

江西省幼儿教师职业倦怠现状及影响因素的调查研究

赖文婕¹ 宋细娇² 尹观海¹

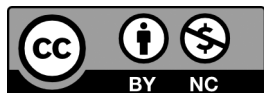
1. 井冈山大学教育学院, 吉安;
2. 江西永新任弼时中学, 吉安

摘要 | 探讨后疫情防控时期下江西省幼儿教师职业倦怠的状况, 分析其中的影响因素并提出一些缓解职业倦怠的建议。本研究采用幼儿教师职业倦怠问卷对江西省161名幼儿教师进行实测。结果: (1) 江西省幼儿教师职业倦怠处于中等偏下, 从下属的三个维度上看, 江西省幼儿教师的情感衰竭水平得分最高, 其次是低成就感, 去个性化得分最低; (2) 江西省教师的职业倦怠在年龄、教龄、园所性质、幼儿园所在地、收入水平、工作时长上存在显著差异; 结论: 江西省幼儿教师的职业倦怠普遍存在, 教师在情感衰竭维度上的倦怠程度较为严重, 在低成就感维度上的倦怠水平较低, 在去个性化维度上不存在明显的职业倦怠。

关键词 | 江西省; 幼儿教师; 职业倦怠; 情感衰竭

Copyright © 2023 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 问题提出

在2022年7月22日, 江西省教育厅等九部门联合印发的《江西省“十四五”学前教育发展提升行动计划》文件中明确提到, “2025年, 全省学前教育普及普惠水平进一步提高, 学前三年毛入园率达到90%以上, 普惠性幼儿园覆盖率达到90%以上, 公办园在幼儿园中占比达到55%以上; 全省县域普及普惠督导评估通过比例达到55%以上; 全省标准化幼儿园建设达标率达到70%以上。”这代表社会对学前教育资源需求还处在较大幅度增长中, 其中就包括师资队伍。

首先, 在师资队伍的建设上, 国家和社会对于教师身心健康方面的关注较少。大量研究资料表明, 幼儿教师正处于一个工作压力大、工作量大的环境中。笔者在与幼儿园中的实习老师交谈中也了解到: 大部分教师表示虽然国家对学前教育越来越重视, 但也意味着工作量变大和工作压力增加。再加上本调查时段正是疫情防控常态化时期, 每天的疫情防控后勤保障等工作, 让原本已经负荷的工作更加负荷, 感觉每天上班都很疲惫, 甚至想离职。研究指出, 长期的压力会导致教师职业倦怠感的增加, 还可能危

通讯作者: 尹观海, 井冈山大学心理学副教授, 硕士生导师, 研究方向: 学校心理与特殊群体心理。

文章引用: 赖文婕, 宋细娇, 尹观海. 江西省幼儿教师职业倦怠现状及影响因素的调查研究 [J]. 中国心理学前沿, 2023, 5(5): 590-599.

<https://doi.org/10.35534/pc.0505067>

害教师的心理健康,更进一步影响了教师的日常教学。

职业倦怠症是指上班族在繁重的工作压力下身心疲惫,精力消耗殆尽。有研究表明,教师是职业倦怠高发区之一,各国教师在职业倦怠状况上基本不一^[1]。幼儿教师职业倦怠不仅仅对教师自己的身心健康有影响,还会使教师的工作效率下降,从而使幼儿成长受阻、幼儿园教育质量下降、幼儿园恶性事增加等危害发生^[2]。另有研究表明,离职倾向和职业倦怠呈显著正相关($r=0.22, p<0.01$)^[3],根据西南大学教育政策研究所调查显示,2021年我国幼师缺口达到52万人。在幼师缺口如此之大的情况下,职业倦怠越高,离职倾向率就越高,这对于学前教育的质量提高及学校教育的稳步发展也就更加不利,政府对于师资队伍的建设难度也更大。

其次,在2020年,也就是进入疫情防控后时代之后,关于幼儿教师职业倦怠的文献呈下降的趋势,在现有的文献中关于幼儿教师职业倦怠的现状及其影响因素的研究大多都是较久远的年份,已失去了时效性。而在疫情防控后时代下的这个社会背景下,关于幼儿教师职业倦怠研究大多是讨论两个因素或三个因素之间的相关关系,对现状和影响因素的研究较少。

