

■专题: 学前教师专业发展

企业幼儿园教师人格类型与职业认同的关系分析

张琴秀, 王瑞钰

(山西师范大学教育科学学院, 山西临汾 041004)

摘要:通过采用大五人格量表和幼儿教师职业认同量表,对所收集的数据进行统计分析,探讨了企业幼儿园教师人格特质和职业认同的关系。研究结果显示:企业幼儿园教师职业认同感得分偏低。职业认同与开放性和责任意识呈显著正相关。责任意识在很大程度上可以预测职业动力感、职业获益感的强弱。据此,针对改善教师认同现状提出相应的建议和措施。

关键词: 企业幼儿园; 幼儿教师; 人格特质; 职业认同

中图分类号: G451.6

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2018)11-0001-06

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2018.11.001

Study on the Relationship of Personality Type and Professional Identity of Teachers in Enterprise Kindergartens

ZHANG Xiu-qin WANG Rui-yu

(College of Educational Science, Shanxi Normal University, Linfen, 041004, China)

Abstract: On the basis of data collected by NEO Personality Scale and Kindergarten Teachers' Professional Identity Scale, the paper tries to analyze the relationship between the personality type and professional identity of teachers in enterprise kindergartens. Statistics show: Professional identity of teachers in enterprise kindergartens is at relatively a low level, which is positively correlated with openness and sense of duty; Sense of duty is a predictive indicator for sense of professional motivation and sense of professional gain. Suggestions are proposed in accordance with the above mentioned situation.

Key words: personality type; professional identity; enterprise kindergarten; kindergarten teachers

一、问题提出

教师职业认同是指教师依据社会角色定位,对自己所从事工作的自我理解、自我接纳和自我满足的态度。幼儿园教师职业认同程度越高,对职业发展生涯越清晰明确,对工作越满意和重视。幼儿园教师职业认同程度越低,在工作中极易产生大量的消极情绪,常常感到工作无聊、繁琐、枯燥,工作积极性不高。人格是个体在潜意识中形成和发展的,通过一些外显行为表现出来的具有稳定性的一种或多

种状态的总和。大五人格从情绪敏感性、外向型、开放性、亲和性、责任意识五个维度来描述人格。个体在大五人格量表的不同得分,直接影响与外界环境的互动方式和效果,造成个体差异性,出现不同的发展轨迹。

企业幼儿园是指大中型企业(国有企业、民营企业和股份制公司等)兴办的幼儿园。改革开放后,“企业办社会”成为大型民营企业和股份制公司为留住人才资源的一项举措,企业幼儿园也成为“企业办社会”中必不可少的一部分。企业幼儿园是我国幼

收稿日期:2018-04-17;修回日期:2018-05-03

基金项目:山西省研究生教学改革研究项目(2016JG60)

作者简介:张琴秀,女,山西师范大学教育科学学院教授,硕士生导师,主要研究方向:学前教师教育;王瑞钰,女,山西师范大学教育科学学院2016级硕士研究生。

教事业的主力军,据调查,我国有 20.99 万所幼儿园,公办幼儿园仅占 24%,企事业单位办园占比 9%^[1]。企业幼儿园不仅解决了职工子女的入园问题,在一定程度上也缓解了周边地区儿童的入学问题。20 世纪 80 年代,在市场经济体制影响下,国有企业开始大面积整改。在相关政策的推动下,企业下的中小学一律归到地方教育局,但对幼儿园却没有明确的规定。企业幼儿园的发展前途迷茫,波动不定。

本研究旨在探讨幼儿园教师群体的人格特质与职业认同情况的现状及其两者的关系,针对当前处于企事业单位改革风潮中的备受关注的企业幼儿园,幼儿园教师的人格特质和职业认同的现状和关系研究可以使幼儿园及早发现问题,做好应对措施,促进自身发展。

