

## 臺灣地區幼兒教保服務人員與其他職業工作者專業承諾之比較

謝亞恆\*



摘要

在教育場域裡，如何提升教育人員的專業承諾，讓人員更願意付出以提升教學品質當是最重要的目標，尤其是對個人未來發展有重要影響的幼兒教育階段，提升教保服務人員專業承諾的重要性更是不言可喻。2012年政府開始實施幼托整合政策，對幼教職業的生態帶來巨大的改變，此改變對於任教不同屬性幼兒園的教保服務人員之專業承諾有何影響？相較於其他職業工作者而言，又有何差異，都是一個待解答的問題。基於上述，本研究於2015年以問卷方式針對全臺灣地區民眾進行抽樣調查，有效樣本數為1,213人，並進行幼兒教師、教保員及其他職業工作者的比較分析，更能清楚且客觀地了解幼兒教師與教保員的相對專業承諾之特性，以及其詳細的影響機制。研究結果發現，私立幼兒園教師與教保員的主觀社會地位偏低，工作倦怠感較公立幼兒園教師與教保員高，且工作投入程度亦較公立幼兒園教師與教保員低，顯示在幼托整合政策的實施之下，私立幼兒園教師及教保員專業承諾明顯偏低，可能會不利於幼教品質之提升。

關鍵字：主觀社會地位、幼托整合、幼教師、專業承諾、教保員

\* 謝亞恆：輔英科技大學幼兒保育暨產業系專案助理教授

電子郵件：hyh4197@yahoo.com.tw

收件日期：2019.08.30；修改日期：2020.01.12；接受日期：2020.04.09

## **Comparison of Professional Commitment Between Preschool Educators and Other Professional Workers in Taiwan**

Ya-Heng Hsieh\*

### **Abstract**

In the field of education, how to improve professional commitment of educational professionals, and to make people more willing to devote themselves to improving teaching quality is the most important goal. Especially for the stage of early childhood education, which has an important influence on the future development of individuals, the importance of improving the professional commitment of preschool educators is even more obvious. In 2012, the Taiwan government began to implement the integration of kindergartens and nursery schools policy, which brought about tremendous changes to the environment of preschool education. How does this change affect the professional commitment of preschool educators who teach in different kinds of preschools? And what are the differences compared with other professional workers? These questions need to be answered. Based on the above mentioned, a questionnaire sample survey was administered to all Taiwanese citizens in 2015. The number of valid samples is 1,213. A comparative analysis of preschool teachers, educators and other professional workers was conducted to more clearly and objectively understand the relative professional commitment characteristics of the preschool teachers and educators in Taiwan and their influential

---

\* Ya-Heng Hsieh: Project Assistant Professor, Department of Child Care and Education, Fooyin University  
E-mail: [hyh4197@yahoo.com.tw](mailto:hyh4197@yahoo.com.tw)  
Manuscript received: 2019.08.30; Revised: 2020.01.12; Accepted: 2020.04.09

mechanisms in detail. The results of this study revealed that preschool teachers and educare givers in private preschools have a lower subjective social status, a higher job burnout than those who teach in public preschools, and also have lower professional commitment than those who teach in public preschools. The results showed that the professional commitment of preschool teachers and educare givers in private preschools will decline after the implementation of the integration of kindergartens and nursery schools policy, which may be harmful to the enhancement of the quality of preschool education.

Keywords: subjective social status, integration of kindergartens and nursery schools, preschool teachers, professional commitment, educare givers



## 壹、緒論

專業承諾係指個體對某一專業工作的專業規範、信條、倫理和目標產生認同的一種價值感與尊榮感，且願意投入更多的正向工作行為，並持續充實自己的專業知能，期使成為從事專業中的一員。而近來，企業或組織為了追求永續經營，莫不以提高組織內人員的認同感，以及專業承諾，讓員工有更高的工作投入為優先，此項議題無論在教育管理，或是企業經營上皆為重要的工作要項（Nagar, 2012; Rusu, 2013）。過去的研究發現，工作者對組織承諾與認同，會與組織給予工作條件及工作環境的變化有很大的關連性（林俊瑩，2010；林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、林淑華，2014；陳柏蒼、邱以其、張詠涵、薛凱峰，2011；解旻容、郭玉珍、鄭青展、胡秀媛，2013；Larkin, Brantley-Dias, & Lokey-Vega, 2016; Meyer, Kam, Gildenberg, & Bremner, 2013; Rusu, 2013; Sirin & Sirin, 2013），並可預期的是：一旦工作者的工作條件差，可能會衝擊其專業承諾，導致工作者認同感與工作投入降低，員工會有流失的問題，對組織與企業的發展帶來不小的衝擊。

在目前市場導向與重視效率之思維下，各級學校經營亦相當程度地展現企業化經營及績效責任的風貌（黃建翔、吳清山，2013；Kelly, Dollinger, & Coates, 2016）。無論是提高學生的學習表現，或是追求學校的好風評，除了學校主管的有效領導之外，更必須透過學校教育人員的高度配合與支持，因此，如何提高其專業承諾，讓他們能有高度的工作投入，進而提升教育品質以利於學生發展，自然是學校教育經營最重要的議題，此亦明顯地在許多教育政策說帖上提出這樣的目的與遠景。在各級教育中，由於學前教育擔負著個人學習與發展啟蒙的重要責任，因此，探討幼兒教保服務人員的專業承諾即屬必要。

對於幼兒教保服務人員的專業承諾特性，可從兩個方面觀之。其

一是幼托整合政策的實施，不同證照資格的教育人員，常因進用法令、教學職責及工作條件的不同，在工作場域重疊、工作內容區辨性不高的狀況下，造成「階級對立」的問題，為整個幼兒教育現場帶來諸多不利的效應，包括本研究所關心的專業承諾。其二，就擴大視野而言，當某些幼兒教育人員被稱之為教保「員」，而非「老師」，這些人員參加的是「勞保」，而非「公保」，其中所透露給大眾的訊息，或是這些教保員自我體認到的，可能是自己地位的降低，不再是過去地位崇高的專業教師，而是一位負責照顧幼兒的工作人員，和廣大的勞工階級沒有太大的不同。這些因大環境政策的變化而產生的不同身分者權利與義務的衝突、工作條件的變化，是否會影響教保員工作投入及認同感？在幼兒園內，是否也會因不同身分的工作從業人員進而影響其專業承諾？甚至在與其他職業工作者相較之下，某些幼兒教保人員的專業承諾可能居於低下，更是值得被關注的課題。

尤其教師承擔著教育人才的責任與使命，故教育職場能提供愈佳的工作條件（工作環境、工作自主、待遇、福利），不僅愈有助於提高教師對組織的認同感與工作滿意度（林俊瑩，2010；張義雄、陳儒晰，2019；Nugroho & Haryanto, 2019），更有利於社會地位的提升，增進其專業承諾（黃彥超、翁福元，2009；張義雄、陳儒晰，2019；黃毅志，1998；Nugroho & Haryanto, 2019）。由於上述議題如此重要，卻少見可提供解答的相關研究。基於此，本研究運用臺灣地區民眾與幼兒教保服務人員的問卷調查資料，檢視幼兒教保服務人員及其他職業工作者之工作特質與社會階層（社會地位）對專業承諾的影響，並以工作特質與社會階層（社會地位）為中介變項，藉以分析幼兒教保服務人員及其他職業工作者透過工作特質與社會階層（社會地位）對專業承諾的影響。



## 貳、文獻探討

### 一、專業承諾之理涵意涵

在現今以知識體系為主的社會環境所提及的「專業」(professional)儼然已成為品質、忠誠、認同、投入之代名詞，因此在每個職業領域中，個人對工作所具備的知識與技術，並對工作抱持高度的重視與堅持，皆是構成專業的核心與精神 (Meyer et al., 2013; Nagar, 2012)。蔡明修、劉孟芬、陳鈺如與汪正青 (2012) 認為專業是個人所從事專門技術的職業與服務，需具有專業養成的教育。根據 Cooper (2009) 的定義，專業亦即工作者必須經過一段專門技術性的訓練與養成的學習時間，待獲得此項特殊技能與訓練後，期能實際運用於工作中。涂淳益、簡名卉與葉霖蓉 (2010)，以及 Wang (2014) 亦認為專業即是能共同信守工作道德守則或信條，並具有專業權威，能獲得社會認可。黃建翔與吳清山 (2013) 則指出一般大眾所接受的專業包含有受過長期之訓練，且能在專業自主範圍內對自己的判斷與行為負責，亦能運用其智識能力遵守專業信條與守則。簡言之，專業指涉的是能具備專業的道德性、倫理與規條，並能肯定工作的價值與專職行業的需求。

