南華大學人文學院幼兒教育學系

碩士論文

Department of Early Childhood Education

College of Humanities

Nanhua University

Master Thesis

雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之研究

Research on Working Pressure and Happiness for Preschool Educator in Yunjia Area

許乃文

Nai-Wen Hsu

指導教授：盧綉珠 博士

Advisor: Hsiu-Chu Lu, Ph.D.

中華民國 109 年 1 月

January 2020

南　華　大　學

幼兒教育學系碩士班

碩 士 學 位 論 文

雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之研究

Research on working Pressure and Happiness for Preschool Educator in Yunjia Area

研究生：許乃文

經考試合格特此證明

口試委員：盧錦峰

郭俊豪

郭義在

指導教授：盧錦峰

系主任(所長)：范熙泰

口試日期：中華民國 一百零八 年 六 月 二十一日

謝　誌

一眨眼從大學畢業也十幾年了，因緣際會下再回到校園裡重拾書本，非常感謝南華大學提供這個學習的天地，讓我能夠回到這裡增進自己的各項能力，說實話，就讀研究所對我而言真的是一大挑戰。和大學生活最大不同的是，大學時代是單純的學生身份，而現在的我則是要兼顧工作跟學業的上班族。

懷著感恩的心情，現在我終於能夠完成碩士學位畢業了，在這兩年的過程中真的是受到許多人的指導和幫助，才能完成一篇屬於自己的論文。首先，最要感謝的是指導教授盧綉珠老師，感恩老師在繁忙的教學及行政中還要不厭其煩地針對我的問題給予協助跟指導，也感謝郭春在老師在量化統計方面和論文口試時給予我的各項建議，及郭俊豪老師口試過程中所給予我的相關寶貴建議，讓我的論文能夠更加完備。

再來，要感謝的是我的家人，謝謝媽媽辛苦的照顧爸爸，讓我沒有後顧之憂，雖然爸爸常常會忘記我出門到底是去了哪裡？不過現在我終於可以拿到碩士學位，也希望他們老人家能健健康康，長命百歲。

而在論文進行過程中最感謝的是怡瑛，協助我許多問卷發放的相關事宜，給我加油打氣!也感謝品萱跟仲修在文書排版上給我的協助，還有高中同學們淑君、美娟、芬珠、曉萍、美質、秋伶、大家義氣相挺，協助我許多問卷的分發和調查，讓我能夠順利完成問卷的回收，在問卷的發放過程中，發覺到許多同學們在幼教的領域上都有相當好的成就，真的很替大家覺得開心!最後，更要感謝研究所同窗好友員茱、秀卿、林靜，大家一同上課互相打氣，有伴可以一起唸書，過程中也能多了份勇氣，可以堅持下去，很開心大家都努力完成了學業。

一路走來，要感謝的人真的很多，謝謝在過程中幫助我的每個人，真的點滴感恩在心!謝謝大家，有你們真好

許乃文 謹誌

中華民國一百零九年一月

雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之研究

許乃文

摘 要

本研究旨在探討雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感。本研究採問卷調查法，以雲嘉地區幼兒教保服務人員為研究對象，採用黃淑嫆（2004）編製之「幼稚園教師工作感受量表」及劉順美(2016)所編製之「幸福感量表」為研究工具，採隨機抽樣方式，發放問卷共 650 份，回收後有效問卷為 549 份，將蒐集的資料以 SPSS 統計分析軟體進行描述性統計分析、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關進行資料分析與處理。

根據資料分析之結果，茲將本研究結果摘要分述如下：

一、幼兒教保服務人員工作壓力屬於中等偏低程度，以「工作負荷」層面感受最大。

二、幼兒教保服務人員幸福感屬於中高程度，以「心理幸福感」層面感受最高。

三、幼兒教保服務人員整體工作壓力因服務園所類別而有所差異，但不因年齡、教育程度、職位、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否而有不同。

四、幼兒教保服務人員幸福感因年齡、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻在整體幸福感有所差異，但不因教育程度、月薪、兼任行政工作與否而有不同。

五、不同服務園所類別之幼兒教保服務人員，在整體工作壓力及「人際關係」、「工作負荷」兩個層面上有顯著差異。

六、不同教學年資之幼兒教保服務人員，在工作壓力之「人際關係」層面上有顯著差異。

七、不同職位、服務園所類別之幼兒教保服務人員，在整體幸福感及「情緒幸福感」、「社會幸福感」兩個層面上有顯著差異。

八、不同婚姻之幼兒教保服務人員，在整體幸福感及「心理幸福感」、「社會幸福感」兩個層面上有顯著差異。

九、幼兒教保服務人員工作壓力愈大，其幸福感愈低，呈現低度負相關。

最後，依據研究的結果提出相關之建議，以提供幼兒園、幼兒教保服務人員與未來研究之參考。

關鍵字：幼兒教保服務人員、工作壓力、幸福感

Research on working Pressure and Happiness for Preschool Educator in Yunjia Area

HSU, NAI-WEN

Abstract

The study aims to explore the working pressure and well-being of Preschool Educator in the Yunjia Area. The study adopted questionnaire research method, set Preschool Educator in the Yunjia Area as studying targets. It made use of the "Working Experience Scale for Kindergarten Teachers" prepared by HUANG, SHU-RONG (2004) and the "Well-Being Scale" prepared by LIU, SHUN-MEI (2016) as studying tools. The random sampling method was adopted; a total of 650 questionnaires were distributed, and there were 549 valid questionnaires collected. The collected data was analyzed and processed by the SPSS statistical and analytical software for the descriptive statistics and analysis, independent sample t-test, one-way analysis of variance, and the Pearson Product-Moment Correlation.

According to the results from the data analysis, the summary of the studying results is described as follows:

1. The working pressure of Preschool Educator is on the medium-to-low level, and the aspect of “Workload” is experienced the most.
2. The well-being of Preschool Educator is on the medium-to-high level, and the aspect of “Mental Well-Being” is experienced the most.
3. The overall working pressure of Preschool Educator varies from the type of service school, but not from age, education degree, position, years of teaching experiences, marital status, monthly salary, or part-time administrative work.
4. The overall well-being of Preschool Educator varies from age, positions, the type of service school, years of teaching experiences, and marital status, but not from education degree, monthly salary, or part-time administrative work.

5. Preschool Educator in different types of service schools have significant differences in overall working pressure as well as the aspects of "Personal Relations" and "Workload."
6. Preschool Educator with different years of teaching experience have significant differences in the aspect of “Personal Relations" under the working pressure.
7. Preschool Educator with different positions and types of service schools have significant differences in overall well-being as well as the aspects of “Emotional Well-Being” and “Social Well-Being.”
8. Preschool Educator with different marital status have significant differences in overall well-being as well as the aspects of “Mental Well-Being” and “Social Well-Being.”
9. For Preschool Educator, the higher the working pressure, the lower the well-being, which shows a modest negative correlation.

In the end, relevant recommendations were proposed according to the studying results to provide references for studies of kindergartens, as well as preschool teachers and caregivers.

Keywords: Preschool Educator, working pressure, 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
第一章 緒論 1
　第一節　研究動機 1
　第二節　研究目的與研究問題 2
　第三節　名詞釋義 3
　第四節　研究範圍與限制 4
第二章 文獻探討 5
　第一節　教師工作壓力的相關概念與研究 5
　第二節　幸福感的相關概念與研究 19
　第三節　工作壓力與幸福感之相關研究 29
第三章 研究方法 32
　第一節　研究架構 32
　第二節　研究假設 33
　第三節　研究對象 34
　第四節　研究工具 34
　第五節　研究實施程序 37
　第六節　資料處理與分析 39
第四章 研究結果與討論 40
　第一節　幼兒教保服務人員工作壓力及幸福感之現況分析 40
　第二節　不同背景變項教保服務人員工作壓力之差異分析 47
　第三節　不同背景變項教保服務人員在幸福感之差異分析 69
　第四節　幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之相關分析 90

第五章 結論與建議.....92
第一節 結論.....92
第二節 建議.....94
參考文獻.....97
壹、中文部分.....97
貳、英文部分.....104
附錄一 幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感正式調查問卷.....106
附錄二「幼稚園教師工作感受及因應策略量表」使用同意書.....110
附錄三「幸福感量表」使用同意書.....111

表　次

表 2-1 國內研究者對教師工作壓力的定義彙整表格 6
表 2-2 教師工作壓力來源之研究彙整表 14
表 2-3 教師工作壓力的相關研究彙整表 15
表 2-4 國內外研究者對幸福感的定義彙整表.....20
表 2-5 幸福感向度彙整表.....23
表 2-6 教師幸福感的相關研究彙整表 24
表 2-7 教保服務人員工作壓力與幸福感之相關研究 30
表 4-1 幼兒教保服務人員個人背景變項資料分析 41
表 4-2 幼兒教保服務人員工作壓力現況分析摘要表 42
表 4-3 幼兒教保服務人員工作壓力之各題項分析摘要表.....44
表 4-4 幼兒教保服務人員幸福感現況分析摘要表 45
表 4-5 幸福感之各題項描述性統計摘要表.....46
表 4-6 不同服務園所類別之幼兒教保服務人員工作壓力與各層面 t 考驗分析摘要表 48
表 4-7 不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員工作壓力與各層面之變異數分析.....49
表 4-8 是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員各層面之獨立樣本 t 考驗分析結果 52
表 4-9 不同年齡之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果 54
表 4-10 不同教育程度之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果 ..56
表 4-11 不同職位之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果 58
表 4-12 不同教學年資之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果 ..60
表 4-13 不同月薪資之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果 64
表 4-14 不同背景變項之幼兒教保服務人員工作壓力之分析結果摘要表.....65
表 4-15 不同園所類別之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本 t 考驗分析結果 ..70
表 4-16 不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員幸福感與各層面之變異數分析表.....72
表 4-17 是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本t考驗分析結果

.....74
表 4-18 不同年齡之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果.....76
表 4-19 不同教育程度之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果 ..78
表 4-20 不同職位之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果.....80
表 4-21 不同教學年資之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果 82
表 4-22 不同月薪資之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果 84
表 4-23 不同背景變項之幼兒教保服務人員幸福感之分析結果摘要表 85
表 4-24 教保服務人員工作壓力及幸福感之積差相關分析.....91

圖　　次

圖 2-1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力理論模式.....10

圖 2-2 Moracco & McFadden 的教師工作壓力理論模式 12

圖 2-3 Tellenback、Brenner 與 Lofgren 的教師工作壓力理論模式 13

圖 3-1 研究架構圖 32

圖 3-2 研究流程圖 37

第一章　緒論

本研究旨在瞭解雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力及幸福感之現況，以探討不同背景變項之教保服務人員的工作壓力與幸福感之相關情形。本章共分為四節：第一節為研究動機；第二節為研究目的及研究問題；第三節為名詞釋義；第四節為研究範圍與限制，各節內容分述如下。

第一節 研究動機

幼兒時期是人生中的萌芽期，許多研究發現幼兒時期是學習力、想像力、模仿力、最高峰的時期，幼兒除了在身體發育急速增加外，在認知、心理、情緒、生理、社會等方面都是最快速成長的時期。此時教保人員對於幼兒若是能提供良好的發展與生活經驗，提供適當的幼兒教育，可以幫助兒童快樂成長(吳楠椒、郭諭樺、廖又儀、王芳如、丁姿伶，2008)。

壓力，各個行業都有需面對的壓力。壓力就好比推進器，它會讓人生活感到充實且不易怠惰，但若是長期處於過度壓力狀態之下，人就容易像失去彈性的橡皮筋一般，身心俱疲且影響自我也影響健康(葉重新，1999)。某些幼教業者往往因為招生或節省人事經費之因素，經常會有許多教保工作外的其他雜務工作交辦，舉凡隨車、清掃、教學、值班、導護等…不勝枚舉的工作項目。導致教保服務人員長期處於高度壓力的狀態下，身心靈往往無法負荷，不但身體狀況常出問題，在心理層面上也承受相當大的壓力。(Cheng, Kawachi, Coakley, Schwartz & Colditz,2000)研究指出長期處於高壓工作壓力下的人，較容易導致高血壓、心血管疾病或失眠及憂鬱症等相關身心症狀。長遠看來，幼兒教保服務人員若是異動頻率太過頻繁，對於幼教品質著實不是一件好事。

教育是一門偉大的學問，老師更是幼兒最佳的啟蒙者，正因為要照顧這群國家未來的小幼苗，幼兒園的教保服務人員除了要依照法令提供適合幼兒時期的良好照顧外，也要兼顧教育與保育的功能，在各層面提供最佳的幼教品質。且近年來由於少子化的關係，台灣地區幼兒人口急速減少，因為孩子生的少，相對的，父母親對於孩子的重視度或對於教保服務人員的要求也相對增加，加上社會型態改變，現今許多家庭都是雙薪家庭，

父母親都忙於上班更需長時間將幼兒託付給教育機構，幼兒教保服務人員每天長時間和幼兒相處，除了是孩子最好的夥伴，也是孩子品格養成時期不可或缺的典範，教保服務人員除了每天例行的教學或行政工作之外，還要應付家長的各項要求及主管臨時交辦的各項業務，往往長期下來心力交瘁，壓力也油然而生，長期處於壓力之下若是沒有良好的抒發管道，難免出現身體或是情緒及精神相關疾病的情況導致情緒脫序或出現不當管教之行為。

根據國內相關研究(王冠堯，2008；侯辰宜，2007；余民寧、許嘉家、陳柏霖，2010)發現教學的效能與幸福感是具有正向之關係，主觀的幸福感可以調節憂鬱之傾向，也能夠預防及治療憂鬱的情況。有鑑於此，教保工作人員除了在工作上要具備足夠的幼教素養外，心理的正向幸福感更是不可忽視，因此深入探討並了解教保人員內心的幸福感及提升幸福感對於幼兒教保人員顯然是很重要的一環。

研究者目前任職於嘉義縣山區偏遠學校，在幼教職場已耕耘十多年，一路走來歷經自身在私幼及公幼的工作經驗，還有周遭友人在幼教現場之經驗，深刻體驗到教保服務人員平日教保工作的繁忙與辛勞，對於雲嘉地區教保服務人員的工作壓力與幸福感是否具相關，想有更深入的探訪及瞭解。且在蒐集相關論文過程中發覺，多數關於工作壓力之研究皆以國、高中或小學教師為研究對象，雖然近年來關於幼兒園教師工作壓力之研究陸續增多，但其中以幼兒教保服務人員的研究比率仍較少，雲嘉地區的更是寥寥可數，故本研究將針對雲嘉地區教保服務人員為研究對象，以問卷調查方式探討教保服務人員的工作壓力與幸福感是否會因個人背景而有所不同，藉以提供政府相關單位、公私立幼兒園及未來研究者做為參考。

第二節 研究目的與研究問題

壹、研究目的

基於上述研究動機，本研究想進一步了解雲嘉地區教保服務人員工作壓力與幸福感之研究，茲將本研究之目的分述如下：

一、 瞭解幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之現況。

二、 分析不同背景變項之幼兒教保服務人員工作壓力的差異性。

三、 分析不同背景變項之幼兒教保服務人員幸福感的差異性。

四、 探討幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之相關程度。

根據研究結果，提出具體之建議以提供幼兒教保服務人員、幼兒園與未來研究方向之參考。

貳、 研究問題

根據本研究之動機與目的，擬提出本研究之研究問題如下：

一、 幼兒教保服務人員的工作壓力與幸福感之現況為何？

二、 不同背景變項之幼兒教保服務人員，工作壓力是否有顯著差異？

三、 不同背景變項之幼兒教保服務人員，幸福感是否有顯著差異？

四、 幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感的相關程度為何？

第三節 名詞釋義

本研究在探討幼兒教保服務人員工作壓力及幸福感之研究。茲將「幼兒教保服務人員」、「工作壓力」、「幸福感」涵義說明如下：

壹、幼兒教保服務人員

幼托整合後依據「幼兒教育及照顧法」第 3 條(2013)之定義，所稱「教保服務人員是指在幼兒園服務之園長、教師、教保員及助理教保員」。而本研究所謂「幼兒教保服務人員」係指服務於雲嘉地區之公私立幼兒園之兼任行政工作之主任、教師、教保員、代理教師，但不包含專職園長及國小附幼校長、實習教師、職員。

貳、工作壓力

教師在工作時因面對環境中的各種對象，所遭遇到不同的刺激，而產生心理上的不適或困擾，因而導致其內心無法調適，進而產生了負面之情緒感受或造成了身體上之不平衡的狀態。本研究之教保服務人員工作壓力主要採用黃淑嫆（2004）所編製之「工作感受量表」，其中分為「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」與「工作回饋」等四個層面，量表得分愈高，表示感受到的工作壓力愈高；反之，得分愈低，表示感受到的工作壓力愈低。

參、幸福感

幸福感是個人對於自己在工作或生活中所體認到的一種主觀感受，但此種感受會因個人的特質或環境上的差異而導致有不同的感受。本研究主要是採由劉順美（2016）

「工作幸福感量表」為測量工具。量表中包括了「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面的表現，量表得分愈高，表示所感受到的幸福感愈高；反之，得分愈低，表示感受到的幸福感程度愈低。

第四節 研究範圍與限制

本研究旨在探討雲嘉地區教保服務人員工作壓力與幸福感之關聯，基於時間、能力、物力、預算等方面限制，不宜做過度之推論，茲將本研究範圍與限制，分別敘述如下：

壹、研究區域

本研究受限於時間、能力、預算等方面限制，僅選取雲林縣、嘉義縣市作為研究區域。因此研究結果的推論是否適用於其他縣市，需再進一步的研究。

貳、研究對象

本研究是以一百零七學年度任職於雲林縣及嘉義縣市之公私立幼兒教保服務人員對研究對象。

參、研究變項

本研究是以個人背景（年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否）為自變項，依變項為工作壓力及幸福感。探討不同背景變項與工作壓力、幸福感間的差異性，影響教保服務人員工作壓力與幸福感的變項很多，本研究受限於時間、能力、預算等方面限制，僅以個人背景變項來探討工作壓力與幸福感的關係。

肆、研究方法

本研究是採問卷調查法，受試者在填寫問卷時可能會因個人的基本認知、主觀經驗或是情緒等因素之影響，基於防衛心態而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。因此在填答問卷前，會告知受試者問卷絕對保密且不具名，讓受試者能放心作答，增加其信任度，以利問卷填答能順利完成。

第二章　文獻探討

本章旨在探討幼兒教保服務人員及工作壓力與幸福感間之關係，探討國內外相關研究之文獻以建立本研究之理論基礎。本章內容分為三節：第一節為教師工作壓力的相關概念與研究；第二節為幸福感的相關概念與研究；第三節為工作壓力與幸福感之相關研究。

第一節　教師工作壓力的相關概念與研究

壓力是一種隱形的殺手，雖然看不見，卻具有很大的殺傷力。隨著工商業時代的發達，工作壓力已是現代人無可避免的一個議題，在職場上面對沉重的工作壓力往往使得人們身心俱疲。長久下來，除了精神上的疲憊之外，在身體及心理上也可能出現各項症狀，對幼兒教保服務人員來說，每天面對精力充沛的幼兒及繁重的教保工作更是背負著相當大的精神壓力，因此探究幼兒教保服務人員工作壓力的來源及影響是相當值得研究的議題。

壹、教師工作壓力的相關概念

一、教師工作壓力的定義

工作壓力的意涵最早是從「壓力」所衍生出來的，最早使用「壓力」(stress)這個名詞是運用在物理學與工程學上，主要是表示當物體受到外力作用所產生的一種抗力(張德聰，1992)。陸洛(1977)提出了「統合性工作壓力模式」，則是以心理學的角度來主張個人與職場環境互動中所產生的主觀感受。林世賢(2010)指出教師工作壓力是因教師在工作環境裡遭遇到適應上的困難和阻礙，主要是自我期望太高或是主管要求太多，以致於產生身心負面的影響，進而造成了工作上適應的困難。林女滿(2016)對於教師工作壓力定義為在教學工作時因與家長溝通、同事相處互動上無法調適自我，因而造成心理上的負面情緒。林孟潔(2018)指出教保服務人員因和工作中的環境或人、事、物互動後，因為所得到之結果和個人內心期待不同，導致有所落差，因而產生了不安、焦慮等負面的情緒反應。

各學者基於對於教師工作壓力皆有不同的研究與見解，茲將國內研究者對於教師工

作壓力的定義整理如表 2-1

表 2 -1 國內研究者對教師工作壓力的定義彙整表格

學者(年份)	工作壓力的定義
Kyriacou&Chien(2004)	繁重的工作量及政府教育政策的改變是主要工作壓力的來源。
藍采風（2000）	壓力指我們的身體在適應不斷改變的環境時，對此環境變遷所感受到的經驗。
李菁菁（2003）	壓力是當個體面臨外在環境的刺激時，由於個體的能量無法負荷遭遇的情境，造成個體內在身心產生了焦慮、不舒服的感覺。
黃淑嫆 (2004)	當外在的種種要求與個體內在既有的能力無法達到平衡的狀態，使個體知覺到緊張與威脅感，因而產生了負面的情緒及身心方面的不適。
林欽榮（2004）	壓力是個人面對環境改變和自己期望下，所形成生理和心理的調適狀態。
洪文章（2005）	個體知覺到外在環境改變，此一變化超出個體所能負荷之能力，因此導致生、心理狀態受到威脅，而產生緊張、不舒服甚至痛苦的狀態。
馮世昌（2006）	個體與環境中的交互作用，當刺激情境對個體產生威脅，而個體在面對刺激情境時，因為一時無法消除威脅、脫離困境而產生的一種被壓迫的感受、緊張的狀態，就會演變為個人的生活或工作的壓力。
張淑貞（2007）	個體在面對外在環境的各項事件、要求或刺激時，因其本身舊有經驗、認知或能力無法因應，而引起生理、心理上產生緊張或受到威脅等負面情緒反應，必須重新調適的現象，但此現象會因人格特質之不同而有所差異。
張文賢（2007）	個體於工作情境中，因外在交互作用下，致使各體產生身心緊張、壓迫等不平衡之反應。
許耀文（2010）	壓力係指個人與環境交互作用受刺激時，個體生理及心理感

	受 到負面情緒。壓力其實是人體對任何需求所表現出來的一種反應，所以日常生活中身體所需承受的任何負荷或消耗，均可視之為壓力。
李蘭萍（2011）	教師在面對工作環境時，因為在工作的表現上與外在的環境失去了平衡，而對自我產生了無力感跟負面的情緒。產生了困擾而形成壓力。
林心怡（2011）	壓力即個體面對威脅他們精神或幸福問題，而且所要解決問題超出其能力範圍，所產生不愉快、負面情緒或痛苦、苦惱的經驗。
許沛緗（2013）	個體無法負荷工作環境的任務或自我期許的工作要求，從心理層面產生的負面情感影響到身體狀況上的負面生理反應，使個體生理、心理失衡的狀態。
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。
高鳳霞、鄭伯壎(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。
林女滿（2016）	個體在工作情境中，面臨到環境改變或某種工作性質的威脅時心理所產生的負面情緒或不安反應，導致身心造成了失衡的狀態。
章嘉文(2018)	工作壓力為個體在工作情境中，與外在的人、事、物互動的歷程中，當面對來自環境、工作等壓力源，而造成其生理或心理狀態的改變，進而產生了壓抑、焦慮或挫折等情緒的反應。

