

國立台東大學社會科教育學系
社會科教學碩士班碩士論文

指導教授：魏俊華 先生

屏東縣國小教師工作價值觀與工作
滿意度之相關研究



研究生：胡孟珠 撰

中華民國九十七年八月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：社會科教學碩士班

本班 胡孟珠 君

所提之論文 屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關研究

業經本委員會通過合於 碩士學位論文 條件
 博士學位論文

論文學位考試委員會：

劉錫麟

(學位考試委員會主席)

王松茂

魏俊華

(指導教授)

論文學位考試日期：97 年 8 月 2 日

國立台東大學

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 社會科教育學系(所)
社會科教學組 七地 學年度第 一 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：_____

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單位
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	國家圖書館
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	本人畢業學校圖書館
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

同意 不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
	<input checked="" type="checkbox"/>		

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：張徐華 (親筆簽名)

研究生簽名：胡孟球 (親筆正楷)

學 號：1394004 (務必填寫)

日 期：中華民國 97 年 8 月 _____ 日

1.本授權書(得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載)請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2008/05/29

謝 誌

三年四學期的修讀碩士班歲月，一千多個日子，一路走來真的很漫長，回想當初考上的驚喜、四年暑期間台東—屏東趕火車修課的歲月，以及上課時教授、同學間愉快的互動，和同組夥伴互相扶持寫作業、準備報告、撰寫論文的嘔血辛酸歷程，這一幕幕的記憶在我眼前如回顧展般一一想起。

能順利畢業，第一個要感謝指導教授魏俊華老師，以耐心、和善及不厭其煩的態度指導我的論文；還要感謝侯松茂教授在論文計畫審閱及口考時給予的建議，讓我論文架構能更完善；此外感謝口試委員劉錫麒教授以不同思考角度對此論文的指正，使本論文更臻於嚴謹。另外更要感恩授課的東大教授們，侯教授松茂、賴副教授亮俊、何副教授俊青、施教授孟隆、詹教授卓穎.....等等，啟發我的思考、豐富我的碩士班歷程，真的很感激！

謝謝和我一同奮戰的夥伴虹妙、淑華、淑均、美惠及雅娟，感謝好友淑惠、昭靜、金滿、蕙妃、怡萍、文玲、淑芳、妤芳、耀堂大哥以及大明國小校長、主任、同事們給予我發放問卷時的協助和心靈上的鼓勵，你們的支持與體諒讓我更能專心完成此論文。謝謝你們讓我生活充滿著歡笑與希望；也謝謝曾經陪我及幫助我完成此論文的朋友們。

最後更要感恩家人默默的支持與包容，因為有你們，今天才能讓我無後顧之憂的完成自己的夢想，謹以此論文獻給愛我與我所愛的人。

胡孟珠 謹誌于台東大學

2008年 8月

屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度 之相關研究

胡孟珠

國立台東大學社會科教育學系社會科教學碩士班

摘要

本研究的主旨在瞭解屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況與差異情形，並探討屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關情形。

本研究採用問卷調查法，研究樣本以九十六學年度，任職於屏東縣之公立國小教師為對象，包括屏東市、屏東縣，但不包含私立學校。抽樣方法係採取「兩階段抽樣法」。第一階段為「分層比例抽樣」，而分層的標準以學校所在地為原則；第二階段再以「簡單隨機抽樣」方式，從樣本學校中抽取600名教師，作為實際施測之研究樣本。本研究的研究工具為「國小教師工作價值觀與工作滿意度調查問卷」，將資料作處理與分析，得到以下結論：

- 一、屏東縣國小教師對工作價值觀的重視屬中上程度，以「人際互動」層面感受最高。
- 二、屏東縣國小教師對工作滿意度的知覺屬中上程度，以「人際關係」層面最滿意。
- 三、屏東縣國小教師在工作價值觀的整體層面和某些分層層面會因為性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、職務、學校規模、學校位置的不同而有所差異。
- 四、屏東縣國小教師在工作滿意度的整體層面和某些分層層面會因為性別、任教年資、職務、學校規模、學校位置的不同而有所差異。
- 五、屏東縣國小教師的工作價值觀與工作滿意度，不管是在整體層面和分層層面，都達到了顯著的正相關。

本研究從以上結論提出數項建議，供教育行政機關、學校行政單位、國小教師與未來相關研究之參考。

關鍵字：屏東縣國小教師、工作價值觀、工作滿意度

Study on the Work Value and the Level of Work Satisfaction for Elementary School Teachers in Pingtung County

HU, Meng-chu

Master's Program of Social Studies Teaching, Department of Social Studies Education,
National Taitung University

Abstract

This study aims to understand the present status and differences of work values and the levels of work satisfaction, and investigate the relevance between work values and the levels of work satisfaction for elementary school teachers in Pingtung County.

Adopting the questionnaire research method, subjects of this study are teachers of public elementary schools in Pingtung County in the 2007 academic year. Elementary schools in Pingtung City and Pingtung County are included, but private elementary schools are excluded. Two-stage sampling procedure is adopted. The first stage is the "stratified proportional sampling" where the stratification criteria are the locations of the school; while the second stage adopts "simple random sampling" to sample 600 teachers from sample schools as the subjects of this study. The research tool of this study is a "Questionnaire on the work value and the level of work satisfaction for elementary school teachers". After compilation and analysis, the following conclusions are drawn:

1. The level of emphasis on work value for elementary school teachers in Pingtung County is upper-intermediate, while the "interpersonal interaction" aspect is the most highly perceived.

2. The level of awareness on the level of work satisfaction is upper-intermediate while the “interpersonal relationship” aspect was rated the most satisfactory.
3. The overall work value and some stratifications may differ due to gender, age, marital status, seniority, degree, job position and the scale and location of school.
4. The overall level of work satisfaction and some stratification may differ due to gender, seniority, job position and the scale and location of school.
5. There is a significant positive correlation between the work value and the level of work satisfaction in the overall and stratification aspects.

Several suggestions are made in this study based on the above conclusions to serve as a reference for educational administrative institutes, school administrations, elementary teachers and future researches.

Keywords: School Teacher in Pingtung County, Work Value, Level of Work Satisfaction

目次

第一章 緒論

第一節 研究問題背景與動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 待答問題	5
第四節 研究假設	7
第五節 名詞釋義	9
第六節 研究範圍與限制	10

第二章 文獻探討

第一節 教師工作價值觀之意涵及分類	12
第二節 教師工作價值觀之相關研究	20
第三節 教師工作滿意度之意涵及理論	28
第四節 教師工作滿意度之相關研究	36
第五節 教師工作價值觀與工作滿意度關係之相關研究	41

第三章 研究設計

第一節 研究架構	44
第二節 研究對象	45
第三節 研究工具	49
第四節 研究流程	52
第五節 資料處理與分析	54

第四章 研究結果與討論

第一節 屏東縣國小教師背景資料分析	56
第二節 屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況分析與討論	60
第三節 不同背景變項之屏東縣國小教師工作價值觀之差異分析與討論	64
第四節 不同背景變項之屏東縣國小教師工作滿意度之差異分析與討論	91
第五節 屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關分析與討論	118

第五章 結論與建議

第一節 結論	123
第二節 建議	130

參考書目

一、中文部分	135
二、英文部分	143

附錄

附錄一、國小教師工作價值觀與工作滿意度調查問卷	146
附錄二、國小教師工作價值觀問卷使用同意書	150
附錄三、國小教師工作滿意度問卷使用同意書	151

表 次

表2-1	國內外學者對於工作價值觀之定義一覽表	13
表2-2	國內外學者對於工作滿意度之定義一覽表	28
表2-3	教師工作價值觀與工作滿意度的相關研究	41
表3-1	屏東縣國小學校數現況及抽取人數表	45
表3-2	屏東縣國小問卷回收狀況統計一覽表	46
表4-1	屏東縣國小教師基本資料分配情形一覽表	56
表4-2	屏東縣國小教師工作價值觀各層面現況一覽表	60
表4-3	屏東縣國小教師工作滿意度各層面現況一覽表	61
表4-4	不同性別的國小教師對工作價值觀t考驗統計分析表	64
表4-5	不同年齡的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	66
表4-6	不同婚姻狀況的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	68
表4-7	不同任教年資的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	70
表4-8	不同教育程度的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	73
表4-9	不同職務的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	77
表4-10	不同學校規模的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	80
表4-11	不同學校位置的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	83
表4-12	不同背景變項之屏東縣教師工作價值觀差異情形整理表	85
表4-13	不同性別的國小教師對工作價值觀t考驗統計分析表	91
表4-14	不同年齡的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表	93
表4-15	不同婚姻狀況的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表	95
表4-16	不同任教年資的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表	97
表4-17	不同教育程度的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表	100
表4-18	不同職務的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表	103

表4-19 不同學校規模的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表 · 106

表4-20 不同學校位置的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表 · 109

表4-21 不同背景變項之屏東縣教師工作滿意度差異情形整理表 · · · · · 112

表4-22 屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度各層面相關分析表 · · · · 119



圖次

圖3-1 研究架構圖	44
圖3-2 研究流程圖	53



第一章 緒論

本章旨在闡述本研究之問題背景、研究問題和研究目的，並說明本研究之研究問題與假設，以及相關名詞界定和研究限制，共分為六節。第一節為研究問題背景與動機；第二節敘述研究目的；第三節則是待答問題；第四節為研究假設；第五節為名詞釋義；第六節為研究範圍與限制。

第一節 研究問題背景與動機

二十一世紀是知識經濟的時代，新興科技迅速發展，網際網路盛行，知識成爲創造競爭優勢的重要條件。國家的發展深受教育的影響，教育是主導社會進步，衡量國家現代化的重要指標，世界各國莫不藉著教育的力量提高國民的素質培養人才。而國民教育是教育的根本，特別是國民小學的教育，更是國家百年樹人大業的基石，國小教育品質的良窳，牽動日後各個階段的教育實施成果。

在 2001 年台灣分段實施九年一貫新課程，其目的是以培養學生能具備「帶著走的基本能力、拋掉背不動的書包與學習繁雜的知識教材」，希望教師和學生在教與學的過程中充滿快樂與活潑的氣氛，並且藉由課程鬆綁的機制，將課程的決定權與選擇權下放給基層的學校與教師們，以落實學校本位課程發展及教師專業自主的理念，賦予教師彈性的教學空間。因此，教師的任務產生重大的變革，除了傳統的「傳道、授業、解惑」外，教師是學習方法的指導者、課程教學的設計者、執行者、發展者與決策者。面對這一波波課程改革下，教師肩頭上的責任，是相當的繁重。所以九年一貫課程實施後，或多或少也令站在教育前線的國小教師們感受到衝擊，甚至造成許多資深教師趁著優退專案提早退休。但處在知識經濟的時代下，人力資源是國家競爭力與經濟發展的基本條件，扮演啓蒙教育的國小教師，是學校教學活動的主體，其專業素質和職業素養在很大程度上決定著教育教學的效果，其投入工作的熱忱態度，則是深深影響教育成敗的重要因素。

芬蘭這個國家有一句名言，「教育是芬蘭的國際競爭力」，芬蘭基礎教育的執行最高策略是：「不讓一人落後」。所以芬蘭連續三年（2002~2005）被「世界經濟論壇」（簡稱W E F）評比「成長競爭力」全球第一名（吳祥輝，2006）。為何芬蘭的教育可以如此成功？許多探討的書籍中都提到芬蘭人重視全民教育，讓每個人都能順利進入知識領域，另外芬蘭教育重視教師團隊的素質，芬蘭對教師的學歷要求很高，教育法規定，所有學前教育、義務教育、高等教育、成人教育的老師，都必須具備碩士以上學歷，並通過教師資格考試。更令人驚訝的是許多高級知識份子如博士、碩士也都樂意回到學校去帶領小朋友。所以在芬蘭教師的社會地位高、教師離職率低，能將教育工作視為終生之志業（陳照雄，2007）。而反觀國內的教師養成教育呢？教師認為教職工作是事業？志業？亦或只是餬口飯吃得一份工作罷了！

人為了生存而工作，所以工作的核心價值成為推動人類進步的大動力，工作價值觀在個人生活和職業發展中扮演著重要角色，他決定著個體在何種程度會將工作與休閒、興趣及家庭生活區分開來。Robbins（1992）發現，一個人在進入組織時，就帶著自己的價值觀和態度，及已經成型的性格，再加上個體對於工作環境的知覺，將會影響到自身的激勵和學習，最後導致個體的行爲表現（引自洪睿萍，2001）。工作價值觀作為指引教師思想與工作行爲的動力因素，體現了教師專業發展及心理素質健全問題，所以，對教育具有正確工作價值觀的教師，對學校教育目標與教學工作，會有較積極性的認同和高度的參與。相反的，對教育抱持著不正確工作價值觀的教師，則容易產生工作懈怠與過一天算一天的想法，這對學校的教育目標與平時教學工作的推行，勢必產生不良影響。因此，國小教師的工作價值觀，對國家整體教育的推動與發展，具有絕對關鍵性的影響。目前國小教師究竟抱持著怎樣的工作價值觀？此為研究動機之一。

教育的進步除了課程、教材、設備、行政等方面，教師可以說是關鍵的主體因素，Hoy與Miskel（1996）指出教師是教育環境之主體。教師的工作熱情、教學積極性源於教師對於所從事工作及工作狀態的體驗與感受，簡單的說就是對工作

的滿意程度，這種工作滿意會直接投射到教師的教學環境中，從自身的身心愉悅、學習進修，到對學生的學習行為、心理健康，和教學質量前景和發展都會產生影響。許多研究者發現工作滿意與工作績效、工作品質和組織效能有關(李菊，2005)。換句話說，即教師對於自身工作的滿意度，深深影響其在教學與行政工作上的表現。教師的工作滿意度越高，教師比較會自動自發、自願合作，且對自身的工作積極參與，甚至以成爲組織的一份子爲榮。相對的，當教師對其工作抱持負面、不滿意的感覺時，可能會採取離職或怠工偷懶，因而影響了組織效能。若教師長期處在工作不滿意的狀況下，甚至會產生心理上及生理上的健康問題，進而影響了家庭、學校，乃至於整個社會。面對師資多元化的衝擊，如果能提高教師之工作滿意度，就更能吸引優秀的人才從事教學工作，提升教學品質(陳聖芳，2000)。而目前國小教師對工作滿意度究竟是如何？此爲研究動機之二。

李英蘭(2005)以高高屏地區托兒所保育人員爲研究對象指出，工作價值觀與工作滿意度呈現正相關，意即工作價值觀越正向對工作的滿意度也越高。徐承宗(2005)的研究也認爲教師工作價值觀對工作滿意度具有預測作用。不過在張忠祺(1988)的研究卻發現兩者間除少部分相關外，其餘相關性不高。工作價值觀與工作滿意度之間的相關性究竟如何？對工作價值觀抱持著越正向態度，其工作滿意度一定會越高嗎？亦或不是。而且工作價值觀的哪些層面是與工作滿意度最有相關性的呢？是不是滿足這些價值觀層面就一定能提高員工的工作滿意度？此爲研究動機之三。

綜覽國內有關教師工作價值觀的研究(李冠儀，2000；李新鄉，2000；林保豐，2002；張忠祺，1998；張惠英，2001；陳瑞惠，2002；郭騰淵，1991；康真娥，2002；黃煒斌，2002；楊妙芬，1997；董秀珍，2001；劉宣容，2000；魏方亭，2001；嚴澤鈞，1998)及有關教師工作滿意的研究文獻(李新鄉，1995，1996；苑承偉，2004；柯雅欽，2005；張文英，2003；張弘昌，2005，徐承宗，2005；郭騰淵，1991；游淑惠，2002；董秀珍，2001；蘇月琴，2003；劉宏隆，2004；謝百亮，1995；賴明莉，2002)之後，發現教師工作價值觀和工作滿意度與性別、年齡、婚姻狀況、任

教年資、教育背景、擔任職務、學校規模、學校位置等因素息息相關，學者們的研究也呈現分歧的看法，不管是整體的或是層面的差異，在相同的變項未必會有相同的結論；另一方面，在不同層面內涵中，其所受到重視的程度也不一致，推究其原因可能是因為社會的變遷和時間點不同，或是受到教育的影響，受試者的觀點也會隨之轉變，甚至有可能是因為每位學者所編製的層面內涵不太相同，導致研究內容的差異，而產生不同觀點。所以究竟哪些背景變項會影響教師對工作的價值觀和工作的滿意度，也是本研究想探討得知的。

綜上所述，研究者希望透過對屏東縣國小教師工作價值觀和工作滿意度之研究的結果，能對教學上有具體貢獻，並提供教育行政機關、教師、家長及未來研究者的參考，以期有教學相長之效果。



第二節 研究目的

基於上述的研究動機，本研究乃針對屏東縣市公立國民小學教師工作價值觀與工作滿意度做分析研究。本研究之目的如下：

- 一、瞭解屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度的現況。
- 二、探討不同背景變項之屏東縣國小教師在工作價值觀之差異。
- 三、探討不同背景變項之屏東縣國小教師在工作滿意度之差異。
- 四、分析屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之關係。
- 五、根據研究結果，提出具體可行之建議，以供教育行政單位、學校及教師作為參考。

第三節 待答問題

根據上述研究動機與研究目的，提出下列待答問題，以作為蒐集資料與分析討論的依據：

- 一、國小教師工作價值觀與工作滿意度的現況如何？
 - 1-1 屏東縣國小教師的工作價值觀現況為何？
 - 1-2 屏東縣國小教師的工作滿意度現況為何？
- 二、不同背景變項之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-1 不同「性別」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-2 不同「年齡」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-3 不同「婚姻狀況」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-4 不同「任教年資」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-5 不同「教育程度」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-6 不同「職務」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-7 不同「學校規模」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？
 - 2-8 不同「學校位置」之國小教師的工作價值觀是否有顯著差異？

三、不同背景變項之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-1不同「性別」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-2不同「年齡」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-3不同「婚姻狀況」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-4不同「任教年資」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-5不同「教育程度」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-6不同「職務」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-7不同「學校規模」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

3-8不同「學校位置」之國小教師的工作滿意度是否有顯著差異？

四、國小教師之工作價值觀與工作滿意度的關係為何？



第四節 研究假設

根據上述待答問題，本研究所提的具體假設如下：

假設一：教師工作價值觀因不同背景變項而有顯著差異。

1-1：不同性別的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

1-2：不同年齡的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

1-3：不同婚姻狀況的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

1-4：不同任教年資的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

1-5：不同教育程度的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

1-6：不同職務的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

1-7：不同學校規模的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

1-8：不同學校位置的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

假設二：教師工作滿意度因不同背景變項而有顯著差異。

2-1：不同性別的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上具有顯著差異。

2-2：不同年齡的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上具有顯著差異。

2-3：不同婚姻狀況的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上有顯著差異。

2-4：不同任教年資的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上具有顯著差異。

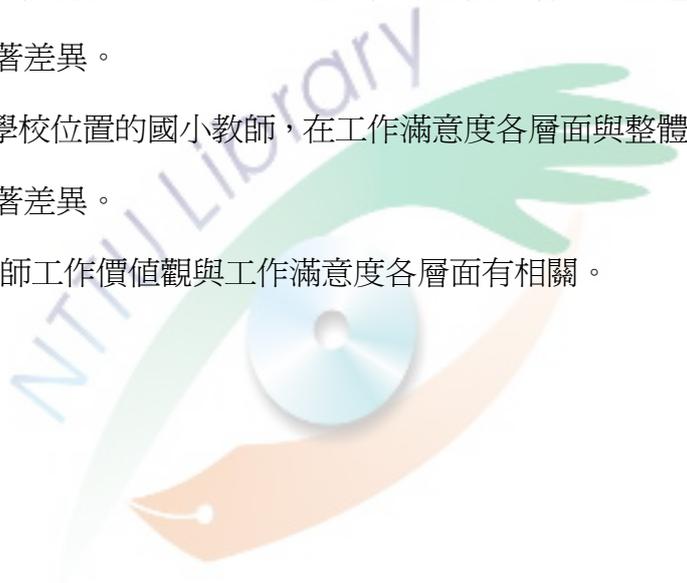
2-5：不同教育程度的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上具有顯著差異。

2-6：不同職務的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上具有顯著差異。

2-7：不同學校規模的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上具有顯著差異。

2-8：不同學校位置的國小教師，在工作滿意度各層面與整體工作滿意度上具有顯著差異。

假設三：國小教師工作價值觀與工作滿意度各層面有相關。



第五節 名詞釋義

壹、國小教師

本研究所稱之國小教師，是指任職於屏東縣、市之公立國民小學的具有合格教師資格的正式教師，包含主任、教師兼任主任、教師兼任組長、級任導師及科任教師。

貳、工作價值觀 (Work Values)

本研究所稱之工作價值觀係指個人在工作歷程中，主觀評斷工作事務、行為和目標的持久性信念與標準；個體據此表現對工作的認知和情感，追求工作的成就，以滿足內在的需求。

在本研究中，所謂之工作價值觀是依據林玲(2004)所編之「工作價值觀問卷」，包含的層面有「自我成長」、「自我實現」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等七個向度。依量表所得分數之高低，來做為判斷教師工作價值觀高低之依據，得分越高，則表示該受試者具有較積極、正向之工作價值觀；反之，則表示該受試者具有較消極、負向之工作價值觀。

參、工作滿意度 (Job Satisfaction)

本研究所稱之工作滿意度係指個人對現任工作本身、週遭環境及工作經驗歷程的主觀反應與感受，當期望與實際差距越小時，滿意度越高。

在本研究中，所謂之工作滿意度是依據王派土(2003)所編之「工作滿意度問卷」，所包含的層面有「薪資與福利」、「晉升與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導與溝通」、「工作變動性」等七個向度。依據量表所得分數之高低，來做為判斷教師工作滿意度之依據，得分越高，則表示該受試者之工作滿意程度越高；反之，則表示該受試者之工作滿意程度越低。

第六節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究地區

本研究以屏東縣、市為研究地區所在，將公立國民小學區分為：都市型、一般鄉鎮及離島山地型等三類型學校。

二、研究對象

本研究所稱之國小教師，是指任職於屏東縣、市之公立國民小學的具有合格教師資格的正式教師，含學校行政人員與教師。學校行政人員包括主任及組長；教師是指普通班和特殊班（包含資源班與啟智班之合格教師）的級任教師、科任教師。

三、研究內容

本研究乃透過文獻的蒐集與相關資料的閱讀整理，作為研究的理論基礎，並採用林玲（2004）所編制之「國民小學教師工作價值觀與專業承諾調查問卷」的國民小學教師工作價值觀部分問卷，作為調查教師工作價值觀的來源。另以王派土（2003）所編制之「桃園縣國民小學組織文化與教師工作滿意度相關之研究」的國民小學教師工作滿意度部分問卷，作為調查教師工作滿意度的來源，以印證理論。

貳、研究限制

一、研究地區

本研究以屏東縣公立國民小學為研究地區所在，因此研究的結果，無法推論到屏東縣以外的地區。

二、研究對象

本研究僅以任職於屏東縣、市之公立國民小學的具有合格教師資格的正式教

師為主要研究對象，其結果僅就屏東縣現況做探討，無法推論到屏東縣以外的地區。



第二章 文獻探討

本章共分五個部份，第一部分為教師工作價值觀之意涵及分類；第二部分為教師工作價值觀之相關研究；第三部分為教師工作滿意度之意涵與理論；第四部分為教師工作滿意度之相關研究；第五部分為教師工作價值觀與工作滿意度關係之相關研究，茲說明如下。

第一節 教師工作價值觀之意涵及分類

壹、工作價值觀的定義

工作價值觀的緣起，乃是因為西方國家職業選擇的多元化，有些顧問經常會透過各式各樣的測量工具，協助顧客做職業選擇與決定。Rounds（1990）提出工作價值觀是個人眾多價值體系中的一部分，是個人在評價工作時所依據的標準。而多數國外學者將工作價值觀視為個人的偏好，是個人從事職業活動時所要追求及重視的工作條件，它能夠形成一股內在動力，成為支持或引導個人在選擇職業或工作的指標（Nord, Brief, Aticg, & Doherty, 1988；Pine & Innis, 1987）；另Boyatzis和Skelly（1991）的研究也發現工作價值觀深受社會、文化、性別、歷史、經濟、社經地位等之影響（引自陳瑞惠，2002）。

國內學者李美鶯（2004）、劉宣容（2000）分析國內、外學者會影響工作價值觀的因素，大體上歸為四大來源：

- 一、文化和社會結構的差異：意即不同的文化型態和社會結構因素，會影響個人對工作價值觀的重視層面。
- 二、社會化歷程的不同：指個人在就業前的工作價值觀會影響他的職業選擇，而就業後的工作經驗又會使個人的工作價值觀產生改變，形成新的職業價值。

三、家庭因素的影響：個體受到家庭價值觀的塑造、期望，進而影響其工作價值觀。

四、人格因素的影響：指遺傳因素和心理結構等會影響個體工作價值觀的取向。

由於不同的學者對工作價值觀有不同的看法，茲列舉國內外學者的看法敘述如下表2-1：

表 2-1國內外學者對於工作價值觀之定義一覽表（續下表）

研究者	工作價值觀定義
李新鄉 (2000)	是個人價值系統中的一部分，具有價值體系的一切屬性，是個人在評價工作時所依據的標準，它具有正、負兩種取向；而且工作價值觀會受社會、文化、經濟、歷史、性別角色、社經地位及次文化因素之影響而有不同。
吳鐵雄、李坤崇、 劉佑星、歐慧敏 (1996)	個體在從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體依此表現工作行為、追求工作目標
林維哲 (2004)	個體在社會化之歷程中，所形成對於所從事工作之特質、行為與目標特有之持久性偏好與評斷標準，使其自身得以據之，表現出工作的行為，以追求工作目標，並滿足其內在需求。
徐承宗 (2005)	個人在工作的歷程中，對於自身的行為與目標，抱持之特有且持久性的喜好與判斷標準，使其自身據之表現的工作行為模式，以追求工作成就與目標，並滿足個人內在需求。
張惠英 (2001)	個人對工作的信念與偏好程度，可導引個人行為動向，造就個人偏好特定行為，並做為選擇工作之指標，它深深影響個人對工作的知覺與評價。

表 2-1國內外學者對於工作價值觀之定義一覽表（接上表）

研究者	工作價值觀定義
陳瑞惠 (2002)	個體在工作時所重視的工作條件或結果，就是個人對工作特性重視或偏好的信念與程度，可藉以滿足各層次需求，導引個人行為動向，並作為選擇工作的指標。
黃文三 (2003)	個體在社會化過程中從事工作或職業活動時，對於工作的特質、行為與目標，所建立的持久性偏好與評斷標準；而個體根據本身社會化的經驗與工作上的認知，表現出工作的行為，以追求工作目標，並滿足個體的需求。
劉宣容 (2000)	個體受到文化和社會結構、家庭、職業社會化歷程和人格等因素交互影響下，形成個人對工作的一種評價性標準，個人藉此去考慮其工作的目標、工作行為並評斷工作事物。
鍾佩蓁 (2004)	個人為了滿足所重視的內在需求，在面對工作的過程中，所做的一種主觀判斷，這種判斷代表了個人的偏好、理念與堅持，引領了個人行為動向，成了對工作評價的標準。除此之外，工作價值觀也會隨著個體生活經驗的擴充、週遭環境的改變、自身能力的增減而不斷蛻變。
Brown (2002)	是個人價值系統中之一，經由價值觀可以滿足個人在工作上扮演的角色，例如財務增加、成就感、利他行為、責任等。
Dose (1997)	是個人在工作或工作環境中，用來判斷事情的正確與否或者是評估行動或結果偏好的重要性之評價性標準。
Duance (2002)	個體對自己在工作中所扮演角色滿意的信念。

