

南華大學幼兒教育學系

碩士論文

Department of Childhood Education  
Nahua Uversity Master Thesis

嘉義縣幼兒教保服務人員

幸福感、工作價值觀與工作滿意度  
之研究

A Study on the Relationship Among  
Preschool Teachers' Well-being、Job  
values and Job satisfaction  
in Chia-Yi County

指導教授：吳培源博士

研究生：朱美錡 撰

中 華 民 國 一 百 零 三 年 三 月

南 華 大 學  
幼兒教育學系碩士班  
碩 士 學 位 論 文

嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、  
工作價值觀與工作滿意度之研究

研究生：朱美綺

經考試合格特此證明

口試委員：楊淑朱  
陳明和  
吳培淳

指導教授：吳培淳

系主任(所長)：歐慧心

口試日期：中華民國 103 年 3 月 26 日

# 幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度 之研究

朱美錡

私立南華大學幼兒教育研究所

## 中文摘要

本研究旨在探討幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之現況，並了解不同背景之幼兒教保服務人員在幸福感、工作價值觀與工作滿意度的差異性，變項幸福感、工作價值觀與工作滿意度間之關係，及幸福感、工作價值觀與工作滿意度之預測情形。本研究採取問卷調查法，以嘉義縣公私立幼兒園之教保服務人員為研究對象，利用「幼兒園教保服務人員幸福感量表」、「幼兒園教保服務人員工作價值觀量表」與「幼兒園教保服務人員工作滿意度量表」為研究工具，採分層隨機抽樣方式，寄發問卷共 300份，回收有效問卷樣本 261份，調查所得之資料以 SPSS 統計分析軟體進行描述性統計分析、獨立樣本 t考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關及簡單線性迴歸分析進行資料分析與處理。

茲將本研究研究結果摘要如下：

- 一、幼兒教保服務人員的整體幸福感屬中上程度。
- 二、幼兒教保服務人員的整體工作價值觀屬中上程度。
- 三、幼兒教保服務人員的整體工作滿意度屬中上程度。
- 四、幼兒教保服務人員的幸福感不因年齡、教學年資、教育程度、婚姻狀況、兼任行政工作與否、服務園所類別及服務園所地區的不同而有所差異。
- 五、幼兒教保服務人員的工作價值觀因年齡、教學年資不同在「名望地位」及「社會人際」層面達顯著差異，且服務地區的不同也會造成不同的工作價值觀。
- 六、幼兒教保服務人員的工作滿意度因年齡不同在「行政領導」、「進修升遷」層面達顯著差異，其他變項則皆未達顯著差異水準。
- 七、幼兒教保服務人員幸福感愈大，其工作滿意度愈高，呈現中度正相關。
- 八、幼兒教保服務人員工作價值觀愈高，其工作滿意度愈高，呈現中度正相關。
- 九、幼兒教保服務人員幸福感愈高，其工作價值觀愈高，呈現中度正相關。
- 十、幼兒教保服務人員幸福感及工作價值觀能有效預測其工作滿意度。

關鍵字：幼兒教保服務人員、幸福感、工作價值觀、工作滿意度

# A Study of Preschool Teachers' Well-being, Job values, and Job satisfaction

## Abstract

This study aimed at investigating the relationships among kindergarten teachers' well-being, job values and job satisfaction in Chia-Yi County. The study employed the survey research method. The questionnaires were mailed to 300 kindergarten teachers in Chia-Yi County. A total of 261 valid samples were obtained. The collected data were analyzed by descriptive statistics analysis, t-test, one-way ANOVA, Pearson product-moment correlation, and step-wise multiple regression analysis using SPSS .

The major findings of this study were summarized as follows:

1. The well-being for the kindergarten teachers is middle above in scale.
2. The job value for the kindergarten teachers is middle above in scale.
3. The job satisfaction for the kindergarten teachers is middle above in scale.
4. There were significant differences on well-being of the kindergarten teachers with teaching experiences, kindergarten property, but not with age, educational background ,marriage, administrative duty and kindergarten region.
5. There were significant differences on job values of the kindergarten teachers with field of social status and interpersonal relationship with age and teaching experiences with field of social status and interpersonal relationship.
6. There were significant differences on kindergarten teachers' job satisfaction with different age in the field of administrative leadership and in-service education.
7. There was the significant positive correlation between well-being and job satisfaction.
8. There was the significant positive correlation between job value and job satisfaction.
9. There was the significant positive correlation between leisure satisfaction and well-being.
10. Kindergarten teachers' well-being and job value could predict their job satisfaction.

Keywords: Preschool teachers, Well-being, Job value, Job satisfaction

# 目 次

中文摘要-----	I
Abstract-----	II
目 次-----	III
表 次-----	V
圖 次-----	IX
<b>第一章 緒論-----</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的-----	1
第二節 待答問題與研究假設-----	3
第三節 名詞釋義-----	4
第四節 研究範圍與限制-----	5
<b>第二章 文獻探討-----</b>	<b>7</b>
第一節 幸福感的理論與相關研究-----	7
第二節 工作價值觀的理論與相關研究-----	14
第三節 工作滿意度的理論及相關研究-----	24
第四節 教師幸福感、工作價值觀及工作滿意度之相關研究-----	40
<b>第三章 研究方法-----</b>	<b>43</b>
第一節 研究架構-----	43
第二節 研究對象與抽樣方法-----	44
第三節 研究工具-----	48
第四節 資料處理與分析方法-----	56
<b>第四章 研究結果與討論-----</b>	<b>57</b>
第一節 幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀、工作滿意度之現況-----	57

第二節 不同背景變項對幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀工作及滿意度 之差異分析-----	62
第三節 幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關係分析---	93
第四節 幼兒教保服務人員幸福感與工作價值觀對工作滿意度之預測分析-	97
<b>第五章 結論與建議-----</b>	<b>101</b>
第一節 結論-----	101
第二節 建議-----	104
<b>參考文獻-----</b>	<b>106</b>
中文部分-----	106
英文部分-----	115
<b>附錄-----</b>	<b>119</b>
附錄一 受試者基本資料-----	119
附錄二 幼兒園教保員幸福感量表-----	120
附錄三 幼兒園教師工作價值觀量表-----	121
附錄四 幼兒園教師工作滿意度量表-----	122
附錄五 「幼稚園教師工作價值觀量表」使用同意書-----	124
附錄六 「幼稚園教師工作價值觀量表」使用同意書-----	125

## 表 次

表 2-1-1 幸福感的定義-----	7
表 2-1-2 國外學者對幸福感的定義-----	8
表 2-1-3 幸福感研究構面-----	10
表 2-1-4 個人背景變項與幸福感相關研究一覽表-----	11
表 2-1-5 影響教師幸福感之相關研究-----	13
表 2-2-1 價值觀的定義-----	15
表 2-2-2 國內學者對工作價值觀的定義-----	16
表 2-2-3 國外學者對工作價值觀的定義-----	17
表 2-2-4 國內學者對於工作價值觀的分類方式-----	18
表 2-2-5 工作價值觀之相關研究-----	19
表 2-2-6 工作價值觀個人背景變項統計表-----	22
表 2-3-1 國內學者對工作滿意度的定義-----	25
表 2-3-2 國外學者對工作滿意度的定義-----	26
表 2-3-3 工作滿意理論類型-----	27
表 2-3-4 ERG理論與Maslow的需求層次理論比較-----	32
表 2-3-5 工作滿意度研究構面-----	34
表 2-3-6 教師滿意度之相關研究-----	35
表 2-4-1 教師工作價值觀與工作滿意度的相關研究-----	41
表 3-2-1 本研究各變項所需之最少樣本數一覽表-----	45
表 3-2-2 發放預試問卷及其有效樣本表-----	46
表 3-2-3 嘉義縣公私立幼兒園及幼兒教保服務人員人數抽樣表-----	46
表 3-2-4 個人基本資料分佈情形-----	47
表 3-3-1 量表審查學者專家及教育工作者名單-----	49
表 3-3-2 幼兒教保服務人員幸福感量表專家效度統計表-----	49

表 3-3-3	幼兒教保服務人員幸福感預試問卷各分量表題數與題號分配情形	50
表 3-3-4	幼兒教保服務人員幸福感度量表相關分析選題一覽表	51
表 3-3-5	幼兒教保服務人員幸福感度量表鑑別度分析選題一覽	51
表 3-3-6	幼兒教保服務人員幸福感度量表之KMO值與Bartlett球形檢定	52
表 3-3-7	幼兒教保服務人員幸福感度量表因素分析摘要表	53
表 3-3-8	幼兒教保服務人員幸福感量表因素分析轉軸後的成份矩陣	53
表 3-3-9	幼兒教保服務人員幸福感度量表各層面信度考驗一覽表	54
表 4-1-1	幼兒教保服務人員幸福感現況分析摘要表	57
表 4-1-2	幼兒教保服務人員幸福感分量表之成對樣本t檢定分析表	58
表 4-1-3	幼兒教保服務人員工作價值觀現況分析摘要表	58
表 4-1-4	幼兒教保服務人員工作價值觀分量表之成對樣本t檢定分析表	59
表 4-1-5	幼兒教保服務人員工作滿意度現況分析摘要表	59
表 4-1-6	幼兒教保服務人員工作滿意度分量表之成對樣本t檢定分析表	60
表 4-2-1	不同年齡之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因數變異數分析摘要表	63
表 4-2-2	不同教學年資之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因數變異數分析摘要表	64
表 4-2-3	不同教育程度之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因數變異數分析結果摘要表	65
表 4-2-4	不同婚姻狀況幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表	66
表 4-2-5	是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表	67
表 4-2-6	服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表	67

表 4-2-7 服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表-----	68
表 4-2-8 不同年齡之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之單因數變異數分析摘要表-----	69
表 4-2-9 不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作價值觀各層面之單因數變異數分析摘要表-----	70
表 4-2-10 不同教育程度之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之單因數變異數分析結果摘要表-----	72
表 4-2-11 不同婚姻狀況幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表-----	73
表 4-2-12 是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表-----	74
表 4-2-13 服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表-----	75
表 4-2-14 服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表-----	75
表 4-2-15 不同年齡之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之單因數變異數分析摘要表-----	76
表 4-2-16 不同教學年資之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之單因數變異數分析摘要表-----	78
表 4-2-17 不同教育程度之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之單因數變異數分析結果摘要表-----	79
表 4-2-18 不同婚姻狀況幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表-----	81
表 4-2-19 是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立樣	

本t考驗分析摘要表-----	81
表 4-2-20 服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立 樣本t考驗分析結果摘要表-----	82
表 4-2-21 服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立 樣本t考驗分析結果摘要表-----	83
表 4-2-22 不同背景變項之幼兒教保服務人員幸福感資料分析結果摘要表-----	85
表 4-2-23 不同背景變項之幼兒教保服務人員工作價值觀資料分析結果摘要表 -----	88
表 4-2-24 不同背景變項之幼兒教保服務人員工作滿意度資料分析結果摘要表 -----	90
表 4-2-25 不同背景變項之幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度 資料分析結果摘要表-----	91
表 4-3-1 幼兒教保服務人員工作滿意度與幸福感的相關摘要表-----	94
表 4-3-2 幼兒教保服務人員工作滿意度與工作價值觀的相關摘要表-----	95
表 4-3-3 幼兒教保服務人員工作價值觀與幸福感的相關摘要表-----	96
表 4-4-1 嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感預測工作滿意度各構面之簡單線性迴 歸分析摘要表-----	98
表 4-4-2 嘉義縣幼兒教保服務人員工作價值觀預測工作滿意度各構面之簡單線 性迴歸分析摘要表-----	99
表 4-4-3 幼兒園幼兒教保服務人員之整體幸福感與整體工作價值觀對工作滿意 度及其分層面之簡單線性迴歸分析彙整摘要-----	100

## 圖 次

圖2-1	Maslow 需求層次理論圖示-----	29
圖2-2	Herzberg與傳統理論對於滿足與不滿足的看法-----	29
圖2-3	Herzberg 雙因子理論架構圖-----	31
圖2-4	期望理論模式-----	32
圖2-5	個人對所獲公平度的評量-----	33
圖3-1	研究架構圖-----	44



## 第一章 緒論

本章共分為四節，第一節為研究動機與目的，第二節為待答問題與研究假設，第三節為名詞釋義，第四節為研究範圍與限制。

### 第一節 研究動機與目的

#### 一、研究動機

幼兒是民族的命脈與發展之幼苗，而教育是主導社會進步、衡量國家現代化的指標，幼兒不僅是國家未來的棟樑，更是社會資源的寶藏。此外，我國政府也在民國 100 年 6 月頒布幼兒教育及照顧法，更於民國 101 年推動幼托整合，擬定幼兒教保活動課程大綱，還頒佈了幼兒園就讀相關補助辦法等政策方針，可見我國對於幼兒教育是如此的重視且重要。

近年來，因科技的進步再加上社會的快速變遷，導致家庭結構的改變。不僅雙薪家庭增加，同時社會又面臨多元化、專業化及全球化的激烈競爭，再加上少子化的衝擊，使得幼兒教育更成為社會大眾的焦點。學齡前階段的幼兒是一生中可塑性最強，學習效率最高的時期，因而這時期可說是學習的黃金階段，更是日後在生理、心理、情緒、行為奠基的時期。何況幼兒教保服務人員對幼兒而言，是除了父母之外最親密的接觸者，更是幼兒在知識獲取與人格發展的奠基者，並非單純只扮演著教師角色而已。林佳蓉於 2001 的研究中即表示，幼保服務人員的個人學習經驗、對生活及人際關係的感受及行為等等，皆有可能間接或直接的影響幼兒。可知，幼保服務人員的工作滿意度、價值觀，皆有可能是影響幼兒學習與發展的因素。

教師工作滿意度泛指個體工作情境中，對於工作的概念以及主觀感受和情感反應程度。教師不僅是教育環境的主體，且教師對於本身工作的滿意度，也會影響其在教學與行政方面的表現。

林心怡(2011)以彰化縣公私立幼稚園帶班教師為研究對象，發現婚姻狀況、年齡、教學年資、專業背景、學校規模與學校地區這些因素都會影響教師工作滿意度，而且都顯現出顯著差異。

陳永純(2010)以公立學前特教班教師工作壓力與工作滿意度之研究中發現，工作價值觀、教學自主與進修研習會影響其工作滿意度。對教育工作滿意度感受較高的教師，對教學工作不僅會投入較多的心力，對於學校的教育目標也會有相當的認同感。但相反的，對教育工作滿意度感受較低的教師，不僅不會投入心力，也會抱持著「當一天和尚敲一天鐘」的心態，凡事得過且過，影響國家整體教育至深且鉅。因此，幼托整合後教師工作滿意度如何?不同背景變項的教師工作價值觀的差異情形，對工作滿意度影響的情況如何，**此即為本研究動機一。**

依據國內外研究(余民寧、許嘉家、陳柏霖，2010；侯辰宜，2007；Seligman, 2002)的發現，教師對幸福感知覺感受，不僅會強化本身教學，且主觀幸福感具有調節情緒的傾向，也能預防憂鬱。再者，一位有正向情緒的教師，

能隨時掌控並冷靜處理學生的突發事件，也會誠實面對自己的幸福感，並隨時保持愉悅的狀況(Marcussen, 1977)。尤其幼兒教保服務人員也是幼兒的啟蒙教師，因而幸福感之探究極為重要，然而目前針對幼兒教保服務人員幸福感之研究極少，僅劉秀枝(2011)與洪婷琪(2011)等數篇，對嘉義縣幼兒教保服務人員對幸福感之知覺程度尚無實證性的研究，**此為本研究動機之二。**

人類工作是為了能生存，工作價值觀不僅在個人生活與工作發展扮演著重要的角色，也是指引教師工作行為與思想的因素。根據過去文獻得知，幼兒教保人員的工作價值觀，會影響其行為表現與工作態度(馬榮哲，2004)，因此若教師的工作價值觀稍有偏頗，將容易形成負面的潛在影響，所以適宜的工作價值觀是教師的必備條件之一(林碧瑜，2005)，因而有正確價值觀之教師不僅對工作較積極且參與度也較高。可見幼兒園教師的工作價值觀，對國家教育的整體推動與發展，應有絕對性的影響。而目前幼兒教保服務人員究竟是抱持怎樣的工作價值觀?**此為本研究動機三。**

邱秀玲(2012)與胡孟珠(2008)分別以新北市與屏東市之國民小學教師為研究對象，指出工作價值觀與工作滿意度有顯著的正相關，也就是工作價值觀越正向則工作滿意度越高。而徐承宗(2005)的研究亦指出工作價值觀對工作滿意度具有預測力，僅有張忠棋(1997)的研究顯示出「成就與認知」、「名望」、「人際關係」在工作價值觀層面與工作滿意度呈現正相關外，其餘並未達顯著水準。因而工作價值觀與工作滿意度之關係為何?有待深入探討與釐清，**此為本研究動機四。**

綜觀國內諸多文獻，發現教師工作價值觀與工作滿意度受到年齡、服務年資、教育程度、擔任職務、學校所在地區、園所屬性等因素影響。而各學者的研究雖然有相同的變項，但結論未必相同，所重視的內涵層面未必有一樣的程度。因而究竟有那些背景變項會影響到教師工作價值觀工作滿意度，也是本研究想探討的。

最後，有關工作價值觀、工作滿意度與幸福感之相關研究方面，國內外一些實證性研究均顯示，工作價值觀與工作滿意度、工作滿意度與幸福感以及工作價值觀與幸福感間存在著關聯性(李建國，2012；唐順德，2011；黃芸萱，2011；樓慕豪，2010；Pillay, Goddard& Wilss, 2005)。但是，這些研究大都以特定職業、大學生、國中生，國中小教師等為研究對象，以幼兒教育幼兒教保服務人員為研究對象的實證性研究少之又少，而在嘉義縣幼兒教保服務人員在幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關係，目前尚無實證的研究，因而值得探討。**此為本研究動機之五。**

綜合上述，研究者希望透過對嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度相關研究之結果，能對教學上有具體貢獻，並提供教育行政機關、幼兒園及未來研究者的參考。

## 二、研究目的

根據研究動機，本研究想進一步了解嘉義縣幼兒教保服務幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關聯性，茲將本研究之目的分述如下：

- (一) 探討嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之現況。
- (二) 瞭解不同背景變項之嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之差異情形。
- (三) 瞭解嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度三者之相關情形。
- (四) 瞭解嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感與工作價值觀對工作滿意度之預測力。

依據本研究結果，提出具體建議，提供幼兒教保服務人員、園所、教育主管與未來研究方向之參考。

## 第二節 待答問題與研究假設

根據本研究之目的，擬提出下列待答問題與研究假設：

### 一、待答問題

- (一) 嘉義縣幼兒教保服務人員的幸福感、工作價值觀與工作滿意度的現況為何？
- (二) 不同背景變項之嘉義縣幼兒教保服務人員在幸福感、工作價值觀與工作滿意度是否有差異？
- (三) 嘉義縣幼兒教保服務人員之幸福感、工作價值觀與工作滿意度三者之間是否有相關？
- (四) 嘉義縣幼兒教保服務人員之幸福感與工作價值觀對工作滿意度是否具有預測力？

### 二、研究假設

本研究依據前述之待答問題，問題一以描述性統計做分析，至於待答問題

二、三則依據研究目的與研究架構分別提出以下各項研究假設：

假設一：不同背景變項嘉義縣之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

1-1：不同年齡之幼兒教保服務人員在幸福感整體及各層面有顯著差異。

1-2：不同教學年資之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

1-3：不同教育程度之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

1-4：不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

1-5：兼任行政工作與否與否之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

1-6：不同服務學校類別之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

1-7：不同服務學校地區之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

假設二：不同背景變項之嘉義縣幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。

2-1：不同年齡之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。

- 2-2：不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。
- 2-3：不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。
- 2-4：不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。
- 2-5：兼任行政工作與否與否之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。
- 2-6：不同服務學校類別之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。
- 2-7：不同服務學校地區之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。
- 假設三：不同背景變項之嘉義縣幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 3-1：不同年齡之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 3-2：不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 3-3：不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 3-4：不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 3-5：兼任行政工作與否與否之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 3-6：不同服務學校類別之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 3-7：不同服務學校地區之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。
- 假設四：嘉義縣幼兒教保服務人員之幸福感與工作滿意度有顯著相關。
- 假設五：嘉義縣幼兒教保服務人員之工作價值觀與工作滿意度有顯著相關。
- 假設六：嘉義縣幼兒教保服務人員之幸福感與工作價值觀有顯著相關。
- 假設七：嘉義縣幼兒教保服務人員之幸福感、工作價值觀變項對工作滿意度具有著預測力。

### 第三節 名詞釋義

為使本研究所探討的相關名詞之意義更為確鑿，茲將關鍵名詞加以釋義說明，闡述如下：

#### 一、幼兒園教保服務人員

本研究所謂「幼兒園教保服務人員」係指服務於嘉義縣公立幼兒園（包含縣立獨立幼兒園及國民小學附設幼兒園）及私立幼兒園教保服務人員（包含現職兼任行政工作之班級教師、教保員、主任、及園長），不包含專職園長、國小附設小校長、代理代課教師、實習教師及托兒所教師。

#### 二、幸福感

根據Diener（2000）提出幸福感是個人對整體生活滿意程度之認知性評價、正向情感的呈現及負向情感的缺乏。也就是以個人的主觀的認知評價來詮釋自己的生活，而非以外在客觀環境作為標準。簡單說即是，幸福感是個人心理與對外在環境的感受，是個人對生活狀態感受好與壞的整體評估。本研究以自編量表來衡量嘉義縣幼兒教保服務人員的幸福感，量表中包括生理、心理、社會等三個層面。受試者在本量表的得分愈高，表示其幸福感感受愈高，反之，得分愈低，代表對幸福感感受程度愈低。

#### 三、工作價值觀

工作價值觀，是指教師在進行教學工作時，對於工作特性、工作條件及工作

結果等方面的個人持久性偏好，而此信念不僅會導引教師個人的行為也會影響教師對工作的判斷，做為選擇工作時的指標。而工作價值觀並非永久不變，它會因人格因素及社會環境影響而產生改變。

本研究將工作價值觀分成「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」及「社會人際」等四個層面，主要是以魏竹婉（2013）編自之「台中市公私立幼兒園教師工作價值觀、工作壓力與工作滿意度」第二部分「工作價值觀量表」得分情形為探討教師工作價值之研究工具。因此，本研究對於教師工作價值觀所界定的操作型定義為，教師在「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」及「社會人際」等行為方面的表現，並以受試者的得分情形為標準，所得分數愈高，表示該受試者對於工作價值觀的重視程度愈高；反之，則表示受試者對於工作價值觀的重視程度愈低。

#### 四、工作滿意度

工作滿意度泛指個體對於工作的概念以及感受。這個概念被發表於 1933 年的「霍桑實驗」中。其結果發現，外在實際物質（金錢）的獎勵雖有激勵生產的效果，但並非唯一決定產量的因素，社會與心理等內在因素才是真正提升生產量的無形動力（林心怡，2011）。而教師工作滿意度係指在工作情境中，個體主觀感受及情感反應程度。本研究所探討之教師工作滿意度，意即指個人或多數的工作者對工作的滿意程度，而工作的滿意與否與很多因素有直接關係，如工作環境、薪資福利、工作認同等。

因而本研究將工作滿意度分為「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「薪資福利」及「工作回饋」等五個層面。主要依據林心怡（2011）以受試者在「教師工作滿意度量表」得分情形為探討工作滿意度之研究工具。因此，本研究對於教師工作滿意度所界定的操作型定義為，教師在「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「薪資福利」及「工作回饋」等行為方面的表現，並以受試者的得分情形為標準，所得分數愈高，表示該受試者對於工作滿意度的重視程度愈高；反之，則表示受試者對於工作滿意度的重視程度愈低。

### 第四節 研究範圍與限制

本研究旨在探討嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關係。基於人力、財力、物力等方面之限制，不適宜作過度之推論，茲將就本研究的範圍與限制，分別敘述如下：

#### 一、研究範圍

##### （一）研究地區

本研究以嘉義縣為研究地區，依據嘉義縣政府公告將幼兒園區分為：屯區、海區等二類型。

##### （二）研究對象

本研究是以一百零二學年度任職於嘉義縣公私立幼兒園之教保服務人員為研究對象。

### (三) 研究內容

本研究透過文獻蒐集與閱讀整理，作為理論基礎，以自編之「幼兒教保服務人員幸福感之量表」作為調查其幸福感之探討，再以魏竹婉於 2013 年所編製的「台中市公私立幼兒園教師工作價值觀量表」，作為調查教師工作價值觀的來源。又另外參考林心怡（2011）編製出的「幼兒園教師工作滿意度量表」，作為調查教師工作滿意度的來源。

### 二、研究限制

#### (一) 研究區域限制

本研究以嘉義縣幼兒園為研究地區，因此研究結果，無法推論到嘉義縣以外的地區。

#### (二) 研究對象

本研究僅以任職嘉義縣公私立幼兒教保服務人員為研究對象，其結果僅能以嘉義縣之現況做探討，無法推論到嘉義縣以外的地區。



## 第二章 文獻探討

本章旨在探討幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀及工作滿意度三者間的關係。針對研究主題，本章共分四節，第一節為幸福感之理論與相關研究，第二節為工作價值觀之理論與相關研究，第三節為工作滿意度之理論與相關研究，第四節為幸福感與工作價值觀對工作滿意度之相關研究。茲將各節分述如下：

### 第一節 幸福感的理論與相關研究

幸福感感受越高的人，相對地其生活滿意度也越高，因為幸福感不但是個人心裡的感受與滿意狀態，也是心理健康的重要指標。本節共分三部分來探討，第一部分探討幸福感的定義與相關理論；第二部分探討教師幸福感的相關研究；第三部分則探討影響教師幸福感的背景因素，分別敘述如下：

#### 一、幸福感的相關概念

怎樣的「快樂」對老師來說是可以比較長久的呢？而這也就是研究者所要研究的「幸福感」。由於文化及個人觀點、所追求生活目標及感受不同，對幸福感的定論也就不一。廖淑容（2011）認為幸福感是個人對整體外在知覺與內在情感生活的滿意程度，且身心靈感受到幸福快樂美滿。而國外學者 Lu 與 Shin（1997）提到諸多幸福感的廣泛用詞如：快樂（happiness）、主觀幸福感（subjective well-being）、生活滿意（life satisfaction）與幸福感（well-being）等都是。今茲整理國內外學這對幸福感之定義，敘述如下表：

表 2-1-1

#### 幸福感的定義

學者（年代）	價值觀定義
龍昱廷（2010）	依據人生活的活動，並針對個體的認知理解、情緒反應及身心各層面的感受及所經驗的程度。
翁若雲（2011）	個體從自我成長歷程與潛能的展現建立自我信念，也代表個人快樂的心理感受。
廖淑容（2011）	個體對於外在感受及內在情感生活的評價，及正負情緒具身心靈方面幸福的感受。
昌育全（2011）	個體在生活中對認知、心理與情緒三方面的感受，而此種感受除了個人主觀外，可能受到外在環境之影響。
賴華祥（2011）	身心靈都達到極佳狀況，在情緒方面也都呈現正向反應，並對生活感到滿足。
莊雯琪（2011）	情緒感受正向多於負向，並獲得心理感覺滿足的程度。
謝雅如（2011）	受到個人主觀影響較大，尤其於人格特質及生活經驗。
向翠瑛（2011）	不僅注重內在主觀、個人、個人與家庭及朋友間互動關係的心理感受程度。

資料來源：研究者自行整理

表 2-1-2

國外學者對幸福感的定義

學者 (年代)	價值觀定義
Luetal (2001)	個體生活滿意度及負向情緒受到正向情緒所控制。
Singh (2002)	個人感受常因情境不同而有不同的解釋方式。
Crosnoe (2002)	個體財務穩定、身體健康及心裡是否適應程度。
Brinkman (2002)	個體對自身在社會環境中生活品質整體的評價程度。

資料來源：研究者自行整理

世界衛生組織 (World Health Organization, WHO) 對幸福感也提出相關見解，其於 1978 年發表 Alma-Ata 宣言，內容提及個人與群體都有維護和促進健康之責任與義務。1998 年又將健康定義為生理、心理、心靈和社會完全安寧美好之動態狀態。健康促進的中心目標不僅是預防特定疾病或健康問題，而是一種自我的積極實現，以推廣維持或增進健康、自我實現和獲得幸福滿足的肯定態度。

綜上所述國內外學者對幸福感的定義後，大致上窺看出大同小異，且多數都以兼顧正負向情緒及生活滿意程度為依據，因此本研究將「幸福感」定義為：個體因受到環境、資源與背景之不同，對整體生活滿意度及正負情緒強度的結果對生活滿意所做之評價。

## 二、幸福感的理論

### (一) 滿足理論~「由下而上」模式 (Bottom-Up theory)

此理論在強調個體若在各方面都能獲得滿足，幸福感即會產生，相對的相信自己有能力達成目標時，也較易出現正向情緒，反之若離目標越遠，則將有負向情緒反應。由於聚焦的重點有所不同，因而此理論又可分為三個學派：

#### 1. 目標理論 (Telic theory)

又稱終點理論 (Endpoint theory)，個體都有一個內隱的需求做為行為的基礎，若能達到理想則會帶來幸福；反之，無法達到目標則使人感到不幸福 (李清茵, 2004; 陸洛, 1998b)。

#### 2. 苦樂交雜理論 (Pleasure and Pain theory)

此理論認為幸福與痛苦經常相伴而來，是拉長拉高正向的擺盪且此擺盪是中立並循環的，其總和是零 (Veenhoven, 1994)。謝青儒 (2002) 提出只有親身經歷痛苦與折磨，才能真正感受到快樂美好的一面。

#### 3. 活動理論 (Activity theory)

此理論又稱自動目的理論 (Autotelic theory)。活動理論關切的是各體的表現而非是一種目標，所重視的是過程而非結果 (陸洛, 1998a)。假如所從事的工作對個體具有價值，便會全心投入該項工作，也會帶來幸福的感受，因而幸福感越高的會選擇較高的工作目標而表現會越好，也會提高生產力與工作品質。因此，研究者擬將「工作成就」做為了解幼兒園教保服務人員對於幸福感體驗的來

源之一。

## (二) 特質理論 (Trait theory) ~ 「由上而下」模式 (Top-Down Theory)

理論認為是個體處理事情的方式與態度，因本身特質與認知不同而有所差異，致使在感受與體會上會有不同程度的表現，因而此理論之學者由人格特質與認知來說明幸福感的原因，因而有以下兩個學派：

### 1. 人格特質理論 (Trait theory)

此理論認為幸福感是一種長期且穩定的特質，會因個體遺傳或後天環境而造成認知上的差異 (Veenhoven, 1994)。孫碧津 (2004) 認為較容易誘發出快樂愉悅情緒的個體，較具有幸福感。

### 2. 聯結理論 (Associationstic theory)

此理論是以刺激反應聯結的觀點，來說明幸福感的原因。而個體也透過認知系統的運作，使生活事件對個體發生意義 (李美蘭, 2007)。錢玉玲 (2010) 若能以正向態度來解釋生活中的事件，即能產生正向情緒的幸福感。蕭惠文 (2009) 雖然每個人皆有不同的信念與價值觀，所遭受待遇亦不盡相同，但若能以正向的思考方式來思維，定可提高自我的幸福感。

## (三) 平衡理論 (Dynamic Equilibrium theory)

此理論是以適應理論為基礎，認為幸福感受到人格特質與生活經驗所影響。尤其幸福感對人格特質影響不僅是長期的，就連生活上的一些行為事件也會讓幸福感有所變動 (李素菁, 2002)。而黃曼琳 (2010) 認為當個體人格特質受到影響時，相對地其幸福感亦會受到衝擊而有所改變，甚至導致幸福感會有所失衡。

## (四) 判斷理論 (Judgement theory)

此理論認為幸福感是自己與他人的實際狀況做比較所得到的結果。當個體從一些認知架構中選出參照標準來進行評估，若優於對方則引發幸福感；反之，則導致不幸福感 (Veenhoven, 1994)。黃國城 (2003) 則認為現實與理想影響幸福感甚鉅，當現實超越理想則產生幸福感；若結果與理想有落差時則不僅沒有幸福感甚至會有負面情緒產生。

綜上所述，人格特質與環境兩者皆會影響到幸福感，而幸福感的程度將因個人的需求與標準而有所差異。因而若目標能達成，並擁有生活愉快事件的累積及較正向的人格特質，透過比較過程獲得更多的正向情緒感受，這些都能提升個體的幸福感受度。

## 三、幸福感之構面

經過文獻資料的蒐集及彙整，可以發現關於幸福感的研究相當眾多，也因為各研究不同的研究方法、研究對象，而形成了許多不同的研究構面。因此，本研究將近幾年有關幸福感研究之構面歸納整理如下表：

表 2-1-3

## 幸福感研究構面

學者	年代	幸福感分類
侯辰宜	2007	自尊滿足、人際和諧、經濟狀況、工作成就、樂天知命、活得比旁人好、自我規劃、短暫快樂、健康狀態
蕭惠文	2009	生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康
王慶田	2009	生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康
楊朝鈞	2010	生活滿意、正向情緒、負向情緒
劉秀枝	2011	心理、情緒、社會幸福感
唐順得	2011	生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康
謝雅如	2011	生活滿意、自我悅納、人際相處、身心健康

資料來源：研究者整理。

本研究所定義之幸福感的觀點則以判斷理論為基礎，希望能透過生活事件與個人特質對幸福感的影響，並參考世界衛生組織對幸福感給于之定義進行統整，因而想對嘉義縣幼兒教保服務人員在「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」等構面上對幸福感做更深入探究與了解。分述如下：

#### (一) 生理層面

幸福感本身包含三個內涵即正負向情緒及生活滿意度，而 Veroff (1981) 也認為人都是透過環境各項生活事件中去體會幸福感，亦即生活滿意的知覺程度。而生活滿意所涵蓋的範圍非常廣泛如：健康、婚姻、工作、理想、人際關係等（引自施建彬、陸洛譯，1997），因而生理層面可說是幸福感的來源之一。

#### (二) 心理層面

有些研究曾指出人際關係的感受程度影響幸福感的強度最大（陳清美，2007），也可預測幸福感高低的程度（林佳蓉，2012），因而心理層面如睡眠品質、身體健康狀況、休閒活動與飲食習慣等之滿足是否良好，間接地影響到生活的適應與人生的幸福，所以心理層面的感受度很明顯地也是幸福感的重要來源。

#### (三) 社會層面

由眾多文獻中發現有高度正向情緒特質的人，對生活中的各類事項呈現較多的滿意，像工作成就在一般的社會環境中不僅屬較高的一層，且也會有高興、快樂、喜悅等感覺，由此可見幸福感不僅能帶給人快樂也帶給人愉悅而正向的情緒（尤淑如，2011），也顯現出社會層面的感受與幸福感關係密切，因而將社會層面納入本研究中。

