

南 華 大 學  
幼兒教育學系碩士班  
碩士論文

彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係  
之研究

Research on the Correlations between Work Stress and  
Well-being of Preschool Teachers in Changhua County

研 究 生：林女滿 撰

指 導 教 授：歐慧敏博士

中華民國一百零五年六月

南 華 大 學  
幼兒教育學系碩士班  
碩 士 論 文

彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係  
之研究

研究生：林甘潔

經考試合格特此證明

口試委員：李坤奇

歐慧政

李炳昌

指導教授：歐慧政

系主任(所長)：歐慧政

口試日期：中華民國 105 年 6 月 2 日

## 謝 誌

終於到寫謝誌的這一刻了，回首重拾學生身分在學術殿堂接受知識洗禮的這兩年，雖然工作、課業、家庭三方面需兼顧，但能夠重回學校享受當學生的樂趣，充實學識、開拓視野，內心感到無限的喜悅。一路走來，要感謝許多貴人的幫助，讓我完成這項艱鉅的任務，享受到甜美的果實。

能夠順利完成碩士論文、取得學位，最要感謝的是指導教授—歐慧敏老師，儘管老師得不時的奔波於繁重的行政工作與教學之間，但從未因此忽略對我的指導，尤其是量化統計，是老師不厭其煩的細心指導，讓對統計軟體一竅不通的我可以順利的進行論文寫作。此外，感謝李坤崇老師和蔡明昌老師在口試時，給予寶貴的意見與建議，讓我的論文更加完善。

其次要感謝系上的老師，總是無私的奉獻自己的專業，使我在知識的學習上獲益良多，奠定研究與論文寫作的基礎；亦要感謝系辦助理，在行政業務上給我最大的協助。同時，也要感謝一路相挺的同學們，彼此支持與互相勉勵，和你們一起學習的過程總是充滿了笑聲，讓我留下了美好的回憶。更要感謝服務學校的工作夥伴，校長的鼓勵與關心、主任與同學年老師的關懷與協助，在我備感壓力之際，總是適時伸出援手，分擔不少事務，讓我得以工作與課業兼顧。

最後，要感謝我的爸媽、老公及家人們，在我求學期間，默默的支持與關懷，更協助照顧兩個女兒，讓我無後顧之憂，專心的完成學業與論文。

懷著滿滿的感恩，感謝在過程中，每一個曾經幫助過我、鼓勵過我的貴人，在此獻上誠摯的祝福。

林女滿 謹誌

中華民國一百零五年六月

# 彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係之研究

林女滿

## 摘要

本研究主要在探討彰化縣學前教師工作壓力與幸福感的現況及其相關情形。研究者採問卷調查法，以彰化縣學前教師為研究對象，採用歐慧敏(2009)編製之「學前教師工作壓力量表」及自編「學前教師幸福感量表」為測量工具，採分層叢集抽樣方式，抽取 700 位學前教師作為樣本進行調查，回收有效問卷共 543 份。調查所得之資料以 SPSS 統計分析軟體進行描述性統計分析、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、Pearson 積差相關及典型相關等統計方法。

根據資料分析之結果，本研究發現如下：

- 一、學前教師工作壓力屬於中等程度，以「外在政策環境」層面的感受最大。
- 二、學前教師幸福感屬於中等偏高程度，以「人際關係」層面的感受最高。
- 三、不同年齡、服務年資、教育程度、職務及園所類別之學前教師，在整體工作壓力及「工作回饋」、「教保與管教」等兩個分層面上有顯著差異。
- 四、不同年齡、服務年資及園所類別之學前教師，在工作壓力之「外在政策環境」、「工作負荷」等兩個分層面上有顯著差異。
- 五、不同服務年資、教育程度、職務及園所類別之學前教師，在工作壓力之「園所人際關係」、「專業成長」等兩個分層面上有顯著差異。
- 六、不同年齡、婚姻及職務之學前教師，在整體幸福感及「生活滿意」、「身心健康」、「工作成就」等三個分層面上有顯著差異。
- 七、不同服務年資之學前教師，在整體幸福感及「生活滿意」、「工作成就」等兩個分層面上有顯著差異。
- 八、學前教師的工作壓力愈大，幸福感愈低，呈現低度負相關。

最後根據上述研究發現，提出具體相關建議，以提供幼兒園、學前教師及未來研究參考。

**關鍵詞：**學前教師、工作壓力、幸福感

# Research on the Correlations between Work Stress and Well-being of Preschool Teachers in Changhua County

## **Abstract**

The study aimed at exploring the current situation and the correlations between work stress and well-being of preschool teachers in Changhua County. Setting the preschool teachers in Changhua County as the research object, the researcher collected questionnaires, then used "preschool teachers' work stress scale" and "preschool teachers' well-being scale" as measuring tools, and applied stratified cluster sampling method to select 700 preschool teachers for a sample survey. A total of 543 valid questionnaires are recovered. The resulting survey data are analyzed by SPSS statistical analysis software for descriptive statistical analysis, independent-sample T test, one-way analysis of variance, Pearson product-moment correlation, canonical correlation, and other statistical methods.

According to the results of the data analysis, the findings of this study are as follows:

1. The work stress of preschool teachers is considered moderate, and within all the aspects in work stress, "external policy environment" is considered of the maximum level.
2. The well-being of preschool teachers is considered medium to high degree, and within all the aspects in well-being, "relationships" is considered of highest level.
3. Preschool teachers of different ages, years of service, education, posts,

and categories of preschools present significant differences in the aspects of "work feedback" and "daycare and discipline" in the overall work stress scale.

4. Preschool teachers of different ages, years of service, and categories of preschools present significant differences in the aspects of "external policy environment" and "workload" in the overall work stress scale.
5. Preschool teachers of different years of service, education, posts, and categories of preschools present significant differences in the aspects of "interpersonal relationship in preschools" and "professional growth" in the overall work stress scale.
6. Preschool teachers of different ages, marital status, and posts present significant differences in the aspects of "life satisfaction", "health", and "work achievement" in the overall well-being scale.
7. Preschool teachers of different years of service present significant differences in the aspects of "life satisfaction" and "work achievement" in the overall well-being scale.
8. The greater work stress the preschool teachers have, the lower well-being they have; the low degree of negative correlation is presented.

Finally, according to the above findings, we put forward specific recommendations for kindergarten, preschool teachers, and future research references.

**Keywords:** preschool teachers, work stress, well-being

# 目 次

謝誌 .....	i
中文摘要 .....	ii
英文摘要 .....	iii
目次 .....	v
表次 .....	vii
圖次 .....	ix
<b>第一章 緒論</b>	
第一節 研究動機與目的 .....	1
第二節 待答問題 .....	4
第三節 名詞釋義 .....	4
第四節 研究範圍與限制 .....	5
<b>第二章 文獻探討</b>	
第一節 工作壓力之理論與相關研究 .....	7
第二節 幸福感的理論及相關研究 .....	23
第三節 工作壓力與幸福感之相關研究 .....	41
<b>第三章 研究設計</b>	
第一節 研究架構 .....	43
第二節 研究假設 .....	45
第三節 研究樣本 .....	46
第四節 研究工具 .....	47
第五節 實施程序 .....	53
第六節 資料處理 .....	55
<b>第四章 研究結果與討論</b>	
第一節 學前教師工作壓力與幸福感之現況分析 .....	57
第二節 不同背景變項學前教師工作壓力之差異分析 .....	60
第三節 不同背景變項學前教師幸福感之差異分析 .....	79

第四節 學前教師工作壓力與幸福感之相關分析 .....	94
第五章 結論與建議	
第一節 結論 .....	99
第二節 建議 .....	103
參考文獻	
中文部分 .....	107
西文部分 .....	115
附錄	
附錄一 學前教師幸福感問卷(預試量表).....	119
附錄二 學前教師幸福感問卷(正式量表).....	123
附錄三 研究工具使用同意書.....	125



## 表 次

表 2-1	國內外研究者對壓力的定義 .....	8
表 2-2	國內外研究者對工作壓力的定義 .....	9
表 2-3	國內外學者對教師工作壓力的定義 .....	10
表 2-4	學前教師工作壓力來源彙整表 .....	15
表 2-5	教師工作壓力研究結果彙整表 .....	17
表 2-6	幸福感之定義與相關名詞界定 .....	26
表 2-7	國內外學者對幸福感的定義 .....	27
表 2-8	教師幸福感的向度 .....	31
表 2-9	國內幸福感之相關研究 .....	33
表 3-1	樣本各變項分配表 .....	46
表 3-2	預試抽樣分配表.....	50
表 3-3	學前教師幸福感量表向度與題項分佈.....	51
表 4-1	學前教師工作壓力分析摘要表.....	57
表 4-2	學前教師幸福感分析摘要表.....	59
表 4-3	不同年齡之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表.....	61
表 4-4	不同婚姻狀況之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表..	63
表 4-5	不同服務年資之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表..	65
表 4-6	不同教育程度之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表..	68
表 4-7	不同職務之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表.....	71
表 4-8	不同園所類別之學前教師在整體工作壓力與各層面 t 考驗摘要表.....	73
表 4-9	不同背景變項之學前教師工作壓力之差異摘要表.....	75
表 4-10	不同年齡之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表.....	80
表 4-11	不同婚姻狀況之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表.....	82
表 4-12	不同服務年資之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表.....	84

表 4-13 不同教育程度之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表.....	86
表 4-14 不同職務之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表.....	87
表 4-15 不同園所類別之學前教師在整體幸福感與各層面 t 考驗摘要表.....	89
表 4-16 不同背景變項之學前教師幸福感之差異摘要表.....	90
表 4-17 學前教師工作壓力與幸福感的積差相關分析摘要表.....	94
表 4-18 工作壓力與幸福感層面的典型相關分析摘要表.....	96



## 圖 次

圖 2-1	Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力理論模式 .....	11
圖 2-2	Tellenback、Brenner & Lofgren 的教師工作壓力理論模式 .....	13
圖 2-3	Moracco & McFadden 的教師工作壓力理論模式 .....	14
圖 3-1	研究架構 .....	43
圖 3-2	幸福感量表架構 .....	49
圖 3-3	研究流程圖 .....	53



# 第一章 緒論

本研究旨在了解彰化縣學前教師工作壓力與幸福感之現況，以探討不同背景變項學前教師的工作壓力與幸福感之差異和相關情形，以提供建議給教師、幼兒園與教育主管機關參考。本章共分為四節：研究動機與目的、待答問題、名詞釋義、研究範圍與限制，依序說明如下。

## 第一節 研究動機與目的

### 壹、研究動機

教育是百年樹人的工作，而幼兒教育是兒童的啟蒙教育、是國家整體教育中最基本的一環，更是一切教育的基礎。孩子在這個時期的可塑性最大，舉凡生活常規的學習、人格的養成、人際關係的建立、團體生活的規範等，都是在這個時期開始訓練養成的。因此，從事幼兒教育的人員，除了需要具備專業的知識，還要付出更多的愛心、耐心。

近年來，「幼兒托育與教育整合」一直是臺灣地區幼兒照顧與教育制度改革的重要議題。臺灣地區在 2012 年 1 月 1 日開始實施幼托整合，是幼兒教育史上一個重要的里程碑。雖然幼托整合的相關法令已幾乎完備，但目前整個幼教環境，不管是設備環境或師資，尚處於一個混亂之中。面對新政策的實施、暫行大綱課程的公布，對幼兒園教保服務人員來說，他們需要時間來調整、適應，就算是在現場教學已久之教師，在面對新版課程暫行大綱，也是需要時間來調整自己的教學、甚至是進修，在這部分，也可能造成幼兒園教保服務人員的工作壓力。再者，臺灣地區近年來少子化的現象愈來愈嚴重，這種現象最直接衝擊到的就是幼兒園的招生，許多幼兒園面對著營運的壓力，必須顧及家長的需要與要求，尤其是私立幼兒園，教保服務人員與家長間的溝通是否良好，與幼兒園的招生息息相關（許耀文，2010）。邱志鵬（2005）研究指出，「工作環境不好」是幼教人員流動率高的原因，包括工時長、待遇福利差、工作量大等。幼兒園教師在工作現

場，常面臨到需配合家長的下班時間，必須等家長接走孩子後才能下班，導致工時過長；在幼兒園人力不足的情況下，有時還須兼任部分行政工作，造成工作沉重而產生工作壓力。另外，部分教師還得利用上班之餘參加相關進修、研習，以充實自我、提升專業知能，有時假日還得配合園所，舉辦各項相關親子活動。國內外許多研究（Betoret，2006；許耀文，2010；林世賢，2011；唐順得，2011）指出，教師在工作上感受到的壓力與日俱增。Hakanen，Bakker & Schaufeli（2006）的研究顯示，在所有行業中，「教師」一職最容易產生心理疲乏及憂鬱感受。基於上述原因，政府在 2012 年推行的新政策，對幼兒園教師來說，是否會是另一種挑戰，對幼兒園教師的工作上是否又會造成更沉重的壓力呢？此乃本研究的動機之一。

近年來，由於經濟環境和人口結構的改變，正向心理學的研究，有越來越多的趨勢，而幸福感就是其中之一。幸福感不只是對學前教師有著重要的意義，它對不同位階的教師與社會大眾也同等的重要，面對工作上的壓力與煩惱時，幸福感究竟是什麼？Wilson（1967）首先提出，幸福感就是快樂。Ryan & Deci（2001）認為幸福感就是自己喜歡自己的生活。曾文志（2007）認為一個具有高度幸福感的人，可以感受到大量愉悅的情緒，且滿意自己的生活。侯辰宜（2007）研究發現幸福感與教學效能間具有正相關，教師的幸福感受愈深，會強化本身的教學，主觀的幸福感受具有調節憂鬱的傾向，能預防憂鬱的產生。此外，一位有教學效能的老師，能隨時掌控並冷靜處理學生的偶發狀況，能誠實面對自己的幸福感受，使自己保持在愉悅的狀態之中（Marcussen，1977）。從教育改革的角度來看，教育品質除了需增加教師專業知識與能力外，情意方面的成長與發展更是不容忽視的（饒見維，1996）。近年來教育政策的變革、少子化的影響及父母過度寵溺孩子，再加上幼教環境競爭力大，導致幼兒園教師之工作壓力倍增（李新民、陳蜜桃，2006）。當幼兒園教師的工作量與壓力逐漸增加之時，其幸福感受也隨之降低（Mannheim & Papo，2000）。幼兒園教師乃基礎教育之實踐者，惟有教師感覺幸福與快樂，才能讓幼兒幸福、快樂的學習。因此，對於幼兒園教師之幸福感，

有進一步實證研究的必要性，此乃本研究的動機之二。

研究者雖非學前教師，但因為兩個女兒的緣故，與幼兒園教師相處近六年的時間，這段時間研究者常進入到幼教現場，討論他們的工作內容，在過程中，常會討論到目前幼教現況、家長對幼兒園的期待、教師對目前工作的滿意度、感受到的壓力等。雖然有時老師們對因繁重的工作量而有怨言，但是從他們的言詞中，還是可以發現在他們的內心對幼教的工作的喜愛及認同，以幼教為重要的教育事業而努力著。彰化縣自 101 學年度起推動幼托整合教育，104 學年度的公私立幼兒園數為 320 所，與 101 學年度的 331 所比較起來，減少 11 所；104 學年度的幼兒數 24,073 人，與 101 學年度的幼兒數 25,800 人比較起來，減少了 6.69%。在面對少子化、幼托整合教育及大班免學費政策實施的幼教環境中，學前教師感受到的工作壓力為何？是否又會影響到幸福感呢？蒐集國內外相關文獻後發現，許多研究指出，工作壓力與幸福感間存在著關聯性（黃惠玲，2008；蕭惠文，2008；楊倩華，2010；唐順德，2011；林美玲，2013；黃玉萍，2013；莊季蓉，2015），然而上述研究多半以國中小教師為研究對象，以學前教師為研究對象者僅有兩篇，且是以北部地區之學前教師為研究對象，以彰化縣的學前教師為探討對象之研究更是付之闕如。彰化縣為農業大縣，縣內有偏僻的鄉鎮，也有熱鬧的城鎮，組成分子的背景及社經地位不盡相同；此外，因鄰近臺中市，不同縣市之間在文化上亦有其差異性存在。因此研究者希望透過這個研究，瞭解彰化縣學前教師的工作壓力與幸福感的現況，並且能進一步探討工作壓力與幸福感間的關係，讓社會大眾更了解、重視學前教師這份工作，並提供教育行政單位與幼兒園參考，以做為改善學前教師工作內容及環境的依據，提升幼教工作的品質，給孩子更好的幼教環境，此乃本研究的動機之三。

## 貳、研究目的

基於上述研究動機，本研究的研究目的如下：

- 一、了解學前教師工作壓力與幸福感之現況。

- 二、分析不同背景因素的學前教師在工作壓力的差異情形。
- 三、分析不同背景因素的學前教師在幸福感的差異情形。
- 四、了解學前教師工作壓力與幸福感間的關係。

根據研究結果，提出結論與建議，提供幼兒園、學前教師與未來研究方向之參考。

## 第二節 待答問題

根據上述研究動機與目的，本研究擬探討下列問題：

- 壹、學前教師工作壓力與幸福感之現況為何？
- 貳、不同背景變項之學前教師，工作壓力是否有顯著差異？
- 參、不同背景變項之學前教師，幸福感是否有顯著差異？
- 肆、學前教師的工作壓力與幸福感之間，是否有顯著相關？

## 第三節 名詞釋義

### 壹、學前教師

本研究所稱之「學前教師」係指服務於彰化縣公私立幼兒園之教師，包含幼兒園之園長、教師、教保員及助理教保員，不包含附幼校長、實習教師及職員。

### 貳、工作壓力

教師在從事教學工作時，覺察到工作環境的變動、在教學、與家長的溝通、園所同事的相處及自我專業成長上，因無法適應、而造成心理有負面情緒的反應，稱之為工作壓力。本研究之教師工作壓力採由歐慧敏（2009）所編制之「學前教師工作壓力量表」為測量工具。此量表將教師之工作壓力分為外在政策環境、工作負荷、工作回饋、教保與管教、園所人際關係、專業成長等六個向度，量表得分愈高，表示感受到的壓力愈大；得分愈低，表示感受到的壓力愈小。

## 參、幸福感

幸福感是個體對自己整體生活的評估，是個人心理主觀的感受。本研究之幸福感以研究者自編「學前教師幸福感量表」為測量工具，將教師之幸福感分為生活滿意、人際關係、身心健康及工作成就等四個向度。量表得分愈高，表示所感受到的幸福感愈高；得分愈低，表示感受到的幸福感愈低。

## 第四節 研究範圍與限制

本研究旨在探討彰化縣學前教師工作壓力與幸福感之關係，基於時間、預算、能力等方面的限制，不宜做過度的推論，將研究範圍與限制，分別敘述如下：

### 壹、研究地區

本研究受限於時間、預算、能力的限制，僅以彰化縣為研究區域。因此研究結果是否適合推論於其他縣市，須再進一步的研究。

### 貳、研究對象

本研究係以一百零四學年度任職於彰化縣公私立幼兒園之學前教師為研究對象。

### 參、研究變項

本研究以個人背景為自變項，工作壓力、幸福感為依變項，探討不同背景變項與工作壓力、幸福感間的差異性。影響學前教師工作壓力與幸福感的變項很多，本研究受限於時間、預算、能力的限制，僅以個人背景變項（年齡、婚姻、服務年資、教育程度、職務、園所類別）來探討工作壓力與幸福感的關係。

### 肆、研究方法

本研究以問卷調查法為主，受試者填寫問卷時，可能會受到個人背景、主觀經驗、基本認知等因素的影響，基於防衛心，會有保留性作答的可能，填答結果可能與受試者實際的感受不同。因此在填寫問卷前，會告知受試者問卷絕對保

密，使之放心填答，增加信任度，以利問卷填答能順利完成。



## 第二章 文獻探討

本研究旨在探討學前教師工作壓力與幸福感之關係。本章內容為：第一節工作壓力之理論與相關研究；第二節幸福感的理論與相關研究；第三節學前教師工作壓力與幸福感之相關研究。

### 第一節 工作壓力之理論與相關研究

在我們的生活中，壓力是無所不在的，舉凡個人情感、工作、生活瑣事等，都有可能讓人產生緊張、焦慮的狀態。而工作壓力是現今社會中十分普遍的現象，教師若是長期處於工作壓力下，會影響教師的教學效能，進而影響到學生的學習效果與人格發展（郭生玉，1995）。在幼兒教育方面，教師的角色更為重要，擁有身心健康的教師，才能教育出活潑、健康的幼兒。因此，工作壓力對學前教師身心的影響，是值得關注的。

#### 壹、工作壓力的意涵

工作壓力的意涵是從「壓力」一詞所衍生出來的，因此，在探討工作壓力之前，必須先瞭解「壓力」一詞的意義。

##### 一、壓力的意義

「壓力」(stress) 最早是物理與工程學使用的名詞，主要是用來表示物體受到外力作用產生的一種抗力（張德聰，1992）。Selye（1956）指出壓力是個人面對刺激時，為了重新恢復正常狀況而做出的反應。Monet 與 Lazarus（1977）認為壓力是外在的或內在的要求，亦或是兩者的結合，超過了個體組織或社會系統的適應，所導致的狀態。Greenberg 與 Baron（1997）指出，壓力是個體面對外在壓力來源時，在心理、情緒與認知等三方面的交互作用下所產生的反應模式。目前國內外研究者因研究向度的不同，而對「壓力」一詞有不同的見解，茲將國內外研究者對於壓力的定義整理如表 2-1。

表 2-1  
國內外研究者對壓力的定義

研究者 (年代)	定義
Cannon (1932)	壓力是身體遭受重大外力時，個體為了維持體內的一種平衡及環境的穩定。
Alberson & Kagan (1987)	壓力是個體知覺到環境的要求產生威脅，因而在心理及生理感受到緊張的狀態。
Yvonne & Robert (1993)	壓力是個人理智、情緒、或身體失調狀況的時期，通常是個體對情況的理解，影響到身體和情緒上的反應。
Russell (2000)	當個體無法承受過多需求時，壓力就會產生。
趙傑夫 (1988)	壓力是外在的、客觀的環境或事件對於個體的要求，而個體知覺能力與環境的要求之間無法取得平衡的結果。
周天賜 (1991)	壓力是外在的刺激超過了個體容忍度，造成個體焦慮或逃避。
陳彰儀 (1995)	壓力是個體在面對無法處理或破壞了生活和諧的刺激事件時，表現出來的一種行為模式。
林秀靜 (1998)	壓力是個體面對外在的要求或刺激時，經由評估後所表現出來的一種反應。
黃義良 (1999)	壓力是個體對周遭環境的改變或要求，知覺到具有威脅、壓迫，經個人特質與心理為中介的歷程後，內心所產生消極、負面的情感。
張郁芬 (2001)	壓力是個體在面對外在環境的刺激時，根據個人的人格特質，認知歷程或過去的經驗，來評估與環境的關係，是否會造成過度負荷或個人無法應付的情況。
黃惠惠 (2002)	壓力是個人對於內外需求或特定事件的刺激，引起身心不舒服或緊張的狀態。
陳慶盛 (2004)	壓力是人和環境的互動過程中，對個體的心理或生理產生影響，進而感受到緊張或威脅的狀態。
林育妃 (2005)	壓力是個體知覺無法適時的配合環境因素做調整，產生的負擔，而這負擔會使人產生威脅感。
張春興 (2007)	壓力是個體在心理或生理上感受到威脅時的緊張狀態，這種狀態會讓人在情緒上產生不愉快，甚至是痛苦的感受。
何滄文 (2010)	壓力是指個體面對具威脅的情境時，出現緊張、不安或痛苦的狀態。
高鳳霞、鄭伯壠 (2014)	壓力是個體面對刺激或環境時，其生理及心理會出現負面的感受，而造成身心失衡。

綜合各研究者的見解，本研究將壓力定義為：個體與環境的互動過程中，當知覺到環境的改變或威脅的事件時，心理會產生負面情緒或緊張不安的反應，造成身心不平衡的狀態。

## 二、工作壓力的意義

「工作壓力」，從字面上來看，指的是個體在工作情境中所感受到的壓力。因為從事工作而產生的壓力，都可以稱為工作壓力（吳宗立，1996）。不同學者對於工作壓力有不同的定義，茲將國內各研究者對工作壓力的定義整理如表 2-2。

表 2-2  
國內外研究者對工作壓力的定義

研究者 (年代)	定義
Pithers (1995)	工作壓力的產生乃來至於外在工作的要求、個體本身的參與、過多的工作量及期望等，引發出的負面情緒。
Pearson & Moomaw (2005)	工作壓力是個體因為工作而產生不愉快的情緒，包含緊張、憤怒、憂慮、焦躁、沮喪、挫折等。
吳清山、林天祐 (2005)	工作壓力是個人在工作情境中，精神與身體對外在事件產生一種生、心理的反應，而這種反應會讓人的心理有不舒服或壓迫感。
黃惠玲 (2008)	工作壓力是個體在面對工作上的刺激時，因個人的能力或資源無法負荷，而產生的不適應反應，這種反應會引發負面的狀態。
歐慧敏、曾玉芬 (2009)	工作壓力是個體在工作時，個體的資源無法應付環境的要求，使得生理或心理產生負面的情緒與緊張的狀態。
唐順得 (2011)	當外在環境刺激超過個人的負荷能力時，個人在心理與生理上會有失衡的狀態，因為失衡而產生的壓迫感與焦慮感就是工作壓力。
黃玉萍 (2013)	工作壓力是個體在工作環境中，知覺自身能力不足，無法達成工作要求時，在心理、生理或認知上產生反抗、負面情緒的反應，甚至是職業倦怠。

綜合以上各研究者的定義，本研究將工作壓力定義為：個體在工作情境中，與周遭的人、事、物互動過程中，產生不愉快的、具威脅性的事件或焦慮、煩惱、

沮喪等負面情緒，導致身心失衡的狀態。

### 三、教師工作壓力的定義

教師工作壓力的定義乃是由壓力的定義衍生而來的，自 1970 年代中期以來，有關教師工作壓力的研究大量湧現，以下將國內外研究者對教師工作壓力的見解，整理如表 2-3。

表 2-3  
國內外學者對教師工作壓力的定義

研究者 (年代)	定義
Kyriacou & Sutcliffe (1978)	教師的工作環境施加於教師身上的要求，使教師產生負面的情緒反應。
何滄文 (2010)	教師在從事教育工作時，在教學情境中與人、事、物互動的過程中，無法達到特殊要求或個人的需求無法得到滿足時，生理、心理產生不平衡的狀態，而顯現出缺乏工作熱誠、關懷情感和工作成就的一種負面反應。
朱筱雯 (2010)	教師在教學情境中，因工作環境的改變、教學工作的掌握，及與人、事、物互動的過程中，察覺到威脅或壓迫感，產生無法適應的負面情緒及消極的反應。
唐順得 (2011)	教師在教學情境中，知覺到外在的威脅或工作上的要求超過本身能力所能負荷的範圍，造成生、心理與身體上的失衡，而出現壓迫、焦慮、負面的反應。
黃玉萍 (2013)	教師在教學環境中，產生自己無法預期或無法解決的問題時會產生負面的情緒，而這些情緒會影響自己的身體或心理；雖然每個人的承受度不盡相同，不過若是長期處在這種工作壓力下，會影響到個體的工作表現及身心健康。

綜合各研究學者的定義，本研究將教師工作壓力定義為：教師在從事教學工作時，覺察到工作環境的變動、在教學、與家長的溝通、園所同事的相處及自我專業成長上，因無法適應、而造成心理有負面情緒的反應。

### 貳、教師工作壓力的理論

教師工作壓力的理論概念主要是源自於一般工作壓力的研究，教師工作壓力立論模是首先由 Kyriacou & Sutcliffe( 1978 )提出，之後 Tellenback、Brenner & Lofgren (1983) 以及 Moracco & McFadden (1982) 延伸了 Kyriacou & Sutcliffe (1978) 的理論。以下就此三種教師工作壓力理論模式做逐一說明。

### 一、Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力理論模式

Kyriacou & Sutcliffe (1978) 首先提出教師工作壓力理論，認為教師的工作壓力是一種漸進產生的過程，如圖 2-1 所示。

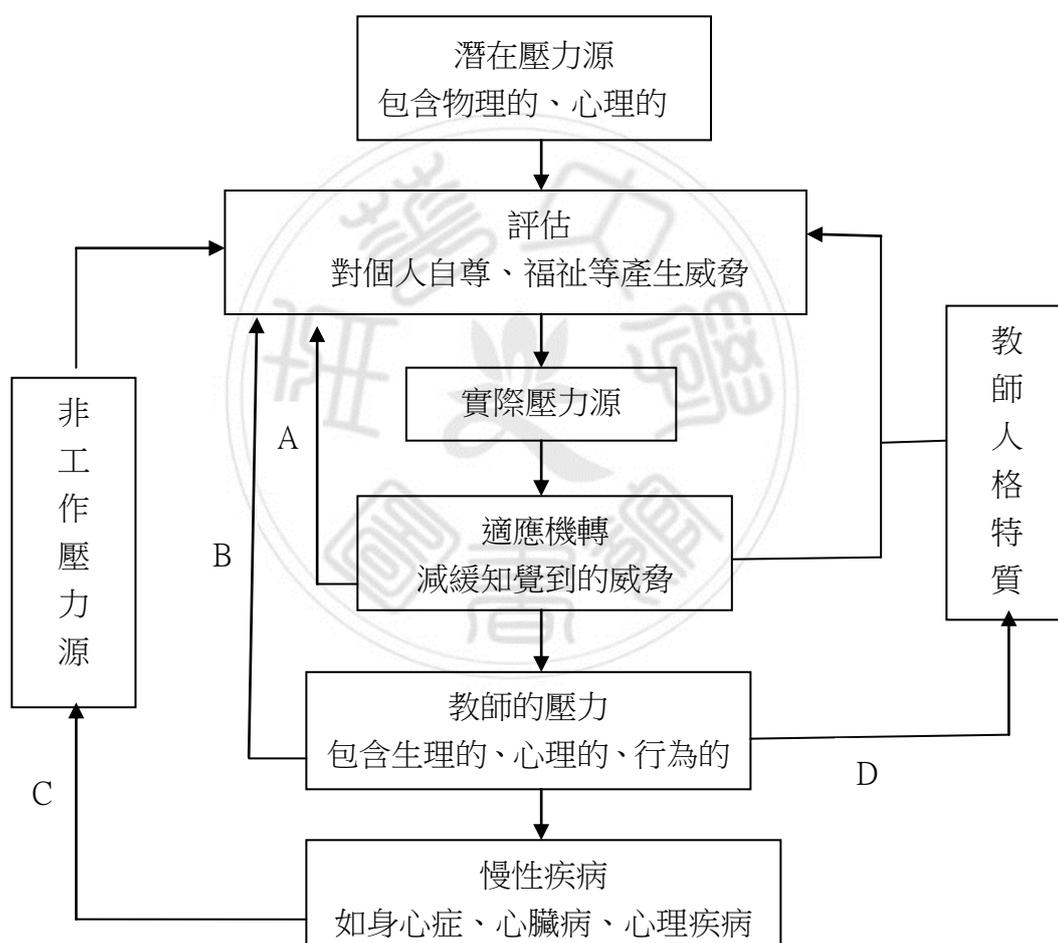


圖 2-1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力理論模式

資料來源：Brown,N.J. (1983) . An analysis of stress factors as perceived by elementary teacher. *Dissetation Abstracts International*,44,27.

