

第4轮修改意见及回复

1. 正文中文献的引用,有些英文在前,有些英文在后,建议统一为中文文献在前,英文文献在后。同时,文后的参考文献格式错误,例如第一条,学位论文类参考文献应该是题目斜体;页码间的连接符号错误。建议校正。

答:按照专家要求,将参考文献格式在文章中,和参考文献中进行了修正。修改部分用红色字体标出了。

2. 问题提出与讨论中有些句子过长,例如1.1中的“个体-环境匹配理论(Person-Environment fit theory)指出,个体特质与外界环境要求不匹配是导致个体心理问题的重要原因(Jansen et al., 2006),而且,工作情景-人职匹配理论也指出,个人特质必须满足当前工作要求,否则容易引发职业倦怠等不良后果(Maslach & Leiter, 1997),也就是说,幼儿教师面临着促进幼儿全面发展的重要工作任务,复杂的工作环境和情景在能力、态度、价值观等方面对幼儿教师提出了较高要求,容易引发职业倦怠(Pithers & Soden, 1999)”。请进行合理的断句。

答:感谢专家的建议,对全文进行了通读,修正了语言问题,把有些句子进行了断句重写、语言表达修缮等,让语言表达更加精准、流畅。修改部分用红色字体标红了。

3. 在进行数据分析时,为什么先采用model 59,而不是按照该研究的假设模型直接选择model 8? 建议采取理论驱动的方式进行分析。

答:感谢专家的建议。从理论驱动的角度来判断,心理弹性的调节机制是补偿、阻断、抗击外界不利因素而缓解外界压力性因素、负向因素等对个体心理状态的影响作用。幼儿教师个人-组织匹配体现了幼儿园的工作环境对幼儿教师自身素质的要求,是外部因素的具体体现,从揭示心理弹性调节机制的内在力量理论和补偿模型方面,可以看出心理弹性最主要的是调节外界环境变量对个体心理与行为预测的路径,也就是说心理弹性更倾向于调节个人-组织匹配对职业适应和职业倦怠的预测路径,而职业适应是幼儿教师面临幼儿园工作环境时在心理上产生的结果变量,不属于外部因素,所以职业适应作预测变量对职业倦怠的影响路径(中介路径后半段)受到心理弹性的调节可能不明显。为了更能从理论驱动的角度体现心理弹性存在的调节路径,本研究在问题提出部分的1.3部分对心理弹性的内在力量理论和补偿模型进行了重点论述,最终推导出研究假设H3,同时,在数据分析部分特意指出采取model 8进行分析的缘由(基于心理弹性的内在力量理论、补偿模型以及本研究假设),修改部分请见1.3部分和3.3部分的红色标注部分。

4. 英文题目与摘要存在一些格式错误,建议校正。

答:感谢专家建议,按照专家要求,把英文摘要请教了英语专业的高校教师进行了校对,修改了翻译不地道或不准确之处,修改部分用红色字体标出了。

5. 问题提出还是没有解决之前提出的问题,就是只说了变量间关系的合理性,应该说明选取这个变量而不是其他变量的原因。

答:跟据专家建议,对研究变量,尤其是中介变量的选用,给出了相应的理由,重点说明该变量在幼儿教师职业倦怠形成以及职业发展的重要因素,属于核心变量,也符合当前我

国幼儿教师职业发展特征。修改后的部分，在问题提出部分添加了相应内容，用红色字体标出。

第3轮修改意见及回复

1、问题提出部分还是太薄弱，有些逻辑问题还是没有阐述清楚，例如：为什么本研究引入职业适应这一中介变量，而不是其他变量，如引言中也有提及的“情绪体验”等。

答：感谢专家老师的指导和建议，笔者针对问题提出部分的问题提出的依据和逻辑进行修改。尤其是职业适应的中介变量的提出部分，添加了一些新的文献，并修改了相应的语言表达，使语句之间的衔接更加有连贯性和层次感，读起来使人感觉有理有据。对其中进行了大部分的修改，争取做到问题假设提出更加有逻辑性，研究变量关系的梳理更加聚焦，避免带入其他与假设无关的心理变量，显得涣散。修改后的结果用绿色字体修改了，职业适应中介作用假设提出部分修改最多，请老师查收正文部分，谢谢。

