

# 幼儿教师职业认同、职业弹性对 离职倾向的影响<sup>\*</sup>

艾娟, 杨桐

(天津商业大学 心理学系, 天津 300134)

**摘要:**采用问卷法,以某市200名幼儿教师为被试进行调查,分析幼儿教师在职职业认同、职业弹性与离职倾向方面的特点,并探讨三者之间的关系。结果表明:不同园所性质、年龄、教龄、编制、职称、婚姻情况的幼儿教师其职业认同、职业弹性以及离职倾向均存在显著差异。幼儿教师的职业认同与职业弹性存在显著正相关,职业认同与离职倾向具有显著的负相关,幼儿教师的职业认同与职业弹性对离职倾向具有显著的解释作用,解释量达到50.90%。今后,需要提高幼儿教师的职业认同感,为幼儿教师提供专业发展的机会,提高幼儿教师应对工作困难的能力,从而降低幼儿教师离职倾向。

**关键词:**幼儿教师;职业认同;职业弹性;离职倾向;职业期望

**中图分类号:**G615 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)01-0033-09

## 一、问题提出

近年来,幼儿教师的离职倾向已经成为幼儿教师队伍不稳定的核心要素,从而备受关注。教师离职倾向是指教师在工作期间由于对工作不满意,而消极对待本职工作,并经过一番考虑后想寻找新的工作机会或者作出停职的打算<sup>[1]</sup>。已有的关于幼儿教师离职倾向的研究发现,幼儿教师的离职倾向处于中等水平,不同年龄、工作年限、职称、地区、收入、编制和园所性质的幼儿教师在职离职倾向方面存在显著的差异<sup>[2-3]</sup>。幼儿教师的离职倾向与其工作压力、工作满意度、组织承诺、社会支持等变量存在显著的负相关<sup>[4-5]</sup>。

离职倾向体现出个体的离职意愿,受到众多因素的影响。以往研究多探讨了工作环境因素(比如幼儿园的待遇和编制)、工作本身(比如工作压力、工作满意度)以及工作的支持系统(比如组织承诺、社会支持)等对幼儿教师离职倾向的影响,却忽略了从个体对职业的内在心理认知水平和应对能力方面去探究这些因素对个体离职倾向的影响。

已有的研究发现,个体对职业的认知和情感,也就是个体的职业认同,对其职业稳定性具有重要的影响。具体来讲,教师职业认同是个体对自我所从事的教师职业的认同程度,也是个体从自我

<sup>\*</sup> 收稿日期:2015-10-21

作者简介:艾娟,心理学博士,天津商业大学心理系副教授。

基金项目:国家社科基金青年项目“间接群际接触改善群体态度研究”(15CSH014),项目负责人:艾娟。

的经历中逐渐发展、确认自己教师角色的过程<sup>[6]</sup>,体现了个体对职业的积极态度和强烈的投入感,以及对职业的喜好程度<sup>[7]</sup>,对幼儿教师的专业发展和长期从事该职业有着重要的影响<sup>[8]</sup>。而职业弹性则是个人在不理想的环境下表现出来的心理特征或者能力,是个体灵活应对变化的职业环境甚至是逆境的职业能力,体现出个体对职业的信心、希望、乐观和坚持,并保证个体不断自我提升,增强面对不利处境时的自我管理能力和职业弹性水平对其职业满意度有着重要的影响作用<sup>[9]</sup>。

幼儿教师职业认同和职业弹性水平较低,反映出个体内在对职业的激励程度不够,对工作困难的应对能力欠缺等问题,这很可能促使其产生离职意愿。鉴于此,本研究将探讨幼儿教师职业认同程度以及职业弹性水平对其职业稳定性的重要影响,以期从职业认同、职业弹性的角度来为幼儿教师的离职倾向作出一定的解释。

## 二、研究方法

### (一)被试

研究对象为某市8所幼儿园的幼儿教师,发放问卷200份,回收问卷180份,回收率为90%,剔除无效问卷3份,实际有效问卷177份,有效率为88.50%。部分样本有个别数据缺失,但不影响总体分析,未作剔除。在被试样本中,私立园45人,公立园132人;年龄小于20岁的有11人,21~25岁的有34人,26~30岁的有22人,31~40岁的有59人,41岁以上的有51人;教龄在1年内的有33人,2~5年的有30人,6~14年的15人,15~25年的70人,26年以上的有29人;在编教师128人,聘用教师49人;职称未定级的有65人,小教一级的54人,小教高级的57人<sup>①</sup>;已婚的122人,未婚的55人。

