

学前教育管理

幼儿园教师职业生活感知质量调查研究

——基于山东、陕西两省的问卷数据

江玉印¹, 李鹏举¹, 杨启国², 张献华³

(1. 陕西学前师范学院幼儿教育学院, 陕西西安 710100; 2. 湖南科技大学教育学院, 湖南湘潭 411201;
3. 山东女子学院教育学院, 山东济南, 250300)

摘要:教师职业生活是教育领域不容忽视的研究课题。幼儿园教师职业生活感知质量影响其职业生活状态,进而关系幼儿园保育教育质量。基于山东、陕西两省2521份匿名问卷数据分析,发现两省幼儿园教师职业生活感知质量自评较高,幼儿园教师在工作条件、工作内容、职业发展和工作待遇四个维面上总体较为满意,但在职业发展和工作待遇维面的感知质量仍有较大提升空间。有关维面在教龄、学历、婚姻状况、住房情况等自变量上存在显著性差异或差异。为进一步提升幼儿园教师的职业生活感知质量,应改善幼儿园教师的工作待遇,重视其成长激励;改善幼师的住房状况,给予其多一些关爱,缓解其后顾之忧;幼儿园可以实施生涯管理,做好教师职业生涯规划培训与指导;尊重幼儿园教师职业发展规律,帮助其积极应对职业倦怠和“高原现象”;积极改善和提升高学历幼师的职业生活感知质量。

关键词:幼儿园教师;职业生活感知质量;调查研究

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2024)01-0086-11

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2024.01.011

Survey Research on Perceived Quality of Kindergarten Teachers' Professional Life—Based on Questionnaire Data from Shandong and Shaanxi Provinces

JIANG Yu-yin¹, LI Peng-ju¹, YANG Qi-guo², ZHANG Xian-hua³

(1. College of Preschool Education, Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710100, China;

2. College of Education, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China;

3. College of Education, Shandong Women's University, Jinan 250300, China)

Abstract: Teachers' professional life is a research topic that cannot be ignored in the field of education. The perceived quality of kindergarten teachers' professional life affects the state of their professional life, which in turn relates to the quality of kindergarten care and education. Based on 2,521 anonymous questionnaires from Shandong and Shaanxi provinces, this study found that kindergarten teachers' self-assessment of the perceived quality of their professional life was high, and kindergarten teachers were generally more satisfied with the four dimensions of working conditions, job content, career development, and job treatment, but there is still much room for improvement in the perceived quality of career development and job treatment. There are significant differences or discrepancies in the relevant dimensions on independent variables such as teaching age, education, marital status, and housing situation. In order to fur-

收稿日期: 2023-11-08; 修回日期: 2023-12-14

基金项目: 陕西省教育厅重点科学研究计划-哲学社会科学重点研究基地项目(20JZ032); 西安市社会科学基金项目(JY134); 陕西省教育科学“十四五”规划课题(SGH21Y0162)

作者简介: 江玉印, 男, 安徽宿州人, 陕西学前师范学院幼儿教育学院教授, 博士, 主要研究方向: 学前教师教育与教师专业发展; 李鹏举, 男, 河南周口人, 陕西学前师范学院幼儿教育学院讲师, 主要研究方向: 学前教育原理, 儿童史; 杨启国, 男, 江苏盐城人, 湖南科技大学教育学院硕士研究生。

通讯作者: 张献华, 男, 山东菏泽人, 山东女子学院教育学院副教授, 博士, 主要研究方向: 学前教育理论, 学前教育史。

ther improve the perceived quality of kindergarten teachers' professional life, we should improve kindergarten teachers' work treatment and pay attention to their growth incentives; improve kindergarten teachers' housing situation, give them more care and relieve their worries; kindergartens can implement career management and do a good job of training and guidance for teachers' career planning; respect the law of kindergarten teachers' professional development, and help them to positively cope with job burnout and the "plateau phenomenon"; actively improve and enhance the perceived quality of the professional life of highly educated kindergarten teachers.

Key words: Kindergarten teachers; perceived quality of kindergarten teachers' professional life; survey research

一、问题提出

国际上关于生活质量(Quality of Life, QOL)的研究主要集中在德国、奥地利、荷兰、瑞士等国,相关学者认为考量生活质量的指标不仅涉及到人们的生活处境,也应包括人们对生活的主观感受^[1],如德国的生活质量概念,就是主观指标和客观指标的结合,其主张要在不同生活领域中将客观的生活条件和主观福利相结合。客观的生活条件指那些可确定的生活状况,如物质生活、工作条件、健康状况和社会关系等;主观福利则涉及到总体的和特定领域的生活条件的对比,包含了认知界面和情感层面^[2]。总体来看,人的主观认知和感受是衡量生活质量必不可少的重要指标维度和组成部分。

