

國小教師工作價值觀與組織承諾 關係之研究

張 順 發

羅 希 哲

國立屏東科技大學圖書館專員

國立屏東科技大學技職教育研究所副教授

摘 要

本研究主旨想瞭解國小教師工作價值觀與組織承諾之關係，為達研究目的本研究採問卷調查法，蒐集國小教師工作價值觀及組織承諾之現況情形，研究樣本為高屏地區公立國民小學教師，共抽取 968 份樣本，回收問卷 863 份，剔除無效問卷 26 份，合計有效問卷 837 份，有效回收率為 86.47%。本研究工具為研究者自編之「國民小學教師工作價值觀與組織承諾關係」問卷，資料分析主要採 ANOVA、 χ^2 、積差相關、典型相關、多重列聯分析及 G^2 考驗等統計方法。研究結果發現，不同程度教師工作價值觀於組織承諾上達顯著水準；教師工作價值觀與組織承諾間有顯著相關，第一典型結構指出教師工作價值觀愈低時，組織認同、努力意願也愈低，第二典型結構指出創新發展、組織安全愈高時，組織認同、留職傾向也愈高；教師工作價值觀與組織承諾二者之關聯性會受到背景變項影響， G^2 考驗三元效果不明顯，但與一元、二元效果一起檢驗時，其全體模式達顯著效果。依據研究結果，本研究提出建議以為教育當局及教師的實務參考。

關鍵詞：教師工作價值觀、組織承諾

壹、前言

組織承諾 (Organizational Commitment) 是組織行為學研究的重要概念，據論引用到教育場域則代表著教師與學校組織的連結；檢視現今國民學校教育生態，當可發現每年寒暑假教師調動的流動率常居高不下，此種情形反映著教育人員對學校組織的認同和向心力不足，亦即教師對學校缺乏感情性與心理上的承諾；而教師對學校組織的承諾程度，不僅可當做學校效能指標，更可有效預測教師績效及缺勤離職等工作效能，因此，對於學校組織的管理者而言，如何有效提升教師對學校的認同與承諾，應加以深入探究和重視。

工作價值觀 (work values) 是個人經驗與文化背景混合影響下的產物，不但受個人差異的影響，也深受文化差異的影響，因此個人對任何工作的看法及態度，端視個人自己的價值體系而定。研究指出工作價值觀與組織承諾有顯著的相關 (彭雅珍, 1998; 羅俊龍, 1995)，而許多學者亦指出有效建構教師工作價值觀與組織承諾，可以促進學校效能為傳統教育帶來革新 (Ferris & Aranya, 1983; Morris & Sherman, 1981; Steers, 1977)，故探討教師工作價值觀與組織承諾之關係有其重要性。過去許多探討工作價值觀與組織承諾的研究，其結果並不一致，主要在於未能建立具有解釋力的因果機制，來說明教師工作價值觀透過中介變項 (intervening variables) 對學校組織承諾的影響，因此，本研究擬以背景變項為控制變項，來探討工作價值觀與組織承諾二者的關係。

台灣高屏地區高雄市、高雄縣、屏東縣三縣市之教育發展，為國內城鄉教育發展的典型縮影，各擁有不同的價值規範、教育觀念與區域特色 (張惠英, 2002)，因此，本研究擬以高屏地區公立國民小學教師為調查範圍，嘗試藉由實證研究來探討教師工作價值與組織承諾之關係，並針對研究結果提出相關建議，以作為教育組織與教師的實務參考。基於以上研究動機，本研究主要研究目的的如下：

- (一) 探討不同程度教師工作價觀於組織承諾的差異情形。
- (二) 探討教師工作價值觀與組織承諾二者間的關聯情形。
- (三) 探討教師工作價值觀與組織承諾的關聯性是否會受到背景變項的影響。

貳、文獻探討

一、工作價值觀

工作價值觀為個人價值系統的建構，因其建構基礎及標準紛歧，不同學者對其定義亦有不同看法；Pryor (1979) 主張將工作價值觀視為個人偏好而非道德命令，然當個人對某工作特質有好惡選擇機會時，工作價值觀常與道德命令有高度相關。Nord 等人 (1988) 將工作價值觀定義為人所期望，認為應能藉由工作實現的結果狀態。Ravlian 和 Meglino (1989) 定義工作價值觀是個體對各種工作的態度，尤其是為社會所接受的偏好程度，並據以導引其行為。綜述以上學者的解釋，對工作價值觀的定義申論言之，工作價值觀為個人對工作的信念與偏好程度，能導引個人趨向特定行為，並做為選擇工作之指標，其影響個人對工作的知覺與評價。

因工作價值觀內涵與定義紛歧，對於工作價值觀應如何區分其範疇？應涵蓋那些層面？各學者之間亦未取得共識。Jurgensen (1978) 將工作價值觀分為公司形象、工作種類、工作情境、工作時間、升遷、地位、薪水、安全性、假期、上司關係和工作夥伴等十一類。Gomez-mejia (1981) 將工作價值觀分為兩類，一為與任務有關之價值觀，如工作自主性、挑戰性、能力發揮、成就、責任；一為有關工作條件與內容層面之價值觀，如督導一個人問題、督導一人際關係、安全、工作環境、同僚關係、公司政策與組織。Elizur (1984) 把工作價值觀分為升遷、做有意義的工作、對社會的貢獻、成就、勝任能力、責任、獨立、尊嚴、地位、受到讚賞、對組織的影響力、對工作的影響力、工作夥伴、與上司關係、工作時間、工作環境、工作種類、安全、公司形象、薪水和假期二十一項。

綜述以上學者敘說申論言之，各學者對工作價值觀其內容構面看法不一，因而就學校教育性質而言，為建構一個符應學校組織特性、教育生態的教師工作價值觀之內容與層面，且能兼顧教師個人與學校組織間的互動因素、生理與心理需求，本研究將教師工作價值觀內容區分為四個構面，以作為研究的探討向度；(1) 創新發展；(2) 人際互動；(3) 成就聲望；(4) 組織安全。

二、組織承諾

組織承諾是組織行為理論的重要概念，近來教育研究者亦應用組織承諾的概念來探討教育問題，使得教育場域的組織承諾研究日漸受到重視。以下分別就組織承諾之定義、功能、模式、類型加以敘述。

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

組織承諾的意義因承諾的主體不同，各家說法不一。Porter、Steers、Mowday 和 Bouliou(1974)等人認為組織承諾是個人對某一特定組織認同與投入的程度。包括(1)強烈的信仰與接受組織目標與價值；(2)個人願意為組織的利益而努力；(3)希望繼續留在組織中。Mowday、Steers 和 Porter (1982)認為組織承諾包括(1)對組織目標、價值的強烈信念與接受。(2)為組織盡力的意願。(3)成為組織一員的強烈渴望。Reyes (1990)解釋組織承諾是認同組織價值，為組織投入與留任組織的強烈信念與傾向。綜敘上述申論言之，組織承諾為組織成員對組織目標、信念認同，願意為組織付出心力，並繼續留任組織的態度；茲此，演繹定義學校組織承諾，為學校成員對學校教育目標、信念認同，願意為學校付出心力，並繼續留任學校的態度。

Mowday 等人(1982)認為一個良好的個人與組織的連結，將對個人、組織及社會產生好的結果。就個人而言，組織可提供經濟需要的來源、未來保障及心理上的報酬，因此個人必須與組織聯結，而組織承諾正是這種聯結，個人對組織投入愈多，組織承諾愈高，愈可能得到組織的獎賞，因此，組織承諾對個人是很重要的。就組織而言，高離職率或缺勤率會增加組織營運成本及訓練成本，而離職率或缺勤率都與組織承諾有密切關係，因此組織需要忠誠投入的員工。就社會而言，社會是由許多組織組成的，組織的生產力與績效自然對社會造成影響，因此組織承諾也會影響到社會，而過高或偏低的組織承諾，對個人或組織而言，不能一味以好或壞下定論。

組織承諾研究因學者研究紛歧，所建立的理論模式亦不同。Reyes 和 Pounder (1990)以 Mowday 等人的組織承諾前因後果模式為基礎，發展教師的組織承諾模式，將教師組織承諾的因素分為「學校環境變項」、「教師人口變項」及「個人—組織的契合」三類，其建構模式如圖 1。

