

幼儿教师职业认同与工作投入的关系研究

林艳艳, 马瑶, 张瀚之

济宁学院教师教育学院, 山东曲阜

摘要: 了解幼儿教师职业认同与工作投入的现状及其两者的关系, 采用《职业认同量表》和《工作投入量表(UWES)》, 对山东省青岛市260名幼儿教师进行调查。结果发现: (1) 幼儿教师职业认同与工作投入平均值处于高分段。(2) 幼儿教师职业认同在不同园所所在地、劳动关系、年龄、教龄上差异显著($P<0.05$ 或 0.01 或 0.001); 幼儿教师工作投入的各个维度在不同园所所在地、劳动关系、年龄、教龄差异显著($P<0.05$ 或 0.01 或 0.001)。(3) 幼儿教师职业认同的各维度和工作投入的各维度呈显著正相关($P<0.01$)。

关键词: 幼儿教师; 职业认同感; 工作投入

Research on the Relationship between Preschool Teachers' Professional Identity and Work Engagement

Yanyan Lin, Yao Ma, Hanzhi Zhang

College of Teacher Education, Jining University, Qufu, Shandong

Abstract: To understand the current status of early childhood teachers' professional identity and work engagement, as well as the relationship between the two, the Professional Identity Scale and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) were used to conduct a survey among 260 early childhood teachers in Qingdao, Shandong Province. The results revealed that: (1) The average scores of early childhood teachers' professional identity and work engagement were in the high range. (2) There were significant differences in early childhood teachers' professional identity across different kindergarten locations, employment relationships, ages, and teaching experience ($P<0.05$ or 0.01 or 0.001). Similarly, significant differences were found in the dimensions of early childhood teachers' work engagement across different kindergarten locations, employment relationships, ages, and teaching experience ($P<0.05$ or 0.01 or 0.001). (3) The dimensions of early childhood teachers' professional identity were significantly positively correlated with the dimensions of work engagement ($P<0.01$).

Keywords: Preschool Teachers; Professional Identity; Work Engagement

1 引言

随着我国科技进步和教育事业的不断发展，各个阶段教育不断改革进步、长足发展，而学前教育事业成为其中的短板。学前期是儿童一生中的关键时期，学前教育在幼儿身心发展中起着重要作用，也是我国教育事业中的关键部分。由于幼儿的特殊性和复杂性，教师作为幼儿教育的主体，对幼儿未来的发展起着举足轻重的作用，除日常教育工作之外，还应照顾幼儿一日生活。工作投入是一种心理活动状态[1]，它不仅对幼儿成长有影响，也关系着我国幼儿教育事业的发展。职业认同为幼儿教师从事幼教工作的主观倾向[2]，是影响教师个人行为内在因素，对教师工作投入具有不可忽视的影响。

目前，关于教师职业认同与工作投入的相关研究中关于幼儿教师工作投入的研究比较匮乏[3,4]，研究对象主要集中在中小学教师和大学教师[5,6]，缺乏对幼儿教师的深入研究[7,8]。国内外不同学者对幼儿教师工作投入也有不同的看法，因此有必要进一步研究幼儿教师工作投入的现状及其影响因素，以促进幼儿教育的发展。

2 研究对象与方法

2.1 研究对象

采用问卷调查法随机抽取青岛市公立私立共10所幼儿园的幼儿教师作为调查对象进行调研。发放问卷260份，删除无效问卷11份，收回有效问卷249份，问卷有效率为95.8%。被试结构如表1：

2.2 研究工具

2.2.1 教师职业认同量表

魏淑华编制的教师职业认同量表，量表包括四个维度：角色价值观（3/5/6/7/10）、职业价值观（1/11/14/18）、职业归属感（2/12/17）、职业行为倾向（4/8/9/13/15/16），共18个项目。采用五点计分法，1=非常不符合，2=比较不符合，3=不确定，4=比较符合，5=非常符合。该量表Cronbach's Alpha系数0.937，各维度Cronbach's Alpha系数为0.878、0.865、0.868，说明此量表内

部一致性较好[3]。

表1. 被试基本信息（N=249）

题目	变量	人数	百分比
年龄	20岁及以下	12	4.82%
	21-30岁	122	49.00%
	31-40岁	54	21.69%
	41-50岁	52	20.88%
	51岁及以上	9	3.61%
教龄	0-1年	57	22.89%
	2-5年	72	28.92%
	6-10年	46	18.47%
	11-15年	16	6.43%
	16年以上	58	23.29%
园所所在地	城市	98	39.36%
	农村	151	60.64%
劳动关系	在编教师	113	45.38%
	非在编教师	136	54.62%