- 1.潛在壓力源：教師工作壓力的來源包括心理的、物理的因素。
- 2.評估：經由教師個人認知評估，此壓力是否會對個人自尊、福祉等產生威脅。
- 3.成為實際的壓力源。
- 4.適應轉機：透過情緒、認知和行為等壓力的調適策略，減緩知覺到的威脅。
- 5.教師的壓力：若壓力持續存在，將對教師的生理、心理、行為等產生負面的影響。
- 6.形成慢性疾病症狀：個體在種種壓力之下，形成慢性疾病，如身心症、心臟病、心理疾病等。
- 7.教師工作壓力產生的過程中，受到教師個人人格特質的影響，包含教師個人背景變項、因應需求的能力、信念、態度以及價值系統。

此工作理論模式有四條回饋線：

- A 線：壓力評估與適應機轉間的關係，若教師能適時擬定調適策略，將會減緩實際的壓力源。
- B 線：教師在壓力反應下，若無法調整適應機轉，容易對教師產生生理、心理及行為上負面的影響。
- C 線：教師處在長期壓力之下，導致的慢性疾病症狀，可能造成「非工作壓力源」。
- D 線：教師過去處理壓力的成功與否，會影響到壓力事件的評估與調適策略的採用。

## 二、Tellenback、Brenner & Lofgren 的教師工作壓力理論模式

Tellenback（1983）等人參考 Kyriacou & Sutcliffe（1978）的教師工作壓力理論後，提出如圖 2-2 的教師工作壓力理論。與 Kyriacou & Sutcliffe（1978）不同的是：此理論提出學校鄰近社區的特質也可能是教師工作壓力的來源之一，學校所在的地區會影響到學校的規模、學校氣氛、學校教師年齡的分布等，因此教師工作壓力的來源不見得都是與工作相關的事件；此外，不同的教師人格特質也會有

不同的壓力程度。

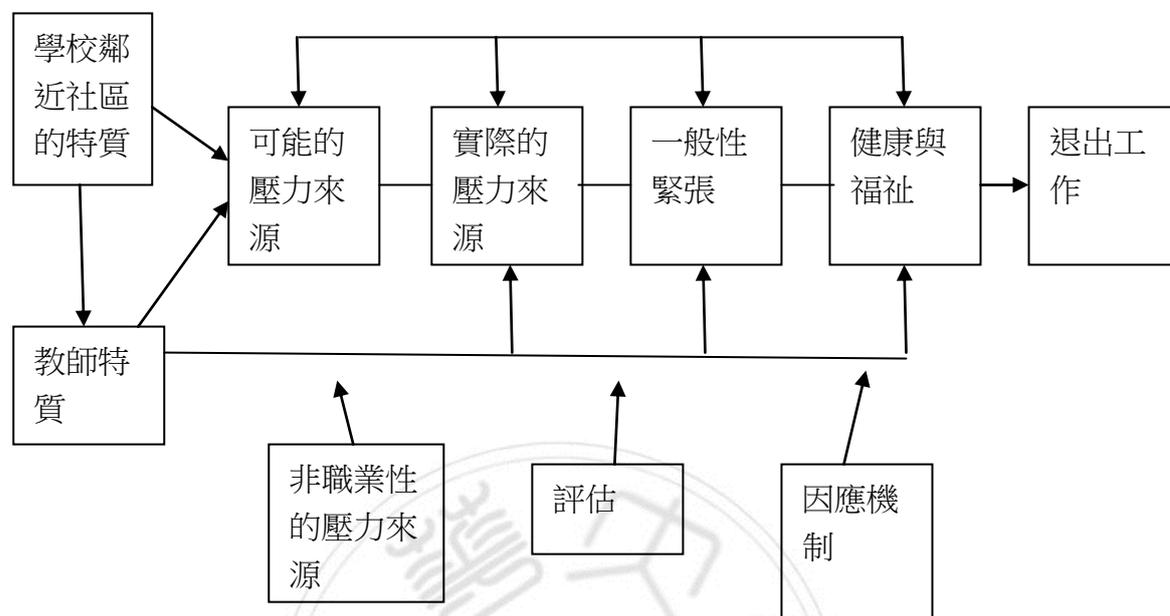


圖 2-2 Tellenback、Brenner & Lofgren 的教師工作壓力理論模式

資料來源：Tellenback,S., Brenner,S.,& Lofgren,H. (1983) . Teacher stress : Exploratory modle building. *Journal of Occupational Psychology*,56 (1) , 20.

此工作壓力理論模式認為學校鄰近社區的特質和教師本身的特質，都是形成教師工作壓力的主要來源，這是一種刺激到反應的過程。學校鄰近社區的特質包含學校所在地、規模大小、學校組織氣氛、校長領導風格、教師與學生的關係、教師與家長的關係等，這些都是造成教師工作壓力的來源。

### 三、Moracco & McFadden 的教師工作壓力理論模式

Moracco & McFadden (1982) 參考 Kyriacou & Sutcliffe (1978) 的教師工作壓力理論模式，提出另一種教師工作壓力理論。Moracco & McFadden (1982) 把教師潛在的壓力源分成三方面：工作方面、社會方面與家庭方面。其理論模式如圖 2-3 所示。

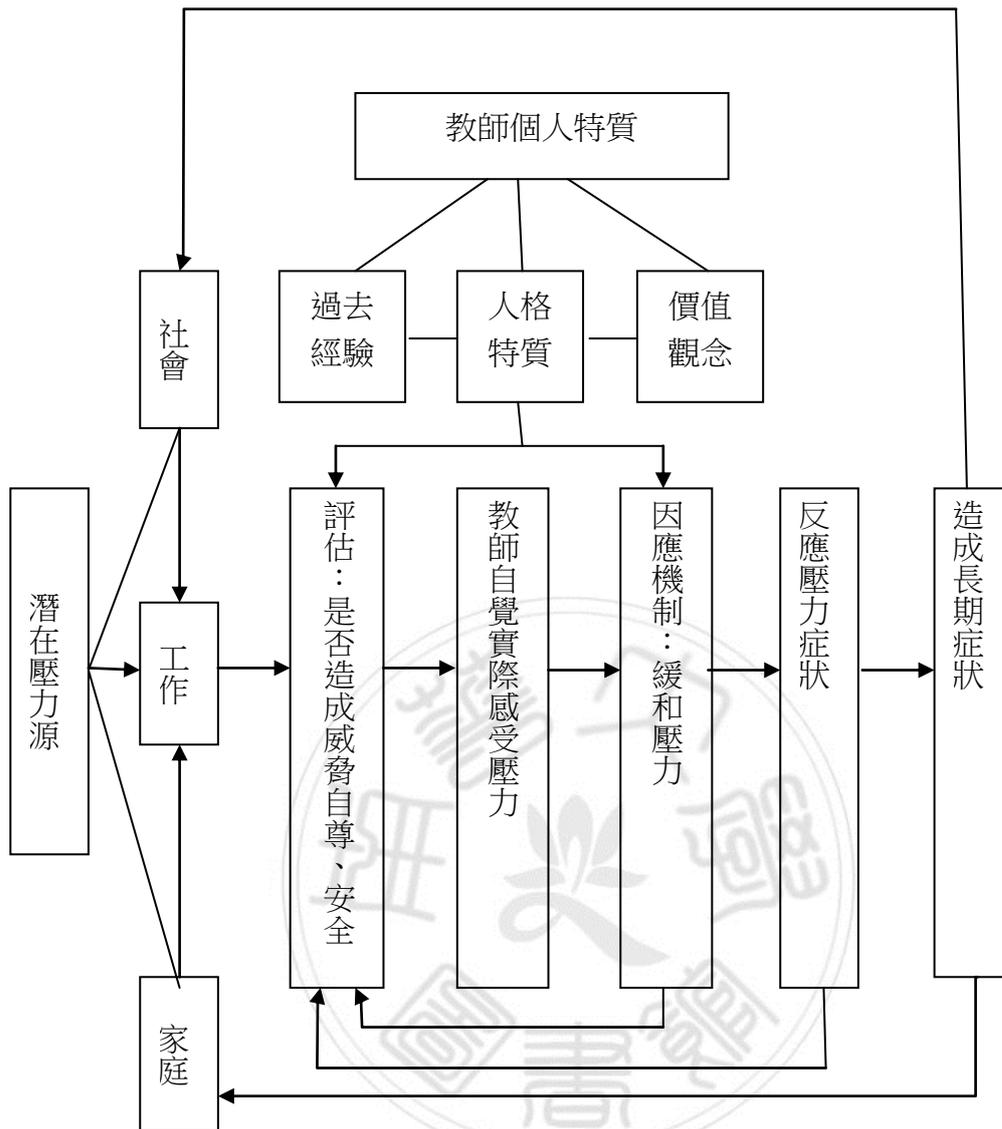


圖 2-3 Moracco & McFadden 的教師工作壓力理論模式

資料來源：Moracco, J. C., & McFadden, H. (1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal*, 60 (9), 550.

此理論模是認為教師工作的潛在壓力源包括社會、工作、家庭等三種因素，經相互影響及教師主觀評估，並採取因應策略後，假設無法有效的調適工作與個人間的需求衝突，或其對個人自尊、安全與幸福形成威脅時，教師實際的工作壓力就產生了。

教師的個人特質（包含：教師的經驗、需求及價值觀）會影響壓力的評估及

因應機轉。經由壓力的機轉，教師可以減緩壓力的威脅感。若因應機轉不佳、無法調適，壓力會被評估得更具有威脅性，這時教師會出現因壓力而形成的症狀，如工作倦怠、身心疾病等。當教師出現壓力徵兆時，會更容易知覺到更多的壓力事件。此外，有長期症狀、身心俱疲的教師，也會把壓力事件評估得更具威脅性。教師過去處理壓力成功與否的經驗，會構成個人特質的一部分，會影響教師對未來壓力的威脅的與因應。

綜合以上教師工作壓力的理論模式，可以提供本研究理論的參考依據，了解教師工作壓力的狀態。此外，教師在工作上感受到的壓力源有多方面，包含學校內部及學校以外的環境，而這些因素會直接，或間接的造成教師在工作上的壓力。此外，教師個體知覺到的壓力程度也會因個人特質的不同而有所差異。因此，想要了解並測量教師工作壓力的狀況，就必須先探討讓教師產生壓力的來源及因素為何。

### 參、教師工作壓力的來源

Tellenback (1983) 等人指出教師工作壓力來源是多面向的，包含教師個人特質、學校鄰近社區特質，及非職業壓力源間的交互作用所形成的。茲將國內外學前教師工作壓力來源彙整如表 2-4。

表 2-4  
學前教師工作壓力來源彙整表

研究者 (年代)	學前教師工作壓力來源			
盧玫瑰 (2007)	1.工作負荷 5.主管要求	2.人際關係 6.教學層面	3.時間壓力 7.行政支持	4.專業知能
張凌瑜 (2008)	1.專業知能 4.工作負荷	2.工作回饋	3.人際關係	
潘淑珍 (2009)	1.人際關係 4.政策環境	2.班級教學 5.工作負荷	3.報酬與心理需求	

表 2-4 (續)

歐慧敏、曾玉芬 (2009)	1.人際關係 4.工作回饋	2.工作負荷	3.教學自主
林怡菁 (2010)	1.工作負荷 5.時間支配	2.人際關係 6.上級要求	3.教學方面 4.專業知能 7.政策環境
林秀芬 (2011)	1.人際關係 4.政策環境	2.工作負荷 5.班級教學	3.報酬與福利
羅瑞鳳 (2012)	1.教學負荷 4.主管要求	2.時間壓力 5.人際關係	3.行政領導與管理能力
林美玲 (2013)	1.工作負荷 4.人際關係	2.專業知能	3.工作回饋

由上述文獻探討分析教師工作壓力的來源，因為研究對象的不同，教師工作壓力的層面顯得多元化，但大致上可分為下列幾個層面：工作負荷、工作回饋、人際關係、專業知能、主管要求、報酬與福利、班級教學、政策環境、時間管理、行政方面等。其中以工作負荷、工作回饋、人際關係、專業知能等四個工作壓力來源出現最為頻繁。此外，自 2012 年 1 月 1 日開始實施幼托整合，幼兒園教師面對新的政策，心理上的壓力感受程度又是如何？

研究者綜合以上所述教師工作壓力的性質與來源，決定採用歐慧敏（2009）的「學前教師工作壓力量表」來測量學前教師的工作壓力情形，量表包括：外在政策環境、工作負荷、工作回饋、教保和管教、園所人際關係與專業成長等六個層面，作為本研究的向度並加以探討、分析。

#### 肆、教師工作壓力的相關研究

教師一職在社會上，所賦予的道德觀及要求標準總是比較高，隨著環境的變化、教育政策的改變，教師在不同的階段，所感受到的工作壓力也不盡相同。以下將近十年來國內學者對教師工作壓力的研究結果彙整如表 2-5。

表 2-5

教師工作壓力研究結果彙整表

研究者 (年代)	研究題目	研究對象	研究方法	研究結果
張淑貞 (2007)	台中市幼兒園 教師工作壓力 與職業倦怠之 研究	台中市公 私立幼稚 園及托兒 所教師	問卷 調查 法	1.幼兒園教師整體工作壓力的感受程度趨近於中間偏低的程度。 2.幼兒園教師在不同年齡、婚姻狀況、服務年資及學校類別上，工作壓力的感受有顯著差異。
潘淑珍 (2009)	幼兒教師工作 壓力與工作倦 怠之研究	新竹縣公 私立幼稚 園及托兒 所教師	問卷 調查 法	1.幼兒教師整體工作壓力的感受程度趨近中等偏高，其中以「政策環境」層面的工作壓力最大。 2.在不同背景變項中，以「21-25歲」、服務年資在「5年以上」之幼兒園教師感受到較大之工作壓力。
蕭惠文 (2009)	高雄市國民小 學教師工作壓 力、因應策略 與幸福感之研 究	高雄市國 小教師	問卷 調查 法	1.國小教師工作壓力屬於中等程度，其中以「工作負荷」的壓力較大。 2.教師的工作壓力與幸福感呈現顯著負相關，工作壓力越大，知覺到的幸福感越低。
林怡菁 (2010)	花蓮縣公立國 小附設幼稚園 兼任行政職務 教師工作壓力 與職業倦怠之 研究	花蓮縣公 立幼稚園 兼任行政 職務教師	問卷 調查 法	1.花蓮縣公立國小附設幼稚園兼任行政職務教師之工作壓力感受為中等程度。 2.花蓮縣公立國小附設幼稚園兼任行政職務教師之工作壓力，因「年齡」、「學校類別」及「行政職務」的不同而有差異。

表 2-5 (續)

許耀文 (2010)	工作壓力、休閒參與與身心健康關係之研究--以雲嘉地區幼稚園為例	雲林縣、嘉義縣幼稚園教師	問卷調查法	1.雲嘉地區幼稚園教師的工作壓力現況為中度。 2.雲嘉地區幼稚園教師因年齡、教育程度、服務年資及學校類別的不同，感受到不同程度的工作壓力。
楊倩華 (2010)	臺北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究	臺北市公立幼稚園教師	問卷調查法	1.臺北市公立幼稚園之整體工作壓力屬中高程度。 2.幼稚園教師的工作壓力，因年齡、婚姻狀況、教育程度的不同，而有顯著差異。
林世賢 (2011)	幼稚園教師人格特質與工作壓力之研究—以臺北市為例	臺北市公立立案幼稚園教師	問卷調查法	1.臺北市幼稚園教師整體工作壓力屬中低程度。 2.教師工作壓力中，背景變項「年齡」及「教育程度」達顯著差異。
林心怡 (2011)	教師工作壓力與工作滿意度關係之研究~以彰化縣幼稚園為例	彰化縣公立幼稚園教師	問卷調查法	1.彰化地區幼稚園教師的工作壓力，在年齡、婚姻、服務年資及園所屬性等背景變項的不同而有所差異。
歐陽麗雲 (2012)	桃園縣幼兒園教保員工作壓力與托育服務效能之關係研究	桃園市、中壢市幼兒園教保員	問卷調查法	1.教保員知覺工作壓力之現況屬中下程度。 2.教保員的工作壓力因年齡、婚姻狀況、服務年資、教育程度的不同而有著顯著差異。
林美玲 (2013)	新北市幼兒園教師工作壓力、休閒調適策略與幸福感之關係研究	新北市公立幼兒園教師	問卷調查法	1.新北市幼兒園教師工作壓力屬中等程度。

表 2-5 (續)

江柏樹 (2014)	幼兒教保服務 人員工作壓力 與身心健康之 研究-以基隆 市為例	基隆市幼 兒教保服 務人員	文獻 探討 與問 卷調 查	1.幼兒教保服務人員的工作壓力 屬中下程度。 2.幼兒教保服務人員之工作壓 力，因年齡、服務年資、園所 類別及職務的不同而有顯著差 異。
---------------	---	---------------------	---------------------------	---

因教師個人背景變項的不同，知覺到的工作壓力就會有所差異。以下針對年齡、婚姻、服務年資、教育程度、職務及園所類別等六個背景變項進行彙整說明：

### 一、年齡與工作壓力

不同年齡層的教師，壓力感受度也不盡相同。部分研究發現，年齡較輕的教師工作壓力大於年齡較年長的教師(翁嘉伶, 2008; 林怡菁, 2010)。張凌瑜(2008)以高高屏地區幼兒園已婚女教師為研究對象，發現 31-40 歲的已婚女教師，整體工作壓力顯著大於 41-50 歲的已婚女教師。潘淑珍(2009)發現，年紀較輕的教師在「班級教學」及「政策環境」兩個層面的工作壓力感受度顯著大於年紀較年長的教師。許耀文(2010)發現年齡在 30 歲以下的教師，其工作壓力顯著大於其他年齡的教師。林秀芬(2011)的研究發現 31-35 歲的教師工作壓力顯著大於 46(含)以上的教師。林心怡(2011)發現，29 歲以下教師整體工作壓力顯著大於 50 歲以上。江柏樹(2014)研究發現，41-50 歲的幼兒園教師整體工作壓力比 30 歲以下的教師大。

但也有部分研究發現教師的工作壓力與年齡無顯著相關(裴敏筑, 2012; 林美玲, 2013)。

綜合以上所述，可以得知大多數研究發現教師的工作壓力與年齡有顯著相關，且多數研究顯示教師年紀較輕所承受的工作壓力較大，不過也有部分研究發現教師感受的工作壓力與年齡無顯著差異。因此，本研究將持續探討教師年齡與工作壓力間是否有顯著差異。

## 二、婚姻與工作壓力

不同婚姻狀況的教師在工作壓力上，有不同的壓力感受度。部分研究發現已婚的教師對工作壓力的感受比較明顯（張凌瑜 2008）。林美玲（2013）研究發現，「已婚有小孩」的教師在工作回饋上的壓力感受顯著大於其他組別。而部分研究發現，未婚的教師在壓力的感受度上較高（林心怡，2011；歐陽麗雲，2012）。

不過，也有研究顯示婚姻狀況並不會影響到教師的工作壓力（潘淑珍，2009；許耀文，2010；林怡菁，2010，裴敏筑，2012；江柏樹，2014）。

綜合上述，教師的婚姻狀況與工作壓力間的關係並沒有一致性的研究結果，因此本研究將持續探討婚姻狀況的不同對於教師的工作壓力是否會有不同的差異。

## 三、服務年資與工作壓力

張淑貞（2007）研究發現，服務年資「3-9年」的台中市公私立幼兒園教師，其整體工作壓力顯著大於服務「10年以上」的幼兒園教師。張凌瑜（2008）研究發現，服務年資「10年以下」的幼兒園已婚女教師工作壓力感受度最大。許耀文（2010）研究發現服務年資在「1-5年」的教師，其工作壓力顯著大於服務年資「20年以上」的教師。林秀芬（2011）發現服務「1-5年」的教師，其工作壓力感受度顯著大於「21-25年」的教師。江柏樹（2014）研究發現，服務年資「5-10年」及「11-15年」之幼兒園教師整體工作壓力較服務年資「5年以下」之教師來得大。

但也有研究發現，幼兒園教師的工作壓力與服務年資並沒有相關（楊倩華，2010；裴敏筑，2012；林美玲，2013）。

綜合上述研究得知，服務年資越少的教師，工作壓力的感受度愈大，可能是因年資淺之教師缺乏實務經驗，不熟悉與家長的溝通互動，故感受到較高的工作壓力；但亦有研究顯示教師服務的年資與工作壓力並無顯著相關。因此本研究將對教師服務年資是否會對工作壓力產生影響做進一步探討。

#### 四、教育程度與工作壓力

許耀文（2010）以雲嘉地區幼教師為對象，發現不同教育程度與工作壓力有顯著差異。何滄文（2010）以國小教師為研究對象，發現一般大學、師大及師院畢業的教師，其工作壓力在專業發展及適應變革上，顯著大於研究所以上畢業之教師。林世賢（2011）發現教育程度與整體工作壓力有顯著差異。楊倩華（2010）針對台北市公立幼稚園教師為對象，發現教師教育程度與工作壓力有顯著差異。江柏樹（2014）研究發現，專科畢業之幼兒園教師在工作壓力顯著大於大學與研究所畢業之幼兒園教師，

但也有研究發現，幼兒園教師的工作壓力與教育程度並沒有關聯（張淑貞，2007；林美玲，2013）。

有關教育程度與工作壓力間是否有顯著差異，由上述可知，並沒有一致性的研究結果，部分研究顯示教育程度較低的教師，其工作壓力的感受愈高；不過也有研究發現，教育程度與工作壓力間並無相關。因此，本研究將教育程度列為個人背景變項之一，探討教師的教育程度是否對工作壓力有顯著影響。

#### 五、職務與工作壓力

幼兒園教師工作屬於包班制，因此對幼兒園教師的工作職務大致上可分為行政、導師和科任，而科任教師較常出現在私立幼兒園。陳珮汝（2002）的研究以台北地區托兒所保育人員為對象，結果顯示教師的工作壓力與兼任行政與否並無顯著差異。

黃春梅（2009）以公私立幼稚園教師為研究對象，發現帶班導師的工作壓力顯著大於科任教師。潘淑珍（2009）以幼兒園教師為研究對象，發現兼任行政工作的教師，在工作負荷及政策環境上所知覺到的壓力感受達到顯著差異。謝淑琿（2010）研究發現，兼任行政工作之教師在「工作負荷」壓力上的感受顯著大於無兼任行政之教師。江柏樹（2014）研究發現，未兼任行政工作之幼兒園教師在整體工作壓力上顯著大於兼任行政工作之教師。

在職務與工作壓力相關研究中，發現幼稚園教師的職務是否會影響其工作壓力，其研究的結果並不一致。而目前國內研究幼兒園教師的工作壓力是否與職務有顯著差異，相關文獻資料仍不多，因此本研究將以教師職務為背景變項，來對教師的工作壓力做深入的探討。

## 六、園所類別與工作壓力

洪晴萱（2006）以台南地區幼稚園教師為研究對象，發現私立幼稚園教師工作壓力顯著大於公立幼稚園教師。黃春梅（2009）研究發現，私立幼稚園教師工作壓力顯著大於公立幼稚園教師。許耀文（2010）研究發現，托兒所教師的工作壓力在「工作回饋」上顯著大於幼稚園教師，但在「工作負荷」及「人際關係」上未達顯著差異。

張凌瑜（2008）研究發現，公立托兒所已婚女教師在人際關係上的工作壓力感受顯著大於私立托兒所、私立幼稚園及公立幼稚園。潘淑珍（2009）以新竹縣幼兒教師為研究對象，發現公立幼稚園教師在工作負荷上壓力顯著大於私立幼稚園、公立托兒所及私立托兒所教師。謝淑珺（2010）以花蓮地區幼兒園教師為研究對象，亦發現公立幼兒園教師之工作壓力顯著大於私立幼兒園教師。

