

## 高高屏地區幼兒教師的內團體偏私初探

周俊良

李新民

蔡淑娟

樹德科技大學師資培育中心

樹德科技大學幼兒保育系

高雄市立前金幼稚園

投稿日期94年7月28日 → 修正日期95年5月21日 → 接受日期95年6月28日

### 摘 要

本研究旨在發展幼兒教師內團體偏私評量工具，探討幼兒教師內團體偏私概況，以及相關影響因素。首先，根據論述推導，召集主題專家編製「幼兒教師內團體偏私測驗」，抽樣80名高高屏地區幼兒教師進行預試，蒐集實證資料進行傳統信效度考驗；隨後，抽樣該地區370名公私立幼托園所教師進行施測，進行驗證性因素分析、相依與獨立樣本的變異數分析。結果發現：幼兒教師內團體偏私包含情感偏私與類別偏私兩構面，情感偏私顯著多於類別偏私；年齡越小、任教年資越短的教師，類別偏私越明顯；另外，年齡越大、任教年資越久、與負責人有血緣、姻親關係的教師，情感偏私也越明顯。最後，根據研究發現，對幼托機構人力資源管理與未來研究提出建議。

**關鍵詞：**內團體偏私、情感偏私、類別偏私、幼兒教師

## 壹、緒 論

### 一、研究動機

關係網絡的建立是華人傳統文化的特色，也是驅動華人社會行為的樞紐。就華人的傳統文化而言，在先民生存經濟（subsistence economy）的生活風格傳承下，沒有重要他人的共存，個人的生命實踐將無法圓通自如；沒有參照團體的認可，個體的自我身份將是面貌模糊（楊國樞，民94；Hwang, 2000）。畢竟，在以農立國所制約的家族集體主義（collectivism）牽引下，個人必需依附於人情世故交織的人脈，才能求得安身立命的基礎。正如俗諺所云：「食果子，著拜樹頭」，我們總是對各種關係親近的自己人以禮相待，來實踐忠孝仁愛的做人本分，從而界定自我的身分地位。就華人社會行為的啟動而言，在「親親之殺，尊賢之等，禮之所由生」的庶人倫理箝制下，個人的角色行為每每依賴人際互動的差序格局來表達意象（presenting image）（費孝通，民80；Yum, 1988）。而親疏遠近關係的映照，其所反應的正是華人社會秩序的規範脈絡。一如俗語所言：「公媽疼大孫，父母疼細囡」，我們總是透過不同程度的關愛來呈現不對等的關係結構；即使，西風東漸，強調普通化（universality）與非個人化（impersonality）的西方文化，還是無法完全抹滅華人根深蒂固的「搞關係（Gao Gaunxi）」作風（楊宜音，民89；Huang, 2000）。這種搞關係社會現象鑲嵌在組織中的形貌，稱之為內團體偏私（in-group favoritism），包含個人主義化的情感偏私（expressive in-group favoritism）以及社會屬性化的類別偏私（categorized in-group favoritism）兩種取向（李美枝、許正聖，民84）。其對個體在組織社會化過程中的自我定位，以及個人支持系統建構有其正面的功能，就如同傳統文化搞關係的生命實踐與身份識別作用。然而，這種對自己人的徇私作法，往往也造成組織中的小圈圈非正式組織負面效應，以及違反組織公平正義精神的套交情關說弊病（張滿玲，民89；黃宗顯，民87）。

幼兒教師身負照顧教育國家未來主人翁的重責大任，依照專業倫理而言，其必須拋棄偏袒徇私的「差別心」，才能讓幼托機構有效率的運作，以發揮服務家長、照顧幼兒的社會結構功能。但是，組織乃是社會的縮影，在大社會氛圍的滲透下，幼托機構是不可能完全剷除內團體的小圈圈流竄，幼兒教師也不可能毫無內團體偏私的自私心態。吾人必須釐清的是：幼托機構情境中的幼兒教師，是偏向那一種形式的偏私？那些因素造就內團體偏私的斷傷？那些因素加重內團體偏私的程度？如此才能針對實際情形提出建設性的因應改善之道，以鞏固幼托機構應有的社會功能，維繫幼兒教師應有的專業服務效用。

### 二、研究目的

承上所述，本研究以「幼兒教師的內團體偏私概況與其相關影響因素之探析」為題，主要研究目的如下：

- （一）探索幼兒教師內團體偏私的因素結構型態。
- （二）探究幼兒教師內團體偏私的概況。
- （三）探討不同背景幼兒教師內團體偏私之差異。

### 三、名詞界定

#### （一）幼兒教師

幼兒教師 (preschool teacher) 乃是提供幼兒教育與照顧的專業人員，其有協助幼兒準備參與社會生活，以及妥善照顧兒童促進身心健全發展的使命。本研究所謂幼兒教師係指高高屏地區幼稚園教師以及托兒所的保育人員，其具有合格證照，且實際從事幼兒教育與照護工作者，稱之。

## (二) 內團體偏私

內團體偏私分成情感性偏私 (expressive in-group favoritism) 與類別化偏私 (categorized in-group favoritism)，前者指涉個體對於親密關係團體成員的偏好與優惠，後者表徵個體對於屬性類似團體成員的偏好與優惠 (李美枝、許正聖，民84)。本研究所謂的內團體偏私係指受試者在「幼兒教師內團體偏私測驗」的得分，得分越高內團體偏私程度越強烈，本「幼兒教師內團體偏私測驗」以情境判斷量表 (situational judgement inventory) 形式呈現。

# 貳、文獻探討

本研究的主要研究變項是內團體偏私，研究的重心聚焦在幼兒教師內團體偏私的測量與影響因素分析，茲將文獻探討重點放在幼兒教師職場生態、內團體偏私的意義、可能影響因素之論述，以符應研究主旨，並賦予實證研究分析依循參照的根據。

## 一、幼兒教師職場生態

在以職業婦女為主流的幼兒教師職場生態中，幼兒教師工作繁瑣零碎，似乎極度缺乏搞小圈圈的空間與精力；而在受到市場邏輯宰制的幼兒教保職場結構裡，園所的人力資源管理政策偏向人才選拔而非人才培育，流動率頻繁的幼教職場上，幼兒教師的小團體組織似乎難以持久，幼兒教師可謂是一群保守的工作族群 (張翠娥、李新民，民92；許玉齡，民87；張孝筠，民89)。然幼兒教師工作場域看似單純，幼兒園所一如其他組織仍是充斥小團體，以及小團體自利行為。李新民 (民92) 的幼兒教師組織政治知覺實證研究即發現，幼兒教師的自私自利的行為 (self-serving behavior) 包含「小團體自利行為 (self-serving behavior of cliques)」此種以內團體偏私為基礎的個人徇私自肥行為。

尤其是近幾年來，少子化的招生壓力以及園所工作要求，幼兒教師的工作性質已超越單兵作戰的思維，逐漸強調有機連帶的工作表現要求 (李新民，民93)。換言之，為了工作飯碗之維繫，合縱連橫的小團體結盟，已成為醞釀內團體偏私的溫床。無論如何，在社會大環境中技術、經濟、及任務型態等的快速變遷之下，幼兒園所一如其他工作組織，其中的人情關係 (guanxi) 含混交織、人脈資本累積存摺已是不可擋的趨勢。探析幼兒教師內團體偏私實有利於理解幼兒教師的工作生活脈動，彌補工作滿足感、薪資滿足感、流動率等浮面的實證研究之不足，以進一步深入挖掘幼兒教師的人際互動行為模式，破解幼兒教師族群關係人口 (relational demographics) 的真實風貌。