### (二)测量工具

#### 1. 职业认同调查问卷

采用由王静等编制的“幼儿教师职业认同调查问卷”<sup>[10]</sup>,该问卷采用李克特5点量尺从“很喜欢”到“很不喜欢”计分,总问卷得分越高,个体的职业认同程度越高,反之越低。问卷包括职业认识、职业情感、职业意志、职业技能、职业期望、职业意义、工作动机7个维度,内部一致性信度检验系数为0.906,具有较好的信度。

#### 2. 教师职业弹性量表

采用由周倩编制的“教师职业弹性量表”<sup>[11]</sup>,该问卷包括职业耐挫性、职业主动性和职业愿景3个因子,采用李克特5点量尺记分,要求被试从“非常符合”到“非常不符合”作出选择,总问卷的得分越高,个体的职业弹性水平越高。此量表的各因子与总量表之间存在高度的相关,内部一致性系数为0.949,分半信度为0.900。

#### 3. 离职倾向量表

采用香港学者樊景立开发的“离职倾向量表”,该量表已得到广泛的使用。研究证实,该量表(包括4个题项)具有较高的内部一致性系数和重测信度,记分方式采用李克特5点量尺记分,要求被试从“完全符合”到“完全不符合”作出选择,离职倾向的得分是这4个测试项目的总和的平均数,得分越高说明离职倾向程度越强。

<sup>①</sup> 被试样本中有1名教师未填写职称。

### (三)数据处理和统计方法

利用 SPSS19.0 软件对数据进行管理,并采用差异比较、相关与回归等方法进行统计分析。

## 三、研究结果

### (一)幼儿教师职业认同、职业弹性、离职倾向的特点

由表 1 数据可知,不同编制的幼儿教师在职​​业情感、职业技能、工作动机、职业耐挫性、职业主动性和职业弹性方面存在显著差异。在编的幼儿教师在职​​业技能、职业耐挫性、职业主动性和职业弹性方面显著高于聘用的幼儿教师,聘用的幼儿教师则在职​​业情感、工作动机两方面显著高于在编的幼儿教师。

表 1 不同编制的被试在各量表上的差异比较

		N	M	SD	t
职业情感	在编	128	15.30	3.093	-2.342*
	聘用	49	16.49	2.785	
职业技能	在编	128	19.80	2.843	2.341*
	聘用	49	18.65	3.072	
工作动机	在编	128	6.95	2.457	-2.104*
	聘用	49	7.67	1.886	
职业耐挫性	在编	128	34.92	4.411	2.393*
	聘用	49	33.06	5.162	
职业主动性	在编	128	38.84	4.395	3.490**
	聘用	49	36.10	5.308	
职业弹性	在编	128	91.27	10.495	2.869**
	聘用	49	85.98	12.129	

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ (下同)。

由表 2 数据结果可知,不同园所性质的幼儿教师在职​​业情感、职业意志、职业技能、工作动机和职业主动性这 5 个维度上存在显著的差异。私立园幼儿教师的职业情感、职业意志与工作动机显著高于公立园的幼儿教师;公立园幼儿教师的职业技能、职业主动性显著高于私立园的幼儿教师。

表 2 不同园所性质的被试在各量表上的差异比较

		N	M	SD	t
职业情感	私立	45	16.56	2.651	2.381*
	公立	132	15.32	3.122	
职业意志	私立	45	18.38	2.657	2.114*
	公立	132	17.30	3.661	
职业技能	私立	45	18.58	2.545	-2.413*
	公立	132	19.79	3.017	
工作动机	私立	45	7.84	1.894	2.654**
	公立	132	6.91	2.423	
职业主动性	私立	45	36.82	3.944	-2.302*
	公立	132	38.51	5.012	

表 3 的结果表明,不同婚姻情况的幼儿教师在职​​业情感、职业意义、工作动机、职业耐挫性、职业主动性和职业弹性方面存在显著的差异。已婚幼儿教师的职业情感、职业意义和工作动机显著高于未婚的幼儿教师;未婚的幼儿教师在职​​业耐挫性、职业主动性和职业弹性方面则显著高于已婚的幼儿教师。