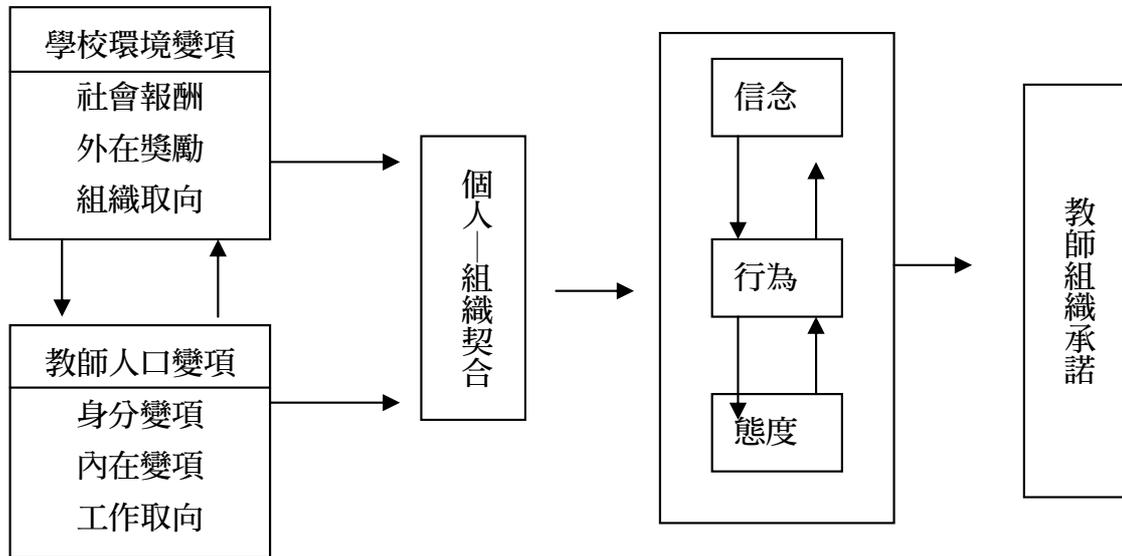


圖1 Reyes 教師組織承諾模式

資料來源：Reyes, P., & Pounder, D. G. (1990). Teacher commitment, job satisfaction, and school value orientation: A study of public and private school. University of Wisconsin, Madison, p.68.

茲因組織承諾定義分歧，各學者對於組織承諾分類的標準，亦形成各自闡釋的局面。Staw (1977) 組織承諾類型有 (1) 態度性承諾：是一種主動性的承諾，注重個人與組織的連結一心，個人認同於組織目標與價值，並願意努力工作以達成組織的整體使命；(2) 行為性承諾：此種承諾並非意謂個體對組織目標認同或願意為組織而自動努力，是因個體受到某些束縛，才同意達成組織的目標。Reichers (1985) 從下列觀點將組織承諾分類 (1) 交換觀點：承諾是與成為組織成員有關的報酬與成本的函數，當其在組織的年資增加，承諾通常也會增加；(2) 歸因觀點：承諾是個體與其行為的連結，是當事人在有意圖的、明顯的、不可變更的行為後，歸因於自己早已有的承諾；(3) 個人、組織目標一致的觀點：承諾是個人認同、致力於組織的目標與價值。Reyes (1990) 以下列觀點將組織承諾分為 (1) 交換性觀點：承諾高低取決成員估算與組織的利害關係；(2) 社會性觀點：承諾是個人系統與組織系統關聯的主要過程，包括道德、疏離、酬賞等；(3) 心理的觀點：承諾是對組織的認同與信念。綜述申論言之，組織承諾的類型不外乎是功利型、道德型、態度型，本研究參考邱馨儀 (1996) 組織承諾的分類，將學校組織承諾區分為三個層面，以作為研究探討的向度；(1) 組織認

同：對目前服務的學校的目標與價值的認同，願意奉獻一己之力。（2）努力意願：願意在行動上付出更多的努力，全力配合學校的措施。（3）留職傾向：個人希望續留現在任教的學校。

三、工作價值觀與組織承諾相關研究

研究顯示不同的工作價值觀會導致組織承諾之差異性。Dubin、Champoux 和 Poter (1975) 以 605 位電話公司員工為對象，發現工作取向的人，組織承諾較高，對工作本身的評價亦較高，非工作取向的人組織承諾較低，彈性取向的人，無特殊之組織承諾，而對工作的評價變異大。Rabinowitz、Hall 和 Goodale (1977) 以三百多位員工為對象，研究指出工作價值觀與組織承諾的「工作投入」呈顯著相關。陳正沛 (1983) 以國內六家企業 221 位研究人員為對象，發現在工作價值觀的六個構面中，除了對薪酬的態度的構面外，其它五項工作價值觀的構面「組織中人的倫理」、「向上努力」、「傳統倫理」、「工作的社會地位」、「內在價值」均與工作投入達顯著相關；工作價值觀的「內在價值」、「組織中人的倫理」與認同工作中的重要達顯著相關。羅俊龍 (1995) 以宜蘭縣公立國中 302 位教師為研究對象，發現工作價值觀的構面「工作的期望與貢獻」、「建立個人的威望」、「組織的向心力」、「工作的安全感」、「整體價值觀」與價值承諾、努力承諾、留職承諾、整體承諾有顯著的正相關；「彈性的工作時間」、「薪資的態度與受人尊重」與組織承諾各構面的關係未達顯著水準。彭雅珍 (1998) 以 642 位國小教師為研究對象，發現高工作價值觀教師、高「成長發展」、「成就聲望」、「創新變化」、「工作環境」教師，其組織承諾愈高；高「安全福利」者，其組織認同、努力意願亦較高，在留職傾向上則無顯著差異。綜觀上述文獻，研究顯示工作價值觀會影響組織承諾，且不同工作價值觀其組織承諾會有所差異，此亦為本研究所欲探討的重點。

參、研究方法

一、研究架構

本研究依據前述之研究目的與文獻探討之結果，經詳細剖析與綜合歸納後，統整

發展出教師工作價值觀與組織承諾關係之實證研究架構如圖 2。

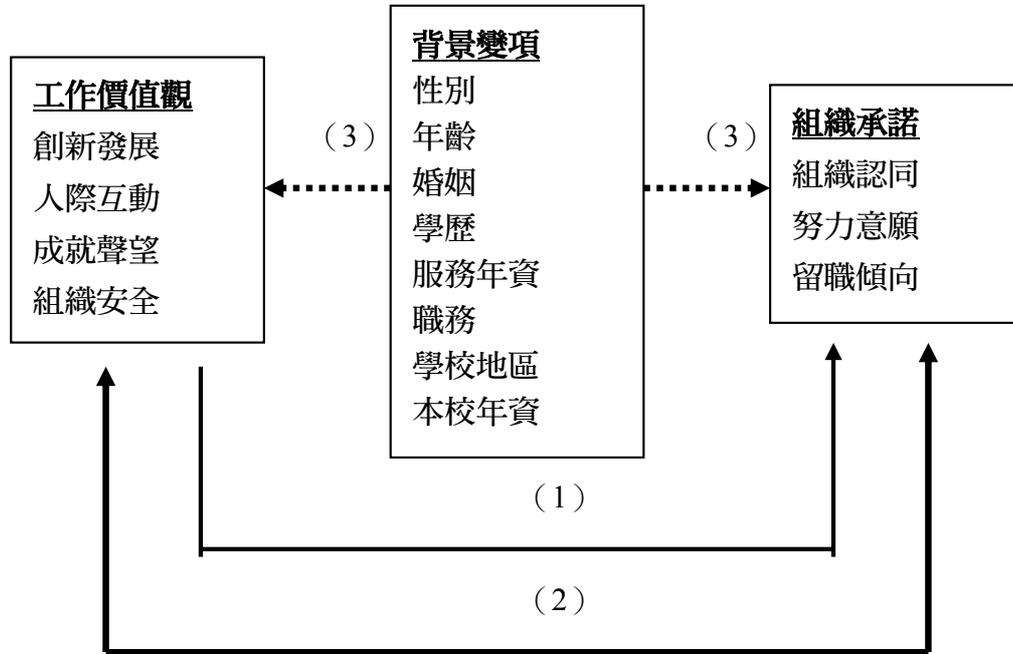


圖 2 本研究架構圖

如圖 2 所示，本研究首先探討不同程度教師工作價值觀於組織承諾之差異情形；其次，探討教師工作價值觀與組織承諾相關情形；最後，以背景變項為控制變項，探討教師工作價值觀與組織承諾之關聯情形。

