

東海大學教育研究所

碩士論文

臺中市公立國小附設幼兒園主任
教學領導行為與教師工作滿意度
相關之研究

A Study on the Relations between the
Teaching Leadership of the Director
and the Teacher's Job Satisfaction at
Taichung municipal Kindergarten

研究生：陳惠卿

指導教授：陳鶴元教授

中華民國一〇四年六月

臺中市公立國小附設幼兒園主任教學領導行為與教師工作 滿意度相關之研究

摘要

本研究主要目的在瞭解臺中市公立國小附設幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之現況及其關係。研究採問卷調查法進行研究，首先以蒐集相關文獻探究幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之意涵、層面及背景影響變項，後再以問卷方式調查分析兩者間的現況與相關。

本研究樣本取自臺中市公立國小附設幼兒園教師、教保員及園主任等作為研究對象，共計抽取300位教師。問卷回收後，透過描述性統計、單因子變異數、積差相關與迴歸分析等統計方法，進行資料分析，本研究主要研究發現如下：

- 一、臺中市公立國小附設幼兒園教師知覺園主任教學領導行為與教師教學工作滿意度之現況屬高度良好。
- 二、臺中市公立國小附設幼兒園教師所知覺到的園主任教學領導行為會因園所規模有顯著差異。
- 三、臺中市公立國小附設幼兒園教師所知覺到的教師工作滿意度會因園所規模與擔任職務有顯著差異。
- 四、臺中市公立國小附設幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度有顯著正相關。
- 五、臺中市公立國小附設幼兒園主任教學領導行為對教師工作滿意度具有預測力。

關鍵字：幼兒園、園主任、教學領導、教師工作滿意度

Abstract

Main aspect of the study was to discuss the relation between directors' teaching leadership behavior and teachers' job satisfaction of the Public Kindergarten in Taichung City. The study was proceeded using the questionnaire survey procedure. Documents were collected first to study the meanings, aspects and background variables of the directors' teaching leadership behavior and teachers' job satisfaction, and then the questionnaire is used to investigate the current situation and the relation between the directors' teaching leadership behavior and teachers' job satisfaction.

The study objects were the teachers, the caregivers and the directors of the Public Kindergarten in Taichung City. Statistical methods such as Descriptive Statistics, One Way ANOVA, regression analysis and Pearson Product-Moment Correlation are utilized to analyze and test the collected data. The sample size was 300.

Study results as follows:

- a. The directors' teaching leadership behavior and teachers' job satisfaction of the Public Kindergarten in Taichung City belong to "high" level;
- b. Significant differences occurred on the teachers' perception of the directors' teaching leadership behavior due to the size of the Public Kindergarten;
- c. Significant differences occurred on the teachers' perception of job satisfaction due to the size of the Public Kindergarten and the job position;
- d. Positive correlation occurred between the directors' teaching leadership behavior and teachers' job satisfaction; and

Finally, an advice and a reference of study were provided to the educational administrative unit and the directors and teachers for the Kindergarten in accordance with the aforementioned conclusions.

Keyword: Kindergarten, the Public Kindergarten director, teaching leadership behavior, and teachers' job satisfaction.

目次

目次.....	i
表次.....	iii
圖次.....	v
附錄次.....	vi
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	2
第三節 名詞釋義.....	2
第二章 文獻探討.....	5
第一節 教學領導行為的意義與內涵.....	5
第二節 教師工作滿意度的意義與內涵.....	13
第三節 園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關研究.....	19
第三章 研究設計與實施.....	27
第一節 研究架構.....	27
第二節 研究假設.....	28
第三節 研究對象.....	29
第四節 研究工具與編制.....	34
第五節 實施程序.....	42
第六節 資料處理與分析.....	44
第四章 研究結果與分析.....	45
第一節 園主任教學領導行為與教師工作滿意度之現況分析.....	45
第二節 不同背景變項教師對園主任教學領導行為與教師工作滿意度之差異	54
第三節 園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關.....	70

第四節 園主任教學領導行為與教師工作滿意度之預測分析.....	71
第五章 結論與建議.....	79
第一節 結論.....	79
第二節 建議.....	80
參考文獻	
一、中文部分.....	83
二、外文部分.....	88



表次

表 2-1	教學領導狹義定義.....	6
表 2-2	教學領導廣義定義.....	7
表 2-3	教學領導內涵及論點.....	10
表 2-4	幼兒園主任教學領導行為內涵分析	12
表 2-5	國內學者工作滿意度定義.....	13
表 2-6	工作滿意度共同特徵內涵及其分類.....	15
表 2-7	教學領導行為相關之研究.....	19
表 2-8	教師工作滿意度相關之研究.....	22
表 3-1	預試問卷抽樣統計表.....	30
表 3-2	預試問卷施測與回收統計表.....	30
表 3-3	預試樣本基本資料分析表.....	31
表 3-4	正式問卷抽樣統計表.....	32
表 3-5	正式問卷施測與回收統計表.....	32
表 3-6	正式樣本基本資料分析表.....	33
表 3-7	問卷專家效度名單.....	35
表 3-8	專家審核百分比彙整表.....	36
表 3-9	園主任教學領導預試量表項目分析摘要表.....	38
表 3-10	教師工作滿意度量表項目分析摘要表.....	39
表 3-11	園主任教學領導預試問卷因素分析摘要表.....	41
表 3-12	教師工作滿意度預試問卷因素分析摘要表.....	41
表 3-13	園主任教學領導行為之信度分析表.....	42
表 3-14	教師工作滿意度之信度分析表.....	42
表 4-1	園主任教學領導行為量各題之平均數與標準差摘要表.....	46
表 4-2	教師工作滿意度量表各題之平均數與標準差摘要表.....	49

表 4-3	不同年齡之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表.....	56
表 4-4	不同服務年資之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表.....	57
表 4-5	不同教育背景之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表.....	58
表 4-6	不同園所規模之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表.....	60
表 4-7	不同職務之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表.....	61
表 4-8	不同年齡之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表.....	62
表 4-9	不同服務年資之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表.....	63
表 4-10	不同教育背景之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表.....	64
表 4-11	不同園所規模之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表.....	65
表 4-12	不同職務之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表.....	66
表 4-13	不同背景變項之教師知覺園主任教學領導行為之事後分析表.....	67
表 4-14	不同背景變項之教師知覺工作滿意度之事後分析表.....	69
表 4-15	園主任教學領導行為與教師工作滿意度之績差相關表.....	70
表 4-16	園主任教學領導各層面對整體教師工作滿意度之迴歸分析摘要表.....	72
表 4-17	園主任教學領導行為對教師工作滿意度「工作環境」之迴歸分析表...73	
表 4-18	園主任教學領導行為對教師工作滿意度「行政領導」之迴歸分析表...74	
表 4-19	園主任教學領導行為對教師工作滿意度「進修升遷」之迴歸分析表...74	
表 4-20	園主任教學領導行為對教師工作滿意度「薪資福利」之迴歸分析表...75	
表 4-21	園主任教學領導行為對教師工作滿意度「工作回饋」之迴歸分析表...76	
表 4-22	園主任教學領導行為對教師工作滿意度之迴歸分析綜合摘要表.....	76

圖次

圖 3-1 研究架構圖.....	27
圖 3-2 研究流程圖.....	43



附錄次

附錄一 問卷使用同意書.....	90
附錄二 公立國小附設幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度調查問卷 (專家內容效度問卷).....	92
附錄三 公立國小附設幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度調查問卷 (預試問卷).....	102
附錄四 公立國小附設幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度調查問卷 (正式施測問卷).....	106



第一章 緒論

本章共分為四節說明，第一節為研究背景與動機，第二節為研究目的與待答問題，第三節為名詞釋義，第四節則是說明研究的範圍與限制，茲分述如下：

第一節 研究背景與動機

“教育”一直以來都是我國重要的政策之一，藉由教育能讓生活品質提升，加速文明的腳步，提升國人的智慧，而其中的幼兒教育乃是我國教育中啟蒙的階段，當然這其中不只是包含學校教育，家庭教育乃至社會生活教育等，都是其中的一環。而現今隨著社會結構轉型演變，雙親雙薪家庭日益漸多，幼兒托育需求增大，又鑑於少子化等問題，於是立法院於民國 100 年 6 月 10 日三讀通過「幼兒教育及照顧法」，並奉 總統民國 100 年 6 月 29 日華總一義字第 10000133881 號令公布，「幼托整合」政策正式於民國 101 年 1 月 1 日起上路，「幼稚園」與「托兒所」全數改制整合為「幼兒園」，歸教育部門主管，幼兒園師資、場地、設備等管理標準將漸趨一致，幼托整合後從「雙軌」變成「單軌」，招收對象為 2 歲至 6 歲幼兒，一來符合家長工作育兒期待，二來便於管理。而改制後園裡新增一名教保員，與教師統稱為教保服務人員；而園長名稱也改制為「園主任」，而對於人員的編制上的改變，園長如何兼顧行政與教學，其領導之行政與教學如何作結合，帶領全園走向更優質的教學環境，提升效能。

一園就如同一校，校長如何同時扮演教學領導角色與行政任務時，底下的教師教學效能及滿意度就可能會有所不同（羅明忠，2003）。李安明（1999）提出針對教學領導內涵的六個層面：「發展教學任務與目標、確保課程品質、確保教學品質、促進教師專業成長、促進學生學習進步、發展支持環境」等六層面，其皆強調領導者在教學領導的層面將必須付出更多的心力。而園主任在幼兒園裡就如同校長一般，舉凡幼兒園的園務行政、教保等等，都需要園主任的推動及指導，其影響力可見一斑。而簡楚瑛在 1998 年更以園務裡的教學課程、人事行政、各項福利經費及教師進修等層面來強調幼兒園園主任身兼教學與行政間的重要關係，足見在園務的提升上，幼兒園園主任的重要角色。翁葦凌（2011）也提到園主任若能有效地授權，整合全園力量，激勵教師共同努力，便可提升幼兒園整體教學品質及特色。

公立國小附設幼兒園園主任多採兼任為主，本人因兼任過園主任多年，深知園主任

園務工作繁忙，教學行政缺一不可。許玉齡（2004）也提到幼兒園主任工作內容相當廣泛，包含了園務行政—人事與總務，親職—幼兒與家長及學校資源—社區等多項工作內容，可說是非常忙碌。近來，面對少子化及幼托整合改制後的問題，幼兒園不斷被要求走出傳統，突破困境，創造新的思維。而園長比起改制前更是面臨了更多挑戰，職責也將更為廣泛，其影響力對於整個園務推動的運作、發展與走向可說是扮演著極重要的角色（許玉齡，孫立薇，2001）。

因此如何有效的領導，帶領著園內教師成長，激發其士氣，提升教師工作滿意度，必能走向優質有效能的幼兒園。

第二節 研究目的與待答問題

一、研究目的

本研究的目的，主要在瞭解臺中市公立國小附設幼兒園園主任「教學領導行為」與「教師工作滿意度」相關之研究，研究目的如下：

- （一）了解幼兒園主任教學導為與教師工作滿意度之現況。
- （二）分析不同背景變項之教師知覺幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之差異。
- （三）探討幼兒園主任教學領導為與教師工作滿意度之相關。
- （四）探究幼兒園主任教學領導行為對教師工作滿意度之預測力。

二、待答問題

依據研究目的，本研究之待答問題如下：

- （一）幼兒園主任教學導行為及教師工作滿意之現況為何？
- （二）不同背景變項之幼教師知覺園主任教學領導行為與教師工作滿意度是否有差異？
- （三）幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度兩者之間是否有相關？
- （四）幼兒園主任教學領導行為對教師工作滿意度各層面是否有顯著的預測力？

第三節 名詞釋義

一、幼兒園

民國 101 年 1 月 1 日起幼托整合後指對幼兒提供教育及照顧服務（教保服務）之機構統稱為「幼兒園」，分為公私立，本研究所指為公立國小之附設幼兒園，簡稱公幼。

二、園主任

依據幼兒教育及照顧法中第 18 條：公立學校附設幼兒園置主任，由校長就專任幼兒園教師中聘兼之，其達一定規模者，應為專任；幼兒園達一定規模，得分組辦事，置組長，並由教師或教保員兼任之；幼兒園分班置組長，並由教師、教保員兼任之。本研究所指也就是實際在幼兒園負責管理全園園務與教保服務人員，執行各項行政的管理者。

三、幼兒園教師

依幼兒教育及照顧法第三章幼兒園組織人員規定之第 15 條，幼兒園應進用具教保服務人員資格，從事教保服務。而教保服務人員：指在幼兒園服務之園長、教師、教保員及助理教保員等。本研究之對象為公立國小附設幼兒園教師，在此便是指在公幼服務之教保服務人員，包含有園主任、導師及教保員，其聘用資格就不再說明。在現今幼兒園裡，這些都是為幼兒提供各項教保服務的人員，因此，統稱為幼兒園教師。

四、幼兒園主任教學領導行為

本研究所指幼兒園園主任教學領導行為是指園主任為發展園所教育理念為教育目標，領導教師進行各項教學措施及作為，並結合改善教學、專業成長及相關資源，增進教學品質及幼兒學習效能的一種動態歷程；並依研究者修訂參考文獻後之「公立幼兒園園主任教學領導行為」之研究量表填答得分，包括六大層面：發展園務目標、確保課程品質、確保教學品質、促進教師專業成長、增進幼兒學習氣氛及發展支持工作環境。受試者在本量表的得分愈高，表示其對園主任教學領導行為的認同度愈高，相反的，則認同度是愈低的。

- (一) 發展園務目標：訂定園務計畫及願景目標。
- (二) 確保課程品質：與教師充分討論課程課綱需求，訂定課程本位發展。
- (三) 確保教學品質：落實及重視教師教學活動觀察。
- (四) 促進教師專業成長：定期提供研習訊息新知。
- (五) 增進幼兒學習氣氛：透過活動、遊戲的學習方式以增進幼兒學習成效。
- (六) 發展支持工作環境：提供資源以符合教師及幼兒的需求。

五、教師工作滿意度

本研究所指教師工作滿意度為教師對於其工作各層面評估後的一種心理、生理與環境的態度循環反應，正向即代表滿意，負向則代表不滿意，而這就是工作滿意度；至於該層面則應該可能包含有內外影響因素，研究者修訂參考文獻可細分為：工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利、工作回饋等五層面；編製「公立幼兒園教師工作滿意

度」之研究量表填答，受試者在本量表的得分愈高，表示其對工作滿意度愈高，反之，則滿意度愈低。

- (一) 工作環境：教師知覺到其每日於幼兒園工作的環境。
- (二) 行政領導：指教師知覺幼兒園主任其行政或教學領導管理的滿意程度。
- (三) 進修升遷：指教師知覺幼兒園主任是否提供其進修的機會。
- (四) 薪資福利：指教師對於從事教學工作所獲得的薪資報酬的滿意程度。
- (五) 工作回饋：係指教師對於本身教學工作之知覺到的滿意程度。



第二章 文獻探討

本研究主題為幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究，全章總共分為三節，第一節為探討教學領導行為之意義與內涵，第二節為教師工作滿意度之意義與內涵，第三節為幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究。

第一節 教學領導行為的意義與內涵

教學領導國內外已有許多的研究，特別是在校長教學領導層面，園長就如同一校之長，對於整個園的教學領導走向定位有很大的影響。本研究根據文獻理論探討教學領導的意義及內涵，並根據其理論探討園主任在幼兒園的教學領導意涵及背景變項之研究。

一、教學領導行為的意義

(一)、教學領導的意義

教學領導源起於國外，以美國在 1970 年代開始進行一連串「有效能學校運動」(Effective School Movement)作為開始，其研究發現有效能的教學改革，能為學校帶來有效的教學及學校影響。教學是學校的首要核心，而學校的領導者校長，透過有效能的領導教師及學生，運用各種教學策略及落實實際教學等，進而提升學生有效學習及達成有效能學校教學的重要領導者。Austin(1979)指出有效能的學校校長是能擬定學校發展目標的重要角色，鍾文峰(2014)也說到校長不只要能共同參與課程與教學的活動，還能對教師教學及學生學習表現有高度的期望，展現其高度的教學領導特質；吳智惠(2007)也歸納國內外文獻指出，校長的教學領導角色足以影響一所學校是否產生效能。校長不僅是行政領導的核心，對於領導學校教學目標及教師教學都有著實際的教學領導。林明地(2000)提出教學領導的概念自此由早期的帶有「考核、監督意味」的「教育視導」，逐漸轉變為現在所較為重視的「協助、支援」的「教學領導」。根據大部分文獻研究指出，研究者對於教學領導的定義雖有不同，但大概均能依照 Sheppard(1996)將教學領導分為廣義與狹義兩種層面來探討：

1、狹義層面的定義：

教學是在學校裡產生的一種教育活動，教師們在學校裡從事和學生最有直接關係的教學行為及活動，而校長身為一校之長，對於教師們或學生的教學領導可能是間接或是直接的一起參與對教學課程設計內容，這樣的教學表現，如就字面上做直接的描述定

義，研究者將國內外學者定義整理如表 2-1：

表 2-1

教學領導狹義定義

研究者與年代	教學領導狹義定義	主要重點
Smith 和 Muth(1985)	教學導是直接介入師生互動的教學過程，針對教師提供在職訓，觀察教師教學並對課程內容及教學活動設計上，做直接的參與互動。	直接教學觀察 教材的參與 師生互動
Pantelides(1991)	校長直接與學校課程與教學設計，並直接做觀察以發現學生學習成就。	直接教學觀察 教材的參與
楊振昇(1999)	校長從事與教師教學或與學生學習的直接關係為或活動，主張教學導應包括所有能協助教師教學，與影響學生學習的直接或間接的導活動。	直接教學觀察
張德銳(2001)	校長以直接或間接的視導做為對於能夠產生有效能學校發展的一種教學領導行為。	評鑑視導 管理溝通

綜合以上，可知狹義的教學領導為校長直接或間接參與對教師教學的觀察，教材的選擇，並對教師做詳細的觀察紀錄，透過評量和教學視導的管理來改變教師的教學行為，增進學生的學習成效，提升教師專業目標，以產生學校之效能。

在此，研究者對狹義的教學領導可解讀定義為：「教學領導為領導者兼顧教學與行政，以直接參與教材的選擇設計和直接教學的紀錄，給予教師專業指導，協助教師教學，增進教室內師生氣氛，以幫助學生達成學習目標。」

2、廣義層面：

Weber(1987) 指出廣義教學領導是校長運用各種資源，包含學校及學校外的社區資源及需求，來達成改善和做為鼓勵學生學習的目標。隨著教改的政策腳步，教學領導已不同於以往的狹義定義，在此看來，廣義的教學領導應該是運用良好的行政組織教學領導，重視教師教學品質需求，提供教師的專業教學及進修訓練並給予支持的發展環境以增進學生最大學習效能為目的（楊玲珠，2010）。研究者將國內外學者定義整理如表

2-2：

表 2-2

教學領導廣義定義

研究者與年代	教學領導廣義定義	主要重點
Hallinger(1992)	廣義的教學領導者具有課程與教學相關之知能，能對教師的教學做教學革新，關心學生學習氣氛。	發展教學課程 師生學習氣氛 教學創新
Palermo(2002)	廣義校長教學領導以行政支援教學，鼓勵教師能共同研擬教學方法與策略，善用資源充實教學設備，並提供良好的學習環境。	研擬教學方法 教學設備充實 支持的學習環境
魯先華(1994)	教學領導者能與師生共同訂定教育目標，協助教師改進教學，設計規劃課程內容、評鑑學生學習效果，進而達成學校共同願景。	共同教育目標 發展教學課程 重視學生學習 改進教師教學
李安明(1997)	教學領導者校長為發展學校任務目標、確保課程與教學品質、增進師生學習氣氛及發展支援學校與社區關係的工作環境等指導作為，做各項各項教學改進措施，以達成最大教育目標的歷程。	發展學校目標 重視學習氣氛 確保教學品質 確保課程品質 支持的工作環境 教學改進
李玉娟(2001)	校長為致於發展學校目標、確保課程與教學品質、增進學生學習氣氛、提昇教師專業成長、發展支援工作環境，以提昇教師教學效能，進而達成教學目標。	共同教育目標 合作學習氣氛 發展教學課程 支持的工作環境 教師專業成長
楊振昇(2004)	採多元的角度指出教學領導是校長以直接或間接的引導行為，來制訂與溝通學校目標、建立學生的學習期望、協調學校課程、觀察教師教學、增進學生學習機會、以及提升教師專業成長。	共同教育目標 合作學習氣氛 發展教學課程 教師專業成長
丁文琪(2007)	校長以直接、間接的領導行政措施，與教師產生互動，凝聚教學共識、分享創意教學、營造支持環境、以促進教師教學效能、確保教學品質等領導作為之歷程。	支持的工作環境 確保教學課程 確保教學品質 教學共識
張國強(2010)	校長為提升學校整體效能，以發展學校教育目標與任務、確保課程品質、確保教學品質、促進教師專業發展、增進學生學習氣氛及發展支持的工作環境等領導作為，用以提升教師教學效能及改進學生學習成效，進而達成學校教育目標的歷程。	學校教育目標 增進學習氣氛 確保教學品質 確保課程品質 支持的工作環境 教師專業成長

綜合國內外文獻，可知廣義的教學領導為發展共同的教育目標，協助教師改善教學能力，增進其本身的專業發展，舉凡各種教學活動，確保教學課程選擇與訂定品質，良

好的師生氣氛及支持環境等影響學生學習的直接或間接的實踐行動力大於靜態的領導活動過程都能屬於廣義的教學領導定義。因此，研究者將廣義的教學領導定義分為以下：

共同參與教學者涵蓋學校與學校有關的社區等，包含有學校上級、行政人員、教師、學生及社區人士等，有著共同為增進學生有效學習的教育目標，發展一種支持的學校環境，形成師生的合作共識，促進良好學習氛圍；而且能提供良善的課程與教材學習資源，以確保學與課程的品質，適時修正課程內容及教學活動課程安排，不定時的評量學生學習及重視學習氣氛；再者對於教師的教學，學校行政者能協助教師定期專業進修，時時檢視改進自身的教學能力，建立一種積極支持讓教師滿意度的工作環境。