20世纪70年代,伴随生活质量这一概念出现的是职业生活质量(Quality of Work Life,简称QWL,即“工作生活质量”或“劳动生活质量”)。西方发达国家企业人力资源管理理论的发展和日趋成熟的实践造就了职业生活质量概念的出现。这一概念广泛运用到各种职业的讨论中,后来逐渐从工商管理领域拓展到了教育领域,主要关注教师对与工作相关的各个方面的认知、评价和感受。教师职业生活质量是指“教师在一定的物质条件基础上对工作生活整体状况以及工作特性、工作环境、薪酬福利、组织管理、职业晋升、专业发展等工作生活各维度的主观感受与评价”^[3],偏重个体主观感知和自我评价,所以又可称为“教师职业生活感知质量”。已有研究表明,职业生活(感知)质量对个人的健康水平、幸福感及职业满意度等积极变量有显著正向预测作用,具有显著的正相关性^[4],而对离职倾向等消极变量有显著负向预测作用^[5]。

本研究将幼儿园教师(以下简称“幼师”)职业生活各维度归纳为工作条件、工作内容、职业发展和工作待遇四个维面,幼师职业生活感知质量

则指幼师对自身工作生活整体状态以及工作条件、工作内容、职业发展、工作待遇等方面的主观认知、评价与感受,亦能折射其满意程度。目前,关于幼师职业生活感知质量的研究,整体上数量偏少、研究对象取样不多。在2017年的一项研究中,李红菊、孙利对教师职业生活感知质量的相关研究进行了梳理,分析了目前国内教师职业生活感知质量的基本现状,并且结合当前发展现状对教师职业生活感知质量研究进行了理论上和实践上的展望^[6]。但关于幼师职业生活感知质量的研究基本上停留在“现状描述”层面,比如,束从敏、姚国荣在2004年对安徽省芜湖市100名幼儿教师进行调查,发现幼儿教师职业生活感知质量较低,存在工作繁琐、单调,因责任大而引起的紧张、疲惫,以及不受尊重等方面的问题^[7]。康松玲等2008年对天津市10个规划区中的2所幼儿园193位幼儿园保育教师和教养教师的职业生活进行调查,发现天津市幼师职业生活感知质量总体状况较低,主要表现在对工作的满意度较低、职业压力较大等方面^[8]。这些研究揭示我国幼师职业生活感知质量普遍较低,但由于样本数量有限,加之时间更新,其说服力和代表性有待更大样本数据实证调查的检验。

现阶段,恰逢我国推进学前教育高质量建设的关键节点,而幼师是推进学前教育事业发展的关键力量。2018年《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》发布,其中特别强调“兴国之基必先强师”,到2035年要培养造就一大批骨干教师、卓越教师和教育家型教师。幼师作为影响学前教育质量的关键资源因素,其职业生活状况越来越受到关注,成为学前教育师资建设面临的一个新课题,亟需以较大规模的数据调研考察我国幼师队伍职业生活样态,为政府机构和幼儿园提供幼师职业发展的循证决策依据。为此,本研究聚焦幼师职业生活感知质量,自编问卷,从山东、陕西两省进行大规模匿名取样,采

用问卷星平台开展网络匿名调查,以了解幼师职业生活现状。而后,分析哪些因素指标会显著影响幼师职业生活感知质量,不同个人情况(年龄、学历层次等)和从教信息(教龄、专业背景等)的幼师在职业生活感知质量上是否有差异,进而提出提升幼师职业生活感知质量的建议。

二、研究对象与工具

(一) 研究对象人口统计学变量统计

本研究通过问卷星网络平台,随机选取山东和陕西两省幼儿园投放问卷,共收集有效问卷2521份。从性别看,男教师占2.78%,女教师占97.22%;从年龄看,32岁以上占41.09%,24-27岁

表1 人口统计学变量频数分布

人口统计学变量	类别	人数(人)	百分比(%)
性别	男	70	2.78
	女	2451	97.22
婚育	未婚	981	38.91
	已婚未育	160	6.35
	已婚已育	1368	54.26
	其他	12	0.48
年龄	20-23岁	452	17.93
	24-27岁	671	26.62
	28-31岁	362	14.36
	32岁以上	1036	41.09
教龄	1-2年	873	34.63
	3-4年	546	21.66
	5-6年	278	11.03
	7年以上	824	32.69
学历	中专(高中)以下	71	2.82
	中专	129	5.12
	大专	1329	52.72
	本科	975	38.68
	研究生	17	0.67
专业	学前教育	2053	81.44
	小学教育	74	2.94
	体音美等艺术教育	61	2.42
	其他	333	13.21
住房	自费在校外租房	404	16.03
	校外租房,学校补助	27	1.07
	园内教师宿舍	204	8.09
	住在自购房屋	1600	63.47
	其他	286	11.34

占26.62%,20-23岁和28-31岁分别占17.93%和14.36%;从学历看,中专及以下学历占比7.94%,大专占52.72%,本科学历占38.68%,硕士研究生学历占比0.67%;从教龄看,1-2年占34.63%,3-4年占21.66%,5-6年占11.03%,7年以上占32.69%;从婚姻状况看,已婚已育占54.26%,未婚占38.91%,已婚未育占6.35%,其他婚姻状况占0.48%;从专业背景看,学前教育专业占81.44%,小学教育和体音美等艺术教育专业分别占2.94%、2.42%,其他专业占13.21%;从住房情况看,自费在校外租房的占16.03%,学校补贴部分租金、在校外租房的占1.07%,居住教师宿舍的占8.09%,住在自购房屋的占63.47%,其他住房状况的占11.34%(见表1)。样本分布基本符合当前两省幼师队伍结构特点。

