

南 華 大 學

幼兒教育學系

碩士論文

學前教師專業發展與工作滿意度之研究

A study on Professional Development and Job Satisfaction
of Preschool Teachers



研 究 生：林雨欣

指 導 教 授：王炳欽

中華民國九十八年六月八日

南 華 大 學

幼兒教育學系

碩士學位論文

學前教師專業發展與工作滿意度之研究

研究生：林雨欣

經考試合格特此證明

口試委員：唐靖峰
劉惠芳
王炳欽

指導教授：王炳欽

系主任(所長)：洪麗文

口試日期：中華民國 九十八年 六月 八日

學前教師專業發展與工作滿意度之研究

摘要

本研究旨在探討學前教師的專業發展與工作滿意度現況。本研究採取問卷調查法，以台中縣之學前教師為調查對象。共發出 688 份問卷，實得 501 份有效問卷，有效回收率為 72.8%。本研究所使用之測量工具為「學前教師專業發展量表」與「學前教師工作滿意度量表」。所得資料分別以描述性統計、t 考驗、單因子變異數分析、薛費事後比較及皮爾森相關等統計方法進行分析。研究結果如下：

- 一、台中縣學前教師自覺本身專業發展呈中上程度。
- 二、專業發展情形：教師年齡、年資、教育背景、學歷、職稱、任職機構及任教班別有顯著差異。
- 三、台中縣學前教師的工作滿意度情形屬中上程度。
- 四、工作滿意度情形：教師年齡、年資、教育背景、學歷、職稱、任職機構及任教班別有顯著差異。
- 五、學前教師專業發展與工作滿意度呈正相關。

關鍵字：學前教師、專業發展、工作滿意度。

A study on Professional Development and Job Satisfaction of Preschool Teachers

Abstract

The purpose of this study is to investigate the current professional development and job satisfaction of preschool teachers ; to examine the correlation between professional development and job satisfaction ; and to analyze the influence of teachers' personal background and workspace background variables on difference professional development and job satisfaction. The questionnaire was delivered to 688 teachers in Learning Area of Integrative Activity, and 501 teachers returned the questionnaire and became this study's sample. The effective rate of retrievals is 72.8%. This study has applied: Personal Background Inventory, Professional Development scale and Job Satisfaction scale as survey tools. The strategies of data analysis used in this study included descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffe Post-hoc Test, and Pearson's product-moment correlation. The results of this study showed :

- (1) The preschool teachers' professional development competence was good .
- (2) There were significantly differences in teachers' professional development in terms of the teachers' age, seniority, educational background of preschool teachers, educational level, qualifications, organization, and class.
- (3) The preschool teachers' job satisfaction was medium .
- (4) There were significantly differences in teachers' job satisfaction in terms of the teachers' age, seniority, educational background of preschool, educational level, qualifications, organization, and class.
- (5) There was significantly positive correlation between professional development and job satisfaction.

Keywords: preschool teacher, professional development, job satisfaction.

目 次

第一章 緒論

- 第一節 研究動機與目的……………1
- 第二節 研究問題與假設……………4
- 第三節 名詞釋義……………5

第二章 文獻探討

- 第一節 教師專業發展理論與相關研究之探討……………7
- 第二節 學前教師工作滿意度理論與相關研究之探討……………21
- 第三節 教師專業發展與工作滿意度之相關研究……………31

第三章 研究設計與實施

- 第一節 研究架構……………32
- 第二節 研究對象……………34
- 第三節 研究工具……………37
- 第四節 研究方法與步驟……………47
- 第五節 資料處理分析……………48

第四章 研究結果與討論

- 第一節 學前教師專業發展之現況……………50
- 第二節 學前教師工作滿意度之現況……………62

第三節 學前教師專業發展與工作滿意度之相關分析	73
-------------------------	----

第五章 結論與建議

第一節 結論	75
--------	----

第二節 建議	80
--------	----

參考文獻

中文部分	84
------	----

英文部分	93
------	----

附 錄

附錄一 專家效度名單	99
------------	----

附錄二 專家問卷建議彙整	100
--------------	-----

附錄三 學前教師專業發展與工作滿意度問卷(預試問卷)	112
----------------------------	-----

附錄四 學前教師專業發展量表預試題本之題目分析結果	117
---------------------------	-----

附錄五 學前教師工作滿意度量表預試題本之題目分析結果	121
----------------------------	-----

附錄六 學前教師專業發展及工作滿意度研究調查問卷(正式問卷)	127
--------------------------------	-----

表 次

表 3-1 學前教師研究樣本之基本資料表	34
表 3-2 台中縣公私立幼稚園及托兒所各區數量及抽樣數一覽表	37
表 3-3 台中縣各鄉鎮分區表	37
表 3-4 「學前教師專業發展與工作滿意度量表」預試題本之題目分析結果	39
表 3-5 學前教師專業發展與工作滿意度量表之內部一致性係數與重測信度	44
表 3-6 學前教師專業發展量表預試後保留題目	45
表 3-7 學前教師工作滿意度量表預試後保留題目	46
表 4-1-1 學前教師專業發展現況分析	50
表 4-1-2 不同年齡之學前教師在專業發展上之分析摘要表	51
表 4-1-3 不同年齡之學前教師在專業發展上之事後比較摘要表	52
表 4-1-4 不同年資之學前教師在專業發展上之分析摘要表	52
表 4-1-5 不同年資之學前教師在專業發展上之事後比較摘要表	54

表 4-1-6 不同教育背景之學前教師在專業發展上之t統計分析摘要	
表.....	55
表 4-1-7 不同學歷之學前教師在專業發展上之分析摘要表.....	56
表 4-1-8 不同職稱之學前教師在專業發展上之分析摘要表.....	57
表 4-1-9 不同職稱之學前教師在專業發展上之事後比較摘要	
表.....	58
表 4-1-10 不同任職機構之學前教師在專業發展上之分析摘要	
表.....	59
表 4-1-11 不同任職機構之學前教師在專業發展上之事後比較摘要	
表.....	60
表 4-1-12 不同任教班級之學前教師在專業發展上之分析摘要	
表.....	61
表 4-1-13 不同任教班級之學前教師在專業發展上之事後比較摘要	
表.....	61
表 4-1-14 不同班級照顧(教學)人數配置在專業發展上之 t 統計分	
析摘要表.....	62
表 4-2-1 學前教師工作滿意度現況分析表.....	62

表 4-2-2	不同年齡之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表	63
表 4-2-3	不同年資之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表	64
表 4-2-4	不同年資之學前教師在專業進修滿意度之事後比較摘要表	65
表 4-2-5	不同教育背景之學前教師在工作滿意度上之t統計分析摘要表	65
表 4-2-6	不同學歷之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表	66
表 4-2-7	不學歷之學前教師在工作滿意度上之事後比較摘要表	67
表 4-2-8	不同職稱之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表	68
表 4-2-9	不同職稱之學前教師在工作滿意度上之事後比較摘要表	68
表 4-2-10	不同任職機構之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表	69
表 4-2-11	不同任職機構之學前教師在工作滿意度上之事後比較摘要表	71
表 4-2-12	不同任教班級之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表	72

表 4-2-13 不同班級照顧(教學)人數配置在工作滿意度上之 t 統計
分析摘要表.....73

表 4-3-1 學前教師在專業發展與工作滿意度之相關摘要表.....74

圖 次

圖 3-1 研究架構.....	33
圖 3-2 研究流程.....	49

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

一、研究動機

在二十一世紀的今日，由於教育水準的提昇，政府及社會大眾對於幼兒學前教育逐漸重視，尤其學前幼兒的受教品質更是家長關注的重點，教育部於94年訂定「公私立幼稚園輔導計畫」(教育部，2005)，並自95年度起補助縣市政府及公立大專院校幼教、幼保相關科系所協助輔導幼稚園改善教學品質。97年提出的98-101年教育施政藍圖中，將「優質學習」、「適性揚才」、「公義關懷」、「全球視野」、「永續發展」五大主軸。教師素質與表現是決定學生達成學校目標的決定性關鍵要素，所以教育部將「提升教學品質」列為「提升教師素質」的重要推動策略(教育部，2008)。學前教育可說是一切教育的基礎，其對大多數幼兒而言也是最早接觸的學校教育，幼教現場的工作者，每一個人的成長，學習經驗至於對生活，人際的信念，經常會自覺與不自覺的藉由直接的互動接觸或間接的設計安排而對幼兒發揮影響力，形塑幼兒的成長發展(林佳蓉，2001)。因此，幼兒的學前教育是一種專業，學前教育機構的教育品質與內涵更是成為現今家長選擇的主要標的重要因素。

不論是幼兒教育或保育師資培育階段的學生，或者是就業後的在職進修之教師，專業發展應是其自我成長與實踐的使命，也是應終生戮力學習之焦點。幼兒教師的專業成長會因教學知能的缺失而產生不良影響(陳美齡，2004)，而專業、優質的學前教師圖像，不只定位在職前的師資培育之證照取得上，也應該把焦點擺在在職後的專業發展之成長與實踐(陳儒晰、黃金花，2006)。莊淇銘(2005)認為學前教師應「鑑來知往」、「知變應變」，跟著改革的步伐調整努力的方向，園所及教師體認這年代必須要有更高的教師品質、給予最好的師資。當老師能夠審

視、質疑以及反省自己的信念，嘗試新的措施來實現自己的想法時，學生的學習將是充滿活力的。所以學前教師應積極培養啟發和研究創新的能力，促進專業發展，樹立專業地位，真正擁有專業自主性。教師專業發展已被教育界認為是當前最重要的課題 (Cald-well,1989)，教師若疏於研習進修及自我充實，必然無法維持一定的專業品質，將易被時代趨勢所淘汰。從幼兒教育相關研究整理中發現，過去對於學前教育工作者的專業發展議題並不多見。因此瞭解目前學前教師專業發展情形為本研究動機一。

根據薛承泰 (2004)、陳德華 (2004) 的分析，未來廿年台灣人口結構與變化造成的少子化現象，學前教師的需求量及因應人口結構變化所需的專業能力，更是不可懈怠的問題 (戴文青，2005)。Piaget 的認知發展論非常重視兒童認知發展過程的研究，他強調六歲以前兒童的認知發展最重要 (張春興，1996)。而學前師對於本身工作條件的滿意程度，不僅影響著與幼兒或父母間的互動，更影響幼兒各方面的發展。工作滿意度提高可提高工作興趣、成員自願合作、自動自發、對組織及領導者效忠、表現良好紀律、以身為組織一份子為榮及當組織遇到困難時成員能堅忍共度難關 (楊妙芬，1997)。許多因素會讓初任的教師離開教學工作，但工作的不滿意是造成教師離開的最重要原因 (Ingersoll, 2001)。工作不滿意也會對教學及組織成效有所影響 (Reyes & Shin, 1995)。工作不滿意的員工會表現出如減低工作努力程度等逃避的行為，心理產生消極的態度是離開組織的前兆 (Hom & Kinicki, 2001)。蕭兆宜 (2003) 研究也發現學前教師在工作滿足感之升遷發展滿足、工作環境滿足、行政視導滿足以及人際關係滿足等層面對轉行傾向具有聯合預測力，因此學前教師的工作滿意度是影響其教學成效的重要原因。

當學前教師對其工作感到滿意，教師就能與服務機構共同努力朝向目標邁進，並樂於工作，而這也是確保教育品質的第一步。實證研究發現，學前教師的工作滿意度與任教意願有高度相關 (谷瑞勉，1989；陳佩汝，2002；劉淑雯，2003)。國內幼兒教師的高流失率一直是有關當局重視的問題，因此，許多幼兒教師工作

滿意度的相關研究也陸續展開（王振德，1988；李新民，2003；張美麗，1993；許玉齡，1998；盧明、張召雅，1999）。教師工作滿意度較高時，對教育工作較會產生積極性的情感，這對幼兒的學習及成長有莫大的助益；反之，將會產生不良的影響。故學前教師對工作之滿意度，與幼兒教育品質可說是息息相關。由此可知，學前教師之工作滿意度可以說是影響學前教育機構在少子化衝擊下生存和成功的關鍵之一，也是確保學前教育品質的重要因素。故瞭解學前教師工作滿意度之情形為本研究動機之二。

工作滿意度較高的教師，較願意去改進教學，教學成效也就較佳（黃盈彰，2000）。有鑑於國內於現階段文獻中，對於學前教師專業發展與工作滿意度方面的研究截至目前為止尚付諸闕如，乃興起以學前教師專業發展和工作滿意度之研究為題進行研究。而台中縣幅員甚廣，共包含了 21 個鄉鎮市，學前教育機構數量眾多，而相關研究尚無針對台中縣之學前教師為對象且涵蓋公立、私立幼稚園及托兒所，因此以台中縣公私立幼稚園及托兒所為例作深度探討，期以瞭解學前教師專業發展及工作滿意度現況及關聯。一位自覺專業發展程度較高的教師，是否影響其工作滿意度；亦或是工作滿意度會影響學前教師的專業發展情形。希望研究結果可以提供師資培育者一個足以診斷學前教師需求與能力基礎、瞭解教師的需求與能力、促進教師的專業成長並提出支持學前教師的指導方針，以供行政主管機關、師資培育方式、幼教機構及教師等之參考，期能提昇我國幼兒教育之品質，此為本研究動機之三。

二、研究目的

本研究之目的如下所述：

- （一）瞭解學前教師專業發展之情形。
- （二）瞭解學前教師個人背景變項在教師專業發展的差異性。
- （三）瞭解學前教師環境背景變項在教師專業發展的差異性。
- （四）瞭解學前教師工作滿意度之情形。

- (五) 瞭解學前教師個人背景變項在教師工作滿意度的差異性。
- (六) 瞭解學前教師環境背景變項在教師工作滿意度的差異性。
- (七) 瞭解學前教師的專業發展與工作滿意度之相關情形。
- (八) 研究結果可提供教育行政機關、學前教育機構及未來研究之參考。

第二節 研究問題與假設

一、研究問題

- (一) 學前教師的專業發展現況為何？
- (二) 不同個人背景變項之學前教師專業發展是否有顯著的差異？
- (三) 不同環境背景變項之學前教師專業發展是否有顯著的差異？
- (四) 學前教師的工作滿意度現況為何？
- (五) 不同個人背景變項之學前教師工作滿意度是否有顯著的差異？
- (六) 不同環境背景變項之學前教師工作滿意度是否有顯著的差異？
- (七) 學前教師的教師專業發展與工作滿意度是否有相關？

二、研究假設

- (一) 不同個人背景變項之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 1. 不同年齡之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 2. 不同年資之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 3. 不同教育背景之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 4. 不同學歷之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 5. 不同職稱之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
- (二) 不同環境背景變項之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 1. 不同任職機構之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 2. 不同任教班級之學前教師在專業發展各層面有顯著差異。
 - 3. 不同班級照顧(教學)幼兒人員配置之學前教師在專業發展各層面有

顯著差異。

(三) 不同個人背景變項之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。

1. 不同年齡之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。
2. 不同年資之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。
3. 不同教育背景之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。
4. 不同學歷之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。
5. 不同職稱之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。

(四) 不同環境背景變項之學前教師在工作滿意度各層面無顯著差異。

1. 不同任職機構之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。
2. 不同任教班級之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。
3. 不同班級照顧(教學)幼兒人員配置之學前教師在工作滿意度各層面有顯著差異。

(五) 學前教師的專業發展與工作滿意度間有正相關存在。

第三節 名詞釋義

一、學前教育教師

指服務於之公私立幼稚園及托兒所之教師，不包含專職園長、實習教師、職員、工友。本研究對象為服務於台中縣之學前教師。

二、教師專業發展

根據陳美玉(2000)對教師專業發展定義，除了專業知識及技能的提升，也應使教師有能力對自我發展的情況，形成更高的自覺，了解自己的優缺點，以及個人與環境的互動情況，才能為自己未來的發展進行妥善的規劃。因此，本研究之「教師專業發展」是指教師必須具備擔任此行業所應具備之知能，激勵自己不斷地自我成長與進修、求新求變、提升水準，並且對工作充滿熱忱，奠定專業的地位。

「學前教師專業發展量表」包含「專業知識」、「專業能力」、「專業成長」、「專業態度」等四個構面，本研究之操作型定義係指於研究者自編之「學前教育教師專業發展與工作滿意度問卷」中學前教師專業發展量表的得分情形。所得的總分，得分愈高，代表學前教師自覺本身對專業發展的程度愈高；得分愈低，表示其知覺自身專業發展的程度愈低。

三、學前教師工作滿意度

「工作滿意度」是工作者對工作上各方面及整體所具有的一種感覺或情意取向（李英蘭 2005；陳佩汝 2002；黃隆民，1985）。學前教師對於目前所擔任工作職務的感受。此工作滿意度會反應在「薪資福利」、「工作環境」、「行政管理」、「人際互動」、「專業成長」、「自我實現」等六個層面。本研究之操作型定義係指於研究者自編之「學前教育教師專業發展與工作滿意度問卷」中工作滿意度量表之得分情形。得分愈高者，表示其工作滿意度愈高；反之，則愈低。

第二章 文獻探討

第一節 教師專業發展理論與相關研究之探討

一、專業的定義

專業一詞於歐洲中古時期開始存在，Carr-Saunders（1933）最早將專業定義為一群人從事一種需要專門技術的職業，有賴特殊智力來培養與完成，其目的是提供專門性服務。演變至今，泛指一種行業的特殊訓練而來。綜合各家學者對「專業」的定義，歸納出專業具有三個共同特點：

（一）具備專業知識與技能

所謂的專業人員最基本要有專門的知識及技能，才有能力提供專門性的服務，而專業也應具備深厚素養及廣博心智技能。成立專業的組織且專業自主，並有專業證照制度，如此才稱得上專業。因此具備專業知識與技能是專業的首要條件。（Carr-Saunders，1933；林清江，1981；黃崑巖，2003；謝文全，2004）。

（二）進行專業成長

1. 專門訓練：Carr-Saunders（1933）認為專業需特殊智力培養與完成；林清江（1981）、陳奎喜（1996）及謝文全（2004）認為必須要進行專業的培育過程；陳奎喜並認為此過程是一個長期的訓練。

2. 持續進修：持續的專業成長，於職場生涯中仍不斷進修，亦是專業的重要因素之一（林清江，1981；陳奎喜，1996；黃崑巖，2003），從事任何一種專業都必須與時俱進，在工作場所與期間不斷充實專業能力，一方面是提升自己的專業地位，另一方面是嘉惠所服務的對象。如此也才能夠獲得社會大眾的敬重與信任。

（三）專業的態度

1. 服務熱忱：陳奎喜（1996）從社會學觀點，強調服務觀念不計較報酬；黃崑巖（2003）由醫學觀點來看，重於服務甚於物質報酬，專業與職業最大的分別在於：醫師是將大眾的苦痛放於個人利益之前，是維護別人健康與生命的專業，是最具代表性的利他生涯，故西方歷史將醫師、律師與宗教聖職者歸為 profession，現已擴展到各領域的學者專家。
2. 倫理規範：訂定並信守專業倫理規範是專業人員重要的部分，林清江（1981）、陳奎喜（1996）、黃崑巖（2003）、謝文全（2004）均將此列為專業的要點。

綜合學者對專業的分析，「專業」可歸納為是需要經過長期的培訓，學習專門的知能後，經過專業機構或制度的認證，才能夠取得正式職業的資格；若某種職業從性質上看具有專業的意義，但實際專業化程度卻不夠，往往會被稱為「準專業、半專業」，故專業需經歷一個專業化過程（葉瀾，2001）。除此之外，更要有對此行業的熱忱、犧牲奉獻的精神，恪守所應遵循的倫理觀念。

二、教師的專業

教師不是教書匠，其所必須知道的知識遠比課本還要多（Bahous, 2006），教學是具有專業化發展的趨向（黃昆輝，1995），教師在專業上必須有所成長，是因為將教師視為一項專業工作（呂錘卿，2000）。教師必須具備專業知識的涵養，加上經驗的累積，根據學生的心理狀態及學習狀況調整其教學方式並實施有效的輔導方法，當教師提升專業發展，越能提升學生學習成就（Marks & Maniates, 2003）；當教師主科的知識與技巧愈提升，學生的學習成效愈佳（Fickel, 2002）。

教育工作者，除主管機關、學前教育機構應根據學前教師的需求規劃適合的課程外，並應提供多元的進修管道；而教師本身也應積極參與進修活動，以充實專業知能，掌握未來教育趨勢。教育建設是國家建設最重要的根本（郭秋勳，1994），因知識經濟與資訊社會快速發展，教師也必須成為一位終生追求其工作與生涯發展的知識學習者，不斷地充實、豐富與更新自己在教育和生活上的想法，

時時精進自己在專業發展上的教育素養，並在教育現場中實踐自己的理念與願景。(陳儒晰、黃金花，2006)

教師專業不只是一紙文憑的取得，所謂專業應該是藉由教師對於本身專業自主的信心與展現，除教學技藝的精熟程度，更重要的是教育服務與愛護學生的熱忱及投入之持續性發展。古今中外，均將教師公認期望為是必須具備道德倫理的職業 (Marlow & Inman, 2001)，Askins (1995) 提出「倫理」是教師最重要的資產；教師應該以倫理原則為考量，其是被社會賦予最高標準的專業人士。尤其面對年紀尚小、人格發展重要時期、可塑性強的幼兒，學前教師專業發展除提升專業素質外，也要重視教師專業倫理，在學前教師的養成階段，遵守教育專業倫理規範、懷抱教育熱忱及使命感更是重要的一環。

段慧瑩 (2007) 針對人口結構變遷對幼兒教育衝擊影響進行分析，認為應結合幼稚園、托兒所與學術機構，輔導幼稚園及托兒所教保專業知能，提升幼教專業品質。即為提升學前教師的專業品質。教育部之教學卓越獎於 92 年創立即設有幼稚園組，以獎勵及提倡優質幼兒教育。期望為幼兒教育創造不同的思維及努力的方向。因此學前教育在一位幼兒的學習里程中是重要的一環。學前教師專業最主要的工作是照顧幼兒及進行教學工作，因此一位教師要達到專業，應該要以終身學習的觀點，運用合作來改善教學實踐與知識內容後，才會真正獲得專業地位 (Muth, Polizzi, & Glynn, 2007)。

三、教師專業發展的意涵

「聯合國教育、科學及文化組織」(The United Nations Educational, Science, and Cultural Organization, 簡稱 UNESCO) 於 1966 年秋天在法國巴黎召開「教師地位」特別會議時提出「教師地位之建議案」(Recommendations Concerning the Status of Teacher)，當中提到「教師專業發展」(Professional Development of Teacher)，認為「教學這個行業應該被視為是一項專業：是一種公共服務的形式，身為教師應該具備專業的知識與特殊的技能，並抱持著嚴謹的態度持續不斷地研究；這也要求

教師個人與社會對於教育與學生福祉的責任感。教學這種行業應該視為專業。從此教育為一種專業的共識，才逐漸地被認同」。

從文獻探討中發現，「專業發展」(Professional development)與「專業成長」(Professional growth)在某些情況下是可以互換的，兩者間有共同的特性，要將其清楚的界定，確實是有困難的地方。故於本研究中，研究者將「專業發展」與「專業成長」這兩個名詞視為同義。於本文中除引用別人的用語外，為求一致性，均使用「專業發展」一詞。以下茲將國內外學者對於教師專業成長及發展之定義做整理，歸納出幾點教師專業發展的特性：

(一) 專業發展是持續不斷的過程

徐悅淇(2003)認為專業成長所著重的焦點多是針對教師個人在教學生涯中，伴隨著工作經驗的累積、技能的學習、智識的增長而導致本身在知識上、能力上、及態度上的改善，進而帶動學生的學習成就；而「專業發展」則採用一種更為積極、廣泛的觀點，來「發展」教師的專業，促成教師的成長，以達到教學成效。徐悅淇也強調要「發展」教師的專業，促成教師的成長。專業發展是教師在其教學工作生涯中，在教學經驗裡成長與進步(房柏成，2002)，藉此提升教學品質的發展歷程(王登方，2001)。Sachs(2003)認為此一過程不是靜態概念，而是動態的歷程；張寶丹(2003)更明確的提到專業發展是一種專業結構不斷更新、演進和豐富的過程；Guskey(2000)、李俊德(2006)、金來儀(2008)的專業發展定義是不停進修持續、一連串過程與活動，因應外在環境壓力而要不斷的發展。聯合國教育、科學及文化組織(UNESCO, 1966)有提到這過程中需抱持著嚴謹的態度；張德銳(2006)認為生涯無法顯示教學的專業性，而專業發展強調發展性，是終生學習的過程。綜上所述，專業發展是一個動態的發展過程，教師藉此過程讓本身的教學知能與經驗不斷轉變，轉變為符合現代潮流與能力之教師。在這知識爆炸的時代，唯一不變的就是「變」，教師需

隨著教育環境隨時檢視教師專業發展的需求。

(二) 專業發展是教師本身擁有積極主動的態度

多位學者均提到教師參與進修活動，教師所抱持的態度應是主動、積極的（王登方，2001；王欣茹，2001；呂鍾卿，2000；李俊德，2006；林春慧，2002；張寶丹，2003）。而教師參加各種提昇專業的學習活動，能夠引導自我反省，促進自我了解與成長，教師必須是一位「反省者」才能在此過程達到專業成長的目的（王登方，2001；王欣茹，2001；呂鍾卿，2000；房柏成，2002），游振鵬、蕭立成(2008)提出若教師未具反省能力，專業發展過程是無法形成的。徐悅淇（2003）認為需針對不同需求的教師規劃的一套長期而完整的學習或進修方案並須透過有效的評鑑來確保教師的有效學習及作為日後計劃的改進依據，至於計劃的內容可依教師的不同需求而設計，並不限定型式。總之，教師本身態度應是主動的，才能夠有專業發展的動機，進而產生專業發展的歷程，當教師在此過程積極、主動，才能引導自我反省、進而提升自身之能力，達到專業發展的過程。

(三) 專業發展能夠提升教師專業知識及技能

房柏成(2002)認為教師必須是一位「學習者」、「導引者」。林春慧(2002)及李俊德（2006）都提到專業發展能夠充實本身專業知能、並提升專業能力。而多位學者指出專業發展能夠讓教師於與教學相關之多方面增長，王登方（2001）提出能夠增進教學、班級經營、輔導的知能、技巧及態度；王欣茹（2001）是增進教學知識、技能、態度及能力；張寶丹（2003）認為專業發展方向是教育一般知能、教育專業知能、教育專業態度三方面有所增長；Guskey(2000)是增加教育人員專業知識、技能和態度；Sachs(2003)認為專業發展能夠改善專業知識和技能；聯合國教育、科學及文化組織提出專業發展能讓教師具備專業的知識與特殊的技能（UNESCO, 1966）。呂鍾卿（2000）提到專業發展能夠讓教師表現有效率的教學行為，做出合理

的專業判斷。因此，教師本身就是一位學習者，學習本身教學之專業知能與態度，藉此過程改善、精進教學，如此能夠讓教學更有效率，且教師本身能夠成為一位專業的引導者，並於教學過程中做出合理正確的專業判斷。

（四）專業發展是讓教師達到自我實現的目的

呂錘卿（2000）提出專業發展是期望在專業知識、技能及態度上達到符合教師專業成長指標的標準；李俊德（2006），王登方（2001）均認為專業發展能夠達到自我實現的目的。林春慧（2002）的專業發展是期許個人的自我實現，進而促進組織團隊的發展。因此，專業發展讓教師能達成符合教師專業成長的目標，進而促進自我實現，如此更能帶動團隊的發展。

教學是一份專業的工作，故教師應將專業發展認為是職場生涯中的一項責任，教師專業發展是教師須具備專業知能，並持續不斷地自我成長與進修，且對工作充滿熱忱，才能奠定專業的地位。而專業發展的方向為何？李俊湖（1998）強調教師專業發展應兼從歷史與個人的觀點加以掌握，才能符合教師生活的全面性需求，並有助於教師成長動機的長期維繫。而陳美玉（2000）認為教師專業發展所涵蓋的範圍不應僅止於專業知識及技能的提升，同時也應使教師有能力對自我發展的情況，形成更高的自覺，更清楚的了解自己的優缺點，以及個人與環境的互動情況，才能為自己未來的發展進行妥善的規劃。葉春櫻（2005）提出專業發展的方式包含正式與非正式的活動，安排如進修學分、學位、研討會、專題研究、閱讀、訪問、參觀、經驗分享等多元化活動。

Guskey（2000）認為培訓、觀察與評量、參與發展與進步的過程、學習小組、調查與行動研究、個人的活動方案、師徒制等可作為專業發展模式。綜合上述，教師專業發展應包含教師之專業知識、專業能力，並依據教師發展規劃適合之提升專業的活動。

