

屏東縣國小教師背景變項透過教師制控信念、 教師間氣氛與校長領導風格對 教師工作滿意度之影響

游宗輝*

摘要

本研究以「屏東教育長期追蹤資料庫」中的教師普查卷為樣本，採變異數及路徑分析等方法，探究影響國小教師工作滿意度之原因。以均數來看，女性工作滿意度較男性高、已婚較未婚高、兼任行政教師高於未兼任教師。而路徑分析中，除了性別、已婚與兼任行政對工作滿意度有直接影響外，專科學歷教師工作滿意度高是透過中介變項影響。已婚教師工作滿意度高是其內控信念較高而有助提升其滿意度；專科學歷滿意度高於學士學歷教師則因專科教師有較高的內控信念；未兼行政教師工作滿意度低於兼任行政教師的因素中，部分在於未兼行政教師有高外控信念、低內控信念、低社會支持與較少的校長關懷領導所致。

關鍵詞：教師制控信念、教師間氣氛、校長領導風格、教師工作滿意度



DOI：10.3966/199679772015123202003

責任編輯：李安明

投稿日期：2015年6月24日，2015年9月12日修改完畢，2015年11月2日通過採用

* 游宗輝，國立臺東大學教育研究博士班研究生，桃園市立建國國民中學教師，E-mail: hscollodii@gmail.com

壹、緒論

近年來隨著臺灣教育改革發展及家長權利的增長，學校校園生態從原本較為封閉而以教師為運作主體的工作型態，轉換成各方勢力參與及互動的開放場域，也為呼應國教改革而陸續推動教師專業發展評鑑、開放教室、課室走察等新實驗型態的教育政策，教師的工作內容或許和過去已大相逕庭，而在面對社會型態丕變及教師傳統角色受到挑戰的情況下，教師不僅如同過去般是一個知識的傳遞者，同時也是教育政策的推行者、實驗者及觀察評鑑者等（林俊瑩，2010；邱懷萱與李麗日，2012；陳瑋婷與許瑛巧，2013）。因此，在工作內容日益多元化、複雜化的校園工作中，教師工作滿意度便是相當重要的議題，若干研究也指出教師工作滿意度高，會對其教學成效及品質有正向影響（吳煥烘與林志丞，2011；林俊瑩，2010），反之，則會有焦慮感提高而影響教學及出勤意願，嚴重影響團隊教學士氣。

隨著上述的教育改革持續推動對教師帶來可能地工作壓力外，學校組織內的氣氛及教師本身具有之工作制控信念，對教師工作滿意度也會帶來直接且顯著的影響（林俊瑩，2010；蘇船利與黃毅志，2011），但過去文獻多集中在制控信念對工作滿意度的探討（呂淑惠與吳明隆，2014；林俊瑩，2010），而缺少影響教師工作滿意度重要的「人際關係」及「環境」變項，其中可能包含教師與同儕、校長間之人際互動，而過去除了蘇船利與黃毅志（2011）曾針對臺東縣國中教師進行過工作滿意度的類似研究外，國內目前仍缺少同時探討教師個人（制控信念）與外在工作環境（教師氣氛、校長領導）對國小教師工作滿意度的影響；此外，屏東縣相較於臺灣其他各縣市具有較多之外籍配偶及原住民子女的特殊性，教師於多族群的教學環境中是否相較於臺灣其他地區而對工作滿意度有負面影響？又其可能影響的原因為何？這則是本研究想進一步探討之問題。

此外，屏東縣也因為國小教師超額問題逐漸浮出檯面，縣政府將教師專業發展評鑑的參與度納入教師超額分發的加分項目之一，以致於國小教師為避免遭遇超額而影響到工作權利而忙於研習、檔案建構、指導學生比賽……等之有關教師專業發展評鑑等事務，此時教師本身的制控信念、教師間氣氛的好壞或校長領導風格等，很可能對國小教師在減班

超額的壓力工作中，對其工作滿意度具有重要影響。

基於屏東縣國小教師具有工作上之特殊性，且當前較欠缺國小教師工作滿意度的大樣本客觀研究，故本研究採用「屏東縣教育長期資料庫」中2011年的教師卷問卷資料進行分析，以探討下列研究目的：

- 一、瞭解屏東縣國小教師工作滿意度的現況。
- 二、討論屏東縣國小教師之教師制控信念、教師間氣氛與校長領導風格是否對工作滿意度造成影響。
- 三、探究屏東縣國小教師背景變項透過教師制控信念、教師間氣氛與校長領導風格來影響教師工作滿意度之因果路徑。

貳、文獻探討

一、教師工作滿意度的定義及測量

有些學者將教師工作滿意度定義為個人對整體工作情境內部各種活動所產生的主觀整體性感受，是針對工作整體評估所得到的，同時兼具主體性及整體性（林俊瑩，2010；邱惠娟與童心怡，2010；張苙雲，1987；黃盈彰，2002a；蘇嘉蓉與蕭佳純，2012）；許士軍（1977）則指工作滿意度是團體成員的主觀感受，其滿意與否則會直接影響到組織的生產力及團隊士氣；林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗與蕭明潔（2009）及葉榮椿、盧美束、陳宜裡與林怡倩（2014）等研究則更細膩地將工作滿意度視為：教師在工作環境中，所產生之主觀性感受與反應之程度，此程度若傾向正向積極情意時，則稱為滿意，若傾向負面消極情意，則稱為不滿意。

也正因工作滿意度是指對工作的整體感受，故在測量上也多用整體性的問項為主（王明仁，2008；林俊瑩，2010；蘇船利與黃毅志，2011），例如：「整體而言，請問您對目前工作滿不滿意」、「對目前的工作如果是0至100分，0分是最低分，60分及格、100分最高的話，您為自己工作滿意打幾分」、「您對現在工作滿不滿意並給予不同等地的選項」等；其次，也有研究者在問卷調查研究中採用許多分層面分別調查樣本之工作滿意度狀況，再加以統合分析（宋玟玟與張德勝，2008；葉榮椿等人，2014）；而林俊瑩（2010）採用「差距」的觀點著手，將

工作滿意度定義為「個人覺得工作過程、內容與情境符合自己心意的程度。越符合心意，工作滿意度越高；反之，則越低」。

本研究採取上述整體性的工作滿意度觀點，認為教師工作滿意度應是個人主觀性對工作現況的整體評價，故於測量上則採先依照個人工作現況給予「非常滿意」、「滿意」、「不滿意」及「非常不滿意」等四級不同強度之初步測量，再佐以整體的工作滿意度主觀評分，希冀能呈現教師實際的工作滿意度現況。

二、教師制控信念與教師工作滿意度之關係

本研究中，教師制控信念主要區分為「內控」及「外控」兩大類：內控信念是指個人相信可以靠自己之能力來達成目標，事情成敗與否取決於自己的個人特質和努力；而外控是將發生在自己身上之事件成敗歸咎於機會、運氣、環境或受到他人的影響，不是個人行為之結果，也不受自己的控制（吳知賢，1990）。而內控及外控等制控信念會受到個人所處環境及過往經驗交互作用之影響，可透過學習而來，是屬於人格的一部分（王明仁，2008；張進上，1990；Cheng, 1994）。

黃盈彰（2002a，2002b）認為教師內控信念越高，則工作滿意度則越高。究其可能原因在於內控者比較相信自己的能力，在遭遇工作上困難時能比較樂觀的去積極解決問題，因此感受到的壓力較小，降低心理挫折感而提升工作滿意（黃盈彰，2002a，2002b；蘇船利與黃毅志，2011）；而外控者多相信事件受到外界影響，遭遇困難時容易選擇逃避或順命接受，不會主動尋求解決事情之方法，心理不快樂的情況下形成較大之心理壓力，產生職業倦怠且降低工作滿意度（郭聰貴，1989；曾玲娟，2004；黃盈彰，2002a）。

程紀豪（2012）針對臺灣高鐵服務員的訪談研究中，除了討論內外控人格特質對工作可能之影響外，也一併考量工作條件及上級管理領導策略之關聯性：研究指出內控者多有較高的自我要求，相對地對自身工作付出及薪資回報也會抱持較多之期待，故內控者通常是比較主動積極，在「參與管理」的制度下工作，工作滿意度會較高；外控者是比較聽天由命及依賴的，比較偏重「命令式」的管理（程紀豪，2012；Cheng, 1994），故對於外控程度較高的員工，可以給予機會鼓勵參與管