(二) 研究工具与信效度检验

因问卷仅能提供陈述数据,无法对数据背后的较深层次原因做出回答,故本研究以问卷法为主,辅以访谈,在山东、陕西两省样本园随机选择参加过问卷调查的幼师,就四个指标维面上的问题作进一步的交流,获取补充信息,以弥补问卷法的不足。问卷主体包括工作条件、工作内容、工作待遇、职业发展等四个维面。工作条件维面主要包括环境氛围、办公条件、餐饮质量、园本课程资源、教育硬件设施等;工作内容维面主要包括幼师专业知识、能力素养、专业自主、职业认同与归属感、同事支持、园本教研等;职业发展维面主要包括领导重视程度、教师培养、民主参与、教研培训、评优评先、发展机会等;工作待遇维面主要包括工资水平、付出与回报、各种福利、工作强度等。

为确保本问卷有良好的可靠性和有效性,能够稳定地测量出幼师职业生活感知质量状况,使用了社会学统计软件SPSS 25.0对问卷进行信效度分析。信度采用克隆巴赫一致性系数进行了检验,问卷所有量表题的克隆巴赫系数为0.937,工作条件维面克隆巴赫系数为0.930,工作内容维面克隆巴赫系数为0.937,职业发展维面克隆巴赫系数为0.928,工作待遇维面克隆巴赫系数为0.897,表明问卷具有可靠的信度,可以进一步开展效度分析。问卷的结构效度使用因素分析法进行检验,总体KMO值为0.974,工作条件维面KMO值为0.934,工作内容维面KMO值为0.955,职业发展维面KMO值0.934,工作待遇维

面KMO值为0.854,且p值均小于0.05,即Bartlett球形检验结果均达到显著性水平。

三、幼师职业生活感知质量变量差异分析

(一)总体现状描述

样本的职业生活感知质量问卷题目总分均值为200.93,标准差为30.773。通过配对样本t检验,结果显示,幼师职业生活感知质量在工作条件、工作内容、职业发展和工作待遇四个维面的

平均分和标准差为:工作条件(M = 4.530,SD = 0.734)>工作内容(M =4.527,SD = 0.594)>职业发展(M = 4.191,SD =0.823)>工作待遇(M = 3.664,SD =1.156)(见表2)。这反映幼师对职业生活整体上比较满意,对工作条件最为满意,其次是工作内容、职业发展和工作待遇。但相比较而言,幼师对自己的职业发展和工作待遇方面还有更高的期望空间。此外,除工作内容和工作条件外,两两之间均存在显著性差异。

表2 幼师职业生活感知质量各维度差异分析情况

检验变量		均值	标准差	t值	显著性
配对1	工作内容	4.527	.594	43.633	<.001***
	工作待遇	3.664	1.156		
配对2	工作内容	4.527	.594	30.847	<.001***
	职业发展	4.191	.823		
配对3	工作内容	4.527	.594	-.252	.801
	工作条件	4.530	.734		
配对4	职业发展	4.191	.823	-26.305	<.001***
	工作条件	4.530	.734		
配对5	职业发展	4.191	.823	-32.070	<.001***
	工作待遇	3.664	1.156		

注:* p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

(二)各维面上的变量差异分析

经检验,被调查幼师在性别上严重失调,男性教师极少,没有统计学意义,故不予考察性别差异。另外,被调查幼师职业生活感知质量在

年龄、专业背景方面不存在显著性差异或差异,也不予报告。但在教龄、学历、婚姻状况和住房情况等四个方面存在显著性差异或差异,下面作简要分析。

表3 幼师职业生活感知质量各维面在教龄上的差异

检验变量		1-2年(A)	3-4年(B)	5-6年(C)	7年以上(D)
总分	均值	202.92	201.99	198.40	198.99
	标准差	32.04	30.58	30.92	29.32
F=3.163 P=.024*					
事后比较 A>B B>D B>C D>C					
工作条件	均值	4.57	4.55	4.49	4.49
	标准差	.72	.75	.78	.71
F=2.461 P=.561					
事后比较 A>B A>C A>D B>C B>D C=D					
工作内容	均值	4.48	4.50	4.60	4.53
	标准差	.64	.60	.62	.52
F=6.239 P<.001***					
事后比较 B>A C>B C>D D>B					
职业发展	均值	4.26	4.21	4.13	4.11
	标准差	.80	.81	.85	.84
F=4.847 P=.002**					
事后比较 A>B A>C A>D B>C B>D C>D					

续表3

工作待遇	均值	3.93	3.80	3.47	3.4
	标准差	1.07	1.10	1.15	1.18
F=42.659 P<.001***					
事后比较 A>B A>C A>D B>C C>D					

