

## 屏東市私立幼兒園教保服務人員 工作滿意之研究

劉財龍<sup>1</sup>、李翰林<sup>2\*</sup>、謝淑萍<sup>3</sup>、張育玟<sup>4</sup>  
黃佩玉<sup>5</sup>、謝侑靜<sup>6</sup>、黃雅琦<sup>7</sup>

### 摘要

為補足先前研究顯少從私立幼兒園觀點探討教保服務人員工作滿意之缺口，本研究目的旨在針對工作滿意進行文獻探討期望找到其重要構面，及據以針對屏東市私立幼兒園之教保服務人員工作滿意進行實證調查，期望實證研究結果能發現不同人口背景變項在工作滿意之差異情形，及工作滿意因素之重要順序。經採取立意抽樣方式發放問卷給屏東市 10 家私立幼兒園之全部教保服務人員(含園長、幼教師、教保員、助理教保員)填答，共蒐集有效問卷 91 份，有效樣本回收率達 97.85 %。研究結果顯示：1.工作滿意構面因素之順序，是以教學工作平均數最高，其次依序為整體工作、人際關係、社會地位、工作環境、組織參與、關懷領導，薪資福利平均數最低。2.不同人口統計變項在工作滿意之差異情形方面，不同婚姻、年齡、學歷、服務年資在工作滿意構面上(含工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作)，皆無顯著差異。此外，不同職務在工作滿意之工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、整體工作等 7 個構面上，皆無顯著差異；在社會地位構面，則呈現顯著差異。最後，本研究提出私立幼兒園之教保服務人員工作滿意建議，以供私立幼兒園業者與學術從事相關研究之參考。

**關鍵字：**私立幼兒園、教保服務人員、工作滿意

---

<sup>1</sup> 大仁科技大學幼兒保育系副教授

<sup>2\*</sup> 大仁科技大學幼兒保育系助理教授，通訊作者：hanlin@tajen.edu.tw

<sup>3</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

<sup>4</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

<sup>5</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

<sup>6</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

<sup>7</sup> 大仁科技大學幼兒保育系學生

# Research on the Job Satisfaction of Preschool Educators in Kindergarten: Take the Private Kindergarten of Pingtung City as an Example

Tsai-Lung Liu<sup>1</sup>、Han-Lin Lee<sup>2\*</sup>、Shu-Ping Hsieh<sup>3</sup>、Yu-Wen Chang<sup>4</sup>  
Pei-Yu Huang<sup>5</sup>、You-Jing Xie<sup>6</sup>、Ya-Chi Huang<sup>7</sup>

## Abstract

In order to make up for the gap of job satisfaction of preschool educators from the perspective of private kindergartens, the purpose of this study is to discuss the expectations of job satisfaction to find their important dimensions for the job satisfaction, and to conduct empirical investigations in Pingtung City private kindergarten. Expect the results of empirical research can find the difference between different population background changes in job satisfaction and the order of job satisfaction factors. A questionnaire was distributed to the all educators (Principal, kindergarten teacher, education worker, assistant education worker) of ten private kindergartens through a purposive sampling method, and a total of 91 valid questionnaires were collected. The effective sample recovery rate reached 97.85%. The results of the research show that 1. The order of job satisfaction factors is that teaching work has the highest average, followed by overall work, interpersonal relationships, social status, work environment, organizational participation, caring leadership, and salary and benefits have the lowest average. 2. In terms of differences in job satisfaction among different demographic variables, differences in job satisfaction among different marriage, age, education, and years of service (including work environment, salary and benefits, interpersonal relationships, teaching work, caring leadership, organizational participation, and social status, overall work), there was no significant difference. In addition, there are no significant differences between different positions in the seven aspects of job satisfaction (including working environment, salary and benefits, interpersonal relationships, teaching work, caring leadership, organizational participation, and overall work); in the aspect of social status, there are significant differences. Finally, this study puts forward job satisfaction suggestions for private kindergarten preschool educators to provide reference for private kindergarten operators and academic researchers.

**Keywords:** Private kindergarten, Preschool educators, Job satisfaction

---

<sup>1</sup> Associate Professor, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>2</sup> \*Assistant Professor, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University  
(Correspondence: hanlin@tajen.edu.tw)

<sup>3</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>4</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>5</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>6</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

<sup>7</sup> Student, Department of Early Childhood Education & Care, Tajen University

## 壹、前言

台灣私立幼兒園之存在對國內幼教發展的貢獻與影響不容忽視，1960、1970年代私立幼兒園逐漸在各城市與大小鄉鎮被設立，當年私立幼兒園的設立和務實經營，提供了幼兒上學的機會與健康成長的場域；到1980~1990年代之間私立幼兒園已位居國內幼兒教育的要角，隱然左右了幼教的發展趨勢；私立幼兒園因應時代背景和社會需求而蓬勃發展，其存在最重要的時代意義就是實踐了幼兒教育的普及化和多元化，對幼兒、家長、社會、國家及幼教本身都有不可忽視的貢獻（黃娟娟、楊淑朱，2015）。何金針、唐璽惠(2006)則指出，從1990年代開始台灣幼兒園的經營已進入激烈的競爭，少子化現象與經濟蕭條等大環境因素皆對幼兒園的經營造成威脅。

基此，段慧瑩、馬祖琳(2009)指出，未來數年間私立幼兒園面臨社會變遷與各項新法規政策陸續實施，彷彿一波高過一波襲捲而來的浪潮危機，如何能跨越浪峰，發展策略因應化危機為轉機，藉浪展力進而屹立不搖更是重要關鍵時機。承上，蔡怡貞(2007)指出，幼兒園教師的工作滿意度是影響幼教機構在少子化衝擊下生存與成功重要關鍵之一，也是確保幼教品質的重要因素。此外，郭茂己(2005)也主張對幼兒教育事業而言，關鍵成功因素之一是來自於員工的工作滿意度。

承上，蔣姿儀(2004)指出，幼兒園的教保服務人員在幼兒教育中扮演頗為重要的角色。張美瑤、張景棠(2010)進一步指出，幼兒園的經營機制應該要先使幼教老師有理想的工作環境，才能使幼兒有理想的學習環境；此外，教保服務人員的工作意願與教學態度是影響專業幼兒教育的關鍵因素，教保服務人員對其教育工作的投入會因工作滿意程度而有所不同產生與其專業能力、工作壓力等方面具有顯著的相關性，進而會影響幼兒園經營好壞。承上可知，教保服務人員工作滿意在幼兒園經營中為一項關鍵因素，也因此激發本研究探討此議題之動機。

此外，本研究回顧幼兒園教保服務人員工作滿意相關研究顯少。大多著重從大專校院、高中職、國中、國小領域探討教師工作滿意，如張慶勳(1999)；吳壁如、陳俊璋(2022)；林明珠、張玉明、林麗華(2007)；張景弘、楊翰宗、蕭景升(2009)；顏鵬修、莊志立、王美珍、張耀川(2016)。此外，魏美惠、謝濶潞(2015)是著重探討公立幼兒園教保員工作滿意度。劉秀枝(2011)、蔡怡貞(2007)雖然是從私立幼兒園領域但偏重從教師觀點探討工作滿意度。以上三個研究皆未針對私立幼兒園從教保服務人員觀點探討工作滿意。承上，教育部史(2024)指出我國學前教保制度變革之幼兒教育及照顧法，總統於100年6月29日明令公布，自101年1月1日開始施行。啟動幼托整合機制，幼稚園及托兒所均改制為幼兒園，以2歲至入國民小學前幼兒為招生對象，滿足現代家庭對於幼兒教保服務之需求，並於106年4月6日公布教保服務人員條例，自107年3

