

幼儿园教师职业倦怠的调查研究

王艺霏

河南科技学院

摘要: 随着《中华人民共和国学前教育法》的颁布, 幼儿园教师面临着高要求与低支持的矛盾, 职业倦怠问题日益凸显。本研究基于“工作要求-资源(JD-R)模型”, 通过对河南省500名一线教师的问卷调查及20名教师的深度访谈, 探究不同群体倦怠的深层原因。研究发现, 幼儿园教师职业倦怠总体呈中等偏上水平, “低成就感”问题最突出。职业倦怠成因存在群体差异: 非在编及低薪教师因缺乏物质与身份资源, 情感枯竭感更强; 11~15年教龄骨干与高学历教师受限于晋升等发展资源匮乏, 低成就感严重。本研究客观揭示了差异性成因, 为完善薪酬保障、构建分层分类培养路径提供了实证依据, 对改善教师心理健康、稳定师资队伍具有现实价值。

关键词: 职业倦怠; 情感枯竭; 去人格化; 低成就感

DOI: 10.65976/3080-0374.2026.08.056

随着《中华人民共和国学前教育法》颁布, 保障幼师权益成为政策导向^[1]。但现实中, 高保教要求与低支持的反差使教师长期超负荷工作, 引发严重职业倦怠, 降低教学效能并催生离职倾向^[2]。研究表明, 外部低薪及繁杂非教学任务会加剧倦怠^[3], 而积极的组织气氛具有缓冲作用^[4]; 内部职业认同与心理资本等资源则能有效抗压^[5]。

然而, 鲜有研究深入剖析教师因结构性差异导致的不同境遇。事实上, 不同编制、学历工资水平及教龄的教师, 其现实待遇与发展空间存在巨大鸿沟, 倦怠成因必然存在群体差异。为此, 本研究基于“工作要求-资源(JD-R)模型”, 采用混合方法调查幼儿园教师职业倦怠现状, 深挖不同特征群体的差异性成因, 以期优化待遇保障、构建分层分类的教师支持路径提供实证依据。

一、研究设计

本研究对河南省500名一线幼儿教师进行调查, 有效率为95.6%。样本涵盖不同教龄、学历、劳动关系及薪资水平。采用量化与质性相结合的方法, 使用《Maslach职业倦怠量表-教师调查版》^[6], 并基于“工作要求-资源(JD-R)模型”对20名代表性教师进行深度访谈。

二、研究结果分析

(一) 幼儿园教师职业倦怠的总体分析

调查显示, 幼儿园教师职业倦怠总均分为4.147, 处于中等偏上水平。具体来看: 低成就感最严重($M=5.070$), 反映出教师在日常保教中缺乏正向反馈与自我价值感; 情感枯竭较高($M=4.276$), 代表长期处理班级杂务与高强度情绪付出带来的心理疲惫;

去人格化最低($M=3.093$), 说明教师在疲惫状态下仍坚守职业操守, 未对幼儿及家长表现出明显冷漠。

(二) 幼儿园教师职业倦怠的差异分析

1. 不同教龄幼儿园教师职业倦怠差异分析

研究表明, 不同教龄教师在职业倦怠得分上存在显著差异。11~15年教龄组得分最高($M=4.335$), 显著高于3~5年组($P=0.003 < 0.01$)、0~2年组($P=0.043 < 0.05$)及6~10年组($P=0.046 < 0.05$)。具体维度上, “低成就感”维度差异极其显著, 11~15年教龄组明显重于其他组别($P < 0.001$), 是职业倦怠的高危人群。访谈显示, 11~15年教龄教师多为园所骨干, 因长期重复教学导致职业新鲜感磨灭, 且面临晋升空间有限、专业发展进入“瓶颈期”的困境, 这种目标感缺失引发了严重的低成就感。相反, 新教师对工作抱有高期待, 而资深教师则凭借丰富的经验, 倦怠感均相对较轻。

2. 不同学历幼儿园教师职业倦怠差异分析

研究发现, 研究生及以上学历教师的倦怠程度最高($M=4.385$), 中专及以下组最低($M=4.053$)。访谈揭示了不同学历群体职业倦怠的诱因。高学历教师的倦怠主因在于入职后的“心理落差”, 面对琐碎重复的杂事, 容易产生“大材小用”的挫败感, 且在书本知识转化为实践能力受阻时, 易否定职业价值。本科学历教师的疲惫感则源于较高的自我要求与现实的冲突, 他们承担了复杂的教研任务, 却因日常杂事占据精力且升职、进步机会匮乏, 导致心理压力剧增。总的来看, 学历越高者往往自我要求越高, 当专业发展需求无法满足时, 心理损耗便越严重, 这要求幼儿园应根据学历差异提供更有针对性的平台与支持。

3. 不同劳动关系幼儿园教师职业倦怠差异分析

研究发现,非在编教师的倦怠平均得分($M=4.293$)高于在编教师($M=3.869$)。统计检验结果显示,这种差异非常显著($P < 0.001$),说明劳动关系的不同对教师的职业倦怠水平有很大影响。访谈显示,非在编老师因缺乏编制保障,在待遇、职称及稳定性上处于劣势,“同工不同酬”使其对职业发展缺乏信心。由于缺乏身份认同与归属感,他们在应对重压时常感支持不足,易陷入心力交瘁的境地。相比之下,在编老师因保障完善,更有信心应对挑战。可见,编制带来的保障与认同感能有效缓解教师压力,减少倦怠感。

4. 不同工资水平幼儿园教师职业倦怠差异分析

研究结果发现,不同工资水平的教师在职业倦怠得分上存在差异。描述统计显示,受访教师工资水平总体偏低,其中月薪在8001元及以上的群体职业倦怠平均值最低($M=3.936$)。事后多重比较证实,月薪在2001~4000元的老师,其职业倦怠水平显著高于8001元及以上的老师($P=0.029 < 0.05$)。访谈显示,中低收入教师因“高付出、低回报”及资源匮乏,易怀疑工作价值并产生挫败感。高薪水能提供保障与心理支持,使教师感受认可、增强工作底气。总之,工资直接影响安全感与自我评价,提升待遇是缓解倦怠的关键。

三、总结与建议

本研究对河南省500名幼儿园教师实证调查发现,幼儿教师职业倦怠总体处于中等偏上水平,“低成就感”维度最严峻,反映教师在保教工作中难获正向反馈,自我价值评价低。此现象可用工作要求-资源模型(JD-R)解释。在该模型下,繁重保教任务、家园沟通及行政考核形成高强度“工作要求”,导致教师精力过度消耗。“工作资源”获取群体间不均衡:非在编及低薪教师因缺物质资源,情感透支更严重;11~15年教龄骨干及高学历群体因晋升与发展空间受限,面临低成就感危机。综上,外部物质资源缺失

与专业发展空间受限是幼儿园教师职业倦怠核心诱因。

基于上述发现,本研究提出以下建议。

完善薪酬保障制度,补充外部物质资源。针对非在编及低薪教师的情感消耗,提升待遇是缓解倦怠的基础。政府应加大投入,缩小不同身份教师的待遇落差,提升职业安全感。同时,管理者简化行政杂务,让教师专注核心保教,减轻精力损耗。

构建差异化路径,助力专业成长。针对11~15年教龄骨干及高学历群体提升空间有限的问题,园所应建立分层激励体系,鼓励资深教师和高学历人才主导教研、承担带教任务并赋予专业自主权,帮助其找回职业新鲜感,解决职业迷茫。

优化多元评价机制,提升职业成就感。鉴于低成就感问题严峻,建立关注日常保教与家园沟通实际付出的科学评价体系至关重要。建立正向反馈机制,使教师的专业努力获得认可,利用精神支持增强其信心,扭转自我否定心态。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 中华人民共和国学前教育法 [EB/OL].(2024-11-08)[2024-11-09]. https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202411/content_6985752.htm.
- [2] 尹佳. 幼儿教师职业倦怠、教学效能感、离职倾向及其相互关系研究 [D]. 武汉:华中师范大学,2014.
- [3] 丁凌. 双因素理论视域下乡镇中学教师职业倦怠问题治理研究 [D]. 曲阜:曲阜师范大学,2025.
- [4] 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.
- [5] 陈颖娇. 职业认同如何影响幼儿园教师职业倦怠——基于心理资本的中介作用分析 [J]. 教育导刊,2024(9):73-80.
- [6] Maslach C,Schaufeli W B,Leiter M P.Job burnout[J]. Annual Review of Psychology,2001,52(1):397-422.