

# 胜任力对幼儿教师工作投入的影响研究

李佳佳 张赛 刘兴奇

保定幼儿师范高等专科学校

DOI:10.12238/er.v8i4.5947

**摘要：**为探察胜任力、职业幸福感对幼儿教师工作投入的影响作用机制，进而提出提高幼儿教师工作投入水平的实践策略，采用胜任力量表、职业幸福感量表、工作投入量表对455名幼儿教师进行调查研究。结果显示：幼儿教师胜任力呈中等偏上水平；胜任力对幼儿教师工作投入有显著正向预测作用；职业幸福感在胜任力对幼儿教师工作投入的影响中起部分中介作用。因此，提高幼儿教师工作投入，不仅要着力提升幼儿教师胜任力，还应重视增强其职业幸福感。

**关键词：**胜任力；工作投入；职业幸福感；幼儿教师

**中图分类号：**G61 **文献标识码：**A

## Research on the Influence of Competency on Preschool Teachers' Work Engagement

Jiajia Li, Sai Zhang, Xingqi Liu

Baoding Preschool Teachers College

**Abstract:** In order to explore the influence mechanism of competency and vocational happiness on preschool teachers' work engagement, and to propose practical strategies to improve the work engagement level of preschool teachers, 455 preschool teachers were investigated by using competency scale, vocational happiness scale and work engagement scale. The results show that the competency level of preschool teachers is above average; competency can positively predict vocational happiness; vocational happiness plays a partial mediating role between competency and the work engagement of preschool teachers. Therefore, to improve the work engagement of preschool teachers, we should not only strive to improve the competency, but also pay attention to enhancing their vocational happiness.

**Keywords:** Competency; Work engagement; Vocational happiness; Preschool teachers

## 引言

幼儿教师工作投入是提升学前教育质量和强化师资队伍建设的基石。近年来，国家对各学段教师队伍的建设与发展给予了高度关注。2018年，《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》明确提出<sup>[1]</sup>，应将教师工作的规划置于优先地位，以确保教师的工作投入得到有效保障。

工作投入是指个体对工作全神贯注，愿意投入精力和热情的态度，它体现了一种与工作紧密相关的积极情绪和认知状态，以及对此的满足感<sup>[2]</sup>。这与职业幸福感紧密相连，在幼儿教师的工作中体现得尤为明显。牟生调选取农村幼儿教师作为被试进行研究，发现幼儿教师职业幸福感能正向预测其工作投入<sup>[3]</sup>。

研究显示，教师的专业程度对其幸福感有重要作用，而专业程度某种意义上即胜任力的表现。教师胜任力是指教师在教育教学工作中所具备的潜在特质，包括自我认知、能力水平、工作动机以及与之相关的人格特征等方面。<sup>[4]</sup>。具有较高专业素质的幼儿教师更能准确地理解职业内涵、定位职

业角色。这既能增强他们的职业满足感，还能助力他们在专业领域上的不断成长<sup>[5]</sup>。由此推测，幼儿教师胜任力与职业幸福感可能存在相关性，工作投入与职业幸福感可能存在相关性。

因此，本研究做出如下假设：H1：胜任力对幼儿教师工作投入有显著正向预测作用。H2：职业幸福感在胜任力对幼儿教师工作投入的影响中起部分中介作用。

## 一、研究方法

### （一）研究对象

本研究采用整群抽样法，通过网络形式对河北省不同地区的幼儿园进行调查，回收问卷共505份，剔除无效问卷后，最终获得有效问卷455份，问卷有效率为90%。

### （二）研究工具

#### 1. 胜任力量表

采用朱晓颖编制的幼儿教师胜任力自评量表<sup>[6]</sup>，包括教育能力、态度、心理特质、动机四个维度，38个题目。采用李克特五点记分，分数越高，表明胜任力越强。量表信效度良好，其Cronbach's  $\alpha$ 为0.945。

## 2. 职业幸福感量表

采用王钢修订编制的幼儿教师职业幸福感量表<sup>[7]</sup>，包括心理幸福感、情绪幸福感、社会幸福感、认知幸福感四个维度，15个题目。采用李克特五点记分，得分越高，表明幸福感越高。量表信效度良好，其 Cronbach's  $\alpha$  为 0.924。

## 3. 工作投入量表

采用张轶文和甘怡群翻译的中文版工作投入量表 (UWES)<sup>[8]</sup>，包括活力、奉献、专注三个维度，17个题目。采用李克特五点记分，分值越高，说明工作投入度越高。量

表信效度良好，其 Cronbach's  $\alpha$  为 0.956。

## (三) 数据处理

采用 SPSS26.0 和 PROCESS 插件进行统计分析。

## 二、研究结果

(一) 幼儿教师胜任力、职业幸福感与工作投入的描述统计

幼儿教师胜任力的均值为 4.21，工作投入的均值为 4.19，职业幸福感的均值为 4.26，这说明幼儿教师胜任力、工作投入以及职业幸福感均处于中等偏上水平 (见表 1)。

表 1 各变量的描述性统计

维度	Min	Max	M	SD
胜任力	1.00	5.00	4.21	0.54
工作投入	1.00	5.00	4.19	0.84
职业幸福感	1.00	5.00	4.26	0.72