注* p<0.05, * *p<0.01, *** p<0.001

1.教龄方面的差异

方差分析结果显示(见表3),在总分上教龄为1-2年的和3-4年的不存在显著性差异($p>0.05$),3-4年的与5-6年的不存在显著性差异($p>0.05$),3-4年的与7年以上的不存在显著性差异($p>0.05$),5-6年的与7年以上的不存在显著性差异($p>0.05$)。教龄为1-2年的与5-6年的存在显著性差异($p<0.05^*$),1-2年的与7年以上的存在显著性差异($p<0.01^{**}$)。教龄在工作条件维面上均不存在显著性差异($p>0.05$)。在工作内容维面上,教龄为1-2年的与3-4年的不存在显著性差异($p>0.05$),1-2年的与5-6年的不存在显著性差异($p>0.05$),3-4年的与5-6年的不存在显著性差异($p>0.05$)。教龄为1-2年的与7年以上的存在

显著性差异($p<0.001^{***}$),3-4年的与7年以上的存在显著性差异($p<0.05^*$)。在职业发展维面上,教龄为1-2年的与3-4年的不存在显著性差异($p>0.05$),3-4年的与5-6年的不存在显著性差异($p>0.05$),5-6年的与7年以上的不存在显著性差异($p>0.05$)。教龄为1-2年与7年以上的存在显著性差异($p<0.001^{***}$),1-2年的与5-6年的存在显著性差异($p<0.05^*$),3-4年的与7年以上的存在显著性差异($p<0.05^*$)。在工作待遇维面上,教龄为5-6年的与7年以上的不存在显著性差异($p>0.05$)。教龄为1-2年的与5-6年以及7年以上的存在显著性差异($p<0.001^{***}$),3-4年的与5-6年以及7年以上的存在显著性差异($p<0.001^{***}$)。

表4 幼师职业生活感知质量各维面在学历上的差异

检验变量		中专以下(A)	中专(B)	大专(C)	本科(D)	硕士研究生(E)
总分	均值	206.06	200.13	202.18	199.25	184.88
	标准差	28.90	30.17	30.96	25.92	30.78
F=2.957 P=.019*						
事后比较 A>B A>C A>D A>E C>B C>D C>E B>D B>E D>E						
工作条件	均值	4.70	4.56	4.57	4.46	4.06
	标准差	.53	.72	.72	.76	.83
F=5.753 P<.001***						
事后比较 A>B A>C A>D A>E B>D B>E C>D C>E D>E						
工作内容	均值	4.48	4.48	4.55	4.50	4.19
	标准差	.53	.62	.59	.59	.45
F=2.604 P=0.034*						
事后比较 C>A C>B C>D C>E D>A D>B D>E A=B A>E						
职业发展	均值	4.20	4.18	4.21	4.15	3.9
	标准差	.81	.82	.82	.83	.65
F=1.309 P=.264						
事后比较 C>A C>B C>D C>E A>B A>D A>E B>D B>E D>E						
工作待遇	均值	4.06	3.70	3.66	3.64	3.41
	标准差	.94	1.08	1.19	1.12	1.04
F=2.469 P=.043*						
事后比较 A>B A>C A>D A>E B>C B>D B>E C>D C>E D>E						

注: * p<0.05, * *p<0.01, *** p<0.001

2. 学历方面的差异

方差分析结果显示(见表4),在总分上学历背景为中专以下的与中专、大专、本科的均不存在显著性差异($p>0.05$),中专的与大专的不存在显著性差异($p>0.05$),中专的与本科的不存在显著性差异($p>0.05$)。中专以下的与硕士研究生的存在显著性差异($p<0.05^*$),大专的和本科、硕士研究生存在显著性差异($P<0.05^*$)。在工作条件维面上,中专以下的与中专、大专、硕士研究生的均不存在显著性差异($p>0.05$)。中专以下的与本科的存在显著性差异($p<0.01^{**}$),大专的与本科的存在显著性差异($p<0.01^{**}$)。在工作内容维面上,中专以下的与中专、大专、本科、硕士研究生的均不存在显著性差异($p>0.05$),中专的与大专、本科、硕士研究生的均不存在显著性差异($p>0.05$)。大专的与本科的、硕士研究生的存在显著性差异($p<0.05^*$),本科的与硕士研究生的存在显著性差异($p<0.05^*$)。学历背景在职业发展维面上不存在显著性差异($p>0.05$)。

在工作待遇维面上,中专的与大专、本科、硕士研究生的均不存在显著性差异($p>0.05$),大专的与本科、硕士研究生的均不存在显著性差异($p>0.05$),本科的与硕士研究生的不存在显著性差异($p>0.05$)。中专以下的与大专的、本科的、硕士研究生的均存在显著性差异($p<0.01^{**}$)。