二、研究设计

(一)研究对象

本研究选取了 C 市 7 所企业幼儿园教师为研究对象,一共给企业幼儿园教师发放了 300 份问卷,每位教师填写问卷平均用时达到 20 分钟。经过一番审查之后,整理出有效问卷 277 份。

经统计分析发现:女性占了企业幼儿园教师的绝大部分,男性教师的比例仅仅 5.1%;在年龄上,将近一半的幼儿园教师的年龄达到了 35 岁以上;在教龄上,教龄为 11—20 岁的教师最多,达 31.3%,其次,教龄为 5—10 年的比例与教龄为 21 年以上的比例相当,均为 23.2%;在婚姻情况上,已婚的幼儿教师达到了 84.8%;在学历上,大专与本科居多,分别达到了 48.5%和 36.4%;在月工资上,月工资为 1000—1500 元的幼儿教师达到 61.6%,其次,月工资为 1000 元以下的幼儿教师达到 25.3%;在编制上,有编制的教师占到了 48.5%,没编制的教师达到了 51.5%;在职称上,48.5%的教师未定级,25.3%的教师为小教一级,5.1%的教师为小教二级;21.2%的教师为小教高级;在职务上,70.7%的教师为教学老师,25.3%的教师为生活老师。研究对象具体情况见表 1。

(二)研究工具

1. 大五人格量表(OCEAN)

本研究选用了美国著名心理学家 McCrae 和 Costa1992 年编制、由中国知名学者房美玉博士翻译的中文版本的大五人格量表(OCEAN),该量表有分为五个维度,即情绪敏感性、外向性、开放性、宜

表 1 被试基本情况统计

		频数	百分比
性别	男	14	5.1
	女	263	94.9
年龄	20—27 岁	51	18.2
	28—35 岁	89	32.3
	35 岁以上	137	49.5
	5 年以下	62	22.2
教龄	5—10 年	64	23.2
	11—20 年	87	31.3
	21 年以上	64	23.2
婚姻情况	未婚	42	15.2
	已婚	235	84.8
	中专及以下	22	8.1
学历	高中	20	7.1
	大专	134	48.5
	本科	101	36.4
月工资	1000 元以下	70	25.3
	1000—1500 元	170	61.6
	1600—2200 元	31	11.1
	2200 元以下	6	2.0
对工资的 满意程度	非常满意	3	1.0
	比较满意	22	8.1
	一般	61	22.2
	比较不满意	48	17.2
	非常不满意	143	51.5
是否有编制	是	134	48.5
	否	143	51.5
职称	未定级	134	48.5
	小教一级	70	25.3
	小教二级	14	5.1
	小教高级	59	21.2
	生活老师	70	25.3
职务	教学老师	196	70.7
	年级教研组长	8	3.0
	园长或副院长	3	1.0

人性和责任意识^[2]。该量表共有 60 个题项,每个维度有 12 道题,题项号的间隔是 5。情绪敏感性包括题项 1、6、11、16…56;外向性包括题项 2、7、12、17…57;开放性包括题项 3、8、13、18…58;宜人性包括题项 4、9、14、19…59;责任意识包括题项 5、10、15、20…60;其选项有 5 个。非常不符合计 1 分,比较不符合计 2 分,一般计 3 分,比较符合计 4 分,非常符合

计5分。幼儿园教师根据自身情况进行选择。该量表的内部一致性系数和分半系数均大于0.78,具有良好的区分效度、内容效度和结构效度。

2. 幼儿教师职业认同量表

本研究选用了丁洁编制的《幼儿教师职业认同调查问卷》,该问卷包括三个维度:职业自知性、职业获益感、职业动力感^[3]。针对职业自知性编制了10个题项;针对职业获益感编制了8个题项;针对职业动力感编制了8个题项。共26个题项。每道题的选项为完全符合、比较符合、一般、比较不符合、完全不符合。对应计分5分到1分。研究表明,该问卷具有较好的信度;通过数据分析,幼儿教师职业认同量表逻辑合理、结构完整,其总方差解释量达到了60.42%,说明整个问卷效度处于一个很高的水平。