有關園所類別與工作壓力間是否有顯著差異，由上述可知，並沒有一致性的研究結果，部分研究顯示私立幼稚園的教師，其工作壓力的感受愈高；不過也有研究發現，公立幼兒園教師的工作壓力高於私立幼兒園教師。因此，本研究將園所類別列為個人背景變項之一，探討園所類別是否對教師的工作壓力有顯著影響。

## 第二節 幸福感的理論及相關研究

什麼是幸福？它是一個抽象的名詞，每個人對幸福的認知不盡相同，但每個人都期盼能得到。幸福的感覺和其具備的內涵，會因個人的感受及觀點的不同而有所不同；生長在不同環境的人，對於幸福的感受及影響幸福的因素也會不同。

### 壹、幸福感的意義與內涵

自古以來，因文化價值觀的不同，使中西方對幸福感的哲學觀點有不同的詮釋。希臘哲學家認為「善」就是幸福（俞懿嫻，1997）；在中國傳統的文化中，將幸福視為「福」或「福氣」的概念。此外，在中西哲學的觀點上，幸福與快樂常被混為一談，對幸福的體認不一，用詞也不同。以下分別就中國哲學及西方哲學的觀點來探討幸福感的內涵，再從社會科學觀點對幸福感來進行探討。

#### 一、中國哲學的幸福感

中國哲學中的三大主流儒、道、佛三家，雖未在其學說中對「幸福」一詞做出明確的定義，但其一貫的精神不外乎就是追求「悅樂」，也就是幸福（吳經熊，1992）。孫效智（1997）從哲學的觀點來看，中國哲學重視自身修養功夫及價值選擇性的幸福觀，強調反身而誠之後的喜悅與滿足，或歷經艱辛、苦盡甘來後的愉悅感。以下將就儒、道、佛三家思想對幸福感的觀點分述如下：

##### （一）儒家思想中的幸福感

孔子、孟子是儒家思想的主要代表人物，曾昭旭（1989）指出，孔子認為要達到幸福的境界，必須經由德行的修養。論語里仁篇：「見賢思齊焉；見不賢而內自省也。」及述而篇：「三人行必有我師焉：擇其善而從之，其不善而改之。」由此可知中國人對品德操守的堅持。論語述而篇：「飯疏食，飲水，曲肱而枕之，樂亦在其中矣。不義而富且貴，於我如浮雲。」更可看出，快樂並非只建立在物質生活之上，是取之無道的富貴如浮雲，就算是粗茶淡飯也能感受堅守道義之樂。孟子盡心篇：「得志，澤加於民；不得志，修身見於世。窮則獨善其身，達則兼善天下。」說明了儒家所謂的幸福在於推己及人，且認為道德修養是幸福的

重要方法及條件（吳靜誼，2008）。

## （二）道家思想中的幸福感

道家秉持的精神是一種逍遙自在，順其自然的心境，所謂的幸福感是反映在心境平和協調的狀態。道家思想的主要代表人物為老子與莊子，老子的道德經是道家思想的主要經典。經典中強調樸素、盡己、知足、無為……等處事態度，說明人應該減少慾望、順其自然、不強求，即可得到幸福的感受（廖梓宸，2001）。施建彬（1995）認為老子的道德經，其實就是協助人們達到幸福境界的知識寶典。

老子主張「知足者富」，認為任何人滿足自己的欲求時，應該知足，不要有過分的欲求，去除私欲，就能把事情完成。此外他也主張寡欲、無為自然，認為過於追求刺激的生活，會讓心靈迷亂，自然無為就能得到知足的快樂。

莊子主張「順應自然」，認為能順應自然之道，欣賞萬物怡然自得，才是真正幸福的人。此外莊子也追求絕對自由的悅樂，批評一般人縱情於感官的快樂，縱欲求樂是傷身的，他認為清靜無為才是真正的快樂（吳靜誼，2008；謝玫芸，2008）。

## （三）佛家思想中的幸福感

佛家相信因果關係的存在，認為今世的福報是來自於前世的積德，而今世的修持是為了來世積善因，我們應珍惜現在擁有的一切，並發揮生命的良能，廣結善緣，只有行善造福，才能如汲井水，取之不盡（釋證嚴，1992）。

證嚴法師曾指出：「人要知福、惜福、再造福。」意旨幸福是可以創造的（蔡坤良，2004）。雖然思想受制於因果，但也能在因果的人生中創造幸福，透過惜福、習勞、放下而不執著、利他來實踐。

另外，般若心經裡有提到：所謂幸福，是指遠離慾望，追求無憂無慮的生活，重視利他行為，捨棄一切的私念，不與他人競爭、比較，追求心靈上的和諧與安寧（黃智慧，1991）。因此，就佛家的思想而言，幸福是種明心見性、追求無憂無慮的生活表現；也是種不執著、捨棄慾望的追求、常懷知足安樂的心念。

綜合上述，儒家的幸福源於好學與人群的和諧，認為道德修養是幸福的首要

條件；道家的幸福是無為及自我覺察後，心境和平的狀態，以自我本性的澄清、不追求欲望及無為的精神，順應天道來獲得幸福的感受；佛家的幸福在於明心見性，求得本來的面目，以達到入世、出世的和諧，且重視個體內心的平衡狀態，追求心靈的安適而感受到幸福（巫雅菁，2001；吳靜誼，2008）。由上述可知，儒道佛三家對幸福的認定雖有不同，但一致的精神核心是「和諧」的概念。

## 二、西方哲學的幸福感

西方文化中的「幸福」(eudaimonia)一詞，源自於希臘字，是指受善神守護而獲得的快樂（俞懿嫻，1997）。西方哲人 Democritus (461-371 B.C.) 認為人生最高的幸福是源自於道德理性的自律與靈魂的平和安寧，在理性思維優於感官知覺的前提下，個體可藉著理性來駕馭衝動，並確認有關善的知識，使心靈達到平和的境地，這就是人生最高的幸福（顏映馨，1999）。

蘇格拉底強調德行的基礎是善，幸福人生的獲得，是個人對靈魂的真知及對美善事物的渴望；人生最大的意義與目標是追求幸福，而獲得幸福的唯一方法就是追求德行。柏拉圖認為愛是追求美德的動力，在以愛為動力、恆久不渝追求美德的同時，人們必須藉著理性來對欲求加以節制。亞里斯多德則認為幸福具有終極自足的特性，是行為的目的，主張「幸福」並不是與生俱來的，是透過具體的行動、實踐有德行的行為後得到的結果（黃信二，2000）。

由上述可知，希臘哲人認為幸福是人類的善性，幸福與善幾乎是畫上等號的。由此可知，只有發揮人類的至善，才能享有幸福的人生。

綜合上述中西方在哲學上的觀點，雖然在內涵上對於幸福的看法有所差異，但在本質上都是以外在的標準，如德行修養、美德等做為依據；也就是說當個體可以達到外在客觀的標準時，方能感受到幸福的存在。

## 三、社會科學觀點的幸福感

不同於哲學的觀點，社會科學以個體為出發點，強調幸福是個人主觀正向的感受，而不是以外在客觀標準做為評斷的依據（施建彬，1995）。近年來，在西

方的實證研究中，用來代表幸福感的概念名詞有快樂（happiness）、生活滿意度（life satisfaction）、主觀幸福感（subjective well-being）、客觀幸福感（objective well-being）、心理幸福感（Psychological well-being）等（施建彬，1995；Lu & Shin，1997）。說明如表 2-6。

表 2-6  
幸福感之定義與相關名詞界定

相關名詞	定義	著重向度
快樂 (happiness)	1.正負向情緒及對生活滿意的整體 評估結果 2.負向情緒的相對狀態 3.生活滿意、情緒和心理健康的評估	情緒、認知 情緒 情緒、認知、心理健康
幸福感 (well-being)	1.正負向情緒和對生活滿意的整體 評估結果 2.正負向情緒的研究 3.心理健康概念的測量	情緒、認知 情緒 心理健康
生活滿意度 (life satisfaction)	1.以認知的角度對生活整體情況進 行評估	認知
主觀幸福感 (subjective well-being)	1.正負向情緒和對生活滿意的整體 評估結果 2.生活滿意、情緒和心理健康的評估	情緒、認知 情緒、認知、心理健康
心理幸福感 (Psychologica well-being)	1.正負向情緒與特殊領域滿意程度 的加總結果 2.心理健康的概念	情緒、認知 認知

（資料來源：引自林子雯，1996，p.37）

由表 2-6 可知，幸福感的著重點有三個層面：認知、情緒與心理健康。雖然，學者們對幸福感所使用的詞彙及定義都不同，但其定義都隱含著相似的概念及內涵，以下將社會科學家對幸福感的定義，整理如表 2-7。

表 2-7  
國內外學者對幸福感的定義

學者 (年代)	定義
Wilson (1967)	幸福感就是快樂，是個人的主觀經驗，對幸福感的評定，應兼顧情感與認知兩個層次。
Andrew & Withy (1976)	幸福感是個體正向情緒增多、負向情緒減少，及對整體生活的滿意度。
Dirksen (1990)	幸福感係指個人對於過去與現在事件影響的體會。
Donahue (1997)	幸福感指的是長壽、愛與被愛、成就感，及擁有友好的關係。
Buss (2000)	幸福感是個人在整體生活中，感受到自我實現、生命有意義且愉快的，一種持續性的感覺。
Crosnoe (2002)	幸福感是身體健康、心理適應、社會活動以及財務穩定度。
Myers & Sweeney (2005)	幸福感是種朝向健康與幸福的最佳生活方式之一，整合一個人的心理、身體與精神，使得個體在環境中有更完整的生活。
施建彬 (1995)	個人評估整體生活滿意的程度，是由認知、情感這兩個向度著手，進行評估所得綜合的結果。
林子雯 (1996)	是正負向情緒及整體生活滿意評估的結果，包括生活滿意、情緒、心理健康等三方面的評估。
呂政達 (1987)	幸福是一個人竭盡所能，在努力的過程中，得到的喜悅和滿足感。
陸洛 (1997)	幸福感是個人主觀感受的一種正向的心理狀態，包含整體生活的滿意、正向情緒的體驗及無心理的痛苦，是一種整體、不可分割的概念。
何瑛 (1999)	幸福感是個體知覺到自己的需要獲得滿足及理想得到實現時，產生的一種情緒狀況，它是由需要、認知、情感等心理因素與外部誘因交互作用，所形成一種複雜、多層次的心理狀態。
顏映馨 (1999)	個人從情緒和認知的角度對整體生活情況進行評量的結果。
邱富琇 (2004)	個人主觀的幸福感受，個人從情緒和認知的角度上，對自己本身和整體生活情況做評估的結果。

表 2-7 (續)

顏秀芳 (2007)	幸福感是自己對整體或生活上的身心需求得到滿足。
黃惠玲 (2008)	幸福感是個體對整體生活和各領域生活的滿意程度。
吳靜誼 (2008)	個人主觀心理的感受，包括個人對生活的滿意度、實現自我、愛與被愛、成就感、友好的關係及社會活動層面等整體評鑑的結果。
張書豪 (2008)	個體與外界在長時間互動後，總合出會使個體想一再體會的正面情緒。
謝攻芸 (2008)	個體的生活經驗中，在認知、情緒與身體健康狀態等三方面的感受情形，使得個體可以意識到本身生命的意義與存在的價值。
謝佩妤 (2009)	幸福感是個人主觀的感受，個體有正面情緒、對生活滿意、對未來樂觀及對特定領域滿意，就會感受到幸福。
邱惠娟、童心怡 (2010)	教師幸福感是指教師個人對自己的正負向情感、生活滿意及身心健康等，整體評估的一種感受與滿意程度。
龍昱廷 (2010)	幸福感是個體在自我生活中，對情緒、認知及心理健康等，正負向感受的經驗結果。
楊倩華 (2010)	幸福感是個人的主觀感受，是從生活滿意、正面情感及負面情感等三個角度，對自己及整體生活情況來做評估。
楊朝鈞 (2010)	個體對整體生活品質的評價，包含認知面向的生活滿意和情意面向的正負向情緒，是種主觀、單一、直覺的心理感受。
廖淑容 (2011)	幸福是個人對整體生活的滿意程度，並且能感受到幸福美滿的情緒。
向翠瑛 (2011)	幸福感係指個體從情緒和認知的角度出發，對整體生活進行評估的主觀結果。
許靜琴 (2013)	幸福感是個體基於環境事件、個人資源與背景的不同，主觀評定個人生活滿意度、正負向情緒的內在感受。
林美玲 (2013)	教師從認知與情感的角度，對自己的整體生活做一個評估的結果，是個人的主觀性判斷。
張家媿 (2014)	個體對整體生活滿意狀況的評估，及反思自身正負向情緒強度的總和結果，是個體主觀的感受。

整理國內外學者對幸福感的定義後，本研究將「幸福感」定義為：個體對自己整體生活的評估，是個人心理主觀的感受。

## 貳、幸福感的理論

不同的學派與學者對幸福感一詞有不同的解釋觀點，以下就需求滿足理論、特質理論、動力平衡理論及判斷理論等四種不同觀點做討論：

### 一、需求滿足理論

此理論認為幸福感的產生是來自個人需求的滿足，只有個體的需求得到滿足時，個人才會感覺到幸福；換句話說，若是個體的需求得不到滿足，幸福感就不會產生。此理論可分為三種學派：

#### （一）目標理論（Telic theory）

也稱終點理論（endpoint theory）。Omodei & Wearing（1990）認為幸福感是個人在努力達成目標後，得到的一種穩定且長期性的滿足。就像 Maslow（1968）的需求層次論，人類會追求生理、心理、愛與隸屬、尊重、自我實現等五種不同層次上的需求，需求得到滿足後，幸福感就油然而生。

#### （二）活動理論（Activity theory）

Argyle（1987）認為個人透過健康、有意義的活動參與過程中，滿足個人工作、休閒人際互動及社會支持的需求，促使個人感受到成就感與幸福感。侯辰宜（2007）指出活動理論與目的理論的不同在於：前者重視的是活動歷程，後者重視終點目標；前者注重過程，後者注重結果。

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

Veenhoven（1994）提出幸福與痛苦是同一根源的，當個人長期受到痛苦煎熬後，一旦擺脫，即能獲得強烈的幸福感。謝青儒（2002）認為痛苦和快樂是一體兩面的，唯有親身歷經痛苦折磨，才能感受到快樂美好的幸福。

### 二、特質理論

特質理論是從人格特質的觀點來探討幸福感，認為幸福感是取決於個體看待世事的心態，因此人格特質操控著個體的幸福感受；且此理論強調人格特質與幸福感間有連結關係，所以有些人比較容易感到幸福（施建彬，1995）。此派學者

從人格特質理論和連結理論兩方面來對幸福感進行研究。

### （一）人格特質理論

Costa & McCrae (1980) 認為幸福感是一種穩定的特質，可能來自先天的遺傳或後天學習的結果。Fumham & Cheng (2000) 從研究中發現：外向型的人格特質與幸福感有穩定的正相關。孫碧津(2004)認為個人若具有幸福感的天生特質，其快樂、愉悅的情緒比較容易被誘發出來。

### （二）連結理論

Stone & Kozma (1985) 提出一個人如果擁有以幸福感為核心的記憶脈絡時，較容易感受到幸福；因以當個人用正向的認知來看待事物時，就比較容易產生幸福感。蕭惠文(2009)隨每個人的信念及價值觀都不同，因此在面對相同情境時，有的人消極喪志，有的人卻積極樂觀，若個體以正向思考的方式思維，則可提高幸福感。

## 三、動力平衡理論

Heady & Wearing (1989) 提出每個人都有一個主觀幸福的平衡水準，個體的幸福感受不僅來自長期穩定的人格特質，也會受到短期正負向生活事件的影響。受到人格因素的穩定影響，個體在大部分的時間內，幸福感多半可維持在一個穩定的狀態；唯有在某些特殊且不同於過去經驗的事件發生時，才會影響到幸福感的平衡，因而改變個體的幸福感受（林子雯，1996）。

## 四、判斷理論

Diener (1984) 認為幸福感是相對性，是經由比較過後所得的結果；若個體遇到的狀況比預期的標準還好，就能感受到幸福；比較的參照點是來自個體過去的生活經驗，價值觀及理想生活的目標。黃國城(2003)認為幸福感取決於理想與現實間的差距，假設理想期望超過實際結果，幸福感就會產生；若理想期望與現實感有落差，負面的情緒就會浮現。

綜合以上學者對幸福感的見解：需求滿足理論強調個體需求得滿足是獲得

幸福感的方向；特質理論認為幸福感主要是受到人格特質的影響；動力平衡理論認為人格特質是獲得幸福感的重要因素之一，但也不能忽略生活中事件的影響力；判斷理論則是以相對、比較的角度來看待。

從國內外學者對於幸福感的研究成果中，我們可以了解：在生活中要保持正向思考的心態和執行力，積極參與豐富多元的社會團體，如此一來，幸福的能量必能源源不絕的注入。

## 參、幸福感的內涵

幸福感是一種個別的心理狀態，涵蓋許多不同的面向與範圍。經過文獻資料的蒐集與彙整後，發現有關幸福感的研究並不少，但因為研究方法和研究對象的不同，形成了許多不同的研究層面。本研究將近幾年有關幸福感的研究面向整理如表 2-8。

表 2-8  
教師幸福感的向度

研究者 (年代)	研究 對象	幸福感向度							
		自我 肯定	生活 滿意	人際 關係	身心 健康	正向 情緒	正向 情感	工作 成就	樂觀 表現
蕭惠文 (2009)	國小 教師	✓	✓	✓	✓				
王慶田 (2009)	國小 教師	✓	✓	✓	✓				
楊倩華 (2010)	幼兒園 教師		✓		✓			✓	✓
李育憲 (2011)	國小 教師	✓	✓	✓	✓				
王淑女 (2011)	國中 教師		✓			✓		✓	✓
林萃芃 (2011)	國小 教師		✓	✓	✓		✓	✓	

表 2-8 (續)

張淑萍 (2012)	國中 教師		✓			✓		✓	✓
詹宜真 (2012)	國中 教師		✓			✓		✓	
張家婕 (2012)	幼兒園 教師		✓	✓		✓		✓	
溫妃玲 (2013)	國小 教師		✓	✓	✓	✓		✓	
許靜琴 (2013)	幼兒園 教師	✓	✓	✓	✓				
林美玲 (2013)	幼兒園 教師	✓	✓	✓	✓				
江亭瑩 (2013)	特殊學 校教師		✓	✓	✓			✓	
王琇萱 (2014)	國中 教師			✓	✓		✓	✓	
王怡茹 (2014)	國中 教師		✓			✓		✓	✓
莊季蓉 (2015)	國小 教師	✓	✓	✓	✓				
	次數	6	15	11	11	6	2	10	4

由表 2-8 可以發現，以教師（包含國中、國小、幼兒園）為對象的幸福感相關研究中，因為研究目的與對象的不同，包含的面向也有所差異，其中以「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」最多，可見大部份的研究者多認為這四個向度有值得研究的必要性，因此，本研究將以這四個面向來探討彰化縣學前教師的幸福感，希望能藉此能更深入了解學前教師在現今充滿挑戰與壓力下，對幸福的感受程度。茲將這四個面向內容說明如下：

一、生活滿意：教師對自己生活進行評估，包含現實生活、家庭生活及生活的規劃，感受到喜歡、滿意的程度。

二、人際關係：教師在生活中與他人互動的關係上，如與園所同事互動、親師生關係及朋友等人相處愉快，產生良好感受的程度。

三、身心健康：教師在身體與心理二方面健康狀態感受到良好並滿意的程度，包含擁有規律的生活與正向的情緒。

四、工作成就：教師從教學過程中，對自己感到自信、有成就，包含自我實現、對團體的影響及他人的肯定，感受到滿意的程度。

## 肆、幸福感的相關研究

研究者彙整近十年來有關幸福感的研究，發現以教師為對象之幸福感相關研究有愈來愈多的趨勢，可見此研究逐漸受到教育界的重視，茲將研究結果整理如表 2-9。

表 2-9  
國內幸福感之相關研究

研究者 (年代)	研究題目	研究對象	研究方法	研究結果
李美蘭 (2006)	國小資深女性 教師幸福感之 質性研究	國小資深 女教師	質性 訪談	1.國小資深女教師的處事態度 正向積極且圓融，有足夠的 耐心、愛心，和高度的親和 力。 2.國小資深女教師對工作充滿 了熱忱、正向思考、觀念開 放、樂觀的個性、樂於接收 新事物和創意等人格特質。
侯辰宜 (2007)	國小教師幸福 感與教學效能 之關係研究-以 桃園縣為例	桃園縣國 小教師	問卷 調查 法	1.桃園縣國小教師之幸福感屬 中上程度，其中「人際和諧」 和「教學氣氛」的得分最 高。

表 2-9 (續)

蕭惠文 (2009)	高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究	高雄市國小教師	問卷調查法	1.高雄市國小教師的幸福感屬於中等以上程度，其中以「人際關係」方面感受到的幸福感程度最高，「身心健康」方面感受到的幸福感程度最低。
楊朝鈞 (2010)	幼稚園教師的角色壓力、幸福感與離職意向之關係：以東部地區為例	東部地區(宜蘭縣、花蓮縣、台東縣)公立幼稚園教師	問卷調查法	1.教師的幸福感會受到性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、職務、地區等背景變項的影響。
李育憲 (2011)	國小教師宗教信仰與幸福感關係之研究－以南投縣為例	南投縣公立國小教師	問卷調查法	1.國小教師的幸福感現況屬於中上程度。 2.國小教師的幸福感會因為背景變項的不同而有所差異。
王淑女 (2011)	國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究	中部地區三縣市(臺中市、彰化縣及南投縣)公立國中教師	問卷調查法	1.國中教師的幸福感屬中上程度。 2.不同任教科目的教師在幸福感上有顯著差異。
林萃芃 (2011)	臺北市國民小學教師社會支持與教學效能、幸福感之研究	臺北市國民小學教師	問卷調查法	1.臺北市國小教師具備良好幸福感。 2.臺北市國小教師因性別、年齡、任教年資與教育程度的不同，在幸福感上有顯著差異。
劉秀枝 (2011)	私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究	私立幼兒園教師	問卷調查法	1.私立幼兒園教師之職場幸福感在個人背景變項中，達到顯著差異的有性別、婚姻、年資、擔任的職務及學校地區。

表 2-9 (續)

梁秀美 (2012)	幼兒園教師幸福 感與教學效能之 相關研究	高雄市幼 兒園教師	問卷 調查 法	<p>1.幼兒園教師的幸福感會因年 齡、婚姻狀況、擔任職務、 學校規模的不同而有顯著 差異。</p> <p>2.教育程度、服務年資之背景 變項並不會影響幼兒園教 師的幸福感程度。</p>
詹宜真 (2012)	桃園縣國民中 學教師知覺學 校組織氣氛與 幸福感關係之 研究	桃園縣國 中教師	問卷 調查 法	<p>1.桃園縣國民中學教師的幸福 感受程度良好。</p> <p>2.桃園縣國民中學部分教師的 幸福感會受到背景變向的 影響。</p>
張家婕 (2012)	幼兒園教師幸 福感與教學效 能之關係—以 新竹市為例	新竹市公 私立幼兒 園教師	調查 研究 法	<p>1.新竹市幼兒園教師的幸福感 屬中上程度，其中以「人際 關係」面向的得分最高，而 「身心健康」面向的得分最 低。</p> <p>2.任教年資、婚姻狀況及園所 屬性的不同，會影響教師的 幸福感。</p>
林美玲 (2013)	新北市幼兒園 教師工作壓 力、休閒調適策 略與幸福感之 關係研究	新北市公 私立幼兒 園教師	問卷 調查 法	<p>1.幼兒園教師的幸福感屬中高 程度。</p> <p>2.幼兒園教師的幸福感會受到 年齡、婚姻狀況、健康狀 況、經濟狀況、教育程度 服務年資、職務、班級規 模、是否具有合格教師證等 背景變項的影響。</p>

表 2-9 (續)

黃蕙蓀 (2013)	老師，你幸福嗎？-國民小學教師幸福感之研究	國小教師	深度訪談 文件分析	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.教學使命感、自我要求及家長的肯定，是教師投入工作的動力。</li> <li>2.教師正向的人格增強解決能力，帶給學生正面影響。</li> <li>3.和諧的親師及同儕關係來支持、肯定與成就感。</li> </ol>
張榮芳 (2014)	公立幼兒園教保員職場幸福感、工作滿意度之相關研究-以臺南市公立幼兒園教保員為例	台南市公立幼兒園教保員	問卷調查法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.公立幼兒園教保員職場幸福感的感受程度會受到「不同任教班級」、「不同教育程度」、「不同學位背景」等因素的影響。</li> </ol>
王怡茹 (2014)	新北市國民中學教師幸福感及其相關因素之研究	新北市國民中學教師	問卷調查法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.國中教師的幸福感現況屬中上程度，其中以「樂觀層面」的得分最高。</li> <li>2.國民中學教師的幸福感受程度，會受到性別、婚姻狀況、服務年資、最高學歷與學校規模等背景變項的影響。</li> </ol>
王琇萱 (2014)	澎湖縣國民中學教師情緒管理與幸福感關係之研究	澎湖縣國民中學教師	問卷調查法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.澎湖縣國中教師的幸福感屬中上程度，其中以「人際關係」層面得分最高。</li> <li>2.性別、年齡、年資不同的國中教師，在幸福感各層面有顯著差異；學歷、擔任職務及任教地區等背景變項，並不會影響教師的幸福感受。</li> </ol>

表 2-9 (續)

張美婷 (2014)	教師幸福感與 教學效能關係 之研究-以桃園 縣私立國中小 學為例	桃園縣私 立國中小 學教師	問卷 調查 法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.桃園縣私立國中小教師的整體幸福感屬於中高程度，其中「社會活動」層面的感受最高，而「身體健康」層面的感受最低。</li> <li>2.桃園縣私立國中小教師的幸福感，不會因性別、年齡、教育程度、服務年資、擔任職務的不同而有所差異。</li> </ol>
朱美錡 (2014)	嘉義縣幼兒教 保服務人員幸 福感、工作價值 觀與工作滿意 度之研究	嘉義縣公 私立幼兒 園教保服 務人員	問卷 調查 法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.幼兒教保服務人員的整體幸福感屬於中上程度。</li> <li>2.幼兒教保服務人員的幸福感不會受到背景變向的影響。</li> </ol>
莊季蓉 (2015)	高雄市國民小 學教師工作壓 力、組織承諾與 幸福感關係之 研究	高雄市公 立國民小 學教師	問卷 調查 法	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.國小教師的幸福感受程度為良好，其中「工作穩定有保障」是幸福感最主要的來源。</li> <li>2.服務 21 年以上、教師兼主任之教師，對於幸福感的感受程度較高。</li> </ol>

幸福感除了會受到情緒與認知的影響外，個人背景、生活事件及環境狀況也是影響因素（謝雅如，2011）。因此本研究整理、分析教師幸福感之研究，將影響教師幸福感之背景變項說明如下：

### 一、年齡與幸福感

許多研究都指出：教師之年齡與整體幸福感有顯著差異，其中以年齡 41 歲以上之教師，有較高之幸福感（楊倩華，2010；楊朝鈞，2010；劉秀枝，2011）。侯辰宜（2007）與林美玲（2013）研究亦指出不同年齡之教師，其幸福感有顯著差異，51 歲以上之教師，其幸福感程度高於其他年齡層之教師。謝玫芸（2008）