## 二、內團體偏私的概念定義

內團體偏私雖然是諸多心理學家研究的一個理論概念，然而其實證研究的具體指涉，卻有其文化變異性 (cultural variability)。例如，Tajfel、Billig、Bundy 和 Flament (1971) 曾採取「社會自我認同取向 (social identification approach)」的西方文化脈絡理論建構模式，將內團體偏私視為一種不同社會類別人群互動關係的自然產物。個體在社會化的過程，經歷不同場域的洗禮，而逐漸掌

握「我們（we）」與「他們（they）」的區別界線之脈絡所在，從而形成一套自我的社會互動關係規範。但是，本土心理學（indigenous psychology）的研究者卻發現，華人所謂的內團體偏私其實是一種特殊情勢的人際互動，其所表徵的乃是一種個體之間的特殊連帶關係（particularistic ties），而非人與人之間普遍性互動的泛泛俗情（鄭伯壘、黃敏萍，民94）；易言之，在華人社會中，我們與他們的界線並不是不可跨越的二元對立結構。我們可以在政治認同關係上成為同路人，卻不一定可以在生產經濟關係中成為自家人；我們可能在生活社區中形同陌路，卻在工作職場呈現緊密連結的夥伴關係；所謂的「日頭赤炎炎，隨人顧性命」、「一人一家代，公媽隨人拜」，華人的內團體偏私重點在「偏私」而非「內團體」。

循上所述，本土心理學家將華人的內團體偏私分成情感偏私（expressive in-group favoritism）與類別偏私（categorized in-group favoritism）；前者，指涉個體對於親密關係團體成員的偏好與優惠；後者，表徵個體對於屬性類似團體成員的偏好與優惠（李美枝、許正聖，民84）。情感偏私傾向者，生存在「熟人」的人際關係脈絡中，其將熟悉的親密私誼列為兩造關係的界定基準，以真情告白（authentic express）的方式來結交生命中的解厄貴人，因而對自己熟識的人呈現違反公平正義的偏袒、掩護、關愛、優惠之舉。類別偏私傾向者，生活在物以類聚的關係連帶中，其將共享的認同視為人際互動的基本準則，習慣透過屬性識別（characteristics identity）的人際交往，尋求成功人生的推手，因而對於和自己社會屬性相同的人表現違背公平正義的偏好、關照、說情、禮遇…等行為取向。然而，回歸本研究主題，內團體偏私這種脈絡化的構念該如何測量，測量工具是否具備心理計量的要求，仍有待實證研究證實。

### 三、內團體偏私的發展緣由

物以類聚的類別偏私，疏不謀親的情感偏私，普遍存在我們的庶民文化之中。而人生在世不能孤獨，人人都需要朋友，也是眾人皆知的常理；畢竟，心情憂鬱時，我們需要私密好友舒緩受創的心靈，事業受阻時，我們需要貴人及時拉拔脫離險惡。承如楊中芳、彭泗清（民94）所言，華人的際交往脫離不了工具交換的義務和情感交流的真誠。情感偏私乃是以熟悉性、親近性為基礎，透過情感交流的依附連結，讓個體滿足人情世故所需的真情告白，從而在此一你情我願的互動中，獲得感情的寄託場域，維繫個體生命實踐的基礎動能。而類別偏私則是以相似性、類同性為基礎，透過族群認同感召的工具交換，讓個體滿足社會生存所需的身分認可，從而在此一禮尚往來的互助中，求得互相依賴的人脈，維持個人生存於社會之中的合法性、正當性。申而言之，內團體偏私的雙重人際互動連結型態，其所真實映照的是自我的雙重面貌—關係我（relational self）與集體我（collective self）（張滿玲，民89; Brewer & Gardner, 1996）。

關係我來自人際關係互動中的親密熟悉，鏈結到人情脈絡所布織的情感性內團體，個人在此一情感交流內團體中滿足「私我表達」需求，以及人情回報的自我成全（張滿玲，民89；楊中芳、彭泗清，民94）。而在這種情感關係需求、個人化的依附連結之下，個體對於情感性內團體成員這種有關係的自己人，往往給予特殊的優惠而呈現所謂的情感偏私（李美枝、許正聖，民84；張滿玲，民89）。在小傳統庶民選舉文化中，熱列選戰口號：「一張票、一世情」，古諺：「一人得道，雞犬升天」，台灣俗諺：「吃人一口，還人一斗」，都說明情感偏私透過私密的情誼，具備協助個體尋求有利個人欲求實踐的幕後推手之功能。

集體我來自社會互動的相似屬性，串連至各種社會類別的象徵性內團體，個人在此種內團體中滿足「公我表達」需求，以及「惺惺相惜」的人際信任（張滿玲，民89；楊中芳、彭泗清，民94）。而在這種自我定位的需求、「我群意識（We-consciousness）」的依附連結之下，個體對於和自己同類的內團體成員給予特別的照顧保護，而呈現所謂的類別偏私（張滿玲，民89; Sidanius, Pratto, & Rabinowitz, 1994）。在常民文化中，網路「部落格（weblog）」中「同是天涯淪落人」的

文章分享，古語：「我見猶憐，何況老奴」所展現的英雄惜英雄、美人愛美人寓意，俗諺：「人不親土親」表達的同鄉人好感，在在都說明了類別偏私透過身分的認可，賦有協助個體尋求肯定與支持自我的生命貴人之作用。

目前國內有關內團體偏私的實證研究，往往採取資源分配的實驗研究，以理解受試者是傾向優惠「熟人」還是「同類人」。在為數有限的研究中，李美枝（民82）、李美枝、許正聖（民84）與張滿玲（民89）的實驗研究皆發現：關係偏私多於類別偏私。這些研究的結果說明，塑造華人內團體偏私形貌的核心成分乃是「關係我」，而華人「搞關係」的小傳統常民文化實已滲入社會場域裡的種種組織氛圍中。回歸本研究主題，幼兒教師在其工作職場中是否也呈現類似的偏私現象？仍有待實證資料的檢驗分析。

