

公共托育中心托育人員工作滿意度、預算順位調查與提升留任意願之跨國比較研究：以新北市為例

龔美娟

德育護理健康學院幼兒保育系

摘要

本研究以新北市公共托育中心托育人員為對象，探討其工作滿意度、預算順位與留任意願之關係，並與 OECD/歐盟「堅強起步」方案進行比較。研究回收 650 份有效問卷，涵蓋三大構面。結果顯示：

1. 托育人員整體滿意度偏正向，尤其在家長支持、獲得重視與工作愉快方面得分較高。
2. 惟高達 92.2% 的人員認為主任支持不足，此為政策長期忽略的關鍵。
3. 預算順位中，加薪、降低師生比與減輕行政負擔為主要需求，但真正與留任意願顯著相關的卻是資助專業發展與弱勢兒童。
4. 跨國比較顯示，新北市與以色列因體系擴張，政策著重於薪資與人力；挪威與丹麥則聚焦於專業發展與教育品質，德國介於兩者之間。

本研究指出，單靠加薪不足以留才，主任支持與專業認同才是影響托育人員長期留任的核心驅動力。

研究方法

- 對象：650 份有效問卷。
- 工具：OECD「堅強起步」問卷翻譯，含工作滿意度10題、預算順位8題。另留任意願5題（朱年珍，2021）。
- 分析：描述統計、OECD跨國比較（德國、以色列、挪威、丹麥）、Pearson 相關、多元逐步迴歸。

研究結果

- 「堅強起步」方案研究與我國托育人員工作滿意度調查結果：
 1. 新北市薪資滿意 56% 高於 OECD 四國。
 2. 主任支持需求新北 92% 遠高於 OECD 四國。

工作滿意度	德國	以色列	挪威	丹麥	新北市
1. 我認為身為公共托育中心的托育人員是被社會重視的	37%	56%	58%	55%	61%
2. 我對我的薪資感到滿意	29%	16%	30%	32%	56%
3. 排除我的薪資不說，我對工作契約書內載明的福利、工時等項目感到滿意	81%	57%	74%	82%	79%
4. 我在這裡工作感覺愉快	96%	98%	97%	98%	87%
5. 我從家長端獲得的支持讓我感到滿足	81%	91%	97%	91%	91%
6. 我需要公共托育中心主任更多的支持	26%	48%	32%	27%	92%
7. 假如我能夠重新來過，我還是會選擇在公共托育中心工作	85%	79%	89%	83%	79%
8. 我會推薦我現在的公共托育中心是個工作的好地方	89%	92%	94%	94%	83%
9. 身為公共托育中心的托育人員，我獲得家長們的重視	97%	97%	99%	99%	89%
10. 總體而言，我滿意我現任的工作	94%	96%	97%	95%	82%

• 「堅強起步」方案研究與我國托育人員預算順位調查結果：

1. 加薪 91%、降低師生比 87%、減輕行政負擔 85%，皆高於四國對應比例。
2. 專業發展：新北市高於挪威/丹麥與德國，接近以色列（71%），顯示已將「人員專業成長」置於高優先。

優先支用項目	德國	以色列	挪威	丹麥	新北市
1. 添購玩具、教具以及戶外遊樂設施	78%	84%	74%	83%	71%
2. 資助那些來自弱勢或新住民家庭的兒童	73%	94%	49%	43%	36%
3. 招募更多人力以降低師生比	49%	76%	66%	64%	87%
4. 改善公共托育中心建築物與設施設備	47%	79%	56%	52%	67%
5. 資助那些有特殊需求的兒童	44%	74%	26%	24%	50%
6. 資助托育人員追求高品質的專業發展	40%	71%	22%	22%	70%
7. 加薪	30%	61%	28%	39%	91%
8. 招募更多支援人力以減輕托育人員的行政負荷	44%	64%	17%	16%	85%

• 以工作滿意度預測留任意願之多元逐步迴歸分析（各指標內容請對應上表）

1. 「整體工作滿意」、「推薦意願」、「忠誠度」為最強預測因子。
2. 整體 $R^2=.65$ ；另有「薪資滿意」、「工作愉快」、「福利/工時滿意」亦達顯著，顯示價值/認同面向為主、待遇與情緒為輔。

留任意願				
預測變項	R^2	ΔR^2	β	t
工作滿意度指標 10		.532***	.73***	27.12***
工作滿意度指標 8		.059***	.33***	9.63***
工作滿意度指標 7		.027***	.21***	6.76***
工作滿意度指標 2		.014***	.13***	4.87***
工作滿意度指標 4		.007**	.12**	3.47**
工作滿意度指標 3		.005**	.09**	3.07**
工作滿意度指標 1		.003*	.06*	2.25*
總體 R^2	.65			

註：N=650。* $p < .05$ 。 ** $p < .01$ 。 *** $p < .001$

• 以預算順位預測留任意願之多元逐步迴歸分析（各指標內容請對應上表）

1. 專業發展 ($\beta=.19$) 與弱勢支持 ($\beta=.14$) 正向預測留任。
2. 單靠降師生比呈負向 ($\beta=-.13$)。

留任意願				
預測變項	R^2	ΔR^2	β	t
預算順位指標 6		.03***	.19***	4.78***
預算順位指標 2		.02**	.14**	3.46**
預算順位指標 3		.02**	-.13**	-3.37**
總體 R^2	.07**			

註：N=650。 ** $p < .01$ 。 *** $p < .001$

結論與政策建議

1. 加薪是必要但非充分；主任支持與專業認同是留任核心。
2. 預算優先投資專業發展與弱勢兒童支持。
3. 人力政策改為預防式配置，及早控管師生比與行政負荷。



德育學校財團法人德育護理健康學院
Deh Yu College of Nursing and Health