（二）園主任教學領導行為的意義

在公立幼兒園中，園主任就如同一校的領導，身兼行政與教學要務，領導著一園，也因為是教師教學身分兼任行政的關係，在教學層面上就更能與教師充分合作，彼此的協調合作，教學相長，透過領導者的角色更能讓園所的教學效能等有所提升。如前所述，簡楚瑛在 1998 年以幼兒園裡的園務行政、薪資福利、教學及進修訓練等層面來探討國小附設幼兒園園主任其教學與行政間的領導角色是不可分割的。張衛族（2002）的研究也指出，幼兒園園主任的專業之一是在教學層面上的領導。由於國內對幼兒園主任教學領導的研究文獻甚少，本研究以張維倩（2004）在幼托園所主管教學領導的文獻研究中，整理出對幼兒園主任教學領導的定義：

教學領導行為是一種動態歷程，是為達成教學目標，提升教師教學效能及幼兒學習成效，運用良好領導與管理在園所內外資源上（張維倩，2004）。

張君如（2006）則認為為增進園所教學品質、促進幼兒學習成效、提升教師專業成長以達園所目標的行動歷程稱之為教學領導。

劉育君（2007）將教學領導定義為訂定並根據共同的教育理念，實施學校的各項教學相關活動措施，並協助教師改進教學、增進學生學習能力，達成學校教育願景的一種動態歷程。

另外，楊靜怡（2009）也將教學領導定義為幼托園所內主管所在從事相關的園務目標及教學領導措施，不只要提昇教師教學品質同時也確保課程品質，並有效增進幼兒學習氣氛的一種支持性的領導及動態歷程。

王心玫（2009）更是提到幼兒園主任本身所具備的專業認知及理念，要透過自己的有效領導呈現在園所內的各項教學措施改進上，不只是課程教學上，同時也影響師生，以達成最佳效能最佳素質的園所。

綜合以上文獻可發現，教學領導對於幼稚園主管的共同定義為：

- 1、為增進園所的整體教育理念及品質效能為目標。
- 2、提升教師改善教學及專業成長。
- 3、增強對幼兒的學校成效。
- 4、是一種教學動態的措施作為及歷程。

同上所述，研究者更進一步地將幼兒園主任的教學領導行為定義為：幼兒園主任為發展園所園務及教育理念為教育目標，領導著教師進行各項教學措施及作為，並結合改善教學、專業成長及相關資源，增進教學課程品質及幼兒學習效能的一種動態歷程。

二、教學領導行為之內涵

(一) 教學領導的內涵

有關教學領導的內涵層面，國內外學者討論眾多，但其重點內涵大都均在提升領導者的教學領導行為，使得學生獲的最大的學習表現；而從領導者的那些領導行為可涵蓋之呢！其所指出有「發展任務與目標」、「確保課程品質」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進學生學習氣氛」和「發展支持之工作環境」等六大層面（李安明，1999）。

而鮑世青（2001）則依學校的內、外環境、人事等整體的系統，並將之分為特質、行為、任務、角色及系統等五大論點內涵。

Murphy（1990）則認為教學領導內涵應包括：

- 1、發展任務與目標：以計劃學校、傳達為目標。
- 2、確保教學過程的運作：確保教學及課程品質並評量學生學習成效。
- 3、良好的學習氣氛：促進師生共同良好教學及學習氣氛。
- 4、發展支持的工作環境：創造共同的合作與凝聚力在教育目標上，建立良好的親師生組織文化環境。

楊振昇（1999）根據 Hallinger 與 Murphy（1987）所提出之架構，將校長教學視導分為：

- 1、界定、建構及傳達學校目標與任務。
- 2、透過視導和評鑑教學，擬定教學計劃，督導學生進步。
- 3、提昇學校師生學習氣氛。

王為國（2003）提出園長在實際教學導的作為上，分別為：建構共同願景、發展支持系統環境、提供教學資源、促進教師專業成長、及重視課程評鑑。

涂秀玲 (2012)將校長的教學領導行為分為「學校願景」、「教學品質」、「教師專業」、「學生學習」、「教學環境」等五大層面。

幼兒園主任實屬幼兒園之領導靈魂人物，領導園內教學、人員、環境等行政系統，猶如一校之長。國內外學者多半仍以校長作為教學領導者研究，少部分為幼托園所，因此，本研究仍先以校長作為教學領導者之教學領導內涵做文獻研究，茲整理如表 2-3：

表 2-3

教學領導內涵及論點

研究者年代	教學領導內涵	論點
Bossert, Dwyer, Rowan 和 Lee (1982)	教學領導主要內涵： (1)涵蓋範圍包括有社區、校長及機構背景(2)以校長領導為主(3)強調教學的氣氛與教學的組織(4)注重學生學習結果。	以教學領導架構模式為主
Snyder (1983)	三階段：(1)「計畫」：設定學校目標、擬定教學計畫。 (2)「發展」：重視教學發展，包括教學過程、課程設計及專業進修。(3)「評量」：教師評鑑及學生學習成效。	
Smith 和 Andrews (1989)	是資源提供者、教學資源者、溝通者、可行的存在者。	
Moorthy (1992)	確立學校任務、監督教學計劃、提升學校學習氣氛之領導者。	
Bredeson (1996)	是教育的夢想家、合作者、支持者、授權者重要角色。	以教學領導角色為主
漢菊德 (1996)	園務發展設計者、監督者、協調與協商者、教師支持者、幼兒輔導諮商者、觀查指導者、工作參與者。	
許玉齡 (2000)	園務計畫者、執行者、監督者、參與者、學習者、協調者、支持者、諮商者。	
邱惜玄 (2001)	宏觀規劃決策者、彙整資源的提供者、課程教學評鑑者、溝通協調激勵者、疑難問題解決者、團隊學習建構者、環境氛圍營造者、終身學習實踐者。	
吳珮瓏 (2004)	促進教師專業成長者、管理教學品質者、資源提供者、支持者與協調者。	以教學領導角色為主
秦夢群 (2010)	資源供應者、教師資源者、溝通者、臨場者。	
Duke (1982)	特質與技巧為：1、廣徵教師 2、開展教學 3、支持落實 4、品質控制 5、活化溝通協調 6、致力問題解決。	以教學領導特質與技能為主
Cawelti (1987)	技能：傳達學校的願景、促進組織發展、提供教學支持、監督學習情況。	

(接下頁)

表 2—3 教學領導內涵及論點（續）

Larsen (1987)	任務：設定目標、統整教學資源、視導與評鑑、增進教師專業發展、發展學校與社區關係。	
漢菊德 (1996)	職責：擬定園務工作計畫並出席各項會議、規劃環境、訂定教學課程目標與大綱、計劃親職教育及資源、計劃最新資訊及在職進修、溝通協調及人事總務規劃。	以教學領導任務與作為為主
陳美言 (1998)	任務：教學統整、協助教師教學、促進學生學習、視導與評鑑教學、建立家長社區良好關係。	
歐曉玟 (2001)	作為：凝塑學校願景、提昇教師專業、激發學習成就、營造支援環境。	
王有煌 (2003)	作為：溝通教學與目標、提昇課程與教學品質、增進教師專業能力、營造組織學習氣氛、建造優質教學環境。	

綜合以上國內外研究者對教學領導的內涵的分析看法，從整理的相關文獻內容可大致歸納出，研究者對於教學領導的內涵可大致分為：教學領導的架構模式、教學領導者的角色、教學領導者的任務、教學領導者的特質技巧及教學領導者的行為做法等。當然，尚有其他研究者提出不同於以上分類的教學領導內涵，如：教學領導者的特質（鮑世青，2001）（陳偉茹，2006）、教學領導的專業角色（De Bevoise，1984）、范熾文（2001）從學校行政革新的角度來分析教學領導的觀點及作法內涵、陳美娟（2005）從與教師教育改革態度來看校長的教學領導內涵等等。但綜觀這些文獻研究看來，多採用教學領導者的行為觀點來論述，尤其是以 Murphy（1990）的教學領導四層面：「發展任務與目標」、「管控教學過程的運作」、「促進校園的學習氣氛」、「發展支持的工作環境」；而國內有根據其研究擴展至五層面、六層面等延伸者。國內學者李安明（1999）所提出之教學領導內涵六大層面為最能包含眾多學者所提出的層面：

- 1、「發展任務及目標」：校長能倡導並訂定學校的教學任務目標與教育理念，帶領組織成員達成教學目標。
- 2、「確保課程品質」：校長能積極參與課程相關的設計及評鑑活動。
- 3、「提升教學品質」：校長能積極參與教學及研討活動，以提升教師之教學效能。
- 4、「促進教師專業進修」：校長能提供並鼓勵教師參與多元進修活動。
- 5、「增進學生學習氣氛」：校長應重視學生多元學習，關懷學生學習需求，以增進學習風氣。
- 6、「支持發展環境」：校長能重視教師需求及支持態度，共同面對家長與社區。

(二) 幼兒園主任教學領導行為的內涵

雖然國內大部分教學領導文獻研究均多以國小校長作為教學領導行為之角色，其他少部分為教師教學領導（劉乙儀，2013）、主任教學領導行為（楊玲珠，2010）等，而幼兒園主任教學領導的研究文獻亦不是很多，但大致說來，園主任兼負行政、教學、保育等重要任務，在幼兒園整體的園務發展歷程中，扮演著極重要的角色（洪翠青，2010）。其角色的定位不就等同於一校之主管單位，因此本研究研究者繼續依據李安明（1999）之教學領導六大內涵層面並延伸參酌多位國小校長及幾位幼兒園園主任對於教學領導之內涵分析再度作為教學領導行為相關文獻，以作為本研究之幼兒園主任教學領導理論依據，如表 2-4：

表 2-4

幼兒園主任教學領導行為內涵分析

學者年代	教學領導行為重要內涵					
	發展教學任務與目標	確保課程品質	提升教學品質	促進教師的專業成長	增進學生學習氣氛	發展支持的工作環境
張維倩 (2004)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
張君如 (2006)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
劉育君 (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	
陳志順 (2008)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
黃雅琳 (2009)	✓	✓		✓	✓	✓
王心玫 (2009)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
楊靜怡 (2009)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
郭小蘋 (2011)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

綜合上述觀點，發現幼兒園中園主任之教學領導行為與國小校長教學領導的本質差異不大，分析後大抵仍以前述所說李安明（1999）之六大教學領導行為內涵相去不遠，因此，本研究對於幼兒園主任教學領導行為之內涵便歸納為以下六層面：

- 1、發展園務目標：規劃園所願景，園主任訂定共同教育目標，結合親師生以凝聚共識。
- 2、確保課程品質：為瞭解課程需求，與教師共同研討課程內容，落實課程實施品質及評量。

- 3、確保教學品質：與教師共同訂定教學目標，適時提供教學協助，透過溝通討論以提升教學效能。
- 4、促進教師專業成長：定期安排進修課程，鼓勵教師吸收新知，提升教師專業訓練。
- 5、增進幼兒學習氣氛：以活動、遊戲的方式進行多元學習評量，提升幼兒學習動機。
- 6、發展支持工作環境：重視師生需求，給予心理及工作上的最大支持，同時辦理親職活動，協助輔導幼兒及家長問題。

第二節 教師工作滿意度的意義與內涵

一、教師工作滿意度的意義

(一)工作滿意度的意義

“工作滿意”的概念最早是由 Mayo、Dickso 與 Roesthlisberger 等人從 1927 到 1932 年從事“霍桑實驗”(Hawthorne Studies)後發現；Hoppock (1935) 認為工作者個人對於其工作情境主觀的滿意感受表現在生理、心理兩方面。而秦夢群 (1997) 根據其理論也指出工作滿意的程度是提升生產力的主要動力，是有激勵效果的。國內外對工作滿意的定義各有所不同的見解：Smith 和 Kendall (1969) 對工作滿意的定義同樣也指出工作者對其工作環境的一種直接的情感性反應，尤其工作的報酬越高，工作滿足程度愈高，報酬越低，工作滿足程度愈低。茲整理國內對工作滿意的定義如表 2-5：

表 2-5

國內學者工作滿意度定義

研究者年代	工作滿意度的定義
舒緒緯 (1990)	工作是一種主觀的價值判斷、態度或情意的反應。
張春興 (1992)	對其所任職工作感到滿意的一種程度，而這與很多因素有關：薪水高低、工作時間、升遷機會及人際關係等
楊益民 (2001)	工作者或組織成員對其工作中各項影響因素所產生之主觀性感覺。
賴明莉 (2002)	對於所處的工作情境所感受到的一種態度、情意性反應與評價。
林清標 (2004)	個體對於組織工作的整體性感受，當中包括所處的工作環境及對個人所扮演的角色所抱持的態度與情意取向。
潘玟諺 (2005)	個人和環境交互作用後產生，包括福利、關懷、組織氣氛等一種個人對事物主觀判斷與感覺。
林心怡 (2011)	個體對其自身之工作及工作環境整體的一種主觀感覺及評價反應，包括工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋層面。

由以上各研究定義所知，「工作滿意度」為工作者對其工作及對工作環境所產生之外

在及內在的一種心理情感的直接主觀滿意反應，外在工作影響因素可能包含有：環境、薪資福利、工作時間等，內在影響因素則為組織氣氛、態度、關懷等。

(二)教師工作滿意度的意義

對於學校來說，教師便是學校的工作者，對於學校的工作環境及所產生對這份工作本身看法及主觀情感反應程度便是一種工作滿意度，而幼兒園裡的教師亦然，對於園內的教學工作等最直接的一種情意上的感受反應（辛俊德，2002；陳勉福，2009）。而這當中也包含了許多內外在工作環境的影響層面因素，如：校長及行政人員領導行為、報酬、學校氣氛、學校環境工作、壓力及自我成就感等等（任晟蓀，1981；陳嵩，1997；梁丁財，2002；劉淑雯，2003）。這些是教師在教學工作上所做一種主觀的判斷自己所付出的勞力及心力和所獲的實際報酬之間的差距大小，當然也包含精神方面的報酬，差距越小，則工作滿意程度高，反之，則越低。因此，簡單來說，教師在從事教學工作時，對自己工作所抱持的一種積極性情意的正向取向，也正是教師對工作的工作滿意度。（李安華，2007；許瑞芳，2003）

綜合以上對於教師在其在學校的工作及學校環境上所直接感受到的知覺反應，便是其對教學工作的滿意度的展現，所作的文獻定義可歸納為以下：

- 1、教學者對於其工作的一種情意反應，而這種反應為對工作的一種心理期望與反應程度，期望反應越高則對該工作越滿意，反之則否。
- 2、工作本身的條件內容向度極其可能會是影響其滿意程度的因素，簡單分為內外在工作環境，外在工作環境可能有：工作環境、本身教學工作、工作報酬、考核等；內在則包含有：主管態度、壓力、人際關係、工作氣氛等。

因此，研究者將教師工作滿意度的定義為：教師對於其工作各層面評估後的一種心理、生理與環境的態度循環反應，正向即代表滿意，負向則代表不滿意，就是工作滿意度；至於影響該工作層面的背景因素則可能包含有學校工作環境、教學工作、學校領導行為、學校福利、進修及學校支持回饋等。

以幼兒園教師工作滿意度的文獻近年來備受重視，足見幼兒園教師對其工作是否滿意的程度受到多樣化的影響。因此，本研究是以幼兒園教師作為研究對象，幼兒園如同一校之組織，幼兒園主任便是其領導者，在幼兒園環境、園主任領導與教師工作本身彼此互動影響之下，便如同上述研究者所歸納之教師工作滿意度定義亦然，再者，根據林心怡（2011）其相關研究歸納，將影響幼教師工作滿意度的因素分為兩部分：一為內在個人因素，如成就感、關懷回饋等；二為外在環境因素，如外在環境、行政領導等，亦

與研究者所歸納的定義相去不遠。

二、教師工作滿意度之內涵

(一)工作滿意度的內涵及其理論

工作滿意度的內涵理論國內外學者探討相當多，王秋發（2007）已根據文獻對工作滿意理論做大致分類，研究者再根據其分類整理早期國內外理論，可歸納為表 2-6：

表 2-6

工作滿意度共同特徵內涵及其分類

工作滿意理論	共同特徵內涵	分類
需求層次論	重視滿足個體的需求、動機因素及內容	動機需求理論
ERG 理論		
雙因子理論	影響工作滿意的內外因素交互作用，形成一系統。	激勵保健理論
三因子理論		
系統理論		
公平理論	在激發個人需求的過程中，所產生的交互作用的因素，著重在動機產生行為的激勵過程。	過程理論
期望理論		
差距理論		

1、需求層次論(Need Hierarchy Theory)

Discrepancy Theory 分為七個層級，分別為生理需求(Need Hierarchy Theory)、安全需求 (Safety Needs)、愛與隸屬的需求 (Love and belongingness Needs)、自尊需求 (Esteem Needs)、求知的需求 (Needs to know)、求美的需求 (Aesthetic Needs)、自我實現需求 (Self-Actualization Needs)，即指人類行為動機皆是由不同性質的基本需求所組合而成的，各層次間有高低、前後順序之分，認為低等的需求滿足後，個人才會追求較高層級的需求，愈低層次的需求普遍性越大，個別差異越小。基本需求一旦獲得滿足其需求強度就會降低；而成長需求強度不但不隨其滿足而減弱，反將因獲得滿足而增強（秦夢群，2005；張春興，1996；謝文全，2007）。

2、ERG 理論(Existence needs, Relatedness needs, Growth needs)

Alderfer 於 1969 年根據 Maslow 的需求理論作出修正，其論點極為類似 Maslow 的需求理論，提出「生存、關係、成長」三個論點的相關，生存需求-指個人在生理與安全上的需求；關係需求-指個人對於一種愛與自我情感需求，成長需求-指個人追求一種自我尊

嚴與成長的需求（何佳樺，2007；秦夢群，2000；謝文全，2007）。

3、雙因子理論（Two Factor Theory）

此理論包含「激勵」與「保健」兩種因素，因此又稱「激勵保健理論」，是由 Herzberg 1966 年所提出的，他認為動機的滿足與不滿足是由兩組因素所控制，其中影響工作滿意的因素稱之為「激勵因素」，包括成就感、責任感及升遷發展等，屬於隱藏影響於工作之中的內在因素，正面即是高的滿意度，反之則否；相對的，影響工作滿意的因素稱之為「保健因素」，又稱為外在因素，與工作是間接的關係，包括薪資、人際關係等等，如果這些因素屬於負面的，則會引起滿意；相反的，則有可能會引起滿意。（何佳樺，2007；林欣怡 2011；駱仁，2006）。

4、三因子理論（Three Factor Theory）

三因子理論是由 Hoy 和 Miskel（1978）因為雙因子理論之不足，加上另外一個折衷因素而提出的，與滿意的程度來源有關，來源可能包括薪資、專業成長等變項。他認為激勵與保健因素對工作滿意的影響容易因相互之間的不平衡而有所缺失，因此，三因子理論是一種折衷因素，其提出彌補了雙因子理論的不足，說明了適當且平衡的激勵因素和保健因素，才能使提升工作滿意。（王秋發，2007；賴明莉，2002）。

5、系統理論（System Theory）

系統理論是 Worriment(1972)所提出的，他認為影響工作滿意的變項有二，一是外在的變項，包括組織政策、工作環境、薪資待遇、人際關係、領導能力、職位升遷等因素；另一個則是個人變項，包括個人的成就感、認同感、進步感、責任感、公平感、贊同感等因素。兩個內外因素也是互相影響，互相循環回饋，進而形成一開放系統(李安華，2007；羅明忠，2003)。

6、公平理論（Equity Theory）

公平理論又稱為社會比較理論、平衡理論，是由 Adams 從比較的觀點所提出的，工作者對「個體知覺到投入與報酬間的公平性」（林心怡，2011），當個人知覺公平時，則產生滿足感，若知覺不公平時，則產生不滿意感。簡而言之，工作者會以自己工作的投入程度和獲得結果的比率來和他人相比較，如果比較後認為一樣，則工作者就會覺得公平，而且獲得滿足；如果比較後覺得不相當，則工作者就會變得不滿足（許士軍，1994；秦夢群，1996）。Adams 也認為工作者之工作滿意度有三個變項，一是「投入」，如時間、努力、技術等；二是為工作付出所得到的「報酬產出」，如地位、薪資、升遷、福利等，三是工作投入與得到產出之間的「比較結果」，也就是和他人比較後的衡量結果

(林心怡, 2011)。

7、期望理論 (Expectancy Theory)

由 Vroom 於 1964 年所提出，認為工作者的行為是經過預想及有所期待之後，才得以開始行動的理論。因此，在思考是否需採取行動之前，首先會先分析這個行動之後所帶來的結果及其報酬價值的高低，如果其結果與報酬是滿意的才會採取行動(謝文全，2007)。其建構的模式包括動力模式、吸引力模式、期待行為模式，也就是個體在行動之前，會先因為的到的報酬多寡而努力朝著目標，若能達到目標，則滿足其期待感，也就是是工作滿意度，若無法達到目標，則期望無法得到滿足，相形之下工作也無法滿意。(王秋發, 2007; 林心怡, 2011; 楊益民, 2002)

8、差距理論 (Discrepancy Theory)

差距理論又稱「期望差距理論」，由 Porter、Katzell 和 Locke 等人提出，與期望理論極為相似，其認為工作滿意的程度乃是依照於個體在工作上的「預期獲得」與「實際獲得」兩者間的差距大小而定，差距愈大則愈感到滿意，差距愈小則愈感到滿意；強調個別的差異情形，對工作滿意程度的高低是取決於自己(秦夢群, 2005)。

