

幼儿园青年教师情绪调节策略及其与工作满意度的关系研究

■ 洪秀敏 张明珠 刘呈呈

(北京师范大学 教育学部,北京 100875;山东省学前教育中心,山东 济南 250012;北京航天华盛幼儿园,北京 100048)

【摘要】通过对幼儿园青年教师的情绪调节策略及工作满意度的调查发现,幼儿园青年教师情绪调节策略分为消极调节型、中度调节型、一般调节型和积极调节型四种类型;其中年龄越小、学历越低的青年教师更可能属于消极调节型;不同情绪调节策略类型教师的工作满意度存在差异,积极调节型教师工作满意度最高,中度调节型次之,一般调节型与消极调节型教师工作满意度有待提升。根据研究结果,建议加强幼儿园青年教师情绪调节能力培训,重点提高年轻教师与低学历教师的职业胜任力,并对不同情绪调节策略类型的教师给予针对性指导。

【关键词】幼儿园青年教师 情绪调节策略 工作满意度

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2023.04.005

一、问题提出与文献梳理

根据2021年全国教育统计数据,35岁以下的幼儿园青年教师占专任教师的比例高达74.73%^[1],青年教师已成为推动幼儿园教育水平提升的中坚力量。在建设高质量教育体系的大背景下,国家和社会对幼儿园青年教师的保教实践、教研能力、专业发展等方面都提出了更高的要求,而青年教师也正处于角色转变、成家立业、购房还贷、抚育子女等重要阶段,职业和人生的双重压力使部分青年教师容易出现焦虑、疲惫、职业倦怠等不良情绪^[2-3]。同时,幼儿园教师是拥有高情绪劳动的职业,青年教师的情绪状态对其心理健康、职业倦怠、工作满意度等具有直接影响。消极情绪的累积不仅有损教师自身的身心健康,还会增加师幼冲突,降低教育质量,影响幼儿的健康发展^[4-5]。研究表明,情绪调节策略与个体的情绪状态密切相关。具体而言,个体使用认知重评能够体验到更强的积极情绪和更少的消极情绪^[6-7],而表达抑制却使个体经历更多的消极情绪^[8-9],经常使用表达抑制策略的教师与幼儿的冲突更多^[10],职业倦怠、焦虑和抑郁等心理问题也更多^[11-13]。工作满意度指一个人的工作和工作经历带来的愉快或积极的情绪状态,也是个体

收稿日期:2023-05-11

作者简介:洪秀敏,北京师范大学教育学部学前教育研究所所长,教授,博士生导师,主要研究学前教育政策和教师专业发展;

张明珠,山东省学前教育中心教研员,主要研究幼儿园教师专业发展;

刘呈呈(通讯作者),北京航天华盛幼儿园教师,主要研究儿童学习与发展。

基金项目:本文系教育部哲学社会科学重大课题攻关项目“人口变动与教育资源配置研究”(课题编号:19JZD049)的阶段性研究成果。

评估他们的工作成就以证明其工作价值的指标^[14],它是情绪调节策略的结果变量之一。研究表明认知重评与教师的工作满意度呈正相关,而表达抑制则会降低教师的工作满意度。

由此可见,关注幼儿园青年教师情绪调节策略的选择,对幼儿的健康发展及安全优质学前教育体系的建设意义重大,理应成为研究关注的重点。当前,已有部分研究关注到了教师情绪调节策略的使用,但更多是对中小学教师群体的研究或对整体现状的探讨,缺乏对幼儿园教师情绪调节策略的研究,特别是针对教师个体的情绪调节策略的类型及其特征的研究更少。为促进幼儿园青年教师队伍的建设,亟需深入分析幼儿园青年教师情绪调节策略的现状、类型以及影响幼儿园青年教师情绪调节策略的因素,不同情绪调节策略类型对教师工作满意度产生的影响。为此,本文旨在通过调查幼儿园青年教师情绪调节策略施行的基本情况,在此基础上采用个体中心的方法,分析幼儿园青年教师情绪调节策略的类型、影响因素及其与工作满意度这一重要工作变量的关系,为促进幼儿园青年教师情绪健康提供实证参考。

