

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究背景

教育是國家建設的根本，而優良的教師素質更是成功教育的必要條件。所謂「良師興國」更顯得教師素質的良窳與國家發展、社會進步間有密切關係。根據吳清山（民 87）與黃盈彰（民 89）的研究指出：教師工作滿意度是提高學校效能的重要因素之一，即工作滿意度較高的教師，教學成效也較佳。因此，教師的工作滿意與否，對教學成效便有很重要的影響。國民中學學校體育組織為我國推展體育運動之根本，體育教師更為策劃與從事教育活動的主體，因此教學成效之優劣、學校體育目標能否圓滿達成，實與教師之專業表現有密切相關。因此，如何提高體育教師的工作滿意度，以促進良好的教學品質與成效，是一個相當值得關切的問題。故探討體育教師工作滿意之現況，乃為本研究動機之一。

影響工作滿足之因素甚多，國內目前有關工作滿意度的研究，部份學者以探討個人變項與工作滿意的關係（黃偉蓉，民 83；梅媛媛，民 84；張忠祺，民 87；楊妙芬，民 86；鍾一先，民 84；藍瑞霓，民 87）為主，部份學者則著眼於環境變項的影響（許玉齡，民 87；張明麗，民 80；舒緒緯，民 79；楊慈慧，民 85；謝金青，民 81），亦

有將個人變項與環境變項一併加入討論（郭明德，民 83；黃盈彰，民 89）者，由於各研究因研究目的之不同，所選取之變項亦有所不同，迄今仍無一套完整的模式，不過大多數的學者認為，有關工作滿足的理論架構中，以 Seashore and Taber (1975) 所共同發展的架構最為周詳完整（李玉竹，民 84；李靜，民 85；林雍智，民 89；林澤鴻，民 91；周佳慧，民 90；洪文和，民 84；洪嘉文，民 86；黃盈彰，民 89；黃貴祥，民 90；楊慈慧，民 85）。在 Seashore and Taber 所發展之理論架構中，涵蓋了工作滿意的前因變項及結果變項兩大類。從二位學者所統整的影響工作滿意因素中得知，不僅工作者的特徵會影響其工作滿足，同時工作本身及工作環境也是重要因素。「學校組織氣氛」源自組織心理學，為組織內部環境的一個構面，大多數學者認為，學校組織氣氛主要是教師行為類型與校長行為類型相互影響的結果（吳培源，民 83；黃昆輝，民 77），在積極的學校氣氛中，教師對工作的投入及喜愛的程度較高，滿意度也較高，可見組織氣氛開放程度足以影響組織成員的行為、組織績效和組織目標的達成。因此，研究與分析組織氣氛藉以激勵成員努力工作以達成組織目標是必要的，此為本研究動機之二。

Valentine 等人根據一項對行政主管的語言行為研究指出：行政主管所說的話與其學校氣氛有顯著的相關（引自鄭進丁，民 79，頁

19)，因此，學校行政人員與學校組織成員間的互動，對於未來學校組織氣氛的型態將扮演著相當重要的角色。亦即學校成員間互動良好，使組織有正向的發展，對於學校校務之推行，實具有實質之助益。

由於過去有關教師工作滿意的研究大多以探討校長領導行為與學校組織氣氛（何淑妃，民 85；吳培源，民 83；林新發，民 79；陳文瑜，民 85；張德銳，民 81；鄭彩鳳，民 79；鄭進丁，民 79）之關係為主，有關於學校組織氣氛是如何影響教師行為表現之研究並不多；而體育界對於有關教師工作滿意度之研究，亦偏向主管領導行為、工作價值觀等（周佳慧，民 90；林澤鴻，民 91；洪嘉文，民 86；郭進財，民 85；鄭志富，民 77）變項，有關於組織氣氛是如何影響教師工作滿意之相關研究，似乎沒有得到應有的重視；加上近年來，國內一連串的教育改革方案與策略，使得整個教育生態做了極大的改變，諸如教育法令的更新、師資培育系統的開放、九年一貫課程的推行等，無一不激盪著學校的生態與心態環境，報載（聯合報 90.4.19）許多教師因無法適應此重大變革，紛紛申請退休、離職，故此重大變革勢必會影響到組織成員間微妙的互動關係，而對於整體教育環境及學校氣氛亦可能產生變異，故此之際，研究學校組織氣氛與教師工作滿意之相關性，實有其時代意義，此為本研究動機之三。

由於研究者目前於台中市擔任國中體育教師一職，對於組織氣氛

與教師工作滿意間之關係深感興趣，故本研究擬選取學校環境變項中的組織氣氛和教師個人背景層面為自變項來探討教師的工作滿意情形，冀透過研究分析，以探求體育教師在面對現有之不同體育組織氣氛之工作滿意情形，進而提升體育組織績效，以達成學校教育目標。

## **第二節 研究目的**

根據上述研究背景的陳述，本研究的目的如下：

- 一、瞭解台中市國中體育組織氣氛與教師工作滿意度之現況。
- 二、比較不同背景變項（性別、年齡、服務年資、學歷、職務、學校規模）之體育教師知覺體育組織氣氛與教師工作滿意度之差異情形。
- 三、探討台中市國中體育組織氣氛與教師個人背景變項是否能有效解釋教師工作滿意度。