#### 四、內團體偏私的影響因素

一如上述，目前有關內團體偏私的實證研究偏向社會心理學的實驗研究，往往將研究重心聚焦在受試者內團體偏私傾向類型的操弄（manipulation），而忽略了造成內團體偏私的可能背景脈絡因素，吾人只能從理論推導來論述內團體偏私的可能影響因素。若從西方理論跨情境的建構角度切入，可由所謂的關係人口統計學加以思索；而如果考慮文化變異性，根基本土心理學的思考軸線，則可深入所謂的文化心理學（cultural psychology）來加以挖掘。就關係人口統計學的解析而言，內團體偏私是一種分辨個體屬性的社會比較（social comparison）變項，強化變項之個體自我意象的社會資本（social capital）。一如Coleman（1998）、Yamagishi 和 Yamagishi（1994）的人際信任、互惠性社會交易（social exchange）之說，內團體偏私反應的其實是關係我的「個人主義化（individualization）」，以及集體我的普同性社會化模式。表徵個人自利算計能力與互惠交易籌碼的年齡、教育程度、薪水等等人口統計條件越佳，則個人越有可能透過關係偏私的形式展現其獨特的社會生活風格；反之，則只能接受結構分明的社會運作系統之歸類作用，在既有的分類模式中選擇適合自己的定位框架。代表個人和組織關係的年資、職位…等人口統計變項，反應的個體和組織關係愈是密切直接，則個體與組織之間的「人脈存摺」越充實豐碩，愈有進行關係偏私的人際信任效用；相反的，則只能在既定組織小團體疆域中安分守己。換言之，內團體偏私所彰顯的優待偏好自己人型式，符應著個體的社會經濟地位和組織合作關係，社經地位越佳的人越能憑藉雄厚的社會資本以遂行關係偏私，以及組織合作關係越長久的人越能仰仗個人長期信用以施展關係偏私。而社經地位較差和組織合作關係較薄弱的人，則只能被動地接受組織中的社會區隔分類機制，從類別偏私的團體依附中，累積個人的社會資本。

就文化心理學的解析而言，內團體偏私可謂是華人關係的真實展現，其有別於西方一神論所產生的關係普遍性與科技理性衍生的人際互動合理性，華人的關係是建構在親疏遠近序列和人情面子的名份之上。一如費孝通（民80）的「差序格局」、翟學偉（民84）的「臉面觀」之說，內團體偏私反應的其實是關係我的私密情誼等級序列，以及集體我的面子地位名分。表徵親疏序列的血緣、姻親關係…等背景因素，乃是建立情感偏私人際互動取向的楔子，缺乏這種「攀親帶故」條件的組織成員，只能依賴社會類別相似性所提供的「拉關係」管道。表徵面子地位名分的宗教信仰、族群、政黨偏好等等背景因素，則是發展類別偏私的引子，缺乏這種「身分識別」條件的組織成員，只能割捨「小團體動員」的捷徑，從親密關係建立廣結善緣的人脈，以渡化、美化個人的身分地位。無論如何，在長期傳統文化薰陶下，內團體偏私無異是費孝通（民80）所謂的人情關係漣漪核心之展示，以及利己中心主義（egocentric）需求之配置。值得觀察的是，在政治操弄族群意識，宗教信仰化育常民生活習性，以及人不自私天誅地滅的社會風氣帶動下，不同血緣關係、政治偏好、宗教信仰、個人族群背景…，是否在情感偏私、類別偏私造成差異？終究，劇烈變異的台灣社會，維繫傳統的力量已然遭受「疆域毀壞（boundary separation）」的衝擊，以漢人人口為主，菁英階

級為基礎的人情等級序列、面子地位名分，是否一體適用不同血緣、政治、宗教、族群的個體，實不無疑問。

總結上述，內團體偏私普遍存在我們的生活環境中，舉凡家族關係、人情請託、地緣鄉親隨處可見；但是，何種因素塑造此種內團體偏私形貌，卻從未被認真探討過。而在傳統保守的幼兒教師族群中，上述關係人口統計學和文化心理學的論述推導是否成立，更有待實證研究釐清。

## 參、研究方法

### 一、研究架構

根據研究目的以及上述文獻探討論述推導，本研究的初步概念架構如圖1所示。就測量模式而言，此概念架構表徵幼兒教師的內團體偏私，包含情感偏私和類別偏私兩個構面類型；就結構模式而言，此概念架構彰顯人口統計與文化背景影響因素所造成之幼兒教師內團體偏私的類型差異。

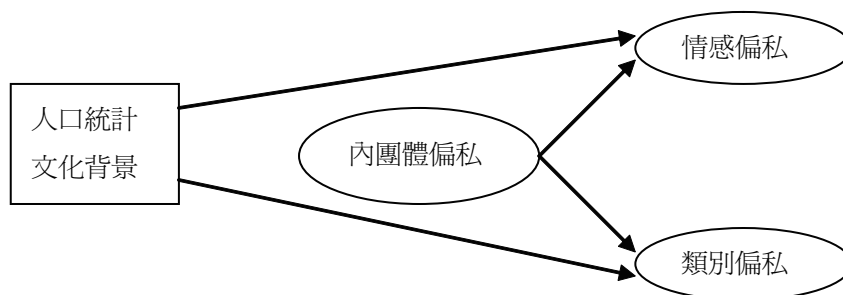


圖1 研究架構

### 二、研究樣本

本研究以高雄縣、高雄市及屏東縣合法立案之公、私立幼稚園與托兒所的幼兒教師為研究對象。根據教育部統計處、內政部兒童局以及高雄縣、高雄市、屏東縣政府提供的數據，高高屏地區幼兒教師94年總數約為6,485人，以此為本研究標的母群體（target population or universe）。依照母群體比例進行樣本大小推估， $n = Z^2 \times p(1-p) / \epsilon^2$ ，在 $\alpha = .05$ ， $p = 0.5$ ， $\epsilon = .05$ 時，所需最少樣本數在384以上。若根據Krejcie和Morgan（1970）的抽樣曲數值分析估計，應抽取樣本數364人。考慮有效樣本比率在80%以上，本研究實際抽取樣本數為400人。

抽樣數決定之後，研究者採取「多階段抽樣（multistage sampling）」策略，先依照高高屏地區公、私立幼稚園與托兒所分布比率，抽取公立托兒所3所、私立托兒所60所、公立幼稚園9所、私立幼稚園33所，再依照園所規模大小，從每一園所抽取1至12人，扣除拒絕接受施測、無效資料之後，實際研究樣本數為370。其中公、私立之比例為1：2.03，幼稚園、托兒所之比例為1：1.25，樣本卡方考驗並未達顯著差異，樣本代表性尚可接受。

### 三、研究工具

本研究以「基本資料調查表」與「幼兒教師內團體偏私測驗」為研究工具，茲分述如下：

## (一) 基本資料調查表

「基本資料調查表」包括：年齡、婚姻（已婚、未婚、離婚）、任教年資、教育程度（高中職、專科、大學以上）、宗教信仰（佛教、道教、基督教、天主教、一貫道、其他）、族群（閩南、客家、外省、原住民）、政黨偏好（泛藍或泛綠）、與園所負責人關係（血緣、姻親、無關係），以及月薪。其中，除了年齡、任教年資、月薪由受試者直接填寫數字之外，其他題項皆以名義尺度（nominal scale）編擬，由受試者依據實際情況勾選。

