



**中国山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响：
以职业成功感知为中介变量**

**The Influence of Psychological Capital of Preschool
Teachers on Professional Identity in Jinan City, Shandong
Province, China:
Taking Career Success Perception as a Mediator**

Mr. Lingda KONG (孔令达)

教育学硕士（教育管理）专题研究报告

泰国博仁大学中国-东盟国际学院

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Education (Education Management)
Graduate School, China-ASEAN International College
Dhurakij Pundit University**

二零二零

2020



**Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University**

Master of Education

研究报告题目: 中国山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响:
以职业成功感知为中介变量
Title of Thematic: The Influence of Psychological Capital of Preschool Teachers on
Professional Identity in Jinan City, Shandong Province, China: Taking
Career Success Perception as a Mediator
Researcher|研究者: Mr. Lingda KONG
Program | 课程: Master of Education (Education Management)
Principal Supervisor: Asst. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN
Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in the China-ASEAN International College.

Jian-Hao HUANG Committee President
Dr. Jian-Hao HUANG 评审委员会主席

Peng-Fei Chen Committee Examiner / Principal Supervisor
Asst. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN 委员会考官 / 首席导师

[Signature] Committee Examiner
Dr. Renee Chew Shiun Yee 委员会考官

_____ Committee Examiner / Co-supervisor
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).

Chun-Shuo CHEN Dean of China-ASEAN International College
Asst. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN 中国—东盟国际学院院长

Date | 日期: 31 May 2021

Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Lingda Surname KONG
Student ID no. 629570020023 Program M.Ed. Major Education Management
undertake that ~~Dissertation~~/Thesis ~~Term Paper~~ / Thematic Paper / ~~Independent~~
this Study

titled The Influence of Psychological Capital of Preschool Teachers on Professional Identity in Jinan City, Shandong Province, China: Taking Career Success Perception as a Mediator

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: Lingda KONG
Name(Please print):→ (Lingda KONG)
Date: 28.05.2021

研究报告题目： 中国山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响：
以职业成功感知为中介变量
作者： 孔令达
主指导教师： 陈鹏妃博士
副指导教师： -----
学系： 教育学硕士（教育管理）
学年： 二零二零

摘要

本研究旨在探讨山东省济南市幼儿教师心理资本、职业认同、职业成功感知之间的关系。研究方法采用问卷调查法，采用便利抽样的方式从山东省济南市 12 所幼儿园共发放 420 份问卷，得到有效问卷 357 份。数据研究结果表明，不同性别的幼儿教师心理资本整体及其各维度上、职业认同整体及职业自知、职业获益感、职业动力感、职业成功感知上存在显著差异；不同年龄的幼儿教师心理资本、职业认同、职业成功感知构面上存在显著差异；幼儿教师的心理资本对职业认同具有正向预测作用；幼儿教师的心理资本对职业成功感知具有正向预测作用；幼儿教师的职业成功感知对职业认同具有正向预测作用；幼儿教师的职业成功感知在心理资本与职业认同之间具有完全中介作用。

关键词：幼儿教师；心理资本；职业成功感知；职业认同

Thematic Paper Title: The Influence of Psychological Capital of Preschool Teachers on Professional Identity in Jinan City, Shandong Province, China: Taking Career Success Perception as a Mediator
Author: Mr. Lingda KONG
Principal Advisor: Assist. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN
Co-advisor: ----
Department: Master of Education (Education Management)
Academic Year: 2020

Abstract

This research aimed to explore the relationship among preschool teachers' psychological capital, professional identity, and perception of professional success in Jinan City, Shandong Province. The research method adopted the questionnaire method., Convenience sampling was conducted to collect 420 questionnaires from 12 kindergartens in Jinan City, Shandong Province, and obtained 357 valid questionnaires. Data research results showed that preschool teachers of different genders have significant differences in overall psychological capital and its various dimensions, overall professional identity and professional self-knowledge, professional benefit, professional motivation, and professional success perception. There are significant differences of preschool teachers of different ages in psychological capital, professional identity, and career success perception. The psychological capital of kindergarten teachers has a positive predictive effect on occupational identity. The psychological capital of kindergarten teachers has a positive predictive effect on the perception of career success. The kindergarten teachers' perception career of professional success has a positive predictive effect on professional identity . The perception of professional success of kindergarten teachers has a completely mediating effect between psychological capital and professional identity.

Keywords: Kindergarten Teacher; Psychological Capital; Perception of Professional Success; Professional Identity

致谢

岁月不居，时节如流，两年的研究生生活就在弹指一挥间。回首往昔，在博仁大学读研的时光美好却又短暂。当我在键盘上敲下这些字时，我就知道，过去的近两年时光就要过去了，并且永远不会再回来。感谢过去两年里帮助我的老师、家人、朋友和同学们，陪我度过了过去两年快乐的时光。

首先需要感谢的是我的导师——陈鹏妃博士。陈老师对待学术严谨，对待工作认真负责，对待学生真诚。在我论文的写作过程中，从一开始的选题，老师会主动提供思路和问题的解决方案，一直到中后期的完善和修改，陈老师都给了我悉心的帮助和指导，在此深表谢意。陈老师对待学术认真严谨的态度和细心的言传身教是我得到最宝贵的东西，这将指引着我今后的生活以及为人处世。

此外，还要感谢黄建皓老师、张原诚老师、江曼老师、张仁诚老师，每一位老师都有着属于他们自己的讲课风采，但同样的是他们对待学术的严谨，对待学生的真诚。在他们的课堂上，不仅仅教会了我知识，还启蒙了我对学术、教育良好的认知。

还要感谢我的同学们，在学习与生活上无私的帮助与关怀。感谢你们与我一路同行。在此，我要向所有帮助和照顾我的人表示衷心的感谢！

感恩所有遇见，感恩所有经历，愿沉淀之后有所成长。

孔令达
CAIC
Dhurakij Pundit University
2021年3月12日

目录

Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student	i
China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University	i
Form of Declaration of Independent Academic Work	ii
致谢	iii
摘要	iv
Abstract	v
目录	vi
表目录	vii
图目录	viii
第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的与问题	3
1.3 研究意义	3
1.4 研究创新	4
1.5 研究流程	5
第 2 章 文献综述	6
2.1 理论基础	6
2.2 心理资本	7
2.3 职业成功感知	9
2.4 职业认同	13
2.5 职业认同、职业成功感知、心理资本关系研究	16
第 3 章 研究方法与设计	19
3.1 研究架构与假设	19
3.2 研究对象与抽样方法	20
3.3 问卷调查法	21
3.4 研究工具	22
3.5 资料分析方法	25
3.6 预试问卷分析	27
第 4 章 研究结果	33
4.1 正式问卷检验	33
4.2 描述分析	38
4.3 差异分析	39
4.4 相关分析	42
4.5 回归分析	42
4.6 研究结果假设整理	45
第 5 章 结论与建议	46
5.1 结论	46
5.2 建议	49
参考文献	51
附录：问卷	60

表目录

表 3.1 研究对象分布量表.....	21
表 3.2 心理资本维度及题项内容摘要表.....	24
表 3.3 职业成功感知维度及题项内容摘要表.....	24
表 3.4 职业认同维度及题项内容摘要表.....	25
表 3.5 心理资本量表项目分析.....	29
表 3.6 心理资本探索性因素分析与信度分析摘要表.....	30
表 3.7 职业成功感知量表项目分析.....	30
表 3.8 职业成功感知探索性因素分析与信度分析摘要表.....	31
表 3.9 职业认同量表项目分析.....	31
表 3.10 职业认同探索性因素分析与信度分析摘要表.....	32
表 4.1 心理资本模型适配度指标分析摘要表.....	34
表 4.2 心理资本验证性因素分析摘要表.....	35
表 4.3 区别效度.....	35
表 4.4 职业成功感知模型适配度指标分析摘要表.....	36
表 4.5 职业成功感知验证性因素分析摘要表.....	36
表 4.6 职业认同模型适配度指标分析摘要表.....	37
表 4.7 职业认同验证性因素分析摘要表.....	37
表 4.8 人口变量统计表.....	38
表 4.9 心理资本现况分析摘要表.....	39
表 4.10 职业成功感知现况分析摘要表.....	39
表 4.11 职业认同现况分析摘要表.....	39
表 4.12 不同性别在心理资本上的差异情形摘要表.....	40
表 4.13 不同年龄的被调查者在心理资本上的差异情形摘要表.....	41
表 4.14 不同性别的被调查者在职业成功感知上的差异情形摘要表.....	41
表 4.15 不同年龄的被调查者在职业成功感知上的差异情形摘要表.....	41
表 4.16 不同性别的被调查者在职业认同上的差异情形摘要表.....	41
表 4.17 不同年龄的被调查者在职业认同上的差异情形摘要表.....	42
表 4.18 心理资本、职业成功感知以及职业认同之间的相关分析.....	42
表 4.19 心理资本对职业成功感知之回归分析表.....	43
表 4.20 心理资本对职业认同之回归分析表.....	43
表 4.21 职业成功感知对职业认同之回归分析表.....	44
表 4.22 职业成功感知之中介效果检验.....	45
表 4.23 研究假设验证摘要表.....	46

图目录

图 1.1 研究流程图.....	5
图 2.1 班杜拉社会认知理论人、环境及其行为的关系.....	7
图 3.1 研究框架图.....	19

第 1 章 绪论

本章共分五节，依次是研究背景与动机、研究目的与问题、研究意义、研究创新、研究流程。

1.1 研究背景

随着中国社会经济的快速发展，人民生活水平不断提高，广大人民群众对下一代的教育更加关注。而在整个教育环节中，学前教育作为基础中的基础，这不仅是终身教育的开端，而且是国民教育的重要组成部分，不容忽视，3-6岁是儿童成长的关键期，孩子能否在这个关键时期获得优质的幼儿教育，这取决于幼儿教师队伍的素质和质量，在幼儿教育中，幼儿教师素质的高低则影响了幼儿启蒙教育质量的优劣，在幼儿健康成长中发挥至关重要的作用（白丽英等人，2010）。其作为学前儿童成长中最重要的影响人之一，对幼儿的良好习惯品质和性格发展起着关键作用，可谓“幼教之成败，实系于幼教师资之优劣”（陈婉等人，2014）。

近三年来，山东省认真贯彻中央精神，推出一系列切实有效的政策，作为省会城市的济南市制定并逐步实施了一项三年行动计划。当前，济南市学前教育已有较大发展，农村幼儿园数量、办园条件、幼儿入园率大幅提升。但是，在改善硬件条件的同时，农村幼儿教师的专业发展，这个农村学前教育发展的软件问题却成为师资队伍建设的短板，且已成为制约当前和今后相当长时期农村学前教育质量的“瓶颈”（梁玉华，2011）。

在中国，前些年教师这一职业群体的社会经济地位并不是很高，尤其是学前教育阶段，由于不属于国家义务教育阶段的范畴，学前教师的社会地位以及经济地位相对于同教师行业当中的中小学教师都普遍偏低，还有是，学前教育专业的大部分学生职业认同感都比较低，而且缺乏去幼儿园里做教师的意愿，大多数人甚至会选择放弃这份工作。因此，从事这份工作的大都是文化水平低、低学历以及没有受过专业幼儿教师训练的群体，其教育教学能力和基础专业知识也有待加强。由此可见，幼儿教师师资队伍建设和学前教育事业发展存在着诸多问题（王钢等人，2014）。针对这些问题，中国政府采取一些措施，比如说大力举办针对幼儿教师的“国培计划”、逐步提高幼儿教师的薪资水平待遇、尝试从提升幼儿教

师专业水平以及社会经济地位的角度来鼓励学前教育事业的发展等等（李晓艳、周二华，2013）。尽管这些措施在一定程度上是可行的，改善幼儿园教师职业发展的现状，但却无法从根本上解决问题。问题的关键在于我们不仅要加强对幼儿园教师的外部激励，还要提高幼儿园教师对幼教事业的认同感以及加强关注其心理层面的健康成长，进而促进其个人潜能的发展（马丽君，2018）。近年来由于经济全球化的影响，社会竞争压力急剧增加，作为个人的积极精神状态，心理资本越来越受到人们的关注。在我们工作和生活中，人们如果能够使自己的精神状态和心理素质始终保持在一种良好的、健康的、积极向上的模式当中，然而个体和组织就会获得非常大的竞争优势。此外，强光昊（2016）在对高校青年教师的研究当中发现，心理资本这一变量对高校青年教师的主观职业成功具有显著意义。由此我们可以看出，个体积极的心理资本不仅可以促进我们每个人追求和实现自身的价值，而且还可以帮助我们获得职业成功。

职业成功感知作为衡量个体职业生涯发展的重要标准，得到社会的广泛关注。它是从业者们孜孜不倦坚持的目标，对于从业者来说，衡量他们的职业成功具有重要的现实意义（苏雪，2013）。作为幼儿园教师，她们可以在幼儿园的教育教学活动中实现职业成功，而且在学前教育科研领域同样可以获得职业成功。这不仅能够影响整个幼儿园教师群体专业素质的提高以及幼儿园教师专业的不可替代性，还会对国家高层次人才的培养起到关键作用（刘静静，2018）。因此，关注幼儿教师的职业成功感知，不仅可以帮助幼儿园教师个人价值的实现，还可以提高幼儿园的教育教学质量。

职业认同水平作为衡量优秀幼儿教师的重要评定标准之一。它指的是个体对目前所从事的职业的现状和社会价值的看法，以及其愿意从事的积极和愉快的情感体验，包括个体对职业本身的情绪情感、职业技能、职业价值感、职业声誉以及职业薪酬的看法、理解以及自我满足的心理表征等（严捷，2017）。如果他们对自己的职业高度认可，这时他们就会更加积极的投入并参与到职业当中，从而实现职业成功。与此同时，幼儿园教师的职业认同也受到她们自身拥有的心理资本的积极影响，例如，王钢等人（2014）通过研究发现，由自我效能感，希望，乐观和耐心组成的心理资本，不仅仅有助于认可和接受学前教师的职业，而且还能增加其积极行为。就是说，幼儿教师如果自身具有强烈的自我价值感以及对自

身所处职业的认同感这些积极的心理状态,他们就会在自我实现的道路上不断前进,继而追求职业成功。由此可见,幼儿教师的职业认同既受到心理资本的影响,同时还受到其职业成功感知的显著影响。所以本研究推测,幼儿教师的职业认同可能会受到在幼儿教师心理资本和职业成功感知的影响。

从以往的研究来看,大多是研究心理资本、职业成功感知和职业认同两两之间的关系(王钢等人,2014;马原,2017),但是没有把三个变量结合在一个模型当中来进行实证研究。因此,本研究把这三个变量结合起来进行研究,在研究幼儿教师的心理资本对其职业认同的影响过程当中,加入了幼儿园教师的职业成功感知这一变量,探讨其职业成功感知在幼儿教师心理资本与其职业认同关系中的作用机制,可以对促进幼儿教师更好的投身于幼教事业进而实现其职业成功提出一些参考建议。

1.2 研究目的与问题

根据上述研究背景,本研究目的如下述。

- A. 探究山东省济南市幼儿教师心理资本现状。
- B. 探究山东省济南市幼儿教师职业认同现状。
- C. 探究山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响。
- D. 探究山东省济南市职业成功感知在心理资本与职业认同的中介作用。

依据上述研究目的,本研究主要探讨的问题如下:

- A. 山东省济南市幼儿教师心理资本现状为何?
- B. 山东省济南市幼儿教师职业认同现状为何?
- C. 山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响为何?
- D. 山东省济南市职业成功感知对心理资本与职业认同是否具有中介作用?

1.3 研究意义

1.3.1 理论意义

目前国际对职业成功感知的研究比较多,但是研究群体大多是企业职员、大学教师和中小学教师,幼儿教师这一群体职业成功的相关研究还是比较少,这也一定程度上为职业成功的领域增加了研究数据,姜侗彤(2019)。以往的研究中,虽然有针对心理资本与职业成功感知的关系、心理资本与职业认同的关系研究,但到目前为止,尚未有对心理资本、职业成功感知与职业认同三者之间的关系进

行的研究。本研究基于以往研究，研究对象是幼儿教师，将心理资本作为其职业成功感知的前因变量，构建起一个对幼儿教师职业认同的影响模型，并加入了职业成功感知这一中介变量，把三者之间的关系以实证研究的范式阐释出来，这不仅为三者之间的关系研究提供实证资料，也丰富三个变量的理论内涵，为幼儿园教师的职业发展指明了崭新的发展方向，并为后续的研究提供一定的参考和建议（马原，2018）。

1.3.2 实践意义

本文通过对幼儿园教师的心理资本、职业认同与职业成功感知三者之间关系的研究，可以了解到幼儿教师的内在心理状态及其职业发展潜在的能力，促进幼儿教师心理层面的健康成长，提高其自我效能感和社会适应能力，面对生活，以更积极的态度工作，也可以帮助幼儿教师进行更好的个人成长和职业生涯发展（王钢等人，2019）。中国政府教育部门和幼儿园也可以根据本研究的结论去制定新趋势下的教育政策，探索出新的有关幼儿园教师教育的管理理念。

1.4 研究创新

通过文献资料的梳理，发现国际学者分别针对职业认同、职业成功感知和心理资本做大量的研究，主要有以下三个特点：

A. 从研究对象上看，研究群体涉及广泛，主要集中在企业员工当中，对教师这一群体的研究近年来也有所增加，对象大多是高校教师以及中小学教师，关于幼儿教师的研究比较少（沈敏珊，2018）。

B. 从研究内容上看，大多数研究致力于教师职业认同、心理资本的现状调查，并有针对性地提出一系列建议；也有研究关注到了教师这一群体的职业成功感知，并试图从心理资本这一作用机制出发，促进个体形成积极的心理状态；但到目前为止，尚未有对心理资本、职业成功感知与幼儿教师职业认同之间的关系进行的研究（周文霞等人，2015）。

C. 从研究方法上看，研究大多采用问卷调查法，有关教师这一群体的问卷大部分是基于国外量表进行本土化修订，其信效度都比较高，也有部分研究结合访谈法进行探究讨论（郑晶晶，2014）。

因此，本研究是基于现有研究，拟以幼儿教师作为研究对象，探讨幼儿教师职业成功感知、心理资本和职业认同的发展现状，以及职业成功感知、心理资本、

职业认同三者之间的关系,并进一步探究幼儿教师的职业认同在其心理资本与职业成功感知关系之间的作用机制。

1.5 研究流程

本研究根据上述研究背景与研究目的拟定相关研究计划,检索并整理各个变量及维度的分析相关文献,确定本研究的理论依据及研究工具,探讨相互间的关系并提出研究框架和研究假设,并对山东省济南市具有代表性的幼儿教师发放预试及正式问卷,回收问卷后剔除无效问卷,进行资料统计与分析,得出实证结果与研究假设进行对比,最后提出结论与建议,流程图如下所示:

