

不同性质园所幼儿教师职业幸福感对工作投入的调查研究

陈如格

信阳师范大学教育科学学院, 河南 信阳

收稿日期: 2024年7月16日; 录用日期: 2024年8月19日; 发布日期: 2024年8月26日

摘要

当今社会, 学前教育的重要性日益凸显, 高质量的学前教育成为社会的迫切需求。幼儿教师作为学前教育的推进者, 其职业幸福感和工作投入状况备受关注。本研究主要采用文献法和问卷调查法, 对不同性质园所幼儿教师职业幸福感对其工作投入的影响进行调查研究。得出以下结论: 1) 不同性质园所幼儿教师的职业幸福感总体处于中等水平, 但其工作投入总体水平较高。2) 不同性质园所幼儿教师的职业幸福感和工作投入存在显著性差异。3) 不同性质园所幼儿教师的职业幸福感与工作投入存在显著正相关, 情绪幸福感和社会幸福感能显著预测工作投入。基于此, 本研究提出以下建议: 幼儿园要营造良好的园内环境; 教师要提升自身能力, 实现自我价值; 保持良好心态, 提高自身素养。

关键词

幼儿教师, 职业幸福感, 工作投入

A Survey on the Impact of Professional Well-Being on Work Engagement of Preschool Teachers in Kindergartens of Different Natures

Ruge Chen

School of Educational Science, Xinyang Normal University, Xinyang Henan

Received: Jul. 16th, 2024; accepted: Aug. 19th, 2024; published: Aug. 26th, 2024

Abstract

In today's society, the importance of preschool education is becoming increasingly prominent, and

文章引用: 陈如格. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感对工作投入的调查研究[J]. 教育进展, 2024, 14(8): 1067-1075.
DOI: [10.12677/ae.2024.1481523](https://doi.org/10.12677/ae.2024.1481523)

high-quality preschool education has become an urgent need of society. As the promoter of preschool education, preschool teachers' professional well-being and work engagement have attracted much attention. This study mainly used the literature method and questionnaire survey method to investigate the impact of professional well-being of preschool teachers in different kindergartens on their work engagement. The following conclusions were drawn: 1) The occupational well-being of preschool teachers in kindergartens of different natures was generally at a medium level, but the overall level of their work input was high. 2) There were significant differences in the occupational well-being and work engagement of preschool teachers in kindergartens of different natures. 3) There was a significant positive correlation between the occupational well-being and work engagement of preschool teachers in kindergartens of different natures, and emotional well-being and social well-being could significantly predict work engagement. Based on this, this study puts forward the following suggestions: kindergartens should create a good environment in the park; teachers should improve their own abilities and realize their self-worth; maintain a good attitude and improve their own literacy.

Keywords

Preschool Teachers, Occupational Well-Being, Commitment

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 问题的提出

幼儿教师是教师队伍中不可或缺的重要力量，研究不同性质园所幼儿教师的职业幸福感和其工作投入关系到社会的发展。如今，教师队伍存在物质保障不足、社会地位低、工作责任重等问题，其职业倦怠感强，离职意向高[1]。同时，也出现了教育功利化、自我价值感低、获得感较弱、工作任务繁重、教学情绪投入不高等问题[2]。这些问题都影响着教师的职业幸福感，进而制约着幼儿教师队伍的专业发展。

王钢认为幼儿教师职业幸福感为在教育活动中因需要得到满足而出现的持续的积极体验[3]。本研究的教师职业幸福感主要表现在心理幸福感，情绪幸福感、社会幸福感和认知幸福感四个方面。工作投入是指个体在工作中出现的一种积极、充实的精神状态[4]。工作投入是工作幸福感的关键决定因素，对个人的职业幸福感具有影响[5]。本研究中的工作投入主要表现在活力、奉献、专注三个方面。王彦峰、秦文亮指出，工作投入对幼儿园教师工作满意度有积极影响，有利于提高职业幸福感和工作投入水平[6]。牟生调发现农村幼儿教师职业幸福感对幼儿教师工作投入有关[7]。李丹研究发现幼儿教师职业幸福感影响着其工作投入，幼儿教师职业幸福感的提升，更有利于幼儿教师积极性和主动性的发挥[8]。