表 3 不同婚姻情况的被试在各量表上的差异比较

		N	M	SD	t
职业情感	已婚	122	15.17	3.169	-3.063**
	未婚	55	16.65	2.503	
职业意义	已婚	122	9.97	2.395	-2.243*
	未婚	55	10.67	1.689	
工作动机	已婚	122	6.87	2.480	-2.678**
	未婚	55	7.76	1.835	
职业耐挫性	已婚	122	35.04	4.226	2.728**
	未婚	55	33.00	5.364	
职业主动性	已婚	122	38.82	4.106	2.753**
	未婚	55	36.44	5.798	
职业弹性	已婚	122	91.35	9.836	2.798**
	未婚	55	86.36	13.141	

由表 4 可知,首先,不同年龄的幼儿教师职业技能、职业耐挫性、职业主动性、职业愿景以及离职倾向方面存在显著差异。进一步检验发现:(1)21~25 岁组与 31~40 岁组的幼儿教师其职业主动性显著高于 20 岁以下组;(2)26~30 岁的幼儿教师其职业技能、职业主动性、职业愿景显著高于 20 岁以下组,职业技能、职业耐挫性、职业主动性显著高于 21~25 岁组;(3)年龄为 41 岁以上的幼儿教师职业耐挫性、职业愿景和职业弹性高于年龄为 20 岁以下组,职业耐挫性、职业主动性、职业愿景和职业弹性高于年龄为 21~25 岁组,离职倾向则明显低于其他各年龄组。

表 4 被试在各量表上的方差比较(M±SD)

		职业技能	职业耐挫性	职业主动性	职业愿景	离职倾向
不同年龄	小于 20 岁(11)	17.82±1.722	32.64±3.931	34.82±3.341	16.00±1.897	2.39±0.761
	21~25 岁(34)	18.29±2.918	31.91±5.518	35.12±6.034	16.65±2.360	2.39±0.833
	26~30 岁(22)	20.77±2.599	35.18±3.500	38.95±3.539	17.73±1.723	2.53±0.708
	31~40 岁(59)	19.69±2.615	34.59±4.153	38.56±3.861	17.36±1.954	2.50±1.008
	41 岁以上(51)	19.82±3.327	35.90±4.649	39.82±4.537	17.82±2.567	1.97±0.825
	总计(177)	19.48±2.945	34.41±4.691	38.08±4.809	17.32±2.242	2.32±0.898
		F=3.793**	F=4.616**	F=7.445***	F=2.644*	F=3.131*
工作年限		职业情感	职业技能	职业耐挫性	职业主动性	职业愿景
	0~1 年(33)	16.00±2.537	17.82±2.455	35.39±5.556	16.52±2.526	2.39±0.713
	2~5 年(30)	16.50±2.789	19.43±2.991	36.83±4.757	17.00±1.531	2.35±0.909
	6~14 年(15)	16.80±2.731	21.07±2.071	39.73±2.815	18.20±1.740	2.32±0.753
	15~25 年(70)	14.60±3.268	19.49±2.908	38.24±4.319	17.11±2.089	2.55±0.988
	25 年以上(29)	16.21±2.883	20.59±3.100	41.17±3.892	18.59±2.577	1.66±0.591
	总计(177)	15.63±3.050	19.48±2.945	38.08±4.809	17.32±2.242	2.32±0.898
		F=3.761**	F=5.193**	F=6.086***	F=7.505***	F=4.604**
不同职称		职业情感	职业技能	职业意义	职业动机	职业主动性
	未定级(65)	16.65±2.570	18.72±2.770	10.58±1.667	7.62±2.074	36.66±5.392
	小教一级(54)	15.20±2.736	19.98±2.812	10.56±2.044	7.39±2.244	39.04±4.033
	小教高级(57)	14.93±3.550	19.91±3.130	9.37±2.710	6.44±2.529	38.82±4.497
	总计(176)	15.65±3.052	19.49±2.947	10.18±2.225	7.16±2.352	38.09±4.821
		F=1.872**	F=3.643**	F=5.956**	F=4.417*	F=4.753*

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

其次,不同教龄的幼儿教师职业情感、职业技能、职业耐挫性、职业主动性、职业愿景、离职倾向方面存在差异显著。事后检验发现:(1)教龄为 1 年左右幼儿教师的职业情感水平显著高于教龄