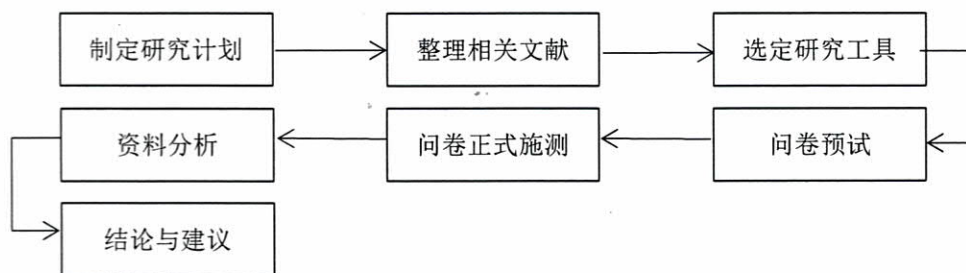


图 1.1 研究流程图
资料来源:本研究整理

第 2 章 文献综述

本章针对各变量整理相关文献并加以深入探讨，共分为五节，第一节为职业认同，第二节为职业成功感知的相关研究，第三节为心理资本的相关研究，第四节为职业认同、职业成功感知、心理资本之间关系的研究，分述如下：

2.1 理论基础

20 世纪 70 年代以来，心理学家 Bandura (1985) 对人处在社会这个大环境中的学习行为进行研究，在大量实证研究基础之上建立了现代社会认知理论 (Bandura, 1985)。此社会认知理论为其社会认知理论提供一个总体的理论框架。社会认知理论，最早于 1950 年代称为社会学习论，所谓社会学习，是指人类从出生至死亡为止，都是透过下意识地学习他人的行为，而形成或影响自己的行为，并因此而造化个人的思想、感受与对事物的看法，使个人变成社会人。所有的学习行为所涉及的刺激与反应，都具有社会性，因此被称为社会学习。社会认知理论的研究中，包含对健康行为的心理动力学的影响以及促进行为改变的方法。社会认知理论意味着应该从环境、人与他们的行为之间的相互作用来考虑人类的心理活动和行为，它真实地把握人与环境之间的关系，把人的心理活动看成是环境、人及其行为之间的互动系统，因此与传统心理学所隐含的人性观及其“一元单向决定论”因果模式相比，在理论上具更大的魅力与合理性 (杨新宇, 2006)。关于交互作用，社会认知理论将其本质认定为透过个人的五种基本能力来解释：象征、预知、行为模仿、自律和自我反应。这些能力相互运作和融合，让人们对其行为做出相应的调节与维持。人类的行为是被外在环境所控制，亦或是被内在的意向所影响的一种计划性行为。而这里指的个人因素，类似于个人态度和个人动机；环境因素，是指社会压力、整体的社会环境，它们与行为之间也会相互产生影响 (Bandura, 1985)。

本研究的三个变项分别为心理资本、职业成功感知、职业认同，职业成功感知作为一种环境感知，对应班杜拉社会认知理论的环境；而心理资本是个人因素中的重要组成部分，对应 Bandura (1985) 社会认知理论的人；职业认同则对应班杜拉社会认知理论的行为。因此本研究将以班杜拉的社会认知理论为理论基础，

分析山东省济南市幼儿教师心理资本对职业认同影响的内在因素,并试图探讨职业成功感知在两者之间的中介作用。如图 2.1 讨论。

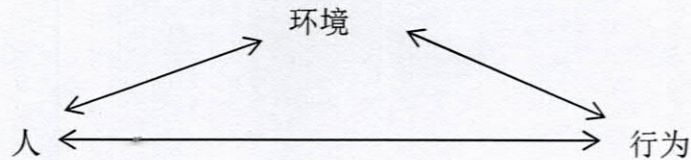


图 2.1 班杜拉社会认知理论人、环境及其行为的关系

资料来源: Bandura, A. (2004). Model of causality in social learning theory. In A. Freeman, M. J. Mahoney, P. DeVito, & D. Martin (Eds.), *Cognition and Psychotherapy* (pp. 25–44). Springer Publishing Co.

2.2 心理资本

2.2.1 心理资本定义

心理资本这个概念是由美国心理学会前任主席 Seligman (2002)年首次提出的。但是从目前的研究成果来看,心理资本的概念尚未得到统一,其主要表现在以下三个方面:

一是特质论。Goldsmith *et al.* (1997)的研究指出,心理资本是在个体的早期形成的,并具有相对稳定的个性心理特征,能够反映个体的观点、支配个体的动机和工作态度。Hosen *et al.* (2003)的研究发现,心理资本指的是个体经过后天的努力和学习形成的内在心理结构,具有相对的持久性和稳定性。Letcher (2004)的研究将心理资本视为大五人格,认为心理资本指的就是个体的人格特质。因此,特质论认为心理资本指的是一种接受先天因素和后天因素共同影响的相对稳定和持久的内在心理特征。

二是状态论。Avolio and Luthans (2006)则将心理资本看作是由多种积极心理状态组成的综合体,帮助个人提升生活和工作质量。Luthans and Youssef (2007)的研究指出,心理资本实际上是一种积极的心理状态,并贯彻了个体一生的成长发展过程。

三是综合论。综合论认为心理资本不仅是特质性的而且是有状态的,这是一种类似于状态的心理素质。Avolio and Luthans (2006)研究发现,心理资本指的是一种综合希望、自我效能、乐观、自我恢复能力等多种积极的心理状态。

目前关于心理资本概念内涵的研究还没有发展统一,但是研究者们基本达成了以下两点共识:首先,心理资本是积极的;其次,心理资本具有相对稳定和持

久的特征。综合以上研究内容，本研究将幼儿教师心理资本界定为，幼儿教师的心理资本是一种相对稳定的积极的心理状态，即面对竞争和压力时体现出的优秀的心理素质、良好的工作状态及乐观的精神状态。

2.2.2 心理资本相关理论

由于不同学者、不同流派分别从不同的角度去定义心理资本的概念和内涵，因此发现，构成心理资本的要素也有不同的类别。Goldsmith *et al.* (1997)对心理资本的研究是最早的，他们将心理资本的结构划分成自尊和控制点两个维度。Larson *et al.* (2004)研究将心理资本的维度划分成自我效能感、乐观和坚韧性；Jensen (2003)研究指出心理资本结构四因素说，包括希望、乐观、自我效能感以及适应力；Luthans and Youssef (2007)研究发现，心理资本可以划分为希望、乐观、自我效能感和坚韧性四个维度；Letcher (2004)研究指出，心理资本包括情绪稳定、外向、开放、宜人和责任这五个维度。近些年来，中国学者也逐渐进行了有关心理资本结构的研究，柯江林等人（2009）的研究则指出，中国本土的心理资本可以划分为事务型心理资本和人际型心理资本这两种类型。而张阔（2010）在积极心理资本的研究中发现，心理资本包括自我效能感、韧性、乐观和希望四个维度。

2.2.3 心理资本测量工具

Jensen (2003)研究开发出由四个维度构成的心理资本评价量表。Larson *et al.* (2004)研究中开发出由三个维度构成的心理资本量表。Luthans and Youssef (2007)研究中开发出包括希望、乐观、自我效能感和坚韧性四个维度的心理资本量表(Psychological Capital Questionnaire-24)，这个量表通过大量的研究和检验，具有较高的信效度，在国际上广泛推广和应用，并且取得了大量的研究成果。此外，张文（2010）在其研究中开发出由四个维度（自信、希望、乐观、韧性）构成的中小学教师心理资本量表。毛晋平与谢颖（2013）则在其研究中开发出包括两个维度（任务型心理资本、人际情感型心理资本）、九个因子的中小学教师的心理资本量表。

2.2.4 心理资本相关研究

张爱群等人（2012）的研究中发现，地方中小学教师的心理资本在组织公正与工作倦怠之间具有中介作用。刘建平与付丹（2013）的研究中发现，高校教师

的心理资本在职业倦怠和心理健康之间具有部分中介效应。何昭红等人（2016）研究则发现，中小学教师的心理资本在职业认同和职业倦怠之间具有显著的中介效应。而胡晰与毛晋平（2015）的研究中指出，中学教师的心理资本在其工作满意度和职业倦怠当中具有部分中介效应。另外，毛晋平与唐晨（2016）的研究中指出，中小学教师的心理资本在诚信型领导和职业倦怠之间具有显著的中介效应。李志勇等人（2011）的研究则中指出，中小学教师的心理资本与工作与生活满意度呈显著正相关。此外，刘建平与付丹（2013）的研究中发现，高校教师的心理资本在心理健康和职业倦怠之间具有部分中介效应和调节效应。而王静等人（2015）的研究中指出，初中教师的心理资本并不会对其工作投入产生直接的影响，而是通过其组织承诺产生间接的影响。

此外，孙阳等人（2013）对幼儿教师的研究中指出，其人际型的心理资本在其深层行为和情绪耗竭、表层行为和情绪耗竭的关系之中均具有显著的调节作用。王钢等人（2014）对幼儿教师的研究则指出，幼儿教师的心理资本通过其职业认同影响职业幸福感，具有完全中介效应。而王钢等人（2014）的研究中指出，幼儿教师的心理资本在职业压力和消极应对方式之间具有调节作用。

综上所述，不同性别、年龄的幼儿教师心理资本上的差异情形不同，这可能是由于不同的研究主题或地区。本研究的研究对象是山东省济南市幼儿教师，结合实际情况，将探讨不同性别、年龄在心理资本上是否有显著差异。由此推出研究假设一。

H1:不同性别、年龄在山东省济南市幼儿教师心理资本上有显著差异。

H1a:不同性别在山东省济南市幼儿教师心理资本上有显著差异。

H1b:不同年龄在山东省济南市幼儿教师心理资本上有显著差异。

2.3 职业成功感知

2.3.1 职业成功感知定义

职业成功感知这个主题一直备受研究者的关注。到目前为止，有关职业成功感知的研究已成功的界定也在逐渐统一，这些研究者把职业成功感知划分成主观职业成功感知和客观职业成功感知。其中，主观职业成功感知指的是个体对职业发展的主观感受，如个体对工作满意度的感受等；客观的职业成功感知是可以被观察和测量的，诸如个人职业地位的提升以及薪酬待遇标准的增长等。Seibert

et al. (1999)职业成功感知是个人在工作经历中得到的心理感受成果以及工作成就。周文霞(2007)则将职业成功定义为个人在工作中的心理水平或者成就,它是在个人在职业生涯中通过不断形成的,分为主观和客观两部分。另外, London and Stumpf (1982)年出版的《管理职业生涯》书中给出目前受到广泛认可的职业成功感知的定义,其员工在个人的职业经历当中积累的与其工作内容有关的心理成就感以及积极成果。其中,心理成就感指的是自我实现等方面;积极成果则包括金钱、地位、声望、权力等若干方面。

2.3.2 职业成功感知相关理论

相关的研究发现,大多数人都是以客观标准(如金钱、地位、权利等)为尺度对职业成功感知进行衡量。但是,有些个体对于这些自身已经拥有的成就却不能体会到明显的成功感,这也从另一个侧面说明客观职业成功感知和主观职业成功感知都是同等重要的评价个体成功的标准(周杨, 2013)。另外,还有学者认为,个体职业生涯当中的主观职业成功感知评价指标更加重要。主观职业成功感知指的是个体从其自身认为比较重要的方面出发,并能够产生一种对其所从事职业的内在理解以及评价。Weick (1996)的研究指出,主观职业成功感知包含个体能力的提高、获得他人的尊敬,以及学习新知识的机会等内容。

从操作化层面上来看,沈敏珊(2018)通常根据工作满意度来衡量个体的主观职业成功。工作满意度指的是个体对其职业生涯当中的某些方面的满意度,包括薪酬待遇、职位晋升、职业发展等若干方面。由此可以看出,个体的职业成功感知更为广泛,包括个体的心理成就感、幸福感、自豪感以及内心的平静等一些主观因素。Greenhaus *et al.*(1990)研究为应用最为广泛的、该量表分别从个体所取得的成就、进步、薪酬水平、晋升,以及新技能的获得这五个方面对个体的职业成功进行测量。值得注意的是,本研究仅仅关注幼儿教师的主观职业成功感知,即幼儿教师在其职业发展过程中所积累的心理上的成就。

2.3.3 职业成功感知测量工具

根据本研究对职业成功感知的定义,选取的是(Greenhaus, 1990)开发的职业满意度量表,该量表是迄今为止使用最广泛的职业满意度量表,进行信度检验,量表的克朗巴赫系数达到 0.85 以上具有良好的信度和效度,具有良好的信度和效度。该量表要求被研究对象对自己职业生涯的所有成绩、取得的进步、收入、

晋升、新技能的发展这 5 个方面的满意度。周扬（2013）、任欢（2014）等中国学者都使用过该量表并取得良好的研究结果，以此验证该量表在中国文化背景下具有良好的适应性。该量表是单一维度，总共包括 5 个题目，采用 Likert 五点等级计分制，从非常不满意、不满意、满意、基本满意到非常满意，这五个选项依次记为 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。量表的总分数越高，说明个体具有越高的职业满意度。

2.3.4 职业成功感知相关研究

纵观国际学者的研究，其对职业成功感知的研究主要围绕着个体、家庭、组织和社会四个方面来对研究职业成功感知的影响因素进行相关研究。

第一，个人因素的影响。个人因素主要包括人口学变量、人力资本以及个性特征等方面。人口学变量方面，周文霞（2007）的研究发现，人口学变量因素和其它很多因素相比较，对职业成功的影响作用更为突出。杨帆（2009）的研究则指出，高校教师的性别和年龄等因素影响着个体的职业成功感知；人力资本方面，人力资本主要包含个体的工作投入、工作经验、教育水平、工作时间等方面。其中 Hassan (2017)的研究结果指出，个体的受教育水平和实践经验等人力资本因素对其职业成功起着非常重要的作用。Kirchmeyer (1998)在研究中指出，个体的工作经验不仅与其客观职业成功感知方面存在着相关关系，同时也与其主观职业成功感知方面具有一定的相关关系。金雄（2014）的研究中发现，人力资本因素对教师职业成功感知的影响至关重要。周文霞等人（2015）在中国文化背景下影响个体职业成功感知的因素的研究中指出，人力资本因素可以预测主观和客观两种职业成功感知，但是人力资本对客观职业成功感知的预测的显著性更强；在个性特征方面，Judge *et al.* (1999)的研究指出，大五人格模型能显著预测个体的职业成功。

第二，组织因素的影响。Brown *et al.* (1989)组织机构的规模影响着个体的职业满意度。组织机构的规模越大，其拥有的资源越丰富，能够为个体提供更高的薪资报酬以及更多的职位，有助于提升个人的职业满意度。任欢（2014）的研究则发现，高校教师的组织支持感越高，其职业满意度就会越高。

第三，家庭因素的影响。Kotter *et al.* (1982)家庭关系的稳定性与个体的工作满意度呈显著地正相关关系。也就是说个体的家庭关系越稳定，其感受到的工作

满意度就越高。而杨帆(2009)的研究指出,在高校教师的职业成功标准当中,其家庭支持等亲信关系对职业成功产生了一定的影响作用;研究还发现,高校教师的年龄越低,其家庭关系在个体的职业生涯在发展过程中扮演的角色更为重要。

第四,社会因素的影响。Seibert *et al.* (2001)的研究指出,社会资本与职业成功感知两者之间具有显著的正相关关系。王忠军(2009)则以企业员工作为研究对象,发现个体的社会资本与职业成功两者之间具有显著的正相关关系。也就是说,如果个体的社会资本比较丰富,就越容易实现其职业成功。段艳楠(2013)的研究指出,在职业成功的影响机制当中,联系并动员了社会资本这两种社会资本均能够显著的预测其职业成功。

职业成功感知测量的研究可分主观和客观两类。A.主观职业成功测量的研究:Thomdike *et al.* (1973)是最早将职业成功的操作化定义为工作满意度的研究者。Greenhaus *et al.* (1990)的研究指出,主观职业成功的指标如果以职业满意度为标准来进行衡量则更具有广泛性。与此同时,Greenhaus *et al.* (1990)研究并开发了测量职业成功的职业满意度量表,量表主要包括个体所取得的成就、进步、薪酬水平、晋升以及获取的新技能这五个方面。该量表在我国得到了广泛的推广和应用,周扬(2013)、段艳楠(2013)、任欢(2014)等在其研究当中均使用了该量表,并取得了良好的测量结果。B.客观职业成功感知测量的研究: Hughes (1937)的研究指出,客观职业成功主要体现为个体的一些外在成就,比如个体的薪资报酬、职位升迁等可以被人们观察到的指标。Nicholson *et al.* (2005)的研究发现,可以把诸如物质成功、社会声誉、个人声望、所获得的知识 and 技能以及地位身份和头衔等指标用作个体客观职业成功感知的标准。

综上所述,不同性别、年龄在职业成功感知上的差异情形不同,可能是因为研究对象或地区不同。本研究的研究对象是山东省济南市幼儿教师,结合实际情况,将探讨不同性别、年龄在职业成功感知上是否有显著差异。由此推出研究假设二:

H2: 不同性别、年龄在山东省济南市幼儿教师职业成功感知上有显著差异。

H2a: 不同性别在山东省济南市幼儿教师职业成功感知上有显著差异。

H2b: 不同年龄在山东省济南市幼儿教师职业成功感知上有显著差异。

2.4 职业认同

2.4.1 职业认同定义

职业认同是心理学中重要术语“认同”的从属概念之一。国际研究人员从不同角度探讨职业认同的概念，因此这一概念的定义各有不同。

欧美关于职业认同的研究相对比较早。如 Schein (1978) 认为，职业认同是一种社会认同，它涉及到人们如何与其他群体中的个体在对个人发展的看法、对职业实践以及职业价值的理解与感知等方面进行比较和区分。Moore *et al.* (1988) 提出职业认同在某种程度上反映个体认为其所从事的职业角色不仅重要且具有一定吸引力的程度。McGowen and Hart (1990) 的研究中把职业认同描述为“职业群体中，所有成员共有的态度、价值、知识、信念和技能”，被认为其与个体承担的职业角色密切相关，是一种与自我接受的工作角色相关联的主观自我概念。Goodson and Cole (1994) 的研究中，从建构的角度对职业认同进行界定，他们认为职业认同和职业现实之间存在某种相似之处，这种现实的构建是一个个体和情境的持续过程的解释。另外，Woodward (2000) 提出个体对职业的感知，以及个人定义自己的职业属性的程度，构成了个体对职业认同概念的看法。

朱智贤 (1989) 则指出，职业认同是“个体对其所从事职业的肯定性评价，这种评价是激励个体继续努力的动力因素”认为职业认同是人们在从事工作的过程中逐渐对工作产生的认同，并在工作中找到自身职业定位的过程。此外，李素华 (2005) 在《对认同概念的理论评述》中提到，职业认同应包括两个方面：一是承认并赞同与自己的共同之处；二是按照认同对象对自己进行规范，即对认同的同化；最服从和肯定。李小伟 (2010) 则指出，职业认同是一个动态发展过程。对个人来讲，个人在职业认同是利用各方资源不断进行自我构建的过程。而苏丽萍 (2010) 认为职业认同是人们对从事工作的积极认知与接纳，是人们在社会化过程中所习得的，同时也离不开个人反思。

