
幼托整合下公立幼兒園教保員角色知覺 與工作滿意度之研究

魏美惠

國立臺中教育大學幼兒教育學系

謝濶潑

臺中市梧棲區中正國小

摘要

本研究旨在探討幼托整合下，公立幼兒園不同背景變項之教保員在角色知覺與工作滿意度上的差異情形，進而了解教保員角色知覺與工作滿意度之相關情形。因此，本研究採用問卷調查法，針對全國 570 位公立附設幼兒園的教保員進行研究。本研究之主要發現如下：一、教保員對自身工作角色知覺情形良好，工作滿意度為中等以上程度。二、教保員之角色知覺情形會因年齡、婚姻、有無兼任行政工作及從事幼教保相關工作總年資等變項之不同而有顯著差異。三、教保員對工作的滿意程度會因婚姻、有無兼任行政工作、具備教師資格與否、任教班級的幼兒年齡與班上幼兒人數等變項之不同而有顯著差異。四、教保員的角色知覺與工作滿意度相關情形，除了「薪資福利與相關法規」向度，其餘皆達顯著相關。其中角色知覺中的「人際溝通」向度與工作滿意度之相關情形最高，達中、高度相關。

關鍵詞：工作滿意度、角色知覺、教保員

壹、緒論

在國際上，幼兒教育與照顧的整合已成為一大趨勢，國際經濟合作發展組織 Organisation for Economic Co-operation and Development（簡稱 OECD）與聯合國教科文組織 United Nations Educational Scientific and Cultural Organization（簡稱 UNESCO）所推動的幼兒教育及照顧政策，其訴求指出兒童教育及照顧制度已朝向整合或協調方向前進（顏士程，2011）。反思台灣，長期以來，幼兒教育如雙頭馬車進行著，幼稚園與托兒所這兩個主要的幼教機構，在教育、保育服務項目及幼兒收托年齡有著相當大的重疊，但在主管機關、立案標準、師資內容及幼托服務人員所遵循之法規等皆有很大的落差（邱嘉玲、魏美惠，2014）。因此，在 1997 年，前行政院長蕭萬長在院會中請教育部與內政部審慎研究幼稚園與托兒所的統合問題，2011 年 6 月 10 日立法院三讀通過「幼兒教育及照顧法」，並於同年的 6 月 29 日由總統宣布，歷經了 14 年，「幼托整合」正式上路（教育部，2011；簡宏江，2011）。

幼兒階段是人一生中一個重要的發展時期，教保人員在專業幼教中扮演重要角色，因此教保人員的專業能力皆直接影響幼兒教育的品質，通常角色知覺程度高者對發展專業角色較為積極（蔣姿儀，2004）。然而，要使幼兒有理想的學習環境，要先使幼教老師有理想的工作環境。我們知道教保人員的工作意願與教學態度是影響專業幼兒教育的關鍵，教師對其教育工作的投入會因工作滿意程度而有所不同，而教保服務人員的工作滿意度與其專業能力、工作壓力等方面具有顯著的相關性（廖鳳瑞譯，1986；張美瑤、張景棠，2010）。

長久以來，台灣私立幼兒園之教保服務人員的工作壓力與福利一直未受重視，加上公立幼兒園教師甄試錄取率微乎其微。公立附設幼兒園在幼兒教育及照顧法推行之後，依園所幼兒人數或班級數增置了數名教保員；故 2012 年起，各地區為幼托整合之後所增置教保員名額，開始舉辦甄選考試，吸引了許多原本在公、私立幼兒園的代理、代課教師、教保員等，轉換跑道參加考試，因此造成私立幼兒園的教師荒，尤其是規模較小的私立幼兒園。

教育和保育本是不可分割，無論是教師或教保員對於幼兒的照顧本是相同的，而在幼托整合之下公立幼兒園增置之教保員，在與教師同處相同的工作環境卻面臨適用法令不同，同工不同酬的種種原因之下，對其在幼兒園中教保員角色知覺與工作滿意度是否相互影響？因此，

本研究主要目的在於了解幼托整合之下教保員角色知覺與工作滿意度的現況，並藉由對教保員不同的個人背景變項之探究，深入了解哪些因素可能會影響教保員角色知覺與工作滿意度之表現，依據前述研究背景與動機，本研究主要目的如下：

- 一、了解幼托整合之下教保員角色知覺與工作滿意度之現況。
- 二、比較不同背景變項之教保員角色知覺之差異情形。
- 三、比較不同背景變項之教保員工作滿意度之差異情形。
- 四、探討幼托整合之下教保員角色知覺與工作滿意度之相關情形。

貳、文獻探討

一、幼托整合之下幼教生態環境的改變與衝擊

幼托整合施行後，原幼稚園與托兒所整合為幼兒園，在整合的過程中各個事項如更名、環境設備、人員編制等皆須受到規範，依據「幼兒教育及照顧法」其整合事項與所面臨的改變包括幼兒收托年齡的整合考驗原公幼老師的教學；課程與教學的整合上，幼兒園對於新課綱了解有限且獲得教學輔導的機會太少，對於幼兒園的教保服務人員，如何熟悉與善用仍需一段時間的適應學習與輔導。部分舊有公立托兒所在轉換幼兒園過程中因不符合其立案及設備標準及財務拮据的原因，欲趁著改制而順勢停托，造成家長之恐慌。

在教保服務人員的整合上，歐姿秀（2012）指出過去公立幼兒園中非正式編制的「代理教師」及私立幼兒園合格教師比例偏低的情況，在幼托整合後雖然合格教保人員比例提高，但有人擔心未來會造成私立幼兒園聘用合格教師意願下降，而公立附設幼兒園也因經費考量將減少教師的比例改以教保員擔任（陳淑琴，2012）。公立學校附設幼兒園招考教保員，可能使私立幼兒園教保服務人員的流失，造成幼兒園聘請不到教師的窘境。參照「公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法」（教育部，2012），公立幼兒園之教保員在甄選方法與每年的教師甄選內容差異性不大，但在工作內容上，卻使用訂定契約的方式，使得教保員無所適從。公立幼兒園的教師與教保員，雖同為幼兒服務在工作內容大致相同的情況下，其薪資、福利與

保障等仍有明顯的落差，教師、教保員定位尷尬（顏士程，2011）。

二、角色知覺的意涵與相關研究

角色知覺（role perception）是個體對於某一特定角色的知覺，亦即個人從社會的角度去考量對於該角色的期望及別人對於此一角色應有的行為表現與特質。這種角色知覺經由內省、判斷、統整、選擇及組織等心理活動力成後，漸漸形塑出個體對角色的認知（吳和堂、鍾明翰，2011）。郭為藩（1988）認為角色知覺係指角色行使者對於此角色的主觀認知，是角色本身對他人期望的認知與個人行使角色任務時的主觀想法，與自我觀念是相關的。張春興在《張氏心理辭典》中說明角色知覺包含三個層面的認知，分別是（一）對自我角色的認知，即為個體對自我角色的覺察；（二）對他人角色的認知，是個體對他人角色的覺察及（三）對角色期待的認知，可視為他人對自我角色的覺知。

心理學家奧爾波特（Allport）把角色知覺稱之為「角色構想」（role-conception），意指個人對被託付角色的想法。他認為個人對行使角色時所知覺的狀態與程度，並不一定與社會文化的客觀要求相符；而角色知覺是行為的參考架構，角色能否扮演成功，在於扮演者對角色的了解與體認程度相關（引自郭為藩，1988）。