2.2.2 工作投入量表

采用国内学者张轶文与甘怡群在荷兰学者Schaufeli（肖费勒）编制的UWES(the Utrecht Work Engagement Scale)量表基础上进行翻译与修订，编制的中文版《工作投入量表(UWES)》量表包括三个维度：奉献（2/5/8/11/14）、活力（1/4/7/10/13/16）和专注（3/6/9/12/15/17），共17个项目。采用七点计分法，0=从不，1=几乎没有，2=很少，3=有时，4=经常，5=很频繁，6=总是。Cronbach's Alpha系数为0.902，说明此量表内部一致性较好[3]。

2.3 数据分析

使用SPSS26.0版本软件对数据进行了描述性分析、差异性检验、相关分析、回归分析等方法。

3 结果与分析

3.1 幼儿教师职业认同与工作投入的现状

3.1.1 幼儿教师职业认同现状

由表2可知：幼儿教师职业认同的总体平均值为4.53，平均值处于高分段。在教师职业认同的各个维度中，职业价值观的平均值最高，大于职业行为倾向、职业归属感和角色价值观。

表2. 职业认同描述性统计

维度	平均值	标准偏差
角色价值观	4.34	0.71
职业价值观	4.67	0.59
职业归属感	4.44	0.70
职业行为倾向	4.65	0.56
教师职业认同	4.53	0.56

注：*表示 $p<0.05$ ；**表示 $p<0.01$ ；***表示 $p<0.001$ 。

3.1.2 幼儿教师工作投入现状

由表3可知：幼儿教师工作投入的总体平均值为5.77，平均值处于高分段。在教师工作投入的各个维度当中，奉献的平均值最高，大于活力和专注。

表3. 工作投入描述性统计

维度	平均值	标准偏差
奉献	5.89	1.09
活力	5.71	1.13
专注	5.74	1.19
工作投入	5.77	1.1

注：*表示 $p<0.05$ ；**表示 $p<0.01$ ；***表示 $p<0.001$ 。

3.2 人口统计变量不同，幼儿教师职业认同与工作投入的差异检验

在年龄变量中，①代表20岁及以下；②代表21-30岁；③代表31-40岁；④代表41-50岁；⑤代表51岁及以上。

在教龄变量中，①代表0-1年；②代表2-5年；③代表6-10年；④代表11-15年；⑤代表16年及以上。

在月薪变量中，①代表2000及以下；②代表2001-3000；③代表3001-4000；④代表4001-5000；⑤代表5001及以上。

在学历变量中，①代表中专及以下；②代表大专；③代表本科；④代表硕士及以上。

采用独立样本t检验和单因素Anova (Analysis of Variance) 检验探究幼儿教师职业认同与工作投入在不同维度上的人口学变量差异，如表4所示。

城市幼儿教师职业认同的角色价值

观($t=-4.174, p=0.000<0.001$)、职业价值观($t=-3.705, p=0.000<0.001$)、职业行为倾向($t=-4.016, p=0.000<0.001$)、职业归属感($t=-2.543, p=0.012<0.05$)维度显著低于农村。城市幼儿教师工作投入的活力($t=-4.683, p=0.000<0.001$)、奉献($t=-5.615, p=0.000<0.001$)、专注($t=-5.809, p=0.000<0.001$)维度显著低于农村。在编幼儿教师职业认同的角色价值观($t=-2.037, p=0.043<0.05$)、职业价值观($t=-2.029, p=0.044<0.05$)、职业行为倾向($t=-2.745, p=0.007<0.01$)、职业归属感($t=-2.299, p=0.022<0.05$)维度显著低于非在编。在编幼儿教师工作投入的活力($t=-4.683, p=0.000<0.001$)、奉献($t=-5.615, p=0.000<0.001$)、专注($t=-5.809, p=0.000<0.001$)维度显著低于非在编。幼儿教师职业认同的角色价值观($p=0.000<0.001$)、职业价值观($p=0.000<0.001$)、职业行为倾向($p=0.000<0.001$)、职业归属感($p=0.014<0.05$)维度在不同年龄上差异显著。根据多重比较的结果可以看出，31-50岁教师在角色价值观、职业价值观维度显著优于21-30岁组，51岁及以上教师在职业行为倾向维度表现突出；幼儿教师工作投入的活力($p=0.000<0.001$)、奉献($p=0.000<0.001$)、专注($p=0.000<0.001$)维度在不同年龄上差异显著。根据多重比较的结果可以看出，41-50岁教师在各项投入指标上表现最优。幼儿教师职业认同的角色价值观($p=0.000<0.001$)、职业价值观($p=0.000<0.001$)、职业行为倾向($p=0.000<0.001$)、职业归属感($p=0.000<0.001$)维度在不同教龄上差异显著。根据多重比较的结果可以看出，教龄16年以上群体在职业归属感维度得分最高；幼儿教师工作投入的活力($p=0.000<0.001$)、奉献($p=0.000<0.001$)、专注($p=0.000<0.001$)维度在不同教龄上差异显著。根据多重比较的结果可以看出，在活力、奉献、专注上，教龄为0-1年的教师在各维度中得分最低。