月 23 日開始施行，建立統整性教保服務人員法制。基此可知，在幼托整合後教保服務人員條例明定幼兒園教保服務人員之培育與資格，實與幼托整合前幼稚園教師之培育與資格有明顯不同之處。因此，激發本研究期望從教保服務人員觀點探討幼兒園教保服務人員工作滿意之動機。

綜上，本研究認為從實務與議題缺口而言，探討私立幼兒園之教保服務人員工作滿意應有其重要性，進而也引發本研究欲探討此議題高度興趣。據此，本研究試圖以屏東市私立幼兒園之教保服務人員為調查樣本，並探討其對工作滿意，擬達成下列研究目的：

1. 針對工作滿意進行文獻探討，期望找到其重要構面，及據以針對屏東市私立幼兒園之教保服務人員進行實證調查。

2. 期望實證研究結果能發現不同人口背景變項在工作滿意之差異情形，及工作滿意因素之重要順序，以做為國內私立幼兒園業者未來經營實務參考依據，亦可作為學術從事相關研究參考。

## 貳、文獻探討

### 一、工作滿意

工作滿意(Job Satisfaction)係指個體對其工作有關之情境所抱持的整體態度，是工作者對工作本身的一種看法、態度與情感角色的反應，是一種單一的概念(魏美惠、謝濰潞，2015)。Hirschfeld and Field (2011)主張，工作滿意是指工作者喜歡自己的工作。劉秀枝(2011)則主張，幼兒園教師工作滿意度係指幼教師知覺自己在幼兒園工作現場上所付出的努力及相對回饋所達成滿意程度之高或低，如升遷機會、與同事之間的相處、自己所負責的工作與工作環境設備品質、薪資所得...等滿意之多寡。蔡怡貞(2007)則定義，工作滿意是指個人對從事之工作所產生的一種主觀情意反應與態度，取決於現在工作本身及工作各層面的整體情緒取向與感受，若持正面取向者表示對工作滿意，反之為不滿意。承上相關研究對工作滿意之定義，本研究定義工作滿意是指教師個人在工作上總合性之感受與看法，包括工作環境、工作本身、薪酬、人際關係、生涯發展、領導等，即會受到個人內在因素及工作性質所影響。

回顧工作滿意相關研究，如下說明。Jiang, Li, Wang and Li (2019)指出，幼兒園教師的自我賦能，工作滿意及組織氣候三者間存在密切關係。林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔(2009)發現，具備教師證的教師大多服務於公立幼兒園，因此在薪資福利與升遷機會上較私立幼兒園的教師較為穩定，因此對其工作滿意度感受較佳；此外，幼兒園組織氣氛會影響工作滿意度。劉秀枝(2011)則主張，經參考國內外影響教師工作滿意度因素之相關研究，其背景變項還是蠻多而且影響甚鉅，例如與同事關係、工作性質、工作環境、薪資、進修、升遷、

領導等因素。就薪資福利而言，承如 Jayady, Subekti, Smyshlyaev, Protasova and Artha (2021)指出，完善的薪資福利滿意度顯示組織對於員工留任的相當支持，因此也會直接影響員工工作表現與績效。夏志方(2021)則指出，薪資福利是幼兒園對教保服務人員的重要激勵因素，當教保服務人員對其薪資福利不滿時通常會產生許多不良反應，如缺勤、配合度差。此外，劉康祐(2022)則指出，隨著幼兒教育與照顧法的實施開起幼托整合新里程，明文規定幼兒園教保服務人員聘任資格、工作權益及保障，但對私立幼兒園而言需提供更好的薪資福利才能增進工作滿意以吸引更多的教保服務人員留任。另外就工作環境而言，郭芯彤(2023)發現，工作環境是否滿意是影響幼兒園教保服務人員留任意願的重要因素。

另外，蔡怡貞(2007)則主張，長期以來工作滿意之實證研究發現影響工作滿意的因素繁多而複雜，此些工作滿意之背景變項雖然並不直接影響教師的作表現，但會隨著其它因素而阻礙組織效率，例如性別、年齡、任教年資、學歷、婚姻狀況、收入、兼任職務、學校地區、學校規模等等因素。Skaalvik and Skaalvik (2017)則發現，教師的自我效能會正向影響工作滿意度。

有關如何衡量幼兒園教保服務人員工作滿意，諸多學者也分別提供不同觀點。以下學者著重以與同事關係、工作性質、工作環境、薪資、進修、升遷、領導等七個構面來衡量教師工作滿意，例如，林佳芬(1999)、陳德松(2002)、余景達(1999)、劉秀枝(2011)。此外，陳建文(2005)則著重以與同事關係、工作性質、工作環境、薪資、進修、升遷等六個構面來衡量教師工作滿意。童雅華(2006)則著重以與同事關係、工作性質、工作環境、薪資、進修等五個構面來衡量教師工作滿意。另外，蔡怡貞(2007)則著重以工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作等八個構面來衡量教師工作滿意。

綜上不同衡量觀點，本研究認為林佳芬(1999)、陳德松(2002)、余景達(1999)、陳建文(2005)著重衡量國小、國中或高職教師工作滿意，非著重針對幼兒園教保服務人員觀點編制工作滿意量表。童雅華(2006)雖著重探討私立幼兒園教師工作滿意，但僅從幼教師觀點探討，非從教保服務人員制工作滿意量表，與本研究要探討之教保服務人員工作滿意內涵不相同。此外，劉秀枝(2011)雖著重探討私立幼兒園教師工作滿意度，其抽樣對象與本研究之教保服務人員相似，但其工作滿意之量表非上述所提包含與同事關係、工作性質、工作環境、薪資、進修、升遷、領導等七個構面，實為單一構念與構面僅包含 6 個衡量題項(含與同事關係、負責工作、工作環境、薪資、升遷、整體工作)，與本研究要探討之教保服務人員工作滿意定義不相同。另外，本研究認為蔡怡貞(2007)著重探討私立幼兒園教師工作滿意度，雖然從幼教師觀點探討，非著重針對教保服務人員觀點編制工作滿意量表，但其工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作等八個構面較能與上述研

究不同之處為，除了能針對私立幼兒園衡量其教師工作滿意外，此八個構面其本質與內涵，較能與本研究定義工作滿意是指「教師個人在工作上總合性之感受與看法，包括工作環境、工作本身、薪酬、人際關係、生涯發展、領導等，即會受到個人內在因素及工作性質所影響」相符合。

據此，本研究參考蔡怡貞(2007)觀點，工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作等八個構面來衡量私立幼兒園教保服務人員工作滿意。

## 二、研究架構

本研究旨在探討私立幼兒園之教保服務人員其人口背景變項在工作滿意之差異，及工作滿意因素之重要順序，依據研究背景與動機、研究目的及文獻探討加以統整後，進而提出本研究架構如圖 1 所示。

