

特质正念对幼儿教师人际冲突的影响: 嫉妒和情绪耗竭的中介作用

文 / 颜京凤¹ 宋占美^{1*} 叶嘉阳² 乔丹²

(教育学院, 温州大学, 温州)

摘要: 目的: 考察特质正念、人际冲突、嫉妒与幼儿教师情绪耗竭的关系及内在作用机制。方法: 采用正念问卷、嫉妒问卷、情绪耗竭及人际冲突问卷对 75 名幼儿教师进行调查。结果: 1. 特质正念对人际冲突的直接影响不显著。2. 特质正念与情绪衰竭、人际冲突呈显著正相关; 3. 特质正念主要通过一种间接效应对幼儿教师人际冲突产生影响, 即情绪衰竭的单独中介作用。结论: 特质正念可以通过情绪衰竭的独立中介作用预测幼儿教师的人际冲突。但是特质正念无法通过嫉妒的独立中介作用以及嫉妒、情绪衰竭的链式中介作用来预测教师人际冲突。

关键词: 特质正念; 人际冲突; 情绪耗竭; 嫉妒; 幼儿教师

一、前言

人际冲突是日常生活中最有害的压力来源之一 (Bolger, DeLongis, Kessler, & Schilling, 1989)。人际冲突也是工作中常见的经历 (Sliter, Pui, Sliter, & Jex, 2011)。例如, 在组织中, 冲突导致包括士气低落、员工流动率高以及工作时间的损失。而冲突的个人代价通常包括压力、关系破坏、睡眠不足和动机不足 (Isenhardt & Spangle, 2000)。人际冲突是一个值得广泛研究的话题 (William G. Graziano, Laurie A. Jensen-Campbell & Elizabeth C. Hair, 1996)。

然而, 作为异质性的既相互依存又对立的两极, 师生关系同时也是学校教育活动中一对最基本的矛盾 (陈振中, 2000)。而师生冲突是师生互动的一种形态 (胡桂钹, 罗琴 & 王绪朗 2006), 也是一种“可能的状态” (白明亮, 2001)。面对矛盾时,

作者简介: *通讯作者、第一作者: 宋占美, 国际教育学院院长, 温州大学, 温州, 中国。TEL: +8618367785617; E-mail: songzhanmei@126.com; 第一作者: 颜京凤, 教育学院, 温州大学, 温州, 中国。Email: 1205098022@qq.com; OCRID: 0000-0002-2174-141X。第二作者: 叶嘉阳, 教育学院, 温州大学, 温州, 中国。Email: 21460411013@stu.wzu.edu.cn; OCRID: 0000-0003-0987-2094。乔丹, 教育学院, 温州大学, 温州, 中国。Email: 1293237556@qq.com; OCRID: 0000-0001-7119-8235。

师生双方若没有采取协商对话等合理和合法的沟通手段,则会导致师生矛盾激化,师生关系恶化,最终矛盾就会演变成冲突,从而扰乱了正常的教学秩序,伤害师生的身心,影响学校教育功能的实现(丁静,2004)。师生关系是一种自然的人际关系,这种人际关系保持着相对稳定又相对脆弱的平衡态。一方面,双方有着施教与受教的互相依赖关系;另一方面,又先天地隐含了一种希望与欲求的冲突倾向。这种倾向就是教师希望把学生当做一种材料加以塑造,按照自己的想法要求学生,而学生则欲求以自我探求的方式独立求知。这一冲突倾向最终是否变成真实的冲突,取决于教师自身的个性特征及对待学生的态度。因此,教师在师生冲突过程中起着一定的重要作用。

此外,影响人际冲突的因素有很多。例如,有研究表明,人际冲突与工作结果(工作压力、离职意愿、个人和组织工作偏差)有着强烈而直接的关系(Mahdian, M.J.&Yari, M., 2014)。睡眠不足可能会阻碍关系伙伴之间的理解,从而为冲突创造更多的机会(Gordon, A.M.&Chen, S., 2014)。但这些人研究没有从元认知的领域进行。然而事实上,正念一直与人际关系发展相关。因为当人们缺乏改变处境的外部资源时,冲突似乎是不可能避免的。由于不知道如何应对,人们往往根据过去证明成功的策略进行反应。然而,这些策略在处理不可能的情况时是无效的,因为它们没有考虑到当前情况的独特方面。相比之下,这里使用的正念包括不断创造新的类别、开放新信息和不同观点,以及增加有助于改变环境的控制。因此发展正念有助于参与者处理强烈的情绪,做出困难的决定,并解决人际冲突(SaraL. Horton-Deutsch&Janel1M.Horton, 2003)。正念的人应该更有能力建立和维持令人满意的关系(Germer, Siegel, &Fulton, 2005)。因此,本研究有一定的理论和实践意义。