理及作決策，而外控程度較高者，可以給予監督和指導管理。故不同員工除了自身制控信念會影響其工作滿意度外，也點出不同制控信念很可能也需要差異式的領導策略。

由以上討論可得知：除了教師本身內、外控人格特質很可能會對其工作態度及滿意度產生影響外，內、外控人格本身仍具有不同工作性質上之優勢及適應力，當然也可能對工作滿意度完全不具影響力；故本研究中的屏東縣國小教師是否會透過其教師制控信念而影響其工作滿意度，則需進一步探究。

三、教師間氣氛與教師工作滿意度之關係

本研究所探討的教師氣氛中，主要可分為教師間之「社會支持」及「緊張關係」兩大類，而其都包含在社會網絡的概念中。社會網絡，包括「社會整合」及「社會關係的內容」兩部分：「社會整合」是指人際關係之強度和頻率，而「關係的內容」則可再分為正向的「社會支持」及負向的「緊張關係」（黃毅志，1998a，2002）。社會支持是正向的關係，能協助個體解決困境，適應生活（翁振益、林若慧與劉士豪，2008；賴威岑，2005），反之，緊張關係可能會造成生活及工作上的困擾（賴威岑，2005）；而除了正式的政府與社會機構外，非正式的社會支持系統也相當重要（黃源協，2005），其可能來自於親人、配偶、工作夥伴、社會大眾或宗教體系等，涵蓋著物質面及精神上的支持（黃源協，2005；葉在庭，2001）；而賴威岑（2005）進一步將社會支持區分為二個向度：工具性（經濟或物質上）和情感性（關心及情感）的支持。

不少實證研究指出學校組織成員的工作滿意度會受到組織氣氛的正面影響，組織內部氣氛越是親切及和諧，成員容易從中獲得關懷、尊重而有較高的滿意評價（巫惠貞與巫有鎰，2001；許士軍，1977；黃盈彰，2002b）；而教師間氣氛越融洽，則能對提升教師工作滿意度有正向效果（林俊瑩等人，2009；巫惠貞與巫有鎰，2001）。

林俊瑩（2010）針對臺灣各職業類別所進行之調查研究中，發現工作上的人際關係無論是對提升工作滿意度及組織承諾，以及降低離職意願等皆有顯著的影響力；而楊家瑜（2013）在關於教師間社會支持的研

究中，指出通常代理教師在學校中具有「短暫過客」的特色，因此人際關係上容易被拒絕於學校團體的運作之外，但如果學校同事間能夠提供交流及經驗分享的社會支持，則有助於代理教師歸屬感之提升，強化教師情緒與工作滿意之提升。

由上述文獻可知：社會支持是屬於社會網絡中有助於提升個人工作滿意度之面向，故教師氣氛中若社會支持高、良性的人際互動多，則有助於工作滿意信念之強化；反之，若負向的教師緊張關係多，於人際互動上多惡性競爭、比較及猜疑，或甚至被冷落在學校各教師小團體之外，對工作滿意現況則可能較低落。

四、校長領導風格與教師工作滿意度之關係

領導者會受到個人人格特質、社會氛圍文化和組織情境脈絡的影響，而產生不同領導風格，進而對組織成員產生影響；而領導方式多可分為關懷體恤領導及監督任務領導兩大構面，前者較關心對下屬的尊重與信任，同時關注下屬的福利、工作滿意度的提升，後者則注重工作目標的達成，往往會透過結構化的控管來與下屬互動（朱正雄與林俊瑩，2011）；而校長領導風格方式中，則以關懷式領導的正向影響力最大，越採監督式領導，則教師工作滿意度越低（黃盈彰，2002b：162）。

林明珠（2007）探討國小校長領導方式的研究中，將校長領導方式拆解成「德行領導」、「仁慈領導」和「權威領導」三構面，其中發現校長若採用德行或仁慈等關懷式之領導，能明顯讓教師感受到校長照顧而表現出感恩圖報、犧牲奉獻的精神，而有良好的工作士氣之教師會將工作視為一種樂趣及挑戰，能夠全力付出而有高的工作滿意度；周昌柏（2005）也發現小型學校教師工作滿意度較中、大型學校高，原因也在於小學校之教師有很多機會可以和校長接觸，感受到校長關懷而有受到重視之感受。

蘇船利與黃毅志（2011）認為在過去研究校長領導的文獻中，皆過於注重校長對其本身領導方式之知覺來影響教師滿意度，但卻很可能發生教師知覺的校長領導模式與校長本身自覺兩者之間，產生差異的現象，故應從教師知覺的角度出發來探討教師工作滿意度較為適宜，但其研究結果僅發現校長無效式領導會降低教師工作滿意度，監督式及關懷

式領導則無影響。基於上述可知：過去研究對於校長關懷及監督式領導對教師工作滿意度的影響仍眾說紛紜，可由本研究進一步再檢證。

五、背景變項與教師工作滿意度之關係

（一）性別

在性別影響教師工作滿意度的相關研究中，早期郭生玉（1987）即發現性別對於教師工作心厭有顯著關係。宋玟玟與張德勝（2008）發現男性在學校工作的整體滿意度較女性高，但其調查變項較集中於教學設備、薪資福利、教師評鑑及組織文化的滿意度探討上；加上女性教師因家庭與工作上必須取得相當平衡，相較於男性教師有較多時間分配上之困難（宋玟玟與張德勝，2008；賴威岑，2005）。此外，也有研究指出男性教師有較佳之團隊精神、對校務發展參與度高，對於學校工作也有較高的認同感，故男性教師工作滿意度高於女性教師（吳政達與陳芝仙，2006；周昌柏，2005），李佩嫻與黃毅志（2009）也發現男性教師較女性教師更能感受到校長的關懷領導。

相反地，也有若干的研究中則發現國小女性教師能夠在教師職位上獲得較高的自我實現感，使其工作滿意度高於男性教師（吳幼妃，1989；邱懷萱與李麗日，2012；藍瑞霓，1998）；倪家珍（2005）則跳脫性別觀點，發現性別對國小教師之工作滿意度無顯著影響，具有實質影響力的是該教師所具備的性別角色，國小教師成員以女性為多數，故此一傾向女性化的職業中，具有女性性別角色之教師能有較高的工作滿意度。

（二）婚姻關係

過去不少研究顯示已婚者的工作滿意度較未婚者來得高（黃盈彰，2002a，2002b；藍瑞霓，1998）；但也有研究發現已婚及未婚並不會對工作滿意度產生影響（巫惠貞與巫有鑑，2001），已婚者僅在社會支持中的人際關係上高於未婚教師。

（三）最高學歷

因本研究樣本中僅含有專科（師專）、學士及碩士等三類，故文獻探討部分也將聚焦在此三類學歷在工作滿意上回顧。王明仁（2008）以臺東地區國小教師為樣本的研究中，發現不同師資養成管道之教師於工作滿意度上表現沒有明顯差別；其可能解釋為師資養成過程僅是一種師資生「文化資本」的增長，而非訓練與發展師資生專業成長的「人力資本」，身為教師之專業知能及學能主要得自就業後的工作訓練而非學校，故不同學歷背景之教師在教學、行政等專業表現上並無差異，工作滿意度也應相同。

許士軍（1977）則認為教育程度越高之工作者，其對於所應獲得的工作報酬會有較高期待，但常因高報酬較不容易獲得，很可能不利於其工作滿意度的提升。但巫惠貞與巫有鎰（2001）、周昌柏（2005）與黃盈彰（2002a, 2002b）在以教師為對象之研究中，發現高教育程度之教師會因高學歷而獲得較高薪資報酬、高努力信念及較多的升遷機會，兩者皆有利於提升高學歷教師之工作滿意度。

由上可知，因教師具有依學歷敘薪之工作特殊性，故相較於其他職業會有學歷越高則薪資起薪越高的現象，故教師的高學歷可部分反應其在學校也具有高薪資之情況，有助於提升工作滿意度，誠如黃毅志（1998b）研究證實薪資收入對工作滿意度有直接且正向的影響；而其他職業因無此一特色，因此學歷對工作滿意度可能影響較小。

（四）族群別

巫惠貞與巫有鎰（2001）在臺灣地區以國小教師為研究對象的研究中，發現不同族群別的國小教師其工作滿意度沒有顯著差異，而林俊瑩等人（2009）以花蓮地區幼教教師為樣本的研究中也獲得同樣發現。

