

教保服務人員的生活滿意度對正向情緒之影響-以感恩為中介變項

陳春鳳、丁學勤

摘要

教保服務人員本身的生活滿意度，牽動著幼兒園教育場域的氛圍，而其正向情緒程度更會影響教學品質。本研究係以探討臺南市幼兒園的教保服務人員生活滿意度及正向情緒為何？以及感恩是否能在教保服務人員生活滿意度與正向情緒間，扮演中介變項的角色。本研究 310 名教保服務人員進行問卷調查，回收有效問卷共 290 份，有效回收率 93.54%。經 SPSS20 統計軟體分析，經由資料進行探索性因素分析、結構模式及整體模式適配度分析，執行多元階層線性迴歸分析。研究結果發現：1、教保服務人員的生活滿意度對正向情緒是有影響的。2、教保服務人員的感恩程度愈強時，正向情緒越高。3、感恩部分中介教保服務人員的生活滿意度與正向情緒。針對上述研究結果，對現場教保服務人員更加關注，並提出相關問題的建議。

關鍵字：生活滿意度、正向情緒、感恩

The Influence of Preschool Teachers and Caregivers Life Satisfaction and Positive Emotions - A Variable of Gratitude

Feng-Chun Chen, Shueh-Chin Ting

Abstract

The life satisfaction of the preschool teachers affects the atmosphere of the kindergarten field, and positive emotion level will affect the quality of teaching.

The purpose of this study is to investigate the life satisfaction and positive emotions of the preschool teachers and caregivers of kindergartens in Tainan, and whether the gratitude can play a role in the mediation between the preschool teachers life satisfaction and positive emotions. In this study, 310 teachers conducted a questionnaire survey, and 290 valid questionnaires were returned, and the effective recovery rate was 93.54%. Through SPSS20 statistical software analysis, exploratory factor analysis, structural model, and overall pattern fit analysis were performed through the data, and multivariate linear regression analysis was performed.

The results of the study found that: 1. The life satisfaction of the preschool teachers and caregivers was significant factor on the positive emotions. 2. The stronger the degree of gratitude for the education service staff, the higher the positive mood.

3 Gratitude was the variable of the teacher life satisfaction and positive emotions.

According our study results, suggestions give more attention to the issues related to teachers in service.

Keywords: life satisfaction, positive emotion, gratitude

壹、前言

全球的趨勢下，兒童教育及照顧法的制度，於100年6月，經立法院三讀通過，幼稚園及托兒所整合改制為『幼兒園』，招收2至6歲學齡前的幼兒，由教育部掌管處理。公私立幼兒園設有園長（園主任）、教師、教保員及助理教保員等四種人員的職稱，統稱為「教保服務人員」。促使幼兒能得到更妥善的照顧，與提高更優質幼教品質，可說，學前教育制度重大的改革。

教保服務人員是最前線，提供幼兒教育與照顧的專業人員，與幼兒及家長高頻率接觸、互動交流的教育性質。Cherniss（1993）曾指出，教保服務人員工作屬性與特質，歸屬於情緒勞務工作者。而少子化的衝擊，後現代化腳步的急促，教保服務人員要生存發展，及永續經營個人的事業，已不像從前般容易。加上市場導向下，家長、幼兒被視為教保服務人員服務的客群，且須滿足家長的需求，還要符合教保宗旨的教育目標，更要維繫自我生活中的幸福感，可謂勞心又勞力。蔡進雄（2012）指出，幸福感是心理層面，乃是正向狀態，教育工作者應保有正向情緒及較高的生活滿意度，才不會影響學生的學習面向及能力的提昇。

到底什麼是幸福感呢？「幸福」其實是抽象的概念，從正向心理學論述，最主要構成的要素，為生活滿意度、正向情緒及負向情緒。Seligman（2009）曾提出，「幸福感」定義是接近愉快的感覺，是正向情緒素養及高度的工作滿意度。人們因應社會變遷，生活步調緊湊，學習如何調適壓力，讓自己生活滿意度提高，已成為現今重要課題。莊紋松（2011）曾指出，生活滿意度是個人主觀對生活概括性的評估，反映出心理期望與實際環境的落差程度。當個人評估出期望與實際之間差距愈小時，其生活滿意度則會愈大，反之越小。

崑此，一個人生活滿意度的高低，是會影響其生活品質及工作效率，而教育工作者更會影響其教學品質，其重要性更不容忽視。可見高度的生活滿意度，是維繫及解決生活與工作的好策略，但是，淺在因素的影響力很大，如何藉由強而有力的因素來保持呢？本研究初步假設「感恩」為兩者間重要的中介變項因素。從研究資料發現，感恩是正向的，且相似於生活滿意度、活力感及快樂面，而感恩意向較高者，較能擁有高的正向情緒及幸福感。Emmons & McCullough（2003）指出，感恩對幸福感具有因果性影響。當幸福感越高者，其生活滿意度越高，且能擁有較多的正向情緒，減低負向情緒。而感恩能激發正向性情緒狀態，維持及提昇個人幸福感。Fredrickson（2001）道出，感恩對幸福感具有增強作用，感恩能有效預測個體的正向情緒，具有正向效果。可見，感恩在教保服務人員的生活滿意度與正向情緒之間是否能具有中介效果呢？作為本研究動機。本研究擬達成之研究目的如下：1、探討分析教保服務人員的生活滿意度對正向情緒是否有影響？2、探討分析教保服務人員的感恩程度愈強時，正向情緒是否越高？3、感恩是否中介教保服務人員的生活滿意度與正向情緒。

