

教育学硕士学位论文

幼儿教师职业倦怠的调查研究

世翰大学校 大学院

教育学科 教育行政学专业

尚静超

指导教师 陈世平

2017年8月

幼儿教师职业倦怠的调查研究

보육교사의 직업권태에 관한 연구

A Study on the Occupational Burnout of
Kindergarten Teachers

指导教授 陈世平

世翰大学校 大学院

教育行政学专业

尚静超

幼儿教师职业倦怠的调查研究

指导教授 陈世平

世翰大学校 大学院

教育学科 教育行政学专业

尚静超

本论文作为硕士学位论文提出

教育学硕士学位

2017年6月

보육교사의 직업권태에 관한 연구
幼儿教师职业倦怠的调查研究
A Study on the Occupational Burnout of
Kindergarten Teachers

世翰大学校 大学院
教育学科 教育行政学专业

尚静超

上记者的硕士学位论文认准.

	所属	职位	学位	姓名	
委员长	世翰大学校	教授	教育学博士	李康一	印
委员	世翰大学校	教授	教育学博士	赵淑英	印
委员	天津师范大学	教授	教育学博士	陈世平	印

2017 年 7 月

目录

I. 绪论.....	1
1. 问题的提出.....	1
2. 研究目的和意义.....	3
3. 概念界定.....	4
1) 职业倦怠.....	4
2) 教师职业倦怠.....	5
3) 幼儿教师职业倦怠.....	6
4) 社会支持.....	6
II. 本论.....	8
1. 文献综述.....	8
1) 关于幼儿教师职业倦怠的研究.....	8
(1) 职业倦怠的观点.....	8
(2) 教师职业倦怠的影响因素.....	9
(3) 教师职业倦怠的测量工具.....	11
(4) 中国幼儿教师职业倦怠的研究情况.....	12
2) 关于社会支持的研究.....	13

(1) 社会支持种类.....	13
(2) 社会支持作用假说.....	14
(3) 社会支持量表.....	15
(4) 幼儿教师社会支持研究.....	16
3) 关于职业倦怠与社会支持的相关研究.....	17
2. 研究假设.....	18
3. 研究方法.....	19
1) 调查对象.....	19
2) 调查工具.....	19
4. 研究结果.....	20
1) 幼儿教师职业倦怠的总体状况.....	21
2) 不同人口统计学的差异分析.....	21
(1) 不同年龄幼儿教师职业倦怠的差异分析.....	21
(2) 不同学历幼儿教师职业倦怠的差异分析.....	22
(3) 不同教龄幼儿教师职业倦怠的差异分析.....	23
(4) 不同任教班级幼儿教师职业倦怠的差异分析.....	24
3) 幼儿教师社会支持的总分析.....	25

4) 幼儿教师职业倦怠与社会支持的分析.....	26
5. 分析与讨论.....	27
1) 幼儿教师职业倦怠总体状况分析.....	27
2) 不同人口统计学变量差异的影响因素分析.....	28
(1) 不同年龄幼儿教师职业倦怠的差异分析.....	28
(2) 不同学历幼儿教师职业倦怠的影响因素分析.....	28
(3) 不同教龄幼儿教师职业倦怠的影响因素分析.....	29
(4) 不同任教班级幼儿教师职业倦怠的影响因素分析.....	30
3) 社会支持对于幼儿教师职业倦怠的影响因素分析.....	31
4) 研究局限及未来方向.....	32
III. 结论.....	33
1. 结论.....	33
2. 建议.....	33
1) 机构管理方面.....	33
(1) 强化“以人为本”的管理理念.....	33
(2) 加强对幼儿教师的培养.....	34
(3) 营造宽松的、积极的工作氛围.....	35

(4) 降低工作负荷.....	35
(5) 提高薪酬福利.....	36
2) 社会家长方面.....	36
(1) 社会对幼儿教师的理解.....	36
(2) 家长对幼儿教师的理解.....	37
3) 教师自身方面.....	38
参考文献.....	39
摘要.....	42
ABSTRACT.....	60
附录.....	74
致谢.....	80

表目录

〈表 1〉 幼儿教师职业倦怠的总体状况.....	21
〈表 2〉 不同年龄幼儿教师职业倦怠的分析.....	21
〈表 3〉 不同学历状况幼儿教师职业倦怠的分析.....	22
〈表 4〉 不同教龄状况幼儿教师职业倦怠的分析.....	23
〈表 5〉 不同任教班级幼儿教师职业倦怠的分析.....	24
〈表 6〉 幼儿教师社会支持的总体状况.....	25
〈表 7〉 幼儿教师的职业倦怠与其社会支持的相关分析.....	26

I. 绪论

1. 问题的提出

因在幼教机构十几年的行政工作经历，虽不带班教课，但在与幼儿教师日常接触交流中，自己时常会感觉到他们可能在内心深处潜藏的一些职业倦怠倾向，有时甚至会影响到他们的教育教学、对幼儿的态度、家庭等诸多方面的工作和生活。如果再加之不能很好地得到来自亲人、朋友等的理解和支持，这些幼儿教师很可能就会在工作中产生比较严重的职业倦怠感，从而也会影响幼儿受教育的成效。现今，低幼年龄段孩子的教育问题，已成为上至大的国家、下至每个小家备受关注的焦点。而当今幼儿启蒙教育新理念，是要培养孩子从小友好竞争精神，以全新角度发掘孩子潜能，发挥其与众不同的个性潜能。强调幼儿教育是培养多元素质人才的基础，而幼儿教师正是这些最小年龄段孩子的守护天使，他们在园所日常生活中对孩子们性格培养、认知世界、能力增强等方面起到重要的影响作用，他们是继父母之后儿童发展的又一重要他人（庞丽娟，2001）。好老师是对幼教工作倾注无限爱心的教师，并在日常工作中能够充分运用已有知识和素养，营造出良好的教学环境让孩子自愿进入某种学习情境。基础教育的目的性是启蒙，让孩子们怀有探索世界的新奇感和力量，《幼儿园教育指导纲要（试行）》中明确指出“教师是幼儿学习活动的支持者、合作者、引导者”，这是新时期对于幼教工作者的新要求。在幼儿园日常生活中，幼儿各种状况不断，但对于

心智还不成熟的他们，就会出现类似教师口中“闯祸”等情形，这时教师们就要耐心引导，使他们有信心继续探索世界，不至于打击他们前进的勇气。

教师在幼儿生活中的作用体现为：在过程中，通过眼睛看、耳朵听，参与他们的世界，掌握他们生活的节奏，把握他们生活的方向。从而要求教师要善于挖掘幼儿有兴趣的事情，要及时发现、捕捉信息，引导、鼓励孩子们钻研与表达；要恰当处理幼儿间的个体差异，区别不同孩子特点，让他们有足够的时间和空间探索自己想要完成的事情，耐心陪伴他们成长；要在与他们一起成长的过程中，时刻自省、时刻探索，不断充电提高；要不轻视每个孩子，因为幼儿的想象力、创造力是没有边界的。因此，幼儿教师对幼儿学习生活中的作用可见一斑，老师们必须像海绵一样不断吸取更广泛的知识，让自己饱有充足的水分，还要将这些水分在日常教学工作中反复斟酌、不断改进、加强交流、与人合作，让它们更加适合孩子们的需要和需求，并运用自己逐渐积累的工作经验，成为孩子们心中的榜样。所以，幼儿教师对于低幼年龄段孩子们身心健康的成长发展是不容忽视的，而这个重要作用的关键就是幼儿教师的身心健康。

幼儿教师职业倦怠成因有很多，其中工作任务量大，待遇福利过低；园所管理制度不完善，工作环境有限，进修机会少、上升空间小；社会公众、家长企盼高、理解少，改革不到位；缺乏来自家人、朋友、同事、园所领导等的关心和帮助；教师个人能力、素养、气质等因素都可能导致幼儿教师的职业倦怠感。本研究将采用调查法，探究幼儿教师职业倦怠问题，分析这个群体职业倦怠情况，探寻其职业倦怠根源。让

研究结果为社会、家庭、园所等各方面提供参考，这将对孩子的早期教育弥足珍贵。

2. 研究目的和意义

据大量研究显示，我国幼儿教师职业倦怠情况虽还不危急，但已有不少倾向，而是全国性的普遍存在问题。就教师本身而言，职业倦怠可能使其身体、心理处于亚健康状态，导致精神萎靡不振、消极懈怠，不能全身心地积极投入工作，造成教学能力走低、教育质量下降，阻碍了其个人的职业生涯发展，也很有可能对自己的家庭产生影响。就孩子而言，教师的职业倦怠，一定会在孩子所获取的关怀和教育质量上有所体现，幼儿无法获得正确引导和细致的关注，就不会感受到爱与温暖，势必给发育还不健全的幼儿的身心健康造成伤害和影响。就组织机构而言，教师职业倦怠会让低质量的教育教学对学校整体形象产生不良后果，会对园所的社会美誉、经济效益、持续发展带来不可避免的恶劣影响。

幼儿教师每天与幼儿接触最为频繁，是对幼儿行为影响较大的群体之一，因此幼儿教师可能的不良心理问题所造成的危害，从某种意义上甚至大于教师教学能力水平欠缺对孩子健康所造成的影响。一个情绪消极、对事冷漠、心理不健康的教师培养出的孩子大家可想而知，因此了解幼儿教师职业倦怠的成因，对于整个教育，特别是整个社会，甚至是整个国家都是具有极其重要意义的。此外，个人觉得社会支持网络对于幼儿教师职业倦怠也存在着某些必然的联系，因为根据观察了解，有很好社会支持

的幼儿教师职业倦怠并不明显。而社会支持涵盖面又比较广泛，包括社会环境和家庭环境。在社会环境中，又包括工作机构、上级领导、同事朋友、薪酬福利等，在家庭环境中，又有婚姻状况、子辈教育、父辈养老等因素，给教师本人带来诸多压力，从而形成教师职业倦怠。

3. 概念界定

1) 职业倦怠

最早由费登伯格（Freudenberger）于1974年提出，他认为职业倦怠是一种最容易在助人行业中出现的情绪性耗竭的症状（R L Schwab, 1996）。在费登伯格的定义之外，较早研究职业倦怠的学者之一是马勒诗（Maslach），他认为职业倦怠普遍存在于一些需要不间断、紧张的与其他人接触行业中的人们，这些人不得不在长时间的持续压力下所表现出的一种行为特征（R L Schwab, 1996）。皮特斯（Peters）于1981年将职业倦怠定义为“耗尽个人的心理、生理、情感资源，特征为疲累、冷漠、理想幻灭、沮丧，表现个人已耗竭其能源或对应的能量”（苏素美，1995）。布莱斯（Blas）和瑞肯（Ricken）将职业倦怠定义为，在长期的压力下，个人在从事的工作中可能逐步产生畏难情绪和不愿专心于工作，而引发了身体、情感及态度方面的枯竭（Blasé J J, 1986）。

研究者们得出，职业倦怠一般包括情感耗竭、去人格化、低成就感三个维度。其

中，情感耗竭被广泛认为是产生职业倦怠的核心维度。职业倦怠定义大致概括为：人们在长期重复性的劳动工作中，可能日渐产生疲劳、困苦、厌倦的情绪，而使心情、身体、精神均处于耗竭的状态。

2) 教师职业倦怠

国内外大量研究表明，教师是在助人行业中，产生职业倦怠较为突出的一个职业。教师职业倦怠并不是一个新鲜的名词，一直被社会公众所提及，近年来更是引起越来越多人们的高度关注，且被某些部门作为专项课题开展研究。

在我国，大部分研究者认为教师职业倦怠是老师们长期在家庭、工作、社会人际关系等纷杂事务的压力环境中，持续疲累，并与他人互动中易产生多种矛盾而引发挫败情绪，致使其在情感、态度、行动等方面表现出心力憔悴和萎靡不振的精神状态，属不正常的现实表现（胡春梅、姜燕华，2006）。国外学者将教师职业倦怠定义为，是从教人员对于高强度的工作负荷量的一种发自内心而外化成形的表现，是教师在持续重压下形成的情感、认知和行动的耗竭状态，主要特征是工作效率低、热情度不高、提不起精神以及对人、事、物的漠视（赵玉芳、毕重增，2003）。这必然导致教师对自己的工作缺乏主动性、创造性、责任感，对工作得过且过的态度，内心更是对教学工作有烦闷情绪而感到力不从心。

因此，教师职业倦怠没有精确的概念，但已达成普遍共识，中外研究者们都认为，

教师职业倦怠是教师长期负重，又无法得到顺利调节的一种极端压抑现象，是教师为人施教重压下反映在身体、心理、情绪和做为的衰竭现象。

3) 幼儿教师职业倦怠

中国人力资源开发网公布的一份“中国工作倦怠调查报告”显示，幼儿教师是职业倦怠的高发群体，职业倦怠不仅会对幼儿教师本人造成危害，还会影响到园所教育品质，更重要是对幼儿形成健全人格而产生的弊端。任职于北京师范大学的冯晓霞教授和梁慧娟博士，曾对北京约 50 所幼儿园的近 500 名教师进行调查研究，结果出乎大家意料的是只有很少的一部分幼儿教师存在倦怠，但有近 60%的教师有倦怠倾向。

如果要给幼儿教师职业倦怠概念化，个人认为，应该是幼儿教师在长期的重复性日常工作中，受社会、园所、领导、家长、个人等因素影响，而使自己在认知、心理和对工作的态度等方面产生烦闷、厌倦的情绪，而使教育教学、工作生活能力等达不到应有的标准，导致自我心力耗竭。

4) 社会支持

从很早人们就开始关注对社会支持理论的研究和定义，并且是众说纷纭、各有各的道理和意义。涂尔干（Durkheim）是法国社会学家，早在 19 世纪他就研究出社会关系网的崩溃断裂，与人们自杀的现象存在着极大意义上的一个联系。随着社会学、精

神病学、心理学等专家学者们不断地进行广泛的研究实验探寻，在 70 年代的精神病学中开始出现了社会支持（Social support）的某些概念，或者说是定义，但就现今情况看，仍然没有一个统一的定论。于是专家学者们给出了依据自己研究而给出的不同关于社会支持的一般性定义。

一是从互动关系上考虑。外国学者萨拉萨是把在他看来的社会支持理解成一个关系，是本来就存在或大家都能看得到的，人们能与其他人进行沟通，能体会到关怀、认可、有存在感，并在需求时得到相应的爱护、关心。这样的联系，会让个人树立起必要的信心和踏实感，还会收获满足、愉快的感受。所以，社会支持被艾德维纳和丘海雄等认为是，人们互相之间的紧密联系，会关系到来自于社会各界的支援联系以及每个家庭成员关系间的维系等；二是从行为性质上考虑。认为它是一种能发展支持、协助和支持事物的行为或现象的是 Sarason、认为社会支持是能够促进社会整体发展动力的是 Webster、认为社会支持是个体可以获得直接帮助或缓解压力因素的是 Caplan、认为社会支持是承载了来自个体周边人事物关注和尊重信息的是 Cobb、认为社会支持其实就是你我之间相互的关心、帮助和支持的是 Kahn & Antonucci；三是从社会支持的资源作用上理解。之前的研究人员认为个体从社会人际交往中会得到某些帮助性的资源，这种资源可以有效地让个体更好地处理生活或工作上出现的一些突发问题。国外学者 Gottlieb 则认为社会支持是各种社会关系的协助和人与人之间相互帮助。我国研究者俞国良则把社会支持定义为个人提升发展所依赖的较为重要的资源，施建锋则

