

論文名稱：臺中市國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度關係之研究

校院系：中臺科技大學文教事業經營研究所 指導教授：陳聰文博士

研究生：詹子弘

## 中文摘要

本研究旨在探討國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度之現況，並探討教師專業學習社群互動品質與工作滿意度間的相關程度，及研究教師專業學習社群互動品質對工作滿意度的影響力。除採文獻分析外，本研究以臺中市申請教育部 99 年度教師專業學習社群經費，實際參與社群運作之教師為研究對象，運用研究者自編的「國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度現況調查問卷」進行調查研究，根據受試者填答結果，採用描述性統計、典型相關及多元迴歸等統計方法進行研究分析。本研究結果整理如下：

- 一、國民小學教師專業學習社群互動品質屬中上表現，以「專業對話」層面的品質最佳。
- 二、國民小學教師工作滿意度現況屬中上表現，以「工作本身」層面的滿意度最高。
- 三、國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度之間，呈現正相關。

四、國民小學教師專業學習社群互動品質可以有效解釋教師工作滿意度。

**關鍵詞：**專業學習社群、教師專業學習社群互動品質、工作滿意度

**Title :** The Relationship between Interaction Quality in Professional Learning Communities and Job Satisfaction among Elementary School Teachers in Taichung City

**Name of Institute :** Central Taiwan University of Science and Technology  
Graduate Institute of Cultural and Educational Management

**Student :** TZU-HUNG CHAN      **Advisor :** TSONG-WEN CHEN Ph. D.

## **Abstract**

This study investigated elementary school teachers' interaction quality in professional learning communities and job satisfaction, as well as the correlation between interaction quality and job satisfaction were analyzed. Further, the influence of interaction quality on job satisfaction was also examined. The methodology was based on literature analysis and questionnaire survey. The survey was administered to teachers who applied to Ministry of Education for funding for professional learning communities in 2009 and have been practically involved in operation of professional learning communities. The self-developed "questionnaire on elementary school teachers' interaction quality in professional learning communities and job satisfaction" was used. The collected responses were statistically processed using methods including descriptive statistics, canonical correlation, and multiple regression. The findings were summarized as follows:

1. The elementary school teachers' overall interaction quality in professional learning communities was above the immediate level, with the highest level in the aspect of "professional dialogue".
2. The teachers' overall job satisfaction was also above the immediate level, with the highest level in the aspect of "the job itself".
3. A positive relationship between interaction quality in professional learning communities and job satisfaction was observed among the elementary school teachers.
4. The teachers' job satisfaction could be effectively explained by their interaction quality in professional learning communities.

**Keywords:** professional learning community, interaction quality in teachers' professional learning community, job satisfaction

# 壹、緒論

## 一、研究動機

近年來，教育品質越來越受社會大眾關切。研究教師專業的研究者認為，教師應有更多的機會進行專業經驗的分享與互動，以激勵教師專業意識，提升自信心，並從中學習到有價值的替代性經驗 (Broadhead, 1995; Diamond, 1992)；楊智先 (2007) 指出運作良好的教師社群，必須兼顧認知與情感的正式與非正式互動，以提升工作希望感受與促進創造性轉化。教育部 (2009) 亦表示教師專業社群的發展是教育改革實境中的趨勢，社群互動的良莠，對於學校教學領導效能的績效表現，是重要的介面；可見，「教師專業學習社群互動品質」是教育現場未來不能忽視的議題，研究其互動品質現況有其必要性，此為研究動機之一。

教師是教學的主體，其教學的良窳會直接影響到學生的學習表現 (吳清山, 1992)。吳明清 (2001) 認為教師對工作具高度意願，又有足夠的專業能力，自然樂於工作。教師對教學工作的滿意情形，會直接影響教師本身之教學熱忱、士氣、情感與價值導向，故探討教師工作滿意度現況有其重要性，此為研究動機之二。

因應變動快速的經濟知識時代，教師除了專業外，更需要擁有團隊合作及知識分享的概念。教師們可以藉由志同道合的同儕集結、互動與思維激盪等力量來幫助自身與同儕，突破「教師孤立」之心理面、時間面與空

間面的限制，讓彼此擁有更多高品質的專業互動，在工作上獲得更多的專業知能與心理能量，互相分享人際間橫跨面的資訊與資源，彼此成為助力，以持續自身專業發展，則應能提昇個人的工作滿意度，此為研究動機之三。

## 二、研究目的

- 1.了解臺中市國民小學教師對於教師專業學習社群互動品質與工作滿意度之現況。
- 2.探討臺中市國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度間之關係。
- 3.分析臺中市國民小學教師專業學習社群互動品質對工作滿意度的影響力。

## 貳、文獻探討

### 一、教師專業學習社群互動品質理論與意涵之探討

#### (一) 教師專業學習社群互動的相關理論

##### 1.建構主義

1960 年代社會建構論興起，強調社會文化與社會互動是影響個人認知發展的要素，必須建立社會性互動的機會和環境來發現學習者的近側發展區 (zone of proximal development, ZPD) (張春興，2011)。「社會建構主義」者進一步主張團體中每一份子應群策群力，各盡所長，善用物品和工具，分享原本分散在各處的知識，逐漸提升團體成員的知能，「學習社群」的教育理念因而誕生 (趙金婷，2000)。

## 2. 情境學習理論

1991 年 Lave 和 Wenger 根據多年來人類學的研究觀察所建構的理論架構，出版「情境學習：合法周邊參與」(Situated learning: Legitimate peripheral participation) 一書，主張知識無法脫離問題情境而單獨存在，也並非能以特有的型式儲存於個體學習者的心智中，有意義的學習應實際產生於真實的生活情境，所以實踐社群（情境）的存在，是學習發生與進行的必要條件。（方吉正，2003；Lave & Wenger, 1991）。情境學習的觀點強調教師必需加強和專業學習社群內部與外部的情境互動，換言之，教師在職前都受過專業訓練，本身擁有專業的知能及經驗，藉由參與社群時與社群中的情境產生互動，再透過實務工作與日常生活經驗的配合，於情境中即可建構新的專業知識與能力（張德銳、王淑珍，2010）。可知讓教師透過參與實務社群（Wenger, 1998）促成教師專業成長，正是上述學習理念的實踐方式（王為國，2007）。