貳、文獻探討

一、生活滿意度之理論

生活滿意度是個人對目前生活感到滿意的實際程度。文獻資料中也提到，生活滿意度是現實生活中的滿意程度。陳淑美、林佩萱（2014）提出，生活滿意度指個人對生活的快樂、滿足的狀態，是個人主觀感覺及評估的結果，反映出生活各層面的滿意程度及生活感受。從文獻資料整理得知，生活中完成自己設定的目標，將會提高生活的滿意度。可是，老師在現實的生活中，有時很難對學生或教學課程所設定之目標去達成，常因淺在因素耽擱，例如：行政工作及法令政策的改變，中斷所欲達成的目的。常言道：『有快樂的老師，才会有幸福的學生』，快樂及幸福的老師，才是學生學習的泉源及動力。相信當老師生活滿意度高時，不僅自己能感受到快樂幸福，更能影響週遭家人、學生、家長（呂淑惠，吳明隆；2014）。相對而言，生活滿意度低，不僅造成身心健康問題，亦可能影響教學及生活品質。總之，提昇老師們的生活滿意度，對教育工作者很重要，且極須重視的問題。李新民（2003）曾指出，目前教保服務人員的工作負荷與工作壓力極大，相對生活滿意度滑落。而洪鈺璇、陳嘉彌（2014）亦提到，幼兒園教師承受過大壓力，壓力影響生活滿意度。以上因素，促使本研究的初念，到底現場教保服務人員，對自己的生活滿意度評價如何呢？

二、正向情緒之理論

情緒是一種強烈的感受，例如：高興的、熱情的及樂觀的，就高興本質面而言，心中充滿愉悅感，熱情是具有活潑能量，一顆助人的心，而樂觀對所有事物較正向，正向情緒因子也較豐富。而Fredrickson（2001）指出，正向情緒的拓展建構理論，藉以探究正向情緒和負向情緒本質的不同，從幫助人們發展和成長的觀點而言，正向情緒改變人們的想法和行為，也拓展人們的心智狀態。換言之，較多正向情緒的人，擁有寬廣的思考型態及創意。正向情緒的效益有較好的感受，負向情緒窄化了人們的心智，正向情緒拓展了人們的心智，正向情緒對負向情緒有抵銷的作用（Fredrickson；2003）。觀看文獻再度證明，正向情緒確實使人們的想法更有創造、整合的能力，及對資訊更開放。從Fredrickson與Cohn（2008）實驗研究中，再度證明正向情緒會像升螺旋式的持續成長和興盛，甚至拓展新奇的思想、行為和人際關係；進而建構持久的個人資源。

此外，從正向心理學的觀點而言，增進心理的健康，且降低負向情緒外，就可提昇正向情緒及生活滿意度，而個人福祉就同時擁有幸福和愉快的情緒體驗，唯有增強正向情緒，減少負面、不愉快的情緒，相對就可提升生活滿意度（Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999）。正向情緒經驗強調對生命的熱情，感受被愛及付出愛。因為愛能增進生命中最大的快樂（Ryff &

Singer,1998)。正向情緒能有效抵抗壓力及疾病，當人們彼此間有不同的情緒表情特徵，如愉悅和高興，雖然比起負向情緒的憤怒、恐懼及哀傷，較難明顯化，但卻是充滿正能量的來源。故本研究從高興的、熱情的及樂觀的，三項特徵做為正向情緒之探究。依上述研究文獻之結果，推論出**研究假設一**：釐清教保服務人員的生活滿意度對正向情緒是否有影響的。

三、感恩之理論

Emmons（2007）曾指出，感恩是一種美德與高尚人格，所不可或缺表現。就哲學觀點，感恩是美德、良善習性及個人特質，維持良好人際必需要的品格。

感恩是個體在接受協助後所產生的情感。Peterson和Seligman（2004）曾指出感恩屬於心理特質，視為六大美德長處的二十四項之一。感恩代表「好處」與「愉快」的意涵，就拉丁文的字根，和善、不求回報、施與受間的美好（Emmons, 2007）。

端此，感恩不僅是人格特質，更是善意舉動、助人行為等正向關聯。感恩已被社會中視為重要及肯定的價值，透過感恩情懷，體驗到互愛美德，願意釋放自己的善意，在此良性互動循環中，邁向更高度的文明發展，得以使社會穩定且持續進步（林莉芳，2006）。當前為免日益惡化社會氛圍，正是重新找回感恩的重要時機，感恩能增進人類福祉，更是社會科學所關注的焦點，得以讓你我心靈向上提升的開始。感恩為一種情緒狀態，係個體協助後所產生的情感，此種情感能促使互惠性協助（Bartlett & DeSteno, 2006; McCullough et al, 2001; Tsang, 2006）。希望每人每天都能以新奇態度來欣賞所經歷的一切，進而產生愉悅及激勵的作用（Emmons & Shelton,2002）。逆境中能重拾欣賞美好事物，從困境中不斷學習與成長，學會放下憤怒、不平與沮喪，重新看見希望、未來與可能，享受生命的能力，從不順遂中得以復甦，迎向下一個挑戰（Emmons, 2007）。綜上研究文獻，推論出研究假設二及三，**研究假設二**：釐清教保服務人員的感恩程度愈強時，正向情緒是否越高。**研究假設三**：釐清感恩在教保服務人員的生活滿意度對正向情緒之間是否具有中介之影響。

