

## 第四章 研究結果與分析

### 第一節 樣本分析

本研究以大台北地區幼稚園數來推估所需抽取之樣本數，根據教育部統計處（2005）資料顯示，民國 93 年之台北縣市幼稚園數目共有 760 家，幼教教師共有 4646 人，平均一家幼稚園教師約有 6.11 人，且考量公立幼稚園多以 4 位幼教教師為主，因此本研究以一家公立幼稚園有 4 位教師，以及一家私立幼稚園有 6 位老師為原則，共寄出 608 份問卷（表 4-1）。本研究以母體比例機率抽樣，台北縣公私立幼稚園比例為 1：0.91，隨機抽取公立幼稚園 32 家，私立幼稚園 29 家；台北市公私立幼稚園比例 1：1.76，隨機抽取公立幼稚園 21 家，私立幼稚園 37 家。

問卷回收 283 份，刪除回答不全之無效問卷 18 份，有效問卷共 265 份，回收率約 43.59%。

表 4-1：研究樣本

屬性	公立（樣本）	私立（樣本）	比例	問卷樣本數 (公立*4) + (私立*6)
台北縣	203 (32)	185 (29)	1：0.91	302 (32*4) + (29*6)
台北市	135 (21)	237 (37)	1：1.76	306 (21*4) + (37*6)
比例	1：0.67	1：1.28		
總數	338 (53)	422 (66)	1：1.25	608 (53*4) + (66*6)

#### 壹、樣本之描述性分析

本研究 265 份有效問卷之基本資料整理（表 4-2）顯示，樣本性別全為女性，在年齡方面，以 31 至 40 歲的人數最多，佔樣本數的 62.3%，以 51 歲以上之教師最少，佔樣本數的 3.8%，另外，在公立幼稚園樣本年齡方面，沒有 26-30 歲的年輕幼教師，表示三種可能，第一，公立幼稚園教師的職缺有限，年輕合格幼教師進入不易，第二，年輕幼教師不願意進入職場，第三，僅是此年齡層的樣本

未有回收成功者；在離職經驗方面，樣本顯示曾從別家園所離職至目前單位者共有 215 位，佔 81.13%，未曾有離職經驗者有 50 位，佔 18.87%；在幼稚園內是否兼任行政職務者，目前有兼任行政職務者佔樣本數的 30.2%；在是否為合格幼教方面，為合格幼教者佔樣本數的 52.5%；在教育程度方面，專科程度為最多，有 115 位，其次為大學學歷者，有 97 位；在婚姻狀況方面，多為已婚 1 年以上者，佔樣本數的 58.5%。

表 4-2：基本資料特徵描述

屬性	幼稚園性質			
	公立 (比例)	私立 (比例)	合計 (比例)	
年齡	1. 25 以下	5 (7.7%)	25 (12.5%)	30 (11.3%)
	2. 26-30	-	25 (12.5%)	25 (9.4%)
	3. 31-40	60 (92.3%)	105 (52.5%)	165 (62.3%)
	4. 41-50	-	35 (17.5%)	35 (13.2%)
	5. 51 以上	-	10 (5%)	10 (3.8%)
離職經驗	1. 是	45 (69.2%)	170 (85%)	215 (81.1%)
	2. 否	20 (30.8%)	30 (15%)	50 (18.9%)
兼任行政職務	1. 是	30 (46.2%)	50 (25%)	80 (30.2%)
	2. 否	35 (53.8%)	150 (75%)	185 (69.8%)
合格幼教	1. 是	64 (98.5%)	75 (37.5%)	139 (52.5%)
	2. 否	1 (1.5%)	125 (62.5%)	126 (47.5%)
累計年資 (平均)	9.29	11.74	-	
目前年資 (平均)	5.13	5.38	-	
教育程度	1. 高中職	-	50 (25%)	50 (18.9%)
	2. 專科	-	115 (57.5%)	115 (43.4%)
	3. 大學	63 (96.9%)	34 (17%)	97 (36.6%)
	4. 研究所 (含) 以上	2 (3.1%)	1 (0.5%)	3 (1.1%)
婚姻狀況	1. 未婚	20 (30.8%)	75 (37.5%)	95 (35.8%)
	2. 新婚 1 年內	5 (7.7%)	6 (3%)	11 (4.2%)
	3. 已婚 1 年以上	40 (61.5%)	115 (57.5%)	155 (58.5%)
	4. 離婚	-	3 (1.5%)	3 (1.1%)
	5. 喪偶	-	1 (0.5%)	1 (0.4%)
有效樣本數	65	200	265	