以上理論對工作滿意度的解釋及論點各有不同，但仍可看出各家對工作滿意度內涵強調重點的相似度，研究者將之整合說明如下：

動機需求理論(需求、ERG 理論)強調個體的需求層次，滿足個體需求層次越高，則工作滿意度將會越高。

激勵保健理論(雙因子、系統、三因子理論)強調的是影響個體的內外因素相互作用循環下，激勵與保健因素若能同時適當存在滿足個體，則其滿意度也將會提高。

過程理論(公平、期望、差距理論)強調的是個體預期工作與實際所得的差距作為對滿意度的衡量，預期在努力工作之下，所得到的結果越高，個體滿意度便是高的，反之則否。

(二)教師工作滿意度的內涵

如前所述，教師是學校工作的工作者，主在從事教學、教育的工作，對於其工作滿意度將影響到對學校的認同及向心力。吳清基(1979)認為教師工作滿意度是教師對其現任的工作所表現的一種積極情意導向的程度，包含校長、行政人員、教學工作本身、學校環境、工作報酬與工作變異性等五個構面。基於上述理論，各家研究者對工作滿意影響的因素略有不同，其包含的構面向度也就不盡然，有根據 Vroom(1964)所涵蓋四層面，也有多如吳清基(1979)、任晟蓀(1985)、謝百亮(1995)等人所提五個構面

的：教學工作本身、教學工作環境、校長視導行為、教學工作報酬及教學工作變動性等。本研究以幼兒園教師對其工作的滿意度作為研究，先參考以上所述理論文獻，再根據林心怡（2011）歸納影響工作滿意度之內、外在因素，如：成就感、薪資等，將其細分為：工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利、工作回饋等五層面進行探討，說明如下：

1、工作環境

教師每日於幼兒園從事教學工作，其對工作環境的滿意與否，會直接影響教師每日教學的便利性及心情，尤其工作環境包含軟硬體，所謂工欲善其事必先利其器，陳佩汝(2002)研究發現好的環境與設備以利於方便師生活動的進行，增加教師教學效率，可說是教師教學的第一影響。

2、行政領導

指教師對於幼兒園主管行政領導管理的知覺滿意程度，包括領導方式、領導風格、對於教師的需求傾聽與協助、支持等。

3、進修升遷

指幼兒園內主管是否給予教師在教學工作上升遷、進修的機會，越是給予便利性的話，教師對其滿意情形，則得分愈高亦表示滿意度愈高。

4、薪資福利

指教師對於從事教學工作所獲得的薪資報酬的滿意程度。在公立幼兒園中教師的薪資比照國小教師，此部分較沒有爭議，但其餘社會地位、精神支持、人事獎懲等就有待商榷。

5、工作回饋

係指教師對於工作職務所知覺到精神上報酬之滿意程度，包括工作成就感、回饋度及精神上的鼓勵等，這些往往會透過幼兒、同事或是園主任給予自身的看法或回饋等，是最直接的精神報酬，而這些來自於主管幼兒或甚至家長對教師的教學回應，也是否能讓教師提升熱情及教學意願的主要工作回饋。

第三節 園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關研究

本節共分成三部分，主要在說明「幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究」，首先先說明「教學領導之相關研究」，其次說明「教師工作滿意度相關研究」，最後探討兩者之間相關之研究。

一、教學領導行為相關之研究

本研究主要是以幼兒園主任教學領導行為之研究，但國內外文獻大都以校長教學領導行為為多，影響校長領導的因素也多有不同，Justis(1991) 指出大部份教師認可校長具教學領導層面行為，但女性校長比男性校長在教學領導行為上為強；Babcock(1991)也指出女性校長較男性校長更能知覺到教學領導的重要角色；可由上可知，校長的性別會是一項影響教學領導行為的指標。至於還有那些關於教學領導相關研究背景層面，本研究以楊靜怡（2009）研究結果為主，輔以其他如：楊玲珠（2010）主任教學領導及王秋發（2007）校長教學領導等文獻，研究者將其相關文獻分析說明整理如表 2-7：

表 2-7

教學領導行為相關之研究

研究者	研究題目	研究對象 與方法	研究發現
Champeau (1994)	校長領導行為 為實況調查	高中校長 問卷調查法	校長教學領導的功能因學校大小而不同，但與校長經驗無關。
Gulledge (1994)	校長教學領導 為實況調查	小學校長 問卷調查法	1.資淺與資深的校長比年資中等的校長在教學領導行為中有所影響。2.在項教學導層面中，性校長比男性校長更常覺察到自己應該扮演教學領導的角色。
黃錫隆 (2003)	臺北縣國民 小學校長教 學領導策略 之研究	國小校長 問卷調查法 訪談法	1.不同年齡、年資、學校規模以及學校所在地區的校長，教學領導無顯著差異。2.不同職務、學校所在地之教育人員對「校長教學領導策略」的知覺情形有顯著差異。
林俊杰 (2005)	桃竹苗四縣 市國中校長 教學領導與 教師知識管 理相關研究	國中教師 問卷調查	1.不同性別、學校規模之教師兼任職務知覺到的校長教學領導有差。2.不同年齡、學校規模、學校所在地之導師所知覺到的校長教學領導有差。3.不同性別、年齡之專任教師所知覺到的校長教學領導有差異。

(接下頁)

表 2-7 教學領導行為相關之研究 (續)

王秋發 (2007)	台中縣國民 小學校長教 學領導行為 與教師工作 滿意度相關	教師 問卷調查	1.校長與教師普遍均能高度知覺到校長教學領導行為與教師工作滿意度。2.不同性別、年齡、服務年資、現任職務、學校所在地的教師對校長教學領導行為知覺有顯著性差異；在不同教育背景及學校班級數教師對校長教學領導行為知覺則無顯著性差異。
陳志順 (2008)	國民小學校 長教學領導 與教學組織 變革關係	國小校長及 教師 問卷調查	1.台北縣國民小學的教育人員能中高度知覺校長教學領導與教學組織變革。 2.不同年齡之「教師」所知覺到的校長教學領導有顯著差異。
楊靜怡 (2009)	學前教育機 構／園所長 教學領導與 教師教學效 能之研究	幼教師 問卷調查	1.教師對於園/所長教學領導與教師教學效能之知覺度皆屬中高度。 2.高高屏三縣市學前教育機構不同服務年資、園所性質、園所規模、園所所在地的教師所知覺到的園/所長教學領導有顯著差異。
黃雅琳 (2009)	國民小學校 長教學領導 與教師創新 教學關係之 研究	國小教師問 卷調查	1.年齡的增長會增加國民小學教師對校長教學領導之知覺。2.國小教師兼任行政有助於提升其對校長教學領導之知覺及創新教學實施。 3.小型國民小學教師之校長教學領導知覺高於中型學校教師。
張國強 (2009)	臺中縣國民 小學校長教 學領導與教 師專業學習 社群互動相 關	國小教師 問卷調查	1.國民小學教師知覺校長教學領導為中上程度。2.國民小學教師對校長教學領導的知覺，會因為性別、年齡、服務年資、擔任職務及校齡之不同而有差異。
楊玲珠 (2010)	教務主任教 學領導行為 與教師專業 學習社群關 係之研究	輔導教師 問卷調查 文獻分析	1.台北市中小學教務主任教學領導行為與教師專業學習社群的現況均屬「中高」程度。2.教師知覺整體教務主任教學領導行為會因教師的職務而有顯著的差異，教師兼組長高於科任教師（專任教師）教師。
鄭采珮 (2011)	國民小學校 長教學領導 與學生學習 成就之研究	校長教師問 卷調查	1.國民小學教育人員對校長教學領導與學生學習成就普遍具有高度的知覺度。2.國民小學教育人員所知覺的校長教學領導會因性別、服務年資、擔任職務、最高學歷、學校規模和學校地區而有顯著差異。

綜合上述，有關教學領導影響之因素相關研究文獻結論發現如下：

- (一)研究對象：大都以中小學校長與教師為主要的研究對象。
- (二)研究方法：大都採用問卷調查法作為主要研究方法。
- (三)背景變項：如前所述教學領導的六大層面內涵中，依據以上研究結果發現包含有不

同的個人背景變項，這些可能包括性別、年齡、服務年資、教育背景、現任職務、學校規模、學校所在地區等因素影響著教學領導，分別說明如下：

- 1、性別—教師知覺校長教學領導會因性別有顯著差異的則有林俊杰 (2005)、張國強 (2009)、鄭采珮 (2011)，有可能因女性教師著重在家務較多，知覺度較低。
- 2、年齡—陳志順(2008)、黃雅琳 (2009)、鄭采珮 (2011) 教師知覺校長教學領導會因年齡有顯著差異，因年齡較高之教師對學校事務熟悉度較佳，較得心應手。
- 3、服務年資—楊靜怡 (2009)、張國強 (2009)、鄭采珮 (2011) 教師知覺校長教學領導會因服務年資有顯著差異，年資深之教師對於學校認同度會較高。
- 4、擔任職務—王秋發 (2007)、張國強 (2009)、楊玲珠 (2010)、鄭采珮 (2011) 都覺得教師兼任行政職務或現行職務的不同知覺校長教學領導會有顯著差異，因擔任行政職務之教師較有機會與領導者溝通，因此較為認同。
- 5、學校區域及規模—王秋發 (2007)、楊靜怡 (2009)、鄭采珮 (2011) 教師知覺校長教學領導會因學校規模與所在地區有顯著差異，原因為地處偏遠或小校，民風較為保守，對學校的支持度相對的會高些，但黃雅琳 (2009) 則認為都會區的學校教學領導創新優於非都會區。

二、教師工作滿意度相關之研究

國內對於教師工作滿意度之相關文獻也日益增多，依上所述，亦以林心怡 (2011) 研究結果為主，其餘以一般廣泛性探討教師工作滿意度為輔，其相關之研究如表 2-8：

表 2-8

教師工作滿意度相關之研究

研究者 對象 方法	研究題目	研究發現
羅明忠 (2003) 教師問卷 調查	台中市國民小學校長領導行為與教師工作滿意度相關研究	1.國民小學教師知覺工作滿意度的現況良好：其中以「教學工作本身的滿足」層面的滿意度最高。2.教師工作滿意度的知覺，因教師不同性別、不同教育背景、不同職務、不同服務年資及不同年齡而有所差異。
李安華 (2007) 幼教師 問卷調查	公立幼稚園園長領導風格與教師工作滿意度之相關研究	1.大多數公立幼稚園教師工作滿意度平均分數是屬於中高程度，其中以「自我實現」最高；2.臺北縣及臺東縣幼稚園教師對於教師工作滿意度會因教育程度及不同縣市而有顯著差異；3.公立幼稚園園長領導風格與教師工作滿意度有顯著正相關。(以臺北縣臺東縣為例)
孫一弘 (2011) 幼教師 問卷調查	新北市公立幼稚園教師工作滿意度對組織承諾影響之研究	1.教師知覺工作滿意度與組織承諾皆為中高程度，其中以教學工作構面滿意度為最高，獎勵與進修最低；2.教師對工作滿意度的差異，會因婚姻狀態、服務年資而有顯著差異。
林心怡 (2011) 幼教師 問卷調查	教師工作壓力與工作滿意度關係之研究	彰化地區幼稚園教師工作滿意度之差異情形呈現在其教師之婚姻、年齡、教學年資、專業背景、園所規模等方面。(以彰化縣幼稚園為例)
張秋燕 (2012) 教師 問卷調查	高雄市國民小學校長領導風格與教師工作滿意度相關研究	1.「人際關係」與「工作環境」是教師滿意度高低的主要操作層面。2.外在因素的改變有助於提升教師工作滿意度。3.良性溝通、制度完嚴、適度授權有助於提昇教師滿意度。

綜合上述，影響教師工作滿意度之相關研究文獻結論發現如下：

- (一)研究對象：以教師為研究對象，包含幼教及中小學教師。
- (二)研究方法：大都採用問卷調查法作為主要研究方法。

(三)背景變項：如前述，教師工作滿意度所包含的五個層面，依據上表的研究結果當中，影響其個人背景變項，有可能包括性別、年齡、服務年資、教育背景、現任職務、學校規模、學校所在地區等因素，分別說明如下：

- 1、性別—羅明忠(2003)、王秋發(2007)、何雅婷(2007)教師知覺工作滿意度會因性別有顯著差異，男性教師對於工作較易從中尋求並獲得成就感。
- 2、年齡—羅明忠(2003)、王秋發(2007)、林心怡(2011)教師知覺教師工作滿意度會因年齡有顯著差異，因年紀高之教師對於學校教學工作已趨穩定，認同度自然較高。
- 3、服務年資—王秋發(2007)、孫一弘(2011)、林心怡(2011)教師知覺教師工作滿意度會因服務年資有顯著差異，年資深之教師與學校間有共同的理念，對於學校教育政策較為支持。
- 4、擔任職務—林俊杰(2005)、王秋發(2007)、何雅婷(2007)都覺得教師擔任不同職務對工作滿意度會有顯著差異，擔任行政職教師因擔任行政關係，對於學校政策會較為認同。
- 5、學校區域及規模—王秋發(2007)、何雅婷(2007)、林心怡(2011)教師知覺教師工作滿意度會因學校區域及規模有顯著差異，林心怡(2011)也發現公立園所優於私立，混齡班級高於非混齡班級，偏遠及小校對學校的熱忱會較高，各項事務認同也較為一致，相對的，意見較低，滿意度會較高。

三、幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究

本研究旨在瞭解幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度的關係，若根據以上文獻，國內關於教學領導的研究以校長居多；教師工作滿意的研究亦相當多，但仍以國小為主，唯獨幼兒園結合此兩大議題非常少見，僅提到教學領導與教學效能之相關，研究者所研究之「幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關研究」更是無相關文獻，因此，對幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之情形實有必要再深入探討，研究兩者的差異、相關與預測力情形，僅已以下部分相關研究結果作為參考論述之：

張維倩(2004)「幼托園所主管教學領導行為與教師教學效能之關係」以文獻分析兼採問卷調查法及訪談調查法進行探究，發現「幼托園所主管教學領導行為」與「教師教學效能」呈現正相關，其中以「發展支持的工作環境」表現最好。

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」

以自編的「國民小學校長教學領導行為與教師工作滿意度調查問卷」為研究工具進行探究，發現臺中縣國民小學不同性別、年齡、服務年資、現任職務、學校所在地的教師對校長教學領導行為知覺有顯著性差異；臺中縣國民小學不同性別、年齡、服務年資、教育背景、現任職務、學校所在地的教師對教師工作滿意度知覺有顯著性差異，顯示校長教學領導行為與教學工作滿意度具有高度相關。

楊靜怡（2009）「學前教育機構園／所長教學領導與教師教學效能之關係」以問卷調查法進行探究，發現高高屏三縣市學前教育機構不同服務年資、園所性質、園所規模、園所所在地的教師所知覺到的園／所長教學領導有顯著差異；而不同園所性質、園所規模、園所所在地的教師所知覺到的教師教學效能有顯著差異。學前教育機構園／所長教學領導與教師教學效能之間有高度的典型相關，亦即園／所長教學領導越落實，越能提升教師的教學效能。

楊玲珠（2010）「台北市中小學教務主任教學領導行為與教師專業學習社群關係之研究」以文獻分析及問卷調查法進行探究，發現教務主任教學領導行為「發展支援的工作環境」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」與教師專業學習社群有顯著相關。

林心怡（2011）「教師工作壓力與工作滿意度關係之研究」以問卷調查法進行探究，發現一、彰化地區幼稚園教師工作壓力之差異情形於「整體」、「班級教學」、「人際關係」、「家長參與」等層面，未婚皆高於已婚，年輕高於年老，教學年資淺者壓力高於資深教師，私幼顯著高於公幼，多班數高於低班數，學校所在地區市區高於郊區。二、彰化地區幼稚園教師工作滿意度之差異情形在婚姻方面，「整體」及「工作環境」、「進修升遷」、「薪資福利」、「工作回饋」層面上，已婚皆高於未婚，年長者高於年輕幼教師，資深者顯著高於資淺者，學歷高於學歷淺者，擔任行政職務者高於其他，公幼顯著高於私幼，多班數及混齡班高於其他，市區高於郊區。三、彰化縣幼稚園教師之工作壓力與其工作滿意度的相關情形呈負相關。四、彰化縣幼稚園教師對工作壓力與工作滿意度之看法，私立幼稚園最大壓力為招生，公立幼稚園工作壓力為兼任行政工作；彰化縣幼稚園教師會在瓶頸時尋找傾訴對象紓壓，懂得正向管理壓力、正面思考。

鍾文峰（2014）「苗栗縣國民小學校長教學領導與教師效能之相關研究」以問卷調查法進行探究，發現一、國民小學教師對校長教學領導的知覺情形及教師效能的感受為中上程度 二、部分不同背景變項的國民小學教師在校長教學領導的知覺情形有差異：男性教師在「發展支持之工作環境」層面的知覺情形高於女性教師，擔任行政在「增進學生學習氣氛」和「發展支持之工作環境」等層面的知覺情形高於未兼行政職；教師效能在

「教學策略效能」和「班級經營效能」展現上，主任表現優於未兼行政職，整體而言，國民小學教師其校長教學領導的知覺情形與教師效能呈現正相關。

整體觀之，近年來幼托合一教育政策已然改變公立幼兒園的教育生態，教保員的加入，讓園主任思考如何在教師間作好各項教學與行政領導，才能使教師工作滿足，又能達到增進園所效能，本人擔任過行政與教師角色，深知領導著實影響著教師與一園所的關鍵。也因此，園主任的領導與教師效能相關文獻在近幾年有廣泛的被討論，而幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關則是剛起步，也是是值得被探討的一項議題，實具有參考之價值。





第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討「臺中市公立幼兒園園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究」設計與實施，共分六小節。依序為第一節研究架構，第二節為研究假設，第三節為研究對象，第四節為研究工具的編製，第五節為研究方法實施程序及第六節資料處理與分析。茲分別說明如下：

第一節 研究架構

一、研究架構

本研究依據研究動機、研究目的與文獻分析，進行研究設計，提出研究架構，如下圖所示：



圖 3-1 研究架構圖

二、研究變項說明-以下就研究變項加以說明：

(一)背景變項

- 1、園所規模：包括一班、二至三班、四班以上。
- 2、服務年資：分為五年以下（含）、六至十年、十一至二十年、二十一年以上。
- 3、年齡：分為 30 歲以下、31-40 歲、41-50 歲、51 歲以上。
- 4、教育背景：分為研究所以上（相關科系及非相關科系）、大學以上（相關科系及非相關科系）、專科以上（相關科系及非相關科系）
- 5、擔任職務：分為園主任、導師及教保員。

(二)園主任教學領導變項

本變項為依變項，共分為六個層面：

- 1、發展園務目標（1~5 題項）
- 2、確保課程品質（6~10 題項）
- 3、確保教學品質（11~15 題項）
- 4、促進教師專業成長（16~20 題項）
- 5、增進幼兒學習氣氛（21~25 題項）
- 6、發展支持的工作環境（26~30 題項）

(三)工作滿意度變項

本變項為依變項，共有五個層面：

- 1、工作環境（1~5 題項）
- 2、行政領導（6~11 題項）
- 3、進修升遷（12~15 題項）
- 4、薪資福利（16~19 題項）
- 5、工作回饋（20~25 題項）

第二節 研究假設

基於研究動機與目的，進而探究待答問題，本研究提出以下研究假設，以作為統計考驗的依據：

假設 1：不同背景變項之幼兒園教師知覺園主任教學領導行為有顯著差異。

1-1 不同年齡之幼兒園教師知覺園主任教學領導行為有顯著差異。

- 1-2 不同服務年資之幼兒園教師知覺園主任教學領導行為有顯著差異。
- 1-3 不同教育背景之幼兒園教師知覺園主任教學領導行為有顯著差異。
- 1-4 不同園所規模之幼兒園教師知覺園主任教學領導行為有顯著差異。
- 1-5 不同擔任職務之幼兒園教師知覺園主任教學領導行為有顯著差異。
- 假設 2：不同背景變項之幼兒園教師知覺教師工作滿意度有顯著差異。
- 2-1 不同年齡之幼兒園教師知覺教師工作滿意度有顯著差異。
- 2-2 不同服務年資之幼兒園教師知覺教師工作滿意度有顯著差異。
- 2-3 不同教育背景之之幼兒園教師知覺教師工作滿意度有顯著差異。
- 2-4 不同園所規模之幼兒園教師知覺教師工作滿意度有顯著差異。
- 2-5 不同擔任職務之幼兒園教師知覺教師工作滿意度有顯著差異。
- 假設 3：幼兒園主任教學領導行為對教師工作滿意度有顯著相關。
- 假設 4：幼兒園主任教學領導行為對教師工作滿意度有預測力。

第三節 研究對象

本節就研究對象分兩部分說明之：

一、研究對象

本研究由網路查詢方式進入台中教育局網站得知 103 學年度公立國小附設幼兒園數及相關資料，所分區域共為 29 區，公立附設幼兒園所數為 136 所；再從局長信箱回函得知（台中教育局，曾彥霖，電子郵件，2014 年 12 月 23 日）其中公幼教師 552 人，專任主任 5 人，教保員 142 位，合計約 699 人。

二、抽樣方法

本研究採「分層比例隨機抽樣法」，取樣方式分為預試與正式問卷調查兩部分。

（一）預試問卷調查樣本

依臺中市行政區劃分山線、海線、中及屯區教師人數，共抽取樣本數 91 位，在這 91 位之中，其中山線公幼教師 18 位，海線公幼教師 23 位及中、屯區公幼教師共 50 位，如表 3-1：

表 3-1

預試問卷抽樣統計表

行政區	幼兒園數	人數 (含導師教保員及園主任)	佔總人數比例	抽樣人數
中、屯區	65	384	55%	50
海線區	38	174	25%	23
山線區	33	141	20%	18
合計	136	699 人	100%	91 人

問卷調查預試問卷的發放，以郵寄方式，共寄發 91 份，於 2015 年 4 月 7 日截止，隨即彙整資料進行預試及基本樣本資料統計分析，問卷施測與回收情形，詳如表 3-2，