李佩嫻與黃毅志（2009）、蘇船利與黃毅志（2011）發現臺東縣國中原住民教師的工作滿意度較漢人高，究其原因為原住民教師有較高的內控信念、較能知覺到校長的關懷領導和教師間的社會支持高；也可能是原住民社區中教師職業聲望高（黃毅志，2001），有利於原住民教師提升其工作滿意度。

（五）教師資格

楊家瑜（2013）針對國小代理教師情緒勞務的研究中，發現教師資格（正式教師或代理教師）對工作滿意度的影響很大，很可能是任教學校可能產生代理教師「僅是過客」的意識型態，將其視為組織運作中的局外人，產生代理教師被邊緣化的問題；當然，也有可能因學校任意增加代理教師額外的行政負擔、班級經營遭受家長質疑、學生掌握代理教師資淺及短暫過客性而趁機挑戰課堂規定……等。

（六）兼任行政

不少研究都證實兼任行政職務之教師，在知覺校長關懷式領導上顯著高於未兼行政者，而可能原因在於兼任行政教師有較多機會與校長互動，較能感受到校長的關懷行為（周昌柏，2005；黃盈彰，2002b），也或許兼任行政職務除可獲得更多的內、外在報酬外（蘇船利與黃毅志，2011：407），工作的物理環境也較好，因此教師工作滿意度高（巫惠貞與巫有鑑，2001；黃盈彰，2002b）；而郭生玉（1987）也證實任職於教務處行政工作之國中教師，相較於專任教師有較高的工作成就感。

（七）年資

年資越短之教師，其工作心厭較年資越長的教師明顯（郭生玉，1987），可能原因在於新手資淺教師因對工作內涵瞭解不夠全面而容易有過高之期待，且因教學經驗不足及適應不佳等造成對工作的負面情緒，降低工作滿意度（黃盈彰，2002b）；同時年資較高的教師則可能較易獲得進修發展之機會，福利和薪資水準也逐漸提高，對於學校的組織文化及工作內容較為熟悉（宋玟玟與張德勝，2008；藍端霓，1998；Sung, Lin, Chen, & Chen, 2010），且資深教師校內的人際和諧度較高、家長與教師間合作的親師關係也可能越佳（林俊瑩等人，2009），故工作滿意度則比年資淺的教師來得高（宋玟玟與張德勝，2008；巫惠貞與巫有鑑，2001；周昌柏，2005；許士軍，1977；黃盈彰，2002a，2002b）。但呂淑惠與吳明隆（2014）則有相反的發現：高雄市國小特教教師年資5年以下的工作滿意度顯著高於6至10年之教師，原因在於初

任教職可能對教學工作具有較高的熱忱、理想與衝勁，希望能在工作上發揮所長、自我成長及內控信念高，故年資較淺之教師有較高的工作滿意度。

但也有研究發現教師年資與工作滿意度並非呈現直線關係。其中一說法是指教師在初任教職時通常有崇高的工作期望，但在現實工作環境與理想的落差之下，教師工作滿意度逐漸降低；但過一段時間後，教師逐漸接受現實情況而降低期望水準，工作滿意度便又開始上升，呈現先降後升的滿意度變化（吳幼妃，1989；藍端霓，1998）。

綜合上述背景變項對教師工作滿意度之影響的文獻分析，我們可以發現往往因不同地區、對象或研究控制變項方法上之差異，其會產生不一樣的研究成果，蘇船利與黃毅志（2011）針對臺東縣國中教師工作滿意度的研究中，認為背景變項與工作滿意度之間存有教師制控信念、教師間氣氛和校長領導風格等重要的中介變項，而背景變項往往是透過這些中介變項對教師工作滿意度產生間接影響；故本研究嘗試建立與其類似之研究架構模型及研究方法，除可比較研究結果之異同外，也可進一步地進行研究結果之對話，探討國小和國中教師、屏東縣和臺東縣的差異及特殊性。

參、研究設計

本部分針對本文研究架構與假設、資料來源、變項測量與分析方法等，於下文逐一進行說明。

一、研究架構與假設

本研究之研究架構，以屏東縣國小教師背景變項為研究之自變項；中介變項則分為教師信念、教師間氣氛與校長領導風格等三個面向，去探討依變項教師教師工作滿意度的可能影響，如下圖1所示。

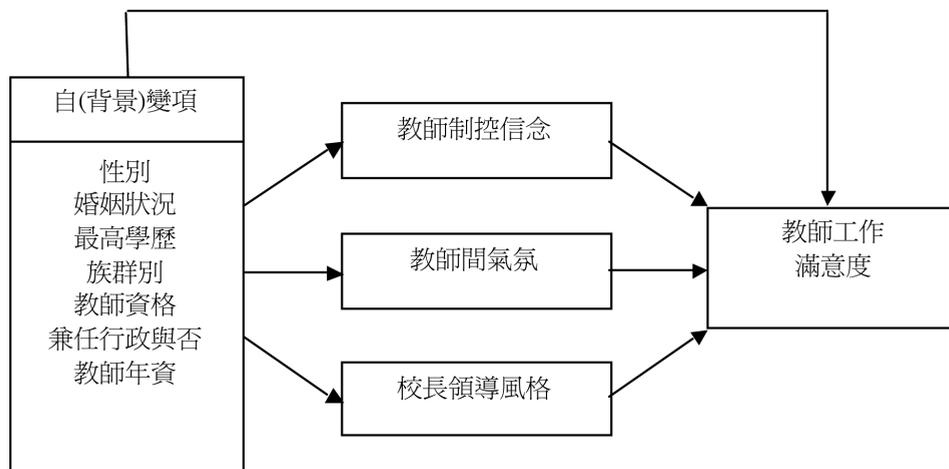


圖1 研究架構圖

根據研究架構及文獻探討，本研究嘗試提出下列假設並加以檢證：

(一) 中介變項對教師工作滿意度的影響

1. 假設1-1：教師內控信念越高，則工作滿意度越高（黃盈彰，2002a，2002b；蘇船利與黃毅志，2011）。
2. 假設1-2：教師外控信念越高，則工作滿意度越低（郭聰貴，1989；曾玲娟，2004；黃盈彰，2002a）。
3. 假設1-3：教師間社會支持越高，則工作滿意越高（巫惠貞與巫有鑑，2001；林俊瑩等人，2009；許士軍，1977；黃盈彰，2002b）。
4. 假設1-4：教師間緊張關係越高，則工作滿意越低（巫惠貞與巫有鑑，2001；林俊瑩等人，2009；黃盈彰，2002b）。
5. 假設1-5：校長關懷領導越高，則教師工作滿意越高（周昌柏，2005；蘇船利與黃毅志，2011）。
6. 假設1-6：校長監督領導越高，則教師工作滿意越低（周昌柏，2005；蘇船利與黃毅志，2011）。

(二) 自變項對教師工作滿意度的直接影響

1. 假設2-1：國小男性教師較女性教師工作滿意度高（吳政達與陳

- 芝仙，2006；宋玟玟與張德勝，2008；周昌柏，2005；賴威岑，2005）。
2. 假設2-2：國小教師學歷越高，則工作滿意度越高（巫惠貞與巫有鎰，2001；周昌柏，2005；黃盈彰，2002a，2002b）。
 3. 假設2-3：原住民教師的工作滿意度較本省閩南教師高（黃毅志，2001）。
 4. 假設2-4：國小兼任行政教師其工作滿意度高於未兼行政教師（巫惠貞與巫有鎰，2001；郭生玉，1987；黃盈彰，2002b）。
 5. 假設2-5：國小教師服務年資越高，則工作滿意度越高（宋玟玟與張德勝，2008；藍端霓，1998）。

（三）自變項對中介變項的影響

1. 假設3-1：男性教師感受到校長的關懷式領導較女性多（李佩嫻與黃毅志，2009）。
2. 假設3-2：男性教師的社會支持較女性教師高（吳政達與陳芝仙，2006）。
3. 假設3-3：已婚教師的社會支持較未婚教師高（巫惠貞與巫有鎰，2001）。
4. 假設3-4：高學歷教師的內控信念較高（巫惠貞與巫有鎰，2001；黃盈彰2002a，2002b）。
5. 假設3-5：原住民教師的內控信念較漢人教師高（李佩嫻與黃毅志，2009；蘇船利與黃毅志，2011）。
6. 假設3-6：原住民教師的校長關懷領導較漢人教師高（李佩嫻與黃毅志，2009；蘇船利與黃毅志，2011）。
7. 假設3-7：原住民教師的社會支持較漢人教師高（李佩嫻與黃毅志，2009；蘇船利與黃毅志，2011）。
8. 假設3-8：代理教師的社會支持較正式教師低（楊家瑜，2013）。
9. 假設3-9：兼任行政教師感受校長關懷領導較未兼行政教師高（周昌柏，2005；黃盈彰，2002b）。
10. 假設3-10：年資高的教師社會支持較高（林俊瑩等人，2009）。