## (二) 幼兒教師內團體偏私測驗

「幼兒教師內團體偏私測驗」由研究者參考情境判斷量表形式，召集主題專家（subject matter experts, SMEs）合作編擬，選取80名受試者進行預試，蒐集實證資料之後，透過探索性因素分析（exploratory factory analysis, EFM）及內部一致性（internal consistency）分析來刪除心理計量品質不佳題目，以確保量表信、效度在可接受範圍。而探索性因素分析的進行係以主軸法萃取因素，透過最大變異法轉軸，來達到所謂的簡單結構。經過刪減因素負荷量低於.5，或是無法區辨歸屬某一構面題目之後，測驗內容包含10個有關內團體偏私的虛擬故事，每個虛擬故事之下有A、B兩個選項，A選項是優惠有關係的人，B選項是優惠社會類別相似的人，分別評量「情感偏私」及「類別偏私」，其填答計分方式採取Likert式五點量表，受試者被要求仔細閱讀虛構的故事情境，假想自己成故事的主角，根據直覺，在「非常同意」、「同意」、「有點同意」、「不同意」、「非常不同意」中選擇其中一個打勾。依照「非常同意」、「同意」、「有點同意」、「不同意」、「非常不同意」等反應程度分別給予五分、四分、三分、二分與一分。根據探索性因素分析以及內部一致性分析結果，10個A選項和B選項所分屬的「情感偏私」與「類別偏私」兩個構面，其信、效度考驗結果如表1所示。題目內容，詳見附錄。

表1 幼兒教師內團體偏私測驗信、效度考驗結果摘要

N=80

因素構面	題項代號	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%	Cronbach's $\alpha$
情感偏私	1A	.793	6.706	33.532	.869
	2A	.830			
	3A	.778			
	4A	.846			
	5A	.732			
	6A	.767			
	7A	.759			
	8A	.787			
	9A	.783			
	10A	.766			
類別偏私	1B	.811	6.405	32.024	.802
	2B	.853			
	3B	.783			
	4B	.897			
	5B	.783			
	6B	.805			
	7B	.779			
	8B	.789			
	9B	.801			
	10B	.722			

## 四、實施程序

### (一) 組織主題專家團隊

研究者邀請熟悉幼兒教師生態的幼托機構評鑑輔導委員4人、就讀相關科系在職碩士班研究生4人，榮獲公部門獎勵的資深幼兒教師16人，由資深幼托機構行政人員10人組成主題專家團隊，協助研究者進行研究工具設計以及抽樣、施測的工作。

### (二) 研究工具發展

本研究工具「幼兒教師內團體偏私測驗」由研究者邀請主題專家訪談50位幼兒教師，根據訪談資料發展模擬故事與選項。初稿完成之後立意抽樣80名高高屏地區幼兒教師進行預試，蒐集所得實證資料透過探索性因素分析、Cronbach's  $\alpha$ 係數分析，建立心理計量品質。

#### 1. 抽樣過程

研究者透過主題專家的協助，取得高高屏地方政府實際可掌握的合格幼兒教師人數，以此研究母群體作為樣本大小估計依據。接著在政府公部門人士以及民間幼教協會的協助下抽取93所公私立幼稚園、托兒所，然後再知會並取得園所長或負責人同意協助下，由主題專家隨機抽取幼兒教師進行施測。

#### 2. 施測過程

施測過程由研究者聯絡被取樣幼稚園、托兒所商討適當的施測時間之後，由研究者與主題專家對取樣的幼兒教師進行基本資料調查和「幼兒教師內團體偏私測驗」的測量工作。

#### 3. 資料分析

透過實際施測蒐集實證所得實證資料，進行以下統計分析：

##### (1) 驗證性因素分析 (confirmatory factor analysis, CFA)

藉由模式比較的驗證性因素分析，確立幼兒教師內團體偏私的因素結構，以建立統計分析的漸近合理性。分析同時進行適配度評鑑，以釐清測量模式品質。

##### (2) 相依樣本變異數分析 (variance analysis of dependent samples)

以相依樣本變異數分析來考驗幼兒教師在內團體偏私不同因素構面的差異，同時呈現描述統計以說明幼兒教師內團體偏私的概況。

##### (3) 多變量變異數分析 (multivariate analysis of variance)

以背景變項為自變項，內團體偏私為依變項，比較不同背景幼兒教師在內團體偏私之不同因素構面的差異。多變量變異數分析達顯著時，進一步進行單變量變異數分析以及事後比較考驗。在進行多變量變異數分析的同時估計關聯強度 $\eta^2$ ，以便了解分析解釋量。

## 肆、結果與討論

### 一、幼兒教師內團體偏私的因素結構

研究者參照Bollen (1989) 的建議，在虛無模式基準上納入各種對立模式，進行競爭模式 (competitive models)，再選擇契合度較佳模式作為最終模式，建立結構方程模式分析的統計漸進合理性。研究者提出三種可能假設模式，其一為10個A選項和B選項分別評量「情感偏私」與「類別偏私」兩個構面，且兩個構面是彼此獨立，此二因素直交模式界定為模式1；其二為10個A選項和



B選項分別評量「情感偏私」與「類別偏私」兩個構面，且兩個構面是彼此相關，此二因素斜交模式界定為模式2；其三為10個A選項和B選項分別評量「情感偏私」與「類別偏私」兩個構面，且兩個構面之上有一共同因素「內團體偏私」此二級因素模式界定為模式3。不同模式的驗證性因素分析適配度評鑑指標表現如表2所示。

表2 不同模式適配度指標比較

N=370

模式	模式1	模式2	模式3
適配度指標 (理想數值)	二因素直交	二因素斜交	二級因素
卡方值 $\chi^2$ (越小越好)	456.940	350.150	172.996
自由度df	172	171	170
p值 (>.05)	.000	.000	.437
卡方自由度比 $\chi^2/df$ (<3)	2.657	2.048	1.017
漸進誤差均方根RMSEA (<.05)	.069	.047	.009
適配度指標GFI (>.9)	.883	.899	.919
調整後適配度指標 AGFI (>.9)	.857	.863	.900
常態適配度指標 NFI (>.9)	.768	.793	.904
非規範適配指標NNFI (>.9)	.781	.817	.917
比較適配指標CFI (>.9)	.802	.886	.926
增值適配度指標 IFI (>.9)	.803	.888	.923
簡效常態適配度指標 PNFI (>.5)	.695	.717	.797
簡效適配度指標 PGFI (>.5)	.723	.720	.748
期望交叉效度指標ECVI (越小越好)	1.527	1.098	1.093
Akaike information criterion AIC (越小越好)	532.940	383.150	252.222
Consistent Akaike information criterion CAIC (越小越好)	717.541	572.610	312.647

根據上表，二級因素模式在大多數評鑑指標在絕對適配量測 (absolute fit measures)、增值適配量測 (incremental fit measures)、簡效適配量測 (parsimonious fit measures) 等指標，皆已達理想門檻數值，模式的配度度與解釋力較佳。根據Joreskog和Sörbom (1993) 主張專門用來比較數個競爭模式與觀察資料的適配度的ECVI、AIC、CAIC數值，也是以二級因素模式數值較小，表示其適配度的波動性最小，最適合用來解釋觀察資料。換言之，幼兒教師內團體偏私的因素結構比較適合以二級因素模式來解讀。