林春慧（2002）提出教師專業發展內涵包含：（一）學科的知能；（二）教學專業的知能；（三）個人生活的知能；（四）專業態度與精神。簡茂發（2003）將

國小教師專業發展分為以下內涵：(一) 普通素養；(二) 專業知能；(三) 專業態度；(四) 人格特質；(五) 專門學科素養。張寶丹(2003)將教師專業發展分為：(一) 教育一般知能；(二) 教育專業知能；(三) 教育專業態度。Phinney(1972)認為教師專業發展應包含：(一) 教師個人素質；(二) 教師的普通知識；(三) 教學內容知識；(四) 有效教學知識。Searly(1987)定出教師專業發展內涵如下：(一) 課程實施；(二) 管理或組織的改進；(三) 成績診斷及提供處方的技巧；(四) 基本教學理論的了解；(五) 自我改進及自我發展。綜合上述學者對專業發展的內涵發現，教師專業發展需著重專業知識及能力；而一位專業的教師除需具備幼兒教育相關知識及能力外，專業態度是影響著教師對此份教育工作的投入程度，當一位教師有正確的教育信念及高度工作熱忱與自我省察的能力，對於教育工作即有正向、積極的發展。而教師在教學過程的經驗累積及與同事的教學分享當中，不斷的自我成長能夠促使其在態度、信念及能力上獲得正面的發展；因此，教師在專業發展上若能獲得有效且持續的進修規劃，裨能提升符合成長的需求。

綜合國內外學者定義，因為教學的工作是專業的，學前教師的專業能力左右著教學品質的良窳，本研究的教師專業發展是教師必須具備擔任此份行業所應具備之知能，激勵自己持續不斷地自我成長與進修、求新求變、提升水準，並且對工作充滿熱忱，方能奠定專業的地位。參酌學前教師工作性質及文獻將學前教師專業發展內涵歸納為：

- (一) 專業知識：指學前教師應具備之幼兒教育與保育專業知識。
- (二) 專業能力：指學前教師於教育與保育過程中所應具備之能力。
- (三) 專業成長：指學前教師參與幼兒教育與保育相關之專業成長活動。
- (四) 專業態度：指學前教師對其工作抱持之工作態度。

四、學前教師專業發展的重要性

美國於1986年先後發表Holmes Group的「明日教師 (Tomorrow's Teacher)」以及Carnegie Task Force的「已就緒的國家：21世紀的教師 (A Nation Prepared: Teacher

for the 21Th Century)」二份報告書，提出多項對於教師專業發展的建言及設計，使教師專業發展日益受到重視，美國聯邦政府也以之為基礎，建立了許多的推動教師專業的措施。世界教師組織聯合會（World Confederation of Organization of Teaching Profession，簡稱WCOTP）亦在1990年代表大會中強調「教師在其專業執行時間，應不斷精進，繼續增加其知識與經驗，不斷發展其不可或缺的素質」。足見教師專業發展已是世界潮流訴求的重點（徐悅淇，2003）。教師在國家建設的行列中扮演著重要的角色，而社會快速變遷、科技日新月異，面對如此知識暴增的時代，教師唯有不斷的進修，追求專業發展，才能肩負起教育百年大計的神聖使命（張寶丹，2003）。因應時代的潮流，近年來教育的腳步一日千里，國內更加重視塑造教師專業形象、提升教師專業能力與促進教師專業自主權。因此，要如何塑造一個能支持全體教育人員不斷地終生學習、精進發展的教育生態，以及如何建立一個激勵教師不斷追求自身專業知能成長的機制，將是當前我國教育改革的重要課題之一（教育部，2006）。

學前期是人腦與認知發展速度最快、也最重要的奠基時期，也是好奇心、求知慾、想像力、創造性等重要的非智力品質形成的關鍵時期。Piaget 的認知發展論非常重視兒童認知發展過程的研究，他強調六歲以前兒童的認知發展最重要（張春興，1996）。幼教現場的工作者，每一個人的成長，學習經驗至於對生活，人際的信念，經常會自覺與不自覺的藉由直接的互動接觸或間接的設計安排而對幼兒發揮影響力，形塑幼兒的成長發展（林佳蓉，2001）。不管是哪一個行業的從業者，為了面對社會的變遷及日新月益的資訊，其必須隨時吸取新的知識並實際運用它，更不用說是教育工作者了，為了面對快速成長的教育知識，教育出符合未來世界的下一代主人翁，從事教育的人們更扮演著重要的關鍵人物，故每一位影響孩子們學習的人，都應該是隨時隨地獲取新知、持續學習。

根據行政院主計處（2004）統計，台灣總生育率降低，全台灣的公私立園所在未來幾年即將面臨嚴重的師生供需失調的窘境，因此更要為自我成長做好準備

立即回應的能力（張寶丹，2003）。莊淇銘（2005）認為學前教師應「鑑來知往」、「知變應變」，跟著改革的步伐調整努力的方向，園所及教師體認這年代必須要有更高的教師品質、給予最好的師資。改變家長對學前教師的傳統保育角色，進而塑造專業形象。因應以上之問題，提升素質對於園所顯得益加重要，因此，教師專業發展對於學前教師是不可忽視的。

五、學前教師專業發展的相關文獻與研究

讓學前教師專業發展所需具備的條件之一，其內容應符合幼教專業。學前教師的主要工作內容為教保工作，因此需回歸教學主體、滿足教師的專業發展需求（黃文娟，2003）。幼兒教師的專業成長會因教學知能的缺失而產生不良影響（陳美齡，2004），陸錦英（2004）認為教師個人學業與工作上的成長，實為奠定與累積其教學知識的基礎。故學前教師本身亦須具備基礎幼教專業知能。而專業發展是教師需擁有好的專業自主判斷能力（楊秀慧；2006），故專業能力更是必須條件。

而讓教師處於適宜的教學環境當中亦是學期教師專業發展重要的要素，包括主管的支持及他人的支持。主管的肯定與平等的夥伴關係，尊重為前提、良性的溝通與互動能創造成功的團隊經營模式促進教師專業發展（王茜瑩，2005；巫鐘琳，2005；陳美齡，2004；黃文娟，2003；楊秀慧，2006）。楊惠雯（2004）以自願性參加成長團體的幼教教師為探究對象，探究幼教教師成長團體的發展歷程及其對於教師專業成長的影響，經歷八個月的團體運作，發現教師因壓力過大而萌生退意，因而抹煞了成長團體正面的功能；另外校長支持與否的態度，成為成長團體存亡的關鍵。徐明珠（2005）提出要健全發展幼保政策，林湘怡（2006）研究指出教學環境改變時，教師的專業成長也會隨之改變。

黃文娟（2003）、許靜文（2003）、林湘怡（2006）均認為正向與積極的個人價值觀是邁向專業成長的重要條件。許靜文探討幼稚園教師之專業成長，認為反省性思考為教師專業成長的重要策略，並認為省思是突破困境邁向專業成長的契機。游振鵬、蕭立成（2008）亦指出教師的省察能力是專業發展的開端，若教師未

具反省能力，專業發展過程是無法形成的。反省教學於教師教學的重要性，唯有教師的專業反省才能提昇教學的品質，確保教師的專業自主，而不是數十年都同一套教學法、教材，「經驗」只能調教出照章行事的老師；「反省」卻能雕琢出專業自主的老師（郭至和，2003）。

蔣姿儀（2004）研究結果指出教保專業精神最符合保育人員本身所表現的行為，因保育人員自認在教保專業能力上表現最好。楊惠雯（2004）研究發現以教學實務為主題、問題導向、教學觀摩方式及成長團體的運作，是教師們覺得對自身有效果的專業發展方式。許玉齡（2005）提出專業倫理與態度、專業成長、親師溝通與親職教育、教學準備與進行、服務熱誠、保育與危機處理，以及班級經營等養成培育是專業發展的面向。而徐明珠（2005）更將幼保人員的專業發展認為應將視野從保育導向改為教育取向，提升幼保師資品質。游振鵬、蕭立成（2008）認為實施新課程未必能提升學前教師專業發展，須同時從教師知識、教學策略的知識等層面著手，才能見到功效。

專業發展層面能夠提供教師反省思考是重要的。陳珮蓉（1997）瞭解幼稚園初任教師專業成長之歷程發現提昇初任教師的自覺能力，並協助以反省教學，可增進教師專業成長。許靜文（2003）提出反省性思考為教師專業成長的重要策略、反省性思考能夠協助教師瞭解自我專業不足之處、確認教師專業成長需求與方向。而林湘怡（2006）提出專業成長的活動必須能滿足教師的專業成長需求。故專業發展歷程若能讓教師有反省性的思考過程，必能促使教師於專業成長活動中思其不足或感興趣之部分，此省思與成長過程不斷重複，即能達到專業發展。

而學前教師專業發展的方式為何？運用教師成長團體的模式增進教師專業成長是一個適合教師的方式。許靜文（2003）探討幼稚園個案教師的專業成長現況，策略之一為透過參加成長團體瞭解教師之專業發展。成長團體能使教師成長改變拓展了專業知識與得到更多的實務經驗，提升教師的專業成長（楊惠雯，2004）。陸錦英（2004）以一名國小附設幼稚園教師初次實施方案教學及其專業成長加以

探究，結果發現教師與其同好組成的教師成長團體，可藉由共同討論分享來精進彼此的教學。楊秀慧（2006）歸納出專業成長團體提供幼師一個可以不斷的對話的環境，可協助提升幼教師的專業能力。陳珮蓉（1997）以初任教師為研究對象，結論歸納出若有富經驗的搭擋教師協助，初任教師能較快適應環境。因此，運用成長團體的方式，教學相長、經驗分享、教師間的對話是能夠讓教師接受與成長。

專業成長方式應是多元化，故教師專業發展可採多元形態進行，賴春金（2001）瞭解幼稚園教師的在職進修情形，在職進修的主要方式為參加研習，參加學分班進修的需求也不低；暑假是實施進修方式的最佳時間，給予公假是支援是教師在職進修最需要的措施之一。許靜文（2003）個案教師的專業成長方式採多元型態進行，個案教師的反省時間多以教學活動後居多。陳美齡（2004）指出研習活動為學前教師參與在職進修的主要型態；學位、學分的進修為教師最想參加的進修形式。巫鐘琳（2005）提供教師學校本位在職進修，以多元化方式、配合幼稚園願景、教師個人所需，經過規劃，有系統的進行，才能深化教師專業能力並持續引發教師專業成長的樂趣。

綜合上述，學前教師專業發展應符合幼教專業領域，提供良好的環境，教師本身具有正向的態度；學前教師專業發展應朝教保專業與能夠提供教師反省思考取向為方向；而學前教師專業發展的方式以多元形態進行，專業成長團體模式是值得運用的策略。

學前教師之專業成長應從提升教師本身之專業知識及能力開始，專業發展是一個持續成長的歷程，教師必須透過各種進修方式加強其專業發展能力，將其與教學經驗相互結合，一位良好的教師並不只是知識的傳播者，尤其是學前教師，他們身兼著照顧、保育與教學工作，若沒有具備學前教育的專業知識與能力、不斷充實教育新知，總有一天會被淘汰。提供並支持學前教師專業發展的管道與鼓勵，也是學前教師專業發展的一大助力。正向、積極的態度與自我省思能力是邁向專業成長的關鍵，相信一位專業、主動的教師是能夠瞭解教育趨勢並且站在時

代尖端的。

六、影響學前教師專業發展的背景條件因素

學前教師專業發展究竟受到哪些因素影響 以下針對教師專業發展的影響因素加以討論：

(一) 年齡

蔡碧璉(1994)研究發現不同年齡層在專業成長層面上並不相同。任東屏(1999)年紀越輕者在教師通用知識較佳。陳靜婉(2001)及黃權松(2003)研究均發現年紀越大教師專業成長知覺情形較佳。因此本研究欲了解年齡的不同對於教師專業發展是否有所差異，故將年齡作為研究變項再加以探討。

(二) 年資

Steffy(1989)提出教師生涯發展可分為五個階段：

1. 預備生涯階段：教師進入預備生涯階段，大概是屬於實習或已有執照但更換學校，通常需要三年時間。於此階段的教師特徵是具理想主義、有活力、富創意及成長取向。
2. 專家生涯階段：此階段教師對班級經營、時間能有效管理，且對學生有較大期望，他們會展現高度的教學承諾與教學士氣，於工作中尋求自我實現。
3. 退縮生涯階段：退縮生涯階段分為三個時期，初期退縮、持續退縮及深度退縮。此階段教師顯現出「心有餘而力不足」。
4. 更新生涯階段：到了這階段的教師，具有恢復活力、吸收新知及追求專業成長的特徵。
5. 離開生涯階段：本階段教師已準備要離開教職，但離開原因不一定是年齡因素，有可能是對教職承諾改變。

許多研究顯示服務年資越久的教師，其專業成長越佳(李俊湖，

1992；蔡碧璉，1993；沈翠蓮，1994；周崇儒，1997；白穗儀，1999；任東屏，1999；陳靜婉，2001；吳慧玲，2002)。孫國華(1997)研究指出：服務10-20年之教師有較佳的專業成長。根據翁素雅(2004)研究結果顯示，資深教師在「專業成長的動力」及「專業成長的內容」層面上表現較好；陳美齡(2004)以屏東縣公私立幼兒教師為對象研究在職進修現況與其專業成長，研究發現服務年資高有較高的在職進修的比率。另外，黃文娟(2003)及林湘怡(2006)運用訪談為主的研究方式發現教學年資與專業成長並非絕對關係。教師專業發展是一個持續不斷的歷程，一位教師從養成階段到投入職場，隨著年紀增長、教學經驗的積累，各階段教師的專業成長專業發展情形可能會隨著年齡及教學年資不同而有所差異，故將年資分為「1年以下」、「滿1年~未滿3年」、「滿3年~未滿6年」、「滿6年~未滿9年」、「滿9年以上」加以探討。

(三) 最高學歷

參考針對國民中小教師專業發展相關文獻顯示，研究所、師範院校、師專畢業之教師其專業成長明顯高於一般大學、高中畢業之教師(李俊湖，1992；孫國華，1997；陳靜婉，2001；黃權松，2003)。周崇儒(1997)、白穗儀(1999)研究顯示不同學歷之教師其專業成長並無顯著差異。故本研究將學歷分為「高中(職)畢業」、「專科畢業」、「大學畢業」、「研究所以上畢業」做為研究之探討變項之一。

(四) 教育背景

沈翠蓮(1994)研究顯示師範院校畢業之教師高於非師範體系畢業者。另外；馮莉雅(1999)研究顯示：師範校院或教育系畢業者專業成長較差。因此教師的專業發展情形可能會隨著教育背景不同而有所差異，故將教育背景「是否為幼保教育科系畢業」作為研究變項再加以探討。

(五) 職稱

目前學前教育機構主要為托兒所及幼稚園，師資培育途徑及教師資格規定也不相同。擔任幼稚園教師必須持有幼稚園合格教師證，學歷為大學以上學歷；托兒所教師學歷有高中（職）、專科以上學歷等不同。師資來源有幼教相關科系畢業教師，亦有非相關科系畢業但取得證書者。故因取得資格不同，而有職稱上的差異，故本研究將「合格幼教老師」、「合格保育員」、「合格助理保育員」、及「未具以上資格者」做為研究變項探討。

(六) 任職機構

公立幼稚園、公立托兒所、私立幼稚園及私立托兒所隸屬不同主管機關、師資來源方式不同、制度亦會有所差異。翁素雅（2004）研究結果發現不同任教園別之幼稚園實習輔導教師在專業成長的動力上有顯著差異，且私立幼稚園之實習輔導教師之專業成長的動力高於公立幼稚園之實習輔導教師。至於不同任教園別的幼稚園實習輔導教師在「專業成長的內容」和「專業成長的途徑」則無顯著差異。因此任職機構不同是否會影響學前教師的專業發展，故本研究將任職機構列入研究變項之一。

(七) 任教班級

學前幼兒各階段發展均不相同，因此學前教師依照幼兒年齡，其所運用之專業知能亦會有所差異；故本研究將教師任教班級列入研究探討之背景變項。

(八) 班級照顧（教學）幼兒人員配置

而教師與同事間工作上的互動、鼓勵或協助等，是否會影響其專業發展情形？巫鐘琳（2005）提出該如何讓幼教師重燃對工作的熱情，除了不斷的在職進修之外 更重要的是組織成員彼此的鼓勵，克服對工作的厭倦，分享正面與積極的想法。因此將班級照顧（教學）幼兒人員配置

列入探究因素。

本研究擬定影響學前教師專業發展之個人及環境背景因素為「年齡」、「擔任學前教師年資」、「最高學歷」、「教育背景」、「職稱」、「任職機構」、「任教班級」、「班級照顧（教學）幼兒人員配置」等八個變項。

第二節 學前教師工作滿意度理論與相關研究之探討

一、工作滿意度之定義

工作滿意的概念是從 1935 年由 Hoppock 所提出，當時行為學派相當興盛，工作者的心理因素被重視，其認為工作者的心理因素會影響工作績效。工作滿意度之研究頗多，其對工作滿意度亦各不相同，故研究者整理工作滿意度定義後，將其分為三種：（一）整體工作滿意的程度；（二）多構面工作滿意度；（三）差距性的工作滿意度。

（一）整體的工作滿意度：

將工作滿足概念作一般性的解釋，亦即工作滿足只是一個單一的概念，工作者能將不同工作構面上的滿足與不滿足加以平衡，形成集體的滿足。張紹勳（1999）認為，此定義可說是整體工作滿足的定義，其重點在於工作者對其工作有關情境所抱持的一種態度，亦即工作者對其全部工作角色的情感性反應。Hoppock（1935）將工作滿意定義為整體之工作滿意，他認為工作滿足之程度，可由徵詢工作者對於工作滿意之程度而得知。Vroom（1964）認為工作滿意是指個人對其目前所扮演的角色所抱持的情意取向，正取向為工作滿意，反之則為不滿意。吳金香（1986）提出工作滿意度指的是教師對其現任的教學工作所心懷的一種積極情意導向的程度。亦即指教師對其教學工作實際滿意的程度。定義工作滿意度為個體實際從事某工作後，考慮與工作有關的各層面問題時，產生的一種正向積極的情意取向（吳清基，1989；陳金祐，2001；蘇進棻，1992；De Nobile, 2003；Jiang, 2005）。Robbins（1996）

將工作滿意視為個人對工作所抱持的一般性態度。陳見花（2003）對工作滿意度的定義係指幼托機構教保人員在托兒所工作環境中，整體工作情境在心理上的總體主觀滿意知覺程度而言。整理以上對工作滿意度的定義，整體的工作滿意度為個體對其工作所獲得正面積極的態度及實際滿意度的傾向程度反映，將工作滿足作一般性的解釋，而不涉及工作滿足的面向、形成的原因與過程。

（二）多構面的工作滿意度：

黃隆民（1985）認為工作滿意是工作者對工作上各方面及整體所具有的一種感覺或情意取向。陳佩汝（2002）定義為個體在工作情境的不同構面之各種主觀感受及情感性反應的程度。李英蘭（2005）的工作滿意度定義是個人對其工作感受的情形，對工作整體、各個層面的情感反應，是一種主觀的認定，具有的一種積極參與程度，此程度若具有積極情意的傾向時，則稱為滿意，若為消及情意的傾向時，則稱為不滿意。Smith, Kandall 與 Hulin（1969）認為工作滿足為個人根據參考架構對於工作的特性加以解釋後得到的結果。綜合以上對工作滿意度的定義，多層面的工作滿意度為工作者對於其工作特殊構面之情感性反應。

（三）差距性的工作滿意度：

Adams（1963）指出工作滿意是個人經常會有意無意之間，將自己對工作之投入報酬率與他人比較，假如相等則感到公平，即產生滿意，若不相等則感到不公平及不滿意。Smith et al.（1969）的研究提出工作滿意是指個人對工作的感受、感覺或情感反應，此感覺取決於工作者自特定的工作環境中所實際得到的價值與其預期應得到的價值之差距。Porter（1962）則認為工作滿意是指個人覺得自己「應該得到的」與「實際得到的」兩者之間的差距，如果後者大於前者，則感到滿意，反之，則不滿意。Alderfer（1969）則是認為工作滿意度取決於個人需求與工作特性之相關配合程度，且工作本身也具有與

需求相關的一些特性。人類的需求由低而高可分為三層，1. 生存需求：包括生理與安全需求；2. 關係需求：即社會需求；3. 成長需求：包括自尊及自我實現需求。許士軍（1977）定義工作滿意度為工作者對其工作所具有的感覺或情義性反應。這種感覺或反應，取決於其特定的工作環境中，實得的價值與其預期的價值兩者之間的差距，此差距愈小，反應愈有利，滿意程度愈高。謝文全(2004)指出所謂「滿意」是指個人需要與角色期望相符合的程度，亦即當組織成員覺得其個人的需要與組織要求或期望一致時，其滿意感提高。綜上學者之定義，其是以期望與實際上的差距來定義工作滿意度。

而本研究採用多構面的工作滿意度定義，學前教師對於薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修及自我實現等六個構面的工作感受情形。操作型定義係指於研究者自編之「學前教育教師專業發展與工作滿意度問卷」中工作滿意度量表之得分情形。受試者根據本身實際工作上的直接感受填答，當其感覺得分愈高者，表示其工作滿意程度愈高；反之，其工作滿意程度則愈低。

二、學前教師工作滿意度之相關研究

國內幼教環境於這十年中快速變遷，托兒所與幼稚園之結構隨之改變。因此教學環境的改變、教學方法的創新，使得托兒所與幼稚園之規模大不同於過往，其滿意度亦有所差異（鍾靜琪，2003）。蔡淑苓（1988）指出，幼教老師對自己的工作是否感到滿意，與幼兒教育目標的達成與否有著潛在關係存在。Hom & Kinicki（2001）指出工作不滿意的員工會表現出如減低工作努力程度等逃避的行為，甚至產生消極的態度，這都是離開組織的前兆。工作滿意度亦會對於工作與組織成效有所牽連（Reyes & Shin, 1995）。初入職場教師的工作滿意度影響教師的流動率，許多因素會造成新進教師的流動，但對於工作不滿意是最重要的原因（Ingersoll, 2001）。蔡馨慧（2007）研究指出幼兒園教師之工作滿意度屬中度偏高，而陳佩汝（2002）研究結果發現保育人員的整體工作滿意度屬於偏高。因此，本研究想瞭解不同背景之學前教師對工作滿意度的情形。學前教師的角色定位已逐漸由以往

的褓姆角色，轉變為專業的教師角色，因為學前教師對其工作價值的認同與肯定，更能加強學前教師的自我激勵及工作滿意度。回顧近幾年相關之研究，大部分之研究採用的方式為問卷調查法，研究對象有以保育員及幼教師同時進行的(李新民，2003；陳見花，2003；蔡馨慧，2007；鍾靜琪，2003；魏玉卿等，1999)，也有針對單一對象進行調查研究(何慧卿，1998；李英蘭，2005；陳佩汝，2002；蕭兆宜，2003)。

Katz(1978)提出影響工作滿意度的因素及工作滿意度所產生的問題涉及因素甚廣；而Berns(1990)研究指出影響教師的整體工作滿意度有九項因素：社會知覺、機構支持、自我知覺、期望、工作挑戰、工作效力、工作滿意度、成就與地位等。關於學校工作滿意度的研究指出，工作的範圍包括教師與校長的關係、賞識、與同事間的關係、與學生的關係、決策的參與、薪資、工作環境、溝通、職責、他人的回饋、與工作本身(Herzberg,1968；Lester,1987；McCormick & Solman, 1992a；1992b；Chaplain,1995；Dinham & Scott,1996；Scott & Dinham,2003)。本研究以Herzberg於1966年提出之雙因子理論及鍾靜琪(2004)工作滿意度之層面做為影響學前教師工作滿意度的向度選取的分類參考。鍾靜琪將工作滿意度指標建構分為八個層面，分別是：整體工作滿意度、薪資福利滿意度、工作環境滿意度、工作本身滿意度、組織決策滿意度、關懷領導滿意度、人際關係滿意度及自我價值滿意度。Herzberg將工作滿意度分為保健因素(Hygiene factors)與激勵因素(Motivation factors)。Herzberg認為人類的動機與滿意情形受到激勵因素與保健因素影響。影響個體工作滿意度的因素包含：成就(achievement)、認同感(recognition)、工作本身的挑戰性(the challenge of the work itself)、晉升(advancement promotion)、個人與專業的成長(personal or professional growth)等。這類因素會導致個體有較好的工作表現，影響到個體本身的滿意情形，所以又稱為「激勵因素」；而影響個體工作不滿意的因素包括：公司政策(company policy)、上級督導(supervision)、工作環境(work conditions)、與上司之關係(relationship

with supervisors)、與同僚之關係(relationship with peers)、與部屬之關係(relationship with subordinates)、個人生活(personal life)、工作地位(status)、工作穩定度(security)等。這些因素只能防止個體在工作上表現低落，並無法激起個體積極的工作態度，若這些因素不理想將會造成個體的不滿意，所以又稱為「保健因素」。因此本研究將工作滿意度向度分為薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修及自我實現等六個構面。各研究者對學前教師工作滿意度研究方法、對象及年代不同，造成研究結果有所不同，因此以下將對此六個構面進行探討：

(一) 薪資福利滿意度

良好完善的人事制度，除了讓員工加以遵守外，更能激勵組織成員的工作士氣。其中，需求層次理論與 ERG 理論均將生存需求列為最基本的需求，而薪資待遇即屬此一階層，因其是每一個工作者最基本的需求。依據雙因子理論來看，薪資福利屬於保健因素，當微薄的薪資與不公平的待遇，就會帶給工作者不滿的情緒，進而產生對工作不滿意的情況。許多研究顯示，幼教老師對於薪資待遇的滿意度最低（何慧卿，1998；邱德懿，1987；孫立葳，2000；蔡淑苓，1988）。王慧敏（1988）和陳佩汝（2002）亦指出，較高的月薪能提高保育人員、幼教老師的滿意度；鍾靜琪（2003）研究發現任職於托兒所內保育人員與幼教老師，對薪資福利的滿意度最低；任職於幼稚園內保育人員與幼教老師，亦對薪資福利的滿意度最低。李新民（2003）研究結果顯示服務於大型幼稚園所的幼兒教師其薪資的滿意度較高。黃德祥（1987）對幼教老師的研究，更指出是否有合理的待遇與福利就是留住幼教老師最重要的因素；且當工作者擁有越完善的薪資待遇，對其工作便越滿意（何慧卿，1998）。事實上，保育人員與幼教老師因主管單位的不同，薪資待遇更有所差異。Steven & Jase（2008）針對美國教師做調查，發現薪資福利與工作環境的滿意度最低。Richard & Joshua（2000）之研究指出教師工作滿意度與福利、津貼相關。Dilworth（1991）也指出，老師是否能夠從工作中獲得滿意，如：

給予較高的薪水與地位更能讓老師感到較高的工作滿意度。而 Pisciotta(2000) 指出薪資與津貼對於教師工作滿意度沒有顯著影響。多數研究均顯示，長期以來薪資福利的不合理，也造成保育人員與幼教老師生活上很大的壓力（柯華葳、張翠娥，1995；張美雲，1996；楊筱雲、蘇建文，1994；Fiene, 1997），因此，在薪資待遇方面，教師對自己的滿意程度究竟為何？此為本研究將探討重點之一。

（二）工作環境滿意度

依據 Herzberg (1966) 雙因子理論，個體對於工作環境的滿意與否，雖無法引起工作動機，但能預防個體對工作的不滿意。工欲善其事，必先利其器。教師要增進教學效率，提升孩子學習興趣，良好的學校環境與設備是非常重要的因素；反之，則會使教學品質受到影響。蘇碧珠 (1986) 研究指出，機構提供之教保設備是否足夠，會影響保育人員工作滿意度的程度。工作的環境對於教師的工作滿意度具有顯著的影響 (Moriarty, Edmonds, Blatchford and Martin, 2001)，顯示教保設備之完善與否，乃為工作滿意度的一項因素。因此，探討工作環境是否影響教師滿意度為本研究方向之一。

（三）行政管理滿意度

成功的領導者，能夠運用其影響力，協助組織達成目標。主管人員應營造出一個支持、尊重、且合作的工作氣氛，如此才能提升員工的工作表現，進而增進組織績效 (Hall, 1983)。Ritchei (1991) 的研究顯示，許多工作滿意度高、流失率低的幼稚園中，教職員之間關係融洽、形同一家人。因此，機構內的主管屬於核心的角色，主管不同的領導與關懷方式，會影響教師的教學意願及工作滿意度 (張美麗，1993；蔡淑苓，1988)，Menon and Christou (2002) 發現美國私立小學校長與教師間的關係和教師工作滿意度有顯著的關係。此與 Maslow 的需求層次理論的愛與隸屬及尊重需求相對應。也有研究調查指出，幼稚園園長領導的方式與幼教老師理想中的領導方式有很大的差