的研究發現，國小教師之整體幸福感雖無顯著差異，但在「身心健康」層面上，50~59 歲之國小教師幸福感高於 30~39 歲之國小教師。

不過，亦有研究發現，不同年齡之教師在幸福感方面並沒有顯著差異（王敘馨，2010；方暄涵，2010）。李美蘭（2007）研究發現，資深女教師的年齡與幸福感並無顯著相關。

綜合上述研究可知，年齡愈大的教師，其幸福感受程度較高；但亦有部分研究發現教師的幸福感不會因年齡而有所不同。因此，本研究將年齡列為背景變項之一，探討彰化縣學前教師之幸福感是否有顯著差異。

## 二、婚姻與幸福感

國內學者研究發現，不同婚姻狀態之教師，其幸福感有顯著差異，其中已婚教師的幸福感顯著高於未婚教師（古婷菊，2006；侯辰宜，2007；黃惠玲，2008；楊朝鈞，2010；劉秀枝，2011；張家婕，2012；林美玲，2013）。謝玫芸（2008）研究指出已婚之國小教師在「生活滿意」、「身心健康」的幸福感顯著高於未婚之教師。李美蘭（2007）在研究中指出婚姻品質有助於幸福感之提升。

但是，也有學者在研究中發現，教師的婚姻狀況與幸福感間並無顯著相關（許靜琴，2012；朱美錡，2014；張榮芳，2014）。另外，陳鈺萍（2004）研究發現，未婚之國小教師在「自主性」的幸福感高於已婚之教師。

綜合上述研究顯示，大部分的研究趨向已婚教師之幸福感高於未婚之教師，但婚姻狀況對幸福的影響並不一定有個必然的相關，不過幸福感確實有可能會因婚姻狀況的不同而有所差異，已婚教師可以得到更多家人支持的力量，然而未婚教師自主性高、經濟獨立。究竟婚姻狀況與幸福感間實際的關係究竟為何？有待進一步的研究。

## 三、服務年資與幸福感

許多研究指出，不同任教年資之國小教師，其幸福感有顯著差異；其中服務年資「21 年以」上的國小教師，幸福感高於其他組別之教師（陳鈺萍，2004；侯

辰宜，2007；謝玫芸，2008；劉秀枝，2011，張家婕，2012)。張家婕(2012)研究發現，不同服務年資之教師在整體幸福感的知覺程度上達顯著差異，其中服務「20年以上」的教師之整體幸福感顯著高於服務「未滿10年」之教師。楊朝鈞(2010)在研究中發現，服務年資「16年以上」的教師，在幸福的感受高於服務年資「5年以下」及「11-15」年的教師。林美玲(2013)研究指出不同服務年資之教師幸福感達顯著差異，在整體幸福感上，以服務「11-15年」之教師，其幸福感受是最高的。

綜合以上研究，可以看出服務年資對幸福感的影響，資深教師累積多年的教學經驗，對於工作所需遊刃有餘，但是隨著社會的變遷及幼教師年紀增長、體力無法負荷的情況下，教師面臨諸多挑戰，對幸福感是否會造成影響呢？值得進一步研究。

#### 四、教育程度與幸福感

陸洛(1998)的研究指出，教師的教育程度與幸福感沒有相關，不存在直接的關連。近年來，國內學者的研究亦指出教師的教育程度與幸福感並無顯著差異(黃惠玲，2008；謝玫芸，2008；楊朝鈞，2010；劉秀枝，2011；張家婕，2012；朱美錡，2014)。

但亦有研究發現，不同教育程度之教師，其幸福感有顯著差異(侯辰宜 2007；楊倩華，2010；林美玲，2013；張榮芳，2014)。

綜合上述，可以發現教育程度對幸福感影響並沒有必然的相關性，但幸福感確實也有可能因為教育程度的不同而有差異，在臺灣的教育體制中，許多人追求高學歷，而擁有高學歷的教師相對的薪資也較高，所以教育程度與幸福感間的關係究竟如何？值得進一步研究。

#### 五、職務與幸福感

黃惠玲(2008)研究顯示，擔任行政工作之國小教師，其幸福感高於級任教師。謝佩妤(2009)研究指出職務的不同，造成教師在幸福感上有明顯的差異。

而楊朝鈞（2010）以臺灣東部地區幼兒園教師為對象，發現正式教師在「整體幸福感」及「生活滿意」的幸福感高於代課教師。劉秀枝（2011）以臺南縣市私立幼兒園教師為研究對象，發現擔任園長之教師，其幸福感的感受程度高於助理教師。林美玲（2013）的研究亦指出不同職務的教師在幸福感上有顯著差異。

但也有研究發現，不同職務之教師在幸福感上並沒有顯著差異（侯辰宜，2007；廖淑容，2011；唐順得，2011；張家婕，2012；朱美錡，2014）。

綜合上述研究，教師之幸福感受程度與職務間並沒有必然的相關性，不少研究顯示，擔任行政工作之教師幸福感高於級任教師；亦有部分研究指出職務的不同與教師幸福感並無顯著相關。因此，不同的教育階段，如幼兒園、國小、國中等，教師的幸福感，會因為職務的不同，而有所差異嗎？值得做進一步的研究。

## 六、園所類別與幸福感

李建興（2007）研究發現，不同園所類型之幼兒園教師，其幸福感並無顯著差異。但亦有研究發現，公立幼兒園教師在幸福感上顯著高於私立幼兒園教師（張家婕，2012；林美玲，2013）。有關園所類別與幸福感的研究，在文獻上是相當缺乏的，因此本研究將「園所類別」列為教師幸福感研究的背景變項之一，做進一步的研究。

### 第三節 工作壓力與幸福感之相關研究

陳銀卿（2008）的研究指出，國小教師的工作壓力為中等程度，其中以「學生表現」層面的壓力最大；而教學年資在 6-10 年的國小教師感受到較高的工作壓力。國小教師的幸福感屬中上程度，其中以「關係和諧」的層面得分最高。教師的工作壓力與幸福感間呈現負相關，亦即工作壓力愈高，幸福感愈低。

黃惠玲（2008）研究中發現，國小女教師的工作壓力與幸福感間有顯著的負相關，已婚者及年長者的工作壓力均較低，而主觀幸福感較高。教師壓力主要來源為「變革適應」層面，擔心少子化的問題日益嚴重；主觀幸福感以「人際和諧」層面的得分較高，「健康」層面的得分較低。

蕭惠文（2008）以高雄市國小教師為研究對象，發現國小教師的整體工作壓力與整體幸福感呈顯著負相關，工作壓力愈高，知覺到的幸福感愈低。此外，發現工作壓力對幸福感具有預測力。

楊倩華（2010）以臺北市公立幼兒園教師為研究對象，發現教師工作壓力與幸福感呈顯著的低度負相關，即工作壓力愈高，對幸福感的感受愈低；工作壓力中「工作回饋」、「工作負荷」、「教學自主」等三層面對整體幸福感具有顯著的預測力。

唐順得（2011）研究中發現，雲林縣國小已婚女性教師之工作壓力屬於中等程度，教師之幸福感感受程度為中上。教師工作壓力與幸福感具有低度負相關，且工作壓力對幸福感具有預測力。

林美玲（2013）以新北市公私立幼兒園教師為對象，研究發現教師工作壓力屬中等程度，其中以「工作回饋」層面的壓力最大；教師幸福感屬中高程度，以「人際關係」層面的幸福感受程度最高。教師工作壓力與幸福感間呈負相關，且教師工作壓力能夠有效預測幸福感。

黃玉萍（2013）以屏東縣國小社會領域教師為例，探討工作壓力與幸福感之關係，研究發現教師工作壓力與教學幸福感呈現負相關，亦即教師工作壓力愈

高，其知覺到的教學幸福感愈低；教師的工作壓力能有效預測教學幸福感，其中「專業知能」的預測力最高。

莊季蓉（2015）高雄市國小教師為研究對象，發現國小教師工作壓力對幸福感具有負面低度的影響，其中以「工作負荷」的影響最大；當教師工作負荷量過重、壓力越大時，會影響到教師的幸福感受，其幸福感的感受程度顯著偏低。

綜合上述，多數研究均發現工作壓力與幸福感間有顯著負相關，即工作壓力愈高，知覺到的幸福感程度愈低。而上述研究之研究對象雖然都是教師，但是多半以國中小教師為研究對象，以學前教師為研究對象者僅有兩篇，且是以北部地區之學前教師為研究對象，以自己家鄉—彰化縣的學前教師為探討對象之研究更是付之闕如。因此研究者希望透過這個研究，瞭解彰化縣學前教師的工作壓力與幸福感的現況，並且能進一步探討學前教師工作壓力與幸福感的關係，期望研究之結果有助於提升彰化縣學前教師的幸福感。

# 第三章 研究設計

本研究以彰化縣 700 名學前教師為研究對象，採歐慧敏（2009）的「學前教師工作壓力量表」，自編「學前教師幸福感量表」，來分析學前教師的工作壓力與幸福感之關係。

本章共分為六節，第一節為研究架構，第二節為研究假設，第三節為研究樣本，第四節為研究工具，第五節為實施程序，第六節為資料處理。

## 第一節 研究架構

### 壹、研究架構圖

研究者根據研究目的與相關文獻的探討，提出本研究之研究架構，研究架構如圖3-1所示。

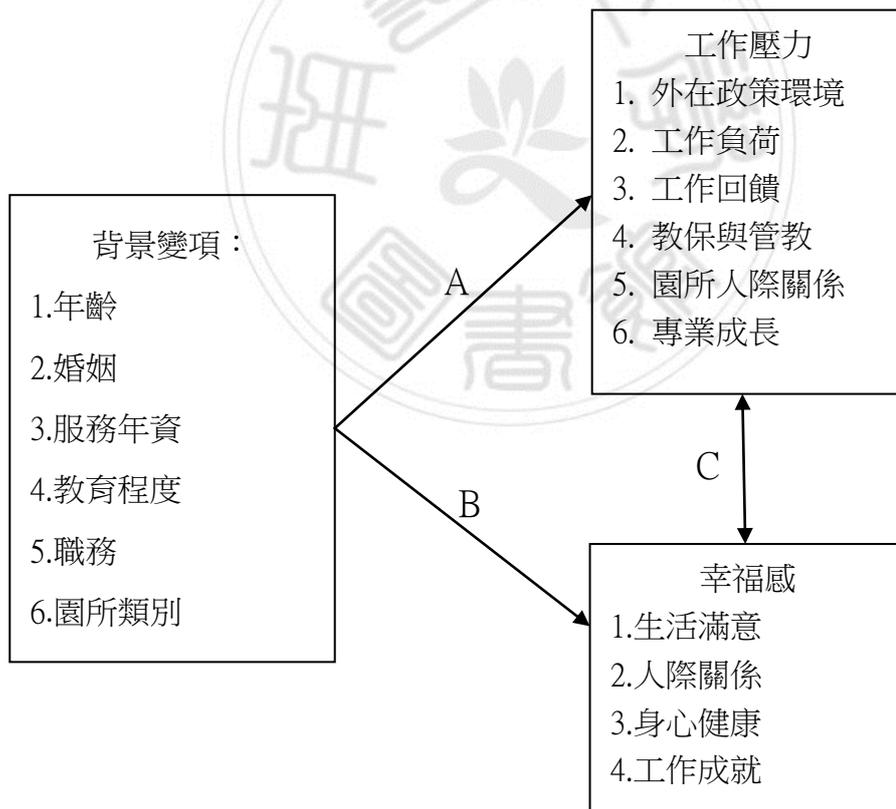


圖 3-1 研究架構

本研究架構包含兩個變項：

一、自變項（背景變項）：包括年齡、婚姻、服務年資、教育程度、職務、園所類別等六個變項。

二、依變項：

（一）工作壓力：包括外在政策環境、工作負荷、工作回饋、教保和管教、園所人際關係、專業成長等六個向度。

（二）幸福感：包括生活滿意、人際關係、身心健康、工作成就等四個向度。

## 貳、研究架構分析

本研究架構探討的變項包括教師個人背景變項、工作壓力、幸福感。研究架構分析如下：

路徑 A：以不同背景為自變項，工作壓力為依變項，探討不同背景變項與學前教師工作壓力之差異性。

路徑 B：以不同背景為自變項，幸福感為依變項，探討不同背景變項與學前教師幸福感之差異性。

路徑 C：探討學前教師工作壓力與幸福感的相關性。

## 第二節 研究假設

根據研究架構，提出下列三項研究假設：

研究假設一：不同背景變項學前教師，工作壓力有顯著差異。

- 1-1 不同年齡學前教師，工作壓力有顯著差異。
- 1-2 不同婚姻狀況學前教師，工作壓力有顯著差異。
- 1-3 不同服務年資學前教師，工作壓力有顯著差異。
- 1-4 不同教育程度學前教師，工作壓力有顯著差異。
- 1-5 不同職務學前教師，工作壓力有顯著差異。
- 1-6 不同園所類別學前教師，工作壓力有顯著差異。

研究假設二：不同背景變項學前教師，在幸福感上有顯著差異。

- 2-1 不同年齡學前教師，在幸福感上有顯著差異。
- 2-2 不同婚姻狀況學前教師，在幸福感上有顯著差異。
- 2-3 不同服務年資學前教師，在幸福感上有顯著差異。
- 2-4 不同教育程度學前教師，在幸福感上有顯著差異。
- 2-5 不同職務學前教師，在幸福感上有顯著差異。
- 2-6 不同園所類別學前教師，在幸福感上有顯著差異。

研究假設三：學前教師工作壓力與幸福感有顯著關係。

### 第三節 研究樣本

本研究以彰化縣公立幼兒園（包含專設幼兒園及國民小學附設幼兒園）及私立幼兒園之學前教師為母群體，採分層叢集抽樣方式，依照教育部（2015）統計資料所列彰化縣幼兒園在各地區的園所比例，抽取 700 名學前教師為樣本，經刪除遺漏未填答者，取得有效樣本 543 名，其樣本各變項之分配表見表 3-1。

表 3-1  
樣本各變項分配表

類別	項目	人數	百分比 (%)
年齡	29 歲以下	161	29.7
	30-39 歲	189	34.7
	40-49 歲	147	27.1
	50 歲以上	46	8.5
婚姻	已婚	306	56.4
	未婚	226	41.6
	離婚	7	1.3
	喪偶	4	0.7
服務年資	1-5 年	190	35
	6-10 年	127	23.4
	11-15 年	98	18
	16-20 年	62	11.4
	21 年以上	66	12.2
教育程度	高中/職	29	5.4
	專科	67	12.3
	四技/二技	62	11.4
	大學	327	60.2
	研究所	58	10.7
職務	園長	13	2.4
	教師	233	42.9
	教保員	251	46.2
	助理教保員	46	8.5
園所類別	公立幼兒園	219	40.3
	私立幼兒園	324	59.7
合計		543	100

## 第四節 研究工具

本研究主要在探討彰化縣學前教師工作壓力與幸福感的關係，參考國內外教師工作壓力與幸福感的相關文獻資料，進行問卷調查。本研究以歐慧敏（2009）所編的「學前教師工作壓力量表」來探討學前教師的工作壓力，自編「學前教師幸福感量表」來探討學前教師的幸福感。本研究問卷共包括基本資料、學前教師工作壓力量表、學前教師幸福感量表等三部分，說明如下：

### 壹、基本資料

本量表的基本資料共有六題，包含年齡、婚姻、服務年資、教育程度、職務及園所類別。

- 一、年齡：29 歲以下、30-39 歲、40-49 歲、50 歲以上。
- 二、婚姻：已婚、未婚、離婚、喪偶。
- 三、服務年資：1-5 年、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上。
- 四、教育程度：高中/職、專科、四技/二技、大學、研究所。
- 五、職務：園長、教師、教保員、助理教保員
- 六、園所類別：公立幼兒園、私立幼兒園。

### 貳、學前教師工作壓力量表

本研究採用之「學前教師工作壓力量表」係歐慧敏（2009）所編製，旨在協助學前教師瞭解自己在面對各種教學相關的情境中所知覺到的壓力狀況。茲將問卷的內容、計分方式、信效度，說明如下：

#### 一、問卷內容

本量表分為外在政策環境、工作負荷、工作回饋、教保和管教、園所人際關係、專業成長等六個分量表，每個分量表各有6題，總量表共36題，其意義分別敘述如下：

- （一）外在政策環境：在協助學前教師瞭解其在外在的環境變動下，對其未

來面對的工作環境所知覺的工作壓力。其中包含幼教政策、少子化的競爭性、整體的幼教生態等。包括第1-6題，其得分愈高，表示愈知覺到此構面的工作壓力。

(二) 工作負荷：在協助學前教師瞭解其對於園所、同儕或家長的工作量要求過多，致使無法在一定時間內完成任務，而承受超過個人能力的心理負擔，所知覺的壓力。其中包含作息時間、園所教學外活動量、教保工作、行政雜務等。包括第7-12題，其得分愈高，表示愈知覺到此構面的工作壓力。

(三) 工作回饋：在協助學前教師瞭解其對於工作的付出與所獲得有形或無法的回饋不成比例，所知覺的壓力。其中包含薪資、各項福利、外在重要他人的肯定等。包括第13-18題，其得分愈高，表示愈知覺到此構面的工作壓力。

(四) 教保與管教：在協助學前教師瞭解其對於教保技巧的不足或幼兒個人因素，所產生在教保或管教上所知覺的壓力。其中包含教保技巧、幼兒學習與行為、課程設計、班級經營及應對個別幼兒的需求等。包括第19-24題，其得分愈高，表示愈知覺到此構面的工作壓力。

(五) 園所人際關係：在協助學前教師瞭解其對於園所內與他人互動之各種關係中所知覺的壓力。其中包含園所、同儕、家長及幼兒等。包括第25-30題，其得分愈高，表示愈知覺到此構面的工作壓力。

(六) 專業成長：在協助學前教師瞭解其對於其職業的發展性及個人專業、及其成長所知覺的壓力。其中包含教學自主、進修機會、個人需求的滿足等。包括第31-36題，其得分愈高，表示愈知覺到此構面的工作壓力。

## 二、計分方式

本量表試用對象為學前教師，作答方式採 Likert 式六點量表，全部題目為正向題，每個題目各有六個選項，分別是「非常符合」、「符合」、「有些符合」、「有些不符合」、「不符合」及「非常不符合」，其計分方式依次為「6、5、4、3、2、1」。將各分量表所屬的題目得分相加即為分量表的得分，分數愈高，表示受試者所知覺到的工作壓力愈高。

### 三、量表的信度

本量表隔三週重測信度係數介於.636 ~.753 之間；隔六週重測信度係數介於.601 ~.723 之間，可見本量表之穩定性頗佳。

### 四、量表的效度

本研究採內容效度、效標關聯效度、建構效度來驗證本量表的效度。

### 參、學前教師幸福感量表

本研究採用自編之「學前教師幸福感量表」來測量學前教師之幸福感。茲將本量表之編製過程及內容說明如下：

#### 一、擬定量表基本架構

首先，根據研究動機、目的及文獻探討，擬定量表的基本架構，將幸福感分成四個層面，如圖3-2，茲分析說明如下：

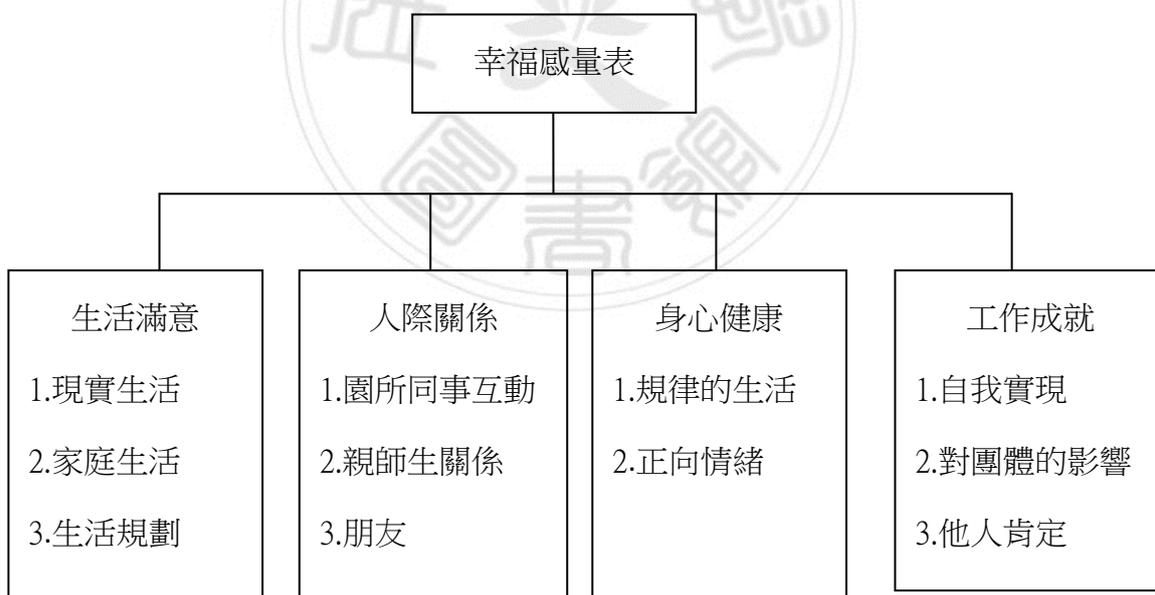


圖 3-2 幸福感量表架構

(一) 生活滿意：教師對自己生活進行評估，包含現實生活、家庭生活及生活的規劃，感受到喜歡、滿意的程度。

(二) 人際關係：教師在生活中與他人互動的關係上，如與園所同事互動、親師生關係及朋友等人相處愉快，產生良好感受的程度。

(三) 身心健康：教師在身體與心理二方面健康狀態感受到良好並滿意的程度，包含擁有規律的生活與正向的情緒。

(四) 工作成就：教師從教學過程中，對自己感到自信、有成就，包含自我實現、對團體的影響及他人的肯定，感受到滿意的程度。

## 二、編製量表初稿

根據量表基本架構，並參酌林子雯(1996)、古婷菊(2006)、侯辰宜(2007)、林萃芃(2011)等人之正式研究量表，擬定量表題項，在初步草稿後，與指導教授進行討論，將有疑義的部分加以修正或刪改，完成量表初稿(附錄一)。

## 三、進行預試量表預試

本研究於2015年11月進行量表的預試，預試樣本是中部地區(苗栗縣、臺中市、彰化縣、雲林縣及南投縣)之公私立幼兒園200名學前教師，如表3-2所示，量表共回收194份，扣除無效量表5份，可用量表189份。本研究預試量表之回收率為97%，可用率為94.5%。

表3-2  
預試抽樣分配表

縣市	發出份數	回收份數	有效份數
苗栗縣	18	18	16
臺中市	102	96	93
彰化縣	42	42	42
南投縣	18	18	18
雲林縣	20	20	20
總計	200	194	189

#### 四、預試量表題項分析

本研究將預試結果，以 SPSS 18.0 進行項目分析，包括描述性統計量檢驗與內部一致性考驗，分析 189 份預試量表施測結果，探討各題項「描述統計數」、「該題與其他各題總分之間的相關係數」、「多元相關平方係數」、「項目刪除時的  $\alpha$  係數」、「主成分分析負荷量」與「共同性」後，進行選題。

量表選題依據包括：去除該題項後  $\alpha$  係數提高的題目、該題與其他各題總分之相關係數、多元相關平方係數、主成分分析之因素負荷量係數、共同性係數、四個構面之題項內容接近且符合操作型定義者。依上述選題依據，各分量表刪除題數共 26 題，每個分量表保留 6 題，共保留 24 題，其向度與各題項分佈如表 3-3。

表3-3  
學前教師幸福感量表向度與題項分佈

構面	刪題前 題數	刪題前題號	刪題後 題數	保留之題號
生活 滿意	16	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16	6	4.6.8.10.12.14
人際 關係	12	17.18.19.20.21.22.23.24.25.26.27.28	6	18.20.22.24.25.27
身心 健康	10	29.30.31.32.33.34.35.36.37.38	6	30.31.33.34.36.38
工作 成就	12	39.40.41.42.43.44.45.46.47.48.49.50	6	40.41.44.45.47.48
合計	50		24	

#### 五、量表定稿

預試量表回收、分析後，與指導教授討論選題依據、進行刪選題項後，完成正式量表的定稿（附錄二）。將學前教師之幸福感分成四個層面：

（一）生活滿意：教師對自己生活進行評估，包含現實生活、家庭生活及生活的

規劃，感受到喜歡、滿意的程度。包含正式量表第 1~6 題，得分愈高，表示感受到的幸福程度愈高。

(二) 人際關係：教師在生活中與他人互動的關係上，如與園所同事互動、親師生關係及朋友等人相處愉快，產生良好感受的程度。包含正式量表第 7~12 題，得分愈高，表示感受到的幸福程度愈高。

(三) 身心健康：教師在身體與心理二方面健康狀態感受到良好並滿意的程度，包含擁有規律的生活與正向的情緒。包含正式量表第 13~18 題，得分愈高，表示感受到的幸福程度愈高。

(四) 工作成就：教師從教學過程中，對自己感到自信、有成就，包含自我實現、對團體的影響及他人的肯定，感受到滿意的程度。包含正式量表第 19~24 題，得分愈高，表示感受到的幸福程度愈高。

## 六、量表計分原則

在「學前教師幸福感」量表計分方面，為了避免過於趨中，採用 Likert 式六點量表，請受試者依據自己對各題的主觀感受來回答，提項由「非常同意」、「同意」、「有點同意」、「有點不同意」、「不同意」、「非常不同意」，分成六個選項，分別給予 6、5、4、3、2、1 分，加總單一層面所有題目之得分，即可得該層面之總分，該層面得分越高，表示該層面的幸福感受程度越高

## 七、量表的信度與效度

由文獻分析彙整國內外相關量表的架構，再行建立題項並與指導教授討論以求嚴謹的內容效度。而內部一致性分析，本研究採用 Cronbach  $\alpha$  係數來進行「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」四個因素構念與「幸福感量表」總量表內部一致性的分析。各分量表的  $\alpha$  值介於 .835~.931 之間，信度指標為佳，全量表的  $\alpha$  值為 .953，顯示量表的一致性佳。