11. 假設3-11：年資低的教師的內控信念較高（呂淑惠與吳明隆，2014）。

二、資料來源

本研究採用2011年由屏東教育大學（現為屏東大學）所建置之「屏東教育長期追蹤資料庫」（Pingtung Education Longitudinal Survey，簡稱PELS）中的教師卷為樣本，而教師卷樣本是以施測學生班級之導師填寫，此資料庫最大特色是為普查性資料，因此具有相當之代表性（陳正昌、陳新豐與洪薇茜，2012），而研究樣本主要針對2011年四年級與五年級所有班級導師進行全面性普查，避免過去研究常因人力及經費限制而僅能採用抽樣調查的缺憾；此外，屏東縣地理位置上位於臺灣本島最南方，若能採用在地化之教育資料庫來探究本地教育現況，除具有好的資料適切性外，研究結果也能反應地方實際現況。

而教師卷主要包含基本資料、教學資歷、進修研習、教學評量、教學信念、教學滿意及學校文化等分層面，全縣教師樣本可分為四年級導師共388人，有效回收樣本數384人，回收率為98.97 %；五年級導師共410人，有效回收樣本數400人，回收率為97.56 %，由此可知此問卷樣本具有很高的代表性（陳正昌等人，2012）。

三、變項測量

（一）自變項

1. 性別：依照受試教師填答之性別為準，性別變項於迴歸分析的虛擬變項中，男性為1，女性為0，以女性為對照組。
2. 婚姻狀況：以受訪教師填答之婚姻狀況為準，可分為已婚、未婚及其他，因其他婚姻狀態在總樣本中僅有六位，故將設定為遺漏值。而在婚姻狀況於迴歸分析的虛擬變項中，已婚為1，未婚為0，以未婚為對照組。
3. 最高學歷：以受訪教師所填自身最高學歷為準，樣本分布共可分為專科、學士及碩士三類，而其中以專科為最高學歷之教師樣本雖僅有4人，但考量師專教師在過往研究中具有歷史及師資養成

的特殊性（王明仁，2008；黃毅志，2011），故仍將之視為一組做進一步分析。而最高學歷在迴歸分析的虛擬變項中，以學士學歷為對照組。

4. 族群別：以受訪教師所填的族群、籍貫別為主，因樣本共可分為「其他」、「本省閩南」、「本省客家」、「外省」、「原住民」及「其他國家及地區」等六類，作者為力求樣本聚焦並能與過去相關研究進行對話和比較（林俊瑩等人，2009；蘇船利與黃毅志，2011），故將勾選「其他」及「其他國家及地區」兩類之樣本視為遺漏值，並進一步明確定義閩南為「本省閩南」、客家為「本省客家」，以和外省做一研究上之區分。而族群別在迴歸分析的虛擬變項中，以本省閩南為對照組。
5. 教師資格：以受訪教師所填之教師資格為主，本研究共可分正式教師及代理代課教師兩類，在迴歸分析的虛擬變項中，以代理代課教師為對照組。
6. 兼任行政與否：以受訪教師所填之兼任行政之現況為主，本研究共可分未兼任及兼任行政（包含主任、組長、總務及出納等）兩類，於迴歸分析的虛擬變項中，以兼任行政之教師為對照組。
7. 教師年資：以受訪教師所填之教師年資為主，問卷中勾選題項共可分為「不到1年」、「1-未滿5年」、「5-未滿10年」、「10-未滿15年」、「15-未滿20年」及「20年以上」共六組，而因「不到1年」及「1-未滿5年」教師樣本數僅8人及40人，故本研究將之合併改為「未滿5年」，於迴歸分析的虛擬變項中，以年資「20年以上」之教師為對照組。

（二）中介變項

1. 教師制控信念：本研究之中介變項「教師制控信念」主要採8項題目進行施測，主要可分為「非常同意」、「同意」、「不同意」及「非常不同意」分別給予4分至1分，以觀察樣本在該題項所表示信念強度，並對此做「主成份分析」萃取出二個因素，再以「因素分析」中之Oblimin法進行斜交轉軸，可解釋的變異量為46.5%。因素一包括「教學成功與否並非努力和能力，是那些無法控制的因素」、「有時候覺得努力教學是在浪費時間」、

「要使大部分學生均能獲得好成績，所能做的很有限」、「同儕間的影響力，遠大於教師對學生的影響力」、「社會價值觀對學生的影響，不是教師所能改變的」，作者將之命名為教師制控信念中的「外控」；因素二則反映在「只要盡力，缺乏動機的學生也可使其學習步上軌道」、「假如有些學生表現不佳，應該調整教學方式及策略」、「藉由不同的教學方式，可以顯著改進學生的學業成就」、「教師應該對學生的學習成敗負主要的責任」，作者認為這屬於教師制控信念中的「內控」。而本研究在進行迴歸分析時，將採以因素分數來測量，其以0為平均數，1為標準差。

2. 教師間氣氛：本研究之中介變項「教師間氣氛」主要採6項題目進行測驗，主要可分為「非常符合」、「符合」、「不符合」及「非常不符合」等分別給予4分至1分，並將勾選「不清楚」之教師視為研究中之遺漏值，並對此做「主成份分析」萃取出二個因素，再以「因素分析」中之Oblimin法進行斜交轉軸，可解釋的變異量為61.1 %。因素一包括「參與各在職進修專業活動提升專業能力」、「常聚在一起研究和解決教學上的問題」、「彼此感情深厚，相互關心」、「定期辦理文康活動或校內聯誼活動」，作者將之命名為教師氣氛中之「社會支持」；因素二則反映在「會為了學生的成績而相互競爭」、「大多數想離開工作崗位，另謀發展」，這屬於教師氣氛中的「緊張關係」。而本研究在以教師氣氛進行迴歸分析時，將採以因素分數來測量。
3. 校長領導風格：本研究之中介變項「校長領導風格」主要採10項題目進行施測，主要可分為「非常符合」、「符合」、「不符合」及「非常不符合」等分別給予4分至1分，以觀察樣本在該題項所表示信念強度，並對此做「主成份分析」萃取出二個因素，再以「因素分析」中之Oblimin法進行斜交轉軸，可解釋變異量為72.2 %。因素一包括「只要是合理建議，都願意接受採納教師意見」、「協助教師解決教學或行政困難」、「關心教師需求，使教師樂意留在本校服務」、「對於教師表現，會給予適當的支持與鼓勵」、「充分的溝通，增進成員互信關係」，故將之命名為校長領導風格中的「關懷領導」；因素二則反映在「轉達

上級指示辦理事項，要求同仁努力達成」、「重視教職員工的工作績效表現」、「掌握同仁工作進度，要求期限內完成」、「明確的告知全體同仁學校的工作任務目標」、「善用各種評鑑考核機制，促進學校教育發展」，作者認為這屬於校長領導風格中的「監督領導」。而本研究於迴歸分析時，將以因素分數進行測量。

（三）依變項

本研究的依變項為教師工作滿意度，主要測量方法為受測教師於問卷題項：「整體而言，您對於教學工作感到滿意嗎」進行「非常滿意」、「滿意」、「不滿意」及「非常不滿意」等四級不同強度之初步測量，再搭配整體性的工作滿意度評分，題項為：「如果從0-100分，0分最低、60分及格、100分最高的話，您會為自己的工作滿意情形打幾分：_____分」，由兩題答題結果進行因素分析，共萃取出一個成分，作者將其命名為「教師工作滿意度」，整體可解釋的變異量為78.2%，並據以進行研究的統計迴歸分析。

四、分析方法

本研究主要在探究屏東縣國小教師背景變項透過教師制控信念、教師間氣氛與校長領導風格對工作滿意度之影響。首先以簡單變異數及F考驗分析來計算教師各背景變項在工作滿意度均數上是否有顯著差異，藉以說明自變項（背景變項）對工作滿意度（依變項）的雙變項關連；最後則在因果模型的引導下，以迴歸方式進行工作滿意度的階層迴歸及路徑分析，檢證相關假設，找出造成屏東縣國小教師工作滿意度的因果路徑。