資料來源：研究者自行整理

綜合上述各研究者的見解，「教師工作壓力」在不同的學者觀點也不盡相同，總和大家的看法，研究者歸納認為教師工作壓力的定義為：教師在工作時因面對環境中的

各種對象，所遭遇到不同的刺激，而產生心理上的不適或困擾，因而導致其內心無法調適，進而產生了負面之情緒感受或造成了身體上之不平衡的狀態。

貳、教師工作壓力的相關理論

壓力的來源遍佈於各個行業之中，而教師的工作壓力理論也是源自於對一般工作壓力的研究，想了解教保服務人員的工作壓力則需先探究教師的工作壓力，最先提出教師工作壓力理論模式的是 Kyriacou 與 Sutcliffe 在 1978 年時所建立，在此之後 Moracco 與 McFadden(1982)以及 Tellenback、Brennerm 與 Lofgren(1983)也陸續延伸了 Kyriacou 與 Sutcliffe(1978)的理論，茲將這三個重要的教師工作壓力理論模式逐一說明：

一、 Kyriacou 與 Sutcliffe(1978)的教師工作壓力理論模式

教師工作壓力理論首先是由 Kyriacou 與 Sutcliffe 在 1978 年提出，主要是以教師為對象，探討教師工作壓力適應的過程，認為教師在面對壓力時需要視其知覺到的威脅而定，而教師本身的個人特質、態度、信念則是影響其知覺的重要因素（黃淑嫆，2004；洪婷琪，2011；林女滿，2016），如圖 2-1 所示，教師工作壓力產生的過程：

1.潛在的壓力源：教師工作壓力的因素包括了生理及心理的因素，當教師感受到壓力源則會造成威脅。

2.認知評估：教師經由個人的認知評估，透過教師個人的人格特質及適應能力，面對壓力時與知覺的交互作用來評定自我是否無法適應環境或是產生進而壓力。

3.實際的壓力源：環境中產生的各項人、事、物等實境壓力。

4.適應的機轉：運用情緒、認知及行為等壓力因應策略，來減緩個體本身知覺到壓力的威脅感。

5.壓力的反應：壓力若持續存在，對於教師生理及心理上會產生負面影響。

6.形成慢性疾病之症狀：教師長期處於壓力下，身體器官或組織容易產生各項生理或心理上之變化，形成慢性疾病，如心臟病、焦慮症心理疾病等症狀。

7.教師自身的人格特質：教師壓力產生的過程中會因其個人之人格特質影響，包括了教師的個人背景變項、因應需求之能力、態度及信念與價值系統等。

另外，在 Kyriacou&Sutcliffe 教師工作壓力模式提到壓力的模式有四條回饋線，用來說明圖示中元素間的關係：

A 線：若教師在處理壓力源時能夠成功的運用各種因應機制，則實際的壓力源就會被減輕，反之，若是因應機制無法降低壓力，就會被評估為有威脅性。

B 線：教師對於壓力的反應，若無法完善的調整，則會直接或間接的影響到壓力之評估，容易造成負面之影響。

C 線：教師處於長期的壓力狀態下，則會引起身體健康的問題，進而導致慢性病症的發生，最終則會導致非工作本身之壓力源。

D 線：教師先前處理壓力成功或失敗的經驗，會影響到未來對於遭遇新環境時對於壓力的評估及調整策略之使用。

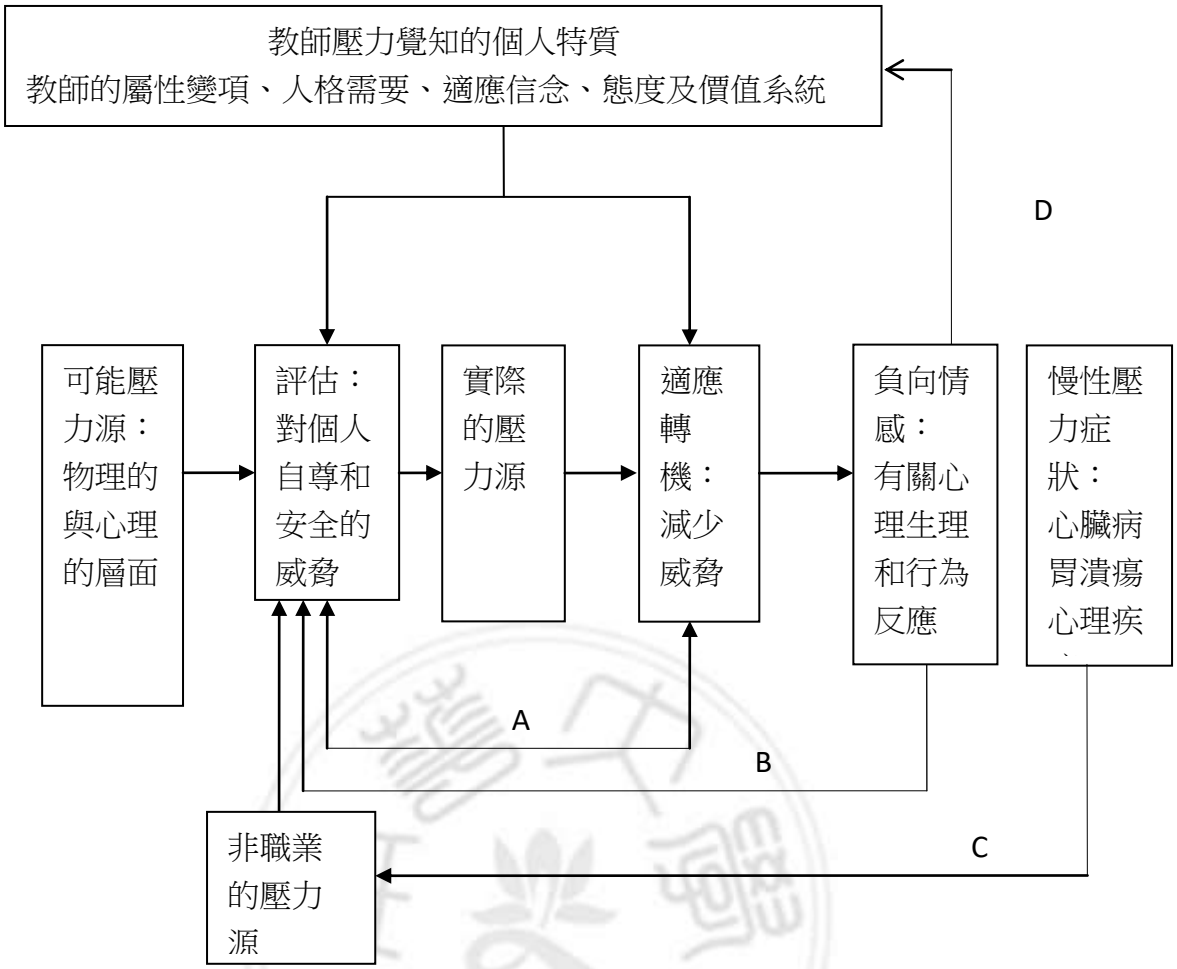

圖 2 -1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力理論模式

資料來源:引自許靜琴(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**(頁 12)。南華大學幼兒教育學系碩士論文。

二、Moracco 與 McFadden （1982）的教師工作壓力理論模式

Moracco 與 McFadden （1982）根據 Kyriacou 與 Sutcliffe 的教師工作理論模式，進行修正，提出教師工作壓力理論模式，說明教師的潛在壓力源分為下列三個面向：工作、社會、家庭三個面向。其理論模式如圖 2-2 所示。其理論要點為：

1.潛在的壓力源：學校及學校以外的社會環境，包含了社會、工作跟家庭三個方面，這些來源都會直接或間接造成教師在不同程度上的工作壓力。

2. 潛在壓力源（potential stressors）和實際壓力源（actual stressors）是兩個不同的層面，潛在壓力源是客觀的存在現象，實際壓力源則是主觀的評估結果。若潛在壓力源透過教師個人評估後，認為會對自尊、安全或健康產生威脅時才會

造成實際的壓力。Kyriacou（1987）認為學生違規、不良的工作環境、時間壓力、學校氣氛不佳均為潛；Tellenback、Brenner 與 Lofgren（1983）則提出潛在的工作壓力源是師生關係不良、同事缺乏合作關係，缺乏影響力、與學校行政人員關係欠佳、缺乏價值感。

3.中介因素：包含了教師個人特質及評估與因應機轉（包括過去經驗、人格特質與價值觀），評估結果無論正確與否，都會影響之後的各項反應。

4.因應機轉：在於減緩個體本身知覺到壓力的威脅感，若承受的工作壓力過重或太久，可能會引起暫時的壓力症狀（如疲倦、挫折、憤怒、緊張），壓力若持續過久則將形成慢性壓力症狀（如心臟病、高血壓），及職業倦怠的現象。

其次，在 Moracco 與 McFadden 教師工作理論模式也含有四條回饋線（黃淑嫆，2004；潘淑珍，2009；林于萱，2011；章嘉文，2018）

A 線：代表壓力與因應策略間的關係，適應機轉若無法降低壓力的發生，則會被評估為具威脅性。

B 線：教師在處於壓力的狀況下，更容易知覺到更多的壓力事件。

C 線：代表了長期的壓力狀態下與家庭及社會間的關係，教師若長期處於壓力倦怠階段，可能需要家庭親友或社會的支持及協助。

D 線：教師會以自己壓力症狀來檢視自我個人之特質，是否會因個人特質影響未來面對壓力的評估或因應策略。

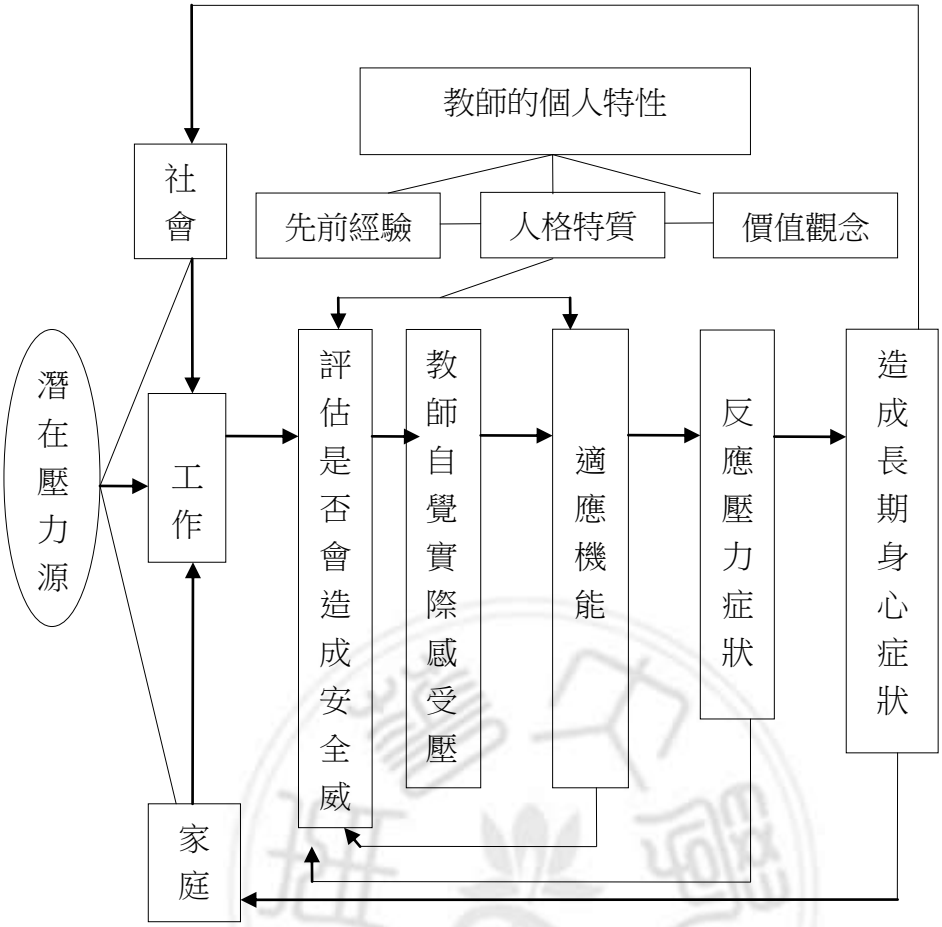

圖 2 -2 Moracco & McFadden 的教師工作壓力理論模式

資料來源:引自林女滿(2016)。**彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係之研究**。(頁 14)。南華大學幼兒教育學系碩士論文。

三、Tellenback、Brennerm & Lofgren 的教師工作壓力理論模式

Tellenback、Brennerm 與 Lofgren（1983）提出教師工作壓力理論模式，是 Tellenback 等人參考 Kyriacou & Sutcliffe(1978) 的教師工作壓力理論，提出了「學校的社會特質」對壓力源的影響，也顯示出教師個人特質所扮演的中介角色，經由評估與適應機轉來解釋壓力的重要性（黃淑嫆，2004；歐惠敏、曾玉芬，2009；林于萱，2011；章嘉文，2018），如圖 2-3 所示，其教師工作壓力模式至少包含下列三個層面：

1. 學校壓力源和教師壓力反應的關係：即學校鄰近社區特質所形成的可能壓力源，如學校所在區域和組織氣氛、班級規模、社區文化、家長社經背景，都可能影響教師工作壓力。

2.教師特質對於壓力的影響：教師個人的特質及價值觀都會影響工作壓力產生與否。

3.評估、適應機轉和非職業性壓力源對壓力的關係：教師藉由評估後若意識到將形成壓迫則會進入適應機轉以減少威脅感，反之若無法適應則造成身心健康損害。

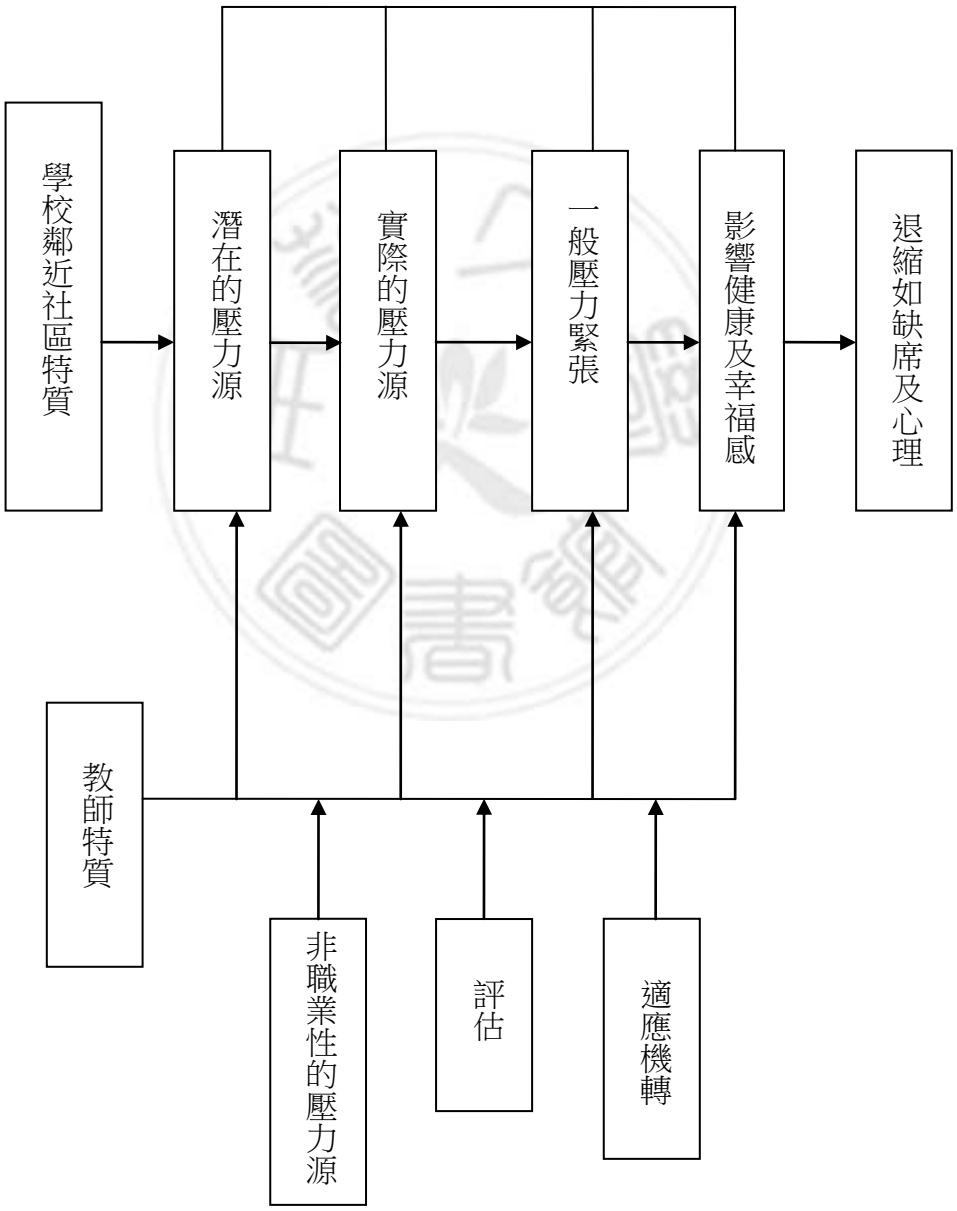

圖 2 -3 Tellenback、Brenner 與 Lofgren 的教師工作壓力理論模式

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

參、教師工作壓力的來源

工作壓力來源是由許多因素和變項所造成，除了許多直接與間接的因素，也會因為教師本身的人格特質而有所差異。綜合以上各研究者的論述，幼教現場的工作人員其在面臨工作壓力時，經過一段時間後皆無法調適或是採取因應策略時，對健康與身心都產生相當大的負面影響，這樣的後果是不容忽視的。茲將國內教師工作壓力來源彙整如表2-2。

表 2-2 教師工作壓力來源之研究彙整表

學者	年代	研究樣本	教師工作壓力來源
郭耀輝	2004	國小教師	教師專業、學生行為、行政政策、工作負荷
黃淑嫆	2004	幼稚園教師	人際關係、教學自主、工作負荷、工作回饋
潘淑珍	2009	幼稚園教師	人際關係、班級教學、政策環境、工作負荷、報酬與心理需求
黃秋萍	2009	幼兒園教師	工作回饋、人際關係、工作負擔
楊倩華	2010	幼稚園教師	工作回饋、教學自主、人際關係、工作負荷
林怡菁	2010	幼稚園教師	政策環境、時間支配、工作負荷、上級要求、專業知能、教學方面
李蘭萍	2011	幼稚園教師	工作負荷、教學自主、人際關係、工作回饋
林于萱	2011	幼稚園教師	工作負荷、教學自主、人際關係、工作回饋
羅瑞鳳	2012	幼兒園教師	行政領導與管理能力、主管要求、時間壓力、人際關係、教學負荷
林美玲	2013	幼兒園教師	工作回饋、人際關係、工作負荷、專業知能
陳美鳳	2013	幼兒園教保員	福利政策、工作負荷、人際關係
曾家嬿	2015	國小教師	教學管理、人際關係、工作負荷、專業知能、變革適應
林女滿	2016	幼兒園教師	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
林孟潔	2018	幼兒園教保員	福利政策、工作負荷、人際關係
章嘉文	2018	幼兒園教保服務人員	外在環境政策、工作負荷、工作回饋、教保和管教、園所人際關係、專業成長

資料來源：研究者自行整理

綜合上述的文獻探討，發現教師的工作壓力來源相當多元，主要可分為下列幾個面向：工作負荷、教學自主、人際關係、工作回饋、行政領導與管理能力、主管要求、時間壓力、專業知能等問題。本研究採用黃淑嫆（2004）「幼稚園教師工作壓力及其因應策略之研究」中有關工作壓力感受量表來測量幼兒教保服務人員之工作壓力情形。

肆、教師工作壓力的相關研究

教師平日除了要忙教學的工作外，對內除了身兼照顧學生的職責外，還要擔負其學業或是道德上的教導責任。對於幼兒的偏差行為，也需要老師花時間改善及輔導，除此之外還有主管或園所臨時交辦的行政事務。對外不只要與家長建立良好的親師溝通關係外也時常要面對來自四面八方家長的聲音，因此教師的工作壓力可說是無所不在，茲將國內教師工作壓力的相關研究彙整如表 2-3。

表 2-3 教師工作壓力的相關研究彙整表

研究者（年代）	研究題目	研究對象	研究方法	研究結果
黃淑嫆（2004）	幼稚園教師工作壓力及其因應策略之研究	台南市及台南縣之公私立幼稚園教師	問卷調查法	1、幼稚園教師工作壓力程度為中間程度。
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	雲林縣、嘉義縣幼稚園教師	問卷調查法	2、雲嘉地區幼教師工作壓力的現況為中度。 3、雲嘉地區幼教師因年齡、教育程度、服務年資及學校類別的不同，感受工作壓力程度也不同。
林世賢（2011）	幼稚園教師人格特質與工作壓力之	臺北市公私立幼稚園教師	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，背景變項以「年

	研究-以臺北市為例			齡」及「教育程度」達顯著差異。
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	新北市立私立幼兒園教師	問卷調查法	1、新北市幼兒園教師工作壓力屬中等程度。
林芳瑜（2013）	花蓮縣國民小學附設幼兒園教保服務人員工作壓力與因應策略之研究	花蓮縣 101 學年度國小附設幼兒園現任教保服務人員	問卷調查法	1、花蓮縣國民小學附設幼兒園教保服務人員的工作壓力屬於中等程度以上的壓力，以「上級壓力」層面感受最大。
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	基隆市立幼兒教保服務人員	文獻探討與問卷調查法	1、幼兒教保服務人員的工作壓力屬中下程度。 2、幼兒教保服務人員的工作壓力，因年齡、服務年資、園所類別及職務的不同有顯著差異。
陳美鳳（2013）	臺灣地區公立學校附設幼兒園教保員工作壓力與幸福感之相關研究	臺灣地區公立學校附設幼兒園教保員	問卷調查法	1、教保員在整體工作壓力呈現中高程度。 2、不同年齡、婚姻狀況、工作內容的教保員在工作壓力各層面有顯著差異，而不同工作地區、教育程度、有無教師證、園長證的教保員在工作壓力各層面無顯著差異。
林女滿（2016）	彰化縣學前教師工作壓	彰化縣學前教師	問卷調查	1、學前教師工作壓力屬中等程度，以「外在政策環境」層面感受最大。

	力與幸福感關係之研究		法	
林孟潔（2017）	台中市公立幼兒園教保員工作壓力、工作滿意度與幸福感之相關研究	台中市公立幼兒園教保員	問卷調查法	1、台中市公幼教保員工作壓力屬於中高程度。
章嘉文（2018）	初任幼兒教保服務人員工作壓力、因應策略及工作滿意度之相關研究	台灣初任與非初任幼兒教保服務人員	問卷調查法	1、幼兒教保服務人員工作壓力屬於中等程度。 2、非初任幼兒教保服務人員在工作壓力之「外在政策環境」壓力顯著高於初任幼兒教保服務人員；初任幼兒教保服務人員在工作壓力之「專業成長」顯著高於初任幼兒教保服務人員。