角色知覺理論的發展大致可分為鉅觀與微觀兩個層面，鉅觀的角色理論重視社會系統、組織結構對個體角色的影響；微觀的角色理論是以個人角色社會化歷程、人際互動來分析。就結構功能論的觀點，社會是一種體系，從社會整合、穩定和諧的觀點來看社會秩序運作的情況（陳奎熹，1998），故教保員在角色知覺上，會有符合社會期望的感受，在幼兒園中各盡義務，以維持幼兒園整體運作的和諧促使社會結構發揮與發展。就衝突理論的觀點，教師角色知覺是一辯證的歷程，在此歷程中有衝突與對立的存在，其影響的因素涵蓋了歷史文化中的性別、種族、階級等意識形態，進而達成教師角色認同的目標（郭丁熒，1995）。幼兒園中的教保員在衝突理論影響之下，則是會對自身角色與幼兒園的運行與規範進行反省，並針對不平衡的地方進行反應與溝通，促使教育不斷的改變以試圖改善幼兒園的環境。符號互動論源自於米德（G. H. Mead）自我心理學，其研究重點在於人與人之間的互動性質和過程，認為人們的互動過程中會以象徵的符號，如：語言、文字、手勢、表情等來傳達意念、價值與思想。

Turner運用且拓展了Mead的概念，發展提出「過程取向」的角色理論（陳奎熹，2003）；由此可見幼兒園中的教保員在幼兒園的脈絡之下的角色知覺受到相關法規、幼兒園情境、人際互動等因素影響，經由語言的溝通採取適當的社會性行爲，教保員的自我發展與其角色扮演的轉變息息相關。

綜上所述，可知教保人員的角色發展是一連續性的歷程，而不論其角色來自社會預先之架構、社會的衝突互動或受到語言文化的溝通活動，其角色皆離不開社會情境與人際互動之中，而個體自身也會產生自我概念的形成，根據上述角色根據上述角色知覺意涵與相關理論進行統整，教保人員角色建立需考量以下幾點：（一）教保人員角色知覺包含對自身角色的覺察、對他人角色的知覺及對角色期待的認知。（二）教保人員角色是因應社會功能性而存在，應習得社會結構的期望與規範。（三）教保人員角色的建立在於個體與情境與他人之間的互動。（四）外在的社會情境脈絡與內在的反省會影響教保人員角色知覺的發展。

魏美惠、林珮仔（2013）認為教師角色知覺的發展，會影響教師是否表現符合社會期望的角色行爲，教師角色經由教師知覺並且批判思考後，會對其角色產生認同。專業人員角色知覺越高，對其角色越正向、積極，角色知覺越低，對自身角色越是消極評價也較為負面（吳劍雄，2011）。Hattingh and de Kock（2008）的研究發現，教師教育課程讓實習教師發展出他們固定的形象與教學信念，這會影響他們在教育上如何履行職責。葉千芷（2009）的研究顯示幼兒教師普遍具有自我專業角色知覺，其中年齡稍長、具備合格教師身分、教學資歷較豐富的幼教師，對整體的專業角色知覺程度較高。綜上所述得知正向的角色知覺可以提升教保人員在教育工作上的表現，不同的背景變項會影響教保人員角色知覺表現。

三、工作滿意度的意涵與相關研究

最早的「工作滿意」概念，是在 1932 年時，學者 Mayo、Disckon 與 Roesthlisberger 在美國芝加哥的電子公司霍桑廠所進行的霍桑實驗（Hawthorne study）所發現的，其研究結果發現，外在的物質獎勵雖具有一定的激勵效果但並非是唯一決定產量的因素，廠內員工的社會與心理等內在因素的無形動力才是提高生產力的主要因素（引自謝文全，2005）。而「工作滿意」一辭，最早出現於 Hoppock 在西元 1935 年出版的《工作滿意》一書中，他認為工作滿意度係指員工在

生理與心理兩方面對環境的所覺察的滿足感，是對工作環境的主觀反應（Hoppock，1935）。

工作滿意可以從不同的面向來定義。以綜合性定義來看，工作滿意度係指個體對其工作有關之情境所抱持的整體態度，是工作者對工作本身的一種看法、態度與情感角色的反應，是一種單一的概念。以差距性定義來說，工作滿意度係指個體在特定的工作環境中，工作者預期獲得的滿足與實際獲得的滿足之間的差距，而差距越小則滿意度越高。

有關工作滿意度的相關理論，依據理論的研究取向分為注重的是能滿足個人需求並促進動機強化之因素的「內容理論」（Content Theory）與強調的是動機產生時交互作用之因素的「過程理論」（Process Theory）（秦夢群，2004；謝文全，2005）。可就以下六項理論進行探討：

（一）Maslow提出強調動機取向的「需求層次理論」，Maslow認為人類的動機是由各種不同性質的需求所組合而成，各需求之間又具有先後順序及高低層次之別，只有低一層的需求獲得滿足之後，才會產生更高一層的需求（張春興，2004）；（二）Herzberg於1966年提出雙因子理論，認為人類的動機與滿意情形是受到激勵因素和保健因素的影響，又稱為激勵保健理論（Motivation-Hygiene Theory）；（三）Alderfer於1969年提出 ERG理論，分別說明生存、關係與成長三個需求是由Maslow的需求階層之五項需求合併而成（謝文全，2005）ERG理論與馬斯洛的需求階層理論最大相異處為ERG理論認為需求層次不會相互排斥，是同時進行的（秦夢群，2004），而較高的需求階層若較難被滿足，個體會轉而追求較低階層之滿足來補償，稱為挫折退化現象（謝文全，2005）；（四）公平理論由Adams在1963年時所提出，主張個人的工作動機來自於與同地位的同儕之間相互比較之下所產生。工作的情境之中，個體會審視自身的投入與所獲得之報酬或成果並以同地位之同儕之投入與所獲得之報酬或成果為參照進行比較，工作滿意程度是由個體主觀的意識到工作中的「公平」與「不公平」的感受，會因個別觀點之不同而有差異（秦夢群，2004）；（五）Vroom於1964年提出期望理論，又稱「誘力-媒介-期望理論」，認為個人動機之強弱受到個人期望與信念的影響，即個人在工作之上期望獲得之成果與相信此成果得以實現（童雅華，2007；謝文全，2004）；（六）「差距理論」亦稱「期望差異理論」於1968年提出，Porter、Lawler與Locke為代表人物，主張個人的動機來自於個人對所期望報酬的評估與努力工作後實際獲得報酬的機率。綜合上述理論，工作動機來自於個體內在需求且會受到外在環境的影響，工作滿意度亦然。

此外，Liu and Ramsey (2008) 針對教師工作滿意度進行分析，發現教師在工作條件與報酬上最不滿意，且教師會因年齡與教學年資之不同，在工作滿意度表現有所差異。Ololube (2006) 指出，教師的工作滿意度會影響學校效率推動的積極性，而教師的薪資、福利與升遷機會等與教師工作滿意度息息相關。邱嘉玲 & 魏美惠 (2014) 研究顯示教保員工作屬性依各校進用契約而定，教保員工作內容包羅萬象，容易成為臨時救火員的角色。林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗與蕭明潔 (2009) 的研究發現，具備教師證的教師多服務於公立的幼兒園，在薪資福利與升遷機會上較服務於私立幼兒園的教師來的穩定，因此對其工作滿意度感受較佳；幼兒園組織氣氛會影響工作滿意度。因此研究者希望藉由探討教保員對其工作內容、薪資福利與法規制度及幼兒園內的人際互動向度探究其工作滿意度。

參、研究設計與實施

本研究主要在探討在幼托整合之下教保員自我角色知覺與工作滿意度之現況、差異與相關性，有關研究之設計與實施敘述如下。

一、研究架構

本研究參考相關文獻設計問卷，問卷內容分為基本資料與兩個量表的填答題項。研究架構主要在了解幼托整合之下教保員在「角色知覺」與「工作滿意度」的現況；不同背景的教保員，其「角色知覺」與「工作滿意度」是否有顯著差異性；並分析教保員之「角色知覺」與「工作滿意度」兩者是否有顯著相關性，其架構圖如圖 1。