參、研究方法

一、研究架構

本研究係以臺南市之教保服務人員為研究對象，探討教保服務人員的生活滿意度對正向情緒之影響，以感恩為中介變項。根據研究目的與相關文獻提出研究架構如圖1所示。研究以背景變項包含：男女性別、年齡層、擔任職務、任教年資及園所幼兒數，排除其影響後，再以各影響因素為預測變項，執行多元階層線性迴歸分析，以瞭解教保服務人員的生活滿意度、正向情緒與感恩之間的關係。

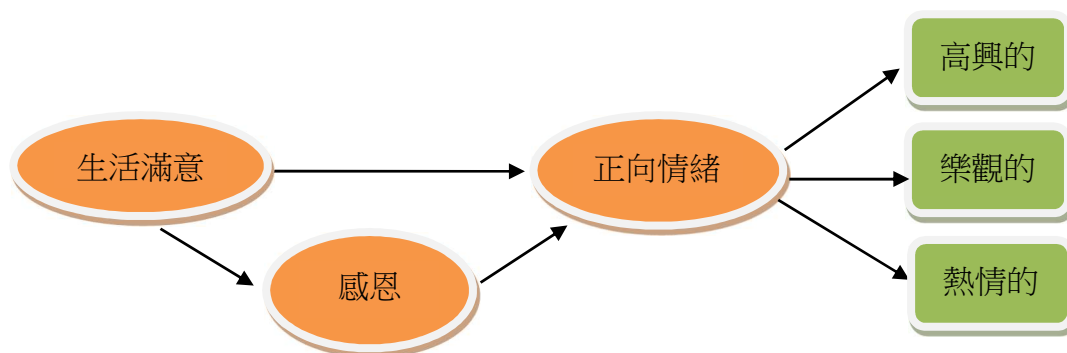


圖1 研究架構圖

二、研究對象

本研究以紙本問卷方式進行調查。針對臺南市合法立案幼兒園教保服務人員為研究對象，採取便利抽樣選取15間園所，合計310位教保服務人員為樣本。共發出310份問卷，剔除無效問卷，回收290份，整體回收率為93.54%，作為本研究之樣本數。

三、研究工具

深入瞭解臺南市教保服務人員的生活滿意度、正向情緒與感恩之現況，本研究量表之設計係參酌國內、外相關文獻理論及量表，加以歸納整理，與指導教授討論修正後，並經專家會議進行討論與建議，以修正本研究量表的適用性，整編教保服務人員的生活滿意度、正向情緒與GQ-6感恩評估之量表問卷。

（一）個人背景資料

個人的背景包含男女性別、年齡層、擔任職務、任教年資及園所的幼兒數。

（二）研究量表之編制

本研究採用主觀幸福感的生活滿意度量表（Diener, Emmons, Larsen和Griffin, 1985）及正向情緒量表（Watson, Clark, & Tellegen, 1988）及GQ-6感恩評估量表（McCullough等人, 2002）。

生活滿意度量表（SWLS）便是最典型且具代表性，用來詢問受試者評估其生活狀況後，所感到快樂、滿足的程度，及對自己生活品質的判斷，此問卷採用李克特(Likert)五點式測量表的設計方式，每題目為完整的敘述句，由受訪者依實際的感受勾選作答，依序為1分（最不像我）到5分（最像我）的五點量表，總分由加總5項反應來獲得。因此，受訪者在各向度的得分越高，表示受訪者生活滿意度越高。

感恩量表（GQ-6）用於評估意向感恩最廣泛使用的量表。採用李克特（Likert）七點量

表範圍從1（強烈不同意），2（不同意），3（略有不同意），4（中立），5（稍微同意），6（同意），7（非常同意），總分由加總六項反應來獲得（兩項反向得分），較高的分數反映更大的意向感恩。

正負向情緒量表（PANAS）包含2個分量表，一個是正向情緒量表，一個是負向情緒量表，本研究只採用正向情緒量表「高興的」、「熱情的」及「樂觀的」，三項特徵的情緒形容詞，並採用五點量表上1（不是），2（一點），3（中等），4（相當多）和5（非常多），對相關項目的評分加總分數來獲得。

