

# 河北省幼儿园教师职业幸福感现状与提升策略研究

张子瑛

(南宁理工学院, 广西南宁东盟经济技术开发区发展大道 16 号, zhangziying1997@gmail.com)

**摘要:** 我国学前教育的高质量发展从“幼有所育”转变为注重“幼有优育”, 同时也增添了社会对于幼儿园教师的要求与关注。但不少研究表明, 目前幼儿园教师职业幸福感仍很低。在转变期, 社会各界对于幼儿园教师的“高要求”与其的“低待遇”、“弱底子”现况形成反差。幼儿园教师作为教育活动的直接参与者, 他们的职业幸福感直接影响到幼儿幸福感的获得, 甚至会影响到学前教育的质量。因此关注与了解幼儿园教师职业幸福感并提出针对性的策略具有重要意义, 因此, 本研究以河北省 450 名幼儿园教师为对象, 通过问卷法、访谈法得出其职业幸福感现况, 通过数据分析与面对面访谈了解其背后原因并提出针对性策略。

**关键词:** 幼儿园教师; 教师职业幸福感; 数据分析

## 1 引言

幼儿园教师的幸福不仅对于教师的工作状态和教育质量有重要影响, 而且关系到幼儿的生活、学习和发展。幼儿园教师职业幸福感对幼儿、家长和人民的幸福感都具有重要影响。幼儿园教师的幸福感与其他社会人员的区别就在于幼儿园教师这一职业身份, 即围绕着幼儿教师这份职业工作中与生活中获取幸福感来源。在一定意义上来说, 关注幼儿园教师的职业幸福是关系幼儿发展、关系学前教育质量的提升、关系高质量教育体系建设的重要问题。

首先, 新时代我国教育改革的主要政策方向和重要要求是建设高质量的教育体系(中共中央, 2020)。而教师是新时代教育高质量发展的主力军, 提升教师职业幸福感是新时代教师队伍建设的应有之义, 而幼儿园教师的职业幸福感更是我国亿万人民幸福的重要组成。2018 年, 为深入贯彻落实党的十九大精神, 造就党和人民群众满意的高素质专业化教师队伍, 我国中共中央(国务院)的相关意见, 明确提出使“尊师重教蔚然成风, 广大教师在岗位上有幸福感、事业上成就感、社会上有荣誉感, 教师成为令人羡慕的职业”的建设目标。[1]在国际上, 在各个国家研究教师专业发展中关注教师职业幸福一直也是核心议题。例如经济合作与发展组织(简称 OECD), 在 2005 年颁布的《教师事业: 吸引、发展和留住有效教师》文件中曾经着重探讨教师职业幸福感的内容[2], 在 2020 年颁布的《教师幸福感: 数据搜集与分析框架中》文件中更是直接重点讨论了提升教师外部工作环境与解决教师高流失、高短缺和低职业吸引力(“两高一低”)是提升教师职业幸福感的重要举措。[3]幼儿园教师承担着基础教育中最基础的教育工作, 在教师群体中由于教育对象的年龄较小而具有一定工作特殊性, 承担着保教结合的工作任务, 长期以来一直处于社会地位相对低下、薪酬少而工作任务繁多的境地。关注幼儿园教师的职业幸福感是社会关注幼儿园教师群体发展的必然要求, 更是新时代教师队伍建设的细化到学前教育事业上的应有之义。

近年来对于学前教育事业的关注, 从“幼有所育”转变为注重“幼有优育”, 同时也增添了社会对于幼儿园教师的要求与关注。但不少研究表明, 目前幼儿园教师职业幸福感仍很低。在转变期, 社会各界对于幼儿园教师的“高要求”与其的“低待遇”、“弱底子”现况形成反差。幼儿园教师作为教育活动的直接参与者, 他们的职业幸福感直接影响到幼儿幸福感的获得, 甚至会影响到学前教育的质量。因此关注与了解幼儿园教师职业幸福感并提出针对性的策略具有重要意义, 因此, 本研究以河北省 450 名幼儿园教师为对象, 通过问卷法、访谈法得出其职业幸福感现况, 通过数据分析与面对面访谈了解其背后原因并提出针对性策略。

