

5. 家庭因素。
6. 名額太少。
7. 年資淺。
8. 進修與否對教學無影響。

七、建議事項：

1. 能針對偏遠地區未取得合格教師資格之教師提供解決之道。
2. 針對未來設科方向，儘早調整教師專長。
3. 進修課程宜採年度規劃制，儘早公佈以提供更多參與機會。
4. 暑假赴公民營機構研習之名額宜多提供。
5. 安排教授團下鄉教學，以減少交通問題。
6. 儘量在寒暑假期間安排進修課程。
7. 委託附近師院提供教育學分班或四十學分班。

第三節 教師工作滿意度之分析

壹、影響教師工作滿意度各向度之平均數與標準差

本研究針對教師工作滿意度所可能涉及的層面，以八個向度，二十個子題進行調查，量表採五點式計分設計。經統計分析結果顯示，整體及各向度教師工作滿意度之平均數與標準差如表4-20所示。在八個向度之中，教師工作滿意度的高低順次為：師生關係、同僚關係、專業成長、校長領導、工作內涵、教學設施、行政支援、酬償制度。其平均數最高為3.86，最低為3.37。標準差最大為0.78，最小為0.49。整體而言，總平均數為3.65，標準差則為0.47，稍傾向滿意。

表4-20 影響教師工作滿意度各向度之平均數及標準差

向 度	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	向 度	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD
校長領導	334	3.64	0.77	教學設施	335	3.57	0.68
行政支援	331	3.43	0.78	酬償制度	333	3.37	0.76
同僚關係	337	3.78	0.54	專業成長	331	3.78	0.55
師生關係	327	3.86	0.49	工作內涵	337	3.64	0.57
整 體	306	3.65	0.47				

貳、不同背景教師對工作滿意度之分析

本研究設定影響教師工作滿意度的背景因素為性別、類別、年齡、學歷、婚姻狀況、任教學校、任教科別、職務、每月薪資、在校教學年資及總共教學年資等十一大項，茲就資料所得分析如下：

一、性別對教師工作滿意度之影響分析

由表4-21可知，性別對行政支援、酬償制度等兩個向度有顯著差異存在（ $\alpha=.05$ ），男性教師對以上兩個向度的工作滿意度較女性教師為高，其他各向度則呈現無差異的現象。

表4-21 性別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1. 男	209	3.67	0.77	0.94
	2. 女	123	3.59	0.79	
行政支援	1. 男	212	3.50	0.76	2.33*
	2. 女	117	3.29	0.81	
同僚關係	1. 男	213	3.76	0.53	-1.02
	2. 女	122	3.82	0.56	
師生關係	1. 男	205	3.85	0.51	-0.49
	2. 女	120	3.88	0.45	
教學設施	1. 男	212	3.60	0.68	1.15
	2. 女	121	3.51	0.67	
酬償制度	1. 男	211	3.46	0.74	2.96*
	2. 女	120	3.21	0.77	
專業成長	1. 男	210	3.82	0.53	1.79
	2. 女	119	3.71	0.58	
工作內涵	1. 男	211	3.67	0.57	1.57
	2. 女	124	3.57	0.56	
整 體	1. 男	198	3.68	0.47	1.67
	2. 女	106	3.59	0.45	

* $p<.05$

二、類別對教師工作滿意度之影響分析

由資料（表4-22）顯示，無論是原住民或非原住民教師，其族別屬性對各向度之工作滿意程度均呈現無顯著差異的情形，亦即族別並不影響到教師工作滿意的程度。

表4-22 類別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1.原住民	21	3.86	0.56	1.32
	2.非原住民	311	3.63	0.79	
行政支援	1.原住民	20	3.43	0.84	-0.10
	2.非原住民	309	3.43	0.78	
同僚關係	1.原住民	21	3.85	0.70	-0.58
	2.非原住民	314	3.78	0.48	
師生關係	1.原住民	20	3.85	0.54	-0.12
	2.非原住民	305	3.86	0.48	
教學設施	1.原住民	21	3.51	0.70	-0.38
	2.非原住民	312	3.57	0.68	
酬償制度	1.原住民	20	3.13	0.76	-1.46
	2.非原住民	311	3.39	0.76	
專業成長	1.原住民	21	3.85	0.38	0.59
	2.非原住民	308	3.77	0.56	
工作內涵	1.原住民	21	3.43	0.63	-1.72
	2.非原住民	314	3.65	0.57	
整 體	1.原住民	19	3.57	0.41	-0.74
	2.非原住民	285	3.65	0.47	

