

第一章 緒論

本章旨在針對研究主題，說明本研究之背景、動機、目的、問題及重要名詞釋義。全章共分為三節，第一節研究背景與研究動機；第二節研究目的與研究問題；第三節重要名詞釋義。

第一節 研究背景與研究動機

壹、研究背景

從管理的角度來看，學校可以視為一個企業體（Christian & Louis, 2003），如果說學校可以視為一個企業體，那麼以幼兒教育環境來看，幼稚園的人力資源即是幼稚園教師。再者，以永續經營的觀念來說，因幼稚園大部分是屬於自由市場機制，其中能成功經營的方法之一，就是如何獲得與維持教師的高品質（Huang, 2001）。自 Porter 在 1990 年的談話中提到：「人的因素應重新予以考量，我們必須承認“人”是一項資源而賦予價值，協助其發展並正確的管理；我們應正視“人”在競爭優勢中所足以發展的潛力。」因此，如何使幼稚園教師成為組織的資本，以及如何使得幼稚園教師能在工作中達到個人自我實現，是提升幼稚園競爭力的重要方法。簡單的說，即是如何善用人力資源，以達成預定目標，但在善用人力資源之前，需要考量的是如何使員工對於工作是滿足的。因此，如何發展人在競爭環境中的潛力，這不僅僅只是項經濟活動的前進，更含有深厚的人文意義在其中（張火燦，1998）。

國內的幼兒教育環境中，幼稚園教師的流失率一直是相當嚴重的問題（簡楚瑛等人，1996），根據洪奕婷等人（2004）以市北師民國90年與91年幼教系畢業生為調查對象，發現幼教系畢業生有20%從事幼教相關工作，有66%從事非幼教相關工作，共86%選擇就業；而有14%的畢業生選擇繼續升學或準備考試。台北

師範學院在1989年的一項推估研究，至1987年8月為止，台灣地區合格專業幼教師人數之流失率約為57.9%，另外，經過調查顯示，台灣地區有22.7%的幼稚園教師打算未來更換工作（林佩蓉，1994），在台北地區的幼稚園教師約有46%具傾向異動（王振德，1988），而私立幼稚園教師打算更換工作的比例，無論地區皆高於公立幼稚園教師。一般而言，在一個組織的成員流動率低於百分之五，是一正常的自然淘汰歷程（鍾雲校，1985）。因為適度的流動可以促使組織保持活力，但是如果流動率過高，則可能帶來負面的影響。就學生而言，教師的離職與學生成就會呈現負相關，且會影響學生自尊發展（Squires, 1992）；就機構本身而言，招募新人則需要花費許多訓練、管理時間和其他成本（柯惠玲，1989）。另外，以幼稚園教師的流失率來看，間接也表示這些流失的幼稚園教師對於其工作滿足與自我實現之間產生了衝突的情形。

根據美國雜誌Metropolitan Life的調查，1980年代之後，教師在工作上的不滿足之比例從13%增加至21%（O'Brien et al., 1993）。「工作滿足」不僅能表示本身對工作抱持正面積極的態度，更內含一種參與工作的心理情境，這顯示出影響工作滿足的變項很多。Thompson（1997）認為工作滿足的議題即使討論了四分之一個世紀，但在管理的領域裡仍有許多地方需要去釐清與學習。本研究欲以「承諾」為中介變項來探討大台北地區幼稚園教師之「工作滿足」與「生涯選擇」之間的關聯性。

Deshpande 與 Satish（1996）實證出當員工工作滿足的程度高，亦會對組織產生強烈的認同，而更願意為組織付出心力。Tyree（1996）認為教師在教學上的專業承諾，是教師願意在教學準備和學生活動上付出額外的投入，並強烈地認同教學目標和學生的成長與發展。因此，在幼稚園，提升幼稚園教師的工作滿足，使其更願意接受幼稚園與教學活動的目標與價值，並樂於為孩子付出心力以及成為園內的一份子，應該是幼稚園維持發展與永續經營的重要因素。