而本研究不採用近年來較常被教育研究者使用之結構方程模式（Structural Equation Modeling，簡稱SEM）統計方法，主因在於本研究模型中因使用較多之虛擬變項，整體模型的總變項數達到20個，容易影響SEM模型之適配度，且SEM容易因單一變項測量而影響整體模型之所有係數，面對較大型的研究架構下容易牽一髮而動全身而影響其他變項之係數，也因變項複雜而不易判讀。故本研究在理解路徑分析及SEM兩

者研究方法的優缺點後，仍採用原有之路徑分析方法以利讀者閱讀及模型解釋，期許能探究背景變項對依變項的影響關係。

肆、研究結果與討論

一、研究結果分析

(一) 簡單變異數分析

本研究先以簡單變異數分析來針對不同背景變項之教師於工作滿意度上的顯著性考驗，來檢定各背景變項對工作滿意度的關連性是否達到顯著水準 ($p < .05$)，以下則針對表1有顯著的部分作說明，而其教師工作滿意度的測量分數則以因素分析後之數值進行分析。

由表1我們可發現性別、婚姻狀態、兼任行政對工作滿意度的關連均達到顯著。在性別方面女性教師的工作滿意度較男性教師高；婚姻狀態部分則是已婚較未婚教師工作滿意度高；兼任行政則為兼任行政教師的工作滿意度高於未兼任行政之教師。

表1 背景變項與教師工作滿意度之簡單變異數分析表

	教師工作滿意度		
	樣本數	平均數 (標準差)	Eta
性別			
女性	434	0.08(0.89)	.09*
男性	327	-0.11(1.12)	
婚姻狀態			
未婚	189	-0.20(1.06)	.12*
已婚	550	0.07(0.96)	
最高學歷			
專科	4	0.82(0.99)	.07
學士	458	-0.027(0.96)	
碩士	304	0.028(1.06)	
族群別			
本省閩南	531	0.02(1.00)	.05
本省客家	144	-0.05(1.00)	
外省	41	-0.16(0.84)	
原住民	45	0.08(1.14)	
教師資格			
代理教師	65	-0.11(0.88)	.033
正式教師	701	0.01(1.01)	
兼任行政			
有兼行政	139	0.22(0.94)	.11*
未兼行政	626	-0.05(1.01)	
年資			
5年以下	47	-0.23(0.99)	.09
5-10年	143	0.04(0.88)	
10-15年	260	-0.03(1.00)	
15-20年	136	-0.07(1.11)	
20年以上	180	0.12(0.99)	

* $p < .05$

(二) 影響屏東縣國小教師工作滿意度之因素

由上述簡單變異數分析可得知：背景變項和工作滿意度之間仍有存在著部分的關連性，不過在進一步進行多元迴歸分析進行統計控制後，是否原本顯著的關連性仍會達到顯著？就有待此進一步來分析研究。本部分以表2的迴歸分析結果來探討各變項對教師工作滿意度的影響，接下來也針對達顯著 ($p < .05$) 的部分進行說明。

由表2的模式一中可發現控制背景變項之後，對工作滿意度有達顯著影響者主要有性別、婚姻狀態、最高學歷及兼任行政等四變項，而其中女性工作滿意度高於男性；已婚者的工作滿意度高於未婚者；最高學歷則以專科學歷工作滿意度高於學士學歷；未兼行政教師工作滿意度低於兼任行政之教師。模式一整體解釋力 (R^2) 僅有 .059，顯示仍有重要且影響工作滿意度之變項仍未找到。

接著於表2的模式二中納入中介變項來進行統計控制，主要有教師制控信念、教師間氣氛及校長領導風格等三大類，每一大類又個別細分為外控與內控、社會支持與緊張關係、關懷式與監督式等。由模式二可知：教師內控信念越高 ($\beta = .079$) 而外控信念越低 ($\beta = -.208$)，工作滿意度越高；教師間氣氛的社會支持越高 ($\beta = .155$) 而緊張關係越低 ($\beta = -.128$)，工作滿意度越高；校長領導則以關懷式領導越多 ($\beta = .225$) 則工作滿意度越高，監督式對工作滿意度則無顯著影響，而模式二的整體解釋力 (R^2) 上升至 .278。

模式二中控制中介變項後，原本背景變項的影響雖然縮減，其中以兼任行政的縮減幅度較大 (由 $b = -.351$ 變成 $b = -.192$)，但卻依然達到顯著，顯見在影響屏東縣國小教師工作滿意度的變項中，性別、婚姻狀態及兼任行政等三者，本身就具有相當的影響力。由表2綜合所有變項來看，其中以校長的關懷式領導對工作滿意度的影響最大 ($\beta = .225$)、教師制控信念中的外控則居次 ($\beta = -.208$)，教師間氣氛的社會支持影響力居於第三 ($\beta = .155$)。

表2 影響教師工作滿意度之迴歸分析表

自變項		教師工作滿意度	
		模式一 <i>B</i> (β)	模式二 <i>B</i> (β)
性別	女性 (對照)		
	男性	-.224*(-.112*)	-.212*(-.108*)
婚姻狀態	未婚 (對照)		
	已婚	.298*(.131*)	.208*(.092*)
最高學歷	學士 (對照)		
	專科	1.221*(.079*)	.858(.059)
	碩士	.054(.026)	.005(.002)
族群別	本省閩南 (對照)		
	本省客家	-.097(-.038)	-.155(-.061)
	外省	-.152(-.035)	-.129(-.030)
	原住民	.164(.039)	-.019(-.005)
教師資格	代理 (對照)		
	正式教師	-.113(-.032)	.155(.044)
兼任行政	有兼 (對照)		
	未兼行政	-.351*(-.137*)	-.192*(-.078*)
年資	20年以上 (對照)		
	5年以下	-.254(-.062)	-.287(-.072)
	5-10年	.023(.009)	-.030(-.012)
	10-15年	-.078(-.037)	-.067(-.032)
	15-20年	-.190(-.074)	-.175(-.069)
教師制控信念	外控		-.207*(-.208*)
	內控		.078*(.079*)
教師間氣氛	社會支持		.151*(.155*)
	緊張關係		-.124*(-.128*)
校長領導風格	關懷式		.220*(.225*)
	監督式		-.008(-.008)
常數		.326	.068
樣本數		723	659
R^2		.059	.278

* $p < .05$

(三) 自變項對中介變項的影響

作者以背景變項為自變項，中介變項為依變項來進行迴歸分析，以釐清背景變項對中介變項之影響。

表3是各背景變項對教師制控信念、教師間氣氛及校長領導風格等中介變項的迴歸分析表，由表我們可以看出已婚教師內控信念較未婚教師多；專科學歷教師內控信念高於學士學歷教師；原住民教師內控信念及社會支持較本省閩南籍教師高；正式教師的內控信念、社會支持、校長關懷及監督領導的感受較代理教師低；兼任行政教師的外控信念低於未兼行政者，而內控信念、社會支持及校長關懷領導較未兼行政者高；而教師年資部分，僅發現年資5年以下教師外控信念高於年資20年以上教師。

此外，表2可發現在控制中介變項之後，背景變項對教師工作滿意度的影響力皆呈現縮減的趨勢，已婚教師工作滿意度較高可能部分是受到其本身內控信念較高進而提高滿意度所致；專科學歷的滿意度高於學士學歷教師則是因專科教師有較高的內控信念而提高滿意度；未兼行政教師工作滿意度低於兼任行政，部分在於未兼行政教師相較兼任行政教師的高外控信念、低內控信念、低社會支持與較少的校長關懷領導所致，其中介變項的影響力可由表2中之模式一及模式二中的**b**值變化來加以觀察（**b**值由-.351縮減為-.192）。