表 2-1國內外學者對於工作價值觀之定義一覽表（接上表）

研究者	工作價值觀定義
Robbins (1991)	是引導人們對工作本身或某一特定工作之實質意義，如經濟報酬、勤勞、忠誠、人際關係、社會地位、自我實現等形成偏好之認知或意向。
Ros (1999)	人們從某種工作中所能取得的終極狀態或行為方式的信念。
Schwartz (1999)	指人們通過工作達到目標或取得報酬，他們是一般的個體價值觀在職業生活中的表現。

綜上所述，國內外學者對於工作價值觀的看法，可歸納有以下幾個特徵：

- 一、工作價值觀是一種主觀判斷，驅使個體追求工作目標，並引導個體的行為動機、方向與表現。
- 二、個體在評斷工作事務時，工作價值觀是一個重要的標準。
- 三、工作價值觀可提供個人內在的需求或需求的表現。
- 四、工作價值觀是一種信念、具有認知、情感和指導性。

本研究對工作價值觀的定義為：個人在工作歷程中，主觀評斷工作事務、行為和目標的持久性信念與標準；個體據此表現對工作的認知和情感，追求工作的成就，以滿足內在的需求。

貳、工作價值觀的分類

由於各學者對工作價值觀定義不一，基於其對工作價值觀的詮釋，並衡量工作屬性、研究對象等，而有不同的分類模式，茲敘述如下：

一、國內學者觀點

(一) 王叢桂(1992；1993)將工作價值觀分成目的價值與手段價值，目的價值指個體工作的目標包括內在酬賞、外在酬賞、集體利益與平安和諧四個向度；手段價值指為達成目標而重視的價值，包括能力理性、謙和寬容、安分守成、忠信、

務實與清流等六個向度。

(二) 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1995；1996)曾編製適用大專青年之工作價值觀量表，其量表分成七個分量表，並將工作價值觀分為二大領域：

- 1.目的價值：協助受試者了解自己對「工作時能否不斷追求個人自我成長，發揮個人才能與創造力，提升生活品質，獲得成就感與領導權力，贏得他人尊重與肯定以達成人生目標」的重視程度。此一領域包含三個分量表：(1)自我成長取向，(2)自我實現取向，(3)尊嚴取向。
- 2.工具價值：協助受試者了解自己對「工作時是否能獲得良好的社會互動，擁有良好的人際關係與穩定的生活，免於工作所衍生的焦慮，服務於組織制度與環境完善的組織來滿足安全感，及維持生活所需的報酬與休閒活動」的重視程度。此一領域包含四個分量表：(4)社會互動取向，(5)組織安全與經濟取向，(6)安定與免於焦慮取向，(7)休閒健康與交通取向。

(三) 楊妙芬 (1997) 將工作價值觀分為自主權、學用合一和安定感三個取向。

(四) 李冠儀 (2000) 將工作價值觀分成：

- 1.自主創造：指教師工作能提供個人獨立自主、發揮自我能力及創造力的空間。
- 2.組織安全：指組織能提供完善的制度，以保障個人的工作機會及生活。
- 3.人際關係：指個人能從工作中獲得良好的社會互動，與上司和同事分享喜怒哀樂以及與他人建立良好的人際關係。
- 4.成就聲望：指個人從工作中能看到具體成果，獲得精神上的滿足，並能提升社會聲望及贏得他人尊重。
- 5.物質報酬：指個人能從工作中能獲得合理的經濟報酬。
- 6.健康休閒：指個人在工作中能顧及身心健康，並擁有充分的休閒時間。

(五) 陳瑞惠 (2002) 將工作價值觀分為：

1. 自主與成長：以自己方式進行工作，並能不斷獲得新知、發揮創造力以促進個人發展。
2. 成就感：使能看見自己工作的具體表現，並從中獲得精神滿足。
3. 假期：個人在工作中能擁有充份的休閒時間。
4. 社會地位：指個人對職位所代表社會意義的看法。
5. 安全感：工作沒有被解僱之慮，並能提供個人安全的生活保障。
6. 經濟報酬：由工作中可以獲得滿足的物質報酬，以使自己生活舒適。
7. 利他：幫助他人及為社會大眾服務的機會。
8. 生活方式：能選擇自己生活方式，實現自己的理想。
9. 使命感：認為工作深具意義，而自己必須為工作付出心力。

(六) 徐承宗 (2004) 將工作價值觀歸納為經濟報酬、自我成長、自我實現、人際關係、名望尊嚴、身心健康等六個層面。

二、國外學者觀點

(一) Gomez-mejia (1981) 將工作價值觀分為兩類：

1. 與任務有觀之價值觀：包含獨立性 (independence)、工作挑戰性 (challenge)、能力發揮 (ability utilization)、成就感 (achievement)、與責任 (responsibility) 等五項。
2. 與工作條件及內容層面有關的價值：包含上司與個人問題 (supervisor-personal problem)、人際關係品質 (quality of relations)、安全感 (security)、工作環境的條件 (work conditions)、工作伙伴 (co-workers)、公司政策 (company policy)、組織 (organization) 等七項。

(二) Elizur (1984) 對工作價值觀做結構分析時，採用了二十一個工作價值項目，分別為：責任 (responsibility)、工作安全感 (job

security)、福利和社會條件 (benefits & social condition)、受到讚賞 (recognition for doing a good job)、尊嚴－被當人看 (esteem-that you are valued as a person)、在組織中的影響力 (influence in the organization)、工作成就 (achievement in work)、同事關係 (co-workers)、升遷 (advancement)、對工作的影響力 (influence in work)、有意義的工作 (to do complete and meaningful work)、與上司關係 (supervisor)、工作職位 (job status)、公司形象 (company)、工作能發揮所長 (use of ability and knowledge in your work)、有興趣的工作 (job interest)、獨立性 (independence)、薪資 (pay)、方便的工作時間 (convenient hours of work)、工作環境 (work conditions)、對社會的貢獻 (contribution to society) 等二十一項。

(三) Macnab和Fitzsimmons (1987) 探討與工作適應有關的需求，結果測得八個因素：權威、伙伴、創意、獨立、安全、利他、工作環境、榮耀。

(四) Vaus和McAllister (1991) 將工作價值觀區分為「內在價值」、「外在價值」兩類。

(五) Knoop (1994) 將工作價值觀區分為

- 1.內在與工作有關之價值觀：承擔責任、工作上的成就、工作的影響力、作有意義的工作、使用自己的能力和知識、對社會有貢獻性，工作帶來的滿足感。
- 2.外在與工作有關之價值觀：工作的情況、工作合宜的時數。
- 3.內在的工作結果之價值觀：自尊、工作地位、工作得到的賞識、組織的影響力、組織中得到的成就感。
- 4.外在的工作結果之價值觀：工作的效益、工作的安全性、對薪資的滿意度。
- 5.外在的人群相關之價值觀：與上司的關係、與同事的關係、晉升的機會。

綜合國內、外學者觀點，工作價值觀的分類可縱合歸納為三大面向，分別為「內在價值」、「外在價值」及「附帶價值」。分述如下：

- 一、內在價值：包含自主性、自我成長、自我實現、創造發展、獨立性、利他、責任等。
- 二、外在價值：包括安全感、經濟報酬、成就聲望、成就感、讚賞等。
- 三、附帶價值：大致包括了人際關係、工作環境、假期、休閒健康、安適、安定與免於焦慮等。



第二節 教師工作價值觀之相關研究

影響工作價值觀的因素很多，但是個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、學歷、年資職務等）與工作環境變項（學校規模、學校所在）是最不容忽視的，茲將與本研究相關的文獻，做以下之探討：

一、性別

（一）性別沒有影響

張忠祺（1998）以臺南縣、市之公立國民小學教師為研究對象進行調查。其研究發現：不同性別之教師在工作價值觀各層面無顯著差異。張玉艷（2002）以學士後國民小學現職教師為對象進行探討，得知：不同性別之學士後教師，在工作價值觀上未達顯著差異。

賴奇俊（2003）以文獻分析、問卷調查等方法探討國民小學啓智班教師在「工作價值觀」與「教學效能」二個變項間的關係。其研究結果發現：不同性別的國民小學啓智班教師在工作價值觀上並無顯著差異。

Mohamed、Arjo 和 Hussin (2000)以汶來中小學教師為對象，顯示性別在工作價值觀方面並無差異。

（二）性別會造成差異

劉宣容（2000）以問卷調查法，探討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，其結果發現：國小教師在九類工作價值觀的重視程度會受到性別的不同而不同。孫國華（2003）的研究也發現性別對早成年期國小教師的工作價值觀會造成顯著差異。

另張惠英（2001）的研究顯示，國民小學教師的工作價值觀因不同性別，在教師工作價值觀總層面及「創新發展」、「人際互動」、「組織安全」的層面上有顯著差異，女性高於男性。

鍾佩蓁（2004）以雲嘉地區之國小教師為對象，發現不同性別的國小教師在工作價值觀整體層面及「組織安全」與「安適休閒」二個層面上，女教師也顯著高

於男教師。林維哲（2004）也發現不同性別的國民中學教師，在工作價值觀整體層面及「安全福利取向」與「人際互動取向」二個層面上，女教師顯著高於男教師。

但陳瑞惠（2003）以中部四縣市（台中市、台中縣、彰化縣及雲林縣）私立高中教師為研究對象卻發現，在工作價值觀之「假期」及「生活方式」層面上，男性教師顯著高於女性教師。

林玲（2004）以苗栗縣國小教師為研究對象發現：男性教師比女性教師更重視「自我成長」、「組織安全」、「健康休閒」之工作價值觀。鄭永祥（2004）的研究則發現在「整體工作價值觀」及「創新發展」、「人際互動」、「成就聲望」等部份工作價值觀上，男性教師得分高於女性教師。

綜上所述，大部分的研究顯示出性別對工作價值觀是會造成影響，也就是說，男、女教師對工作價值觀的感受有不同層面的需求，所以性別與工作價值觀的關係值得進一步探討。

二、年齡

（一）年齡沒有影響

林維哲（2004）以高雄縣市國民中學教師為研究對象，結果顯示：不同年齡之國中教師在工作價值觀各層面與整體工作價值觀上並無顯著差異。李春國（2002）針對基隆市國民中小學教師工作價值觀與需求滿意度之關係進行研究，發現：不同年齡層的教師在整體「工作價值觀」上未達顯著差異水準，而在「成長與成就」、「創新與發展」二層面上也沒有顯著差異存在。

董秀珍（2002）以台南市 45 所公立國民小學教師為研究對象，針對國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入之關係進行研究，其結果為：不同年齡之國小教師在工作價值觀各層面與整體工作價值觀上並無顯著差異。

（二）年齡會造成差異

羅俊龍（1995）發現不同年齡教師在工作價值觀有顯著差異，年齡 30 歲以下及 41-50 歲之教師在「對工作的期望與實現」、「整體價值觀」上皆高於 51 歲以上之教師；30 歲以下的教師在「重視個人的社會地位」的重視程度高於 51 歲以上；

50 歲以下各組的教師在「薪資的態度與受人尊重」的重視程度高於 51 歲以上的教師之教師；41-50 歲之間的教師在「組織向心力」的重視程度高於 31-40 歲之教師。

魏方亭（2001）以嘉南地區公立國民中學教師為研究對象，其獲致結論發現：任教 40 歲以下的教師在「成長機會取向」比 41-50 歲的教師重視，31-40 歲的教師在「自我實現取向」比 41-50 歲的教師較為重視。

張惠英（2001）以高雄市、高雄縣、屏東縣的國民小學教師為研究對象，探討國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾的關係。其研究結果發現：國民小學教師工作價值觀因不同年齡在教師工作價值觀有顯著差異，在工作價值觀總層面、創新發展、人際互動層面，30 歲以下均高於 31-40 歲、41-50 歲者；在組織安全層面，30 歲以下高於 41-50 歲者。

賴奇俊（2003）則發現「41-50 歲」的教師在「利他」向度的工作價值觀得分高於「31-40 歲」。

沈儀方（2003）也發現年輕的新進教師高度重視「成就聲望」與「人際關係」。鍾佩蓁（2004）認為不同年齡的國小教師在「安適休閒」與「人際互動」二個層面上，達顯著差異，在「安適休閒」層面上，30 歲以下的教師顯著高於 41-50 歲的教師；而在「人際互動」層面上，31-40 歲的教師顯著高於 41-50 歲的教師。

徐承宗（2004）以高雄縣、市國小教師為研究對象發現，教師因年齡不同，在「經濟報酬」和「自我成長」、「自我實現」、「名望尊嚴」等層面、以及整體工作價值觀層面上呈現U型的現象，「25歲以下」組和「46-55歲」組、「56歲以上」組的分數最高，而「26-35歲」組、「36-45歲」組則較低。

林月裡（2006）的研究發現「41-50歲」組的教師在領導價值觀層面得分高於「30歲以下」組教師。

綜上所述，雖然年齡對工作價值觀不一定會造成影響，但是仍有絕大多數數據顯示，不同年齡階段的教師在工作價值觀的層面表現出不同的重視程度，有的層面是年長者大於年輕者；有的層面是年輕者大於年長者，可見每一個年齡階段會因為心理需求層次的滿足與否而對工作價值觀有不同需求。那在每個階段，教

師覺得最重要的工作價值觀是什麼？值得我們進一步探討。

三、婚姻

(一) 婚姻狀況沒有影響

林維哲(2004)、黃文三(2003)、黃建安(2004)、賴奇俊(2003)等的研究都認為婚姻狀況在價值觀及各向度上無顯著差異。

(二) 婚姻狀況會造成差異

羅俊龍(1995)其研究發現：已婚、未婚教師在「建立個人的社會地位」、「薪資的態度與受人尊重」、「組織向心力」構面上有顯著差異。劉宣容(2000)發現桃竹苗四縣市國小教師對工作價值觀的重視程度，會受婚姻狀況的不同而不同。

李春國(2002)發現：已婚與未婚國中小教師在「創新與發展」的向度得分上有顯著的差異存在，已婚教師高於未婚教師。

董秀珍(2002)研究結果顯示：已婚教師在「利他的重要性」層面得分高於未婚教師。而陳瑞惠(2003)也發現：在「自主與成長」、「成就感」、「社會地位」及「使命感」等層面，已婚者顯著高於未婚者。

但是張惠英(2001)認為：國民小學教師的工作價值觀會因不同婚姻狀況在「創新發展」、「人際互動」有顯著差異，而且未婚者高於已婚者。

鍾佩蓁(2004)的研究也顯示：不同婚姻狀況的國小教師在工作價值觀「安適休閒」此一層面上，達顯著差異，未婚教師顯著高於已婚教師。沈儀方(2003)發現台南縣市、高雄縣市、屏東縣等南部五縣市之國小資源班教師：未婚教師較重視個人生涯之成長發展。

綜上所述，婚姻狀況對工作價值觀是會造成差異，當然也有部分研究認為沒有影響，所以有進一步探究的必要。

四、教育程度

(一) 教育程度沒有影響

林維哲(2005)以高雄縣市國民中學教師為研究對象、鍾佩蓁(2004)以雲嘉地區之公立國民小學教師為研究對象、魏方亭(2001)以嘉南地區國中教師為研究

對象、李冠儀（2000）以花蓮地區之國小教師為研究對象、張忠祺（1998）以臺南縣、市之公立國民小學教師為研究對象、徐善德（1997）以高職教師為研究對象，皆發現不同教育背景、學歷之教師在工作價值觀各層面無顯著差異。

（二）教育程度會造成差異

李新鄉（2000）研究發現：整體而言，師範校院公、自費生及一般大學教育學程學生的工作價值觀呈現顯著差異，一般大學教育學程的學生在「自我期許自我發揮」因素層面上顯著優於師範校院公、自費生。

黃文三（2003）認為不同學歷之中等學校教師無論在教師工作價值觀總構面抑或各分構面上，均呈現出學歷愈高之教師，其工作價值觀亦愈高之情形。

而李春國（2002）也發現基隆市國民中、小學教師，不同學歷的教師在整體工作價值觀上已達顯著差異水準：「碩士組」的得分情形優於「大學組」，「大學組」的得分情形優於「高中組」、「高中組」的得分情形優於「專科組」，另外「不同學歷」之國民中小學教師在工作價值觀之「創新與發展」層面上有顯著差異，碩士組高於高中組，高中組高於大學組，大學組高於專科組。

綜上所述，學歷對工作價值觀會造成部分差異，雖然也有研究認為沒有影響，但是認為會造成影響仍佔大多數，所以有進一步探究的必要。

五、服務年資

（一）年資沒有影響

研究結果顯示：不同服務年資之國中、小教師在工作價值觀各層面與整體工作價值觀上並無顯著差異（李春國，2002；李冠儀，2000；林維哲，2004；黃文三，2003；黃建安，2004；鍾佩蓁，2004）。

（二）年資會造成差異

馬榮哲（2003）研究結果顯示：不同服務年資之國小教師在工作價值觀各面向上的重視程度有顯著差異。張玉艷（2002）的研究發現，不同服務年資之學士後教師，在工作價值觀上有顯著差異，其中以年資愈長教師之工作價值觀得分最高。

董秀珍（2002）也發現不同服務年資的教師，在「利他的重要性」、「名望的

重要性」層面有顯著差異。服務年資在 20 年以上之教師越重視此二層面之價值觀。

張惠英（2001）認為國民小學教師的工作價值觀，因不同任教年資在教師工作價值觀有顯著差異，在工作價值觀總層面，任教 5 年以下高於 6-10 年、21 年以上者；在創新發展、人際互動層面，任教 5 年以下者高於其他各組；在組織安全層面，任教 5 年以下、11-20 年高於 21 年以上者；在成就聲望無顯著差異。

林保豐（2002）發現不同年資的教師在工作價值觀整體層面及各分層面均具有顯著差異，在整體上，服務 5 年以下的教師高於服務 6-15 年與 16 年以上的教師。魏方亭（2001）認為服務 6-10 年的國中教師對教師工作的「成長機會取向」層面上，顯著高於年資在 16 年以上的教師。

綜上所述，教師由於服務年資的不同，對工作價值觀會造成部分差異，雖然也有部分研究認為沒有影響，但是隨著工作年資增長、經驗的累積，對工作的期許與熱忱是否會有改變？仍有待更多研究來驗證。

六、兼任職務

（一）兼任職務沒有影響

林維哲（2004）、黃文三（2003）以國中教師為研究對象，張忠祺（1998）、鍾佩綦（2004）、賴奇俊（2003）以國小教師為研究對象，皆發現國中、小教師在工作價值觀的分層面或整體層面上不會因擔任職務的不同而有所差異

（二）兼任職務會造成差異

楊妙芬（1997）發現：國小裡擔任主任與組長的教師，整體工作價值觀高於只擔任一般行政工作的教師，而主任也高於無行政工作的教師。李冠儀（2000）也發現：國小教師對工作價值觀的重視程度會因擔任職務的不同而有所差異，在「人際關係」層面上，級任與兼行政教師重視程度高於科任教師。

張惠英（2001）發現：國民小學教師工作價值觀因不同職務在「組織安全」層面上有顯著差異，級任教師高於教師兼主任。張玉艷（2002）擔任不同職務之學士後教師，在工作價值觀上有顯著差異，其中以教師兼主任組長教師之工作價值觀得分最高。

陳瑞惠（2003）發現私立高中教師：「自主與成長」、「成就感」、「假期」、「社會地位」、「利他」、「生活方式」及「使命感」等層面，不同職務是有顯著差異的。

綜上所述，教師由於擔任角色的不同，對工作價值觀仍是會造成部分差異，雖然也有部分研究認為沒有影響，但是似乎扮演的角色越多種，教師對秉持的工作價值觀也會有不同修正，所以有進一步探究的必要。

七、學校規模

（一）學校規模沒有影響

張忠祺（1998）、黃文三（2003）、黃建安（2004）、賴奇俊（2003）、魏方亭（2001）、鍾佩蓁（2004）等研究結果皆顯示：國中、小教師在工作價值觀的分層面或整體層面上不會因學校規模的不同而有所差異。

（二）學校規模會造成差異

馬榮哲（2003）和孫國華（2003）研究發現不同學校班級數之國小教師在工作價值觀各面向上的重視程度有顯著差異。林維哲（2004）的研究結果顯示：在「成長發展取向」層面上是「49-72班」組高於「25-48班」組，在「人際互動取向」層面上是「73班以上」組高於「24班以下」組。

李冠儀（2000）其研究結果發現：「物質報酬」層面上，服務於學校規模 25 班以上者重視程度高於服務於 12 班以下者。

綜上所述，學校規模的不同，對教師工作價值觀的影響較小，但是部份研究也顯示，班級數越多的學校，教師在「人際互動」與「物質報酬」層面上的重視似乎更高。所以，學校規模對教師工作價值觀究竟有無影響，仍有待更多研究來驗證。

八、學校所在地區

（一）學校所在地區沒有影響

李冠儀（2000）、張惠英（2001）、鍾佩蓁（2004）等的研究結果顯示：國小教師在工作價值觀的分層面或整體層面上不會因學校所在地區的不同而有所異。

（二）學校所在地區會造成差異

黃文三（2003）、楊妙芬（1997）、劉宣容（2000）等研究結果：國中、小教師對工作價值觀的重視程度會受服務地區的不同而不同。黃建安（2004）發現任教於高雄市之國小兼組長教師比在高雄縣之兼組長教師更重視「安全感」、「人際關係」及整體工作價值觀。

歸結上述相關研究，國小教師的工作價值觀是否因學校所在地區之不同而造成差異，仍有待進一步的研究。

綜合相關文獻可發現，個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、學歷、年資職務等）與工作環境變項（學校規模、學校所在）中，性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、學歷、年資職務、學校規模、學校所在地與工作價值觀的關係，有正、負、無相關等等不同看法，尚無明確定論，所以，現今國小教師對工作價值觀究竟抱持著怎樣的態度，值得再進一步探討。



第三節 工作滿意度之意涵與理論

壹、工作滿意度的定義

一、工作滿意度的定義

從Hoppock (1935) 提出「工作滿意」的概念後。在「工作滿意」的研究就如雨後春筍般發展，再加上「滿意」的研究範圍廣闊，諸如：休閒、生活、婚姻、家庭、工作環境和社會環境等皆可探討，而在教師工作滿意度方面的研究也不少，所以也就出現各種不同的定義，茲整理一些學者的觀點如下表2-2：

表 2-2國內外學者對於工作滿意度之定義一覽表（續下表）

研究者	工作滿意度的定義
李菊 (2005)	教師對教學相關層面所具有的一種積極情意取向的程度，包含對專業與溝通、報酬與環境、支援與決策及福利與進修等四個層面的滿意。
徐承宗 (2004)	對個人在教學工作本身的負荷量、工作的成就感、週遭環境設備的支援情形、人際關係的互動及校長領導等層面所抱持的主觀知覺、感受、態度或情義性反應之整合。
許士軍 (1994)	工作者對於其工作及工作相關因素所擁有的感受或情意的反應。而這種感受或滿足的大小，係取決於工作者在特定的工作環境中所實際獲得的價值，與其所預期應獲得價值之差距。差距愈小，則反應愈良好，或滿足程度愈高；反之，則反應愈不利，或滿意程度愈低。
張春興 (1992)	指個人或多數員工對其所任工作感到的滿意程度。工作滿意和以下因素有關：薪水高低、加薪方式、工作時間、工作地點、工作性質、升遷機會、人際關係和管理方式等。
黃金茂 (2004)	國小教師對目前工作所具有的一種積極性參與程度，此程度具有積極情意的傾向時則稱為「滿意」，若為消極的傾向時則稱為「不滿意」。

表 2-2國內外學者對於工作滿意度之定義一覽表（接上表）

研究者	工作滿意度的定義
謝金青 (1992)	指工作者對其工作、工作過程或工作結果整體的一種主觀的價值判斷，是屬於情意、態度或感覺的反應。而其感到滿意與否，乃取決於工作者在特定的工作環境中因工作實際獲得之價值與預期應得價值之差距。此差距愈小，滿意程度則愈高；反之，滿意程度則愈低。
藍瑞霓 (1998)	對目前教學工作，所具有的一種積極參與程度。
Ccciey與Yovanoff (1996)	對工作各層面所抱持的一種特殊性情感。
Elizabeth與 Adelina (2006)	工作滿意除了與薪資、職位高低、工作環境有關之外研究者另外發現一利他行為，從事慈善事務也與工作滿意有相關。
Gary Dessler (1994)	個人健康、安全、成長、關係、自尊等需求，從工作中或工作結果所獲得滿的程度。
Howard, Jinyan Kristopher (2006)	工作滿意是工作者在人際關係、工作表現、升遷制度上的與感受。
Louis與Claude (2004)	工作滿意指工作者對其過去到現在的工作經驗、薪資報酬，所表現出的懊悔或是高興的感覺。
Robbins (1996)	工作滿意也可視為個人對工作所抱持的一般性態度。員工的工作滿足高，則表示對他的工作抱持著正面的態度；反之，則表示員工對工作不滿，有著負面的態度。

綜上所述，學者所定義的工作滿意度，其層面約有工作報酬、工作環境、工作本身、工作團體、工作性質、工作健康方面、工作的成長、工作的被人尊敬、人際關係等等面向。所以，本研究將工作滿意度定義為：個人對現任工作本身、

週遭環境及工作經驗歷程的主觀反應與感受，當期望與實際差距越小時，滿意度越高。

貳、工作滿意度的理論

由於各學派對工作滿意度的研究角度不同，所以對工作滿意度的看法也不盡相同。Campbell等人（1970）認為工作滿意度的理論可以分為內容理論和過程理論二大類。內容理論主要研究個人內在或環境中的激勵因素，主張激勵的分析應集中於引起個人活動，諸如：Maslow的需求層次論、Alderfer的生存、關係與成長（ERG理論）、Herzberg的激勵保健理論。過程理論則著重在探討員工心理滿意之引發、持續與停止的過程，較強調工作滿意來自個人主觀判斷行為是否能獲得合理滿意的酬賞。諸如：Vroom的期望理論、Porter的差距理論、Adams的公平理論和Wernimont的系統理論等。

茲將學者所發展之工作滿意之理論列述如下：

一、Maslow 的需求層次理論（Need Hierarcny Theory）

需求層次論是由心理學家Maslow（1970）提出。在一般心理學上，常被用來解釋行為的問題。他認為人類的行為是因為需求而產生動機，因動機而產生行為。他將人類的多種需求按其性質，由低而高共分為七個層次，各層次需求對個體行為所發生的作用分別是：生理的需求（Physiological Need）、安全的需求（Safety Need）、隸屬與愛的需求（Belongingness and Love Need）、自尊的需求（Self-Esteem Need）、知的需求（Need to know）、美的需求（Aesthetic Need）、自我實現的需求（Self-Actualization Need）（張春興，1994）。

依Maslow需求層次論的解釋：各層次之間不但有高低之分，而且有前後的順序之別，而且當較低層次的需求漸漸獲得滿足時，較高層次的需求，才會出現。較低層次的前四層稱為基本需求，較高的後三層稱為成長的需求。分別說明如下：