二、文献综述

(一) 特质正念和人际冲突

特质正念可以界定为一种人格特质,指在日

常生活中个体注意之间可能存在差异的一种倾向(Brown&Ryan, 2003),强调个体对当下体验保持觉知和专注的能力。有研究表明,正念的发展始于参与者开始意识到他们自己以及他们在冲突中的角色。通过发展正念帮助参与者处理强烈的感觉,做出艰难的决定,解决人际冲突。扎根理论方法用于研究棘手的冲突所涉及的过程,并确定应对的方式,以促进增长和/或解决。结果表明,发展正念而非无意识是基本的社会过程,它贯穿于解决棘手冲突的三个阶段。阶段包括:增强意识、自我实现和恢复平衡(SaraL.Horton-Deutsch&Janel1M.Horton, 2003)。此外,Boorstein (1996)认为,正念促进了观察思想和情感的能力,以免对它们冲动和破坏性的反应。已有研究表明,正念可以促进支持健康关系运作的互动方式(BarnesS., BrownK.W., KrusemarkE, et al., 2007)。

假设1:特质正念对教师人际冲突可能有负向的预测作用。

(二) 特质正念、嫉妒与人际冲突

妒忌是个体因意识到别人拥有自己试图拥有但却缺少的东西时体验到的一种令人不快的情绪(Parrott&Smith, 1993)。具体来说,当个体缺乏他人的优越品质、成就或财产,嫉妒就产生了(Parrott&Smith, 1993)。在以往研究中将妒忌划分成三种,即特质妒忌、特定事件情景妒忌和一般情景妒忌(Duffyetal, 2012)。特质妒忌是和个人特质有关的稳定的性格倾向,强调妒忌因不同个体特质而异,比如有的个体更倾向于或容易妒忌别人;特定事件情景妒忌则是在某一特定事件中和某一比较对象进行比较而产生的妒忌,涉及某一特定的事件或比较对象。一般情景性妒忌是指在诸如工作场所或团队等情景中产生的普遍性或一般性的妒忌,涉及多个参照个体和比较对象(Duffyetal, 2012)。

依据Shapiro等人(2006)正念再感知理论,正念再感知涉及到视角的根本转变,因而个体不再受意识内容的控制,而是以更加灵活的方式应对,从而抑制消极体验。正念之所以会抑制一般嫉妒,是由于正念再感知提高了个体的即时

和延时心理弹性水平进而抑制一般嫉妒（董霞，2020）。心理学文献显示：当这种减少嫉妒的行为失败且嫉妒的感觉持续时，嫉妒可能导致各种有害的结果，包括幸灾乐祸、侵犯、甚至是犯罪。事实上，嫉妒通常被认为是引发人际伤害行为的导火索，特别是指“减少或者甚至是消除被嫉妒对象的优势的行为”（金智慧，2013）。

假设 2：嫉妒在特质正念和教师人际冲突之间起负向的中介作用。

（三）特质正念、情绪耗竭与人际冲突

正念对组织具有 3 种主要意义：促进员工适应性，缓解工作压力与消极情绪和构建良好工作氛围（郭慧慧 & 于萍，2017）。情绪耗竭是一种特殊的身心耗竭状态。情绪耗竭伴随着高离职率、员工绩效差和组织效率低的问题。工作情绪衰竭是工作倦怠最重要的成分（Taris, LeBlanc, Schaufeli & Schreurs, 2007）。它不仅会对员工的身心健康产生负向影响（Huang, Du, Chen, Yang & Huang, 2011），同时还会员工的工作表现产生消极影响（Karatepe, 2013）。

国外研究证明正念与情绪耗竭水平显著负相关（Hülshager, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013）。一些研究结果表明，正念训练可以增加积极情绪（Geschwind, Peeters, Drukker, van Os, & Wichers, 2011; Schutte & Malouff, 2011），并减少消极影响，如焦虑、痛苦、抑郁、压力和情绪障碍（Brown & Ryan, 2003; Hill & Updegraff, 2012）。