3.3 幼儿教师职业认同与工作投入的相关分析

对幼儿教师职业认同与工作投入进行相关分析。结果如表5所示：经检验，职业认同的角色价

表4. 不同人口学变量幼儿教师职业认同与工作投入的差异检验									
组别	项目	n	角色 价值观	职业 价值观	职业 行为倾向	职业 归属感	活力	奉献	专注
园所 所在地	城市	98	20.55±3.79	17.98±2.74	26.78±3.81	12.91±2.21	31.87±7.08	27.07±5.74	31.39±7.11
	农村	151	22.48±3.20	19.16±1.93	28.58±2.86	13.61±1.99	35.81±6.09	30.97±4.71	36.44±6.42
	t/p值		-4.174*** /0.000	-3.705*** /0.000	-4.016*** /0.000	-2.543*** /0.000	-4.683*** /0.000	-5.615*** /0.000	-5.809*** /0.000
劳动 关系	在编教师	113	21.22±3.69	18.35±2.78	27.21±3.99	13.00±2.26	32.46±6.75	28.14±5.46	32.53±7.06
	非在编教师	136	22.14±3.42	18.98±1.89	28.42±2.65	13.61±1.93	35.76±6.43	30.51±5.26	36.04±6.81
	t/p值		-2.037* /0.043	-2.029* /0.044	-2.745** /0.007	-2.299* /0.022	-3.939*** /0.000	-3.483** /0.001	-3.985*** /0.000
年龄	20岁及以下	12	19.58±3.92	17.08±2.35	25.25±3.77	12.92±2.11	30.08±7.06	25.83±6.26	30.42±6.80
	21-30岁	122	20.91±3.94	18.14±2.84	26.84±4.04	12.91±2.30	32.23±6.84	28.07±5.48	32.30±7.25
	31-40岁	54	22.59±2.85	19.26±1.53	28.93±1.99	13.70±1.71	35.50±6.10	30.22±5.19	35.65±6.47
	41-50岁	52	23.50±1.89	19.73±0.87	29.63±0.86	14.08±1.80	38.27±5.25	32.75±3.75	38.92±5.27
	51岁及以上	9	20.11±4.08	19.00±1.94	28.78±1.30	13.11±1.90	36.78±3.11	28.89±5.28	36.00±5.00
	F/P值		10.448*** /0.000	10.377*** /0.000	16.513*** /0.000	3.619* /0.014	11.725*** /0.000	11.534*** /0.000	12.310*** /0.000
	事后检验		③>②	③>②	③>②		③>②	④>①	③>②
			④>②	④>①	⑤>②	④>②	④>②	④>②	④>①
				④>②			⑤>②	④>③	④>②
							④>①		④>③
教龄	0-1年	57	20.16±3.81	17.47±2.70	25.54±3.79	12.26±2.14	29.93±6.29	26.18±5.36	29.61±6.43
	2-5年	72	21.29±3.96	18.44±2.82	27.53±4.15	13.28±2.31	33.22±6.75	28.96±5.31	33.50±7.23
	6-10年	46	22.39±2.99	19.30±1.65	29.00±1.80	13.85±1.65	35.78±6.38	30.70±5.20	36.39±6.54
	11-15年	16	22.94±3.15	19.31±1.70	28.88±1.93	14.25±1.29	36.50±6.21	30.31±5.62	36.00±6.57
	16年以上	58	22.93±2.64	19.55±1.16	29.41±1.16	13.79±1.93	37.98±4.88	32.00±4.27	38.41±5.11
	F/P值		6.107*** /0.000	8.285*** /0.000	15.604*** /0.000	6.951*** /0.000	15.870*** /0.000	10.484*** /0.000	17.399*** /0.000
	事后检验			③>①	③>①	③>①	②>①	②>①	②>①
			③>①	④>①	④>①	④>①	③>①	③>①	③>①
			⑤>①	⑤>①	⑤>①	⑤>①	④>①	④>①	④>①
				⑤>②	⑤>②		⑤>①	⑤>①	⑤>①
							⑤>②	⑤>②	⑤>②

