

---

# 私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究

---

劉秀枝

健光幼稚園園長

## 摘 要

本研究主要目的在於了解背景不同幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之現況，並探討幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係。本研究以台南縣、市私立幼兒園教師為研究對象，主要採問卷調查法，在發出 500 份問卷中，總共回收 470 份有效問卷，之後將資料進行 t 檢定、單因子變異數分析與皮爾森積差相關分析及事後比較。研究結果發現：

1. 幼兒園教師在性別、婚姻、地區、年齡、職務、年資、月薪等不同背景中，其職場幸福感有顯著差異。
  2. 幼兒園教師在婚姻、職務、年資、月薪等不同背景中，其工作滿意度有顯著差異。
  3. 幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度有顯著相關。
  4. 幼兒園教師學歷與全園教師人數，在其職場幸福感與工作滿意度上皆無顯著差異。
- 最後，本研究經由以上結果，分別針對幼教實務以及未來後續相關研究提出具體建議。

**關鍵字：**幼兒園教師、職場幸福感、工作滿意度

## 壹、研究背景與動機

教育是一國之根本，而幼兒教育更是一切教育之基礎（蔡怡貞，2007）。根據內政部統計處（2010）最新公佈資料，全國新生兒出生數已經由 1999 年的 283,661 人降至為 2009 年的 191,310 人，而內政部更推計 2017 年台灣人口將呈現零成長的停滯狀態。由此生育率的下降與人口零成長的坡度看來，當前幼教產業的艱難為營是可想而知的。

而隨著全球少子化時代的來臨與外籍新興人口的遷入，台灣社會結構在轉型，如，不婚族、頂客族的新型社會結構有增無減。家庭成員結構也急遽在改變，如，兩大一小的「小康家庭」，兩老一小的「隔代教養家庭」或一大一小的「單親家庭」、「失婚家庭」、「重組家庭」…等不同家庭結構漸趨增加。當這全球少子化時代來臨之際，偏偏又遇上席捲全球的金融大風暴，更是不由得讓人感嘆：「真是何其有幸？能親臨此世紀罕見的金融海嘯！」也因此使得許多家庭頓時失去經濟財源，孩子的學前教育更因而受到波及而形成大人休無薪假，小孩也放長假（因為家長繳不起學費）的情況比比皆是，因此造成許多幼教產業應聲倒下關門大吉，有些業者更是勉強維生。而當園所汲汲尋求維生的同時，堅持站在幼教最前線的幼兒園教師們其職場幸福感又為何呢？研究者質疑這是支持著幼兒園教師堅守崗位的最大動力？此為本研究動機一。

由於幼教產業是一良心事業，它雖是教育組織單位，但卻不同於一般的營利企業，但幾乎都有一個共同目標，就是一「生存」。而當組織受到外在環境的影響時，則需因應環境的改變才能生存和成功（陳章儀，1999）。越來越多之企業管理者亦認為，組織成員之工作滿意度是企業運作成功之關鍵因素（Piercy & Morgan, 1991）。而方雅青（2006）亦指出，若企業能重視員工服務、員工滿意度及忠誠度的提升，除了能提高組織穩定外，也會提升員工能力及促進其生產力。另郭茂己（2005）也指出：對幼兒教育事業而言，關鍵成功因素之一，更是來自於員工工作滿意度。同時黃久芬（1997）也指出：教師工作滿意度更是決定園所是否能成功發揮效能的重要因素之一。而 Hean 與 Garrett（2001）亦指出：越快樂的教師會是越適任的教師，亦即工作滿意度越高之教師其工作表現越佳。另外蔡怡貞（2007）亦指出：幼教師之工作滿意度會是影響幼教機構在少子化衝擊下生存和成功的關鍵之一，也是確保幼教品質的重要因素。基於以上論述，可以看得出來，個人工作滿意度的高低實會影響其職場表現，進而影響組織產量效能的多寡，因此，研究者認為幼兒園教師工作滿意會是幼教產業追求永續經營與追求卓越的基本動力。據此，研究者更深切想探討當前如此艱辛的幼教現場上，幼教師們其職場工作滿意度又為何呢？此為本研究動機二。

根據以上文獻論述，很清楚的發現少子化的衝擊威力，實是造成幼教產業一面倒的最大因素，但在這波慘綠為海的幼教市場上，幼兒園是否須自立自強，化危機為轉機呢？又須如何創造出同業間的競爭優勢以爭取日漸稀釋的客源呢？一個企業不僅要追求長存，更要追求一路長紅，問題是：從何著手呢？除了不可抗拒的少子化因素之外，研究者更深切質疑，幼兒園經營者或園長行政者若能重視幼教師的工作滿意度，是否能相形提升幼教師職場幸福感呢？因為，有什麼樣的教師，就會教出什麼樣的兒童（葛道明，1984）。所以，研究者亦認為，有工作滿意、快樂幸福的幼

教師才能帶領出燦爛洋溢的快樂小天使，方能使園務蒸蒸日上。因此，本研究認為幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度關係之探討實有其貢獻與價值性。但當研究者收集瀏覽當前國內外研究文獻時，發現若就幸福感或工作滿意度單面向之研究文獻頗多，但卻遍尋不著教育現場或其他產業職場幸福感與工作滿意度兩個面向的相關研究資料。只有找到蔡昆憲（2007）以正向觀點探討資訊人員職場幸福感之研究，而此研究又以「擴展-建立理論」為其研究目的。因此，本研究更強烈想一窺幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係到底為何？此為本研究動機之三。

## 貳、研究目的

本研究旨在探討幼兒園教師幸福感與工作滿意度之關係，根據上述研究動機，提出本研究主要目的在於：

- 一、了解不同背景幼兒園教師職場幸福感之現況。
- 二、了解不同變項幼兒園教師工作滿意度之現況。
- 三、探討幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係。
- 四、根據研究結果提出建議，提供幼教相關後續研究之參考。

## 參、文獻探討與研究假設

### 一、幸福感（Well-being）的意涵

#### （一）幸福感的定義

Carruthers 與 Hood（2004）認為「幸福」是指：常會令人聯想到快樂、樂觀、活力、自我實現、自我接受、有目的的生活、最理想的運作和生活滿意等概念。而施建彬（1995）亦指出：「幸福」是個人主觀、正向的感受，而非外在客觀標準為評斷依據。同時陸洛（1998）亦認為：所謂「主觀幸福感」是對生活品質的沉思評鑑，是一種包括高昂的正向情緒及對整體生活滿意的主觀感受。而賴威岑（2002）亦指出：良好心理幸福感指標必須具備以下四大要素：1. 同時包含心理幸福的正向積極面與負向積極面；2. 幸福感指標是可以具體化的、可操作性的；3. 由個人主觀加以感受及詮釋的；4. 心理幸福是相對的，而非絕對的。

許多學者認為「幸福」是指個人的主觀經驗，並且包括生活滿意、正向情感、負向情感三個部分，也就是說，幸福感的評定，應兼顧個人情感與認知兩個層次，正面情緒會反映出個人的快樂工作程度，而負面情緒是個人主觀痛苦的指標（Andrew & Withey, 1976; Emmons, 1999; Watson & Tellegen, 1985）。陳鈺萍（2004）亦指出幸福感的定義約經歷了四個階段：1. 幸福是一種外在的評量標準，尤其是一種道德的評量標準，當人達到此標準時幸福才會產生。2. 幸福感來自生活中較多的正面情緒與較少的負向情緒的總和。3. 幸福感來自人類對過去一段時間的生活進行評估後的整體感覺。4. 幸福感是由對生活的滿意度及對所感受的正負情緒強度所整體的評估而來。而高苑

圻（2009）亦研究指出：幸福感是主觀的個人經驗，其定義為「樂觀為一正向情緒，透過認知與正向情緒可提升幸福之感受，促進心理健康」，幸福感是非常主觀的個人感受，但可使個體發現自己並了解自己存在的意義與價值。陳熾竹（2002）亦指出：個體於日常生活中若有較多正面的活動，並且能從他人身上獲得關係的滿足，則幸福感較高，對生活滿意也較高。

而 Keyes 與 Magyar-Moe（2003）關於主觀幸福感研究中亦指出：主觀幸福是由情緒幸福和正向運作兩大領域所構成，要考量到個人以及其在社會的運作等方面。因此，主觀幸福感包含知覺到的快樂和社會生活滿意度、正負向情感的平衡、心理幸福感以及社會幸福感，如圖 1 所示：