三、年齡對教師工作滿意度之影響分析

經由變異數分析的結果顯示（表4-23）在各向度之中，年齡層的差異對行政支援、同僚關係、酬償制度、專業成長等四個向度有顯著影響，其中以同僚關係與酬償制度最為顯著，55歲以上教師之同僚關係滿意度顯著低於25歲以上至30歲教師，同時也較30歲以上至45歲組為低，在酬償制度此向度中，25歲以上至30歲教師之滿意度顯著低於45歲以上至55歲組教師。

表4-23 年齡對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1. 25歲以下	12	3.58	0.86	組間	4	2.82	0.70	1.17
	2. 25歲以上至30歲	58	3.45	0.85					
	3. 30歲以上至45歲	184	3.68	0.76					
	4. 45歲以上至55歲	65	3.72	0.73					
	5. 55歲以上	16	3.56	0.82					
行政支援	1. 25歲以下	11	3.77	0.69	組間	4	7.28	1.82	3.08*
	2. 25歲以上至30歲	52	3.19	0.73					
	3. 30歲以上至45歲	183	3.53	0.76					
	4. 45歲以上至55歲	64	3.37	0.80					
	5. 55歲以上	17	3.19	0.87					
同僚關係	1. 25歲以下	12	3.94	0.66	組間	4	4.36	1.09	3.86*
	2. 25歲以上至30歲	54	3.89	0.41					
	3. 30歲以上至45歲	183	3.80	0.53					
	4. 45歲以上至55歲	64	3.72	0.47					
	5. 55歲以上	17	3.35	0.86					
師生關係	1. 25歲以下	11	3.95	0.58	組間	4	1.92	0.48	2.04
	2. 25歲以上至30歲	54	3.76	0.50					
	3. 30歲以上至45歲	182	3.92	0.46					
	4. 45歲以上至55歲	62	3.82	0.48					
	5. 55歲以上	14	3.67	0.70					
教學設施	1. 25歲以下	11	3.75	0.75	組間	4	1.86	0.47	1.10
	2. 25歲以上至30歲	53	3.52	0.60					
	3. 30歲以上至45歲	185	3.59	0.70					
	4. 45歲以上至55歲	65	3.57	0.63					
	5. 55歲以上	17	3.29	0.86					
酬償制度	1. 25歲以下	11	3.48	0.87	組間	4	6.34	1.58	2.81*
	2. 25歲以上至30歲	54	3.09	0.75					
	3. 30歲以上至45歲	183	3.40	0.75					
	4. 45歲以上至55歲	64	3.54	0.73					
	5. 55歲以上	17	3.33	0.78					
專業成長	1. 25歲以下	11	3.70	0.66	組間	4	3.01	0.75	2.55*
	2. 25歲以上至30歲	53	3.58	0.55					
	3. 30歲以上至45歲	182	3.83	0.53					
	4. 45歲以上至55歲	65	3.83	0.54					
	5. 55歲以上	16	3.67	0.60					
工作內涵	1. 25歲以下	12	3.46	0.84	組間	4	2.29	0.57	1.79
	2. 25歲以上至30歲	54	3.49	0.51					
	3. 30歲以上至45歲	186	3.68	0.56					
	4. 45歲以上至55歲	64	3.70	0.56					
	5. 55歲以上	17	3.54	0.56					
整 體	1. 25歲以下	11	3.73	0.67	組間	4	1.84	0.46	2.13
	2. 25歲以上至30歲	51	3.50	0.37					
	3. 30歲以上至45歲	168	3.69	0.46					
	4. 45歲以上至55歲	60	3.67	0.45					
	5. 55歲以上	13	3.51	0.64					

