

■教师成长与发展

幼儿教师工作倦怠与工作满意度关系

王丹

(淮北师范大学教育学院,安徽淮北 235000)

摘要:为了探讨幼儿教师工作满意度与工作倦怠的关系,采用教师工作满意度问卷和教师工作倦怠问卷,对253名幼儿教师进行调查,主要发现:(1)幼儿教师工作满意度水平较高,工作倦怠水平较低;(2)工作满意度:性别、学历差异不显著;已婚显著高于未婚;私立幼儿园的外部满意度显著高于公立;教龄4—6年和10年以上的幼儿教师的总体满意度显著高于教龄1—3年的幼儿教师;工作倦怠:园所性质不显著;男性的工作倦怠总分和疏离维度显著高于女性;未婚的工作倦怠总分和无效感维度显著高于已婚;学历本科、大专的无效感和工作倦怠总分显著高于学历中专或高中;教龄10年以上的无效感显著低于教龄1—3年;(3)幼儿教师工作满意度与工作倦怠呈显著负相关,工作满意度对工作倦怠有显著负向预测。

关键词: 幼儿教师;工作满意度;工作倦怠

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095—770X(2017)08—0088—07

PDF获取: <http://sxxqsfxxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095—770X.2017.08.020

Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Job Burnout of Kindergarten Teachers

WANG Dan

(College of Education, Huaibei Normal University, Huaibei 235000, China)

Abstract: In order to discuss the relationship between job satisfaction and job burnout, this paper employs Job Satisfaction Scale and Job Burnout Scale to investigate 253 kindergarten teachers. The results are following: (1) kindergarten teachers have high job satisfaction and low job burnout. (2) Job satisfaction: there has no obvious difference between gender and education; married teachers have higher job satisfaction than unmarried teachers; private kindergarten is better than public kindergarten; teachers who have 4 to 6 years or more than 10 years teaching experiences is significantly higher than teachers who have 1 to 3 years experiences. Job Burnout: there has no differences between private and public kindergartens; male's overall burnout level and alienation level are higher than females'; unmarried teachers have stronger feelings of burnout and inefficiency than married teachers; different education background have different feelings of inefficiency and burnout; bachelor and college degree teachers is worse than technical secondary or high school degree teachers; 10 years teaching experiences have lower inefficient feelings than 1 to 3 years experiences. (3) Negative correlation is observed between job satisfaction and job burnout. Job satisfaction has a significant negative prediction on Job Burnout.

Key words: Kindergarten Teachers; Job satisfaction; Job Burnout

工作满意度最早源自乔治·埃尔顿·梅奥(George Elton Mayo)的霍桑试验,其研究指出:“工作的情感会影响其工作行为,而工作者的社会及心理因素才是决定工作满意度与生产力的主要因

素。^[1]”霍伯克最早提出了工作满意度,他认为工作满意度是工作者对工作本身及工作的心理与生理方面对环境因素的一种态度或情绪反应,也可以称为工作者的满足感受,即工作者对工作情境的一种主

观反应^[2]。目前教师工作满意度的前因研究分为个人因素、工作因素、薪酬与福利、晋升进修、领导与管理、人际关系等六个方面^[3]。教师的个人因素主要包括性别、年龄、婚姻状况、学历、教龄、职称等。工作环境和设施条件的好坏会影响工作满意度^[4]。薪酬与福利包括教师的工资、津贴、奖金、住房等各方面的福利待遇以及单位的薪酬体系。是否拥有晋升、职称评定和进修派遣的机会,对教师总体工作满意度产生重要影响^[4]。领导风格指上级管理者是关心人还是关心生产,是独裁式领导还是民主式领导。对部属采取较体谅支持态度的领导与对部属较忽视或敌视态度的领导相比,前者部属的工作满意度更高^[5]。人际关系主要是指与同事、领导、家人的关系。根据马斯洛需求层次论,人具有社交需要。因此,人们在工作和生活中需要与他人产生接触并保持良好融洽的关系。