3-3：

表 3-2

預試問卷施測與回收統計表

項目	合計
發出問卷數	91
回收問卷數	70
可用問卷數	70
無效問卷數	0
回收率	77%

表 3-3

預試樣本基本資料分析表

類別	組別	人數	百分比 (%)
年齡	30 歲以下	11	15.7
	31 至 40 歲	36	51.4
	41 至 50 歲	19	27.1
	51 歲以上	4	5.7
服務年資	5 年 (含) 以下	19	27.1
	6-10 年	11	15.7
	11-20 年	26	37.1
	21 年 (含) 以上	14	20.0
教育背景	專科 (幼教科系)	5	7.1
	專科 (非幼教科系)	2	2.9
	大學 (幼教系)	36	51.4
	大學 (非幼教系)	1	1.4
	研究所 (幼教科系)	15	21.4
	研究所 (非幼教科系)	11	15.7
園所規模	1 班	20	28.6
	2~3 班	29	41.4
	4 班以上	21	30.0
擔任職務	導師	50	71.4
	教保員	9	12.9
	園主任	11	15.7

(二)正式問卷調查樣本

依臺中市行政區劃分山線、海線、中及屯區教師人數，共抽取樣本數 300 位，在這 300 位之中，其中山線公幼教師 60 位，海線公幼教師 75 位及中、屯區公幼教師共 165 位，如表 3-4：

表 3-4

正式問卷抽樣統計表

行政區	幼兒園數	人數 (含教師教保員及園主任)	佔總人數比例	抽樣人數
中、屯區	65	384	55%	165
海線區	38	174	25%	75
山線區	33	141	20%	60
合計	136	699 人	100%	300 人

正式問卷於 5 月初發放，採郵寄方式寄發，共發出 300 份問卷，於 2015 年 5 月 20 日截止，隨即彙整資料進行統計及基本資料分析，問卷施測與回收情形，詳如表 3-5，3-6：

表 3-5

正式問卷施測與回收統計表

項目	合計
發出問卷數	300
回收問卷數	242
可用問卷數	242
無效問卷數	0
回收率	80.67%

表 3-6

正式樣本基本資料分析表

類別	組別	人數	百分比 (%)
年齡	30 歲以下	55	22.7
	31 至 40 歲	102	42.1
	41 至 50 歲	76	31.4
	51 歲以上	9	3.7
服務年資	5 年 (含) 以下	72	29.8
	6-10 年	46	19.0
	11-20 年	81	33.4
	21 年 (含) 以上	43	17.8
教育背景	專科 (幼教科系)	7	2.9
	專科 (非幼教科系)	2	0.8
	大學 (幼教系)	109	45.0
	大學 (非幼教系)	13	5.3
	研究所 (幼教科系)	67	27.7
園所規模	研究所 (非幼教科系)	44	18.2
	1 班	39	16.1
	2~3 班	83	34.3
擔任職務	4 班以上	120	49.6
	導師	174	34.3
	教保員	34	14.0
	園主任	34	14.0

第四節 研究工具與編制

本研究以問卷調查為主，為了探討公立幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關，先經相關文獻的探討，再根據林心怡（2011）、楊靜怡（2009）等文獻編製而成「公立幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度調查問卷」，以作為本研究的研究工具，茲將問卷工具編制與過程分述如下：

一、問卷內容

本研究問卷分有三部分，第一部分為受試者基本背景資料，第二部分為園主任教學領導量表，第三部分為教師工作滿意度量表，茲分述如下：

（一）基本背景資料

基本資料部分包含六個題項，分別為園所所處地區、園所規模、服務年資、年齡、教育背景、擔任職務等六項，旨在了解受試者背景變項與園內環境變項。

（二）園主任教學領導量表

旨在調查幼兒園主任教學領導行為現況，主要參考文獻楊靜怡（2009）再修改編制而成「園主任教學領導行為量表」，內容包含發展園務目標、確保課程品質、確保教學品質、促進教師的專業成長、增進幼兒學習氣氛及發展支持的工作環境等六個層面。

（三）教師工作滿意度量表

旨在調查目前幼兒園教師工作滿意情形，主要參考文獻林心怡（2011）再修改而成「教師工作滿意度量表」，內容包含工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利、工作回饋等五個層面。

二、問卷編製過程

（一）問卷初稿

本研究問卷的編制，是參照文獻所得資料林心怡（2011）、楊靜怡（2009），經教授指導討論修正並委請專家給予建議修正而成專家審題問卷（如附錄一），根據教授及專家審題修正後即成預式問卷（如附錄二），並於四月中旬完成預式問卷的統計分析，確認問卷內容有良好的信效度，而成為正式問卷。（如附錄三）

（二）填答計分方式

答題計分方式分為兩分量表計分，第一部分的「園主任教學領導行為量表」採用李克特式（Likert-type Scale）五點量表，由受試者根據實際觀察及感受之程度填答。選項包含「完全符合」、「符合」、「有些符合」、「不符合」到「極不符合」五個等級，請受

試者在 5、4、3、2、1 之適當字中畫記，計分方式分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分及 1 分。各層面分別計分，得分愈高者，代表受試者知覺園主任教學領導行為的認同程度是高的；第二部分的「教師工作滿意度量表」採用李克特式（Likert-type Scale）五點量表，由受試者根據實際觀察及感受之程度填答。選項包含「完全符合」、「符合」、「有些符合」、「不符合」到「極不符合」五個等級，請受試者在 5、4、3、2、1 之適當數字中畫記，計分方式分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分及 1 分。各層面分別計分，得分愈高者，代表受試者知覺教師工作滿意度越高。

（三）問卷信效度

本問卷初稿修改完成後，隨即請指導教授指導修正並進行專家意見調查，針對問卷內容的適切性提出建議，以建立專家內容效度。並採分層隨機抽樣進行預試，共回收有效問卷 70 份，茲將預試所得資料進行各項分析，分析說明結果如下：

1、專家內容效度

本研究共邀請五名專家協助檢核問卷題目內容，除涵蓋各基層代表園主任及教師外，另邀請頗具幼教及教育背景之專家學者，以建立專家內容效度，如表 3-7：

表 3-7

專家效度名單

姓名	現職	專長
倪 OO	OO 國小附設幼兒園主任	幼教
陳 OO	OO 大學教授	教育
陳 OO	OO 國小附設幼兒園教師	幼教
廖 OO	OO 國小附設幼兒園教師	幼教
鄧 OO	OO 大學教授	教育

經專家學者審查協助問卷的題意是否適合並提供修正意見，對「適合」、「修正後適合」、「不適合」選項合計值在 80% 以上題目始予以保留，如表 3-8。

（1）填答者基本資料部分

年齡部分將 25 歲（含）以下及 26 至 30 歲合併修正為 30 歲以下。服務年資部分，將 1 年以下，未滿 5 年修正為 5 年（含）以下，6 至 10 年，11 至 20 年，21 年以上；教育背景部分，將研究所及研究所 40 學分班合併修正為研究所（幼教科系及非幼教科系），大專幼教（保）科系及非幼教（保）科系合併修正為大學（幼教科系及非幼教科

系)，高中職幼保科及高中職非幼保科合併修正為專科（幼教科系及非幼教科系）。

(2)園主任教學領導量表部分

修正「發展園務目標」層面第 1、5 題；「確保教學品質」層面第 7、8 題；「確保課程品質」層面第 11、13 題；「促進教師專業發展」層面第 18 題；「增進幼兒學習氣氛」層面第 21、24 題的用詞。

(3)教師工作滿意度量表部分

合併「工作環境」層面第 2、3、4、5 題，增編園所組織設備及文化等題；修正「行政領導」層面第 6、7 題用詞；「薪資福利」層面第 18 題用詞；「工作回饋」層面第 23、24 題的用詞。

本問卷各部份的調查題項，經專家勾選後「適合」、「修正後適合」選項的合計值，其平均數達 95% 以上，因此全數保留，依此發展成預試問卷。

表 3-8

專家審核百分比彙整表

		適合		修改後適合		不適合		結果	
層面	題號	人數	%	人數	%	人數	%	保留	刪除
基本資料	一	3	80	2	20	0	0	✓	
	二	4	90	1	10	0	0	✓	
	三	5	100	0	0	0	0	✓	
	四	5	100	0	0	0	0	✓	
	五	5	100	0	0	0	0	✓	
第一部分：園主任教學領導									
發展園務目標	01	4	90	1	10	0	0	✓	
	02	4	90	1	10	0	0	✓	
	03	5	100	0	0	0	0	✓	
	04	5	100	0	0	0	0	✓	
	05	4	90	1	10	0	0	✓	
確保教學品質	06	3	80	2	20	0	0	✓	
	07	4	90	1	10	0	0	✓	
	08	5	100	0	0	0	0	✓	
	09	5	100	0	0	0	0	✓	
	10	5	100	0	0	0	0	✓	
確保課程品質	11	4	90	1	10	0	0	✓	
	12	4	90	1	10	0	0	✓	
	13	5	100	0	0	0	0	✓	
	14	5	100	0	0	0	0	✓	
	15	4	90	1	10	0	0	✓	

(接下頁)

表 3-8 專家審核百分比彙整表 (續)

促進	16	4	90	1	10	0	0	✓
教師	17	5	100	0	0	0	0	✓
專業	18	5	100	0	0	0	0	✓
成長	19	5	100	0	0	0	0	✓
	20	5	100	0	0	0	0	✓
增進	21	5	100	0	0	0	0	✓
幼兒	22	5	100	0	0	0	0	✓
學習	23	5	100	0	0	0	0	✓
氣氛	24	5	100	0	0	0	0	✓
	25	5	100	0	0	0	0	✓
發展	26	5	100	0	0	0	0	✓
支持	27	5	100	0	0	0	0	✓
工作	28	5	100	0	0	0	0	✓
環境	29	5	100	0	0	0	0	✓
	30	5	100	0	0	0	0	✓

第二部分：教師工作滿意度

工	01	5	100	0	0	0	0	✓
作	02	5	100	0	0	0	0	✓
環	03	5	100	0	0	0	0	✓
境	04	5	100	0	0	0	0	✓
	05	5	100	0	0	0	0	✓
行	06	5	100	0	0	0	0	✓
政	07	5	100	0	0	0	0	✓
領	08	5	100	0	0	0	0	✓
導	09	5	100	0	0	0	0	✓
	10	4	90	1	10	0	0	✓
	11	5	100	0	0	0	0	✓
進	12	5	100	0	0	0	0	✓
修	13	5	100	0	0	0	0	✓
升	14	5	100	0	0	0	0	✓
遷	15	5	100	0	0	0	0	✓
薪	16	5	100	0	0	0	0	✓
資	17	5	100	0	0	0	0	✓
福	18	5	100	0	0	0	0	✓
利	19	5	100	0	0	0	0	✓
	20	5	100	0	0	0	0	✓
工	21	5	100	0	0	0	0	✓
作	22	5	100	0	0	0	0	✓
回	23	5	100	0	0	0	0	✓
饋	24	5	100	0	0	0	0	✓
	25	5	100	0	0	0	0	✓

(二)項目分析

在預試後，利用 SPSS 18 套裝軟體進行項目分析，將最高得分與最低得分的 27% 分為高低兩組，再分別求其 t 考驗作為決斷值，若分析結果後，其決斷值未達 3 者，則該題項需刪除；積差相關係數與校正題目後的相關係數的分析上也須達 0.3 以上，才有鑑別度及保留。(吳明隆，2008)

「園主任教學領導量表」經分析後，如表 3-9，其決斷值與相關係數均達顯著水準，且為正相關，顯示本問卷有良好的鑑別度，均予以保留。

表 3-9

園主任教學領導預試量表項目分析摘要表

層面	題號	與層面總分之相關	決斷值 t	保留或刪除	層面	題號	與層面總分之相關	決斷值 t	保留或刪除
發展園務目標	01	.900**	11.314***	保留	促進教師專業成長	16	.727**	6.438***	保留
	02	.901**	9.583***	保留		17	.821**	8.528***	保留
	03	.912**	10.100***	保留		18	.882**	12.225***	保留
	04	.853**	10.216***	保留		19	.840**	9.628***	保留
	05	.848**	6.454***	保留		20	.889**	11.327***	保留
確保教學品質	06	.834**	5.951***	保留	增進幼兒學習氣氛	21	.920**	14.166***	保留
	07	.872**	6.494***	保留		22	.924**	10.823***	保留
	08	.926**	8.598***	保留		23	.844**	6.479***	保留
	09	.809**	9.237***	保留		24	.885**	8.796***	保留
	10	.886**	8.431***	保留		25	.795**	9.071***	保留
確保課程品質	11	.757**	6.149***	保留	發展支持工作環境	26	.896**	8.568***	保留
	12	.733**	6.417***	保留		27	.938**	10.628***	保留
	13	.949**	9.067***	保留		28	.926**	8.609***	保留
	14	.914**	8.799***	保留		29	.948**	10.800***	保留
	15	.888**	7.603***	保留		30	.889**	9.685***	保留

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

「教師工作滿意度量表」經分析後，如表 3-10，其決斷值與相關係數均達顯著水準，且為正相關，顯示本問卷有良好的鑑別度，均予以保留。

表 3-10

教師工作滿意度量表項目分析摘要表

層面	題號	與層面總分之相關	決斷值 t	保留或刪除	層面	題號	與層面總分之相關	決斷值 t	保留或刪除
工作環境	01	.848**	6.773***	保留	薪資福利	16	.887**	6.424***	保留
	02	.921**	10.886***	保留		17	.894**	6.971***	保留
	03	.846**	7.631***	保留		18	.822**	4.008***	保留
	04	.908**	9.622***	保留		19	.868**	5.488***	保留
	05	.916**	11.642***	保留		工作回饋	20	.864**	9.091***
行政領導	06	.912**	9.544***	保留	21		.846**	10.927***	保留
	07	.932**	9.245***	保留	22		.850**	8.735***	保留
	08	.932**	11.055***	保留	23		.904**	9.176***	保留
	09	.921**	12.172***	保留	24		.857**	7.355***	保留
	10	.900**	8.012***	保留	25		.876**	7.750***	保留
	11	.934**	13.331***	保留					
進修升遷	12	.869**	10.676***	保留					
	13	.877**	7.511***	保留					
	14	.841**	4.631***	保留					
	15	.876**	8.687***	保留					

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

(三)因素分析

本研究量表參考自林心怡 (2011)、楊靜怡 (2009)，其對整體園主任教學領導行為六個層面與教師工作滿意度五個層面均已達良好效度，故本研究從園主任教學領導行為與教師工作滿意度各層面叢集分散進行「主成分分析法」及「最大變異法」因素分析檢證，分析結果，其 KMO 值皆 $> .6$ ，Bartlett 球型檢定達顯著，因素負荷量 $> .7$ ，累積解釋變異量介於 70.902%~85.028%，特徵值皆大於 1，茲將因素分析結果分述如表 3-11，

3-12:

表 3-11

園主任教學領導預試問卷因素分析摘要表

層面	題號	因素負荷量	解釋變異量%	特徵值	KMO 值	層面	題號	因素負荷量	解釋變異量%	特徵值	KMO 值
發展園務目標	01	.903	78.005	3.900	.840	促進教師專業成長	16	.766	70.902	3.545	.778
	02	.897					17	.847			
	03	.909					18	.870			
	04	.857					19	.851			
	05	.848					20	.871			
確保教學品質	06	.827	75.107	3.755	.866	增進幼兒學習氣氛	21	.920	76.547	3.827	.870
	07	.862					22	.924			
	08	.928					23	.840			
	09	.818					24	.890			
	10	.893					25	.794			
確保課程品質	11	.765	72.666	3.633	.841	發展支持工作環境	26	.893	84.624	4.231	.878
	12	.725					27	.937			
	13	.951					28	.929			
	14	.915					29	.949			
	15	.883					30	.890			

表 3-12

教師工作滿意度預試問卷因素分析摘要表

層面	題號	因素負荷量	解釋變異量%	特徵值	KMO 值	層面	題號	因素負荷量	解釋變異量%	特徵值	KMO 值
工作環境	01	.863	79.827	3.991	.847	薪資福利	16	.883	75.401	3.016	.688
	02	.934					17	.889			
	03	.835					18	.827			
	04	.912					19	.873			
	05	.919					20	.841			
行政領導	06	.907	85.028	5.102	.888	工作回饋	21	.821	75.226	4.514	.779
	07	.929					22	.864			
	08	.935					23	.915			
	09	.925					24	.869			
	10	.901					25	.892			
	11	.935									
進修升遷	12	.856	75.042	3.002	.739						
	13	.887									
	14	.851									
	15	.871									

(四)信度分析

本研究之信度分析是採用 Cronbach's α 係數檢驗問卷來考驗各層面之內部一致性，如表 3-13，3-14。在「公立幼兒園主任教學領導量表」中，發展園務目標、確保課程品質、確保教學品質、促進教師的專業成長、增進幼兒學習氣氛及發展支持的工作環境等六大層面之 α 係數為均為 0.8 以上，且總量表是係數為 0.982；而在「教師工作滿意度量表」中，工作回饋、行政領導、薪資福利、工作環境及進修升遷等五大層面之 α 係數為 0.8 以上，且總量表是係數為 0.979，由上可知，本問卷已具良好內容信度。

表 3-13

園主任教學領導行為之信度分析表

各層面	發展 園務 目標	確保教 學品質	確保課 程品質	促進教 師專業 成長	增進幼兒 學習氣氛	發展支 持工作 環境	總 量 表
α 係數	.928	.915	.905	.894	.923	.954	.982
題數	5	5	5	5	5	5	30

表 3-14

教師工作滿意度之信度分析表

各層面	工作環境	行政領導	進修升遷	薪資福利	工作回饋	總 量 表
α 係數	.936	.964	.887	.891	.930	.979
題數	5	6	4	4	6	25

(五) 確立正式問卷

本研究經過專家之指導及各項信效度分析後，完成本研究正式問卷。包括：第一部分「基本資料」、第二部分「園主任教學領導行為」共 30 題以及第三部分「教師工作滿意度」共 25 題。

第五節 實施程序

本研究以問卷調查法進行資料的蒐集，抽樣的對象為大台中地區公立幼兒園教師，共計發出 300 份問卷，以電訪及郵寄回郵的方式進行問卷施測及回收。待問卷回收後，隨即進行編碼輸入等資料統計分析，如下圖 3-2：

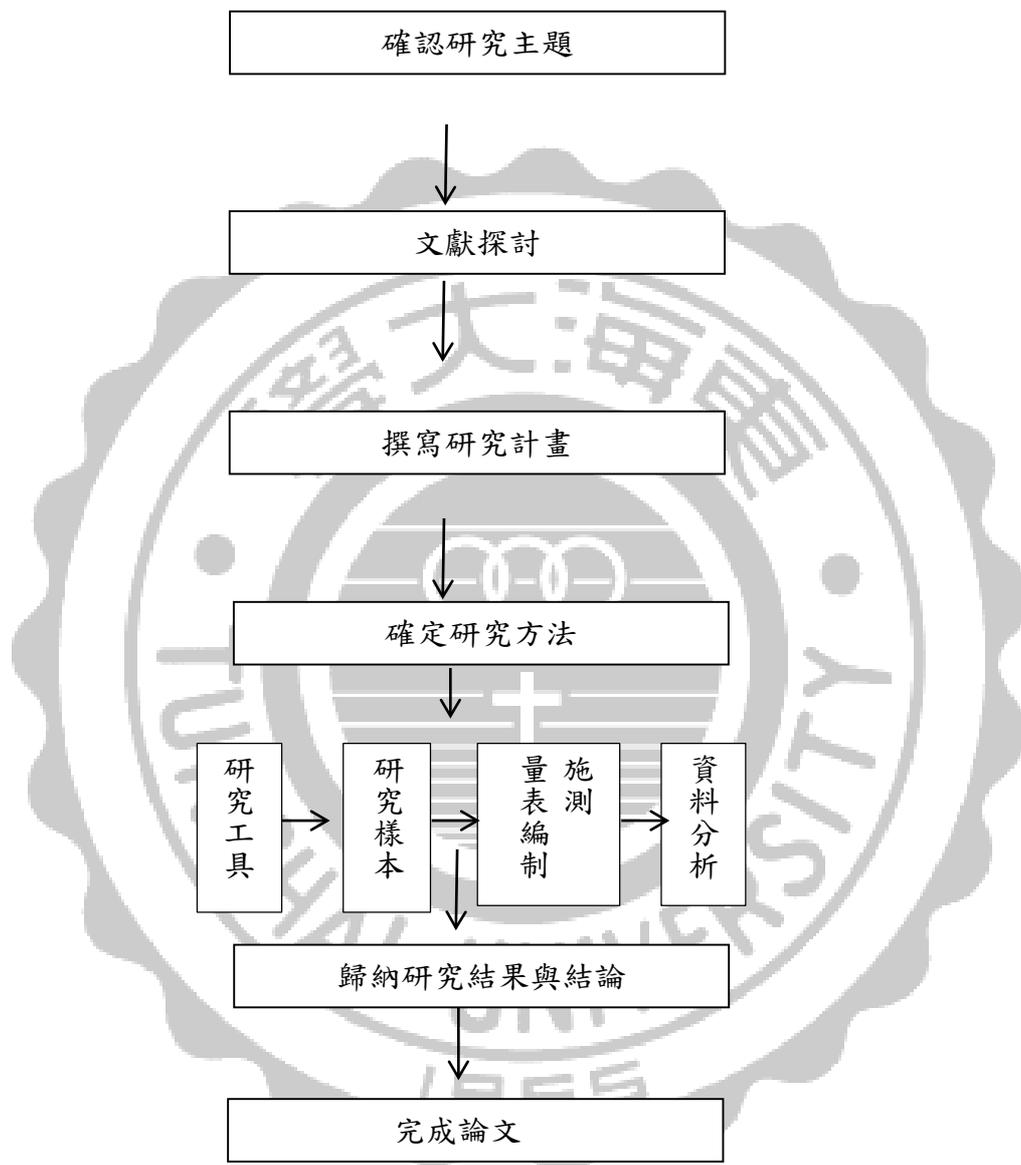


圖 3-2 研究流程圖

第六節 資料處理與分析

正式問卷回收後，統計有效無效問卷後，將有效樣本資料整理編碼、輸入建檔，採用統計軟體 spss18.0 進行資料處理分析，說明如下：

描述性統計

依據問卷施測結果，以平均數及標準差的描述性統計方法，以了解幼兒園中園主任教學領導與教師工作滿意度之現況為何。

單因子變異數分析

以單因子變異數方法分析問卷中基本背景變項分別對「園主任教學領導行為」及「教師工作滿意度」的知覺程度差異情形，若差異達顯著水準，則進一步以薛費法 Scheffe' Method 進行事後比較，以了解各背景變項間的各組差異情形。