(二) 幼儿教师胜任力、职业幸福感与工作投入的相关分析

结果显示，胜任力与幼儿教师工作投入、职业幸福感之间均存在显著正相关 (见表 2)，表明幼儿教师若在工作中

表现出较高的胜任能力，那么他们通常会拥有较高的职业幸福感。而职业幸福感的增强，又会进一步激发其更加积极地投入到工作中。

表 2 变量间的相关矩阵

变量	胜任力	工作投入	职业幸福感
胜任力	1		
工作投入	0.573**	1	
职业幸福感	0.639**	0.809**	1

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

## (三) 职业幸福感的中介效应检验

由上述结果可知，胜任力、职业幸福感与幼儿教师工作投入两两之间呈显著正相关，满足中介效应检验条件。胜任力可以显著预测幼儿教师工作投入 ( $\beta = 0.573$ ,  $p < 0.001$ )。胜任力可以正向预测职业幸福感 ( $\beta = 0.639$ ,  $p < 0.001$ )。将胜任力与职业幸福感共同纳入回归方程后，职业幸福感可以

预测幼儿教师工作投入 ( $\beta = 0.748$ ,  $p < 0.001$ )，而胜任力对工作投入的影响程度显著减弱。这表明，在胜任力对工作投入的影响中，职业幸福感起到了部分中介作用。进一步中介效应分析表明，胜任力  $\rightarrow$  职业幸福感  $\rightarrow$  工作投入，该路径的间接效应显著，间接效应值为 0.348，直接效应值为 0.066，间接效应占比为 84% (见表 3)。

表 3 职业幸福感的中介效应检验

效应类型	效应值	BootSE	BootCI 下限	BootCI 上限	效应占比
总效应	0.414	0.016	0.382	0.446	
直接效应	0.066	0.016	0.034	0.098	16%
中介效应	0.348	0.051	0.432	0.631	84%

## 三、讨论

(一) 幼儿教师胜任力、职业幸福感与工作投入之间的关系

结果显示，各变量间均存在显著正相关关系，胜任力能正向预测幼儿教师工作投入与职业幸福感，职业幸福感能正向预测幼儿教师工作投入，验证了本研究的假设。结合工作要求-资源模型理论<sup>[9]</sup>，胜任力与职业幸福感是幼儿教师职业生涯中不可或缺的内部资源，这些资源不仅保护着其工作投

入，还能够激发其工作动机，能够显著提升幼儿教师的工作投入程度。

(二) 职业幸福感在幼儿教师胜任力与工作投入之间的中介作用

本研究发现，胜任力较高的幼儿教师通常具备更强的专业素质和教学能力，能够更好地完成工作任务，从而获得更多的职业成就感。这会进一步提升其工作投入度。在这种良性循环下，其职业幸福感也会不断提升。这一逻辑关系不仅

揭示了幼儿教师工作投入的内在机制,也为提升幼儿教师的工作效能和幸福感提供了理论依据。

#### 四、建议

政府层面,切实保障幼儿教师的经济待遇;对相关法律法规加以完善,确保幼儿教师权益不受侵害;增进行政管理的规范化,精简工作检查,减少幼儿教师的额外工作量,缓解其工作压力,从而降低幼儿教师职业倦怠感,提升其工作投入程度。

幼儿园层面,在选拔幼儿教师时可以引入胜任力隐性特质的评估;构建一套切实可行的培训体系,以促进幼儿教师的专业化成长;加强对教师的情感关怀,减少负面情绪干扰;合理规划考核制度和分配工作量,引导其提高工作效率,进而增强其工作投入程度。

教师自身层面,提升自我认识以及改善对工作、对周围人际关系的认知;加强情绪管理方面的学习,建立科学的幼儿教育观、教学观、工作观;重视体育锻炼,增强身心耐受性,以更加饱满的热情和精力投入到教学工作中。

#### [参考文献]

[1]中华人民共和国中央人民政府.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 [EB/OL]. (2018-01-31)[2025-01-06].[https://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content\\_5262659.htm](https://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm)

[2]Schaufeli W B, Salanova M, Gonz á lez-Rom á V, et al. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach [J].Journal of Happiness Studies, 2002, 3(1): 71-92.

[3]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.

[4]徐建平.教师胜任力模型与测评研究 [D].北京:北京师范大学, 2004: 23.

[5]Yang Z. The Analysis of Kindergarten Teachers' Professional Happiness [C]//International Conference on Management, Computer and Education Informatization, 2015.

[6]朱晓颖.幼儿教师胜任力问卷的编制及初步运用 [D].南昌:江西师范大学, 2007.

[7]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): 622-630.

[8]张轶文、甘怡群.中文版 Utrecht 工作投入量表 (UWES) 的信效度检验 [J].中国临床心理学志, 2005(3): 269.

[9]Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86(3): 499.

#### 作者简介:

李佳佳(1985-),女,汉族,河北省高碑店市人,研究生,讲师。研究方向:发展心理学,心理健康教育。

张赛(1983-),女,汉族,河北省涿州市人,研究生,讲师。研究方向:心理健康教育。

刘兴奇(1969-),男,汉族,河北省易县人,研究生,副教授。研究方向:学前心理,心理咨询。