2、全文让人感觉写作态度不严谨，文中多处出现语言错误，影响对文章内容的理解，建议作者仔细通读并检查修改整体文章内缺字、多字、错别字、病句等问题。例如(包括但不限于)：摘要中，“为探讨个人—组织匹配与幼儿教师职业倦怠的关系。”这句话单独成句，意思不完整；文章1.1存在缺字现象：“幼儿（教师）能力及个性特征等特质与工作要求不匹配也是造成职业倦怠的重要压力源头”；文章4.1部分存在缺字现象：“满足教师自我实现的需求，让幼儿（缺少“教师”）获得更多的满足感和积极情绪体验”；文章1.3存在错字现象：“此外，补偿模型指出，心理弹性会（的）危险性因素和保护性因素对个体的影响分别起到阻断和保护作用（Garmezy, 1985）”；文章4.3部分均存在多字现象：“即使幼儿教师个人与与组织匹配程度不佳”；3.3中，“幼儿所在地”是否应为“幼儿园所在地”。表2和表3中，字体大小和粗细存在不一致的问题，减号也有两种。建议重新修改，保持一致。

答：感谢专家老师的指导和建议，笔者和本文的另外一个作者对全文均进行了详细的阅读和挑剔性阅读，修改了语言问题，语句表达不通顺、错别字、多字、少字等现象，语言修改后更加流畅简洁。修改后的部分用绿色字体标出了，请专家老师查收，谢谢。

3、建议进一步组织讨论部分行文逻辑和内容，删去其中重复赘余部分，理清调节变量与其他变量间的关系，以及其起到的作用。同时，再仔细梳理讨论部分内容，以及词不达意部分，认真整理文本和思路，防止出现堆砌文献内容，没有清晰逻辑的问题。例如：4.1“本研究发现，个人-组织匹……与已有研究结论基本一致”，这句话筛分一下，太长了。“很多大量新入职幼儿教师由于角色转变困难”，“许多”和“大量”重复了。

答：感谢专家老师的指导，讨论部分读起来的确有一种堆砌之感，主要是行文逻辑不严谨和语言表达不简洁造成。为此，本次修改，笔者对讨论部分做出了重大修改，重点对结果进行了深层次地解读，修改部分用绿色字体进行了修改，语言更加简洁，而且更加强调了变量之间的关系，具体如下：

4.1 个人—组织匹配与幼儿教师职业倦怠的关系

本研究发现，个人-组织匹配与幼儿教师职业倦怠显著性负相关，且个人—组织匹配对幼儿教师职业倦怠具有显著的负向预测作用，说明了幼儿教师个人—组织匹配程度越高，职业倦怠水平越低，验证了本研究假设H1，符合个体—环境匹配理论观点（Jansen & Kristof-Brown, 2006; 宣杰, 董晓, 2012），与国外研究结论基本一致（Pithers & Soden, 1999）。

良好的个人-组织匹能够促进幼儿教师获得持续的职业发展动力，满足自我实现的需求，让幼儿教师获得更多的满足感，反之将引发更高挫败感和心理压力，导致职业倦怠（张建人 等, 2014）。大量新入职幼儿教师由于角色转变困难、业务技能不熟练等原因而导致工作不顺利，引发职业倦怠（Tong et al., 2015）。因此，在工作实践中，幼儿教师必须在教学能力、知识技能等方面全面提升自己，并融入到组织之中，与组织形成良好匹配，这样方能有效地预防幼儿教师职业倦怠，保障幼儿教师职业健康发展。

4.2 职业适应的中介机制

本研究发现，个人-组织匹配、职业适应及幼儿教师职业倦怠显著性相关，且职业适应在个人-组织匹配与幼儿教师职业倦怠之间起中介作用，验证了本研究假设 H2，符合职业生涯适应理论观点（Siegrist, 1995; 尹国杰, 2013）。个体与组织未能形成良好的交流、磨合、协调或摩擦，会进一步引发员工的职业适应不良等表现（De Stasio et al., 2020; Vahidi et al., 2016），幼儿教师需要与组织中的其他成员形成互补，并且彼此满足幼儿教师职业发展的需要，促进幼儿教师与组织环境相互磨合与适应，有助于提高幼儿教师职业适应水平（Gong et al., 2020）。同时，当幼儿教师职业适应良好时，在组织中的人际关系、工作绩效等也会得到明显提高，抵制了不良情绪发生发展，进而缓解幼儿教师职业倦怠现状（Luo et al., 2016; 张再生, 肖雅楠, 2008; Siegrist, 1995）。在与组织文化环境匹配良好的情况下，幼儿教师在与组织的交互过程中逐渐“融入”到组织之中，获得较高的职业适应，并与组织的和谐共生，进而降低职业倦怠。因此，给予职业适应不良的幼儿教师高度关注和足够的社会支持源，有利于改善幼儿教师职业适应状况，可间接地预防幼儿教师职业倦怠的发生和发展。