之前的几项研究表明，缺乏与同事的沟通、得不到上司的认可，都与医护人员的倦怠和心理压力有关。家庭护理人员与其主管和同事之间的人际关系可能是导致倦怠的另一个重要因素（Fujiwara K. et al., 2003）。

假设 3：情绪耗竭在特质正念和教师人际冲突之间起中介作用。

（四）嫉妒和情绪耗竭的链式中介作用

虽然嫉妒心理和情绪耗竭在国内都有一定的研究，但这两者的关系在国内少之又少。并且，国外关于此类的研究也是少数。已有研究揭示了嫉妒情绪的社会影响及其在组织层面上的认知和

行为后果，即增加了消极情绪，如对合作的怨恨水平（Zerbe W. J. et al., 2010）。

通过文献综述可以发现，国内有关正念的文献多存在于医学领域。并且对于幼儿教师人际冲突的研究，国内还是相对较少，相比而言，国外对这方面的研究较多。但是从元认知的角度去研究对幼儿教师的影响，不管是国内还是国外，都是少之又少。因此，本研究通过研究嫉妒和情绪耗竭对特质正念和幼儿教师人际冲突的链式中介作用，有一定的意义。

假设 4：嫉妒和情绪耗竭在特质正念和教师人际冲突之间起链式中介作用。

（五）概念界定

本研究中，特质正念界定为一种人格特质，指在日常生活中个体意识到彼此之间可能存在差异的一种倾向（Brown & Ryan, 2003）。嫉妒是指一般情景性嫉妒，即在诸如工作场所或团队等情景中产生的普遍性或一般性的妒忌，涉及多个参照个体和比较对象（Duffy et al., 2012）。情绪耗竭则是指一种特殊的身心耗竭状态，是工作倦怠最重要的成分。人际冲突是由于工作群体或个人，试图满足自身需要而使另一工作群体或个人受到挫折的社会心理现象。冲突指的是由于双方的观点、需要、欲望、利益或要求不兼容而引起的一种争斗（俞文钊，1993）。

三、方法

（一）被试

本研究采用方便抽样法，随机选取温州瓯海区、鹿城区、龙湾区的 3 所幼儿园里的幼儿教师为调查对象，回收有效问卷 75 份。样本均为女性。其中瓯海区 25 名（33.3%）、鹿城区 26 名（34.7%）、龙湾区 24 名（32%）。

（二）研究工具

1. 人际冲突量表（Interpersonal Conflict at Work Scale）

人际冲突量表（Interpersonal Conflict at Work Scale, ICAWS）是由 Spector 和 Jex（1998）设计的。它包含 4 条项目，用于测量人们在工作

环境中经历分歧和粗鲁对待的频繁程度。Frone (2000) 针对与上级之间的冲突和与同事之间的冲突进行了问卷调查, 得到的一致性系数分别为 .86 和 .85。为了检测工作环境压力对人的影响, 刘聪等研究者 (Liu, Spector, & Shi, 2007) 在他们的研究调查中将人际冲突量表在中国和美国分别施测, 共收回 286 份中国问卷美国问卷和 300 份美国问卷。问卷包括与同事的冲突和与上级的冲突共 8 条项目。对两个国家问卷的答案进行一致性分析, 中国问卷和美国问卷的内部一致性系数分别为 .87 和 .95, 说明它们都有很高的一致性。

2. 妒忌量表 (EnvyScale)

此妒忌量表是一般情境性妒忌量表。妒忌量表最初由 Vecchio 开发, 并被 Duffy 等 (2012) 和 Vecchio (2005) 的研究支持。妒忌量表英文版的信效度已被 Duffy 等 (2012) 和 Vecchio (2005) 的研究支持。其中, 在 Duffy 等 (2012) 的研究中妒忌内部一致性系数为 0.71 (研究 1) 和 0.83 (研究 2), 在 Vecchio (2005) 的研究中妒忌内部一致性系数为 0.71。

妒忌量表的中文翻译和整理由刘得格和李文东 (2017) 完成。他们针对广州三家制造业员工进行调查, 回收有效问卷 379 份, 其中, 女性占 42.22%, 已婚占 66%, 平均年龄为 34.30 岁, 被调查员工在目前企业平均工作时间为 9.4 年, 中专及以下学历占 35.36%, 大专学历占 27.7%, 本科占 35.62%, 硕士及以上学历占 1.3%, 普通员工占 85%, 管理者占 14.78%, 其他职位占 0.22%。经检验, 妒忌量表信效度较好, 内部一致性系数为 0.89。