另外，以公私立幼稚園來看（表 4-2），在離職經驗方面，私立幼稚園教師離職經驗高達 85%，雖然公立幼稚園較低，但也有 69.2%；在兼任行政職務方面，公立幼稚園有 46.2%的教師兼任教學與行政工作；在合格幼教師方面，私立幼稚園仍高達 62.5%的幼教師是非合格者，在公立幼稚園方面，僅一位為非合格幼教師，由原始問卷看來，此位幼教師累計年資為 0.7 年，研究者推論此份問卷的填答者，可能為一實習教師，還未取得合教師證照；在教育程度方面，明顯看出公立幼稚園教師都於大學畢業以上；在婚姻狀況方面，無論公私立幼稚園教師以已婚 1 年以上者居多。

## 貳、基本背景變項與潛在變項間之相關分析

本節以相關分析以瞭解幼稚園教師個人屬性（幼稚園性質、年齡、離職經驗、兼任行政職務、合幼教師、年資、教育程度、婚姻狀況）與各潛在變項間以及各潛在變項與因素之間的關係程度。根據被測量變項的性質，分別以適合之相關係數來代表變項間之關聯性強度，在兩個皆為二分類別資料時以 phi 係數表示，在類別二分變項與連續變項時以點二系列相關為主，在次序與連續資料時以 Spearman 相關係數表示，在連續與連續資料時以 Pearson 相關係數表示。

### 一、基本背景資料的相關分析

本研究根據背景資料的屬性，分別進行在基本資料的相關程度（表 4-3），幼稚園教師個人屬性彼此之間的相關程度皆無超過 0.7，無高度相關者，其中相關程度最高的在於年齡與累計年資 0.637，表示年齡愈大的教師其累計年資也愈多；其次在於合格幼教與教育程度-0.598，表示合格教師的教育程度比較高。其他相關程度有高於 0.5 者有園所性質與教育程度-0.561、年齡與離職經驗-0.526、累計年資與在園年資 0.530，表示公立幼稚園幼教師的教育程度比較高，年齡愈輕的教師較有離職經驗，以及累計年資愈高者其在園服務的穩定性應該也較高。

表 4-3：基本背景變項之關係

基本變項	園所性質	年齡	離職經驗	兼任行政	合格幼教	累計年資	在園年資	教育程度	婚姻狀況
園所性質	1.000								
年齡	0.026**	1.000							
離職經驗	-0.173**	-0.526**	1.000						
兼任行政	0.198**	0.099	-0.208**	1.000					
合格幼教	0.472**	-0.295**	0.009	-0.012	1.000				
累計年資	0.165**	0.637**	-0.427**	0.035	-0.266**	1.000			
在園年資	0.028	0.370**	-0.020	-0.168**	-0.160**	0.530**	1.000		
教育程度	-0.561**	0.096	0.031	-0.052	-0.598**	0.010	0.160**	1.000	
婚姻狀況	-0.005	0.514**	-0.382**	-0.060	-0.201	0.445**	0.271*	0.007	1.000

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。



## 第二節 教師之專業承諾、工作滿足、組織承諾與生涯選擇之分析

經過上一節基本背景分析之後，以下教師工作滿足、組織承諾、專業承諾與生涯選擇之概況分析，以最適配模式之題項來反應各構念與因素的意義。

### 壹、構念與因素間之相關分析

#### 一、構念間之相關分析

在各構念變項之間關係方面（表 4-4），研究變項教師工作滿足與組織承諾、專業承諾均呈現正向相關，與生涯選擇呈現負向相關，表示對於大台北地區幼稚園教師而言，工作滿足的知覺程度直接與組織（幼稚園）承諾及幼教專業承諾呈正相關，另外，工作滿足知覺與幼稚園教師其生涯選擇（離職與離業）之意圖呈現負相關。

表 4-4：各構念間之關係

變項	工作滿足	組織承諾	專業承諾	離職傾向	離業傾向
工作滿足	1.000				
組織承諾	0.587**	1.000			
專業承諾	0.337**	0.650**	1.000		
離職傾向	-0.413**	-0.410**	-0.332**	1.000	
離業傾向	-0.16**	-0.272**	-0.342**	0.392**	1.000

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。

1. 工作滿足與組織承諾呈現正向顯著關係，表示工作滿足高者其組織承諾也較高。工作滿足與專業承諾也呈現正向顯著關係，表示工作滿足者其專業承諾也較高。工作滿足與生涯選擇呈現負相關，表示工作滿足低者的生涯選擇較高。
2. 在組織承諾與專業承諾之間，呈現顯著的正相關。與先前的文獻探討所推論的內容相符，即以教師的專業而言，組織承諾與專業承諾之間存在著正