資料來源：研究者自行整理。

伍、工作壓力與個人背景變項之關聯

根據國內相關研究的結果，許多研究顯示出個人背景變項都會影響到其工作壓力的程度，因此本研究將可能影響到教保服務人員的個人背景變項歸納為八項：年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否，茲分述如下：

一、 年齡與工作壓力

教師的任教年齡不同，對於感受工作壓力的程度也大不相同。（翁嘉伶，2008；林怡菁，2010；許耀文，2010；林心怡，2011）研究均發現年齡較輕的教師比起年齡較年長的教師對於壓力的感受度較高；但在陳美鳳(2013)、許麗娟(2011)、江柏樹(2014)

的研究中卻發現年齡較高的教師整體工作壓力的感受比年齡較輕的教師大；但在謝明耀(2011)、裴敏筑(2012)、林美玲(2013) 研究中顯示教師工作壓力與年齡並無明顯的相關性。

綜合上列所述，可以得知多數研究中皆發覺工作壓力與年齡有顯著相關聯，所以本研究將年齡加入背景變項之一。

二、教育程度與工作壓力

教育程度不同是否會影響到幼兒教保服務人員的工作壓力？宋志彥(2009)及何佩珍(2011)的研究中指出專科畢業的老師工作壓力的知覺感受比研究所畢業的教師高，(張淑貞，2007；潘淑珍，2009；謝明耀，2011；許雍婷，2011)研究中則指出教育程度對於教師工作壓力無明顯的差異。

三、擔任職務與工作壓力

教保服務人員是否會因擔任職務而對其壓力有所影響，陳美鳳(2013)研究發現有擔任行政、教學和其他工作之教保員整體的工作壓力大於只負責教學的教保員，但在江柏澍(2014)研究中卻發現幼兒園教師未兼任行政工作在整體的工作壓力上是大於兼任行政工作者。

四、服務園所類別與工作壓力

研究發現私立幼稚園教師的工作壓力明顯大於公立幼稚園教師(洪晴萱，2006；張淑貞，2007；黃春梅，2009；李蘭萍，2011)。但 (潘淑珍，2009；謝淑珺，2010；洪婷琪，2011)研究中卻發現公立幼兒園教師的工作壓力顯著大於私立幼兒園的老師，而張妙瑛(2013)研究中則發現公私立園所的工作壓力並沒有差異。

因此，服務園所類別與工作壓力是否有差異性並沒有完全一致的研究結果，所以本研究將服務園所類別加入背景變項之一。

五、教學年資與工作壓力

江柏樹(2014)研究發現服務年資較高的幼兒園教師工作壓力比服務年資少的教師來得高，但在(許耀文，2010；謝明耀，2011；林女滿，2016)的研究中發現服務年資比較淺的老師工作壓力比資深教師高，但在莊勤昇(2010)、李蘭萍(2011)、洪婷琪(2011)、許雍婷(2011)、林美玲(2013)研究中則是發現不同服務年資在工作壓力整體層面皆未達顯著差異。

六、婚姻與工作壓力

婚姻狀況對於教師的工作壓力是否也有不同的感受度，（林心怡，2011；劉逸凡，2011；歐陽麗雲，2012）研究中發現未婚之教師的工作壓力高於已婚教師。而陳美鳳(2013)、張凌瑜(2008)、陳若蕾(2005)研究中則發現已婚之教師的工作壓力感受較未婚教師壓力大。而(李蘭萍，2011；許麗娟，2011；江柏樹，2014)研究中則是顯示婚姻狀況並沒有影響到教師的工作壓力。

七、月薪與工作壓力

（歐陽麗雲，2012；謝淑珺，2010；陳若蕾，2006）研究結果顯示月薪較低的教師工作壓力大於月薪較高者，而其他關於幼稚園教師探討月薪與工作壓力的研究則較少。

八、兼任行政工作與工作壓力

李菁菁(2003)的研究結果顯示，有兼任行政業務的教師工作壓力較大，黃淑嫆(2004)研究則發現未兼行政職務的教師比兼任行政職務的教師壓力來的較高，而潘淑珍(2009)的研究中卻指出幼兒園教師所感受的工作壓力不受到是否兼任行政職務的影響。

綜合上述文獻，幼兒教保服務人員的個人背景變項是否對於工作壓力有其影響的因素，研究者認為值得探討，故在本研究做進一步的探究，以探究這些背景變項與教保服務人員工作壓力之關係。

第二節　幸福感的相關概念與研究

本節共分為三個部分，第一部份探討幸福感的相關概念，第二部份探討幸福感的相關理論，第三部份探討幸福感之研究向度，分別敘述如下：

壹、 幸福感的相關概念

何謂幸福感？幸福是一種美好且正向的境界！多數的人都渴望得到幸福，但到底什麼是幸福呢?這樣的感覺從何而來？幸福，它是一種主觀而且抽象的人生意境，也會因每人對事物的認知及感受力不同而有不同的認知與體悟。

劉順美(2016)將「幸福感」定義為教保服務人員在心理與外在環境的一種內在感

受，可用來評估整體生活及工作感受的好與壞，也是一種充滿喜悅的認知性評價。古希臘亞里斯多德曾說：「幸福為心靈的活動是至善，也是人類最高尚的追求。」魏美惠(2011)認為幸福是人類共同所追求的目標，也是令人感到香濃滿足的一種狀態。朱美錡(2014)指出個體會因其感受到的背景、環境、資源之差異，對於生活上所感知的整體滿意度，或情緒上所獲得的不同程度之正負向情緒，而對整體生活之滿意結果所做出的評價。林美玲(2013)指出幸福感是個人主觀的判斷，主要是從認知與情感的角度，對於自己生活所做的評斷結果。

各學者基於對於幸福感皆有不同的研究與見解，茲將國內研究者對於幸福感的定義整理如表 2-4。

表 2-4 國內外研究者對幸福感的定義彙整表

學者(年份)	幸福感的定義
Ryan＆Deci（2001）	幸福感的本質在於個體追求自我實現以及尋求人生意義過程中所獲得的快樂感受。
Crosnoe（2002）	個體對於身心健康及財務的穩健狀態、及心理上的適應程度。
Carruthers＆Hood（2004）	幸福感是種對於快樂、樂觀、自我實現及生活滿意…等狀態的主觀概念。
Myers＆Sweeney（2005）	幸福感是結合了個體身體、心理、健康的狀態，使其在環境中有完整的生活方式，朝向健康及幸福的生活狀態。
楊倩華（2010）	幸福感是從負向情感、生活滿意和正向情感三個角度來對自己及整體生活情況來做評估，也是個人主觀性的感受。
廖淑容（2011）	幸福是個人感受到幸福美滿的情緒且對於整體生活具有滿意程度。
謝雅如（2011）	幸福感在人格特質和生活經驗上受到個人主觀的影響較大。
向翠瑛（2011）	幸福感注重的是內在主觀、個人、個人與家庭及朋友間互動關係的心理感受程度。
陳美鳳（2011）	幸福它是人類共同追尋的一種目標，也是一種令人感到香濃醇厚的感覺。
許靜琴（2013）	幸福感是指個體因個人資源、環境事件、背景特質上的差異，

	而對於生活滿意度及正負向情緒的一種主觀價值評定。
張家捷（2014）	幸福是個人主觀性的感受且判斷和評估自己整體生活滿意的狀況，以及反思自己正負向情緒強度最後結果。
林女滿（2016）	幸福感是個體心理上的主觀感受，也是對於自己在生活上整體的評估。
林孟潔（2017）	將幸福感定義為教保服務人員在工作場域或過程中，主觀的感受到快樂、滿意、愉悅及自我實現等正向情緒與心理的狀態。

資料來源：研究者自行整理。

綜合上述各研究者的見解，各方對於幸福感的定義或見解雖不盡相同，但其所蘊含的看法及內涵卻有其相似之處，而本研究將「幸福感」定義為：個人對於自己在工作或生活中所體認到的一種主觀情緒感受，但此種感受會因個人的特質或環境上的差異而導致有不同程度的感受。

貳、幸福感的相關理論

對於幸福一詞，每家學派與學者各有其不同的解釋觀點與看法，近年來對於幸福感的研究也有日漸增多的趨勢，但對於幸福感的主要的理論學派還是以下列四種論述較為代表性，第一為「需求滿足理論」、二為「特質理論」、三為「動力平衡理論」、四為「判斷理論」，其分述如下:

一、需求滿足理論

本理論提到幸福感的產生是在於個體的需求有得到滿足時，幸福感才會相對存在，反之個體的需求無法得到滿足時，幸福感就不會產生。心理學家 Maslow 在 1968 年提出需求層次理論，提到人類由低到高追求生理、安全、愛與隸屬的需求、自尊、求知、求美和自我實現等不同層次的需求(葉重新，1999)，當個體在不同階段層次需求上獲得滿足時，幸福感也會隨之而生。此理論可分為下列三種學派：

（一）目標理論 (Telic theory)

又稱為終點理論（endpoint theory），是一種在心靈上獲得長期且穩定的滿足感受，楊倩華(2010)指出幸福感就是個體致力追求幸福目標的方向，若能達到追求之目標。幸福感便隨之而生。Omodei 與 Wearing(1990)認為快樂僅在於享受短期的歡愉和

喜悅，但幸福感則是必須透過長期努力達成目標後，心理上所得到的穩定且長期的滿足。

（二）活動理論 (Activity theory)

侯辰宜(2007)認為活動理論與目的理論之相異點在於活動理論重視的是活動的歷程，而目的理論重視的則是終點目標；前者所注重的是過程，後者注重的則是結果。(Argyle，1987；Diener，1984)指出個體透過參與健康且有意義的社團或健康的運動，在與他人互動或回饋中產生了滿足和價值感，是一種相對的幸福感受。

（三）苦樂交雜理論 (Pleasure and pain theory)

生活中不是事事皆一帆風順，沒有經過痛苦的努力過程，又豈能享受幸福愉悅之感受？謝青儒(2002)指出快樂與幸福好比一體之兩面，個體唯有親自參與過程中的煎熬或折磨，達成目標後，才能深切感受並品嘗到甜美的果實。

二、特質理論

此一理論學者認為因個人的特質皆有差異性，而導致有不同程度的感受，所以個人會因對於幸福的感受度不同而有所差異，其中分別為人格特質理論及連結理論。

（一） 人格特質理論

Veenhoven(1994)認為幸福感是一種個體穩定的特質狀態，有可能是透過天生遺傳或經後天學習所得來的個人經驗，結果導致了個人對於事物的看法有所不同而有不同的感受經驗。Fumham&Cheng(2000)提到具有外向的人格特質和幸福感有穩定的正相關。(陳嬿竹，2002；陳鈺萍，2004)也提出外向且樂觀的人格特質具有較高的幸福感，而人格特質偏向內向且神經質的人在幸福感呈現負相關的結果。吳建宇(2010)研究指出，幸福感的感受取決在個人心態上。

（二） 連結理論

李清茵(2004)提出，生活中的事件原本就是中性的，是透過當事人解讀或認知及詮釋後所得到的感受，因而對事件產生不同的認知感受或賦予新的意義，因此不同的人對不同的事物感受皆不盡相同。錢玉玲(2010)認為正向情緒的產生是在於個體對於生活事件能以正向態度來解釋及面對。個體若以幸福感為主要核心的記憶脈絡，比較容易獲得幸福感，所以當個人面對生活事件的發生時，自然就透過提取幸福的記憶脈絡並以正向的認知來來面對情境(Stone&Kozma,1985)。

（三） 動力平衡理論

Headey & Wearing(1989)提出動力平衡理論，認為每人內心都有其對幸福感之標準，但此標準並非一成不變，會因不同的人格特質或生活經驗而具有動態的變化。黃曼琳(2010)指出個體原本受到個人特質影響，大部分身心皆可保持平衡穩定之狀態，但在面對突來之經驗與變化時，導致了對於幸福感的失衡狀態。

（四）判斷理論

陳嬿竹(2002)提到個人所處的情境高過自己原先的標準時，幸福感就會產生，但幸福感情境降低或沒有幸福感受時就無法獲得幸福感。幸福感就會產生是參照標準後判斷比較的結果，若是發生的事件結果比原先所預期更好的時候，個體就會感受到幸福感，而這個結果也會成為之後判斷情況的一種標準(Diener,1984)。

綜合上述各專家及理論學派對幸福感的詮釋與研究也不盡相同，但不可否認的是幸福感對於人類的心理上具有相當重要的地位，不可諱言，幸福感就是一種正向的能量，因此探討教保服務人員的幸福感，不僅可以了解教保服務人員身心之狀況，提升教保品質。

參、幸福感之研究向度

幸福感不但可以增進個人心靈良好之感受，更可以讓身心狀態達到美好的境界。近年來關注在幸福感的研究也有增多的趨勢，顯見社會大眾對於心靈層面感受探討度增的加，研究者透過資料的蒐集與彙整後發覺幸福感之研究雖然多，但因研究方法或對象的不同，探討的各個研究面向也有所差異。因此將近年來關於幸福感的相關研究整理歸納如下表 2-5:

表 2 -5 幸福感向度彙整表

學者	年代	研究對象	教師幸福感向度
蕭惠文	2009	國小教師	生活滿意、人際關係、自我肯定、身心健康
王慶田	2009	幼稚園教師	生活滿意、自我肯定、人際關係、身心健康
黃秋萍	2009	幼兒園教師	身心健康、工作成就、自我肯定、正向情緒
楊倩華	2010	幼稚園教師	生活滿意、身心健康、工作成就、樂觀表現
楊朝鈞	2010	幼稚園教師	生活滿意、正向情緒、負向情緒
劉秀枝	2011	幼稚園教師	心理幸福、社會幸福、情緒幸福
王淑女	2011	國中教師	生活滿意、正向情緒、工作成就、樂觀表現
張家婕	2012	幼兒園教師	生活滿意、人際關係、正向情緒、工作成就

林美玲	2013	幼兒園教師	生活滿意、自我肯定、身心健康、人際關係
陳美鳳	2013	幼兒園教保員	生活滿意、工作成就、身心健康
許靜琴	2013	幼兒園教師	生活滿意、自我肯定、身心健康、人際關係
林女滿	2016	幼兒園教師	生活滿意、工作成就、身心健康、人際關係
劉順美	2016	臺中市教保服務人員	情緒幸福感、心理幸福感、社會幸福感
林孟潔	2018	幼兒園教保員	心理幸福、社會幸福、情緒幸福

資料來源：研究者自行整理

由表 2-5 彙整發現，幸福感來源相當多元，最主要可分為下列幾個面向：生活滿意、自我肯定、工作成就、樂觀表現、自我肯定、正向情緒、身心健康、人際關係、心理幸福、社會幸福、情緒幸福等。其中又以生活滿意、自我肯定、身心健康、人際關係面向出現的頻率居多，可見多數研究者皆認為這幾個向度對於幸福感的影響力較高有值得研究之必要，本研究採用劉順美（2016）所編之工作幸福感量表來測量教保服務人員幸福感的之情況，本問卷將教保服務人員幸福感的層面歸納出下列三個向度：「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」。

肆、教師幸福感的相關研究

近年來研究教師幸福感的趨勢漸增，針對教保服務人員幸福感的相關文獻也不少，為了更深入探討，茲將關於幸福感的相關研究整理彙整如表 2-6。

表 2 -6 教師幸福感的相關研究彙整表

研究者（年代）	研究題目	研究對象	研究方法	研究結果
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、花蓮、台東)公立幼稚園教師	問卷調查法	1、教師幸福感會受到性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、職務、地區等背景變項的影響。

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、私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度有顯著正相關。 2、私立幼兒園教師職場幸福感於性別、學校地區、年資、婚姻、擔任職務等不同背景變項達顯著差異。
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	新北市私立幼兒園教師	問卷調查法	1、新北市幼兒園教師幸福感屬中上程度。 2、幼兒園教師幸福感會受到年齡、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、是否具合格教師證等背景變項的影響。
陳美鳳（2013）	台灣地區公立學校附設幼兒園教保員工作壓力與幸福感之相關研究	台灣地區公立學校附設幼兒園教保員	問卷調查法	1、教保員整體幸福感屬中上程度。 2、不同年齡的教保員在幸福感各層面有顯著差異，而不同工作地區、幼兒園班級數、婚姻狀況之教保員，在幸福感各層面無顯著差異。
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-以台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	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影響。
林白梅（2015）	幼兒園園長正向領導對教師幸福感關係之研究-桃園市公	桃園市公私立幼園教師	問卷調查法	1、 公私立教師幸福感達中高程度。 2、 不同年齡、服務年資及職務之教師，其知覺幸福感有顯著差異。 3、 園長正向領導與教師幸福感之

	私立幼兒園為例			間具有顯著正相關。 4、 園長正向領導對教師幸福感具正向預測。
林女滿（2016）	彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係之研究	彰化縣學前教師	問卷調查法	1、學前教師幸福感屬於中等偏高程度，以「人際關係」層面感受最大。 2、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」三個層面有顯著差異。 3、不同服務年資之學前教師，在整體幸福及「生活滿意」、「工作成就」兩個層面有顯著差異。
劉順美（2016）	台中市教保服務人員工作價值觀、工作滿意度與工作幸福感之關係	台中市公私立教保服務人員	問卷調查法	1、教保服務人員具中高程度之工作幸福感。 2、不同年齡、教育程度、婚姻狀況、及月收入的教保服務人員工作幸福感有顯著差異。
林孟潔（2017）	台中市公立幼兒園教保員工作壓力、工作滿意度與幸福感之相關研究	台中市公立幼兒園教保員	問卷調查法	1、台中市公幼教保幸福感屬於中高程度。 2、不同服務園所地區、年齡、年資、教育程度、婚姻狀況、服務園所類別、園所規模及帶班狀況的公幼教保員對幸福感不具有顯著差異。

資料來源：研究者自行整理。

由表2-6中可發現，近幾年關於幸福感的研究相關文獻有增加之趨勢，但整理後發覺國內關於幸福感的研究對象多半在北部或中部之地區，檢視雲嘉地區的研究個案似乎較為缺乏，故雲嘉地區的教保服無人員幸福感確實有值得探討的部分。故研究者擬以雲嘉地區幼兒教保服務人員對研究對象，探討其工作壓力與幸福感之研究。

伍、幸福感與個人背景變項之關聯

本研究主要是針對教保服務人員不同的背景變項做進一步的探討，以探究這些背景變項與教保服務人員幸福感之關係。 根據國內相關研究的結果，許多研究顯示出個人背景變項皆會影響到其幸福感的程度，因此本研究將可能影響到教保服務人員幸福感的個人背景變項歸納為八項：年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否，茲分述如下：

一、 年齡與幸福感

林美玲(2013)研究指出教師的任教年齡不同，對於感受幸福感的程度大不相同。在劉秀美(2011)、黃煥超(2013)、林麗君(2014) 、鄭靜莉(2015)研究中指出不同年齡之教保服務人員在幸福感皆有達到顯著的差異。（劉秀枝，2011；魏美惠，2011；唐順德，2011）研究中均發現教師年齡在 41 歲以上的教師幸福感受較高於其他年齡之教師。但在王敘馨(2010) 、許靜琴(2012)、劉珂銘(2015)的研究中卻發現教保服務人員年齡對於整體幸福感的感受並無顯著的差異。

二、教育程度與幸福感

在台灣重視教育程度風氣下，教育程度不同是否會影響到幼兒教保服務人員的幸福感呢？其中劉秀枝(2011)、李育憲(2011)、張家婕(2012)的研究結果發現不同教育程度的教師在幸福感各個層面或整體幸福感並無顯著的差異。而劉順美(2016)的研究卻指出具有碩士學歷的教保服務人員整體幸福感高於專科或是大學畢業的教保服務人員。

三、職位與幸福感

唐順德(2011)、張家婕(2012)、朱美錡(2014)研究發現不同職位的教師在幸福感上並無顯著的差異。而楊朝鈞(2010) 研究則指出在整體幸福感及生活滿意層面中，正式教師所感受的幸福感高於代課老師。

四、服務園所類別與幸福感

林女滿(2016)、李建興(2007)研究指出服務於不同園所類別的學前教師，在各個層面上均未達顯著差異。但是張家婕(2012)、林美玲（2013)研究卻指出公立幼兒園的教師幸福感高於私立幼兒園的教師。

五、教學年資與幸福感

林湘蓁(2011)、林美玲（2013) 、林白梅(2015)研究指出教保服務人員的教學年資與幸福感具有顯著的差異。但劉順美(2016)、林孟潔(2017) 研究中則是發現不同服務年資的公幼教保員整體幸福感表現皆未達顯著差異。

六、婚姻與幸福感

婚姻狀況對於教師的幸福感是否也有不同的影響，依相關搜尋的文獻資料中發現楊朝鈞(2010)、劉秀枝(2011)、張家婕(2012)研究皆發覺已婚的幼教師在整體幸福感均顯著高於未婚之教師。但王淑女（2011）、朱美錡(2014) 、張榮芳(2014)的研究結果卻顯示教師的婚姻狀況對於教師的幸福感受程度並不會有差異的情形。雖然大部分的研究皆顯示已婚的教師幸福感高於未婚的教師，可見已婚者若能得到家人的支持在幸福感的感受程度就相對高於未婚的教師，究竟教保服務人員的幸福感會不會因婚姻狀況而有相對的關係，值得後續做進一步的研究。

七、月薪與幸福感

教保服務人員的月薪資是否會影響其幸福感之感受，劉順美(2016)研究指出月收入對於教保服務人員的幸福感有顯著差異，以月收入 60001 元的教保員整體工作幸福感最高，故研究者認為教保服務人員的月薪極有可能影響到其幸福感的感受，因此將本項目納入研究的背景變項。

八、兼任行政工作與幸福感

研究對象兼任行政職務是否對於幸福感會造成影響，陳美鳳（2013）、張家婕(2012)研究指出工作內容是否擔任園長或不同職務之教師，在「整體幸福感」均未達顯著差異。但在魏美惠（2011）研究則指出有兼任行政工作的幼教師在幸福感顯著高於未兼行政工作的幼教師。研究者認為教保服務人員的工作項目極為繁雜，有的單純進行教學，有的則是單純做行政，也有很多園所是教學與行政都要兼具，故研究者認為教保服務人員的工作內容極有可能影響到其幸福感的感受，因此將本項目納入研究的背景變項。

第三節　工作壓力與幸福感之相關研究

黃惠玲（2008）以國小女教師為研究對象，發現女教師在工作壓力程度屬於中等，以「變革適應」層面的壓力感受最大；而其幸福感屬中高程度，以「人際和諧」層面之幸福感受較高，而「健康」層面之幸福感較低，女教師工作壓力與幸福感呈現顯著負相關，教師的工作壓力能有效預測其幸福感。

林美玲（2013）以新北市公私立幼兒園教師為對象，研究中發現教師在工作壓力程度屬於中等，以「工作回饋」層面的壓力感受最大；而其幸福感屬中高程度，以「人際關係」層面之幸福感受最高，教師工作壓力與幸福感呈現負相關，教師的工作壓力能有效預測其幸福感。

陳美鳳（2013）以台灣地區公立學校附設幼兒園教保員為對象，研究中發現教保員在工作壓力程度屬於中高程度，由高至低以「福利政策」層面的壓力感受最大、「工作負荷」次之、「人際關係」最小；而其幸福感屬中上程度，以「身心健康」層面之幸福感受最高，教保員在整體工作壓力與整體幸福感呈現中度負相關。