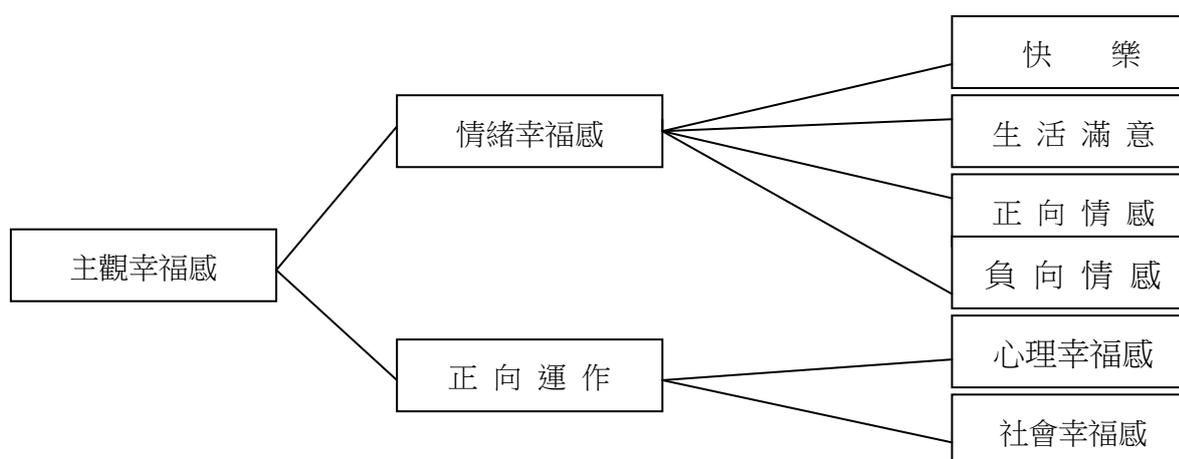


圖 1 主觀幸福感架構圖 (Keyes & Magyar-Moe, 2003)

國內學者林子雯（1996）亦將幸福感相關名詞及其定義，歸納整理如下表 1 所示：

表 1 幸福感的定義及相關名詞歸納表

幸福感相關名詞	定 義	著 重 點
快樂 (happiness)	1.正負向情緒及生活滿意的整體評估結果 2.負向情緒的相對狀態 3.生活滿意、情緒和心理健康的評估	認知、情緒 情緒 認知、情緒、心理健康
幸福感 (well-being)	1.正負向情緒及生活滿意的整體評估結果 2.正負向情緒的研究 3.心理健康的測量	情緒、滿意 情緒 心理健康
主觀幸福感 (subject well-being)	1.正負向情緒及生活滿意的整體評估結果 2.包括生活滿意、情緒和心理健康的評估	認知、情緒 認知、情緒、心理健康
生活滿意 (life satisfaction)	1.以認知角度對生活整體層面進行評量	認知

註：引自林子雯（1996）。

基於以上論述，研究者認為，幸福感的提升首先應重視個體心理內在以及情緒狀態的幸福感受，方能全面看出個體幸福感的整體感受，並且它是一種真實體驗，藉以評估自己存在團體組織中的意義與價值，並進而體會自己處於組織或群體中的社會幸福感。

## (二) 幸福感的理論

幸福感是如何產生而來呢？是外在刺激或內心主觀感受呢？探討幸福感成因之心理學家各有其不同看法與分析論點，茲分述如下：

### 1. 需求滿足理論

心理學家 Maslow (1970) 提出需求階層論，認為人有生理需求、安全需求、愛與隸屬的需求、自尊及自我實現的需求。而不同學派之學者針對需求滿足理論亦持有不同觀點如：

#### (1) 目標理論

Sheldon 與 Kasser (2001) 認為，幸福感源自於因目標達成而滿足需求時所造成的幸福感，而這種需求滿足經驗，乃是提升幸福感的最大動力。而施建彬 (1995) 亦研究指出，幸福來自於個體努力追求目標的達成。而巫雅菁 (2001) 亦指出：個人目標的完成、在活動過程中充分體驗、擁有較正向的人格特質與社會支持、生活愉快事件的累積與負向事件的減少以及透過認知批判與比較過程獲得正向感受，都能解釋個體的幸福感受。

#### (2) 苦樂交雜理論

Sarvimi 與 Stenbock-Hult (2000) 認為，並非完全脫離痛苦體驗的生活，才能算是擁有高度生活品質，只有痛苦與快樂相互平衡，才能有高度的生活品質而產生幸福。另有學者亦認為，幸福與不幸福是相對循環存在的，兩者的總加量值為零，所以又稱為零合理論 (Zero Theory) (施建彬, 1995; Diener, 1984)。

### 2. 特質理論

持此理論觀點的學者認為，幸福感可因個人的特質不同而有不同程度的感受與體會，其中又可分為：

#### (1) 人格特質理論

從個人特質觀點來看待幸福感，幸福感常取決於個人看待世事的心態 (吳建宇, 2010)。而 Veenhoven (1994) 亦指出，幸福感是一種穩定的特質 (disposition)，此種幸福感人格特質可能導因於個人擁有一個容易誘發愉悅神經的生理機制，即是先天遺傳因素，或導因於後天學習的結果。而 Headey 與 Wearing (1991) 亦指出，特質理論所指的幸福是可靠，因其源自於穩定的人格特質。許多國內外學者實證研究結果亦指出，外向型人格特質的人具有較高的幸福感，而神經質人格特質則與幸福感呈現負相關 (邱翔蘭, 2004; 施建彬, 1995; 陳熾竹, 2002; Headey & Wearing, 1991)。

#### (2) 連結理論

Stone 與 Kozma (1985) 研究指出，以認知和記憶的觀點來解釋個體感受幸福感的原因，即當一個人擁有以幸福感為核心的記憶網絡時，較易誘發幸福感產生。施建彬 (1995) 亦研究指出，

幸福感較高的人，擁有以幸福感為核心的記憶網，當生活事件發生時，它會透過幸福記憶網提取資料，所以比較容易誘發幸福感的發生。

### 3. 判斷理論

判斷理論主張幸福感來自於個人過去的生活經驗、價值觀或是與他人的生活狀態或自己理想的生活目標比較的結果 (Rim, 1993)。而 Argyle (1987) 亦指出，個人判斷幸福的方式有二：一是與他人比較；二是與自己過去經驗相比較。當個人情況高於標準時，則會產生幸福感受，反之則會導致不幸福感 (李清茵，2004；陳騏龍，2001；陳嫵竹，2002)。

### 4. 動力平衡理論

高苑圻 (2009) 指出，動力平衡的觀點認為幸福感的獲得，除了受到穩定人格因素影響外，易受到生活事件的影響，當生活中發生特別事件時，個人的幸福感將隨之改變。國內學者施建彬 (1995) 亦將幸福感理論，歸納整理成表 2 所示：

表 2 幸福感理論對照表

理論名稱	理論摘要	優點	面臨困境
需求滿足理論	幸福來自目標達成後所產生的滿足感	重視人生目標訂定及目標整合的合理性	無法解釋某些人具有幸福人格的傾向
特質理論	以認知、記憶、制約理論等人格特質解釋	解釋某些人為何擁有特別幸福傾向	無法解釋生活事件在幸福感中所扮演的作用
動力平衡關係理論	幸福感是一種動力平衡狀態，同時受人格特質及生活事件影響	改變幸福感來自單一面因素的想法	實證研究無法清楚分辨人格特質與生活事件的相對關係

註：引自施建彬 (1995：22)。

根據以上文獻論述，可看出目前對於幸福感的研究所支持的論述，並未有一完全單一理論可以全面解釋幸福感的形成因素。因此，亦有學者建議，唯有更多的研究嘗試整合這些理論，方能產生更全面的整合型理論，才能對幸福感做更臻完整的詮釋 (陸洛，1998；張嘉玲，2009)。基於以上觀點，研究者就以上各學者對幸福感之不同理論論述，分析出影響個人幸福感可經由情緒、心理、社會幸福感三個層面而產生，進而達成自我期望與自我角色肯定，如此個體在其工作團體中，自我價值觀的建立則自然而起，職場幸福感亦油然而生。

## 二、職場幸福感的影響因素之相關研究

「職場幸福感」是指個體成員對其在工作現場與上司、同事甚至客戶互動時，所感受到的一種心理滿足與快樂感。如，Taris 與 Schreurs (2009) 在其幸福感與組織績效研究中指出：有快樂工作者就有產出的工作者，換句話說，有快樂的工作者就能產生效率和產能，所以當促進組織

個體與組織雙方關係時，相信定能提升組織績效。此外 Taris 與 Schreurs 在此研究中亦發現：幫助工作者提升其幸福感不僅對工作者本身非常重要，同時對於組織和客戶也有良好的影響，可謂影響層面深遠。由以上論述更可瞭解職場幸福感，乃是個體與工作績效或表現息息相關。

另外 Cenkseven 與 Sari (2009) 在其學校生活品質及精力耗盡作為教師間主觀幸福感的預測指標研究中發現：教師主觀幸福感的高低是可以被學校生活品質高低來預測的，而這些要素包括：(1) 地位(2) 課程(3) 工作相關壓力(4) 學校行政者態度。而 Parker 與 Martin (2009) 在針對工作場所處理棘手的事件與從挫折中迅速振作起來：它們對教師工作相關的快樂及聘用事宜的影響之研究中指出：如果能更了解影響教師幸福感與熱忱的因素勢必會對教學品質有所裨益。而此研究結果亦指出：輕鬆心情、幸福感與熱誠將有助於提振教師的心理狀況。陳鈺萍 (2004) 在對國小教師幸福感之研究中指出：人格特質與社會支持皆為影響幸福感的重要因素，而幸福感是個人對生活主觀的滿足感或快樂感，包括生活滿意度及正負向情緒等因素。

基於以上論述，本研究所指幼兒園教師職場幸福感乃是意味：幼教師在幼兒園中與董事長、園長、同事、家長或幼兒互動時，所感受到的心理滿足與快樂感。而研究者亦認為幼兒園教師其職場幸福感之高低或多寡，也會隨著個人不同經驗背景，如職位、工作性質、與同事關係、工作壓力、快樂心情等而影響幼教師職場幸福感。據此，本研究提出以下假設：

