

國立臺灣師範大學工業教育學系

碩士論文

指導教授：馮丹白 博士


公立職業學校資訊科教師專業成長與
工作滿意度關係之研究

**The Study on the Relationships between Professional
Growth and Job Satisfaction of Computer Science
Teachers in Public Vocational High Schools**



研究生：李淑馨 撰

中 華 民 國 九 十 八 年 七 月



謝誌

我很幸運！

雖然沒有優渥的生長環境，卻擁有身體健康的雙親和善良互助的兄弟姐妹。

雖然沒有顯赫的學歷背景，卻擁有師長為我指點迷津、同學為我喝采打氣。

雖然沒有絕頂的聰明才智，卻具備積極的態度和一顆願意學習的心。

雖然曾經為自己的前途感到徬徨過，卻能在確定目標後，全力以赴。

我相信，

即使再完美的人生，也要經過挫折的淬礪，才能造就生命不凡的價值。

「活在當下的時刻，才是最真實的存在。」回想當時挑燈夜戰、熬夜寫作時，在腦海中反覆翻騰的畢業開場白，現在枯腸搜盡，除了感謝以外，沒有第二句話可以代表現在的心情，感謝大家對我的付出總是比我付出的還要多。

感謝學養豐富的江文雄老師、陳明堂老師、葉榮木老師提供意見、諮詢斧正，您對學生論文所提供的建議，就像強效的營養劑，總能在關鍵之處幫助學生再上層樓，再次思考內容的適切性。

感謝兩年來給予我許多學習機會的老師及助教們，吳明振老師、許全守老師、吳明雄老師、胡茹萍老師、張國保老師及耘盈助教，謝謝你們提供我發揮的空間和舞臺，同時也默默為我加油和鼓勵。

感謝我的指導教授，治學嚴謹而待人親切、幽默的馮丹白院長，記得每每當我為研究遭遇瓶頸而擔心緊張時，您總是先以幽默的故事化解我心里的不安，再建議我可能的解決途徑，在您的支持下，我總能順利解開疑惑、通過考驗。除此之外，您對我生活上的關心，讓我更能安心的學習和研究，而您豁達的人生觀，使我對「山不轉，路轉；路不轉，人轉；人不轉，心轉」有更深刻的體悟。

研究所的好姐妹及大哥們，淑娟、鈺琳、佳諭、靜玟、琇文、雅雯、怡均、育民、文乾、保盛、國龍，不可思議的緣分讓我們相遇在充滿黃色阿勃勒的校園中，兩年來一起上課、一起討論、一起做研究，當然少不了一起吃吃喝喝、打打鬧鬧，充滿歡笑聲的每一刻凝結成串瑩透的珍珠，感謝你們給我這些美好的回憶，我會仔細珍藏。

最後，我要感謝我的家人，爸爸、媽媽、佳穎、明真、承翰，謝謝你們給我一個無後顧之憂的環境，如果沒有你們的包容和心靈上的支持，我無法如此順利的完成碩士學位。當然，還要謝謝帥氣又善解人意的正賢，你總是給我滿滿的信心和勇氣，讓我能像向日葵一樣，對未來保持好奇且永遠充滿自信的面對挑戰。未來，有許多目標，我們還要一起努力！

兩年的碩士班生涯如白駒過隙，轉眼間倏忽即逝，在這裡我學習，學習如何用不同的角度看待事物，同時更學習如何看待自己的人生。

謝謝一路上關心我的親朋好友們。

謹誌

民國 98 年 7 月於臺灣師範大學

摘要

本研究旨在瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之關係，並據以提出結論與建議。本研究係採問卷調查法，首先透過文獻蒐集與整理，建立本研究之理論架構，並參考編製而成「資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷」，以作為本研究蒐集資料之研究工具。本研究之研究對象為我國 97 學年度公立職業學校資訊科教師，扣除 62 位預試樣本後，以 157 位資訊科教師做為正式問卷之施測對象，分別以單一樣本 t 考驗、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關等統計方法進行資料分析，獲致結論如下：

- 一、公立職業學校資訊科教師專業成長現況達理想之程度。
- 二、公立職業學校資訊科教師對其工作達滿意之程度。
- 三、不同教育程度之公立職業學校資訊科教師，其專業成長現況具有顯著差異。
- 四、不同性別、不同任教於資訊科年資、不同教育程度之公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度具有顯著差異。
- 五、公立職業學校資訊科教師之專業成長與工作滿意度具有高度正相關。

最後，根據研究結論對教師、學校、教育主管行政機關與後續研究者提出具體之建議。

關鍵字：職業學校、資訊科教師、專業成長、工作滿意度

Abstract

The purpose of this study was to comprehend the relationships between professional growth and job satisfaction of computer science teachers in public vocational high schools, and also proposed some conclusions and suggestions. This study developed by questionnaire survey. First, to collect through methods of documentary researches, and analyzed the data to build up the questionnaire of professional growth and job satisfaction of computer science teachers. The sample was selected by the academic year 97 public computer science teachers in vocational high school, and after deducting 62 to pilot test, that the sample with 157 computer science teachers be used as formal questionnaire. The study was made analysis with single sample t-test, independent sample t-test, one-way ANOVA, and Pearson product-moment correlation coefficient, etc. The results were in the following:

1. The computer science teachers in vocational high school's status of the professional growth attained ideal degree.
2. The computer science teachers in vocational high school attained satisfied degree.
3. The level of education of the computer science teachers in vocational high school that the ideal degree of professional growth had significant differences.
4. The gender, level of education of the computer science teachers in vocational high school that the job satisfaction had significant differences.
5. The professional growth and the job satisfaction of public computer science teachers in vocational high school had significant positive relation.

Finally, the results were discussed and some recommendations were made for teachers, vocational schools, administration department of education and future research.

Keywords: vocational high schools, computer science teachers, professional growth, job satisfaction



目次

摘要.....	i
Abstract	iii
目次.....	v
表目次.....	vii
圖目次.....	ix
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	4
第三節 待答問題.....	5
第四節 研究範圍與限制.....	7
第五節 名詞釋義.....	9
第二章 文獻探討.....	11
第一節 我國職業學校資訊科概況.....	11
第二節 教師專業成長的理論基礎.....	18
第三節 教師工作滿意度的理論基礎.....	36
第四節 教師專業成長與工作滿意度之相關研究.....	61
第三章 研究設計與實施.....	67
第一節 研究方法與架構.....	67
第二節 研究步驟與流程.....	70
第三節 研究對象.....	72
第四節 研究工具.....	75
第五節 資料處理.....	98

第四章	資料分析與討論	101
第一節	樣本資料分析	101
第二節	資訊科教師專業成長與工作滿意度之現況分析與討論	107
第三節	不同個人背景變項對教師專業成長與工作滿意度之 差異分析與討論	114
第四節	資訊科教師專業成長與工作滿意度之相關分析與討論	135
第五章	結論與建議	137
第一節	結論	137
第二節	建議	140
參考文獻	145
附錄一	資訊科教師專業成長與工作滿意度專家審查問卷	157
附錄二	「資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷」 專家審查名單	167
附錄三	資訊科教師專業成長及工作滿意度調查問卷— 專家審查意見彙整表	169
附錄四	資訊科教師專業成長與工作滿意度預試問卷	175
附錄五	資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷（正式問卷） ...	179

表目次

表 2-1	95 暫綱之群科歸屬表	12
表 2-2	電機與電子群課程架構表	15
表 2-3	國內外學者對「專業」的看法及定義	18
表 2-4	國內外學者對「教師專業成長」的看法及定義	22
表 2-5	國內外學者研究「教師專業成長」之內涵彙整表	26
表 2-6	教師專業成長構面對照表	29
表 2-7	國內外學者對「工作滿意度」的看法及定義	37
表 2-8	工作滿意派別及相關理論對照表	42
表 2-9	國外學者發展之標準化「工作滿意度」量表內涵彙整表	50
表 2-10	國內外研究者對「教師工作滿意度」內涵之看法	52
表 2-11	教師工作滿意度構面對照表	54
表 3-1	國內 97 學年度設有資訊科之公立職業學校及教師數一覽表	72
表 3-2	預試學校概況表	74
表 3-3	我國公立職業學校資訊科教師專業成長預試問卷分析表	76
表 3-4	我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度預試問卷分析表	78
表 3-5	資訊科教師專業成長及工作滿意度預試問卷回收情形一覽表	81
表 3-6	我國公立職業學校資訊科教師專業成長問卷項目分析摘要表	82
表 3-7	我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度問卷項目分析 摘要表	83
表 3-8	教師專業成長問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表一	84
表 3-9	教師專業成長問卷因素分析摘要表一	85
表 3-10	教師專業成長問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表二	86
表 3-11	教師專業成長問卷因素分析摘要表二	87
表 3-12	教師工作滿意度問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表一	89
表 3-13	教師工作滿意度問卷因素分析摘要表一	90
表 3-14	教師工作滿意度問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表二	91
表 3-15	教師工作滿意度問卷因素分析摘要表二	91

表 3-16	教師專業成長問卷信度分析一覽表.....	93
表 3-17	教師工作滿意度問卷信度分析一覽表.....	95
表 4-1	資訊科教師專業成長及工作滿意度正式問卷回收情形一覽表..	101
表 4-2	公立職業學校資訊科教師有效樣本基本資料分布情形一覽表..	104
表 4-3	併組後樣本基本資料分布情形一覽表.....	105
表 4-4	公立職業學校資訊科教師專業成長之現況分析表.....	107
表 4-5	公立職業學校資訊科教師專業成長各題項之現況分析表.....	109
表 4-6	公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況分析表.....	111
表 4-7	公立職業學校資訊科教師工作滿意度各題項之現況分析表...	112
表 4-8	不同性別之資訊科教師專業成長差異分析表.....	115
表 4-9	不同任教於資訊科年資之資訊科教師專業成長差異分析表...	116
表 4-10	任教於資訊科年資與教師專業成長變異數分析摘要表.....	116
表 4-11	不同教育程度之資訊科教師專業成長差異分析表.....	118
表 4-12	教育程度與教師專業成長變異數分析事後比較摘要表.....	119
表 4-13	不同任教地區之資訊科教師專業成長差異分析表.....	120
表 4-14	任教地區與教師專業成長變異數分析摘要表.....	121
表 4-15	不同師資培育管道之資訊科教師專業成長差異分析表.....	122
表 4-16	不同個人背景變項對教師專業成長之差異總表.....	123
表 4-17	不同性別之資訊科教師工作滿意度差異分析表.....	124
表 4-18	不同任教於資訊科年資之資訊科教師工作滿意度差異分析表..	126
表 4-19	任教於資訊科年資與教師工作滿意度變異數分析事後比較 摘要表.....	127
表 4-20	不同教育程度之資訊科教師工作滿意度差異分析表.....	128
表 4-21	教育程度與教師工作滿意度變異數分析事後比較摘要表.....	129
表 4-22	不同任教地區之資訊科教師工作滿意度差異分析表.....	130
表 4-23	任教地區與教師工作滿意度變異數分析摘要表.....	131
表 4-24	不同師資培育管道之資訊科教師工作滿意度差異分析表.....	132
表 4-25	不同個人背景變項對教師工作滿意度之差異總表.....	133
表 4-26	教師專業成長與工作滿意度相關分析表.....	135

圖目次

圖 2-1	Maslow 的需求層次圖	43
圖 3-1	研究架構圖	69
圖 3-2	研究流程圖	71

第一章 緒論

本研究旨在探討我國公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之現況與相關情形。本章首先敘述本研究之研究背景與動機、研究目的、待答問題，最後提出本研究之研究範圍與研究限制，並將重要的名詞加以界定。

第一節 研究背景與動機

在英國「經濟學人」智庫（Economist Intelligence Unit, EIU）所發表的「2008 全球資訊科技產業競爭力指數報告(How technology sectors grow: benchmarking IT industry competitiveness 2008)」中，臺灣的資訊科技產業競爭力在全球 66 個受評比國家地區中位居第 2。不僅如此，政府近年來積極推動「數位台灣」(e-Taiwan) 及「行動台灣」(M-Taiwan) 等資訊相關計畫，促使我國在資訊科技投資上持續成長，資訊科技相關產業更成為臺灣表現最亮眼的產業之一（行政院經濟建設委員會，民 97）。觀諸我國職業學校中，資訊科學生所需學習的專業能力指標為：(一)建立及管理資訊系統；(二)安裝及維護資訊設備；(三)發揮專業資訊素養與終身學習能力；(四)促進優質 e 化環境（教育部，民 97a）。據此，資訊科畢業生擁有資訊相關行業之基本技能與知識，除了可以從事基層資訊產品的檢修及改良外，亦可更進一步進修從事資訊產品的研發與創新。依教育部統計處(民 97a) 的資料顯示，96 學年度資訊科學生在職業學校中所佔的比例高達 28.1%，足見資訊科系的重要性。

再者，世界各國在近年來為了面對一個科技高度發展、社會迅速變遷的新時代，莫不在教育上投注心力與挹注經費，期望透過教育改革與創新，培養出能夠適應時代快速變遷的國民，進而提高國家競爭力。我國在

民國 87 年 3 月提出的《邁向學習社會白皮書》即明確指陳：「國家競爭的動力來自於人力素質的不斷提高；而人力素質的持續提高，則有賴於教育機會充分而永續的提供。」(教育部，民 87) 因此，教育品質是影響國家競爭力的關鍵。再者，Cook (1985) 認為，學校教育的重心在於教師，優良的教師才能確保教育制度的成功。美國教育學者 Beeby 亦在其所著《開發中國家的教育品質》(The quality of education in the developing countries) 一書中論及：教育的品質是教師素質的反映；沒有好的教師，不會有好的教育(引自陳嘉陽，民 92)。所以在一波波的教育革新浪潮中，教師不僅扮演了舉足輕重的角色，教師素質的高低更關乎教育品質的優劣，對國家競爭力的提昇亦有不容小覷的影響。據此，觀察世界各先進國家，不論是幅員廣大的美國，或是以叢爾小島之姿創造出豐厚經濟實力的日本，「提昇教師素質」皆是其教育改革中備受矚目的政策之一(國立教育資料館，民 96)。

然而，相對於學校之外的各行各業，教師在學校當中的生活是穩定無虞的，教師若不持續進修、隨時掌握資訊脈動，便很容易在面對外在環境的迅速改變時不知所措，或以數十年如一日的教學方法及過時的班級經營模式來鞏固自身的教師地位，被譏為井底的青蛙尚不自知。彼得·聖吉(Peter M. Senge)在其著作《第五項修鍊》(The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization) 一書中，曾引用殼牌石油公司(Royal Dutch/Shell) 企畫主任德格(Arie De Geus)的一段話說：「唯一持久的競爭優勢，或許是具備比你的競爭對手，學習得更快的能力。」(引自郭進隆譯，民 96) 當個人處於瞬息萬變的世界裡，更要能增強本身的學習能力，以適應變局，所以隨著教育革新的腳步不斷往前邁進，教師也應該走出自己的象牙塔，拋棄「以不變應萬變」的行事心態，對「教師是教育優勝劣敗的關鍵」有所體認。根據中華民國憲法第 158 條之規定，我國職業學校以「教授青年職業智能，培養職業道德，養成健全之基層技術人員」

為宗旨。技職學校要培育出專業能力強的學生，先要有專業能力好的技職教師(吳清基，民87)。由此可知，我國職業學校教師在其教學的場域中，除了面對傳道、授業、解惑的基本教育責任外，更擔負著培育我國基層技術人力的重責大任。因此，在資訊產業迅速發展、資訊產品推陳出新的潮流下，任教於職業學校資訊科專業科目的教師更有必要持續進修，充實專業知能、提昇專業素養、保持競爭優勢。基於此，探討職業學校資訊科教師專業成長的現況有重要的意義，此為本研究動機之一。

根據上述，職業學校資訊科教師除了要能掌握資訊快速流通的脈絡外，同時也需要面對近年來多元教育政策的變革，例如：十二年國教、高中職社區化的推動；及教育生態的改變，例如：少子女化的來臨、家長對教育品質的重視……等。資訊科教師除了必須付出更多時間來準備課程，更要學習調適本身的心態。王以仁、林本喬、陳芳玲(民94)即認為心理健康的教師，才能夠培育出心理健康的學生。因此，實有必要對資訊科教師是否具有正向、滿意的工作心態加以探討，此為本研究動機之二。

以積極的角度來說，教師專業成長有助於教師維持其專業養成階段的知能，擴展並精熟各類的教學技巧，尤其在討論對話之後，教師之專業知能得到融會貫通，對教學之適應應有所助益，也對於激勵教師心態具有正向效益。但是觀諸國內探討專業成長與工作滿意度關係的論文，僅一篇針對國民小學衛生護理人員為對象，探討其專業成長與工作滿意度之關係，但尚無以教師為對象，針對其專業成長與工作滿意度關係進行探究之論文。因此，教師專業成長是否真能精進教師教學，並達到工作滿意的成效，仍有待檢驗，此為本研究動機之三。

故本研究擬對於職業學校資訊科教師之專業成長與工作滿意度進行調查研究，以瞭解職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之現況，及教師專業成長與工作滿意度之關係，俾供職業學校資訊科教師對自己的教學生涯有所省思，並提供師資培育機構、教師專業成長團體、教育界與後續研究者之參考。

第二節 研究目的

基於上述之研究背景與動機，本研究乃針對國內外有關教師專業成長與工作滿意度的理論與實證研究資料，進行蒐集與分析。以我國公立職業學校資訊科教師為研究對象，來瞭解資訊科教師專業成長的現況、資訊科教師工作滿意度的現況，並進一步探討資訊科教師專業成長與工作滿意度的關係，茲將本研究目的臚列如下：

- 一、瞭解公立職業學校資訊科教師專業成長之現況。
- 二、瞭解公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況。
- 三、分析比較不同背景變項之公立職業學校資訊科教師，其專業成長現況之差異情形。
- 四、分析比較不同背景變項之公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度之差異情形。
- 五、探討公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之相關情形。

第三節 待答問題

一、根據研究目的一，為瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長之現況，提出下列待答問題：

- (一)資訊科教師在「教學知能」構面之專業成長現況為何？
- (二)資訊科教師在「服務熱忱」構面之專業成長現況為何？
- (三)資訊科教師在「自我提升」構面之專業成長現況為何？
- (四)資訊科教師在「應變能力」構面之專業成長現況為何？

二、根據研究目的二，為瞭解我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況，提出下列待答問題：

- (一)資訊科教師在「工作成就」構面之工作滿意度為何？
- (二)資訊科教師在「進修機會」構面之工作滿意度為何？
- (三)資訊科教師在「工作環境」構面之工作滿意度為何？
- (四)資訊科教師在「人際關係」構面之工作滿意度為何？

三、根據研究目的三，為瞭解不同個人背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其教師專業成長之差異情形，本研究提出下列待答問題：

- (一)不同「性別」的資訊科教師，其專業成長現況是否有顯著差異？
- (二)不同「任教於資訊科年資」的資訊科教師，其專業成長現況是否有顯著差異？
- (三)不同「教育程度」的資訊科教師，其專業成長現況是否有顯著差異？
- (四)不同「任教地區」的資訊科教師，其專業成長現況是否有顯著差異？
- (五)不同「師資培育管道」的資訊科教師，其專業成長現況是否有顯著差異？

四、根據研究目的四，為瞭解不同個人背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度之差異情形，本研究提出下列待答問題：

- (一)不同「性別」的資訊科教師，其工作滿意度是否有顯著差異？

(二)不同「任教於資訊科年資」的資訊科教師，其工作滿意度是否有顯著差異？

(三)不同「教育程度」的資訊科教師，其工作滿意度是否有顯著差異？

(四)不同「任教地區」的資訊科教師，其工作滿意度是否有顯著差異？

(五)不同「師資培育管道」的資訊科教師，其工作滿意度是否有顯著差異？

五、根據研究目的五，為瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之相關情形，本研究提出下列待答問題：我國公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之間是否存在顯著相關？

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究針對上述之研究動機、研究目的加以研析，擬定之研究範圍如下：

一、就研究項目而言

本研究之研究項目包含教師專業成長、教師工作滿意度二個部份，其項目內容分述如下：

(一)教師專業成長：包含教學知能、服務熱忱、自我提升、應變能力等四個構面。

1.教學知能：指教師能在本身已具備的教學知能基礎上，以更積極的心態尋求教學知識及能力的突破與更新。

2.服務熱忱：指教師能保持對教師工作的熱度，以正面、負責任的態度面對教師工作中可能產生的困境。

3.自我提升：指教師能隨時注意外界的改變，保持不斷汲取新知的心態，以求自我身心靈的持續成長。

4.應變能力：指教師能在面臨各種狀況、各種環境時，都能立即為全盤的思考，而為妥適的決策與處置。

(二)教師工作滿意度：包含工作成就、進修機會、工作環境、人際關係等四個構面。

1.工作成就：係指教師能發自內心的喜愛其工作，從工作中獲得成就，從而得到內心的滿足。

2.進修機會：係指教師對其所擁有各種進修機會的滿意程度。

3.工作環境：係指教師對其整體工作環境的感受程度。

4.人際關係：係指教師對其與同仁、家長、行政人員間人際溝通的滿意程度。

二、就研究變項而言

本研究以我國公立職業學校資訊科教師背景變項為個人背景變項，包括性別、任教於資訊科年資、教育程度、任教地區、師資培育管道。

三、就研究對象而言

本研究以九十七學年度，我國北、中、南、東部及外島地區 29 所公立職業學校資訊科（不含綜合高中之職業類科、進修學校、建教合作班），負責教授資訊科專業科目或專業實習科目之合格專任教師為研究對象，即「專任教師」、「專任教師兼導師」或「專任教師兼行政」，不涵蓋資訊科之實習教師或兼任教師。

貳、研究限制

本研究期能達到嚴謹、客觀之原則，然仍有其他難以操控之因素，因此，本研究之研究限制為：

- 一、本研究使用之調查問卷屬於自陳式的評量工具，涉及受試者對自己的評價。因此，受試者可能在填答時會因為心理防衛或社會期許的作用，而對題目的反應有所保留。
- 二、本研究問卷對於變項的測量乃是藉由受試者的知覺反應來完成，而受試者受個人情緒、認知、過去經驗等因素的影響，對於問卷內容題目之解釋或知覺可能有所偏差。
- 三、本研究對象為國內公立職業學校資訊科教師，未能涵蓋資訊科之實習教師或兼任教師，亦未涵蓋職業學校一般科目或其他專業科目之教師，所以要以本研究結果推論解釋全國職業學校各科教師時必須謹慎。

第五節 名詞釋義

壹、公立職業學校

根據中華民國憲法第 158 條之規定：「職業學校以教授青年職業智能，培養職業道德，養成健全之基層技術人員為宗旨。」再者，根據職業學校規程第 2 條之規定：「職業學校之校名應冠以類別，公立者應冠以國立、直轄市立或縣（市）立之名稱。」由此可知，公立職業學校係指以教授青年職業智能、培養職業道德、養成健全基層技術人員為目的的國立、臺北市立、高雄市立或各縣（市）立之後期中等學校。

貳、資訊科教師

本研究所稱之「資訊科教師」，係指在我國設有資訊科的公立職業學校（不含綜合高中之職業類科、進修學校、建教合作班），負責教授資訊科專業科目或專業實習科目之合格專任教師，包括「專任教師」、「專任教師兼導師」或「專任教師兼行政」，但不涵蓋資訊科之實習教師或兼任教師。

參、教師專業成長

教師專業成長係指教師在其教學生涯中，藉由各式團體或個人的活動，尋求自我在專業知識、專業技能、專業態度上的突破，使教師對其教學工作日益充滿熱忱，最終達成教師自我實現的一連串動態歷程。本研究稱教師專業成長係以受試者在本研究之「教師專業成長問卷」中教學知能、服務熱忱、自我提升、應變能力等四個構面之得分來表示，得分愈高者，其教師專業成長之理想程度愈高；反之，得分愈低，代表教師專業成長之理想程度愈低。

肆、教師工作滿意度

教師工作滿意度係指教師在從事教學工作時，在與教學工作相關的各個層面中，所感受到現況與心理期望的符合程度。本研究所稱教師工作滿意度係以受試者在本研究之「教師工作滿意度問卷」中工作成就、進修機會、工作環境、人際關係等四個構面的得分來表示，其得分愈高者，感受程度愈符合其期望水準，代表其工作滿意度愈高；反之，得分愈低者，感受程度愈不符合其期望水準，其教師工作滿意度愈低。

第二章 文獻探討

基於前一章所述的研究背景、動機與目的，以及研究範圍的說明，本章就資訊科教師專業成長及工作滿意度之相關文獻進行探討，以形塑本研究的理論依據。本章共分成四節，第一節為我國職業學校資訊科之概況；第二節為教師專業成長的理論基礎；第三節為教師工作滿意度的理論基礎；第四節探討教師專業成長與工作滿意度之相關研究。

第一節 我國職業學校資訊科概況

本節自資訊科之設科現況及課程內涵二方面進行探討，以瞭解目前我國職業學校資訊科之概況。

壹、資訊科之設科概況

隨著資訊化社會的來臨，資訊科技除了應用於各項科學研究、工程計算、資料處理、訊息流通外，也是個人、企業、政府提升生產與服務的重要工具。教育部體認到資訊科技的重要性，遂於民國 70 年開始積極推動資訊教育，以配合國家科技政策的發展（教育部，民 85）。

我國資訊教育涵蓋的層面非常廣泛，大致可以歸納為以下四大類（國立編譯館，民 89）：

- 一、資訊普及教育：指普遍推展資訊教育於學習者，為資訊人才培育的工作往下紮根，目標是使學習者具備應用電腦的基本知能。
- 二、資訊專業教育：指在資訊科系所及資訊相關科系所的資訊專業人才養成教育。

三、資訊應用教育：指應用電腦為工具，以電腦來輔助教師教學或增進學生學習成效，提升教學品質。

四、資訊推廣教育：指除了學校正規的資訊普及與專業教育之外，提供社會人士、工商業界接觸學習電腦的機會，以提升民眾的電腦素養。

根據上述分類，我國職業學校資訊科係屬於「資訊專業教育」，為培育資訊專業之基礎技術人才之一環。

從民國 70 年代開始，臺灣電子資訊產業即在全球電子資訊供應鏈體系中扮演了舉足輕重的角色（陳琦樺，民 97）。民國 74 年，省立淡水商工（現為國立淡水商工）成立「資訊科」，為我國於高職教育階段實施資訊專業教育的肇端（教育部，民 85），以訓練電子計算機之基礎修護人才為目的，並偏重介面電路之瞭解與應用、電子計算機初級修護能力之培育。其後，我國職業學校資訊科蓬勃發展，目前我國設立資訊科之公、私立職業學校已達到 114 校，資訊科之學生人數則達到 43,215 人。

貳、資訊科教師之教學內涵

我國現行之職業學校課程係遵循民國 94 年公布，95 學年度正式實施的「職業學校群科課程暫行綱要」（以下簡稱為「95 暫綱」）所實行。95 暫綱的最大特色是將職業學校之科別依相關屬性歸納為 15 群，如表 2-1 所示，並以「群科」為課程設計之架構（柯俊璋、陳聿芸、吳宏茂，民 95），在此一群科架構下，「資訊科」係屬於電機與電子群。

表 2-1 95 暫綱之群科歸屬表

群名稱	歸屬科別
機械群	機械科、模具科、製圖科、鑄造科、板金科、配管科、 機械木模科、機電科、生物產業機電科
動力機械群	汽車科、重機科、農業機械科、飛機修護科

表 2-1 95 暫綱之群科歸屬表 (續)

群名稱	歸屬科別
電機與電子群	電機科、電子科、資訊科、電子通信科、控制科、冷凍空調科、航空電子科
土木與建築群	土木科、建築科、消防工程科
化工群	化工科、染整科、紡織科、環境檢驗科
農業群	農場經營科、畜產保健科、森林科、園藝科、造園科、野生動物保育科
食品群	食品加工科、食品科、水產食品科
水產群	漁業科、水產養殖科
海事群	航海科、輪機科
商業與管理群	文書事務科、商業經營科、國際貿易科、會計事務科、資料處理科、農產行銷科、航運管理科、流通管理科、水產經營科、不動產事務科
設計群	金屬工藝科、室內空間設計科、美工科、家具木工科、圖文傳播科、陶瓷工程科、家具設計科、廣告設計科、室內設計科
外語群	應用外語科(英文組)、應用外語科(日文組)
家政群	家政科、服裝科、美容科、幼兒保育科、時尚模特兒科
餐旅群	觀光事業科、餐飲管理科
藝術群	音樂科、西樂科、國樂科、舞蹈科、美術科、影劇科、電影電視科、表演藝術科、戲劇科、時尚工藝科、多媒體動畫科

資料來源：教育部，民 97b。

陳金進（民 95）指出課程是教育內涵的架構，也是實現教育目標的手段。為瞭解資訊科教師教學工作之任務及使命，以下即彙整 95 暫綱中之教育目標、課程結構、教材編選、教學實施等重點（教育部，民 97b），並加以探析：

一、教育目標

（一）職業學校教育目標

職業學校係以「充實職業知能、涵養職業道德、培育健全之初級技術人才，加強繼續進修能力、促進生涯發展」為目的。因此，為實現此一目的，須輔導學生達到下列目標：

1. 充實職業知能，培育行職業工作之基本能力。
2. 陶冶職業道德，培養敬業樂群、負責進取及勤勞服務等工作態度。
3. 提升人文及科技素養，豐富生活內涵，並增進創造思考及適應社會變遷之能力。
4. 培養繼續進修之興趣與能力，以奠定終身學習及生涯發展之基礎。

（二）電機與電子群教育目標

1. 培養學生具備電機與電子群共同核心能力，並為相關專業領域之學習或高一層級專業知能之進修奠定基礎。
2. 培養健全之電機與電子相關產業初級技術人才，使具備電機與電子領域有關操作、維修、測試、應用等實用專業技能。

（三）資訊科教育目標

1. 傳授資訊技術之基本知識。
2. 訓練資訊技術之基本技能。
3. 培育資訊技術相關實務工作的能力。
4. 建立正確的職業道德觀念，養成良好的安全工作習慣。
5. 培養自我發展、創造思考及適應社會變遷之能力。
6. 培養繼續進修之興趣與能力，以奠定終身學習之基礎。

二、課程結構

教育部訂定之「電機與電子群」課程架構如表 2-2 所示：

表 2-2 電機與電子群課程架構表

類別	部定必修		校訂（必修、選修）		
	科目	學分	百分比（%）	學分	百分比（%）
一般科目	1.國文（16）				
	2.英文（12）				
	3.數學（6-8）				
	4.自然領域（4-6）				
	5.社會領域（6-10）	72-80	37.5-41.7%		
	6.藝術領域（4）				
	7.生活領域（4）				
	8.體育（12）				
	9.健康與護理（4）				
	10.國防通識（4）			82-90	42.7-46.9%
專業及實習科目	1.基本電學（6）				
	2.基本電學實習（6）				
	3.電子學（6）				
	4.電子學實習（6）				
	5.數位邏輯（3）	30	15.6%		
	數位邏輯實習（3）				
6.電工機械（6）					
註：5、6 兩項由各科自訂二選一。					
小計		102-110	53.1-57.3%	82-90	42.7-46.9%
活動科目		18（含班會及綜合活動，不計學分）			
可修習總學分		184-192 學分			
上課總節數		202-210 節			
畢業學分		160 學分			

資料來源：教育部，民 97b。

由表 2-2 可知，在部定科目部分，資訊科係依電機與電子群課程架構分為一般科目、專業及實習科目二大類，一般科目包含培育學生具備基礎普通能力的國文、英文、數學、生活領域等；專業及實習科目則是以培育學生具備職業相關理論與實務工作能力之課程，包含基本電學、電子學、數位邏輯等。