3. 情绪耗竭量表 (Emotional Exhausti-

onScale)

情绪耗竭量表由 Watkins, M.B. 等人于 2014 年编制的。量表共三个项目。情绪耗竭量表的内部一致性系数为 0.92, 有良好的信度。

4. 正念量表 (MindfulnessScale)

Langer 和 Pirson (2012) 等人开发的正念量表, 包括新颖性寻求 (Novelty Seeking)、新颖性产生 (Novelty Producing)、投入 (Engagement) 三个维度, 其研究表明正念对员工生理、心理、工作满意度、创造性和决策等都有积极影响。Langer 和 Pirson (2012) 等学者测试的该量表的可靠性从 0.82 到 0.9 不等。Yang 和 Zheng (2019) 调查了正念和创新行为的关系, 有 272 名组织成员参与调查并填写量表, 信度和效度值分别为 0.851 和 0.878, 说明该量表有较好的信度和效度。

(三) 数据处理

采用 SPSS22.0 软件对数据进行分析。

四、结果与分析

(一) 共同方法偏差检验

采用 Harman 单因子检验共同方法偏差, 将特质正念、嫉妒、情绪衰竭、人际冲突四个变量的所有项目做探索性因子分析。结果表明特征值大于 1 的因子有 8 个, 第一个因子所解释的变异量为 22.46%, 小于 40% 的临界标准, 说明本研究不存在共同方法偏差问题。

(二) 链式中介模型分析

使用 Hayes (2013) 提供的 SPSS 插件 PROCESS 的模型 6, 以特质正念为自变量, 以人际冲突为因

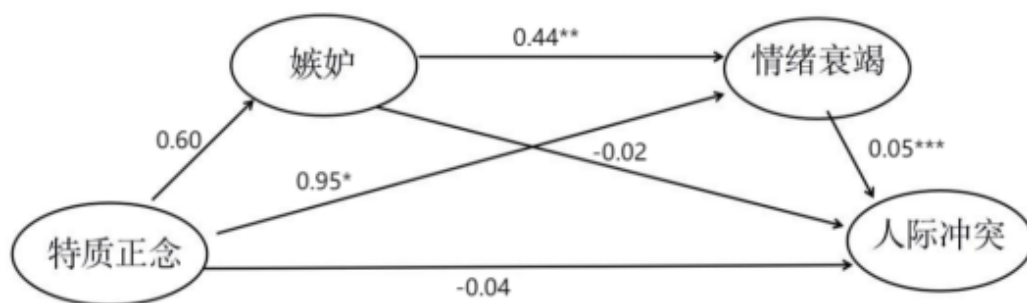


图 1 特质正念影响人际冲突的链式中介模型 (N=75)

变量,以嫉妒和情绪衰竭为中介变量,以性别、地区等为控制变量,路径系数结果如图1所示。在95%的置信区间,特质正念对人际冲突的直接影响不显著,假设1(特质正念对教师人际冲突可能有负向的预测作用)不成立。假设2(嫉妒在特质正念和教师人际冲突之间起负向的中介作用)不成立。纳入中介变量后,特质正念能正向预测情绪衰竭($\beta=0.95$, $p<0.05$),且能显著正向预测人际冲突($\beta=0.05$, $p<0.001$),假设3(情绪耗竭在特质正念和教师人际冲突之间起中介作用)成立。但由于特质正念对嫉妒的影响不显著,因此特质正念无法通过嫉妒以及嫉妒和情绪耗竭的链式中介来预测教师人际冲突,假设4(嫉妒和情绪耗竭在特质正念和教师人际冲突之间起链式中介作用)不成立。综上所述,特质正念可以通过情绪衰竭的独立中介作用预测幼儿教师的人际冲突。但是特质正念无法通过嫉妒的独立中介作用以及嫉妒、情绪衰竭的链式中介作用来预测教师人际冲突。

