

# 師院國小師資班結業生角色知覺、任教職志、教學態度、工作滿意與教學狀況之研究

陳鏡潭·陳炯彰·黃偉蓉

本研究使用調查研究法，經由師範學院國小師資班結業生對自身及所選擇教師專業之角色知覺、任教職志、教學態度、工作滿意度與國小校長對其教學狀況之了解，探討國小師資班結業生結業後在國民小學服務之情況。問卷之選項以等級顯示答題者對所提問題消極或積極之回應，研究樣本則包括1680位國小師資班結業生及279位有師資班結業生服務於其學校之國民小學校長。研究發現，各項之平均值分別為：角色知覺4.3（1-7分量尺），任教職志5.5（1-7），教學態度3.7（1-5），工作滿意度3.2（1-5）；另其在國小教學狀況之整體表現為7.4（1-9）；顯示結業生對自身及所選擇教師專業之看法尚為積極，而在教學狀況之整體表現則頗受各校校長之認同。本研究中並進一步對年齡、結業期別、任教年級、任教科別、畢業學院、及小學之班級數等變因以t-統計或單因子變異數分析加以分析深討。

## 壹、緒論

### 一、研究緣起與目的

近年來，由於社會變遷快速，我國中小學常出現教師不足之情形，據統計七十八年度全省國小師資不足額高達六千多人，各縣市政府為解決此問題，每年均舉辦代課教師甄選以為應急，然而代課教師素質不易掌握，其優劣又關係著國民教育成敗的關鍵，故一方面為解決教

師需求的問題，但又希望不降低教師專業素養的前題下，教育部及教育廳乃於民國七十七年暑假研議決定嘗試於各師院進修部成立國小師資班，招收一般大學畢業而有志於從事國小教學工作者，原則上自費修業一年，於夜間或週末上課，授予教育學分，使符合國小教師甄試資格，結業後，不予分發，而由其自行參與各縣市國小教師甄試，此項措施自民國七十八年四月正式實施，至八十年六月止各師院已辦理四期，共培訓六、八五八人，除了部份未參加國小教師甄試外，其餘大多數皆擔任國小教師。在研究當時，第五期正辦理中，共計一、九八三人，於八十一年六月結業。

從師資培訓人數觀之，師專到師院，九所師院平均每年畢業約2000名，而目前九所師院所辦理之國小師資班，可以說是師範教育多元化正式實施前的嚐試，三年來將共培訓八、八四一名大學畢業生加入國民小學教師陣容，這些與非傳統師資體制培育出來的教師，其角色知覺、任教意願、教學態度、工作滿意情形與教學狀況究竟如何，此均值得進一步研究。本研究小組受教育部委託進行此研究，主要研究目的有：

- (一)探討國小師資班結業之國小教師角色知覺、任教意願、教學態度、工作滿意情形。
- (二)探討國小師資班結業之國小教師角色知覺、任教意願、教學態度、工作滿意情形在性別、畢業學校之學院別、結業期別、任教年級別之差異情形。
- (三)了解國小師資班結業之國小教師在其服務國民小學校長知覺中滿意情形。
- (四)了解國小師資班結業之國小教師在國小校長知覺中在性別、結業期別、任教年級之差異情形。

## 二、名詞詮釋

(一)國小師資班結業生：指根據教育部台（七十八）高字第10991號函，核定之招生辦法招收之一般大學畢業生而有志於從事國小教學工作者，原則上自費修業一年，授予教育學分，使符合國小教師甄試資格。

(二)角色知覺：指受試者對於「當個小學教師」這個角色的想法，本研

- 究係指受試者在「教師角色知覺量表」上的得分。
- ㊦任教職志：指受試者無論已擔任教職或未擔任教職者對於「當個小學教師」的感受，本研究係指受試者在「任教職志量表」上的得分。
- ㊧教學態度：指受試者對於教學與對學生的看法，本研究係指受試者在「教學態度量表」上的得分。
- ㊨工作滿意：指受試者對其現任教職所懷有之一種積極情意導向的程度，亦即指其對教學工作所懷有之滿意程度，本研究係指受試者在「工作滿意量表」上的得分。
- ㊩教學狀況：指受試者在服務學校的表現情形，本研究係指國小師資班學生在服務學校教學狀況綜合意見表之得分。

