

成果公报

课题名称：教师情绪智力现状及其与教师工作感受关系的研究

课题批准号：DIB14176

课题类别：一般课题

研究领域：心理

课题负责人：杨红，中学一级教师，北京教育学院朝阳分院

主要成员：张群智、谢俊梅、张馨尹、郑璐、席蓉蓉

正文：

一、内容与方法

（一）研究内容

自 Salovey 和 Mayer (1990) 最早提出情绪智力这一概念以来，心理学界就掀起了一场关于人类智能的革命。在传统的研究中，研究者将研究焦点集中在智力的认知因素上，情绪智力的提出，让研究者将注意力转移到了智力的非认知因素上。近年来，关于教师情绪智力研究主要关注教师群体的情绪智力现状，教师情绪智力对学生的影响，及教师情绪智力对教师自身心理健康状况的影响。大量的研究显示，教师情绪智力情况对教师本身、教学以及学生都有影响。例如，Chan 在研究中发现，教师的情绪智力可以促使教师拥有良好的移情能力和人际适应能力，有助于对学生情绪智力的培养。吴静珊 (2012) 论述了教师情绪智力对教师教学和学生学习的影响。曹蓉从教师知识传递、学生对知识的掌握、师生关系等方面论述了情绪智力对教学效果的影响。由此可见，教师情绪智力具有重要的作用。

在本研究中，主要考察了情绪智力与教师工作感受之间的关系，其中工作感受包含教师的职业倦怠，教师工作满意度和教师教学效能感等三方面的内容。

核心概念界定：

情绪智力是个体准确、有效地加工情绪信息的能力的集合，是觉知和表达情绪、用情绪促进思维，理解和分析情绪以及调控自己与他人情绪的能力。

工作倦怠是指个体在工作过程中体验到的负性症状,包括个人出现的情感衰竭,去人性化和低个人成就感。情感衰竭是指个体由于身心资源透支而产生的极度疲劳的情绪和情感状态;去人性化是指个体采取消极,冷漠的态度对待工作对象和工作内容;低个人成就感是指个体自我效能和评价上的降低。

工作满意度是指员工对工作环境的感受以及生理和心理上的满足。在本研究中,工作满意度包含内在满意度和外在满意度。外在满意是指个体的满意与工作本身无直接的关系,和外在的因素有关系,如,领导的赞许、良好的同事关系、良好的福利、升职或高薪等令个体感到满意。内在满意是指个体的满意感来自工作本身,如,工作中感受到的成就感、自尊感、控制感等令个体感到满意。教学效能感起源于自我效能感,将班杜拉(self-efficacy)的自我效能感的概念运用在教学中,从而产生了教学效能感。教学效能感包括一般教学效能感和个人教学效能感两个维度。一般教学效能感是指教师对教育在学生发展过程中的作用的评价,即:教师认为教育是有能力改变学生的。个人教学效能感是指教师对自己教学效果的认识和评价,即:教师认为自己有能力教会学生的信念。

(二) 研究方法

1. 研究对象

本研究的研究对象是北京市中小学教师,最终获得有效数据 596 份。研究对象的平均年龄为 35.5 岁,平均教龄为 13.0 年,班主任龄为 6.96 年。其中,男性 78 人(13.1%),女性 518 人(86.9%);非班主任 131 人(22.0%),班主任 465 人(78.0%);第一学历为大专学历的有 209 人(35.1%),本科学历的有 319 人(53.5%),研究生及以上学历的有 61 人(10.2%);农村普通校有 113 人(19.0%),农村示范校 64 人(10.7%),城市普通校 158 人(26.5%),城市示范校 259 人(43.5%);小学 334 人(56.0%),初中 176 人(29.5%),高中 68 人

(11.4%)，职高 18 人 (3.0%)。

2. 研究工具

本研究通过四个问卷分别考察教师的情绪智力、工作倦怠、工作满意度、教学效能感。

《教师情绪智力量表》是由杨晓萍编制，其中包括四个分量表：情绪知觉、情绪理解、情绪表达、情绪管理。情绪知觉是指教师准确感知、认识、辨别自己和学生的情绪；情绪理解是指教师对自己和学生的情绪做出客观、公正的评价；情绪表达是指教师能够通过口头或者书面语言等形式表达自己的情绪；情绪管理是指对自己和学生的情绪进行调节控制，并有利于个人需要的能力。

《教师工作倦怠量表》(MBI) 是由 Maslach(1982) 编制，其中包括 3 个分量表，分别是去人性化、情绪耗竭和低个人成就感。去人性化是指对自己的学生丧失感觉，甚至视若无睹。情绪衰竭是指筋疲力尽。低个人成就是指对于工作的胜任感和成就感降低。

《教师工作满意度问卷》由 Weiss, Nawis, England 和 Lofquist (1967) 编制。问卷包括外在满意和内在满意 2 个分量表。外在满意是指个体的满意与工作本身无直接的关系，和外在的因素有关系，如，领导的赞许、良好的同事关系、良好的福利、升职或高薪等令个体感到满意。内在满意是指个体的满意感来自工作本身，如，工作中感受到的成就感、自尊感、控制感等令个体感到满意。