五、讨论

本研究结果表明特质正念无法通过嫉妒的独立中介作用以及嫉妒、情绪衰竭的链式中介作用来预测教师人际冲突。但特质正念可以通过情绪衰竭的独立中介作用预测幼儿教师的人际冲突。值得注意的是, β 只有0.05,明只有非常微弱(近乎0)的中介作用。情绪衰竭的中介作用表明,特质正念高的教师可以正向预测教师群体的情绪衰竭,这与Zerbe W.J.等人的研究结果相一致。正念是为了更清楚地意识到自己的心理过程,更仔细、灵活地识别偏见并进行判断,并依据原则以及同情心行事(Sara L.Horton-Deutsch & Jane L.M. Horton, 2003)。Langer (1997)将特质正念描述为一种“可能”的状态,接受不确定性而不是回避它。因此教师如果特质正念水平较高,就更会意识到自己和他人的差距,从而对自己对工作存在更加消极情感和消极心理状态,工作动力也就越低,在工作中并不会积极完成工作,将会导致其产生更多的人际冲突。综上所述,我们可以

通过特质正念改变教师情绪衰竭,从而减少教师人际冲突。

六、建议

因此,根据本研究结果,为了更好地缓解幼儿教师的人际冲突,提出以下建议。

(一) 树立理性自我认知,促进情绪智力发展

幼儿教师想要在工作中建立健康舒适的人际关系,重要的是要有一个理性的自我认知,可以将正念训练的方法应用到生活工作中,关注自己的情绪、想法和感受。尤其在面对人际关系冲突时,要掌控自己的情绪,以一个清晰的思路和视野面对冲突、解决问题。幼儿教师可以尝试参与团体咨询活动,或者在工作中和生活中融入正念的理念与价值,通过正念训练等方式来提升自身的正念特质水平,促进情绪智力的发展,提升情绪运用与控制的能力。

(二) 营造良好环境氛围,给予教师尊重和爱

幼儿园应肩负起营造组织信任氛围的重任,为幼儿教师提供平等和谐、互帮互助的积极环境氛围;也应加强对新入园教师的职后培训,以提高其情绪管理水平,减少人际冲突,以缓解或减轻由人际交往压力带来的情绪耗竭;此外幼儿园管理者应积极关注幼儿教师的需要及情绪状态,关注由嫉妒等心理引起的人际交往冲突;再者,适当的保护和满足幼儿教师的合理性需求,给予她们更多的支持和鼓励,让其感知到尊重与爱护。

(三) 开展正念训练课程,培养健康人际关系

健康的人际关系是个体积极工作中的重要影响因素之一。正念训练对个体人际交往与幸福感受有积极影响,而特质正念不同于其他特质变量,特质正念具有可塑性,可以通过正念训练等手段得到有效干预和提升,因此,高校心理健康中心可以适时开展正念训练课程,促进学生的自我认知发展,进而促使其不论在校园还是在未来工作岗位中都能够建立良好的人际关系。

七、研究意义

（一）理论意义

本研究对从特质正念和嫉妒和情绪耗竭的链式中介作用来缓解人际冲突提供了理论依据，对拓展社会幼儿教师人际关系理论也有一定的积极贡献。

（二）现实意义

通过研究嫉妒和情绪耗竭对特质正念和幼儿教师人际冲突的链式中介作用，发现特质正念可以通过情绪衰竭的独立中介作用预测幼儿教师的的人际冲突，因此可以有针对性地进行适当干预，从而帮助缓解幼儿教师所面对的人际冲突。

限性，本研究只选取了温州市三所幼儿园的教师进行分析，且样本数量较少。未来的研究可以增加样本量。第二，在研究内容方面，情绪衰竭对于特质正念和人际关系只起非常微小的中介作用。第三，考虑到嫉妒、情绪衰竭等研究变量随时间变化的动态性，未来的研究可以从纵向跟踪的角度考虑。因此有关该研究的模型和结论有待进一步丰富和发展。此外，本研究仅考虑特质正念与教师人际冲突之间的中介因素。因此，未来的研究应该考虑是否有其他因素介导这一机制，并将这些因素纳入研究框架。