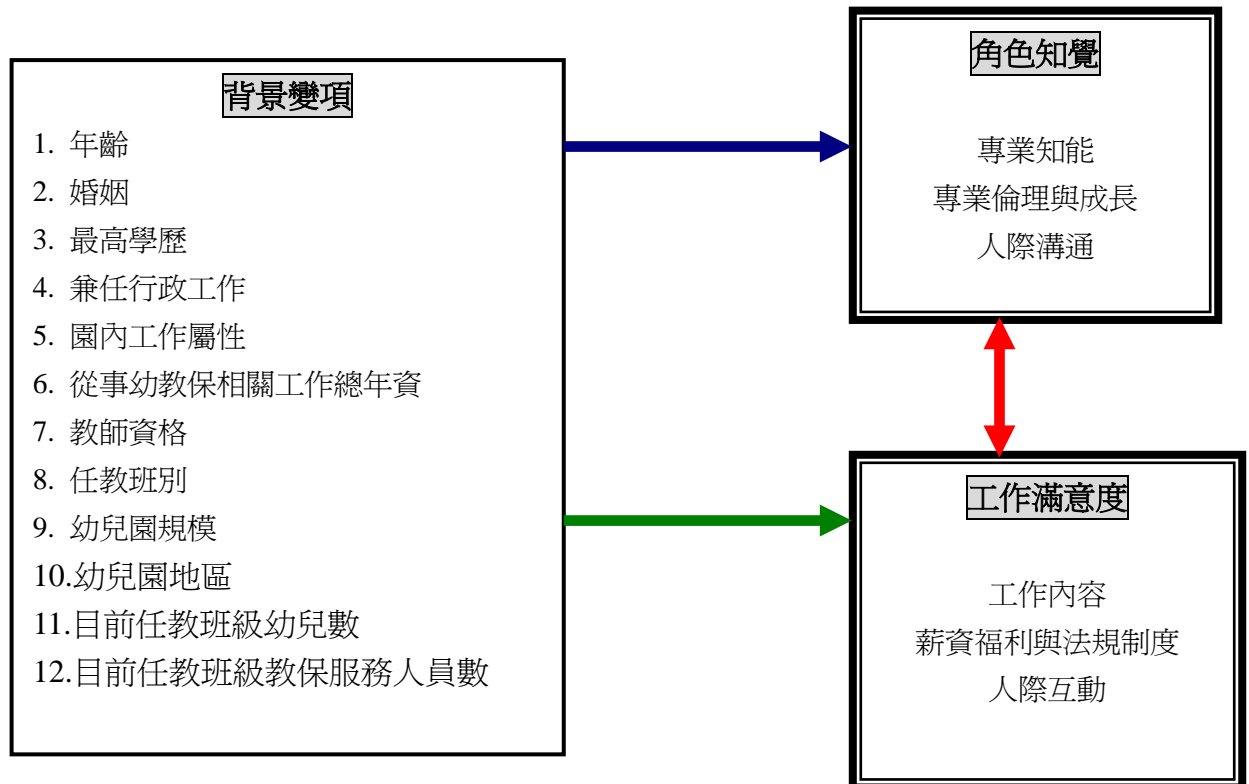


圖 1 研究架構圖

二、研究對象

本研究以 2012 年起之全國公立國小附設幼兒園 1543 位教保員為母群體，將台灣分為北、中、南、東四個區域與離島地區的公立幼兒園教保員為樣本。同時採用網路線上問卷與紙本作答兩個發放途徑，以電話詢問各個公立附設幼兒園教保員填答意願之後進行問卷的寄送。本研究之正式問卷在網路問卷部分共回收 225 份；而紙本問卷部份，實際發出 400 份正式問卷，回收 349 份後，剔除作答遺漏超過三題以上之問卷 4 份，線上問卷與紙本問卷之有效問卷合計 570 份。

三、研究工具

本研究以研究者自編之「幼托整合之下教保員角色知覺與工作滿意度調查問卷」為研究工具進行調查研究，問卷內容包含三部份，第一部分為「基本資料」；第二部份為「角色知覺量表」；第三部份為「工作滿意度量表」，以下分別說明三個部份的內容。

(一) 第一部份：基本資料

教保員基本資料部分包含：年齡、婚姻、最高學歷、兼任行政工作、園內工作屬性、從事幼教保相關工作總年資、教師資格、任教班別、幼兒園規模、幼兒園地區、目前班級幼兒數與目前班級教保服務人員數等 12 項。

(二) 第二部份：角色知覺量表

研究者參考林瑋茹（2003）、陳韻如（2009）、葉千芷（2009）與吳劍雄（2011）等教保服務人員角色知覺量表，加上相關文獻內容編制教保員「角色知覺量表」，並邀請五位大專院校教育專家學者進行專家效度審查以建立研究問卷之效度。此量表題項採李克特四點量表計分，以「非常同意」得 4 分、「同意」得 3 分、「不同意」得 2 分、「非常不同意」得 1 分，量表分數愈高，代表受試者自評工作角色知覺愈高，反之則愈低。

研究者將回收的正式問卷進行因素分析，教保員「角色知覺」量表之 KMO 值為.934，且 Bartlett 球形檢定達顯著（ $p < .001$ ），代表母群體中的相關矩陣具有共同因素，適合進行因素分析。本問卷採「主成份分析法」，設定因素為 3 個，經「最大變異法」進行因素負荷量計算，得知「專業知能」向度（因素一）解釋變異量為 23.93%，「專業倫理與成長」向度（因素二）解釋變異量為 14.98%，「人際溝通」向度（因素三）解釋變異量為 13.38%，總解釋變異量為 52.28%。

本研究信度分析結果顯示「教保員角色知覺」總量表的信度為.937，「專業知能」的分量表信度為.929、「專業倫理與成長」的分量表信度為.854、「人際溝通」的分量表信度為.863，各分量表的信度均達.80 以上，且信度皆比預試信度高，顯示其內部一致性佳。

(三) 第三部份：工作滿意度量表

本研究之工作滿意度量表參考林心怡（2011）、吳岱蓁（2012）、孫一弘（2012）等量表，並參考《幼兒教育及照顧法》、《公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法》等相關文獻探討內容編製而成。同時邀請五位大專院校教育專家學者進行專家效度的審查，以建立研究問卷之效度。本量表採李克特式四點量表計分，以「非常滿意」得 4 分、「滿意」得 3 分、

「不滿意」得 2 分、「非常不滿意」得 1 分，量表分數愈高，代表受試者的工作滿意度愈高，反之則愈低。

研究者將回收的「工作滿意度」正式問卷進行項目分析結果顯示，在教保員「工作滿意度」量表中，決斷值與相關係數均達.05 以上之顯著水準。吳明隆與涂金堂（2012）指出相關係數應具顯著水準且最好有.30 以上的相關係數，故第 24 題與第 25 題之相關係數未達.30 標準與以刪題處理；在因素負荷量部分，僅第 9 題未達.30 之標準而與以刪題，依據項目分析結果刪題後，教保員「工作滿意度」量表進行分析的為 26 題。

刪題後再以信度分析考驗「教保員工作滿意度」總量表的信度為.946，「工作內容」的分量表信度為.918、「薪資福利與相關法規」的分量表信度為.888、「人際互動」的分量表信度為.904，各分量表的信度均達.80 以上且高於預試問卷信度分析結果，顯示內部一致性佳。

四、資料處理

本研究以 SPSS12.0 版統計軟體進行統計分析，使用次數分配、平均數、百分比、標準差、獨立樣本 t 考驗、單因子多變量變異數分析、皮爾遜積差相關進行相關考驗之分析。

肆、研究結果

本研究主要在探討幼托整合之下教保員自我角色知覺與工作滿意度之現況、差異與相關情形。因此，將回收之正式問卷資料進行統計分析，所獲致之研究結果如下。

一、幼托整合之下教保員背景資料、角色知覺與工作滿意度之現況

為了解幼托整合之下教保員角色知覺與工作滿意度的現況，因此，採描述性統計進行資料之分析，以下就「背景資料」、「角色知覺」與「工作滿意度」三個部分分別探討與說明。

（一）教保員背景資料現況

本研究在全國 570 位樣本中，以年齡 31-40 歲的教保員人數最多，佔 39.8%；第二為 26~30 歲的教保員，佔 32.8%，可見幼托整合之下教保員的年齡普遍年輕化的現象。未婚的