根基上述，研究者以二級因素來表徵幼兒教師內團體偏私的因素結構如圖2所示。

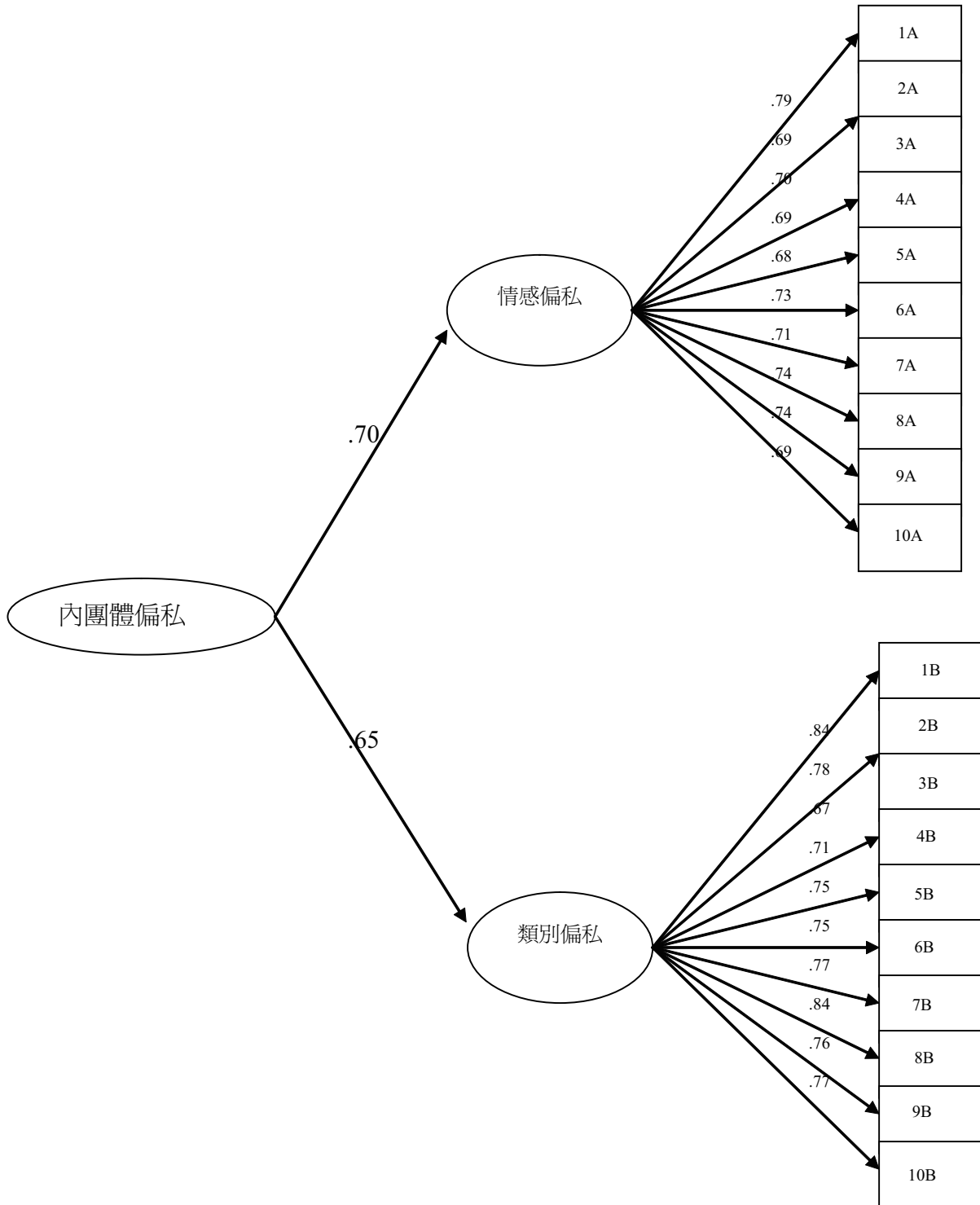


圖2 幼兒教師內團體偏私驗證性因素分析路徑圖（標準化解）N=370

根據余民寧（民95）的建議，必須進一步進行「測量模式適配（measurement model fit）」，才能釐清假設測量模式的品質。於是研究者進一步估算組合信度（composite reliability）分別為.9119、.9338，皆大於.6的理想數值；平均變異抽取（average variance extracted）分別為.5091、.5861，皆大於.5的理想數值。此一現象說明所有潛在變項受其建構的觀察變項的貢獻比誤差所貢獻的量還大，各潛在變項已然具有適當的聚斂效度。

總言之，內團體偏私包括關係偏私、類別偏私兩個因素構面的二級因素結構已然成立。本研究所提出的幼兒教師內團體偏私二向度的心理構念，此一假設性測量模式與實證資料分析結果尚稱符合。而此一發現無疑為後續分析奠基統計上的漸近合理性，鋪陳實務運用解析的底層脈絡。

## 二、幼兒教師內團體偏私不同構面的差異

幼兒教師內團體偏私兩構面差異如表3所示，其中 $F=14.279$ ，已達.001顯著水準，根據平均數差異比較，情感偏私顯著多於類別偏私。本研究提出幼兒教師情感偏私、類別偏私有顯著差異此一假設獲得支持。

表3 幼兒教師內團體構面差異變異數考驗摘要

N = 370

構面	平均數	標準差	F
情感偏私	16.767	8.67	14.279***
類別偏私	13.324	9.06	

\*\*\*  $p < .001$

此一研究發現和李美枝（民82）、李美枝、許正聖（民84）與張滿玲（民89）的研究結果一致，除了說明華人關係本位的人際互動特色之外，尚可從以下三點來析論之。其一，幼兒教師是一群以女性為主的職場活動人士，而女性婉約柔弱的刻板印象使其對於內團體的「私我情緒表達」需求，多於縱橫社會類別歸屬的地位標誌內團體活動需要，因而出現情感偏私多於類別偏私的現象。其二，幼兒教師所服務的幼托機構大多數是私立家族式經營的小規模社會組織，這種扁平式組織架構使得類別團體偏私的運作機會降低，家族式的組織運作生態則助長情感偏私的發酵。其三，幼兒教師工作的職場領域係屬於幼兒照顧的社會分工體系，而在此一領域中公部門介入不足，社會大眾的關注不多；在政府卸責與社會忽視的前提下，幼兒教師的職場人際關係難免侷限在人情關係的情感交流依附連結。無論如何，內團體偏私是一種傷害組織公平正義的徇私，針對幼兒教師傾向情感偏私的現象，幼托機構的人事管理如何妥善因應實有探討論述的空間。

## 三、不同背景幼兒教師內團體偏私的差異

不同背景幼兒教師內團體偏私兩構面之差異考驗如表4所示，造成幼兒教師內團體偏私顯著差異的變項為年齡、任教年資，以及與負責人的關係。其中年齡越小、任教年資越短的幼兒教師，其類別偏私越明顯；而年齡越大、任教年資越久的幼兒教師其情感偏私越明顯；與負責人有血緣、姻親關係者，其情感偏私較強。

表4 不同背景幼兒教師內團體偏私之差異考驗

N = 370

變項名稱	內團體偏私構面	多變項 $\eta$	單變項F	事後比較	關聯強度 $\eta^2$
年齡		.898***			.053
(1)25歲以下	情感偏私		6.191***	(5) > (4) > (3) > (2) > (1)	
(2)26-30歲	類別偏私		3.955**	(1) > (2) > (3) > (4) > (5)	
(3)31-35歲					
(4)36-40歲					
(5)41歲以上					
任教年資		.929***			.036
(1)5年以下	情感偏私		7.044***	(4) > (3) > (2) > (1)	
(2)6-10年	類別偏私		3.925**	(1) > (2) > (3) > (4)	
(3)11-15年					
(4)16年以上					
婚姻狀態		.987			.007
教育程度		.989			.006
宗教信仰		.992			.008
族群		.996			.004
政治偏好		.992			.008
與負責人關係		.966**			.017
(1)血緣			4.403*	(1) > (3), (2) > (3)	
(2)姻親			.251		
(3)無					
月薪		.995			.002