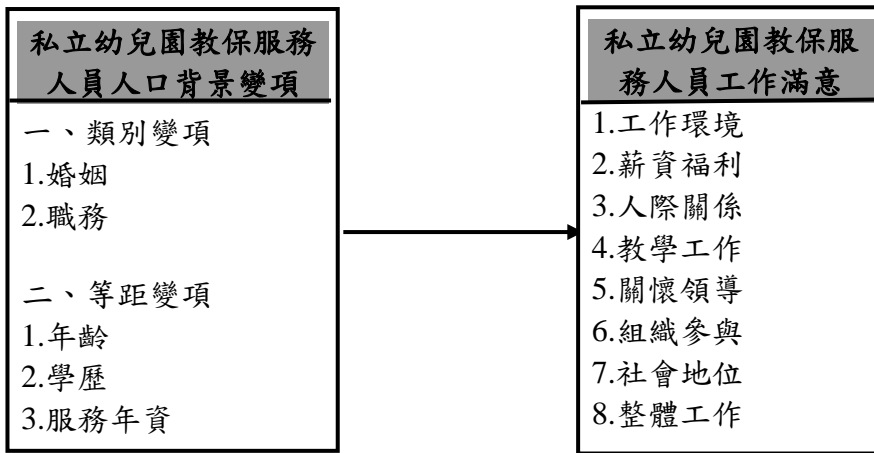


圖 1 研究架構

## 參、研究方法

### 一、資料蒐集

本研究採用以問卷為工具，針對屏東市私立幼兒園之教保服務人員進行調查，以蒐集所需各項變數資料。以下擬分別就研究資料流程、量表設計、抽樣設計、研究倫理等四部份加以說明。

#### (一)研究資料流程

本研究之資料蒐集流程是先以文獻探討與研究架構構念下(工作滿意)各變數為基礎設計而得量表(問卷)內容，再經由抽樣設計，以確定進行正式問卷發放時間、對象、樣本數、抽樣方式、資料分析方法，及學術倫理等程序。

#### (二)量表設計

本研究量表的內容係以文獻探討與研究架構構念下(工作滿意)各變數為基礎設計而得。量表設計內容共分為二個部份，包含(1)工作滿意，及(2)教保服務人員基本資料，全部採取封閉式設計，以李克特五點量表(Likert's five-points scale)加以衡量。

承上，依據我國幼兒教育及照顧法第三章十六條所訂，幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置下列專任教保服務人員：園長、幼兒園教師、教保員或助理教保員。基此，本研究所稱之私立幼兒園之教保服務人員，係指專任於政府立案之私立幼兒園的園長、幼教師、教保員、助理教保員。

#### (三)抽樣設計

依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全國幼兒園家數共 7052 家(含公立 2510 家、私立 4195 家、非營利 501 家、準公托 1946 家)，屏東縣私立幼兒園 134 家，屏東市私立幼兒園 39 家。依據研究目的所述，本研究針對屏東市 39 家私立幼兒園以立意抽樣(purposive sampling)方式抽取 10 家私立幼兒園(含幼愛、大同、愛彌兒、龍華、學正、威利、福爾摩沙、千葉、培正、屏榮等 10 家私立幼兒園)，並針對此 10 家私立幼兒園進行全部教保服務人員的問卷調查。基此，本研究在抽樣上應具完整性與代表性。

為避免產生抽樣誤差，本研究人員於 2023 年 9~10 月期間，親自到上述提及之屏東市 10 家私立幼兒園，請園長同意及請其教保服務人員(含園長、幼教師、教保員、助理教保員)協助填答問卷，發放 93 份問卷，回收 93 份問卷，回收率 100%，回收後剔除 2 份填答不完整或遺漏之無效問卷，剩 91 份有效問卷，故有效樣本回收率是 97.85%。

#### (四)研究倫理

本研究採用陳向明(2002)之自願、尊重個人隱私與保密，及公正合理等 3 個研究倫理原則，以確保資料蒐集符合研究倫理，說明如下。

本研究在確定問卷內容題項後，問卷封面明確呈現以下文字「填寫本問卷不用寫上您的姓名，僅需花費少許時間，請依照您真實的感受回答即可。您所提供的任何資料僅作學術研究之用途，保證絕對不會予以外洩，敬請安心填答，再次感謝您的協助」，及留下研究者姓名、任職單位、任職地址、聯絡電話、電子郵件等資料。此外，正式發放問卷前會先請園長同意及請其教保服務人員協助填答問卷，若不同意則不予強迫其填答問卷。基此可知，本研究資料之蒐集是符合自願、尊重個人隱私與保密等 2 個研究倫理原則。

另外，公正合理研究倫理原則方面，本研究之研究者取得資料後在撰寫研究報告時是以詳實、客觀及正確說明與討論研究資料流程、量表設計、抽樣設計、研究結果等方式公正合理呈現真實情況，以避免產生虛假不實的錯誤資料或偏見問題。

## 二、研究工具

依據研究架構(如圖 1)，以下擬分別就工作滿意量表、教保服務人員基本資料，及資料分析方法等三部份加以說明。

### (一) 工作滿意

工作滿意各題項是參考林佳芬(1999)、陳德松(2002)、余景達(1999)、陳建文(2005)、童雅華(2006)、劉秀枝(2011)、蔡怡貞(2007)等不同觀點後，最後本研究參考蔡怡貞(2007)觀點(原因已在上述文獻探討內容說明)，以工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作等八個構面共 38 個題項，修訂部份題項詞意後來衡量私立幼兒園教保服務人員工作滿意。進一步地，題項內容並經由上述抽樣設計提到之屏東市私立幼兒園園長(專家)進行審視修正後而決定。各構面操作性定義與各衡量題項之引用與修正來源，詳列表 1 所示。

表 1 工作滿意各構面操作性定義與各衡量題項之引用與修正來源

構念	構面	操作性定義	衡量題項	修正前題項內容	引用來源
工作	工作環境	指幼兒園內，所提供的各項軟硬體設施與配置	我覺得園內清潔衛生良好	同左列題項	蔡怡貞(2007)
			我對園內整體空間規劃感到滿意	同左列題項	
			我對園內的教學設	同左列題項	



滿意			備感到滿意			
			我對園內在教學經費分配上感到滿意	同左列題項		
			我覺得園方要求的工作時間合理	同左列題項		
			我覺得園方要求的工作份量適當	同左列題項		
	薪資福利	指幼兒園的薪資待遇與相關人事制度		我對於目前的薪資感到滿意	同左列題項	蔡怡貞 (2007)
				我覺得園方的人事懲罰制度合理	我覺得機構的人事懲罰制度合理	
				我覺得園方的福利制度合理	我覺得機構的福利制度合理	
	人際關係	指幼兒園的教保服務人員在園內與同事、主管、部屬、幼兒，及家長之間的關係。		園內的氣氛讓我感到溫馨	同左列題項	蔡怡貞 (2007)
				主管(部屬)會和我分享處理事務的做法	主管會和我分享處理事務的做法	
				同事會與我分享教學經驗	同左列題項	
				同事之間會相互支持協助	同左列題項	
	教學工作	指幼兒園的教保服務人員在教學上的自主權，及其在教學時的相關心理感受，如專業能力、挑戰性、成就感等。		我覺得這份工作可以讓我發揮自己的專業才能	同左列題項	蔡怡貞 (2007)
			我在教學上受到幼兒的喜愛	同左列題項		
			我在工作中可以獲得成就感	同左列題項		
			我在教學上擁有充分的自主權	同左列題項		
			我覺得這份工作對我很有挑戰性	我覺得這份工作對我很有挑戰		
	指幼兒園的主管與部屬，對彼此	我和主管(部屬)談話溝通感到輕鬆自在	我和主管談話溝通感到輕鬆自在			