(一)教师情绪调节策略的现状、类型与影响因素研究

国内外研究者利用情绪调节策略量表调查了教师情绪调节策略使用的现状及特征。研究表明,教师更趋向于使用适应性情绪调节策略(如认知重评)。张燕、侯莉芳在对幼儿园教师情绪调节策略进行研究时发现,幼儿园教师较多地使用更有建设性、积极的方式调节情绪,较少地使用退避或者容忍等消极的方式,其认知重评使用的频率要高于表达抑制^[15-16]。杨邦林、黄瑾同样发现幼儿园教师使用认知重评策略的频率要高于表达抑制^[17]。对其他学段教师的研究也发现了相似的结果^[18],如常(Chang)和塔克瑟(Taxer)调查了157名美国中小学教师情绪调节的策略,同样发现他们更倾向于使用从学生的角度重新评估学生不当行为的策略,以减小消极情绪出现的可能^[19]。国内学者胡琳梅等对中小学教师的研究发现使用认知重评的频率显著高于表达抑制^[20],其他国内学者的研究也表明教师更偏好于适应性策略^[21]。

已有研究分析了学生等群体的情绪调节策略类型,为本研究探讨教师群体的情绪调节策略类型提供了参考。迪克森戈登(Dixon-Gordon)和阿尔道(Aldao)等以在校大学生为被试考察了6种情绪调节策略(接受、表达抑制、认知重评、问题解决、体验逃避和担忧或沉浸)的类型分布,通过潜在类别分析发现可以分为低调节者、高调节者、适应性调节者、担忧或沉浸及逃避五类^[22]。弗朗斯(France)和霍伦斯坦(Hollenstein)以6种常见的情绪调节策略(分散注意力、反刍、重新评价、抑制、参与、唤醒控制)为变量,发现大学生情绪调节策略存在平均型、抑制倾向、参与倾向、多策略型四种类型^[23]。国内学者龚玲的研究表明,农村初中生的情绪调节策略使用可以分为5种潜在类别:表达抑制和责备自己组、高调节组、责难攻击他人组、低调节组和适应性—回避性调节组^[24]。

在影响因素方面,张燕研究发现,教龄在5年以内的幼儿园教师使用容忍和退避等抑制策略的频率显著更低,学历不影响幼儿园教师对重评和抑制策略的选择^[25]。侯莉芳发现小班教师的抑制策略使用频率显著高于中大班。此外,在对其他职业员工的广泛研究发现,年龄是影响个体情绪调节策略选择的重要因素,但年龄与情绪调节策略之间的关系尚未有明确的结论^[26]。有研究表明,老年人比年轻人更有可能使用抑制策略调节自己的负面情绪^[27-29],发现年龄与表达抑制的使用呈负相关^[30]。由于幼儿园教师与其他学段教师相比具有较强的特殊性,且目前对幼儿园教师情绪调节策略类型的影响因素研究不足,因此,本研究将进一步检验幼儿园青年教师个体变量对情绪调节策略类型的影响。

(二)情绪调节策略与工作满意度的关系研究

根据霍布福尔(Hobfoll)的资源保存理论(Conservation of Resources Theory),个体资源得失影响人们的心理和行为,当个体资源面临消耗或投入资源未得到预期回馈时,压力感、情绪耗竭、工作倦怠由此产生,工作满意度下降^[31-32]。情绪状态作为重要的能量资源,影响教师的工

作满意度。一方面,教师在使用表达抑制时需要努力地管理自己的情绪反应倾向,这些努力会消耗个体的认知资源,更容易引起个体职业倦怠等负面的工作感受^[33]。另一方面,个体在使用表达抑制时违背了自己内心真实的情绪体验,因此会伴随消极情绪的产生,更容易引发个体枯竭^[34-35],也会对工作满意度产生消极影响。此外,积极情绪的扩展—建构理论也指出,诸如愉悦等积极情绪有助于扩展和建构个人资源(认知、心理以及社会资源)^[36],个体在使用认知重评时所产生的积极情绪在一定程度上弥补了幼儿园青年教师在情绪劳动中消耗的心理资源。实证研究也证明了这一点,卡菲西奥斯(Kafetsios)等人对281名中小学教师的研究表明,表达抑制与工作满意度呈负相关,与消极情绪和情绪衰竭呈正相关,认知重评与工作满意度呈正相关,与消极情绪呈负相关^[37]。尹(Yin)等学者发现在认知重评的间接效应下,情绪工作需求与教学满意度呈正相关,与情绪疲惫呈负相关;而情绪工作需求在抑制的间接效应下,与教学满意度呈负相关,与情绪疲惫呈正相关^[38]。但也有研究者发现表达抑制可以通过增进个体的人际关系,提高工作满意度^[39]。综上所述,以往研究大多是以变量为中心,通过对情绪调节这一变量的平均水平判断个体情绪调节能力的发展^[40-41],忽略了个体情绪调节策略复杂多样的组合,以及不同情绪调节策略类型对工作满意度的影响。基于此,本文将尝试以个体为中心探讨幼儿园教师情绪调节策略类型对工作满意度的影响。

