

壹、緒論

華德福學校創始者史代納（Rudolf Steiner）曾指出，教師在教室情境中所表現的工作態度與表現，其所展現出「思考」、「感覺」及「行動」的樣子皆是孩子模仿的對象（高橋弘子，1995/1997），這也道出了教師在工作時的表現態度對於孩子可能產生深遠影響。因此，教師應體認身為教育現場的第一線執行者，需對於自身工作具有高度的責任與認同感，而更用心於投入工作，參與其中（黃寶園、周莎涵、陳淑觀、張起梅、吳水仙、陳秋蓮，2008）。事實上，研究也顯示，教師的工作態度愈投入，相對呈現的教學品質也就愈優質，也因此能夠提升學校整體的教學品質及教學形象（李新民，2003）。特別是面對現今少子化的衝擊，維繫幼教機構的生存與成功經營成效，教師工作投入的程度更是關鍵（張義雄、張淑津，2010）。

然而，到底什麼樣的原因能驅使教師努力投入工作呢？這實在是一個很重要的議題。根據研究者的觀點，「心理契約違犯」與「上下屬交換關係」正可能是影響員工工作投入兩個相當重要的因素（鄭仁偉、梨士群，2001；Goris, Vaught, & Pettit, 2003）。此兩種因素都是有關於員工對工作環境中任何人、事、物之互動所自然產生的期望及回饋的程度，強調彼此間能否相應互惠，進而能驅使員工的工作動機及積極投入於工作中。而過去研究指出，教師在教學工作上若是無法獲得其認為應有的獎賞或報酬時，則會影響其對工作投入的表現程度（李新民，2004），又於職場工作中，組織若是無法尊重、關懷員工並充分下放權責讓員工展現所能，便無法促使員工進一步提升工作效能，使組織具有競爭能力（曾信超、蔣大成、侯淑華，2008；Chiu & Chen, 2005）。

另外，一位員工在同一個工作所累積的年資，意味著在組織中的



資歷、薪資、地位、人脈及熟悉工作的程度，無形間也影響了其對工作投入的程度，許多研究指出，年資較深的員工相較於新進員工對於組織的認同、所投入的工作程度、工作滿意度都較高（邱繼智，1995；Gold, 2001），而在校園中最重要的組織成員便是具有專業背景的教師們，教師年資的深淺，也可能會有不同的工作條件與工作感受，其與組織中的人、事、物有不同的互動，會對其工作投入表現有重要的影響。

然而，這些探討影響員工工作投入程度的重要因素之相關研究大多以企業管理方面做為研究對象，針對教育學界組織所做的分析並不多，尤其是學前教師方面的研究更少，而專對學前教師年資做探討的研究又顯得更少了。但服務年資的深淺對於學前教師工作投入的程度是否有所關聯？又受何種因素影響？是值得探討的重要議題。因此，本研究以學前教師年資為主要變項，並控制學前教師的背景變項，嘗試以全臺灣地區學前教師為研究對象，依據相關理論之文獻與研究成果，建立出一個理論模型，以心理契約違犯及上下屬交換關係為中介變項，藉以探究全臺灣地區學前教師工作投入的程度是否有差異與其影響機制。在資料統計分析使用因素分析、多元迴歸等方法，用以檢視本研究所提出的研究模型及假設是否獲得支持。

貳、文獻探討

一、工作投入的意涵與相關理論基礎

工作投入，是指該工作是否為其生活中重要的一部分，是個人對工作主動參與的程度、認同感，並且重視於工作成果，完成其對工作的承諾（Chughtai, 2008）。如果其投入的程度高，則表示工作者是熱