综上所述，对于职业认同，各个学者和各个流派基于研究视角不同，都有着不同的观点和不同的表达。简而言之，职业认同的概念主要是从心理学的层面来定义的，职业认同是个体自行建构的；职业认同的过程受许多因素影响，是一个动态的发展过程。在本研究中，职业认同可以理解为幼儿教师对于所从事幼教事

业的一种心理感受；是对幼教教师职业理解与归属；同时也是对幼教职业的一种评价。

2.4.2 职业认同相关理论

从二十世纪 90 年代开始，国际研究人员逐渐将职业认同的研究对象转变到教师群体。但到今天为止，对教师职业认同概念的研究也未达到一致性。Goodson and Cole (1994)的研究指出，教师职业认同的发展是建立在教师及其职业的共同发展基础之上的。Coldron and Smith (1999)的研究指出，教师的职业认同是教师教学的个人维度和社会假定之间的张力；是作为一名教师，其职业得到个人与他人认同的过程。另外，Sleegers and Kelchtermans (1999)指出，教师的专业身份是与环境的个人互动。构建出的与自身及教师职业当前所具有的意义相关的结果。同时，Mayer (1999)提出，教师认同是基于教师个体关于教学以及作为一名教师的核心信念，同时这些信念不断地通过相关经验被塑造和重塑。后续，Sachs (2001)提出，教师职业认同是一系列由他人和教师自己加在教师职业上的特征，它定义一组共同的特征和价值观，可以将一群人与其他人区分开来。最后，Van den Berg (2002)指出，职业认同是教师的所具有的个体经验与其所处的社会、文化以及制度等环境之间相互作用的结果。从中国相关学者的研究成果来看，刘要悟等人（2008）认为教师的教育职业应包括九个方面，例如职业能力，重要性，特征，学校领导，同事和学生，以及工作奖励和条件。蒋晓虹（2012）则认为教师的职业认同是指，作为一名教师要从内心接受教师职业，同时还要认识到教师职业的价值与意义，同时应内化到个人行为并使个人角色与社会对教师职业的期望达成一致。此外，李金云（2018）的研究中指出，教师的职业认同是教师从自己的教学经验当中逐步发展起来并确认其自我认同的过程，对教师教育以及专业发展具有深远影响。胡鹏（2019）则从社会身份的角度对教师职业认同进行研究，认为教师的职业认同不仅包括内在的思想意识范畴，还通过教师的服饰、仪表以及个体行为等外化的方式表现出来。

2.4.3 职业认同测量工具

根据本研究对职业认同的定义，采用丁洁（2009）编制的《幼儿教师职业认同量表》，量表分为职业自知性，职业获益感和职业动力感三个维度。进行信度检验，量表的克朗巴赫系数达到 0.85 以上具有良好的信度和效度，该量表共有

26 个题目，每个题目有 5 个选项，根据研究对象的回答情况分别记 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。其中第 17、19 题进行反向计分。量表得分越高幼儿园教师的职业认同水平就越高。

2.4.4 职业认同相关研究

从已有研究的研究成果来看，影响教师职业认同的因素可以从两个方面分析：一是个体因素；二是环境因素。其中，个体因素指的主要是人口学变量因素，如个人的性别、年龄、受教育程度（学历）、人格、薪酬待遇水平、人际关系满意度等若干方面；环境因素包括家庭、组织和社会环境等环境因素的影响方面。具体内容如下：

从国际研究成果来看，中国学者对于教师职业认同进行了深入研究。如魏淑华（2008）在其个人《教师职业认同研究》博士论文中，以我国部分省市的中小学教师为对象，通过分析调查教师的性别、学校级别、学校所在地、教龄、学历、职称、收入、所在地区以及教学科目等若干方面，进而发现了这些因素对教师职业认同的不同影响。结果指出，教师的职业认同在性别、年龄等方面存在重要差异；同时职业动机以及教师个人的薪酬待遇水平也影响教师的职业认同度。还有学者对农村教师的职业认同情况进行了研究。还有不同的学者对中小学教师、中职教师以及大学教师在职业认同方面分别进行了研究。如严捷（2017）的对农村初任教师的职业认同进行了研究，研究发现，农村教师的职业认同在在婚姻、任教年级、学历、职称以及收入水平等方面存在显著性差异。张葵葵与李俊（2009）对中职教师的职业认同进行了研究，其研究结果显示：教师的性别、是否重点学校、是否师范毕业、入职动机、工资满意度均影响教师的职业认同；另外，教师的学历、教龄等因素在是否是“双师型”教师上不存在差异。朱伏平（2012）也对中国高校教师的职业认同进行了研究。其研究结论包括以下方面：第一，高校教师的职业形象以及组织环境对职业认同产生正向影响；第二，工作自主性对高校教师的职业认同和组织认同产生了正向的影响作用。最后，方明军（2008）则提出不同职称以及学历的大学教师对职业认同存在差异。认为教师的职业情感认同低于助教以及副教授和教授；学历高的大学教师其职业能力认同也相对较高。

综上所述，不同性别、年龄的幼儿教师在职职业认同上的差异情形不同，可能是因为研究对象或地区不同。本研究的研究对象是山东省济南市的幼儿教师，结

合实际情况，将探讨不同性别、年龄的幼儿教师在职业认同上是否有显著差异。由此推出研究假设三。

H3: 不同性别、年龄在山东省济南市幼儿教师在职业认同上有显著差异。

H3a: 不同性别在山东省济南市幼儿教师在职业认同上有显著差异。

H3b: 不同年龄在山东省济南市幼儿教师在职业认同上有显著差异。

2.5 职业认同、职业成功感知、心理资本关系研究

本研究的研究假设为：职业成功感知在心理资本与其职业认同具有中介作用

2.5.1 职业认同与心理资本相关研究

在关于职业认同与心理资本的关系研究中，Avey *et al.* (2009)研究中发现，心理资本可以减少工作压力，提高员工的工作满意度，并减少他们的离职意愿。同时，这也进一步说明心理资本不仅能够提升个体的工作满意度，也在一定程度上提高个体的职业认同水平。此外，郭云飞等人（2014）在对某医院实习护生进行问卷调查后认为，实习护士生的职业认同与心理资本总分及各维度呈显著正相关，即个人心理资本水平越高，其职业认同水平就越高。

另外，王钢等人（2014）通过研究发现，由自我效能、希望、乐观和坚韧构成的心理资本不仅有助于幼儿教师职业的认可 and 接纳，而且还能增加其积极行为。韩冰（2013）也以高校中的幼师院校教师为调查对象，其研究结果发现，教师的学习能力的自我效能感与教师职业认同存在极其显著的正相关关系，同时这也能够很好的预测教师职业认同。

通过以上研究发现，心理资本作为个体的一种积极心理资源，无论是以直接调节还是间接调节的方式，都能够提升教师的职业幸福感进而增加教师对其职业的认同度。由此，可以推论研究假设四。

H4: 山东省济南市幼儿教师心理资本对其职业认同具有显著影响。

2.5.2 职业成功感知与心理资本相关研究

Averill *et al.* (1990)研究者提出，自我认知工作（主观成功感）会对员工产生内在的激励作用，从而影响个体的心理资本水平。这也同样说明，工作越成功，越容易影响个体的心理资本。Larson *et al.* (2006)研究则提出，心理资本与主观成功感知中的工作满意度显著正相关关系。而魏球（2007）的研究中发现，企业员工的心理资本对其主观职业生涯成功具有显著的预测作用。任皓与温忠麟（2013）

则以企业员工为调查对象进行实证研究,通过对人力资本以及人口统计学变量进行有效的控制,研究结果指出心理资本对员工的职业成功感知具有显著的预测作用。而周文霞等人(2015)通过对企业中的员工的研究发现,心理资本对个体主观职业成功感知的积极预测作用要远远高于客观职业成功感知的预测作用。

此外,马原(2017)以幼儿教师为调查对象进行实证研究发现,幼儿教师心理资本中的希望、韧性对幼儿教师的职业成功感知有着显著的正向预测作用。

从以上研究结果可以看出,国内外研究者对职业成功感知和心理资本的研究内容比较少,而且其研究对象主要集中在企业员工领域,对教师这一群体的研究成果甚少,因此,在未来的研究过程中教师得到加强,尤其是幼儿教育这一群体的探究。由此,可以推论研究假设五。

H5: 山东省济南市幼儿教师心理资本对其职业成功感知具有显著影响。

2.5.3 职业认同与职业成功感知相关研究

目前关于国际有关职业认同和职业成功感知的研究有很多,西方学者 Mosley-Howard and Andersen (1993), Nauta and Kahn (2007), Gushue *et al.* (2006), McArdle *et al.* (2007), Fugate *et al.* (2004, 2008), Hall *et al.* (2005)的研究中均表明职业认同感较高的个体,更能够适应工作中的千变万化,个体的职业认同不仅能帮助个体获得客观上的职业成功感知,也能带给个体内在的积极心理体验。中国关于职业认同和职业成功感知关系的研究仅有张迪(2018)的研究,是以来自北京、上海等地的二十所一本院校专职辅导员为调查对象,其研究结论指出职业认同及其各维度对职业成功感知及其各维度具有显著正向影响。但是到目前为止,尚未有研究者对幼儿教师的职业成功感知和其职业认同的关系进行研究,因此,在以后的研究中研究者应逐步加强对教师尤其是幼儿教师这一教师群体的研究。由此,可以推论研究假设六。

H6: 山东省济南市幼儿教师职业成功感知对其职业认同具有显著影响。

2.5.4 职业认同、职业成功感知、心理资本相关研究

幼儿教师的心理资本除直接影响教师的职业认同,而且还通过影响幼儿教师的职业成功感知,进而影响职业认同。这说明了幼儿园教师的职业成功感知在其心理资本和职业认同之间起着部分中介作用。幼儿教师职业认同受到很多不同的因素共同影响的结果,职业认同不仅受到个体自身积极心理能力的心理资本的影

响，还受到个体对自身从事职业的内在成功感的影响（仲理峰，2007）。

心理资本作为一种积极的心理状态，能够有效帮助员工提升在工作当中的任务绩效以及周边绩效。（张迪，2018）然而，衡量职业成功的一个重要前提条件就是工作绩效的优劣。研究发现，企业员工的工作绩效促进其职业满意度。根据以上观点，我们能够看出，个体积极乐观的心理素质能够促进其实现职业成功。个体的职业认同指的是其对自身所从事的职业和外界认可的感知，这些感知不仅能够内化到个体本身从而影响个人的情绪或者心理状态，而且还会外显为个体的行为表现。职业认同呈现出两个方面：第一，个体本身对所从事职业的知识技能的掌握以及其所从事工作性质的认同。第二，对个体所从事的工作，外界给予积极的配合和评价。无论是这两个方面的哪一方面，都能够影响到个体心理层面上的变化，从而对其行为进行影响，比如说，幼儿园教师如果对自己所从事的幼教事业高度成功感知，那么个体心理层面上的自我效能感就能得以提升，也会主动规划自己有关幼教事业的职业生涯发展路径，设置一个职业目标，并为此奉献精力和时间。还有重要的一点是，社会的认可、幼儿园的认可以及家长的认可都会大大提升幼儿园教师的归属感和成就感，通过外界对她们工作的认可，她们能够感受到自身所从事幼教事业的价值感和荣誉感，也更加愿意从事以及投身于这份工作。即使她们在工作中遇到了一些挑战，也能抱着比较积极的心态去看待和解决这些问题，灵活的调整工作节奏和方式，能够做到继续活力饱满的投入到幼教事业当中，继而获得职业上的认同。本研究得出幼儿教师具有较高的职业成功感知，会促进其职业认同的实现。（任皓、温忠麟，2013）。由此，可以推论研究假设七。

H7：山东省济南市幼儿教师职业成功感知在心理资本与职业认同有中介作用。

第3章 研究方法与设计

本章共分为六个小节，第一节为研究框架与假设，绘制框架图及说明本研究的研究假设；第二节为研究对象与样本，说明研究对象及样本情况；第三节为问卷调查法，说明问卷调查法的适用性；第四节为研究工具，说明各量表的来源及题项内容；第五节为资料分析方法，说明本研究资料采用的具体数据分析方法；第六节为预试问卷分析，初步检验预试问卷项目及信效度。

3.1 研究架构与假设

3.1.1 研究框架

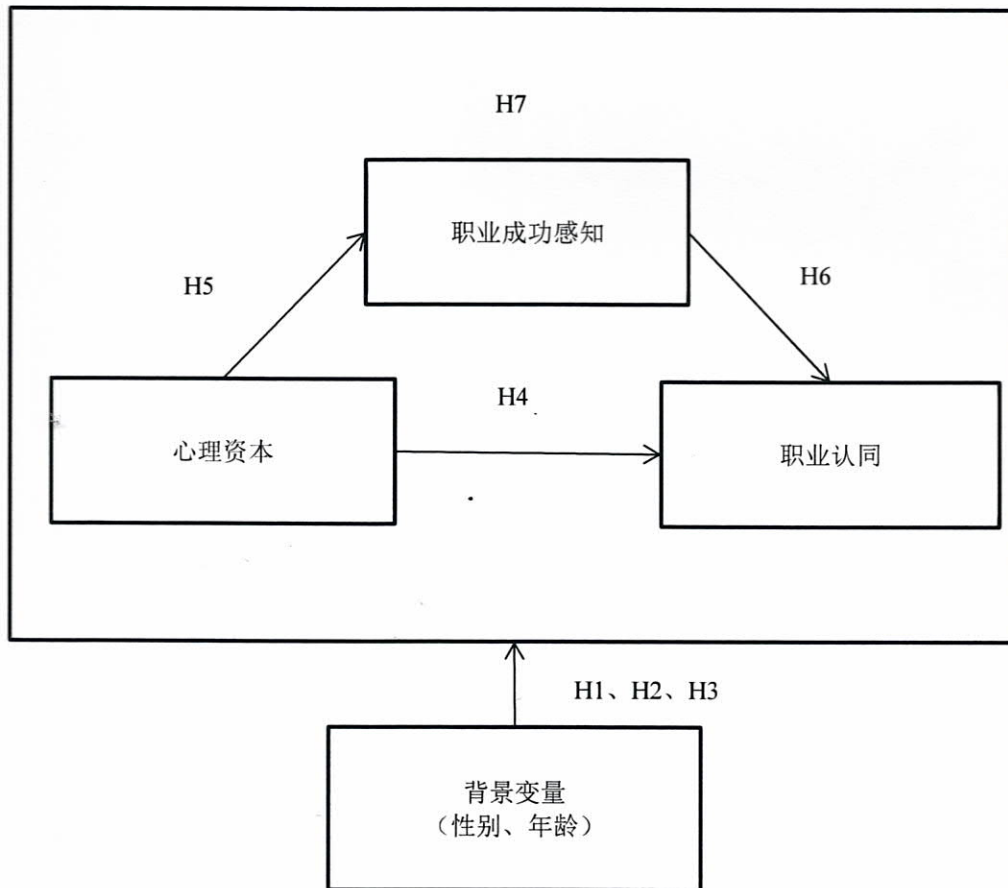


图 3.1 研究框架图
资料来源：本研究整理

3.1.2 研究假设

据研究目的、研究框架和文献综述，提出具体假设，如下：

H1：不同性别、不同年龄幼儿教师和心理资本中有显著差异；

H1a：不同性别中职生在感知班级气氛中有显著差异；

H1b：不同年级中职生在感知班级气氛中有显著差异；

H2：不同性别、不同年龄幼儿教师职业成功感知中有显著差异；

H2a：不同性别在中职生自我意识中有显著差异；

H2b：不同年级在中职生自我意识中有显著差异；

H3：不同性别、不同年龄幼儿教师职业认同中有显著差异；

H3a：不同性别中职生在自我意识中有显著差异；

H3b：不同年级中职生在自我意识中有显著差异；

H4：幼儿教师心理资本对其职业认同达显著正向影响；

H5：幼儿教师心理资本对其职业成功感知达显著正向影响；

H6：幼儿教师职业成功感知对其职业认同达显著正向影响；

H7：幼儿教师职业成功感知在心理资本与其职业认同之间具有中介作用；

3.2 研究对象与抽样方法

3.2.1 研究对象

为了解济南市城区幼儿园的现状，从济南市城区中选取了 12 所幼儿园，分别是 A. 幼儿园、B. 幼儿园、C. 幼儿园、D. 幼儿园、E. 幼儿园、F. 幼儿园、G. 幼儿园、H. 幼儿园、I. 幼儿园、J. 幼儿园、K. 幼儿园、L. 幼儿园，之所以选择这 12 所幼儿园为研究对象，是因为在这 12 所幼儿园中，A. 幼儿园、B. 幼儿园、C. 幼儿园、D. 幼儿园、E. 幼儿园和 F. 幼儿园是省级示范园，G. 幼儿园和 H. 幼儿园是区级实验园；其次，从地理位置方面看，这 12 所幼儿园分别位于济南市城区的四个方位，比较具有地域代表性。在被调查的四所幼儿园中，师资力量雄厚，大、中、小各年级各班中，至少配备了两名幼儿教师和一名保育员，有的班级配备了三名幼儿教师。目前，这 12 所幼儿园一线教师基本上都是女性教师，60% 的教师年龄在 35 岁以下，幼儿教师年轻化使教师队伍充满了活力，82.5% 的教师是幼师专科出身或学前教育本科毕业，为幼儿德育的开展提供了必要的条件。从以上幼儿园的小、中、大班随机抽取研究对象，分布情况见表 3.1。

表 3.1 分布情况量表

幼儿园	小班教师	中班教师	大班教师	总计
A 幼儿园	10	10	15	35
B 幼儿园	10	10	15	35
C 幼儿园	10	10	15	35
D 幼儿园	10	10	15	35
E 幼儿园	10	10	15	35
F 幼儿园	10	10	15	35
G 幼儿园	10	10	15	35
H 幼儿园	10	10	15	35
I 幼儿园	10	10	15	35
J 幼儿园	10	10	15	35
K 幼儿园	10	10	15	35
L 幼儿园	10	10	15	35
总计	120	120	180	420

资料来源：本研究整理

3.2.2 抽样方式

本研究使用便利抽样的方式参与相关问卷施测。预试问卷将采用网络问卷的方法，将问卷采用问卷星工具发布由各年级主任在微信群中分享，使用手机填答，所答结果直接以电子版形式回收；正式问卷采用问卷星问卷的方法，将问卷由各年级主任发至老师手中统一填答，回收电子问卷进行统计。郑晶晶（2014）的研究指出问卷调查法具有很好的匿名性，填答者在完成问卷时不受他人干扰，能够更全面的代表自己的态度和意见；随着互联网技术的发展，讯息传递速度的加快，再也不用依赖传统的邮寄、街访的调查方式，其俨然成为各研究领域中最基本、应用最广泛的研究方法（骆雯、张宁，2017）。吴明隆（2011）建议预测中的主题数是具有最多调查项目的“子量表”数量的3到5倍。预试阶段发放60-150份问卷，检验问卷信、效度。根据钟柏昌、李艺（2012）认为样本的取样标准200为最低要求，200~400基本满足要求，因此本研究正式问卷发放420份。