「承諾」(commitment) 的意涵係指個體會為某一特定對象專心投入所認定的工作，並能歷經長時間執行該工作，且持續堅守於該專業領域，造就個人持續職業行為的機制，期使產生持續且一致的行為傾向 (Nesje, 2017)。承諾可以是個體對組織正面的評價，進而引發對組織的忠誠、認同與投入，並發自內心有意願地積極投入，締結良好的工作績效，以及願意成為該組織的一員 (王桂英、周傳姜、黃瑞蘭，2010; Nesje, 2017; Wang, 2014)。所以當員工對某一主體有了承

諾時，且覺得對其所承諾的主體富有積極的認同感，並願意對承諾主體付出心力，因而也就不易產生工作倦怠（王桂英等，2010；蔡明修等，2012；Rusu, 2013; Sirin & Sirin, 2013）。因此，從上述定義中可明確地了解到，承諾即是個人對於工作的一種忠誠、認同與投入，以及一種正面的心理傾向，並在行為上表現出積極投入與願意持續為之付出的心理狀態。

專業承諾（professional commitment）乃是組織承諾衍生而來的名詞，專業承諾效忠的是專業工作本身，組織承諾所效忠的是所任職的特定組織（謝有菱、謝依玲，2016；Wang, 2014），而專業承諾係指個人在工作環境、組織文化等專業經驗的工作中，對所從事的工作自覺是否有意義，進而願意為專業付出更多的心力，渴望成為專業的一分子（Larkin et al., 2016; Nesje, 2017）。Meyer等人（2013）的研究亦指出，若一個人對於本身的工作具有專業承諾，就會相信且接受專業的目標及價值觀，並表現出認同此專業，願意為所從事的專業利益而盡力，繼續維持專業成員的身分、付出更多的心力。換言之，專業承諾即是擁有專業的知能，願意留職工作、並認同在特定工作領域之相關工作，並遵守倫理規範、努力追求專業成長的態度。在教育領域中，教學亦是一項需要花費時間與心力投入的工作，同樣的，教師的專業承諾是對學校各項教育活動都能積極投入，並持續增進其專業成長，期使能具備更充實的專業能力和工作意願，以創造有利的教學環境幫助學生學習，且能使教師具有高度的認同感去奉獻心力、從事教學工作（王智弘，2009；劉福鎔、林清文，2008；Kean, Kannan, & Piaw, 2017; Sirin & Sirin, 2013）。

關於專業承諾的理論解釋可採用Graen、Novak與Sommerkamp（1982）所發展的領導—成員交換理論（leader-member exchange theory, LMX），主張領導者與每位部屬之間存在良好的互動品質有助



於提高領導效能的論點來加以論述與說明 (Graen et al., 1982)。LMX 認為領導者與所有部屬間會存在一種「雙元」，也就是雙方互動的關係 (Graen & Cashman, 1975)，在領導者與部屬間互動的過程中，領導者會因資源有限的情況下，而與交換關係品質較為緊密的團體成員視為內團體 (in-group)，其他成員則視為外團體 (out-group) (Graen & Scandura, 1987)。一般而言，組織內若呈現高質量的交換關係，領導者或主管會對內團體成員有較高的信任、情感支持、讚美及關懷、酬賞、資源與資訊，部屬亦願意承擔更多的工作責任，並將會獲得較高的工作績效、工作滿意度及組織承諾 (李秋香、袁素娟、高月慈，2011；Hill, Kang, & Seo, 2014)。但與領導者交換關係品質較低的成員而言，組織氣氛呈現出高度威權，領導者或主管對部屬給予低度的信任與支持，或是獲得較少的關注與酬賞，員工較難分配到較多的資源與利益，因而也較難認同組織，導致有較低的工作滿意度，自然不利於員工對組織專業承諾的提升 (Alshamrani, 2017; Gian, Keith, Karen, & Gavin, 2014; Hill et al., 2014; Strukan & Nikolić, 2017)。過去的研究亦發現，高品質的領導與成員交換關係中，領導者對內團體成員表現出信任、支持及擁有共同目標，並給予有價值的資源，部屬也會認同組織團體，進而產生較高的工作滿意度，有利於專業承諾的提升 (李秋香等，2011；Alshamrani, 2017; Gian et al., 2014; Hill et al., 2014; Strukan & Nikolić, 2017)。

## 二、其他職業工作者之專業承諾

一般而言，有關探討專業承諾的結果變項多以離職意願、工作倦怠、工作滿意及工作表現行為作為衡量的依據，且研究對象含括範圍非常廣泛 (教師、護理、餐飲、資訊、旅行社等從業人員) (王智弘，2009；李淑芳、晏啟華，2016；杜佩蘭、陳錦輝、黃毓華、黃英

忠、曾榮豐，2017；黃建翔、吳清山，2013；解旻容等，2013；Kean et al., 2017; Larkin et al., 2016; Lee, Chou, Chin, & Wu, 2017; Thomason & La Paro, 2013; Tourigny, Baba, Han, & Wang, 2013)。

就護理人員而言，研究指出，護理工作是專業且耗體力的工作，護理人員除了需照護病患外，還需面對許多工作上的壓力與挑戰，因此，一旦護理人員將其護理專業承諾視為照護品質的重要指標，則會促進個人更加認同投入其專業工作，不僅可締造良好的工作績效，同時也會提升工作滿意度（解旻容等，2013；蔡明修等，2012；謝有菱、謝依玲，2016；Best & Thurston, 2004; Cooper, 2009; Tourigny et al., 2013)。同樣的，餐飲業普遍存在著員工高流動率的問題，因此，如何提升餐飲員工的情感依附，提供社會支持以作為員工職場專業學習技能之依據，進而提高員工對餐飲專業承諾是為重要的議題。李淑芳與晏啟華（2016）的研究即指出，在校學習期間，倘若教師能普遍肯定學生的專業職能，且適時為學生建立心理上的信心與提供輔導建議，並鼓勵考取相關證照、增強專業技能，協助學生完成目標與理想，日後會有助於學生進入工作職場提高其餐飲的專業承諾。林尚平、劉敏興和陳建龍（2013）、Fender與Watson（2005）及Kim、Leong與Lee（2005）的研究亦發現，餐旅業是以服務顧客為主的產業，因此，餐旅業得以成功經營的關鍵端賴員工的專業能力、豐富經驗和親切態度等服務品質的展現。故業師（業界師父）有效訓練教導不僅可降低員工對工作角色帶來的衝突而產生的壓力，並適時提供指導賦予重要責任，協助員工對未來建立自信與期望，藉以強化其專業承諾，從而提升企業的效益與績效。

另外，還有一些工作領域如高科技產業、國營事業、資訊業、旅館業等從業人員等職業類別的相關研究皆一致發現，專業承諾會促使個人對其專業保持熱忱、忠誠及投入，也就是說當個人願意為專業付



出更多努力，便能對所從事的專業工作投入更多的熱忱與心力，並接受其專業的目標及規範，進而正向地提升工作行為表現（杜佩蘭等，2017；許順旺、蘇紅文、蕭君安、2012；陳柏蒼等，2011；Chang & Choi, 2007; Greenfield, Norman, & Wier, 2008）。由此觀之，在企業組織方面，員工的高流動率表示員工並未對專業具有相當程度的認同與投入，則易產生工作態度不積極、服務品質降低，因而影響企業形象。因此，企業組織能適時給予員工心理和情感上的關懷、支持、信任與協助，以及提供增進個人專業成長與發展的機會，如此一來，員工自然能增強對工作的專業承諾，有助於降低工作流動率與離職傾向，進而提升生產力及工作品質。