### 四、幸福感的相關研究

#### 1. 個人背景變項

劉秀枝（2011）指出情緒與認知層面都會影響到個體的幸福感，不僅如此像個人背景因素及生活環境中的事件，也都是關鍵。而影響教師幸福感的常被用來探討的個人背景因素有婚姻、年齡、職務、教育程度、園所類型與園所地區等，

今將影響教師幸福感的相關研究結果整理如下表：

表 2-1-4

個人背景變項與幸福感相關研究一覽表

	研究對象	背景變項	有無顯著差異
陳柏青 (2008)	國小教師	學校類型	無
洪婷琪 (2010)	學前教師	學校類型、婚姻 教學年資	無 部分顯著
楊朝鈞 (2010)	幼兒園教師	婚姻、年齡、職務、年資 教育程度、學校地區、學校 規模	有 無
陳蓆謨 (2010)	國小教師	婚姻、教育程度	有
楊倩華 (2010)	幼兒園教師	婚姻、年齡、教育程度	有
王敘馨 (2010)	國中教師	婚姻、年資、職務 教育程度、年齡	有 無
劉秀枝 (2011)	幼兒園教師	婚姻、年齡、地區、職務、 性別、年資 教育程度	有 無
唐順得 (2011)	國小教師	年齡、地區 年資、職務、學校規模	有 無
王淑女 (2011)	國中教師	學校規模、學校地區、年 資、婚姻、教育程度	無
廖淑容 (2011)	國小教師	年齡、年資 婚姻、職務	有 無

資料來源：研究者自行整理

綜合上述茲將有關個人背景變項：年齡、年資、職務、教育程度、婚姻、園所類型及園所所在地區，分述如下：

#### (1) 年齡

從以上研究發現年齡與幸福感有顯著差異，尤其是以年齡 40 歲以上的教師有較高之幸福感，原因是此年齡層之教師之子女都已長大成人（楊倩華，2010；楊朝鈞，2010；劉秀枝，2011；唐順得，2011；廖淑容，2011）。王敘馨（2010）之研究卻顯出不同年齡之教師在幸福感方面並沒有任何關係存在。

#### (2) 年資

洪婷琪（2010）與劉秀枝（2011）分別以台北市與台南縣市之幼兒園教師為研究對象，發現年資越久之教師其幸福感明顯高於「5 年以下」之教師。唐順得（2011）與王淑女（2011）的研究卻指出，不同的年資的教師在幸福感的表現並沒有顯著差異。

### (3) 職務

楊朝鈞(2010)以幼兒園教師為研究對象其研究指出，正式教師的幸福感明顯高於代課教師；劉秀枝(2011)的研究亦指出，擔任園長的教師在職場幸福感的感受明顯高於其他教師。唐順得(2011)與廖淑容(2011)的研究發現，擔任不同職務的教師在幸福感上並沒有顯著差異。

### (4) 教育程度

陳蒼諤(2010)的研究指出，教育程度越高者其在幸福感「生活滿意」層面上，明顯高於教育程度較低者，即碩士高於大學，大學高於專科。但仍有些研究卻認為教育程度的高低與幸福感並沒有顯著差異(楊朝鈞，2010；王敘馨，2010；王淑女，2011；劉秀枝，2011)。

### (5) 婚姻

在此變項當中，洪婷琪(2010)、楊朝鈞(2010)、陳蒼諤(2010)、楊倩華(2010)、王敘馨(2010)及劉秀枝(2011)的研究均指出，已婚教師之幸福感明顯高於未婚者，即兩者之間呈現顯著差異。而王淑女(2011)及廖淑容(2011)的研究卻指出，無論教師的婚姻狀況如何，教師的幸福感並不因此而有何差異性。

### (6) 園所類型

陳柏青(2008)以國小教師作為研究對象，發現學校規模大小與教師幸福感之感受有顯著差異，學校規模較小之教師其負向情緒層面較大。反觀洪婷琪(2010)、楊朝鈞(2010)、唐順得(2011)及王淑女(2011)之研究，發現學校規模之大小與教師幸福感之感受程度並沒有達顯著差異。

### (7) 園所所在地區

唐順得(2011)、劉秀枝(2011)之研究發現，服務於較市區之教師對幸福感之感受程度明顯高於任教於較偏遠地區之教師。王淑女(2011)與楊朝鈞(2010)的研究皆一致指出，教師之幸福感並不因園所所在地區之不同而有顯著差異。

綜合上述研究發現，教師的背景變項不盡雷同，因而本研究將從中選取以年齡、婚姻狀況、教學年資、最高專業背景、兼任行政工作、園所屬性及其任教地區等為背景變項，也會將各相關研究之發現結果做為重要之參考。

## 2. 主要研究變項之發現

國內諸多對於教師幸福感之研究，研究對象都以國中小教師為主，有關以幼兒園教保服務人員幸福感之研究不多，而根據所蒐集到的文獻發現影響教師幸福感之因素，不外乎個人之特質、環境中的生活事件及學校方面，現將影響教師幸福感之主要研究變項之發現彙整如下表：

表 2-1-5

## 影響教師幸福感之相關研究

研究者	研究題目	主要發現
洪婷琪 (2010)	學前教師工作壓力、工作滿意度與幸福感之研究	1. 學前教師因教學年資不同致在「心理幸福感」呈顯著差異。 2. 學前教師工作壓力與幸福感呈現顯著相關。
楊朝均 (2010)	幼稚園教師的角色壓力、幸福感與離職意向之關係：以東部地區為例	1. 幸福感之「生活滿意度」對角色壓力之「量的角色」具有預測力。 2. 角色壓力、離職意向與幸福感不僅關聯向強，且具負相關，即壓力愈大，離職意向愈強，幸福感愈低。
陳蒼謨 (2010)	基隆市國小教師幸福感之調查研究	教師對幸福感感受之次序：覺得生活很有意義、對生活總是堅定且投入、對大部分的人有好感、生活是美好的並對過去的生活有特別美好的回憶。
唐順得 (2011)	雲林縣國小已婚女性教師工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究	1. 年齡與服務地區不同之已婚教師於身心健康方面對幸福感有直接影響，且以 51 歲以上最為明顯。 2. 已婚女性教師之工作壓力與幸福感達顯著負相關。 3. 已婚女性教師之休閒滿意度與幸福感有關聯性。
劉秀枝 (2011)	私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究	1. 職場幸福感與工作滿意度有顯著正相關。 2. 職場幸福感在性別、學校地區、婚姻、年資、擔任職務等變項中達顯著差異。 3. 園長之職場幸福感遠高於助理教師。
王淑女 (2011)	國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究	1. 教師對幸福感感受之次序為工作成就、樂觀、正向情緒、生活滿意。 2. 性別、學校地區、年資、婚姻、學校地區與最高學歷對幸福感未達顯著差異 3. 大型學校教師之正向情緒，遠高於中小型學校教師。

(續下頁)

研究者	研究題目	主要發現
許靜琴 (2012)	幼兒教保服務人員工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究	1. 教師對幸福感感受之次序人際關係、自我肯定、生活滿意、身心健康。 2. 年齡、教育程度、年資、婚姻及兼任行政工作對幸福感未達顯著差異 3. 學校類別不同之教師則達顯著差異，且私立幼兒園教師明顯高於公立幼兒園教師。

資料來源：研究者自行整理

## 第二節 工作價值觀的理論與相關研究

本節首先探討價值觀的意涵，在逐次分析工作價值觀的意義、分類及影響工作價值觀的因素。

### 一、價值觀的意涵

價值觀(values)是個很抽象化的假設性概念(黃國隆, 1994)。價值觀也是判斷行為與事務的標準，他不僅可滿足個體需求與目標，並具有認知、情感、意向三種信念，也會影響個體的內隱與外顯行為，並作為評斷事物的依據與準則。

一個組織的真正目標與理想可從組織的價值觀中反映出，也決定成員解決生活問題的一種手段。因而就個人而言，Harding 和 Carpenter(2001)認為價值觀受到個人心理與環境變化的影響。所以價值觀的形成是個相當複雜的過程，須從個人、環境與兩者間的關係去了解，才會更真實與貼切(吳明清, 1993)。茲引述國內外學者對價值觀的定義如下：

張春興(1996)認為價值觀是個人或社會共識正確，並作為判斷是非的標準，合乎標準即是有價值，反之即是無價值。

楊國樞(1994)認為價值並非指人的行為或事物本身，或是做為選擇事物的參考依據。若價值信念與價值取向組成一相互關聯的系統，即成為一價值觀。

黃文山(2003)認為價值觀不僅跟人與環境互動的關係密切，更與個體的思想與善惡等特質密不可分，這種由外而內的影響，使得個體作為評判事物的信念，作為達成目標並滿足其需求的依據。

Duane 及 Kelly(1996)認為價值觀是人們選擇生活舒適度與角色的基礎。

Knoop(1994)指出價值觀是個體認為甚麼事物是值得努力的評價與判斷。

以下將各學者對價值觀的定義整理如表 2-2-1、2-2-2。

表 2-2-1

## 價值觀的定義

學者 (年代)	價 值 觀 定 義
陳輝征 (2006)	價值觀是個人評斷事務所秉持之持久性信念與態度，表現個人偏好，個人思考判斷與行為表現之準則。
范熾文 (2007)	價值觀係個體內在特質與外在環境互動下發展而成是具有可塑性的產物，也是個人在選擇與判斷事物時所依據的主觀信念，用以表達認其認知、情意與行為的偏好。
陳寅清 (2007)	受到個人及文化差異的影響，為人處事行為所秉持的支援與持久性的信念，是個人達成目標之動力。
張碧珊 (2008)	個體透過社會化過程和環境文化交互影響下形成的一種持久性的信念或偏好，做為個人行事與衡量事務的價值體系。
陳德全 (2008)	價值觀是一種抽象的概念，是個體評斷事物時所秉持的一種持久性的信念與標準，並導引個人行為、滿足個人需求並達成個人目標。
鄭淑如 (2008)	價值觀是抽象化的概念，是一種偏好、需求、認知與情感的意向，受到心理與生理的影響，影響個人的觀念而導出個人或群體在工作場所中能衡量事物、個人行為及解決問題的方法，這樣的結果用來作為評估選擇的態度與準則。
黃振恭 (2008)	個體或社會持久性的行事理念與對事物的選擇標準
張瑞村 (2008)	包含認知、情感、意向的一種信念，而此信念成為個人或團體選擇事物與判斷行為的參考架構。
曾艾岑 (2009)	價值觀是個人持久的內在化架構，也具有主觀性，是個體歷經社會化過程之後，加上經驗之累積，與對事物的判斷和喜好而產生相異或相同性。
鄭燕芬 (2009)	人與社會環境互動的結果，含認知、情感、行為三種部份，是一種持久性的偏好，影響人們的行為方式與判斷標準。
黃靖嵐 (2012)	個體在社會化的過程中，經過學習與體驗，對個體或團體所形成的一種主觀性判斷
李佳沛 (2012)	個人對工作結果，以及對工作態度與工作條件的偏好、信念和重視程度

資料來源：研究者自行整理

綜合歸納以上中外學者對價值觀的界定，研究者認為價值觀有以下的特性：

- (一) 價值觀是個人主觀的信念。
- (二) 價值觀的形成受到個人、環境與社會文化的影響。
- (三) 價值觀會影響個人思想與行為。

依照上述價值觀的特性，本研究將價值觀定義為：「價值觀是個人在社會中，受到自我、環境與社會文化的影響而形成個人的主觀信念，進而影響個人的思想與行為，以作為判斷行為與事物的依據與準則。」

## 二、工作價值觀的意涵

一般皆認為個人的工作態度與工作表現，與個人的工作價值觀有密切的關係，而個體對工作價值的認知也會影響他對工作的選擇與表現。很多學者專家都將工作價值觀視為是個人重視工作及追求目標的條件，他不僅是一種內在的動力更是引導個人選擇工作的指標。為能更深入了解工作價值觀的意涵，茲將各學者對工作價值觀的定義整理如表 2-2-2、2-2-3：

表 2-2-2

### 國內學者對工作價值觀的定義

學者	年代	工作價值觀之定義
陳輝征	2006	個人主觀價值系統的一部份，代表個人對工作的信念與態度，也是個人在評價工作時依據的準則，並引導個人行為與態度以達成工作的目標。
陳寅清	2007	一種在工作時受到個人及文化差異的影響所秉持的原則及持久性信念，也是一種工作的動力能依此決定投入工作程度的多寡。
范熾文	2007	個人從自身內在需求出發所形成的主觀信念，並據以表現工作行為，透過與工作環境的互動回饋，個人的工作價值觀會不斷地進行調整與重建，並幫助個人的行為符合職業所需。
黃振恭	2008	教師在面對與工作有關課題之評價信念系統或參考架構，亦即教師對於專業教學工作重視的信念與程度，以滿足教師個人的內在需求，並影響教師的工作行為與態度。
陳德全	2008	對所從事的工作，抱持的信念與評斷事物的標準，且此信念與個人內在情感取向符合，並形成內在趨力，導引個人工作行為模式，以追求工作目標與工作成就，並滿足個人需求。
鄭淑如	2008	工作時，對於個人的態度與期望，所建立的持久性偏好、意願及評斷標準而對工作產生認同，且根據本身社會化的經驗與工作上的認知，表現出工作的行為以追求工作目標並滿足個人的需求，並藉由這些信念導引個人的行動。
張瑞村	2008	個人對工作的一種態度，以及對工作結果與工作條件偏好、信念與重視的程度。
張碧珊	2008	個人透過社會化的歷程，在工作環境中建立一種持久性的內在信念，並作為評斷工作特性、行事及選擇工作的標準。用以導引工作行為，追求工作目標，並滿足個人需求。

(續下頁)

學者	年代	工作價值觀之定義
曾艾岑	2008	個人內在價值系統的一部份，屬於感覺態度和情意的反應，從事工作活動時，受到個人及文化差異的影響，進而建立持久性文化偏好與評斷價值，引導個體工作行為的動向和所追求的目標。
鄭燕芬	2009	個人為了滿足內在需求對工作所秉持的一種信念與偏好程度，用此來評斷工作的條件與目標，並導引個人工作的選擇，作為個人表現與目標的追求。
廖琬欣	2009	個體對工作特性或目標的重視信念與程度，在工作的過程中所做的一種主觀判斷，而這種判斷代表了個人的偏好、理念和堅持，不僅影響個人行為，也會影響到工作效能。
林素媚	2011	個人對本身工作特性的重視或偏好的一種持久性信念和程度，以導引其工作行為，處理工作事務，追求工作目標的達成。
姚忠廷	2011	教師對於教學工作特質的重視與偏好程度，並會影響教師教學工作上的態度、表現與行為。
劉雅惠	2011	工作價值觀是個人價值觀體系的一部分，是個人對工作本身、歷程、目標的主觀判斷，受到個人內在特質與外在環境的影響，也是個人在工作活動中，對於工作條件的偏好與重視的程度，會導引個人的工作行為傾向。
黃靖嵐	2012	教師在進行教學活動過程中，對於本身工作特性的偏好與重視程度，代表著教師個人態度與意願，會進而形成一股內在動力，以滿足各層次的需求。
李佳沛	2012	個體對工作的一種態度，以及對工作條件與工作結果信念、偏好、與重視的程度。

資料來源：研究者自行整理

表 2-2-3

國外學者對工作價值觀的定義

學者	年代	定義
Rounds	1990	不僅是個人價值的一部份更是工作人格的主要因素，更是描述工作需求以及評價工作的依據。
Judge & Bretz	1992	認為將價值觀應用在工作的過程中即是工作價值觀，亦即從價值觀的角度來定義工作價值觀含意。
Knoop	1994	是工作結果價值的呈現，工作價值觀在日常生活中扮演重要角色，也是工作的重心，更代表此工作的重要及價值性。

(續下頁)

學者	年代	定義
Dose	1997	評估行為與結果的標準，判斷個人在工作與環境中人和事務的正確性與否。
Brown	2002	是個人價值系統其中之一，透過價值觀可以滿足個人在工作上所扮演的角色。

資料來源：研究者自行整理

從上所述得知，工作價值觀含意大多來自於價值觀的觀念。綜合中外學者對工作價值觀的界定與看法「工作價值觀不僅會影響個人在工作的行為表現與態度，更是對工作偏好與重視的主觀意識」。因此本研究界定工作價值觀的定義為「在工作環境中透過社會化歷程，來達成工作目標並引導其工作行為，所建立的一種判斷事物與結果的內在信念與標準」。

### 三、工作價值觀的分類

工作價值觀的分類，常因學者背景不同，研究對象不同，而有不同的研究方式(見表 2-2-4)：

表 2-2-4

#### 國內學者對於工作價值觀的分類方式

學者	年代	工作價值觀分類
陳輝征	2006	自我成長、成就聲望
呂美芬	2008	自我成長、健康休閒、組織安定、免於焦慮、自我實現、尊嚴、交通
陳德全	2008	成就聲望、人際關係、創新發展、組織安定
鄭淑如	2008	自我成長、成就聲望、人際關係、健康休閒、組織安定、工作環境、經濟報酬
黃振恭	2008	成就聲望、人際關係、創新發展、組織安定、經濟報酬
張碧珊	2008	成就聲望、人際關係、健康休閒、創新發展、組織安定、利人利己、經濟報酬
廖琬欣	2009	自我成長、成就聲望、人際關係、健康休閒、組織安定
曾艾岑	2009	自我成長、成就聲望、人際關係、健康休閒、利人利己、自主性、免於焦慮
黃靖嵐	2012	自我成長、人際關係、創新發展、社會肯定、組織安定
姚忠廷	2011	自我成長、成就聲望、人際關係、健康休閒
李佳沛	2012	利人利己、社會評價、自主性、生活方式、工作環境
楊宜涓	2012	自我成長、人際關係、健康休閒、工作環境、自我實現、回饋社會

資料來源：研究者自行整理

綜合上述，發現到各學者在進行工作價值觀研究時，因對象與內容不同，以

致在各層面的見解也會有所差異。因而本研究將各理論加以分析整理後，將工作價值觀分為四個層面，相關內容如下

- (一) 名望地位：包括在社會上的名聲、職業地位以及社會對教師工作的評價等。徐承宗（2005）提出名望是在工作中得到尊敬，提升社會地位、在工作中擔任重要角色，展現工作能力，能獲得肯定與重視。李佳沛（2012）研究發現幼兒園教保服務人員為薪資與福利並不滿意，但在工作過程中獲得家長及同事高度評價，將會更積極的投入幼教工作。
- (二) 自我成長：包括工作中獲得回饋與滿足、自我肯定與成就感。此價值觀在於教學中不僅能發揮個人能力、學習與創新，最重要在了解教保服務人員其利己、進修與成就感。李冠儀（2001）及董秀珍（2001）發現「成就與新知」層面，最能有效預測對工作的投入程度。
- (三) 優勢條件：包括薪資、福利及對工作的自主性。個體若能從工作中滿足個人安全感、生活基本需求、工作機會及獲得主管與同事的妥善照顧，如此在工作中便能維持平穩的情緒，肯定該項工作，並提升工作價值觀（鍾佩蓁，2004）。
- (四) 社會人際：人際關係指在工作過程中能建立友誼關係及提供與人交往。並了解在家長，學生，同事與主管間的互動觀念。

許多研究中發現，人際關係之價值觀得分最高(林碧瑜,2005;陳德全,2008);但也有研究發現工作價值觀中人際關係得分最低(張忠祺,1998;黃靖嵐,2011)。

#### 四、工作價值觀的相關研究

由於工作價值觀之相關研究頗多，為使相關文獻更具有條理性，研究者依據研究需要，整理出國內近年來有關教師工作價值觀之研究及個人背景變項統計表，並以表格方式進行重點說明如表 2-2-5、2-2-6。

表 2-2-5

#### 工作價值觀之相關研究

研究者 年代	研究主題	研究對象	研 究 結 果
莊琇文 2008	幼兒教師的人格特質、工作價值觀極其與工作表現之相關研究	高雄縣市、屏東縣市幼稚園教師與托兒所保育員	1. 幼兒園教師不同個人變項在工作價值觀部份有顯著差異。 2. 幼兒園教師的工作價值觀與工作表現有正相關。
張碧珊 2008	台北縣國民小學兼行政教師工作價值觀與工作投入之關係研究	臺北縣國民小學兼任行政教師	1. 服務年資 21 年以上兼任行政教師愈重視工作價值觀。 2. 學校規模不同的國民小學兼任行政教師在工作價值觀有所差異。

(續下頁)

研究者 年代	研究主題	研究對象	研 究 結 果
黃振恭 2008	不同世代國民小學教師工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現之研究	全國國民小學教師為母群體	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同學歷的教師、教學年資與擔任職務不同在工作價值觀方面並無顯著差異。</li> <li>2. 學校規模在 36 班以下的教師在工作價值觀的「組織安全」方面顯著高於 37 班以上的教師。</li> <li>3. 離島與偏遠地區教師在「創新發展」方面顯著高於都市地區教師。</li> </ol>
陳德全 2008	桃園縣國民小學體育教師工作價值觀與組織承諾相關之研究	桃園縣 66 所國小之體育教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作價值觀部份層面不因學校所在地區、擔任不同職務、服務年資與教育背景的不同而有顯著差異。</li> <li>2. 不同學校規模的教師在工作價值觀部分層面有顯著差異。</li> </ol>
曾艾岑 2009	不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究	屏東縣國小教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同性別、婚姻狀態、教學年資、學校地區和擔任職務的教師在工作價值觀有顯著差異。</li> <li>2. 不同教育程度和學校規模的教師在工作價值觀並無顯著差異。</li> </ol>
廖琬欣 2009	臺北市國民小學教師工作價值觀與教師專業承諾關係之研究	臺北市國民小學教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 臺北市國民小學教師在背景變項中不同任教年資對教師工作價值觀有顯著差異。</li> <li>2. 不同性別、年齡、職務、學歷背景及學校規模對教師工作價值觀並沒有顯著差異。</li> </ol>
林素媚 2011	雲嘉地區國民小學教師工作價值觀、組織承諾與組織公民行為關係之研究	雲林縣、嘉義市與嘉義縣之公立國民小學教師	雲嘉地區不同性別、年齡、職務的國小教師在教師工作價值觀部分有差異。

(續下頁)

研究者 年代	研究主題	研究對象	研 究 結 果
姚忠廷 2011	高雄市國民小學教師工作價值觀、角色壓力與教學效能關係之研究	高雄市公立國民小學教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師普遍具有正向良好的工作價值觀。</li> <li>2. 6班以上學校的國民小學教師有積極的工作價值觀。</li> </ol>
黃靖嵐 2012	屏東縣國小教師工作價值觀與教師專業成長之相關研究	屏東縣國小教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 屏東縣國小教師工作價值觀的情形以「自我成長」的態度最佳，其餘則大致良好。</li> <li>2. 屏東縣國小教師專業成長的情形，其中以「專業精神」的態度最佳，其餘則大致良好。</li> <li>3. 工作價值觀的知覺程度較高則以擔任主任職務、小型學校及資深教師。</li> <li>4. 屏東縣國小教師其專業成長愈高，工作價值觀表現愈好。</li> </ol>
李佳沛 2012	幼兒園教師的生命態度與工作價值觀關係之研究	臺中市公私立幼兒園教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 臺中市幼兒園教師對其工作價值觀抱持認同的態度，其中以「利人利己」最為認同。</li> <li>2. 臺中市幼兒園教師的生命態度與工作價值觀之間呈現顯著的正相關。</li> </ol>
楊宜涓 2012	高雄市國民小學教師工作價值觀、教學效能與參與教師專業發展評鑑意願之研究	高雄市國民小學教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同現任職務的教師，在工作環境與福利構面有顯著差異，且兼任組長之教師比兼任導師之教師更注重工作環境與福利。</li> <li>2. 服務年資、最高學歷、學校規模、師資養成背景不同之教師，在工作價值觀上並沒有顯著差異。</li> </ol>

資料來源：研究者自行整理

表 2-2-6

工作價值觀個人背景變項統計表

研究者	影響因素	年齡	薪資	服務年資	教育程度	擔任職務	學校規模	婚姻狀況	學校地區
莊琇文 (2008)	☆	☆	☆	☆	☆		☆	☆	☆
陳寅清 (2007)				☆	☆				
范熾文 (2007)						☆			☆
呂美芬 (2008)	☆			☆					
陳德全 (2008)						☆		☆	☆
張碧珊 (2008)	☆			☆		☆	☆		
黃振恭 (2008)				☆			☆		☆
廖琬欣 (2009)				☆					
黃靖嵐 (2011)	☆								
曾艾岑 (2009)	☆			☆		☆		☆	
姚忠廷 (2011)	☆				☆		☆		
林素媚 (2011)	☆			☆	☆	☆	☆		
楊宜涓 (2012)						☆			
合計		7	1	8	4	6	5	3	4

資料來源：研究者自行整理

綜合上述，工作價值觀受到個人因素與環境交互影響而成，因而當在研究教師工作價值觀時，必須顧及到教師背景變項。因此本研究將以年齡、婚姻狀況、教學年資、最高專業背景、兼任行政工作、園所屬性及其任教地區為教師工作價值觀之背景變項進行討論，茲分析如下：

## (一) 教師個人因素

### (1) 年齡

廖琬欣(2009)、范熾文(2008)、陳寅清(2006)的研究卻發現，教師不會因年齡的不同而對工作價值觀有所差異。姚忠廷(2011)、黃靖嵐(2011)、林素媚(2012)、莊琇文(2008)、曾艾岑(2009)、張碧珊(2008)的研究發現，不同年齡之教師在工作價值觀上有顯著差異。

綜上所述，年齡對工作價值觀不一定有所影響，但根據大部分研究顯現出，在不同年齡階段所表現出的工作價值觀有不同的重視程度，因而在心理需求層次滿足對工作價值觀是否有不同的需求。在每個需求階段教師工作價值觀最重要的是甚麼?有待我們進一步探討。

### (2) 服務年資

有部分研究發現不同任教年資不因年資不同而有差異(姚忠廷, 2011; 黃靖嵐, 2011; 陳德全, 2008; 楊宜涓, 2012; 范熾文, 2008)。大部分研究皆顯示不同服務年資之教師在整體工作觀上皆達顯著差異(張碧珊, 2008; 曾艾岑, 2009; 廖琬欣, 2009; 黃振恭, 2008; 呂美芬, 2008; 林素媚, 2012; 陳寅清, 2006; 莊琇文, 2008)。

綜上所述，教師的服務年資對工作價值觀會造成部分的影響，雖然也有相當多的研究呈現出沒有差異，但是否會因服務年資的增長、經驗知識的累積，導致教師在工作價值觀方面會有所改變，仍須值得驗證。

### (3) 教育背景

國內研究者黃靖嵐(2011)、曾艾岑(2009)、廖琬欣(2009)、黃振恭(2008)、陳德全(2008)、呂美芬(2008)、楊宜涓(2012)、范熾文(2008)的研究發現教師不因教育程度不同而對工作價值觀有所差異。姚忠廷(2011)、林素媚(2012)、陳寅清(2006)則認為不同教育程度之教師在工作價值觀上有顯著差異。

綜上所述，大部分的研究認為教育程度會對工作價值觀造成影響，僅有少數研究認為不會，因而有進一步研究的需要。

### (4) 擔任職務

姚忠廷(2011)、黃靖嵐(2011)、廖琬欣(2009)、黃振恭(2008)的研究則發現教師不因所擔任的職務不同而工作價值觀有所差異。張碧珊(2008)、曾艾岑(2009)、陳德全(2008)、楊宜涓(2012)、林素媚(2012)的研究指出擔任不同職務之教師在工作價值觀上有顯著差異。

## (二)、學校組織因素

### (1) 學校規模

曾艾岑(2009)、廖琬欣(2009)、楊宜涓(2012)的研究則認為教師工作價值觀不因學校規模不同而有所差異。大多數研究者研究結果發現，不同學校規模之教師在工作價值觀上有顯著差異(莊琇文, 2008; 林素媚, 2012; 陳德全, 2008; 黃振恭, 2008; 張碧珊, 2008; 姚忠廷, 2011)。

## (2) 學校所在地區

姚忠廷(2011)、黃靖嵐(2011)、廖琬欣(2009)、黃振恭(2008)的研究則發現教師不因學校所在地區不同而在工作價值觀有所差異。陳德全(2008)、黃振恭(2008)的研究則認為學校所在地區會影響教師的工作價值觀

由上述相關研究，幼兒園教師的工作價值觀是否會因學校所在地區之不同而有所差異，仍有待進一步研究。

由以上文獻獲悉，個人背景變項與工作環境變項中，在年齡、婚姻狀況、教學年資、最高專業背景、兼任行政工作、園所屬性及其任教地區與工作價值觀的關係有正、負與無相關三種不同的看法，因此，想進一步探討幼兒園教師對工作價值觀究竟抱持著怎樣的態度。

### 第三節 工作滿意度的理論及相關研究

本節在分析幼兒園教師工作滿意度的涵意及相關理論，藉此探究並了解幼兒園教師工作滿意度的意義及工作滿意度對教師的影響，以下分五方面來探討：

一、工作滿意度的意義。二、工作滿意度的相關理論。三、幼兒園教師工作滿意度的構面。四、幼兒園教師工作滿意度之實證研究。五、影響教師工作滿意度之因素。

#### 一、工作滿意度的定義

工作滿意度(job satisfaction)又稱工作滿足，是在1935年由學者Hoppock提出，認為工作滿意度是員工生理與心理兩方面對工作與環境的感受，也是工作者對所工作情境的主觀反應。周世傑(2006)認為「工作滿意度」是個人對工作所做的感受或評價，也可說是個人對工作的過程或結果所做的預期判斷，此判斷是較屬於情意取向。

工作滿意度在教育界中有不少相關之研究，也有極多學者對工作滿意度提出各種定義。吳清基(1980)認為教師工作滿意度是教師在現任職務中所具有的積極的程度。而柯雅欽(2007)則認為，工作滿意度是指教師在教學現場，不管在教學、人際與環境等的一種滿意感受，若是正向感受即表示滿意，若是負向感受即表示不滿意。吳清山與林天佑(2010)認為是指個人覺得在工作內容、工作過程與工作環境等方面能符合自己的心意程度，愈符合心意則工作滿意度的指數越高。Vohs等人於(2008)指出，不管在工作中是滿意或受挫，動機都會影響結果的產生，且經過一段時間後，動機的力量會隨著滿意與不滿意而增強或減弱。因而具體來說，工作滿意度應包括：工作報酬、工作環境、行政領導、人際互動、職務變動與自己本身等滿意程度。

由以上眾多學者對工作滿意度的定義得知，工作滿意度的定義不勝枚舉，因此工作滿意度不僅是一個相當複雜的概念，更由於各研究者因研究對象、觀點、範圍與理論各有不同，對工作滿意度有不同的解析，本研究將各學者的定義整理如下表2-3-1、2-3-2。

表 2-3-1

## 國內學者對工作滿意度的定義

學者	年代	定義
劉耀榮	2007	教師自工作環境中，對其整體及各層面工作事項所產生的情意取向感受與評價，或個人需求滿足程度的主觀反應與態度
洪玉燕	2007	工作者其心理、生理與環境狀況對於其工作環境中的影響因素的主觀性感受。
蔡馨慧	2007	工作者所從事工作所抱持的一般性態度，概括性感覺和情感性反應。
童雅華	2007	個人工作整體上總和性之感受與看法，包括工作本身、工作環境、報酬、升遷、上司及同事等，係受到個人內在因素及工作性質所影響。
沈惠瑩	2008	工作本身整體各層面的整體感受抱持的情意取向與態度，個人對其看法及主觀情感反應的程度，此程度若有積極正面情意傾向時稱之為「滿意」，若為消極反面情意傾向時稱之為「不滿意」。
曾恆靜	2008	個人在心理與生理方面對其工作滿意的感受程度
陳勉福	2008	工作中對所面對各個層面時，所產生之直接主觀性感受程度，以及所產生反應之程度。
謝孟珊	2010	工作者在情感上對於工作環境及職務上所產生的一種積極性情感，包括生理及心理層面，是主觀性、差異性及情感性。
邱蓮春	2010	工作者對其工作中各項影響因素所產生之一種主觀性的感覺。
呂重毅	2010	國民中學兼任行政教師對其工作的各個層面，或整體情境之個人主觀知覺反應的總和。
陳永純	2010	學前特教教師從本身工作中所察覺到的正向或負向的感受程度。
侯嘉萍	2010	對目前的教學工作情形及其整體工作環境各個層面之個人主觀的知覺反應獲評價之總和，其反應傾向積極情意則對工作滿意，反之則不滿意。
廖雅靖	2010	國中教師對其所處的學校工作環境主、客觀因素所反應的主觀價值判斷。教師對其工作中各項影響因素所產生之一種主觀性的情感反應。
張添唐	2010	教師對自己所從事的教育工作之反省與對學校相關整體情境的反應。

(續下頁)

學者	年代	定義
廖文怡	2011	個人對工作的主觀態度與評價，若為正向積極的則為滿意，負面消極的則代表不滿意。
張家豪	2012	個人對工作上不同面向的主觀評估，而當主觀看法不同時，個人的滿意度就會有差異。
林心怡	2011	個體對本身之工作與環境整體的主觀性的感受及反應，滿意與否取決工作環境行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋等層面之主觀感覺及評價。
吳岱蓁	2012	教師對其所從事的工作、工作環境，主觀上的感覺所產生的一種情意態度反應，可以是正面的，也可以是負面的。
陳坤聰	2011	為工作滿意度是個體主觀的心理感受，而工作滿意度包含工作本體及工作相關的整體情境氛圍等等。
郭曉詩	2011	教師在從事教學工作時，在與教學工作相關的各個層面中，所感受到現況與心理期望的符合程度，作為教師工作滿意主標，問卷得分愈高表示教師的工作滿意度越高，反之當得分越低時表示教師滿意度越低。
潘佩苓	2011	教師對於所處教學環境中是否符合個人心意的程度，愈符合則滿意度越高，反之則愈低。

資料來源：研究者自行整理

表 2-3-2

國外學者對工作滿意度的定義

學者	年代	定義
De Bustillo Llorente & Macias	2005	工作滿意度主要在於工作的一些條件是否能與工作者相契合，如果契合度越高，則代表工作滿意度越高。
Wright	2006	工作滿意度是員工情緒的一種反應，而此種反應是一種正面情緒。它來自於工作上或個人的需求滿足，若能滿足於現在工作與工作環境，那他們的行為表現與態度將與那些未滿足的員工是有所不同的。
Levy-Garbou a,Moontmarq uette	2007	工作滿意度是指工作者在面對任何工作機會時，對於目前工作的體驗或是事後決定的反應。
Petrescu & Simmons	2008	工作滿意度是指對工作中每個構面的相關態度，是否能符合工作者心理與生理的需求，及符合其需求程度作為工作滿意的程度。