4.3 心理弹性的调节机制

本研究发现，心理弹性可以显著正向调节个人-组织匹配对幼儿教师职业适应和职业倦怠的影响作用，验证了本研究假设 H3，与国外相关研究结论类似（Rutter, 2006; Fletcher, 2013）。心理弹性作为一种积极的人格变量，可以更好地应对这种危机处境，获得更好适应和发展，从而有效地预防心理问题（Bonanno et al., 2010），一方面，在面临个人-组织不匹配的情景因素时，心理弹性会引导幼儿教师向积极方向发展，促进了幼儿教师形成积极灵活自我调适，积极适应当前组织环境，逐渐提高幼儿教师的职业适应（何灿 等, 2018; Lexell et al., 2011），另一方面，由于心理弹性的积极保护作用，幼儿教师与组织不能最佳匹配时，心理弹性可以使幼儿教师可以保持在这种逆境下保持积极的工作热情和投入，缓解职业倦怠的产生和发展（Siegrist, 1995; 齐亚静 等, 2016）。同时，幼儿教师具备的高水平心理弹性依然具有力量和韧性去应对，并化解这种匹配不佳带来的负面心理问题（宁盛卫,

张庆林, 2015; Fletcher et al., 2013), 也有助于降低职业倦怠。此外, 心理弹性对职业适应的中介效应有显著的调节作用, 这说明了心理弹性可以通过调节职业适应的中介路径进而预防幼儿教师职业倦怠的产生和发展, 洪炜等人(2015)发现心理弹性的调节机制体现在心理弹性的保护作用 and 补偿作用会同时起作用(洪炜 等, 2015), 也就是说, 心理弹性不仅可以有效预防个人-组织匹配不佳等外部因素引起职业倦怠, 也可以通过弥补职业适应水平达到预防幼儿教师职业倦怠的目的, 因此, 提高幼儿教师的心理弹性, 即使幼儿教师与组织匹配程度不佳, 其职业适应情况也不会明显恶化, 对预防幼儿教师职业倦怠具有重要意义。

4、局限展望部分比较奇怪, 少数民族地区较多应该是在引言部分论述的、本文的群体特殊性内容, 这不是问题。建议重新对这一部分进行组织。

答: 感谢专家老师的指导, 按照专家老师的建议, 对局限与展望部分进行了修改, 更倾向与研究内容和机制论证不足等方面进行了阐述, 并提出了针对这些局限的展望。修改部分用绿色字体修改了, 如下所示。

虽然本研究假设均得到论证, 但依然存在局限。首先, 在模型检验时, 未对影响幼儿教师职业倦怠影响较大的其他变量进行控制, 如幼儿教师家庭因素等, 这可能会对本研究结果造成影响, 后续应考虑更多的控制变量对本研究模型假设的影响; 其次, 未考虑变量维度之间的因果关系, 且为横断面研究结果, 后续应采取潜变量建模及追踪和实验等多元化方法验证本研究假设; 最后, 由于社会与时代变迁, 引发幼儿教师职业倦怠的风险源及中介与调节因子也日趋复杂, 后续应全方位考虑到引发幼儿教师职业倦怠的各类因子, 更全面地认识幼儿教师职业倦怠的形成和发展机制。

5、文中参考文献格式仍存在较多错误, 例如“Zhenxing Gong, & Zhiyuan Xu, et al., 2020”、“Savickas, & Porfeli, 2012”等。建议参考正确的 APA 格式进行修改。

答: 感谢专家老师的指导, 按照《心理科学》最近一期刊发的类似论文参考文献格式进行了修改, 修改之处用绿色字体修改了。

第 2 轮修改意见及回复

审稿专家 1 的修改意见:

作者已经根据意见做了很大修改,但仍存在以下问题:

1. 被试基本信息介绍中,小学和中学教师各自的男女比例没有呈现。

答:感谢专家的建议,本研究的研究对象是幼儿教师,已经呈现了男女性幼儿教师人数,不是中小学教师,因此没必要对小学和中学各自的男女比例进行呈现。

2. 引言的第三段提及“已有研究发现,大学非终身教职研究人员的工作满意度在压力与不道德行为中起关键的中介作用(Parlangeli et al., 2019)”,这个已有研究结果与本研究假设 2 相一致,本研究检验假设 2 的意义是什么。

答:感谢专家的建议,本研究中引言第三段没有引用这篇文章进行论证的,这个结论与本研究假设也是不一样的。

3. 测量工具部分,请补充呈现各测量工具的分维度信度结果。

答:感谢专家的建议,根据专家建议,笔者在研究工具部分,将各个量表的 Cronbach α 系数也计算出来,并罗列在其中的了,详细请见修改的结果中。

4. 从研究结果来看,工作压力对教师不道德职业行为的总效应的预测系数为 0.07,数值非常小,这是否从侧面表明了工作压力可能不是一个很重要的影响因素?

答:感谢专家的建议,本研究结果没有展示“工作压力对教师不道德职业行为的总效应的预测系数为 0.07”的结果,专家老师的审稿意见是不是给错人了?有点看不懂。

5. 研究结果的模型检验部分,呈现方式较为混乱,有些结果重复检验(如工作满意度的中介作用),存在部分写作不规范(如 p 值的大小写问题);另外,选择 process 的模型 14 与 59 重复检验职业认同的调节作用,它只能表明不同假设理论下的结果情况,并不能解释清楚“职业认同的调节效应很小”的问题。

答:感谢专家的建议。本研究确实采用 model59 验证过心理弹性调节效应可能存在的路径,并之后运用了 model8 再次对研究假设模型进行验证,但本研究没有采用 model14 验证职业认同的调节效应,也没有说明职业认同调节效应的大小问题。请专家查阅。

6. 表述错误:引言的第二段提及“在个人层面上,对工作场所道德行为的研究始于 20 世纪 60 年代(Treviño, 1986)”。

答:感谢专家的建议,本研究引言部分没有这句话的论述的。

7. 格式错误,包括参考文献中的空格缺失、括号中西文格式混用,统计结果中运算符号前后是否加空格也要保持一致。

答:感谢专家的建议,感谢专家的中肯建议。笔者对参考文献认真地进行了核对和完善,将相应参考文献的期刊年号、卷号、页码等信息均进行了核对修改,按照最近一期《心理科学》杂志的参考文献进行了参照性格式修改,修改之处利用黄色字体标出来了。

综合专家 1 的意见来看,感觉专家因为太忙碌等原因将修改意见给错人了,感谢专家老师的辛勤审稿。

审稿专家 2 的修改意见:

问题一：该文内容充实，但文中仍然存在少量句子过长、段落过长以及文字表达不准确等问题，建议多次核对、修改。如 1.3 部分“从而迟缓了幼儿教师职业倦怠形成进程”，将“迟缓”修改成“延缓”是否更好；又如 4.3 部分，段落过长，可进行分段。

答：感谢专家的指正与建议。按照专家的建议，笔者对全文的语句表达问题进行了修改和调整，使各种表达更加通顺，修改部分用黄色字体标出。

问题二：表四的字体大小存在问题，与其他表格存在明显差异，建议按照期刊要求统一格式。另外，图形 1 不够美观，建议稍作修改。

答：感谢专家的指正与建议。按照专家的建议，笔者按照修改要求把表格字体进行了统一，并参考《心理科学》最近一期的出版类似文章，对表格格式进行了统一修改。另外，对图形 1 进行了重画，详细请见修改后黄色标注。

问题三：总的来说，讨论部分内容充实，但现实意义的阐述稍显单薄，建议适当增添。在 4.2 部分，“此外，个体灵活地应对幼儿园工作环境时，在组织中的人际关系、工作绩效等都会得到明显提高，积极情绪体验和工作满意度进一步提高，职业倦怠将进一步得到改善”建议放倒本段结尾部分，充实现实意义的阐述。

答：感谢专家的指正与建议。按照专家的建议，笔者对讨论部分的现实意义做了一些添加，并将 4.2 部分的“此外，个体灵活地应对幼儿园工作环境时，在组织中的人际关系、工作绩效等都会得到明显提高，积极情绪体验和工作满意度进一步提高，职业倦怠将进一步得到改善”按要求调整到段落结尾。详细请见文中黄色字体标准。