## 貳、文獻探討

教學是一種複雜的活動，要了解教學活動必須先了解教師與學生的各種能力及特質，但是對於影響教學效果的因素，專家學者則有不同的看法；國外有許多研究發現，智力並不是影響教師效果的重要因素，因此近代的教育學者莫不把注意力轉向教師非智力因素對教學效果之影響方面。許多研究亦發現教學的成功與否，與教師的人格、性向、興趣等非智力因素，具有極高的相關。（陳英豪，民66）。

以下謹分一、角色知覺、任教職志、教學態度；二、為工作滿意；及三、教學狀況等三方面探討有關文獻：

### 一、角色知覺、任教職志、教學態度方面

以往對有關角色知覺與任教意願之研究較少，多數之研究側重教學態度方面之探究。而且多數之研究以探討所受教育專業訓練、教學經驗、性別、服務地區與類別、校長領導方式等因素。關於教師的性別對於任教意願、教學態度之影響上並無定見；多項研究顯示女性教師的服務精神（張玉成，民62）、對學生之態度（黃明章，民63）、對教學工作及報酬的滿足感等均優於男性教師；惟一些研究卻發現男性教師對學校有較高的認同感（吳武雄，民70）。關於服務學校的類型方面；對正式教師之研究，顯示出一共同之趨勢，即任教於較偏遠

或較小型學校的教師，其服務精神、對學校的認同感及對工作的滿足感越強烈（張玉成，民62；吳武雄，民70；任晟蓀，民74）；然此效應並不全然顯現在實習教師為對象之研究（葉宗文，民76），該研究結果顯示實習教師教學態度與分發地區無關，但學校規模二十五班以上者較以下者為佳。關於服務年資方面；服務的年資越長對學校之認同感及繼續服務之意願越高（吳武雄，民70；任晟蓀，民74）；但服務精神卻以短年資者為佳（張玉成，民62）。關於擔任職務類別的影響方面；有研究發現國小教師之兼任行政與否，在對教學工作本身和整體工作之滿足等方面無差異（任晟蓀，民74），但對學生之態度有優於科任教師之傾向。

## 二、工作滿意方面

吳清基（民68）曾提出工作滿意度 = f（個人變項 × 環境變項）。以下僅就影響工作滿意度之因素，按個人變項及環境變項二大類，分別探討相關文獻如下。

(一)個人變項：

### 1. 性別：

對各種行業中不同性別工作者之工作滿意度研究，早已為人所重視。上述之研究顯示不同之工作滿意之差異，有時並非由性別差異所造成，換言之，可能有些工作比較適合某一性別擔任。

對教師專業而言，張碧娟（民67）與吳茜茵（民77）分別對國中教師和國小實習老師作研究，結果發現男性老師比女性教師具較高之工作滿意度；惟吳清基（民68）以國中教師，鄭熙彥（民69）以高中輔導老師，黃國榮（民68）以高商老師為對象作研究，發現男女教師之工作滿意度並無顯著差異。性別對工作滿意度之影響，似乎並無一致之結論。

### 2. 年齡：

對不同年齡教師之工作滿意度目前尚缺實證研究資料。

### 3. 學校班級：

黃隆民（民74）的研究發現，任教於24班以下的國中教師，其所知覺之工作滿意度高於25至50班學校的教師。但吳清基（民68）及吳茜茵（民77）之研究，卻得到學校班級數的多寡非造成

教師工作滿意度顯著差異之原因。

#### 4. 任教年級：

國內吳茜茵（民77）之研究中指出，任教不同的國小實習教師在工作滿意度上並無顯著的差異。

#### 5. 擔任職務：

大體而言，在學校中兼任行政工作者，在組織中多半為領導者。雷滋(Reitz, 1977)在其「組織行為」一書中指出，領導者比非領導者更趨向於滿意，而較高階層之領導者之工作更具挑戰性及趣味性，故其工作滿意度較高。