資料來源：研究者自行整理

綜觀各學者對工作滿意度之看法，研究者認為「工作滿意度係指工作者職務及工作情境所產生的一種積極性感受，而此感受包含生理與心理層面。對幼兒園教師而言，工作滿意度是對目前的教學工作與所擔任職務參與程度的反應與評價，而這些都是一種主觀的感受。在本研究中，幼兒教保服務人員工作滿意度包括工作環境、人際關係、薪資福利、進修升遷及工作回饋等五層面，當教師的實際所得接近或超過預期的結果，其工作滿意度則越高，反之則越低。」

## 二、工作滿意度的理論與相關研究

自 1940 年起，有關工作滿意度的理論層出不窮，而就教師工作滿意度之理論主要可分成兩大類：一類為滿足個人需求之內容理論 (Content Theory)，此理論著重在激勵的部分，說明產生激勵的內在動機與外在因素，它的理論包括需求層次理論、雙因子理論、ERG 理論及三需求理論等。另一類為過程理論

(Process Theory)，此理論主要在敘述如何激勵的過程，在釐清對工作的投入、績效與報酬知覺的過程，它的理論包括公平理論、期望理論及差距理論等。(李貞儀，2005；周昌柏，2005；黃秋燕，2009) 以下將工作滿意理論類型分類，如下表 2-3-3。

表 2-3-3

工作滿意理論類型

類型	代表理論	特徵說明
內容理論 (Content Theory)	Maslow 的需求層次理論	滿足個人需求，敘述激勵的內在與外在因素，如心理、生理、自我實現等需求
	Herzberg 的雙因子理論	
	Alderfer 的 ERG 理論	
	McClelland 的三需求理論	
過程理論 (Process Theory)	Vroom 的期望理論	激發個人需求過程時交互作用的因素，在釐清對工作投入、績效與報酬知覺。
	Adams 的公平理論	
	Locke 的差距理論	

資料來源：謝文全(2004)。教育行政學 (頁 284)。台北：高等教育。

### (一)、內容理論模式

#### 1. 需求滿足理論 (Hierarchy of Needs Theory) ~Maslow

此理論由人本心理學者 Maslow 於 1954 年提出，黃家齊 (2010) 認為 Maslow 需求層級理論在假設因滿足而產生動機因動機而產生行為，他並將人類需求分為五個層級，從低層次滿足依序排序至較高層次，也就是低層次需求滿足後，才會進而追求更高層次的滿足。人類有七種基本需求，而生理需求、安全需求、愛與隸屬需求與自尊的需求皆屬於基本的需求也就是屬較低層次需求，而知的需求、美的需求與自我實現需求則屬成長需求也就是屬較高層次需求，低層次與高層次的主要差別在於低層次需求來自外在的滿足如：工作待遇；而高層次需求則是內在的滿足如：自己本身。

### (1) 生理需求

指人類為維持本身生活的基本需求，如食衣住行、空氣、水…等，但像一些如何趨避痛苦與消除痛苦也都是屬於基本的生理需求，也唯有生理需求滿足後，才會產生第一層次的需求。

### (2) 安全需求

指能保障個人生存安全的需求如期望能避免危險、免於恐懼與威脅等，唯有生理及安全需求獲得滿足，才會產生高一層次的需求。

### (3) 愛與隸屬需求

指期望在團體或組織中與同僚或同儕間，能互相接納、關懷、欣賞與支持等，唯有包括此一層次於內之三種需求都獲得滿足後，才會產生高一層次的需求。

### (4) 自尊的需求

指個人期望能被尊重與自我尊重兩面向，且能發展個人能力建立聲望地位，與自信心，唯有包括此一層次於內之四種需求都獲得滿足後，才會產生高一層次的需求。

### (5) 知的需求

指個人對社會中所呈現的人、事、物有不了解的，希望能透過知的需求，來探索、試驗、透過詢問與閱讀相關資訊等皆是。

### (6) 美的需求

指對任何美好事物欣賞的需求，如希望所有事物皆呈現有秩序，有結構與順應自然邏輯等需求。

### (7) 自我實現需求

指個人能達到真善美至高人生的境界，充分發生潛能與自我創新的需求，唯有包括此一層次於內之四種需求都獲得滿足後，才會產生高一層次的需求。

Maslow 所提需求層次理論，其需求滿足呈現階梯式且按需求層次的高低而排列，此理論中包含三個基本的概念：

(a) 需求動機是內發性動機，人本身本來就有積極努力與追求向上的傾向不需仰賴別人的限制，應順其自然，就會完美成長。

(b) 較低層次滿足後，個人將會追求高一層次的需求，而各層次間並沒有明顯的界線，也就是，個人對某一層次的需求獲得滿足後，就會追更高層次的需求

(c) 越低層次的需求滿足，不僅變化小其個別差異性亦低，反之，越高層次的需求滿足，不僅其變化大，個別差異性也愈高。

由於人類行為較複雜化，上述七種需求也因人而異，不僅個人需求層次不同，所需強度也有所差異，也不代表兩者需求會截然相同。(黃秋燕，2009) 因而，學校各部門若想提升教師工作滿意度，就要幫助教師達成基本需求及高層次需求的滿足。

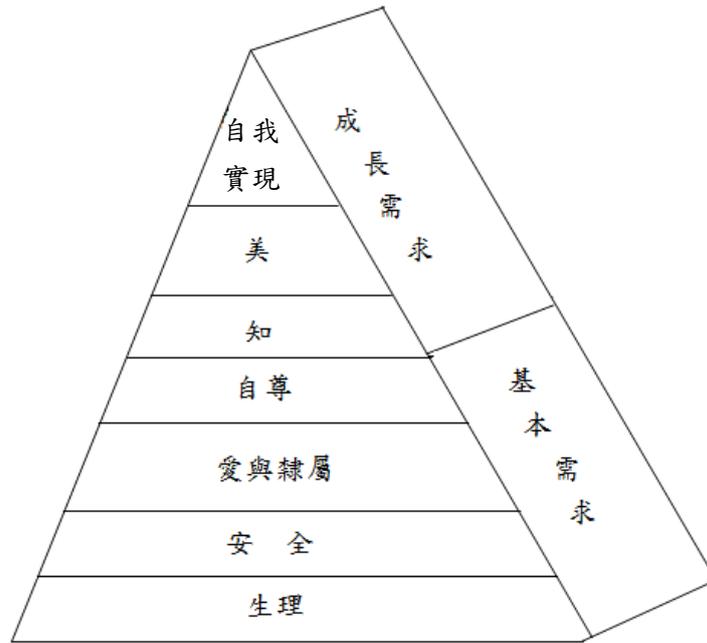


圖 2-1 Maslow 需求層次理論圖示

資料來源：張氏心理學辭典，張春興，2005。臺北：東華。

## 2. 雙因子理論 (Two Factors Theory) ~ Herzberg

雙因子理論由心理學家 Herzberg (1959) 年提出，此理論又稱『激勵—保健理論』，主張影響工作的滿意度可分為兩類：能滿足工作者心理需求的屬於激勵因素，能滿足工作者逃離痛苦需求的則屬保健因素。打破刻板印象中常認為工作滿意度為連續且是單一層面的變數觀點 (游淑惠，2003)。依據傳統常認為「滿足」的反面就是「不滿足」，但是 Herzberg 則認為工作滿意與工作不滿意是兩個極端，不僅本質上不同連影響因素也獨立存在。他把「滿足」的反面定義為「沒有滿足」，將「不滿足」的反面定義為「沒有不滿足」。如圖示 2-2：

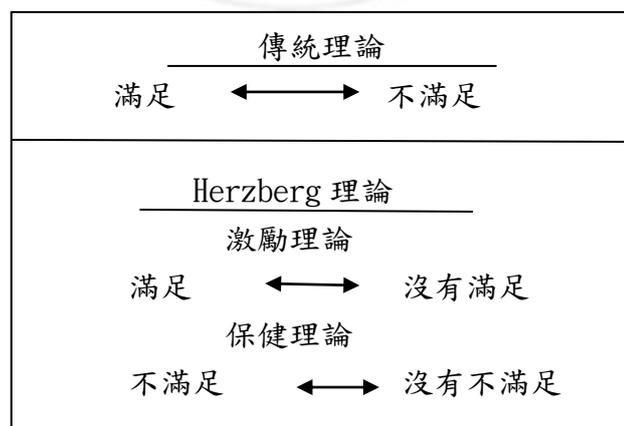


圖 2-2 Herzberg 與傳統理論對於滿足與不滿足的看法

資料來源：轉引自教育行政－理論部分 (頁 387)，秦夢群，2000，臺北：五南。

Herzberg (1959) 以工程師與會計師為研究對象，發現影響工作滿足與工作不滿足有兩種因素，一為屬較趨向於內在因素即心理成長的需求此稱為激勵因素 (motivating factors)，他不僅與個人實現自我的工作動機相關也可促使個人增進與增加滿足感，而當此因素出現時可能引起滿足，但即使不出現也不會產生不滿意。另一為屬於較外在的因素針對個人生理、安全與社會等外在環境有關此稱為保健因素 (hygiene factors)，但當此因素無法達成或滿足時，可能會使得個人覺得不滿足。研究者將影響工作滿意度的兩種影響因素—激勵與保健因素整理 (秦夢群, 2011) 如下：

- (1) 激勵因素 (motivating factors)
  - (a) 成就 (achievement)：能否完成上級交代任務，並達成自我目標。
  - (b) 認同 (recognition)：從別人處所獲得印象，檢視自己是否稱職或成功。
  - (c) 工作本身的挑戰性 (challenge of the work itself)：所需完成工作是須創新並富挑戰性，還是一成不變。
  - (d) 晉升 (advancement promotion)：能否獲得適當晉升機會或有更多實現理想的機會。
  - (e) 個人與專業成長 (personal or professional growth)：在人際關係與專業知識有所成長與獲得，使自己更有價值。
- (2) 保健因素 (hygiene factors)
  - (a) 公司政策與行政體系 (company policy and administration)
  - (b) 上級視導 (supervision) 是否正確公平
  - (c) 工作環境 (work conditions) 是否良好
  - (d) 上級的關係 (relationship with supervisors)
  - (e) 同僚關係 (relationship with peers)
  - (f) 部屬關係 (relationship with subordinates)
  - (g) 個人生活 (personal life)
  - (h) 工作地位 (status)
  - (i) 工作穩定度 (security)

激勵與保健因素雖屬兩種不同層面，但彼此間並非是一線之兩極端，即使把不滿足的保健因子消除，雖能激勵個人使獲得滿足，還是得適時地運用激勵因子，才能滿足個人 (廖雅靖, 2010)。例如，一個機構組織若只是以調薪或改善工作環境，不一定能激勵員工更上層樓，因而若要使員工能獲得真正的滿足，需要調整激勵因子，提供適度的挑戰性工作，或合理的升遷管道，如此才會成功。

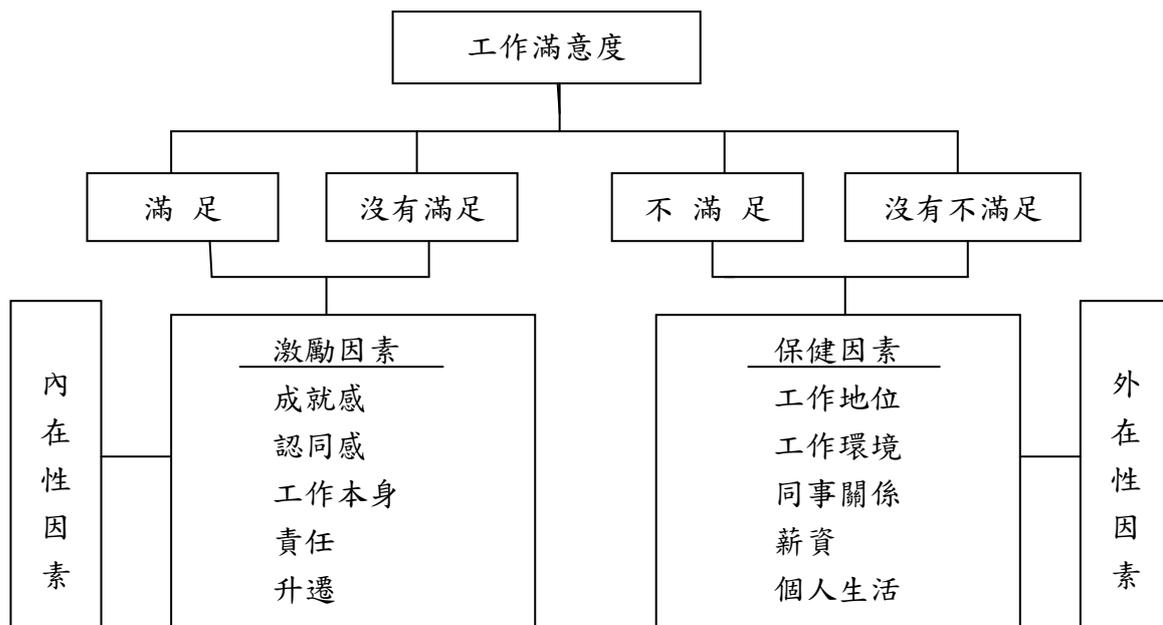


圖 2-3 Herzberg 雙因子理論架構圖

資料來源：修改自新竹縣市幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度之相關研究(未出版之碩士論文)，邱蓮春，2010。

### (3) ERG 理論 (Existence, Relatedness, and Growth Theory) ~Alderfer

ERG 理論由 Alderfer 於 1972 年間提出，此理論是從 Maslow 的「需求層次理論」中加以修正而來。將需求層次理論裡的五個需求濃縮成三大需求。ERG 理論認為人類有生存 (existence)、關係 (relatedness) 與成長 (growth) (黃秋燕，2009；廖雅靖，2010)。

- (a) 生存需求 (existence needs) 即指所有生理與物質方面的需求，如；飢餓、薪資、工作環境等，也可說是維持生存的基本需求，此需求與 Maslow 的需求層次理論中的生理的需求相類似。
- (b) 關係需求 (relatedness needs) 指與他人維持良好人際關係的慾望，如；在職場中與同僚，社會之間的關係，此需求性質大致與 Maslow 的安全需求與愛與隸屬的需求相類似。
- (c) 成長需求 (growth needs) 指個體不斷挑戰自我，在工作上力求凸顯自己的潛能與創造力，以實現自己的理想與抱負，來達到自我實現的需求，如：充實自我、實現理想、工作表現等。此需求與 Maslow 自我實現需求與尊重需求相類似。

ERG 理論建立在三個基本論點，其次序是當某層次的需求無法滿足時，對那層次的需求愈想得到滿足；若低層次的需求得到滿足，則會想進而追求更高層次的滿足；但當高層次的需求無法獲得滿足，則會退縮至低層次並對它產生需求層次理論而追求較低層次的需求 (李貞儀，2005；黃秋燕，2009；簡志明，2010)。ERG 理論較 Maslow 的需求層次理論簡明易懂，也不似需求層次理論是由低至高循序漸進，他可以一次追求不同層級的需求，現將 ERG 理論與 Maslow 的需求層

次理論比較如表 2-3-4。

表 2-3-4

**ERG 理論與 Maslow 的需求層次理論比較**

ERG 理論	Maslow 的需求層次理論
生存需求	生理需求
關係需求	安全需求 (物質的)
	安全需求 (人際關係的)
	愛與歸屬感之需求
生長需求	尊重之需求 (人際關係的)
	尊重之需求 (自我認定)
	自我實現之需求

資料來源：秦夢群(2000)

(二) 過程理論模式

(1) 期望理論 (Expectancy theory) ~Vroom

期望理論是由 Vroom 於 1964 年提出，而本理論之主要構念包含吸引力 (valence)、實用性 (instrumentality)、期望 (expectancy)，也因此期理論又稱為「吸引力—實用性—期望理論」(Valence - Instrumentality-Expectancy theory, VIE)。Vroom 認為個人的研究動機來自於個人期望在工作上的表現常會得到預期的回饋或獎勵，因此動機是一種會刺激人努力的強大力量，藉由動機產生對目標達成的期待，而期待會產生吸引力，讓人更有動力去努力，也更讓「吸引力—實用性—期望理論」三者緊緊相扣，形成一個良性的循環(沈惠瑩, 2008)。

茲就三個概念敘述如下 (引自劉耀榮, 2007)：

- (a) 吸引力 (valence)：指對任何事物結果的情感導向。
- (b) 實用性 (instrumentality)：指事物之間結果一致性的知覺。
- (c) 期望 (expectancy)：指行為會造成或影響某一結果的可能性或對該事物的想法。身為一個管理者應該去了解個體的目標、努力程度與績效間的關係，以及報酬是否符合個體的滿足。對一教育機構而言，應協助教師建立合理的期望水準，儘量在行政上給予支援協助讓教師能盡其所能必有超水準的表現

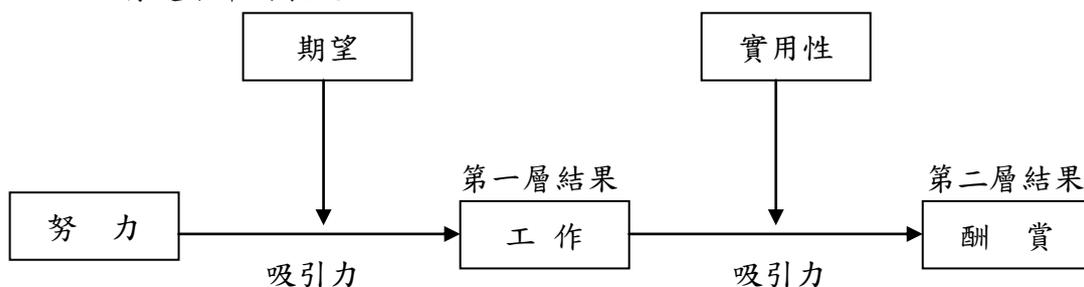


圖 2-4 期望理論模式

資料來源：Educational administration: Concepts and practices (3rd ed.) ， Lunenburg & Ornstein ， 2000。Connecticut: Wadsworth。

## (2) 公平理論 (Equit Theory) ~ Adams

公平理論又稱社會比較理論 (Social Comparison Theory)，是由 Adams 於 1963 年提出。此理論中的「公平」與「不公平」大部分都是依據個人的主觀意識來論定，其參考值幾乎都是與職場中的同僚相比較，如對工作投入所獲得的回饋是否等值 (廖雅靖，2010)。Adams 主張工作動機的強弱在於「付出與報酬」之間是否達到平衡，若兩者差距越小或與別人所得相當則會感到公平；但若發現兩者差距不僅大或所得不相當則會覺得不公平，甚至影響到心理層面的不平衡，進而用態度或行為來反應以取得心理的平衡，也因此對工作滿意度產生極大的差異性 (何宜康，2007)。

「公平」與「不公平」都是由投入者選定特定對象來比較，透過主觀判斷來決定公平與否，但對象的選定並非短時間即可決定也需經過一段時間後才能抉擇出來，也因此造成無法客觀的比較之間的差異，一般對於較低報酬的預測較準確，對較高報酬的工作則很難預測其準確度 (陳羿君，2008)

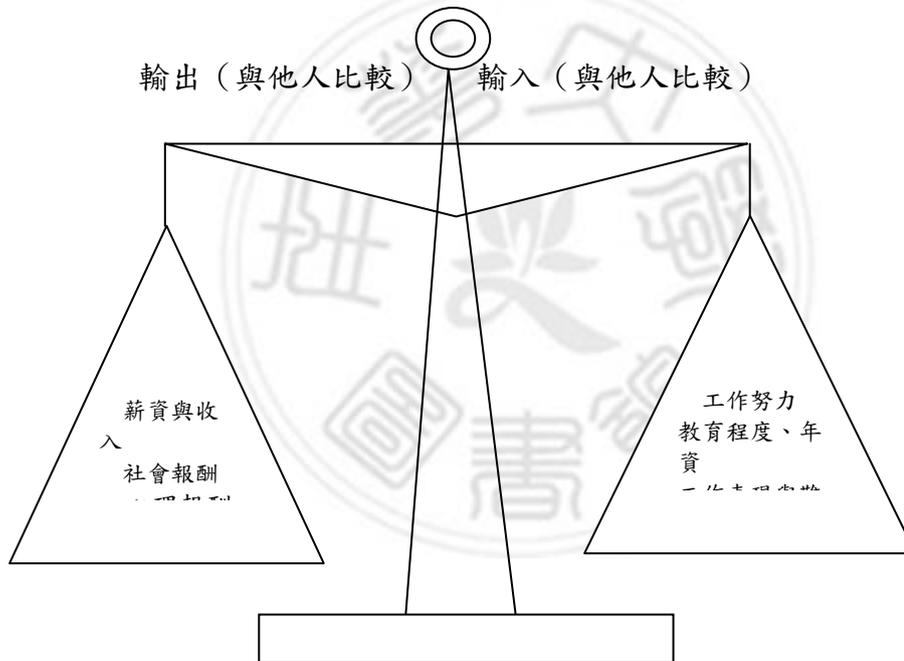


圖 2-5 個人對所獲公平度的評量

資料來源：教育行政—理論部份，秦夢群，1999。臺北市：五南。

## (3) 差距理論 (Discrepancy Theory) ~ Locke & Porte

差距理論又稱「期望差距理論」由 Porter (1961)、Katzell (1964) 和 Locke (1976) 三人相繼提出。其理論精神與 Vroom 的期望理論極為相似 (秦夢群，2005)。差距理論的主要觀點認為工作滿意度高低觀看個人『應獲得』與『實際獲得』報酬間的差距而定 (徐承宗，2005；陳羿君，2008；藍瑞霓，1998)，兩者差距越小則感到滿意，若差距越大則感到不滿意，而此論點強調的是個別差異

情形(努力、能力、對事情的領悟力等),因而滿意度的高低取決於自己的定義。

綜合以上七種工作滿意度理論,內容理論(需求層次理論、雙因子理論、ERG理論、三需求理論)是以個人需求滿足與否來評量工作滿意度,而過程理論(期望理論、公平理論、差距理論)則以個人對工作的投入情形,並透過績效評定,再依據個人對其工作報酬的期望是否與實質報酬相當來決定工作滿意度的高低。然而各理論雖有所差異,但對工作滿意度的評量皆以個人自身的感受來評定,主要分為兩個層面來分析一是主觀層面:個人對工作的期望與感受,二是客觀層面:工作環境因素的影響(蔡文靜,2008;黃秋燕,2009),因而可歸納出:工作滿意度高不僅工作有積極效應也有較高的正面評價;反之當工作滿意度較低時,不僅會出現許多不利的誘因,負面的評價也相對提升。

### 三、工作滿意度之構面

有關工作滿意度的研究相當的多,但常因研究對象、方法不同而有不同的構面,因而將近幾年有關工作滿意度的研究歸納整理出如下表。

表 2-3-5

工作滿意度研究構面

研究者	年代	工作滿意度探討之構面
蔡馨慧	2007	工作環境、工作本身、幼兒及幼兒家人
廖育冬	2009	校長領導、工作本身、學校環境、薪資報酬、人際關係、社會地位
邱蓮春	2010	工作環境、工作報酬、人際關係、教學工作、決策參與
陳永純	2010	進修研習、教學自主、工作價值觀
侯嘉萍	2010	薪資福利、工作本身、學校行政、學校環境、人際關係、升遷進修、工作變動性、社會地位、學生表現
王季玲	2010	人際關係、薪資報酬、自我價值、工作特性、社會地位
謝孟珊	2010	主管領導、工作環境、工作本身、薪資福利、專業成長、人際關係
呂重毅	2010	工作本身、薪資福利、工作環境、行政領導、人際關係、升遷進修
廖雅靖	2010	人際關係、行政領導、工作環境、學校課程、薪資福利
陳卿豐	2011	工作本身、人際關係、薪資福利、進修研習、學校環境、行政與領導
洪雅苓	2011	工作本身、工作環境、社會地位、薪資福利、人際關係、主管領導
張志弘	2011	課程與教學、行政測施、學生學習成效
黃金印	2011	工作本身、工作環境、校長領導行為、教學工作報酬、學校人際關係

(續下頁)

研究者	年代	工作滿意度探討之構面
郭曉詩	2011	工作成就、工作環境、人際關係、進修機會
何欣怡	2011	工作本身、整體心理滿足、升遷與福利、工作環境
張家豪	2012	領導、管理方式、同事、工作環境
林心怡	2011	工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利、工作回饋
廖文怡	2011	課程教材、工作環境、人際關係
林淑惠	2012	工作本身、工作環境、升遷、校長領導、同事關係

資料來源：研究者自行處理

由以上研究者的研究構面歸納並整理出構面分析圖表，依據結果顯現出，工作環境次數最多，其次是人際關係，再者為薪資福利、工作本身，升遷進修，而以行政領導為最少，因而本研究將以「工作環境」、「行政領導」、「薪資福利」、「工作回饋」及「進修升遷」五個構面為衡量的構面。茲分別說明如下：

1. 工作環境：指幼兒園教師對於園所內、外環境與所使用設備的滿意度。包括：軟硬體設備、教學環境與園所組織氣氛等。
2. 人際關係：指幼兒園教師在其職務當中所扮演的角色而產生互動關係的滿意程度。包括：與同事相處融洽度、與同事之間的合作情形、與家長之溝通情形等。
3. 薪資福利：指幼兒園教師在工作中所獲得的物質與精神報酬的滿意程度。包括：薪資、獎勵、社會地位等。
4. 工作回饋：指幼兒園教師對所擔任之職務工作能獲得肯定所感到滿意的程度。包括：能發揮自我潛能與專業知能、成就感、符合興趣等。
5. 進修升遷：指幼兒園教師對於園所能支持進修、人事升遷制度完整並對職務安排滿意的程度。

#### 四、幼兒園教師工作滿意度之實證研究

國內探討教師工作滿意度的研究相當的多，但主題與變項間的差異性甚大，現將相關研究列出如下表：

表 2-3-6

#### 教師滿意度之相關研究

研究者 年代	研究主題	研究對象	研 究 結 果
蔡馨慧 2007	情緒勞務負 荷、情緒智力 與工作滿意 度之相關研 究～市幼兒 園教師為例	台中市幼 兒園教 師	幼兒園教師工作滿意度情形因年齡、婚姻狀況、年資等背景變項不同而有部分差異，但在學歷、階層之背景變項差異並不顯著。

(續下頁)

研究者 年代	研究主題	研究對象	研 究 結 果
林心怡 2011	教師工作壓力與工作滿意度關係之研究 ～以彰化縣幼稚園為例	彰化縣 公、私立幼稚園帶班 教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>彰化縣市幼稚園教師在「工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利、工作回饋」工作滿意。</li> <li>幼稚園教師之工作滿意度因婚姻狀況、教學年資、學校所在地區與園所規模不同而有所差異。</li> <li>幼稚園教師之工作滿意度因不同年齡而有所差異，且差異度會隨年齡增長而增高。</li> <li>幼稚園教師之工作滿意度會因專業背景不同而有所差異。由於學歷愈高，薪資及待遇亦相對提高，滿意度也越高。</li> </ol>
呂重毅 2010	花蓮地區國民中學兼任行政教師成就動機、情緒智力與工作滿意度之研究	花蓮縣國民中學兼任行政教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>兼任行政教師對工作滿意程度屬中等，且在人際關係與工作環境等層面滿意度最高；在升遷核、薪資福利與工作本身等層面則滿意度最低。</li> <li>兼任行政教師在成就動機上，僅有工作職位與性別達到明顯差異性；在工作滿意度與情緒智力上，則並無顯著差異。</li> <li>教師在工作本身、工作環境與人際關係在性別變項對工作滿意度有顯著影響；而人際關係與主管領導在工作職位變項中具有顯著差異。</li> </ol>
邱蓮春 2010	新竹縣市幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度之相關研究	新竹縣市 公私立幼稚園教師	幼稚園教師的工作滿意度，並未因年齡、學歷、任教年資、兼任職務、任教地區、機構性質，而有顯著差異。
侯嘉萍 2010	國民小學教師情緒勞務與工作滿意度之研 ～以臺中市國民小學為例	臺中市國民小學教師	國民小學教師因性別、年齡、服務年資、教育背景、婚姻關係、職務及學校規模的不同，在工作滿意度上有顯著的差異。

(續下頁)

研究者 年代	研究主題	研究對象	研 究 結 果
陳永純 2010	公立學前特教 班教師工作壓 力與工作滿意 度之研究	公立學校 三~六歲學 前特教班 教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作滿意程度，大部份介於「同意」和「非常同意」之間，整體來說公立學前特教班教師工作滿意度高，顯示學前特殊教育教師的工作屬於滿意的階段。工作滿意的感受度，依序為「工作價值觀」、「教學自主」、「進修研習」。</li> <li>2. 年齡、專業背景、婚姻狀況、服務年資、任教地區、任教班級對於公立學前特教班教師工作壓力和工作滿意度無顯著差異。</li> </ol>
陳勉福 2008	南投縣幼托整 合後私立幼兒 園所教師工作 滿意度之研究	南投縣私 立幼兒園 所教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 南投縣私立幼兒園所教師工作滿意度的感受程度屬中上程度。</li> <li>2. 不同人口變項的南投縣私立幼兒園所教師在工作滿意度有顯著差異。</li> <li>3. 不同環境變項的南投縣私立幼兒園所教師在工作滿意度有顯著差異。</li> </ol>
謝孟珊 2010	花蓮縣國民 中學學校行政 服務品質與教 師工作滿意度 之相關研究	國民中學 學校編制 內的合格 教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同背景變項的國民中學教師所知覺教師工作滿意度，部分達顯著差異。</li> <li>2. 不同性別對教師的工作滿意度的感受度沒有顯著不同。</li> <li>3. 在「主管領導」與「專業成長」層面，30 歲以下的教師對教師工作滿意度的差異情形明顯高於 31-40 歲的教師。</li> <li>4. 「薪資福利」與「人際關係」層面，30 歲以下的教師工作滿意度高於 41 歲以上的教師。</li> <li>5. 在「主管領導」、「人際關係」層面未婚教師的教師工作滿意度顯著高於已婚教師。</li> <li>6. 服務年資不同的教師對工作滿意度有顯著不同。以服務 5 年以下的教師滿意程度顯著高於服務 16 年以上的教師。</li> <li>7. 不同學歷、婚姻狀況、學校規模與兼任行政年資對整體教師的工作滿意度並沒有達顯著差異。</li> </ol>

(續下頁)

研究者 年代	研究主題	研究對象	研 究 結 果
林怡靜 2007	台北縣國民 小學教師參與 行政決定與工 作滿意之相關 研究	台北縣立 國民小學 兼行政之 教師	1. 國民小學教師工作滿意因教師背景變項與學校環境變項之不同而有顯著差異；但在「性別」與「學校所在地」變項上，並沒有差異。 2. 國民小學教師工作滿意在學歷、年齡、服務年資、擔任職務有顯著差異。
廖雅靖 2010	屏東縣國中 教師工作滿意 與教師效能感 相關研究	屏東縣國 中教師	1. 屏東縣國民中學教師工作滿意度良好，在「人際氣氛」層面滿意度最高。 2. 國民中學教師工作滿意度依背景變項不同於「年齡」、「學校位置」、「學校規模」在教師工作滿意整體或向度有顯著差異。
黃金印 2011	台北市小 學校長服務領 導與教師工作 滿意度關係之 研究	台北市公 立國民小 學教師	1. 教師之工作滿意度整體情況，屬於「中高」程度，以教學工作本身層面表現最高，而校長領導行為層面表現相對最低。 2. 性別、年齡、服務年資、現任職務、學校規模及現任校長在本校年資不同，教師知覺校長服務領導行為有顯著差異；而不因學歷不同而有顯著差異。 3. 年齡、服務年資、現任職務及學校規模不同，教師知覺教師工作滿意度情形有顯著的差異存在。 4. 教師工作滿意度與學校校長服務領導有顯著的正相關。
林淑惠 2012	國小總務主 任之工作特性 知覺與工作滿 意度之研究— 以雲林縣為例	雲林縣公 立國民小 學總務主 任	1. 雲林縣公立國民小學總務主任對工作滿意度傾向同意之程度，其中以校長領導之工作滿意度最佳。 2. 工作滿意度之同意程度不因性別、婚姻狀況、年齡、教育程度、服務年資、兼任總務行政年資、學校位置及學校規模不同而有顯著差異。

資料來源：研究者自行整理

由上述相關研究結果，可歸納出教師工作滿意度不僅受到年齡、年資、婚姻、學歷及薪資等個人因素影響；也受到環境因素影響如：任教地區、學校類別等。

#### 五、影響教師工作滿意度之因素

長久以來有許多工作滿意度的相關研究，而從諸多研究當中發現，影響工作

滿意度的因素不僅多而且也相當複雜，但不外乎分成兩項：一項是個人背景因素（如：婚姻狀況、年齡與年資、教育程度），另一項是工作環境背景因素（如：職位、學校位置、學校規模），分別敘述如下：

#### （一）個人背景變項因素

##### 1. 婚姻狀況

在婚姻狀況與工作滿意度方面，部分研究顯示婚姻狀況與工作滿意度有顯著差異（如：林心怡，2011；侯嘉萍，2010；蔡馨慧，2007），部分研究顯示婚姻狀況與教師工作滿意度無顯著差異（如：林淑惠，2012；陳永純，2010；黃金印，2011；謝孟珊，2010）。因此，婚姻狀況與幼兒園教師工作滿意度之關係為何，研究者將以該向度進行深入的探討。

##### 2. 年齡

在年齡與工作滿意度方面，在諸多研究當中顯現出，不同年齡的教師在整體工作滿意度及各層面有顯著的差異（如：林心怡，2011；侯嘉萍，2010；蔡馨慧，2007）；而邱蓮春（2010）、陳永純（2010）、廖雅靖（2010）的研究顯示年齡與教師工作滿意度沒有顯著差異。因此幼兒園教師的年齡與其工作滿意度是否有差異，沒有獲得一致的結論，值得進一步探討。

##### 3. 年資

在年資與工作滿意度方面，有些研究顯示出，教師任教年資與工作滿意度有顯著差異（如：林心怡，2011；侯嘉萍，2010；蔡馨慧，2007；廖雅靜，2010）；但有些研究則顯示出，教師任教年資與工作滿意度並沒有顯著差異（如：邱蓮春，2010；陳永純，2010；黃金印，2011；謝孟珊，2010）。因此幼兒園教師的任教年資與其工作滿意度是否有差異，沒有獲得一致的結論，值得進一步探討。