教保員人數比例高，佔 56.6%，以大學幼教相關科系畢業者佔絕大多數。多數的教保員是需要同時兼顧教學與行政工作，在工作屬性比例上，以兩者兼顧最多，偏重教學其次，偏重行政者最少。投入公立教保員工作者多為年資五年內的幼教圈新手，七成以上具備幼教師的資格，有近五成的教保員的服務幼兒園規模為一個班，並以帶大中小混齡為多，班級幼兒數 16~30 人佔 77%，15 人以下佔 18.5%，可見公立附設幼兒園收托幼兒人數幾乎符合標準。本研究樣本中中部地區的人數最有約佔 31.2%，離島地區最少。

（二）教保員角色知覺現況

本研究結果分析顯示幼托整合之下教保員角色知覺具有中等以上的程度。教保員的角色知覺總量表與各個分量表的平均分數皆高於 3 分，顯示幼托整合之下教保員對自己工作角色的知覺得分情形具有中上之程度，教保員對教學角色所需的能力有一定的自信心。本研究與汪慧玲與沈佳生（2006）結果一致；再從各向度來看，「專業知能」向度中，發現每一題題項之平均數皆高於 3，教保員自評工作角色知覺無論針對幼兒個體、幼兒教育及幼兒保育皆具備相當正向的知覺感受。

在「專業倫理與成長」向度中，每一題的平均分數皆高於 2.5，亦達中等以上的水瓶，但在第十九題「我與社區有良好的聯繫與互動」，其標準差為 .658 是此分量表中標準差最大的題項，顯示教保員在認知自身與社區的互動上差異性最高。在「人際溝通」向度中，平均數皆高於 3 分，除了第二十七題「在行政工作上，我能自由表達自己的想法」的平均數為 2.91 最低，由此可知教保員具備良好的人際溝通，但在行政工作表達想法的部分存在較多的顧慮。

（三）教保員工作滿意度現況

本研究經由描述性分析結果，發現教保員工作滿意度總量表其平均數為 2.61，顯示教保員對於整體的工作滿意度有中等以上之程度；從三個向度來看，教保員在「人際互動」向度上的滿意程度最高，其平均數是 2.96，其次為「工作內容」向度的滿意程度，平均數是 2.72，在「薪資福利與相關法規」向度的工作滿意度最低，平均數是 2.03，但標準差 .792 是三者間最大的，顯示教保員對於「薪資福利與相關法規」的工作滿意度看法落差較大。本研究結果顯示幼托整合之下，教保員對於「薪資福利與相關法規」有較多的疑慮。邱嘉玲與魏美惠（2014）的訪談研究亦顯示出多數教保員對於教保員的薪資福利及相關的法規較不滿意。

二、不同背景變項教保員在角色知覺上的差異情形

(一) 年齡

本研究透過單因子多變量變異數分析，發現不同年齡的教保員在角色知覺上有顯著差異 (Wilks' $\Lambda = .911$, $p < .001$)，再以單因子變異數分析後，顯示不同年齡教保員在「專業知能」、「專業倫理與成長」及「角色知覺總量表」中有顯著差異。進一步透過 Scheffe 法進行事後比較，顯示 41 歲以上之教保員，在「專業知能」向度上的角色知覺顯著高於 25 歲以下、26~30 歲以及 31~40 歲的教保員；在「專業倫理與成長」向度中角色知覺顯著高於 31~40 歲之教保員 ($F = 2.93$, $p < .05$)。且在整體角色知覺的自評中可以發現，41 歲以上之教保員相較於其他年齡層較低的教保員對其工作角色有較正向的知覺情形。

蔣姿儀 (2003) 研究發現台中縣屯區公私幼 50 歲以上之幼保人員在整體教保專業能力信念的表現上，因年紀越高，教學的活力與動力逐漸減少，故在信念反映上也較低。研究者推測年齡較高的教保員因熟悉其教保工作使其對角色知覺產生較高的認同，但若年齡太高可能因自身體力、活力等原因而產生一定的影響。

(二) 婚姻狀態

本研究考量各組樣本數差異過大，僅保留「未婚」及「已婚」兩種婚姻狀態，並透過獨立樣本 t 考驗進行統計分析，發現在「專業知能」向度中，已婚的教保員對其自身工作角色專業知能有較高的知覺情形 ($t = -2.37$, $p < .05$)。此研究結果與吳劍雄 (2011) 及魏美惠 (2012) 研究結果相似，顯示已婚教師或教保人員可能人生歷練較多，對教保能力的提升產生較正向的影響，教學效能較高。Wei (2013) 的研究亦顯示已婚的幼兒教保服務人員在教學效能及角色知覺上顯著高於未婚之教師。然而，趙蕙鈴、林欣怡、符如玉 (2010) 之研究顯示婚姻狀態對於教師角色知覺及親職專業知能並無顯著性的影響。

(三) 兼任行政工作與否

本研究因考量各組樣本數差距過大，因此將「有兼任行政工作」與「專任行政工作」合併為「有兼任行政工作」，並以獨立樣本 t 考驗針對「無兼任行政工作」與「有兼任行政工作」進行統計分析。結果顯示在「人際溝通」向度中，無兼任行政工作之教保員角色知覺情形顯著高於有兼任行政工作的教保員 ($t = 2.55$, $p < .05$)，此結果說明了參與行政工作的教保員在

幼兒園中的人際互動關係中反而較為不利。

(四) 園內工作屬性與具備教師資格

本研究透過獨立樣本 t 考驗分析「園內工作屬性」與「具備教師資格與否」變項時，發現教保員在園內的工作屬性在整體角色知覺與各向度的知覺程度均無顯著性差異，亦即教保員角色知覺不因工作屬性不同而有所差異。研究者推測幼兒園內的工作繁雜，無論教保員的工作是偏重教學、保育或行政等，其工作內容息息相關無法完全的分割，故在不同工作屬性變項上較難看出其差異性。此外，在具備「具備教師資格與否」變項分析發現，教保員是否具備幼兒教師資格在整體角色知覺與各向度的知覺程度均無顯著性差異，亦即教保員角色知覺不因教保員是否具備教師資格而有所差異。葉千芷（2009）針對台中幼教師研究顯示具有教師證的幼教師其角色知覺較高，與本研究有所差異；研究者推測可能因為擔任教保員資格並無受教師證影響，加上其本身亦經過專業課程之培訓，故產生此研究結果。

(五) 從事幼教保相關工作總年資

因考量各組樣本數差異過大，因此將「未滿 1 年」與「1~5 年」合併為「5 年（含）以下」；「6~10 年」、「11~15 年」、「16~20 年」及「21 年（含）以上」合併為「6 年（含）以上」。並以獨立樣本 t 考驗進行統計分析，發現教保員從事幼教保相關工作總年資在「專業知能」、「人際溝通」及「角色知覺總量表」達顯著性差異。在「專業知能」向度（ $t = -6.46, p < .001$ ）與「人際溝通」向度（ $t = -2.09, p < .05$ ）幼教保相關工作年資在 6 年以上的教保員其角色知覺表現優於幼教保相關工作總年資 5 年以下者。

從角色知覺總量表部分來看，幼教保相關工作年資在 6 年以上的教保員其角色知覺表現亦優於幼教保相關工作總年資 5 年以下者（ $t = -4.32, p < .001$ ），亦即幼教相關工作總年資較多者，其角色知覺較總年資 5 年以下者來得佳。研究者認為總年資為 6 年以上之教保員，多數教保員已經歷過凱茲(Katz)主張的幼教老師自我成長四階段，故在角色知覺表現較佳。

(六) 任教班別與幼兒園規模

在「任教班別」變項與「幼兒園規模」變項中，研究者考量各組樣本數差異過大，分別將變項進行合併。在「任教班別」變項，將「幼幼班」、「小班」、「中班」及「大班」合併為「單齡班」；將「中小混齡」和「中大混齡」合併為「兩齡混齡班」；加上原本「大中小混齡」，

透過單因子多變量變異數分析，發現不同任教班別之教保員對其角色知覺無顯著性差異（ $Wilks' \Lambda = .990, p > .05$ ）。換言之，教保員的角色知覺情形不因任教班別不同而有所差異。