在校訂科目部分，各校資訊科則可依教育目標及校發展特色自行訂定課程，例如：微處理機、電腦網路、套裝軟體、電子儀表量測等。

三、教材編選

- (一)學校應訂定教科書選用及教材編訂有關規定，以利教師編選合適的教科書或教材。
- (二)學校應鼓勵教師針對學生程度編選適性教材，以利學生適性學習。
- (三)教材選擇應顧及社區及學生需求並配合科技之發展，使課程內容與生活相結合，以增進學生學習興趣，且能理解實際生活之各種問題，並謀求解決之道。
- (四)教材之選擇應顧及學生之學習經驗，並配合青少年身心發展程序，一方面能接續九年一貫課程的學習經驗，一方面須考慮與專科、科技校院銜接。
- (五)教材之選擇，須衡量學校層級間縱向銜接，教材內容由簡而繁、由易而難、由具體而抽象，逐次加深加廣程度與內容，以減少學習困擾及課程重疊，提高學習效率。
- (六)教材之選擇需重視橫向統整，相關科目彼此間需加以適當的組織，使其內容與教學活動能統合，俾使學生能獲得統整之知能，以結合運用於實際工作中，並有利於將來之自我發展。
- (七)教材之選擇須具啟發性與創造性，課程內容及教學活動須能提供學生觀察、探索、討論與創作的學習機會，使學生具有創造思考、獨立判斷、適應變遷及自我發展之能力。

四、教學實施

- (一)教師應依據教學目標、教學綱要、學生能力與教學資源，採用適當的教學方法，以達成教學之預期目標。
- (二)各科目教師於每學期開學之前應擬妥教學計畫，並應備妥教學所需器材及相關事項。
- (三)教師在教學過程中應注意同時學習原則，不僅要達成各單元的認知及技能目標，也應注意培養學生的敬業精神和職業道德。
- (四)教師應透過教學過程，培養學生具有主動學習及獨立、客觀的判斷能力，以適應多變的社會環境。
- (五)學校應舉辦課程與教學研討和觀摩，以充實教師教學知能，並結合學校、社區資源，使理論與實務結合，以提升課程效能與教學成效。
- (六)教師教學時應充分利用教學設備、教材、教具及其他教學資源。
- (七)學校應充分利用社會資源，適時舉辦學生校外參觀、實地見習和建教合作，使理論與實際相互結合，並提高學習興趣和效果。
- (八)教師應不斷自我進修，充實新知，並充分利用社會資源，改善教材內容與教學方法，以符合科技進步與時代要求。

在資訊產業日益蓬勃發展的今日，職業學校資訊科致力於培育具備實務能力、擁有正確職業態度及未來發展潛力的資訊產業人才，是為奠定國家技術人力的基礎，而教師所扮演的角色，其重要性更不言而喻。

在課程結構上，教師除了兼重實務與實習能力外，同時亦須注意產業動態，隨時調整教學方向，務使學生擁有學以致用及立即就業的能力。在教材編選上，教師宜從學生能力、教材銜接性、教材深度及廣度、產業需求等方面，進行通盤的考量，以適合學生學習。在教學實施上，教師除了應具備教育的知識及能力外，也應持續進修及學習，以符應教育或產業變動的趨勢。

第二節 教師專業成長的理論基礎

本節重點主要在探討教師專業成長的概念、內涵及分析教師專業成長相關背景變項。因此，首先探討教師專業成長的意義；其次，探討並建構本研究所指之教師專業成長內涵；最後，分析與教師專業成長相關之背景變項。

壹、教師專業成長之概念

一、專業之意涵

根據《學典》對「專業 (Profession)」一詞所下的定義：「專業係指專門從事某種學術或技藝」，《教育部重編國語辭典修訂本》亦指出「專業為主要研究某種學業或從事某種事業」，據此可以瞭解專業有其特殊性，並非每一種行業或職業都可稱之為「專業」。根據龔寶善（民 71）的研究，在西方「專業」一詞係指中古時代的法學、醫學、科學三大類，具有專門性及學術性的特徵，顯示出專業與一般行業的不同。隨著時代的演進，各行各業的興起，專業逐漸延伸至其他領域。林錦杏（民 89）即指出：尤其自二次世界大戰以後，專業行業具有獻身於公共服務領域且不計較物質報酬、擁有深奧的專業知識與能力及為社會大眾所認同的特徵。

為進一步瞭解「專業」的意涵，茲將國內外學者對於專業的看法及定義，歸納如表 2-3：

表 2-3 國內外學者對「專業」的看法及定義

學者及年代	對專業的看法及定義
Benveniste (1987)	有科學知識為基礎的技術、持續的進修與訓練、控制與選擇專業成員、有工作倫理規範、具有服務熱忱和專業組織。

表 2-3 國內外學者對「專業」的看法及定義（續）

學者及年代	對專業的看法及定義
Sykes (1989)	需具備職業人員的知識技能成功地變換成經得起驗證且系統累積的知識基礎，接受特定篩選過程，於特定的教育機構培訓，需經實習且通過證書考試才算合格的執業人員。
Darling-Hammond (1990)	包括專門的技術、特殊的技能、高度的使命與責任三大要素。
Hoy & Miskel (2008)	專業具有五大特徵：系統的學理基礎、高度的知識、須經過長期的培訓、擁有一套行事規範、高度的專業自治及專業組織。
賈馥茗 (民 72)	一方面指精湛學術與卓越能力，一方面指服務及奉獻。
李俊湖 (民 81)	具備專門的知識能力，能夠獨立自主的執行職務，並且具有服務、奉獻、熱誠的行業。
蔡碧璉 (民 82)	具有專業知識與專業能力、專業精神與專業態度、專業組織及專業規範。
周崇儒 (民 86)	具備專門的學識能力、服務奉獻的精神、高度的自主權及職業倫理道德的規範。
林清江 (民 87)	將專業的特徵歸納為七項，分別為：為公眾提供重要的服務、系統而明確的知識體系、長期的專門訓練、適度的自主權力、遵守倫理信條、組成自治團體、選擇組成份子。
劉春榮 (民 87)	具有專門的知識與能力、以利他服務為導向、成員不斷的進修與成長、受到社會高度的認同、組有專業團體、團體訂有倫理規範、具有高度的自主性等特色。

表 2-3 國內外學者對「專業」的看法及定義（續）

學者及年代	對專業的看法及定義
江文雄（民 88）	專業又稱專門職業，係指專門研究或專精於某種學問、事業，應具備高度專門知能、專業道德及服務精神。
白穗儀（民 88）	指職前階段經過長期的訓練，以獲得專門的知識與能力，並於工作生涯中不斷的學習、進修與研究；且相同領域的成員組成一專業性的組織團體，本著服務奉獻的精神，透過集體的努力與行動，以尋求社會的肯定與認可。
阮世明（民 90）	專業超越一般所謂的「職業」或「行業」，係指經由長期的專門訓練而獲得特殊的知識，能獨立執行職務，具有服務奉獻的精神、高度的自主權及職業倫理道德的規範，並組織專業團體，不斷自我進修。
俞國華（民 91）	工作領域需有其特殊知識及技能才能完成其中作業，在此領域工作有其自主性，因此可以獨立工作，並有工作規範與工作倫理，以造福人群為主要目的。
蕭秀玉（民 93）	指經過長期的培養與訓練，以獲得專門知識及技能，擁有專業的精神，遵守專業倫理，在工作生涯中能不斷的學習、進修與研究。
葉明貞（民 95）	指從事人員依據一套有學理的知識為基礎，經過長期的訓練與進修，進而產生一套特殊的技能，此技能擁有高度的自主性，並受社會所認可與重視。

資料來源：研究者自行整理。

綜合以上國內外學者的說法，可見專業具有下述特徵：

- (一)專業具有一套專門的學理知識與技能，因此專業人員需要接受一段時間的培養與職前訓練。
- (二)專業知識與技能並非歷久不變，因此專業人員必須持續進修與學習，以確保隨著社會的變遷，仍具有該專業領域的知識與技能。
- (三)專業具有自主權，重視專業倫理、專業精神，並受到社會的認同。

因此，本研究認為「專業」係指必須經過一段時間的職前訓練和養成，在執行專業角色期間，更必須不斷接受進修和檢核，以確保具備專業知能，能提供專業的服務；在其專業領域中，雖擁有專業自主權，但仍需恪遵倫理規範及專業責任，並且受到社會大眾的高度認同及肯定。

二、教師專業成長之意義

專業必須不斷接受進修和檢核，以維持專業知能，而「成長(growth)」具有進步、增長的涵義。因此，「專業成長 (professional growth)」便是在執行專業角色的歷程中，不斷接受進修和檢核，以尋求專業知能的持續進步與增長。

教師專業成長的相關議題受到各界的注意及重視，始於民國 58 年。當年聯合國教科文組織 (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization, UNESCO) 於法國巴黎召開「教師地位之政府間特別會議 (Special Intergovernmental Conference on the Status of Teachers)」，會議中決議採納「關於教師地位之建議案」，強調教師之專業性質，認為「教師應被視為是專業」：它是一種公眾服務的型態，教師必須具備專業知識及特殊技能，這些都要經過持續的努力與研究，才能獲得和維持 (何福田、羅瑞玉，民 81)。自此，大多數人逐漸認同教師的專業地位，教師專業成長的議題，亦漸漸受到眾人所關心 (周崇儒，民 86)。

為了更確切掌握教師專業成長的涵義，茲將國內外學者對「教師專業成長」的看法與定義，整理如表 2-4：

表 2-4 國內外學者對「教師專業成長」的看法及定義

學者及年代	對教師專業成長的看法及定義
Williams (1985)	包含職前引導及在職的訓練，目的在於提高教學能力，增進教師技能與促進教師發展。
Tindill & Coplin (1989)	指教師自我選擇參與由專業組織、專業發展機構、各地教師協會所提供的各種進修活動，以充實專業的歷程。
Burden (1990)	包含四個階段的改變，即從知識的增加、態度的改變、能力的增加，到最後增進工作績效。
Duke (1990)	不僅是事實知識的獲取，亦是一種動態的學習歷程，俾對新事物有所瞭解及增進對教育工作環境的熟悉。
Erffermeyer & Martray (1990)	指教師透過工作，表現從事有關增進個人專業知識和技巧之自我改善活動的能力及意願。
Guskey (2000)	設計增進教育人員專業知識、技能和態度的一連串過程與活動。並具有三個特徵：是有目標的過程、是一個持續進行的過程、是一個有系統的過程。
Sachs (2003)	為因應外在環境、壓力，而不斷地發展，以改善專業知識和技能。不是一種靜態的概念，而是一種動態的歷程。
蔡碧璉 (民 82)	教師專業成長指教師在教學生涯中，不斷的追求個人專業知能、技巧與態度等進步與發展的努力及意願，涵蓋正式和非正式各種能使教師積極成長的活動。

表 2-4 國內外學者對「教師專業成長」的看法及定義（續）

學者及年代	對教師專業成長的看法及定義
周崇儒（民 86）	教師在專業領域中不斷追求專業知識、技能與態度成長或發展的歷程。專業成長不僅強調教育與教學知識層面的增長及技能的增進，更重視情意的轉變，因為教學不僅是知識技能的傳授，更是人際互動的影響，因此教師的專業成長應兼顧認知、情意與技能的改變。
白穗儀（民 88）	教師在教學工作歷程中，主動的、積極的、持續的參加各種正式與非正式的學習活動，以促使專業知能、專業技能與專業態度的提升與增進，以期個人的自我實現，進而達成學校組織發展的目標。
陳美玉（民 88）	教師在從事教學活動中，透過各種學習機會努力充實專業關鍵能力，包括學科知識、教學方法、課程設計、輔導知能、人際溝通、專業反省、教室觀察、行動研究、結合理論與實踐的能力、建構個人理論的能力。
饒見維（民 88）	一個人經歷職前師資培育階段、在職教師階段，直到離開教職為止，整個過程中須持續學習與研究，不斷發展其專業內涵，逐漸邁向專業圓熟的境界。
呂鍾卿（民 89）	教師在專業工作場所與期間，經由主動、積極參加各種提升專業的學習活動和反省思考的過程；以期在專業知識、技能及態度上達到符合教師專業的標準；而表現有效率的教學行為，做出合理的專業判斷。
王玉敏（民 90）	教師在教學生涯中，以正式及非正式的方式，獲得專業知能、教學技巧、專業精神等持續成長，落實終身教育理念的歷程。

表 2-4 國內外學者對「教師專業成長」的看法及定義（續）

學者及年代	對教師專業成長的看法及定義
張哲豪（民 91）	教師在教學生涯中，持續參與各種學習活動，經由反省思考，尋求專業知識、專業技能與專業態度成長的歷程。
陳奕安（民 91）	教師藉由主動、積極、持續的參加各種正式與非正式的學習活動，來促進其專業知能、技術與態度的改進與提昇，同時，也促使個人的自我實現與學校發展目標的達成。
孫志麟（民 92）	指教師參加學校或師資培育機構、政府或民間的進修活動，或是教師自行從事的各項學習活動，以期增進教學專業知識、技能、態度及信念，從而提高教學品質，達成教育目標。
蕭秀玉（民 93）	教師在個人教學生涯中，以自願、積極、主動的態度，參與各種增進教師專業能力的活動，以提升教師專業知能，包括教學知能、班級經營技巧、學生輔導知能、專業態度及研究發展的能力等，以達到教師個人的成長及自我實現的歷程。
葉明貞（民 95）	教師在其領域中，透過主動、不間斷的學習歷程，以求個人本職學能的增長（包含專業知識、專業技能及專業態度），並作合理的專業判斷，以及未來教學工作效率的提升。
羅瑞宏（民 95）	教師為提高學校專業文化和教學品質，以增進教學知識技能及態度，涵蓋正式與非正式成長學習活動，且是持續互動的終身發展歷程。

資料來源：研究者自行整理。

綜合上述國內外學者對教師專業成長的看法，本研究進一步將教師專業成長的內容、目的及形式歸納如下：

(一)就「內容」而言：教師專業成長可以涵蓋教師在專業知識、專業技能、專業態度、人際互動、自省能力、環境適應等方面的提升。

(二)就「目的」而言：教師專業成長除了可以提高教師本身的教學能力外，教師在教學歷程中遭遇到難以突破的困難時，亦可透過教師專業成長尋求幫助及獲得解決。當教師專業知能得以增長並得到支持，將進一步提升教師對其工作的滿意程度，最終達到教師自我信念的實現。

(三)就「形式」而言：教師專業成長包括學校機構、專業成長團體、教師協會等所舉辦的各種正式與非正式活動，除此之外，教師自我研讀與反省，亦屬於教師專業成長的方式。

因此，本研究認為「教師專業成長」即是教師在其教學生涯中，藉由各式團體或個人的活動，尋求自我在專業知識、專業技能、專業態度上的突破，使教師對其教學工作日益充滿熱忱，最終達成教師自我實現的一連串動態歷程。

貳、教師專業成長之內涵

中小學教師是站在第一線的教育工作者，任何教育政策的宣導及執行皆需由教師來落實，因此，教師在其教學生涯中必須經常且持續的進修，蔡進雄（民 92）即認為中小學教師必備的專業項目，包含：精熟任教科目、適切運用各種教學方法、勝任班級經營、擁有輔導技能、良好的親師關係、和諧的人際互動、熱愛教育工作、不斷進修與反省八大內涵。本研究在參考國內外相關文獻後，將國內外學者研究教師專業成長時所考量的內涵彙整如表 2-5，並進一步探討以形塑本研究之教師專業成長問卷。

表 2-5 國內外學者研究「教師專業成長」之內涵彙整表

學者及年代	研究「教師專業成長」之內涵
Phinney (1972)	一、教師個人的素質，包括感情、態度、人際關係、領導能力、改變的意願等。 二、教師的普通知識。 三、教學內容的知識。 四、有效教學方法的知識。
Dean (1975)	一、知識。 二、技巧。 三、態度。
Shulman (1987)	一、學科內容知識。 二、一般教學法知識，特別指教室經營與管理方面的原理與策略，不同於特定學科知識。 三、課程知識，指對整體課程結構的理解。 四、學科教學知識。 五、有關學生及學生特性的知識。 六、教育環境脈絡的知識，包含學校分組分班方式、學區管理與財務、社區與文化特徵等。 七、對教育目標、教育價值，及其哲學與歷史淵源的知識。
Erffermeyer & Martray (1990)	一、整合當前教育研究的知識，並且將專業書籍、期刊與專業組織理念所得的知識實踐於教學。 二、發展適合個人目前知識的教育理念。 三、運用符合學生個別需求的教學技巧。 四、增進教師對所學科目領域及擔任工作之瞭解。 五、增進班級經營及組織的技巧。 六、增進人際關係及溝通技巧。 七、增進對不同社經地位、種族和文化群體的瞭解。 八、改善個人診斷與評量技巧，以確定教學的層次和學習者的需要。 九、獲得與個人工作直接相關之碩士學位或學分。

表 2-5 國內外學者研究「教師專業成長」之內涵彙整表（續）

學者及年代	研究「教師專業成長」之內涵
	<p>十、參加與個人工作直接相關的研習會、研討會或專業發展的活動。</p> <p>十一、在班級中嘗試新的教學方法，並評估成效。</p> <p>十二、尋找並利用社區資源以增進班級教學。</p>
<p>Reynolds & Cuttance (1992)</p>	<p>一、任教學科的知識。</p> <p>二、教學理念的知識。</p> <p>三、學生學習的知識。</p> <p>四、教室組織與經營的知識。</p> <p>五、教學的社會脈絡、政治脈絡、文化背景等知識。</p> <p>六、特殊兒童的知識。</p> <p>七、課程的知識。</p> <p>八、評量的知識。</p> <p>九、各學科特有的教學知識。</p> <p>十、閱讀與寫作教學的知識。</p> <p>十一、教師法定權利與義務的知識。</p> <p>十二、教學道德與倫理層面的知識。</p>
<p>沈翠蓮 (民 83)</p>	<p>一、教學知能。</p> <p>二、班級經營。</p> <p>三、學生輔導。</p> <p>四、人際溝通。</p>
<p>蔡培村、羅文基 (民 83)</p>	<p>一、教學技術。</p> <p>二、教育新知。</p> <p>三、班級經營。</p> <p>四、學科知識。</p> <p>五、學生輔導。</p> <p>六、專業態度。</p> <p>七、一般生活知能。</p> <p>八、行政管理。</p>

表 2-5 國內外學者研究「教師專業成長」之內涵彙整表（續）

學者及年代	研究「教師專業成長」之內涵	
孫國華（民 86）	一、教學技術。 三、班級經營。 五、學生輔導。 七、一般知能及專業態度。	二、教育新知。 四、學科知識。 六、行政知能。
余錦漳（民 90）	一、學科知能。 三、一般知能。	二、專業知能。 四、專業態度。
陳德欣（民 90）	一、教育新知。 三、班級經營。 五、人際溝通。 七、學校行政。 九、專家角色。	二、教學理論與實踐。 四、實習場所規劃管理。 六、學生輔導。 八、人文素養。 十、專業精神。
黃秋柑（民 92）	一、教學實務知能。 二、課程知能。 三、學生輔導與管理知能。 四、專業態度知能。 五、人際溝通知能。	
曾玉瓶（民 92）	一、教學知能。 三、輔導知能。	二、專業知能。 四、行政知能。
羅瑞宏（民 95）	一、教學知識。 二、專業態度。 三、專業知能及班級經營。	
蔡漪茵（民 96）	一、教師專業素養。 二、課程設計與教學。 三、班級經營與輔導。 四、產學及社區合作。 五、創新發展與進修。	

資料來源：研究者自行整理。

整體而言，國內外學者在研究教師專業成長時，其包含之構面大致可以歸納為五大層面，包括：教學知能、任教學科知能、行政與溝通協調知能、學生輔導與班級經營知能、專業態度，詳如表 2-6 所示。

表 2-6 教師專業成長構面對照表

學者	年代	教學知能	任教學科知能	行政與溝通協調知能	學生輔導與班級經營知能	專業態度
Phinney	1972	○	○			○
Dean	1975	○	○			○
Shulman	1987	○	○		○	
Erffermeyer & Martray	1990	○	○	○	○	○
Reynolds & Cuttance	1992	○	○	○	○	○
沈翠蓮	民 83	○		○	○	
蔡培村等人	民 83	○	○	○	○	○
孫國華	民 86	○	○	○	○	○
余錦漳	民 90	○	○			○
陳德欣	民 90	○	○	○	○	○
黃秋柑	民 92	○	○	○	○	○
曾玉瓶	民 92	○	○	○	○	
羅瑞宏	民 95	○	○		○	○
蔡漪茵	民 96	○	○		○	

資料來源：本研究自行整理。

綜合以上學者的看法，本研究所使用之「教師專業成長問卷」，其內涵除了包含上述教學知能、任教學科知能、行政與溝通協調知能、學生輔導與班級經營知能、專業態度五大構面。另一方面，因為職業學校專業科目教師，其專業能力須隨時配合產業、政策的改變而調整，對產業新資訊應保持熱度與敏銳度，方能使教學內容貼近時代變遷的需求，故研究者考量此一特殊性後，加上「產業新知」構面，形成本研究「教師專業成長問卷」六大構面。本問卷以得分高低來表示教師專業成長的現況，得分愈高者，其教師專業成長之理想程度愈高；反之，得分愈低，代表教師專業成長之理想程度愈低，茲將內涵分別敘述如下：

- 一、教學知能：指教師能在本身已具備的教學知能基礎上，以更積極的心態尋求教學知識及能力的突破與更新。
- 二、任教學科知能：指教師對任教學科內容所具備的知識與能力，包含對任教學科具有深度及廣度的理解。
- 三、行政與溝通協調知能：指教師參與學校行政事務、辦理學校行政工作，除此之外，教師能瞭解政策法令的走向，積極與行政單位、教師同仁協調配合。
- 四、學生輔導與班級經營知能：指教師能掌握學生的學習與生活狀況，適時予以關心及輔導，並隨時與學生保持良好的互動。
- 五、專業態度：指教師能保持教育服務熱忱，維持身心健康的生涯規劃能力、自我管理能力的、良好的專業素養與道德。
- 六、產業新知：指教師能掌握任教領域的產業脈動與走向。

參、教師專業成長相關背景變項分析

綜合我國職業學校教師專業成長的實證研究，與教師專業成長相關的背景變項，大致可歸納為二大部分，其一為教師個人背景變項，包含：性別、任教年資、教育程度、師資培育管道等；其二為教師的學校環境變項，

例如：學校規模、學校所屬地區等，以下茲就本研究教師專業成長問卷將所使用的背景變項加以說明：

一、性別

陳德欣（民 90）所研究的結果顯示：在「教育新知知能」、「實習場所規劃管理知能」、「人際溝通知能」及「學校行政知能」層面上，男性教師的專業成長現況明顯高於女性教師；而在「教學理論實踐」、「班級經營」、「學生輔導」、「人文素養」、「專家角色」、「專業精神」層面上，不同性別教師的專業成長現況則無明顯不同。

黃秋柑（民 92）研究結果發現：在「教學實務知能」、「學生輔導與管理活動」、「專業態度知能」、「人際溝通知能」構面上，不同性別教師之表現並無顯著差異；而在「課程知能」構面上，男性教師的表現則高於女性教師。

鍾佳伶（民 94）研究結果發現：在教師專業成長的「學科專業知能」分層面，男性教師的表現顯著高於女性教師；而在「教育專業態度」上，不同性別教師則無明顯差異。

羅瑞宏（民 95）的研究結果顯示：男性教師在「教學知能」、「專業知能」、「專業成長總分」三個向度的表現明顯高於女性教師；而在「班級經營」及「專業態度」上，男、女教師的表現並無明顯不同。

李嘉彰（民 97）研究發現：男性教師在「教學知能」、「研究發展」分層面的表現顯著高於女性教師；而在「班級經營」、「專業態度」、「人際溝通」、「學生輔導」分層面上，男女性教師則沒有顯著差異。

綜合以上所述，性別與教師專業成長的關係目前尚無定論；繼之，根據行政院主計處（民 96）的統計資料顯示，我國資訊及通訊傳播產業中，男性工作者的比例達到 60%，遠遠超過女性工作者；同樣地，在職業學校資訊科任教的教師中，因其在教師資格認定前必須取得專門科目認證，而資訊科教師認證之科系係屬於科技類，其男性修習的比例亦

遠高於女性 37.24% (教育部統計處, 民 97b), 顯示出資訊產業領域多為男性的天下。因此, 在以我國職業學校資訊科教師為研究對象, 探討其專業成長現況的研究中, 教師性別是一項值得深入研究的因素。

二、任教年資

陳德欣 (民 90) 將服務年資區分為: 未滿 5 年、5 年 (含) 以上未滿 10 年、10 年 (含) 以上未滿 15 年、15 年 (含) 以上未滿 20 年、20 年 (含) 以上未滿 25 年、25 年 (含) 以上。其研究發現, 在十項研究分構面上, 多達七項分構面顯示出年資多的教師, 其專業成長現況高於年資少的教師, 包含: 教育新知、教學理論實踐、班級經營、實習場所規劃管理、人際溝通、學校行政、專家角色; 而在「學生輔導」、「人文素養」及「專業精神」分構面上, 任教年資多寡則不影響教師專業成長的現況。

黃秋柑 (民 92) 將服務年資區分為: 5 年以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21-25 年、26 年以上。其研究發現: 在「教學實務知能」、「課程知能」、「學生輔導與管理活動」、「專業態度知能」分構面, 不同任教年資並不影響教師專業成長的表現; 而任教 26 年以上的教師, 其在「人際溝通知能」的表現則明顯高於服務 5 年以下之教師。

鍾佳伶 (民 94) 將服務年資分為: 5 年 (含) 以下、6-10 年、11-20 年、21 年以上, 研究發現: 不同任教年資之教師, 在教師專業成長的整體表現及分層面表現上, 均未達到顯著差異, 顯示不同任教年資之高職教師的專業成長表現並無不同。

陳聿芸 (民 95) 將任教年資區分為: 未滿 1 年、1 年 (含) 以上未滿 5 年、5 年 (含) 以上未滿 10 年、10 年 (含) 以上未滿 20 年、20 年 (含) 以上。其研究結果發現, 任教年資在 20 年以上之教師, 其專業成長整體平均數高於其它任教年資之教師; 而 5 年 (含) 以上未滿 10 年的教師, 其專業成長的表現最差。

羅瑞宏（民 95）將服務年資分為：5 年以下（含）、6-10 年、11 年以上（含）。其研究結果顯示：在教師專業成長的「專業知能」分構面上，不同任教年資之高職特教班教師有顯著差異，任教年資在 11 年以上之教師高於任教年資 6~10 年之教師，任教年資 6~10 年之教師又高於任教年資 5 年以下之教師；在教師專業成長的「教學知能」、「班級經營」、「專業態度」及「教師專業成長總分」上，不同任教年資之高職特教班教師則無顯著差異。

李嘉彰（民 97）將服務年資區分為：5 年以下、6-10 年、11-20 年、21-30 年、31 年以上。其研究發現：在「班級經營」及「教學知能」層面上，年資多的教師，其專業成長的知覺高於年資少的教師；而在「專業態度」、「人際溝通」、「學生輔導」及「研究發展」層面，不同任教年資的專業成長則沒有顯著差異。

陳木金等人（民 93）曾將教師年資階段劃分為四個階段，分別為任教 1-2 年為「初級教師」；任教 3-10 年為「中堅教師」；任教 11-20 年為「專家教師」；任教 21 年以上為「顧問教師」，每一階段之教師，其專業成長的重點皆有所不同。綜合以上許多研究者的研究後，發現任教年資與專業成長未必有明顯的關係。因此，任教年資與資訊科教師專業成長之關係，仍有待進一步證實。

三、教育程度

陳德欣（民 90）將教師教育背景區分為：專科（含以下）畢業、一般大學畢業、研究所畢業（含四十學分班）三級。其研究發現，不同教育程度教師在專業成長現況十個層面中，除了「班級經營」層面外，其餘九個層面均達到顯著差異，尤其在「教學理論實踐」、「實習場所規劃管理」、「學校行政」、「人文素養」、「專家角色」、「專家精神」層面，均是研究所畢業（含四十學分班）教師的專業成長表現優於大學畢業教師，且專科（含以下）畢業教師亦優於大學畢業教師；而在「班級經營」層面上，不同教育程度對專業成長表現則無明顯差異。

黃秋柑（民 92）將教師程度區分為「師範校院畢業」、「一般大學畢業」、「研究所四十學分班結業」及「研究所以上畢業」。研究結果顯示：不論是在分構面或整體構面，不同教育程度的教師，其專業成長並無顯著差異。

鍾佳伶（民 94）、羅瑞宏（民 95）、李嘉彰（民 97）的研究中，皆將教育程度變項區分為「一般大學畢業」、「師範校院畢業」及「研究所畢業（含四十學分班）」，三位研究者的發現與黃秋柑（民 92）相同，皆發現不同教育程度之職業學校教師，其在專業成長現況的表現皆未達顯著水準，顯示教育程度並不影響教師專業成長的現況。

陳聿芸（民 95）亦將教育程度變項區分為「一般大學畢業」、「師範院校畢業」及「研究所畢業」三類，此研究則發現就整體教師專業成長而言，研究所畢業之教師表現最好，其次則為一般大學畢業，第三則為師範院校畢業。

由上述可知，關於教育程度是否影響教師專業成長現況的表現，雖然目前尚無定論，但有較多研究者的研究發現指向教育程度並不影響教師專業成長，此與一般所認知的較高學歷者應較積極追求專業成長的狀況不同。是故，教育程度與教師專業成長之關係，值得後續進一步探究。

四、任教學校地區

黃秋柑（民 92）將學校地區區分為「市區」、「一般鄉鎮」及「偏遠地區」。其研究結果顯示：在「課程知能」、「人際溝通知能」分構面中，不同學校地區之教師，其專業成長並無顯著差異；在「教學實務知能」上，市區學校教師的表現顯著高於一般鄉鎮；在「學校輔導與管理活動」及「專業態度知能」上，偏遠地區學校教師的表現則顯著高於一般鄉鎮。

羅瑞宏（民 95）將任教學校地區區分為：都市地區及鄉鎮地區，研究發現不同地區之綜合高中教師，其教師專業成長現況有顯著差異，

尤其在「教學知能」、「專業知能」、「班級經營」、「專業態度」及「專業成長總分」上，都市地區教師的表現皆高於鄉鎮地區教師。

李嘉彰（民 97）以雲嘉南地區高中職教師為研究對象，將任教學校地區區分為：雲林縣、嘉義縣、嘉義市、臺南縣、臺南市，研究結果顯示，不同任教學校地區的教師，其在教師專業成長現況上並沒有顯著差異。

由此可知，關於任教學校地區是否影響教師專業成長的研究中，大多數研究者將任教地區分為都市及鄉鎮，藉以瞭解城鄉教師在專業成長上的差異。而本研究擬將任教學校地區以學校所屬縣市之行政區域做為劃分的標準，北區為基隆市、臺北縣市、桃園縣、新竹縣、苗栗縣，中區為臺中縣市、彰化縣、南投縣、雲林縣，南部地區為嘉義縣市、臺南縣市、高雄縣市、屏東縣，東部及外島地區為宜蘭縣、花蓮縣、臺東縣、金門縣、澎湖縣、連江縣，以瞭解不同地區教師的專業成長狀況。

綜觀上述，本研究在教師專業成長問卷中將使用之背景變項，包含：性別、任教年資、教育程度及任教學校地區。除此之外，因政府於民國 83 年公布施行「師資培育法」，自此師資培育體系進入多元化的時代，除了師範大學可培育中等學校師資外，一般大學校院亦可設立「師資培育中心」以培育中等師資（吳清山，民 92），大量開放師資培育管道是否造成師資素質良莠不齊，至今尚不得而知。再者，探討國內研究職業學校教師專業成長之相關文獻後，發現尚未有任何研究將「師資培育管道」納入研究變項中。因此，本研究將「師資培育管道」納入第五個背景變項，以瞭解不同師資培育管道所培育的職業學校教師，其專業成長之現況是否有所差異。

第三節 教師工作滿意度的理論基礎

本節重點主要在探討教師工作滿意度的意涵、理論及分析教師工作滿意度相關之背景變項。據此，首先探討教師工作滿意度的意涵；其次，彙整工作滿意度之相關理論；繼之，分析並建構本研究所指之教師工作滿意度內涵；最後則為教師工作滿意度相關背景變項之分析。

壹、教師工作滿意度之意涵

一、滿意的定義

根據《學典》對「滿意 (Satisfaction)」一詞所下的定義：「滿意係指意願得到滿足」，《教育部重編國語辭典修訂本》亦認為「滿意」為「符合心意」。亦即，事情或工作的發展情況符合個體的意願或預期，心理得到滿足，可稱之為「滿意」。