我国学者对教师职业幸福感和工作投入方面都有所研究，但是关于调查不同性质园所幼儿教师职业幸福感对工作投入情况的较少。所以，本研究旨在探究不同性质幼儿教师职业幸福感与工作投入的情况，调查其幼儿教师职业幸福感对其工作投入的影响，分析公办园和民办园的幼儿教师职业幸福感和工作投入的现状，从而提出一些提高幼儿教师职业幸福感和其工作投入度的措施。

2. 研究设计

2.1. 研究对象

本研究选取 118 名幼儿教师，对其性别、学历、婚姻、所在的园所性质、工作年限来进行调查，收集了 118 份问卷，有效问卷为 112 份，问卷回收率为 94.9%，表 1 为调查对象的基本信息。

Table 1. Basic questionnaire
表 1. 基本情况调查表

变量	类别	人数	百分比
性别	男	2	1.8%
	女	110	98.2%
学历	专科	22	19.6%
	本科	85	75.9%
	研究生及以上	5	4.5%
婚姻	已婚	5	4.5%
	未婚	107	95.5%
园所性质	公办	75	67%
	民办	37	33%
工作年限	1 年以下	67	59.8%
	1~3 年	38	33.9%
	3 年以上	7	6.3%

2.2. 研究方法

本研究采用的调查问卷是由王钢编制《幼儿教师职业幸福感量表》(KTOWBS), 《工作投入量表》(UWES)由 Schaufeli 编制, 都经过了量表内部一致性系数检验, 具有良好的信度和效度。

《幼儿教师职业幸福感量表》共计 15 个题项, 包括心理幸福感、情绪幸福感、社会幸福感和认知幸福感四个维度。心理幸福感维度为 4 个条目(1~4), 主要体现在对自己份内之事完成情况、工作的掌控情况以及对自己在工作中的重要性的感受程度。情绪幸福感为 3 个条目(5~7), 主要体现在幼儿教师在工作中感到快乐和温馨的程度。社会幸福感为 4 个条目(8~11), 主要体现在幼儿教师在幼儿园感到幸福的程度、在工作上快乐的程度、在幼儿园与他人相处情况等。认知幸福感为 4 个条目(12~15), 主要体现在对工作、工作环境、工作薪资是否满意。总体来说, 幼儿教师自身对于当前的工作满意程度。答案采用李克特三分计分, 分数越高, 说明被试者的职业幸福感越高。经过检验量表内部一致性系数在 0.8 左右, 具有良好的信度。

《工作投入量表》共计 17 个题项, 包括活力、奉献、专注三个维度, 量表中活力维度体现为 6 个条目(1、4、8、12、15、17), 主要表现为在工作中, 感到自己迸发出能量, 感到自己强大并且充满活力, 可以一次连续工作很长时间的情况。同时也包括在工作中感到精神疲劳能够很快地恢复, 即使事情进展不顺利, 也总能锲而不舍等情况。奉献维度为 5 个条目(2、5、7、10、13), 如: “我觉得我所从事的工作目的明确, 且很有意义。”“我对工作富有热情。”“工作激发了我的灵感。”“我为自己所从事的工作感到自豪。”“对我来说, 我的工作是具有挑战性的。”专注维度为 6 个条目(3、6、9、11、14、16), 主要表现为: “在自己工作之时, 对时间流逝的感觉。”“在工作之时, 如果有紧张之时的快乐情况。”“当沉浸于工作中, 达到忘我的境界的情况。”“感到自己离不开工作等情况。”答案采用 5 级计分, 分数越高说明被试者的工作投入越高。经过检验量表内部一致性系数在 0.9 左右, 具有良好信度。

2.3. 数据分析

本研究运用 SPSS22.0 统计软件对调查数据进行统计分析, 通过描述性分析和独立样本 T 检验来进行

分析处理, 分析不同性质园所的幼儿教师幸福感与工作投入的总体状况, 并了解其职业幸福感和工作投入的总体水平及差异。同时, 采用相关分析和回归分析, 研究不同性质园所的幼儿教师的职业幸福感和工作投入相关关系, 进而探讨幼儿教师职业幸福感对工作投入的影响。