综上所述,本研究以江西省幼儿教师为研究对象,从实证研究的角度,运用问卷调查法对疫情防控后时代下江西省幼儿教师的职业倦怠现状和影响因素进行研究探讨。

2 研究方法

2.1 研究对象

本研究通过随机抽样法,对江西省的多所幼儿园进行了问卷调查。本次的问卷调查采用的是线上和线下结合的方式向幼儿园的教师随机发放180份调查表,收回161份有效调查表,有效率89%。调查对象的详细情况如表1所示。

表1 研究对象分布(N=161)

Table 1 Distribution of study participants (N=161)

变量	类别	人数	百分比
年龄	20以下	15	9.3%
	20~25岁	79	49.1%
	26~30岁	24	14.9%
	31~40岁	26	16.1%
	40岁以上	17	10.6%
教龄	3年以下	89	55.2%
	4~9年	59	36.6%
	10年以上	13	8.07%
园所性质	中专及以下	29	18%
	公办示范园	90	55.9%
	公办普通园	55	34.2%
	民办示范园	8	5%
幼儿园所在地	民办普通园	8	5%
	城镇	152	94.4%
	农村	9	5.6%

续表

变量	类别	人数	百分比
收入水平	高	2	1.2%
	中上等	3	1.9%
	中等	21	13%
	中下等	45	28%
	低	90	55.9%
每天工作时长	少于8个小时	17	10.6%
	8~10个小时	115	71.4%
	多于10个小时	18	18%

2.2 研究工具

(1) 职业倦怠问卷

基于文献和相关资料的搜索,本研究的问卷是在马斯拉奇(Maslach)和杰克逊(Jackson)编制的MBI-ES量表的基础上进行修改,问卷总Cronbach's α 系数为0.80,有很高的信度。问卷分为情感衰竭、去个性化、低成就感这三个维度,共33个题项,涉及的内容有学前教师的基本人口学信息、月工资收入、生存状态、职业倦怠状况等。问卷采用5点记分,“非常不符合”为1分,“比较不符合”为2分,“一般”为3分,“比较符合”为4分,“非常符合”为5分。其中情感衰竭和去个性化是采用正向记分,低成就感则采用的是负向记分。

(2) 统计分析软件 SPSS 23.0

研究采用SPSS 23.0统计软件,对161份问卷数据进行描述统计、单因素方差分析。

3 研究结果

3.1 江西省幼儿教师职业倦怠的总体水平

采用描述性统计分析方法,对幼儿教师职业倦怠量表的情绪耗竭,去个性化,低成就感及职业倦怠总分进行分析,结果如表2所示。

表2 江西省幼儿教师职业倦怠的总体状况(N=161)

Table 2 Overall situation of burnout among early childhood teachers in Jiangxi Province (N=161)

	N	极小值	极大值	均值	标准差
情感衰竭	161	1.11	4.78	3.01	0.77
去个性化	161	1	5	2.21	0.94
低成就感	161	1.25	5	3.38	0.54
职业倦怠总分	161	1.87	4.79	2.87	0.54

由表2可见,情绪衰竭维度的平均得分最高为3.01分,处于中等偏上;去个性化维度的平均值是2.21,处于偏下;低个人成就感维度的平均值是3.38分,处于中等偏下。被试教师职业倦怠总分平均值是2.87分,略低于中位数3。从整体上看,江西省幼儿教师职业倦怠水平处于中等偏下水平。其中,情感衰竭最严重,其次是低个人成就感,最后是去个性化程度。

3.2 江西省幼儿教师职业倦怠情况的差异分析

从被试教师职业倦怠总体状况来看，三个维度均表现出不同程度的职业倦怠。下面将从调查问卷收集的关于教师的年龄、教龄、收入水平、幼儿园所在地等人口统计学变量来分析被调查江西省幼儿教师职业倦怠状况差异性，具体结果如表3所示。

表3 江西省幼儿教师职业倦怠状况差异分析结果

Table 3 Results of the variance analysis of burnout status of early childhood teachers in Jiangxi Province

