

壹、前言

在全球高度競爭的趨勢下，如何提升國家競爭力，以教育發展最為重要，因此，許多教育政策與管理的革新是必要的。台灣近年來在教育制度上也有不少的改變，如：教育行政事務的鬆綁、多元入學方案的實施、十二年國教的推動以及教師會和家長會深入參與校務，這些改變使得傳統學校的行政管理方式已經無法呼應時代需求，面對當前社會發展及教育改革，學校勢必會進行行政運作與教學型態上的變革，而在變革過程中，教師是第一線的參與者、執行者與受變革影響者，若在過程中學校可與教師之間維持良好關係，則有助營造良好的學校氣氛並進而凝聚同仁的向心力。由此可見，在教育革新環境中，瞭解教師對學校行政管理措施的感受相當重要。

教師是學校重要的人力資產，為確保教育目標之達成，學校必須吸收並留住優良的教師，使其需求滿足並投入工作（吳政達、湯家偉、羅清水，2007），換言之，學校要能持續發展，就必須與教師建立良好的關係並營造出適合教師的工作環境。相較於一般企業以外在誘因而激勵滿足部屬需求，校園裡的正式教師雖有工作保障，但薪資福利有既定的準則，薪酬、獎勵、升遷，皆有其固定的制度標準及管道。針對教師的努力奉獻與額外付出，學校無法立即給予獎勵與回饋。此外，教師的教學工作雖有教師法明文規定其權利與義務，然其對於教育工作的付出卻沒有量化及標準的指標，而教育為百年樹人的工作，其效果無法短期見效，必須靠教師秉持教育熱誠及良知不斷努力。基於此，為了讓老師獲得需求上的滿足，學校的管理應強調內在誘因而與關係的建立，即學校如果能提供教師順暢的溝通管道、決策參與機會、適時的關懷與鼓勵，則教師對學校自然會產生認同感，也願意自動自發從事角色外的行為。

從人力資源管理的相關文獻得知，員工與組織之間除了法律訂定的契約之外，影響雙方行為與態度表現的，還有存在於雙方之間的心理契約（Rousseau, 1989）。心理契約是存在於員工和組織之間對彼此義務的一種期望認知，當個人相信對方對於未來的回報有所承諾，而他也願意付出相對貢獻時，心理契約將會形成（Rousseau, 1995），換言之，心理契約隱含著個人對於互動雙方的權利義務之主觀認知，也是一種互惠的信念並會影響雙方的行為與互動（Turnley & Feldman, 1999）。基於學校環境的特殊性及教師的專業自主性，傳統的經濟雇用契約已無法完全滿足學校管理上的需求，因此，學校若能對心理契約做好有效管理，將能瞭解教師本身對學校中各項措施與政策是持何種期望與感受，而教師的期望與感受將會影響學校政策執行的成效，及教師所展現的行為。