**H1：不同背景之幼兒園教師其職場幸福感有顯著差異。**

### 三、工作滿意度 (Job satisfaction) 之內涵

#### (一) 工作滿意度之定義

「工作滿意度」(Job Satisfaction) 是指，著重員工對其工作和有關環境所抱持的一般態度。工作滿意度的最早概念是由 Hoppock (1935) 所提出，他認為工作滿意度是指：員工在其心理和生理兩方面對環境的滿足感受，亦即對工作環境的主觀反應。國內學者張春興 (1998) 亦認為：所謂「滿意」是指個體在動機 (生理或心理) 促動下的行為，在達到所追求目標時所產生的一種內在狀態。簡單的說，滿意是指「個體欲望實現時的一種心理感受」。而在 1972 年 Price 之觀點認為：滿意乃是一個社會組織份子對其社會組織團體所產生一種積極情感導向；反之，則為消極情感導向，稱之為不滿意 (引自吳清基，1992：316)。另外，在 1968 年 Getzels, Lipham 與 Campell 亦提出：「滿意」是一種存在於個人需要及組織期待間一致性之函數。當需要與期待相一致時，則滿意將達到最極點，當需要與期待不一致時，則滿意自動地將低於最極點 (引自吳清基，1992：316-317)。

針對「滿意」層面的研究領域，國內外研究領域很多，無論是職場工作領域的資訊、醫療、服務業等以及家庭、婚姻、學校、社會、教育等皆是。而在本研究中茲將「滿意」層面界定於「教師工作滿意度」的領域來加以探討，以下彙整國內外學者對工作滿意度的定義，如表 3 所示：

表 3 國內外學者對工作滿意度之定義

學 者	年 份	工 作 滿 意 度 定 義
Hoppock	(1935)	工作者在生理與心理兩方面，對工作中多項因素的滿意程度，是指工作者對工作情境的感受與反應。
Porter & Lawler	(1968)	個人於工作實際報酬與預期中應得之報酬若差距愈小時，個人工作滿意程度愈高，若差距愈大時，工作滿意程度則愈低。
Smith et al.	(1969)	個人依據自我考量，對於工作情況加以評估考量後，對於個人工作結果所下的主觀評估。
Locke	(1976)	個人評估自我工作或工作結果後所帶來的滿意或不滿意之情緒狀態。
Hoppock	(1977)	相較於較低階層工作者之工作滿意程度是較低的，而且又包括生理、心理兩個層面之滿意程度。
Wheless, Wheless & Howard	(1984)	工作者對工作環境不同情況或層面之感受與反應。
Saal & Knight	(1988)	個人對自己工作環境的見解及評價。
Spector	(1997)	工作者對於個人職場感受及評價，指滿意或不滿意自己的工作。
吳清基	(1992)	教師對目前職務所產生的一種積極情感導向，其必要條件是指教師本身對於個人需具有滿足感，且關於整個工作情境則須有滿意之感覺。
葉椒椒	(1995)	個人從工作中獲得快樂或滿意程度，是一種態度與情感的反應。
謝百亮	(1995)	個人對於工作的實際與預期知覺之間的差異。 個人對其工作情境的反應與感受。
張春興	(1998)	個人對其工作各層面所感到滿意的程度。如：薪水高低、加薪方式、工作時間、工作地點、工作性質、升遷機會、人際關係、管理方式等。
陳佩汝	(2002)	個人對其所從事的工作，所產生的一種主觀態度，可以是正面的也許是負面的，而其正負面主觀評估又與個人自工作中實際所獲得的價值與其期望所獲得的價值之間所產生的差距有關。
鍾靜琪	(2004)	個人對其當前工作職務的主觀、直接感受與反應。
蔡怡貞	(2007)	個人對其從事之工作所產生的一種主觀情感反應與態度，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，則表示對工作滿意；反之，則為不滿意。
童雅華	(2007)	個人工作整體上總合性之感受與看法，包括工作本身、工作環境、報酬、升遷、上司及同事等，即會受到個人內在因素及工作性質所影響。

註：本研究整理。

綜合以上論述，本研究認為幼兒園教師工作滿意度之定義：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。

## (二) 工作滿意度之構面

為了解幼兒園教師於工作各層面之滿意情形，以下選取國內外與教師工作滿意度有關之研究

進行歸納整理，如表 4 所示：

表 4 國內外研究工作滿意度構面歸納表

學者	構面	與同事關係	工作性質	工作環境	薪資	進修	升遷	領導	其他
Smith, Kendall & Hulin (1975)		●	●		●		●	●	
Lester (1987)		●	●	●	●		●	●	責任、保障、讚賞
王慧敏 (1988)			●	●	●	●			行政視導
蔡淑苓、謝文全 (1990)		●	●		●				成就感、行政措施
張明麗 (1991)		●	●		●		●	●	
郭明德 (1995)		●	●		●	●	●		行政督導
楊慈慧 (1996)		●	●		●		●		與上司關係
林佳芬 (1999)		●	●	●	●	●	●	●	資歷
許瑞芳 (2001)		●	●		●	●			學校行政
潘安堂 (2002)		●	●		●			●	精神獎勵
賴明莉 (2002)		●	●	●		●			工作涵養、行政督導
陳德松 (2002)		●	●	●	●	●	●	●	學校行政、成就感、被重用感
余景達 (2002)		●	●	●	●	●	●	●	
陳建文 (2005)		●	●	●	●	●	●		行政
鄭媛文 (2005)		●	●	●	●				教學興趣、計劃、行政支援
曾詠郎 (2006)			●		●	●		●	政策與行政、個人心理滿足、資源
童雅華 (2007)		●	●	●	●	●	●		獎勵(福利)、與上司關係

註：本研究整理。

綜合以上論述，研究者認為在幼兒園教師工作滿意構面上，無論是與同事之間的關係、工作

性質、工作環境、薪資、進修、升遷與領導皆會是影響幼兒園教師工作滿意之重要因素。因此，本研究嘗試提出以下假設：

**H2：不同變項之幼兒園教師其工作滿意度有顯著差異。**

#### 四、影響教師工作滿意度因素之相關研究

Kim 與 Loadman (1994) 在其預測教師工作滿意度之研究中指出：包括內在因素如：專業挑戰、專業自主、工作環境、與同事間互動與學生的互動，及外在因素如：薪資、升遷機會的回饋都是有所關聯的。另外 Liu 與 Ramsey (2008) 的教師工作滿意度分析之研究中發現：教師最不滿意是其工作條件和報酬，而教師滿意情形與年齡、年資以及職業型態的不同而有所差異。而 Ololube (2006) 在其教師工作滿意度和學校效率的推動之評估研究指出：教師工作滿意度與教師教學表現有所關係。而教師也會因為教育政策和行政、薪酬及其他福利、晉升機會以及物質上的獎勵都會影響教師工作的滿意程度。同時 Berns (1990) 研究職校教師工作滿意度與教師留任關係之影響因素為：(1) 公眾的看法(2) 學校的支持(3) 個人的看法(4) 期待(5) 工作滿意程度(6) 工作的挑戰程度(7) 工作效率(8) 成果/成就(9) 地位。然而 Fuming 與 Jiliang (2007) 針對國小與高中老師的工作滿意度及增加工作滿意度之策略研究中亦指出：如果能夠更了解教師的心理，如：他們對於其職業的態度、意見、想法、教學熱誠，還有工作的熱衷程度，對於教育品質比較有幫助，因為這些因素皆會影響教師工作滿意程度更進而影響教學與教育品質。

由於台灣目前少子化情況嚴重，造成幼教市場的競爭激烈更顯白熱化，幼教師的職場流動率更會因工作滿意與否而有所流動。其他國內也有研究指出薪資的收入也是影響工作滿意與否的重要因素，通常薪資愈高之教師，則其工作滿意程度也愈高（李新民，2003；張美麗，1993；劉淑雯，2003）。但亦有研究顯示幼教師的工作滿意度不會因薪資高低而有所差異（許玉齡，1998），因此，研究者高度質疑，薪資收入對於幼教師的工作滿意度為何？實有必要深入探討與了解。根據張美麗（1993）研究發現：幼教師任教年資愈少者，其工作滿意度愈低。同時亦有研究指出：職務愈高者，除了能滿足教師基本需求，如：薪資、名聲的增加之外，往往愈能滿足自我實現的需求。因此，職務愈高者其工作滿意程度亦會提高（何佳樺，2006；黃隆民，1985；謝百亮，1995）。

有關學歷與工作滿意度之關係研究中，有研究指出：學歷不會影響教師對工作的滿意程度（王慧敏，1988；許玉齡，1998），然亦有研究指出不同看法，如教師學歷高低與其工作滿意程度成正相關，甚至教師學歷高低與其工作滿意度呈負相關，亦即教師的教育水準愈高，所期待的工作報酬愈高，若期待愈不易實現，則工作滿意度愈低落（蔡淑苓，1988），另外潘安堂（2002）更指出：教師的學歷和工作滿意度成 U 型相關，即教育程度較低與教育程度較高者，工作滿意度較高，而介於中間者之工作滿意程度較低。另外，就學校規模與教師工作滿意度之關係研究上，發現有兩種看法，即學校規模愈大，則教師工作滿意程度愈高（李新民 2003；何佳樺，2006）。而另一研究顯示則持不同看法，在小型學校服務之教師，其工作滿意程度較高（潘安堂，2002）。