### 三、幼兒教保服務人員專業承諾之可能特性

在研究工作者的工作意識與行動上，大抵不可忽視大環境的變化。而近20年來，臺灣的教育大環境有著相當大的變遷，其中學前教育環境的變化特別明顯。自2012年1月1日，政府開始實施《幼兒教育及照顧法》（簡稱幼照法）。基於此法，幼兒教育開始實施「幼托整合」政策，自此「托兒所」及「幼稚園」的不同分流體制走入歷史，2~6歲幼童受教機構被整合為「幼兒園」之單一型態機構（幼兒教育及照顧法，2015）。而幼照法中亦明定了幼兒園之設立與管理、工作人員資格與權益、幼兒權益保障、家長權益與義務等相關規範，為學前教育建構多面向的法治基礎，其重要的核心價值便是提供全體幼兒更優質、普及、平價及近便的教保服務，有效提升學前教保服務的品質（幼兒教育及照顧法，2015）。早期我國學前教育一直處於「幼托分離」狀態，存在著幼稚園與托兒所兩種不同體制的學前教育機構，幼稚園係為教育機構，而托兒所則為社會福利機構，並分別隸屬兩個不同的主管機關，招收幼兒年齡上也有所重疊、服務功能混淆，但在

師資標準、輔導管理、課程教學及設立要件等，皆有差異，因此長期以來一直衍生出學前教保品質參差不齊、出現落差，以及資源運用不經濟等問題（段慧瑩，2007；梁佳蓁，2016），基於此，政府一直戮力研議幼托整合的可能方案。

這些因政策而導致的幼兒教育職場轉變，當然不只對幼兒教保人員的薪資與福利，乃致於工作條件都有相當程度的衝擊，更可能影響到專業承諾。且幼教師，特別是公幼教師，在其薪資、待遇與福利上皆比教保員與私幼來得更優渥，對此，每年學期末時會吸引許多私幼教師與教保員轉換跑道考取公幼，教師也往往因準備考試而請假或離職而產生高流動率，可能造成工作怠忽，進而對學前教育品質帶來很大的傷害（宋明君，2014；沈龍安，2015；梁佳蓁，2016；魏美惠、謝維潞，2015）。

由於教師教學的良窳直接影響學生的學習表現，因此，教師對專業教學的投入程度與對從事專業工作價值的認同便更顯得重要。尤其在教育過程中，教師對學校各項教育活動能積極投入參與，並持續充實其專業知能與研究進修，願意將教學工作視為長期職業，進而產生強烈的留任意願（林易萱、龔心怡，2017；黃建翔、吳清山，2013；Lee et al., 2017; Thomason & La Paro, 2013）。許多研究亦指出，教師具有高度的專業承諾，則會對教學工作具有高度熱忱與專業認同，並遵守教育專業規範與倫理，願意長期從事教育工作（王智弘，2009；劉福鎔、林清文，2008；Lee et al., 2017; Meyer et al., 2013; Nagar, 2012; Thomason & La Paro, 2013）。

特別是幼兒階段是個人一生中最重要的發展時期，在幼兒園中教保人員的專業能力會直接影響幼兒教育的品質（梁佳蓁，2016；Lee et al., 2017），因此，幼兒教保服務人員的專業能力和教學態度更會影響教師對其工作的投入，甚而是影響幼兒教育與發展的重要關鍵（魏



美惠、謝維潞，2015；Lee et al., 2017）。張美瑤與張景棠（2010）的研究即指出，幼教師長期的薪資偏低、工作量大，易顯現出過重的工作負荷，產生工作倦怠，經常會造成幼教師流動率高的問題，使得教師無法認同教育專業及主動積極參與各項教育活動，甚而不願意再繼續為教育工作投注心力。劉秀枝（2011）的研究結果亦發現，長期以來，臺灣的幼兒教保服務人員，特別是私立幼兒園的教保服務人員相較於公立幼兒園的教師或教保員，有較低的薪資和較差的福利，但仍需承擔較大的工作壓力（如與幼兒園或家長的聯繫、幼兒招生），又無法提供教保員穩定的工作環境與溝通平臺，因而引起教保員的工作倦怠感，而有較低的工作滿意度，自然無法付出心力投入教學中，進而影響到教學品質。所以，當教師具有高度的專業承諾，自然會戮力於教學工作，因而提高教學成效，則教師亦會對教學工作感到興趣，且日後也願意致力專業成長與發展，有助於提升自己未來的教師專業（林易萱、龔心怡，2017；梁佳蓁，2016；Nagar, 2012）。準此以觀，不論是公立或私立教師，其專業承諾對於教師的教學工作認同與投入，甚至是未來的教育品質，其影響是重要且深遠的。

#### 四、工作特質、社會階層、社會地位與專業承諾之關連性

各個職業類別都有其工作本身的性質、工作環境、勞累性、自主性、人際關係，以及工作所帶來得薪資待遇等多項工作條件，而工作者的社會階層、社會地位與對工作的專業承諾也就與工作者所從事職業的工作特質有著密切的關連（黃毅志，1998；Nugroho & Haryanto, 2019）。

社會交換理論（social exchange theory）係指人際間的互動行為是一種過程，且雙方在參與的交換過程中皆有得到資源與互惠（Homans, 1961）。因此，Blau（1964）認為個體所以被社會團體或組織所吸引，

乃是因為團體組織可提供某些報酬，因此，當團體組織給予的報酬愈佳，員工則會對組織產生某種心理的義務，並透過信任與承諾，使個人願意對其所屬團體組織作更多的投入、付出與奉獻。故根據社會交換理論，要促使組織員工對團體有更積極的投入與付出，進而展現出較佳的工作行為表現，提升工作效率，則必須讓員工得到更佳的報酬與回饋，而這些報酬與回饋即是員工從事工作所具有的特質。

工作特質（*job characteristics*）是指與工作有關的因素或屬性，例如：工作環境、工作自主性、勞累性、薪資與福利、工作安全性、工作回饋性、工作中學習與發展的機會、人際關係及工作所能獲得的內部報酬（如自我實現、成就感等條件），都可以是工作特質的內涵（林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔，2010；黃毅志，1998；Nugroho & Haryanto, 2019）。

由社會地位（*social status*）或社會階層（*social stratification*）論點觀之，個體在社會中，由教育、經濟、性別、種族、政治和生活方式等諸多因素來決定其社會階級所得到的榮譽和聲望，亦即個體所獲得尊敬的程度，是為社會地位（蔡文輝，2015）；當社會中的地位涉及到權力、聲望，且每一階層成員具有類似的價值觀、興趣愛好和行為方式，如個人的教育程度、職業類別及經濟收入等指標決定其階級、社會地位，即表示同質性和持久性的群體通常有其相似的階級意識與行為模式，是為社會階層或稱社會階級（*social class*）（蔡文輝，2015）。

對此，相關研究亦發現，工作特質、社會階層和社會地位確實會對專業承諾有著重要的影響，且大致發現當員工有較佳的工作特質，對於組織會有較高的階級認同，員工會表現出對組織有更高的專業承諾。黃毅志（1998）的研究探討工作特質對工作報酬、階級意識及工作滿意度的影響，結果發現，臺灣地區民眾所從事工作的專業性、自



主性、安定性愈高、勞累性愈低、工作愈受尊敬、收入與職業社經地位愈高者，其社會階級認同會愈高。林俊瑩（2010）及林俊賢與黃毅志（2008）探討中、小學教師與其他職業的工作特質與階級認同的研究發現，中、小學教師有較高的工作自主性、專業性，因此會比其他職業有較高的階級認同；同時，對於組織也會有較高的工作滿意度和組織承諾，進而有效降低離職意圖。另外，黃彥超與翁福元（2009）針對臺灣中部地區的教師進行社會地位與專業認同之研究亦證實，教師對工作的專業性、道德表現、自主性、薪資有較高的整體工作特質知覺，自然會有較積極的工作表現，更有利於提高教師社會地位，以提升教師的專業承諾。國外學者Nugroho與Haryanto（2019）的研究也發現，工作特質愈有利，除了愈有助於工作者對組織產生更高度的專業承諾與工作滿意度外，甚至會進一步降低對工作的離職意願。