\* &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

就關聯強度 $\eta^2$ 所呈現的資訊而言，影響幼兒教師內團體偏私差異的解釋變異量，達顯著差異的3個背景脈絡影響變項：年齡、年資和與負責人的關係，其解釋量依序分別是5.3%、3.6%與1.7%，已經接近Hase、Waecher和Soloman（1982）、Linton和Gallo（1975）指涉的行為科學研究適切解釋量。將 $\eta^2$ 轉換成d統計數<sup>註</sup>，年齡、年資和與負責人的關係分別為.473、.386、.263都已經超越.2的低效果值門檻，而年齡的影響力更已經趨近於中度效果量.5的門檻，三者的影響力實不容小覷（Cohen, 1988）。

此一研究發現可從以下三點來加以討論：其一，從關係人口統計學所彰顯的社會交易理論精神來看，年齡與任教年資所累積的社會資本，讓年長與資深的幼兒教師有更多的籌碼進行關係偏私，而缺乏社會資本籌碼的幼兒教師，就只能依賴類別團體偏私來滿足自己在幼托機構組織中人情世故交往的需求；然而，這種資深組織成員依賴個人社會算計能力進行小團體活動，而資淺組織成員依

<sup>註</sup>d = (2 $\sqrt{\eta^2}$ ) / ( $\sqrt{1-\eta^2}$ )

賴組織社會框架安身立命的現象，極有可能造成幼托機構組織內的「代溝」，以及幼托機構人際關係網絡的二元化建構，因而影響組織的訊息傳達、溝通與權力運作之正常化。其二，從關係人口統計學所彰顯的相似/吸引（similarity/ attraction）社會比較寓意來看有血緣、姻親關係者越傾向情感偏私，則幼兒教師以「和負責人的私人關係」為進行社會歸類的區隔依據，此一現象無異彰顯幼托機構家族式經營的「自己人」人事管理面貌，有關係的自己人成為核心團體的會員，無關係的外人則自行依賴其他特性定位自我在組織中的地位、功能，乃至生活實踐意義。這種與負責人相似背景者高度吸引的情感偏私現象，無疑讓幼托機構組織裂解成親信人馬與外圍組織工作者，不但組織的公平正義遭受傷害，組織運作的互信機制也將遭受嚴厲挑戰。其三，從文化心理學的序列名位來看資深、年長和有關係者傾向情感偏私，資淺、年輕者傾向類別偏私，則幼托機構小規模組織成員的組成形式，其實無異於「親親則別，愛私則險」的描繪。在人員稀少，工作互相依賴程度密切的幼托機構中，其等級序列的建立依靠「客觀」的年齡、服務年資，以免組織運作崩潰，其名分地位依賴與負責人親密關係來區別「家臣」和「客卿」之等差，以免家族式經營被外人篡奪。此一現象，在華人社會脈絡中誠然可解；但是，「愛私則險」的後遺症，無疑是加深幼兒教師對於關係此一特殊連帶的信仰，無人事背景的新手幼兒教師注定成為組織中的邊緣人，其對組織的忠誠與付出也勢必有所保留。無論如何，針對上述幼兒教師內團體偏私影響因素，該如何破解或是巧妙操作，方能將內團體偏私的負面功能轉向，乃至借力使力協助幼托機構巧妙運作幼兒教師內團體偏私，以求正面價值之彰顯，實有進一步論述的解析進路。

另外一方面，針對婚姻狀態、教育程度、宗教信仰、族群、政治偏好、月薪等未造成顯著差異的背景變項而言，此與社會歸類（social categorization）的脈絡相依有所關聯。亦即在幼兒教師工作場域，婚姻狀態、教育程度、宗教信仰、族群、政治偏好、月薪的人口統計變項之歸類效果比不上與幼兒園所工作之小團體聚斂有直接關聯的年齡、年資和與負責人的關係。但無論如何，本研究仍屬初探性質，有關婚姻狀態、教育程度、宗教信仰、族群、政治偏好、月薪造成差異之可能性，仍有待後續研究擴大樣本數來研究釐清，畢竟顯著性考驗與樣本數有密切關聯。本研究的發現只可稱之為「暫時的結論」，反覆驗證以追求效度證據仍是學術研究賡續不斷的努力歷程。

## 伍、結論與建議

### 一、結 論

本研究旨在建構幼兒教師內團體偏私的測量，探析幼兒教師內團體偏私的因素構面差異以及影響因素，茲依據本研究主要發現，臚列研究結論如後：

#### （一）幼兒教師內團體偏私的評量適用情境判斷量表評量型式

過去有關內團體偏私的實證研究並未發展出適切的評量工具，每每以社會心理學的實驗方式來操弄受試者的內團體偏私傾向；此一作為，既無法探析真實情境的內團體偏私傾向，又有操弄個人心理傾向的「研究倫理傷害」之潛在威脅。而本研究採取情境判斷量表型式發展的「幼兒教師內團體偏私測驗」，其在傳統的信、效度分析之心理計量品質表現良好，驗證性因素分析所呈現的模式與觀察資料適配度評鑑尚在可接受範圍，組合信度以及平均變異抽取都在理想數值以上。凡此種種皆顯示，「幼兒教師內團體偏私測驗」的心理計量、理論應用皆有不錯的統計合理性，幼兒教師內團體偏私的評量實可適用情境判斷量表評量形式。

## （二）幼兒教師情感偏私強於類別偏私

實證資料的相依樣本變異數分析結果顯示：幼兒教師的情感偏私顯著多於類別偏私；此一現象所反映的華人關係本位人際互動特色，以及情感徇私對組織公平正義的可能危害和積極因應之路，實值得學術研究者暨實務工作者重視。畢竟，幼兒教師的內團體偏私概況本即無相關研究探析，而幼兒教師的「自家人」關係建構實際風貌，也未受到幼兒教保工作社群的注意。

## （三）年長幼兒教師傾向情感偏私，年輕幼兒教師傾向類別偏私

多變項變異數分析以及單變項變數分析、事後比較顯示：年齡越大的幼兒教師，越傾向情感偏私；年齡越輕的幼兒教師，越傾向類別偏私。年長幼兒教師憑藉社會資本的人脈存摺，進行情感性的內團體偏私；年輕幼兒教師依賴「客觀」的年齡組距，作為組織身分識別的建立依據，此一組織人員的「代溝」恐有斷傷組織訊息溝通與人員工作互動正常化之虞。