根據以上論述，可見影響教師工作滿意度之背景變項還是蠻多，而且影響甚鉅。又因，研究者於實務幼教職場中，發現有越來越多的男性幼教師加入幼教行列，特別是專任體能、直排輪、美術、美語或藝術總監等興趣課程教師。但以當前園所的幼兒班級數或全園幼兒人數與教師數來看，皆有逐年下降的趨勢，尤其經由在職夜間班學生分享得知，大台南縣、市地區幼教同業為了招生更是競爭激烈。因此，本研究除針對年齡、任教年資、學歷、婚姻、職務、學校規模變項做分析外，更試著加入性別、學校地區、班級數、幼生數、全園教師數作為主要變項。以期擴展本研究探討幼兒園教師工作滿意度之價值與新發現。

## 五、幼兒園教師幸福感與工作滿意度之關係

隨著全球少子化時代的來臨，幼教產業即將經歷有史以來最競爭也最具危機的殘酷考驗，而直接受到波及的是幼兒園教師職場生涯是否能得以延續？是值得憂慮也須奮力突破。然而在這艱難職場生涯上，又是什麼因素是支撐著幼兒園教師無怨無悔的守著自己的崗位與孩子同在呢？因著這樣的研究動機，研究者嘗試著想要經由幼兒園教師幸福感與工作滿意度關係之面向，切入探討其相關性為何？可惜的是，研究者遍尋不著，國內外與此研究幼教領域相關的文獻。只有發現邱漢松（2006）在針對資訊工作人員的樂觀程度之研究中指出：樂觀程度越高者，其工作滿意度相對提高，反之，則越低。另外，蔡昆憲（2007）在其探討資訊人員職場幸福感之研究中發現：資訊人員確實會透過恢復力（正向調適）影響其心理幸福感與社會幸福感。

基於以上論述，研究者深切質疑：幼兒園教師職場幸福感愈高其工作滿意度是否愈高？據此，研究者提出以下假設：

**H3：幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度有顯著相關。**

## 肆、研究方法

### 一、研究架構

根據以上文獻論述，本研究質疑影響幼兒園教師工作滿意度的前因變項，並非全然取決於幼教師個人屬性變數，亦非全然取決於幸福感的變數，而是取決於兩者之互動作用。根據本文文獻探討與研究目的提出以下研究架構（如圖 2），試圖從幼兒園教師個人不同背景構面切入，探討幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係為何？

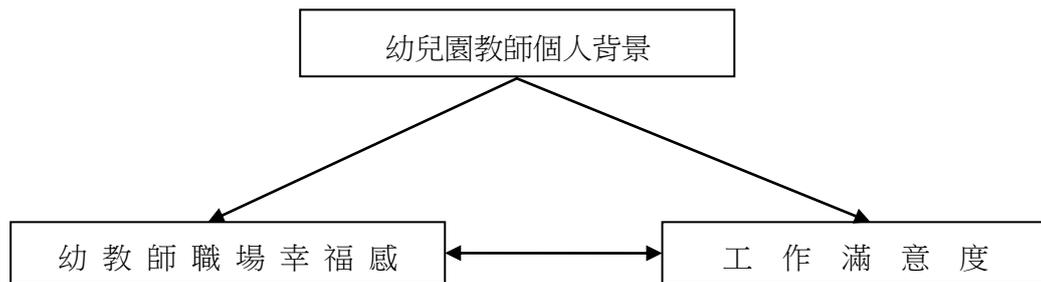


圖 2 本研究架構圖

## 二、抽樣對象

本研究係以大台南縣、市地區有立案之私立幼稚園與托兒所在職教師為立意取樣對象，選樣標準為專任幼兒園園長、主任、帶班教師、興趣課程教師、行政助理以及助理教師，不包括部分工時的兼任教師或義工，以問卷調查方式取得基本資料。其中有 426 份問卷係經由研究者任教於南部某國立與私立大學幼教系及幼保系夜間在職專班與進修班學生且目前任教於台南縣、市幼兒園教師代為發放給同事填答。另外有 74 份問卷係由研究者先行電話拜訪 6 位園長（其中有 3 位園長亦是經營者）代為發放及回收。總計發出 500 份問卷，每份問卷於回收時皆有密封（隨問卷附上信封），合計回收 473 份，扣除填答不完整與前後回答不一致之無效問卷 3 份，有效問卷合計為 470 份，有效回收率為 94%。

## 三、問卷設計衡量

本研究問卷設計內容有四個部分，總計 21 題題項，係修改自蔡昆憲（2007）針對資訊人員職場幸福感研究之問卷量表，且在問卷初稿完成後，有請 1 位大學教授及 1 位園長和 1 位主任以及 3 位任教年資 20 年以上的幼教師幫忙檢視內容，以確保問卷內容效度。問卷內容包括幼教師職場幸福感 15 題項（細分為：心理、情緒、社會幸福感）與工作滿意度 6 題項以及個人不同背景三個部份。使用 Likert 5 點量表，「1」表示非常不同意，「5」表示非常同意。而個人不同背景則包括：性別、年齡、年資、婚姻、學歷、職務、月薪、地區、班級數、幼生數、教師數等變項。

## 四、問卷回收與樣本特性

由表 5 可看出，本研究有效樣本中，(1) 「性別」上，幼教職場還是以女性居多，高達 99.4%。(2) 目前服務於幼教現場的教師其「年齡」則以 31-40 歲最多，總計佔 41.4%。(3) 在「年資」部份，則以任教 6-10 年較多，達 30.2%。(4) 「婚姻」背景中，則以已婚居多，達 56.6%。(5) 「學歷」方面，則以擁有大學學位之幼教師為多，達 71.6%，(6) 另外「職務」部分，則以帶班教師為多，達 65.8%。(7) 在「月薪」方面，則以月收入在 20001-25000 元居多，達 52.8%。(8) 任教「地區」則以台南縣居多，達 76.9%。由此比例，研究者發現任教於台南縣幼教師在職進修者為多。

另外，因研究者係請所任教的大學夜間部在職進修學生代為發放問卷給其同事填答，而目前台南縣、市開課給幼教師進修的學府又以台南縣的大學居多，而台南市就僅國立台南大學一所，居於進修學府的地緣關係，因而形成本研究樣本中，任教「地區」者以台南縣居多。(9) 而在「班級數」部份，則以 6-10 班居多，達 53.0%。(10) 「幼生數」則以 101-150 人為多，達 37.7%。(11) 「教師數」則以 11-20 人最多，達 45.1%。茲將本研究有效樣本之分析，列表如 5 所示：

表 5 問卷調查有效樣本分析

項 目	人 數	百 分 比	項 目	人 數	百 分 比			
性 別	男	3	0.6 %	薪 月 薪	20000 元以下	83	17.7 %	
	女	467	99.4 %		20001-25000 元	248	52.8 %	
25001-30000 元					98	20.9 %		
年 齡	20 歲以下	6	1.3 %		30001-35000 元	26	5.5 %	
	21-30 歲	180	38.4 %		35001-40000 元	8	1.7 %	
	31-40 歲	194	41.4 %		40001-45000 元以上	5	1.1 %	
	41-50 歲	80	17.1 %		地 區	台南市	107	22.9 %
	51 歲以上	9	1.9 %			台南縣	360	76.9 %
年 資	未滿 5 年	140	30.0 %		班 級 數	5 班以內	133	28.3 %
	6-10 年	141	30.2 %			6-10 班	249	53.0 %
	11-15 年	101	21.6 %	11-15 班		74	15.7 %	
	16-20 年	50	10.7 %	16 班以上		14	3.0 %	
	21 年以上	35	7.5%	幼 生 數		50-100 人	160	34.1 %
婚 姻	未婚	200	43.4 %		101-150 人	177	37.7 %	
	已婚	261	56.6 %		151-200 人	56	11.9 %	
學 歷	高中(職)	56	12.1 %		201 人以上	75	16.0 %	
	專科	68	14.7 %	教 師 數	10 人以下	186	39.6 %	
	大學	332	71.6 %		11-20 人	212	45.1 %	
	研究所(含以上)	8	1.7 %		21-30 人	50	10.6 %	
職 務	園長	14	3.0 %		31 人以上	22	4.7 %	
	教師兼行政	64	13.9 %	職 務	帶班教師	304	65.8 %	
	教師兼興趣課程	18	3.9 %		助理教師	62	13.4 %	
	帶班教師	304	65.8 %					
助理教師	62	13.4 %						

註：本研究整理。

## 伍、研究結果與討論

### 一、研究結果

#### (一) 因素分析

為縮減構面並精簡變數以利後續分析，本研究應用因素分析萃取幼教師職場幸福感與工作滿意度之構面因素，採用主成份分析以萃取主要因素，其中幼兒園教師職場幸福感再以最大變異數法進行轉軸，以達因素結構簡單解釋容易的目的。因素之萃取以特徵值大於 1 為選取因素個數之標準。