## 2 研究方法

### 2.1 概念界定

幼儿园教师职业幸福感是对于教师职业幸福感在幼儿园教师主体上的进一步研究，其呈现出幼儿园教师工作的相关特点。在概念界定上，尽管目前的学者在具体的描述上有着细微不同，但是大多强调了幼儿园教师基于自身工作而获得的一种相对持续与稳定的正向情绪感受。如谢蓉、曾向阳等学者认为，幼儿园教师的职业幸福感是指从事幼儿园教师工作的个体或整个群体，通过在幼儿园的教育实践，在工作中收获到的愉悦的身心体验状态。陈淑敏学者在其研究中补充到了物质与精神的双重满足，即界定幼儿园教师的职业幸福感是幼儿园教师对于从事自身工作的物质环境与精神环境均能够有着积极的认识，并且在工作中能够逐步实现职业理想后所产生的一种精神层面的愉悦和满足感。

因此在本研究中，定义幼儿园教师职业幸福感为幼儿园教师在担任幼儿园职业工作中或因幼儿园工作所产生的与精神上的满足感和愉悦感。并且采用 Zheng 等人实证研究将职业幸福感将其划分成了工作幸福感（Work Well-being, WWB）即对于所从事的工作、体会到的工作意义感的整体性评价、心理幸福感（Psychology Well-being, PWB）即对于自身在工作中对于潜能与才干的发挥和价值实现的认识与体验、生活幸福感（Life Well-being, LWB）即员工对于个人的生活质量的满意度评价这三个主要的维度。[4]

### 2.2 理论基础

#### 2.2.1 工作需求-资源理论概述

员工的幸福感水平对于维持任何行业的组织发展都是十分重要的。工作环境与员工的工作特征与其职业幸福感更是息息相关。因此，有一些理论模型用来专门预测员工的幸福感水平，其中最早具有权威性的是 Karasek（1979）的需求控制理论（DCM）和 Siegrist（1996）的付出-回报平衡理论（ERI），然而其均因为研究的特点过于简单而受到学者们的批评。在此背景下，Hakanen 等人（2008）提出了工作需求-资源理论，结合了两种理论的优势，构建了完整的组织分析框架来预测员工的幸福感水平。在其理论框架中主要是通过组织内部的工作需求与工作资源来进行分析，其中工作需求是组织要求员工需要付出长期身心努力的工作内容，会导致员工心理能量的消耗或付出相当大的身体成本或心理成本（Taris, 2014）。而工作资源是指组织为时间工作目标而发挥作用的组织、身体、心理和组织资源，能够使员工管理工作需求，从而促进个人的发展（Hakanen, 2008）。该理论认为，员工的主要动机在于资源的维护和积累，因此组织内部的工资、职业机会、人际关系、决策参与、任务中的自主与胜任等都会促进员工的工作投入，达到较高的幸福感水平。

在工作需求-资源理论中，需求与资源是两个独立但相关的过程，主要通过需求和资源的方式发生。激励过程发生于工作和个人资源具有激励潜力，因此能够增强员工的参与度，提高任务表现增强幸福感水平，于此相对应的是压力与健康损害的过程，指在工作中的要求较高的工作条件导致员工的职业倦怠与消极的身心状态。其作用模式如下图所示。

