

臺灣地區幼教師與教保員異動傾向之實徵研究： 整合理論與相關變項之模型初構

陳怡靖

摘要

幼教師與教保員的異動情況是臺灣學前教育相當關注的問題。過去雖有部份研究，但鑒於年代已較久，也尚未整合影響因素與相關理論模型，故本研究歸納國內外職業異動與教師異動之理論與研究結果，藉以探討幼教師與教保員的異動關係模型，以建構較為完整的異動傾向論述，並透過全國樣本來加以檢證。研究發現在22個縣市229個園所1336個研究樣本當中，有超過半數的人曾經想要異動；正在進行或一年內就會異動的約有20%。研究結果初步建立影響幼教師與教保員異動傾向的解釋模型，主要有四個影響因素—工作滿意、工作負荷、薪資與通勤時間。而本研究檢證三個能提供職業異動解釋的理論—社會交換理論、個人-組織適配理論、公平理論對於幼教職場的適用性，結果發現雖然三個理論都適於解釋幼教師與教保員的工作滿意度，但只有公平理論適用於解釋異動傾向。最後並就研究結果提出實務面與研究面的建議。

關鍵詞：公平理論、社會交換理論、個人-組織適配理論、異動傾向。

中華醫事科技大學幼兒保育系助理教授

投稿日期：98年5月15日；修改日期：98年9月21日；接受日期：98年10月30日