## 3. 學習型組織

1990 年 Senge 出版「第五項修練：學習型組織的藝術與實務」一書（郭進隆、齊若蘭譯，2010），定義學習型組織為：在組織中，大家得以不斷突破自己能力的上限，創造真心嚮往的結果，培養全新、前瞻而開闊的思考方式，全力實現共同的願景及不斷一起學習如何共同學習。學習型組織的精神「mentanoia」，意即心靈的改變，因為學習包括心靈的根本轉變與運作。學習型組織的真諦是組織與開創性的學習結合，讓大家在組織內由工作中

活出生命的意義。教師專業學習社群強調成員實際運作以及內在的學習動力，正符合學習型組織的基本精神（林劭仁，2006）。

#### 4.行動學習理論

Revans 於第二次世界大戰後提出行動學習的概念。行動學習理論是學習與反思的互動歷程，它藉由學習團體中成員的認知回饋與情感支持，討論如何解決問題及完成任務（McGill & Brockbank, 2004）。行動學習包含下列幾項要素：1. 為一成員志願參加，反思的學習團體；2. 團體中，成員輪流拋出自身待解決的問題作為討論議題；3. 定期且持續一段時間的團體會議；4. 團體帶領者使團體得以持續運作，不偏離主題，並記錄成員的反思（徐綺穗，2007）；與教師專業學習社群強調「社群成員須彼此分享實務經驗，共同省思與解決問題」實有相通之處，因此可以作為教師專業學習社群的學理基礎。

#### （二）教師專業學習社群互動的意涵

1990 年代早期的許多研究發現，學校內的專業社群在塑造教師信念、教學實踐、學生的學習以及學校整體的效能上，扮演重要的角色（Croamun, 2007; Williams, Atkinson, Cate & O'Hair, 2008）。就教師專業學習社群互動層面的意涵而言，多數研究者皆認為社群成員間的互動基本上包含認知互動與情感互動；如張國強（2010）將「教師專業學習社群互動」定義為：教師在參與的專業學習社群中，透過正式或非正式的活動，與其他成員間彼此的觀念溝通、經驗分享與情感交流，並能進行理論與實務的專業對話、

觀摩學習與行動研究，藉以增進教學知能、創新教學技能及提升學習成效。黃美芳（2009）將「教師社群互動」定義為指教師認同社群目標，願意突破自我孤立，透過專業的合作、實務支持與分享來投入，並以反省、批判、分享等方式進行互動，凝聚彼此情感，強化教學效能，以提高教學品質，促成團隊再精進。

另外，也有研究者認為教師專業學習社群所主張的不只是教師能力的提升、教與學的改善，更期待教師能夠由下而上促動學校結構與文化的轉變 (Nelson & Slavit, 2007)。黃鈺樺（2006）亦發現教師在教師專業社群的參與度、穩定性，將影響專業運作的程度，及學校整體辦學績效，因此，可拿來做為評斷學校績效的一項重要指標。

綜合以上，將「教師專業學習社群互動品質」定義為：教師在參與的專業學習社群中，透過正式或非正式的活動，與其他成員建立信任關係，互為情感支持，互相分享教學歷程經驗，並進行專業省思與對話，藉以增進教師專業能力，提升學生學習成效。依此定義，本研究中的研究構面為：  
1.資源共享；2.專業對話；3.信任關係；4.情感支持。

## 二、教師工作滿意度意涵與理論之探討

### （一）教師工作滿意度之意涵

Hoppock 為最早對工作滿意作系統研究的學者，他在 1935 年發表的「工作滿意度 (Job Satisfaction)」一書中提出工作滿意就是成員心理與生理兩



者對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應（引自謝文全，2007）。自 Hoppock 以降，許多研究者開始對教師的工作滿意度進行研究，並提出各自的定義：

林海清（1994）認為「教師工作滿意」係指教師個人和專業的需求皆能獲得滿意的程度。

周昌柏、范熾文（2006）將教師工作滿意定義為：教師在其工作中對工作環境所知覺的情意反應。

黃秋翰（2010）認為教師工作滿意度是教師個人對其從事之工作本身、行政領導、組織內部互動關係、報酬與資源，以及個體心理層面等的感受與評價。

因研究角度不同，各研究者對於教師工作滿意度探討的構面也有所不同，但大多參考 Brayfield 與 Rothe 於 1951 年展出來的工作滿意指標；Weiss、Dawis、England 及 Lofquist 在 1967 年發展出的明尼蘇達滿意問卷（吳靜吉、廖素華，1978）；Smith、Kendall 和 Hulin 於 1969 年所編製的工作描述指標；Spector 於 1985 年所編製的工作滿意調查問卷，以及 Lester 於 1987 年所編製的教師工作滿意問卷。

本研究歸納國內研究教師工作滿意度之影響因素，發現研究的層面大致可歸納為四大類：(1)組織內部互動關係 (2)報酬與資源(3)心理層面滿足 (4)工作本身

由上述歸納結果，本研究以「組織內部互動關係」、「報酬與資源」、「心

理層面滿足」、「工作本身」四個層面為測量教師工作滿意度之指標，自編「國民小學教師工作滿意度量表」作為研究工具。唯本研究之研究對象為公立國民小學教師，根據「教師法」之規定，公立國民小學教師之薪資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「報酬與資源」層面之量表將排除工作薪資，僅包含福利、進修、升遷、資源等內涵。