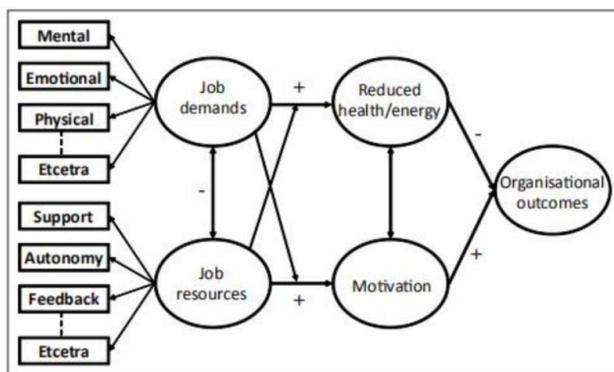


图 1 工作需求-资源理论作用机制图

### 2.2.2 工作需求-资源理论应用于本研究的適切点

首先在研究内容上，工作需求-资源理论围绕着组织的工作环境要素与员工的幸福感展开，契合本研究中研究幼儿园教师工作环境质量与职业幸福感的相关内容。其次在有关幼儿园教师职业幸福感的研究中，Granziera Helena (2022) 在其研究中运用其理论进行外部工作环境质量条件要素分析教师职业幸福感水平[5]。最后在本研究内容中，基于工作需求-资源理论的视角分析能够帮助幼儿园管理者与教师分析外在工作环境质量对自身的心理状态影响，从而针对性地分析与改善具有压力消极的要素，从而提升教师的整体职业幸福感水平。

## 2.3 研究方法

### 2.3.1 问卷法

幼儿园教师职业幸福感的数据收集运用已有《幼儿园教师职业幸福感问卷》进行信效度重测，其信效度均有良好表现，经预调研后，对 450 名幼儿园教师发放问卷进行数据收集，其中问卷的发放基于目的抽样原则面向河北省地区分别发放有效问卷 450 份，运用 spss 对其进行数据分析。其中所使用的调查问卷面向幼儿园教师，编制过程科学，符合我国实际情况，严格基于需要层次理论、内容效度与结构效度较好。

表 1 《幼儿园教师职业幸福感问卷》信度检验

幼儿园教师职业幸福感问卷	项目数量	克隆巴赫 ALPHA
生活幸福感	5	0.844
工作幸福感	5	0.864
心理幸福感	6	0.887
总量表	16	0.959

由表 1 可知，以上具体的三个维度及总问卷 Cronbach  $\alpha$  系数和分半信度值均在 0.800 以上，表示问卷整体以及各个维度信度非常好，可进行本研究。

表 2 KMO 和 Bartlett 检验结果

KMO 取样适切性量数		0.949
Bartlett 球形度检验	近似卡方	5966.850
	自由度	120
	显著性	<0.001

对正式问卷进行效度检验，结果见表 2。KMO 值为 0.949>0.8，提示量表整体具有很好的效度，能够支持本研究的进行。

### 2.3.2 访谈法

本研究访谈法的实施目的在于编撰《幼儿园教师职业幸福感问卷》的影响因素探索性分析与数据分析后的原因分析，笔者根据方便抽样原则，计划对 6 名幼儿园一线教师及学前教育专家进行访谈，选取的访谈对象工作地点在 H 地区所在的省域范围内。在访谈前确定访谈提纲，两次访谈均为探索性访谈，访谈形式采用面对面访谈、电话访谈或线上访谈，访谈过程在访谈者知情同意下全程录音记录。本研究兼顾城市与乡镇、学历、教学年龄、教师性别、公办与民办幼儿园的办园性质，最终选取了 6 名幼儿园教师进行面对面半结构化访谈，了解幼儿园教师对工作环境的相关要素、现况、个人影响等，收集到 6 份文本材料。

## 3 研究结论

本研究对幼儿园教师职业幸福感得分进行了统计分析,用以了解幼儿园教师职业幸福感的总体水平,结果如表 3 所示。在本研究中,调查的幼儿园职业幸福感三个维度的平均分在 4.138-4.328 之间,总体平均分为 4.234。三个维度相比较,心理幸福感这一维度均分(M=4.328)最高,其次是工作幸福感(M=4.263)、生活幸福感的均分(M=4.138)最低。以上数据表明,幼儿园教师在心理幸福感得分较高,在生活幸福感得分较低,工作幸福感在三个维度的得分中相对处于中等水平。参照林媛媛等学者(2021)等学者采用同样问卷针对福建省地区的调查结果,其平均得分为 4.303,所调研河北省地区的幼儿园教师幸福感水平相对较低[6]。