國內張碧娟（民67）、黃國榮（民60）之研究即發現此趨勢；惟林新發（民72）及吳茜茵（民77）分別對五專和國小實習教師所作之研究，卻得到無顯著差異之結果。

### 三、教學狀況方面

教師之評鑑方式約可歸為四類：1. 教師自我評鑑，2. 同事互相評鑑，3. 學生評鑑，4. 督學或校長評鑑。

此數類評鑑各有優劣：如以教師自我評鑑，牽涉到教師往往有不願自我評量(Strohmeier, 1969)，即使勉強從之，亦往往有將教學評趨向中等(Campbell, 1959)，或高估自己的趨勢(Howsam, 1963)。以同事相互評量，則因同事多不願評鑑同事之教學(Howsam, 1963)，不易實施。以學生評鑑則常顧慮會引起教師的反感與敵意。以督學及校長來評量教學，我國督學對教師之接觸有限，不易評量；故由校長來對教師之教學狀況提供意見，則似為較易行，而可被接受。

## 叁、研究設計

本節僅按研究對象、工具、步驟、資料處理等，分述如下：

### 一、研究對象

研究對象之選取是以師院國小師資班第一至四期結業生且為國小

現任教師者為對象，採取隨機方式並利用辦理研習與座談之機會，施以問卷。各研究部份所用之問卷回收數，列明如下表：

表一 師院國小師資班結業生參與研究樣本數

人數	組別	角色知覺	任教職志	教學態度	工作滿意度	教學現況
性別	男	199	199	163	199	
	女	1394	1395	1105	1379	
年齡	< 25	208	208	142	198	
	26-30	1025	1025	830	901	
	31-35	277	277	228	235	
	36< -	87	87	71	69	
畢業期別	1	111	111	111	94	
	2	130	130	126	118	
	3	716	716	548	642	
	4	603	604	451	549	
任教年級	1	263	263	208		242
	2	199	199	155		177
	3	366	366	291		327
	4	283	284	232		259
	5	285	285	225		256
	6	165	165	127		142
任教科別	級任	501	501	390		
	級任兼科任	847	848	685		
	科任	88	88	72		
	科任兼行政	154	154	116		
畢業學院	文					456
	商					326
	法					194
	農					110
	理工 管理					226 91
學校班級數	1-12					367
	13-24					321
	15-36					204
	>37					511
問卷發放總數		1680	1680	1680	1680	1533
有效回收總數		1597	1597	1271	1403	1341

在師院國小師資班結業生之教學現況之調查，乃抽選含有四名以上國小師資班結業生服務於同一學校者之校長填答問卷，本研究此部份之1341份回收問卷乃由279位校長所填答，回收率為92%。

## 二、研究工具

本研究所用之工具包括下列五項：

### (一)教師角色知覺量表

本量表係由林瑞欽編製，包含八個量尺：工作生動－工作呆滯；有趣的－無趣的；輕鬆的－繁重的；單純的－複雜的；工作統整－工作瑣碎；有變化－單調；有創造性－刻板；教學能自主－教學受限制。計分方式由消極至積極分別為1至7分。得分愈高，表示對小學教師的角色知覺愈為積極。

### (二)任教職志量表

本量表係由林瑞欽編製，亦包括八個量尺：願意－不願意；討厭－喜歡；主動－被動；有決心－猶豫不定；失望－滿意；真正想要－真的不想要；快樂－痛苦；未經考慮－曾經慎重考慮。計分方式亦由消極到積極分別為1至7分。得分愈高，表示該受試對於擔任小學教師的任教職志愈高。

### (三)教師態度量表

本量表係由陳英豪、吳裕益及李坤崇（民78）編訂而成。其目的在於協助受試者了解自己對教學與學生的態度。全量表50題，包括下列五方面：(1)對學生接受或抗拒權威的態度。(2)對訓導的態度。(3)對學生學習、動機、人格發展和行爲的了解。(4)對訓育原理的了解。(5)對教師職責的喜惡等個人反應的態度。計分方式依正負向，每題最高分為5分，將50題累計，即為全量表總分，分數愈高表示受試者的教師態度愈佳。