*p < .05

四、學歷別對教師工作滿意度之影響分析

由表4-24得知，教師對工作之滿意度並不因其學歷之不同而有所差異。在經過變異數分析之後，各向度之F 考驗值均未達顯著水準 ($\alpha = .05$)。

表4-24 學歷對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1. 專科	38	3.57	0.77	組間	4	3.34	0.83	1.40
	2. 大專校院	102	3.74	0.75					
	3. 師範院校	56	3.50	0.83					
	4. 研究所四十學分班	120	3.61	0.78					
	5. 研究所(碩、博士)	15	3.88	0.66					
行政支援	1. 專科	38	3.56	0.74	組間	4	1.69	0.42	0.69
	2. 大專校院	101	3.47	0.74					
	3. 師範院校	55	3.31	0.85					
	4. 研究所四十學分班	119	3.40	0.81					
	5. 研究所(碩、博士)	15	3.45	0.76					
同僚關係	1. 專科	39	3.94	0.42	組間	4	1.40	0.35	1.20
	2. 大專校院	102	3.80	0.59					
	3. 師範院校	56	3.75	0.52					
	4. 研究所四十學分班	122	3.73	0.56					
	5. 研究所(碩、博士)	15	3.80	0.33					
師生關係	1. 專科	36	4.02	0.34	組間	4	1.81	0.45	1.93
	2. 大專校院	101	3.87	0.51					
	3. 師範院校	55	3.73	0.62					
	4. 研究所四十學分班	118	3.87	0.45					
	5. 研究所(碩、博士)	14	3.81	0.25					
教學設施	1. 專科	39	3.62	0.70	組間	4	0.24	0.06	0.13
	2. 大專校院	101	3.54	0.69					
	3. 師範院校	56	3.59	0.63					
	4. 研究所四十學分班	121	3.58	0.69					
	5. 研究所(碩、博士)	15	3.57	0.62					
酬償制度	1. 專科	38	3.43	0.80	組間	4	3.64	0.91	1.59
	2. 大專校院	102	3.26	0.79					
	3. 師範院校	56	3.30	0.75					
	4. 研究所四十學分班	119	3.50	0.67					
	5. 研究所(碩、博士)	15	3.29	1.01					
專業成長	1. 專科	39	3.90	0.52	組間	4	2.39	0.60	2.01
	2. 大專校院	101	3.77	0.57					
	3. 師範院校	53	3.62	0.61					
	4. 研究所四十學分班	120	3.82	0.49					
	5. 研究所(碩、博士)	15	3.65	0.58					
工作內涵	1. 專科	39	3.79	0.49	組間	4	2.43	0.61	1.89
	2. 大專校院	103	3.54	0.62					
	3. 師範院校	57	3.60	0.59					
	4. 研究所四十學分班	120	3.69	0.54					
	5. 研究所(碩、博士)	15	3.55	0.53					
整 體	1. 專科	34	3.71	0.43	組間	4	0.60	0.15	0.69
	2. 大專校院	94	3.64	0.48					
	3. 師範院校	50	3.56	0.50					
	4. 研究所四十學分班	111	3.67	0.46					
	5. 研究所(碩、博士)	14	3.68	0.41					

*p < .05

五、婚姻狀況對教師工作滿意度之影響分析

經過t 考驗之後，由資料顯示（表4-25）在各向度之中酬償制度、專業成長、工作內涵均因教師之婚姻狀況不同而呈現顯著性差異。已婚教師工作滿意度均高於未婚教師。整體考量，已婚教師之總工作滿意度亦高於未婚教師。

表4-25 婚姻狀況對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1.已 婚	247	3.69	0.76	1.81
	2.未 婚	84	3.51	0.82	
行政支援	1.已 婚	245	3.48	0.78	2.21
	2.未 婚	83	3.26	0.75	
同僚關係	1.已 婚	248	3.77	0.55	-0.30
	2.未 婚	86	3.79	0.52	
師生關係	1.已 婚	241	3.88	0.49	1.20
	2.未 婚	83	3.81	0.49	
教學設施	1.已 婚	247	3.59	0.68	1.01
	2.未 婚	85	3.51	0.68	
酬償制度	1.已 婚	246	3.46	0.73	3.69*
	2.未 婚	84	3.12	0.78	
專業成長	1.已 婚	246	3.84	0.53	3.61*
	2.未 婚	82	3.59	0.55	
工作內涵	1.已 婚	249	3.68	0.58	2.37*
	2.未 婚	85	3.51	0.53	
整 體	1.已 婚	224	3.69	0.48	2.67*
	2.未 婚	79	3.53	0.42	

* $p < .05$

六、任教學校別對教師工作滿意度之影響分析

由表4-26可知，經過t 考驗之後，教師工作滿意度中之行政支援、同僚關係、師生關係等向度因任教學校之不同而有顯著差異。私立學校教師在這三個向度均較公立學校為高。

七、任教科別對工作滿意度之影響分析

經由變異數分析顯示(表4-27)，酬償制度及工作內涵等兩個向度均呈現有顯著差異存在。經Scheffe'事後考驗測試結果顯示，海事水產類科教師在酬償制度之滿意程度顯著低於工業類科教師及農業類科教師。