二、研究假設

依據研究目的及文獻探討結果，並參酌研究設計之概念，茲提出本研究假設如次：

假設一：不同程度教師工作價值觀於組織承諾有顯著差異。

假設二：教師工作價值與組織承諾有顯著相關。

假設三：背景變項對教師工作價值觀與組織承諾的關聯性有顯著的影響。

三、研究對象

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

表 1
抽樣分配摘要表

項 目	類型	次數	百分比
性別	男	330	39.4%
	女	507	60.6%
年齡	30 歲以下	162	19.4%
	31-40 歲	396	47.3%
	41-50 歲	215	25.7%
	51 歲以上	64	7.6%
婚姻狀況	已婚	629	75.1%
	未婚	208	24.9%
學歷	研究所（含 40 學分）	111	13.3%
	師大、師院或大學教育系	489	58.4%
	一般大學	170	20.3%
	專科（師專）	67	8.0%
任教年資	5 年以下	170	20.3%
	6-10 年	185	22.1%
	11-20 年	299	35.7%
	21 年以上	183	21.9%
現任職務	級任教師	414	49.5%
	科任教師	103	12.3%
	教師兼組長	200	23.9%
	教師兼主任	120	14.3%
學校地區	都市型	320	38.2%
	鄉鎮型	342	40.9%
	偏遠地區	175	20.9%
本校任教年資	5 年以下	442	52.8%
	6-10 年	197	23.5%
	11-20 年	133	15.9%
	21 年以上	65	7.8%

本研究對象為高高屏地區高雄市、高雄縣、屏東縣等三縣市公立國民小學（不含

國立、私立、補校、特殊學校) 教師，以民國八十八年國民教育法實施細則學校規模區分標準作為抽樣依據，區分為 12 班以下、13-24 班、25 班以上等三層，經隨機抽樣共取樣 73 所學校，發出正式問卷 968 份，總計回收問卷 863 份，剔除無效問卷 26 份，合計有效問卷 837 份，有效回收率為 86.47%，其抽樣有效樣本分配摘要如表 1。

四、研究工具

(一) 問卷編製與預試

本調查問卷之編製，由研究者針對教師工作價值觀與組織承諾之文獻分析並加以抽繹，作為編製問卷的重要內容，再請教相關學者專家之意見，使形成正式之問卷。

本研究問卷分為三部分，第一部分為基本資料，共 8 題，用以瞭解受試者背景資料；第二部分為教師工作價值觀分量表，共 30 題，第三部分為組織承諾分量表，共 25 題，以上二者皆採用李克特六點量表 (Likert type six point scale) 之型態，由受試者按其自身認知情形作答，問卷的六等分配情形為：「非常重要」給六分、「重要」給五分、「稍微重要」給四分、「稍微不重要」給三分、「不重要」給二分、「非常不重要」給一分。

預試問卷對象為高屏地區公立國民小學教師，預試問卷依都市型、鄉鎮型、偏遠地區型取樣，共隨機抽取 14 所學校教師發出 210 份問卷，回收 197 份問卷，回收率為 93.81%，剔除 5 份填答不全的問卷，實際共得有效樣本 192 份，問卷可用率為 97.46%。

(二) 背景變項

本研究的背景變項分別為高屏地區公立國民小學教師之性別、年齡、婚姻、學歷、服務年資、職務、學校地區、本校年資等八項。

(三) 教師工作價值觀量表

本研究教師工作價值觀分量表試題經項目分析後，顯示相關係數和決斷值 (critical ratio) 均高，其相關係數介於 .59— .74 之間，皆大於 .3 標準 (吳明隆，1999)；其決斷值介於 -15.18—6.77 之間，皆達 .001 顯著水準。問卷係採用最大變異數 (varimax) 進行直交轉軸 (orthogonal rotation) 的主成份分析法來進行因素分析，共區別四個因素，第一因素創新發展層面其因素負荷量為 .51— .74，第二因素人際互動層面其因素負荷量為 .40— .82，第三因素成就聲望層面其因素負荷量為 .58— .80，第四因素組織安全層面其因素負荷量為 .52— .75，四者的累積解釋變異量為 56.70%。問卷係採克隆巴賀 (L. J. Cronbach) α 係數，以表示其內部一致性之信度，其各層面之內部一致性係數介於 .86

-.87 之間，整體內部一致性係數為.94，顯示具有相當高的可信度。

(四) 組織承諾分量表

本研究組織承諾分量表試題經項目分析後，顯示相關係數和決斷值均高，其相關係數介於.49-.81 之間，皆大於.3 標準；其決斷值介於 12.61-5.46 之間，皆達.001 顯著水準。問卷係採用最大變異數進行直交轉軸的主成份分析法來進行因素分析，共區別三個因素，第一因素組織認同層面其因素負荷量為.43-.77，第二因素努力意願層面其因素負荷量為.61-.80，第三因素留職傾向層面其因素負荷量為.56-.80，三者的累積解釋變異量為 64.99%。問卷係採克隆巴賀 (L. J. Cronbach) α 係數，以表示其內部一致性之信度，其各層面之內部一致性係數介於.91-.92 之間，整體內部一致性係數為.95，顯示具有相當高的可信度。

五、資料處理

調查問卷回收之後，即進行資料處理。本研究調查所得之資料，運用 SPSS 套裝軟體程式進行資料的統計分析處理，為配合本調查的研究假設，採用下列統計方法進行考驗：(一) 以 ANOVA 差異性分析考驗假設一，以積差相關考驗假設二，並將工作價值觀及組織承諾各層面區分為高分組、中分組、低分組等三組，以 χ^2 考驗其差異性及關聯性，而其高低分組區分標準為受試者得分的百分位數之前後 27% 為高、低分組；其中 τ 為不對稱量數 Goodman & Kruskal Tau 值，以工作價值觀預測組織承諾， λ 為對稱量數 Lambda 值，V 為對稱量數 Cramer's V 值，Eta 為名義變項與等距變項間之相關值。(二) 以 χ^2 考驗假設三，並以背景變項為控制變項，採多重列聯表分析 G^2 統計考驗其整體效果。

肆、研究發現與討論

本研究以 ANOVA、 χ^2 、積差相關、典型相關等統計方法來進行差異及關聯性考驗，再以背景變項為控制變項，用多重列聯表分析 G^2 考驗其整體效果。以下主要針對考驗達到顯著者作說明。

一、不同程度教師工作價值觀於組織承諾之差異情形

不同程度教師工作價值觀於組織承諾之差異及其變項間的關聯情形，本研究整理摘要如表 2。

本研究由表 2 的摘要分析中發現不同教師工作價值觀與組織承諾間具有關聯性，且不同程度工作價值觀的教師於組織承諾上具有差異性，這與先前許多研究相符（李冠儀，2000；楊崑壬，2001；魏方亭，2001；陳瑞惠，2003），其中各人研究變項雖不盡相符，但大致有雷同之處。研究發現教師工作價值觀各層面與組織承諾各層面皆達顯著差異水準，事後比較亦顯現高分組高於低分組，這表示不同程度教師工作價值觀於組織承諾上有明顯的差異，且教師工作價值觀各層面與整體組織承諾的關聯性，其 Eta 值以成就聲望（Eta=.261）、整體工作價值觀（Eta=.187）為最高，表示此二者具有緊密的關聯性，其中張惠英（2002）研究顯示成就聲望為影響組織承諾各層面之主要變項，此與本研究結果一致。