二、研究设计

(一)研究对象

本研究采用目的性抽样方式,兼顾城乡与园所性质,于2023年1月向深圳、广州、珠海、江门、东莞5个珠三角城市发放问卷。《中长期青年发展规划(2016—2025年)》将青年的年龄范围界定在14—35岁之间^[42],因此本研究将35岁以下的幼儿园青年教师作为调查对象,共收集有效问卷3711份。其中,公办幼儿园教师2140名(57.7%)、民办幼儿园教师1571人(42.3%);城市1831人(49.4%)、城镇1176人(31.6%)、农村704人(19.0%);年龄在20岁及以下的有284名(7.6%)、21—25岁的有1730名(46.6%)、26—30岁的有1041名(28.1%)、31—35岁的有656名(17.7%);教龄3年以内的1201人(32.4%)、3—5年的1203人(32.4%)、6—10年1000人(26.9%)、11年以上的307人(8.3%);学历在大专以下297人(8.0%)、大专2045人(55.1%)、本科及以上学历1369人(36.9%)。

(二)研究工具

1. 情绪调节策略量表

采用约翰(John)和格斯(Gross)编制的情绪调节策略量表^[43],包括认知重评(Cognitive Reappraisal)和表达抑制(Expression Suppression)两个维度,共10个项目。量表采用李克特7点计分的方式(从1—7代表完全不同意到完全同意)。量表总分越高,表明情绪调节策略的使用频率越高。该量表被我国多名学者引用,具有良好的信度与效度^[44]。本研究中各分量表及总量表的Cronbach's α 系数为0.87、0.96、0.83。

2. 工作满意度量表

本研究采用奎因(Quinn)和谢巴德(Shepard)的工作满意度量表,包括4个选项^[45],量表采用李克特5点计分(1=非常不同意;5=非常同意)。量表总分越高,表明幼儿园教师的工作满意度越高。本研究中工作满意度量表的Cronbach's α 系数为0.84。

(三)数据处理

本研究使用SPSS 22.0和Mplus 8.0软件进行数据分析。采用潜在剖面分析对幼儿园青年教师情绪调节策略的类型进行划分,判断其类型、分布及特点;运用Logistic回归探讨幼

儿园青年教师情绪调节策略类型的影响因素;最后进行单因素方差分析,探索不同情绪调节策略类型教师工作满意度的差异。

三、研究结果

(一)幼儿园青年教师情绪调节策略与工作满意度现状

幼儿园青年教师情绪调节策略中认知重评得分处于较高水平,表达抑制策略得分处于中等水平(结果详见表1),配对样本T检验发现(结果详见表2),认知重评策略的使用频率显著高于表达抑制,表明幼儿园青年教师更倾向于使用认知重评策略进行情绪调节。此外,结果显示幼儿园青年教师工作满意度处于中等水平(M=3.43)。认知重评和表达抑制均与工作满意度呈正相关关系,教师情绪调节越积极,工作满意度越高。

表1 情绪调节策略与工作满意度描述性统计及相关分析

	M ± SD	1	2	3	4
1 认知重评	5.71 ± 1.08	--			
2 表达抑制	4.45 ± 1.30	0.24**	--		
3 整体情绪调节	5.08 ± 0.94	0.74**	0.83**	--	
4 工作满意度	3.43 ± 0.79	0.38**	0.12**	0.30**	--

注:*p<0.05;**p<0.01;***p<0.001,下同。

表2 配对样本T检验

	M	SD	t
认知重评-表达抑制	1.26	1.48	51.90***

(二)幼儿园青年教师情绪调节策略的潜在剖面分析结果

本研究以认知重评和表达抑制两个维度的10个题项为指标,抽取2-5个类别的拟和指数进行模型比较,各类别模型参数如表3所示。其中AIC、BIC、aBIC值越小,表示模型拟合越好。Entropy表示分类准确率,取值范围在0-1之间,越接近1表示分类越精确,Entropy=0.8表明分类的准确率超过了90%。LMR和BLRT两个指标的P值达到显著水平,则表明K个类别的模型显著优于K-1个类别的模型。