(三)施测过程

大五人格量表和幼儿教师职业认同量表装订成册,在幼儿园园长及相关领导的协助下,所有测试均由本人作为主试,测试前向被试说明严格保密原则和结果仅用于该研究、相关注意事项和填写方式,在确认被试明白后单独答题,测试完成后,问卷当场收回。每个教师平均填写问卷时间为20分钟。

(四)统计工具与方法

本研究采用社会统计数据分析软件 IBM SPSS Statistics19.0 和 Microsoft excel 2010 软件,将收集回来的数据进行整理分析。

三、研究结果与分析

(一)幼儿教师职业认同总体水平

表2 职业认同各因子表述性统计表

	M	SD	Max	Min
职业自知性	2.55	4.86	3.60	1.00
职业动力感	2.95	4.50	4.62	1.62
职业获益感	2.78	4.17	4.25	1.37
职业认同	2.76	4.51	4.16	1.33

由表2可知,幼儿教师职业认同问卷中每道题得分的平均值是2.76,说明企业幼儿园幼儿教师职业认同程度处于一个偏低的水平。在幼儿教师职业认同各因子中,职业动力感最高,说明幼儿教师对所从事的职业获得成功的期望较高,要求离职和调动工作的意志倾向较小;职业自知性最低,说明幼儿教师对自己的职业角色定位与社会对该职业的角色

规范存在差异,一名优秀的幼儿教师应该呈现出怎样的状态?一个优秀的幼儿教师的专业成长路径是怎样的?对于这些问题,大部分幼儿教师并没有一个标准答案。职业认同和各因子的标准差达到了4分以上,说明幼儿园教师内部职业认同水平处于一个分散的状态,认同程度参差不齐,波动性很大。

(二)企业幼儿园教师大五人格特质状况调查

由表3可知,在大五人格五种类型中,幼儿教师得分类型排序从高到低依次为外向性、责任意识、开放性、情绪敏感性、宜人性。幼儿教师得分类型最高的是外向性,说明幼儿教师乐观热情,好交际,爱娱乐,感情丰富;幼儿教师得分类型最低的是宜人性,说明幼儿教师对他人不太热心,信任感不强,安全感不足。

表3 幼儿教师大五人格特质的状况分析

	M	SD
情绪敏感性	37.89	6.13
外向性	42.59	5.87
开放性	39.67	5.12
宜人性	35.82	5.25
责任意识	41.01	5.81

(三)企业幼儿园教师人格特质和职业认同的相关研究

由表4可知,职业认同与开放性和责任意识呈显著正相关,说明情感丰富,生活积极向上,尽职尽责的幼儿园教师职业认同越高。职业动力感与外向性和责任意识呈显著正相关,说明幼儿教师越好交际和尽职尽责,从而对职业获得成功的期望越高,离职意向越差。职业获益感与外向性、开放性和责任意识呈显著正相关,说明幼儿教师越外向开放,责任意识越强,则认为该职业越有价值,从中获得满足的积极情感状态。

表4 企业幼儿园教师人格特质和职业认同的相关分析(n=277)

	情绪 敏感性	外向性	开放性	宜人性	责任 意识
职业认同	-0.066	0.187	0.217*	0.006	0.365**
职业自知性	-0.118	0.018	0.133	0.003	0.181
职业动力感	-0.010	0.205*	0.133	0.035	0.336**
职业获益感	0.039	0.226*	0.245*	0.049	0.339**

**表示 $p \leq 0.01$ *表示 $p \leq 0.05$

(四)企业幼儿园教师人格特质和职业认同的多元回归分析

以幼儿教师人格特质五种类型(情绪敏感性、外向性、开放性、宜人性、责任意识)为自变量,以职业认同及三个因子为因变量,进行多元回归分析,并建立回归模型。由表5可知,人格特质对职业认同的预测力达到了15.6%,即人格特质能解释职业认同