- （一）生理的需求（Physiological Need）：指維持生存及延續種族的需求；諸如餓欲食、渴欲飲、倦欲眠、及解除或迴避痛苦的需求。

- (二) 安全的需求 (Safety Need) : 即希求受保護與免於遭威脅; 諸如困難求救於人、危險求人保護、職業希求保障、病痛希求於醫治等, 目的在於保障個體生存的安全需求。
- (三) 隸屬與愛的需求 (belongingness and Love Need) : 指被人接納、愛護、關注、鼓勵及支持等。
- (四) 自尊的需求 (Self- Esteem Need) : 對於自我的期許、別人的尊重、以及發展自信、聲譽的需要。主要源自於人際關係的心理需求, 表現出積極的自我形象、地位、成就, 及別人的稱讚、認可、關懷、尊重。
- (五) 知的需求 (Need to know) : 個體對己、事、物變化中所不理解者, 希望理解的需求; 諸如: 探索、試驗、操弄、閱讀、詢問等皆是。
- (六) 美的需求 (Aesthetic Need) : 對美好事物欣賞的需求; 諸如希望事物有秩序、有結構、順自然、循真理等心理需求。
- (七) 自我實現的需求 (Self--Actualization Need) : 指在精神上臻於真善美; 及個人所有理想全部實現得需求。在需要層次中, 屬於最高層。

二、Aaams 的公平理論 (Equity Theory)

Adams (1963) 提出公平理論, 他認為工作者對工作的滿意程度取決於「個人付出與報酬間的平衡」知覺。報酬被視為滿意判斷的重要因素, 如果工作者知覺到公平, 則感到滿意, 否則將感到不滿意。此理論包含三個變項:

- (一) 投入: 指個人投入工作的勞力、精神、時間、技能、等。
- (二) 產出: 因投入工作後所得到的薪資、福利、升遷、獎勵或讚美..等報酬。
- (三) 比較: 個人投入工作與所得報酬之間的比較或和他人做比較。

根據公平理論得知當人們感到不公平時, 可能會產生以下反應來平衡認知:
1.改變投入。 2.改變產出。 3.改變自己的認知。 4.改變對別人的認知。 5.改變比較對象。 6.改變目前的工作或離職。換句話說, 當個體感到不公平時, 會採取改變付出、調整對自己的認知、扭曲對他人的認知、改變參照對象以及改變目前工作等

措施，以求取平衡。

三、Vroom 期望理論 (Valence-Instrumentality-Expectancy)

期望理論又稱為「誘力、工具價值、期望理論」，是1964年由Vroom提出。Vroom認為人們努力在工作上求表現，常會預期得到某種回饋或獎賞，當預期的回饋未能適時出現時，就會影響到再努力的動機。因此，動機可說是刺激一個人努力的力量，除了努力還必須加上個人的才能，以達到特定的工作表現，並且得到適當的結果與酬賞，進而維持努力的動機，形成一良性循環。動機、努力、力量、才能、工作表現、結果與酬賞是組成期望理論的基本要素。

期望理論主要是建立在三個基本概念上：

- (一) 期望 (Expectancy)：是對行動產生特定結果之可能性看法，亦即對行動與結果之關係知覺亦是指個人努力會獲得成功的信念。
- (二) 誘力 (Valence)：指報酬對個人吸引力程度的大小，亦是指個人對事物的情意取向、或個人對事物的感覺和態度。
- (三) 工具價值 (instrumentality)：指直接結果能導致或避免另一種結果的實用程度。(王博弘，1998；梅媛媛，民 1995)。

四、Herzberg 的激勵保健理論 (Motivation-Hygiene)

又稱為「雙因子理論」(Two-factors Theory)，是Herzberg在1966年提出。他認為工作滿意和工作不滿意是由兩組因素所控制的，偏內的稱之為內在因素，包括成就感、認可、工作本身、成長、責任、升遷、受賞識等，又稱之為激勵因素 (motivators)；而影響工作不滿意的因素較為偏外，稱之為外在因素，包括工作環境、職位、安全、領導、視導、薪資福利、人際關係等因素，又稱為保健因素 (Hygiene factors)。當激勵因素存在適當或呈正面時，就會激起員工滿意感。反之，並不會導致不滿意，而只是使人無法獲得工作滿意。當保健因素不存在、不適當或呈現負面時，就會導致不滿意。反之，則不一定會引起工作滿足感(王博弘，1998)。

Herzberg 認為激勵與保健因素是屬於兩種不同的層面，彼此之間並非一線之兩極端。因此，消除了使個人不滿足的保健因素，並不代表就能激勵個人，產生滿足感。舉例來說，一個學校如果只是一味的調薪或改善工作環境，未必能真正使老師因被策勵而更上層樓。要使老師達到真正的滿足感，學校必須要調適激勵因素，如給予適當工作，或合理的升遷與學習環境等，如此才會成功。（秦夢群，1988）

五、Porter 的需求滿意理論（Need Satisfaction Theory）

Porter（1968）的需求滿意理論把 Maslow 的需求層次理論中的生理需求刪除，並在尊重的需求和自我實現的需求上加「自主的需求」。此乃因 Porter 以 1900 名經理為樣本，依其意見作成需求結構圖。因 Porter 認為當時美國生活水準已是衣食無缺，因此祛除了生理的需求；又認為自主的需求乃指個人對自己工作的控制，加入決策體系及自由取用組織資源的意願，其層次僅次於自我實現。所以在一個學校的行政體系運作上，了解教師的需求層次是極為重要的，教師會因自己的不同性別、年齡、婚姻狀況、職務、學歷、服務年資、不同學校型態等，在需求有層次上的不同。

六、Lock 的差距理論（Discrepancy Theory）

Lock(1969)指出一個人工作滿意的多寡，主要取決於「實際得到的」與「期望得到的」之間的差距，如果兩者之間的差距為零或「實際得到的」大於「期望得到的」時，工作者都會感到滿意。

由差距理論中得知，個人的工作動機需求獲得滿足時，個人工作滿意度就會提高；但是如果個人的工作需求動機大於工作所得的報酬時，「實際得到的」與「期望得到的」之間就會產生差距，因而就會有不滿意產生。

七、Alderfer 的生存、關係、成長理論 (Existence-Relatedness-and Growth Theory, ERG 理論)

ERG 理論是由耶魯大學學者Alderfer (1972) 修定Maslow的需求層次理論而來，認為人在環境中有生存需求 (existence need)、關係需求 (relatedness need) 和成長需求 (growth need)。此三種需求雖有層次但卻是共同存在的需求，其中高層次的需求未能獲得滿意時，會以加強低層次需求的滿意來替代。Alderfer 將 Maslow 的需求層級簡化為三個需求類別：

- (一) 生存的需求 (existence need)：即指所有各種各樣形式的生理及物質的需求，包括食物、衣服、薪資、福利、工作環境等的需求。
- (二) 關係需求 (relatedness need)：是指與他人相處以及關係發展的需求，是一種分享思想、感情的慾望，包括那些涉及在工作場所中與別人人際關係方面的一切需求，如親密、歸屬及獲得他人尊重等相互關懷的人際互動需求。
- (三) 成長的需求 (growth need)：是有關人的發展與自我實現，即一個人努力以求工作上有創造性的或個人成長方面的一切需求，這類需要之滿足，得由個人不斷發揮潛能、克服挑戰，達到自我實現的滿足。

八、Wernimont 的系統理論 (System Theory)

Wernimont (1972) 提出系統理論，他認為影響個人工作滿意的有兩個變項：

- (一) 外在環境變項：包括組織政策、工作環境、薪資待遇、職位升遷、領導能力、人際關係等
- (二) 個人內在變相：成就感、責任感、認同感、進步感、公平感、贊同感等。系統理論人為外在環境變項系統理論影響個人內在變相的滿意情形進而影響工作滿意的結果。(鄭仁忠, 2003)

九、三因子理論 (Three-factor Theory)

三因子理論是由 Hoy & Miskel(1991)針對二因子理論增加了一個折衷因素而為

名。認為激勵因素和保健因素均會影響工作的滿意和不滿意，只是所佔的比例與份量比重不同而已。如果以薪資為例，在二因子理論中是屬於保健因素，即使是薪資增加，也只能使員工「沒有不滿足」。但若以績效的方式，提高薪資的給付，或以優厚的獎金制度鼓勵員工提高其業績，則薪資在此時並不只是代表「金錢」報酬而已，其實也代表著一種自我實現，一種榮耀、成就或挑戰的成功，也增進了個人的事業成長，此時的薪資則成爲一種「激勵」因素（梅媛媛，1995）。

綜合上述的各種理論，得知各家對於工作滿意度重視的層面和切入的觀點不同，所以其所提出的論點也有所差異，需求理論是以個人的需求是否得到滿足來評量工作的滿意度，而期望理論、差距理論和公平理論雖各有其理論要點，但卻都有相似之處，都是以工作期望和所得的結果之差的差異或平衡來決定工作的滿意程度。二因子理論是認為工作滿足與不滿足是由於激勵和保健兩組不同的控制因素所決定，而三因子理論則是修正二因子理論，認為激勵和保健因素均會影響工作的滿意與不滿意，只是所佔的比例與份量不同罷了。

第四節 教師工作滿意度之相關研究

工作滿意是許多心理因素與環境因素交互作用所產生的一種態度，所以教師在不同文化、情境的教學經驗，讓他們在工作滿意上有不同的差異，尤其是個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、學歷、年資職務等）與工作環境變項（學校規模、學校所在）都會影響其工作滿意度，茲將與本研究相關的文獻做以下之探討：

一、性別

在王富美（2006）、林育妃（2004）、胡素華（2004）、梁丁財（2001）、許瑞芳（2001）、黃盈彰（2003）、黃啓榮（2005）、游肇賢（2003）、謝月香（2002）等對教師在性別與工作滿意度的研究上顯示，工作滿意度不因性別而有差異。

但也有些研究顯示男性教師的滿意度高於女性教師，如辛俊德（2002）、李春蘭（2002）、張忠祺（1998）、梅媛媛（1995）、楊妙芬（1997）、羅明忠（2003）等的研究，究其原因，可能是男性的升遷管道、研習機會及職位都比女性高，所以男性教師的滿意度高於女性教師。

不過也有些研究顯示女性教師的滿意度高於男性教師，如苑承偉（2003）、陳聖芳（1999）、藍瑞霓（1998）等的研究，究其原因，可能是女性教師收入與男性教師無異，且與其他行業相比，教師工作內容與時間都穩定，符合社會對女性工作者的期望。綜上所述得知，性別對工作滿意度的影響，尚無一致定論，仍有待進一步研究。

二、年齡

年齡與工作滿意度的關係，歷來的研究大致可分為以下幾種：

（一）.教師年齡與工作滿意度呈現正相關

指工作滿意度隨著年齡增加而增高（朱淑子，2002；辛俊德，2002；梁丁財，2002；黃啓榮，2005；黃裕敏，2002；謝金青，1992；羅明忠，2003）。

（二）教師年齡與工作滿意度呈現負相關

指工作滿意度隨著年齡增加而減低，不過近十年的研究，尚查無此資料。

（三）.教師的年齡與工作滿意度呈U字型相關

指年輕時工作滿意度高，但隨著年齡增長工作滿意度降低，但若繼續留在該組織中服務，則又會隨年齡增長，工作滿意度又隨之提高（張忠祺，1998；游肇賢，2003；）。

（四）教師的年齡與工作滿意度無關

指工作滿意度與年齡的增加並無顯著關係（李春蘭，2002；；林育妃，2004；許瑞芳，2001；謝月香，2002）。

依據上述整理資料得知，年齡對教師工作滿意度是否有影響並沒有一致地結果。年齡越增長，社會化和工作經驗地累積也會隨著改變，因此年齡對於教師工作滿意度是否有影響，則需進一步探討。

三、婚姻

大多數的研究顯示，已婚者的工作滿意度高於未婚者（朱淑子，2002；辛俊德，2002；梁丁財，2002；許原嘉，2002；游肇賢，2003；謝金青，1992；藍瑞霓，1998），究其原因，可能是婚後有伴侶可分享教學工作的甘苦與舒解工作的壓力，再加上教師工作有穩定的收入，而且隨著年資增加，薪資所得也越高，對家計有所幫助。但也有些研究顯示，工作滿意度與婚姻狀況無關（林育妃，2004；徐承宗，2004；陳聖芳，1999；許瑞芳，2001；黃裕敏，2002；謝月香，2002）。

綜上所述，已婚者的工作滿意度高於未婚者，但是隨著社會變遷，未婚和失婚的比例大幅提高，教師的婚姻狀況是否會影響教師工作滿意度，則有待進一步探討。

四、教學年資

教學年資與工作滿意度的關係，歷來的研究大致可分為以下幾種：

（一）教師教學年資與工作滿意度呈現正相關

指服務年資越久，工作滿意度也越高（朱淑子，2002；吳月娟，1998；梁丁財，

2002；許原嘉，2002；陳聖芳，1999；黃金茂，2004；黃盈彰，2000；謝金青，1992；藍瑞霓，1998）。

（二）教師教學年資與工作滿意度呈現負相關

指工作滿意度隨著服務年資增加而減低。Culver，Wofle和Cross（1990）針對維吉尼亞州725名教師的研究顯示：隨年資增長，工作滿意度反而降低（引自李菊，2005）

（三）教師的教學年資與工作滿意度呈U字型相關

指服務年資較少時，工作滿意度較高，但隨著年資增加工作滿意度降低，但若繼續留在該組織中服務，則又會隨年資增長，工作滿意度又隨之提高（胡素華，2004；許川豪，1998；張忠祺，1998；楊妙芬，1997；謝百亮，1995）。

（四）教師的教學年資與工作滿意度無關

指工作滿意度與教學年資的增加並無顯著關係（余景達，2002；李春蘭，2002；林育妃，2004；許瑞芳，2001）。

一般而言，教師的教學工作純熟度會隨著教學經驗增加，由上述資料似乎也驗證教學年資越深，工作滿意度高的比例也較多。但是在九年一貫課程實施後，卻造成許多資深教師趁著優退專案提早退休，教師工作隨著年資和年齡增加，是否真的會影響教師的工作滿意度，有值得深究的必要。

五、教育程度

教育程度與工作滿意度的關係，歷來的研究大致可分為以下幾種：

（一）教師教育程度與工作滿意度呈現正相關

指工作滿意度隨著教育程度增高而增加，即學歷越高，工作滿意度越高（余景達，2002；陳聖芳，1999；黃啓榮，2005），就其原因，可能是教育程度高，薪資報酬也高。

（二）教師教育程度與工作滿意度呈現負相關

指工作滿意度隨著教育程度增加而減低（吳月娟，1998；林育妃，2004；許瑞芳，2001；黃金茂，2004），就其原因，可能是高學歷者他們的團體參照點愈高，

雖然起薪較一般學歷者高，但隨著年資越深，反而薪資越見拉平。

（三）教師教育程度與工作滿意度無關

指工作滿意度與教育程度無顯著關係（朱淑子，2002；辛俊德，2002；胡素華，2004；梁丁財，2002；黃啓榮，2005；黃裕敏，2002；謝月香，2002；謝金青，1992；羅明忠，2003；蘇維新，2003；）。

由上述資料得知教師教育程度對工作滿意度是否有影響，並沒有一致地研究結論。因此教師教育程度高低對於教師工作滿意度是否有影響，則需進一步探討。

六、兼任職務

教師兼任職務與工作滿意度的關係，歷來的研究大致可分為以下幾種：

（一）兼任行政職務的教師比未兼任行政職務的教師的工作滿意度高，尤其擔任職務越高，工作滿意度愈高（朱淑子，2002；余景達，2002；徐承宗，2004；梁丁財，2002；許川豪，1998；黃盈彰，2000；游肇賢，2003；羅明忠，2003）。

（二）未兼任行政職務的教師比兼任行政職務的教師的工作滿意度高（吳月娟，1998）。

（三）教師有無兼任行政職務與工作滿意度無關（許瑞芳，2001；黃裕敏，2002；蘇維新，2003）

根據上述資料顯示，兼任職位越高似乎對工作滿意度越高，就其原因可能是對校務工作較瞭解、工作成就動機高。但是部份研究也指出教師有無兼任行政職務與工作滿意度無關，所以仍有待進一步的研究。

七、學校規模

學校規模與工作滿意度的關係，歷來的研究大致可分為以下幾種：

（一）學校規模越大，教師工作滿意度越高（陳聖芳，1999；黃啓榮，2005）

（二）學校規模小，教師工作滿意度越高（胡素華，2004；梁丁財，2002；黃金茂，2004；游淑惠，2002；藍瑞霓，1998；蘇維新，2003）。

（三）學校規模與工作滿意度無關（李明融，2005；林育妃，2004；許川豪，1998；張忠祺，1998；黃裕敏，2002；謝百亮，1995；謝金青，1992；韓繼成，2002）。

根據上述資料顯示，學校規模是否會影響教師工作滿意度，結果不盡相同，所以仍有待進一步的研究。

八、學校所在

學校所在地與工作滿意度的關係，歷來的研究大致可分為以下幾種：

(一) 任教都市地區教師，工作滿意度較高（許原嘉，2002；藍瑞霓，1998）

(二) 任教偏遠地區教師，工作滿意度較高（余景達，2002；陳聖芳，1999；黃金茂，2004；游淑惠，2002）

(三) 學校所在地區與工作滿意度無關（吳月娟，1998；林育妃，2004；梁丁財，2002；許瑞芳，2001；黃裕敏，2002；韓繼成，2002；蘇維新，2003）。。

根據上述資料顯示，學校所在地區是否會影響教師工作滿意度，結果不盡相同，所以仍有待進一步的研究。

綜合相關文獻可發現，個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、學歷、年資職務等）與工作環境變項（學校規模、學校所在）中，性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、學歷、年資職務、學校規模、學校所在地與工作滿意度的關係尚無明確定論，值得再進一步探討。

第五節 教師工作價值觀與工作滿意度關係之 相關研究

綜觀國內探討工作價值觀與工作滿意度關係之研究數量雖多，但以教師為研究對象的卻不多見，僅將相關文獻收集及分析，以作為本研究問卷之參考。

國內近十年有關工作價值觀與工作滿意度的相關研究。整理如下表2-3：

表 2-3 教師工作價值觀與工作滿意度的相關研究（續下表）

研究者 (年份)	研究題目	研究對象	研究結論
羅俊龍 (1994)	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	宜蘭縣公立國民中學現任教師	工作價值觀與工作滿足各構面之關係均呈正相關。
楊妙芬 (1997)	國小教師工作價值觀、工作滿意、任教職志與其相關因素之研究	高屏東地區之公立國民小學教師	工作價值觀與工作滿意、任教職志有顯著相關
張忠祺 (1998)	國小教師工作價值觀與工作滿意及其相關因素之研究	臺南縣、市之公立國民小學教師	國小教師工作價值觀與工作滿意之關係，除少部份有相關外，其餘相關性不高。

表 2-3 教師工作價值觀與工作滿意度的相關研究（接上表）

研究者 (年份)	研究題目	研究對象	研究結論
李春國 (2002)	基隆市國民中小學教師工作價值觀與需求滿意度之關係研究	基隆市公立國民中小學教師	<p>一、基隆市國民中小學教師工作價值觀之自我期許非常高。</p> <p>二、教師工作價值觀與教師需求滿意度之間具有顯著正相關存在。</p> <p>三、教師工作價值觀對於教師需求滿意度具有預測作用。</p>
蕭兆宜 (2003)	高雄縣市學前教師工作滿足感與工作價值觀對其任教意願影響之研究	高雄縣市學前教師	<p>一、學前教師工作滿足感與工作價值觀大部分呈顯著正相關，其中僅工作環境層面與物質報酬層面未達顯著相關。</p> <p>二、學前教師工作價值觀與任教意願呈顯著正相關。</p>
李英蘭 (2005)	托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究—以高高屏地區為例	高高屏地區托兒所保育人員	工作價值觀與工作滿意度的相關性研究呈正相關。

表 2-3 教師工作價值觀與工作滿意度的相關研究（接上表）

研究者 (年份)	研究題目	研究對象	研究結論
徐承宗 (2005)	國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究	高雄縣、市公立國民小學教師為研究對象	<p>一、國小教師之工作價值觀與課程參與、工作滿意度有顯著相關。</p> <p>二、教師工作價值觀對工作滿意度具有預測作用。最具有效預測變項為「名望尊嚴」，而教師工作價值觀對工作滿意度中「工作成就」層面的預測力最高。</p>
許聖柏 (2006)	員工工作價值觀、工作滿意與留任意願關係之研究-以高雄市美語補習班外籍教師為例	高雄市美語補習班外籍教師	<p>一、「人際互動」、「創新發展」對「內在滿意」、「整體滿意」有顯著正向影響。</p> <p>二、「成就聲望」對「外在滿意」、「留任意願」有顯著正向影響。</p> <p>三、「外在滿意」對「留任意願」有顯著正向影響。</p>

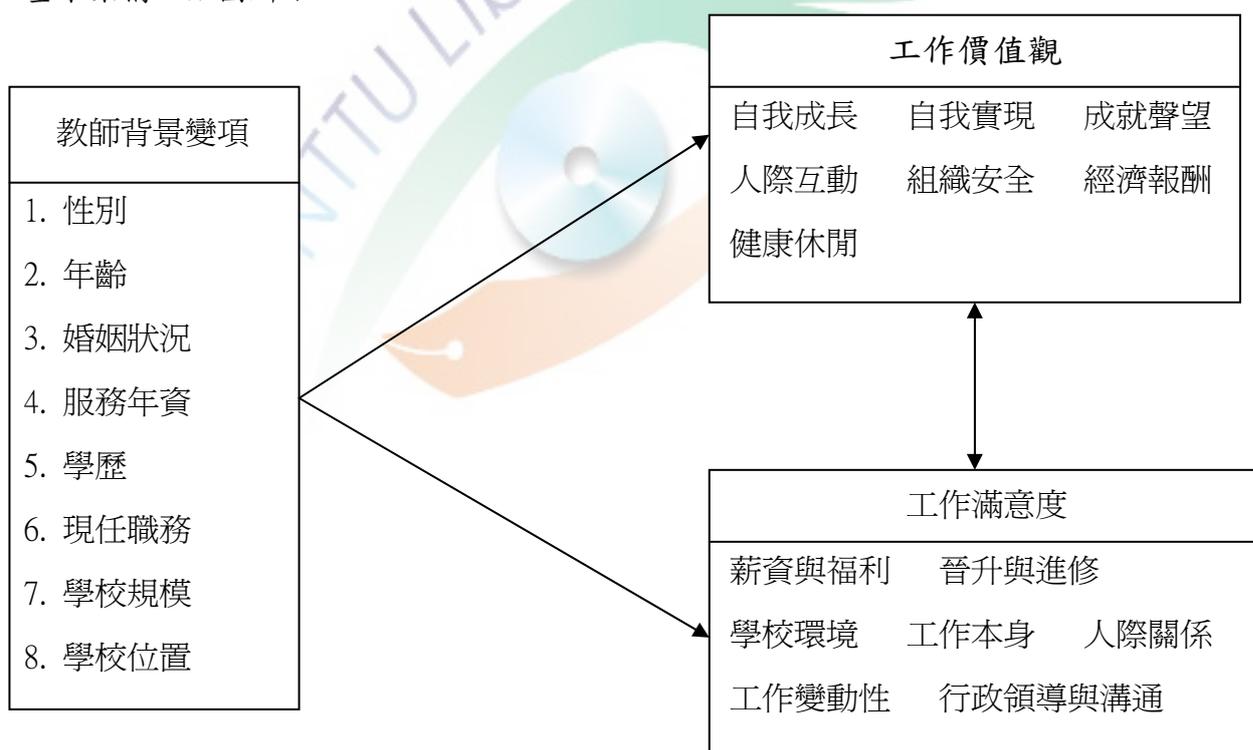
由上表得知，不論研究對象是國中教師、國小教師或學前教師，大部分的研究者認為工作價值觀與工作滿意度間具有相關性存在，甚至具有預測力，只有張忠祺（1997）的研究認為在「成就與新知」、「人際關係」及「名望」這幾部分的工作價值觀層面與教學工作本身的滿意度呈正相關外，其餘並未達顯著水準。工作價值觀與工作滿意度之間的關係究竟為何？值得再深入探討與釐清。

第三章 研究設計

本研究在第二章已做文獻的分析與歸納，對教師工作價值觀和工作滿意度有了概略的認知與了解。本章旨在探討屏東縣國小教師背景變項、工作價值觀與工作滿意度的關聯性，第一節提出本研究所建立的研究架構；第二節說明研究對象與抽樣方法；第三節為所使用的研究工具；第四節為研究流程；第五節為資料處理與分析等，茲敘述如下：

第一節 研究架構

本研究旨在探討屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度，根據第二章的理論及相關研究之探討，並依據第一章所述的研究動機、研究目的，建構本研究的基本架構。如圖所示：



圖示說明： ———▶ 代表差異情形

◄————▶ 代表相關情形

圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究對象

壹、研究對象

本研究旨在探討屏東縣公立國小教師工作價值觀與工作滿意度的現況及其相關性的情形，因此本研究之調查對象係以屏東縣公立國小教師為研究對象之母群體，研究對象包括教師兼任主任、教師兼任組長、教師兼導師、科任教師（包含資源班與特教班之合格教師）。

貳、抽樣方法

依據「九十六學年度屏東縣學校名冊」資料顯示，屏東縣公立國小共計 167 所。為使樣本具代表性，採取多階段抽樣，第一階段採分層比例抽樣，以學校所在地為分層原則；第二階段以簡單隨機抽樣的方式，從樣本學校中抽取適當數量教師，作為實際施測之研究樣本。

階段一：分層比例抽樣

本研究計畫以「學校所在地區」作為分層標準。首先將學校分為都市型、一般鄉、鎮及離島山地型三區。計有都市型 21 所、一般鄉鎮型 115 所、離島山地型 31 所，共抽取 600 份問卷，抽取樣本情形如表 3-1：

表 3-1 屏東縣國小學校數現況及抽取人數表

	現有校數	現有教師數	佔總數百分比	取樣教師數
都市型	21	905	24%	144
一般鄉鎮型	115	2513	66%	396
離島山地型	31	378	10%	60
合計	167	3796	100%	600

階段二：簡單隨機抽樣

依第一階段所抽取的學校樣本，以簡單隨機抽樣的方式抽取受試樣本。

根據屏東縣教師員額配置比例，預計都市型地區學校抽取 144 名教師、一般鄉鎮型地區學校抽取 396 名教師、離島山地型地區學校抽取 60 名教師，共計 600 名。

本問卷共發出 600 份，實際收回 569 份，回收率為 94.83%，剔除未作答或填答不完全者等無效問卷 23 份，最後得有效樣本 546 份，有效率為 95.96%，回收樣本情形如表 3-2：

表 3-2 屏東縣國小問卷回收狀況統計一覽表（續下表）

學校所在	學校名稱	發出份數	回收份數	無效卷	有效卷	有效卷率
都市型地區	忠孝國小	24	23	1	23	95.8%
	仁愛國小	24	24	2	22	91.7%
	信義國小	21	21	1	20	95.2%
	崇蘭國小	18	16	2	14	87.5%
	公館國小	15	15	0	15	100%
	屏教大實小	19	18	2	17	95.4%
離島山地型地區	復興國小	15	15	0	15	100%
	琉球國小	5	5	0	5	100%
	白沙國小	5	5	0	5	100%
	天南國小	5	5	0	5	100%
	古華國小	7	7	0	7	100%
	武潭國小	10	10	0	10	100%
	草埔國小	7	7	1	6	85.7%
	春日國小	6	6	1	5	83.3%
	力里國小	6	6	1	5	83.3%
	內獅國小	6	6	0	6	100%