如表3所示,拟合指数AIC、BIC、aBIC值均随着类别数目的增加而逐渐减少,Entropy的值在五类时达到1,但LMR、BLRT在五类时并不显著。与二类、三类相比,四类时的AIC、BIC、aBIC值最小,Entropy指数最高且大于0.8。综合潜剖面分析各项指标,认为四分类为最优潜在剖面分析模型。差异检验结果显示,四种类型在情绪调节策略的两个维度上均存在显著差异(结果详见表4),表明潜在剖面分析结果较为可靠,四类情绪调节类型之间存在异质性。

表3 幼儿园青年教师情绪调节策略潜在剖面模型拟合指标

Model	AIC	BIC	aBIC	Entropy	LMR(p)	BLRT(p)	类别概率
2C	109463.44	109656.23	109557.73	0.971	0.000	0.000	0.354/0.646
3C	104069.18	104330.38	104196.93	0.958	0.000	0.000	0.201/0.485/0.314
4C	99503.95	99833.56	99665.15	0.971	0.0308	0.0318	0.170/0.350/0.180/0.300
5C	92782.54	93180.56	92977.20	1.000	0.4474	0.4518	0.008/0.176/0.159/0.330/0.327

表4 不同情绪调节策略类型的幼儿园青年教师在两个维度上的均值(标准差)差异比较

	认知重评	表达抑制	情绪调节总分
1类(n=629)	3.92±0.54	3.89±0.65	3.91±0.53
2类(n=1296)	5.93±0.22	4.48±1.25	5.35±0.52
3类(n=681)	4.99±0.24	4.41±0.91	4.76±0.40
4类(n=1105)	6.91±0.17	4.75±1.69	6.04±0.70
F	15698.134***	60.626***	2109.208***

以教师在认知重评和表达抑制两个维度的得分为依据,对三种教师情绪调节策略类型进行命名。第一类教师有629人(17.0%),该类教师认知重评(M=3.92)和表达抑制(M=3.89)得分在三种类型中最低,且平均得分均低于平均值,其情绪调节的强度较弱,因此命名为消极调节型。第二类教师占比最多,有1296人(35.0%),该类教师认知重评与表达抑制策略的使用均处于中高水平,因此命名为中度调节型。第三类教师有681人(18.4%),该类教师认知重评与表达抑制策略的使用频率稍高于平均值,因此命名为一般调节型。第四类教师有1105人(30.0%),该类教师认知重评(M=6.91)和表达抑制(M=4.75)得分均显著高于其他类型教师,且认知重评得分接近满分,说明该类教师能够灵活积极地采用两种策略进行情绪调节,因此命名为积极调节型(结果如图1所示)。