工作倦怠的定义有静态定义和动态定义。静态定义主要关注于倦怠的表现、影响因素等,动态定义主要关注于倦怠的形成和发展过程。工作倦怠的静态定义和动态定义在一定的意义上是互补的关系。马斯拉奇(Maslach)的工作倦怠定义是:“在以人为服务对象的职业领域中,个体的一种情感耗竭、人格解体和个人成就降低的症状。”它包括耗竭、疏离以及无效感三个维度^[6]。耗竭是指个体的情感资源过度消耗,疲乏不堪,精力丧失;疏离是指个体对待服务对象的负性的、冷淡的、过度疏远的态度;无效感是指个体的胜任感和工作成就的下降。教师工作倦怠表现在教师因不能有效应对工作的压力而产生的极端心理反应,是教师伴随于长期高水平的压力体验而产生的情感态度和行为的衰歇状态。教师工作倦怠突出表现是:教师在工作中缺乏职业道德和敬业精神,教学方式不思创新,教学作风懒散,自我效能感降低,对工作产生厌烦情绪,离职倾向加重。导致的结果是:教师厌教,学生厌学,恶性循环,对教师队伍的稳定和教育质量的提高都产生不利影响。

张建人等的研究发现:中小学教师工作满意度与工作倦怠呈显著负相关,工作满意度对工作倦怠具有显著负向预测作用^[7]。高峰强等以高校教师为对象的研究同样发现了工作满意度与工作倦怠的负相关关系^[8]。说明教师对工作中的工作环境、福利报酬、个人发展升迁以及学校领导与管理越满意,就会积极主动地面对与解决工作中的问题,关心教育工作,乐于献身教育,其职业倦怠程度就会随之降低。如果教师对自己的工作不满意,就不愿意付出

过多的热情与努力,对从事的教育工作的价值和意义就会产生怀疑,就容易产生职业倦怠。但是以往对于教师工作倦怠和工作满意度的研究主要集中在高校、中小学教师,针对幼儿教师的研究极少,仅赵铭锡曾对农村幼儿教师的工作满意度、工作倦怠和离职倾向进行过研究,其研究发现:农村幼儿教师工作满意度对职业倦怠、离职倾向有很好的预测作用^[9]。从我国目前的发展现状来看,随着近几年幼教的发展,幼儿教师师资差异、教学环境参差不齐、教育学生带来的挫败感和成就感、同行竞争、职业晋升发展使幼儿教师的工作满意度产生不同的差异,容易产生职业倦怠,导致幼儿教育质量也相差甚远。因此,本研究以幼儿教师为研究对象,进一步探索幼儿教师工作满意度与工作倦怠之间的关系,揭示其内在联系,从工作满意度出发,为缓解幼儿教师职业倦怠提供必要依据,提高幼儿教师群体的心理健康水平。

一、研究设计

(一)研究对象

以周口师范学院国培幼儿教师为研究对象,采取整群随机抽取的方法。共发放问卷336份,回收336份,回收率100%,剔除无效问卷后,剩余有效问卷253份。有效率75%。其中男性18人(7%),女性235人(93%)。已婚83人(33%),未婚170(67%)人。公立幼儿教师109人(43%),私立幼儿教师144人(57%)。中专或高中学历76人(30%),大专学历125人(49%),本科学历52人(21%)。

(二)研究方法

本文采用问卷调查法。问卷由个人背景部分和主体部分构成,其中个人背景部分包括:性别、学历、婚姻状况、园所性质、教龄。主体部分包括《工作满意度问卷》和《工作倦怠问卷》。运用Excel对数据进行录入,将数据导入SPSS23.0进行统计处理。