##### 4. 教育程度

有些研究顯示出教師教育程度會影響到工作滿意度（如：侯嘉萍，2010；廖雅靖，2010）；而另一部份則顯現出教師教育程度在工作滿意度上則沒有顯著差異（如：邱蓮春，2010；林淑惠，2012；陳永純，2010；蔡欣慧，2007；謝孟珊，2010）。其中林心怡（2011）的研究顯示出，教育程度愈高，因所獲得的薪資福利相對提升，至滿意度程度也越高。因此幼兒園教師的教育程度與其工作滿意度是否有差異，沒有獲得一致的結論，值得進一步探討。

#### （二）工作環境背景變項

##### 1. 職位

有些研究顯示出教師因所擔任職務不同將會影響到工作滿意度的高低（如：侯嘉萍，2010；廖雅靖，2010）；而有些則發現兼任行政工作的教師其工作滿意度較高（如：邱蓮春，2010；陳永純，2010；黃金印，2011；謝孟珊，2010）。呂重毅（2010）、邱蓮春（2010）、謝孟珊（2010）、蔡馨慧（2007）之研究則顯示出教師擔任職務與工作滿意度無顯著差異。因此幼兒園教師擔任職務與否其工作滿意度是否有差異，沒有獲得一致的結論，值得進一步探討。

## 2. 學校位置

有些研究顯示出教師工作滿意度會因學校位置的不同而有顯著差異（如：林淑惠，2011；廖雅靖，2010；陳勉福，2008）；有些研究則顯現出教師工作滿意度與學校位置並沒有顯著差異（如：林怡靜，2007；林心怡，2011；邱蓮春，2010；陳永純，2010）。因此幼兒園教師的工作滿意度是否會受與其學校位置之影響，並沒有獲得一致的結論，值得進一步探討。

## 3. 學校規模

部分研究顯示出教師工作滿意度與學校規模之大小有所差異（如：侯嘉萍，2010；廖雅靖，2010；黃金印，2011；林心怡，2011）；也有研究顯示出教師工作滿意度不會因學校規模之大小而有所差異（如：邱蓮春，2010；謝孟珊，2010；廖雅靖，2010；呂重毅，2010）。因此幼兒園教師的工作滿意度與其學校規模大小是否有差異，並沒有獲得一致的結論，值得進一步探討。

綜和上述影響教師工作滿意度因素之相關研究，可歸納出影響教師工作滿意度的個人因素有：婚姻狀況、年齡、教學年資及教育程度，而工作環境因素則有：擔任職位、學校位置及學校規模。從各研究結果中整理歸納出，幼兒園教師及國小教師在個人背景與工作環境中在工作滿意度的表現情形有所差異，由於各研究所探討的因素也不盡相同，因此，本研究將分別以教師背景條件之年齡、婚姻狀況、教學年資、最高專業背景、兼任行政工作、園所屬性及其任教地區等對於工作滿意度的影響進行探究。

## 第四節 教師幸福感、工作價值觀及工作滿意度之相關研究

在前幾章節已分別就幸福感、工作價值觀及工作滿意度進行個別之探討，本節將分三部分再進行逐一性探討，首先要探討的是幸福感與工作價值觀之相關研究，其次要探討的是幸福感與工作滿意度之相關研究，最後要探討的是工作價值觀與工作滿意度之相關研究。

### 一、幸福感與工作價值觀之相關研究

工作價值觀與幸福感不僅關係密切，而且不同的價值取向也會產生不同的幸福感。由此可見，從現實生活中可觀測出人們是否幸福，因為它不僅僅能展現需求與價值，也與生活中的所有客觀條件緊緊相扣。由此可推論幸福感受到工作價值觀的影響，因為工作不但占據生活中極大部分且身居要職。

雖有些研究曾指出工作價值觀、工作滿意度與幸福感有相關性，但國內針對教師工作價值觀與幸福感的相關研究仍極為缺乏。曾艾岑(2009)在研究中之「工作價值觀量表」中指出在「利他」、「人際關係」、「自我實現」及「自主與休閒活動」對整體幸福感影響很大，且呈現顯著正相關。

綜上所述，本研究欲探討工作價值觀及其工作價值觀因素「自我成長」、「工作環境」、「社會人際」及「名望地位」、與幸福感的關係及預測力。

## 二、幸福感與工作滿意度之相關研究

張珮琦(2008)從心理學觀點的研究指出,工作滿意度能顯著的預測幸福感,而幸福感也能顯著的預測工作滿意度。當幸福感感受力越強時,其工作滿意度就越高,而工作滿意度越高時其幸福感的感受力則越強。吳慧雯(2007)及陳聰廉(2005)的研究指出工作滿意度不僅對主觀幸福感有預測力,且兩者呈現正相關。

綜上所述,工作的滿意度的確會影響教師的幸福感,因而本研究想探討工作滿意度與幸福感的關係及預測力。

## 三、工作價值觀與工作滿意度關係之相關研究

國內近年對於工作價值觀與工作滿意度的新關研究雖多,但針對幼兒園教師作為研究對象的卻不多見,因而僅將所蒐集文獻加以分析,來作為本研究之參考。以下為國內近幾年有關工作價值觀與工作滿意度之相關研究,整理如下表:  
表 2-4-1

教師工作價值觀與工作滿意度的相關研究

研究者 (年分)	研究題目	研究對象	研 究 結 果
林宏洲 (2008)	台中縣市國民中學教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究	台中縣市共 69 所國民中學教師	1. 國中教師之工作價值觀與工作滿意度因個人背景變項的不同而有差異。 2. 國中教師的工作價值觀與工作滿意度有顯著的相關。
郭詔維 (2012)	國民小學教師兼任教學組長工作價值觀、工作滿意度與離職傾向關係之研究	台灣地區兼任教學組長之國民小學教師	不同背景變項在國民小學教師兼任教學組長工作價值觀、工作滿意度與離職傾向部分有顯著的差異。
邱秀玲 (2012)	新北市國民小學教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究	一百學年度任職於新北市之國民小學教師	新北市國民小學教師工作價值觀與工作滿意度,不管是在整體層面或分層層面,都呈現顯著的正相關。
利秋萍 (2011)	國小教師工作價值觀、情緒智力與工作滿意度之相關性研究~以桃園縣教師為例	解桃園縣國民小學教師	1. 國小教師的工作價值觀與工作滿意度彼此有顯著的正相關。 2. 國小教師的工作價值觀可預測教師的工作滿意程度。
林君祝 (2011)	桃園縣國民中學教師工作價值觀與工作滿意度關聯性之研究	桃園縣現職的國民中學教師	1. 桃園縣國中教師工作價值觀與工作滿意度有顯著的正相關。 2. 桃園縣國中教師工作價值觀對於教師工作滿意度有顯著預測力。

(續下頁)

研究者 (年分)	研究題目	研究對象	研 究 結 果
胡孟珠 (2008)	屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關研究	屏東縣之公立國小教師	屏東縣國小教師的工作價值觀與工作滿意度，不管是在整體層面和分層層面，都有顯著的正相關。
徐承宗 (2005)	國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究	高雄縣 66 所、高雄市 23 所公立國民小學教師	1. 國小教師的工作價值觀與課程參與、工作滿意度有顯著相關。 2. 教師工作價值觀對工作滿意度具有預測作用。
李英蘭 (2007)	托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究—以高高屏地區為例	高屏地區 150 家托兒所之 535 位保育人員	工作價值觀與工作滿意度的相關性研究呈現正相關。
蕭兆宜 (2004)	高雄縣市學前教師工作滿足感與工作價值觀對其任教意願影響之研究	高雄縣市學前教師	學前教師工作滿足感與工作價值觀大部分呈顯著正相關，其中僅有工作環境層面與物資報酬層面未達顯著相關。

資料來源：研究者自行整理

綜合上述得知，不論研究對象是國中教師、國小教師或學前教師，大部分的研究都顯現出，教師在工作價值觀與工作滿意度不僅具有相關性存在，且也具有預測力。僅有張忠棋（1997）的研究顯示出在「成就與認知」、「名望」、「人際關係」在工作價值觀層面與工作滿意度呈現正相關外，其餘並未達顯著水準。因而工作價值觀與工作滿意度之關係為何？有待深入探討與釐清。

### 第三章 研究方法

本研究旨在探討嘉義縣公私立幼兒園教師之幸福感、工作價值觀與工作滿意度的現況和各變項間的相關性，並以相關文獻做基礎，建立研究架構，且以問卷調查作為研究方法以達到研究目的。

本章共分為五節，第一節為研究架構，第二節為研究對象，第三節為研究工具，第四節為研究流程，第五節為資料處理與分析，以下分別敘述之：

#### 第一節 研究架構

本研究的目的是在探討不同背景變項之嘉義縣公私立幼兒園教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度的差異情形，與其在幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關聯性。本研究架構由個人背景變項、幸福感、工作價值觀及工作滿意度等四個項目分別進行探討。

- 一、背景變項：包括婚姻狀況、年齡、教學年資、最高專業背景、園所屬性、兼任行政工作與否與任教地區等七個部分。
- 二、幸福感：包括生理、心理、社會等三個層面。
- 三、工作價值觀：包括名望地位、自我成長、優勢條件、社會人際等四個層面。
- 四、工作滿意度：包括工作環境、行政領導、薪資福利、工作回饋、進修升遷等五個層面。

本研究根據研究動機、研究目的及文獻討論的結果，提出研究架構如圖3-1。

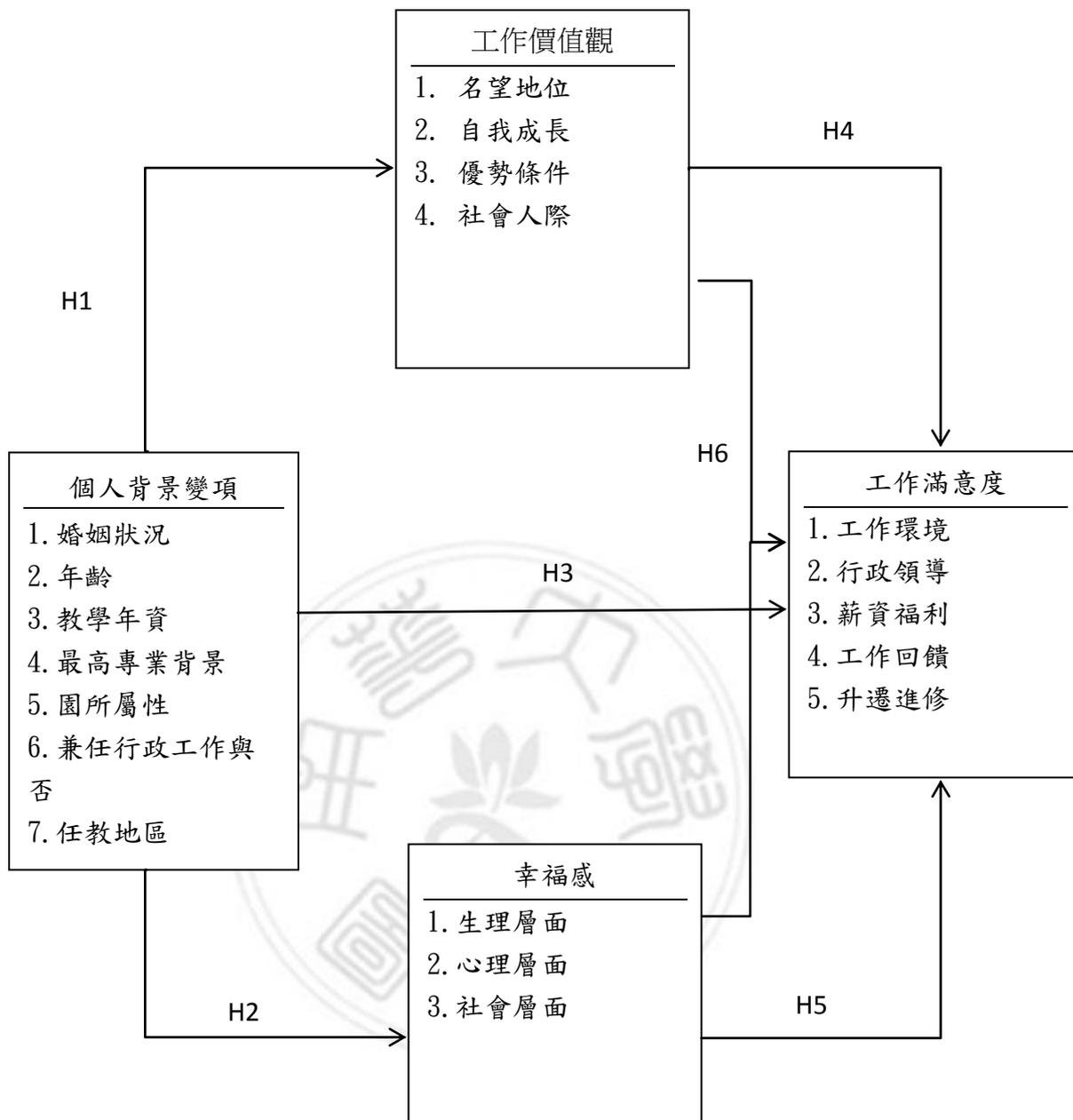


圖3-1 研究架構圖

## 第二節 研究對象與抽樣方法

本研究以嘉義縣公私立幼兒園教保服務人員為對象，樣本來源採隨機抽樣方式，選擇符合研究條件者做為資料收集之對象。

### 一、研究樣本規劃

#### (一) 母群體

本研究擬以嘉義縣政府教育局幼托整合後改制完成之公私立幼兒園作為抽樣依據，樣本條件為服務於嘉義縣公私立幼兒園之教師，包含專設幼兒園及國民小學附設幼兒園，現職或兼任行政之班級教師、教保員等實際從事幼兒教保服務之工作者，不含代理代課教師、實習教師、專任園長、專任園主任、國小附幼校

長及職員等。

樣本資料取得乃依據2012年全國教保資訊網所公佈之「公私立幼兒園名錄」(教育部, 2012)及幼稚園概況表(教育部統計處, 2012)、托育機構概況(內政部統計處, 2012)。嘉義縣之公立幼兒園共有76所, 教師人數約159人, 私立幼兒園共有81所, 教保服務人員人數約372人, 本研究之母群體共約531位幼兒園教師。

### (二) 預試研究樣本規劃

在編定「幼兒園教保服務人員幸福感量表」之預試量表後, 依吳明隆(2007)指出以該量表題項總數之三至五倍為基準數, 係預測預試問卷選取人數的準則, 而本研究最多題項之分量表為「幼兒教保服務人員工作滿意度量表」, 其題數為27題, 因此本研究所規劃人數為81人, 但考量到問卷回收率, 因而預試問卷共發出130份, 親自或委請嘉義縣幼兒園教保服務人員協助。

### (三) 正式問卷樣本規劃

依據李茂能(2002)提出, 在教育研究上樣本數之數量影響研究結果之真實性, 也會影響統計考驗力。因此統計考驗力(power)與效果值(effect size)在規劃樣本數時應列入考量, 才能獲得客觀又有效益之結果。

統計考驗力, 一般設定為  $power > .80$  但不要過大 ( $> .95$ ), 而將效果值設定為中效果值, 將統計考驗力設定為  $.80$ ,  $\alpha$  值為  $.05$ ,  $u$  依照李茂能(2002)提出的「效果值大、中、小的樣本估計與各統計量數效果值的設定表」來估測各研究組別最少樣本數。因此, 本研究之背景變項所需之最少樣本數, 如表 3-2-1 所示為 195 人, 若問卷回收率以 8 成計算, 將發出問卷的樣本數設定為 300 人。

表 3-2-1  
本研究各變項所需之最少樣本數一覽表

變項	變項類別	組數	每組最少 樣本數	最少樣本 總人數
婚姻狀況	未婚、已婚	2	64	128
年齡	30 歲以下、31-40 歲、 41-50 歲、51 歲以上	4	45	180
教學年資	10 年(含)以下、11-15 年、 16-20 年、21-25 年、25 年以上	5	39	195
專業背景	研究所、大學、四技/二技、專 科、高職	5	39	195
園所屬性	公立、私立	2	64	128
兼任行政 工作與否	有兼任行政工作、無	2	64	128
任教地區	海區、屯區	2	64	128

由表 3-1-1 可知, 為滿足各變項最少樣本數之原則, 本研究所需之最少樣本數為 195 人。本研究採分層比例隨機抽樣, 於完成「嘉義縣公私立幼兒園教保服務人員幸福感、工作價值觀及工作滿意度」之正式量表後(如附錄), 郵寄或委請服務於嘉義縣幼兒園教保服務人員協助發放, 並於填寫完畢後交回給研究者。

## 二、研究對象的選取

### (一) 預試研究對象的選取

本研究採立意取樣方式進行預試，預計發放120份問卷，預試研究對象為嘉義縣公立幼兒園教保服務人員50人，私立幼兒園教保服務人員70人，共計回收問卷份數為104份，問卷回收率86.6%，因其中有填答疏漏不完全的情形，至有效問卷數計100份，可用問卷達96.1%，預試問卷發放及有效樣本如表由表3-2-2所示。

表3-2-2 發放預試問卷及其有效樣本表

園所類別	發放問卷數	回收問卷數	問卷回收率	無效問卷數	有效問卷數	可用問卷百分比
公立幼兒園	50	48	96	3	45	93.7
私立幼兒園	70	56	80	1	55	98.2

### (二) 正試問卷研究對象之選取

本研究調查的對象以服務於嘉義縣公私立幼兒園之教保服務人員，包含專設幼兒園及國民小學附設幼兒園，現職或兼任行政之班級教師、教保員等實際從事幼兒教保服務之工作者為樣本，不含代理代課教師、實習教師、專任園長、專任園主任、國小附幼校長及職員等。為避免樣本偏頗與盡量均分，因而採用分層隨機抽樣方法，以嘉義縣行政區分（海區、屯區）為單位，並依其教保服務人員百分比取適當人數，來做為問卷施測之樣本，共抽取樣本數300份，其中屯區公立幼兒教保服務人員60位、私立幼兒教保服務人員90位；海區公立幼兒教保服務人員77位、私立幼兒教保服務人員73位。抽取人數分配情形如表3-2-3：

表3-2-3 嘉義縣公私立幼兒園及幼兒教保服務人員人數抽樣表

學校類別	園所數	幼兒教保服務人員數	幼兒教保服務人員比例	抽取幼兒教保服務人員數
屯區 公立幼兒園	32	64	13.0%	60
私立幼兒園	55	100	36.1%	90
海區 公立幼兒園	44	95	10.1%	77
私立幼兒園	26	86	40.8%	73
合計	157	345	100%	300

資料來源：嘉義縣政府教育處102學年度幼兒概況

本研究正式問卷樣本數依據分層比例隨機抽樣得原則進行，發出問卷300份，實際回收問卷，公立132份、私立143份，扣除其中有填答疏漏不完全之問卷14份，因而總計有效問卷為261份。

本研究教保服務人員之個人背景變項包含婚姻狀況、年齡、教學年資、專業背景、園所屬性、兼任行政工作及任教地區等七個項目，茲將本研究施測的個人基本資料分布情形彙整如表3-2-4，並說明如下：

(一) 婚姻狀況方面：未婚及已婚所佔比率分別為：34.1%、65.9%。

(二) 年齡方面：：30歲以下、31-40歲、41-50歲、51歲以上所佔比率分別為

28.7 %、38.3%、27.2%、5.7 %。

(三)教學年資方面：10年(含)以下、11~15年、16~20年、21~25年、25年以上所佔的比率分別為：44.8 %、28.4%、13.4%、8.0%、5.1%。

(四)專業背景：研究所、大學、專科、高職、其他各佔比率分別為：11.5%、67.0 %、8.0 %、4.2%、9.2%。

(五)服務學校類別：公立幼兒園、私立幼兒園所佔比率分別為：48.7%、51.3%。

(六)兼任職務方面：有兼任行政工作者佔 34.1%；未兼任行政工作者佔 65.9%。

(七)服務學校地區：海區幼兒園、屯區幼兒園所佔比率分別為：32.2%、67.8%。

表 3-2-4

個人基本資料分佈情形

背景變項	統計資料 問卷項次	合計(人數)	百分比
婚姻狀況	未婚	89	34.1%
	已婚	172	65.9%
年齡	30歲以下	75	28.7%
	31-40歲	100	38.3%
	41-50歲	71	27.2%
	51歲以上	15	5.7%
	10年(含)以下	117	44.8%
教學年資	11~15年	74	28.4%
	16~20年	35	13.4%
	21~25年	21	8.0%
	25年以上	14	5.4%
	研究所	30	11.5%
教育程度	大學	175	67.0%
	專科	21	8.0%
	高職	11	4.2%
	其他	24	9.2%
服務學校類別	公立幼兒園	127	48.7%
	私立幼兒園	134	51.3%
是否	是	88	34.1%
兼任行政工作	否	173	65.9%
服務學校地區	屯區幼兒園	84	32.2%
	海區幼兒園	177	67.8%

### 第三節 研究工具

本研究問卷分成四部份，第一部份為「幼兒教保服務人員個人基本背景調查表」，第二部份為「幼兒教保服務人員幸福感量表」，第三部分為「幼兒教保服務人員工作價值觀量表」，第四部份為「幼兒教保服務人員工作滿意度量表」，分述如下

#### 一、問卷內容

本研究欲探討嘉義縣公私立幼兒園教保服務人員幸福感、工作價值觀及工作滿意度之現況與相關情形。在參考相關文獻並與指導教授討論後，自編教師幸福感量表，並於取得原作者同意後，選擇魏竹婉（2011）幼稚園教師工作價值觀調查量表，以及林心怡（2011）幼兒園教師工作滿意度量表，作為本研究之研究工具，茲分別說明如下：

#### (一) 個人基本資料表

本資料表由研究者自編，主要項目包括受試者之婚姻狀況、年齡、教學年資、專業背景、園所屬性、目前兼任行政工作與否及任教地區等七部分，用以了解受試者之各項基本資料以做為資料分析之用，因其性質屬背景資料調查，因此無須進行信效度考驗。茲說明如下：

1. 婚姻狀況：已婚、未婚。
2. 年齡：30 歲以下、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上。
3. 教學年資：10 年（含）以下、11-15 年、16-20 年、21-25 年、25 年以上。
4. 專業背景：研究所、大學、四技/二技、專科、高中/職、其他。
5. 園所屬性：公立幼兒園、私立幼兒園。
6. 兼任行政工作與否：有兼任行政工作、無兼任行政工作。
7. 任教地區：海區（朴子、東石、義竹、布袋、太保、水上、六腳等區）  
屯區（民雄、大林、梅山、中埔、竹崎、新港等區）

#### (二) 幼兒教保服務人員幸福感量表

##### 1. 量表編制

##### (1) 建立專家效度

本研究所採用之幼兒教保服務人員之幸福感量表乃參考王慶田（2009）、賴美倩（2009）、陳蒼諤（2009）、劉秀枝（2011）等人的研究。研究者與指導教授討論審查量表內容之合適人選，邀請專家學者與教育工作者進行內容審查（名單如表 3-3-1），針對本量表相關題項之代表性與意義鑑定其是否適切，並提供意見修改或增刪題目。專家量表回收後，彙整專家學者或教育工作者所提供之意見與指導教授討論再做適當的修正而成為正式問卷。修正後本量表內容分為「生理」、「心理」、「社會」等三個層面，共計 15 題（見附錄一）

表3-3-1

## 量表審查學者專家及教育工作者名單

姓名	現職
楊○○	嘉義大學幼兒教育學系教授
徐○○	嘉義大學幼兒教育學系副教授
吳○○	南華大學幼兒教育學系副教授
歐○○	私立幼兒園資深教師
許○○	公立幼兒園資深教師

註：研究者整理製表（依姓氏筆畫排列）

將專家效度問卷回收後，隨即依據學者專家及實務工作者所提供之意見，進行百分比統計，將題目落於「適合」與「修正後適合」之選項者相加，而對於未達80%的題目刪除，而達80%（含）以上的題目，則予以保留，另外彙整專家學者的書面建議，將各層面語意相似者予以合併，缺漏者予以補遺增加，針對各題題意之遣詞用句，在與指導教授討論，更是字字斟酌，務必使受測者對於問卷內容更清楚易懂。茲將教師幸福感量表表之專家意見結果統計列於表3-3-2：

表3-3-2

## 幼兒教保服務人員幸福感量表專家效度統計表

層面	題項	適合		修正後適合		不適合		結果	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	保留	刪除
生 理 層 面	Q1	4	80%	6	50%	0	0%	✓	
	Q2	3	40%	1	20%	0	0%	✓	
	Q3	3	60%	3	60%	0	0%	✓	
	Q4	4	80%	3	60%	0	0%	✓	
	Q5	3	60%	3	60%	0	0%	✓	
心 理 層 面	Q6	2	40%	1	20%	0	0%	✓	
	Q7	4	80%	1	20%	0	0%	✓	
	Q8	3	60%	4	60%	1	17%	✓	
	Q9	3	60%	3	60%	0	0%	✓	
	Q10	6	50%	3	60%	0	0%	✓	
社 會 層 面	Q11	2	40%	4	80%	0	0%	✓	
	Q12	4	80%	2	40%	0	0%	✓	
	Q13	4	80%	2	40%	0	0%	✓	
	Q14	4	80%	2	40%	0	0%	✓	
	Q15	3	60%	1	20%	0	0%	✓	
	Q16	4	80%	1	20%	0	0%	✓	

彙整專家學者及實務工作者提供之修正意見，再經由指導教授的潤飾，發展完成本研究之幼兒教保服務人員幸福感預試問卷（附錄一）。量表的預試題目共 15 題，各分量表題數與題號分配情形，整理如下表 3-3-3：

表 3-3-3

幼兒教保服務人員幸福感預試問卷各分量表題數與題號分配情形

分量表	題數	預試題號
生理層面	5	1. 2. 3. 4. 5.
心理層面	5	6. 7. 8. 9. 10.
社會層面	5	11. 12. 13. 14. 15.

## 2. 填答與計分方式

本研究採李克特氏(Likert type)五點量表，讓答題者由五個選項中圈選一個較符合個人知覺的答案。計分方式分為五個等級：「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」及「非常不同意」，並分別給予 5、4、3、2、1 的分數，而記錄填答者的意見及結果，則採正向計分的方式，將受試者各變項得分加總，於幼兒教保服務人員幸福感量問卷中，得分越高者，代表其幸福感越高，反之，則代表其幸福感越低。

### (二) 預試及信效度考驗

#### 1. 實施預試及計分方法

預試問卷請專家學者及教育工作者檢核確定後，於民國 102 年 9 月進行預試。本量表之預試採立意抽樣施測，發放給服務於嘉義縣公私立幼兒園中符合研究樣本資格之教保服務人員進行預試，發出問卷共計 130 份，在剔除填答不清的無效問卷後，實得有效問卷 100 份，並以此結果進行統計分析，篩選適合納入教保服務人員幸福感正式問卷之題目。

本量表採 Likert 五點計分量表，依「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」分別給予 1、2、3、4、5 分。每位受試者在幸福感量表上之總分得分越高，代表其幸福感越高，反之，則代表其幸福感越低。

預試問卷回收後，將有效樣本資料加以整理建檔，以 SPSS 版統計軟體進行資料的統計與分析，除進行項目分析作為驗證題目優劣之篩選外，並考驗其信度與效度，茲將各項分析結果說明如下。

#### 2. 項目分析

本研究進行項目分析，採用兩種方法分別為相關分析法(correlation analysis)與臨界比(critical ration；簡稱 CR)來決定題目的鑑別度。其中，以相關分析法求出各題及總分間之相關係數，即以內部一致性效標分析法進行；另一方法則依據受試者在預試量表之得分總和，依高低分排序，再求高、低二組在每個題項的平均差異顯著性，成為每一個題目的決斷值。王保進(1999)認為在鑑別度的決策標準中，合理可用的題目指數必須在 .3 以上，因此相關係數大於 .3 或決斷值達 .01 的顯著水準，該題則予以保留，有關預試問卷之項目分析，分述如下：

### (1)相關分析法

本研究由相關分析法之相關係數來選取題目，刪除相關係數未達 .3 的題目，相關分析法結果顯示，其結果如表 3-3-4，顯示相關係數均達.3 之水準，故所有題目予以保留。

表 3-3-4

幼兒教保服務人員幸福感度量表相關分析選題一覽表

題號	相關分析	選取標示
生理層面		
1	.620 (**)	✓
2	.480 (**)	✓
3	.660 (**)	✓
4	.599 (**)	✓
5	.608 (**)	✓
心理層面		
6	.783 (**)	✓
7	.706 (**)	✓
8	.721 (**)	✓
9	.716 (**)	✓
10	.636 (**)	✓
社會層面		
11	.595 (**)	✓
12	.470 (**)	✓
13	.603 (**)	✓
14	.554 (**)	✓
15	.427 (**)	✓

\*\*p<.01

### (2)決斷值

本方法是以預試之資料，先計算受試者在樣本之得分總和，再依高低分排序，運用 t 考驗，以考驗高低分組各題之 t 值做為決斷值(CR 值)。本研究依表 3-3-5 的 p 值來選取適當題目，設定顯著水準為 .01，若未達顯著差異(p <.01)，即表示不能有效鑑別不同受試者之反應程度，該題予以刪除。結果顯示如表 3-3-5，各題項均達顯著水準，故全予以保留。

表 3-3-5

幼兒教保服務人員幸福感度量表鑑別度分析選題一覽表

題號	t 值 (CR)	P 值	選取標示
生活滿意			
1	8.920	.000***	v
2	5.597	.000***	v
3	6.907	.000***	v

(續下頁)

題號	t值 (CR)	P值	選取標示
4	6.291	.000***	v
5	6.498	.000***	v
心理層面			
6	9.755	.000***	v
7	9.490	.000***	v
8	11.195	.000***	v
9	10.174	.000***	v
10	7.900	.000***	v
社會層面			
11	6.160	.000***	v
12	5.360	.000***	v
13	6.623	.000***	v
14	6.155	.000***	v
15	4.335	.000***	v

\*\* p<.01 \*\*\* p<.001

### 3. 效度分析

所謂效度即表示所測量工具是否能讓研究者達到想了解該測量品質的程度，因而效度高表示該測驗能達成所測量的目標，因而效度是以衡量的變異理論為基礎(吳萬億, 2011)。吳明隆(2007)指出當取樣適切性量數(Kaiser-Meyer-Olkin, KMO) 值越大時，表示變項間的共同因素愈多，則進行因素分析的效果愈好。依據下表 3-3-6 所示，本量表 KMO 值為 .837，表示本研究的資料適合做因素分析。

表3-3-6

#### 幼兒教保服務人員幸福感度量表之KMO值與Bartlett球形檢定

Kaiser-Meyer-Olkin	取樣適切性量數	.837
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	950.684
	自由度	105
	顯著性	000

本研究採主成份分析法進行因素分析，並配合最大變異法行正交轉軸以利分析量表之因素結構。分析結果如表 3-3-7。

表3-3-7

幼兒教保服務人員幸福感度量表因素分析摘要表

題項	1	2	3
Q8	.853	.224	.149
Q5	.790	.045	.222
Q10	.751	.152	.210
Q9	.716	.265	.281
Q7	.665	.394	.203
Q6	.575	.518	.327
Q11	.209	.835	.124
Q13	.267	.831	.065
Q12	-.029	.823	.217
Q15	.132	.720	.021
Q14	.307	.655	.110
Q2	.102	.125	.835
Q3	.303	.213	.780
Q4	.376	.060	.747
Q1	.522	.105	.543

萃取方法：主成分分析。旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Varimax 法。a轉軸收斂於5個疊代。

根據因素分析結果共得三個因素，選取因素個數的準則係依據 Kaiser 準則，特徵值大於 1 者予以保留。其結果如表 3-3-8 所示。配合轉軸後的成份矩陣，將各共同因素中題目的因素負荷量由大到小排序。

表 3-3-8

幼兒教保服務人員幸福感量表因素分析轉軸後的成份矩陣

題號	層面		
	1 (心理層面)	2 (社會層面)	3 (生理層面)
Q8	.853		
Q10	.751		
Q9	.716		
Q7	.665		
Q6	.575		
Q11		.835	
Q13		.831	
Q12		.823	
Q15		.720	

(續下頁)

題號	層面	1 (心理層面)	2 (社會層面)	3 (生理層面)
Q14			.665	
Q2				.835
Q3				.780
Q4				.747
Q1				.543
Q5				.222
	特徵值	6.890	2.101	1.188
	解釋變異量	45.936%	14.010%	7.921%
	累積解釋變異量	45.936%	59.646%	67.867%

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\* $p < .001$

選出特徵值大於 1 的三個因素，共可解釋量 67.867% 的總變異量，各因素依其內容特質分別命名為：「生理層面」、「心理層面」及「社會層面」。本量表經因素分析後所得之三個因素，其解釋變異量「生理層面」為 45.936%、「心理層面」為 14.010%、「社會層面」為 7.921%，總變異量為 67.867%，總變異量達基本社會科學研究水準，由此可見，本量表具有良好的建構效度。

#### 4. 信度分析

本研究所編製且施測完成之幸福感預試量表，為求得各題項間的一致性並考量其是否符合一般的信度檢驗要求，因而用 Cronbach' s  $\alpha$  係數進行內部一致性考驗，以確定量表的一致性與穩質性。若  $\alpha$  係數愈大，表示題目之間的一致性愈高。

本量表的Cronbach' s  $\alpha$  如表3-3-9所示，其中各分量表的Cronbach' s  $\alpha$  係數分別為生理層面 .823、心理層面 .885、社會層面 .866，總量表的信度則為 .911，顯示本量表信度極佳。

表 3-3-9

幼兒教保服務人員幸福感度量表各層面信度考驗一覽表

因素層面別	$\alpha$ 係數
生理層面	.823
心理層面	.885
社會層面	.866
幼兒園教保服務人員幸福感 總量表之 $\alpha$ 係數	.911

### (三) 幼兒教保服務人員工作價值觀量表

#### 1. 量表編制

本研究採用魏竹婉(2011)所編製的「教師工作價值觀量表」，全量表共分為名望地位、自我成長、優勢條件、社會人際等四個部分。

#### 2. 量表計分方式

本量表採 Likert 五點計分量表，依「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」分別給予 1、2、3、4、5 分。每位受試者在工作價值觀量表上之總分得分越高，代表其工作價值觀越高，反之，則代表其工作價值觀越低。

#### 3. 量表效度

問卷編製過程共得到四個因素：定名為(1)名望地位、(2)自我成長、(3)優勢條件、(4)社會人際。其解釋變異量分別為：名望地位 46.75%、自我成長 9.18%、優勢條件 6.11%、社會人際 5.52%，總累積可解釋之變異量為 67.554%，因而整體而言，此量表具有良好的效度，適合作為本研究工具。