向的關係，兩者間具有相容性，而非專業衝突。組織承諾對生涯選擇呈顯著負向相關，表示組織承諾愈高者其生涯選擇愈低。

3. 專業承諾同樣對生涯選擇之傾向呈顯著負向相關，表示專業承諾愈高者，其他生涯選擇愈低。

## 二、因素間的相關分析

探討完構念間彼此關係之後，本研究進一步對構念間之各因素間做相關分析（表4-5），以確定變項彼此之間的關係。

表4-5：因素間之關係

構念	因素	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
工作 滿足	1.激勵	1										
	2.保健	.181**	1									
	3.學校	.566**	.216**	1								
組織 承諾	4.情感	.548**	.279**	.609**	1							
	5.持續	.293**	.054	.315**	.236**	1						
	6.規範	.066	-.025	.306**	.368**	.205**	1					
專業 承諾	7.情感	.360**	.148*	.550**	.652**	.110	.436**	1				
	8.持續	-.213**	-.307**	-.138*	-.071	.302**	.173**	-.281**	1			
	9.規範	.267**	-.049	.477**	.613**	.308**	.556**	.530**	.247**	1		
生涯 選擇	10.離職	-.486**	-.034	-.598**	-.553**	-.231**	-.245**	-.422**	-.018	-.597**	1	
	11.離業	-.149*	-.166**	-.231**	-.538**	-.033	-.129*	-.409**	.047	-.324**	.428**	1

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

1.激勵因素；2.保健因素；3.學校基本因素；4.組織情感性承諾；5.組織持續性承諾；6.組織規範性承諾；7.專業情感性承諾；8.專業持續性承諾；9.專業規範性承諾；10.離職意圖；11.離業意圖。

1. 在教師工作滿足方面，教師工作滿足之激勵因素、保健因素與學校基本因素彼此之間具有正向相關。在教師工作滿足因素（激勵因素、保健因素、學校基本因素）與教師組織承諾方面，其中教師組織承諾的情感性承諾因素皆與教師工作滿足之因素具有正向相關，教師組織承諾中的持續性因素與教師工作滿足之激勵因素與保健因素具有正向相關，教師組

織承諾的規範性因素則與教師工作滿足之與學校基本因素具有正向相關。在教師工作滿足因素（激勵因素、保健因素、學校基本因素）與教師專業承諾方面，教師工作滿足之激勵因素與專業承諾之三因素皆具有正向關係，教師工作滿足之保健因素與專業承諾之情感性承諾與持續性承諾具有正向關係，教師工作滿足之學校基本因素與專業承諾之三因素皆具有正向關係。

2. 在教師組織承諾方面，情感性承諾因素、持續性承諾因素與規範性承諾因彼此間具有正向關係。在教師專業承諾方面，情感性承諾與持續性承諾具有負向關係，不過情感性承諾、持續性承諾分別與規範性承諾具有正向關係。在教師組織承諾與教師專業承諾方面，教師組織承諾的情感性承諾與教師專業承諾的情感性承諾與規範性承諾具有正向相關，教師組織承諾的持續性承諾與教師專業承諾的持續性承諾與規範性承諾具有正向相關，教師組織承諾的規範性承諾與教師專業承諾的情感性承諾、持續性承諾與規範性承諾皆具有正向關係。
3. 在教師生涯選擇方面，離職傾向與離開現有專業傾向呈現正向相關，這可能因為各變項間的交互作用影響而產生顯著的相關性。在離職方面，與激勵因素、學校基本因素、教師組織承諾之三個承諾、教師專業承諾之情感性承諾與規範性承諾具有負向的關係。在離業方面，與工作滿足三因素、教師組織承諾之情感性承諾與規範性承諾以及教師專業承諾之情感性承諾與規範性承諾具有負向關係。

## 貳、基本資料與各因素間之相關分析

本節在進行分析之前，先以相關來檢視樣本基本資料與各因素間之相關（表4-6）。在教師工作滿足方面，激勵因素與基本資料中的年齡、累計年資、在園年資、教育程度呈現正向關係，與園所性質、離職經驗、是否為合格幼教呈現負向

關係；保健因素與基本資料中的園所性質、合格幼教、在園年資呈負向關係，與教育程度呈正向關係；學校基本因素與基本資料中年齡、累計年資與教育程度呈正向關係，與兼行政職以及是否為合格幼教呈現負向關係。

在教師組織承諾方面，情感性承諾與基本資料中年齡呈正向關係，但與園所性質、在園所年資呈現負向關係；持續性承諾與基本資料中的園所性質、兼行政職呈正向關係，與離職經驗以及在園年資呈負向關係；規範性承諾與基本資料中的園所性質與兼行政職呈正向關係，與在園年資呈負向關係。

在教師專業承諾方面，情感性承諾與基本資料中的在園性質、年齡、兼行政職、累計年資呈現正向關係；持續性承諾與基本資料中的園所性質、累計年資呈顯著正相關；規範性承諾與基本資料中的年齡、兼行政職以及累計年資呈現正相關，與離職經驗、在園所年資以及教育程度呈負相關。

在教師生涯選擇方面，離職與基本資料中的園所性質、兼行政職以及合格幼教呈正相關，與年齡、在園年資、教育程度呈負相關；離業與基本資料中的園所性質、教育程度呈正向關係，與是否為合格幼教呈現負向關係。