綜合以上的發現，可歸納出工作特質、社會階層、社會地位與專業承諾之關連性，亦即當工作特質愈佳，會提高工作者的社會階層和社會地位，並進而提高其專業承諾，而有利於創造良好的工作環境。

## 參、研究設計與實施

### 一、研究架構與假設

根據上述研究發現，建立本研究的理論架構，詳如圖1所示。首先，本研究假設：工作特質中，所呈現的工作條件愈佳（如工作自主性高、工作勞累性低、工作富有專業性等等）、社會階層（社會地位）愈高，進而提升工作者的專業承諾。

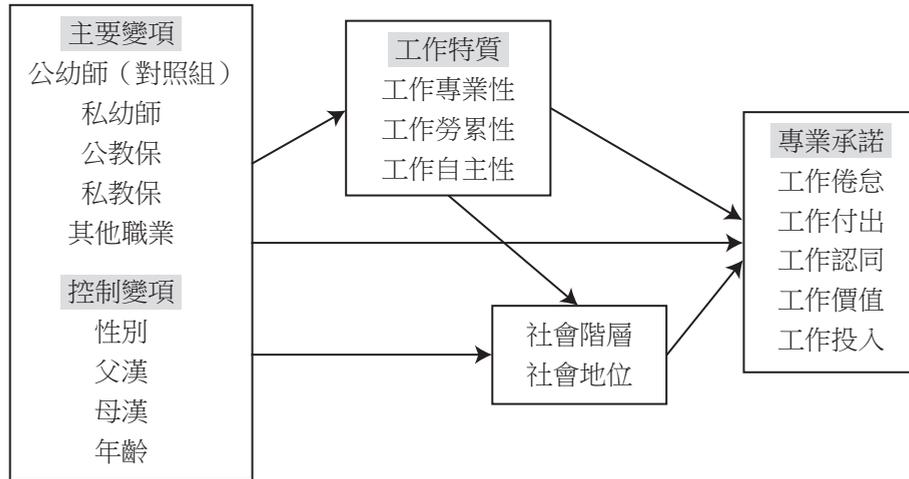


圖1 研究架構

其次，本研究預期不同職業工作者之所以會有不同的專業承諾，可歸因於諸多工作特質變項有所差異的間接影響，以及工作者對於自身的社會階層及社會地位，亦是影響專業承諾的重要因素，所以本研究焦點主要聚焦於公、私立幼兒教保服務人員與其他職業工作者的比較。因此，本研究假設：「基於幼兒教保服務人員工作特質有可能較其他職業具有優勢，如專業性高、自主性大、勞累性低，其中又以公立教保服務人員有較佳的工作特質，且又有較高的社會地位，而可能使幼兒教保服務人員的專業承諾高於其他職業工作者」；不過，基於過去缺乏以幼兒教保服務人員與其他職業做比較的相關研究，且許多工作特質及社會階層（社會地位）對於專業承諾的影響仍不清楚，故上述所提及的諸多假設仍有待本研究進一步地檢證與分析。

要進一步說明的是：在分析方面，基於其他背景變項對不同職業工作者的工作專業承諾也可能有重大影響，因此，本研究也會對此進行統計控制，這些背景變項包括性別、父親籍貫、母親籍貫及本人年



齡等。另外，本研究分析焦點主要以幼兒教保服務人員與其他職業工作者的比較，至於其他作為統計控制的背景變項之影響，除非有其必要性，否則不會再多做說明，主要是希望能使本研究的分析重點更為集中。

## 二、資料來源

本研究於2015年以問卷方式針對臺灣地區18歲以上的民眾與公、私立幼兒園教師及教保員進行「臺灣地區民眾與幼教人員社會地位與階級認同」的抽樣調查，問卷於各地區發放（北、中、南、東、澎湖），並先徵求受訪者的意願後進行問卷填答，最後完成調查之總數為1,213人。其中男性552人、女性661人，居住地為北部者510人、中部214人、南部189人、東部271人、其他地區29人（如臺灣離島）；其中包括公立幼兒園教師61位，私立幼兒園教師66位，公立幼兒園教保員34位、私立幼兒園教保員77位，其他幾類職業工作者合計975位。

## 三、變項測量

### （一）背景變項

#### 1. 本人職業

依據黃毅志（2008）的職業分類研究，本研究將本人職業歸納為七類，分別為：主管專業人員、中小學教師、幼兒教保服務人員、半專業人員、事務性工作人員、勞工、其他。為了做比較分析，本研究將幼兒教保服務人員獨立分類，並分成公立幼兒園教師、私立幼兒園教師、公立幼兒園教保員、私立幼兒園教保員，再與其他職業工作者做比較。在迴歸分析時作虛擬變項，以公立幼兒員教師為對照組。

#### 2. 性別

作虛擬變項，以女性為對照組。

### 3. 父母族群

主要有閩南人、客家人、原住民、外省人等四大族群。迴歸分析時，以原住民為對照組，其他三大族群則歸類為非原住民。

### 4. 年齡

依據受試者所填答的出生年次，轉換為年齡後再進行後續之分析。

## (二) 中介變項

### 1. 工作特質

工作特質的分析資料係參酌相關研究（林俊瑩等，2010；黃盈彰，2002a，2002b；Chiu & Chen, 2005; Kalleberg & Loscocco, 1977），共有10個題目。

- (1) 要不斷地學習新的技術或知識。
- (2) 可以讓我充分發揮專業能力。
- (3) 要運用不同的技能來處理不同的事。
- (4) 必須使用許多複雜或高水準技術。
- (5) 我的工作非常繁重。
- (6) 我常常有處理不完的事情。
- (7) 下班後，常常覺得疲憊。
- (8) 我可以自己決定工作進行的方式。
- (9) 我可以決定工作進度。
- (10) 我可以獨立完成工作，不需要與別人合作。

對此10個題目作測量，各題的計分依「非常符合」到「非常不符合」分別給予5至1分，進行主成分因素分析，並進行斜交轉軸。所得的因素一命名為「工作專業性」（題號1、2、3、4），因素二命名為「工作勞累性」（題號5、6、7），因素三命名為「工作自主性」（題號8、9、10），解釋之總變異量為67.21%。因素得分愈高，表示工作



者覺得自己的工作愈專業，或是覺得自己的工作愈勞累，以及覺得自己的工作自主性愈高。

## 2. 社會地位及社會階層

### (1) 社會地位

社會地位以十點量尺衡量，題目為「在我們這個社會上，有些人的地位比較高，有些人的地位比較低，如果用1分代表最低，用10分代表最高，您會給自己現有的地位打幾分？」分數愈大，代表地位愈高。

### (2) 社會階層

假如把社會分成上層、中上層、中層、中下層和下層階級，你認為自己是屬於哪一個階級？依回答「上層階級」、「中上層階級」、「中層階級」、「中下層階級」和「下層階級」分別給5~1分。得分愈高，表示社會階層愈高。

### (三) 依變項：專業承諾

專業承諾的分類依Williams、Pitre與Zainube（2002）提出的分類，將其分為工作倦怠、工作付出、工作認同、工作價值與工作投入等五個層面。依受試者所填「從不」、「很少」、「有時」、「經常」、「總是」分別給1~5分，分數愈高，即代表對自己該項的工作承諾愈高。

## 四、資料處理

本研究根據所建構的因果模型，進行多元迴歸分析，並檢證相關理論假設，此即路經分析（path analysis）。首先，以平均數的差異比較，了解不同幼兒教保服務人員之專業承諾和其他職業工作者的差別。接著進行路經分析，探討分析幼兒教保服務人員、其他職業，以及個人其他背景變項在「工作倦怠」、「工作付出」、「工作認

同」、「工作價值」、「工作投入」等五個層面專業承諾之差別；接著再做路徑分析，探討造成幼兒教保服務人員與其他職業者，分別透過工作特性與社會地位（社會階層）兩類中介變項，在「工作倦怠」、「工作付出」、「工作認同」、「工作價值」、「工作投入」等層面專業承諾有所差異之因果機制。