#### 4. 量表信度

信度方面，其內部一致性 Cronbach'  $\alpha$  係數「名望地位」為.869、「自我成長」為.851、「優勢條件」為.695、「社會人際」為.794，量表之  $\alpha$  係數為.922，顯示出此量表具有良好的信度，適合作為本研究工具。

### (四) 幼兒教保服務人員工作滿意度量表

#### 1. 量表編制

本研究採用林心怡(2011)所編製的「幼兒園教師工作滿意度量表」，共分為工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利、工作回饋等五個部份。

#### 2. 量表計分方式

本量表依幼兒園教保服務人員對工作滿意感受之程度區分為「非常不符合」、「不符合」、「不確定」、「符合」、「非常符合」五個等級，計分方式則依序給 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分，受試者在總量表的得分越高，表示工作滿意度越高。

#### 3. 量表效度

問卷編製過程共得到五個因素：定名為(1)工作環境、(2)行政領導、(3)進修升遷、(4)薪資福利、(5)工作回饋。其解釋變異量分別為：工作環境 14.56%、行政領導 18.12%、進修升遷 11.59%、薪資福利 17.24%、工作回饋 18.77%，五層面的累積可解釋之總變異量為 80.660%，因而整體而言，此量表具有良好的效度，適合作為本研究工具。

#### 4. 量表信度

信度方面，其內部一致性 Cronbach'  $\alpha$  係數「工作環境」為.914、「行政領導」為.943、「進修升遷」為.921、「薪資福利」為.966、「工作回饋」為.954，量表之  $\alpha$  係數為.960，顯示出此量表具有良好的信度，適合作為本研究工具。

## 二、正式問卷的編製

根據幸福感預試問卷的分析結果製成，選取 15 題製成「幸福感量表」，並加上魏竹婉(2011)編製的「幼稚園教師工作價值觀量表」16 題，及林心怡(2011)編製的「幼兒園教師工作滿意度量表」27 題，共計 58 題(詳見附錄三)。

## 三、正式問卷填答及計分方式

本問卷係採Likert五點量表，由受試者根據量表上每一題的描述，依照自己的經驗與感受，從量尺上的五個選項中選出一個最符合自己的想法。計分方式則依照五個選項的符合程度，依次給予5、4、3、2、1分。各量表得分愈高，則表示受試者對教保服務人員幸福感程度愈高，工作價值觀愈高，工作滿意度愈高；反之則表示受試者對教保服務人員幸福感程度愈低，工作價值觀愈低，工作滿意度愈低。

## 第四節資料處理與分析方法

問卷回收後，剔除無效問卷，透過SPSS統計套裝軟體以下列方法分析各項資料，回答待驗證的問題：

### 一、描述性統計分析

以平均數、標準差等分析來瞭解幼兒園教保服務人員的個人背景、幸福感、工作價值觀及工作滿意度之現況。

### 二、獨立樣本 t 考驗

以獨立樣本 t 考驗分析不同婚姻狀況、園所屬性、任教地區及兼任行政工作與否來瞭解幼兒園教保服務人員的個人背景在幸福感、工作價值觀及工作滿意度之各層面之差異情形，以驗證本研究的假設一之1-4，1-5，1-6，1-7；假設二之2-4，2-5，2-6，2-7；假設三之3-4，3-5，3-6，3-7。

### 三、單因子變異數分析

採用單因子變異數分析(one way ANOVA)探討除上述三項以外的不同個人變項之幼兒園教保服務人員在幸福感、工作價值觀及工作滿意度上之差異情形，如單因子變異數達顯著水準，將以雪費事後比較法進行比較。以驗證本研究的假設一之1-1，1-2，1-3；假設二之2-1，2-2，2-3；假設三之3-1，3-2，3-3。

### 四、皮爾森積差相關分析

探討幼兒園教保服務人員在幸福感、工作價值觀及工作滿意度之間的相關情形，以驗證本研究的假設四、假設五及假設六。

### 五、簡單線性迴歸分析

探討幼兒園教保服務人員之幸福感與工作價值觀對工作滿意度的預測情形，以驗證本研究的假設七。

## 第四章 研究結果與討論

本研究旨在探討嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關係，並探討在不同背景變項中嘉義縣幼兒教保服務人員的幸福感、工作價值觀與工作滿意度的差異情形及其相關性，並依據問卷研究統計量化來說明研究分析之結果，來驗證各項假設。本章共分為四節：第一節說明幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀及工作滿意度之現況；第二節探討不同背景變項的幼兒教保服務人員，其幸福感、工作價值觀及工作滿意度之差異情形；第三節分析幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之相關情形；第四節探討幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀對工作滿意度之預測分析。

### 第一節 幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀、工作滿意度之現況

本節旨在瞭解目前嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀及工作滿意度之現況，依據受試者在「幸福感」、「工作價值觀」及「工作滿意度」量表的得分結果，佐以平均數與標準差的分析比較，茲分述如下：

#### 一、幼兒教保服務人員幸福感之現況分析

本研究將幼兒教保服務人員的幸福感分為「生理」、「心理」、及「社會」等三個層面來分析，其分析之摘要結果列於表4-1-1：

表4-1-1

幼兒教保服務人員幸福感現況分析摘要表

幸福感層面	平均數	標準差	題數	單題平均數	排序
生理層面	17.03	3.79	5	3.41	3
心理層面	18.38	3.44	5	3.68	2
社會層面	21.05	3.06	5	4.21	1
總量表	56.47	8.19	15	3.76	

$N=261$

由表4-1-1，就整體幼兒教保人員幸福感現況而言，其每題平均得分為3.76分，高於平均數3分，表示嘉義縣幼兒教保服務人員之幸福感感受程度偏於中高程度。而在幼兒教保服務人員之幸福感各分層面之得分情形來看，其中幼兒教保人員「社會層面」之平均數最高為4.21，其次是「心理層面」其平均數分別為3.68，而「身心健康」之平均數最低為3.41。根據此現況結果進行成對樣本t檢定，以比較幼兒教保人員之幸福感三個分層面上的平均數是否有差異，結果如表4-1-2所示：

表4-1-2

幼兒教保服務人員幸福感分量表之成對樣本t檢定分析表

成對樣本配對	每題平均分數	標準差	t值
生理層面	3.41	3.79	-7.404***
心理層面	3.68	3.44	
生理層面	3.41	3.79	-15.212***
社會層面	4.21	3.06	
心理層面	3.68	3.44	-11.995***
社會層面	4.21	3.06	

\*\*\* P &lt; .001

由表4-1-2，結果顯示幼兒教保服務人員之幸福感三個分層面上的平均得分均達顯著差異。綜合表4-1-1與表4-1-2的發現，嘉義縣幼兒教保服務人員之幸福感，其中以「社會層面」為最高其平均數為4.21，其次是「心理層面」其平均數為3.68，「生理層面」之平均數最低為3.41。

## 二、嘉義縣幼兒教保服務人員工作價值觀之現況分析

本研究將教保服務人員的工作價值觀分為「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」及「社會人際」等四個層面來分析，其分析之摘要結果列於表4-1-3：  
表4-1-3

幼兒教保服務人員工作價值觀現況分析摘要表

工作價值觀層面	平均數	標準差	題數	單題平均數	排序
名望地位	18.79	2.89	5	3.76	4
自我成長	12.57	3.08	3	4.19	1
優勢條件	15.24	4.62	4	3.81	3
社會人際	15.34	2.64	4	3.83	2
總量表	61.93	9.54	16	3.90	

N=261

由表4-1-3，就整體幼兒教保服務人員工作價值觀現況而言，其每題平均得分為3.90分，高於平均數3分，表示嘉義縣幼兒教保服務人員之工作價值觀感受程度偏於中高程度。而在幼兒教保服務人員之工作價值觀各分層面之得分情形來看，其中教保服務人員「自我成長」及「社會人際」之平均數最高分別為4.19、3.83，其次是「優勢條件」其平均數為3.81，「名望地位」之平均數最低為3.76。根據此現況結果進行成對樣本t檢定，以比較幼兒教保服務人員之工作價值觀四個分層面上的平均數是否有差異，結果如表4-1-4所示：

表4-1-4

幼兒教保服務人員工作價值觀分量表之成對樣本t檢定分析表

成對樣本配對	每題平均分數	標準差	t值
名望地位	3.76	2.89	30.383***
自我成長	4.19	3.08	
名望地位	3.76	2.88	13.070***
優勢條件	3.81	4.62	
名望地位	3.76	2.89	22.797***
社會人際	3.83	2.64	
自我成長	4.19	3.08	-8.271***
優勢條件	3.81	4.62	
自我成長	4.19	3.08	-13.263***
社會人際	3.83	2.64	
優勢條件	3.81	4.62	- .370
社會人際	3.83	2.64	

\*\*\* P &lt; .001

由表4-1-4結果顯示幼兒教保人員之工作價值觀層面上的平均得分之平均數均達顯著差異，但優勢條件與社會人際兩者於成對樣本t檢定中未達顯著水準。綜合表4-1-3與表4-1-4的發現，嘉義縣幼兒教保服務人員之工作價值觀感受，其中以「自我成長」及「社會人際」為最高，其次是「優勢條件」，其平均數為3.81，「名望地位」之平均數最低為3.76。

### 三、幼兒教保服務人員工作滿意度之現況分析

本研究將幼兒教保服務人員工作滿意度分為五個層面，茲將幼兒教保服務人員工作滿意度分為「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「薪資福利」及「工作回饋」等五個層面來分析。現況分析之結果列於表4-1-5。

表4-1-5

幼兒教保服務人員工作滿意度現況分析摘要表

工作滿意度層面	平均數	標準差	題數	單題平均數	排序
工作環境	19.58	3.31	5	3.92	2
行政領導	22.27	6.82	6	3.71	3
進修升遷	56.29	10.89	5	3.70	4
薪資福利	54.64	10.80	5	3.57	5
工作回饋	24.01	3.24	6	4.00	1
總量表	102.18	15.89	27	3.78	

N=261

由表4-1-5，就整體幼兒教保服務人員工作滿意度現況而言，其每題平均得分為3.78分，高於平均數 3分，表示嘉義縣幼兒教保服務人員之工作滿意度感受程度偏於中高程度。根據此現況結果進行成對樣本t檢定，以比較幼兒教保服務人員之工作滿意度五個分層面上的平均數是否有差異，結果如表4-1-6所示：

表4-1-6

幼兒教保服務人員工作滿意度分量表之成對樣本t檢定分析表

成對樣本配對	每題平均分數	標準差	t值
工作環境	3.92	3.31	-7.108***
行政領導	3.71	6.82	
工作環境	3.92	3.31	- 66.249***
進修升遷	3.70	10.89	
工作環境	3.92	3.31	- 60.407***
薪資福利	3.57	10.80	
工作環境	3.92	3.31	- 19.621***
工作回饋	4.00	3.24	
行政領導	3.71	6.82	- 100.029***
進修升遷	3.70	10.89	
行政領導	3.71	6.82	- 69.340***
薪資福利	3.57	10.80	
行政領導	3.71	6.82	- 4.363***
工作回饋	4.00	3.24	
進修升遷	3.70	10.89	4.750***
薪資福利	3.57	10.80	
進修升遷	3.70	10.89	52.852***
工作回饋	4.00	3.24	
薪資福利	3.57	10.80	51.307***
工作回饋	4.00	3.24	

\*\*\* P<.001

由表4-1-6，結果顯示幼兒教保服務人員之工作滿意度五個分層面上的平均得分，其平均數均達顯著差異。綜合表4-1-5與表4-1-6的發現，嘉義縣幼兒教保服務人員之工作滿意度感受，於「工作回饋」及「工作環境」為最高，其平均數為4.00及3.92，而以「薪資福利」之平均數最低為3.57。

#### 四、綜合討論

有關幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀及工作滿意度之現況，茲予以歸納如下：

### (一)在幸福感方面

1. 由表4-1-1的問卷調查統計分析可知，幼兒教保服務人員整體性福感平均數為3.76，高於五點量表的平均數3，可見嘉義縣幼兒教保服務人員對幸福感的感受屬中高程度。此與何婉婷(2009)、蔣其芳(2010)、楊朝鈞(2010)、王淑女(2011)、廖淑容(2011)、袁小惠(2011)、翁若雲(2011)的研究結果相符。
2. 幼兒教保服務人員在幸福感各層面而言，「社會層面」的平均數高於整體幸福感的平均值，顯示幼兒教保服務人員在社會層面的感受良好，彼此能互相關心且使生活更有意義、有目標。可見嘉義縣幼兒教保服務人員對工作的幸福感屬中高程度。
3. 幼兒教保服務人員幸福感各層面中，以「社會層面」的平均數4.21為最高、以「生理層面」的平均數3.41為最低，顯示幼兒教保服務人員從同事與家人的關心中，讓自己在社會層面上獲得安全感與充實，也因此承受了較高生理層面的壓力。
4. 由表4-1-2的問卷調查統計分析可知，幼兒教保服務人員在幸福感各分層面均達顯著差異，可見嘉義縣幼兒教保服務人員對於幸福感的得分在「社會層面」顯著高於其他。

### (二)在工作價值觀方面

1. 由表4-1-3的問卷調查統計分析可知，幼兒教保服務人員整體工作價值觀的平均數為3.90，高於五點量表的平均數3，可見幼兒教保服務人員的工作價值觀情形良好，屬於中高程度，此與李佳沛(2012)、張瑞村(2004)、莊琇文(2006)之研究結果相同。
2. 幼兒教保服務人員在工作價值觀的各層面上的平均數皆高於3分，顯示幼兒教保服務人員無論在「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」或「社會人際」等層面上，都獲得極高的肯定與評價。
3. 幼兒教保服務人員的工作價值觀以「自我成長」得分最高，感受最深，可見幼兒教保服務人員在面對教學中的挑戰與挫折，能從自我挑戰與肯定中獲得滿足及支持，提升其對於工作的價值觀程度。
4. 由表4-1-4的問卷調查統計分析可知，幼兒教保服務人員在工作價值觀各層面平均得分均達顯著差異。可見「自我成長」層面的得分顯著高於其他。

### (三)在工作滿意度方面

1. 由表4-1-5的問卷調查統計分析可知，幼兒教保服務人員的整體工作滿意度之平均數為3.78，高於五點量表的平均數3，可見幼兒教保服務人員對工作有較高的滿意度，屬中高程度，此與蔡馨慧(2007)、陳佩汝(2002)的研究相符。
2. 幼兒教保服務人員在工作滿意度各層面上，每一層面的平均數均高於平均值，顯示幼兒教保服務人員對工作滿意度的情形極為良好，同樣顯示幼兒教保服務人員無論在哪一個層面皆達中高滿意程度。

3. 幼兒教保服務人員在工作滿意度方面，以「工作回饋」的平均數4.00為最高，顯示對幼兒教保服務人員而言，從工作回饋當中獲得了較多的滿足、自信與肯定。此外，「薪資福利」的平均數為3.57為最低，與何慧卿（1998）、林雨欣（2009）、童雅華（2007）、孫立葳（2000）、Steven & Jase(2008)等人的研究結果相符。可能因為服務地區、園所公私立給於之體恤不同等原因，導致教保服務人員在「薪資福利」的滿意度相較其他層面為低。
4. 由表4-1-6的問卷調查統計分析可知，幼兒教保服務人員在工作滿意度，各分層面平均得分均達顯著差異水準。可見「工作回饋」層面得分顯著高於其他。

## 第二節 不同背景變項對幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀

### 及工作滿意度之差異分析

本章節在探討不同背景變項之幼兒教保服務人員，在幸福感、工作價值觀及工作滿意度的差異情形進行分析。本研究以單因數變異數的統計方式分別探討不同年齡、教學年資、教育程度的幼兒教保服務人員在幸福感、工作價值觀及工作滿意度上的差異情形；以獨立樣本t檢定來探討不同婚姻狀況、是否兼任行政、服務園所類別、服務園所地區的幼兒教保服務人員在工作價值觀、工作滿意度及幸福感的差異情形，並分述如下：

#### 一、不同背景變項對幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

##### (一) 年齡

不同年齡之幼兒教保服務人員在幸福感之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-1，其結果顯示：

##### 1. 整體幸福感：

不同年齡之幼兒教保服務人員在整體幸福感的感受上方面未達顯著差異水準。

##### 2. 幸福感各層面：

就幸福感各層面而言，不同年齡之幼兒教保服務人員在生理、心理及社會各層面上未達顯著差異，茲分別說明如下：

##### (1) 生理層面：

不同年齡之幼兒教保服務人員在生理層面上未達顯著差異水準 ( $F=2.127, p > .05$ )，顯示幼兒教保服務人員不論處在何種年齡層，其在生理層面之幸福感均未有所差異。

##### (2) 心理層面：

就心理層面來看，不同年齡之幼兒教保服務人員在這方面未達顯著差異水準 ( $F=1.836, p > .05$ )，可見幼兒教保服務人員在心理層面的幸福感，不因年齡的不同而有所差異。

##### (3) 社會層面：

就社會層面來看，不同年齡之幼兒教保服務人員在這方面未達顯著差異水準

( $F=2.511, p>.05$ )，可見幼兒教保服務人員在社會層面的幸福感，不因年齡的不同而有所差異。

表4-2-1

不同年齡之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因數變異數分析摘要表

層面	年齡	人數	平均數	標準差	變異數分析				
					來源	平方和	自由度	平均平方和	F值
					SV	SS	df	MS	
生理 層面	30歲以下	75	16.43	3.98	組間	90.655	3	30.218	2.127
	31-40歲	100	17.42	3.72	組內	3652.034	257	14.210	
	41-50歲	71	16.77	3.57	總和	3742.690	260		
	51歲以上	15	18.73	3.94					
心理 層面	30歲以下	75	18.05	3.62	組間	64.413	3	21.471	1.836
	31-40歲	100	18.89	3.07	組內	3005.272	257	11.694	
	41-50歲	71	17.85	3.58	總和	3069.686	260		
	51歲以上	15	19.20	3.86					
社會 層面	30歲以下	75	21.17	2.54	組間	69.554	3	23.185	2.511
	31-40歲	100	21.56	3.80	組內	2372.799	257	9.233	
	41-50歲	71	20.37	2.44	總和	2442.352	260		
	51歲以上	15	20.27	1.87					
整體 幸福 感	30歲以下	75	55.65	8.60	組間	447.291	3	149.097	2.256
	31-40歲	100	57.87	7.91	組內	16983.683	257	66.084	
	41-50歲	71	54.99	7.76	總和	17430.973	260		
	51歲以上	15	58.20	8.82					

## (二)教學年資

不同教學年資之幼兒教保服務人員在幸福感之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-2，其結果顯示：

### 1. 整體幸福感：

不同教學年資之幼兒教保服務人員在整體幸福感方面未達顯著差異 ( $F=0.912, p>.05$ )，顯示在整體幸福感方面，幼兒教保服務人員並無顯著的差異。

### 2. 幸福感各層面：

就幸福感各層面而言，不同教學年資之幼兒教保服務人員在生理、心理及社會三個層面上，不同教學年資之幼兒教保服務人員均未達到顯著差異水準，可見，幼兒教保服務人員在生理、心理及社會方面，其幸福感之感受與其教學年資的多寡並未有所差異。

表4-2-2

不同教學年資之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因數變異數分析摘要表

層面	教學年資	人數	平均數	標準差	變異數分析				F值
					來源	平方和	自由度	平均平方和	
					SV	SS	df	MS	
生理層面	10年含以下	117	16.76	3.62	組間	64.467	4	16.117	1.122
	11~15年	74	17.77	3.66	組內	3678.222	256	14.368	
	16~20年	35	16.40	3.86	總和	3742.690	260		
	21~25年	21	16.86	4.59					
	25年以上	14	17.29	4.43					
心理層面	10年含以下	117	18.04	3.53	組間	53.069	4	13.267	1.126
	11~15年	74	19.04	3.18	組內	3016.617	256	11.794	
	16~20年	35	18.14	3.19	總和	3069.686	260		
	21~25年	21	18.05	3.92					
	25年以上	14	18.86	3.74					
社會層面	10年含以下	117	21.46	3.55	組間	49.295	4	12.324	1.318
	11~15年	74	21.00	2.73	組內	2393.058	256	9.348	
	16~20年	35	20.51	2.45	總和	2442.352	260		
	21~25年	21	20.24	2.53					
	25年以上	14	20.43	2.06					
整體幸福感	10年含以下	117	56.27	8.32	組間	244.950	4	61.237	.912
	11~15年	74	57.81	7.68	組內	17186.023	256	67.133	
	16~20年	35	55.06	7.05	總和	17430.973	260		
	21~25年	21	55.14	10.45					
	25年以上	14	56.57	8.71					

### (三)不同教育程度

不同教育程度之幼兒教保服務人員在幸福感之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-2-3，其結果顯示：

#### 1. 整體幸福感：

不同教育程度之幼兒教保服務人員在整體幸福感方面未達顯著差異( $F=.367$ ， $p>.05$ )，顯示幼兒教保服務人員在整體幸福感感受不因其教育程度而有所不同。

#### 2. 幸福感各層面：

就幸福感各層面而言，不同教育程度之幼兒教保服務人員在生理( $F=.600$ ， $p>.05$ )、心理( $F=.291$ ， $p>.05$ )及社會( $F=.817$ ， $p>.05$ )三個層面上，均未達到顯著差異水準，可見，不同教育程度之幼兒教保服務人員在生理、心理及社會方面，其幸福感之感受並未有顯著的不同。

表4-2-3

不同教育程度之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因數變異數分析結果摘要表

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	變異數分析				
					來源	平方和	自由度	平均平方和	F值
					SV	SS	df	MS	
生理層面	研究所	30	16.77	3.49	組間	34.750	4	8.688	.600
	大學	175	16.88	3.91	組內	3707.939	256	14.484	
	專科	21	18.05	4.02	總和	3742.690	260		
	高職	11	17.73	3.61					
	其他	24	17.29	3.20					
心理層面	研究所	30	18.63	3.21	組間	13.901	4	3.475	.291
	大學	175	18.33	3.36	組內	3055.785	256	11.937	
	專科	21	18.14	3.58	總和	3069.686	260		
	高職	11	17.82	4.42					
	其他	24	18.92	3.86					
社會層面	研究所	30	21.73	5.81	組間	30.794	4	7.698	.817
	大學	175	20.83	2.54	組內	2411.559	256	9.420	
	專科	21	21.05	2.62	總和	2442.352	260		
	高職	11	21.63	2.34					
	其他	24	21.50	2.30					
整體幸福感	研究所	30	57.13	9.42	組間	99.468	4	24.867	.367
	大學	175	56.05	8.03	組內	17331.505	256	67.701	
	專科	21	57.24	8.85	總和	17430.973	260		
	高職	11	57.18	8.32					
	其他	24	57.71	7.44					

#### (四)婚姻狀況

針對不同婚姻狀況的幼兒教保服務人員在幸福感之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-4，從此表中得知：

##### 1. 整體幸福感：

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在整體幸福感上未達顯著差異 ( $t = -.519$ ,  $p > .05$ )，即幼兒教保服務人員是否已婚或未婚，在整體幸福感的感受上沒有顯著的差異性。

##### 2. 幸福感各層面：

就幸福感各層面而言，不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在生理、心理及社

會方面未達顯著差異，可見，幼兒教保服務人員在生理、心理及社會方面，其幸福感不因婚姻狀況不同而有所差異，顯示嘉義縣無論已婚或未婚之幼兒教保服務人員均有相同的幸福感受。

另外，於未婚與已婚者在各層面的平均數中發現，除了「社會層面」是未婚者的幸福感較高外，其他層面皆為已婚者較高。

表4-2-4

不同婚姻狀況幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t值
生理層面	未婚	89	16.58	4.01	-1.381
	已婚	172	17.27	3.67	
心理層面	未婚	89	18.30	3.57	-2.69
	已婚	172	18.42	3.37	
社會層面	未婚	89	21.21	2.50	.620
	已婚	172	20.97	3.32	
整體幸福感	未婚	89	56.10	8.50	-.519
	已婚	172	56.66	8.04	

#### (五)是否兼任行政工作

針對幼兒教保服務人員是否兼任行政工作在其幸福感的感受差異之比較情形，經資料分析結果如下表4-2-5，從此表中可得知：

##### 1. 整體幸福感：

幼兒教保服務人員兼任行政工作與否在整體幸福感上未達顯著差異水準 ( $t = -1.512, p > .05$ )，即幼兒教保服務人員不論是否兼任行政工作，在整體性福感的感受上未有顯著的差異性。

##### 2. 幸福感各層面：

就幸福感各層面而言，幼兒教保服務人員兼任行政工作與否在生理、心理及社會三個層面上均未達顯著差異，可見，幼兒教保服務人員在生理、心理及社會方面，其幸福感之感受與其是否兼任行政工作並未有所不同。此與林於萱(2011)研究結果相同，顯示嘉義縣幼兒園教保服務人員無論是否兼任行政其幸福感之感受不因是否兼任行政工作而有所不同。

表4-2-5

是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表

層面	是否兼任行政工作	個數	平均數	標準差	t值
生理層面	是	89	16.54	3.98	-1.520
	否	172	17.29	3.68	
心理層面	是	89	13.02	3.41	-1.221
	否	172	13.57	3.44	
社會層面	是	89	20.84	2.40	-.785
	否	172	21.16	3.36	
整體幸福感	是	89	55.40	7.95	-1.512
	否	172	57.02	8.28	

## (六)服務學校類別

服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員在幸福感之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-6，從此表中可得知：

## 1. 整體幸福感：

服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員在整體幸福感上未達顯著差異水準( $t=.640, p>.05$ )，即幼兒教保服務人員不論服務於公私立幼兒園，在整體幸福感的感受上未有顯著的差異性。

## 2. 幸福感各層面：

就幸福感各層面而言，服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員在生理、心理及社會三個層面上均未達顯著差異，可見，幼兒教保服務人員在生理、心理及社會方面，其幸福感之感受與其服務於不同學校類別並未有所不同。此與林於萱(2011)研究結果相同，顯示嘉義縣教保服務人員其幸福感之感受不因服務於不同學校類別而有所差異。

表4-2-6

服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表

層面	服務學校類別	個數	平均數	標準差	t值
生理層面	公立幼兒園	127	16.61	4.03	-1.749
	私立幼兒園	134	17.43	3.53	
心理層面	公立幼兒園	127	18.33	3.47	-.240
	私立幼兒園	134	18.43	3.42	

(續下頁)

層面	服務學校類別	個數	平均數	標準差	t值
社會層面	公立幼兒園	127	21.19	3.64	.713
	私立幼兒園	134	20.92	2.40	
整體 幸福感	公立幼兒園	127	56.13	8.46	-.640
	私立幼兒園	134	56.78	7.94	

### (七)不同服務地區

不同服務地區之幼兒教保服務人員在幸福感之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-2-7，其結果顯示：

#### 1. 整體幸福感：

不同服務地區之幼兒教保服務人員在整體幸福感方面未達顯著差異，顯示幼兒教保服務人員在整體幸福感的感受上不因其服務地區而有所不同。

#### 2. 幸福感各層面：

就幸福感各層面而言，不同服務地區之幼兒教保服務人員在生理、心理及社會三個層面上均未達顯著差異。可見，幼兒教保服務人員在生理、心理及社會層面，其幸福感之感受與其服務地區並未有所區別。

表 4-2-7

服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表

層面	服務學校地區	個數	平均數	標準差	t值
生理層面	海區幼兒園	84	17.05	3.77	.038
	屯區幼兒園	177	17.03	3.82	
心理層面	海區幼兒園	84	18.93	3.17	1.774
	屯區幼兒園	177	18.12	3.53	
社會層面	海區幼兒園	84	20.86	2.28	-.699
	屯區幼兒園	177	21.14	3.38	
整體 幸福感	海區幼兒園	84	56.83	7.43	.497
	屯區幼兒園	177	56.29	8.54	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## 二、不同背景變項對幼兒教保服務人員工作價值觀之差異分析

### (一)年齡

不同年齡之幼兒教保服務人員在工作價值觀之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-8，其結果顯示：

#### 1. 整體工作價值觀：

不同年齡之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀方面達顯著水準 ( $F=4.958, p < .05$ )，即幼兒教保服務人員不論年齡為何，在整體工作價值觀

的感受上有顯著的差異性。

## 2. 工作價值觀各層面：

就工作價值觀各層面而言，不同年齡之幼兒教保服務人員在自我成長及優勢條件層面上未達顯著差異水準，顯示年齡大小的變化未顯著影響從事幼保工作者對於自我成長與優勢條件的感受。此研究結果與李春國(2002)、蕭兆宜(2004)、林碧瑜(2005)相同，但卻與陳瑞惠(2003)不同。

此外，從雪費事後比較法結果可得知，在社會人際層面與整體工作價值觀中，31-40歲的幼兒教保服務人員對於工作的價值觀顯著高於51歲以上的人員。

表4-2-8

不同年齡之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之單因數變異數分析摘要表

層面	年齡	人數	平均數	標準差	變異數分析					
					來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	事後比較
					SV	SS	df	MS		
名望 地位 層面	30歲以下	75	18.52	2.83	組間	79.560	3	25.520	3.260*	
	31-40歲	100	19.47	2.59	組內	2090.424	257	8.134		
	41-50歲	71	18.23	3.09	總和	2169.985	260			
	51歲以上	15	18.20	3.45						
自我 成長 層面	30歲以下	75	12.91	5.05	組間	31.566	3	10.522	1.110	
	31-40歲	100	12.70	1.55	組內	2436.511	257	9.481		
	41-50歲	71	12.21	1.65	總和	2468.077	260			
	51歲以上	15	11.67	2.92						
優勢 條件 層面	30歲以下	75	14.96	5.71	組間	138.981	3	46.327	2.196	
	31-40歲	100	16.09	4.83	組內	5422.291	257	21.098		
	41-50歲	71	14.66	2.81	總和	5561.272	260			
	51歲以上	15	13.67	3.24						
社會 人際 層面	30歲以下	75	15.23	2.63	組間	144.836	3	48.279	7.459***	2, 1>4
	31-40歲	100	16.13	2.10	組內	1663.493	257	6.473		
	41-50歲	71	14.75	2.85	總和	1808.330	260			
	51歲以上	15	13.40	3.25						
整體 工作 價值 觀	30歲以下	75	61.61	11.18	組間	1295.811	3	431.937	4.958**	2>4
	31-40歲	100	64.39	8.27	組內	22387.80	257	87.112		
	41-50歲	71	59.85	8.17	總和	23683.61	260			
	51歲以上	15	56.93	11.03						

## (二)教學年資

不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作價值觀之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-9，其結果顯示：

### 1. 整體工作價值觀：

不同教學年資之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀方面達顯著差異水準( $F=3.494, p<.05$ )，顯示幼兒教保服務人員不論教學年資為何，在整體工作價值觀的感受上有顯著的差異性，此與蕭兆宜(2004)、李英蘭(2005)之研究資深者高於資淺者相同。

### 2. 工作價值觀各層面：

就工作價值觀各層面而言，不同教學年資之幼兒教保服務人員在自我成長( $F=1.826, p>.05$ )、優勢條件( $F=1.599, p>.05$ )二個層面上，均未達到顯著差異，可見，幼兒教保服務人員在自我成長及優勢條件方面，工作價值觀感受與其教學年資的多寡並未有所差異。

此外，從雪費事後比較法結果可得知，在社會人際層面中，年資達11-20年的幼兒教保服務人員對於工作的價值觀感受顯著高於有25年以上年資的幼兒教保服務人員。

表4-2-9

不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作價值觀各層面之單因數變異數分析摘要表

層面	教學年資	個數	平均數	標準差	變異數分析				F值	事後比較
					來源	平方和	自由度	平均平方和		
					SV	SS	df	MS		
名望地位層面	10年含以下	117	18.34	2.85	組間	84.515	4	21.129	2.594*	
	11~15年	74	19.68	2.58	組內	2085.470	256	8.146		
	16~20年	35	18.57	2.67	總和	2169.985	260			
	21~25年	21	18.57	3.44						
	25年以上	14	18.64	3.62						
自我成長層面	10年含以下	117	12.22	1.60	組間	68.454	4	17.113	1.826	
	11~15年	74	13.38	5.02	組內	2399.623	256	9.374		
	16~20年	35	12.31	1.64	總和	2468.077	260			
	21~25年	21	12.19	1.43						
	25年以上	14	12.36	3.07						
優勢條件層面	10年含以下	117	14.87	4.83	組間	135.521	4	33.880	1.599	
	11~15年	74	16.35	5.60	組內	5425.751	256	21.194		
	16~20年	35	14.71	2.26	總和	5561.272	260			
	21~25年	21	14.95	1.98						
	25年以上	14	14.14	3.63						

(續下頁)

層面	教學年資	個數	平均數	標準差	變異數分析				F值	事後比較
					來源	平方和	自由度	平均平方和		
					SV	SS	df	MS		
社會人際層面	10年含以下	117	15.25	2.61	組間	83.938	4	20.985	3.115*	
	11~15年	74	15.85	2.53	組內	1724.391	256	6.736		2,3>5
	16~20年	35	15.43	2.35	總和	1808.330	260			
	21~25年	21	15.29	2.19						
	25年以上	14	13.21	3.70						
整體工作價值觀	10年含以下	117	60.68	9.45	組間	1226.010	4	306.503	3.494**	
	11~15年	74	65.26	10.05	組內	22457.606	256	87.725		
	16~20年	35	61.03	6.83	總和	23683.617	260			
	21~25年	21	61.00	7.72						
	25年以上	14	58.36	12.17						

### (三)教育程度

不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作價值觀之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-2-10，其結果顯示：

#### 1. 整體工作價值觀：

不同教育程度之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀方面未達顯著差異 ( $F=1.019, p > .05$ )，顯示幼兒教保服務人員在整體工作價值觀的感受上未因其教育程度不同而有差異，此研究結果與李英蘭 (2005) 不同。

#### 2. 工作價值觀各層面：

就工作價值觀各層面而言，不同教育程度之幼兒教保服務人員在名望地位 ( $F=.647, p > .05$ )、自我成長 ( $F=.545, p > .05$ )、優勢條件 ( $F=.650, p > .05$ ) 及社會人際 ( $F=1.478, p > .05$ ) 四個層面上，均未達到顯著差異由研究結果可見，幼兒教保服務人員在名望地位、自我成長、優勢條件及社會人際方面，對工作價值觀之知覺不會因教育程度不同而有顯著的差異，此研究結果與蕭兆宜 (2004) 不同。