根據上述原則，在幸福感中共萃取出 3 個因素，其累積解釋變異量達 71.1%，分別命名為「心理幸福感」、「情緒幸福感」、「社會幸福感」。而在工作滿意中則萃取「工作滿意度」1 個因素，其累積解釋變異量達 65.9%。以下就所萃取之構面因素內容、因素負荷量、特徵值、解釋變異量整理列出如表 6 與表 7 所示：

表 6 幼兒園教師職場幸福感之因素分析結果

因素內容	因素負荷量	特徵值	累積解釋變異量	Cronbach's $\alpha$
<b>一、心理幸福感</b>				
1.對於日常工作應盡的責任，我能夠處理的很好。	.812			
2.我覺得我能掌握自己的工作。	.814	3.635	24.2 %	.891
3.我覺得自己對幼兒園是有貢獻的。	.806			
4.每天的工作使我感到自己是重要的。	.698			
5.回想我的工作生涯，我滿意自己的工作表現。	.747			
<b>二、情緒幸福感</b>				
6.我在工作上常感到快樂滿意愉悅的。	.788			
7.我在工作上經常發生有趣的事。	.728			
8.我在工作上經常感到溫馨或貼心的。	.761	3.981	50.8 %	.908
9.我在工作上可以達成自己想做的事。	.720			
10.我覺得在工作上我是快樂的人。	.783			
<b>三、社會幸福感</b>				
11.這家幼兒園我有歸屬感。	.573			
12.我珍惜這家幼兒園的每一個人。	.733			
13.我覺得我和同事之間的關係是友好密切的。	.794	3.034	71.1 %	.870
14.我覺得目前的工作團隊比以前的好。	.802			
15.目前的工作環境讓我有安全感。	.673			

註：本研究整理。

表 7 幼兒園教師工作滿意度之因素分析結果

因素內容	因素 負荷量	特徵值	累積解釋 變異量	Cronbach's $\alpha$
<b>工作滿意度</b>				
1.目前工作的升遷機會，我是滿意的。	.807			
2.我與同事之間的相處，我是滿意的。	.642			
3.目前負責的工作，我是滿意的。	.836	3.955	65.9 %	.893
4.目前的工作環境，我是滿意的。	.872			
5.目前的工作薪資，我是滿意的。	.802			
6.整體而言，我滿意目前的工作。	.889			

註：本研究整理。

(二) 信度分析

本研究之量測方法採 Cronbach's  $\alpha$  係數，Cronbach's  $\alpha$  係數是目前社會科學研究最常用來量測信度的方法。若某因素的 Cronbach's  $\alpha$  係數愈大，表示該因素之信度愈高，內部一致信度愈高；若  $\alpha$  係數大於 0.7，則被認為是高信度，而當  $\alpha$  係數若小於 0.35 時，則被認為信度過低。本研究之「心理幸福感」、「情緒幸福感」、「社會幸福感」、「工作滿意度」的構面信度是以 Cronbach's  $\alpha$  係數量測，來判斷各因素間衡量問項的內部一致性。如表 6 和表 7 所示，各因素構面的 Cronbach's  $\alpha$  係數皆大於 0.8，可見量表內部一致性是良好，因此，顯示此量表信度是足以接受的。

(三) 幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之積差相關分析

表 8 係本研究中包括「心理幸福感」、「情緒幸福感」及「社會幸福感」三個層面與「工作滿意度」的交互關係係數之摘要表。由表 7 中可以發現「心理幸福感」、「情緒幸福感」及「社會幸福感」與「工作滿意度」四個層面，兩兩之間皆有顯著的高度正相關，即當幼兒園教師職場幸福感愈高，則其工作滿意度則愈高。此結果即支持本研究假設三：

**H3：幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度有顯著相關。**

表 8 幼教師職場幸福感與工作滿意度之積差相關分析摘要表

	心理幸福感	情緒幸福感	社會幸福感	工作滿意度
心理幸福感	1			
情緒幸福感	.643**	1		
社會幸福感	.479**	.695**	1	
工作滿意度	.553**	.728**	.813**	1

註：本研究整理。

\*\*  $p < .01$ 。

## (四) 不同背景之幼兒園教師在職場幸福感與工作滿意度的差異

為驗證假設 1 與假設 2 背景不同之幼兒園教師在職場幸福感與工作滿意度上有顯著差異，分別對性別、年齡、年資、婚姻、學歷、職務、月薪、地區、班級數、幼生數、教師數等個人變項在幼兒園教師職場幸福感上進行 t 檢定與單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 及事後比較。

由表 9 與表 10 可看出不同之性別、婚姻、地區、年齡、職務、年資、月薪在幼兒園教師「心理幸福感」上皆達顯著差異。而婚姻、地區、年齡、職務、年資、月薪、班級數、幼生數等變項在幼兒園教師「情緒幸福感」上亦皆達顯著差異。而在婚姻、地區、年齡、職務、年資、月薪等變項在幼兒園教師「社會幸福感」上其差異皆達顯著水準。綜合而言，不同背景幼兒園教師之性別、婚姻、地區、年齡、職務、年資、月薪在職場幸福感上皆達顯著差異，即女性、已婚、任教於台南縣、年齡在 41 歲以上、職位愈高、年資愈高與薪水愈高之幼兒園教師其職場幸福感愈高。此結果即表示本研究假設一獲得大部分支持。

**H1：不同背景之幼兒園教師其職場幸福感有顯著差異。**

而從表 9 與表 10 亦可了解不同背景幼兒園教師在婚姻、職務、年資與月薪在工作滿意度上皆達顯著差異，即已婚、職位愈高（如：園長）、年資愈高（尤其是任教 21 年以上）及薪水愈高之幼兒園教師其工作滿意度愈高。此結果即表示本研究假設二亦獲得部分支持。

**H2：不同變項之幼兒園教師其工作滿意度有顯著差異。**

表 9 不同背景之幼兒園教師在職場幸福感與工作滿意度之 t 檢定

個人背景	變項	職場幸福感						工作滿意度	
		心理幸福感		情緒幸福感		社會幸福感		t 值	事後比較
		t 值	事後比較	t 值	事後比較	t 值	事後比較		
性別	1.男	4.146*	2>1	3.489	-	0.000	-	0.395	-
	2.女								
婚姻	1.已婚	2.263***	1>2	6.996***	1>2	0.376***	1>2	0.486**	1>2
	2.未婚								
地區	1.台南市	4.213*	2>1	6.945**	2>1	3.157*	2>1	2.104	2>1
	2.台南縣								

註：本研究整理。

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

表 10 不同背景幼兒園教師在職場幸福感與工作滿意度之變異數分析

變項	職場幸福感						工作滿意度		
	心理幸福感		情緒幸福感		社會幸福感		F 值	事後比較	
	F 值	事後比較	F 值	事後比較	F 值	事後比較			
個人背景									
年 齡	1.20 歲以下	6.161***	4>1	4.393**	4>2	2.446*	5>3	1.873	-
	2.21-30 歲		5>1		4>3		5>1		
	3.31-40 歲		4>2				5>2		
	4.41-50 歲								
	5.51 歲以上								
學 歷	1.高中(職)	0.547	-	0.598	-	0.573	-	0.801	-
	2.專科								
	3.大學								
	4.研究所 (含以上)								
職 務	1.園長	6.035***	1>5	4.330**	1>5	3.572**	-	7.026***	1>2
	2.教師兼行政		2>5						1>4
	3.教師兼 興趣課程		4>5						1>5
	4.帶班教師								
	5.助理教師								
年 資	1.未滿 5 年	10.179***	2>1	7.942***	4>1	5.318***	5>1	4.067**	5>1
			3>1		5>1		4>3		5>3
	2.6-10 年		4>1		4>2		5>3		
	3.11-15 年				5>2				
	4.16-20 年				4>3				
5.21 年以上				5>3					

(續後頁)

(接前頁)

月 薪	1.2 萬以下	8.145***	2>1	8.287***	3>1	8.012***	3>1	12.005***	3>1
	2.2- 2.5 萬		3>1		4>1		4>1		4>1
	3.2.5-3 萬		4>1		3>2		3>2		3>2
	4.3-3.5 萬		6>1		4>2		4>2		4>2
	5.3.5-4 萬				2>1				6>2
	6.4-4.5 萬				6>1				6>3
					6>2				6>4
班 級 數	1.5 班以內	0.442	-	3.109*	-	1.814	-	2.089	-
	2.6-10 班								
	3.11-15 班								
	4.16 班以上								
幼 生 數	1.50-100 人	1.024	-	3.753*	2>4	1.984	-	1.590	-
	2.101- 150 人								
	3.151- 200 人								
	4.201 人以上								
教 師 數	1.10 人以下	1.933	-	0.582	-	0.186	-	0.427	-
	2.11- 20 人								
	3.21-30 人								
	4.31 人以上								

註：本研究整理。

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

## 二、討論

根據表 9 與表 10 之事後比較分析得知：

(一) 「性別」背景中，幼兒園教師心理幸福感，顯然女教師高於男教師，但在情緒、社會幸福感與工作滿意度上，男女幼兒園教師並無顯著差異。此結果本研究認為，係因現實幼教職場也是女性教師多於男教師，而女教師天生母愛關懷特質，心理幸福感相對於男教師較能獲得滿足。但在幼教師性別差異中，顯然可以看出，既然男教師選擇進入幼教職場，可能係因其興趣與專長的投入而在幼兒園能有所發揮，使其在情緒幸福感、社會幸福感與工作滿意度皆不亞於女教師，因此兩性間並無明顯不同。