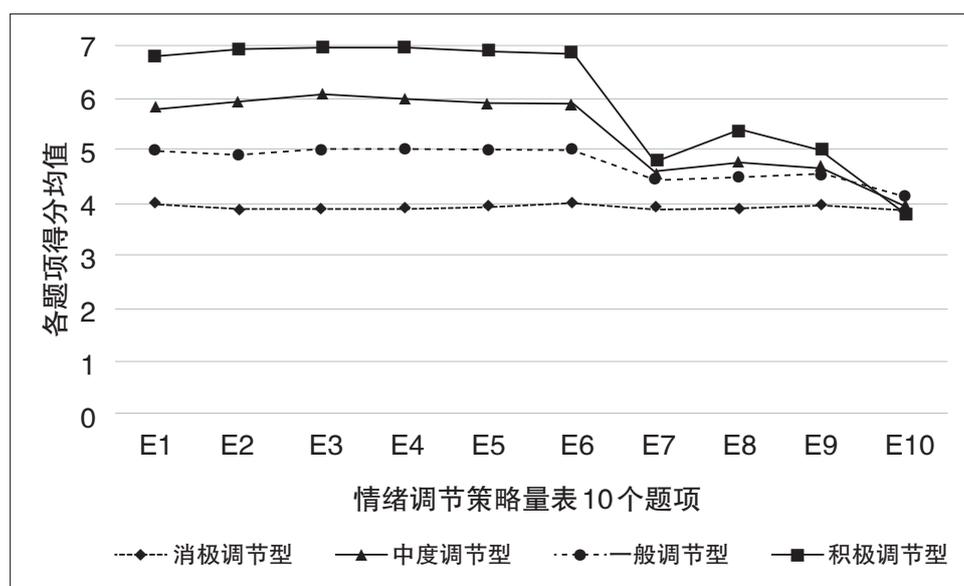


图1 幼儿园青年教师4种情绪调节策略潜在类别

(三)幼儿园青年教师情绪调节策略类型人群差异分析

以潜在剖面分析结果为因变量,年龄、教龄、学历、是否在编等为自变量进行多元Logistic回归分析。其中以消极调节型作为比较参照类别,分析得出Odd Ratio(OR)系数,反映青年教师的年龄、教龄、学历、是否在编等因素的影响。Logistic回归模型结果如表5(下页)所示。以消极调节型为参照组,将积极调节型、中度调节型和一般调节型与其进行比较,发生比OR结果显示,年龄与学历影响幼儿园青年教师情绪调节策略类型的分布。具体而言,学历越高越年轻的教师更可能归属于积极调节型,学历越低越年轻的教师更可能属于消极调节型,因此应对风险人群予以特别关注。

表5 不同影响因素对情绪调节策略类型的Logistic回归分析

变量	中度调节型			一般调节型			积极调节型		
	B	OR	CI	B	OR	CI	B	OR	CI
年龄	0.361	1.44***	1.22-1.69	0.124	1.13	.94-1.37	0.388	1.45***	1.24-1.75
学历	0.362	1.44***	1.21-1.71	0.356	1.43***	1.18-1.73	0.462	1.587***	1.33-1.90

(四)不同情绪调节策略类型在工作满意度上的差异比较

本文采用单因素方差分析探讨幼儿园青年教师情绪调节策略类型与工作满意度之间的关系(结果详见表6)。结果表明,幼儿园青年教师不同情绪调节策略类型对工作满意度的主效应显著 $F=503.57, p<0.001$ 。事后检验发现,不同情绪调节策略类型教师在工作满意度上均存在显著差异,积极调节型教师工作满意度显著高于其他三类,中度调节型次之,一般调节型教师工作满意度位居第三,消极调节型教师工作满意度最低。这表明,幼儿园青年教师情绪调节策略越积极,认知重评策略使用越高,越能够促进其工作满意度的提高。

表6 不同情绪调节策略类型的幼儿园教师工作满意度均值(标准差)差异比较

	消极调节型	中度调节型	一般调节型	积极调节型	F	事后检验
工作满意度	2.99 ± 0.58	3.43 ± 0.71	3.21 ± 0.64	3.81 ± 0.86	199.591***	4>2>3>1

四、结论与讨论

本研究基于个体中心视角,采用潜在剖面分析的方法探讨幼儿园青年教师情绪调节策略的潜在类别及影响因素,并在此基础上调查幼儿园青年教师情绪调节策略类型与工作满意度之间的关系,得出以下结论。

(一)幼儿园青年教师情绪调节策略存在四种类型

本研究表明,幼儿园青年教师情绪调节策略存在四种不同的潜在类型:消极调节型、中度调节型、一般调节型和积极调节型。消极调节型教师情绪调节最弱,认知重评和表达抑制策略的使用频率并无显著差异,且两者得分均低于平均值;积极调节型教师认知重评和表达抑制得分最高;中度调节型教师占比最高,其认知重评与表达抑制得分均处于中高水平;一般调节型教师表达抑制策略与认知重评策略的得分略高于平均值。从情绪调节策略的使用频率来看,幼儿园青年教师更倾向使用认知重评策略,除消极调节型教师外,其余三类教师认知重评策略的使用显著高于表达抑制。研究表明,习惯采用表达抑制策略的教师的压力、职业倦怠和消极情绪的水平更高^[46-47],在认知重评使用率不足的情况下,表达抑制所带来的消极影响可能会更大。本研究中,仍有17.0%的教师为消极调节型,其表达抑制策略使用频率较高,在教育过程中可能存在情绪调节失败的风险,影响师幼互动的质量^[48-49]。对此,应加强对幼儿园教师情绪调节能力的相关培训,根据不同类型教师情绪调节策略使用的特点给予针对性培训。幼儿园可以定期邀请心理专家来园培训,帮助教师分析和了解自己情绪调节策略的使用偏好,对于消极调节型教师,应引导其尝试从多种角度分析问题及原因,用积极的方式对产生消极情绪的事件进行重新解释,培养青年教师使用认知重评策略的习惯和技能。