为 15~25 年的幼儿教师,但离职倾向显著高于教龄为 25 年以上组;(2)教龄为 2~5 年组的幼儿教师其职业技能显著高于教龄 1 年组,职业情感显著高于教龄为 15~25 年组,离职倾向显著高于教龄为 25 年以上组;(3)教龄为 6~14 年的幼儿教师其职业技能、职业主动性、职业愿景显著高于教龄为 1 年组,职业主动性显著高于教龄为 2~5 年组,职业情感、职业技能显著高于教龄为 15~25 年组;(4)教龄为 15~25 年的幼儿教师其职业技能、职业主动性显著高于教龄为 1 年组,离职倾向显著高于教龄为 25 年以上的组;(5)教龄为 25 年以上幼儿教师的职业耐挫性、职业主动性、职业愿景显著高于教龄为 1 年组,职业耐挫性、职业主动性、职业愿景显著高于教龄为 2~5 年组,职业情感、职业耐挫性、职业主动性、职业愿景显著高于教龄为 15~25 年组。

最后,不同职称的幼儿教师在职业情感、职业技能、职业意义、工作动机、职业主动性方面存在显著的差异。事后检验发现:(1)职称未定级的幼儿教师其职业情感显著高于小教一级组,职业情感、职业意义、工作动机显著高于小教高级组;(2)小教一级组的幼儿教师其职业技能、职业主动性显著高于未定级组,职业意义、工作动机显著高于小教高级组;(3)职称为小教高级的幼儿教师其职业技能、职业主动性显著高于未定级组的幼儿教师。

### (二)职业认同、职业弹性对离职倾向的影响

由表 5 数据可以看出:职业认识、职业情感、职业意志、职业技能、职业期望、职业意义、工作动机分别与职业耐挫性、职业主动性、职业愿景呈现显著的正相关关系;职业认识、职业情感、职业意志、职业技能、职业期望、职业意义、工作动机分别与离职倾向具有显著的负相关关系。

表 5 职业认同、职业弹性与离职倾向各维度间的相关( $r$ )

	职业耐挫性	职业主动性	职业愿景	离职倾向
职业认识	0.433**	0.408**	0.452**	-0.370**
职业情感	0.513**	0.423**	0.466**	-0.550**
职业意志	0.510**	0.445**	0.555**	-0.614**
职业技能	0.506**	0.630**	0.669**	-0.364**
职业期望	0.477**	0.476**	0.528**	-0.306**
职业意义	0.409**	0.333**	0.438**	-0.437**
工作动机	0.261**	0.239**	0.402**	-0.352**

注:\*\*  $p < 0.01$ 。

以离职倾向作为因变量,以幼儿教师的职业认同、职业弹性的各维度作为自变量,采用多元线性回归分析,结果如表 6。

表 6 职业认同与职业弹性各维度对离职倾向的多元回归分析

	$B$ (非标准化系数)	$SE$ (标准误)	$Beta$ (标准化系数)	$t$
截距	6.589	0.376		
职业意志	-0.099	0.019	-0.380	-5.133***
职业耐挫性	-0.070	0.013	-0.367	-5.508***
职业情感	-0.058	0.022	-0.197	-2.667**
职业期望	0.115	0.048	-0.158	-2.400*
	$R=0.713$	$R^2=0.509$	调整后 $R^2=0.498$	$F=44.584***$

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

多元线性回归分析显示,职业认同与职业弹性中的职业意志、职业耐挫性、职业情感、职业期望

与离职倾向之间存在显著的线性关系,解释量达到 50.90%,建立回归方程为:

$$Y = -0.380X_1 - 0.367X_2 - 0.197X_3 - 0.158X_4$$

其中:Y代表离职倾向, $X_1$ 代表职业意志, $X_2$ 代表职业耐挫性, $X_3$ 代表职业情感, $X_4$ 代表职业期望,结果表明,此回归方程是有效的( $F = 44.584, p < 0.001$ )。其中,职业认同中的职业意志( $p < 0.001$ )、职业情感( $p < 0.01$ )以及职业期望( $p < 0.05$ ),职业弹性中的职业耐挫性( $p < 0.001$ )均对离职倾向具有显著的负向预测作用。