## 肆、研究結果與討論

### 一、幼兒教保服務人員的專業承諾與其他職業的差異比較

在表1的平均數分析中，專業承諾的五項看法（5點量表），幼兒教保服務人員與其他職業工作者有所不同。首先在「工作倦怠」方面，整體樣本的平均值為2.75，而幼兒教保服務人員的平均值分別為2.48、2.96、2.82、2.90，平均高過主管專業人員與中小學教師，而與農林漁牧技術工和勞工等職業在伯仲之間，顯示幼兒教保服務人員對於組織是有較高的工作倦怠。其次在「工作付出」方面，幼兒教保服務人員普遍高於其他職業工作者，且平均值是所有職業最高者（分別為3.68、3.95、3.50與3.95），整體樣本平均值為3.56。另外在「工作認同」方面，幼兒教保服務人員的工作認同頗高，平均值分別為3.43、3.61、3.43與3.50，而大部分的一般專業人員、買賣服務工作、農林漁牧技術工和勞工的工作認同感相對低了許多。至於在「工作價值」方面，幼兒教保服務人員的工作價值普遍高於一般專業人員、買賣服務工作、農林漁牧技術工和勞工。最後在「工作投入」的看法上，最高的仍然是幼兒教保服務人員（平均值分別為3.74、3.87、3.77與3.86），其次就是中小學教師（平均值為3.73），幼兒教保服務人員對工作組織的投入程度也都比全體工作者之平均值，以及大部分的職業都要高上許多。



表 1 本人現職專業承諾之平均數分析摘要

	專業承諾														
	工作倦怠 (1-5分)			工作付出 (1-5分)			工作認同 (1-5分)			工作價值 (1-5分)			工作投入 (1-5分)		
	M	N		M	N		M	N		M	N		M	N	
整體樣本	2.75	1,213	3.56	1,213	3.31	1,213	3.89	1,213	3.63	1,213					
本人職業															
主管專業人員	2.64	165	3.18	163	3.49	165	3.97	161	3.71	164					
中小學教師	2.48	53	3.07	53	3.53	53	3.96	53	3.73	53					
公幼教師	2.48	61	3.68	61	3.43	61	3.99	61	3.74	61					
私幼教師	2.96	66	3.95	66	3.61	66	3.75	66	3.87	66					
公幼教保員	2.82	34	3.50	34	3.43	34	3.99	34	3.77	34					
私幼教保員	2.90	77	3.95	77	3.50	77	3.92	77	3.86	77					
一般專業人員	2.95	252	3.46	254	3.13	254	3.70	252	3.45	252					
買賣服務工作	2.92	213	3.09	211	3.05	215	3.62	213	3.18	213					
農林漁牧、技術工	2.80	93	3.15	94	3.25	95	3.43	94	3.56	93					
勞工	2.79	199	3.04	200	3.19	193	3.51	202	3.65	200					
	Eta = .18		Eta = .11		Eta = .26		Eta = .18		Eta = .24						
	F = 9.77*		F = 3.89*		F = 16.90*		F = 5.06*		F = 9.20*						

\* $p < .05$

由上述的初步分析所得到的結果是：幼兒教保服務人員有較高的專業承諾，專業承諾亦普遍高於大部分的職業。初步來看，相較於其他職業工作者，幼兒教保服務人員對本身工作的專業承諾評價皆相當高。

## 二、影響幼兒教保服務人員專業承諾特性的重要因素

由表2工作倦怠1中，先控制了其他背景變項的影響（性別、族群、年齡），可以發現私立幼兒園教師、私立幼兒園教保員、事務性工作人員及勞工階層者的工作倦怠感明顯比公立幼兒園教師高，且在公立幼兒園教師為對照組下，私立幼兒園教師、私立幼兒園教保員及主管專業人員的工作倦怠感皆顯著比公立幼兒園教師高，其中又以私立幼兒園教保員的工作倦怠感最為明顯（ $p < .05$ ）， $R^2$ 為.036；接著在工作倦怠2中進一步控制了工作特質、階級與社會地位評估等中介變項後， $R^2$ 大幅提升至.318，顯示這些變項對工作倦怠的影響甚大，其中工作專業性、工作勞累性、工作自主性與社會地位對工作倦怠呈現顯著影響，工作者愈覺得工作愈不專業，勞累性愈高、自主性愈低，社會地位愈低，自己愈容易對工作感到倦怠。而工作倦怠2的分析結果，可發現原本在工作倦怠1中，許多職業工作者在工作倦怠上的顯著影響，皆降低了不少（B值降低），或甚至顯著影響因而不存在，顯示這些職業工作者的工作倦怠較高於公立幼兒園教師的原因，可歸因於公立幼兒園教師與其他職業具有不同的工作特質，或是階級與社會地位認同有所差異而致，稍後會做更詳細的分析。

在表2工作付出工作倦怠1中，就沒有發現相較於公立幼兒園教師、公立幼兒園教保員、私立幼兒園教師、私立幼兒園教保員等之工作付出會有什麼明顯不同。而明顯較不願工作付出的是其他半專業、事務性工作，或是勞工。在控制了中介變項後，各類教保服務人



員的工作付出情形亦無差別。某種程度也顯示各類教保服務人員的工作內容是相當接近的。而相類似的分析結果出現在工作認同模式上，各類教保服務人員之間的工作認同沒有什麼差別，也都勝過事務性工作人員、勞工與其他工作者。

在工作認同的差異分析上，以公立幼兒園幼教師為對照組，工作認同1可發現事務性工作人員、勞工與其他職業的工作認同明顯較公立幼兒園幼教師低， $R^2$ 為 .068，進一步控制了工作特質（工作專業性、工作勞累性、工作自主性、社會階層、社會地位）等中介變項後， $R^2$ 大幅增至 .337，顯示這些工作特質對工作認同的影響甚大。其中工作專業性、工作自主性、社會階層對工作認同呈現正影響，即工作專業性愈高愈認同、工作自主性愈高愈認同、自己覺得社會地位愈高愈認同。工作勞累性對工作認同呈現負影響，即工作愈勞累愈無法認同。原本工作認同1中有著負影響的事務性工作人員、勞工與其他等職業，影響力都有消減，甚至因此而不顯著。顯示這幾類職業工作者，相較於公立幼兒園幼教師之工作認同低的原因，可部分歸因於公立幼兒園幼教師與其他職業具有不同的工作特質或社會地位所致。

另外，在工作價值的差異分析上，以公立幼兒園幼教師為對照組，工作價值1可發現主管專業人員的工作價值明顯較高，不過私立幼兒園幼教師、事務性工作人員、勞工與其他職業即明顯較低，而公、私立教保員反而沒有明顯較差的傾向。在工作價值2中，可發現所有中介變項皆有顯著影響，專業性與自主性愈高，勞累性愈低，社會階層與地位愈高，工作價值感也就愈強。而納入這些中介變項後，私立幼兒園幼教師與其他較低階層職業工作者，如事務工作、勞工與其他工作者，在工作價值感顯著較低的傾向，都因而減低或甚至不顯著，顯然這些職業工作者有較低的工作價值感，可能會與中介變項較居於劣勢有關。