(二)「婚姻」背景中，在幼兒園教師職場幸福感（包括心理、情緒、社會幸福感）及工作滿意度構面上，皆達到顯著差異，即已婚之幼兒園教師其職場幸福感與工作滿意度上，顯然是高於未婚者。對於此結果，本研究認為已婚之幼教師在與上司、同事或家長與幼兒的人際互動皆比未婚者來得圓融，而且已婚幼教師會選擇繼續服務於幼教現場，一定有其對幼教職場感興趣或心理幸福、情緒幸福與社會幸福感受是滿意與快樂的，因而其職場幸福感與工作滿意度顯然皆高於未婚者。

(三)「地區」背景中，任教於台南縣之幼兒園教師在其職場幸福感與工作滿意度顯然都是高於台南市的。此結果本研究認為，可能係因台南市之幼兒園規模大小林立良莠不齊，造成其市場競爭激烈，家長要求又比台南縣鄉間家長多又嚴苛。此時若再加上經營者面臨生存與退場與否的危機，相對的要求幼教師職場表現與付出就多，此刻幼教師有無工作舞台的憂慮油然而生，不難看出台南市之幼教師職場幸福感與工作滿意度顯然低於鄉間的台南縣幼教師。

(四)「年齡」背景中，整體而言，41 歲以上之幼兒園教師在其職場幸福感是高於 40 歲以下者，但在工作滿意度上，年齡大小則無顯著差異。針對此結果，不難看出 40 歲以上之幼教師，還能堅守在其職場崗位上，必定有其興趣與能力在。而本研究認為，以 40 歲以上之幼教師年齡來看，若能得到主管賞識的話，大多已成為幼兒園中居於要職或能獨立帶班的角色。因此，大多能得到滿足與快樂感受，使得其職場幸福感當然高於 40 歲以下者。而本研究亦認為，40 歲以上或以下者會選擇投入幼教職場之幼教師一定有其工作滿意或興趣方能驅使他們投入幼教行列，因此其工作滿意度上並沒有顯著不同。

(五)「學歷」背景中，無論學歷高低，在幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度上，沒有顯著差異。此結果本研究認為，以當前幼教市場的艱辛為營，幼教師還甘願選擇進入幼教現場為其職志，必定有其專業與興趣在。也就是說幼教師學歷可能畢業於幼教或幼保本科系的專業領域，若非本科系畢業者會選擇從事幼教，那就更顯示有其興趣才會加入幼教行列。因此，幼教師本身學歷高低自然不會影響其職場的幸福感受與工作滿意度。

(六)「職務」背景中，幼兒園助理教師無論在其職場幸福感與工作滿意度上都是最弱的一群，而職務越高者其職場幸福感與工作滿意度則越高，尤其身為園長者，其職場幸福感與工作滿意度都是處於最高的一群。此一結果不難看出，身為一園之長的行政工作者，雖然肩負著全園運作之責，但只要園長能用人唯才、適才適用，領導有方，幼兒園營運有加，必定能得到老闆、家長與同事的肯定，相信這會是提昇園長職場幸福感與工作滿意度的最大原動力。相對的助理教師因屬於幼教新兵，凡事需多學習，有時在職場工作任務表現上還未能得到園長滿意與肯定，因此，在職場幸福感與工作滿意上自然較低於能獨當一面的行政上司或帶班老師。但研究者認為，只要助理教師有顆學習向上的心、多請益資深教師，加上不斷進修，相信假以時日，一定有你展現才華的一片天。

(七)「年資」背景中，任教年資未滿 5 年之幼兒園教師，無論在職場幸福感與工作滿意度上都是最弱的一群，年資越高者其職場幸福感與工作滿意度則越高，尤其是任教超過 21 年以上者，其職

場幸福感與工作滿意度為最高的。本研究認為，服務於幼教現場 21 年以上之幼教師，無論在擔任教學或行政工作任務績效上，可能都高於年資未滿 5 年的新手幼教師，因而其在職場上顯然也比新手教師較受到主管或家長的信任與肯定，因此，無論在職場幸福感與工作滿意度上都是最高的一群。而年資低於 5 年以下之新手教師因屬學習及被園所培訓階段，若加上還在摸索自己興趣職場在哪裡者，甚至還抱持著「我只是暫時在這裡上班者」，那顯然在其職場幸福感與工作滿意度上會低於服務年資高於 5 年以上的幼教師。

(八)「月薪」背景中，薪水低於 2 萬元之幼兒園教師，在職場幸福感與工作滿意度上都是最弱的一群，薪水越高者其職場幸福感與工作滿意度則越高，尤其月薪達 4 萬元以上者，其職場幸福感與工作滿意度都是最高的。此結果本研究認為，薪水低於 2 萬元之幼兒園教師大多為助理教師或新手教師，有可能其職場工作能力還未純熟、甚至還需白天上班晚上持續在職進修，一天下來難免辛苦又因月薪不高，所以，其職場幸福感與工作滿意度上相對的低於 4 萬元以上的資深教師或主管。

(九)「班級數」背景中，不同班級數在幼兒園教師其情緒幸福感是有顯著差異的，但經事後比較，則看不出哪兩組有任何差別。而在心理幸福感、社會幸福感與工作滿意度上，則沒有顯著不同。本研究結果，可以看出園所班級數不同之幼教師快樂滿足情緒幸福感亦不同。但在本研究中又看不出哪兩兩一組是有差別的，關於此結果研究者認為後續研究者可以延伸探討之。另外，從本研究看出，幼教師其對工作上的責任表現、滿意和愉悅快樂、同事相處溫馨與貼心、珍惜與歸屬感的心理、社會幸福感受以及工作滿意度上，不會因班級數不同而有所不同。

(十)「幼生數」背景中，當全園幼兒人數達 101-150 人之幼兒園教師，其情緒幸福感是高於全園幼兒人數達 201 人以上之幼兒園教師。對於此結果，本研究認為，當幼教師所任教的園所幼生數在 101-150 人時，可能在工作任務上較能如期達成，與家長互動也能面面俱到而常感愉悅或有趣，因此在情緒上常感溫馨與快樂。相對地，若全園幼生數達 201 人以上，可能園務更龐雜繁多，還要顧及與家長間的應對與工作職責，雖然每位幼教師於園所中有自己的工作職責角色（行政、帶班教師、助理）分配，但平常園所內事務不管是哪一班的幼兒或家長交代的事情，大多需要即時互相支援與協助，若加上園所內人力不充足時，可能每天在職場上像打戰忙得團團轉的也有可能，此刻「情緒幸福感」如何高昇呢？相形之下，全園幼生數 101-150 人的幼教師其情緒幸福感自然高於全園幼生數 201 人以上的幼教師了。

(十一)「教師數」背景中，無論全園教師人數多寡，在幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度上，沒有顯著差異。針對此結果，本研究認為，幼兒園就像是一個大家庭的團隊，只要是園務職責配置得當、園所內人力充足、個人工作不負荷過重的話，全園教師團隊當能同心協力完成任務，因此全園幼教師總人數自然不會影響幼教師個人的職場幸福感與工作滿意度。

## 陸、結論與建議

### 一、結論

(一) 幼兒園教師在性別、婚姻、地區、年齡、職務、年資、月薪等不同背景中，其職場幸福感有顯著差異

由以上討論及表 9 與表 10 可看出：幼兒園「女性」教師其職場幸福感中的心理幸福感顯然是高於男教師的。而「已婚」幼兒園教師其職場幸福感中的心理幸福感、情緒幸福感與社會幸福感明顯的高於未婚者。另外，任教於「台南縣」之幼教師其職場幸福感中的心理幸福感、情緒幸福感與社會幸福感皆明顯高於台南市幼教師。而在「年齡」背景中，年齡愈高者其職場幸福感愈高，尤其是 41 歲以上之幼教師其職場幸福感最高。而「職務」越高之幼教師其職場幸福感也越高。而擔任助理教師一職者，其職場幸福感是處於最低的一群。但身負全園營運之責的園長其職場幸福感反而是最高的一群。然在「年資」背景中，年資愈高者其職場幸福感愈高，由此可看出資深幼教師其職場幸福感顯然是高於新手教師。另外，「月薪」愈高之幼教師其職場幸福感顯然是愈高的。由以上結論看出：任教於台南縣之幼教師其職場幸福感顯然是高於台南市的幼教師。針對此結論本研究認為這可能受城鄉差距之同業競爭或招生壓力和職場福利措施以及親師互動或家長要求所影響。另外，年齡愈高與年資愈高之幼教師們，因其伴隨著職務的升遷與月薪增加，顯然其職場幸福感都是相對居高的。