## 第五節 實施程序

本研究經參考相關文獻建立研究架構，並編製量表，進行預試，然後進行正式量表調查，再進行統計分析，最後撰寫研究報告。其研究流程如圖 3-2 所示。

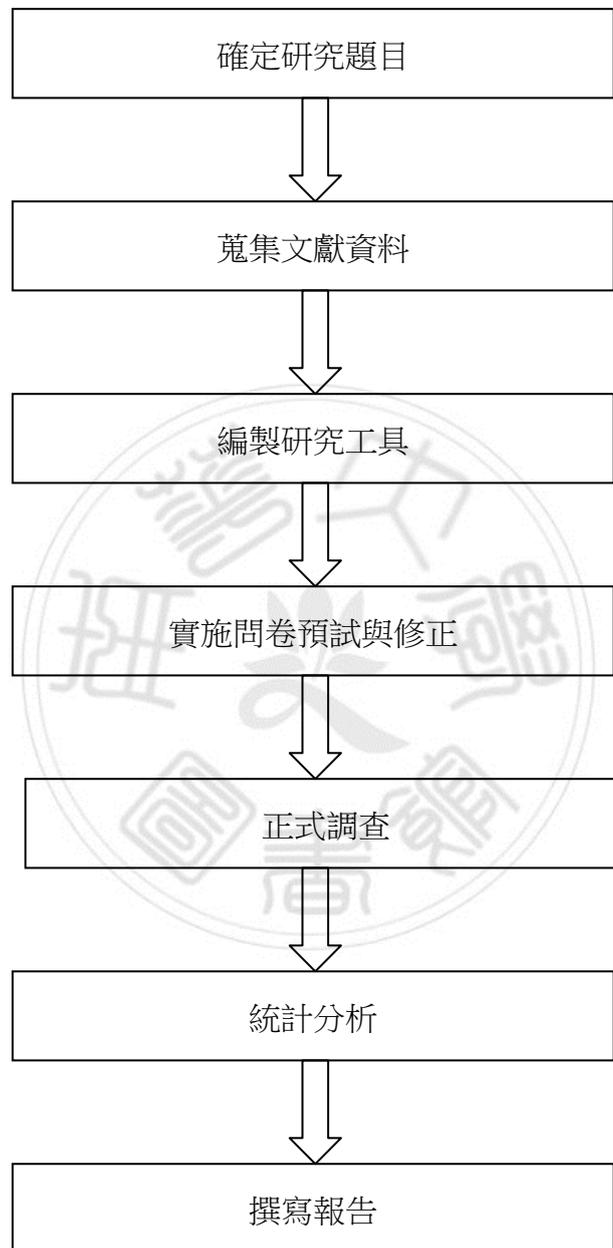


圖 3-3 研究流程圖

## 壹、確定研究主題（2015 年 2 月至 2015 年 3 月）

研究者依據自身經驗與興趣選擇幼兒教育相關問題做為研究方向，並經指導教授審核修正後，確定研究主題為「彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係之研究」。

## 貳、蒐集文獻資料（2015 年 4 月至 2016 年 6 月）

確定研究主題後，多方蒐集資料及文獻，並進行文獻探討，統整歸納國內外相關實證研究，以奠定本研究的理論基礎與研究架構。

## 參、編製研究工具（2015 年 9 月至 2015 年 11 月）

參酌相關文獻與專家學者所編定有關之問卷或量表為主要依據，及與指導教授討論，針對本研究架構，設計符合本研究目的之問卷初稿題目。

## 肆、實施問卷預試與修訂（2015 年 11 月至 2015 年 12 月）

完成問卷初稿編制後，與指導教授討論、修正後為預試問卷；為判斷預試問卷之題項是否合適，隨即進行預試問卷之施測，並以統計方法針對預試問卷進行項目分析與信度分析，以編製正式問卷。

## 伍、正式調查（2016 年 1 月至 2016 年 2 月）

本研究正式問卷定稿後，進行問卷的施測。

## 陸、統計分析（2016 年 2 月至 2016 年 3 月）

問卷回收後，檢視所有回收問卷，扣除無效問卷後，再以 SPSS 統計套裝軟體進行各項統計分析。

## 柒、撰寫報告（2016 年 3 月至 2016 年 6 月）

針對資料結果加以解釋、比較，進行論文撰述工作並發表。

## 第六節 資料處理

本研究將有效樣本之量表資料經編碼及登錄，並以 SPSS 統計套裝軟體進行資料處理與分析，分析資料之統計方法，分別說明如下：

### 壹、平均數與標準差

以平均數與標準差來分析學前教師工作壓力與幸福感關係之現況。

### 貳、t 考驗、單因子變異數分析

以 t 考驗、單因子變異數分析來探討不同背景變項的學前教師，工作壓力與幸福感是否有顯著差異，以驗證研究假設一、假設二。

### 參、Pearson 積差相關

以 Pearson 積差相關來探討工作壓力與幸福感間的相關情形，以驗證研究假設三。

### 肆、典型相關

以典型相關來探討學前教師工作壓力與幸福感是否有典型相關存在，以驗證研究假設三。

## 第四章 研究結果與討論

本研究旨在探討彰化縣學前教師工作壓力與幸福感之現況、差異性以及相關情形，並根據問卷調查資料分析結果。本章共分為四節，第一節為學前教師工作壓力與幸福感之現況分析，第二節為不同背景變項學前教師工作壓力之差異分析，第三節為不同背景變項學前教師幸福感之差異分析，第四節為學前教師工作壓力與幸福感之相關分析。

### 第一節 學前教師工作壓力與幸福感之現況分析

本節旨在探討學前教師工作壓力與幸福感之現況，採用平均數、標準差來進行資料的統計分析，以完成研究目的之一：了解學前教師工作壓力與幸福感的現況，並回答問題壹：學前教師工作壓力與幸福感之現況為何？

#### 壹、彰化縣學前教師之工作壓力現況

學前教師在「整體工作壓力」及其各層面「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」、「專業成長」之平均數、標準差、單題平均數之分析結果如表 4-1。

表 4-1  
學前教師工作壓力分析摘要表

工作壓力層面	題數	平均數	標準差	單題平均數
外在政策環境	6	25.24	6.12	4.21
工作負荷	6	22.84	7.18	3.81
工作回饋	6	22.32	7.86	3.72
教保與管教	6	20.90	6.68	3.48
園所人際關係	6	16.88	6.77	2.81
專業成長	6	15.93	6.65	2.66
整體工作壓力	36	124.11	33.23	3.45

註：N=543

由表 4-1 可知，學前教師在「整體工作壓力」之平均數為 124.11，標準差為 33.23，問卷總題數為 36 題，所以單題平均數為 3.45。就各層面得分情形為：「外在政策環境」之平均數為 25.24，標準差為 6.12，題數為 6 題，所以單題平均數為 4.21；「工作負荷」之平均數為 22.84，標準差為 7.18，題數為 6 題，所以單題平均數為 3.81；「工作回饋」之平均數為 22.32，標準差為 7.86，題數為 6 題，所以單題平均數為 3.72；「教保與管教」之平均數為 20.90，標準差為 6.68，題數為 6 題，所以單題平均數為 3.48；「園所人際關係」之平均數為 16.88，標準差為 6.77，題數為 6 題，所以單題平均數為 2.81；「專業成長」之平均數為 15.93，標準差為 6.65，題數為 6 題，所以單題平均數為 2.66。

由上述分析結果得知，學前教師工作壓力的現況，其整體平均得分為 3.45，顯示學前教師的工作壓力屬於中等的程度。在工作壓力六個層面中，平均得分在 2.66~4.61 之間，其中以「外在政策環境」層面的得分最大，「專業成長」層面的得分最低，顯示學前教師在「外在政策環境」層面的壓力感受程度最大，而在「專業成長」層面感受到較小的壓力。

綜合以上研究發現，學前教師的工作壓力屬於中等的程度，此與蕭惠文（2009）、林怡菁（2010）、許耀文（2010）與林美玲（2013）的研究結果相似；而在「外在政策環境」層面感受到較高的壓力，則與潘淑珍（2009）及林怡菁（2010）的研究結果相似。分析其原因可能是現今社會環境面臨少子化，再加上幼教政策的改革，致使學前教師心理上產生壓力，因此在此層面感受到的壓力最大。

## 貳、彰化縣學前教師之幸福感現況

學前教師在「整體幸福感」及其各層面「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」之平均數、標準差、單題平均數之分析結果如表 4-2。

表 4-2  
學前教師幸福感分析摘要表

幸福感量表	題數	平均數	標準差	單題平均數
生活滿意	6	29.43	4.40	4.91
人際關係	6	30.06	3.88	5.01
身心健康	6	27.76	4.44	4.63
工作成就	6	28.21	4.44	4.70
整體幸福感	24	115.45	14.84	4.81

註：N=543

由表 4-2 可知，學前教師在「整體幸福感」之平均數為 115.45，標準差為 14.84，問卷總題數為 24 題，所以單題平均數為 4.81。就各層面得分情形為：「生活滿意」之平均數為 29.43，標準差為 4.40，題數為 6 題，所以單題平均數為 4.91；「人際關係」之平均數為 30.06，標準差為 3.88，題數為 6 題，所以單題平均數為 5.01；「身心健康」之平均數為 27.76，標準差為 4.44，題數為 6 題，所以單題平均數為 4.63；「工作成就」之平均數為 28.21，標準差為 4.44，題數為 6 題，所以單題平均數為 4.70。

由上述分析結果得知，學前教師幸福感的現況，其整體平均得分為 4.81，顯示學前教師的幸福感受程度屬於中等以上的程度。在幸福感四個層面中，平均得分在 4.63~5.01 之間，其中以在「人際關係」層面的得分最高，「身心健康」層面的得分最低，顯示學前教師在「人際關係」層面的幸福感受程度最高，而在「身心健康」層面感受到較低的幸福感。

綜合以上研究發現，學前教師的幸福感受程度屬於中等以上的程度，此與林萃荳（2011）、張家婕（2012）、林美玲（2013）與朱美錡（2014）的研究結果相似。；而在「人際關係」層面的幸福感受程度較高，則與侯辰宜（2007）、蕭惠文（2009）及王琇萱（2014）的研究結果相似。分析其原因可能是彰化地區與其他縣市比較起來，民風較為純樸，有濃厚的人情味，教師、師生或親師之間，互動融洽，因此在人際關係層面感受到的幸福感受程度較高。

## 第二節 不同背景變項學前教師工作壓力之差異分析

本節旨在說明不同背景變項（年齡、婚姻、服務年資、教育程度、園所職務及園所類別等六個變項）之學前教師，其工作壓力是否有顯著差異。以個人背景變項為自變項，學前教師之整體工作壓力及其工作壓力之六個層面（外在政策環境、工作負荷、工作回饋、教保與管教、園所人際關係、專業成長）為依變項，進行單因子變異數分析或 t 考驗，若符合變異數同質性檢定，則採「Scheffe 法」做事後比較，未符合者，則採「Game-Howell 檢定」做事後比較。以驗證研究假設一：不同背景變項之學前教師，其工作壓力有顯著差異。

### 壹、不同背景變項的學前教師工作壓力之差異分析

#### 一、不同年齡的學前教師工作壓力之差異分析

由表 4-3 可得知：

##### （一）整體層面

不同年齡的學前教師在工作壓力總量表上，經由單因子變異數分析結果，其 F 值為 3.291， $p=.020<.05$ ，達顯著水準，表示不同年齡之學前教師在整體工作壓力上有顯著差異。經由事後比較檢測得知，年齡在 30-39 歲之學前教師在整體工作壓力顯著大於 50 歲以上之學前教師。

##### （二）分層面

就工作壓力各層面而言，不同年齡之學前教師在「外在政策環境」、「工作回饋」、「教保與管教」及「專業成長」等四個層面達顯著差異，其他層面未達顯著水準，分別說明如下：

#### 1. 外在政策環境層面

不同年齡之學前教師在外在政策環境層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 4.149， $p=.006<.05$ ，達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在外在政策環境層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，年齡在 30-39 歲之學前教師其壓力顯著大於 29 歲以下之學前教師。

表 4-3

不同年齡之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表

層面	年齡	人數	平均數	標準差	變異數分析					事後比較	
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值		p 值
外在政策環境	1	161	24.35	6.36	組間	457.75	3	152.58	4.149	.006	
	2	189	26.24	5.74	組內	19823.13	539	36.78			
	3	147	25.46	5.83	總和	20280.88	542				2>1
	4	46	23.52	6.99							
工作負荷	1	161	22.19	7.35	組間	319.12	3	106.35	2.078	.102	
	2	189	23.36	6.79	組內	27590.62	539	51.19			
	3	147	23.44	7.32	總和	27909.74	542				
	4	46	21.04	7.37							
工作回饋	1	161	22.63	7.42	組間	755.56	3	251.85	4.145	.006	
	2	189	22.80	7.86	組內	32748.69	539	60.76			1>4
	3	147	22.56	7.99	總和	33504.24	542				2>4
	4	46	18.46	8.18							3>4
教保與管教	1	161	21.74	6.38	組間	600.67	3	200.22	4.571	.004	
	2	189	21.00	6.54	組內	23610.76	539	43.81			1>4
	3	147	20.86	7.10	總和	24211.43	542				2>4
	4	46	17.65	6.16							3>4
園所人際關係	1	161	16.72	6.30	組間	130.88	3	43.63	.951	.416	
	2	189	17.12	6.98	組內	24720.81	539	45.86			
	3	147	17.22	7.10	總和	24851.69	542				
	4	46	15.41	6.43							
專業成長	1	161	17.24	6.62	組間	579.27	3	193.09	4.446	.004	
	2	189	15.78	6.55	組內	23411.21	539	43.44			
	3	147	15.44	6.66	總和	23990.48	542				1>4
	4	46	13.54	6.45							
整體工作壓力	1	161	124.88	32.23	組間	10763.53	3	3587.84	3.291	.020	
	2	189	126.31	32.39	組內	587674.62	539	1090.31			
	3	147	124.98	34.31	總和	598438.15	542				2>4
	4	46	109.63	34.10							

註：1=29 歲以下，2=30-39 歲，3=40-49 歲，4=50 歲以上。

## 2.工作負荷層面

不同年齡之學前教師在工作負荷層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 2.078， $p=.102>.05$ ，未達顯著水準，顯示學前教師在工作負荷層面的壓力感受，不因年齡的不同而有所差異。

## 3.工作回饋層面

不同年齡之學前教師在工作回饋層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 4.145， $p=.006<.05$ ，達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在工作回饋層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，年齡在 50 歲以上之學前教師工作壓力顯著小於其他年齡層之學前教師。

## 4.教保與管教層面

不同年齡之學前教師在教保與管教層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 4.571， $p=.004<.05$ ，達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在教保與管教層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，年齡在 50 歲以上之學前教師工作壓力顯著小於其他年齡層之學前教師。

## 5.園所人際關係層面

不同年齡之學前教師在園所人際關係層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為.951， $p=.416>.05$ ，未達顯著水準，顯示學前教師不論處在何種年齡層，其在園所人際關係層面的壓力感受均未有所差異。

## 6.專業成長層面

不同年齡之學前教師在專業成長層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 4.446， $p=.004<.05$ ，達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在專業成長層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，年齡在 29 歲以下之學前教師工作壓力顯著大於 50 歲以上之學前教師

## 二、不同婚姻狀況的學前教師工作壓力之差異分析

由表 4-4 可得知：

表 4-4

不同婚姻狀況之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表

層面	婚姻	人數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值
外在政策環境	1	306	25.42	6.11	組間	62.99	3	21.00	.560	.642
	2	226	24.97	6.17	組內	20217.89	539	37.51		
	3	7	24.29	5.15	總和	20280.88	542			
	4	4	28.00	6.27						
工作負荷	1	306	23.18	7.26	組間	153.69	3	51.23	.995	.395
	2	226	22.33	7.06	組內	27756.05	539	51.50		
	3	7	21.86	6.36	總和	27909.74	542			
	4	4	26.50	8.27						
工作回饋	1	306	22.38	8.23	組間	6.41	3	2.14	.034	.991
	2	226	22.25	7.38	組內	33497.83	539	62.15		
	3	7	21.71	6.07	總和	33504.24	542			
	4	4	23.00	11.34						
教保與管教	1	306	20.43	7.01	組間	175.72	3	58.57	1.313	.269
	2	226	21.57	6.13	組內	24035.71	539	44.59		
	3	7	20.29	6.58	總和	24211.43	542			
	4	4	20.00	10.42						
園所人際關係	1	306	16.81	6.92	組間	30.81	3	10.27	.223	.880
	2	226	16.92	6.54	組內	24820.88	539	46.05		
	3	7	18.86	5.93	總和	24851.69	542			
	4	4	17.50	11.33						
專業成長	1	306	15.30	6.58	組間	296.78	3	98.93	2.250	.082
	2	226	16.69	6.54	組內	23693.70	539	43.96		
	3	7	18.29	8.38	總和	23990.48	542			
	4	4	17.00	12.06						
整體工作壓力	1	306	123.52	34.15	組間	457.19	3	152.40	.137	.938
	2	226	124.74	31.70	組內	597980.96	539	1109.43		
	3	7	125.29	32.36	總和	598438.15	542			
	4	4	132.00	57.35						

註：1=已婚，2=未婚，3=離婚，4=喪偶。

### （一）整體層面

不同婚姻狀況的學前教師在工作壓力總量表上，經由單因子變異數分析結果，其 F 值為.137， $p=.938>.05$ ，未達顯著水準，表示不同婚姻狀況之學前教師對整體工作壓力沒有顯著差異。

### （二）分層面

在工作壓力各層面上，經由單因子變異數分析結果「外在政策環境」之 F 值為.560， $p=.642>.05$ ；「工作負荷」之 F 值為.995， $p=.395>.05$ ；「工作回饋」之 F 值為.034， $p=.991>.05$ ；「教保與管教」之 F 值為 1.313， $p=.269>.05$ ；「園所人際關係」之 F 值為.223， $p=.880>.05$ ；「專業成長」之 F 值為 2.250， $p=.269>.082$ ；顯示六個層面均未達顯著水準，表示不同婚姻狀況之學前教師在工作壓力各層面沒有顯著差異。

## 三、不同服務年資的學前教師工作壓力之差異分析

由表 4-5 可得知：

### （一）整體層面

不同服務年資的學前教師在工作壓力總量表上，經由單因子變異數分析結果，其 F 值為 7.196， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，表示不同婚姻狀況之學前教師對整體工作壓力達到顯著差異。經由事後比較檢測得知，服務年資在 1-5 年、6-10 年及 11-15 年之學前教師，其工作壓力顯著大於服務年資在 21 年以上之學前教師。

### （二）分層面

就工作壓力各層面而言，不同服務年資之學前教師在「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等六個層面皆達顯著差異，分別說明如下：

#### 1.外在政策環境層面

不同服務年資之學前教師在外在政策環境層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 3.507， $p=.008<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前

表 4-5

不同服務年資之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表

層面	服務年資	人數	平均數	標準差	變異數分析					事後比較	
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值		p 值
外在政策環境	1	190	24.65	6.40	組間	515.33	4	128.83	3.507	.008	
	2	127	26.17	6.33	組內	19765.54	538	36.74			
	3	98	26.56	5.01	總和	20280.88	542				3>1 3>5
	4	62	24.66	5.43							
	5	66	23.74	6.48							
工作負荷	1	190	22.43	7.52	組間	624.11	4	156.03	3.076	.016	
	2	127	24.44	7.08	組內	27285.63	538	50.72			
	3	98	22.67	6.44	總和	27909.74	542				2>5
	4	62	23.16	6.71							
	5	66	20.86	7.36							
工作回饋	1	190	22.53	7.64	組間	1770.21	4	442.55	7.503	.000	
	2	127	23.95	7.80	組內	31734.04	538	58.99			1>5
	3	98	22.76	7.71	總和	33504.24	542				2>5 3>5 4>5
	4	62	22.55	7.69							
	5	66	17.71	7.52							
教保與管教	1	190	21.64	6.40	組間	1541.39	4	385.35	9.145	.000	
	2	127	22.16	7.01	組內	22670.04	538	42.14			1>5
	3	98	21.28	6.48	總和	24211.43	542				2>5 3>5 4>5
	4	62	19.94	6.08							
	5	66	16.70	6.11							
園所人際關係	1	190	17.06	6.73	組間	638.97	4	159.74	3.549	.007	
	2	127	18.20	7.14	組內	24212.72	538	45.01			
	3	98	16.76	6.69	總和	24851.69	542				2>5
	4	62	16.47	6.21							
	5	66	14.42	6.27							
專業成長	1	190	17.22	6.64	組間	1360.46	4	340.12	8.086	.000	
	2	127	16.82	7.33	組內	22630.02	538	42.06			1>4
	3	98	15.59	5.74	總和	23990.48	542				1>5 2>5 3>5
	4	62	14.40	5.24							
	5	66	12.47	6.42							
整體工作壓力	1	190	125.52	33.70	組間	30390.54	4	7597.64	7.196	.000	
	2	127	131.74	35.15	組內	568047.61	538	1055.85			1>5
	3	98	125.61	29.92	總和	598438.15	542				2>5 3>5
	4	62	121.18	28.52							
	5	66	105.91	30.70							

註：1=1-5 年，2=6-10 年，3=11-15 年，4=16-20 年，5=21 年以上。

教師在外在政策環境層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，服務年資在 11-15 年之學前教師，其工作壓力顯著大於服務年資在 1-5 年及 21 年以上之學前教師。

## 2.工作負荷層面

不同服務年資之學前教師在工作負荷層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 3.076， $p=.016<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在工作負荷層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，服務年資在 6-10 年之學前教師工作壓力顯著大於服務年資在 21 年以上之學前教師

## 3.工作回饋層面

不同服務年資之學前教師在工作回饋層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 7.503， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在工作回饋層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，服務年資在 1-5 年、6-10 年、11-15 年及 16-20 年之學前教師，其工作壓力顯著大於服務年資在 21 年以上之學前教師。

## 4.教保與管教層面

不同服務年資之學前教師在教保與管教層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 9.145， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在教保與管教層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，服務年資在 1-5 年、6-10 年、11-15 年及 16-20 年之學前教師，其工作壓力顯著大於服務年資在 21 年以上之學前教師。

## 5.園所人際關係層面

不同服務年資之學前教師在園所人際關係層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 3.549， $p=.007<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在園所人際關係層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，服務年資在 6-10 年之學前教師其工作壓力顯著大於服務年資在 21 年以上之學前教師。

## 6.專業成長層面

不同服務年資之學前教師在專業成長層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 8.086， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在專業成長層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法檢測得知，服務年資在 1-5 年之學前教師之工作壓力大於服務年資在 16-20 年及 21 年以上之學前教師，且服務年資在 6-10 年及 11-15 年之學前教師，其工作壓力顯著大於服務年資在 21 年以上之學前教師。

## 四、不同教育程度的學前教師工作壓力之差異分析

由表 4-6 可得知：

### (一) 整體層面

不同教育程度的學前教師在工作壓力總量表上，經由單因子變異數分析結果，其 F 值為 11.860， $p=.000<.05$ ，達到顯著水準，表示不同教育程度之學前教師對整體工作壓力有顯著差異。經由事後比較檢測得知，專科畢業之學前教師，其工作壓力顯著大於大學及研究所畢業之學前教師，且四技/二技及大學畢業之學前教師，其工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師。

### (二) 分層面

就工作壓力各層面而言，不同教育程度之學前教師在「外在政策環境」層面未達顯著差異，在「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等五個層面皆達顯著差異，分別說明如下：

#### 1.外在政策環境層面

不同教育程度之學前教師在外在政策環境層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 2.149， $p=.074>.05$ ，未達顯著水準，顯示學前教師在外在政策環境層面上之工作壓力不因其教育程度而有所不同。

#### 2.工作負荷層面

不同教育程度之學前教師在工作負荷層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 2.644， $p=.033<.05$ ，達顯著水準，顯示不同教育程度之學前教師

表 4-6

不同教育程度之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表

層面	教育程度	人數	平均數	標準差	變異數分析					事後比較	
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值		p 值
外在政策環境	1	29	25.17	7.22	組間	318.95	4	79.74	2.149	.074	
	2	67	26.82	6.21	組內	19961.93	538	37.10			
	3	62	25.60	6.97	總和	20280.88	542				
	4	327	25.13	5.79							
	5	58	23.69	6.03							
工作負荷	1	29	22.14	7.60	組間	537.98	4	134.50	2.644	.033	
	2	67	25.45	7.01	組內	27371.75	538	50.88			
	3	62	22.68	8.03	總和	27909.74	542				<i>n.s.</i>
	4	327	22.54	6.88							
	5	58	22.05	7.45							
工作回饋	1	29	24.34	8.62	組間	2886.05	4	721.51	12.678	.000	1>5
	2	67	26.40	6.97	組內	30618.20	538	56.91			2>4
	3	62	23.06	7.87	總和	33504.24	542				2>5
	4	327	22.09	7.47							3>5
	5	58	17.07	7.69							4>5
教保與管教	1	29	20.83	8.62	組間	1850.76	4	462.69	11.132	.000	2>4
	2	67	24.37	5.92	組內	22360.67	538	41.56			2>5
	3	62	22.10	7.35	總和	24211.43	542				3>5
	4	327	20.68	6.18							4>5
	5	58	16.88	6.22							
園所人際關係	1	29	18.55	8.19	組間	1959.35	4	489.84	11.512	.000	1>5
	2	67	20.93	6.88	組內	22892.34	538	42.55			2>3
	3	62	17.35	7.15	總和	24851.69	542				2>4
	4	327	16.44	6.32							2>5
	5	58	13.40	5.52							3>5
專業成長	1	29	16.86	6.71	組間	1949.44	4	487.36	11.896	.000	1>5
	2	67	19.37	6.82	組內	22041.04	538	40.97			2>4
	3	62	16.94	7.60	總和	23990.48	542				2>5
	4	327	15.71	6.24							3>5
	5	58	11.67	5.08							4>5
整體工作壓力	1	29	127.90	41.24	組間	48491.96	4	12122.99	11.860	.000	
	2	67	143.34	34.05	組內	549946.19	538	1022.21			2>4
	3	62	127.73	37.11	總和	598438.15	542				2>5
	4	327	122.58	30.32							3>5
	5	58	104.76	27.19							4>5

註：1=高中職，2=專科，3=四技/二技，4=大學，5=研究所。

在工作負荷層面上之工作壓力達顯著差異。經由事後比較法檢測後發現兩兩組間，其差異性不足以達到顯著。

### 3.工作回饋層面

不同教育程度之學前教師在工作回饋層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 12.678， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同教育程度之學前教師在工作回饋層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，畢業於高中、四技/二技及大學之學前教師其工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師；且專科畢業之學前教師其工作壓力顯著大於大學及研究所畢業之學前教師。

### 4.教保與管教層面

不同教育程度之學前教師在教保與管教層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 11.132， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同教育程度之學前教師在教保與管教層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，專科畢業之學前教師其工作壓力顯著大於大學及研究所畢業之學前教師；且四技/二技、大學畢業之學前教師，工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師。

### 5.園所人際關係層面

不同教育程度之學前教師在園所人際關係層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 11.512， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同教育程度之學前教師在園所人際關係層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，畢業於高中/職、專科、四技/二技及大學之學前教師，其工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師；且專科畢業之學前教師其工作壓力顯著大於四技/二技及大學畢業之學前教師。

### 6.專業成長層面

不同教育程度之學前教師在專業成長層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 11.896， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同教育程度之學前教師在專業成長層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，畢業於高中/職、專科、四技/二技及大學之學前教師，其工作壓力顯著大於研究所畢業

之學前教師；且專科畢業之學前教師其工作壓力顯著大於大學畢業之學前教師。

## 五、不同職務的學前教師工作壓力之差異分析

由表 4-7 可得知：

### （一）整體層面

不同職務的學前教師在工作壓力總量表上，經由單因子變異數分析結果，其 F 值為 3.953， $p=.008<.05$ ，達到顯著水準，表示不同職務之學前教師對整體工作壓力有顯著差異。經由事後比較檢測得知，助理教保員之整體工作壓力顯著大於教師及教保員。

### （二）分層面

就工作壓力各層面而言，不同職務之學前教師在「外在政策環境」、「工作負荷」二個層面未達顯著差異，在「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等四個層面皆達顯著差異，分別說明如下：

#### 1. 外在政策環境層面

不同職務之學前教師在外在政策環境層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 .782， $p=.504>.05$ ，未達顯著水準，顯示學前教師在外在政策環境層面上之工作壓力不因其職務的不同而有所差異。

#### 2. 工作負荷層面

不同職務之學前教師在工作負荷層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 2.030， $p=.109>.05$ ，未達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在工作負荷層面上之工作壓力未達顯著差異。

#### 3. 工作回饋層面

不同職務之學前教師在工作回饋層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 4.735， $p=.003<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在工作回饋層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，助理教保員在工作層面上之工作壓力顯著大於教師。