表 2 臺灣地區幼兒教保服務人員與其他職業工作者專業承諾之比較

	工作倦怠1			工作倦怠2			工作付出1			工作付出2			工作認同1			工作認同2		
	B	$\beta$		B	$\beta$		B	$\beta$		B	$\beta$		B	$\beta$		B	$\beta$	
主管專業人員	.262	.076		.327	.094*		.036	.012		-.056	-.019		.219	.066		.113	.034	
中小學教師	.071	.017		.081	.019		-.090	-.024		-.215	-.057		.138	.034		.031	.008	
公幼師 (對照組)																		
私幼師	.432	.106*		.382	.092*		-.282	-.078		-.123	-.033		-.183	-.047		-.034	-.008	
公幼保	.033	.006		-.111	-.020		.001	.000		.066	.014		-.076	-.014		-.079	-.015	
私幼保	.566**	.152**		.346	.094*		-.093	-.028		.009	.003		-.126	-.035		.041	.012	
半專業人員	.116	.045		.082	.032		-.290	-.126*		-.170	-.075		-.152	-.061		-.036	-.014	
事務性工作人員	.271	.114*		.203	.085		-.268	-.127*		-.058	-.028		-.392	-.172**		-.091	-.040	
勞工	.351	.096*		.279	.077		-.732	-.226**		-.299	-.095*		-.579	-.164**		-.150	-.043	
其他	.143	.038		.186	.048		-.505	-.150**		-.157	-.046		-.406	-.112**		.018	.005	
男生	.143	.067		.105	.050		-.190	-.101**		-.174	-.094**		-.142	-.070		-.083	-.041	
父漢	-.201	-.045		-.023	-.005		.131	.035		-.106	-.028		-.015	-.004		-.242	-.057	
母漢	-.223	-.055		-.309	-.073		.004	.048		.113	.031		.140	.034		.142	.035	
年齡	-.001	-.015		.000	-.010		.051	.013		.000	.005		.004	.046		.002	.018	
工作專業性				-.160	-.159**					.289	.328**					.392	.406**	
工作勞累性				.515	.505**					.029	.032					-.075	-.076*	
工作自主性				-.064	-.064*					.239	.274**					.192	.203**	
社會階層				-.071	-.058					.008	.007					.076	.064	
社會地位				-.048	-.082*					.007	.014					.064	.112**	
常數項	2.931**			3.141**			4.035**			4.073**			3.815**			3.551**		
$R^2$	.036			.318			.082			.308			.068			.337		

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$



表 2 臺灣地區幼兒教保服務人員與其他職業工作者專業承諾之比較 (續)

	工作價值1		工作價值2		工作投入1		工作投入2	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
主管專業人員	.102	.029**	-.040	-.011	-.082	-.023	-.193	-.054
中小學教師	.015	.003	-.099	-.023	-.162	-.037	-.173	-.039
公幼師 (對照組)								
私幼師	-.365	-.086*	-.143	-.033	-.457	-.108**	-.204	-.047
公幼保	.082	.014	.135	.024	.049	.009	.168	.030
私幼保	-.133	-.034	.060	.016	-.033	-.009	.150	.040
半專業人員	-.275	-.103	-.128	-.049	-.374	-.141**	-.249	-.094
事務性工作人員	-.616	-.251**	-.289	-.119*	-.472	-.193**	-.154	-.063
勞工	-.868	-.229**	-.377	-.102*	-.723	-.193**	-.262	-.071
其他	-.531	-.136**	-.061	-.015	-.527	-.136**	-.010	-.002
男生	-.127	-.058	-.087	-.040	-.085	-.039	-.047	-.022
父漢	-.002	.000	-.221	-.049	-.273	-.060	-.419	-.093
母漢	.082	.019	.066	.015	.202	.046	.208	.048
年齡	.004	.046	.001	.014	.012	.129**	.008	.086**
工作專業性			.423	.411**			.295	.285**
工作勞累性			-.090	-.086**			.095	.090**
工作自主性			.160	.158**			.156	.152**
社會階層			.139	.110**			.124	.097*
社會地位			.044	.072*			.024	.040
常數項	3.907**		3.573**		3.540**		3.278**	
$R^2$	.097		.345		.069		.251	

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

最後，在表2工作投入1可以發現，在公立幼兒園幼教師為對照下，私立幼兒園幼教師、半專業人員、事務性工作人員、勞工、其他等職業的工作投入明顯較公立幼兒園幼教師低， $R^2$ 為 .069，進一步控制了工作特質（工作專業性、工作勞累性、工作自主性、社會階層、社會地位）等中介變項後， $R^2$ 大幅增至 .251，顯示出這些工作特質對工作投入的影響甚大。其中工作專業性、工作勞累性、工作自主性、社會階層對工作投入呈現正影響，即工作專業性愈高愈投入、工作勞累性愈高愈投入、工作自主性愈高愈投入、自己覺得社會階層愈高愈投入。原本工作投入1中有著負影響的私幼師、半專業人員、勞工及其他等職業，影響力都有消減，甚至因此而不顯著。顯示這幾類職業工作者，相較於公立幼兒園幼教師之工作投入低的原因，可部分歸因於公立幼兒園幼教師與其他職業具有不同的工作特質或社會地位所致。

### 三、背景因素影響中介變項之迴歸分析

在表3的分析中，首先可以發現私立幼兒園幼教師、公立幼兒園教保員與私立幼兒園教保員，相較於公立幼兒園幼教師，在工作專業性、勞累性與自主性皆無明顯差別，這也反映出四個類別的幼兒教保服務人員之工作內容或工作性質沒有什麼不同，社會地位差別也不明顯，亦反映無論擔任任何種教保服務人員，受到家長的尊敬也沒有什麼差別。

不過，五點階級認同卻有顯著不同，也可能反映出國家政策對不同幼兒教保服務人員的保障適用法條顯然不同，福利與待遇不同，因而私立幼兒園幼教師與私立幼兒園教保員皆有明顯較低的階級認同，這進一步使服務於私立幼兒園的教師與教保員，會有較高的工作倦怠、自評工作價值較低，或較不積極地工作投入。至於半專業工作、事務性工作、勞工及其他職業工作者，也都會因工作特質條件差，自



表 3 中介變項的背景差異

	工作專業性		工作勞累性		工作自主性		社會地位		社會階層認同	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
主管專業人員	.064	.019	-.026	-.008	.270	.078	.390	.064	.312	.110**
中小學教師	.096	.023	-.031	-.007	.295	.069	.057	.008	.168	.051
公立幼教師〈對照組〉										
私立幼教師	-.038	-.009	.158	.039	-.206	-.050	-.300	-.038	-.469	-.127**
公立幼教保員	.094	.017	.142	.025	-.213	-.038	-.154	-.015	-.138	-.028
私立幼教保員	-.207	-.056	.294	.080	-.093	-.025	-.132	-.019	-.368	-.108**
半專業人員	-.160	-.063	-.127	-.050	-.100	-.039	-.068	-.015	-.153	-.073
事務性工作人員	-.676	-.286**	-.313	-.133*	.062	.026	-.706	-.171**	-.372	-.193**
勞工	-.888	-.246**	-.282	-.079	-.379	-.103*	-.864	-.154**	-.600	-.225**
其他	-.842	-.221**	-.256	-.139**	-.142	-.037	-.1093	-.168**	-.522	-.170**
男生	.111	.053	.032	.015	-.392	-.185**	-.137	-.039	-.075	-.045
父漢	.021	.005	-.246	-.056	.393	.088	.888	.108*	.385	.097*
母漢	.030	.007	.046	.011	.010	.002	-.420	-.053	-.139	-.037
年齡	-.004	-.040	.003	.035	.010	.104**	.004	.028	.004	.062*
常數項	.385		.176		-.616		5.577		2.673**	
$R^2$	.125		.048		.096		.074		.126	

\*\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

評社會地位與階級認同比公立幼兒園幼教師要來得低，因而在許多層面的專業承諾明顯較低。

## 伍、結論與建議

就臺灣地區的幼兒教保服務人員而言，其專業承諾確實與其他職業工作者有著相當大的差異。本研究發現，在所有職業類別中，幼兒教保服務人員中有較高的專業承諾，其中私幼教師和私幼教保員又有最高的專業承諾。另外，過去許多研究顯示，專業承諾與工作特質、社會階層和社會地位有密切的關連（林俊瑩，2010；林俊賢、黃毅志，2008；黃毅志，1998；Nugroho & Haryanto, 2019），而幼兒教保服務人員的專業承諾與其他職業工作是否不同？以及是否也會因工作特質、社會階層和社會地位，與其他職業工作者有所不同，進而在專業承諾方面呈現不同的面貌？因此，本研究所建構的因果模式即是要檢驗的研究問題。