3. 婚姻状况方面的差异

方差分析结果显示(见表5),婚姻状况在总分上不存在显著性差异($p>0.05$),在工作条件和职业发展维面上均不存在显著性差异($p>0.05$)。在工作内容维面上,未婚的与已婚已育的不存在显著性差异($p>0.05$),未婚的与已婚未育的存在显著性差异($p<0.001^{***}$),已婚已育和已婚未育的存在显著性差异($p<0.01^{**}$)。在工作待遇维面上,已婚已育与已婚未育不存在显著性差异($p>0.05$)。未婚的与已婚未育的存在显著性差异($p<0.001^{***}$)。

表 5 幼师职业生活感知质量各维面在婚姻状况上的差异

检验变量		未婚(A)	已婚已育 B	已婚未育(C)
总分	均值	201.54	195.23	201.23
	标准差	32.71	30.77	29.20
F=2.068 P=.102 事后比较 A>C A>B C>B				
工作条件	均值	4.51	4.42	4.55
	标准差	.77	.77	.70
F=1.764 P=.152 事后比较 C>A C>B A>B				
工作内容	均值	4.47	4.40	4.58
	标准差	.65	.61	.54
F=8.479 P<.001*** 事后比较 A>B C>B C>A				
职业发展	均值	4.22	4.07	4.18
	标准差	.82	.88	.81
F=1.879 P=.131 事后比较 A>B A>C C>B				
工作待遇	均值	3.82	3.58	3.56
	标准差	1.12	1.10	1.18
F=9.485 P<.001*** 事后比较 A>B A>C B>C				

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

4. 住房状况方面的差异

方差分析结果显示(见表6),在总分上自费租房的和补贴租房的,补贴租房的和住在园内宿舍的,补贴租房的和自购房屋的,住在园内宿舍的和自购房屋的均不存在显著性差异($p>0.05$)。自费租房的和住在园内宿舍的存在显著性差异($p<0.01^{**}$),自费租房的和自购房屋的存在显著性差异($p<0.01^{**}$)。在工作条件维面上,自费租房的和补贴租房的,自费租房的与住在园内宿舍的,补贴租房的与住在园内宿舍的,补贴租房的与自购房屋的,住在园内宿舍的与自购房屋的均不存在显著性差异($p>0.05$)。自费租房的与自购房屋的存在显著性差异($p<0.001^{***}$)。在工作内容维面上,自费租房的和补贴租房的、自费租房的与住在园内宿舍的,补贴租房的与住在园内宿

舍的、补贴租房的与自购房屋的,住在园内宿舍的与自购房屋的均不存在显著性差异($p>0.05$)。自费租房的与自购房屋的存在显著性差异($p<0.001^{***}$)。在职业发展维面上,自费租房的和补贴租房的不存在显著性差异($p>0.05$),补贴租房的和住在园内宿舍的,补贴租房的和自购房屋的,住在园内宿舍的和自购房屋的均不存在显著性差异($p>0.05$)。自费租房的和自购房屋的存在显著性差异($p<0.01^{**}$)。在工作待遇维面上,自费租房的和补贴租房的、自费租房的和自购房屋的、补贴租房的和住在园内宿舍的,以及补贴租房的和自购房屋的均不存在显著性差异($p>0.05$)。自费租房的和住在园内宿舍的存在显著性差异($p<0.01^{**}$),住在园内宿舍的和自购房屋的存在显著性差异($p<0.01^{**}$)。

表6 幼师职业生活感知质量各维面在住房状况上的差异

检验变量		自费租房(A)	补贴租房(B)	园内宿舍(C)	自购房屋(D)
总分	均值	195.82	197.33	203.57	201.33
	标准差	31.73	24.84	34.10	30.19
F=4.265 P=.002**					
事后比较 C>D C>B C>A D>B D>A B>A					
工作条件	均值	4.40	4.58	4.55	4.54
	标准差	.78	.54	.75	.73
F=4.189 P<.001***					
事后比较 B>A B>C B>D C>A C>D D>A					
工作内容	均值	4.41	4.34	4.50	4.55
	标准差	.63	.58	.68	.58
F=6.038 P<.001***					
事后比较 D>C D>A D>B C>A C>B A>B					
职业发展	均值	4.05	4.05	4.25	4.20
	标准差	.85	.60	.87	.82
F=4.04 P=.003**					
事后比较 C>D C>A C>B D>A D>B A=B					
工作待遇	均值	3.59	3.74	3.91	3.65
	标准差	1.14	1.03	1.11	1.16
F=2.740 P=.027*					
事后比较 C>B C>D C>A B>D B>A D>A					

注:* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

(三)回归分析

因为被调查幼师职业生活感知质量在性别上没有统计学意义,在年龄、专业背景方面不存在显著性差异或差异,但在教龄、住房情况、学历和婚姻状况等四个维面存在显著性差异或差异,所以继续选择教龄、住房状况、学历、婚姻状况四个为自变量,以幼师职业生活感知质量及其四个维面为因变量,进行回归分析。

表 7 四个背景信息变量对幼师职业生活感知质量总体影响的回归分析

预测变量	B	标准误	Beta(β)	t值	显著性
教龄	-1.985	.613	-.081	-3.238	<.001***
住房状况	2.213	.546	.087	4.054	<.001***
学历	-1.664	.899	-.038	-1.850	.064
婚姻状况	.194	.848	.006	.229	.819