關懷 領導	或對同事的關懷、溝通、支持、肯定、協助等。	主管能關懷教職員工工作以外的事情	同左列題項	蔡怡貞 (2007)
		我對園內的意見溝通管道暢通感到滿意	同左列題項	
		主管對園內教職員工都能平等對待	同左列題項	
		我有機會知道主管(部屬)對我工作表現的看法	我有機會知道主管對我工作表現的看法	
		我在教學遇到困難時有人可以即時提供協助	同左列題項	
組織 參與	幼兒園內的行政系統與教保服務人員之間的執行步調、互動程度等。	我的理念與主管(部屬)的理念相符合	我的理念與主管的理念相符合	蔡怡貞 (2007)
		園內的行政運作可以支持我的教學需要	同左列題項	
		我與行政人員的互動良好	同左列題項	
		我認同主管(部屬)與我的良好互動	我認同主管與我的良好互動	
社會 地位	是指幼兒園的教保服務人員對自己的看法與態度，亦即其對自己身份的認同。	我從事的工作對社會很有貢獻	同左列題項	蔡怡貞 (2007)
		我的家人支持我目前的工作	同左列題項	
		我目前的工作不會單調且豐富	原本我目前的工作單調又乏味	
整體 工作	是指幼兒園的教保服務人員，對目前工作的整體感受。	我以身為幼教教保服務人員為榮	同左列題項	蔡怡貞 (2007)
		園內的行政支援系統相當健全	同左列題項	
		園內主管(部屬)相當尊重我的意見	園內主管相當尊重我的意見	
		我喜愛園內整體的工作環境	同左列題項	

		幼兒與家長的回饋 讓我有成就感	同左列題項	
		我喜愛幼教工作	同左列題項	
		我樂意告訴他人我 是幼兒園的老師	同左列題項	

以上各題目以李克特五點順序尺度來衡量，教保服務人員依實際符合情形回答，愈符合代表與實際情形愈接近，符合程度區分為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等五種情形，分別給予 1 至 5 分的評分。

## (二)教保服務人員基本資料

教保服務人員基本資料，包括婚姻(已婚、未婚)、職務(園長、幼教師、教保員、助理教保員)、年齡(20 歲(含)以下、21-30 歲、31-40 歲、41-50 歲、50 歲(含)以上)、學歷(高中(職)畢業、專科畢業、大學畢業、碩士(博士)畢業)、服務年資(未滿 5 年、5-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上)等不同區間供教保服務人員填答。

## (三)資料分析方法

本研究使用 SPSS22.0 版統計分析軟體進行資料分析，含(1)描述性統計分析(Descriptive Analysis)：將受測者(教保服務人員)基本資料以次數分配表方式呈現，以能對初級資料分佈情形能有較清楚概念，及呈現教保服務人員工作滿意因素之順序。(2)因素分析(Factor Analysis)：瞭解各變數之量表題目是否會形成單一因素結構。(3)信度分析(Reliability Analysis)：驗證所衡量之各構面題項是否具有內部一致性，及確定是否和文獻探討所提出構面相符合。(4)效度分析(Validity Analysis)：檢定量表內容效度是否具有效度。(5)獨立樣本 t 檢定(Independent Sample t Test)：檢定人口統計變項中，不同婚姻在教保服務人員工作滿意之差異情形。(6)單因子變異數分析(One-way ANOVA Analysis)：檢定人口統計變項中不同職務、年齡、學歷、服務年資在教保服務人員工作滿意之差異情形，若差異情形達顯著水準則以雪費法(Scheffé Method)進行事後比較。

# 肆、研究結果與討論

## 一、描述性統計分析

承如上述抽樣設計已說明，本研究發放問卷給屏東市 10 家私立幼兒園之全部教保服務人員填答，共蒐集有效問卷 91 份。樣本人口統計變數之統計結果，詳列表 2 所示。婚姻方面以未婚居多，佔總人數 51.6%；職務方面以教保員佔總人數 65.9%為最多，依序為幼教師、助理教保員、園長；年齡方面以 21-30

歲者佔總人數 30.8% 為最多，依序為 41-50 歲、31-40 歲、51 歲(含)以上、20 歲(含)以下；學歷方面以大學畢業佔總人數 71.4% 為最多，其次為專科畢業、高中(職)畢業、碩士(博士)畢業；服務年資方面以未滿 5 年佔總人數 30.8% 為最多，依序為 5-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上。

表 2 描述性統計分析

變數	內容				
婚姻	已婚(48.4%)		未婚(51.6%)		
職務	園長(4.4%)	幼教師 (16.5%)	教保員 (65.9%)	助理教保員(13.2%)	
年齡	20 歲(含)以下 (3.3%)	21~30 歲 (30.8%)	31~40 歲 (23.1%)	41~50 歲 (25.3%)	51 歲(含)以上 (17.6%)
學歷	高中(職)畢業 (6.6%)	專科畢業 (19.8%)	大學畢業 (71.4%)	碩士(博士)畢業 (2.2%)	
服務 年資	未滿 5 年 (30.8%)	5-10 年 (26.4%)	11-15 年 (12.1%)	16-20 年 (12.1%)	21 年以上 (18.7%)

## 二、因素分析、信度及效度檢定

### (一)因素分析

本研究針對工作滿意構念之變數因素分別進行因素分析，經以主成份分析與最大變異轉軸法，萃取因素負荷量絕對值大於 0.5 與特徵值大於 1 者。其結果(因素負荷量、特徵值、累積解釋變異量)，詳見表 3 所示。由表 3 可知所萃取各項因素負荷量絕對值都大於 0.5。此外，亦有不錯之累積解釋變異量，如教學工作 70.924%、關懷領導 74.710%、社會地位 80.081%。

### (二)信度檢定

本研究針對工作滿意構念之構面因素分別進行信度分析之結果，由表 3 顯示所有變數之 Cronbach's  $\alpha$  係數介於 0.738 至 0.959 之間(如工作環境 0.908、薪資福利 0.882、關懷領導 0.959、組織參與 0.940、整體工作 0.848)，符合 Wortzel (1979)之觀點 Cronbach's  $\alpha$  值大於 0.7 標準，此結果說明本研究量表具有良好信度，具有內部一致性。

表3 工作滿意各構面之因素分析與信度分析結果

構念	構面	衡量題項	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量	分項對總項相關係數	Cronbach's $\alpha$	
工作滿意	工作環境	我覺得園內清潔衛生良好	0.832	21.231	55.872%	0.577	0.908	
		我對園內整體空間規劃感到滿意	0.842			0.775		
		我對園內的教學設備感到滿意	0.874			0.873		
		我對園內在教學經費分配上感到滿意	0.799			0.814		
		我覺得園方要求的工作時間合理	0.635			0.725		
		我覺得園方要求的工作份量適當	0.741			0.719		
工作滿意	薪資福利	我對於目前的薪資感到滿意	0.703	2.348	62.052%	0.700	0.882	
		我覺得園方的人事懲罰制度合理	0.808			0.763		
		我覺得園方的福利制度合理	0.864			0.854		
	人際關係	園內的氣氛讓我感到溫馨	0.763	1.775	66.722%	0.762	0.906	
		主管(部屬)會和我分享處理事務的做法	0.861			0.808		
		同事會與我分享教學經驗	0.816			0.828		
		同事之間會相互支持協助	0.888			0.754		
	工作滿意	教學工作	我覺得這份工作可以讓我發揮自己的專業才能	0.812	1.597	70.924%	0.814	0.905
			我在教學上受到幼兒的喜愛	0.724			0.741	
我在工作中可以獲得成就感			0.757	0.818				
我在教學上擁有充分的自主權			0.677	0.765				
我覺得這份工作對我很有挑戰性			0.641	0.680				
我和主管(部屬)談話溝通感到輕鬆自在			0.838	0.891				
主管能關懷教職員	0.797	0.901						