針對上述問題經進一步資料分析檢證後發現，首先得到的結果是：工作特質中，工作愈專業、工作愈不勞累，工作愈自主，工作者的專業承諾愈高。此外，社會階層和社會地位愈高，工作者也會有愈高的專業承諾。那麼，相較於其他職業工作者，幼兒教保服務人員是否也會因具有這些優勢的工作特質，而有高的社會階層和社會地位，進而有愈高的專業承諾？經本研究進一步分析後，得到的結果是：

一、公立幼兒園幼教師的工作專業高於事務性工作人員、勞工和其他職業工作者，因而使其對所屬工作的社會階層和社會地位高於這些職業，並進而使專業承諾也同樣高於這些職業工作者。

二、公立幼兒園幼教師的工作勞累低於事務性工作人員和其他職業工作者，因而有較高的社會階層和社會地位，並進而使其專業承諾



有所提升。

三、公立幼兒園幼教師的工作自主性高於勞工，因而使其所屬工作的社會階層和社會地位高於勞工，進而有助於提升其專業承諾。

分析上述的研究結果顯示，公立幼兒園幼教師主要是因工作專業性較佳、工作勞累性較低，以及工作自主性較高，而使其有較高的社會階層和社會地位，進而有較佳的專業承諾，故由分析結果來看，公立幼兒園幼教師不但工作特質佳，同時也具有高度的社會地位，工作者一旦進入到這個職業後就少有流動的機會。

自從幼托整合後相關爭議不斷，當今政府應再次全面檢核幼托整合有哪些衝突以致於造成公、私立幼兒園產生爭議，例如，工時、薪資、職務的分配、依循的教條等，這些也許是造成爭議的最大主因。事實上，幼托整合後各家公、私立幼兒園工作的教師與教保服務人員其職務的內容並無不同，但在階級認同方面，私立幼兒園的幼教師與教保員卻比公立幼教師有著較低的階級認同感，此由本研究的分析結果可以得到證實。由於在實際教學場域中，尤其是公立幼兒園的教保員所從事的工作經常是被指派、且會被介入糾正、所提出的建議也經常不被採納，因而感覺沒有自主性（宋明君，2014；梁佳蓁，2016；魏美惠、謝維潞，2015）；另一方面，私立幼兒園的幼教師與教保員在教育勞動市場中，法令規範將這些人員歸屬於勞工之範疇（宋明君，2014；沈龍安，2015），其工作條件及所需處理的工作事務可能仍次於公立幼兒園教師，工作者不僅無法在工作上發揮專業及自主性，且可能會受到僱主較多的限制，難有升遷的機會，相較於公立幼兒園幼教師的工作權不僅受到高度保障、工作也具彈性及自主性，所以這也可能使得私幼教師與教保員普遍有著較低的階級認同感受。

對照現今相關法規並未明確定義公立教保員的工作職責及範圍，這也使得在教育現場公立教保員的工作內容、權利義務並不會隨著所

任教的幼兒園而有所差異。然而，在實際教學場域中，同一個公立幼兒園的工作場合雖存在著教師及教保員兩種制度的人員，但卻也因政策說明不清，屢屢出現教師與教保員的工作職掌不清、分工問題層出不窮，再加上薪資待遇、休假福利方面產生明顯差距，因而產生幼教師與教保員工作內容高度重疊、造成彼此間的衝突及誤會，甚至形成幼教師與教保員的階級對立現象（宋明君，2014；沈龍安，2015）。

實際上，幼托整合即是整合幼稚教育與托育服務兩大學前教保系統，其美意旨在提供所有幼兒享有均等的教保服務，然而，師資培育管道應是專業核心課程的合流而非分流。從許麗娟（2006）的研究分析即可發現，國內幼教系與幼保系的專業課程有近六成相似，且幼兒教育學程的課程內容又與幼保系的專業課程幾乎重疊，這也使得幼保系學生為了取得幼教師資格，仍得重複學習幼保系的專業課程與幼教學程兩種類似的課程內容。段慧瑩（2007）亦指出幼托整合後，實際上產生一個幼兒園有兩種制度和三級化的現象，即一園有教師「證照」和教保員「資格」兩種制度，且有教師、教保員和助理教保員三種職稱，又因證照和職稱的不同進而形成工作保障、工作職責和資格權利等多項問題。然而，在教學現場中，私幼和公幼教保員、公幼教師的工作內容其實並無太大差異，這樣的研究結果又與宋明君（2014）、梁佳蓁（2016）的研究發現相似，由此可見，教師的工作特質並非是造成私立幼教師、教保員工作倦怠的重要因素，相對地，如何提高私立幼教師、教保員的認同感，強化自我階級地位，進而提高教師對幼兒園的專業承諾，以降低其工作倦怠感的現行狀況，應是政府對於目前相關法規所應關注與考量的方向。

至於公立幼兒園幼教師的專業承諾普遍高於半專業、事務性、勞工及其他職業工作者，可能原因是，目前幼托整合的教育政策強調擔任幼教師一職，除了需具備幼教師證照，更重視幼教師在工作職場中



的專業性及自主性，期使在教學過程中能為幼兒提供優質的教學品質；此外，公部門不僅具有良好的工作環境與優厚的福利待遇等工作條件，還會有提高薪資與升遷的機會途徑，自然組織員工對工作部門會有高度的專業承諾，願意投入更多的心力與熱忱，正向提升工作表現。而這與半專業、事務性、勞工及其他職業工作者所從事的工作內容不需強調專業技術，因此工作很容易被取代，工作權無法受到保障的公立幼兒園教師的工作條件大相逕庭，所以更遑論員工的薪資福利會依循年資的增加而隨之提高。所以在這種情況下，員工自然會降低對企業組織的專業承諾，這也顯示出在次級市場中，因工作特質條件較差，員工會有較低的社會階級認同，進而會降低對工作的專業承諾，最後不利於員工的工作滿意度，甚至減緩生產力或工作績效。

整體而言，本研究結果算是有效解釋了幼兒教保服務人員專業承諾高於其他職業工作者的因素及影響途徑，其中又以公立幼兒園幼教師的專業承諾最佳，同時也證實工作特質、社會階層和社會地位之中介途徑，以及工作特質透過社會階層和社會地位之中介途徑，對於專業承諾是有著重大的影響。然而，本研究所建構的因果模式解釋力雖不低，不過幼兒教保服務人員工作特質、社會階層、社會地位和專業承諾的特殊性還不能完全藉由所納進控制的中介變項加以解釋，顯示仍有其他可能重要的影響變項未納入分析，這都有待後續研究擴大或修正因果模式再做更深入地探討與分析。

## 參考文獻

- 王桂英、周傳姜、黃瑞蘭（2010）。臨床護理人員工作價值觀、專業承諾與離職傾向及其相關因素之探討。*護理雜誌*，57（1），22-34。
- 王智弘（2009）。國民中學教師教學動機、專業承諾與專業成長之相關研究。*東海教育評論*，3，71-97。
- 幼兒教育及照顧法（2015）。*全國法規資料庫*。取自<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0070031>
- 宋明君（2014）。相見何如不見時—談幼托整合的紛擾與展望。*臺灣教育評論月刊*，3（10），32-35。
- 李秋香、袁素娟、高月慈（2011）。上司一部屬關係品質及團隊效能對護理人員組織及專業情感承諾之影響。*長庚護理*，22（3），301-310。
- 李淑芳、晏啟華（2016）。餐飲教育師徒功能對專業承諾之影響—情感依附之中介效果。*觀光與休閒管理期刊*，4（2），68-78。
- 杜佩蘭、陳錦輝、黃毓華、黃英忠、曾榮豐（2017）。旅行社員工其挑戰性—障礙性壓力源對組織承諾的影響—工作倦怠的中介效果。*運動休閒餐旅研究*，12（3），73-99。
- 沈龍安（2015）。從《幼兒教育及照顧法》論述幼托整合政策之實施現況。*學校行政*，101，185-200。
- 林尚平、劉敏興、陳建龍（2013）。職涯功能定位與專業承諾之關係：以工作滿意度為中介變項。*觀光休閒學報*，19（2），179-205。
- 林易萱、龔心怡（2017）。教師信念、專業承諾與班級經營效能比較之研究—以國高中新手與資深教師為例。*師資培育與教師專業發展期刊*，10（2），111-138。
- 林俊瑩（2010）。工作滿意度、組織承諾與離職意圖：中小學教師與其他職業之比較。*教育實踐與研究*，23（1），1-30。
- 林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、林淑華（2014）。學前教師「組織承諾」影響機制