Price (1972) 指出滿意是組織成員對其團體情意導向的程度。吳清基 (民 88) 更進一步依據個體在團體中的情意導向區分「滿意」與「不滿意」，認為在一組織中其成員具有積極情意導向時為「滿意」；反之，若為消極情意導向時則為「不滿意」。

綜合以上所述，個體對事情的預期需求得到滿足，並具有積極的情意導向即稱之為「滿意」。

二、工作滿意度的定義

Hoppock (1935) 認為工作滿意 (job satisfaction) 的研究肇始於 20 世紀初。1912 年，科學管理之父 Taylor 開始注意到員工的工作態度與經濟報酬有極大的相關，只要員工可以得到足夠的經濟報酬，將會有效率的完成指定工作，亦即物質的滿足可以增加工作效率。1935 年 Hoppock 首先出版「工作滿意」一書，並提出「工作滿意」的概念，認為工作者心理的滿意程度是影響工作的關鍵。爾後，有許多研究者相繼

投入工作滿意度的相關研究，為進一步釐清工作滿意度的涵義，茲將諸位國內外學者對「工作滿意度」的看法及定義整理如表 2-7 所示：

表 2-7 國內外學者對「工作滿意度」的看法及定義

學者及年代	對工作滿意度的看法及定義
Hoppock (1935)	工作滿意度為工作者心理與生理對環境因素感到滿意的感受，即工作者對工作情境的主觀反應。
Herzberg, Mausner & Snyderman (1959)	個人對工作感覺到喜歡的一種正向的積極情意。
Porter & Lawler (1968)	工作滿意度取決於工作者對工作報酬之預期與實際報酬之差距。差距愈大，工作滿意程度愈低；反之，差距愈小，工作滿意程度愈高。
Smith, Kendall & Hulin (1969)	個人對工作的感覺或情緒反應，尤其是指對工作本身、薪資、上司、升遷及同事關係五個層面的感受，若預期與實際不符時，滿意程度亦會隨之變動。
Campbell (1970)	工作者對工作某些特定層面呈現正向或負向的感覺，是一個人內在的心理狀態。
Schneider & Alderfer (1973)	工作滿意度取決於個人需求與工作特性之配合程度。
Wexley & Yukl (1975)	認為工作滿足是指工作者對其工作的感受與評價。
Kalleberg (1977)	個人在從事的工作角色中感受到的整體情感導向，而且工作滿意度是多向度的，意即個人滿意某一向度，卻未必滿意其他向度。
Muchinsky (1983)	是一種情緒上的反應，代表喜歡或不喜歡的感受。
Busby & Banik (1991)	指工作環境中自我實現的滿意程度。

表 2-7 國內外學者對「工作滿意度」的看法及定義（續）

學者及年代	對工作滿意度的看法及定義
Blegen (1993)	個人對工作的感覺，尤其是對工作本身、上級督導、薪資、升遷及同事關係等五種不同層面的感受。
Sallyn & Knight (1995)	認為工作滿足乃指工作者對其工作本身的一種情緒、情意或評價的整體反應。
Vroom (1995)	係指工作者對工作角色抱持的情意取向。
Robbins (2005)	工作者對工作所抱持的一般性態度，工作滿意度高的工作者，其對工作抱持較正面的態度。
Hoy & Miskel (2008)	工作者對過去及現在的工作，表現出喜歡或不喜歡的情感狀態或工作評估。
許士軍 (民 66)	工作者對於其工作所具有之感覺或情感性反應，而這種感覺或反應和滿意程度的高低，取決於其特定的工作環境中預期獲得的價值和實際獲得價值之間的差距，差距愈小，反應愈有利，滿意程度愈高；差距愈大，反應愈不利，滿意程度愈低。
吳靜吉 (民 69)	工作者對工作的實際獲得與期望獲得的滿意程度差距的總和。
黃隆民 (民 74)	工作者對工作上各方面及整體所具有的感覺或情意取向。
張春興 (民 78)	個人或多數員工對其工作感到滿意的程度，會受到薪水高低、加薪方式、工作時間、工作地點、工作性質、升遷機會、人際關係與管理方法等因素的影響。

表 2-7 國內外學者對「工作滿意度」的看法及定義（續）

學者及年代	對工作滿意度的看法及定義
徐富珍（民 80）	係指員工對其工作環境的感覺，此工作環境包含：工作本身、監督者、工作團體、機關組織、生活，員工可從此環境中尋求滿意，並有權獲得滿意。
謝金青（民 81）	指工作者對工作、工作過程或結果之整體的主觀價值判斷，是一種感覺、態度或情意的反應，而其感到滿意的程度取決於工作環境中實際獲得價值與期望獲得價值的差距，此差距與滿意程度成反比。
許川濠（民 87）	工作者對現任職務的態度或情意反應，及對工作歷程所具有之整體性感覺與主觀價值判斷，而其是否感到滿意係取決於特定工作環境中實際獲得價值與預期獲得價值之間的差距。差距愈小，滿意程度愈高；反之，滿意程度愈低。
丁鳳碧（民 90）	工作者對工作的滿意程度，是個人對於工作主觀的看法或態度。
林瑞錫（民 90）	個人對其工作本身、工作歷程、工作結果及工作經驗、工作角色所抱持的主觀判斷，係屬情意、情緒或評價上的整體反應。
陳佩汝（民 91）	個體對其所從事的工作，主觀上所產生的一種情意態度，這種情意態度可以是正面的（工作滿意），也可以是負面的（工作不滿意），而正負面態度則取決於個人自工作中實際所獲得的價值與其期望獲得的價值之間所產生的差距。

表 2-7 國內外學者對「工作滿意度」的看法及定義（續）

學者及年代	對工作滿意度的看法及定義
賴明莉（民 91）	工作者對於其所擔任的工作、結果及需求滿足的評價和感受，且包含了對工作各向度所抱持的態度、情感取向與主觀的價值判斷。所處工作情境及相關向度感受到的一種態度、情意性反應與評價。
蔡連鳳（民 94）	工作者對其工作環境所產生的情緒反應，其情緒反應是一種內在歷程，取決於現實與個人期望之間的差距，可能讓工作者喜愛或不喜愛他的工作。
林維雯（民 95）	工作者對於所任職務的工作態度、情意反應及對工作歷程具有的整體性感覺和主觀價值判斷，而其感到滿意與否，取決於特定工作環境中，實際獲得之價值與其所預期獲得價值之差距。

資料來源：研究者自行整理。

綜合上述學者們對於「工作滿意度」的見解，可將工作滿意度的定義歸納為以下幾類（吳月娟，民 87；林瑞錫，民 90；陳金祐，民 91）：

- (一)「整體性」觀點：持此一觀點之學者，認為工作滿意度是工作者對工作整體所產生的正向積極情意和看法（Hoppock, 1935; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Wexley & Yukl, 1975; Muchinsky, 1983; Busby & Banik, 1991; Sallyn & Knight, 1995; Vroom, 1995; Robbins, 2005; Hoy & Miskel, 2008；黃隆民，民 74；張春興，民 78；徐富珍，民 80；丁鳳碧，民 90；林瑞錫，民 90）。
- (二)「分層性」觀點：認為工作滿意度是工作者對工作中不同層面的感覺和看法，例如：工作本身、薪資、人際關係、工作環境……等層面，工作者對不同層面的滿意程度未必相同（Smith, Kendall & Hulin, 1969; Kalleberg, 1977; Blegen, 1993；賴明莉，民 91）。

(三)「差距性」觀點：持此觀點之學者，將工作滿意度視為工作者預期獲得價值與實際獲得價值之間的差距，二者之間的差距愈小，工作滿意愈高；反之，二者的差距愈大，工作滿意度愈低（Porter & Lawler, 1968; Schneider & Alderfer, 1973；許士軍，民 66；吳靜吉，民 69；謝金青，民 81；許川濠，民 87；陳佩汝，民 91；蔡連鳳，民 94；林維雯，民 95）。

因此，「工作滿意」乃是工作者對於所從事工作的感受與評價。而本研究所謂的「教師工作滿意度」，係指在與教學工作相關的各個層面中，所感受到現況與心理期望的符合程度，感受程度愈符合其期望水準的，其工作滿意度愈高；相反地，感受程度愈不符合其期望水準的，其工作滿意度愈低。

貳、工作滿意的理論基礎

1935 年 Hoppock 提出「工作滿意」一詞後，工作滿意的研究受到許多關注，各學派對工作滿意的研究角度不同，所強調的重點也不盡相同。而工作滿意的理論大多從工作動機理論的面向來論述（葉椒椒，民 84），也有研究者（Lunenburg & Ornstein, 1991，引自林維雯；吳月娟，民 87；莊勝利，民 96）傾向於將工作滿意理論歸納為內容理論與過程理論兩大類，以下為方便釐清工作滿意度之脈絡，茲將相關派別及理論整理如表 2-8，並詳述於後：

表 2-8 工作滿意派別及相關理論對照表

類型	特徵	工作滿意相關理論及學者
內容理論	以需求的滿足為主 要論點。	需求層次理論 (Maslow)
		激勵保健理論 (Herzberg)
		ERG 理論 (Alderfer)
		三需求理論 (McClelland)
		系統理論 (Wernimont)
過程理論	以工作預期或期望 的結果與實際結果 之間的差距為論點。	公平理論 (Adams)
		期望理論 (Vroom)
		差距理論 (Porter & Lawler)

資料來源：研究者自行整理。

一、需求層次理論 (need-hierarchy theory)

需求層次理論是由馬斯洛 (Maslow) 在 20 世紀 40 年代所提出，認為人類的行為是由於需求而產生動機，再由動機產生行為，且人類的需求是有層次、有順序的，滿足了低層次的需求後，才會追求高一層次的需求，茲將需求層次理論以圖 2-1 表示，並分述如下(張春興，民 85)：

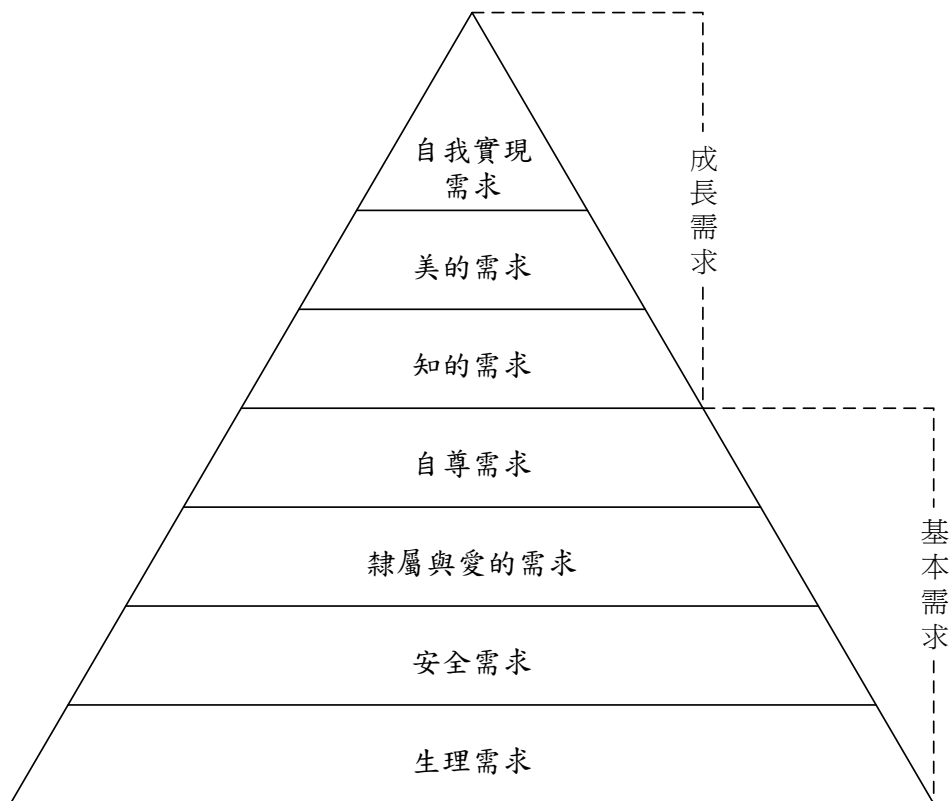


圖 2-1 Maslow 的需求層次圖

資料來源：教育心理學：三化取向的理論與實踐。張春興，民 85，頁 304。

臺北市：東華出版社。

(一)生理需求 (physiological need)

係指維持生存及延續種族的基本需求，包括食物、水、睡眠等，若運用在工作滿意上則是指對薪資及工作環境等外在條件的滿足。

(二)安全的需求 (safety need)

是追求在生命、經濟、心理等方面的安全、穩定、免於痛苦及獲得保護等需求，如運用在工作滿意上是則指有安全的工作環境、穩定的工作保障等。

(三)隸屬與愛的需求 (belongingness and love need)

係屬於情感上的需求，包括被人接納、關注、支持、鼓勵等

需求，運用在工作滿意上則是指有良好的人際關係及和諧的工作團隊。

(四)自尊的需求 (self-esteem need)

指獲取並維護個人自尊心的一切需求，內在的尊重因素有自尊心、自主權與成就感，而外在的尊重因素有身分地位、被人認同與受人讚賞等，若運用在工作滿意上則是指在工作上得到肯定與讚賞。

(五)知的需求 (need to know)

指個體對自己、對他人、對事物變化中所不理解，但希望理解的需求，若運用在工作滿意上是指工作中仍保持高度進修動機及意願。

(六)美的需求 (aesthetic need)

指對美好事物欣賞的需求，諸如希望事物有秩序、有結構等，如運用在工作滿意上則是指對工作事務、工作環境保持美好和諧狀態的需求。

(七)自我實現的需求 (self-actualization need)

是指個人充分發展自我潛能、自我要求、自我成長以達到自我實現的理想之需求，若運用在工作滿意上是指在工作中除了能獲得成就感外，亦能升遷並施展抱負與理想。

二、激勵保健理論 (motivation-hygiene theory)

激勵保健理論又稱為「雙因子理論」，是赫茲柏格 (Herzberg) 等人於 1959 年提出 (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959)，持此一理論的學者認為影響工作滿意的因素為內在的，包括：成就感、受認同感、工作本身、責任感、升遷及自我成長；相反的，當工作者對工作感到不滿意時，則會將原因歸咎於外在因素，例如：政策與行政管理、監督、薪資、人際關係、個人生活及工作環境等。因為內在因素的滿意能有效

地激勵工作者，所以稱為「激勵因子（motivators）」；而外在的滿意只能讓工作場合更和諧，並不能激勵工作者，所以稱之為「保健因子（hygiene factors）」。

此外，因為將工作中的不滿意因素移除後，並不表示工作者就一定滿意該工作，所以「滿意」的反面並不是傳統所認為的「不滿意」（林孟彥譯，民 92）。因此，「工作滿意」的相反為「無工作滿意」，「工作不滿意」的相反為「無工作不滿意」，若要使工作者達到工作滿意則必須加強激勵因子，而改善外在工作環境等保健因子只能排除工作不滿意因素，而無法使員工達到工作滿意。

三、ERG 理論（ERG theory）

艾德佛（Alderfer）的 ERG 理論將馬斯洛的需求層次理論加以歸納為生存需求、關係需求、成長需求三種（林溥鈞、宋玲蘭譯，民 94），並加以倡導，此理論的三大需求說明如下：

（一）生存需求（existence needs）

係指對食衣住行及安全無慮的需求，類似於馬斯洛需求層次理論中的生理需求及安全的需求。

（二）關係需求（relatedness needs）

係指渴望與他人建立良好人際關係，並能與他人分享情感、思想，能坦白溝通的需求，相當於馬斯洛所提出的隸屬與愛的需求及自尊的需求。

（三）成長需求（growth needs）

係指渴望自我發展、追求成長、發揮創造力及潛能，並能實現理想和抱負的需求，類似於馬斯洛所提出的自我實現需求。

許多學者的研究認為，ERG 理論以三個假設做為依據（蔡培村，民 74；吳月娟，民 87；林佳芬，民 88）：

(一)每一層次的需求愈不滿足，則慾望愈大。例如生存的需求（薪資）愈缺乏滿足，則對此需求的慾望愈大。

(二)層次愈低的需求愈滿足，則對較高層次需求的慾望愈大。例如生存的需求（薪資）已充分滿足時，對關係的需求（人際關係）就會產生高度的期望。

(三)較高層次的需求愈不滿足，則對較低層次的需求愈產生期望（即產生需求挫折現象）。

艾德佛雖然同意馬斯洛的觀點，認為較低層次的需求獲得滿足後，人們才尋求較高層次的滿足；但艾德佛認為個體可以同時受到好幾種需求的驅使而工作，此觀點則不同於馬斯洛（林溥鈞、宋玲蘭譯，民 94）。因此，個體可能同時追求不同層次的需求，各種需求也可能同時存在，且都對其工作產生激勵作用。

四、三需求理論（three-needs theory）

三需求理論是由 McClelland 於 1961 年所提出，他認為工作的主要動機來自於以下三項需求：

(一)成就需求（need for achievement）

「成就」是指達成標準、完成任務所獲得的滿足。運用在工作上，「成就需求」即是達成工作目標，甚而超越他人的驅動力。然而，每個人的成就需求有其個別差異，具有高成就需求的工作者常為自己設定明確目標，並積極表現。因此，管理者應瞭解工作者的成就需求，並協助工作者設定適當的目標，適時給予激勵，促使其達成目標。

(二)歸屬需求（need for affiliation）

指個體渴望被人接納、喜愛，想要建立良好人際關係，與他人和諧相處的需求。

(三)權力需求 (need for power)

指個體想要控制或影響他人的需求，具有高權力需求的工作者常在工作團體中表現出對領導地位的渴望。

儘管每個個體都具有這三種需求特質，但因為程度不一，所以個體對工作滿意所注重的層面持不同看法，例如：高成就需求的工作者努力於追求個人成就，喜歡對自己賦予個人責任與目標，所以在面對挑戰時，他們較容易受到激勵，在成就需求得到滿足後，對工作持滿意的態度；高歸屬需求的工作者則喜歡與人互動，當獲得他人的肯定，保持與他人之間的和諧氣氛時，他們就容易對工作感到滿意。

五、系統理論 (system theory)

系統理論是 Wernimont 於 1972 年所提出 (許川濠，民 87)。他認為影響工作滿意的因素有二，分別為「外在環境因素」與「個人內在因素」，外在環境因素包括：組織政策、工作環境、薪資待遇、職位升遷、領導能力、人際關係等因素；個人內在因素則包括個人的成就感、責任感、認同感、公平感、贊同感等因素。當兩者產生交互影響的作用，將形成一開放系統的現象，從而影響個人工作滿意的程度，而個人工作滿意的程度又會影響原先的外在環境因素，並循環不已 (吳月娟，民 87；林佳芬，民 88)。

據此，管理者若要使工作者對工作感到滿意，就應提供良好的工作環境，使員工能由對外環境的滿意化為內在的滿意，而提昇工作效率。

六、公平理論 (equity theory)

公平理論係由亞當斯 (Adams) 在 1963 年所提出，他認為工作者工作的動機來自於人與人之間的相互比較，又稱為「社會比較理論 (social comparison theory)」。當工作者將自己對工作的付出與報酬和他人比較時，若發現存在不公平的現象，工作者會對其工作感到不滿意，這也會影響工作者未來的努力程度 (林財丁、林瑞發譯，民 95)。

因此，工作滿意度及工作績效都受到工作報酬之公平性的影響，當個體對工作的付出與所得的報酬與他人互相比較時，兩個工作者之間的差距越小，個體感到愈公平，則工作滿意度愈高；反之，兩者差距愈大，個體感到愈不公平時，則工作滿意度愈低。

根據亞當斯提出的社會比較論點，公平感能夠使工作者感到滿意，激勵其更加積極工作；而不公平感則會使工作者感到不滿意，產生消極的工作態度。若工作管理者要有效地激勵工作者的工作動機，必須建立制度，在任務分配、工資獎金的評定、工作成績的考核上力求作到公平合理（林海清，民 84）。

七、期望理論（expectancy theory）

期望理論的相關研究很多，其中以 Vroom 在 1964 年所提出的觀點最為著名，且被廣泛的討論與應用（秦夢群，民 93）。Vroom 提出的期望理論觀點認為「激勵是個人偏好乘以期望（激勵 = \sum 個人偏好 \times 期望）」，簡單來說，個體之所以努力工作，是基於他認為這麼做可以得到某種吸引人的效果。據此，Vroom 的期望理論大致可歸納為以下四點（簡明輝，民 96）：

- (一) 期望理論強調酬償：為了增加工作者的工作動機，應該使工作者心中的滿足達到最大化，所以管理者提供的酬償應與工作者需求的酬償一致。
- (二) 注意酬償的吸引力：管理者應瞭解工作者對公司所提供酬償的重視程度，以使酬償發揮正面價值。
- (三) 強調期望的行為：管理者應讓工作者瞭解別人對他的期望，並讓工作者瞭解如何評估達到期望的標準。
- (四) 期望理論強調期望：不論期望是否真實或具有理性，工作者個人對於績效、酬償及個人目標的期望程度，將決定他為工作付出多少努力。

八、差距理論 (discrepancy theory)

差距理論是由 Locke 在 1969 年所提出 (許瑞芳, 民 90), 持此一理論的學者認為: 個人對於工作滿意的知覺, 乃是對應得與實得之間的差距判斷; 亦即取決於個人在工作中「實際獲得的結果」與「希望或應該獲得的結果」兩者之間差距感受的大小, 如果前者大於後者, 則感到滿意; 如果後者大於前者, 則感到不滿意。同時, 滿意與否的程度, 也應視獲得的成果在工作者心目中的地位而定; 工作者心中感到重要的層面愈不足, 則個人將會有更多的不滿意。

若以「差距理論」與「公平理論」來比較, 兩者的主要差異在於比較對象的選擇。差距理論的比較對象在於「自己」, 公平理論的比較對象在於「他人」。

綜合以上各種關於工作滿意的理論基礎, 雖然各學者所重視的重點不同, 但皆從工作者的工作動機來探究工作滿意, 當工作者對工作內容產生動機, 並認同工作的價值時, 便會積極尋求自我突破的機會, 最後所獲致的成就感及報酬, 亦將連帶地會提高自己對工作的滿意程度, 形成一個正面循環的過程。

參、教師工作滿意度之內涵

從上述工作滿意的定義可知, 工作滿意係一種心理狀態的反應, 所以工作滿意度是屬於態度的測量。一般來說, 研究者多利用問卷調查的方式, 將工作滿意度分為若干層面, 求得滿意分數, 以便深入的探討。目前, 雖然許多研究者發展出各種測量工作滿意度的問卷或量表, 但因為所注重的層面、研究的對象及角度不同, 所以發展出的測量工具也互有差異。因此, 為了更周延掌握工作滿意度的相關內涵, 以下先探討國外所發展出的各種標準化工作滿意問卷或量表; 其次, 參酌國內外研究教師工作滿意度的相關文獻, 以形塑本研究之教師工作滿意度問卷。

目前，國外研究工作滿意最常見的標準化測量工具有：工作描述指標（Job Descriptive Index, JDI）、工作滿意指數量表（Index of Job Satisfaction, IJS）、明尼蘇達滿意問卷（Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ）、科學研究協會態度量表（Science Research Associates Attitude Survey, SRA Attitude Survey）、工作診斷量表（Job Diagnostic Survey, JDS）及教師工作滿意問卷（Teacher Job Satisfaction Questionnaire, TJSQ），茲將上述測量工具之內涵彙整如表 2-9 所示：

表 2-9 國外學者發展之標準化「工作滿意度」量表內涵彙整表

量表名稱	編製者及年代	「工作滿意度」之內涵
工作描述指標	Smith, Kendall & Hulin (1969)	一、工作本身。 二、上級督導。 三、薪資。 四、升遷。 五、工作同事。
工作滿意指數量表	Brayfield & Rothe (1951)	測量整體綜合性滿意度。
明尼蘇達滿意問卷	Weiss, Dawrs, England & Lofquist (1967)	此問卷分為短式量表及長式量表： 一、短式量表：包含內在滿意、外在滿意及一般滿意三大內涵。 二、長式量表：包含能力發揮、成就感、活動性、升遷、權威、組織政策與實施、薪資、同事、創造力、獨立自主、道德價值、受賞識感、責任感、安全感、社會服務、社會地位、領導者人際關係、領導技巧、工作變異性、工作環境二十項內涵。

表 2-9 國外學者發展之標準化「工作滿意度」量表內涵彙整表（續）

量表名稱	編製者及年代	「工作滿意度」之內涵
科學研究協會態度 量表	芝加哥科學研究協 會（1973）	一、工作環境。 二、意外防治。 三、工作進度。 四、工作調派。 五、工作辛勞。 六、工作要求。 七、一般待遇。 八、福利。 九、同仁合作。 十、領導。 十一、重要感。 十二、歸屬感。 十三、組織印象。 十四、溝通。
工作診斷量表及教 師工作滿意問卷	Hackman & Oldham （1975）	一、一般滿意。 二、內在工作動機。 三、特殊滿意：含工作保障、待遇、 社會關係、督導、成長滿意五個 層面。
教師工作滿意問卷	Lester（1987）	一、視導。 二、同事。 三、工作環境。 四、薪資。 五、責任。 六、工作本身。 七、升遷與進修。 八、保障。 九、讚賞。

資料來源：整理自呂麗珍（民 91）。

由表 2-9 可知，工作滿意度量表所涵蓋的內涵相當廣泛，但加以歸納整理後，大致可區分為內在滿意與外在滿意二大部分。「內在滿意」是工作者本身對於自己在各方面表現，內心所感受到的滿意程度，例如：責任

感、成就感、安全感、受賞識感等；而「外在滿意」則是來自於外在環境的影響，工作者所感受到的滿意程度，例如：工作環境、人際關係、薪資福利、上司督導等。

然而，因為教師的工作內容有別於一般職業，為更符合本研究之需求，表 2-10 將以「教師」為對象，探究國內外研究者對於「教師工作滿意度」內涵之看法：

表 2-10 國內外研究者對「教師工作滿意度」內涵之看法

研究者及年代	研究「教師工作滿意度」之內涵
Oshagbemi (2000)	一、目前薪資。 二、升遷機會。 三、工作環境。
You (2001)	一、薪資與附加福利。 二、專業成長機會。 三、自我挑戰。 四、工作環境。 五、同事關係。 六、師生關係。
呂麗珍 (民 91)	一、自我成就。 二、進修求知。 三、受賞識感。 四、工作本身。 五、行政督導。 六、工作環境。 七、薪資升遷。 八、人際關係。

表 2-10 國內外研究者對「教師工作滿意度」內涵之看法（續）

研究者及年代	研究「教師工作滿意度」之內涵
陳德松（民 91）	<ul style="list-style-type: none"> 一、成就感。 二、人際關係。 三、進修求知。 四、薪資。 五、工作本身。 六、校長領導。 七、受賞識感。 八、學校行政。 九、升遷。 十、工作環境。
王弘明（民 93）	<ul style="list-style-type: none"> 一、教學工作本身。 二、學校工作環境。 三、教學成就。 四、教學工作報酬。 五、校長領導行為。 六、進修狀況。
林維雯（民 95）	<ul style="list-style-type: none"> 一、工作本身。 二、工作環境。 三、教學效能。 四、人際關係。 五、福利待遇。 六、主管領導。 七、行政支援。 八、教師進修。
莊勝利（民 96）	<ul style="list-style-type: none"> 一、行政領導。 二、薪資升遷。 三、同事關係。 四、精神報酬。 五、工作本身。

資料來源：研究者自行整理。

綜合以上研究者的看法，縱然各學者對教師工作滿意度內涵之區分有所不同，但仍具有共通性，且大致可按前述之內在滿意及外在滿意二大部分加以歸納整理（表 2-11）：

表 2-11 教師工作滿意度構面對照表

研究者及年代	內在滿意		外在滿意			
	工作成就	工作本身	工作環境	工作報酬	人際關係	進修機會
Oshagbemi (2000)			○	○		
You (2001)			○	○	○	○
呂麗珍 (民 91)	○	○	○	○	○	○
陳德松 (民 91)	○	○	○	○	○	○
王弘明 (民 93)	○	○	○	○		○
林維雯 (民 95)		○	○	○	○	○
莊勝利 (民 96)		○		○	○	

資料來源：研究者自行整理。

根據表 2-11 可知，教師工作滿意度之內涵可包含工作成就、工作本身、工作環境、工作報酬、人際關係及進修機會六大構面，但因本研究之探討對象為公立職業學校教師，根據《教師法》之規定，公立職業學校教師之報酬係以學經歷及年資敘定，無法受其他外在因素影響而調整。是故，本研究所使用之「教師工作滿意度問卷」將排除工作報酬之內涵，僅包含工作成就、工作本身、工作環境、人際關係及進修機會五大構面。

本研究所指之「教師工作滿意度」乃是教師在從事教學工作時，在與教學工作相關的各個層面中，所感受到的程度。因此，本研究所使用的「教師工作滿意度問卷」以得分高低來表示教師工作的滿意程度，得分愈高者，感受程度愈符合其期望水準，代表其工作滿意度愈高；反之，得分愈

低，感受程度愈不符合其期望水準，其教師工作滿意度愈低。茲將本研究「教師工作滿意度問卷」之內涵分別敘述如下：

- 一、工作成就：係指教師能發自內心的喜愛其工作，例如：工作能為教師帶來成就感，工作能力受到上級與同事的賞識與肯定，並能勝任愉快，從而得到內心的滿足。
- 二、工作本身：係指教師對其工作內容的滿意程度，舉凡對教材的熟稔程度、教學進度的掌控、教學素材的取得、教學目標的達成、班級風氣的營造等教學工作內容及行政協調與處理皆屬之。
- 三、工作環境：係指教師對其整體工作環境的感受程度，例如：校園是否適合學習、教學或實習教室的安排是否安全、教學設備的供應是否齊全、同科教師是否互相支持等。
- 四、人際關係：係指教師對其與同仁、家長、行政人員間人際溝通的滿意程度。包括：同仁間的互動氣氛、同仁的互相支持與支援、行政人員與家長對教師工作的配合等。
- 五、進修機會：係指教師對其所擁有進修機會的滿意程度，例如：能根據自身需求，選擇參與各種組織、單位所舉辦的進修活動；學校能支持教師進修學位、學分等。

肆、教師工作滿意度相關背景變項分析

在國內，關於教師工作滿意度的研究為數不少，但多集中於國中、小教師之研究，而以職業學校教師為對象，探討其工作滿意度的研究則不多見。因此，本文參酌我國研究職業學校教師工作滿意度的相關文獻後，將工作滿意度的相關背景變項歸納為性別、任教年資、教育程度、任教學校地區及師資培育管道五大部分，並詳述如下：

一、性別

呂麗珍（民 91）、陳德松（民 91）及王弘明（民 93）的研究皆發現：在各個研究構面中，性別差異皆不會影響教師對工作的滿意程度。

游冠蓉（民 95）的研究發現：男、女教師對「整體工作滿意度」、「薪資與福利」、「升遷與進修」、「領導與協助」、「人際關係」構面的滿意度均未達到顯著差異；而在「教學工作」構面上，女性教師的滿意度則顯著高於男性教師。

莊勝利（民 96）研究發現：整體而言，男性與女性教師對工作滿意的感受有顯著的差異，且男性教師的工作滿意度高於女性教師，此研究結果與前述研究者的發現有明顯不同。

關於性別是否影響教師工作滿意度的研究，雖然有研究者認為「不同性別教師的工作滿意度有顯著差異」，但大多數研究者仍持「性別不影響教師工作滿意度」的看法（呂麗珍，民 91；陳德松，民 91；王弘明，民 93）。然而，本研究之研究對象為高職資訊科教師，該科教師數一直以來皆呈現「男多女少」的現象，故「性別」變項對資訊科教師工作滿意度的影響，值得進一步探究。

二、任教年資

呂麗珍（民 91）將教師任教年資區分為 5 年（含）以下、6-10 年、11-15 年、16 年（含）以上四級，研究發現：在「自我成就」構面中，教學年資在 6-10 年、11-15 年、16 年（含）以上的教師，其工作滿意度皆較 5 年（含）以下的教師為高；而在其它構面中，工作滿意度則不會隨著任教年資不同而有所差異。

陳德松（民 91）將任教年資區分為 1-5 年、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21-25 年、26 年以上六級，其研究結果顯示：「進修求知」、「薪資」、「學校行政」和「工作環境」構面中，年資較高之教師，其工作滿意度高於年資較低之教師；而在「成就感」、「人際關係」、「工作