表4-26 任教學校對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數(N)	平均數(\bar{x})	標準差(SD)	t 值
校長領導	1.公 立	266	3.66	0.76	1.01
	2.私 立	65	3.55	0.83	
行政支援	1.公 立	265	3.38	0.80	-2.33*
	2.私 立	63	3.63	0.69	
同僚關係	1.公 立	268	3.74	0.54	-2.54*
	2.私 立	66	3.92	0.51	
師生關係	1.公 立	262	3.82	0.51	-3.53*
	2.私 立	63	4.05	0.33	
教學設施	1.公 立	267	3.58	0.68	1.02
	2.私 立	65	3.49	0.68	
酬償制度	1.公 立	265	3.04	0.77	1.42
	2.私 立	65	3.25	0.72	
專業成長	1.公 立	262	3.77	0.55	-0.44*
	2.私 立	66	3.80	0.55	
工作內涵	1.公 立	268	3.63	0.57	0.01
	2.私 立	66	3.63	0.59	
整 體	1.公 立	245	3.64	0.48	-0.47
	2.私 立	59	3.67	0.42	

*p<.05

表4-27 任教科別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1.商業類科	42	3.63	0.71	組間	6	2.33	0.39	0.65
	2.工業類科	100	3.59	0.82					
	3.農業類科	31	3.69	0.77					
	4.家事類科	20	3.55	0.82					
	5.海事水產類科	7	3.82	0.69					
	6.工藝類科	3	2.92	0.38					
	7.一般學科	123	3.67	0.76					
行政支援	1.商業類科	39	3.56	0.71	組間	6	7.37	1.23	2.06
	2.工業類科	102	3.56	0.72					
	3.農業類科	31	3.15	0.88					
	4.家事類科	19	3.12	0.95					
	5.海事水產類科	7	3.39	0.72					
	6.工藝類科	3	3.08	0.38					
	7.一般學科	122	3.38	0.78					
同僚關係	1.商業類科	43	3.90	0.47	組間	6	3.01	0.50	1.76
	2.工業類科	102	3.81	0.45					
	3.農業類科	30	3.61	0.60					
	4.家事類科	20	3.62	0.72					
	5.海事水產類科	7	3.81	0.33					
	6.工藝類科	3	3.22	0.38					
	7.一般學科	124	3.78	0.58					
師生關係	1.商業類科	41	3.90	0.48	組間	6	0.53	0.09	0.38
	2.工業類科	97	3.87	0.50					
	3.農業類科	31	3.86	0.39					
	4.家事類科	20	3.83	0.42					
	5.海事水產類科	7	3.63	0.48					
	6.工藝類科	3	3.80	0.20					
	7.一般學科	120	3.84	0.51					
					組內	319	191.25	0.60	
				全部	325	193.58			

表4-27 (續)

向 度	項 目	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值				
					來源	df	SS	SM					
教學設施	1.商業類科	43	3.67	0.58	組間	6	5.28	0.88	1.96				
	2.工業類科	102	3.63	0.66									
	3.農業類科	31	3.49	0.71						組內	320	143.68	0.45
	4.家事類科	20	3.19	0.83									
	5.海事水產類科	7	3.89	0.40						全部	326	148.95	
	6.工藝類科	3	3.17	0.38									
	7.一般學科	121	3.52	0.68									
酬償制度	1.商業類科	43	3.33	0.75	組間	6	9.90	1.65	3.02*				
	2.工業類科	101	3.42	0.74									
	3.農業類科	31	3.62	0.73						組內	318	173.93	0.55
	4.家事類科	18	3.31	0.79									
	5.海事水產類科	7	2.38	0.89						全部	324	183.83	
	6.工藝類科	3	2.89	0.77									
	7.一般學科	122	3.35	0.72									
專業成長	1.商業類科	41	3.71	0.62	組間	6	2.61	0.44	1.49				
	2.工業類科	101	3.80	0.50									
	3.農業類科	31	3.86	0.57						組內	312	92.26	0.29
	4.家事類科	19	3.86	0.42									
	5.海事水產類科	7	3.43	0.45						全部	322	94.87	
	6.工藝類科	3	3.17	0.80									
	7.一般學科	121	3.75	0.55									
工作內涵	1.商業類科	44	3.55	0.50	組間	6	4.33	0.72	2.31*				
	2.工業類科	101	3.75	0.51									
	3.農業類科	31	3.67	0.57						組內	322	100.55	0.31
	4.家事類科	20	3.49	0.71									
	5.海事水產類科	7	3.11	0.40						全部	328	104.89	
	6.工藝類科	3	3.50	0.43									
	7.一般學科	123	3.60	0.59									
整 體	1.商業類科	34	3.66	0.39	組間	6	1.19	0.20	0.93				
	2.工業類科	94	3.68	0.45									
	3.農業類科	30	3.65	0.48						組內	291	62.10	0.21
	4.家事類科	17	3.50	0.49									
	5.海事水產類科	7	3.46	0.39						全部	297	63.29	
	6.工藝類科	3	3.25	0.36									
	7.一般學科	113	3.64	0.48									