在「幼兒園規模」變項中，將「2班」與「3班」合併為「2~3班」；「4班」、「5班」、「6班（含）以上」合併為「4班（含）以上」，透過單因子多變量變異數分析，發現幼兒園規模的不同之教保員其角色知覺無顯著性差異（ $Wilks' \Lambda = .998, p > .05$ ）。換言之，教保員的角色知覺情形不因服務之幼兒園規模大小而有所差異。

（七）幼兒園地區與目前任教班級幼兒數

研究者考量各組樣本數差異過大，在「幼兒園地區」變項中，將東部與離島進行合併後，透過單因子多變量變異數分析，顯示教保員服務幼兒園地區的不同對其角色知覺無顯著性影響（ $Wilks' \Lambda = .976, p > .05$ ）。換言之，教保員的角色知覺情形不因服務之幼兒園的地區而有所差異。在「目前任教班級幼兒數」變項中，發現「30人以上」這個選項只有25人，因此不列入統計分析。研究者以獨立樣本 t 考驗進行統計分析，結果顯示教保員目前任教班級之幼兒數對整體角色知覺與各向度的知覺程度均無顯著性影響。

綜合上述結果，本研究發現就教保員對自身角色知覺情形而言，不同年齡、婚姻狀態、兼任行政與否及從事幼教保相關工作總年資在各面向上至少有一個向度達顯著性差異；園內工作屬性、具備教師資格與否、任教班別、幼兒園規模、幼兒園地區以及任教班級幼兒數則無顯著差異。

三、不同背景變項教保員在工作滿意度上的差異情形

（一）年齡

本研究考量各組樣本數差異過大，因此將「41~50歲」、「51~55歲」及「56歲（含）以上」合併為「41歲（含）以上」。透過單因子多變量變異數分析，發現不同年齡教保員之工作滿意度無顯著性差異（ $Wilks' \Lambda = .971, p > .05$ ），亦即教保員的工作滿意度不因年齡不同而有所差異。本研究結果與張美瑤與張景棠（2010）之研究結果相符。

（二）婚姻狀態

本研究透過獨立樣本 t 考驗進行統計分析，結果顯示婚姻狀態與工作滿意度具有顯著

相關。未婚之教保員在「人際互動」向度工作滿意程度顯著高於婚姻狀態為已婚的教保員 ($t=3.77, p<.001$)。此外，未婚的教保員對其整體工作有較高的滿意程度 ($t=2.66, p<.01$)。本研究結果在整體滿意度及「人際互動」向度上與孫一弘 (2012) 研究相符；但與林心怡 (2011) 之研究結果不一致；其研究結果顯示彰化與台中公私立幼兒園已婚幼教師之工作滿意程度高於未婚幼教師。Wei (2013) 的研究亦顯示已婚的幼兒教保服務人員的工作滿意度顯著高於未婚之教師，因此幸福感較高。

(三) 兼任行政工作與否

本研究以獨立樣本 t 考驗針對「無兼任行政工作」與「有兼任行政工作」進行統計分析。本研究結果顯示在「工作內容」($t=3.84, p<.001$)、「薪資福利與相關法規」($t=4.09, p<.001$) 與「人際互動」($t=2.70, p<.01$) 三個向度中，未兼任行政工作之教保員其工作滿意度顯著高於有兼任行政者。從總量表來看，未兼任行政之教保員工作滿意度優於有兼任行政者 ($t=4.25, p<.001$)，研究者推論兼任行政工作的教保員，在教學與行政的工作處理與分配上，可能產生較多的壓力，故對其工作滿意程度較低。

(四) 園內工作屬性與具備教師資格

本研究結果顯示教保員的工作屬性對其工作滿意度沒有顯著的影響。然而，教保員是否具備教師資格在工作滿意度上則有顯著差異。不論在「薪資福利與相關法規」($t=5.14, p<.001$) 向度中或在「工作內容」向度 ($t=2.08, p<.05$) 上，未具備教師資格之教保員其工作滿意度，皆顯著優於具備教師資格者之表現；且在整體工作滿意度自評中可以發現，沒有教師資格的教保員對工作的滿意程度顯著高於具備教師資格者(參考表 1)。此研究結果與林俊瑩等人(2009) 的研究發現具備教師資格證者多擔任公立幼兒園之教師，相較而言薪資福利與升遷機會皆比私立幼教師來的穩定，因此滿意度較高之結果不相符。

以本研究來看，具備幼教師資格之教保員，可能會比不具備幼教師資格者更嚮往公幼教師的薪資福利，而影響其目前工作的滿意度。此外，對於沒有幼教師資格的教保員而言，公幼教保員的薪資福利比私立幼兒園來得好，因此對目前教保員工作滿意程度較高。

表 1 教保員具備教師資格與否在工作滿意度量表上的差異情形

向度	具備教師 資格與否	N	M	SD	t	結果分析
工作內容	無教師資格	146	30.81	6.34	2.08*	無教師資格 >
	有教師資格	419	29.57	6.12		有教師資格
薪資福利 與相關法規	無教師資格	149	15.75	4.30	5.14***	無教師資格 >
	有教師資格	421	13.70	4.15		有教師資格
人際互動	無教師資格	147	24.01	4.49	.92	
	有教師資格	420	23.62	4.39		
總量表	無教師資格	144	70.78	13.16	3.21**	無教師資格 >
	有教師資格	410	66.83	12.54		有教師資格

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

(五) 從事幼教保相關工作總年資

本研究透過獨立樣本 t 考驗進行統計分析，研究發現教保員從事幼教保相關工作總年資，在整體工作滿意度與各向度的滿意程度均無顯著性差異。研究者推論，本研究對象為幼托整合之下之公幼教保員，屬於近兩年才產生的工作職務，雖然擔任教保員者可能有其他的幼教保教學經驗，但在公幼教保員的職務上其工作經驗與年資相差不遠，故在其工作滿意度上無顯著性差異。

(六) 任教班別與幼兒園規模

本研究透過單因子多變量變異數分析「任教班別」和「幼兒園規模」兩個變項。在「任教班別」變項，發現任教班別不同在工作滿意度上有顯著差異（Wilks' $\Lambda = .954$, $p < .001$ ），且在各向度皆具有顯著差異。接著，進一步透過 Scheffe 法進行事後比較，在「工作內容」向度中，教保員任教於單齡班者的工作滿意度顯著高於任教於兩個年齡層混齡班的教保員（ $F = 7.19$, $p < .01$ ）；在「薪資福利與相關法規」向度中，任教班別屬於單齡班之教保員其工作滿意程度，顯著高於擔任兩個年齡層混齡班別，與任教班別為三個年齡層混齡的教保員（ $F = 6.52$, $p < .01$ ）。

且在整體工作滿意度的自評中可以發現，教保員任教班別為單齡班者對自身工作滿意度情形具有顯著性的影響（參考表 2），亦即任教班別為單齡，無論是大班、中班還是小班之教保員，相較於任教班別為混齡班的教保員有更高的工作滿意度。

在「幼兒園規模」變項部份，結果顯示教保員服務的幼兒園規模與工作滿意度無顯著性差異（Wilks' $\Lambda = .982$ ， $p > .05$ ）。此結果劉秀枝（2011）的研究發現園所教師人數的多寡及學校規模的大小與教師工作滿意度無顯著的相關關係。然而，卻也有研究顯示學校規模愈大，則教師工作滿意程度愈高（李新民，2003）。

表 2 教保員任教班別在工作滿意度量表上的差異情形

向度	1、單齡班 (N=128)		2、兩齡混齡 (N=191)		3、三齡混齡 (N=214)		Wilks' λ	F 值	Scheffe 事後 比較
	M	SD	M	SD	M	SD			
	工作內容	31.34	5.58	28.75	6.65	30.22			
薪資福利	15.41	4.40	13.70	4.21	14.13	4.18	6.52**	1 > 2	
與相關法規							.954***	1 > 3	
人際互動	24.06	3.92	23.14	4.81	24.22	4.37	3.27*	◎	
總量表	70.81	11.67	65.59	13.39	68.56	12.60	6.82**	1 > 2	