3.3 问卷调查法

本文选用 Galton (1882) 创立的问卷调查法进行研究数据的收集(袁方, 1990)。该方法是以实证主义为方法论的量化研究方法，在中国使用研究越来越普遍(郑晶晶、王争录, 2015)。问卷调查法可以高效、客观、快速的收集相关数据，节省人力、物理、财力。问卷调查法是以问卷为工具来收集资料的调查方法，可客观的反映实际问题。为解决问题，改善现状并计划未来提供可靠的依据(郑晶晶, 2014)。问卷调查法的优点是：第一，能获得用别的方法不能直接观察到的情况和心理状态；第二，在短时间内可以同时调查大量的研究对象；第三，应答有充

分的时间考虑回答问题。本研究是个体与群体的研究特质，选择多样本更具有代表性，因此采用问卷调查法更适合。

本研究通过问卷调查的方法了解到山东省济南市幼儿园教师的心理资本、职业成功感知以及职业认同的总现状，进而揭示幼儿园教师的心理资本、职业认同对其职业成功的影响，为幼儿园和相关教育部门提供理论上的依据，并提出针对性的教育建议和管理策略，便于其充分挖掘幼儿教师心理资本以及提高其职业认同水平，从而使得幼儿教师能够调动自身的积极因素和心理状态，不仅能够更好的投入工作，而且也能够实现自身个人价值进而实现职业成功。本研究首先，在明晰各个变量内涵的基础上，从相关文献中选取本研究所需的问卷（徐成东，2010）。后续，对问卷的问项进行整理和修改，使之符合本文的研究情境，选取一定数量的幼儿教师作为研究对象进行预调查，检验问卷的信度和效度。最后发放正式问卷，进行大样本的调查，收集有效数据以待后续分析。

3.4 研究工具

本研究的问卷调查主要由幼儿园教师的基本情况、幼儿园教师职业认同量表、心理资本量表和职业成功量表这四部分组成。

A. 心理资本量表

心理资本量表选取中国学者李超平博士修订并翻译的由 Luthans *et al.* (2007) 共同编制的心理资本量表(Psychological Capital Questionnaire-24)，该量表经过严格的信效度检验，进行信度检验，量表的克朗巴赫系数达到 0.85 以上具有良好的信度和效度，并参考其他研究者的使用情况。该量表在中国的实证研究范围内得到较为广泛的应用，验证该量表中国文化背景下的适用性，魏球(2009)、梁月琴(2013)等学者都使用过该量表，而且都获得良好的测量结果，以此验证该量表在中国文化背景下具有良好的适应性。该量表总共包括 24 个项目，划分为自我效能感、乐观、希望和韧性这四个维度，每个维度分别通过 6 个题目来测量，采用 Likert 六点等级计分制，从非常不同意、不同意、有点不同意、有点同意、同意到非常同意，这 6 个选项依次赋值为 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分、6 分。其中第 13、20 和 23 题进行反向计分。量表总得分越高，表明被调查对象拥有的心理资本水平就越高。心理资本维度及题项内容摘要表，如表 3.2 所示。

B. 职业成功感知量表

职业成功感知量表选取的是(Greenhaus *et al*, 1990)开发的职业满意度量表, 该量表是到目前为止应用最为广泛的职业满意度测量量表, 进行信度检验, 量表的克朗巴赫系数达到 0.85 以上具有良好的信度和效度, 具有良好的信度和效度。该量表要求被研究对象对自己职业生涯的所有成绩、取得的进步、收入、晋升、新技能的发展这 5 个方面的满意度。周扬(2013)、任欢(2014)等中国学者都使用过该量表并取得良好的研究结果, 以此验证该量表在中国文化背景下具有良好的适应性。该量表是单一维度, 总共包括 5 个题目, 采用 Likert 五点等级计分制, 从非常不满意、不满意、满意、基本满意到非常满意, 这五个选项依次记为 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分, 量表的总分数越高, 说明个体具有越高的职业满意度。职业成功感知维度及题项内容摘要表, 如表 3.3 所示。

C. 幼儿教师职业认同量表

幼儿教师职业认同量表采用丁洁(2009)编制的《幼儿教师职业认同量表》, 量表分为职业自知性, 职业获益感和职业动力感三个维度。进行信度检验, 量表的克朗巴赫系数达到 0.85 以上具有良好的信度和效度, 该量表共有 26 个题目, 每个题目有 5 个选项, 根据研究对象的回答情况分别记 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。其中第 17、19 题进行反向计分。量表得分越高幼儿园教师的职业认同水平就越高。职业认同维度及题项内容摘要表, 如表 3.4 所示。

表 3.2 心理资本维度及题项内容摘要表

变量	题项	题号
自我效能感 (SE)	我相信自己能分析长远的问题, 并找到解决方案。	SE1
	幼儿园管理层开会时, 在陈述自己工作范围之内的事情方面我很自信。	SE2
	我相信自己对幼儿园发展战略的讨论有贡献。	SE3
	在我的工作范围内, 我相信自己能够帮助设定目标/目的。	SE4
	我相信自己能够与幼儿园外部的人(比如家长)联系, 并讨论问题	SE5
	我相信自己能够向一群同事陈述信息。	SE6

注: SE-自我效能感, H-希望, T-韧性, O-乐观

资料来源: Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>

表 3.2 心理资本维度及题项内容摘要表

变量	题项	题号
希望 (H)	H1	如果我发现自己在工作中陷入了困境，能想出很多办法来摆脱出来
	H2	目前，我在精力饱满地完成自己的工作目标。
	H3	任何问题都有很多解决办法。
	H4	眼前，我认为自己在工作上相当成功。
	H5	我能想出很多办法来实现我目前的工作目标。
	H6	眼前，我正在实现我为自己设定的工作目标。
韧性 (T)	T1	在工作中遇到挫折时，我很难从中恢复过来，并继续前进。
	T2	在工作中，我无论如何都会去解决遇到的难题。
	T3	在工作中如果不得不去做，可以说，我也能独立应战。
	T4	我通常对工作中的压力能泰然处之。
	T5	因为以前经历过很多磨难，所以我现在能挺过工作上的困难时期。
	T6	在我目前的工作中，我感觉自己能同时处理很多事情。
乐观 (O)	O1	在工作中，当遇到不确定的事情时，我通常期盼最好的结果。
	O2	如果某件事情会出错，即使我明智地工作，它也会出错。
	O3	对自己的工作，我总是看到事情光明的一面。
	O4	对我的工作未来会发生什么，我是乐观的。
	O5	在我目前的工作中，事情从来没有像我希望的那样发展。
	O6	工作时，我总相信“黑暗的背后就是光明，不用悲观”。

注：SE-自我效能感，H-希望，T-韧性，O-乐观

资料来源：Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>

表 3.3 职业成功感知维度及题项内容摘要表

变量	题项	题号
职业成功	CS1	我对我的职业所取得的成功感到满意。
	CS2	我对自己为满意职业目标多次取得的进步感到满意。
	CS3	我对自己职业取得的报酬感到满意。
	CS3	我对自己晋升速度感到满意。
	CS4	我对自己不断获得新技能感到满意。

注：CS-职业成功

资料来源：Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>

表3.4 职业认同维度及题项内容摘要表

变量	题号	具体测量题项
职业自知性 (PI)	PI1	你认为自己的学科知识水平
	PI2	认为自己的教学技巧水平
	PI3	您一年当中有多少时间用来参加进
	PI4	你认为在一年当中,用多少时间来参加进修比较合
	PI5	您喜欢当幼儿教师
	PI6	您在工作中感到愉快吗
	PI7	您喜欢与其他人谈论您的幼儿园老师的职业
	PI8	您对目前的工资收入满意
	PI9	您认为幼儿教师的职业价值高
	PI10	幼儿教师是幼儿学习的支持者、引导者和合作
职业动力感 (CM)	CM1	社会交往中,你常常因为自己是教师而感
	CM2	您认为自己能成为一名优秀的幼儿教师吗
	CM3	您认为,从事幼儿教育工
	CM4	当幼儿教师您觉得能够实现您的人生价值吗
	CM5	您认为自己的专业知识水平
	CM6	您觉得您是否能够很好的组织幼儿的一日生活活动
	CM7	我的快乐来源与学生对我的喜爱
	CM8	我觉得自己个方面的能力完全能够胜任幼儿教师的工作
职业获益感 (CB)	CB1	您常常会因为自己是幼儿教师而感到
	CB2	您认为您的工作量
	CB3	作为一名幼儿教师,您会如何评价自己
	CB4	您觉得幼儿教师这份工作发挥您的才能
	CB5	在幼儿园,您觉得您的地位
	CB6	如果有一个重新选择职业的机会,您仍然会选择幼儿教师吗
	CB7	我不知道当前自己工作上应该努力的方向,我觉得自己的前途很渺茫
	CB8	当幼儿教师能够让我充分发挥自己的才干与潜能,实现个人的价值

注: PI-职业自知性, CM-职业动力感, CB-职业获益感

资料来源: 丁洁 (2009), *幼儿教师职业认同及其相关研究*. [硕士论文, 上海师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2010&filename=2010029892.nh&v=OSMufy6oNYvbMBA7Gsylu3b2Ub6WKNFIYx7TqVZ0Td0pK1HgNIBAE3Cl0udLPliF>

3.5 资料分析方法

本研究以问卷调查法收集资料,回收研究问卷后,剔除无效问卷,再将问卷测试结果编码并录入统计软体进行分析,本研究将采用统计软件进行统计分析。涉及分析方法如下:

本研究采用统计软件进行数据的录入及分析。研究所使用的统计方法包括描述性统计、项目分析、信效度分析、方差分析、相关分析、探索性因素分析、回归分析、验证性因素分析等,分别叙述如下。

3.5.1 描述性统计

用于统计研究对象的基本个人情况及研究对象之心理资本、职业成功感知及职业认同,并将统计结果用于进一步的数据分析(吴明隆,2011)。

3.5.2 项目分析

用于检验心理资本、职业成功感知及职业认同量表题目的鉴别度，根据高低分组在每个试题的百分几算出试题的难度与鉴别度（吴明隆，2011）。

3.5.3 信效度分析

信度方面，本研究将采用 Cronbach (1951)提出之 Cronbach's α 系数作为信度指标，以 α 系数来代表量表的内部一致性信度，当 α 系数愈高，则代表量表的内部一致性愈佳。并根据 Nunnally (1978)判断信度准则，当 $\alpha > .70$ 代表信度良好。效度大致可分为三类：内容效度、标准关联效度和构念效应，研究者通过这三方面来检测测量工具是否可以准确测量出研究者想要了解的某种特质以及那测量出的程度怎么样。

3.5.4 验证性分析

根据受试者所填答的资料，进行统计分析，以建构因素层面，解释心理资本，职业认同，职业成功感知全部最大的总变异量，最严格的验证方法之一（王保进等人，2002）。

3.5.5 差异分析

通过独立样本 t 检定及 ANOVA 探究变量间存在的差异（吴明隆，2011）。以希望、韧性、乐观、自我效能感为自变量，职业成功感知总分、职业认同总分等为因变量，通过单因素方差分析检定探究变量间存在的差异。

3.5.6 相关分析

本研究拟采用 Pearson 相关分析以探究心理资本，职业成功感知及职业认同三者之间的关联（吴明隆，2011）。

3.5.7 回归分析

若变量相互之间已存在线性关系则可对变量进行回归分析(Hower *et al.*, 1987)，并在此基础上建立包含心理资本，职业认同及职业成功感知等三个变量的回归模型，以探究心理资本，职业认同及职业成功感知的影响，同时探讨职业成功感知在心理资本与职业认同中的调节作用为何。

3.6 预试问卷分析

预试问卷共发放了 150 份，其中有效问卷 112 份，有效率为 74.5%。其中，20 岁以下占比 16.1%，21-30 岁占比 49.1%，31-40 岁占比 25%，41 岁以上占比 9.8%，男生占比 5.4%，女生占比 94.6%。

3.6.1 心理资本项目分析、探索性因素分析与信度分析

A. 项目分析。心理资本量表分析结果显示，所有题项的决断值介于 4.295 至 9.618 之间，均达统计显著水准($p < .001$)且绝对值大于 3，符合标准；所有题项与总分相关介于 .497 至 .718 之间，达统计显著水准($p < .001$)，均大于 .4，符合标准；校正后题项与总分相关介于 .462 至 .684 之间，均高于 .4，符合标准；在题项删除后的 α 值均小于本量表 α 值 .92，符合标准；题项共同性介于 .473 至 .763 之间，均大于 .2，符合标准；项目因子负载于 .688 至 .874 之间，均大于 .5，符合标准。综合判断，所有题项均符合统计学标准，因此保留所有题项，4 个维度，共 23 题，分别为自我效能感 6 题、希望 5 题、韧性 6 题和乐观满意 6 题。如表 3.5 所示。

B. 探索性因素分析。结果显示 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 值为 .867、Bartlett 球形检定值 1435.902 ($p = .000$)，适合做因素分析，用最大似然法萃取出 4 个因子，分别命名为自我效能感、希望、韧性、乐观各题项因素负荷量介于 .624 至 .843 之间，各维度特征值介于 3.393 至 4.212 之间，累积总解释变异量 64.193%，量表在本次实际测量中具有良好的建构效度。如表 3.6 所示。

C. 信度分析。结果显示心理资本量表整体 Cronbach's α 系数为 .92，自我效能感、希望、韧性、乐观各维度 Cronbach's α 系数分别为 .869、.866、.861、.900。量表在本次实际测量中具有良好的信度。如表 3.6 所示。

3.6.2 职业成功感知项目分析、探索性因素分析与信度分析

A. 项目分析。职业成功感知量表分析结果显示，所有题项的决断值介于 8.193 至 13.004 之间，均达统计显著水准($p < .001$)且绝对值大于 .3，符合标准；所有题项与总分相关介于 .741 至 .872 之间，达统计显著水准($p < .001$)，均大于 .4，符合标准；校正后题项与总分相关介于 .586 至 .793 之间，均高于 .4，符合标准；在题项删除后的 α 值均小于本量表 α 值 .949，符合标准；题项共同性介于 .53 至 .787 之间，均大于 .2，符合标准；题项因素负荷量介于 .728 至 .887 之间，均大于 .5，符合标准。综合判断，所有题项均符合统计学标准，因此保留所有题项，共 5 题。

如表 3.7 所示。

B. 探索性因素分析。结果显示 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)值为.844、Bartlett 球形检定值 229.634 ($p=.000$)，适合做因素分析，用最大似然法萃取出 1 个因子，命名为职业成功感知各题项因素负荷量介于.624 至.843 之间，各维度特征值介于 3.393 至 4.212 之间，累积总解释变异量 64.193%，量表在本次实际测量中具有良好的建构效度。如表 3.8 所示。

C. 信度分析。结果显示职业成功感知量表整体 Cronbach's α 系数为.849。量表在本次实际测量中具有良好的信度。如表 3.8 所示。

3.6.3 职业认同项目分析、探索性因素分析与信度分析

A. 项目分析。职业认同量表分析结果显示，所有题项的决断值介于 4.129 至 10.109 之间，均达统计显著水准($p<.001$)且绝对值大于.3，符合标准；所有题项与总分相关介于 0.497 至 0.72 之间，达统计显著水准($p<.001$)，均大于.4，符合标准；校正后题项与总分相关介于.405 至.686 之间，均高于.4，符合标准；在题项删除后的 α 值均小于本量表 α 值.932，符合标准；题项共同性介于.446 至.853 之间，均大于.2，符合标准；题项因素负荷量介于.668 至.853 之间，均大于.5，符合标准。综合判断，所有题项均符合统计学标准，因此保留所有题项，3 个维度，共 26 题，分为职业自知性 10 题、职业动力感 8 题和职业获益感 8 题。

B. 探索性因素分析。结果显示 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)值为.884、Bartlett 球形检定值 1986.845($p=.000$)，适合做因素分析，用最大似然法萃取出 3 个因子，分别命名为职业自知性、职业动力感、职业获益感各题项因素负荷量介于.639 至.831 之间，各维度特征值介于 4.785 至 6.255 之间，累积总解释变异量 63.112%，量表在本次实际测量中具有良好的建构效度。如表 3.9 所示。

C. 信度分析。结果显示职业认同量表整体 Cronbach's α 系数为.932，职业自知性、职业动力感、职业获益感各维度 Cronbach's α 系数分别为.936、.890、.861、.925。量表在本次实际测量中具有良好的信度。如表 3.10 所示。

表 3.5 心理资本量表项目分析

题项	极端组 比较	相关性			同质性检测		未达标 指标 数	备注
	决断值	题项与 总分相 关	校正题 项与总 分相关	删除后的 α 值	共同性	因素负荷 量		
标准	≥ 3.0	≥ 4	≥ 4	< 0.92	≥ 0.2	≥ 0.5		
SE1	7.032	.718**	.684	.915	.662	.814	0	保留
SE2	6.241	.633**	.588	.916	.572	.756	0	保留
SE3	4.54	.552**	.503	.918	.609	.781	0	保留
SE4	7.597	.632**	.587	.916	.568	.754	0	保留
SE5	6.282	.655**	.610	.916	.641	.801	0	保留
SE6	4.707	.622**	.583	.917	.587	.766	0	保留
H1	9.618	.595**	.540	.917	.599	.774	0	保留
H2	9.074	.702**	.665	.915	.727	.852	0	保留
H3	7.144	.627**	.571	.917	.660	.813	0	保留
H4	8.199	.636**	.589	.916	.657	.810	0	保留
H5	7.388	.618**	.567	.917	.645	.803	0	保留
T1	5.641	.597**	.545	.917	.761	.872	0	保留
T2	4.874	.549**	.502	.918	.666	.816	0	保留
T3	6.036	.524**	.468	.919	.542	.736	0	保留
T4	4.446	.497**	.435	.919	.509	.714	0	保留
T5	5.540	.541**	.491	.918	.627	.792	0	保留
T6	5.177	.516**	.462	.919	.473	.688	0	保留
O1	6.670	.612**	.564	.917	.629	.793	0	保留
O2	4.295	.527**	.476	.918	.558	.747	0	保留
O3	5.815	.625**	.579	.917	.670	.819	0	保留
O4	6.654	.660**	.614	.916	.752	.867	0	保留
O5	6.674	.610**	.559	.917	.633	.795	0	保留
O6	6.214	.654**	.608	.915	.763	.874	0	保留

注: ** $p < .01$

资料来源: 本研究整理

表 3.6 心理资本探索性因素分析与信度分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	特征值	解释变异%	Cronbach's α
自我效能感	SE1	.628	4.212	18.312	.869
	SE2	.624			
	SE3	.811			
	SE4	.637			
	SE5	.707			
	SE6	.742			
希望	H1	.758	3.71	16.13	.866
	H2	.761			
	H3	.729			
	H4	.734			
	H5	.743			
韧性	T1	.843	3.45	15	.861
	T2	.784			
	T3	.717			
	T4	.695			
	T5	.758			
	T6	.653			
乐观	O1	.744	3.393	14.751	.900
	O2	.747			
	O3	.776			
	O4	.820			
	O5	.741			
	O6	.837			
总解释方差 64.193%					整体信度 .920