（三）探索性因素之分析

本研究採用探索性因素分析，從分析當中得知，感恩量表（GQ-6）A1~A6題項Cronbach's Alpha值達0.934，生活滿意度量表（SWLS）B1~B5題項，Cronbach's Alpha值達0.914，正向情緒量表C1~C3題項，Cronbach's Alpha值達0.886。一般Cronbach Alpha係數最好達到0.70~0.98之間，便可相信此量表構面之問卷具有良好的信度；三項因子之信度Cronbach's Alpha值皆大於0.7，表示其問卷具有良好的信度。KMO統計量值決策標準 0.90以上極佳，0.80以上有價值的，0.70以上佳，當KMO值越大，表示變數間的共同因素越多，越適合進行因素分析，而KMO值介於0至1之間，且值愈接近於1時，表示變項的相關程度愈高。故本研究KMO值分別為0.903、0.869及0.747，表示愈適合進行因素分析，其信效度良好。所以，本研究生活滿意度量表、感恩量表及正向情緒量表等三項量表問卷，均表示擁有良好的信效度（如：表1）。

表1

探索性因素分析

變項				KMO值	Cronbach's Alpha 值
題項	感恩	生活滿意度	正向情緒		
A1	.889			0.903	0.934
A2	.882				
A3	.910				
A4	.724				
A5	.830				
A6	.724				
B1		.849		0.869	0.914
B2		.884			
B3		.898			
B4		.859			
B5		.686			
C1			.836	0.747	0.886
C2			.872		
C3			.844		

(四) 結構模式之比較

為了瞭解所假設的模式構面是否與實際資料符合，需先就各構面之觀察變數進行探索性因素分析 (exploratory factor analysis)，以主成份分析法萃取因素負荷量來做驗證性因素分析。而因素負荷量是變數與因素相關係數，故值越接近絕對值1，表示變數與因素結合度越高。從結構模式估計參數顯著性考驗及係數摘要表再度得知，參數估計值從最低0.757~到最高1.16，都非常接近1，表示驗證性準確率高，從三個變項中，所萃取的14項題目，而參數估計乃採用樣本指標(稱為統計量)估計總體指標(稱為參數)，故參數估計達0.05顯著水準。用樣本均數估計總體均數以及用樣本率估計總體率，標準誤是用於衡量樣本均值和總體均值的差距，樣本均值和總體均值差距越小越好，標準誤值從0.037~0.083，其差距小可見適配度好，而t值從最小14.835~最高26.027，呈現高度顯著 (T>2.0以上達顯著)，整體來說其信效度良好 (如：表2)。

表2

結構模式估計參數顯著性考驗及係數摘要表〈非標準化解〉

參數	參數估計值	標準誤	T值	參數	參數估計值	標準誤	T值
λ_{11}^x	0.913	-	-	λ_{18}^x	1.16	0.061	19.119
λ_{12}^x	0.969	0.04	24.001	λ_{19}^x	1.119	0.056	19.912
λ_{13}^x	0.964	0.037	26.027	λ_{110}^x	1.08	0.059	18.319
λ_{14}^x	0.861	0.058	14.835	λ_{111}^x	1.064	0.083	12.888
λ_{15}^x	0.869	0.046	18.730	λ_{112}^x	0.705	-	-
λ_{16}^x	0.85	0.045	19.013	λ_{113}^x	0.746	0.042	17.796
λ_{17}^x	1.14	-	-	λ_{114}^x	0.757	0.044	17.226

(五) 模式內在品質適配表

經由表3及圖2，再度驗證其適配度，經由模式內在品質適配度得知，標準化參數估計值越靠近1表示越好，感恩標準化參數估計值達0.70~0.92，生活滿意度標準化參數估計值0.78~0.91，正向情緒標準化參數估計值達0.85~0.87，都非常接近1，其信度非常高，而個別信度超0.6，顯見信度佳，表示模式內在品質適配度高。而潛在變項組合信度，測量變項信度與效度，分別0.936、0.922及0.891，且值若高於0.69以上達顯著，顯見本問卷模式內在品質適配度佳，表示其信效度高。

表3

模式內在品質適配度

題項	標準化參數估計值	個別信度	潛在變項組合信度
感恩			
A1	0.91	0.828	0.936
A2	0.89	0.800	
A3	0.92	0.852	
A4	0.70	0.494	
A5	0.80	0.642	
A6	0.81	0.651	
生活滿意度			
B1	0.83	0.694	0.922
B2	0.89	0.786	
B3	0.91	0.826	
B4	0.86	0.746	
B5	0.68	0.461	
正向情緒			
C1	0.85	0.729	0.891
C2	0.87	0.754	
C3	0.85	0.714	