透過上述研究背景的探討下，研究者對於幼稚園教師其工作滿足、組織承諾、專業承諾與生涯選擇等構面的關聯性為何，產生了濃厚的研究興趣。

貳、研究動機

研究者曾於北縣一所私立幼稚園任職，深感幼稚園教師對於工作上的滿足有著相當大的差異。研究者任職的私立幼稚園裡，那些對工作不滿足的幼稚園教師，大概可分成兩種狀況：其一，可能因為考量孩子在學期中途換老師的適應期、園內主管的人情壓力或是合約問題等等，所以即使有想離開幼稚園的念頭，卻還是會選擇繼續留在原幼稚園內任教；其二，對自我生涯規劃另有想法的教師，會選擇離開原任職的幼稚園，離開之後可能離職到別家與自己理念較符合的幼稚園，或者就轉業到其他領域發展，像是安親班、才藝班等等。但根據學者 Tejagupta (1987) 指出，學齡前教師在工作上的滿足感覺，會使得她（他）在工作中表現出正面與積極的態度，這很可能會影響孩子能否達到最好的發展。

另外，幼稚園教師（以下簡稱幼教師）身處的工作場域中，在行政上必須遵守國小（如：國小附幼）或是幼稚園自訂的規定；在其教學上，也多受到園方為符合家長的教學期望，而干擾教師教學自主權；在私立幼稚園還可能為了因應家長工作時間需要，增加幼教師工作時間，但園方卻沒有加班費補給制度等，致使許多幼教師適應不良而決定離職或者離開現有的專業。

國內目前幼兒教育師資培育主要分為三種管道，有教育大學即原師範院校設立之幼教系，還有大專院校經教育部核准設立之幼兒教育學程，以及需有大學學歷的學士後幼稚教育學程班，除了以上三種主要管道之外，在民國 92 年 8 月開始實施預計六年的「幼稚園及托兒所在職人員修習幼稚園教師師資職前教育課程專班」，使得培育合格幼教師的管道更為多元化。自從民國 83 年開放幼稚教育師資培育之學程進修，以及每年從師範體系畢業的學生來推算，產出的合格幼稚園

教師每年都應該為幼兒教育環境注入不少新血才是(表 1-1)。但是根據楊國賜等人(2002)在全國幼兒教育普查結果顯示，私立幼稚園不合格幼教師卻仍高達 54%，約有一萬多名，從民國 75 年至民國 91 年培訓約二萬名合格幼教教師，卻只有約一萬人投入幼教行列。

不論是職前教育的培育或是在職進修的方式，均培育了許多的合格幼教師資，如此看來合格的幼教師資在數量上應該不虞匱乏。洪奕婷等人(2004)研究發現，市北師幼教系畢業生選擇非幼教相關工作之現況：(1) 公幼教師缺額極少；(2) 幼教生態系統不穩定；(3) 就現實環境考量，社會上對幼教教師的認同感及接受度低，導致幼教教師社會地位較低；(4) 幼教系男性畢業生受社會性別刻板印象及社會價值觀所影響，絕大多數人較難跳脫其束縛。另外，徐明珠(2003)認為，造成幼教現場師資不合格率偏高的原因，可能還是因為私立幼教師的工作時間長、薪資低及社會地位不高，以致造成私立幼教師轉往公幼、公立幼教師轉往國小的流動現象。如果無法提升幼教師的工作條件，恐將無法解決合格幼師師資長期不足的問題。然而，在幼兒教育環境裡的任何改革措施在討論之前，都必須第一個考量幼稚園教師合格率的問題，但無論從開放多元師資培育或從幼稚園評鑑機制著手，都無法真正大幅度提升幼稚園教師的合格率。

研究者對幼稚園教師在職場上的流動率與流失率感到疑惑，師資培育多元化效應已經在國中小產生教職難求的狀況，但在幼教環境裡卻無法大幅度增加幼教師的合格率，如此嚴重的幼教師流失率，是否因為與幼教師當初欲走進這一行的期望有所差異呢？無論是工作內容或是待遇等等。再者，研究者欲知幼教師對於組織與個人專業的承諾，是否將會影響未來的生涯選擇的結果？如果工作滿足可以透過組織承諾或是個人專業承諾來調適未來的生涯選擇，那是否意味著幼稚園組織的結構需要調整為更能貼近幼教師的需求，而幼教師在專業成長上也需要得到更多的支持，使得幼教師在幼兒教育的工作環境中獲得成就感與使命感，進而更願意為幼兒教育付出一己之力。

國內目前探討教師工作滿足的研究日益增多，為大多數著重在國小、國中與特殊教育方面，對於以幼稚園教師為對象來探討組織承諾、個人專業承諾以及分析生涯選擇因素之研究相當缺乏，此亦為研究動機之一。