资料来源：本研究整理

表 3.7 职业成功感知量表项目分析

题项	极端组比较		相关性		同质性检测		未达标 准指标 数	备注
	决断值	题项与 总分相 关	校正题项 与总分相 关	删除后 的 α 值	共同性	因素负 荷量		
标准	≥ 3.0	≥ 4	≥ 4	< 0.849	≥ 0.2	≥ 0.5		
CS1	12.219	.872**	.793	.785	.787	.887	0	保留
CS2	13.004	.778**	.624	.829	.584	.764	0	保留
CS3	8.1930	.760**	.627	.826	.593	.770	0	保留
CS4	11.238	.741**	.586	.837	.530	.728	0	保留
CS5	11.141	.810**	.683	.811	.657	.811	0	保留

注：** $p < .01$

资料来源：本研究整理

表 3.8 职业成功感知探索性因素分析与信度分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	特征值	解释变异%	Cronbach's α
职业成功感知	CS1	.887	3.152	63.046	.849
	CS2	.764			
	CS3	.770			
	CS4	.728			
	CS5	.811			
总解释方差 63.046%					整体信度 .849

资料来源：本研究整理

表 3.9 职业认同量表项目分析

题项	极端组比较	相关性	同质性检测	未达标	备注			
	决断值					校正题项与总分相关	删除后的 α 值	因素负荷量
标准	≥ 3.0	≥ 4	≥ 4	< 0.932	≥ 0.2	≥ 0.5		
PI1	8.380	.699**	.665	.929	.599	.774	0	保留
PI2	7.849	.640**	.600	.930	.602	.776	0	保留
PI3	7.707	.642**	.600	.930	.523	.724	0	保留
PI4	9.035	.706**	.673	.928	.641	.801	0	保留
PI5	8.791	.696**	.666	.929	.695	.834	0	保留
PI6	8.465	.684**	.650	.929	.615	.785	0	保留
PI7	8.684	.680**	.642	.929	.638	.799	0	保留
PI8	9.844	.694**	.662	.929	.635	.797	0	保留
PI9	10.109	.720**	.686	.928	.727	.853	0	保留
PI10	8.930	.696**	.661	.929	.698	.836	0	保留
CM1	4.372	.465**	.405	.933	.492	.701	0	保留
CM2	4.885	.481**	.430	.932	.446	.668	0	保留
CM3	6.837	.616**	.569	.930	.578	.760	0	保留
CM4	7.802	.523**	.468	.932	.524	.724	0	保留
CM5	8.990	.620**	.579	.930	.566	.752	0	保留
CM6	5.793	.539**	.490	.931	.589	.768	0	保留
CM7	6.406	.619**	.579	.930	.670	.819	0	保留
CM8	6.703	.628**	.588	.930	.711	.843	0	保留
CB1	5.799	.576**	.539	.930	.635	.797	0	保留
CB2	5.069	.535**	.491	.931	.663	.815	0	保留
CB3	5.517	.580**	.535	.930	.643	.802	0	保留
CB4	5.901	.621**	.585	.930	.627	.792	0	保留
CB5	4.228	.533**	.486	.931	.659	.812	0	保留
CB6	4.129	.462**	.418	.932	.633	.796	0	保留
CB7	6.231	.610**	.567	.930	.722	.850	0	保留
CB8	5.587	.653**	.613	.929	.687	.829	0	保留

注：** $p < .01$

资料来源：本研究整理

表 3.10 职业认同探索性因素分析与信度分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	特征值	解释变异%	Cronbach's α
职业自知性	PI1	.702	6.255	24.059	.936
	PI2	.760			
	PI3	.674			
	PI4	.749			
	PI5	.807			
	PI6	.733			
	PI7	.761			
	PI8	.742			
	PI9	.819			
	PI10	.809			
职业动力感	CM1	.707	5.369	20.651	.890
	CM2	.639			
	CM3	.716			
	CM4	.698			
	CM5	.705			
	CM6	.755			
	CM7	.770			
	CM8	.809			
职业获益感	CB1	.764	4.785	18.403	.925
	CB2	.803			
	CB3	.777			
	CB4	.746			
	CB5	.798			
	CB6	.800			
	CB7	.831			
	CB8	.786			
总解释方差 63.112%					整体信度 .932

资料来源：本研究整理

第 4 章 研究结果

本章分为六个部分来阐述，分别为正式问卷检验、描述分析、差异分析、相关分析、回归分析、研究假设与验证结果整理。第一节为正式问卷检验，主要采用验证性因素分析来验证职业认同、职业成功感知、心理资本三个模型结构与实际收集数据契合程度及建构效度；第二节为描述分析，主要采用频率来展示人口背景变项及各变量情况；第三节为差异分析，检验不同背景变项在职业认同、职业成功感知、心理资本的差异情形；第四节为相关分析，检验职业认同、职业成功感知、心理资本三个变项之间的相关情形；第五节回归分析，是心理资本对职业成功感知的影响、心理资本对职业认同的影响及检验职业成功感知在心理资本与职业认同之间的中介效果；第六节为研究假设与验证结果整理。具体分析如下。

4.1 正式问卷检验

为确保研究数据分析有效性与可靠性。本研究采用验证性因素分析对正式问卷进行检验。本研究将从模型整体适配度、收敛效度和区别效度，判断正式问卷契合程度及建构效度。

A. 模型整体适配度。在进行适配度检验前，需确认无负的误差变异数，且达到显著水准，参数间相关的绝对值不能接近 1，题项的因素负荷量都在.5-.95 之间，标准误低于.1，本研究中的验证性因素分析数值均符合以上前提。量表整体适配度指标通常包括：绝对适配指标：卡方自由度比小于 5，RMR、SRMR 小于或等于.08，RMSEA 小于或等于.10，AGFI 小于.80；增项适配指标：NFI 大于或等于.80，TLI、CFI、RFI、IFI 均大于或等于.90；精简适配指标：PNFI、PCFI 均大于或等于.50。

B. 收敛效度是测试一个变量发展处多个题项，最后是否会收敛至一个构面之中，需要满足一下标准，观察变量的标准化因素负荷量 λ 值 $>.5$ ，多元相关平方(Squared Multiple Correlation) $SMC >.3$ ；组合信度 CR 值 $>.6$ ；每个潜在变量的平均萃取量大于.5 时，表示潜在变项收敛效度理性，若 AVE 值在.36 至.5 之间可以接受 (Hair *et al.*, 1998)，具有良好的操作性定义(Fornell & Larcker,1981; Bagozzi & Yi, 1988)。

C. 区别效度指不同构面的指标间不应具有高相关或不同构面间的相关要低（李茂能，2009）。Fornell and Larcker (1981)指出每个构面的 AVE 均大于构面相关系数的平方则表示构面具有区别效度。

4.1.1 心理资本验证性因素分析

A. 整体模式适配度。结果显示：绝对适配指标：卡方自由度比为 1.414，RMR=.047, SRMR=.037, RMSEA=.034, AGFI=.913；增量适配指标：NFI=.926, TLI=.974, CFI=.977, RFI=.916, IFI=.977；精简适配指标：PNFI=.820, PCFI=.865 各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好(Hair *et al.*, 1998; Schumacker & Lomax, 2004)。如表 4.1 所示。

表 4.1 心理资本模型适配度指标分析摘要表

评鉴项目	指标	适配的标准	检定结果数据	模型适配判断
绝对适配指标	卡方	越小越好	316.661	—
	卡方自由度比	<5	1.414	适配
	RMR	≤ 0.080	.047	适配
	SRMR	≤ 0.080	.037	适配
	RMSEA	≤ 0.100	.034	适配
	AGFI	≥ 0.800	.913	适配
增量适配指标	NFI	≥ 0.800	.926	适配
	TLI	≥ 0.900	.974	适配
	CFI	≥ 0.900	.977	适配
	RFI	≥ 0.900	.916	适配
	IFI	≥ 0.900	.977	适配
精简适配指标	PNFI	≥ 0.500	.820	适配
	PCFI	≥ 0.500	.865	适配

资料来源：本研究整理

B. 收敛效度检验。结果显示，各题项因素负荷量介于.646-.852 之间，大于.5，SMC 值介于.417-.726 之间，大于 0.3，组合信度 CR 值介于.867-.883 之间，均大于 0.6，平均萃取量值介于.543-.567 之间，均大于.5，班级气氛量表收敛效度良好(Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988)。如表 4.2 所示。

表 4.2 心理资本验证性因素分析摘要表

维度	题项	λ	SMC	CR	AVE
自我效能感	SE1	.835	.697	.876	.543
	SE2	.690	.476		
	SE3	.697	.486		
	SE4	.712	.507		
	SE5	.695	.483		
	SE6	.780	.608		
希望	H1	.678	.460	.867	.567
	H2	.707	.500		
	H3	.746	.557		
	H4	.769	.591		
	H5	.852	.726		
韧性	T1	.830	.689	.883	.559
	T2	.734	.539		
	T3	.646	.417		
	T4	.696	.484		
	T5	.773	.598		
	T6	.791	.626		
乐观	O1	.703	.494	.873	.535
	O2	.690	.476		
	O3	.711	.506		
	O4	.720	.518		
	O5	.722	.521		
	O6	.832	.692		

资料来源：本研究整理

C. 区别效度。结果显示心理资本各构面的平均变异萃取量的平方根分别为：.737、.753、.748、.728，均大于此构面与其他构面之间的相关系数，量表具有良好的区别效度(Fornell & Larcker, 1981)。基此，本次测试中心理资本量表具有良好的信效度。如表 4.3 所示。

表 4.3 区别效度

	自我效能感	希望	韧性	乐观
自我效能感	.737			
希望	.497***	.753		
韧性	.365***	.470***	.748	
乐观	.357***	.418***	.420***	.728

注：*** $p < .001$

资料来源：本研究整理

4.1.2 职业成功感知验证性因素分析

A. 整体模式适配度。结果显示：绝对适配指标：卡方自由度比为 1.095，RMR=.016，SRMR=.014，RMSEA=.016，AGFI=.981；增项适配指标：NFI=.993，TLI=.999，CFI=.999，RFI=.987，IFI=.999；精简适配指标：PCFI=.5，除了 PNFI=.497 不适配外，其他各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好(Hair *et al.*, 1998; Schumacker & Lomax, 2004)。如表 4.4 所示。

表 4.4 职业成功感知模型适配度指标分析摘要表

评鉴项目	指标	适配的标准	检定结果数据	模型适配判断
绝对适配指标	卡方	越小越好	5.474	—
	卡方自由度比	< 5	1.095	适配
	RMR	≤ 0.080	.016	适配
	SRMR	≤ 0.080	.014	适配
	RMSEA	≤ 0.100	.016	适配
增量适配指标	AGFI	≥ 0.800	.981	适配
	NFI	≥ 0.800	.993	适配
	TLI	≥ 0.900	.999	适配
	CFI	≥ 0.900	.999	适配
	RFI	≥ 0.900	.987	适配
精简适配指标	IFI	≥ 0.900	.999	适配
	PNFI	≥ 0.500	.497	接近
	PCFI	≥ 0.500	.500	适配

资料来源：本研究整理

B. 收敛效度检验。结果显示，各题项因素负荷量介于.682-.822之间，大于.5，SMC值介于.465-.676之间，大于.3，组合信度CR值为.873，大于.6，萃取量值为.58，大于.5，职业成功感知量表收敛效度良好(Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988)。如表 4.5 所示。

表 4.5 职业成功感知验证性因素分析摘要表

维度	题项	λ	SMC	CR	AVE
职业成功感知	CS1	.822	.676	.873	.58
	CS2	.748	.560		
	CS3	.742	.551		
	CS4	.682	.465		
	CS5	.805	.648		

资料来源：本研究整理

4.1.3 职业认同验证性因素分析

A. 整体模式适配度。结果显示：绝对适配指标：卡方自由度比为 2.299，RMR=.052，SRMR=.039，RMSEA=.060，AGFI=.866；增项适配指标：NFI=.881，TLI=.922，CFI=.929，IFI=.922 精简适配指标：PNFI=.802，PCFI=.846，除 RFI=.869 不适配外，其他各项指标均在可接受范围内，表明该模型的拟合度良好(Hair *et al.*, 1998; Schumacker & Lomax, 2004)。如表 4.6 所示。

表 4.6 职业认同模型适配度指标分析摘要表

评鉴项目	指标	适配的标准	检定结果数据	模型适配判断
	卡方	越小越好	680.542	—
绝对适配指标	卡方自由度比	< 5	2.299	适配
	RMR	≤ 0.080	.052	适配
	SRMR	≤ 0.080	.039	适配
	RMSEA	≤ 0.100	.060	适配
	AGFI	≥ 0.800	.866	适配
增量适配指标	NFI	≥ 0.800	.881	适配
	TLI	≥ 0.900	.922	适配
	CFI	≥ 0.900	.929	适配
	RFI	≥ 0.900	.869	接近
精简适配指标	IFI	≥ 0.900	.922	适配
	PNFI	≥ 0.500	.802	适配
	PCFI	≥ 0.500	.846	适配

资料来源：本研究整理

B. 收敛效度检验。结果显示，各题项因素负荷量介于.645-.804 之间，大于.5，SMC 值介于.416-.646 之间，大于.3，组合信度 CR 值介于.900-.931 之间，均大于.6，平均萃取量值介于.531-.576，均大于.5，该表收敛效度良好，表 4.7 所示。

表 4.7 职业认同验证性因素分析摘要表

维度	题项	λ	SMC	CR	AVE
职业自知性	PI1	.802	.643	.931	.576
	PI2	.719	.517		
	PI3	.682	.465		
	PI4	.745	.555		
	PI5	.781	.610		
	PI6	.742	.551		
	PI7	.760	.578		
	PI8	.757	.573		
	PI9	.804	.646		
	PI10	.791	.626		
职业动力感	CM1	.714	.510	.900	.531
	CM2	.733	.537		
	CM3	.724	.524		
	CM4	.708	.501		
	CM5	.750	.563		
	CM6	.713	.508		
	CM7	.735	.540		
	CM8	.751	.564		
职业获益感	CB1	.748	.560	.907	.551
	CB2	.700	.490		
	CB3	.742	.551		
	CB4	.645	.416		
	CB5	.765	.585		
	CB6	.737	.543		
	CB7	.790	.624		
	CB8	.799	.638		

资料来源：本研究整理

C. 区别效度。结果显示职业认同各构面的平均变异萃取量的平方根分别

为：.759、.729、.742，均大于该构面与其它构面相关系数，量表具有良好的区别效度(Fornell & Larcker, 1981)。基此，本次测试中职业认同量表具有良好的信效度。

4.1.4 共同方法偏差分析

在本研究中，受试者同时接受 3 个量表的问卷调查，容易产生共同方法偏差。因此，在数据分析之前，需要对样本数据进行检验。本研究采用 Harman 单因素分析来检验研究结果是否收到共同方法偏差的干扰，若未旋转前的第一个因子解释力超过 40%，则认为样本存在严重的同源方法问题。将 3 个分量表所有题项进行探索性因素分析，采用主成分分析，结果发现，未旋转的特征根大于 1 的因子有 8 个，第一个因子的解释变异量为 29.086%，低于 40%，没有共同方法偏差(Podsakoff *et al.*, 2000)。

4.2 描述分析

本研究对济南市 12 所幼儿园在职的幼儿教师共发放问卷 420 份，其中有效问卷 357 份，有效率为 85%。以频率和百分比方式展示受试者的人口变项情况，以平均数、标准差了解职业认同、职业成功感知、心理资本的整体现况。

4.2.1 人口学统计

本研究中，考察了性别、年龄 2 个人口变量，结果显示：在性别方面女生占 95.8%，男生占 4.2%。在年龄方面，20 岁以下 55 人，占比 15.4%、21-30 岁 165 人，占比 46.2%、31-40 岁 103 人，占比 28.9%、41 岁以上 34 人，占比 9.5%。

表 4.8 人口变量统计表 (n=357)

属性	类别	人数	百分比
性别	男	15	4.20
	女	342	95.8
年龄	20 岁以下	55	15.4
	21-30 岁	165	46.2
	31-40 岁	103	28.9
	41 岁以上	34	9.50

资料来源：本研究整理

4.2.2 心理资本现况分析

分析显示，心理资本共分为 4 个构面，分别为自我效能感 6 题、希望 5 题、韧性 6 题，乐观 6 题，共 23 题，计分后分析得出受试心理资本得分($M=3.636$)，表明心理资本处于中等偏上水平，其维度得分依次为自我效能感($M=3.673$)，希

望($M=3.605$), 韧性($M=3.553$), 乐观($M=3.715$)。表明处于中上水平, 乐观影响最大。如表 4.9 所示:

表 4.9 心理资本现况分析摘要表 ($n=357$)

构面与整体	题目	平均值	标准差
自我效能感	6	3.673	0.812
希望	5	3.605	0.950
韧性	6	3.553	0.881
乐观	6	3.715	0.908
心理资本	23	3.636	0.669

资料来源: 本研究整理

4.2.3 职业成功感知现况分析

分析显示, 职业成功感知共 23 题, 计分后分析得出受试职业成功感知得分($M=3.506$), 表明职业成功感知处于中等偏上水平。

表 4.10 职业成功感知现况分析摘要表 ($n=357$)

构面与整体	题目	平均值	标准差
职业成功感知	5	3.506	0.874

资料来源: 本研究整理

4.2.4 职业认同现况分析

分析显示, 职业认同共分为 3 个构面, 分别为职业自知性 10 题、职业动力感 8 题、职业获益感 8, 共 23 题, 计分后分析得出职业认同得分($M=3.569$), 表明职业认同处于中等偏上水平, 其维度得分依次为职业自知性($M=3.520$), 职业动力感($M=3.553$), 职业获益感($M=3.635$)。表明处于中上水平, 职业获益感影响最大。如表 4.11 所示:

表 4.11 职业认同现况分析摘要表 ($n=357$)

构面与整体	题目	平均值	标准差
职业自知性	10	3.520	0.913
职业动力感	8	3.553	0.910
职业获益感	8	3.635	0.836
职业认同	26	3.569	0.667

资料来源: 本研究整理

4.3 差异分析

差异分析是使用假设检验确定这些因素是否可以真正解释您数据的变化。以独立样本 t 检定不同性别上的差异; 以 ANOVA 变异数分析不同年级上的差异, 如达显著水平, 则进一步进行事后检定。

4.3.1 心理资本在人口学变项的差异性分析

A. 性别。以 t 检定分析结果显示: 不同性别的被调查者在整体心理资本上 $t=-3.085$ 存在显著差异, 通过比较平均值发现女生 $M=3.659$ 大于男生 $M=3.121$;

在自我效能感构面上 $t=-1.603$ 不存在显著差异；在希望构面上 $t=-3.229$ 存在显著差异，通过比较平均值发现女生 $M=3.639$ 大于男生 $M=2.840$ ；在韧性构面上 $t=-1.941$ 不存在显著差异；在乐观构面上 $t=-1.775$ 不存在显著差异。如表 4.12 所示。

表 4.12 不同性别在心理资本上的差异情形摘要表 ($n=357$)

变量名称	男		女		t	p	d	差异比较
	M	SD	M	SD				
自我效能感	3.344	1.072	3.687	0.798	-1.603	.110	-.343	
希望	2.840	1.064	3.639	0.932	-3.229	.001	-.799	女>男
韧性	3.122	1.108	3.572	0.867	-1.941	.053	-.449	
乐观	3.178	1.209	3.738	0.887	-1.775	.097	-.561	
心理资本	3.121	0.865	3.659	0.651	-3.085	.002	-.538	女>男

资料来源：本研究整理

B. 年龄。以 ANOVA 分析结果显示：不同年龄的被调查者在心理资本上 $p=.117$ 无显著差异。在自我效能感构面上 $p=.058$ 无显著差异；在希望构面上 $p=.446$ 无显著差异；在韧性构面上 $p=.032$ 存在显著差异 Levene 检定 $F=3.347$, $p=.019$, 变异数不同质，用邓奈特 T3 进行事后检定，发现 41 岁以上在韧性上的得分显著高于 20 岁以下、21-30 岁；在乐观构面上 $p=.363$ 无显著差异。因此，显示不同年龄的被调查者在韧性上可能有部分差异。如表 4.13 所示。

4.3.2 职业成功感知在人口学变项的差异性分析

A. 性别。以 t 检定分析结果显示：不同性别的被调查者在职业成功感知上 $t=-2.614$ 存在显著差异，通过比较平均值发现女生 $M=3.531$ 大于男生 $M=2.933$ 。如表 4.14 所示。

B. 年龄。以 ANOVA 分析结果显示：不同年龄的被调查者在职业成功感知上 $p=.983$ 无显著差异。如表 4.15 所示。

4.3.3 职业认同在人口学变项的差异性分析

A. 性别。以 t 检定的分析显示：不同性别的被调查者在整体职业认同上 $t=-3.076$ 存在显著差异，通过比较平均值发现女生 $M=3.592$ 大于男生 $M=3.057$ ；在职业自知性构面上 $t=-2.031$ 存在显著差异，通过比较平均值发现女生 $M=3.541$ 大于男生 $M=3.053$ ；在职业动力感构面上 $t=-1.462$ 无显著差异；在职业获益感构面上 $t=-2.685$ 存在显著差异，通过比较平均值发现女生 $M=3.667$ 大于男生 $M=2.9$ 。如表 4.16 所示。

B. 年龄。以 ANOVA 分析结果显示：不同年龄的被调查者在职业认同上 $p=.559$ 没有显著差异。在职业自知性构面上 $p=.569$ 没有显著差异；在职业动力

感构面上 $p=.055$ 无显著差异; 在职业获益感构面上 $p=.815$ 无显著差异。如表 4.17 所示。

表 4.13 不同年龄的被调查者在心理资本上的差异情形摘要表 ($n=357$)

变量名称	20岁以下		21-30岁		31-40岁		41岁		F	p	差异比较
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
自我效能感	3.464	0.838	3.646	0.819	3.754	0.808	3.897	0.685	2.517	.058	
希望	3.480	1.077	3.572	0.959	3.720	0.850	3.720	0.850	0.891	.446	
韧性	3.391	0.966	3.472	0.924	3.676	0.828	3.833	0.533	2.956	.032	4>1 4>2
乐观	3.800	0.896	3.665	0.909	3.676	0.948	3.936	0.782	1.066	.363	
心理资本	3.534	0.754	3.589	0.668	3.707	0.642	3.821	0.568	1.976	.117	

资料来源: 本研究整理

表 4.14 不同性别的被调查者在职业成功感知上的差异情形摘要表 ($n=357$)

变量名称	男		女		t	p
	M	SD	M	SD		
职业成功感知	2.933	0.993	3.531	0.861	-2.614	.009

资料来源: 本研究整理

表 4.15 不同年龄的被调查者在职业成功感知上的差异情形摘要表 ($n=357$)

变量名称	20岁以下		21-30岁		31-40岁		41岁以上		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
职业成功感知	3.487	0.952	3.526	0.848	3.489	0.888	3.488	0.859	0.054	.983

资料来源: 本研究整理

表 4.16 不同性别的被调查者在职业认同上的差异情形摘要表 ($n=357$)

变量名称	男		女		t	p	差异比较
	M	SD	M	SD			
职业自知性	3.053	0.854	3.541	0.912	-2.031	.043	女>男
职业动力感	3.217	1.073	3.567	0.901	-1.462	.145	女>男
职业获益感	2.900	1.093	3.667	0.809	-2.685	.017	女>男
职业认同	3.057	0.836	3.592	0.651	-3.076	.002	女>男

资料来源: 本研究整理

表 4.17 不同年龄的被调查者在职业认同上的差异情形摘要表 (n=357)

变量名称	20 岁以下		21-30 岁		31-40 岁		41 岁以上		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
职业自知性	3.584	0.911	3.504	0.929	3.455	0.916	3.838	0.144	0.674	.569
职业动力感	3.355	0.977	3.488	0.882	3.700	0.890	3.739	0.931	2.557	.055
职业获益感	3.602	0.915	3.664	0.791	3.581	0.915	3.706	0.666	0.314	.314
职业认同	3.514	0.724	3.552	0.678	3.579	0.657	3.712	0.544	0.690	.690

资料来源: 本研究整理

4.4 相关分析

统计学上, 如若涉及到两个变项且变项是连续的, 其关系通常以线性相关的形式进行分析, 开展相关分析之宗旨是取决阐明不同连续变量的线性关联特性, 由线性关联的根底上向前钻研相互变量的诠释和预测关系则为回归分析。其中, 积差分析体现连续变量之间包含的线性关系范围标准, 积差关联性系数数值越大说明线性关系越强。

Pearson 相关分析结果显示, 心理资本与职业成功感知为的相关系数.559, p 值呈显著($p < .01$), 达显著正向相关, 心理资本与职业认同为的相关系数为.673, p 值呈显著($p < .01$), 达显著正向相关, 职业成功感知与职业认同为的相关系数为.522, p 值呈显著($p < .01$), 达显著正向相关。如表 4.18 所示。

表 4.18 心理资本、职业成功感知以及职业认同之间的相关分析 (n=357)

	心理资本	职业成功感知	职业认同
心理资本	1		
职业成功感知	.559***	1	
职业认同	.673***	.522***	1

注: *** $p < .001$

资料来源: 本研究整理

4.5 回归分析

A. 心理资本对职业成功感知之回归分析

以回归分析检验心理资本对职业成功感知的影响, 结果如下表所示。通过分析结果发现, 心理资本对职业成功感知具有显著正向预测作用($\beta = .561$, $p < .001$), 说明被试的心理资本越高, 则职业成功感知越高, 假设成立。

表 4.19 心理资本对职业成功感知之回归分析表 (n=357)

	因变量：职业成功感知			
	B	SE	β	VIF
控制变量				
性别	.214	.193	.049	1.027
年龄	-.082	.046	-.079	1.016
自变量				
心理资本	.733***	.059	.561***	1.043
Adj. R ²			.315	
F			55.67***	
df			3,353	

注：1. *** $p < .001$

2. 性别、年龄为类别变项，其中女生为实验组，男生为参照组。

资料来源：本研究整理

B. 心理资本对职业认同之回归分析

以回归分析检验心理资本对职业认同的影响，结果如下表所示。通过分析结果发现，心理资本对职业认同具有显著正向预测作用($\beta = .667, p < .001$)，说明被试的心理资本越高，则职业认同越高，假设成立。

表 4.20 心理资本对职业认同之回归分析表 (n=357)

	因变量：职业认同			
	B	SE	β	VIF
控制变量				
性别	.179	.132	.054	1.027
年龄	-.014	.031	-.017	1.016
自变量				
心理资本	.665***	.040	.667***	1.043
Adj. R ²			.452	
F			98.844***	
df			3,353	

注：1. *** $p < .001$

2. 性别、年龄为类别变项，其中女生为实验组，男生为参照组。

资料来源：本研究整理

C. 职业成功感知对职业认同之回归分析

以回归分析检验职业成功感知对职业认同的影响，结果如下表所示。通过分析结果发现，职业成功感知对职业认同具有显著正向预测作用($\beta = .51, p < .001$)，说明被试的职业成功感知越高，则职业认同越高，假设成立。

表 4.21 职业成功感知对职业认同之回归分析表 (n=357)

	因变量：职业认同			
	B	SE	β	VIF
控制变量				
性别	.295	.151	.089	1.02
年龄	.055	.035	.069	1.001
自变量				
职业成功感知	.389***	.035	.510	1.019
Adj. R ²			.279	
F			46.9***	
df			3,353	

注：1. *** $p < .001$

2. 性别、年龄为类别变项，其中女生为实验组，男生为参照组。

资料来源：本研究整理

D. 职业成功感知之中介效果验证

本研究探讨心理资本对职业成功感知、职业认同的影响情形，以及职业成功感知在心理资本与职业认同两个变项之间的中介效果。为求研究的严谨度，本研究借鉴 Baron and Kenny (1986) 之前的观点，以阶层回归分析验证中介变项是否具有中介效果，并根据分析结果进行讨论。

Baron and Kenny (1986) 提出了连续的三个回归模式来验证中介变项的中介效果，若 X 为自变项，Y 为因变项，M 为中介变项，即模式 1：X 对 Y 有显著正向影响；模式 2：X 对 M 有显著正向影响；模式 3：M 与 X 对 Y 的回归模式中，M 会对 Y 有显著影响，而且因 M 的加入，X 对 Y 的影响减弱，甚至呈现不显著的情形。若影响减弱后，X 对 Y 已无显著的影响效果，则称为完全中介；若影响减弱后，X 对 Y 仍有显著的影响效果，则称为部分中介。

因此，以心理资本为自变项 X，职业成功感知为中介变项 M，职业认同因变项 Y，以及将背景变项纳入回归模型进行阶层回归分析。其分析结果如表 4.22 所示。

首先，在 Model 1 中，以心理资本为自变项，以职业认同为因变项进行分析，分析之后的结果显示 $F=98.844$ 达显著水准 ($p < .001$)， $Adj. R^2 = .452$ ，表示心理资本对职业认同的解释变异量为 45.2%，且 β 值为 .667 为正值，表示心理资本对职业认同具有显著正向预测作用，此结果与 Baron and Kenny (1986) 提出的模式一对比，是符合。

在 Model 2 中，以心理资本为自变项，以职业成功感知为因变项进行分析，

分析之后的结果显示 $F=55.67$ 达显著水准($p<.001$), $Adj. R^2=.315$, 表示心理资本对职业成功感知的解释变异量为 31.5%, 且 β 值为 .561 为正值, 表示心理资本对职业成功感知具有显著正向预测作用, 此结果与 Baron and Kenny (1986)提出的模式二对比, 是符合。

在 Model 3 中, 以心理资本与职业成功感知为自变项, 以职业认同为因变项进行分析, 分析结果显示 $F=83.166$ 达显著水准($p<.001$), $Adj. R^2=.48$, 心理资本的 β 值由 .667 下降为 .55, 仍达到显著水准($p<.001$), 而职业成功感知的 β 值为 .208 达到了显著水准($p<.001$)且为正值, 由此可见, 表示在加入职业成功感知变项后, 职业成功感知在心理资本对职业认同的预测关系中具有完全中介的作用。此结果符合 Baron and Kenny (1986)提出的模式三。

表 4.22 职业成功感知之中介效果检验 ($n=357$)

	因变量		
	M1 职业认同	M2 职业成功感知	M3 职业认同
控制变量			
性别	.054	.049	.044
年龄	-.017	-.079	-.001
自变量			
心理资本	.667***	.561***	.550***
中介变量			
职业成功感知			.208***
F	98.844***	55.670***	83.166***
$Adj. R^2$.452	.315	.480
ΔR^2			.028

注: 1. *** $p<.001$

2. 性别、年龄为类别变项, 其中女生为实验组, 男生为参照组。

资料来源: 本研究整理

4.6 研究结果假设整理

表 4.23 研究假设验证摘要表

项目	假设内容	验证结果
H1	不同性别、年龄在幼儿教师心理资本上有显著差异	部分成立
H2	不同性别、年龄在幼儿教师职业成功感知上有显著差异	部分成立
H3	不同性别、年龄在幼儿教师职业认同上有显著差异	部分成立
H4	幼儿教师心理资本对其职业认同具有显著影响	成立
H5	幼儿教师心理资本对其职业成功感知具有显著影响	成立
H6	幼儿教师职业成功感知对其职业认同具有显著影响	成立
H7	幼儿教师职业成功感知在心理资本与其职业认同具有中介作用	成立

资料来源: 本研究整理

第5章 结论与建议

所示本章节主要是探讨济南市幼儿教师心理资本对职业认同的影响,以及职业成功感知在心理资本与职业认同之间的中介作用,根据第五章研究结果归纳为结论,并与以往研究进行对照。

5.1 结论

5.1.1 济南市幼儿教师心理资本、职业认同、职业成功感知的现况讨论

有关幼儿教师的心理资本总体上处于中等偏上水平,这与马原(2017)对幼儿园教师的心理资本的研究结论保持一致。一般来说,幼儿园老师如果具有良好的心理能力,面对工作中的困难和挫折,他们积极面对并解决它们,也能更好的体验到自我价值的实现。要探究原因,有以下两个方面:第一,中国的学前教育变得越来越重要,学前教师的社会声誉也在不断地提高,从而使幼儿教师内在的自我效能和自我定位都在不断增加,形成更加积极的心理素质。第二,幼儿园教师的教育对象是三到六岁的儿童,处在这个时期段的孩子都是天真无邪,这本纯真本性的自然流露可以缓解幼儿园教师的工作压力,在和这一群天真的幼儿的相处中,她们也会自然而然的建立起积极乐观的生活状态,从而不断改善自己的心理资本。

在人口学相关研究中发现,不同性别和年龄的人在心理资本上有很大的不同:在心理资本方面的研究发现,不同年龄幼儿教师的心理资本总体尚未达到显著水平,这与杨牟茜(2015)在对幼儿教师理资本的调查研究中得出的结论较为一致。探究其中原因,可能是在当今社会,我国的教育管理部门以及幼儿园管理人员都比较关注幼儿园教师的心理健康,针对幼儿教师这一群体,开展心理咨询和辅导。但在自我效能感和韧性这两个维度上,不同年龄阶段的幼儿教师存在着显著差异。

有关幼儿教师的职业成功感知总体上处于中等偏上水平,这一点与马原(2017)得出的结论基本一致,即幼儿教师拥有较高水平的职业成功感知。这也说明学前教师能够体验到比较高的职业满意度并获得积极的心理结果。

在人口学相关研究中发现,不同性别、年龄在职业成功感知上有显著差异:段艳楠(2013)的研究指出,以企业员工为研究对象,通过研究社会资本和人力

资本对职业成功感知的作用机理，得出以下结论：职业成功感知在年龄上存在显著差异。万玉洁（2013）通过对指导关系与员工职业成功间关系的研究，指出指导人员的职业成功在年龄上存在显著差异。

有关幼儿教师的职业认同总体上处于中等偏上水平，这一点与贾翠霞（2017）在园教师职业认同及其社会关系的的研究中的结论较为一致，就是幼儿园教师的职业认同水平较高。这也表明幼儿园教师的职业认同水平总体比较理想，他们对幼儿教育有着清晰的认知，也在对这份工作认同的道路上慢慢实现自我，并不断获得积极的心理状态。

在人口学相关研究中发现，不同性别、年龄在职业认同上有显著差异：贾翠霞（2017）得出的结论指出，年龄越高的教师职业认同水平与职业自知性越高。

5.1.2 心理资本对职业认同正向影响的讨论

分析研究结果发现，济南市幼儿教师心理资本对职业认同呈现正向作用，以心理资本及其四个维度和职业认同及其三个维度为变量，进行 Pearson 相关系数的分析，结果发现，每个因素之间存在显著的正相关，即幼儿园教师的心理资本水平越高，则其职业认同水平也越高。这与先前的研究结果一致，Avey *et al.* (2009) 的研究发现，心理资本可以帮助员工减轻工作压力，提高其工作满意度，减少他们的离职倾向。这也说明心理资本在提高工作满意度的同时，间接提高员工的职业认同感。王钢（2014）的研究发现，心理资本的自我效能感、希望、乐观和韧性有助于幼儿园教师对其职业的认可和接纳；付雨与陈顺森（2015）的研究发现，发展农村小学教师的心理资本，可以增强其职业认同感；何昭红等人（2016）的研究中得出，边境地区中小学教师的职业认同和心理资本有着显著的相关关系，职业认同对心理资本具有显著的预测作用；路东伟（2016）的研究之指出，高等职业院校教师的心理资本各维度与其职业认同具有显著的正相关，即高职教师心理资本的水平越高，其职业认同感也就越高。由此，我们可以得出，幼儿教师具有积极良好的心理资本，可以帮助提高其职业认同感。所以，幼儿园教师的心理资本能够显著的预测职业认同。与此同时，职业认同也能够促进幼儿教师心理资本发展水平，在教育教学中遇到困难的时候，因为自身对幼教工作有着自己深刻的理解，所以幼儿教师可以以更积极的态度面对工作上的挫折和困难。

5.1.3 心理资本对职业成功感知正向影响的讨论

本研究结果表明,济南市幼儿教师心理资本对职业成功感知有正向影响,以心理资本及其四个维度和职业成功感知为变量,进行 pearson 相关系数的分析,结果发现,每个因素之间存在显著的正相关,这与之前的研究结论一致。Luthans (2004)对保险职员和工程师心理资本的研究结果发现其心理资本对工作满意度有显著的正向影响; Larson (2004)的研究指出,心理资本不仅与工作满意度正向相关,而且可以发挥预测作用; Luthans (2007)发现心理资本与工作绩效和工资呈正相关关系。强光昊(2016)的研究发现,高校青年教师的心理资本越高,他们的主观职业成功也越高;马原(2017)的研究指出,在幼儿教师心理资本对职业成功感知的研究中,幼儿园教师的心理资本水平越高,职业成功感知水平也就越高。这也说明了积极乐观的心理资本状态,它可以鼓励学前教师在面对教育教学中的挫折和困难,不畏畏缩缩,敢于尝试各种办法去解决问题,始终相信自己是有能力的,也能够在压力中保持积极良好的心理状态。因此,我们可以得出心理资本可以显著地预测职业成功感知,与此同时职业成功感知也能够促进学前教师克服教学过程中的困难和挫折。