(三)研究工具

工作满意度评价采用Weiss, Davis及England所编制的明尼苏达工作满意度问卷(The Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ),主要测量个人对工作整体的满意程度。该问卷分长式和短式两种的问卷,本文采用由20个题目总成的短式问卷,由内部满意度、外部满意度和总体满意度组成,内部满意度(IS)包括量表中的1-4, 7-11题共9个题目,外部满意度(ES)包括5-6, 12-14, 19题共6个题目,总体满意度(GS)则包括量表中的20个题目,以

李克特五点尺度记分(1—5)从1至5分数逐渐增高。三个维度的信度系数 Cronbach's α 系数分别是 0.892(IS)、0.868(ES)、0.934(GS),问卷的内部一致性信度较高。

工作倦怠问卷采用 Maslach 的 MBI—GS(MBI—General Survey) 而来。部分题项参照中人网的“工作倦怠指数”调查问卷。工作倦怠问卷包括耗竭,疏离和无效感三个维度,共 16 个题。耗竭维度包括 1—4、6 共 5 个题目;疏离维度包括 8、9、13—15 共 5 个题目;无效感维度包括 5、7、10、11、12、16 共 6 个题项。问卷采用李克特 7 点频率计分,耗竭和疏离维度采用正向计分,无效感维度采用反向计分。信度系数 Cronbach's α 系数为 0.8074,问卷具有较好的内部信度。

二、研究结果

(一)幼儿教师工作满意度和工作倦怠的总体情况

表 1 表明:幼儿教师总体满意度、内部满意度、外部满意度三个维度的平均分均超过 5 级计分的中值 3,说明幼儿教师工作满意度处于中高水平;幼儿教师的倦怠总分以及无效感、耗竭、疏离三个维度的平均分均低于 7 级计分的中值 4,说明幼儿教师倦怠水平较低。

表 1 幼儿教师工作满意度和工作倦怠的总体情况

	题项	Min	Max	SD	M/n
总体满意度	20	2	5	10.207	3.671
内部满意度	9	2.222	5	4.651	3.73
外部满意度	6	1.667	5	3.708	3.533
倦怠总分	16	19	84	11.897	2.725
无效感	6	1	5.333	5.779	2.772
耗竭	5	1	7	6.2	3.138

(二)人口统计学变量对幼儿教师工作满意度与工作倦怠的差异分析

1. 不同性别在幼儿教师工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异比较

为了探究性别是否对幼儿教师的工作满意度和工作倦怠情况存在影响,通过独立样本 t 检验考察男女性别差异是否显著,结果见表 2。

不同性别幼儿教师在工作满意度各维度上的差异不显著;不同性别幼儿教师在工作倦怠总体水平上差异显著,男性的工作倦怠水平高于女性。不同性别幼儿教师在工作倦怠的疏离这一维度上也差异

显著,男性的疏离水平高于女性。而在无效感和耗竭这两维度上差异不显著。

表 2 不同性别幼儿教师在工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异(x±s)

	男(N=18)	女(N=235)	t
总体满意度	71.06±14.387	73.59±9.833	-1.014
内部满意度	32.94±5.557	33.61±4.584	-0.587
外部满意度	20.78±5.197	21.23±3.582	-0.498
倦怠总分	49.06±13.296	43.19±11.710	2.025*
无效感	17.78±5.956	16.54±5.769	.875
耗竭	17.11±6.443	15.58±6.181	1.011
疏离	14.17±6.501	11.07±4.724	2.605*

注: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001, 下表同。

2. 不同婚姻状况在幼儿教师工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异比较

为了探究婚姻状况是否对幼儿教师的工作满意度和工作倦怠情况存在影响,通过独立样本 t 检验考察婚姻状况效应是否显著,结果见表 3。

表 3 不同婚姻状况在幼儿教师工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异(x±s)

	未婚(N=83)	已婚(N=170)	t
总体满意度	70.10±10.795	75.02±9.529	0.354***
内部满意度	32.02±5.010	34.32±4.282	0.166***
外部满意度	20.24±3.909	21.66±3.523	0.434**
倦怠总分	46.17±11.868	42.35±11.743	-2.418*
无效感	18.34±5.363	15.79±5.806	3.352**
耗竭	16.05±5.369	15.51±6.575	0.692
疏离	11.78±4.929	11.05±4.912	1.118