注：*表示p<0.05；**表示p<0.01；***表示p<0.001。

值观、职业价值观、职业行为倾向、职业归属感维度与工作投入的活力、奉献、专注维度呈显著正相关(P<0.01)。

3.4 幼儿教师职业认同与工作投入的回归分析

根据表6可以看出，在回归方程中幼儿教师角色价值观(t=6.854,p<0.001)能显著正向预测工作投入；幼儿教师职业行为倾向(t=2.525，p<0.05)能显著正向预测工作投入；职业价值观(p=0.64>0.05)，

职业归属感(p=0.777>0.05)，未达到显著水平，不能正向预测工作投入的作用，不可以作为解释工作投入的变量。回归方程：工作投入=角色价值观×+2.363职业行为倾向×1.552-1.421。

4 讨论与分析

4.1 幼儿教师职业认同的特点

4.1.1 幼儿教师职业认同的总体状况

研究表明，幼儿教师职业认同的总体平均值为

表5. 职业认同与工作投入的相关性分析

变量	相关性	角色价值观	职业价值观	职业行为倾向	职业归属感	活力	奉献	专注
角色价值观	皮尔逊相关性	1						
职业价值观	皮尔逊相关性	0.681***	1					
职业行为倾向	皮尔逊相关性	0.702***	0.866***	1				
职业归属感	皮尔逊相关性	0.527***	0.659***	0.701***	1			
活力	皮尔逊相关性	0.623***	0.531***	0.596***	0.456***	1		
奉献	皮尔逊相关性	0.697***	0.610***	0.620***	0.471***	0.891***	1	
专注	皮尔逊相关性	0.633***	0.564***	0.596***	0.426***	0.912***	0.923***	1

注：***表示 $p < 0.001$ 。

表6. 教师职业认同与工作投入回归分析

自变量	因变量	R	R ²	F	B	Beta	t	p	容差	VIF
角色价值观	工作投入	0.702a	0.493	59.28	2.363	0.449	6.854***	0.000	0.485	2.062
职业价值观					0.352	0.044	0.468	0.640	0.235	4.260
职业行为倾向					1.421	0.256	2.525*	0.012	0.203	4.934
职业归属感					0.163	0.018	0.283	0.777	0.497	2.013

注：*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ；***表示 $p < 0.001$ 。

4.53，平均值处于高分段。这与高田[7]等的研究一致。原因可能是：第一，社会的进步，教师观念的转变。随着社会的进步和人们生活水平的提高，人们对教育事业越来越重视，对幼儿教师认识也从“保姆”“看孩子”转变成教育工作者，幼儿教师自己的职业认同感也逐渐提高[11]。第二，随着我国幼教事业的发展，国家制定并颁布了相应的政策法规来规范幼儿教育事业，保障幼儿教师的权益，让幼儿教师感受到了国家给予的尊重、理解和认可，提高了幼儿教师的工作积极性和职业认同感。

4.1.2 幼儿教师职业认同在人口学变量上的差异

幼儿教师职业认同在不同园所所在地地上差异显著，这与高田[3]等人研究一致，城市低于农村教师，可能是因为城市教师受环境影响工作压力会比较大，并且在城市中面临的“诱惑”也会比较多，容易导致教师对自己的工作带来的物质价值产生不满足感；而农村教师面临的“诱惑”较少，学生也比较单纯，教师对自己工作的满足感较高，职业认同感也会比城市教师高。

幼儿教师职业认同在不同劳动关系上差异显著，在编教师低于非在编教师。部分在编教师可能对编制带来的职业发展和待遇提升有过高的期望，而实际情况未能达到预期，导致职业认同感下降。非在编教师可能对自身职业的期望相对较低，更容易接受现实的工作状况，因此在面对一些问题时，职业认同感受到的负面影响较小

幼儿教师职业认同在不同年龄和教龄上差异显著，年龄和教龄越大，职业认同感越强。这与吕欢欢[9]、姜侗彤[2]等人的研究一致。随着年龄和教龄增加，教师的人生阅历及专业能力也随之增加，对于教学中遇到的问题也会处理的游刃有余，而新手教师教学经验不足，还不能完全将知识运用到实际教学中，在问题处理上常常会遇到挫折，因此在职业认同上不如年龄、教龄都较长的教师。