## (二) 工作滿意度的相關理論

### 1. Maslow 需求層次論

需求層次理論是由人本心理學者 Maslow 發表於「心理學評論」中的一篇題為「人性激勵的理論」的論文，及其後來的名著「激勵與個性」的書中提出。Maslow 認為需求可分為五個層次：(1)生理的需求 (2)安全的需求 (3)愛與隸屬的需求 (4)尊重的需求 (5)自我實現的需求。

自 Maslow 提出需求理論之後，便被許多研究者廣泛運用於提昇工作滿意度的研究；以學校教師而論，在工作穩定之後，自然需要尋求團隊認同感、增加自身的專業，以得到自我價值、達成自我實現。

### 2. Alderfer 之 ERG 理論

耶魯大學的 Alderfer (1969) 從 Maslow 的需求層次論上加以發展，並將 Maslow 的需求層次論加以修正，簡化為三個需求層次，分別為：生存、關係性以及成長，簡稱為 ERG 理論，又稱生存、關係、生長理論。此三種需求雖有層次，但各層次之間是可同時進行的；並非互斥，其中高層次的需

求未能獲得滿意時，會以加強低層次需求的滿意來替代。教師工作在薪資福利部分相對穩定，應能達到生存需求，故關係需求及成長需求將是提高工作滿意度的重要因素。

### **3.Herzberg 雙因素理論**

又稱為激勵保健理論（李茂興、李慕華、林宗鴻譯，1994）。此為 Herzberg、Mausner 和 Snyderman 在 1959 年所提出。該理論認為一個人在組織中影響工作滿足和工作不滿足的因素並不相同，第一種是具備時不一定會增進工作情緒，但是欠缺時卻會產生不滿之消極因素，這些稱之為保健因素或不滿足因子；第二種是有助於高度工作滿足與目標導向的積極因素，是為激勵因素或滿足因子。

教師工作在工作環境、薪資、工作穩定性等低層次需求相較於其他職業是相對優勢的，以激勵保健理論來看，教師應無不滿足，但若要達到工作滿足，需著眼於成就、工作本身、認同感等激勵因素。

### **4.Adams 公平理論**

公平理論又稱社會比較理論，由 Adams 於 1963 年所提出，是社會比較過程理論的一種演變。Adams (1963) 認為工作滿意度取決於工作者對於工作上的投入（如時間、經驗、金錢、教育、資格、技術、努力等）與產出或報酬（如地位、薪資、升遷、榮譽、福利等）之間平衡的感受，員工會拿自己對工作的投入和報償與其他員工比較，若感受到自己在工作的投入與產出比率和別人差距越小，表示越公平，則工作滿意度越高；兩者差距

越大，表示越不公平，工作滿意度越低（莊靜宜，2000）。

## 5.Vroom 期望理論

期望理論又稱為「誘力—媒介—期望理論」，是由 Vroom 於 1962 年提出，該理論認為人是有思想與理性的，在工作上努力求表現，會期待獲得一些回饋與報酬；當預期的回饋未能適時出現時，就會影響到再努力的動機。因此，在採取某項行動前，會去分析行動後的可能結果及帶來的報酬價值，如果覺得結果與報酬是可接受的，才會真正有所行動。亦即期望理論認為激勵某人採取某項行為的動機之強弱，乃該項行為所產生各種結果的吸引力與期望值兩者乘積的總合（謝文全，2007）。因此，動機可刺激一個人努力的力量，再加上個人的才能，以達到特定的工作表現，並得到適當的結果與酬賞，進而維持努力的動機，形成良性循環。

## 6.Deci 和 Ryan 認知評價理論

Deci 及 Ryan 兩位學者在 1985 年提出認知評價理論（Cognitive Evaluation Theory），認為人具有探索、操控的本能，會在與環境的互動中，尋找適當的挑戰，並發揮自己的能力。過分強調外在的激勵因素（獲得外部的獎賞）會導致內在激勵因素（工作目的就在於工作本身）的萎縮。當員工出於喜歡某種工作而非常投入的工作，若對其工作業績進行獎勵，可能使員工感到自己是為了物質利益而工作，而不是為了自己的愛好和興趣，可能反而會導致員工工作動機下降。亦即人如果是主動去追求能力突破，發自內心去追求自我成長，挫折忍受度會比較高，身心狀態及適應力較佳，工作滿

意度亦較佳。

綜合上述理論探討，可知工作滿意度的理論大致上可分為與工作滿意內容相關的理論，如需求理論、ERG 理論及雙因子理論等，是指員工對其工作各面向滿足的程度；與工作滿意過程相關的理論，如公平理論、期望理論及認知評價理論，則用以解釋員工的情感上達成滿意的過程。員工工作滿意與否關乎組織運作、組織績效，故對於工作滿意理論的釐清有其必要性，本研究主要參考 Alderfer 之 ERG 理論，以「報酬與資源」構面探究生存需求的滿意度；以「組織內部互動關係」構面探究關係需求的滿意度；以「心理層面滿足」及「工作本身」構面探究成長需求的滿意度。

### 三、教師專業學習社群與工作滿意度相關研究

#### (一) 教師專業學習社群互動之相關研究

1990 年以來 Senge 學習型組織的概念漸漸蔚為風潮，早在 1990 年代國外即有研究發現，學校內的專業學習社群有助於塑造教師的信念、提升學生的學習成效（江芳盛譯，2004）。許多優質的學校，其共同點是校內教師會針對學生的學習成就進行專業對話（陳佩正譯，2004）。Moss（2008）指出由教師學習社群的對話，可回應專業學習的問題，促進教師專業發展。Newll、Wilsman、Langenfeld 和 McIntosh 等人於 2002 年的研究發現教師需要與其他成員有情感的交流，彼此相互接納、扶持，才能持續擁有動機和優勢去面對教師變革中的危機、困難及不愉快。