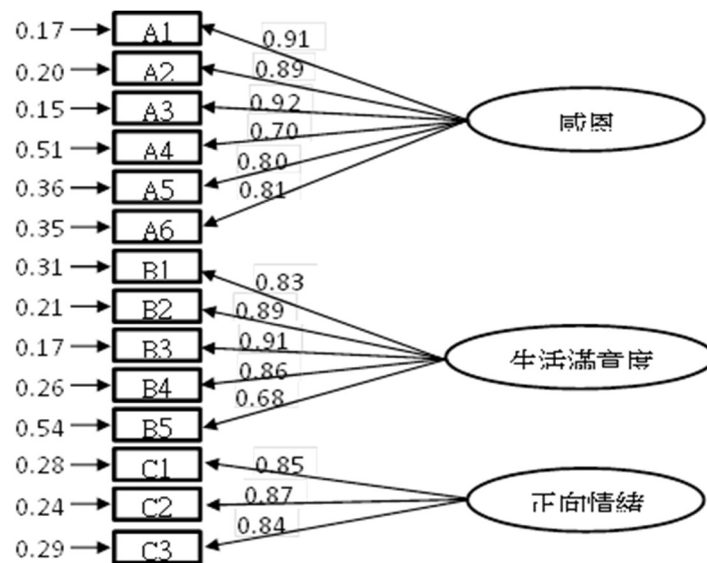


圖2 驗證性分析圖

(六) 整體模式適配檢定表

再度驗證其模式內在品質適配度，良性適配指標（GFI）其值在0~1之間，0表示不好的適配，1表示完美的適配，本研究GFI值0.906接近1，表示良好的適配，且可接受。近似誤差均方根RMSEA值 ≤ 0.05 表示理論模式可以被接受，通常稱為”良好適配”，而0.05~0.08之間”不錯的適配” 本研究RMSEA值0.8，可接受，做為競爭模式的指標。標準化均方根殘差（SRMR）的值在0~1之間，數值越小模式適配越好，獲得接受的SRMR值為 ≤ 0.05 ，本研究其SRMR值

0.04，表示模式獲得完美適配。(AGFI)當潛在變項獨立時其0.9的決定門檻，往往對真實模式產生低拒絕的現象，而潛在變項在相依賴且小樣本時，容易產生高拒絕的現象，雖然測量模式的接受度顯見拒絕，但AGFI值0.866也非常接近0.9，影響性不大。(NNFI)原運用於探測性因素分析，AGFI是對NFI做自由度的調整，期望降低樣本數的影響，AGFI值0.969快接近1，表示相對適配。(NFI)越接近1，表示理論模式對基線模式的改進越大，接受模式的NFI值一般推薦在0.9以上，本表NFI值達0.961，可接受。

接著，CFI因使用基線模式較適合探索性情境，其值在0~1間，值越大表示模式適配愈好，本表CFI值達到0.975，可接受。適配指標（IFI）的值介於0~1之間，值越大表示，模式適配越好，通常以值大於0.9為是否接受的界限，本表IFI值達到0.975，可接受。相對適配指標（RFI）由(NFI)所衍生而來，RFI值最小為0、最大為1，值越大表示模式適配越好。一般認為當RFI值大於0.9，表示模式可以接受，當RFI值大於或等於0.95，表示模式相當適配，故本表RFI值達到0.953，可接受且適配。

從表4整體模式適配檢定表得知，絕對適配指標、相對適配指標及簡效適配指標大部分皆呈現“接受”，唯獨（AGFI）值0.866>0.90拒絕，但也只有些微差距較不受影響，而（CN）值145.855>200拒絕，表示問卷數量稍嫌不足，做為日後研究上的改進及建議，但不致影響本研究之數據及研究結果。

表4

整體模式適配檢定表

整體適配指標	測量模式	建議數值	測量模式的接受度
絕對適配指標			
GFI	0.906	>0.90	接受
RMSEA	0.08	<0.08	接受
SRMR	0.04	<0.05	接受
相對適配指標			
AGFI	0.866	>0.9	拒絕
NNFI	0.969	>0.9	接受
NFI	0.961	>0.9	接受
CFI	0.975	>0.9	接受
IFI	0.975	>0.9	接受
RFI	0.953	>0.9	接受
簡效適配指標			
X ²	210.519		
X ² 值比率	2.845	<3	接受
PNFI	0.782	>0.5	接受
PGFI	0.638	>0.5	接受
CN	145.855	>200	拒絕

肆、結果分析與討論

一、研究樣本背景資料分析

本研究採用紙本問卷，抽樣15間園所數，共發出310份問卷，回收290份，回收率93.54%，以現場教保服務人員為問卷對象，因場域對象為照顧幼兒，大部分都是女性居多，男性少，本研究回收問卷在性別上全是女性，顯示目前教保服務人員還是普遍女性化，年齡在30-39歲有92人占31.7%，40-49歲95人占32.8%居多，可見教保服務人員年齡處在中年階段較成熟，穩定率也較高，且願意從事此行業。工作職務上教保員174人占60%居多，呈現市場正常化，因職稱上還是教保員較多。工作年資1-5年678人（23.4%）最多，呈現剛投入此行業的人較多，相對6-10年64人占22.1%，11-20年83人占28.6%，三階段比率都在20%上下，更印證喜愛教保服務的人員，對工作的投入及延續性，而30年以上8人占2.8%，都在少數階段。剛好與工作職務相呼應，園長兼主任8人占2.8%，說明年資久且較資深，有可能當上園長或主任。幼兒園人數201人以上206人占71%，由此，本問卷園所的規模以200人以上居多，其次101-200人48人占16.6%，可見人口結構顯現，目前幼兒園所數大約處在中小型居多，不像早期500人較大型的園所。而一般大學或科大246人占84.8%，教保服務人員的教育程度，大部分都在大學程度居多，由數字顯示，符合教育部所提倡教保服務人員需提昇至大學教育程度（如：表5）。