变量	维度	情感衰竭	去个性化	低成就感	职业倦怠总分
年龄	20 以下	3.05	2.28	3.63	2.98
	20 ~ 25 岁	3.08	2.40	3.22	2.90
	26 ~ 30 岁	3.09	2.25	3.50	2.95
	31 ~ 40 岁	2.81	1.70	3.65	2.72
	40 岁以上	2.86	2.03	3.31	2.73
<i>F</i>		0.836	3.042	2.978	1.114
<i>p</i>		0.504	0.019*	0.021*	0.352
LSD			2, 3>4	1, 4>2	
教龄	3 年以下	2.92	2.13	3.31	2.79
	4 ~ 9 年	3.20	2.45	3.42	3.02
	10 年以上	2.73	1.69	3.65	2.69
	<i>F</i>	3.417	4.467	1.560	4.299
<i>p</i>	0.035*	0.013*	0.213	0.015*	
LSD		2>1, 3	2>1, 3		2>1, 3
园所类型	公办示范园	2.86	1.98	3.36	2.73
	公办普通园	3.16	2.51	3.43	3.04
	民办示范园	3.36	2.32	3.34	3.00
	民办普通园	3.29	2.70	3.19	3.06
	<i>F</i>	2.870	4.786	0.347	4.337
<i>p</i>	0.038*	0.003*	0.792	0.006*	
LSD		2>1	2, 4>1		2>1
收入水平	高	1.72	1.70	3.37	2.26
	中上等	2.63	2.20	4.46	3.09
	中等	2.53	1.85	3.53	2.64
	中下等	2.86	2.07	3.40	2.78
	低	3.01	2.38	3.30	2.97
<i>F</i>	0.836	3.042	2.526	2.923	
<i>p</i>	0.000***	0.107	0.043*	0.023*	
LSD		5>1, 3, 4, 4>1		2>3, 4, 5	5>3, 4
工作时长	少于 8 个小时	2.87	2.30	3.23	2.80
	8 ~ 10 个小时	2.93	2.14	3.44	2.83
	多于 10 个小时	3.42	2.46	3.21	3.03
<i>F</i>	5.430	1.434	1.784	1.673	
<i>p</i>	0.005*	0.241	0.171	0.191	
LSD		3>2, 1			
幼儿园所在地	城镇	3.04	2.24	3.38	2.89
	农村	2.49	1.66	3.35	2.50
<i>T</i>		2.101	1.810	0.150	2.101
<i>p</i>		0.037*	0.072	0.881	0.037*

(1) 江西省幼儿教师职业倦怠在年龄上的差异分析

在对年龄这一变量进行差异分析发现,在去个性化维度上, p 为0.019,小于0.05,说明被试教师的去个性化在年龄上存在显著差异,通过LSD事后测试可知,31~40岁年龄段的幼儿教师显著低于其他阶段的幼儿教师。在低个人成就感维度上, p 为0.021,小于0.05,所以被试教师的低个人成就感在年龄上存在显著差异,通过LSD事后测试可知,20~25岁年龄段的幼儿教师低成就感水平显著低于20岁以下、31~40岁这两年龄段的幼儿教师。

(2) 江西省幼儿教师职业倦怠在教龄上的差异分析

在对教龄这一变量进行差异分析发现,在职业倦怠总分上, p 为0.015,小于0.05,说明被试教师职业倦怠整体情况在教龄上存在显著差异,通过LSD事后测试可知,教龄在4~9年的幼儿教师职业倦怠水平显著高于其他教龄段的幼儿教师。从三个维度具体来看,在情感衰竭维度, p 为0.035,小于0.05,在个性化维度上, p 为0.013,小于0.05说明被试教师的情感衰竭程度和去个性化程度在教龄上有显著差异,通过LSD事后测试可知,教龄在4~9年的幼儿教师的情感衰竭程度和去个性化水平显著高于其他教龄段的幼儿教师。