在工作满意度方面:已婚幼儿教师的总体满意度和内部满意度维度极显著高于未婚幼儿教师, P<0.01。已婚幼儿教师的外部满意度也显著高于未婚幼儿教师, P<0.01;在工作倦怠方面:未婚幼儿教师在工作倦怠总体水平上显著高于已婚幼儿教师, P<0.05。未婚幼儿教师在工作倦怠的无效感维度上极显著高于已婚幼儿教师, P<0.01。婚姻状况在幼儿教师在工作倦怠的耗竭、疏离这两个维度上差异不显著。

3. 不同园所性质在幼儿教师工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异比较

为了探测园所性质是否对工作满意度和工作倦怠情况存在差异,通过独立样本 t 检验考察园所性质效应是否显著,结果见表 4。

在工作满意度方面:园所性质总体满意度和内部满意度这两个维度差异不显著,外部满意度这一

维度上的差异显著,私立幼儿园教师显著高于公立幼儿园教师, $P < 0.05$;在工作倦怠方面:园所性质在工作倦怠各个维度上差异不显著。

表4 园所性质在幼儿教师工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异($\bar{x} \pm s$)

	公立(N=109)	私立(N=144)	t
总体满意度	72.15±11.381	74.36±9.145	-1.715
内部满意度	33.33±4.882	33.74±4.476	-0.698
外部满意度	20.65±4.142	21.61±3.297	-1.989*
倦怠总分	43.39±12.798	43.77±11.209	-0.255
无效感	16.50±5.995	16.72±5.630	-0.296
耗竭	15.44±5.976	15.88±6.378	-0.551
疏离	11.44±5.255	11.17±4.665	0.426

表5 不同学历在幼儿教师工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异($\bar{x} \pm s$)

	中专或高中	大专	本科	F	LSD
总体满意度	73.47±10.486	74.46±9.466	70.79±11.203	2.399	
内部满意度	33.43±4.823	34.08±4.211	32.52±5.267	2.130	
外部满意度	21.39±3.882	21.48±3.498	20.23±3.848	2.260	
倦怠总分	44.84±12.894	42.74±11.472	43.02±11.654	5.210**	②③<①
无效感	28.99±5.798	15.98±5.339	14.87±5.698	10.484***	②③<①
耗竭	15.37±5.748	15.64±6.543	16.27±6.062	0.331	
疏离	11.16±4.934	11.12±4.949	11.88±4.878	0.480	
N	76	125	52		

5. 不同教龄在幼儿教师工作满意度和职业倦怠及其各维度上的差异比较

4. 不同学历在幼儿教师工作满意度和职业倦怠及其各维度上的差异比较

为了探究学历是否对幼儿教师的工作满意度和工作倦怠情况存在影响,通过单因素方差分析考察学历效应是否显著,结果见表5。

在工作满意度方面:学历在工作满意度各个维度上差异不显著。在工作倦怠方面:学历在工作倦怠总分上存在极显著差异, $P < 0.01$ 。无效感这一维度上也存在极显著差异, $P < 0.001$ 。经LSD事后检验发现:在工作倦怠和无效感维度上,学历本科和大专的幼儿教师均显著低于学历中专或高中的幼儿教师。

况存在差异,通过单因素方差分析考察学历效应是否显著,结果见表6。

为了探测教龄是否对工作满意度和工作倦怠情

表6 不同教龄在幼儿教师工作满意度和工作倦怠及其各维度上的差异($\bar{x} \pm s$)