## （四）資深幼兒教師傾向情感偏私，資淺幼兒教師傾向類別偏私

多變項、單變項變異數分析以及事後比較結果顯示：任教年資越短的幼兒教師，其類別偏私越明顯；任教年資越久的幼兒教師，其情感偏私越明顯。資深幼兒教師憑藉其與幼托機構組織的長期合作關係，進行「個人主義化」的情感偏私，而資淺幼兒教師在缺乏人際信任籌碼的侷限下，只能依賴類別偏私完成其組織社會化需求，此一個體與組織合作時間長短影響內團體偏私的現象，恐有礙組織的正式權力運作，乃至加重人際關係網絡的二元化建構，製造幼托機構的組織內部對立。

## （五）與負責人有血緣、姻親關係的幼兒教師傾向情感偏私

實證資料的變異數分析以及事後比較考驗結果發現：與負責人有血緣、姻親關係者，其情感偏私程度強於無關係者。這種背景相似、互相高度吸引的親信關係，以及親親則別的差序格局，說明新時代的疆域毀壞自由穿越生活風格；惟，無法突破幼托機構慣性的家族關係經營風格。幼兒教師對組織的忠誠、承諾、信任與犧牲奉獻，在此利己中心主義需求配置下徹底扭曲變形，缺乏組織名分地位的幼兒教師，不但是組織的邊陲，更是缺乏長久「生命週期」的組織工作零件。

## 二、建 議

本研究歷時一年完成，研究期間雖然力求嚴謹完善，但畢竟是幼兒教師內團體偏私相關議題的初步研究，疏漏之處仍在所難免。其中由園所長、負責人協助抽樣，是否可能造成抽樣偏差，探索性因素分析80人是否偏少等等議題仍有努力改進的空間，茲就種種研究限制之反省，研提未來研究建議如下。

### （一）改進抽樣策略，擴大研究樣本

為了減少抽樣誤差，提升統計考驗力，未來研究可以考慮改採召集隨機抽取之受試者集中施測，避免園所長或者負責人在場之干擾效應。同時為了提升統計考驗力（power），宜擴大因素分析以及變異數分析樣本數。無論如何，任何研究議題之效度證據蒐集建立乃是一持續不斷的學術研究工作，本研究只是初探性質，未來研究仍有改進努力空間。

### （二）改進問卷調查之設計，反應實際園所現況

為了避免受試者疲勞效應，本研究之基本資料調查表只涉及12項問題，然為了釐清組織親信，實有必要具體明示「與出資老闆之關係」以及「與園所長之關係」，並調查幼兒教師所服務園所

「出資老闆」以及「園所長」是否為同一人。

### （三）幼兒教師內團體偏私因素結構，宜進行複核效度驗證

雖然幼兒教師內團體偏私驗證性因素分析假設模式與觀察資料尚稱契合；然而，此一統計現象是否由於特異（idiosyncratic）樣本造成，仍需要未來研究進行複核效度（cross-validation）考驗來反覆驗證；終究，本研究樣本僅限於高高屏三縣市，其他地區樣本所得的觀察資料，是否依然未能拒絕假設測量模式？仍有待未來進一步探析釐清。

### （四）增加研究變項

著眼論述推導支撐，避免毫無依據的盲目考驗，本研究所探討的幼兒教師內團體偏私影響變項，僅限於環境人口統計學、文化心理學支持的變項；惟，研究變項未能涉及後果變項，則無法釐清內團體偏私對組織績效、組織文化…等重要變項的影響效果量。在本研究有關幼兒教師內團體偏私評量建構的統計漸進合理性基礎上，未來研究可以嘗試考慮內團體偏私對組織後果變項的預測影響能力之探究。無論如何，實證研究的理論推導仍是不可或缺的基本工作，有何合適論述可以支撐上述內團體偏私影響後果之假設，乃是未來努力目標。

### （五）蒐集質性資料深度解析

為何幼兒教師情感偏私多於類別偏私？年齡和年資差異造成幼兒教師內團體偏私差異，以及與負責人私密關係造就情感偏私傾向的關鍵何在？對於這些統計分析的實證結果詮釋，未來研究可以考慮納入質性研究資料的蒐集梳理，以便進一步理解詮釋，進而提供更具建設性的建議。至此，本研究的初步挖掘發現，已經提供未來各種研究進路的發展基礎，更開啟內團體偏私在非人為操弄的現實風貌之新觀察視野。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 余民寧（民95）：潛在變項模式：SIMPLIS的應用。台北市：高等教育出版社。
- 李新民（民92）：組織政治知覺與幼兒教師工作投入之相關研究。教育學刊，20期，頁33-55。
- 李新民（民93）：幼兒教師實用智能與工作表現之相關研究。高雄市：復文書局。
- 李美枝（民82）：從有關公平判斷的研究結果看中國人之人已關係的界限。本土心理學研究，1期，頁267-300。
- 李美枝、許正聖（民84）：從台灣大學生內團體偏私基礎之解析看社群意識發展的可能性。本土心理學研究，4期，頁150-182。
- 張孝筠（民89）。我國公私立幼稚園創業歷程及專業發展之相關因素的探討。國科會 NSC90-2413-H-324-004-F22。
- 張滿玲（民89）：女性對公平性的知覺與行為反應—內團體基礎與社會比較層次的影響。國立政治大學心理學系未出版博士論文。
- 張翠娥、李新民（民93）：托兒所行政的現況與相關因素之探討—以高雄市為例。樹德科技大學學報，5（2），頁91-108。
- 許玉齡（民87）。桃竹地區幼稚園園長領導措施與教師工作滿意度之相關研究。新竹師院學報，

11, 17-19。

費孝通 (民80)：鄉土中國。香港：三聯書店。

黃宗顯 (民87)：學校行政關說研究。國科會專題研究報告。(NSC87-2413-H024-004)

楊中芳、彭泗清 (民94)：人際交往中的人情與關係。輯於楊國樞、黃光國、楊中芳 (主編)：華人本土心理學 (頁483-520)。台北市：遠流出版社。

楊宜音 (民89)：「自己人」：一項有關中國人關係分類的個案研究。本土心理學研究，13期，頁277-316。

楊國樞 (民94)：心理傳統性與現代性。輯於楊國樞、黃光國、楊中芳 (主編)：華人本土心理學 (頁713-745)。台北市：遠流出版社。

翟學偉 (民84)：中國人的臉面觀。台北市：桂冠出版社。

鄭伯壘、黃敏萍 (民94)：華人企業組織中的領導。輯於楊國樞、黃光國、楊中芳 (主編)：華人本土心理學 (頁749-787)。台北市：遠流出版社。

## 二、英文部分

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.

Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this "we"? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, p. 83-93.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Coleman, J. S. (1998). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, p. 95-120.

Hase, R. F. Waecher, D. M., & Soloman, G. S. (1982). How significant is a significant difference? Average effect size of research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 29, 58-65.

Hwang, Kwang-Kuo (2000). Chinese relationalism: Theoretical construction and methodological considerations. *Journal for Theory of Social Behavior*, 30 (2), p. 155-178.

Huang, Yi-Hui (2000). The personal influence model and Gao Guanxi in Taiwan Chinese public relations. *Public Relations Review*, 26 (2), p. 219-236.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International.

Krejcie, R.V., & Morgan, P. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, p. 607-610.

Linton, M., & Gallo, P. S. (1975). *The practical statistician: Simplified handbook of statistics*. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Sidanius, J., Pratto, F., & Rabinowitz, J. L. (1994). Ingroup identification, social dominance orientation, and differential intergroup social allocation. *Journal of Social Psychology*, 134 (2), p. 151-167.