表 3-2 屏東縣國小問卷回收狀況統計一覽表（接上表）

學校所在	學校名稱	發出份數	回收份數	無效卷	有效卷	有效卷率
一般 鄉 鎮 型 地 區	新圍國小	14	14	0	14	100%
	鹽埔國小	15	15	1	14	93.3%
	車城國小	15	15	0	15	100%
	赤山國小	10	10	1	9	90%
	豐田國小	14	14	0	14	100%
	佳佐國小	10	10	0	10	100%
	榮華國小	10	10	0	10	100%
	大明國小	8	8	0	8	100%
	里港國小	15	15	0	15	100%
	東隆國小	18	18	1	17	94.4%
	四維國小	14	14	1	13	92.9%
	光華國小	18	18	0	18	100%
	仙吉國小	18	18	1	17	94.4%
	仁和國小	18	18	1	17	94.4%
	五溝國小	8	8	1	7	87.5%
	萬丹國小	17	17	0	17	100%
	內埔國小	14	14	0	14	100%
	興華國小	5	5	0	5	100%
	東寧國小	14	14	0	14	100%
	潮州國小	17	17	1	16	94.1%
	光春國小	5	5	0	5	100%
	恆春南灣分校	6	6	0	6	100%

表3-2屏東縣國小問卷回收狀況統計一覽表（接上表）

學校所在	學校名稱	發出份數	回收份數	無效卷	有效卷	有效卷率
一般 鄉 鎮 型 地 區	南州國小	10	10	0	10	100%
	新庄國小	10	10	1	9	90%
	長樂國小	6	6	0	6	100%
	建興國小	18	18	0	18	100%
	水泉國小	6	6	0	6	100%
	僑勇國小	20	20	1	19	95%
	長興國小	17	17	0	17	100%
	加祿國小	6	6	0	6	100%



第三節 研究工具

本研究根據研究架構，並參考有關文獻中之量表問卷，以了解屏東縣國小教師工作價值觀量表與工作滿意度的現況。共計三大部分，第一部份為「個人背景資料」，第二部分為「工作價值觀」量表，第三部份為「工作滿意度」量表，以下說明之：

壹、問卷編製內容

一、教師背景資料

係指有關教師個人背景變項，包括以下八個類別：

- (一) 性別：分為男，女。
- (二) 年齡：分為30歲以下，31~40歲，41~50歲，51歲以上。
- (三) 婚姻狀況：分為已婚，已婚，其他。
- (四) 任教年資：分為5年以內，6~10年，11~15年，16~20年，21年以上。
- (五) 教育程度：分為研究所以以上畢（結）業（含碩士、博士、四十學分班），一般大學（含師資班或修習教育學程畢業），師院、師大或大學教育學院、系師專或師範畢業，其他。
- (六) 現任職務：分為主任，組長，級任教師兼組長，級任教師，科任教師。
- (七) 學校規模：分為6班以下，7~12班，13~24班，25~48班，49班以上。
- (八) 學校位置：分為屏東市區，一般鄉、鎮學校，離島地區（琉球鄉）或山地鄉學校（包括牡丹鄉、來義鄉、泰武鄉、獅子鄉、瑪家鄉、霧台鄉、三地門鄉及春日鄉）。

二、工作價值觀問卷

工作價值觀係指個人在工作歷程中，主觀評斷工作事務、行為和目標的持久性信念與標準；個體據此表現對工作的認知和情感，追求工作的成就，以滿足內在的需求。本問卷係採用林玲（2004）所編制之「國民小學教師工作價值觀與專業

承諾調查問卷」的國民小學教師工作價值觀部分問卷，作為調查教師工作價值觀的來源。此問卷係參考相關文獻並歸納各學者專家之相關研究理論而成，信度考驗方面，以Cronbach α 係數考驗國小教師「工作價值觀」分量表和總量表之內部一致性信度，其值為.8597。共研訂出七個向度，分別為：自我成長、自我實現、成就聲望、人際互動、組織安全、經濟報酬及健康休閒等，題數共40題，採五點量表計分。

三、工作滿意度問卷

工作滿意度係指個人對現任工作本身、週遭環境及工作經驗歷程的主觀反應與感受，當期望與實際差距越小時，滿意度越高。本問卷係採王派土（2003）所編制之「桃園縣國民小學組織文化與教師工作滿意度相關之研究」的國民小學教師工作滿意度部分問卷，作為調查教師工作滿意度的來源。此問卷主要是參考國外學者Lester於1987編制的教師工作滿意度問卷（TJSQ），並歸納各學者專家之相關研究理論，信度考驗方面，以Cronbach α 係數考驗國小教師「工作滿意度」分量表和總量表之內部一致性信度，其值為.9608。共分為七個向度，分別為：薪資福利、進修升遷、學校環境、工作本身、人際關係、行政領導溝通、工作變動性等，題數共34題，採四點量表計分。

貳、填答與計分方式

國小教師工作價值觀問卷，係根據受試者個別的實際情況與感受之符合程度填答，題目型式採五點量表，每題有五個選項，受試者從「非常符合」到「非常不符合」的數字5、4、3、2、1 中，在適當的數字「□」裡打「✓」，數字係代表從「非常符合」到「非常不符合」的輕重程度，數目字愈大，表示該題項愈符合受試者的情況與感受；數目字愈小，表示該題項愈不符合受試者的情況與感受。

教師工作滿意度問卷，係根據受試者個別的實際情況與感受之符合程度填答，題目型式採四點量表，每題有四個選項，受試者從「非常符合」「大多符合」「大多不符合」到「非常不符合」的數字4、3、2、1 中，在適當的數字「□」裡

打「○」，數字係代表從「非常符合」到「非常不符合」的輕重程度，數目字愈大，表示該題項愈符合受試者的情況與感受；數目字愈小，表示該題項愈不符合受試者的情況與感受。



第四節 研究流程

本研究經參考相關文獻後，建立研究架構，並開始進行研究，其實施程序如圖3-2所示，並簡述如下：

一、準備階段

- (一) 草擬研究主題
- (二) 蒐集相關文獻資料
- (三) 確定研究架構及方法
- (四) 確定研究對象
- (五) 論文計畫審查

二、實施階段

- (一) 引用問卷徵求同意
- (二) 實施問卷調查
- (三) 蒐集文件資料

三、資料分析階段

- (一) 整理問卷資料及問卷分析
- (二) 資料綜合歸納

四、完成階段

- (一) 撰寫分析與討論
- (二) 撰寫結論與建議
- (三) 研究論文完稿

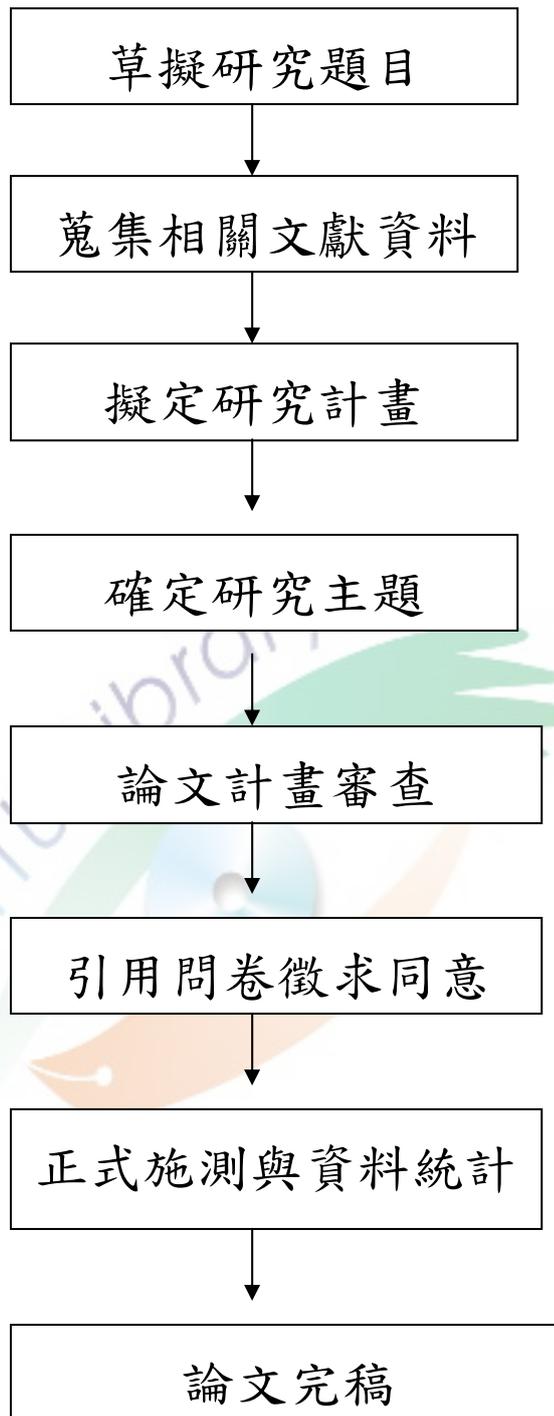


圖3-2 研究流程圖

第五節 資料處理與分析

本研究於問卷回收後，將有效問卷輸入電腦編碼、登錄，並予以儲存檔案，採用SPSS統計套裝軟體程式，依序進行各項資料統計處理，並作結果分析。本研究所採用的統計方法包括：

壹、整理資料

本研究的預試或正式問卷施測，均依下列步驟進行資料整理，以求分類的確切性。

一、檢核資料

當預試或正式問卷回收之後，一一檢查問卷的填答情形，凡資料填寫不全者即為無效卷，要將之去除。

二、資料編碼並核對

對於每份有效問卷予以編碼，輸入電腦儲存建檔後，核對仔細，修正可能的錯誤，使調查所得的資料都能正確無誤。

貳、統計分析

參考吳明隆（2006）及邱皓正（2002）教育統計的書，本研究採取的研究方法主要包括：

一、描述統計

- （一）利用平均數、標準差等方式分析國民小學教師工作價值觀的現況。
- （二）利用平均數、標準差等方式分析國民小學教師工作滿意度的現況。

二、t 考驗（t-test）

- （一）分析國民小教師工作價值觀是否因不同的性別背景變項而有顯著差異。
- （二）分析國小教師工作滿意度是否因學生不同的性別背景變項而有顯著差異。

三、單因子變異數分析 (One-way Anova)

- (一) 用以考驗國小教師工作價值觀是否因不同的背景變項 (年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置) 而有顯著差異。
- (二) 用以考驗國小教師工作滿意度是否因不同的背景變項 (年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置) 而有顯著差異。

四、多重比較雪費 (Scheffé) 法

- (一) 經單因子變異數分析教師工作價值觀因為背景之不同 (年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置) 而有顯著差異時，再以多重比較雪費 (Scheffé) 法比較該變項各組間的差異情形。
- (二) 經單因子變異數分析教師工作滿意度因為背景之不同 (年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置) 而有顯著差異時，再以多重比較雪費 (Scheffé) 法比較該變項各組間的差異情形。

五、Pearson 積差相關

用以了解國小教師工作價值觀與國小教師工作滿意度兩者之間整體與其各個層面之間的相關程度。

第四章 研究結果與討論

本章旨在瞭解屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況與關係，並探討不同背景變項下屏東縣國小教師的工作價值觀與工作滿意度的差異情形及其相關性。依據回收有效問卷調查所蒐集到的資料，進行統計分析與結果之討論，以驗證各項假設。全章共分為五節，第一節為屏東縣教師背景資料分析；第二節為屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況分析與討論；第三節為不同背景變項之屏東縣國小教師工作價值觀之差異分析與討論；第四節為不同背景變項之屏東縣國小教師工作滿意度之差異分析與討論；第五節為屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關分析與討論。

第一節 屏東縣國小教師背景資料分析

本研究以屏東縣國小教師為研究的母群體，以問卷調查屏東縣國小教師的背景現況，背景變項包含了性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置。

本研究對象是屏東縣國小教師，樣本背景資料的次數及百分比分配情形如表4-1所示：

表4-1屏東縣國小教師基本資料分配情形一覽表（續下表）

變項	類別	人數	百分比
性別	男	202	37
	女	344	63
年齡	30歲以下	84	15.4
	31-40歲	297	54.4
	41-50歲	146	26.5
	51歲以上	19	3.5

表4-1屏東縣國小教師基本資料分配情形一覽表（接上表）

變項	類別	人數	百分比
婚姻狀況	已婚	387	70.9
	未婚	156	28.6
	其他	3	.5
任教年資	5年以下	91	16.7
	6-10年	142	26
	11-15年	135	24.7
	16-20年	118	21.6
	21年以上	60	11
教育程度	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	27.3
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	31
	師院、師大或大學教育學院、系	215	39.4
	師範或師專	13	2.4
	其他	0	0
現任職務	主任	42	7.7
	組長	83	15.2
	級任教師兼組長	65	11.9
	級任教師	327	59.9
	科任教師	29	5.3
學校規模	6 班以下	47	8.6
	7~12 班	37	6.8
	13~24 班	192	35.2
	25~48 班	235	43
	49 班以上	35	6.4

表4-1屏東縣國小教師基本資料分配情形一覽表（接上表）

變項	類別	人數	百分比
學校位置	屏東市區	126	23.1
	一般鄉、鎮	366	67
	離島地區（琉球鄉）或山地鄉學校（包	54	9.9
	括牡丹鄉、來義鄉、泰武鄉、獅子鄉、 瑪家鄉、霧台鄉、三地門鄉及春日鄉）		

n=546

一、性別

「男性」教師組人數202人，所佔百分比為37%；「女性」教師組人數344人，所佔百分比為63%。屏東縣國小教師仍然是以女性教師為主力。

二、年齡

「30歲以下」組教師84人，所佔百分比為15.4%；「31-40歲」教師組297人，所佔百分比為54.4%；「41-50歲」教師組146人，所佔百分比為26.5%；「51歲以上」教師組19人，所佔百分比為3.5%。屏東縣國小教師年齡以「31-40歲」組為多，其次是「41-50歲」，顯現屏東縣國小教師多集中於中、壯年。

三、婚姻狀況

「已婚」教師組人數387人，所佔百分比為70.9%；「未婚」教師組人數156人，所佔百分比為28.6%；「其他」教師組人數3人，所佔百分比為.5%。屏東縣國小教師已婚者居多。

四、任教年資

任教年資「5年以下」組教師91人，所佔百分比為16.7%；「6-10年」教師組142人，所佔百分比為26%；「11-15年」教師組135人，所佔百分比為24.7%；「16-20年」教師組118人，所佔百分比為21.6%；「21年以上」教師組60人，所佔百分比為11%。屏東縣國小教師任教年資以「6-10年」組最多，其次是「11-15年」。

五、教育程度

屏東縣國小教師教育程度「研究所（含碩、博士及四十學分班）」組教師149人，所佔百分比為27.3%；「一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）」教師組169人，所佔百分比為31%；「師院、師大或大學教育學院、系」教師組215人，所佔百分比為39.4%；「師範或師專」教師組13人，所佔百分比為2.4%；「其他」教師組0人，所佔百分比為0%。屏東縣國小教師教育程度以師院、師大或大學教育學院、系最多，其次是大學程度。

六、現任職務

「主任」組教師42人，所佔百分比為7.7%；「組長」教師組83人，所佔百分比為15.2%；「級任教師兼組長」教師組65人，所佔百分比為11.9%；「級任教師」教師組327人，所佔百分比為59.9%；「課任教師」教師組29人，所佔百分比為5.3%。國小教師仍然是以擔任級任教師為最多。

七、學校規模

「6 班以下」組教師47人，所佔百分比為8.6%；「7~12 班」教師組37人，所佔百分比為6.8%；「13~24 班」教師組192人，所佔百分比為35.2%；「25~48 班」教師組235人，所佔百分比為43%；「49班以上」教師組35人，所佔百分比為6.4%。

八、學校位置

「屏東市區」組教師126人，所佔百分比為23.1%；「一般鄉、鎮」教師組366人，所佔百分比為67%；「離島地區（琉球鄉）或山地鄉學校（包括牡丹鄉、來義鄉、泰武鄉、獅子鄉、瑪家鄉、霧台鄉、三地門鄉及春日鄉）」教師組54人，所佔百分比為9.9%。屏東縣的行政區是以一般鄉、鎮為主體。

第二節 屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況分析與討論

本節重點是進行屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況分析與討論，以回答研究問題一。使用平均數及標準差之數據來討論，分析如下：

壹、屏東縣國小教師工作價值觀現況

本部份以問卷調查量表中所得分數為依據，分析屏東縣國小教師工作價值觀各層面現況，及各項層面內容的分析，得分愈高表示愈有可能是屏東縣國小教師認為是最重要的工作價值觀，反之，則感受較低。

關於屏東縣國小教師工作價值觀各層面現況，綜合整理如表 4-2：

表 4-2 屏東縣國小教師工作價值觀各層面現況一覽表

工作價值觀各層面	題數	每題平均數	每題標準差	排序
自我成長	5	3.69	.58	3
自我實現	6	3.74	.61	2
成就聲望	6	3.66	.61	5
人際互動	7	3.93	.58	1
組織安全	5	3.65	.70	6
經濟報酬	5	3.58	.81	7
健康休閒	6	3.67	.71	4
整體工作價值觀	40	3.71	.50	

n=546

從表4-2中所得知，全體受試者在「工作價值觀」各層面量表之每題平均數得分介於3.58至3.93，整體問卷之得分3.71，標準差為.50。分層層面以「人際互動」層面得分最高，「經濟報酬」層面得分最低。

本問卷採五點量表，得分4分以上為高程度；3分為中程度；1-2分為低程度。就「工作價值觀」各層面平均數而言，七項分量表均呈現中上程度的重視，依高低順序依次為「人際互動」（M=3.93）、「自我實現」（M=3.74）、「自我成長」（M=3.69）、「健康休閒」（M=3.67）、「成就聲望」（M=3.66）、「組織安全」（M=3.65）與「經濟報酬」（M=3.58）。

而在「整體工作價值觀」上，全體受試教師之平均數為3.71，標準差為.50，顯示屏東縣國小教師對「整體工作價值觀」之重視屬中上程度。

貳、屏東縣國小教師工作滿意度現況

本部份是屏東縣國小教師工作滿意度各層面現況，及各項層面內容的分析，得分愈高表示愈有可能是屏東縣國小教師認為是最滿意的工作層面，反之，則感受較低。

關於屏東縣國小教師工作滿意度各層面現況，綜合整理如表 4-3下：

表 4-3 屏東縣國小教師工作滿意度各層面現況一覽表

工作滿意度各層面	題數	每題平均數	每題標準差	排序
薪資與福利	4	2.85	.53	6
晉陞與進修	5	2.89	.48	5
學校環境	5	2.92	.58	4
工作本身	5	3.00	.60	2
人際關係	5	3.10	.62	1
行政溝通與領導	5	2.83	.59	7
工作變動性	5	2.96	.48	3
整體工作滿意度	34	2.94	.38	

從表4-4中得知，全體受試教師在「工作滿意度」層面分量表之得分介於2.83至3.10，整體問卷之平均得分為2.94，標準差為.38。分層層面以「人際關係」層面得分最高，「行政溝通與領導」層面得分最低。

本問卷採四點量表，平均值為2.5，得分3分以上為高程度；2-3分為中程度，就「工作滿意度」各層面平均數而言，七項分量表均呈現中上程度的重視，依高低順序依次為「人際關係」（M=3.10）、「工作本身」（M=3.00）、「工作變動性」（M=2.96）、「學校環境」（M=2.92）、「晉陞與進修」（M=2.89）、「薪資與福利」（M=2.85）、「行政溝通與領導」（M=2.83）。

而在「整體工作滿意度」上，全體受試教師之平均數為2.94，標準差為.38，顯示屏東縣國小教師對「整體工作滿意度」屬中上程度。

參、綜合討論

本節重點是進行屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況分析與討論，根據統計結果整理如下：

一、屏東縣國小教師工作價值觀現況方面

本研究依回收的有效問卷所做調查結果發現，屏東縣國小師整體工作價值觀屬中上程度，而工作價值觀各層面分量表之得分介於3.58至3.93。

屏東縣國小教師工作價值觀最重視的層面為「人際互動」，其次是「自我實現」，此部分與吳翠菁（2008）、沈儀方（2004）、林玲（2004）、林維哲（2004）、孫國華（2003）、黃建安（2004）、鄭永祥（2004）、劉宣容（2000）等人的研究相同。顯示國小教師認為從工作中獲得良好的人際互動，能與上司、同事和諧相處並建立良好的「人際互動」關係，是最為重要的工作價值觀層面。

屏東縣國小教師最不重視的工作價值觀層面是「經濟報酬」，推測其原因可能是國小教師擁有穩定的薪資來源，不須擔憂公司的財務狀況，而且在薪資加給與休假福利上，教師工作也有一套制式的標準，不似其它行業須靠工作表現爭取獎金，甚至在不景氣年代，還需擔心可能無故被公司裁員或減薪。

二、屏東縣國小教師工作滿意度現況方面

本研究依回收的有效問卷所做調查結果發現，屏東縣國小師整體工作滿意度也屬中上程度，而工作滿意度各層面分量表之得分介於2.83至3.10。

就工作滿意度各層面平均數而言，屏東縣國小教師最滿意的工作層面也是「人際關係」，此部分與余景達（2002）、黃金茂（2004）、鐘文馨（2007）、蘇維新（2003）等人的研究相同。推測原因可能是因為近來推動九年一貫課程，鼓勵教師合作教學、交換教學、協同教學，教師間彼此多了共同編寫教材、分享教學經驗的機會。

屏東縣國小教師最不滿意的工作層面是「行政溝通與領導」，推究其可能原因是校長、行政人員與教師的溝通管道仍不暢通、互動不夠、未能耐心傾聽教師們的意見與內心感受。再加上推動九年一貫課程、教師分級制等等業務，基層教師們感受到前所未有的行政業務配合量和工作壓力，而處於上位的行政人員若只知一味推行其所擔負之行政業務，忽略適時體諒同仁間的辛勞，難免會造成彼此間的鴻溝。

第三節 不同背景變項之屏東縣國小教師工作價值觀之 差異分析與討論

本節重點是在分析與討論不同背景變項之屏東縣國小教師工作價值觀之差異情形。為說明不同背景變項之屏東縣國小教師工作價值觀之差異情形，本節根據問卷調查資料，以性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置等八個教師背景變項進行分析，據以回答研究問題二。

首先以t 考驗探討屏東縣國小教師的性別在教師工作價值觀的差異情形；再以單因子變異數分析，探討屏東縣國小教師的年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置在教師工作價值觀的差異情形。茲就各變項分別敘述如下：

壹、性別在教師工作價值觀差異情形

本研究以獨立樣本 t檢定來考驗，性別不同的屏東縣國小教師工作價值觀差異情形，統計結果如表4-4所示：

表 4-4不同性別的國小教師對工作價值觀t考驗統計分析表（續下表）

層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	差異
自我成長	男	202	18.80	2.93	2.22*	男>女
	女	344	18.23	2.84		
自我實現	男	202	22.42	3.66	-.01	
	女	344	22.42	3.64		
成就聲望	男	202	22.05	4.02	.39	
	女	344	21.92	3.38		
人際互動	男	202	27.26	4.24	-1.05	
	女	344	27.64	3.97		

表 4-4不同性別的國小教師對工作價值觀t考驗統計分析表（接上表）

層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	差異
組織安全	男	202	19.04	3.47	3.87***	男>女
	女	344	17.86	3.42		
經濟報酬	男	202	18.42	4.27	2.20*	男>女
	女	344	17.63	3.85		
健康休閒	男	202	22.93	4.17	3.90***	男>女
	女	344	21.48	4.78		
整體工作價值觀	男	202	150.91	20.90	2.10*	男>女
	女	344	147.19	19.44		

註：p* < .05， p*** < .001

由表 4-4統計分析表得知，不同性別的國小教師在工作價值觀各層面t值分別為：自我成長（t=2.22*，p<.05）、自我實現（t=-.01）、成就聲望（t=.39）、人際互動（t=-1.05）、組織安全（t=3.87***，p<.001）、經濟報酬（t=2.20*，p<.05）、健康休閒（t=3.90***，p<.001）。

這些資料顯示，不同性別的屏東縣國小教師的工作價值觀在「自我成長」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等四個層面有顯著差異，而且男性教師平均數得分高於女性教師。也就是說男性教師比女性教師更重視「自我成長」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等四個層面。

另在整體工作價值觀（t=2.10*，p<.05）上，屏東縣國小教師也達到顯著差異，而且男性教師平均數得分也高於女性教師。

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面會因為性別不同而有顯著差異，此部分與本研究假設1-1大部分符合：不同性別的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

貳、年齡在教師工作價值觀差異情形

本研究將教師的年齡分爲「30歲（含）以下」、「31-40歲」、「41-50歲」、「51歲（含）以上」等四組，以單因子變異數分析來考驗不同年齡之屏東縣國小教師工作價值觀各層面的差異情形。統計結果如表4-5所示：

表 4-5 不同年齡的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	年齡別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
自我成長	30歲以下	84	18.23	3.22	.81	
	31-40歲	297	18.34	2.78		
	41-50歲	146	18.73	2.90		
	51歲以上	19	18.68	2.83		
自我實現	30歲以下	84	22.02	3.98	.54	
	31-40歲	297	22.41	3.50		
	41-50歲	146	22.66	3.73		
	51歲以上	19	22.37	3.77		
成就聲望	30歲以下	84	21.62	3.73	.67	
	31-40歲	297	21.91	3.71		
	41-50歲	146	22.22	3.46		
	51歲以上	19	22.53	3.20		
人際互動	30歲以下	84	22.42	4.36	3.75*	3>2
	31-40歲	297	27.05	3.93		
	41-50歲	146	28.30	4.00		
	51歲以上	19	28.74	4.57		

表 4-5不同年齡的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	年齡別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
組 織 安 全	30歲以下	84	17.62	3.61	2.81*	無差異
	31-40歲	297	18.20	3.50		
	41-50歲	146	18.73	3.28		
	51歲以上	19	19.58	3.56		
經 濟 報 酬	30歲以下	84	17.29	4.40	4.74**	無差異
	31-40歲	297	17.62	3.96		
	41-50歲	146	18.63	3.85		
	51歲以上	19	20.11	3.41		
健 康 休 閒	30歲以下	84	21.70	4.17	1.91	
	31-40歲	297	21.88	4.22		
	41-50歲	146	22.21	4.38		
	51歲以上	19	24.11	2.96		
整 體 工 作 價 值 觀	30歲以下	84	145.89	22.00	2.78*	無差異
	31-40歲	297	147.40	19.48		
	41-50歲	146	151.48	19.82		
	51歲以上	19	156.11	18.66		

註： p* < .05， p** < .01

根據表 4-5統計結果，不同年齡之教師在工作價值觀各層面的F 值分別為：自我成長（ F= .81）、自我實現（F=.54）、成就聲望（F=.67）、人際互動（ F=3.75*， p < .05）、組織安全（F=2.81*， p < .05*）、經濟報酬（F=4.74**， p < .01）、健康休閒（F=1.91）。資料顯示，除了「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面達到顯著差異外，其他四項層面皆未達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，只有在「人際互動」層面上「41-50歲」組得分高於「31-40歲」組。至於「組

織安全」、「經濟報酬」二層面的事後比較，則未發現有配對組別間的差異達到顯著。

此外，在整體工作價值觀（ $F=2.78^*$ ， $p < .05^*$ ）上也達顯著差異，但經 Scheffé 法事後比較結果，卻未發現有配對組別間的差異。

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在「整體工作價值觀」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面，會因為年齡不同而有顯著差異。此部分與本研究假設1-2部分符合：不同年齡的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

參、婚姻狀況在教師工作價值觀差異情形

本研究將教師的婚姻狀況分為「已婚」、「未婚」、「其他」等三組，以單因子變異數分析來考驗不同婚姻狀況之屏東縣國小教師工作價值觀各層面的差異情形。統計結果如表4-6所示：