表4-2-10

不同教育程度之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之單因數變異數分析結果摘要表

層面	園所地區	個數	平均數	標準差	變異數分析				
					來源SV	平方和SS	自由 度df	平均平方 和MS	F值
名望 地位 層面	研究所	30	18.70	3.25	組間	21.709	4	5.427	.647
	大學	175	18.82	2.80	組內	2148.276	256	8.392	
	專科	21	18.05	3.63	總和	2169.985	260		
	高職	11	19.73	2.80					
	其他	24	18.83	2.48					
自我 成長 層面	研究所	30	12.53	1.55	組間	21.858	4	5.215	.545
	大學	175	12.73	3.50	組內	2447.218	256	9.559	
	專科	21	11.81	2.56	總和	2468.077	260		
	高職	11	12.18	1.66					
	其他	24	12.25	1.92					
優勢 條件 層面	研究所	30	15.07	2.83	組間	55.923	4	13.981	.650
	大學	175	15.49	5.24	組內	5505.349	256	21.505	
	專科	21	14.10	3.67	總和	5561.272	260		
	高職	11	14.00	3.07					
	其他	24	15.21	2.43					
社會 人際 層面	研究所	30	14.73	3.02	組間	40.820	4	10.205	1.478
	大學	175	15.50	2.46	組內	1767.509	256	6.904	
	專科	21	14.33	3.43	總和	330	260		
	高職	11	15.45	2.58					
	其他	24	15.75	2.57					
整體 工作 價值 觀	研究所	30	61.03	7.91	組間	371.352	4	92.838	1.019
	大學	175	62.54	9.73	組內	23312.265	256	91.064	
	專科	21	58.29	12.10	總和	23683.617	260		
	高職	11	61.36	8.91					
	其他	24	62.04	7.55					

#### (四)婚姻狀況

針對不同婚姻狀況的幼兒教保服務人員在工作價值觀之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-11，從此表中得知：

1. 整體工作價值觀：

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀上未達顯著差異 ( $t=.239, p>.05$ )，即不管幼兒教保服務人員之婚姻狀態為已婚或未婚，在整體工作價值觀的感受上未有顯著的差異性。

2. 工作價值觀各層面：

就工作價值觀各層面而言，不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在名望地位 ( $t=-1.172, p>.05$ )、自我成長 ( $t=.997, p>.05$ )、優勢條件 ( $t=.278, p>.05$ ) 及社會人際 ( $t=.494, p>.05$ ) 四個層面上，均未達到顯著差異，可見，不同婚姻狀況的幼兒教保服務人員在名望地位、自我成長、優勢條件及社會人際方面的工作價值觀感受並未有顯著差異。

表4-2-11

不同婚姻狀況幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t值
名望地位層面	未婚	89	18.49	2.65	-1.172
	已婚	172	18.94	2.30	
自我成長層面	未婚	89	12.83	4.69	.997
	已婚	172	12.43	1.75	
優勢條件層面	未婚	89	15.35	5.23	.278
	已婚	172	15.18	4.29	
社會人際層面	未婚	89	15.45	2.59	.494
	已婚	172	15.28	2.67	
整體	未婚	89	62.12	10.29	.239
工作價值觀	已婚	172	61.83	9.16	

(五)是否兼任行政工作

針對幼兒教保服務人員是否兼任行政工作在其工作價值觀的感受差異之比較情形，經資料分析結果如下表4-2-12，從此表中可得知：

1. 整體工作價值觀：

幼兒教保服務人員兼任行政工作與否在整體工作價值觀上未達顯著差異 ( $t=.116, p>.05$ )，即幼兒教保服務人員不論是否兼任行政工作，在整體工作價值觀的感受上未有顯著差異。

2. 工作價值觀各層面：

就工作價值觀各層面而言，幼兒教保服務人員不論是否兼任行政工作在名望地位 ( $t=.727, p>.05$ )、自我成長 ( $t=.023, p>.05$ )、優勢條件 ( $t=-.709, p>.05$ ) 及社會人際 ( $t=.841, p>.05$ ) 四個層面上，均未達到顯著差異，可見，幼兒教保服務人員在名望地位、自我成長、優勢條件及社會人際方面之工作價值觀感受，不論是否兼任行政工作皆未有所差異。

表4-2-12

## 是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表

層面	是否兼任 行政工作	個數	平均數	標準差	t值
名望地位層面	是	89	18.96	2.68	.727
	否	172	18.69	2.99	
自我成長層面	是	89	12.57	1.46	.023
	否	172	12.56	3.65	
優勢條件層面	是	89	14.95	2.71	-.709
	否	172	15.38	5.35	
社會人際層面	是	89	15.52	2.50	.841
	否	172	15.23	2.70	
整體 工作價值觀	是	89	62.02	7.35	.116
	否	172	61.87	10.51	

## (六)服務學校類別

服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員在工作價值觀之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-13，從此表中可得知：

## 1. 整體工作價值觀：

服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀上未達顯著差異( $t=-1.782, p>.05$ )，顯示幼兒教保服務人員在整體工作價值觀的感受上不因其服務於不同學校而有所不同。

## 2. 工作價值觀各層面：

就各工作價值觀層面而言，服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員在名望地位( $t=-.846, p>.05$ )、自我成長( $t=-.683, p>.05$ )及優勢條件( $t=1.211, p>.05$ )三個層面上，均未達到顯著差異，可見，幼兒教保服務人員在名望地位、自我成長及社會人際方面，工作價值觀感受並未因其服務於不同的學校類別而有所差異。但在社會人際部分則顯示，服務於私立幼兒園之幼兒教保服務人員的工作價值觀(15.75)顯著高於公立幼兒園的服務人員(14.91)。

表4-2-13

## 服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表

層面	服務學校類別	個數	平均數	標準差	t值
名望地位層面	公立幼兒園	127	18.62	2.67	-.846
	私立幼兒園	134	18.93	3.09	
自我成長層面	公立幼兒園	127	12.43	1.71	-.683
	私立幼兒園	134	12.69	3.97	
優勢條件層面	公立幼兒園	127	14.88	2.74	1.211
	私立幼兒園	134	15.57	5.87	
社會人際層面	公立幼兒園	127	14.91	2.82	-2.591*
	私立幼兒園	134	15.75	2.39	
整體	公立幼兒園	127	60.85	8.23	-1.782
工作價值觀	私立幼兒園	134	62.95	10.57	

## (七)不同服務地區

不同服務地區之幼兒教保服務人員在工作價值觀之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-14，其結果顯示：

## 1. 整體工作價值觀：

不同服務地區之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀方面達顯著差異 ( $t=2.254, p<.05$ )，顯示幼兒教保服務人員在整體工作價值觀的感受上因其服務地區不同，而有所不同。

## 2. 工作價值觀各層面：

就工作價值觀各層面而言，不同服務地區之幼兒教保服務人員在所有層面未達顯著差異，此即表示服務於海區之幼兒教保服務人員對於工作價值觀的感受與服務於屯區者未達顯著差異。

表4-2-14

## 服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員工作價值觀各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表

層面	服務學校地區	個數	平均數	標準差	t值
名望地位層面	海區幼兒園	84	18.80	2.73	.047
	屯區幼兒園	177	18.78	2.97	
自我成長層面	海區幼兒園	84	13.11	4.77	1.962
	屯區幼兒園	177	12.31	1.76	

(續下頁)

層面	服務學校地區	個數	平均數	標準差	t值
優勢條件層面	海區幼兒園	84	16.29	6.96	1.960
	屯區幼兒園	177	14.74	2.82	
社會人際層面	海區幼兒園	84	15.65	2.16	1.476
	屯區幼兒園	177	15.19	2.83	
整體	海區幼兒園	84	63.85	10.86	2.254*
工作價值觀	屯區幼兒園	177	61.02	8.74	

### 三、不同背景變項對幼兒教保服務人員工作滿意度之差異分析

#### (一)年齡

不同年齡之幼兒教保服務人員在工作滿意度之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-15，其結果顯示：

#### 1. 整體工作滿意度：

不同年齡之幼兒教保服務人員在整體工作滿意度上達顯著差異 ( $F=3.265, p<.05$ )，可見幼兒教保服務人員不論年齡為何，在整體工作滿意度的感受上有顯著的差異性。

#### 2. 工作滿意度各層面：

就工作滿意度各層面而言，不同年齡之幼兒教保服務人員在「行政領導」、「進修升遷」兩層面上均達顯著差異。可知，不同年齡之幼兒教保服務人員在「工作領導」、「進修升遷」兩層面，其工作滿意度之感受與其年齡歲數有所不同。

表4-2-15 不同年齡之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之單因數變異數分析摘要表

層面	年齡	人數	平均數	標準差	變異數分析				
					來源	平方和	自由	平均平	F值
					SV	SS	度df	方和MS	
工作 環境	30歲以下	75	19.33	3.72	組間	41.485	3	13.828	1.265
	31-40歲	100	20.08	2.79	組內	2810.154	257	10.934	
	41-50歲	71	19.23	3.49	總和	2851.640	260		
	51歲以上	15	19.13	3.40					
行政 領導	30歲以下	75	21.83	4.92	組間	384.970	3	128.323	2.280*
	31-40歲	100	23.73	8.97	組內	11692.716	257	45.497	
	41-50歲	71	21.13	4.90	總和	12077.686	260		
	51歲以上	15	20.20	4.30					

(續下頁)

層面	年齡	人數	平均數	標準差	變異數分析				
					來源	平方和	自由	平均平	F值
					SV	SS	度df	方和MS	
進修 升遷	30歲以下	75	55.43	10.05	組間	999.707	3	333.236	2.870*
	31-40歲	100	58.69	11.59	組內	29836.163	257	116.094	
	41-50歲	71	54.08	10.18	總和	30835.870	260		
	51歲以上	15	55.07	11.38					
薪資 福利	30歲以下	75	53.93	10.42	組間	766.440	3	255.480	2.222
	31-40歲	100	56.72	10.59	組內	29553.706	257	114.995	
	41-50歲	71	52.63	10.99	總和	30320.146	260		
	51歲以上	15	53.80	11.82					
工作 回饋	30歲以下	75	24.17	3.19	組間	766.440	3	255.480	2.229
	31-40歲	100	24.49	2.60	組內	2656.867	257	10.338	
	41-50歲	71	23.35	3.74	總和	2725.985	260		
	51歲以上	75	23.07	4.30	組間	766.440			
整體 工作 滿意 度	30歲以下	75	101.12	15.94	組間	2403.964	3	801.321	3.256*
	31-40歲	100	105.86	14.96	組內	63245.209	257	246.090	
	41-50歲	71	98.73	16.25	總和	65649.172	260		
	51歲以上	15	99.33	16.44					

## (二)教學年資

不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作滿意度之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-16，其結果顯示：

### 1. 整體工作滿意度：

不同教學年資之幼兒教保服務人員在整體工作滿意度上未達顯著差異 ( $F=1.622, p>.05$ )，此結果與邱蓮春 (2010)、蕭兆宜 (2004) 發現相同。即幼兒教保服務人員不論教學年資為何，在整體工作滿意度的感受上未有顯著的差異性。

### 2. 工作滿意度各層面：

就工作滿意度各層面而言，不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作環境 ( $F=.644, P>.05$ )、行政領導 ( $F=1.243, P>.05$ )、進修升遷 ( $F=1.527, P>.05$ )、薪資福利 ( $F=1.517, P>.05$ ) 及工作回饋 ( $F=.584, P>.05$ ) 五個層面上均未達顯著差異，可見，不同年齡之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋五個層面上，其工作滿意度之感受與其教學年資長短並未有所不同。

表4-2-16

不同教學年資之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之單因數變異數分析摘要表

層面	教學年資	個數	平均數	標準差	變異數分析				
					來源	平方和	自由度	平均平方和	F值
					SV	SS	df	MS	
工作環境	10年含以下	117	19.39	3.56	組間	28.388	4	30.218	.644
	11~15年	74	19.73	3.34	組內	2832.252	256	14.210	
	16~20年	35	19.66	2.46	總和	2851.640	260		
	21~25年	21	20.43	2.54					
	25年以上	14	18.86	3.90					
行政領導	10年含以下	117	21.65	4.90	組間	230.135	4	57.534	1.243
	11~15年	74	23.69	10.65	組內	11847.550	256	46.279	
	16~20年	35	22.03	4.32	總和	12077.686	260		
	21~25年	21	22.19	3.70					
	25年以上	14	20.71	5.00					
進修升遷	10年含以下	117	55.06	9.88	組間	718.424	4	179.606	1.527
	11~15年	74	58.74	13.70	組內	30117.446	256	117.646	
	16~20年	35	56.09	8.49	總和	30835.870	260		
	21~25年	21	56.57	8.59					
	25年以上	14	53.71	9.45					
薪資福利	10年含以下	117	53.31	10.38	組間	701.913	4	175.478	1.517
	11~15年	74	57.09	12.33	組內	29618.232	256	115.696	
	16~20年	35	54.83	9.26	總和	30320.146	260		
	21~25年	21	54.29	10.08					
	25年以上	14	52.86	9.07					
工作回饋	10年含以下	117	23.91	3.04	組間	24.640	4	6.160	.584
	11~15年	74	24.22	3.34	組內	2701.344	256	10.552	
	16~20年	35	24.49	2.56	總和	2725.985	260		
	21~25年	21	23.52	4.00					
	25年以上	14	23.29	4.60					
整體工作滿意度	10年含以下	117	100.26	15.71	組間	1622.604	4	405.651	1.622
	11~15年	74	105.81	17.34	組內	64026.569	256	250.104	
	16~20年	35	102.66	12.75	總和	65649.172	260		
	21~25年	21	101.90	15.73					
	25年以上	14	93.36	15.08					

### (三)教育程度

不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作滿意度之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-2-17，其結果顯示：

#### 1. 整體工作滿意度：

不同教育程度之幼兒教保服務人員在整體工作滿意度方面未達顯著差異 ( $F=.890, p>.05$ )，顯示幼兒教保服務人員在整體工作滿意度感受上不因教育程度而有所不同。

#### 2. 工作滿意度各層面：

就工作滿意度各層面而言，不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋五個層面上均未達顯著差異。可見，不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋五個層面上，其工作滿意度之感受與其教育程度並未有所不同。

表4-2-17

不同教育程度之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之單因數變異數分析結果摘要表

層面	園所地區	個數	平均數	標準差	變異數分析				F值
					來源	平方和	自由度	平均平方和	
					SS	df	MS		
工作環境	研究所	30	19.37	2.79	組間	91.937	4	22.984	2.132
	大學	175	19.63	3.17	組內	2759.703	256	10.780	
	專科	21	18.00	4.62	總和	2851.640	260		
	高職	11	19.64	4.27					
	其他	24	20.83	2.75					
行政領導	研究所	30	20.07	5.34	組間	257.154	4	64.288	1.392
	大學	175	22.28	5.72	組內	11820.532	256	46.174	
	專科	21	22.57	13.79	總和	12077.686	260		
	高職	11	23.09	6.11					
	其他	24	24.33	7.00					
進修升遷	研究所	30	53.27	8.34	組間	642.709	4	160.77	1.362
	大學	175	56.38	9.84	組內	30193.161	256	117.942	
	專科	21	54.90	18.96	總和	30835.870	260		
	高職	11	58.18	13.37					
	其他	24	59.75	10.13					

(續下頁)

層面	園所地區	個數	平均數	標準差	變異數分析				
					來源	平方和	自由度	平均平方和	F值
					SV	SS	df	MS	
薪資福利	研究所	30	53.23	8.99	組間	149.727	4	37.432	.318
	大學	175	54.74	9.49	組內	30170.418	256	117.853	
	專科	21	53.57	19.95	總和	30320.146	260		
	高職	11	56.00	15.73					
	其他	24	56.00	8.65					
工作回饋	研究所	30	23.87	3.53	組間	20.351	4	5.088	.481
	大學	175	24.16	2.97	組內	2705.634	256	10.569	
	專科	21	23.19	3.87	總和	2725.985	260		
	高職	11	24.09	4.64					
	其他	24	23.75	3.59					
整體工作滿意度	研究所	30	99.63	11.86	組間	900.041	4	225.010	.890
	大學	175	102.51	14.32	組內	64749.131	256	252.926	
	專科	21	98.14	26.56	總和	65649.172	260		
	高職	11	103.64	24.38					
	其他	24	105.83	14.67					

#### (四)婚姻狀況

針對不同婚姻狀況的幼兒教保服務人員在工作滿意度之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-18，從此表中得知：

##### 1. 整體工作滿意度：

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在整體工作滿意度未達顯著差異 ( $t = -.044, p > .05$ )，即幼兒教保服務人員不管是否已婚或未婚，在整體工作滿意度的感受上未有顯著差異。

##### 2. 工作滿意度各層面：

就工作滿意度各層面而言，不同婚姻狀況的幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋五層面均未達顯著差異，表示幼兒教保服務人員在在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋方面，其工作滿意度不因婚姻狀況不同而有所差異。

表4-2-18

不同婚姻狀況幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t值
工作環境	未婚	89	19.47	3.57	-.374
	已婚	172	19.63	3.18	
行政領導	未婚	89	22.07	4.84	-.348
	已婚	172	22.38	7.65	
進修升遷	未婚	89	56.13	9.75	-.167
	已婚	172	56.37	11.46	
薪資福利	未婚	89	55.01	9.96	.399
	已婚	172	54.45	11.23	
工作回饋	未婚	89	23.94	3.19	-.229
	已婚	172	24.04	3.27	
整體工作滿意度	未婚	89	102.12	15.00	-.044
	已婚	172	102.22	16.37	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

#### (五)是否兼任行政工作

針對幼兒教保服務人員是否兼任行政工作在其工作滿意度的感受差異之比較情形，經資料分析結果如下表4-2-19，從此表中可得知：

##### 1. 整體工作滿意度：

幼兒教保服務人員兼任行政工作與否在整體工作滿意度上未達顯著差異 ( $t = -.044$ ,  $p > .05$ )，即幼兒教保服務人員不論是否兼任行政工作，在整體工作滿意度的感受上未有顯著的差異性。

##### 2. 工作滿意度各層面：

就工作滿意度各層面而言，幼兒教保服務人員兼任行政工作與否之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋五層面均未達顯著差異，由結果可知，無論是否兼任行政工作在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋這五個層面皆未有顯著的影響。

表4-2-19

是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立樣本t考驗分析摘要表

層面	是否兼任行政工作	個數	平均數	標準差	t值
工作環境	是	89	20.05	2.90	1.682
	否	172	19.33	3.48	

(續下頁)

層面	是否兼任行政工作	個數	平均數	標準差	t值
行政領導	是	89	22.97	9.41	1.204
	否	172	21.90	4.95	
進修升遷	是	89	57.86	13.15	1.686
	否	172	55.47	9.44	
薪資福利	是	89	55.97	12.47	1.443
	否	172	53.94	9.78	
工作回饋	是	89	24.32	3.13	1.143
	否	172	23.84	3.28	
整體工作滿意度	是	89	104.61	17.03	1.788
	否	172	100.92	15.16	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

#### (六)服務學校類別

服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員在工作滿意度之差異比較情形，經資料分析結果如下表4-2-20，從此表中可得知：

##### 1. 整體工作滿意度：

不同服務學校類別之幼兒教保服務人員在工作滿意度整體上未達顯著差異 ( $t = -1.133, p > .05$ )，顯示幼兒教保服務人員無論服務於公立或私立幼兒園，其對工作滿意度整體並沒有顯著的差異性。

##### 2. 工作滿意度各層面：

就工作滿意度各層面而言，不同服務學校類別之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋方面均未達顯著差異，可見，不同服務學校類別之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋方面，其工作滿意度的情形不因任教學校類別不同而有所差異。

表4-2-20

#### 服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表

層面	服務學校類別	個數	平均數	標準差	t值
工作環境	公立幼兒園	127	19.49	2.96	-.428
	私立幼兒園	134	19.66	3.62	
行政領導	公立幼兒園	127	21.46	7.18	-1.891
	私立幼兒園	134	23.04	6.38	
進修升遷	公立幼兒園	127	55.01	10.88	-1.862
	私立幼兒園	134	57.51	10.80	

(續下頁)

層面	服務學校類別	個數	平均數	標準差	t值
薪資福利	公立幼兒園	127	53.47	10.16	-1.706
	私立幼兒園	134	55.75	11.29	
工作回饋	公立幼兒園	127	23.94	3.59	-.343
	私立幼兒園	134	24.07	2.88	
整體工作滿意度	公立幼兒園	127	101.04	15.65	-1.133
	私立幼兒園	134	103.27	16.09	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

### (七)不同服務地區

不同服務地區之幼兒教保服務人員在工作滿意度之各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-2-21，其結果顯示：

#### 1. 整體工作滿意度：

不同服務地區之幼兒教保服務人員在整體工作滿意度方面未達顯著差異 ( $t = .088, p > .05$ )，顯示幼兒教保服務人員無論服務於公立或私立幼兒園，其整體工作滿意度沒有顯著差異性。

#### 2. 工作滿意度各層面：

就工作滿意度各層面而言，服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋五個層面均未達顯著差異，可見，不同學校地區之幼兒教保服務人員在工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋五個層面上，其工作滿意度之感受與其服務地區並沒有差異性。但在平均數比較上可發現，服務於海區之教保服務人員在「薪資福利」、「工作回饋」及「整體工作滿意度」層面的滿意度感受高於服務於屯區之教保服務人員。

表4-2-21

#### 服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員工作滿意度各層面之獨立樣本t考驗分析結果摘要表

層面	服務學校地區	個數	平均數	標準差	t值
工作環境	海區幼兒園	84	19.00	3.58	-1.955
	屯區幼兒園	177	19.85	3.15	
行政領導	海區幼兒園	84	22.23	4.29	-.075
	屯區幼兒園	177	22.29	7.74	
進修升遷	海區幼兒園	84	55.73	9.01	-.577
	屯區幼兒園	177	56.56	11.69	
薪資福利	海區幼兒園	84	55.27	9.98	.653
	屯區幼兒園	177	54.34	11.18	

(續下頁)

層面	服務學校地區	個數	平均數	標準差	t 值
工作回饋	海區幼兒園	84	24.29	2.83	.956
	屯區幼兒園	177	23.88	3.42	
整體工作滿意度	海區幼兒園	84	102.31	14.04	.088
	屯區幼兒園	177	102.12	16.73	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

#### 四、綜合討論

本節主要探討不同背景變項對幼兒教保服務人員在幸福感、工作價值觀及工作滿意度之差異情形，茲依次分別歸納如下：

##### (一)幼兒教保服務人員幸福感

不同背景變項之幼兒教保服務人員在幸福感方面的差異情形，整體而言，不同年齡、不同教學年資及不同婚姻狀況、兼任行政工作與否、不同服務園所類別、不同教育程度及服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員，皆在「生理」、「心理」及「社會」層面均未有顯著差異存在。茲將結果整理於表 4-2-22，並說明如下：

##### 1. 年齡

本研究顯示，不同年齡之幼兒教保服務人員在幸福感各層面或整體幸福感上均無顯著差異，此與楊朝鈞（2010）、廖淑容（2011）、劉秀枝（2011）等人的研究結果不同，與黃雅琪（2009）的研究結果相同。

推究其原因，資訊發達彼此接觸更為頻繁密切，人際互動良好且更圓融得體，加上年齡較大的幼兒教保服務人員皆已建立穩定的生活方式，有更多時間規劃自己的人生目標；而年齡較輕的幼兒教保服務人員為了實現美好的生活遠景，也會在遇到挫折或困境時，會感觸生命的脈動，心中的幸福感自然產生。因此無論在哪個年齡階段，幼兒教保服務人員對於自己在生活或心靈方面都能獲得支持，因此在幸福感上並不會因年齡的大小而有所不同。

##### 2. 教學年資

本研究顯示，不同教學年資之幼兒教保服務人員在幸福感「生理」、「心理」及「社會」各層面與整體幸福感均未達顯著水準，此與袁小惠（2011）、王淑女（2011）、唐順得（2011）等人的研究結果相同，與陳信介（2010）的研究結果不同。

##### 3. 教育程度

本研究顯示，不同教育程度之幼兒教保服務人員在幸福感「生理」、「心理」及「社會」各層面或整體幸福感上皆未達顯著水準，此結果雖與陳蒼諤（2010）、楊倩華（2010）、袁小惠（2011）、徐美雯（2011）等人的研究結果不同，但與王慶田（2009）、黃雅琪（2009）、王敘馨（2010）、王淑女（2011）、李育憲（2011）、劉秀枝（2011）等人的研究結果相同。推究其原因，幼兒教保服務人員教育程度之高低與其生理、心理及對生活社會的滿意程度並無影響，再加上社會氛圍強調

家人與同事的關心，使得教保服務人員在心理層面覺得生活有保障與安全，因而教育程度高低已不影響其幸福感之所在。因此教育程度高低，使得幼兒教保服務人員在幸福感上並不會有所不同。

#### 4. 婚姻狀況

本研究顯示，不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在整體幸福感或幸福感各層面上未達顯著。其中未婚之幼兒教保服務人員比已婚者在「社會層面」上感受到較高之幸福感，此與袁小惠（2011）的研究結果相似。推究其原因，未婚之幼兒教保服務人員因沒有照顧子女的壓力，因而有較多時間從事教學方法之研究與社會互動，使其能獲得更多人的關心與認同，至提升其幸福感受。

#### 5. 是否兼任行政工作

本研究顯示，兼任行政工作與否之幼兒教保服務人員在整體幸福感或幸福感各層面均未達顯著水準，此與廖淑容（2011）、李育憲（2011）、賴虹美（2011）、唐順得（2011）、向翠瑛（2011）等人的研究結果相同，與王慶田（2009）、徐美雯（2011）的研究結果不同。

#### 6. 服務學校類別

本研究顯示，不同服務學校類別之幼兒園幼兒教保服務人員在整體幸福感與幸福感各層面上均未達顯著水準，即服務於公立幼兒園之幼兒教保服務人員在「生理」、「心理」、「社會」層面感受上較私立幼兒園者高，此結果與陳俞吟（2011）的研究相同。

#### 7. 服務學校地區

本研究顯示，不同服務學校類別之幼兒園幼兒教保服務人員在整體幸福感或幸福感各層面上均未達顯著水準，此與王淑女（2011）、徐美雯（2011）的研究相同。

表 4-2-22

不同背景變項之幼兒教保服務人員幸福感資料分析結果摘要表

自變項		依變項	幸福感			
			生理層面	心理層面	社會層面	整體情形
背景變項	年齡	1. 30歲以下				
		2. 31-40歲	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>
		3. 41-50歲				
		4. 51歲以上				
	教學年資	1. 10年以下				
		2. 11-15年				
		3. 16-20年	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>
		4. 21-25年				
		5. 25年以上				

(續下頁)

自變項	依變項	幸福感			
		生理 層面	心理 層面	社會 層面	整體 情形
教育程度	1. 研究所				
	2. 大學				
	3. 專科	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>
	4. 高職				
	5. 其他				
婚姻狀況	1. 未婚	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>
	2. 已婚				
是否兼任行政工作	1. 是	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>
	2. 否				
服務學校類別	1. 公立	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>
	2. 私立				
服務學校地區	1. 海區	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>
	2. 屯區				

註：*n. s.* 表示無顯著差異

“\*” 表示已達顯著，但雪費事後比較未有結果

綜合上述，本研究假設 1-1「幼兒教保服務人員在幸福感上會因年齡有顯著差異」、1-2「幼兒教保服務人員在幸福感上會因教學年資有顯著差異」、1-3「幼兒教保服務人員在幸福感上會因教育程度有顯著差異」、1-4「幼兒教保服務人員在幸福感上會因婚姻狀況有顯著差異」、1-5「幼兒教保服務人員在幸福感上會因兼任行政與否有顯著差異」、1-6「幼兒教保服務人員在幸福感上會因服務學校類別有顯著差異」、1-7「幼兒教保服務人員在幸福感上會因服務學校地區有顯著差異」皆未獲得支持。整體而言，本研究結果不支持研究假設一：不同背景變項之幼兒教保服務人員在幸福感上有顯著差異。

## (二) 幼兒教保服務人員工作價值觀

不同背景變項之幼兒教保服務人員在工作價值觀各分層面及整體層面的差異情形，整體而言，不同年齡、教學年資的幼兒教保服務人員，在「名望地位」、「社會人際」與「整體工作價值觀」層面上有顯著差異存在；服務於不同學校類別之幼兒教保服務人員，在「社會人際」層面上有差異存在；而服務於不同地區之幼兒教保服務人員，在「整體工作價值觀」上有顯著的差異。其餘變項則在工作價值觀的感受程度上並無顯著差異。茲將結果整理於表 4-2-23，並說明如下：

### 1. 年齡

根據表 4-2-8，不同年齡的幼兒教保服務人員在「名望地位」與「社會人際」層面及整體的工作價值觀上均有顯著差異。在「社會人際」層面中，40 歲以下的幼兒教保服務人員之工作價值觀顯著高於 51 歲以上者。此結果與陳瑞惠（2002）的研究結果相符。

### 2. 教學年資

根據表 4-2-9，不同教學年資的幼兒教保服務人員在「名望地位」與「社會人際」與「整體工作價值觀」層面達顯著差異，此與莊琇文（2006）的研究結果相似；其中，在社會人際層面，11~20 年教學年資的幼兒園幼兒教保服務人員較教學年資 25 年以上者在工作價值觀感受較大。

### 3. 教育程度

由表 4-2-10 可見，幼兒教保服務人員之教育程度，在工作價值觀各分層面或工作價值觀總量表上都未達顯著水準，由此可知教育程度並不會顯著影響幼兒教保服務人員對從事教保工作的想法。此結果與李英蘭（2005）的研究結果相同。推究其因，可能因目前資訊發達縱使低學歷之教保服務人員或非本科系畢業，皆可透過其他方式來充實新知，亦可在工作中獲得成就，肯定自己在工作中的價值。

### 4. 婚姻狀況方面

本研究顯示，不同婚姻狀況的幼兒教保服務人員在整體工作價值觀及各分層均未達顯著差異，此與蕭兆宜（2004）、黃文三（2010）、曾艾岑（2011）的研究結果相同。推究其因，一個人的工作價值觀會受到社會經驗的累積，再加上不同個體對工作抱持不同的偏好與信念，因此其價值觀不會因結婚與否而有所不同。

### 5. 是否兼任行政工作

依據表 4-2-12，幼兒教保服務人員兼任行政工作與否，在工作價值觀各分層面及整體工作價值觀上均未達顯著差異，此與蕭兆宜（2004）、張瑞村（2004）、莊琇文（2008）的研究結果不同。推究其因，可能因為在大多數幼兒園中，有許多行政工作都是輪流兼任，或分工執行，致使大部分教保服務人員都有行政經驗，因此幼兒教保服務人員的工作價值觀不因是否兼任行政工作而有所不同。

### 6. 服務學校類別

根據表 4-2-13 顯示，不同服務園所類別的幼兒教保服務人員僅在「社會人際」層面上達顯著差異。

### 7. 服務學校地區

根據表 4-2-14 顯示，服務於不同幼兒園地區之幼兒教保服務人員，在整體工作價值觀上達顯著水準，此與陳瑞惠（2002）的研究結果相同。且經由平均數之比較可得知，海區幼兒園之教保服務人員工作價值觀高於服務於屯區幼兒園之教保服務人員。推究其因，可能是位於海區之家長因社經地位較低因而對於教保服務人員持較尊重之態度，因此，幼兒教保服務人員的工作價值觀會因服務學校地區不同而有差異。

表 4-2-23

不同背景變項之幼兒教保服務人員工作價值觀資料分析結果摘要表

自變項	依變項	工作價值觀				
		名望地位	自我成長	優勢條件	社會人際	整體情形
年齡	1. 30歲以下					
	2. 31-40歲	*	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	2, 1>4	2>4
	3. 41-50歲					
	4. 51歲以上					
教學年資	1. 10年以下					
	2. 11~15年					
	3. 16~20年	*	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	2, 3>5	*
	4. 21~25年					
	5. 25年以上					
教育程度	1. 研究所					
	2. 大學					
	3. 專科	<i>n. s.</i>				
	4. 高職					
	5. 其他					
婚姻狀況	1. 未婚	<i>n. s.</i>				
	2. 已婚					
是否兼任行政工作	1. 是	<i>n. s.</i>				
	2. 否					
服務學校類別	1. 公立	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	2>1	<i>n. s.</i>
	2. 私立					
服務學校地區	1. 海區	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	<i>n. s.</i>	1>2
	2. 屯區					

註：*n. s.*表示無顯著差異

“\*”表示已達顯著，但雪費事後比較未有結果

綜合上述，本研究假設 2-1「幼兒教保服務人員在工作價值觀上會因年齡有顯著差異」、2-2「幼兒教保服務人員在工作價值觀上會因教學年資長短有顯著差異」、2-7「幼兒教保服務人員在工作價值觀上會因學校地區不同有顯著差異」獲得部分支持。整體而言，本研究結果部分支持研究假設二：不同背景變項之幼兒教保服務人員在工作價值觀上有顯著差異。

### (三) 幼兒教保服務人員工作滿意度

不同背景變項之幼兒教保服務人員在工作滿意度方面的差異情形，整體而言只有不同年齡的幼兒教保服務人員，在「行政領導」及「進修升遷」部分有顯著差異存在，其餘變項則無顯著差異。茲將結果整理於表 4-2-24，並說明如下：

#### 1. 年齡

根據表 4-2-15 顯示，不同年齡之幼兒教保服務人員在工作滿意度「行政領導」( $F=2.280, p<.05$ )、「進修升遷」( $F=2.870, p<.05$ ) 層面及整體工作滿意度 ( $F=3.256, p<.05$ ) 上達顯著水準，此與陳珮汝 (2002)、蔡馨慧 (2007) 的研究結果相同，與邱蓮春 (2010) 的研究結果不同。

#### 2. 教學年資

根據表 4-2-16 顯示，不同教學年資之幼兒教保服務人員在整體工作滿意度及工作滿意度的各層面均未達顯著水準，因此幼兒教保服務人員之年資並不會影響其所獲得的工作滿意度。此與林心怡 (2011)、陳珮汝 (2002) 研究結果相似，而與邱蓮春 (2010)、蕭兆宜 (2004) 的研究結果不同。推測其因，幼兒教保服務人員之工作滿意度來源是基於教保服務人員個人對工作喜愛在工作回饋方面獲得滿足，因此教學年資並不影響其工作滿意度情形，故未達顯著差異。

#### 3. 教育程度

根據表 4-2-17 顯示，不同教育程度之幼兒教保服務人員在整體工作滿意度及工作滿意度的各層面均未達顯著水準，也就是說幼兒教保服務人員之教育程度並不會影響其工作的滿意度。此與林心怡 (2011)、蕭兆宜 (2004) 的研究發現學歷高者其工作滿意度高於學歷低者不同，而與邱蓮春 (2010)、蔡馨慧 (2006) 的研究結果相同。推測其因，為幼兒教保服務人員之工作滿意度與時代變遷有關連，現今社會教育程度普遍提升，雖然薪資是在工作中獲得滿意的方式其中之一，但絕大部分仍是能獲得肯定為主因，因此教育程度並不影響其工作滿意度，故未達顯著差異。

#### 4. 婚姻狀況

根據表 4-2-18 顯示，不同婚姻狀況的幼兒教保服務人員在整體工作滿意度及工作滿意度的各層面均未達顯著水準，因此幼兒教保服務人員之婚姻狀況並不影響其工作滿意度。此結果與李英蘭 (2005)、林心怡 (2011)、陳珮汝 (2002)、蕭兆宜 (2004) 的研究結果相同。推究其因，不管已婚或未婚之幼兒教保服務人員與人互動的頻率較多，在行政領導、進修升遷、工作回饋及薪資福利獲得較高的滿意，因此婚姻狀況在幼兒教保服務人員工作滿意度未有所差異。

#### 5. 是否兼任行政工作

根據表 4-2-19 顯示，不管是否兼任行政工作，幼兒教保服務人員在整體工作滿意度或工作滿意度的各層面均未達顯著水準，表示兼任行政工作與否並不影響工作滿意度。此與邱蓮春 (2010)、蔡怡貞 (2007)、唐順得 (2011) 的研究結果相同。

## 6. 服務學校類別

根據表 4-2-20 顯示，不同服務學校類別的幼兒教保服務人員在整體工作滿意度及工作滿意度的各層面均未達顯著水準，表示服務學校類別並不影響工作滿意度，此結果與林心怡（2011）的發現不同。推究其因，公立幼兒園教保服務人員雖然較能主導課程方面，也擁有較高教學自主權，而私立幼兒園教保服務人員普遍較受到家長尊敬，兩者可從不同的面向取得工作上的滿意度。因此，幼兒教保服務人員之服務學校類別並不影響其在工作滿意度之滿意情形。

## 7. 服務學校地區

根據表 4-2-21 顯示，幼兒教保服務人員之服務園所地區，整體工作滿意度及工作滿意度各層面上未達顯著水準，此結果與朱健華（2009）、唐順得（2011）的研究相符，而在平均數方面，研究發現服務於海區之教保服務人員於「薪資福利」、「工作回饋」及「整體工作滿意度」層面滿意度比服務於屯區之教保服務人員高，此結果與周文慶（2009）相同。

推究其因，屯區家長社經地位與經濟普遍高於海區之家長，加上園所競爭激烈與交通便利，因而在環境與進修升遷高較優；反觀海區幼兒園大多數家長社經較低且又位於交通不便，但也因此幼兒園教保服務人員受到家長的尊重與回饋。

表 4-2-24

不同背景變項之幼兒教保服務人員工作滿意度資料分析結果摘要表

自變項	依變項	工作滿意度					
		工作環境	行政領導	進修升遷	薪資福利	工作回饋	整體情形
年齡	1.30歲以下						
	2.31-40歲						
	3.41-50歲	<i>n.s.</i>	*	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	*
	4.51歲以上						
背景變項	1.10年以下						
	2.11~15年						
	3.16~20年	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
	4.21~25年						
教育程度	5.25年以上						
	1.研究所						
	2.大學						
	3.專科	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
	4.高職						
婚姻狀況	5.其他						
	1.未婚	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
	2.已婚						

（續下頁）

依變項		工作滿意度						
		工作環境	行政領導	進修升遷	薪資福利	工作回饋	整體情形	
自變項								
背景變項	是否兼任 行政工作	1.是 2.否	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
	服務學校 類別	1.公立 2.私立	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
	服務學校 地區	1.海區 2.屯區	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>

註：*n. s.* 表示無顯著差異

“\*” 表示已達顯著，但雪費事後比較未有結果

綜合上述，本研究假設 3-1「幼兒教保服務人員在工作滿意度上會因年齡不同有顯著差異」獲得部分支持。整體而言，本研究結果部分支持研究假設三：不同背景變項之幼兒教保服務人員在工作滿意度上有顯著差異。

整體而言，幼兒教保服務人員之幸福感不會因其年齡、教學年資、教育程度、婚姻狀況、兼任行政工作、不同學校類別與不同服務學校地區的不同而具有顯著差異性；在工作價值觀方面，幼兒教保服務人員會因其年齡、教學年資與服務學校地區的不同而具有顯著差異性；在工作滿意度方面，則會因幼兒教保服務人員年齡的不同而具有顯著差異性。茲將幼兒教保服務人員個人背景變項在幸福感、工作價值觀與工作滿意度上之差異情形結果整理如表 4-2-25 所示。

表 4-2-25

不同背景變項之幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度資料分析結果摘要表

依變項		工作滿意度												
		幸福感			工作價值觀				工作滿意度					
自變項		生 理 層 面	心 理 層 面	社 會 層 面	名 望 地 位	自 我 成 長	優 勢 條 件	社 會 人 際	工 作 環 境	行 政 領 導	進 修 升 遷	薪 資 福 利	工 作 回 饋	
背景變項	1.30歲以下													
	2.31-40歲	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	2,1	<i>n.s.</i>	*	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	
	3.41-50歲							>4						
	4.51歲以上													

(續下頁)

依變項		自變項											
		幸福感			工作價值觀				工作滿意度				
		生 理 層 面	心 理 層 面	社 會 層 面	名 望 地 位	自 我 成 長	優 勢 條 件	社 會 人 際	工 作 環 境	行 政 領 導	進 修 升 遷	薪 資 福 利	工 作 回 饋
教學 年資	1.10年以下												
	2.11~15年												
	3.16~20年	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	*	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	2,3	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>
	4.21~25年							>5					
	5.25年以上												
教育 程度	1.高中/職												
	2.專科												
	3.四技/二技	<i>n.s</i>											
	4.大學												
	5.研究所												
背景 變項	婚姻 狀況												
	1.未婚	<i>n.s</i>											
	2.已婚												
	是否 兼任 行政 工作												
	1.是	<i>n.s</i>											
	2.否												
服務 學校 類別	1.公立 幼兒園	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	2>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>
	2.私立 幼兒園							1					
服務 學校 地區	1.屯區 幼兒園	<i>n.s</i>											
	2.海區 幼兒園												

註：*n.s.*表示無顯著差異

“\*”表示已達顯著，但雪費事後比較未有結果

### 第三節 幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關係

#### 分析

本節旨在探究幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與其工作滿意度分別的關連，經由皮爾森積差相關 (Pearson's correlation)，以求得三者的關係及進行相關分析與考驗。

針對相關係數的大小界定，邱皓政 (2010) 指出相關係數絕對值在 .10 以下者係「微弱或無相關」、相關係數絕對值在 .10 至 .39 間係「低度相關」、相關係數絕對值介於 .40 至 .69 間為「中度相關」，而「高度相關」之相關係數絕對值在 .70 至 .99 間，相關係數絕對值 1.00 則定義為「完全相關」。

以下針對嘉義縣幼兒教保服務人員之工作價值觀各層面、工作滿意度各層面及幸福感各層面之相關分析結果，分別說明如下：

#### 一、幼兒教保服務人員幸福感與工作滿意度之相關分析

由表 4-3-1 可知，幼兒教保服務人員整體工作滿意度與幸福感的「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」及「整體幸福感」皆呈現顯著正相關，其中與「心理層面」的相關係數最高 ( $r=.505, p<.01$ )，「整體幸福感」( $r=.476, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的整體工作滿意度與整體幸福感及其心理層面的關聯性較強，呈現中度正相關。另外，就工作滿意度各層面而言：

##### (一) 工作環境：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其工作環境與幸福感的「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」及「整體幸福感」皆呈現顯著正相關，其中與「心理層面」相關係數最高 ( $r=.327, p<.01$ )，「整體幸福感」( $r=.318, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員工作環境與整體幸福感及其心理層面的關聯性較強，屬低度正相關。

##### (二) 行政領導：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其行政領導與幸福感的「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」及「整體幸福感」皆呈現顯著正相關，其中與「整體幸福感」相關係數最高 ( $r=.330, p<.01$ )，「心理層面」( $r=.306, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的行政領導與整體性福感及心理層面的關聯性較強，屬低度正相關。

##### (三) 進修升遷：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其進修升遷滿意度與幸福感的「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」及「整體幸福感」皆呈現顯著正相關，其中與「心理層面」相關係數最高 ( $r=.395, p<.01$ )，「整體幸福感」( $r=.394, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員進修升遷滿意度與整體幸福感及心理層面的關聯性較強，屬中度正相關。

#### (四)薪資福利：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其薪資福利滿意度與幸福感的「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」及「整體幸福感」皆呈現顯著正相關，其中與「心理層面」相關係數最高 ( $r=.473, p<.01$ )，「整體幸福感」( $r=.407, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員薪資福利滿意度與整體幸福感及心理層面的關聯性較強，屬中度正相關。

#### (五)工作回饋：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其工作回饋滿意度與幸福感的「生理層面」、「心理層面」、「社會層面」及「整體幸福感」皆呈現顯著正相關，其中與「心理層面」相關係數最高 ( $r=.504, p<.01$ )，「整體幸福感」( $r=.496, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員工作回饋滿意度與整體幸福感及心理層面的關聯性較強，屬中度正相關。

表4-3-1

幼兒教保服務人員工作滿意度與幸福感的相關摘要表

幸福感	工作滿意度					整體工作滿意度
	工作環境	行政領導	進修升遷	薪資福利	工作回饋	
生理層面	.212**	.248**	.287**	.265**	.329**	.321**
心理層面	.327**	.306**	.395**	.473**	.504**	.505**
社會層面	.221**	.230**	.253**	.230**	.353**	.309**
整體幸福感	.318**	.330**	.394**	.407**	.496**	.476**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

## 二、幼兒教保服務人員工作價值觀與工作滿意度之相關分析

由表 4-3-2 可知，幼兒教保服務人員整體工作滿意度與工作價值觀與整體工作價值觀及各層面皆呈現顯著正相關，其中與「社會人際」層面的相關係數最高 ( $r=.671, p<.01$ )，「整體工作價值觀」( $r=.476, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的整體工作滿意度與社會人際及整體工作價值觀層面的關聯性較強，屬中度正相關。另外，就工作滿意度各層面而言：

#### (一)工作環境：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其工作環境與工作價值觀層面中的「名望地位」、「優勢條件」、「社會人際」及「整體工作價值觀」皆呈現顯著正相關，其中與「社會人際」層面的相關係數最高 ( $r=.520, p<.01$ )，「名望地位」( $r=.337, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員工作環境與社會人際及名望地位層面的關聯性較強，與社會人際層面呈中度正相關，而名望地位層面則呈低度正相關。

#### (二)行政領導：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其行政領導與工作價值觀層面中的「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」、「社會人際」及「整體工作價值觀」皆

呈現顯著正相關，其中與「社會人際」層面相關係數最高 ( $r=.505, p<.01$ )，「整體工作價值觀」 ( $r=.405, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的行政領導與社會人際及整體工作價值觀的關聯性較強，屬中度正相關。

(三)進修升遷：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其進修升遷滿意度與工作價值觀層面中的「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」、「社會人際」及「整體工作價值觀」皆呈現顯著正相關，其中與「社會人際」層面相關係數最高 ( $r=.614, p<.01$ )，「整體工作價值觀」 ( $r=.482, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員進修升遷滿意度與社會人際層面及整體工作價值觀的關聯性較強，屬中度正相關。

(四)薪資福利：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其薪資福利滿意度與工作價值觀層面中的「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」、「社會人際」及「整體工作價值觀」皆呈現顯著正相關，其中與「社會人際」層面相關係數最高 ( $r=.613, p<.01$ )，「整體工作價值觀」 ( $r=.558, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員薪資福利滿意度與社會人際層面及整體工作價值觀的關聯性較強，屬中度正相關。

(五)工作回饋：

在幼兒教保服務人員工作滿意度中，其工作回饋與工作價值觀層面中的「名望地位」、「自我成長」、「優勢條件」、「社會人際」及「整體工作價值觀」皆呈現顯著正相關，其中與「整體工作價值觀」層面相關係數最高 ( $r=.542, p<.01$ )，「社會人際」 ( $r=.529, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員工作回饋滿意度與整體工作價值觀及其社會人際層面的關聯性較強，屬中度正相關。

表 4-3-2

幼兒教保服務人員工作滿意度與工作價值觀的相關摘要表

工作滿意度 工作價值觀	工作環境	行政領導	進修升遷	薪資福利	工作回饋	整體 工作滿意度
名望地位	.337**	.364**	.445**	.480**	.449**	.522**
自我成長	.057	.129*	.150*	.224**	.329**	.250**
優勢條件	.159*	.234**	.267**	.354**	.317**	.350**
社會人際	.520**	.505**	.614**	.613**	.529**	.671**
整體工作價值觀	.336**	.405**	.482**	.558**	.542**	.594**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

三、幼兒教保服務人員工作價值觀與幸福感之相關分析

由表 4-3-3 可知，幼兒教保服務人員整體工作價值觀與幸福感的生理層面、心理層面、社會層面及整體幸福感皆呈現顯著正相關，其中以心理層面的相關係

數為最高 ( $r=.531, p<.01$ )，整體幸福感 ( $r=.457, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的整體工作價值觀與整體幸福感及其社會人際層面的關聯性較強，為中度正相關。另就工作價值觀各層面而言：

(一)名望地位：

在幼兒教保服務人員工作價值觀中，其名望地位層面與幸福感的生理層面、心理層面、社會層面及整體幸福感皆呈現顯著正相關，其中與心理層面的相關係數最高 ( $r=.412, p<.01$ )，整體幸福感 ( $r=.348, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的名望地位與整體幸福感及心理層面的關聯性較強，為中度正相關。

(二)自我成長：

在幼兒教保服務人員工作價值觀中，其自我成長面與幸福感的生理層面、心理層面、社會層面及整體幸福感皆呈現顯著正相關，其中與心理層面的相關係數最高 ( $r=.324, p<.01$ )，整體幸福感 ( $r=.268, p<.05$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的自我成長與整體幸福感及其心理層面的關聯性較強，為低度正相關。

(三)優勢條件：

在幼兒教保服務人員工作價值觀中，其優勢條件層面與幸福感的生理層面、心理層面、社會層面及整體幸福感皆呈現正相關，其中與心理層面的相關係數最高 ( $r=.386, p<.01$ )，整體幸福感 ( $r=.322, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣教保服務人員的優勢條件與整體幸福感及心理層面的關聯性較強，為低度正相關。

(四)社會人際：

在幼兒園教保服務人員工作價值觀中，其社會人際層面與幸福感的生理層面、心理層面、社會層面及整體幸福感皆呈現顯著正相關，其中與心理層面的相關係數最高 ( $r=.416, p<.01$ )，整體幸福感 ( $r=.392, p<.01$ ) 次之，此即表示嘉義縣幼兒教保服務人員的社會人際與整體幸福感及心理層面的關聯性較強，為中度正相關。

表 4-3-3

幼兒教保服務人員工作價值觀與幸福感的相關摘要表

工作價值觀 幸福感	名望地位	自我成長	優勢條件	社會人際	整體工作價值觀
生理層面	.186**	.154*	.236**	.200**	.276**
心理層面	.412**	.324**	.386**	.416**	.531**
社會層面	.238**	.164**	.136*	.333**	.283**
整體幸福感	.348**	.268*	.322**	.392**	.457**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

#### 四、綜合討論

依據上述之研究分析，彙整出下列發現：

##### (一) 幸福感與工作滿意度的關係

幼兒教保服務人員「幸福感」與「工作滿意度」全部呈現顯著正相關，意即當幼兒教保服務人員所獲得的幸福感愈高，其工作滿意度的感受就愈多。而其中幸福感的心理層面與整體工作滿意度及其工作環境、進修升遷、薪資福利、工作回饋等4個層面的相關係數皆為最高，意即幼兒教保服務人員心理層面的幸福感受越高，其工作滿意度越高。

##### (二) 工作價值觀與工作滿意度的關係

幼兒教保服務人員「工作價值觀」與「工作滿意度」全部呈現顯著正相關，意即當幼兒教保服務人員重視工作價值觀的人，對工作滿意度的感受就愈高，顯示工作價值觀能提升幼兒教保服務人員之工作滿意度，且具有正向影響力，此與林心怡（2011）的研究結果相似。本研究顯示，工作價值觀的社會人際層面與整體工作滿意度及其各層面的相關係數均為最高，意即幼兒教保服務人員在社會人際感受的價值觀愈高，其所獲得的工作滿意度也愈高，顯示工作滿意度的覺察於幼兒教保服務人員在社會人際的層面上可見一二。

##### (三) 工作價值觀與幸福感的關係

幼兒教保服務人員「工作價值觀」與「幸福感」全部呈現顯著正相關，意即當幼兒教保服務人員的工作價值觀愈高，其幸福感的感受就愈高。且其中工作價值觀之社會人際層面與幸福感的心理層面、社會層面及整體幸福感的相關係數均為最高，意即幼兒教保服務人員對社會人際的工作價值觀感受愈高，其幸福感也就愈高，顯示幼兒教保服務人員對社會人際的知覺會反應其對整體幸福感、心理層面與社會層面的感受。

綜上所述，本研究假設四：「幼兒教保服務人員之工作價值觀與幸福感之間有顯著相關」獲得全面支持，屬於正相關；本研究假設五：「幼兒教保服務人員之工作滿意度與幸福感其之間有顯著相關」獲得全面支持，屬於正相關；本研究假設六：「幼兒教保服務人員之工作價值觀與工作滿意度之間有顯著相關」獲得全面支持，屬於正相關。

#### 第四節 幼兒教保服務人員幸福感與工作價值觀對工作滿意度之預

##### 測分析

本節旨在探討嘉義縣幼兒教保服務人員的工作價值觀及工作滿意度對幸福感之預測分析，意即工作價值觀整體得分對幸福感各分層面之影響力，以及工作滿意度整體得分對幸福感各分層面之提昇度為何。以下即以工作價值觀及工作滿意度整體得分為預測變項，以整體幸福感、生理層面、心理層面、社會層面為效標變項，進行簡單直線迴歸分析。

## 一、嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感與工作滿意度之簡單線性迴歸分析

### (一) 整體幸福感對整體工作滿意度之預測分析

由表 4-4-1 之結果顯示整體幸福感對整體工作滿意度達顯著水準 (F 值為 76.039,  $p < .001$ ), 而整體幸福感可以預測「整體工作滿意度」22.7%的變異量。就標準化迴歸係數而言, 整體工作滿意度之  $\beta$  係數為 .476, 表示其對整體工作滿意度的影響為正向, 即嘉義縣幼兒教保服務人員在整體幸福感測量值分數愈高, 其整體工作滿意度的分數會愈高, 可見幼兒教保服務人員在幸福感之感受愈大, 其整體工作滿意度感受就會愈高。

### (二) 整體工作價值觀對幸福感三項構面之預測分析

由表 4-4-1 之結果顯示整體幸福感對整體工作滿意度五個構面: 「工作環境層面」(F 值為 29.179,  $p < .001$ )、「行政領導層面」(F 值為 31.603,  $p < .001$ )、「進修升遷層面」(F 值為 47.471,  $p < .001$ )、「薪資福利層面」(F 值為 51.570,  $p < .001$ )、「工作回饋層面」(F 值為 84.510,  $p < .001$ ), 皆達顯著水準。而整體幸福感可以預測「工作環境層面」10.1%的變異量、「行政領導層面」10.9%的變異量、「進修升遷層面」15.5%的變異量; 可解釋「薪資福利層面」16.6%的變異量、「工作回饋層面」24.6%的變異量。在標準化迴歸係數方面, 「工作環境層面」( $\beta = .318$ )、「行政領導層面」( $\beta = .330$ )、「進修升遷層面」( $\beta = .394$ )、「薪資福利層面」( $\beta = .407$ )、「工作回饋層面」( $\beta = .496$ ) 均為正值, 表示其對工作滿意度五個構面的影響為正向, 即嘉義縣幼兒教保服務人員在整體幸福感測量值分數愈高, 工作滿意度各層面的分數就會愈高, 可見幼兒教保服務人員在幸福感之感受愈大, 其工作環境層面、行政領導層面、進修升遷層面、薪資福利層面、工作回饋層面之感受程度就會愈高。

表 4-4-1

嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感預測工作滿意度各構面之簡單線性迴歸分析摘要表

變項順序	多元 相關係數 $R$	決定係數 $R^2$	增加量 ( $\Delta R^2$ )	標準化 迴歸係數 $\beta$	F值
工作環境	.381	.101	.101	.318	29.179***
行政領導	.330	.109	.109	.330	31.603***
進修升遷	.394	.155	.155	.394	47.471***
薪資福利	.407	.166	.166	.407	51.570***
工作回饋	.496	.246	.246	.496	84.510***
整體工作滿意度	.476	.227	.227	.476	76.039***

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## 二、嘉義縣幼兒教保服務人員工作價值觀與工作滿意度之簡單線性迴歸分析

### (一) 整體工作價值觀對工作滿意度之預測分析

由表 4-4-2 之結果顯示整體工作價值觀對整體工作滿意度達顯著水準 (F 值為 140.918,  $p < .001$ )，而整體工作價值觀可以預測「整體工作滿意度」35.2% 的變異量。就標準化迴歸係數而言，整體工作滿意度之  $\beta$  係數為 .594，表示其對整體工作滿意度的影響為正向，即嘉義縣幼兒教保服務人員在整體工作價值觀測量值分數愈高，其整體工作滿意度的分數會愈高，可見幼兒教保服務人員在工作價值觀之感受愈大，其整體工作滿意度感受就會愈高。

### (二) 整體工作價值觀對幸福感三項構面之預測分析

由表 4-4-1 之結果顯示整體工作價值觀對整體工作滿意度五個構面：「工作環境層面」(F 值為 32.980,  $p < .001$ )、「行政領導層面」(F 值為 50.738,  $p < .001$ )、「進修升遷層面」(F 值為 78.569,  $p < .001$ )、「薪資福利層面」(F 值為 117.363,  $p < .001$ )、「工作回饋層面」(F 值為 107.465,  $p < .001$ )，皆達顯著水準。而整體工作價值觀可以預測「工作環境層面」11.3% 的變異量、「行政領導層面」16.4% 的變異量、「進修升遷層面」23.3% 的變異量；可解釋「薪資福利層面」31.2% 的變異量、「工作回饋層面」29.3% 的變異量。在標準化迴歸係數方面，「工作環境層面」( $\beta = .336$ )、「行政領導層面」( $\beta = .405$ )、「進修升遷層面」( $\beta = .482$ )、「薪資福利層面」( $\beta = .558$ )、「工作回饋層面」( $\beta = .542$ ) 均為正值，表示其對工作滿意度五個構面的影響為正向，即嘉義縣幼兒教保服務人員在整體工作價值觀測量值分數愈高，工作滿意度各層面的分數就會愈高，可見幼兒教保服務人員在工作價值觀之感受愈大，其工作環境層面、行政領導層面、進修升遷層面、薪資福利層面、工作回饋層面之感受程度就會愈高。

表 4-4-2

嘉義縣幼兒教保服務人員工作價值觀預測工作滿意度各構面之簡單線性迴歸分析摘要表

變項順序	多元 相關係數 $R$	決定係數 $R^2$	增加量 ( $\Delta R^2$ )	標準化 迴歸係數 $\beta$	F 值
工作環境	.336	.113	.113	.336	32.980***
行政領導	.405	.164	.164	.405	50.738***
進修升遷	.482	.233	.233	.482	78.569***
薪資福利	.558	.312	.312	.558	117.363***
工作回饋	.542	.293	.293	.542	107.465***
整體工作滿意度	.594	.352	.352	.594	140.918***

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

### 三、綜合討論

本節旨在分析嘉義縣幼兒教保服務人員的工作價值觀與工作滿意度對幸福感的預測力，其研究結果整理如表 4-4-3 所示：

表 4-4-3

教保服務人員之整體幸福感與整體工作價值觀對工作滿意度及其分層面之簡單線性迴歸分析彙整摘要

效標變項 \ 預測變項	工作環境 決定係數 $R^2$	行政領導 決定係數 $R^2$	進修升遷 決定係數 $R^2$	薪資福利 決定係數 $R^2$	工作回饋 決定係數 $R^2$	整體工作滿意度 決定係數 $R^2$
整體幸福感	.101***	.109***	.155***	.166***	.246***	.227***
整體 工作價值觀	.113***	.164***	.233***	.312***	.293***	.352***

由表 4-4-3 可知：

- (一)嘉義縣幼兒教保服務人員整體幸福感及整體工作價值觀對工作滿意度及其分層面具有顯著預測力，解釋量介於 10.1%至 31.2%之間。
- (二)嘉義縣幼兒教保服務人員整體幸福感、整體工作價值觀對整體工作滿意度具有預測力，解釋量分別為 22.7%與 35.2%。
- (三)嘉義縣幼兒教保服務人員整體幸福感對工作滿意度各分層面以對「工作回饋層面」具有較高的預測力，解釋量為 24.6%。
- (四)嘉義縣幼兒教保服務人員整體工作價值觀對工作滿意度各分層面以對「薪資福利層面」具有較高的預測力，解釋量達 31.2%。

由本研究可知嘉義縣幼兒教保服務人員的整體幸福感與整體工作價值觀對工作滿意度具有預測作用，尤其以「整體工作價值觀」對「薪資福利層面」最具有預測力，而在不同的變項中，整體幸福感及整體工作價值觀對嘉義縣幼兒教保服務人員之工作滿意度亦有預測作用。因此嘉義縣幼兒教保服務人員對其工作滿意度的高低，牽涉到其在從事工作時，所獲得的幸福感與價值觀高低情形。綜而言之，幼兒教保服務人員如能提高幸福感及工作價值觀，將有助於在工作上獲得較高的滿意度。

由上述結果顯示，本研究假設七獲得支持，其假設為：嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感與工作價值觀對工作滿意度有顯著預測力。

## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討嘉義縣教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關係研究。本章根據研究架構、研究目的與研究結果，加以整理分析，並歸納出結論，再依研究結論提出具體建議，提供教育單位及未來相關研究之參考。本章共分為二節。第一節歸納主要的發現，並形成結論；第二節則為研究建議，依據結論，針對教育行政機關、幼兒園、幼兒教保服務人員以及未來研究提出具體建議。

### 第一節 結論

本研究旨在探討嘉義縣教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之現況與相關情形，依據研究目的以「幼兒園教保服務人員幸福感量表」、「幼兒園教保服務人員工作價值觀量表」及「幼兒園教保服務人員工作滿意度量表」作為研究工具，並採用描述性統計、t考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關與簡單線性迴歸分析等研究方法，來探討嘉義縣教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之相關。茲將本研究統計分析結果扼要敘述如下：

#### 一、嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之現況

(一)幼兒教保服務人員的幸福感屬中上程度(3.76)，其中幸福感以「社會層面」最大，平均值為(4.21)。

本研究發現，幼兒教保服務人員整體幸福感及各層面得分均屬「中高程度」，其中尤以「社會」層面感受的幸福感最高，次為「心理」層面，而以「生理」層面感受為最低。綜而言之，幼兒教保服務人員目前所知覺的幸福感感受極大。

(二)幼兒教保服務人員的工作價值觀屬中上程度(3.90)，其中以「自我成長」最大，平均值為(4.19)。

就幼兒教保服務人員的工作價值觀之分析，整體工作價值觀及各層面得分均屬中高程度，而依工作價值觀各層面而言，其中以「自我成長」最高，其次是「社會人際」與「優勢條件」，而以「名望地位」最低。綜而言之，幼兒教保服務人員目前所呈現出來之工作價值觀極高。

(三)幼兒教保服務人員的工作滿意度屬中上程度(3.78)，其中以「工作回饋」最大，平均值為(4.00)。

就幼兒教保服務人員的工作滿意度之分析，整體工作滿意度及各層面得分均屬中高程度，而依幸福感各層面而言，其中以「工作回饋」最高，其次是「工作環境」及「行政領導」，而以「進修升遷」及「薪資福利」最低。綜而言之，幼兒教保服務人員對目前工作之滿意度感受良好。

#### 二、不同背景變項之幼兒教保服務人員在幸福感、工作價值觀及工作滿意度之差異情形部份具有顯著差異

(一)在幸福感方面，不同背景變項之幼兒教保服務人員皆未有顯著差異。

其原因可能為，資訊發達彼此接觸更為頻繁密切，人際互動良好且更圓融得

體，不論是幼兒教保服務人員在年齡、教學年資、教育程度、婚姻狀況，還是服務地區、學校類別及是否兼任行政工作的差異上，對於其生活與社交方式，及心靈感受上，皆有其獲得幸福感受的方式，故不同背景變項之幼兒教保服務人員在幸福感方面皆未有顯著差異。

(二)在工作價值觀方面，40歲以下的幼兒教保服務人員之工作價值觀在「社會人際」層面中顯著高於51歲以上者；不同教學年資11~20年者在「社會人際」的價值觀大於教學年資25年以上者；服務於不同學校類別者在「社會人際」層面私立幼兒園之工作價值觀高於公立幼兒園；服務於不同學校地區者在整體工作價值觀達顯著，且海區幼兒園之工作價值觀高於屯區幼兒園。

#### 1. 年齡

- (1)不同年齡之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀方面達顯著差異水準。
- (2)不同年齡的幼兒教保服務人員在「名望地位」與「社會人際」層面上均有顯著差異。在「社會人際」層面中，40歲以下的幼兒教保服務人員之工作價值觀顯著高於51歲以上者。

#### 2. 教學年資

- (1)不同教學年資之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀方面達顯著差異水準。
- (2)就工作價值觀各層面而言，不同教學年資的幼兒教保服務人員在「名望地位」與「社會人際」層面上達顯著差異，且年資在11~20年者大於25年以上者。

#### 3. 服務學校地區

- (1)服務於不同學校地區之幼兒教保服務人員在整體工作價值觀方面達顯著差異水準，且服務於海區幼兒園之教保服務人員其工作價值觀高於服務於屯區幼兒園之教保服務人員。

而其餘之背景變項可能因社會資訊的發達與幼兒教保服務人員個人工作偏好、信念及服務經驗之不同，其可透過各種不同的管道在工作中獲得肯定與成就，因而生成工作價值。另外，因為在大多數幼兒園中，有許多行政工作都是輪流兼任，或分工執行，致使大部分教保服務人員都有行政經驗，因此幼兒教保服務人員的工作價值觀不因是否兼任行政工作而有所不同。

(三)在工作滿意度方面，不同年齡之幼兒教保服務人員在工作滿意度「行政領導」、「進修升遷」層面及整體工作滿意度上達顯著水準。但與其他背景變項皆未達顯著差異。

#### 1. 年齡

不同年齡之幼兒教保服務人員在工作滿意度「行政領導」、「進修升遷」層面及整體工作滿意度上達顯著水準。推究其原因可能為，幼兒教保服務人員須達到一定年齡才能參與特定職位之甄選考核。而等到其年歲較高時期，從事行政工作職務的機會也會慢慢減少。因此不同年齡之幼兒教保服務人員在工作滿意度的「行政領導」、「進修升遷」方面有較明顯的差異。

而其他背景變項未達顯著水準之原因，可以推究為幼兒教保服務人員之工作滿意度來源是基於教保服務人員個人對工作喜愛在工作回饋方面獲得滿足。雖然

薪資是在工作中獲得滿意的方式之一，但絕大部分達到滿意的原因仍是能獲得家長與社會的尊敬與肯定，故其他背景變項未能顯著影響幼兒教保服務人員之滿意度。

### **三、幼兒教保服務人員之幸福感、工作價值觀與工作滿意度之間部份具顯著相關**

#### **(一)幼兒教保服務人員的幸福感與工作滿意度間呈現正相關，其中以「工作回饋」與「心理層面」的相關最高。**

1. 幼兒教保服務人員幸福感整體及各層面與工作滿意度整體及各層面之間，均達顯著正相關。
2. 從幼兒教保服務人員幸福感整體及各層面與工作滿意度整體及各層面的相關中，可發現「工作回饋」與「心理層面」的相關最高，屬於「中度」相關。

#### **(二)幼兒教保服務人員的工作價值觀與工作滿意度具有顯著正相關，其中以「整體工作滿意度」與「社會人際」的相關最高。**

1. 幼兒教保服務人員工作價值觀整體及各層面與工作滿意度整體及各層面之間，均呈現低度至中度正相關，顯示幼兒教保服務人員工作價值觀整體及各層面與工作滿意度整體及各層面均有相關存在。
2. 從幼兒教保服務人員工作價值觀整體及各層面與工作滿意度整體及各層面的相關中，可發現「整體工作滿意度」與「社會人際」的相關最高，屬於「中度」正相關。

#### **(三)幼兒教保服務人員的工作價值觀與幸福感具有顯著正相關，其中以「整體工作價值觀」與「心理層面」的相關最高。**

1. 幼兒教保服務人員工作價值觀整體及各層面與幸福感整體及各層面之間，均呈現低度至中度正相關，顯示幼兒教保服務人員工作滿意度整體及各層面與工作價值觀整體及各層面均有相關存在。
2. 從幼兒教保服務人員工作價值觀整體及各層面與幸福感整體及各層面的相關中，可發現「整體工作價值觀」與「心理層面」的相關最高，屬於「中度」正相關。

### **四、幼兒教保服務人員整體幸福感與整體工作價值觀分別對整體工作滿意度具有顯著預測力**

#### **(一) 整體幸福感**

幼兒教保服務人員整體工作價值觀對整體幸福感之預測，其決定係數為.227，亦即表示這個變項可以預測「整體工作滿意度」22.7%的變異量。

#### **(二)工作價值觀**

幼兒教保服務人員整體工作滿意度對整體幸福感之預測，其決定係數為.352，亦即表示這個變項可以預測「整體工作滿意度」35.2%的變異量。

### **五、整體幸福感與整體工作價值觀對工作滿意度各層面具有預測力，其中以「整體工作價值觀」對「薪資福利」最具預測力**

#### **(一) 整體幸福感**

幼兒教保服務人員整體幸福感對工作滿意度各分層面之預測，其決定係數分

別為「工作環境層面」.101、「行政領導層面」.109、「進修升遷層面」.155、「薪資福利層面」.166及「工作回饋層面」.246，亦即表示這個變項對工作滿意度各分層面的變異量分別為10.1%、10.9%、15.5%、16.6%及24.6%。

## **(二) 整體工作價值觀**

幼兒教保服務人員整體工作價值觀對工作滿意度各分層面之預測，其決定係數分別為「工作環境層面」.113、「行政領導層面」.164、「進修升遷層面」.233、「薪資福利層面」.312及「工作回饋層面」.293，亦即表示這個變項對工作滿意度各分層面的變異量分別為11.3%、16.4%、23.3%、31.2%及29.3%。

綜上所述，幼兒教保服務人員整體幸福感及整體工作價值觀對工作滿意度及其分層面具有顯著預測力，解釋量介於10.1%至31.2%之間，其中以「整體工作價值觀」對「薪資福利層面」最具預測力，達31.2%的解釋量。