### (四)工作滿意情形量表

本調查問卷由吳茜茵依據洛克及哈林(Locke, 1969; Hulin, 1965)等人在「工作描述指標」所界定的工作滿意五個層面：即「工作本身」、「同事」、「視導」、「待遇」、「晉陞」等變項，並參酌我國國情及國民小學實習教師任職後的感想，加以修正編製而成。將教師作滿意分為「工作本身」、「學校行政」、「學校環境」、「教學

要求」、「學生表現」、「工作報酬」、「晉陞」、「家長壓力」等八個層面。本問卷採用賴克量表(Likert scale)之方式，亦即五等法，依序為：①很滿意②滿意③無法決定④不滿意⑤很不滿意。其計分法則依上列所排次序，以加權分數方法分別給予五分、四分、三分、二分、一分五種分數。

(五)教學現況意見表

本量表包含八個向度，分別為教育理念、教學效能、教學態度、班級經營、協助校務、與家長溝通、與學生相處、與同事相處，第九題則為綜合表現，計分方式由消極至積極分別為1至7分，得分愈高，表示該小學老師在該向度內表現愈好，最後綜合表現則從1至9分。

### 三、實施步驟及資料處理

本研究採調查分析法，分別從國小師資班結業生本身及其服務學校的校長對其教學狀況的評析，以探討國小師資班結業教師對教學之看法及其服務情形。研究實施之步驟，敘述如下：

(一)決定問卷內涵，及研究範圍。

(二)由結業生所自評之角色知覺、任教職志、教學態度、工作滿意度之施測，乃於民國八十年十二月起利用台灣省教育廳辦理國小師資班結業之現任國小老師之教材教法研習會機會，由各承辦師範學院協助進行施測。

(三)由校長所評教學狀況之部份，則先抽選含有四名以上國小師資班結業生在校之小學為施測對象，於民國八十年五月開始進行調查。一校中樣本之選取，則依下列原則：

1. 隨機列印各校之國小師資班結業教師知名冊；
2. 恰為四名者全部編號；
3. 五名以上至十九名者，則針對每名奇數者，進行編號；
4. 二十名以上者，則針對每隔五名取一名予以編號。

(四)各部份所得之數據，分別以t-統計或單因子變異數分析，探討研究主題。



## 肆、研究結果與討論

### 一、角色知覺、任教職志、教學態度方面

在角色知覺、任教職志、教學態度等方面的平均數分別為：角色知覺 4.3（量尺為 1-7 分）；任教職志 5.5（量尺為 1-7 分）；教學態度 3.7（量尺為 1-5 分）。

此研究結果顯示，國小師資班結業生在角色知覺、任教職志、教學態度三方面之自我評量，普遍性而言均頗為積極。其中尤以任教職志、教學態度更為明顯正向。此結果顯示，國小師資班結業生對教師職業之選擇曾經慎重考慮、而且主動投入、充滿決心所作的志業選擇；此結果可能與國小師資班同學之來源與背景有關；大學畢業後再作之志業決定，顯然自我負責之成份加重，此結果與一般之推測相符合。雖然，本研究並未與一般師專或師院結業生之自我教學自我概念做比較，惟此結果已肯定國小師資班結業生之任教職志。在教學態度部份，國小師資班結業生亦表現了至為正面的反應；惟值得注意的是，國小師資班結業生之服務年資尚短，本研究中顯示之正面態度，究為國小師資班之教育成效；抑為短年資所造成高教學態度之一般現象（張玉成，民 62），有待研究探討。

進一步分析國小師資班結業生之性別、年齡、畢業期別、任教年級別、任教職務別等變因對其角色知覺、任教職志、教學態度之影響，發現其中僅性別因素對角色知覺一項有所差異。男性國小師資班結業生對教師角色知覺 ( $X = 4.4$ ,  $SD = 1.35$ ) 較女性國小師資班結業生 ( $X = 4.3$ ,  $SD = 0.98$ ) 為佳 ( $P < 0.05$ )。

### 二、工作滿意度方面

在很滿意、滿意、無法知道、不滿意、很不滿意的五分量尺上，對工作滿意度之 48 個問題之平均分數為 3.2，顯示國小師資班結業生整體對工作之滿意度，約僅在滿意、與不滿意之間而近於難以決定之處。