目前國內有關教師專業學習社群的研究尚屬起步階段，以實體社群互動為研究主題的論文更不多見；但鑑於國內外教育界生態差異極大，現僅就國內相關實證研究提出討論。依據研究者於 2011 年 5 月利用臺灣博碩士論文知識加值系統，以「社群互動」為關鍵字所搜尋到的實證研究只有五篇；此五篇教師社群互動品質實證研究的論文所用的方法皆為調查研究法；構面包含集體探索（楊智先，2007）、反省實踐（楊智先，2007）、情感聯誼（丁文祺，2008；張國強，2010；黃美芳，2009）、溫暖關係（楊智先，2007）、觀摩學習（丁文祺，2008；張國強，2010；黃美芳，2009）、專業對話（丁文祺，2008；張國強，2010；黃美芳，2009）、行動研究（張國強，2010）、學習型團隊（金尚屏，2008）、創意解決問題（金尚屏，2008）、專業資源共享（金尚屏，2008）、領域核心能力（金尚屏，2008）。

綜合上述，有關教師專業學習社群中實體社群互動品質的研究目前在國內不多，其中以國小教師為對象之研究更屬少數，因此，本研究擬針對國民小學教師為對象，進行教師專業學習社群互動品質之研究。

## **（二）國民小學教師工作滿意度之相關研究**

工作滿意是個人主觀的感受，乃生理、心理與環境等多元因素交互作用所產生的一種情感。自 Hoppock 於 1935 年首度提出有關工作滿意度的概念以來，國內外工作滿意之研究甚多，近年來以教師為研究對象的論文亦為數不少；因研究設計的不同及研究對象與範疇的差異，研究結果亦有所不同。

研究者整理 2006 年至 2011 年 5 月，收錄於臺灣博碩士論文知識加值系統，以國民小學教師為研究對象之實證研究，發現教師工作滿意度實證研究的論文所用的方法多為調查研究法（古芝潔，2010；黃秋翰，2010；黃滢嘉，2010；劉展維，2010），部分研究者輔以訪談（林金進，2008；鄭嘉琪，2009）。

大部份的研究將教師工作滿意分為多個構面來測量，以求得整體工作滿意分數，研究構面包含教學工作本身（沈惠瑩，2008；周文慶，2009）、學校工作環境（沈惠瑩，2008；周文慶，2009）、校長視導行為（施懿倩，2008；許慧娟，2007）、教學工作變動性（王秋發，2007）、學校行政（沈惠瑩，2008；周文慶，2009）、薪資福利（沈惠瑩，2008；周文慶，2009；黃秋翰，2010）、進修升遷（沈惠瑩，2008；施懿倩，2008；傅聖坤，2007）、人際關係（沈惠瑩，2008；周文慶，2009；黃秋翰，2010）、社會地位（施懿倩，2008；許慧娟，2007）、政策與行政（沈惠瑩，2008；林金進，2008）、組織文化與價值（林金進，2008）、個體心理層面（林金進，2008；黃秋翰，2010）、與學生交互作用（林金進，2008）、工作保障（周文慶，2009）、工作價值（黃秋翰，2010）等。

研究結論如下：

- 1.近五年來國內國民小學教師之工作滿意度大致達到中上之程度。
- 2.影響國小教師工作滿意之個人變項包括性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、學歷、兼任職務等因素。而環境因素變項包括有學校規模及學校所

在地區等因素。

### (三) 教師專業學習社群互動品質與工作滿意度相關研究

綜觀上述文獻資料分析，有關國小教師專業學習社群互動的研究不多，教師專業學習社群互動品質與教師工作滿意度關係之研究更付之闕如；而學校教育之成敗，教師的教學品質是關鍵，教師們若能藉由志同道合的同儕互動與思維激盪，在工作上獲得更多的專業知能，以增加教師本身之工作滿意度，相信對於教師教學熱忱、心理能量的增進有所助益，則教學品質自能提升。是以，有關國小教師專業學習社群互動品質的現況及其對教師工作滿意度的影響是值得探討的課題。



## 參、研究設計與實施

### 一、研究架構

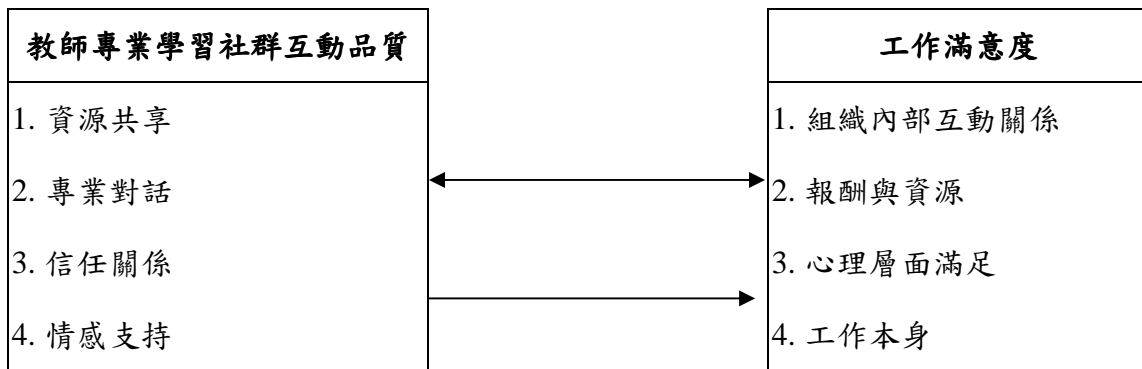


圖 1 研究架構圖

### 二、研究對象

以申請教育部 99 年度教師專業學習社群經費，實際參與社群運作之教師為研究問卷發放對象。依教師專業發展評鑑網統計，99 年度臺中縣、市統計共有 25 所公立國民小學，77 個社群，737 位教師申請教師專業發展評鑑教師專業學習社群經費；本研究於 737 位教師中扣除預試樣本學校，每校抽樣 80%，計發放 448 份問卷，回收 401 份，回收率為 89.51%，有效問卷為 387 份，問卷可用率 86.38%。