表 4-6：基本資料與各因素間之相關分析

變項	1激勵	2保健	3學校	4情感	5持續	6規範	7情感	8持續	9規範	10離職	11離業
園所性質	-.177**	-.390**	-.127*	-.147*	.126*	.284**	.128*	.129*	.120	.259**	.205**
年齡	.311**	-.070	.258**	.185**	-.049	.046	.242**	.078	.326**	-.258**	.006
離職經驗	-.255**	-.026	.003	-.057	-.125*	-.036	-.061	.038	-.138*	-.093	-.002
兼行政職	-.046	.032	-.171**	.099	.198**	.289**	.133*	.021	.177**	.225**	-.082
合格幼教	-.172**	-.306**	-.248**	-.083	.018	-.018	.107	-.120	.003	.185**	-.157*
累計年資	.215**	-.053	.253**	.083	.041	.062	.177**	.177**	.162**	-.098	-.049
在園年資	.187**	-.181**	.101	-.189**	-.214**	-.125*	.051	-.025	-.168**	-.160**	.087
教育程度	.136*	.246**	.123*	.027	-.119	-.074	-.081	-.055	-.142*	-.130*	.171**
婚姻狀況	.127*	.024	-.45	.066	-.120	-.227**	-.152*	.088	.005	.068	-.001

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

1.激勵因素；2.保健因素；3.學校基本因素；4.組織情感性承諾；5.組織持續性承諾；6.組織規範性承諾；7.專業情感性承諾；8.專業持續性承諾；9.專業規範性承諾；10.離職；11.離業



根據以上相關分析，可以發現「園所性質」對每一個因素幾乎都有相當程度的影響，在園所性質方面，公立幼稚園教師工作滿足程度較高，對於組織承諾的情感性承諾較注重，而私立幼稚園教師對組織承諾的持續性承諾、規範性承諾，還有專業承諾中的情感性承諾與持續性承諾其程度較高，在生涯選擇方面，私立幼稚園教師的離職與離業傾向也較明顯。在教師「年齡」方面，年紀愈長的教師其對於激勵因素、學校基本因素、組織承諾的情感性承諾、專業承諾的情感性承諾與規範性承諾都呈現較高的程度，且在離職方面的傾向較低。

在教師有無「離職經驗」方面，有離職經驗的教師，在於激勵因素、組織承諾的持續性承諾以及專業承諾的規範性承諾方面，對其影響程度較高。在兼行政職方面，有「兼行政職務」的幼教師較需要於學校基本因素的滿足，沒有兼行政職的教師在組織承諾的持續性承諾與規範性承諾、專業承諾的情感性承諾與規範性承諾、離職傾向者也較高。在是否為「合格幼教師」方面，合格幼教師對於工作滿足程度較低，但在生涯選擇方面，對於離職傾向低而離業程度高。

在「累積年資」方面，對於影響幼教師的激勵因素、學校基本因素、專業承諾等，都是年資愈高在這些因素方面的感受程度較高。「在園年資」方面，年資愈多激勵因素也愈重要，而保健因素、組織承諾與專業承諾的規範性承諾則程度愈低，在離職傾向方面亦較低。「教育程度」是愈高者則在工作滿足方面與離業方面的程度也較高，但對於專業承諾的規範性承諾以及離職傾向則較低。

## 參、基本資料與工作滿足、組織承諾、專業承諾與生涯選擇之分析

### 一、就園所性質而言—公私立幼稚園

不同性質的幼稚園，其教師對於工作滿足、專業承諾以及生涯選擇之差異也有所不同（表 4-7）。教師工作滿足方面，公私立幼稚園教師有差異，公立幼教師工作滿足較私立幼教師為佳；教師專業承諾方面；公私立教師在專業承

諾上是有顯著差異，私立幼教師較公立幼教師為佳；生涯選擇方面，公私立教師生涯選擇有顯著差異，私立幼教師生涯選擇高於公立幼教師。

表 4-7：不同園所性質的樣本檢定

變項	組間變異數	變異數相等的Levene檢定		平均數相等的 t 檢定	
		F 檢定	顯著性	t	顯著性(雙尾)
工作滿足	假設變異數相等	17.124	.000	5.087	.000
	不假設變異數相等			4.063	<u>.000**</u>
組織承諾	假設變異數相等	.468	.495	-1.858	<u>.064</u>
	不假設變異數相等			-1.939	.055
專業承諾	假設變異數相等	3.818	.052	-3.172	<u>.002**</u>
	不假設變異數相等			-3.163	.002
生涯選擇	假設變異數相等	12.502	.000	-4.493	.000
	不假設變異數相等			-5.650	<u>.000**</u>