就創新發展而言，差異分析於組織承諾各層面皆達顯著水準，事後比較顯現高分組高於低分組；關聯統計採 τ 值分析時，其預測性的關聯水準以組織認同（ $\tau = .021$ ）、努力意願（ $\tau = .031$ ）為較高，以 Eta 分析亦與組織認同（Eta=.177）、努力意願（Eta=.253）二層面具有較高關係，此研究結果與蘇信旭（2002）的研究大致相符，會顯現如此現象推究其原因，可能是教育與教學的本質具有教學相長的功能，致使教師於教導學生與班級經營的過程中，能不斷嘗試創新要求自我成長，因而激發了努力意願沉浸於教學工作上，並產生對工作的滿足感及學校的認同感。

就人際互動而言，差異分析於組織承諾各層面皆達顯著水準，事後比較顯現高分組高於低分組；關聯統計採 τ 值分析時，其預測性的關聯水準以組織認同（ $\tau = .031$ ）、努力意願（ $\tau = .032$ ）為較高，以 Eta 分析亦與組織認同（Eta=.220）、努力意願（Eta=.249）二層面具有較高關係，此研究結果與周安國（2003）的研究大致相符，會顯現如此現象推究其原因，可能是教學工作環境及學校氛圍中，容易讓教師與同事之間建立起一種知識性的互動行為，經由這種正面的互動模式，進而形成和諧融洽的人際關係，增長伙伴之間的革命情感，以及相互激勵提攜的努力意願、對學校的向心力。

就成就聲望而言，差異分析於組織承諾各層面皆達顯著水準，事後比較顯現高分組高於低分組；關聯統計採 τ 值分析時，其預測性的關聯水準以組織認同（ $\tau = .036$ ）、努力意願（ $\tau = .060$ ）、整體組織承諾（ $\tau = .036$ ）為較高，以 Eta 分析亦與組織認同（Eta=.263）、努力意願（Eta=.342）、整體組織承諾（Eta=.261）三層面具有較高

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

關係，此研究結果與徐增圓（2001）的研究大致相符，會顯現如此現象推究其原因，可能是受尊師重道的傳統文化、及天、地、君、師、親的尊崇觀念所影響，讓教書一職成為社會的菁英階層，讓教師成為社會的高級知識份子，也因此使得教師的生理心理、成就聲望的需求，容易獲得高度滿足感，相對的也提升了教師的努力意願，以及對學校組織的認同和承諾。

表 2

不同程度教師工作價值觀於組織承諾之差異與關聯分析

分析方法	不同程度工作價值觀	組織承諾			
		組織認同	努力意願	留職傾向	整體組織承諾
差異分析： ANOVA (F 值)	創新發展	F=4.66*	F=24.11***	F=3.25*	F=8.14***
	人際互動	F=8.95***	F=23.76***	F=3.88*	F=10.77***
	成就聲望	F=25.27***	F=62.87***	F=12.66***	F=35.97***
	組織安全	F=3.83*	F=13.27***	F=3.69*	F=4.54***
	整體工作價值觀	F=10.86***	F=39.05***	F=4.31*	F=15.82***
關聯分析： Pearson χ^2	創新發展	41.50***	62.31***	11.51*	30.34***
		$\tau = .021$ ***	$\tau = .031$ ***	$\tau = .006$ *	$\tau = .016$ ***
		V=.157***	V=.193***	V=.083*	V=.135***
	人際互動	Eta=.177***	Eta=.253***	Eta=.097**	Eta=.170***
		62.05***	62.84***	17.36**	33.37***
		$\tau = .031$ ***	$\tau = .032$ ***	$\tau = .009$ **	$\tau = .018$ ***
	成就聲望	V=.193***	V=.194***	V=.102**	V=.141***
		Eta=.220***	Eta=.249***	Eta=.107**	Eta=.178***
		73.42***	118.95***	22.73***	67.55***
	組織安全	$\tau = .036$ ***	$\tau = .060$ ***	$\tau = .011$ **	$\tau = .036$ ***
		V=.209***	V=.267***	V=.117***	V=.201***
		Eta=.263***	Eta=.342***	Eta=.151**	Eta=.261***
	整體工作價值觀	40.82***	47.56***	14.46**	30.23***
		$\tau = .022$ ***	$\tau = .028$ ***	$\tau = .007$ *	$\tau = .016$ ***
		V=.156***	V=.169***	V=.093**	V=.134***
整體工作價值觀	Eta=.173***	Eta=.173***	Eta=.116**	Eta=.165***	
	71.42***	90.81***	13.83**	40.59***	
	$\tau = .039$ ***	$\tau = .046$ ***	$\tau = .007$ *	$\tau = .022$ ***	
整體工作價值觀	V=.207***	V=.233***	V=.091**	V=.156***	
	Eta=.221***	Eta=.301***	Eta=.111**	Eta=.187***	

就組織安全而言，差異分析於組織承諾各層面皆達顯著水準，事後比較顯現高分組高於低分組；關聯統計採 τ 值分析時，其預測性的關聯水準以組織認同 ($\tau = .022$)、

努力意願 ($\tau = .028$) 為較高，以 Eta 分析亦與組織認同 (Eta = .173)、努力意願 (Eta = .173) 二層面具有較高關係，此研究結果與林保豐 (2002) 的研究大致相符，會顯現如此現象推究其原因，可能是從事教職容易讓人獲得生理與心理的滿足感，良善的薪資福利、學習環境、社會聲望，保障了教師的基本生活需求與成長發展的學習需求，進而使得教師對於教書這一份職業，工作上願意努力付出更多的時間與精力，感情上對學校組織產生更深的認同感。

就整體工作價值觀而言，差異分析於組織承諾各層面皆達顯著水準，事後比較顯現高分組高於低分組；關聯統計採 τ 值分析時，其預測性的關聯水準以組織認同 ($\tau = .039$)、努力意願 ($\tau = .046$) 為較高，以 Eta 分析亦與組織認同 (Eta = .221)、努力意願 (Eta = .301) 二層面具有較高關係，此研究結果與張惠英 (2002) 的研究大致相符，會顯現如此現象推究其原因，可能是教師對於教職工作有其特定的專業信念與偏好，使得學校氛圍中所具備的創新發展、知性互動、成就聲望、滿足安全等特質，導引了教師對學校組織的認同行為，增強了教師對教學工作的努力意願和承諾情感。

二、教師工作價值觀與組織承諾之相關情形

就教師工作價值觀與組織承諾二者之間的相關情形，本研究整理相關摘要表如表 3、表 4、表 5。

依據積差相關統計分析結果，整體工作價值觀層面與整體組織承諾層面的相關係數為 .24 ($p < .001$)，且教師工作價值觀的四個分層面與整體組織承諾的相關係數皆達顯著正相關 ($p < .01$)，及組織承諾的三個分層面與整體工作價值觀的相關係數亦達顯著正相關 ($p < .01$)，顯見教師工作價值觀愈高組織承諾就愈高，此結果與魏方亭 (2001)、林保豐 (2002)、張惠英 (2002)、陳瑞惠 (2003)、郭玉津 (2003) 等人的研究結果相符合。

依據典型相關統計分析結果，教師工作價值觀四個層面與組織承諾三個層面之間，有二組典型因素達到 $P < .001$ 以上顯著水準，因此，對第一組典型相關、第二組典型相關加以分析討論。

就典型相關程度而言，第一組典型相關係數為 .410，第二組典型相關係數為 .178。

就解釋變異量而言，自變項的第一個典型因素 χ_1 與依變項的第一個典型因素 η_1 的典型相關係數為 .410，即 χ_1 能解釋 η_1 總變異量的 16.80%。又依變項的第一個典型因素 η_1 能解釋依變項 Y 總變異量的 44.87%，自變項與依變項的重疊量為 7.53%，所

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

以自變項 X 透過自變項的第一個典型因素 χ_1 和依變項的第一個典型因素 η_1 能解釋依變項 Y 總變異量 7.53%。

自變項的第二個典型因素 χ_2 與依變項的第二個典型因素 η_2 的典型相關係數為 .178，即 χ_2 能解釋 η_2 總變異量的 3.2%。又依變項的第二個典型因素 η_2 能解釋依變項 Y 總變異量的 45.03%，自變項與依變項的重疊量為 1.42%，所以自變項 X 透過自變項的第二個典型因素 χ_2 和依變項的第二個典型因素 η_2 能解釋依變項 Y 總變異量 1.42%。