就不同性別而言，不同性別之國小師資班結業生在「學校行政」、「教學環境」、「教學要求」、與「家長壓力」等層面的工作滿意度有顯著差異。

表二 師院國小師資班結業生工作滿意度

項目	組別	工作滿意度平均值	t 值	f 值
性別	男	3.26	2.89*	
	女	3.14		
年齡	— < 25	3.07		8.09*
	26— 30	3.14		
	31— 35	3.26		
	36 < —	3.40		
結業期別	1	3.24		0.44
	2	3.20		
	3	3.15		
	4	3.15		
任教年級	1	3.18		2.08
	2	3.22		
	3	3.13		
	4	3.15		
	5	3.16		
	6	3.17		
任教科別	級任	3.17		12.25*
	級任兼科任	3.18		
	科任	3.01		
	科任兼行政	3.13		
畢業學院	文	3.14		0.49
	商	3.21		
	法	3.11		
	農	3.10		
	理工	3.21		
	管理	3.14		
學校班級數	1— 12	3.30		2.49*
	13— 24	3.14		
	15— 36	3.14		
	> 37	3.09		

\*:  $\alpha = 0.05$

由「工作滿意總分」顯示(如表二),男性師院國小師資班結業工作滿意度之平均數( $X = 3.3$ ,  $SD = 0.56$ )較女性結業生( $X = 3.1$ ,  $SD = 0.55$ )為高,並達顯著差異( $P < 0.05$ )。此一結果與張碧娟(民67)與吳茜茵(民77)之研究結果一致。

就不同「年齡」而言,四組不同年齡的師院國小師資班結業生在「工作本身」、「學校行政」、「學校環境」、「教學要求」、「晉陞」及「家長壓力」等層面的滿意得分之均差,已達非常顯著水準( $P < .01$ )。經用薛費氏法多重比較進一步分析後,得知在「工作本身」層面上,31-35歲的國小師資班結業生的滿意平均得分比26-30歲的國小師資班結業生為高,其差異已達顯著水準( $P < .05$ )。在「學校行政」層面上,發現26-30歲的國小師資班結業生在此層面滿意平均得分高於25歲以下的國小師資班結業生,而36歲以上的國小師資班結業生在此層面的滿意平均得分亦高於31-35歲的國小師資班結業生,其間之差異,均已達顯著水準( $P < .05$ ),而31-35歲與36歲以上二組的國小師資班結業生的滿意平均得分均高於25歲以下與26-30歲二組的國小師資班結業生,其差異情形,亦已達非常顯著水準( $P < .01$ )。在「學校環境」與「教學要求」二層面上,均是31-35歲與36歲以上的國小師資班結業生工作滿意較25歲以下的國小師資班結業生為高,達.01顯著水準( $P < .01$ ),而36歲以上之國小師資班結業生的工作滿意又較26-30歲的國小師資班結業生高,其差異亦達.01顯著水準( $P < .01$ )。在「晉陞」此一層面上,26-30歲,31-35歲及36歲以上的國小師資班結業生在此層面上的滿意平均得分均高於25歲以下的國小師資班結業生,其差異均已達非常顯著水準( $P < .01$ ),而36歲以上的國小師資班結業生的工作滿意又較26-30歲的國小師資班結業生高,達.05顯著水準( $P < .05$ )。在「家長壓力」此一層面上,31-35歲與36歲以上的國小師資班結業生在「家長壓力」層面的平均得分高於25歲以下的國小師資班結業生,其差異達.01顯著水準( $P < .01$ ),而36歲以上的國小師資班結業生在此層面的滿意平均得分亦高於26-30歲的國小師資班結業生,且差異情形達顯著水準( $P < .05$ )。

就「工作滿意總分」而言,31-35歲的國小師資班結業生較25歲以下的國小師資班結業生滿意,其差異達顯著水準( $P < .05$ ),而36歲以上的國小師資班結業生在「工作滿意總分」上得分較25歲以下與26-30歲的國小師資班結業生為高,達.01非常顯著水準( $P < .01$ ),故