表 4-7

不同職務之學前教師在整體工作壓力與各層面之變異數分析表

層面	職務	人數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值	事後比較
外在政策環境	1	13	23.15	7.01	組間	87.87	3	29.29	.782	.504	
	2	233	25.55	6.36	組內	20193.00	539	37.46			
	3	251	25.12	5.87	總和	20280.88	542				
	4	46	24.89	5.96							
工作負荷	1	13	20.54	7.38	組間	311.84	3	103.95	2.030	.109	
	2	233	23.45	7.52	組內	27597.90	539	51.20			
	3	251	22.20	6.94	總和	27909.74	542				
	4	46	23.91	6.31							
工作回饋	1	13	18.54	8.71	組間	860.29	3	286.76	4.735	.003	
	2	233	21.24	8.81	組內	32643.95	539	60.56			4>2
	3	251	23.09	6.85	總和	33504.24	542				
	4	46	24.67	6.62							
教保與管教	1	13	18.46	7.87	組間	514.60	3	171.53	3.902	.009	
	2	233	20.61	7.07	組內	23696.83	539	43.96			4>2
	3	251	20.75	6.26	總和	24211.43	542				4>3
	4	46	23.89	5.91							
園所人際關係	1	13	16.00	8.26	組間	692.47	3	230.82	5.150	.002	
	2	233	16.69	7.27	組內	24159.23	539	44.82			4>2
	3	251	16.44	6.01	總和	24851.69	542				4>3
	4	46	20.57	6.76							
專業成長	1	13	14.46	7.68	組間	1362.70	3	454.24	10.820	.000	4>1
	2	233	15.10	6.84	組內	22627.78	539	41.98			4>2
	3	251	15.86	6.15	總和	23990.48	542				4>3
	4	46	20.98	5.93							
整體工作壓力	1	13	111.15	40.16	組間	12882.52	3	4294.17	3.953	.008	
	2	233	122.63	36.14	組內	585555.63	539	1086.37			4>2
	3	251	123.45	29.41	總和	598438.15	542				4>3
	4	46	138.91	32.29							

註：1=園長，2=教師，3=教保員，4=助理教保員。

#### 4.教保與管教層面

不同職務之學前教師在教保與管教層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 3.902， $p=.009<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在教保與管教層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，助理教保員在教保與管教層面上之工作壓力顯著大於教師及教保員之工作壓力。

#### 5.園所人際關係層面

不同職務之學前教師在園所人際關係層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 5.150， $p=.002<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在園所人際關係層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，助理教保員在園所人際關係層面上之工作壓力顯著大於教師及教保員之工作壓力。

#### 6.專業成長層面

不同職務之學前教師在專業成長層面之工作壓力，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 10.820， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在專業成長層面上之工作壓力達顯著差異。再由事後比較法檢測得知，助理教保員在專業成長層面上之工作壓力顯著大於園長、教師及教保員之工作壓力。

### 六、不同園所類別的學前教師工作壓力之差異分析

由表 4-8 可得知：

#### (一) 整體層面

不同園所類別的學前教師在整體工作壓力上，其 t 值為-8.804， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師對整體工作壓力有顯著差異，服務於私立幼兒園之學前教師，其整體工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務的學前教師。

表 4-8

不同園所類別之學前教師在整體工作壓力與各層面 t 考驗摘要表

層面	園所類別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
外在政策環境	公立幼兒園	219	24.63	5.29	-2.010	.045
	私立幼兒園	324	25.65	6.59		
工作負荷	公立幼兒園	219	20.44	6.72	-6.644	.000
	私立幼兒園	324	24.46	7.03		
工作回饋	公立幼兒園	219	18.28	6.90	-10.844	.000
	私立幼兒園	324	25.05	7.29		
教保與管教	公立幼兒園	219	18.14	5.87	-8.577	.000
	私立幼兒園	324	22.76	6.56		
園所人際關係	公立幼兒園	219	14.81	5.81	-6.288	.000
	私立幼兒園	324	18.29	7.02		
專業成長	公立幼兒園	219	13.52	5.53	-7.590	.000
	私立幼兒園	324	17.56	6.86		
整體工作壓力	公立幼兒園	219	109.82	27.07	-8.804	.000
	私立幼兒園	324	133.77	33.56		

## (二) 分層面

就工作壓力各層面而言，不同職務之學前教師在「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等六個層面皆達顯著差異，分別說明如下：

### 1. 外在政策環境層面

不同職務之學前教師在外在政策環境層面之工作壓力，其 t 值為-2.010， $p=.045<.05$ ，達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師在外在政策環境層面之工作壓力有顯著差異，服務於私立幼兒園之學前教師，其工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務的學前教師。

## 2.工作負荷層面

不同職務之學前教師在工作負荷層面之工作壓力，其  $t$  值為-6.644， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師在工作負荷層面之工作壓力有顯著差異，服務於私立幼兒園之學前教師，其工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務的學前教師。

## 3.工作回饋層面

不同職務之學前教師在工作回饋層面之工作壓力，其  $t$  值為-10.844， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師在工作回饋層面之工作壓力有顯著差異，服務於私立幼兒園之學前教師，其工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務的學前教師。

## 4.教保與管教層面

不同職務之學前教師在教保與管教層面之工作壓力，其  $t$  值為-8.577， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師在教保與管教層面之工作壓力有顯著差異，服務於私立幼兒園之學前教師，其工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務的學前教師。

## 5.園所人際關係層面

不同職務之學前教師在園所人際關係層面之工作壓力，其  $t$  值為-6.288， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師在園所人際關係層面之工作壓力有顯著差異，服務於私立幼兒園之學前教師，其工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務的學前教師。

## 6.專業成長層面

不同職務之學前教師在專業成長層面之工作壓力，其  $t$  值為-7.590， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師在專業成長層面之工作壓力有顯著差異，服務於私立幼兒園之學前教師，其工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務的學前教師。

## 貳、綜合討論

本研究以年齡、婚姻、服務年資、教育程度、職務及園所類別等不同背景變項，來探討學前教師之整體工作壓力及各層面的差異情形，歸納整理如表 4-9，並分別說明如下：

表 4-9  
不同背景變項之學前教師工作壓力之差異摘要表

		整體工 作壓力	外在政 策環境	工作 負荷	工作 回饋	教保與 管教	園所人 際關係	專業 成長
年齡	1=29 歲以下			1>4	1>4			
	2=30-39 歲	2>4	2>1	2>4	2>4	1>4		
	3=40-49 歲			3>4	3>4			
	4=50 歲以上							
婚姻	1=已婚							
	2=未婚							
	3=離婚							
	4=喪偶							
服務 年資	1=1-5 年				1>5	1>5		1>4
	2=6-10 年	1>5	3>1		2>5	2>5		1>5
	3=11-15 年	2>5	3>5	2>5	3>5	3>5	2>5	2>5
	4=16-20 年	3>5			4>5	4>5		3>5
	5=21 年以上							
教育 程度	1=高中職				1>5		1>5	1>5
	2=專科	2>4			2>4	2>4	2>3	2>4
	3=四技/二技	2>5		n.s.	2>5	2>5	2>4	2>5
	4=大學	3>5			3>5	3>5	2>5	3>5
	5=研究所	4>5			4>5	4>5	3>5	4>5
職務	1=園長							4>1
	2=教師	4>2			4>2	4>2	4>2	4>2
	3=教保員	4>3			4>2	4>3	4>3	4>2
	4=助理教保員							4>3
園所 類別	1=私立	1>2	1>2	1>2	1>2	1>2	1>2	1>2
	2=公立							

### 一、年齡

本研究結果發現，不同年齡之學前教師，在「整體工作壓力」及「外在政策環境」、「工作回饋」、「教保與管教」、「專業成長」等四個層面達顯著差異，因此

本研究假設 1-1「不同年齡之學前教師，其工作壓力有顯著差異」獲得部分支持。

翁嘉伶（2008）、潘淑珍（2009）、林怡菁（2010）、林秀芬（2011）、林心怡（2011）的研究發現，不同年齡之學前教師，其工作壓力有顯著差異，與本研究結果相同。但裴敏筑（2012）、林美玲（2013）的研究發現，學前教師的工作壓力與年齡無顯著相關，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，50 歲以上之學前教師在整體工作壓力及部分層面顯著低於其他年齡層之教師，推論其原因，可能是因為資深的學前教師，其工作經驗豐富，技巧純熟，做人做事十分圓融，且人脈、資源豐富，工作比較穩定持續，所以工作壓力較小。

## 二、婚姻

本研究結果發現，不同婚姻狀況之學前教師，在「整體工作壓力」及工作壓力各層面均未達顯著差異，因此本研究假設 1-2「不同婚姻狀況之學前教師，其工作壓力有顯著差異」未獲得支持。

許耀文（2010）、林怡菁（2010）、裴敏筑（2012）、江柏樹（2014）的研究發現，婚姻狀況並不會影響到教師的工作壓力，與本研究結果相同。但張凌瑜（2008）、林美玲（2013）、林心怡（2011）、歐陽麗雲（2012）的研究發現，學前教師的工作壓力與婚姻狀況有顯著相關，與本研究結果不同。

推論其原因，現今社會的女性，不再只是家庭主婦之角色。現代女性獨立自主，男性對於另一半的工作亦可接受且包容，因此不同婚姻狀況之學前教師在工作壓力上之感受便無顯著差異。

## 三、服務年資

本研究結果發現，不同服務年資之學前教師，在「整體工作壓力」及「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」、「專業成長」等六個層面達顯著差異，因此本研究假設 1-3「不同服務年資之學前教師，其工作壓力有顯著差異」獲得支持。

張淑貞（2007）、張凌瑜（2008）、許耀文（2010）、林秀芬（2011）、江柏樹（2014）的研究發現，不同服務年資之學前教師，其工作壓力有顯著差異，與本研究結果相同。但楊倩華（2010）、裴敏筑（2012）、林美玲（2013）的研究發現，學前教師的工作壓力與服務年資無顯著相關，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，服務年資在 6-10 年及 11-15 年之學前教師工作壓力顯著大於服務 21 年以上之學前教師，推論其原因，此階段之學前教師，已經不再是新進教師身分，漸漸能獨當一面，因此與家長、幼兒間的接觸更為密切，需要擁有更多的人際溝通技巧，因此在這方面的感受會比較高。

#### 四、教育程度

本研究結果發現，不同教育程度之學前教師，在「整體工作壓力」及「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」、「專業成長」等五個層面達顯著差異，因此本研究假設 1-4 「不同教育程度之學前教師，其工作壓力有顯著差異」獲得支持。

許耀文（2010）、何滄文（2010）、楊倩華（2010）、林世賢（2011）、江柏樹（2014）的研究發現，不同教育程度之學前教師，其工作壓力有顯著差異，與本研究結果相同。但張淑貞（2007）、林美玲（2013）的研究發現，學前教師的工作壓力與服務年資無顯著相關，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，高中/職、專科、四技/二技畢業之學前教師，其工作壓力顯著大於大學及研究所畢業之學前教師，推論其原因，學歷為高中/職畢業之學前教師其師資培育較學歷在大學以上之學前教師來得少，對於教材教法、課程設計等課程的修習較高學歷教師少，因此高中/職學歷之學前教師在工作上也就備感壓力。

#### 五、職務

本研究結果發現，不同教育程度之學前教師，在「整體工作壓力」及「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」、「專業成長」等四個層面達顯著差異，

因此本研究假設 1-5「不同職務之學前教師，其工作壓力有顯著差異」獲得部分支持。

黃春梅（2008）、潘淑珍（2009）、謝淑琿（2010）、江柏樹（2014）的研究發現，不同職務之學前教師，其工作壓力有顯著差異，與本研究結果相同。但陳珮汝（2002）的研究發現，學前教師的工作壓力與服務年資無顯著相關，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，助理教保員之整體工作壓力及部分層面工作壓力顯著大於教師及教保員。推論其原因，助理教保員除了協助班級教學外，還得辦理園所交代之行政事務，工作份量比其他學前教師來得重，因此相對的工作壓力較大。

## 六、園所類別

本研究結果發現，不同園所類別之學前教師，在「整體工作壓力」及「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」、「專業成長」等六個層面達顯著差異，因此本研究假設 1-6「不同園所類別之學前教師，其工作壓力有顯著差異」獲得支持。

洪晴萱（2006）、黃春梅（2009）、的研究發現，私立幼稚園之教師工作壓力顯著大於公立幼稚園教師，與本研究結果相同。但張凌瑜（2008）、潘淑珍（2009）、謝淑琿（2010）的研究發現，公立幼稚園教師之工作壓力顯著大於私立幼稚園教師，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，私立幼兒園之學前教師工作壓力顯著大於公立幼兒園之學前教師。推論其原因，面臨少子化的影響，再加上幼托政策的整合，私立幼兒園之學前教師面臨招生、園所交辦事務、薪資福利不佳、工作時數長等，讓私立幼兒園學前教師在工作上背負著比公立幼兒園學前教師更重的壓力。

### 第三節 不同背景變項學前教師幸福感之差異分析

本節旨在說明不同背景變項（年齡、婚姻、服務年資、教育程度、園所職務及園所類別等六個變項）之學前教師，其幸福感是否有顯著差異。以個人背景變項為自變項，學前教師之幸福感及其幸福感四個層面（生活滿意、人際關係、身心健康、自我成就）為依變項，進行單因子變異數分析或 t 考驗，若符合變異數同質性檢定，則採「Scheffe 法」做事後比較，未符合者，則採「Game-Howell 檢定」做事後比較，以驗證研究假設二：不同背景變項之學前教師，其幸福感有顯著差異。

#### 壹、不同背景變項的學前教師幸福感之差異分析

##### 一、不同年齡的學前教師幸福感之差異分析

由表 4-10 可得知：

###### （一）整體層面

不同年齡的學前教師在幸福感總量表上，經由單因子變異數分析結果，F 值為 5.037， $p=.002<.05$ ，表示不同年齡之學前教師在整體幸福感上有顯著差異。經由事後比較檢測得知，50 歲以上之學前教師其幸福感顯著高於 29 歲以下、30-39 歲之學前教師。

###### （二）分層面

在幸福感各層面上，不同年齡之學前教師在「生活滿意」、「人際關係」、「工作成就」等三個層面達到顯著差異，其他層面未達顯著水準，分別說明如下：

###### 1.生活滿意層面

不同年齡之學前教師在生活滿意層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 4.404， $p=.005<.05$ ，達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在生活滿意層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，年齡在 50 歲以上之學前教師幸福感顯著高於 29 歲以下之學前教師。

表 4-10

不同年齡之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表

層面	年 齡	人 數	平 均 數	標 準 差	變異數分析					事後比較	
					變異來源	平方和	自由 度	均方	F 值		p 值
生活滿意	1	161	28.83	4.40	組間	250.79	3	83.60	4.404	.005	4>1
	2	189	29.08	4.24	組內	10232.37	539	18.98			
	3	147	30.06	4.24	總和	10483.16	542				
	4	46	30.98	5.02							
人際關係	1	161	29.89	3.79	組間	22.66	3	7.55	.500	.682	
	2	189	29.92	3.79	組內	8134.57	539	15.09			
	3	147	30.33	3.69	總和	8157.23	542				
	4	46	30.33	5.02							
身心健康	1	161	27.16	4.72	組間	317.00	3	105.67	5.504	.001	4>1 4>2
	2	189	27.41	4.21	組內	10347.43	539	19.20			
	3	147	28.18	4.12	總和	10664.42	542				
	4	46	29.89	4.64							
工作成就	1	161	27.31	4.65	組間	385.66	3	128.55	6.715	.000	3>1 4>1 4>2
	2	189	27.93	4.28	組內	10319.24	539	19.15			
	3	147	28.97	3.89	總和	10704.90	542				
	4	46	30.04	5.18							
整體幸福感	1	161	113.18	15.18	組間	3253.52	3	1084.51	5.037	.002	4>1 4>2
	2	189	114.34	14.32	組內	116054.84	539	215.32			
	3	147	117.55	13.25	總和	119308.36	542				
	4	46	121.24	18.25							

註：1=29 歲以下，2=30-39 歲，3=40-49 歲，4=50 歲以上。

## 2.人際關係層面

不同年齡之學前教師在人際關係層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為.500， $p=.682>.05$ ，未達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在生活滿意層面之幸福感未達顯著差異。

## 3.身心健康層面

不同年齡之學前教師在身心健康層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 5.504， $p=.001<.05$ ，達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在身心健康層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，年齡在 50 歲以上之學前教師其幸福感顯著高於 29 歲以下、30-39 歲之學前教師。

#### 4.工作成就層面

不同年齡之學前教師在工作成就層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 6.715， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同年齡之學前教師在工作成就層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，年齡在 50 歲以上之學前教師其幸福感顯著高於 29 歲以下、30-39 歲之學前教師；且年齡在 40-49 歲之學前教師其幸福感顯著高於 29 歲以下之學前教師。

### 二、不同婚姻狀況的學前教師幸福感之差異分析

由表 4-11 可得知：

#### (一) 整體層面

不同婚姻狀況的學前教師在幸福感總量表上，經由單因子變異數分析結果，F 值為 8.152， $p=.000<.05$ ，表示不同婚姻狀況之學前教師在整體幸福感上有顯著差異。經由事後比較檢測得知，已婚之學前教師其幸福感顯著高於未婚之學前教師。

#### (二) 分層面

在幸福感各層面上，不同婚姻狀況之學前教師在「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等四個層面均達到顯著差異，分別說明如下：

##### 1.生活滿意層面

不同婚姻狀況之學前教師在生活滿意層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 7.919， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同婚姻狀況之學前教師在生活滿意層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，已婚之學前教師其幸福感顯著高於未婚之學前教師。

##### 2.人際關係層面

不同婚姻狀況之學前教師在人際關係層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 4.872， $p=.002<.05$ ，達顯著水準，顯示不同婚姻狀況之學前教師在生活滿意層面之幸福感達顯著差異。經由事後比較法檢測後發現兩兩組間，其差

表 4-11

不同婚姻狀況之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表

層面	婚姻	人數	平均數	標準差	變異來源	變異數分析				事後比較	
						平方和	自由度	均方	F 值		p 值
生活滿意	1	306	30.13	4.10	組間	442.57	3	147.52	7.919	.000	1>2
	2	226	28.58	4.38	組內	10040.59	539	18.63			
	3	7	29.29	3.50	總和	10483.16	542				
	4	4	23.75	13.18							
人際關係	1	306	30.40	3.67	組間	215.37	3	71.79	4.872	.002	n.s.
	2	226	29.76	3.73	組內	7941.86	539	14.73			
	3	7	28.14	5.24	總和	8157.23	542				
	4	4	24.25	13.25							
身心健康	1	306	28.33	3.92	組間	279.63	3	93.21	4.838	.002	1>2
	2	226	27.12	4.76	組內	10384.79	539	19.27			
	3	7	25.43	6.35	總和	10664.42	542				
	4	4	24.25	10.90							
工作成就	1	306	28.99	3.91	組間	512.40	3	170.80	9.032	.000	1>2
	2	226	27.21	4.64	組內	10192.50	539	18.91			
	3	7	29.00	5.80	總和	10704.90	542				
	4	4	23.25	12.58							
整體幸福感	1	306	117.84	13.20	組間	5178.26	3	1726.09	8.152	.000	1>2
	2	226	112.67	15.14	組內	114130.10	539	211.74			
	3	7	111.86	18.07	總和	119308.36	542				
	4	4	95.50	49.71							

註：1=已婚，2=未婚，3=離婚，4=喪偶。

異性不足以達到顯著。

### 3.身心健康層面

不同婚姻狀況之學前教師在身心健康層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 4.838， $p=.002<.05$ ，達顯著水準，顯示不同婚姻狀況之學前教師在身心健康層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，已婚之學前教師其幸福感顯著高於未婚之學前教師。

### 4.工作成就層面

不同婚姻狀況之學前教師在工作成就層面之幸福感，經由單因子變異數分析

結果，F 值為 9.032， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同婚姻狀況之學前教師在工作成就層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，已婚之學前教師其幸福感顯著高於未婚之學前教師。

### 三、不同服務年資的學前教師幸福感之差異分析

由表 4-12 可得知：

#### (一) 整體層面

不同服務年資的學前教師在幸福感總量表上，經由單因子變異數分析結果，F 值為 5.111， $p=.000<.05$ ，表示不同服務年資之學前教師在整體幸福感上有顯著差異。經由事後比較法檢測得知，服務 21 年以上之學前教師其幸福感顯著高於服務 1-5 年之學前教師。

#### (二) 分層面

在幸福感各層面上，除了「人際關係」層面未達顯著水準外，其他三個層面皆達顯著水準，表示不同服務年資之學前教師，在「生活滿意」、「身心健康」及「工作成就」等三個層面有顯著差異，分別說明如下：

##### 1. 生活滿意層面

不同服務年資之學前教師在生活滿意層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 4.327， $p=.002<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在生活滿意層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，服務 21 年以上之學前教師其幸福感顯著高於服務 1-5 年之學前教師。

##### 2. 人際關係層面

不同服務年資之學前教師在人際關係層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 2.258， $p=.062>.05$ ，未達顯著水準，顯示不同婚姻狀況之學前教師在生活滿意層面之幸福感未達顯著差異。

##### 3. 身心健康層面

不同服務年資之學前教師在身心健康層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 3.358， $p=.010<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在

表 4-12

不同服務年資之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表

層面	服務年資	人數	平均數	標準差	變異數分析						
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值	事後比較
生活滿意	1	190	28.66	4.55	組間	326.76	4	81.69	4.327	.002	
	2	127	29.62	3.80	組內	10156.40	538	18.88			
	3	98	29.06	4.38	總和	10483.16	542				5>1
	4	62	30.53	4.45							
	5	66	30.79	4.58							
人際關係	1	190	29.75	3.90	組間	134.67	4	33.67	2.258	.062	
	2	127	30.20	3.42	組內	8022.57	538	14.91			
	3	98	29.47	3.88	總和	8157.23	542				
	4	62	30.56	3.52							
	5	66	31.05	4.73							
身心健康	1	190	26.94	4.61	組間	259.79	4	64.95	3.358	.010	
	2	127	27.85	4.27	組內	10404.63	538	19.34			
	3	98	27.89	4.25	總和	10664.42	542				n.s.
	4	62	28.69	3.59							
	5	66	28.83	4.87							
工作成就	1	190	27.13	4.48	組間	498.94	4	124.73	6.575	.000	
	2	127	28.43	4.39	組內	10205.96	538	18.97			4>1
	3	98	28.16	4.08	總和	10704.90	542				5>1
	4	62	29.23	3.82							
	5	66	29.98	4.77							
整體幸福感	1	190	112.49	15.21	組間	4367.39	4	1091.85	5.111	.000	
	2	127	116.10	13.22	組內	114940.96	538	213.65			
	3	98	114.58	14.45	總和	119308.36	542				5>1
	4	62	119.02	12.55							
	5	66	120.65	17.26							

註：1=1-5 年，2=6-10 年，3=11-15 年，4=16-20 年，5=21 年以上。

身心健康層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測後發現兩兩組間，其差異性不足以達到顯著。

#### 4.工作成就層面

不同服務年資之學前教師在工作成就層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 6.575， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同服務年資之學前教師在

工作成就層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，服務 16-20 年、服務 21 年以上之學前教師其幸福感顯著高於服務 1-5 年之學前教師。

#### 四、不同教育程度的學前教師幸福感之差異分析

由表 4-13 可得知：

##### (一) 整體層面

不同教育程度的學前教師在幸福感總量表上，經由單因子變異數分析結果，F 值為 1.276， $p=.278>.05$ ，表示不同教育程度之學前教師在整體幸福感上沒有顯著差異。

##### (二) 分層面

在幸福感各層面上，經由單因子變異數分析結果「生活滿意」之 F 值為.651， $p=.626>.05$ ；「人際關係」之 F 值為.817， $p=.515>.05$ ；「身心健康」之 F 值為 1.972， $p=.097>.05$ ；「工作成就」之 F 值為 1.654， $p=.183>.05$ ；顯示四個層面均未達顯著水準，表示不同教育程度之學前教師在幸福感各層面沒有顯著差異。

表 4-13

不同教育程度之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表

層面	教育程度	人數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	p 值
生活滿意	1	29	30.28	4.74	組間	50.50	4	12.63	.651	.626
	2	67	28.91	4.55	組內	10432.66	538	19.39		
	3	62	29.63	3.83	總和	10483.16	542			
	4	327	29.36	4.26						
	5	58	29.79	5.37						
人際關係	1	29	30.79	3.47	組間	49.25	4	12.31	.817	.515
	2	67	29.43	3.86	組內	8107.98	538	15.07		
	3	62	30.40	3.95	總和	8157.23	542			
	4	327	30.06	3.68						
	5	58	30.05	4.98						
身心健康	1	29	29.41	4.32	組間	154.14	4	38.53	1.972	.097
	2	67	27.42	3.76	組內	10510.29	538	19.54		
	3	62	28.18	4.89	總和	10664.42	542			
	4	327	27.47	4.38						
	5	58	28.47	4.87						
工作成就	1	29	28.55	5.74	組間	123.02	4	30.76	1.564	.183
	2	67	27.84	3.82	組內	10581.88	538	19.67		
	3	62	28.52	4.27	總和	10704.90	542			
	4	327	27.98	4.27						
	5	58	29.43	5.39						
整體幸福感	1	29	119.03	15.45	組間	1121.01	4	280.25	1.276	.278
	2	67	113.60	13.36	組內	118187.35	538	219.68		
	3	62	116.73	14.30	總和	119308.36	542			
	4	327	114.86	14.41						
	5	58	117.74	18.54						

註：1=高中職，2=專科，3=四技/二技，4=大學，5=研究所。

## 五、不同職務的學前教師幸福感之差異分析

由表 4-14 可得知：

### (一) 整體層面

不同職務的學前教師在幸福感總量表上，經由單因子變異數分析結果，F 值為 6.589， $p=.000<.05$ ，表示不同職務之學前教師在整體幸福感上有顯著差異。經由事後比較檢測得知，教師之幸福感顯著高於教保員及助理教保員之幸福感。

表 4-14

不同職務之學前教師在整體幸福感與各層面之變異數分析表

層面	職務	人數	平均數	標準差	變異數分析					事後比較	
					變異來源	平方和	自由度	均方	F 值		p 值
生活滿意	1	13	31.54	4.39	組間	259.75	3	86.59	4.565	.004	2>3
	2	233	30.07	4.33	組內	10223.41	539	18.97			
	3	251	28.85	4.47	總和	10483.16	542				
	4	46	28.74	3.77							
人際關係	1	13	30.92	3.28	組間	125.04	3	41.68	2.797	.040	n.s.
	2	233	30.50	4.14	組內	8032.19	539	14.90			
	3	251	29.80	3.64	總和	8157.23	542				
	4	46	28.98	3.70							
身心健康	1	13	29.08	3.52	組間	277.83	3	92.61	4.806	.003	2>4
	2	233	28.43	4.43	組內	10386.59	539	19.27			
	3	251	27.34	4.31	總和	10664.42	542				
	4	46	26.24	4.81							
工作成就	1	13	30.08	2.99	組間	505.75	3	168.58	8.909	.000	1>4 2>3 2>4
	2	233	29.03	4.29	組內	10199.15	539	18.92			
	3	251	27.78	4.29	總和	10704.90	542				
	4	46	25.85	5.22							
整體幸福感	1	13	121.62	13.11	組間	4220.65	3	1406.89	6.589	.000	2>3 2>4
	2	233	118.03	15.05	組內	115087.70	539	213.52			
	3	251	113.77	14.12	總和	119308.36	542				
	4	46	109.80	15.39							