(二)年龄与学历影响幼儿园青年教师情绪调节策略类型分布

本研究探讨了教师个人因素对其情绪调节策略类型的影响,结果表明,教师的年龄和学历对情绪调节策略类型的分布具有显著影响。第一,年轻教师更容易选择消极情绪调节策略,而

年长教师更易选择积极情绪调节策略。这可能因为青年教师中的年轻教师正处在学生角色到教师角色的转变过程中,常常习惯性地以学生的思维和视角思考教学和工作中的问题,因此可能在工作中会产生更多的消极情绪和不适应感。年长的教师随着年龄的增长,其日常解决问题的能力及应对能力也更高,因此能使用更适当的情绪调节策略^[50]。目前的研究证据表明,在广泛的年龄范围内随着年龄的增长,个体更容易获得情绪调节的策略,对其的使用也更加灵活,这可能因为情绪调节与个体智力的增长有关^[51-52]。第二,在学历方面,幼儿园青年教师的学历越高,其情绪调节策略越可能归属于积极调节型。这可能因为高学历教师专业知识扎实,理论水平较高,能从儿童心理和教学实践等多角度出发解释幼儿的“失范”行为,将情绪事件合理化^[53]。据此,应针对年轻教师和低学历教师群体予以特别的关注和支持,改善其情绪调节的策略。一方面,针对年轻教师角色适应不良的问题,幼儿园应加强入职培训,引导年轻教师进行角色认知、角色体验,帮助其尽快适应从“如何学”到“如何教”的角色转变,同时也可对其进行职场内人际交往和沟通模式的培训。另一方面,针对低学历青年教师,幼儿园应增强在职培训,丰富幼儿园教师的理论储备;同时开展以“儿童观察”为主题的教研活动,提高幼儿园青年教师观察儿童、分析儿童的能力,引导教师运用儿童心理发展的相关理论解释幼儿的“失范”行为,帮助教师真正地了解儿童,为教师使用认知重评策略调节情绪提供理论参考。

(三)不同情绪调节策略类型的教师工作满意度存在显著差异

本研究表明,幼儿园教师的工作满意度在不同情绪调节策略类型上差异显著。积极调节型教师的工作满意度显著高于其他三个类型,中度调节型次之,一般调节型和消极调节型教师的工作满意度有待提高。已有相关实证研究也证实了这一点,即认知重评策略的使用与更高的工作满意度、更低的职业倦怠和离职意向相关^[54-57]。本研究发现,高重评和高抑制的积极调节型教师工作满意度更高,这表明表达抑制这一策略的使用并不总是与消极的工作感受相关。相关研究报告也表明,习惯性地使用抑制调节策略可以帮助员工满足工作中中性的表现需求^[58],在工作中获得组织和社会利益^[59],并减少人际冲突^[60]。根据社会互动模型和资源保存理论,个体对他人表现出的愉快情绪会有良好的反应。当幼儿园教师在认知重评时表达和产生更多的愉快情绪,这些积极的情绪表现则会增进她们与领导、同事和幼儿的关系,个体的条件性资源(人际关系)增加,这反过来又提高了她们自己的工作满意度^[61-63]。同时,表达抑制与高水平的认知重评相结合,也会抵消表达抑制的消极影响,但对比积极调节型与中度调节型,消极调节型教师认知重评策略使用偏低,并不能抵消或改善个体长时间使用表达抑制所带来的消极感受,因此其工作满意度更低。因此,一方面,应向幼儿园教师普及多种情绪调节的策略,并帮助其了解不同情绪调节策略及其不同组合类型的效果和优缺点;另一方面,帮助教师了解自己情绪调节策略使用的偏好,引导教师根据不同情景及情绪调节的需要,广泛灵活地选择不同的策略。

[参 考 文 献]

- [1] 中华人民共和国教育部:《学前教育专任教师分专业技术职务、分年龄结构情况》, http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2021/quanguo/202301/t20230103_1037843.html
- [2] 苏 娜 单玉平:《幼儿园教师心理危机干预的实践研究》,载《教师教育研究》,2018年第5期。
- [3] 梁慧娟 冯晓霞:《北京市幼儿教师职业倦怠的状况及成因研究》,载《学前教育研究》,2004年第5期。
- [4] 李彦良:《教师行为失范的表现及其原因探析》,载《齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版)》,2013年第4期。
- [5] 郭建敏:《幼儿教师道德失范行为成因及对策研究》,载《豫章师范学院学报》,2020年第1期。
- [6][8][34] Gross, J., J., John, O., P.. Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, (2).