《教师教学效能感量表》编制者是俞国良、辛涛、申继亮。该量表包括一般教学效能感和个人教学效能感两个维度。一般教学效能感是指教师对教育在学生发展过程中的作用的评价，即：教师认为教育是有能力改变学生的。个人教学效能感是指教师对自己教学效果的认识和评价，即：教师认为自己有能力教会学生的信念。

3. 数据分析

本研究通过 SPSS 软件进行数据分析。

二、结论与对策

（一）研究结论

1. 中小学教师情绪智力和工作感受的特点

北京市中小学教师的情绪智力水平处于较高水平，情绪感知、情绪理解、情绪表达和情绪管理这四个分维度上的得分也都高于理论中值，这一研究结果说明，北京市中小学教师的情绪智力发展良好，能够有效地感知、表达、理解和管理情绪。

北京市中小学教师的工作倦怠处于中等偏下水平，情绪耗竭程度和去人性化程度较低，个人成就感较高，所以工作倦怠的总体程度较低。这一结果符合北京市中小学教师的工作特征，教师在职业过程中能够获得较高的个人成就感，由于面对的群体是学生群体，尽管会出现一些情绪耗竭现象，但是情绪耗竭的程度并不严重，去人性化的程度较低。

北京市中小学教师的工作满意度处于较高水平，其中外在满意度相对内在满意度较低，但是也都高于理论中值，这一研究结果说明，北京市中小学教师对教师工作比较满意，尤其是对教师工作所带来的内在价值较满意。

从整体水平上看，北京市中小学教师教学效能感水平处于较高水平，教学效能感总分、个人教学效能感和一般教学效能感均高于理论中值，这说明北京市中小教师的教学效能感较高。比较教学效能感两个维度上的得分，结果显示：个人教学效能感得分高于一般教学效能感，一般教学效能感得分与理论中值持平。这一结果说明，教师在教学过程中，对自己影响学生的能力，处理学生行为问题，教导学生方面比较有信心。但是对教育本身是否能影响学生，态度不鲜明。

2. 教师人口学信息与情绪智力、工作感受之间的关系

关于教师人口学变量与情绪智力关系的研究结果显示，性别、学段，是否担任班主任与教师情绪智力的关系很小，第一学历、学校类型、年龄、教龄与教师情绪智力有一定的关系。

性别、学段、学历、学校、年龄、教龄、班主任龄、周课时量都与工作倦怠总分没有关系，但是工作倦怠中的情绪耗竭成分与班主任

龄和周课时量显著相关。这一研究结果显示,担任班主任的时间越久,那么就容易出现情绪耗竭的现象。与此同时,每周课时量越多,那么也就越容易出现情绪耗竭的现象。

性别、学段、学历、学校、年龄、教龄、班主任龄都与工作满意度没有关系,周课时量与工作满意度、外在工作满意度和内在工作满意度都有显著的负相关,这一研究结果表明,周课时量越多,那么工作满意度就会越低。

关于教师人口学变量与教师教学效能感关系的研究结果显示,个人教学效能感在第一学历,教龄,年龄和是否担任班主任维度上有显著差异。性别、学段、学校类型与教学效能感无关。

3. 中小学教师情绪智力与工作感受之间的关系

情绪智力四个维度与工作倦怠的相关结果显示,情绪知觉、情绪理解、情绪管理与工作倦怠的相关显著,情绪表达与工作倦怠之间的相关不显著。情绪智力越高,那么其个人成就感就会越高,从而,工作倦怠程度就会越低。进一步的回归分析结果显示,情绪知觉和情绪管理能有效预测工作倦怠,情绪管理能有效预测个人成就感。这一研究结果提示我们,在情绪智力中,情绪管理这一维度能有效影响个人成就感和工作倦怠感。

情绪智力与工作满意度、内在工作满意度相关显著,且相关系数大于 0.2,这一结果说明,情绪智力越高,那么其内在工作满意度越高,工作满意度越高。情绪智力与外在工作满意度的相关系数小于 0.2,不具有统计学意义。情绪智力各维度与工作满意度的相关结果显示,情绪知觉、情绪理解、情绪管理与工作满意度和内在工作满意度有相关,而情绪表达与之无关。进一步的回归分析结果显示,情绪管理能够有效预测内在工作满意度。结合情绪管理对工作倦怠和个人成就感的影响效应,我们可以推断,情绪管理是情绪智力中的最核心成分,对情绪智力的提升起着至关重要的作用,情绪智力对工作倦怠、工作满意度的影响都是通过情绪管理这一能力去实现的。

关于情绪智力与教学效能感关系的研究结果显示,情绪智力中的

情绪知觉、情绪理解、情绪管理与个人教学效能感之间存在显著的正相关，这说明情绪智力与个人教学效能感是有联系的。进一步的回归分析发现，情绪理解和情绪管理对教师的个人教学效能感有中等程度的正向预测作用。