### 三、研究工具

根據研究目的，自編「國民小學教師專業學習社群互動品質與教師工

作滿意度調查問卷」。問卷內容包含二個部分，第一部分為「國民小學教師專業學習社群互動品質表」，分為(1)資源共享；(2)專業對話；(3)信任關係；(4)情感支持等四個層面；第二部分為「國民小學教師工作滿意度量表」，分為(1)組織內部互動關係；(2)報酬與資源；(3)心理層面滿足；(4)工作本身等四個層面。

預試問卷回收後經因素分析刪題，以 Cronbach's  $\alpha$  係數進行「國小教師專業學習社群互動品質表」總量表及各分量表內部一致性的分析，總量表的  $\alpha$  值為 .951，各分量表內部一致性  $\alpha$  係數值均為 .800 以上。

「國小教師工作滿意度量表」總量表的  $\alpha$  值為 .950；各分量表內部一致性  $\alpha$  係數值均為 .800 以上。

#### 四、資料處理與分析

在回收問卷之後，先去除填答不完整或填答極端偏向的無效樣本，接著以統計軟體 SPSS14.0 進行資料處理，所使用的統計方法為：(一)描述性統計 (二)典型相關 (三)多元迴歸分析

## 肆、研究結果與討論

### 一、國小教師專業學習社群互動品質與工作滿意之現況分析

#### (一) 國小教師專業學習社群互動品質之現況分析

為瞭解目前國民小學教師所知覺的教師專業學習社群互動品質之情形，採用平均數、標準差加以分析，得知研究對象教師專業學習社群互動品質各層面平均數介於 2.81~3.19 分之間，顯示教師在整體的專業學習社群互動品質感受為中上程度。

受試教師在教師專業學習社群互動品質的「專業對話」層面平均數最高，推究其原因，可能是教師間平時就有許多專業對話的機會，舉凡班級經營、課程內容、教學方法及專業進修等方面，皆隨時交換意見；而參與同樣的專業學習社群，彼此之間關係更形密切，更易培養溝通默契，故此層面知覺分數最高。受試教師在教師專業學習社群互動品質的「資源共享」層面平均數最低，其中「我會介紹社群夥伴認識新朋友，延伸人際網絡」、「我和社群夥伴一起設計教學方案」、「我和社群夥伴互相觀摩彼此的教學檔案」題項分數更是明顯偏低，可能因學校教師工作上並不若其他行業需建立大量人脈，對於透過社群夥伴延伸人際網絡並不積極；在教學方案設計部分，大部分課程教學時數有限，能將教科書內容講授完畢已不容易，所以和社群夥伴一起設計教學方案，擴充教學內容的機會不多；在和社群

夥伴互相觀摩彼此的教學檔案方面，一方面由於檔案製作不易，必須花費一段時間來經營，未必每位教師都已建置教學檔案，另一方面對於自己的檔案可能基於隱私或自信心不足而不願意分享。

## （二）國小教師工作滿意度之現況分析

為瞭解目前國民小學教師所知覺的工作滿意度之情形，採用平均數、標準差加以分析，得知研究對象教師工作滿意度各層面平均數介於 2.90~3.19 分之間，顯示教師在整體的工作滿意度感受為中上程度。

受試教師在教師工作滿意度的「工作本身」層面滿意度最高，顯示教師大多能勝任教學工作，自覺在工作上能有所發揮，得到成就感，且能自我實現，故此層面知覺分數最高。受試教師在教師工作滿意度的「報酬與資源」層面滿意度最低；其中又以「我在工作上常有被獎勵的機會」題項分數最低。就雙因素理論而言，「報酬與資源」屬於激勵因素，能激勵員工，使員工有滿足感；目前教育人員獎勵措施較為嚴格，除了擔任行政職務，一般級任教師與科任教師若未擔任培訓各項競賽選手之指導老師，或自行參加各種教案比賽等，獲得獎勵的機會並不多，自會影響本層面的滿意度。

另外，本研究發現國民小學教師工作滿意度量表中與學校行政領導有關的題項，如「我覺得校長、主任平日對教師工作的要求與態度是適當的」、「學校行政主管決議新措施時，能向教師詳細說明並取得共識」、「我對學校行政人員與教師的互動情形感到滿意」、「我對本校安排行政職務、班級

事務的方式感到滿意」，分數皆低於整體教師工作滿意度之分數，可能因擔任行政職務教師與未擔任行政職務教師工作立場不同，或學校行政單位對於主動說明行政要求事項與改善或協助老師教學工作等方面的表現仍稍嫌不足，而造成雙方歧見。

表 1

國小教師專業學習社群互動品質與工作滿意之現況分析摘要表

變項名稱	層面	題數	平均數	標準差
國小教師專業學習社群互動品質	資源共享	11	2.81	0.50
	專業對話	6	3.19	0.46
	信任關係	6	3.10	0.46
	情感支持	4	3.00	0.57
	社群互動品質整體	27	2.99	0.41
國小教師工作滿意度	組織內部互動關係	7	2.97	0.48
	報酬與資源	4	2.90	0.56
	心理層面滿足	5	2.95	0.56
	工作本身	10	3.19	0.48
	教師工作滿意度整體	26	3.04	0.42

## 二、國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度之典型相

### 關分析

#### (一) 典型相關程度分析

典型相關分析後，發現四個控制變項（社社群互動品質構面）透過二個典型相關變項影響到四個效標變項（工作滿意構面），可抽出兩組達顯著的典型相關因素結構。如表 2 所示。

表 2

國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度典型相關分析摘要表 (N=387)

社群互動品質 (控制變項)	典型因素		工作滿意度 (效標變項)	典型因素	
	$\chi 1$	$\chi 2$		$\eta 1$	$\eta 2$
資源共享	<b>-.902</b>	-.272	工作本身	-.714	<b>.575</b>
專業對話	<b>-.840</b>	.230	組織內部互動關係	<b>-.904</b>	-.275
信任關係	-.703	<b>.650</b>	報酬與資源	<b>-.937</b>	-.083
情感支持	-.684	.301	心理層面滿足	-.757	.351
抽出變異百分比	20.293%	.934%		69.407%	13.413%
重疊百分比	62.043%	15.992%		22.702%	.784%
典型相關係數平方( $\rho_1^2, \rho_2^2$ ) = (.3272, .0586)					
典型相關係數( $\rho_1, \rho_2$ ) = (.572***, .242**)					

\*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

## (二) 典型因素的解釋變異量分析

由表 2 可知，以第一組典型因素相關較大，可見國民小學教師專業學習社群互動品質四個控制變項主要是透過第一組典型因素影響教師工作滿意度四個效標變項。

由第一組典型因素來看，其結構係數皆為負值，因此國民小學教師專業學習社群互動情形在資源共享、專業對話、信任關係與情感支持品質愈佳，在報酬與資源、組織內部互動關係、心理層面滿足及工作本身的滿意度愈高。由相關分析得知，國民小學教師專業學習社群互動品質各層面中，以「資源共享」、「專業對話」的典型結構係數最高，而教師工作滿意度各層面中，以「報酬與資源」、「組織內部互動關係」的係數最高，顯示改善國民小學教師專業學習社群「資源共享」、「專業對話」層面之互動品質，最能提升教師「報酬與資源」、「組織內部互動關係」層面之工作

滿意度。

### 三、國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度之迴歸分析

表 3 為迴歸分析摘要：

表 3

國民小學教師專業學習社群互動品質各層面對整體工作滿意度之迴歸結果分析摘要表 (N=387)

投入變項	B 值	標準誤	Beta ( $\beta$ )	t 值
常數項	34.588	3.556		9.727**
資源共享	0.206	0.112	0.102	1.837
專業對話	0.725	0.269	0.182	2.698*
信任關係	0.878	0.295	0.220	2.973*
情感支持	0.664	0.284	0.137	2.338*
$R^2=.302$	調整後的 $R^2=.294$		$F=41.226***$	D-W 檢定值=1.783

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

由表 3 可知：

- (1)決定係數  $R^2$  為 .302，表示四個國民小學教師專業學習社群互動品質層面共可解釋「整體教師工作滿意度」變項 30.2%的總變異量。
- (2) $F$  值為 41.226\*\*，顯著性考驗的  $P$  值為 .000，小於 .001 的顯著水準，表示迴歸模式整體解釋變異量達到顯著水準，也就是說「資源共享」、「專業對話」、「信任關係」、「情感支持」與「整體教師工作滿意度」有顯著的相關存在，由此可知，四個預測變項中，至少有一個預測變項與效標變項的相關達顯著水準。此結果和表 2 相符。

(3)Durbin-Watson 檢定值是用來檢定殘差值是否違反無自我相關的基本假設，D-W 值在  $\alpha=0.05$  下，查表得知  $du=1.64$ ， $dL=1.58$ ，當  $D-W > du$  時，即可表示殘差值未違反無自我相關的基本假設，本研究所得 D-W 值為 1.783，表示未違反無自我相關的基本假設。

(4)四個自變項的標準化迴歸係數均為正數，表示四個自變項對「教師工作滿意度」效標變項的影響均為正向。

本研究經多元迴歸分析發現，國民小學教師專業學習社群互動品質對整體工作滿意度之解釋力達 30.2%，其中「專業對話」、「信任關係」、「情感支持」層面達顯著相關，表示這三個預測變項對整體教師工作滿意度有較高的解釋變異量。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

綜合前述的研究分析與討論，本研究的結論可分以下幾個部份，茲簡述如下：

**(一) 國民小學教師專業學習社群互動品質屬中上表現，以「專業對話」層面的品質最佳**

1.「國民小學教師專業學習社群互動品質」包括「資源共享」、「專業對話」、「信任關係」、「情感支持」四層面，互動品質在四點量表上屬中上



表現，可知臺中市 99 年度參加社群之教師知覺教師專業學習社群互動品質尚可。

2.國民小學教師專業學習社群互動品質各層面，以「專業對話」的平均數為最高，「資源共享」的平均數為最低。可見得國民小學教師覺得專業學習社群互動狀況中以「專業對話」層面的品質最佳。

3.教師專業學習社群互動品質「專業對話」層面中「我和社群夥伴在對話時能就事論事，不涉及人身攻擊。」題項分數最高；「資源共享」層面中的「我會介紹社群夥伴認識新朋友，延伸人際網絡。」題項分數最低。

## **(二) 國民小學教師工作滿意度現況屬中上表現，以「工作本身」層面的滿意度最高**

1.「國民小學教師工作滿意度」現況包括「工作本身」、「組織內部互動關係」、「心理層面滿足」、「報酬與資源」等層面，滿意程度在四點量表上屬於中上，可知臺中市 99 年度參加社群之教師知覺教師工作滿意度尚佳。

2.「工作本身」滿意度平均數最高，「報酬與資源」平均數較低，可見「工作本身」是目前國民小學教師工作滿意度題項中知覺最滿意的項目。

3.國民小學教師工作滿意度「工作本身」層面中「我覺得我能勝任教學工作。」題項分數最高；「報酬與資源」層面中的「我在工作上常有被獎勵的機會。」題項分數最低。

### (三) 國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度之間，呈現正相關

1. 國民小學教師專業學習社群互動品質與工作滿意度之間，呈現正相關，顯示國民小學教師專業學習社群互動品質愈佳，其工作滿意度也愈高。
2. 「國民小學教師專業學習社群互動品質」各層面之「資源共享」層面對教師工作滿意度最具影響力，其次依序為「專業對話」、「信任關係」及「情感支持」。
3. 改善國民小學教師專業學習社群「資源共享」、「專業對話」層面之互動品質，最能提升教師「報酬與資源」、「組織內部互動關係」層面之工作滿意度；改善國民小學教師專業學習社群「信任關係」層面之互動品質，最能提升教師「工作本身」層面之工作滿意度。

### (四) 國民小學教師專業學習社群互動品質可以有效解釋教師工作滿意度，且以「專業對話」、「信任關係」、「情感支持」層面對整體教師工作滿意度較具解釋力

1. 國民小學教師專業學習社群互動品質對整體工作滿意度具有解釋力。
2. 「專業對話」、「信任關係」、「情感支持」層面對整體教師工作滿意度有較高的解釋變異量。

## 二、建議

依照前述的結論，本研究提出以下建議，相關單位及後續研究者之參

考。

### (一) 對教育行政機關的建議

#### 1. 持續推動教師專業學習社群，鼓勵學校優質團隊

依據本研究結果，臺中市國民小學教師工作滿意度中，以「報酬與資源」層面的滿意度最低；其中又以「我在工作上常有被獎勵的機會」題項最不滿意。教育主管單位與學校行單位應注意這個問題，充分提供教師所需資源與訊息，改善教育人員獎勵措施。

本研究亦指出教師專業學習社群互動品質越佳，教師的工作滿意度就越好，教育行政機關若能持續推動教師專業學習社群，鼓勵學校優質團隊，於國民小學教師的各項獎勵辦法中，多增加以團隊為單位的獎勵，如此不但可增加教師獲得獎勵的機會，給予教師正增強，也可提高教師參與教師專業學習社群的意願，更可提升其工作滿意度，使教師更願意付出心力去改進教學。

#### 2. 規畫各校教師專業學習社群分享實務經驗或研究成果

依據本研究結果，臺中市國民小學教師專業學習社群互動品質現況中以「資源共享」層面的分數最低；但「資源共享」層面對教師工作滿意度卻最具影響力。教育行政機關可規畫區域性策略聯盟，鼓勵各校教師專業學習社群分享實務經驗或研究成果，或發展跨校性教師專業學習社群，以利「資源共享」風氣之形成。

## **(二) 對學校行政單位的建議**

### **1. 營造樂於分享且不過於競爭的學校文化**

依據本研究結果，「信任關係」對工作本身滿意度最具解釋力。信任可說是團體互動的基礎，無論是決策權的分享、合作關係的建立、專業對話等，信任關係都可說是關鍵。一個學校若教師間或班級間以競爭為常態，資源的交流可能被視為放棄本身的優勢，則教師知識分享的風氣將很難形成。學校行政單位應營造樂於分享且不過於競爭的學校文化，使教師彼此間樂於交流互動，分享實務經驗與教學資源，提升教師間「信任關係」之品質，以增加「工作本身」層面之工作滿意度。

### **2. 調整行政領導的角色與行為**

臺中市國民小學教師工作滿意度量表中「組織內部互動關係」層面與學校行政領導有關的題項分數皆低於整體教師工作滿意度之分數。學校行政人員宜調整過去權威的領導模式，而採用民主參與及分享的領導風格；學校領導者應由管理和激勵的角色，轉變為發展和支持的角色。以推動教師專業學習社群來說，學校行政單位應協助教師專業學習社群擁有良好的發展條件，適時給予支持，讓社群教師在支持系統完備的情況下，營造良好的社群互動品質。

## **(三) 對國民小學教師的建議**

### **1. 積極參加教師專業學習社群活動**

依據本研究結果顯示，臺中市國民小學教師在教師專業學習社群互動

品質上仍有提升的空間。教師應積極參加教師專業學習社群，與社群夥伴維持良好的互動品質，凝聚彼此情感，以團體的凝聚力激發出教師團隊之團體動能，進而增進教師之工作價值感與教學動力。

## 2.主動增進專業知能，以提升教學效能

依據本研究結果顯示，國民小學教師工作滿意度現況中以「工作本身」層面「我覺得我能勝任教學工作。」題項得分最高，顯示多數教師對於自己的教學能力是有自信的。但現今世界知識翻新的速度是難以想像的，教師應養成專業精進的習慣，藉由持續不斷的進修成長，增進專業知能，以隨時展現最佳教學效能，進而樹立教師之專業形象。

## 參考文獻

### 一、中文部份

- 丁文祺 (2008)。國民中學校長教學領導、教師社群互動、教師專業實踐與學校效能關係之研究 (未出版之博士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 方吉正 (2003)。情境認知學習理論與教學應用。載於張新仁 (主編)，**學習與教學新趨勢** (345-402 頁)。臺北市：心理。
- 王為國 (2007)。從實務社群談課程發展與教師專業發展。**課程研究**，2(2)，41-63。
- 王秋發 (2007)。臺中縣國民小學校長教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 古芝潔 (2010)。臺中縣市國民小學教師感受校長道德領導與教師工作滿意相關之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 江芳盛 (譯) (2004)。對教育「新專業主義」之評估 (原作者：Gary Sykes)。載於張鈿富 (主編)，**教育行政研究手冊** (363-401 頁)。臺北市：心理。(原著出版年：1999)
- 吳明清 (2001)。教育向前跑-開放社會的教育改革。臺北市：師大書苑。
- 吳清山 (1992)。學校效能研究。臺北市：五南。
- 吳靜吉、廖素華 (1978)。明尼蘇達滿意問卷研究。**政治大學學報**，37，123-147。
- 李茂興、李慕華、林宗鴻 (譯) (1994)。組織行為 (原作者：Stephen P. Robbins)。臺北市：揚智。