工作滿意	關懷領導	工工作以外的事情		1.439	74.710 %		0.959
		我對園內的意見溝通管道暢通感到滿意	0.821			0.873	
		主管對園內教職員工都能平等對待	0.817			0.867	
		我有機會知道主管(部屬)對我工作表現的看法	0.808			0.869	
		我在教學遇到困難時有人可以即時提供協助	0.782			0.814	
	組織參與	我的理念與主管(部屬)的理念相符合	0.822	1.295	77.593 %	0.876	0.940
		園內的行政運作可以支持我的教學需要	0.775			0.879	
		我與行政人員的互動良好	0.732			0.692	
		我認同主管(部屬)與我的良好互動	0.831			0.802	
	社會地位	我從事的工作對社會很有貢獻	0.849	1.194	80.081 %	0.537	0.738
		我的家人支持我目前的工作	0.694			0.531	
		我目前的工作不會單調且豐富	0.719			0.597	
	整體工作	我以身為幼教教保服務人員為榮	0.671	1.082	82.403 %	0.710	0.848
		園內的行政支援系統相當健全	0.782			0.849	
		園內主管(部屬)相當尊重我的意見	0.813			0.750	
		我喜愛園內整體的工作環境	0.734			0.753	
		幼兒與家長的回饋讓我有成就感	0.776			0.751	
		我喜愛幼教工作	0.733			0.745	
		我樂意告訴他人我是幼兒園的老師	0.654			0.740	

### (三)效度檢定

效度檢定方面，本研究是採用內容效度進行問卷(量表)編製的效度分析。鍾燕宜、陳景元(2018)指出，內容效度主要是依據編製者對於所要測量特質之概念與假設，採用邏輯的分析方法進行判斷，重視測驗題的研製與預試過程，如此在質量分析兼顧下，應獲得測驗內容的代表性與適切性。基此，本研究量表題項採用與參考先前研究量表為基礎，並經由專家修定辭意與語句後而訂定，因此本研究量表應具有適切性與內容效度。

### 三、工作滿意因素之順序

由表4得知，工作滿意構面因素之順序，是以教學工作平均數最高，其次依序為整體工作、人際關係、社會地位、工作環境、組織參與、關懷領導，薪資福利平均數最低。

表4 工作滿意構面因素之順序表

構面	平均數	標準差	順序
工作環境	4.10	0.725	5
薪資福利	3.82	0.943	8
人際關係	4.25	0.716	3
教學工作	4.35	0.621	1
關懷領導	3.98	0.922	7
組織參與	4.03	0.803	6
社會地位	4.24	0.708	4
整體工作	4.29	0.870	2
整體工作滿意	4.13	0.662	-

### 四、不同人口統計變項在工作滿意之差異情形分析

#### (一) 婚姻

婚姻在工作滿意之差異分析如表5所示，可知不同婚姻在所有工作滿意構面上(含工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作)，皆無顯著差異。

表5 婚姻在工作滿意之t檢定分析

構面		人數	平均數	標準差	t 值
工作環境	已婚	44	3.97	0.756	-1.682
	未婚	47	4.23	0.680	
薪資福利	已婚	44	3.66	0.944	-1.593
	未婚	47	3.97	0.927	
人際關係	已婚	44	4.20	0.782	-0.407
	未婚	47	4.27	0.656	

教學工作	已婚	44	4.35	0.698	-0.10
	未婚	47	4.35	0.547	
關懷領導	已婚	44	3.96	0.926	-0.233
	未婚	47	4.00	0.928	
組織參與	已婚	44	4.01	0.855	-0.249
	未婚	47	4.05	0.760	
社會地位	已婚	44	4.21	0.768	-0.337
	未婚	47	4.26	0.655	
整體工作	已婚	44	4.33	1.056	-0.481
	未婚	47	4.25	0.660	

註：人數n=91；「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

## (二) 職務

職務在工作滿意之差異分析如表 6 所示，因園長人數僅 4 人分組人數小於 5 人，故併入幼教師 15 人，以併組(園長、幼教師) 19 人進行差異分析。分析結果可知不同職務在工作滿意之工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、整體工作等 7 個構面上，皆無顯著差異。

此外，如表 6 所示可知不同職務在工作滿意之社會地位構面之 F 值達  $p < 0.05$ ，皆呈現顯著差異。進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較發現，社會地位方面職務為園長、幼教師者得分明顯高於教保員者。

表 6 職務在工作滿意之單因子變異數分析

構面	職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
工作環境	園長、幼教師	19	4.02	0.664	0.601	-
	教保員	60	4.09	0.761		
	助理教保員	12	4.31	0.725		
薪資福利	園長、幼教師	19	3.70	0.993	0.435	-
	教保員	60	3.82	0.990		
	助理教保員	12	4.03	0.577		
人際關係	園長、幼教師	19	4.29	0.683	0.131	-
	教保員	60	4.21	0.748		
	助理教保員	12	4.29	0.647		
教學工作	園長、幼教師	19	4.55	0.456	1.213	-
	教保員	60	4.29	0.664		
	助理教保員	12	4.35	0.604		
關懷領導	園長、幼教師	19	4.12	0.737	0.644	-
	教保員	60	3.90	1.025		



	助理教保員	12	4.15	0.579		
組織參與	園長、幼教師	19	4.18	0.645	0.505	-
	教保員	60	4.00	0.901		
	助理教保員	12	3.92	0.431		
社會地位	園長、幼教師	19	4.65	0.408	4.588*	園長、幼教師 >教保員
	教保員	60	4.11	0.720		
	助理教保員	12	4.25	0.818		
整體工作	園長、幼教師	19	4.68	0.306	2.472	-
	教保員	60	4.18	0.701		
	助理教保員	12	4.21	0.660		

註：(1)人數 $n=91$ ；「\*\*」表示 $p<0.01$ 有顯著差異；「\*」表示 $p<0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

### (三)年齡

年齡在工作滿意之差異分析如表7所示，因20歲(含)以下人數僅3人分組人數小於5人，故併入21~30歲28人，以併組(30歲(含)以下)31人進行差異分析。分析結果可知不同年齡在所有工作滿意構面上(含工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作)，皆無顯著差異。

表 7 年齡在工作滿意之單因子變異數分析

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
工作環境	30歲(含)以下	31	4.31	0.667	1.885	-
	31~40歲	21	4.05	0.789		
	41~50歲	23	3.85	0.762		
	51歲(含)以上	16	4.16	0.628		
薪資福利	30歲(含)以下	31	4.23	0.836	3.191	-
	31~40歲	21	3.67	0.913		
	41~50歲	23	3.54	0.863		
	51歲(含)以上	16	3.65	1.099		
人際關係	30歲(含)以下	31	4.41	0.647	2.179	-
	31~40歲	21	4.23	0.651		
	41~50歲	23	3.93	0.784		
	51歲(含)以上	16	4.34	0.747		
	30歲(含)以下	31	4.45	0.581		