## **第二節 建議**

本研究以嘉義縣公私立幼兒教保服務人員為研究對象，探討幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之關係，並分析七個背景變項與其相關為何。並依據研究發現之結果，提出以下建議，作為教育機關、園所、幼兒教保服務人員及未來研究之參考依據：

### **一、對教育行政機關之建議**

本研究發現幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之間，皆呈現顯著正相關，顯示幼兒教保服務人員對幸福感與工作價值觀的知覺感受影響其工作的滿意度。因此本研究根據研究之結果提出以下幾點建議，供教育行政相關機關未來政策與相關法規發展之參考依據：

#### **(一)改善生活滿意度**

研究結果顯示，幼兒教保服務人員的幸福感在「生理層面」的感受最低，因此提升其對生活的滿意度極為重要，如：健康諮詢、婚姻關係、人際關係等方面的協助。

#### **(二)提高薪資福利**

幼兒教保服務人員的整體工作價值觀對工作滿意度整體及其五個層面間，均具有顯著預測力，尤其以「薪資福利」最顯著。而工作滿意度層面中又以「薪資福利」的平均數為最低。可見幼兒教保服務人員若能提昇其「薪資福利」之滿足，對工作之滿意感受亦會相對提昇。因此建議教育行政機關可由提高幼兒教保服務人員「薪資福利」著手，以有效增強對工作的滿意度。

#### **(三)提供幼兒教保服務人員良好的獎勵與升遷管道**

本研究結果發現於幼兒教保服務人員的工作價值觀以「名望地位」層面的感受最低。故若能針對幼兒教保服務人員的需求，提供更多的獎勵與升遷方式，來增加幼兒教保服務人員在工作中所獲得的尊敬與地位，並給予舞台展現其工作能力，獲得更高的評價地位。此舉便能增進幼兒教保服務人員的生活滿意，使生活、工作更見效益。

## 二、對幼兒園之建議

本研究發現幼兒教保服務人員之整體幸福感對於工作滿意度具有顯著的正相關，而整體工作價值觀及其各層面對於工作滿意度具有正相關，且整體幸福感及工作價值觀對整體工作滿意度及其各層面也具預測力，因此建議園所可由提高幸福感與工作價值觀著手，以提高對工作的滿意度。

### (一) 辦理進修研習，成立讀書會

本研究結果發現於幼兒教保服務人員的工作價值觀以「名望地位」層面的感受最低。園所可以積極辦理進修活動，如研討會、研習、讀書會等，以提供年資淺與年資深之幼兒教保服務人員互相吸收其優點。增加幼兒教保服務人員教學經驗與方法，以獲得家長青睞。

### (二) 籌組協同班群，打造良好人際關係

研究結果顯示，幼兒教保服務人員的幸福感在「生理層面」的感受最低。建議園所善用園所教育資源、行政或雜物工作應訂定輪流辦法，打造幼兒教保服務人員優質的職場。再者，園所主管需關心並傾聽工作夥伴的需求與困境，主動給予實質或精神的幫助；鼓勵教保服務人員溝通不同的理念或方式，以取得與他人間的平衡，營造友善空間。形塑親師良好的溝通管道，善用班親會宣導合宜的教育觀念，親師間能互信互賴，進而創造親、師、生三贏的局面。

## 三、對未來研究之建議

### (一) 研究對象

受限於研究時間、研究預算及研究能力，僅能以嘉義縣幼兒教保服務人員為研究母群體，因此研究結果與推論有其限制，未來可將研究對象擴展至他縣市，增加研究母群體來比較幼兒教保服務人員在工作價值觀、工作滿意度與幸福感之差異，以獲得更具代表性和推論性的資料，提昇研究的價值。

### (二) 研究方向

根據本研究結果，幼兒教保服務人員工作價值觀與工作滿意度對其幸福感具有預測力，但影響幼兒教保服務人員的幸福感的因素錯頗多。因此，建議未來研究可從不同角度與可能變項或因素納入研究，或許能獲得不同的研究結果及提高後續研究的價值性。

### (三) 研究方法

本研究採用問卷調查法進行資料蒐集與分析，優點為能在短時間內達成目的，但受試者可能會依據個人之主觀與防衛心，填答結果與受試者實際感受之誤差，以致造成本研究結果之偏斜。故建議未來研究除了保留問卷調查法，可以增加訪談及開放性問題，加上無法開封的回收信封，讓受試者填完自動投遞，此在能真實得知其幸福感之感受外，也一定能了解對工作價值觀與工作滿意度真實感受。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 內政部 (2012)。托育機構概況【原始數據】。未出版之統計數據。取自：  
<http://sowf.moi.gov.tw/stat/year/list.htm>。
- 王保進 (1999)。視窗版 SPSS 與行為科學研究。臺北市：心理。
- 王慶田 (2009)。國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究 (未出版之碩士論文)。私立亞洲大學，臺中市。
- 王季玲 (2010)。臺中縣居家式保母人員工作滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，臺中市。
- 王敘馨 (2010)。基隆市國中教師主觀幸福感之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立海洋大學，基隆市。
- 王淑女 (2011)。國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 王榮德 (2008)。公共衛生學。臺北市：陳拱北預防醫學基金會。
- 尤淑如 (2011)。試析諮商中的「幸福」概念與處遇。哲學與文化, 38(7), 97-116。
- 向翠瑛 (2012)。臺北市國小已婚女性教師主觀幸福感及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 江麗玉 (譯) (2004)。健康促進。臺北市：華騰文化。
- 朱健華 (2009)。國小教師休閒參與、休閒滿意與自我效能之關係研究—以屏東縣為例 (未出版之碩士論文)。私立大仁林科技大學，屏東縣。
- 余民寧、許嘉家、陳柏霖 (2010)。中小學教師工作時數與憂鬱的關係：主觀幸福感的觀點。教育心理學報, 42 (2), 229-252。
- 李冠儀 (2000)。國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與專業承諾之相關 (未出版之碩士論文)。國立花蓮師範學院，花蓮縣。
- 李茂能 (2002)。量化研究的品管：統計考驗力與效果值分析。國民教育學報, 8, 1-24。
- 李素菁 (2002)。青少年家庭支持與幸福感之相關研究—以台中市立國中生為例 (未出版之碩士論文)。靜宜大學，臺中市。
- 李春國 (2002)。基隆市國民中小學教師工作價值觀與需求滿意度之關係研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北師範學院，臺北市。
- 李清茵 (2004)。家庭互動行為、心理需求滿足、關係滿意度與幸福感之相關研究 (未出版之碩士論文)。屏東師範學院，屏東縣。
- 李貞儀 (2005)。國民小學校長轉型領導互易領導與兼任行政職務教師工作滿意之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 李英蘭 (2007)。托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究—以高高屏地區為例 (未出版之碩士論文)。中國文化大學，臺北市。
- 李美蘭 (2007)。國小資深女性教師幸福感之質性研究 (未出版之碩士論文)。

- 國立臺灣師範大學，臺北市。
- 李育憲（2011）。國小教師宗教信仰與幸福感關係之研究-以南投縣為例（未出版之碩士論文）。私立南華大學，嘉義市。
- 李佳沛（2012）。幼兒園教師的生命態度與工作價值觀關係之研究（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。
- 李建國（2012）。大學生生活壓力、人格特質及其幸福感之研究（未出版之碩士論文）國立嘉義大學，嘉義市。
- 吳明隆(2007)。SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計。臺北市：知城圖書。
- 吳慧雯（2007）。科技工作人員的感激特質與主觀幸福感之相關研究：以社會支持和工作滿意為中介變項的路徑分析（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 吳岱蓁（2012）。影響高雄市國小附設幼兒園教師工作滿意度因素之研究（未出版之碩士論文）。樹德科技大學，高雄市。
- 吳明清（1993）。青少年價值觀念及相關因素之研究（未出版之碩士論文）。國立台灣師範大學，臺北市。
- 吳明隆(2007)。SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計。臺北市：知城圖書。
- 吳清基（1980）。國民中學組織結構與教師工作滿意之官義。國立台灣師範大學研究所集刊，22（8），377-489頁。
- 吳慧雯（2007）。科技工作人員的感激特質與主觀幸福感之相關研究：以社會支持和工作滿意為中介變項的路徑分析（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 吳清山、林天祐（2010）。教育e辭書。臺北市：高等教育出版社。
- 吳萬億（2011）。企業研究方法。臺北市：華泰文化。
- 沈惠瑩（2008）。國小教師對工作滿意度的統計調查研究～以台北縣土城市為例（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 利秋萍（2011）。國小教師工作價值觀、情緒智力與工作滿意度之相關性研究～以桃園縣教師為例（未出版之碩士論文）。開南大學，桃園縣。
- 呂美芬（2008）。國小教師個人風險認知度、工作價值觀與退休生涯規劃之相關研究—以台北縣為例（未出版之碩士論文）。銘傳大學，臺北市。
- 呂重毅（2010）。花蓮地區國民中學兼任行政教師成就動機、情緒智力與工作滿意度之研究（未出版之碩士論文）。慈濟大學，花蓮縣。
- 何慧卿（1998）。台北市、嘉義市私立托兒所教保人員薪資、福利、工作狀況與滿意程度之研究（未出版之碩士論文）。中國文化大學，臺北市。
- 何宜康（2007）。國民小學校長道德領導行為與教師組織認同及工作滿意度關係之研究（未出版之碩士論文）。高雄師範大學，高雄市。
- 何婉婷（2010）。高雄市國小已婚女教師情緒智力、親職壓力與幸福感之相關研究。高雄師範大學，高雄市。

- 何欣怡(2011)。高雄市補習班教師工作壓力與工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 林碧瑜(2005)。國小教師工作價值觀及其影響因素之研究(未出版之碩士論文)。國立台北師範學院，臺北市。
- 林怡靜(2007)。台北縣國民小學教師參與行政決定與工作滿意之相關研究(未出版之碩士論文)。國立花蓮教育大學，花蓮縣。
- 林宏洲(2008)。台中縣市國民中學教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 林雨欣(2009)。學前教師專業發展與工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 林於萱(2010)。幼稚園教師工作壓力、社會支援及生活滿意度之研究(未出版之碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 林心怡(2011)。教師工作壓力與工作滿意度關係之研究~以彰化縣幼稚園為例(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，臺中市。
- 林君祝(2011)。桃園縣國民中學教師工作價值觀與工作滿意度關聯性之研究(未出版之碩士論文)。中原大學，桃園縣。
- 林素媚(2011)。雲嘉地區國民小學教師工作價值觀、組織承諾與組織公民行為關係之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 林淑惠(2012)。國小總務主任之工作特性知覺與工作滿意度之研究—以雲林縣為例(未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義市。
- 林佳蓉(2012)。高中職生自我概念、真實及網路人際關係與幸福感之關研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 周昌柏(2005)。國小校長轉型領導、交易領導與教師工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立花蓮師範學院，花蓮縣。
- 周世傑(2006)。國民中小學教育階段身心障礙類特殊教育教師工作滿意之研究-以基隆市為例(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 周文慶(2009)。雲嘉地區國小教師休閒參與、休閒滿意度與工作滿意度之相關研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 邱皓政(2007)。量化研究與統計分析-SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。臺北市：五南。
- 邱蓮春(2010)。新竹縣市幼稚園教師情緒智慧與工作滿意度之相關研究(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 邱秀玲(2012)。新北市國民小學教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究。(未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
- 昌育全(2011)。企業員工職場靈性與幸福感之研究—以某跨國公司為例(未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 范熾文(2007)。國民小學教師工作價值觀與組織公民行為關係之研究。花蓮教育大學學報，25，頁 51-76。

- 姚忠廷 (2011)。高雄市國民小學教師工作價值觀、角色壓力與教學效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 馬榮哲 (2004)。國小教師工作價值觀與教學行為相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，台南市。
- 胡孟珠 (2008)。屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立台東大學，台東縣。
- 侯辰宜 (2007)。國小教師幸福感與教學效能之關係研究—以桃園縣為例 (未出版之碩士論文)。中原大學，桃園縣。
- 侯嘉萍 (2010)。國民小學教師情緒勞務與工作滿意度之研究~以臺中市國民小學為例 (未出版之碩士論文)。中臺科技大學，臺中市。
- 施建彬、陸洛 (譯) (1997)。幸福心理學 (M. Argyle 著)。臺北市：巨流。
- 洪玉燕 (2007)。幼稚園教師工作滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。實踐大學，臺北市。
- 洪婷琪 (2011)。學前教師工作壓力、工作滿意與幸福感之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 洪雅苓 (2011)。國民小學長期代理代課教師工作滿意度與組織公民行為關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 柯雅欽 (2007)。國民小學校長轉型領導、組織創新與教師工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 徐承宗 (2005)。國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 徐美雯 (2011)。國中教師追求快樂取向、主觀幸福感與組織承諾關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 翁若雲 (2011)。大學生生涯自我效能、生涯成熟與心理幸福感之結構方程模式分析 (未出版之碩士論文)。國立台南大學，臺南市。
- 孫碧津 (2004)。警局人員休閒運動阻礙及幸福感之研究-以雲林縣為例 (未出版之碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 孫立葳 (2000)。幼兒教師工作壓力之研究。新竹師院學報，13，頁 265-279。
- 秦夢群 (1999)。教育行政—理論部份。臺北市：五南。
- 秦夢群 (2000)。教育行政—理論部分 (387 頁)。臺北市：五南。
- 秦夢群 (2011)。教育行政實務與應用。臺北市：五南。
- 唐順得 (2011)。雲林縣國小已婚女性教師工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 袁小惠 (2011)。國中教師情緒勞務對幸福感之影響-以情緒智力為調節變項 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 郭曉詩 (2011)。教師情緒智商、工作滿意度與組織承諾之相關研究-以高職餐旅群教師為例 (未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學，高雄市。
- 郭詔維 (2012)。國民小學教師兼任教學組長工作價值觀、工作滿意度與離職傾

- 向關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺南大學，臺南市。
- 莊琇文(2008)。針幼兒教師的人格特質、工作價值觀及其與工作表現之相關研究(未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 莊雯琪(2011)。雲林縣高齡志工老化態度與幸福感關係之研究(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 陳佩汝(2002)。臺北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究。(未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學，臺北市。
- 陳瑞惠(2002)。私立高中教師工作價值觀，工作壓力與組織承諾之研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 陳聰廉(2005)。茂林國家風景區對遊客的吸引力、滿意度及重遊意願關係之研究(未出版之碩士論文)。大仁科技大學，屏東縣。
- 陳輝征(2006)。高雄市國小教師工作價值觀、學校組織文化與其知識分享意願關係之研究(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 陳寅清(2007)。國民小學兼行政教師工作價值觀與學校組織信任關係之研究-以嘉義縣國民小學為例(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 陳清美(2007)。高中職學生家庭氣氛與幸福感之關係研究(未出版之碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。
- 陳勉福(2008)。南投縣幼托整合後私立幼兒園所教師工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。中台科技大學，臺中市。
- 陳德全(2008)。桃園縣國民小學體育教師工作價值觀與組織承諾相關之研究(未出版之碩士論文)。國立體育大學，桃園縣。
- 陳柏青(2008)。國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 陳羿君(2008)。嘉義以南地區公私立高中職女性主管生涯發展與婚姻滿意度的關係研究(未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 陳永純(2010)。公立學前特教班教師工作壓力與工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 陳蒼諤(2010)。基隆市國小教師幸福感之調查研究(未出版之碩士論文)。國立台灣海洋大學，基隆市。
- 陳信介(2010)。國民小學教師工作壓力對工作滿意度影響之研究-幸福感仲介效果之驗證(未出版之碩士論文)。私立長榮大學，臺南市。
- 陳俞吟(2011)。高中職主任輔導教師輔導專業角色踐履、生活角色相對重要性與幸福感之調查研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 陳坤聰(2011)。私立高中職教師少子化壓力知覺與工作滿意度、工作投入之相關研究。康寧大學，臺南市。
- 陳卿豐(2011)。國民小學課後照顧服務教師工作滿意度之研究~以台中市為例(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，臺中市。
- 陸洛(1998a)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。國家科學委員

- 會研究彙刊：人文及社會科學，8(1)，115-137。
- 陸 洛 (1998b)。文化與幸福感：一項中英比較。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告 (編號 NSC 87-2413-H-037-001)。
- 許靜琴 (2012)。幼兒教保服務人員工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究 (未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義市。
- 教育部 (2012)。歷年校數,教師,職員,班級,學生及畢業生數【原始數據】未出版之統計數據。2013年11月20日取自：<http://www.ece.moe.edu.tw/>。
- 張春興 (1996)。教育心理學。臺北市：東華書局。
- 張忠棋 (1997)。國小教師工作價值觀與工作滿意及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立台東大學，臺東縣。
- 張瑞村 (2004)。幼稚園教師工作價值觀之初探研究。朝陽人文社會學刊，6(2)，145-196。
- 張春興 (2005)。張氏心理學辭典。臺北市：東華。
- 張珮琦 (2008)。個人背景及幸福感與工作滿意、組織承諾、離職意向之關聯 (未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 張碧珊 (2008)。台北縣國民小學兼任行政教師工作價值觀與工作投入之關係研究 (未出版之碩士論文)。國立台北教育大學，臺北市。
- 張瑞村 (2008b)。幼稚園教師工作價值觀之初探研究。朝陽人文社會學刊，6(2)，145-196。
- 張添唐 (2010)。高中校長服務領導、教師組織公民行為與教師工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 張志弘 (2011)。「攜手計畫課後扶助」教師參與動機和工作滿意度研究。國立東華大學，花蓮縣。
- 張家豪 (2012)。工作滿意度的決定因素—大學生與技職生之比較。世新大學，臺北市。
- 黃國隆 (1994)。工作價值觀對工作態度及行為之影響。「測驗與輔導」，119，2431-2432，臺北市：行政院青年輔導委員會與中國測驗學會。
- 黃文三 (2003)。我國學校本位管理理念建構下：我國中等學校教師角色知覺、工作價值觀與疏離感關係之研究。高雄市：復文。
- 黃國城 (2003)。高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃振恭 (2008)。不同世代國民小學教師工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 黃秋燕 (2009)。國民小學女性校長轉型領導與教師工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。逢甲大學，臺中市。
- 黃家齊 (2010)。組織行為學。台北市：華泰。
- 黃曼琳 (2010)。高雄地區國小教師正向管教與學生幸福感關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。

- 黃雅琪(2010)。桃園縣國中教師人格特質、社會支持與幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。私立銘傳大學,臺北市。
- 黃芸萱(2011)。南部科學工業園區從業人員休閒活動參與、工作壓力與幸福感關係之探討(未出版之碩士論文)康寧大學,臺南市。
- 黃靖嵐(2012)。屏東縣國小教師工作價值觀與教師專業成長之相關研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學,屏東。
- 黃金印(2011)。台北市國民小學校長服務領導與教師工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。台北市教育大學,臺北市。
- 曾恆靜(2008)。學前巡迴輔導特殊教育教師工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學,臺北市。
- 曾艾岑(2009)。不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學,屏東縣。
- 童雅華(2007)。台中縣市私立幼稚園園長經營理念與教師工作滿意度之相關研究(未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學,臺中市。
- 游淑惠(2003)。國小校長魅力領導與教師組織承諾及工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院,屏東縣。
- 楊國樞(1994)。中國人的價值觀—社會科學觀點。臺北市:桂冠圖書。
- 楊朝均(2010)。幼稚園教師的角色壓力、幸福感與離職意向之關係:以東部地區為例(未出版之碩士論文)。國立東華大學,花蓮縣。
- 楊倩華(2010)。臺北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學,臺北市。
- 楊宜涓(2012)。高雄市國民小學教師工作價值觀、教學效能與參與教師專業發展評鑑意願之研究(未出版之碩士論文)。國立台東大學,臺東縣。
- 董秀珍(2002)。國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學,高雄市。
- 廖琬欣(2009)。臺北市國民小學教師工作價值觀與教師專業承諾關係之研究。**臺南師專學報**, 20, 1-33。臺北市立教育大學,臺北市。
- 廖育冬(2009)。屏東縣小型學校校長課程領導與教師工作滿意度關係之研究。國立屏東教育大學,屏東縣。
- 廖雅靖(2010)。屏東縣國中教師工作滿意度與教師效能感相關研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學,臺北市。
- 廖淑容(2011)。教師休閒活動參與、幸福感與教學效能之研究—以苗栗縣國小教師為例(未出版之碩士論文)。亞洲大學,臺中市。
- 廖文怡(2011)。台南市國小普通班級任教師對 ADHD 兒童之工作壓力與工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。國立台南大學,臺南市。
- 樓慕豪(2010)。國中教師休閒參與、休閒滿意度與工作壓力關係之研究(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學,臺中市。
- 蔡馨慧(2007)。情緒勞務負荷、情緒智力與工作滿意度之相關研究-以台中市幼

- 兒園教師為例（未出版之碩士論文）。靜宜大學，臺中市。
- 蔡怡貞(2007)。台中縣私立幼稚園教師工作滿意度與教師生涯發展之研究（未出版之碩士論文）。國立台中教育大學，臺中市。
- 蔡文靜(2008)。領導行為與組織文化對教師工作滿意度相關之研究-以花蓮縣公立小學為例（未出版之碩士論文）。國立東華大學，花蓮縣。
- 劉耀榮(2007)。國民中學校長僕人領導、學校組織氣氛與教師工作滿意度之相關研究（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 劉秀枝(2011)。私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究。幼兒教保研究期刊，6，87-116。
- 劉雅惠(2011)。中彰地區國民中小學教師工作壓力、工作價值觀與工作倦怠之相關研究（未出版之碩士論文）。國立臺中教育大學，臺中市。
- 鄭淑如(2008)。優質保母工作價值觀之研究-以台中市保母為例（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。
- 鄭燕芬(2009)。彰化縣國民小學教師工作價值觀與專業成長之研究（未出版之碩士論文）。國立臺中教育大學，臺中市。
- 潘佩苓(2011)。中等學校餐飲科教師人格特質、工作滿意度與組織承諾關係之研究（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。
- 蔣其芳(2010)。彰化縣國小教師心靈特質與情緒幸福感關係之研究（未出版之碩士論文）。國立中正大學，嘉義縣。
- 蕭兆宜(2004)。高雄縣市學前教師工作滿足感與工作價值觀對其任教意願影響之研究(未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄。
- 蕭惠文(2009)。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東。
- 龍昱廷(2010)。高雄市國中教師休閒參與、休閒滿意、幸福感與教學效能之相關研究（未出版之碩士論文）。樹德科技大學，高雄市。
- 賴美蓓(2009)。大學生背景變項、人際親密、社會支持與幸福感之差異研究（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。
- 賴華祥(2011)。保全從業人員運動休閒行為對工作績效與幸福感關聯性研究（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。
- 賴虹美(2011)。台南地區國中教師生涯發展、休閒參與及幸福感之研究（未出版之碩士論文）。私立樹德科技大學，臺南市。
- 錢玉玲(2010)。國中生班級氣氛、學習滿意度、導師領導行為與班級生活幸福感之相關研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 鍾佩蓁(2004)。雲嘉地區國小教師工作價值觀與工作投入之相關研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義縣。
- 簡志明(2010)。學校分佈式領導與教師工作滿意度關係之研究：以臺北縣國小為例（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。
- 謝青儒(2002)。父母子女參與子女性別角色概念、性格特質、幸福感及學業表現之相

- 關研究（未出版之碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 謝文全（2004）。**教育行政學**。台北市：高等教育。
- 謝孟珊（2010）。**花蓮縣國民中學學校行政服務品質與教師工作滿意度之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立東華大學，花蓮縣。
- 謝雅如（2011）。**國小學童學校生活適應與幸福感之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 魏竹婉（2013）。**台中市公私立幼兒園教師工作價值觀、工作壓力與工作滿意度關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。
- 藍瑞霓（1998）。**國小教師工作滿意度調查研究**。屏東師院學報，11，55-80。



## 二、英文部分

- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp.422-436.
- Brinkman, R. (2002). Culture and subjective well-being. *Journal of Economic Issues*, 36, 830-833.
- Brown (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-56.
- Crosnoe, R. (2002). The well-being of children and families: Research and data needs. *Contemporary Sociology*, 31, 539-540.
- De Bustillo Llorente & Macias (2005). Job Satisfaction as an indicator of the quality of work, *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 34, pp.654-673.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-303.
- Dose, P.J. (1997). Methods of coping with values at work. A conceptual analysis and empirical study of measurement issues. *Journal of Journal of Organizational Behavior*, 11, 135-150.
- Duane, B. & Kelly, R. C. (1996). Values is life role choices and outcomes: a conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Hoppock, R. (1935), "Job Satisfaction", New York: Harper and Row Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York, NY: John Wiley.
- Herzberg, F. (1996). "One More Time : How Do You Motivate Employees ?" in J. Steven Ott (ed.), *Classic Readings in Organizational Behavior*, 2nd., *Journal*

*of Applied Psychology*, 77 ( 3 ) , 261-271.

Judge & Bretz ( 1992 ) ◦ *Effects of work values on job choice decision.*

Knoop,R.(1994). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*. 128(6), 683-689.

Levy-Garboua, Moontmarquette (2005). *Job Satisfaction and Quits : Theory.*

Locke (1976). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.

Lu & Shin (1997). Personality and happiness: In mental health a mediator? *Personality and Individual Difference*, 22(2), 249-256.

Lu et al. (2001). Two ways to achieve happiness: When the East meets the West. *Personality and Individual Differences*, 30, 1161-1174.

Lunenburg, F. C., Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices (3rd ed.)*. Connecticut: Wadsworth.

Marcussen, J. L. (1997). The 'good' teacher: Tapping the mysterious. *Education Week*, 16, 36-42.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Petrescu & Simmons (2008). 'Human resource management practices and workers' job satisfaction', *International Journal of Manpower, Special Issue: Subjective Well Being and the Labour Market, Vol. 29 (7)* , 651-667.

Pillay, Goddard & Wilss(2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher*.

Porter ( 1961 ) Porter, L. M.,& Lawler, E.E. (1965). Managerial Attitudes & Performance.Illinoiss. *Homewood Company*. 4, 309-336.

Rounds, J. B. (1990)The comparative and combined utility of work

Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive

- therapy, In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp.3-12). London, England: Oxford University Press.
- Shapiro (1988). Variability of self reports of physical and emotional well-being. Paper presented at the Annual Meeting of the Eastern. *Psychological Association*. Retrieved from ERIC database. (ED300754).
- Singh, D. (2002). Happiness Students. *British Medical Journal*, 10, 87.
- Steven, L. X. & Jase, R. (2008). *Teachers' Job Satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-Up Survey in the United States for 2000-2001*. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ EJ794701).
- Veenhoven, R. (1994). Is happiness a trait ? Tests of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research*, 32, 101-160.
- Veroff, J., Douvan, E., & Kulka, R. A. (1981). *The Inner American*. New York, NY: Basic Books.
- Wright (2006). Public-Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 11(4), 599-586.
- Vohs, K.D., Baumeister, R.F., Schmeichel, B.J., Twenge, J.M., Nelson, N.M., & Tice, D.M. (2008). Making choices impairs subsequent self-control: A limited resource account of decision making, self-regulation, and active initiative. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 883-898.

## 附錄

### 附錄一

#### 受試者基本資料

親愛的老師：您好！

首先感謝您於百忙中撥空參與及協助，本問卷的主要目的是為了瞭解幼兒教保服務人員對於從事幼兒教保工作之想法和現況。本問卷係採『不記名方式』，請服務於嘉義縣公私立幼兒教保服務之教師(包含現職兼任行政工作之班級導師、班級教師、教保員等實際從事幼兒教保服務之工作者，不含實習教師、代理教師、專任園長、專任園主任、國小附幼校長及職員)填答。結果僅供學術研究之用，非屬個人評價，內容絕對保密，請您依照真實附情形放心填答，並請於一週之內填妥寄回。

僅對您在百忙之中鼎力相助，致上十二萬分的謝意。

敬祝 平安喜樂

南華大學 幼兒教育學系碩士班

指導教授：吳培源 博士

研究 生：朱美綺 敬上

E-mail：

【填答說明】請依據個人實際情況，填寫資料及勾選適當選項。謝謝！

1. 婚姻狀況：未婚 已婚
2. 年齡：30歲以下 31-40歲 41-50歲 51歲以上。
3. 教學年資：10年(含)以下 11-15年 16-20年 21-25年 25年以上
4. 最高專業背景：研究所 幼教(保)本科系所 其他系所\_\_\_\_\_ (請說明)  
大 學 幼教(保)本科系 其他科系\_\_\_\_\_ (請說明)  
專 科  (嬰)幼保本科系 其他科系\_\_\_\_\_ (請說明)  
高 職  (嬰)幼保本科系 其他科系\_\_\_\_\_ (請說明)  
其他(請說明)\_\_\_\_\_
5. 園方屬性：公立 私立
6. 目前兼任行政工作與否：有兼任行政工作 無
7. 任教地區：海區  
屯區

## 附錄二

### 幼兒園教保員幸福感量表

\*填答說明：

本量表共計 15 題。目的在了解您對個人幸福感的感受情形，請依您的實際情況「圈選」最適合的答案。每題的答案由「非常同意」到「非常不同意」，依照不同程度分為五個等級。每題都要圈選，且一題只有一個答案，請您惠予填答，謝謝！

題 項	題 項 內 容	非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
(一) 生理層面						
1	我的睡眠充足	5	4	3	2	1
2	我經常運動	5	4	3	2	1
3	我的健康狀況很好	5	4	3	2	1
4	我有良好的飲食習慣	5	4	3	2	1
5	我的生活需求不虞匱乏	5	4	3	2	1
(二) 心理層面						
6	我覺得我很快樂	5	4	3	2	1
7	我覺得自己每天都很有精神	5	4	3	2	1
8	我覺得生活有保障及安全感	5	4	3	2	1
9	我覺得自己的生活很充實	5	4	3	2	1
10	我覺得我的工作量與報酬之間關係是合理的	5	4	3	2	1
(三) 社會層面						
11	我覺得和朋友在一起很開心	5	4	3	2	1
12	我有好朋友	5	4	3	2	1
13	我的學校同事關心我	5	4	3	2	1
14	我的生活有目標和意義	5	4	3	2	1
15	我的家人非常關心我	5	4	3	2	1

### 附錄三

#### 幼兒園教師工作價值觀量表

題 項	題 項 內 容	非 常 符 合	符 合	不 確 定	不 符 合	非 常 不 符 合
1	我認為幼兒園教師努力的成果能得到他人肯定。	5	4	3	2	1
2	我認為從事幼兒教保工作能受人尊敬。	5	4	3	2	1
3	我認為從事幼兒教保工作能建立自己的社會名望。	5	4	3	2	1
4	我認為從事幼兒教保工作對社會而言是有意義和價值的。	5	4	3	2	1
5	我以身為幼兒園教師為榮。	5	4	3	2	1
7	我認為幼兒教保工作對我而言具有挑戰性。	5	4	3	2	1
8	我認為幼兒教保工作是一份能看到自己努力成果的工作。	5	4	3	2	1
9	我能從幼兒教保工作中獲得自我肯定與滿足感。	5	4	3	2	1
10	我認為從事幼兒教保工作能有穩定的經濟收入。	5	4	3	2	1
11	我認為幼兒園教師享有妥善的福利制度。	5	4	3	2	1
12	我認為能從幼兒教保工作中獲得快樂是重要的。	5	4	3	2	1
13	我認為園方行政人員能給予幼兒園教師支持。	5	4	3	2	1
14	我認為幼兒園教師之間能相互支持。	5	4	3	2	1
15	我認為從事幼兒教保工作可以交到很多朋友。	5	4	3	2	1
16	我認為幼兒教保工作是有較多機會與社會大眾互動的工作。	5	4	3	2	1

## 附錄四

### 幼兒園教師工作滿意度量表

題 項	題 項 內 容	非 常 符 合	符 合	不 確 定	不 符 合	非 常 不 符 合
(一) 工作環境						
1	我很滿意園所環境的安全性	5	4	3	2	1
2	我很滿意園所的整體空間規劃	5	4	3	2	1
3	我很滿意園所的綠化美化	5	4	3	2	1
4	我很滿意園所環境的舒適性	5	4	3	2	1
5	我很滿意園所的教學設備資源	5	4	3	2	1
(二) 行政領導						
6	我覺得行政主管能接納教師的各種意見	5	4	3	2	1
7	我覺得行政主管的領導與監督讓人很信服	5	4	3	2	1
8	我認為行政主管對教師工作上的要求很合理	5	4	3	2	1
9	我覺得行政主管能體恤教師工作辛勞	5	4	3	2	1
10	我很滿意行政單位對教師提供的協助與支援	5	4	3	2	1
11	我很滿意園所讓教師參與行政決策的機會	5	4	3	2	1
(三) 進修升遷						
12	我覺得園所的職務安排很合理	5	4	3	2	1
13	我很滿意園所的人事升遷制度	5	4	3	2	1
14	我對教師工作的進修機會與管道感到滿意	5	4	3	2	1
15	我很滿意多元化的進修內容	5	4	3	2	1
16	我很滿意園所對教師進修的支持與鼓勵	5	4	3	2	1
(四) 薪資福利						
17	我很滿意目前工作的薪資	5	4	3	2	1
18	我很滿意園所的福利措施	5	4	3	2	1

19	我很滿意園所的人事獎懲制度	5	4	3	2	1
20	和其他行業相較，我很滿意目前的待遇	5	4	3	2	1
21	和其他行業相較，我很滿意教師的福利	5	4	3	2	1
(五) 工作回饋						
22	我很滿意教師工作的挑戰性	5	4	3	2	1
23	我很滿意教師工作具有的創意性	5	4	3	2	1
24	我很滿意教師工作能促進自己追求新知	5	4	3	2	1
25	我很滿意教師工作帶來的成長	5	4	3	2	1
26	我很滿意教師工作有充分發揮專長的機會	5	4	3	2	1
27	我很滿意教師工作獲得的成就感	5	4	3	2	1



附錄五

「幼兒園教師工作價值觀量表」同意書

同 意 書

茲同意朱美錡君使用本人所編製之「幼兒園教師工作價值觀量表」以進行南華大學幼兒教育研究所碩士論文「嘉義縣幼兒教保服務人員工作價值觀、工作滿意度與幸福感之研究」。

---

同 意 人：魏竹婉

中 華 民 國 102 年 7 月 17 日

附錄六

「幼兒園教師工作滿意度量表」同意書

同 意 書

茲同意朱美錡君使用本人所編製之  
「幼兒園教師工作滿意度量表」以進行南華  
大學幼兒教育研究所碩士論文「嘉義縣幼  
兒教保服務人員工作價值觀、工作滿意度  
與幸福感之研究」。

同意人：林心怡

中 華 民 國 102 年 7 月 30 日