** $p < .01$ *** $p < .001$ ◎表示有顯著性，但經事後比較各組無顯著差異

（七）幼兒園地區與目前任教班級幼兒數

本研究透過單因子多變量變異數分析「幼兒園地區」變項，結果顯示服務於不同區域幼兒園的教保員，其工作滿意度無顯著性差異（Wilks' $\Lambda = .971$ ， $p > .05$ ）。在「目前任教班級幼兒數」變項部份，以獨立樣本 t 考驗進行統計分析，結果顯示在「薪資福利與相關法規」向度上達.05 的顯著水準。換句話說，教保員之工作滿意度在「薪資福利與相關法規」向度上會因任教班級的幼兒數不同而有所差異。班級幼兒人數為 15 人以下的教保員在「薪資福利與相關法規」向度上的工作滿意程度高於班級幼兒人數介於 16~30 人的教保員（ $t = 2.44$ ， $p < .05$ ）。研究者認為，因本研究對象為公立附設幼兒園增置之教保員，在幼兒收托的部分大多會符合

法令規範，研究者從目前幼教環境的了解，得知有許多一個班的幼兒園幼托整合後增置教保員，讓班級教保服務人員數提升至 3 人，故產生此研究結果。

綜合上述結果，本研究發現就教保員的工作滿意度情形而言，不同婚姻狀態、兼任行政與否、具備教師資格與否、任教班別、及任教班級幼兒數至少有一個向度達顯著性差異；而不同年齡、園內工作屬性、從事幼教保相關工作總年資、幼兒園規模與幼兒園地區則無顯著差異。

四、教保員角色知覺與工作滿意度之相關性

本研究爲了了解幼托整合之下教保員角色知覺與工作滿意度之相關情形，因此，將量表所得資料以 Pearson 積差相關進行統計分析，並探討量表中各向度之關聯(參考表 3)。

(一) 專業知能與工作滿意度的相關情形

本研究中教保員的「專業知能」與「工作內容」($r=.119, p<.01$)、「薪資福利與相關法規」($r=-.111, p<.01$)、「人際互動」($r=.181, p<.001$)以及「工作滿意度總量表」($r=.088, p<.05$)，各向度之間皆達顯著性相關。然而，以相關係數值來看屬於微弱相關，顯示教保員對其自身專業知能的評價與工作滿意度雖達顯著相關，但相關程度不高。其中又以「薪資福利與相關法規」向度呈現負相關，可見當教保員知覺自身在專業知能程度高者，對其工作滿意度較低。

(二) 專業倫理與成長與工作滿意度的相關情形

本研究結果顯示教保員的「專業倫理與成長」與「工作內容」($r=.167, p<.001$)、「人際互動」($r=.226, p<.001$)以及「工作滿意度總量表」($r=.144, p<.01$)達顯著相關。以相關係數值來探究，教保員「專業倫理與成長」與整體工作滿意度及「工作內容」向度屬微弱相關，與「人際互動」向度爲顯著低相關。

(三) 人際溝通與工作滿意度的相關情形

教保員的「人際溝通」與「工作內容」($r=.562, p<.001$)、「薪資福利與相關法規」($r=.184, p<.001$)、「人際互動」($r=.650, p<.001$)以及「工作滿意度總量表」($r=.560, p<.001$)皆達顯著相關。以相關係數值來看，教保員在「人際溝通」向度上，與整體工作滿意度、「工作內容」向度屬中度相關；與「人際互動」向度之相關情形則是高度相關；在「薪資福利與相關法規」

向度上屬微弱相關。此結果顯示教保員的工作角色若在人際溝通上有較正向的覺察時，對工作上的人事物滿意度越高，人際互動上也有越正向的關係。

(四) 角色知覺總量表與工作滿意度的相關情形

教保員的「整體角色知覺」表現與「工作內容」($r=.312, p<.001$)、「人際互動」($r=.393, p<.001$) 以及「工作滿意度總量表」($r=.288, p<.001$) 達顯著相關。探究其相關係值可知，教保員整體角色知覺與整體工作滿意度、「工作內容」向度及「人際互動」向度屬顯著低相關。

表 3 教保員角色知覺與工作滿意度各項度之相關情形

向度	工作內容	薪資福利 與相關法規	人際互動	工作滿意度 總量表
專業知能	.119**	-.111**	.181***	.088*
專業倫理與成長	.167***	-.050	.226***	.144**
人際溝通	.562***	.184***	.650***	.560***
角色知覺總量表	.312***	-.009	.393***	.288***

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

伍、結論與建議

本研究主要探討幼托整合之下公立附設幼兒園教保員角色知覺與工作滿意度的現況、差異、相關與相關情形。研究者依據研究目的歸納研究發現形成結論，並提出具體建議。

一、結論

(一) 教保員角色知覺情形具中上程度，且在「專業倫理與成長」向度知覺程度較高；教保員工作滿意度屬中等以上之程度，且在「人際互動」向度滿意度較高。

幼托整合教保員角色知覺情形具中上程度，且以「專業倫理與成長」向度知覺程度較高，顯示教保員對於專業倫理與成長更具信心。從單題題項來分析，「我會以微笑、親切的態度來面對家長」是角色知覺量表平均分數最高的一題，研究者認為在幼兒園工作的教保服務人員，

無論是教保員或幼教師等，在面對幼兒與家長時多能主動關懷，以溫暖親切的態度與之相處，因此讓家長感到放心與信任，這也是多數在幼兒園工作的教保服務人員的特質。然而，在題項分析中平均分數最低之題項為「我與社區有良好的聯繫與互動」，研究者認為原因在於學校活動多以幼兒本身或是校內活動為主，鮮少走入社區或尋求社區資源，因此教保員對社區的聯繫與互動知覺程度較低。

（二）教保員背景變項在角色知覺與工作滿意度上達顯著性差異

本研究發現教保員的角色知覺情形會因不同年齡、婚姻狀態、兼任行政與否及幼教保年資具顯著差異。教保員年紀越長，對工作角色知覺越正向；已婚教保員在角色知覺的「專業知能」向度顯著高於未婚的教保員，研究者推論已婚的教保員其年齡較未婚者高，可能擁有較多的工作經驗，使其在專業知能上的知覺表現程度較好。兼任行政工作的教保員在人際溝通可能比上未兼任行政工作者來的辛苦或複雜，因此對自身知覺情形較不具信心。此外，工作總年資較深的教保員對其工作角色知覺有較正向之感受。

教保員的工作滿意度則因不同婚姻狀態、兼任行政與否、具備教師資格與否、任教班別及任教班級幼兒數與工作滿意度具顯著差異。未婚的教保員的工作滿意度皆顯著高於已婚的教保員，無兼任行政工作的教保員在工作滿意度各向度的滿意程度皆比有兼任行政工作者來的高，可見行政工作對教保員可能造成額外的工作壓力，致使其工作滿意度下降。比起目前的職務，具備教師證之教保員可能更希望能成為公幼教師，因此在工作滿意度較低。此外，任教單齡班的教保員可能因為幼兒年齡差異小，在教學準備上能較一致，所以比任教兩齡混齡班與三齡混齡班的教保員的工作滿意度高。

（三）幼托整合之下教保員角色知覺與工作滿意度具有顯著相關

本研究同時檢視幼托整合下教保員角色知覺與工作滿意度之間的相關情形。結果顯示教保員角色知覺除了與工作滿意度中之「薪資福利與相關法規」向度未達顯著相關外，其餘各向度皆達顯著相關。從相關係數來看，角色知覺量表在「人際溝通」向度與工作滿意度總量表及「工作內容」與「人際互動」向度相關程度介於中度與高度之間的正相關，但在「專業知能」、「專業倫理與成長」以及角色知覺總量表與工作滿意度之相關程度則屬於顯著低相關。換言之，幼托整合之下的教保員，在其工作角色上若擁有良好的人際溝通能力，會讓他們在工作上獲得