表5

基本變項描述性統計

年齡	20-29歲 84人（29%%）		30-39歲 92人（31.7%）		40-49歲 95人（32.8%）		50歲以上 19人（6.6%）
工作職務	園長兼主任 8人（2.8%）		幼教師 73人（25.2%）		教保員 174人（60%）		助理教保員 35人（12.1%）
工作年資	未滿1年 26人 （9%）	1-5年 67人 （23.4%）	6-10年 64人 （22.1%）	11-20年 83人 （28.6%）	21-30年 41人 （14.1%）	30年以上 8人 （2.8%）	
幼兒園人數	50人以下 1人（0.3%）		51-100人 35人（12.1%）		101-200人 48人（16.6%）		201人以上 206人（71%）
教育程度	研究所以上 15人（5.2%）		一般大學或科大 246人（84.8%）		高職及五專 29人（10%）		

二、個人背景變項與研究變項之相關分析

經由表六得知，SS為變異數分析，用來檢測三組或三組以上獨立之母群體平均數差異所用的檢定方式，MS又稱均方為變異數除以自由度，故 $SS/df=MS$ ，df值愈大，表示愈接近常態分配，而F值大於3.0以上，表示均達顯著的程度。P值分別為.001*、.025*及.025*，P值小達顯著（門檻值常設定為 0.05），本表P值均達顯著。經由表六得知，單因子變異數分析屬於

「差異分析」，當變異數分析的F檢定值達顯著水準，即推翻平均數相等的虛無假設，亦即表示至少有兩組平均數之間有顯著差異存在。多個平均數差異之整體效果（overall effect）達顯著水準，當整體檢定呈顯著性時，需檢驗兩兩個別平均數間是否存在顯著的不同，即進行多重比較（multiple comparison）之檢定。多重比較在進行F檢定之前進行，稱為事前比較（prioricomparisons），在獲得顯著的F值之後所進行的多重比較，稱為事後比較（posteriori comparisons）。由產出的事後比較發現，幼兒園人數的規模，剔除50人1人不足的樣本數，將51-100人設為「1」，101-200人的規模設為「2」，201人以上的規模為設為「3」，經過事後比較，園所規模對正向情緒變項中 $1=3<2$ ，表示園所規模在101至200人，其教保人員的正向情緒，會比50-100人以及201以上來得好。園所規模對生活滿意度事後比較 $2>1$ ，表示101-200人的規模的教保服務人員生活滿意度，比51-100人規模較高。而教育程度剔除無國中程度，高職及五專設為「2」，一般大學或科大設為「3」，研究所以上設為「4」，教保服務人員教育程度對生活滿意度，經過事後比較 $3=2<4$ ，教育程度為研究所之教保人員，其生活滿意度會大於大學學歷，以及五專高職學歷的教保服務人員。。

綜合上述研究發現，園所規模數在101至200人，其教保人員的正向情緒會比50-100人，以及201以上來得好，換句話說，中等程度規模的幼兒園，其教保服務人員有較高的正向情緒。同樣園所的規模在101至200人，其教保人員的生活滿意度會比50-100人園所來得高，而201人以上的則無關聯。而在教育程度上，學歷為研究所之教保人員，其生活滿意度會大於大學學歷，以及五專高職學歷的教保服務人員（如：表6）。

表6

規模與教育程度對正向情緒及生活滿意度之單因子變異數分析

變異來源		SS	df	MS	F	P	事後比較
規模	正向情緒	SS _B	41.052	2	20.526	6.745	.001*
		SS _E	873.326	287	3.043		
		SS _T	914.377	289			
規模	生活滿意度	SS _B	9.923	2	4.961	3.718	.025*
		SS _E	382.937	287	4.961		
		SS _T	392.86	289			
教育程度	生活滿意度	SS _B	9.942	2	4.917	3.726	.025*
		SS _E	382.918	287	1.334		
		SS _T	392.86	289			

三、多元階層線性迴歸之分析

本研究以多元階層迴歸分析法驗證變數，感恩是否具中介效果，其中職務、規模及教育程度為控制變數，自變項為生活滿意度，依變項為正向情緒，以驗證感恩之中介效果。根據Sobel（1982）檢定將中介效果分為三類：未達中介效果、部分中介效果、完全中介效果。探

討感恩在生活滿意度與正向情緒間的中介效果，採用SPSS20進行多元階層迴歸分析。分別針對感恩與正向情緒進行多元階層迴歸分析，故以擔任職務、園所規模和教育程度作為控制變項，在Model 1~ Model 5中，依序加入預測變項及中介變項，檢測結果如表七所示。

在Model 1中規模對感恩呈現-0.13有顯著，而教育程度對感恩-0.321*呈現更顯著，表示教保服務人員本身的教育知識水平對感恩程度是有影響力，Model 2生活滿意度對感恩0.15*達顯著，生活滿意度高的人較能擁有感恩的思維。觀看Model 3園所規模大小-0.138也會牽繫著正向情緒，而教保服務人員的職務對正向情緒-0.392*達顯著，表示職務更高階時處理事情的面向更多元，須具備更高的正向情緒，符合現場職務管理者該有的觀點。