把社会支持看作是当个体在遇到问题后，来自其他社会关系成员给予的帮助和慰藉，而这种帮助和慰藉是能够化解某些问题的。

基于以上种种观念，可以看出社会支持是要通过多元化去理解的，只某一个或某一些方面是不能诠释它所涵盖的内容，因为它既有外部因素，又有内部因素，内外的相互作用才会形成相互的支持。因此我们学者闻吾森等人概念更能概括这一理论定义，是“个体通过社会联系所获得的能减轻心理应激反应、缓解精神紧张状态、提高社会适应能力的影响”（闻吾森，2000）。

II. 本论

1. 文献综述

1) 关于幼儿教师职业倦怠的研究

幼儿教师职业倦怠的研究在国外进行的较早，在国内进行的较晚。但随着国内基础教育改革的不断深化、幼儿教师带班压力的加重以及社会对幼儿教育越来越关注等，导致更多幼儿教师产生职业倦怠，并直接影响着幼教机构教育教学、影响幼儿成长。

(1) 职业倦怠的观点

弗罗伊登伯格（Freudenberger）的临床观点认为，职业倦怠是在高强度的工作压

力下，教师本人没有引起足够重视而导致精神萎靡不振的状态，是为了过度迎合某些意志或愿望而进行了一系列不实际的努力（李江霞，2003）；杰克逊（Jackson）和马勒斯（Maslach）的社会心理学观点认为，导致教师情绪疲惫，机械地对待学生的主要因素是教师的角色压力，导致他们教育教学能力下降，没有成就感。其主要的三个特征是：低成就感、情绪衰竭、非人性化；彻尼斯（Cherniss）的组织学观点认为，很多人抱着不切实际的工作期望值，一旦幻想破灭必然产生职业倦怠。工作的付出与回报达不到平衡也是倦怠的原因之一。他还提出社会、园所、个人都是倦怠产生的根源，是社会对教师的期待期望、是教师所在组织机构的管理约束、是教师个人家庭的压力，与教师本人的愿望值和目标达不到平衡的状态而对教师产生的影响（Cherniss C, 1992）；萨拉萨（Sarason）的社会历史观点认为，教师职业倦怠除个人、组织影响外，还有个重要的原因就是社会对其的影响。他提出，当一个社会不能营造一个适合助人者与服务对象的良好关系时，要期望劳动者全身心完成好本职工作是很困难的。

（2）教师职业倦怠的影响因素

组织方面，格林格拉斯（Greenglass）等人研究表明，来自同事的交流沟通、情感支持能起到减小压力和去人性化水平，提高成就感、增强工作能力；马勒斯（Maslach）的研究发现，领导的认可比同志间的支持更能激发工作热情；利思伍德（Leithwood）的研究，与 Maslach 的研究有相似之处，强调了上级领导是影响因素。他认为，学校领导的工作方式与教师职业倦怠有着密切的联系，他表示，校领导应与教师有着共同

的志向、办学目标、理想信念，多听取教师在学校管理方面好的意见和建议，多鼓励教师经常加入到所在学校的建设管理中来。他还发现，学生的课业负担重、不良行为、思想意识等因素也会导致教师的职业倦怠。他特别对于学生的厌学、过激反应、不良态度等会极大影响教师教育教学质量，使教师感到心力交瘁产生倦怠（林美玲，2002）；我国的王芳、许燕在研究中表示，当学校有一套科学完备、赏罚分明的工作激励制度，让教师可以在工作中享受到良好地自主权，并能参与到学校管理的日常决策中，倦怠感就会有所降低（王芳、许燕，2004）。

个体方面，马勒斯（Maslach）研究发现，没有良好人际关系的人，自尊心会较低，他们更容易有职业倦怠，因为当他们产生压力时，极少能够借助外界资源和力量来改善不良影响，他们在感情上对环境变化也极为敏感（Maslach C、Schaufeli WB、Leiter M P，2001）；我国徐富明、朱从书、黄文锋研究表明，教师职业倦怠和控制力成正比。教师倦怠越严重，他的外在控制力表现就相对越强。反之，内在控制力越强越有助于减轻教师的职业倦怠感（徐富明、朱从书、黄文锋，2005）；毕重增、黄希庭还对中学教师展开了成就动机与倦怠的关系研究，并将成就动机分为追求成功和避免失败两个方面，结果显示追求成功与职业倦怠呈反比，避免失败与职业倦怠成正比（毕重增、黄希庭，2005）。利思伍德（Leithwood）研究发现，教师的年龄、性别、学历、阅历、经验、责任感等因素都会导致倦怠的产生。

社会方面，杰克邓纳姆（Jack Dunham）研究发现，整体性的课程改革是教师产生职

业倦怠感的关键，课程改革给教师带去的压力是显而易见的。布莱克(Black)也发现，全国课程改革与评判体系让教师陷入如果应付考试、怎样让学生通过考试的紧张情绪之中（杨秀玉，2005）。在国内，整个社会、整个国家对教师的期望更是越来越高，认为老师在传道授业解惑的同时，还要注重个人品行修养，更应该成为孩子们成长道路上的心中榜样。但社会对教师高要求的同时，教师却在福利薪资、组织环境、受到尊重等方面有着不公平的待遇，影响着教师的工作热情导致倦怠产生。

（3）教师职业倦怠的测量工具

目前，国内外已有多种职业倦怠测量工具，如 Maslach Burnout Inventory、Tedium Burnout Inventory、Rome Burnout Inventory 等，其中被广为认可的是 Maslach 和 Jackson 编制的职业倦怠问卷(MBI) (Maslach C M, 1996)。它包含 3 个维度，情感衰竭、去个性化和低成就感。在情感衰竭 9 个项目中，偏重由压力引发情绪波动测量；在去个性化 5 个项目中，偏重教师对服务对象态度的测量；低成就感 8 个项目中，偏重教师对自己工作满意度测量。后来，为扩大适用范围，Maslach 等人又开发了三个版本量表：①服务版 (MBI-SS)、②教育版 (MBI-ES)、③通用版(MBI-GS)。其中，教育版是专门针对教师的，量表中三个维度结构模型，经过国外不断实证研究，不同文化背景下学者都支持它，这也表明了该量表具有良好一致性、稳定性、可靠性和有效性。

国内王国香、刘长江、伍新春对职业倦怠问卷 (MBI) 进行修编，制作《教师职业倦怠量表的修编》量表，延续原有三个维度，增至 30 题，一致性系数在 0.80~0.86

之间，信、效度达到这一测量的学术要求（王国香、刘长江，2003）；王芳、许燕对职业倦怠问卷（MBI-ES）进行修编，制作了《中小学教师职业枯竭量表》，分四个维度，多了一个“认知衰竭”维度，增至 32 题，调查 371 名小学教师，经检验信效度也较好（王芳，2003）；徐富明、吉峰等人编制《中小学教师职业倦怠问卷的编制及信效度检验》量表，沿用 MBI 三因素结构，经检验信效度达到标准（徐富明、吉峰，2004）。

（4）中国幼儿教师职业倦怠的研究情况

在国内，幼儿教师工作流动性大、上班情绪化、对服务对象消极怠慢、责任心减弱等职业倦怠情况已经普遍存在，经很多学者调查研究，最为严重的当属情绪耗竭维度。刘晓明、邵海燕发现，中小学教师在情绪耗竭上确实存在严重情况，但在去人性化 and 低成就感两个维度上较为平稳（刘晓明、邵海燕，2003）；赵玉芳、毕重增发现，从教 5-10 年老师职业倦怠容易达到一个高峰段，而性别、所在组织等没有明显影响（赵玉芳、毕重增，2003）；王芳、许燕，主要是研究社会支持与教师职业倦怠之间的联系，偏重老师们在情感方面受压而产生的职业倦怠与上级领导有着紧密的关系（王芳、许燕，2004）；梁慧娟、冯晓霞发现，在幼儿教师中确有 59.5% 的教师存在职业倦怠的倾向，其中社会、组织、个人等都是有可能产生职业倦怠的因素（梁慧娟、冯晓霞，2004）。

从上述国内外研究文献中可以看出，幼儿教师职业倦怠，除与个人年龄、性别、教龄等个人因素有着密切联系外。社会人际关系的强大网络同样是缓解，甚至是消除教师职业倦怠的重要影响因素。对社会支持做一些进一步的研究，可能会更好的找出

解决幼儿教师在日常生活工作活动中的显性矛盾，以缓解由于压力给他们带去的职业倦怠感，而能更好的投身于教育教学工作，对于幼儿健全的人格发展是极其有利和积极的。由此本次研究也从社会支持对幼儿教师职业倦怠情况进行了一些研究探讨，以期进一步找出幼儿教师职业发展生涯中产生职业倦怠的成因和破除路径。

2) 关于社会支持的研究

(1) 社会支持种类

一是以性质划分它有主观支持和客观支持之说。客观支持实际是个体受到诸如亲友等来自外界的物质等直接的援助，是一种直接给予和可以直接感受到的体验。主观支持是思想感情上能够切身感受到的支持，它主要是指得到他人的尊重、认可和理解而使身心愉悦。客观支持是摸得着看得见的帮助，如物质上的直接给予或团体组织的直接扶助等。中国研究人员肖水源指出，除了一般性对社会支持理解外，个体再对它的使用程度上也存在差异，如有人在遇到问题时是否愿意使用社会支持和怎样利用（肖水源，1994）。有的个体在遇到麻烦时是可以获得社会支持的，却不愿意得到别人的帮助，况且支持本身就是相互作用的，个体在获得他人的慰藉和援助的同时，也为自己将要为他人施助而打下了基础。

二是以社会支持维度为出发点的支持之说。包含行动、情绪、感观支持。其中，行动支持是直接的物质给予；情绪支持是陪伴性的慰藉、倾听、安抚；感观支持是获

取的信息、建议等。国外学者艾雷 (Ainlay) 和贝若尔 (Barrera) 说社会支持有六种，包涵：物品资助、行为帮助、密切来往、辅导、回馈和良好的社会互动 (严标宾, 2003) 。威尔斯 (Wills) 和考恩 (Cohen) 说社会支持有四种：敬仰、信息、别人地位等其他支持 (Cohen S、Wills TA, 1985)。

三是以社会支持来源角度为出发点的支持之说。中外学者大体认为有家庭、亲友和其他外界支持，它主要是指教师对于来处社会上不同来源的感受和理解。我国研究者李强认为此种社会支持有三种，其一是提供政策指导和社会保障体系的政府支持；其二是包括非营利性的单位部门、社会团体、公益组织、社会服务机构等的非政府组织支持；其三是包括亲属、朋友、有业务往来关系和社会爱心人士等他人形成的个体支援。姜乾金认为这种支持分为家庭、单位或社会等成员的支持，并注重于个人对于其他各种社会支持所体验的感悟。

(2) 社会支持作用假说

一是主效应模型假说，它认为社会支持不是要等到个体遭遇困难和麻烦时才启用社会支持系统，而是在平时用社会支持以平衡自己的需求，达到身心愉快；外国学者沃海特在研究中发现婚姻越美满，内心和身体健康程度越高。我国学者余欣欣发现不管压力是否存在，社会支持体系强大的个体，其他身心健康程度都会高社会支持水平低的个体。

二是缓冲器模型假说，认为社会支持具有缓冲作用。这是指个体在身心发生危机

时才会运用社会支持，以缓解事件对身心造成的消极影响；斯温德尔发现，社会支持丰富人群对于工作和生活上的问题，能够较灵活的予以解决，使个体身心健康问题得到缓解。科恩和威尔斯发现，正面的社会支持可以消除个体负面的不安状况，良好的社会支持，在保持心情愉快、自我价值肯定、面对人生挫折等方面都有着促进或缓解作用。这种支持能在教师产生某种消极状态下给予激励、提供援助，以缓解压力带来的职业倦怠，对于教师们拥有一个良好的心理健康状况意义非凡。因此，我们可以看出社会支持对于个体身心健康、满足需求和面对各种突发危机、避免出现不良情绪是起到极其重要作用的，也能增加人们对于困难不畏不惧的勇气。

三是动态效应假说，认为社会支持是相互制约和作用的。这种假说否定了前两种观念，并指出在现实社会中的不相符，这种假说指出前两种作用不是一成不变的，是随着时间进程推进而不断变化的。施建锋、马剑虹更是指出，社会支持也会根据个体性格、事件因素等可能会起到反向作用，如某些个体发生危机时，其他的社会支持很可能由于一些不可控的情况，给某些突发问题带来更复杂的情况。

（3）社会支持量表

一种社会支持量表(SSQ)是27项两个维度：数量和满意度，由萨拉萨(Sarason)等编制。这里的数量主要是指在危机产生时需要社会支持的程度，以获得的客观援助为主，这里的满意度主要是指在得到相应帮助后的主观感受；第二种社会支持量表(SSQT)是互动影响的，体现了社会支持的五种类型：一般情绪支持、与危机相关的情绪支持、

社会成员身份支持、一般工具性支持、与危机相关的工具性支持；第三种社会支持量表(PSSS)是自醒领悟型的，由齐梅特(MH. Zimet)等编制，是注重自我领悟的量表，含12个自我评价项，每项七级记分法。编制人通过测量将12项，分开测量自身体验到的不同社会支持资源；第四种社会支持量表是由肖水源编制，有十条三个维度：主观、客观和社会支持利用度。最终的总分和各维度值与社会支持存在相关。该量表一致性为0.76—0.89，信度0.8，效度0.89，被广泛应用。

(4) 幼儿教师社会支持研究

幼儿教师社会支持是以自身为圆点，由于亲属关系（伴侣、长辈、晚辈等）、社会关系（邻里、社会公众等）和朋友关系（上级、同事、孩子、家长等），而与其建立起来的互动交往体系（赵丽君，2007）。它分5个方面：一是物资支持，即工资福利；二是情感支持，即遇到挫折时可以收获慰藉，哪怕平时也可以得到关心爱护；三是尊敬支持，即自于社会公众的肯定、自我展示的机会、工作得到认可、有可上升的空间；四是资讯支持，即学习交流的机会、问题来临后他人的援助、教学教材等资源共享；五是相伴支持，即与外界沟通交流的需求（赵丽君，2007）。

近年来，越来越多的学者开始关注于国内幼儿教师社会支持情况，并主要在年龄、性别、婚姻、职称、收入、工作年限、园所性质等因素进行研究分析，但仍尚无明确定论。王艳芝、李素英发现，幼儿教师社会支持受工作年限、职称、子女、婚姻、收入、园所性质等因素的影响（王艳芝，2006）。

3) 关于职业倦怠与社会支持的相关研究

就以往研究发现，教师职业倦怠与社会支持存在高度相关，但究其哪个因素起决定性作用，并未有一致观点。从社会支持源头上看，施瓦策尔（Schwarzer, 1997）和杰克逊（Jackson, 1996）表明，机构领导给予的支持要大于同事支持，出于朋友同事丰富的社会支持与这些被压力困扰的教师高满意度而相关，更多领导、同事给予的支持援助对于教师职业倦怠的缓解作用要高于血缘亲缘的家庭支持（Burke R J、Greenglass E R、Schwarzer R, 1996）。从社会支持类型上看，萨若森（Sarros, 1992）等表明，直接实地支持给予个体意见和建议，相比只在情感上的开导支持，倾听关怀，对于缓解幼儿教师职业倦怠会有明显效果（Sarros, J. C. 、 Sarros, A. M. , 1992）。