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

## 二、就年齡而言

不同年齡層幼教師在工作滿足、組織承諾、專業承諾與生涯選擇方面皆有顯著差異（表4-8）。進一步進行Scheffe事後比較，結果發現，在工作滿足方面，年齡較長者的工作滿足高與年紀較輕者，在26-30歲的階段其工作滿足低於31-40歲、41-50歲和51歲以上者（表4-9）；在組織承諾方面各年齡層的差異不太顯著；但在專業承諾方面，41-50歲的幼教師其專業承諾高於25歲以下、26-30歲以及31-40歲者，表示此時期教師對專業承諾的認同感較高（表4-10）；另外，在生涯選擇方面，26-30歲的幼教師比31-40歲以及41-50歲者有較明顯的生涯選擇傾向，即表示26-30歲的幼教師有較高的離職或離業的傾向（表4-11）。

表4-8：不同年齡層之幼教師對變項的知覺差異

變項	組間變異	
	F 檢定	顯著性
工作滿足	6.153	.000**
組織承諾	3.246	.013*
專業承諾	6.589	.000**
生涯選擇	7.484	.000**

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

表4-9：工作滿足多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
26-30歲	25歲以下	-3.807	.419	41-50歲	25歲以下	3.776	.337
	31-40歲	-6.428*	.002		26-30歲	7.583*	.003
	41-50歲	-7.583*	.003		31-40歲	1.155	.943
	51歲以上	-9.040*	.023		51歲以上	-1.457	.988
31-40歲	25歲以下	2.621	.486	51歲以上	25歲以上	5.233	.398
	26-30歲	6.428*	.002		26-30歲	9.040*	.023
	41-50歲	-1.155	.943		31-40歲	2.612	.865
	51歲以上	-2.612	.865		41-50歲	1.457	.988

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

表4-10：專業承諾多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
25歲以下	26-30歲	2.567	.822	31-40歲	25歲以下	2.167	.731
	31-40歲	-2.167	.731		26-30歲	4.733	.086
	41-50歲	-6.690*	.017		41-50歲	-4.524*	.042
	51歲以上	-5.833	.365		51歲以上	-3.667	.708
26-30歲	25歲以下	-2.567	.822	41-50歲	25歲以下	6.690*	.017
	31-40歲	-4.733	.086		26-30歲	9.257*	.000
	41-50歲	-9.257*	.000		31-40歲	4.524*	.042
	51歲以上	-8.400	.076		51歲以上	.857	.999

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

表4-11：生涯選擇多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
26-30歲	25歲以下	3.56667	.078	41-50歲	25歲以下	-.69048	.984
	31-40歲	5.18788*	.000		26-30歲	-4.25714*	.013
	41-50歲	4.25714*	.013		31-40歲	.93074	.873
	51歲以上	3.90000	.258		51歲以上	-.35714	1.000
31-40歲	25歲以下	-1.62121	.514				
	26-30歲	-5.18788*	.000				
	41-50歲	-.93074	.873				
	51歲以上	-1.28788	.942				

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

### 三、就離職經驗而言

是否有離職經驗對幼教師在工作滿足、組織承諾、專業承諾、生涯選擇方面，皆無顯著差異（表 4-12）。

表 4-12：離職經驗的樣本檢定

變項	組間變異數	變異數相等的Levene檢定		平均數相等的 t 檢定	
		F 檢定	顯著性	t	顯著性(雙尾)
工作滿足	假設變異數相等	3.102	.079	1.857	<u>.064</u>
	不假設變異數相等			2.244	.027
組織承諾	假設變異數相等	1.712	.192	1.675	<u>.095</u>
	不假設變異數相等			1.727	.088
專業承諾	假設變異數相等	5.405	.021	1.256	.210
	不假設變異數相等			1.475	<u>.144</u>
生涯選擇	假設變異數相等	.469	.494	.757	<u>.450</u>
	不假設變異數相等			.781	.437

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

### 四、就兼任行政職務而言

兼任行政與否對幼教師在組織承諾與專業承諾方面造成顯著差異（表 4-13）。在工作滿足方面，沒有兼任行政職者高於有兼任行政職務者；在組織

承諾與專業承諾方面，也是沒有兼任行政職者高於有兼任行政職務者。

表 4-13：兼任行政職務的樣本檢定

變項	組間變異數	變異數相等的Levene檢定		平均數相等的 t 檢定	
		F 檢定	顯著性	t	顯著性(雙尾)
工作滿足	假設變異數相等	20.474	.000	1.531	.127
	不假設變異數相等			1.890	<u>.060</u>
組織承諾	假設變異數相等	4.287	.039	-4.529	.000
	不假設變異數相等			-4.457	<u>.000**</u>
專業承諾	假設變異數相等	2.148	.144	-2.715	<u>.007**</u>
	不假設變異數相等			-2.471	.015
生涯選擇	假設變異數相等	.001	.974	-.835	<u>.404</u>
	不假設變異數相等			-.856	.393