* $p < .05$

八、現任職務對教師工作滿意度之影響分析

以擔任職務別區分，在校長領導、行政支援、同僚關係、師生關係、酬償制度、整體等向度上均呈現有顯著差異現象。經由Scheffe'事後考驗測試結果顯示，在校長領導方面，教師兼行政工作者之滿意程度顯著高於擔任導師或者專任教師。在行政支援方面，教師兼行政工作者較專任教師有較高之滿意度。在同僚關係方面，擔任導師工作者之滿意度顯著高於專任教師。在師生關係方面，專任教師之滿意度顯著低於教師兼行政工作及導師。在酬償制度方面，教師兼行政工作者之滿意度顯著高於專任教師及導師。在專業成長方面，教師兼行政工作者之滿意度亦顯著高於專任教師及導師。整體而言，兼行政工作

教師之整體滿意度顯著高於專任教師。

表4-28 現任職務對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1. 教師兼行政工作	108	3.89	0.67	組間	2	9.20	4.60	8.30*
	2. 導師	144	3.53	0.77	組內	326	180.77	0.55	
	3. 專任教師	77	3.52	0.80	全部	328	189.98		
行政支援	1. 教師兼行政工作	109	3.60	0.74	組間	2	5.70	2.85	4.90*
	2. 導師	143	3.39	0.74	組內	323	187.59	0.58	
	3. 專任教師	74	3.26	0.81	全部	325	193.29		
同僚關係	1. 教師兼行政工作	109	3.77	0.51	組間	2	1.86	0.93	3.89*
	2. 導師	147	3.86	0.49	組內	329	89.93	0.27	
	3. 專任教師	76	3.67	0.60	全部	331	91.78		
師生關係	1. 教師兼行政工作	107	3.93	0.47	組間	2	3.58	1.79	7.94*
	2. 導師	146	3.91	0.40	組內	320	72.16	0.23	
	3. 專任教師	70	3.66	0.61	全部	322	75.74		
教學設施	1. 教師兼行政工作	108	3.68	0.72	組間	2	1.99	0.99	2.26
	2. 導師	148	3.52	0.59	組內	327	143.61	0.44	
	3. 專任教師	74	3.51	0.71	全部	329	145.60		
酬償制度	1. 教師兼行政工作	108	3.60	0.73	組間	2	8.48	4.24	7.70*
	2. 導師	145	3.28	0.69	組內	325	178.95	0.55	
	3. 專任教師	75	3.23	0.85	全部	327	187.43		
專業成長	1. 教師兼行政工作	109	3.92	0.55	組間	2	3.25	1.63	5.66*
	2. 導師	145	3.74	0.51	組內	323	92.64	0.29	
	3. 專任教師	72	3.66	0.55	全部	325	95.90		
工作內涵	1. 教師兼行政工作	109	3.63	0.64	組間	2	0.22	0.11	0.34
	2. 導師	147	3.66	0.51	組內	329	106.57	0.32	
	3. 專任教師	76	3.60	0.57	全部	331	106.79		
整 體	1. 教師兼行政工作	103	3.77	0.46	組間	2	2.52	1.26	6.28*
	2. 導師	133	3.63	0.42	組內	299	60.08	0.20	
	3. 專任教師	66	3.52	0.50	全部	301	62.62		

*p<.05

九、每月薪資別對教師工作滿意度之影響分析

就每月薪資別區分，在同僚關係、酬償制度、專業成長、工作內涵及整體影響等向度上，其滿意程度均受到此變數之影響。經 Scheffe' 事後考驗結果顯示，在酬償制度方面，每月薪資所得在五萬元以上者之工作滿意度顯著高於其他各組，即三萬元（含）以下、三萬元以上至四萬元（含）、四萬元以上至五萬元（含）。