八、不足和展望

首先，在研究样本方面，由于研究对象的局

九、公开声明

作者没有任何潜在的利益冲突需要公开。

参考文献

- [1] Barnes, S., Brown, K. W., Krusemark, E., Campbell, W. K., & Rogge, R. D. (2007). The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress. Blackwell Publishing Ltd(4). <https://dx.doi.org/10.1111/J.1752-0606.2007.00033.X>
- [2] Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., Schilling, E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 808–818. <https://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.808>
- [3] Boorstein, S. (1996). *Transpersonal psychotherapy*. Albany, NY: State University of New York Press.
- [4] Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- [5] Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. A. (2012). A Social Context Model of Envy and Social Undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643–666. <https://dx.doi.org/10.5465/amj.2009.0804>
- [6] Follette, V., Palm, K. M., Pearson, A. N. (2006). Mindfulness and trauma: implications for treatment. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, (24): 45–61. <https://dx.doi.org/10.1007/s10942-006-0025-2>
- [7] Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246–255. <https://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.246>
- [8] Fujiwara K, Tsukishima E, Tsutsumi A., et al. (2003). Interpersonal conflict, social support, and burnout among home care workers in Japan. *Journal of Occupational Health*, 45(5), 313–320. <https://dx.doi.org/10.1539/joh.45.313>
- [9] Germer, C. K., Siegel, R., & Fulton, P. (Eds.). (2005). *Mindfulness and psychotherapy*. New York: Guilford Press.
- [10] Geschwind, N., Peeters, F., Drukker, M., van Os, J., & Wichers, M. (2011). Mindfulness training increases momentary positive emotions and reward experience in adults vulnerable to depression: A randomized controlled trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 79(5), 618–628. <https://dx.doi.org/10.1037/a0024595>
- [11] Gordon, A. M., & Chen, S. (2014). The role of sleep in interpersonal conflict: do sleepless nights mean worse fights? *Social Psychological & Personality Science*, 5(2), 168–175. <https://dx.doi.org/10.1177/1948550613488952>
- [12] Hill, C. L., & Updegraff, J. A. (2012). Mindfulness and its relationship to emotional regulation. *Emotion*, 12(1), 81–90. <https://dx.doi.org/10.1037/a0026355>
- [13] Huang, Y. H., Du, P. L., Chen, C. H., Yang, C. A., & Huang, I. C. (2011). Mediating effects of emotional

- exhaustion on the relationship between job demand-control model and mental health. *Stress and Health*, 27(2). <https://dx.doi.org/10.1002/smi.1340>
- [14] Hülshager, Ute R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325. <https://dx.doi.org/10.1037/a0031313>
- [15] Isenhardt, M. A., & Spangle, M. (2000). *Collaborative Approaches to Resolving Conflict*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [16] Langer, E. (1997). *The Power of Mindful Learning*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- [17] Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2007). Cross - national job stress: a quantitative and qualitative study. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 209-239.
- [18] Karatepe, & Osman, M.. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: the mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634. <https://dx.doi.org/10.1108/09596111311322952>
- [19] Mahdian, M. J., Yari, M. (2014). The relationship between interpersonal conflict and job outcomes: exposition of the mediating role of perception of organizational politics. *Application·Environment·Biology*.
- [20] Nikaya, S. *Buddha Speaks*. (2000). In A. Bancroft (Eds.), Boston, MA: Shambhala Publications.
- [21] Parrott, W. G., & Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6): 906-920. <https://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.906>
- [22] Pirson, Michael and Langer, Ellen J. and Bodner, Todd E. and Zilcha, Sigal. (2012). *The Development and Validation of the Langer Mindfulness Scale- Enabling a Socio-Cognitive Perspective of Mindfulness in Organizational Contexts*. Fordham University Schools of Business Research Paper.
- [23] Sara L. Horton-Deutsch & Janell M. Horton. (2003). Mindfulness: Overcoming Intractable Conflict. *Archives of Psychiatric Nursing*, 17(4): 186-193. [https://dx.doi.org/10.1016/S0883-9417\(03\)00089-X](https://dx.doi.org/10.1016/S0883-9417(03)00089-X)
- [24] Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1116-1119. <https://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.037>
- [25] Sliter, M. T., Pui, S. Y., Sliter, K. A., & Jex, S. M. (2011). The differential effects of interpersonal conflict from customers and coworkers: Trait anger as a moderator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 424-440. <https://dx.doi.org/10.1037/a0023874>
- [26] Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46-64. <https://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.46>
- [27] Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367. <https://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- [28] Taris, T. W., Schreurs, P., & Schaufeli, W. B.. (1999). Construct validity of the maslach burnout inventory-general survey: a two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work and Stress*, 13(3). <https://dx.doi.org/10.1080/026783799296039>
- [29] Vecchio, R. (2005). Explorations in Employee Envy: Feeling Envious and Feeling Envied. *Cognition & Emotion*, 19(1), 69-81. <https://dx.doi.org/10.1080/02699930441000148>
- [30] Watkins, M. B., Ren, R., Umphress, E. E., Boswell, W. R., Triana, M. D. C., & Zardkoohi, A. (2014). Compassion organizing: employees' satisfaction with corporate philanthropic disaster response and reduced job strain. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 88(2), 436-458. <https://dx.doi.org/10.1111/joop.12088>
- [31] William G. Graziano, Lauri A. Jensen-Campbell, Elizabeth C. Hair. (1996). Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to It: The Case for Agreeableness. *Texas A&M University*, 70(4), 820-835. <https://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.820>
- [32] Yang & Zheng. (2019). Effect of Mindfulness on Innovative Behavior: Mediating Effect of Self-Efficacy and Moderating Effect of Affective Organizational Commitment. *한국경영교육연구*, 34(5), 55-85. <https://dx.doi.org/10.23839/kabe.2019.34.5.55>
- [33] Zerbe W. J., H'rtel C , M.AN. (2010). Corporate envy and emotional dynamics in the internal selection process of corporate