中15.6%的方差。其中,开放性与责任意识对职业认同有显著贡献。人格特质对职业动力感、职业获益感、职业自知性的预测力依次为13.9%,11.3%,5.7%,即人格特质能解释职业动力感、职业获益感、职业自知性中的13.9%,11.3%,5.7%的方差。责任意识对职业动力感和职业获益感有显著贡献。

表5 企业幼儿园教师人格特质与职业认同的多元回归分析

自变量	因变量	Beta	t	Sig	R Square	Adjusted R Square	F
情绪敏感性	职业认同	-0.118	-0.940	0.349	0.299	0.156	4.63
宜人性		0.218	1.495	0.138			
外向性		0.083	0.548	0.585			
开放性		0.223	1.787	0.003			
责任意识		0.497	3.386	0.000			
情绪敏感性	职业动力感	-0.058	-0.456	0.650	0.183	0.139	4.154
宜人性		0.047	0.311	0.756			
外向性		0.077	0.490	0.625			
开放性		0.324	2.19	0.030			
责任意识		0.510	3.44	0.001			
情绪敏感性	职业获益感	0.137	1.062	0.291	0.158	0.113	3.497
宜人性		0.011	0.069	0.945			
外向性		0.152	0.947	0.346			
开放性		0.138	1.057	0.293			
责任意识		0.187	1.062	0.002			
情绪敏感性	职业自知性	-0.189	-1.417	0.160	0.111	0.057	1.991
宜人性		0.229	1.435	0.155			
外向性		0.204	1.232	0.221			
开放性		0.031	0.203	0.839			
责任意识		0.285	1.829	0.071			

四、研究讨论

(一)企业幼儿园教师职业认同状况研究分析

研究表明,企业幼儿园教师职业认同程度处于一个较低的水平,其中职业自知性得分最低。主要可能有下列原因:

1. 企业幼儿园的社会地位下降

20世纪80年代之前,国家财政的很大部分来源于国有企业的税收部分,当时的人们会因为自己在企业工厂上班而感到骄傲。绝大部分幼儿园教师

都有终身编制,并且每年都会享有企业的福利待遇。对于企业职工子女,企业幼儿园、小学、中学已成为“一条龙”的教育服务机构,由企业的教育部门管理。80年代之后,国家实行改革开放,“企业办社会”也受到了这一浪潮的冲击。企业旗下中小学接受地方教育局统一管辖,企业教育部门被合并,企业幼儿园的归属问题浮出水面。企业和政府在此问题上争论不休。最终商定幼儿园仍由企业管理,但归到了后勤中心服务部门管理。由此可知,企业幼儿园的社会地位降低,幼儿园教师会感到自己的职业毫无

价值可言,认同感不高。受到2008年经济危机的影响,企业经济效益下降,企业幼儿园教师工资也随着下降,直接加剧教师的职业认同感的下降。

2. 各类早教机构和私立幼儿园对早教市场的占据^[4]

近年来,学前教育的重要性被提上日程,私立幼儿园和早教机构如雨后春笋一样迅速崛起并蓬勃发展,80后父母开始意识到早期教育的重要性并加大对幼儿教育的投入。各具特色的早教机构和私立幼儿园考虑市场需要,推出寄宿式服务和各种特长班兴趣班,通过网络、报纸或免费体验课等手段加大宣传力度,对家长有很大的诱惑力。这对企业幼儿园造成巨大的冲击,家长对幼教机构有了更多的选择和比较,对企业幼儿园教师较之前也有了更高的要求。另外企业幼儿园教师工资明显低于早教机构和私立幼儿园教师工资,企业幼儿园教师承担更大的压力,职业认同感不强。

3. 企业幼儿园教师专业发展后劲不足

在企业幼儿园中,拥有企业编制是对幼儿教师职业的一种保障。随着企业编制的名额越来越少,企业幼儿园的教师逐渐出现大龄化的倾向,教师队伍缺乏新鲜的血液。多数拥有企业编制的教师年龄大,教龄长,拥有丰富的教学经验,对工作的投入热情较少。因为企业编制的保障,离职或调动工作的意愿较弱,同时容易产生不思进取、混日子的想法,对自身要求有所降低。另外,出于企业经济效益的影响,教师外出培训和接受继续教育的机会较少,企业幼儿园管理层也很少安排此方面的学习,导致教师专业发展停滞不前甚至倒退,职业自知性大大下降。

(二)企业幼儿园教师大五人格特质情况分析

研究表明,幼儿教师得分类型排序从高到低依次为外向性、责任意识、开放性、情绪敏感性、宜人性。企业幼儿园教师倾向于外向性,喜好交际,热情活泼,感情丰富。相比之下,宜人性出乎意料最低,幼儿园教师不信任他人,缺乏安全感,合作意识差。主要有下列原因;随着时代的发展,家长越来越重视早期教育对幼儿的影响,幼儿园教师是幼儿学习的重要示范者,所以家长常常会对幼儿园教师提出挑剔的要求。加上幼儿的安全意识差,容易小磕小碰,教师的心理压力较大,安全感差。另外目前企业效益低下,工资低,没有编制的教师流动性较大,

很多教师工作不到一年,纷纷选择离职。

(三)企业幼儿园教师人格特质与职业认同的关系分析

研究表明,开放性和责任意识的得分越高,幼儿园教师的职业认同越强。开放性与责任意识对职业认同模型有突出贡献^[5]。说明幼儿园教师有高度的责任感,具有想象力和创造力,对事物有一种强烈的好奇心,则职业认同程度也较高。企业幼儿园教师职业动力感与外向性和责任意识呈显著正相关,职业获益感与外向性、开放性和责任意识呈显著正相关,责任意识对职业动力感、职业获益感模型有显著贡献。可以看出,企业幼儿园教师尽职尽责,谨慎细心,情感丰富,积极乐观,那么,她的职业认同越高,越能在工作中体验到积极的情感。外向性、开放性与责任意识,对于提高教师职业认同,提高幼儿园教师的工作积极性和满意度来讲,属于非常重要的特质。

五、研究建议

目前企业幼儿园教师职业认同情况不容乐观,教师人格类型对职业认同感的影响也十分显著,因此改善这一现状,增加企业幼儿园教师的职业认同感,是一个刻不容缓的课题,故提出以下建议:

(一)将企业幼儿园的管理权和主办权分隔开来

对企业幼儿园实行“管办分离”,企业幼儿园的主办方仍是企业,将管理权交给地方政府。目前企业幼儿园经济效益低下,将企业幼儿园交给政府管理有效降低企业的负担,有利于政府对幼儿园的统一安排。同时政府在财政分配时会提供给幼儿园一部分资金作为补贴,补充幼儿园所需的物品,增加教师的工资,增加幼儿教师的工作积极性和满意度,有效缓解职业认同较低的现状。“管办分离”可以规范企业幼儿园管理,有利于控制了企业幼儿园对非企业职工家庭乱收费现象的发生,实现企业幼儿园招生真正面向社会、服务社会、方便社会,将“入园难、入园贵”的难题扼杀在摇篮中。

(二)特别设置多元普惠幼儿园

多元普惠幼儿园是为了迎合当前形势需要,适时而生的幼儿园。主要是指原先由企业、个人或社会组织创办的幼儿园,按照政府设定的标准选拔考评,政府将条件优越的幼儿园发展成为多元普惠幼儿园。幼儿园的归属权不变,政府每年会对多元普

惠幼儿园进行一定的财政补贴,同时对幼儿园大力监管,降低费用标准,实行政府指导价。该项措施仅仅在上海、广州、珠海等部分城市试行。该举措可缓解“入园贵”这一难题,使企业提供最大的社会效益,同时提高整个社会对幼教事业的理解和支持,使教师感到自己的职业有价值、有意义,从而爱上自己的职业,离职意向减弱。