距（王慧敏，1988；孫立葳，2000；許玉齡，1998）。因此本研究亦將行政管理滿意度列為研究方向之一。

（四）人際互動滿意度

根據 Maslow (1970) 需求層次理論，個體擁有愛與歸屬感的需求，個體需要社會交流、友誼和情感的滿足，成為團體所接納的一份子。Alderfer (1969) ERG 理論中的關係需求，認為個體能透過與他人的互動而得到滿足。當個體的人際關係良好，能將思想與感覺與他人分享，溝通環境是雙向開放的，是可激勵個體的工作滿意度。蔡淑苓 (1988) 研究發現個體是否喜歡其工作，與個體與同事之間的關係性質有密切的關係。許多研究結果指出，學前教師在工作滿意度的各因素上，以人際關係的滿意度最高（邱德懿，1987；陳佩汝，2002；蔡淑苓，1988；鍾靜琪，2003）。李新民 (2003) 研究提出幼兒教師對工作滿意的主要理由之一是「同事支持鼓勵」。研究亦指出任職於托兒所內保育人員與幼教老師，對於人際關係感到最為滿意。蔡馨慧 (2007) 研究結果提出幼兒園教師情緒智力與工作滿意度呈正相關。Jiang (2005) 針對上海學前教師工作滿意度研究調查，分析結果發現，學校的氣氛直接影響教師工作滿意度。Khillah (1986) 指出在教學工作中，除了主管及同事的支持外，家長的支持與肯定，也會影響老師的工作滿意度。Modigliani (1986) 採用訪談方式，發現多數幼教老師對於薪資滿意度不高，但其從照顧幼兒的過程中和家長的支持中獲得了較高的滿意度。所以，人際互動的良好與否，是影響工作滿意度的重要指標之一。因此，本研究將從學前教師之人際關係進行調查。

（五）專業成長滿意度

Maslow (1970) 需求層次理論的「認知需求」指出人有希望理解的需求，包含瞭解和求知的衝動。此需求意指完成個人目標、發揮潛能，充分成長，最後趨向統整的個體。Herzberg (1966) 雙因子理論中提到個人成長與認同是激勵因素之一，如此可促進個體的工作滿意度。Hallwell (1977) 指出若在教

學中幼教老師沒有足夠的自主權，將造成幼教老師無法發揮專業能力。因此，專業能力發揮的程度、挑戰性等，都影響工作滿意度的高低。因此，本研究將針對學前教師在專業成長之滿意度進行調查，瞭解專業成長的滿意度現況。

(六) 自我實現滿意度

依據 Maslow (1970) 需求層次理論，個體在達到各種基本需求後，會進而追尋與個人有關的自我價值滿意度感。自尊是指個體對自己及自己能力的看法，及受他人尊敬、獲得社會的認同與賞識的程度，此一滿意程度，將成為個體工作的動力。Alderfer (1969) 亦指出，個體需經過成長，產生創造力與貢獻而成為有用之人。達成此成長後，將使個體達到滿意的狀態。Herzberg (1966) 雙因子理論中的激勵因子提出，個體的工作滿意度除了需滿足其內在生理因素外，仍須包含外在因素的滿足。因此，個體對本身的認同感也是影響其工作滿意度的因素之一。Lester (1985) 證實，有成就感及受賞識的工作，是工作滿意度的最大來源。國內研究也顯示，工作特性如工作中的挑戰性、工作的回饋性等與教師的工作滿意度度有關 (邱德懿，1987；張美麗，1993)。蕭兆宜 (2003) 的研究結果發現教師工作滿足感與工作價值觀成正相關，李英蘭 (2005) 研究中亦顯示工作價值觀、社會支持與幼兒園所的工作滿意度成正相關。因此，本研究將探討學前教師本身自我實現情形進行調查與瞭解。

三、影響工作滿意度的個人背景條件因素

(一) 年齡

有研究發現學前教師工作滿意度，因年齡不同而有差異 (何慧卿，1998；李英蘭，2005)。亦有研究顯示，年齡對學前教師的工作滿意度影響並不顯著 (李新民，2003；許玉齡，1998)。Steffy (1989) 提到教師進入預備生涯階段通常需要三年時間，以一位高職畢業投入幼保工作之教師推估年齡大約為 18 歲，故將年齡變項分為「21 歲以下」階段，其他以 5 年為間距劃分來探討年

齡對工作滿意度的影響。

（二）擔任學前教師年資

許玉齡（1998）研究中指出我國幼兒園所教師服務年資以一到三年居多，而學前教師工作滿意度受年資因素影響微乎其微；何慧卿（1998）研究結果發現年資與工作滿意度有顯著相關。而 Blackburn 和 Burce（1989）研究指出，服務年資未滿一年者，工作滿意度最低；一至五年者，工作滿意度最高，五年後漸萌生工作倦怠現象。故將年資作為影響因素深入探討。並依據許玉齡及 Blackburn 和 Burce 之研究結果，將年資分為「一年以下」及三年做為間距劃分，分為「滿1年~未滿3年」、「滿3年~未滿6年」、「滿6年~未滿9年」、「9年以上」。

（三）最高學歷

研究結果發現，托兒所保育員近年來學歷升高，以往高中職畢業占多數，而大學畢業現已成普遍現況，研究顯示學歷高低與工作滿意度有關（李英蘭，2005；陳佩汝，2002；蕭兆宜，2003；魏玉卿等，1999），尤其是托兒所保育員學歷提升，而其也能夠透過自我進修增進自我價值，並進而對學前教育工作認同與肯定。李英蘭（2005）發現教育程度為高中（職）者，工作滿意度高於教育程度為大學以上者；而何慧卿及許玉齡研究結果顯示，教育程度與工作滿意度無顯著性的差異。

（四）教育背景

邱德懿（1987）指出幼保相關科系畢業與否，在督導層面的工作滿意度上有顯著性差異，而非相關科系畢業者的滿意度高於幼保相關科系畢業者。現學前教師師資管道複雜，有些教師由幼兒教育相關科系畢業投入職場，但亦有部分教師非本科系畢業，其經由參加培訓課程取得資格，故欲探討幼兒教育相關科系畢業與否之教師工作滿意度是否有差異。

（五）職稱

國內學前教育機構主要為托兒所及幼稚園，其隸屬之機構不同，師資培育管道也劃分成多種，職稱會因服務機構不同而互相牽動。多個研究指出職稱在工作滿意度上呈顯著差異（朱淑子，2002；余景達，2002；潘安堂，2001；顏英，2003；羅明忠，2003；蘇珍蓉，2003）。李英蘭（2005）工作滿意度研究指出所長滿意度高於保育員；主任高於保育員及助理保育員；故本研究將職稱作為討論之因素。

（六）任職機構

國內學前教育劃分為兩大部分，即托兒所與幼稚園。目前國內研究，有針對公、私立幼托園所為對象，也有些針對幼稚園與托兒所兩者作比較（何慧卿，1998；李新民，2003；陳見花，2003；蔡馨慧，2007；鍾靜琪，2003），或是僅對單一機構做研究（李英蘭，2005；許玉齡，1998；陳佩汝，2002），目前針對公、私立與幼托園所的研究付之闕如，故以公立幼稚園、公立托兒所、私立幼稚園、私立托兒所為因素作探討。

（七）任教班級

目前國內學前教育機構內幼兒分班方式多以年齡為標準，孫立葳（2002）發現近一半的小班幼稚園所教師將許多不確定性造成的壓力排在第一位，擔心幼兒發生突發狀況；而擔任不同班別教師，也擔負不同任務，因此不同年齡幼兒可能是學前教師影響工作滿意度之原因，故將任教班級列入討論因素。

（八）班級照顧（教學）幼兒人員配置

學前教師的工作包含教學與保育等工作，除此之外還必須配合園所之行政事務，工作內容繁雜，研究發現幼稚園師生比例懸殊，如教師少幼兒多會使教師的工作壓力增高，即園內收托學童人數與幼稚園教師的工作壓力呈顯著正相關（黃雅文與姜逸群，1997）。陳佩汝（2002）發現幼兒園所師生比例懸殊，幼兒人數多會使教師壓力增加，故當班級內照顧（教學）幼兒人員配置不同，可能會影響教師之工作滿意度。

綜上所述，本研究擬定影響學前教師工作滿意度之個人及環境背景因素為「年齡」、「擔任學前教師年資」、「最高學歷」、「教育背景」、「職稱」、「任職機構」、「任教班級」、「班級照顧（教學）幼兒人員配置」等八個變項。

第三節 教師專業發展與工作滿意度之相關研究

學前教師在教學時，對於自己工作本身的看法、與幼兒之間的互動，從工作中所獲得成就感、回饋、專業能力、發揮的程度、挑戰性等，都影響工作滿意度的高低（鍾靜琪，2003）。Dilworth（1991）也指出，老師是否能夠從工作中獲得滿意，如：幫助幼兒健全的發展，比給予較高的薪水與地位更能讓老師感到較高的工作滿意度。Lester（1985）證實，有成就感及受賞識的工作，是工作滿意度的最大來源。國內研究也顯示，工作特性如工作中的挑戰性、工作的回饋性等與教師的工作滿意度有關（邱德懿，1987；張美麗，1993）。Jiang（2005）針對上海學前教師工作滿意度研究調查，發現課程改革的關係對於教師工作滿意度有直接相關，而影響教師工作滿意度的重要因素中包含了教師的專業承諾、教師自主權與教師職業倦怠（burnout）；Leithwood & McAdie（2007）以文獻探討方式探討初級學校教師的工作條件，提出以下八種為影響教師工作條件原因：一、個人專業能力的知覺；二、組織專業能力的知覺；三、組織承諾；四、工作滿意度；五、壓力與職業倦怠；六、士氣；七、聘僱方式；八、教學相關知識。Fenech 等人（2008）以澳洲之早期兒童專業工作人員為對象發現專業人員其專業自主與專業的執行能夠被認同，與其工作滿意度有相關。

搜尋國內相關文獻，其中金來儀（2008）針對國小教師做其專業發展與工作壓力之研究，結果發現國小教師之專業能力及專業培訓需求與工作壓力呈負相關。國內對於教師專業發展與工作滿意度之研究較少，故本研究欲調查學前教師專業發展與工作滿意度的相關情形。

第三章 研究設計與實施

第一節 研究架構

本研究的目的是瞭解學前教師在專業發展與工作滿意度的相關情形，本研究的主要架構包括教師背景變項、教師專業發展與工作滿意度三部分。研究架構如圖 3-1 所示。

個人背景變項方面，包含年齡、擔任學前教師年資、最高學歷、教育背景、職稱共五個變項。環境背景變項則採取任職機構、任教班別、班級照顧（教學）幼兒人員配置等三個變項。教師專業發展變項方面，分為「專業知識」、「專業能力」、「專業成長」、「專業態度」等四個層面。工作滿意度方面分為等「薪資福利」、「工作環境」、「行政管理」、「人際互動」、「專業進修」、「自我實現」等六個層面。

一、教師背景變項

（一）個人背景變項：

1. 年齡：分為「21 歲以下」、「21 歲~25 歲」、「26 歲~30 歲」、「31 歲~35 歲」、「36 歲~40 歲」、「41 歲以上」。
2. 擔任學前教師年資：分為「1 年以下」、「滿 1 年~未滿 3 年」、「滿 3 年~未滿 6 年」、「滿 6 年~未滿 9 年」、「滿 9 年以上」。
3. 最高學歷：分為「高中（職）畢業」、「專科畢業（含五專、二專）」、「大學畢業（含二技、四技）」、「研究所以上畢業」。
4. 教育背景：分為「幼兒（幼保）教育科系畢業」及「非幼兒（幼保）教育科系畢業」。
5. 職稱：分為「合格保育人員」、「合格助理保育人員」、「合格幼教老師」及「未具以上資格」。

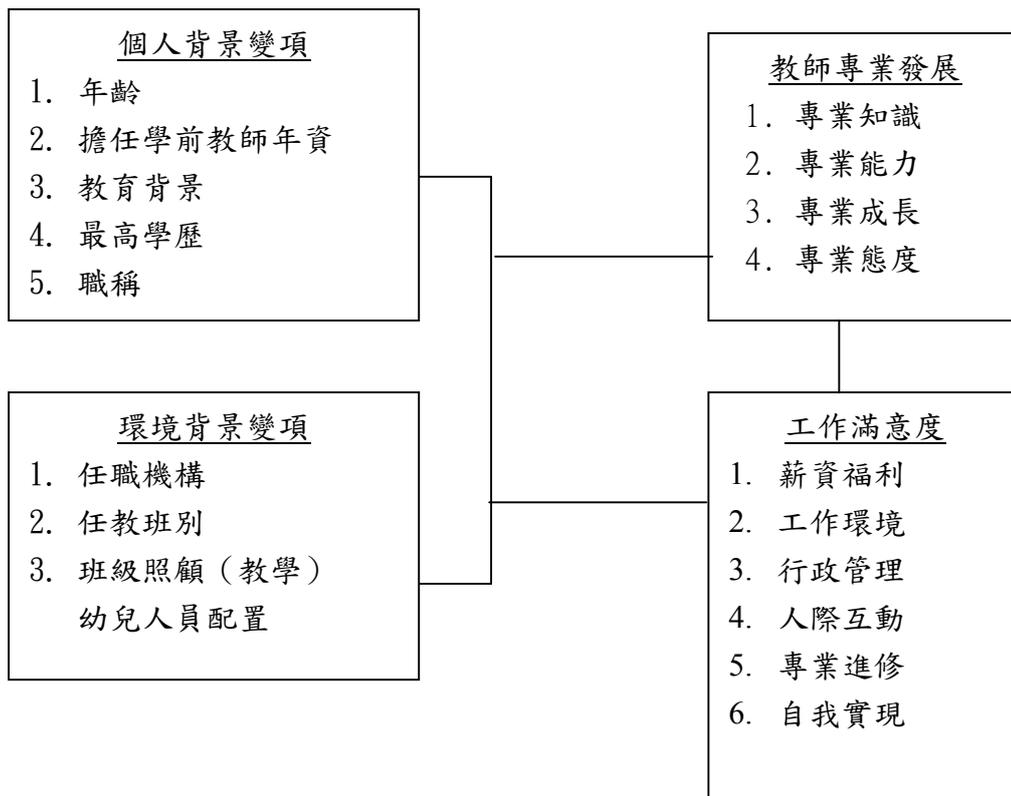


圖 3-1 研究架構

(二) 環境背景變項：

1. 任職機構：分為「私立立案托兒所」、「私立立案幼稚園」、「公立托兒所」及「公立幼稚園」四種。
2. 任教班級：分為「大班 (5-6 歲幼兒)」、「中班 (4-5 歲幼兒)」、「小班 (3-4 歲幼兒)」、「幼幼班 (3 歲以下幼兒)」及「混齡班」五種。
3. 班級照顧 (教學) 幼兒人員配置：分為「單獨照顧」、「兩人以上共同照顧」。

二、教師專業發展

教師專業發展則是指教師必須具備擔任此份行業所應具備之知能，並且對工作充滿熱忱，激勵自己不斷地自我成長與進修、求新求變、提升水準，方能奠定專業的地位。

三、工作滿意度

學前教師在面對工作職場中各個影響工作態度及情緒因素時，所反應出的主觀感受程度及發生的反應程度。

第二節 研究對象

一、施測對象

研究對象以台中縣之公私立幼稚園及托兒所之教師（包含合格與不合格老師）為範圍，不包含專職園長、實習教師、職員、工友。本研究共抽取 100 所學前教育機構，688 位教師為受試者。問卷於 98 年 2 月 23 日發出，98 年 3 月 13 日截止回收，計 522 份問卷；經剔除資料填答不全之問卷 21 份後，合計有效問卷為 501 份，有效回收率為 72.8%。本研究樣本之基本資料分佈情形見表 3-1。

表 3-1 學前教師研究樣本之基本資料表

背景變項	項目	分布情形	
		(人數)	(百分比)
年齡	21 歲以下	10	2.00%
	21~25 歲	72	14.37%
	26~30 歲	130	25.95%
	31~35 歲	123	24.55%
	36~40 歲	77	15.37%
	41 歲以上	89	17.76%
年資	1 年以下	48	9.58%
	滿 1 年~未滿 3 年	112	22.36%
	滿 3 年~未滿 6 年	116	23.15%
	滿 6 年~未滿 9 年	79	15.77%
	9 年以上	146	29.14%

$n=501$

表 3-1 (續) 學前教師研究樣本之基本資料表

背景變項	項目	分布情形	
		(人數)	(百分比)
教育背景	幼兒(幼保)教育科系畢業	399	79.64%
	非幼兒(幼保)教育科系畢業	102	20.36%
學歷	高中(職)畢業	111	22.16%
	專科畢業	141	28.14%
	大學畢業	233	46.51%
	研究所以上畢業	16	3.19%
職稱	合格保育員	260	51.90%
	合格助理保育員	96	19.16%
	合格幼教老師	106	21.16%
	未具以上資格	39	7.78%
任職機構	私立立案托兒所	274	54.69%
	私立立案幼稚園	58	11.58%
	公立托兒所	117	23.35%
	公立幼稚園	52	10.38%
任教班級	大班	192	38.32%
	中班	139	27.74%
	小班	87	17.37%
	幼幼班	29	5.79%
	混齡班	54	10.78%
班級照顧(教學)人數配置	單獨照顧	255	50.90%
	兩人以上共同照顧	246	49.10%

n=501

二、抽樣方法

研究樣本選取，依據台中縣社會處 97 年 12 月 10 日網站上公布之公私立托兒所名冊（臺中縣社會處，2008）及臺中縣幼教資源中心 97 年 12 月 10 日網站上公布之公私立幼稚園名冊（臺中縣幼教資源中心，2008）。其中，台中縣公立幼稚園共 57 所，私立幼稚園共 65 所，公立托兒所共 21 所，立案私立托兒所共 246 所。故針對全台中縣公私立幼稚園及托兒所共 389 所進行抽樣。問卷調查以分層比例及叢集抽樣的方式，先依公私立幼稚園及托兒所的比例，抽取公立幼稚園 15 所、私立幼稚園 17 所、公立托兒所 5 所、私立托兒所 63 所。（表 3-2）

再根據各鄉鎮市地理位置分成豐原區、清水區、烏日區、東勢區（表 3-3），依照園所比例抽樣，豐原區之公立幼稚園有 16 所、私立幼稚園有 24 所、公立托兒所有 6 所、私立托兒所 87 所；清水區之公立幼稚園有 24 所、私立幼稚園有 20 所、公立托兒所有 7 所、私立托兒所 56 所；烏日區之公立幼稚園有 9 所、私立幼稚園有 21 所、公立托兒所有 4 所、私立托兒所 89 所；東勢區之公立幼稚園有 8 所、私立幼稚園有 0 所、公立托兒所有 4 所、私立托兒所 14 所。（表 3-2）

所以依照園所比例，公立幼稚園部分分別於豐原區、清水區、烏日區、東勢區抽取 4、7、2、2 共 15 所；私立幼稚園部分分別於豐原區、清水區、烏日區、東勢區抽取 6、5、6、0 共 17 所；公立托兒所部分分別於豐原區、清水區、烏日區、東勢區抽取 1、2、1、1 共 5 所；私立托兒所部分分別於豐原區、清水區、烏日區、東勢區抽取 22、14、23、4 共 63 所（表 3-2）。正式問卷於 98 年 2 月寄發問卷，98 年 3 月回收問卷。

表 3-2 台中縣公私立幼稚園及托兒所各區數量及抽樣數一覽表

	公立幼稚園 園所數	私立幼稚園 園所數	公立托兒所 園所數	私立托兒所 園所數	合計
豐原區	16	24	6	87	133
總數	4	6	1	22	33
抽樣	(15/57×16)	(17/65×24)	(5/21×6)	(63/246×87)	
清水區	24	20	7	56	107
總數	7	5	2	14	28
抽樣	(15/57×24)	(17/65×20)	(5/21×7)	(63/246×56)	
烏日區	9	21	4	89	123
總數	2	6	1	23	32
抽樣	(15/57×9)	(17/65×21)	(5/21×4)	(63/246×89)	
東勢區	8	0	4	14	26
總數	2	0	1	4	7
抽樣	(15/57×8)	(17/65×0)	(5/21×4)	(63/246×14)	
合計	57	65	21	246	389
總數	15	17	5	63	100
抽樣	(100/389×57)	(100/389×65)	(100/389×21)	(100/389×246)	

表 3-3 台中縣各鄉鎮分區表

區域	鄉鎮市
豐原區	豐原市、后里鄉、潭子鄉、大雅鄉、神岡鄉、外埔鄉
清水區	大肚鄉、沙鹿鎮、清水鎮、梧棲鎮、大甲鎮、大安鄉、龍井鄉
烏日區	太平市、大里市、霧峰鄉、烏日鄉
東勢區	東勢鎮、石岡鄉、和平鄉、新社鄉

第三節 研究工具

一、問卷調查

(一) 量表編制的依據

本研究採用問卷調查法，問卷對象蒐集學前教師專業發展與學前教師工作滿意度相關研究資料。問卷方面，參考相關文獻資料與研究成果，作為問

卷編製主要依據，編制本研究之研究工具。

(二) 量表編製過程

根據教師專業發展及工作滿意度的相關文獻，作為量表編製的依準。本研究於 97 年 9 月底由文獻資料來決定量表的初步架構，10 月初與老師討論決定量表架構及題目，10 月中邀請七位相關領域專家學者進行專家效度，11 月中進行預試，11 月底收回預試問卷後輸入資料，進行題目分析並和老師討論以決定量表正式題本。歷時 4 個月完成正式題本的編製，重要過程詳述如下：

1. 形成預試初稿：

蒐集教師專業發展及工作滿意度相關研究之題本，根據擬定的量表架構來挑選預試題目，刪除、修改、潤飾後成為包括 36 個题目的「學前教師專業發展量表」預試題本及包括 61 個题目的「學前教師工作滿意度量表」預試題本初稿。「學前教師專業發展量表」及「學前教師工作滿意度量表」形式均採 Likert 式五點量表。教師依照自覺程度勾選，非常符合(非常同意)、符合(同意)、有時符合(無意見)、不符合(不同意)、非常不符合(非常不同意)，計分標準依序為 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

2. 專家效度檢驗

將所擬定之量表初稿，邀請七位幼教領域相關之專家學者(附錄一)進行效度之檢驗。並針對問卷之語意、詞句及內容提供意見。最後綜合專家學者之意見，修訂研究問卷。(附錄二)

3. 實施預試

排除本次正式問卷施測對象，選取 320 名學前教師進行預試，以了解研究量表題目內容的一致性與穩定性。再依預試之結果，修訂研究量表為正式量表。專業發展量表及工作滿意度量表初稿分別為 36 題及 61 題，進行因素分析，根據 Gorsuch (1983) 觀點，題項與受試者的比例最好為 1:5，故以立意取樣方式，選取 320 名學前教師做為預試樣本，發

下 320 份，回收 300 份，有效問卷 275 份。

4. 因素分析

預試問卷經過分析後，工作滿意度量表原為七個分量表，進行題目分析後，發現工作內容此分量表萃取出兩個因子，故將此構面題目分別併至其他相關較高之分構面，再進行一次分析，各構面保留主成分分析之因素負荷量較高前五題之題目形成正式問卷。「學前教師專業發展量表」的「專業知識」、「專業能力」、「專業成長」、「專業態度」四個分量表，每個分量表保留 5 題，共 20 題；「學前教師工作滿意度量表」的「薪資福利」、「工作環境」、「行政管理」、「人際互動」、「專業進修」、「自我實現」六個分量表，每個分量表保留 5 題，共 30 題。結果如表 3-4 所示。

表 3-4 「學前教師專業發展及工作滿意度量表」預試題本之題目分析結果

構面	預試題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
	1	3.9091	.7268	27.2545	14.0737	.5065	.3533	.8785	.601	刪除
	2	3.9782	.6614	27.1855	13.6115	.6792	.5507	.8609	.769	保留
專	3	3.9200	.6569	27.2436	13.4623	.7198	.5919	.8570	.810	保留
業	4	3.9636	.6608	27.2000	13.3285	.7458	.6116	.8544	.830	保留
知	5	3.9964	.7275	27.1673	13.0960	.7100	.6099	.8571	.807	保留
識	6	3.9345	.6803	27.2291	13.4035	.7020	.5590	.8584	.784	保留
	7	3.6836	.8048	27.4800	13.4403	.5551	.3804	.8753	.651	刪除
	8	3.7782	.7286	27.3855	13.7706	.5662	.3350	.8724	.665	刪除

表 3-4 (續) 「學前教師專業發展及工作滿意度量表」預試題本之題目分析結果

構面	預試題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
專業能力	9	3.9673	.6907	43.5309	36.4543	.6229	.4547	.9067	.689	刪除
	10	4.0473	.7651	43.4509	35.4310	.6709	.5854	.9045	.735	保留
	11	3.9418	.7855	43.5564	35.5981	.6307	.5608	.9064	.701	刪除
	12	4.0000	.7045	43.4982	35.8713	.6824	.5808	.9041	.746	保留
	13	4.0182	.7898	43.4800	35.6155	.6246	.5477	.9067	.700	刪除
	14	4.0145	.7544	43.4836	35.0901	.7236	.6167	.9021	.784	保留
	15	4.0618	.7398	43.4364	35.1082	.7382	.5835	.9015	.795	保留
	16	3.8436	.8111	43.6545	34.7233	.7056	.5849	.9028	.763	保留
	17	3.8727	.7607	43.6255	36.0453	.6025	.5413	.9076	.663	刪除
	18	3.8618	.7848	43.6364	36.3709	.5430	.4289	.9104	.608	刪除
專業成長	19	3.9273	.7412	43.5709	36.0415	.6220	.4594	.9067	.687	刪除
	20	3.9418	.7523	43.5564	35.8025	.6396	.4624	.9059	.706	刪除
	21	3.8945	.7968	27.5164	13.6813	.5994	.4004	.8490	.701	刪除
	22	3.8945	.7782	27.5164	13.6302	.6288	.4889	.8453	.724	保留
	23	3.8109	.7152	27.6000	14.1168	.5992	.4823	.8486	.696	刪除
	24	3.9491	.8223	27.4618	13.2932	.6469	.5297	.8434	.744	保留
	25	4.0000	.7249	27.4109	14.0386	.6046	.4809	.8480	.711	保留
	26	4.0545	.6786	27.3564	14.2375	.6152	.4706	.8471	.725	保留
	27	3.8655	.6835	27.5455	14.0883	.6418	.5091	.8443	.748	保留
	28	3.9418	.6916	27.4691	14.3667	.5729	.3862	.8515	.684	刪除
專業態度	29	3.7891	.7636	24.4145	12.6669	.5063	.3234	.8960	.609	刪除
	30	3.9818	.7421	24.2218	11.7645	.7242	.5980	.8694	.807	保留
	31	4.1345	.7097	24.0691	11.8967	.7357	.5817	.8683	.821	保留
	32	4.0727	.7263	24.1309	11.7930	.7380	.5971	.8678	.825	保留
	33	4.0836	.7571	24.1200	11.9673	.6608	.4869	.8772	.760	刪除
	34	4.1236	.7295	24.0800	11.7892	.7348	.5992	.8682	.821	保留
	35	4.0182	.7222	24.1855	11.9253	.7128	.5551	.8709	.798	保留

表 3-4 (續) 「學前教師專業發展及工作滿意度量表」預試題本之題目分析結果

構面	預試題號	平均	標準	刪除該題之量表平	刪除該題之量表變	該題與其他各	多元相關	α 係	主成分分析之	備註
薪資福利	1	3.2800	1.0524	22.0400	39.2867	.6147	.4516	.9185	.699	刪除
	2	3.0836	1.0723	22.2364	37.0425	.7899	.6706	.9048	.848	保留
	3	3.2691	.9928	22.0509	38.4281	.7384	.5659	.9093	.805	保留
	4	3.0945	1.0491	22.2255	37.1753	.7995	.6790	.9042	.875	保留
	5	3.1418	1.0832	22.1782	37.4535	.7449	.6209	.9084	.811	保留
	6	3.1927	1.1601	22.1273	35.7976	.8183	.7071	.9021	.871	保留
	7	2.9855	1.1366	22.3345	37.0556	.7339	.6043	.9094	.804	刪除
	8	3.2727	1.1439	22.0473	38.2423	.6328	.4086	.9179	.713	刪除
工作環境	9	3.6509	.9369	17.5309	6.1697	.5818	.3917	.5871	.752	保留
	10	3.9382	.6834	17.2436	7.2360	.5582	.3988	.6139	.765	保留
	11	3.7309	.7786	17.4509	6.5113	.6639	.5242	.5698	.836	保留
	12	3.8582	.8002	17.3236	7.3365	.4102	.2466	.6521	.640	保留
	13	3.6109	.8657	17.5709	6.3043	.6214	.4802	.5759	.808	保留
	14	2.3927	.8993	18.7891	9.6123	-.1194	.0288	.8156	-.180	刪除
行政管理	21	2.4945	.9373	48.7745	89.7008	.2938	.5257	.9219	.228	刪除
	22	2.6618	.9807	48.6073	90.9401	.2082	.5179	.9250	.144	刪除
	24	3.6982	.9121	47.5709	84.7787	.6064	.4168	.9123	.678	刪除
	25	2.8618	1.1119	48.4073	89.6072	.2353	.3094	.9261	.193	刪除
	26	3.6727	.9524	47.5964	81.9058	.7531	.6727	.9075	.816	刪除
	27	3.6436	.9380	47.6255	82.1986	.7477	.6891	.9078	.819	刪除
	28	3.7018	.8491	47.5673	83.3121	.7589	.6803	.9080	.820	保留
	29	3.6182	.9180	47.6509	82.2135	.7653	.7047	.9073	.835	保留
	30	3.7455	.9205	47.5236	82.0387	.7742	.7280	.9070	.841	保留
	31	3.6800	.9511	47.5891	81.4911	.7804	.7270	.9066	.840	保留
	32	3.5891	.9448	47.6800	81.1454	.8083	.7386	.9058	.859	保留
	33	3.4291	1.0522	47.8400	80.5364	.7494	.7091	.9073	.814	刪除
	34	3.4436	.9888	47.8255	81.8526	.7247	.6446	.9084	.793	刪除
	35	3.5091	.9451	47.7600	83.2999	.6726	.5653	.9102	.747	刪除
36	3.5200	.9526	47.7491	84.1156	.6165	.4949	.9120	.107	刪除	