我国幼儿教师职业倦怠与社会支持相关研究还有待进一步探索，定论不同。毛艳美的“社会支持与幼儿教师职业倦怠的关系研究”中表明，少数幼儿教师社会支持水平不高，他们的社会支持与职业倦怠呈明显负相关。曹亚萍的“上海市幼儿教师职业压力与社会支持研究”中表明，幼儿教师社会支持在年龄和工作年限上有区别，丰富的社会支持会缓解职业倦怠产生的压力。卢长娥、王勇的“幼儿教师工作压力与应付方式、社会支持的关系”中表明，幼儿教师的压力与社会支持有很大程度相关，他人帮助对工作压力有缓解作用。赵丽君的“社会支持对幼儿教师教学效能感的影响研究”中表明，多数教师社会支持在中等以上，他们在社会支持上存在主观性，与他人交流的作用不明显。

作此研究希望从幼儿教师社会支持和职业倦怠之间的联系作用方面，发现相关影响因素，找出社会支持体系在幼儿教师职业倦怠中所起到的一定作用，引起社会对于幼儿教师职业倦怠的重视和关注，以便给出一些能够减轻幼儿教师职业倦怠的合理化意见和建议，为提高、优化幼儿教育找出更多的路径。

2. 研究假设

在查阅了一些文献后，可以发现国外在幼儿教师职业倦怠的研究上已有了较为系统的理论，但在国内的研究情况来看，还较多的是停留在大量参考翻译国外文献，虽然更多的学者开始关注和着手对不同地区、不同性质幼儿园的教师进行更为深入的职业倦怠的调查研究，但大部分还基本属于粗线条描述型居多，特别是在幼儿教师职业倦怠的研究上稍显薄弱，比如在幼儿教师地域差异、城乡差异、机构性质差异等方面都还有许多可供研究的空间。

因此，本研究在参考了已有的研究和理论的基础上，希望通过此次研究得到一些切实可行的理论、影响倦怠较大的因素，给学者提供相关数据和结果分析，更希望能够为广大幼儿教师提供自我警醒、自我认识、自我反思的实用途径，以达到有效缓解幼儿教师职业倦怠的情况和压力，以期提高老师们的教育教学质量和水平，为孩子们人生起始阶段的教育夯实基础。基于此，本研究有以下几点初步假设：

- 1) 幼儿教师是有职业倦怠倾向的。

- 2) 幼儿教师职业倦怠在年龄、学历、教龄、学段等个体特征变量上存在差异。
- 3) 幼儿教师社会支持与职业倦怠存在显著相关。

3. 研究方法

1) 调查对象

本次调查利用问卷随机抽样的方式，对华夏未来教育集团从事学前教育的 200 名幼儿教师开展问卷调查。调查采用不记名方式，进行测量，以分析幼儿教师产生职业倦怠的相关因素。其中，从年龄上看，大于 40 岁的 33 人占 16.6%，31-40 岁的 44 人占 22.1%，26-30 岁的 50 人占 25.1%，21-25 岁 66 人占 33.2%，20 岁以下的 6 人占 3%；从学历上看，本科生最多 91 人占到 46.2%，之后是大专生 62 人占 31.5%，中专或职高的 34 人占 17.3%，其他 2 人占 1%；从任教年限上看，从教 15 年以上的 49 人占 24.5%，从教 11-15 年最少 22 人占 11%，从教 6-10 年和不足 5 年的人数比较集中，分别为 30.5% 和 34%；从所教学段上看，在大、中、小班任教的教师数量比较集中，分别为 51 人、58 人、53 人占 26.1%、29.7%、27.2%，而在小小班和学前班工作的教师数量基本相当，分别为 21 人和 12 人占 10.8% 和 6.2%。

2) 调查工具

A 教师职业倦怠量表

我国学者王国香、刘长江、伍新春编订了《教师职业倦怠量表的修编》，此量表以 Maslach 等人编制的 Maslach Burnout Inventory (MBI) 为基础。由于该量表适用中小学教师，东北师范大学张团圉又对此表称谓进行微调，以便更适合针对幼儿教师群体开展调查。本研究拟采用此量表。问卷有 30 道题，3 个维度。其中，关于情绪耗竭 (EE) 有 10 题、非人性化 (DP) 有 8 题、成就感低 (PA) 有 12 题。问卷采用 5 点量表评定，从 5 至 1 代表“总是”、“经常”、“有时”、“很少”、“从不”，非人性化维度 (DP) 反向计分。被试在量表上的得分越高，说明职业倦怠越明显，得分越高说明职业倦怠程度越高。问卷一致性信度为 0.9108，情绪衰竭一致性信度为 0.8714，去个性化一致性信度为 0.8579，个人成就感一致性信度为 0.8048。

B 社会支持量表

目前我国学者大量应用的社会支持评定量表是湖南医学院精神病学教研组的肖水源编制的《社会支持评定量表》。该表有十个项目，分为社会和客、主观支持三个维度，通过相关的分数计算来测量社会支持利用度，分数越低说明其社会支持度越低，个人支持系统运用越差。该量表信度 0.80，效度 0.89，很好的信度和效度得到了广泛的应用。本研究将采用此量表。

4. 研究结果

本研究采用 SPSS17.0 统计软件对数据进行整理和分析，进而去验证假设。

1) 幼儿教师职业倦怠的总体状况

〈表 1〉 幼儿教师职业倦怠的总体状况

n=200

条目	<i>M</i>	<i>SD</i>	理论中值	<i>t</i>	<i>p</i>
低成就感	2.25	0.70	3	15.1523	0.0001
情感耗竭	2.42	0.68	3	12.0624	0.0001
去人性化	1.85	0.55	3	29.5699	0.0001
职业倦怠总分	2.20	0.55	3	20.5704	0.0001

从〈表 1〉数值分析，职业倦怠总体及三个维度上的 *t* 值分别为 20.5704、15.1523、12.0624、29.5699， $p < 0.01$ ，说明幼儿教师从总体存在一定程度职业倦怠。职业倦怠情况主要来源于低成就感和情感耗竭，去人性化导致幼儿教师职业倦怠情况并不明显。

2) 不同人口统计学的差异分析

(1) 不同年龄幼儿教师职业倦怠的差异分析

〈表 2〉 不同年龄幼儿教师职业倦怠的分析

条目	年龄	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
低成就感	大于 40 岁	33	2.20	0.57	0.400	0.809
	31-40 岁	44	2.08	0.54		
	26-30 岁	50	2.11	0.58		
	21-25 岁	66	2.07	0.65		
	小于 20 岁	6	1.94	0.59		
情感耗竭	大于 40 岁	33	2.46	0.66	1.293	0.274
	31-40 岁	44	2.48	0.67		
	26-30 岁	50	2.43	0.68		
	21-25 岁	66	2.26	0.66		
	小于 20 岁	6	2.07	0.66		

去人性化	大于 40 岁	33	1.80	0.44	1.896	0.113
	31-40 岁	44	1.89	0.53		
	26-30 岁	50	1.92	0.54		
	21-25 岁	66	1.85	0.61		
	小于 20 岁	6	1.29	0.56		
职业倦怠总分	大于 40 岁	33	2.18	0.50	0.893	0.469
	31-40 岁	44	2.16	0.49		
	26-30 岁	50	2.16	0.54		
	21-25 岁	66	2.07	0.57		
	小于 20 岁	6	1.81	0.47		

从<表 2>数值可以分析出，职业倦怠总分 F 值为 0.893、 $P>0.05$ ，也就是说年龄不同的幼儿教师没有太明显的职业倦怠差异。低成就感 F 值为 0.400、 $P>0.05$ ，情感耗竭 F 值为 1.293、 $P>0.05$ ，去人性化 F 值为 1.896、 $P>0.05$ ，说明不同年龄的幼儿教师在职倦怠和三个维度上的差异不明显。

(2) 不同学历幼儿教师职业倦怠的差异分析

<表 3> 不同学历状况幼儿教师职业倦怠的分析

条目	学历	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
低成就感	研究生	8	2.17	0.70	0.125	0.945
	本科	91	2.07	0.54		
	大专	62	2.11	0.58		
	中专/职高	34	2.11	0.62		
情感耗竭	研究生	8	2.69	0.88	0.817	0.486
	本科	91	2.33	0.69		
	大专	62	2.43	0.66		
	中专/职高	34	2.39	0.66		
去人性化	研究生	8	2.06	0.63	1.439	0.233
	本科	91	1.76	0.45		
	大专	62	1.91	0.64		

职业倦怠总分	中专/职高	34	1.85	0.56	0.808	0.491
	研究生	8	2.31	0.70		
	本科	91	2.07	0.49		
	大专	62	2.17	0.55		
	中专/职高	34	2.13	0.54		

从<表 3>数值可以分析出, 职业倦怠总分 F 值为 0.808、 $P>0.05$, 也就是说学历不同的幼儿教师在职务倦怠的总维度上不存在明显差异。低成就感 F 值为 0.125、 $P>0.05$, 情感耗竭 F 值为 0.817、 $P>0.05$, 去人性化 F 值为 1.439、 $P>0.05$, 说明不同学历的幼儿教师在职务倦怠和三个维度上的差异不明显。

(3) 不同教龄幼儿教师职业倦怠的差异分析

<表 4> 不同教龄状况幼儿教师职业倦怠的分析

条目	教龄	N	M	SD	F	p
低成就感	大于 15 年	49	2.38	0.77	2.000	0.115
	11-15 年	22	2.15	0.70		
	6-10 年	61	2.34	0.70		
	小于 5 年	68	2.11	0.62		
情感耗竭	大于 15 年	49	2.50	0.67	3.563	0.015
	11-15 年	22	2.45	0.58		
	6-10 年	61	2.56	0.70		
	小于 5 年	68	2.20	0.67		
去人性化	大于 15 年	49	1.77	0.42	2.833	0.039
	11-15 年	22	1.97	0.53		
	6-10 年	61	1.99	0.64		
	小于 5 年	68	1.75	0.53		
职业倦怠总分	大于 15 年	49	2.26	0.54	2.874	0.037
	11-15 年	22	2.20	0.49		
	6-10 年	61	2.32	0.58		
	小于 5 年	68	2.05	0.54		

从<表 4>数值可以分析出，职业倦怠总分 F 值为 2.874、 $P < 0.05$ ，这明显可以看出任教时间的不同对于教师职业倦怠的影响是非常显著的，是重要因素。去人性化 F 值为 2.833、 $P < 0.05$ 和情感耗竭 F 值为 3.563、 $P < 0.05$ ，这两个维度在教龄上也存在明显不同。而低成就感 F 值 2.000、 $P > 0.05$ ，这个维度教师倦怠差异不明显。具体来说，从教时间在 6-10 年的幼儿教师情感耗竭的平均数为 2.56，去人性化维度的平均数为 1.99，数值都是最高的。从成就感低维度上看，成就感最高的是任教不足 5 年的教师，而成就感最低的是任教达到 15 年以上的教师。

(4) 不同任教班级幼儿教师职业倦怠的差异分析

<表 5> 不同任教班级幼儿教师职业倦怠的分析

条目	学段	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
低成就感	小小班	21	1.95	0.57	2.271	0.063
	小班	53	2.16	0.66		
	中班	58	2.02	0.56		
	大班	51	2.02	0.58		
	学前班	12	2.49	0.31		
情感耗竭	小小班	21	2.03	0.70	5.066	0.001
	小班	53	2.32	0.65		
	中班	58	2.44	0.64		
	大班	51	2.38	0.72		
	学前班	12	3.09	0.56		
去人性化	小小班	21	1.55	0.41	4.017	0.004
	小班	53	1.85	0.60		
	中班	58	1.80	0.45		
	大班	51	1.87	0.54		
	学前班	12	2.31	0.72		

职业倦怠总分	小小班	21	1.87	0.51	4.270	0.002
	小班	53	2.13	0.57		
	中班	58	2.10	0.48		
	大班	51	2.12	0.54		
	学前班	12	2.64	0.33		

从<表 5>数值可以分析出，职业倦怠总分 F 值为 4.270、 $P < 0.01$ ，这是说对于任教不同班级的教师可能产生较大差异的职业倦怠情况，是个重要因素。情感耗竭 F 值为 5.066、 $P < 0.01$ 和去人性化 F 值为 4.017、 $P < 0.01$ ，说明幼儿教师在职段这两个维度上的职业倦怠存在明显差异，也是影响较为重要的因素。而低成就感维度 F 值为 2.271、 $P > 0.05$ ，说明各学段教师在成就感方面的职业倦怠差异不明显。

2) 幼儿教师社会支持的总分析

<表 6> 幼儿教师社会支持的总体状况

因素	<i>M</i>	<i>SD</i>	理论中值	<i>t</i>	<i>p</i>
主观支持	23.52	4.45	18.00	17.5426	0.0001
客观支持	9.49	7.10	11.50	4.0036	0.0001
对支持利用度	8.70	2.03	7.50	8.3599	0.0001
社会支持总分	41.70	7.10	36.00	11.3535	0.0001

从<表 6>可以看出，幼儿教师在主、客观支持和对支持利用度三个维度以及社会支持总分上的平均值分别为 23.52、9.49、8.70 和 41.70，标准差分别是 4.45、7.10、2.03 和 7.10，而 P 值均小于 0.0001。可见，幼儿教师的主观上对自我的支持和对支持的利用方面做得较好，大部分教师自我调节能力高，在日常生活中能获得来自家庭、

亲友、物资、情感上的帮助。在碰到挫折问题时能主动找到倾听的人，进行求助，与此同时还能够借助恰当的方法和积极的团体沟通，对缓解职业倦怠有着非常重要的基础。从支持总分上看，基本都是正向分布，大部分教师得到在中间，分值越靠近两边，人数越少。

3) 幼儿教师职业倦怠与社会支持的分析

〈表 7〉 幼儿教师的职业倦怠与其社会支持的相关分析

	客观支持	主观支持	对支持的利用度	社会支持总分
情感耗竭	-0.104	-0.113	-0.234**	-0.188**
去人性化	-0.113	-0.184**	-0.241**	-0.236**
低成就感	-0.126	-0.157	-0.306**	-0.244**
职业倦怠总分	-0.131	-0.168*	-0.305**	-0.252**

注：*p < . 05；**p < . 01

从〈表 7〉的数值来分析得出，教师职业倦怠总分及各维度和社会支持总分及各维度存在很多明显相关。其中，情感耗竭与对社会支持的利用度和社会支持总分均存在明显负相关；去人性化与主观支持、对社会支持的利用度和社会支持总分均存在明显负相关；低成就感与对社会支持的利用度和社会支持总分均存在明显负相关；职业倦怠总分与主观支持存在一定负相关，与对社会支持的利用度和社会支持总分均存在显著负相关，社会支持是影响幼儿教师职业倦怠的重要因素。