較高的滿意程度；在「專業知能」及「專業倫理與成長」向度應該是教保員本身在幼教現場中應具備的能力，故對工作滿意度影響程度低。

二、建議

（一）增進幼兒園與社區的互動

本研究結果可得知，相較於幼兒園內的人事物，教保員與社區之間的聯繫與互動性不高。建議教保員可從參與社區活動開始增進與社區的互動，例如：與幼兒共同走訪社區環境、參與社區舉辦的節慶活動進而認識社區中的人士；並鼓勵家長共同參與，協助教師拓展社區中的人脈、了解社區中可獲得的資源，嘗試讓幼兒園與社區在舉辦活動時相互之園，強化其聯結與增加互動的機會。

（二）加強主管機關對教保員實質工作內容的檢視

本研究結果發現，教保員對於幼兒園訂定契約的方式感到較不滿意。本研究結果顯示仍有教保員反應自己像幼兒園的雜工，只能聽事辦事，對自己在幼兒園的角色感覺是可有可無的存在，原因可能是教保員適用法規屬勞動基準法，工作內容由員工與雇主決議。因此，建議幼兒園的主任應擔任起幼兒園與國小之間的橋梁，主動的說明教保員在園內的定位，以及幼托整合對於公立附設幼兒園的改變，爭取國小行政部門的支持與協助，藉此強化學校行政部門與教保員間的關係。此外，相關單位能明確訂定教保員在幼兒園中的工作職責，並定期訪視教保員在幼兒園中的工作內容是否符合規定。

（三）應建立教保服務人員較公平的給薪考核制度

本研究發現教保員工作滿意度整體來說達中上程度，但幼托整合之下教保員對於適用的薪資福利及相關法規較為不滿意。研究者推論，幼托整合之下公幼增置之教保員與公幼教師之工作環境相同，工作內容差異不大，但因適用法令不同導致薪資福利的落差，容易使教保員感受較為負向。教保員適用的工作法令是勞動基準法，致使他們無法像公幼老師一樣，可以針對個人需求提出調動的申請，這可能會造成教保員對於未來規畫上較大的阻力，使其對工作滿意度下降。建議未來應建立幼兒教保服務人員較公平的給薪考核制度，讓教保員與幼教師能依據個人的努力與成長獲得不同的薪資，而不全然是以幼教師或教保員為唯一的依據。

參考文獻

- 吳和堂、鍾明翰（2011）。國小實習教師的角色知覺、工作投入與專業成長之因果關係研究。
教育心理學報，2（43），419-438。
- 吳明隆、涂金堂（2012）。*SPSS 與統計應用分析*。臺北：五南。
- 吳岱蓁（2012）。*影響高雄市國小附設幼兒園教師工作滿意度因素之研究*（未出版之碩士論文）。私立樹德科技大學，高雄市。
- 吳劍雄（2011）。身心障礙福利服務機構教保人員背景變項、社會支持、角色知覺和組織承諾關係之研究。*特殊教育與復健學報*，24，1-25。
- 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。
- 汪慧玲、沈佳生（2006）。教保人員專業能力之現況研究。*幼兒保育學刊*，4，141-166。
- 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）。私立朝陽科技大學，臺中市。
- 林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔（2009）。工作特性、組織氣氛對學前教師工作滿意度與工作倦怠的影響：以花蓮地區為例。*教育與多元文化研究期刊*，1，217-258。
- 林瑋茹（2003）。*幼托整合方案下托教人員專業能力指標建構之研究*（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學，南投縣。
- 邱嘉玲、魏美惠（2014）。幼托整合對公私立幼兒園影響之初探。*幼兒教育年刊*，25，163-183
- 孫一弘（2012）。*新北市公立幼稚園教師工作滿意度對組織承諾影響之研究*（未出版之碩士論文）。私立淡江大學，新北市。
- 秦夢群（2004）。*教育行政：理論部分*。臺北：五南。
- 教育部（2011）。*幼兒教育及照顧法*。臺北市：教育部。
- 陳奎熹（2003）。*教育社會學導論*。臺北：師大書苑。
- 陳奎熹（1998）。*現代教育社會學*。臺北：師大書苑。
- 陳淑琴（2012）。「幼托整合」之後的人員問題。*臺灣教育評論月刊*，3（1），52。

- 陳韻如 (2009)。家長與幼稚園教師對教師角色認知及踐行研究 (未出版之碩士論文)。私立銘傳大學, 臺北市。
- 郭為藩 (1988)。教育的理念。臺北: 文景。
- 張美瑤、張景棠 (2010)。幼教師工作滿意度、工作投入與離職傾向相關研究—以高雄縣鳳山地區幼稚園為例。正修學報, 23, 285-300。
- 廖鳳瑞 (1986)。專業的幼教老師。臺北: 信誼基金。
- 葉千芷 (2009)。幼兒教師專業角色知覺與社會地位知覺之相關研究-以中部地區為例 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學, 臺中市。
- 歐姿秀 (2012)。幼托整合後幼兒園教師之任用與培育。臺灣教育評論月刊, 4 (1), 69-71。
- 蔣姿儀 (2003)。幼保人員教保專業能力信念之研究。幼兒教育年刊, 15, 99-130。
- 簡宏江 (2011)。幼托整合政策衝突之研究。育達科大學報, 26, 127-154。
- 謝文全 (2005)。教育行政學。臺北: 高等教育。
- 顏士程 (2011)。幼兒教育及照顧法評析。學校行政雙月刊, 76, 205-219。
- 趙蕙鈴、林欣怡、符如玉 (2010)。教保員實施親職教育的個人、組織與社會情境因素及提升其角色效能之在職教育的研究: 以台中市立案幼兒園教保員為研究對象。幼兒教保研究期刊, 5, 117-132。
- 魏美惠、林珮仔 (2013)。我國當前幼兒教育師資政策評析與改善方案。台灣教育評論月刊, 2(6), P144-154。
- 魏美惠 (2012)。幼兒教師幸福感研究。教育科學期刊, 10(2), 173-194。
- Hattingh, A., & de Kock, D. M. (2008). Perceptions of teacher roles in an experience-rich teacher education programme. *Innovations in Edllcalion and Teaching Inlernalional*, 45(4), 321-332.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper.
- 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*, 24, 1173-1184.
- Ololube, N.P. (2006) *Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: an*

assessment. Online Submission. (ERIC Document Reproduction Service No. ED496539).

Wei, M. H. (2013). A study of multiple abilities and subjective well-Being of Taiwanese kindergarten teachers. *The Journal of Social Behavior and Personality*, 41(1), 7-16.

附錄一 教保員角色知覺量表之正式因素分析

向 度	題 號	題目	因素 一	因素 二	因素 三
知	8	我對自己課程規劃及活動設計的能力有信心。	.744		
知	13	我能掌握幼兒的學習狀況。	.732		
知	12	幼兒對於我的教學或安排的學習活動能夠積極參與。	.729		
知	3	我能有效的處理幼兒各種行為問題。	.726		
知	11	我能設計符合幼兒發展的課程或活動。	.712		
知	5	我能了解不同階段幼兒在心理發展上的特徵。	.708		
知	6	我能將專業知能運用於實務工作之上。	.704		
知	4	我了解幼兒在不同階段生理發展上的特徵。	.692		
知	7	我能採取多元的方式進行教學。	.691		
知	2	我對於營造班上良好的學習氣氛有信心。	.673		
知	9	我能發現幼兒的個別差異並給予協助。	.655	.313	
知	1	我能有效處理班上的大小事務。	.653		
知	10	我熟悉幼兒事故傷害處理步驟與方法。	.632		
倫	23	我會規劃出符合幼兒興趣的教保學習活動。	.563	.333	
倫	18	我重視自己的言行舉止，維持教師良好的形象。		.786	
倫	17	我會以微笑、親切的態度來面對家長。		.760	
倫	16	我會自我約束，讓自己成為幼兒學習的榜樣。	.362	.693	
倫	14	關於涉及幼兒隱私的相關事物，我會保密。		.682	
倫	20	我會參與幼教相關進修及研習。		.632	
倫	15	我會以公平公正的態度對待每一個不同身分背景的幼兒。		.616	
倫	22	我覺得自己的教學，還有改進的空間。		.548	
倫	21	我會與同事分享、討論教學上的經驗。		.488	.372
人	25	我與家長間能保持良好的溝通與互動。	.334	.469	.319
倫	19	我與社區有良好的聯繫與互動。		.326	
人	29	我感受到的工作氣氛是歡愉的。			.823
人	27	在行政工作上，我能自由表達自己的想法。			.789
人	28	在教學工作上，我能自由表達自己的想法			.771
人	30	我會嘗試尋求不同的溝通管道，來改善工作中的問題。			.719
人	26	我與同事之間在教學上會互相支援、配合。		.366	.627
人	31	我的同事肯定我的工作態度。	.358		.577
人	32	我的同事(園長、主任、同仁)肯定我的工作表現。	.360		.562
倫	24	我願意接受不同的行政工作。		.306	.385