	1—3年	4—6年	7—10年	10年以上	F	LSD
总体满意度	71.62±10.191	75.69±10.196	74.40±10.123	74.40±9.734	2.699*	①<② ①<④
内部满意度	32.91±4.704	34.37±4.746	34.08±4.416	34.16±4.456	1.676	
外部满意度	20.64±3.770	21.98±3.688	21.49±3.600	21.68±3.496	2.014	
倦怠总分	44.91±12.468	41.90±10.711	44.11±13.04	41.39±10.253	1.377	
无效感	17.70±5.263	16.57±5.927	15.74±6.270	14.34±6.019	4.168*	④<①
耗竭	15.53±5.935	14.27±4.424	17.37±7.908	16.39±6.872	1.956	
疏离	11.68±5.262	11.06±4.469	11.00±4.845	10.66±4.493	0.576	
N	125	49	35	44		

在工作满意度方面:教龄在总体工作满意度上差异显著, $P < 0.05$ 。教龄在内部满意度和外部满意度两个维度上差异不显著。经LSD事后检验:在总体满意度这一维度,教龄4—6年的幼儿教师显著高于教龄1—3年的幼儿教师,教龄10年以上的幼

儿教师显著高于教龄1—3年的幼儿教师。在工作倦怠方面:不同教龄在工作倦怠总体水平差异不显著。在无效感维度差异显著, $P < 0.05$ 。经LSD事后检验:教龄10年以上的幼儿教师的无效感显著低于教龄1—3年的幼儿教师。

(三) 幼儿教师工作倦怠与工作满意度各维度的相关分析

Pearson 积差相关分析表明(表 7), 幼儿教师的工作满意度的三个维度中, 工作满意度的总体满意

度、外部满意度、内部满意度三个维度与工作倦怠总分和无效感、耗竭、疏离这三个维度呈显著负相关, 说明工作满意度越高工作倦怠总体水平及各个维度的程度越低。

表 7 幼儿教师工作满意度与工作倦怠各维度的相关分析

	总体满意度	内部满意度	外部满意度	倦怠总分	无效感	耗竭	疏离
总体满意度	1						
内部满意度	0.914***	1					
外部满意度	0.885***	0.682***	1				
倦怠总分	-0.460***	-0.391***	-0.440***	1			
无效感	-0.194**	-0.208**	-0.135*	0.605***	1		
耗竭	-0.380***	-0.302***	-0.401***	0.712***	-0.012	1	
疏离	-0.407***	-0.321***	-0.401***	0.809***	0.305***	0.476***	1

(四) 工作满意度对工作倦怠影响的回归分析

为了考察幼儿教师工作满意度与工作倦怠的关系, 在相关分析的基础上, 以总体满意度、内部满意度、外部满意度三个维度为预测变量, 以工作倦怠为

因变量。经逐步回归分析, 排除内部满意度、外部满意度。所得结果如表 8 所示, 总体满意度维度解释了工作倦怠的总变异程度的 21.2%。

表 8 幼儿教师工作倦怠与工作满意度各维度回归分析

因变量	预测变量	R	R ²	△R ²	Beta	t
工作倦怠	总体满意度	0.460	0.212	0.209	-4.60	-8.217***

三、讨论与分析

(一) 幼儿教师工作满意度的现状讨论

幼儿教师工作满意度的整体情况较好, 工作满意度水平较高, 与赵锡明的研究中认为农村幼儿教师的工作满意度总体上处于中等偏高水平的结果一致^[9]。本研究中内部满意度略高于外部满意度和总体满意度, 外部满意度最低。说明幼儿教师在工作中更多的是从内部自我效能感、奉献感、创造力出发来获得满意度, 在外部满意度方面可以考虑是由于我国现阶段的幼儿教育特点, 导致幼儿教师工作环境一般, 工作任务重, 工资水平相对较低导致。