5. 分析与讨论

1) 幼儿教师职业倦怠总体状况分析

从总体测量数值分析来看，此研究的幼儿教师职业倦怠程度处于中间位置，去人性化程度最低，然后是低成就感，情感耗竭程度在三个维度中是较高的。这与国内不少研究结论是基本一致和相符的。个人认为，从研究显示幼儿教师职业倦怠有倾向，而没有到严重情况来看，可能是因为对于幼儿教师兼顾低幼年龄段孩子生活、学习、性格养成、能力增强等方面所花费的精力和要求会更高，所以导致部分幼儿教师工作能力不高、效能低下、压力过大，而使有被动离岗或主动辞职的情况产生，导致研究样本的局限性，结果会有所偏差。去人性化实际反应的是教师在面对幼儿在照顾幼儿繁重的日常琐碎事务和哭闹等情况下的一种厌烦、漠视、消极对待的反应态度。它的分析数值越低，就说明教师在处理上述情况产生时的态度越好越耐心。从研究中低成就感的程度也不是特别明显来看，幼儿教师对于自己在幼儿教育工作中表现出的能力水平和办事效率等方面还是比较自信和满意的。而在这几项研究中，情感耗竭数值偏高的情况可以看出，由于幼儿在身心、能力等方面还处于能力智力等都较低的水平，因此教师们在孩子们的园所生活、安全保障、教学活动等日常照料方面由于过度压力而使生理、心理、情感都有很大的消耗，产生消极怠工、精神萎靡而抱怨不停的情况相符。研究分析显示的去人性化、低成就感不突出和情感耗竭显示的数值偏高，可能与女性本身有着的柔软、细腻、丰富的感情有关，但对待孩子们的态度上并不消极。

2) 不同人口统计学变量差异的影响因素分析

(1) 不同年龄幼儿教师职业倦怠的差异分析

从研究数值分析上来看，老中青幼儿教师三个维度上的差异并不明显。对于年轻教师的职业倦怠我们可以从人际关系、工作态度、生活压力上给出分析：在人的交往关系上说，一个单位一个园所对于一个富有朝气的青年教师是充满新鲜感的，因为与其他同事还交往不深，人际关系相对简单；在对幼儿的态度情感上说，年轻教师更因为刚参加工作的渴望和热情，再面对一班稚气的孩子们更会有无限的耐心和爱心表现在他们的工作当中；在个体生活上说，大部分年轻教师尚属未婚，上有老下有小等来自家庭的生活压力他们几乎还感受不到，所以就不会有过多的社会角色干扰他们的生活。因此我们可以看出，青年幼儿教师职业倦怠感是不严重的。而从不再年轻的中年幼儿教师的职业倦怠情况来看，由于多年的幼儿教育管理教育经验和职业生涯的累积给了他们比青年教师更多的财富，如有一个较为客观的教育教学认知、更为理智的教育教学方法、对于突发问题能够妥善处理等，都足以证明他们比年轻的新教师更踏实、沉稳、心智成熟，因此低成就感、去个性化也就不会显著，所以他们在职业倦怠的总平均分上也是较低的。

(2) 不同学历幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究数值分析上来看，无论是本科还是专科，学历不同的教师在职业倦怠上差异不明显。这种情况来看，可能会与社会和自我预期有某些特定的关系。而研究显示

学历高低并不影响幼儿教师的对自我的满意度，是因为教师们对于自身的价值和预期没有太多的冲突情况、家长和社会大众对于这些教师的社会定位也无差别。同时，研究测量的样本学历基本上都在大专以上学历程度，幼儿园又是一级示范园，因此无论是教师的素质还是园所的质量都是数一数二的无可挑剔的，良好的品质形象受到家长和社会的长期认可和支持，教师们也受到了很大程度的社会满意度和政策上支持。也就可以知道为什么不同学历的幼儿教师在职倦怠的不同维度上没有明显差异了。

（3）不同教龄幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究数值分析上来看，从教年限的长短在幼儿教师职业倦怠三个维度上有明显不同，对他们的职业倦怠有很大程度的影响，是个重要因素。首先，任教不足 5 年的教师倦怠程度不高，而紧随其后的是从教 11-15 年和 15 年以上的幼儿教师的职业倦怠程度，最后显示幼儿教师职业倦怠感最强的是从教处于中间段的 6-10 年的幼儿教师。从教不足 5 年的幼儿教师职业教师在低成就感、去人性化和情感耗竭三个维度的程度之所以不显著，很大程度可能是因为他们对未来工作生活的美好向往，他们从教时间不长，富有朝气而精力旺盛，加之他们之中大部分还处于未婚状态，没有更多的社会角色带给他们更多的问题，而更可以较全身心的将精力体力用于提升自我发展教学上，使得从教不足五年的幼儿教师三个维度上并无明显差异。但从教年限在 6-10 年的幼儿教师，在低成就感、去人性化和情感耗竭三个维度上确表现出的明显不同，这可能是因为在经过几年的历练后，这个教龄的教师开始处于事业的上升和发展期，也往往会成

为所在园所或某个领域的带头人和骨干力量。可社会的极速发展、国家对于幼教的高度重视、各类知识信息的更新换代，老师们身感巨大压力。因为他们需要不断全面提升自我综合素质，不断扩充、更新知识体系，而与此同时已经建立自己家庭，甚至生儿育女的他们已经开启上有老下有小的生活模式，照顾老人、养育子女等繁重的家务让他们应接不暇，再加之陈旧教学理念和传统教学方法遇到新挑战，必然导致这个教龄段的幼儿教师严重的压力和疲惫、萎靡和无助而产生倦怠感。当从教年限达到 11-15 年时，这时的幼儿教师资历的增长成为了他们最为宝贵的财富，教学成果被认可、职业生涯进入成熟阶段、家庭生活步入惯性节奏、对于困扰问题有了一定的应对方式，心智、行为都在走向成熟化，因此低成就感和情感耗竭的程度会逐渐下降，压力有所缓解，使职业倦怠感也有所减轻。而任教已经超过 15 年以上的幼儿教师，由于自身心理和身体机能都开始有下降的趋势，但又无法避免的要面对工作生活中琐碎事务，而使职业倦怠程度有所加重。

（4）不同任教班级幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究数值分析上来看，任教于不同班级的幼儿教师在职倦怠的不同维度上差异有所不同。其中，在学前班工作的教师的职业倦怠情况较为显著。这可能是由于学前班的孩子从心智、到身体的发展都成熟于低幼年龄段的孩子，他们对未知世界的渴望和好奇，增加了他们不断提出和制造问题的因素，而导致学前班的教师在承担的责任、付出的辛劳、安排的活动、传授的知识等方面所产生的压力更大，是教师情绪

不稳定、对幼儿行为漠不关心的根源所在，随之而来的便是职业倦怠感的出现和产生。

对于一个教师来说，他的劳动成果主在教书、重在育人。而幼儿教师要想把一个蹒跚学步、牙牙学语的幼儿，培养成一个会唱、会跳、会读、会算，敢表达、会表达的小学生，这其中的汗水、辛苦不言而喻，绝非只字片语所能表述、一朝一夕所能成功的。

虽然幼儿教育与孩子们今后教育阶段相比，在时间和起点上都很短，但这个启蒙阶段教育的重要性不容忽视，它凝结了对幼儿教师素质、身智、能力、耐心等多方面的考验，是对教师们教育教学经验积累和运用的检验，所以极容易让教师们产生压力，而有倦怠感。此外，幼儿教师的教育成果由于所教孩子的年龄所限，不会在短时间内看出成效，反而会有一定时间的滞后性，也导致幼儿教师在职业生涯中很少体验到更多的满足和快乐感，也就难免在他们身上出现冷漠和倦怠的情况。

3) 社会支持对于幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究数值分析上来看，社会支持对于幼儿教师职业倦怠具有特定的缓冲作用，良好的社会人际关系体系会为个体发展提供多种压力缓解的途径，个体也可以在此过程中得到或物质提供、或精神援助、或情绪梳解等的帮助。其一，缓解幼儿教师职业倦怠需要良好的社会支持。而能从亲属、好友、同事、领导等处得到支持和帮助，能与其他人有良好沟通交流的个体，基本不会出现情绪低落和漠视的情况，也就较少的会有职业倦怠情况发生。这也得到了国内外大量研究的证实。其二，当幼儿教师出现

职业倦怠的时候，社会支持体系越强大，教师获得的援助越多，对于缓解他们的职业倦怠感的作用就越强。研究表明，当个体在遭受挫折和遇到问题时，如果有亲友可以倾诉、有社会支持网络可以帮助、有领导和同事可以请教，并从他们各处获得建议、理解和经验，都可以缓解甚至消除幼儿教师不良情绪和压力感。所以，许多研究证明，良好的社会支持体系能够缓解职业倦怠带来的紧张和不适感，个体社会支持体系网络越丰富，其所表现出来的职业倦怠感和所感到的压力影响会越少。

4) 研究局限及未来方向

此次调查由于人力、物力、时间所限，各方面因素制约，调查主要是以华夏未来幼教集团幼儿园教师为研究对象，因此样本是有一定程度局限性的，此调查研究是否适于其他领域和范围，还有待进一步的探讨考证。

在研究社会支持时，使用的《社会支持评定量表》，虽包含了被调查者家族、亲友、同事、社会组织关系，但师生、领导等关系并未涉及。而不少研究显示，单位领导支持对于教师职业倦怠存在显著相关性，而且上级领导支持比同事间支持更能缓解或消除教师的职业倦怠程度。而本次研究只是采用观察、访谈的方式对领导和学生支持对于教师职业倦怠进行了些许的初步了解，但缺少具体的研究证明，今后还需要进一步验证。

III. 结论

1. 结论

1) 从本次研究分析来看, 幼儿教师职业倦怠程度并不严重, 情感耗竭的情况是相对严重些, 其次是低成就感的程度, 而去人性化的程度最低。

2) 幼儿教师职业倦怠程度在因变量上存在一些显著差异。在从教年限上, 教龄在 6-10 年的幼儿教师职业倦怠感最强; 在所教班级上, 学前班教师职业倦怠感最强。

3) 幼儿教师职业倦怠总分及其三个维度与社会支持总分都存在着明显负相关。

2. 建议

从本研究结论可以看出, 幼儿教师职业倦怠虽不严重, 但已有倾向。而且社会支持与幼儿教师职业倦怠有着显著的负相关。为此, 对于缓解幼儿教师职业倦怠提出以下一些建议。

1) 机构管理方面

(1) 强化“以人为本”的管理理念

“以人为本”是所有管理者都应该注重和加强的。管理者应该意识到幼儿园不是以某个人个人力量就能管理和发展好的。它不仅需要有远大格局的管理者, 更需要

一个团结协作、富于爱心、有主人翁意识的教师团队。让每个教师都能发挥自己所长，运用自己所有好的经验和设想为园所出谋划策、无私奉献，这就要求机构负责人给予教师们足够的时间和空间，激励他们多学、多看、多运用，给他们创造深造的机会，不遏制和限定他们创新思维，鼓励他们用汲取的新知识用到教育教学中，反哺孩子们、反哺幼儿园，让幼儿园进入一个良性的循环，得到更大的提升。

（2）加强对幼儿教师的培养

管理者应根据教师在职业生涯的不同发展阶段可能出现的职业倦怠情况，给予教师关于身心合理发展规划的意见和建议，并运用相应的措施和方法，以实际行动为他们创设良好的学习和发展机会。无论是教师还是任何职业的个体都会注重自己的职业生涯发展，这对于一个人的一生至关重要。因此，园所负责人加强对幼儿教师的培养是对教师最大的关心和爱护。这样的关注会使老师们在遇到瓶颈、遭受挫折时运用自己的知识储备解决好工作、生活上的一些问题，这样才能使他们安心教育事业、用心教学工作、精心打造生活，以消除职业生涯中职业倦怠现象。费勒斯教师生涯循环理论推断，任教 11-15 年的教师，他们在工作、生活中出现一般性的瓶颈期，未来方向茫然，工作消极，甚至对于自己产生质疑的态度，出现无力和倦怠感。因此，这个时期的教师如果可以得到管理者更多的支持和帮助，获得提升自我能力的机会和途径，对于他们增强自信、消除职业倦怠有着极其重要的作用。

（3）营造宽松的、积极的工作氛围

良好育人环境是幼儿教师安心教学的动力之一。创设良好和谐人际关系，努力在个体之间形成一种积极、健康、向上的环境氛围。正确引导个体之间竞争方式，努力培养团队的合作精神和能力，提升幼儿教师的集体意识，努力构建一种公平、公正、共同进取的和谐氛围。如果有一个轻松、良好的工作环境，幼儿教师就不仅只能感到压力和困惑，还能感受到工作的乐趣和意义。丰富多彩的业余文化生活，正是老师们缓解压力的良药。如定期的球类、棋类比赛，重要节日的演出展示，假期的集体出游，都可以提高每个教师的团队合作精神和能力，既可以增强团队凝聚力、也可以增进大家彼此间的情感交流，更重要的是使教师们放松了心情，缓解了压力，减轻了倦怠。

（4）降低工作负荷

此研究和之前的研究都表明，工作超负荷是导致幼儿教师职业倦怠的一个重要因素，建议园所应该从以下几方面考虑采取必要措施，找出缓解教师职业倦怠的途径。第一，是很多园所都有人员配备不足现象。建议负责人根据班级人数为每个班配备合理的教师和保育人员数量；或者一班改成两班倒、两班改成三班倒，以减轻工作负荷，为教师留出更多学生、备课、空闲时间；又或者严格控制班级人数，这样有助于教师更清晰掌握每个孩子情况，有利于促进幼儿健康成长起到积极作用。此外，幼儿园所的管理也要有一个明确的岗位责任制，做到明确分工、协调合作，在保教结合的基础上，让教育和保育的职责要有一个明确合理科学的划分，使双方都有更明确的工作方

向，以达到更好的育儿效果。还有就是园所对不同从教年限的教师要有相对合理的考核机制，如对年轻教师应更侧重于考核他们的教研水平、对于中年教师要多考核他们的教学技能。

（5）提高薪酬福利

在容易引起教师职业倦怠的因素中，薪资福利应该算比较重要的因素之一。在现今整体社会趋势和劳动分配机制体制之下，相比各行各业来讲，幼儿教师劳务薪酬与他们的辛苦付出及过重的日常工作来看，并不成正比。他们全天对于幼儿的细心照料、他们假日对于幼儿的家访调查、他们课余为了教学的精心安排，无不花费更多的时间和精力，将这项只有靠着细心、耐心和责任心才能完成好的工作做到使孩子高兴、家长满意、社会认可。因此，建议园所管理者和相关教育部门应在条件允许的范围内从薪酬待遇、个人福利等方面给予更多的提高和扶持，以满足幼儿教师对所从事职业的自信心和自豪感，提升他们对于幼儿教育工作的积极性、主动性和创造性，使职业倦怠转化为敬业精神。

2) 社会家长方面

（1）社会对幼儿教师的理解

中国科协联合中国科普研究所发布，不同教育阶段教师的职业声望是有差异的，往往是随着教育阶段的提高而逐渐递增，依次是幼儿教师、小学教师、中学教师、大

学教师。从中可以看出公众对于幼儿教师的职业特性还存在很大程度的偏差，大部分人会认为幼儿教师只是单纯的看孩子，工作比较轻松，更不会有什么职业倦怠出现的问题。但越来越多的研究证明，幼儿教师是存在职业倦怠侧向的，甚至比较严重，教育部门、园所应该更多地采用合理的方式方法让社会认识到幼儿教师职业倦怠的严重性，才能让大众更多了解、让教师获得理解。如，通过各种媒体广泛宣传、通过开放日让家长直接感受、通过家长学校讲座等让更多人了解幼儿教师专业技能要求的高标准，以消除社会成见，让幼儿教师摘掉“保姆”的帽子。

（2）家长对幼儿教师的理解

家长对老师的理解和尊重与教师职业倦怠的产生也有着必然的联系。教师要面对多个家长，这就为幼儿教师如何获取家长的理解和尊重出一道不简单的难题。它要求幼儿教师在面对不同角色家长时要运用不同相处之道、它要求幼儿教师必须尊重每一个家长的人格、它要求教师运用丰富的教学经验与不同家长进行良好沟通、它要求教师要更接地气不要高高在上，以更好地获得家长的认同感，才能调动家长教育孩子、协助老师的积极性。

此外，老师应该多看到不同孩子身上的闪光点，不仅要自己正确引导，还要让家长知道孩子的进步在和长处，对孩子的缺点和不足也要分不同孩子用不同方式进行教育措施，给予孩子和家长足够的信心和力量，在今后的生活中加以改正，让家长更多感受到的是老师们真心的付出和对孩子们的爱护，这样家长才会主动地配合老师，多

交流、多沟通，共同教育好孩子。具有良好素质和爱心的老师，一定是孩子喜欢、家长愿意沟通、学校愿意重用的好老师。

3) 教师自身方面

幼儿教师产生的职业倦怠除来自各种外部压力外，自身问题也不容小觑。长时间繁重工作导致的急躁、抑郁、情绪萎靡不振等都为幼儿教师心理蒙上了一层厚厚的阴影。这就要求幼儿教师有一份乐观向上的心态、有一份积极进取的心态、有一份对待挫折平和的心态，以控制不良情绪的产生和发展。另外，找出适合自己释放不良情绪的科学办法，如向亲友倾诉、放松出游、调整心态等来转移一些注意力，为出现的问题找出合理的解决方案，以释放内心压力，减轻职业倦怠。

此外，幼儿教师要不断汲取新知识、进修学习，扩充知识面、扩大眼界，提升自我层次格局，会在处理今后职业生涯中遭受的问题挫折、在与家长进行沟通时运用专业知识等起到积极作用，有所帮助。幼儿教师还要对于自己树立自信心，积极对待每一项工作，努力认真完成每一个任务，并要坚持发展自己已有的专业特长，来增强满意度和成就感。一点一点地让广大家长、社会各界对于幼儿园的教师在认识和理解上有更深层次的了解，他们才能在观念上慢慢地有所改变，最大程度的获得认可度，来找出缓解幼儿教师职业倦怠的途径。

参考文献

- 毕重增, 黄希庭(2005). 中学教师成就动机、离职意向与倦怠的关系[J]. *心理科学*. 28(1).
- 胡春梅, 姜燕华(2006). 近三十年国内外关于教师职业倦怠的研究综述[J]. *天津市教育学院学报*. (3):51.
- 梁慧娟, 冯晓霞(2004). 北京市幼儿教师职业倦怠的状况及成因研究[J]. *学前教育研究*. (5):32-35.
- 李江霞(2003). 国外教师职业倦怠理论对我国的启示[J]. *教育科学*. (2): 62.
- 林美玲(2002). *教育改革, 教师倦怠与报酬*[M]. 中国高雄: 高雄复文图书出版社: 135.
- 刘晓明, 邵海燕(2003). 中小学教师职业倦怠状况的现实分析[J]. *中小学教师培训*. (10):53-55
- 庞丽娟(2001). *教育与儿童发展*[M]. 北京: 北京师范大学出版社. 1-3.
- 苏素美(1995). 美国教师的“职业倦怠”之探讨[J]. *教育资料文摘*. (3): 136-147.
- 王芳(2003). *中小学教师职业枯竭及其与社会支持的关系*[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京师范大学. 5.
- 王芳, 许燕(2004). 中小学教师职业枯竭状况及其社会支持的关系[J]. *心理学报*. (5):568-574.

王国香,刘长江(2003). 教师职业倦怠量表的修编[J]. *心理发展与教育*. (3): 82-86.

王艳艺(2006). 收入状况对幼儿教师安全感、社会支持、生存质量及幸福感的影响[J].

中国行为医学科学. (2).

闻吾森(2000). 社会支持、心理控制感和心理健康的关系研究[J]. *中国心理卫生杂志*. (4).

徐富明,吉峰(2004). 中小学教师职业倦怠问卷的编制及信效度检验[J]. *中国临床心理学杂志*. (1): 13-15.

徐富明,朱从书,黄文锋(2005). 中小学教师的职业倦怠与工作压力、自尊和控制点的关系研究[J]. *心理学探新*. (1):74-77.

肖水源(1994). 《社会支持评定量表》的理论基础与研究[J]. *临床精神医学杂志*. 4(2).

严标宾(2003). *社会支持对大学生主观幸福感的影响研究*[D]: [硕士学位论文]. 广

州: 华南师范大学. 5.

杨秀玉(2005). 西方教师职业倦怠研究述评[J]. *外国教育研究*. (11): 68.

赵丽君(2007). *社会支持对幼儿教师教学效能感的影响研究*[D]: [硕士学位论文]. 重

庆: 西南大学. 5.

赵玉芳,毕重增(2003). 中学教师职业倦怠状况及影响因素[J]. *心理发展与教育*. (1):

80-83.

Blasé J. J. (1986). "A Qualitative Analysis of Sources of" Teacher Stress:

- Consequences for performance ” [J]. *American Educational Research Journal*. 23(1):13-14.
- Burke R J, Greenglass E R, Schwarzer R(1996). Predicting teacher burnout over time [J]. *An International Journal*. (9):261-275.
- Cherniss C(1992). Long-term Consequence of Burnout: An Exploratory Study [J]. *Journal of Organizational Behavior*: 13.
- Cohen S, Wills TA(1985). Stress social support and the buffering hypothesis [J]. *Psychological Bulletin*. 98(2): 310-357.
- Erickson Johnson(Eds) (2001). *Social perspectives on emotion Vol. 4*:283-316.
- Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P(2001). Job Burnout [J]. *Annual Review of Psychology*. 52(1): 397-422.
- Maslach, C. M. , Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Berkeley , C A: Consulting Psychologists Press.
- R L Schwab(1996). Teacher Stress and Burnout [J]. *Handbook of Research on Teacher Education*. *Sikulan Editor*, Macmillan: 53.
- Sarros, J. C. , Sarros, A. M. (1992). Social support and teacher burnout. *Journal of Educational Administration*. 1:30-37.

摘要

幼儿教师职业倦怠的调查研究

보육교사의 직업권태에 관한 연구

尚静超

世翰大学校 大学院

教育学科 教育行政学专业

(指导教师：陈世平)

I. 绪论

1. 问题的提出

十几年幼教行政工作经历，自己时常感觉到幼儿教师内心深处的职业倦怠倾向。幼儿教育是学校教育和终身教育的起始阶段，而幼儿教师正是这些最小年龄段孩子的守护天使，他们是继父母之后儿童发展的又一重要他人。但随着全社会对幼儿教师要求越来越高的同时，教师们所面临的工作压力也越来越大。在幼儿园日常生活中，幼儿各种状况不断，这时教师们就要耐心引导，使他们有信心继续探索世界，不至于打击他们前进的勇气。这样日复一日往复循环，使教师疲惫不堪，相应的职业倦怠感随之而来。本研究将采用调查法，探究幼儿教师职业倦怠问题，探寻其职业倦怠根源。

2. 研究目的和意义

幼儿教师是对幼儿行为影响较大的群体之一，因此幼儿教师不良心理问题所造成的危害，从某种意义上甚至大于教师教学能力水平欠缺对孩子健康所造成的影响。研究显示，我国幼儿教师职业倦怠不是一所学校、一个地区的个别问题。就教师本身而言，职业倦怠导致其精神萎靡、教学能力走低，阻碍其职业生涯发展。就孩子而言，教师职业倦怠，势必给发育还不健全的幼儿的身心健康造成伤害和影响。就组织机构而言，教师职业倦怠会对园所的社会美誉、经济效益、持续发展带来不良影响。

3. 概念界定

1) 职业倦怠

职业倦怠（burnout）指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭的状态。“职业倦怠”又称“职业枯竭”，加拿大著名心理大师克丽丝汀·马斯勒将职业倦怠症患者称之为“企业睡人”。职业倦怠一般包括以下三个维度：情绪耗竭、去人格化、低成就感。

2) 教师职业倦怠

研究表明，教师是助人行业中产生职业倦怠较为突出的一个职业。虽然教师职业倦怠没有精确概念，但已有共识，认为教师职业倦怠是教师无法顺利处理自己在工作产生压力的一种极端表现，是教师长期重压下反映在身心、情绪和做为的衰竭现象。

3) 幼儿教师职业倦怠

据“中国工作倦怠调查报告”显示，幼儿教师在所有类别教师中最容易发生职业倦怠。它应该是幼儿教师在长期的重复性日常工作中，受社会、园所、领导、家长、个人等因素影响，而使自己在认知、心理和情感等方面产生烦闷、厌倦的情绪，导致自我心力耗竭。

4) 社会支持

很早人们就开始关注和研究，但仍没有统一定论。不同专家学者们结合自己的研究得出不同社会支持定义。一是从互动关系上定义：是人与人联系沟通，能体会到关怀、认可、有存在感，并在需求时得到相应的爱护、关心；二是从行为性质上定义：它是一种能发展支持、协助的行为或现象；三是从社会支持资源作用上定义：它是各种社会关系的协助和人与人之间相互帮助。以上可以看出，它既有外部因素，又有内部因素，内外的相互作用才会形成相互的支持。因此闻吾森等定义为，是个体通过社会联系所获得的能减轻心理应激反应、缓解精神紧张状态、提高社会适应能力的影响。

II. 本论

1. 文献综述

1) 关于幼儿教师职业倦怠的研究

(1) 职业倦怠的观点

(2) 教师职业倦怠的影响因素

(3) 教师职业倦怠的测量工具

(4) 中国幼儿教师职业倦怠的研究情况

2) 关于社会支持的研究

- (1) 社会支持种类
- (2) 社会支持作用假说
- (3) 社会支持量表
- (4) 幼儿教师社会支持研究

3) 关于职业倦怠与社会支持的相关研究

就以往研究发现，教师职业倦怠与社会支持存在高度相关，但究其哪个因素起决定性作用，并未有一致观点，定论不同。

2. 研究假设

- 1) 幼儿教师是有职业倦怠倾向的。
- 2) 幼儿教师职业倦怠在年龄、学历、教龄、学段等个体特征变量上存在差异。
- 3) 幼儿教师社会支持与职业倦怠存在相关。

3. 研究方法

1) 调查对象

本次调查利用问卷随机抽样的方式，对华夏未来教育集团从事学前教育的 200 名幼儿教师开展问卷调查（调查问卷见附录）。

2) 调查工具

A 教师职业倦怠量表：采用我国学者王国香、刘长江、伍新春编订的《教师职业倦怠量表的修编》，此量表沿用 MBI 量表三个维度，适用中小学教师，东北师范大学张团囡又对此量表称谓进行微调，以便更适合针对幼儿教师开展调查。问卷有 30 道题，情绪耗竭（EE）有 10 题、非人性化（DP）有 8 题、成就感低（PA）有 12 题，采用 5 点量表评定，从 5 至 1 代表“总是”、“经常”、“有时”、“很少”、“从不”，非人性化维度（DP）反向计分。问卷内部一致性信度为 0.9108，情绪衰竭维度内部一致性信度为 0.8714，去个性化维度内部一致性信度为 0.8579，个人成就感维度内部一致性信度为 0.8048。

B 社会支持量表：采用我国学者肖水源编制的《社会支持评定量表》。量表有 10 个项目，分为社会和客、主观支持三个维度。该量表信度 0.80，效度 0.89。

4. 研究结果

本研究采用 SPSS17.0 统计软件对数据进行整理和分析。

1) 幼儿教师职业倦怠的总体状况

<表 1> 幼儿教师职业倦怠的总体状况

n=200

条目	<i>M</i>	<i>SD</i>	理论中值	<i>t</i>	<i>p</i>
低成就感	2.25	0.70	3	15.1523	0.0001
情感耗竭	2.42	0.68	3	12.0624	0.0001
去人性化	1.85	0.55	3	29.5699	0.0001
职业倦怠总分	2.20	0.55	3	20.5704	0.0001

从<表 1>数值分析, 职业倦怠总体及三个维度上的 t 值分别为 20.5704、15.1523、12.0624、29.5699, $p < 0.01$, 说明幼儿教师从总体存在一定程度职业倦怠。职业倦怠情况主要来源于低成就感和情感耗竭, 去人性化导致幼儿教师职业倦怠情况并不明显。

2) 不同人口统计学的差异分析

(1) 不同年龄幼儿教师职业倦怠的差异分析

<表 2> 不同年龄幼儿教师职业倦怠的分析

条目	年龄	N	M	SD	F	p
低成就感	大于 40 岁	33	2.20	0.57	0.400	0.809
	31-40 岁	44	2.08	0.54		
	26-30 岁	50	2.11	0.58		
	21-25 岁	66	2.07	0.65		
	小于 20 岁	6	1.94	0.59		
情感耗竭	大于 40 岁	33	2.46	0.66	1.293	0.274
	31-40 岁	44	2.48	0.67		
	26-30 岁	50	2.43	0.68		
	21-25 岁	66	2.26	0.66		
	小于 20 岁	6	2.07	0.66		
去人性化	大于 40 岁	33	1.80	0.44	1.896	0.113
	31-40 岁	44	1.89	0.53		
	26-30 岁	50	1.92	0.54		
	21-25 岁	66	1.85	0.61		
	小于 20 岁	6	1.29	0.56		
职业倦怠总分	大于 40 岁	33	2.18	0.50	0.893	0.469
	31-40 岁	44	2.16	0.49		
	26-30 岁	50	2.16	0.54		
	21-25 岁	66	2.07	0.57		
	小于 20 岁	6	1.81	0.47		

从<表 2>数值可以分析出，职业倦怠总分 F 值为 0.893、 $P>0.05$ ，也就是说年龄不同的幼儿教师没有太明显的职业倦怠差异。低成就感 F 值为 0.400、 $P>0.05$ ，情感耗竭 F 值为 1.293、 $P>0.05$ ，去人性化 F 值为 1.896、 $P>0.05$ ，说明年龄不同的幼儿教师在职业倦怠三个维度上的差异不显著。

(2) 不同学历幼儿教师职业倦怠的差异分析

<表 3> 不同学历状况幼儿教师职业倦怠的分析

条目	学历	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
低成就感	研究生	8	2.17	0.70	0.125	0.945
	本科	91	2.07	0.54		
	大专	62	2.11	0.58		
	中专/职高	34	2.11	0.62		
情感耗竭	研究生	8	2.69	0.88	0.817	0.486
	本科	91	2.33	0.69		
	大专	62	2.43	0.66		
	中专/职高	34	2.39	0.66		
去人性化	研究生	8	2.06	0.63	1.439	0.233
	本科	91	1.76	0.45		
	大专	62	1.91	0.64		
	中专/职高	34	1.85	0.56		
职业倦怠 总分	研究生	8	2.31	0.70	0.808	0.491
	本科	91	2.07	0.49		
	大专	62	2.17	0.55		
	中专/职高	34	2.13	0.54		

从<表 3>看出，职业倦怠总分 F 值为 0.808、 $P>0.05$ ，说明学历不同幼儿教师在职业倦怠总维度上不存在明显差异。低成就感 F 值为 0.125、 $P>0.05$ ，情感耗竭 F 值

为 0.817、 $P>0.05$ ，去人性化 F 值为 1.439、 $P>0.05$ ，说明不同学历的幼儿教师在职
业倦怠三个维度上差异不显著。

(3) 不同教龄幼儿教师职业倦怠的差异分析

〈表 4〉不同教龄状况幼儿教师职业倦怠的分析

条目	学历	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
低成就感	大于 15 年	49	2.38	0.77	2.000	0.115
	11-15 年	22	2.15	0.70		
	6-10 年	61	2.34	0.70		
	小于 5 年	68	2.11	0.62		
情感耗竭	大于 15 年	49	2.50	0.67	3.563	0.015
	11-15 年	22	2.45	0.58		
	6-10 年	61	2.56	0.70		
	小于 5 年	68	2.20	0.67		
去人性化	大于 15 年	49	1.77	0.42	2.833	0.039
	11-15 年	22	1.97	0.53		
	6-10 年	61	1.99	0.64		
	小于 5 年	68	1.75	0.53		
职业倦怠总分	大于 15 年	49	2.26	0.54	2.874	0.037
	11-15 年	22	2.20	0.49		
	6-10 年	61	2.32	0.58		
	小于 5 年	68	2.05	0.54		

从〈表 4〉分析出，职业倦怠总分 F 值为 2.874、 $P<0.05$ ，这说明任教时间的不同
对于教师职业倦怠的影响是非常显著的，是重要因素。去人性化 F 值为 2.833、 $P<0.05$
和情感耗竭 F 值为 3.563、 $P<0.05$ ，这两个维度在教龄上也存在明显不同。而低成就
感 F 值 2.000、 $P>0.05$ ，这个维度教师倦怠差异不明显。具体来说，从教时间在 6-10
年的幼儿教师情感耗竭的平均数为 2.56，去人性化维度的平均数为 1.99，数值都是

最高的。从成就感低维度上看，成就感最高的是任教不足 5 年的教师，而成就感最低的是任教达到 15 年以上的教师。

(4) 不同任教班级幼儿教师职业倦怠的差异分析

〈表 5〉不同任教班级幼儿教师职业倦怠的分析

条目	学历	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
低成就感	小小班	21	1.95	0.57	2.271	0.063
	小班	53	2.16	0.66		
	中班	58	2.02	0.56		
	大班	51	2.02	0.58		
	学前班	12	2.49	0.31		
情感耗竭	小小班	21	2.03	0.70	5.066	0.001
	小班	53	2.32	0.65		
	中班	58	2.44	0.64		
	大班	51	2.38	0.72		
	学前班	12	3.09	0.56		
去人性化	小小班	21	1.55	0.41	4.017	0.004
	小班	53	1.85	0.60		
	中班	58	1.80	0.45		
	大班	51	1.87	0.54		
	学前班	12	2.31	0.72		
职业倦怠总分	小小班	21	1.87	0.51	4.270	0.002
	小班	53	2.13	0.57		
	中班	58	2.10	0.48		
	大班	51	2.12	0.54		
	学前班	12	2.64	0.33		

从〈表 5〉数值可以分析出，职业倦怠总分 *F* 值为 4.270、 $P < 0.01$ ，说明对于任教不同班级的教师可能产生较大差异的职业倦怠情况，是个重要因素。情感耗竭 *F* 值为 5.066、 $P < 0.01$ 和去人性化 *F* 值为 4.017、 $P < 0.01$ ，说明幼儿教师在职段这两个维度

上的职业倦怠存在明显差异,也是影响较为重要的因素。而低成就感维度 F 值为 2.271、 $P>0.05$,说明各学段教师在成就感方面的职业倦怠差异不明显。

3) 幼儿教师社会支持的总分析

〈表 6〉 幼儿教师社会支持的总体状况

因素	<i>M</i>	<i>SD</i>	理论中值	<i>t</i>	<i>p</i>
主观支持	23.52	4.45	18.00	17.5426	0.0001
客观支持	9.49	7.10	11.50	4.0036	0.0001
对支持利用度	8.70	2.03	7.50	8.3599	0.0001
社会支持总分	41.70	7.10	36.00	11.3535	0.0001

从〈表 6〉可以看出,幼儿教师在主、客观支持和对支持利用度三个维度及社会支持总分上的平均值分别为 23.52、9.49、8.70 和 41.70,标准差分别是 4.45、7.10、2.03 和 7.10,而 P 值均小于 0.0001。可见,幼儿教师在主观上对自我的支持和对支持的利用方面做得较好,大部分教师自我调节能力高,在日常生活中能获得来自家庭、亲友、物资、情感上的帮助。在碰到挫折问题时能主动找到倾听的人,进行求助。从支持总分上看,基本都是正向分布,大部分教师得到在中间,分值越靠近两边,人数越少。

4) 幼儿教师职业倦怠与社会支持的分析

〈表 7〉 幼儿教师的职业倦怠与其社会支持的相关分析

	客观支持	主观支持	对支持的利用度	社会支持总分
情感耗竭	-0.104	-0.113	-0.234**	-0.188**

去人性化	-0.113	-0.184**	-0.241**	-0.236**
低成就感	-0.126	-0.157	-0.306**	-0.244**
职业倦怠总分	-0.131	-0.168*	-0.305**	-0.252**

注：* $p < .05$ ；** $p < .01$

从<表 7>的数值来分析得出，教师职业倦怠总分及各维度和社会支持总分及各维度存在很多明显相关。其中，情感耗竭与社会支持的利用度和社会支持总分均存在明显负相关；去人性化与主观支持、对社会支持的利用度和社会支持总分均存在明显负相关；低成就感与社会支持的利用度和社会支持总分均存在明显负相关；职业倦怠总分与主观支持存在一定负相关，与社会支持的利用度和社会支持总分均存在显著负相关。综上所述，幼儿教师社会支持的度越低，职业倦怠的程度越强，社会支持是影响幼儿教师职业倦怠的重要因素。

5. 分析与讨论

1) 幼儿教师职业倦怠总体状况分析

从总体数值分析来看，幼儿教师职业倦怠程度处于一个中间位置，去人性化程度最低，然后是低成就感，情感耗竭在这三个维度中是比较高的。这与国内不少研究结论是相符的。从研究显示幼儿教师有职业倦怠倾向，而没有到严重情况来看，可能是因为对于华夏未来教育集团对于幼儿教师兼顾低幼年龄段孩子的生活、学习、性格养成、能力培养等方面所花费的精力和要求会更高，所以不能胜任的教师有被动离岗

或主动辞职的情况，导致研究样本的局限性。研究显示低成就感的程度也不明显，可能是幼儿教师对于自己在教学工作中表现出的能力水平等方面是比较自信和满意的。

从情感耗竭数值偏高的情况可以看出，由于幼儿在身心、能力等方面还处于能力智力较低水平，因此教师在孩子们的园所生活、安全保障、教学活动等日常照料方面由于过度压力而使生理、心理、情感都有很大的消耗，产生职业倦怠情况相符。研究分析显示的去人性化、低成就感不突出和情感耗耗竭显示的数值偏高，可能与女性本身有着的柔软、细腻、丰富的感情有关，但对待孩子们的态度上并不消极。

2) 不同人口统计学变量差异的影响因素分析

(1) 不同年龄幼儿教师职业倦怠的差异分析

从研究数值分析上来看，老中青幼儿教师三个维度上的差异并不明显。对于年轻教师职业倦怠不明显给出分析：在人际关系上，幼儿园对于一个富有朝气的青年教师是充满新鲜感的，人际关系也相对简单；在对幼儿态度上，年轻教师因为刚参加工作的渴望和热情，再面对孩子更会有无限的耐心和爱心；在个体生活上，大部分年轻教师尚属未婚，不会有过多的社会角色干扰他们的生活。因此年轻幼儿教师职业倦怠感是不严重的。对于中年教师职业倦怠不明显给出分析：由于多年的幼教经验和职业生涯累积给了他们比青年教师更多的财富，客观的教育教学认知、理智的教育教学方法、对于突发问题的妥善处理等，都足以证明他们比年轻教师更踏实、心智成熟，因

此低成就感、去个性化也就不会显著，所以他们在职业倦怠的总平均分上也是较低的。

(2) 不同学历幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究上分析，学历不同教师职业倦怠差异不明显。这种情况可能与社会和自我预期有某些特定关系。同时，研究测量的样本学历基本上都在大专以上学历程度，幼儿园又是一级示范园，因此无论是教师的素质还是园所的质量就是无可挑剔的，良好的品质形象受到家长和社会的认可和支 持，教师也受到了很大程度的社会满意度和政策支持。因此也就可以解释为什么不同学历对于幼儿教师职业倦怠的影响并不明显了。

(3) 不同教龄幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究上分析，从教年限的长短在职业倦怠三个维度上有明显不同，是个重要因素。首先，任教不足 5 年的教师倦怠程度不高，而后的是从教 11-15 年和 15 年以上的幼儿教师，倦怠感最强的是从教处于中间段的 6-10 年的幼儿教师。从教不足 5 年的教师在低成就感、去人性化和情感耗竭三个维度之所以不显著，可能是因为他们对未来的向往、刚涉世的热情、没有更多的社会角色等使得从教不足 5 年的教师在三个维度上并无明显差异。但从教 6-10 年的教师，在三个维度上确表现出明显不同，可能是因为工作几年后，这个教龄的教师处于事业的上升和发展期，有的往往已成为园所或某个领域的带着人和骨干力量，他们面对幼教的重视、信息的更替、家庭的负担，身感巨大压力，必然导致这个教龄段的教师产生倦怠感。当从教 11-15 年时，教师资历的增长成为了他们最为宝贵的财富，教学成果被认可、职业生涯进入成熟阶段、家庭生

活步入惯性节奏、对于困扰问题有了一定的应对方式，因此低成就感和情感耗竭程度会逐渐下降，使职业倦怠感有所减轻。而任教超过 15 年的教师，由于心理和身体机能开始有下降趋势，又无法避免的要面对工作生活中琐事，使职业倦怠程度又有所加重。

（4）不同任教班级幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究上分析，不同学段在幼儿教师职业倦怠三个维度有所不同。其中，在学前班工作的教师倦怠情况较为显著，这可能是由于学前班的孩子从心智、到身体的发展都成熟于低幼年龄段的孩子们，他们对未知世界的渴望和好奇，增加了他们不断提出和制造问题的因素，而导致学前班的教师在承担的责任、付出的辛劳、安排的活动、传授的知识等方面所产生压力更大，从而增强他们的职业倦怠感。

3）社会支持对于幼儿教师职业倦怠的影响因素分析

从研究上分析，幼儿教师职业倦怠与社会支持有着明显负相关，即教师所获社会支持越强，职业倦怠感就越低。这与大量研究表明的社会支持可以减轻职业倦怠带来的紧张和不适感的结论相符合。

4）研究局限及未来方向

此次调查由于人力、物力、时间等所限，调查又主要是以华夏未来教育集团教师为研究对象，所以基于样本所限在很大程度上与国内外其他研究还存在一定不同。因此，此次调查研究得到的结果是否适用于其他范围，还有待进一步的探讨考证。

III. 结论

1. 结论

1) 幼儿教师职业倦怠总体程度并不严重，情感耗竭相对严重些，其次是低成就感，而去人性化的程度最低。

2) 幼儿教师职业倦怠程度在因变量上存在一些显著差异。在教龄上，6-10年的幼儿教师职业倦怠感最强；在学段上，学前班教师职业倦怠感最强。

3) 幼儿教师职业倦怠总体及其三个维度与社会支持总体存在明显负相关。

2. 建议

1) 机构管理方面

(1) 强化“以人为本”的管理理念

“以人为本”是管理者都应该注重和加强的。机构负责人应给予教师足够的时间和空间，让每个教师都能运用所长为园所发展出谋划策，鼓励他们在新知识运用到教育教学中。

(2) 加强对幼儿教师的培养

管理者根据教师专业发展的需求，帮助教师制定合理的专业发展规划，并采取有

效措施支持教师学习、培训与研究的需要，增加幼儿教师的专业发展机会。

（3）营造宽松的、积极的工作氛围

良好育人环境是幼儿教师安心教学的动力之一。丰富多彩的业余文化生活，正是老师们缓解压力的良药。如定期的球类、棋类比赛，重要节日的演出展示，假期的集体出游，既可以增强团队凝聚力、也可以增进大家彼此间的情感交流，更重要的是使教师们放松了心情，缓解了压力，减轻了倦怠。

（4）降低工作负荷

工作超负荷是导致幼儿教师职业倦怠的一个重要因素，建议从以下几方面采取必要措施，找出缓解教师职业倦怠的途径。首先是教师数量和配备，其次是管理要做到职责明确、分工协调，最后就是园所对不同教龄的教师要有相对合理的考核机制。

（5）提高薪酬福利

在引起教师职业倦怠的因素中，薪资福利应该算比较重要的因素之一。相比各行各业来讲，幼儿教师劳务薪酬与他们的辛苦付出并不成正比。建议园所管理者和相关部门应在条件允许的范围内从薪酬待遇、个人福利等方面给予更多的提高和扶持。

2) 社会家长方面

（1）社会对幼儿教师的理解

越来越多的研究证明，幼儿教师是存在职业倦怠侧向的，甚至比较严重，教育部

门、园所应该更多地采用合理的方式方法让社会认识到幼儿教师职业倦怠的严重性，才能让大众更多了解、让教师获得理解。如，通过媒体宣传、通过开放日让家长直接感受、通过家长学校讲座等让更多人了解幼儿教师专业技能要求的高标准，以消除社会成见，让幼儿教师摘掉“保姆”的帽子。

（2）家长对幼儿教师的理解

家长对老师的理解和尊重与教师职业倦怠的产生也有着必然的联系。幼儿教师面对的不仅是千差万别的孩子，而且还有千差万别的家长。每个幼儿不仅有“父母”，还有与之有密切关系的许多“家长”，象爷爷奶奶、姥姥姥爷等等，它要求幼儿教师在面对不同角色家长时，要运用不同相处之道，使家长觉得教师可亲可信，从而诚心诚意地支持和配合教师的工作，维护教师的威信。

3）教师自身方面

幼儿教师职业倦怠的自身问题也不容小觑。长时间繁重工作导致的倦怠，就要找出适合自己释放不良情绪的办法，如向亲友倾诉、放松出游、调整心态等转移注意力，以释放内心压力。此外，教师要不断学习，扩充知识，提升格局，树立信心，积极对待每一项工作，循序渐进地让社会、让家长对自己的工作有更深层次的认识和理解。

Abstract

A Study on the Occupational Burnout of
Kindergarten Teachers

보육교사의 직업권태에 관한 연구

Shang Jingchao

Educational Administration Major
Graduate School of Sehan University
(Directed by Professor:Chen Shiping)

I. Introduction

1. Forward Problem

More than ten years of early childhood education work experience, I often feel the preschool teachers in the heart of burnout. Early childhood education is the initial stage of school education and lifelong education, and the kindergarten teachers are the guardian angel of the youngest children, they are another important child after the development of their parents. However, with the increasing demand for preschool teachers, the teachers are facing more and more pressure. In the daily life of kindergarten, the children of all kinds of situations, teachers will have to be patient guidance, so that they have the confidence to continue to explore the world, not to fight the courage of their forward. So day after day cycle, so that teachers tired, the corresponding job burnout followed. In this study, we will use the survey method to explore the problem of preschool teachers' Job Burnout and explore the causes of their job burnout.

2. Purpose and Significance

Preschool teachers is one of the groups have a great influence on children's behavior, so the harm of adverse psychological problems caused by the teachers, in a sense even more than influence teachers' teaching ability level of the lack of the health of the child. The research shows that the job burnout of preschool teachers in our country is not an individual problem in a school or an area. As far as teachers are concerned, job burnout leads to their mental decline and teaching ability, which hinders their career development. As far as the child is concerned, the teacher's job burnout is bound to cause harm and influence on the physical and mental health of the children who have not developed well. As far as the organization is concerned, the job burnout of teachers will have a negative impact on the social reputation, economic benefits and sustainable development of the park.

3. Concept Definition

1) Job Burnout, The state of physical and mental fatigue and exhaustion of individuals under the pressure of work. Job burnout generally includes the following three dimensions: emotional exhaustion, de personalization, low achievement.

2) Teacher's Job Burnout, The research shows that the teacher is one of the most important jobs

in the industry. Although no precise concept of teachers occupation burnout, but have reached a consensus that teachers occupation burnout of teachers can not deal successfully with an extreme pressure generated in the performance of their work, is reflected in the teachers for a long time under the weight of body and mind, emotions and as the failure phenomenon.

3) Preschool Teacher's Job Burnout, According to the "survey report on job burnout in China", preschool teachers are most prone to job burnout among all kinds of teachers. It should be the kindergarten teachers in the repeated daily work in the long term, affected by society, parents, kindergarten, leadership, personal factors, and make their own in the cognitive, psychological and emotional aspects of boredom, the boredom, lead to self heart exhaustion.

4) Social Support, Early people began to pay attention to and research, but there is no unified conclusion. Different experts and scholars combine their own research to determine the definition of different social support. First, from the definition of interactive relationship: it is an act or a phenomenon that develops support and assistance. Two is defined from the nature of behavior: it is a kind of behavior or phenomenon that can develop support and assistance. Third is defined from the role of social support resources: it is the assistance of various social relations and mutual help between people. It can be seen that both external factors and internal factors, internal and external interaction will form mutual support. Therefore, it is defined as the influence of the individual's social contact, which can reduce the psychological stress response, relieve the mental stress and improve the social adaptability.

II . Theory

1. literature review

1) Research on preschool teachers' Job Burnout

(1) The view of job burnout

(2) The influencing factors of teachers' Job Burnout

(3) The measurement tool of teachers' Job Burnout

(4) Research on the job burnout of preschool teachers in China

2) Research on social support

(1) Types of social support

- (2) Social support hypothesis
- (3) Social support scale
- (4) Research on the social support of Preschool Teachers

3) Research on the relationship between job burnout and social support

Previous studies have found that there is a high correlation between teachers' Job Burnout and social support, but which factors play a decisive role, there is no consistent view, different conclusions.

2. research hypotheses

- 1) Preschool teachers have the tendency of job burnout.
- 2) There are differences in the characteristics of preschool teachers' job burnout, such as age, education background, teaching age, teaching class and so on.
- 3) There is correlation between social support and job burnout of preschool teachers.

3. research methodology

1) Respondents

In this study, a questionnaire survey was conducted on 200 preschool teachers who were engaged in preschool education in china.

2) Research tools

A. Teacher burnout inventory: The questionnaire has 30 questions, emotional exhaustion (EE) 10, dehumanization (DP) has 8 problems, low sense of achievement (PA) 12, with 5 point scale, from 5 to 1 on behalf of "always" and "often", "sometimes", "little", "never," dehumanization dimension (DP) - to score. The internal consistency reliability of the questionnaire was 0.9108, the internal consistency reliability of the emotional exhaustion dimension was 0.8714, the internal consistency reliability of the depersonalization dimension was about 0.8579, and the internal consistency reliability of the personal achievement dimension was 0.8048.

B. Social support scale: There are 10 items in the scale, which are divided into three dimensions: social and subjective. The reliability and validity of the scale were 0.80 and 0.89.

4. Results

This study uses SPSS17.0 statistical software to analyze the data.

1) General Situation of Preschool Teachers' Job Burnout

<Table 1> The General Status of Preschool Teachers' Job Burnout n=200

entry	<i>M</i>	<i>SD</i>	Theoretical median	<i>t</i>	<i>p</i>
Low achievement	2.25	0.70	3	15.1523	0.0001
Emotional Exhaustion	2.42	0.68	3	12.0624	0.0001
Depersonalization	1.85	0.55	3	29.5699	0.0001
Burnout score	2.20	0.55	3	20.5704	0.0001

From <table 1> value can be analyzed, the overall of job burnout and the three dimensions of T were 20.5704, 15.1523, 12.0624, 29.5699, $P < 0.01$. The main source of job burnout is low achievement and emotional exhaustion, and it is not obvious that the job burnout of preschool teachers.

2) Analysis of Demographic Differences

(1) the Difference of Preschool Teachers' Job Burnout at Different Ages

<Table 2> Analysis of preschool teachers' job burnout at different ages

entry	age	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Low achievement	More than 40	33	2.20	0.57	0.400	0.809
	31-40	44	2.08	0.54		
	26-30	50	2.11	0.58		
	21-25	66	2.07	0.65		
	小于 20	6	1.94	0.59		
Emotional Exhaustion	大于 40	33	2.46	0.66	1.293	0.274
	31-40	44	2.48	0.67		
	26-30	50	2.43	0.68		
	21-25	66	2.26	0.66		
	Less than 20	6	2.07	0.66		
Depersonalization	More than 40	33	1.80	0.44	1.896	0.113
	31-40	44	1.89	0.53		
	26-30	50	1.92	0.54		
	21-25	66	1.85	0.61		
	Less than 20	6	1.29	0.56		

Burnout score	More than 40	33	2.18	0.50	0.893	0.469
	31-40	44	2.16	0.49		
	26-30	50	2.16	0.54		
	21-25	66	2.07	0.57		
	Less than 20	6	1.81	0.47		

From <table 2> value can be analyzed, the total score of burnout $F = 0.893$, $P > 0.05$, that is to say, different age teachers do not have obvious differences in job burnout. It shows that there is no significant difference between the three dimensions of job burnout of preschool teachers.

(2) the difference of job burnout among preschool teachers with different educational background

<Table 3> Analysis on the job burnout of preschool teachers with different educational background

entry	Education	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Low achievement	Graduate	8	2.17	0.70	0.125	0.945
	Undergraduate	91	2.07	0.54		
	College	62	2.11	0.58		
	Technical secondary school	34	2.11	0.62		
Emotional Exhaustion	Graduate	8	2.69	0.88	0.817	0.486
	Undergraduate	91	2.33	0.69		
	College	62	2.43	0.66		
	Technical secondary school	34	2.39	0.66		
Depersonalization	Graduate	8	2.06	0.63	1.439	0.233
	Undergraduate	91	1.76	0.45		
	College	62	1.91	0.64		
	Technical secondary school	34	1.85	0.56		
Burnout score	Graduate	8	2.31	0.70	0.808	0.491
	Undergraduate	91	2.07	0.49		
	College	62	2.17	0.55		
	Technical secondary school	34	2.13	0.54		

From <table 3>, the total score of was 0.808, $P > >$, indicating that there is no significant difference in the overall dimensions of job burnout of preschool teachers with different degrees of education in the overall level of job burnout (F). It shows that there are no significant differences in the three dimensions of job burnout of preschool teachers with different educational background.

(3) the difference of job burnout of preschool teachers with different teaching ages

<table 4> Analysis on the job burnout of preschool teachers with different teaching ages

entry	Teaching years	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Low achievement	More than 15	49	2.38	0.77	2.000	0.115
	11-15	22	2.15	0.70		
	6-10	61	2.34	0.70		
	Less than 5	68	2.11	0.62		
Emotional Exhaustion	More than 15	49	2.50	0.67	3.563	0.015
	11-15	22	2.45	0.58		
	6-10	61	2.56	0.70		
	Less than 5	68	2.20	0.67		
Depersonalization	More than 15	49	1.77	0.42	2.833	0.039
	11-15	22	1.97	0.53		
	6-10	61	1.99	0.64		
	Less than 5	68	1.75	0.53		
Burnout score	More than 15	49	2.26	0.54	2.874	0.037
	11-15	22	2.20	0.49		
	6-10	61	2.32	0.58		
	Less than 5	68	2.05	0.54		

From <table 4> analysis, the total score of *F* was 2.874, $P < 0.05$ which indicated that the influence of different teachers' time on the job burnout of teachers was very significant, which was an important factor in the analysis of the job burnout of the teachers in. The *F* value was 2.833, $P < 0.05$ and emotional exhaustion *F* value was 3.563, $P < 0.05$, the two dimensions had significant difference in teaching age. The low achievement *F* value 2, $P > 0.05$, the dimension of teacher burnout is not obvious difference between the 0.05. Specifically, the average number of preschool teachers' emotional exhaustion from 2.56 years of teaching time was 6-10, and the average of the depersonalization dimension was about 1.99. From a low sense of achievement, the highest sense of achievement is the teacher who has been teaching for less than 5 years, while the lowest sense of achievement is the teacher who has been teaching for more than 15 years.

(4) the difference of job burnout of preschool teachers in different teaching classes

<table 5> Analysis on the job burnout of preschool teachers in different teaching classes

entry	Teaching class	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Low achievement	baby class	21	1.95	0.57	2.271	0.063

	junior class	53	2.16	0.66		
	middle class	58	2.02	0.56		
	senior class	51	2.02	0.58		
	Preschool	12	2.49	0.31		
Emotional	baby class	21	2.03	0.70	5.066	0.001
Exhaustion	junior class	53	2.32	0.65		
	middle class	58	2.44	0.64		
	senior class	51	2.38	0.72		
	Preschool	12	3.09	0.56		
	baby class	21	1.55	0.41	4.017	0.004
Depersonalization	junior class	53	1.85	0.60		
	middle class	58	1.80	0.45		
	senior class	51	1.87	0.54		
	Preschool	12	2.31	0.72		
	baby class	21	1.87	0.51	4.270	0.002
Burnout score	junior class	53	2.13	0.57		
	middle class	58	2.10	0.48		
	senior class	51	2.12	0.54		
	Preschool	12	2.64	0.33		

From the <table 5> value can be analyzed, the total score of F 4.27, $p < 0.01$, indicating that the teachers who teach different classes may have a big difference in job burnout, which is an important factor of 0.01. The F value of emotional exhaustion was 5.066, $p < 0.01$ the F value was 4.017, $p < 0.01$. It shows that there are obvious differences in the two dimensions of burnout of preschool teachers, which is also the most important factor of the influence. The low achievement dimension F value was 2.271, $p > 0.05$, indicating that the teachers of different grades in the sense of accomplishment of the job burnout is not obvious difference between the 0.05.

3) the total analysis of social support for preschool teachers

<table 6> The general situation of preschool teachers' social support

Factor	<i>M</i>	<i>SD</i>	Theoretical median	<i>t</i>	<i>p</i>
Subjective support	23.52	4.45	18.00	17.5426	0.0001
Objective support	9.49	7.10	11.50	4.0036	0.0001
Support utilization	8.70	2.03	7.50	8.3599	0.0001
Social support score	41.70	7.10	36.00	11.3535	0.0001

From <table 6> can be seen, the kindergarten teachers in the subjective and objective support and support utilization degree average three dimensions and total score of social support on the 23.52, 9.49, respectively, 8.70 and 41.70, the standard deviation is respectively 4.45, 7.10, 2.03 and 7.10, while the P values were less than 0.0001. Therefore, teachers in the subjective self support and utilization of support, do well, most of the teachers self adjustment ability is high, can be obtained from family, friends and relatives, material and emotional help in everyday life. In the face of setbacks can take the initiative to find people to listen to for help. From the support of the total score, the basic distribution is positive, most teachers get in the middle, the closer the score on both sides, the less the number.

4) Analysis of preschool teachers' Job Burnout and social support

<table 7> Correlation analysis of preschool teachers' Job Burnout and social support

	Objective support	Subjective support	Utilization of support	Social support score
Emotional Exhaustion	-0.104	-0.113	-0.234**	-0.188**
Depersonalization	-0.113	-0.184**	-0.241**	-0.236**
Low achievement	-0.126	-0.157	-0.306**	-0.244**
Burnout score	-0.131	-0.168*	-0.305**	-0.252**

Note: * p< . 05; ** p< . 01

Based on the numerical analysis of table 7>, there are a lot of significant correlation between the total scores of teachers' job burnout, the dimensions and the total scores of social support. Among them, the emotional exhaustion and the degree of social support and the total score of the use of social support were significantly negatively correlated; depersonalization and subjective support, and social support utilization of social support have significant negative correlation; low sense of achievement and the degree of social support and the total score of the use of social support have obvious negative correlation; the total occupation burnout and subjective support is negatively correlated with the total score of social support and utilization of social support were negatively related. To sum up, the lower the degree of social support for preschool teachers, the stronger the degree of job burnout, social support is an important factor affecting preschool teachers' job burnout.

5. Analysis and discussion

1) Analysis of preschool teachers' Job Burnout

From the overall numerical analysis, the degree of preschool teachers' job burnout is in an intermediate position, the lowest degree of human nature, and then a low sense of accomplishment, emotional exhaustion in these three dimensions is relatively high. This is consistent with many domestic research conclusions. The study shows that preschool teachers occupation burnout, but to no serious situation, probably because the Chinese future education group for preschool teachers spent both in the young age of the child's life, learning, character, ability and energy requirements will be higher, so incompetent teachers undergo passive or take the initiative to resign, resulting in limitations of the study sample. The study shows that the degree of low achievement is not obvious, it may be that preschool teachers are more confident and satisfied with their ability in teaching. From the high value of emotional exhaustion of the situation can be seen, the children in the physical and mental ability, ability is still in the low level, so the teacher in the children's Park life, security, teaching activities and daily care due to excessive pressure and make the emotion, physiology and psychology have great consumption, produce consistent situation occupation burnout. Study on numerical analysis showed high depersonalization and low sense of achievement is not prominent and emotional exhaustion consumption display, and women may itself has a soft, delicate, rich feelings, but treat children's attitude is not negative.

2) Analysis of the influence factors of different demographic variables

(1) the difference of preschool teachers' job burnout at different ages

From the numerical analysis of point of view, is not obvious difference in the culture of kindergarten teachers on the three dimensions. The analysis for the young teachers occupation burnout are not obvious in interpersonal relations, the kindergarten is fresh for a vibrant young teachers, interpersonal relationship is relatively simple; in the children's attitude, because the young teachers who participated in the work of desire and enthusiasm, to face the children would have infinite patience and love in the individual; life, most of the young teachers is still unmarried, will not be too much of the social role of disturbing their lives. Therefore, the preschool teachers' job burnout is not serious. The analysis for the middle-aged teachers occupation burnout is not obvious: due to many years of experience in preschool education and occupation career gave them more than the young teachers' wealth, education and teaching objective cognition, rational teaching methods, to properly handle unexpected problems, are enough to prove that they are young teachers more dependable and mature, so low a sense of accomplishment, depersonalization is not significant, so their total average occupation burnout score is low.