本身」、「校長領導」、「受賞識感」、「升遷」及「工作環境」部分，則年資之高低並不影響教師工作滿意度。

王弘明(民 93)將教師任教年資區分為 1 年、2-5 年、6-15 年、16-25 年、26-30 年、31 年以上。其研究結果發現：在「教學工作本身」及「學校工作環境」構面中，教師工作滿意度會因任教年資的不同而有顯著差異。任教 16 年以上的教師，其對「教學工作本身」的滿意度明顯高於任教 1 年之教師；任教 26 年以上的教師，其對「學校工作環境」的滿意度亦高於任教 2-15 年之教師。

林維雯(民 95)將任教年資區分為 4 年(含)以下、5-20 年、21 年以上三級，研究發現：因為教師薪資隨年資累積而增加，所以在「福利待遇」構面中，任教 21 年以上教師的工作滿意度高於任教 5-20 年教師；年資淺的教師，因為尚在學習階段，對新環境中人、事、物的配合度較高，所以在「行政支援」構面中，任教 4 年(含)以下教師的工作滿意度高於任教 5-20 年教師；而在「工作本身」、「工作環境」、「教學效能」、「人際關係」、「主管領導」、「教師進修」構面中，任教年資則不影響教師的工作滿意度。

游冠蓉(民 95)將服務年資劃分為 5 年(含)以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年(含)以上，其研究結果顯示：不同任教年資的教師，其在「薪資與福利」、「升遷與進修」、「領導與協助」構面的滿意度皆有顯著差異，21 年(含)以上任教年資的教師在上述四個構面的滿意度皆高於其他任教年資的教師，顯示資深教師的工作滿意度相對高於資淺教師；而在「人際關係」及「教學工作」構面則未達到顯著差異。

莊勝利(民 96)與游冠蓉(民 95)相同，將服務年資劃分為上述四級，然其研究結果卻顯示：不同任教年資的教師，其在工作滿意度的所有相關研究構面，包含「行政領導」、「薪資升遷」、「同事關係」、

「精神報酬」及「工作本身」皆出現顯著差異，且任教年資愈高的教師，其工作滿意度愈高。

綜上所述，大多數的研究都指向教師的任教年資會影響其對工作的滿意程度，且年資高的教師工作滿意度普遍高於年資淺的教師。一般來說，年資高的教師教學經驗豐富、年資低的教師學習速度快，但資訊產業的變動相當快速，資訊科教師除了要具備豐富的教學經驗外，也要時時保持敏銳的產業洞察力，才能勝任教師工作。因此，年資高低是否影響資訊科教師的工作滿意度，值得進一步檢證。

三、教育程度

呂麗珍（民 91）將教育程度區分為專科、大學、研究所四十學分班、碩士及博士五級；陳德松（民 91）將教育程度區分為高中（職）、專科、大學、碩士、博士及其它六級；王弘明（民 93）將教育程度區分為專科畢業、一般大學或學院畢業、師大或師院畢業及研究所（含四十學分班）四級；林維雯（民 95）將教育程度劃分為學士（含）以下、研究所或四十學分班、碩士（含）以上三級；游冠蓉（民 95）將教育程度劃分為大專（含專科、學士）及碩博士（含四十學分班）二級；莊勝利（民 96）則教育程度區分為大學以下及碩博士兩組。雖然以上六位研究者對教育程度的劃分有些許不同，但其研究結果皆顯示：在各個研究構面中，教育程度的差異並不會影響教師的工作滿意度。

蔡連鳳（民 94）將教育程度區分為專科、大學（學院）、研究所（含四十學分班）三級，其研究結果顯示：在「工作保障」構面中，專科學歷教師的工作滿意度高於大學（學院）及研究所（含四十學分班）學歷之教師；在「工作本身」、「薪資報酬」、「人際關係」、「工作環境」構面中，教師之工作滿意度則不會因為教育程度的高低而有所差別。

根據以上的探討可知，持「教育程度不會影響教師工作滿意度」看法的研究者居多，但以資訊科教師為對象之探討則尚待進一步驗證。

四、任教學校地區

呂麗珍（民 91）將教師任教學校地區區分為直轄市、省轄市、縣轄市、鄉鎮、金馬地區五級，研究發現：在「自我成就」、「進修求知」、「受賞識感」及「工作環境」構面中，不同任教學校地區對教師的工作滿意度有所影響；而在「工作本身」、「行政督導」、「薪資升遷」、「人際關係」構面中，不同任教學校地區則對教師的工作滿意度無顯著影響。

王弘明（民 93）將任教學校地區劃分為：縣市（含直轄市）及鄉鎮，其研究發現：在「教學工作本身」、「教學成就」、「教學工作報酬」、「校長領導行為」、「進修狀況」構面中，縣市（含直轄市）教師的工作滿意度顯著高於鄉鎮地區之教師；而在「學校工作環境」構面，不同任教地區教師的工作滿意度則無差異。

林維雯（民 95）將任教學校地區劃分為：北部地區（臺北、桃園）、中部地區（臺中、彰化、嘉義）及南部地區（臺南、高雄）三級，其研究結果顯示：在「教師進修」構面中，不同任教學校地區會影響教師的工作滿意度，進一步分析則發現中部地區教師的工作滿意度高於南部地區；而在「工作本身」、「工作環境」、「教學效能」、「人際關係」、「福利待遇」、「主管領導」、「行政支援」構面中，任教學校地區則不影響教師的工作滿意度。

莊勝利（民 96）將學校地區區分為：都市、鄉鎮及偏遠二級，其研究結果顯示：在「行政溝通」、「薪資升遷」、「同事關係」層面中，學校地區不影響教師的工作滿意度；而在「精神報酬」及「工作本身」層面則會因學校地區的不同而有顯著差異，且都市教師在此二項層面的工作滿意度皆高於鄉鎮及偏遠地區教師。

根據上述以任教學校地區為變項，探討教師工作滿意度差異的研究中，多以城鄉為標準，區分任教學校之地區，結果發現在不同工作滿意

度層面所得之結果有其差異。而本研究將以區域劃分的原則，區分為北部地區、中部地區、南部地區、東部及外島地區，以瞭解不同區域教師的工作滿意度差異。

綜合以上所述，本研究之「教師工作滿意度問卷」將採用以下四個背景變項：性別、任教年資、教育程度及任教學校地區。除此之外，因為「師資培育管道」是否會造成教師工作滿意度的差異，目前尚未有任何研究資料和發現，是故，本研究除了性別、任教年資、教育程度及任教學校地區變項外，另加入「師資培育管道」變項，以瞭解不同師資培育管道所培育的職業學校教師，其工作滿意度是否有顯著差異。

第四節 教師專業成長與工作滿意度之相關研究

本節重點主要在探討教師專業成長與工作滿意度的相關研究。因此，首先分別彙整教師專業成長及教師工作滿意度之相關研究；繼之，進一步整理教師專業成長與工作滿意度關係之相關研究。

壹、教師專業成長之相關研究

根據文獻蒐集的結果，發現國內關於教師專業成長的研究相當多元，且集中於以國中、小教師為研究對象的研究，所獲致的研究結果亦相當豐碩。然而，職業學校在我國係屬於技職教育體系，其目的是為了培養與訓練實務性的技術人才（教育部，民 89），有別於一般教育體系之教育目標。因此，職業學校教師與一般教育體系教師在專業成長時所注重的層面亦有所差異。為更符合本研究之目的，本研究以「職業學校」、「高職」為關鍵字，彙整目前國內以職業學校教師為對象探討其專業成長狀況的相關研究，共計 5 篇，其研究結論如下所述。

陳德欣（民 90）以 1,071 位高職專業科目教師為研究對象，進行教師專業成長及其相關因素之研究，研究發現：我國高職專業科目教師的專業成長現況，不論在整體層面或各層面皆低於「符合」程度，相當值得關注；各項專業成長層面中，高職專業科目教師在「專業精神」層面的表現較佳，而在「教育新知」及「學校行政」的表現最弱。

黃秋柑（民 92）採普查方式，調查 631 位彰化縣高職教師，探討教師專業成長與教學效能之關係。其獲致之結果顯示：彰化縣高職教師在教師專業成長各分層面中，以「專業態度知能」的表現最好，達到良好程度；而以「學生輔導與管理活動」的表現得分最低，但亦已達到中上程度。

鍾佳伶（民 94）以 327 位國立高職學校之正式教師為對象，進行學習型組織、教師自我效能與教師專業成長之相關研究，其在專業成長現況

的研究結果顯示：高職教師整體的專業成長現況呈現中上程度，教師對於本身教學專業能力的提升及所抱持的教育信念頗高，尤其在「教育專業態度」層面的表現最佳，顯示出高職教師本身所具備的教育素養相當高，且在面對整體教育環境變革時，能發揮對教育的自信與認同，並展現極高的教學熱忱及態度。

陳聿芸（民 95）採用普查方式，以 154 位中部地區高職電腦相關教師為研究對象，進行教師專業成長與教學效能關係之研究，其所獲致之結果為：教師在專業成長的整體方面呈現良好程度，顯示教師在專業成長上便為自我肯定。其中，教師較能以正面積極的教學態度協助學生的身心發展及學習成長，所以在「教學態度」構面的表現最好；而在「教育新知」方面則較為不足，尤其是編寫講義以補足教學內容部分較不理想。

羅瑞宏（民 95）以 206 位高職特教班教師為研究對象，進行教師文化與教師專業成長之研究，其研究結果顯示：高職特教班教師在教師專業成長的「教學知能」、「班級經營」層面表現最佳，而在「專業態度」層面的表現最弱，顯示高職特教班教師普遍對於教學知識、技能及班級經營等相關專業成長的學習，具有較高的研習進修意願，以達到自我成長需求與教育專業知能的學習。

貳、教師工作滿意度之相關研究

近年來，職業學校面臨許多政策上的變革，例如：高中職社區化、產學攜手合作、新課程綱要的推動……等，除此之外，家長、社會對職業學校的期許也從就業導向教育走向升學導向教育。因為教師對工作的滿意程度將影響其對教學工作的付出，所以高職教師身處在變動如此迅速的環境中，其對工作的滿意程度值得探究。本研究以「職業學校」、「高職」為關鍵字，彙整目前國內以職業學校教師為對象探討其工作滿意度的相關研究，共計 7 篇，其研究結論如下所述。

呂麗珍（民 91）以 317 位高中職會計學教師為對象，探討其工作滿意度，研究結果顯示：高中職會計學教師在「人際關係」層面的滿意度最高，其次依序為工作本身、自我成就、薪資升遷、進修求知、受賞識感、工作環境，而滿意度最低則為「行政督導」層面。再進一步比較分析，「內在滿足因素」之滿意度又高於「外在滿足因素」。

陳德松（民 91）以抽樣方式，對高雄縣的 290 位高職教師進行問卷調查，探討教師之工作滿意度。其所獲致之結論為：高雄縣高職教師對其工作達到滿意程度，尤其對人際關係、成就感及工作本身的滿意程度最高。

王弘明（民 93）採問卷調查法進行抽樣調查，以中部縣市 608 位高職進修學校教師為對象，探討教師工作價值觀、組織認同與工作滿意度之關係。其在工作滿意度方面所獲致之結果為：教師對教學工作本身之滿意度最高，而對教學工作報酬之滿意度最低，但整體而言尚屬中上程度，顯示高職進修學校教師對工作滿意度達到中上程度的滿意。

蔡連鳳（民 94）以 388 位高中職護理教師為研究對象，進行工作壓力與工作滿意度之研究，研究發現：高中職護理教師對其工作的滿意程度達到中等程度，尤其在「人際關係」層面的工作滿意感受程度最佳，而在「工作保障」層面的工作滿意程度最差。

林維雯（民 95）以 62 位高職服裝科專業教師為研究對象，進行工作滿意度之研究，研究發現：高職服裝科專業教師的整體工作滿意度達到中高程度。以分構面而言，「人際關係」的工作滿意度最高、「教學效能」的工作滿意度次之，顯示現任的高職服裝科專業教師在同事、師生間等人際相處上感到融洽，對本身的教學工作亦充滿信心，認為教學工作不僅能滿足本身的志趣，也相當具有意義。工作滿意度最低的則為「工作環境」層面，亦即服裝科專業教師對目前教學工作環境較為不滿，工作環境的改善是服裝科專業教師的期盼。

游冠蓉（民 95）採抽樣調查方式，以 501 位高職教師為對象，探討

學校內部行銷作為與教師工作滿意度之關係。研究結果發現：高職教師對教職工作，包含教學工作、薪資福利、升遷進修、領導協助、人際關係等，皆感到不滿意。再進一步探討，不同性別、不同年齡、不同年資、是否兼任行政職務與不同學校性質亦會影響教師對工作滿意度的感受。

莊勝利（民 96）以 643 位公立高中職教師為研究對象，探討校長衝突管理、行政溝通與教師工作滿意度關係之研究。研究發現：公立高中職教師工作滿意度屬於中上程度，其中對「與同事的關係」滿意度最高，對「行政領導」的滿意度最低，顯示學校宜積極提升行政服務的品質。

參、教師專業成長與工作滿意度關係之相關研究

在強調專業能力及終身學習的社會中，資訊科教師身為專業及教育人員應能自我覺察資訊產業的多變性與教育工作的挑戰性，學習與成長應成為工作中的一部份，時時在工作中學習，在學習中進步。除此之外，藉由專業知能的提升，能展現個人潛能，發揮個人對社會、對學生的影響力，進一步滿足工作成就，實現自我價值，可知專業成長與工作滿意度間應有密切的關係。

然目前國內僅有一篇針對專業成長與工作滿意度關係進行研究的文獻，其研究對象係為國小校護人員，為深入探討專業成長與工作滿意度之關係，本節蒐集國外直、間接之相關文獻，以進一步了解專業成長與工作滿意度二者之關係。

Pucel, Sonnack & Oboh (1992) 採用問卷調查法，以明尼蘇達技術學院的 250 位初任教職者及 274 位有教學經驗的講師為研究對象，進行工作滿意度與專業成長活動的研究。其研究結果顯示：參與學分課程、學位課程或非學分課程等專業成長活動，確實能增加教師的升遷機會、薪資報酬，在知識分享、同僚接納上的滿意度亦有顯著的提升，對教學能力及工作環境的掌控也有進步。亦即，專業成長活動能提升教師的工作滿意度。

Alexander, Lichtenstein, Oh & Uhman (1998) 以越南醫院 1,106 位臨床精神科護士為研究對象，探討其工作滿意與工作倦怠之情形，研究者將工作滿意度區分為病人照顧、工作伙伴、工作負荷、專業成長機會、薪資報酬、物質資源、自主性、角色確認、工作挑戰性等九個層面。其研究結果顯示：專業成長機會與工作滿意度間有顯著相關。缺乏專業成長機會的精神科護士較容易離職，而提供專業成長機會將提高精神科護士的工作滿意度，並降低其工作倦怠及離職比例。

Hughes (2005) 以兩所國家健康部門 (NHS) 及 13 所護理之家共計 200 位護士為研究對象，進行半結構式訪談，每位訪談 30-45 分鐘，探討影響護士專業成長之因素，研究結果顯示：75% 護理之家之護士和 77% 的 NHS 護士認為專業成長是一個終身學習歷程，護理同儕間透過彼此學習、鼓勵、溝通、分享，以建立學習系統；他們認為專業成長可以增進對工作之責任心與信心，亦可以刺激思考，進而從事研究、改變、更新知識，增加工作成就感，並從而得到工作之升遷，獲得護理領導者之地位。這些對工作均具有激勵作用，可提高工作滿意度。

Sargent & Hannum (2005) 以中國甘肅貧窮地區的小學教師、校長及社區領導者為對象，以瞭解影響教師工作滿意度的因素。其研究結果發現：學校若能提供教學的軟硬體資源、及教師專業討論與合作的機會時，教師的工作滿意度會較高。由此可知，教師研習、教師溝通、教學經驗分享等教師專業成長的提供可以提高教師對工作的滿意程度。

許麗姿 (民 96) 以 366 位國小校護為研究對象，進行問卷普查，其研究結果顯示：國小校護目前專業成長與工作滿意度呈現中度正相關 (r 值為 0.570)，亦即校護專業成長狀況愈佳，其工作滿意度愈高，無論參與任何層面之專業成長，均有助於工作滿意度之提昇，專業成長對工作滿意度而言，有正向的加乘作用，當專業成長機會愈多，護理實務經驗增加愈多，可以提昇獨立自主與自我認知之能力。

綜合以上相關之研究，雖然以教師為對象之研究寥寥可數，但從以上的相關研究結果可確知專業成長與工作滿意度存在相關，因為專業成長可以維護、更新專業知識、實務與技能，並保持持續不斷維護與更新的動力，成為永續發展的活泉；並可用以解決工作上之問題，建立對工作之信心、責任感與成就感，藉以提升工作滿意度。

綜合以上文獻探討的結果可知，「教師專業成長」係教師在其教學生涯中，藉由各式團體或個人的活動，尋求自我在專業知識、專業技能、專業態度上的突破，使教師對其教學工作日益充滿熱忱，最終達成教師自我實現的一連串動態歷程；而「教師工作滿意度」係指教師在從事教學工作時，在與教學工作相關的各個層面中，所感受到的程度。

根據以上相關研究構面的彙整與探討，本研究將「教師專業成長」之研究構面分為：教學知能、任教學科知能、行政與溝通協調知能、學生輔導與班級經營知能、專業態度及產業新知六項；將「教師工作滿意度」之研究構面區分為：工作成就、工作本身、工作環境、人際關係、進修機會五項。

教師專業成長是教師自我能力的突破，擁有專業應能使教師在與教學工作相關的各層面中獲得成就，並進一步提升教師工作滿意度。因此，教師專業成長與教師工作滿意之間應有密切關係。然而，目前國內尚無以教師為對象之專業成長與工作滿意度之相關研究，故本研究擬針對國內公立職業學校資訊科教師為對象，探討其專業成長與工作滿意度之關係。

第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度，並瞭解兩者之間的關係。因此，本章根據研究目的及文獻探討的結果，建立研究架構；繼之，運用調查工具蒐集相關資料；最後，依據文獻分析及問卷調查的結果，使用統計方法進行分析及討論。本章內容共分為五節，分別為研究方法與架構、研究步驟與流程、研究對象、研究工具及資料處理。

第一節 研究方法與架構

本研究經由文獻探討及分析本研究的相關理論，作為研究架構之基礎；並透過調查研究法以獲取相關資料。

壹、研究方法

本研究探討我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度之關係，主要採用文獻分析及問卷調查法進行研究，並將研究方法詳述如下：

一、文獻分析

首先，針對國內外教師專業成長之相關研究加以整理、分析，其次，彙整、探討國內外教師工作滿意度之相關理論與研究，以作為本研究之理論基礎，並發展出本研究所使用之「資訊科教師專業成長及工作滿意度專家審查問卷」。

二、問卷調查

(一)問卷設計與編製：經由文獻分析的結果，為瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度之情形，設計「資訊科教師專業成長及工作滿意度專家審查問卷」，邀請相關專家學者進行

審查、斧正，據以為問卷修正之基礎，並於修正、刪減、增補後，送請指導教授審閱，以完成「資訊科教師專業成長及工作滿意度預試問卷」。

(二)實施問卷預試：使用「資訊科教師專業成長及工作滿意度預試問卷」進行問卷預試。預試問卷回收後，則進行項目分析、因素分析及 Cronbach's α 係數考驗，以修正或剔除不適當之題目，完成「資訊科教師專業成長及工作滿意度調查問卷」之編製。

(三)實施正式問卷調查：以「資訊科教師專業成長及工作滿意度調查問卷」為調查工具，針對我國公立職業學校資訊科教師實施正式問卷調查，以獲取所需之初級資料，進一步瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度之情形。

貳、研究架構

經文獻分析發現，專業成長對工作滿意度應有重要的影響，但以教師為對象之研究，則尚待進一步證實。本研究以文獻探討之方式，首先建構出教師專業成長的 6 項構面（教學知能、任教學科知能、行政與溝通協調知能、學生輔導與班級經營知能、專業態度、產業新知）及教師工作滿意度之 5 項構面（工作成就、工作本身、工作環境、人際關係、進修機會）；其次，分別就教師背景變項（性別、任教年資、教育程度、任教地區、師資培育管道）對教師專業成長及教師工作滿意度的差異性加以分析；最後，則探討教師專業成長與教師工作滿意度之關係。然而，經過預試問卷之資料分析後，本研究之教師專業成長構面集合為 4 項構面（教學知能、服務熱忱、自我提升、應變能力），教師工作滿意度構面亦集合為 4 項構面（工作成就、進修機會、工作環境、人際關係），故據此而編製成本研究之研究架構，如圖 3-1 所示：

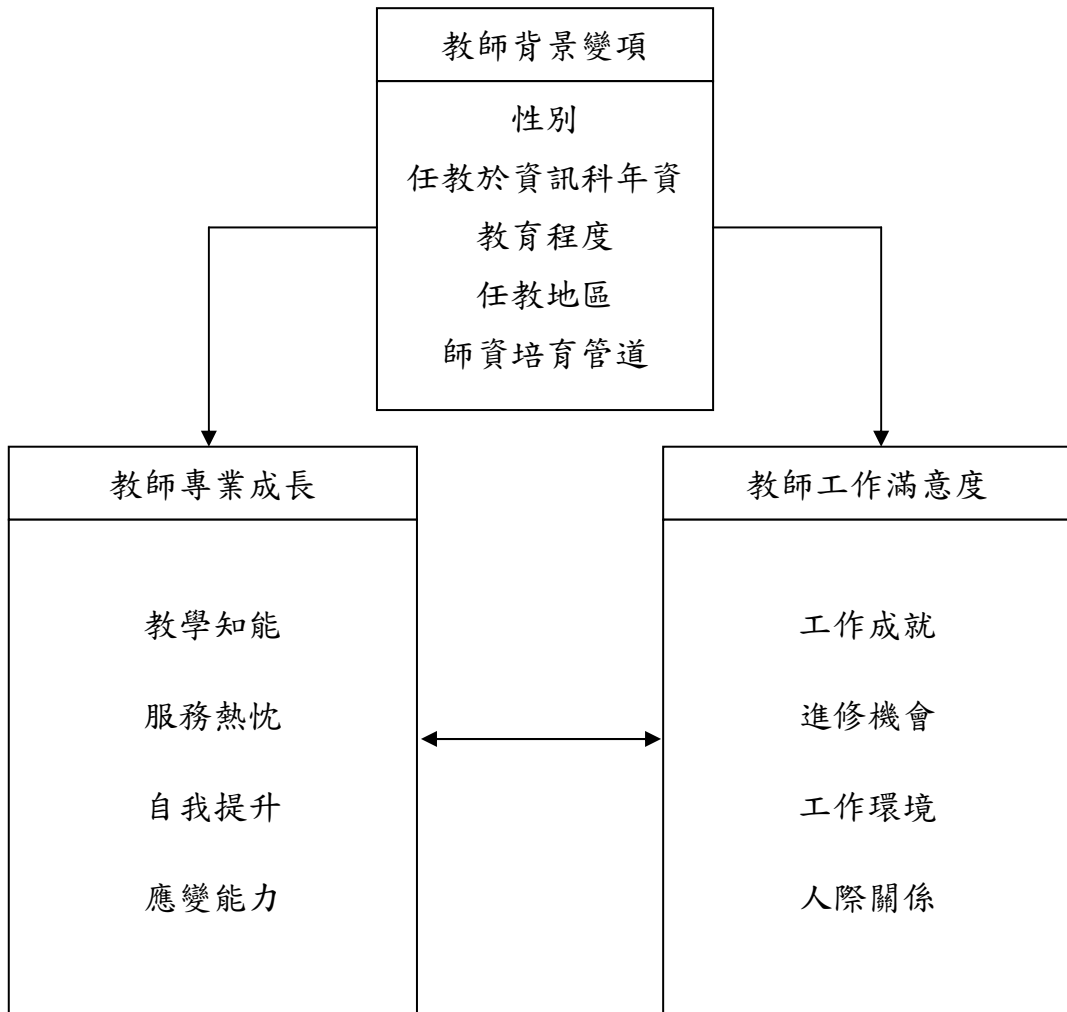


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究步驟與流程

壹、研究步驟與流程

本研究擬以下列步驟實施，並繪製研究流程圖，如圖 3-2 所示：

- 一、擬定研究計劃：本研究首先利用國內各大圖書館、學術研究機構、資訊網路等蒐集相關資料，對於教師專業成長、教師工作滿意度之相關理論及相關研究加以瞭解後，擬定研究計劃，並與指導教授進行討論，以確定研究題目、研究問題與範圍。
- 二、進行文獻探討：蒐集教師專業成長與教師工作滿意度相關文獻資料，進一步分析、探討，以確立本研究之基本架構與理論基礎，並作為編製問卷之依據。
- 三、編製問卷初稿：根據文獻探討結果，參酌國內外教師專業成長與教師工作滿意度之相關問卷，編製「資訊科教師專業成長及工作滿意度專家審查問卷」。
- 四、問卷內容審查及修訂：邀請專家學者針對「資訊科教師專業成長及工作滿意度專家審查問卷」進行審查，並據以為問卷修正之基礎。
- 五、問卷預試施測及修訂：以國內公立職業學校資訊科教師為抽樣母群，採立意抽樣方式，進行問卷預試。根據問卷預試結果，進行項目分析、因素分析及 Cronbach's α 係數考驗，以剔除或修正不適當之問卷題項，完成「資訊科教師專業成長及工作滿意度調查問卷」之編製。
- 六、進行正式問卷調查：以國內公立職業學校資訊科教師為對象進行調查，限期催收與回收，以增加問卷回收之比率。
- 七、資料處理與統計分析：問卷回收後剔除無效問卷，進行問卷編碼及登錄之工作，再以 SPSS 15 軟體進行統計分析工作。

八、撰寫研究報告：根據統計分析結果驗證假說，檢討研究結果，並將之彙整作成結論，提出具體之建議。

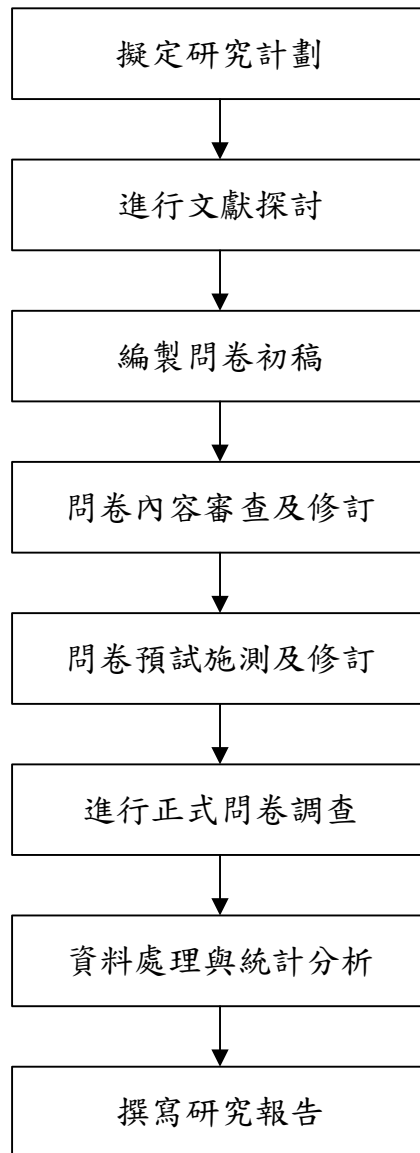


圖 3-2 研究流程圖

第三節 研究對象

壹、研究對象母群體

本研究係以我國九十七學年度設有資訊科的公立職業學校(不含綜合高中之職業類科、進修學校、建教合作班)，負責教授資訊科專業科目或專業實習科目之正式專任教師為研究對象。根據教育部統計處公布之資料顯示，目前國內設有資訊科的公立職業學校(不含綜合高中之職業類科、進修學校、建教合作班)共計 29 所；再者，研究者於 97 年 11 月底以電話訪問方式，取得 29 所設有資訊科之公立職業學校中，負責教授資訊科專業科目或專業實習科目之正式專任教師數。據此，整理出國內 97 學年度設有資訊科之公立職業學校及教師數一覽表，詳如表 3-1 所示：

表 3-1 國內 97 學年度設有資訊科之公立職業學校及教師數一覽表

地區別	學校名稱	資訊科教師數	該地區資訊科 教師總數
北部地區	臺北市立松山工農	11	74
	臺北市立大安高工	9	
	臺北市立內湖高工	11	
	臺北縣立鶯歌工商	10	
	國立瑞芳高工	7	
	國立淡水商工	9	
	國立基隆海事	12	
	國立基隆商工	5	
中部地區	國立大甲高工	6	57
	國立東勢高工	5	
	國立沙鹿高工	6	
	國立永靖高工	6	
	國立崇實高工	6	

表 3-1 國內 97 學年度設有資訊科之公立職業學校及教師數一覽表 (續)

地區別	學校名稱	資訊科教師數	該地區資訊科 教師總數		
南部地區	國立埔里高工	8	63		
	國立水里商工	5			
	國立北港農工	5			
	國立臺中高工	10			
	國立新營高工	12			
	國立臺南高工	10			
	國立岡山農工	5			
	國立恆春工商	9			
	高雄市立海青工商	9			
	高雄市立高雄高工	8			
	高雄市立中正高工	10			
	東部及外島 地區	國立台東專科學校高職部		5	25
		國立花蓮高工		9	
		國立羅東高工		5	
國立澎湖海事水產高職		3			
國立金門農工		3			
總計			219		

資料來源：整理自教育部統計處 (民 97a)。

貳、預試問卷取樣方式

本研究之研究對象為九十七學年度所有國內公立職業學校資訊科教師，依據表 3-1 之資料顯示，計有北、中、南、東部及外島地區，共 29 所學校，合計教師 219 位。

預試樣本係抽取北部地區 3 所、中部地區 1 所、南部地區 1 所、東部及外島地區 1 所，共 6 所學校，合計教師共 62 位為預試樣本，預試學校概況表如表 3-2 所示。

表 3-2 預試學校概況表

施測學校	教師數	問卷發出份數
臺北市立大安高工	9	9
臺北市立松山工農	11	11
臺北市立內湖高工	11	11
國立臺中高工	10	10
國立新營高工	12	12
國立花蓮高工	9	9
總計		62

參、正式問卷取樣方式

本研究之正式問卷調查，以九十七學年度國內公立職業學校資訊科教師為對象，扣除實施預試之 6 所學校，62 位教師後，尚有 23 所學校，共計 157 位教師為正式問卷之施測對象。

第四節 研究工具

本研究為探討我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度情形及兩者間之關係，研究者以相關研究進行文獻探討，編製而成「資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷」，作為蒐集資料的研究工具。問卷內容分為三部分，第一部分為「個人基本資料」，第二部分為「教師專業成長問卷」，第三部分為「教師工作滿意度問卷」，以下分別就問卷內容與編製、問卷預試的實施與分析加以說明。

壹、問卷內容與編製

一、個人基本資料

本研究問卷的個人基本資料共計五個變項，分述如下：

- (一)性別：分為男性與女性 2 個選項。
- (二)任教年資：分為 3 年內（不含 3 年）、3~10 年、11~20 年、21 年以上 4 個選項。
- (三)教育程度：分為學士、碩士、博士、其它（含四十學分班或修讀學位中）4 個選項。
- (四)任教學校地區：分為北部地區、中部地區、南部地區、東部及外島地區 4 個選項。
- (五)師資培育管道：分為師範體系學校畢業，且在師範體系學校修習教育學程；師範體系學校畢業，在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程；非師範體系學校畢業，在師範體系學校修習教育學程；非師範體系學校畢業，且在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程；及其它 5 個選項。

二、教師專業成長問卷

(一)預試問卷之編製

「教師專業成長問卷」乃用以測量我國公立職業學校資訊科教師之專業成長現況，本預試問卷之形成，分為兩個階段：第一階段，根據文獻理論的彙整與探討，而編製成專家審查問卷（附錄一），再邀請5位學者專家（附錄二）就問卷中認知歧異、語意表達不清、概念不明之題目加以修正、刪減、增補，並提供意見；第二階段，參酌學者專家所提供之意見（附錄三），經與指導教授討論後，加以修改與增刪，始編製成「教師專業成長預試問卷（附錄四）」。