(3) 江西省幼儿教师职业倦怠在幼儿园类型的差异分析

在对幼儿园类型这一变量进行差异分析发现,在职业倦怠总分上, p 为0.006,小于0.05,说明被试教师的职业倦怠整体情况在幼儿园类型上存在显著差异。经LSD事后检验得知,公办普通园的幼儿教师去个性化水平显著高于公办示范园幼儿教师。从以下两个维度具体来看:在情感衰竭维度上, p 为0.038,小于0.05,说明被试教师的情感衰竭水平在幼儿园类型上存在显著差异,通过LSD事后测试可知,公办普通园幼儿教师去情感衰竭程度显著高于公办示范园的幼儿教师;在去个性化维度上, p 为0.003,小于0.05,说明被试教师的去个性化水平在不同的幼儿园类型上显著差异,通过LSD事后测试可知,公办普通园和民办普通园的幼儿教师去个性化水平显著高于公办示范园的幼儿教师。

(4) 江西省幼儿教师职业倦怠在收入水平上的差异分析

在对收入水平这一变量进行差异分析发现,在职业倦怠总分上, p 为0.023,小于0.05,说明被试幼儿教师的职业倦怠的总水平在收入水平上存在显著差异。经LSD事后检验得知,收入水平为低的幼儿教师的职业倦怠水平显著高于收入水平为中等和中下的幼儿教师。在情绪衰竭维度上, p 为0.000,小于0.001,说明被试幼儿教师的情感衰竭在收入水平上存在极其显著的差异。通过LSD事后测试可知,收入水平为中下的幼儿教师的情感衰竭程度要显著高于收入水平为高的幼儿教师。收入水平为低的幼儿教师的情感衰竭程度显著高于收入水平为中下、中等、高的幼儿教师。

(5) 江西省幼儿教师职业倦怠在工作时长上的差异分析

在对工作时长这一变量进行差异分析发现,在情感衰竭维度上, p 为0.005,小于0.05。说明被试幼儿教师的情感衰竭程度在不同的工作时长上存在显著的差异,通过LSD事后测试可知,工作时长多于10小时的幼儿教师的情感衰竭显著高于工作时长少于8个小时和工作时长为8~10个小时的幼儿教师。

(6) 江西省幼儿教师职业倦怠在幼儿园所在地上的差异分析

在对幼儿园所在地这一变量进行差异分析发现,在职业倦怠总分上, p 为0.037,小于0.05,说明被试幼儿教师的职业倦怠总分在幼儿园所在地上存在显著差异,具体表现在城镇的幼儿教师职业倦怠水平显著高于农村幼儿教师。在情绪衰竭维度上, p 为0.037,小于0.05,说明被试幼儿教师的情感衰竭程度在幼儿园所在地上存在显著差异,具体表现在城镇的幼儿教师情感衰竭显著高于农村幼儿教师。

在对婚姻状况、学历、职称、职位、所教班级、雇佣类型进行差异分析时,发现不存在显著差异。

4 分析与讨论

4.1 江西省幼儿教师职业倦怠的基本情况

根据表2中对幼儿教师职业倦怠总体倦怠及维度的描述统计结果发现,江西省幼儿教师的职业倦怠水平处于中等偏下,从下述的三个维度上来看,江西省幼儿教师的情感衰竭水平较高,其次是低成就感,而去个性化水平则相对较低。

该结论和以往对幼儿教师职业倦怠的研究结果略有不同,曹颖莹(2020)对上海市幼儿教师职业倦怠影响因素的研究得出结论:上海市幼儿教师的情感衰竭维度的平均分为2.34,低个人成就感的平均分为2.39,而非个性化的平均分为1.57^[4]。这一结果表明,当地教师普遍存在不同程度的职业倦怠,其中以低个人成就感水平较高,其次是情感衰竭,而非个性化水平则相对较低。余洁(2020)对浙江省杭州市幼儿教师人格特征对职业倦怠的影响的研究得出结论:浙江省杭州市幼儿教师的情感衰竭维度的平均分为2.84,低个人成就感的平均分为2.02,而非个性化的平均分为1.98^[5]。这一研究结果说明,本地幼儿教师普遍存在不同程度的职业倦怠,具体顺序是情绪衰竭、低个人成就感,去个性化。