表 3-4 (續) 「學前教師專業發展及工作滿意度量表」預試題本之題目分析結果

構面	預試題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
人際互動	16	2.9491	1.0590	40.0836	23.9163	.1918	.0969	.8662	.261	刪除
	17	3.8764	.7684	39.1564	23.5266	.3900	.2384	.8371	.469	刪除
	20	3.9600	.7655	39.0727	23.3816	.4129	.2428	.8352	.510	刪除
	37	4.0655	.6857	38.9673	22.8201	.5700	.4399	.8228	.695	刪除
	38	4.0364	.6984	38.9964	21.9014	.7091	.5952	.8116	.799	保留
	39	4.0982	.6516	38.9345	22.6088	.6440	.5560	.8178	.755	保留
	40	4.0582	.6309	38.9745	22.5285	.6842	.5797	.8155	.788	保留
	41	4.0764	.6601	38.9564	22.3558	.6781	.6008	.8151	.785	保留
	42	3.7855	.9008	39.2473	21.9970	.4989	.3352	.8292	.613	刪除
	43	4.0945	.7187	38.9382	22.2042	.6354	.5170	.8171	.715	保留
44	4.0327	.7416	39.0000	22.3723	.5847	.5080	.8210	.662	刪除	
專業進修	45	3.6036	.9923	22.8218	16.2784	.5411	.4019	.6756	.691	刪除
	46	3.5818	.9531	22.8436	15.5412	.6848	.5543	.6466	.817	保留
	47	2.7709	1.1440	23.6545	20.3364	-.0048	.1457	.7922	-4.259E-02	刪除
	48	3.8145	.8140	22.6109	17.3116	.5347	.3702	.6832	.703	保留
	49	3.5491	.9400	22.8764	15.9482	.6346	.5622	.6580	.822	保留
	50	3.6545	.9707	22.7709	15.6590	.6501	.5650	.6530	.814	保留
	51	3.1418	1.0999	23.2836	15.9485	.5051	.4703	.6819	.734	保留
	52	2.3091	.9680	24.1164	20.3879	.0310	.0635	.7718	-2.073E-02	刪除
自我實現	53	3.8073	.7987	42.0836	37.0112	.7116	.5892	.8928	.778	保留
	54	3.8473	.7679	42.0436	36.9616	.7511	.6404	.8911	.814	保留
	55	3.7527	.8526	42.1382	36.3458	.7288	.5828	.8917	.795	保留
	56	3.7564	.8254	42.1345	36.4307	.7480	.6154	.8908	.813	保留
	57	3.9164	.7425	41.9745	37.8351	.6763	.5492	.8948	.749	刪除
	58	3.6945	.8022	42.1964	36.8518	.7258	.5933	.8920	.788	保留
	59	3.6109	.9463	42.2800	36.1512	.6607	.5558	.8957	.738	刪除
60	3.9927	.7923	41.8982	37.6903	.6421	.4896	.8962	.703	刪除	
13	3.8582	.7677	42.0327	39.0756	.5105	.3656	.9023	.577	刪除	

表 3-4 (續) 「學前教師專業發展及工作滿意度量表」預試題本之題目分析結果

構面	預試題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
自我實現	15	3.8255	.7960	42.0655	39.0541	.4902	.3204	.9035	.560	刪除
	18	3.8582	.7031	42.0327	40.6157	.3855	.3172	.9073	.444	刪除
	19	3.9709	.7344	41.9200	39.2345	.5208	.3948	.9017	.583	刪除

5. 量表的信度

以分層比例及叢集抽樣的方式選取台中縣公、私立幼稚園、托兒所共 100 所，委由各園所協助發放問卷進行問卷調查。發下問卷 688 份，回收 522 份，有效問卷 501 份。量表之信度方面，以內部一致性及重測信度來考驗量表的信度。預試量表進行內部一致性分析後，正式量表以 66 名學前教師進行重測信度考驗，兩次施測時間相隔兩週，瞭解受試者在不同時間得分的一致性。

(1) 內部一致性係數：

預試量表之信度方面，專業發展構面之 Cronbach α 係數介於 .81 至 .89。工作滿意度構面之 Cronbach α 係數介於 .77 至 .91。正式量表之信度，專業發展構面之 Cronbach α 係數介於 .82 至 .90，總量表之信度 Cronbach α 係數為 .95。工作滿意度之構面之 Cronbach α 係數介於 .59 至 .94，總量表之信度 Cronbach α 係數為 .93。(見表 3-5)

(2) 重測信度：

專業發展總量表之重測信度為 .98 ($p < .001$)，各分量表之重測信度介於 .94 至 .96。工作滿意度總量表之重測信度為 .92 ($p < .001$)，薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現各層面之重測信度介於 .83 至 .90。(見表 3-5)

表 3-5 學前教師專業發展與工作滿意度量表之內部一致性係數與重測信度

量表名稱	分量表	內部一致性 α 係數	重測信度
	專業發展總量表	.95	.98***
專業發展	專業知識	.90	.95***
	專業能力	.84	.96***
	專業成長	.82	.95***
	專業態度	.89	.94***
	工作滿意度總量表	.93	.92***
工作滿意度	薪資福利	.89	.90***
	工作環境	.81	.90***
	行政管理	.94	.83***
	人際互動	.90	.85***
	專業進修	.59	.86***
	自我實現	.88	.89***

*** $p < .001$

(三)「學前教師專業發展及工作滿意度」問卷內容

「學前教師專業發展及工作滿意度」經專家審核及預試後，正式問卷主要包含學前教師背景條件、學前教師專業發展量表及學前教師工作滿意度量表等三部分。

1. 學前教師背景條件

學前教師背景條件分別分為個人背景變項及環境背景變項。個人背景變項包括：年齡、幼教教學年資、教育背景、最高學歷及職稱；環境背景變項包括：任職機構、任教班級、班級照顧（教學）幼兒人員配置。

2. 學前教師專業發展量表

學前教師專業發展量表旨在瞭解學前教師目前對於自身專業發展現

狀的知覺情形。學前教師專業發展各層面所編擬的題目，如表 3-6 所列。

表 3-6 學前教師專業發展量表預試後保留題目

構面	題目
專業知識	我能掌握幼兒教育學科的相關專業知識。
	我熟悉幼兒學習理論的知識。
	我熟悉教材、教法的基本原理。
	我瞭解且熟悉幼兒身心發展的歷程。
專業能力	我熟悉幼兒行為輔導之相關知能。
	我能於上課前做好教學準備工作。
	我能營造溫馨的教室氣氛。
	我能在適當的時機運用適當技巧引導幼兒思考發問。
專業發展	我能用幼兒了解之語言給予幼兒回饋。
	我能有效觀察並記錄幼兒之行為。
	我能與校內、外教師分享或討論教學心得。
	我積極參與校內進修研習課程。
專業態度	我能積極參與校外進修研習課程。
	我能依據同事、家長或學生意見，反思後尋求專業成長。
	我能掌握教育新知、創新教學。
	我以身為幼教師為榮並具高度的工作熱忱。
專業態度	我能遵守幼兒教育人員專業倫理與規範。
	我積極、主動參與學校之各項事務活動。
	我與同事維持良好的教學夥伴關係。
	我能針對自身教學缺點並尋求改進之道。

本研究問卷，使用 Likert-type 五點量表，請學前教師根據題意勾選填答。填答「非常符合」者 5 分、「符合」者 4 分、「有時符合」者 3、「不符合」者 2 分、「非常不符合」者 1 分計算。量表所得分數愈高代表其專業發展自覺程度愈高。

3. 學前教師工作滿意度量表

學前教師工作滿意度量表旨在瞭解學前教師目前對於工作現狀的滿意度情形。學前教師工作滿意度各層面所編擬的題目，如下表 3-7 所列。

本研究問卷，使用 Likert-type 五點量表，請學前教師根據本身狀況勾選填答。填答「非常同意」者 5 分、「同意」者 4 分、「無意見」者 3 分、「不同意」者 2 分、「非常不同意」者 1 分計算。量表所得分數愈高代表其工作滿意度程度愈高。

表 3-7 學前教師工作滿意度量表預試後保留題目

薪資福利	我在工作上的努力與實際獲得的薪資是成正比的。
	我在工作上常有被獎勵的機會。
	我對每個月所得到的薪水感到滿意。
	我認為我的工作時數很合理。
工作環境	我對目前工作的福利制度感到滿意。
	園所內整體空間規劃有利教學活動進行。
	我對園所整體環境的清潔衛生感到滿意。
	我對園所的教學相關設施感到滿意。
行政管理	我認為園所的所在位置交通便利。
	園所會設法提供教師教學的教具與設備。
	園所長常能有效協調解決學校的行政問題。
	園所長平日對老師的工作要求合理。
人際互動	園所長能肯定老師的貢獻。
	園所長體諒老師的辛勞。
	園所長的領導與監督能兼顧人性與績效。
	我與同事能夠互助合作。
人際互動	我與同事溝通的情形良好。
	我在教學上遇到挫折時，會尋求同事的協助。
	我會與同事分享新知、共同學習及成長。
	我的家長願意與我分享幼兒校外的生活點滴。

表 3-7 (續) 學前教師工作滿意度量表預試後保留題目

專業進修	我認為目前在職進修的管道很充足。
	我很少有機會去參加校外的研習。
	園所鼓勵教師從事有益教學的各項研究與學習。
	園所經常舉辦幼教相關之在職進修活動。
自我實現	園所會鼓勵並盡量配合教師的在職進修計畫。
	我認為目前工作要晉升到高職位的機會不多。
	我的工作讓我感到快樂。
	我從工作中能得到成就感。
	我的工作讓我感到驕傲。
	我的工作是有適度挑戰性。

第四節 研究方法與步驟

一、研究方法

採用問卷調查法，抽樣範圍為台中縣內公私立幼稚園及托兒所之教師，樣本以分層叢集方式抽取；本研究之研究工具問卷參考相關文獻作為編製主要依據。

二、研究步驟 (圖 3-2)

(一) 研究構思階段

閱讀文獻後選定研究主題，依據研究動機與目的研擬研究問題。

(二) 理論探討階段

進行有關學前教師專業發展及工作滿意度的相關文獻探討。

(三) 研究架構建立與方法決定階段

根據研究目的蒐集文獻，建立分析架構，並決定採用問卷調查法。

(四) 量表編製階段

1. 設計量表初稿：編製學前教師「專業發展」及「工作滿意度」量表。
2. 專家審閱量表初稿：專家學者對量表內容提供建議，根據專家意見修正題目。

3. 進行預試編製正式量表：進行量表預試，編製成為正式量表。
4. 進行重測信度：量表編製完成，進行重測信度考驗。
5. 發表研究計畫：邀請審查委員和指導教授指導，針對計畫內容提供寶貴意見。

(五) 問卷施測階段

研究樣本以分層比例及叢集抽樣的方式取樣進行問卷調查。

(六) 研究成果總結階段

1. 撰寫研究論文：依據分析統計資料，撰寫研究結論與建議。
2. 進行論文口試：邀請論文審查委員和指導教授指導，提供寶貴意見。
3. 修正論文：口試後，依據審查委員和指導教授之建議，修正論文內容。
4. 完成論文：論文內容再修正，付印完成本研究。

第五節 資料處理分析

正式問卷回收，去除無效問卷後，將有效問卷進行編碼與電腦登錄，確認資料無誤後，進行統計分析。以 spss 10.0 統計套裝軟體進行描述性統計、皮爾森積差相關、單因子變異數分析考驗分析等統計分析。

一、描述性統計分析

以平均數、標準差等分析來瞭解學前教師的專業發展、工作滿意度之現況。

二、單因子變異數分析

採用單因子變異數分析(one way ANOVA)探討教師年齡、年資、學歷、職稱、任職機構、任教地區、任教班級、班級照顧(教學)幼兒人員配置、師生比例在教師專業發展及工作滿意度的差異情形。若達顯著則進行 Scheffe 法進行事後比較。t 考驗探討不同教育背景之學前教師在專業發展及工作滿意度的差異情形。

三、皮爾森積差相關分析

探討學前教師在專業發展、工作滿意度的相關情形。

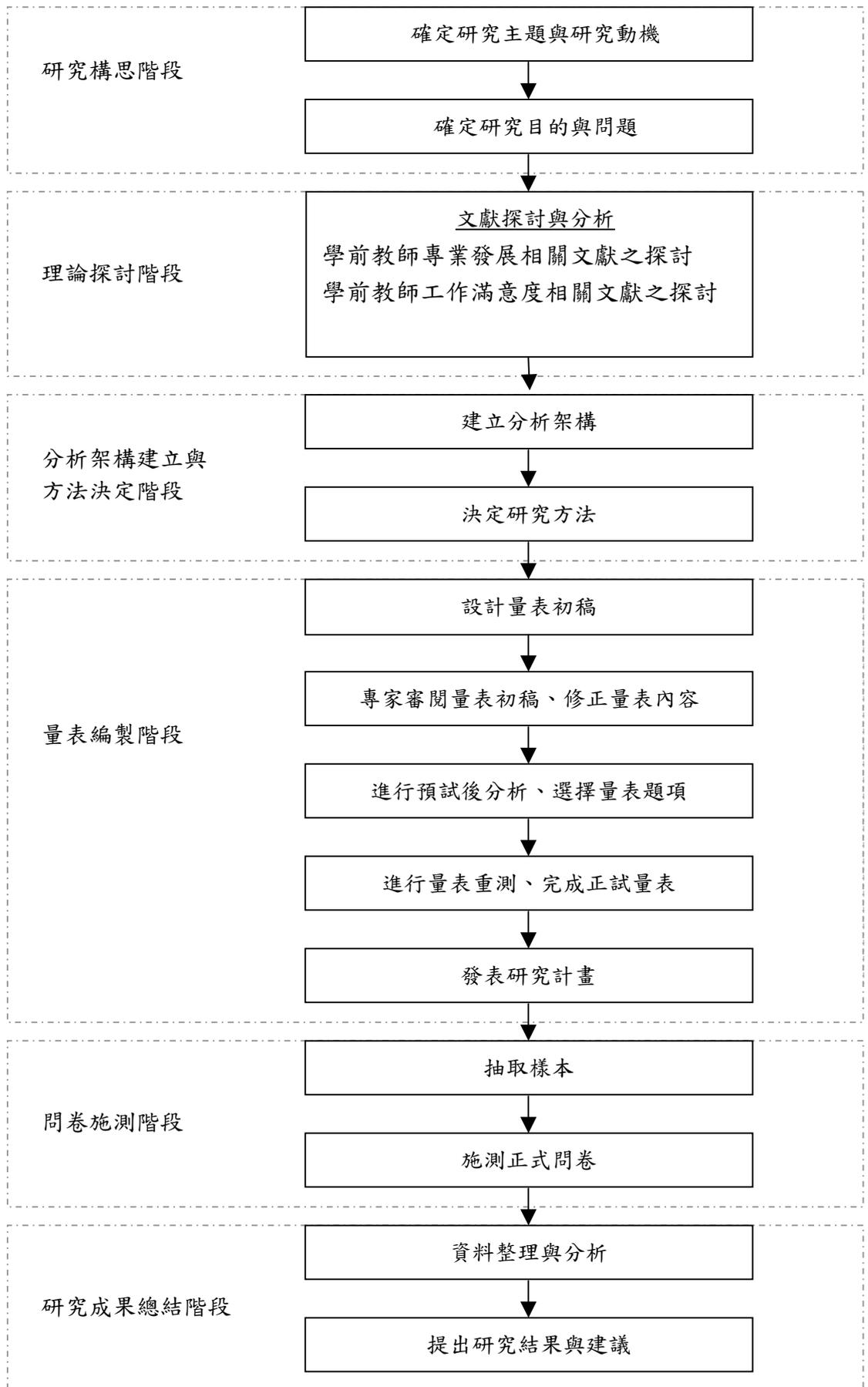


圖 3-2 研究流程

第四章 研究結果與討論

第一節 學前教師專業發展之現況

一、學前教師專業發展現況分析

本研究將專業發展分成四個層面，依序為專業知識、專業能力、專業發展及專業態度。問卷採 Likert 五點量表計分方式設計，並抽樣對象為台中縣公私立幼稚園及托兒所教師，就其對本身專業發展之認知進行填答，並依題目所敘述之程度，對照本身的發展程度，依非常不符合、至非常符合五個等級，分別給予 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。本研究以各層面的平均數進行分析，依據分析結果回答「研究問題一」。

學前教師專業發展現況，以「專業態度」的題數平均值最高 ($M=4.17$)，其次依序為「專業能力」($M=4.07$)、「專業知識」($M=4.00$)、「專業成長」($M=3.95$)。整體而言，整體專業發展平均值為 4.05，趨向於「符合」與非常符合之間。而四個層面的平均值介於 4.17 與 3.95 之間。見表 4-1-1。

表 4-1-1 學前教師專業發展現況分析表

分量表	專業知識	專業能力	專業成長	專業態度	整體層面
總分	20.01	20.36	19.73	20.85	80.95
標準差	2.53	6.23	2.55	2.52	8.92
題數	5	5	5	5	20
題數平均值 (M)	4.00	4.07	3.95	4.17	4.05
排序	3	2	4	1	—

$n=501$

二、教師不同個人背景在專業發展之分析

本項針對受試者不同的背景變項，施以獨立樣本 t 考驗及單因子變異量分析 (One-way ANOVA) 分析其差異情形，並依據分析結果回答「研究問題二」。

(一) 年齡

不同年齡之教師在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之單因子變異數分析見表 4-1-2。年齡分為「21 歲以下」、「21~25 歲」、「26~30 歲」、「31~35 歲」、「36~40 歲」及「41 歲以上」，在專業知識之平均數分別為 18.50、19.24、19.62、20.29、20.36、20.66，專業能力之平均數分別為 19.70、20.15、19.98、20.32、20.53、21.04，專業成長之平均數分別為 18.60、19.42、19.42、19.78、19.75、20.51，專業態度之平均數分別為 20.30、20.44、20.49、20.87、21.05、21.55。不同年齡之受試者在專業知識 F 值達顯著水準 ($p < .001$)，在專業能力、專業成長及專業態度 F 值達顯著水準 ($p < .05$)。

表 4-1-2 不同年齡之學前教師在專業發展上之分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
21 歲以下	10	18.50	1.78	19.70	2.71	18.60	3.03	20.30	2.95
21~25 歲	72	19.24	2.73	20.15	2.54	19.42	2.77	20.44	2.75
年 26~30 歲	130	19.62	2.95	19.98	2.94	19.42	2.83	20.49	2.92
齡 31~35 歲	123	20.29	2.39	20.32	2.38	19.78	2.44	20.87	2.43
36~40 歲	77	20.36	2.15	20.53	2.07	19.75	2.21	21.05	2.01
41 歲以上	89	20.66	1.95	21.04	2.19	20.51	2.20	21.55	2.02
F 檢定		4.636***		2.251*		2.70*		2.50*	
顯著性		.000		.048		.020		.03	

* $p < .05$ ，*** $p < .001$

不同年齡之受試者在專業知識、專業成長及專業態度之 F 值檢定結果達到顯著，以 Scheffe 法進一步進行事後比較，瞭解哪兩組間的知覺感受有顯著差異。結果發現：「41 歲以上」>「21~25 歲」(平均差異值=1.43*， $p < .05$)，因此年齡在「41 歲以上」之教師在知覺本身專業知識之程度比「21~25 歲」之教師還佳。至於在專業成長及專業態度方面，以 Scheffe 法進行事後比較結果，其平均差異值均未達顯著，故無法進行比較。(見表 4-1-3)。

表 4-1-3 不同年齡之學前教師在專業發展上之事後比較摘要表

依變數	年齡(I)	年齡(J)	平均差異 (I-J)	顯著性	事後比較
專業知識	41 歲以上	21~25 歲	1.43*	.024	F>B

* $p < .05$

(二) 年資

不同年資之教師在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之單因子變異數分析見表 4-1-4。年資分為「1 年以下」、「滿 1 年~未滿 3 年」、「滿 3 年~未滿 6 年」、「滿 6 年~未滿 9 年」、「9 年以上」，在專業知識之平均數分別為 18.35、19.26、20.34、20.47、20.60，專業能力之平均數分別為 19.25、19.75、20.53、20.78、20.82，專業成長之平均數分別為 18.17、19.14、19.98、20.25、20.23，專業態度之平均數分別為 19.81、20.40、20.78、21.29、21.34。不同年資之受試者在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之 F 值達顯著水準 ($p < .001$)。

表 4-1-4 不同年資之學前教師在專業發展上之分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
1 年以下	48	18.35	3.37	19.25	3.51	18.17	3.40	19.81	3.77
滿 1 年~未 滿 3 年	112	19.26	2.36	19.75	2.43	19.14	2.61	20.40	2.51
滿 3 年~未 滿 6 年	116	20.34	2.40	20.53	2.32	19.98	2.12	20.78	2.27
滿 6 年~未 滿 9 年	79	20.47	2.51	20.78	2.35	20.25	2.36	21.29	2.41
9 年以上	146	20.60	2.08	20.82	2.22	20.23	2.34	21.34	2.11
F 檢定		11.65***		6.20***		9.01***		5.09***	
顯著性		.000		.000		.000		.000	

*** $p < .001$

不同年資之受試者在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之 F 值檢定結果達到顯著，因此以 Scheffe 法進行事後比較，見表 4-1-5。

1. 專業知識方面

「滿3年~未滿6年」>「1年以下」(平均差異值=1.99***, $p < .001$), 「滿6年~未滿9年」>「1年以下」(平均差異值=2.11***, $p < .001$), 「9年以上」>「1年以下」(平均差異值=2.25***, $p < .001$), 因此年資在「滿3年~未滿6年」、「滿6年~未滿9年」、「9年以上」之教師在知覺本身專業知識之程度比「1年以下」之教師還佳。「滿3年~未滿6年」>「滿1年~未滿3年」(平均差異值=1.09*, $p < .05$), 「滿6年~未滿9年」>「滿1年~未滿3年」(平均差異值=1.33*, $p < .05$), 「9年以上」>「滿1年~未滿3年」(平均差異值=1.24**, $p < .01$), 因此年資在「滿3年~未滿6年」、「滿6年~未滿9年」及「9年以上」之教師在知覺本身專業知識之程度比「滿1年~未滿3年」之教師還佳。

2. 專業能力方面

「滿6年~未滿9年」>「1年以下」(平均差異值=1.53*, $p < .05$), 「9年以上」>「1年以下」(平均差異值=1.57**, $p < .01$), 因此年資在「滿6年~未滿9年」、「9年以上」之教師在知覺本身專業能力之程度比「1年以下」之教師還佳。「9年以上」>「滿1年~未滿3年」(平均差異值=1.07*, $p < .05$), 「9年以上」之教師在知覺本身專業能力之程度比「滿1年~未滿3年」之教師還要好。

3. 專業成長方面

「滿3年~未滿6年」>「1年以下」(平均差異值=1.82**, $p < .01$), 「滿6年~未滿9年」>「1年以下」(平均差異值=2.09***, $p < .001$), 「9年以上」>「1年以下」(平均差異值=2.06***, $p < .001$), 因此年資在「滿3年~未滿6年」、「滿6年~未滿9年」、「9年以上」之教師在知覺本身專業成長之程度比「1年以下」之教師還佳。「9年以上」>「滿1年~未滿3年」(平均差異值=1.08*, $p < .05$), 故年資在「9年以上」之教師在知覺本身專業成長之程度比「滿1年~未滿3年」之教師還佳。

4. 專業態度方面

「滿6年~未滿9年」>「1年以下」(平均差異值=1.48*, $p < .05$) ,
 「9年以上」>「1年以下」(平均差異值=1.53**, $p < .01$) , 因此年資在
 「滿6年~未滿9年」、「9年以上」之教師在知覺本身專業態度之程度比
 「1年以下」之教師還佳。

表 4-1-5 不同年資之學前教師在專業發展上之事後比較摘要表

依變數	年資(I)	年資(J)	平均差異(I-J)	顯著性	事後比較
專業知識	滿3年~未滿6年	1年以下	1.99***	.000	滿3年~未滿6年>1年以下
	滿3年~未滿6年	滿1年~未滿3年	1.09*	.024	滿3年~未滿6年>滿1年~未滿3年
	滿6年~未滿9年	1年以下	2.11***	.000	滿6年~未滿9年>1年以下
	滿6年~未滿9年	滿1年~未滿3年	1.21*	.023	滿6年~未滿9年>滿1年~未滿3年
	9年以上	1年以下	2.25***	.000	9年以上>1年以下
	9年以上	滿1年~未滿3年	1.34**	.001	9年以上>滿1年~未滿3年
專業能力	滿6年~未滿9年	1年以下	1.53*	.021	滿6年~未滿9年>1年以下
	9年以上	1年以下	1.57**	.006	9年以上>1年以下
	9年以上	滿1年~未滿3年	1.07*	.018	9年以上>滿1年~未滿3年
專業成長	滿3年~未滿6年	1年以下	1.82**	.001	滿3年~未滿6年>1年以下
	滿6年~未滿9年	1年以下	2.09***	.000	滿6年~未滿9年>1年以下
	9年以上	1年以下	2.06***	.000	9年以上>1年以下
	9年以上	滿1年~未滿3年	1.08*	.017	9年以上>滿1年~未滿3年
專業態度	滿6年~未滿9年	1年以下	1.48*	.033	滿6年~未滿9年>1年以下
	9年以上	1年以下	1.53**	.009	9年以上>1年以下

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

(三) 教育背景

不同教育背景之教師在專業發展上之差異情形以獨立樣本 t 考驗分析，見表 4-1-6。教育背景分為「幼兒(幼保)教育科系畢業」、「非幼兒(幼保)教育科系畢業」，在專業知識之平均數分別為 20.14、19.49，專業能力之平均數分別為 20.44、20.06，專業成長之平均數分別為 19.77、19.58，專業態度之平均數分別為 20.90、20.63。不同教育背景之學前教師在專業發展上的「專業知識」層面之 t 值達顯著水準 ($p < .01$)，且幼兒(幼保)教育科系畢業在「專業知識」層面高於非幼兒(幼保)教育科系畢業教師。

表 4-1-6 不同教育背景之學前教師在專業發展上之 t 統計分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度		
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
教 育 背 景	幼兒(幼保)教育 科系畢業	399	20.14	2.66	20.44	2.62	19.77	2.61	20.90	2.60
	非幼兒(幼保)教 育科系畢業	102	19.49	1.90	20.06	2.00	19.58	2.31	20.63	2.17
t 值		2.81**		1.59		.69		.99		
顯著性		.005		.114		.490		.322		

** $p < .01$

(四) 學歷

不同學歷之教師在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之單因子變異數分析如表 4-1-7。學歷分為「高中(職)」、「專科」、「大學」、「研究所以以上」，在專業知識之平均數分別為 19.57、19.86、20.21、21.31，專業能力之平均數分別為 20.06、20.24、20.50、21.44，專業成長之平均數分別為 19.60、19.74、19.69、21.19，專業態度之平均數分別為 20.84、20.69、20.85、22.38。在專業知識之 F 值達顯著差異 ($p < .05$)，達顯著差異；在專業能力、專業成長及專業態度，無顯著差異存在。

在專業知識方面，以 Scheffe 法進行事後比較結果，其平均差異值均未達顯著水準，故無法進行比較。

表 4-1-7 不同學歷之學前教師在專業發展上之分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
高中(職)	111	19.57	2.18	20.06	2.04	19.60	2.46	20.84	2.27
學 專科	141	19.86	2.79	20.24	2.91	19.74	2.86	20.69	2.98
歷 大學	233	20.21	2.51	20.50	2.43	19.69	2.36	20.85	2.30
研究所以上	16	21.31	2.15	21.44	2.58	21.19	2.81	22.38	2.58
<i>F</i> 檢定		3.26*		1.85		1.86		2.16	
顯著性		.021		.137		.136		.092	