(二)預試問卷內容

「教師專業成長預試問卷」所涵蓋之層面包括：教學知能、任教學科知能、行政與溝通協調知能、學生輔導與班級經營知能、專業態度及產業新知等六個構面，問卷分析如表 3-3 所示：

表 3-3 我國公立職業學校資訊科教師專業成長預試問卷分析表

構面	操作型定義	題號	預試題目
教學知能	教師進行教學工作時所需具備的知識與能力。	01	我能依據資訊科之教育目標，擬定合宜的教學計畫。
		02	我能依據不同的科目學習目標，擬定合宜的教案。
		03	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法。
		04	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體。
		05	我能依據任教科目的性質，自行設計所需的教材。
		06	我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。
		07	我能正確的評估學生學習狀況，並適時調整教學策略。
		08	我能對學生的學習做適性的引導。

表 3-3 我國公立職業學校資訊科教師專業成長預試問卷分析表（續）

構面	操作型定義	題號	預試題目
任 教 學 科 知 能	指教師對任教學科內容所具備的知識與能力，包含對任教學科具有深度及廣度的理解。	09	我能比較不同教材（教科書）的優缺點，並選用適當的教材（教科書）。
		10	我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作。
		11	我能兼顧教學內容的銜接性與統整性。
		12	我能利用時間充實專業領域的新知能。
		13	我能參加學校行政相關事務，協助推行校務。
行 政 與 溝 通 協 調 知 能	教師參與學校行政事務、辦理學校行政工作，並瞭解政策法令的走向，積極與行政單位、教師同仁協調配合。	14	我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道。
		15	我能與同事合作，共同解決教學上的問題。
		16	我能與同事合作，共同解決學生輔導上的問題。
		17	我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。
		18	我能時常注意增進人際溝通的相關知能。
學 生 輔 導 與 班 級 經 營 知 能	教師能掌握學生的學習與生活狀況，適時予以關心及輔導，並隨時與學生保持良好的互動。	19	我能輔導學生解決他們的個別問題。
		20	我能提供學生生涯發展的資訊。
		21	我能與學生之間保持良好的互動。
		22	我能與學生討論，以建立班級常規。
		23	我能營造積極和樂的班級氣氛。
專 業 態 度	教師能保持教育服務熱忱，維持身心健康的生涯規劃能力、自我管理能力的、良好的專業素養與道德。	24	我對教師工作充滿熱忱。
		25	我對教師工作抱持樂觀的態度。
		26	我能以負責任的態度來面對教師工作。
產 業 新 知	教師能掌握任教領域的產業脈動與走向。	27	我主動參與各項教師專業研習活動，並把握各種進修機會。
		28	我會注意資訊產業變動的趨勢。
		29	我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。
		30	我會將所獲得的資訊產業新知融入教學。

(三)預試問卷填答及計分方式

本問卷係採 Likert 五點量表填答，由受試者根據實際狀況作答。每一題各有五個選項，給分方式分別為非常同意 5 分、有些同意 4 分、普通 3 分、有些不同意 2 分、非常不同意 1 分，以得分高低來表示教師專業成長的現況，得分愈高者，其教師專業成長之理想程度愈高；反之，得分愈低，代表教師專業成長之理想程度愈低。

三、教師工作滿意度問卷

(一)預試問卷之編製

「教師工作滿意度問卷」乃用以測量我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況，本預試問卷之形成，亦分為兩個階段：第一階段，根據文獻理論的彙整與探討，而編製成專家審查問卷（附錄一），再邀請 5 位學者專家（附錄二）就問卷中認知歧異、語意表達不清、概念不明之題目加以修正、刪減、增補，並提供意見；第二階段，參酌學者專家所提供之意見（附錄三），經與指導教授討論後，加以修改與增刪，始編製成「教師工作滿意度預試問卷（附錄四）」。

(二)預試問卷內容

「教師工作滿意度預試問卷」所涵蓋之層面包括：工作成就、工作本身、工作環境、人際關係及進修機會等五個構面，問卷分析如表 3-4 所示：

表 3-4 我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度預試問卷分析表

構面	操作型定義	題號	預試題目
工作成就	指教師能發自內心的喜愛其工作。	01	我對自己的工作表現，能得到行政團隊（校長、主任與行政同仁）的肯定，感到滿意。
		02	我對自己的工作表現，能得到同事的肯定，感到滿意。

表 3-4 我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度預試問卷分析表（續）

構面	操作型定義	題號	預試題目		
工作本身	指教師對其工作內容的滿意程度。	03	我對自己的工作表現，能得到家長的肯定，感到滿意。		
		04	我對自己的工作表現，能得到學生的肯定，感到滿意。		
		05	我對自己的教學成果，感到滿意。		
		06	我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。		
		07	我對目前的工作負荷感到滿意。		
		08	我對於自己安排教學的能力（例如：教學進度的掌控、教學目標的達成），感到滿意。		
		09	我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。		
		工作環境	指教師對其整體工作環境的感受程度。	10	我對學校所提供的學習環境及空間，感到滿意。
				11	我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。
12	我對學校提供的教學設備，感到滿意。				
13	我對本科教師同仁間能互相支援，感到滿意。				
人際關係	指教師對其與同仁、家長、行政人員間人際溝通的滿意程度。	14	我對學校行政團隊（校長、主任與行政同仁）協助教師解決困難，感到滿意。		
		15	我對學校同事間的互動氣氛，感到滿意。		
		16	我對家長支持教師教學理念，感到滿意。		
		17	我對師生間的溝通及互動模式，感到滿意。		
進修機會	指教師對其所擁有進修機會的滿意程度。	18	我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意。		
		19	我對本身能根據教學需求，選擇參與各種研習進修活動，感到滿意。		
		20	我對學校支持教師進修（學位或學分），感到滿意。		

(三)預試問卷填答及計分方式

本問卷係採 Likert 五點量表填答，由受試者根據實際感受作答。每一題各有五個選項，給分方式分別為非常同意 5 分、有些同意 4 分、普通 3 分、有些不同意 2 分、非常不同意 1 分，以得分高低來表示教師的工作滿意程度，得分愈高，代表教師對其工作的滿意程度愈高，教師在與教學工作相關的各個層面中，感受的程度愈符合其期望水準；反之，得分愈低，代表教師對其工作的滿意程度愈低，教師對教學工作的感受程度愈不符合其期望水準。

貳、問卷預試的實施與分析

為力求問卷內容的可靠性及準確性，分別抽取北部地區、中部地區、南部地區、東部及外島地區，共 6 所公立職業學校資訊科教師進行預試填答。茲將預試樣本選取與實施、預試問卷項目分析、信度及效度檢證過程，分述如下：

一、預試樣本選取與實施

本研究之預試，係將「教師專業成長預試問卷」及「教師工作滿意度預試問卷」合併施測，施測對象委託臺北市立大安高工、臺北市立松山工農、臺北市立內湖高工、國立臺中高工、國立新營高工、國立花蓮高工，共 62 位資訊科教師進行預試填答。預試實施日期自民國 98 年 3 月 20 日至 4 月 24 日，共發出問卷 62 份，回收問卷 61 份，有效問卷 59 份，有效問卷率 97%，預試問卷之實施情形如表 3-5 所示：

表 3-5 資訊科教師專業成長及工作滿意度預試問卷回收情形一覽表

施測學校	發出問卷數	回收問卷數	有效問卷數	無效問卷數
臺北市立大安高工	9	8	8	0
臺北市立松山工農	11	11	10	1
臺北市立內湖高工	11	11	11	0
國立臺中高工	10	10	10	0
國立新營高工	12	12	11	1
國立花蓮高工	9	9	9	0
總計	62	61	59	2

回收問卷率：98% 有效問卷率：97%

二、預試問卷項目分析

預試問卷回收後，即進行資料編碼，以 SPSS15.0 統計軟體進行項目分析。項目分析之目的在於求出問卷個別題項之決斷值（Criteria Value，CR 值），並將未達顯著水準的題項予以刪除。本問卷預試之刪題標準如下（徐昊杲、邱佳樁，民 91）：

- (一)為檢驗高、低分組在同一題項得分之差異，本研究將所有受試者之總分排序後，分別取前後 27% 為高分組及低分組，再以獨立樣本 t 考驗（t-test），求得各題項之決斷值（CR 值），若 CR 值未達 .001 顯著水準者，則該題項予以刪除。
- (二)為瞭解受試者於各題項的反應程度，本研究以相關分析法計算各題項與問卷總分的積差相關，若相關係數未達 .001 顯著水準者，則該題項予以刪除。

本研究根據上述標準，若「CR 值」及「各題項與總分之相關」中有任一值未達顯著水準者，則刪除該題項。茲將「教師專業成長問卷」及「教師工作滿意度問卷」之項目分析結果，整理如表 3-6、表 3-7 所示：

表 3-6 我國公立職業學校資訊科教師專業成長問卷項目分析摘要表

題號	題目	CR值	與總分之相關	備註
01	我能依據資訊科之教育目標，擬定合宜的教學計畫。	7.000***	.584***	
02	我能依據不同的科目學習目標，擬定合宜的教案。	9.701***	.725***	
03	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法。	5.918***	.656***	
04	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體。	4.445***	.553***	
05	我能依據任教科目的性質，自行設計所需的教材。	5.692***	.605***	
06	我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。	7.001***	.726***	
07	我能正確的評估學生學習狀況，並適時調整教學策略。	5.892***	.573***	
08	我能對學生的學習做適性的引導。	9.177***	.738***	
09	我能比較不同教材（教科書）的優缺點，並選用適當的教材（教科書）。	4.195***	.592***	
10	我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作。	6.424***	.676***	
11	我能兼顧教學內容的銜接性與統整性。	6.261***	.618***	
12	我能利用時間充實專業領域的新知能。	7.677***	.738***	
13	我能參加學校行政相關事務，協助推行校務。	4.326***	.484***	
14	我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道。	6.364***	.704***	
15	我能與同事合作，共同解決教學上的問題。	6.424***	.705***	
16	我能與同事合作，共同解決學生輔導上的問題。	6.800***	.744***	
17	我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。	7.884***	.668***	
18	我能時常注意增進人際溝通的相關知能。	8.171***	.764***	
19	我能輔導學生解決他們的個別問題。	5.795***	.694***	
20	我能提供學生生涯發展的資訊。	6.174***	.668***	
21	我能與學生之間保持良好的互動。	6.952***	.745***	
22	我能與學生討論，以建立班級常規。	7.255***	.747***	
23	我能營造積極和樂的班級氣氛。	6.260***	.724***	
24	我對教師工作充滿熱忱。	9.077***	.710***	
25	我對教師工作抱持樂觀的態度。	7.668***	.656***	
26	我能以負責任的態度來面對教師工作。	9.177***	.771***	
27	我主動參與各項教師專業研習活動，並把握各種進修機會。	6.175***	.648***	
28	我會注意資訊產業變動的趨勢。	7.414***	.780***	
29	我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。	6.126***	.751***	
30	我會將所獲得的資訊產業新知融入教學。	6.364***	.735***	

註：***p<.001

根據表 3-6，教師專業成長問卷經項目分析後，各題之 CR 值均達.001 顯著水準，且與總分之相關係數亦達到.001 顯著水準，故所有題目皆保留於後續進行因素分析。

表 3-7 我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度問卷項目分析摘要表

題號	題目	CR值	與總分之相關	備註
01	我對自己的工作表現，能得到行政團隊（校長、主任與行政同仁）的肯定，感到滿意。	7.728***	.786***	
02	我對自己的工作表現，能得到同事的肯定，感到滿意。	6.169***	.738***	
03	我對自己的工作表現，能得到家長的肯定，感到滿意。	5.996***	.703***	
04	我對自己的工作表現，能得到學生的肯定，感到滿意。	7.699***	.753***	
05	我對自己的教學成果，感到滿意。	6.679***	.695***	
06	我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。	5.996***	.614***	
07	我對目前的工作負荷感到滿意。	7.128***	.647***	
08	我對於自己安排教學的能力（例如：教學進度的掌控、教學目標的達成），感到滿意。	6.225***	.702***	
09	我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。	10.046***	.724***	
10	我對學校所提供的學習環境及空間，感到滿意。	6.757***	.669***	
11	我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。	7.111***	.644***	
12	我對學校提供的教學設備，感到滿意。	5.477***	.670***	
13	我對本科教師同仁間能互相支援，感到滿意。	7.143***	.741***	
14	我對學校行政團隊（校長、主任與行政同仁）協助教師解決困難，感到滿意。	4.588***	.651***	
15	我對學校同事間的互動氣氛，感到滿意。	5.113***	.688***	
16	我對家長支持教師教學理念，感到滿意。	6.738***	.614***	
17	我對師生間的溝通及互動模式，感到滿意。	6.166***	.714***	
18	我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意。	5.798***	.710***	
19	我對本身能根據教學需求，選擇參與各種研習進修活動，感到滿意。	6.250***	.712***	
20	我對學校支持教師進修（學位或學分），感到滿意。	4.276***	.606***	

註：***p<.001

根據表 3-7，教師工作滿意度問卷經項目分析後，各題之 CR 值均達.001 顯著水準，且與總分之相關係數亦達到.001 顯著水準，故所有題目皆保留於後續進行因素分析。

三、效度分析

項目分析初步刪題後，為瞭解此態度問卷所能測量理論的概念或特質之程度，即進行因素分析，以檢證問卷之建構效度。茲就「教師專業成長問卷」及「教師工作滿意度問卷」之因素分析步驟，分述如下：

(一)教師專業成長問卷

1.第一次因素分析

由表 3-8 顯示教師專業成長問卷之 Bartlett 球形檢定顯著性 $p < .001$ ，達到顯著水準，表示問卷上有共同因素存在，且 KMO 之抽樣適度量大於.5，適宜進行因素分析。

表 3-8 教師專業成長問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表一

Kaiser-Meyer-Olkin取樣適切性量數		.830
Bartlett球形檢定	近似卡方分配	1589.953
	自由度	435
	顯著性	.000

本研究採主軸法（principal-axis factoring）抽取共同因素，並利用斜交轉軸法中的 Promax 轉軸法，進行因素轉軸，教師專業成長問卷因素分析摘要表一，如表 3-9 所示：

表 3-9 教師專業成長問卷因素分析摘要表一

題項	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六	備註
29	.916	.475	.515	.449	.231	.368	
27	.866	.242	.421	.383	.323	.338	
28	.783	.443	.501	.673	.284	.582	
17	.745	.342	.440	.394	.270	.428	
18	.729	.418	.560	.563	.157	.710	
12	.685	.606	.407	.675	.257	.463	
13	.597	.021	.414	.362	.071	.300	
05	.269	.890	.369	.448	.302	.365	
08	.416	.874	.553	.656	.075	.493	
06	.379	.802	.529	.668	.418	.395	
03	.272	.741	.482	.592	.427	.400	
07	.260	.709	.357	.447	.309	.410	
15	.464	.648	.632	.581	.039	.489	
04	.347	.635	.393	.408	.331	.138	
24	.449	.471	.920	.435	.265	.368	
25	.458	.378	.860	.363	.163	.377	
26	.474	.548	.832	.577	.363	.486	
16	.510	.594	.738	.681	-.049	.489	
30	.608	.640	.719	.459	.157	.300	
20	.475	.320	.689	.505	.141	.617	
21	.533	.493	.683	.550	.192	.656	
19	.457	.472	.643	.526	.161	.593	
10	.543	.490	.428	.829	.171	.449	
11	.258	.642	.367	.808	.411	.405	
09	.367	.517	.474	.698	.115	.304	
14	.628	.347	.478	.677	.130	.661	
02	.521	.558	.477	.497	.777	.466	刪題
01	.453	.440	.387	.369	.736	.232	刪題
22	.731	.435	.460	.440	.343	.785	刪題
23	.373	.636	.674	.556	.080	.763	刪題

由表 3-9 所顯示之結果可知，因素分析後之 30 個題目共分為 6 個因素。一般來說，每一個因素至少要包含 3 題以上的題目才足以表達測出因素之構面，且各題之因素負荷量應達到 .3 以上方予以保留（徐昊杲、邱佳椿，民 91）。據此，本研究將因素五、因素六下之第 01、02、22、23 題予以刪除。

2. 第二次因素分析

據第一次因素分析結果進行刪題後，為檢驗各構面之題項是否因刪題之後而改變，必須再重新進行因素分析。從表 3-10 所示，教師專業成長問卷之 Bartlett 球形檢定顯著性 $p < .001$ ，達到顯著水準，表示問卷有共同因素存在，且 KMO 之抽樣適度量大於 .5，適宜進行因素分析。

表 3-10 教師專業成長問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表二

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		.836
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	1296.087
	自由度	325
	顯著性	.000

第二次因素分析仍以主軸法（principal-axis factoring）抽取共同因素，並利用斜交轉軸法中的 Promax 轉軸法，進行因素轉軸，教師專業成長問卷因素分析摘要表二，如表 3-11 所示：

表 3-11 教師專業成長問卷因素分析摘要表二

題項	題目	因素一	因素二	因素三	因素四	共同性 係數
05	我能依據任教科目的性質，自行設計所需的教材。	.871	.376	.282	.369	.772
08	我能對學生的學習做適性的引導。	.837	.550	.393	.620	.748
06	我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。	.837	.516	.388	.566	.723
03	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法。	.766	.478	.271	.508	.615
11	我能兼顧教學內容的銜接性與統整性。	.712	.354	.274	.667	.668
07	我能正確的評估學生學習狀況，並適時調整教學策略。	.711	.376	.280	.397	.505
04	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體。	.647	.363	.351	.298	.448
24	我對教師工作充滿熱忱。	.465	.909	.446	.434	.848
25	我對教師工作抱持樂觀的態度。	.353	.866	.453	.402	.772
26	我能以負責任的態度來面對教師工作。	.565	.831	.477	.565	.720
16	我能與同事合作，共同解決學生輔導上的問題。	.563	.722	.472	.710	.660
20	我能提供學生生涯發展的資訊。	.322	.719	.492	.577	.568
21	我能與學生之間保持良好的互動。	.476	.709	.526	.617	.570
30	我會將所獲得的資訊產業新知融入教學。	.608	.699	.592	.443	.638
19	我能輔導學生解決他們的個別問題。	.470	.669	.473	.564	.500
15	我能與同事合作，共同解決教學上的問題。	.605	.629	.428	.611	.544

表 3-11 教師專業成長問卷因素分析摘要表二（續）

題項	題目	因素一	因素二	因素三	因素四	共同性 係數
29	我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。	.444	.532	.907	.507	.839
27	我主動參與各項教師專業研習活動，並把握各種進修機會。	.253	.452	.897	.431	.819
28	我會注意資訊產業變動的趨勢。	.464	.529	.796	.716	.738
17	我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。	.322	.481	.723	.489	.535
18	我能時常注意增進人際溝通的相關知能。	.395	.620	.713	.694	.651
12	我能利用時間充實專業領域的新知能。	.628	.418	.700	.661	.706
13	我能參加學校行政相關事務，協助推行校務。	.008	.437	.573	.481	.503
14	我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道。	.346	.521	.608	.794	.680
10	我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作。	.549	.424	.526	.768	.639
09	我能比較不同教材(教科書)的優缺點，並選用適當的教材(教科書)。	.543	.443	.334	.629	.460
特徵值		8.287	8.871	7.734	8.527	
解釋的變異量(%)		31.873	34.119	29.746	32.796	
累積的解釋變異量(%)		31.873	65.992	95.738	128.534	

由表 3-11 所顯示之結果可知，本研究之教師專業成長問卷題項，經因素分析後，每因素皆包含 3 題以上之題目，且 26 個題目之因素負荷量均達.3，故所有題項均予以保留。

綜合上述，本研究之「教師專業成長問卷」經過二次因素分析後，已達到穩定，共保留 26 個題項。若因素分析的結果中，每一個因素之下的題項包含了許多其他原先設定構面下的題項，則必須給予因素重新命名（徐昊杲、邱佳椿，民 91）。據以檢視後，因素一與原先設定構面下之題項差距不大，故仍維持原構面之名稱為「教學知能」；因素二、因素三、因素四，則依各因素中所分配題目之共同性質，分別定名為「服務熱忱」、「自我提升」與「應變能力」。

(二)教師工作滿意度問卷

1. 第一次因素分析

由表 3-12 顯示教師工作滿意度問卷之 Bartlett 球形檢定顯著性 $p < .001$ ，達到顯著水準，表示問卷上有共同因素存在，且 KMO 之抽樣適度量大於 .5，適宜進行因素分析。

表 3-12 教師工作滿意度問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表一

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		.855
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	872.060
	自由度	190
	顯著性	.000

本研究採主軸法（principal-axis factoring）抽取共同因素，並利用斜交轉軸法中的 Promax 轉軸法，進行因素轉軸，教師工作滿意度問卷因素分析摘要表一，如表 3-13 所示：

表 3-13 教師工作滿意度問卷因素分析摘要表一

題項	因素一	因素二	因素三	因素四	備註
04	.906	.410	.496	.504	
05	.844	.304	.600	.385	
03	.805	.419	.412	.489	
02	.795	.456	.422	.660	
01	.765	.551	.448	.735	
09	.742	.495	.520	.425	
08	.689	.443	.611	.425	
13	.659	.516	.580	.633	
17	.641	.594	.394	.581	
06	.597	.413	.399	.405	
16	.509	.502	.349	.474	
19	.476	.969	.323	.475	
18	.482	.828	.379	.532	
20	.325	.786	.309	.416	
07	.483	.606	.471	.331	
10	.516	.395	.872	.471	
11	.555	.311	.867	.413	
12	.492	.459	.743	.511	
15	.588	.413	.480	.907	刪題
14	.396	.586	.469	.738	刪題

由表 3-13 所顯示之結果可知，因素分析後之 18 個題目共分為 4 個因素。以每因素至少包含 3 題以上的題目及各題之因素負荷量應達到 .3 以上方予以保留之標準，本研究將因素四之第 14、15 題予以刪除。

2. 第二次因素分析

據第一次因素分析結果進行刪題後，為檢驗各構面之題項是否因刪題之後而改變，必須再重新進行因素分析，從表 3-14 所示，教師工作滿意度問卷之 Bartlett 球形檢定顯著性 $p < .001$ ，達到顯著水準，表示問卷有共同因素存在，且 KMO 之抽樣適度量大於 .5，適宜進行因素分析。

表 3-14 教師工作滿意度問卷 KMO 與 Bartlett 檢定統計表二

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		.850
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	763.536
	自由度	153
	顯著性	.000

第二次因素分析仍以主軸法 (principal-axis factoring) 抽取共同因素，並利用斜交轉軸法中的 Promax 轉軸法，進行因素轉軸，教師工作滿意度問卷因素分析摘要表二，如表 3-15 所示：

表 3-15 教師工作滿意度問卷因素分析摘要表二

題項	題目	因素一	因素二	因素三	因素四	共同性 係數
02	我對自己的工作表現，能得到同事的肯定，感到滿意。	.905	.418	.481	.445	.858
04	我對自己的工作表現，能得到學生的肯定，感到滿意。	.848	.305	.548	.771	.825
01	我對自己的工作表現，能得到行政團隊（校長、主任與行政同仁）的肯定，感到滿意。	.799	.492	.500	.548	.659
03	我對自己的工作表現，能得到家長的肯定，感到滿意。	.790	.347	.471	.625	.653
05	我對自己的教學成果，感到滿意。	.757	.190	.631	.740	.752

表 3-15 教師工作滿意度問卷因素分析摘要表二 (續)

題項	題目	因素一	因素二	因素三	因素四	共同性 係數
13	我對本科教師同仁間能互相支援，感到滿意。	.724	.487	.627	.417	.612
08	我對於自己安排教學的能力(例如：教學進度的掌控、教學目標的達成)，感到滿意。	.676	.358	.629	.532	.530
06	我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。	.560	.340	.422	.540	.373
19	我對本身能根據教學需求，選擇參與各種研習進修活動，感到滿意。	.491	.972	.357	.433	.953
18	我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意。	.532	.857	.415	.352	.764
20	我對學校支持教師進修(學位或學分)，感到滿意。	.312	.778	.320	.405	.641
07	我對目前的工作負荷感到滿意。	.468	.543	.475	.439	.398
11	我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。	.541	.250	.886	.445	.797
10	我對學校所提供的學習環境及空間，感到滿意。	.507	.341	.874	.430	.770
12	我對學校提供的教學設備，感到滿意。	.463	.390	.736	.511	.573
09	我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。	.663	.395	.548	.732	.606
16	我對家長支持教師教學理念，感到滿意。	.422	.432	.359	.684	.510
17	我對師生間的溝通及互動模式，感到滿意。	.603	.538	.431	.643	.540
特徵值		7.254	4.690	5.702	5.508	
解釋的變異量(%)		40.3	26.056	31.678	30.6	
累積的解釋變異量(%)		40.3	66.356	98.034	128.634	

由表 3-15 所顯示之結果可知，第二次因素分析後之 18 個題目共分為 4 大因素，每因素皆包含 3 題以上之題目，且 18 個題目之因素負荷量均達.3 以上，故所有題項均予以保留。

綜合以上所述，本研究之「教師工作滿意度問卷」經過二次因素分析後，已趨於穩定，共保留 18 個題項。針對各因素之題項內容加以審視後，因素一合併了原先設定於「工作成就」及「工作本身」之構面，其共同性質皆為工作內容本身所帶來之成就感，屬內在之滿意，故以「工作成就」作為此構面之名稱；因素二、因素三、因素四，則與原先所設定之構面項目差距不大，故維持原設定之構面名稱，分別為「進修機會」、「工作環境」與「人際關係」。

四、信度分析

進行項目分析與因素分析後，為進一步瞭解問卷之可靠性與一致性，本研究以 Cronbach's α 係數（內部一致性）考驗問卷之信度。在社會科學領域中，可接受的最低信度係數為何，至今各家學者仍有不同的見解，但大致上而言，情意測驗之信度通常在.70 和.80 左右（Noll, Scannell & Craig, 1979，引自徐昊杲、邱佳椿，民 91）。本研究所使用之「教師專業成長問卷」及「教師工作滿意度問卷」，其信度分析結果如表 3-16、表 3-17 所示：

表 3-16 教師專業成長問卷信度分析一覽表

問卷構面	預試 問卷 題號	正式 問卷 題號	題目	Cronbach's α 係數
教學知能	03	01	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法。	.910
	04	02	我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體。	

表 3-16 教師專業成長問卷信度分析一覽表（續）

問卷構面	預試 問卷 題號	正式 問卷 題號	題目	Cronbach's α 係數		
服務熱忱	05	03	我能依據任教科目的性質，自行設計所需的教材。	.925		
	06	04	我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。			
	07	05	我能正確的評估學生學習狀況，並適時調整教學策略。			
	08	06	我能對學生的學習做適性的引導。			
	11	07	我能兼顧教學內容的銜接性與統整性。			
	15	08	我能與同事合作，共同解決教學上的問題。			
	16	09	我能與同事合作，共同解決學生輔導上的問題。			
	19	10	我能輔導學生解決他們的個別問題。			
	20	11	我能提供學生生涯發展的資訊。			
	21	12	我能與學生之間保持良好的互動。			
	24	13	我對教師工作充滿熱忱。			
	25	14	我對教師工作抱持樂觀的態度。			
	26	15	我能以負責任的態度來面對教師工作。			
	30	16	我會將所獲得的資訊產業新知融入教學。			
	自我提升	12	17		我能利用時間充實專業領域的新知能。	.900
		13	18		我能參加學校行政相關事務，協助推行校務。	
17		19	我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。			
18		20	我能時常注意增進人際溝通的相關知能。			
27		21	我主動參與各項教師專業研習活動，並把握各種進修機會。			

表 3-16 教師專業成長問卷信度分析一覽表 (續)

問卷構面	預試 問卷 題號	正式 問卷 題號	題目	Cronbach's α 係數
	28	22	我會注意資訊產業變動的趨勢。	
	29	23	我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。	
	9	24	我能比較不同教材(教科書)的優缺點，並選用適當的教材(教科書)。	
應變能力	10	25	我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作。	.738
	14	26	我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道。	
全體之Cronbach's α 係數				.951

根據表 3-16 之結果顯示，「教師專業成長問卷」之全體 Cronbach's α 係數為.951，各分構面之 Cronbach's α 係數均在.70 以上，為可接受之信度係數。

表 3-17 教師工作滿意度問卷信度分析一覽表

問卷構面	預試 問卷 題號	正式 問卷 題號	題目	Cronbach's α 係數
	01	01	我對自己的工作表現，能得到行政團隊(校長、主任與行政同仁)的肯定，感到滿意。	
工作成就	02	02	我對自己的工作表現，能得到同事的肯定，感到滿意。	.915
	03	03	我對自己的工作表現，能得到家長的肯定，感到滿意。	
	04	04	我對自己的工作表現，能得到學生的肯定，感到滿意。	

表 3-17 教師工作滿意度問卷信度分析一覽表 (續)

問卷構面	預試 問卷 題號	正式 問卷 題號	題目	Cronbach's α 係數
	05	05	我對自己的教學成果，感到滿意。	
	06	06	我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。	
	08	07	我對於自己安排教學的能力（例如：教學進度的掌控、教學目標的達成），感到滿意。	
	13	08	我對本科教師同仁間能互相支援，感到滿意。	
	07	09	我對目前的工作負荷感到滿意。	
	18	10	我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意。	
進修機會	19	11	我對本身能根據教學需求，選擇參與各種研習進修活動，感到滿意。	.868
	20	12	我對學校支持教師進修（學位或學分），感到滿意。	
	10	13	我對學校所提供的學習環境及空間，感到滿意。	
工作環境	11	14	我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。	.872
	12	15	我對學校提供的教學設備，感到滿意。	
	09	16	我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。	
人際關係	16	17	我對家長支持教師教學理念，感到滿意。	.772
	17	18	我對師生間的溝通及互動模式，感到滿意。	
全體之Cronbach's α 係數				.932

根據表 3-17 之結果顯示，可知「教師工作滿意度問卷」之全體 Cronbach's α 係數為.932，各分構面之 Cronbach's α 係數亦均在.70 以上，為可接受之信度係數。

經過項目分析、因素分析及信度分析後，教師專業成長問卷及教師工作滿意度問卷之題項及構面名稱皆有所更動，故加以重新編號整理為正式問卷，正式問卷如附錄五所示。

第五節 資料處理

根據問卷調查所得之結果，經整理後剔除無效問卷，並加以編號，使用 SPSS 15.0 版統計軟體進行資料的統計分析。以下茲就各研究目的所使用的統計方法加下說明：

壹、瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長之現況

為瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長之現況，本研究將採次數分配、平均數、標準差及單一樣本 t 考驗來加以分析。

貳、瞭解我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況

為瞭解我國公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況，本研究將採次數分配、平均數、標準差及單一樣本 t 考驗來加以分析。

參、分析比較不同背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其教師專業成長之差異情形

當個人背景變項為二分類別變項時，為分析不同個人背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其教師專業成長差異情形，本研究將採獨立樣本 t 考驗 (t-test) 來進行探討。

當個人背景變項為二分以上類別變項時，為瞭解不同個人背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其教師專業成長差異情形，本研究將利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA)，以進行資料分析。若各構面達到 $\alpha = .05$ 的顯著水準時，將再以 Scheffe 法進行事後比較，以進一步比較其差異情形。

肆、分析比較不同背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度之差異情形

當個人背景變項為二分類別變項時，為分析不同個人背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其教師工作滿意度差異情形，本研究將採獨立樣本 t 考驗 (t-test) 來進行探討。

當個人背景變項為二分以上類別變項時，為瞭解不同個人背景變項之我國公立職業學校資訊科教師，其教師工作滿意度差異情形，本研究將利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA)，以進行資料分析。若各構面達到 $\alpha = .05$ 的顯著水準時，將再以 Scheffe 法進行事後比較，以進一步比較其差異情形。

伍、探討我國公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之相關情形

為瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之相關情形，本研究將以皮爾森積差相關 (Pearson product-moment correlation coefficient) 探討兩者之間的關係。

第四章 資料分析與討論

本章旨在根據「資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷」所得之資料進行分析與討論，以瞭解填答者在教師專業成長與工作滿意度之情形。本章共分為四節：第一節為樣本資料分析；第二節為資訊科教師專業成長與工作滿意度之現況分析與討論；第三節為不同個人背景變項對教師專業成長與工作滿意度之差異分析與討論；第四節為資訊科教師專業成長與工作滿意度之相關分析與討論。