表 4-6不同婚姻狀況的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
自我	已婚	387	18.67	2.79	4.40*	1>2
成長	未婚	156	17.88	3.06		
	其他	3	17.67	1.53		
自我	已婚	387	22.65	3.51	3.00	
實現	未婚	156	21.83	3.90		
	其他	3	23.67	5.51		
成就	已婚	387	22.28	3.47	5.45**	1>2
聲望	未婚	156	21.17	3.89		
	其他	3	23.33	4.04		

表 4-6不同婚姻狀況的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
人際互動	已婚	387	27.85	3.87	5.08**	1>2
	未婚	156	26.67	4.44		
	其他	3	25.67	4.04		
組織安全	已婚	387	18.60	3.45	5.24**	1>2
	未婚	156	17.58	3.48		
	其他	3	16.67	2.52		
經濟報酬	已婚	387	18.23	4.07	3.91*	1>2
	未婚	156	17.20	3.83		
	其他	3	16.33	4.73		
健康休閒	已婚	387	22.21	4.19	1.58	
	未婚	156	21.56	4.28		
	其他	3	20.33	6.35		
整體工作價值觀	已婚	387	150.49	19.26	6.25**	1>2
	未婚	156	143.88	21.23		
	其他	3	143.67	24.85		

註： p* < .05， p** < .01

根據表 4-6統計結果，不同婚姻狀況之教師在工作價值觀各層面的F 值分別為：自我成長（ F=4.40*， p < .05）、自我實現（F=3.00）、成就聲望（F=5.45**， p < .01）、人際互動（ F=5.08**， p < .01）、組織安全（F=5.24**， p < .01）、經濟報酬（F=3.91*， p < .05）、健康休閒（F=1.58）。資料顯示，在「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等五項層面皆達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，「已婚」教師組比「未婚」教師組更

重視「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等五項層面。

此外，在整體工作價值觀（ $F=6.25^{**}$ ， $p < .01$ ）上也達顯著差異，經 Scheffé 法事後比較結果，「已婚」教師組得分也高於「未婚」教師組。

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面，會因為婚姻狀況不同而有顯著差異。此部分與本研究假設1-3大部份符合：不同婚姻狀況的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

肆、任教年資在教師工作價值觀差異情形

本研究將教師的任教年資分為「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」和「21年以上」等五組，以單因子變異數分析來考驗不同任教年資之屏東縣國小教師工作價值觀各層面的差異情形。統計結果如表4-7所示：

表 4-7不同任教年資的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	任教年資別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
自我成長	5年以下	91	18.20	3.26	1.11	
	6-10年	142	18.18	2.72		
	11-15年	135	18.46	2.99		
	16-20年	118	18.65	2.76		
	21年以上	60	18.97	2.62		
自我實現	5年以下	91	22.56	4.14	1.20	
	6-10年	142	21.89	3.30		
	11-15年	135	22.40	3.90		
	16-20年	118	22.75	3.07		
	21年以上	60	22.82	4.04		

表4-7不同任教年資的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	任教年資別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
成就聲望	5年以下	91	22.13	3.66	2.13	
	6-10年	142	21.24	3.90		
	11-15年	135	22.07	3.82		
	16-20年	118	22.36	2.79		
	21年以上	60	22.45	3.73		
人際互動	5年以下	91	27.77	4.44	2.79*	無差異
	6-10年	142	26.60	3.94		
	11-15年	135	27.50	4.01		
	16-20年	118	28.03	3.52		
	21年以上	60	28.17	4.65		
組織安全	5年以下	91	18.08	3.65	1.97	
	6-10年	142	18.04	3.27		
	11-15年	135	18.35	3.81		
	16-20年	118	18.15	3.22		
	21年以上	60	19.43	3.27		
經濟報酬	5年以下	91	17.65	4.25	4.68**	5>1
	6-10年	142	17.44	3.95		5>2
	11-15年	135	17.73	4.26		5>3
	16-20年	118	17.90	3.60		5>4
	21年以上	60	19.97	3.59		

表4-7不同任教年資的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	任教年資別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
健康休閒	5年以下	91	22.07	4.51	2.69*	無差異
	6-10年	142	21.59	4.15		
	11-15年	135	21.46	5.51		
	16-20年	118	22.48	3.74		
	21年以上	60	23.28	3.97		
整體	5年以下	91	148.45	22.44	3.02*	5 > 2
工作價值觀	6-10年	142	144.99	18.83		
	11-15年	135	147.96	21.30		
	16-20年	118	150.33	16.12		
	21年以上	60	155.08	21.71		

註：p* < .05，p** < .01

根據表 4-7統計結果，不同任教年資之教師在工作價值觀各層面的F 值分別為：自我成長（F=1.11）、自我實現（F=1.20）、成就聲望（F=2.13）、人際互動（F=2.79*，p < .05）、組織安全（F=1.97）、經濟報酬（F=4.68**，p < .01）、健康休閒（F=2.69*，p < .05）。資料顯示，除了在「人際互動」、「經濟報酬」、「健康休閒」三層面達到顯著差異外，其他四項層面皆未達顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果，在「經濟報酬」層面方面，任教「21年以上」組得分都高於「5年以下」組、「6-10年」組、「11-15年」組、「16-20年」組的教師，至於「人際互動」與「健康休閒」二層面的事後比較，則未發現有配對組別間的差異達到顯著。

此外，在整體工作價值觀（F=3.02*，p < .05）上達顯著差異，經Scheffé 法事後比較結果發現：任教「21年以上」組得分高於「6-10年」組。

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在「整體工作價值觀」、「人際互動」、

「經濟報酬」、「健康休閒」等層面，會因為任教年資不同而有顯著差異。此部分與本研究假設1-4部分符合：不同任教年資的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

伍、教育程度不同在教師工作價值觀差異情形

本研究將教師的教育程度分為「研究所（含碩、博士及四十學分班）」、「一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）」、「師院、師大或大學院教育學院、系」、「師範或師專」和「其他」等五組，以單因子變異數分析來考驗不同教育程度之屏東縣國小教師工作價值觀各層面的差異情形。統計結果如表4-8所示：

表4-8不同教育程度的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	教育程度別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
自我成長	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	19.21	2.94	5.15**	1>2
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	18.15	2.80		1>3
	師院、師大或大學教育學院、系	215	18.12	2.85		
	師範或師專	13	18.62	2.47		
	其他	0				
實現	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	22.66	3.61	1.14	
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	22.63	3.57		
	師院、師大或大學教育學院、系	215	22.06	3.75		
	師範或師專	13	22.69	3.15		
	其他	0				

表4-8不同教育程度的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	教育程度別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
成就聲望	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	22.67	3.78	3.41*	1>3
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	21.85	3.41		
	師院、師大或大學教育學院、系	215	21.51	3.66		
	師範或師專	13	22.92	2.81		
	其他	0				
人際互動	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	27.60	3.69	.41	
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	27.47	3.83		
	師院、師大或大學教育學院、系	215	27.39	4.54		
	師範或師專	13	28.62	3.30		
	其他	0				
組織安全	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	18.55	3.41	1.11	
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	18.11	3.35		
	師院、師大或大學教育學院、系	215	18.19	3.64		
	師範或師專	13	19.62	3.04		
	其他	0				

表4-8不同教育程度的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	教育程度別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
經濟報酬	研究所(含碩、博士及四十學分班)	149	18.49	4.30	2.56	
	一般大學(含師資班或修習教育學程畢業)	169	17.91	3.80		
	師院、師大或大學教育學院、系	215	17.45	3.90		
	師範或師專	13	19.48	5.00		
	其他	0				
健康休閒	研究所(含碩、博士及四十學分班)	149	22.32	4.29	1.12	
	一般大學(含師資班或修習教育學程畢業)	169	21.91	4.37		
	師院、師大或大學教育學院、系	215	21.79	4.03		
	師範或師專	13	23.62	4.86		
	其他	0				
整體工作價值觀	研究所(含碩、博士及四十學分班)	149	151.51	20.12	2.39	
	一般大學(含師資班或修習教育學程畢業)	169	148.04	18.54		
	師院、師大或大學教育學院、系	215	146.52	20.93		
	師範或師專	13	155.46	20.14		
	其他	0				

註： p* < .05， p** < .01

根據表 4-12統計結果，不同教育程度之教師在工作價值觀各層面的F 值分別為：自我成長（ $F=5.15^{**}$ ， $p < .01$ ）、自我實現（ $F=1.14$ ）、成就聲望（ $F=3.41^*$ ， $p < .05$ ）、人際互動（ $F=.41$ ）、組織安全（ $F=1.11$ ）、經濟報酬（ $F=2.56$ ）、健康休閒（ $F=1.12$ ）。資料顯示，除了「自我成長」與「成就聲望」兩層面達到顯著差異外，其他五項層面皆未達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，在「自我成長」層面上，「研究所」組得分高於「一般大學」組、「師院、師大或大學教育學院、系」組。另在「成就聲望」層面上，「研究所」組得分，也高於「師院、師大或大學教育學院、系」組。此外，在整體工作價值觀（ $F=2.39$ ）上，未達顯著差異。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作價值觀在「自我成長」、「成就聲望」兩層面，會因為教育程度不同而有顯著差異。此部分與本研究假設1-5少部分符合：不同教育程度的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

陸、現任職務在教師工作價值觀差異情形

本研究將教師的現任職務分為「主任」、「組長」、「級任教師兼組長」、「級任教師」和「科任教師」等五組，以單因子變異數分析來考驗不同職務之屏東縣國小教師工作價值觀各層面的差異情形。統計結果如表4-9所示：

表4-9不同職務的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	現任職務別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
自我 成長	主任	42	19.67	2.60	3.76**	1 > 4
	組長	83	19.02	3.16		
	級任教師兼組長	65	18.49	2.96		
	級任教師	327	18.13	2.74		
	科任教師	29	18.34	3.25		
自我 實現	主任	42	23.43	3.09	1.87	
	組長	83	22.66	3.77		
	級任教師兼組長	65	22.29	4.07		
	級任教師	327	22.16	3.57		
	科任教師	29	23.41	3.69		
成就 聲望	主任	42	23.55	3.22	4.22**	1 > 4
	組長	83	22.70	3.75		
	級任教師兼組長	65	22.23	4.09		
	級任教師	327	21.53	3.49		
	科任教師	29	21.93	3.70		
人際 互動	主任	42	28.33	3.56	.67	
	組長	83	27.51	4.18		
	級任教師兼組長	65	27.78	4.13		
	級任教師	327	27.33	4.02		
	科任教師	29	27.59	4.85		

表4-9不同職務的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	現任職務別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較		
組織	主任	42	19.88	3.16	4.64**	1 > 4		
	安全	組長	83	18.82			3.65	
	級任教師兼組長	65	3.900	3.90				
	級任教師	327	17.83	3.33				
	科任教師	29	18.72	3.17				
經濟	主任	42	20.26	3.20	4.32**	1 > 3		
	報酬	組長	83	17.94			4.36	1 > 4
		級任教師兼組長	65	17.28			4.26	
		級任教師	327	17.72			3.94	
		科任教師	29	18.24			3.58	
健康	主任	42	23.14	4.25	2.10			
	休閒	組長	83	22.55			4.41	
		級任教師兼組長	65	21.48			4.79	
		級任教師	327	21.75			4.01	
		科任教師	29	23.03			4.44	
整體	主任	42	158.26	18.96	3.94**	1 > 4		
	工作	組長	83	151.20			22.17	
		價值	級任教師兼組長	65			148.32	22.15
		觀	級任教師	327			146.46	18.81
			科任教師	29			151.28	19.97

註： p** < .01

根據表 4-9統計結果，不同職務之教師在工作價值觀各層面的F 值分別為：自我成長(F=3.76**，p < .01)、自我實現(F=1.87)、成就聲望(F=4.22**，p < .01)、

人際互動($F=.67$)、組織安全($F=4.64^{**}$, $p < .01$)、經濟報酬($F=4.32^{**}$, $p < .01$)、健康休閒($F=2.10$)。資料顯示,在「自我成長」、「成就聲望」、「組織安全」、「經濟報酬」等四項層面達顯著差異外,其他三層面未達到顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果,在「自我成長」、「成就聲望」、「組織安全」等三項,「主任」組得分高於「級任教師」組;而在「經濟報酬」層面上,「主任」組也比「級任教師兼組長」組和「級任教師」組得分高。

此外,在整體工作價值觀($F=3.94^{**}$, $p < .01$)達顯著差異,且經Scheffé 法事後比較結果,「主任」組比「級任教師」組得分高。

綜上所述,屏東縣國小教師的工作價值觀在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「成就聲望」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面,會因為職務狀況不同而有顯著差異。此部分與本研究假設1-6部分符合:不同職務的國小教師,在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

柒、學校規模在教師工作價值觀差異情形

本研究的變項分為五種類型,分別是「6班以下」、「7-12班」、「13-24班」、「25-48班」及「49班以上」。以單因子變異數來考驗學校規模不同的屏東縣國小教師工作價值觀差異情形,統計結果如表4-10所示:

表4-10不同學校規模的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	學校規模別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
自我成長	6 班以下	47	17.98	3.28	2.90*	無差異
	7-12 班	37	19.24	2.41		
	13-24 班	192	18.38	2.79		
	25-48 班	235	18.28	2.88		
	49 班以上	35	19.69	2.99		
自我實現	6 班以下	47	22.47	4.01	1.54	
	7-12 班	37	23.30	3.38		
	13-24 班	192	22.38	3.69		
	25-48 班	235	22.15	3.64		
	49 班以上	35	23.43	3.06		
成就聲望	6 班以下	47	21.98	3.62	2.77*	無差異
	7-12 班	37	22.92	3.17		
	13-24 班	192	21.78	3.80		
	25-48 班	235	21.73	3.41		
	49 班以上	35	23.57	2.97		
人際互動	6 班以下	47	28.09	4.72	2.94*	無差異
	7-12 班	37	28.68	3.70		
	13-24 班	192	26.83	4.03		
	25-48 班	235	27.60	3.94		
	49 班以上	35	28.51	4.12		

表4-10不同學校規模的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	學校規模別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
組織安全	6 班以下	47	18.62	3.51	5.36***	2 > 4
	7-12 班	37	19.84	3.01		
	13-24 班	192	18.53	3.63		
	25-48 班	235	17.63	3.28		
	49 班以上	35	19.43	3.51		
經濟報酬	6 班以下	47	18.47	3.46	2.88*	無差異
	7-12 班	37	19.00	2.91		
	13-24 班	192	17.98	4.24		
	25-48 班	235	17.40	4.02		
	49 班以上	35	19.26	4.11		
健康休閒	6 班以下	47	22.66	4.20	3.16*	無差異
	7-12 班	37	23.03	3.48		
	13-24 班	192	22.04	4.61		
	25-48 班	235	21.47	4.02		
	49 班以上	35	23.66	3.58		
整體工作價值觀	6 班以下	47	150.26	21.52	4.03**	5 > 4
	7-12 班	37	156.00	17.19		
	13-24 班	192	147.91	20.74		
	25-48 班	235	146.25	19.26		
	49 班以上	35	157.54	18.70		

註： p* < .05 p** < .01 p*** < .001

根據表 4-10統計結果，不同學校規模之教師在工作價值觀各層面的F 值分別為：自我成長（ $F=2.90^*$ ， $p < .05$ ）、自我實現（ $F=1.54$ ）、成就聲望（ $F=2.77^*$ ， $p < .05$ ）、人際互動（ $F=2.94^*$ ， $p < .05$ ）、組織安全（ $F=5.36^{***}$ ， $p < .001$ ）、經濟報酬（ $F=2.88^*$ ， $p < .05$ ）、健康休閒（ $F=3.16^*$ ， $p < .05$ ）。資料顯示，在「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等六項層面皆達顯著差異，只有「自我實現」層面未達到顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，卻只有在「組織安全」層面，學校規模「7-12班」組比「25-48班」組更重視，其他層面則未發現配對組別間的差異達到顯著。

此外，在整體工作價值觀（ $F=4.03^{**}$ ， $p < .01$ ）上達顯著差異，且經Scheffé 法事後比較結果，「49班以上」組得分高於「25-48班」組。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作價值觀在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面上會因為學校規模之不同而有顯著差異。此部分與本研究假設1-7大部份符合：不同學校規模的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

捌、學校位置在教師工作價值觀差異情形

本研究的變項分為三種類型，分別是「都市型」學校、「一般鄉、鎮型」及「離島山地型」及學校。以單因子變異數分析來考驗學校位置不同之屏東縣國小教師工作價值觀各層面的差異情形，統計結果如表4-11所示：

表4-11不同學校位置的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

(續下表)

層面	學校位置	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
自我	都市型	126	19.06	2.82	4.45*	1>2
成長	一般鄉、鎮型	366	18.19	2.93		
	離島山地型	54	18.69	2.53		
自我	都市型	126	23.02	3.35	5.35**	1>2
實現	一般鄉、鎮型	366	22.07	3.70		3>2
	離島山地型	54	23.37	3.65		
成就	都市型	126	22.53	3.17	3.30*	無差異
聲望	一般鄉、鎮型	366	21.69	3.76		
	離島山地型	54	22.54	3.56		
人際	都市型	126	28.21	3.79	5.84**	1>2
互動	一般鄉、鎮型	366	27.09	4.11		3>2
	離島山地型	54	28.61	4.07		
組織	都市型	126	18.35	3.31	2.76	
安全	一般鄉、鎮型	366	18.13	3.53		
	離島山地型	54	19.31	3.40		
經濟	都市型	126	18.25	3.91	1.55	
報酬	一般鄉、鎮型	366	17.72	4.11		
	離島山地型	54	18.56	3.64		
工作	都市型	126	22.11	3.88	1.82	
休閒	一般鄉、鎮型	366	21.84	4.35		
	離島山地型	54	23.00	4.10		

表4-11不同學校位置的國小教師對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

(接上表)

層面	學校位置	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
整體	都市型	126	151.52	17.62	5.01**	3 > 2
工作	一般鄉、鎮型	366	146.73	20.68		
價值	離島山地型	54	154.07	19.54		

註： p* < .05， p** < .01

根據表 4-11統計結果，不同學校位置之教師在工作價值觀各層面的F 值分別為：自我成長（ F=4.45*， p < .05）、自我實現（ F=5.35**， p < .01）、成就聲望（ F=3.30*， p < .05）、人際互動（ F=5.84**， p < .01）、組織安全（ F=2.76）、經濟報酬（ F=1.55， p < .05）、健康休閒（ F=1.82）。資料顯示，除了在「自我成長」、「自我實現」、「成就聲望」、「人際互動」四層面達到顯著差異外，其他三項層面皆未達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，在「自我實現」和「人際互動」二層面，「都市型」組教師和「離島山地型」組教師得分高於「一般鄉、鎮」組教師；另在「自我成長」層面上，「都市型」組教師得分也高於「一般鄉、鎮」組教師、但在「成就聲望」層面上雖達顯著差異，不過經Scheffé 法事後比較卻未發現組別間有差異。此外，在整體工作價值觀（ F=5.01**， p < .01）上達顯著差異，且經Scheffé 法事後比較結果，「離島山地型」組教師得分高於「一般鄉、鎮」組教師。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作價值觀在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「自我實現」、「成就聲望」、「人際互動」等層面會因為學校位置不同而有顯著差異。此部分與本研究假設1-8部分符合：不同學校位置的國小教師，在工作價值觀各層面及整體工作價值觀上有顯著差異。

玖、綜合討論

本節主要是以比較平均數法來探討，不同背景變項的屏東縣國小教師工作價值觀之差異情形。本研究發現，屏東縣國小教師工作價值觀會因性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置等不同而有顯著差異。茲將研究發現綜合整理如表4-12，如下所述：

表 4-12 不同背景變項之屏東縣教師工作價值觀差異情形整理表

背景變項	工作價值觀							
	自我成長	自我實現	成就聲望	人際互動	組織安全	經濟報酬	健康休閒	整體層面
性別	1>2				1>2	1>2	1>2	1>2
年齡				3>2				
婚姻	1>2		1>2	1>2	1>2	1>2		1>2
任教年資						5>1		5>2
						5>2		
						5>3		
						5>4		
教育程度	1>2		1>3					
	1>3							
現任職務	1>4		1>4		1>4	1>3		1>4
						1>4		
學校規模					2>4			5>4
學校位置	1>2	1>2		1>2				3>2
		3>2		3>2				

（一）性別不同

資料顯示，不同性別的屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等四個工作價值觀層面有顯著差異，而且男性教師感受高於女性教師。也就是說男性教師比女性教師更重視「整體工作價值觀」及「自我成長」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等四個層面。林玲（2004）以苗栗縣國小教師為研究對象發現：男性教師比女性教師更重視「自我成長」、「組織安全」、「健康休閒」之工作價值觀。鄭永祥（2004）的研究則發現在「整體工作價值觀」及「創新發展」、「人際互動」、「成就聲望」等部份工作價值觀上，男性教師得分高於女性教師。推究其原因，可能是現今雖然是民主時代、講求男女平權，但是男性受到傳統社會成功期待的影響，無形中仍較女性擁有高自我成長的覺知，對工作環境的組織安全、經濟報酬也相對較女性重視。

（二）年齡不同

不同年齡的屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面達到顯著差異，且經Scheffé 法事後比較結果，發現在「人際互動」層面上「41-50歲」組得分高於「31-40歲」組。顯示屏東縣國小教師的工作價值觀，會因為年齡不同而有顯著差異。林月裡（2006）的研究發現「41-50歲」組的教師在領導價值觀層面得分高於「30歲以下」組教師。賴奇俊（2003）則發現「41-50歲」的教師在「利他」向度的工作價值觀得分高於「31-40歲」。推究其原因，可能是此年齡的教師隨著年事增長與校長、主任、教師之間更能融洽相處，也比年輕教師擁有較廣的人脈關係，且對工作的環境熟悉，面對未來的工作前途亦不會感到徬徨。另外此年齡的教師正處於中壯年，家中子女仍在就學，生活支出需依靠此份薪水，當然對這些層面的正向感受度會較高。

（三）婚姻狀況不同

不同婚姻狀況的屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面皆達到顯著差異，

經Scheffé 法事後比較結果，：「已婚」教師組比「未婚」教師組在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面得分高。羅俊龍（1995）的研究發現：已婚教師在「組織向心力」構面上高於未婚教師。劉宣容（2000）也發現桃竹苗四縣市國小教師對工作價值觀的重視程度，會受婚姻狀況的不同而不同。

李春國（2002）的研究發現：已婚與未婚國中小教師在「創新與發展」的向度得分上有顯著的差異存在，已婚教師高於未婚教師。推究其原因，可能是已婚教師受傳統「成家立業」的觀念使然，認為結婚之後更應積極的發展事業，讓自己擁有更高的成就與聲望，進而獲得他人的讚賞與尊重。且已婚教師受限於家庭因素，有家庭負擔，因此在工作職場上力求穩定發展，少變動性，因此在人際關係的經營上，也希望與長官、同事保持良好人際氣氛。

（四）任教年資不同

不同任教年資的屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「人際互動」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面皆達到顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作價值觀」上，任教「21 年以上」組得分高於「6-10 年」組。在「經濟報酬」層面方面，任教「21 年以上」組得分都高於「5 年以下」組、「6-10 年」組、「11-15 年」組、「16-20 年」組的教師。顯示屏東縣國小教師任教年資越高，工作價值觀得分越高。馬榮哲（2003）的研究結果顯示：不同服務年資之國小教師在工作價值觀各面向上的重視程度有顯著差異。張玉艷（2002）的研究也發現，不同服務年資之學士後教師，在工作價值觀上有顯著差異，其中以年資愈長教師之工作價值觀得分最高。

董秀珍（2002）也發現不同服務年資的教師，在「利他的重要性」、「名望的重要性」層面有顯著差異。服務年資在20年以上之教師越重視此二層面之價值觀。推究其原因，可能是資深的國小教育人員在學校服務時間長，已能適應教學環境，而工作既穩固又有保障；在教學上又能得心應手，對教學工作流程熟悉、教師工作瑣碎的事務，知道先後處置順序，自然能避免不必要的各種焦慮，故能在時間

管理上擁有多餘的時間和空間。

（五）教育程度不同

不同教育程度的屏東縣國小教師除了在「自我成長」、「成就聲望」兩層面工作價值觀達到顯著差異外，其他五項層面及整體層面上皆未達顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果發現：在「自我成長」層面上，「研究所」組得分高於「一般大學」組、「師院、師大或大學教育學院、系」組。另在「成就聲望」層面上，「研究所」組得分，也高於「師院、師大或大學教育學院、系」組。黃文三（2003）認為不同學歷之中等學校教師無論在教師工作價值觀總構面抑或各分構面上，均呈現出學歷愈高之教師，其工作價值觀亦愈高之情形。而李春國（2002）也發現基隆市國民中、小學教師，不同學歷的教師在整體工作價值觀上已達顯著差異水準：「碩士組」的得分情形優於「大學組」，「大學組」的得分情形優於「高中組」、「高中組」的得分情形優於「專科組」，另外「不同學歷」之國民中小學教師在工作價值觀之「創新與發展」層面上有顯著差異，碩士組高於高中組，高中組高於大學組，大學組高於專科組。推究其原因，可能是知識程度越高之教師對於工作價值觀越容易有一套自我的價值認知與看法，所以造成學歷越高之教師在自我成長與聲望地位上的需求自然相對要求就會越多。

（六）現任職務不同

不同職務的屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「成就聲望」、「組織安全」，「經濟報酬」等層面達顯著差異，且經 Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「成就聲望」及「組織安全」上，主任」組比「級任教師」組得分高。而在「經濟報酬」層面上，「主任」組也比「級任教師兼組長」組和「級任教師」組更重視。張玉艷（2002）發現擔任不同職務之學士後教師，在工作價值觀上有顯著差異，其中以教師兼主任、組長教師之工作價值觀得分最高。楊妙芬（1997）發現：國小裡擔任主任與組長的教師，整體工作價值觀高於只擔任一般行政工作的教師，而主任也高於無行政工作的教師。推究其原因，可能是擔任行政的職位越高對學校業務了解也越深，相對爲了

順利推廣工作，主任勢必要多多充實專業知識、更新認知經驗、強化個人專業能力，努力讓自我在工作中成長，且扮演團隊中的重要角色，其在工作價值觀層面上自然有較正向的觀感。而且國小主任通常比較資深，依公教人員薪資標準，年資越資深報酬也越好。

（七）學校規模不同

不同學校規模的屏東縣國小教師除了在「自我實現」層面未達到顯著差異外，其他在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面皆達顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作價值觀」上，「49 班以上」組得分高於「25-48 班」組。在「組織安全」層面，學校規模「7-12 班」組比「25-48 班」組更重視。馬榮哲（2003）和孫國華（2003）研究皆發現不同學校班級數之國小教師在工作價值觀各層面上的重視程度有顯著差異。林維哲（2004）的研究結果顯示：在「成長發展取向」層面上是「49-72 班」組高於「25-48 班」組，在「人際互動取向」層面上是「73 班以上」組高於「24 班以下」組。推究其原因，可能是中小型（12 班以下）的學校，教師人數少，在大家必須一起均攤行政工作的前題下，彼此關係密切、互相扶持，關係自然尤如一家人般。相對於 25 班以上的大學校，教師人數雖多，教師之間的互動卻不高，甚至可能形成小團體。且學校行政業務無法配合每位教師的需求，或許正驗證「三個和尚沒水喝」的道理，所以在工作價值觀上的感受，不如中小型學校。而「49 班以上」組學校，學校組織健全，許多教師根本無須負擔教學以外的行政工作，自然在「整體工作價值觀」上正向感受度較高。