表3 各背景變項對中介變項之迴歸分析表

自變項	教師制控信念		教師間氣氛		校長領導風格	
	外控 $B(\beta)$	內控 $B(\beta)$	社會支持 $B(\beta)$	緊張關係 $B(\beta)$	關懷領導 $B(\beta)$	監督領導 $B(\beta)$
性別						
女性 (對照)						
男性 (對照)						
婚姻狀態						
未婚 (對照)						
已婚	-0.029(-.013)	.197*(.087*)	.156(.068)	-.041(-.018)	.114(.050)	.040(.018)
最高學歷						
學士 (對照)						
專科	-.634(-.041)	1.230*(.080*)	.084(.006)	-.622(-.041)	.046(.003)	-.135(-.009)
碩士	-.122(-.060)	.071(.035)	-.108(-.053)	-.013(-.050)	-.041(-.020)	-.067(-.033)
族群別						
本省閩南 (對照)						
本省客家	-.029(-.012)	.037(.015)	.020(.008)	.104(.040)	.099(.039)	-.093(-.037)
外省	-.032(-.007)	-.094(-.022)	-.216(-.051)	.020(.005)	.035(.008)	-.090(-.021)
原住民	-.234(-.057)	.450*(.110*)	.358*(.087*)	.263(.063)	.229(.054)	-.080(-.019)
教師資格						
代理 (對照)						
正式教師	.201(.057)	-.689*(-.195*)	-.345*(-.095*)	-.175(-.048)	-.571*(-.160*)	-.349*(-.099*)
兼任行政						
有兼 (對照)						
未兼行政	.193*(.076*)	-.230*(-.091*)	-.218*(-.085*)	.090(.035)	-.259*(-.100*)	-.107(-.042)
年資						
20年以上 (對照)						
5年以下	.507*(.126*)	-.087(-.022)	.205(.050)	-.423(-.103)	.063(.015)	.231(.057)
5-10年	.020(.008)	.031(.012)	-.067(-.026)	-.237(-.091)	.006(.002)	.108(.042)
10-15年	.146(.070)	-.062(-.029)	-.152(-.072)	-.155(-.073)	.011(.005)	.050(.024)
15-20年	.004(.002)	-.085(-.033)	-.158(-.062)	-.011(-.004)	-.030(-.012)	.056(.022)
常數	-.325	.666	.529	.191	.631	.410
樣本數	726	726	685	720	720	
R^2	.026	.059	.056	.020	.039	.025

* $p < .05$

(四) 研究結果之因果模型圖

本研究根據迴歸分析的標準化迴歸係數，精簡圖1的研究架構為下圖2，除可顯示研究架構中變項間的因果關係外，也可藉此找出影響屏東縣國小教師工作滿意度的路徑圖。

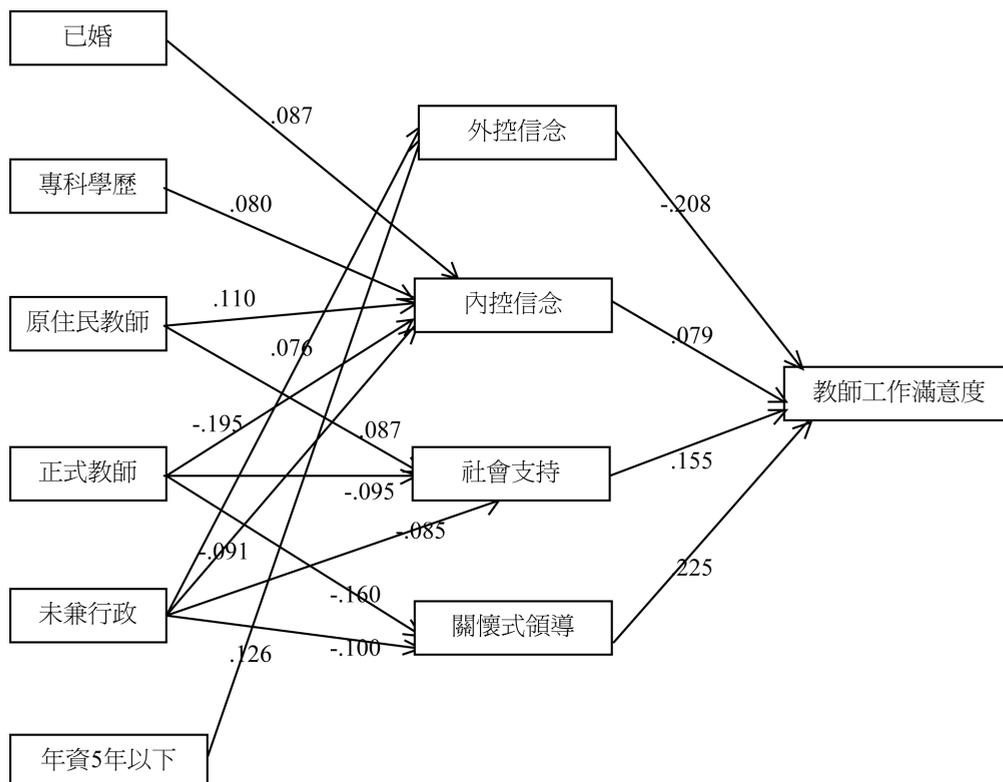


圖2 研究結果路徑圖

二、研究討論

(一) 研究假設的檢證與討論

1. 中介變項對教師工作滿意度的影響

本研究路徑分析發現教師內控信念、教師社會支持及校長的關懷領導越高，則工作滿意度越高，故研究假設1-1「教師內控信念越高，則工作滿意度越高」、假設1-3「教師間社會支持

越高，則工作滿意越高」和假設1-5「校長關懷領導越高，則教師工作滿意越高」皆獲得支持。此外，本研究也證實教師外控信念、教師氣氛中的緊張關係對工作滿意度有負向的影響，故假設1-2「教師外控信念越高，則工作滿意度越低」與假設1-4「教師間緊張關係越高，則工作滿意度越低」也得到支持；唯校長的監督領導對教師工作滿意度沒有顯著影響，故假設1-6「校長監督領導越高，則教師工作滿意度越低」並未得到支持。而其可能原因在於教師面對監督領導時可透過心理調適之方式來進行緩解（黃盈彰，2002a），使得監督領導對工作滿意度的影響受到了限制；而本研究中之監督領導反映在「轉達上級指示辦理事項，要求同仁努力達成」、「重視教職員工的工作績效表現」、「掌握同仁工作進度，要求期限內完成」、「明確的告知全體同仁學校的工作任務目標」、「善用各種評鑑考核機制，促進學校教育發展」等，或許在屏東縣已大力推行教師專業發展評鑑的時空背景下，重視教師工作的績效責任、考評制度、開放課堂等工作要求，教師可能習以為常而降低校長監督領導的影響力，尤其在少子化浪潮衝擊下的國小超額問題，教師面對學校的交辦事項可能是盡心盡力，避免自己因競賽、服務積分不足而成為超額教師。

2. 自變項對教師工作滿意度的直接影響

由表2可知在自變項對工作滿意度直接影響的假設中，有多項未獲支持，作者提出以下討論：迴歸分析中指出男性教師的工作滿意度低於女性，故假設2-1「國小男性教師較女性教師工作滿意度高」未獲支持，原因可能在於國小教師以女性成員居多，女性化的性別角色較容易在其中獲得較高的自我實現感（邱懷萱與李麗日，2012；倪家珍，2005；藍端霓，1998），進而增進工作滿意度；假設2-2「國小教師學歷越高，則工作滿意度越高」中，發現專科學歷教師工作滿意度高於學士學歷教師，可能原因是專科學歷教師多是過去就讀師專之教師，過去因家境較為困苦貧寒而選擇有公費補助的師專就讀（黃毅志，2011），也因此很可能在物質慾望與人格內控信念上，較能吃苦耐勞而少抱怨；假設2-5「國小教師服務年資越高，則工作滿意度越高」也顯示未得到研究支持，不同年資的教師工作滿意度上皆無差異。

至於假設2-3「原住民教師的工作滿意度較本省閩南教師高」及假設2-4「國小兼任行政教師其工作滿意度高於未兼行政教師」皆在迴歸分析中獲得支持。

3. 自變項對中介變項的影響

由本研究表3可得知性別在對教師制控信念、教師間氣氛與校長領導風格等中介變項的影響上，是沒有顯著差異的，故假設3-1「男性教師感受到校長的關懷式領導較女性多」與假設3-2「男性教師的社會支持較女性教師高」並未獲得支持；而婚姻狀態上僅顯示已婚教師的內控信念較未婚教師高，其餘皆未達顯著，故假設3-3「已婚教師的社會支持較未婚教師高」也未成立。

本研究關於教師學歷影響教師制控信念的實證結果為專科學歷教師其內控信念高於學士學歷教師，可能原因是專科學歷教師多是過去就讀師專之教師，其因為家境貧寒而選擇就讀可以有公費補助的師專（黃毅志，2011），無論在學業表現及自我內控信念上很可能都不輸給當初選擇就讀高中的優秀學生，故假設3-4「高學歷教師的內控信念較高」也未獲支持。