教學工作	31~40 歲	21	4.24	0.659	1.252	-
	41~50 歲	23	4.22	0.674		
	51 歲(含)以上	16	4.53	0.546		
關懷領導	30 歲(含)以下	31	4.06	0.919	1.126	-
	31~40 歲	21	4.13	0.728		
	41~50 歲	23	3.68	0.991		
	51 歲(含)以上	16	4.06	1.036		
組織參與	30 歲(含)以下	31	4.06	0.766	1.627	-
	31~40 歲	21	4.21	0.708		
	41~50 歲	23	3.73	0.869		
	51 歲(含)以上	16	4.16	0.846		
社會地位	30 歲(含)以下	31	4.32	0.653	0.433	-
	31~40 歲	21	4.13	0.671		
	41~50 歲	23	4.17	0.828		
	51 歲(含)以上	16	4.31	0.715		
整體工作	30 歲(含)以下	31	4.32	0.644	0.555	-
	31~40 歲	21	4.43	0.375		
	41~50 歲	23	4.10	0.647		
	51 歲(含)以上	16	4.32	0.703		

註：(1)人數n=91；「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

#### (四)學歷

學歷在工作滿意之差異分析如表8所示，因碩士(博士)畢業人數僅2人分組人數小於5人，故併入大學畢業65人，以併組(大學畢業(含)以上)67人進行差異分析。分析結果可知不同學歷在所有工作滿意構面上(含工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作)，皆無顯著差異。

表 8 學歷在工作滿意之單因子變異數分析

構面	學歷	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
工作環境	高中(職)畢業	6	4.33	0.587	0.338	-
	專科畢業	18	4.06	0.657		
	大學畢業(含)以上	67	4.10	0.758		
	高中(職)畢業	6	4.28	0.647		

薪資福利	專科畢業	18	3.85	0.802	0.803	-
	大學畢業(含)以上	67	3.77	0.997		
人際關係	高中(職)畢業	6	4.58	0.563	0.920	-
	專科畢業	18	4.13	0.703		
教學工作	大學畢業(含)以上	67	4.24	0.731	0.702	-
	高中(職)畢業	6	4.57	0.480		
	專科畢業	18	4.23	0.666		
關懷領導	大學畢業(含)以上	67	4.37	0.621	0.374	-
	高中(職)畢業	6	4.22	0.292		
	專科畢業	18	4.07	0.829		
組織參與	大學畢業(含)以上	67	3.94	0.983	0.091	-
	高中(職)畢業	6	4.00	0.354		
	專科畢業	18	3.96	0.796		
社會地位	大學畢業(含)以上	67	4.05	0.840	0.801	-
	高中(職)畢業	6	4.56	0.544		
	專科畢業	18	4.13	0.785		
整體工作	大學畢業(含)以上	67	4.24	0.701	0.065	-
	高中(職)畢業	6	4.31	0.567		
	專科畢業	18	4.22	0.650		
	大學畢業(含)以上	67	4.30	0.947		

註：(1)人數n=91；「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

### (五) 服務年資

服務年資在工作滿意之差異分析如表 9 所示，可知不同服務年資在所有工作滿意構面上(含工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作)，皆無顯著差異。

表 9 服務年資在工作滿意之單因子變異數分析

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
工作環境	未滿 5 年	28	4.27	0.725	0.690	-
	5-10 年	24	4.05	0.743		
	11-15 年	11	3.86	0.897		
	16-20 年	11	4.09	0.643		
	21 年以上	17	4.08	0.654		

薪資福利	未滿5年	28	4.18	0.863	1.645	-
	5-10年	24	3.75	0.881		
	11-15年	11	3.64	0.971		
	16-20年	11	3.70	0.795		
	21年以上	17	3.53	1.137		
人際關係	未滿5年	28	4.46	0.619	1.378	-
	5-10年	24	4.14	0.766		
	11-15年	11	3.98	0.762		
	16-20年	11	4.07	0.767		
	21年以上	17	4.28	0.701		
教學工作	未滿5年	28	4.37	0.673	0.464	-
	5-10年	24	4.29	0.627		
	11-15年	11	4.18	0.672		
	16-20年	11	4.44	0.709		
	21年以上	17	4.47	0.447		
關懷領導	未滿5年	28	4.16	0.808	0.512	-
	5-10年	24	3.85	1.001		
	11-15年	11	3.80	0.968		
	16-20年	11	4.06	0.684		
	21年以上	17	3.94	0.974		
組織參與	未滿5年	28	4.01	0.780	0.438	-
	5-10年	24	4.07	0.960		
	11-15年	11	3.77	0.702		
	16-20年	11	4.00	0.742		
	21年以上	17	4.18	0.744		
社會地位	未滿5年	28	4.25	0.757	0.738	-
	5-10年	24	4.06	0.700		
	11-15年	11	4.21	0.704		
	16-20年	11	4.42	0.776		
	21年以上	17	4.37	0.611		
整體工作	未滿5年	28	4.26	0.666	0.256	-
	5-10年	24	4.40	0.337		
	11-15年	11	4.09	0.627		
	16-20年	11	4.26	0.699		
	21年以上	17	4.34	0.580		

註：(1)人數n=91；「\*\*」表示 $p < 0.01$ 有顯著差異；「\*」表示 $p < 0.05$ 有顯著差異。

(2)事後比較：係表示 $P$ 值達到顯著水準時，進一步以雪費法(Scheffé method)進行事後比較以得知顯著差異之順序。

## 伍、結論與建議

### 一、工作滿意因素之重要順序

本研究發現整體工作滿意之平均數為 4.13，工作滿意構面因素之順序，是以教學工作平均數最高(4.35)，其次依序為整體工作(4.29)、人際關係(4.25)、社會地位(4.24)、工作環境(4.10)、組織參與(4.03)、關懷領導(3.98)，薪資福利(3.83)平均數最低。承上可知，本研究結果與蔡怡貞(2007)觀點不太相同，人際關係之平均數最高，其次依序為教學工作、工作環境、社會地位、整體工作、組織參與、人際關係、關懷領導，薪資福利平均數最低，其中薪資福利平均數最低與本研究結果相同。

整體而言，本次研究調查之 91 位私立幼兒園之教保服務人員對工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作等六個皆給予頗高的滿意度分數，代表教保服務人員皆給予高度肯定。

此外，值得注意的是關懷領導、薪資福利之平均值比較上述其它六個工作滿意有明顯偏低。茲再進一步討論關懷領導、薪資福利之工作滿意各題項平均值分析結果，說明如下。

#### (一) 關懷領導之工作滿意各題項平均值分析結果

關懷領導方面，首先，我和主管(部屬)談話溝通感到輕鬆自在此題項之平均數為 4.08。其次，主管能關懷教職員工工作以外的事情此題項之平均數為 4.04。再者，我對園內的意見溝通管道暢通感到滿意此題項之平均數為 3.90。再者，主管對園內教職員工都能平等對待此題項之平均數為 3.79。再者，我有機會知道主管(部屬)對我工作表現的看法此題項之平均數為 3.93。最後，我在教學遇到困難時有人可以即時提供協助此題項之平均數為 4.14。

承上分析結果可知，關懷領導之工作滿意其中有 3 個題項(我對園內的意見溝通管道暢通感到滿意、主管對園內教職員工都能平等對待、我有機會知道主管(部屬)對我工作表現的看法)各題項之平均數低於 4.0，即非常不同意、不同意、普通等題項佔比率較高，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處。

