

## 壹、緒論

為了追求企業組織的高度競爭力，提高所屬員工的高度認同，並使員工願意有更多的貢獻，降低流動性，是企業經營者最為重視的。然而，企業經營者對於提高組織員工所進行的各項努力作為，到底對其所屬員工的認同感與工作投入有無正面效果？還是只能換得員工消極的反應而沒有助益，一直是這類研究與經營實務上最為關鍵的議題，這包括了態度層面的組織承諾、組織信任，與重視行為層面的組織公民行為、工作投入等方面的研究，也都已累積相當可觀的成果。其中，由於組織承諾往往是預測員工工作意識與組織行為的重要因素，因此特別受到高度的重視。

學前教育不僅是奠定個人人格發展及學習成長的基礎，也是幼兒一生中可塑性最大、生長速率最快的時期。近年來教育水準提昇，學前教育逐漸受到政府與家長的重視，家庭教育除了可以為幼兒提供知識學習、照顧與教養的場域外，學前機構更是幼兒接受正式教育的啟蒙場所，因此，學前教師素質的優劣良窳不僅會直接影響到教學品質，以及幼兒的學習成長，甚至會對孩童日後的身心發展有著重要的影響（Fails, 2005; Missall, McConnell, & Cadigan, 2006）。因此，學前教師能否致力於教學，對自己的組織與工作有更高的認同感與持續的承諾，不僅關係到園所的辦學效能，對於國家教育的品質，及社稷的穩定與永續發展也有很大的影響。

相關研究指出工作職場的組織氣氛對組織承諾有著很重要的影響，當組織氣氛越佳，越和諧，越有助於組織成員有更高度的組織承諾（邱從益，2005；Riehl & Sipple, 1996）。而近來，由於企業管理的觀點與作法大大影響到教育組織的管理，因此教育學界對此議題自然也不乏相關成果，但對於要更具結構性，且嚴謹地釐清影響組織承諾機制的教育研究尚有待努力。況且，教育生態畢竟與企業生態有著很大的不同。因此，上述企管領域的相關研究成果可能不盡然適用於教育現場。特別是學前教育機構還存在著明顯公、私立屬性的差別，同一職業公、私並存，就業人數還旗鼓相當的職業甚為少見，任教不同公私立性質園所的學前教師，職場環境可能有很大的差異，進而形成的組織氣氛到底會對其組織承諾有何影響？又其影響機制為何？而公、私立又有何不同？也就很值得做深入探究，然而這樣的重要議題，過去研究還沒有很清楚的釐清。

基於上述，本研究依據相關研究成果，建立一個理論模型，並將以結構方程模式之統計技術來釐清學前教師組織氣氛，對組織承諾所產生影響，納入「工作滿意度」這個重要變項做為中介變項，要探討工作滿意度在組織氣氛對組織承諾的影響上，是否正扮演著重要的中介角色，並以花蓮地區學前教師為研究樣本進行驗證，且還會進一步區分公立與私立不同樣本做多群組模式之檢證與比較。而本研究結果除了有助於對如何提昇學前教師組織承諾之具體建議做出貢獻之外，也可補強學前教育研究對本議題理解與探究的不足。

## 貳、文獻檢討

### 一、組織承諾的意涵與相關理論基礎

對於組織承諾的探究，可溯源至 Porter 等人 (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974) 研究所編製的組織承諾量表 (Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)，該量表分別測量員工付出額外努力的意願、認同、忠誠、順從、留職、內化、目標一致、以及關心組織未來等看法與感受 (Mowday, Porter, & Steers, 1982)。而歸納一些研究者的觀點，則可將組織承諾分成幾個意涵：1. 持續成為組織成員的意向，此即持續承諾 (continuance commitment)；2. 對組織目標與價值的認同，即規範承諾 (normal commitment)，以及 3. 對組織做額外努力與奉獻的意願，即情感承諾 (affective commitment) (Bentein, Stinglhamber, & Vandenberghe, 2002; Mowday, Steers, & Porter, 1979)。

然而，有研究者發現情感承諾其實與規範承諾頗為類似，因而將這三個層面的組織承諾進一步分成兩大因素，分別為：價值承諾 (value commitment) (包括對情感承諾與規範承諾) 與留職承諾 (stay commitment) 兩類；所謂價值承諾係指成員對組織的目標與價值具有強烈的信仰與接受；而留職承諾指的是組織成員具有明確意願與強烈慾望，希望繼續維持成為組織當中的一份子 (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002)。因此，組織承諾可視為一種對組織的認同、支持、投入與忠誠度，以及參與組織活動的積極程度，當組織目標與工作信念與個人期望越來越趨於一致時，個人會對組織秉持一種正向態度，並願意為組織繼續付出努力，發揮自己的能力與熱忱 (Fryxell, Dooley, & Li, 2004)。

有關「組織承諾」發生的理論解釋，可以從社會交換理論 (Social Exchange Theory, SET) 與領導－成員交換理論 (Leader-Member Exchange Theory, LMX) 的觀點來加以論析與說明。社會交換理論主要著重個體或團體之資源交換過程必須依循公平互惠的原則，各自為彼此提供物質上的利益，如金錢、財貨等外顯性報酬，以及心理或精神層面的互助，例如：尊敬、讚賞、聲望、信任、承諾等內隱性報酬 (林鈺琴、蕭淑月、何慧清, 2005; Yukl, 2009)，使其能以最低付出代價獲取最大報酬，繼續與對方互動 (Munch, 1993)。另外，社會交換是一種未具體的自發性行為，當組織與員工雙方正執行與對方有關的活動時，彼此之間若存在共同的規範與目標且交換有價值的資源，雙方會因持續密集的溝通互動，增加對彼此更多的信任與承諾，使個人願意對所屬組織團體表現出有利的組織行為，創造出多的工作績效來回饋組織 (Organ, 1988; Setton, Bennett, & Liden, 1996)。

另外，領導－成員交換理論係指領導者會運用職權與組織成員發展出不同的交換關係，而隨著交換關係的不同，主管會將部屬歸類為「內團體」(in-group) 與「外團體」(out-group) 兩種類型。內團體成員與主管具有高度的互相信任與尊重，其成員可獲得主管較多的資源與支持，以及促進部屬未來的生涯發展，因此雙方會建立深厚密切的交換關係，來營造溫馨及愉快的工作環境，且成員亦會基於一種回報的心理，願意為主管付出更多心力 (Graen & Cashman, 1975)，表現出更積極的工作態度，進而對