經過Model 4生活滿意度對正向情緒0.923**達顯著，再度證明生活滿意度對正向情緒有很大影響力。Model 5在規模-0.251*、生活滿意度0.895**及感恩0.182*均達顯著，合計後R²值0.397與調整後R²值0.368差距不大，而R²愈接近1.0，代表此模式愈有解釋能力。R²值為0.5或0.6則是常見，本研究更具有判別價值，而F值4.013*（F值>3）達顯著程度。由圖3整體分析圖得知，直接效果表示二個變項有直接因果關係，其直達到0.873*有顯著性，而間接效果指若有介入其他變項，且整個路徑關係之迴歸分析均達顯著，表示二個變項有間接因果關係。其值分別0.149*、0.185*均達顯著性，表示有影響性，而總效果表示計算二個變項之間的預測效果值，是所有路徑達顯著者的總和，即所有的直接效果值 + 間接效果值（=所有路徑效果的乘積）。故其值更高達0.901，再度證明感恩部分中介生活滿意度與正向情緒，是成立的。

表7

多元階層線性迴歸

		感恩		正向情緒		
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
控制變項	職務	0.02	0.059	-0.392*	-0.157	-0.168
	規模	-0.13	-0.153	-0.138	-0.279*	-0.251*
	教育程度	-0.321*	-0.278	0.127	0.391	0.441
自變項	生活滿意度		0.15*		0.923**	0.895**
	感恩					0.182*
	合計R ²	0.022	0.055	0.023	0.37	0.379
	調整後R ²	0.012	0.042	0.013	0.361	0.368
	F值	2.187	9.88**	2.248	157.049**	4.013*
	自由度	286	285	286	285	284

*p<0.05，**p<0.01

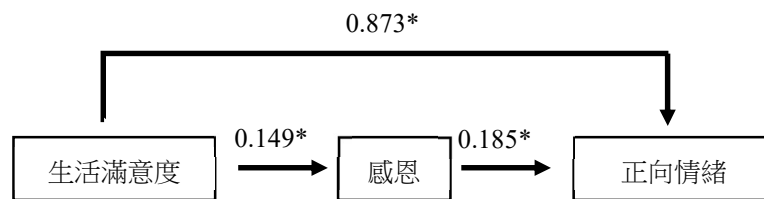


圖3 整體效果分析圖

直接效果：0.873

間接效果： $0.149 \times 0.185 = 0.028$

總效果：直接效果 + 間接效果 $0.873 + 0.028 = 0.901$

伍、結論與建議

一、研究結論

鑑於以往文獻，甚少針對教保服務人員感恩影響生活滿意度及正向情緒之機制，進行實徵研究，經過探索性因素分析、驗證性因素分析及模式內在品質適配度，深入剖析及驗證。本研究期待能對此範疇有所貢獻，以下係根據研究結果所歸結之結論：

（一）教保服務人員的生活滿意度對正向情緒是有影響的

從相關分析結果和預測或解釋關係而言，感恩、生活滿意度和正向情緒三者之間高度相關。當個人生活滿意程度越高，其正向情緒越佳；推論而言，個人生活滿意度不僅有助改善正向情緒，且能更加提昇它，而教保服務人員的生活滿意度及正向情緒二者間更是息息相關且有影響性。

（二）教保服務人員的感恩程度愈強時，正向情緒越高

感恩意向較高者，擁有較高的正向情緒力及幸福感，如同Seligman（2009）曾提出，幸福感內涵正向情緒素養及高度的工作滿意度。接著，印證Emmons與McCullough（2003）的實驗研究指出，感恩有助提升個體正向情緒提昇及幸福感的增加，見證感恩是正相關，對於生活滿意度、熱情、高興及主觀幸福感是有影響的。而Watkins（2004）也提到，感恩能使其有意識地數算自己有多幸運，亦屬心態樂觀程度，然後感受到幸福感的氛圍。換言之，感恩者能視他們所擁有的一切，是上天所賜與的禮物。可見，提昇現職教保服務人員的感恩程度，正向情緒相對也能向上提昇，就能造福更多幼兒且提昇教學品質，並改善幼兒教育場域與環境，讓整個社會更祥和。

（三）感恩部分中介教保服務人員的生活滿意度與正向情緒

此外，本研究為了驗證感恩中介模式是否成立，進行感恩是否為生活滿意度和正向情緒之中介變項檢驗及多元階層線性迴歸，根據研究結果，本研究所建立之中介模式獲得支持。在模式四時，生活滿意度與正向情緒達顯著，在模式五時，雖然生活滿意度與正向情緒依舊高顯著，而感恩對正向情緒雖然低顯著，表示感恩部分中介教保服務人員的生活滿意度與正向情緒，綜言之，本研究結果顯示，生活滿意度會影響正向情緒，但透過感恩部分中介，能提昇教保服務人員的生活滿意度與正向情緒兩方面。

二、實務建議

（一）對園所單位

1、將感恩主題納入教保服務人員在職教育核心課程

感恩為人格特質，具有讓教學穩定性之功能。如同Watkins, Gelder, & Frias, (2009)所做的研究發現，同卵及異卵雙胞胎之感恩結果，感恩兼受先後天因素共同影響，藉由感恩日記、信件、電話、留言、拜訪等方式，都能有效強化個體感恩經驗及表達。如財團法人-慈濟團體所推行的「感恩」運動，感恩素材及書籍資源的提供，將這些資源引進分享，由上級教育單位的全力宣導並推展，促使感恩運動擴及園所，進而提昇教保服務人員的教學品質及做好自我的情緒管理。