（二）相关对策

1. 加强对班主任群体心理健康状况的关注

关于是否担任班主任对情绪智力，工作倦怠和工作满意度的研究结果显示，班主任的情绪耗竭程度更严重，外在满意度更高，其他方面与非班主任教师没有差异。这一研究结果符合班主任的工作特征，因为班主任在工作中会面对更多的工作压力，但是学校会给班主任更多学习、晋升机会和待遇，从而一方面班主任在面临巨大工作压力时，表现出较高的情绪耗竭，另一方面表现为对工作的外在满意度更高。这一研究结果还提示我们，班主任是一个特殊的群体，其心理健康值得关注。

2. 加强对中青年教师心理健康的关注

青年教师是学校的骨干力量，承担了大量的教育教学和行政工作。研究结果显示，周课时量，是否担任班主任与教师工作倦怠有显著的关系。与此同时，研究结果还显示，教师情绪智力与年龄教龄有关。结合这两个结果，我们发现对于青年教师身上，存在着这样的矛盾：工作压力大与情绪智力相对较弱的矛盾。同时，对于青年教师，还承担着较大的家庭压力，需要花费大量的精力养育孩子，所以就会给这部分老师带来更大的压力。因此，对于学校管理层来说，需要积极关注青年教师的心理状况，为这部分老师提供更多的支持，关注其身心健康。

3. 关注教师情绪，提高教师情绪管理能力

研究结果显示，情绪管理是情绪智力中的核心成分，能有效预测个人教学效能感、内在工作满意度、个人成就感和工作倦怠的程度。因此，对于学校管理者来说，需要加强对教师情绪管理能力的培养，或者在招聘选拔的时候，关注教师的情绪管理能力。除此之外，在开发情绪智力的干预工具时，要将情绪管理作为其中的重要干预因素，

重点在情绪管理上下功夫。

三、成果与影响

理论成果：从理论上讲，通过问卷调查的方式，了解了教师的情绪智力、工作倦怠、工作满意度、教师教学效能感的现状，掌握了教师群体的第一手数据资料，为今后的研究提供了数据支持；除此之外，通过探索教师情绪智力与工作感受之间的关系，了解了情绪智力，尤其是情绪管理对教师的重要性，为下一步教师培训工作提供了思路，为后续的教师教育教学实践提供了理论支持。

固化成果：通过本研究，整理了教师情绪智力及工作感受的相关问卷，为后续开展相关研究提供了工具上的支持。在期刊上发表了四篇文章，其中有三篇文章发表在《北京教育学院学报》上，一篇文章发表在中小学心理健康教育上。这两个期刊都是中小学教师的重要刊物。

影响：笔者通过中国知网查询了文章的下载量及引用量，截止到当前，文章共被下载 503 次，共被引用了 10 次。从这个数据可以看出，本研究具有一定的影响。除此之外，根据研究结果，开发了相关课程，用于日常教师培训中，取得了较好的效果。

四、改进与完善

在本研究中，主要从理论研究的角度开展研究工作，通过大规模的调研，进行数据分析，得出研究结论，本研究为实践研究奠定了理论基础。在下一步的研究中，将研究的思路进行如下转变：

1. 将理论探索与实践探究相结合。对于中小学基础教育来说，更重要的是通过教育教学活动，帮助学生发生转变。因此实践探究会更加符合中小学的需要，能够真正帮助学校解决实际面临的问题。在下一阶段的研究中心，需要将理论的调研，数据统计与行动研究进行结合，不仅丰富理论成果，还要研发相关的活动、课程去进行实践，促进真实、可见的变化。

2. 将现状研究与行为转变相结合。以此研究为研究基础，拓宽研究思路，进一步立足教师的行为改进上，进行教育教学实践，促进教师行为转变。主要的研究路径为针对“情绪感知、情绪表达、情绪理

解、情绪管理”四个维度，开发相关的课程，对教师进行干预，通过教师的主观感受，结合问卷调查和访谈，考察干预效果。

3. 将教师研究与学生研究相结合。学生是站在教育中央的群体，学校的教育教学要始终以学生为中心，通过活动引领去促进学生能力的提高，行为的改变。因此在下一阶段的研究中，要将更多的注意力聚焦在学生身上，为学生服务。

五、成果细目

1. 研究工具：

《教师情绪智力量表》（杨晓萍编制）

《教师工作倦怠量表》（MBI）（Maslach 编制）

《教师工作满意度问卷》（Weiss, Nawis, England 和 Lofquist 编制）。

《教师教学效能感量表》（俞国良、辛涛、申继亮编制）。

2. 发表论文：

杨红. 中小学班主任工作倦怠与工作满意度的关系研究——以北京市朝阳区为例[J]. 北京教育学院学报, 2016 第 1 期.

杨红. 中小学教师情绪智力与教学效能感的关系研究——以北京市朝阳区为例[J]. 北京教育学院学报, 2016 第 2 期.

杨红. 中小学教师情绪智力与工作倦怠、工作满意度关系的实证研究[J]. 中小学心理健康教育, 2016, 13.

杨红. 中小学教师工作感受及情绪体验的实证研究[J]. 北京教育学院学报. 2017 年第 2 期.