表4-29 每月薪資別對工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 \bar{x}	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1.三萬元(含)以下	6	3.33	0.94	組間 組內 全部	3	1.57	4.52 0.60	0.87
	2.三萬元以上至四萬元(含)	89	3.56	0.80		327	196.62		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	91	3.68	0.73		330	198.19		
	4.五萬元以上	145	3.68	0.78					
行政支援	1.三萬元(含)以下	7	3.25	1.08	組間 組內 全部	3	2.25	0.75 0.61	1.22
	2.三萬元以上至四萬元(含)	85	3.37	0.75		324	198.70		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	90	3.35	0.84		327	200.94		
	4.五萬元以上	146	3.52	0.74					
同僚關係	1.三萬元(含)以下	7	4.24	0.69	組間 組內 全部	3	3.17	1.06 0.28	3.72*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	90	3.84	0.47		330	93.87		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	89	3.66	0.60		333	97.04		
	4.五萬元以上	148	3.80	0.52					
師生關係	1.三萬元(含)以下	7	4.23	0.52	組間 組內 全部	3	1.63	0.54 0.23	2.32
	2.三萬元以上至四萬元(含)	88	3.85	0.53		321	75.09		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	85	3.79	0.53		324	76.72		
	4.五萬元以上	145	3.90	0.42					
教學設施	1.三萬元(含)以下	7	3.68	0.87	組間 組內 全部	3	0.65	0.22 0.46	0.47
	2.三萬元以上至四萬元(含)	89	3.54	0.63		328	151.73		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	88	3.51	0.76		331	152.39		
	4.五萬元以上	148	3.61	0.65					
酬償制度	1.三萬元(含)以下	7	2.57	0.90	組間 組內 全部	3	18.85	6.28 0.52	12.02*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	88	3.11	0.76		326	170.39		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	90	3.31	0.79		329	189.24		
	4.五萬元以上	148	3.61	0.65					
專業成長	1.三萬元(含)以下	7	3.61	0.64	組間 組內 全部	3	2.29	0.76 0.30	2.58*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	87	3.68	0.60		324	95.77		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	86	3.74	0.55		327	98.05		
	4.五萬元以上	146	3.86	0.50					
工作內涵	1.三萬元(含)以下	7	3.29	0.81	組間 組內 全部	3	2.75	0.92 0.32	2.87*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	90	3.59	0.54		330	105.57		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	90	3.56	0.66		333	108.32		
	4.五萬元以上	147	3.72	0.50					
整 體	1.三萬元(含)以下	6	3.42	0.64	組間 組內 全部	2	1.77	0.59 0.21	2.75*
	2.三萬元以上至四萬元(含)	80	3.58	0.42		300	64.34		
	3.四萬元以上至五萬元(含)	81	3.60	0.52		330	66.11		
	4.五萬元以上	137	3.73	0.44					

*p<.05

十、在該校教學年資對教師工作滿意度之影響分析

就服務年資而言，不同的服務年資對酬償制度及工作內涵等兩項滿意向度有顯著影響。經Scheffe'事後考驗測試結果顯示，在酬償制

度方面，年資在三年(含)以下者之工作滿意度顯著低於十五年以上者。年資在五至十年(含)者之工作滿意度顯著低於十至十五年以上者。年資在五至十年(含)者其滿意度亦顯著低於十至十五年(含)者。在工作內涵方面，年資在三年(含)以下者之工作滿意度顯著低於十五年以上者。