積差相關分析

採用皮爾森 (Pearson) 積差相關分析來分析園主任教學領導行為六大層面與教師工作滿意度五大層面之相關情形。

逐步多元迴歸分析

以園主任教學領導行為各層面為預測變項，教師工作滿意度各層面為效標變項，進行多元迴歸分析，以檢驗其兩者之間的預測力。

第四章 研究結果與分析

本章指在根據問卷所得結果進行統計分析，以分析台中市公立國小附設幼兒園主任教學領導與教師工作滿意度之關係，本章共分為四節：第一節為園主任教學領導行為與教師工作滿意度之現況分析，第二節為分析不同背景變項下教師知覺幼兒園園主任教學領導行為與教師工作滿意度之差異情形，第三節為探討幼兒園園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關，第四節為探討幼兒園園主任教學領導行為對教師工作滿意度是否有預測力。

第一節 園主任教學領導行為與教師工作滿意度之現況分析

本節主要是以平均數及標準差作為分析指標，藉以說明園主任教學領導行為與教師工作滿意度之現況。本問卷以李克特式（Likert-type Scale）五點量表作為研究工具，根據問卷結果，每題得分最高五分，最低一分，各題項之得分平均數標準為：得分在 2.00（未滿）以下者，知覺度界定為「低度」；得分在 2.00 以上未滿 3.00 之間者，知覺度界定為「中低度」；得分在 3.00 以上未滿 4.00 之間者，知覺度界定為「中高度」；知覺度在 4.00 以上未滿 5.00 之間者，界定為「高度」。

一、園主任教學領導行為之現況分析

本量表包括有「發展園務目標」、「確保教學品質」、「確保課程品質」、「促進教師的專業成長」、「增進幼兒的學習氣氛」、「發展支持的工作環境」等六大層面，各層面得分詳見表 4-1。由表中可知教師知覺園主任教學領導行為平均數為 4.21，表現為「高」程度，各層面的平均分數分別為「發展園務目標」4.22、「確保教學品質」4.07、「確保課程品質」4.17、「增進幼兒學習氣氛」4.20、「發展支持工作環境」4.30，其中，教師知覺園主任教學領導行為層面以「促進教師專業成長」4.31 最高。

表 4-1

園主任教學領導行為量表各題之平均數與標準差摘要表

題號及題目內容	平均數 (M)	標準差 (SD)	排序	整體 排序
(一)發展園務目標	4.22	.699		
1.園主任能清楚傳達園所願景及園務目標。	4.17	.766	4	18
2.園主任能凝聚全園共識，為園所目標共同努力。	4.19	.825	3	17
3.園主任能視全園需求，以訂定良好組織文化。	4.14	.831	5	19
4.園主任能透過會議與教師共同討論訂定園務。	4.31	.710	1	5
5.園主任能清楚告知及分配各項工作以發展園務。	4.29	.717	2	9
(二)確保教學品質	4.07	.742		
6.園主任能確保教師教學品質。	4.03	.829	4	29
7.園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學。	3.90	.962	5	30
8.園主任能與教師共同討論訂定教學方式等目標。	4.08	.868	3	27
9.園主任能鼓勵並接納教師提出教學建議改善。	4.21	.761	1	16
10.園主任能適時關注全園教學現場。	4.10	.841	2	25
(三)確保課程品質	4.17	.742		
11.園主任能確保全園課程品質。	4.08	.795	5	27
12.園主任具備相關幼教課程專業能力。	4.39	.705	1	3
13.園主任能帶領教師依據課程特色，進行課程調整。	4.13	.878	3	21
14.園主任能帶領教師發展課程目標與計畫。	4.12	.882	4	23
15.園主任鼓勵教師進行幼兒教育課程研究與發展。	4.14	.894	2	19
(四)促進教師專業成長	4.31	.649		
16.園主任能主動提供相關研習新知。	4.43	.667	1	1
17.園主任能鼓勵並提供相關進修訊息。	4.43	.654	1	2
18.園主任能帶領教師分享各項會議及研習心得資訊。	4.13	.862	5	21
19.園主任能肯定教師教學進修專業能力。	4.30	.742	3	8
20.園主任能鼓勵教師分享彼此教學相長。	4.27	.799	4	12
(五)增進幼兒學習氣氛	4.20	.741		
21.園主任能建立園內特色，增進幼兒學習氣氛。	4.10	.907	5	25
22.園主任能帶領教師對幼兒做正向管教。	4.24	.820	2	14
23.園主任能建立園內獎勵制度，以提升幼兒學習興趣。	4.12	.831	4	23
24.園主任能舉辦多元活動，以激勵幼兒學習興趣。	4.29	.755	1	9
25.園主任能舉辦幼兒成果發表，以瞭解幼兒學習成效。	4.24	.815	2	14
(六)發展支持工作環境	4.30	.753		
26.園主任能以行政資源支持全園工作環境。	4.31	.808	2	5
27.園主任能建立安全且愉悅的工作環境。	4.25	.859	5	13
28.園主任對全園表現給予正面肯定及期待。	4.35	.754	1	4
29.園主任能適時排解園內遭遇的困境並給予協助。	4.29	.828	4	9
30.園主任具備傾聽的能力。	4.31	.815	2	5
園主任教學領導行為總量表	4.21	.674		

而就各題項來看，第 16 題「園主任能主動提供相關研習新知。」4.43 為最高，顯示「高」程度；而得分最低的題項，為第 7 題「園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學。」3.90，也顯示「高」程度。茲就各層面題項分析來說明：

(一)發展園務目標

各題得分的平均數為 4.22，以第 4 題「園主任能透過會議與教師共同討論訂定園務。」為最高，第 3 題「園主任能視全園需求，以訂定良好組織文化。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 3 題「園主任能視全園需求，以訂定良好組織文化。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 4 題「園主任能透過會議與教師共同討論訂定園務。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(二)確保教學品質

各題得分的平均數為 4.07，以第 9 題「園主任能鼓勵並接納教師提出教學建議改善。」為最高，第 7 題「園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 7 題「園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 9 題「園主任能鼓勵並接納教師提出教學建議改善。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(三)確保課程品質

各題得分的平均數為 4.17，以第 12 題「園主任具備相關幼教課程專業能力。」為最高，第 11 題「園主任能確保全園課程品質」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 15 題「園主任鼓勵教師進行幼兒教育課程研究與發展。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 12 題「園主任具備相關幼教課程專業能力。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(四)促進教師的專業成長

各題得分的平均數為 4.31，以第 16.17 題「園主任能主動提供相關研習新知。」「園主任能鼓勵並提供相關進修訊息。」同為最高，第 18 題「園主任能帶領教師分享各項會議及研習心得資訊。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 18 題「園主任能帶領教師分享各項會議及研習心得資訊。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 17 題「園主任能鼓勵並提供相關進修訊息。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(五)增進幼兒的學習氣氛

各題得分的平均數為 4.20，以第 24 題「園主任能舉辦多元活動，以激勵幼兒學習興趣。」為最高，第 21 題「園主任能建立園內特色，增進幼兒學習氣氛。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 21 題「園主任能建立園內特色，增進幼兒學習氣氛。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 24 題「園主任能舉辦多元活動，以激勵幼兒學習興趣。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(六)發展支持的工作環境

各題得分的平均數為 4.30，以第 28 題「園主任對全園表現給予正面肯定及期待。」為最高，第 27 題「園主任能建立安全且愉悅的工作環境。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 27 題「園主任能建立安全且愉悅的工作環境。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 28 題「園主任對全園表現給予正面肯定及期待。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

二、教師工作滿意度之現況分析

本量表包括有「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「薪資福利」、「工作回饋」等五大層面，各層面得分詳見表 4-2。由表中可知教師工作滿意度平均數為 4.11，表現為「高度」程度，各層面的平均分數分別為「工作環境」4.00、「行政領導」4.13、「進修升遷」4.15、「薪資福利」4.10，其中，以「工作回饋」4.17 最高。

表 4-2

教師工作滿意度量表各題之平均數與標準差摘要表

題號及題目內容	平均數 (M)	標準差 (SD)	排序	整體 排序
(一)工作環境	4.00	.789		
1.對於園所環境我感到滿意。	4.08	.865	1	17
2.對於園務規劃我感到滿意。	4.00	.876	2	21
3.對於園所教學設備資源我感到滿意。	3.95	.853	5	25
4.對於園所組織文化我感到滿意。	3.97	.892	4	24
5.對於園所的願景目標我感到滿意。	4.00	.869	2	21
(二)行政領導	4.13	.778		
6.對於園主任的行政領導讓我感到滿意。	4.04	.885	6	20
7.對於園主任的教學領導讓我感到滿意。	4.07	.894	5	18
8.對於園主任在工作上的要求我感到滿意。	4.16	.817	2	9
9.對於園主任能接納教師的正反意見我感到滿意。	4.18	.810	1	7
10.園內讓教師參與行政決策的機會讓我感到滿意。	4.14	.825	4	13
11.對於園主任提供的協助與支援讓我感到滿意。	4.16	.832	2	9
(三)進修升遷	4.15	.704		
12.對於園內的職務安排讓我感到滿意。	4.11	.838	3	15
13.對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。	4.22	.721	1	1
14.對於園內提供專業進修機會管道讓我感到滿意。	4.19	.767	2	4
15.對於園內鼓勵教師提供心得分享讓我感到滿意。	4.09	.843	4	16
(四)薪資福利	4.10	.740		
16.對於教師人事獎懲制度讓我感到滿意。	4.06	.855	3	19
17.對於教師人事升遷制度讓我感到滿意。	3.98	.869	4	23
18.對於教師目前的薪資讓我感到滿意。	4.17	.771	2	8
19.對於教師目前的福利措施讓我感到滿意。	4.19	.804	1	4
(五)工作回饋	4.17	.688		
20.對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。	4.21	.832	1	2
21.對於園主任的傾聽與鼓勵讓我感到滿意。	4.21	.821	1	2
22.對於教師工作所面臨的挑戰性讓我感到滿意。	4.12	.752	6	14
23.對於教師工作的專業發揮讓我感到滿意。	4.16	.768	4	9
24.對於教師工作的回饋成就感讓我感到滿意。	4.15	.775	5	12
25.對於教師工作的成長新知讓我感到滿意。	4.19	.711	3	4
教師工作滿意度總量表	4.11	.686		

而就各題項來看，第 13 題「對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。」為最高，顯示「高度」程度；而得分最低的題項，為第 3 題「對於園所教學設備資源我感到

滿意。」，也顯示「高」程度。茲就各題項分析來說明：

(一)工作環境

各題得分的平均數為 4.00，以第 1 題「對於園所環境我感到滿意。」為最高，第 3 題「對於園所教學設備資源我感到滿意。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都顯示「高」程度。以標準差來看，第 4 題「對於園所組織文化我感到滿意。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 3 題「對於園所教學設備資源我感到滿意。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(二)行政領導

各題得分的平均數為 4.13，以第 9 題「對於園主任能接納教師的正反意見我感到滿意。」為最高，第 6 題「對於園主任的行政領導讓我感到滿意。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 7 題「對於園主任的教學領導讓我感到滿意。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 9 題「對於園主任能接納教師的正反意見我感到滿意。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(三)進修升遷

各題得分的平均數為 4.15，以第 13 題「對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。」為最高，第 15 題「對於園內鼓勵教師提供心得分享讓我感到滿意。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 15 題「對於園內鼓勵教師提供心得分享讓我感到滿意。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 13 題「對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(四)薪資福利

各題得分的平均數為 4.10，以第 19 題「對於教師目前的福利措施讓我感到滿意。」為最高，第 17 題「對於教師人事升遷制度讓我感到滿意。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 17 題「對於教師人事升遷制度讓我感到滿意。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 18 題「對於教師目前的薪資讓我感到滿意。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

(五)工作回饋

各題得分的平均數為 4.17，以第 20.21 題「對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。」「對於園主任的傾聽與鼓勵讓我感到滿意。」同為最高，第 22 題「對於教師工

作所面臨的挑戰性讓我感到滿意。」為最低，但都能顯示「高」程度，各題得分也都有「高」程度。以標準差來看，第 20 題「對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。」為最高，由此可見，教師對此題的看法上差異較大；第 25 題「對於教師工作的成長新知讓我感到滿意。」為最低，由此可見，教師對此題的看法上差異較小。

三、綜合討論

根據上述結果，綜合討論分析如下：

(一)園主任教學領導行為現況分析

整體而言，教師知覺園主任教學領導行為平均數為 4.21，於量表中「符合」到「完全符合」之間，也就是說教師知覺園主任教學領導行為表現為「高」程度，此項結果與張維倩（2004）楊靜怡（2009）之研究結果大致相符，表示教師對園主任教學領導行為評價良好，而園主任教學領導行為各層面的平均數以「促進教師專業成長」層面最高，也就是說園主任的教學領導行為中，不管是對自己或是其他的教師，都能肯定及鼓勵教師出去進修，並主動提供相關研習新知，帶領教師分享各項會議及研習心得資訊，彼此教學相長。

以整體來看單題的分析，第 16 題「園主任能主動提供相關研習新知。」得分最高，表示「高」的程度，第 7 題「園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學。」得分最低，表示對於研習新知的提供，園主任能夠依照來文告知園內各教師，不會有知情不報的情況，同時是非常鼓勵教師到外研習以作為自我專業的提昇；但是相對的對內是每位教師均能按時寫日誌，但卻沒有拿出來共同討論，若能透過教學日誌作為園所裡共同討論教學，分享彼此的教學經驗，是可以促進教師們教學相長並提升園所教學品質的，也就因為如此，在這個題項中變異量是較大的，表示教師們對此看法差異較大。

而就各層面中單題的高低分來做分析討論：

1、發展園務目標層面

以第 4 題「園主任能透過會議與教師共同討論訂定園務。」為最高，表示各園裡園主任均能依行政流程透過會議與教師們共同討論園裡各項園務，包含有行政、教學、保育等等；而第 3 題「園主任能視全園需求，以訂定良好組織文化。」為最低，探究其原因可能是園主任為行政之首，對於園裡的組織文化容易有一人掌控之嫌，再加上忙碌之餘，容易忽略教師們的需求，將自己個人主觀意識添加於內，公平性可議，導致教師們對此頗有微詞。

2、確保教學品質

以第 9 題「園主任能鼓勵並接納教師提出教學建議改善。」為最高，表示園主任對於園裡教學改善是樂於與教師們討論的，尤其自 100 年全面改制為幼兒園後，配合教育部來文，期盼各園能符合幼兒園法規，建造一個標準安全的幼兒園環境，當然，這裏的教學建議不只是在教學硬體，教師在教學現場中所遇到的問題及意見，都能提供給園主任作為參考及改善；而第 7 題「園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學」為最低，探究其原因可能是教學日誌原本就是每位教師在教學完成後的每日記錄，一來因為幼兒園教師每日工作繁忙記錄時間不定，一來則因為某些教師可能對自己的自信心不夠，容易有推託之詞，因此要拿出來全園共同討論是有些許困難的。

3、確保課程品質

以第 12 題「園主任具備相關幼教課程專業能力。」為最高，顯示園主任的資格均符合師資培育規定；而第 11 題「園主任能確保全園課程品質」為最低，探究其原因可能是園主任身份為兼任行政之教師別，但多半在面對處理全園行政園務時是擺第一的，對於教學課程品質的把關就沒有那麼的詳盡，甚至有些班級數多的園所是將教學課程這部分在細分出去給負責的教師，也就是所謂的教學組，保育組。

4、增進教師專業

以第 16.17 題「園主任能主動提供相關研習新知。」「園主任能鼓勵並提供相關進修訊息。」同為最高，根據幼教法規規定，幼教師於每學期需有 18 小時的幼教專業研習，因此各縣市教育局都能定期舉辦進修研習課程以提供教師進修，因此，園主任於接獲來文時都能公告於教師知悉，並督促教師自行上網報名；而第 18 題「園主任能帶領教師分享各項會議及研習心得資訊。」為最低，探究其原因為幼教研習進修多半在假日，在幼兒入園開始後，若無緊急或重大會議結果需要全園共同緊急召開會議知悉的話，一般而論，多是以幼兒為主，不會分享其研習各項資訊。

5、增進幼兒學習氣氛

以第 24 題「園主任能舉辦多元活動，以激勵幼兒學習興趣。」為最高，顯示在幼兒園招生競爭下，因應家長需求，公開透明教學化過程及學習成效，一來讓幼兒體驗翻轉教室，一來讓家長知悉園裡教學文化，提升招生優勢；而第 21 題「園主任能建立園內特色，增進幼兒學習氣氛。」為最低，探究其原因可能是園主任未能發展出屬於自己園所特色，對於園裡組織文化尚無明確定義及標準，只能就一般幼兒園課程做教學而已，但就研究者之前所服務過的一所幼兒園，園主任能明確訂定自己園所特色組織文化，是以每週一次步行到社區進行參觀教學，也就是將教學翻轉到社區作為園裏的特色教學。

6、發展支持工作環境

以第 28 題「園主任對全園表現給予正面肯定及期待。」為最高，表示園主任在面對教師工作上能夠讓教師知覺到園主任對其表現是正面及肯定的；而第 27 題「園主任能建立安全且愉悅的工作環境。」為最低，推論其原因可能是幼兒園屬於公立國小附設幼兒園，就環境上來說是附設在國小下，因此，園主任對此環境較無法做大方向的改變，就只能遷就國小，安全性也屬於開放空間，只能就幼兒園所屬活動區域做安全性控管，因此，不論是吵雜聲或是其他與國小重疊區域都無法太愉悅。

(二)教師工作滿意度現況

依據研究結果顯示幼兒園教師知覺園主任教學領導行為與工作滿意度平均數為 4.11，各層面之平均數也都大於 4.00 以上，介於「完全符合」到「符合」之間，顯示幼兒園教師對其工作滿意度都有「高」程度的現況，這與王秋發（2007）之研究結果大致相符，其中各層面的平均數王秋發（2007）是「學校環境」最高，本研究則是以「工作回饋」最高，這說明了園主任能對於教師們在辛苦的教學工作上有所體恤及傾聽，足以讓教師們可以在教學工作上發揮專業，自我成長及達成工作上的挑戰，讓教師們感受到園主任教學領導的重要性及良好評價。以整體看單題分數來看，第 13 題「對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。」為最高，第 3 題「對於園所教學設備資源我感到滿意。」為最低，顯示教師們對於園內能提供多元化的進修訊息能讓教師感到滿意，可見得教師對於自身的專業成長是非常重視，對於充實自我能主動積極詢問，而對於園內的教學設備得分最低，探究其原因本研究所指的幼兒園乃是公立國小附設，本身各項硬體至教學設備為早期舊有或是沿用國小設備資源，因此，普遍上會令教師覺得園所設備老舊或不符幼兒園需求。不過，這項問題在教育部陸續來文對幼兒園補助新增改善幼兒園教學設備後會大大改善的。就這兩題像的變異量來說都不高，表示教師們對此看法有相當一致的認同。以下茲就單題得分高低來做分析討論：

1、工作環境

以第 1 題「對於園所環境我感到滿意。」為最高，教師們對於所服務之幼兒園環境感到滿意；第 3 題「對於園所教學設備資源我感到滿意。」為最低，以激勵幼兒的學習興趣。」為最低，探究其原因為充實設備經費有限，經費多半來自招生幼兒收入，再加上受限於國小場地及沿用舊資源設備等不利因素，因此要擴充增加有困難，所謂工欲善其用，必先利其器，教師在教學之際，能運用之教學設備不足，便有其不滿意的地方。

2、行政領導

以第 9 題「對於園主任能接納教師的正反意見我感到滿意。」為最高，表示教師知覺園主任能接受接納教師在教學上的正反意見為滿意；而第 6 題「對於園主任的行政領導讓我感到滿意。」為最低，探究其原因園主任在處理行政事務時，較容易有一人獨大的掌控慾，對於教師在行政上的流程及規定較無法放寬及接納，往往教師意見本不同，尤其以班級數多的園所教師意見上相對會較多較為不同步，也因此推論教師的滿意度自然就不高了。

3、進修升遷

以第 13 題「對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。」為最高，因法規規定幼教師有進修時數的規定，因此，對於園內的提供訊息自然不能有所遺漏；而第 15 題「對於園內鼓勵教師提供心得分享讓我感到滿意。」為最低，園主任雖是期待教師能將所進修研習的心得分享給全園教師，但由於進修時間不一，園務教學會議時間不定，一入園開始便要一天忙碌的教學工作，因此，對於本題項能確實做到的園所並不多見，不過由於法規規定教師進修美意，日後可作為評鑑或是園務要求的要務之一。

4、薪資福利

以第 19 題「對於教師目前的福利措施讓我感到滿意。」為最高，因研究者研究對象均為公幼教師，自然對於福利措施皆比照教師法規定，當然其中教保員有所不同，但因學校教育機構屬公家單位，自然在此題項也就似乎都很滿意；而第 17 題「對於教師人事升遷制度讓我感到滿意。」為最低，但其變異量卻最大，探究其原因有可能是部分幼兒園教師認為公幼教師的人事升遷本來就變動不大，教師流動也只能是在幼兒園裡，並無所謂的人事升遷。然而，部分教師有可能認為在幼兒園裡人事升遷便是當上園主任，但人選的決定有失準則，操之在校長認定及認同，幼托整合後，加入教保員一職，教保員雖無教師頭銜，但在其教學工作上未必少於真正班導師，再者其實際上也有實質教師資格，因此導致教師認為此題項看法大不同。

5、工作回饋

以第 20.21 題「對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。」「對於園主任的傾聽與鼓勵讓我感到滿意。」同為最高，顯示園主任的同理心讓教師感到滿意，但第 20 題「對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。」同為變異量最大，顯示未必全部的教師都能認同，有可能迫於職場角色或認定辛勞程度不一，教師看法才會大不同；而第 22 題「對於教師工作所面臨的挑戰性讓我感到滿意。」為最低，表示教師在工作之餘所面對的困難，有可能幼兒管教，有可能是家長認同度等等，其種種需克服的艱難程度與