问题四：引用文献中，多数内容残缺，如：期刊号、卷号，建议补充完整。

答：感谢专家的指正与建议。按照专家的建议，笔者对全文参考文献格式进行了核查和完善，严格将文献的期刊号、卷号等信息补充完整。

问题五：按照期刊要求，长英文摘要的单词数应达到 600 左右，该文明显不够。

答：感谢专家的指正与建议。按照专家的建议，笔者将长英文摘要部分进行了内容的添加，字数现在有 635 个字符，基本符合要求。

第 1 轮修改意见及回复

审稿专家 1 的修改意见:

1. 全文格式不规范, 包括字体、标题格式、间距、段落格式、图示的标题等。

答: 按照专家的要求, 笔者按照《心理科学》杂志刊文的格式要求, 对文中的错别字、格式、行间距、段落格式、图示及图形标题等方面的格式问题进行了修改, 修改之处请详见文中用红色字体标示之处。

2. 问题提出部分, 引入一些理论来解释变量间关系, 首先, 没有对理论进一步深挖, 只是表面解释通过这个理论可以得到变量间关系; 其次, 变量间关系的实证研究缺乏, 只是从理论上自我推导。

答: 感谢专家中肯的建议, 在文中问题提出部分。

首先, 对理论观点进行阐述, 并结合理论观点, 阐述了理论观点下幼儿教师群体中各个变量之间关系, 形成有效衔接。具体如下:

个体—环境匹配理论(Person—Environment fit theory)指出, 个体特质与外界环境要求不匹配是导致个体心理问题的重要因素(Jansen, & Kristof—Brown, 2006), 幼儿能力及个性特征等特质与工作要求不匹配也是造成职业倦怠的重要压力源头, 国内外相关学者也论证了该观点(徐长江, 曲倩, 王晓珍, 2011; Pithers, & Soden, 1999)。

同时, 工作情景—人职匹配理论指出了所需的个人特质必须满足当前工作要求, 否则将引发倦怠感及离职等不良后果(Maslach, & Leiter, 1997), 也就是说当幼儿教师的生理及心理素质与自己从事的幼儿教育工作的良好匹配时, 容易出现职业倦怠。

根据职业生涯适应理论指出, 个体在不断适应职业环境时会伴随有相应的情绪和行为表现(Siegrist, 1995; 张再生, 肖雅楠, 2008), 幼儿教师适应职业时会同时受个性特性和组织环境的影响, 适应不良时则引发负性情绪体验。

心理弹性的内在力量理论说明, 个体具有具有一种在面临逆境和压力时的适应和改变能力, 心理弹性的调节作用可以看作是个体调用内部能力积极应对外界压力的一种适应和改变功能(Gooding, & Hurst, et al., 2012)。当幼儿教师与组织不匹配时, 高水平的心理弹性的内部力量可以降低外界风险源对其身心健康的影响(Gooding, Hurst, & Johnson, et al., 2012), 从而延缓了幼儿教师职业倦怠形成进程。

补偿模型指出, 心理弹性会危险性因素和保护因素对个体的影响分别起到阻断和保护作用(Garmezy, 1985), 当幼儿教师和幼儿园之间的融合和兼容程度不高时, 心理弹性将对他们心理健康起到保护作用, 达到降低职业倦怠的目的, 基于补偿模型, 国内外研究发现了心理弹性可以有效负向调节外界压力源对情绪枯竭的预测作用(刘得格, 2015; Shi, & Sun, et al., 2019), 也会获得更佳的工作状态和工作绩效(刘芮寒, 邹宇, 王婧, 等, 2019; 李琼, 吴丹丹, 2013; Lopez, 2011)。

其次, 专家指出“变量间关系的实证研究缺乏, 只是从理论上自我推导”。为此, 本研究依据专家意见, 对变量之间关系进行了相关文献补充。具体如下:

如, ①1.1 部分第一句话, 个人—组织匹配(Person—Organization Fit, POF)是指……, 是导致职业倦怠的重要因素(徐长江, 曲倩, 王晓珍, 2011; 徐宇峰, 汪群, 李卉, 等, 2015; EI—Sakka, 2016; Kilroy, Flood, & Bosak, et al., 2017), 四个文献说明了个人—组织匹配是预测职业倦怠的重要因素。可以论证个人—组织匹配与幼儿教师职业倦怠的直接效应假设提出的文献; ②1.2 中, “同时, 良好的职业适应也是预防幼儿教师职业倦怠的前因变量(Luo, Yang, & Xu, et al., 2016; Siegrist, 1995)。” “当幼儿教师无法胜任当前工作时, 或者自己个性与

幼儿园组织文化价值观等吻合不佳时,会产生不适应情绪体验,并逐渐形成情绪枯竭、生理疲惫等行为表现,导致职业倦怠(Resick, & Baltes, et al., 2007; 尹坚勤, 吴巍莹, 张权,等, 2019; 赵慧娟, 龙立荣, 2004)。”这些实证文献可以论证职业适应的中介作用假设的提出依据。虽然没有文献直接的结论说明研究假设 H2, 也是正常, 因为有直接的文献结论, 就显得本研究创新性和研究假设不足。③1.3 中, “毕帼英等人(2008)指出, 我国幼儿教师职业具有保育与教育相结合、工作量大等特点, 对幼儿教师心理和心理素质要求较高, 我国幼儿教师因此容易出现职业倦怠的状态(毕帼英, 张姝玥, 许燕, 2008)”以及“当幼儿教师与组织不匹配时, 高水平的心理弹性的内部力量可以降低外界风险源对其身心健康的影响(Gooding, Hurst, & Johnson, et al., 2012), 从而延缓了幼儿教师职业倦怠形成进程。研究发现, 心理弹性可以负向调节外界风险累积对个体适应变化环境能力的预测作用(Kenneth, & Kendler, 2014; Lopez, 2011)。”该文献直接结论虽然不是说心理弹性调节了个人-组织匹配与幼儿教师职业倦怠的关系, 但是结合心理弹性的内部力量理论和补偿理论来看, 且个人-组织匹配情况(适应良好和不良)作为一种外界不可控的影响因素, 提高幼儿教师积极应对不良匹配情景的心理弹性水平, 对提高个人组织匹配预测幼儿教师职业适应, 和降低个人-组织匹配预测幼儿教师职业倦怠的效应还是有依据的, 提出心理弹性在个人-组织匹配与幼儿教师的职业适应和职业倦怠关系的调节作用还是可行的, 这是提出心理弹性的调节作用(研究假设 H3)的创新之处和意义所在。

3. 结果部分存在较多格式类的错误。例如: 3.1 这部分没看到区分效度检验的结果。 3.2 这部分“P 均<0.01”, 格式错误, 表 1 到表 4 的表头和备注格式均有误。

答: 感谢专家中肯建议和细致的研读, 根据专家建议, 笔者对结果部分的格式不规范之处进行了修改, 修改之处用红色字体标示出来, 请老师查阅。

4. 讨论部分 (1) 讨论缺乏深度, 大部分只是对结果和问题提出的重复。(2) 段落间逻辑性不强, 且没体现出研究的创新型观点。

答: 感谢专家的中肯建议, 针对专家老师提出的“(1) 讨论缺乏深度, 大部分只是对结果和问题提出的重复”以及“(2) 段落间逻辑性不强, 且没体现出研究的创新型观点。”, 笔者从语言表达的简练凝练、词句衔接、文献佐证、结果解读等方面进行了更深入的撰写, 对讨论的 4.1、4.2 和 4.3 进行了修改, 修改部分进行了红色标示。具体请详细见讨论部分的红色部分。

审稿专家 2 的修改意见:

第一, 在引言部分:

1、语句表达存在问题: 例如 1.1 部分, “个人—组织匹配(Person—Organization Fit, POF)是指个人和组织间相互融合和兼容的过程, 一般有价值匹配、需求—供给匹配和要求能力匹配……”改成“个人—组织匹配(Person—Organization Fit, POF)是指个人和组织间相互融合和兼容的过程, 一般包括价值匹配、需求—供给匹配和要求能力匹配三种类型……”;又如, 1.3 部分, “根据心理弹性的内在力量理论的基本观点, 个体具有具有一种在面临逆境和压力时的适应和改变能力……”“具有”一词重复, 并且该类似错误在该文其他部分也存在。