（八）學校位置不同

不同學校位置的屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「自我實現」、「成就聲望」、「人際互動」等層面達到顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作價值觀」上，「離島山地型」組教師得分高於「一般鄉、鎮」組教師。在「自我實現」和「人際互動」二層面，「都市型」組教師和「離島山地型」組教師比「一般鄉鎮」組教師更重視，另「都市型」組教師也比「一

般鄉鎮」組教師更重視「自我成長」。黃文三（2003）、楊妙芬（1997）、劉宣容（2000）等研究結果：國中、小教師對工作價值觀的重視程度會受服務地區的不同而不同。黃建安（2004）發現任教於高雄市之國小兼組長教師比在高雄縣之兼組長教師更重視「安全感」、「人際關係」及整體工作價值觀。

推究其原因，可能是偏遠地區學校，受到「教育優先區」政策性教育經費補助的機會較多，因此，無論在學校軟、硬體設備均較一般鄉鎮地區學校來得充實，在工作價值觀的感受度也較正面。而都市型學校規模較大，教師數多，設備也齊全，教師的主要工作是以教學為主，無須負擔過多的行政業務，當然更希望從教學工作中獲得成就感並在專業領域發展自我，以達到自我成長、完成自我實現的抱負。



第四節 不同背景變項之屏東縣國小教師工作滿意度之 差異分析與討論

本節重點是在分析與討論不同背景變項之屏東縣國小教師工作滿意度之差異情形。為說明不同背景變項之屏東縣國小教師工作滿意度之差異情形，本節根據問卷調查資料，以性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置等八個教師背景變項進行分析，據以回答待答問題三。

首先以t 考驗探討屏東縣國小教師的性別在教師工作滿意度的差異情形；再以單因子變異數分析、探討屏東縣國小教師的年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、現任職務、學校規模、學校位置在教師工作價值觀的差異情形。茲就各變項分別敘述如下：

壹、性別在教師工作滿意度差異情形

本研究以獨立樣本 t檢定來考驗，性別不同的屏東縣國小教師在工作滿意度差異情形，統計結果如表4-13所示：

表 4-13不同性別的國小教師對工作價值觀t考驗統計分析表（續下表）

工作滿意度各層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	差異
薪資與福利	男	202	11.63	2.23	1.85	
	女	344	11.28	2.07		
晉陞與進修	男	202	14.77	2.52	2.23*	男>女
	女	344	14.30	2.30		
學校環境	男	202	15.20	2.53	4.23***	男>女
	女	344	14.25	2.54		
工作本身	男	202	15.16	2.46	1.11	
	女	344	14.92	2.31		

表 4-13不同性別的國小教師對工作價值觀t考驗統計分析表（接上表）

工作滿意度各層面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	差異
人際關係	男	202	15.69	2.31	1.71	
	女	344	15.35	2.14		
行政領導溝通	男	202	14.82	3.11	4.17***	男>女
	女	344	13.75	2.75		
工作變動性	男	202	15.00	2.74	1.30	
	女	344	14.71	2.16		
整體工作滿意度	男	202	102.26	13.98	3.16**	男>女
	女	344	98.55	11.87		

註： p* < .05 p** < .01 p*** < .001

由表 4-13統計分析表得知，不同性別的國小教師在工作滿意度各層面t值分別為：薪資與福利（t=1.85）、晉陞與進修（t=-2.23*，p<.05）、學校環境（t=4.23***，p<.001）、工作本身（t=1.11）、人際關係（t=1.71）、行政領導溝通（t=4.17***，p<.001）、工作變動性（t=1.304）。這些資料顯示，不同性別的屏東縣國小教師的工作滿意度在「晉陞與進修」、「學校環境」、「行政領導溝通」等三個層面有顯著差異，而且男性教師平均數高於女性教師。也就是說男性教師比女性教師更重視「晉陞與進修」、「學校環境」、「行政領導溝通」等三個層面。

此外，在整體工作滿意度（t=3.16**，p<.01）有顯著差異，男性教師平均數得分高於女性教師。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「行政領導溝通」等層面，會因為性別不同而有顯著差異。此部分與本研究假設2-1部分符合：不同性別的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

貳、年齡不同在教師工作滿意度差異情形

本研究將教師的年齡分爲「30歲（含）以下」、「31-40歲」、「41-50歲」、「51歲（含）以上」等四組，以單因子變異數分析來考驗年齡不同之屏東縣國小教師工作滿意度各層面的差異情形，統計結果如表4-14所示：

表4-14不同年齡的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	年齡別	人數	平均數	標準差	F值
薪資 與 福利	30 歲以下	84	11.29	2.18	1.29
	31-40 歲	297	11.33	2.18	
	41-50 歲	146	11.53	2.09	
	51 歲以上	19	12.21	1.40	
晉陞 與 進修	30 歲以下	84	14.30	2.54	1.47
	31-40 歲	297	14.37	2.46	
	41-50 歲	146	14.67	2.21	
	51 歲以上	19	15.32	2.00	
學校 環境	30 歲以下	84	14.50	2.65	2.36
	31-40 歲	297	14.41	2.62	
	41-50 歲	146	14.90	2.43	
	51 歲以上	19	15.68	2.36	
工作 本身	30 歲以下	84	15.00	2.23	.47
	31-40 歲	297	14.95	2.42	
	41-50 歲	146	15.07	2.34	
	51 歲以上	19	15.58	2.32	

表4-14不同年齡的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	年齡別	人數	平均數	標準差	F值
人際 關係	30 歲以下	84	15.52	1.92	2.36
	31-40 歲	297	15.29	2.21	
	41-50 歲	146	15.72	2.32	
	51 歲以上	19	16.37	2.29	
行政 領導 溝通	30 歲以下	84	14.18	2.96	2.43
	31-40 歲	297	13.91	2.93	
	41-50 歲	146	14.43	2.91	
	51 歲以上	19	15.47	2.57	
工作 變動性	30 歲以下	84	14.74	2.41	.61
	31-40 歲	297	14.76	2.42	
	41-50 歲	146	14.89	2.34	
	51 歲以上	19	15.47	2.27	
整體 工作 滿意度	30 歲以下	84	99.52	12.01	2.52
	31-40歲	297	99.01	13.18	
	41-50歲	146	101.21	12.38	
	51歲以上	19	106.11	11.89	

根據表 4-14統計結果，不同年齡之教師在工作滿意度各層面的F 值分別為：薪資與福利（ $F=1.29$ ）、晉陞與進修（ $F=1.47$ ）、學校環境（ $F=.2.36$ ）、工作本身（ $F=.47$ ）、人際關係（ $F=2.36$ ）、行政領導溝通（ $F=2.43$ ）、工作變動性（ $F=.61$ ）。資料顯示，在工作滿意度七項層面上皆未達顯著差異。此外，屏東縣國小教師的整體工作滿意度（ $F=2.52$ ），也沒有顯著差異。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「薪資與福

利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等所有層面，不會因為性別不同而有顯著差異。此部分與本研究假設2-2不符合：不同年齡的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

參、婚姻狀況在教師工作滿意度差異情形

本研究將教師的婚姻狀況分為「已婚」、「未婚」、「其他」等三組，以單因子變異數分析來考驗婚姻狀況不同之屏東縣國小教師工作滿意度各層面的差異情形。統計結果如表4-15所示：

表4-15不同婚姻狀況的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	婚姻	人數	平均數	標準差	F值
薪資 與 福利	已婚	387	11.47	2.22	.720
	未婚	156	11.26	1.92	
	其他	3	1.67	.58	
晉陞 與 進修	已婚	387	14.59	2.46	1.76
	未婚	156	14.21	2.19	
	其他	3	13.33	2.89	
學校 環境	已婚	387	14.62	2.68	.59
	未婚	156	14.59	2.32	
	其他	3	13.00	2.00	
工作 本身	已婚	387	15.02	2.36	.29
	未婚	156	14.97	2.39	
	其他	3	16.00	2.65	
人際 關係	已婚	387	15.56	2.24	1.34
	未婚	156	15.31	2.12	
	其他	3	14.00	1.73	

表4-15不同婚姻狀況的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	婚姻	人數	平均數	標準差	F值
行政	已婚	387	14.20	2.99	.35
領導	未婚	156	14.01	2.79	
溝通	其他	3	13.33	2.89	
工作	已婚	387	14.90	2.46	.86
變動性	未婚	156	14.60	2.23	
	其他	3	15.00	0.00	
整體工	已婚	387	100.35	13.42	.85
作滿意	未婚	156	98.96	11.19	
度	其他	3	95.33	10.79	

根據表 4-15統計結果，不同婚姻狀況之教師在工作滿意度各層面的F 值分別為：薪資與福利（ $F=.72$ ）、晉陞與進修（ $F=1.76$ ）、學校環境（ $F=.59$ ）、工作本身（ $F=.29$ ）、人際關係（ $F=1.34$ ）、行政領導溝通（ $F=.35$ ）、工作變動性（ $F=.86$ ）。資料顯示，在工作滿意度七項層面上皆未達顯著差異。此外，屏東縣國小教師的整體工作滿意度（ $F=.85$ ）也沒有顯著差異。換句話說就是，不同婚姻狀況的屏東縣國小教師在體工作滿意度沒有差異。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等所有層面，不會因為婚姻狀況不同而有顯著差異。此部分與本研究假設2-3不符合：不同婚姻狀況的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

肆、任教年資在教師工作滿意度差異情形

本研究將教師的任教年資分為「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」和「21年以上」等五組，以單因子變異數分析來考驗任教年資不同之屏東縣國小教師工作滿意度各層面的差異情形。統計結果如表4-16所示：

表4-16不同任教年資的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	任教年資	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
薪 資 與 福 利	5年以下	91	11.65	2.16	2.87*	無差異
	6-10年	142	11.28	2.04		
	11-15年	135	11.21	2.32		
	16-20年	118	11.21	1.97		
	21年以上	60	12.17	2.04		
晉 陞 與 進 修	5年以下	91	14.57	2.44	1.80	
	6-10年	142	14.27	2.53		
	11-15年	135	14.36	2.38		
	16-20年	118	14.39	2.26		
	21年以上	60	15.20	2.23		
學 校 環 境	5年以下	91	14.82	2.54	2.07	
	6-10年	142	14.28	2.54		
	11-15年	135	14.66	2.63		
	16-20年	118	14.38	2.50		
	21年以上	60	15.30	2.66		
工 作 本 身	5年以下	91	15.29	2.33	1.48	
	6-10年	142	14.75	2.30		
	11-15年	135	14.88	2.49		
	16-20年	118	15.00	2.16		
	21年以上	60	15.50	2.60		

表4-16不同任教年資的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	任教年資	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
人際關係	5年以下	91	15.73	2.15	1.70	
	6-10年	142	15.18	2.07		
	11-15年	135	15.40	2.44		
	16-20年	118	15.48	1.91		
	21年以上	60	15.97	2.56		
行政領導溝通	5年以下	91	14.44	2.86	2.55*	無差異
	6-10年	142	13.72	3.08		
	11-15年	135	14.05	2.87		
	16-20年	118	14.07	2.69		
	21年以上	60	15.07	3.09		
工作變動性	5年以下	91	14.96	2.41	1.37	
	6-10年	142	14.46	2.48		
	11-15年	135	14.78	2.30		
	16-20年	118	14.97	2.29		
	21年以上	60	15.20	2.53		
整體工作滿意度	5年以下	91	101.45	12.07	3.15*	5 > 2
	6-10年	142	97.95	13.01		
	11-15年	135	99.35	12.82		
	16-20年	118	99.51	11.94		
	21年以上	60	104.40	14.06		

註：p* < .05

根據表 4-16統計結果，不同任教年資之教師在工作滿意度各層面的F 值分別為：薪資與福利($F=2.87^*$ ， $p^* < .05$)、晉陞與進修($F=1.80$)、學校環境($F=2.07$)、工作本身($F=1.48$)、人際關係($F=1.70$)、行政領導溝通($F=2.55^*$ ， $p^* < .05$)、工作變動性($F=1.37$)。資料顯示，除了在「薪資與福利」、「行政領導溝通」兩層面達到顯著差異外，其他五項層面皆未達顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果，「薪資與福利」、「行政領導溝通」兩層面配對組別間並未發現有顯著差異。

此外，屏東縣國小教師的整體工作滿意度($F=3.15^*$ ， $p^* < .05$)，達顯著差異，經Scheffé 法事後比較結果，發現服務「21年以上」組教師得分高於「6-10年」組教師。

綜上所述得知：屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「薪資與福利」、「行政領導溝通」等層面，會因為任教年資不同而有顯著差異。此部分與本研究假設2-4部分符合：不同任教年資的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

伍、教育程度不同在教師工作滿意度差異情形

本研究將教師的教育程度分為「研究所(含碩、博士及四十學分班)」、「一般大學(含師資班或修習教育學程畢業)」、「師院、師大或大學教育學院、系」、「師範或師專」和「其他」等五組，以單因子變異數分析來考驗教育程度不同之屏東縣國小教師工作滿意度各層面的差異情形。統計結果如表4-17所示：

表4-17不同教育程度的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	教育程度別	人數	平均數	標準差	F值
薪資與福利	研究所(含碩、博士及四十學分班)	149	11.52	2.25	1.76
	一般大學(含師資班或修習教育學程畢業)	169	11.30	1.95	
	師院、師大或大學教育學院、系	215	11.34	2.16	
	師範或師專	13	12.62	2.47	
	其他	0			
晉陞與進修	研究所(含碩、博士及四十學分班)	149	14.64	2.48	.89
	一般大學(含師資班或修習教育學程畢業)	169	14.31	2.21	
	師院、師大或大學教育學院、系	215	14.44	2.43	
	師範或師專	13	15.15	3.08	
	其他	0			
學校環境	研究所(含碩、博士及四十學分班)	149	14.30	2.60	1.63
	一般大學(含師資班或修習教育學程畢業)	169	14.78	2.57	
	師院、師大或大學教育學院、系	215	14.61	2.56	
	師範或師專	13	15.62	2.60	
	其他	0			

表4-17不同教育程度的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	教育程度別	人數	平均數	標準差	F值
工作本身	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	15.13	2.41	1.60
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	15.08	2.18	
	師院、師大或大學教育學院、系	215	14.80	2.44	
	師範或師專	13	16.08	2.69	
	其他	0			
人際關係	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	15.38	2.40	1.61
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	15.50	2.04	
	師院、師大或大學教育學院、系	215	15.45	2.17	
	師範或師專	13	16.77	2.62	
	其他	0			
行政領導溝通	研究所（含碩、博士及四十學分班）	149	13.75	3.06	1.66
	一般大學（含師資班或修習教育學程畢業）	169	14.11	3.00	
	師院、師大或大學教育學院、系	215	14.43	2.79	
	師範或師專	13	14.38	2.50	
	其他	0			

表4-17不同教育程度的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	教育程度別	人數	平均數	標準差	F值
工作 變動 性	研究所(含碩、博士及 四十學分班)	149	14.58	2.70	.84
	一般大學(含師資班或 修習教育學程畢業)	169	14.82	2.15	
	師院、師大或大學院教 育學院、系	215	14.94	2.36	
	師範或師專	13	15.31	2.06	
	其他	0			
整體 工作 滿意 度	研究所(含碩、博士及 四十學分班)	149	99.30	13.50	1.08
	一般大學(含師資班或 修習教育學程畢業)	169	99.90	11.83	
	師院、師大或大學教育 學院、系	215	100.02	13.05	
	師範或師專	13	105.92	12.70	
	其他	0	99.92		

根據表 4-17統計結果，不同教育程度之教師在工作滿意度各層面的F 值分別為：薪資與福利（ $F=1.76$ ）、晉陞與進修（ $F=.89$ ）、學校環境（ $F=1.63$ ）、工作本身（ $F=1.60$ ）、人際關係（ $F=1.61$ ）、行政領導溝通（ $F=1.66$ ）、工作變動性（ $F=.84$ ）。資料顯示，在工作滿意度七項層面上皆未達顯著差異。另屏東縣國小教師的整體工作滿意度（ $F=1.08$ ），也沒有達顯著差異。也就是說教育程度不同並不會造成屏東縣國小教師的整體工作滿意度有差別。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等所有層面，不會因為教育程度不同而有顯著差異。此部分與本研究假設2-5不符合：不同教育程度的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

陸、現任職務在教師工作滿意度差異情形

本研究將教師的現任職務分為「主任」、「組長」、「級任教師兼組長」、「級任教師」和「科任教師」等五組，以單因子變異數分析來考驗職務不同之屏東縣國小教師工作滿意度各層面的差異情形。統計結果如表4-18所示：

表4-18不同職務的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	現任職務別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
薪 資 與 福 利	主任	42	12.48	1.90	4.16**	1>3
	組長	83	11.59	2.31		1>4
	級任教師兼組長	65	10.88	2.30		
	級任教師	327	11.31	2.03		
	科任教師	29	11.66	2.22		
晉 陞 與 進 修	主任	42	16.05	2.33	5.67***	1>2
	組長	83	14.54	2.71		1>3
	級任教師兼組長	65	14.02	2.41		1>4
	級任教師	327	14.33	2.28		
	科任教師	29	14.62	1.97		

表4-18不同職務的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	現任職務別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
學 校 環 境	主任	42	15.88	2.31	3.33*	1>3
	組長	83	14.80	2.75		1>4
	級任教師兼組長	65	14.28	2.55		
	級任教師	327	14.44	2.52		
	科任教師	29	14.66	2.78		
工 作 本 身	主任	42	16.05	2.58	4.19**	1>3
	組長	83	15.08	2.50		1>4
	級任教師兼組長	65	14.58	2.45		
	級任教師	327	14.86	2.17		
	科任教師	29	15.97	2.95		
人 際 關 係	主任	42	16.33	2.52	2.03	
	組長	83	15.64	2.31		
	級任教師兼組長	65	15.28	2.56		
	級任教師	327	15.38	2.00		
	科任教師	29	15.31	2.65		
行 政 領 導 溝 通	主任	42	16.05	2.70	6.48***	1>3
	組長	83	14.64	2.83		1>4
	級任教師兼組長	65	14.15	2.77		1>5
	級任教師	327	13.81	2.93		
	科任教師	29	13.72	2.80		

表4-18不同職務的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	現任職務別	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
工作變動性	主任	42	15.79	2.90	3.84**	無差異
	組長	83	15.14	2.64		
	級任教師兼組長	65	14.38	2.25		
	級任教師	327	14.63	2.19		
	科任教師	29	15.52	2.85		
整體工作滿意度	主任	42	108.62	14.39	6.73***	1 > 3
	組長	83	101.43	14.14		1 > 4
	級任教師兼組長	65	97.57	12.86		
	級任教師	327	98.76	11.58		
	科任教師	29	101.45	14.60		

註： p* < .05 p** < .01 p*** < .001

根據表 4-18統計結果，不同職務之教師在工作滿意度各層面的F 值分別為：薪資與福利（ F=4.16**， p** < .01）、晉陞與進修（ F=5.67***， p*** < .001）、學校環境（ F=3.33*， p* < .05）、工作本身（ F=4.19**， p** < .01）、人際關係（ F=2.03）、行政領導溝通（ F=6.48***， p*** < .001）、工作變動性（ F=3.84**， p** < .01）。資料顯示，在「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等六項層面皆達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，在「薪資與福利」、「學校環境」和「工作本身」三層面，「主任」組教師得分比「級任教師兼組長」組教師和「級任教師」組教師高。在「晉陞與進修」層面，「主任」組教師比「組長」組教師、「級任教師兼組長」和「級任教師」組教師得分高。另在「行政領導溝通」層面，「主任」組比「級任教師兼組長」組、「級任教師」和「科任教師」組得分高。

此外，屏東縣國小教師的整體工作滿意度 ($F=6.73^{***}$, $p^{***} < .001$) 達顯著差異，經Scheffé 法事後比較結果，「主任」組教師比「級任教師兼組長」組教師和「級任教師」得分高。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面，皆會因為教育程度不同而有顯著差異。此部分與本研究假設2-6大部分符合：不同職務的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

柒、學校規模不同在教師工作滿意度差異情形

本研究的變項分為五種類型，分別是「6班以下」、「7-12班」、「13-24班」、「25-48班」及「49班以上」。以單因子變異數來考驗學校規模不同的屏東縣國小教師工作價值觀差異情形，統計結果如表4-19所示：

表4-19不同學校規模的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	學校規模	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
薪 資 與 福 利	6 班以下	47	12.00	2.01	2.81*	無差異
	7-12 班	37	11.78	2.17		
	13-24 班	192	11.49	2.23		
	25-48 班	235	11.10	2.05		
	49 班以上	35	11.80	2.10		
晉 陞 與 進 修	6 班以下	47	14.85	2.21	2.70*	無差異
	7-12 班	37	14.92	2.70		
	13-24 班	192	14.54	2.34		
	25-48 班	235	14.15	2.38		
	49 班以上	35	15.26	2.50		

表4-19不同學校規模的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	學校規模	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
學 校 環 境	6 班以下	47	15.77	2.42	11.59***	1>4
	7-12 班	37	15.81	2.87		2>4
	13-24 班	192	14.83	2.39		3>4
	25-48 班	235	13.86	2.50		5>4
	49 班以上	35	15.49	2.54		
工 作 本 身	6 班以下	47	15.45	2.59	3.57**	5>4
	7-12 班	37	15.43	2.50		
	13-24 班	192	14.94	2.54		
	25-48 班	235	14.74	2.13		
	49 班以上	35	16.14	2.10		
人 際 關 係	6 班以下	47	15.72	2.45	1.81	
	7-12 班	37	15.95	2.54		
	13-24 班	192	15.40	2.26		
	25-48 班	235	15.31	2.06		
	49 班以上	35	16.17	2.08		
行 政 領 導 溝 通	6 班以下	47	14.72	2.79	4.09**	2>3
	7-12 班	37	15.65	1.89		2>4
	13-24 班	192	14.01	2.95		
	25-48 班	235	13.83	3.06		
	49 班以上	35	14.69	2.48		

表4-19不同學校規模的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	學校規模	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
工作 變動 性	6班以下	47	15.34	2.15	1.65	
	7-12班	37	15.16	2.59		
	13-24班	192	14.66	2.56		
	25-48班	235	14.70	2.26		
	49班以上	35	15.40	2.30		
整體 工作 滿意 度	6班以下	47	103.85	12.73	5.72***	2 > 4
	7-12班	37	104.70	13.50		5 > 4
	13-24班	192	99.87	13.55		
	25-48班	235	97.69	11.53		
	49班以上	35	104.94	12.81		

註： p* < .05 p** < .01 p*** < .001

根據表 4-19統計結果，不同學校規模之教師在工作滿意度各層面的F 值分別為：薪資與福利（ F=2.81*， p* < .05）、晉陞與進修（ F=2.70*， p* < .05）、學校環境（ F=11.59***， p*** < .001）、工作本身（ F=3.57**， p** < .01）、人際關係（ F=1.81）、行政領導溝通（ F=4.09**， p** < .01）、工作變動性（ F=1.65）。資料顯示，在「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」等五項層面皆達顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果，如表 4-43 所示：在「學校環境」層面，「6班以下」組教師、「7-12班」組教師、「13-24班」組教師、「49班以上」組教師都比「25-48班」組教師得分高。在「工作本身」層面，「49班以上」組教師得分高於「25-48班」組教師滿意。另在「行政領導溝通」層面，「7-12班」組教師得分高於「13-24班」組教師和「25-48班」組教師。

此外，屏東縣國小教師的整體工作滿意度（ F=5.72***， p*** < .001），有顯著差異，經 Scheffé 法事後比較結果，「7-12班」組教師得分高於「25-48班」組

教師，「49 班以上」組教師得分也高於「25-48 班」組教師。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」等層面，皆會因為學校規模不同而有顯著差異。此部分與本研究假設 2-7 大部分符合：不同學校規模的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

捌、學校位置不同在教師工作滿意度差異情形

本研究的變項分為三種類型，分別是「都市型」學校、「一般鄉、鎮型」學校及「離島山地型」。以單因子變異數分析來考驗學校位置不同之屏東縣國小教師工作滿意度各層面的差異情形，統計結果如表4-20所示：

表4-20不同學校位置的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（續下表）

層面	學校位置	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
薪資 與 福利	都市型	126	11.29	2.11	2.22	
	一般鄉、鎮型	366	11.36	2.12		
	離島山地型	54	11.98	2.22		
晉陞 與 進修	都市型	126	14.46	2.27	1.30	
	一般鄉、鎮型	366	14.40	2.39		
	離島山地型	54	14.96	2.66		
學校 環境	都市型	126	14.46	2.80	5.05**	3>1
	一般鄉、鎮型	366	14.49	2.42		
	離島山地型	54	15.65	2.87		

表4-20不同學校位置的國小教師對工作滿意度之單因子變異數分析摘要表（接上表）

層面	學校位置	人數	平均數	標準差	F值	事後比較
工作 本身	都市型	126	15.28	2.10	2.55	
	一般鄉、鎮型	366	14.85	2.39		
	離島山地型	54	15.44	2.70		
人際 關係	都市型	126	15.66	2.04	2.41	
	一般鄉、鎮型	366	15.34	2.20		
	離島山地型	54	15.96	2.60		
行政 領導 溝通	都市型	126	13.29	2.85	8.31***	2 > 1
	一般鄉、鎮型	366	14.32	2.96		3 > 1
	離島山地型	54	14.94	2.52		
工作 變動 性	都市型	126	15.13	2.12	2.15	
	一般鄉、鎮型	366	14.67	2.48		
	離島山地型	54	15.09	2.35		
整體 工作 滿意 度	都市型	126	99.56	11.79	3.12*	3 > 2
	一般鄉、鎮型	366	99.44	12.85		
	離島山地型	54	104.04	14.23		

註：p* < .05 p** < .01 p*** < .001

根據表 4-20統計結果，不同學校位置之教師在工作滿意度各層面的F 值分別為：薪資與福利（F=2.22）、晉陞與進修（F=1.30）、學校環境（F=5.05**，p** < .01）、工作本身（F=2.55）、人際關係（F=2.41）、行政領導溝通（F=8.31***，p*** < .001）、工作變動性（F=2.15）。資料顯示，除了在「學校環境」和「行政領導溝通」二層面達到顯著差異外，其他五項層面皆未達顯著差異。經 Scheffé 法事後比較結果，在「學校環境」層面，「離島山地型」組教師得分高於

「都市型」組教師也高於「一般鄉、鎮」組教師。在「行政領導溝通」層面，「一般鄉、鎮」組教師得分高於「都市型」組，「離島山地型」組教師得分也高於「都市型」組教師。

此外，屏東縣國小教師的整體工作滿意度（ $F=3.12^*$ ， $p^* < .05$ ），有顯著差異，經Scheffé 法事後比較結果，「離島山地型」組教師得分高於「一般鄉、鎮」組教師。

綜上所述，屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」、「學校環境」和「行政領導溝通」等層面，會因為學校規模不同而有顯著差異。此部分與本研究假設2-8部分符合：不同學校所在地的國小教師，在工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異。

玖、綜合討論

本節主要是以比較平均數法來探討，不同背景變項的屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度。本研究發現，屏東縣國小教師工作滿意度會因性別、任教年資、現任職務、學校規模、學校位置等不同而有顯著差異，但不因年齡、婚姻狀況、教育程度不同而有顯著差異。茲將研究發現綜合整理如表4-21，如下所述：

表 4-21 不同背景變項之屏東縣教師工作滿意度差異情形整理表

背景變項	工作滿意度							
	薪資福利	晉陞進修	學校環境	工作本身	人際關係	行政領導溝通	工作變動性	整體原因
性別		1>2	1>2			1>2		1>2
年齡								
婚姻								
任教年資								5>2
教育程度								
現任職務	1>3	1>2	1>3	1>3		1>3		1>3
學校規模	1>4	1>3 1>4	1>4	1>4		1>4	1>5	1>4
學校規模			1>4	5>4		2>3		2>4
學校規模			2>4			2>4		5>4
學校規模			3>4					
學校規模			5>4					
學校位置			3>1			2>1		3>2
學校位置			3>2			3>1		

(一) 性別不同

資料顯示，不同性別的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「晉陞與進修」、「學校環境」、「行政領導溝通」等層面皆有顯著差異，而且男性教師得分高於女性教師。整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度，會因為性別不同而有顯著差異。辛俊德（2002）的研究發現：男性教師在參與行政決定程度都顯著高

於女性教師。羅明忠（2003）以台中市國小教師為研究對象發現：在「整體工作滿意度」層面，男性教師顯著高於女性教師；在工作滿意度各層面上，「學校工作滿意度」、「校長視導行為滿意度」、「教學工作報酬滿意度」等，都是呈現男性教師顯著高於女性教師。推究其原因，可能是近來社會與經濟環境不景氣影響，且失業率逐年升高，多數人認為教師工作收入穩定且有保障，被視為時下生活的「鐵飯碗」，以致造成男性或女性教師對於自身工作滿意度持較正向的看法。而且男性教師雖在國小教師生態中不算多數，但學校較吃重的工作仍會希望男性教師擔任。投入學校工作與伴隨投入心力、時間的增加，使的男性教師有機會晉陞與進修，對學校環境、行政領導溝通可能都較女教師滿意度高。

（二）年齡不同

不同年齡的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面上皆未達顯著差異。也就是說，屏東縣國小教師的工作滿意度，不會因為年齡不同而有顯著差異。此結果與李春蘭（2002）、林育妃（2004）、許瑞芳（2001）、謝月香（2002）等的研究雷同。推究其原因，可能是學校對於教學工作的要求、薪資福利、工作環境與同事關係等等不會因年齡的不同而有差別的待遇。

（三）婚姻狀況不同

不同婚姻狀況的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面上也未達顯著差異。也就是說，屏東縣國小教師的工作滿意度，不會因為婚姻狀況不同而有顯著差異。此結果與林育妃（2004）、陳聖芳（1999）、許瑞芳（2001）、黃裕敏（2002）、謝月香（2002）等的研究雷同。推究其原因，可能是教學工作的性質、學校環境，薪資福利加給也不會因已婚、未婚而有所差異。是以結婚與否並不影響教師的工作滿意度。

（四）任教年資不同

不同任教年資的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「行政領導溝通」等層面上達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作滿意度」上，服務「21年以上」組教師得分高於「6-10年」組教師。

梁丁財（2002）以台中縣市國小教師為對象發現：在「整體教師工作滿意度」層面的意見上，服務年資21-30 年的國小教育人員顯著高於5 年以下及6-10 年的國小教育人員。在「學校工作環境」層面的意見上，服務年資21-30 年的國小教育人員顯著高於5年以下及6-10 年的國小教育人員。在「校長視導行為」層面和「教學工作報酬」層面的意見上，服務年資21-30 年的國小教育人員顯著高於5 年以下的國小教育人員。推究其原因，可能是服務年資深的教師除教學經驗較為豐富外，其對適應學校組織文化、運作模式的能力亦較服務年資淺者強。此外，服務年資較長的老師，年齡也較大，此階段的教師子女年齡也較高，不需要將全部心力投注於家庭子女，甚至可將其心力轉託於工作中。且國內教師薪資是以學歷與年資來論，年資越資深的教師，年資愈高薪資也愈高，故其滿意的感受度愈高。

（五）教育程度不同

不同教育程度的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面上皆未達顯著差異。也就是說，屏東縣國小教師的工作滿意度，不會因為教育程度不同而有顯著差異。辛俊德（2002）、胡素華（2004）、梁丁財（2002）、黃啓榮（2005）、黃裕敏（2002）、謝月香（2002）、羅明忠（2003）、蘇維新（2003）等的研究雷同。推究其原因，可能是投身於國民教育之國小教師，雖是以不同學歷背景進入教育界，但多對教育工作具有熱誠者，因此在工作滿意程度上並不因學歷不同而有所差異。

（六）現任職務不同

不同職務的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」、「工作變動性」

等層面上皆達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作滿意度」上，「主任」組教師得分高於「級任教師兼組長」組教師和「級任教師」。在「薪資與福利」、「學校環境」和「工作本身」三層面，「主任」組教師得分高於「級任教師兼組長」組教師和「級任教師」組教師。在「晉陞與進修」層面，「主任」組教師比「組長」組教師、「級任教師兼組長」和「級任教師」組教師得分高。另在「行政領導溝通」層面，「主任」組教師比「級任教師兼組長」組教師、「級任教師」和「科任教師」組教師更滿意。梁丁財（2002）的研究發現不同職務的國小教育人員在整體教師工作滿意度上有顯著差異。且在教師工作滿意度之「教學工作本身」、「學校工作環境」、「校長視導行為」、「教學工作報酬」層面亦達顯著差異。整體而言，擔任主任、組長的學校行政人員的工作滿意度顯著高於級任或科任教師。

余景達（2002）以中部四縣國小教師為研究對象發現：不同職務的國民小學教師在升遷進修、工作本身、工作環境、同事關係和行政領導等層面上的滿意程度有顯著差異。至於，在薪資福利層面上的滿意程度則沒有顯著差異。推究其原因，可能是主任居學校權力核心階層，在校務上擔任承上啓下的工作，對學校活動的策劃與安排，都是第一線工作者，所以其對學校行政的認同度，大於其他職級教師。且主任通常比較資深可享有休假、休假補助費、主管特支費等福利，除了名望的提昇、物質的報酬增加外，工作的性質又能滿足自我實現的需求，因此有較高的工作滿意度。

（七）學校規模不同

不同職務的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」等層面上皆達顯著差異。且經Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作滿意度」上，「7-12班」組教師得分高於「25-48班」組教師，「49班以上」組教師得分也高於「25-48班」組教師。在「學校環境」層面，「6班以下」組教師、「7-12班」組教師、「13-24班」組教師、「49班以上」組教師得分都比「25-48班」組教師高。在「工作本身」層

面，「49班以上」組教師比「25-48班」組教師滿意。另在「行政領導溝通」層面，「7-12班」組教師平均分數比「13-24班」組教師和「25-48班」組教師高。黃金茂（2004）以高雄縣、屏東縣等二縣市的國小教師為研究母群體發現：在學校行政上，12班以下組平均得分高於37班以上組及13-36班組老師。

謝月香（2002）以桃園縣國民小學兼任行政工作職務教師為調查的對象發現：在工作滿意整體上，25-50 班兼任之教師滿意度最低；「工作本身」及「工作環境」12 班以下的兼任教師滿意度最高；25-50 班的兼任教師滿意度最低。推究其原因，可能是學校規模在12班以下的學校，學生人數較少，老師之間的互動也較高，每位教師幾乎都須兼任行政人員，相對於25班以上的大學校教師人數多，學校行政無法滿足每位教師的需求，且教師之間的互動亦較低，所以在工作滿意程度上，學校規模在12班以下的教師有較高的工作滿意度。

（八）學校位置不同

不同學校位置的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「學校環境」、「行政領導溝通」等層面上達顯著差異。經Scheffé 法事後比較結果，在「整體工作滿意度」上，「離島山地型」組教師高於「一般鄉、鎮」組教師。在「學校環境」層面，「離島山地型」組教師高於「都市型」組教師也高於「一般鄉、鎮」組教師。在「行政領導溝通」層面，「一般鄉、鎮」組教師高於「都市型」組，「離島山地型」組教師也高於「都市型」組教師。余景達（2002）的研究指出：任職偏遠地區的國小教師在整體工作滿意度、及工作本身、工作環境、同事關係和行政領導等層面上的滿意程度均高於任職城市地區的國小教師。

黃金茂（2004）也發現在「學校行政層面」方面，偏遠地區組教師其顯著水準高於一般鄉鎮組及城市地區組。顯示偏遠地區組老師在「學校行政層面」，有較高的滿意度。推究其原因，可能是偏遠地區學校班級數少，每位教師幾乎都須輪流擔任行政業務，所以人際關係往來密切，對學校行政人員業務推展的配合性較高，所以此層面教師的工作滿意度較其他組教師高；而都市地區學校較大型，班級數多、學生人數也多，教師本身工作繁重且壓力大，教師關係彼此又較疏遠，

甚至認為行政人員上課時數較級任導師少、又領有加給與休假，自然應擔負所有行政業務，行政單位教師和教師認知不同，因此此層面「都市型」組教師工作滿意度較低。



第五節 屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關分析與討論

本節主要的目的在瞭解屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度兩者之間與其各個層面之間的相關程度，以Pearson 積差相關進行相關分析，探討其兩兩之間的相關情形，以回答待答問題四。

根據表4-22得知，屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之間成正相關 ($r = .697^{**}$)，而且教師工作價值觀與教師工作滿意度各層面之相關情形均達到顯著水準，意即工作價值觀得分愈高，工作滿意度得分也愈高。



表4-22 屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度各層面相關分析表

	自我 成長	自我 實現	成就 聲望	人際 互動	組織 安全	經濟 報酬	健康 休閒	工作價值 觀整體原 因
薪資 與福利	.368**	.403**	.417**	.234**	.441**	.651**	.477**	.557**
晉陞 與進修	.412**	.378**	.403**	.314**	.458**	.569**	.447**	.552**
學校 環境	.275**	.236**	.296**	.294**	.499**	.365**	.366**	.433**
工作 本身	.460**	.521**	.565**	.374**	.440**	.476**	.443**	.604**
人際 關係	.311**	.320**	.396**	.584**	.438**	.337**	.313**	.503**
行政 領導溝 通	.274**	.283**	.376**	.399**	.498**	.374**	.352**	.476**
工作 變動性	.416**	.442**	.513**	.359**	.450**	.440**	.461**	.569**
工作滿 意度 整體原 因	.473**	.484**	.559**	.485**	.614**	.602**	.539**	.697**

註： p** < .01

以下將屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關情形作進一步分析探討：

一、「自我成長」層面

國小教師工作價值觀的「自我成長」層面與教師工作滿意度之相關情形依序為：「薪資與福利」($r = .368^{**}$)、「晉陞與進修」($r = .412^{**}$)、「學校環境」($r = .275^{**}$)、「工作本身」($r = .460^{**}$)、「人際關係」($r = .311^{**}$)、「行政領導溝通」($r = .274^{**}$)、「工作變動性」($r = .416^{**}$)。

資料顯示，在「自我成長」層面與教師工作滿意度的「工作本身」層面的相關性最高，也就是說教師工作價值觀在「自我成長」層面，對教師在「工作本身」的滿意度層面會有比較好的績效。

二、「自我實現」層面

國小教師工作價值觀的「自我實現」層面與教師工作滿意度之相關情形依序為：「薪資與福利」($r = .403^{**}$)、「晉陞與進修」($r = .378^{**}$)、「學校環境」($r = .236^{**}$)、「工作本身」($r = .521^{**}$)、「人際關係」($r = .320^{**}$)、「行政領導溝通」($r = .283^{**}$)、「工作變動性」($r = .442^{**}$)。

資料顯示，在「自我實現」層面與教師工作滿意度的「工作本身」層面的相關性最高，也就是說教師工作價值觀在「自我實現」層面，對教師在「工作本身」的滿意度層面會有比較好的績效。

三、「成就聲望」層面

國小教師工作價值觀的「成就聲望」層面與教師工作滿意度之相關情形依序為：「薪資與福利」($r = .417^{**}$)、「晉陞與進修」($r = .403^{**}$)、「學校環境」($r = .296^{**}$)、「工作本身」($r = .565^{**}$)、「人際關係」($r = .396^{**}$)、「行政領導溝通」($r = .376^{**}$)、「工作變動性」($r = .513^{**}$)。

資料顯示，在「成就聲望」層面與教師工作滿意度的「工作本身」層面的相關性最高，也就是說教師工作價值觀在「成就聲望」層面，對教師在「工作本身」的滿意度層面會有比較好的績效。

四、「人際互動」層面

國小教師工作價值觀的「人際互動」層面與教師工作滿意度之相關情形依序爲：「薪資與福利」($r = .234^{**}$)、「晉陞與進修」($r = .314^{**}$)、「學校環境」($r = .294^{**}$)、「工作本身」($r = .374^{**}$)、「人際關係」($r = .584^{**}$)、「行政領導溝通」($r = .399^{**}$)、「工作變動性」($r = .359^{**}$)。

資料顯示，在「人際互動」層面與教師工作滿意度的「人際關係」層面的相關性最高，也就是說教師工作價值觀在「人際互動」層面，對教師在「人際關係」的滿意度層面會有比較好的績效。

五、「組織安全」層面

國小教師工作價值觀的「組織安全」層面與教師工作滿意度之相關情形依序爲：「薪資與福利」($r = .441^{**}$)、「晉陞與進修」($r = .458^{**}$)、「學校環境」($r = .499^{**}$)、「工作本身」($r = .440^{**}$)、「人際關係」($r = .438^{**}$)、「行政領導溝通」($r = .498^{**}$)、「工作變動性」($r = .450^{**}$)。

資料顯示，在「組織安全」層面與教師工作滿意度的「學校環境」層面的相關性最高，也就是說教師工作價值觀在「組織安全」層面，對教師在「學校環境」的滿意度層面會有比較好的績效。

六、「經濟報酬」層面

國小教師工作價值觀的「經濟報酬」層面與教師工作滿意度之相關情形依序爲：「薪資與福利」($r = .651^{**}$)、「晉陞與進修」($r = .569^{**}$)、「學校環境」($r = .365^{**}$)、「工作本身」($r = .476^{**}$)、「人際關係」($r = .337^{**}$)、「行政領導溝通」($r = .374^{**}$)、「工作變動性」($r = .440^{**}$)。

資料顯示，在「經濟報酬」層面與教師工作滿意度的「薪資與福利」層面的相關性最高，也就是說教師工作價值觀在「經濟報酬」層面，對教師在「薪資與福利」的滿意度層面會有比較好的績效。

七、「健康休閒」層面

國小教師工作價值觀的「健康休閒」層面與教師工作滿意度之相關情形依序為：「薪資與福利」($r = .477^{**}$)、「晉陞與進修」($r = .447^{**}$)、「學校環境」($r = .366^{**}$)、「工作本身」($r = .443^{**}$)、「人際關係」($r = .313^{**}$)、「行政領導溝通」($r = .352^{**}$)、「工作變動性」($r = .461^{**}$)。

資料顯示，在「健康休閒」層面與教師工作滿意度的「薪資與福利」和「晉陞與進修」兩層面的相關性最高，也就是說教師工作價值觀在「健康休閒」層面，對教師在「薪資與福利」和「晉陞與進修」的滿意度層面會有比較好的績效。

屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度相關情形，整體而言由於兩者相關係數為.697，代表兩者有顯著正相關。本研究結果與李英蘭(2005)、李美鶯(2005)、徐承宗(2005)、楊妙芬(1997)相同。

表示屏東縣國小教師工作價值觀得分愈高，教師工作滿意度得分也愈高。因此本研究假設三「屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度各層面有顯著相關」，應予接受。

第五章 結論與建議

本研究旨在瞭解屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況，並探討不同背景變項的屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度的差異情形及其相關性。為達到研究目的，研究者首先進行相關文獻與理論的資料蒐集，並加以綜合分析與探討，以做為本研究架構的概念基礎。在實徵性研究方面，本研究以屏東縣國小教師為研究對象，並採用林玲（2005）所編制之「國民小學教師工作價值觀與專業承諾調查問卷」的國民小學教師工作價值觀部分問卷及王派土（2005）所編制之「桃園縣國民小學組織文化與教師工作滿意度相關之研究」的國民小學教師工作滿意度部分問卷做為研究工具，進行問卷調查。本章就問卷調查分析所得之主要研究發現，歸納成結論；並依據結論與研究心得，提出建議以作為教育行政機關、學校與國小教師在教育上及未來研究之參考。本章共分成兩節，分別是第一節結論，第二節建議。

第一節 結論

綜合第四章的分析結果，本研究可獲至以下結論，茲分述如下：

壹、屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之現況

一、屏東縣國小教師工作價值觀現況

（一）國小教師對工作價值觀的重視屬中上程度，以「人際互動」層面感受最高

屏東縣國小教師在「工作價值觀」分量表之平均數為3.71，標準差為.50，整體而言，本量表採五點量表，所以全體受試教師對「工作價值觀」之重視屬中上程度。全體受試者教師在「工作價值觀」各層面分量表之得分介於3.58至3.93。

其次，就「工作價值觀」各層面而言，以「人際互動」感受最高，依次為「自我實現」、「自我成長」、「健康休閒」、「成就聲望」、「組織安全」，而「經

濟報酬」層面感受最低。

二、屏東縣國小教師工作滿意度現況

(一) 國小教師對工作滿意度的知覺屬中上程度，以「人際關係」層面最滿意

屏東縣國小教師在「工作滿意度」分量表之平均得分為2.94，標準差為.38，整體而言，本量表採四點量表，所以全體受試教師對「工作價滿意度」之知覺屬中上程度。全體受試教師在「工作滿意度」各層面分量表之得分介於2.94至3.10。

其次，就「工作滿意度」各層面而言，以「人際關係」滿意度得分最高，依次為「工作本身」、「工作變動性」、「學校環境」、「晉陞與進修」、「薪資與福利」，而「行政溝通與領導」層面滿意度得分最低。

貳、不同背景變項屏東縣國小教師工作價值觀差異情形

一、性別

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為性別不同而有差異。

不同性別的屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面有差異，而且男性教師高於女性教師。也就是說男性教師比女性教師在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面更重視。

二、年齡

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為年齡不同而有差異。

不同年齡之屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「人際互動」、「組織

安全」、「經濟報酬」等層面有差異。經事後比較結果發現：在「人際互動」層面上「41-50歲」組得分高於「31-40歲」組。

三、婚姻狀況

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為婚姻狀況不同而有差異。

不同婚姻狀況之屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」等層面有差異。經事後比較結果發現：已婚教師比未婚教師更重視「整體工作價值觀」、「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」。

四、任教年資

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為任教年資不同而有差異。

不同任教年資之屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「人際互動」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面有差異，經事後比較結果發現：在「整體工作價值觀」上，任教「21年以上」組得分高於「6-10年」組。在「經濟報酬」層面方面，任教「21年以上」組得分都高於「5年以下」組、「6-10年」組、「11-15年」組、「16-20年」組的教師。

伍、教育程度

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為教育程度不同而有差異。

不同教育程度之屏東縣國小教師在工作價值觀除了「自我成長」、「成就聲望」兩層面達到差異外，其他層面皆未達差異。經事後比較結果發現：在「自我成長」層面上，「研究所」組得分高於「一般大學」組、「師院、師大或大學教育學院、系」組。另在「成就聲望」層面上，「研究所」組得分，也高於「師院、師大或大學教育學院、系」組。

六、現任職務

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為職務狀況不同而有差異。

不同職務之屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「成就聲望」、「組織安全」，「經濟報酬」等層面有差異。經事後比較結果發現：在「整體工作價值觀」、「自我成長」、「成就聲望」及「組織安全」上，「主任」組比「級任教師」組得分高。而在「經濟報酬」層面上，「主任」組也比「級任教師兼組長」組和「級任教師」組更重視。

七、學校規模

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為學校規模之不同而有差異。

不同學校規模之屏東縣國小教師在「整體工作價值觀」及「自我成長」、「成就聲望」、「人際互動」、「組織安全」、「經濟報酬」、「健康休閒」等層面皆有差異。經事後比較結果發現：在「整體工作價值觀」上，「49班以上」組得分高於「25-48班」組。在「組織安全」層面，學校規模「7-12班」組比「25-48班」組更重視。

八、學校位置

整體而言，屏東縣國小教師的工作價值觀在整體層面或是分層層面上，會因為學校所在地不同而有差異。

不同學校所在地之屏東縣國小教師「整體工作價值觀」及「自我成長」、「自我實現」、「成就聲望」、「人際互動」等層面有差異。經事後比較結果發現：在「整體工作價值觀」上，「離島山地型」組教師得分高於「一般鄉、鎮」組教師。在「自我實現」和「人際互動」二層面，「都市型」組教師和「離島山地型」組教師比「一般鄉、鎮」組教師更重視，另「都市型」組教師也比「一般鄉、鎮」組教師更重視「自我成長」。

參、不同背景變項屏東縣國小教師工作滿意度差異情形

一、性別

整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度在整體層面或是分層層面上，會因為性別不同而有差異。

不同性別的屏東縣國小教師的工作滿意度在「整體工作滿意度」及「晉陞與進修」、「學校環境」、「行政領導溝通」等層面皆有差異，而且男性教師得分高於女性教師。

二、年齡

整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度在整體層面或是分層層面上，不會因為年齡不同而有差異。

不同年齡的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面上皆未有差異。

三、婚姻狀況

整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度在整體層面或是分層層面上，不會因為婚姻狀況不同而有差異。

不同婚姻狀況的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面上皆未有差異。

四、任教年資

整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度整體在整體層面或是分層層面上，會因為任教年資不同而有差異。

不同任教年資之屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「行政領導溝通」等層面上有差異。經事後比較結果發現：在「整體工作滿意度」

上，服務「21年以上」組教師得分高於「6-10年」組教師。

伍、教育程度

整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度整體在整體層面或是分層層面上，不會因為教育程度不同而有差異。

不同教育程度的屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「人際關係」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面上皆未有差異。

六、現任職務

整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度整體在整體層面或是分層層面上，會因為職務不同而有差異。

不同職務之屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」、「工作變動性」等層面上皆有差異。經事後比較結果，在「整體工作滿意度」上，「主任」組教師得分高於「級任教師兼組長」組教師和「級任教師」。在「薪資與福利」、「學校環境」和「工作本身」三層面，「主任」組教師得分高於「級任教師兼組長」組教師和「級任教師」組教師。在「晉陞與進修」層面，「主任」組教師比「組長」組教師、「級任教師兼組長」和「級任教師」組教師得分高。另在「行政領導溝通」層面，「主任」組教師比「級任教師兼組長」組教師、「級任教師」和「科任教師」組教師更滿意。

七、學校規模

屏東縣國小教師的工作滿意度整體在整體層面或是分層層面上，會因為學校規模不同而有差異。

不同學校規模之屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「薪資與福利」、「晉陞與進修」、「學校環境」、「工作本身」、「行政領導溝通」等層面上皆有差異。經事後比較結果，在「整體工作滿意度」上，「7-12班」組教師得分高於「25-48

班」組教師，「49班以上」組教師得分也高於「25-48班」組教師。在「學校環境」層面，「6班以下」組教師、「7-12班」組教師、「13-24班」組教師、「49班以上」組教師得分都比「25-48班」組教師高。在「工作本身」層面，「49班以上」組教師比「25-48班」組教師滿意。另在「行政領導溝通」層面，「7-12班」組教師平均分數比「13-24班」組教師和「25-48班」組教師高。

八、學校位置

整體而言，屏東縣國小教師的工作滿意度整體在整體層面或是分層層面上，會因為學校位置不同而有差異。

不同學校位置之屏東縣國小教師在「整體工作滿意度」及「學校環境」、「行政領導溝通」等層面上有差異。經事後比較結果，在「整體工作滿意度」上，「離島山地型」組教師高於「一般鄉、鎮」組教師。在「學校環境」層面，「離島山地型」組教師高於「都市型」組教師也高於「一般鄉、鎮」組教師。在「行政領導溝通」層面，「一般鄉、鎮」組教師高於「都市型」組，「離島山地型」組教師也高於「都市型」組教師。

肆、屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度相關情形

整體而言，屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度相關情形，兩者相關係數為.697，代表兩者有顯著正相關。表示屏東縣國小教師工作價值觀得分愈高，工作滿意度得分也愈高。

第二節 建議

根據本研究的發現，研究者提出以下幾個層面的建議，以做為教育行政機關、學校、教師及未來研究者的參考。

壹、對教育行政機關的建議

一、推動教師分級制度，建立合理公平的陞遷考核制度，促進教師專業發展

從研究結果中發現，不管是在工作價值觀的「經濟報酬」層面或是工作滿意度的「薪資與福利」、「晉陞與進修」層面都是感受、滿意度得分最低的。目前國小教師的薪資係採以學歷及年資調整制，並未隨著教師工作表現而有所特別獎勵金，如此，易造成教師專業發展的瓶頸且易使教師侷限於教書工作及配合學校或教育行政職務，造成教師生涯發展的固著與停滯。因此，教育行政機關應研擬教師分級制度，提供不同職級教師不同專業發展的依據與方向。畢竟合理、健全的人事制度，才能正面鼓舞教師士氣，提供全力以赴的目標。

二、尊重教師專業自主權，肯定教師對工作的信念與熱忱，並鼓勵教師不斷在工作中創新

本研究發現，屏東縣國小教師對於工作價值觀之「自我實現」與「自我成長」二層面期望相當高，在工作滿意度上對「工作本身」和「工作變動性」層面的滿意度也分居二、三名，可見教師覺得教職工作是一個具有挑戰性、創意性、多樣行，且能發揮專長、實現自己的理想抱負與幫助自我不斷提升的職業。所以教育行政機關應妥為規劃教師各種進修管道、增進教師獲得增加工作成就感之機會。並應賦予教師適當之權責以鼓勵教師不斷在工作中創新，並重新規劃教師層級或學校行政層級，以使教師獲得更多適性適位的發展空間。當國小教師們全心全力投注在教育上，教育主管機關願給予教師工作上高度的肯定，讓教師意識到，教師的使命不是「蠟燭」--燃燒自己照亮別人，而是在照亮別人的過程中，自己也能

體驗創造性的工作所帶來的充實與幸福。

三、提升教師專業素養，增進教師尊榮感

本研究發現在工作價值觀的「成就聲望」分層裡，教師感受度低，我們可以深刻的體會到，在教育改革的洪流下，現今的家長及外界人士對學校教師充滿不信任感，也不再像以往對老師地位的尊崇。部分家長甚至干涉教師授課方式及內容，這樣的情形雖然顯示家長熱心教育，但是，也加深了親師之間的緊張關係，造成教師多一事不如少一事的退怯心態。因此，教育行政單位不仿可利用一些正式及非正式管道，例如在職進修、研習、講座或成長團體，讓教學經驗方面有心得的教育人員與其他人分享教學心得，彼此成長，增進專業能力，不但可提高個人自尊心與成就感外，還能有教學相長的喜悅，並增強工作動機。教育行政單位應努力提升教師教育專業上水準，強化教學效能，使教師贏得家長與外界的信心，恢復教師專業名聲與尊嚴，再引導教師積極參與營造課程願景，努力發展學校本位課程，精進課程設計，如此，教師對工作的滿意度相對也能得到提升。

貳、對學校行政單位的建議

一、採用適切領導模式，暢通溝通協調管道

從本研究中發現，教師在工作滿意度各層面中對「行政領導與溝通」層面滿意度最低，此面向中，尤其對「本校校長能耐心傾聽教師的意見與內心感受，感到滿意。」分數最低。校長是學校的「首席教師」，校長應該努力營造校內和諧融洽的工作氣氛，讓全校教師，包括行政人員均能感受到校長的關懷。尤其是對攸關教師權益的行政決策或命令，不應只是透過會議佈達而已，更應該開誠佈公、多方諮詢、耐心傾聽教師的意見與內心感受。

二、善用校內的人力資源，鼓勵教師積極參與學校事務並建立教師行政輪調制度

本研究發現，「41~50歲」、任教「21年以上」及教師兼主任的國小教師對自己的工作價值觀與工作滿意度感受和知覺程度最高。所以，學校應將資深教師視為珍寶，善用這些校內的人力資源，舉辦相關研討、教學觀摩活動，或推行輔導機制，由資深的教師或主任帶領學校同仁，作經驗分享與交流，提高校內教師教育信念與教學能力。另本研究也發現國小教師兼主任行政工作者，在某些層面的工作滿意度上較佳，也許是因為職權所在，對校務有較多的參與機會，對學校的認同感也比較強烈，所以如果能建立一種工作輪調制度，在尊重教師的專長與意願下，讓教師們有機會輪流去擔任不同性質的職務，發揮自己的抱負與理想，讓他們瞭解各種職務的實際工作內容，日後便能更相互體諒包容與協助，以後對學校施政的配合度也會較高，願意為學校奉獻更多的心力。學校事務藉由全體教師的共同參與感，教師則能體認並覺知自己已成為學校經營的生命共同體，自然容易凝聚對學校的向心力和革命情感

三、提供教師研討互動的適當活動，增進同仁間的情感交流

從研究結果中發現，不論在工作價值觀或工作滿意度上，教師都將「人際互動」與「人際關係」列為首要的層面。教師互動最密切的莫過於與學年、班群組織，學校應多鼓勵老師除了班級教學外，應走出「班級王國」，多與同仁間互動，大家集思廣益發揮所長的進行合作教學、協同教學與班群教學。教師若能營造良好的人際關係，必能增加他人共事與合作的意願，不僅可幫助自我成長，教學也可收事半功倍之效。因此，學校可多舉辦聯誼活動，如此，一方面可消除教學工作上的疲勞與緊張，使身心得到適當的調劑；另一方面，可促進學校同仁間的情感交流及進一步的瞭解，以增強彼此的良好關係。

參、對學校教師的建議

一、建立積極工作價值觀，追求終身學習，以促進個人全方位成長

本研究發現工作價值觀與工作滿意度呈現正相關，雖然資料顯示教師對於自己的工作價值觀也許重視，但可能不清楚自己重視的是什麼，因此，需鼓勵教師多去瞭解自己的工作價值觀，除了能夠對工作的態度更加明確外，還可以根據其工作價值觀修正自己的態度，教師若有正確的工作態度與觀念，必能從工作的歷練中學習成長，擁有多元思考空間，並作為自己工作的動力，激勵自己的工作意願。

教師也應培養終身學習之觀念，不斷充實自我的專業知能，以因應現今的角色需求。如此才能使學生得到最適當的教育服務，以達成教育目標。促進個人自我全方位成長，更能塑造教育人員的專業形象。

二、擴展生活圈，促進同儕專業分享，增進人際互動，以尋求支援與協助

本研究發現不論在工作價值觀或工作滿意度上，教師都將人際互動與人際關係列為首要的層面。雖然國小教師以生活單純能避免過多的交際應酬為自豪，但難免造成一些封閉的情況，而影響其在工作上的表現。所以國小教師應該開放自己的心胸，主動積極參與一些活動，增廣見聞和閱歷，也增強自己的溝通能力和人際關係。況且良好的人際關係能使人無論在資源的取得或經驗的交流均能得心應手。主動積極與人分工合作、互相切磋，即使再多的工作負擔，也會樂在其中而不自覺。

三、多多參與校外比賽，以達自我實現之目的

本研究發現，屏東縣國小教師對於工作價值觀之「自我實現」層面期望相當高，而教師工作價值觀在「自我實現」層面，對教師在「工作本身」的滿意度層

面會有比較好的績效。換句話說，教師若能從工作中發揮自己的專長、實踐自己的抱負，對自己所從事的教學工作，就越滿意。國民小學是「包班制」型態，級任教師一定是要全能的，所以教師應該排除教學事務的困難，自願多多參加校外藝能、體能競賽活動，或參加志工服務，經由辛勤練習和奉獻，會促使教師有機會更了解自己的專長，實踐自己的人生抱負，獲得更多自我的肯定與信心，自然能輕易達成自我實現之意義。

肆、對未來研究者的建議

一、研究對象方面

本研究係以屏東縣市之公立國民小學教師為研究對象，研究結果無法推論至私立中小學或其他地區。由於教育改革是整體性的，因此，今後研究，在橫的方面可擴大範圍到私立學校教師的研究；在縱的方面可推及到幼稚園、國中、高中，甚至大學教師的研究。

二、研究變項

本研究雖以性別、年齡、婚姻狀況、學歷、職務、服務年資、學校規模、學校所在地區等變項來探討國民小學教師工作價值觀與工作滿意之關係；但除上述變項外，其他如家庭價值觀、人格特質、組織氣氛、組織文化、校長領導風格等變項，亦會影響教師工作價值觀與工作滿意度。因此，今後之研究，可擴大研究變項之範圍，以期能對影響教師工作價值觀與工作滿意度之原因，有更深入之了解。

三、研究方法方面

本研究在實證部分，係以問卷調查法為主要研究方法，讓教師依其對工作價值觀感受及所知覺的工作滿意做填答，但由於主客觀因素之影響，無法進一步去深入了解教師個人之感受或看法，因此，可輔以觀察法、訪談法等方式，以彌補問卷調查法之不足。

參考書目

一、中文部份

- 王宏彰（2005）。不同世代國民小學教師工作價值與休閒需求之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 王派土（2003）。桃園縣國民小學組織文化與教師工作滿意度相關之研究。國立新竹師範學院進修暨推廣部國民教育研究所學校行政碩士班碩士論文，未出版，新竹市。
- 王富美（2006）。花東地區國小校長工作壓力與工作滿意度之研究。國立臺東大學教育研究所課程與教學碩士班碩士論文，未出版，台東縣。
- 王博弘(1998)。台北市國民小學工友工作滿意度調查研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 王叢桂（1992）。社會轉型中之工作價值變遷研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。台北市：行政院國家科學委員會。
- 王叢桂（2002）。價值觀的形成與變遷。應用心理研究雜誌，14，77 頁。
- 朱淑子（2002）。國小校長轉化領導、互易領導與教師工作滿意關係之研究。國立臺東師範學院教育研究所學校行政碩士班碩士論文，未出版，台東縣。
- 何永川（2004）。高雄縣國民小學教師教育改革壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究。國立中山大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 辛俊德（2002）。國民小學教師參與行政決定與教師工作滿意關係之研究。國立台中師範學院進修暨推廣部國民教育研究所學校行政碩士學位班碩士論文，未出版，台中市。
- 吳月娟（1998）。國小資優班教師工作滿意度調查研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 吳銘隆（2006）。SPSS統計應用學習實務：問卷分析與應用統計（第三版）。台北：知城數位科技。

- 吳祥輝（2006）。**芬蘭驚艷**。台北：遠流。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（民85）。**工作價值觀量表指導手冊**。臺北：行政院青年輔導委員會。
- 李明融（2004）。**國民小學校長魅力領導與教師工作滿意度關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 李信弘（2004）。**台東縣國民中學兼任訓導工作教師人格特質與工作滿意度之分析研究**。國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 李春國（2002）。**基隆市國民中小學教師工作價值觀與需求滿意度之關係研究**。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 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**。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 李美鶯（2004）。**大都會區國小人事人員工作價值觀與工作滿意度之調查研究**。國立臺東大學教育研究所學校行政班碩士論文，未出版，台東縣。
- 李春蘭（2002）。**桃、竹、苗地區國小職員溝通滿意與工作滿意之研究**。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 李英蘭（2005）。**托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究—以高高屏地區為例**。文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 李 菊（2005）。**視覺障礙教育輔導教師工作滿意度調查研究**。國立臺東大學教育研究所特殊教育碩士班碩士論文，未出版，台東縣。
- 李新鄉（2000）。**師範院校公自費生與一般大學教育學程就讀滿意度、工作觀、教師角色知覺與任教承諾之比較研究**。**國民教育研究學報**，8，157-190。
- 余景達（2002）。**國小學校本位管理與教師工作滿意關係之研究**。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士學位論文，未出版，台中市。
- 沈儀方（2003）。**國小身心障礙資源班教師工作壓力、工作價值觀與專業承諾關係之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

- 邱皓政（2002）。**量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析**。台北：五南。
- 林月裡（2006）。**國小校長多元架構領導策略與教師工作價值觀之研究**。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林育妃（2004）。**國民小學總務主任工作壓力與工作滿意度關係之研究**。國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林明裡（2006）。**國小校長多元架構領導策略與教師工作價值觀之研究**。國立屏東大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林 玲（2004）。**國民小學教師工作價值觀與專業承諾**。台北市立師範學院國民教育研究所，未出版，台北市。
- 林保豐（2002）。**國小教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林博緯（2005）。**教育大學學生工作價值觀及其影響因素之探索性研究—以國立屏東教育大學為例**。國立屏東教育大學教育科技研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林維哲（2004）。**國民中學教師工作價值觀與課程參與、教學效能關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 柯雅欽（2005）。**國民小學校長轉型領導、組織創新與教師工作滿意度關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 胡素華（2004）。**台東縣國民小學校長溝通行為、教師工作滿意與學校組織效能之研究**。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 洪睿萍（2001）。**壽險業務員人格特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究**。國立高雄師範大學工業科學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 苑承偉（2004）。**國小教師的制控信念、學校組織氣氛與工作滿意度—以台東縣國小教師為例**。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。

- 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**。
國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 徐承宗(2005)。**國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究**。
國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 徐善德(1997)。**高職教師工作價值觀、組織承諾與教學效能關係之研究**。國立政治大學教育學研究所博士論文，未出版，台北市。
- 馬榮哲(2003)。**國小教師工作價值觀與教學行為相關因素之研究**。國立台南師範學院社會科教育學系碩士班碩士論文，未出版，台南市。
- 秦夢群(1988)。**教育行政-理論部分**。台北：五南。
- 張文英(2003)。**大專校院資源教室輔導人員工作滿意度之研究**。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 張玉艷(2002)。**學士後教育學分班結業現職國小教師之工作價值觀及參與校務之相關研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 張弘昌(2005)。**視障教育巡迴輔導教師工作滿意度研究**。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 張忠祺(1998)。**國小教師工作價值觀與工作滿意及其相關因素之研究**。國立臺東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 張春興(1994)。**教育心理學**。台北：東華。
- 張惠英(2001)。**國小教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 梁丁財(2001)。**國小校長轉型領導與教師工作滿意度關係之研究**。國立臺中師範學院進修推廣部國民教育研究所學校行政碩士學位班碩士論文，未出版，台中市。
- 梅媛媛(1995)。**花東兩縣偏遠地區國小教師工作滿意度與工作士氣之相關研究**。
國立花蓮師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。

- 許川濠（1998）。**臺北市國小組織溝通行為與教師工作滿意關係之研究**。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 許原嘉（2002）。**國中身心障礙資源班教師工作滿意調查研究**。國立彰化大學特殊教育學系在職進修專班特殊教育行政碩士班碩士論文，未出版，彰化縣。
- 許瑞芳（2001）。**國小啓聰教育教師工作滿意度調查研究**。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班特殊教育行政碩士論文，未出版，彰化縣。
- 許聖伯（2006）。**員工工作價值觀、工作滿意與留任意願關係之研究-以高雄市英語補習班外籍教師為例**。南台科技大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 康真娥（2003）。**台南地區幼稚園園長領導風格、教師工作價值觀與教師組織承諾關係之研究**。臺南師範學院教師在職進修教育行政碩士學位班研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 郭騰淵（1991）。**國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳瑞惠（2002）。**私立高中教師工作價值觀、工作壓力與組織承諾之研究**。國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班，未出版，彰化縣。
- 陳聖芳（1999）。**臺東地區國小教師的壓力與工作滿意度之研究**。國立臺東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 陳照雄（2007）。**芬蘭教育制度**。台北：心理。
- 游淑惠（2002）。**國小校長魅力領導與教師組織承諾及工作滿意度之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 游肇賢（2003）。**國中兼任行政工作教師角色衝突與工作滿意之調查研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃文三（2003）。**學校本位管理理念建構下：我國中等學校教師角色知覺、工作價值觀與疏離感關係之研究**。高雄市：復文。

- 黃金茂(2004)。**國小校長溝通行為與學校組織氣氛及教師工作滿意度關係之研究**。
國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 黃建安(2003)。**國小兼組長教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究**。
國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃英忠、黃良志、鍾昆原、溫金豐(2005)。**員工激勵與績效管理**。台北市：國立空中大學。
- 黃盈彰(2002)。**影響國小教師工作滿意度之因果機制**。*台灣教育社會學研究*，2-1，155 - 197。
- 黃啓榮(2005)。**國民小學聽覺障礙融合教育教師工作滿意度調查研究**。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班特殊教育行政碩士論文，未出版，彰化縣。
- 黃裕敏(2002)。**國民小學學校組織文化與教師組織承諾、工作滿意關係之研究**。
臺東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 黃煒斌(2002)。**外籍勞工人特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究—以大發工業區為例**。國立高雄師範大學工業暨科技教育學系碩士學位論文，未出版，高雄市。
- 楊妙芬(1997)。**國小教師工作價值觀、工作滿意度、任教職志與相關因素之研究**。
國立屏東師院學報，10，97-132。
- 楊國樞(1994)。**中國人的價值觀—社會科學觀點**。台北市：桂冠。
- 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**。國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 劉宏隆(2004)。**臺北縣國小身心障礙資源班教師工作滿意度調查研究**。國立臺東大學教育研究師特殊教育碩士專班碩士論文，未出版，台東縣。
- 劉宣容(2000)。**桃竹苗縣市國小教師工作價值觀與參與學校行政決定之關係**。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。

- 鄭仁忠（2004）。國民小學主任角色壓力、組織承諾與工作滿意關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 鄭永祥（2004）。國小兼任行政職務教師工作價值觀、角色衝突與工作投入關係之研究。國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 蕭兆宜（2004）。高雄縣市學前教師工作滿足感與工作價值觀對其任教意願影響之研究。私立樹德科技大學幼兒保育系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 蕭國倉（2003）。國小特殊教育教師工作價值觀與工作壓力相關之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系特殊教育行政碩士論文，未出版，彰化縣。
- 謝月香（2002）。桃園縣國民小學教師兼任行政職務工作滿意度之研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 謝百亮（1995）。國民小學行政管理與教師工作滿意之關係。國立台中師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 謝金青（1994）。國民小學行兼職教師角色衝突之研究。國立政治大學「教育與心理研究」，17，361-390。
- 賴奇俊（2003）。國小啟智班教師工作價值觀與教學效能之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修班碩士論文，未出版，彰化縣。
- 賴明莉（2002）。國小身心障礙資源班教師工作滿意之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 鍾佩蓁（2004）。雲嘉地區國小教師工作價值觀與工作投入之相關研究。國立嘉義大學教育學院國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 魏方亭（2001）。嘉南地區國中教師工作價值觀、自我效能感及工作壓力與任教學承諾關係之研究。國立中正大學教育學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 藍瑞霓（1998）。國小教師工作滿意度調查研究。屏東師院學報，11，55—80。
- 羅明忠（2003）。臺中市國民小學校長領導行為與教師工作滿意度關係之研究。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

- 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－宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究。東吳大學商學院企業管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蘇月琴（2003）。高中職學校行政人員溝通行為、角色衝突與工作滿意度關係之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 蘇維新（2003）。國小教師知覺學校組織變革與工作滿意度關係之研究。國立嘉義大學教育學院國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 嚴澤鈞（1998）。台灣地區師院生工作價值觀與任教意願之調查研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。



二、英文部分

- Boyatzis, R. E, & Skelly, F. R.(1991). The impact of changing values on organizational life. In A. D, Kolb, I. M. Rubin & J. S. Osland (Eds.) , *The organizational behavior reader*. New York : Prentice Hall.
- Brown,D.(2002).The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: a theoretical statement. *Journal of Counseling and Development, 80(1)*, 48-56.
- Culver,S.M.,Wolfle,L.M.,& Cross,L.H.(1990).Testing a model of teacher satisfaction for Black and White. *American ducational Research Journal,27(2)*,323-349.
- Dose,J.J.(1997).Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,70*,219-240.
- Duance Brown (2002) .The role of work and cultural values in occupational choice,satisfaction and success: ATheoretical Statement . *Journal of Couseling Development. Winter,80 (1)*
- Elizabeth P. and Adelina B. (2006) . Job motivation and satisfaction: Unpacking the key factors for charity shop managers . *Journal of Retailing and Consumer Services,13 (2)* , 121–131.
- Elizur, D. (1984) .Facts of work values:A structure analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 69* , 379-389.
- Gary Dessler (1994).Human Resource Management. Englewood : Prevince Hall International,Inc.Pine,G.L.,& Innis,G.(1987). Cultural and individual work values. *The Career Development Quarterly,14(2)*,279-287
- Gian V. C., Claudio B., & Laura B. (2003) . Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology, 95 (4)* , 821–832.

- 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.
- Gregory C. W. and Ernest T. P. (2005) . The effects of college major and job field congruence on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, **67** (2), 233–251.
- Howard J. K., Jinyan F. and Kristopher J. P. (2006) . The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: *A mediational approach* . *Journal of Vocational Behavior*, **68** (1) , 96–115.
- Hoy,W.K.,& Miskel,C.G.(1991).*Educationaladministration-theory, research,and practice*. New York:McGraw-Hill,Inc.
- Knoop,R. (1994) .Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology Interdisciplinary &Applied*,**128**(6), 683-689.
- Louis L.G. and Claude M. (2004) . Reported job satisfaction: what does it mean? *Journal of Socio–Economics*, **33** (2) , 135–151.
- Mohamed, O., & Arjo, M., & Hussin, A. A. A. (2000). *Perceptions of work values and counseling program implications in Negara Brunei Darussalam*. (ERIC No. ED 445290).
- Nathan A. B., Terry A. B., & Stephen H. W. (2005) . Adaptation–Level Theory, Opponent Process Theory, and Dispositions: An Integrated Approach to the Stability of Job Satisfaction . *Journal of Applied Psychology*, **90** (6) , 1044–1053.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atich, J. M., & Doherty, E. M.(1988). Work values and the conduct of organizational behavior. *Research in Personal and Human Resources Management* , **10** , 1-42.
- 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.

Robbins,S.P.(1996). *Organizational Behavior:Concepts,Controversies, and Applications*.

Englewood Cliffs,NJ:Prentice-Hall.

Ros,Maria,Schwartz et al. (1999) . Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Journal of Applied Psychology*, **48** (1) , 49–71.

Rounds , J. B.(1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, **37**, 32-45.

Schwartz S H. (1999) . A theory of cultural values and some implication for work. *Journal of Applied Psychology*, **48** (1) , 23–27.

Vaus,D.,& McAllister,I.(1991). Gender and work orientation. *Work and Occupations*, **18**(1),72-93.



附錄一

國小教師工作價值觀與工作滿意度調查問卷

敬愛的教育先進您好！

感謝您在百忙當中願意撥空填答這份問卷。本研究旨在瞭解屏東縣國民小學教師工作價值觀與工作滿意度之現況，進而探討「工作價值觀」與「工作滿意度」之相關情形。

本問卷無需具名，個人資料與填答結果絕不對外公開，請放心填答。您的想法和意見非常寶貴，請先詳閱說明之後，再依據您的真實感受與經驗作答，再次謝謝您的協助與支持。

敬祝 教安

國立台東大學社會科教學碩士班

研究生：胡孟珠 敬上

指導教授：魏俊華 先生

中華民國：九十六年十月

壹、【基本資料】（請在符合您情況的□內打「✓」或在空白處填寫資料）

一、性別：1. 男 2. 女

二、年齡：1. 30 歲以下 2. 31~40 歲 3. 41~50 歲 4. 51 歲以上

三、婚姻狀況：1. 已婚（配偶健在） 2. 未婚 3. 其他：_____

四、任教年資：1. 5 年以下 2. 6~10 年 3. 11~15 年 4. 16-20 年 5. 21 年以上

五、教育程度：1. 研究所（含碩、博士及四十學分班） 2. 一般大學（含師資班或修習教育學程畢業） 3. 師院、師大或大學院教育學院、系 4. 師範或師專

5. 其他：_____

六、現任職務：1. 主任 2. 組長 3. 級任教師兼組長 4. 級任教師 5. 科任教師

七、學校規模：1. 6 班以下 2. 7~12 班 3. 13~24 班 4. 25~48 班 5. 49 班以上

八、學校位置：1. 屏東市區 2. 一般鄉、鎮 3. 離島地區（琉球鄉）或山地鄉學校（包括牡丹鄉、來義鄉、泰武鄉、獅子鄉、瑪家鄉、霧台鄉、三地門鄉及春日鄉）

【請繼續下一頁的題目，謝謝您！】

貳、【教師工作價值觀】

填答說明：

這部分主要是瞭解您工作價值觀情形，共有40題，請您針對每一題的敘述，在適當的□內打勾「✓」，並請每一題都填答。

	非常符合					非常不符合				
	5	4	3	2	1					
一、自我成長										
1、在工作中有充分的進修機會。.....	<input type="checkbox"/>									
2、在工作中能積極主動的研究問題。.....	<input type="checkbox"/>									
3、在工作中能夠發揮自己的創造力。.....	<input type="checkbox"/>									
4、在工作中能夠規劃自己的生涯發展。.....	<input type="checkbox"/>									
5、選擇的工作符合自己的個性與興趣。.....	<input type="checkbox"/>									
二、自我實現										
1、在工作中能發揮自己的專長。.....	<input type="checkbox"/>									
2、在工作中能實現自己的教育想法。.....	<input type="checkbox"/>									
3、在工作中能實踐個人的抱負。.....	<input type="checkbox"/>									
4、能經由工作提昇自己的生活品質。.....	<input type="checkbox"/>									
5、能經由工作為社會做些有意義的事。.....	<input type="checkbox"/>									
6、能經由工作獲得自我的肯定與信心。.....	<input type="checkbox"/>									
三、成就聲望										
1、能因看到自己工作成果而產生成就感。.....	<input type="checkbox"/>									
2、能承擔自己的工作責任。.....	<input type="checkbox"/>									
3、能獲得別人的尊敬與肯定。.....	<input type="checkbox"/>									
4、在工作中能擁有充分的支配權。.....	<input type="checkbox"/>									
5、能在工作團隊中扮演重要的角色。.....	<input type="checkbox"/>									
6、教育工作具有崇高的社會聲望與地位。.....	<input type="checkbox"/>									
四、人際互動										
1、與校長或主任間相處融洽。.....	<input type="checkbox"/>									
2、同事之間能互相照顧、彼此關懷。.....	<input type="checkbox"/>									
3、同事之間不會相互攻擊。.....	<input type="checkbox"/>									
4、能愉快的與同事一起完成工作。.....	<input type="checkbox"/>									
5、工作環境能經常處於良好的人際關係氣氛。.....	<input type="checkbox"/>									
6、在工作中能真誠的對待週遭的人。.....	<input type="checkbox"/>									
7、在工作中能結交很多志同道合的朋友。.....	<input type="checkbox"/>									

【請繼續下一頁的題目，謝謝您！】

	非常符合				非常不符合
	5	4	3	2	1
五、組織安全					
1、生病時能得到學校的體恤與關懷。.....	<input type="checkbox"/>				
2、工作環境有完善的安全設施規劃。.....	<input type="checkbox"/>				
3、工作權益有適當的法令保障。.....	<input type="checkbox"/>				
4、能在不危害身心健康的環境工作。.....	<input type="checkbox"/>				
5、工作時不會對未來前途感到徬徨或驚恐。.....	<input type="checkbox"/>				
六、經濟報酬					
1、教師的薪給晉升或獎金制度適當。.....	<input type="checkbox"/>				
2、教師的工作能獲得穩定合理的薪資報酬。.....	<input type="checkbox"/>				
3、薪資報酬能滿足個人的基本生活需求。.....	<input type="checkbox"/>				
4、教師的薪資報酬令人滿意。.....	<input type="checkbox"/>				
5、教育工作的報酬能作個人完善的理財規劃。.....	<input type="checkbox"/>				
七、健康休閒					
1、工作時間能充分配合生活作息。.....	<input type="checkbox"/>				
2、工作之餘能從事戶外活動或體能活動。.....	<input type="checkbox"/>				
3、能避免工作競爭所衍生的各種焦慮。.....	<input type="checkbox"/>				
4、工作時間之餘得以適切的安排自己的生活。.....	<input type="checkbox"/>				
5、有較多時間可以充分從事休閒活動。.....	<input type="checkbox"/>				
6、生活單純能避免過多的交際應酬。.....	<input type="checkbox"/>				

參、【教師工作滿意度】

填答說明：

這部分主要是瞭解您工作滿意度情形，共有 34 題，請您針對每一題的敘述，在 4-3-2-1 適當的數字上畫○，並請每一題都填答。

	非常符合	大多符合	大多不符合	非常不符合
一、薪資與福利				
1、我對教師工作在薪資與福利措施上和其他行業相比，感到滿意。.....	4	3	2	1
2、我對教師工作在精神上的回饋，感到滿意。.....	4	3	2	1
3、我對教師工作在生活保障的程度上，感到滿意。.....	4	3	2	1
4、我對教師工作能獲得額外的報酬和津貼，感到滿意。.....	4	3	2	1
二、晉陞與進修				
5、我對教師工作晉陞的公平性，感到滿意。.....	4	3	2	1
6、我對教師工作的晉陞機會，感到滿意。.....	4	3	2	1

【請繼續下一頁的題目，謝謝您！】

		非常符合	大多符合	大多不符合	非常不符合
7、我對教師工作的進修機會，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
8、我對教師工作進修管道的多元化，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
9、我對學校辦理的進修活動，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
三、學校環境					
10、我對學校環境的綠化美化，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
11、我對學校提供的各項軟硬體教學設備，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
12、我對學校環境的舒適性，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
13、我對學校環境的安全性，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
14、我對學校校設的規劃與配置，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
四、工作本身					
15、我對教師工作能教學相長，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
16、我對自己能從工作中得到成就感，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
17、我對教師工作能有充分發揮專長的機會，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
18、我對教師工作與自己的興趣相符合，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
19、我對教師的社會地位，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
五、人際關係					
20、我對與學校同仁相處的情形，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
21、我對與學生保有良好的互動關係，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
22、我對與社區家長相處的情形，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
23、我對全校同仁給予我工作上的協助，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
24、我對學校同仁能共同合作解決困難的情形，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
六、行政領導溝通					
25、我對本校行政人員的領導能力，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
26、我對本校教師與行政人員的溝通管道暢通，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
27、我對本校校長能耐心傾聽教師的意見與內心感受，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
28、我對本校校長重視教學視導，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
29、我對本校校長能體諒同仁工作的辛勞並給予讚賞，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
七、工作變動性					
30、我對教師工作具有挑戰性，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
31、我對教師工作具有多樣性，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
32、我對教師工作具有創意性，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
33、我對教師工作具有安全性，感到滿意。.....	4	3	2	1	1
34、我對教師工作能促進自己追求新知，感到滿意。.....	4	3	2	1	1

【問卷到此結束，非常感謝您的填答，請將問卷交給委託人，再一次謝謝您的協助！】

同意書

茲 同意國立台東大學進修部國民教育研究所社會科教學碩士研究生 胡孟珠 於其碩士論文中使用本人編制之「國民小學教師工作價值觀與專業承諾調查問卷」

同意人

簽章：

林玲 

日期：96年8月7日

同意書

茲 同意國立台東大學進修部國民教育研究所社會科教學碩士研究生 胡孟珠 於其碩士論文中使用本人編制之「桃園縣國民小學組織文化與教師工作滿意度調查問卷」

同意人

簽章：王 派 士

日期：96年 8 月 27 日