总之,集合了各地区对幼儿教师职业倦怠问题的调查和本研究结果发现,幼儿教师广泛存在着不同程度的职业倦怠现象,但是职业倦怠整体水平不高。与其他省市相比,江西省幼儿园教师的职业倦怠感有着一定的差异,其情感衰竭得分相对较高。

4.2 江西省幼儿教师职业倦怠各维度差异性检验结果讨论

本次研究对教师职业倦怠感中情感衰竭、去个性化和低成就感三个维度进行了单因素方差分析,发现在年龄、教龄、所在园级别、园所在地、收入水平和工作时长这6个方面存在显著差异,下面将针对这一研究的结果进行讨论。

(1) 江西省幼儿教师职业倦怠在年龄上存在差异

年龄在幼儿教师职业倦怠的去个性化维度和低成就感维度上表现出了显著的差异。在这两维度上得分最高的是20~25岁的幼儿教师,该阶段的老师正处于属于新手教师阶段,他们刚脱离校园并迈入工作岗位,满怀希望与热情,渴望凭借自己的才能实现自己的人生价值。但是,由于缺乏实践教学的经验,其教学成就相对较低,还可能经常会受到领导的批评或家长的投诉,这就会使他们对工作产生一定的负面情绪,负面情绪使得他们在工作能力评价和自我评价方面表现出明显消极情绪,由此容易出现较为严重或重度职业倦怠现象,因而20~25岁教师的去个性化水平和低个人成就感水平较高。这也与曹颖莹^[6]和周波、陈晓敏(2015)的研究结果相似^[7]。

(2) 江西省幼儿教师职业倦怠在教龄上存在差异

教龄为4~9年的幼儿教师,在职业倦怠总水平和子维度中的情感衰竭和去个性化上都显著高于教龄为3年以下和10年以上的幼儿教师。朱雪丽对青岛市的幼儿教师职业倦怠现状进行了调查研究最为严重的教师的教龄基本是在6年至10年之间^[8],这和本文的研究结果相似。该阶段教师比较重视教学过程中所运用的知识和技能,并想办法切实运用于教学活动中,他们努力工作与付出,但效果总是不是那么理想,领导、家长、同事的认可度不高。他们重视教学能力的提升,每天都要投入较多时间和精力

去关注本班幼儿各种能力和行为习惯发展,积极参与或主持工作项目。极大的工作压力使教师的职业倦怠水平和情感衰竭程度显著增加,总体上达到高峰。对从业0~3年的教师来讲,他们正处于关注生存的阶段,生产需要对于他们来说是最为强烈的,他们比较关注自己在新环境中的生存适应能力,而疲于对幼儿活动对象、内容、环境的熟悉和组织,并协调和融合彼此关系。另外,他们刚踏入职场不久,对职场一切充满了好奇及新鲜感,工作热情高,精力旺盛,对职业均怀有良好愿望,因此职业倦怠水平和情感衰竭程度更低。在各教龄段中,教龄超过10年的教师倦怠水平是最低的。金芳、王春梅对辽宁省农村幼儿教师职业倦怠的调查研究有不同的结果^[9],他们认为10~20年教龄阶段的幼儿教师职业倦怠会增强。但与牛雪丽和朱准时^[10]的研究结果一致,他们的研究结果都表明教龄10年以上的幼儿教师的职业倦怠相对于其他年龄段是最低的。教龄10年以上的幼儿教师经历了相同的职业后从最初充满了个性与激情,逐渐被繁琐的生活与工作所代替,职业倦怠所造成的波动逐渐为教师所承受。并且该阶段的教师大多都获得一定的职称和在薪资上面和之前相比也有大的提升,对幼儿园的工作也比较得心应手。