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

#### 五、就合格幼教師而言

是否為合格幼教師對其在工作滿足上造成顯著差異（表 4-14）。合格幼教師在工作滿足上高於不合格幼教師。

表 4-14：不同幼教資格的樣本檢定

變項	組間變異數	變異數相等的Levene檢定		平均數相等的 t 檢定	
		F 檢定	顯著性	t	顯著性(雙尾)
工作滿足	假設變異數相等	3.267	.072	5.569	<u>.000**</u>
	不假設變異數相等			5.598	.000
組織承諾	假設變異數相等	11.776	.001	.636	.525
	不假設變異數相等			.632	<u>.528</u>
專業承諾	假設變異數相等	4.301	.039	-.014	.988
	不假設變異數相等			-.014	<u>.988</u>
生涯選擇	假設變異數相等	1.442	.231	.321	<u>.749</u>
	不假設變異數相等			.319	.750

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。

## 六、就累計年資而言

幼教師累計年資與教師工作滿足以及專業承諾是正向關係的，表示幼教師累計年資愈多，其在於工作滿足與專業承諾之程度也愈高，但與組織承諾呈現負向關係，表示愈具多年經驗的幼教師其對於組織承諾程度愈低（表4-15）。

表4-15：累計年資的變異數分析

來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性
迴歸	1673.187	4	418.297	11.852	.000**
殘差	9176.123	260	35.293		
變項	工作滿足	組織承諾	專業承諾	生涯選擇	
t值	4.413	-4.219	5.935	1.802	
顯著性	.000**	.000**	.000**	0.073	

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

## 七、就教育程度而言

不同教育程度幼教師在工作滿足、組織承諾、專業承諾與生涯選擇方面均有顯著差異（表 4-16）。進一步進行事後比較，結果發現，在工作滿足方面（表 3-17），大學畢業者高於高中職與專科畢業者；在組織承諾方面（表 4-18），高中職畢業者高於專科與大學畢業者；在專業承諾方面（表 4-19），同樣是高中職畢業者高於專科與大學畢業者；另外，在生涯選擇方面（表 4-20），專科畢業者比高中職畢業與大學畢業者有較明顯的生涯選擇傾向。

表 4-16：不同教育程度之幼教師對變項的知覺差異

變項	組間變異	
	F 檢定	顯著性
工作滿足	9.965	.009**
組織承諾	5.529	.000**
專業承諾	7.905	.000**
生涯選擇	17.085	.000**

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。

表4-17：工作滿足多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
高中職畢業	專科畢業	.649	.989	大學畢業	高中職畢業	5.216*	.001
	大學畢業	-5.216*	.001		專科畢業	5.864*	.000
	研究所以上	-.693	1.000		研究所以上	4.522	.662
專科畢業	高中職畢業	-.649	.989	研究所以上	高中職畢業	.693	1.000
	大學畢業	-5.864*	.000		專科畢業	1.342	.995
	研究所以上	-1.342	.995		大學畢業	-4.522	.662

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

表4-18：組織承諾多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
高中職畢業	專科畢業	5.704*	.000	專科畢業	高中職畢業	-5.704*	.000
	大學畢業	3.956	.050		大學畢業	-1.749	.567
	研究所以上	2.400	.964		研究所以上	-3.304	.880

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

表4-19：專業承諾多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
高中職畢業	專科畢業	6.257*	.000	大學畢業	高中職畢業	-6.411*	.000
	大學畢業	6.411*	.000		專科畢業	-.155	1.000
	研究所以上	2.467	.967		研究所以上	-3.944	.824
專科畢業	高中職畢業	-6.257*	.000	研究所以上	高中職畢業	-2.467	.967
	大學畢業	.155	1.000		專科畢業	3.790	.841
	研究所以上	-3.790	.841		大學畢業	3.944	.824

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

表4-20：生涯選擇多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
高中職畢業	專科畢業	-5.1304	.000	大學畢業	高中職畢業	1.889	.176
	大學畢業	-1.889	.176		專科畢業	-3.242*	.000
	研究所以上	-2.333	.805		研究所以上	-.444	1.000
專科畢業	高中職畢業	5.130*	.000	研究所以上	高中職畢業	2.333	.805
	大學畢業	3.242*	.000		專科畢業	-2.797	.648
	研究所以上	2.797	.648		大學畢業	.444	1.000

\*在顯著水準為 0.05 時，相關顯著。

## 八、婚姻狀況而言

不同婚姻狀況之幼教師在工作滿足與組織承諾方面有顯著差異(表 4-21)。進一步進行事後比較，結果發現，在工作滿足方面(表 4-22)，未婚者、已婚 1 年以上、離婚與喪偶皆高於新婚 1 年內者；在組織承諾方面(表 4-23)，亦是未婚者、已婚 1 年以上、離婚與喪偶皆高於新婚 1 年內者。

表 4-21：幼教師婚姻狀況對變項的知覺差異

變項	組間變異	
	F 檢定	顯著性
工作滿足	5.121	.001**
組織承諾	9.052	.000**
專業承諾	.614	.252
生涯選擇	1.045	.384