- 的公私立差異性分析：以花蓮地區為例。國立臺南大學教育研究學報，48（2），49-70。
- 林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔（2010）。工作特性、組織氣氛對學前教師工作滿意度與工作倦怠感的影響：以花蓮地區為例。教育與多元文化研究，1，218-258。
- 林俊賢、黃毅志（2008）。臺灣地區中小學教師客觀階級位置、文化資本與主觀階級認同：與其他職業做比較。教育研究集刊，54（3），99-136。
- 段慧瑩（2007）。幼托整合政策對教保人員資格與證照影響之探討。研習資訊，24（3），23-30。
- 涂淳益、簡名卉、葉霖蓉（2010）。屏東縣國民小學校長轉型課程領導與教師專業承諾關係之研究。學校行政雙月刊，68，192-207。
- 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。
- 張義雄、陳儒晰（2019）。幼教人員生涯發展、工作價值觀、自我效能、專業承諾與工作滿意度之關係。教育與心理研究，42（2），55-87。
- 梁佳蓁（2016）。我國幼兒教保人員專業發展的困境與因應。學校行政，102，99-119。
- 許順旺、蘇紅文、蕭君安（2012）。國際觀光旅館主管工作控制及要求、工作滿足、組織承諾與離職傾向之相關研究—以工作經驗為干擾變項。Journal of Hospitality and Tourism, 9(2), 91-111。
- 許麗娟（2006）。幼托整合法案方向初探。國民教育，46（6），3-14。
- 陳柏蒼、邱以其、張詠涵、薛凱峰（2011）。組織氣候、工作滿足與組織承諾關係之研究—以旅館從業人員為例。運動健康與休閒學刊，19，63-74。
- 黃建翔、吳清山（2013）。國民中學教師專業發展、專業承諾與教學效能關係之研究—以TEPS資料庫為例。師資培育與教師專業發展期刊，6（2），117-140。
- 黃彥超、翁福元（2009）。臺灣中部地區國民小學教師社會地位知覺與專業認同之研究。臺灣教育社會學研究，9（2），37-78。

- 黃盈彰 (2002a)。影響國小教師工作滿意度之因果機制。臺灣教育社會學研究，2 (1)，155-197。
- 黃盈彰 (2002b)。中小學教師工作滿意度特性之研究——與高層專業人員等職業類別作比較。教育與心理研究，25 (1)，149-177。
- 黃毅志 (1998)。工作特質、工作報酬、與階級意識及工作滿意度。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告 (NSC 87-2412-H-143-001)。臺東縣：國立臺東師範學院。
- 黃毅志 (2008)。如何精確測量職業地位？「改良版臺灣地區新職業聲望與社會地位量表」之建構。臺東大學教育學報，19 (1)，151-159。
- 解旻容、郭玉珍、鄭青展、胡秀媛 (2013)。護理人員工作滿足感、專業承諾及組織承諾之相關性探討。領導護理，14 (2)，22-32。
- 劉秀枝 (2011)。私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究。幼兒教保研究期刊，6，87-116。
- 劉福鎔、林清文 (2008)。高中職輔導教師專業承諾影響因素模式驗證之研究。輔導與諮商學報，30 (1)，17-40。
- 蔡文輝 (2015)。社會學 (修訂六版)。臺北市：三民。
- 蔡明修、劉孟芬、陳鈺如、汪正青 (2012)。門診護理人員工作壓力與專業承諾的探討。護理雜誌，59 (3)，61-69。
- 謝有菱、謝依玲 (2016)。護理人員專業承諾對離業傾向的影響——以組織承諾為調節變項。醫務管理期刊，17 (3)，210-231。
- 魏美惠、謝維璐 (2015)。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。幼兒教保研究期刊，15，1-32。
- Alshamrani, M. S. (2017). The relationship between leader member exchange, job satisfaction and affective commitment, gender-similarity roles in the segregated work environment in the kingdom of Saudi Arabia (KSA). *International Journal of Business and Management*, 12(5), 1-16.
- Best, M. F., & Thurston, N. E. (2004). Measuring nursing job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 34(6), 283-290.



- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Chang, J. Y., & Choi, J. N. (2007). The dynamic relation between organizational and professional commitment of highly educated research and development (R&D) professionals. *The Journal of Social Psychology, 147*(3), 299-315.
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 33*(6), 523-540.
- Cooper, E. (2009). Creating a culture of professional development: A milestone pathway tool for registered nurses. *Journal of Continuing Education in Nursing, 40*(11), 501-508.
- Fender, D. L., & Watson, L. E. (2005). OSH internships: One program's perspective on benefits for students, employers and universities. *Professional Safety, 50*(4), 36-40.
- Gian, C., Keith, N. Y. N., Karen, W. Y., & Gavin, O. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization Development Journal, 35*(5), 366-385.
- Graen, G. B., & Cashman, J. (1975). Role-making model of leadership in formal organizations: A development approach. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers* (pp. 143-165). Kent, OH: Kent State University Press.
- Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Organizational Behaviour, 9*, 175-208.
- Graen, G., Novak, M. A., & Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on production and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance, 30*(1), 109-131.
- Greenfield, A. C., Norman, C. S., & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. *Journal of*

- Business Ethics*, 83(3), 419-434.
- Hill, N., Kang, J., & Seo, M. (2014). The interactive effect of leader–member exchange and electronic communication on employee psychological empowerment and work outcomes. *Leadership Quarterly*, 25(4), 772-783.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York, NY: Harcourt, Brace, & World.
- Kalleberg, L. E., & Loscocco, K. A. (1977). Aging value & rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48(4), 78-60.
- Kean, T. H., Kannan, S., & Piaw, C. Y. (2017). The effect of school bureaucracy on the relationship between principals' leadership practices and teacher commitment in Malaysia secondary schools. *Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 5(1), 37-55.
- Kelly, P., Dollinger, M., & Coates, H. (2016). New directions for quality assurance: Transparent outcomes for industry collaboration, research training and student success. *Higher Education Evaluation and Development*, 10(1), 31-51.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y.-K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L., & Lokey-Vega, A. (2016). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Online Learning*, 20(3), 26-51.
- Lee, H.-M., Chou, M.-J., Chin, C.-H., & Wu, H.-T. (2017). The relationship between psychological capital and professional commitment of preschool teachers: The moderating role of working years. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 891-900.
- Meyer, J. P., Kam, C., Gildenberg, I., & Bremner, N. L. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military*



- Psychology*, 25(4), 381-401.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Research Journal*, 37(2), 43-60.
- Nesje, K. (2017). Professional commitment: Does it buffer or intensify job demands? *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(2), 185-191.
- Nugroho, A. P., & Haryanto, A. T. (2019). The role of job characteristics and professional commitment to tenure and performance. *Journal of Indonesian Science Economic Research*, 1(1), 26-31.
- Rusu, R. (2013). Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? *Buletin Stiintific*, 18(2), 192-197.
- Sirin, H., & Sirin, E. F. (2013). Research on the organizational commitment of the instructors in terms of job satisfaction, and organizational alienation: School of physical education and sports sample. *International Journal of Academic Research*, 5(3), 176-183.
- Strukan, E., & Nikolić, M. (2017). Research on the impact of LMX leadership theory on mutual trust and organisational commitment of employees in Bosnia and Herzegovina. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 200(1), 1-13.
- Thomason, A. C., & La Paro, K. M. (2013). Teachers' commitment to the field and teacher-child interactions in center-based child care for toddlers and three-year-olds. *Early Childhood Education Journal*, 41(3), 227-234.
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532.
- Wang, H.-I. (2014). Interaction effect of work excitement and work frustration on the professional commitment of nurse in Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 22(1), 51-60.

Williams, S., Pitre, R., & Zainube, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment. *The Journal of Social Psychology, 142*(1), 33-44.