#### (二) 薪資福利之工作滿意各題項平均值分析結果

薪資福利方面，首先，我對於目前的薪資感到滿意此題項之平均數為 3.77。其次，我覺得園方的人事懲罰制度合理此題項之平均數為 3.89。最後，我覺得園方的福利制度合理此題項之平均數為 3.80。承上分析結果可知，薪資福利之工作滿意之上述 3 個題項之平均數低於 4.0，即非常不同意、不同意、普通等

題項佔比率較高，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處。

## 二、不同人口統計變項在工作滿意之差異情形分析

### (一)不同婚姻、年齡、學歷、服務年資在工作滿意構面之差異情形分析

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、年齡、學歷、服務年資在工作滿意構面上(含工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、社會地位、整體工作)，皆無顯著差異。

本研究結果頗能呼應蔡怡貞(2007)觀點，不同婚姻之私立幼兒園教師在工作滿意上無顯著差異。此外，蔡怡貞(2007)發現不同年齡之私立幼兒園教師在工作環境、社會地位有顯著差異與本研究結果無顯著差異不同。另外，不同服務年資之私立幼兒園教師在社會地位有顯著差異與本研究結果無顯著差異不同。再者，不同學歷之私立幼兒園教師在薪資福利有顯著差異與本研究結果無顯著差異不同。

### (二)不同職務在工作滿意構面之差異情形分析

此外，本研究發現不同職務在工作滿意之工作環境、薪資福利、人際關係、教學工作、關懷領導、組織參與、整體工作等7個構面上，皆無顯著差異；在社會地位構面，則呈現顯著差異，社會地位方面職務為園長、幼教師者得分明顯高於教保員者。承上，本研究在不同職務在工作滿意之研究結果不完全相同蔡怡貞(2007)之研究結果不同職務在工作滿意八個構面皆無顯著差異。

## 三、對私立幼兒園業者之建議

依據本研究結論與發現，提出下列教保服務人員工作滿意建議，以供私立幼兒園業者與學術從事相關研究之參考。

### (一)工作環境方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在工作環境上，皆無顯著差異。另外，工作環境6個題項之各題項平均值為4.10，多屬同意與非常同意，惟以下2個題項之平均數低於4.0，即非常不同意、不同意、普通等題項佔比率較高，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如我對園內在教學經費分配上感到滿意、我覺得園方要求的工作份量適當。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之工作環境，進而提升教保服務人員工作滿意，包含建議重新檢視每位教保服務人員教學經費分配之合理與公平性，如訂定教學經費分配相關權重指標(如年資、計畫、活動、教材)，以凝聚合理與公平之教學經費分配共識。此外，工作份量方面建議重新檢視幼兒園目前教保服務人員的工作份量合理與公平性，園長可請每位教保服務人員提出其想法與改進意見，經凝聚共識後修正再重新實施。

## (二) 薪資福利方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在薪資福利上，皆無顯著差異。另外，薪資福利3個題項之各題項平均值為3.82，多屬同意與非常同意，惟3個題項之平均數皆低於4.0，即非常不同意、不同意、普通等題項佔比率較高，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如我對於目前的薪資感到滿意、我覺得園方的人事懲罰制度合理、我覺得園方的福利制度合理。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之薪資福利，進而提升教保服務人員工作滿意，包含重新檢視幼兒園目前之薪資、獎懲、福利等制度合理與公平性。首先，薪資制度方面建議重新檢視每位教保服務人員核薪原則之合理與公平性，含學歷、職務、過去直接相關經驗與核備年資、專業訓練、在職工作時數、績效表現等因素，及不同職務起薪標準應不相同，日後的調薪、加薪標準，主管需考量績效考核不同成績而定。其次，懲罰制度方面建議重新檢視幼兒園目前的獎懲制度合理與公平性，園長可請每位教保服務人員提出獎懲制度改進意見，經凝聚共識後修正再重新實施。最後，福利制度方面園長亦可請每位教保服務人員提出針對幼兒園目前的福利制度，如保險、補助金、旅遊、進修、健康檢查、退休金等，出改進意見，經凝聚共識後修正再重新實施。

## (三) 人際關係方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在人際關係上，皆無顯著差異。另外，人際關係4個題項之各題項平均值為4.24，最低題項平均數為4.11，多屬同意與非常同意，惟以下2個題項之非常不同意、不同意、普通等題項佔比率總計較高(20.9~23.1%)，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如園內的氣氛讓我感到溫馨、主管(部屬)會和我分享處理事務的做法。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之人際關係，進而提升教保服務人員工作滿意，包含提升幼兒園組織氣氛機制，如主管適時關心部屬、教導部屬，以使教保服務人員感受到主管對其的關懷。此外，建議平日主管與部屬間能多彼此相互討論與分享處理事務的做法，及建立園所內部網路知識分享意見交換交流平台，進一步能提升教保服務人員人際關係之滿意度。

## (四) 教學工作方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在教學工作上，皆無顯著差異。另外，教學工作5個題項之各題項平均值為4.35，最低題項平均數為4.26，多屬同意與非常同意，惟以下3個題項之非

常不同意、不同意、普通等題項佔比率總計較高(12.1~15.4%)，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如我覺得這份工作可以讓我發揮自己的專業才能、我在工作中可以獲得成就感、我在教學上擁有充分的自主權。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之教學工作，進而提升教保服務人員工作滿意，包含重新檢視幼兒園目前教學品質機制之適切性，如應適才適所即應依據不同教保服務人員專業才能任教其適當課程，及尊重教保服務人員之個人教學課程規劃、設計及評量方式，進而能獲得成就感與擁有充分自主權。

### (五) 關懷領導方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在關懷領導上，皆無顯著差異。另外，關懷領導 6 個題項之各題項平均值為 3.98，多屬同意與非常同意，惟以下 3 個題項之平均數皆低於 4.0，即非常不同意、不同意、普通等題項佔比率較高，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如我對園內的意見溝通管道暢通感到滿意、主管對園內教職員工都能平等對待、我有機會知道主管(部屬)對我工作表現的看法。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之關懷領導，進而提升教保服務人員工作滿意，包含建立暢通的行政溝通意見溝通管道，正式溝通方面如開會、公文、意見信箱、晤談等，非正式溝通方面如聚餐、假日活動等。此外，建議能訓練主管建立對待每位同人平等之價值觀，及平日主管與部屬二者應多晤談以能進一步瞭解對方之工作表現好壞。

### (六) 組織參與方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、職務、年齡、學歷、服務年資在組織參與上，皆無顯著差異。另外，組織參與 4 個題項之各題項平均值為 4.03，多屬同意與非常同意，惟以下 2 個題項之平均數低於 4.0，即非常不同意、不同意、普通等題項佔比率較高，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如我的理念與主管(部屬)的理念相符合、園內的行政運作可以支持我的教學需要。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之組織參與，進而提升教保服務人員工作滿意，包含園所可建立組織參與相關機制，以利教保服務人員透過組織參與機制可增進發聲管道、廣納意見、雙向交流，進而提升園所同仁經組理念一致性與解決教保服務人員教學需要問題。

### (七) 社會地位方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、年齡、學歷、服務年資在社會地位上，皆無顯著差異。此外，本研究發現不同職務在社會地位方面則



呈現顯著差異，職務為幼教師之教保服務人員得分明顯高於教保員之教保服務人員。另外，社會地位3個題項之各題項平均值為4.24，最低題項平均數為4.14，多屬同意與非常同意，惟以下1個題項之非常不同意、不同意、普通等題項佔比率總計較高(17.6%)，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如我目前的工作不會單調且豐富。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之社會地位，進而提升教保服務人員工作滿意，包含幼兒園可多辦理相關親職教育活動(如親師座談會、聖誕節感恩活動)、融入社區相關活動(如開設家長成長課程題供家長與社區民眾參加、協助社區辦理活動)，以能增進教保服務人員對外之工作豐富化，進而提升其工作滿意。