3. 研究结果与分析

3.1. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感现状分析

3.1.1. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感的总体水平

由表2可知, 在最高分为3分的情况下, 公办园和民办园的幼儿教师职业幸福感处于中等水平($M = 2.0811$)。在职业幸福感这四个维度中, 心理幸福感和社会幸福感的得分较高, 平均值分别为2.25和2.14, 而情绪幸福感和认知幸福感维度的平均值分别为1.98和1.95, 可知幼儿教师在情绪幸福感和认知幸福感方面较弱。

Table 2. The overall happiness of preschool teachers in kindergartens of different natures
表2. 不同性质园所幼儿教师幸福感的总体情况

维度	N	最小值	最大值	平均值	标准差
心理幸福感	112	1.50	3.00	2.25	0.31
情绪幸福感	112	1.00	3.00	1.98	0.56
社会幸福感	112	1.00	3.00	2.14	0.39
认知幸福感	112	1.00	3.00	1.95	0.45
总体水平	112	1.40	2.81	2.08	0.33

3.1.2. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感的差异

通过独立样本T检验分析得出(见表3), 园所性质影响幼儿园教师的职业幸福感, 不同园所的幼儿教师的职业幸福感存在显著差异($p = 0.00$), 公办幼儿园分数是比民办幼儿园要高的, 心理幸福感的差异不显著, 情绪幸福感, 认知幸福感。社会幸福感这三个维度上是存在显著差异($p = 0.001$), 这表明园所性质的不同会影响着幼儿教师职业幸福感。

Table 3. Comparison of the happiness of preschool teachers in kindergartens of different natures
表3. 不同性质园所幼儿教师幸福感比较

维度	园所性质	N	平均数	标准差	T	p
心理幸福感	公办	75	2.27	0.32	0.957	0.341
	民办	37	2.21	0.31		
情绪幸福感	公办	75	2.10	0.52	3.413	0.001
	民办	37	1.73	0.58		
社会幸福感	公办	75	2.23	0.34	3.317	0.001
	民办	37	1.98	0.43		
认知幸福感	公办	75	2.05	0.39	3.341	0.001
	民办	37	1.76	0.51		
总体水平	公办	75	2.16	0.28	3.827	0.000
	民办	37	1.92	0.37		

3.2. 不同性质园所幼儿教师工作投入现状分析

3.2.1. 不同性质园所幼儿教师工作投入的总体水平

问卷采用李克特五点计分法，分数越高，说明幼儿教师的工作投入水平越高。总平均分为 3.28，幼儿教师的工作投入水平总体较高的，在表 4 中，工作投入总的平均值为 3.28，高于中间值 3。三个维度的平均分处于 3.12 至 3.56 之间，奉献维度平均分最高为 3.56，专注维度的平均分为 3.12，活力维度的平均分为 3.15。

Table 4. The overall work input of preschool teachers in kindergartens of different natures

表 4. 不同性质园所幼儿教师工作投入的总体情况

维度	N	最小值	最大值	平均数	标准差
活力	112	1.33	5.00	3.15	0.85
奉献	112	1.80	5.00	3.56	0.74
专注	112	1.17	4.83	3.12	0.88
工作投入	112	1.68	4.88	3.28	0.78

3.2.2. 不同性质园所幼儿教师工作投入的差异

独立样本 T 检验分析表明，园所性质会影响幼儿教师的工作投入。由表 5 可知，公办幼儿园和民办幼儿园的教师的工作投入存在差异，民办幼儿园教师的分数低于公办幼儿园教师的分数，并且在幼儿教师工作投入的各个维度上均存在显著差异，表明园所性质会对幼儿教师工作投入产生影响。

Table 5. Differences in the work input of preschool teachers in kindergartens of different natures