(二) 幼兒園教師在婚姻、職務、年資、月薪等不同背景中，其工作滿意度有顯著差異

由以上討論及不同背景幼教師工作滿意度之 t 檢定與變異數分析可看出：「已婚」之幼教師其工作滿意度較高於未婚者。而幼教師之「職務」愈高，工作滿意度愈高，其中又以居園長職位者，工作滿意度最高。另外「年資」愈高者其工作滿意度愈高，尤其是任教 21 年以上之幼教師，其工作滿意度最高。「月薪」愈高之幼兒園教師其工作滿意度愈高。針對此結論本研究認為，當婚後之幼教師依然選擇投入幼教職場，必定在工作上無論是升遷或工作職責、同事相處以及薪資上都能得到某種程度的滿意，因此其工作滿意度是相對居高的。否則，當幼教師結婚後，可能因原先幼教職場的工作並不滿意而在這個時候選擇退出幼教職場改換工作跑道者是又何其多的。而 Kim 與 Loadman (1994) 亦在其預測教師工作滿意度中指出：教師工作滿意度之提升與薪資、升遷機會的回饋都是有所關聯的。另外，Liu 與 Ramsey (2008) 在其教師工作滿意度分析之研究中亦發現：教師最不滿意是其工作條件和報酬，而教師滿意情形與年齡、年資以及職業型態的不同而有所差異。相同的 Ololube (2006) 在其教師工作滿意度和學校效率的推動之評估研究中亦指出：教師會因為薪酬及其他福利、晉升機會的獎勵都會影響教師工作的滿意程度。然國內李新民 (2003)、張美麗 (1993)、劉淑雯 (2003) 等人亦同時研究指出：薪資愈高之教師，則其工作滿意程度也愈高。另外張美麗 (1993) 研究也發現：幼教師任教年資愈少者，其工作滿意度愈低。又根據何佳樺 (2006)、黃隆民 (1985)、謝百亮 (1995) 等人之研究指出：職務愈高者其工作滿意程度亦會提高。據此，本研究結果實與本研究文獻是相符合的。惟本研究亦與許玉齡 (1998) 之研究指出「幼

教師的工作滿意度不會因薪資高低而有所差異」之結論不同。而這不同看法可能因著研究方法、研究樣本與區域性的不同而有所差異。因此，在這個構面上還有待後續相關研究者追蹤深入探討，相信這樣的延伸後續研究對於幼教產業的助益會是良多的。

### (三) 幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度有顯著相關

經由本研究結果得知，當幼兒園教師職場幸福感愈高，則其工作滿意度也會愈高。而這和 Hean 與 Garrett (2001) 研究所指出：「越快樂的教師會是越適任的教師，亦即工作滿意度越高之教師其工作表現越佳。」之研究相呼應。而此發現亦與研究者於研究動機中所提：有工作滿意、快樂幸福的幼教師才能帶領出燦爛洋溢的快樂小天使之觀點不謀而合。而過去對於教師幸福感的研究大多偏重於從正向觀點、樂觀信念、情緒調節、生活壓力、社會支持、人際關係、人格特質的角度切入幸福感之探討。另外對於教師工作滿意度亦較偏重於從成就動機、生涯發展、本位管理、領導形式、工作壓力、學校組織氣候、制握信念、參與決定、學校變革公平、組織承諾以及教師角色衝突等面向切入探討工作滿意度，而並未就職場幸福感與工作滿意度兩個面向來探討其關係為何？因此，本研究結論：幼兒園教師職場幸福感愈高，則其工作滿意度也會愈高。其對於幼教產業實有其貢獻與價值。也提醒幼教經營者以及行政主管不能輕忽幼教師職場幸福感與工作滿意度的重要性及影響力。

### (四) 幼兒園教師學歷與全園教師人數，在職場幸福感與工作滿意度上，皆無顯著差異

本研究發現：在幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度影響因素中，不論教師學歷高低、全園教師人數多寡，在幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度上皆無顯著不同。而這與王慧敏 (1988)、許玉齡 (1998) 之研究指出「學歷不會影響教師對工作的滿意程度」看法相符合。但本研究結果亦與蔡淑苓 (1988) 在其幼稚園園長領導形式與教師工作滿意度之關係研究中所指出的看法不同，如：「教師學歷高低與其工作滿意程度成正相關，甚至教師學歷高低與其工作滿意度成負相關，亦即教師的教育水準愈高，所期待的工作報酬愈高，若期待愈不易實現，則工作滿意度愈低落」。對於此研究結果之差異，本研究認為這與幼教師個人對於工作價值以及回饋之報酬有著不同期待，值得後續相關研究者針對幼兒園教師學歷與工作滿意度之關係再做更深入之探討，以進一步釐清現有相關研究之差異結果，相信這延伸的後續深入研究對於幼教業了解幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係會是深具貢獻的。

## 二、建議

### (一) 對幼教實務的建議

#### 1. 重視提升幼兒園教師職場之幸福感

從本研究分析發現，幼兒園教師職場幸福感會支持幼教尖兵努力的動力，而有幸福的幼兒園教師才会有幸福快樂的幼兒，基於此，本研究認為幼教經營者、管理者或行政執行者，應該重視提升幼兒園教師職場幸福感的重要性，如：肯定教師對幼兒園的貢獻、營造溫馨家園的氛圍、

尊重幼兒園教師間不同意見並且賦予參與園務決定權利以及提供職場安全保障，相信這會是提升幼兒園教師職場幸福感的最大活力。

## 2. 重視幼兒園教師工作滿意度

經由本研究結果發現，當園方經營者、管理者或行政執行者重視幼教師的公平升遷機會、同事相處、合理薪資與福利實施，相信這對幼教師工作滿意之提升是幫助頗大的，且對幼兒園永續經營與企業長紅是助益良多的。

## 3. 重視幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係

由以上研究結論得知，幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度是緊緊兩相環扣的，尤其是在「月薪」背景中，薪資愈高者其職場幸福感與工作滿意度則越高。因此，本研究認為唯有合理的反應薪資與福利方能提升幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度，而能留住有幸福感與工作滿意的老師，才能留住人才突破危機，衝出當前困境迎向晴天與藍海。因此，本研究建議，幼教經營者、管理者或行政執行者，在團隊努力營運之下，應該確實重視幼教師合理的薪資與福利，以增加其職場幸福感與工作滿意度，相信這對於提升幼兒園全方位競爭力是有所裨益的。

## (二) 對未來研究的建議

1. 本研究範圍僅以台南縣、台南市立案之私立幼兒園教師為母群體，建議後續相關研究者，可以將研究對象擴及北、中、南縣市之私立幼兒園教師或將公立幼兒園教師納為研究母群體，除可以擴大樣本外，亦可從中比較兩者職場幸福感與工作滿意度之差異何在？相信這對於幼教產業及幼兒園教師生涯規畫會是有其重大貢獻的。

2. 本研究主要係以問卷調查法進行研究，建議後續相關研究者，除問卷調查外，亦可配合個別訪談及加上開放性問題供幼兒園教師自由填答，最後再提供幼兒園只能投遞，無法開封的回收信封，讓教師填寫完自動投遞。此目的除希望能採集到真實幼兒園教師職場幸福感觀點外，相信定能看出其工作滿意地真實感受。

3. 本研究係採橫斷面之衡量進行驗證，就長期看來其驗證結果是否能維持一致因果關係，實有待未來後續研究者透過縱斷面的長期觀察，作一更深入之比較研究，相信定能更清楚說明不同背景之幼兒園教師對其職場幸福感與工作滿意之因果關係。

4. 本研究建議後續相關研究者，可以幼兒園教師組織公民行為、工作績效、組織承諾、同事人際關係、園長領導方式與離職意圖等變項切入探討當前幼兒園教師職場表現與工作滿意之關係。相信此研究對於幫助幼兒園教師了解自己以及幫助幼教產業經營者了解教師表現與需求層面上會是貢獻良多的。

## 參考文獻

- 王慧敏 (1988)。教師成就動機、園長領導方式對台北市幼稚園老師工作滿意影響之調查研究。未出版之碩士論文，國立政治大學教育研究所，台北。
- 方雅青 (2006)。手心向下的人流哲學。管理雜誌，381，57-59。
- 內政部統計處 (2010)。戶政司統計年報－歷年人口總數、年增加、自然增加出生、死亡數及其比率。台北：內政部。線上檢索日期：2010年5月19日。網址：<http://www.moi.gov.tw/stat/>
- 巫雅菁 (2001)。大學生幸福感之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學輔導研究所，高雄。
- 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。
- 李新民 (2003)。幼兒教師薪資滿足感、工作壓力與工作滿足感之研究。教育研究，11，115-126。
- 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，國立屏東師範學院教育心理與輔導學系，屏東。
- 何佳樺 (2006)。台中縣市國民小學教師生涯發展與工作滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立台中教育大學教育研究所，台中。
- 吳清基 (1992)。教育與行政。台北：師大書苑。
- 吳建宇 (2010)。主觀幸福感量表測量恆等性議題之探討。未出版之碩士論文。國立台南大學測驗統計研究所，台南。
- 林子雯 (1996)。成人學生多重角色與幸福感之相關研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄。
- 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。
- 邱翔蘭 (2004)。高雄市退休老人休閒活動參與與其幸福感之研究。未出版之碩士論文，大葉大學休閒事業管理學系，彰化。
- 邱漢松 (2006)。台灣資訊工作人員的樂觀程度研究－以某大型金控公司資訊部為例。未出版之碩士論文，國立中央大學資訊管理學系，桃園。
- 施建彬 (1995)。幸福表現及其相關因素之探討。未出版之碩士論文，高雄醫學院行為科學研究所，高雄。
- 高苑圻 (2009)。國小教師的樂觀信念、情緒調解與幸福感之相關研究。未出版之碩士論文，國立台南大學教育學系課程與教學研究所，台南。
- 許玉齡 (1998)。桃竹地區幼稚園園長領導措施與教師工作滿意度之相關研究。新竹師院學報，11，281-300。
- 許瑞芳 (2001)。國民小學啟聰教育教師工作滿意度調查研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學特殊教育研究所，彰化。