2、營造友善幼兒園的教育環境氛圍

近來層出不窮的幼教場域的問題，讓社會觀眾對於保服務人員負面觀點，本研究發現，感恩對正向情緒具有影響，是應鼓勵教保服務人員多參與「感恩」專題講座，及建立豐富多元友群層次，強化社會聯繫及支持的程度，讓個人生活滿意度提昇，相對正向情緒也就向上提升。

3、將正向情緒理論融入在職進修18小時的研習課程

增進教師專業知能，開設正向情緒心理相關課程，遴聘專業人員以研習、工作坊等方式，讓教師透過學理知識及實際應用的活動設計，運用於課堂教學與生活上，將正向情緒課程此種正向心理的元素，能運用於幼兒課堂教學與生活輔導，促進幼兒身心健康，真正落實師生關係，讓教保服務人員成為幼兒的良師益友，增進幸福感之效果。

（二）對現場教師

1、設計多元統整的感恩學習方案

不少研究指出，感恩可透過後天學習而使個人更具優勢，因此設計適合幼兒的感恩

學習方案有其必要性，諸多良善品德教育，建構正向的心理資本成為持久性個人資源，教保服務人員宜多從事感恩學習方案之設計，讓幼兒從小接觸，引導幼兒邁入感恩學習殿堂。

2、強化具體的感恩體驗實際行動

感恩學習必須是透過長期實際體驗或是具體的行為，較易帶來感恩的正向助益，除可提升個人生理與情緒上正向效果也能促進人際關係良性循環，成為維繫社會的穩定力量。透過體驗實際的感恩行動，讓幼兒懂得感激他人，進而體認感恩經驗與表達的重要性，持續在日常生活中落實感恩行動，引發幼兒感恩的認知和情感，更有助提昇幼兒園教育現場及社會整體和諧氛圍。

三、研究建議

整合生活滿意度、正向情緒及感恩程度三者關係，透過結構方程模式的驗證及多元階級線性迴歸分析後，可供後續研究參閱，惟仍有以下建議，提供未來研究之參考。

- （一）本研究係以台南地區教保服務人員為對象，施測對象可擴大至臺灣北、中、南三區之幼兒園，增加樣本數，讓研究結果更客觀及準確。
- （二）感恩議題的探討，以教保服務人員為對象，之後向外延伸至家長，可強化家長感恩經驗及表達，尋找增進感恩途徑，激發感恩在個人生命中喚起的正向效益，進而提昇親師溝通的橋樑，建立親師良好友誼關係。
- （三）讓感恩發揮更大影響效果，未來研究或可持續深入分析其他可能的中介變項，或許東西方文化的不同，是否也會促成感恩範疇有了不同的發展及表現，在當前強調本土化及在地化的課程，是否會對感恩有何種影響，值得進一步的探究。

參考文獻

- 呂淑惠、吳明隆(2014)。高雄市國小特教教師正向心理、生命意義感與生活滿意度之相關研究。**美和學報**，**33** (1)，195-216。
- 李新民 (2003)。組織政治知覺與幼兒教師工作投入之相關研究。**教育學刊**，**20**，33-55。
- 林莉芳 (2006)。**感恩經驗與目標設定對幸福感效應之研究** (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 洪鈺璇、陳嘉彌 (2014)。幼兒園教師自我覺察身心健康異常原因之個案研究。**育達科大學報**，**137**，95-118。
- 莊紋松 (2011)。銀行員工作價值觀、休閒參與對生活滿意度之影響---以L銀行為例。**朝陽科技大學休閒事業管理系學位論文**，1-92。
- 陳淑美、林佩萱 (2014)。台灣老人居住安排與生活滿意度關係之區域差異分析。**建築與規劃學報**，**15** (1)，61-82。
- 蔡進雄 (2012)。論幸福感的意涵及價值。**國家教育研究院電子報**，**51**。
- Bartlett, M. Y., & DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior: Helping when it costs you. *Psychological Science*, 17(4), 319-325.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self. Efficacy in the etiology and amelioration of burnout, In V. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Washington, DC: Taylor & Francis.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Emmons, R. A. Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journ of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389.
- Emmons, R. A. (2007). *Thanks! How the new science of gratitude can make you happier*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2002), Gratitude and the science of positive psychology, In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 459-471, New York: Oxford University Press.

- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions, *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions, *American Scientist*, 91, 330-335.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045-1062.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127(2), 249-266.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues*. New York: Oxford University Press.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1998). The contours of positive human health, *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3): 293-311.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*, 290-312, San Francisco: Jossey-Bass.
- Tsang, J.-A. (2006). Gratitude and prosocial behaviour: *An experimental test of gratitude*. *Cognition & Emotion*, 20(1), 138-148.
- Watkins, P. C. (2004). Gratitude and subjective well-being, In R. A. Emmons & M. E. McCullough (Eds.), *The psychology of gratitude*, 167-192, New York, NY: Oxford University Press.
- Watkins, P. C., Van Gelder, M., & Frias, A. (2009). Furthering the science of gratitude, In R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed.) , 437-445, New York, NY: Oxford University.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.