「年齡」對國小師資班結業生的工作滿意，是一重要的影響變項。

就不同「結業期別」而言，不同「結業期別」的師院國小師資班結業生在「學生表現」及「晉陞」等層面的滿意平均得分，有差異存在，且達.01非常顯著水準( $P < .01$ )。進一步以薛費氏法進行事後比較，發現在「學生表現」層面上第一期結業生在此層面上較第三期結業生滿意，達顯著水準( $P < .05$ )，另第一期結業生亦較第四期結業生滿意，其間之差異情形，亦達非常顯著水準( $P < .01$ )。而在「晉陞」此一層面上，第二期的結業生較第三期的結業生滿意，差異情形達顯著水準( $P < .05$ )，而第二期的結業生亦較第四期的結業生在此一層面上有較高的工作滿意，且已達非常顯著水準( $P < .01$ )。可見第一、二期結業的國小師資班結業生較第三、四期的國小師資班結業生有較高的工作滿意。

就不同「畢業學院」而言，不同「畢業學院」的國小師資班結業生在「學校行政」層面的滿意平均得分，有差異存在，且達非常顯著水準( $P < .01$ )。進一步以薛費氏法進行事後比較，結果發現，在「學校行政」層面上，畢業於理工學院的國小師資班結業生在此層面的滿意平均得分，高於畢業於法學院的國小師資班結業生，且已達非常顯著水準( $P < .01$ )。

就不同「學校班級數」而言，四組不同學校班級數的師院國小師資班結業生在「學校行政」、「學校環境」、「教學要求」、「工作報酬」、「晉陞」等層面的滿意得分之均差，已達非常顯著水準( $P < .01$ )。經用薛費法多重比較進一步分析後，已達非常顯著水準( $P < .01$ )。經用薛費法多重比較進一步分析後，得知在「學校行政」層面上，任教於1 - 12班和25 - 36班的國小師資班結業生在此層面的滿意平均得分，高於任教於37班以上學校的國小師資班結業生( $P < .01$ )，而任教於13 - 24班的國小師資班結業生在此層面的滿意平均得分亦高於任教於37班以上的國小師資班結業生( $P < .05$ )。在「學校環境」層面上，發現任教於1 - 12班的國小師資班結業生在此層面的滿意平均得分高於任教於37班以上的國小師資班結業生，其差異已達.01非常顯著水準( $P < .01$ )，也高於任教於13 - 24班的國小師資班結業生，其差異達.05顯著水準( $P < .05$ )。在「教學要求」層面上，任教於1 - 12班學校的國小師資班結業生在「教學要求」層面的滿意平均得分高於其他三組不同學校班級數的國小師資班結業生，其差異已達非常顯著水準( $P <$

.01)，而任教於13－24班的國小師資班結業生在此層面的滿意平均得分亦高於任教37班以上學校的國小師資班結業生，其差異情形亦達非常顯著水準( $P < .01$ )。在「工作報酬」層面上，任教於1－12班的國小師資班結業生在「工作報酬」層面的滿意平均得分高於其他三組不同學校班級數的國小師資班結業生，其間之差異已達非常顯著水準( $P < .01$ )。在「晉陞」此一層面上，亦是任教於1－12班的國小師資班結業生的平均得分高於37班以上學校的國小師資班結業生，其差異達.05顯著水準( $P < .05$ )。就「工作滿意總分」而言，任教於1－12班學校的國小師資班結業生在「工作滿意總分」的平均得分高於任教於13－24班、25－36班及37班以上學校的國小師資班結業生，其差異已達非常顯著水準( $P < .01$ )。故「學校班級數」對國小師資班結業生的工作滿意，是一重要的影響變項。

由上可知：任教於中、小型學校的國小師資班結業生由於學校規模小，上下易溝通，故在「學校行政」及「學校環境」上，有較高的工作滿意；而在「教學要求」亦是如此，可能是學校班級數少，教師在班級經營上較能獲得滿意。而任教於1－12班學校的國小師資班結業生因學校班級數少，較易由各方面得回饋，故在「工作報酬」及「晉陞」層面上較感滿意。

就不同「任教年級」而言，不同年級的國小師資班結業生在「學生表現」此層面的滿意平均得分，其差異已達非常顯著水準( $P < .01$ )。進一步以薛費法多重比較得知，在「學生表現」層面上，擔任一年級的國小師資班結業生在「學生表現」此一層面的平均得分較擔任四年級的國小師資班結業生為高，達.01非常顯著水準( $P < .01$ )。