## **第三節 研究問題**

根據研究之必要性與目的，本研究欲探討的問題為：

- 一、目前台中市國中體育組織氣氛與教師工作滿意度之現況為何？
- 二、不同背景變項（性別、年齡、服務年資、學歷、職位、學校規模）之體育教師知覺之體育組織氣氛與教師工作滿意度是否有顯著差異性存在？
- 三、台中市國中體育組織氣氛與教師個人背景變項是否能有效解釋教

師的工作滿意度？

## **第四節 研究範圍與限制**

### **一、研究範圍**

本研究係以九十學年度任職於台中市公立國民中學（包括完全中學）之體育教師為研究對象（兼、代課之體育教師並未列入本研究範圍內），透過問卷調查，以瞭解不同背景變項之體育教師所知覺之組織氣氛及工作滿意度之差異情形，並探討兩者之相關性。

### **二、研究限制**

- （一）礙於人力、財力、時間及研究結果解釋程度等限制，本研究僅以台中市公立國民中學之體育教師為研究對象，研究結果無法類推其他組織。
- （二）本研究有關教師所知覺之組織氣氛及工作滿意度部分，係依教師觀點所知覺之主觀感覺為結果。由於調查對象僅有體育教師，體育教師可能會因個人知覺偏差、個人好惡，而對於組織氣氛之描述資料無法客觀有效描繪。
- （三）本研究所採之研究方法為問卷調查法，因問卷屬自陳量表，故研究者並無法控制受試者填答時之真實程度，僅能假設所有受試者均據實回答。

(四) 本研究問卷中部份項目涉及對校長及教師同仁等敏感問題，因此，填答時可能有所顧忌或保留，僅能假設所有教師都能依照自己的情況真實填答。

## **第五節 名詞操作性定義**

### **一、體育組織**

本研究所指之體育組織係指國民中學之體育組。根據教育部頒之國民教育法實施細則規定：國民中學學校體育行政組織在六班以下未設體育組，七至十二班在訓導處下設體育衛生組，四十班以上設體育組。其所負責的體育業務包括體育教學計畫之擬定、推動與考核；校內、校際體育活動計畫之擬定；體育設施、運動場地之規劃與管理事項；年度體育經費之編列及使用事項等。

### **二、組織氣氛**

指組織內部環境相當持久的特質或獨特風格，這種特質或風格是由組織成員交互作用所構成，不但能為組織成員所體會，並且能影響組織成員的行為，並透過成員的知覺加以描述。

### **三、體育組織氣氛**

指體育教師對其組織內部環境特質的一種主觀知覺。此特質由校長與體育教師行為交互作用所產生，不但能為組織成員所描述，且能

影響組織成員行為的表現。在研究測量上採用 Kottamp,Mulhrn,and Hoy (1987) 等人的觀點，並參酌吳培源（民 83）及游進年（民 79）之組織氣氛量表，分別測量組織氣氛之『支持』、『指示』、『投入』、『挫折』及『親密』等五個構面；並依『氣氛開放性』指數之得分情形，將組織氣氛類型分為『開放型氣氛』及『封閉型氣氛』兩種。當教師在「體育組織氣氛量表」上的得分越高時，表示其行為愈接近該構面；得分愈低時，表示該構面之行為愈低。而『氣氛開放性』指數（秦夢群，民 87）則以『支持』+『投入』-『指示』+『挫折』構面的總分表示，當『氣氛開放性』指數之得分愈高，代表填答者所知覺之組織開放程度愈高，得分愈低，表示組織開放程度愈低，氣氛類型愈趨於封閉。

#### **四、體育教師**

本研究所稱之體育教師，係指九十一學年度服務於台中市公立國民中學之正式合格體育教師，包含專任體育教師、兼職行政或導師工作之體育教師而言，但不包含兼、代課之體育教師。

#### **五、工作滿意度**

本研究對工作滿意的定義為：體育教師對其工作環境的感覺或情感性反應，而其感到滿意與否，取決於其自工作環境中應獲得與實際獲得之成果的差距。在研究測量上採 Smith,Kendall,and Hullin

(1987) 所編製之「工作描述指引量表」為研究架構，並參酌國內學者鄭志富（民 77）及洪嘉文（民 86）等人所改編之問卷，分別測量工作者對『本身工作』、『薪資』、『升遷』、『上司』及『同事』等五個構面的不同感受。當教師在「教師工作滿意度量表」上的得分越高時，表示愈滿意；得分愈低時，表示滿意度愈低；而五個分量表的總分則代表填答者對工作的整體滿意情形。

## 六、四十學分班

所謂四十學分班，係指學士後在職進修學分班。可分為週末班及暑期班兩種，皆是利用四年週六、週日或四個暑假修完四十學分，只授與學分證明書，而不給予學位。現任教師取得學分證明可以敘薪、跳薪四級。但依中華民國九十年三月二十九日教育部台(九〇)師(三)字第九〇〇四二三五九號函，目前已暫停招生。