答：感谢专家的中肯建议，这的确是笔者自己的低级错误，依据专家建议，笔者邀请了课题组的其他三名成员和自己一起对全文的语言表达进行了核对和修改。详细请见文中修改之处，已经用红色字体标出。

2、另外，文献引用方面，文章中部分内容表述和证明文献前后矛盾，例如：1.2 部分，“近期研究发现良好的个人—组织匹配可以提升其职业适应水平，获得更好的职业发展……”后面有 1994 年的佐证文献，但与“近期”矛盾。

答：感谢专家的中肯建议和细致的研读，这个问题与 1 种问题一样，属于笔者语言写作不仔细的态度造成的，已经同 1 一样，对全文语言表达（错别字。语句通顺、语言逻辑等）进行了核对和修改，修改之处用红色字体标出，请专家审阅，再一次感谢。

3、内容表述不完整。2.1 部分，“根据职业生涯适应理论的观点可知……”作者应简要阐述该理论观点的具体内容，而文中并没有提到。

答：感谢专家的中肯建议，该建议与专家 1 指出的修改建议一致，根据专家建议，对理论观点进行阐述，并结合理论观点，阐述了理论观点下幼儿教师群体中各个变量之间关系，形成有效衔接。而且对全文种相应的所有理论均进行了修正。具体如下：

根据职业生涯适应理论指出，个体在不断适应职业环境时会伴随有相应的情绪和行为表现（Siegrist, 1995; 张再生, 肖雅楠, 2008），幼儿教师适应职业时会同时受个性特性和组织环境的影响，适应不良时也会产生负性情绪体验。当幼儿教师无法胜任当前工作时，或者自己个性与幼儿园组织文化价值观等吻合不佳时，会产生不适应情绪体验，并逐渐形成情绪枯竭、生理疲惫等行为表现，导致职业倦怠（Resick, & Baltes, et al., 2007; 尹坚勤, 吴巍莹, 张权, 等, 2019; 赵慧娟, 龙立荣, 2004）。

第二，在方法和结果部分：

1、在被试的人口统计学信息建议通过图表的方式呈现；

答：感谢专家的中肯建议，将人口学信息利用表列罗列出来是教育学类、管理学类等杂志常见的格式，而《心理科学》杂志文章关于此类文章的人口学信息罗列形式基本上都是严格按照本研究所示的文字描述，这样的罗列节省版面、间接明了，更加符合《心理科学》杂志的写作规范。

2、引用他人的问卷或量表，验证性因子分析的拟合指数是否需要？

答：加上验证性因子分析拟合度结果，可以证明本研究结果更加合理、可行，《心理科学》杂志上其他类似研究种也有这样的写法，当然，不写也是可以的。为了使本研究更加间接凝练，本研究笔者按照专家的建议，删除了量表种的验证性因子分析拟合度结果。

3、职业适应量表、教师职业倦怠量表以及心理弹性量表各维度具体题目数量没有说明；

答：感谢专家建议，根据专家要求，笔者见各个量表维度对应的条目数进行了说明，请见 2.2 部分。

4、人口学变量，例如性别、工作年限，是否会对职业适应和职业倦怠有影响，建议在该部分增添相应内容阐述各变量在人口统计学变量上是否存在差异。

答：感谢专家的中肯建议。苯氧基重点探究有调节的中介效应机制，根据有中介的调节效应检验程序，描述性与相关性分析，以及相应中介的调节效应检验结果是文章必备的结果。而变量的人口学差异检验，不属于本研究的核心内容，这个可能是很多教育学类、

医学类杂志的常见形式，而按照《心理科学》杂志的文章写作思路，本文的内容结构基本已经完整，没必要再添加变量的差异性检验分析结果。《心理科学》杂志上与本研究类似的研究成果大多数也没有添加变量的差异检验部分，结构与本文相似。因此，基于研究内容更加聚焦再有调节的中介效应检验，本研究没有添加差异检验这部分内容。

5、在 3.3 部分，“结果发现，心理弹性的调节效应在直接路径和中介路径的后半段达到显著水平，而在中介路径的后半段则不显著……”书写错误。

答：感谢专家中肯建议，根据专家建议，笔者邀请课题组其他 3 名成员和自己一起对全文的语言表达各个方面进行了核对和校对，确保语言表达正确和精准。修改部分用红色字体标出，请专家审阅。修改如下：