(3) 江西省幼儿教师职业倦怠在所在园类型上存在差异

在职业倦怠总水平和各维度水平的得分中民办幼儿园都要高于公办幼儿园,其中在去个性化上,民办普通园的得分显著高于公办示范园。在调查中发现,我国的民办园在薪资待遇、培训晋升机会、社会地位和管理模式等方面与公办幼儿园存在很大的差距。在当下的民办园中,只有极少一部分的民办园工资待遇比较高,极大部分还是处于低收入状态,由于民办园的办园思想不够端正,内部管理得不够规范、民主和科学,师资力量薄弱且不稳定,保教资料难以保证,使得民办幼儿园教师在社会地位上比公办幼儿教师低。现在大量的公办幼儿园崛起,很多民办园开始招不到生源,面临倒闭的危机,许多教师面临着失业的危机。因此,民办幼儿教师有着更为严重的职业倦怠。这与郭静静的研究结果一致^[11]。公办园与民办园之间也存在差异。其中公办普通园的职业倦怠总分和情感衰竭、去个性化水平都比公办示范园的得分高。在笔者与周围从事幼教事业朋友的交谈中发现,两种类型园所的工作强度差不多一样,正常情况下,公办示范园的工作量要比公办普通园的工作要大,但现在大部分公办普通园为了成为示范园增加了大量的工作,工作强度和示范园已经不相上下,但公办示范园的幼儿教师有着比公办普通园更高的社会地位、更好教育资源和更优越的福利待遇。因此,公办普通园的幼儿教师的职业倦怠感比公办示范园幼儿教师的高。

(4) 江西省幼儿教师职业倦怠在收入水平上存在差异

由表3可知,收入水平在倦怠总分、情感衰竭和低成就感上存在显著差异,倦怠程度呈现上升的趋势。其中收入水平为低的幼儿教师在这三个方面的得分都是最高的,倦怠最严重。这一研究结果与梁慧娟、冯晓霞的研究结果类似,待遇越差,职业倦怠越严重。^[12]收入水平低的主要原因就是薪资待遇差,而薪资待遇对教师工作积极性影响最为直接,如果教师的薪资、福利水平不高,将极大地挫伤教师的工作积极性与职业满意度,进而诱发高水平的倦怠感。虽然近年来工资福利水平有所提高,但增幅不显著,跟不上物价上涨步伐,拿到手的工资仅能解决温饱,这与目前物价及消费水平有很大差别,且幼儿教师得到的工资与其实际工作量并不成比例。长期下去,他们不愿再为自己的工作花费心血与精力,工作积极性也就失去了,产生很多消极情绪。因此,认为薪资低下的幼儿教师的职业倦怠感、情感衰竭和去个性化更严重。

(5) 江西省幼儿教师职业倦怠在工作时长上存在差异

工作时长在情感衰竭维度上存在显著差异,这与陈建国等人的研究结果相似,日工作时间对农村幼儿教师职业倦怠存在影响^[13]。笔者通过了解发现导致教师不能正常下班的原因主要有以下两个:一

是因为工作量大,需要加班,二是因为家长未能及时接走孩子,其中教师工作量大是最主要的原因。在幼教改革日益深化的今天,幼儿教师所担负的职责也愈来愈大,同时由于教育对象的特殊性和教育内容的广泛涉猎,教学方法复杂多变,因此要求幼儿教师在教学过程中需要花费较多的精力,再加上疫情防控后时代的防疫工作,不管上班日还是假期,每天定时地收集防疫资料,有时还要面对有些家长的不配合和不理解,这些都让教师的工作负荷不断加重,工作压力也随之上去,但现有研究也表明,工作压力与幼儿教师职业倦怠呈显著正相关。

(6) 江西省幼儿教师职业倦怠在幼儿园所在地上存在差异

城镇教师和农村教师在职业倦怠总分和情感衰竭维度上存在显著差异。首先表现为城镇教师的职业倦怠要显著高于农村幼儿教师,这与朱准时的研究结果一致,在城市任教的幼儿教师的职业倦怠分数高于在农村任教的幼儿教师^[14]。其次是城镇教师的情感衰竭程度要显著高于农村幼儿教师,这与李悠的研究结果一致,近年来国家大力发展学前教育,对于农村的学前教育国家加大了经费的投入,农村的学前教育相比之前已有了很大的改善,编制老师也越来越多,福利待遇有了很大提升,师生配比也越来越规范。但相比于城镇幼儿园来说他们的教育资源还是相对更为匮乏,由于他们也缺少相应的学习资源和有限的发展空间,从而使他们在职场上安于现状,不思进取。并且农村教师的工作量和工作压力相对城镇教师的工作量来说要小很多,所在情感衰竭这一维度上农村教师的相对更低。