自變項和依變項於第一個典型因素、第二個典型因素二者的重疊量，共計 8.95%。換言之，教師工作價值觀之創新發展、人際互動、成就聲望、組織安全等四個自變項經由第一、第二典型因素共可說明教師組織認同、努力意願、留職傾向等三個組織承諾之總變異量 8.95%；而此二個典型因素可以直接教師組織承諾總變異量的 20.00%。

就典型結構而言，在第一組典型相關中，其典型結構為負值並由典型負荷量可知教師工作價值觀各層面愈低時，其組織承諾之「組織認同」、「努力意願」層面也愈低。在第二組典型相關中，其典型結構為正值並由典型負荷量可知教師工作價值觀之「創新發展」、「組織安全」二層面愈高時，組織承諾之「組織認同」、「留職傾向」層面也愈高。

就整體模式而言，教師工作價值觀與組織承諾之間有典型相關存在，此關係主要來自於教師工作價值觀之「創新發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「組織安全」等層面與組織承諾之「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」等層面之間的關係。

表 3

教師工作價值觀與組織承諾之積差相關分析摘要表

分析 方法	不同程度工作價 值觀	組織承諾			整體組織承諾
		組織認同	努力意願	留職傾向	
Pearson 積差相 關	創新發展	.13 ^{***}	.30 ^{***}	.03 ^{n.s.}	.16 ^{***}
	人際互動	.20 ^{***}	.30 ^{***}	.12 ^{**}	.23 ^{***}
	成就聲望	.23 ^{***}	.37 ^{***}	.15 ^{***}	.27 ^{***}
	組織安全	.07 ^{n.s.}	.22 ^{***}	.02 ^{n.s.}	.11 ^{**}
	整體工作價值觀	.19 ^{***}	.37 ^{***}	.09 ^{**}	.24 ^{***}

** p < .01 *** p < .001 n.s. 未達顯著水準

表 4

教師工作價值觀與組織承諾典型相關顯著性考驗摘要表

典型變項 Root No.	特徵值 Eigen.	解釋變異 量 (%)	累積解釋變 異 (%)	典型相關 ρ	決定係數 ρ^2	自由度 df	顯著考驗 Sig. of F
1	.202	85.60	85.60	.410	.168	12	.000
2	.033	13.81	99.41	.178	.032	6	.000
3	.001	.59	100.00	.037	.001	2	.559

*** p<.001

表 5

教師工作價值觀與組織承諾典型相關分析摘要表

X 變項 (自變項) 工作價值觀	典型變項		Y 變項 (依變項) 組織承諾	典型變項	
	χ_1	χ_2		η_1	η_2
創新發展	-.814	.452	組織認同	-.559	.801
人際互動	-.757	.148	努力意願	-.966	.210
成就聲望	-.917	.146	留職傾向	-.318	.815
組織安全	-.593	.476			
抽出變異量%	60.70	11.84	抽出變異量%	44.87	45.03
重疊%	10.19	.37	重疊%	7.53	1.42
			ρ (典型相關係數)	.410	.178
			ρ^2 (典型相關係數平方)	.168	.032
			P (考驗顯著水準)	.000	.000

本研究教師工作價值觀與組織承諾之相關分析，其 χ^2 關聯性分析與典型相關分析結果一致，就 χ^2 關聯性分析而言，教師工作價值觀與組織承諾各層面之不對稱量數 τ 值 ($p < .05$) 及對稱性量數 V 值 ($p < .01$) 皆達顯著關聯水準，Eta 值介於 .111— .301 之間，同理，組織承諾與教師工作價值觀各層面之 τ 值及 V 值亦達顯著關聯水準 ($p < .001$)，Eta 值介於 .165— .261 之間；就典型相關分析而言，教師工作價值觀與組織承諾變項之典型統計，抽釋出二組典型相關係數，且教師工作價值觀主要是透第一組

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

典型因素來影響組織承諾，且教師工作價值觀之「成就聲望」層面為影響組織承諾「努力意願」的關鍵因素，此結果與其 χ^2 關聯性分析相符合，因此，成就聲望的高低不僅關係著教師的留校意願，也是教師對學校認同與承諾的重要影響因素；又教師工作價值觀之「創新發展」、「組織安全」層面為影響組織承諾「組織認同」、「留職傾向」的關鍵因素，顯示教師對於教職生涯發展的安全感與學習創新的內在心理需求，是影響教師是否認同學校組織與留職意願的重要因素。

三、以背景變項為控制變項其教師工作價值觀與組織承諾間的關聯情形

以背景變項為控制變其教師工作價值觀與組織承諾的關聯情形，本研究依多重列聯表分析討論如下：

(一) 以性別為控制變項

表 6

以性別為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以性別為控制變項				
Pearson χ^2	男	26.96	4	.000
	女	21.13	4	.000
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	男	.039		.000
	女	.019		.001
Cramer's V 對稱關聯量數	男	.202		.000
	女	.144		.000
名義與間隔 Eta 關聯量數	男	.263		
	女	.171		
G^2 統計考驗				
性別		37.71	1	.000
教師工作價值觀		37.88	2	.000
組織承諾		67.55	2	.000
性別*教師工作價值觀		22.19	2	.000
性別*組織承諾		17.44	2	.002

教師工作價值觀*組織承諾	47.81	4	.000
一元模式整體效果	143.14	5	.000
二元模式整體效果	75.97	8	.000
性別*教師工作價值觀*組織承諾	1.33	4	.856
性別*教師工作價值觀*組織承諾+二元模式	77.30	12	.000
性別*教師工作價值觀*組織承諾+一元模式+二元模式(全體模式效果)	220.44	17	.000

以性別為控制變項時多重列聯分析摘要如表 6，其中男、女二性其工作價值觀與組織承諾間皆達顯著關聯性 ($p < .001$)；而當以性別為控制變項時，性別、工作價值觀、組織承諾之間的三元效果並不明顯 ($G^2_{(4)} = 1.33, p = .856$)，但與二元模式加總則達顯著 ($G^2_{(12)} = 77.30, p < .001$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達顯著 ($G^2_{(17)} = 220.44, p < .001$)，換言之，不能忽視性別的影響；因此，先前研究性別會造成教師工作價值觀 (孫國華，2003)、組織承諾 (郭振生，2003) 的差異性，與本研究結果一致 (背景變項於教師工作價值觀、組織承諾之差異分析摘要，限於篇幅省略不作呈現)。

(二) 以年齡為控制變項

表 7

以年齡為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以年齡為控制變項				
Pearson χ^2	30 歲以下	3.46	4	.480
	31-40 歲	28.95	4	.000
	41-50 歲	10.51	4	.033
	51 歲以上	18.26	4	.001
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	30 歲以下	.009		.576
	31-40 歲	.032		.000
	41-50 歲	.021		.062
	51 歲以上	.173		.000

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

Cramer's V 對稱關聯量數	30 歲以下	.104	.480
	31-40 歲	.191	.000
	41-50 歲	.156	.033
	51 歲以上	.378	.000
名義與間隔 Eta 關聯量數	30 歲以下	.141	
	31-40 歲	.232	
	41-50 歲	.200	
	51 歲以上	.501	
G^2 統計考驗			
年齡		282.30	3 .000
教師工作價值觀		37.88	2 .000
組織承諾		67.55	2 .000
年齡*教師工作價值觀		38.01	6 .000
年齡*組織承諾		93.64	6 .000
教師工作價值觀*組織承諾		54.38	4 .000
一元模式整體效果		387.73	7 .000
二元模式整體效果		161.41	16 .000
年齡*教師工作價值觀*組織承諾		10.27	12 .593
年齡*教師工作價值觀*組織承諾 + 二元模式		171.68	28 .000
年齡*教師工作價值觀*組織承諾 + 一元模式 + 二元模式 (全體模式效果)		559.41	35 .000