挑戰讓教師們備感壓力，尤其現今家長意識抬頭，少子化的影響，讓教師不敢面對管教上的挑戰。

第二節 不同背景變項教師對園主任教學領導行為與教師工作滿意度之差異

本節在探討不同背景變項下之教師知覺園主任教學領導行為六大層面與教師工作滿意度五大層面的差異情形，而所謂的背景變項包含有教師年齡、年資、教育程度、園所規模及擔任職務，分別探討如下：

一、不同背景變項之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形

(一)不同年齡之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同年齡之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形，由表 4-3 結果顯示，整體與六大層面之各組平均數介於 4.11 到 4.27 之間，在量表中，傾向於「完全符合」到「符合」之間，顯示出不同年齡之教師所知覺到整體園主任教學領導行為無顯著差異，且園主任教學領導行為六大層面之 F 值皆未達顯著水準，亦即教師在園主任教學領導整體與六大層面中，不會因教師年齡的不同而有顯著差異存在。

表 4-3

不同年齡之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				
					變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值
發展園 務目標	1	55	4.229	.744	組間	.075	3	.025	.050
	2	102	4.202	.699	組內	117.525	238	.494	
	3	76	4.237	.678	總和	117.600	241		
	4	9	4.178	.696					
確保課 程品質	1	55	4.098	.749	組間	.399	3	.133	.240
	2	102	4.031	.741	組內	132.209	238	.556	
	3	76	4.068	.772	總和	132.608	241		
	4	9	4.222	.474					
確保教 學品質	1	55	4.236	.769	組間	.338	3	.113	.202
	2	102	4.151	.722	組內	132.482	238	.557	
	3	76	4.166	.777	總和	132.820	241		
	4	9	4.089	.575					
促進教 師專業 成長	1	55	4.411	.651	組間	.876	3	.292	.691
	2	102	4.290	.623	組內	100.640	238	.423	
	3	76	4.282	.690	總和	101.516	241		
	4	9	4.156	.590					
增進幼 兒學習 氣氛	1	55	4.287	.701	組間	.764	3	.255	.460
	2	102	4.165	.768	組內	131.716	238	.553	
	3	76	4.197	.752	總和	132.479	241		
	4	9	4.044	.631					
發展支 持的工 作環境	1	55	4.415	.730	組間	2.522	3	.841	1.492
	2	102	4.343	.655	組內	134.058	238	.563	
	3	76	4.197	.874	總和	136.580	241		
	4	9	4.000	.768					
整體	1	55	4.279	.680	組間	.390	3	.130	.284
	2	102	4.197	.645	組內	109.040	238	.458	
	3	76	4.191	.725	總和	109.430	241		
	4	9	4.115	.580					

組別：1=30歲以下；2=31~40歲；3=41~50歲；4=51歲以上

(二)不同服務年資之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同服務年資之教師知覺園主任教學領導行

為之差異情形，由表 4-4 結果顯示，整體與六大層面之各組平均數介於 4.18 到 4.29 之間，在量表中，傾向於「完全符合」到「符合」之間，顯示出不同服務年資之教師所感覺到整體園主任教學領導行為無顯著差異，且園主任教學領導行為六大層面之 F 值皆未達顯著水準，亦即教師在園主任教學領導整體與六大層面中，不因教師服務年資的不同而有顯著的差異存在。

表 4-4

不同服務年資之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
發展園 務目標	1	72	4.267	.704	組間 組內 總和	.469	3	.156	.318
	2	46	4.200	.839		117.131	238	.492	
	3	80	4.165	.665		117.600	241		
	4	44	4.255	.597					
確保課 程品質	1	72	4.103	.701	組間 組內 總和	1.127	3	.376	.680
	2	46	4.087	.852		131.481	238	.552	
	3	80	3.973	.760		132.608	241		
	4	44	4.150	.653					
確保教 學品質	1	72	4.231	.733	組間 組內 總和	.441	3	.147	.264
	2	46	4.148	.874		132.379	238	.556	
	3	80	4.128	.726		132.820	241		
	4	44	4.186	.652					
促進教 師專 業 成 長	1	72	4.417	.618	組間 組內 總和	1.765	3	.588	1.403
	2	46	4.283	.768		99.752	238	.419	
	3	80	4.208	.622		101.516	241		
	4	44	4.350	.601					
增進幼 兒學 習 氣 氛	1	72	4.289	.669	組間 組內 總和	1.247	3	.416	.754
	2	46	4.187	.830		131.233	238	.551	
	3	80	4.110	.785		132.479	241		
	4	44	4.223	.680					
發展支 持的工 作環 境	1	72	4.439	.680	組間 組內 總和	2.552	3	.851	1.510
	2	46	4.326	.828		134.028	238	.563	
	3	80	4.185	.777		136.580	241		
	4	44	4.259	.725					
整體	1	72	4.291	.628	組間 組內 總和	1.042	3	.347	.762
	2	46	4.205	.791		108.389	238	.455	
	3	80	4.128	.676		109.430	241		
	4	44	4.237	.613					

1.組別：1=5 年以下；2=6~10 年；3=11~20 年；4=20 年以上

(三)不同教育背景之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同教育背景之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形，由表 4-5 結果顯示，整體與六大層面之各組平均數介於 4.06 到 4.30 之間，在量表中，傾向於「完全符合」到「符合」之間，顯示出不同教育背景之教師所知覺到整體園主任教學領導行為無顯著差異，且園主任教學領導行為六大層面之 F 值皆未達顯著水準，亦即教師在園主任教學領導整體與六大層面中，不因教師教育背景不同而有顯著差異。

表 4-5

不同教育背景之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值				
					變異來源	平方和	自由度	均方和					
發展園 務目標	1	7	4.086	.430	組間	.175	5	.035	.070				
	2	2	4.200	.283						組內	117.425	236	.498
	3	109	4.224	.640						總和	117.600	241	
	4	13	4.246	.717									
	5	67	4.203	.811									
	6	44	4.241	.723									
確保課 程品質	1	7	3.971	.180	組間	.627	5	.125	.224				
	2	2	4.000	.000						組內	131.981	236	.559
	3	109	4.046	.701						總和	132.608	241	
	4	13	4.262	.704									
	5	67	4.078	.857									
	6	44	4.055	.751									
確保教 學品質	1	7	4.257	.629	組間	.824	5	.165	.295				
	2	2	3.800	.283						組內	131.996	236	.559
	3	109	4.187	.694						總和	132.820	241	
	4	13	4.338	.655									
	5	67	4.143	.874									
	6	44	4.136	.715									
促進教 師專業 成長	1	7	4.257	.299	組間	.146	5	.029	.068				
	2	2	4.300	.424						組內	101.370	236	.430
	3	109	4.332	.604						總和	101.516	241	
	4	13	4.338	.650									
	5	67	4.281	.747									
	6	44	4.300	.670									

(接下頁)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
增進幼兒學習氣氛	1	7	3.971	.293	組間	1.334	5	.267	.480
	2	2	3.700	.424	組內	131.145	236	.556	
	3	109	4.165	.701	總和	132.479	241		
	4	13	4.292	.705					
	5	67	4.233	.832					
	6	44	4.259	.773					
發展支持的工作環境	1	7	4.000	.346	組間	.794	5	.159	.276
	2	2	4.400	.566	組內	135.786	236	.575	
	3	109	4.284	.689	總和	136.580	241		
	4	13	4.338	.680					
	5	67	4.331	.914					
	6	44	4.327	.728					
整體	1	7	4.090	.302	組間	.258	5	.052	.112
	2	2	4.067	.094	組內	109.172	236	.463	
	3	109	4.206	.620	總和	109.430	241		
	4	13	4.303	.670					
	5	67	4.211	.804					
	6	44	4.220	.666					

1.組別：1=專科（幼教科系）；2=專科（非幼教科系）；3=大學（幼教科系）；4=大學（非幼教科系）；5=研究所（幼教科系）；6=研究所（非幼教科系）

（四）不同園所規模之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同園所規模之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形，由表 4—6 結果顯示，整體與六大層面之各組平均數介於 3.92 到 4.27 之間，在量表中，傾向於「符合」到「有些符合」之間，教師所知覺到整體不同園所規模之教師在園主任教學領導行為總量表上之 F 值達顯著水準。經事後比較分析，顯示出在「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」、「園主任教學領導總量表」層面上，班級數在 4 班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師；在「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」層面及「園主任教學領導總量表」上，班級數在 2-3 班之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師。由此推知，教師在整體園主任教學領導與「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」層面，會因園所規模的不同而有所差異，唯在「發展園務目標」、「確保課程品質」、「增進幼兒學習氣氛」層面，不因園所規模的不同而有顯著的差異存在。

表 4-6

不同園所規模之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
發展園務目標	1	39	4.005	.906	組間	2.218	2	1.109	2.297
	2	83	4.287	.583	組內	115.382	239	.483	
	3	120	4.240	.688	總和	117.600	241		
確保課程品質	1	39	3.805	.896	組間	3.148	2	1.574	2.906
	2	83	4.118	.616	組內	129.461	239	.542	
	3	120	4.113	.755	總和	132.608	241		
確保教學品質	1	39	3.862	.989	組間	4.674	2	2.337	4.358*
	2	83	4.198	.600	組內	128.146	239	.536	
	3	120	4.257	.719	總和	132.820	241		
促進教師專業成長	1	39	3.995	.824	組間	4.792	2	2.396	5.920**
	2	83	4.335	.522	組內	96.725	239	.405	
	3	120	4.395	.639	總和	101.516	241		
增進幼兒學習氣氛	1	39	3.959	.960	組間	2.700	2	1.350	2.486
	2	83	4.260	.606	組內	129.780	239	.543	
	3	120	4.233	.737	總和	132.479	241		
發展支持的環境	1	39	3.892	1.058	組間	7.764	2	3.882	7.202**
	2	83	4.373	.637	組內	128.816	239	.539	
	3	120	4.383	.667	總和	136.580	241		
整體	1	39	3.920	.892	組間	3.947	2	1.973	4.471*
	2	83	4.262	.539	組內	105.484	239	.441	
	3	120	4.270	.657	總和	109.430	241		

1.組別：1=1 班；2=2~3 班；3=4 班以上

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

(五)不同職務之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同職務之教師知覺園主任教學領導行為之差異情形，由表 4-7 結果顯示，整體與六大層面之各組平均數介於 4.20 到 4.22 之間，在量表中，傾向於「完全符合」到「符合」之間，顯示出不同職務之教師所知覺到整體園主任教學領導行為無顯著差異，且園主任教學領導行為六大層面之 F 值皆未達顯著水準，亦即教師在園主任教學領導整體與六大層面中，不因教師職務的不同而有顯著的差異存在。

表 4-7

不同職務之教師在園主任教學領導之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
發展園 務目標	1	174	4.225	.688	組間	.034	2	.017	.034
	2	34	4.194	.825	組內	117.566	239	.492	
	3	34	4.206	.635	總和	117.600	241		
確保課 程品質	1	174	4.062	.753	組間	.078	2	.039	.070
	2	34	4.106	.782	組內	132.531	239	.555	
	3	34	4.041	.660	總和	132.608	241		
確保教 學品質	1	174	4.166	.719	組間	.080	2	.040	.072
	2	34	4.218	.933	組內	132.740	239	.555	
	3	34	4.165	.667	總和	132.820	241		
促進教 師專業 成長	1	174	4.317	.643	組間	.034	2	.017	.040
	2	34	4.288	.815	組內	101.482	239	.425	
	3	34	4.294	.490	總和	101.516	241		
增進幼 兒學習 氣氛	1	174	4.182	.763	組間	.173	2	.087	.157
	2	34	4.241	.772	組內	132.306	239	.554	
	3	34	4.241	.601	總和	132.479	241		
發展支 持的工 作環境	1	174	4.303	.764	組間	.007	2	.003	.006
	2	34	4.288	.888	組內	136.573	239	.571	
	3	34	4.300	.538	總和	136.580	241		
整體	1	174	4.209	.675	組間	.005	2	.003	.006
	2	34	4.223	.789	組內	109.425	239	.458	
	3	34	4.208	.555	總和	109.430	241		

1. 組別：1=導師；2=教保員；3=兼任園主任

二、不同背景變項之教師對教師工作滿意度之差異情形

(一) 不同年齡之教師知覺工作滿意度之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同年齡之教師知覺教師工作滿意度之差異情形，由表 4-8 結果顯示，整體與五大層面之各組平均數介於 4.09 到 4.14 之間，在量表中，傾向於「完全符合」到「符合」之間，顯示出不同年齡之教師所知覺到整體教師工作滿意度無顯著差異，且教師工作滿意度五大層面之 F 值皆未達顯著水準，亦即教師在工作滿意度整體與五大層面中，不因教師年齡的不同而有顯著的差異存在。

表 4-8

不同年齡之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
工作環境	1	55	3.996	.887	組間	.322	3	.107	.170
	2	102	3.982	.757	組內	149.798	238	.629	
	3	76	4.008	.794	總和	150.120	241		
	4	9	4.178	.514					
行政領導	1	55	4.200	.748	組間	.873	3	.291	.477
	2	102	4.145	.710	組內	145.130	238	.610	
	3	76	4.070	.899	總和	146.003	241		
	4	9	3.944	.661					
進修升遷	1	55	4.205	.711	組間	.235	3	.078	.156
	2	102	4.132	.676	組內	119.122	238	.501	
	3	76	4.148	.755	總和	119.357	241		
	4	9	4.083	.612					
薪資福利	1	55	4.045	.770	組間	.587	3	.196	.355
	2	102	4.083	.653	組內	131.283	238	.552	
	3	76	4.138	.833	總和	131.870	241		
	4	9	4.278	.723					
工作回饋	1	55	4.242	.600	組間	.349	3	.116	.243
	2	102	4.162	.639	組內	113.746	238	.478	
	3	76	4.143	.816	總和	114.095	241		
	4	9	4.185	.632					
整體	1	55	4.145	.673	組間	.082	3	.027	.058
	2	102	4.105	.623	組內	113.195	238	.476	
	3	76	4.098	.792	總和	113.277	241		
	4	9	4.124	.565					

1.組別：1=30歲以下；2=31~40歲；3=41~50歲；4=51歲以上

(二)不同服務年資之教師知覺工作滿意度之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同服務年資之教師知覺教師工作滿意度之差異情形，由表 4-9 結果顯示，整體與五大層面之各組平均數介於 4.04 到 4.15 之間，在量表中，傾向於「完全符合」到「符合」之間，顯示出不同服務年資之教師所知覺到整體教師工作滿意度無顯著差異，且教師工作滿意度五大層面之 F 值皆未達顯著水準，亦即教師在工作滿意度整體與五大層面中，不因教師服務年資的不同而有顯著的差異存在。

表 4-9

不同服務年資之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
工作環境	1	72	4.028	.843	組間	.632	3	.211	.336
	2	46	4.013	.815	組內	149.488	238	.628	
	3	80	3.933	.776	總和	150.120	241		
	4	44	4.068	.707					
行政領導	1	72	4.225	.710	組間	1.663	3	.554	.914
	2	46	4.167	.848	組內	144.340	238	.606	
	3	80	4.021	.807	總和	146.003	241		
	4	44	4.117	.760					
進修升遷	1	72	4.184	.659	組間	.378	3	.126	.252
	2	46	4.163	.755	組內	118.979	238	.500	
	3	80	4.097	.734	總和	119.357	241		
	4	44	4.188	.680					
薪資福利	1	72	4.031	.722	組間	.645	3	.215	.390
	2	46	4.076	.872	組內	131.225	238	.551	
	3	80	4.144	.678	總和	131.870	241		
	4	44	4.153	.742					
工作回饋	1	72	4.269	.574	組間	1.741	3	.580	1.229
	2	46	4.246	.694	組內	112.354	238	.472	
	3	80	4.077	.739	總和	114.095	241		
	4	44	4.125	.750					
整體	1	72	4.158	.628	組間	.522	3	.174	.367
	2	46	4.140	.753	組內	112.755	238	.474	
	3	80	4.049	.706	總和	113.277	241		
	4	44	4.126	.679					

1.組別：1=5 年以下；2=6~10 年；3=11~20 年；4=20 年以上

(三)不同教育背景之教師知覺工作滿意度之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同教育背景之教師知覺教師工作滿意度之差異情形，由表 4-10 結果顯示，整體與五大層面之各組平均數介於 3.24 到 4.20 之間，在量表中，傾向於「符合」到「有些符合」之間，顯示出不同教育背景之教師所知覺到整體教師工作滿意度無顯著差異，且教師工作滿意度五大層面之 F 值皆未達顯著水準，亦即教師在工作滿意度整體與五大層面中，不因教師教育背景的不同而有顯著的差異存在。

表 4-10

不同教育背景之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析			F 值	
					變異來源	平方和	自由度		均方和
工作環境	1	7	3.914	.227	組間	1.651	5	.330	.525
	2	2	3.200	.283	組內	148.468	236	.629	
	3	109	3.978	.727	總和	150.120	241		
	4	13	3.985	.759					
	5	67	4.030	.886					
	6	44	4.068	.866					
行政領導	1	7	3.881	.315	組間	1.925	5	.385	.631
	2	2	3.417	.589	組內	144.077	236	.610	
	3	109	4.101	.717	總和	146.003	241		
	4	13	4.244	.706					
	5	67	4.147	.885					
	6	44	4.197	.834					
進修升遷	1	7	3.857	.378	組間	3.518	5	.704	1.433
	2	2	3.000	.000	組內	115.839	236	.491	
	3	109	4.147	.627	總和	119.357	241		
	4	13	4.231	.665					
	5	67	4.201	.798					
	6	44	4.165	.766					
薪資福利	1	7	3.571	.535	組間	4.751	5	.950	1.764
	2	2	3.500	.707	組內	127.119	236	.539	
	3	109	4.025	.696	總和	131.870	241		
	4	13	4.135	.650					
	5	67	4.231	.806					
	6	44	4.182	.756					
工作回饋	1	7	3.714	.393	組間	5.150	5	1.030	2.231
	2	2	3.083	.118	組內	108.944	236	.462	
	3	109	4.136	.648	總和	114.095	241		
	4	13	4.397	.493					
	5	67	4.216	.771					
	6	44	4.265	.691					
整體	1	7	3.794	.325	組間	2.835	5	.567	1.212
	2	2	3.240	.339	組內	110.441	236	.468	
	3	109	4.080	.624	總和	113.277	241		
	4	13	4.209	.579					
	5	67	4.162	.790					
	6	44	4.180	.723					

1.組別：1=專科（幼教科系）；2=專科（非幼教科系）；3=大學（幼教科系）；4=大學（非幼教科系）；5=研究所（幼教科系）；6=研究所（非幼教科系）

（四）不同園所規模之教師知覺工作滿意度之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同園所規模之教師知覺工作滿意度之差異情形，由表 4-11 結果顯示，整體與五大層面之各組平均數介於 3.68 到 4.21 之間，在量表中，傾向於「符合」到「有些符合」之間，教師所知覺到整體不同園所規模之教師在工作滿意度總量表上之 F 值達顯著水準。經事後比較分析，顯示出在「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「工作回饋」層面上及「工作滿意度總量表」上，班級數在 2-3 班及 4 班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師；在「薪資福利」層面上，班級數在 4 班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師。由此推知，教師在整體工作滿意度與五個層面，皆會因園所規模的不同而有所差異。

表 4-11

不同園所規模之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
工作環境	1	39	3.569	0.735	組間	8.709	2	4.355	7.360**
	2	83	4.065	0.707	組內	141.410	239	.592	
	3	120	4.097	0.820	總和	150.120	241		
行政領導	1	39	3.598	0.929	組間	12.986	2	6.493	11.666***
	2	83	4.233	0.664	組內	133.017	239	.557	
	3	120	4.225	0.734	總和	146.003	241		
進修升遷	1	39	3.756	0.724	組間	7.544	2	3.772	8.062***
	2	83	4.184	0.664	組內	111.813	239	.468	
	3	120	4.258	0.684	總和	119.357	241		
薪資福利	1	39	3.782	0.805	組間	4.807	2	2.403	4.521*
	2	83	4.130	0.690	組內	127.063	239	.532	
	3	120	4.181	0.730	總和	131.870	241		
工作回饋	1	39	3.739	0.678	組間	8.946	2	4.473	10.167***
	2	83	4.229	0.628	組內	105.148	239	.440	
	3	120	4.279	0.682	總和	114.095	241		
整體	1	39	3.681	0.715	組間	8.731	2	4.365	9.980***
	2	83	4.174	0.600	組內	104.546	239	.437	
	3	120	4.211	0.683	總和	113.277	241		

1.組別：1=1 班；2=2~3 班；3=4 班以上

2.* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$

(五)不同職務之教師知覺工作滿意度之差異情形

本研究以單因子變異數統計分析來瞭解不同職務之教師知覺工作滿意度之差異情形，由表 4-12 結果顯示，整體與五大層面之各組平均數介於 4.05 到 4.13 之間，在量表中，傾向於「完全符合」到「符合」之間，教師所知覺到整體不同職務之教師在工作滿意度總量表上之 F 值達顯著水準。經事後比較分析，顯示出在「薪資福利」層面上，擔任職務為導師與兼任園主任之教師，知覺度顯著高於職務為教保員之教師。由此推知，教師在整體工作滿意度與「薪資福利」層面，會因職務的不同而有所差異，其餘在「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「工作回饋」層面，不因職務的不同而有顯著的差異存在。

表 4-12

不同職務之教師在工作滿意度之變異數分析摘要表(N=242)