\*\*在顯著水準為 0.01 時，相關顯著。

表 4-22：工作滿足多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
未婚	新婚1年內	14.105*	.000	離婚	未婚	.695	1.000
	已婚1年以上	1.139	.815		新婚1年內	14.800*	.005
	離婚	-.695	1.000		已婚1年以上	1.833	.987
	喪偶	.305	1.000		喪偶	1.000	1.000
新婚1年內	未婚	-14.105*	.000	喪偶	未婚	-.305	1.000
	已婚1年以上	-12.967*	.000		新婚1年內	13.800*	.012
	離婚	-14.800*	.005		已婚1年以上	.833	.999
	喪偶	-13.800*	.012		離婚	-1.000	1.000
已婚1年以上	未婚	-1.139	.815				
	新婚1年內	12.967*	.000				
	離婚	-1.833	.987				
	喪偶	-.833	.999				



表4-23：組織承諾多重比較結果

基本資料	基本資料	平均差異	顯著性	基本資料	基本資料	平均差異	顯著性
未婚	新婚1年內	11.237*	.000	離婚	未婚	-.737	1.000
	已婚1年以上	3.237*	.019		新婚1年內	10.500	.129
	離婚	.737	1.000		已婚1年以上	2.500	.964
	喪偶	-1.263	.997		喪偶	-2.000	.995
新婚1年內	未婚	-11.237*	.000	喪偶	未婚	1.263	.997
	已婚1年以上	-8.000*	.021		新婚1年內	12.500*	.039
	離婚	-10.500	.129		已婚1年以上	4.500	.750
	喪偶	-12.500*	.039		離婚	2.000	.995
已婚1年以上	未婚	-3.237*	.019				
	新婚1年內	8.000*	.021				
	離婚	-2.500	.964				
	喪偶	-4.500	.750				



### 第三節 生涯選擇之探討

本節將驗證研究架構建立之潛在變項間的效果影響，以下分為兩部分，先以工作滿足、組織承諾對生涯選擇（離職）之影響做一探討分析，再以專業承諾、工作滿足對生涯選擇（離業）之影響來分析。

#### 壹、工作滿足、組織承諾對離職之影響

本研究以變項的效果來闡述各主要變項之間的關係，藉由變項之直接效果與間接效果來瞭解潛在變項間的直接影響以及透過其他潛在變項中介之間接效果。在對教師離職影響的路徑中，工作滿足與組織承諾皆是顯著路徑，一為工作滿足→離職傾向，二為工作滿足→組織承諾→離職傾向，由變異數分析結果（表 4-24）可以看出，工作滿足、組織承諾兩個預測變項對依變向離職的影響達到 0.05 的顯著水準，從標準化迴歸係數可以看出（圖 4-1），幼教師工作滿足愈高其離職傾向愈低（ $\beta = -0.370$ ）、幼教師組織承諾愈高（ $\beta = 0.537$ ），另外，幼教師組織承諾愈高其離職傾向愈低（ $\beta = -0.285$ ）。因此，對幼教師的離職傾向之影響，組織承諾成為一個中介變項，其中工作滿足對離職傾向亦有直接影響。

表 4-24：離職模式之係數

	F 值	工作滿足對離職		工作滿足對組織承諾		組織承諾對離職	
		標準化係數	t	標準化係數	t	標準化係數	t
模式一	64.859***	-0.370	-6.177***			-0.285	-4.757***
模式二	106.499***			0.537	10.320***		

\*\*\*在顯著水準為 0.001 時，相關顯著。

工作滿足對於生涯選擇之離職表現的影響除了具有直接效果（-0.370）之外，尚具有一個由組織承諾所中介的間接效果，其強度為兩個直接效果的乘積（ $-0.285 \times 0.537 = -0.153$ ）。

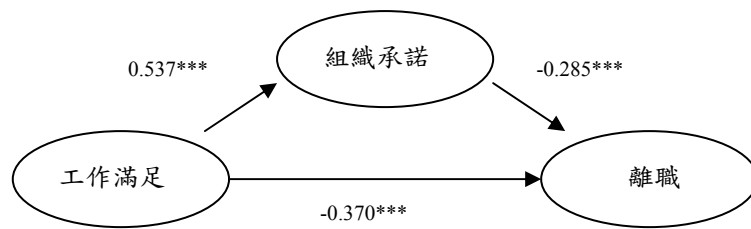


圖 4-1：工作滿足、組織承諾對離職之路徑圖

由逐步迴歸來看，以離職為依變項，將變項依序列的關係強迫放入，依據先前理論首先進入的變項是幼教師工作滿足，看看放入工作滿足之後對離職的影響，再放入的是組織承諾，檢視幼教師在工作滿足與離職傾向間加入組織承諾的影響情形。

表4-25：離職之逐步迴歸模型摘要與參數估計值

模型內的變數	模式一			模式二		
	Beta	t	p	Beta	t	p
工作滿足	-0.523	-9.947	0.000	-0.370	-6.177	0.000
組織承諾				-0.285	-4.757	0.000
R <sup>2</sup>	0.273			0.331		
模	F			64.859		
型	P			0.000		
摘	△R <sup>2</sup>			0.058		
要	△F			22.631		
	△P			0.000		

由表 4-25 可知，模型一為工作滿足對於依變項（離職）具有顯著的解釋力，能夠解釋依變項變異的 27.3%。由 Beta 係數的數值大小可知「工作滿足」對於依變項具有直接效果，表示工作滿足程度愈高，則離職傾向愈低。

模型二將「組織承諾」投入後，對於依變項的解釋力達到 33.1%，解釋力增加量為 0.058，由模型二之 Beta 值可以發現，當「組織承諾」投入後，工作滿足

係數有些許的下降，但仍具有統計意義，而「組織承諾」亦具統計意義，因此僅能部分解釋工作滿足之中介效果會影響專業承諾與離業傾向間之關係。

## 貳、專業承諾、工作滿足對離業之影響

同樣是以變項的效果來闡述各主要變項之間的關係，藉由專業承諾、工作滿足對離業的效果來瞭解潛在變項間的關係。在對教師離職影響的路徑中，工作滿足與組織承諾皆是顯著路徑，一為專業承諾→離業傾向，二為專業承諾→工作滿足→離業傾向，由變異數分析結果（表 4-26）可以看出，專業承諾、工作滿足兩個預測變項對依變向離業的影響達到 0.05 的顯著水準，從標準化迴歸係數可以看出（圖 4-2），幼教師專業承諾愈高其離業傾向愈低（ $\beta = -0.307$ ）、幼教師工作滿足愈高（ $\beta = 0.285$ ），另外，幼教師工作滿足愈高其離業傾向愈低（ $\beta = -0.162$ ）。因此，對幼教師的離業傾向之影響，工作滿足成為一個中介變項，其中工作滿足對離業傾向亦有直接影響。

表 4-26：離業模式之係數

	F 值	專業承諾對離業		專業承諾對工作滿足		工作滿足對離業	
		標準化係數	t	標準化係數	t	標準化係數	t
模式一	22.835***	-0.307	-5.155***			-0.162	-2.179***
模式二	23.258***			0.285	4.823***		

\*\*\*在顯著水準為 0.001 時，相關顯著。

專業承諾對於生涯選擇之離業表現的影響除了具有直接效果（-0.307）之外，尚具有一個由工作滿足所中介的間接效果，其強度為兩個直接效果的乘積（ $-0.162 * 0.285 = -0.046$ ）。

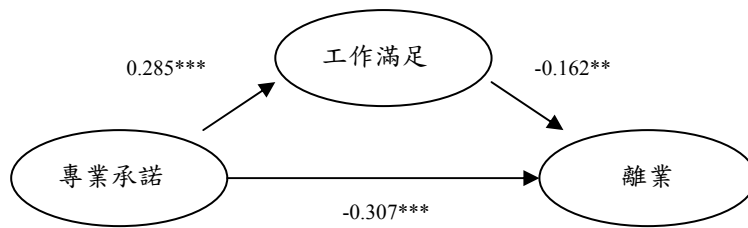


圖 4-2：專業承諾、工作滿足對離業之路徑圖

由逐步迴歸來看，以離業為依變項，將變項依序列的關係強迫放入，依據先前理論首先進入的變項是幼教師專業承諾，看看放入專業承諾之後對離業的影響，再放入的是工作滿足，檢視幼教師在專業承諾與離職業傾向間加入工作滿足的影響情形。

表4-27：離業之逐步迴歸模型摘要與參數估計值

模型內的變數	模式一			模式二		
	Beta	t	p	Beta	t	p
專業承諾	-0.353	-6.113	0.000	-0.307	-5.155	0.000
工作滿足				-0.162	-2.719	0.007
	R <sup>2</sup>	0.124		0.148		
模型摘要	F	37.366		22.835		
	P	0.000		0.000		
	△R <sup>2</sup>	0.124		0.024		
	△F	37.366		7.395		
	△P	0.000		0.007		

由表 4-27 可知，模型一為專業承諾對於依變項（離業）具有顯著的解釋力，能夠解釋依變項變異的 12.4%。由 Beta 係數的數值大小可知「專業承諾」對於依變項具有直接效果，表示專業承諾程度愈高，則離業傾向愈低。

模型二將「工作滿足」投入後，對於依變項的解釋力為 14.8%，解釋力增加量 0.024，由模型二之 Beta 值可以發現，當「工作滿足」投入後，專業承諾與工作滿足雖皆達顯著，但是由於專業承諾標準化係數的改變很小，因此欲經由工作滿足之中介效果來影響專業承諾與離業傾向間之關係，其解釋力是相當有限的。