## 四、研究讨论

### (一)幼儿教师在职职业认同、职业弹性与离职倾向方面的差异

本研究发现,不同园所性质、编制、婚姻、年龄、教龄以及职称的幼儿教师在职职业认同、职业弹性以及离职倾向的某些方面存在显著差异,这一结论不但与以往研究结论相互印证,同时其背后也有着不同的社会现实原因。

#### 1. 私立园的幼儿教师与公立园的幼儿教师的职业认同感

从个体内部心理特征来看,这可能是因为私立园的幼儿教师更多的是自主择业和应聘,个体具有较强的从业动机,对幼儿教师职业的价值有着一定的认知。这一结论与王静等人的研究结果一致,与高晓敏等人的研究结论不一致。他们认为,公办幼儿园教师的职业认同程度要明显高于民办幼儿园教师。也就是说,如果考虑到影响职业认同感的外部因素就会发现,不同地区的公立园与私立园幼儿教师的社会地位、声望、工资水平、福利待遇等存在着差别,这有可能影响到公立园与私立园幼儿教师的职业认同感。而且这一解释也得到了已有研究者的证实。他们认为,教师的职业认同包含着个体对职业的内在价值认同和外在价值的认同。内在价值认同关注职业的工作内容和内部价值体验,而外在价值则集中于对职业的社会地位、工作环境和条件等方面的认同<sup>[7]</sup>。因此,个体对其职业的内在价值与外在价值的认同程度受到外在环境条件和内在心理体验的共同影响。除此之外,已婚幼儿教师的职业认同感要显著高于未婚的幼儿教师,可能是因为婚姻经历的教师很多有了自己的孩子,更懂得幼儿教育在儿童成长过程中的重要作用,从而加深了个体对幼儿教师职业使命、职业责任和职业价值的认识和理解,从而有助于提升幼儿教师的职业认同感水平。

2. 职业弹性有助于教师应对工作变化带来的挑战,能够以更加积极的态度来应对工作压力,从而保证其工作绩效以及满意度<sup>[11]</sup>

个体的职业弹性水平越高,说明其对职业困难的应对能力更强,对职业更抱有乐观的心态。本研究发现,在编幼儿教师的职业弹性要高于聘用的幼儿教师,公立园的幼儿教师职业弹性显著高于私立园的幼儿教师,未婚幼儿教师的职业弹性水平显著高于已婚的幼儿教师。这在一定程度上说明,公立园在编教师的职业弹性水平更高,其工作态度更加积极,这可能缘于公立在编教师多数具有较强的专业技能,同时在职业发展上也拥有学习的机会和发展的空间,有能力、有信心应对工作困难,从而保持着较高的职业弹性。而对于未婚教师而言,没有家庭诸多琐事的牵绊和分心,可以将更多的精力投入到自己的工作中,所以在处理工作事务上的能力要明显强于已婚教师。

3. 从年龄、教龄和职称水平来看,25~30岁左右的小教一级幼儿教师的职业认同感与职业弹性最强

相对于年龄较大的幼儿教师来讲,年龄较小、教龄较短的幼儿教师其职业认同程度与职业弹性水平越低,离职倾向水平越高。其实,教龄、年龄以及职称水平是密切联系的3个因素,也就是说,年龄越大,参与工作的年限较长,取得的职称水平也较高。但这并不意味着个体的年龄越大、教龄越长、职称水平越高,其职业认同感与职业弹性就必然会更强。职业认同和职业弹性是具有时间特性的,是个体职业成长的过程状态,从这一点来看,25~30岁是幼儿教师职业认同与职业弹性发展的重要分水岭。工作年限越长,伴随而来的职业倦怠感可能产生,继而对职业产生情感枯竭、消极懈怠的情况,从而影响个体的职业认同感和职业弹性。同时,工作年限越短,工作经验和工作能力就稍显欠缺,很可能会缺乏对职业价值的深层次认知和反思,缺乏应对职业逆境的信心和能力,所以职业认同感与职业弹性水平就会比较低。随着年龄的增长,30岁之后幼儿教师的离职倾向降低,更喜欢工作的相对稳定,但也会出现职业认同感和职业弹性的降低,如果不能及时应对则会成为教师队伍中的“不积极者”,对整个幼儿教师队伍的职业认同可能会起到一定的消极影响。