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異數分析				F 值
					變異來源	平方和	自由度	均方和	
工作環境	1	174	4.010	.814	組間	.207	2	.103	.165
	2	34	4.024	.880	組內	149.913	239	.627	
	3	34	3.929	.539	總和	150.120	241		
行政領導	1	174	4.160	.787	組間	.900	2	.450	.741
	2	34	4.098	.961	組內	145.102	239	.607	
	3	34	3.985	.474	總和	146.003	241		
進修升遷	1	174	4.157	.712	組間	.018	2	.009	.018
	2	34	4.147	.786	組內	119.339	239	.499	
	3	34	4.132	.585	總和	119.357	241		
薪資福利	1	174	4.149	.687	組間	5.328	2	2.664	5.032**
	2	34	3.735	1.019	組內	126.541	239	.529	
	3	34	4.206	.566	總和	131.870	241		
工作回饋	1	174	4.194	.709	組間	.416	2	.208	.437
	2	34	4.176	.741	組內	113.679	239	.476	
	3	34	4.074	.513	總和	114.095	241		
整體	1	174	4.136	.697	組間	.338	2	.169	.358
	2	34	4.052	.824	組內	112.939	239	.473	
	3	34	4.054	.446	總和	113.277	241		

1.組別：1=導師；2=教保員；3=兼任園主任

2.** $P<.01$

三、綜合討論

(一)不同背景變項之教師在知覺園主任教學領導行為之差異

綜合上述統計分析結果，教師在年齡、服務年資、教育背景及擔任職務等背景變項上對園主任教學領導行為未達顯著差異，而在園所規模背景變項上達顯著差異，分析表如表 4-13，分別分析討論如下：

表 4-13

不同背景變項之教師知覺園主任教學領導行為之事後分析表

變項	組別	發展園務目標	確保課程品質	確保教學品質	促進教師專業成長	增進學生學習氣氛	發展支持工作環境	整體園主任教學領導
園所規模	1. 1 班			3 > 1	3 > 1		3 > 1	3 > 1
	2. 2~3 班				2 > 1		2 > 1	2 > 1
	3. 4 班以上							

1、年齡

由研究結果得知，不同年齡階段的教師在知覺整體與各層面之園主任教學領導行為中無顯著差異，與林啟弘（2005）研究結果相同。顯示教師知覺園主任之教學領導行為不會因年齡而有顯著差異，可能的原因是教師均有相當的自信心，有一定的教學專業能力，感受到園主任教學領導行為的差異性就不顯著。

2、服務年資

由研究結果得知，不同服務年資的教師在知覺整體與各層面之園主任教學領導行為中無顯著差異，與楊玲珠（2010）研究結果相同。顯示教師知覺園主任之教學領導行為不會因年資而有顯著差異，可能的原因是園主任因為是兼任的關係，其服務年資有可能是低於資深教師的，因此，資深教師的經驗夠，不一定只有園主任能擔任其他年資淺的教師，資深教師也可以是資淺教師的榜樣模範，因此教師們在感受到園主任教學領導行為的差異性就不顯著。

3、教育程度

由研究結果得知，不同教育程度的教師在知覺整體與各層面之園主任教學領導行為中無顯著差異，與張維倩（2004）研究結果相符，顯示教師知覺園主任之教學領導行為不會因教育程度而有顯著差異，可能的原因是共同進入到幼兒園教學之教師，本著教育理念，發揮所長，靠著愛心耐心與經驗的累積，以培育下一代幼苗為己任，再者，進入

職場後幼教師的專業進修機會很多，相對的，教師知覺園主任教學領導行為的差異性就不顯著。

4、園所規模

由研究結果得知，不同園所規模的教師在知覺整體與各層面之園主任教學領導行為中有顯著差異，班級數 4 班以上之教師在「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」層面上的差異達顯著水準，其知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師。在「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」層面，班級數在 2-3 班之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師。此與張君如（2006）研究結果相同，顯示多班級數的幼兒園因為教師人數眾多，敏銳度也就相對的高，不同的想法意見也會較多而有所分歧，而園主任對於各個班級的教學指導或多或少都有些許的不同，或不盡周詳的地方，而教師便對於園主任的教學領導偶而提出質疑或有疑慮的地方，顯著性也就相對的提高了。

5、擔任職務

由研究結果得知，不同教育程度的教師在知覺整體與各層面之園主任教學領導行為中無顯著差異，顯示教師知覺園主任之教學領導行為不會因教師擔任職務而有顯著差異，推其原因是所謂的職務分配實質上說來應該還是為園主任行政工作下的一環，其最重的工作就是協助分擔園主任的各項業務，也就是說園主任依然是最後做決策之人，教師還是需要根據園主任的教學領導而執行，因此，不同職務之教師知覺園主任教學領導便無太大顯著了。

（二）不同背景變項之教師在知覺教師工作滿意度之差異

綜合上述統計分析結果，教師在年齡、服務年資及教育背景等背景變項上對園主任教學領導行為未達顯著差異，而在園所規模及擔任職務等背景變項上達顯著差異，分析表如表 4-14，分別分析討論如下：

表 4-14

不同背景變項之教師知覺工作滿意度之事後分析表

變項	組別	工作環境	行政領導	進修升遷	薪資福利	工作回饋	整體教師工作滿意度
園所規模	1. 1 班	3 > 1	3 > 1	3 > 1	3 > 1	3 > 1	3 > 1
	2. 2~3 班	2 > 1	2 > 1	2 > 1		2 > 1	2 > 1
	3. 4 班以上						
擔任職務	1. 導師				1 > 2		
	2. 教保員				3 > 2		
	3. 園主任						

1、年齡

由研究結果得知，不同年齡階段的教師在知覺整體與各層面之教師工作滿意度無顯著差異，顯示教師工作滿意度不會因年齡而有顯著差異，因為在幼兒園裡年齡越高之教師對於其工作已有相當程度的滿意，在面對各種困難工作已能適應得很好。

2、服務年資

由研究結果得知，不同服務年資的教師在知覺整體與各層面之教師工作滿意度無顯著差異，顯示教師工作滿意度不會因年資而有顯著差異，可能的原因是資深教師對其工作滿意度已然成為一種常態習慣，而資淺之教師總是很熱血的投入在教學工作裡，感受到教師工作滿意度的差異性就不顯著。

3、教育程度

由研究結果得知，不同教育程度的教師在知覺整體與各層面之教師工作滿意度無顯著差異，與張維倩（2004）研究結果大致相符。顯示教師工作滿意度不會因教育程度而有顯著差異，可能的原因是共同進入到幼兒園教學之教師，本著教育熱忱，抱持著接受挑戰的心，不論教育程度為何，共同提升幼兒園素質，教師知覺園主任教學領導行為的差異性就不顯著。

4、園所規模

由研究結果得知，不同園所規模的教師在知覺整體與各層面之教師工作滿意度有顯著差異，「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「工作回饋」層面上，班級數在 2-3 班及 4 班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師；在「薪資福利」層面上，班級數在 4 班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師。

此與林心怡（2011）研究結果相同，顯示多班級數的幼兒園對其自身所感受到的工作滿意度會容易受到教師之間討論的互相影響，群聚的結果便會造成不同的滿意度表徵，當然，也容易集體表現出來對其工作的滿意敏銳度，顯著性也就相對的提高了。而張維倩（2004）研究結果顯示，園所規模對教師教學效能並無顯著水準。

5、擔任職務

由研究結果得知，擔任職務不同的教師在知覺整體與各層面之工作滿意度有顯著差異，職務分別為教保員，導師以及園主任本身，其所知覺在「薪資福利」層面上，擔任職務為導師與兼任園主任之教師，知覺度顯著高於職務為教保員之教師。此與張維倩（2004）研究結果大致相符。因其資格的不同，正式師資下對於自身的薪資福利會較有感，尤其同是師資培育下，與國小教師薪資福利相同，詢問度也會較為清晰，其餘在「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「工作回饋」層面，則不因職務的不同而有顯著的差異存在。而教保員雖有不滿意的部分，但因為資格的關係，其薪資福利自然也就有所不同，其顯著性也就有所存在了。

第三節 園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關

本節旨在了解幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關，以皮爾森績差相關進行分析，其相關程度依吳明隆（2007）劃分如下： $r > .70$ 屬於「高度相關」； $.40 \leq r \leq .70$ 的範圍內屬於「中度相關」； $r < .40$ 屬於「低度相關」，相關分析表如 4-15：

表 4-15

園主任教學領導行為與教師工作滿意度之績差相關表

教師工作滿意度 園主任教學領導行為	工作 環境	行政 領導	進修 升遷	薪資 福利	工作 回饋	整體教師 工作滿意 度
發展園務目標	0.793**	0.796**	0.759**	0.689**	0.746**	0.823**
確保教學品質	0.788**	0.782**	0.773**	0.688**	0.756**	0.822**
確保課程品質	0.778**	0.795**	0.798**	0.698**	0.768**	0.832**
促進教師專業	0.756**	0.819**	0.839**	0.710**	0.785**	0.847**
增進幼兒學習氣氛	0.778**	0.837**	0.809**	0.688**	0.784**	0.848**
發展支持工作環境	0.780**	0.886**	0.810**	0.653**	0.820**	0.864**
整體園主任教學領導行為	0.834**	0.877**	0.853**	0.735**	0.831**	0.898**

** $P < .01$

一、結果分析

從表中可知，教師知覺整體園主任教學領導行為與教師工作滿意度之間的相關係數為.898，達.01 以上顯著水準，呈現高度正相關，而教師在知覺各層面園主任教學領導行為與教師工作滿意度也都達顯著水準 ($p<.01$)，呈現正相關，其中以「發展支持工作環境」層面相關係數最高，顯示其相關係數為 0.864；另從教師工作滿意度各層面來看園主任教學領導行為之間的相關係數也以達.01 以上顯著水準，其中以「行政領導」層面相關係數最高，顯示其相關程度為 0.877。

整體而言，在整體園主任教學領導行為與整體教師工作滿意度呈現高度正相關；而園主任教學領導行為各層面與整體教師工作滿意度呈現高度正相關，教師工作滿意度個層面與整體園主任教學領導行為也呈現高度正相關，而且都達 0.1 以上顯著水準。

二、綜合討論

由上述分析結果可知，幼兒園教師知覺整體園主任教學領導行為與整體教師工作滿意度為高度正相關，各層面園主任教學領導行為與整體教師工作滿意度也為高度正相關；而在各層面教師工作滿意度與整體園主任教學領導行為呈現高度正相關。由此可知，幼兒園主任教學領導越好，教師工作滿意度也就越高。文獻中楊靜怡（2009）的研究結果也顯示幼兒園主任教學領導行為會影響教師的工作效能，領導的越好，老師在各方面的工作滿意度越高，自然也就提高全園專業及效能，這樣的正相關與本研究相符。

在幼兒園裡，園主任為一園的領導者，若能在教學上有高度的領導品質，讓教師在有品質有專業的教學工作環境下，便能提升其工作的滿意度，對全園師生來說便是一大福祉。實證結果中，園主任教學領導行為「發展支持的工作環境」與教師工作滿意度「行政領導」相關程度最高，表示園主任越能傾聽教師意見，尊重教師專業，能提供支持以及協助其發展的工作環境，則教師的工作滿意度越能提升，教師工作的整體效能及績效便會提高，全園的發展也就會越好，足可見園主任教學領導行為的重要。

第四節 園主任教學領導行為對教師工作滿意度之預測分析

本節為了解園主任教學領導行為對教師工作滿意度之預測力，以園主任教學領導行為作為預測變項，教師工作滿意度作為效標變項，進行多元迴歸分析，其中迴歸標準為 F 值達顯著水準 ≥ 0.50 ($P \leq 0.050$)，未標準化回歸 F 值達顯著水準 ≥ 0.100 ($P \geq 0.1$)，解釋量高低級距依洪啟昌（2001）劃分為 0.000~0.160（不含）為低度解釋量，0.160~

0.490（不含）為中度解釋量，0.490~1.000 為高度解釋量。

一、園主任教學領導各層面對整體教師工作滿意度之預測分析

以園主任教學領導行為六個層面「發展園務目標」、「確保課程品質」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進幼兒學習氣氛」及「發展支持的工作環境」作為預測變項，而整體教師工作滿意度作為效標變項，分析結果如表 4-16，由表中可知，以園主任教學領導行為六個層面為預測變項來預測校標變項時，進入迴歸方程式的顯著變項有四個層面。分別為「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」、「促進教師專業成長」及「增進幼兒學習氣氛」等變項，其多元相關係數為.904，聯合解釋變異量為.817，亦即四個變項能聯合預測整體教師工作滿意度 81.7%的變異量。

就個別變項解釋量來看，以「發展支持的工作環境」層面預測力最佳，其解釋量為 74.7%，次為「確保課程品質」層面，其解釋量為 5.7%，再來為「促進教師專業成長」層面，其解釋量為 1.0%，最後為「增進幼兒學習氣氛」層面，其解釋量為 0.3%。從標準化迴歸係數來看，四者的係數皆為正，表示這四個變項對整體教師工作滿意度的影響為正向，亦即在園主任教學領導中「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」、「促進教師專業成長」與「增進幼兒學習氣氛」對教師工作滿意度較具預測力。

表 4-16

園主任教學領導各層面對整體教師工作滿意度之迴歸分析摘要表

選出的投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	未標準化迴歸係數 B	標準化迴歸係數 β	F 值
發展支持的工作環境	.864	.747		.367	.403	708.699***
確保課程品質	.897	.804	.057	.220	.238	69.406***
促進教師專業成長	.898	.814	.010	.187	.177	12.196***
增進幼兒學習氣氛	.904	.817	.003	.134	.145	4.214***

***p<.001

二、園主任教學領導行為對各層面教師工作滿意度之預測分析

(一)對「工作環境」層面的預測分析

以整體園主任教學領導行為六個層面作為預測變項，而教師工作滿意度「工作環境」層面作為效標變項，分析結果如表 4-17，由表中可知，以園主任教學領導行為六個層面為預測變項來預測校標變項時，進入迴歸方程式的顯著變項有三個層面。分別為「發展園務目標」、「發展支持的工作環境」及「確保課程品質」等變項，其多元相關係

數為.839，聯合解釋變異量為.704，亦即三個變項能聯合預測整體教師工作滿意度 70.4% 的變異量。

就個別變項的解釋量來看，以「發展園務目標」層面的預測力最佳，其解釋量為 62.8%，次為「發展支持的工作環境」層面，其解釋量為 5.5%，最後為「確保課程品質」層面，其解釋量為 2.0%。從標準化迴歸係數來看，三者的係數皆為正，表示這三個變項對整體教師工作滿意度的影響為正向，亦即在園主任教學領導中「發展園務目標」、「發展支持的工作環境」與「確保課程品質」層面對教師工作滿意度較具預測力。

表 4-17

園主任教學領導行為對教師工作滿意度「工作環境」層面之迴歸分析摘要表

選出的投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	未標準化迴歸係數 B	標準化迴歸係數 β	F 值
發展園務目標	.793	.628		.283	.250	405.630***
發展支持的工作環境	.827	.683	.055	.359	.342	41.699***
確保課程品質	.839	.704	.020	.322	.303	16.156***

*** $p < .001$

(二)對「行政領導」層面的預測分析

以整體園主任教學領導行為六個層面作為預測變項，而教師工作滿意度「行政領導」層面作為效標變項，分析結果如表 4-18，由表中可知，以園主任教學領導行為六個層面為預測變項來預測校標變項時，進入迴歸方程式的顯著變項有三個層面。分別為「發展支持的工作環境」、「增進幼兒學習氣氛」及「確保課程品質」等變項，其多元相關係數為.902，聯合解釋變異量為.814，亦即三個變項能聯合預測整體教師工作滿意度 81.4% 的變異量。

就個別變項的解釋量來看，以「發展支持的工作環境」層面的預測力最佳，其解釋量為 78.5%，次為「增進幼兒學習氣氛」層面，其解釋量為 2.5%，最後為「確保課程品質」層面，其解釋量為 0.4%。從標準化迴歸係數來看，三者的係數皆為正，表示這三個變項對整體教師工作滿意度的影響為正向，亦即在園主任教學領導中「發展支持的工作環境」、「增進幼兒學習氣氛」與「確保課程品質」對教師工作滿意度較具預測力。

表 4-18

園主任教學領導行為對教師工作滿意度「行政領導」層面之迴歸分析摘要表

選出的投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	未標準化迴歸係數 B	標準化迴歸係數 β	F 值
發展支持的工作環境	.886	.785		.630	.609	875.836** *
增進幼兒學習氣氛	.898	.810	.025	.217	.207	31.680***
確保課程品質	.902	.814	.004	.136	.130	5.297*

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

(三)對「進修升遷」層面的預測分析

以整體園主任教學領導行為六個層面作為預測變項，而教師工作滿意度「進修升遷」層面作為效標變項，分析結果如表 4-19，由表中可知，以園主任教學領導行為六個層面為預測變項來預測校標變項時，進入迴歸方程式的顯著變項有三個層面。分別為「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」及「確保教學品質」等變項，其多元相關係數為.863，聯合解釋變異量為.742，亦即三個變項能聯合預測整體教師工作滿意度 74.2%的變異量。

就個別變項的解釋量來看，以「促進教師專業成長」層面的預測力最佳，其解釋量為 70.4%，次為「發展支持的工作環境」層面，其解釋量為 2.9%，最後為「確保教學品質」層面，其解釋量為 1.3%。從標準化迴歸係數來看，三者的係數皆為正，表示這三個變項對整體教師工作滿意度的影響為正向，亦即在園主任教學領導中「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」與「確保教學品質」對教師工作滿意度較具預測力。

表 4-19

園主任教學領導行為對教師工作滿意度「進修升遷」層面之迴歸分析摘要表

選出的投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	未標準化迴歸係數 B	標準化迴歸係數 β	F 值
促進教師專業成長	.839	.704		0.447	0.412	570.892***
發展支持的工作環境	.856	.731	.029	0.254	0.272	25.811***
確保教學品質	.863	.742	.013	0.214	0.225	11.777***

*** $p < .001$

(四)對「薪資福利」層面的預測分析

以整體園主任教學領導行為六個層面作為預測變項，而教師工作滿意度「薪資福利」層面作為效標變項，分析結果如表 4-20，由表中可知，以園主任教學領導行為六個

層面為預測變項來預測校標變項時，進入迴歸方程式的顯著變項有二個層面。分別為「促進教師專業成長」及「確保課程品質」等變項，其多元相關係數為.733，聯合解釋變異量為.537，亦即二個變項能聯合預測整體教師工作滿意度 53.7%的變異量。

就個別變項的解釋量來看，以「促進教師專業成長」層面的預測力最佳，其解釋量為 50.4%，次為「發展支持的工作環境」層面，其解釋量為 3.4%。從標準化迴歸係數來看，兩者的係數皆為正，表示這兩個變項對整體教師工作滿意度的影響為正向，亦即在園主任教學領導中「促進教師專業成長」與「確保課程品質」對教師工作滿意度較具預測力。

表 4-20

園主任教學領導行為對教師工作滿意度「薪資福利」層面之迴歸分析摘要表

選出的投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	未標準化迴歸係數 B	標準化迴歸係數 β	F 值
促進教師專業成長	.710	.504		.507	.445	243.534***
確保課程品質	.733	.537	.034	.321	.322	17.466***

***p<.001

(五)對「工作回饋」層面的預測分析

以整體園主任教學領導行為六個層面作為預測變項，而教師工作滿意度「工作回饋」層面作為效標變項，分析結果如表 4-21，由表可知，以園主任教學領導行為六個層面為預測變項來預測校標變項時，進入迴歸方程式的顯著變項有三個層面。分別為「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」及「促進教師專業成長」等變項，其多元相關係數為.844，聯合解釋變異量為.713，亦即三個變項能聯合預測整體教師工作滿意度 71.3%的變異量。就個別變項解釋量來看，以「發展支持的工作環境」層面預測力最佳，其解釋量為 67.2%，次為「確保課程品質」層面，其解釋量為 3.5%，最後為「促進教師專業成長」層面，其解釋量為 0.5%。從標準化迴歸係數來看，三者的係數皆為正，表示這三個變項對整體教師工作滿意度的影響為正向，亦即在園主任教學領導中「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」與「促進教師專業成長」對教師工作滿意度較具預測力。

表 4-21

園主任教學領導行為對教師工作滿意度「工作回饋」層面之迴歸分析摘要表

選出的投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	未標準化迴歸係數 B	標準化迴歸係數 β	F 值
發展支持的工作環境	.820	.672		.453	.496	492.683***
確保課程品質	.841	.708	.035	.220	.238	28.800***
促進教師專業成長	.844	.713	.005	.171	.162	4.279*

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

三、綜合討論

經分析結果如表 4-22，從中可看出園主任教學領導中「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」、「促進教師專業成長」及「增進幼兒學習氣氛」對整體教師工作滿意度有顯著預測效果($p < .001$)，其中「發展支持工作環境」可預測整體教師工作滿意度及「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「工作回饋」四個層面；「確保課程品質」可預測整體教師工作滿意度及「工作環境」、「行政領導」、「薪資福利」、「工作回饋」四個層面；「促進教師專業成長」可預測整體教師工作滿意度及「進修升遷」、「薪資福利」、「工作回饋」三個層面；「增進幼兒學習氣氛」可預測整體教師工作滿意度及「行政領導」層面；「發展園務目標」可預測「工作環境」層面；「確保教學品質」可預測「進修升遷」層面。

表 4-22

園主任教學領導行為對教師工作滿意度之迴歸分析綜合摘要表

選出的投入變項順序	工作環境	行政領導	進修升遷	薪資福利	工作回饋	整體教師工作滿意度
發展園務目標	(1)***					
確保課程品質	(3)***	(3)*		(2)***	(2)***	(2)***
確保教學品質			(3)***			
促進教師專業成長			(1)***	(1)***	(3)*	(3)***
增進幼兒學習氣氛		(2)***				(4)***
發展支持的工作環境	(2)***	(1)***	(2)***		(1)***	(1)***
聯合解釋變異量	70.4%	81.4%	74.2%	53.7%	71.3%	81.7%