林女滿（2016）則是以彰化縣學前教師為對象，研究中發現教師在工作壓力程度屬於中等程度，其中以「外在政策環境」層面的壓力感受最大；而其幸福感屬中等偏高程度，以「人際關係」層面之幸福感受最高，教師工作壓力與幸福感呈現低度負相關。

綜合上述，從多數研究結果中發覺工作壓力與幸福感呈現顯著負相關，顯示工作壓力愈高，所感受的幸福感愈低。因此研究者希望藉由本研究能探討雲嘉地區教保服務人員在工作壓力與幸福感間的相關差異。有關工作壓力與幸福感之相關研究，研究者在蒐集相關文獻時發現有關於教保服務人員工作壓力與幸福感的相關研究眾多，如下表整理:

表 2-7 教保服務人員工作壓力與幸福感之相關研究

研究者	研究對象	研究主題	研究方法	研究結果
林孟潔(2018)	台中市公立幼兒園教保員	台中市公立幼兒園教保員工作壓力、工作滿意度與幸福感之相關研究	問卷調查法	工作壓力之「人際關係」與幸福感之整體幸福感、心理幸福感與社會幸福感具有顯著負相關。
林女滿(2016)	彰化縣學前教師	彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係之研究	問卷調查法	學前教師工作壓力愈大幸福感愈低，呈現低度負相關。
許靜琴(2013)	嘉義市公私立教保服務人員	幼兒教保服務人員工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究	問卷調查法	教保服務人員整體幸福感屬中上程度，教保服務人員工作壓力愈大幸福感愈低，呈現低度負相關。
陳美鳳(2013)	台灣地區公立學校附設幼兒園教保員	台灣地區公立學校附設幼兒園教保員工作壓力與幸福感之相關研究	問卷調查法	1、教保員整體工作壓力與幸福感呈現中度負相關
鄭靜妹(2012)	嘉義縣公私立教保服務人員	幼兒教保服務人員工作壓力、人格特質與幸福感之研究	問卷調查法	1、教保服務人員擁有中高程度的幸福感感受
林美玲(2012)	新北市幼兒園教師	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	問卷調查法	1、幼兒園教師的工作壓力屬於中等程度；其休閒調適策略與幸福感均屬中高程度。 2、工作壓力與幸福感呈負相關

楊倩華 (2009)	台北市公立幼稚園教師	台北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究	問卷調查法	1、臺北市公立幼稚園教師在整體工作壓力與整體幸福感呈顯著的低度負相關。

資料來源：研究者自行整理。

由上述研究資料中發覺教師工作壓力與幸福感是相當具有關聯性的，林麗君(2014)研究指出了教保服務人員的工作壓力和幸福感有顯著的負相關，以「整體幸福感」及「工作回饋」相關度最高，工作壓力整體及各層面與幸福感的各層面之相關性屬於「低度」相關。在教師工作壓力與幸福感的研究結果中，多數學者研究結果皆為負相關，當教保人員在面臨高度的工作量或情緒之壓力下，負面或壓力伴隨而來往往也降低幸福感的感受程度，因此研究者欲瞭解工作壓力和幸福感之關係為何？

第三章　研究方法

本研究主要在探討教保服務人員工作壓力與幸福感之研究，是以雲嘉地區教保服務人員為研究對象，探討其工作壓力與幸福感之相關，為瞭解變項間的關係，本研究採用「問卷調查法」來進行研究。根據本研究之目的和問題，蒐集國內外相關文獻，來探討雲嘉地區教保服務人工作壓力與幸福感之相關因素，依照相關理論擬定問卷以作為本研究資料收集的依據，再以雲嘉地區教保服務人員為研究之樣本進行問卷的施測，最後將回收之有效問卷利用 SPSS（20.0）套裝軟體作分析及整理。

本研究共分為六節，第一節為研究架構，第二節為研究假設，第三節為研究對象，第四節為研究工具，第五節為研究實施程序，第六節為資料處理與分析。

第一節 研究架構

壹、研究架構圖

本研究主要的研究目的，在探討教保服務人員工作壓力與幸福感之相關，從個人背景變項與工作壓力來探究其影響幸福感之相關情形。本研究架構圖(圖 3-1)將主要變項分為「個人背景變項」、「工作壓力」、「幸福感」三個部分組成，分述如下：

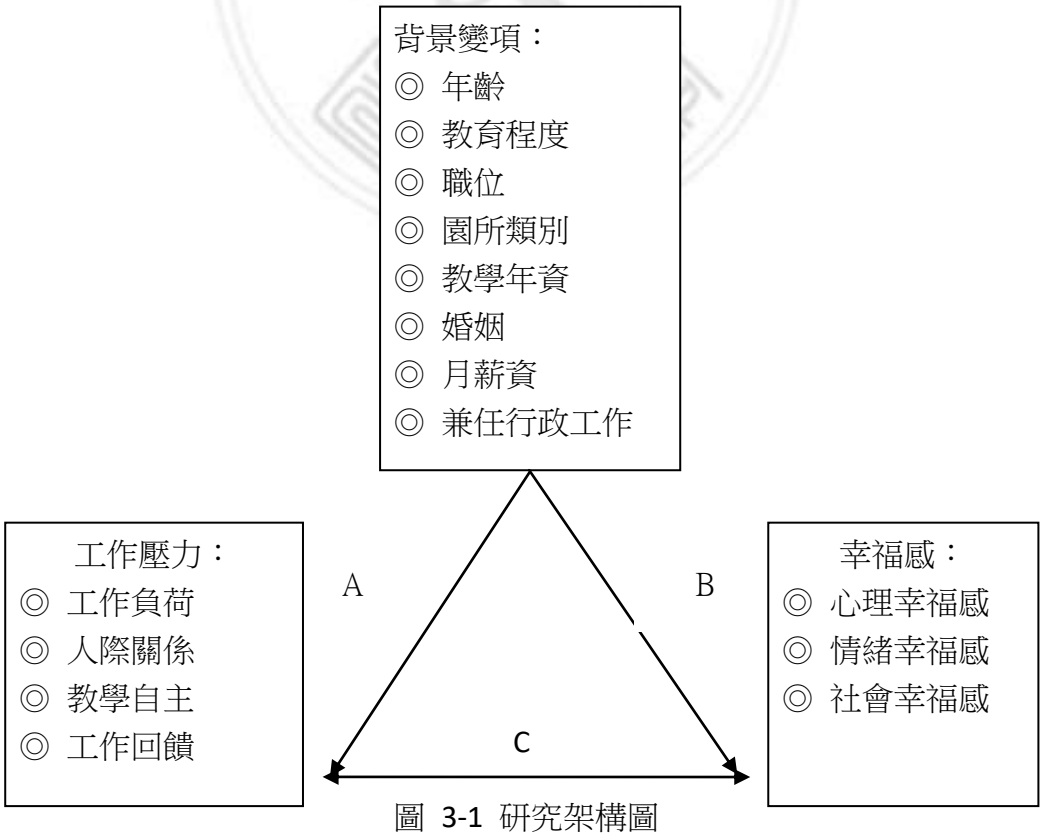

圖 3-1 研究架構圖

本研究架構包括兩個變項:

一、自變項(背景變項):包括年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否等八個變項。

二、依變項:

(一)工作壓力:包括四個向度「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」。

(二)幸福感:包括三個向度「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」。

貳、研究架構分析

本研究架構探討的變項包括了教保服務人員個人背景變項、工作壓力及幸福感。研究架構分析如下:

路徑 A:以不同背景變項為自變項，工作壓力為依變項，探討不同背景變項與教保服務人員工作壓力的差異性。

路徑 B: 以不同背景變項為自變項，幸福感為依變項，探討不同背景變項與教保服務人員幸福感的差異性。

路徑 C: 探討教保服務人員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:不同背景變項之教保服務人員，在工作壓力上有顯著差異。

1－1 不同年齡教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

1－2 不同教育程度教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

1－3 不同職位教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

1－4 不同園所類別教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

1－5 不同教學年資教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

1－6 不同婚姻狀況教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

1－7 不同月薪教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

1－8 有兼任行政工作的教保服務人員，工作壓力有顯著差異。

研究假設二:不同背景變項之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－1 不同年齡之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－2　不同教育程度之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－3　不同職位之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－4　不同園所類別之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－5　不同教學年資之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－6　不同婚姻狀況之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－7　不同月薪之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

2－8　有兼任行政工作之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

研究假設三:教保服務人員工作壓力與幸福感有顯著關係。

第三節　研究對象

本研究在探討教保服務人員工作壓力與幸福感之研究,是以雲嘉地區教保服務人員為研究對象，母群樣本為現職之雲林縣及嘉義縣市教保服務人員，含公私立幼兒園之主任、教師、教保員，但不包含專職校長及國小附幼校長、實習教師、職員。

第四節　研究工具

本研究工具在探討雲林縣及嘉義縣市教保服務人員工作壓力與幸福感的關係，問卷內容採用黃淑嫆(2006)、劉順美(2016)等人之正式研究量表，其中內含三部分:第一部份為「個人基本資料」、第二部分「工作壓力量表」、第三部分「工作幸福感量表」。茲將問卷詳述如下:

壹、個人基本資料(背景變項資料)

此部分為研究者依據研究問題所設定的背景變項問卷，目的在蒐集受試者的年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪資、兼任行政工作等八個背景變項。問卷內容如下:

1、年齡：分為四大類，說明如下:

區分為25歲以下、26-35歲　、36-45歲、46歲以上四組。

2、教育程度: 分為五大類，說明如下:

區分為高中職、專科、四技/二技、大學、研究所五組。

3、　職位: 分為四大類，說明如下:

區分為園主任、教師、教保員、助理教保員四組。

4、 服務園所類別: 分為兩大類，說明如下:

區分為公立幼兒園、私立幼兒園二組。

5、 教學年資: 分為四大類，說明如下:

區分為 5 年以下、6-10 年、11-15 年、16 年以上四組。

6、 婚姻: 分為三大類，說明如下:

區分為已婚、未婚、其他三組。

7、 月薪資: 分為四大類，說明如下:

區分為 25000 元以下、26000~33000 元、34000~42000 元 、43000 元以上四組。

8、 是否兼任行政工作: 分為兩大類，說明如下:

區分為是與否二組。

貳、教保服務人員工作壓力感受量表

本研究採用黃淑嫆（2004）編製之「幼稚園教師工作感受量表」(同意書如附錄一)，共 24 個題目，用來測量教保服務人員之工作壓力狀況，藉以瞭解教保服務人員工作壓力之情形。

量表內容

(一)本量表分為人際關係、教學自主、工作負荷、工作回饋四個部分：

(二)量表計分方式

本量表依教保服務人員對工作壓力感受之不同程度，採六點量尺評分，分為「非常不符合」、「不符合」、「有些不符合」、「有些符合」、「符合」、「非常符合」六個等級，計分方式則分別給 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分、6 分，受試者在全量表的得分愈高，則表示工作壓力越大。

(三)量表信度與效度

在量表信度方面，採用內部一致性加以考驗，此問卷分量表 Cronbach α 係數：「人際關係」為.6249、「工作負荷」為.7987、「教學自主」為.9072、「工作回饋」為.6197，而總量表 α 係數為.8756，顯示其信度良好，在效度方面，此問卷在編製過程中以建立良好之內容效度，經過因素分析以考驗各層面結果後共得到四個因素，即為此問卷之四個向度，可解釋全部變異量的 60.363%，顯示此量表的建構效度尚佳，適合作為

本研究之工具。

參、教保服務人員幸福感量表

本研究採用劉順美(2016)所編製之「幸福感量表」（同意書如附錄二），共 16 個題目，來測量教保服務人員之幸福感，藉以瞭解教保服務人員幸福感之情形。

(一) 量表內容

其量表共分為「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個部分。

(二)量表計分方式

本量表依教保服務人員對幸福感感受之不同程度，採五點量尺評分，分為「非常不同意」、「不同意」、「普同」、「同意」、「非常同意」、五個等級，計分方式則分別給 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分，受試者在全量表的得分愈高則表示幸福感越大。

（三）量表信度與效度

在量表信度方面，採用內部一致性加以考驗，此問卷分量表 Cronbach α 係數為：「情緒幸福感」為.904、「心理幸福感」為.947、「社會幸福感」為.886，而總量表 α 係數為.886，顯示其信度良好，在效度方面，此問卷在編製過程中以建立良好之內容效度，經過因素分析以考驗各層面結果後共得到三個因素，即為此問卷之三個向度，可解釋全部變異量的 77.817%，顯示此量表的建構效度尚佳，適合作為本研究之工具。

第五節 研究實施程序

本研究實施程序，首先與指導教授討論確認並訂定研究的主題，並進行大量的文獻蒐集與閱讀、接著建立研究架構、並開始撰寫研究計畫，之後確認研究工具後進行問卷發放與回收後進行統計最後撰寫報告並完成論文。

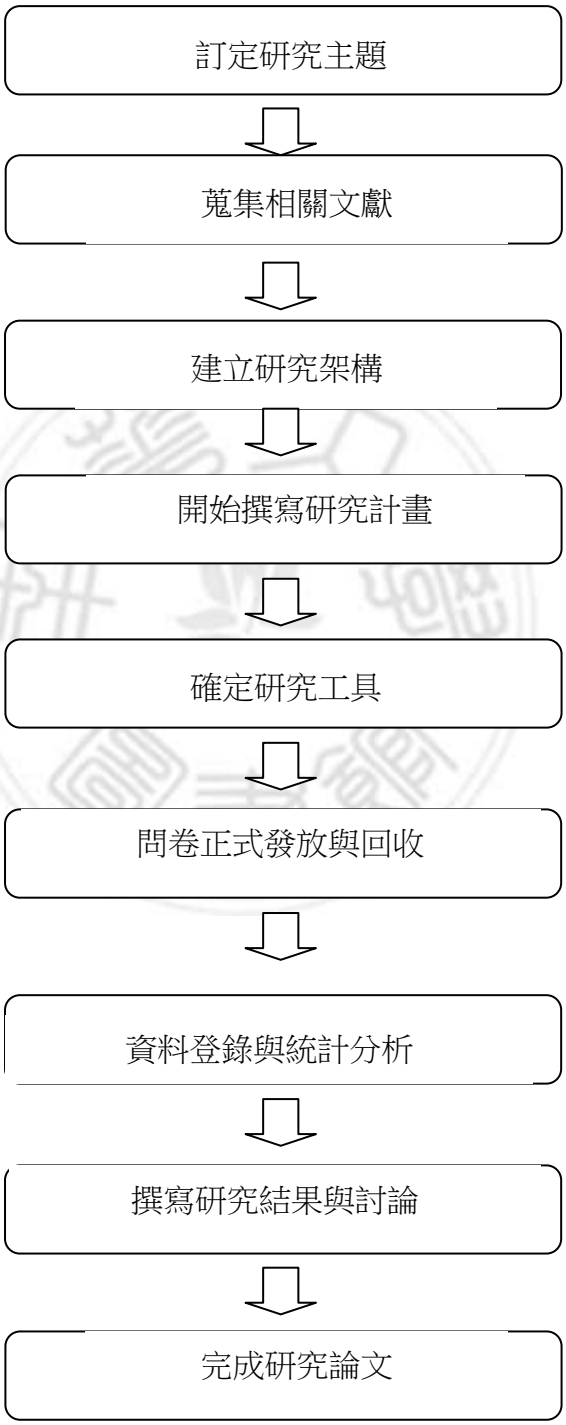

圖 3 -2 研究流程圖

一、確認研究主題（2018 年 9 月至 2018 年 10 月）

自民國 107 年 9 月起，研究者依據自身的興趣及個人經驗，著手開始廣泛蒐集並閱讀相關文獻並與指導教授面談並確認研究之主題後，確認研究的主題為「幼兒教保服務人工作壓力與幸福感相關之研究」

二、蒐集相關文獻資料（2018 年 9 月至 2019 年 6 月）

研究者在確認研究主題之後，先蒐集相關之碩博士相關論文文獻及期刊資料後進行文獻探討，再將相關文獻進行整理分析，以作為本研究的理論基礎。

三、確定研究架構（2018 年 10 月至 2018 年 12 月）

在確認研究主題後，參考相關文獻進行彙整後再與指導教授進行討論，確認本研究之目的、問題及研究架構。

四、選擇研究工具（2019 年 1 月至 2019 年 2 月）

研究者根據參考文獻及研究之架構與指導教授進行討論後，選擇黃淑嫆（2004）編製之「幼稚園教師工作感受量表」及劉順美(2016)所編製之「幸福感量表」為研究工具，以瞭解幼兒教保服務人員其工作壓力與幸福感之相關。

五、正式問卷施測（2019 年 3 月至 2019 年 4 月）

本研究係以雲嘉地區之教保服務人員為母群體，採隨機抽樣，研究者於三月中旬開始利用郵寄及親自發放問卷到各園所的方式進行問卷調查，一共發放問卷共 650 份，回收 614 份。

六、資料彙整與統計分析（2019 年 3 月至 2019 年 4 月）

回收正式問卷後，研究者進行整理並過濾刪除無效之問卷，將有效問卷進行編碼並以統計套裝軟體 SPSS 進行資料的處理與各項統計分析。

七、撰寫論文（2019 年 4 月至 2019 年 6 月）

研究者依照資料分析之結果提出結論與建議，並歸納出研究之結果完成論文初稿，並經由指導教授討論及建議進行論文的修改，進行論文口試。在口試委員及指導教授建議後進行修改，完成論文的撰寫。

第六節 資料處理與分析

本研究將有效問卷調查所得到之有效樣本資料經編碼及登錄後，利用中文版統計軟體 SPSS 進行資料處理與統計分析，對研究問題進行考驗，分別說明如下:

一、描述性統計分析

述性統計分析，運用次數分配、百分比、以平均值與標準差來分析並瞭解教保服務人員工作壓力與幸福感之現況。

二、獨立樣本 t 考驗

以 t 考驗來分析比較個人背景變項中兩組樣本數的差異情形。即教保服務人員在服務園所類別、兼任行政工作與否這兩個背景變項，其在「幼稚園教師工作感受量表」與「幸福感量表」間的得分差異情形。

三、單因子變異數分析

採用單因子變異數分析，分析教保服務人員不同年齡、教育程度、職位、教學年資、婚姻、月薪資，分析其在「幼稚園教師工作感受量表」及「幸福感量表」兩個量表的差異情形，考驗研究對象之背景變項在工作壓力及幸福感兩者之間的關係，若量表達顯著差異時，再以雪費法（Scheffe Method）來進行事後比較，考驗其各組間差異情況。

四、皮爾森積差相關分析

以皮爾森積差相關分析來探討教保服務人員「工作壓力」與「幸福感」之間的相關性。

第四章　研究結果與討論

本研究旨在探討雲林縣及嘉義縣市幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感相關之研究，根據資料處理統計，以考驗各項之研究假設。本章共分為四節，第一節：幼兒教保服務人員「工作壓力」及「幸福感」之現況分析；第二節：不同背景變項教保服務人員在「工作壓力」之差異分析；第三節：不同背景變項教保服務人員在「幸福感」的差異分析；第四節：幼兒教保服務人員「工作壓力」與「幸福感」之相關分析。

第一節 幼兒教保服務人員工作壓力及幸福感之現況分析

本節之現況分析包含了幼兒教保服務人員個人背景變項現況分析、幼兒教保服務人員工作壓力現況分析、幼兒教保服務人員幸福感現況分析三部份，採用平均數及標準差來進行資料的統計分析以完成研究目的一：瞭解幼兒園教保服務人員工作壓力與幸福感之現況，並回答問題一「幼兒園教保服務人員工作壓力與幸福感之現況為何？」，其分析內容詳述於下：

壹、幼兒教保服務人員之背景變項現況分析

本研究受試有效樣本人數共 549 人，個人背景變項包括：「年齡」、「教育程度」、「職位」、「服務園所類別」、「教學年資」、「婚姻」、「月薪」、「兼任行政工作與否」共八項，依據上述八項資料，進行描述性統計，以瞭解幼兒教保服務人員背景變相之現況。茲將結果詳述於後，其分析結果如表 4-1 所示。

一、年齡

幼兒教保服務人員年齡，以 36-45 歲人數最多，有 204 位，佔 37.2%；26-35 歲人數 182 位，佔 33.2%；46 歲以上 122 位，佔 22.2%；最少的是 25 歲以下，人數 41 位，佔 7.5。

二、教育程度

幼兒教保服務人員的教育程度分佈，以「大學」學歷居多，有 323 位，佔 58.5%；其次是學歷四技/二技者有 117 位，佔 21.3%；專科有 56 位，佔 10.2%；研究所有 29 位，佔 5.3%；高中職 24 位，佔 4.4%；由上述資料顯示高中職的學歷數量極少。

三、職位

從職位來看擔任教保員的人最多，共有307人，佔55.9%；教師有152人，佔27.7%；助理教保員有68人，佔12.4%；擔任園主任的最少，有22人，佔4%。

四、服務園所類別

幼兒教保服務人員服務於公立幼兒園有241人，佔43.9%；服務於私立幼兒園則有308人，佔56.1%。

五、教學年資

幼兒教保服務人員工作年資方面，以16年以上人數最多，有160人，佔29.1%；「6-10年」人數141人，佔25.7%；其餘依序為5年以下人數134人，佔24.4%，「11-15年」人數114人，佔20.8%。

六、婚姻

從婚姻狀況來看，以「已婚」者人數最多，有377人，佔68.7%；其次為「未婚」，有167人，佔30.4%；「其他」者，有5人，佔0.9%。

七、月薪

幼兒教保服務人員月薪25000元以下者最多，有196人，佔35.7%；26000－33000元有165人，佔30.1%；34000－42000元有124人，佔22.6%；43000元以上則是最少，有64人，佔11.7%。

八、兼任行政工作與否

幼兒教保服務人員以無兼任行政工作者居多，共有426人，佔77.6%，有兼任行政工作有123人，佔22.4%。

表 4-1 幼兒教保服務人員個人背景變項資料分析（N＝549）

背景變項	組別	人數	百分比	排序
年齡	25歲以下	41	7.5	4
	26-35歲	182	33.2	2
	36-45歲	204	37.2	1
	46歲以上	122	22.2	3
教育程度	高中職	24	4.4	5
	專科	56	10.2	3
	四技/二技	117	21.3	2
	大學	323	58.8	1

	研究所	29	5.3	4
職位	園主任	22	4.0	4
	教師	152	27.7	2
	教保員	307	55.9	1
	助理教保員	68	12.4	3
服務園所類別	公立幼兒園	241	43.9	2
	私立幼兒園	308	56.1	1
教學年資	5 年以下	134	24.4	3
	6-10 年	141	25.7	2
	11-15 年	114	20.8	4
	16 年以上	160	29.1	1
婚姻	已婚	377	68.7	1
	未婚	167	30.4	2
	其他	5	.09	3
月薪	25000 元以下	196	35.7	1
	26000－33000 元	165	30.1	2
	34000－42000 元	124	22.6	3
	43000 元以上	64	11.7	4
兼任行政工作與否	是	123	22.4	2
	否	426	77.6	1