此外針對原住民教師的研究發現為：相較於本省閩南籍之漢人教師，原住民教師的內控信念及社會支持度較高，其餘皆無顯著差異，所以假設3-5「原住民教師的內控信念較漢人教師高」及假設3-7「原住民教師的社會支持較漢人教師高」得到支持，而假設3-6「原住民教師的校長關懷領導較漢人教師高」沒得到支持。

至於教師資格部分的研究結果發現代理教師的社會支持較正式教師來得高，否決了假設3-8「代理教師的社會支持較正式教師低」，作者認為可能是代理教師仍需繼續參加年度的教師甄選考試，往往需透過校內讀書會與其他代理教師組成讀書會，抑或向校內資深教師請益教學技巧……等，與學校成員的社會互動較多。

而校長關懷領導部分，兼任行政教師相較於未兼行政之教師有較高的影響力，顯見假設3-9「兼任行政教師感受校長關懷領導較未兼行政教師高」獲得支持。教師年資影響中介變項的

部分，僅發現年資5年以下之教師其外控信念高於20年以上的資深教師，其餘皆不顯著，故假設3-10「年資高的教師社會支持較高」及假設3-11「年資低的教師的內控信念較高」皆未得到支持。

（二）綜合討論

蘇船利與黃毅志（2011）臺東縣國中教師工作滿意度的研究模型中，加入中介變項（教師制控信念、教師間氣氛及校長領導風格）後，則背景變項對工作滿意度的影響全部都消失，族群、婚姻狀態、兼任行政及學歷等原本的顯著性都消失，顯見臺東縣國中教師的工作滿意度完全是背景變項透過中介去對工作滿意度產生影響，又尤以教師間的社會支持影響力最大。但本研究進行同樣的統計控制後卻發現背景變項中的性別、婚姻狀態與兼任行政三者對工作滿意度的影響雖有縮減，但仍有顯著影響力；且蘇船利與黃毅志（2011）的中介變項中，教師制控信念中的外控、教師氣氛的緊張關係和校長領導中的關懷、監督式領導在模型中皆對工作滿意度無顯著影響，本研究則在模型中除校長監督式領導未顯著外，其餘中介變項皆達顯著，且在與背景變項相較下，其影響力（ β 值）都不小，尤以校長關懷式領導對工作滿意度影響最大，而社會支持的影響力僅居於三，因此本研究除呈現中介變項較佳之影響力外，也呈現出屏東縣與臺東縣影響教師工作滿意度可能原因之差異性，屏東縣的校長之領導方式對校內教師的工作滿意度能產生極大之影響。而在外控信念會對教師工作滿意度產生負向影響的理論研究中，過去主要以教師為研究對象的統計分析也不顯著（黃盈彰，2002b；蘇船利與黃毅志，2011），而本研究則較符合理論預測。

而楊家瑜（2013）的研究中指出正式教師的工作滿意度應高於代理教師，主因在於正式教師相較代理教師有較高的工作穩定性，但本研究卻發現兩者並無差異，其主要原因在於代理教師有較高的內控、社會支持及校長關懷領導，雖然代理教師也具有較高的校長監督式領導，但本研究模型中發現監督式領導對教師工作滿意度是無顯著影響的；而其中無論是校長關懷式領導或教師間的親密同僚行為都屬社會網絡中社會支持的一部分，過去不少研究都發現社會網絡對國小教師的工作滿意度有重要性的影響（陸洛，1998；黃盈彰，2002b；黃毅志，1998a），楊

家瑜（2013）研究中也表示教師在工作職場中需面對各種角色的重要關係人，若教師能與學校其他教師、校長等工作夥伴建立良好人際網絡，則可協助個人發展正面情緒並建立工作支持系統；況且良好的社會支持是能夠有效提升個人的幸福感（Diener & Oishi, 2005; Diener & Seligman, 2002），很可能有助於提升代理教師之工作滿意度；故代理教師雖有工作不穩定上的不利因素，但相較於正式教師卻擁有較佳的社會網絡，因而可能在其工作滿意度的影響上發揮正反相抵的功效。

最後，就教師學歷影響工作滿意度的分析中，本研究發現專科學歷教師的工作滿意度高是透過中介變項的影響而來，學歷本身對工作滿意度應的影響實際上並不顯著，符合過去研究教育程度對心理健康影響之學者的論點，過往研究發現教育程度高者，會因工作特質較佳而利於心理健康；但同時在人際溝通相處和對人生意義的困擾上也會提高（黃毅志，1998a；賴威岑，2005）；在教師工作的特殊性下，高學歷可能部分代表著較高的薪資，應當有助於提升教師工作滿意度，但也很可能受到人際溝通相處及較多人生困擾的影響，產生正負相抵消之效果，故教育程度對工作滿意的影響就不顯著。

伍、結論與建議

一、研究結論

作者根據研究目的與上述的統計結果，提出以下之研究結論，以做為國小教師、主管教育行政機關及未來研究之參考。

（一）屏東縣國小教師工作滿意度的現況

由簡單變異數的研究發現：在性別方面，女性教師的工作滿意度較男性教師高；婚姻狀態部分則是已婚較未婚教師工作滿意度高；兼任行政則為兼任行政教師的工作滿意度高於未兼任行政之教師。

在進一步的階層迴歸分析中，女性、已婚、兼任行政及較高的教師內控信念、社會支持與校長關懷式領導則有助於提升工作滿意度；而外控信念、緊張關係越多，則不利工作滿意度。自變項對中介變項的影響中，原住民教師的內控信念、社會支持較本省閩南教師高、兼任行政教

師感知校長關懷式領導明顯較未兼行政教師多；而研究也發現專科學歷教師其內控信念高於學士學歷教師，以及代理教師的社會支持較正式教師高，與過去主要研究發現不同。

（二）屏東縣國小教師之教師制控信念、教師間氣氛與校長領導風格對工作滿意度之影響

本研究發現屏東縣國小教師於教師制控信念中，其內控信念越高與外控越低，有助於提升教師工作滿意度；而教師間氣氛的社會支持越高、緊張關係越低，也可增加教師工作滿意度；校長領導風格中，僅關懷式領導與教師工作滿意度呈正比，監督式領導則無顯著影響。

（三）影響屏東縣國小教師工作滿意度的因果路徑

已婚教師工作滿意度較高可能部分是受到其本身內控信念較高而有助於提升工作滿意度；專科學歷的滿意度高於學士學歷教師則是因專科教師有較高的內控信念所影響；未兼行政教師工作滿意度低於兼任行政之教師的影響因素中，部分在於未兼行政教師相較兼任行政教師的高外控信念、低內控信念、低社會支持與較少的校長關懷領導所致。

二、研究建議

作者依據本研究結果，提出以下建議：

（一）實務上之建議

1. 增辦教師增能研習以強化教師內控信念

教師高內控信念可以有效增強教師工作滿意度，故若能透過舉辦定期的教師增能研習或工作坊，進而提升教師的自我信心與對挫折的處遇態度，可改進隨著工作負荷增強或社會輿論壓力而日益消褪的自我內控能力。而本研究指出代理教師內控信念較正式教師高，故藉由研習或專業進修來提升正式教師的內控信念，則有助於工作滿意度的提升。

2. 校長領導上宜多採關懷式領導風格

本研究指出校長的關懷式領導對教師工作滿意度的提升有不小的影響，監督式領導的有無則無顯著影響，故校長在進行學校領導的過程中，除採取監督式領導以增進教師工作效率外，也應多加入關懷教師之領導技巧；且兼任行政教師因有校長較多的關懷而有較高的工作滿意度，故校長與教師的關懷互動可多擴及未兼任行政教師，強化和未兼任行政教師的良性人際交流。

3. 主管教育行政機關鼓勵教師參與校內教師會或社群以強化教師社會支持

教師間的社會支持越高，則有助於提升工作滿意度，故主管教育機關若能鼓勵校內教師參與具聯誼性質的教師團體或藉由專業、興趣而籌組之教師社群網絡，可增進教師間之情感面互動，使教師獲得更高的工作滿意度。

(二) 後續研究建議

本文採用階層迴歸及路徑分析等方式來進行研究，未來研究則可進一步參考此一主題改用SEM進行分析，除可與本文進行比較外，也可依此檢證中介變項作用之效果；而背景變項與工作滿意度間也可用二系列相關及多系列相關分析等進行，期待能獲得更多兩變項間的關聯性程度資訊。