- venting initiatives. *Emotions and Organizational Dynamism*, (6): 1-32. [https://dx.doi.org/10.1108/S1746-9791\(2010\)0000006005](https://dx.doi.org/10.1108/S1746-9791(2010)0000006005)
- [34] 白明亮. (2001). 批评与反思: 师生冲突的社会学分析. *南京师大学报 (社会科学版)* (03), 85-89. <https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1001-4608-B.2001.03.013>
- [35] 陈振中. (2000). 重新审视师生冲突——一种社会学分析. *教育评论* (02), 40-42. CNKI:SUN:JYPL.0.2000-02-012
- [36] 董霞. (2020). 正念与嫉妒的关系及其作用机制. (Doctoral dissertation, 湖南师范大学).
- [37] 丁静. (2004). 关于师生冲突中教师行为的案例研究. *教育研究*, 25(5), 4. CNKI:SUN:JYYJ.0.2004-05-021
- [38] 郭慧慧, 于萍. (2017). 职场正念对公立医院护理人员情绪耗竭的影响研究. *中国医院管理*, 37(12): 75-77. CNKI:SUN:YYGL.0.2017-12-036
- [39] 胡桂铤, 罗琴 & 王绪朗. (2006). 关于师生互动状况的研究综述. *上海教育科研* (10), 11-14. <https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1007-2020.2006.10.004>
- [40] 刘得格, 李文东, & 陈文晶. (2017). 恶意妒忌和善意妒忌的影响因素与作用机制. *心理科学进展*, 25(2), 16. <https://dx.doi.org/10.3724/SP.J.1042.2017.00342>
- [41] 金智慧. (2013). 工作场所中嫉妒与人际破坏行为关系解析. *企业经济*, 2013, 32(05): 60-63. CNKI:SUN:QUIT.0.2013-05-016
- [42] 俞文钊. (1993). *领导心理学导论*. 北京: 人民教育出版社.
- [43] 张娇, 程秀兰. (2020). 幼儿教师正念特质与情绪智力的关系研究. *早期教育 (教育科研)*, (03): 28-33.

The Effect of Trait Mindfulness on Interpersonal Conflict in Preschool Teachers: the mediating role of envy and emotional exhaustion

Jingfeng Yan¹ Zhanmei Song^{1*} Jiayang Ye² Dan Qiao²

(College of Education, Wenzhou University, Wenzhou)

Abstract: 75 preschool teachers were studied using the interpersonal conflict work scale, envy scale, emotional exhaustion scale, and mindfulness scale to investigate the relationship and internal mechanism between trait mindfulness, interpersonal conflict, envy, and emotional exhaustion. The findings revealed that the direct effect of trait mindfulness on interpersonal conflict was not statistically significant. However, trait mindfulness was associated with emotional exhaustion and interpersonal conflict. And trait mindfulness influenced the interpersonal conflict of preschool teachers primarily through the independent mediating effect of emotional exhaustion. As a result, trait mindfulness could predict preschool teachers' interpersonal conflict via the independent mediating effect of emotional exhaustion. However, trait mindfulness did not predict preschool teachers' interpersonal conflict via the independent mediating effect of envy or the chain mediating effect of envy and emotional exhaustion.

Key words: trait mindfulness; interpersonal conflict; envy; emotional exhaustion; preschool teachers.