貳、幼兒教保服務人員工作壓力現況分析

一、工作壓力四個層面現況分析

本研究將幼兒教保服務人員工作壓力分為「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」四個層面來分析，其現況分析之摘要結果列於表 4－2

表 4-2 幼兒教保服務人員工作壓力現況分析摘要表（N＝549）

層面	題數	平均數	標準差	單題平均數	排序
人際關係	8	19.70	6.93	2.46	3
教學自主	6	12.97	5.66	2.16	4
工作負荷	6	18.00	6.96	3.00	1
工作回饋	4	11.51	3.72	2.88	2
整體工作壓力	24	62.18	19.76	2.59	

由表 4-2 看來，就整體幼兒教保服務人員工作壓力現況而言，其整體工作壓力之平均數為 62.18，標準差為 19.76，問卷總題數為 24 題，所以單題平均數為 2.59 分，低於六點量表平均數 3.5 分，這表示雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力感受程度偏於中低程度。而從幼兒教保服務人員工作壓力各個層面之得分情形而言，其「工作負荷」平均數最高為 3.00；其次依序為「工作回饋」平均數 2.88；及「人際關係」之平均數為 2.46；而「教學自主」的平均數最低，為 2.16。

由上述分析結果可得知，在教保服務人員工作壓力四個層面上，平均得分在 2.16~3.00 之間，其中以「工作負荷」層面得分最高，「教學自主」層面得分最低，這顯示教保服務人員在「工作負荷」的層面壓力感受程度最高，而在「教學自主」的層面感受到的工作壓力程度較小。

綜合上述研究結果發現，教保服務人員工作壓力屬於中低之程度，與張淑貞（2007）、李蘭萍（2011）、許靜琴（2013）的研究結果相似。而在「工作負荷」層面感受到最高的工作壓力。探究其原因應該是教保工作相當繁忙，且孩子要處理的突發事件相當多，因此在這個層面上顯現出來的壓力感受度較高，也顯現出教保服務人員在面對繁忙且瑣碎的教保工作時較容易感受到壓力的存在。

二、工作壓力總量表及各題項分析摘要

（一）「人際關係」面向之工作壓力

幼兒教保服務人員之「人際關係」工作壓力面向一共有 8 題，在此層面分量表上，以其單項第 6 題「我覺得家長把教育和輔導幼兒的責任全部推給教師，造成困擾」其平均數最高為 3.53，而單項第 4 題「我與幼兒無法產生良好互動，造成我的困擾」其平均數最低為 1.99。

（二）「教學自主」面向之工作壓力

幼兒教保服務人員之「教學自主」工作壓力面向一共有 6 題，在此層面分量表上，以其單項第 9 題「園方會干涉我的學習環境規劃，讓我有壓力」其平均數最高為 2.23，而單項第 10 題「同事會干涉我的教學，讓我有壓力」其平均數最低為 2.02。

（三）「工作負荷」面向之工作壓力

幼兒教保服務人員之「工作負荷」工作壓力面向一共有 6 題，在此層面分量表上，以其單項第 17 題「我覺得幼稚園各種評鑑及比賽相當多，造成我的壓力」其

平均數最高為 3.36，而單項第 16 題「行政或雜務工作(如打掃、採買)影響教學運作，讓我有壓力」其平均數最低為 2.69。

（四）「工作回饋」面向之工作壓力

幼兒教保服務人員之「工作回饋」工作壓力面向一共有 4 題，在此層面分量表上，以其單項第 24 題「我覺得幼稚園教師的社會地位不高」其平均數最高為 3.83，而單項第 21 題「我覺得家長對我的工作付出缺乏肯定，讓我感到挫折」其平均數最低為 2.58。

（五）工作壓力總量表

幼兒教保服務人員之工作壓力總量表一共有 24 題，在此壓力總量表得分中，平均數最高為 3.83，有 5 題平均數達 3 分以上，其中有 3 題皆在「工作負荷」之面向，以其單項第 17 題「我覺得幼稚園各種評鑑及比賽相當多，造成我的壓力」其平均數最高為 3.36 及單項第 18 題「工作無法在上班時間內完成，要加班或帶回家做，讓我有壓力」其平均數最高為 3.27 及單項第 19 題「主管單位指示舉行的表演活動或觀摩會，造成我的負擔」其平均數最高為 3.12，而「人際關係」之面向單項第 4 題「我與幼兒無法產生良好互動，造成我的困擾」其平均數最低為 1.99。

表 4-3 幼兒教保服務人員工作壓力之各題項分析摘要表

層面	題數	題目	平均數	標準差
人際關係	1	我與幼兒家長的溝通有困難，造成我的困擾	2.62	1.17
	2	同事之間互相競爭，造成壓力	2.37	1.13
	3	我與同事之間因教學理念不合，相處不愉快而有壓力	2.24	1.12
	4	我與幼兒無法產生良好互動，造成我的困擾	1.99	0.97
	5	我與園長溝通有困難，造成我的壓力	2.32	1.16
	6	我覺得家長把教育和輔導幼兒的責任全部推給教師，造成困擾	3.53	1.43
	7	同事之間缺乏溝通機會，無法尋求支援，讓我困擾	2.29	1.09
	8	我覺得園裡的工作氣氛不佳，影響我的工作情緒	2.34	1.23
教學自主	9	園方會干涉我的學習環境規劃，讓我有壓力	2.23	1.14
	10	同事會干涉我的教學，讓我有壓力	2.02	0.98
	11	園方會干涉我對幼兒問題的輔導方式，讓我有壓力	2.18	1.06
	12	園方會干涉我的教學方法，影響我的專業自主權	2.15	1.07
	13	我無法自行決定教學的主題和內容，讓我有壓力	2.18	1.11

	14	不容易從園方申請以獲得教學相關資訊，讓我有壓力	2.21	1.08
工作負荷	15	當輪到我值週或碰上學校不定期的開會，會造成我的壓力	2.73	1.38
	16	行政或雜務工作(如打掃、採買)影響教學運作，讓我有壓力	2.69	1.36
	17	我覺得幼稚園各種評鑑及比賽相當多，造成我的壓力	3.36	1.51
	18	工作無法在上班時間內完成，要加班或帶回家做，讓我有壓力	3.27	1.53
	19	主管單位指示舉行的表演活動或觀摩會，造成我的負擔	3.12	1.41
	20	有些教學活動設計困難，讓我有壓力	2.82	1.25
工作回饋	21	我覺得家長對我的工作付出缺乏肯定，讓我感到挫折	2.58	1.20
	22	我覺得幼兒學習進步緩慢，讓我感到挫折	2.79	1.15
	23	我覺得缺乏進修機會，造成我的困擾	2.32	1.05
	24	我覺得幼稚園教師的社會地位不高	3.83	1.61

參、幼兒教保服務人員幸福感現況分析

本研究將幼兒教保服務人員幸福感分成三個層面，分別為「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」，本研究採用五點量表，其平均數為 3，得分若高於平均值界定為中上程度，表示幸福感之情形良好；反之，若是低於平均值則相反。茲將幼兒教保服務人員幸福感之整體與各層面之描述性統計分析分述如下。

表 4 -4 幼兒教保服務人員幸福感現況分析摘要表（N＝549）

層面	題數	平均數	標準差	單題平均數	排序
情緒幸福感	5	18.64	3.18	3.73	2
心理幸福感	6	22.56	3.85	3.76	1
社會幸福感	5	18.57	3.41	3.71	3
整體幸福感	16	59.77	9.30	3.74	

由表 4-4 可知，就整體幼兒教保服務人員幸福感來看其平均數為 59.77，標準差為 9.30，問卷總題數為 16 題，所以其單題平均數得分為 3.74，高於五點量表平均數 3 分，這表示雲嘉地區的教保服務人員幸福感知覺屬於中高以上之程度。就各層面得分情形為：「情緒幸福感」之平均數為 18.64，標準差為 3.18，題數為 5 題，所以單題平均數為 3.73；「心理幸福感」之平均數為 22.56，標準差為 3.85，題數為 6 題，所以單題平均數為 3.76；「社會幸福感」之平均數為 18.57，標準差為 3.41，題數為 5 題，所以單題平均數為 3.71。

由上述分析結果可得知，在教保服務人員幸福感三個層面上，平均得分在

3.71~3.76 之間，其中以「心理幸福感」層面得分最高，「社會幸福感」層面得分最低，這顯示教保服務人員在「心理幸福感」層面感受程度最高，而在「社會幸福感」層面感受到的幸福感的程度最低。

綜合上述研究結果發現，教保服務人員幸福感屬於中高以上之程度，與楊朝鈞（2010）、朱美錡（2014）、劉順美（2016）的研究結果相似。而在「心理幸福感」層面得分最高，顯示了教保服務人員可能是因人格特質中通常具備了相當大的愛心與耐心，分析其原因可能是，教保服務人員在面對心理層面問題時，其幸福感的感受往往有較高的滿意感受。

表 4-5 幸福感之各題項描述性統計摘要表

層面	題數	題目	平均數	標準差
情緒幸福感	1	從事教保工作上受到尊重感到幸福	3.56	0.84
	2	我常在教保工作上發現有趣的事	4.01	0.70
	3	我在教保工作上我經常感受到溫馨的氣氛	3.82	0.75
	4	從事教保工作可以讓我達成自己的夢想	3.50	0.85
	5	我覺得在教保工作上，是快樂的	3.76	0.78
心理幸福感	6	對日常工作應盡責任我能夠處理得很好	3.82	0.79
	7	我能掌握自己的工作而感幸福	3.77	0.80
	8	我的工作使我每天都很充實	3.84	0.79
	9	每天的工作我感到自己是重要的	3.77	0.80
	10	我的工作使我很有成就感	3.74	0.79
	11	從事教保工作讓我每天很快樂	3.62	0.84
社會幸福感	12	從事教保工作讓我每天充滿活力	3.63	0.83
	13	從事教保工作讓我生活有保障	3.50	0.98
	14	幼兒園讓我有家的感覺	3.53	0.89
	15	我覺得同事彼此之間相互關心	3.94	0.86
	16	與同事在一起工作是感到開心的	3.97	0.84

綜合上列所述，整體的幸福感在「心理幸福感」層面得分最高、其次為「情緒幸福感」、最後則為「社會幸福感」。

第二節 不同背景變項教保服務人員工作壓力之差異分析

本節旨在說明不同背景變項（年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否）之教保服務人員，其工作壓力是否有顯著差異。以個人背景變項為自變項，教保服務人員之整體工作壓力及其工作壓力四個層面「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」為依變項，進行獨立樣本 t 檢定或單因子變異數分析，分析不同背景變項之教保服務人員，在工作壓力上是否有顯著差異。

壹、不同背景變項對幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

一、不同服務園所類別幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

針對不同服務園所類別之幼兒教保服務人員，在工作壓力的差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-6，從表中可得知：

（一）整體工作壓力：

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員，在整體工作壓力層面達顯著差異，其（t 值為 2.294， P＝.001＜.05），顯示服務於私立幼兒園之幼兒教保服務人員其整體工作壓力大於公立幼兒園之幼兒教保服務人員。

（二）工作壓力各層面

就工作壓力各層面而言，服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面皆未達顯著差異，分別說明如下：

1.人際關係層面

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力，其（t 值為 2.035，P＝.042＜.05），達顯著水準，表示不同園所類別之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力有顯著差異，服務於公立幼兒園之幼兒教保服務人員其工作壓力大於服務於私立幼兒園之幼兒教保服務人員。

2.教學自主層面

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力，其（t 值為 1.664，P＝.097＞.05）未達顯著水準，表示不同園所類別之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力並未有顯著差異。

3.工作負荷層面

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力，其（t 值為 2.763，P＝.006＜.05），達顯著水準，表示不同園所類別之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力有顯著差異，服務於公立幼兒園之幼兒教保服務人員其工作壓力大於服務於私立幼兒園之幼兒教保服務人員。

4.工作回饋層面

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力，其（t 值為.684，P＝.219＞.05），未達顯著水準，表示不同園所類別之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力未有顯著差異。

二、不同婚姻狀況幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

針對不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員，在工作壓力的差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-6，從表中可得知：

表 4-6 不同服務園所類別之幼兒教保服務人員工作壓力與各層面 t 考驗分析摘要表

層面	不同服務園所類別	個數	平均數	標準差	t 值	P 值
人際關係	公立幼兒園	241	20.38	7.15	2.035*	.042
	私立幼兒園	308	19.17	6.71		
教學自主	公立幼兒園	241	13.42	5.76	1.664	.097
	私立幼兒園	308	12.61	5.57		
工作負荷	公立幼兒園	241	18.92	6.80	2.763*	.006
	私立幼兒園	308	17.28	7.01		
工作回饋	公立幼兒園	241	11.63	3.51	.684	.219
	私立幼兒園	308	11.42	3.88		
整體工作壓力	公立幼兒園	241	58.29	9.26	2.294*	.001
	私立幼兒園	308	60.92	9.19		

*P＜.05

表 4 -7 不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員工作壓力與各層面之變異數分析

層面	婚姻	個數	平均數	標準差	變異數分析 來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS	F 值	P 值
人際關係	已婚	377	19.16	6.786	組間	359.569	2	179.784	3.780	.023
	未婚	1675	20.90	7.172	組內	25967.036	546	47.559		
	其他				綜合	26326.60	548			
教學自主	已婚	377	12.54	5.346	組間	226.313	2	113.157	3.559	.029
	未婚	1675	13.86	6.213	組內	17362.160	546	31.799		
	其他				綜合	17588.474	548			
工作負荷	已婚	377	18.04	6.755	組間	2.408	2	1.204	.025	.976
	未婚	1675	17.90	7.420	組內	26586.590	546	48.693		
	其他				綜合	26588.998	548			
工作回饋	已婚	377	11.51	3.684	組間	18.941	2	9.471	.681	.506
	未婚	1675	11.57	3.824	組內	7592.232	546	13.905		
	其他				綜合	7611.173	548			
整體工作壓力	已婚	377			組間	1042.032	2	521.016	1.335	.264
	未婚	167			組內	213017.753	546	392.003		
	其他	5			綜合	214059.785	785			

（一）整體工作壓力：

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員，其 F 值為 1.335，P＝.264＞.05，未達顯著水準，顯示幼兒教保服務人員在整體工作壓力感受上不因其婚姻狀況而有所差異。

（二）工作壓力各層面

就工作壓力各層面而言，不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面皆未達顯著差異，分別說明如下：

1.人際關係層面

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力，其F值為3.780，P＝.023＜.05，達顯著水準，表示不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力有顯著差異，經由事後比較法得知，未婚之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力上大於已婚之幼兒教保服務人員。

2.教學自主層面

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力，其 F 值為 3.559，P＝.029＜.05，達顯著水準，表示不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力有顯著差異，經由事後比較法得知，未婚之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力上大於已婚之幼兒教保服務人員。

3.工作負荷層面

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力，其 F 值為.025，P＝.976＞.05，未達顯著水準，表示不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力未有顯著差異。

4.工作回饋層面

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力，其 F 值為.681，P＝.506＞.05，未達顯著水準，表示不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力未有顯著差異。

三 、是否兼任行政工作幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

針對是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員，在工作壓力的差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-8，從表中可得知：

（一）整體工作壓力：

是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員，在整體工作壓力的差異，其（t 值為.671，P＝.093＞.05），未達顯著水準，顯示幼兒教保服務人員在整體工作壓力感受上不因其是否兼任行政工作而有所不同。

（二）工作壓力各層面

就工作壓力各層面而言，是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面，分別說明如下：

1.人際關係層面

是否兼任行政工作幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力，其（t 值為-.302，P＝.763＞.05）未達顯著水準，表示是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力未有顯著差異。

2.教學自主層面

是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力，其（t 值為-.076，P＝.940＞.05）未達顯著水準，表示是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力未有顯著差異。

3.工作負荷層面

是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力，其（t 值為 2.230，P＝.026＜.05）達顯著水準，表示是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力有顯著差異。

4.工作回饋層面

是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力，其（t 值為.084，P＝.933＞.05）未達顯著水準，表示是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力未有顯著差異。

表 4-8 是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員各層面之獨立樣本 t 考驗分析結果

層面	是否兼任行政工作	個數	平均數	標準差	t 值	P 值
人際關係	是	123	19.54	6.94	-.302	.763
	否	426	19.75	6.93		
教學自主	是	123	12.93	5.88	-.076	.940
	否	426	12.98	5.60		
工作負荷	是	123	19.23	6.73	2.230*	.026
	否	426	17.64	6.99		
工作回饋	是	123	11.54	3.62	.084	.933
	否	426	11.50	3.75		
整體工作壓力	是	123	61.01	8.14	1.684	.093
	否	426	59.41	9.59		

*p<.05

四 、不同年齡之幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

不同年齡之幼兒教保服務人員，在工作壓力各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-9，其結果顯示：

（一）整體工作壓力：

不同年齡之幼兒教保服務人員，在整體工作壓力方面未達差異，（F＝.356，P＝.785＜.05），即幼兒教保服務人員不論年齡為何，在整體工作壓力感受上並無顯著的差異性。

（二）工作壓力各層面：

就工作壓力各層面而言，不同年齡之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面皆未達顯著差異，分別說明如下：

1.人際關係層面

不同年齡之幼兒教保服務人員在人際關係層面上未達顯著差異（F＝1.121，P＝.340＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種年齡層，其在人際關係層面之工作壓力感受均未有顯著差異。

2.教學自主層面

不同年齡之幼兒教保服務人員在教學自主層面上未達顯著差異（F＝.654，P＝.581＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種年齡層，其在教學自主層面之工作壓力感受均未有顯著差異。

3.工作負荷層面

不同年齡之幼兒教保服務人員在工作負荷層面上未達顯著差異（F＝1.857，P＝.136＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種年齡層，其在工作負荷層面之工作壓力感受均未有顯著差異。

4.工作回饋層面

不同年齡之幼兒教保服務人員在工作回饋層面上未達顯著差異（F＝.519，P＝.670＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種年齡層，其在工作回饋層面之工作壓力感受均未有顯著差異。

表 4-9 不同年齡之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果

層面	年齡	個數	平均數	標準差	變異數分析 來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS	F 值	P 值
人際關係	25 歲以下	41	20.00	7.389	組間	161.525	3	53.84	1.121	.340
	26-35 歲	182	20.01	6.557	組內	26165.08	545	48.00		
	36-45 歲	204	19.98	7.005	綜合	26326.60	548			
	46 歲以上	122	18.69	7.179						
教學自主	25 歲以下	41	12.95	5.779	組間	63.086	3	21.029	.654	.581
	26-35 歲	182	13.38	5.643	組內	17525.387	545	32.157		
	36-45 歲	204	12.90	5.592	綜合	17588.474	548			
	46 歲以上	122	12.47	5.806						
工作負荷	25 歲以下	41	16.15	8.129	組間	269.049	3	89.683	1.857	.136
	26-35 歲	182	17.53	6.510	組內	26319.950	545	48.293		
	36-45 歲	204	18.37	6.765	綜合	26588.998	548			
	46 歲以上	122	18.70	7.449						
工作回饋	25 歲以下	41	10.95	4.472	組間	21.670	3	7.223	.519	.670
	26-35 歲	182	11.48	3.592	組內	7589.504	545	13.926		
	36-45 歲	204	11.71	3.685	綜合	7611.173	548			
	46 歲以上	122	11.43	3.746						
整體工作壓力	25 歲以下	41	60.05	23.119	組間	418.155	3	139.385	.356	.785
	26-35 歲	182	62.40	19.242	組內	213641.630	545	392.003		
	36-45 歲	204	62.96	19.383	綜合	214059.785	548			
	46 歲以上	122	61.28	20.119						

五、不同教育程度之幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

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

（一）整體工作壓力：

不同教育程度之幼兒教保服務人員，在整體工作壓力方面未達差異，（F＝.096，P＝.984＞.05），即幼兒教保服務人員不論教育程度為何，在整體工作壓力感受上並無顯著的差異性。

（二）工作壓力各層面

就工作壓力各層面而言，不同教育程度之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面皆未達顯著差異，分別說明如下：

1.人際關係層面

不同教育程度之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝.495，P＝.739＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其教育程度而有所不同，其在人際關係層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

2.教學自主層面

不同教育程度之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力未達顯著差異（F＝.615，P＝.652＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其教育程度而有所不同，其在教學自主層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

3.工作負荷層面

不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力未達顯著差異（F＝.729，P＝.572＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其教育程度而有所不同，其在工作負荷層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

4.工作回饋層面

不同教育程度之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力未達顯著差異（F＝.067，P＝.992＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其教育程度而有所不同，其在工作回饋層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

表 4-10 不同教育程度之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	變異數分析 來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS	F 值	P 值
人際關係	高中職	24	20.92	8.043	組間	95.48	4	23.87	.495	.739
	專科	56	18.71	6.550	組內	26231.11	544	48.21		
	四技/二技	117	19.74	6.590	綜合	26326.60	548			
	大學	323	19.80	7.076						
	研究所	29	19.41	6.614						
教學自主	高中職	24	13.67	6.391	組間	79.23	4	19.80	.615	.652
	專科	56	12.45	5.291	組內	17509.23	544	32.18		
	四技/二技	117	13.39	5.300	綜合	17588.47	548			
	大學	323	12.78	5.748						
	研究所	29	13.79	6.360						
工作負荷	高中職	24	17.88	7.061	組間	141.82	4	35.45	.729	.572
	專科	56	18.88	7.381	組內	26447.17	544	48.61		
	四技/二技	117	17.20	6.399	綜合	26588.99	548			

	大學	323	18.07	7.129						
	研究所	29	18.86	6.518						
工作回饋	高中職	24	11.58	3.955	組間	3.75	4	.94	.067	.992
	專科	56	11.71	4.062	組內	7607.41	544	13.98		
	四技/二技	117	11.48	3.870	綜合	7611.17	548			
	大學	323	11.50	3.635						
	研究所	29	11.31	3.526						
整體工作壓力	高中職	24	64.04	23.040	組間	151.47	4	37.86	.096	.984
	專科	56	61.75	19.459	組內	213908.31	544	393.21		
	四技/二技	117	61.81	19.118	綜合	214059.78	548			
	大學	323	62.15	20.019						
	研究所	29	63.38	18.356						

六、不同職位之幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

不同職位之幼兒教保服務人員，在工作壓力各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-11，其結果顯示：

（一）整體工作壓力：

不同職位之幼兒教保服務人員，，在整體工作壓力方面未達顯著差異，（F＝2.236，P＝.083＞.05），即幼兒教保服務人員不論職位是什麼，在整體工作壓力感受上並無顯著的差異性。

（二）工作壓力各層面

就工作壓力各層面而言，不同職位之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面，分別說明如下：

1.人際關係層面

不同職位之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝3.497，P＝.148＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其職位而有所不同，其在人際關係層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

2.教學自主層面

不同職位之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝2.687，P＝.059＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其職位而有所不同，其在教學自主層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

3.工作負荷層面

不同職位之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝1.012，P＝.387＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其職位而有所不同，其在工作負荷層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

4.工作回饋層面

不同職位之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝3.488，P＝.126＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其職位而有所不同，其在工作回饋層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

表 4-11 不同職位之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果

層面	職位	個數	平均數	標準差	變異數分析				F 值	P 值
					來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
人際關係	園主任	22	16.86	4.499	組間	497.15	3	165.71	3.497	.148
	教師	152	18.64	7.078	組內	25829.45	545	47.39		
	教保員	307	20.40	6.796	綜合	26326.60	548			
	助理教保員	68	19.85	7.438						
教	園主任	22	10.41	4.079	組間	256.36	3	85.45	2.687	.059

學自主	教師	152	12.43	5.854	組內	17332.10	545	31.80		
	教保員	307	13.44	5.665	綜合	17588.47	548			
	助理教保員	68	12.87	5.447						
工作負荷	園主任	22	18.68	6.454	組間	147.34	3	49.11	1.012	.387
	教師	152	17.93	7.173	組內	26441.65	545	48.51		
	教保員	307	18.27	6.811	綜合	26588.99	548			
	助理教保員	68	16.71	7.332						
工作回饋	園主任	22	11.45	3.925	組間	143.37	3	47.79	3.488	.126
	教師	152	10.94	3.760	組內	7467.79	545	13.70		
	教保員	307	11.95	3.522	綜合	7611.17	548			
	助理教保員	68	10.81	4.258						
整體工作壓力	園主任	22	57.41	13.793	組間	2602.82	3	867.61	2.236	.083
	教師	152	59.95	19.838	組內	211456.95	545	387.99		
	教保員	307	64.06	19.524	綜合	214059.78	548			
	助理教保員	68	60.24	21.644						

七、不同教學年資之幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

不同教學年資之幼兒教保服務人員，在工作壓力各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-12，其結果顯示：

（一）整體工作壓力：

不同教學年資之幼兒教保服務人員，在整體工作壓力方面未達差異，（F＝1.101，P＝.348＞.05），即幼兒教保服務人員不論教學年資多久，其在整體工作壓力感受上並無顯著的差異性。

（二）工作壓力各層面

就工作壓力各層面而言，不同教學年資之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面，分別說明如下：

1. 人際關係層面

不同教學年資之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力上達顯著差異（F＝3.809，P＝.010＜.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力在人際關係層面上之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法得知，教學年資在 11-15 年的幼兒教保服務人員其工作壓力大於教學年資在 16 年以上的幼兒教保服務人員。

2.教學自主層面

不同教學年資之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝2.113，P＝.098＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其教學年資多久而有所不同，其在教學自主層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

3.工作負荷層面

不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝1.944，P＝.121＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其教學年資多久而有所不同，其在工作負荷層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

4.工作回饋層面

不同教學年資之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力上未達顯著差異（F＝.543，P＝.653＞.05），表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其教學年資多久而有所不同，其在工作回饋層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

表 4-12 不同教學年資之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果

層面	教學年資	個數	平均數	標準	變異數分析	F 值	P 值

				差	來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
人際關係	5 年以下	134	20.46	7.003	組間	540.70	3	180.23	3.809	.016
	6-10 年	141	19.48	6.321	組內	25785.90	545	47.31		
	11-15 年	114	20.95	7.301	綜合	26326.60	548			
	16 年以上	160	18.38	6.934						
教學自主	5 年以下	134	13.43	5.974	組間	202.20	3	67.40	2.113	.030
	6-10 年	141	12.92	5.054	組內	17386.27	545	31.90		
	11-15 年	114	13.68	6.011	綜合	17588.47	548			
	16 年以上	160	12.12	5.597						
工作負荷	5 年以下	134	17.13	7.129	組間	281.44	3	93.81	1.944	.660
	6-10 年	141	17.46	6.321	組內	26307.54	545	48.27		
	11-15 年	114	18.56	7.026	綜合	26588.99	548			
	16 年以上	160	18.80	7.259						
工作回饋	5 年以下	134	11.28	4.009	組間	22.68	3	7.56	.543	.005
	6-10 年	141	11.35	3.522	組內	7588.49	545	13.92		
	11-15 年	114	11.81	3.405	綜合	7611.17	548			
	16 年以上	160	11.63	3.889						
整體工作壓力	5 年以下	134	62.30	21.449	組間	1289.86	3	429.95	1.101	.179
	6-10 年	141	61.21	17.946	組內	212769.92	545	390.40		
	11-15 年	114	65.00	19.681	綜合	214059.78	548			

16 年以上	160	60.93	19.862

八、不同月薪資之幼兒教保服務人員工作壓力之差異分析

不同月薪資之幼兒教保服務人員，在工作壓力各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-13，其結果顯示：

（一）整體工作壓力：

不同月薪資之幼兒教保服務人員，在整體工作壓力方面未達差異，（F＝1.640，P＝.179＞.05），即幼兒教保服務人員不論月薪資多少，其在整體工作壓力感受上並無顯著的差異性。

（二）工作壓力各層面

就工作壓力各層面而言，不同月薪資之幼兒教保服務人員在「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面皆未達顯著差異，分別說明如下：

1.人際關係層面

不同月薪資之幼兒教保服務人員在人際關係層面之工作壓力上達顯著差異（F＝3.485，P＝.016＜.05），表示幼兒教保服務人員其在人際關係層面之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法得知，月薪資在 25000 元以下的幼兒教保服務人員其人際關係層面的工作壓力大於教學月薪資在 43000 元以上的幼兒教保服務人員。

2.教學自主層面

不同月薪資之幼兒教保服務人員在教學自主層面之工作壓力上達顯著差異（F＝3.010，P＝.030＜.05），表示幼兒教保服務人員其在教學自主層面之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法得知，月薪資在 25000 元以下的幼兒教保服務人員其教學自主層面的工作壓力大於教學月薪資在 43000 元以上的幼兒教保服務人員。

3.工作負荷層面

不同月薪資之幼兒教保服務人員在工作負荷層面之上未達顯著差異（F＝.533，P＝.660＞.05)，表示幼兒教保服務人員的工作壓力感受不因其月薪資多少而有所不同，其在工作負荷層面之工作壓力感受均未達顯著差異。

4.工作回饋層面

不同月薪資之幼兒教保服務人員在工作回饋層面之工作壓力上達顯著差異（F＝4.268，P＝.005＜.05），表示幼兒教保服務人員其在工作回饋層面之工作壓力達顯著差異，經由事後比較法得知，月薪資在 25000 元以下的幼兒教保服務人員其工作回饋層面的工作壓力大於教學月薪資在 43000 元以上的幼兒教保服務人員，而月薪資在 26000-33000 元的幼兒教保服務人員其工作回饋層面的工作壓力也大於教學月薪資在 43000 元以上的幼兒教保服務人員。

表 4-13 不同月薪資之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果

層面	月薪資	個數	平均數	標準差	變異數分析 來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS	F 值	P 值
人際關係	25000 元以下	196	20.23	6.995	組間	495.57	3	165.19	3.485	.016
	26000~33000 元	165	19.77	6.687	組內	25831.02	545	47.39		
	34000~42000 元	124	20.10	7.352	綜合	26326.60	548			
	43000 元以上	64	17.14	6.052						
教學自主	25000 元以下	196	13.49	5.811	組間	286.62	3	95.54	3.010	.030
	26000~33000 元	165	12.80	5.200	組內	17301.84	545	31.74		
	34000~42000 元	124	13.31	5.950	綜合	17588.47	548			
	43000 元以上	64	11.14	5.532						
工作負荷	25000 元以下	196	17.65	7.239	組間	77.80	3	25.93	.533	.660
	26000~33000 元	165	18.25	6.661	組內	26511.19	545	48.64		
	34000~42000 元	124	17.81	6.953	綜合	26588.99	548			
	43000 元以上	64	18.78	6.979						
工作回饋	25000 元以下	196	11.71	4.011	組間	174.69	3	58.23	4.268	.005
	26000~33000 元	165	11.87	3.673	組內	7436.48	545	13.64		
	34000~42000 元	124	11.51	3.491	綜合	7611.17	548			
	43000 元以上	64	10.00	3.055						
整體工作	25000 元以下	196	63.68	21.096	組間	1915.51	3	638.50	1.640	.179
	26000~33000 元	165	62.68	18.250	組內	212144.27	545	389.25		

壓力	34000~42000 元	124	62.73	20.779	綜合	214059.78	548
	43000 元以上	64	57.06	16.729			

貳、綜合討論

本節主要是以年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否等不同背景變相對於幼兒教保服務人員之整體工作壓力及各層面的差異情況，茲分別歸納如下：

表 4-14 不同背景變項之幼兒教保服務人員工作壓力之分析結果摘要表

自變項			依變項：工作壓力				
			整體工作壓力	人際關係	教學自主	工作負荷	工作回饋
背景變項	年齡	1.25 歲以下 2.26-35 歲 3.36-45 歲 4.46 歲以上	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	教育程度	1.高中職 2.專科 3.四技/二技 4.大學 5.研究所	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	職位	1.園主任 2.教師 3.教保員 4.助理教保員	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	服務園所類別	1.公立幼兒園 2.私立幼兒園	2＞1			n.s.	n.s.
	教學年資	1.5 年以下 2.6-10 年 3.11-15 年 4.16 年以上	n.s.	3＞4	n.s.	n.s.	n.s.
	婚姻	1.已婚 2.未婚 3.其他	n.s.	2＞1	2＞1	n.s.	n.s.
	月薪	1.25000 元以下 2.26000~33000 元 3.34000~42000 元 4.43000 元以上	n.s.	1＞4	1＞4	n.s.	1＞4 2＞4
	兼任	1.是	n.s.	n.s.	n.s.	1＞2	n.s.

	行政工作 2.否

註：n.s 表示無顯著差異

一、 年齡

本研究結果發現，不同年齡之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」及「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」四個層面上均無顯著差異，此與林于萱（2011）、裴敏筑（2012）、林美玲（2013）、許靜琴（2013）的研究結果相同，但與許耀文（2010）、陳美鳳（2013）、江柏樹（2014）、林女滿（2016）研究發現不同年齡之幼兒教保服務人員的工作壓力與年齡有顯著差異，與本研究的結果不同。

探究其原因有可能是因在資訊發達的現在，不論是何種年齡之教保人員在面臨教學問題或壓力時除了可以參加相關專業之研習外，也能夠透過廣大的網路蒐集相關幼教訊息或許多相關的資訊提供教學上的參考，還能透過加入社群和別的幼教專家分享工作的經驗及點滴，故年齡對於工作壓力程度的影響較無顯著的差別。

二、 教育程度

本研究結果發現，不同教育程度之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」及「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」四個層面上均未達顯著差異，此與潘淑珍（2009）、謝明耀（2011）、許雍婷（2011）、林美玲（2013）的研究結果相同，但與宋志彥（2009）、何滄文（2010）、江柏樹（2014）、林女滿（2016）研究發現不同年齡之幼兒教保服務人員的工作壓力與年齡有顯著差異，與本研究的結果不同。

探究其原因，有可能因現在大學院校林立，可供教保人員專業進修的管道眾多，教育單位及縣市單位對於幼教研習的舉辦也相當多，對於提升教保人員的專業素養相當重視，故在教育程度對於教保服務人員工作壓力的影響較無顯著的差別。

三、 職位

本研究結果發現，不同職位之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」及「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」四個層面上均未達顯著差異，此與李蘭萍（2011）、江柏樹（2014）的研究結果相同，但與黃春梅（2008）、潘淑珍（2009）、謝淑珺（2010）、陳美鳳（2013）研究發現不同職位之幼兒教保服務人員的工作壓力有顯著差異，與本研究的結果不同。

探究其原因，幼兒教保服務人員在不同的工作岡位肩負著不同的工作責任，每個職位的幼兒教保服務人員各司其事，故職位對於教保服務人員工作壓力的影響較無顯著的差別。

四、 服務園所類別

本研究結果發現，服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」及「人際關係」、「工作負荷」兩個層面上達顯著差異、但在「教學自主」、「工作回饋」兩個層面上均未達顯著差異，張淑貞（2007）、黃春梅（2009）、林心怡（2009）的研究發現私立幼稚園教師工作壓力大於私立幼稚園教師，此與本研究結果相同。但與張凌瑜（2008）、潘淑珍（2009）、林于萱（2011）研究發現公立幼稚園教師工作壓力大於私立幼稚園教師，與本研究的結果不同。

探究其原因，私立園所之幼兒教保服務人員可能因薪資、工作福利不像公立幼兒園透明化，加上在工作內容上又比公立幼兒園多了隨車或是招生等其他臨時交辦的業務，讓私立園所之幼兒教保服務人員所面臨的工作壓力比起公立幼兒園之幼兒教保服務人員較為吃重。

五、 教學年資

本研究結果發現，不同教學年資之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」未達顯著差異，此與莊勤昇（2010）、謝明耀（2011）、裴敏筑（2012）、許雍婷（2011）、林美玲（2013）、陳美鳳（2013）的研究結果相同，但與許耀文（2010）、江柏樹（2014）、林女滿（2016）研究發現不同教學年資之幼兒教保服務人員其工作壓力有顯著差異，與本研究的結果不同，而在「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」三個層面上也未達顯著差異，僅在「人際關係」達顯著差異。

探究其原因，有可能因近年來少子化的緣故，政府對於幼教人員專業能力之提升是越來越重視，加上網路資源多元化，故教保人員不論教學年資多寡，在可享

用到的幼教資源都相較以前資訊豐富，故教學年資對於教保服務人員工作壓力的影響較無顯著的差別。

六、 婚姻

本研究結果發現，不同婚姻之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」未達顯著差異，此與許麗娟（2011）、林世賢（2011）、李蘭萍（2011）、江柏樹（2014）研究結果相同，但與張凌瑜（2008）、林心怡（2011）、歐陽麗雲（2012）、陳美鳳（2013）研究發現不同婚姻之幼兒教保服務人員的工作壓力與年齡有顯著差異，與本研究的結果不同。且在「工作負荷」、「工作回饋」兩個層面也未達顯著差異，但在「人際關係」、「教學自主」兩個層面上達顯著差異。

探究其原因，有可能是因現在晚婚或不婚的風氣影響，結婚的年齡越來越晚，甚至不婚的人也很多，教保人員在面臨工作壓力時，除了婚姻支持以外還能藉由社交、宗教或家人多方面的支持，因此不管是未婚或已婚對於教保服務人員工作壓力的影響較無顯著的差別。

七、 月薪

本研究結果發現，不同月薪之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」未達顯著差異，此與陳若蕾（2006）、謝淑珺（2010）、歐陽麗雲（2012）研究發現不同月薪之幼兒教保服務人員的工作壓力有顯著差異不同之研究結果不同，但在「人際關係」、「教學自主」、「工作回饋」三個層面上均達顯著差異，而在「工作負荷」層面則是未達顯著差異。

探究其原因，有可能因現今勞工意識逐漸抬頭，私立幼兒園的教保服務人員在薪資福利方面也有略微調升的情況，受到社會的重視度也較為提高，故月薪對於教保服務人員工作壓力的影響較無顯著的差別。

八、 兼任行政工作與否

本研究結果發現，是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在「整體工作壓力」上未達顯著差異，此與潘淑珍（2009）、林怡菁（2010）、林于萱（2011）、李蘭萍（2011）的研究結果相同，但與黃淑嫆（2004）、林世賢（2011）研究發現兼任行政工作與否之幼兒教保服務人員的工作壓力有顯著差異，與本研究的結果不同。而在「人際關係」、「教學自主」、「工作回饋」三個層面上也均未達顯著差異，「工作負荷」層面上達顯著差異。

探究其原因，可能因在公立幼兒園的幼兒教保服務人員因配合政府的相關政策，在業務工作上都會接觸到各種相關的行政工作，舉凡辦理各種相關補注事項、教育政策的配合、或舉辦親子教育活動或辦理相關幼教研習等事項，而私立園所行政工作多半是交由專職的行政人員，分工較為清楚，因此，兼任行政工作與否對於教保服務人員工作壓力之感受度較無明顯的差別。

第三節 不同背景變項教保服務人員在幸福感之差異分析

本節旨在說明不同背景變項（年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否）之教保服務人員，其幸福感是否有顯著差異。以個人背景變項為自變項，教保服務人員之幸福感及其幸福感三個層面「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」為依變項，進行獨立樣本 t 檢定或單因子變異數分析。以驗證研究假設二：不同背景變項之教保服務人員，在幸福感上有顯著差異。

壹、不同背景變項對幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

一、不同服務園所類別幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

針對不同服務園所類別之幼兒教保服務人員，在幸福感各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-3-1，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員，在整體幸福感達顯著差異，其 t 值為 -3.323，P＝.001＜.05，顯示幼兒教保服務人員服務於私立幼兒園，其整體幸福感的感受程度高於公立幼兒園。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感，其 t 值為-3.239，P＝.001＜.05，達顯著水準，表示私立幼兒園之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感高於服務於公立幼兒園之幼兒教保服務人員。

2. 心理幸福感層面

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感，其 t 值為-1.631，P＝.104＞.05，未達顯著水準，表示不同園所類別之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感未因服務於不同園所類別而有所差異。

3. 社會幸福感層面

服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感，其 t 值為-4.204，P＝.000＜.05，達顯著水準，表示私立幼兒園之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感高於服務於公立幼兒園之幼兒教保服務人員。

表 4-15 不同園所類別之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本 t 考驗分析結果

層面	服務不同園所類別	個數	平均數	標準差	t 值	P 值
情緒幸福感	公立幼兒園	241	18.15	3.268	-3.239*	.001
	私立幼兒園	308	19.03	3.071		
心理幸福感	公立幼兒園	241	22.25	3.781	-1.631	.104
	私立幼兒園	308	22.79	3.892		
社會幸福感	公立幼兒園	241	17.88	3.489	-4.204*	.000
	私立幼兒園	308	19.10	3.267		
整體幸福感	公立幼兒園	241	58.29	9.260	-3.323*	.001
	私立幼兒園	308	60.92	9.196		

二、不同婚姻狀況幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

針對不同婚姻狀況幼兒教保服務人員，在幸福感各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-3-1，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員，其 F 值為 4.034，P＝.018＜.05，達顯著水準，顯示不同婚姻狀況對於幼兒教保服務人員在整體幸福感之感受有顯著差異，經由事後比較檢驗得知，已婚之幼兒教保服務人員比未婚之幼兒教保服務人員幸福感的感受較高。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感，其 F 值為 1.568，P＝.209＞.05，未達顯著水準，表示不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感未因婚姻狀況不同而所差異。

2. 心理幸福感層面

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感，其 F 值為 5.106，P＝.006＜.05，達顯著水準，表示不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感未因婚姻狀況感受有顯著差異，經由事後比較檢驗得知，已婚之幼兒教保服務人員比未婚之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面的幸福感感受較高。

3. 社會幸福感層面

不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感，其 F 值為 3.402，P＝.034＜.05，達顯著水準，表示不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感未因婚姻狀況感受有顯著差異，經由事後比較檢驗得知，已婚之幼兒教保服務人員比未婚之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面的幸福感感受較高。

表 4-16 不同婚姻狀況之幼兒教保服務人員幸福感與各層面之變異數分析表

層面	婚姻	個數	平均數	標準差	變異數分析				F 值	P 值
					來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
情緒幸福感	已婚	377	18.79	3.188	組間	31.759	2	15.879	1.568	.209
	未婚	167	18.36	3.151	組內	5530.267	546	10.129		
	其他	5			綜合	5562.026	548			
心理幸福感	已婚	377	22.89	3.856	組間	149.113	2	74.556	5.106	.006
	未婚	167	21.87	3.744	組內	7972.443	546	14.602		
	其他	5			綜合	8121.556	548			
社會幸福感	已婚	377	18.82	3.399	組間	78.736	2	39.368	3.402	.034
	未婚	167	18.01	3.393	組內	6318.087	546	11.572		
	其他	5			綜合	6396.823	548			
整體幸福感	已婚	377	60.50	9.219	組間	691.347	2	345.673	4.034	.018
	未婚	167	58.23	9.333	組內	46789.342	546	85.695		
	其他	5			綜合	47480.689	548			

三、是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

針對是否有兼任行政工作的幼兒教保服務人員，在幸福感各層面之差異比較情形，經資料分析結果如下表 4-17，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員，在幸福感各層面之差異，其 t 值為 1.684，P＝.093＞.05，未達顯著水準，表示之幼兒教保服務人員不論是否有兼任行政工作，在整體幸福感層面之幸福感的感受上未有顯著的差異性。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感，其 t 值為 1.671，P＝.095＞.05，未達顯著水準，表示不論是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感未因是否有兼任行政工作而所差異。

2. 心理幸福感層面

是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感，其 t 值為 1.055，P＝.292＞.05，未達顯著水準，表示不論是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感未因是否有兼任行政工作而所差異。

3. 社會幸福感層面

是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感，其 t 值為 1.841，P＝.066＞.05 未達顯著水準，表示不論是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感未因是否有兼任行政工作而所差異。

表 4-17 是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員幸福感各層面之獨立樣本 t 考驗分析結果

層面	是否兼任行政工作	個數	平均數	標準差	t 值	P 值
情緒幸福感	是	123	19.07	3.043	1.671	.095
	否	426	18.52	3.219		
心理幸福感	是	123	22.88	3.482	1.055	.292
	否	426	22.46	3.948		
社會幸福感	是	123	19.07	2.807	1.841	.066
	否	426	18.42	3.563		
整體幸福感	是	123	61.01	8.140	1.684	.093
	否	426	59.41	9.598		

四、不同年齡之幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

經資料分析結果如下表 4-18，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

針對不同年齡之幼兒教保服務人員，在整體幸福感方面經由單因子變異數分析結果（F 值為 3.669，P＝.012＜.05），表示不同年齡之幼兒教保服務人員，在整體幸福感方面有顯著差異。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，不同年齡之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

不同年齡之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面上達顯著差異(F 值為 3..832，P＝.010＜.05），表示不同年齡之幼兒教保服務人員，在情緒幸福感方面有顯著差異，經事後比較法得知，46 歲以上之幼兒教保服務人員在情緒幸福感之感受上顯著高於 26 至 35 歲之幼兒教保服務人員。

2. 心理幸福感層面

不同年齡之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面上達顯著差異（F 值為 3.244，P＝.022＜.05），表示不同年齡之幼兒教保服務人員，在心理幸福感方面有顯著差異。

3. 社會幸福感層面

不同年齡之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面上未達顯著差異（F 值為 2.454，P＝.062＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種年齡層，其在心理幸福感層面之幸福感的感受並未有顯著差異。

表 4-18 不同年齡之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果

層面	年齡	個數	平均數	標準差	變異數分析				F 值	P 值
					來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
情緒幸福感	25 歲以下	41	18.22	3.953	組間	114,913	3	38.304	3.832	.010
	26-35 歲	182	18.24	3.324	組內	5447.113	545	9.995		
	36-45 歲	204	18.61	2.896	綜合	5562.026	548			
	46 歲以上	122	19.44	3.043						
心理幸福感	25 歲以下	41	21.34	4.121	組間	142.484	3	47.495	3.244	.022
	26-35 歲	182	22.19	3.611	組內	7979.072	545	14.640		
	36-45 歲	204	22.74	3.728	綜合	8121.556	548			
	46 歲以上	122	23.20	4.184						
社會幸福感	25 歲以下	41	17.76	4.375	組間	85.267	3	28.422	2.454	.062
	26-35 歲	182	18.41	3.467	組內	6311.556	545	11.581		
	36-45 歲	204	18.48	3.084	綜合	6396.823	548			
	46 歲以上	122	19.22	3.465						
整體幸福感	25 歲以下	41	57.32	11.226	組間	939.927	3	313.309	3.669	.012
	26-35 歲	182	58.85	9.523	組內	46540.761	545	85.396		
	36-45 歲	204	59.82	8.405	綜合	47480.689	548			
	46 歲以上	122	61.87	9.424						