注: R²=.013 调整后 R²=.011 F=8.282

从表 7 可知,教龄显著负向影响幼师的整体职业生活感知质量;住房状况显著正向影响幼师的整体职业生活感知质量;学历和婚姻状况无法显著预测幼师的整体职业生活感知质量。

表 8 四个背景信息变量对工作条件影响的回归分析

预测变量	B	标准误	Beta(β)	t值	显著性
教龄	-.053	.015	-.092	-3.665	<.001***
住房状况	.047	.013	.078	3.634	<.001***
学历	-.068	.021	-.065	-3.163	<.002**
婚姻状况	0.29	.020	.037	1.413	.158

注: R²=.017 调整后 R²=.015 F=10.911

从表 8 可知,对工作条件影响较大的变量为学历、教龄和住房状况。学历状况显著负向影响幼师在工作条件维面的感知质量,学历越低的幼师可能在工作条件维面感知质量越高。教龄显著负向影响幼师在工作条件上的感知质量,工作年限越长的幼师可能在工作条件维面感知质量越低。住房状况显著正向影响幼师在工作条件维面上的感知质量,住在幼儿园周转房的、有自购房的幼师在工作条件维面感知质量相对较高。婚姻状况无法预测幼师在工作条件维面上的感知质量。

表 9 四个背景信息变量对工作内容影响的回归分析

预测变量	B	标准误	Beta(β)	t值	显著性
教龄	.023	.012	.049	1.936	.053
住房状况	.035	.011	.072	3.341	<.001***
学历	-.009	.017	-.011	-.529	.597
婚姻状况	.017	.016	.028	1.040	.298

注: R²=.019 调整后 R²=.017 F=8.540

从表 9 可知,对工作内容影响较大的为住房状况。住房状况显著正向影响幼师在工作内容维面上的感知质量,住在幼儿园周转房的、有自购房的幼师在工作内容维面感知质量相对较高。教龄、学历、婚姻状况无法预测幼师在工作内容维面上的感知质量。

表 10 四个背景信息变量对职业发展影响的回归分析

预测变量	B	标准误	Beta(β)	t值	显著性
教龄	-.062	.016	-.094	-3.758	<.001***
住房状况	.066	.015	.097	4.516	<.001***
学历	-.019	.024	-.016	-.780	.435
婚姻状况	-.006	.023	-.007	-.248	.804

注: R²=.015 调整后 R²=.013 F=9.392

从表 10 可知,对职业发展影响较大的为住房状况和教龄。住房状况显著正向影响职业发展维面上的感知质量,住在园内宿舍的,自购住房的幼师在职业发展维面上的感知质量最高。教龄显著负向影响职业发展维面上的感知质量,教龄越长的幼师在职业发展维面上的感知质量越低。学历和婚姻状况无法预测幼师在职业发展维面上的感知质量。

表 11 四个背景信息变量对工作待遇影响的回归分析

预测变量	B	标准误	Beta(β)	t值	显著性
教龄	-.219	.023	-.239	-9.692	<.001***
住房状况	.060	.020	.062	2.966	<.003**
学历	-.047	.033	-.028	-1.409	.159
婚姻状况	.013	.031	.011	.429	.668

注：R2=.053 调整后 R2=.051 F=35.014

从表 11 可知,对工作待遇影响较大的为教龄、住房状况。教龄显著负向影响幼师在工作待遇维面上的感知质量,教龄越长的幼师在工作待遇维面上的感知质量越低。住房状况显著正向影响幼师在工作待遇维面上的感知质量,住在园内宿舍的、自购住房的幼师在工作待遇维面上的感知质量最高。学历和婚姻状况无法预测幼师在工作待遇维面上的感知质量。

四、幼师职业生活感知质量的影响因素

(一)教龄越长,幼师的职业生活感知质量越低

教龄是影响幼师职业生活感知质量的重要因素。教龄短的幼师刚从大学毕业到工作单位,以适应性发展为主,对工作条件、内容等没有太高的要求,对职业发展的内生性需求不高,对住房等保障性条件没有过高期望,对工作待遇尚没有强烈期盼,故职业生活感知质量相对较高。伴随教龄增加,单调重复的工作生活(自主创造性欠缺)、婚后育儿压力(与婚前、育前对比带来的不平衡,自然生成了压力)、滋生的职业倦怠(对职业生活产生消极影响)和职业高原现象等逐步成为影响其职业生活感知质量走低的重要因素。

(二)住房条件越好,幼师的职业生活感知质量越高

住房状况也是影响幼师职业生活感知质量的重要因素。自费租房的幼师,职业生活感知质量相对较低,既有经济压力,也有不稳定之感。有住房补贴和住在园内的幼师,虽然能减少一些经济压力,但稳定感仍弱,很难消除“漂泊”感。自购住房的幼师,虽有较大的经济压力,但居有定所,有温暖和依靠的港湾,自然后顾之忧较少,有更多的时间和精力专注于工作。住房问题是人们幸福安康生活的基本要求,居住条件和环境的改善能够增强人们的获得感和幸福感。对幼师