5.1.4 职业成功感知对职业认同正向影响的讨论

分析结果得出,济南市幼儿教师职业成功感知对职业认同呈显著正向影响,以幼儿园教师的职业成功感知和职业认同及其三个维度作为为变量,进行 pearson 相关系数的分析,结果发现,各因子之间均存在显著的正相关关系,这意味着幼儿园教师的职业成功感知越高,其职业认同度的水平也越高。Mosley-Howard (1993)的研究发现,研究对象的职业成功感知越高,其自信心就越高,他们能轻松地识别工作中将要面临的困境,也可以积极的调节自己的情绪,寻求与工作有关的信息。所以说,个体如果具有较高的职业成功感知,那么在复杂的职业环境中更容易抓住机会。反之, Nauta and Kahn (2007)指出,个体如果具有较低的职业成功感知,那么他们有关职业决策的效能感相对来说较低,也很难做出职业决策。由此,我们可以得到,幼儿教师只有具备高度的职业成功感知,对学前教育这个职业的价值有着深刻的理解,才能更好地促进幼儿园教师职业认同的实现。因此我们说,幼儿教师园教师的职业成功感知可以显著地预测职业认同。与此同时,幼儿教师的职业成功感知也会促进幼儿教师的职业认同。

5.1.5 职业成功感知中介作用的讨论

研究结果整理得出,济南市幼儿教师职业成功感知在心理资本对职业认同之间具有完全中介效果,本研究运用阶层回归分析的检验方法对幼儿教师职业成功感知在心理资本与职业认同关系中的中介效应进行检验。本研究中,假设自变量是幼儿教师的心理资本,因变量是幼儿教师的职业认同,中介变量是幼儿教师的职业成功感知。检验结果发现,职业成功感知在幼儿教师的心理资本与职业认同的关系中中介效应极其显著。这表明幼儿教师的心理资本是通过职业成功感知对职业认同产生影响的,即职业成功感知在其中起到桥梁的作用。幼儿园教师的心理资本及职业成功感知对其职业认同的直接影响。本研究发现,幼儿教师的心理资本除直接影响教师的职业认同,而且还通过影响幼儿教师的职业成功感知,进而影响职业认同。

5.2 建议

数据研究结果表明,不同性别的幼儿教师心理资本整体及其各维度上、职业认同整体及职业自知、职业获益感、职业动力感、职业成功感知上存在显著差异;不同年龄的幼儿教师心理资本、职业认同、职业成功感知构面上存在显著差异;幼儿教师的心理资本对职业认同具有正向预测作用;幼儿教师的心理资本对职业成功感知具有正向预测作用;幼儿教师的职业成功感知对职业认同具有正向预测作用;幼儿教师的职业成功感知在心理资本与职业认同之间具有完全中介作用。促进幼儿教师对职业成功感知、心理资本提出以下建议。

5.2.1 实务建议

A. 对师范类学前教育专业学生进行职前教育

在幼儿教师还是学生的时候,就应该对他们进行职业成功感的教育,使他们提高对幼教行业的内在成功感,引导师范类学前教育专业学生正确认识幼儿教育职业理想的价值,提高他们对即将从事的幼儿教师职业生涯的成功感,从而为实现其职业认同打下良好的基础。

B. 开展职业生涯教育

我国教育管理部门及其幼儿园,要大力开展幼儿教师的职业生涯规划教育,这可以让他们充分了解幼教行业的职业现状和职业前景,继而能够对自己进行准确的定位,也会增加对幼儿教师行业的信心和成功感。幼儿教师应该制定一个适

合自己的职业生涯规划,确立一个职业目标。抓住能够继续学习幼教知识的机会,积极参加幼儿园里组织的相关培训活动,努力提高自身的专业技能与其综合素质能力,将所学到的知识灵活运用到实际工作当中。

5.2.2 研究局限于未来研究建议

尽管本研究在数据调查假设检验等方面采用多种方式提高研究结果可信度,但不得不承认本研究仍存在一些局限:抽样方式的严谨性,研究工具的选取,研究区域的大小,研究方法的佐证,有待未来研究进一步改进,故提出以下对未来研究的建议。

研究代表性方面,本研究的研究对象是山东省济南市城区中 12 所幼儿园的 420 名幼儿园教师,研究方法采用了问卷调查的方法。问卷的抽样范围较小,地区的覆盖范围较窄,不能够代表全国幼儿教师的总体情况,这在一定程度上影响了研究结论的广泛适用性和推广。除此之外,研究对象中男性幼儿园教师的样本量比较少,在本研究中没有办法检验幼儿教师性别上的差异性。今后的研究中,不仅应该扩大研究的范围,将被试范围扩展到更多的区域,而且选择被试时要关注更加具有代表性的样本,继而增加研究结论的代表性。

研究方法方面,本研究中的数据都是来自幼儿园教师自填的问卷调查,收集到的数据极有可能会受到幼儿教师自身的一些主观因素的影响和填问卷过程中外界的客观干扰等等,这会大大的降低数据的真实性。而且本研究主要采用了量化的研究方法,在以后的研究当中可以加入质性的研究方法,也可以配合访谈等多种调查方式,使最后的研究结论更加真实可靠。

研究内容方面,本文研究的是幼儿教师的心理资本对其职业认同的影响,仅仅引入了幼儿教师的职业成功感知这一个变量,然后可能还会有其他的调节变量或是中介变量会对其产生影响,所以今后应该继续深入的拓展研究空间。

参考文献

- 白丽英、郑新夷、刘微等 (2010)。心理资本研究述评。《福州大学学报》, 24 (05), 79-82。
- 边文莉 (2017)。《高校青年教师生涯适应力及其对职业成功的影响》。[硕士学位论文, 北京交通大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1017043504.nh&v=vUdJnh2grUBG2KT9TrRpWvPi0FasWLkBgmbqVGII97dXuX%25mmd2B60ITIAf%25mmd2FfIDAEpDI>
- 陈婉、尚鹤睿、曾科等 (2014)。社会工作者心理资本在组织支持感与职业倦怠间的中介作用。《中国健康心理学杂志》, 22 (07), 1063-1064。
- 段艳楠 (2011)。《社会资本和人力资本对职业成功作用机制研究》。[硕士学位论文, 大连理工大学], 中国知网 <http://epub2.fa.gou5juan.com/download.php?filename=n12YQZjW6Z3bQJXe6h0SMZDaVdFZylUQtJIYGI0aDNzYud3KyEkZzR0RtlVZhV3cMRIW4NnRZpUW4Jma5oUQMd3UOVmRSpGSDRzLkhDMndTaP9kR2h0a3N2c0B3MxxWMkBOCITRklmMH1EaK5UQEHUOjVmVyRjV&tablename=CMFD201302>
- 方明军、毛晋平 (2008)。我国大学教师职业认同现状的调查与分析。《高等教育研究》, 11 (07), 56-61。
- 付雨、陈顺森 (2015)。农村小学教师心理资本、职业认同与职业倦怠的关系。《中国心理学会第十八届全国心理学学术会议摘要集—心理学与社会发展中国心理学会》。
- 郭云飞、陈晓楠、史瑞洁 (2014)。军队医院实习护士生职业认同与心理资本相关性。《中国健康心理学杂志》, 10 (02), 1549-1550。
- 韩冰 (2013)。《高校幼师职业认同与学习能力自我效能感关系的研究》。[硕士学位论文, 河北师范大学], 中国知网 <https://xIEN2pmYSRjYJdjbSRTbxMzYntkRlJTOm5kU3Y3ZQtyVVZ1LZ9EVzEzKRRTdkZlUrljTjhkdJZmdup0bHZUN3hVVkFFVBImTlJ2UZNGM51mVyUzR3x0LJV0NDNXQ0ZXYHdEORJDbyNjcVIHZjVTYNBzc2lWV0kzL>
- 何绍红、赖林、吕兆华 (2016)。边境地区中小学教师职业认同与职业倦怠: 心理资本的调节与中介作用。《广西师范学院学报》, 37 (01), 78-82。
- 何绍红、赖林、吕兆华、谭彩云 (2016)。边境地区中小学教师职业认同与职业倦怠心理资本的调节与中介作用。《广西师范学院学报 (哲学社会科学版)》, 37 (01), 78-82。
- 胡鹏 (2019)。社会身份的视觉性表征: 现代教师的职业认同。《教育理论与实践》, 39 (07), 38-41。
- 胡晰、毛晋平 (2015)。中学教师工作满意度与职业倦怠的关系: 心理资本的中介作用。《中国健康心理学杂志》, 23 (09), 1334-1337。

- 贾翠霞(2017)。《幼儿园教师职业认同及其与社会支持的关系研究》。[硕士学位论文, 陕西师范大学], 中国知网 <http://epub2.fff.gou5juan.com/download.php?filename=1F3MGh3LrhDbr9EOSJnMmF1c3EEcOdEW1YDWnpneD1URFZkWkJmYYVnZRIHM4YFZONGd5VGBDZES5ZEcykma0MnMQR3S3ATUw12UFZGa4pnQDN2d0MDWsB1al9ETT0TTFjcP9ySBZmZKhHN15mY1I1arUjW3tyb&tablename=CMFD201802&dmark=pdfdown&ddata=1018026421.nh|CMFD201802>
- 姜侗彤(2019)。《职业认同、组织认同对幼儿教师工作投入的影响研究》。[硕士学位论文, 山东师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019102546.nh&v=SHAW4qzUNOwFSEQx3p0HHyDudbR32UkWfAqUTph0DwNCLHzU%25mmd2FUXZG0SltpzpGGd9>
- 蒋晓虹(2012)。《教师职业认同程度和教师职业发展》。《东北师范大学学报》, 2(01), 231-233。
- 金雄(2014)。《民族地区高校教师职业成功的影响因素》。《几东疆学刊》, 32(06) 73-113。
- 柯江林、孙健敏、李永瑞(2009)。《心理资本:本土量表的开发及中西比较》。《心理学报》, 41(09), 875-888。
- 李佳丽(2019)。《幼儿教师职业认同研究》。[硕士学位论文, 浙江师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1014105012.nh&v=QnZ60V455C0zYi7HPSNtzVhn16X%25mmd2FsqA1sT6f2kWXrhjjZvBMq9Pk%25mmd2BdMsjaF8yaf5>
- 李金云(2018)。《职业认同美国准教师的“第一课”》。《中国教育报》, 3(5), 11-30。
- 李素华(2005)。《对认同概念的理论述评》。《几兰州学刊》, 6(04), 201-203。
- 李小伟(2010)。《关于非学前幼儿教师职业认同的研究》。[硕士学位论文, 华东师范大学], 中国知网 <http://epub2.fa.gou5juan.com/download.php?filename=G1lNMVGVPz0UHF3SKxUa5gnNmZHZz4mdUhmRFJGezkTQshnQw8WVjtCbvc0dZt0bXtCTuJIRqBnSR5UZCtUdNRXTox0SMh1M44UbVVldvIINspnWJZGSHlkeSBVYkJnNyNISNdTdq0Q412bmR0ZuNGdNtkR3MwC&tablename=CMFD2011&dflag=nhdwn&dmark=pdfdown&ddata=2010197503.nh|CMFD2011>
- 李晓艳、周二华(2013)。《心理资本与情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究》。《管理科学》, 26(01), 38-47。
- 李志勇、吴明证、张爱群(2011)。《心理资本与工作满意度、生活满意度的关系:工作家庭促进的中介作用》。《中国临床心理学杂志》, 19(6), 818-820。
- 梁玉华(2011)。《幼儿教师职业认同的实证研究》。《教育学术月刊》, (03), 81-84。
- 梁月琴(2013)。《鄂尔多斯地区幼儿教师心理资本现状调查及干预研究》。[硕士学位论文, 内蒙古师范大学], 中国知网 <http://epub2.fff.gou5juan.com/download.php?filename=NZDb2QnaaNDesZjeiF3LzJFejZHOsVWeDdFOiNEZ3kEe4UmaxlzVLxEVjZ2LywUaMZ1Qx50URVnSLd0bhZ3ZvcEeWRzNFV3b0gINSNIRSNkNFdEV65WNN5mZYp3N0AjRiV1aHF1SxtWROlzKoNme58UVndWR1REd&tablename=CMFD201401&dmark=pdfdown&ddata=1013269439.nh|CMFD201401>
- 刘建平、付丹(2013)。《高校教师的职业倦怠与心理健康关系:心理资本的中介与调节作用》。《心理与行为研究》, 11(06), 765-769。

- 刘静静 (2018)。幼儿教师流动现状与对策研究。[硕士学位论文, 河南大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1013350633.nh&v=Vdq1BfL%25mmd2BSD%25mmd2FX21HNkrR8jXjVO%25mmd2BMKzfrnmN7aMkkGKqnXVZTxdMWJC%25mmd2ByAbB9rAUpO>
- 刘要悟、于慧惠 (2008)。我国小城市中学青年教师职业认同现状研究。《大学教育科学》, 12 (06), 47-54。
- 路东伟 (2016)。高等职业院校教师心理资本、职业认同及职业倦怠的关系研究。[硕士学位论文, 华南理工大学], 中国知网 <http://epub2.fff.gou5juan.com/download.php?filename=RR1MCp3LwtyQyKzNLP3SkhzdOplQQVkvH52Q0VGd1sEVLVGWLZTQuFUVKNTdZNjM5xmStkQTJ2UTJ1UwRmUjZjSXNzdzREaLl2a0RGTWBzURpUWygkTzFWbudDdLIFoqZDMtR3QLZ1cuNHTzh0UVR TUxU1QzIFM&tablename=CMFD201701&dmark=pdfdown&ddata=1016737967.nh|CMFD201701>
- 骆雯、张宁 (2017)。浅谈问卷调查法应用原则。《新西部》, 20 (06)。 <https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XXBL201711079.htm>
- 马丽君 (2018)。探究山东省济南市农村幼儿园的幼儿教师专业发展的现状及存在的问题。[硕士学位论文, 山东师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201402&filename=1014193189.nh&v=JK%25mmd2BClwaf7GVA%25mmd2Foma%25mmd2BIYU1oSqFV2NnidTpaGD%25mmd2FBXH%25mmd2Fc0dVXb%25mmd2Fgdqo%25mmd2FTYjro%25mmd2BrLgj>
- 马原 (2018)。幼儿教师的职业使命感、心理资本及其对职业成功的影响。[硕士学位论文, 淮北师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017140554.nh&v=trSCyqB ymHknnHhnnwURdRzzqK2qvuh49bgeAAuljnwuHRf%25mmd2BqOSo%25mmd2BzIfCk6ZYja>
- 毛晋平、唐晨 (2016)。诚信型领导与中小学教师职业倦怠的关系。心理资本的中介作用。《中国临床心理学杂志》, 24 (04), 730-733。
- 毛晋平、谢颖 (2013)。中小学教师心理资本及其与工作投入关系的实证研究。《教师教育研究》, 25 (05), 23-29。
- 强光昊 (2016)。个人心理资本、社会资本对高校青年教师职业成功作用机制的研究。[硕士学位论文, 北京交通大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201602&filename=1016058764.nh&v=HriPoFhy34WYHfpePZTEXBRZ3kgSPq1NhpzZtO8xT5mwwhLXD1JHB6iOtwETf10V>
- 任皓、温忠麟、陈启山 (2013)。心理资本对企业员工职业成功的影响：职业承诺的中介效应。《心理科学》, 36 (04), 960-964。
- 任欢 (2014)。职业呼唤、组织支持感及职业成功关系研究—以高校教师为例。[硕士学位论文, 吉林大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201402&filename=1014212288.nh&v=Eh01HRYW%25mmd2BnmJObgfO5sgvekCuJi6WJHxT3SIXjDmQ3yKA6xgpi7qcd81D7Vua2>
- 沈敏珊 (2018)。研究生学历幼儿教师职业认同提升路径初探—基于 E、D、H、Z 教师的个案研究。《教育现代化》, 5 (45), 330-332。

- 苏丽萍 (2010)。江苏省高校教师职业认同现状及影响因素研究。[硕士学位论文, 苏州大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2011&filename=2010153520.nh&v=SZGu9%25mmd2Bh2%25mmd2Fo7dCsjVUHiHU2E9nNMp3q2BXnHS8AqQ1zoa75S4VnKVQgfy168dvY2D>
- 苏雪 (2013)。女性高层次人才组织支持感、心理资本和职业成功关系研究。[硕士学位论文, 吉林大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201302&filename=1013187556.nh&v=pqbfJsi63doQis1eoJS52Y2nhBZUMyGvJ0z%25mmd2FrwwtcE91xXBQ9GgKhLoxfiOG0W%25mmd2BK>
- 孙阳、刘向葵 (2013)。幼儿教师情绪劳动策略与情绪耗竭的关系: 心理资本的调节作用。《中国临床心理学》, 21 (02), 256-262。
- 万玉洁 (2013)。指导关系与员工职业成功的关系研究—以主动性人格为调节变量。[硕士学位论文, 西南财经大学], 中国知网 <http://epub2.fff.gou5juan.com/download.php?filename=Oh2azUIzVZ2KXpVaUhTU4F3bvtmcW10YxdDSpd0NZB1MopHT3hkSppkRyRzZOJXZ6RDvbxmSFRGVRZ3cYB3QrZUUIJFdW50cONWZiFEWMJINi9SNrIkS5RWMzEDNOhUasJ1NIRTREF2NWhTSOJUNvpkN2dmMMJmd&tablename=CMFD201401&dmark=pdfdown&ddata=1014128585.nh|CMFD201401>
- 王保进、王志刚、刘恒禹 (2002)。μ C/OS- II 实时操作系统内存管理的改进。《电子技术应用》, 30 (06), 15-30。
- 王钢、黄旭、鲁雪、张大均 (2019)。幼儿教师职业承诺对工作绩效的影响: 职业幸福感的中介作用。《心理发展与教育》, 6 (03), 753-760。
- 王钢、张大均 (2014)。幼儿教师职业压力对职业认同的影响: 应对方式和心理资本的作用。《西南大学学报》, 10 (02), 157-163。
- 王钢、张大均、刘先强 (2014)。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。《心理发展与教育》, 6 (04), 442-448。
- 王琪 (2020)。农村幼儿教师职业认同、工作满意度与职业倦怠的调查研究。[硕士学位论文, 湖北师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017208799.nh&v=mWTIYnPmgTntX3kUiCDKDIRfHssuoCtKuTCFu5W%25mmd2BFVtfFAAcfCf9Zi44liUrTDqu>
- 王忠军、龙立荣 (2009)。员工的职业成功社会资本的影响机制与解释效力。《管理评论》, 21 (06), 110-118。
- 魏球 (2009)。心理资本对职业生涯成功预测作用的实证研究。[硕士学位论文, 广东外语外贸大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2009&filename=2009174382.nh&v=zmyb7eLUA2TaybgHXoFQB74ROeCr540gt%25mmd2B0LmonPaIT7Lq%25mmd2B7AeGqqbWEhvZ33IGB>
- 魏淑华 (2005)。教师职业认同与教师专业发展。[硕士学位论文, 曲阜师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD0506&filename=2005095201.nh&v=bgAOTP%25mmd2BU6J8z4uqInbpDAQ4U4mi2nAuIp%25mmd2FzkIhjiNANnBCHWNPJmQgpIY9u08Njo>
- 吴明隆 (2011)。SPSS 统计应用学习实务: 问卷分析与应用统计。易习图书。