就「擔任不同職務」而言，不同職務之師院國小師資班結業生在「學校行政」、「學校環境」、「工作報酬」及「家長壓力」等層面的滿意平均得分，其差異已達非常顯著水準( $P < .01$ )，而「學生表現」此一層面的滿意平均得分，其差異亦達顯著水準( $P < .05$ )。進一步以薛費氏法多重比較得知，在「學校行政」層面上，擔任級任又兼行政職務的國小師資班結業生較擔任科任的國小師資班結業生有較高的滿意，其差異已達顯著水準( $P < .05$ )。在「學校環境」層面上，擔任科任兼行政職務的國小師資班結業生在「學校環境」層面滿意平均得分，高於擔任科任教師的國小師資班結業生，其差異已達顯著水準( $P < .05$ )。在「學生表現」層面上，擔任級任的國小師資班結業生在此層面滿

意平均得分，高於擔任級任又兼行政的國小師資班結業生，其差異情形已達非常顯著水準( $P < .01$ )。在「工作報酬」層面上，擔任級任又兼行政職務的國小師資班結業生較擔任科任的國小師資班結業生有較高的工作滿意，其間之差異情形，達顯著水準( $P < .05$ )。在「家長壓力」層面上，擔任級任的國小師資班結業生在此層面滿意平均得分，高於擔任級任又兼行政職務的國小師資班結業生，其差異已達顯著水準( $P < .05$ )。可見師院國小師資班的結業生因擔任職務不同，而會影響其對工作之滿意。

### 三、教學狀況方面

教學狀況量表共有九題，除最後一題「綜合表現」為1-9之量尺外；其餘八題皆為1-7分之量尺。研究結果顯示，師院國小師資班結業生在國小教學狀況之整體表現頗受各校校長之認同( $X = 7.41$ )。

校長所評師院國小師資班結業生之教學狀況中之八個向度及綜合表現如下表：

表三 師院國小師資班結業生教學狀況在八向度之得分

	教學理念	教學效能	教學態度	班級經營	協助校務	家長溝通	學生相處	同事相處
平均	5.77	5.59	6.07	5.50	5.75	5.64	5.92	5.94

註：滿分為7

表四 師院國小師資班結業生教學狀況之整體表現平均得分

項目	組別	教學狀況之整體表現平均得分	t 值	F 值
性別	男	6.99	4.44*	
	女	7.47		
畢業期別	1	7.37		0.27
	2	7.45		
	3	7.39		
	4	7.35		
	其他	7.47		

(續後表)

任教年級	1	7.40	0.59
	2	7.50	
	3	7.32	
	4	7.41	
	5	7.44	
	6	7.20	

註：1. \*：表示達  $\alpha = 0.05$  顯著水準  
2. 滿分為 9

以下僅從不同背景的結業生在各向度間之情形分析討論如後：

在性別差異方面，從 t 考驗分析，發現除了在協助校務一項男女性教師未達顯著差異外，女性教師在其餘各項，及整體表現上均比男性教師較高之得分，並均達顯著水準 ( $P < 0.05$ ) 顯見女生一般均較男生受學校校長之肯定。

在結業期別之差異方面，從單因子變異情形分析，八向度及整體表現上僅教學效能及班級經營二項達顯著差異水準 ( $P < 0.05$ )。於此二項傾向實務之向度，第一及第二期學生表現較佳，所具潛在之意義，值得深究。

在不同任教年級別方面，由單因子變異情形分析，只有教學態度部份之差異達顯著水準 ( $P < 0.05$ )，其他向度俱無差異。另從各向度不同年級別得分之平均值中發現，各向度皆頗一致的顯示，任教三年級與六年級者表現較任教其他年級者差。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

- (一) 國小師資班結業教師其角色知覺尚為積極、樂觀、在性別上有差異，( $P < .05$ ) 男生較女生為正向。至於在年齡、結業期別、任教年級與任教職務上則均未達顯著差異。
- (二) 國小師資班結業教師其任教職志，主動、樂意，其平均得分較角色

