

■ 学前教师专业发展

幼儿教师职业认同感对职业倦怠的影响机制研究 ——教学效能感的中介作用

徐 青

(韩山师范学院教育科学学院, 广东潮州 521041)

摘 要:以《教师职业认同量表》《幼儿教师教学效能感问卷》和《教师职业倦怠量表》(MBI-ES量表)为研究工具,对潮州市142名幼儿教师进行调查,探讨了潮州市幼儿教师职业认同、教学效能感及其职业倦怠的现状以及三者之间的相互关系,揭示了幼儿教师的职业认同感对其职业倦怠感的影响机制,以及教学效能感在二者关系中的中介作用。研究表明:(1)幼儿教师的职业认同感与职业倦怠感显著负相关,职业认同感与教学效能感显著正相关,教学效能感与职业倦怠感显著负相关;(2)教学效能感和职业认同感能负向预测幼儿教师的职业倦怠水平;(3)教学效能感作为中介变量在幼儿教师职业认同和职业倦怠之间存在部分中介作用。

关键词:幼儿教师;职业认同;教学效能感;职业倦怠;中介效应;

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)03-0054-06

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.03.008

Research on the Influence Mechanism of Preschool Teachers' Professional Identity on Job Burnout —The Mediating Role of Teaching Efficacy

XU Qing

(College of Educational Sciences, Hanshan Normal University, Chaozhou 521041, China)

Abstract: By using "Teacher Professional Identity Scale", "Preschool Teachers' Teaching Efficacy Questionnaire" and MBI-ES Scale, a survey of 142 preschool teachers in Chaozhou area was conducted to explore the relationship among preschool teachers' professional identity, teaching efficacy and job burnout, revealing the influence mechanism of preschool teachers' professional identity on job burnout and the mediating role of teaching efficacy in between. The results show that: (1) There is a significant negative correlation between preschool teachers' professional identity and job burnout, there is a significant positive correlation between professional identity and teaching efficacy, and a significant negative correlation lies between teaching efficacy and job burnout; (2) Teaching efficacy and professional identity have significant negative predictive effects on job burnout; (3) Teaching efficacy as a mediating variable has a partial mediating effect on the relationship between professional identity and job burnout.

Keywords: preschool teachers; professional identity; teaching efficacy; job burnout; mediating effect

收稿日期:2020-01-10

基金项目:潮州市哲学社会科学“十三五”规划项目(2019-C-09)

作者简介:徐青,女,河南商丘人,韩山师范学院教育科学学院实验师,韩国又石大学博士研究生,主要研究方向:教育心理学,教师专业发展。

一、问题提出

幼儿教师教育和幼儿教师的专业发展是决定学前教育质量的核心因素,建设高素质高水平的幼儿教师队伍也是提升普惠性学前教育质量最重要的基础性工作。幼儿教师队伍的专业发展不仅仅涉及到学科知识和教学技能的发展和提升,在更深入的层面,它更是专业知识、专业精神和专业精神三者的有机结合。幼儿教师的专业精神主要涉及幼儿教师对幼教职业价值的理解和认同,还包括相关教育信念和态度的发展和完善,它是独立于知识技能层面的重要因素,对幼儿教师的职业表现、职业情绪以及教育结果都有着举足轻重的影响。

潮州市地处粤东地区,经济发展、教育资源和相应的师资水平跟省内发达地区还存在一定的差距。通过前期的调查发现,目前潮州市幼儿教师的专业定位不明确,专业发展的自主意识较薄弱,发展的内部驱动力不足,教师队伍流动性较大等问题还普遍存在,这些发展困境除了来自社会、学校的外源性因素的影响之外,源于幼儿教师自身的内源性因素也是不容忽视的方面。

就“教师”这一职业领域而言,教学效能感指的是教师对自身职业能力以及胜任力的主观评价和估计。以往大量研究都发现,教学效能感影响着教师的教学态度、工作满意度及工作表现等多个方面^[1-3]。许多学者通过研究得出相似的结论,即在教师的专业发展过程中,其职业认同感是重要因素之一,它不仅仅影响着教师怎样利用资源解决自身困境,还影响着教师们工作时的动机、效能感、职业倦怠感以及工作满意度^[4-6]。幼儿教师的教学效能感与他们的职业认同感、职业倦怠水平有着非常密切的关系。但同时对幼儿教师的教学效能感在职业认同与职业倦怠之间的影响机制的研究还相对不足。因此,本研究从专业发展的角度,结合教学效能感这一重要的内源性因素对潮州市的幼儿教师职业认同和职业倦怠等重要问题进行深入探讨,并揭示教学效能感在其中的作用机制。本研究结合幼儿教师专业发展这一领域以往的相关研究结果,提出假设:教学效能感作为一个中

介变量,在幼儿教师的职业认同感和职业倦怠之间存在着中介作用。

二、研究方法

(一)研究对象

采取问卷调查的方法,抽取潮州市6所幼儿园,依照随机原则选择152名在职幼儿教师进行问卷调查,根据被试的作答情况,剔除无效问卷后,得到有效问卷共142份。其中25岁以下幼教67人(47.5%),26-30岁51人(35.7%),31-35岁13人(9.1%),36岁以上11人(7.7%);公办园幼师74人(52.4%),民办园幼师68人(47.6%);已婚56人(39.2%),未婚86人(60.8%)。

(二)研究工具

1. 幼儿教师职业认同问卷

采用魏淑华编制的《教师职业认同量表》,在其基础上进行一些语言表述上的调整,使其更符合幼儿教师的情况。问卷一共包含有18个题项,分为角色价值观维度、职业行为倾向维度、职业价值观维度和职业归属感维度共四个子维度。18个题目均采用Likert 5点计分的方式,1-5分依次表示“完全不符合”“不太符合”“不符合”“比较符合”“完全符合”,得分越高,则幼儿教师对其职业认同感也就越高。在本研究中,教师职业认同量表的Cronbach's Alpha系数是0.930,说明该工具有较高的信度。

2. 幼儿教师教学效能感问卷

本研究幼儿教师教学效能感水平的测量工具主要采用的是刘福芳在2011年编制的《幼儿教师教学效能感问卷》。包括促进发展效能维度、课堂管理效能维度、活动设计效能维度、幼儿参与效能维度,共四个子维度,共计22个题项。问卷为Likert 5级评分,从完全不同意、基本不同意、不确定、基本同意到完全同意,依次分别记1-5分。若总分及四个子维度分数越高,则表明幼儿教师具备越高的教学效能感水平。在本研究中,该问卷的Cronbach's Alpha系数为0.967,说明该测量工具的信度较高。

3. 幼儿教师职业倦怠量表

采用Maslach在1981年编制的《教师职业倦怠量表》(简称MBI-ES量表)对潮州市幼儿教师

的职业倦怠水平进行测量,该量表已经被广泛应用于教师群体职业倦怠感的研究中,信效度均较高。在该量表基础上,本研究进行了表述上的调整,使之更为符合幼儿教师的表达语境。该量表包含情绪衰竭维度、非人性化维度和个人成就感维度共三个子维度,共计22个题项。采用Likert 7级评分的方式,选项从“从不”到“总是”共七个等级,依次记1-7分。其中有9个反向计分题。量表总分数及其三个子维度的分数越高,则幼儿教师职业倦怠水平也越高。本研究中,该问卷的Cronbach's α 系数为0.914,说明该测量工具的信度较高。

(三)数据处理

本研究利用统计软件SPSS25.0,通过描述性分析、相关分析及回归分析等统计学方法对收集到的研究数据进行处理和分析。

三、研究结果与分析

(一)共同方法偏差检验

由于研究过程中,调查数据从相同被试中获取,且均采用填写问卷的方法收集,故很可能存在共同方法偏差的情况。为了检验是否存在共同方法偏差,在此用Harman单因素检验法对调查数据进行检验。对本研究使用的所有量表中

的题项进行探索性因素分析,得到特征值大于1的公因子共计11个,第一个公因子的方差解释百分比为37.91%,满足小于40%的临界标准,由此可以认为,本研究中不存在严重的共同方法偏差问题。

(二)潮州市幼儿教师的职业认同、教学效能感和职业倦怠水平的现状调查

对选取的潮州市幼儿教师的调查数据进行描述性统计,结果显示,潮州市幼儿教师的职业认同及其四个维度分数平均值全部大于4分,最高的是职业价值观维度的分数,平均得分4.72分,角色价值观得分的平均值最低,为4.29分。教学效能感及其四个维度的平均得分也都达到4分以上且相差不多,其中活动设计效能得分平均值为4.18为最高,幼儿参与效能得分平均值为4.09为最低。而职业倦怠感及各维度平均得分均低于4分,其中个人成就感平均得分3.30为最高,非人性化平均得分2.30为最低。

(三)潮州市幼儿教师的职业认同、教学效能感和职业倦怠的相关关系分析

对潮州市幼儿教师职业认同感总分及各维度得分、职业倦怠总分及各维度得分以及教学效能感总分进行皮尔逊相关分析,具体结果见表1。

表1 幼儿教师职业认同、教学效能感和职业倦怠的相关矩阵

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1角色价值观	1									
2职业行为倾向	.638**	1								
3职业价值观	.537**	.719**	1							
4职业归属感	.254**	.414**	.371**	1						
5职业认同感	.870**	.859**	.781**	.583**	1					
6情绪衰竭	-.649**	-.503**	-.440**	-.247**	-.630**	1				
7非人性化	-.577**	-.565**	-.531**	-.238**	-.625**	.786**	1			
8个人成就感	-.542**	-.411**	-.325**	-.318**	-.543**	.711**	.648**	1		
9职业倦怠感	-.663**	-.548**	-.482**	-.286**	-.668**	.958**	.895**	.833**	1	
10教学效能感	.672**	.550**	.422**	.357**	.679**	-.451**	-.456**	-.533**	-.517**	1

注:**表示在0.01水平上差异显著

从表1显示的结果可以发现,潮州市幼儿教师的职业认同感及四个维度与职业倦怠感及其三维度之间在0.01水平上显著负相关,职业认同感及其包含的四个维度与教学效能感之间呈正

相关,且达到0.01水平的显著性,而教学效能感与职业倦怠之间呈显著负相关,也达到了0.01水平的显著性。

(四)潮州市幼儿教师的职业认同、教学效能感和职业倦怠的分层回归分析

为了进一步考察职业认同感、教学效能感对幼儿教师职业倦怠的影响,更深入的揭示幼儿教师职业认同、教学效能感和职业倦怠的关系,采用分层回归的统计方法对数据进行分析。

研究中考虑到幼儿教师的人口学变量有可

表2 幼儿教师的职业认同、教学效能感和职业倦怠的分层回归分析表

变量	B	Beta	R ²	调整后R ²	R ² 变化量	F变化量	显著性
第一步:人口学变量			.170	.093	.170	2.209	.015
第二步:教学效能感	-.078	-.088	.341	.274	.171	33.211	.000
第三步:职业认同感	-.293	-.579	.508	.453	.166	42.849	.000

从表2中的结果可以发现,性别、婚姻状况、子女状况、任教班级、年龄、教龄、学历、园所性质以及月收入等被试人口学变量可以解释幼儿教师职业倦怠约17.0%的变异(R²=0.170)。第二步将教学效能感纳入模型之后R²=0.341,R²增加了0.171(P<0.001),即控制了人口学变量之后,教学效能感对职业倦怠仍有统计学意义上的显著预测作用,依然可以解释职业倦怠17.1%的变异。第三步纳入职业认同感,R²=0.508增加了0.166(P<0.001),且R²的变化量具有统计学意义。由表2知,排除了人口学变量影响后,教学效能感和职业认同感共同解释了职业倦怠33.7%的变异,且二者的Beta值分别为-0.088和-0.579,即说明教学效能感和职业认同感可以显著地负向预测幼儿教师的职业倦怠感水平。

(五)潮州市幼儿教师的教学效能感在其职业认同和职业倦怠之间的部分中介效应分析

通过进行相关分析可知:潮州市幼儿教师的职业认同、教学效能感和职业倦怠三者之间的相关关系均达到0.01水平上的显著性,满足了进行中介效应检验的前提条件。结合以往其他研究的结果,本研究假设教学效能感是影响幼儿教师职业认同和职业倦怠关系的中介变量。通过SPSS25.0统计软件使用依次检验法对数据做回归分析,以此来检验教学效能感是否在幼儿教师的职业认同和职业倦怠之间起中介作用。首先,第一步以幼儿教师的职业认同感为预测变量,把职业倦怠感做为因变量进行回归分析,可以得到标准化回归系数-0.668(t=-10.617,P<0.0001);

能会对其职业倦怠水平产生影响,因此第一步把性别、婚姻状况、子女状况、任教班级、年龄、教龄、学历、园所性质以及月收入等人口学变量作为控制变量纳入模型;第二步以及第三步再分别把教学效能感和职业认同感作为自变量纳入模型中,考虑二者对因变量职业倦怠感的预测作用,具体结果如表2所示。

然后,再把职业认同感做为预测变量,以教学效能感为因变量再一次做回归分析,得标准化回归系数0.679(t=10.936,P<0.001);最后,逐步把教学效能感和职业认同做为预测变量,职业倦怠仍做为因变量再进行回归分析,所得结果显示:教学效能感可以显著负向预测幼儿教师的职业倦怠水平,此时的标准化回归系数为-0.517(t=-7.155,P<0.001),由此可以看出,职业认同仍可以显著负向预测幼儿教师的职业倦怠,标准化回归系数为-0.587(t=-6.878,P<0.001),由此可以发现,教学效能感在职业认同和职业倦怠之间存在部分中介效应,中介效应的大小为0.679×(-0.517)=-0.351,中介效应占总效应的比例为0.679×(-0.517)/(-0.587)=0.598,具体分析步骤见表3。

表3 教学效能感在幼儿教师职业认同和职业倦怠间的部分中介效应检验

步骤	标准化回归方程	R ²	F值	t值	显著性
第一步	Y=-0.668X	.446	112.721	-10.617	.000
第二步	W=0.679X	.461	119.605	10.936	.000
第三步	Y=-0.517W -0.587X	.268 .186	51.188 47.300	-7.155 -6.878	.000 .000

四、讨论

(一)潮州市幼儿教师职业认同感、自我效能感和职业倦怠水平的现状调查结果分析

通过对职业认同、教学效能感和职业倦怠三个变量进行描述性统计分析发现,从整体上来说

潮州市幼儿教师三个变量上的表现都较为乐观。其中,职业认同感和教学效能感分数较高,分别为4.49和4.14,职业倦怠感水平偏低($M=2.89$)。具体表现为:幼儿教师职业认同感的四个子维度中,职业价值观维度平均得分最高,其次是职业行为倾向维度以及职业归属感维度的平均得分,而角色价值观这一维度的得分平均值为最低;而教学效能感各维度中,活动设计效能平均得分最高,其次是促进发展效能和课堂管理效能,幼儿参与效能平均得分最低;职业倦怠三维度得分表现为:个人成就感维度分数平均值最高,然后是情绪衰竭维度的平均得分,而去人性化维度平均得分最低。

以上通过对此次调查数据的统计分析,结果表明潮州市幼儿教师对自己从事的幼教职业较为接纳和认同,在工作中的效能感水平也较高,说明教师们能充分认识到幼儿教育工作的重要价值,相信自己的工作对于促进幼儿身心健康和社会的长远发展均具有重要意义,同时也越来越能感受到国家和社会对幼教行业的重视。在职业中,他们对于自己能胜任工作较有信心,认为自己可以通过合理的活动设计吸引幼儿参与课堂,从而促进幼儿的学习和发展。较高水平的职业认同感和教学效能感使得潮州市幼儿教师表现出了低水平的职业倦怠感,说明他们在工作中积极情绪相对较多,对待同事和幼儿都较为热情,愿意为工作投入心力。近年来国家出台相应的政策大力发展学前教育,整个社会对幼儿教育日益增加的需求和重视使得幼儿教育行业取得了较大进展,从业人员自身的职业认同感和工作状态的改善也说明了这一点。另外,比起广东省内其他地市,潮州市的经济发展水平还有待提高,人们的工作节奏较大城市慢,生活上和职业中存在的压力也相对偏小,这也是潮州市幼儿教师职业倦怠水平偏低的原因之一。但通过对个别教师的访谈过程中也发现,目前工资收入偏低、基本权益保障不足、师资队伍不够稳定、培训机会少、专业自主受限等仍是潮州市幼教行业中普遍存在的问题。

(二)潮州市幼儿教师的职业认同感、自我效能感和职业倦怠水平的关系分析

相关分析结果显示,潮州市幼儿教师的职业认同、教学效能感和职业倦怠三者之间在0.01水平上呈显著的正相关关系。教学效能感和职业认同及其四个子维度之间的正相关关系显著,而教学效能感和职业倦怠及其三个子维度间呈显著负相关,职业认同和职业倦怠间存在的负相关关系同样也达到显著水平。这说明对幼儿教师而言,良好的职业认同感和较高水平的教学效能感会伴随着较低水平的职业倦怠,对职业的认同感水平高,则幼儿教师在日常工作中所具备的教学效能感水平就越高。从进一步的回归分析结果也可以看出,教学效能感和职业认同感能显著地负向预测幼儿教师的职业倦怠感水平。

当幼儿教师对幼教职业认同度较高,并认为自己的日常工作具有较高的社会价值,对教育事业具有深远意义时,他们会觉得通过运用自己的专业知识可以引导幼儿朝着积极健康的方向发展,从而对幼儿的身心产生长远影响,有这样一种职业信念,幼儿教师们才能更有信心通过自己的教学工作来促进幼儿更好的成长。在工作中遇到压力和困难时才更容易进行积极的自我调试,从而降低了工作中的倦怠感和消极的情绪状态。

综上所述,教学效能感是影响潮州市幼儿教师职业认同和职业倦怠关系的中介变量这一研究假设是成立的,并通过采用温忠麟提出的检验程序^[7]对幼儿教师教学效能感的中介效应进行了检验和分析。检验结果表明,幼儿教师的教学效能感在其职业认同和职业倦怠感之间存在着部分中介效应,占总效应的比例为59.8%,即职业认同感对职业倦怠感的总效应中有59.8%是通过教学效能感实现的。以上表明,职业认同感不是单独地、孤立地对幼儿教师的职业倦怠感产生影响,而是通过教学效能感的部分中介作用实现了对职业倦怠感的影响,因此本研究的研究假设得以证实。

五、结论与建议

本研究提出并验证了潮州市幼儿教师的职业认同感、教学效能感可以显著地负向预测其职业倦怠水平,教学效能感这一中介变量在幼儿教

师职业认同和职业倦怠之间存在部分中介效应,这与已有研究较为一致^[8-10]。

促进幼儿教师专业发展是发展我国学前教育、提升教育质量的有效途径之一,也是提高幼教职业专业地位、稳定幼教队伍和促进幼儿身心健康发展的重中之重,它不仅涉及幼儿教师专业知识的丰富和积累、专业技能的扩展和提升,还包括专业理念的更新和完善,专业态度的转变,而后者更是幼儿教师专业发展过程中的内在动因。因此诸如信念、态度等这些影响幼儿教师专业发展的内源性因素必须同样得到足够多研究者和学前教育工作者的关注及重视。根据本研究的研究结果,要完善幼教队伍建设,促进其专业发展,可以从以下几个方面重点考虑:首先,需要消除社会对幼教职业的认知上的偏差,提升幼教职业的社会地位,这样才有助于幼儿教师正确对待自己的职业角色,充分感知到幼教职业的价值和意义,提高对自身职业的接纳和认同度。职业认同感水平的提高可以增强幼儿教师在工作时的效能感和工作积极性,有利于教师队伍的稳定性;其次,园方要营造支持的组织气氛,培养幼儿教师专业发展的意识和内在动机,提升其专业发展效能感和教学效能感,帮助幼儿教师建立专业自信,高水平的效能感有助于减少工作中的倦怠感和消极情绪;最后,幼儿教师的专业发展需要内外合力的形成和有力推动,外源性因素为幼儿教师的专业发展提供了可能性和外在条件,内源性因素是促进幼儿教师专业发展的内部动因,二者相辅相成,在内外因素相互作用下才能形成发展的强大合力,幼儿教师的专业发展才能得到持续

有效的推动。

[参考文献]

- [1] Betz N E. Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions[J]. Journal of Career Assessment, 2007, 15(4): 403-422.
- [2] Hirschi A. Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy[J]. Journal of counseling psychology, 2012, 59(3): 479-485.
- [3] Judge T A, Jackson C L, Shaw J C, et al. Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(1): 107-27.
- [4] Day C. School reform and transitions in teacher professionalism and identity[J]. International Journal of Educational Research, 2002,37(8):677-692.
- [5] Gu Q, Day C. Teachers' resilience: A necessary condition for effectiveness [J]. Teaching and Teacher Education, 2007,23(8):1302-1316.
- [6] 张绵绵,张莉.幼儿教师专业发展的路径探析——基于教学效能感的理论视角[J].幼儿教育研究,2018(3):59-62.
- [7] 温忠麟,张雷,侯杰泰,等.中介效应检验程序及其应用[J].心理学报,2004(5):614-620.
- [8] 刘晓然.高校外语教师专业认同与工作满意度、自我效能感、职业倦怠的关系[J].集美大学学报(教育科学版),2016, 17(6):11-17.
- [9] 李晓巍,郭媛芳,王萍萍.幼儿教师职业倦怠的现状及其与幼儿园组织气氛、教师教学效能感的关系[J].教师教育研究,2019,31(1):66-72.
- [10] 张洁.高职学前教育专业实习生职业自我效能感与职业认同的实证研究[J].教育理论与实践,2019,39(9): 21-23.

[责任编辑 李亚卓]