* $p < .05$

(五) 職稱

不同職稱之教師在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之單因子變異數分析見表 4-1-8。職稱分為「合格保育員」、「合格助理保育員」、「合格幼教老師」、「未具以上資格」，在專業知識之平均數分別為 20.17、19.44、20.66、18.56，專業能力之平均數分別為 20.51、19.96、20.79、19.18，專業成長之平均數分別為 19.90、19.60、19.92、18.46，專業態度之平均數分別為 21.03、20.67、21.02、19.62。在專業知識 *F* 值達顯著差異 ($p < .001$)、專業能力、專業成長、專業態度 *F* 值亦達顯著差異 ($p < .01$)。

表 4-1-8 不同職稱之學前教師在專業發展上之分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
合格保育員	260	20.17	2.28	20.51	2.22	19.90	2.27	21.03	2.26
合格助理保育員	96	19.44	2.50	19.96	2.47	19.60	2.37	20.67	2.33
合格幼教老師	106	20.66	2.33	20.79	2.50	19.92	2.48	21.02	2.51
未具以上資格	39	18.56	3.76	19.18	3.77	18.46	4.19	19.62	3.98
<i>F</i> 檢定		8.93***		5.18**		3.92**		3.96**	
顯著性		.000		.002		.009		.008	

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

以 Scheffe 法進行事後比較之結果，見表 4-1-9。

1. 專業知識方面

「合格保育員」>「未具以上資格」(平均差異值=1.60**， $p < .01$)，「合格幼教老師」>「未具以上資格」(平均差異值=2.10***， $p < .001$)，因此「合格保育員」、「合格幼教老師」在知覺本身專業知識之程度比「未具以上資格」之教師還佳。「合格幼教老師」>「合格助理保育員」(平均差異值=1.22**， $p < .01$)，因此「合格幼教老師」在知覺本身專業知識之程度比「合格助理保育員」還佳。

2. 專業能力方面

「合格保育員」>「未具以上資格」(平均差異值=1.33*， $p < .05$)，「合格幼教老師」>「未具以上資格」(平均差異值=1.61**， $p < .01$)，因此「合格保育人員」及「合格幼教老師」在知覺本身專業能力之程度比「未具以上資格」之教師還佳。

3. 專業成長方面

合格保育員>「未具以上資格」(平均差異值=1.42*， $p < .05$)，「合格幼教老師」>「未具以上資格」(平均差異值=1.46*， $p < .05$)，因此「合格保育人員」及「合格幼教老師」在知覺本身專業成長之程度比「未具以上資格」之教師還佳。

4. 專業態度方面

「合格保育員」>「未具以上資格」(平均差異值=1.42*, $p < .05$), 「合格幼教老師」>「未具以上資格」(平均差異值=1.40*, $p < .05$) 因此「合格保育人員」及「合格幼教老師」之教師在知覺本身專業態度之程度比「未具以上資格」之教師還佳。

表 4-1-9 不同職稱之學前教師在專業發展上之事後比較摘要表

依變數	職稱(I)	職稱(J)	平均差異(I-J)	顯著性	事後比較
專業知識	合格保育員	未具以上資格	1.60**	.003	合格保育員>未具以上資格
	合格幼教老師	合格助理保育員	1.22**	.007	合格幼教老師>合格助理保育員
	合格幼教老師	未具以上資格	2.10***	.000	合格幼教老師>未具以上資格
專業能力	合格保育員	未具以上資格	1.33*	.022	合格保育員>未具以上資格
	合格幼教老師	未具以上資格	1.61**	.008	合格幼教老師>未具以上資格
專業成長	合格保育員	未具以上資格	1.42*	.033	合格保育員>未具以上資格
	合格幼教老師	未具以上資格	1.46*	.024	合格幼教老師>未具以上資格
專業態度	合格保育員	未具以上資格	1.42*	.013	合格保育員>未具以上資格
	合格幼教老師	未具以上資格	1.40*	.030	合格幼教老師>未具以上資格

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

三、教師不同環境背景在專業發展之差異情形

本項針對受試者不同的環境背景變項，施以獨立樣本 t 考驗及單因子變異量分析 (One-way ANOVA) 分析其差異情形，並依據分析結果回答「研究問題三」。

(一) 任職機構

不同任職機構之教師在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之單因子變異數分析結果見表 4-1-10。任職機構分為「私立立案托兒所」、「私立立案幼稚園」、「公立托兒所」、「公立幼稚園」，在專業知識之平均數分別為 19.87、20.10、19.75、21.19，專業能力之平均數分別為 20.27、20.38、19.94、21.73，專業成長之平均數分別為 19.71、19.62、19.42、20.71，專業態度之平均數分別為 20.71、20.74、20.64、22.15。專業知識及專業態度之 F 值達

顯著差異 ($p < .01$)、專業能力之 F 值達顯著差異 ($p < .001$)、專業成長之 F 值達顯著差異 ($p < .05$)，四個層面均達顯著差異。

表 4-1-10 不同任職機構之學前教師在專業發展上之分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度		
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
任 職 機 構	私立托兒所	274	19.87	2.35	20.27	2.27	19.71	2.30	20.71	2.33
	私立幼稚園	58	20.10	3.02	20.38	2.67	19.62	2.50	20.74	2.76
	公立托兒所	117	19.75	2.64	19.94	2.78	19.42	3.02	20.64	2.79
	公立幼稚園	52	21.19	2.38	21.73	2.48	20.71	2.56	22.15	2.30
F 檢定			4.59**		6.59***		3.22*		5.35**	
顯著性			.004		.000		.022		.001	

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

以 Scheffe 法進行事後比較，瞭解哪兩組間的知覺感受有顯著差異，見表 4-1-11。

1. 專業知識方面

「公立幼稚園」>「私立托兒所」(平均差異值=1.32**， $p < .01$)，「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=1.44**， $p < .01$)，因此「公立幼稚園」之教師在知覺本身專業知識之程度比「公立托兒所」及「私立托兒所」之教師還佳。

2. 專業能力方面

「公立幼稚園」>「私立托兒所」(平均差異值=1.46**， $p < .01$)，「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=1.79***， $p < .001$)，因此「公立幼稚園」之教師在知覺本身專業能力之程度比「公立托兒所」及「私立托兒所」之教師還佳。

3. 專業成長方面

「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=1.29*， $p < .05$)，因此「公立幼稚園」之教師在知覺本身專業能力之程度比「公立托兒所」

之教師還佳。

4. 專業態度方面

「公立幼稚園」>「私立托兒所」(平均差異值=1.44**, $p < .01$)，

「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=1.51**, $p < .01$)，因此

「公立幼稚園」之教師在知覺本身專業態度之程度比「公立托兒所」及

「私立托兒所」之教師還佳。

表 4-1-11 不同任職機構之學前教師在專業發展上之事後比較摘要表

依變數	任職機構 (I)	任職機構 (J)	平均差異 (I-J)	顯著 性	事後比較
專業知識	公立幼稚園	私立托兒所	1.32**	.007	公立幼稚園>私立托兒所
	公立幼稚園	公立托兒所	1.44**	.008	公立幼稚園>公立托兒所
專業能力	公立幼稚園	私立托兒所	1.46**	.002	公立幼稚園>私立托兒所
	公立幼稚園	公立托兒所	1.79***	.000	公立幼稚園>公立托兒所
專業成長	公立幼稚園	公立托兒所	1.29*	.026	公立幼稚園>公立托兒所
專業態度	公立幼稚園	私立托兒所	1.44**	.002	公立幼稚園>私立托兒所
	公立幼稚園	公立托兒所	1.51**	.004	公立幼稚園>公立托兒所

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

(二) 任教班級

不同任教班級之教師在專業知識、專業能力、專業成長及專業態度之單因子變異數分析結果見表 4-1-12。任教班級分為「大班」、「中班」、「小班」、「幼幼班」、「混齡班」，在專業知識之平均數分別為 20.45、19.85、19.77、19.52、19.46，專業能力之平均數分別為 20.76、20.21、20.32、20.14、19.52，專業成長之平均數分別為 19.97、19.73、19.49、20.14、19.06，專業態度之平均數分別為 21.10、20.67、20.64、20.90、20.72。不同任教班級之教師在專業知識、專業能力之 F 值均達顯著水準 ($p < .05$)。但專業成長及專業態度之 F 值沒有顯著差異存在，未達顯著水準。見表 4-1-12。

表 4-1-12 不同任教班級之學前教師在專業發展上之分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度		
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
任 教 班 級	大班	192	20.45	2.24	20.76	2.13	19.97	2.32	21.10	2.29
	中班	139	19.85	2.46	20.21	2.41	19.73	2.26	20.67	2.26
	小班	87	19.77	2.41	20.32	2.35	19.49	2.50	20.64	2.33
	幼幼班	29	19.52	2.54	20.14	2.50	20.14	2.55	20.90	2.34
	混齡班	54	19.46	3.54	19.52	3.79	19.06	3.79	20.72	3.96
<i>F</i> 檢定			2.745*		2.94*		1.76		.83	
顯著性			.028		.020		.136		.508	

* $p < .05$

以 Scheffe 法進行事後比較結果如表 4-1-13，在專業能力方面「大班」>「混齡班」(平均差異值=1.24*， $p < .05$)，因此大班教師比起混齡班教師專業能力程度較佳。

表 4-1-13 不同任教班級之學前教師在專業發展上之事後比較摘要表

依變數	年齡(I)	年齡(J)	平均差異 (I-J)	顯著性	事後比較
專業能力	大班	混齡班	1.24*	.035	大班 > 混齡班

* $p < .05$

(三) 班級照顧(教學)人數配置

以獨立樣本 *t* 考驗分析不同班級照顧(教學)人數配置之結果見表 4-1-14。班級照顧(教學)人數配置分為「單獨照顧」、「兩人以上共同照顧」，在專業知識之平均數分別為 20.04、19.97，專業能力之平均數分別為 20.33、20.39，專業成長之平均數分別為 19.78、19.69，專業態度之平均數分別為 20.80、20.90。在專業發展上的「專業知識」及「專業能力」、「專業成長」及「專業態度」四個層面均未達顯著差異。

表 4-1-14 不同班級照顧(教學)人數配置在專業發展上之 *t* 統計分析摘要表

	人 數	專業知識		專業能力		專業成長		專業態度		
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
照顧 (教 學)人 數配 置	單獨照顧	255	20.04	2.23	20.33	2.23	19.78	2.27	20.80	2.30
	兩人以上共 同照顧	246	19.97	2.82	20.39	2.77	19.69	2.82	20.90	2.74
	<i>t</i> 值		.30		-.24		.37		-.47	
	顯著性		.863		.628		.717		.507	

第二節 學前教師工作滿意度之現況

一、學前教師工作滿意度現況分析

工作滿意度分成薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現六個層面。問卷採 Likert 五點量表計分方式設計，受試對象就本身工作滿意度感受進行填答，依照本身的感受程度，依非常不同意、至非常同意五個等級，分別給予 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分。本研究以各層面的平均數進行分析。並依據分析結果回答「研究問題四」。

學前教師的工作滿意度現況，以「人際互動」的題數平均值最高 ($M=4.22$)，其次依序為「行政管理」($M=3.92$)、「工作環境」($M=3.90$)、「專業進修」($M=3.68$)、「自我實現」($M=3.60$)、「薪資福利」($M=3.41$)。六個層面的平均值介於 4.22 與 3.41 之間，整體工作滿意度平均值為 3.79，大於平均數 3.00，顯示教師在本身的工作滿意度感受為中上程度。見表 4-2-1。

表 4-2-1 學前教師工作滿意度現況分析表

分量表	薪資福利	工作環境	行政管理	人際互動	專業進修	自我實現	整體層面
總分	17.06	19.47	19.58	21.10	18.38	17.97	113.56
標準差	4.00	2.83	3.70	2.52	2.81	3.63	14.53
題數	5	5	5	5	5	5	30
題數平均值 (<i>M</i>)	3.41	3.90	3.92	4.22	3.68	3.60	3.79
排序	6	3	2	1	4	5	

$n=501$

二、教師不同個人背景在工作滿意度之分析

本項針對受試者不同的背景變項，施以獨立樣本 t 考驗及單因子變異量分析 (One-way ANOVA) 分析其差異情形，並依據分析結果回答「研究問題五」。

(一) 年齡

不同年齡之教師在薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現之單因子變異數分析結果見表 4-2-2。年齡分為「21 歲以下」、「21~25 歲」、「26~30 歲」、「31~35 歲」、「36~40 歲」及「41 歲以上」，在薪資福利之平均數分別為 15.40、16.56、16.80、16.75、17.45、18.11，工作環境之平均數分別為 19.60、19.39、19.35、19.34、19.30、20.01，行政管理之平均數分別為 19.10、18.93、19.56、19.43、19.62、20.38，人際互動之平均數分別為 20.70、20.97、21.15、21.00、21.16、21.26，專業進修之平均數分別為 18.40、18.17、18.15、18.48、18.04、19.04，自我實現之平均數分別為 16.60、17.89、17.72、17.79、17.69、19.03。

在薪資福利之 F 值達顯著水準 ($p < .05$)；而工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現層面未達顯著差異 ($p > .05$)。

表 4-2-2 不同年齡之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表

	人 數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
21 歲以下	10	15.40	5.25	19.60	2.22	19.10	1.85	20.70	1.64	18.40	2.41	16.60	6.15
21-25 歲	72	16.56	3.19	19.39	3.31	18.93	3.66	20.97	2.51	18.17	2.50	17.89	3.12
26-30 歲	130	16.80	4.39	19.35	2.70	19.56	3.81	21.15	2.55	18.15	2.72	17.72	3.85
31-35 歲	123	16.75	4.38	19.34	2.98	19.43	3.79	21.00	2.61	18.48	2.70	17.79	3.68
36-40 歲	77	17.45	3.60	19.30	2.77	19.62	3.68	21.16	2.63	18.04	3.17	17.69	3.59
41 歲以上	89	18.11	3.43	20.01	2.48	20.38	3.53	21.26	2.37	19.04	3.01	19.03	3.14
F 檢定		2.25 *		.82		1.37		.21		1.52		2.12	
顯著性		.049		.538		.236		.958		.182		.062	

* $p < .05$

由於不同年齡之受試者在薪資福利之 F 值檢定結果達到顯著，因此進一步進行事後比較，瞭解哪兩組間的知覺感受有顯著差異。以 Scheffe 法，經事後比較結果，其平均差異值均未達顯著，故無法進行比較。

(二) 年資

表 4-2-3 為不同年資之教師在薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現之單因子變異數分析摘要表。年資分為「1 年以下」、「滿 1 年~未滿 3 年」、「滿 3 年~未滿 6 年」、「滿 6 年~未滿 9 年」、「9 年以上」，在薪資福利之平均數分別為 16.60、16.61、16.53、17.58、17.69，工作環境之平均數分別為 19.50、19.08、19.29、19.71、19.76，行政管理之平均數分別為 19.46、19.23、19.56、19.63、19.89，人際互動之平均數分別為 20.73、20.61、21.15、21.41、21.39，專業進修之平均數分別為 17.73、17.69、18.92、18.66、18.54，自我實現之平均數分別為 17.31、17.27、18.19、18.51、18.25。

就專業進修依變項而言，不同年資之受試者在專業進修之 F 值達顯著水準 ($p < .01$)，而薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、自我實現無顯著差異存在。

表 4-2-3 不同年資之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表

	人數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
1 年以下	48	16.60	3.27	19.50	2.53	19.46	3.36	20.73	2.26	17.73	2.77	17.31	4.46
滿 1 年~未滿 3 年	112	16.61	3.63	19.08	3.08	19.23	3.64	20.61	2.58	17.69	2.46	17.27	4.08
滿 3 年~未滿 6 年	116	16.53	4.05	19.29	2.89	19.56	3.43	21.15	2.63	18.92	2.73	18.19	3.11
滿 6 年~未滿 9 年	79	17.58	4.65	19.71	2.82	19.63	4.51	21.41	2.66	18.66	2.95	18.51	2.94
9 年以上	146	17.69	3.99	19.76	2.67	19.89	3.57	21.39	2.34	18.54	2.96	18.25	3.62
F 檢定		2.31		1.19		.52		2.14		3.81**		2.22	
顯著性		.057		.314		.720		.075		.005		.066	

** $p < .01$

以 Scheffe 法進行事後比較發現：「滿 3 年~未滿 6 年」>「滿 1 年~未滿 3 年」(平均差異值=1.23*， $p < .05$)，因此年資「滿 3 年~未滿 6 年」之教師在專業進修之滿意程度比「滿 1 年~未滿 3 年」之教師還佳。(表 4-2-4)

表 4-2-4 不同年資之學前教師在專業進修滿意度之事後比較摘要表

依變數	年資(I)	年資(J)	平均差異 (I-J)	顯著性	事後比較
專業進修	滿 3 年~未滿 6 年	滿 1 年~未滿 3 年	1.23*	.025	滿 3 年~未滿 6 年 > 滿 1 年~未滿 3 年

* $p < .05$

(三) 教育背景

本項不同教育背景之教師在工作滿意度上之差異情形，以獨立樣本 t 考驗分析，結果見表 4-2-5。教育背景分為「幼兒(幼保)教育科系畢業」、「非幼兒(幼保)教育科系畢業」，在薪資福利之平均數分別為 17.00、17.31，工作環境之平均數分別為 19.52、19.27，行政管理之平均數分別為 19.58、19.61，人際互動之平均數分別為 21.22、20.63，專業進修之平均數分別為 18.30、18.69，自我實現之平均數分別為 17.86、18.37。分析結果發現行政管理達顯著差異 ($p < .05$)。且非幼兒(幼保)教育科系畢業在「行政管理」層面滿意度高於幼兒(幼保)教育科系畢業教師。

表 4-2-5 不同教育背景之學前教師在工作滿意度上之 t 統計分析摘要表

	人數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現		
		平均數	標準差											
教育背景	幼兒(幼保)教育科系畢業	399	17.00	4.10	19.52	2.82	19.58	3.84	21.22	2.52	18.30	2.80	17.86	3.89
	非幼兒(幼保)教育科系	102	17.31	3.56	19.27	2.88	19.61	3.06	20.63	2.44	18.69	2.86	18.37	2.34
t 檢定			.78		-.07		2.12*		-1.24		-1.26		1.79	
顯著性			.44		.94		.03		.22		.21		.08	

* $p < .05$

(四) 學歷

表 4-2-6 為不同學歷之教師在薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現之單因子變異數分析摘要表。學歷分為「高中(職)」、「專科」、「大學」、「研究所以以上」，在薪資福利之平均數分別為 17.12、16.99、16.90、19.63，工作環境之平均數分別為 19.53、19.52、19.29、21.25，行政管理之平均數分別為 19.88、19.35、19.39、22.50，人際互動之平均數分別為 20.93、21.09、21.05、23.13，專業進修之平均數分別為 18.77、18.24、18.18、19.69，自我實現之平均數分別為 18.17、17.92、17.82、19.19。

在行政管理之 F 值達顯著差異 ($p < .01$)、人際互動之 F 值達顯著差異 ($p < .05$)；薪資福利、工作環境、專業進修、自我實現未達顯著差異。

表 4-2-6 不同學歷之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表

	人 數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
高中 (職)	111	17.12	3.81	19.53	2.90	19.88	3.33	20.93	2.54	18.77	2.17	18.17	2.18
專科	141	16.99	3.96	19.52	3.03	19.35	4.38	21.09	2.53	18.24	3.11	17.92	4.09
大學	233	16.90	4.00	19.29	2.60	19.39	3.30	21.05	2.46	18.18	2.85	17.82	3.90
研究所 以上	16	19.63	5.02	21.25	3.34	22.50	3.95	23.13	2.39	19.69	3.07	19.19	3.19
F 檢定		2.37		2.49		4.05**		3.73*		2.39		.86	
顯著性		.070		.060		.007		.011		.068		.461	

* $p < .05$ ，** $p < .01$

以 Scheffe 法進行事後比較，結果見表 4-2-7：

1. 行政管理方面

「研究所以以上」>「專科」(平均差異值=3.15*， $p < .05$)，「研究所以以上」>「大學」(平均差異值=3.11*， $p < .05$)，因此學歷研究所以以上之教師在行政管理比專科及大學畢業之教師還佳。

2. 人際互動方面

「研究所以上」>「專科」(平均差異值=2.04*, $p<.05$),「研究所以上」>「大學」(平均差異值=2.08*, $p<.05$), 因此學歷為研究所以上之教師在人際互動比專科及大學畢業之教師還佳。

表 4-2-7 不同學歷之學前教師在工作滿意度上之事後比較摘要表

依變數	年齡(I)	年齡(J)	平均差異 (I-J)	顯著性	事後比較
行政管理	研究所以上	專科	3.15*	.014	研究所以上>專科 研究所以上>大學
	研究所以上	大學	3.11*	.013	
人際互動	研究所以上	專科	2.04*	.023	研究所以上>專科 研究所以上>大學
	研究所以上	大學	2.08*	.016	

* $p<.05$

(五) 職稱

表 4-2-8 為不同職稱教師在薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現之單因子變異數分析摘要表。職稱分為「合格保育員」、「合格助理保育員」、「合格幼教老師」、「未具以上資格」, 在薪資福利之平均數分別為 16.85、16.50、18.24、16.64, 工作環境之平均數分別為 19.59、19.65、19.32、18.64, 行政管理之平均數分別為 19.53、19.58、19.86、19.23, 人際互動之平均數分別為 21.20、21.18、21.12、20.18, 專業進修之平均數分別為 18.77、18.38、17.71、17.59, 自我實現之平均數分別為 18.05、17.54、18.30、17.54。

在薪資福利及專業進修滿意度之 F 值達顯著差異 ($p<.01$)。在工作環境、行政管理、人際互動、自我實現上未達顯著水準。

由於不同職稱之受試者在薪資福利及專業進修之 F 值檢定結果達到顯著, 因此以 Scheffe 法進行事後比較, 結果發現如表 4-2-9:

表 4-2-8 不同職稱之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表

職稱	人數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現	
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
合格保育員	260	16.85	4.04	19.59	2.64	19.53	3.73	21.20	2.36	18.77	2.64	18.05	3.34
合格助理保育員	96	16.50	4.12	19.65	2.92	19.58	3.65	21.18	2.58	18.38	3.09	17.54	4.24
合格幼教老師	106	18.24	3.73	19.32	3.24	19.86	3.81	21.12	2.86	17.71	3.14	18.30	3.66
未具以上資格	39	16.64	3.62	18.64	2.60	19.23	3.30	20.18	2.29	17.59	1.62	17.54	3.78
<i>F</i> 檢定		4.15**		1.49		.33		1.91		4.84**		.97	
顯著性		.006		.215		.801		.127		.002		.406	

** $p < .01$

1. 薪資福利方面

「合格幼教老師」>「合格保育員」(平均差異值=1.39*, $p < .05$),
 「合格幼教老師」>「合格助理保育員」(平均差異值=1.74*, $p < .05$),
 因此職稱為「合格幼教老師」之教師在薪資福利滿意度之程度比「合格保育員」及「合格助理保育員」之教師還佳。

2. 專業進修方面

「合格保育員」>「合格幼教老師」(平均差異值=1.07*, $p < .05$),
 因此職稱為「合格保育員」之教師在專業進修滿意度之程度比「合格幼教老師」之教師還佳。

表 4-2-9 不同職稱之學前教師在工作滿意度上之事後比較摘要表

依變數	職稱(I)	職稱(J)	平均差異 (I-J)	顯著性	事後比較
薪資福利	合格幼教老師	合格保育員	1.39*	.027	合格幼教老師 > 合格保育員
	合格幼教老師	合格助理保育員	1.74*	.022	合格幼教老師 > 合格助理保育員
專業進修	合格保育員	合格幼教老師	1.07*	.012	合格保育員 > 合格幼教老師

* $p < .05$

三、教師不同環境背景在工作滿意度之差異分析

本項針對受試者不同的環境背景變項，施以獨立樣本 t 考驗及單因子變異量分析 (One-way ANOVA) 分析其差異情形，並依據分析結果回答「研究問題六」。

(一) 任職機構

表 4-2-10 為不同任職機構之教師在薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現之單因子變異數分析結果。任職機構分為「私立立案托兒所」、「私立立案幼稚園」、「公立托兒所」、「公立幼稚園」，在薪資福利之平均數分別為 16.81、14.95、17.20、20.38，工作環境之平均數分別為 19.56、19.09、18.96、20.56，行政管理之平均數分別為 19.63、18.43、19.23、21.44，人際互動之平均數分別為 21.09、21.03、20.68、22.12，專業進修之平均數分別為 18.41、18.07、18.42、18.50，自我實現之平均數分別為 18.04、16.81、17.72、19.46。

薪資福利、行政管理 F 值達顯著差異 ($p < .001$)，工作環境、人際互動、自我實現 F 值達顯著差異 ($p < .01$)；在專業進修 F 值未達顯著差異 ($p > .05$)。

表 4-2-10 不同任職機構之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表

	人 數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現		
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	平均數	標準差	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
任職機構	私立托兒所	274	16.81	4.01	19.56	2.80	19.63	3.53	21.09	2.46	18.41	2.49	18.04	3.05
	私立幼稚園	58	14.95	3.56	19.09	3.17	18.43	4.02	21.03	2.66	18.07	2.75	16.81	4.47
	公立托兒所	117	17.20	3.59	18.96	2.56	19.23	3.94	20.68	2.39	18.42	3.45	17.72	4.49
	公立幼稚園	52	20.38	3.21	20.56	2.86	21.44	2.89	22.12	2.70	18.50	2.94	19.46	2.72
F 檢定			19.78***		4.38**		6.87***		3.96**		.281		5.25**	
顯著性			.000		.005		.000		.008		.839		.001	

** $p < .01$ ，*** $p < .001$

以 Scheffe 法進行事後比較，結果見表 4-2-11。

1. 薪資福利方面

「私立托兒所」>「私立幼稚園」(平均差異值=1.87**， $p < .01$)，「公立托兒所」>「私立幼稚園」(平均差異值=2.25**， $p < .01$)，「公立幼稚園」>「私立托兒所」(平均差異值=3.57***， $p < .001$)，「公立幼稚園」>「私立幼稚園」(平均差異值=5.44***， $p < .001$)，「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=3.19***， $p < .001$)，因此任職機構為「私立托兒所」及「公立托兒所」之教師在薪資福利滿意度比「私立幼稚園」高，而「公立幼稚園」薪資福利之滿意度比「公立托兒所」及「私立托兒所」及「私立幼稚園」之教師還佳。

2. 工作環境方面

「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=1.60**， $p < .01$)，因此任職機構為「公立幼稚園」之教師在工作環境之滿意程度比「公立托兒所」之教師還佳。

3. 行政管理方面

「公立幼稚園」>「私立托兒所」(平均差異值=1.81*， $p < .05$)，「公立幼稚園」>「私立幼稚園」(平均差異值=3.01***， $p < .001$)，「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=2.21**， $p < .01$)，因此任職機構為「公立幼稚園」之教師在行政管理之滿意度比「私立托兒所」、「私立幼稚園」及「公立托兒所」之教師還佳。

4. 人際溝通方面

「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=1.43**， $p < .01$)，因此任職機構為「公立幼稚園」之教師在人際溝通之滿意程度比「公立托兒所」之教師還佳。

5. 自我實現方面

「公立幼稚園」>「私立幼稚園」(平均差異值=2.65**, $p < .01$),
 「公立幼稚園」>「公立托兒所」(平均差異值=1.74*, $p < .05$), 因此任
 職機構為「公立幼稚園」之教師在自我實現之滿意度比「公立托兒所」
 及「私立幼稚園」之教師還佳。

表 4-2-11 不同任職機構之學前教師在工作滿意度上之事後比較摘要表

依變數	任職機構 (I)	任職機構 (J)	平均差異 (I-J)	顯著性	事後比較
薪資福利	私立托兒所	私立幼稚園	1.87**	.009	私立托兒所 > 私立幼稚園
	公立托兒所	私立幼稚園	2.25**	.004	公立托兒所 > 私立幼稚園
	公立幼稚園	私立托兒所	3.57***	.000	公立幼稚園 > 私立托兒所
	公立幼稚園	私立幼稚園	5.44***	.000	公立幼稚園 > 私立幼稚園
	公立幼稚園	公立托兒所	3.19***	.000	公立幼稚園 > 公立托兒所
工作環境	公立幼稚園	公立托兒所	1.60**	.009	公立幼稚園 > 公立托兒所
行政管理	公立幼稚園	私立托兒所	1.81*	.013	公立幼稚園 > 私立托兒所
	公立幼稚園	私立幼稚園	3.01***	.000	公立幼稚園 > 私立幼稚園
	公立幼稚園	公立托兒所	2.21**	.004	公立幼稚園 > 公立托兒所
人際溝通	公立幼稚園	公立托兒所	1.43**	.008	公立幼稚園 > 公立托兒所
自我實現	公立幼稚園	私立幼稚園	2.65**	.002	公立幼稚園 > 私立幼稚園
	公立幼稚園	公立托兒所	1.74*	.038	公立幼稚園 > 公立托兒所