第一節 樣本資料分析

本研究係以我國九十七學年度設有資訊科的公立職業學校(不含綜合高中之職業類科、進修學校、建教合作班)，負責教授資訊科專業科目或專業實習科目之正式專任教師為研究對象，扣除實施預試之6所學校教師後，尚有23所學校，共計157位教師為本研究正式問卷之調查對象，剔除無效問卷8份後，共計回收有效問卷146份，有效問卷率為95%，正式問卷之實施情形如表4-1所示：

表 4-1 資訊科教師專業成長及工作滿意度正式問卷回收情形一覽表

地區	施測學校	發出問卷數	回收問卷數	有效問卷數	無效問卷數
北部 地區	國立瑞芳高工	7	7	7	0
	國立淡水商工	9	9	8	1
	臺北縣立鶯歌工商	10	10	8	2
	國立基隆海事	12	11	11	0
	國立基隆商工	5	5	5	0

表 4-1 資訊科教師專業成長及工作滿意度正式問卷回收情形一覽表(續)

地區	施測學校	發出問卷數	回收問卷數	有效問卷數	無效問卷數
中部 地區	國立大甲高工	6	6	6	0
	國立東勢高工	5	5	4	1
	國立沙鹿高工	6	6	5	1
	國立永靖高工	6	5	5	0
	國立崇實高工	6	6	6	0
	國立埔里高工	8	8	8	0
	國立水里商工	5	4	3	1
	國立北港農工	5	5	5	0
南部 地區	國立臺南高工	10	10	10	0
	國立岡山農工	5	5	5	0
	國立恆春工商	9	9	8	1
	市立海青工商	9	9	9	0
	市立高雄高工	8	8	7	1
東部 及 外島 地區	國立台東專科學校 高職部	5	5	5	0
	國立羅東高工	5	5	5	0
	國立澎湖海事	3	3	3	0
	國立金門農工	3	3	3	0
總計		157	154	146	8

問卷回收率：98% 有效問卷率：95%

壹、樣本背景資料之分布情形

本研究以 SPSS 15.0 統計軟體將有效問卷作整理、歸類後，再利用次數分配及百分比彙整教師樣本之分布情形，有效問卷之樣本資料分布情形如表 4-2 所示，並說明如下：

一、性別

本研究之有效教師樣本中，男性教師 126 人，佔有效樣本人數之 86.3%；女性教師 20 人，佔有效樣本人數之 13.7%。調查結果顯示，我國公立職業學校資訊科之男性教師約為該科女性教師之 6.3 倍。

二、任教於資訊科之年資

就任教於資訊科之年資而言，任教 3 年以內（不含 3 年）之教師 14 人，佔 9.6%；任教 3~10 年之教師 32 人，佔 21.9%；任教 11~20 年之教師 54 人，佔 37%；任教 21 年以上之教師 46 人，佔 31.5%。根據上述結果顯示，我國公立職業學校資訊科教師之任教年資達 11 年以上者，將近 7 成。

三、教育程度

在教育程度方面，學士程度之教師為 34 人，佔 23.3%；碩士程度之教師為 67，佔 45.9%；博士程度之教師為 3 人，佔 2.1%；其它（含四十學分班或修讀學位中）之教師為 42 人，佔 28.8%。由此可知，我國公立職業學校資訊科教師之教育程度，以研究所以上為最多。

四、任教地區

在任教地區方面，任教於北部地區之教師為 39 人，佔 26.7%；任教於中部地區之教師為 37 人，佔 25.3%；任教於南部地區之教師為 54 人，佔 37%；任教於東部及外島地區之教師為 16 人，佔 11%。根據上述資料顯示，東部及外島地區之教師數明顯少於其他地區。

五、師資培育管道

就師資培育管道而言，師範體系學校畢業，且在師範體系學校修習教育學程之教師為 116 人，佔 79.5%；師範體系學校畢業，在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程之教師為 1 人，佔 0.7%；非師範體系學校畢業，在師範體系學校修習教育學程之教師為 15 人，佔 10.3%；非師範體系學校畢業，且在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程之教師為 14 人，佔 9.6%。根據此結果顯示，目前任教於公

立職業學校資訊科之教師大多畢業自師範體系，且於師範體系學校中修習教育學程，其比例將近 8 成。

表 4-2 公立職業學校資訊科教師有效樣本基本資料分布情形一覽表

背景變項	項目	人數	百分比	累積百分比
性別	1. 男	126	86.3%	86.3%
	2. 女	20	13.7%	100.0%
任教於資訊科之年資	1. 3 年內 (不含 3 年)	14	9.6%	9.6%
	2. 3~10 年	32	21.9%	31.5%
	3. 11~20 年	54	37.0%	68.5%
	4. 21 年以上	46	31.5%	100.0%
教育程度	1. 學士	34	23.3%	23.3%
	2. 碩士	67	45.9%	69.2%
	3. 博士	3	2.1%	71.2%
	4. 其他(含四十學分班或修讀學位中)	42	28.8%	100.0%
任教地區	1. 北部地區	39	26.7%	26.7%
	2. 中部地區	37	25.3%	52.1%
	3. 南部地區	54	37.0%	89.0%
	4. 東部及外島地區	16	11.0%	100.0%
師資培育管道	1. 師範體系學校畢業，且在師範體系學校修習教育學程	116	79.5%	79.5%
	2. 師範體系學校畢業，在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程	1	0.7%	80.1%
	3. 非師範體系學校畢業，在師範體系學校修習教育學程	15	10.3%	90.4%

表 4-2 公立職業學校資訊科教師有效樣本基本資料分布情形一覽表(續)

背景變項	項目	人數	百分比	累積百分比
	4. 非師範體系學校畢業，且在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程	14	9.6%	100.0%
	5. 其它	0	0%	100.0%

貳、樣本背景變項之調整

進行 t 考驗或單因子變異數分析時，每項細格人數應大於 30，方符常態分配之特性（徐昊杲、邱佳椿，民 91）。研究者據此審視表 4-2 後，將「任教於資訊科之年資」變項中之「3 年內（不含 3 年）」一項與「3~10 年」合併，項目名稱修改為「10 年（含）以內」；「教育程度」變項中之「博士」一項與「碩士」合併，並修改項目名稱為「研究所」；「師資培育管道」變項中之「師範體系學校畢業，在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程」、「非師範體系學校畢業，在師範體系學校修習教育學程」及「非師範體系學校畢業，且在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程」三個選項合併，修改項目名稱為「非『師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程』」，並刪除「其他」之項目。茲將併組後之樣本背景變項資料分布，整理如表 4-3 所示：

表 4-3 併組後樣本基本資料分布情形一覽表

背景變項	項目	人數	百分比	累積百分比
性別	1. 男	126	86.3%	86.3%
	2. 女	20	13.7%	100.0%
任教於資訊科之年資	1. 10 年（含）以內	46	31.5%	31.5%
	2. 11~20 年	54	37.0%	68.5%
	3. 21 年以上	46	31.5%	100.0%

表 4-3 併組後樣本基本資料分布情形一覽表（續）

背景變項	項目	人數	百分比	累積百分比
教育程度	1. 學士	34	23.3%	23.3%
	2. 研究所	70	47.9%	71.2%
	3. 其他(含四十學分班或修讀學位中)	42	28.8%	100.0%
任教地區	1. 北部地區	39	26.7%	26.7%
	2. 中部地區	37	25.3%	52.1%
	3. 南部地區	54	37.0%	89.0%
	4. 東部及外島地區	16	11.0%	100.0%
師資培育管道	1. 師範體系學校畢業，且在師範體系學校修習教育學程	116	79.5%	79.5%
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	20.5%	100.0%

第二節 資訊科教師專業成長與工作滿意度之現況分析與討論

本節旨在依據「資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷」所得之資料，透過次數分配、平均數、標準差、單一樣本 t 考驗等統計方法，進行公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之現況分析，並進一步加以討論。

壹、公立職業學校資訊科教師專業成長之現況分析

為瞭解公立職業學校資訊科教師專業成長之現況，本研究透過次數分配、平均數、標準差與單一樣本 t 考驗（以平均數 3.5 為理想程度之參照點）進行分析。由表 4-4 之統計分析資料中，可得知本研究教師專業成長各分構面之理想程度如下：

- 一、就「整體教師專業成長」而言，平均數為 4.25、標準差為 0.47，理想程度之考驗達到顯著水準（ $t = 6.41, p < .001$ ）。由此可知，公立職業學校資訊科教師在整體教師專業成長方面達到理想程度。
- 二、就教師專業成長各構面而言，「服務熱忱」構面的平均數為最高，達 4.31 分，其次為「應變能力」構面的 4.30 分，而「教學知能」及「自我提升」構面之平均數皆為 4.20 分。因各構面理想程度之考驗皆達到顯著水準（ $p < .001$ ），顯示目前公立職業學校資訊科教師在專業成長各構面之表現皆達到理想程度。

表 4-4 公立職業學校資訊科教師專業成長之現況分析表

考驗值= 3.5				
構面名稱	人數	平均數	標準差	t 值
教學知能	146	4.20	0.51	16.57***
服務熱忱	146	4.31	0.48	20.26***
自我提升	146	4.20	0.54	15.60***
應變能力	146	4.30	0.56	17.29***
整體教師專業成長	146	4.25	0.47	19.32***

*** $p < .001$

其次，再就分構面中各題項之得分加以分析，同樣以平均數 3.5 為理想程度之參照值，資料分析結果如表 4-5 所示，可得知：

- 一、「教學知能」構面中，各題項之理想程度考驗皆達到.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，顯示資訊科教師於教學知能各題項之表現皆高於理想程度。以平均數而言，得分最高的題項為「我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法」，平均數達 4.33 分；得分最低的題項則為「我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體」，其平均數為 4.08 分。
- 二、「服務熱忱」構面中，各題項之理想程度考驗皆達到.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，可知資訊科教師於服務熱忱各題項之表現皆高於理想程度。以平均數來看，得分最高的題項為「我能以負責任的態度來面對教師工作」，平均數為 4.54 分；得分最低的題項則是「我能提供學生生涯發展的資訊」，其平均數為 4.14 分。
- 三、「自我提升」構面中，各題項之理想程度考驗皆達.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，可知資訊科教師於自我提升各題項之表現皆高於理想程度。若以平均數來觀察，得分最高的題項為「我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願」，其平均數達 4.37 分；而得分最低的題項則為「我能參加學校行政相關事務，協助推行校務」，其平均數僅 3.92 分。
- 四、「應變能力」構面中，各題項之理想程度考驗亦皆達到.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，由此可知資訊科教師於應變能力各題項之表現皆高於理想程度。以平均數而言，得分最高的題項為「我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作」，平均數達 4.43 分；得分最低的題項則為「我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道」，其平均數為 4.06 分。

表 4-5 公立職業學校資訊科教師專業成長各題項之現況分析表

構面 名稱	題項	平均數	標準差	t值	排序
教學 知能	01.我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法。	4.33	.68	14.82***	1
	02.我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體。	4.08	.71	9.91***	7
	03.我能依據任教科目的性質，自行設計所需的教材。	4.16	.74	10.74***	5
	04.我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。	4.09	.71	9.97***	6
	05.我能正確的評估學生學習狀況，並適時調整教學策略。	4.26	.66	13.82***	2
	06.我能對學生的學習做適性的引導。	4.24	.62	14.63***	4
	07.我能兼顧教學內容的銜接性與統整性。	4.25	.68	13.33***	3
	08.我能與同事合作，共同解決教學上的問題。	4.29	.74	13.06***	6
	09.我能與同事合作，共同解決學生輔導上的問題。	4.19	.76	10.94***	7
服務 熱忱	10.我能輔導學生解決他們的個別問題。	4.16	.65	12.27***	8
	11.我能提供學生生涯發展的資訊。	4.14	.69	11.20***	9
	12.我能與學生之間保持良好的互動。	4.35	.65	15.80***	4
	13.我對教師工作充滿熱忱。	4.38	.71	15.10***	2
	14.我對教師工作抱持樂觀的態度。	4.36	.80	12.97***	3
	15.我能以負責任的態度來面對教師工作。	4.54	.61	20.57***	1
	16.我會將所獲得的資訊產業新知融入教學。	4.32	.68	14.52***	5
自我 提升	17.我能利用時間充實專業領域的新知能。	4.29	.74	12.82***	2
	18.我能參加學校行政相關事務，協助推行校務。	3.92	.95	5.37***	7
	19.我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。	4.10	.81	8.98***	6
	20.我能時常注意增進人際溝通的相關知能。	4.25	.71	12.70***	4
	21.我主動參與各項教師專業研習活動，並把握各種進修機會。	4.16	.79	10.01***	5
	22.我會注意資訊產業變動的趨勢。	4.28	.69	13.71***	3
	23.我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。	4.37	.70	14.91***	1

表 4-5 公立職業學校資訊科教師專業成長各題項之現況分析表（續）

構面 名稱	題項	平均數	標準差	t值	排序
	24.我能比較不同教材（教科書）的優缺點，並選用適當的教材（教科書）。	4.42	.70	15.89***	2
應變 能力	25.我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作。	4.43	.67	16.60***	1
	26.我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道。	4.06	.76	8.89***	3

*** $p < .001$

貳、公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況分析

為瞭解公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況，本研究採次數分配、平均數、標準差與單一樣本 t 考驗（以平均數 3.5 為滿意程度之參照點）進行分析。由表 4-6 所呈現之統計分析資料中，可得知本研究教師工作滿意度各分構面之理想程度如下：

- 一、就「整體教師工作滿意度」而言，平均數為 4.02、標準差為 0.52，滿意程度之考驗達到顯著水準（ $t = 12.04$ ， $p < .001$ ）。由此可知，公立職業學校資訊科教師在整體教師工作滿意度方面達到滿意程度。
- 二、就教師工作滿意度各構面而言，「工作成就」構面的平均數為最高，達 4.12 分，其次為「進修機會」構面的 3.99 分，繼之為「人際關係」構面的 3.98 分，最低為「工作環境」構面的 3.83 分。因各構面滿意程度之考驗皆達到顯著水準（ $p < .001$ ），可知目前公立職業學校資訊科教師對於工作滿意度各構面皆達到滿意程度。

表 4-6 公立職業學校資訊科教師工作滿意度之現況分析表

考驗值= 3.5				
構面名稱	人數	平均數	標準差	t 值
工作成就	146	4.12	0.56	13.54***
進修機會	146	3.99	0.63	9.42***
工作環境	146	3.83	0.82	4.81***
人際關係	146	3.98	0.64	8.97***
整體教師工作滿意度	146	4.02	0.52	12.04***

***p<.001

繼之，以平均數 3.5 為理想程度之參照值，就分構面中各題項之得分進行分析，由表 4-7 之資料分析結果可知：

- 一、「工作成就」構面中，各題項之滿意程度考驗皆達到.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，可知資訊科教師於工作成就各題項之感受皆高於滿意程度。若以平均數而言，得分最高的題項為「我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義」，其平均數達 4.25 分；而得分最低的題項則為「我對自己的工作表現，能得到行政團隊（校長、主任與行政同仁）的肯定，感到滿意」，平均數為 3.97 分。
- 二、「進修機會」構面中，各題項之滿意程度考驗亦達.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，顯示資訊科教師對於進修機會各題項之感受皆高於滿意程度。就平均數來看，得分最高的題項為「我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意」，平均數為 4.11 分；得分最低的題項則是「我對目前的工作負荷感到滿意」，其平均數為 3.90 分。
- 三、「工作環境」構面中，除了第 15 題之滿意程度考驗達.05 顯著水準外，其餘各題之滿意程度考驗皆達.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，由此可知資訊科教師對於工作環境各題項之感受尚能高於滿意程度。就平均數而言，得分最高的題項為「我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意」，其平均數達 3.98 分；而得分最低的題項為「我對學校提供的教學設備，感到滿意」，其平均數僅有 3.67 分。

四、「人際關係」構面中，各題項之滿意程度考驗亦達到.001 顯著水準，且 t 值皆為正值，顯示資訊科教師於人際關係各題項之感受高於滿意程度。以平均數觀之，得分最高的題項為「我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意」，其平均數為 4.10 分；而得分最低的題項則是「我對家長支持教師教學理念，感到滿意」，其平均數為 3.81 分。

表 4-7 公立職業學校資訊科教師工作滿意度各題項之現況分析表

構面 名稱	題項	平均數	標準差	t值	排序
	01.我對自己的工作表現，能得到行政團隊（校長、主任與行政同仁）的肯定，感到滿意。	3.97	.86	6.56***	8
	02.我對自己的工作表現，能得到同事的肯定，感到滿意。	4.06	.79	8.60***	6
	03.我對自己的工作表現，能得到家長的肯定，感到滿意。	4.04	.77	8.50***	7
工作 成就	04.我對自己的工作表現，能得到學生的肯定，感到滿意。	4.14	.70	11.04***	4
	05.我對自己的教學成果，感到滿意。	4.12	.73	10.28***	5
	06.我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。	4.25	.80	11.33***	1
	07.我對於自己安排教學的能力（例如：教學進度的掌控、教學目標的達成），感到滿意。	4.21	.70	12.35***	2
	08.我對本科教師同仁間能互相支援，感到滿意。	4.18	.80	10.39***	3
	09.我對目前的工作負荷感到滿意。	3.90	.90	5.40***	4
	10.我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意。	4.11	.72	10.29***	1
進修 機會	11.我對本身能根據教學需求，選擇參與各種研習進修活動，感到滿意。	3.99	.75	7.82***	2
	12.我對學校支持教師進修（學位或學分），感到滿意。	3.97	.83	6.88***	3

表 4-7 公立職業學校資訊科教師工作滿意度各題項之現況分析表（續）

構面 名稱	題項	平均數	標準差	t值	排序
工作 環境	13.我對學校所提供的學習環境及空間，感到滿意。	3.84	.89	4.53***	2
	14.我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。	3.98	.95	5.99***	1
	15.我對學校提供的教學設備，感到滿意。	3.67	.99	2.08*	3
人際 關係	16.我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。	4.10	.79	9.27***	1
	17.我對家長支持教師教學理念，感到滿意。	3.81	.81	4.61***	3
	18.我對師生間的溝通及互動模式，感到滿意。	4.02	.70	8.99***	2

*p<.05 ***p<.001

綜合以上資料分析之結果，可得知我國公立職業學校資訊科教師在專業成長之各分構面及各題項的表現，均顯著高於理想程度；在工作滿意度之各分構面及各題項的感受，亦皆顯著高於滿意程度。

在專業成長方面，我國公立職業學校資訊科教師之各分構面及各題項表現，均顯著高於理想程度，推究其原因，應與近年來我國各界日益重視教育品質，進而要求教師須持續求新求變的聲浪有極大的關係。職業學校是培養優秀技術、專業人才的基石，資訊科系又是培育我國重點發展產業人才的搖籃，職業學校資訊科教師之專業能力大大影響學生受教之品質，其所扮演的角色不容小覷。因此，我國公立職業學校資訊科教師多能在自我要求和各界關注下，透過參加研習課程、與教師同仁討論、進修學位、自我閱讀與反思等管道，尋求專業能力的再提升。

在工作滿意度方面，我國公立職業學校資訊科教師之各分構面及各題項感受，皆顯著高於滿意程度，探究其原因，應是和外界產業相較之下，公立學校教師之工作相對安定、有保障，且在儲備教師充斥的現況下，能進入公立學校服務實非容易；另一方面，學校是一個較友善、較能支持工作者不斷進步的環境，「多鼓勵、少責備」的教育態度亦適用於教師同仁的相處之上，是故教師多能滿意於學校工作。

第三節 不同個人背景變項對教師專業成長與工作滿意度之差異分析與討論

本節為探討不同個人背景變項之公立職業學校資訊科教師，其在專業成長與工作滿意度的整體層面與各分構面之差異情形，係採獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 等統計方式，分別進行資料之考驗與分析，並進一步加以討論。

壹、不同個人背景變項對教師專業成長之差異情形

不同個人背景變項包含「性別」、「任教於資訊科之年資」、「教育程度」、「任教地區」及「師資培育管道」。其中，「性別」及「師資培育管道」為二分類別變項，故以獨立樣本 t 考驗進行分析；「任教於資訊科之年資」、「教育程度」及「任教地區」為二分以上類別變項，故採單因子變異數分析，若整體構面或各分構面之差異達顯著水準，則利用雪費法 (Scheffe' method) 進行事後比較，以呈現出其差異情形。

一、性別

不同性別之資訊科教師在專業成長整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-8 所示：

- (一)就「整體教師專業成長」而言，不同性別之公立職業學校資訊科教師在專業成長上之理想程度無顯著差異 ($t = 1.64, p > .05$)。
- (二)就教師專業成長各構面而言，僅在「自我提升」構面部分，不同性別之公立職業學校教師有顯著差異，其男性教師之理想程度顯著高於女性教師 ($t = 2.30, p < .05$)。而在「教學知能」、「服務熱忱」、「應變能力」等三個構面下，男性教師與女性教師之理想程度並無顯著差異。

表 4-8 不同性別之資訊科教師專業成長差異分析表

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	t 值
教學知能	男	126	4.22	.52	.83
	女	20	4.11	.50	
服務熱忱	男	126	4.33	.49	1.51
	女	20	4.16	.43	
自我提升	男	126	4.24	.53	2.30*
	女	20	3.94	.53	
應變能力	男	126	4.32	.57	1.03
	女	20	4.18	.48	
整體教師專業成長	男	126	4.27	.47	1.64
	女	20	4.09	.42	

* $p < .05$

二、任教於資訊科之年資

不同任教於資訊科年資之資訊科教師在專業成長整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-9、表 4-10 所示：

(一)就「整體教師專業成長」而言，不同任教於資訊科年資之公立職業學校資訊科教師在專業成長上之理想程度無顯著差異 ($F = 2.26$ ， $p > .05$)。

(二)就教師專業成長各構面而言，不同任教於資訊科年資之公立職業學校資訊科教師在專業成長上之理想程度皆無顯著差異。

表 4-9 不同任教於資訊科年資之資訊科教師專業成長差異分析表

構面名稱	任教資訊科年資	人數	平均數	標準差
教學知能	1. 10 年 (含) 內	46	4.11	.53
	2. 11~20 年	54	4.16	.54
	3. 21 年以上	46	4.34	.44
服務熱忱	1. 10 年 (含) 內	46	4.25	.43
	2. 11~20 年	54	4.26	.57
	3. 21 年以上	46	4.42	.40
自我提升	1. 10 年 (含) 內	46	4.12	.50
	2. 11~20 年	54	4.14	.61
	3. 21 年以上	46	4.34	.46
應變能力	1. 10 年 (含) 內	46	4.22	.52
	2. 11~20 年	54	4.33	.61
	3. 21 年以上	46	4.36	.55
整體 教師專業成長	1. 10 年 (含) 內	46	4.18	.43
	2. 11~20 年	54	4.21	.54
	3. 21 年以上	46	4.37	.39

表 4-10 任教於資訊科年資與教師專業成長變異數分析摘要表

構面名稱	離均差平方和	自由度	均方	F 值	
教學知能	組間	1.25	2	.62	2.42
	組內	36.83	143	.26	
	全體	38.07	145		
服務熱忱	組間	.88	2	.44	1.93
	組內	32.62	143	.23	
	全體	33.50	145		

表 4-10 任教於資訊科年資與教師專業成長變異數分析摘要表（續）

構面名稱		離均差平方和	自由度	均方	F 值
自我提升	組間	1.30	2	.65	2.28
	組內	40.91	143	.29	
	全體	42.21	145		
應變能力	組間	.44	2	.22	0.69
	組內	45.32	143	.32	
	全體	45.76	145		
整體 教師專業成長	組間	.97	2	.49	2.26
	組內	30.80	143	.22	
	全體	31.77	145		

三、教育程度

不同教育程度之資訊科教師在專業成長整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-11、表 4-12 所示：

(一)就「整體教師專業成長」而言，不同教育程度之公立職業學校資訊科教師在專業成長上之理想程度具有顯著差異（ $F = 3.60$ ， $p < .05$ ），其中教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」之教師，其專業成長之理想程度顯著高於「學士」程度之教師。

(二)就教師專業成長各構面而言，在「教學知能」、「自我提升」、「應變能力」等三個構面，不同教育程度之公立職業學校資訊科教師在專業成長上之理想程度具有顯著差異，進一步採取事後比較後，茲將其差異情形說明如下：

1.「教學知能」構面：公立職業學校資訊科教師之教育程度為「研究所」及「其他（含四十學分班或修讀學位中）」者，其專業成長之理想程度明顯高於「學士」程度之教師（ $F = 4.09$ ， $p < .05$ ）。

- 2.「自我提升」構面：公立職業學校資訊科教師之教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」者，其專業成長之理想程度明顯高於「學士」程度之教師（ $F = 4.43, p < .05$ ）。
- 3.「應變能力」構面：公立職業學校資訊科教師之教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」者，其專業成長之理想程度明顯高於「學士」程度之教師（ $F = 4.02, p < .05$ ）。

表 4-11 不同教育程度之資訊科教師專業成長差異分析表

構面名稱	教育程度	人數	平均數	標準差
教學知能	1. 學士	34	3.99	.61
	2. 研究所	70	4.26	.47
	3. 其他（含四十學分班或修讀學位中）	42	4.28	.45
服務熱忱	1. 學士	34	4.22	.50
	2. 研究所	70	4.29	.50
	3. 其他（含四十學分班或修讀學位中）	42	4.41	.41
自我提升	1. 學士	34	3.97	.52
	2. 研究所	70	4.23	.53
	3. 其他（含四十學分班或修讀學位中）	42	4.32	.53
應變能力	1. 學士	34	4.09	.66
	2. 研究所	70	4.32	.52
	3. 其他（含四十學分班或修讀學位中）	42	4.44	.50

表 4-11 不同教育程度之資訊科教師專業成長差異分析表 (續)

構面名稱	教育程度	人數	平均數	標準差
整體教師專業 成長	1. 學士	34	4.07	.50
	2. 研究所	70	4.27	.46
	3. 其他 (含四十學分班或 修讀學位中)	42	4.35	.42

表 4-12 教育程度與教師專業成長變異數分析事後比較摘要表

構面名稱	離均差 平方和	自由度	均方	F 值	事後比較	
教學知能	組間	2.06	2	1.03	4.09*	2>1, 3>1
	組內	36.01	143	.25		
	全體	38.07	145			
服務熱忱	組間	.71	2	.36	1.56	
	組內	32.78	143	.23		
	全體	33.50	145			
自我提升	組間	2.46	2	1.23	4.43*	3>1
	組內	39.75	143	.28		
	全體	42.21	145			
應變能力	組間	2.44	2	1.22	4.02*	3>1
	組內	43.32	143	.30		
	全體	45.76	145			
整體教師專業 成長	組間	1.52	2	.76	3.60*	3>1
	組內	30.25	143	.21		
	全體	31.77	145			

註：1.學士；2.研究所；3.其他（含四十學分班或修讀學位中）。

*p<.05

四、任教地區

不同任教地區之資訊科教師在專業成長整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-13、表 4-14 所示：

(一)就「整體教師專業成長」而言，不同任教地區之公立職業學校資訊科教師在專業成長上之理想程度並無顯著差異 ($F = .38$ ， $p > .05$)。

(二)就教師專業成長各構面而言，不同任教地區之公立職業學校資訊科教師專業成長之理想程度亦無顯著差異。

表 4-13 不同任教地區之資訊科教師專業成長差異分析表

構面名稱	任教地區	人數	平均數	標準差
教學知能	1. 北部地區	39	4.19	.59
	2. 中部地區	37	4.14	.49
	3. 南部地區	54	4.25	.50
	4. 東部及外島地區	16	4.24	.44
服務熱忱	1. 北部地區	39	4.23	.58
	2. 中部地區	37	4.34	.39
	3. 南部地區	54	4.33	.46
	4. 東部及外島地區	16	4.30	.48
自我提升	1. 北部地區	39	4.11	.59
	2. 中部地區	37	4.34	.42
	3. 南部地區	54	4.15	.56
	4. 東部及外島地區	16	4.25	.59
應變能力	1. 北部地區	39	4.18	.65
	2. 中部地區	37	4.32	.53
	3. 南部地區	54	4.35	.52
	4. 東部及外島地區	16	4.42	.51

表 4-13 不同任教地區之資訊科教師專業成長差異分析表 (續)

構面名稱	任教地區	人數	平均數	標準差
整體教師專業 成長	1. 北部地區	39	4.18	.55
	2. 中部地區	37	4.28	.39
	3. 南部地區	54	4.26	.46
	4. 東部及外島地區	16	4.29	.47

表 4-14 任教地區與教師專業成長變異數分析摘要表

構面名稱		離均差平方和	自由度	均方	F 值
教學知能	組間	.30	3	.10	.38
	組內	37.77	142	.27	
	全體	38.07	145		
服務熱忱	組間	.29	3	.10	.42
	組內	33.20	142	.23	
	全體	33.50	145		
自我提升	組間	1.20	3	.40	1.38
	組內	41.01	142	.29	
	全體	42.21	145		
應變能力	組間	.94	3	.31	.99
	組內	44.82	142	.32	
	全體	45.76	145		
整體教師專業 成長	組間	.25	3	.08	.38
	組內	31.52	142	.22	
	全體	31.77	145		

五、師資培育管道

不同師資培育管道之資訊科教師在專業成長整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-15 所示：

(一)就「整體教師專業成長」而言，不同師資培育管道之公立職業學校資訊科教師在專業成長上之理想程度並無顯著差異 ($F = 0.67$ ， $p > .05$)。

(二)就教師專業成長各構面而言，不同師資培育管道之公立職業學校資訊科教師專業成長之理想程度亦無顯著差異。

表 4-15 不同師資培育管道之資訊科教師專業成長差異分析表

構面名稱	師資培育管道	人數	平均數	標準差	t 值
教學知能	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.22	.51	.60
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	4.15	.52	
服務熱忱	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.33	.47	1.07
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	4.22	.53	
自我提升	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.21	.53	.45
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	4.16	.58	
應變能力	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.30	.55	-.20
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	4.32	.60	
整體教師專業成長	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.26	.46	.67
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	4.20	.51	

不同個人背景變項對教師專業成長之差異總表，茲以表 4-16 呈現如下：

表 4-16 不同個人背景變項對教師專業成長之差異總表

	性別	任教於資 訊科年資	教育程度	任教地區	師資培育管道
教學知能	×	×	研究所>學士 其他>學士	×	×
服務熱忱	×	×	×	×	×
自我提升	男>女	×	其他>學士	×	×
應變能力	×	×	其他>學士	×	×
整體教師 專業成長	×	×	其他>學士	×	×

註 1：「×」為無顯著差異。

註 2：「其他」包含「四十學分班或修讀學位中」。

綜合上述資料分析之結果，可知教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」者，其於「教學知能」、「自我提升」、「應變能力」、「整理教師專業成長」構面之理想程度高於「學士」，進一步探究其原因，應是四十學分班及修讀學位中皆有一共同特色，即是教師於學校服務期間所進行之進修活動，這些教師於教學工作中對於進一步追求新知能有所認知，便利用工作之餘修習學分或學位，其對專業成長的需求較已具備研究所學歷或學士學歷之教師更為強烈，因此其所表現於專業成長的理想程度亦相對提高。

其次，男性教師於「自我提升」構面之理想程度高於女性教師，此似與傳統社會延續而來「男主外、女主內」之社會角色期待不謀而合，雖然現今女性多已走出家庭、進入職場，但仍扮演兼顧工作與家庭的職業婦女角色，其所肩負生活責任之重擔不容忽視，因此，在追求自我提升上，便易因生活壓力而忽略。

貳、不同個人背景變項對教師工作滿意度之差異情形

一、性別

不同性別之資訊科教師在工作滿意度整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-17 所示：

(一)就「整體工作滿意度」而言，公立職業學校資訊科「男性」教師在工作滿意度之平均得分為 4.06 分，標準差.52；「女性」教師之平均得分為 3.80，標準差.46。t 值為 2.03， $p<.05$ ，顯示不同性別之公立職業學校資訊科教師在整體工作滿意度上具有顯著差異存在，其中男性教師之工作滿意度高於女性教師。

(二)就工作滿意度各構面而言，在「工作成就」及「人際關係」二個構面，不同性別之公立職業學校資訊科教師對其工作之滿意程度程度具有顯著差異，進一步比較後，茲將其差異情形說明如下：