表 5. 不同性质园所幼儿教师工作投入差异

维度	园所性质	N	平均数	标准差	t	p
活力	公办	75	3.32	0.81	3.196	0.002
	民办	37	2.80	0.84		
奉献	公办	75	3.73	0.70	3.514	0.001
	民办	37	3.22	0.73		
专注	公办	75	3.26	0.90	2.380	0.019
	民办	37	2.84	0.81		
工作投入	公办	75	3.43	0.76	3.172	0.002
	民办	37	2.95	0.74		

3.3. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感与工作投入相关分析

通过皮尔逊(Pearson)相关分析得出，不同性质园所幼儿教师职业幸福感与工作投入的相关系数达到极显著水平为 0.694， $p < 0.01$ ，表明二者呈正相关，如表 6 所示。幼儿教师职业幸福感与活力、奉献、专注的相关系数分别为 0.703、0.662、0.610，与工作投入总体及各维度具有相关性并呈正向相关($p < 0.01$)。

Table 6. Correlation between occupational well-being and work engagement of preschool teachers in kindergartens of different natures**表 6. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感与工作投入的相关性**

维度	心理幸福感	情绪幸福感	社会幸福感	认知幸福感	总体水平	活力	奉献	专注	工作投入
心理幸福感	1								
情绪幸福感	0.229*	1							
社会幸福感	0.351**	0.531**	1						
认知幸福感	0.333**	0.626**	0.557**	1					
总体水平	0.548**	0.842**	0.788**	0.843**	1				
活力	0.218*	0.670**	0.507**	0.654**	0.703**	1			
奉献	0.261**	0.622**	0.535**	0.537**	0.662**	0.842**	1		
专注	0.199*	0.592**	0.428**	0.556**	0.610**	0.872**	0.820**	1	
工作投入	0.236*	0.663**	0.514**	0.617**	0.694**	0.957**	0.930**	0.952**	1

*.相关性在 0.05 层上显著(双尾)。**.相关性在 0.01 层上显著(双尾)。

3.4. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感与工作投入回归分析

由**表 7** 回归分析得出：情绪幸福感和认知幸福感两个因子能够预测工作投入，回归模型经过方差检验有效性显著($F = 55.912, p < 0.01$)， $R^2 = 0.712, \Delta R^2 = 0.506$ 。因此，得出回归方程：工作投入 = $0.896 + 0.635 * \text{情绪幸福感} + 0.576 * \text{认知幸福感}$ 。这表明情绪幸福感和认知幸福感能够更好的预测工作投入，而心理幸福感和职业幸福感不能直接预测工作投入。

Table 7. Analysis of the dimensions of occupational well-being and work engagement of preschool teachers in kindergartens of different natures**表 7. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感各维度与工作投入的分析**

模型	准化非标系数		标准化系数 Beta	T	p
	B	标准错误			
(常数)	0.896	0.240		3.729	0.000
情绪幸福感	0.635	0.120	0.455	5.277	0.000
认知幸福感	0.576	0.150	0.332	3.843	0.000

4. 分析与讨论

4.1. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感的现状探讨

本研究显示，不同性质园所的幼儿教师职业幸福感有所不同，差异显著。心理幸福感和社会幸福感较高，情绪幸福感和认知幸福感较低，不同性质园所幼儿教师职业幸福感均处于中等水平，情绪幸福感主要体现在工作中是否感到快乐，是否有温馨之感。认知幸福感主要体现在工作环境和工作薪资上。公办园幼儿教师的情绪幸福感和认知幸福感都优于民办园幼儿教师，这可能由于公办园的幼儿教师大多是有编制，工作比较稳定，在工作中更容易感受到快乐。冯婷婷指出农村的公办园幼儿教师职业幸福感总体上高于民办幼儿教师。主要体现在“园所管理”和“薪资待遇”方面，公办园的幼儿教师可能更多的

是在编制的幼儿教师，薪资待遇有所保障[9]。而民办幼儿园大多老师没有编制的，工作较不稳定，国家补贴少，工作强度也比较大，可能会出现无偿加班的情况，所以民办园的幼儿教师的幸福感没有公办园的幼儿教师幸福感高。