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

(二) 任教班級

表 4-2-12 為不同任教班級之教師在薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修、自我實現之單因子變異數分析摘要表。任教班級分為「大班」、「中班」、「小班」、「幼幼班」、「混齡班」, 在薪資福利之平均數分別為 17.74、16.89、16.22、17.24、16.30, 工作環境之平均數分別為 19.72、19.31、19.46、20.38、18.52, 行政管理之平均數分別為 19.94、19.47、19.07、20.07、

19.19，人際互動之平均數分別為 21.22、21.10、20.90、21.24、20.89，專業進修之平均數分別為 18.59、18.40、18.68、17.69、17.44，自我實現之平均數分別為 18.49、17.99、17.76、16.41、17.20。不同任教班級之受試者在薪資福利、工作環境、專業進修、自我實現 F 值達顯著差異 ($p < .05$)；但行政管理、人際互動未達顯著水準。

由於不同任教班級之受試者在薪資福利、工作環境、專業進修及自我實現之 F 值檢定結果達到顯著，因此進行事後比較，瞭解哪兩組間的知覺感受有顯著差異。以 Scheffe 法，經事後比較結果發現，平均差異值均未達顯著水準，故無法進行比較。

表 4-2-12 不同任教班級之學前教師在工作滿意度上之分析摘要表

	人 數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現		
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	平均數	標準差	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
		大班	192	17.74	3.83	19.72	2.75	19.94	3.80	21.22	2.44	18.59	2.68	18.49
任 教 班 級	中班	139	16.89	4.17	19.31	2.43	19.47	3.60	21.10	2.42	18.40	2.72	17.99	3.30
	小班	87	16.22	3.98	19.46	2.75	19.07	3.30	20.90	2.52	18.68	2.41	17.76	3.48
	幼幼班	29	17.24	4.21	20.38	2.43	20.07	3.20	21.24	2.85	17.69	2.27	16.41	5.04
	混齡班	54	16.30	3.74	18.52	3.98	19.19	4.30	20.89	2.89	17.44	3.98	17.20	5.35
	F 檢定		2.99*		2.80*		1.19		.38		2.48*		3.06*	
顯著性		.019		.026		.31		.83		.04		.02		

* $p < .05$

(三) 班級照顧(教學)人數配置

本項以獨立樣本 t 考驗分析不同班級照顧(教學)人數配置之教師在工作滿意度上之差異情形(表 4-2-13)。班級照顧(教學)人數配置分為「單獨照顧」、「兩人以上共同照顧」,在薪資福利之平均數分別為 16.93、17.19,工作環境之平均數分別為 19.53、19.41,行政管理之平均數分別為 19.64、19.52,人際互動之平均數分別為 21.18、21.01,專業進修之平均數分別為 18.61、18.14,自我實現之平均數分別為 18.25、17.67。不同班級照顧(教學)人數配置之教師在工作滿意度上的「薪資福利」、「工作環境」、「行政管理」、「人際互動」、「專業進修」、「自我實現」六個層面均未達顯著水準。

表 4-2-13 不同班級照顧(教學)人數配置在工作滿意度上之 t 統計分析摘要表

	人 數	薪資福利		工作環境		行政管理		人際互動		專業進修		自我實現		
		平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	平均數	標準差	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
照 顧 (教 學) 人 數	單 獨	255	16.93	4.03	19.53	2.74	19.64	3.65	21.18	2.52	18.61	2.58	18.25	3.15
	兩 人 以 上	246	17.19	3.97	19.41	2.93	19.52	3.75	21.01	2.51	18.14	3.03	17.67	4.05
t 檢定			-.73		.45		.36		.78		1.86		1.78	
顯著性			.47		.65		.72		.43		.06		.08	

第三節 學前教師專業發展與工作滿意度之相關分析

當兩個變項間相關係數絕對值在.40 以下者為「低度相關」、在.40 以上,而小於.70 者為「中度相關」,大於.70 者為「高度相關」。專業發展與工作滿意度之相關結果見表 4-3-1,發現如下:

- 一、專業發展的「專業知識」與工作滿意度的「薪資福利」「工作環境」「行政管理」「人際溝通」「專業進修」「自我實現」呈顯著正相關,r 值介於.22 至.42。
- 二、專業發展的「專業能力」與工作滿意度的「薪資福利」「工作環境」「行政管理」「人際溝通」「專業進修」「自我實現」呈顯著正相關,r 值介於.23 至.46。
- 三、專業發展的「專業成長」與工作滿意度的「薪資福利」「工作環境」「行政管理」「人際溝通」「專業進修」「自我實現」呈顯著正相關,r 值介於.24 至.40。

四、專業發展的「專業態度」與工作滿意度的「薪資福利」「工作環境」「行政管理」「人際溝通」「專業進修」「自我實現」呈顯著正相關，r 值介於.28 至.44。

表 4-3-1 學前教師在專業發展與工作滿意度之相關摘要表

	專業知識	專業能力	專業成長	專業態度	專業發展
薪資福利	.22*** (.000)	.26*** (.000)	.27*** (.000)	.29*** (.000)	.29*** (.000)
工作環境	.32*** (.000)	.36*** (.000)	.40*** (.000)	.44*** (.000)	.43*** (.000)
行政管理	.31*** (.000)	.34*** (.000)	.31*** (.000)	.39*** (.000)	.38*** (.000)
人際溝通	.42*** (.000)	.46*** (.000)	.36*** (.000)	.54*** (.000)	.50*** (.000)
專業進修	.23*** (.000)	.23*** (.000)	.34*** (.000)	.28*** (.000)	.31*** (.000)
自我實現	.27*** (.000)	.30*** (.000)	.24*** (.000)	.29*** (.000)	.31*** (.000)
工作滿意度	.39*** (.000)	.43*** (.000)	.42*** (.000)	.48*** (.000)	.49*** (.000)

$n=501$

*** $p < .001$

第五章 結論與建議

第一節 結論

一、學前教師自覺專業發展程度以「專業態度」最高，「專業成長」最低

台中縣學前教師的專業發展現況，整體專業發展平均得分為 4.05，各層面得分介於 3.95 至 4.17 之間，顯示目前台中縣學前教師自覺本身的專業發展各層面均達到一定的水準，其中以「專業態度」的題數平均值為 4.17 最高，「專業成長」的題數平均值為 3.95 最低。由以上分析，發現目前台中縣學前教師知覺自身的專業發展情形是在中上的程度 ($M=4.05$)。

二、學前教師不同背景在專業發展達顯著差異

本研究結果發現：不同背景變項的學前教師，在專業發展層面達顯著差異，茲將結果分述如下：

(一) 41 歲以上之教師知覺本身專業知識之程度比 21~25 歲之教師還佳

不同年齡之學前教師在專業發展上之差異，就統計結果發現，年齡在 41 歲以上之教師在知覺本身專業知識之程度比 21~25 歲之教師還佳。年齡在 41 歲以上之教師投身幼兒教育應已有很長一段時間，幼保知識與經驗比年輕教師資歷更豐富。

(二) 年資較深之教師於專業發展各層面均高於年資較淺之教師

不同年資之學前教師在專業發展上之差異，就統計結果發現，年資在「滿 3 年~未滿 6 年」、「滿 6 年~未滿 9 年」及「9 年以上」之教師在知覺本身專業知識及專業發展之程度比「滿 1 年~未滿 3 年」及「1 年以下」之教師還佳。「滿 6 年~未滿 9 年」及「9 年以上」之教師在知覺本身專業能力之程度比「1 年以下」之教師還佳；而年資「9 年以上」之教師在知覺本身專業能力及專業成長之程度也比「滿 1 年~未滿 3 年」之教師高。而專業態度方面「滿 6 年~未滿 9

年」及「9年以上」之教師比「1年以下」之教師還佳。此調查結果與翁素雅（2004）資深教師在「專業成長的動力」、「專業成長的內容」及「專業成長的途徑」層面上表現較好的研究結果相類似。是否因資深教師其教學經驗豐富，專業發展已奠定基礎，從事學前教育工作較得心應手；而年資在3年以下的教師初入職場，仍在適應環境及教學工作，故在專業發展的程度上顯著低於年資較多之教師。建議對年資部份作進一步研究。

（三）幼兒(幼保)教育科系背景的教師自覺本身「專業知識」較高

不同教育背景之學前教師在專業發展上之差異，就統計結果發現，幼兒(幼保)教育科系畢業在「專業知識」層面高於非幼兒(幼保)教育科系畢業教師。蔣姿儀（2004）研究結果指出教保專業精神最符合保育人員本身所表現的行為，因保育人員自認在教保專業能力上表現最好。而陳美齡（2004）研究結果顯示修過教育學分有較高的在職進修的比率。

（四）合格幼保人員知覺本身專業發展比未具資格之教師還佳

不同職稱之學前教師在專業發展上之差異，就統計結果發現，「合格保育人員」及「合格幼教老師」之教師在知覺本身專業知識、專業能力、專業成長及專業態度四個層面之程度比「未具以上資格」之教師還佳。另外，職稱為「合格幼教老師」之教師在知覺本身專業知識之程度比「合格助理保育員」之教師還佳。探討可能原因，目前有些幼托園所仍然有尚未取得教師（保育員）資格之教師，而「合格保育人員」及「合格幼教老師」取得資格門檻較高，因此其教師專業發展程度顯著高於「未具以上資格」。「合格幼教老師」其學歷需為大學以上，而「合格助理保育員」學歷為高中(職)以上；另外「合格幼教老師」師資培訓重視教學、教材教法，而「合格助理保育員」培訓以保育為主，是否因此導致「合格幼教老師」之教師在知覺本身專業知識之程度顯著高於「合格助理保育員」，這些都是可再做深入的研究。

（五）公立幼稚園之教師在專業發展的多個層面顯著高於公立托兒所

不同任職機構之學前教師在專業發展上之差異，就統計結果發現，任職機構為「公立幼稚園」之教師在知覺本身專業知識、專業能力及專業態度之程度比「公立托兒所」及「私立托兒所」之教師還佳。而「公立幼稚園」之教師在知覺本身專業成長顯著高於「公立托兒所」。幼稚園師資為具教師資格的教師，托兒所師資為具保育員或助理保育員資格之教師。是否因其教育背景、教學環境或是其他原因不同，因而產生專業發展上的差異，可再作進一步探討。

(六) 大班教師比起混齡班教師專業能力程度較佳

不同任教班級之學前教師在專業發展上之差異，就統計結果發現，大班教師比起混齡班教師專業能力程度較佳。對於此結果可再作進一步研究。

三、學前教師工作滿意度以「人際互動」最高，「薪資福利」最低

台中縣學前教師的工作滿意度現況，整體工作滿意度平均值為 3.79，各層面得分介於 3.41 至 4.22 之間，顯示教師在本身的工作滿意度感受為中上程度。其中以「人際互動」的滿意度最高，「薪資福利」的滿意度最低。

研究發現學前教師在「人際互動」方面滿意度最高，學前教師的工作性質為幼兒的教保工作，其所面對的對象主要為幼兒、家長、主管及同事，因此與幼兒及家長之間的互動頻繁，工作環境亦必須與同事及主管有著情感上的滿足及工作上的交流，故人際關係是學前教師工作上的重要一環。與 Maslow (1970) 的需求層次理論相呼應，個體擁有愛與隸屬的需求，因此當教師在工作環境中有良好的人際關係、人與人之間情感互動佳，便可激勵其工作滿意度。而 Herzberg (1966) 的保健因素認為「人際互動」屬外在因素，故能防止個體在工作上表現低落，當「人際互動」因素不理想，將會造成個體的不滿意。Alderfer(1969)的關係需求指出每個人皆有與他人建立及維持良好人際關係的需要，個體透過工作、生活和其他人的互動獲得滿足。而學前教師在「薪資福利」層面知覺程度最低，是滿意度最低的層面。

李新民(2003)研究指出任職於托兒所內保育人員與幼教老師，對於人際關係感到最為滿意。蔡馨慧(2007)研究結果提出幼兒園教師情緒智力與工作滿意度呈正相關。Jiang(2005)針對上海學前教師工作滿意度研究調查，分析結果發現，學校的氣氛直接影響教師工作滿意度。Khillah(1986)也指出在教學工作中，除了主管及同事的支持外，家長的支持與肯定，也會影響老師的工作滿意度。此研究結果發現學前教師在人際互動方面滿意度最高，與許多研究結果相同(邱德懿，1987；陳佩汝，2002；蔡淑苓，1988；鍾靜琪，2003)。

而多數針對學前教師工作滿意度調查結果顯示，幼教老師或托兒所老師對於薪資待遇的滿意度最低(王慧敏，1988；何慧卿，1998；邱德懿，1997；孫立葳，2000；蔡淑苓，1988；蘇碧珠，1986；陳佩汝，2002；鍾靜琪，2003；Steven & Jase, 2008)，與本研究之結果相符。

四、台中縣學前教師不同背景在工作滿意度達顯著差異

(一) 教學年資「滿3年而未滿6年」比「滿1年~未滿3年」之教師專業進修滿意度較佳

不同年資之學前教師在工作滿意度上之差異，就統計結果發現，年資「滿3年~未滿6年」之教師在專業進修之滿意程度比「滿1年~未滿3年」之教師還佳。許士軍(1977)研究指出，年資為1到3年者工作滿意度最低。年資久的老師經驗累積對工作環境的熟悉，已能適應教學環境，工作較穩定，教學上較能得心應手，薪資也較高，造成期望現實之間的差距縮小，因此感到較高的工作滿意度(周佳慧，2001；梁丁財，2001)。辛俊德(2002)以國小老師為研究對象，研究指出年資會影響工作滿意度，或許是年輕教師剛進入教學生活由於在工作、薪資、升遷各方面有明顯的差距，故工作滿意也不高。張美麗(1993)指出大部分的研究結果均指出，服務年資愈少的幼教老師，其工作滿意度有愈低的傾向。

(二) 非幼兒(幼保)教育背景教師「行政管理」滿意度較高

不同教育背景之學前教師在工作滿意度上之差異，統計結果發現，非幼兒(幼保)教育科系畢業在「行政管理」層面滿意度高於幼兒(幼保)教育科系畢業教師。

(三) 學歷為研究所教師行政管理及人際互動滿意度比專科及大學畢業還高

不同學歷之學前教師在工作滿意度上之差異，就統計結果發現，學歷在「研究所以以上畢業」之教師在行政管理及人際互動層面的滿意度比「專科畢業」及「大學畢業」之教師還佳。李英蘭(2005)研究發現教育程度為高中(職)者工作滿意度高於大學以上畢業者；而也有研究顯示，教育程度與工作滿意度無顯著差異(何慧卿，1998；許玉齡，1998)，與本研界結果相異。推論本研究結果原因，學歷為研究所以以上之教師，對於園所之決策參與度較高，而基於市場與專業領導的考量，主管對其之建議多會被採納，因而提升其工作滿意度。

(四) 職稱為合格幼教老師薪資福利滿意度較高，但其專業進修滿意程度低

不同職稱之學前教師在工作滿意度上之差異，就統計結果發現，職稱為「合格幼教老師」之教師在薪資福利的滿意度程度比「合格保育員」及「合格助理保育員」之教師還佳。但「合格保育員」之教師在專業進修滿意程度比「合格幼教老師」之教師還佳。此與鍾靜琪(2003)的研究結果幼教老師對薪資福利的滿意度高於保育人員相符。

(五) 公立幼稚園之教師工作滿意度於多方面優於公私立托兒所

不同任職機構之學前教師在工作滿意度上之差異，就統計結果發現，任職機構為「公立幼稚園」之教師在薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動及自我實現之滿意度程度比「公立托兒所」之教師還佳。任職機構為「公立幼稚園」之教師在薪資福利、行政管理及自我實現之滿意度程度比「私立幼稚園」之教師還佳。任職機構為「公立幼稚園」之教師在薪資福利、行政管理之滿意度程度比「私立托兒所」之教師還佳。「公立幼稚園」教師薪資福

利滿意度高於「私立托兒所」，「私立托兒所」教師薪資福利滿意度高於「私立幼稚園」。「公立幼稚園」教師薪資福利滿意度顯著高於「私立幼稚園」。

五、台中縣學前教師專業發展與工作滿意度有顯著相關

專業發展與工作滿意度各專業發展層面與工作滿意度層面而言，「專業知識」、「專業能力」、「專業成長」、「專業態度」與「薪資福利」、「工作環境」、「行政管理」、「人際溝通」、「專業進修」、「自我實現」兩兩之間皆達顯著正相關。

以上結果與 Leithwood & McAdie (2007) 探討初級學校教師的工作條件，發現影響教師工作條件原因為：1. 個人專業能力的知覺；2. 組織專業能力的知覺；3. 組織承諾；4. 工作滿意度；5. 壓力與職業倦怠；6. 士氣；7. 聘僱方式；8. 教學相關知識。Fenech et. al (2008) 以澳洲之早期兒童專業工作人員為對象發現專業人員其專業自主與專業的執行能夠被認同，與其工作滿意度有相關。以上研究結果與本研究發現接近。

第二節 建議

一、對提升學前教師專業發展之建議

(一) 鼓勵教師進修，提供多元課程

根據學前教師的專業發展現況，發現專業知識、專業能力、專業成長及專業態度四個層面中，以「專業成長」($M=3.95$) 最低。學前教師雖於職前培養教育取得資格，但要具備符合時代所需求的學前教師條件，職後的專業進修更是不可闕如。專業發展是持續不斷的歷程，要適應社會的變遷與世界潮流發展，教師研習進修是促進教師專業化的重要途徑，故應根據教師實際需求提供有系統、多元化的研習課程，並鼓勵或強制教師進修，以強化教師專業發展程度。

(二) 提供初任或新進教師支援，建立輔導教師制度

根據本研究結果發現，年紀較輕或年資較淺的教師，在專業發展各層面

的知覺上皆屬於較弱的一群。因此，學前教育機構應針對這些背景的教師，特別加強相關的訓練與積極的鼓勵，並配合團隊學習，鼓勵教師合作。例如安排年齡或年資較深、教學經驗豐富又有熱忱的教師，協助指導團隊中經驗或經歷較不足之教師，或是教學生涯中遇有瓶頸或挫折之較年輕或資淺且亟待旁人協助輔導之教師，提升其專業能力建立其信心，加強年齡或年資較淺的教師的專業發展能力。建議可建立輔導教師之制度或機制，協助初任或新進教師支援，提升其教師專業發展，相信對於教師擔任此工作的滿意度也有一定的影響。

(三) 園所應聘任合格師資，鼓勵未取得資格者進修取得正式資格

學前教師一職是一門專業的工作，尤其他們每日所面對的是一群需要照顧、年幼的孩子，瞭解孩子發展與特性、具備專業知識與能力更顯重要，本研究結果也顯示未取得任何資格就擔任學前教育教師，其專業發展也不如取得資格的教師，因此建議園所應聘任合格師資，提升教師素質。對於未取得資格者也應鼓勵其進修儘快取得合格執照。

二、對提升學前教師工作滿意度之建議

(一) 提供合理薪資福利

許多針對學前教師工作滿意度的研究結果均顯示，學前教師在薪資福利這一個層面的滿意度通常是不高的，顯見薪資福利這個問題一直存在。而本研究發現服務於公立幼稚園的教師薪資福利之滿意度比公立托兒所、私立托兒所及私立幼稚園之教師都來的高。因公立幼稚園之教師其聘任與服務制度與國小教師相同，因此建議園所如能建立一套完善且合理的薪資福利制度及晉升制度，有助於提高幼稚園及保育人員其工作滿意度。

(二) 提供教師專業進修的環境

工作滿意度的薪資福利、工作環境、行政管理、人際互動、專業進修及自我實現的六個層面中，專業進修排名第四 ($M=3.68$)，建議能夠調查教師的

進修需求，如時間安排、課程內容、進修方式等，亦可規劃獎勵方式或與福利制度相結合，除提供教師樂於專業進修的環境，並可提升教師的進修意願。當教師能把握參與專業訓練及繼續教育機會也是有助於自己的專業成長，相信將教師專業進修滿意度提高，亦能增進教師的工作動力與成就感。

(三) 善用人際互動滿意度提升工作滿意度

本研究發現學前教師之工作滿意度各層面中，以人際互動的滿意度最高。學前教師其工作性質主要為教育與保育幼兒，最常接觸的人除了園所內幼兒外，主管、同事與家長更是學前教師溝通互動最主要的對象。教師是否能全面融入園所，陪著園所一起朝共同目標邁進，完全的信任彼此、給予團隊成員高度的自尊自重、讓教師自主自在的發揮，這是現代管理者重要的關鍵。提升園所內教師之工作滿意度管理者可善用此特性，與教師建立互敬、互信、互諒的關係，營造親師交流與合作之優質環境與溝通管道。

三、對未來研究建議

(一) 延伸研究方法、深入探討原因

本研究為就整體台中縣學前教師之專業發展與工作滿意度進行初探性的瞭解，採用問卷調查法進行研究，目前已對台中縣學前教師之專業發展與工作滿意度有基本概括性的瞭解，未來研究可增加質的研究，以實地觀察、深度訪談等方法，蒐集更深入的資料瞭解教師如何體認到專業發展與工作滿意度的重要性？提昇個人專業發展與工作滿意度的過程為何？或是採用行動研究法，實地參與提升教師專業發展與工作滿意度的行動，從中設計發展一套可行之方案，兼容質量研究典範，以補足問卷調查的不足，使研究結果更具客觀性。以作為未來提昇教師專業發展與工作滿意度之參考。

(二) 擴大研究對象，強化研究廣度

本研究僅以台中縣之公私立幼稚園、托兒所教師進行抽樣調查，未來研究可就不同地區之公私立幼稚園、托兒所教師進行調查；除針對某一類對象

的個別研究之外，也可進行不同區域或學校的教師專業發展與工作滿意度之比較研究，以發現不同背景教師在各層面的現況與差異。

(三) 增加研究變項、加強研究深度

本研究從教師背景變項探討專業發展與工作滿意度，問卷的第一部分教師之基本資料中，年齡及年資是以分組方式來選填，若採連續變項方式填寫，則所蒐集之資料可做更深入之探討。另外可再瞭解影響學前教師專業發展與工作滿意度之因素，增加研究變項，如薪資、任教區域、園所規模等做為研究參考。

參考文獻

一、中文部分

- 王欣茹 (2001)。花蓮縣國民中學體育教師專業發展需求之研究。台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 王振德 (1988)。幼稚園教師工作之調查。台北市師院學報，19，101-114。
- 王茜瑩 (2005)。幼兒園教師專業自主之探討。教育資料與研究，62，118-125。
- 王登方 (2001)。國中體育教師專業成長需求之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 王慧敏 (1988)。教師成就動機、園長領導方式對台北市幼稚園老師工作滿意影響之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 白穗儀 (1999)。國民中學組織學習與教師專業成長關係之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 任東屏 (1999)。碩士程度的女性國小教師專業發展研究。臺東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台東。
- 朱淑子 (2002)。國小校長轉化領導、互易領導與教師工作滿意關係之研究。國立台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東。
- 行政院主計處 (2004)。92年育齡婦女總生育率創新低。國情統計通報 (編號：147號)，未出版。
- 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。中國文化大學兒童福利研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 余景達 (2002)。國民小學學校本位管理與教師工作滿意度關係之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中。
- 吳金香 (1986)。師專畢業生第一年任教工作滿意度預測因素之分析。台北：台灣書店。

- 吳清基 (1989)。教育行政。台北：師大書苑。
- 吳慧玲 (2002)。高雄市國民小學教師不同在職進修方式與其專業成長之比較分析。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 呂鍾卿 (2000)。國民小學教師專業成長的指標及其規劃模式之研究。國立高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版，高雄。
- 巫鐘琳 (2005)。幼稚園本位在職進修與幼教師專業成長之研究。國立嘉義大學幼兒教育學系研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 李俊湖 (1992)。國小教師專業成長與教學效能關係之研究。台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 李俊湖(1998)。教師專業成長模式研究。國立台灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 李俊德 (2006)。國民小學校長課程領導與教師專業成長知覺關係之研究。國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東。
- 李英蘭 (2005)。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。文化大學青少年兒童研究所碩士論文，未出版，台北。
- 李新民 (2003)。幼兒教師薪資滿足感、工作壓力與工作滿足感之研究。教育研究，11，115-126。
- 沈翠蓮 (1994)。國小教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，台北市。
- 谷瑞勉 (1989)。幼兒教師流動狀況探析。屏東師院學報，2，99-135。
- 辛俊德 (2002)。國民小學教師參與行政決定與教師工作滿意關係之研究。國立台中師範學院碩士論文，台中。
- 周佳慧 (2001)。國小體育教師知覺校長領導風格及工作滿意之相關研究。國立體育學院/體育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 周重儒(1997)。國民小學教師專業成長、組織承諾與學校效能關係之研究。台北

- 市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 房柏成（2002）。**國小學習型教師團隊建立教學檔案經驗之研究**。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 林佳蓉（2001）。**幼兒教師任教職志、工作壓力及社會支持之質性研究**。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 林春慧（2002）。**國民小學團隊學習與教師專業成長之研究**。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 林清江（1981）。**教育社會學新論**。台北：五南。
- 林湘怡（2006）。**一位優良幼教師的專業成長故事**。朝陽科技大學幼兒保育系研究所碩士論文，未出版，台中縣。
- 邱德懿（1987）。**兒童福利人員工作滿足及相關因素探討-以台北市托兒所教保人員為例**。中國文化大學兒童福利研究所碩士論文，未出版，台北。
- 金來儀（2008）。**國小教師專業發展與工作壓力之調查研究**。大葉大學教育專業發展研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 柯華葳、張翠娥（1995）。**輕重緩急-從幼兒教師困擾排行榜，談幼教改革**。**新幼教**，7，18-22。
- 段慧瑩（2007）。**台灣人口結構變遷之幼兒教育政策及其興革**。**教育資料與研究雙月刊**，74，57-72。
- 孫立葳（2000）。**幼兒教師工作壓力之研究**。**新竹師範學院學報**，13，265-279。
- 孫國華（1997）。**國民中小學教師生涯發展與專業成長之研究**。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版，高雄。
- 徐明珠（2005）。**構築孩子學習的鷹架--培育專業而優質的幼保人員**。**技術及職業教育**，85，頁 11-15。
- 徐悅淇（2003）。**教師對學校本位教師專業發展的態度及其相關因素之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

- 翁素雅 (2004)。幼稚園實習輔導教師專業成長之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 張春興 (1996)。教育心理學。台北市：東華書局。
- 張美雲 (1996)。工作價值觀、任教職志與工作環境滿意度因素對幼師離職或異動之影響。私立中國文化大學碩士論文，未出版，台北市。
- 張美麗 (1993)。影響幼教老師工作滿意度之因素。幼兒教育年刊，6，69-94。
- 張紹勳 (1999)。企業員工生涯定位、工作滿意與組織效能之研究-以資訊電腦為參考組。管理評論，18 (2)，35-38。
- 張德銳 (2006)。中小學優良教師專業發展歷程及教學經驗之研究。台北：國立教育資料館。
- 張寶丹 (2003)。國小教師專業發展與形象知覺之研究-以高雄縣為例。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 教育部 (2005)。公私立幼稚園輔導計畫。民 98 年 3 月 25 日，取自 <http://140.111.150.175/presch/link/board/file/2007334541124.pdf>
- 教育部 (2006)。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊。台北市：教育部。
- 教育部 (2008)。98-101 年教育施政藍圖。民 98 年 3 月 25 日，取自 [http://www.ymhs.tyc.edu.tw/principal/WebPage/教育施政藍圖\(98-101年\).htm](http://www.ymhs.tyc.edu.tw/principal/WebPage/教育施政藍圖(98-101年).htm)
- 梁丁財 (2001)。國民小學校長轉型領導與教師工作滿意度關係之研究。臺中師範學院/國民教育研究所碩士論文，未出版，台中。
- 莊淇銘 (2005)。未來學。台北市：天下遠見。
- 許士軍 (1977)。工作滿足、個人特徵與組織氣候。政大學報，35，13-51。
- 許玉齡 (1998)。桃竹苗地區幼稚園園長領導措施與教師工作滿意度之相關研究。新竹師院學報，11，281-300。
- 許玉齡 (2005)。幼稚園園長專業能力發展指引初探。2005 幼兒教育專業、品質與