5 研究建议

经过上文对江西省幼儿教师职业倦怠现状及其影响因素的分析,发现社会地位、薪资待遇、工作压力、工作量大等方面是导致幼儿教师职业倦怠现状产生的重要因素。为了缓解江西省幼儿教师目前的职业倦怠程度,笔者在根据以上研究发现,在对职业倦怠的一些影响因素进行分析的基础上提出了一些缓解策略。

5.1 提高教师的社会地位和薪资待遇

首先,应当提高幼儿教师的社会地位,尤其是公办幼儿园非在编教师和民办幼儿教师的地位。虽然近些年来幼儿教师的地位相比之前有了很大的提升,但由于受社会认知偏见和学前教育相关法律制度不够健全等原因,幼儿教师的经济地位和声望依然处于教师行业中较低的位置。国家应当加强宣传,可以通过加强社会对学前教育的认识和幼儿教师工作的了解,知道学前教育的重要性,还可以通过加快专门的学前教育法的制定和落实,进一步明确学前教育的性质及其地位。这些都有利于提高幼儿教师的社会地位。

其次,要考虑如何切实地提高幼儿教师的薪资待遇,保护他们的合法权益不受侵犯。全国政协委员刘诗建议,要尽快颁布《公办幼儿园编制标准》,并拟定操作性强的实施方案予以实施;建立学前教育自主职称体系,在此基础上,分配职级工资,有效保证非公办教师的工资标准。此外,各类型幼儿园还要严格执行最新《劳动合同法》等有关法律,有效地保障并落实幼儿园教师的权利,保障其更好地行使正当权利。薪资待遇不平等问题得到解决,是化解其心理症结的最佳良方。

5.2 减轻教师的工作负荷,合理安排工作任务

为了减轻教师的负担,国家和教育主管部门需要高度重视,各级行政部门要减少对各类形式主义检查、考核,为幼儿教师预留足够的时间与精力,为教育教学活动做好准备,使幼儿教师不会因为纷繁嘈杂、

五花八门的检查、考核而打乱工作节奏，打乱了工作心情，给幼儿教师提供了安心任教的条件。

合理安排工作任务，幼儿教师日常工作量大，在日常教学工作之余，参加各种讲座也是必要的，或者查看各种资料，这些鸡毛蒜皮的小事，占据了老师们很多时间。另外，园里的不合理分工也是幼儿教师职业倦怠产生的导火线，合理地安排工作有利于减轻幼儿教师的职业倦怠，园里工作要权责分明，分工协作。幼儿园管理人员布置工作任务要充分考虑到教师的才能与职责范畴。强化科学管理，简化幼儿教师劳动，避免因合理安排徒增工作量而造成事倍功半。

5.3 合理“减压”，提高自身专业能力

积极疏导不良的情绪，合理“减压”。幼儿教师在面对工作中的压力和挫折时极易产生激动、压抑、愤怒等不良情绪，这些情绪对于幼儿教师的人际关系、身心健康都有负面作用。教师可通过如下途径疏导不良情绪。一是理性地发泄情绪。当心中有情绪时，不要压抑自己的情绪，可以通过使用向自己的朋友和家人倾诉等方法来消解自己心中的不良情绪。二是转移法。教师可以通过引导学生积极参与自己感兴趣的活动中，从而降低他们对负面情绪的关注，并在此过程中恰当地培养自己的业余兴趣，体会生活中的乐趣以平抑劳动中的压力。三是提高自身的专业能力，树立终身学习的理念。教师自身的专业能力提升，可以更加轻松地解决工作上的问题，工作能力增强，也能增强教师的自信心，减少工作中的烦恼。另外，当幼儿教师满怀学习的渴望，学习目标与方向清晰，并且自觉积极地去学习时，终身学习的观念就会走进幼儿教师的心灵，自然而然就会与职业倦怠这一难题渐行渐远。