以年齡為控制變項時多重列聯分析摘要如表 7，其中 30 歲以下、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上四項其工作價值觀與組織承諾間皆達顯著關聯性 ($p < .001$)；而當以年齡為控制變項時，年齡、工作價值觀、組織承諾之間的三元效果並不明顯 ($G^2_{(12)} = 10.27$, $p = .593$)，但與二元模式加總則達顯著 ($G^2_{(28)} = 171.68$, $p < .001$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達顯著 ($G^2_{(35)} = 559.41$, $p < .001$)，換言之，不能忽視年齡的影響；因此，先前研究年齡會造成教師工作價值觀 (李冠儀, 2000)、組織承諾 (黃芳謙, 2003) 的差異性，與本研究結果一致。

(三) 以婚姻為控制變項

以婚姻為控制變項時多重列聯分析摘要如表 8，其中已婚者其工作價值觀與組織承諾間達顯著關聯性 ($p < .001$)；而當以婚姻為控制變項時，婚姻、工作價值觀、組織

承諾之間的三元效果並不明顯 ($G^2_{(4)}=4.86$, $p=.302$)，但與二元模式加總則達顯著 ($G^2_{(12)}=60.76$, $p<.001$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達顯著 ($G^2_{(17)}=387.92$, $p<.001$)，換言之，不能忽視婚姻的影響；因此，先前研究婚姻會造成教師工作價值觀 (董秀珍, 2002)、組織承諾 (吳燕玲, 2002) 的差異性，與本研究結果一致。

表 8
以婚姻為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以婚姻為控制變項				
Pearson χ^2	已婚	42.48	4	.000
	未婚	5.22	4	.266
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	已婚	.033		.000
	未婚	.011		.357
Cramer's V 對稱關聯量數	已婚	.184		.000
	未婚	.112		.266
名義與間隔 Eta 關聯量數	已婚	.208		
	未婚	.158		
G^2 統計考驗				
婚姻		221.74	1	.000
教師工作價值觀		37.88	2	.000
組織承諾		67.55	2	.000
婚姻*教師工作價值觀		7.30	2	.026
婚姻*組織承諾		8.70	2	.013
教師工作價值觀*組織承諾		44.25	4	.000
一元模式整體效果		327.16	5	.000
二元模式整體效果		55.90	8	.000
婚姻*教師工作價值觀*組織承諾		4.86	4	.302
婚姻*教師工作價值觀*組織承諾+二元模式		60.76	12	.000
婚姻*教師工作價值觀*組織承諾+一元模式+二元模式 (全體模式效果)		387.92	17	.000

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

(四) 以學歷為控制變項

以學歷為控制變項時多重列聯分析摘要如表 9，其中師範院校(含大學教育學系)、一般大學、師專三項其工作價值觀與組織承諾間皆達顯著關聯性 ($p < .01$)；而當以學歷為控制變項時，學歷、工作價值觀、組織承諾之間的三元效果並不明顯 ($G^2_{(12)} = 12.38$, $p = .416$)，但與二元模式加總則達顯著 ($G^2_{(28)} = 83.04$, $p < .001$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達顯著 ($G^2_{(35)} = 654.65$, $p < .001$)，換言之，不能忽視學歷的影響；因此，先前研究學歷會造成教師工作價值觀(劉宣容，2001)、組織承諾(李建慧，2003)的差異性，與本研究結果一致。

表 9

以學歷為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以學歷為控制變項				
Pearson χ^2	研究所	5.04	4	.283
	師範院校	16.10	4	.003
	一般大學	16.82	4	.002
	師專	14.55	4	.006
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	研究所	.026		.223
	師範院校	.034		.007
	一般大學	.041		.007
	師專	.129		.002
Cramer's V 對稱關聯量數	研究所	.151		.283
	師範院校	.218		.003
	一般大學	.222		.002
	師專	.330		.006
名義與間隔 Eta 關聯量數	研究所	.048		
	師範院校	.167		
	一般大學	.263		
	師專	.412		
G^2 統計考驗				
學歷		466.18	3	.000

教師工作價值觀	37.88	2	.000
組織承諾	67.55	2	.000
學歷*教師工作價值觀	8.85	6	.182
學歷*組織承諾	20.54	6	.002
教師工作價值觀*組織承諾	47.88	4	.000
一元模式整體效果	571.60	7	.000
二元模式整體效果	70.66	16	.000
學歷*教師工作價值觀*組織承諾	12.38	12	.416
學歷*教師工作價值觀*組織承諾+二元模式	83.04	28	.000
學歷*教師工作價值觀*組織承諾+一元模式+二元模式(全體模式效果)	654.65	35	.000

(五) 以任教年資為控制變項

以任教年資為控制變項時多重列聯分析摘要如表 10，其中 11-20 年、21 年以上二項其工作價值觀與組織承諾間皆達顯著關聯性 ($p < .001$)；而當以任教年資為控制變項時，任教年資、工作價值觀、組織承諾之間的三元效果並不明顯 ($G^2_{(12)} = 8.61$, $p = .736$)，但與二元模式加總則達顯著 ($G^2_{(28)} = 142.46$, $p < .001$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達顯著 ($G^2_{(35)} = 296.05$, $p < .001$)，換言之，不能忽視年資的影響；因此，先前研究任教年資會造成教師工作價值觀 (黃貴祥, 2001)、組織承諾 (陳昭偉, 2003) 的差異性，與本研究結果一致。

表 10

以任教年資為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以任教年資為控制變項				
Pearson χ^2	5 年以下	8.16	4	.086
	6-10 年	8.49	4	.075
	11-20 年	18.63	4	.001
	21 年以上	24.71	4	.000
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	5 年以下	.020		.150
	6-10 年	.020		.126

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

	11-20 年	.032	.001	
	21 年以上	.078	.000	
Cramer's V 對稱關聯量數	5 年以下	.155	.086	
	6-10 年	.151	.075	
	11-20 年	.177	.001	
	21 年以上	.260	.000	
名義與間隔 Eta 關聯量數	5 年以下	.190		
	6-10 年	.214		
	11-20 年	.156		
	21 年以上	.355		
G² 統計考驗				
年資		48.17	3	.000
教師工作價值觀		37.88	2	.000
組織承諾		67.55	2	.000
年資*教師工作價值觀		34.01	6	.000
年資*組織承諾		69.03	6	.000
教師工作價值觀*組織承諾		53.34	4	.000
一元模式整體效果		153.60	7	.000
二元模式整體效果		133.84	16	.000
年資*教師工作價值觀*組織承諾		8.61	12	.736
年資*教師工作價值觀*組織承諾+二元模式		142.46	28	.000
年資*教師工作價值觀*組織承諾+一元模式 +二元模式(全體模式效果)		296.05	35	.000

(六) 以職務為控制變項

以職務為控制變項時多重列聯分析摘要如表 11，其中級任教師、科任教師、教師兼組長、教師兼主任四項其工作價值觀與組織承諾間皆達顯著關聯性 ($p < .05$)；而當以職務為控制變項時，職務、工作價值觀、組織承諾之間的三元效果已達 $p < .05$ 顯著水準 ($G^2_{(12)} = 22.32$)，與二元模式加總則達 $p < .001$ 顯著水準 ($G^2_{(28)} = 114.31$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達 $p < .001$ 顯著水準 ($G^2_{(35)} = 487.17$)，換言之，不能忽視職務的影響；因此，先前研究職務會造成教師工作價值觀 (楊昆壬，2001)、組織承諾 (李孟誦，2003) 的差異性，與本研究結果一致。

表 11
以現任職務為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以職務為控制變項				
Pearson χ^2	級任教師	12.62	4	.013
	科任教師	15.84	4	.003
	教師兼組長	21.64	4	.000
	教師兼主任	13.55	4	.009
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	級任教師	.012		.049
	科任教師	.073		.005
	教師兼組長	.057		.000
	教師兼主任	.070		.002
Cramer's V 對稱關聯量數	級任教師	.123		.013
	科任教師	.277		.003
	教師兼組長	.231		.000
	教師兼主任	.238		.009
名義與間隔 Eta 關聯量數	級任教師	.169		
	科任教師	.336		
	教師兼組長	.221		
	教師兼主任	.268		
G^2 統計考驗				
職務		267.43	3	.000
教師工作價值觀		37.88	2	.000
組織承諾		67.55	2	.000
職務*教師工作價值觀		9.46	6	.149
職務*組織承諾		41.96	6	.000
教師工作價值觀*組織承諾		43.58	4	.000
一元模式整體效果		372.85	7	.000
二元模式整體效果		91.99	16	.000
職務*教師工作價值觀*組織承諾		22.32	12	.034