- 卓越學術研討會論文集 (1-2)。臺北：國立政治大學幼兒教育研究所。
- 許靜文 (2003)。幼稚園教師專業成長以反省性思考為例。國立花蓮師範學院幼兒教育學系碩士論文，未出版，花蓮。
- 郭至和 (2003)。當老鳥與菜鳥相遇的那一刻起——一位國小實習輔導教師教學反省之行動研究。載於李宗文、梁忠銘、熊同鑫 (主編)，教育行動研究與教學實踐 (頁 61-102)。台北：心理。
- 郭秋勳 (1994)。教育評鑑。載於葉學志 (主編)，教育概論 (第 14 章)。台北：正中。
- 陳見花 (2003)。幼托機構員工與組織契合對組織承諾及工作滿意度之影響研究——以中部地區托兒所教保人員為例。彰化師範大學商業教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化。
- 陳佩汝 (2002)。台北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究。國立台灣師範大學家政教育學系碩士論文，未出版，台北。
- 陳金祐 (2001)。原住民地區國小教師之組織認同、工作滿意及學校運作狀況之研究——以宜蘭縣樂樂國小為例。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 陳奎喜 (1996)。教育社會學研究。台北：師大書苑。
- 陳美玉 (2000)。教師專業-教學法的省思與突破。高雄：麗文書局。
- 陳美齡 (2004)。屏東縣公私立幼兒教師在職進修現況與其專業成長之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 陳珮蓉 (1997)。幼稚園初任教師專業成長歷程之研究。國立師範大學家政教育學系碩士論文，未出版，台北。
- 陳德華 (2004)。因應人口結構變化啟動國教精緻工程。載於教育部主編，學齡人口減少對國民教育的影響及因應對策研討會實錄 (35-98)。台北：教育部。
- 陳儒晰、黃金花 (2006)。幼兒園教師運用網路社群實踐專業發展之探討。幼兒保育學刊，4，123-139。

- 陳靜婉 (2001)。國民小學教師在職進修與專業成長知覺之研究--以彰化縣為例。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 陸錦英 (2004)。一位幼教老師的專業發展：反省思考方案教學。屏東師院學報，20，217-250。
- 游振鵬、蕭立成 (2008)。幼教教師專業發展面向之理論分析。研習資訊，25 (3)，p113-120。
- 馮莉雅 (1999)。國中教學效能評鑑之研究。國立高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版，高雄。
- 黃文娟 (2003)。一位資深公立幼稚園教師專業成長歷程之探究。國立花蓮師範學院幼兒教育學系碩士論文，未出版，花蓮。
- 黃昆輝 (1995)。教育行政學。台北：東華。
- 黃盈彰 (2000)。國小教師的工作特質、學校組織氣候、制控信念與成就動機對工作滿意度影響之研究。臺東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東。
- 黃崑巖 (2003)。SARS 的生聚教訓--從個案軌跡談倫理思省。台北：教育部。
- 黃隆民 (1985)。國中教師角色衝突與工作滿意之關係。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 黃雅文、姜逸群 (1997)。教師疲勞感、生活型態與自覺健康狀態之相關性研究。行政院國家科學委員會專題研究成果報告 (編號：86-2413-H-003-023)，未出版。
- 黃德祥 (1987)。幼稚園教師待遇與福利調查研究。民意學術專刊，122，99-115。
- 黃權松 (2003)。國民中學組織學習教師專業成長及其相關因素之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 楊妙芬 (1997)。國小教師工作價值、工作滿意度、任教職志與其相關因素之研究。屏東師院學報，10，97-132。
- 楊秀慧 (2006)。幼教師的在職進修與成長---一位幼教師的故事。樹德科技大學

- 幼兒保育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 楊益民 (2001)。國民小學教師工作滿意度評量之研究。台南師範學院學校行政碩士學位班碩士論文，未出版，台南。
- 楊惠雯 (2004)。幼教教師成長團體發展歷程之研究。國立花蓮師範學院幼兒教育學系碩士論文，未出版，花蓮。
- 楊筱雲、蘇建文 (1994)。影響台北市托兒所教保人員工作倦怠之相關因素研究。
家政教育，12，73-80。
- 葉春櫻 (2005)。國民中小學校長專業發展之研究-以桃竹苗四縣市為例。**國立台北教育大學學報**，18(2)，101-130。
- 葉瀾主編 (2001)。教師角色與教師發展新探。北京：教育科學出版社。
- 臺中縣社會處 (2008)。公私立托兒所名冊。民 97 年 12 月 10 日，取自
<http://www.taichung.gov.tw>。
- 臺中縣幼教資源中心 (2008)。公私立幼稚園名冊。民 97 年 12 月 10 日，取自
<http://kidedu.tcc.edu.tw>。
- 劉淑雯 (2003)。私立課後托育教師專業能力、工作滿意與教師效能之研究。國立臺南師範學院教師在職進修社會碩士學位班碩士論文，未出版，台南。
- 潘安堂 (2001)。國民小學教師授能與工作滿意關係之研究。暨南大學教育與行政研究所碩士論文。未出版，南投。
- 蔣姿儀 (2004)。托兒所保育人員專業踐行之研究。**幼兒教育年刊**，16，99-127。
- 蔡淑苓 (1988)。幼稚園園長領導型式與教師工作滿意關係之研究。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 蔡碧璉 (1993)。國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北。
- 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。靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文，未出版，台中。

- 盧明、張召雅 (1999)。幼教教師留任問題之探討。載於國立臺中師範學院主編，**跨世紀幼教師資培育回顧與展望學術研討會論文集** (115-124)。台中：國立臺中師範學院。
- 蕭兆宜 (2003)。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。樹德科技大學幼兒保育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 賴春金 (2001)。幼稚園教師在職進修需求。教師天地，115，27-33。
- 戴文青 (2005)。從深層結構論台灣幼兒園教師專業認同轉化的可能性。南大學報，39 (2)，19-42。
- 薛承泰 (2004)。台灣近五十年的人口變遷與教育發展—兼論教改的方向。載於國立教育研究院籌備處主編，**學齡人口漸少對國民教育的影響及因應對策研討會實錄** (5-34)。台北：國立教育研究院籌備處。
- 謝文全 (2004)。教育行政學。台北：高等書局。
- 鍾靜琪 (2003)。保育人員與幼教老師的工作滿意度 - 以台中市為例。朝陽科技大學幼兒保育研究所碩士論文，未出版，台中。
- 簡茂發 (2003)。國民中小學教師專業發展之研究。台北：財團法人李連教育基金會。
- 顏英 (2003)。台北市國民小學兼行政職務教師工作滿意與組織承諾。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 魏玉卿、陳淑芳、孫世嘉 (1999)。台東地區幼教教師工作壓力、工作滿意度及其因應方式之調查研究。載於國立臺東師範學院主編，**1999 行動研究國際學術研討會海報論文集** (58-73)。台東：國立臺東師範學院。
- 羅明忠 (2003)。台中市國民小學校長領導行為與教師工作滿意度關係之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中。
- 蘇珍蓉 (2003)。地方教育行政機關組織文化、人員角色壓力、工作滿意度相關之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

蘇進棻 (1992)。國民中小學校長角色衝突與工作滿意關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。

蘇碧珠 (1986)。托兒所保育員工作滿意度足之研究-台中市、嘉義縣公私立托兒所保育員為例。東海大學社會工作研究所碩士論文。未出版，台中。

二、英文部分

- Adams, J.S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Alderfer, C.P. (1969). Effects of task factors on Job attitudes and Job behaviors. II. enlargement and the organizational context. *Personnel Psychology*, 22, 418-426.
- Askins, B.E. (1995). *Identify the need for teaching ethics in professional legal education*. Location : Research Center. (ERIC Document reproduction service No.ED 382142) .
- Bahous, J. (2006). *Teacher Competence : In-service va. Pre-service Teachers*. Location : Research Center. (ERIC Document reproduction service No.ED 491484)
- Berns, R.G. (1990, December). *The relationship between Vocational Teacher job satisfaction and teacher retention using discriminant analysis*. Paper presented at the Annual Convention of the American Vocational Association, Cincinnati, OH.
- Blackburn, J. W. & Bruce, W. M. (1989). Rethinking Concepts of Job Satisfaction: The Case of Nebraska Municipal Clerks . *Review of public personnel administration*. 10(1), 11-28.
- Caldwell, J. (1989). *Staff development: A handbook of effective practices*. Ohio: The National Staff Development Council.
- Carnegie Forum on Education and the Economy, Task Force on Teaching as a Profession (1986). *A Nation Prepared: Teachers for the 21st Century*. Location : Research Center. (ERIC Document reproduction service No.ED 268 120)
- Carr-Saunders, A. M. (1933) . *The professions* . Oxford : The Clarendon Press .
- Chaplain, R.P. (1995). Stress and Job Satisfaction : A Study of English Primary School Teachers. *Educational Psychology*, 15(4), 473-489.

- De Nobile, J. (2003). *Organisational Communication, Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools*. Unpublished doctoral thesis, University of New South Wales, Sydney.
- Dilworth, M. E. (1991). Motivation, rewards, and incentives. (ERIC) Trends and issues paper No. ED 330692.
- Dinham, S. and Scott, C. (1996). *The Teacher 2000 Project : A Study of Teacher Satisfaction, Motivation and Health*. Kingswood : University of Western Sydney, Nepean-Faculty of Education.
- Fenech, M.; Sumsion, J.; Robertson, G.; Goodfellow, J. (2008). *The Regulatory Environment: A Source of Job (Dis)Satisfaction for Early Childhood Professionals*. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ781453)
- Fickel, L. H. (2002). Quality professional development: Suggestions about process and content. *Educational Forum*, 67, 47-54.
- Fiene, R. J. (1997). Searching for a solution to the child care trilemma. *Child Care Information Exchange*, 9, 57-61.
- Gorsuch, L. R. (1983). *Factor Analysis*. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating profession development*. California: Corwin Press.
- Hall, D. T. (1983). *The effect of the individual on an organization's structure, Style, and process*. In Landy, F. ; Zedeck, S. & Cleveland, J. (eds.) *Performance Measurement and Theory*. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Hallwell, G. (1977). An International model for early childhood education. *Queensland: Department of Education*, 4(5), 55-62.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Van Nostrand.
- Herzberg, F. (1968). One More Time : How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.

- Holmes Group, Incorporated(1986). *Tomorrow's Teachers*.East Lansing: Michigan State University. (ERIC Document reproduction service No.ED ED 270454)
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*,44(5), 975-987.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Jiang, Y.(2005). *The Influencing and Effective Model of Early Childhood: Teachers' Job Satisfaction in China*. (ERIC Document reproduction service No.ED ED 497471)
- Katz, R. (1978). Job longevity as a situational factor in job satisfaction. *In Administrative Science Quarterly*, 23, 205-217.
- Khillah, K. R. (1986). Motivation of secondary school teachers in the lake union conference of seventh-day Adventists based on Herzberh's dual-factor theory of job satisfaction and motivation. *Dissertation Abstracts International*, 47(9), 3263A-.
- Leithwood, K. & McAdie, P.(2007) ° *Teacher Working Conditions that Matter. Education Canada*. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ771011)
- Lester, P. E. (1985). Teacher job satisfaction K-12. *Illinois School Research and Development*. 22, 32-33.
- Lester,P.E.(1987).Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire(TJSQ).*Educational and Psychological Measurement*,47(1),223-233.
- Marks, S.U.& Maniates, H.(2003).*Formative Evaluation of Professional Development :How will We Know Success?*(ERIC Document Reproduction Service No.ED 479642).

- Marlow, L. & Inman, D. (2001). *Colleges of Education :Are Educators Being Prepared To Teach Social and Emotional Competence in the Classroom?* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 452201)
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row .
- McCormick, J. and Solman, R. (1992a). The Externalised Nature of Teachers' Occupational Stress and its Association with Job Satisfaction. *Work and Stress*, 6(1), 33-44.
- McCormick, J. and Solman, R. (1992b). Teachers' Attributions of Responsibility for Occupational Stress and Satisfaction : An Organisational Perspective. *Educational Studies*, 18(2), 201-222.
- Menon, M.E. and Christou, C. (2002). Perceptions of Future and Current Teachers on the Organization of Elementary Schools: A Disonance Approach to the Investigation of Job Satisfaction. *Educational Research*, 44 (1), 97-110.
- Modigliani, K. (1986). But who will take care of the children ? Children, women and devalued labor, *Journal of Education*, 168(3), 46-69.
- Moriarty, V., Edmonds, S., Blatchford, P. and Martin, C. (2001). Teaching Young Children: Perceived Satisfaction and Stress. *Educational Research*, 43 (1), 33-46.
- Muth, K.D., Polizzi, N.C., & Glynn, S.M. (2007). *Using Real Middle School Dilemmas for Case-Based Professional Development*. Location : Research Center. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ 752886).
- Phinney, F.C. (1972). *Professional growth opportunities for America teachers abroad*. Unplished ED.D. Dissertation Michigan University.
- Pisciotta, J. (2000). *Teacher Attitudes in Texas Public and Private Schools*. Texas Public Policy Foundation. Retrieved May 2002, from www.tppf.org.
- Porter, L. W. (1962). A study of perceived need satisfaction in boettom and management

- jobs. *Journal of Applied Psychology*, 35 , 45 .
- Reyes, P., & Shin, H. S. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39.
- Richard, V. & Joshua, H.(2000).Private School Competition and Public School Teacher Salaries.*Journal of Labor Research*,21(1),161-169.
- Ritchei Leatha(1991). Giving your staff the care they deserve . *Child care information Exchange*.10,53-55.
- Robbins,S.P.(1996). *Organizational behavior : Concepts ,Controversies ,and application*(7th ed). New Jersey : Prentice—Hall,Inc.
- Sachs,J.(2003).Teacher Professional Standards : controlling or developing teaching.*Teachers and teaching : theory and practice*,9(2),175-186.
- Scott,C. and Dinham, S.(2003).The Development of Scales to Measure Teacher and School Executive Occupational Satisfaction.*Journal of Educational Administration*,41(1),74-86.
- Searly,L.(1987). The Professional Growth Continuum: A Kaleidoscope. *Journal of Teacher ducation*. 29(3),14-17.
- Smith,P.C. Kendall,L.M., & Hulim,C.L.(1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago : Rand McNally.
- Steffy, B. E. (1989). *Career Stages of Classroom Teachers*. Lancaster.Basel: Technomic Publishing Co.
- 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)
- The United Nations Educational,Science,and Cultural Organization
(1966).*Recommendations Concerning the Status of Teacher*.Retrieved November 8,

2008, from http://www.unesco.org/education/pdf/TEACHE_E.PDF

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

附錄一 專家效度名單

姓名	服務單位
何華國	南華大學幼兒教育系專任教授
盧綉珠	大同技術學院幼兒保育系助理教授
郭春在	南華大學幼兒教育系專任助理教授
劉惠君	南華大學幼兒教育系專任助理教授
歐慧敏	南華大學幼兒教育系專任助理教授
陳勉福	南投縣蒲公英托兒所
周安娜	台中縣大同托兒所園長

附錄二 專家問卷建議彙整

一、學前教師專業發展知覺量表

專業知識：指學前教師應具備之基本理論基礎、課程與教材、幼兒輔導及技術、班級經營方法與技術及幫助幼兒學習發展的幼兒教育專業知識。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 個人(刪除)(我)能體認教育理念發展趨勢。 修正意見：1. 是本國的還是全球的教育理念發展趨勢呢？何種的教育理念呢？2. 個人(刪除)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 個人(刪除)(我)能掌握幼兒教育學科的相關專業知識。 修正意見：個人(刪除)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我能熟悉幼兒學習理論的知識。 修正意見：刪除「能」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我能熟悉教材教法的基本原理。 修正意見：1. 刪除「能」；2. 建議分成兩題教材一題、教法一題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我瞭解且能熟悉幼兒身心發展的歷程。 修正意見：刪除「能」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我能熟悉幼兒行為(增加)輔導之相關知能。 修正意見：刪除「能」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我能了解教育行政機關推動的幼兒教育發展政策之意義。 修正意見：刪除「能」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我能具備教學新知及研究創新的知能。 修正意見：刪除「能」、增加「及」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、專業能力：指學前教師於教學準備、教學實施與評量、輔導幼兒、班級經營、

與家長、同事及學生溝通之能力。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我能設計適合幼兒興趣與發展合宜之教學活動。 修正意見：一題不要有兩個主題（興趣、發展），拆成兩題或選一	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我能於上課前做好教學準備工作。 修正意見：上課前，我能做好教學準備工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我能安排適當的教學環境。 修正意見：我能佈置適合幼兒學習及發展的教學環境。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我能維持溫馨且開放的教室氣氛。 修正意見：此乃雙管問題，應拆開。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我能用正面、鼓勵性語句引導幼兒行為。 修正意見：我能用正面、鼓勵性的語言引導幼兒行為。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我能用適當技巧引導幼兒思考發問。 修正意見：我能在適當的時機運用適當技巧引導幼兒思考發問。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我能用兒童了解之語言給予幼兒回饋。 修正意見：我能用幼兒了解之語言給予回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我能有效觀察並記錄幼兒之行為。 修正意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我能運用適當評量方式了解幼兒學習狀況。 修正意見：太籠統。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我能根據評量結果，來改進教學方式。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
11. 我能應用有效方式處理與管理班級事務。 修正意見：處理與管理選一	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我能搜尋或自製教學上適合的教具並適時加以運用。 修正意見：我能蒐集或自製符合教學所需的教具，並適時加以運用 我能選用或自製教學上適合的教具配合教學。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、專業成長：指學前教師參與教學研究、教材教具研發、研習進修及回饋後反思之專業成長。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我能於(刪除)參與教學研究工作並運用於教學現場。 修正意見：1. 參與不代表會運用。 2. 我願參與教學研究工作並運用於教學現場。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我能與校內、外教師分享、研討教學心得。 修正意見：我能與校內、外教師分享或討論教學心得。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我能依教學需要研發課程教材、教具。 修正意見：1. 我能依教學需要研發課程教材和教具。 2. 二選一或拆兩題，教具於上面第 12 題已出現。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我能積極參與校內進修課程。 修正意見：刪除「能」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我能積極參與校外進修課程。 修正意見：我積極參與校外進修研習課程。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
6. 我能依據同事、家長或學生意見，反思後尋求專業成長。 修正意見：1. 「對於同事、家長或學生的意見(能解說一下什麼意見嗎)」 2. 我能反思後尋求專業成長。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我能掌握教育新知、創新教學。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我能分享教學心得或研究成果。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、專業態度：指學前教師的教育信念、積極的工作表現、工作熱忱、家長與和同事間的互動、省察及改進教學之態度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我能清楚了解未來社會發展對我國學前教育的趨勢。 修正意見：1. 教育趨勢的影響。2. 刪除「能」。 3. 我清楚了解未來社會發展對我國學前教育的影響趨勢。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我能以身為幼教師為榮並具高度的熱忱。 修正意見：1. 我以身為幼教師為榮並具高度的工作熱忱。 2. 「具高度的熱忱」另一題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我能遵守幼兒教育人員專業倫理與規範。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我能積極、主動參與學校之各項事務。 修正意見：我積極、主動參與學校之各項事務活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
5. 我能與家長及社區維持良好的互動。 修正意見：刪除「能」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我能與同事維持良好的教學夥伴關係。 修正意見：刪除「能」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我能檢討反省自身的教學成效。 修正意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我能針對自身教學缺點尋求改進之道。 修正意見與第七題不同嗎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>◎其他意見：</p> <p>好像不需要每個問題都以「我能」作為開頭，有時候可以做點變化，例如：「我能針對自身教學缺點尋求改進之道」可修改成「針對自身教學缺點，我能尋求改進之道」</p>			

二、學前教師工作滿意度量表

一、薪資福利：園所對教師提供的薪資、福利、獎賞等報酬滿意的程度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我目前的收入除了足夠日常開銷外還有餘錢可以儲蓄。 修正意見：刪除，第四題可替代。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我在工作上的努力與實際獲得的薪資是成正比的。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我在工作上常有被獎勵的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
修正意見：			
4. 我對每個月所得到的薪水感到滿意。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我認為我的工作時間很合理。 修正意見：工作時間(或時數?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我對目前工作的福利制度感到滿意。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我服務的園所能提供合理的加班費。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、工作環境：園所提供教師的教學環境、設備及教具滿意的程度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我對園所內的(增加)整體空間規劃感到滿意。 修正意見：與7是重複的，可合併。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我對園所環境(增加)的清潔衛生感到滿意。 修正意見：老師本身對自己所清理的教室評量?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我對園所的教學相關設施感到滿意。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
我認為園所的所在位置交通便利。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. 我認為教具使用方便且擺放位置適宜。 修正意見：這也是老師本身的工作之一，自我評量？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 園所會設法提供教師教學所需(增加)的教具與設備。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 園所的空間規劃，有利教學活動進行。 修正意見：與1是重複的，可合併。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、工作內容：教師對於其工作的內容、性質、職務、壓力及工作量等各種與工作有關的因素之感覺滿意的程度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我認為我的工作很有挑戰性。 修正意見：我認為我的工作很具挑戰性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我認為我的工作面臨很大的工作壓力。 修正意見：我認為我在工作上面臨很大的工作壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我的工作能幫助我自我成長。 修正意見：可修改為「我的工作對於自我成長有幫助」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我對教學工作感到渾渾噩噩、力不從心。 修正意見：「渾渾噩噩」可改為無所適從。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我的工作內容豐富、不會刻板單調。 修正意見：「不會刻板單調」可改為用正面的語句描述，例如可適時作調整。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我認為我的學生學習態度良好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
修正意見：			
7. 我認為教學工作很有趣。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我能自己決定教學方式。 修正意見：1. 與四、行政管理第 1 題重複。 2. 我能自己決定教學方式和內容。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認為我的工作量很大。 修正意見：我認為我的工作量過重。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我的行政業務繁重影響我的教學工作。 修正意見：可以「繁重的行政業務影響我的教學品質」來詮釋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我認為我的工作有保障。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、行政管理：教師對園長的督導、作風、相處關係及園所行政管理措施、政策滿意的程度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我的園所長能夠充分授權。 修正意見：與三、工作內容 8 重複。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 園所長做決定時常朝令夕改，讓人無所適從。 修正意見：1. 這題若能加密，否則老師不便作答。 2. 園所長的決定時常朝令夕改，讓人無所適從。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
3. 園所長能敞開胸懷，接納教師的意見。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 園所長能耐心傾聽教師內心的想法與感受。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 園所長常能有效協調解決學校的行政問題。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 園所長平日對工作的要求態度合理。 修正意見：園所長平日對老師工作的要求合理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 園所長能肯定老師的貢獻、體諒老師的辛勞。 修正意見：雙管問題，應拆開。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 園所長的領導與監督能兼顧人性與績效。 修正意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 園所的各项制度及實施情形令我感到滿意。 修正意見：園所的各项制度及實施情形令人滿意。 各項制度及實施情形兩者拆兩題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 園所的人事考核及獎懲很公平且合理。 修正意見：此二法則難容入一起	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 園所各種通知的方式（書面或開會等）都明確清楚。 修正意見：「園所開會或行政決策書面通知都明確清楚」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 園所的重要決定我常有機會參與。 修正意見：園所的重要決策我常有機會參與。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、人際互動：教師與園所同僚、主管、家長溝通情形滿意的程度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 在工作單位中我有值得信賴的好朋友。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我與同事能夠互助合作。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我與同事溝通的情形良好。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我會在遇到挫折時尋求同事的協助。 修正意見：在教學工作遇到挫折時，我會尋求同事的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會與同事間能分享新知、共同學習及成長。 修正意見：1. 我會與同事分享新知、共同學習及成長。2. 能(刪除)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我很樂意與主管分享我的想法。 修正意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的家長願意與我分享幼兒生活點滴。 修正意見：1. 家長理應與老師分享幼兒生活點滴，以利老師更認識幼兒，無關人際互動。 2. 我的學生家長願意與我分享幼兒校外的生活點滴。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我在教學上需要家長協助時，家長能樂意幫忙。 修正意見：我在教學上需要家長協助時，家長會樂意幫忙。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、專業進修：園所能提供教師進修、訓練及升遷管道滿意的程度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我認為目前進修的管道很充足。 修正意見：我認為目前在職進修的管道很充足。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我對園所各種進修活動感到滿意。 修正意見：我對園所各種在職進修活動感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我很少有機會去參加校外的研習。 修正意見：校內呢？	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 園所會鼓勵教師進行有益課程內的各項研究與學習。 修正意見：園所鼓勵教師從事有益教學的各項研究與學習。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 園所經常舉辦幼教相關之進修活動。 修正意見：園所經常舉辦幼教相關之在職進修活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 園所會鼓勵並盡量配合教師進修。 修正意見：園所鼓勵並盡量配合教師的在職進修計畫。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我認為目前工作的升遷管道很暢通。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認為目前工作要晉升到高職位的機會不多。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

七、自我實現：工作所能給予的成就感及在社會上的地位感覺滿意的程度。

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
1. 我的工作讓我感到快樂。 修正意見：工作中讓我感到快樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	適 合	修 正 後 適 合	不 適 合
2. 我從工作中能得到成就感。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我的工作讓我感到驕傲。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我的工作能讓我充分表現自己的才華與能力。 修正意見：我的工作能讓我充分表現或發揮自己的才華與能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我的工作是有適度挑戰性且令人喜歡的。 修正意見：1. 兩種狀況並非對等。 2. 我的工作有適度的挑戰性且令人喜歡。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我的工作能展現我的理想和抱負。 修正意見：我的工作能讓我展現我的理想和抱負。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我喜歡目前教學工作並以此為榮。 修正意見：1. 兩種狀況並不一定對等。 2. 此題與第3題類似?與前面有一題類似。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我認為我的工作在社会上有地位及尊嚴。 修正意見：	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附錄三 預試問卷

學前教師專業發展與工作滿意度問卷(預試問卷)

敬愛的老師您好：

這是一份有關學前教師專業發展與工作滿意度之研究問卷，研究對象為現職學前教師，此份問卷的目的是想要瞭解您目前在園所內的工作情形。問卷不具名，所有的答案也無所謂對與錯，您所填答的資料僅作為研究分析之用，絕不對外公開，請您放心！您提供的寶貴意見對本研究有莫大的幫助，懇請您能撥空填答。請詳閱填答說明，問卷的每一題目都很重要，請您勿遺漏任何一題，再依問卷內的每一題項，就您真實的感受及看法逐題作答，謝謝您的協助！

謹此

敬祝 教學愉快！

南華大學幼兒教育系研究所
指導教授：王炳欽 博士
研究生：林雨欣 敬上
中華民國 97 年 11 月

第一部分：學前教師專業發展知覺量表

【填答說明】

此部分共有 35 題，每一題有 5 個選項，請依據您目前「從事教學工作的實際觀感」，在適當的□中打勾。請勿漏填。謝謝！

	非常符合	符合	有時符合	不符合	非常不符合
1. 我能體認教育理念發展趨勢。……………	<input type="checkbox"/>				
2. 我能掌握幼兒教育學科的相關專業知識。……………	<input type="checkbox"/>				
3. 我熟悉幼兒學習理論的知識。……………	<input type="checkbox"/>				
4. 我熟悉教材、教法的基本原理。……………	<input type="checkbox"/>				
5. 我瞭解且熟悉幼兒身心發展的歷程。……………	<input type="checkbox"/>				
6. 我熟悉幼兒行為輔導之相關知能。……………	<input type="checkbox"/>				
7. 我了解教育行政機關推動的幼兒教育發展政策之意義。…	<input type="checkbox"/>				

	非常符合	符合	有時符合	不符合	非常不符合
8. 我具備教學新知及研究創新的知能。……	<input type="checkbox"/>				
9. 我能設計適合幼兒興趣與發展合宜之教學活動。……	<input type="checkbox"/>				
10. 我能於上課前做好教學準備工作。……	<input type="checkbox"/>				
11. 我能佈置適合幼兒學習及發展的教學環境。……	<input type="checkbox"/>				
12. 我能營造溫馨的教室氣氛。……	<input type="checkbox"/>				
13. 我能用正面、鼓勵性的語言引導幼兒行為。……	<input type="checkbox"/>				
14. 我能在適當的時機運用適當技巧引導幼兒思考發問。……	<input type="checkbox"/>				
15. 我能用幼兒了解之語言給予幼兒回饋。……	<input type="checkbox"/>				
16. 我能有效觀察並記錄幼兒之行為。……	<input type="checkbox"/>				
17. 我能運用適當且具體的評量方式了解幼兒學習狀況。……	<input type="checkbox"/>				
18. 我能根據評量結果，來改進教學方式。……	<input type="checkbox"/>				
19. 我能應用有效方式管理班級事務。……	<input type="checkbox"/>				
20. 我能選用或自製教學上適合的教具配合教學。……	<input type="checkbox"/>				
21. 我願參與教學研究工作並運用於教學現場。……	<input type="checkbox"/>				
22. 我能與校內、外教師分享或討論教學心得。……	<input type="checkbox"/>				
23. 我能依教學需要研發課程教材。……	<input type="checkbox"/>				
24. 我積極參與校內進修研習課程。……	<input type="checkbox"/>				
25. 我能積極參與校外進修研習課程。……	<input type="checkbox"/>				
26. 我能依據同事、家長或學生意見，反思後尋求專業成長。……	<input type="checkbox"/>				
27. 我能掌握教育新知、創新教學。……	<input type="checkbox"/>				
28. 我能分享教學心得或研究成果。……	<input type="checkbox"/>				
29. 我清楚了解未來社會發展對我國學前教育趨勢的影響。……	<input type="checkbox"/>				
30. 我以身為幼教師為榮並具高度的工作熱忱。……	<input type="checkbox"/>				
31. 我能遵守幼兒教育人員專業倫理與規範。……	<input type="checkbox"/>				
32. 我積極、主動參與學校之各項事務活動。……	<input type="checkbox"/>				
33. 我與家長及社區維持良好的互動。……	<input type="checkbox"/>				