- [7] 温 瑶 甘怡群 等:《地震灾后医务工作者的情绪调节与工作倦怠、投入的关系》,载《北京市社会心理学会2009年学术年会论文摘要集》,2009年。
- [9][35] Kafetsios, K., Loumakou, M.. A Comparative Evaluation of the Effects of Trait Emotional Intelligence and Emotion Regulation on Affect at Work and Job Satisfaction, *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2007, (1).
- [10][49] Jeon, L., Hur, E., Buettner, C., K.. Child - care Chaos and Teachers' Responsiveness: The Indirect As Sociations Through Teachers' Emotion Regulation and Coping, *Journal of School Psychology*, 2016, (59).
- [11] 苏 龙:《情绪劳动、情绪调节与教练员职业倦怠的关系研究》,载《天津体育学院学报》,2012年第5期。
- [12][44] 夏 扉:《情绪调节策略对压力与幼儿教师职业倦怠关系的调节作用》,载《江西师范大学学报(哲学社会科学版)》,2020年第5期。
- [13] 刘 文 张靖宇 等:《焦虑、抑郁与消极认知情绪调节策略关系的元分析》,载《中国临床心理学杂志》,2018年第5期。
- [14] Ho, C., L., Au, W., T.. Teaching Satisfaction Scale: Measuring Job Satisfaction of Teachers, *Educational and Psychological Measurement*, 2006, (10).
- [15][25] 张 燕 刘云艳:《幼儿教师情绪调节方式及其对工作满意度的影响》,载《学前教育研究》,2008年第1期。
- [16][26][48][53] 侯莉莉:《幼儿行为“失范”情境中教师情绪调节策略的有效性研究——以X幼儿园为例》,载《教育观察》,2020年第8期。
- [17] 杨邦林 黄 瑾:《幼儿园教师工作一家庭冲突对工作投入的影响:情绪调节策略与职业压力的中介作用》,载《幼儿教育》,2021年第33期。
- [18][56] Lee, M., Pekrun, R., Taxer, J., L., et al.. Teachers' Emotions and Emotion Management: Integrating Emotion Regulation Theory With Emotional Labor Research, *Social Psychology of Education*, 2016, (19).
- [19] Chang, M., L., Taxer, J.. Teacher Emotion Regulation Strategies in Response to Classroom Misbehavior, *Teachers and Teaching*, 2021, (5).
- [20] 胡琳梅 张扩滕 龚少英 等:《情绪调节策略对教师工作投入的影响——课堂情绪和教师效能感的中介作用》,载《教师教育研究》,2016年第1期。
- [21] 许 慧 黄亚梅 李福华 等:《认知情绪调节对中学教师职业幸福感的影响:心理资本的中介作用》,载《教育理论与实践》,2020年第29期。
- [22] Dixon - Gordon, K., L., Aldao, A., De, Los, Reyes, A.. Repertoires of Emotion Regulation: A Person - centered Approach to Assessing Emotion Regulation Strategies and Links to Psychopathology, *Cognition and Emotion*, 2015, (7).
- [23] De, France, K., Hollenstein, T.. Assessing Emotion Regulation Repertoires: The Regulation of Emotion Systems Survey, *Personality and Individual Differences*, 2017, (119).
- [24] 龚 玲:《农村初中生情绪调节策略潜在类别及情绪和行为问题比较》,载《中国临床心理学杂志》,2019年第2期。
- [27] Scheibe, S., Carstensen, L., L.. Emotional Aging: Recent Findings and Future Trends, *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 2010, (2).
- [28] Blanchard - Fields, F.. Everyday Problem Solving and Emotion: an Adult Developmental Perspective, *Current Directions in Psychological Science*, 2007, (1).
- [29] Peng, Y., Tian, B., Jex, S., M., et al.. Employees' Age Moderates Relationships of Emotional Suppression with Health and Well - being, *Work, Aging and Retirement*, 2017, (1).
- [30] Scheibe, S., Spieler, I., Kuba, K.. An Older - age Advantage? Emotion Regulation and Emotional Experience After a Day of Work, *Work, Aging and Retirement*, 2016, (3).
- [31] Hobfoll, S., E.. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress, *American Psychologist*, 1989, (3).
- [32] Nauman, S., Malik, S., Z., Jalil, F.. How Workplace Bullying Jeopardizes Employees' Life Satisfaction: the Roles of Job Anxiety and Insomnia, *Frontiers in Psychology*, 2019, (10).
- [33][41] Liu, Y., Prati, L., M., Perrewé, P., L., et al.. Individual Differences in Emotion Regulation, Emotional Experiences at Work, and Work - related Outcomes: A Two - study Investigation, *Journal of Applied Social Psychology*, 2010, (6).
- [36] Fredrickson, B., L.. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden - and - build Theory of Positive Emotions, *American Psychologist*, 2001, (3).
- [37] Kafetsios, K., Nezlek, J., B., Vassilakou, T.. Relationships Between Leaders' and Subordinates' Emotion Regulation and Satisfaction and Affect at Work, *The Journal of Social Psychology*, 2012, (4).
- [38] Yin, H., Huang, S., Wang, W.. Work Environment Characteristics and Teacher Well - being: The Mediation of Emotion Regu-