幼儿教师工作满意度在人口学变量上存在诸多差异。在性别方面: 不同性别的幼儿教师在工作满意度上的差异不显著, 王志红等在对大学教师工作满意度的研究也没有发现不同性别与工作满意度各层面上有显著差异^[10]。导致这一结果的原因可能是由于随着社会的发展, 男女所要承担的社会责任开始平等。另一方面, 由于从事幼儿教育的男性幼儿教师较少, 本研究选取的男性幼儿教师样本也较少, 存在样本较少导致的误差; 在婚姻状况方面:

已婚幼儿教师的总体满意度和内部满意度维度极显著高于未婚幼儿教师, 已婚幼儿教师的外部满意度也显著高于未婚幼儿教师。张德岐等的研究中发现高校教师的工作满意度在婚姻状况上也存在显著差异^[11]。这可能是因为, 已婚幼儿教师在教学环境中, 虽然面临来自各方面的压力, 但婚姻给予了他们很好的情感支撑。同时根据马斯洛需要层次理论, 婚姻在某种程度上也满足了他们爱的需要, 会使得已婚教师更好地适应工作和生活; 在园所性质方面: 私立幼儿园教师的外部满意度高于公立幼儿园教师。刘雄的研究中也发现私立幼儿教师在工作环境、教师晋升、参与幼儿园管理等满意度方面比公立幼儿教师高^[12]。这可能是由于相比于公立幼儿园, 私立幼儿园在教师晋升上唯才是用, 薪酬待遇上绩效优先, 薪酬体系更合理; 在学历方面: 学历在工作满意度各个维度上差异不显著。包钰的研究也发现教师工作满意度在学历上不存在统计学差异^[13], 可能是由于学历高的幼儿教师对于工作待遇的要求更高, 有更多的选择机会, 会产生大材小用感, 以至于降低了高学历幼儿教师的工作满意度; 在教龄方面: 教龄在总体工作满意度上差异显著, 教龄在内部满

意度和外部满意度两个维度上差异不显著。经LSD事后检验:在总体满意度这一维度,教龄4—6年的幼儿教师显著高于教龄1—2年的幼儿教师,教龄10年以上的幼儿教师显著高于教龄1—3年的幼儿教师。胡芳芳的研究也发现工作满意度在工作年限上表现出显著性差异,教龄越长其工作满意度越高^[14]。可能是由于随着工作年限的增长,教师的阅历和经验越来越丰富,在单位里的话语权提升,使教师更满意。

(二)幼儿教师工作倦怠的现状讨论

幼儿教师的工作倦怠总分以及无效感、耗竭、疏离三个维度的平均分均低于7级计分的中值4,说明幼儿教师工作倦怠水平较低。赵锡明的研究中也发现农村幼儿教师的职业倦怠低于理论中值,处于中等偏下水平^[9]。工作倦怠的耗竭维度平均分数最高,这可能是由于幼儿教师面临的是幼儿,由于幼儿年龄和身心发育的特点:好动,顽皮,自制能力低,自我保护能力弱,因此需要幼儿教师付出更多的精力来照顾幼儿,容易导致幼儿教师身心疲劳。疏离维度平均分最低,这可能是由于幼儿教师人员流动性比较小,很多公立教师进入公立幼儿园拿到编制后会长期甚至终身从事幼教工作,容易建立长期密切的关系,教师同事间的利益冲突较少,组织氛围更和睦。

幼儿教师工作倦怠在人口学变量上也存在诸多差异。在性别方面:不同性别幼儿教师在工作倦怠总体水平上差异显著,男性的工作倦怠总体水平高于女性。在工作倦怠的疏离这一维度上也差异显著,男性的疏离水平高于女性。这与以往的研究认为职业倦怠在性别这个人口统计学变量上不存在显著性差异这一观点不相符^[15]。这可能是由于女性更希望工作轻松稳定,自我实现的愿望相对于男性稍低。她们喜欢从事使自己物质得到基本满足,情感获得支撑,无需经常变动的工作,幼儿教师这一职业满足女性的需求。而对于男性幼儿教师而言,他们有来自社会和家庭的压力,想要获得自己的事业和地位,而幼儿教师这一职业可能较难满足这一需求;在婚姻方面:未婚幼儿教师在工作倦怠总体水平上显著高于已婚幼儿教师,与李永鑫等的研究一致^[16]。因为相对未婚教师,他们从家庭中获得更多的支持。家庭的支持对于良好的工作状态非常重要;在园所性质方面:园所性质在工作倦怠各个维度上差异不显著。丁海东、李春芳也认为在办园体制