表 3 幼儿园教师职业幸福感的总体特征

	M	SD
生活幸福感	4.138	0.527
工作幸福感	4.263	0.478
心理幸福感	4.328	0.389
问卷总体	4.234	0.464

### 3.1 幼儿园教师职业幸福感在学历上存在差异

采用单因素方差分析 ANOVA 检验对幼儿园教师职业幸福感在学历状况上的差异进行分析,结果如表 4 所示。经检验,各个维度和总体的 p 值均小于 0.05,存在显著性差异。通过事后检验 LSD 得分比较,发现中专及以下幼儿园教师职业幸福感在问卷总体以及工作幸福感、心理幸福感维度显著高于本科学历的幼儿园教师;在生活幸福感显著高于大专、本科学历的幼儿园教师。

另外,从效果值来看,就 kohen (1988)所提的标准(介于.010-.059 之间的是低效果值;介于.059-.138 之间的是中效果值;高于.138 的是高效效果值),如下表所示, Cohens'd 值范围在 0.322-0.718 之间,均属于高效效果值,说明具有高等程度的关联。

表 4 不同学历的幼儿园教师职业幸福感及各维度的差异分析表

因变量	学历	N	均值	标准差	F值	p值	LSD	Cohens' d
生活幸福感	中专及以下	9	4.350	0.700	3.085	0.027*	①>②③	0.322
	大专	187	4.133	0.685				
	本科	201	4.150	0.755				
	硕士及以上	4	4.135	0.766				
工作幸福感	中专及以下	9	4.755	0.433	2.674	0.047*	①>③	0.673
	大专	187	4.317	0.634				
	本科	201	4.191	0.743				
	硕士及以上	4	4.300	0.376				
心理幸福感	中专及以下	9	4.740	0.433	2.584	0.053*	①>③	0.718
	大专	187	4.379	0.566				
	本科	201	4.260	0.673				
	硕士及以上	4	4.416	0.500				
问卷总体	中专及以下	9	4.615	0.522	2.781	0.0423*	①>③	0.621

表 4 续

因变量	学历	N	均值	标准差	F值	p值	LSD	Cohens' d	因变量
	大专	187	4.276	0.628					
	本科	201	4.200	0.736					
	硕士及以上	4	4.283	0.547					

注：\*表示  $p < 0.05$ ，相关性显著。此表中的“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。

究其原因，首先其符合李欣欣等学者的相关研究，即幸福感与学历之间并且是存在正相关关系，高中/中专/技校/职高相对于初中及以下的人群来说，幸福感会有所增强，然而大专及以上学历人员的学历对幸福感的影响有负向趋势。[7]其次，在进一步的分析中发现，有部分中专及以下学历幼儿园教师同样满足 20 岁以下的人口学条件，因此也满足其年龄阶段生活压力、家庭压力较小的特点，从而有着较高的各维度幸福感得分；第三，多数幼儿园教师的工资并且按照学历来进行方法，而是依据教师岗位与职称的不同有着不同的工作内容与薪资待遇。在前期采访中 A2 教师（中专）曾提到：“我们那时候中专毕业就分配到幼儿园，那时候也属于高学历了，现在看看社会发展的真是没想到如今也有了研究生、博士来从事这份工作，要说学历的提升也有想过，但觉得一边工作一边在实践中这么总结经验也挺好，我们也都有编制很稳定就不怎么想折腾，还是更多考虑在能力上提升自己最重要。”因此，在研究中，一些中专学历的教师有着较长的教龄，对比如今竞争相对激烈的教师门槛，其来自于内心的胜任力与自主感影响职业幸福感得分较高。