- 知覺多，期別與任教年級、職務上均未達顯著水準。
- (三) 國小師資班結業教師其教師態度尚佳，其在性別、年齡、任教年級與職務上均未達顯著差異。
  - (四) 國小師資班結業教師其工作滿意程度尚佳，而在性別、年齡與任教學校班級數上有差異存在，其中男生滿意度較女生多。36班以上組滿意程度最多，任教於12班以下的老師滿意度亦最多。
  - (五) 從工作滿意程度的八個層面顯示，「工作本身」層面在年齡上有差異存在，「學校行政」、「家長壓力」二層面則在性別、年齡，畢業學院，任教學校班級數及擔任職務別上均有差異，「學校環境」與「教學要求」層面則在性別、年齡、學校班級數上有差異「學生表現」層面在結業期別與任教年級、科別上有差異，「工作報酬」層面則在學校班級與任教別上有差異，「晉陞」層面則在年齡、結業師院、結業期別與任教班級數上有差異存在。
  - (六) 國小校長知覺中，國小師資班結業教師的表現尚佳，其中教學態度最佳，其次依序為與同事相處、與學生相處、教育理念、協助校務、與家長溝通、教學效能、最後為班級經營。
  - (七) 教學現況的八個層面中，除了協助校務外，其他各層面在性別上均有非常顯著差異，顯示女性教師表現優於男性，至於教學效能，在結業期別上亦達顯著差異，第一期最優，第二期次之第三、四則遞減，顯示校長知覺中的國小師資班結業教師，教學效能有遞減趨勢。

## 二、建議

- (一) 建立正確教師角色概念，培養積極任教意願。
- (二) 建立工作滿意的價值觀，以充分發揮工作熱忱與專業精神。
- (三) 多方面協助女性結業教師，以減低壓力增進教學能力。
- (四) 安排適當的結業實習國小，及早勝任國小教師工作。
- (五) 加強班級經營能力，以有效管理班務。
- (六) 落實各種教學研究，以提昇教學能力。
- (七) 規劃完整課程，以培養正確教學理念。
- (八) 延長教育年限，接受更完整師資養成教育。



## 參考書目

- 任晟蓀（民74），國民小學教師工作現況及工作滿意度之研究。台東師專學報，13期，1～103頁，231～340頁。
- 吳清基（民68），國民中學組織結構與教師工作滿意之關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 吳茜茵（民77），國小實習教師工作滿意之調查研究。台北市，文景出版社。
- 林新發（民72），五專校長領導方式與教師工作滿意關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 林瑞欽（民77），師範生任教職志與其相關因素研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 張玉成（民62），影響國民小學教師服務精神之因素。師大教育研究所輯刊，16輯，493～495頁。
- 張碧娟（民67），國民中學教師工作滿足感研究：激勵、保健兩因素理論的應用。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 陳英豪（民66），教師人格特質及教學態度對教學成績預測效果之研究。高雄師院學報，5期。
- 黃明章（民63），影響國中教師對學生態度之差異因素。國立台灣師範大學教育研究碩士論文。
- 黃國榮（民68），高級商業職業學校教師工作滿足之研究。台中市，昇朝出版社。
- 黃隆民（民71），我國高級職業學校教師工作滿意程度及其影響因素之研究。國立高雄師範學院教育研究所碩士論文。
- 黃隆民（民74），國民中學教師角色衝突與工作滿意之關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 葉宗文（民76），高雄市國小實習師範生教師態度之研究。教育研究，1期。
- 鄭熙彥（民69），我國高級中等學校輔導教師工作滿意之調查研究。彰化台灣教育學院學報，5期，159～192頁。

[本研究蒙教育部經費資助，由國立台北師範學院，陳鏡潭院長及陳炯彰教授、黃偉蓉教授、譚寧君教授、吳茜茵教授、陳家秀老師、楊文貴老師共同於民國八十一年七月完成。詳細資料，請參考該院編印之全文報告。]

[陳鏡潭，東京大學藥學博士，前任國立台北師院院長；  
陳炯彰，英國雷丁大學歷史學博士，現任國立台北師院教授；  
黃偉蓉，國立台灣師大教育研究所結業，現任國立台北師院實習室主任。]