职业来说,能够住上自己心仪的住房,无疑是一件幸福的事,能够避免“居无定所”带来的心理不稳定,给其“根稳、踏实”之感。

(三)学历层次和婚姻状况对幼师职业生活感知质量亦有一定影响

调研发现,学历层次不高的幼师,对工作回报的期望不高,其职业生活感知质量较高,满意度较好,说明幼师能够理性看待因自身学历不同而带来的在工作条件、工作内容、职业发展及工作待遇上的差别问题。三类婚姻状况在总体上不存在差异,但已婚未育和未婚的幼师职业生活感知质量相对较高,这与其情感空间相对比较丰富、时间精力相对比较充裕、生活压力较小有关。

五、提升幼师职业生活感知质量的建议

(一)改善幼师工作待遇,重视幼师成长激励

工作待遇是广大幼师关注关切的“焦点”。调研发现,幼师在工作待遇维面上感知质量偏低。客观地说,幼师的工作待遇较以往有很大改善,其职业生活感知质量也较以前有较大提升,但幼师的工作待遇在所有学段中偏低仍是不争的事实(国际上很多国家也是这样)。政府应当逐步缩小与其他学段,特别是与小学学段教师之间的待遇差,逐步缩小城乡之间幼师之间的待遇差。工资福利等属于赫兹伯格双因素理论中的“保健性因素”,当员工认为保健性因素低到他们可以接受的水平以下时他们就会产生对工作的不满意,当员工认为保健性因素很好时,保健性因素也只是消除了不满意心理,但并不会引发积极的工作态度。只有当成就、赏识、挑战性工作、工作责任增加,以及成长和发展的机会能够满足员工自我实现时,才能给员工带来积极的工作态度,让其感到满意^[9]。所以,幼儿园在力所能及地改善幼师的工作待遇的同时,也不应忽视激励性因

素,应多给幼师理解信任和赏识、关心关爱和尊重,多为幼师提供锻炼展示、学习充电、职级晋升等发展机会,重视其成长激励。

(二)改善幼师住房状况,为青年幼师提供周转过渡房

住房问题既是民生问题,也是发展问题。住房条件是幼师职业生活的保障性因素,是幼师能否顺利开展保教工作的重要影响因素,间接影响幼师的职业生活。所以研究者将这个幼师重大关切的因素作为自变量纳入研究内容进行考察。结果显示,住房状况显著正向影响幼师职业生活感知质量,已经成为影响幼师职业生活感知质量的重要变量之一,不容忽视。建议政府应一如既往地重视人们的住房问题,能够“温暖住有所居的梦想”。“安居”,才能“乐业”,应减少和有效缓解幼师因住房而产生的经济压力、心理压力,减少因住房等压力对职业生活质量产生的消极影响。调研发现,相比住在园内宿舍和自购住房的,自费租房的幼师群体压力最大,其职业生活感知质量较低。建议有条件的幼儿园能够为教师特别是青年教师提供公寓或集体宿舍等周转过渡房,以缓解青年幼师的住房难问题和由此产生的经济与心理压力,降低其“后顾之忧”。

(三)实施生涯管理,做好幼师职业生涯规划培训和指导

教龄意指教师从教年限,是一种时间变量,其作用是双向的。一方面它促成了教师从新手向熟手转变,另一方面,它又带来了若干的局限,成为制约幼师职业生活感知质量的因素,比如父辈的老去、子辈的成长、身体疾病的出现,这些局限性很易冲淡教师成为熟手乃至专家型教师的喜悦,拉低幼师的职业幸福感。调研发现,幼师在职业发展方面有需求,但缺乏明确的职业生涯规划和指导。平日里接受组织安排的专业性培训较多,但不知真正需要所在,很多时候是从众性的“一阵风”参训,对自己在各个专业发展阶段的真正需求缺少科学研判的能力,影响对自身职业发展的正确定位。所以幼儿园可以实施生涯管理,“从组织和个体长远发展的角度来实施幼儿园人力资源的规划、培训和使用”,“满足教师不同阶段的成长和发展需要”