五、不同教育程度之幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

經資料分析結果如下表 4-19，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

不同教育程度之幼兒教保服務人員，在整體幸福感層面上均未達差異，（F＝1.576，P＝.179＞.05），即幼兒教保服務人員不論教育程度為何，在整體幸福感的感受並無顯著的差異性。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，不同教育程度之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面皆未達顯著差異，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

不同教育程度之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面上未達顯著差異（F＝1.342，P＝.253＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種教育程度，其在情緒幸福感層面之幸福感的感受並未有顯著差異。

2. 心理幸福感層面

不同教育程度之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面上未達顯著差異（F＝1.157，P＝.329＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種教育程度，其在心理幸福感層面之幸福感的感受並未有顯著差異。

3. 社會幸福感層面

不同教育程度之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面上未達顯著差異（F＝1.895，P＝.110＞.05），表示幼兒教保服務人員不論在何種教育程度，其在社會幸福感層面之幸福感的感受並未有顯著差異。

表 4-19 不同教育程度之幼兒教保服務人員工作壓力各層面之單因子變異數分析結果

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	變異數分析				F 值	P 值
					來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
情緒幸福感	高中職	24	18.29	4.298	組間	54.329	4	13.582	1.342	.253
	專科	56	19.23	3.400	組內	5507.696	544	10.124		
	四技/二技	117	18.53	3.478	綜合	5562.026	548			
	大學	323	18.52	2.954						
	研究所	29	19.59	2.885						
心理幸福感	高中職	24	21.79	4.827	組間	68,522	4	17.131	1.157	.329
	專科	56	23.13	3.871	組內	8053.033	544	14.803		
	四技/二技	117	22.18	4.166	綜合	8121.556	548			
	大學	323	22.58	3.675						
	研究所	29	23.38	3.437						
社會幸福感	高中職	24	18.50	4.530	組間	87.891	4	21.973	1.895	.110
	專科	56	19.25	3.634	組內	6308.932	544	11.957		
	四技/二技	117	18.60	3.422	綜合	6396.832	548			
	大學	323	18.33	3.282						
	研究所	29	19.79	3.189						
整體幸福感	高中職	24	58.58	12.190	組間	544.082	4	136.020	1.576	.179
	專科	56	61.61	10.014	組內	46936.607	544	86.281		
	四技/二技	117	59.31	10.089	綜合	47480.689	548			

大學	323	59.43	8.661
研究所	29	62.76	8.543

六、不同職位之幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

經資料分析結果如下表 4-20，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

針對不同職位之幼兒教保服務人員，在整體幸福感層面經由單因子變異數分析結果達顯著差異，（F＝4.330，P＝.005＜.05），經由事後比較檢測得知，擔任園主任職務之教保服務人員幸福感顯著高於擔任教保員職務者。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，不同職位之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面皆未達顯著差異，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

不同職位之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感上達顯著差異（F＝4.513，P＝.004＜.05），經由事後比較檢測得知，擔任園主任職務之教保服務人員情緒幸福感顯著高於擔任教保員職務者。

2. 心理幸福感層面

不同職位之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感上未達顯著差異（F＝1.917，P＝.126＞.05），表示幼兒教保服務人員不論擔任的職位為何，其在心理幸福感層面之幸福感的感受並未有顯著差異。

3. 社會幸福感層面

不同職位之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感上達顯著差異（F＝4.722，P＝.003＜.05），經由事後比較檢測得知，擔任園主任職務之教保服務人員社會幸福感顯著高於擔任教保員職務者表。

表 4-20 不同職位之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果

層面	職位	個數	平均數	標準差	變異數分析				F 值	P 值
					來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
情緒幸福感	園主任	22	20.64	3.140	組間	134.813	3	44.938	4.513	.004
	教師	152	18.91	3.030	組內	5427.212	545	9.958		
	教保員	307	18.32	3.142	綜合	5562.026	548			
	助理教保員	68	18.88	3.484						
心理幸福感	園主任	22	24.27	2.746	組間	84.805	3	28.268	1.917	.126
	教師	152	22.74	3.934	組內	8036.751	545	14.746		
	教保員	307	22.34	3.709	綜合	8121.556	548			
	助理教保員	68	22.59	4.456						
社會幸福感	園主任	22	20.50	2.521	組間	162.045	3	54.015	4.722	.003
	教師	152	19.03	3.375	組內	6234.779	545	11.440		
	教保員	307	18.18	3.395	綜合	6396.823	548			
	助理教保員	68	18.68	3.572						

整體幸福感	園主任	22	65.41	7.333	組間	1105.438	3	368.479	4.330	.005
	教師	152	60.67	8.929	組內	46375.250	545	85.092		
	教保員	307	58.83	9.125	綜合	47480.689	548			
	助理教保員	68	60.15	10.739						

七、不同教學年資之幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

經資料分析結果如下表 4-21，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

針對不同教學年資之幼兒教保服務人員，在整體幸福感層面經由單因子變異數分析結果達顯著差異，（F＝4.523，P＝.004＜.05），經由事後比較檢測得知，教學年資在 16 年以上之幼兒教保服務人員比年資 11 至 15 年之幼兒教保服務人員幸福感較高。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，不同教學年資之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

不同教學年資之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感上達顯著差異（F＝4.300，P＝.005＜.05），再經由事後比較法檢測得知，16 年以上之幼兒教保服務人員比年資 11 至 15 年之幼兒教保服務人員情緒幸福感層面的幸福感較高。

2. 心理幸福感層面

不同教學年資之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感上達顯著差異（F＝3.805，P＝.010＜.05），再經由事後比較法檢測得知，16 年以上之幼兒教保服務人員比年資 11 至 15 年之幼兒教保服務人員心理幸福感層面的幸福感較高。

3. 社會幸福感層面

不同教學年資之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感上達顯著差異（F＝2.975，P＝.031＜.05），顯示不同教學年資之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面幸福感達顯著差異。

表 4-21 不同教學年資之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果

層面	教學年資	個數	平均數	標準差	變異數分析				F 值	P 值
					來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
情緒幸福感	5 年以下	134	18.58	3.113	組間	128.601	3	42.867	4.300	.005
	6-10 年	141	18.48	3.191	組內	5433.425	545	9.970		
	11-15 年	114	17.97	3.246	綜合	5562.026	548			
	16 年以上	160	19.32	3.101						
心理幸福感	5 年以下	134	22.18	3.729	組間	166.614	3	55.538	3.805	.010
	6-10 年	141	22.35	3.598	組內	7954.941	545	14.596		
	11-15 年	114	22.06	3.970	綜合	8121.556	548			
	16 年以上	160	23.40	3.975						
社會幸福感	5 年以下	134	18.40	3.559	組間	103.070	3	34.357	2.975	.031
	6-10 年	141	18.33	3.182	組內	6293.753	545	11.548		
	11-15 年	114	18.12	3.543	綜合	6396.823	548			

	16 年以上	160	19.23	3.340						
整體幸福感	5 年以下	134	59.16	9.527	組間	1153.401	3	384.467	4.523	.004
	6-10 年	141	59.16	8.801	組內	46327.288	545	85.004		
	11-15 年	114	58.16	9.532	綜合	47480.689	548			
	16 年以上	160	61.94	9.092						

八、不同月薪資之幼兒教保服務人員幸福感之差異分析

經資料分析結果如下表 4-22，其結果顯示：

（一）整體幸福感：

針對不同月薪資之幼兒教保服務人員在整體幸福感層面上經由單因子變異數分析結果未達顯著差異，（F＝2.488，P＝.060＞.05），即幼兒教保服務人員不論月薪資多少，在整體幸福感的感受並無顯著的差異性。

（二）幸福感各層面

就幸福感各層面而言，不同月薪資之幼兒教保服務人員在「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面，分別說明如下：

1.情緒幸福感層面

不同月薪資之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面之幸福感上達顯著差異(F＝2.723，P＝.044＜.05），再經由事後比較法檢測得知，月薪資在 43000 元以上之幼兒教保服務人員比月薪資在 26000 元-33000 元之幼兒教保服務人員在情緒幸福感層面的幸福感較高。

2. 心理幸福感層面

不同月薪資之幼兒教保服務人員在心理幸福感層面之幸福感上未達顯著差異（F＝1.532，P＝.205＞.05），表示幼兒教保服務人員不論月薪資多少，其在心理幸福感層面之幸福感的感受並未有顯著差異。

3. 社會幸福感層面

不同月薪資之幼兒教保服務人員在社會幸福感層面之幸福感上未達顯著差異（F＝2.294，P＝.077＞.05），表示幼兒教保服務人員不論月薪資多少，其在社會幸福感層面之幸福感的感受並未有顯著差異。

表 4-22 不同月薪資之幼兒教保服務人員幸福感各層面之單因子變異數分析結果

層面	月薪資	個數	平均數	標準差	變異數分析				F值	P值
					來源 SV	平方和 SS	自由度 df	平均平方和 MS		
情緒幸福感	25000 元以下	196	18.66	3.157	組間	82.133	3	27.378	2.723	.044
	26000~33000 元	165	18.30	3.118	組內	5479.892	545	10.055		
	34000~42000 元	124	18.57	3.308	綜合	5562.026	548			
	43000 元以上	64	19.63	3.073						
心理幸福感	25000 元以下	196	22.36	3.878	組間	67.899	3	22.633	1.532	.205
	26000~33000 元	165	22.33	3.721	組內	8053.657	545	14.777		
	34000~42000 元	124	22.70	3.832	綜合	8121.556	548			
	43000 元以上	64	23.44	4.070						
社會幸	25000 元以下	196	18.53	3.425	組間	79.778	3	26.593	2.294	.077
	26000~33000 元	165	18.3	3.35	組內	6317.046	545	11.591		

福感			8	9						
	34000~42000 元	124	18.35	3.476	綜合	6396.823	548			
	43000 元以上	64	19.59	3.318						
整體幸福感	25000 元以下	196	59.55	9.497	組間	641.582	3	213.861	2.488	.060
	26000~33000 元	165	59.01	9.097	組內	46839.107	545	85.943		
	34000~42000 元	124	59.62	9.427	綜合	47480.689	548			
	43000 元以上	64	62.66	8.682						

貳、綜合討論

本節主要是以年齡、教育程度、職位、服務園所類別、教學年資、婚姻、月薪、兼任行政工作與否等不同背景變相對於幼兒教保服務人員之整體幸福感及各層面的差異情況，茲分別歸納如下：

表 4-23 不同背景變項之幼兒教保服務人員幸福感之分析結果摘要表

自變項 ＼ 依變項			幸福感			
			整體幸福感	情緒幸福感	心理幸福感	社會幸福感
背景變項	年齡	1.25 歲以下 2.26-35 歲 3.36-45 歲 4.46 歲以上	4＞2			n.s.
	教育程度	1.高中職 2.專科 3.四技/二技 4.大學 5.研究所	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	職位	1.園主任 2.教師 3.教保員	1＞3	1＞3	n.s.	1＞3

		4.助理教保員				
	服務園所類別	1.公立幼兒園 2.私立幼兒園	2＞1	2＞1	n.s.	2＞1
	教學年資	1.5 年以下 2.6-10 年 3.11-15 年 4.16 年以上	4＞3	4＞3	4＞3	
	婚姻	1.已婚 2.未婚 3.其他	1＞2	n.s.	1＞2	1＞2
	月薪	1.25000 元以下 2.26000~33000 元 3.34000~42000 元 4.43000 元以上	n.s.	4＞2	n.s.	n.s.
	兼任行政工作	1.是 2.否	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

註：n.s 表示無顯著差異

一、 年齡

本研究結果發現，不同年齡之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」達顯著差異，此與劉秀美（2011）、黃煥超（2013）、林麗君（2014）、鄭靜莉（2015）的研究結果相同，但與黃雅琪(2009) 、王敘馨(2010)、許靜琴(2012)研究發現不同年齡之幼兒教保服務人員的工作壓力與年齡並無顯著差異，與本研究的結果不同。而在「情緒幸福感」、「心理幸福感」兩個層面也達顯著差異，但在「社會幸福感」層面上未達顯著差異。

探究其原因有可能是因不同年齡之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」及「情緒幸福感」、「心理幸福感」兩個層面皆達顯著差異，且 46 歲以上的幼兒教保服務人員幸福感之感受高於 26-35 歲的幼兒教保服務人員，這有可能是因為年齡較大的教保服務人員已經在幼教的領域深耕多年，對於幼教生態也很熟悉，在處理各種教學上的事項自然比起年輕的教保服務人員駕輕就熟，故在幸福感的層面上也較高於年輕的教保服務人員。

二、 教育程度

本研究結果發現，不同教育程度之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」及「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」、三個層面上均未達顯著差異，此與劉秀枝(2011)、李育憲(2011)、王淑女(2011)、張家婕(2012) 、朱美錡(2014)的研究結果相同，但與楊倩華（2010）、徐美雯(2011)、劉順美（2016）研究發現不同年齡之幼兒教保服務人員的工作壓力與年齡有顯著差異，與本研究的結果不同。

探究其原因，幼兒教保服務人員不論教育程度為何對於其幸福感各層面都無顯著之差異，顯示較保服務人員並不因其學歷的高低而在幸福感上有差異。

三、 職位

本研究結果發現，不同職位之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」達顯著差異，此與謝佩妤(2009)、楊朝鈞(2013) 、林美玲(2013) 、林女滿(2016)的研究結果相同，但與廖淑容(2011)、唐順德(2011)、張家婕(2012)、朱美錡(2014)研究發現不同職位之幼兒教保服務人員的幸福感並無顯著差異，與本研究的結果不同。而在「情緒幸福感」、「社會幸福感」兩個層面上也達顯著差異，但在「心理幸福感」層面上未達顯著差異。

探究其原因，幼兒教保服務人員在不同的職位上皆有其不同的負責事項，其待遇跟福利也有所差別，故其面臨到的幸福感受也不盡相同。

四、 服務園所類別

本研究結果發現，服務於不同園所類別之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」達顯著差異，發現私立幼兒園之幼兒教保服務人員幸福感高於公立幼兒園之幼兒教保服務人員，此與張家婕(2012)、林美玲（2013) 的研究結果相同，但與李建興(2007)、林女滿(2016)研究發現，不同服務園所類別之幼兒教保服務人員其幸福感皆未達顯著差異，與本研究的結果不同。且其在「情緒幸福感」、「社會幸福感」兩個層面上達顯著差異，但在「心理幸福感」層面上未達顯著差異。

本研究顯示私立幼兒園整體幸福感高於公立幼兒園，探究其原因，私立幼兒園的幼兒教保服務人員較公立幼兒園的工作事項分工較細，多半各自處理不同的領域，不用像公立幼兒園的幼兒教保服務人員要包辦所有的行政或教保事務，故對於在整體幸福感的感受度是較於顯著於公立幼兒園的教保服務人員。

五、 教學年資

本研究結果發現，不同教學年資之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」及「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」、三個層面上均達顯著差異，此與劉秀枝(2011)、張家婕(2012)、林美玲（2013）、林白梅(2015)的研究結果相同，但與劉順美(2016)、林孟潔(2017)研究發現，不同教學年資之幼兒教保服務人員其幸福感皆未達顯著差異，與本研究的結果不同。

本研究顯示 16 年以上年資之幼兒教保服務人員比 11-15 年之年資的幼兒教保服務人員的幸福感較高，探究其原因，服務 16 年以上年資之教保服務人員無論是在教學或保育方面，比起年資較淺的教保服務人員更能受到家長或是園方的肯定或支持，因此其幸福感受度也較顯著。

六、 婚姻

本研究結果發現，不同婚姻之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」達顯著差異，此與楊朝鈞(2010)、劉秀枝(2011)、林女滿(2011)、張家婕(2012)研究結果相同，但與王淑女（2011）、朱美錡(2014)、張榮芳(2014)的研究發現不同婚姻之幼兒教保服務人員的工作壓力與年齡並未有顯著差異，與本研究的結果不同。但在「心理幸福感」、「社會幸福感」兩個層面上達顯著差異，而在「情緒幸福感」層面上未達顯著差異。

本研究結果顯示已婚之幼兒教保服務人員幸福感比未婚的幼兒教保服務人員較高，探究其原因，有可能因已婚之幼兒教保服務人員來自家庭及親情上的精神支持較足夠，因此對於幸福感的心理感受度也較未婚的教保人員高。

七、 月薪

本研究結果發現，不同月薪之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」未達顯著差異，此與劉順美(2016)研究指出月收入對於教保服務人員的幸福感有顯著差異之研究結果不同，而在「心理幸福感」、「社會幸福感」兩個層面未達顯著差異，但在「情緒幸福感」層面上達顯著差異。

探究其原因，雖然在「整體幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」兩個層面未達顯著差異，但在「情緒幸福感」層面上達顯著差異，顯示薪水對於幼兒教保服務人員在幸福感情緒的感受上仍有部分的影響。

八、 兼任行政工作與否

本研究結果發現，是否有兼任行政工作之幼兒教保服務人員在「整體幸福感」

及「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」三個層面皆未達顯著差異，此與廖淑容（2011）、向翠瑛（2011）、賴虹美(2011)、張家婕(2012) 、陳美鳳（2013）、朱美錡（2014）的研究結果相同，但與王慶田（2009）、徐美雯（2011）、魏美惠（2011）研究指出有兼任行政工作的幼教師在幸福感顯著高於未兼行政工作的幼教師有顯著差異，與本研究的結果不同。

探究其原因，可能幼兒教保服務人員不論是否有兼任行政工作，在投身幼教工作時對於自我心理都能夠做好對工作的調適，故在這方面未達到顯著的差異性。

第四節　幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之相關分析

為了瞭解雲嘉地區教保服務人員工作壓力及幸福感的之間是否有顯著之相關，本節旨在探究教保服務人員工作壓力及幸福感之間的關連，係以皮爾森積差相關之方法分析求得兩者之間的相關程度，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」，以驗證研究假設三:教保服務人員工作壓力與幸福感有顯著關係。

一、整體工作壓力與幸福感及其各層面之相關性

在整體工作壓力與整體幸福感（r=-.362，p<.01），以及其他三個層面，包括了「情緒幸福感」（r=-.328，p<.01），「心理幸福感」（r=-.272，p<.01），「社會幸福感」（r=-.375，p<.01）呈現顯著低度負相關，表示整體工作壓力愈大與整體幸福感和幸福各個層面之感受程度就愈弱。工作壓力與幸福感之相關性均達顯著差異。

二、「人際關係」層面與幸福感及其各層面之相關性

「人際關係」面向之工作壓力與整體幸福感（r=-.335，p<.01）及其三個層面，包括了「情緒幸福感」（r=-.300，p<.01），「心理幸福感」（r=-.260，p<.01），「社會幸福感」（r=-.341，p<.01）全部皆呈現低度負相關。

三、「教學自主」層面與幸福感及其各層面之相關性

「教學自主」面向之工作壓力與整體幸福感（r=-.284，p<.01）及其三個層面，包括了「情緒幸福感」（r=-.237，p<.01），「心理幸福感」（r=-.235，p<.01），「社會幸福感」（r=-.287，p<.01）全部皆呈現低度負相關。

四、「工作負荷」層面與幸福感及其各層面之相關性

「工作負荷」面向之工作壓力與整體幸福感（r=-.296，p<.01）及其三個層面，包括了「情緒幸福感」（r=-.269，p<.01），「心理幸福感」（r=-.211，p<.01），「社會幸福感」（r=-.319，p<.01）全部皆呈現低度負相關。

五、「工作回饋」層面與幸福感及其各層面之相關性

「工作回饋」面向之工作壓力與整體幸福感（r=-.313，p<.01）及其三個層面，包括了「情緒幸福感」（r=-.319，p<.01），「心理幸福感」（r=-.206，p<.01），「社會幸福感」（r=-.324，p<.01）全部皆呈現低度負相關。研究結果顯示如表 4-24

表 4-24 教保服務人員工作壓力及幸福感之積差相關分析

變項名稱	人際關係	教學自主	工作負荷	工作回饋	整體工作壓力
情緒幸福感	-.300**	-.237**	-.269**	-.319**	-.328**
心理幸福感	-.260**	-.235**	-.211**	-.206**	-.272**
社會幸福感	-.341**	-.287**	-.319**	-.324**	-.375**
整體幸福感	-.335**	-.284**	-.296**	-.313**	-.362**

*p<.05，**p<.01

第五章　結論與建議

本研究是以雲嘉地區 549 位幼兒教保服務人員為對象，旨在探討「雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感相關之研究」，根據先前研究資料的分析結果，提出本研究的發現並歸納出結論，再據以做出具體之建議，本章共分為兩節，第一節為結論，第二節則為建議，以供幼兒園、幼兒教保服務人員及未來之研究方向之參考。

第一節 結論

本節旨在綜合量表調查問卷之統計分析結果，針對研究目的與研究問題，歸納出本研究的結論，其分析如下：

壹、雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感之現況

一、 雲嘉地區幼兒教保服務人員「工作壓力」屬於中等程度

雲嘉地區幼兒教保服務人員工作壓力屬於中等程度，其中以在「工作回饋」層面得分最高，顯示在此層面的壓力感受最大，其次依序為「人際關係」、「教學自主」、而「工作負荷」的層面感受最低。

二、 雲嘉地區幼兒教保服務人員幸福感屬於中等偏高程度

雲嘉地區幼兒教保服務人員幸福感之現況，幸福感感受程度屬於中等偏高程度，其中以在「心理幸福感」層面得分最高，顯示在此層面的幸福感受最高，其次依序為「情緒幸福感」、而在「社會幸福感」層面感受則是最低。

貳、不同背景之幼兒教保服務人員在工作壓力層面部分達到顯著差異

本研究結果發現，不同背景變項之幼兒教保服務人員，在工作壓力層面部分達顯著差異，茲分述如下：

一、不同年齡之幼兒教保服務人員在整體工作壓力及「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」四個層面皆未達顯著差異。

二、不同教育程度之幼兒教保服務人員在整體工作壓力及「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」四個層面皆未達顯著差異。

三、不同職位之幼兒教保服務人員在整體工作壓力及「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」四個層面皆未達顯著差異。

四、不同服務園所類別之幼兒教保服務人員在整體工作壓力及「人際關係」、「工作負荷」兩個層面達顯著差異，但在「教學自主」、「工作回饋」兩個層面則未達顯著差異。

五、不同教學年資之幼兒教保服務人員在整體工作壓力及「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」三個層面未達顯著差異，但在「人際關係」層面則達顯著差異。

六、不同婚姻之幼兒教保服務人員在整體工作壓力及「工作負荷」、「工作回饋」兩個層面未達顯著差異，但在「人際關係」、「教學自主」兩個層面則達顯著差異。

七、不同月薪之幼兒教保服務人員整體工作壓力及「工作負荷」層面上未達顯著差異，但在「人際關係」、「教學自主」、「工作回饋」三個層面達顯著差異。

八、不論是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員整體工作壓力及「人際關係」、「教學自主」、「工作回饋」三個層面未達顯著差異，但在「工作負荷」層面則達顯著差異。