- lation Strategies, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2016, (9).
- [39] Yahyagil, M., Y., İki S. Job Satisfaction, Emotion Regulation, Stress Relations and Aging, *Öneri Dergisi*, 2009, (31).
- [40] Salimzadeh, R., Hall, N., C., Saroyan, A. Stress, Emotion Regulation, and Well – being Among Canadian Faculty Members in Research – intensive Universities, *Social Sciences*, 2020, (12).
- [42] 中共中央 国务院:《中长期青年发展规划(2016—2025年)》, http://www.gov.cn/xinwen/2017-04/13/content_5185555.htm#1
- [43] Gross, J., J. Emotion Regulation: Conceptual and Empirical Foundations, *Handbook of Emotion Regulation*, 2014, (2).
- [45] Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., et al. Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 1997, (5).
- [46] Chang, M., L. Toward a Theoretical Model to Understand Teacher Emotions and Teacher Burnout in the Context of Student Misbehavior: Appraisal, Regulation and Coping, *Motivation and Emotion*, 2013, (37).
- [47] Jeon, L., Hur, E., Buettner, C., K. Child – care Chaos and Teachers’ Responsiveness: The Indirect Associations Through Teachers’ Emotion Regulation and Coping, *Journal of School Psychology*, 2016, (59).
- [50] Gross, J., J. Emotion Regulation: Past, Present, Future, *Cognition & Emotion*, 1999, (5).
- [51] Orgeta, V. Specificity of Age Differences in Emotion Regulation, *Aging and Mental Health*, 2009, (6).
- [52] Carstensen, L., L., Fung, H., H., Charles, S., T. Socioemotional Selectivity Theory and The Regulation of Emotion in The Second Half of Life, *Motivation and Emotion*, 2003, (27).
- [54] Salimzadeh, R., Hall, N., C., Saroyan, A. Stress, Emotion Regulation, and Well – being Among Canadian Faculty Members in Research – intensive Universities, *Social Sciences*, 2020, (12).
- [55] Jiang, J., Vauras, M., Volet, S., et al. Teachers’ Emotions and Emotion Regulation Strategies: Self – and Students’ Perceptions, *Teaching and Teacher Education*, 2016, (54).
- [57] Tsouloupas, C., N., Carson, R., L., Matthews, R., et al. Exploring the Association Between Teachers’ Perceived Student Misbehaviour and Emotional Exhaustion: The Importance of Teacher Efficacy Beliefs and Emotion Regulation, *Educational Psychology*, 2010, (2).
- [58] Trougakos, J., P., Jackson, C., L., Beal, D., J. Service Without a Smile: Comparing the Consequences of Neutral and Positive Display Rules, *Journal of Applied Psychology*, 2011, (2).
- [59] Liu, Y., Prati, L., M., Perrewé, P., L., et al. Individual Differences in Emotion Regulation, Emotional Experiences at Work, and Work – related Outcomes: A Two – study Investigation, *Journal of Applied Social Psychology*, 2010, (6).
- [60] Birditt, K., S., Fingerman, K., L., Almeida, D., M. Age Differences in Exposure and Reactions to Interpersonal Tensions: a Daily Diary Study, *Psychology and Aging*, 2005, (2).
- [61] Morris, M., W., Keltner, D. How Emotions Work: The Social Functions of Emotional Expression in Negotiations, *Research in Organizational Behavior*, 2000, (19).
- [62] Pugh, S., D. Service with a Smile: Emotional Contagion in the Service Encounter, *Academy of Management Journal*, 2001, (5).
- [63] Côté, S., Morgan, L., M. A Longitudinal Analysis of the Association Between Emotion Regulation, Job Satisfaction, and Intentions to Quit, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2002, (8).

(责任编辑:刘彦)