- 徐成东 (2010)。基于结构方程模型的高校教师科研绩效压力与科研诚信影响机制研究。[硕士学位论文, 浙江大学], 中国知网 <http://epub2.fff.gou5juan.com/download.php?filename=Z9CWwVXMOFGNpRme392M4pnNFF3aUtSd2BVMJFmbRp3N4s0cs5mVvBFZ1I2LQBFcFR2YzlXSuNncu12VrE2S2VTS1tWersyTxYmU3JmY0ATS2gzVPFWRT92YBxmeVdlMmlFUNVFeP5GW3knM6JWVPFTUzpUQYZ1U&tablename=CMFD2010&dmark=pdfdown&ddata=2010099520.nh|CMFD2010>
- 严捷 (2017)。农村初任教师职业认同的调查研究。[硕士学位论文, 四川师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1018042456.nh&v=D1U%25mmd2F9SY1g%25mmd2BO%25mmd2Fr4KhAMI5A7zH6I7pQ%25mmd2FZSum6LitikyurRiChqVF1wh7Lt32nCqe5R>
- 杨帆 (2009)。高校教师职业成功标准及影响因素认知研究。[硕士学位论文, 重庆大学], 中国知网 <http://epub2.fff.gou5juan.com/download.php?filename=El3NM5UeVVXcnhUQ0F2YvZDN5EnSphkcUJmcYtCTDZIUPTyY0QET6NUQwIGa6JFN3cHSjJ3cXBVa1ZUU5BnREVXQ4AVSSpnVx9CZjZ1VyhXYZJENO90cDp1ZLIGS2hDUBVHNR3KvFzMDIUVZZGRrJHbv80TWIwB&tablename=CMFD2009&dmark=pdfdown&ddata=2009149165.nh|CMFD2009>
- 杨牟茜 (2015)。幼儿教师心理资本的调查研究—以 S 市为例。[硕士学位论文, 华东师范大学], 中国知网 <http://epub2.fff.gou5juan.com/download.php?filename=HR1YGx2U3JHaQFWVEZ3Zq1WSvlmbhplRmx2aDdjZKhnNSFzZDZ2YmZmWShTbwETdOtGcxBlV3ZUZwdWSKRzVZZ0Y2JVYYRmUy8mQwhne69yQTRITvIlRORXe5sCbtp2YzMEcqNmbDNjZGNTOlTcVDdWQoZjMsJXV&tablename=CMFD201502&dmark=pdfdown&ddata=1015345533.nh|CMFD201502>
- 杨新宇 (2006)。班杜拉三元交互决定论的教育意义。《新乡师范高等专科学校学报》, 32 (06), 26-29。
- 张爱群、李志勇、吴明证 (2012)。农村中小学教师心理资本在组织公平与职业倦怠间的中介作用。《中国心理卫生杂志》, 26 (08), 635-636。
- 张迪 (2018)。高校辅导员职业召唤与职业成功关系研究。[硕士学位论文, 北京交通大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1018075400.nh&v=HwneaSjKQmXDRBTdPRMr7p9wrYFl1xziB313cUtgErh4GDGfXt1gnQaZPtQJCW%25mmd2BS>
- 张葵葵、李俊 (2009)。影响中职教师职业认同的因素分析。《江西电力职业技术学院学报》, 22 (01), 81-84。
- 张阔、张赛、董颖红 (2010)。积极心理资本: 测量及其与心理健康的关系。《心理与行为研究》, 8 (01), 58-64。
- 张鑫 (2018)。幼儿教师职业倦怠、职业认同和生活满意度的相关研究。[硕士学位论文, 河北师范大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201402&filename=1013261509.nh&v=zc3SBtQLo8XfYdS4cxZKdyh624Cl73Z6hmL39CzcLzlvASStwllwR4Hx0Helqfzl>

- 赵海云 (2018)。幼儿教师工作压力、应对策略与职业倦怠的关系研究。[硕士论文, 哈尔滨工程大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1014131850.nh&v=DdVdOEao9k491balLHJgTsb2VuAge8yLg135u8ogIXYnFdJDmKxW%25mmd2BwZG6uzpyKBm>
- 郑晶晶 (2014)。问卷调查法研究综述。《理论观察》, 10 (20), 12-13。
- 郑晶晶、王争录 (2015)。论中学历史教学中的做人教育。《教学月刊—中学版》, 10 (01), 32-55。
- 钟柏昌、李艺 (2012)。问卷调查方法在教育研究领域的应用状况分析。《开放教育研究》, 12 (05), 18-32。
- 仲理峰 (2007)。心理资本研究评述与展望。《心理科学进展》, 15 (03), 482-487。
- 周文霞 (2007)。基于知识经济背景的职业成功研究。《中国人民大学学报》, 11 (04), 71-77。
- 周文霞、谢宝国、辛迅 (2015)。人力资本、社会资本和心理资本影响中国员工职业成功的元分析。《心理学报》, 23 (02), 251-263。
- 周杨 (2013)。职业呼唤、职业承诺及职业成功关系研究—以 985 高校女教师为例。[硕士论文, 吉林大学], 中国知网 <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10183-1013188828.htm>
- 朱伏平 (2012)。中国高校教师职业认同与组织认同研究。[硕士论文, 西南财经大学], 中国知网 <http://epub2.fj.gou5juan.com/download.php?filename=VJDVCVWVwNkevg1TJpUV4VkVIZHb0ZUVChmR2dUUKRzR0RDNplTUkpENrZUZkVDZuRWRaVGVrNXe55Gd5FkbKRFTLBTQIFzL2AFMt9mQxhHOFNWeiVXYvgkcXd1KIF0bmhkVGJHZBdnTHFmWyJWUrtUQQNzKvpWb&tablename=CDFD1214&dflag=nhdwn&dmark=pdfdown&ddata=1012509719.nh|CDFD1214>
- 朱智贤 (1989)。反映论与心理学。《北京师范大学学报》, 38 (2), 32-36。
- Averill, J. R., Catlin, G., & Chon, K. K. (2009). *Rules of Hope*. Springer-Verlag.
- Avey, J. B., Luthans F., Jensen S. M. (2009). Psychological capital, a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(05), 677-693.
- Avolio, B., & Luthans, F. (2006). *The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development*. McGraw-Hill.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bandura A. (1985). Model of causality in social learning theory. In: Mahoney M.J., Freeman A. (Eds), *Cognition and Psychotherapy* (pp. 81-99). Springer.
- Bandura, A. (2004). Model of causality in social learning theory. In A. Freeman, M. J. Mahoney, P. DeVito, & D. Martin (Eds.), *Cognition and Psychotherapy* (pp. 25-44). Springer Publishing Co.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 173-182.
- Boden, S. D., Titus, L., Hair, G., Liu, Y. S., Viggewarapu, M., Nanes, M. S., & Baranowski, C. (1998). Lumbar spine fusion by local gene therapy with a cDNA encoding a novel osteoinductive protein. *Spine*, 23(23), 246-249.
- Brislin, R. W., Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-Cultural Research Methods*. J. Wiley.

- Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 18(1), 32-42.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Fugate, M.; Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Galton, F. (1882). The anthropometric laboratory. *Fortnightly*, 31(183), 332-338.
- Goldron, J., & Smith, R. (1999). Active location in teachers' construction of their professional identities. *Journal of Curriculum Studies*, 31(06), 711-726.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. J. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 21(35), 815-829.
- Goodson, I. F., & Cole, A. L. (1994). Exploring the teacher's professional knowledge: Constructing identity and community. *Teacher Education Quarterly*, 21(01), 85-105.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Hassan, I. B. (2017). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(08), 741-765.
- Hosen, R, Solovey-Hosen, D, and Stem, L. (2003). Education and capital development: Capital as durable personal, social, economic and political influences on the happiness of individuals. *Education*, 123(03), 496-513.
- Hower, J. C., Graese, A. M., & Klapheke, J. G. (1987). Influence of microlithotype composition on hardgrove grindability for selected eastern kentucky coals. *International Journal of Coal Geology*, 7(3), 227-244.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(02), 404-413.
- Jensen, S. M. (2003). Entrepreneurs as leaders: Impact of psychological capital and perceptions of authenticity on venture performance. *The University of Nebraska-Lincoln*. 13(03), 36-38.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 4(06), 673-692.
- Kotter, J. P. (1982). What effective general managers really do. *Harvard Business Review*, 60(6), 156-167.

- Larson, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Larson, R. W., Hansen, D. M., & Moneta, G. (2006). Differing profiles of developmental experiences across types of organized youth activities. *Developmental Psychology*, 42(5), 849-850.
- Letcher, L. (2004). *Psychological Capital and Wages: A Behavioral Economic Approach*. [Doctoral thesis, Kansas State University], Google Scholar <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=5971398>
- London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing Careers*. Addison Wesley Publishing Company.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Mayer, D. (1999). Building teaching identities: Implications for pre-service teacher education. *The Australian Association for Research in Education*. Melbourne.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity, and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(02), 247-264.
- McGowen, K. R., & Hart, L. E. (1990). Still different after all these years: Gender differences in professional identity formation. *Professional Psychology: Research and Practice*, 21(2), 118-123.
- Moore, M., & Hofinan, M. J. E. (1988). Professional identity in institutions of higher learning in Israel. *Higher Education*, 17(01), 69-79.
- Mosley-Howard, G.S., & Andersen, P. (1993). Using my vocational situation with works facing a plant closing. *Journal of Career Development*, 19(04), 289-300.
- Nauta, M. M., & Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15(01), 55-65.
- Nicholson, N, De Wai, A. W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self regulation and trade-offs in the game. *Journal of Organizational Behavior*, 26(02), 54-137.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical Diagnosis of Mental Disorders*, 16(02), 97-146.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Sachs, J. (2001). Teacher professional identity: Discourses, competing outcomes. *Journal of Education Policy*, 16(02), 149-161.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Psychology Press.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-418.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.

- Sleegers, P., & Kelchtermans, G. (1999). Inleiding op het themanummer: Professionele identiteit Van Lera.ren. *Pedagogisch Tijdschrift*, 24(04), 369-373.
- Van den Berg, R. (2002). Teacher's meanings regarding educational practice. *Review of Educational*, 72(04), 623-637.
- Weick, K. E. (1996). Enactment and the boundaryless career: Organizing as we work. The boundaryless career: *A New Employment Principle for A New Organizational Era*, 3(7), 40-57.
- Woodward, K. (2000). *Questioning Identity: Gender, Class, Nation*. Routledge.

附录：问卷

尊敬的老师：

您好！感谢您参加博仁大学教育学系关于幼儿教师现状的调查。该问卷旨在了解幼教人员职业方面的情况，以供学术研究。问卷采用匿名的方式，答案也无所谓对和错，您所填的资料仅供研究分析之用，没有任何其他的目的，因此您不必有任何顾虑，请您按自己的实际情况填写，感谢您的认真作答。真诚感谢您的热心支持与合作！下面将对您的一些基本情况进行调查，请您如实填写。该调查仅作学术研究，绝对保密，请放心填写。

- 1.您的性别： (1)男 (2)女
- 2.您的年龄： (1) 20 岁以下 (2) 21—30 岁 (3) 31—40 岁 (4)41 岁以上

心理资本量表

请认真阅读以下 24 个题目，各题均涉及您的一些认知和看法，请在符合您实际状况的数字上划“√”。1：非常不同意 2：不同意 3：有点不同意 4：有点同意 5：同意 6：非常同意，数字越大表示越符合/同意。（注意：每题只能选一个答案。）

题项描述	非常不同意 — 非常同意					
	1	2	3	4	5	6
1. 我相信自己能分析长远的问题，并找到解决方案	1	2	3	4	5	6
2. 与幼儿园管理层开会时，在陈述自己工作范围之内的事情方面我很自信	1	2	3	4	5	6
3. 我相信自己对幼儿园发展战略的讨论有贡献	1	2	3	4	5	6
4. 在我的工作范围内，我相信自己能够帮助设定目标/目的	1	2	3	4	5	6
5. 我相信自己能够与幼儿园外部的人（比如家长）联系，并讨论问题	1	2	3	4	5	6
6. 我相信自己能够向一群同事陈述信息	1	2	3	4	5	6
7. 如果我发现自己在工作中陷入了困境，我能想出很多办法来摆脱出来	1	2	3	4	5	6
8. 目前，我在精力饱满地完成自己的工作目标	1	2	3	4	5	6

9. 任何问题都有很多解决办法。	1	2	3	4	5	6
10. 眼前，我认为自己在工作上相当成功	1	2	3	4	5	6
11. 我能想出很多办法来实现我目前的工作目标	1	2	3	4	5	6
12. 我正在实现我为自己设定的工作目标。	1	2	3	4	5	6
13. 在工作中遇到挫折时，我很难从中恢复过来，并继续前进	1	2	3	4	5	6
14. 在工作中，我无论如何都会去解决遇到的难题	1	2	3	4	5	6
15. 在工作中如果不得不去做，可以说，我也能独立应战	1	2	3	4	5	6
16. 我通常对工作中的压力能泰然处之	1	2	3	4	5	6
17. 因为以前经历过很多磨难，所以我现在能挺过工作上的困难时期	1	2	3	4	5	6
18. 在我目前的工作中，我感觉自己能同时处理很多事情	1	2	3	4	5	6
19. 在工作中，当遇到不确定的事情时，我通常期盼最好的结果	1	2	3	4	5	6
20. 如果某件事情会出错，即使我明智地工作，它也会出错	1	2	3	4	5	6
21. 对自己的工作，我总是看到事情光明的一面	1	2	3	4	5	6
22. 对我的工作未来会发生什么，我是乐观的	1	2	3	4	5	6
23. 在我目前的工作中，事情从来没有像我希望的那样发展	1	2	3	4	5	6
24. 工作时，我总相信黑暗的背后就是光明，不用悲观	1	2	3	4	5	6

自我效能感：1-6 题；希望：7-12 题；韧性：13-18 题；乐观：19-24 题

职业成功量表

请认真阅读以下 5 个题目，各题均涉及您的一些认知和看法，请在符合您的实际状况的数字上划“√”。1：二非常不满意 2：二不满意 3：二满意 4：二基本满意 5：二非常满意。（注意：每题只能选一个答案。）

1	题目	非常不同意 — 非常同意				
		1	2	3	4	5
1	我对我的职业所取得的成功感到满意。	1	2	3	4	5
2	我对自己为满意职业目标多次取得的进步感到满意。	1	2	3	4	5
3	我对自己职业取得的报酬感到满意。	1	2	3	4	5
4	我对自己的晋升速度感到满意。	1	2	3	4	5
5	我对自己不断获得新技能感到满意。	1	2	3	4	5

幼儿教师职业认同量表

请认真阅读以下 26 个题目，各题均涉及您的一些认知和看法，并决定其陈述对你适用或者真实的程度以及在相应的选项上划“√”。（注意：每题只能选一个答案）

- 在社会交往中，你常常因为自己是幼儿教师而感到
 - 非常自豪
 - 有点自豪
 - 一般
 - 有点自卑
 - 非常自卑
- 您认为自己的专业知识水平
 - 优秀
 - 良好
 - 合格
 - 不合格
 - 很不合格
- 您认为自己的教学技巧水平
 - 优秀
 - 良好
 - 合格
 - 不合格
 - 很不合格
- 您认为自己适合当幼儿教师吗
 - 非常适合
 - 适合
 - 一般
 - 不适合
 - 非常不适合
- 作为一名幼儿教师，您会如何评价自己
 - 优秀
 - 良好
 - 合格
 - 不合格
 - 很不合格
- 您认为自己能成为一名优秀的幼儿教师吗

- A.非常可能 B.有可能 C.不清楚 D.不大可能 E.不可能
7. 您觉得可以自如的弹琴、绘画、舞蹈、唱歌吗
- A.完全能够 B.比较能够 C.不确定 D.较不能够 E.完全不能够
- 8.您认为在当前社会中当一名幼儿教师受人尊敬的程度是
- A.很受人尊敬 B.比较受人尊敬 C.一般 D.不太受人尊敬 E.很不受人尊敬
9. 在课堂上，我会用各种不同的方法激发学生的兴趣
- A.完全符合 B.比较符合 C.一般 D.不太符合 E.很不符合
- 10.您觉得您是否能够很好的组织幼儿的一日生活活动
- A.完全能够 B.比较能够 C.不确定 D.较不能够 E.完全不能够
- 11.我觉得自己各个方面的能力完全能够胜任幼儿教师的工作
- A.完全符合 B.比较符合 C.一般 D.不太符合 E.很不符合
- 12.我的快乐来源于学生对我的喜爱
- A.完全符合 B.比较符合 C.一般 D.不太符合 E.很不符合
- 13.您认为现在的工作环境
- A.非常和谐 B.比较和谐 C.一般 D.不太和谐 E.非常压抑
- 14.您在工作中感到愉快吗
- A.非常和谐 B.比较愉快 C.一般 D.不太愉快 E.非常不愉快
- 15.您喜欢经常跟别人谈论自己从事的幼儿教师职业
- A.完全符合 B.比较符合 C.一般 D.不太符合 E.很不符合
- 16.您认为幼儿教师的职业价值高吗
- A.很高 B.较高 C.一般 D.较低 E.很低
- 17.您认为，你从事幼儿教育工作的主要是因为
- A.不清楚 B.迫不得已而选择 C.多数是受别人的影响
- D.是为了寻求一份稳定的工作 E.是自我价值实现的需要

18.在幼儿园，您觉得您的地位是

- A.非常重要的人员 B.比较重要的人员 C.一般
D.有时重要，有时不重要 E.可有可无的人员

19.我不知道当前自己工作上应该努力的方向，我觉得自己的前途很渺茫 R

- A.完全符合 B.比较符合 C.一般 D.不太符合 E.很不符合

20.您至今还在从事幼儿教育工作的原因是因为

- A.是自我价值的实现 B.因为喜欢 C.生活过的充实点
D.因为选择了，所以就做下去 E.纯粹为了谋生

21.您愿意把幼儿教师当作您一辈子的职业吗

- A.完全会 B.可能会 C.不确定 D.不太可能 E.根本不可能

22.您觉得幼儿教师这份工作能发挥您的才能吗

- A.非常能发挥 B.比较能发挥 C.一般 D.比较不能发挥 E.非常不能发挥

23.您做老师的成功，比起其他方面的成功来得更重要，您赞同吗

- A.完全赞同 B.比较赞同 C.一般 D.不太赞同 E.很不赞同

24.我非常希望在教师生涯中有足够的发展空间

- A.完全符合 B.比较符合 C.一般 D.不太符合 E.很不符合

25.和我的付出相比，我对目前的工作待遇感到满意

- A.完全符合 B.比较符合 C.一般 D.不太符合 E.很不符合

26.如果有一个重新选择职业的机会，您仍然会选择幼儿教师吗

- A.坚决选择 B.还会选择 C.不一定 D.不选择 E.坚决改行