表4-30 在該校教學年資對教師工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1.三年(含)以下	84	3.72	0.74	組間	4	1.57	0.39	0.65
	2.三至五年(含)	49	3.58	0.82					
	3.五至十年(含)	49	3.52	0.89					
	4.十至十五年(含)	46	3.60	0.65					
	5.十五年以上	89	3.66	0.76					
行政支援	1.三年(含)以下	81	3.43	0.74	組間	4	3.74	0.94	1.55
	2.三至五年(含)	48	3.50	0.73					
	3.五至十年(含)	49	3.21	0.89					
	4.十至十五年(含)	47	3.57	0.66					
	5.十五年以上	88	3.39	0.83					
同僚關係	1.三年(含)以下	85	3.83	0.50	組間	4	1.74	0.44	1.62
	2.三至五年(含)	47	3.90	0.39					
	3.五至十年(含)	51	3.68	0.67					
	4.十至十五年(含)	48	3.84	0.43					
	5.十五年以上	88	3.73	0.54					
師生關係	1.三年(含)以下	83	3.83	0.53	組間	4	0.39	0.10	0.44
	2.三至五年(含)	48	3.85	0.46					
	3.五至十年(含)	48	3.93	0.51					
	4.十至十五年(含)	47	3.89	0.39					
	5.十五年以上	85	3.89	0.45					
教學設施	1.三年(含)以下	82	3.59	0.65	組間	4	2.05	0.51	1.14
	2.三至五年(含)	49	3.59	0.57					
	3.五至十年(含)	50	3.39	0.85					
	4.十至十五年(含)	47	3.62	0.70					
	5.十五年以上	89	3.62	0.60					
酬償制度	1.三年(含)以下	82	3.19	0.81	組間	4	12.74	3.19	6.09*
	2.三至五年(含)	48	3.38	0.66					
	3.五至十年(含)	49	3.10	0.70					
	4.十至十五年(含)	48	3.63	0.57					
	5.十五年以上	89	3.56	0.70					
專業成長	1.三年(含)以下	81	3.68	0.61	組間	4	1.41	0.35	1.21
	2.三至五年(含)	49	3.77	0.47					
	3.五至十年(含)	49	3.80	0.59					
	4.十至十五年(含)	47	3.85	0.43					
	5.十五年以上	87	3.84	0.53					
工作內涵	1.三年(含)以下	85	3.49	0.61	組間	4	4.18	1.04	3.35*
	2.三至五年(含)	48	3.67	0.48					
	3.五至十年(含)	50	3.54	0.68					
	4.十至十五年(含)	47	3.73	0.47					
	5.十五年以上	89	3.76	0.51					
整 體	1.三年(含)以下	75	3.61	0.46	組間	4	1.32	0.33	1.61
	2.三至五年(含)	44	3.67	0.40					
	3.五至十年(含)	46	3.53	3.53					
	4.十至十五年(含)	45	3.72	3.72					
	5.十五年以上	81	3.71	3.71					

*p<.05

十一、教學總年資對教師工作滿意度之影響分析

就教學總年資而言，不同的服務總年資對教學設施與酬償制度兩項滿意向度有顯著影響。經Scheffe'事後考驗結果顯示，在酬償制度方面，年資在五至十年(含)者其滿意程度顯著低於十至十五年(含)與十五年以上者。年資在三年(含)以下者其滿意程度亦顯著低於十至十五年(含)與十五年以上者。

表4-31 教學總年資對教師工作滿意度之影響分析

向 度	項 目	人 數 N	平均數 x	標準差 SD	變異數分析				F 值
					來源	df	SS	SM	
校長領導	1. 三年(含)以下	49	3.63	0.81	組間	4	3.53	0.88	1.44
	2. 三至五年(含)	28	3.34	0.85	組內	281	172.10	0.61	
	3. 五至十年(含)	40	3.74	0.66					
	4. 十至十五年(含)	58	3.61	0.74					
	5. 十五年以上	111	3.71	0.82					
行政支援	1. 三年(含)以下	46	3.47	0.68	組間	4	5.27	1.32	2.14
	2. 三至五年(含)	29	3.37	0.78	組內	279	171.49	0.61	
	3. 五至十年(含)	41	3.20	0.89					
	4. 十至十五年(含)	59	3.64	0.63					
	5. 十五年以上	109	3.37	0.86					
同僚關係	1. 三年(含)以下	50	3.87	0.47	組間	4	2043	0.61	2.30
	2. 三至五年(含)	29	3.91	0.33	組內	284	74.77	0.26	
	3. 五至十年(含)	40	3.78	0.58					
	4. 十至十五年(含)	60	3.89	0.39					
	5. 十五年以上	110	3.69	0.60					
師生關係	1. 三年(含)以下	48	3.78	0.55	組間	4	0.58	0.15	0.60
	2. 三至五年(含)	29	3.86	0.43	組內	277	65.87	0.24	
	3. 五至十年(含)	40	3.89	0.57					
	4. 十至十五年(含)	58	3.92	0.43					
	5. 十五年以上	107	3.85	0.47					
教學設施	1. 三年(含)以下	49	3.72	0.51	組間	4	4.80	1.20	2.70*
	2. 三至五年(含)	29	3.50	0.60	組內	283	125.59	0.44	
	3. 五至十年(含)	40	3.34	0.87					
	4. 十至十五年(含)	60	3.71	0.61					
	5. 十五年以上	110	3.53	0.69					
酬償制度	1. 三年(含)以下	48	3.06	0.80	組間	4	16.37	4.09	8.13*
	2. 三至五年(含)	29	3.28	0.68	組內	280	140.92	0.50	
	3. 五至十年(含)	41	3.01	0.81					
	4. 十至十五年(含)	57	3.61	0.58					
	5. 十五年以上	110	3.52	0.70					
專業成長	1. 三年(含)以下	46	3.61	0.65	組間	4	2.34	0.58	2.02
	2. 三至五年(含)	29	3.68	0.48	組內	279	80.58	0.29	
	3. 五至十年(含)	41	3.77	0.58					
	4. 十至十五年(含)	59	3.87	0.45					
	5. 十五年以上	109	3.83	0.53					
工作內涵	1. 三年(含)以下	49	3.48	0.61	組間	4	2.47	0.62	1.97
	2. 三至五年(含)	29	3.58	0.46	組內	284	88.78	0.31	
	3. 五至十年(含)	41	3.54	0.73					
	4. 十至十五年(含)	59	3.72	0.45					
	5. 十五年以上	111	3.70	0.54					
整 體	1. 三年(含)以下	44	3.60	0.45	組間	4	1.45	0.36	1.74
	2. 三至五年(含)	28	3.57	0.40	組內	258	53.66	0.21	
	3. 五至十年(含)	37	3.55	0.47					
	4. 十至十五年(含)	52	3.77	0.39					
	5. 十五年以上	102	3.68	0.49					