(三) 幼教管理企业化

在市场经济改革的大潮流下,企业幼儿园做好走向市场的准备,独立自主,自负盈亏。企业幼儿园应从内向外进行全面改革。提高教师专业素质与能力,制定严格的幼儿园教师管理制度;根据幼儿身心发展规律,科学地设置与安排课程内容和计划;进行市场调研,迎合市场需求,发展自己的特色,打造自己的品牌效应和良好的口碑,构建良好的网络建设,提高核心竞争力。催促有编制的教师学习,留住没编制的优秀教师,建立结构工资制度和严格的奖罚制度,发展企业幼儿园教师内部的竞争力,最大程度的挖掘教师的潜力,提高幼儿园教师的工作积极性,取得最大的人才效益。经常举行观摩和评课活动,提供继续教育和外出培训的机会,培养出高质量的优秀的幼儿园教师。

(四) 规范幼儿园教师职业角色定位

企业在招聘幼儿园教师时应制定严格的条件和要求,尽可能招聘一些专业对口、有丰富幼儿教育经验的幼儿园教师。幼儿园要安排教师进行继续教育和优秀公开课学习,定期组织教师进行经验交流和优秀资源共享。科学地制定幼儿园教师管理标准,将管理标准和考评制度挂钩,同时与教师工资相联系,幼儿园教师不再凭年龄享有优先权,更多的是凭自己的知识、能力和经验争取机会。立志成为一名优秀的幼儿教师,必须主动地学习知识、接受知识、热爱知识,将所学知识与实践相结合。不能麻木不仁、停滞不前。同时帮助专业知识和能力水平不高、经验较少的教师尽快熟悉工作,明确自己工作的角色定位并逐渐适应这一角色。幼儿园应主动走向社会、走向家庭,建立以儿童发展为中心,多种角色参

与的合作,将“家园合作”这一理念贯彻到实际生活中,让全社会了解幼儿园教师的工作,在全社会形成尊重幼儿园教师、理解幼儿园教师、支持幼儿园教师的氛围,不要用简单的“保姆”定义幼儿园教师的工作,杜绝谩骂、殴打幼儿园教师的现象发生。

(五) 企业注重幼儿园可持续发展

企业作为幼儿园的主办方和投资者,应该认识到幼儿园工作对幼儿、对职工、对社会的重要性,把建设好、发展好幼儿园作为一项重要任务。企业幼儿园是企业职工的一项基本福利,企业幼儿园办得好,也会使职工在工作中更加安心。企业要重视幼儿园的可持续发展,幼儿园向全社会开放,进行市场化经营,提高教师质量,加强与其他幼儿园的交流与合作。企业在保证自己职工各种福利的同时,实现最大程度的社会效益,形成良好的口碑。企业要加大与政府的交流与合作,企业为政府在增加财政收入、缓解就业压力、发挥社会效益等方面做出了突出贡献,政府也应针对其巨大贡献给予奖励和补贴,降低企业的税率,帮助企业度过难关。在儿童节、教师节等重大节日时,企业领导对幼儿园的幼儿和教师进行节日慰问,在全社会形成尊师重教的良好氛围,使幼儿园教师对自己的工作充满信心。

[参考文献]

- [1] <http://www.0351news.com.cn/a/xianqu/20160507/1873.html>
- [2] 葛平. 幼儿教师工作倦怠研究——基于大五人格视角[D]. 开封:河南大学,2008.
- [3] 丁洁. 幼儿教师职业认同及其相关研究[D]. 上海:上海师范大学,2009.
- [4] 赵红霞. 企业幼儿园面临的问题及对策[D]. 兰州:西北师范大学,2004.
- [5] 张拴云,胡韬. 幼儿教师职业认同的特点研究——以四川省部分地州市为例[J]. 贵州师范学院学报,2015(7):88-93.

[责任编辑 李兆平]