4.2 幼儿教师工作投入的特点

4.2.1 幼儿教师工作投入的总体状况

研究表明，幼儿教师工作投入的总体平均值为5.77，平均值处于高分段。这与高田[3]、姜

侗彤[2]等人的研究一致。究其原因可能是因为：幼儿的行为能力低，需要幼儿教师全身心的投入，为幼儿开展活动的同时照顾幼儿在园的身心健康。

4.2.2 幼儿教师工作投入在人口学变量上的差异

幼儿教师工作投入在不同园所所在地差异显著，且城市低于农村教师，这可能是因为农村幼儿园大多缺少保育员，这就要求幼儿教师更加专注的投入到幼儿的一日生活当中，因此农村幼儿教师的工作投入水平相对较高。

幼儿教师工作投入在不同劳动关系上差异显著，在编教师低于非在编教师。这与高田[3]的研究不一致，原因可能是：非在编教师可能会面临工作丢失的风险，因此在工作时会更加的认真负责，增强自己的专业能力，维护自己工作的稳定，为以后编制的考取积累经验。

幼儿教师工作投入在不同年龄和教龄上差异显著，年龄和教龄越大，工作投入水平越高。这与姜侗彤[2]的研究一致。原因可能是：幼儿教师随着年龄和教龄的增长，教学经验及人生经历丰富，因此会给予幼儿更多的关心和照顾。而年轻教师工作时间不长，处理问题的能力不够，在经历教师繁琐的工作和问题之后，对工作产生消极心理，因此工作投入水平较低。

4.3 幼儿教师职业认同与工作投入的关系

研究得出，幼儿教师职业认同各个维度与工作投入各个维度之间均存在显著的正相关，与陈群[10]等人的研究一致，职业认同水平越高，工作投入程度就越高[11]。究其原因，可能因为：幼儿教师的职业认同感高，说明他们对于自身工作的价值、意义是认可的，对学前教育具有强大的责任感和使命感，进而能促进其更加积极地投入到学前教育事业当中。因此，幼儿教师要重视自我角色价值观，正视自己的职业，树立正确的价值观念，只有这样才能真心投入到工作当中，为学前教育事业做出自己的贡献。

5 结论

本研究围绕幼儿教师职业认同与工作投入关系展开系统分析，结果如下：首先，幼儿教师的职业认同与工作投入总体水平较高，反映出该群体具有积极的职业认知和敬业精神。其次，园所所在地、劳动关系、年龄及教龄变量对职业认同和工作投入各维度存在显著影响，提示管理者需针对不同教师群体实施差异化激励策略。进一步相关分析表明，职业认同的角色价值观、职业价值观、职业行为倾向、职业归属感维度与工作投入的活力、奉献、专注维度呈显著正相关，揭示了两者的密切联结机制。值得注意的是，通过回归分析发现角色价值观和职业行为倾向对工作投入具有显著正向预测作用，这为提升教师工作投入提供了关键切入点，建议通过强化职业价值认知、优化行为引导等途径，构建促进幼儿教师专业发展的长效机制。

致谢

本文由基金项目：山东省学前教育研究重点课题“2+N”巡回指导模式下幼儿教师融合教育素养提升路径研究阶段性成果（课程编号2022XQJY002）资助。

参考文献

- [1]Schaufeli WB, Salanova M, GonzálezRomá V, et al. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach[J]. Journal of Happiness Studies, 2002(1):71-92.
- [2]姜侗彤. 职业认同、组织认同对幼儿教师工作投入的影响研究[D]. 山东师范大学, 2019: 4.
- [3]高田. 幼儿教师职业认同、心理资本与工作投入的关系研究[D]. 哈尔滨师范大学, 2021: 11.
- [4]Sake, AM. Antecedents and consequences of employee engagement[J]. Journal of Managerial Psychology, 2006(21): 600-619.
- [5]Yu W, YokeYean LF, Yew VGW. The relationship between personality traits, professional identity and job involvement of novice kindergarten teachers

- in Zhejiang Province, China[J]. Southeast Asia Early Childhood Journal, 2021(10): 139-149.
- [6] 赖运成, 林燕, 陈秋萍, 林君洁. 我国幼儿教师职业认同的现状及其测量和影响因素[J]. 青海师范大学学报(哲学社会科学版), 2019(03): 155-159.
- [7] 盛建森. 教师工作投入: 结构与影响因素的研究[J]. 心理发展与教育, 2006(2): 108-112.
- [8] 魏红云. 幼儿教师心理资本与工作投入的关系研究[D]. 沈阳师范大学, 2019: 38.
- [9] 吕欢欢. 幼儿教师职业认同与工作投入的关系研究[D]. 陕西师范大学, 2019, 33.
- [10] 陈群, 王黎敏, 黄梅. 幼儿教师职业认同与工作投入的现状及其对策研究[J]. 科教文汇(中旬刊), 2019(05): 61-62.
- [11] 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(04): 85-86.