## (二) 幼儿教师职业认同、职业弹性对其离职倾向的重要影响

研究发现,职业认同与职业弹性呈显著正相关关系,职业认同与离职倾向呈显著负相关关系,这一结论与前人研究一致<sup>[13]</sup>。其中,职业认同中的职业意志、职业情感、职业期望因素,以及职业弹性中的职业耐挫性因素对个体的离职倾向具有显著的负向预测作用。也就是说,职业认同作为个体对职业的积极性认知与评价,是其从事此职业的内在激励因素。在一定程度上讲,职业认同高的幼儿教师,对职业有积极的评价,工作动机水平更高,工作投入度也更高。这会促使他们朝着一个更积极的方向发展,对于充实自身的职业知识,提高职业能力具有正面积积极的作用,同时又能进一步增强幼儿教师在面对和处理一些压力事件时的能力和信心,对于提高其职业弹性水平有重要的促进作用。另外,从职业弹性这一变量来讲,研究已经发现,职业弹性与职业满意度之间存在显著的正向关系。职业弹性作为积极的工作心理品质,尤其是当个体的工作使命感较强,工作资源水平较高时,职业弹性更能够积极促进个体对职业的整体满意度<sup>[14]</sup>。因此,从个体内在心理特点来讲,幼儿教师的职业认同感水平高,越能够积极参与促进职业发展的培训,并体现出长期从教的意愿,面对职业困难时的耐受性强,对职业发展抱有乐观的态度,越不容易产生离职,这是一个相互促进的良性过程。

## 五、建 议

综上所述,幼儿教师的职业认同与职业弹性是其离职倾向的重要影响因素,职业认同感越强,职业弹性水平越高,其离职倾向越低。基于这一结果,为了进一步降低幼儿教师的离职倾向水平,稳定幼儿教师队伍,需要在实践中通过一定的方式提高幼儿教师自身对职业认同感以及职业弹性水平。

第一,从社会大环境来看,需要提高社会对幼儿教师职业重要性的认可度,并进一步通过制定

各种政策法规提高幼儿教师的社会地位,维护幼儿教师的合法权益,让全社会关心、支持幼儿教师的工作,提高他们的工资待遇以及工作资源的丰富性,提升其工作积极性,提高公众对幼儿教师的信任度,使得幼儿教师对自身职业的外在价值感得到一定程度的增强,从而强化其从事该职业的外部动机。

第二,从管理工作本身来看,幼儿园要有计划地对幼儿教师进行定期的专业性教育,促使幼儿教师在职前和在职后都能够对幼儿教师职业产生正向的认知评价,使幼儿教师认识到这一职业的重要性,引发其对工作及其价值的积极情感和期望,树立正确的教师观,增强其工作动机,提高工作主动性。甚至可以在幼儿教师正式从事这一职业的准备阶段,就积极介入职业价值教育,促进他们热爱这份职业,从而提高其职业使命感,增强其职业认同。另外,从幼儿教师本身来讲,要对自己从事的职业形成积极的、正面的认知,既然选择了这份职业,就必须充分认识到这份职业的重要价值,从内心喜欢从事这份职业。同时,幼儿教师也要有职业发展的意识,要积极抓住一切有利于自身专业发展的机会,提高自身的教学水平,发掘自身的潜质,提高自身应对工作困难的能力,增强职业耐挫性。

第三,幼儿教师应该具有对本专业的职业认同度。也就是说,幼儿教师不仅是一份职业,而且是一份体现专业特点的职业,这份职业的特点是“具有特殊价值和不可替代性;具有本职业特定的专业知识、专业技能和专业伦理;具有专门的培训和持续发展;具有专业自主;具有权威的专业组织”<sup>[15]</sup>。因此,从这个角度出发,幼儿园教师应该培养自身的专业素养,认识到自身的专业价值,能够克服工作的困难,自主地开展工作,并能够不断提升自己的专业水平。

## 六、结 语

总体来讲,个体的职业认同体现了个体对工作的内在感知和认同特点,个体的职业弹性体现了个体对工作的应变和耐挫性水平,这两个方面因素相互联系,并对个体的离职倾向产生重要的影响。这一结论也验证了我们的假设,即:幼儿教师的离职倾向是受到多种因素影响而产生的,除了工作环境以及工作本身的特点之外,幼儿教师对工作的认知和应对水平也是促使其产生离职倾向的内在原因。

应该说,幼儿教师这份职业是一种高度紧张的、需要高度责任感的职业,工作压力大,虽然近年来,社会地位和待遇在逐步得到改善,但幼儿教师队伍的稳定性仍然需要引起各方面的高度关注。因此,及时关注和提高幼儿教师在职方面的认同感以及心理韧性,努力增强工作积极性,将会对减少离职倾向产生积极的作用,也可以促进幼儿教师队伍长期稳定地发展。

最后需要指出的是,本研究虽然得到了一些有价值的结论。比如,我们对职业认同的测量工具维度较多,然而其他研究者从职业外部价值、内部价值以及职业意志行动 3 个层面出发对职业认同的分析也比较有意义。此外,个体内部职业心理特点除了职业认同与职业弹性之外,职业满意度、职业效能等也是非常重要的因素,甚至会对个体的离职倾向产生重要的作用,而我们并未充分纳入这些要素,实属遗憾。

## 参考文献:

- [1] LYMAN W P, RICHARD M S. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism[J]. Psychological Bulletin, 1973, 80(2):151-176.
- [2] 卢长娥. 幼儿教师职业承诺与离职倾向的现状及其对策[J]. 湖南第一师范学院学报, 2012, 3(3):46-49.
- [3] 高晓敏, 唐芬. 山西运城地区幼儿教师离职倾向现状及影响因素研究[J]. 宿州学院学报, 2013, 28(5):33-35.
- [4] 卢长娥, 张爱群. 幼儿教师工作满意度、组织承诺与离职倾向研究[J]. 皖西学院学报, 2012, 28(2):58-62.
- [5] 桑青松, 卢家楣, 胡芳芳. 幼儿教师核心自我评价、社会支持与离职倾向关系[J]. 安徽理工大学学报(社会科学版), 2012(4):96-102.
- [6] 宋广文, 魏淑华. 影响教师职业认同的相关因素分析[J]. 心理发展与教育, 2006, 22(1):80-86.
- [7] 张燕, 赵宏玉, 齐婷婷, 等. 免费师范生的教师职业认同与学习动机及学业成就的关系研究[J]. 心理发展与教育, 2011, 27(6):633-640.
- [8] 高晓敏, 刘岗. 山西运城地区幼儿教师职业认同现状及影响因素[J]. 学前教育研究, 2011, 12(12):28-33.
- [9] 李霞, 张伶, 谢晋宇. 职业弹性对工作绩效和职业满意度影响的实证研究[J]. 心理科学, 2011, 3(3):680-685.
- [10] 王静. 兰州市幼儿教师职业认同与专业发展研究[D]. 兰州:西北师范大学硕士学位论文, 2007:16.
- [11] 周倩. 小学教师职业弹性与职业倦怠的关系研究[D]. 福州:福建师范大学硕士学位论文, 2014:31.
- [13] 胡湜, 顾雪英. 使命取向对职业满意度的影响——职业弹性的中介作用及工作资源的调节作用[J]. 心理科学, 2014(2):151-157.
- [14] HAIM H G. Sabbatical leave, job burnout and turnover intentions among teachers[J]. International Journal of Lifelong Education, 1995, 14(4):331-338.
- [15] 叶平枝. 大陆与台湾幼儿园教师专业标准比较及其启示[J]. 学前教育研究, 2013(7):29-33.

## The Influence of Professional Identity and Career Resilience on Kindergarten Teachers' Turnover Intention

Ai Juan, Yang Tong

(Department of Psychology, Tianjin University of Commerce, Tianjin 300134, China)

**Abstract:** Adopting three kinds of questionnaires, with 200 kindergarten teachers involved as subjects, this article conducted analysis about the characteristics of preschool teachers' professional identity, career resilience and turnover intention, in order to explore the relationship among the three. The research has the following findings. (1) Kindergarten teachers of different garden property, teaching ages, marriage exert significant influences on professional identity, career resilience and turnover intention. (2) Kindergarten teachers' professional identity and career resilience had significant positive correlation, and professional identity and turnover intention have significant negative correlation. (3) Kindergarten teachers' professional identity and career resilience have significant effects on explaining turnover intention, and interpretation reached 50.90%. In the future, it is needed to improve the professional identity of kindergarten teachers, to provide professional development opportunities, and improve their ability to cope with working difficulties, so as to reduce the turnover intention.

**Key words:** kindergarten teacher; professional identity; career resilience; turnover intention; career expectation

责任编辑 李航