(2) the influence factors of job burnout of preschool teachers with different educational background

From the analysis of the study, teachers with different academic qualifications have no obvious difference in job burnout. This situation may have some specific relationship with society and self expectations. At the same time, research on the measurement of sample degree are basically in college or above degree, the kindergarten is a demonstration park, so whether it is the quality of teachers and the quality of the park is impeccable, good image quality by parents and social recognition and support, teachers are also subject to a large degree of satisfaction and social policy support. Therefore, it can explain why different degrees of education for preschool teachers job burnout is not obvious.

(3) the influence factors of job burnout of Preschool Teachers

From the analysis of the study, the length of the teaching life in the three dimensions of job burnout is significantly different, is an important factor. First of all, less than 5 years of teaching teachers burnout is not high, and then from the teaching of 11-15 years and more than 15 years of preschool teachers, the strongest sense of burnout is from teaching in the middle of the 6-10 years of kindergarten teachers. From less than 5 years of teachers in the low sense of achievement, to the three dimensions of humanity and emotional exhaustion is not significant, probably because of their yearning for the future, just little enthusiasm, no more social role from less than 5 years of teaching makes teachers in three dimensions have no significant difference. But from the teaching teachers of 6-10 years, in three dimensions exhibit significantly different, possibly because of working for several years, the teaching of teachers in the rise and development of the cause, some often has become a garden or a field with man and backbone, they face the importance of preschool education information the replacement, the burden of the family, feel great pressure, will inevitably lead to the teaching age teachers burnout. When taught for 11-15 years, teacher qualifications growth has become their most precious wealth, teaching achievements recognized, occupation career entered a mature stage, family life into inertia rhythm, have certain coping styles for problems, so the low sense of achievement and emotional exhaustion degree will gradually decline, the occupation burnout has reduce. The teachers who have been teaching for more than 15 years, due to the psychological and physical function began to decline, and can not be avoided in the face of work life trivia, so that the degree of job burnout has increased.

(4) analysis of the influencing factors of preschool teachers' Job Burnout

According to the analysis, the three dimensions of preschool teachers' job burnout are different. Among them, more significantly in the teachers' burnout in preschool work, this may be due to preschool children from the mind, to the body's development of mature age to very young children, their desire to the unknown world and curiosity, increase the factors they continuously put forward and manufacturing problems, resulting in preschool teachers bear responsibility, hard work, arrange activities, etc. the knowledge generated greater pressure, so as to enhance their

occupation burnout.

3) The influence factors of social support on preschool teachers' Job Burnout

From the analysis, there is a significant negative correlation between job burnout and social support, that is, the stronger the social support, the lower the sense of job burnout. This is consistent with the conclusion that a large number of studies show that social support can reduce the tension and discomfort caused by job burnout.

4) research limitations and future directions

The survey because of the limited manpower, time, etc., and is mainly to Chinese future investigation group education teachers as the research object, based on the sample so limited largely to other studies at home and abroad there are still some different. Therefore, whether the results obtained from this investigation are applicable to other areas, remains to be further explored.

III. Conclusion

1.conclusion

1) The overall level of preschool teachers' job burnout is not serious, emotional exhaustion is more serious, followed by a low sense of achievement, and the lowest degree of human nature.

2) There are some significant differences in the dependent variables of preschool teachers' job burnout. In the teaching age, 6-10 years of preschool teachers have the strongest sense of burnout; in the study section, preschool teachers have the strongest sense of job burnout.

3) Preschool teachers' Job Burnout and its three dimensions have significant negative correlation with social support.

2.Recommendations

1) Institutional Management

(1) Strengthening the Management Idea of "people first"

"People oriented" should be emphasized and strengthened by managers. The person in charge of

the organization should give teachers enough time and space, so that each teacher can use the director to develop ideas for the park, to encourage them to use new knowledge in education and teaching.

(2) To strengthen the Training of Preschool Teachers

Management according to the needs of professional development of teachers, professional development programs to help teachers establish reasonable needs, and take effective measures to support research, teacher training and learning, increase opportunities for professional development of preschool teachers.

(3) To Create a Relaxed and Positive Working Atmosphere

A good education environment is one of the driving forces for preschool teachers' peace of mind teaching. Rich and colorful amateur cultural life, it is the teachers to relieve the pressure of medicine. Such as regular ball games, board games, important festivals, holidays collective travel, which can enhance the team cohesion, can also enhance our emotional communication between each other, more important is to make the teachers relaxed mood, relieve pressure, reduce burnout.

(4) Reduce Work Load

Work overload is an important factor leading to preschool teachers' job burnout. It is suggested that the following measures should be taken to find out the ways to alleviate the teachers' job burnout. The first is the number of teachers and equipment, followed by the management to achieve clear responsibilities, division of labor and coordination, and finally, the park for different teaching age teachers should have a relatively reasonable assessment mechanism.

(5) To Improve Compensation and Benefits

Among the factors that cause teachers' job burnout, salary and welfare should be considered as one of the most important factors. Compared to all walks of life, the early childhood teacher pay is not proportional to their hard work pay. It is suggested that the managers of the park and the relevant departments should give more support and improvement from the aspects of salary treatment, personal welfare and so on.

2) Social Parents

(1) Understanding of Preschool Teachers

More and more studies have shown that there is a lateral preschool teachers occupation burnout, even more serious, the Department of education, kindergarten should adopt more reasonable ways to let the society realize the seriousness of preschool teachers' occupation burnout, in order to let the public know more, let the teacher understand. For example, through the media, through the open day for parents to feel directly through lectures, parents and schools to let more people know about the kindergarten teachers' professional skills requirements of high standards, to

eliminate social prejudice, let teachers take off the "nanny" hat.

(2) Parents' Understanding of Preschool Teachers

Parents' understanding and respect for teachers and teachers' job burnout also have a certain relationship. Early childhood teachers face not only the child is different, but there are many different parents. Every child is not only "parents", there are many "parents" close relationship with the elephant, grandparents, and so on, it requires preschool teachers in the face of different roles of parents, should use different way to get along, so that teachers and parents feel amiable credible, sincere support and cooperate with the work of teachers to maintain the prestige of teachers.

3) Teachers Themselves

The problems of preschool teachers' job burnout should not be underestimated. Long hours of heavy work caused by fatigue, it is necessary to find a suitable way to release their own bad mood, such as relatives and friends to talk about, relax travel, adjust the mentality of attention, in order to release the pressure. In addition, teachers should continue to learn, expand knowledge, improve the pattern, establish confidence, and actively treat each work, step by step to the community, so that their parents have a deeper understanding of their work and understanding.

附录

尊敬的老师：

您好！非常感谢您在百忙之中参与调查，本次问卷目的是了解您对于自己目前工作状况的感受。问卷仅供研究使用，您也无需填写自己的姓名，不会对外公开泄露相关内容。您的答案将对最终研究有很大帮助，感谢您的认真填写与参与！

答题说明：请在符合您实际情况选项的序号上划“√”。

第一部分：个人基本情况

1. 年龄：（1）小于 20 岁（2）21-25 岁（3）26-30 岁（4）31-40 岁（5）大于 40 岁
2. 婚姻状况：（1）未婚（2）已婚（3）其它
3. 教龄：（1）小于 5 年（2）5-10 年（3）11-15 年（4）大于 15 年
4. 学历：（1）中专/职高（2）大专（3）本科（4）研究生（5）其它
5. 职称：（1）未定级（2）小教二级（3）小教一级（4）小教高级
6. 职务：（1）保育员（2）教师（3）班长（4）教研/年级组长
7. 所教班级：（1）大班（2）中班（3）小班（4）小小班（5）学前班
8. 班级人数：（1）小于 30 人（2）30-40 人（3）40-50 人（4）大于 50 人
9. 园所性质：（1）公立（2）私立

10. 月收入:

(1) 800 元以下; (2) 801-1000; (3) 1001-2000; (4) 2001-3000; (5) 3000 元以上

11. 您认为目前幼儿教师的社会地位处于(包括经济地位、职业声望地位和权利地位三方面): (1) 上层 (2) 中上层 (3) 中层 (4) 中下层 (5) 下层

12. 您选择教师职业的主要原因:(可选多项)

(1) 热爱教师事业 (2) 工作较稳定 (3) 有较多假期 (4) 能从中获得成就感 (5) 人际关系相对简单

(6) 其他_____ (请注明)

13. 如果让您再择业, 您一定会:

(1) 当幼儿教师 (2) 可能还会当幼儿教师 (3) 坚决不当幼儿教师 (4) 说不清楚

第二部分: 社会支持评定量表

下面的问题用于反映您在社会中所获得的支持, 请按各个问题的具体要求, 根据您的实际情况, 在相应的选项上打勾, 谢谢您的合作。

1、您有多少关系密切, 可以得到支持和帮助的朋友?(只选一项)

(1) 一个也没有 (2) 1-2 个 (3) 3-5 个 (4) 6 个或 6 个以上

2、近一年来您:(只选一项)

- (1) 远离家人，且独居一室
- (2) 住处经常变动，多数时间和陌生人住在一起
- (3) 和同学、同事或朋友住在一起
- (4) 和家人住在一起

3、您和邻居:(只选一项)

- (1) 相互之间从不关心，只是点头之交
- (2) 遇到困难可能稍微关心
- (3) 有些邻居很关心您
- (4) 大多数邻居都很关心您

4、您和同事:(只选一项)

- (1) 相互之间从不关心，只是点头之交
- (2) 遇到困难可能稍微关心
- (3) 有些同事很关心您
- (4) 大多数同事都很关心您

5、从家庭成员得到的支持和照顾（在合适的框内画“√”没有选“无”）

6、过去，在您遇到急难情况时，曾经得到的经济支持和解决实际问题的帮助的来源有：

- (1) 无任何来源
- (2) 下列来源(可选多项)

A 恋人或配偶 B 其他家人 C 朋友 D 亲戚 E 同学 F 工作单位 G 党团工会等官方或半官方组织 H 宗教、社会团体等非官方组织

I 其他(请列出)_____

	无	极少	一般	全力支持
A 夫妻(恋人)				
B 父母				
C 儿女				
D 兄弟姐妹				
E 其他成员(如嫂子)				

7、过去, 在您遇到急难情况时, 曾经得到的安慰和关心的来源有:

(1) 无任何来源

(2) 下列来源(可选多项)

A 恋人或配偶 B 其他家人 C 朋友 D 亲戚 E 同学 F 工作单位 G 党团工会等官方或半官方组织 H 宗教、社会团体等非官方组织

I 其他(请列出)_____

8、您遇到烦恼时的倾诉方式:(只选一项)

(1) 从不向任何人诉说

(2) 只向关系极为密切的 1-2 个人诉说

(3) 如果朋友主动询问, 您会说出来

(4) 主动诉说自己的烦恼, 以获得支持和理解

9、您遇到烦恼时的求助方式:(只选一项)

- (1) 只靠自己，不接受别人帮助
- (2) 很少请求别人帮助
- (3) 有时请求别人帮助
- (4) 有困难时经常向家人、亲友、组织求援

10、对于团体(如党组织、宗教组织、工会、学生会等)组织活动，您:(只选一项)

- (1) 从不参加
- (2) 偶尔参加
- (3) 经常参加
- (4) 主动参加并积极活动

第三部分：教师职业倦怠量表的修编

请您仔细阅读这些题目，判断一下自己近来是否曾经对工作产生过这样的感受。

选择一个与您实际情况最为符合的答案，并在题后的选项上打“√”。

题号	题项	从 不	很 少	有 时	经 常	总 是
1	工作使我经常处于疲惫不堪的状态	1	2	3	4	5
2	上班时，常常盼着下班	1	2	3	4	5
3	早晨起来有过不想上班的念头	1	2	3	4	5
4	我能很轻易的知道孩子们的想法	1	2	3	4	5
5	面对屡教不改的孩子我有过放弃的想法	1	2	3	4	5
6	整天对着闹哄哄的孩子，我感到非常烦躁	1	2	3	4	5
7	我能恰当地处理孩子们的问题	1	2	3	4	5

8	我对工作失去了激情，只是机械地工作	1	2	3	4	5
9	我通过工作给了他人积极的影响	1	2	3	4	5
10	工作的事很容易影响我的情绪	1	2	3	4	5
11	工作占据了我很多的闲暇时间	1	2	3	4	5
12	我觉得这份工作提升的机会比较小	1	2	3	4	5
13	我并没有真正关心某个孩子	1	2	3	4	5
14	和孩子在一起很容易创造轻松的气氛	1	2	3	4	5
15	我觉得这份工作让我有一定的成就感	1	2	3	4	5
16	我觉得工作以后，自己对人比从前冷淡	1	2	3	4	5
17	在工作中，我能冷静地处理情绪问题	1	2	3	4	5
18	我有过放弃这份工作的想法	1	2	3	4	5
19	我因为工作的事而失眠	1	2	3	4	5
20	对于工作，我觉得投入越多未必收获越大	1	2	3	4	5
21	我觉得工作中“单独干”比较好	1	2	3	4	5
22	希望幼儿园提供再次“充电”的机会	1	2	3	4	5
23	因为工作的不顺心而对家里人发脾气	1	2	3	4	5
24	想休息一阵或另调工作	1	2	3	4	5
25	觉得自己不被同事理解	1	2	3	4	5
26	觉得同事之间不能友好相处和共同合作	1	2	3	4	5
27	认为幼儿教师这一职业不会有很好的发展	1	2	3	4	5
28	我觉得在幼儿园工作并不能实现我的价值	1	2	3	4	5
29	我觉得幼儿教师没有受到社会的重视	1	2	3	4	5
30	我认为我园的教师评价制度不合理	1	2	3	4	5

致谢

离校十几年后又重返学校的自己，在两年研究生学习中收获满满，从教学论到教育心理学、从公共关系到教育科研法、从教育社会学到教育行政学，学识渊博的姚远博士、寓教于乐的柳长友教授、幽默诙谐的张连生教授、认真严谨的吴国来教授……跟太多的老师学习了太多的知识，进益良多。这些收获可能还要源于白院长对课程改革的精心和用心，聘请优秀教师浓缩精华内容，才使得课程上起来更加丰富多彩。寒暑假以高兴教授为代表的韩方教授，更是毫不保留的将他们雄厚的知识，无私地传授给这些异乡的学子。两年来，腾院长时时的微信关心提醒，王老师、张老师两位班主任的严格要求，使得早已因生活折磨而懒散的自己，咬牙克服了工作、生活上的重重困难，坚持上课、认真学习，这是连自己都没有预料到的。如今回想，这精心、这无私、这提醒、这严格，换来了自己的坚持、化为了自己的学识，所以不得不感谢这两年来所有付出辛苦的中韩教师，是您们让我收获了一个更好的自己。

最后，我要特别感谢我的导师陈世平教授。从如何选题到怎样撰写论文、从注意事项到数据处理，陈教授不仅学术造诣极深，而且治学相当严谨，他一遍遍不厌其烦指出论文中的大小问题，使自己的论文在一次次的不断修正中有了很大程度的提高。

我想说，两年学习给了自己太多收获，我要带上老师们传道授业解惑的知识、带上同学们互助互爱的温暖，继续踏上今后成长的道路……

世翰大学校 大学院 教育学科

尚静超（15020061）