基於以上論述，本研究特以現職的幼稚園教師為對象，對於幼教師在職場的工作滿足與生涯選擇之關聯性，欲從中整理出主要影響因素，提供相關建議以作為教育主管單位或是幼稚園園長經營之參考。

表 1-1：八十七至九十一學年度幼教系、所及教育學程招生人數

學校	九十一學年度			九十學年度			八十九學年度			八十八學年度			八十七學年度		
	大學部	研究所碩士班	教育學程	大學部	研究所碩士班	教育學程	大學部	研究所碩士班	教育學程	大學部	研究所碩士班	教育學程	大學部	研究所碩士班	教育學程
國北師	80	10		80	10		80	10		82			82		
國竹師	80	15		80	15		80	15		80	16		80	12	
國中師	80			80			80			80			80		
國南師	80			80			80			80			80		
國屏師	80			80			80			80			80		
國花師	45	15		45	15		45			40			40		
國東師	46	10		46	10		45			45			45		
北市師	80			80			80			80			80		
嘉大	50	25		50	15		50	14		80			100		
政大		15			12			10							
致遠	110			110			100								
教程			845			795			470			250			250
	九十一學年度			九十學年度			八十九學年度			八十八學年度			八十七學年度		
總計	1666			1603			1239			913			929		

資料來源：「幼托整合方案規劃」專案報告 <http://140.111.1.192/minister/case/0422.htm>

第二節 研究目的與研究問題

經由上述研究背景及研究動機探討之後，本研究的主要目的在於欲瞭解幼稚園教師之工作滿足在組織承諾與個人專業承諾下對生涯選擇之關聯性。明確地說，本研究是希望透過研究主題的調查，先瞭解在不同的離職經驗、年資、婚姻狀況、教育程度等各變項上之差異情形；再進一步探究各變項間之關係；最後探討幼稚園目前任職之幼稚園教師其工作滿足與其生涯選擇之關聯性透過組織承諾與個人專業承諾的影響情形。本研究欲達成之主要目的如下：

1. 調查目前任職的幼稚園教師對其工作滿足的概況。
2. 探究幼稚園教師組織承諾與專業承諾情形。
3. 瞭解目前任職幼稚園教師之生涯選擇狀況，包含離職傾向與離業傾向。
4. 探討幼稚園教師在工作滿足與組織承諾之關聯性。
5. 探討幼稚園教師在個人專業承諾與工作滿足之關聯性。
6. 探討幼稚園教師在工作滿足與生涯選擇之關聯性。
7. 瞭解幼稚園教師在工作滿足、承諾對生涯選擇的影響。

依據研究問題，本研究所要探討的問題，茲說明如下：

1. 根據現職的幼稚園教師其工作滿足的概況為何？
2. 目前現職的幼稚園教師其組織承諾與專業承諾情形為何？
3. 目前任職幼稚園教師之生涯選擇狀況為何？
4. 幼稚園教師在工作滿足與組織承諾之關聯性？
5. 幼稚園教師在個人專業承諾與工作滿足之關聯性？
6. 幼稚園教師在組織承諾與生涯選擇之關聯性？
7. 幼稚園教師在個人專業承諾與生涯選擇之關聯性？
8. 幼稚園教師的工作滿足、組織承諾、專業承諾對生涯選擇之影響？

第三節 重要名詞釋義

一、幼稚園教師

所謂合格幼稚園教師，其根據民國 72 年修正之「幼稚園園長、教師登記檢定及遴用辦法」中第 7 條明文規定幼稚園教師登記之資格者、民國 92 年修正之「教師法」中第二章所規定的資格檢定與審定，或者是根據民國 91 年修正之「師資培育法」所訂定的「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定辦法」，無論是依照以上任一法規所獲得之幼稚園教師證照者，皆稱為合格幼稚園教師。

本研究所謂幼稚園教師，為目前任職於台北縣市立案幼稚園（公私立）之幼稚園教師，且實際擔任教學工作者。

二、幼稚園

本研究所謂的幼稚園，是位於台北縣、市且依照幼稚教育法以及當地主管機關規定立案之公私立幼稚園。

三、生涯選擇

「生涯選擇」的廣義定義是指個人在生涯發展歷程中，遇到抉擇的情境時所做出的決定。所以個人是否有更換工作的環境、改變職業的意圖或者實際行動，都是一種生涯選擇。在本研究中，生涯選擇乃是指個人是否想更換工作環境或是改變職業的意念。本研究的受試者無論其生涯選擇為何，僅是代表一種意圖，而非實際的行動。