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

職務*教師工作價值觀*組織承諾+二元模式	114.31	28	.000
職務*教師工作價值觀*組織承諾+一元模式+二元模式(全體模式效果)	487.17	35	.000

(七) 以學校地區為控制變項

以學校地區為控制變項時多重列聯分析摘要如表 12，其中鄉鎮、偏遠地區二項其工作價值觀與組織承諾間皆達顯著關聯性 ($p < .01$)；而當以學校地區為控制變項時，學校地區、工作價值觀、組織承諾之間的三元效果並不明顯 ($G^2_{(8)} = 15.00, p = .059$)，但與二元模式加總則達顯著 ($G^2_{(20)} = 74.79, p < .001$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達顯著 ($G^2_{(26)} = 243.97, p < .001$)，換言之，不能忽視學校地區的影響；因此，先前研究學校地區會造成教師工作價值觀 (賴奇俊，2003)、組織承諾 (張惠英，2002) 的差異性，與本研究結果一致。

表 12

以學校地區為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以地區為控制變項				
Pearson χ^2	都市	7.97	4	.093
	鄉鎮	32.70	4	.000
	偏遠地區	14.48	4	.006
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	都市	.012		.114
	鄉鎮	.045		.000
	偏遠地區	.050		.002
Cramer's V 對稱關聯量數	都市	.112		.093
	鄉鎮	.219		.000
	偏遠地區	.203		.006
名義與間隔 Eta 關聯量數	都市	.121		
	鄉鎮	.251		
	偏遠地區	.212		
G^2 統計考驗				
地區		63.76	2	.000

教師工作價值觀	37.88	2	.000
組織承諾	67.55	2	.000
地區*教師工作價值觀	.75	4	.945
地區*組織承諾	17.31	4	.002
教師工作價值觀*組織承諾	42.42	4	.000
一元模式整體效果	169.19	6	.000
二元模式整體效果	59.79	12	.000
地區*教師工作價值觀*組織承諾	15.00	8	.059
地區*教師工作價值觀*組織承諾+二元模式	74.79	20	.000
地區*教師工作價值觀*組織承諾+一元模式+二元模式(全體模式效果)	243.97	26	.000

(八) 以本校年資為控制變項

以本校年資為控制變項時多重列聯分析摘要如表 13，其中 5 年以下、11-20 年、21 年以上三項其工作價值觀與組織承諾間皆達顯著關聯性 ($p < .05$)；而當以本校年資為控制變項時，本校年資、工作價值觀、組織承諾之間的三元效果並不明顯 ($G^2_{(12)} = 16.17$, $p = .184$)，但與二元模式加總則達顯著 ($G^2_{(28)} = 96.37$, $p < .001$)，與一元、二元模式相加總，其全體效果亦達顯著 ($G^2_{(35)} = 566.53$, $p < .001$)，換言之，不能忽視本校年資的影響；因此，先前研究本校年資會造成教師工作價值觀 (張惠英, 2002)、組織承諾 (顏英, 2003) 的差異性，與本研究結果一致。

表 13

以本校年資為控制變項多重列聯 G^2 分析表

檢驗方式	控制水準	考驗值	自由度	顯著性
以本校年資為控制變項				
Pearson χ^2	5 年以下	25.43	4	.000
	6-10 年	5.95	4	.203
	11-20 年	15.64	4	.004
	21 年以上	10.63	4	.031
Goodman & Kruskal Tau (τ) 非對稱量數	5 年以下	.025		.000
	6-10 年	.012		.311

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

	11-20 年	.054	.006	
	21 年以上	.079	.039	
Cramer' s V 對稱關聯量數	5 年以下	.170	.000	
	6-10 年	.123	.203	
	11-20 年	.242	.004	
	21 年以上	.286	.031	
名義與間隔 Eta 關聯量數	5 年以下	.200		
	6-10 年	.172		
	11-20 年	.222		
	21 年以上	.399		
G² 統計考驗				
本校年資		364.74	3	.000
教師工作價值觀		37.88	2	.000
組織承諾		67.55	2	.000
本校年資*教師工作價值觀		9.58	6	.143
本校年資*組織承諾		31.56	6	.000
教師工作價值觀*組織承諾		45.09	4	.000
一元模式整體效果		470.16	7	.000
二元模式整體效果		80.21	16	.000
本校年資*教師工作價值觀*組織承諾		16.17	12	.184
本校年資*教師工作價值觀*組織承諾+二元模式		96.37	28	.000
本校年資*教師工作價值觀*組織承諾+一元模式+二元模式(全體模式效果)		566.53	35	.000

伍、結論與建議

一、結論

本研究根據資料分析的結果，可歸納出下列之結論：

就差異分析而言，不同程度教師工作價值觀會影響組織承諾；換言之，教師工作價值觀愈高其組織承諾也愈高；反之，亦然。

就相關聯分析而言，整體教師工作價值觀與整體組織承諾間具有顯著正相關；典型相關分析也顯示，第一組典型結構其教師工作價值觀各層面愈低時，其組織承諾之「組織認同」、「努力意願」層面也愈低；在第二組典型結構其教師工作價值觀之「創新發展」、「組織安全」二層面愈高時，組織承諾之「組織認同」、「留職傾向」層面也愈高。

就背景變項、教師工作價值觀、組織承諾三者關係之考驗結果，發現教師工作價值觀與組織承諾二者之關聯性會受到背景變項的影響，即教師背景變項（性別、年齡、婚姻、學歷、任教年資、學校地區、本校年資）、教師工作價值觀、組織承諾三者的關聯性時未達顯著水準，但與二元模式加總時則達顯著水準，而與一元模式、二元模式相加總的全體模式亦達顯著水準。換言之，三元效果本身並不明顯，但與一元效果、二元效果一起檢驗時，其全體模式則有顯著效果，因此背景變項的效果不能忽視。

二、建議

依據本研究結果顯示教師工作價值觀與組織承諾二者具有顯著關聯性，且教師工作價值觀與組織承諾的關聯性會受到教師的性別、年齡、婚姻、學歷、任教年資、擔任職務、學校地區、本校年資等背景變項的影響，一般而言教師工作價值觀愈高組織承諾也愈高。因此，本研究提出下列建議以為對教育當局及教師的實務參考：

就教育當局而言，應對教師的努力給予肯定，不論精神或物質的獎賞應全力支持與協助，以加強教師的職場認同及組織安全之心理需求；並減少對學校及教師的不當干涉，推動專業證照制度的教育政策，形塑教師的專業聲望，以藉由教師創新發展的工作價值觀來促進教師對學校組織的認同。再者，教師的背景變項會影響到其工作價值觀不同的內在需求，及組織承諾的高低，因此應針對性別、年齡、婚姻、學歷、服務年資、職務、學校地區、在校年資等不同背景變項的教師，推行不同行政策略，以滿足其工作價值的需求，進而提升其組織承諾感。

就學校組織而言，學校行政運作的機制是影響教師對學校是否認同的關鍵因素，學校應依不同背景變項的教師需求建立良好的行政運作模式，推行不同的活動措施，暢通溝通管道，擴大教師參與決策權，並行政支援教學，協助教師解決困難，增進教師對學校的認同及留職意願；且工作環境的優劣會影響教師的努力意願，學校領導人應改善教師工作環境，充實教學資源，鼓勵研究創新，增進各校教師之間教學觀摩與休閒同樂的機會，藉由人際互動與創新發展的工作價值觀，來提升教師的努力意願。

就教師而言，應加強同事之間的教學支援，增進學校的和諧氣氛與人際關係，主動的自我充實，積極參與學校事務工作與校內外的各種教學研討會，注重教學的創新發展，以形塑專業的成就聲望，並藉由人際互動與成就聲望的工作價值觀，來提升對學校組織的認同，共創個人、組織雙贏局面。