參考文獻

- 王明仁（2008）。臺東縣國小教師不同養成背景、制控信念與工作滿意度的關連性。《教育經營與管理研究集刊》，4，123-146。
- 朱正雄、林俊瑩（2011）。追求卓越精進的動力來源——學前教師參與專業成長活動的影響機制。《臺北市立教育大學學報》，42(1)，125-156。
- 吳幼妃（1989）。國小教師自我實現與工作滿意研究。《高雄師範學院教育學刊》，8，89-131。
- 吳知賢（1990）。學習動機的研究——成就動機、制握信念、學得無助、歸因理論的文獻探討。《初等教育學報》，3，277-326。

- 吳政達、陳芝仙（2006）。國內有關國中小校長教學領導研究之後設分析。國立高雄師範大學教育學刊，**26**，47-84。
- 吳煥烘、林志丞（2011）。國中教師社會支持、教師自我效能與工作倦怠相關研究——以角色壓力為中介變項。嘉大教育研究學刊，**26(2)**，5-56。
- 宋玖玖、張德勝（2008）。大學校院教師對學校工作環境滿意度之研究。花蓮教育大學學報，**26**，155-178。
- 李佩嫻、黃毅志（2009）。影響教師參與學位進修之因果機制——以臺東縣國中教師為例。教育與社會研究，**19**，1-41。
- 呂淑惠、吳明隆（2014）。高雄市國小特教教師正向心理、生命意義感與生活滿意度之相關研究。美和學報，**33(1)**，195-216。
- 巫惠貞、巫有鎰（2001）。國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以臺東縣與臺北市為例。教育研究集刊，**46**，147-180。
- 周昌柏（2005）。桃、竹、苗四縣市教師工作滿意度現況分析。學校行政雙月刊，**40**，108-123。
- 林明珠（2007）。國小校長家長式領導與體育教師工作士氣關係之研究。嘉南學報（人文類），**33**，394-402。
- 林俊瑩（2010）。工作滿意度、組織承諾與離職意圖：中小學教師與其他職業之比較。教育實踐與研究，**23(1)**，1-30。
- 林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔（2009）。工作特性、組織氣氛對學前教師工作滿意度與工作倦怠的影響：以花蓮地區為例。教育與多元文化研究，**1**，218-258。
- 邱惠娟、童心怡（2010）。教師幸福感內涵之研究。學校行政雙月刊，**67**，168-180。
- 邱懷萱、李麗日（2012）。教師工作壓力與自我效能感之相關研究——以苗栗縣國民小學教師為例。區域與社會發展研究，**3**，193-244。
- 倪家珍（2005）。性別、性別角色對於成就動機與工作滿意關係之研究：以國小教師為例。中華管理學報，**6(4)**，35-50。
- 翁振益、林若慧、劉士豪（2008）。以社會支持調適第一線員工的工作——非工作衝突與提升生活品質。管理與系統，**15(3)**，355-376。

- 陸 洛（1998）。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，**8**(1)，115-137。
- 許士軍（1977）。工作滿足、個人特徵與組織氣候——文獻探討及實證研究。國立政治大學學報，**35**，13-56。
- 郭生玉（1987）。教師工作心厭與背景因素關係之研究。教育心理學報，**20**，37-54。
- 郭聰貴（1989）。組織氣氛、制握信念與國小教師工作壓力之關係。臺南師院學報，**22**，1-20。
- 陳正昌、陳新豐、洪薇茜（2012）。屏東教育長期追蹤資料庫第二期調查結案報告。屏東縣：國立屏東教育大學。
- 陳瑋婷、許瑛巧（2013）。教師工作壓力、工作滿意度與組織承諾之關係研究：後設分析與路徑分析的應用。教育理論與實踐學刊，**27**，109-137。
- 張苙雲（1987）。工作滿足：其概念與理論架構的探討。中央研究院民族學研究所集刊，**63**，63-86。
- 張進上（1990）。國小教師工作壓力調查與輔導之研究。臺南師範學院初等教育系教育學報，**3**，79-197。
- 曾玲娟（2004）。中小學教師工作壓力對職業倦怠的預測性研究。教育導刊，**Z1**，79-81。
- 程紀豪（2012）。人格特質、組織氣候對離職傾向之研究——以臺灣高鐵為例（未出版之碩士論文）。國立高雄餐旅大學，高雄市。
- 黃盈彰（2002a）。中小學教師工作滿意度特性之研究—與高層專業人員等職業類別做比較。教育與心理研究，**25**，149-177。
- 黃盈彰（2002b）。影響國小教師工作滿意度之因果機制。臺灣教育社會學研究，**2**(1)，155-197。
- 黃源協（2005）。正式照顧對非正式網絡互動關係之影響：以原住民部落老人居家/送餐服務為例。社會政策與社會工作學刊，**9**(1)，163-198。
- 黃毅志（1998a）。社會階層、社會網絡與心理幸福。臺灣社會學刊，**21**，171-210。
- 黃毅志（1998b）。教育階層、教育擴充與經濟發展。國立政治大學學報，**28**，25-55。

- 黃毅志（2001）。都市原住民階層變遷史。載於蔡明哲（主編），*都市原住民史篇*（頁51-85）。南投縣：台灣省文獻委員會。
- 黃毅志（2002）。*社會階層、社會網絡與主觀意識：臺灣地區不公平的社會階層體系之延續*。臺北市：巨流。
- 黃毅志（2011）。*臺灣的教育分流、勞力市場階層結構與地位取得*。臺北市：心理。
- 葉在庭（2001）。青少年情緒調適、焦慮、社會支持及生活事件與自殺意念的關係。*中華輔導學報*，**10**，151-178。
- 葉榮椿、盧美東、陳宜檉與林怡倩（2014）。教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度影響關係之研究：以屏東縣國民中學教師為例。*美和學報*，**33**(1)，177-193。
- 楊家瑜（2013）。國小代理教師情緒勞務之研究。*臺中教育大學學報：教育類*，**27**(1)，39-55。
- 賴威岑（2005）。臺灣地區中小學教師心理幸福特質之探討：與其他職業的比較。*臺灣教育社會學研究*，**5**(1)，159-195。
- 藍端霓（1998）。國小教師工作滿意度調查研究。*屏東師院學報*，**11**，55-80。
- 蘇船利、黃毅志（2011）。教師間氣氛、校長領導風格、教師教學制控信念與教師工作滿意度關係之研究——以臺東縣國民中學為例。*屏東教育大學學報——教育類*，**36**，399-430。
- 蘇嘉蓉、蕭佳純（2012）。教師心理幸福感對工作滿意度之影響：以臺東縣國中教師為例。*學校行政*，**80**(1)，65-85。
- Cheng, Y. C. (1994). Locus of control as an indicator of Hong Kong teachers' job attitudes and perceptions of organizational characteristics. *Journal of Educational Research*, *87*(3), 180-188.
- Diener, E., & Oishi, S. (2005). The nonobvious social psychology of happiness. *Psychological Inquiry*, *16*(4), 162-167.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, *13*(1), 81-84.
- Sung, C. L., Lin, C. H., Chen, Y. W., & Chen, Y. C. (2010). Leadership styles and teachers' job satisfaction in Taiwan higher education. *Journal of Toko University*, *4*(2), 103-126.

Effect of Background Variables through Locus of Control, School Climate, and Principals' Leadership Style on the Degree of Job Satisfaction among Pingtung Elementary School Teachers

Tsung-Hui Yu*

Abstract

We used teachers' data obtained from the Pingtung Education Longitudinal Survey as sample and employed the analysis of variance and path analysis for investigating the factors that influence the job satisfaction of elementary school teachers. The sample mean indicated that the level of job satisfaction of female teachers was higher than that of male teachers, that of married teachers was higher than that of single teachers, and that of teachers with part-time administrative duties was higher than that of those without such duties. The results of path analysis indicated that married teachers demonstrated a high level of job satisfaction because they experienced a substantial internal locus of control; those with junior college degrees demonstrated a higher level of job satisfaction than did those with bachelor's degrees because the teachers with junior college degrees also experienced a considerable internal locus of control. Some of the reasons contributing to the low level of job satisfaction among teachers without administrative duties were that they experienced considerable external locus of control, low internal locus of control, low social support, and negligence from principals.

Keywords: teaching locus of control, school climate, principals' leadership style, teachers' job satisfaction



DOI : 10.3966/199679772015123202003

Section editor: An-Min Li

Received: June 24, 2015; Modified: September 12, 2015; Accepted: November 2, 2015

* Tsung-Hui Yu, Ph. D. Student, Department of Education, National Taitung University; Teacher, Taoyuan Municipal Chien-Kuo Junior High School, E-mail: hscollodii@gmail.com