6 研究结论

(1) 江西省幼儿教师的总体倦怠水平处于中等偏下，从下属的三个维度看，情感衰竭水平最高，其次是低成就感，去个性化水平则相对较低。

(2) 江西省幼儿教师的职业倦怠总分在教龄、园所级别、园所在地和收入水平上存在显著差异。

(3) 江西省幼儿教师的情感衰竭水平在教龄、园所级别、收入水平和工作时长上存在显著的差异。其中在收入水平上的差异极其显著。

(4) 江西省幼儿教师的去个性化水平在年龄、教龄和园所级别上存在显著的差异。

(5) 江西省幼儿教师的低成就感在年龄和收入水平上存在显著的差异。

参考文献

- [1] García-arroyo J A, Osca Segovi A A, Peir ó J M. Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: The role of national learning assessments and gender egalitarianism [J]. *Psychology & Health*, 2019, 34 (6): 733-753.
- [2] 谢建罗. 如何对处于职业倦怠期的幼师进行激励? ——基于对幼师职业倦怠期的阶段表现分析 [J]. *当代教育论坛*, 2020 (299): 74-78.
- [3] 谢晓东, 鲍学峰. 高校教师职业压力与离职倾向的关系: 职业倦怠的中介作用 [J]. *科学大众 (科学教育)*, 2019 (8): 174-175.
- [4] 曹颖莹. 上海市公办幼儿教师职业倦怠现状的调查研究 [D]. 上海: 上海师范大学, 2020.

- [5] 余洁. 幼儿教师人格特征对职业倦怠的影响 [D]. 杭州: 杭州师范大学, 2021.
- [6] 曹颖莹. 上海市公办幼儿教师职业倦怠现状的调查研究 [D]. 上海: 上海师范大学, 2020.
- [7] 周波, 陈晓敏. 幼儿教师职业倦怠现状及其影响因素调查研究 [J]. 宁波教育学院学报, 2015, 17 (5): 48-53, 82.
- [8] 牛雪丽. 青岛市幼儿教师职业倦怠成因及对策分析 [D]. 青岛: 青岛大学, 2015.
- [9] 金芳, 王春梅. 辽宁省农村幼儿教师职业倦怠的现状及其成因研究 [J]. 荆楚学刊, 2018, 19 (2): 55-60.
- [10] 朱准时. 普惠性幼儿园教师职业倦怠现状的调查分析 [D]. 长沙: 湖南农业大学, 2021.
- [11] 郭静静. 福州市公立幼儿园与民办幼儿园教师职业倦怠的比较研究 [J]. 佳木斯教育学院学报, 2013, 125 (3): 146-147.
- [12] 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 [J]. 学前教育研究, 2004 (5): 32-35.
- [13] 陈建国, 叶运莉, 李卉等. 四川省农村幼儿教师职业倦怠现状及影响因素分析 [J]. 中国职业医学, 2019, 46 (6): 723-726, 731.
- [14] 朱准时. 普惠性幼儿园教师职业倦怠现状的调查分析 [D]. 长沙: 湖南农业大学, 2021.

An Investigation on the Status Quo and Influencing Factors of Occupational Burnout of Preschool Teachers in Jiangxi Province

Lai Wenjie¹ Song Xijiao² Yin Guanhai¹

1. School of Education, Jinggangshan University, Ji'an;

2. Ren Bishi Middle School, Yongxin, Jiangxi, Jian

Abstract: This study explores the burnout of early childhood teachers in Jiangxi Province in the post-epidemic prevention and control period, analyses the influencing factors and proposes some suggestions to alleviate burnout. In this study, 161 early childhood teachers in Jiangxi Province were measured using the Early Childhood Teacher Burnout Questionnaire. Results: (1) Early childhood teachers' burnout in Jiangxi Province is at the lower end of the medium range, and from the three dimensions of subordination, early childhood teachers in Jiangxi Province have the highest level of emotional exhaustion score, followed by low achievement and the lowest dehumanization score; (2) Burnout among teachers in Jiangxi Province differs significantly in terms of age, teaching age, nature of the school, location of the school, income level and length of working hours; Conclusion burnout is widespread, with teachers experiencing more severe burnout on the emotional exhaustion dimension, lower levels of burnout on the low achievement dimension, and no significant burnout on the de-personalization dimension.

Key words: Jiangxi Province; Preschool teachers; Job burnout; Emotional exhaustion