參、不同背景之幼兒教保服務人員在幸福感層面部分達到顯著差異

本研究結果發現，不同背景變項之幼兒教保服務人員，在幸福感層面部分達顯著差異，茲分述如下：

一、不同年齡之幼兒教保服務人員在整體幸福感及「情緒幸福感」、「心理幸福感」兩個層面達顯著差異，但在「社會幸福感」層面未達顯著差異。

二、不同教育程度之幼兒教保服務人員在整體幸福感及各層面皆未達顯著差異。

三、不同職位之幼兒教保服務人員在整體幸福感及「情緒幸福感」、「社會幸福感」兩個層面達顯著差異，但在「心理幸福感」層面未達顯著差異。

四、不同服務園所類別之幼兒教保服務人員在整體幸福感及「情緒幸福感」、「社會幸福感」兩個層面達顯著差異，但在「心理幸福感」層面未達顯著差異。

五、不同教學年資之幼兒教保服務人員整體幸福感及各層面皆達顯著差異。

六、不同婚姻之幼兒教保服務人員在整體幸福感及「心理幸福感」、「社會幸福感」兩個層面達顯著差異，但在「情緒幸福感」層面未達顯著差異。

七、不同月薪之幼兒教保服務人員在整體幸福感及「心理幸福感」、「社會幸福感」兩個層面皆未達顯著差異，但在「情緒幸福感」層面未達顯著差異。

八、不論是否兼任行政工作之幼兒教保服務人員在整體幸福感及各層面皆未達顯著差異。

肆、雲嘉地區幼兒教保服務人員之工作壓力與幸福感呈現低度負相關

一、根據皮爾森積差相關分析結果發現，幼兒教保服務人員之整體工作壓力及「人際關係」、「教學自主」、「工作負荷」、「工作回饋」等四個層面與整體幸福感及其他三個層面「情緒幸福感」、「心理幸福感」、「社會幸福感」皆呈現顯著低度負相關。

第二節 建議

本研究是以雲嘉地區幼兒教保服務人員為研究對象，本節依據研究發現與研究結論，進一步提出相關建議，以提供幼兒園、幼兒教保服務人員及未來之研究方向參考。

壹、對幼兒園之建議

一、建立友善的工作環境

根據本研究結果發現，教保服務人員在「社會幸福感」層面感受到的幸福感的程度最低，顯示了教保人員在社會這個大層面上所感受的幸福感是略低於其他層面的，社會大眾對於幼教老師的尊敬度比其他階段的教師似乎也較低，家長對於幼教的專業度了解也不深，總覺得孩子送到幼兒園不外乎就是讓小孩每天開心的玩、吃吃點心、照顧好孩子的安全罷了。其實教育不是服務業，是一種志業，值得社會的尊重和政府的重視，若是園方也未能給予教保人員相對的福利與尊重的話，更容易造成教保人員的高流動率，因此政府或園方若能建立友善的工作環境，提供教保服務人員更健全的制度。

二、建立園所內良好的人際關係

依據本研究發現人際關係在教保服務人員的感受度上極為重要，若是園所內充斥著良好的互動及人際關係，對於教保服務人員的整體幸福感及滿意度都會相對的提升，建議園方可以為教保服務人員多舉辦相關的聚會或相關活動，以供園內的教保服務人員在忙碌之餘也能夠多和同事互動，加深彼此的同事情誼，而資深的教保人員也能分享自身的工作經驗給新進的人員，建立和諧的工作氣氛，相信對於園所的士氣會有相當大的助益。

三、提供良好的福利及薪資待遇

現今受到少子化的影響，加上幼教工作薪資普遍較低，幼兒園教師的流動量大，造成幼教師資供需間的嚴重不平衡，私立幼兒園所除非規模夠大或是具有自己的經營模式及教學特色，否則在少子化的浪潮下也很容易被淘汰，建議園所為了留住好的幼教師資，能夠提供幼兒教保人員更好的薪資或是相關福利，相信若留得住好的幼教人才更能為園所增加更多的曝光機會，也能讓教保人員能夠更安心的在工作上奉獻一己之力。

貳、對幼兒教保服務人員之建議

一、 多涉略專業成長之課程以利自我成長

根據本研究結果發現，教保服務人員的工作壓力屬於中等程度，教育是一門深奧的學問，教保服務人員則是幼兒教育的第一線人員，更是幼兒成長過程最佳的人生典範，因此教保服務人員除了要面對家長與孩子也要面對園所的各項要求，因此建議教保服務人員在工作之餘也應多充實自身的專業素養，除了每年應參加 18 小時以上的教保專業之研習外，也可以積極的進修幼教相關的專業課程或提升自我教學的研習，若教保服務人員自身能有更專業的幼教知識，相信在面對家長或園方的要求下能夠更顯自信，對於提升工作的幸福感相信能更有助益。

二、 養成規律運動習慣或培養休閒生活

規律的運動不但可以強健身體，更能減少壓力及憂鬱的產生，幼兒教保服務人員在工作之餘若能透過平日規律的運動習慣，相信除了可以健全自己的身體外也能讓自心情更加放鬆，更能提高幸福感受，閒暇之餘也可透過閱讀、觀看電影、國內外旅遊…等休閒生活的培養，讓自己的社交圈更加寬廣。

三、 參與心靈放鬆課程及教保相關的社群

教保服務人員若能透過參與身心靈的紓壓課程學習相關排解壓力的方法、也可以多參加教保相關的社群團體，與他人一同分享平日教保工作點滴或是交流更多不同的教學方法，

參、對未來研究之建議

一、 研究對象方面

本研究受限於時間、能力及預算上的限制，故研究樣本僅只限於雲嘉地區的幼兒教保服務人員為研究對象，因此研究結果僅能推論至雲嘉地區之教保服

務人員，有其限制性，建議未來研究若在時間、能力及預算允許的範圍下，可以將研究對象擴大到西部地區或是整個台灣地區，將樣本作更全面性的調查，以深入瞭解及比較不同地區的教保服務人員工作壓力與幸福感間的差異性，更能獲得具有代表性的研究資料，以提升研究的價值性。

二、 研究方向

本研究是以教保服務人員的工作壓力與幸福感為研究之議題，對影響教保服務人員的工作壓力與幸福感的可能原因及變項頗多，在人、事、物的影響下皆可能產生不同的研究結果，建議往後之研究可以多採用不同因素或其他背景變項的研究，以期獲得不同研究的結果，讓研究更提升其價值性。

三、研究方法方面

本研究是採用量化研究，主要採用問卷調查法為主，以量化方式來進行資料的蒐集與分析，較無法深入探討影響幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感的真正原因，建議未來研究可以輔以質性研究的方法，深入地探討教保服務人員工作壓力及幸福感的狀態，再配合上問卷調查法，兩者相輔相成，可以使研究結果更具有深度及說服力。

參考文獻

壹、中文部分

王冠堯（2008）。**國中教師幸福感與教學效能之關係研究─以台北縣為例**。慈濟大學教育研究所碩士論文，花蓮縣。

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。

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。

王慶田（2009）。**國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究**（未出版之碩士論文）私立亞洲大學，臺中市。

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**。經國管理暨健康學院健康產業管理研究所碩士論文，基隆市。

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。**（未出版之碩士論文）南華大學，嘉義縣。

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。

余民寧、許嘉家、陳柏霖（2010）。中小學教師工作時數與憂鬱的關係：主觀幸福感的觀點。**教育心理學報，42**（2），229－252。

宋志彥（2009）。**苗栗縣國民中學教師工作壓力與教師效能之研究**。玄奘大學成人教育與人力發展學系碩士班碩士論文，新竹市。

何佩珍（2010）。**高雄地區補習班教師工作壓力與組織承諾關係之研究**。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄市。

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**。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士班碩士論文，台南市。

李育憲(2011) **國小教師宗教信仰與幸福感關係之研究-以南投縣為例**（未出版之碩士論文）私立南華大學，嘉義。

李建興（2007）。**幼兒教師的自我韌性與幸福感之相關研究**。樹德科技大學幼兒保育學系碩士論文，高雄市。

李清茵（2004）。**家庭互動行為、心理需求滿足、關係滿意度與幸福感之相關研究**（未出版之碩士論文）國立屏東師範學院，屏東。

李菁菁（2003）。**公立國小附設幼兒園兼行政職務教師工作壓力之研究-以臺北縣為例**（未出版之碩士論文）。國立花蓮師範學院，花蓮。

李蘭萍（2011）。**幼稚園教師工作壓力、休閒參與及生活滿意度之研究**（未出版之碩士論文）私立南華大學，嘉義。

吳榕椒、郭諭樺、廖又儀、王芳如、丁姿伶（2008）。**幼兒教育概論**。台北市:華都。

林于萱（2011）。**幼稚園教師工作壓力、社會支持與生活滿意度之研究**。（未版之碩士論文）

南華大學，嘉義縣。

林女滿（2016）。**彰化縣學前教師工作壓力與幸福感關係之研究**（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義縣。

林心怡（2011）。**教師工作壓力與工作滿意度關係之研究~以彰化縣幼稚園為例**（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。

林白梅（2016）。**幼兒園園長正向領導對教師幸福感關係之研究—以桃園市公私立幼兒園為例**。銘傳大學教育研究所碩士在職專班碩士論文，台北市。

林世賢（2010)）。**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。

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，台東。

林芳瑜（2013）。**花蓮縣國民小學附設幼兒園教保服務人員工作壓力與因應策略之研究**（未出版之碩士論文）國立東華大學，花蓮縣。

林孟潔（2018）。**台中市公立幼兒園教保員工作壓力、工作滿意度與幸福感之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立台南大學，台南。

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。

林鎮賢（2009）。**高雄縣國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄。

林麗君(2015)。教保服務人員休閒參與、工作壓力與幸福感之研究-以高雄市為例。高苑科技大學經營管理研究所碩士論文，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。

洪文章（2005）。國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義。

洪婷琪(2011)。學前教師工作壓力、工作滿意與幸福感之研究（未出版之碩士論文）。國立政治大學，台北。

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。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，嘉義市。

徐美雯（2011）。國中教師追求快樂取向、主觀幸福感與組織承諾關係之研究。國立新竹教育大學人資處教育行政碩士專班碩士論文，新竹市。

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。

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

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。國立政治大學幼兒教育所碩士論文，台北市。

陳美鳳(2013)。臺灣地區公立學校附設幼兒園教保員工作壓力與幸福感之相關研究。（未出版之碩士論文）。國立臺中教育大學，台中市。

陳若蕾（2006）。台北市幼稚園教師工作壓力現況之研究（未出版之碩士論文）。國立台灣師範大學，台北。

陳鈺萍（2004）。國小教師的幸福感及其相關因素之研究（未出版碩士論文）。屏東師範學院，屏東市。

陳嬿竹（2002）。網路與真實人際關係、人格特質及幸福感之相關研究（未出版碩士論文）。國立屏東師範學院，屏東市。

陸洛（1998）。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。人文及社會科學，**8**（1），115-137。

郭耀輝（2004）。國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究（未出版之碩士論文）

國立屏東師範學院，屏東。

章嘉文（2017）。**初任幼兒教保服務人員工作壓力、因應策略及工作滿意度之相關研究**（未出版之碩士論文）。私立南華大學，嘉義。

莊勤昇（2010）。**國民小學兼任行政職務教師工作壓力與休閒參與之研究--臺北市士林區及北投區為例**。東吳大學社會學系碩士論文，台北市。

許沛緗（2013）。**教保服務人員知覺幼兒園長轉型領導、工作壓力與因應策略之關係**。朝陽科技大學幼兒保育系碩士班碩士論文，台中市。

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。

許雍婷（2011）。**零體罰政策下屏東縣國小教師工作壓力與因應策略之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東。

許麗娟（2011）。**教師工作壓力與情緒智力之相關研究－以基隆市國民中學為例**。經國管理暨健康學院健康產業管理研究所碩士論文，基隆市。

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。

張文賢（2003）。**國中電腦教師工作壓力與因應策略研究**。國立高雄師範大學資訊教育研究所碩士論文，高雄市。

張妙瑛（2013）。**台南市教保服務人員工作壓力與情緒管理關係之研究**。國立臺南大學幼兒教育學系碩士班碩士論文，台南市。

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**。（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**（未出版碩士論文）。高雄師範大學，高雄市。

張淑貞（2007）。**臺中市幼兒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，臺中市。

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**。（未出版之碩士論文)。國立臺南大學，台南市。

張德聰（1992）。**教師工作生涯壓力的調適。教師天地，57，40-48**

曾家嬿（2015）。**國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感的城鄉差異之研究～**以高雄市和雲林縣教師為例。南華大學旅遊管理學系休閒環境管理碩士班碩士論文，嘉義縣。

馮世昌（2006）。**國民小學初任主任工作壓力與因應策略之研究-**以臺南縣市為例。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，台南市。

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。

黃秋萍（2009）。**探討臺南地區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）。臺南應用科技大學，臺南市。

黃曼琳（2010）。**高雄地區國小教師正向管教與學生幸福感關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東。

黃淑嫆（2004）。**幼稚園教師工作壓力及其因應策略之研究**（未出版之碩士論文）國立台南大學，臺南市。

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。

黃雅琪（2010）。**桃園縣國中教師人格特質、社會支持與幸福感之相關研究**。銘傳大學教育研究所碩士在職專班碩士論文，台北市。

黃煥超（2014）。**幼兒園教師情緒勞務、心理資本、主觀幸福感與憂鬱之關聯模式之建構與驗證。**樹德科技大學兒童與家庭服務系碩士論文，高雄市。

葉重新（1999）。心理學。臺北：心理。

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**。明新科技大學服務事業管理研究所碩士論文，新竹縣。

楊倩華（2010）。**臺北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究**（未出版碩士論文 ）臺北市立教育大學，臺北市。

楊朝均（2010）。**幼稚園教師的角色壓力、幸福感與離職意向之關係：以東部地區為例**（未出版碩士論文 ）國立東華大學，花蓮縣。

鄭靜妹（2013）。**幼兒教保服務人員工作壓力、人格特質與幸福感之研究**（未出版之碩

士論文）。南華大學，嘉義縣。

鄭靜莉（2016）。**新北市教保服務人員人格特質、工作壓力、 專業認同對幸福感之影響研究**。大葉大學休閒事業管理學系碩士班碩士論文，彰化縣。

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)。亞洲大學，台中市。

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。

劉逸凡（2011）。**國民小學兼任行政職務教師工作壓力與學校效能關係研究**（未出版之碩士論文）。私立玄奘大學，新竹。

劉順美（2016）。**臺中市教保服務人員工作價值觀、工作滿意度與工作幸福感之關係。**（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。

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。

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**。中國文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文，台北市。

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。

錢玉玲(2010) 。**國中生班級氣氛、學生滿意度、導師領導行為與班級生活幸福感之相關研究**（未出版之碩士論文）。私立樹德科技大學，臺南市。

賴虹美（2011）。**台南地區國中教師生涯發展、休閒參與及幸福感之研究。**（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。

謝佩妤（2009）。**國民中學、小學教師智慧與幸福感關係之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文，台北市。

謝青儒（2002）。**父母參與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**。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所，屏東縣。

謝明耀（2011）。**北部地區高級中學輔導教師工作壓力與因應策略之研究**。國立臺中教育大學教育學系碩士論文，台中市。

謝淑珺（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，屏東市。

藍采風（2003）。全方位壓力管理。**台北**：幼獅。

魏美惠（2011）。幼兒教師幸福感研究。**教育科學期刊**，**10**，173-194。

羅瑞鳳（2012）。**新北市公立幼兒園教師兼任主任的工作壓力、社會支持與工作滿意度研究**。輔仁大學兒童與家庭學系碩士班碩士論文，新北市。

貳、英文部分

Argyle,M.（1987）.*The psychology of happiness*.London:Methuen.

Carruthers,C.,＆Hood,C.（2004）.The power of the positive：Leisure ＆ well-being.Therapeutic Recreation Journal,38（2）,225-245.

Cheng,Y. ,Kawachi,I. ,Coakley ,Eugenie H. ,Schwartz,J &Colditz ,G.（2000）. Association between Psychosocial Work Characteristics and Health Functioning in American Women：Prospecttive Srudy,*British Medical Journal*,320,1432-1436.

Crosnoe，R.（2002）. The well-being of children and families：*Research and data needs.Contemporary Sociology,31,539-540.*

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.

Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout ： An international review. *Educational Research*, 29 (2),146-152

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies, 4*, 1-6.

Kyriacou, C. (2000). *Stress-busting for teachers*.Cheltenham：Nelson Thornes.

Moracco, J.C., & McFadden, H. (1982). The counselors' role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal*. May, 549-552.

Myers,J.E ＆ Sweeney,T.J（2005）.Counseling for wellness：Theory,Research,and Practice.Alwxandria,VA：American Counseling Association.

O'modei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward and integrative 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), 37-53.

Ryan，R.M.,＆Deci,E.L.（2001）.On happiness and human potentials：A review of research on hedonic and eudaimonic well-being.Annual Rwview of Psychology，52.141-166

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

Veenoven, R. (1994). Is happiness a trait? Test of the theory that a better society does not

make people any happier. *Social Indicators Research*, *32*, 101-160.

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

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

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

附錄一 幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感正式調查問卷

幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感相關之研究調查問卷

親愛的老師，您好:

從事幼教工作是相當勞心與勞力的工作，非常感謝您抽空填寫本問卷，這是一份學術問卷，目的在了解幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感的現況。本調查結果僅供學術研究之用，您的資料將會保密處理，敬請放心；敬請根據您在幼兒園教保工作實際狀況進行填答。您的意見非常寶貴，所填答之資料不涉及個人事項探討，只做綜合分析，並請先詳閱填答說明後，再逐題作答，謝謝！

敬祝

平安健康

南華大學　幼兒教育學系碩士班

指導教授　盧綉珠　教授

研 究 生　許乃文　謹上

＊個人基本資料

＊填寫說明:請您依個人實際情形，在適當的□內打✓。

一、 年齡：□25 歲以下　□26-35 歲　□36-45 歲　□46 歲以上

二、 教育程度：□高中職　□專科　□四技/二技　□大學　□研究所

三、目前職位: □園主任　□教師　□教保員　□助理教保員

四、服務園所類別:□公立幼兒園　□私立幼兒園

五、教學年資: □5 年以下　□6-10 年　□11-15 年　□16 年以上

六、婚姻:□已婚 □未婚　□其他_____

七、月薪資: □25000 元以下 □26000~33000 元 □34000~42000 元 □43000 元以上

八、目前是否有兼任行政工作: □是 □否

＊第一部份:工作感受量表

填答說明:

題項	題　項內容	非常符合	符合	有些符合	有些不符合	不符合	非常不符合
1	我與幼兒家長的溝通有困難，造成我的困擾	6	5	4	3	2	1
2	同事之間互相競爭，造成壓力	6	5	4	3	2	1
3	我與同事之間因教學理念不合,相處不愉快而有壓力	6	5	4	3	2	1
4	我與幼兒無法產生良好互動，造成我的困擾	6	5	4	3	2	1
5	我與園長溝通有困難，造成我的壓力	6	5	4	3	2	1
6	我覺得家長把教育和輔導幼兒的責任全部推給教師，造成困擾	6	5	4	3	2	1
7	同事之間缺乏溝通機會，無法尋求支援，讓我困擾	6	5	4	3	2	1
8	我覺得園裡的工作氣氛不佳,影響我的工作情緒	6	5	4	3	2	1
9	園方會干涉我的學習環境規劃，讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
10	同事會干涉我的教學，讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
11	園方會干涉我對幼兒問題的輔導方式,讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
12	園方會干涉我的教學方法,影響我的專業自主權	6	5	4	3	2	1
13	我無法自行決定教學的主題和內容,讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
14	不容易從園方申請以獲得教學相關資訊,讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
15	當輪到我值週或碰上學校不定期的開會,會造成我的壓力	6	5	4	3	2	1

16	行政或雜務工作(如打掃、採買)影響教學運作，讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
17	我覺得幼稚園各種評鑑及比賽相當多，造成我的壓力	6	5	4	3	2	1
18	工作無法在上班時間內完成，要加班或帶回家做，讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
19	主管單位指示舉行的表演活動或觀摩會，造成我的負擔	6	5	4	3	2	1
20	有些教學活動設計困難，讓我有壓力	6	5	4	3	2	1
21	我覺得家長對我的工作付出缺乏肯定，讓我感到挫折	6	5	4	3	2	1
22	我覺得幼兒學習進步緩慢，讓我感到挫折	6	5	4	3	2	1
23	我覺得缺乏進修機會，造成我的困擾	6	5	4	3	2	1
24	我覺得幼稚園教師的社會地位不高	6	5	4	3	2	1

本量表共計 24 題。請依您於實際教學工作中，所知覺到的真實感受，「圈選」最適合的答案。每題的答案由「非常符合」到「非常不符合」，依照不同的程度分為六個等級。每題都要圈選，且一題只有一個答案，請您惠予填答，謝謝！

＊第二部份:幸福感量表

填答說明:

每題後面有五個選項，請您詳細閱讀該題敘述後，按照符合您擔任教保服務人員的想法與狀況的程度，在後面 1－2－3－4－5 的數字中圈選一個選項，分數愈高代表愈符合您的想法與狀況

題號	題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1	從事教保工作上受到尊重感到幸福	5	4	3	2	1

2	我常在教保工作上發現有趣的事	5	4	3	2	1
3	我在教保工作上我經常感受到溫馨的氣氛	5	4	3	2	1
4	從事教保工作可以讓我達成自己的夢想	5	4	3	2	1
5	我覺得在教保工作上，是快樂的	5	4	3	2	1
6	對日常工作應盡責任我能夠處理得很好	5	4	3	2	1
7	我能掌握自己的工作而感幸福	5	4	3	2	1
8	我的工作使我每天都很充實	5	4	3	2	1
9	每天的工作我感到自己是重要的	5	4	3	2	1
10	我的工作使我很有成就感	5	4	3	2	1
11	從事教保工作讓我每天很快樂	5	4	3	2	1
12	從事教保工作讓我每天充滿活力	5	4	3	2	1
13	從事教保工作讓我生活有保障	5	4	3	2	1
14	幼兒園讓我有家的感覺	5	4	3	2	1
15	我覺得同事彼此之間相互關心	5	4	3	2	1
16	與同事在一起工作是感到開心的	5	4	3	2	1

＊本問卷到此填答結束，感謝您的辛苦填答！最後再耽誤您一點時間，請檢查是否有完整填答!感恩~

附錄二「幼稚園教師工作感受及因應策略量表」使用同意書

同意書

本人同意將修訂之「幼稚園教師工作感受及因應策略量表」，提供南華大學幼兒教育系碩士班研究生許乃文同學，於其研究之論文－「幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感相關之研究」中參考使用。

同意人：黃淑嬪

中 華 民 國 一百零八 年 二 月

附錄三「幸福感量表」使用同意書

同意書

本人同意將修訂之「幸福感量表」，提供南華大學幼兒教育研究所碩士班研究生許乃文同學，於其研究之論文—「幼兒教保服務人員工作壓力與幸福感相關之研究」中參考使用。

同意人：劉順美

中 華 民 國 一百零八 年 二 月