附錄二 教保員角色知覺&工作滿意度量表 總量表與分量表之信度

教保員角色知覺總量表與分量表之信度

向度	題數	Cronbach α 信度
專業知能	13	.929
專業倫理與成長	11	.854
人際溝通	8	.863
教保員角色知覺總量表	32	.937

教保員工作滿意度總量表與分量表之信度

向度	題數	Cronbach α 信度
工作內容	11	.918
薪資福利與相關法規	7	.888
人際互動	8	.904
教保員工作滿意度總量表	26	.946

附錄三 教保員工作滿意度之項目分析

題目	決斷值	相關 係數	因素 負荷量	刪題 與否
1. 我對於教保員在工作內容上，是與幼兒園訂定契約的方式感到的滿意程度。	20.712***	.689***	.528	
2. 我對於目前的教保員的工作內容感到的滿意程度。	20.525***	.775***	.646	
3. 我對於自己目前在幼兒園中教保員的工作定位感到的滿意程度。	20.672***	.752***	.601	
4. 我對於目前的教學工作感到的滿意程度。	14.671***	.707***	.564	
5. 我對於目前分配的行政工作感到的滿意程度。	13.235***	.672***	.576	
6. 我對於教保員在工作上的進修機會與管道感到的滿意程度。	13.226***	.579***	.366	
7. 我對於自己教學的自主性感到的滿意程度。	15.092***	.658***	.482	
8. 我對於園內支持教保員進修感到的滿意程度。	15.160***	.649***	.436	
9. 我對於目前在教保工作中，獲得的成長感到的滿意程度。	6.925***	.441***	.182	刪題
10.我對於目前在教保工作中，所獲得成就感的滿意程度。	17.319***	.706***	.566	
11.我對於目前從事教保工作中，在自我能力的提升感到的滿意程度。	15.333***	.681***	.539	
12.我對於自己在園所中，工作職務安排感到的滿意程度。	19.090***	.779***	.685	
13.我對目前的工作薪資感到的滿意程度。	15.679***	.572***	.659	
14.我對教保員的工作福利感到的滿意程度。	17.070***	.613***	.767	
15.我對教保員的人事獎懲制度感到的滿意程度。	18.862***	.640***	.724	
16.我對於教保員調動的規定感到的滿意程度。	11.356***	.447***	.517	
17.和園內教師相比，我對於教保員的相關法規制度感到的滿意程度。	15.475***	.570***	.622	
18.和其他行業相較，我對於目前的薪資福利感到的滿意程度。	11.189***	.473***	.460	
19.我對於教保員請假規定感到的滿意程度。	15.581***	.576***	.505	
20.我對於行政主管（包括校長、主任）的領導風格感到的滿意程度。	14.603***	.621***	.480	
21.我對幼兒園主管對於教保員意見的重視感到的滿意程度。	18.685***	.719***	.625	

(續下頁)

題目	決斷值	相關 係數	因素 負荷量	刪題 與否
22.我對於行政部門對教保員提供的協助與支持感到的滿意程度。	17.832***	.716***	.537	
23.我對於家長看待教保員的態度感到的滿意程度。	9.573***	.490***	.340	
24.我對於自己與幼兒的相處方式感到的滿意程度。	5.574***	.274***	.749	刪題
25.我對於幼兒對我的喜愛與親近程度感到的滿意程度。	4.102***	.226***	.745	刪題
26.我對於同事給予我的支持感到的滿意程度。	14.507***	.660***	.650	
27.我對於幼兒園中的人際互動氣氛感到的滿意程度。	15.307***	.679***	.674	
28.我對於工作上所獲得的尊重感到的滿意程度。	17.064***	.793***	.669	
29.我對於幼兒園中的人際互動及氛圍感到的滿意程度。	15.620***	.691***	.668	

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

附錄四 教保員背景變項之次數分配表

項目	類別	人數 (N)	有效百分比 (%)
年齡	25 歲 (含) 以下	85	14.9
	26-30 歲	187	32.8
	31-40 歲	227	39.8
	41-50 歲	68	11.9
	51-55 歲	3	0.5
	56 歲 (含) 以上	0	0
婚姻	未婚	322	56.6
	已婚	240	42.2
	離異	7	1.2
	喪偶	0	0
最高學歷	研究所幼教相關科系	62	10.9
	研究所非幼教相關科系	12	2.1
	大學幼教相關科系	435	76.4
	大學非幼教相關科系	41	7.2
	專科幼保科	19	3.3
兼任行政工作	無兼任行政工作	191	33.5
	有兼任行政工作	352	61.8
	專任行政工作	27	4.7
園內工作屬性	偏重行政	91	16.0
	偏重教學	226	39.7
	行政教學並重	252	44.3

(續下頁)

項目	類別	人數 (N)	有效百分比 (%)
幼教/幼保總年資	未滿 1 年	36	6.3
	1-5 年	271	47.6
	6-10 年	174	30.6
	11-15 年	55	9.7
	16-20 年	20	3.5
	21 年 (含) 以上	13	2.3
教師資格	無教師證	149	26.1
	有教師證	421	73.9
任教班別	未進班	21	3.7
	小班	43	7.6
	中班	34	6.0
	大班	46	8.1
	中小混齡班	44	7.7
	中大混齡班	149	26.2
	大中小混齡	224	39.4
幼兒園規模	幼幼班	8	1.4
	1 班	268	47.0
	2 班	111	19.5
	3 班	74	13.0
	4 班	44	7.7
	5 班	31	5.4
幼兒園地區	6 班 (含) 以上	42	7.4
	北部	150	26.3
	中部	178	31.2
	南部	134	23.5
	東部	95	16.7
	離島	13	2.3

(續下頁)

項目	類別	人數 (N)	有效百分比 (%)
班級幼兒數	15 人以下	104	18.5
	16-30 人	433	77.0
	30 人以上	25	4.4
班級教保服務 人員數	1 人	149	26.4
	2 人	149	26.4
	3 人 (含) 以上	267	47.3

A Research on Public Preschool Educare Givers' Role Perception and Job Satisfaction Under the Integration of Kindergartens and Preschools

Mei-Hue Wei

Dept. of Early Childhood Education,
National Taichung University of Education

Wei-Lu Hsieh

Chung Cheng Primary School,
Wuqi District, Taichung

Abstract

The purposes of this study were (a) to investigate the public preschool educare givers' role perception and job satisfaction based on the different background variables, (b) to understand the relationship between preschool educare givers' role perception and job satisfaction under the integration of kindergartens and preschools. A questionnaire method was employed for this study. There were 570 preschool educare givers from the public affiliated preschools participated this study. The findings were as follows:(1)The preschool educare givers demonstrated the median-high score of teachers' role perception and job satisfaction.(2)There were significant differences of preschool educare givers' role perception among their different age, the status of marriage, the administrative experience and teaching years.(3)There were significant differences of preschool educare givers' job satisfaction among the status of marriage, the administrative experience, the status of teachers' qualification, the children's age and the number of children.(4)There was a significantly positive correlation between preschool educare givers' role perceptions and job satisfaction except the dimension of "salary, wages and related regulations". Among the dimensions of role perceptions, the "interpersonal communication" was moderated to highly related to the dimensions of job satisfaction.

Keywords : Job Satisfaction, Role Perception, Preschool Educare Giver