4.2. 不同性质园所幼儿教师工作投入的现状探讨

本研究显示，公办园和民办园幼儿教师工作投入总体水平比较高，但民办园的幼儿教师工作投入相比于公办园幼儿教师而言较低。在工作投入方面上，专注维度得分最低，分数最高的是奉献维度，活力维度处于两者之间，专注方面比较低。主要表现在教师在工作时是否感到时间飞快、是否忘记周围的一切事情、是否沉浸工作、是否在工作时感到忘我、是否觉得自己离不开工作。幼儿教师在工作中并不轻松，需要全身心投入，这就需要耗费大量的精力，在工作中需要了解自己班幼儿的特征特点，也就需要教师在工作中保持高效、专注的状态[10]。陈瑞指出公办园的教师质量要比民办园的教师质量高。公办园每个班级基本上是两教一保或三教共保，而民办园很少能够保证[11]。公办园的幼儿教师与民办园的幼儿教师之间是有一定的差距。当幼儿较多时，幼儿教师的注意力专注力较为分散，师幼比例不协调，教师的工作难度提升，在工作中难以保持高效地状态，很难沉浸于工作之中，自身能力和自身素养有待提高。因此，民办园的幼儿教师可能不会比公办园的幼儿教师在工作上更认真，工作投入相对较少。

4.3. 不同性质园所幼儿教师职业幸福感对工作投入的影响探讨

本研究显示，公办园和民办园的幼儿教师的职业幸福感与工作投入呈现显著正相关。同时幼儿教师职业幸福感的各个维度也与工作投入的各个维度呈显著正相关。表明幼儿教师工作投入情况会随着幼儿教师职业幸福感的提高而提高，幼儿教师的职业幸福感水平影响着其工作投入情况。当幼儿教师有职业幸福感较高时，将更有可能会努力的工作，在工作上更认真，热爱自己的工作，投入更多的时间，提高自身专业水平，不断提高自己的活力值，乐于奉献，那么专注力也会不断提升。

通过回归分析，情绪幸福感和认知幸福感能够对工作投入有预测作用。情绪幸福感主要体现在幼儿教师对自己的份内之事的完成情况，掌控工作的情况以及对自己在工作中的重要性是否能够感受到等。认知幸福感主要体现在幼儿教师在工作中的心情，是否感到快乐，感受到温馨。情绪幸福感和认知幸福感会影响到幼儿教师的情绪，情绪幸福感和认知幸福感越高，那么幼儿教师的情绪管理能力就越好[12]，在自己的教学工作中更能找寻自我价值，对工作负责，提升自身在工作中的专业素养，从而提高自身的工作投入状况。因此，提高幼儿教师的职业幸福感，更有利于幼儿教师主动性，积极性的发挥，乐意投入到工作当中去。

5. 建议

5.1. 营造良好的园内环境，提供物质保障

良好的园内环境是教师开展教学活动的物质保障。公办园的幼儿教师的职业幸福感优于民办园的幼儿教师，其工作投入情况也好于民办园幼儿教师。幼儿教师在工作中若不快乐，就会影响到幼儿教师的职业幸福感和工作投入状况。所以，营造良好的园内环境就显得格外重要，减少一些不必要的行政方面的硬性规定，能够提升幼儿教师的幸福感，激发他们的工作热情，加大其工作投入的力度，减轻工作压力。同时，认知幸福感对幼儿教师工作投入也会有所影响，幼儿教师的工作投入会随着认知幸福感的提高而提高。认知幸福感越高，幼儿教师的工作投入越多。营造良好的工作环境有利于提高教师的认知幸福感。因此，幼儿园要营造良好的工作环境，减少无偿加班的出现，创造良好的工作氛围，让教师在工作中感到快乐。为在职的幼儿教师创设积极健康的教育氛围[12]。关心幼儿教师，关心幼儿教师身心健康，

公平公正的对待他们，减轻他们的工作压力，拥有一个温馨，舒适的幼儿园环境，幼儿教师才能更好的投入到工作当中。

5.2. 提升自身能力，实现自我价值

幼儿教师应树立正确的职业认知，正确的看待自己的职业，不贬低自己的职业，不断提升自身素养，提升自身的能力，助力于自我价值的实现。不同园所的幼儿教师的工作投入会有所差别，教师也是不断发展的人，潜力是无限的，所以更应该关注教师自身能力的提高，不断提升自身的能力，提升自身素养，改善自身身心发展状况，加强工作投入力度。幼儿教师也应该更加严格要求自己，拓宽知识视野，更新知识结构，潜心钻研业务，勇于探索创新，实现自我价值。同时也需要幼儿园方面的努力，加强园与园的交流合作，教师与教师之间的交流合作，增进教师们之间的感情，教师自身保持心情愉悦，压力减少，有利于教师在不断提升自身的能力的过程中，实现自我价值。

5.3. 保持良好心态，提高自身素养

情绪幸福感对幼儿教师工作投入的影响比较明显，情绪幸福感越高，幼儿教师工作投入越多。因此，要多多关注幼儿教师在工作中的情绪，幼儿教师在自己的工作中可能会面临各种各样的问题，所以幼儿教师需要自身来调节自己的情绪，可以多读书，读好书，从书中学习知识，掌握调节自身心态的方法，提升自身专业素养，提高自身专业能力，也可以多与同事进行交流，保持良好的心态，保持心情愉悦。幼儿教师良好的心态有利于为幼儿持续营造安全、健康的氛围、促进幼儿身心健康的和谐发展、保障幼儿情感、认知和社会性的积极发展。同时，研究表明社会幸福感对工作投入呈正相关。所以，当幼儿教师出现消极情绪时可以和同事聊聊天，缓解自己的消极情绪，学会释放自己的情绪压力，这也有利于同事人际关系的发展。教师保持良好的心态，不断提高自身素养，有利于自身职业幸福感的提高，也更有利于全身心投入到自己的工作中。

6. 结语

幼儿教育对于一个人的成长至关重要，而幼儿教师是影响幼儿教育质量的关键因素。本研究主要调查研究不同性质园所幼儿教师职业幸福感和其工作投入的关系，了解不同性质园所幼儿教师职业幸福感对其工作投入的影响，将有助于幼儿教师加深对其职业幸福感和工作投入的认识，保持良好的情绪状态和工作状态，积极投身于幼儿教师的工作之中，提高自己的职业幸福感，促进自身专业能力发展，进而推动幼儿教育的高质量发展。

参考文献

- [1] 周晔. 农村小学青年教师离职意向的“流”与“留” [J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2020, 19(2): 92-97.
- [2] 费琳, 刘巍, 张鹏程. 工作投入对教师职业幸福感的影响: 价值感和获得感的作用[J]. 四川轻化工大学学报(社会科学版), 2022, 37(2): 69-86.
- [3] 王钢. 幼儿教师职业幸福感研究[M]. 北京: 科学出版社, 2018.
- [4] Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A.B. (2002) The Measurement of Engagement and Burn-out: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- [5] Demerouti, E., Bakker, A.B. and Fried, Y. (2012) Work Orientations in the Job Demands-Resources Model. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 557-575. <https://doi.org/10.1108/02683941211252428>
- [6] 王彦峰, 秦金亮. 工作投入对幼儿园教师工作态度和心理健康的影响[J]. 学前教育研究, 2015(2): 56-63.
- [7] 牟生调. 农村幼儿教师职业认同、职业幸福感与工作投入的关系[J]. 陇东学院学报, 2019, 30(1): 128-130.

-
- [8] 李丹. 幼儿教师职业幸福感与工作投入的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津师范大学, 2021.
 - [9] 冯婷婷. 淮北市农村幼儿教师职业幸福感调查研究[D]: [硕士学位论文]. 亳州: 淮北师范大学, 2018.
 - [10] 程丽, 陈书艺. 农村幼儿园教师职业认同对工作投入的影响研究[J]. 黄冈师范学院学报, 2021, 41(4): 83-87, 133.
 - [11] 陈瑞. 兰州市幼儿教师工作投入调查研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 西北师范大学, 2019.
 - [12] 汪艺菲. 河南省幼儿教师职业幸福感现状调查研究[D]: [硕士学位论文]. 洛阳: 洛阳师范学院, 2022.