註：1=園長，2=教師，3=教保員，4=助理教保員。

## (二) 分層面

在幸福感各層面上，不同職務之學前教師在「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等四個層面均達到顯著差異，分別說明如下：

### 1. 生活滿意層面

不同職務之學前教師在生活滿意層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 4.565， $p=.004<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在生活滿意層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，教師之幸福感顯著高於教保員之幸福感。

### 2. 人際關係層面

不同職務之學前教師在人際關係層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 2.797， $p=.040<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在生活滿意層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測後發現兩兩組間，其差異性不足以達到顯著。

### 3.身心健康層面

不同職務之學前教師在身心健康層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果之 F 值為 4.806， $p=.003<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在身心健康層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，教師之幸福感顯著高於助理教保員之幸福感。

### 4.工作成就層面

不同職務的學前教師在工作成就層面之幸福感，經由單因子變異數分析結果，F 值為 8.909， $p=.000<.05$ ，達顯著水準，顯示不同職務之學前教師在工作成就層面之幸福感達顯著差異。再經由事後比較法檢測得知，園長之幸福感顯著高於助理教保員之幸福感；且教師之幸福感亦顯著高於教保員及助理教保員之幸福感。

## 六、不同園所類別的學前教師幸福感之差異分析

由表 4-15 可得知：

### (一) 整體層面

不同園所類別的學前教師在整體幸福感上，其 t 值為.098， $p=.922>.05$ ，未達顯著水準，表示不同園所類別的學前教師在整體幸福感沒有顯著差異。

### (二) 分層面

在幸福感各分層面上，不同園所類別之學前教師在「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等四個層面均未達到顯著差異，分別說明如下：

#### 1.生活滿意層面

不同園所類別之學前教師在生活滿意層面之幸福感，其 t 值為.231，

不同園所類別之學前教師在整體幸福感與各層面 t 考驗摘要表

層面	園所類別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
生活滿意	公立幼兒園	219	29.48	4.36	.231	.817
	私立幼兒園	324	29.40	4.43		
人際關係	公立幼兒園	219	29.83	4.23	-1.139	.255
	私立幼兒園	324	30.21	3.62		
身心健康	公立幼兒園	219	27.78	4.51	.111	.912
	私立幼兒園	324	27.74	4.39		
工作成就	公立幼兒園	219	28.43	4.25	.981	.327
	私立幼兒園	324	28.05	4.57		
整體幸福感	公立幼兒園	219	115.53	15.18	.098	.922
	私立幼兒園	324	115.40	14.62		

$p=.817>.05$ ，未達顯著水準，顯示不同園所類別之學前教師在生活滿意層面之幸福感未達顯著差異。

#### 2.人際關係層面

不同園所類別之學前教師在人際關係層面之幸福感，其 t 值為-1.139， $p=.255>.05$ ，未達顯著水準，顯示不同園所類別之學前教師在人際關係層面之幸福感未達顯著差異。

#### 3.身心健康層面

不同園所類別之學前教師在身心健康層面之幸福感，其 t 值為.111， $p=.912>.05$ ，未達顯著水準，顯示不同園所類別之學前教師在身心健康層面之幸福感未達顯著差異。

#### 4.工作成就層面

不同園所類別之學前教師在工作成就層面之幸福感，其 t 值為.981， $p=.327>.05$ ，未達顯著水準，顯示不同園所類別之學前教師在工作成就層面之幸

福感未達顯著差異。

## 貳、綜合討論

本研究以年齡、婚姻、服務年資、教育程度、職務及園所類別等不同背景變項，來探討學前教師之整體幸福感及各層面的差異情形，歸納整理如表 4-9，並分別說明如下：

表 4-16  
不同背景變項之學前教師幸福感之差異摘要表

	整體 幸福感	生活 滿意	人際 關係	身心 健康	工作 成就
年齡	1=29 歲以下				3>1
	2=30-39 歲	4>1		4>1	4>1
	3=40-49 歲	4>2	4>1	4>2	4>2
	4=50 歲以上				
婚姻	1=已婚				
	2=未婚	1>2	1>2	n.s.	1>2
	3=離婚				
	4=喪偶				
服務 年資	1=1-5 年				
	2=6-10 年				
	3=11-15 年	5>1	5>1	n.s.	4>1
	4=16-20 年				5>1
	5=21 年以上				
教育 程度	1=高中職				
	2=專科				
	3=四技/二技				
	4=大學				
	5=研究所				
職務	1=園長				1>4
	2=教師	2>3	2>3	n.s.	2>3
	3=教保員	2>4			2>4
	4=助理教保員				
園所 類別	1=私立				
	2=公立				

### 一、年齡

本研究結果發現，不同年齡之學前教師，在「整體幸福感」及「生活滿意」、「身心健康」、「工作成就」等三個層面達顯著差異，因此本研究假設 2-1「不同

年齡之學前教師，其幸福感有顯著差異」獲得部分支持。

侯辰宜（2007）、楊倩華（2010）、楊朝鈞（2010）、劉秀枝（2011）、林美玲（2013）的研究發現，教師之年齡與整體幸福感有顯著差異，與本研究結果相同。但王敘馨（2010）、方暄涵（2010）、李美蘭（2007）的研究發現，不同年齡之教師在幸福感方面並沒有顯著差異，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，年齡 41 歲以上之學前教師，有較高之幸福感，其中 50 歲以上之教師，其幸福感程度顯著高於其他年齡層之教師，推究其原因，可能是因為年紀較長之資深教師，其經歷較為豐富，因此在幸福感的感受程度較其他年齡層教師來得高。

## 二、婚姻

本研究結果發現，不同婚姻狀況之學前教師，在「整體幸福感」及「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」等四個層面皆達顯著差異，因此本研究假設 2-2「不同婚姻狀況之學前教師，其幸福感有顯著差異」獲得支持。

古婷菊（2006）、侯辰宜（2007）、黃惠玲（2008）、楊朝均（2010）、劉秀枝（2011）、張家婕（2012）、林美玲（2013）的研究發現，不同婚姻狀態之學前教師，其幸福感有顯著差異，其中已婚教師之幸福感顯著高於未婚之教師，與本研究結果相同。但許靜琴（2013）、朱美錡（2014）、張榮芳（2014）的研究發現，學前教師的婚姻狀況與幸福感間並無顯著相關，與本研究結果不同。

本研究結果顯示已婚之學前教師，其幸福感顯著高於未婚之學前教師，推論其原因，已婚之學前教師擁有來自家庭生活的情感支持與力量，因此在幸福感的感受程度較其他未婚教師來得高。

## 三、服務年資

本研究結果發現，不同服務年資之學前教師，在「整體幸福感」及「生活滿意」、「工作成就」等兩個層面達顯著差異，因此本研究假設 2-3「不同服務年資之學前教師，其幸福感有顯著差異」獲得部分支持。

陳鈺萍（2004）、侯辰宜（2007）、謝玫芸（2008）、劉秀枝（2011）、張家婕（2012）等人的研究發現，不同服務年資之教師，其幸福感有顯著差異，與本研究結果相同。

本研究結果顯示服務 21 年以上之學前教師，其幸福感顯著高於服務 1-5 年之學前教師，推論其原因，服務 21 年以上之學前教師，無論是在教學或是擔任行政工作，其績效可能都高於服務 1-5 年之學前教師，因此在職場上也較受到主管或家長的肯定，因此其幸福感顯著較高。

#### 四、教育程度

本研究結果發現，不同教育程度之學前教師，在「整體幸福感」及「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」等四個層面均未達顯著差異，因此本研究假設 2-4「不同教育程度之學前教師，其幸福感有顯著差異」未獲得支持。

黃惠玲（2008）、謝玫芸（2008）、楊朝鈞（2010）、劉秀枝（2011）、張家婕（2012）、朱美錡（2014）等人的研究指出，教師的教育程度與幸福感並無顯著差異，與本研究結果相同。

但侯辰宜（2007）、楊倩華（2010）、林美玲（2013）、張榮芳（2014）的研究發現，不同教育程度之教師，其幸福感有顯著差異，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，不同教育程度之學前教師，其幸福感並無顯著差異，推論其原因，現今幼教環境壓力甚大，學前教師願意進入幼教現場，必有其專業及興趣在，因此本身學歷的高低對於幸福感的影響自然不會太高。

#### 五、職務

本研究結果發現，不同職務之學前教師，在「整體幸福感」及「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」等四個層面均達顯著差異，因此本研究假設 2-5「不同職務之學前教師，其幸福感有顯著差異」獲得支持。

謝佩妤（2009）、劉秀枝（2011）、林美玲（2013）等人的研究指出，不同職務的教師在幸福感上有顯著差異，與本研究結果相同。

但侯辰宜（2007）、廖淑容（2011）、唐順得（2011）、張家婕（2012）、朱美錡（2014）的研究發現，不同職務之教師，其幸福感沒有顯著差異，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，擔任教師之整體幸福感顯著高於教保員、助理教保員，推論其原因，教師對於教職一途充滿目標，在工作上極為穩定，在福利上也較教保員及助理教保員佳，因此幸福感顯著較高。

## 六、園所類別

本研究結果發現，不同園所類別之學前教師，在「整體幸福感」及「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」等四個層面均未達顯著差異，因此本研究假設 2-6「不同教育程度之學前教師，其幸福感有顯著差異」未獲得支持。

李建興（2007）研究指出，不同園所類別的學前教師其幸福感並無顯著差異，與本研究結果相同。

但張家婕（2012）、林美玲（2013）的研究發現，不同園所類別之教師，其幸福感有顯著差異，與本研究結果不同。

本研究結果顯示，不同園所類別之學前教師，其幸福感並無顯著差異，推論其原因，在不同園所類別工作之學前教師，對於其生活、人際關係、身心健康或工作上，有其獲得幸福感受的方式，並不會因園所類別的不同而有所改變，因此不同園所類別的學前教師，在幸福感沒有顯著差異。

## 第四節 學前教師工作壓力與幸福感之相關分析

本節主要探討學前教師工作壓力與幸福感之間的關係，首先以Pearson積差相關分析兩者之整體與各層面的相關程度，接著以典型相關分析學前教師工作壓力六個層面和幸福感四個層面是否有顯著的相關性，以驗證研究假設三「學前教師工作壓力與幸福感有顯著關係」。

### 壹、學前教師工作壓力與幸福感的積差相關

為了解彰化縣學前教師工作壓力與幸福感之間是否有顯著相關，本研究以Pearson積差相關之統計方法分析，相關係數絕對值在.400以下者為「低度相關」、相關係數絕對值在.400以上而小於.700者為「中度相關」、相關係數絕對值在.700以上者為「高度相關」，結果如表4-17所示。

表4-17

學前教師工作壓力與幸福感的積差相關分析摘要表

	生活滿意	人際關係	身心健康	工作成就	幸福感總分
外在政策環境	.031	.015	.009	-.021	.010
工作負荷	.003	.056	-.005	.046	.027
工作回饋	-.032	.021	-.015	-.054	-.024
教保與管教	-.074	-.091*	-.101*	-.201**	-.136**
園所人際關係	-.115**	-.234**	-.116**	-.169**	-.181**
專業成長	-.146**	-.222**	-.185**	-.248**	-.232**
工作壓力總分	-.070	-.091*	-.084	-.131**	-.109*

\* $p < .05$ ，\*\* $p < .01$

#### 一、整體工作壓力與整體幸福感之相關性

由表4-17可知，學前教師整體工作壓力與幸福感的生活滿意、人際關係、身心健康、工作成就及整體幸福感皆呈現負相關，其中整體工作壓力與工作成就層面的相關係數最高（ $r = -.131$ ， $p < .01$ ），整體幸福感（ $r = -.109$ ， $p < .05$ ）次之，表示學前教師的整體工作壓力與工作成就層面及整體幸福感的關聯性較強，呈低度負

相關。

## 二、工作壓力各層面與幸福感各層面之相關性

就教保與管教層面而言，與整體幸福感的相關係數為 $-0.136$ ，且達顯著水準，兩者之間具低度負相關。與「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等層面均呈現低度負相關，且達顯著水準。顯示彰化縣學前教師在教保與管教層面的壓力愈大，在整體幸福感及「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等層面的感受愈低。

就園所人際關係而言，與整體幸福感的相關係數為 $-0.181$ ，且達顯著水準，兩者之間具低度負相關。與「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等層面均呈低度負相關，全部達顯著水準。

就專業成長層面而言，與整體幸福感的相關係數為 $-0.232$ ，且達顯著水準，兩者之間具低度負相關。與「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等層面均呈低度負相關，全部達顯著水準。

綜上所述，由彰化縣學前教師工作壓力與幸福感之相關分析情形，可知彰化縣學前教師的整體工作壓力與整體幸福感及幸福感的「人際關係」、「工作成就」等兩個層面上呈現顯著差異，具有低度負相關。此結果與蕭惠文（2009）、楊倩華（2010）與唐順得（2011）的研究結果相同。

而其中工作壓力之專業成長層面與幸福感的生活滿意層面、人際關係層面、身心健康層面、工作成就層面及整體幸福感的相關係數均較高，即學前教師在專業成長方面的工作壓力感受越高，其幸福感也就越低，顯示學前教師在專業成長方面的壓力感受會反應其對整體幸福感、生活滿意、人際關係、身心健康及工作成就的幸福感受。

由此可知，彰化縣學前教師的工作壓力愈高，其幸福感則愈低。因此，假設三「學前教師工作壓力與幸福感有顯著關係」獲得部分支持。

## 貳、學前教師工作壓力與幸福感之相關分析

本研究利用典型相關分析法探討工作壓力六個層面與幸福感四個層面間是否有顯著相關。X 組變項為「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等六個層面，Y 組變項為「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等四個層面。將典型相關分析結果整理如表 4-18，並說明之。

表 4-18  
工作壓力與幸福感層面的典型相關分析摘要表

X 組變量	典型變量		Y 組變量	典型變量	
	$\chi_1$	$\chi_2$		$\eta_1$	$\eta_2$
外在政策環境	-.066	-.125	生活滿意	.393	-.012
工作負荷	.227	-.050	人際關係	.800	-.430
工作回饋	-.032	-.325	身心健康	.490	.063
教保與管教	-.495	-.412	工作成就	.849	.386
園所人際關係	-.648	.298			
專業成長	-.714	-.051			
解釋變異量%	20.5	6.4		43.9	8.4
累積解釋變異量%	20.5	26.9		43.9	52.3
重疊量%	2.6	.6		5.6	.8
累積重疊量%	2.6	3.2		5.6	6.4
	典型相關 $\rho$	.358***	.128***		
	典型相關	.128	.091		
	平方 $\rho^2$				

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

(一) 四個典型相關係數中有二個典型相關係數達到顯著，第一對典型變量  $\chi_1$  與  $\eta_1$  間的相關係數  $\rho_1$  為.358，第二對典型變量  $\chi_2$  與  $\eta_2$  間的相關係數  $\rho_2$  為.128，表示工作壓力六個層面透過二對典型變量而影響幸福感四個層面。第一對典型變量  $\chi_1$  與  $\eta_1$  間可以被對方解釋的變異量達 12.8%，第二對典型變量  $\chi_2$

與  $\eta_2$  間可以被對方解釋的變異量達 9.1%。

## (二) X 組典型變量與 Y 組典型變量

1. 六個工作壓力層面的第一個典型變量  $\chi_1$  可以說明工作壓力六個層面 20.5% 的變異量，第二個典型變量  $\chi_2$  可以說明 6.4% 的變異量。因此二個典型變量 ( $\chi_1, \chi_2$ ) 共可解釋工作壓力六個層面變項 26.9% 的變異量。

2. 四個幸福感層面的第一個典型變量  $\eta_1$  可以說明幸福感四個層面變項的 43.9% 的變異量，第二個典型變量  $\eta_2$  可以說明 8.4% 的變異量。因此二個典型變量 ( $\eta_1, \eta_2$ ) 共可說明幸福感四個層面變項 52.3% 的變異量。

## (三) 由重疊係數值看 X 組變項與 Y 組變項

1. 六個工作壓力層面變項經由第一對典型變量  $\chi_1$  與  $\eta_1$  可以說明幸福感四個層面變項 5.6% 的變異量，經由第二對典型變量  $\chi_2$  與  $\eta_2$  可以說明幸福感四個層面 0.8% 的變異量。因此「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等六個工作壓力層面透過二對典型變量可以解釋幸福感四個層面變項總變異量達 6.4%。

2. 四個幸福感層面變項經由第一對典型變量  $\chi_1$  與  $\eta_1$  可以說明工作壓力六個層面變項 2.6% 的變異量，經由第二對典型變量  $\chi_2$  與  $\eta_2$  可以說明工作壓力六個層面 0.6% 的變異量。因此「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等四個幸福感層面變項透過二對典型變量可以解釋工作壓力六個層面變項總變異量達 3.2%。

## (四) 由典型結構相關係數 X 組變項與 Y 組變項之關係

二組典型結構相關係數，以第一組典型相關最大，第二組典型相關次之。

1. 由典型結構係數來看，第一組典型變量中，與典型變量  $\chi_1$  關係密切有「專

業成長」、「園所人際關係」及「教保與管教」等三個工作壓力層面變項，其典型負荷量分別為-.714、-.648、-.495；與典型變量  $\eta_1$  關係密切的有「人際關係」、「工作成就」等兩個幸福感層面變項，其典型負荷量分別為.800、.849。表示工作壓力三個層面變項經由第一對典型變量  $\chi_1$  及  $\eta_1$  而影響幸福感兩個層面變項，由於工作壓力之典型負荷量是負數，而幸福感的典型負荷量是正數，表示其關係程度為負向。

2.第二對典型變量中，六個工作壓力層面變項與典型變量  $\chi_2$  關係密切的有「教保與管教」，其典型負荷量為-.412；與典型變量  $\eta_2$  關係密切的有「工作成就」，其典型負荷量為.386。表示「教保與管教」變項經由第二對典型變量  $\chi_2$  及  $\eta_2$  而影響「工作成就」變項，由於工作壓力之典型負荷量是負數，而幸福感的典型負荷量是正數，表示其關係程度為負向。

#### (五) X 組變項與 Y 組變項之相關性

從重疊係數來看，六個工作壓力層面變項經由二對典型變量，可以解釋四個幸福感層面變項總變異之 6.4%的變異量；而四個幸福感層面變項經由二對典型變量，可以解釋六個工作壓力層面變項總變異之 3.2%的變異量。

綜合上述結果發現，學前教師之「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等六個工作壓力層面與「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等四個幸福感層面關係密切，呈現低度負相關。因此本研究假設三「學前教師工作壓力與幸福感有顯著關係。」獲得部分支持。由於工作壓力之典型負荷量是負數，而幸福感的典型負荷量是正數，因此推論兩者具有負向相關性，亦即學前教師工作壓力愈大，其感受到的幸福感愈低。

## 第五章 結論與建議

本研究以彰化縣 543 位學前教師為對象，旨在探討「彰化縣學前教師工作壓力與幸福感之間的關係」，根據先前研究資料的分析結果，提出本研究的研究發現並歸納提出結論，據以做出具體建議，以供教育行政機關、幼兒園所、彰化縣學前教師及未來研究方向之參考。本章共分為兩節，第一節為結論，第二節為建議。

### 第一節 結論

本節旨在綜合量表調查的統計分析結果，針對研究目的與待答問題，歸納本研究的結論，分析如下：

#### 壹、彰化縣學前教師之工作壓力與幸福感現況

##### 一、彰化縣學前教師工作壓力屬於中等程度

彰化縣學前教師之工作壓力現況，整體平均得分為 3.45，各層面得分介於 2.66~4.21 之間，工作壓力屬於中等程度，其中以在「外在政策環境」層面得分最高，顯示在此層面的壓力感受最大。

##### 二、彰化縣學前教師幸福感屬於中等偏高程度

彰化縣學前教師之幸福感現況，整體平均得分為 4.81，各層面得分介於 4.63~5.01 之間，幸福感受程度屬於中等偏高程度，其中以在「人際關係」層面得分最高，顯示在此層面的幸福感受最高。

#### 貳、不同背景學前教師在工作壓力層面部分達到顯著差異

本研究結果發現，不同背景變項之學前教師，在工作壓力層面部分達顯著差異，茲分述如下：

##### 一、年齡

不同年齡之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，年齡 30-39 歲

之學前教師，在「整體工作壓力」方面顯著大於 50 歲以上之學前教師；在「外在政策環境」方面，30-39 歲之學前教師，壓力顯著大於 29 歲以上之學前教師；在「工作回饋」、「教保與管教」方面，50 歲以上之學前教師工作壓力顯著小於其他年齡之學前教師；在「專業成長」方面，29 歲以下之學前教師工作壓力顯著大於 50 歲以上之學前教師。

## 二、服務年資

不同服務年資之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，在「整體工作壓力」方面，服務年資在 1-5 年、6-10 年及 11-15 年之學前教師，其工作壓力顯著大於服務 21 年以上之學前教師；在「外在政策環境」方面，服務 11-15 年之學前教師，其工作壓力顯著大於服務 1-5 年及 21 年以上之學前教師；服務 6-10 年之學前教師，在「工作負荷」及「園所人際關係」方面之壓力顯著大於服務 21 年以上之學前教師；服務 21 年以上之學前教師，在「工作回饋」及「教保與管教」方面之壓力顯著小於其他組別之學前教師；在「專業成長」方面，服務 1-5 年之學前教師，壓力顯著大於服務 16-20 年及服務 21 年以上之學前教師，且服務 6-10 年及服務 11-15 年之學前教師，壓力顯著大於服務 21 年以上之學前教師。

## 三、教育程度

不同教育程度之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，在「整體工作壓力」方面，專科畢業之學前教師，其工作壓力顯著大於大學及研究所畢業之學前教師，且四技/二技及大學畢業之學前教師，其工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師；在「工作回饋」方面，最高學歷為高中、四技/二技及大學之學前教師其工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師，且專科畢業之學前教師其工作壓力顯著大於大學及研究所畢業之學前教師；在「教保與管教」方面，專科畢業之學前教師其工作壓力顯著大於大學及研究所畢業之學前教師，且四技/二技、大學畢業之學前教師，工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師；在「園所

人際關係」方面，畢業於高中/職、專科、四技/二技及大學之學前教師，其工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師，且專科畢業之學前教師其工作壓力亦顯著大於四技/二技及大學畢業之學前教師；在「專業成長」方面，畢業於高中/職、專科、四技/二技及大學之學前教師，其工作壓力顯著大於研究所畢業之學前教師；且專科畢業之學前教師其工作壓力亦顯著大於大學畢業之學前教師。

#### 四、職務

不同職務之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，在「整體工作壓力」、「教保與管教」、「園所人際關係」方面，助理教保員之壓力顯著大於教師及教保員；在「工作回饋」方面，助理教保員之工作壓力顯著大於教師；在「專業成長」方面，助理教保員之工作壓力顯著大於園長、教師及教保員之壓力。

#### 五、園所類別

不同園所類別之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，在私立幼兒園服務之學前教師，在「整體工作壓力」、「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等方面之工作壓力顯著大於在公立幼兒園服務之學前教師。

### 參、不同背景之學前教師在幸福感層面部分達到顯著差異

本研究結果發現，不同背景變項之學前教師，在幸福感層面部分達顯著差異，茲分述如下：

#### 一、年齡

不同年齡之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，在「整體幸福感」方面，50歲以上之學前教師其幸福感顯著高於29歲以下、30-39歲之學前教師；在「生活滿意」層面，年齡在50歲以上之學前教師其幸福感顯著高於29歲以下之學前教師；在「身心健康」層面，年齡在50歲以上之學前教師其幸福感顯著高於29歲以下、30-39歲之學前教師；在「工作成就」方面，年齡在50歲

以上之學前教師其幸福感顯著高於 29 歲以下、30-39 歲之學前教師，且年齡在 40-49 歲之學前教師其幸福感顯著高於 29 歲以下之學前教師。

## 二、婚姻

不同婚姻況狀之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，已婚之學前教師，在「整體幸福感」及「生活滿意」、「身心健康」、「工作成就」層面之幸福感顯著高於未婚之學前教師。

## 三、服務年資

不同服務年資之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，服務 21 年以上之學前教師在「整體幸福感」及「生活滿意」層面之幸福感顯著高於服務 1-5 年之學前教師；服務 16-20 年之學前教師在「工作成就」層面之幸福感顯著高於服務 1-5 年及服務 21 年以上之學前教師。

## 四、職務

不同職務之學前教師在工作壓力上之差異，就統計結果發現，教師在「整體幸福感」之幸福感顯著高於教保員及助理教保員之幸福感；在「生活滿意」層面，教師之幸福感顯著高於教保員之幸福感；在「身心健康」層面，教師之幸福感顯著高於助理教保員之幸福感；在「工作成就」方面，園長之幸福感顯著高於助理教保員之幸福感；且教師之幸福感亦顯著高於教保員及助理教保員之幸福感。

## 肆、彰化縣學前教師之工作壓力與幸福感達低度負相關

一、依據積差相關分析結果發現，學前教師之整體工作壓力及「教保與管教」、「園所人際關係」、「專業成長」等分層面與整體幸福感及「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」、「工作成就」等分層面呈現低度負相關；其中以「整體工作壓力」與「工作成就」層面的相關最高。

二、根據典型相關分析結果，學前教師之「外在政策環境」、「工作負荷」、「工作回饋」、「教保與管教」、「園所人際關係」及「專業成長」等六個工作

壓力層面與「生活滿意」、「人際關係」、「身心健康」及「工作成就」等四個幸福感層面關係密切，呈現低度負相關。顯示，彰化縣學前教師的工作壓力愈大，其感受到的幸福感愈低。

## 第二節 建議

本研究以彰化縣學前教師為研究對象，探討工作壓力與幸福感間之關係，並分析六個個人背景變項與其相關性為何。根據研究發現的結果，提出以下建議，以供幼兒園、學前教師及未來研究之參考。

### 壹、對幼兒園之建議

#### 一、辦理教師成長團體

本研究結果顯示，學前教師工作壓力屬中等程度，其中年資在 21 年以上之教師，在整體工作壓力及各層面上，感受到的工作壓力較其他組別來的低；在幸福感方面，年資在 21 年以上之教師，在整體幸福感及「生活滿意」層面上，感受到較高的幸福感受。原因或許就在於教學經驗豐富的學前教師，對於幼兒的特質、幼兒行為問題的處理及專業知能的運用更得心應手，因而年資較高的學前教師其工作壓力較小，感受到較高的幸福感。因此，幼兒園所若能成立一個溫馨、友善的教師成長團體，讓教師之間有經驗交流、互相支持的機會，讓經驗豐富的學前教師協助年輕的學前教師，解決教學上或班級經營上所遇到的問題，將更有助於教學工作及幼兒園所的順利進行。如此一來，除了可減低年輕教師的壓力外，更可提升教師的幸福感。

#### 二、尊重教師專業自主

從典型相關分析結果發現，學前教師在「專業成長」層面的典性係數為負數，較其他層面係數來得高，表示學前教師在此層面感受到的壓力較大。究其原因，學前教師認為自己在教學上，缺乏足夠自主權，在教學過程中，無法得到幼兒園

的肯定與支持，對自己的能力喪失自信心，進而影響教學品質。因此，幼兒園若能多尊重學前教師的專業自主權，以鼓勵及肯定的態度來肯定學前教師在教學上的表現，將讓教師更能沉浸於快樂的教學環境中，盡情的揮灑。