^[7],特别是应为不同发展阶段的幼师提供科学的生涯规划培训和指导,帮助其找准自身发展优势和不足,校准自身发展目标 and 方向,以使人岗相适、人尽其才。

(四)尊重幼师职业发展规律,破解职业倦怠和高原现象

幼师职业与其他职业一样,具有阶段性发展的规律和特点,一般都会经历准备期、适应期、发展期和创造期等,同样也会面临职业倦怠或职业高原现象。调研发现,幼师教龄越长其职业生活感知质量越低。访谈发现,伴随教龄增长,幼师外在生活压力逐步增大,存在情感、态度和行为上的某种情绪衰竭状态,即职业倦怠。有研究显示,教师职业倦怠能显著负向预测心理生活质量和主观幸福感,主观幸福感能显著正向预测心理生活质量^[10],而职业倦怠常发生在教师的发展阶段,与年龄和教龄、角色定位、人格、社会支持、个人成就感等因素直接相关。费伦斯(Ference)认为“职业高原是指个体职业生涯中的某个阶段,个体获得进一步晋升的可能性很小”,意味着“个体工作上接受进一步增加责任与挑战的可能性很小”^[11]。有研究发现,职业“高原现象”也普遍存在于教师群体之中^[12],工龄八年以后,教师群体的教学成就便会逐渐呈现两极分化的态势,其中5%左右的人通过不懈学习,其教学水平会得到升华,个人也会逐步“成名、成家”;而剩下的95%的人,其教学水平和教学效果会逐步下降,尽管下降幅度和速度各有不同,但一直很难有什么起色。在教育领域内这95%的教师所呈现的状态便被称为教师职业生涯的高原期^[13]。我国幼师职业高原总体处于中等水平,各维度表现不一样,其中情感高原维度感知最强烈。所以,应重视幼师职业高原问题,完善培养和培训模式,健全精准扶持机制;创新管理服务平台,构建合理的评价制度;筑牢待遇保障体系,建构良好的职业发展环境^[14]。古希腊哲人伊壁鸠鲁有句名言:“对灵魂幸福的关注从来不会太早或太晚。”当然,幼儿园和教师自身也不能忽视职业发展过程中出现的“职业倦怠”问题和“高原”现象,要直面现实,分析原因,从内部外部积极应对,以缓解其给幼师职业生活带来的消极影响。

（五）积极改善和提升高学历幼师的职业生活感知质量

调查显示,学历背景不同的幼师存在职业生活感知质量的差异,在工作条件和工作待遇自评方面出现了学历层次高低与幼师职业生活感知质量高低的“倒置”现象。相对而言,中专以下学历的幼师职业生活感知质量最高,其次是中专、大专、本科学历的幼师,而研究生学历的幼师职业生活感知质量最低。所以幼儿园应当关注不同学历层次幼师群体的职业生活状态,在工作条件、任务安排、工作待遇、成就期望等方面给予合理安排,妥善激发各学历层面幼师的工作积极性和投入度,给予高学历幼师更多关注,充分发挥好高学历幼师的优势和特长。

当前,人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾是我国社会的主要矛盾。2018年3月10日,习近平总书记首次提出“高品质生活”概念,强调“努力推动高质量发展、创造高品质生活”,但高品质生活是物质生活得到极大满足,精神生活更为充盈的生活,更多是指对生活质量的衡量^[15],所以,不断优化提升幼师职业生活感知质量,是为广大幼师创造“高品质生活”的应有之义,不仅需要学界的持续关注和系统研究,更需要政府、社会、幼儿园和教师自身等多方面的协同联动、共同努力。

[参考文献]

- [1] 王威,陈云.欧洲生活质量指标体系及其评价[J].江苏社会科学,2002(1):182-186.
- [2] 贺春临,周长城.福利概念与生活质量指标——欧洲生活质量指标体系的概念框架和结构研究[J].国外社会科学,2002(1):51-55.
- [3] 罗儒国.教师工作生活质量概念释义与辨析[J].教师教育学报,2015,2(5):29-37.
- [4] Danna K,griffin R W. Health and well -being in the workplace: a review and synthesis of the literature [J]. Journal of Management, 1999,25(3):357-384.
- [5] Huang T C, Lawler J, Lei C Y. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention [J]. Social Behavior & Personality: An International Journal, 2007, 35(6):735-750.
- [6] 李红菊,孙利.教师职业生活质量研究的回眸与展望[J].中国特殊教育,2017(6):80-85.
- [7] 束从敏,姚国荣.幼儿教师职业生活质量的研究——对安徽省芜湖市100名幼儿教师职业生活的调查与分析[J].中国教育学刊,2004(7):56-58.
- [8] 康松玲,景玲,陈蓉兰,等.天津市幼儿教师职业生活质量现状[J].中国学校卫生,2008(3):287-288.
- [9] 张锦喜.薪酬:既要“保健”更需“激励”[J].CO.公司,2004(3):64-65.
- [10] 张旭东,庞诗萍.中小幼教师职业倦怠对心理生活质量的影响:主观幸福感与人生意义的中介作用[J].心理学探新,2020,40(1):90-95.
- [11] Ference T P, Stoner J A, Warren E K. Managing the Career Plateau [J]. The Academy of Management Review, 1977, 2(4):602-612.
- [12] 滑红霞.教师职业“高原现象”及其突破策略[J].教育理论与实践,2016,36(10):48-50.
- [13] 葛翠茹.教师职业生涯高原期的度过[J].教学与管理,2010(8):27-28.
- [14] 王艳.幼儿园教师职业高原现状特征与影响因素[J].陕西学前师范学院学报,2022,38(6):84-91.
- [15] 雷晓康,张琇岩.高品质生活的理论意涵、指标体系及省际测度研究[J].西安财经大学学报,2023,36(2):89-102.

[责任编辑 王亚婷]