#### (八) 整體工作方面

本研究發現，私立幼兒園教保服務人員不同婚姻、年齡、學歷、服務年資在整體工作上，皆無顯著差異。此外，本研究發現不同職務在整體工作方面則呈現顯著差異，職務為園長之教保服務人員得分明顯高於教保員之教保服務人員。另外，整體工作7個題項之各題項平均值為4.29，多屬同意與非常同意，惟以下2個題項之非常不同意、不同意、普通等題項佔比率總計較高(19.8~28.6%)，亦是值得私立幼兒園經營上觀切之處，如園內的行政支援系統相當健全、園內主管(部屬)相當尊重我的意見。

基此，本研究建議私立幼兒園業者能持續著重提升以下幾方面之整體工作，進而提升教保服務人員工作滿意，包含重新檢視幼兒園目前行政支援系統之適切性，如人事管理、財務管理、環境營造、課程教學、健康安全、評鑑、社區資源、親職教育等。此外，建議主管與部屬彼此在平日應能建立互信、對等的處事觀念，以能在團隊合作本質下共創好的績效。

#### 四、研究限制與後續研究建議

本研究主要在探討私立幼兒園之教保服務人員其人口背景變項在工作滿意之差異，及工作滿意因素之重要順序，在研究構面與問項設計上或有不足之處，因此提出以下擴大研究地區與對象建議，提供未來研究者進行相關研究之參考，說明如下。

本研究採用問卷為工具，針對屏東市 10 家私立幼兒園施測母體進行全部教保服務人員以系統抽樣與簡單隨機抽樣方式進行問卷調查，雖然在抽樣上具完整性與代表性，由於抽樣方式受限於時間、人力及個人能力因素，在研究分析上可能會產生偏差。依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全依據全國教保資訊網(2023)資料顯示，全國幼兒園家數共 7052 家(含公立 2510 家、私立 4195 家、非營利 501 家、準公托 1946 家)，屏東縣私立幼兒園 134 家，屏東市私立幼兒園 39 家。基此，建議未來研究者可擴大至屏東市另外 29 家私立幼兒園為

調查對象，可能會產生與本研究結果不同情形，可做更深入探討與研究。

## 參考文獻

### 中文部分

- 全國教保資訊網(2023)。幼兒園資料統計。2023年8月16日，取自 <https://ap.ece.moe.edu.tw/webecems/pubSearch.aspx>。
- 何金針、唐璽惠(2006)。少子化趨勢對幼稚園經營之衝擊及因應對策，兒童與少年福利期刊，10，123-142。
- 余景達(2002)。國民小學學校本位管理與教師工作滿意關係之研究(未出版之碩士論文)，國立台中師範學院國民教育研究所，台中市。
- 吳璧如、陳俊璋(2022)。國小教師工作壓力與工作滿意度之關係研究：教師自我效能感的中介效果，教育研究與發展期刊，18(2)，51-92。
- 林佳芬(1999)。台北市國民小學資深教師工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)，國立台北師範學院國民教育研究所，台北市。
- 林明珠、張玉明、林麗華(2007)。國小校長魅力領導與體育教師工作滿意關係之研究，嘉南學報，12(1)，403-411。
- 段慧瑩、馬祖琳(2013)。雲嘉南地區不同年代私立幼兒園存在意義與經營之挑戰，幼兒教保研究期刊，10，1-17。
- 夏志方(2021)。社會工作者壓力、工作滿意度及薪資滿意度之相關性(未出版之碩士論文)。國立中正大學社會福利研究所，嘉義市。
- 張美瑤、張景棠(2010)。幼教師工作滿意度、工作投入與離職傾向相關研究：以高雄縣鳳山地區幼稚園為例。正修學報，23，285-300。
- 張景弘、楊翰宗、蕭景升(2009)。國民小學教師休閒滿意與工作滿意之因果關係順序研究，運動休閒管理學報，6(2)，143-156。
- 張慶勳(1999)。教師工作投入與工作滿意、組織承諾之後設研究(未出版博士論文)。國立屏東大學教育行政研究所，屏東縣。
- 教育部史(2024)。學前教育。2024年1月9日，取自 <https://history.moe.gov.tw/Policy/Detail/b6d65989-d3b7-4a04-b61c-53e6738bd417>。
- 郭芯彤(2023)。幼兒園教保服務人員薪資福利滿意度、工作價值觀及留任意願之相關研究(未出版之碩士論文)，南台科技大學教育經營研究所，台南市。
- 郭茂己(2005)。幼兒教育事業關鍵成功因素分析：以大村鄉為例(未出版之碩士論文)，大葉大學事業經營研究所，彰化市。
- 陳向明(2002)。社會科學質的研究。台北：五南出版社。
- 陳建文(2005)。國民小學學校行政服務品質對教師工作滿意度影響之調查研究(未出版之碩士論文)，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 陳德松(2002)。高級職業學校教師工作滿意度之研究：以高雄縣為例(未出版之碩士論文)，義守大學管理研究所，高雄市。
- 曾詠郎(2006)。學校變革公平性與國小教師工作滿意度及組織承諾關係之研究(未出版之碩士論文)，國立台南大學教育經營與管理研究所，台南市。

- 童雅華(2006)。台中縣市私立幼稚園園長經營理念與教師工作滿意度之相關研究(未出版之碩士論文)，國立台中教育大學幼兒教育研究所，台中市。
- 黃娟娟、楊淑朱(2015)。雲嘉南地區不同年代私立幼兒園存在意義與經營之挑戰，*幼兒教保研究期刊*，15，33-60。
- 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。
- 劉康祐(2022)。教師薪資福利、教師間氣氛與留職意願之相關研究—以雲林縣國小現職教師為例(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學公共事務與公民教育學系公共事務與公民教育碩士在職專班，彰化市。
- 蔡怡貞(2007)。台中市私立幼稚園教師工作滿意度與教師生涯展之研究(未出版之碩士論文)，國立台中教育大學幼兒教育研究所，台中市。
- 蔣姿儀(2004)。托兒所保育人員專業行之研究。*幼兒教育年刊*，16，99-127。
- 鍾燕宜、陳景元(2018)。銷售行動控制量表的發展與評量，*中山管理評論*，15(1)，197-223。
- 顏鵬修、莊志立、王美珍、張耀川(2016)。國中教師知覺少子化影響與角色壓力對工作滿意度關係之研究—以台南市安南區公立國中為例，*中華創新發展期刊*，3(2)，6-17。
- 魏美惠、謝濶潞(2015)。幼托整合下公立幼兒園教保員角色知覺與工作滿意度之研究，*幼兒教保研究期刊*，15，1-32。

### 英文部分

- Hirschfeld, R. R., and Field, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- Jayady, A., Subekti, P., Smyshlyayev, A. V., Protasova, O. N., & Artha, R. (2021). Salary scale and the diversity of wage systems. *Linguistics and Culture Review*, 5(1), 293-302.
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., and Li, H. (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction and organizational climate: a Chinese model. *Journal of Research in Childhood Education*, 33(2), 257-270.
- Skaalvik, E. M., and Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152-160.
- Wortzel, R. B. (1979). *Multivariate Analysis*. New Jersey: Prentice - Hall Inc.