- | | 非常符合 | 符合 | 有時符合 | 不符合 | 非常不符合 |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 34. 我與同事維持良好的教學夥伴關係。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 35. 我能針對自身教學缺點並尋求改進之道。…………… | <input type="checkbox"/> |

第二部分：學前教師工作滿意度量表

【填答說明】

此部分有 60 題，每一題有 5 個選項。請依據您「目前工作情況的感受」來填答下列問題，填答時請您於每道題目的右方，在您認為合適的□中打勾。請勿漏填。謝謝！

- | | 非常同意 | 同意 | 無意見 | 不同意 | 非常不同意 |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我目前的收入除了足夠日常開銷外還有餘錢可以儲蓄。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我在工作上的努力與實際獲得的薪資是成正比的。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我在工作上常有被獎勵的機會。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我對每個月所得到的薪水感到滿意。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我認為我的工作時數很合理。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我對目前工作的福利制度感到滿意。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我服務的園所能提供合理的加班費。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 8. 園所內整體空間規劃有利教學活動進行。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我對園所整體環境的清潔衛生感到滿意。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我對園所的教學相關設施感到滿意。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我認為園所的所在位置交通便利。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 12. 園所會設法提供教師教學的教具與設備。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我認為我的工作很具挑戰性。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我認為我在工作上面臨很大的工作壓力。…………… | <input type="checkbox"/> |
| 15. 我的工作對於自我成長有幫助。…………… | <input type="checkbox"/> |

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
16. 我對教學工作無所適從、力不從心。·····	<input type="checkbox"/>				
17. 我的工作內容豐富、不會刻板單調。·····	<input type="checkbox"/>				
18. 我認為我的學生學習態度良好。·····	<input type="checkbox"/>				
19. 我認為教學工作很有趣。·····	<input type="checkbox"/>				
20. 我能自己決定教學方式和內容。·····	<input type="checkbox"/>				
21. 我認為我的工作量過重。·····	<input type="checkbox"/>				
22. 繁重的行政業務影響我的教學品質。·····	<input type="checkbox"/>				
23. 我認為我的工作有保障。·····	<input type="checkbox"/>				
24. 我的園所長能夠充分授權。·····	<input type="checkbox"/>				
25. 園所長做決定時常朝令夕改，讓人無所適從。·····	<input type="checkbox"/>				
26. 園所長能敞開胸懷，接納教師的意見。·····	<input type="checkbox"/>				
27. 園所長能耐心傾聽教師內心的想法與感受。·····	<input type="checkbox"/>				
28. 園所長常能有效協調解決學校的行政問題。·····	<input type="checkbox"/>				
29. 園所長平日對老師的工作要求合理。·····	<input type="checkbox"/>				
30. 園所長能肯定老師的貢獻。·····	<input type="checkbox"/>				
31. 園所長體諒老師的辛勞。·····	<input type="checkbox"/>				
32. 園所長的領導與監督能兼顧人性與績效。·····	<input type="checkbox"/>				
33. 園所的各项制度及實施情形令人滿意。·····	<input type="checkbox"/>				
34. 園所的人事考核及獎懲很公平。·····	<input type="checkbox"/>				
35. 園所開會或行政決策書面通知都明確清楚。·····	<input type="checkbox"/>				
36. 園所的重要決策我常有機會參與。·····	<input type="checkbox"/>				
37. 在工作單位中我有值得信賴的好朋友。·····	<input type="checkbox"/>				
38. 我與同事能夠互助合作。·····	<input type="checkbox"/>				
39. 我與同事溝通的情形良好。·····	<input type="checkbox"/>				
40. 我在教學上遇到挫折時，會尋求同事的協助。·····	<input type="checkbox"/>				
41. 我會與同事分享新知、共同學習及成長。·····	<input type="checkbox"/>				

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
42. 我很樂意與主管分享我的想法。.....	<input type="checkbox"/>				
43. 我的家長願意與我分享幼兒校外的生活點滴。.....	<input type="checkbox"/>				
44. 我在教學上需要家長協助時,家長會樂意幫忙。.....	<input type="checkbox"/>				
45. 我認為目前在職進修的管道很充足。.....	<input type="checkbox"/>				
46. 我對園所各種在職進修活動感到滿意。.....	<input type="checkbox"/>				
47. 我很少有機會去參加校外的研習。.....	<input type="checkbox"/>				
48. 園所鼓勵教師從事有益教學的各項研究與學習。.....	<input type="checkbox"/>				
49. 園所經常舉辦幼教相關之在職進修活動。.....	<input type="checkbox"/>				
50. 園所會鼓勵並盡量配合教師的在職進修計畫。.....	<input type="checkbox"/>				
51. 我認為目前工作的升遷管道很暢通。.....	<input type="checkbox"/>				
52. 我認為目前工作要晉升到高職位的機會不多。.....	<input type="checkbox"/>				
53. 我的工作讓我感到快樂。.....	<input type="checkbox"/>				
54. 我從工作中能得到成就感。.....	<input type="checkbox"/>				
55. 我的工作讓我感到驕傲。.....	<input type="checkbox"/>				
56. 我的工作讓我充分表現或發揮自己的才華與能力。.....	<input type="checkbox"/>				
57. 我的工作是有適度挑戰性。.....	<input type="checkbox"/>				
58. 我的工作能讓我展現我的理想和抱負。.....	<input type="checkbox"/>				
59. 我認為我的工作在社会上有地位及尊嚴。.....	<input type="checkbox"/>				
60. 我以從事幼兒教育工作為榮。.....	<input type="checkbox"/>				

-----問卷到此全部結束，感謝您的作答！-----

煩請您再次逐題檢查是否有遺漏或未填寫之題目！！

誠摯感謝您的作答

附錄四 「學前教師專業發展量表」預試題本之題目分析結果

預試 題號	平 均 數	標 準 差	刪除該題 之量表平 均數	刪除該題 之量表變 異數	該題與其 他各題總 分之相關	多元 相關 平方	α 係 數	主成分分 析之因素 負荷量	備註
一、專業知識									
1	3.9091	.7268	27.2545	14.0737	.5065	.3533	.8785	.601	刪除
2	3.9782	.6614	27.1855	13.6115	.6792	.5507	.8609	.769	保留
3	3.9200	.6569	27.2436	13.4623	.7198	.5919	.8570	.810	保留
4	3.9636	.6608	27.2000	13.3285	.7458	.6116	.8544	.830	保留
5	3.9964	.7275	27.1673	13.0960	.7100	.6099	.8571	.807	保留
6	3.9345	.6803	27.2291	13.4035	.7020	.5590	.8584	.784	保留
7	3.6836	.8048	27.4800	13.4403	.5551	.3804	.8753	.651	刪除
8	3.7782	.7286	27.3855	13.7706	.5662	.3350	.8724	.665	刪除
Alpha=.8793			Standardized item alpha=.8827						

題號	各題與各領域、總分之相關			
	專業知識	專業能力	專業成長	專業態度
1	.630**	.426**	.432**	.254*
2	.760**	.595**	.510**	.378*
3	.791**	.669*	.554**	.426*
4	.812**	.654**	.527**	.418*
5	.791**	.627**	.455*	.453*
6	.780**	.635**	.455*	.411*
7	.682*	.484**	.401**	.311*
8	.679**	.530**	.473**	.345*

平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註	
二、專業能力									
9	3.9673	.6907	43.5309	36.4543	.6229	.4547	.9067	.689	刪除
10	4.0473	.7651	43.4509	35.4310	.6709	.5854	.9045	.735	保留
11	3.9418	.7855	43.5564	35.5981	.6307	.5608	.9064	.701	刪除
12	4.0000	.7045	43.4982	35.8713	.6824	.5808	.9041	.746	保留
13	4.0182	.7898	43.4800	35.6155	.6246	.5477	.9067	.700	刪除
14	4.0145	.7544	43.4836	35.0901	.7236	.6167	.9021	.784	保留
15	4.0618	.7398	43.4364	35.1082	.7382	.5835	.9015	.795	保留
16	3.8436	.8111	43.6545	34.7233	.7056	.5849	.9028	.763	保留
17	3.8727	.7607	43.6255	36.0453	.6025	.5413	.9076	.663	刪除
18	3.8618	.7848	43.6364	36.3709	.5430	.4289	.9104	.608	刪除
19	3.9273	.7412	43.5709	36.0415	.6220	.4594	.9067	.687	刪除
20	3.9418	.7523	43.5564	35.8025	.6396	.4624	.9059	.706	刪除
Alpha=.9126		Standardized item alpha=.9131							

題號	各題與各領域、總分之相關			
	專業知識	專業能力	專業成長	專業態度
9	.625	.686	.514	.415
10	.577	.733	.447	.387
11	.462	.701	.492	.313
12	.564	.738	.425	.372
13	.488	.696	.365	.351
14	.597	.777	.479	.428
15	.579	.788	.497	.466
16	.616	.766	.573	.464
17	.532	.674	.524	.392
18	.480	.625	.433	.354
19	.588	.690	.507	.409
20	.572	.706	.635	.420

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
三、專業成長									
21	3.8945	.7968	27.5164	13.6813	.5994	.4004	.8490	.701	刪除
22	3.8945	.7782	27.5164	13.6302	.6288	.4889	.8453	.724	保留
23	3.8109	.7152	27.6000	14.1168	.5992	.4823	.8486	.696	刪除
24	3.9491	.8223	27.4618	13.2932	.6469	.5297	.8434	.744	保留
25	4.0000	.7249	27.4109	14.0386	.6046	.4809	.8480	.711	保留
26	4.0545	.6786	27.3564	14.2375	.6152	.4706	.8471	.725	保留
27	3.8655	.6835	27.5455	14.0883	.6418	.5091	.8443	.748	保留
28	3.9418	.6916	27.4691	14.3667	.5729	.3862	.8515	.684	刪除
Alpha=.8637			Standardized item alpha=.8646						

各題與各領域、總分之相關				
	專業知識	專業能力	專業成長	專業態度
21	.538	.543	.713	.349
22	.497	.543	.734	.326
23	.499	.542	.702	.363
24	.435	.532	.753	.395
25	.393	.375	.708	.404
26	.437	.549	.710	.558
27	.451	.448	.732	.479
28	.417	.392	.678	.437

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
四、專業態度									
29	3.7891	.7636	24.4145	12.6669	.5063	.3234	.8960	.609	刪除
30	3.9818	.7421	24.2218	11.7645	.7242	.5980	.8694	.807	保留
31	4.1345	.7097	24.0691	11.8967	.7357	.5817	.8683	.821	保留
32	4.0727	.7263	24.1309	11.7930	.7380	.5971	.8678	.825	保留
33	4.0836	.7571	24.1200	11.9673	.6608	.4869	.8772	.760	刪除
34	4.1236	.7295	24.0800	11.7892	.7348	.5992	.8682	.821	保留
35	4.0182	.7222	24.1855	11.9253	.7128	.5551	.8709	.798	保留
Alpha=.8902			Standardized item alpha= .8912						

題號	各題與各領域、總分之相關			
	專業知識	專業能力	專業成長	專業態度
29	.459	.381	.489	.641
30	.385	.452	.438	.806
31	.371	.446	.414	.812
32	.370	.434	.473	.815
33	.347	.430	.385	.761
34	.390	.468	.435	.813
35	.419	.413	.477	.796

附錄五 「學前教師工作滿意度量表」預試題本之題目分析結果

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
一、薪資福利									
1	3.2800	1.0524	22.0400	39.2867	.6147	.4516	.9185	.699	刪除
2	3.0836	1.0723	22.2364	37.0425	.7899	.6706	.9048	.848	保留
3	3.2691	.9928	22.0509	38.4281	.7384	.5659	.9093	.805	保留
4	3.0945	1.0491	22.2255	37.1753	.7995	.6790	.9042	.875	保留
5	3.1418	1.0832	22.1782	37.4535	.7449	.6209	.9084	.811	保留
6	3.1927	1.1601	22.1273	35.7976	.8183	.7071	.9021	.871	保留
7	2.9855	1.1366	22.3345	37.0556	.7339	.6043	.9094	.804	刪除
8	3.2727	1.1439	22.0473	38.2423	.6328	.4086	.9179	.713	刪除
Alpha=.9199			Standardized item alpha=.9204						

題號	各題與各領域、總分之相關					
	薪資福利	工作環境	行政管理	人際互動	專業進修	自我實現
1	.704	.355	.349	.138	.321	.390
2	.844	.401	.417	.086	.394	.432
3	.800	.469	.483	.168	.401	.457
4	.851	.398	.442	.078	.420	.454
5	.810	.495	.497	.132	.384	.460
6	.870	.486	.558	.110	.410	.447
7	.805	.527	.508	.046	.437	.404
8	.726	.438	.459	.141	.461	.456

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
二、工作環境									
9	3.6509	.9369	17.5309	6.1697	.5818	.3917	.5871	.752	保留
10	3.9382	.6834	17.2436	7.2360	.5582	.3988	.6139	.765	保留
11	3.7309	.7786	17.4509	6.5113	.6639	.5242	.5698	.836	保留
12	3.8582	.8002	17.3236	7.3365	.4102	.2466	.6521	.640	保留
13	3.6109	.8657	17.5709	6.3043	.6214	.4802	.5759	.808	保留
14	2.3927	.8993	18.7891	9.6123	-.1194	.0288	.8156	-.180	刪除
Alpha=.6896			Standardized item alpha=.7060						

題號	各題與各領域、總分之相關					
	薪資福利	工作環境	行政管理	人際互動	專業進修	自我實現
9	.523	.763	.543	.279	.349	.480
10	.365	.700	.407	.410	.315	.496
11	.447	.792	.561	.368	.443	.552
12	.225	.612	.320	.339	.285	.332
13	.567	.777	.604	.330	.458	.510
14	-.017	.169	-.011	.000	-.021	-.166

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
三、行政管理									
21	2.4945	.9373	48.7745	89.7008	.2938	.5257	.9219	.228	刪除
22	2.6618	.9807	48.6073	90.9401	.2082	.5179	.9250	.144	刪除
24	3.6982	.9121	47.5709	84.7787	.6064	.4168	.9123	.678	刪除
25	2.8618	1.1119	48.4073	89.6072	.2353	.3094	.9261	.193	刪除
26	3.6727	.9524	47.5964	81.9058	.7531	.6727	.9075	.816	刪除
27	3.6436	.9380	47.6255	82.1986	.7477	.6891	.9078	.819	刪除
28	3.7018	.8491	47.5673	83.3121	.7589	.6803	.9080	.820	保留
29	3.6182	.9180	47.6509	82.2135	.7653	.7047	.9073	.835	保留
30	3.7455	.9205	47.5236	82.0387	.7742	.7280	.9070	.841	保留
31	3.6800	.9511	47.5891	81.4911	.7804	.7270	.9066	.840	保留
32	3.5891	.9448	47.6800	81.1454	.8083	.7386	.9058	.859	保留
33	3.4291	1.0522	47.8400	80.5364	.7494	.7091	.9073	.814	刪除
34	3.4436	.9888	47.8255	81.8526	.7247	.6446	.9084	.793	刪除
35	3.5091	.9451	47.7600	83.2999	.6726	.5653	.9102	.747	刪除
36	3.5200	.9526	47.7491	84.1156	.6165	.4949	.9120	.107	刪除
Alpha=.9172			Standardized item alpha=.9200						

題號	各題與各領域、總分之相關					
	薪資福利	工作環境	行政管理	人際互動	專業進修	自我實現
21	.132	.356	.380	.143	.060	.046
22	-.017	.232	.303	.100	-.058	-.016
24	.439	.447	.664	.362	.383	.532
25	-.038	.191	.341	.227	.028	-.041
26	.509	.505	.794	.343	.380	.488
27	.458	.499	.788	.390	.421	.506
28	.438	.538	.794	.418	.389	.532
29	.508	.528	.803	.430	.435	.558
30	.508	.495	.810	.321	.408	.464
31	.496	.496	.817	.353	.371	.449
32	.485	.524	.840	.351	.407	.513
33	.597	.516	.795	.288	.454	.521
34	.593	.447	.771	.247	.516	.457
35	.430	.410	.724	.323	.472	.469
36	.474	.397	.675	.292	.451	.459

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
四、人際互動									
16	2.9491	1.0590	40.0836	23.9163	.1918	.0969	.8662	.261	刪除
17	3.8764	.7684	39.1564	23.5266	.3900	.2384	.8371	.469	刪除
20	3.9600	.7655	39.0727	23.3816	.4129	.2428	.8352	.510	刪除
37	4.0655	.6857	38.9673	22.8201	.5700	.4399	.8228	.695	刪除
38	4.0364	.6984	38.9964	21.9014	.7091	.5952	.8116	.799	保留
39	4.0982	.6516	38.9345	22.6088	.6440	.5560	.8178	.755	保留
40	4.0582	.6309	38.9745	22.5285	.6842	.5797	.8155	.788	保留
41	4.0764	.6601	38.9564	22.3558	.6781	.6008	.8151	.785	保留
42	3.7855	.9008	39.2473	21.9970	.4989	.3352	.8292	.613	刪除
43	4.0945	.7187	38.9382	22.2042	.6354	.5170	.8171	.715	保留
44	4.0327	.7416	39.0000	22.3723	.5847	.5080	.8210	.662	刪除
Alpha= .8398			Standardized item alpha=.8592						

題號	各題與各領域、總分之相關					
	薪資福利	工作環境	行政管理	人際互動	專業進修	自我實現
16	-.222	.049	.059	.384	-.078	-.022
17	.262	.342	.301	.512	.174	.416
20	.225	.333	.345	.531	.235	.467
37	.134	.265	.282	.656	.265	.389
38	.009	.280	.299	.773	.247	.357
39	.100	.325	.304	.714	.259	.399
40	.029	.259	.285	.746	.264	.421
41	.011	.239	.244	.744	.312	.405
42	.244	.314	.389	.623	.412	.441
43	.116	.383	.325	.714	.282	.421
44	.129	.363	.307	.675	.328	.436

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
五、專業進修									
45	3.6036	.9923	22.8218	16.2784	.5411	.4019	.6756	.691	刪除
46	3.5818	.9531	22.8436	15.5412	.6848	.5543	.6466	.817	保留
47	2.7709	1.1440	23.6545	20.3364	-.0048	.1457	.7922	-4.259E-02	刪除
48	3.8145	.8140	22.6109	17.3116	.5347	.3702	.6832	.703	保留
49	3.5491	.9400	22.8764	15.9482	.6346	.5622	.6580	.822	保留
50	3.6545	.9707	22.7709	15.6590	.6501	.5650	.6530	.814	保留
51	3.1418	1.0999	23.2836	15.9485	.5051	.4703	.6819	.734	保留
52	2.3091	.9680	24.1164	20.3879	.0310	.0635	.7718	-2.073E-02	刪除
Alpha= .7281			Standardized item alpha=.7442						

題號	各題與各領域、總分之相關					
	薪資福利	工作環境	行政管理	人際互動	專業進修	自我實現
45	.357	.233	.214	.332	.683	.443
46	.450	.390	.423	.291	.786	.535
47	-.149	.120	.040	.173	.242	-.039
48	.264	.321	.403	.392	.654	.466
49	.406	.311	.319	.189	.748	.463
50	.399	.411	.485	.327	.762	.506
51	.583	.349	.441	.101	.671	.482
52	.111	.149	.056	.008	.238	-.038

題號	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	α 係數	主成分分析之因素負荷量	備註
六、自我實現									
53	3.8073	.7987	42.0836	37.0112	.7116	.5892	.892	.778	保留
54	3.8473	.7679	42.0436	36.9616	.7511	.6404	.8911	.814	保留
55	3.7527	.8526	42.1382	36.3458	.7288	.5828	.8917	.795	保留
56	3.7564	.8254	42.1345	36.4307	.7480	.6154	.8908	.813	保留
57	3.9164	.7425	41.9745	37.8351	.6763	.5492	.8948	.749	刪除
58	3.6945	.8022	42.1964	36.8518	.7258	.5933	.8920	.788	保留
59	3.6109	.9463	42.2800	36.1512	.6607	.5558	.8957	.738	刪除
60	3.9927	.7923	41.8982	37.6903	.6421	.4896	.8962	.703	刪除
13	3.8582	.7677	42.0327	39.0756	.5105	.3656	.9023	.577	刪除
15	3.8255	.7960	42.0655	39.0541	.4902	.3204	.9035	.560	刪除
18	3.8582	.7031	42.0327	40.6157	.3855	.3172	.9073	.444	刪除
19	3.9709	.7344	41.9200	39.2345	.5208	.3948	.9017	.583	刪除
Alpha=.9046			Standardized item alpha= .9036						

題號	各題與各領域、總分之相關					
	薪資福利	工作環境	行政管理	人際互動	專業進修	自我實現
53	.472	.532	.508	.432	.448	.775
54	.400	.432	.482	.483	.382	.802
55	.463	.417	.448	.398	.534	.801
56	.420	.445	.529	.442	.490	.808
57	.360	.332	.405	.416	.348	.726
58	.459	.407	.467	.378	.472	.783
59	.559	.443	.500	.310	.536	.750
60	.346	.411	.354	.410	.413	.716
13	.275	.410	.376	.430	.268	.511
15	.294	.381	.326	.365	.319	.558
18	.205	.238	.127	.384	.269	.479
19	.230	.394	.270	.515	.293	.600

附錄六 正式問卷

學前教師專業發展與工作滿意度問卷(正式問卷)

敬愛的老師您好：

這是一份有關學前教師專業發展與工作滿意度之研究問卷，研究對象為現職學前教師，此份問卷的目的是想要瞭解您目前在園所內的工作情形。問卷不具名，所有的答案也無所謂對與錯，您所填答的資料僅作為研究分析之用，絕不對外公開，請您放心！您提供的寶貴意見對本研究有莫大的幫助，懇請您能撥空填答。請詳閱填答說明，問卷的每一題目都很重要，請您勿遺漏任何一題，再依問卷內的每一題項，就您真實的感受及看法逐題作答，謝謝您的協助！

謹此

敬祝 教學愉快！

南華大學幼兒教育系研究所
指導教授：王炳欽 博士
研究生：林雨欣 敬上
中華民國 98 年 2 月

1. 年 齡：21 歲以下 21~25 歲 26~30 歲
31~35 歲 36~40 歲 41 歲以上
2. 現任職機構服務年資：1 年以下 滿 1 年~未滿 3 年
滿 3 年~未滿 6 年 滿 6 年~未滿 9 年 滿 9 年以上
3. 教育背景：幼兒(幼保)教育科系畢業 非幼兒(幼保)教育科系畢業
4. 學歷：高中(職)畢業 專科畢業(含五專、二專)
大學畢業(含二技、四技) 研究所以上畢業
5. 職稱：合格保育人員(符合「兒童福利專業人員」之資格)
合格助理保育人員(符合「兒童福利專業人員」之資格)
合格幼教老師(領有「幼教合格教師證」者)
未具以上資格
6. 任職機構：私立立案托兒所 私立立案幼稚園
公立托兒所 公立幼稚園
7. 任教班級：大班(5-6 歲幼兒) 中班(4-5 歲幼兒)
小班(3-4 歲幼兒) 幼幼班(3 歲以下幼兒) 混齡班
8. 班級照顧(教學)幼兒人員配置：單獨照顧 兩人以上共同照顧

第二部分：學前教師專業發展量表

【填答說明】

此部分共有 20 題，每一題有 5 個選項，請依據您目前「從事教學工作的實際觀感」，在適當的□中打勾。請勿漏填。謝謝！

	非 常 符 合	符 合	有 時 符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
1. 我能掌握幼兒教育學科的相關專業知識。……	<input type="checkbox"/>				
2. 我熟悉幼兒學習理論的知識。……	<input type="checkbox"/>				
3. 我熟悉教材、教法的基本原理。……	<input type="checkbox"/>				
4. 我瞭解且熟悉幼兒身心發展的歷程。……	<input type="checkbox"/>				
5. 我熟悉幼兒行為輔導之相關知能。……	<input type="checkbox"/>				
6. 我能於上課前做好教學準備工作。……	<input type="checkbox"/>				
7. 我能營造溫馨的教室氣氛。……	<input type="checkbox"/>				
8. 我能在適當的時機運用適當技巧引導幼兒思考發問。……	<input type="checkbox"/>				
9. 我能用幼兒了解之語言給予幼兒回饋。……	<input type="checkbox"/>				
10. 我能有效觀察並記錄幼兒之行為。……	<input type="checkbox"/>				
11. 我能與校內、外教師分享或討論教學心得。……	<input type="checkbox"/>				
12. 我積極參與校內進修研習課程。……	<input type="checkbox"/>				
13. 我能積極參與校外進修研習課程。……	<input type="checkbox"/>				
14. 我能依據同事、家長或學生意見，反思後尋求專業成長。……	<input type="checkbox"/>				
15. 我能掌握教育新知、創新教學。……	<input type="checkbox"/>				
16. 我以身為幼教師為榮並具高度的工作熱忱。……	<input type="checkbox"/>				
17. 我能遵守幼兒教育人員專業倫理與規範。……	<input type="checkbox"/>				
18. 我積極、主動參與學校之各項事務活動。……	<input type="checkbox"/>				
19. 我與同事維持良好的教學夥伴關係。……	<input type="checkbox"/>				
20. 我能針對自身教學缺點並尋求改進之道。……	<input type="checkbox"/>				

第三部分：學前教師工作滿意度量表

【填答說明】

此部分有 60 題，每一題有 5 個選項。請依據您「目前工作情況的感受」來填答下列問題，填答時請您於每道題目的右方，在您認為合適的□中打勾。請勿漏填。謝謝！

	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 我在工作上的努力與實際獲得的薪資是成正比的。……………	<input type="checkbox"/>				
2. 我在工作上常有被獎勵的機會。……………	<input type="checkbox"/>				
3. 我對每個月所得到的薪水感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
4. 我認為我的工作時數很合理。……………	<input type="checkbox"/>				
5. 我對目前工作的福利制度感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
6. 園所內整體空間規劃有利教學活動進行。……………	<input type="checkbox"/>				
7. 我對園所整體環境的清潔衛生感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
8. 我對園所的教學相關設施感到滿意。……………	<input type="checkbox"/>				
9. 我認為園所的所在位置交通便利。……………	<input type="checkbox"/>				
10. 園所會設法提供教師教學的教具與設備。……………	<input type="checkbox"/>				
11. 園所長常能有效協調解決學校的行政問題。……………	<input type="checkbox"/>				
12. 園所長平日對老師的工作要求合理。……………	<input type="checkbox"/>				
13. 園所長能肯定老師的貢獻。……………	<input type="checkbox"/>				
14. 園所長體諒老師的辛勞。……………	<input type="checkbox"/>				
15. 園所長的領導與監督能兼顧人性與績效。……………	<input type="checkbox"/>				
16. 我與同事能夠互助合作。……………	<input type="checkbox"/>				
17. 我與同事溝通的情形良好。……………	<input type="checkbox"/>				
18. 我在教學上遇到挫折時，會尋求同事的協助。……………	<input type="checkbox"/>				
19. 我會與同事分享新知、共同學習及成長。……………	<input type="checkbox"/>				
20. 我的家長願意與我分享幼兒校外的生活點滴。……………	<input type="checkbox"/>				
21. 我認為目前在職進修的管道很充足。……………	<input type="checkbox"/>				
22. 我很少有機會去參加校外的研習。……………	<input type="checkbox"/>				

	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
23. 園所鼓勵教師從事有益教學的各項研究與學習。……………	<input type="checkbox"/>				
24. 園所經常舉辦幼教相關之在職進修活動。……………	<input type="checkbox"/>				
25. 園所會鼓勵並盡量配合教師的在職進修計畫。……………	<input type="checkbox"/>				
26. 我認為目前工作要晉升到高職位的機會不多。……………	<input type="checkbox"/>				
27. 我的工作讓我感到快樂。……………	<input type="checkbox"/>				
28. 我從工作中能得到成就感。……………	<input type="checkbox"/>				
29. 我的工作讓我感到驕傲。……………	<input type="checkbox"/>				
30. 我的工作是有適度挑戰性。……………	<input type="checkbox"/>				

-----問卷到此全部結束，感謝您的作答！-----

煩請您再次逐題檢查是否有遺漏或未填寫之題目！！

誠摯感謝您的作答