### 3.2 幼儿园教师职业幸福感在园所级别上存在差异

采用单因素方差分析 ANOVA 检验对幼儿园教师职业幸福感在园所级别的差异进行分析，结果如表 5 所示。经检验，问卷总体以及工作幸福感、心理幸福感维度的  $p$  值均小于 0.05，存在显著性差异。通过事后检验 LSD 得分比较，发现示范园、一级园、二级园的幼儿园教师职业幸福感显著高于三级园幼儿园教师。随着园所等级的提升，教师的职业幸福感呈正相关。

另外，从效果值来看，就 kohen (1988) 所提的标准（介于 .010-.059 之间的是低效果值；介于 .059-.138 之间的是中效果值；高于 .138 的是高效果值），如下表所示，Cohens' d 值范围在 0.604-0.673 之间，均属于高效果值，说明具有高等程度的关联。

表 5 不同园所级别的幼儿园教师职业幸福感及各维度的差异分析表

因变量	园所级别	N	均值	标准差	F值	p值	LSD	Cohens' d
生活幸福感	示范园	252	4.194	0.716	1.841	0.130		
	一级园	98	4.061	0.676				
	二级园	33	4.091	0.806				
	三级园	18	3.856	0.907				
工作幸福感	示范园	252	4.300	0.713	2.236	0.009**	①②③>④	0.673
	一级园	98	4.265	0.560				
	二级园	33	4.200	0.644				
	三级园	18	3.867	0.992				

表 5 续

因变量	园所级别	N	均值	标准差	F值	p值	LSD	Cohens' d
心理幸福感	示范园	252	4.376	0.629	3.68	0.005**	①②③>④	0.660
	一级园	98	4.294	0.516				
	二级园	33	4.283	0.626				
	三级园	18	3.935	0.929				
问卷总体	示范园	252	4.290	0.685	2.585	0.048**	①②③>④	0.604
	一级园	98	4.206	0.583				
	二级园	33	4.191	0.692				
	三级园	18	3.886	0.962				

注：\*表示  $p < 0.05$ ，相关性显著。此表中的“1”代表示范园；“2”代表一级园；“3”代表二级园；“4”代表三级园。

## 4 关于幼儿园教师职业幸福感的提升策略

### 4.1 完善生活保障，提升生活幸福感

通过本研究可得出幼儿园教师个人的学历、社会期待与生活幸福感具有显著性的相关关系。在进一步的文献搜集中，柳海民等学者认为，社会的高要求、收入低、工作评价严格、压力大等外部现实困境会直接影响教师职业价值感并降低教师幸福感。[8]幼儿园教师在长期的工作中具有劳动强度大、工作时间长、环境相对封闭、评价指标量化过细且刚性等问题，且其薪酬福利待遇在各年龄段中处于较低水平[9]。虽然《中华人民共和国教师法》已经规定教师的平均水平应当不低于国家公务员水平，但在很多地区尽管薪资水平有了一定幅度的上升，但却在实践中工作时间远远高出公务员，早到加班成为幼儿园教师工作常态。因此针对幼儿园教师的高要求与高强度与现实中幼儿园教师所获得的低工资产生强烈的落差，容易降低幼儿园教师的生活幸福感。在实践中，园所与相关政府部分应当进一步完善教师生活保障问题，不断完善其薪酬福利制度与日常工作中为其提供的环境与保障，进一步解决幼儿园教师在生活中所面对的困难与压力，进一步从提升幼儿园教师生活幸福感来促进其对幼儿园教师角色的心理认同与角色归属感。

### 4.2 赋权减压释能，增强工作幸福感

通过本研究，得出幼儿园工作环境中的专业成长、社会支持、管理制度都对于教师的工作幸福感具有正向的预测作用。根据工作幸福感的概念即个体在工作中根据自身的判定标准对其工作质量进行整体性的评估而产生的主观感受，其一方面与客观因素即受教育程度、收入等密切相关。另一方面受到自我认知对自身能力、成就等方面的评价。因此，要加强幼儿园教师的工作幸福感，同样可以从两方面来提出针对性的建议。从客观因素，幼儿园要积极完善相应地福利报酬与人才使用与培养，将福利保障工资等跟幼儿园教师的学历、工作表现相联系，发挥其优势，增强其在工作中的意义感和价值感，增强其科研能力的相关培养，降低高学历人才流失的可能。在主观因素上，园所领导要不断完善日常工作流程与安排，尽可能减少教师非教学事务形式化的工作，积极组织各项活动来帮助幼儿园教师获得园内园外的社会支持，加强政府对幼儿园教师群体政策关注的相关文件宣传。加强宣传党的二十大以来，我党和政府高度关注高质量教育发展背景下，教师队伍的切实利益和幸福感。同时利用新媒体平台，公众号、园内期刊等积极宣传优秀幼儿园教师的事迹与工作表现，加强幼儿园教师在工作中的使命感，体味社会对幼儿园教师群体的理解与支持，不断完善相关福利保障制度，赋权教师在工作中的灵活创新，让幼儿园教师在工作中收获幸福感。

### 4.3 加强人文关怀，增进心理幸福感

幸福感是个体的心理需要得到满足和外界环境关注认可的有机统一，是个人价值与社会价值有机结合的体验。因此，加强幼儿园教师的心理幸福感既要关注教师个人的需求，又要考虑来自外界的关注与支持。马克思主义强调人的自由而全面发展，其核心要义是人的主体性和社会学通过劳动得到最大程度的发挥。从教师个人而言，加强专业成长，发挥教师在工作中的潜能与优势能够满足自我成就需要，增强其自我效能感即自身对工作的影响和活动水平控制力的信念，能够促进教师心理幸福感水平的提升。另一方面幼儿园园所要增加对教师的人文关怀，关注每一位幼儿园教师所处的专业成长阶段，给予其针对性的帮助与支持；关注幼儿园教师在生活中遇到的困难，对其进行一定的积极引导；关注幼儿园教师的心理感受，在园所内的负面情绪与消极事件，积极与其进行沟通，让幼儿园教师感受到来自园所的支持与关怀，能够更好地帮助幼儿园教师增强心理抗逆力，积极面对来自工作与生活中的各种压力，增强自我调节能力处理好所存在的负面情绪，增强心理层面上感受幸福感的能力。

### 参考文献

- [1] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[N].人民日报, 2018-02-01.
- [2] OECD. Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers [EB/OL]. (2005-06-08) [2021-09-01]. <https://10.1787/9789264018044-en>.
- [3] OECD. Teachers well-being: a framework for data collection and analysis [EB/OL]. (2020-01-30) [2021-09-01]. <https://10.1787/c36fc9d3-en>.
- [4] Zheng X, Zhu W, Zhao H, et al. Employee Well-being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-cultural Validation[J]. Journal of Organizational Behavior, 2015, 36(5):621-644.
- [5] Granziera Helena and Collie Rebecca J. and Martin Andrew J.. Teacher well-being: A complementary variable- and person-centered approach harnessing Job Demands-Resources theory[J]. Contemporary Educational Psychology, 2022, 71.
- [6] 林媛媛,黄发杰.幼儿园教师工作狂特征的程度与类型及其对工作绩效和幸福感的影响[J].学前教育研究,2021,No.321(09):54-67.
- [7] 李欣欣.收入、学历对幸福感的影响——基于 CFPS2018 数据库的实证研究[J].中国集体经济,2020,No.656(36):74-75.
- [8] 柳海民, 郑星媛 . 教师职业幸福感：基本构成、现实困境和提升策略 [J] . 现代教育管理, 2021(9): 74-80.
- [9] 赵玉芳.职业价值与自我效能：教师幸福感的双重促进路径[J].教师教育学报,2022,9(04): 27- 36.