參考文獻

中文部份

- 李孟誦（2003）。*我國大專院校體育教師工作生活品質與組織承諾之研究*。台北縣：輔仁大學體育學系碩士論文（未出版）。
- 李冠儀（2000）。*國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與專業承諾之相關*。花蓮縣：國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文（未出版）。
- 李建慧（2003）。*工作生活品質與組織承諾、組織公民行為關聯性之研究*。中壢市：中原大學企管所碩士論文（未出版）。
- 邱馨儀（1996）。*國民小學學校組織文化與教師組織承諾關係之研究*。台北市：臺北市立師院初等教育研究所碩士論文（未出版）。
- 周安國（2003）。*軍校生工作價值觀與組織承諾關係之研究*。高雄縣：義守大學工業管理學系碩士論文（未出版）。
- 黃芳謙（2003）。*組織文化、組織承諾與組織變革態度之研究——以綜合高中為例*。彰化縣：大葉大學工業關係學系碩士論文（未出版）。
- 黃貴祥（2001）。*技術學院教師工作環境認知、工作價值觀與其工作滿足和教學表現之關係*。台北市：政治大學教育學系博士論文（未出版）。
- 吳明隆（1999）。*SPSS 統計應用實務*。台北：文魁資訊公司。
- 吳燕玲（2002）。*組織創新對組織承諾之影響研究——以戶政機關為例*。彰化縣：大葉大學事業經營研究所碩士論文（未出版）。

- 林保豐（2002）。國民小學教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究。屏東縣：屏東師院國教所碩士論文（未出版）。
- 徐增圓（2001）。新世代工作者之工作價值觀、期望報酬類型暨兩者相關因素與組織承諾之關係。台北市：政治大學心理學系碩士論文（未出版）。
- 孫國華（2003）。早成年期國小教師工作價值觀、參與決定與工作投入關係之研究。高雄市：高師大成教所碩士論文（未出版）。
- 陳正沛（1983）。研究人員的工作投入。台北市：國立政治大學企業管理研究所碩士論文（未出版）。
- 陳瑞惠（2003）。私立高中教師工作價值觀、工作壓力與組織承諾之研究。彰化縣：彰師大教研所碩士論文（未出版）。
- 陳昭偉（2003）。政府機關人員組織承諾影響因素之研究——以嘉義縣政府為例。嘉義縣：中正大學政治學研究所碩士論文（未出版）。
- 郭玉津（2003）。國小英語教學現況與工作價值觀對英語教師專業承諾之影響——以中彰地區為例。台中市：東海大學教研所碩士論文（未出版）。
- 郭振生（2003）。內部行銷導向、組織承諾、工作滿意與學校效能關係之研究——以台南地區國小為例。嘉義縣：南華大學管理研究所碩士論文（未出版）。
- 董秀珍（2002）。國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究。高雄市：高師大教育學系碩士論文（未出版）。
- 彭雅珍（1998）。國小校長領導風格、教師工作價值觀與教師組織承諾關係之研究。台北市：國立政治大學教育研究所碩士論文（未出版）。
- 張惠英（2002）。國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究。屏東縣：屏東師院國教所碩士論文（未出版）。
- 楊崑壬（2001）。國民小學田徑教練工作價值觀與組織承諾之研究。台北市：市立北師國教所碩士論文（未出版）。
- 魏方亭（2001）。嘉南地區國中教師工作價值觀、自我效能感與工作壓力與任教承諾關係之研究。嘉義縣：中正大學教研所碩士論文（未出版）。
- 賴奇俊（2003）。國民小學啟智班教師工作價值觀與教學效能之研究。彰化縣：彰師大特殊教育學系碩士論文（未出版）。
- 劉宣容（2001）。桃竹苗四縣市國小教師工作價值觀與參與學校行政決定之關係。台北市：國北師國教所碩士論文（未出版）。
- 蘇信旭（2002）。工作價值觀、組織承諾與工作滿足相關之研究——以台南縣鄉鎮公

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究

- 所基層公務人員為例。嘉義縣：中正大學企管所碩士論文（未出版）。
- 顏英（2003）。台北市國民小學兼行政職教師工作滿意與組織承諾之研究。台北市：市立北師國教所碩士論文（未出版）。
- 羅俊龍（1995）。教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾關係之研究——以宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究。台北市：東吳大學管理科學研究所碩士論文（未出版）。

英文部份

- Dubin, R., C. J. E. & Poter, L.W. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Workers . *Administrative Science Quarterly*, 20, 411-421.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values : A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 379-389.
- Ferris, K. R. , & Aranya N. (1983). A Comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Gomez-mejia, L. R. (1981). *Development and empirical testing of a need deprivation and social processing of information model of work values*. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences “What makes a job good or bad ?”. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3) , 379-389.
- Morris, J. H. , & Sherman J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24 (3), 512-526.
- Mowday, R. T. , Porter, L. M. , & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York : Academic Press.
- Nord, W. R. , Brief, A. P. , Atich, J. M. , & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. In G.R.Ferris and K.M. Rowland (Eds.) , *Research in Personnel and Human Resources Management*, 10, 1-42.
- Porter, W. L. , Steers, R. M. , Mowday, R. T. , & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of*

- Applied Psychology*, 59 (50), 603-609.
- Pryor, T. (1979) .In search of a concept : Work values.*The Vocation-al Guidance Quarterly*, 27, 250-258.
- Rabinowitz, S. , Hall, D. T. , & Goodale, J. G. (1977). Job Scope and Individual Difference as Predictors of Job Involvement ; Independent or Interactive? *Academy of Management Journal*, 20 (2), 273-281.
- Ravlian, E. C. , & Meglino, B. M. (1989). The transitivity of work values : Hierarchical performance ordering of socially desirable stimuli. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 44, 494-508.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Reyes, P. (1990). *Teachers and their workplace : commitment, Performance, and productivity*. California : Sage publication.
- Reyes, P. , & Pounder, D. G. (1990). *Teacher commitment, job satisfaction, and school value orientation: A study of public and private schools*. University of Wisconsin, Madison.
- Staw, B. M. (1977). Commitment to a policy decision : a multitheoretical perspective. *Administrative Science Quarterly*, 23,40-64.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Wollack, S. , Goodale, J. P. , Wijting, J. P. , & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55 (4), 331-338.

接受刊登：94.01.28

Research on the Relation between Teacher's Work Value in Elementary School and Teacher's Organizational Commitment

Shun-Fa Chang

**National Pingtung University
of Science and Technology
Commissioner**

Shi-Jer Lou

**National Pingtung University
of Science and Technology
Institute of Technology and
Vocation Education
Associate Professor**

Abstract

This research intends to understand the relation between teacher's work value and teacher's organizational commitment in elementary school. Adopted the means of questionnaire, as well as collected the present status of teacher's work value and teacher's organizational commitment in elementary school. With teacher in public elementary school of Kaohsiung and Pingtung Dist. as research object, it issued 968 filling questionnaires in total, among which 863 returned, 26 ineffective questionnaires cancelled, namely the effective samples reached 837 in total, accounting for 86.47%. The questionnaires "The Relation Between Teacher's Work Value And Teacher's Organizational Commitment In Elementary School" compiled by the researchers are used as a research tool. ANOVA, x², pearson's product-moment correlation, canonical correlation, multiple contingency table analysis, G²- test and other statistic methods are used for data analysis. Discovered from the research results that the teacher's work value with different degree reached a significant level upon organizational commitment; there is obvious relation between work value and organizational commitment, the first typical structure showed that the lower the work value is, the lower the organizational identity and endeavor aspiration are, the second structure

indicated that the higher the innovative development and organizational safety are, the higher the organizational identity and the intent of job retention are; the relation between List work life quality and organizational commitment was affected by the background variable, the ternary effect of G2 was indistinct, but with the unitary and binary effects to be tested, the whole model will be reaching a significant effect. According to the research results, suggestions given by this research are made as references for educational organizations and teachers.

Key words: Teacher's Work Value, Organizational Commitment

國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究