## 貳、對學前教師之建議

### 一、建立正向思考，提升自我專業能力

根據本研究發現，學前教師工作壓力屬中等程度，其中以「外在政策環境」層面的壓力程度較高，且在職務方面，以助理教保員的壓力最大。近年來少子化、幼托整合，已讓學前教師的身心靈飽受莫大的壓力，每一個行業都有其工作壓力，雖然外在環境無法改變，但自己的態度可以調整。對於園所交代的工作，在無合理報酬的情況或現實面無法改善的狀況下，抱著學習經驗的態度，累積自己的能力，用正向的思考來面對不合理的對待，將來在參加教師甄試時，可以增加自己的籌碼，提高自己的競爭力。

### 二、妥善規劃時間，培養休閒習慣

本研究發現，學前教師在「工作負荷」、「工作回饋」上的工作壓力僅次於「外在政策環境」；在幸福感的層面上，以在「身心健康」層面感受到較低幸福感。學前教師工作繁雜瑣碎，有些工作常有時效性的限制，讓教師應接不暇，教師若沒有妥善規劃時間，易造成身心俱疲。因此，學會時間管理，安排適當的休閒，養成運動的習慣，調整生活作息，讓自己獲得身心靈的放鬆，減緩工作帶來的壓力，才有助於提高自己的幸福感受。

## 參、對未來研究之建議

### 一、研究對象

本研究因受限於時間、預算及能力上的限制，研究樣本僅能以彰化縣學前教師為研究對象，因此研究結果與推論有其限制性。根據文獻探討中發現不同縣市的學前教師對其工作壓力與幸福感所感受到的程度有些許的差異性存在。未來的

研究，若時間與能力上允許的話，可將研究對象擴展至其他縣市，甚至是進行全國性的普查，瞭解與比較不同縣市的學前教師在工作壓力與幸福感間的差異性，以獲得更具代表性的資料，提升研究價值。

## 二、研究議題

本研究主要是以學前教師工作壓力與幸福感為研究議題，但是從文獻探討中發現，工作壓力的產生是一個複雜的過程，個人背景、個人人格特質、因應方式、社會支持、價值觀等，都可能是直接或間接影響學前教師的工作壓力或幸福感。因此，未來若能進行相關的大型研究，將不同角度的變項或因素納入研究，或許能得到不同的研究結果及提高研究的價值性。

## 三、研究方法

本研究採量化研究，主要採用問卷調查法進行資料蒐集與分析，無法深入地探討影響學前教師工作壓力與幸福感的真正因素。因此，建議未來研究除了保留問卷調查法外，可以進行相關的質性研究，以便能更深入的瞭解學前教師工作壓力與幸福感的狀態。此外，若時間、人力上允許的話，可以進行長期性的持續追蹤，以瞭解學前教師在不同時間、空間時，對工作壓力的感受。

## 參 考 文 獻

### 壹、中文部分

- 方暄涵（2010）。基隆市國民中學校長領導特質與教師幸福感關係之研究（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。
- 王慶田（2009）。國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究（未出版之碩士論文）。亞洲大學，臺中市。
- 王敘馨（2010）。基隆市國中教師主觀幸福感之調查研究（未出版之碩士論文）。國立海洋大學，基隆市。
- 王淑女（2011）。國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 王琇萱（2014）。澎湖縣國民中學教師情緒管理與幸福感關係之研究（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。
- 王怡茹（2014）。新北市國民中學教師幸福感及其相關因素之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 古婷菊（2006）。國中教師幸福感及其相關因素之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 江亭瑩（2013）。臺北市特殊教育學校教師幸福感之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 江柏樹（2014）。幼兒園教保服務人員工作壓力與身心健康之研究-以基隆市為例（未出版之碩士論文）。經國管理暨健康學院，基隆市。
- 向翠瑛（2011）。臺北市國小已婚女性教師主觀幸福感及其相關因素之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。
- 朱美綺（2014）。嘉義縣幼兒教保服務人員幸福感、工作價值觀與工作滿意度之研究（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義縣。
- 朱筱雯（2010）。國民小學教師專業角色知覺、工作壓力與教學效能之研究（未

- 出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 吳宗立(1996)。國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究。**國教學報**，8，99-131。
- 吳清山、林天祐(2005)。工作壓力。**教育資料與研究雙月刊**，65，135。
- 吳靜誼(2008)。高雄市老年人生命態度與其幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 吳經熊(1992)。內心悅樂之泉源。臺北：東大圖書。
- 呂政達(1987)。還幸福一個本來面目：出自中國人幸福觀—命運與幸福。臺北市：張老師文化。
- 李美蘭(2007)。國小資深女性教師幸福感之質性研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 李建興(2007)。幼兒教師的自我韌性與幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 李新民、陳蜜桃(2006)實用智能、緣分信念與心理健康、工作表現之相關：以幼兒教師為例。**中華心理學刊**，48(2)，183-202。
- 李育憲(2012)。國小教師宗教信仰與幸福感關係之研究—以南投縣為例(未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 何瑛(1999)。主觀幸福感概論。**重慶師院學報(哲學社會科學版)**，4，113-145。
- 何滄文(2010)。不同生涯發展階段的國小教師主要工作壓力來源之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 巫雅菁(2001)。大學生幸福感之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 周天賜(1991)。工作壓力，工作倦怠歷程的文獻分析。**臺北師院學報**，4，339-358。
- 林子雯(1996)。成人學生多重角色與幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 林心怡(2011)。教師工作壓力與工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。

朝陽科技大學，台中市。

林世賢（2011）。**幼稚園教師人格特質與工作壓力之研究—以臺北市為例**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。

林育妃（2005）。**國民小學總務主任工作壓力與工作滿意度關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東縣。

林秀芬（2011）。**台中縣公私立幼稚園教師工作壓力與健康情形之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立台中教育大學，台中市。

林秀靜（1998）。**國中資優班教師工作壓力與因應方式之調查研究**（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。

林怡菁（2010）。**花蓮縣公立國小附設幼稚園兼任行政職務教師工作壓力與職業倦怠之研究**（未出版之碩士論文）。國立東華大學，花蓮縣。

林美玲（2013）。**新北市幼兒園教師工作壓力、休閒調適策略與幸福感之關係研究**（未出版之碩士論文）。聖約翰科技大學，新北市。

林萃芃（2011）。**臺北市國民小學教師社會支持與教學效能、幸福感之研究**（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。

邱志鵬（2005）。英國幼年教育與照顧五年來政策報各書~他山之石可以攻錯。**兒童及少年福利期刊**，8，256-257。

邱惠娟、童心怡（2010）。教師幸福感內涵之探究（A study on the content of teacher well-being）。**學校行政雙月刊**，67，168-180。

邱富琇（2004）。**兒童之親子溝通、壓力因應方式與其幸福感之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

侯辰宜（2007）。**國小教師幸福感與教學效能之關係研究-以桃園縣為例**（未出版之碩士論文）。中原大學，桃園市。

洪晴萱（2006）。**幼稚園教師組織氣氛、工作壓力與職業倦怠知覺關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。

俞懿嫻（1997）。亞里斯多德的幸福論—目的價值與目的倫理論。**東海哲學研究**

集刊，8，117-193。

施建彬（1995）。**幸福感來源及其相關因素之探討**（未出版之碩士論文）。高雄醫學院，高雄市。

孫效能（1997）。**道德與幸福之間**。人文及社會科學，8（2），29-43。

孫碧津（2004）。**警局人員休閒用動阻礙及幸福感之研究-以雲林縣為例**（未出版之碩士論文）。國立雲林科技大學，雲林縣。

翁嘉伶（2008）。**幼稚園教師教學熱情、工作壓力與創意教學之研究**（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。

唐順得（2011）。**雲林縣國小已婚女性教師工作壓力，休閒滿意度與幸福感之研究**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。

高鳳霞、鄭伯壘（2014）。**職場工壓力：回顧與展望**。人力資源管理學報，14，77-102。

許靜琴（2013）。**幼兒教保服務人員工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究**（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義縣。

許耀文（2010）。**工作壓力、休閒參與與身心健康關係之研究—以雲嘉地區幼教師為例**（未出版之碩士論文）。國立雲林科技大學，雲林縣。

莊季蓉（2015）。**高雄市國民小學教師工作壓力、組織承諾與幸福感關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東大學，屏東縣。

郭生玉（1995）。**教師工作壓力對工作心厭的影響**。測量與輔導，130，2664-2665。

張春興（2007）。**張氏心理學辭典**。臺北市：東華。

張郁芬（2001）。**國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。

張美婷（2014）。**教師幸福感與教學效能關係之研究-以桃園縣私立國中小學為例**（未出版之碩士論文）。中原大學，桃園市。

張書豪（2008）。**當老師真好！國小教師幸福感之探究**（未出版之碩士論文）。新竹教育大學，新竹市。

- 張家婕（2014）。*幼兒園教師幸福感與教學效能之關係—以新竹市為例*（未出版之碩士論文）。東海大學，台中市。
- 張凌瑜（2008）。*幼兒園已婚女教師工作壓力與家庭生活滿意度關係之研究*（未出版之碩士論文）。高雄師範大學，高雄市。
- 張榮芳（2014）。*公立幼稚園教保員職場幸福感、工作滿意度之相關研究-以臺南市公立幼兒園教保員為例*（未出版之碩士論文）。國立臺南大學，臺南市。
- 張淑貞（2007）。*台中市幼兒園教師工作壓力與職業倦怠之研究*（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，台中市。
- 張淑萍（2012）。*國中教師工作壓力、自我復原力與幸福感關係之研究*（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 張德聰（1992）。教師工作生涯壓力的調適。*教師天地*，57，40-48。
- 陳珮汝（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*（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 陳鈺萍（2004）。*國小教師的幸福感及其相關因素之研究*（未出版之碩士論文）。屏東師範學院，屏東縣。
- 陳銀卿（2008）。*國小教師工作壓力與幸福感之相關研究*（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 陳彰儀（1995）。*組織心理學*。臺北市：心理。
- 陳慶盛（2004）。*國民小學教務主任工作壓力與因應策略之研究*（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 陸洛（1997）。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。*國家科學委員會研究彙編：人文及社會科學*，8（1），115-137。
- 曾文志（2007）。大學生對美好生活的長是觀念與主觀幸福感之研究。*教育心理學報*，38，417-441。
- 曾昭旭（1989）。*道德與道德實踐*。臺北：漢光文化。
- 詹宜真（2012）。*桃園縣國民中學教師知覺學校組織氣氛與幸福感關係之研究*（未

- 出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 溫妃玲 (2013)。新北市板橋區國小長期代課教師與正式教師幸福感之比較研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 楊倩華 (2010)。臺北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 楊朝鈞 (2010)。幼稚園教師的角色壓力、幸福感與離職意向之關係：以東部地區為例 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 黃國城 (2003)。高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃玉萍 (2013)。屏東縣國小社會領域教師工作壓力與教學幸福感關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 黃信二 (2000)。論亞里斯多德「幸福」觀念在古希臘倫理學脈絡中之意義。文明探索，21，49-76。
- 黃春梅 (2009)。公私立幼稚園教師工作壓力與壓力管理策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 黃惠玲 (2008)。國小女教師人格特質工作壓力與主觀幸福感之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 黃惠惠 (2002)。情緒與壓力管理。臺北市：張老師。
- 黃智慧 (1991)。般若菩提心。台北，耀文。
- 黃義良 (1999)。國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 黃蕙蓀 (2013)。老師，你幸福嗎？-國民小學教師幸福感之研究 (未出版之碩士論文)。逢甲大學，臺中市。
- 趙傑夫 (1988)。我國臺灣地區國民中學校長工作壓力之研究-工作壓力與社會支持，因應方式，工作滿足關係之分析 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。

- 裴敏筑（2012）。**幼兒園教師工作-休閒衝突、工作滿足、工作倦怠、工作壓力與離職意向之關係**（未出版之碩士論文）。明新科技大學，新竹縣。
- 廖淑容（2011）。**教師休閒活動參與、幸福感與教學效能之研究-以苗栗縣國小教師為例**（未出版之碩士論文）。亞州大學，臺中市。
- 廖梓宸（2001）。**家庭人際互動與家庭和諧、幸福感之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 蔡坤良（2004）。**小琉球漁村老人生命意義感、死亡態度與幸福感之研究**（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義縣。
- 劉秀枝（2011）。**私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究**。*幼兒教保研究期刊*，6，87-115。
- 歐陽麗雲（2012）。**桃園縣幼兒園教保員工作壓力與托育服務效能之相關研究**（未出版之碩士論文）。中國文化大學，臺北市。
- 歐慧敏（2009）。**學前教師工作壓力、因應策略、工作倦怠之評量及工作壓力適應歷程之研究**。行政院國家科學委員會專題研究成果報告（國科會計畫編號：NSC 97-2410-H-343-015）
- 歐慧敏、曾玉芬（2009）。**學前教師工作壓力與因應策略之相關研究**。*幼兒教育研究*，1，141-178。
- 潘淑珍（2009）。**幼兒教師工作壓力與工作倦怠之研究**（未出版之碩士論文）。靜宜大學，台中市。
- 盧玫瑰（2007）。**南投縣國小附設幼稚園教師工作壓力之研究**（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。
- 龍昱廷（2010）。**高雄市國中教師休閒參與、休閒滿意、幸福感與教學效能之相關研究**（未出版之碩士論文）。樹德科技大學，高雄市。
- 謝玫芸（2008）。**高雄市國小教師外向性人格、角色壓力與幸福感之關係研究**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 謝青儒（2002）。**父母子女參與子女性別角色概念、性格特質、幸福感及學業表**

- 現之相關研究（未出版之碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 謝佩妤（2009）。國民中學、小學教師智慧與幸福感關係之研究（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。
- 謝淑琿（2010）。花蓮地區幼稚園教師工作壓力與因應策略之調查研究（未出版之碩士論文）。國立東華大學，花蓮縣。
- 謝雅如（2011）。國小學童學校生活適應與幸福感之相關研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 蕭惠文（2009）。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 顏秀芳（2007）。兒童樂觀與幸福感關係之研究—以彰化縣高年級學童為例（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。
- 顏映馨（1999）。大學生的生活風格、人際親密和幸福感關係之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 羅瑞鳳（2012）。新北市公立幼兒園兼任主任的工作壓力、社會支持與工作滿意度研究（未出版之碩士論文）。輔仁大學，新北市。
- 釋證嚴（1992）。歡喜自在。台北：慈濟。
- 饒見維（1996）。教師專業發展與實務。臺北市：五南。

## 貳、西文部分

- Alberson, L. M., & Kagan, D. M. (1987). Occupational Stress among teachers. *Journal of Research and Development in Education*, 21 (1) ,69-75.
- Andrew, F. M., & Withy, S. B. (1976) . *Social indicators of well-being:American' s perceptions of life quality*. New York:Plenum Press.
- Argyle,M. (1987) . *The psychology of happiness*. New York : Routedge.
- Betoret,F.D. (2006) . Stress,self-efficacy,coping resources,and burnout among secondary school teachers in Spain . *Educational Psychology*.20 (4) , 519-539.
- Brown,N.J. (1983) . An analysis of stress factors as perceived by elementary teacher. *Dissetation Abstracts International*,44,27.
- Buss, D. M. (2000) . The evolution of happiness.*American Psychologist*,55,15-23.
- Cannon, W. B. (1932) . Stress and job satisfaction : a study of English primary school. *Education psychology*, 15,473-489.
- Crosnoe, R. (2002) . The well-being of children and families:Research and data needs. *Contemporary sociology*,31,539-540.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980) . Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* ,38, 668-678.
- Diener, E. (1984) . Subjective well-being. *Psychology Bulletin*, 95, 542-575.
- Dirskens, S. R.(1990). Theoretical modeling to predict subject well-being. *Western Journal of Nursing Research*, 12,629-643.
- Donahue, M. C. (1997) . Insearch of happiness. *Current Health*,23,25-28.
- Fumham, A., & Cheng, H.(2000). Perceived parental behavior, self-esteem and happiness. *Psychiatry Epidermal*,35,463-470
- Greenberg, G., & Baron, R. (1997) . Behavior in organization. (Ed.) . *Englewood Cliffs*, New Jersey:Prentice-Hall.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Heady, B.W., & Wearing, A. J. (1989). Personality, life, event, and subjective well-being : Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*,731-739.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J.(1978). A model of teacher stress. *Educational Studies, 4*, 1-6.
- Lu, L. & Shin,J. B. (1997) .Sources of happiness:A qualitative approach.*The Journal of Social Psychology,137*.181-187
- Mannheim, B., & Papo, E. (2000) . Differences in organizational commment and its correlates among professional and nonprofessional occupational welfare works. *Administration in social Work,23*,119-137.
- Marcussen, J. L. (1977) . The ‘good’ teacher:Tapping the mysterious. *Education Week, 16*, 36-42.
- Maslow, A. H. (1968) . *Toward a psychology of being (2nd ed)* . New York:D.Van Nostand.
- Monet, A., & Lazarus, R. S. (Eds.) . (1977) . *Stress and coping : An anthology*. New York : Columbia University Press.
- Moracco, J. C., & McFadden, H.(1982). The counselor’ s role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal, 60* (9) , 549-552.
- Myers, J.E. & Sweeney, T.J. (2005) . *Counseling for wellness:Theory, Research, and Practice*. Alexandria, VA:American Counseling Association.
- Omodei, M. M, & Wearing, A. J. (1990) . Need satisfaction and involenment in personal projects:Toward an integrative five model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology,59* (4) ,762-769.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005) .The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction,Empowerment, and Professionalism. *Educational research*

*quarterly*, 29 ( 1 ) ,38-54.

Pithers,R. ( 1995 ) .Teacher stress research : problem and progress. *British Journal of Educational Psychology*, 65 ( 4 ) ,387-392.

Russell, J.( 2000 ). *Stress Free Teaching, A Practical Guide to Tackling Stress in Teaching, Lecturing and Tutoring*. London:Kogan Page Limited, 2000.

Ryan, R. M, & Deci, E. L. ( 2001 ) . On happiness and human potentials : A reviews of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Reviews Psychology*, 52, 141-166.

Selye, H. ( 1956 ) . *The stress of life*. New York:McGraw-Hill.

Stone,M.J., & Kozma,A. ( 1985 ) . Structural relationship among happiness scales:A second order factorial study. *Social Indicators Research*, 17,19-28.

Tellenback,S., Brenner,S.,& Lofgren,H.( 1983 ). Teacher stress:Exploratory modle building. *Journal of Occupational Psychology*,56,19-33.

Wilson, w. ( 1967 ) . The new science of happiness. *Time*,112,50-61.

Veenhoven, R. ( 1994 ) . Is happiness a trait? Tests of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research*, 32, 101-160.

Yvonne G. & Robert A. R.,( 1993 ) . *Teachers managing stress and oreventing burnout:The Professional Health Solution*. London:Falmer.

## 附錄一 學前教師幸福感問卷（預試量表）

敬愛的老師，您好：

感謝您撥冗填寫本問卷，這是一份學術問卷，目的在了解目前幼兒園教師幸福感的現況。本調查結果僅供學術研究之用，您的填答資料將會予以保密，絕不對外公開，請您放心填答。您的意見相當寶貴，懇請您能撥空填答，請根據您的感受及實際狀況逐題填寫，感謝您撥冗填答，萬分感謝！

敬祝

平安健康

南華大學 幼兒教育學系碩士班  
指導教授 歐慧敏 教授  
研究生 林女滿 謹上  
E-mail  
聯絡電話

※填答說明：

本量表共計 50 題。目的在了解您個人對於幸福感的感受情形，請依照您的實際情況，選填最適合的答案，在□內打「✓」。答案由「非常同意」到「非常不同意」，依照不同程度分為六等級，每題都要選填，且一題只有一個答案，請您惠予填答，謝謝！

題項	題 項 內 容	評 估 等 級					
		非常 同意	同 意	有 點 同 意	有 點 不 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1	我對於自己的經濟狀況，感到滿意。	<input type="checkbox"/>					
2	我喜歡自己目前的生活。	<input type="checkbox"/>					
3	我的生活需求是不虞匱乏的。	<input type="checkbox"/>					
4	我對現在的生活感到滿意。	<input type="checkbox"/>					
5	我覺得我過得比別人好。	<input type="checkbox"/>					
6	我喜歡我的生活。	<input type="checkbox"/>					
7	我的家人關心我。	<input type="checkbox"/>					
8	我的家庭生活是幸福的。	<input type="checkbox"/>					

題項	題 項 內 容	非 常 同 意	同 意	有 點 同 意	有 點 不 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
9	我和家人相處愉快。	<input type="checkbox"/>					
10	我覺得我的家庭生活比別人溫馨。	<input type="checkbox"/>					
11	我的生活是有目標的。	<input type="checkbox"/>					
12	我的生活是有意義的。	<input type="checkbox"/>					
13	我的生活是有保障。	<input type="checkbox"/>					
14	我的生活是有安全感的。	<input type="checkbox"/>					
15	我可以自己安排時間，做自己想做的事。	<input type="checkbox"/>					
16	我會規畫自己的生活。	<input type="checkbox"/>					
17	我和同事間的關係是友好的。	<input type="checkbox"/>					
18	園所裡的同事是關心我的。	<input type="checkbox"/>					
19	我珍惜園所裡的每一個人。	<input type="checkbox"/>					
20	我和同事間相處融洽。	<input type="checkbox"/>					
21	我和家長間的關係是良好的。	<input type="checkbox"/>					
22	家長尊重我的教學，是我教學上的助力。	<input type="checkbox"/>					
23	我和學生之間的關係是友善的。	<input type="checkbox"/>					
24	我的學生喜歡我。	<input type="checkbox"/>					
25	我和朋友在一起時，是開心的。	<input type="checkbox"/>					
26	我的朋友會關心我。	<input type="checkbox"/>					
27	我能與他人建立友好的關係。	<input type="checkbox"/>					
28	朋友會邀請我參加聚會活動。	<input type="checkbox"/>					
29	我覺得自己的健康狀況是良好的。	<input type="checkbox"/>					
30	我有良好的飲食習慣。	<input type="checkbox"/>					
31	我有定時運動的習慣。	<input type="checkbox"/>					
32	我的睡眠品質良好，容易入睡。	<input type="checkbox"/>					
33	早上起床時，我是感到愉悅的	<input type="checkbox"/>					
34	有壓力時，我會找適當的方式紓解。	<input type="checkbox"/>					

題項	題 項 內 容	非 常 同 意	同 意	有 點 同 意	有 點 不 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
35	我經常保持輕鬆、自在的心情。	<input type="checkbox"/>					
36	我對未來充滿了希望。	<input type="checkbox"/>					
37	我是個有活力的人。	<input type="checkbox"/>					
38	我擁有生命中美好的回憶。	<input type="checkbox"/>					
39	我對自己的工作能力是有信心的。	<input type="checkbox"/>					
40	我對於目前的工作感到有成就感。	<input type="checkbox"/>					
41	我覺得自己能勝任這份工作。	<input type="checkbox"/>					
42	學生的表現讓我有成就感。	<input type="checkbox"/>					
43	工作讓我有發揮潛能的機會。	<input type="checkbox"/>					
44	由於我的參與，讓工作更加順利。	<input type="checkbox"/>					
45	在團體中，我是有吸引力的。	<input type="checkbox"/>					
46	我能帶給他人幸福。	<input type="checkbox"/>					
47	我的付出受到別人的肯定。	<input type="checkbox"/>					
48	我的教學受到家長的肯定。	<input type="checkbox"/>					
49	我的付出是有回饋的。	<input type="checkbox"/>					
50	我常因工作上的表現而得到誇獎。	<input type="checkbox"/>					

感謝您的撥冗填答，煩請檢查是否有遺漏未填之題目。

謝謝！

## 附錄二 學前教師幸福感問卷（正式量表）

敬愛的老師，您好：

感謝您撥冗填寫本問卷，這是一份學術問卷，目的在了解目前幼兒園教師工作壓力與幸福感的現況。本調查結果僅供學術研究之用，您的填答資料將會予以保密，絕不對外公開，請您放心填答。您的意見相當寶貴，懇請您能撥空填答，請根據您的感受及實際狀況逐題填寫，感謝您撥冗填答，萬分感謝！

敬祝

平安健康

南華大學 幼兒教育學系碩士班

指導教授 歐慧敏 教授

研究生 林女滿 謹上

E-mail

聯絡電話

※填答說明：請依據個人實際狀況，選填適當的選項。

\_\_\_\_\_ 1. 年齡：(1)29歲以下，(2)30-39歲，(3)40-49歲，(4)50歲以上。

\_\_\_\_\_ 2. 婚姻：(1)已婚，(2)未婚，(3)離婚，(4)喪偶。

\_\_\_\_\_ 3. 服務年資：(1)1-5年，(2)6-10年，(3)11-15年，  
(4)16-20年，(5)21年以上。

\_\_\_\_\_ 4. 教育程度：(1)高中/職，(2)專科，(3)四技/二技，  
(4)大學，(5)研究所。

\_\_\_\_\_ 5. 職務：(1)園長，(2)教師，(3)教保員，(4)助理教保員。

\_\_\_\_\_ 6. 園所類別：(1)公立幼兒園，(2)私立幼兒園。

《請往下一頁繼續作答！》

※填答說明：

本量表共計 24 題。目的在了解您個人對於幸福感的感受情形，請依照您的實際情況，選填最適合的答案，在□內打「✓」。答案由「非常同意」到「非常不同意」，依照不同程度分為六等級，每題都要選填，且一題只有一個答案，請您惠予填答，謝謝！

題號	題 項	非常 同意	同 意	有 點 同 意	有 點 不 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1	我對現在的生活感到滿意。	<input type="checkbox"/>					
2	我喜歡我的生活。	<input type="checkbox"/>					
3	我的家庭生活是幸福的。	<input type="checkbox"/>					
4	我覺得我的家庭生活比別人溫馨。	<input type="checkbox"/>					
5	我的生活是有意義的。	<input type="checkbox"/>					
6	我的生活是有安全感的。	<input type="checkbox"/>					
7	園所裡的同事是關心我的。	<input type="checkbox"/>					
8	我和同事間相處融洽。	<input type="checkbox"/>					
9	家長尊重我的教學，是我教學上的助力。	<input type="checkbox"/>					
10	我的學生喜歡我。	<input type="checkbox"/>					
11	我和朋友在一起時，是開心的。	<input type="checkbox"/>					
12	我能與他人建立友好的關係。	<input type="checkbox"/>					
13	我有良好的飲食習慣。	<input type="checkbox"/>					
14	我有定時運動的習慣。	<input type="checkbox"/>					
15	早上起床時，我是感到愉悅的	<input type="checkbox"/>					
16	有壓力時，我會找適當的方式紓解。	<input type="checkbox"/>					
17	我對未來充滿了希望。	<input type="checkbox"/>					
18	我擁有生命中美好的回憶。	<input type="checkbox"/>					
19	我對於目前的工作感到有成就感。	<input type="checkbox"/>					
20	我覺得自己能勝任這份工作。	<input type="checkbox"/>					
21	由於我的參與，讓工作更加順利。	<input type="checkbox"/>					
22	在團體中，我是有吸引力的。	<input type="checkbox"/>					
23	我的付出受到別人的肯定。	<input type="checkbox"/>					
24	我的教學受到家長的肯定。	<input type="checkbox"/>					

本量表到此結束，謝謝您的耐心填答！

## 研究工具使用同意書

茲同意南華大學幼兒教育學系研究所  
研究生林女滿同學使用本人所編製之「學前  
教師工作壓力量表」，以進行其碩士論文「彰  
化縣學前教師工作壓力與幸福感關係之研  
究」的調查研究。

同意人簽章

歐慧敏

中華民國 104 年 12 月 29 日