

# The Correlation between Preschool Teachers' Professional Identity and Turnover Intention

Wen Lin<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Department of Education, NCCU, Taipei Taiwan

<sup>2</sup>Ningbo Institute of Education, Ningbo Zhejiang

Email: 18905740608@189.cn

Received: Oct. 31<sup>st</sup>, 2019; accepted: Nov. 11<sup>th</sup>, 2019; published: Nov. 18<sup>th</sup>, 2019

---

## Abstract

With the shortage of teachers in the world, it is significant to understand the causes behind the departure and to explore how to avoid it. The purpose of the study is to explore the correlation between the professional identity of preschool teachers and their turnover intentions. It was shown that when the professional identity of preschool teachers is at the upper level, the turnover intention is at the lower level. In addition, it was reported that the professional identity of male teachers is significantly lower than those females. There is a significant difference in professional satisfaction and turnover intention between different groups of salary. The teachers of public kindergartens have the strongest professional identity and the weakest intention to leave. The professional identity of preschool teachers was significantly negatively correlated with their intention to leave. It was suggested to increase pre-employment and post-employment training to enhance professional competence; potentially improve wages; and promote cooperation between public and private kindergartens, which would further reduce teachers' intention to leave.

## Keywords

Preschool Teachers, Professional Identity, Turnover Intention, Correlation

---

# 幼儿教师专业认同与离职意向的关系研究

林 雯<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>台湾政治大学教育学系, 台湾 台北

<sup>2</sup>宁波教育学院, 浙江 宁波

Email: 18905740608@189.cn

收稿日期: 2019年10月31日; 录用日期: 2019年11月11日; 发布日期: 2019年11月18日

## 摘要

随着全球教师短缺问题的日益凸显, 如何避免教师人才流失, 了解离职背后成因及预测变项是目前研究热点。本研究旨在探讨幼儿教师专业认同对离职意向的影响机制。研究结果显示, 当幼师专业认同处于上等水平时, 其离职意向处于中下水平。男性教师专业认同显著低于女性, 不同工资待遇在专业认同和离职意向表现上均存在显著性差异, 公办园所教师的专业认同感最强, 其离职意向最弱。幼儿教师专业认同与离职意向显著性负相关。建议可通过增加职前职后培训提升专业能力、提高工资待遇以及促进公办与民办幼儿园之间合作的方式, 加强幼师专业认同度, 以此降低幼儿教师人才流失风险。

## 关键词

幼儿教师, 专业认同, 离职意向, 相关性

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 研究背景

幼儿期是个体身心健康发展的重要阶段, 因此学前教育日益受到社会的广泛关注。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中提出到 2020 年基本普及学前教育的发展目标。幼儿教师作为学前教育事业重要一环, 其专业认同代表了幼师对于自身专业意义的整体态度与看法, 是一个自我价值内化的过程[1], 将对教育质量产生直接的影响。幼儿教师专业认同是一个复杂多元的概念, 纵观国内外围绕教师专业认同的内涵与结构的研究, 虽然并未统一达成普遍共识, 但学者们一致认为它是一个持续的、动态的、积极的心理过程, 且由个体建构与社会环境交互作用形成[2]。个体的感知、态度、意识等会影响对行动和判断的选择, “自我”内化过程对构建自身与环境互动的方式以及在给定环境中做出判断起到至关重要的作用。认同是不断通过个体和外部环境内化和外化的方式, 形成对自身专业主观上的自我理解与自我接纳[3], 这是一个社交和互动的过程。因此, 现有的研究认为教师的专业认同是教师动机, 有效性和保留的关键因素[4], 是了解他们职业生涯和职业决策的重要因素。而教师的行为, 知识, 信仰或对教师形象的认知往往会随着时间的推移而改变, 每个阶段都会经历不同的问题和任务, 因此, 专业认同也会随着教师认知的发展而产生变化。

伴随着学前教育需求的不断提升, 幼儿园教师队伍却面临着不稳定的危机。现代社会赋予教师更高更新更严格的要求, 其中, 幼儿教师身兼重任, 不但要扮演教导者的角色, 还要承担幼儿保育重任, 肩负着来自幼儿、家长、社会等各个方面所赋予的使命和责任, 因此, 被认定为最易产生职业倦怠感的人群[5]。一项对中国教师的调查表明, 如果机会出现, 40.40%的被试可能离职[6]。幼儿教师离职不但影响师资队伍建设的稳定性, 导致人才流失, 而且从宏观上损害学前教育的可持续发展。鉴于幼儿教师离职的巨大影响, 它已逐渐成为理论界和实践界关注的一个热点话题。因此, 本研究旨在探讨幼儿教师专业认同与离职意向之间的相关性, 为降低幼师离职风险与稳定师资队伍提供相关理论支持与建议。

## 2. 研究方法

### 2.1. 研究样本

本研究采用方便取样法以浙江省宁波市幼儿教师为例收集相关资料。参考以往研究文献,通过问卷星平台创建自编问卷《幼儿园教师专业认同与离职意向之研究问卷》,借助微信朋友圈公众号等平台推送问卷链接,共计回收问卷 300 份,剔除无效问卷及作答时间少于 5 分钟,获得有效样本共计 274 份,有效回收率为 91.33%。研究样本中人口学分布情况如下表(表 1)所示。

**Table 1.** Demographic distribution

**表 1.** 样本人口学分布情况

人口学变量	类别	数量	百分比%
性别	男	7	2.6
	女	267	97.4
年龄(岁)	<20	5	1.8
	20~30	220	80.3
	30~40	38	13.9
	>40	11	4
教龄(年)	<5	197	71.9
	5~10	38	13.9
	11~20	32	11.7
学历	>20	7	2.6
	本科	144	52.6
	大专	129	47.2
	高中	1	0.4
月收入(元)	1500~2500	43	15.7
	2501~3500	101	36.9
	3501~4500	69	25.2
	>4500	61	22.3
职务	园长	11	4
	中层	54	19.7
	无	209	76.3
园所性质	公办	192	70.1
	普惠性	47	17.2
	非普惠性	35	12.8

### 2.2. 研究工具

研究人员采用自编研究问卷,共分为三个部分。第一部分个人背景情况,共计 9 题,涉及性别、年龄、教龄、月薪、职务、学历、所属幼儿园性质等信息。第二部分借鉴徐雪[7]所编制的《民办幼儿园教师专业身份认同问卷》,共含有 30 题,包含有 5 项维度,具体维度及操作定义如表 2 所示。第三部分改编自吴安美[8]所制《离职意向量表》,包含两个子维度“离职意愿”和“获得其他工作的机会”。的内部一致性信度系数分别为 0.918 和 0.869,显示该量表在整体及两个子维度的测量上具有相当不错的稳定性。

**Table 2.** The questionnaire of preschool teachers' professional identity [7]**表 2.** 幼儿教师专业认同问卷子维度及操作定义[7]

子维度	操作定义
价值观念	幼儿园教师在教学过程中逐渐形成对某事件的认知、理解和判断
持续承诺	幼儿园教师主动坚守岗位和继续专业学习的长期专注意愿
胜任效能	幼儿园教师具备适应专业发展过程所需的专业技能而产生的自我控制感
人际支持	幼儿教师主动进行人际交往，获得必要的交流经验和社会支持
知识技能	幼儿教师在教学实践中根据幼儿的学习特点选择正确的幼儿教育知识和教学技能

经检验，两个量表均在测量上具有相当不错的稳定性，《专业身份认同问卷》整体内部一致性信度系数为 0.960。其子维度“价值观念”、“持续承诺”、“胜任效能”、“人际支持”和“知识技能”的内部一致性信度系数分别为 0.837、0.901、0.817、0.892 和 0.832，都显示为良好的稳定性。《离职意向量表》整体内部一致性信度系数为 0.960，其子维度“离职意愿”和“获得其他工作的机会”的信度系数分别为 0.918 和 0.869。

本问卷采用 Likert 5 点量表法，计分范围从 1 分“非常不符合”到 5 分“非常符合”，分数越高则条目描述符合度越高。但离职意向问卷为反向计分题，填选“非常不符合”即代表离职意向高，“非常符合”则为离职意向小，因此，反向统计资料，数值越高代表离职意向越高。本研究采用 SPSS 23 软件，通过 *t* 检定、One-way ANOVA 和皮尔逊积矩相关分析对数据进行结果分析。

### 3. 研究结果与分析

#### 3.1. 幼儿教师专业认同与离职意向的现状

描述统计显示，幼儿教师专业认同总量表的平均得分为 4.05 ( $\pm 0.53$ ) 分，代表幼儿教师对于自身专业的认同感比较高，在 5 点计量法中处于上等程度。五个维度中，“价值观念”的得分最高 ( $4.21 \pm 0.51$ )，而“人际支持”的得分最低 ( $3.80 \pm 0.76$ )。幼儿教师离职意向总量表的平均得分为 2.52 ( $\pm 0.89$ ) 分，低于点计量法的中间数，代表幼师离职意向处于中等偏下程度。总体来看，幼儿教师专业认同处于上等水平，离职意向处于中下水平。

#### 3.2. 人口学变量的差异性

##### 3.2.1. 性别差异

采用 *t*-test 检定男女是否在专业认同和离职意向以及 7 个子维度上存在显著性差异。如表 3 结果显示，女性在专业认同上显著高于男性 ( $t = 4.004^*$ ,  $p < 0.05$ )，而在离职意向不存在显著性差异。在两个量表的 7 个子维度中，仅有知识技能和离职意愿存在显著性的性别差异 ( $t = 2.234^*$ ,  $p < 0.05$ ;  $t = 2.314^*$ ,  $p < 0.05$ )。男性在该两个变量的得分均显著低于女性，代表女性更认可自身对于育儿知识与教学技能的专业应用，而男性的离职意愿更低。

**Table 3.** The impact of gender on professional identity and turnover intention**表 3.** 性别对专业认同及离职意向的影响

因素	男		女		<i>t</i>
	M	SD	M	SD	
专业认同	3.84	0.20	4.05	0.54	4.004*
知识技能	3.79	0.25	4.20	0.48	2.234*
离职意愿	2.32	0.31	2.63	0.97	2.314*

注: \* $p < 0.05$ 。

结果表明, 男性专业认同感低于女性, 与前期研究结果相一致[9] [10]。学前教育队伍以女性居多, 且在社会大众的刻板印象中, 幼师多与保姆等职业挂钩, 是以女性为主导的职业, 男性从事幼儿教师这一职业, 会被人冠以“男保姆”、“没出息”、“娘娘腔”等印象, 因此, 男性幼儿教师从社会认知角度更难获得大众的认同, 容易导致他们对于自己职业角色定位的模糊, 以致降低专业认同感。

### 3.2.2. 所在园所性质差异

采用 One-way ANOVA 检定其他个人背景变量是否影响幼师专业认同和离职意向。结果发现, 年龄、教龄、学历、担任职务和幼儿园所在地区均不存在显著性差异, 而幼师所在园所性质在专业认同和离职意向均存在显著差异。LSD 方法事后检验显示, 所属公办幼儿园的幼师的专业认同感显著高于另外两种园所性质(普惠性和非普惠性)的幼师( $F = 5.095^{**}, p < 0.01$ ), 离职意向显著低于另外两组( $F = 7.513^{**}, p < 0.001$ )。相较于其他两组, 公办幼儿园幼师对自身职业产生更强烈的认同感, 且更不愿意离职。而非普惠性幼儿园教师在专业认同上得分最低, 表示认同感最低, 离职意向得分最高, 意向最为强烈。各组得分如表 4 所示。

**Table 4.** The impact of kindergarten provision on professional identity and turnover intention

**表 4.** 所在园所性质对专业认同及离职意向的影响

因素	公办		普惠性		非普惠性		F
	M	SD	M	SD	M	SD	
专业认同	4.11	0.53	3.92	0.44	3.86	0.61	5.095**
离职意向	2.40	0.88	2.72	0.75	2.96	0.93	7.513**

注: \* $p < 0.01$ 。

公办幼儿教师与民办园所教师在专业认同感上的差异性, 可能与教师在专业水平上存在差异有关。据前期研究发现[11], 虽然在专业知识水平上两者差异较小, 但在专业能力和专业理念与师德两个维度上, 公办幼儿园教师得分显著性高于民办幼儿园教师。专业能力和理念的匮乏可能导致幼师无法对该职业产生正确的认知, 无法科学、理性、全面地理解幼师职业, 导致自我接纳、内化与认同的缺失。因此, 需要强化民办幼儿教师的专业能力水平, 进而提升认同感。另外, 公办园所不论从工资待遇上还是从师资培养上, 都优于民办园所, 也享有更广阔的发展平台。因此, 民办园所幼师具有更强烈的离职意向, 期望通过编制考核以加入公办园所, 得到更好的个人发展机会。

### 3.2.3. 工资待遇差异

不同工资类别幼师在专业认同上( $F = 4.466^{**}, p < 0.01$ )和离职意向( $F = 4.614^{**}, p < 0.01$ )均存在显著性差异。结果如表 5 所示。采用 LSD 方法进行事后检定发现, 工资低于 2500 元的幼师其专业认同得分最低, 且显著低于其他三组, 四组中工资介于 3501~4500 元的幼师的专业认同感最强。这种差异亦存在于专业认同的各项子维度中, 这表明幼师的专业认同随着工资的增加而增强, 但在 3501~4500 元这一类别上产生波峰, 继而有所下降。比较四组工资类别发现, 工资大于 4500 元的幼师, 其离职意向及其子维度的得分最低, 表示离职意向较低; 而工资低于 2500 元的幼师则各项得分最低, 离职意向较为强烈。结果显示, 离职意向随着工资的增长而降低。

本研究结果显示, 工资待遇一定程度上会影响幼师的专业认同感。低工资待遇可能会降低幼师对于职业未来发展的期待。研究人员通过简单采访工资待遇较低的幼师了解到, 他们常常处于所付出工作努力与所得待遇之间不成正比的矛盾过程中。他们表示, 最初进入幼儿园时, 满怀信念, 力争做一名有爱心、有耐心、有细心、有责任心的好老师。但是在面对繁琐的工作内容, 面对一些教育理念不同的家长时, 常常感到身心俱疲。在他们认为自己已经付出了百分百的努力和热情, 结果发现所得待遇与辛苦无

法匹配, 逐渐对自己职业的意义和未来产生怀疑。因此, 工资待遇从某种程度上影响了幼儿教师对自身职业的理解与判断。

**Table 5.** The impact of salary on professional identity and turnover intention  
**表 5.** 工资待遇专业认同及离职意向的影响

因素	1500~2500		2501~3500		3501~4500		>4500		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
专业认同	3.79	0.52	4.05	0.58	4.14	0.47	4.12	0.49	4.466**
离职意向	2.96	0.89	2.50	0.97	2.42	0.81	2.37	0.72	4.614**

注: \* $p < 0.01$ 。

### 3.3. 专业认同与离职意向的相关性

皮尔逊积矩相关系数用于表示专业认同和离职意向两个变量之间的相关性。结果如下表 6 所示。数据显示, 专业认同及其各个维度与离职意向及其各个维度均呈极其显著的相关性( $p < 0.001$ )。专业认同与离职意向之间相关系数绝对值大于 0.7, 呈强负相关。数据显示, 专业认同度越高, 幼儿教师则越不愿意离职。

**Table 6.** The correlation between professional identity and turnover intention  
**表 6.** 专业认同和离职意向及其子维度之间相关系数负荷矩阵

	价值观念	持续承诺	胜任效能	人际支持	知识技能	专业认同总分
离职意愿	-0.600***	-0.779***	-0.651***	-0.744***	-0.570***	-0.767***
获得其他工作的机会	-0.530***	-0.733***	-0.597***	-0.721***	-0.511***	-0.714***
离职意向总分	-0.640***	-0.779***	-0.670***	-0.723***	-0.598***	-0.778***

注: \* $p < 0.001$ 。

结果表明, 专业认同各维度与离职意向均呈显著负相关, 提高幼师专业认同感能有效降低其离职意向。其中“持续承诺”维度与离职意向之间的相关性最强, 表明越愿意主动坚守岗位和坚持长期继续专业的幼师, 越不容易离职。具有强专业认同感教师会基于自身经验, 对其专业发展过程中所面对的各种矛盾与冲突加以自主性的理解与解决, 从而形成有目的的、主动的、自我理解与自我接纳的生活态度的过程, 进而主动投身于所热爱的幼儿教育事业的中精神状态[3]。因此, 可以通过针对性地提升幼儿教师专业认同度, 从而降低幼师离职风险。

## 4. 建议

### 4.1. 加强职前教育和职后培训以提升幼儿教师专业水平

提升幼师专业认同感能有效降低其离职意向, 而专业认同是幼师对其职业自我内化的动态过程, 因此提升其专业水平能力不仅能增加幼师自信心, 还能帮助其了解专业角色定位, 不断反思教育理念。对于学前教育专业学生而言, 系统化的专业课与技能课帮助他们充分了解本专业, 提前为职场生涯做好规划。师范院校可通过新老生互助、开展新生培训大会、专家讲座、实践观摩等形式, 增加学前教育专业学生的教育使命感, 提升专业认同感, 深刻意识到自己专业的重要性, 提高自豪感。另外, 从幼儿园管理者角度, 应鼓励幼师继续学习, 提供职后培养的平台与机会, 加强幼师职业生涯规划能力。提倡以终身教育为目标不仅有利于学前教育的可持续发展, 也有利于幼师自身的专业发展。

## 4.2. 提高幼儿教师工资待遇, 完善保障机制

本研究数据显示, 幼儿教师的专业认同感与离职意向与工资待遇息息相关。前期研究表明, 工资待遇相对不高是幼儿教师产生离职意向的主要原因之一[12]。可见, 国家在助推学前教育过程中, 也应关注幼师的经济社会生存状态。提高薪酬待遇, 加强社会支持和认可, 提升幼师社会地位, 加强幼儿教师职业对大众的吸引力, 是解决优秀幼儿教师师资流失问题的有效方法。园方可通过完善保障机制以稳定幼师队伍, 例如加强入园资格的审查制度, 提高入园门槛; 完善教师的职称评定制度; 定期考核奖励增加幼师的工资补贴等。

## 4.3. 促进公办幼儿园与民办幼儿园之间的合作

研究结果显示, 公办幼儿教师的专业认同感显著性高于其他性质园所的教师。自2004年起, 我国民办幼儿园数量远超公办幼儿园, 成为我国学前教育的中坚力量[13], 但是相对于公办幼儿园而言, 民办幼儿园整体条件差, 教育质量水平不高, 教师专业性不强, 职业发展环境差, 资金、园所管理以及师资力量远不如公办幼儿园, 导致教师压力大, 心态不积极, 优秀教师流失, 形成恶性循环[14][15]。政府部门应重视民办幼儿园的专业发展, 加强监管力度, 创建幼儿教师专业发展环境, 搭建公办与民办幼儿园之间的合作互助桥梁, 如派驻公办教师传授教育实践经验等。民办幼儿园的管理者应完善园内教师培训体系, 为教师创造充分的专业水平发展与提升的平台, 如开展园本培训、观摩学习等多种形式的教研活动, 不光能增强教师的专业理论素养, 还提升其实践能力, 促进他们在学习中反思, 树立正确的教育观, 提高对学前教育的专业认知水平, 从而提升专业认同感, 降低离职风险。

## 参考文献

- [1] 翟艳. 从幼儿教师专业认同看影响教师专业发展的因素[J]. 学前教育研究, 2006(11): 39-41.
- [2] 梁进龙, 崔新玲, 孙钰华. 国内幼儿教师职业认同研究评书[J]. 陕西学前师范学院学报, 2017, 33(5): 76-83.
- [3] 谭日辉. 当前幼儿教师职业认同存在的问题、原因分析及其提高策略[J]. 学前教育研究, 2009(12): 49-50.
- [4] Hong, J.Y. (2010) Pre-Service and Beginning Teachers' Professional Identity and Its Relation to Dropping out of the Profession. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1530-1543. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.003>
- [5] 王钢, 苏志强, 张大均. 幼儿教师胜任力和职业压力对职业幸福感的影响: 职业认同和职业倦怠的作用[J]. 心理发展与教育, 2017, 33(5): 74-82.
- [6] 黄旭, 王钢, 王德林. 幼儿教师组织支持和职业压力对离职意向的影响: 职业倦怠的中介作用[J]. 心理与行为研究, 2017, 15(4): 528-535.
- [7] 徐雪. 民办幼儿园教师专业身份认同研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2016.
- [8] 吴安美. 高雄市幼儿园教师职业承诺、工作绩效与离职意向之关系研究[D]: [硕士学位论文]. 高雄: 高雄师范大学, 2016.
- [9] 刘桂宏. 民族地区高校学前教育专业本科生专业认同感研究——以新疆三所高校为例[J]. 教育探索, 2014(10): 142-144.
- [10] 魏敏. 新入职幼儿教师职业角色认同的调查研究[D]: [硕士学位论文]. 鞍山: 鞍山师范学院, 2014.
- [11] 赵馨. 幼儿园教师专业化程度及提升策略研究[D]: [硕士学位论文]. 石家庄: 河北师范大学, 2019.
- [12] 陈文秀. 幼儿教师离职倾向的现状、原因及对策研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东师范大学, 2014.
- [13] 宫家兴. 民办幼儿园教师专业化程度与改进策略研究[D]: [硕士学位论文]. 石家庄: 河北师范大学, 2019.
- [14] 李晓京, 高俊霞. 社会支持视野中民办幼儿园教师专业发展现状研究[J]. 唐山师范学院学报, 2019, 41(3): 137-141.
- [15] 胥兴春, 徐雪. 民办幼儿园教师专业身份认同问卷编制及现状分析[J]. 学前教育研究, 2018(7): 38-46.