1. 「工作成就」構面：不同性別之公立職業學校資訊科教師在工作成就滿意度上具有顯著差異，其中男性教師之滿意度顯著高於女性教師 ($t = 2.00$, $p < .05$)。

2. 「人際關係」構面：不同性別之公立職業學校資訊科教師在人際關係滿意度上具有顯著差異，其中男性教師之滿意度顯著高於女性教師 ($t = 2.23$, $p < .05$)。

表 4-17 不同性別之資訊科教師工作滿意度差異分析表

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	t 值
工作成就	男	126	4.16	.56	2.00*
	女	20	3.90	.50	
進修機會	男	126	4.02	.65	1.48
	女	20	3.80	.52	

表 4-17 不同性別之資訊科教師工作滿意度差異分析表（續）

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	t 值
工作環境	男	126	3.85	.83	.84
	女	20	3.68	.77	
人際關係	男	126	4.02	.64	2.23*
	女	20	3.68	.57	
整體工作滿意度	男	126	4.06	.52	2.03*
	女	20	3.80	.46	

* $p < .05$

二、任教於資訊科之年資

不同任教資訊科年資之公立職業學校資訊科教師在工作滿意度整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-18、表 4-19 所示：

(一)就「整體工作滿意度」而言，不同任教資訊科年資之公立職業學校資訊科教師，其在整體工作滿意度上有顯著差異存在 ($F = 5.24, p < .01$)。且根據事後比較之資料顯示：任教「21 年以上」教師，其整體工作滿意度顯著高於任教「11~20 年」及「10 年以下」之教師。

(二)就工作滿意度各構面而言，在「工作成就」、「進修機會」及「人際關係」等三個構面，不同任教資訊科年資之公立職業學校資訊科教師對其工作之滿意程度具有顯著差異，進一步進行事後比較後，茲將其差異情形說明如下：

1. 「工作成就」構面：不同任教資訊科年資之公立職業學校資訊科教師對工作成就之滿意程度具有顯著差異，其中任教「21 年以上」教師對於工作成就之滿意程度顯著高於任教「10 年以下」教師 ($F = 3.97, p < .05$)。

2. 「進修機會」構面：不同任教資訊科年資之公立職業學校資訊科教師對進修機會之滿意程度有顯著差異，其中任教「21 年以上」教師對於進修機會之滿意程度顯著高於任教「11~20 年」教師 ($F = 5.47, p < .01$)。
3. 「人際關係」構面：不同任教資訊科年資之公立職業學校資訊科教師對人際關係之滿意程度有顯著差異，其中任教「21 年以上」教師對於人際關係之滿意程度顯著高於任教「10 年以下」教師 ($F = 3.36, p < .05$)。

表 4-18 不同任教於資訊科年資之資訊科教師工作滿意度差異分析表

構面名稱	任教資訊科年資	人數	平均數	標準差
工作成就	1. 10 年 (含) 內	46	4.02	.52
	2. 11~20 年	54	4.05	.59
	3. 21 年以上	46	4.31	.52
進修機會	1. 10 年 (含) 內	46	3.93	.55
	2. 11~20 年	54	3.84	.69
	3. 21 年以上	46	4.23	.58
工作環境	1. 10 年 (含) 內	46	3.78	.81
	2. 11~20 年	54	3.68	.87
	3. 21 年以上	46	4.05	.73
人際關係	1. 10 年 (含) 內	46	3.80	.62
	2. 11~20 年	54	3.99	.68
	3. 21 年以上	46	4.14	.59
整體 工作滿意度	1. 10 年 (含) 內	46	3.92	.46
	2. 11~20 年	54	3.93	.56
	3. 21 年以上	46	4.22	.49

表 4-19 任教於資訊科年資與教師工作滿意度變異數分析事後比較摘要表

構面名稱		離均差 平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
工作成就	組間	2.36	2	1.18	3.97*	3>1
	組內	42.49	143	.30		
	全體	44.84	145			
進修機會	組間	4.12	2	2.06	5.47**	3>2
	組內	53.87	143	.38		
	全體	57.99	145			
工作環境	組間	3.61	2	1.80	2.75	
	組內	93.77	143	.66		
	全體	97.38	145			
人際關係	組間	2.69	2	1.35	3.36*	3>1
	組內	57.23	143	.40		
	全體	59.92	145			
整體 工作滿意度	組間	2.70	2	1.35	5.24**	3>1, 3>2
	組內	36.87	143	.26		
	全體	39.57	145			

註：1.10 年（含）內；2.11~20 年；3.21 年以上。

* $p < .05$ ** $p < .01$

三、教育程度

不同教育程度之公立職業學校資訊科教師在工作滿意度整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-20、表 4-21 所示：

- (一)就「整體工作滿意度」而言，不同教育程度之公立職業學校資訊科教師，其在整體工作滿意度上有顯著差異存在（ $F = 4.12$ ， $p < .05$ ）。且根據事後比較之資料顯示，教育程度為「其他（含四

十學分班或修讀學位中)」之教師，其對整體工作滿意度顯著高於教育程度為「研究所」之教師。

(二)就工作滿意度各構面而言，在「工作成就」及「工作環境」二個構面上，不同教育程度之公立職業學校資訊科教師對其工作之滿意程度具有顯著差異，進一步進行事後比較後，茲將其差異情形說明如下：

1. 「工作成就」構面：不同教育程度之公立職業學校資訊科教師對工作成就之滿意程度具有顯著差異，但經由事後比較，仍無法判知其詳細之差異情形。
2. 「工作環境」構面：不同教育程度之公立職業學校資訊科教師對工作成就之滿意程度具有顯著差異，其中教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」教師對於工作成就之滿意程度顯著高於教育程度為「研究所」教師（ $F = 5.86, p < .01$ ）。

表 4-20 不同教育程度之資訊科教師工作滿意度差異分析表

構面名稱	教育程度	人數	平均數	標準差
工作成就	1. 學士	34	4.05	.56
	2. 研究所	70	4.05	.56
	3. 其他（含四十學分班或修讀學位中）	42	4.31	.52
進修機會	1. 學士	34	3.89	.59
	2. 研究所	70	3.96	.67
	3. 其他（含四十學分班或修讀學位中）	42	4.14	.59
工作環境	1. 學士	34	3.82	.73
	2. 研究所	70	3.63	.84
	3. 其他（含四十學分班或修讀學位中）	42	4.16	.76

表 4-20 不同教育程度之資訊科教師工作滿意度差異分析表 (續)

構面名稱	教育程度	人數	平均數	標準差
人際關係	1. 學士	34	3.86	.72
	2. 研究所	70	3.95	.64
	3. 其他 (含四十學分班或 修讀學位中)	42	4.11	.58
整體 工作滿意度	1. 學士	34	3.94	.51
	2. 研究所	70	3.94	.53
	3. 其他 (含四十學分班或 修讀學位中)	42	4.21	.49

表 4-21 教育程度與教師工作滿意度變異數分析事後比較摘要表

構面名稱	離均差 平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
工作成就	組間	1.98	2	.99	3.30*
	組內	42.86	143	.30	N/A
	全體	44.84	145		
進修機會	組間	1.32	2	.66	1.67
	組內	56.67	143	.40	
	全體	57.99	145		
工作環境	組間	7.38	2	3.69	5.86**
	組內	90.00	143	.63	3>2
	全體	97.38	145		
人際關係	組間	1.24	2	.62	1.51
	組內	58.68	143	.41	
	全體	59.92	145		

表 4-21 教育程度與教師工作滿意度變異數分析事後比較摘要表（續）

構面名稱	離均差 平方和	自由度	均方	F 值	事後比較
整體 工作滿意度	組間	2	1.08	4.12*	3>2
	組內	143	.26		
	全體	145			

註：1.學士；2.研究所；3.其他（含四十學分班或修讀學位中）。

*p<.05 **p<.01

四、任教地區

不同任教地區之資訊科教師在工作滿意度整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-22、表 4-23 所示：

- (一)就「整體教師工作滿意度」而言，不同任教地區之公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度並無顯著差異（ $F = .30, p > .05$ ）。
- (二)就教師專業成長各構面而言，不同任教地區之公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度亦無顯著差異。

表 4-22 不同任教地區之資訊科教師工作滿意度差異分析表

構面名稱	任教地區	人數	平均數	標準差
工作成就	1. 北部地區	39	4.12	.57
	2. 中部地區	37	4.05	.54
	3. 南部地區	54	4.13	.54
	4. 東部及外島地區	16	4.30	.62
進修機會	1. 北部地區	39	3.95	.64
	2. 中部地區	37	4.05	.59
	3. 南部地區	54	4.00	.66
	4. 東部及外島地區	16	3.95	.63

表 4-22 不同任教地區之資訊科教師工作滿意度差異分析表 (續)

構面名稱	任教地區	人數	平均數	標準差
工作環境	1. 北部地區	39	3.56	.85
	2. 中部地區	37	3.94	.76
	3. 南部地區	54	3.90	.83
	4. 東部及外島地區	16	3.96	.77
人際關係	1. 北部地區	39	4.04	.60
	2. 中部地區	37	3.99	.70
	3. 南部地區	54	3.90	.65
	4. 東部及外島地區	16	4.06	.62
整體 工作滿意度	1. 北部地區	39	3.98	.51
	2. 中部地區	37	4.02	.53
	3. 南部地區	54	4.02	.51
	4. 東部及外島地區	16	4.13	.59

表 4-23 任教地區與教師工作滿意度變異數分析摘要表

構面名稱		離均差 平方和	自由度	均方	F 值
工作成就	組間	.70	3	.23	.75
	組內	44.15	142	.31	
	全體	44.84	145		
進修機會	組間	.21	3	.07	.18
	組內	57.78	142	.41	
	全體	57.99	145		
工作環境	組間	3.72	3	1.24	1.88
	組內	93.67	142	.66	
	全體	97.38	145		

表 4-23 任教地區與教師工作滿意度變異數分析摘要表（續）

構面名稱		離均差 平方和	自由度	均方	F 值
人際關係	組間	.66	3	.22	.52
	組內	59.27	142	.42	
	全體	59.92	145		
整體 工作滿意度	組間	.25	3	.08	.30
	組內	39.32	142	.28	
	全體	39.57	145		

五、師資培育管道

不同師資培育管道之資訊科教師在工作滿意度整體層面與各分構面之差異情形，如表 4-24 所示：

- (一)就「整體工作滿意度」而言，不同師資培育管道之公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度並無顯著差異（ $t = 1.14, p > .05$ ）。
- (二)就工作滿意度各構面而言，不同師資培育管道之公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度亦無顯著差異。

表 4-24 不同師資培育管道之資訊科教師工作滿意度差異分析表

構面名稱	師資培育管道	人數	平均數	標準差	t 值
工作成就	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.14	.57	.86
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	4.05	.50	
進修機會	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.04	.63	1.64
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	3.83	.62	

表 4-24 不同師資培育管道之資訊科教師工作滿意度差異分析表（續）

構面名稱	師資培育管道	人數	平均數	標準差	t 值
工作環境	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	3.86	.78	.86
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	3.71	.95	
人際關係	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	3.99	.65	.31
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	3.94	.63	
整體工作滿意度	1. 師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程	116	4.05	.53	1.14
	2. 非「師範體系學校畢業，並於師範體系修習教育學程」	30	3.92	.48	

不同個人背景變項對教師工作滿意度之差異總表，茲以表 4-25 呈現如下：

表 4-25 不同個人背景變項對教師工作滿意度之差異總表

	性別	任教於資訊科年資	教育程度	任教地區	師資培育管道
工作成就	男>女	21 年以上 >10 年以下	×	×	×
進修機會	×	21 年以上 >11~20 年	×	×	×
工作環境	×	×	其他>研究所	×	×
人際關係	男>女	21 年以上 >10 年以下	×	×	×
整體教師工作滿意度	男>女	21 年以上 >10 年以下 21 年以上 >11~20 年	其他>研究所	×	×

註 1：「×」為無顯著差異。

註 2：「其他」包含「四十學分班或修讀學位中」。

綜合上述資料分析之結果，可知男性教師在「工作成就」、「人際關係」、「整體教師工作滿意度」構面之滿意程度高於女性教師，探究其原因，可能是資訊科之教學內容，例如：資訊設備之操作、組裝、檢修等，係屬於科技之領域，女性教師因先天體能之因素，較難在這方面展現出優異的工作成就；另一方面，資訊科教師之男女比例明顯不均，資訊科幾乎是男性教師的天下，學校編制內之資訊科專業教師中可能只有一位女性教師，其欲融入以男性教師為主的人際網絡中，需要更大的勇氣與智慧。因此，女性教師在工作成就、人際關係、整理教師工作滿意度上之滿意程度較低。

其次，任教於資訊科年資為「21年以上」之教師，其「工作成就」、「進修機會」、「人際關係」、「整體教師工作滿意度」構面之滿意程度高於年資為「11~20年」、「10年以下」教師，究其原因，應是年資較久之教師，其對學校之環境較為熟悉，對教師之工作內容亦相對容易掌握；另一方面，公立學校是一個穩定的工作，教師通常不容易調動至其他任教學校，年資久的教師已在原本的人際網絡深耕多年，對教師同仁間相處關係的處理上游刃有餘。

繼之，教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」之教師，其於「工作環境」、「整體教師工作滿意度」構面的滿意程度高於「研究所」教師，究其原因，應是研究所程度之教師擁有較高的學歷，其就業條件普遍較其他學歷者具有優勢，相對地，在看待工作環境時有較高的要求，然學校之工作環境未必能如外界之資訊或科技企業般舒適，因此，研究所程度之資訊科教師對工作環境的滿意程度較低。

第四節 資訊科教師專業成長與工作滿意度之相關分析與討論

本節旨在探討公立職業學校資訊科教師，其專業成長與工作滿意度之相關情形，茲以皮爾森積差相關進行分析，並進一步加以討論。

相關之分析結果如表 4-26 所示，整體專業成長情形與工作滿意度之間的相關係數為.711，若相關係數 $r \geq .7$ 或 $r \leq -.7$ ，可說明兩者具有高度相關性（毛正倫，民 97）。而在顯著性部分， $p < .001$ ，已達到顯著水準。因此，本研究之教師專業成長理想程度與工作滿意度間確實存在高度正相關，亦即當專業成長情形的得分愈高，則工作滿意度亦愈高。

表 4-26 教師專業成長與工作滿意度相關分析表

相關係數矩陣		
	教師專業成長	教師工作滿意度
教師專業成長	1	.711***
教師工作滿意度	.711***	1

*** $p < .001$

綜合上述之資料分析結果，可知教師參與專業成長，的確有助於提升教師的工作滿意度。究其原因，應是教師專業成長提供教師改變自己、強化能力的機會，教師若能善用外在的成長課程、內在的反思歷程，在原有教師能力的基礎之上，進一步尋求能力的突破，經過這一連串成長的歷程，使教師面對教學相關的工作上更得心應手，對教學等相關工作的感受程度愈能符合其期望水準，教師之工作滿意度便相對提高。

第五章 結論與建議

本研究旨在探討公立職業學校資訊科教師專業成長與工作滿意度之現況及關係，以期提供職業學校資訊科教師對自己的教學生涯有所省思，並做為師資培育機構、教師專業成長團體、教育界與後續研究者之參考。因此，本文經由蒐集、整理相關之文獻資料，以進一步建立本研究之理論架構，繼之發展「資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷」做為研究工具，針對我國公立職業學校資訊科教師進行問卷調查，輔以描述性統計、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析及皮爾森積差相關等統計方法，加以分析與考驗。本章綜合、歸納研究之結果，並彙整結論、提出具體之建議，希以做為改善教育領域及後續研究之參考。

第一節 結論

本節根據第四章資料分析與討論之結果，並對應至本研究之研究目的與待答問題後，獲致下列五項結論併予說明，茲分述如下：

壹、我國公立職業學校資訊科教師專業成長現況達理想之程度

公立職業學校資訊科教師在「整體教師專業成長」、「教學知能」、「服務熱忱」、「自我提升」及「應變能力」方面之表現，均顯著高於理想程度。

根據此研究結果，表示在「教學知能」方面，我國公立職業學校資訊科教師普遍都能依據教學現場之狀況，提出適合學生學習的教學策略，並兼顧不同學生的需求，調整教學的方向與內容；在「服務熱忱」方面，我國公立職業學校資訊科教師多能對教師工作懷抱信心與熱忱，為學生解決生活或學習上的困難，並與同事與學生間保持良好的互動關係；在「自我提升」方面，我國公立職業學校資訊科教師普遍都能主動追求自我能力的

提升，尤其能利用時間尋求教學專業、生涯發展與人際關係的新知能。在「應變能力」方面，我國公立職業學校資訊科教師多能在面臨外在的改變或衝突時，積極面對它，並提出妥適的處理方式。整體而言，我國公立職業學校資訊科教師多能隨著社會環境的變遷，與時俱進、接受挑戰、提升專業。

貳、我國公立職業學校資訊科教師對其工作達滿意之程度

公立職業學校資訊科教師在「整體教師工作滿意度」、「工作成就」、「進修機會」、「工作環境」及「人際關係」方面之表現，均顯著高於滿意程度。

根據此研究結果，可知在「工作成就」方面，我國公立職業學校資訊科教師多能感受來自學校行政團隊、同事、家長及學生給予的肯定，且亦能對自己的教學表現感到滿意；在「進修機會」方面，我國公立職業學校資訊科教師對於教師工作本身能提供多方面的進修機會，且能促使自己不斷進修成長，感到滿意；在「工作環境」方面，我國公立職業學校資訊科教師對於本身的學校環境、教學空間、教學設備等，多能感到滿意；在「人際關係」方面，我國公立職業學校資訊科教師普遍對於自己能與學生、家長間保持密切互動及獲得支持，感到滿意。整體而言，我國公立職業學校資訊科教師，不論是對於內在成就或外在環境，均能感到滿意。

參、不同教育程度之公立職業學校資訊科教師，其專業成長現況具有顯著差異

不同「教育程度」之資訊科教師，其整體專業成長現況具有顯著差異，其中教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」之教師，其整體專業成長之理想程度顯著高於「學士」程度之教師。而不同「性別」、不同「任教於資訊科年資」、不同「任教地區」及不同「師資培育管道」之資訊科教師，其整體專業成長現況上並無顯著差異。

根據此研究結果，可知教師專業成長之理想程度會因教育程度的不同而有所改變，尤以教育程度為四十學分班及修讀學位中之資訊科教師，其專業成長之理想程度普遍高於學士程度之教師。而性別、任教資訊科年資、任教地區、師資培育管道等因素則不影響教師專業成長的理想程度。

肆、不同性別、不同任教於資訊科年資、不同教育程度之公立職業學校資訊科教師，其工作滿意度具有顯著差異

不同「性別」、不同「任教於資訊科年資」、不同「教育程度」之資訊科教師，其在整體工作滿意度上具有顯著差異。其中，男性教師之工作滿意度顯著高於女性教師；年資為「21 年以上」教師之工作滿意度顯著高於年資為「10 年以下」及「11~20 年」教師；教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」之教師，其工作滿意度顯著高於「研究所」程度之教師。而不同「任教地區」及不同「師資培育管道」之資訊科教師，在整體工作滿意度上並無顯著差異，因此，任教地區及師資培育管道二項因素並不影響教師對工作的滿意程度。

伍、公立職業學校資訊科教師之專業成長與工作滿意度具有高度正相關

本研究發現教師專業成長之理想程度與其工作滿意度間具有高度正相關（ r 值為 0.711），亦即教師專業成長之理想程度愈高者，其工作滿意度愈高。由此可知，教師若願意主動追求專業成長、隨時抱持著學習的心態，則不論是參與何種層面之專業成長，均有助於教師面對其教學工作，並能在教學工作中得到肯定、勝任愉快。職此，教師專業成長對於教師的工作滿意度而言，具有正向的加成作用。

第二節 建議

本節旨在依據研究結果與討論，分別對於提升教師專業成長及提升工作滿意度方面，提出教師、學校、教育主管行政機關之具體建議，並提供後續研究者相關研究之參考。

壹、對提升教師專業成長之建議

一、教師應保持學習熱忱，拓展知識深度

本研究發現，教育程度為「其他（含四十學分班或修讀學位中）」之教師，其在整體教師專業成長、教學知能、自我提升及應變能力層面之理想程度顯著高於「學士」程度之教師。而「其他」係包含四十學分班或修讀學位中之教師，這些教師多為已在學校服務並利用課餘時間繼續進修，因此，隨著知識經濟時代的來臨，教師有必要持續保持學習的熱忱，利用課餘時間進修學位或學分，一方面拓展見聞，一方面獲取更高深的學問，並將所聞所學應用至教學工作。

二、學校應鼓勵教師進修，啟動分享機制

對於學校鼓勵教師進修方面，研究者提出下列具體建議：

- (一)校長應公開鼓勵教師參與進修，適時關心教師進修之狀況，並訂定獎勵辦法，表揚進修成果優良之教師同仁。
- (二)在學校課務能調動安排的範圍內，行政團隊對於進修之教師應予全力配合，使進修之教師無後顧之憂。
- (三)安排校內研習時間，廣邀進修之教師分享其進修成果與經驗，亦可依各科不同需求，舉辦成果分享座談會。

三、教育主管行政機關應訂定進修標準、評鑑進修成效

教育主管行政機關掌握辦理教師進修課程的權力與資源，當能最有效地提供教師進修課程與空間，並協助各校積極推動教師專業成長的風氣，因此，研究者針對教育主管行政機關提出下列具體建議：

- (一)各縣市教育局(處)應統整各縣市的教師研習、進修單位，於每學年初審核各研習、進修單位所提出的課程，根據課程的目標及內容，明確要求所辦理的研習及進修單位確實執行及詳實彙整教師參與狀況，以供下一學年辦理教師進修課程之參考。
- (二)中央教育主管行政機關應不定期訪視各縣市教師研習、進修單位，就其課程內容、課程執行狀況、開課空間……等提出興革之建議，並對外公布訪視結果，以確保教師研習及進修課程之品質。
- (三)中央教育主管行政機關對於進修學位及學分之教師，一方面提供其學費、學分費的補助；一方面亦須規範進修學位及學分之教師應定期繳交進修心得，納入高職校務評鑑之審查範圍。

貳、對提升教師工作滿意度之建議

一、教師應互相支持，克服教學困境

本研究發現，任教於資訊科年資為「21 年以上」之教師，對於整體工作滿意度、工作成就、人際關係之滿意度，皆顯著高於任教「10 年以下」之教師；對於整體工作滿意度、進修機會之滿意度，亦顯著高於任教「11~20 年」之教師。因此，資深教師應積極協助年資較淺之教師，在後輩遭遇教學或人際關係等困境時，提供自身解決問題的經驗，幫助其克服困難；另一方面，後輩亦應調整自己面對教學工作的心態，主動與同仁互動或共組討論會，互相激發教學創意，並進而樂在工作。

二、學校應鼓勵教師表達、暢通參與校務的機會

對於學校提升教師工作滿意度方面，研究者提出下列具體建議：

- (一)資訊科教師的男女比例約為 6:1，男女性教師數明顯的不均衡，且根據研究之結果顯示：資訊科男性教師在整體工作滿意度、工作成就、人際關係方面，皆顯著高於女性教師。因此，建議學校

單位應暢通女性教師表現的管道，鼓勵女性教師展現自己的才華，並建立友善的兩性互動平台，降低女性教師於異性團體中的不安。

(二)鼓勵資淺教師積極參與學校事務的運作，從中擴大多元服務與熟悉校務運作的機會，一方面能擴展資淺教師的視野，一方面亦能與同仁共享教育的價值與信念。

(三)持續保持優良的教學環境，充分滿足教師對於教學上各項軟、硬體設備的需求。

三、教育主管行政機關應表揚優秀教師，聆聽基層教師聲音

對於學校提升教師工作滿意度方面，研究者提出下列具體建議：

(一)擴大表揚教學優秀之職校教師，滿足教師自我實現。

(二)教育主管行政機關應不定期走訪各校，邀請學校教師舉辦座談會，聆聽基層教師對教育政策的疑問與建言，並多多給予基層教師鼓勵與掌聲。

參、對後續研究者之建議

一、研究對象方面

本研究僅以我國公立職業學校資訊科教師為研究對象，而其他類科之職業學校教師，亦為本研究變項值得探討的對象；另一方面，我國設置資訊科之職業學校以私立學校為多數，私立學校教師之意見亦相當值得參採與討論。因此，建議後續研究者可針對各類型之職業學校教師，進行較廣泛的研究與分析，其結論之推論性將更為深廣。

二、研究方法方面

本研究主要以問卷調查法進行資料之蒐集，雖可廣泛地調查研究對象，但卻可能因填答者對研究主題瞭解不夠，或受主觀知覺影響，而影響調查研究的結果，且利用統計方式處理問卷資料，僅能就其結果作一

般現況的說明，而無法對單一個別因素作深入探究，因此建議後續研究者可輔以訪談調查，以進一步瞭解教師專業成長的現況及對工作的滿意狀況。

三、研究工具方面

本研究工具均係研究者參考相關理論資料自行編製，雖經項目分析、因素分析等信效度檢驗，但應仍有考慮未盡周詳之處，因此本問卷之題項無法涵蓋所有教師專業成長內容及工作滿意度指標，若能再針對此方向進行深入研究，將使研究結果更臻於完備。

參考文獻

一、中文部分

- 丁鳳碧（民 90）。國立高級中等學校人事人員工作滿意度之研究。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
- 毛正倫（民 97）。實用統計技術。臺北市：華騰文化。
- 王弘明（民 93）。中部地區高職進修學校教師工作價值觀、組織認同與工作滿意度相關之研究。國立彰化師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
- 王以仁、林本喬、陳芳玲（民 94）。教師心理衛生。臺北市：心理出版社。
- 王玉敏（民 90）。學校本位教師專業成長個案研究—以台中市一所國民小學校內教師週三進修為例。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 白穗儀（民 88）。國民中學組織學習與教師專業成長關係之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 江文雄（民 88）。技術及職業教育概論。臺北市：師大書苑。
- 行政院經濟建設委員會（民 97）。IT 產業競爭力，台灣居全球第 2。民國 97 年 10 月 20 日，取自：<http://www.cepd.gov.tw/ml.aspx?sNo=0010748&ex=&ic=>。
- 李嘉彰（民 97）。雲嘉南地區高中職校長轉型領導與教師專業成長之研究。國立中正大學教育學研究所碩士論文。
- 李俊湖（民 81）。國小教師專業成長與教學效能關係之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 呂錘卿（民 89）。國民小學教師專業成長的指標及其規劃模式之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文。
- 呂麗珍（民 91）。高中、高職會計學教師工作滿意度之研究。中原大學會計研究所碩士論文。

- 何福田、羅瑞玉（民 81）。教育改革與教師專業化。載於中華民國師範教育學會主編，**教育專業**。臺北市：師大書苑。
- 沈翠蓮（民 83）。國民小學教師專業成長·教學承諾與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
- 阮世明（民 90）。臺北市職業學校碩士教師專業發展及其相關因素之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 吳月娟（民 87）。國小資優班教師工作滿意度之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文。
- 吳清山（民 92）。師資培育法：過去、現在與未來。**教育研究月刊**，105，頁 27-43。
- 吳清基（民 87）。技職教育的轉型與發展—提升國家競爭力的作法。臺北市：師大書苑。
- 吳清基（民 88）。**教育與行政**。臺北市：師大書苑。
- 吳靜吉（民 69）。內外控取向與工作滿足及績效之關係。**政治大學學報**，41。
- 余錦漳（民 90）。國民小學組織學習與教師專業成長之相關因素研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 彼得·聖吉（民 96）。**第五項修練**（第 4 版）（郭進隆譯）。臺北市：天下遠見出版公司（原著出版年：1990 年）。
- 林孟彥譯（民 92）。**管理學**。臺北市：華泰文化。
- 林佳芬（民 88）。臺北市國民小學資深教師工作滿意度之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 林海清（民 84）。高中教師激勵模式與其工作滿意服務士氣教學效能之研究。國立政治大學教育學系博士論文。
- 林財丁、林瑞發譯（民 95）。**組織行為**。臺北市：培生教育出版公司。
- 林清江（民 87）。**教育社會學新論—我國社會與教育關係之研究**。臺北市：五南出版社。

- 林溥鈞、宋玲蘭譯（民 94）。當代管理學。臺北市：麥格羅·希爾。
- 林瑞錫（民 90）。國民小學校長角色壓力與工作滿意關係之研究—以桃園竹苗四縣市為例。國立新竹師範學院學校行政學系碩士論文。
- 林維雯（民 95）。我國高職服裝科專業教師工作滿意度之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 林錦杏（民 89）。國民小學校長專業成長需求之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 周崇儒（民 86）。國民小學教師專業成長、組織承諾與學校效能關係之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 柯俊瑋、陳聿芸、吳宏茂（民 95）。高職課程的發展趨勢-從群集教育到群科課程。研習資訊，23(2)，頁 67-74。
- 俞國華（民 91）。國民小學教師知識管理與專業成長之研究。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 秦夢群（民 93）。教育行政：理論部分。臺北市：五南出版社。
- 徐昊杲、邱佳椿（民 91）。技職教育研究教戰手冊—SPSS 基礎篇。臺北市：師大書苑。
- 徐富珍（民 80）。企業經理人員的自我監控程度、領導方式、與員工工作滿足之相關研究。國立政治大學農業化學研究所碩士論文。
- 孫志麟（民 92）。教師專業成長的另類途徑：知識管理的觀點。國立臺北師範學院學報，16(1)，頁 229-252。
- 孫國華（民 86）。國民中小學教師生涯發展與專業成長之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文。
- 國立教育資料館（民 96）。主要國家教育發展資料蒐集與分析。臺北市：國立教育資料館。
- 國立編譯館（民 89）。教育大辭書（八）。臺北市：國立編譯館。

- 許川濠（民 87）。臺北市國民小學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。
- 許士軍（民 66）。工作滿足、個人特徵與組織氣候。政治大學學報，35，頁 13-51。
- 許瑞芳（民 90）。國民小學啟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碩士論文。
- 許麗姿（民 96）。國民小學學校衛生護理人員專業成長與工作滿意度之相關研究：以中部五縣市為例。國立中正大學成人及繼續教育學系碩士論文。
- 莊勝利（民 96）。國立高中職校長衝突管理、行政溝通與教師工作滿意度關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 張春興（民 78）。張氏心理學辭典。臺北市：東華出版社。
- 張春興（民 85）。教育心理學：三化取向的理論與實踐。臺北市：東華出版社。
- 張哲豪（民 91）。協同教學模式中教師專業成長之研究。國立臺北師範學院課程與教學研究所碩士論文。
- 陳木金等人（民 93）。我國中小學教師在職進修規劃之研究。臺北市：教育部委託研究。
- 陳聿芸（民 95）。高職電腦相關教師專業成長與教學效能關係之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文。
- 陳佩汝（民 91）。臺北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系碩士論文。
- 陳金祐（民 91）。原住民地區國小教師之組織認同、工作滿意及學校運作狀況之研究—以宜蘭縣樂樂國小為例。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文。

- 陳金進（民 95）。高職新課程的省思與改進芻議。教育研究月刊，149，頁 33-37。
- 陳美玉（民 88）。實現成為教師的夢想－專業學習與發展。臺北市：師大書苑。
- 陳奕安（民 91）。基隆市國民中小學教師文化與教師專業成長態度之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳琦樺（民 97）。台灣電子產業價值創造之研究。國立中山大學企業管理學系碩士論文。
- 陳嘉陽（民 92）。教育概論。臺北市：五南。
- 陳德松（民 91）。高級職業學校教師工作滿意度之研究－以高雄縣為例。義守大學管理科學研究所碩士論文。
- 陳德欣（民 90）。高級職業學校專業科目教師專業成長及其相關因素之研究。國立臺灣師範大學工業教育研究所博士論文。
- 教育部（民 85）。中華民國教育年鑑。臺北市：教育部。
- 教育部（民 87）。邁向學習社會白皮書。民國 97 年 10 月 20 日，取自：
<http://study.ks.edu.tw/learn/low/low1.asp>。
- 教育部（民 89）。技職教育政策白皮書。民國 97 年 11 月 25 日，取自：
<http://history.moe.gov.tw/important.asp?id=38>。
- 教育部（民 97a）。電機電子群能力指標。民國 97 年 10 月 25 日，取自：
<http://210.70.70.242/html/point.html>。
- 教育部（民 97b）。95 年課程綱要。民國 97 年 11 月 10 日，取自：
<http://210.70.70.242/html/ordinance-0.html>。
- 教育部統計處（民 97b）。歷年大專校院學生人數－按科系 3 大分類及性別分。民國 97 年 12 月 1 日，取自：http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/106-6.xls。

- 教育部統計處(民 97a)。高級中等學校科別資料。民國 97 年 11 月 28 日，
取自：http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/96_base2.xls。
- 黃秋柑(民 92)。彰化縣高職教師專業成長與教學效能關係之研究。國立
中正大學成人與繼續教育學系碩士論文。
- 黃隆民(民 74)。國民中學教師角色衝突與工作滿意之關係。國立臺灣師
範大學教育學系碩士論文。
- 曾玉瓶(民 92)。高職美容科教師生涯發展與專業成長需求之研究。國立
雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 游冠蓉(民 95)。高職學校內部行銷作為與教師工作滿意關係之研究。國
立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 賈馥茗(民 72)。教育哲學。臺北市：三民書局。
- 葉明貞(民 95)。台中縣市國民中學教師專業成長與學校效能關係之研
究。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。
- 葉椒椒(民 84)。工作心理學。臺北市：五南出版社。
- 劉春榮(民 87)。教師組織與教師專業成長。教師天地，94，頁 4-11。
- 蔡培村(民 74)。台灣地區國民中小學學校組織行為之比較研究。國立政
治大學教育研究所博士論文。
- 蔡培村、羅文基(民 83)。高級中學教師生涯能力發展之研究。臺北市：
教育部中等教育司。
- 蔡連鳳(民 94)。高中職校護理教師工作壓力與工作滿意度之研究。國立
臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 蔡進雄(民 92)。學校行政與教學研究。高雄市：復文圖書出版社。
- 蔡碧璉(民 82)：國民中學教師專業成長與其形象知覺之研究。國立政治
大學教育研究所博士論文。
- 蔡漪茵(民 96)。臺中縣高職教師專業成長需求與專業創新願景之研究。
國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。

- 賴明莉 (民 91)。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碩士論文。
- 謝金青 (民 81)。國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。
- 蕭秀玉 (民 93)。雲嘉地區國民小學教師專業成長與學校效能關係之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 鍾佳伶 (民 94)。國立高職學校學習型組織、教師自我效能與教師專業成長之相關研究。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
- 簡明輝 (民 96)。組織行為。臺北縣：新文京開發出版公司。
- 羅瑞宏 (民 95)。高職特教班教師文化與教師專業成長之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文。
- 饒見維 (民 88)。九年一貫課程與教師專業發展之配套實施策略。載於九年一貫課程研討會論文集：邁向課程新紀元 (下)。臺北縣：中華民國教材研究發展學會。
- 龔寶善 (民 71)。教師專業精神的培育和宏揚。載於中國教育學會主編，教育組織與專業精神。臺北市：華欣文化事業中心。

二、英文部分

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of abnormal and social psychology*, 67(5), pp.422-436.
- Alexander, J. A., Lichtenstein, R., Oh, H. & Uhman, J. E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Nursing & Health*, 21, pp.415-427.
- Benveniste, G. (1987). Professionalizing the organization: reducing bureaucracy to enhance effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.

- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), pp.36-41.
- Burden, P. R. (1990). Teacher development. In W. R. Houston (Ed.), *Handbook of research on teacher education*. New York: Macmillan.
- Busby, A. & Banik, D. (1991). Nurse satisfaction with work in rural hospitals. *The Journal of Nursing Administration*, 21(11), pp.35-38.
- Campbell, J. P. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Cook, G. C. (1985). *Toward excellence in secondary vocational education: improving teaching*. Ohio State University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 254652).
- Darling-Hammond, L. (1990). Teachers and teaching: signs of a changing profession. In W. R. Houston (Ed.), *Handbook of research on teacher education* (pp.267-290). New York: Macmillan.
- Dean, J. (1975). The role of the local advisory service in the in-service education of teachers. In Adams, E. (Ed.), *In-service education and teachers' centres* (pp.63-81). New York: Pergamon Press.
- Duke, D. L. (1990). Setting goals professional development. *Educational Leadership*, 47(8), pp.71-75.
- EIU (2008). *How technology sectors grow: benchmarking IT industry competitiveness 2008*.
- Erffermeyer, E. S. & Martray, C. R. (1990). A quantified approach to evaluation of teacher professional growth and development and professional leadership through a goal-setting process. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 3, pp.275-300.

- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. California: Corwin Press.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: theory, research and practice* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Hughes, E. (2005). Nurses, perceptions of continuing professional development. *Nursing Standard*, 19(43), pp.41-49.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, pp.124-143.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand.
- Muchinsky, P.M. (1983). *Psychology applied to work: an introduction to industrial and organizational psychology*. Illinois: Dorsey Press.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), pp.331-343.
- Phinney, F. C. (1972). *Professional growth opportunities for American teachers abroad*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Illinois: R. D. Irwin.
- Price, J. L. (1972). *Handbook of organizational measurement*. Massachusetts: Heath.
- Pucel, D. J., Sonnack, J. L. & Oboh, H. (1992). *A comparison of factors related to the job satisfaction and professional development of beginning and experienced technical college instructors*. University of Minnesota. (EDIC Document Reproduction Service No. ED 343029)

- Reynolds, D. & Cuttance, P. (1992). *School effectiveness: research, policy and practice*. London: Cassell.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sachs, J. (2003). *The activist teaching profession*. Pennsylvania: Open University Press.
- Sallyn, F. E. & Knight, P. S. (1995). *Industrial/Organizational psychology: Science & practice*. Pacific Grove of California: Brooks/Cole.
- Sargent, T. & Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: job satisfaction among primary school teachers in Rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), pp.173-206.
- Schneider, B. & Alderfer, C. P. (1973). Three studies of needs satisfaction in organizations, *Administrative Science Quarterly*, 18, pp.489-505.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), pp.1-22.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 051 271)
- Sykes, G. (1989). Teaching and professionalism: a cautionary perspective. In L. Weis, P. G. Altbach, G. P. Kelly, H. G. Petrie & S. Slaughter (Eds.), *Crisis in teaching* (pp.253-273). Albany: State University of New York Press.
- Tindill, A. S. & Coplin, L. (1989). Evaluating staff development activities. *Education Canada*, 29(1), pp.16-23.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (1975). *Organizational behavior and industrial psychology: readings with commentary*. New York: Oxford University Press.
- Williams, J. M. (1985). *A study of professional development practices of part-time instructors at selected league for innovation community colleges*. (ERIC Document Reproduction Service No.ED269093)
- You, E. (2001). Exploring teacher job satisfaction, across years of teaching experience. *Christian Education Journal*, 5(1), pp.118-121.

資訊科教師專業成長與工作滿意度專家審查問卷

敬愛的教育先進：您好！

首先非常感謝您能在百忙之中協助審查這份問卷，本研究對象為公立職業學校資訊科教師，目的在瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度之現況，及兩者之間的關係。問卷分為三部分：一、個人基本資料；二、教師專業成長問卷；三、教師工作滿意度問卷，共計49題。

為瞭解本問卷內容的適切性及實用性，並建立研究工具的專家效度，懇請惠賜卓見，以作為本問卷修正之重要依據。請教授依您的專業判斷在適當的方格□中打「✓」，修正意見則請書寫於後；若您尚有其它寶貴意見，請書寫於「專家建議表」中。

感謝教授的不吝指導，您熱誠的協助與提點，後學由衷的感謝您。

敬祝 諸事如意

國立臺灣師範大學工業教育學系 指導教授：馮丹白 教授
研究生：李淑馨 敬上
中華民國九十七年十二月

第一部分 個人基本資料

填答說明：請在符合您個人資料的方格□內打「✓」。

1. 性別：男性 女性

適合 刪除 修正

2. 任教年資：3年內（不含3年） 3~10年

11~20年 21年以上

適合 刪除 修正

3. 教育程度：專科 學士 碩士 博士 四十學分班

適合 刪除 修正

4. 任教地區：北部地區 中部地區 南部地區

東部地區 外島地區

適合 刪除 修正

5. 師資培育管道

師範體系學校畢業，且在師範體系學校修習教育學程。

師範體系學校畢業，在一般體系學校之師資培育中心修習教育學程。

一般體系學校畢業，在師範體系學校修習教育學程。

一般體系學校畢業，且在一般體系學校之師資培育中心修習教育學程。

其它_____。

適合 刪除 修正

第二部分 教師專業成長問卷

填答說明：以下問題請根據您的實際狀況，在適當的方格□內打「✓」。

非常
同意

有些
同意

普
通

有些
不同意

非常
不同意

一、教學知能

1. 我能依據課程目標，擬定合宜的教學計畫或教學方案。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見 _____

2. 我能根據不同的課程需求，使用適合的教學方法及教學媒體。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見 _____

3. 我能依據實際教學需要，自行設計或發展教材。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見 _____

4. 我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見 _____

5. 我能正確的評估學生學習狀況，適時調整教學策略。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見 _____

建議增列題項： _____

非常
同意

有些
同意

普
通

有些
不同意

非常
不同意

二、任教學科知能

6. 我能比較不同版本教科書的優缺點，並選用適當的教科書。

適合 刪除

修正意見_____

7. 我不僅瞭解任教科目的原理，也能實際操作。

適合 刪除

修正意見_____

8. 我能注意教學內容的銜接性與統整性。

適合 刪除

修正意見_____

9. 對於學習能力佳的學生，我能教導並提供他更深入的概念。

適合 刪除

修正意見_____

10. 我會利用時間充實專業領域的新知能。

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

三、行政與溝通協調知能

11. 我積極參與學校行政事務，協助校務推行。

適合 刪除

修正意見_____

非常
有些
普
有些
非常
同意
同意
通
不同意
不同意

12. 當我遇到衝突時，我能委婉與人協商，尋求解決方式。

適合 刪除

修正意見_____

13. 我能與同事合作，共同解決教學及輔導上的問題。

適合 刪除

修正意見_____

14. 我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。

適合 刪除

修正意見_____

15. 我經常閱讀有關人際溝通的資料。

適合 刪除

修正意見_____

16. 我會利用機會推展學校公共關係。

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

四、學生輔導與班級經營知能

17. 我能透過輔導技巧，輔導學生的個別問題。

適合 刪除

修正意見_____

非常
同意

有些
同意

普
通

有些
不同意

非常
不同意

18. 我能提供學生生涯發展方面的資訊。

適合 刪除

修正意見_____

19. 我能與學生之間保持良好的互動。

適合 刪除

修正意見_____

20. 我能與學生討論、建立良好的班級常規。

適合 刪除

修正意見_____

21. 我能營造積極的班級氣氛。

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

五、專業態度

22. 我對教師工作充滿熱忱。

適合 刪除

修正意見_____

23. 我對教師工作抱持樂觀的態度。

適合 刪除

修正意見_____

24. 我能以負責任的態度來面對教師工作。

適合 刪除

修正意見_____

非常
有些
普
有些
非常

同意
同意
通
不同
不同

25.我主動參與各項研習活動，並把握各種進修機會。

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

六、產業新知

26.我會注意資訊產業變動的趨勢。

適合 刪除

修正意見_____

27.我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。

適合 刪除

修正意見_____

28.我會將所獲得的產業新知融入任教科目。

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

第三部分 教師工作滿意度問卷

填答說明：以下問題請根據您實際感受的狀況，在適當的方格□內打「✓」。

非常
同意

有些
同意

普
通

有些
不同意

非常
不同意

一、工作成就

1. 我對自己的工作表現，能得到校長、主任、同事、
家長的賞識及肯定，感到滿意。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見_____

2. 我對教師工作中所獲得的自我實現與成就感，感到滿
意。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

二、工作本身

3. 我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見_____

4. 我對目前的工作量感到滿意。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見_____

5. 我對於自己安排教學工作的能力（例如：教學進度
的掌控、教學目標的達到），感到滿意。 □ □ □ □ □

適合 刪除

修正意見_____

非常
有些
普
有些
非常
同意
同意
通
不同意
不同意

6. 我對於自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

三、工作環境

7. 我對於學校能提供適合學習的環境及空間，感到滿意。

適合 刪除

修正意見_____

8. 我對於辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。

適合 刪除

修正意見_____

9. 我對於學校教學設備的供應，感到滿意。

適合 刪除

修正意見_____

建議增列題項：_____

四、人際關係

10. 校長、主任與行政同仁能協助教師解決困難，使我感到滿意。

適合 刪除

修正意見_____

非常
有些
普
有些
非常
同意
同意
通
不同
同意

11. 我對於與同事間的互動氣氛感到滿意。

適合 刪除

修正意見 _____

12. 我對於家長能支持教師理念與提供支援感到滿意。

適合 刪除

修正意見 _____

13. 我與學生的溝通及互動模式，使我感到滿意。

適合 刪除

修正意見 _____

建議增列題項： _____

五、進修機會

14. 教師工作促使我不斷進修學習，使我感到滿意。

適合 刪除

修正意見 _____

15. 我對於能根據自身需求，選擇參與各種組織、單位所舉辦的進修活動，感到滿意。

適合 刪除

修正意見 _____

16. 我對於學校能支持教師進修學位或學分，感到滿意。

適合 刪除

修正意見 _____

建議增列題項： _____

「資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷」專家審查名單

專家姓名	現職	研究專長
吳明雄	中華技術學院進修 推廣部主任	創造力研究、創新管理、管理心理學、 公共關係、學習理論、智慧財產權
吳榕峯	國立科學工業園區 實驗高級中學校長	技職教育行政與視導、工業教育問題 比較研究、技職教育專業文獻研究
許全守	國立臺灣師範大學 工業教育學系教授	技職教育課程、職能分析、電腦輔助 製造、電腦科技應用教學研究
馮丹白	國立臺灣師範大學 科技學院院長	技職教育理論與實務、工業教育研究 法、生計教育、建教合作、特殊需要 學生的技職教育、教育評量與評鑑、 綜合高中、社區學院、職業訓練、技 能檢定
饒達欽	龍華科技大學商學 與管理研究所教授	人力資源培訓、管理與發展、技術及 職業教育、科技與資訊教育

註：依姓氏筆畫排序。

資訊科教師專業成長及工作滿意度調查問卷－專家審查意見彙整表

第一部分 個人基本資料

背景變項	專家意見	修正情形
1.性別		
2.任教年資	專家 B：建議改為「任教於資訊科年資」。 專家 C：建議修正為 5 年以下、5-10 年、11-15 年、16-20 年、20 年以上。 專家 A：將 11~20 年、21 年以上合併為 10 年以上。	綜合專家意見斟酌修正
3.教育程度	專家 A：刪除「專科」及「四十學分班」，增列「其它（含四十學分班及正在修讀學位中）」。	綜合專家意見斟酌修正
4.任教地區		
5.師資培育管道	專家 B、專家 C：選項改為「師範體系學校完成教育學程」、「非師範體系學校完成教育學程」及「其它」。 專家 A：將「一般體系」更改為「非師範體系」。	綜合專家意見斟酌修正

第二部分 教師專業成長問卷

一、教學知能

題項	專家意見	修正情形
1. 我能依據課程目標，擬定合宜的教學計畫或教學方案。	專家 A：一題一問，教學計畫與教學方案分列為二題。 專家 B：加入「資訊科」，教學方案改「教案」。	綜合專家意見斟酌修正
2. 我能根據不同的課程需求，使用適合的教學方法及教學媒體。	專家 A：一題一問，教學方法與教學媒體分列為二題。 專家 B：課程需求與科目需求分列為二題。	綜合專家意見斟酌修正
3. 我能依據實際教學需要，自行設計或發展教材。	專家 B：「實際教學需要」改為「任教科目性質」。	綜合專家意見斟酌修正
4. 我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。		
5. 我能正確的評估學生學習狀況，適時調整教學策略。		

題項	專家意見	修正情形
其它建議	專家 C：教師之教學知能應包含評量能力，因此建議增列「評量」方面題項。	綜合專家意見斟酌修正

二、任教學科知能

題項	專家意見	修正情形
6. 我能比較不同版本教科書的優缺點，並選用適當的教科書。	專家 B：「教科書」改為「教材（教科書）」。	綜合專家意見斟酌修正
7. 我不僅瞭解任教科目的原理，也能實際操作。	專家 A：留意是否所有科目皆需操作。 專家 B：「原理」改為「知識原理」，「實際操作」改為「實務致用與示範」。 專家 D：「原理」改為「知識原理」。	綜合專家意見斟酌修正
8. 我能注意教學內容的銜接性與統整性。		
9. 對於學習能力佳的學生，我能教導並提供他更深入的概念。	專家 A：改為「我能提供學習能力佳的學生更深入的教材學習」。 專家 B：改為「我能對學生的學習做適性的引導學習」。 專家 C：此題應改列至「教學知能」構面。	綜合專家意見斟酌修正
10. 我會利用時間充實專業領域的新知能。		

三、行政與溝通協調知能

題項	專家意見	修正情形
11. 我積極參與學校行政事務，協助校務推行。	專家 B：「校務推行」改為「推行校務」。 專家 C：「參與學校行政事務」改為「參加學校行政相關事務」。	綜合專家意見斟酌修正
12. 當我遇到衝突時，我能委婉與人協商，尋求解決方式。		
13. 我能與同事合作，共同解決教學及輔導上的問題。	專家 A、專家 B：一題一問，教學及輔導宜分列為二題。	綜合專家意見斟酌修正

題項	專家意見	修正情形
14.我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。		
15.我經常閱讀有關人際溝通的資料。	專家 A：加入「並實踐之」。 專家 B：加入「書籍和文獻」。 專家 D：建議改為「我時常注意增進人際溝通之知能」。	綜合專家意見斟酌修正
16.我會利用機會推展學校公共關係。	專家 B：目標不明，建議修正題意或刪除。	綜合專家意見斟酌修正

四、學生輔導與班級經營知能

題項	專家意見	修正情形
17.我能透過輔導技巧，輔導學生的個別問題。	專家 A：改為「我能輔導學生解決他們的個別問題」。 專家 B：「技巧」改為「知能」。	綜合專家意見斟酌修正
18.我能提供學生生涯發展方面的資訊。		
19.我能與學生之間保持良好的互動。		
20.我能與學生討論、建立良好的班級常規。		
21.我能營造積極的班級氣氛。	專家 B：加入「和樂」二字。	綜合專家意見斟酌修正

五、專業態度

題項	專家意見	修正情形
22.我對教師工作充滿熱忱。		
23.我對教師工作抱持樂觀的態度。		
24.我能以負責任的態度來面對教師工作。		

題項	專家意見	修正情形
25.我主動參與各項研習活動，並把握各種進修機會。	專家 A：「並把握各種進修機會」改為「以增進知能」。 專家 B：加入「教師專業」。	綜合專家意見斟酌修正

六、產業新知

題項	專家意見	修正情形
26.我會注意資訊產業變動的趨勢。		
27.我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。		
28.我會將所獲得的產業新知融入任教科目。	專家 A：加入「資訊」二字。 專家 B：「任教科目」改為「教學」。	綜合專家意見斟酌修正
其它建議	專家 A、專家 C：就「資訊科」而言，應還有其它問題可詳列，可再斟酌納入。	綜合專家意見斟酌修正

第三部分 教師工作滿意度問卷

一、工作成就

題項	專家意見	修正情形
1. 我對自己的工作表現，能得到校長、主任、同事、家長的賞識及肯定，感到滿意。	專家 B：改為「我對自己的教學表現，感到滿意」。 專家 C：一題一問，「校長」及「主任」屬行政支持，與「同事」、「家長」的肯定有所不同，故建議分列。	綜合專家意見斟酌修正
2. 我對教師工作中所獲得的自我實現與成就感，感到滿意。	專家 B：改為「我對自己的教學成果，感到滿意」。	綜合專家意見斟酌修正
其它建議	專家 A：增列學生對教師肯定之題項。 專家 B：建議增列下列題項： 1.我對我的學生學習表現，感到滿意。 2.我對我任教學校的行政運作，感到滿意。	綜合專家意見斟酌修正

題項	專家意見	修正情形
	3.我對我任教學校有關個人權益的行政業務處理，感到滿意。	

二、工作本身

題項	專家意見	修正情形
3. 我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。	專家 A：刪去「且感到很有意義」。	綜合專家意見斟酌修正
4. 我對目前的工作量感到滿意。	專家 A：「工作量」改「工作負荷」。	綜合專家意見斟酌修正
5. 我對於自己安排教學工作的能力（例如：教學進度的掌控、教學目標的達到），感到滿意。	專家 B：刪去「工作」二字。	綜合專家意見斟酌修正
6. 我對於自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。		

三、工作環境

題項	專家意見	修正情形
7. 我對於學校能提供適合學習的環境及空間，感到滿意。		
8. 我對於辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。		
9. 我對於學校教學設備的供應，感到滿意。	專家 B：改為「我對於學校提供的教學設備，感到滿意」。	綜合專家意見斟酌修正
其它建議	專家 C：工作環境除了學校硬體設施之提供外，亦應包含「人和」部分，因此，建議再增列同仁支援之相關題項。	綜合專家意見斟酌修正

四、人際關係

題項	專家意見	修正情形
10.校長、主任與行政同仁能協助教師解決困難，使我感到滿意。	專家 B：改為「我對學校行政團隊能協助教師解決困難，感到滿意」。	綜合專家意見斟酌修正
11.我對於與同事間的互動氣氛感到滿意。		
12.我對於家長能支持教師理念與提供支援感到滿意。	專家 A：改為「我對家長支持教學與提供協助，感到滿意」。 專家 B：改為「我對家長支持教師教學理念，感到滿意」。	綜合專家意見斟酌修正
13.我與學生的溝通及互動模式，使我感到滿意。		

五、進修機會

題項	專家意見	修正情形
14.教師工作促使我不斷進修學習，使我感到滿意。	專家 C、專家 D：「教師工作」改為「教學工作」。	綜合專家意見斟酌修正
15.我對於能根據自身需求，選擇參與各種組織、單位所舉辦的進修活動，感到滿意。	專家 A：改為「能根據自身需求以參與進修活動，感到滿意」。	綜合專家意見斟酌修正
16.我對於學校能支持教師進修學位或學分，感到滿意。	專家 A：「學位或學分」改為「措施」。	綜合專家意見斟酌修正

資訊科教師專業成長與工作滿意度預試問卷

敬愛的老師：您好！

首先非常感謝您能在百忙之中協助填寫這份問卷，這是一份純學術的研究，目的在瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度之現況，及兩者之間的關係。懇請您就實務上之經驗，提供您寶貴的意見，以使本研究能臻於完善。

本問卷採匿名方式填答，所有資料僅供統計分析使用，內容絕對保密，請您安心填答，您寶貴的意見對本研究有決定性之幫助，請您儘快撥冗填寫完畢後，敬送貴科主任彙整寄回。

再次誠摯感謝您的填答。

敬祝 諸事如意

國立臺灣師範大學工業教育學系 指導教授：馮丹白 教授
研究生：李淑馨 敬上
中華民國九十八年四月

第一部分 個人基本資料

填答說明：請在符合您個人資料的內打「✓」。

1. 性別：男 女
2. 任教於資訊科之年資：3年內（不含3年） 3~10年
11~20年 21年以上
3. 教育程度：學士 碩士 博士
其他（含四十學分班或修讀學位中）
4. 任教地區：北部地區 中部地區 南部地區
東部及外島地區
5. 您的師資培育管道為：
師範體系學校畢業，且在師範體系學校修習教育學程。
師範體系學校畢業，在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程。
非師範體系學校畢業，在師範體系學校修習教育學程。
非師範體系學校畢業，且在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程。
其它_____。

請翻至下一頁繼續填答，謝謝！

第二部分 教師專業成長問卷

填答說明：請依據您的實際狀況，在下列適當的□內打「✓」。

非常
同意

有些
同意

普
通

有些
不同意

非常
不同意

一、教學知能

1. 我能依據資訊科之教育目標，擬定合宜的教學計畫。
2. 我能依據不同的科目學習目標，擬定合宜的教案。
3. 我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法。
4. 我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體。
5. 我能依據任教科目的性質，自行設計所需的教材。
6. 我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。
7. 我能正確的評估學生學習狀況，並適時調整教學策略。
8. 我能對學生的學習做適性的引導。

二、任教學科知能

9. 我能比較不同教材（教科書）的優缺點，並選用適當的教材（教科書）。
10. 我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作。
11. 我能兼顧教學內容的銜接性與統整性。
12. 我能利用時間充實專業領域的新知能。

三、行政與溝通協調知能

13. 我能參加學校行政相關事務，協助推行校務。
14. 我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道。
15. 我能與同事合作，共同解決教學上的問題。
16. 我能與同事合作，共同解決學生輔導上的問題。
17. 我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。
18. 我能時常注意增進人際溝通的相關知能。

請翻至下一頁繼續填答，謝謝！

非常
同意

有些
同意

普
通

有些
不同意

非常
不同意

四、學生輔導與班級經營知能

19. 我能輔導學生解決他們的個別問題。
20. 我能提供學生生涯發展的資訊。
21. 我能與學生之間保持良好的互動。
22. 我能與學生討論，以建立班級常規。
23. 我能營造積極和樂的班級氣氛。

五、專業態度

24. 我對教師工作充滿熱忱。
25. 我對教師工作抱持樂觀的態度。
26. 我能以負責任的態度來面對教師工作。
27. 我主動參與各項教師專業研習活動，並把握各種進修機會。

六、產業新知

28. 我會注意資訊產業變動的趨勢。
29. 我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。
30. 我會將所獲得的資訊產業新知融入教學。

第三部分 教師工作滿意度問卷

填答說明：請依據您的實際感受，在下列適當的□內打「✓」。

非常
同意

有些
同意

普
通

有些
不同意

非常
不同意

一、工作成就

1. 我對自己的工作表現，能得到行政團隊（校長、主任與行政同仁）的肯定，感到滿意。

請翻至下一頁繼續填答，謝謝！

非常
同意

有
些
同
意

普
通

有
些
不
同
意

非
常
不
同
意

2. 我對自己的工作表現，能得到同事的肯定，感到滿意。
3. 我對自己的工作表現，能得到家長的肯定，感到滿意。
4. 我對自己的工作表現，能得到學生的肯定，感到滿意。
5. 我對自己的教學成果，感到滿意。

二、工作本身

6. 我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。
7. 我對目前的工作負荷感到滿意。
8. 我對於自己安排教學的能力（例如：教學進度的掌控、教學目標的達成），感到滿意。
9. 我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。

三、工作環境

10. 我對學校所提供的學習環境及空間，感到滿意。
11. 我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。
12. 我對學校提供的教學設備，感到滿意。
13. 我對本科教師同仁間能互相支援，感到滿意。

四、人際關係

14. 我對學校行政團隊（校長、主任與行政同仁）協助教師解決困難，感到滿意。
15. 我對學校同事間的互動氣氛，感到滿意。
16. 我對家長支持教師教學理念，感到滿意。
17. 我對師生間的溝通及互動模式，感到滿意。

五、進修機會

18. 我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意。
19. 我對本身能根據教學需求，選擇參與各種研習進修活動，感到滿意。
20. 我對學校支持教師進修（學位或學分），感到滿意。

問卷至此結束，煩請檢查有無遺漏之題項，誠摯感謝您的合作！

資訊科教師專業成長與工作滿意度調查問卷（正式問卷）

敬愛的老師：您好！

首先非常感謝您能在百忙之中協助填寫這份問卷，這是一份純學術的研究，目的在瞭解我國公立職業學校資訊科教師專業成長及工作滿意度之現況，及兩者之間的關係。懇請您就實務上之經驗，提供您寶貴的意見，以使本研究能臻於完善。

本問卷採匿名方式填答，所有資料僅供統計分析使用，內容絕對保密，請您安心填答，您寶貴的意見對本研究有決定性之幫助，請您儘快撥冗填寫完畢後，敬送貴科主任彙整寄回。

再次誠摯感謝您的填答。

敬祝 諸事如意

國立臺灣師範大學工業教育學系 指導教授：馮丹白 教授
研究生：李淑馨 敬上
中華民國九十八年五月

第一部分 個人基本資料

填答說明：請在符合您個人資料的內打「✓」。

1. 性別：(1)男 (2)女
2. 任教於資訊科之年資：(1)3年內（不含3年） (2)3~10年
(3)11~20年 (4)21年以上
3. 教育程度：(1)學士 (2)碩士 (3)博士
(4)其他（含四十學分班或修讀學位中）
4. 任教地區：(1)北部地區 (2)中部地區 (3)南部地區
(4)東部及外島地區
5. 您的師資培育管道為：
 - (1)師範體系學校畢業，且在師範體系學校修習教育學程。
 - (2)師範體系學校畢業，在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程。
 - (3)非師範體系學校畢業，在師範體系學校修習教育學程。
 - (4)非師範體系學校畢業，且在非師範體系學校之師資培育中心修習教育學程。
 - (5)其它_____。

請翻至下一頁繼續填答，謝謝！

第二部分 教師專業成長問卷

填答說明：請依據您的實際狀況，在下列適當的□內打「✓」。

- | | 非常
同意 | 有些
同意 | 普
通 | 有些
不同意 | 非常
不同意 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 01. 我能依據不同的科目需求，使用適合的教學方法。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 02. 我能依據不同的科目需求，使用適合的教學媒體。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 03. 我能依據任教科目的性質，自行設計所需的教材。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 04. 我能運用教學原理，有效引起學生學習動機。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 05. 我能正確的評估學生學習狀況，並適時調整教學策略。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 06. 我能對學生的學習做適性的引導。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 07. 我能兼顧教學內容的銜接性與統整性。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 08. 我能與同事合作，共同解決教學上的問題。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 09. 我能與同事合作，共同解決學生輔導上的問題。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我能輔導學生解決他們的個別問題。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我能提供學生生涯發展的資訊。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我能與學生之間保持良好的互動。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我對教師工作充滿熱忱。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我對教師工作抱持樂觀的態度。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 我能以負責任的態度來面對教師工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 我會將所獲得的資訊產業新知融入教學。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 我能利用時間充實專業領域的新知能。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 我能參加學校行政相關事務，協助推行校務。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. 我能與學生家長保持聯繫，並維持良好的親師互動。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 我能時常注意增進人際溝通的相關知能。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請翻至下一頁繼續填答，謝謝！

- | | 非常
同意 | 有些
同意 | 普
通 | 有些
不同意 | 非常
不同意 |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 21.我主動參與各項教師專業研習活動，並把握各種進修機會。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22.我會注意資訊產業變動的趨勢。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23.我對新興的資訊產業新知，充滿學習的意願。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24.我能比較不同教材（教科書）的優缺點，並選用適當的教材（教科書）。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25.我能瞭解任教科目的知識原理，也能示範與操作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26.我能在遇到衝突時，委婉與人協商，尋求解決之道。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

第三部分 教師工作滿意度問卷

填答說明：請依據您的實際感受，在下列適當的內打「✓」。

- | | 非常
同意 | 有些
同意 | 普
通 | 有些
不同意 | 非常
不同意 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 01.我對自己的工作表現，能得到行政團隊（校長、主任與行政同仁）的肯定，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 02.我對自己的工作表現，能得到同事的肯定，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 03.我對自己的工作表現，能得到家長的肯定，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 04.我對自己的工作表現，能得到學生的肯定，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 05.我對自己的教學成果，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 06.我對資訊科的教學內容有興趣，且感到很有意義。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

請翻至下一頁繼續填答，謝謝！

- | | 非常
同意 | 有
些
同
意 | 普
通 | 有
些
不
同
意 | 非
常
不
同
意 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 07.我對於自己安排教學的能力（例如：教學進度的掌控、教學目標的達成），感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 08.我對本科教師同仁間能互相支援，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 09.我對目前的工作負荷感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.我對教師工作促使我必須不斷進修學習，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.我對本身能根據教學需求，選擇參與各種研習進修活動，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12.我對學校支持教師進修（學位或學分），感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13.我對學校所提供的學習環境及空間，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14.我對辦公室的採光、通風及空間安排，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15.我對學校提供的教學設備，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.我對自己營造班級氣氛的能力，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.我對家長支持教師教學理念，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.我對師生間的溝通及互動模式，感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

問卷至此結束，煩請檢查有無遺漏之題項，誠摯感謝您的合作！