因此，心理弹性显著调节了个人-组织匹配对幼儿教师职业适应和职业倦怠的预测路径。

第三，在讨论部分：

1、讨论部分并没有对结果部分的 3.2 进行展开叙述，仅仅讨论了个人—组织匹配与幼儿教师职业倦怠的关系，并且引证和讨论内容涉及到的文献比较久远。

答：感谢专家的中肯建议，根据专家建议，在讨论部分的 4.1 分部加了相应的与 3.2 内容衔接的内容，与红色字体部分。并且，对相应结果，对 4.2 部分进行了深入解读和撰写，更加有深度，并引入了近几年中外文献。已经用红色字体标出，具体如下所示。

本研究发现，**个人-组织匹配与幼儿教师职业倦怠显著性负相关，且**个人—组织匹配对幼儿教师职业倦怠具有显著的负向预测作用，

本研究表明，**个人-组织匹配、职业适应及幼儿教师职业倦怠显著性相关，且**职业适应在个人—组织匹配与幼儿教师职业倦怠之间起中介作用，验证了本研究假设 H2，

2、在 4.2 部分，作者通过数据验证假设 2，即中介作用存在。但是在讨论时，只是简单的举出国内外文献说明三者之间的关系，作者并没有就职业适应的中介机制进行详尽的叙述和解释；

答：感谢专家的中肯建议，增加了职业适应中介机制的讨论及原因机制。具体见修改后的讨论部分和具体下面：

职业适应的中介机制说明个人组织匹配可通过提高职业适应水平降低了幼儿教师职业倦怠，即反映幼儿教师组织文化背景下与组织的交互作用下逐渐“融入”到组织之中，并与组织的和谐共生，获得积极体验，从而降低了职业倦怠的过程。

3、在结果部分显示，说明心理弹性的调节效应可以显著降低职业适应的中介作用，作者在讨论部分并没有很详细的解释为什么会出现这种情况。

答：根据作者建议，笔者针对“心理弹性的调节效应可以显著降低职业适应的中介作用”进行了讨论，具体将讨论部分，具体如下：

心理弹性对职业适应的中介效应的调节作用说明了心理弹性可以通过阻断职业适应的中介路径而预防幼儿教师职业倦怠的产生和发展，Grover 等（2021）通过对心理弹性在企业工作人员暗黑人格与职业倦怠之间的调节作用进行考察，发现心理弹性的保护作用的补偿作用同时起作用，不仅可以有效预防内部外不利因素引起职业倦怠，也可以通过弥补作用降低个体职业倦怠的产生和发展（洪炜，谢中焄，周丽丽，等，2015），有效地对个体职业倦怠

起到预防作用，因此，提高幼儿教师心理弹性，即使幼儿教师个人—组织匹配程度不佳，其职业适应情况也不会明显恶化，达到预防幼儿教师职业倦怠的目的。

4、该研究结论合理，但涉及到的实践意义相对较少，也没有具体探讨未来研究方向，建议增添相应内容。

答：感谢专家的中肯建议，笔者根据专家建议在文中的讨论部分添加了相应的有关实践意义的内容，并在研究局限和展望中提出了相应的具体研究反向。具体如下所示：

幼儿教师必须在教学能力、知识技能等方面得到全面提升方面胜任学前儿童全面发展的教学任务，并深入融入自己所在组织之中，实现幼儿教师个人与组织良好匹配，这样方能有效预防幼儿教师职业倦怠，保障幼儿教师职业健康发展。

给予适应情况不良的幼儿教师高度关注，尤其是足够的社会支持源，**改善幼儿教师职业适应状况**，可有效预防幼儿教师职业倦怠的发生发展。

提高幼儿教师心理弹性，即使幼儿教师个人—组织匹配程度不佳，其职业适应情况也不会明显恶化，达到预防幼儿教师职业倦怠的目的。

虽然本研究假设均得到论证，但依然存在局限。首先，取样过于集中，样本多数分布在少数民族地区，**后续应该充分考虑少数民族地区幼儿教师自身特性及其与其他地区的差异，检验本研究假设成立的跨地域稳定性**；其次，本研究变量未考虑变量维度之间的因果关系，**后续继续采取潜变量建模验证本研究假设**；最后，由于社会与时代变迁及快速发展，影响幼儿教师职业倦怠的因素日渐丰富，后续研究也需要继续拓宽研究因素范围对幼儿教师职业倦怠的影响作用。