*p<.05

經過以上之統計分析之後，有關教師工作滿意度方面，共獲得下列之發現(表4-32)：

1. 在校長領導的滿意向度上，教師是否擔任行政工作顯然為影響因素。
2. 行政支援方面的滿意度則受到性別、年齡別、校別、職務別等變數的影響
3. 同僚關係的滿意向度則因教師之年齡別、校別、職務別、薪資別而有不同。
4. 師生關係的滿意程度則視校別、職務別等變數而定。
5. 教學設施方面的滿意度只受到教師服務總年資的影響。
6. 酬償制度的滿意程度受到的影響因素甚多，包括的變數有性別、年齡別、婚姻狀況、任教科別、職務別、薪資別、在校年資及服務總年資等。
7. 專業成長的滿意程度則受到年齡別、婚姻狀況、職務別、薪資別的影響。
8. 工作內涵方面的滿意度其影響因素則有婚姻狀況、任教科別、薪資別、在校年資等四項。
9. 整體而言，婚姻狀況、職務別、薪資別是顯著影響教師工作滿意度的重要因素。

表4-32 各項背景因素與滿意向度之差異顯著性考驗一覽表

變項 \ 向度	性別	類別	年齡別	學歷別	婚姻	校別	任教科別	職務別	薪資別	在校年資	總年資
校長領導								*			
行政支援	*		*			*		*			
同僚關係			*			*		*	*		
師生關係						*		*			
教學設施											*
酬償制度	*		*		*		*	*	*	*	*
專業成長			*		*			*	*		
工作內涵					*		*		*	*	
整體					*			*	*		

註：“*”代表該項考驗達顯著水準($\alpha=.05$)

參、教師工作滿意度訪談資料之分析

本次訪談得到學校充分的配合，在融洽的氣氛下完成訪問工作。以下為訪談內容記錄之整理：

在組織狀況方面，學校並無特別訂定增進教師教學意願辦法。若教師因教學而有傑出表現，如指導學生參加技能檢定或競賽，參加升學考試成績優良者，予以記功嘉獎等等。教師平日的出缺勤狀況非常正常，流動率很低，新進師的待遇在三至四萬之間，教師平均年齡在三十五歲左右。受訪者有半數以上表示可主動參與校務。

行政支持方面，受訪者認為行政人員對教師教學工作很支持，對學生輔導工作亦相當重視，設有輔導室及主任輔導教師。

工作內涵方面，受訪教師認為教師專長與教學科目多能符合。教材之選用自主性高。

工作環境方面，受訪者有半數認為環境令人滿意，部分認為校園太小，教室易受干擾。軟體部分，舊科別如機工科實習設備少，質量均待加強，缺乏資源教室。

教學成就感部分，教師認為在教學方面已經盡力，但大部分學生學習意願較低，而師生之間互動良好，擔任導師者多能熱忱幫助學生解決問題。學生家長對教師的支持程度尚可。

工作報酬方面，受訪者認為薪資與工作負荷相較，應屬合理。因為薪資升遷均制度化，受訪者尚表滿意。

其他方面，教師對學生之學習成效較感不滿。