上,幼儿教师的职业倦怠状况无明显差异^[17]。这可能是由于不同性质幼儿园工作内容的差异不大导致的;在学历方面:学历在工作倦怠总分和无效感维度上存在极显著差异。经LSD事后检验发现:工作倦怠总分和无效感维度上,学历本科和大专的幼儿教师极显著低于学历中专或高中的幼儿教师。刘会娟、李玉侠的研究中也发现中专或高中学历的幼儿教师相比较大专和本科学历的教师,表现出更大的工作倦怠^[18]。可能是因为受到更高水平教育的个体有更丰富的专业知识和更开阔的视野来处理工作中的问题;在教龄方面:不同教龄在工作倦怠总体水平和耗竭、疏离两个维度差异不显著。在无效感维度差异显著。经LSD事后检验:教龄10年以上的幼儿教师的无效感显著低于教龄1—3年的幼儿教师。徐富明等对中小学教师工作倦怠的研究中得出了同样的结果:教师的教龄越长,其成就感相对越高^[19]。老教师积累了丰富的教学经验,具有更成熟的教育教学观,与新教师相比,能够更理智娴熟的对待教学工作中的问题,也就具有了较高的自我效能感和较低的工作倦怠程度。

四、主要建议

相关分析的研究结果显示:幼儿教师的工作满意度与工作倦怠呈显著负相关,即幼儿教师工作满意度水平越高,工作倦怠程度越低。这与以往对于高校教师和中小学教师的工作满意度与工作倦怠的关系研究的结论是一致的^[20-21]。工作倦怠的各个维度与工作满意度的各个维度呈显著负相关,并具有显著负向预测作用。这说明通过实施一些提高幼儿教师工作满意度的措施可以改善幼儿教师的工作倦怠。

(一)对教育管理部门的建议

1. 教育主管部门应重视并提高幼儿教师的社会地位,面对社会上部分人认为幼儿教师只是带孩子的误区,应加强宣传,使社会和家长认识到幼儿教育的重要性和幼儿教育的科学性,重视把握幼儿身心发展的关键期。

2. 提高工资待遇,建立幼儿教师工资增长机制,建立合理的绩效考核制度,遵循民主、科学、公正、透明的原则,注意把握可操作性、有效性、精确性,使绩效考核制度真正能够起到激励教师工作,帮助克服倦怠的作用。

3. 要重视幼儿园环境建设,改善部分幼儿园教

学环境简陋、设备落后的现状,创造一个优质的幼儿教育环境。

4. 面对部分农村幼儿园与城市幼儿园存在的师资差距,在招聘教师时采取部分政策倾斜,鼓励年轻的毕业生们为农村教育事业奉献青春,并建立教师转岗培训制度,方便实现优质教育资源共享。

(二)对学校管理的建议

1. 科学合理地安排教师的工作岗位和工作量,减轻幼儿教师的工作压力,杜绝大班化。

2. 幼儿园在日常管理中树立民主的管理理念,以人为本的管理风格,在学校营造相互尊重、平等的工作氛围,应尽量给予教师专业自主权,发挥自主能动性。

3. 提供进修学习机会,进一步提升幼儿教师专业理论知识和技能,提高处理教学任务的能力。开拓合理晋升通道,降低职业倦怠的无效感和耗竭感。

4. 提供幼儿教师心理辅导活动和职业生涯规划指导,帮助教师排解负面情绪,认清职业发展道路,保持健康向上的心理状态,摆脱原地踏步感和迷茫感。

(三)对幼儿教师个人的建议

1. 加强与家长沟通。部分家长过于重视幼儿识字、背诵、算数等知识技能,急迫希望幼儿学习小学知识,育儿观念比较落后。面对这种情况需要幼儿教师积极通过家长会等各种形式科普,促进家校合作,让家长能充分理解支持教师,提高教学效能感。