1.*** $p < .001$ * $p < .05$

2.(1)(2)(3)(4) 為投入變項順序高低

根據研究結果所示，園主任教學領導行為對整體及各層面之教師工作滿意度具有預測

力，討論如下：

- 一、對照相關文獻，教學領導與教學效能、專業社群等有顯著正相關（鍾文峰，2014；楊玲珠，2010）。而在幼兒園部分，園主任教學領導也與教師效能、教師教學效能有顯著正相關（張維倩，2004；楊靜怡，2009）。
- 二、在園主任教學領導的六個預測層面中，以「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」、「促進教師專業成長」及「增進幼兒學習氣氛」對整體教師工作滿意度具有顯著的預測效果($p < .001$)，其中又以「發展支持的工作環境」預測力最佳，這與張維倩(2004)研究結果相符。由此證明，園主任教學領導行為對教師工作滿意度有解釋預測作用。
- 三、因此，本研究在此推論園主任的教學領導行為的確確的影響著教師工作的滿意度，不論是整體園主任教學領導或是各層面，園主任要能以領導者的角色，帶領著教師進行教學、課程乃至幼兒的學習成果，在此同時，也不忘隨時傾聽教師，未計教師謀福利，持續鼓勵進修以提升專業，塑造一個最有發展支持度的幼兒園環境，這樣勢必就能讓教師安心滿意地從事最富熱忱的教學工作，教師的專業向心力便能由此而蓬勃發展。自然而然，園與園之間的競爭提升，彼此經驗分享交流，以求素質相同。



第五章 結論與建議

本章共分為兩節，第一節依據研究統計結果分析，歸納結論，第二節依據結論以提出具體建議，以作為教育行政機關、幼兒園主任、教師及未來研究之參考。

第一節 結論

根據研究問卷分析的結果，將所得結論分述如下：

一、臺中市公立國小附設幼兒園教師知覺園主任教學領導行為與教師工作滿意度的感受均屬於高程度知覺。

臺中市公立國小附設幼兒園教師都能高度知覺園主任教學領導行為與教師工作滿意度，分數於五點量表中屬於「完全符合」到「符合」之間，屬於高程度，教師對於園主任教學領導行為及工作滿意度都有高度的評價，其園主任領導行為六大層面分別為「發展園務目標」、「確保課程品質」、「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「增進幼兒學習氣氛」及「發展支持的工作環境」，其中以「發展支持的工作環境」知覺程度最高；而教師工作滿意度五大層面「工作環境」、「行政領導」、「薪資福利」、「進修升遷」、「工作回饋」，其中以「行政領導」滿意度最好。

二、不同年齡、服務年資、教育程度及擔任職務的幼兒園教師所知覺到的園主任教學領導行為為無顯著差異；而不同園所規模的幼兒園教師所知覺到的園主任教學領導行為有顯著差異

(一)不同年齡、服務年資、教育程度及擔任職務的幼兒園教師在知覺整體與各層面園主任教學領導行為上無顯著差異。

(二)不同園所規模的幼兒園教師所知覺到的園主任教學領導行為有顯著差異，在「確保教學品質」、「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」，班級數在4班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在1班(含)以下之教師；在「促進教師專業成長」、「發展支持的工作環境」層面，班級數在2-3班之教師，知覺度顯著高於班級數在1班(含)以下之教師。

三、不同年齡、服務年資及教育程度的幼兒園教師所知覺到教師工作滿意度無顯著差異；而不同園所規模與擔任職務的幼兒園教師所知覺教師工作滿意度有顯著差異。

(一)不同年齡、服務年資、教育程度及擔任職務的幼兒園教師在知覺整體與各層面教師

工作滿意度上無顯著差異。

(二)在「工作環境」、「行政領導」、「進修升遷」、「工作回饋」層面上，班級數在 2-3 班及 4 班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師；在「薪資福利」層面上，班級數在 4 班以上之教師，知覺度顯著高於班級數在 1 班（含）以下之教師。

(三)在「薪資福利」層面上，擔任職務為導師與兼任園主任之教師，知覺度顯著高於教保員。

四、臺中市公立國小附設幼兒園教師知覺園主任教學領導行為與教師工作滿意度具有顯著高度正相關

根據研究結果，幼兒園教師知覺整體園主任教學領導行為與整體教師工作滿意度具有高度正相關，而各層面園主任教學領導行為與整體教師工作滿意度與各層面教師工作滿意度與整體園主任教學領導行為皆具有高度正相關，並且都達顯著水準。

五、臺中市公立國小附設幼兒園主任教學領導行為對整體教師工作滿意度具有預測力

根據研究結果，園主任教學領導行為中之「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」、「促進教師專業成長」及「增進幼兒學習氣氛」對整體教師工作滿意度有顯著的預測效果($p < .001$)，其中「發展支持的工作環境」預測力最佳。

第二節 建議

根據本研究之結果與結論，對各教育行政機關、幼兒園主任、教師及未來相關研究提出以下建議：

一、對教育行政機關的建議

根據本研究結果顯示，幼兒園主任教學領導與教師工作滿意度呈現高度正相關，意味著園主任的教學領導關係著全園及教師是否提升的素質關鍵，領導的越成功，教師工作滿意度自然就提升，足以見得，園主任專業領導能力的重要性。而從其預測結果來看，園主任教學領導行為中之「發展支持的工作環境」、「確保課程品質」、「促進教師專業成長」及「增進幼兒學習氣氛」層面最能對教師產生良好影響，這代表著園主任除了兼顧維護把關幼兒園組織的品質外，在面對其本身也是教師的同事教師甚至是幼兒家長等人文層面上也要能有所傾聽及看重，也就是達成專業知能與實踐的能力。因此，在此具體建議教育主管機關應對園主任做專業培訓，辦理培訓行政課程研習，對行政專業知

能加強，因為幼教師僅僅只是兼任行政，但卻常常因行政工作而延遲教學工作，讓園主任在教學與行政工作間不能兼顧，所幸，自幼托整合政策後，加入教保員一職協助其行政之職，讓其教學領導更能切題。

另外，在保障幼教師的權利與義務中，同是師資培育下，但似乎受限於幼兒園非義務教育，因此，福利獎逗措施似乎不如國小，無明定的規範，再者，園主任的兼任職位、任期、年限似乎也都無明文規定，只能按各級學校校長指示辦理，此乃容易有不公平之嫌。在此建議，除了對幼兒園教師不停宣導教學專業外，主管教育機關應更重視幼兒園教師福祉，才能讓其心生理獲得滿足。

二、對幼兒園主任的建議

- (一)建立園所組織文化特色，就研究結果顯示園主任在教學領導行為中「建立組織文化」得分較低，因此，園主任需有專業的知能，並且有近中遠長程的園務規劃及有前瞻性的思維，找出園所特色教學本位計畫，以凝聚園所願景。
- (一)確實落實教學視導，因園主任本身也是教師一員，僅是兼任行政工作，勿因忙於行政而藉口荒廢教學，以身作則落實教學工作，做好教師們的好榜樣。另領導層面中之「園主任能透過教學日誌共同討論教學」得分甚低，顯示園主任教學視導工作有待加強，若能和教師們共同討論教學、確保課程及協同教學的話，更能讓教師們督促自己，達成專業成長共識。

三、對幼兒園教師的建議

- (一)發揮教師合作協同力量，共同討論豐富多元的教學文化，建立出園內特色化教學，
- (二)增進幼兒學習氣氛，提昇園內組織文化的認同與特色。
- (三)積極參與園內決策，踴躍提供不同多元意見，以供園內意見參考，共同改善教學環境設備。
- (四)鼓勵教師提供分享各項研習及教學心得經驗，勇於接受親師生挑戰，彼此激勵學習，以提升專業及回饋度。

四、對未來的參考建議

(一)研究變項

本研究主要在探討園主任教學領導行為與教師工作滿意度的相關，但就研究變項的文獻上來說，教學領導與工作滿意度變項可參考的國內外文獻相當的多，但卻多集中在國小教育階段以上，幼兒園堪稱算少；研究背景變項題項可再增列，如區域別、代理代課教師等。另兩者之間的相關文獻也不多，表示此研究領域有值得再仔細進一步的鑽

研，可做為未來研究者研究參考之標的。

(二)研究範圍與限制

本研究研究對象為公幼教師，但範圍僅限於臺中市，公幼教師樣本數不多，建議可擴大其他縣市區域，以求研究的準確度，提供教育主管機關及全台公幼教師參考。另外，問卷基本背景中題項 5“擔任職務”中，園主任其本身是教師兼任行政一職，在自評問卷上之公平性可議，因此建議可排除此選項。

(三)研究方法與工具

本研究工具採問卷調查法，所使用之問卷乃根據參考文獻所改編，其問卷內容題項上，無論問法用詞或是內容內涵上可能不夠符合施測者之需求，為求更加週延，因此，在編列前可利用訪談、調查等法，以編列更適合的問卷內容。



參考文獻

一、中文部份

- 丁文祺 (2007)。國民中學教師效能、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。
- 王為國 (2003)。幼稚園園長之課程領導。幼教資訊, 149, 8-12。
- 王有煌 (2003)。彰化縣校教學領導行為與教師專業成長關係之研究。國立暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文 (未出版)。彰化。
- 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。
- 王心玫 (2009)。幼稚園園長教學領導與教師創意教學關係之研究。朝陽科技大學幼兒保育學系碩士論文。臺中。
- 任晟蓀 (1981)。國中校長領導型式輔導教師教育背景對輔導教師工作滿足之影響。國立政治大學教育研究所碩士論文。臺北。
- 辛俊德 (2002)。國小教師參與行政決定與教師工作滿意關係之研究。國立臺中師範學院進修暨推廣部國民教育研究所學校行政碩士學位班碩士論文。
- 吳清基 (1979)。國民中學組織結構與教師工作滿意之關係。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。臺北。
- 吳珮瓏 (2004)。破繭而出：園長應如何面對課程轉型——以四所幼稚園為例。幼教資訊, 152, 19-23。
- 吳智惠 (2007)。國小教師教學領導與學生學習壓力之關係研究 (未出版)。國立屏東教育大學, 屏東。
- 吳明隆 (2008)。論文寫作與量化研究。臺北：五南。
- 李安明 (1997)。我國國小校長教學領導之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告, 計畫編號 NSC 86-2413-H-134-006。
- 李安明 (1999)。學校組織作為與管理。臺北：五南。
- 李珀 (2000)。教學視導。臺北：五南。
- 李玉林 (2001)。桃園縣國小校長教學領導角色知覺與實踐之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論 (未出版之碩士論文)。臺北。
- 李安華 (2007)。公立幼稚園園長領導風格與教師工作滿意度之相關研究以臺北縣臺東縣為例。國立臺東大學幼兒教育學系碩士班碩士論文 (未出版)。臺東。

- 何佳樺 (2007)。臺中縣市國民小學教師生涯發展與工作滿意度之研究。國立臺中教育大學教育學系碩士論文。臺中。
- 何雅婷 (2008)。桃園縣國民中學教師工作滿意度與組織承諾關係之研究。私立中原大學教育研究所碩士論文。桃園。
- 邱惜玄 (2001)。學校革新之要務—落實校長教學領導。研習資訊, 2 (18), 15-21。
- 林明地 (2000)。校長教學領導實際：一所國小的參與觀察。教育研究集刊, 1 (44), 143-172。
- 林清標 (2004)。桃竹苗地區國小身心障礙資源班教師工作滿意與專業角色實踐關係之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系特殊教育行政碩士班碩士論文。
- 林俊杰 (2004)。桃、竹、苗四縣市國民中學校長教學領導與教師知識管理相關之研究。國立新竹教育大學教育研究所碩士論文。新竹。
- 林啟泓 (2005)。國民小學教務主任教學領導現況之研究-以雲嘉南地區為例。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文 (未出版)。嘉義縣。
- 林心怡 (2011)。教師工作壓力與工作滿意度關係之研究~以彰化縣幼稚園為例。朝陽科技大學幼兒保育系碩士班論文。臺中。
- 范熾文 (2001)。國小校長領導行為、教師組織承諾與學校組織績效之研究 (未出版之博士論文)。國立臺灣師範大學。臺北。
- 洪啟昌 (2001)。台北縣國民小學公共關係與學校效能關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文 (未出版)。臺北。
- 洪翠青 (2010)。園長領導教師實踐關懷理念於課程之行動研究。國立新竹教育大學幼兒教育學系碩士班論文。新竹。
- 秦夢群 (1996)。教育概論。臺北:高等教育。
- 孫立薇 (2001)。幼兒園品質的把關者需要什麼? 國教世紀, 196, 47-50。
- 秦夢群 (2005)。教育行政—理論部分。臺北:五南。
- 秦夢群 (2010)。教育領導理論與應用 (初版)。臺北:五南。
- 孫一弘 (2012)。新北市公立幼稚園教師工作滿意度對組織承諾影響之研究。淡江大學教育政策與領導研究所碩士在職專班論文。臺北。
- 翁葦凌 (2011)。幼稚園轉型與教師專業成長之探究~以一所參與幼稚園輔導計畫之園所為例。朝陽科技大學幼兒保育系碩士論文 (未出版)。臺中市。

- 涂秀玲 (2013)。屏東縣國小校長教學領導與教師教學信念關係之研究。國立屏東教育大學社會發展學系社會科教學碩士班碩士論文 (未出版)。屏東。
- 許士軍 (1994)。工作滿足、個人特徵與組織氣氛一文獻探討與實證研究。國立政治大學學報, 35, 13-16。
- 許瑞芳 (2003)。國民小學啟聰教育教師工作滿意度調查研究。彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班論文。彰化。
- 陳嵩(1997)。績優專校工科教師工作滿意度、工作倦怠與組織承諾的關係的實證研究。技術學刊, 12 (4), 539-549。
- 陳美言 (1998)。國民小學校長教學領導與教師教學自我效能關係之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文 (未出版)。臺北。
- 陳佩汝 (2002)。臺北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究。國立台灣師範大學家政教育學系碩士論文 (未出版)。臺北。
- 陳見花 (2002)。幼托機構員工與組織契合對組織承諾及工作滿意度人之影響研究：以中部地區托兒所教保人員為例。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
- 陳美娟 (2005)。中部五縣市國民小學校長教學領導與教師教育改革態度之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院。臺中。
- 陳偉茹 (2006)。校長之思：透視國民小學校長教學領導之思考研究。國立中正大學教育研究所碩士論文。嘉義。
- 陳志順 (2008)。台北縣國民小學校長教學領導與教學組織變革關係之研究。國立新竹教育大學教育學系碩士班論文。新竹。
- 陳勉福 (2009)。南投縣幼托整合後私立幼兒園所教師工作滿意度之研究。中臺科技大學文教學事業經營研究所碩士論文。南投。
- 郭小蘋 (2011)。校長教學領導與教師教學效能關係之後設分析。中興大學教師專業發展研究所論文。台中。
- 梁丁財 (2002)。國小校長轉型領導與教師工作滿意度關係之研究。國立臺中師範學院進修推廣部國民教育研究所學校行政碩士學位班碩士論文。
- 許玉齡 (2001)。幼教品質繫於幼兒園園長。國教世紀, 196, 41-46。
- 許玉齡 (2004)。公立幼稚園園長的工作職責與角色之調查研究。國教學報, 16, 249-278。
- 張春興 (1996)。教育心理學 -三化取向的理論與實踐。臺北：東華。

- 張德銳 (2001)。教育行政研究。臺北：五南圖書。
- 張春興 (2002)。教育心理學。臺北：五南。
- 張衛族 (2002)。幼稚園園長專業角色與任用制度研究。臺中市立師範學院國民教育研究所碩士論文 (未出版)。臺北。
- 張維倩 (2004)。幼托園所主觀教學領導行為與教師學校能關係之研究。國立政治大學幼兒教育研究所碩士論文 (未出版)。臺北市。
- 張君如 (2006)。我國幼托園所長教學領導知覺之相關性研究。國立政治大學幼兒教育研究所碩士論文 (未出版)。臺北市。
- 張國強 (2010)。臺中縣國民小學教師效能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。
- 張秋燕 (2013)。高雄市國民小學校長領導風格與教師工作滿意度相關之研究。高苑科技大學經營管理研究所論文。高雄。
- 舒緒偉 (1990)。國小教師溝通滿意與工作滿意關係之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 黃錫隆 (2003)。台北縣國民小學校長教學領導策略之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 黃雅琳 (2010)。國民小學校長教學領導與教師創新教學關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學。屏東。
- 楊振昇 (1999)。我國國小校長從事教學領導概況困境及其因應策略之分析研究。暨大學報，3(1)，183-236。
- 楊益民 (2002)。國小教師工作滿意度評量之研究。國立臺南師範學院碩士學位論文。
- 楊振昇 (2004)。近十年來教育組織變革對教學領導之啟示。教育政策論壇，7(2)，107-130。
- 楊靜怡 (2009)。學前教育機構園/所長教學領導與教師教學效能之研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文 (未出版)。新竹市。
- 楊玲珠 (2010)。臺北市中小學教務主任教學領導行為與教師專業學習社群關係之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所學校行政碩士學位班論文。台北。
- 漢菊德 (1996)。如何扮演好園長的角色？新幼教，12，22-25。
- 魯先華 (1994)。國民中學教師效能之研究 (未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學。臺北。

- 歐曉玟 (2001)。彰化縣國民小學校長教學領導之研究。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文 (未出版)。臺中。
- 鄭全利 (2003)。屏東縣國小資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 鄭采珮 (2011)。國民小學校長教學領導與學生學習成就之研究。國立新竹教育大學教育研究所碩士論文。新竹。
- 劉淑雯 (2003)。私立課後托育教師專業能力、工作滿意與教師效能研究。臺南師範學院教師在職進修社會碩士學位班論文。台南。
- 劉育君 (2007)。托兒所所長教學領導之個案研究。國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系 (未出版)。臺北。
- 劉乙儀 (2013)。幼兒園教師領導與教師專業發展關係之研究。朝陽科技大學幼兒保育系碩士班論文。臺中。
- 鮑世青 (2001)。國民小學校長與教師對「校長教學領導」行為知覺度之研究。國立新竹師範學院學校行政碩士班碩士論文 (未出版)。新竹。
- 潘玟諺 (2005)。博物館義工個人背景、參與動機與工作滿意度之研究—以高雄市立歷史博物館為例。國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文。屏東。
- 駱仁 (2006)。國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作滿意度之研究—以雲林縣為例。國立嘉義大學師範學院國民教育研究所士論文 (未出版)。嘉義。
- 簡楚瑛 (1998)。淺談附幼校(園)長在幼稚園教學歷程中的領導角色。國教世紀, 179, 6-10。
- 鍾文峰 (2014)。苗栗縣國民小學校長教學領導與教師教學效能之相關研究。國立臺中教育大學教育學系課程與教學碩士論文。臺中。
- 謝百亮 (1995)。國民小學行政管理與教師工作滿意之關係。國立台中師範學院初等教育學系碩士論文中。臺中。
- 謝文全 (2007)。教育行政學。臺北：高點。
- 羅明忠 (2003)。臺中市國民小學校長領導行為與教師工作滿意度相關之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文 (未出版)。臺中。

二、英文部份

- Adams, J. S.(1963).Motivation and work behavior.NY:McGraw-Hill.
- Austin,G.R. (1979) .Exemplary schools and the serach for effectiveness.Educational Leadership, **1** (37) , 10-1A.
- Babcock, C. L. (1991). A comparison of male and female elementary school principals perceived instructional leadership behavior. [CD-ROM]. Abstract From: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: AAT9211826.
- Bossert, S. T., Dwyer, D. C., Rowan, B., & Lee, G. V. (1982). The instructional management role of the principal. Educational Administration Quarterly, **18**(3), 34-64.
- Bredeson, P. V. (1996). Superintendents' roles in curriculum development and instructional leadership: instructional visionaries, collaborators, supporters, and delegates. Journal of School Leadership, **6**(3), 243-264.
- Cawelti, G. (1987). How effective instructional leaders get results.(Retrieved from ERIC databaseDocment Reproduction Service No.ED328935)
- Champeau, R. D. (1994). The nature of instructional leadership in Wisconsin high schools. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest dissertations and these database (AAT 9426819).
- Duke, D. L. (1982). What can principals do ? Leadership functions and Instructional Effectivenss.NASSP Bulletin,**65**(456),1-12.
- DeBovoise, W. (1984). Synthesis of research on the principal as instructional leader.Educational Leadership, **41**(5), 14-20.
- Edmonds, R. R. (1979). Effective schools for the urban poor. Educational Leadership, **37**(1), 15-24.
- Gulledge, B. T. (1994). The perceptions of career ladder I career ladder II and career ladder III elementary principles regarding instructional leadership. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest dissertations and these database (AAT 9502661).
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. New York: Harper and Brothers.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1987).Assessing and developing principal instructional leadership. Educational Leadership, **45** (1) , 54-61.
- Hallinger, P. (1992). The evolving role of American principal: From managerial to instructional to transformational leaders. Journal of Educational Administration , **30** (3), 35-48.
- Herzberg, F. (1996). "One More Time : How Do You Motivate Em- ployees ? " In J. S. Ott

- (E d.), *Classic readings in organizational behavior*, c2nd., Belmont,ca : Wadsworth Publishing Company.
- Justis, L. C. (1991). Teachers' perceptions of elementary principals' performance of instructional leadership functions. [CD-ROM]. Abstract From: ProQuest File: Dissertation Abstracts Item: AAC 9111996.
- Larsen, T.J.(1987).Identification of instructional leadership behaviors and the impact of their implementation on academic achievement. (Retrieved from ERIC database,ED281286)
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*,2nd ed., New York: Harper and Row.
- Murphy, J. (1990). Principal instructional leadership. In P. W. Thurston & L. S. Lotto (Eds.), *Advances in educational administration* (vol. 1, Part B: Changing Perspectives on the School, pp.163-200). London: JAI Press.
- Moorthy, D. (1992). The Canadian principal of the "90s manager or instructional leader? Or both?". *Education Canada*, **32**(2), 8-11.
- Pantelides, J. R. (1991). An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student achievement. *Dissertation Abstracts International*, **52**(03), p.768. (University Microfilms No. AAT 9123746).
- Palermo, T. D. (2002). *Practices of elementary principas in influencing new teachers to Remain in Education*. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Smith, C. R., & Muth, R. (1985). *Instructional leadership and school effectiveness*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago.
- Smith PC., Kandall LM., Hulin CL.(1969).*Measurement of satisfaction in work and retirement*.Chicago:Roud Mcually.
- