

# 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺與任教承諾之比較研究\*

李新鄉

國立嘉義大學初等教育學系

## 中文摘要

本研究之主要目的在比較師範校院公、自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺和任教承諾上之差異，並進而探討三種身份學生之社經地位水準、就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺等變項對任教承諾的預測力。

本研究之可用樣本 1341 位，包含三所師大、五所師院、及十所設有教育學程之一般大學。研究工具包含就讀滿意度問卷、工作價值觀問卷、教師角色知覺量表及任教承諾量表。

本研究經以單因子多變量分析、t 考驗、單因子變異數分析及逐步迴歸分析獲致下述主要發現：

1. 師範校院公、自費生及一般大學教育學程學生在家庭社經地位上之分配並無顯著差異。
2. 師範校院公、自費生之就讀滿意度、教師角色知覺和任教承諾均分別高於或比一般大學教育學程學生更積極；一般大學教育學程學生則在工作價值觀—自我期許自我發揮之因素上比師範校院公、自費為正向而肯定。
3. 就讀滿意度、工作價值觀及教師角色知覺對任教承諾具有預測力。

關鍵詞：師資培育；工作價值觀；教師角色知覺；任教承諾

---

\* 本論文曾獲國科會 NSC86-2413-H-023-003 專案補助

## 壹、緒 論

### 一、研究動機與目的

民國八十三年開啓我國師資培育多元化的師資培育法公佈後，接著教師法也相繼公佈，由此我國教師養成體系的多元架構於焉底定。「師範教育」的封閉系統，徹底瓦解，代之而起的是開放的師資培育模式，培育師資成爲所有大學校院的功能之一。八十四學年度起教育部首先核准十所一般大學設立教育學程，由選讀教育學程的熱烈情況來看，似乎教師工作仍然是一般大學生所嚮往的工作之一。

師資培育法帶給傳統師範校院的衝擊是相當大的，以往由於公費而來的優勢，如今已不再。公自費並行之後，最明顯的是選讀師範校院的志願排列，一下子倒退好多。這其中師範學院，因爲其設系的功能即針對小學教育的需求而來，課程設計上就是完全在培養一個稱職的多科教學的小學教師，依據新法規，師院畢業後，經初、複檢及格，只是取得合格教師證書，必須再參加甄試才可以獲得正式教師的職位，將來一旦通不過，轉業的範圍比起其他校院科系確實是要受限太多了。

這兩大未來的師資培育體系究竟會對教師的養成教育帶來什麼影響？兩大體系中選讀教師準備課程的學生究竟有無差異？其基本需求上是否會有什麼不一樣呢？他們的社會經濟背景是否有所不同？而師範校院傳統的校風與一般大學的校風不同，是否會因而使兩大體系的「師範生」對於教師角色的認知有所差異？他的工作價值理念是不是會有所出入呢？這些都是很值得去加以探索的。

「良師興國」大家都耳熟能詳，現在所有大學校院都可以加入師資培育的行列了，教師的來源是擴增了，有資格的老師培養出來了，但他到底是否都是我們所要的良師呢？張春興（民 72）提出了三個優良教師必具的重要條件是：能教、會教、願教。擁有所有教學學科的專門領域知識很豐富、專業知能也具備，但若只視教書爲一不得已而選擇的工作；或只是備而不用，以防萬一；或只是一時之圖，志不在此，那麼師資培育多元化後不同體系培育下的未來教師其對於任教的意願到底是提昇亦或是降低了呢？這又是我們急待了解的另一重要課題了。

基於上述之背景，本研究期能達成下述之目的：

（一）描述師範校院及一般大學教育學程學生在個人及學校背景變項上的情況

和在社會經濟地位上之差異。

- (二) 了解不同體系下的學生，因個人和學校背景變項以及社經水準等變項之不同，由之而引起在就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺和任教承諾上之差異。
- (三) 比較社經水準、就讀滿意度、工作價值觀及教師角色知覺等變項對於任教承諾的預測力。
- (四) 依據研究發現，針對師資培育的制度或兩大師資培育體系的養成教育提出建議以期能有助益於培育出更優良的教師。

## 二、研究問題

依據上述之研究動機與目的，本研究之待答問題如下：

- (一) 師範校院公自費生及一般大學教育學程學生各自在社會經濟地位上之分配現況如何？又其相互比較上是否有顯著之不同？又因性別不同，就讀教師準備課程之學生在社經地位之分配上是否有差異？
- (二) 就師範校院公、自費以及一般公立大學教育學程學生三向度來看，受試之就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺和任教承諾整體上以及各因素上是否有顯著差異存在？
- (三) 受試因其性別、就讀年級、是否享受公費等之不同而在就讀滿意度、教師角色知覺及任教承諾上是否有顯著差異？
- (四) 以受試之社經地位指數、就讀滿意度兩個因素、工作價值觀五個因素和教師角色知覺兩個因素作為預測變項，是否可以預測受試之任教承諾？

## 三、重要名詞詮釋及操作型定義

### (一) 師範校院公、自費生

本研究所稱之師範校院公、自費生，係指八十五學年度就讀於台灣師大、彰化師大、高雄師大、花蓮師院、台北市立師院、台中師院、嘉義師院、屏東師院各系日間部各年級公、自費之學生。

### (二) 一般教育學程學生

本研究所稱之一般大學教育學程學生，係指八十五學年度就讀於政治大學、成功大學、中山大學、中正大學、海洋大學、東吳大學、文化大學、逢甲大學、中原大學和實踐管理學院並選讀教育學程之學生。

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、 教師角色知覺與任教承諾之比較研究

### (三) 社經水準

本研究所稱之「社經水準」，係依據受試者之父母的教育程度與職業水準所轉換得到的家庭社經地位指數，可區分為五等：上、中上、中、中下、下。

### (四) 就讀滿意度(satisfaction level toward teacher education program)

本研究所稱就讀滿意度，係指師範校院公、自費生或一般大學校院教育學程學生對就讀教師準備課程(師資培育課程)之滿意程度，包含對於教學內容、方法、評量與師生關係的滿意情形。操作型定義係指受試者在本研究所編之「教師準備課程就讀滿意量表」(全問卷之第一部分)上得分之情形，得分愈高代表滿意程度愈高。

### (五) 教師角色知覺(role perception about teacher)

教師角色知覺係指個人對於教師社會角色的了解、認識所形成的內在認知架構，亦即對於教師身份與任務的知覺經驗。操作型定義係指受試在本研究「教師角色知覺問卷」上之得分情形，分數愈高，表示其對教師身分、任務等角色認知愈清晰、積極。

### (六) 任教承諾(commitment to teaching)

任教承諾係指就讀教師準備課程的學生對將來投身於教育工作的意願，亦為對教師工作表現認同與涉入的內在感。操作型定義係以受試者在本研究「任教承諾量表」(全問卷第五部分)上之得分情形為依據，得分愈高，表示其對將來投身教師工作的意向與認同度愈高。

### (七) 工作價值觀(concept of work values)

工作價值觀為個人價值系統中的一部分，是個人在評價工作時所依據的標準。凡涉及對工作的評價、好惡、理念皆屬工作價值觀的表現。因其具價值體系的一切屬性，因此具有正、負兩種取向。

本研究工作價值觀之操作型定義，以受試者在本研究採用自李華璋、林幸台(民79)所編「大學生工作價值觀問卷」得分為依據，分數愈高，表示其工作價值觀愈正向。

整個工作價值觀分成五個因素層面：1、自我期許自我發揮導向，2、個人需求導向，3、消極避害導向，4、社會肯定導向，5、安適取向。

## 貳、文獻探討

### 一、任教承諾及其相關研究

國內學者林瑞欽(民78)、黃國彥等(民83)學者曾先後做過有關任教承諾的研究。林瑞欽(民78)以為任教承諾乃是成員基於對小學教師的角色知覺、自我加以認同，並表示決心投入此角色扮演的意願，也就是承諾從事小學教師的心理準備狀態。

Kiesler 和 Sakamura(1966)將承諾定義為個人對行為活動的誓約，之後 Kiesler(1971)又主張對一行動的承諾等於對該行動的自我責任感。Buchanan(1974)將承諾界定為個體對某一實體的一種情意的(affective)或情緒的(emotional)取向。他分析承諾的性質，認為其具三種成份：一、認同(identification)：以該組織或職業為榮，並且將該組織或職業的目標內化到其自我概念中；二、投入：對於職業中所扮演的主要角色能夠主動地參與，並具有心理上的專注；三、忠誠(loyalty)：凝聚出與該職業或組織融為一體的情感，盡力執行以完成該角色應有的任務且承擔應負的責任。

Tziner(1983)認為個人對一種組織或職業的承諾，乃是自我概念與生涯領域的配合，因此由於個人續積性的投資，不管是個人或專業的，將增強其承諾的強度，而降低個人離開該工作或組織的可能性。

任教承諾此一概念最早是由 Dreeben (1970)所提出的，他認為任教承諾就是一個人把教學當作其終身工作的概念，也就是終生以一位教師為業。任教承諾或任教職志並不單純僅是生涯承諾，他應該比較屬於 Morrow(1983)所提到的結合性承諾，亦即該承諾涵蓋了工作價值與職業承諾等。

林瑞欽(民78)提出的「任教承諾發展作用模式」依承諾的前因後果模式，以教師角色知覺、就讀師專的意願，以及師範生對未來期待等變項進行發展模式研究、研究成果顯示具有較高承諾者，其自重感也較高，且有良好的學習適應與學業成就。

Fishbein 和 Azjen (1969)兩人認為個人內在心理變項，是個人職業選擇、適應等行為的最佳預測變項。任教承諾、成就動機、角色知覺、一般自重感、自我認證、價值取向...等等，都是個人的內在心理變項，基本上，它們並非各自獨立不相干的，而是彼此關聯，相互作用的。

任教承諾，被視為個人決定任教的最重要內在變項(Woods, 1979)，任教承諾形成於決定任教之後發展。發展任教承諾，是師資養成教育的首要任務之一。基本上，

師資培育的課程、教學、與環境，應當能促進學生的任教承諾的發展。因此，對於師資培育績效的評量，任教承諾將是一良好有效的指標。

綜上所述，影響任教承諾發展的因素，大致上，可以分為內在與外在兩方面。內在方面，主要的有個人任教的動機，對教師角色的知覺，包括自我理想、自我接納、自我認證、自我知覺、自重感等的自我知覺，內外控，興趣，價值觀，智力，性向...等等變項；外在方面，主要的有教師工作的經濟報酬，社會地位，人力供需的情況，個人的性別，年齡，主修科目，家庭社經水準等特徵，父母與教師的影響，師資教育課程的安排----等因素。惟外在的因素也是經由個人的認知，產生信念、價值、行為，才會對個人的任教承諾發生影響（Herriort & Ecob, 1979）。

## 二、教師角色知覺及其相關研究

角色知覺（role perception）是個人對於某種角色的知覺，屬於人際知覺研究之領域。Sarbin（1983）將角色界定為：一個人努力扮演他所據有的特別身分，所應表現的一套行為。可見角色是一種特定的身份並伴隨該身份的行為。知覺是影響人類行為的主要變項，它與動機、價值、欲望、經驗等心理變項，彼此相互影響。因此角色知覺可界定為個體對某一特定身份與行為有關的信息，加以辨識、選擇、組織與解釋的心理過程（林瑞欽，民 78）。

郭為藩（民 70）認為角色知覺是個人對行使角色主觀的想法。林瑞欽（民 78）則進一步將角色知覺區分為角色概念與角色評價兩部分，角色概念乃是個人對該角色的想法，角色評價則是指個體對某一特定角色在概念的基本結構形成後，經由選擇、組織與解釋的心理過程。

個人對某一角色有所選擇與解釋，則將涉及情意的可欲性，若該角色的行為是可欲的，它對個人將是好的、積極的、有價值的；反之，則是壞的，消極的，沒有價值的。

基於此一角色知覺之理解，則教師角色知覺明顯即指個人對教師社會角色的了解、認識因而所形成的內在認知架構，亦即個人對於教師身份與任務的知覺經驗。

在敘述教師角色知覺與任教承諾之前，有必要先釐清當前教師的社會角色，再及社會對教師角色的評價。

林清江（民 75）從教育社會學的分析，認為現代教師應該扮演下列的角色：  
1、教師在教室中必須協助學生社會化；並評鑑學生成就，從事適度選擇。  
2、教師在學校中的角色共有四種：傳授知識；協調個人社會化的單位；從事適當組織；並平穩個人情緒。

- 3、教師在專業團體中應特別強調研究及價值結合兩種角色。
- 4、在社區中，扮演社區關係協調者的角色。
- 5、在整體社會文化環境中，扮演促進社會發展的角色。

張春興和林清山（民 77）在其教育心理學一書中，認為教師要扮演各種不同角色，擔負不同的責任。摘引其要者如下：

- 1、文化價值的代表；
- 2、道德與品格的楷模；
- 3、引導學習的專家；
- 4、兒童的保姆；
- 5、教育專業的成員；
- 6、社區成員。

林生傳（民 71）自職業社會學的觀點，探討教師工作的特性。其中有多項涉及角色評價，摘引如下：

- 1、教師的收入偏低與不足，但卻是安全可靠的。
- 2、教師工作一面受到讚譽，一面則受到貶損與輕視。

絕大多數就讀師資培育課程者對小學教師所擁有的角色概念，乃形成於兒童時期；而後隨著年齡的增長，其教師角色概念亦將隨著其心智的發展而成型。教師角色概念是師範生建立教師角色評價的基礎。師範生的教師角色評價，將根據其個人的價值觀、需要而建立的一套標準，某些人也許側重外在的價值標準，如助人、愛與尊重的需要，工作的利他性...等。但是每人的教師角色評價標準，將不是僅包含外在價值或內在價值。基本上，它應該是一包括多種價量不等的，內外價值標準兼具的價值系統。當教師角色評價是積極的，則說明教師角色對他是可欲的，可欲性的高低是該評價標準的價值系統之價量的反映。可欲性與期待並不相同，但卻有密切的關係，對教師角色可欲性愈高，則任教的期待將愈強；反之，可欲性愈低，則個人對任教的期待愈弱。當教師角色對師院生是不可欲時，則小學教師將不是他們期待的角色（林瑞欽，民 78）。

對小學教師角色的概念愈清楚，表示個人對決定以小學教師為認同對象，有著理性認知的作用，並非盲目的。對於角色的評價愈積極，則表示個人對於小學教師有愈積極、正面的情意作用，將增強個人對於小學教師的認同；認同作用愈強，將增加個人涉入的程度。因此，其對教師角色期待的力量也隨之增強。就讀師資培育課程者的教師角色知覺價量與對教師角色期待的強弱，即可說明其任教承諾的強度。依 Vroom (1964) 的力量模式，師範生的教師角色知覺，包括教師角色概念與教師角色評價。當教師角色知覺愈積極時，表示有愈清晰的教師角色概念，愈積極情意的評價，將導致其對教師角色有愈強的期待力量；

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、 教師角色知覺與任教承諾之比較研究

然後將促動個人有愈高的任教承諾。

### 三、工作價值觀相關研究

工作價值觀為個人價值系統中的一部分，是個人在評價工作時所依據的標準，要了解工作價值觀須先了解價值觀的本質。

價值觀是一抽象的概念，具有認知、行為、情感三個層面的意義，通常是藉著選擇、評價等行為表現出來。價值觀在不同的學科領域中，有其特殊的定義，在本研究中則主要採用社會行為科學中學者的說明及看法。

Miller(1974)對價值觀此一概念的看法，認為價值觀可被視做特質的外在表現，或是受文化影響的需求，是以個人所找尋的目標或滿足此一目的多元化的方式來描述，而不以動機性的驅力描述。

國內學者郭為藩(民 61)亦指出價值觀具有正面的積極價值觀(positive values)和負面的消極價值觀(negative values)兩類。但仍以正面積極價值觀較多，對人的影響也較大，因為正面的積極價值觀引發人的行為，而負面的消極價值觀則只是制止人的某些行為或是引導人去避開某些行為。

至於工作價值觀的涵義大都自價值的涵義衍生而來。Kinnane 和 Gaubinger(1963)的研究中，亦證實生活價值觀(life values)和工作價值觀之間有密切的關聯。以下就工作價值觀的涵義加以說明。Super 于 1970 也說明工作價值觀的意義，他把工作價值觀定義為與工作有關的標的，是個人的內在所需欲的及個人在從事活動時所追求的工作特質或屬性。

Zytowski(1970)則認為工作價值觀是中介於個人的情感取向，以及可提供與此一情感取向相似滿足感的各種外在目標間的一組概念。

Pine 和 Innis (1987)探討文化與個人之工作價值觀的關聯時，說明工作價值是個人之需求及重視的事物，換言之，是個人覺知其可滿足其需求與重視事物而形成的對工作角色的意向和取向。同時他指出個人之工作價值觀受社會、文化、性別角色、歷史、經濟、社經地位及次文化等因素的影響。

綜合言之，工作價值是可視為價值系統中的一部分。凡涉及對工作的評價、好惡、理念皆屬工作價值觀的表現。工作價值觀具有價值體系的一切屬性，易言之，工作價值觀具有正、負兩種取向；個別的工作價值觀能組合成工作價值體系，影響人類的擇業行為與工作滿足；工作價值觀發生於個人評價工作的過程，以偏好的形式表現出來；此外，工作價值觀也是一穩定的、持久的評價系統；與興趣、工作需求、和工作態度相近似但仍有所區別；同時，工作價值觀會受社會、文化、經濟、歷史、性別角色、社經地位及次文化因素之影響而有



不同。

何英奇(民71)用Mckinney所編96題的行為價值觀問卷(Behavioral Value Questionnaire)，調查、分析419名大學生之價值觀結構。將回收問卷結果以因素分析處理，發現價值的組織可用「個人--人際」及「人力--道德」兩向度加以區分。另外，研究結果又發現個人的成就、學業失敗皆為男女生第一、二看重的因素；女生與道德因素有關的因素數目多於男生；女生對「引以為恥」之行爲評定等級，比男生嚴格。

翁淑緣(民73)以248名大學生爲受試，研究他們的價值觀與生活型態的關聯。在大學生的價值觀部份，是以Rokeach的價值量表爲評量工具。其結果顯示：大學男女生皆較重視個人內在的價值，較不重視社會外鑠的價值；男生比女生更重視「成就」；不同學院的大學生在價值觀方面沒有顯著的差異。

Firestone(1993)即認爲就未來將以教師爲其工作的師資培育課程選讀學生而言，若能發現其工作價值的趨向，再參照其所工作環境(學校)與此趨向相符的程度，我們就能夠獲知其是否適合從事教育工作，也得以了解其一己的任教承諾。

綜合以上有關工作價值觀的各種說法，研究者認爲若是工作能夠提供個人所想要的工作條件或結果，個人需要將因此而得到滿足，因而促進工作滿意，所以了解個體的工作價值觀將有助於增加個人的職業適應與工作相關之承諾感的發展。

## 參、研究設計與實施

### 一、研究樣本

本研究之目的在於探討師範校院及一般大學教育學程學生之任教承諾等現況，研究母群體應包含全台灣地區之師範大學、師範學院以及一般公、私立大學進修教育學程之所有學生，惟實際取樣時，師範校院部份之學生係以大學部日間班公自費生爲對象。

實際取樣時，因顧及到一般公私立大學學生在接受問卷施測時，配合度不高之問題，因此先徵詢85學年度下學期設有教育學程之13所公立大學和12所私立大學教育學程中心之參與意願，結果有海洋大學、成大、政大、中山、中正、東吳、逢甲、文化、中原、實踐等10所大學教育學程中心願予協助，並經各學程中心公佈施測訊息，徵詢每校80名志願參與受試者(85學年度全部

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、 教師角色知覺與任教承諾之比較研究

就讀教育學程人數為 4130 人)。實際到課參與受試有 658 人，初步汰除後有 524 份可用樣本問卷，約有 8 成回收率。

對於師範校院之取樣上，為不使兩大培育系統之樣本人數差距太大，乃決定師大、師院之取樣原則為每一年級各取 40 名，公自費各半，受試對象徵取志願參與者。施測學校以立意方式為之，即師大北中南三所全部參與，師院有花蓮、市北、台中、嘉義、屏東 5 所（分別代表北、中、南、東），總計參與受試 1096 人，可用樣本 817 份，回收率亦在八成左右。

### 二、測量工具

本研究所選用，修訂及自編之各種研究工具，包含：個人基本資料表、就讀滿意度問卷、工作價值觀問卷、教師角色知覺量表及任教承諾量表。

#### (一) 個人基本資料調查表

為蒐集受試之個人及學校變項等社會人口統計資料，本項個人基本資料調查項目共包含：性別、年級、公自費別、就讀學校（師大、師院、一般公立大學、私立大學）、社經水準等。

#### (二) 就讀滿意度問卷

本研究使用之就讀滿意度問卷係由研究者編製，本問卷編製時，重點在針對師資培育課程就讀者對於該類課程的教學內容、教學方法與師生關係等三大部分的經驗感受。

編製時，由研究者以嘉義師院社教系八十五學年度四年級和初教系三年甲班合計 82 名學生為對象，分別請其依自己在就讀教育科目的經驗中對於教學內容、方法與師生互動關係上感到最滿意與最不滿意的具體事項，以簡短敘述句描述之，每人最少各一句。經研究者加以整理歸納後，共得 20 題。

研究者將此 20 題與嘉義師院國民教育研究所及初等教育學系甄曉蘭教授、蔡榮貴教授、語教系沈添鈺教授反復推敲斟酌修飾增刪題目及內容，並參考林義男（民 74）之「大學生學習狀況調查表」中有關大學教學滿意度部分題目。最後決定採用 17 題，並以 Likert 氏五點量表形式呈現，填答方式係採由受試者就其對所描述之具體例句中，回想所有教育類科就讀經驗中整體上感受到滿意的符合程度選答之，從非常理想到非常不理想分別給予 5 至 1 分，其反向題之計分則與此相反。

本問卷預試時，以嘉義師院初教三乙、社教四甲、數教二乙 102 名及中正大學教育學程 56 名學生為對象。預試卷回收後，經因素分析結果，以因素負荷量大於 .40 為題目選取之標準。其後根據因素分析結果得到兩個因素：其一為教材教法因素，另一個為師生互動因素，全部 17 題均予保留成為正式問卷。

本問卷經信度分析結果，全量表之內部一致性係數 Cronback  $\alpha$  值為 .9531，兩個分量表  $\alpha$  值分別為 .9532 與 .8942。

效度由因素分析結果，可知其具良好之建構效度；內容效度上，由 156 名預試者均認為足以描述其對就讀教師準備課程之滿意狀況，可知內容效度亦屬良好。本問卷在效度考驗上，另以林義男（民 74）所編之「大學生對大學之向心力問卷」為同時效度考驗之效標問卷，求得同時效度為 .4277（ $P$  值  $< .0001$ ）。

由以上因素分析及信度、效度之考驗結果，足證本問卷為一良好之問卷。

### （三）工作價值觀問卷

本研究對於受試者工作價值觀之評量，採用李華璋、林幸台（民 79）所編製之「大學生工作價值觀問卷」。

本量表原始結構有 21 個分量表：1. 薪水取向；2. 工作中的成長；3. 平淡取向；4. 悠閒取向；5. 自主取向；6. 社會道德取向；7. 社會肯定取向；8. 維護健康取向；9. 人際關係取向；10 利他及正義取向；11 挑戰與成就取向；12 避免心理壓力取向；13 工作適配取向；14 新奇、變異取向；15 安定取向；16 社會潮流取向；17 影響力取向；18 表現、創新取向；19 坦誠的人際關係；20 工作環境取向；21 解決問題取向。

各分量表之  $\alpha$  係數有二個分量表在 .45 至 .50 之間，十個分量表在 .50 至 .60 之間，六個分量表在 .60 至 .70 之間，其餘分量表則在 .70 至 .80 之間。隔三至四週重測信度則在 .50 至 .81 之間；與陳英豪等人（民 77）所編之「工作價值觀量表」之同時效度考驗結果度好。

本研究在採用本量表時，考量本研究之目的及簡捷之要求，係取其進一步歸併 21 個分量表，並將其結構化後之五個因素架構為本研究之工作價值觀架構。該五個因素架構可解釋總變異量之 64.79 %；其五大因素架構如下：

1、自我期取及自我發揮導向：本因素包含 17、10、16、18、9、2、11、21 等七個分量表。共同特性是須透過自我能力之發揮以接受挑戰，並對社會之福祉有所貢獻。

2、個人需求導向：本因素包含 5、4、20、13 等四個分量表。共同特性在滿足個人需求為評價工作之取向。

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、 教師角色知覺與任教承諾之比較研究

3、消極避害導向：本因素包含 8、12、6、19 四個分量表，其共同特色在於如果不考慮四個分量表相關之工作條件，則受試認為將可能損及個人的健康或造成較大的心理壓力、喪失自我等可能性。

4、社會肯定導向：本因素包含 1 及 7 兩個分量表，高收入與高社會地位，被認為較能獲得社會肯定。

5、安適取向：本因素包含 3、15、14 三個分量表。主要特色在於對平淡與安定生活的追求。

### (四) 教師角色知覺量表

本量表援用林瑞欽（民 78）所編製「教育工作知覺量表」中之第一部分，係以語義分析法（method of semantic differential）的方式加以編製。

全量表含有八個題目，採用 1 至 7 計分方式，積極的一端計 7 分，消極的一端計 1 分。受試者在整個量表得分的總和，視為其對小學教師的角色知覺。得分愈高，表示受試對小學教師的角色知覺愈傾向積極；反之，得分愈低，則表示受試對小學教師的角色知覺愈傾向消極。

本量表之信度係數 Cronbach  $\alpha$  為 .75，隔六週後之重測穩定性係數為 .85；效度考驗上，原編者經因素分析得兩個因素，可解釋總變異量之 42.87%，具有適當之建構效度。

在本研究中，經 102 位嘉師院學生及中正大學 56 位教育學程學生為預試對象，對本量表進行因素分析。採主成份分析後，再以最大變方法（Varimax）做交互轉軸，共取出二個因素，其特徵值分別為 3.6684、1.0758，共可解釋變異量之 59.3% 兩個因素之名稱分別為，主動創新因素與工作特性評價因素。

### (五) 任教承諾量表

本研究所使用之任教承諾量表係由研究者編訂。本量表編訂時，參考研究者（黃國彥、吳靜吉、李新鄉，民 83）所編之教育專業承諾量表，以及林瑞欽（民 78）之教育工作知覺量表，並參酌語義分析法（黃堅厚，民 67；Osgood et al；1957）之相關理論及編製方法加以編製而成。

編製時，由研究者以嘉義師院社教系四年級（八十五學年度）及初教系三年級甲班合計 82 名學生為對象，分別請其參考研究者以前編訂之教育專業承諾量表所描述之題目內容及林瑞欽（民 78）之教育工作知覺量表之語詞，撰擬對自己準備「將來要當教師，從事教育工作」心理感受的形容詞，形容詞包含消極與積極兩部分。共蒐集到 42 個形容詞，研究者與本校初教系教授（李富言、王

保進等人)和嘉師院實小教務主任等5人共同研討、歸併,並盡量汰除,最後再與林瑞欽之教育工作知覺量表(民78)相對照,最後採用12對形容詞依語意差別法編組為量表加以預試,並就預試結果予以因素分析及考驗其信度。

預試時嘉義師院初教系三年甲乙班、數教系二年甲班及社教系四年甲班102名學生及中正大學教育學程56名學生合計158名為對象。因素分析時,按特徵值大於1的原則選取因素,以因素負荷量大於.40的標準選題,結果僅抽取承諾因素一個因素,內含10個題目。本問卷經信度考驗結果,其分量表之內部一致性Cronbach  $\alpha$  值為.9283。在效度方面,分量表單一因素可解釋變量之61.2%,每一因素題目之因素負荷量均大於.40,本量表具良好之建構效度。

### 三、資料分析與處理

本研究實證資料之統計分析,採用SPSS/pc+套裝統計程式軟體進行處理。針對各研究問題之考驗上,採用之主要統計方法如下:

- (一) 在分析研究問題一時,運用次數分配與百分比敘述不同背景之社經地位分配現況及以 $\chi^2$ 考驗檢定各不同社經地位指數分配上之差異。
- (二) 分析研究問題二時,以單因子多變項變異數分析(one way MANOVA)考驗各變項之差異,事後比較以Duncan法為之顯著水準設定在.01。
- (三) 分析研究問題三、四時以t考驗及單因子單變項變異數分析(one way ANOVA)考驗各變項之差異,事後比較以Duncan法為之,顯著水準設定在.01。
- (四) 分析研究問題五時,以逐步迴歸分析(Stepwise Regression)考驗各自變項之預測力。
- (五) 社經地位(水準)之評定:本研究在社經地位水準之評定上採用林瑞欽(民78)之方法。

首先是以父母親二人之中,教育程度與職業等級較高者為代表;若父母雙亡或已退休者,以其家庭中負擔主要經濟責任者為代表,然後參照社會地位指數法(two factor index of social position),將教育程度等級轉換為指數乘以4,加上職業等級轉換為指數乘以7,即得受試的家庭社經地位指數,再依指數的高低,區分為五等級,並轉換為新指數,換算的程序與方法如表1所示:

師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、  
教師角色知覺與任教承諾之比較研究

表 1  
家庭社經地位水準與指數換算表

教育等級	教育指數	職業等級	職業指數	社經地位指數	社經地位 水準等級	社新經指 地數位
1	5	1	5	$5 \times 4 + 5 \times 7 = 55$	1(55-52)	5
2	4	2	4	$4 \times 4 + 4 \times 7 = 44$	2(51-41)	4
3	3	3	3	$3 \times 4 + 3 \times 7 = 33$	3(40-30)	3
4	2	4	2	$2 \times 4 + 2 \times 7 = 22$	4(29-19)	2
5	1	5	1	$1 \times 4 + 1 \times 7 = 11$	5(18-11)	1

注：引自林瑞欽，民 78，p.116。

## 肆、研究結果與討論

本研究旨在了解就讀師資培育課程者主要社會人口統計變項上之社經地位分配現況，並對各主要背景變項間在就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺及任教承諾等依變項上之差異加以比較，進而分析就讀滿意度等在任教承諾上之預測力。以下將依此一順序呈現統計分析之結果，並隨之分別依據結果與過去文獻作比較和討論之。

### 一、受試家庭社經地位分配狀況之比較分析

本研究依受試家庭社經地位指數之高低分成低、中低、中、中高、高等五個等級。全體師範校院公自費生及一般大學教育學程學生可用有效樣本 1374 份問卷中，社經地位基本資料填答完整者只有 1209 份。其各社經地位階層人數之組成如表 2。

表 2  
受試不同社經地位之人數分配與百分比

社經地位指數	人數	百分比	累積百分比
低	99	8.2%	8.2%
中低	495	40.9%	49.1%
中	270	22.3%	71.5%
中高	335	27.7%	99.2%
高	10	.8%	100%

由表 2 可看出全體受試人數之百分比以中低社經水準家庭最多，佔百分之 40.9%；其次為中高社經水準家庭，佔百分之 27.7%；而來自高社經水準之家庭最少。此一發現雖與林瑞欽（民 78）之發現相同，但中低、中、及中高三個社經水準階層已佔全數之 91%；此又與林瑞欽之研究發現中低、中、中高三個社經地位家庭佔 80% 比率之差距頗大。可見由於整個社會經濟情況之改變，就讀師範校院之學生或準備將來從事教育工作之教育學程學生，其家庭社經地位狀況已經起了不小之變化。

為進一步了解師範校院公自費生與一般教育學程學生之間，男女生之間，以及公自費生之間在社經地位上之分配狀況，乃針對此三個處理層次進行卡方考驗（ $\chi^2$  檢定）。其結果如下表：

師範院校公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、  
教師角色知覺與任教承諾之比較研究

表 3

不同師校公自費生與一般教育學程學生、性別、公自費受試的家庭社經地位人數分配與  $\chi^2$  考驗結果

	低	中低	中	中高	高	
師範院校 公費	18	118	66	80	2	次數
	23.3	116.5	63.5	78.4	2.4	期望次數
	6.3%	41.5%	23.2%	28.2%	.7%	百分比
	-1.3	.2	.4	.3	-.3	校正後標準化 殘差
師範院校 自費	40	189	94	129	4	次數
	37.4	187.0	102.0	125.8	3.8	期望次數
	8.8%	41.4%	20.6%	28.3%	.9%	百分比
	.6	.2	-1.1	.4	.1	校正後標準化 殘差
一般大學	41	188	110	124	4	次數
	38.3	191.5	104.5	128.8	3.9	期望次數
	8.8%	40.3%	23.6%	26.6%	.9%	百分比
	.6	-.4	.8	-.6	.1	校正後標準化 殘差
卡方值	$\chi^2_{(8,1207)} = .93022$					
女	48	300	181	238	9	次數
	63.5	317.7	173.3	215.0	6.4	期望次數
	6.2%	38.7%	23.3%	30.7%	1.2%	百分比
	-3.4	-2.2	1.1	3.1	1.7	校正後標準化 殘差
男	51	195	89	97	1	次數
	35.5	177.3	96.7	120.0	3.6	期望次數
	11.8%	45.0%	20.6%	22.4%	.2%	百分比
	3.4	2.2	-1.1	-3.1	-1.7	校正後標準化 殘差
卡方值	$\chi^2_{(4,1209)} = 24.08568^{***}$					
公費	57	297	172	201	6	次數
	60.1	300.6	164.0	202.2	6.1	期望次數
	7.8%	40.5%	23.5%	27.4%	.8%	百分比
	-.7	-.4	1.1	-.2	.0	校正後標準化 殘差
自費	42	198	98	132	4	次數
	38.9	194.4	106.0	130.8	3.9	期望次數
	8.9%	41.8%	20.7%	27.8%	.8%	百分比
	.7	.4	-1.1	.2	.0	校正後標準化 殘差
卡方值	$\chi^2_{(4,1207)} = 1.54606$					

\*\*\* $P < .001$



由表 3 可知：1、師範校院公、自費生與一般大學教育學程學生其家庭社經地位人數之分配上並無顯著差異，亦即師範校院之公費生、自費生和一般教育學程學生在家庭的社會經濟水準上並沒有差別。2、就公自費生之間來看，亦未有顯著之社經水準差異存在。3、就性別而言，則發現男女生的家庭社經水準分配上呈現顯著之差異，亦即男女生的家庭社經地位整體比較起來有顯著的不同（ $p < .001$ ）。

由表 3 之實際次數與理論次數和校正後之標準化殘差三項數值來看，女生之家庭社經水準人數分配在中高階層者顯著高於男生；而男生則在低與中低兩個家庭社經地位的人數分配上顯著高於女生。

此又與林瑞欽（民 78）的研究結果女生比男生有較高的家庭社經地位的發現一致。就一般狀況而言，由於一般家庭不論其社經地位如何，通常都會認為教師是適合女性的工作，所以女生選擇當老師的工作，也較不會受到家庭社經狀況的影響，男生則較可能是由於家庭經濟因素而促使其有較多選擇教師工作的傾向。

## 二、師範學院公、自費及一般教育學程學生在就讀滿意度各依變項上之差異。

### （一）結果：

#### 1、在就讀滿意度上之差異

爲了解三組受試在就讀滿意度兩因素(教材教法、師生互動)上得分之差異情形，經進行多變數分析，多變數分析顯著後進行各因素分量表之單變量分析及 Duncan 法事後多重比較。其結果列於表 4 及表 5。

由表 4 可知：三組受試在就讀滿意度整個層面上之得分差異已達 .001 之顯著水準；其兩個因素層面單變量分析結果之差異亦皆達到 .001 之顯著水準。

由表 5 顯示，兩個分量表(教材教法、師生互動)之平均數、標準差及事後多重比較結果。

經多重比較後，可知：在就讀滿意度之教材教法因素上，師範校院公費生之得分顯著高於一般教育學程學生；師範校院自費生之得分亦顯得高於一般教育學程學生。

在就讀滿意度之師生互動因素上，師範校院公費生及師範校院自費生之得分亦分別高於一般教育學程學生。

師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、  
教師角色知覺與任教承諾之比較研究

表 4

師校院公自費生與一般教育學程學生在就讀滿意度上之  
多變量分析及兩因素之單變量分析摘要

變異來源	d f	$\Lambda$	單變量 F
組間	2	.74004***	分量表一(教材教法) 210.25***
組內	1336		分量表二(師生互動) 199.13***

\*\*\* $P < .001$

表 5

師校院公自費生及一般教育學程學生在就讀滿意度二因素描述統計及單變量  
事後比較結果

分量表	組別	人數 N=341	平均數 M	標準差 S D	事後比較
教材教法	1 師自	317	36.79	7.20	2>3
	2 師公	500	36.94	7.72	1>3
	3 一般	524	28.02	8.04	
師生互動	1 師自	317	15.37	3.38	2>3
	2 師公	500	15.37	3.56	1>3
	3 一般	524	11.58	3.56	

## 2、在工作價值觀上之差異

三組受試在工作價值觀整體上或五個因素層面(自我期許自我發揮、個人需求、消極避害、社會肯定、安適)個別得分上之差異狀況，見表 6 多變量分析及單變量分析摘要事後多重比較及基本資料描述整理成表 7。

由表 6 可知：三組受試在工作價值觀整體上之得分差異已達 .001 顯著水準；其後，再分析五個因素各別層面得分之差異情形，則只有自我期許自我發揮因素層面得分差異達 .001 顯著水準，其餘四個因素層面之得分 F 值均未顯著。

由表 7 可看出五個因素層面個別之平均數、標準差及多重比較結果。

經多重比較後，可知：在自我期許自我發揮之因素層面上，一般教育學程

學生之得分分別顯著高於師範校院自費生及公費生兩組之得分。其餘四個個別層面上，三組得分均未達顯著水準。

表 6  
師校院公自費與一般教育學程學生在工作價值觀多變量及單變量分析摘要表

變量來源	d f	Λ	單變量F
組間	2	.9588***	分量表一(自我期許自我發揮) 15.50***
組內	1286		分量表二(個人需求) .11 N.S. 分量表三(消極避害) 1.05 N.S. 分量表四(社會肯定) 1.40 N.S. 分量表五(安適) .52 N.S.

\*\*\*  $P < .001$

表 7  
師校院公自費與一般教育學程學生在工作價值觀因素個別層面之  
描述及單變項事後多重比較

分量表	組別	人數 N=1291	平均數 M	標準差 SD	事後比較
自我期許自我發揮	1 師自	313	143.04	15.87	3>1.2
	2 師公	481	141.60	15.54	
	3 一般	497	146.82	13.94	
個人需求	1 師自	313	68.92	8.08	N.S.
	2 師公	481	69.06	7.71	
	3 一般	497	69.18	6.93	
消極避害	1 師自	313	66.31	8.56	N.S.
	2 師公	481	65.50	10.10	
	3 一般	497	65.40	8.73	
社會肯定	1 師自	313	35.03	4.17	N.S.
	2 師公	481	34.98	4.23	
	3 一般	497	35.38	3.79	
安適	1 師自	313	45.90	4.46	N.S.
	2 師公	481	46.06	4.42	
	3 一般	497	46.22	4.42	

師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、  
教師角色知覺與任教承諾之比較研究

3、在教師角色知覺上之差異

三組受試在教師角色知覺整體上或其兩個因素(主動創新、適任)個別層面上得分之差異狀況，分別經多變量分析及單變量分析整理成表 8 及表 9。

由表 8 可知：三組受試在教師角色知覺整體上之得分差異已達 .001 顯著水準；其後，二個因素(主動創新、適任)各別層面上得分之差異，均分別達到 .001 顯著水準。

由表 9 顯示二個因素個別層面得分之平均數、標準差及事後多重比較結果。由事後多重比較結果可知：

(1) 在主動創新因素層面上，師範校院之自費生及公費生兩組得分均分別顯著高於一般教育學程學生之得分。

(2) 在工作特性評價因素層面上，師範校院公費生之得分顯著高於師院自費生及一般教育學程學生之得分。

表 8

師校院公自費生及一般教育學程學生在教師角色知覺多變量與單變量分析摘要

變量來源	d f	$\Lambda$	單度量 F
組間	2	.9827***	分量表一(主動創新) 6.8057**
組內	1322		分量表二(工作特性評價) 5.7384**

\*\*\* $P < .001$     \*\* $P < .01$

表 9

師校院公自費及一般教育學程學生在教師角色知覺兩個因素層面之描述及事後多重比較結果

分量表	組別	人數 N=1327	平均數 M	標準差 S D	事後比較
主動創新	1 師自	315	17.70	5.92	2>3
	2 師公	493	18.11	5.88	1>3
	3 一般	519	16.78	5.84	
工作特性評價	1 師自	315	10.95	3.57	2>1.3
	2 師公	493	11.80	3.66	
	3 一般	519	11.25	3.65	

#### 4、在任教承諾上之差異

任教承諾沒有分量表，三組受試在任教承諾量表上得分之差異，經由單變量分析結果列於表 10。

由表 10 可知：師範校院自費生、公費生及一般大學教育學程學生三組受試在任教承諾上之得分差異已達 .001 顯著水準；經事後多重比較結果：師範校院自費生及公費生組之得分，分別顯著高於一般大學教育學程學生之得分。

表 10

師校院公自費及一般教育學程學生在任教承諾上得分之單變量分析結果摘要

組別	人數 N=1317	平均數 M	標準差 S D	F	事後多重比較
1.師自	312	27.90	7.84	43.70***	1>3
2.師公	497	27.43	8.71		2>3
3.一般大學教育程	508	23.28	7.93		

\*\*\* $P < .001$

#### (二) 討論

由上述四個量表得分之多變量和單變量分析結果，可知整體層面上看，師範校院自費生、公費生及一般教育學程學生在就讀教師準備課程之滿意度、工作價值觀、教師角色知覺及任教承諾均有顯著之差異。

由於研究者未發現國內外在本方面可以比較之文獻，僅就本研究之發現來看，師範校院公、自費生兩者之間無論就讀滿意度、工作價值觀、任教承諾各變項均未發現有顯著之差異存在；僅在教師角色知覺的工作特性評價因素上，發現師範校院公費生優於自費生，亦優於一般教育學程學生。

一般大學教育學程學生則是在工作價值觀的自我期許自我發揮因素層面上顯著優於師範校院公、自費生。

就本段落之發現，值吾人深思者，在於一般大學教育學程學生，由於分佈於異質性很高的各大學學院、系、所之中，其所以願意選讀師資培育課程，應是對藉由工作得以發揮自己的能力，接受各種教育難題之挑戰以尋求表現，並進而能影響教育團體，從而對社會福祉有所貢獻之認識頗為深切。

對工作抱持著此一正面心態之一般大學教育學程學生，將來從事教育工作之後，就其教師專業自主、自律之體認和實踐意志可能很堅定，若此則對爾後教育品質之提昇，專業精神之促進，應當都會有所助益。

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺與任教承諾之比較研究

而師範校院公、自費生在就讀滿意度、教師角色知覺—主動創新因素及任教承諾上優於一般教育學程學生，則顯示出，就師資培育之教學品質、目標達成度，以及對於涵育教育工作者之熱誠和投入上而言，師範校院由於其本身擁有更多數對教育課程廣泛不同領域具專門研究之學者，同時師範校院本身所具有的傳統校園尊師重道的文化，呈現教育專業精神之潛在課程功能，凡此均可能是導致此一結果之諸多原因。從另一角度言，傳統師範校院在培育師資之功能和效率上，亦可以此一結果，而加以肯定；當然一般大學教育學程剛開辦不久，一兩年的經驗，自然在人力和設施上尚有不足，只要假以時日，說不定會有另一風貌。

### 三、性別、就讀年級、公自費別不同在就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺及任教承諾上之差異

#### (一) 結果

本段落之分析上，依變項均將以單一總分為之，並分別就性別、就讀年級和公自費之不同分述其分析結果如下：

#### 1、性別不同在各依變項得分之差異

表 11

不同性別受試就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺及任教承諾的平均數、標準差與 *t* 考驗摘要表

變項別	就讀滿意度			工作價值觀			教師角色知覺			任教承諾		
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD
男	468	46.76	12.95	446	354.76	30.39	462	28.73	8.71	459	26.73	8.49
女	873	47.78	11.95	845	362.63	28.66	865	28.95	7.61	860	25.52	8.44
<i>t</i>		1.45			4.59***			.46			2.47*	

\*\*\* $P < .001$       \* $P < .05$

之工作價值觀較男生更為積極與正向；男生在任由表 11 可知，就性別而言：女生在工作價值觀之得分顯著高於男生，表示女生教承諾之得分顯著高於女生，表示男生對於將來從事教學工作有較高之承諾感。男女生在就讀滿意度與教師角色知覺等變項上之差異則未達顯著水準。

## 2、不同就讀年級受試在多依變項得分之差異

不同年級受試在就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺、任教承諾等變項上之差異情況，經單變量變異數分析結果如表 12。

表 12

不同就讀年級學生在各依變項得分的平均數、標準差、變異數分析摘要與事後多重比較

		就讀滿意度			工作價值觀			教師角色知覺			任教承諾		
		N=	M	SD	N=	M	SD	N=	M	SD	N=	M	SD
		1323			1276			1310			1303		
就 讀 年 級	1 一年級	148	48.47	11.28	146	358.36	33.13	148	27.6 1	7.71	144	26.29	8.57
	2 二年級	312	50.97	11.09	304	356.21	27.77	310	29.2 2	8.16	308	27.96	8.51
	3 三年級	280	46.64	12.11	272	361.90	28.45	279	28.6 7	8.01	277	26.05	7.89
	4 四年級	388	48.85	12.67	369	361.39	30.41	377	29.0 2	7.87	382	25.31	8.83
	5 五年級	59	42.84	10.76	57	366.35	30.91	60	29.3 3	9.10	60	23.02	8.55
	6 博碩士 學生	136	38.31	9.85	128	358.66	25.82	136	29.3 9	7.90	132	24.26	7.36
F 值		25.89***			2.09			1.06			6.58***		
事後多重 比較結果		2>1,3,4,5,6 4>3,5,6 1>5,6 3>5,6 5>6									2>1,3,4,5,6 1>5 3>5		

\*\*\* $P < .001$

由表 12 可知：

### (1) 在就讀滿意度上

不同年級受試在就讀滿意度得分之差異已達 .001 顯著水準，表示不同年級受試在就讀師資培育課程的滿意度上確有差異產生；經進一步做事後多重比較結果，可發現二年級學生之就讀滿意度最高，一年級與三年級同樣分別高於五年級和博、碩士班學生，四年級分別高於三、五、博碩士生，五年級高於博碩士班學生；博碩士班學生就讀滿意度最低。

# 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺與任教承諾之比較研究

## (2) 在工作價值觀與教師角色知覺上

不同年級受試在工作價值觀與教師角色知覺之得分上之差異並未達顯著水準，表示不同年級受試並未因年級不同而在此兩依變項上產生差異。

## (3) 在任教承諾上

不同年級受試在任教承諾上之得分已達 .001 之差異顯著水準，表示受試因年級階段不同而對於將來從事教師工作之承諾確有差異。

經事後多重比較結果可看出，二年級學生在任教承諾上得分最高；而一年級與三年級則分別高於五年級學生；五年級在任教承諾上有較低之傾向。

## 二、討 論

1、本研究發現，由於性別不同，受試之工作價值觀與任教承諾也會有顯著之差異。在工作價值觀上，女生之工作價值觀整體上較為正向；而在任教承諾上，則是男生對於將來從事教師工作有較高之承諾感。

性別影響工作價值觀與任教承諾在林機勝(民 85)的研究中亦曾發現，其對於工作價值觀的性別差異上顯示女生對「工作豐富化」與「工作滿足感」的重視程度較男生為高。惟在任教承諾上，林機勝(民 85)發現女師院生較男師院生更有「全力以赴」的任教承諾，此一發現適與本研究之發現相反。

女性較男性有較高的任教承諾，在國內(郭為藩與郭生玉，民 60；林瑞欽，民 78；葉國安，民 67；賴清標，民 68)及國外(Dreeben, 1970; Hellowell & Smithers, 1973)的研究中均有相同的發現，Hellowell & Smithers(1973)解釋此種現象之原因在於西方社會中，女性學到人際取向的價值所致，因此教師被視為是最適合女性的工作，也就是最能滿足此種價值取向的職業。因此本研究此一不同之結果，頗值注意。

性別對於任教承諾沒有影響的研究發現，國內學者(王以仁，民 81)曾提出過；而女性的任教承諾高於男性，則尚未發現類似文獻。而研究者(民 85)，在針對男女教師的教育專業承諾研究上，亦發現女性教師較男性教師有較高的教育專業承諾感；本研究之發現有待以後更多研究者再加探討，或許國內男生在大學聯考文、法社會類組中一向錄取率就比女生少，所以一旦能考上，都比較會珍視機會而有以致之。

男女生教師角色知覺沒有顯著差異，國內學者(林瑞欽，民 78)亦有發現，但如與社會上之實際情況及國內學者，林清江(民 75)等人的意見認為小學教師是女性的工作，則女生對教師角色知覺照理上應與男生有異才對。

2、就讀年級之不同，而產生就讀滿意度之差異，就目前一般大學均在擴充



教育學程學生數之際，值得加以重視。本研究發現博碩班學生的師資培育課程就讀滿意度最低，其次就是五年級學生(大多數爲了讀教育學程所以多讀一年)。博碩士學生就讀師資培育課程者，在本研究之調查中均係一般大學教育學程學生，由於其選讀教育學程的原因大抵上來說，均是作爲將來萬一找不到屬於自己理想的專業工作機會時，作爲退一步的選擇，加以博碩士班學生的學識水準一般而言均比大學生要高，對課程內容及教學品質之要求亦較高，故此一發現，頗符合實際。而五年級生，爲了選讀師資培育課程，所以不得不多讀一年，就其投入之成本而言，因而有較高之期評與要求亦屬常情。唯本方面之發現，並無文獻可資比較。

在年級不同而導致任教承諾之差異上，則很多文獻有相同之發現(林瑞欽，民 78; Lacey, 1977)，這些文獻呈現低年級師範生之任教承諾較高，而隨著年級的升高，其任教承諾會下降；但王以仁(民 81)卻發現年級不同並未在任教承諾上造成差異。本研究發現任教承諾最高之年級雖然是二年級學生，但整體上來說，仍然以二、一、三等三個年級較高。

年級不同未影響受試之教師角色知覺，本研此一發現。與林瑞欽(民 78)之研究發現年級愈低，其教師角色知覺愈積極正好相反。

#### 四、受試社經水準與與就讀滿意度等心理變項對任教承諾的迴歸分析

##### (一) 結果

本項自變項對依變項之預測力分析屬於相關之分析，爲使預測變項投入因素更精準，乃先進行各變項間之分析，並列出各主要探討變項之相關短陣，如表 13。

師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、  
教師角色知覺與任教承諾之比較研究

表 13

各主要探討變項間之簡單相關矩陣(N=1073)

	A 社經地位	B 就讀滿意度(教材教法)	C 就讀滿意度(師生互動)	D 工作價值觀(自我期許、自我發揮)	E 工作價值觀(個人需求)	F 工作價值觀(消極避害)	G 工作價值觀(社會肯定)	H 工作價值觀(安適)	I 教師角色知覺(主動創新)	J 教師角色知覺(工作特性評價)	K 任教承諾
B	-.0347										
C	-.588	.8123***									
D	-.0333	-.1758***	-.1747***								
E	.0066	-.0329	-.0449	.6374***							
F	.0557	.0047	-.0075	.0981**	.3985***						
G	.0282	-.0307	-.0008	.5225***	.5508***	.1491***					
H	-.0291	-.0550	-.0522	.5012***	.6028***	.1311***	.2937***				
I	.0394	.1966***	.1831***	-.1912***	-.0631*	.0074	.0033	-.1486***			
J	.0066	.1020**	.0767*	-.0773*	-.0426	.0536	-.0978**	-.0586	.3697***		
K	.0057	.2933***	.3023***	-.2679***	-.1872***	-.1125***	-.0208	-.2833***	.4825***	.2018***	

\*P<.05 \*\* P<.01 \*\*\* P<.001

由表 13 可知，在十一個主要探討變項間，「社經水準」乙項與其他各探討變項相關皆極低，且均未達顯著水準，顯示社經水準可能並非預測任教承諾之重要變項，故在第二階段之逐步迴歸分析中不擬再將其列入預測變項。

以下再以就讀滿意度—教材教法因素、就讀滿意度—師生互動因素、工作價值觀—自我期許自我發揮因素、工作價值觀—個人需求因素、工作價值觀—消極避害、工作價值觀—社會肯定、工作價值觀—安適、教師角色知覺—主動創新、教師角色知覺—工作特性評價等九個預測變項，以任教承諾為效標變項，進行逐步迴歸分析，其結果如表 14。

表 14

受試就讀滿意度諸變項對任教承諾之多元逐步迴歸分析摘要

投入步驟	投入預測變項	複相關 R	決定係數 R <sup>2</sup>	決定係數增加量	原始迴歸係數	標準迴歸係數	F 值
1	教師角色知覺	.4824	.23276	.23276	.6902	.4825	324.91***
2	就讀滿意度	.5293	.28011	.04735	.4683	.2213	208.17***
3	工作價值觀-安適	.5688	.32358	.04347	-.4137	-.2109	170.46***
4	工作價值觀-消極避害	.5755	.33116	.00758	-.0816	-.0878	132.20***
5	工作價值觀-社會肯定	.5778	.33390	.00274	.1153	.0552	106.97***
6	工作價值觀-自我期許自我發揮	.5841	.34114	.00724	-.0637	-.1139	91.99***

常數 = 33.2197

\*\*\* P<.001

表 14 顯示，只有六個預測變項進入迴歸方程式中，六個預測變項對於「任教承諾」之總變異量能有效解釋 34.11%。

其迴歸方程式可寫成：

$$Y = .6902XI + .4683XC - .4137XH - .0816XF + .1153XG - .0637XD + 33.2197$$

XI: 教師角色知覺-主動創新

XC: 就讀滿意度-師生互動

XH: 工作價值觀-安適

XF: 工作價值觀-消極避害

XG: 工作價值觀-社會肯定

XD: 工作價值觀-自我期許自我發揮

依標準化迴歸係數的大小，可以看出對於任教承諾預測力的高低依序是：教師角色知覺—主動創新因素、就讀滿意度—師生互動因素、工作價值觀—安適因素、工作價值觀—自我期許自我發揮因素、工作價值觀—消極避害因素、工作價值觀—社會肯定因素。

以  $R^2$  之增加量觀之，若將其未達 .001 之預測變項忽略，則只以「教師角色知覺—主動創新因素」、「就讀滿意度—師生互動因素」及「工作價值觀—安適因素」等三個變項，即足可解釋 32.36% 之任教承諾總變異量。

## (二) 討論

由迴歸方程式中可看出工作價值觀—安適因素、工作價值觀—消極避害因素、工作價值觀—自我期許自我發揮的迴歸係數是負數，表示此工作價值觀的三個因素中得分愈高，亦即受試愈追求安適、消極避害與自我期許自我發揮，則其對於將來擔任教師工作之承諾感愈低。而愈對教師角色傾向主動創新、對師生互動之就讀滿意度愈高、愈注重社會肯定之工作價值觀，則對於將來從事教師工作之承諾感愈高。

國內學者(林瑞欽，民 78；王以仁，民 81)的研究，均發現教師角色知覺為有效預測師專生或師院生將來從事教師工作承諾的良好因素；惟王以仁(民 81)卻有相反的研究結果，認為社經水準可預測任教承諾之高低，雖其決定力不足 .005。本研究結果，發現與林瑞欽相同之結果，社經水準與任教承諾之高低無顯著相關。

工作價值觀對任教承諾之預測力，就本研究來看並不高。從六個預測變項對任教承諾的解釋力 34.11% 中，四個工作價值觀只決定 6.1%，而光教師角色知覺及就讀滿意度二個變項就決定了 28.01%；而四個工作價值觀中，則只有安適因素就決定了 4.35%。因此可看出受試對安適之工作價值觀的追求是工作價值

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、 教師角色知覺與任教承諾之比較研究

觀中比較能影響任教承諾的因素，亦即對於平淡與安定生活追求之工作價值趨向的高低，乃是所有工作價值觀中最能決定受試對將來從事教師承諾感高低的影響因素。本研究結果與林機勝(民 85)發現工作價值中只有工作滿足感因素可以預測任教承諾感相類似，但其發現之影響力更低，只有 2%解釋力。

教師角色知覺對任教承諾之重要影響力，事實上正印證了 Hilton(1960)的推論，他指出影響個人任教承諾最重要的因素為：1、個人對教師的角色知覺，2、個人對自己理想角色的知覺，3、個人對目前角色的知覺等三項最重要，本研究之發現正支持了 Hilton 的觀點。

就讀滿意度在本研究中發現對任教承諾之影響力佔第二位，此可支持 Tusin 和 Pascarella(1985)的發現。該兩人發現大學的特點、大學教育環境的向度、大學的學業成就、大學教育的成效等，皆具有能解釋欲實現任教願望變異量的能力，因此，就讀滿意度對於師範校院學生及一般大學教育學程學生對將來任教承諾預測力之重要，自不待言。

## 伍、結論與建議

本研究主要目的在探討和比較師範校院公、自費生與一般大學教育學程學生在就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺及任教承諾上之差異，以提供師資培育機構和教育行政機關在研擬多元化的師資培育政策以及處理師資養成教育各項問題的參考。經由文獻分析和問卷實測，並將實證資料加以統計分析，其結果與討論已如前述。以下將就本研究所得之主要發現綜合整理作成結論，並提出具體建議。

### 一、結論

綜合前述之研究結果與討論，本研究獲致下述之結論：

#### (一) 師範校院公、自費生及一般大學教育學程學生在社經地位之分配現況方面

- 1、全體受試之師範校院及教育學程學生在社經地位分配之百分比上，以中等社經地位者（含中低、中、中高）佔絕大多數。
- 2、全體受試因其是否享受公費，或就其為師範校院之公費生、自費生和一般教育學程三種身份之學生家庭社經地位分配上並無顯著差異。

3、全體受試因其性別不同致而在其家庭社經地位之分配上產生顯著之差異；女生在中高之家庭社經地位層級分配上高於男生，而男生在中低之家庭社經地位分配上較女生為高。

此結論說明了，由於台灣社會經濟水準的普遍提昇，以及小學師資培育提高至大學程度並且多元化以後，高社經水準家庭學生，固然仍不熱衷於中小學教師工作，但中小學教師出身寒微之觀念，應已不符實情；另外，不論是以公費生或自費生兩種身份來看，或以師範校院公費、師範校院自費和一般大學教育學程三種身份來看，家庭社經地位分配上均不再有顯著差別，此現象從另一方面來看，也可能是公費數額已不是作為決定是否就讀師資培育課程的重要理由了，或已不足吸引家庭社經地位較低之學生了。但女生由於仍被視為較適合於當中小學老師，所以其家庭社經地位分配之組成上仍傾向高於男生，傳統性別角色觀念仍然存在。

## (二) 師範校院公自費生及一般大學教育學程學生在就讀滿意度、工作價值觀、教師角色知覺和任教承諾上之差異。

### 1、在就讀滿意度方面

師範校院公、自費生與一般大學教育學程學生之間，對於就讀教師準備課程的滿意度，大體上存有顯著之差異；在教材教法與師生互動兩個因素上，均呈現公、自費生分別比一般大學教育學程學生有較高之滿意度；師範校院公自費生之間則無明顯差異。

### 2、在工作價值觀方面

整體而言，師範校院公、自費生及一般大學教育學程學生的工作價值觀呈現顯著差異；一般大學教育學程學生在工作價值觀的自我期許自我發揮因素上分別高於師範校院公、自費生。

### 3、在教師角色知覺方面

三者之間整體角色知覺上存在顯著差異。在主動創新因素上，師範校院公、自費生比一般大學教育學程學生更將教師視為主動創新的角色；在工作特性評價因素上，師範校院公費生比自費生及一般大學教育學程學生有更高的評價。

### 4、在任教承諾上

師範校院公、自費生比一般大學教育學程學生，對於將來要從事教師工作，均分別有較高的承諾感。

## (三) 性別、就讀年級、公自費別不同在諸依變項上之差異

### 1、就性別言

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、 教師角色知覺與任教承諾之比較研究

女生之工作價值觀較男生為正向與積極，而男生則對於將來從事教育工作有較高的承諾感。

### 2、從就讀年級上看

因就讀年級不同明顯導致其就讀滿意度與任教承諾的不同；惟兩者均是以二年級學生優於所有各年級學生，五年級與博碩士班學生較為不利。

### (四) 社經水準、就讀滿意度等變項對任教承諾之預測

以社經水準、就讀滿意度兩個因素、工作價值觀五個因素以及教師角色知覺兩個因素預測任教承諾，最有效的三個預測變項依序為：教師角色知覺—主動創新因素，就讀滿意度—師生互動因素，工作價值觀—安適因素。

## 二、建議

### (一) 教育之應用上

本研究依據前述之研究發現與結論，參酌我國當前師資培育機構和教育行政機關運作上的現況，提出下述建議，供作制訂師資培育政策、行政措施及改進課程與教學等方面之參考：

#### 1、保留師範教育體系之校院唯可以取消公費制度

本研究發現：師範校院公自費生就在讀滿意度、教師角色知覺、任教承諾上相互之間除教師角色知覺之工作特性評價因素外，其他並無顯著差異，惟均分別優於一般大學教育學程學生；另外本研究發現師範校院公自費生在社經地位之分配上並無顯著之差異。就此而言，師範校院有其傳統涵育教育工作者之良好文化環境，加以其中教育各領域之研究專業學者眾多，對於培育師資自有其優越之條件。而以目前台灣之經濟水準，區區公費已不能吸引學生，自教師法公佈之後，公費生由政府分發任教與各校教師評審委員會之權能呈現扞格狀況；以目前各大學教育學程及師範校院學士後教育學分班招生報名人數年年大幅昇高狀況視之，公費其實已無存在之理由。

由本研究之實證發現及文獻探討所得現況，本研究主張師範教育體系因其特色及功能應予保留並支持其更進一步發展，而公費制度則可儘快取消。

#### 2、一般大學教育學程有助於師資培育多元化，但應在教材教法、師生互動及教育專業精神之涵育上再求發展，師範校院在此方面亦應精益求精。

本研究發現一般大學教育學程學生在自我期許自我發揮之工作價值觀上優於師範校院公自費生，但在就讀滿意度、教師角色知覺與任教承諾感均顯著低

於師範校院公自費生；同時本研究發現師資準備課程就讀滿意度、工作價值觀之自我期許自我發揮為預測任教承諾之重要變項。因此，一般大學教育學程學生，在教師職前養成階段既有較積極且正向之工作價值觀，就工作價值觀之具有持續及一貫之特質言，一旦將來正式就任教職後，照理其對於教學工作也應有良好之表現。

但一般大學若設有教育學等與教育相關類科之研究所再開辦教育學程之學校，則教育領域之專業師資較無問題，但人力負擔是否過重，則不能忽視；如果學校只設教育學程，則以學程之少數幾位老師，要負責所有教育學程之教學，事實上難怪學生之就讀滿意度會有不利之表現。加以師資培育多元化走向為近幾年才開始，一般大學在涵育教師專業人格文化環境的提供，自亦有其不足處。

為求師資培育之多元發展，在初期固須鼓勵一般大學院校開設教育學程，但在品質提昇上，則應不斷加強。如此，才不會因為追求師資培育多元化的目標，卻降低了教師素質水準。而本研究發現就讀滿意度對於任教承諾有很大之影響力，師範校院學生雖有較高之就讀滿意度，但在教學與師生互動各方面，師範校院仍應精益求精。

### 3、師範校院和一般大學教育學程中心均應充分提供教育工作之訊息，並規畫完善的生涯輔導，以增進學生對教師角色和工作價值之積極正向知覺。

本研究結果發現，教師角色知覺和工作價值觀能夠有效預測師範校院公自費生及一般大學教育學程學生之任教承諾。因此教育工作有關訊息（包含：教師之地位、聲望、待遇、工作性質、工作環境、教育法令，· · 等等）。尤其是一系列的教師生涯輔導，從最基本的學校教學參觀、座談、學校教育電影欣賞開始，應有一通盤完整的輔導序階，讓未來的教育工作者了解教師工作的性質與未來的發展可能。如此方能導正學生對於未來的教育工作有更清楚的認識，對教師的角色和工作價值觀有更積極正向的知覺，一來增強其就讀師資培育課程的信心與意願，二來又可提昇其投入教師工作的熱誠與樂道的精神，從根本上增進其任教承諾。

## （二）未來研究之建議

### 1、進一步比較師範校院公自費生與一般大學教育學程學生實際就任正式教師以後的工作表現。

本研究所獲之資料，乃屬職前教育之態度，用以推測其事後正式就職時之表現，有其推測之誤差存在；一旦正式到工作環境中，由於各種環境因素之干擾，本研究之推測必有其限制，是以未來若能進一步採用縱貫性研究，進一步

## 師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、 教師角色知覺與任教承諾之比較研究

了解就職後的實際工作行為表現，當能獲得更多可用之訊息。

### 2、在研究樣本的選取上，應考慮採取隨機取樣的方式，以提高推論之正確度及更清楚顯示事實現況。

本研究由於時間與經費上之考量，並顧及受試者之充分合作以提高問卷之有效回收率，所以在一般大學教育學程之受試樣本採取自願登記參予受試的方式。由於自願參加者均懷有較正向的人際關懷取向，對於就讀滿意度等自陳式態度量表，容易受到符應施測者效應的影響而失真。因此，本研究結果之推論上，自會受到限制，未來之研究上，有必要採取隨機取樣之方式，以便提高推論之正確性，也更有助於對事實現況的了解。

## 陸、參考文獻

- 王以仁(民 81)。師院生就學意願、任教意願及其任教承諾之相關研究。台北：心理出版社。
- 何英奇(民 71)。大學生價值結構之研究。教育心理學報，15，205-214。
- 李華璋、林幸台(民 79)。大學生工作價值觀量表編製研究。未發表之論文，國立彰化師範大學，彰化。
- 李新鄉(民 85)。國民中小學教師教學工作投入及其相關變項之研究。台北：心理出版社。
- 林生傳(民 71)。教育社會學。高雄：復文出版社。
- 林清江(民 75)。教育社會學。台北：五南圖書出版社。
- 林瑞欽(民 78)。師範生任教職志之理論與實證研究。未發表之博士論文，國立台灣師範大學，台北。
- 林義男(民 74)。大學生對大學教學的滿意程度與學習成就的關係。輔導學報，8，1-18。
- 林機勝(民 85)。師院生性別角色、工作價值與任教承諾之關係。未發表之碩士論文，國立嘉義師範學院，嘉義。
- 翁淑緣(民 73)。我國大學生的價值觀念生活型態之研究。國科會研究計劃。
- 張春興(民 72)。從師大學生的求學心態檢討教師法「加強師範生專業精神」構想的成效。教育心理學報，16，1-28。
- 張春興、林清山(民 77)。教育心理學(修正版)。台北：東華書局。
- 郭為藩(民 61)。價值理論及其在教育學上的意義。國立台灣師範大學教育研



究所集刊, 14。

郭爲藩 (民 70)。教育的理念。台北：文景出版社。

郭爲藩, 郭生玉 (民 60)。本省師專學生的專業態度研究。師大學報, 16, 143-159。

陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇 (民 77)：工作價值觀量表指導手冊。台北：行政院青輔會。

黃國彥、吳靜吉、李新鄉 (民 83)。教育專業承諾量表編製初步報告。中國測驗學會年刊, 41, 143-156。

黃堅厚 (民 67)。語義分析法。輯於楊國樞等著, 社會及行爲科學研究法下冊 (pp. 721-736)。台北：東華。

葉國安 (民 67)。我國師專學生家庭社經地位、成就動機、抱負水準與學業成就之關係。未發表之碩士論文, 國立台灣師範大學, 台北。

賴清標 (民 68)。師專生任教意願及教學態度之調查研究。未發表之碩士論文, 國立台灣師範大學, 台北。

Azjen, I., & Fishbein, M. (1969). The prediction of behavioral intentions in a choice situation. *Journal of Experimental and Social Psychology*, 5, 400-416.

Dreeben, R (1970). *The nature of teaching; schools and the work of teacher*. Glenview, Ill : Scott, Foresman.

Firestone, W.A. (1993). Why "professionalizing" teaching is not enough. *Educational Leadership*, 50(6), 6-11.

Hellawell, D., & Smithers, A. (1973). Commitment to teaching of postgraduates and college-trained student. *Educational Research*, 16(1), 48-55.

Herriort, P., & Ecob, R. (1979). Occupational choice and expectancy-value theory: Testing some modifications. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 311-324.

Hilton, T. L. (1960). Alleged acceptance of the occupational role of teaching. *Journal of Applied Psychology*, 44, 210-215.

Kiesler, C. A. & Sakamura, J. A. (1966). A test of a model for commitment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 349-353.

Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment*. New York: Academic Press.

Kinnane, J. F., & Gaubinger, J. R. (1963). Life values and work value. *Journal of Counseling Psychology*, 10(4). 362-367.

Lacey, C. (1977). *Socialization of teachers*. London: Methuen.

Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work value. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 367-371.

師範校院公自費生與一般大學教育學程學生就讀滿意度、工作價值觀、  
教師角色知覺與任教承諾之比較研究

- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486- 500.
- Osgood, G. (1957). *Measurement of meaning*. Urbana: University of Illinois Press.
- Pine, G. J., & Innis, G. (1987). Cultural and individual work values. *The career Development Quarterly*, 14(2), 279-287.
- Sarbin, T. R., & Scheibe, K. E. (1983). *Studies in social identity*. New York: Praeger.
- Super, D. E. (1970). *Manual for the work values inventory*. Chicago: Riverside Publishing.
- Tusin, C. F., & Pascarella, E. T. (1985). The influence of college on women's choice of teaching as a career. *Research in Higher Education*, 22(2), 115-134.
- Tziner, A. (1983). Choice and commitment to a military career. *Social Behavior and Personality*, 11(1), 119-126.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Peterson Woods, P. (1979). How teachers decide pupils' subject choice. In J. Eggleston(ed.) , *Teacher Decision-making in the Class-room*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.

# **A Study on the Satisfaction Level Toward Teacher Education Program, Work Values, Role Perception about Teacher and Commitment to Teaching between the Students in Teachers' Universities/Colleges and the Students in Teacher Education Programs at General Universities.**

**Hsin-hsiang Lee**

## **Abstract**

The purpose of this study is to compare the difference between the students in teachers' universities or colleges and the students in teacher education program ( T E P ) at general universities in terms of their satisfaction level toward T E P , work values, role perceptions about teacher and commitment to teaching.

The majoring findings of this study are as following:

1.The students in teachers' universities or colleges have higher or more positive concept on the satisfaction level toward T E P ,role perceptions about teacher and the commitment to teaching than the students in general universities; but in terms of work values is on the contrary.

2.The satisfaction level toward T E P , work values and role perceptions about teacher can be used to predict different levels of the commitment to teaching.

Key words: : work values ; role perceptions about teachers ; commitment to teaching