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1 (2), p. 149-178.

Yamagishi, T. & Yamagishi, M. (1994). Trust and commitment in the United States and Japan. *Motivation and Emotion*, 18 (2), p. 129-166.

Yum, O. J. (1988). The impact of Confucianism on interpersonal relationships and communication patterns in East Asia. *Communication Monographs*, 55, p. 374-388.



## 附 錄

### 基本資料：

請根據您個人的實際狀況，在下列各題\_\_\_\_\_內，填上正確的數字或是勾選適當的。

1. 您的年齡：\_\_\_\_\_歲。
2. 您在幼兒教保工作領域（含公私立幼稚園托兒所）總服務年資約：\_\_\_\_\_年。
3. 您的教育程度：高中職 專科（含五專、二三專） 大學以上。
4. 您的婚姻狀況：未婚 已婚 離婚。
5. 您服務的單位是：私立 公立。
6. 您服務的單位是：幼稚園 托兒所。
7. 您服務的單位收托兒童數（大約）：\_\_\_\_\_人。
8. 您服務的單位成立（大約）：\_\_\_\_\_年。
9. 您每月的薪資總額約\_\_\_\_\_元。
10. 您的政治偏好：泛藍（國民黨、親民黨） 泛綠（民進黨、台聯） 無
11. 您與園所負責人的關係：血親 姻親 無
12. 您的出生背景：閩南 客家 外省 原住民

### 幼兒教師內團體偏私測驗：

請仔細閱讀下列虛構的故事情境，假想您是這故事的主角，根據您的直覺，在「非常同意」、「同意」、「有點同意」、「不同意」、「非常不同意」中選擇其中一個打勾。

1. 園所長讓李老師負責園所評鑑資料的彙整工作，除了A老師和B老師一再拖延以外，所有老師都把該交的資料交給李老師了。A老師是和李老師同一年進入園所服務的資深老師，和李老師私交甚好；B老師是和李老師同一所學校畢業的校友。A老師和B老師哪一個比較有可能不是故意遲交？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

2. 園所近日正如火如荼地辦理畢業典禮籌備工作，李老師負責經費資源的統籌管理工作。A老師和B老師同時向李老師反應經費不夠，要求增加補助，但是所剩經費只夠補助一個老師的要求。A老師和李老師是同住一棟大樓的鄰居，兩人經常下班後一起逛街購物；B老師是則和李老師出生地相同的同鄉。李老師應該補助哪一位老師？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

3. 李老師是小班的帶班老師，除了白天帶班之外，晚上還要到技術學院進修二技的學歷，最近李老師的班上流失了3、4位小朋友，李老師甚為緊張。此時能夠幫忙的人有A老師和B老師，而A老師是和李老師參加同一個民間團體的好友，B老師則是李老師的學妹。李老師應該向哪一位老師求救？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

4. 李老師是園所的名師，每年總是有一大堆家長關說要讓自己的孩子進入他帶班的班級就讀。今年編班完成之後，有一位家長搬家，突然多出一個缺額，A家長和B家長耳聞之後即刻跑來向李老師拜託，A家長是李老師以前畢業班的家長，機常協助李老師教學，兩人私下感情不錯；B家長和李老師信仰相同，兩人都是虔誠的佛教徒。李老師應該答應哪一位家長的請託？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

5. 園所打算從A老師和B老師兩人之間選擇一位，提拔擔任行政主管工作。負責人請求擔任行政主管工作多年的李老師來做決定。兩人工作能力旗鼓相當，不同之處在於A老師與負責人是共事多年的好友，B老師和負責人則同樣是某技術學院幼保系畢業的校友。李老師應該拔擢哪一位老師？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

6. 李老師服務的園所辦學績優，地方政府人員A先生和B先生同時邀請園所協辦某一業務，但是時間剛好撞期，園所只能答應其中一人。A先生與園所大多數老師相識，經常到園所和老師聯絡感情，B先生和園所大多數老師都是某技術學院幼保系畢業的校友。園所授權李老師決定，李老師應該答應哪一位先生的請求？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

7. 李老師服務的園所娃娃車在戶外教學時不幸發生車禍，被A先生和B先生駕駛的小客車同時撞到車頭，娃娃車司機受到輕微傷害，車頭凹陷毀損，幸好老師和小朋友都安然無恙。園所請李老師負責和A先生和B先生討論理賠事宜，結果發現A先生是園所跨區就讀的小朋友家長，B先生則是某一幼兒園的負責人。兩人又剛好透過同一位民意代表關說，希望撤除刑事責任，降低民事賠償。李老師應該答應哪一位先生的關說？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

8. 李老師服務的園所遭受外人侵入破壞，又在上班時間接到不明恐嚇電話，園所有兩位家長A家長和B家長耳聞之後，即刻跑來向擔任行政主管工作的李老師表達願意協助之意。A家長和當地派出所主管是親戚，B家長是警察局交通大隊隊長。園所授權李老師處理此事，李老師應該拜託哪一位家長？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

9. 李老師辭職到某一科技大學師資培育中心唸書，最近剛取得幼稚園教師資格，原來服務多年的園所A園長打電話來邀請李老師回去任教，李老師應徵的園所，同校畢業的B園長也打電話來表達歡迎李老師前去服務。李老師應該答應哪一位園長？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

10. 李老師負責園所的教保行政工作，近來諸事不順，老是有人向園所負責人放話，說他得不是，謠言不斷之際，李老師有兩位同事可以考慮請求協助。其中A女士是和負責人熟識的園所合夥人，B女士是和李老師同樣負責園所行政工作的工作夥伴。李老師應該拜託哪一位女士去關說？

A老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

B老師

非常不同意	不同意	有點同意	同意	非常同意
-------	-----	------	----	------

# A Study on Preschool Teachers' In-group Favoritism in the Area of Kaoshiung and Pingtung

<sup>1</sup> Chun-Liang Chou

<sup>2</sup> Hsing-Ming Lee

<sup>3</sup> Shu-Juan Tsai

<sup>1</sup> Teacher Education Center, Shu-Te University

<sup>2</sup> Department of Early Children Care and Education, Shu-Te University

<sup>3</sup> Kaoshiung City Municipal Chien-Chin Kindergarten

## ABSTRACT

The main purpose of this study is to explore preschool teachers' in-group favoritism and related factors. A questionnaire is conducted with 370 preschool teachers in Kaohsiung County, Kaohsiung City, and Pingtung County. The gathered data is analyzed by confirmatory factor analysis (CFA), and analysis of variance (ANOVA). The results of CFA shows that preschool teachers' in-group favoritism includes both expressive in-group favoritism and categorized in-group favoritism. Based on ANOVA, the preschool teachers' expressive in-group favoritism is significantly higher than categorized in-group favoritism; the younger and lesser teaching experience those preschool teachers are, the higher the categorized in-group favoritism is; the older and more teaching experience those preschool teachers are, the higher expressive in-group favoritism is. Those findings will give helpful information to early childhood care and education institutions concerning human resource management and future study.

**Key words** : in-group favoritism, expressive in-group favoritism, categorized in-group favoritism, preschool teachers