- 陸洛 (1998)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。國家科學委員會研究會刊：人文及社會科學，8 (1)，115-137。
- 張明麗 (1991)。國小女教師工作壓力、工作滿意度與退休態度之研究。未出版之碩士論文，國立政治大學教育研究所，台北。
- 張美麗 (1993)。影響幼兒教師工作滿意之因素探討。國立台中師範學院幼兒教育年刊，6，69-94。
- 張春興 (1998)。張氏心理學辭典。台北：東華。
- 張嘉玲 (2009)。國小單身教師生活壓力、社會支持與幸福感關係之研究。未出版之碩士論文，國立台南大學諮商與輔導學系研究所，台南。
- 郭明德 (1995)。國小教師制握信念、參與決定與工作滿意關係之研究。國民教育研究集刊，1，221-236。
- 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。
- 陳章儀 (1999)。組織心理學。台北：心理。
- 陳騏龍 (2001)。國小學童情緒智力與幸福感、人際關係及人格特質之相關研究。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所，屏東。
- 陳佩汝 (2002)。台北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學家政教育研究所，台北。
- 陳熾竹 (2002)。網路與真實人際關係、人格特質及幸福感之相關研究。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院國民教育研究所，屏東。
- 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。
- 陳鈺萍 (2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院國民教育研究所，屏東。
- 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。
- 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。
- 童雅華 (2007)。台中縣市私立幼稚園園長經營理念與教師工作滿意度之相關研究。未出版之碩士論文，國立台中教育大學幼兒教育研究所，台中。
- 黃隆民 (1985)。國民中學教師角色衝突與工作滿意之關係。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學教育研究所，台北。
- 黃久芬 (1997)。老師工作滿足。載於吳清山主編，有效能的學校 (頁 103-124)。台北：國立教育資料館。

- 楊慈慧 (1996)。學校組織氣候與工作滿意度關係之個案研究。未出版之碩士論文，淡江大學管理科學研究所，台北。
- 葛道明 (1984)。教師角色與心理健康。《國教輔導》，23 (9)，1-2。
- 管秋雄 (1991)。幸福感的涵義及其在輔導上的應用。《教育資料文摘》，28 (6)，186-192。
- 葉椒椒 (1995)。工作心理學。台北：五南。
- 潘安堂 (2002)。國民小學教師授能與工作滿意關係之研究。未出版之碩士論文，國立暨南國際大學教育政策與行政研究所，南投。
- 劉淑雯 (2003)。私立課後托育教師專業能力、工作滿意與教師效能研究。未出版之碩士論文，國立台南師範學院，台南。
- 鄭媛文 (2005)。桃園縣國小資源班教師工作壓力與工作滿意度相關之研究。未出版之碩士論文，中原大學教育研究所，中壢。
- 蔡淑苓 (1988)。幼稚園園長領導形式與教師工作滿意度之關係。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學家政教育研究所，台北。
- 蔡淑苓、謝文全 (1990)。幼稚園園長領導形勢與教師工作滿意之關係。《家政教育》，11 (4)，52-55。
- 蔡昆憲 (2007)。以正向觀點探討資訊人員職場幸福感之研究：擴展—建立理論觀點。未出版之碩士論文，國立高雄大學經濟管理研究所，高雄。
- 蔡怡貞 (2007)。台中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。
- 賴威岑 (2002)。台灣地區中小學教師心理幸福特質之探討—與其他職業做比較。未出版之碩士論文，國立台東師範學院教育研究所，台東。
- 賴明莉 (2002)。國小身心障礙資源班教師工作滿意度之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學特殊教育研究所，彰化。
- 謝百亮 (1995)。國民小學行政管理與教師工作滿意之關係。未出版之碩士論文，國立台中師範學院初等教育研究所，台中。
- 鍾靜琪 (2004)。保育人員與幼教老師的工作滿意度-以台中市為例。未出版之碩士論文，朝陽科技大學幼兒保育研究所，台中。
- Argyle, M. (1987). **The psychology of happiness**. London and New York: Routledge.
- Andrew, F. M., & Withey, S. B. (1976). **Social indicators of well-being**. New York and London: Plenum.
- Berns, R. G. (1990). **The relationship between vocational teacher job satisfaction and teacher retention using discriminant analysis**. Paper presented at the Annual convention of the American Vocational Association. (ERIC Document Reproduction Service No. ED328734).
- Carruthers, C., & Hood, C. (2004). The power of the positive: Leisure & well-being. **Therapeutic Recreation Jopurnal**, 38(2), 225-245.

- Cenkseven, O. F., & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as Predictors of subjective well-being among teachers. **Kuram VE Uygulamada Egitim Bilimleri**, **9**(3), 1223-1235.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, **95**(3), 542-575.
- Emmons, R. A. (1999). **The psychology of ultimate concerns**. New York: Guilford.
- Fuming, X. & Jiliang, S. (2007). Research on job satisfaction of elementary and high school teachers and strategies to increase job satisfaction. **Chinese Education and Society**, **40**(5), 86-96.
- Hean, J., & Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teacher in chile. **Compare**, **31**(3), 363-379.
- Hoppock, R. (1935). **Job satisfaction**. New York: Harper.
- Hoppock, R. (1977). **Job satisfaction**. NY: Arno Press.
- Headey, B., & Wearing, A. (1991). Subjective well-being and coping with adversity. **Social Indicators Research**, **22**, 327-349.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), **Positive psychological assessment: A handbook of models and measures** (pp. 411-425). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kim, I., & Loadman, W. E. (1994). **Predicting teacher job satisfaction**. (ERIC Document Reproduction Service No. ED383707).
- Locke, E. A. (1976). What is job satisfaction? **Organizational Behavior and Human Performance**, **4**, 309-336.
- Lester, P. E. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ). **Educational and Psychological Measurement**, **47**, 223-233.
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher Follow-Up survey in the united states for 2000-2001. **Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies**, **24**(5), 1173-1184.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality**. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Ololube, N. P. (2006). **Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment**. Online Submission. (ERIC Document Reproduction Service No. ED496539).
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). **Managerial attitudes and performance**. Homewood, Illionis: Dorsey Irwin.
- Piercy, N. F., & Morgan, N. A. (1991). Internal marking-the missing half of marketing program. **Long Range Planning**, **24**(2), 82-93.
- Parker, P. D., & Martin, A. J. (2009). Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement. **Teaching and Teacher Education: An**

- International Journal of Research and Studies**, **25**(1), 68-75.
- Rim, Y. (1993). Valus, happiness and family structure variable. **Personality and Individual Difference**, **15** (15), 595-598.
- Saal, F. E., & Knight, P. A. (1988). **Industrial/organizational psychology: science and practice**. Pacific Grove, CA: Brooks/cole.
- Sarvimi, A., & Stenbock-Hult, B. (2000). Quality of life in old age described as a sense of well-being meaning and value. **Journal of Advanced Nursing**, **32**, 1025-1033.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Goals, congruence, and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. **Journal of Humanistic Psychology**, **41**, 30-50.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1975). **The measurement of satisfaction in work and retirement**. Chicago: Rand McNally.
- Stone, M. J., & Kozma, A. (1985). Structural relationships among happiness scales: a second order factorial study. **Social Indicators Research**, **17**, 19-28.
- Spector, P. E. (1997). **Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. **Work and Stress**, **23**(2), 120-136.
- Veenhoven, R. (1994). Is Happiness a trait? Tests of the theory that a better society does not make people any happier. **Social Indicators Research**, **32**, 101-160.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. **Psychological Bulletin**, **8**, 219-245.
- Wheless, L. R., Wheless, V. E., & Howard, R. D. (1984). The relationships of communication with supervisor and decision-participation to employee satisfaction. **Communication Quarterly**, **32**(3), 222-232.

# A Study of Workplace Well-being and Job Satisfaction of Private Kindergarten Teachers

Hsiu-Chih Liu

Principal

Chien Kuang Kindergarten

## Abstract

The main purpose of the study is to understand the present condition of workplace well-being and job satisfaction of kindergarten teachers from different backgrounds, and study the relationship between workplace well-being and job satisfaction of kindergarten teachers. This research adopts questionnaires from kindergarten teachers of private kindergartens in Tainan County and Tainan City. Five hundred questionnaires were sent out, in which 470 were effective. After a t test, one way ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient and Scheffe on those collected data, the main findings are as followings:

1. Evident different workplace well-being among kindergarten teachers of different backgrounds in sex, marriage, area, age, post, teaching years and monthly salary
2. Evident different job satisfaction among kindergarten teachers of different backgrounds in marriage, post, teaching years and monthly salary
3. Evident relationship between teacher workplace well-being and job satisfaction
4. No evident difference in the relationship between educational background as well as the number of all teachers, and workplace well-being as well as job satisfaction

From the conclusions above, I will give some concrete suggestions on preschool education and the related studies in the future respectively.

**Keywords:** Kindergarten teacher, Workplace well-being, Job satisfaction