2. 在工作中发现自己的专业特长,发现工作乐趣,对自己的工作具有高度认同感。树立终身学习的观念,不断学习,与时俱进。更新教育观念,完善知识结构。

3. 保持积极向上的心态面对教育事业,在面对工作倦怠等负面情绪时,积极求助,寻找合理的方法排解发泄,不把负面情绪带入工作、带给学生。

[参考文献]

- [1] E. Mayo. 工业文明的人类问题[M]. 北京:中国社会科学出版社,1994:55—50.
- [2] Hoppock R. Jobs at is faction[M]. New York :Harper &Brothers Publishers,1935:8—21.
- [3] 贺光明,姚利民. 教师工作满意度研究述评[J]. 大学教育科学,2009(1):40—45.

- [4] 袁凌,等. 高校教师工作满意度的调查与分析[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2006(3):103—106.
- [5] 周丽超. 高校教师工作满意度的研究[J]. 天津电大学报,2004(3):35—39.
- [6] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout [J]. Annual Review Psychology,2001(52): 397—422.
- [7] 张建人,阳子光,凌辉. 中小学教师工作压力、工作满意度与职业倦怠的关系[J]. 中国临床心理学杂志,2014,22(5):920—922.
- [8] 高峰强,祁冬燕,刘晓丽. 高校教师组织承诺、工作满意度与工作倦怠的关系[J]. 山东理工大学学报(社会科学版),2011,27(5):91—95.
- [9] 赵铭锡. 农村幼儿教师工作满意度与职业倦怠、离职倾向的关系[J]. 中华女子学院学报,2014(4):95—99.
- [10] 王志红,蔡久志. 大学教师工作满意度的测量与评价[J]. 黑龙江高教研究,2005(3):76—79.
- [11] 张德岐,王鹏,高峰强. 高校教师工作满意度和焦虑工作倦怠的关系[J]. 中国健康心理学杂志,2011,19(8):943—945.
- [12] 刘雄. 私立幼儿园教师工作满意度调查研究[J]. 天津师范大学学报,2013,14(4):67—72.
- [13] 包钰. 幼儿教师工作满意度的实证研究—以安徽池州为例[J]. 陕西学前师范学院学报,2017(1):109—115.
- [14] 胡芳芳. 幼儿教师职业认同、社会支持与工作满意度的关系[J]. 发展与教育心理学,2013(5):666—670.
- [15] 刘维良. 教师职业倦怠及其与工作满意关系的研究[J]. 北京教育学院学报(自然科学版),2006,1(2):16—20.
- [16] 李永鑫,杨焯,申继亮. 教师教学效能感和工作倦怠的关系[J]. 心理科学,2007,30(4):952—954.
- [17] 丁海东,李春芳. 关于幼儿教师职业倦怠现状的调查研究[J]. 中华女子学院学报,2006,18(6):59—63.
- [18] 刘会娟,李玉侠. 河北省幼儿教师职业倦怠现状调查研究[J]. 衡水学院学报,2013,15(3):120—123.
- [19] 徐富明,朱从书,邵来成. 中小学教师的工作倦怠与其相关因素的关系研究[J]. 心理科学,2005,28(5):1240—1242.
- [20] 吴娟,迟景明,何晓芳. 研究型大学教师工作满意度和职业倦怠研究[J]. 现代教育管理,2009(7):57—60.
- [21] 胡晰,毛晋平. 中学教师工作满意度与职业倦怠的关系:心理资本的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志,2015,23(9):1334—1337.

[责任编辑 王亚婷]