- 沈惠瑩 (2008)。國小教師對工作滿意度的統計調查研究～以臺北縣土城市為例 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 周文慶 (2009)。雲嘉地區國小教師休閒參與、休閒滿意度與工作滿意度之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 周昌柏、范熾文 (2006)。國小校長轉型領導、交易領導與教師工作滿意度關係之研究。花蓮教育大學學報，22，255-281。
- 林金進 (2008)。嘉義縣國民小學教師對推動校園文化核心價值工作滿意之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 林海清 (1994)。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 (未出版之博士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 林劭仁 (2006)。專業學習社群運用於師資培育自我評鑑之探究。中正教育研究，5 (2)，79-111。
- 金尚屏 (2008)。高雄市高中職校教師專業社群互動、教學輔導創新與教學效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 施懿倩 (2008)。雲嘉地區國民小學教師參與決定、工作滿意度與學校效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 徐綺穗 (2007)。行動學習理論及其對教師教學的啟示。國教之友，58 (3)，50-56。
- 張春興 (2011)。教育心理學：三化取向的理論與實踐。臺北市：東華。
- 張國強 (2010)。臺中縣國民小學校長教學領導與教師專業學習社群互動之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 張德銳、王淑珍 (2010)。教師專業學習社群在教學輔導教師制度中的發展與實踐。臺北市立教育大學學報，41 (1)，61-90。

- 教育部 (2009)。中小學教師專業學習社群手冊 (再版)。臺北市：教育部。
- 莊靜宜 (2000)。高科技產業與傳統產業從業人員工作壓力與工作滿足之比較研究 (未出版之碩士論文)。國立成功大學，臺南市。
- 許慧娟 (2007)。桃園縣國民小學校長課程領導與教師工作滿意度之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
- 郭進隆、齊若蘭 (譯) (2010)。第五項修練--學習型組織的藝術與實務 (原作者：Peter M. Senge)。臺北市：天下文化。(原著出版年：1990)
- 陳佩正 (譯) (2005)。學習的績效—教師與學校的領導者可以掌握的績效 (原作者：D.B. Reeves)。臺北市：心理。(原著出版年：2004)
- 傅聖坤 (2007)。桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
- 黃秋翰 (2010)。高雄市國小教師資訊素養、知識管理能力與工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃美芳 (2009)。臺南縣國民中學教師社群互動、自我導向學習與教學承諾關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃鈺樺 (2006)。教學視導與專業社群之建構。2010年12月24日，取自：  
[http://163.20.105.132/school/campus/document/960326/%B1%D0%BE%C7%B5%F8%BE%C9%BBP%B1M%B7~%AA%C0%B8s%A4%A7%AB%D8%BAc12.8\(%AD%D7\).ppt](http://163.20.105.132/school/campus/document/960326/%B1%D0%BE%C7%B5%F8%BE%C9%BBP%B1M%B7~%AA%C0%B8s%A4%A7%AB%D8%BAc12.8(%AD%D7).ppt)
- 黃滢嘉 (2010)。國民小學教師知覺校長靈性領導與其工作滿意度關係之研究-以嘉義縣市為例 (未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 楊智先 (2007)。教師社群互動、工作希望感受與創新性轉化之關係：量化模式建構與典範案例分析 (未出版之博士論文)。國立政治大學，臺北市。



趙金婷(2000)。學習社群理念在教學上的應用。教育資料與研究,35,60-66。

劉展維(2010)。臺北縣國民小學學校行政服務品質與教師工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學,臺北市。

鄭嘉琪(2009)。桃竹苗四縣市國民小學教師情緒勞務、工作滿意度與教學效能之相關研究(未出版之碩士論文)。新竹教育大學,新竹市。

謝文全(2007)。教育行政學(三版)。臺北市:高等教育。

## 二、英文部份

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Alderfer, C. P. (1969). Effects of task factors on job attitudes and job behaviors. II. enlargement and the organizational context. *Personnel Psychology*, 22, 418-426.
- Broadhead, P. (1995). Changing practice, feeling good: Primary professional development explored. *Cambridge Journal of Educational*, 25(3), 315-326.
- Croamun, J. (2007). *The impact of a profession learning community on student achievement gains: A case study*. Unpublished doctoral dissertation, University of North Carolina, Carolina.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Diamond, C. T. P. (1992). Accounting for our accounts: Autoethnographic approaches to teacher voice and vision. *Curriculum Inquiry*, 22(1), 67-81
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Lester, P. E. (1987). Development and factor analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). *Educational and Psychological Measurement*, 47 (1), 223-233.
- McGill, I., & Brockbank, A., (2004). *The action learning handbook*. London: Routledge Falmer.
- Moss, J. (2008). Leading professional learning in an Australian secondary school through school-university partnerships. *Asia-Pacific Journal of Teacher*

*Education, 36(4), 345-357.*

- Nelson, T. H., & Slavit, D. (2007). Collaborative inquiry amongst science and mathematics teachers in the U.S.A.: Professional learning experiences through cross-grade, cross-discipline dialogue. *Journal of In-Service Education, 33(1), 23-39.*
- Newell, G., Wilsman, M., Langenfeld, M., & McIntosh, A. (2002) . Online professional development: Sustained learning with friends. *Teaching Children Mathematics, 8, 505-8.*
- 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)
- Spector, P. E. ( 1985 ) . Measurement of human service staff satisfaction : Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology, 13(6), 693-713.*
- Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement job satisfaction and job performance. *Personal Psychology, 15, 59-177.*
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, Meaning, and Identity.* Cambridge, UK: Cambridge University.
- Williams, L., Atkinson, L., Cate, J., & O'Hair, M. (2008). Mutual support between learning community development and technology integration: impact on school practices and student achievement. *Theory into Practice, 47(4) , 294-302.*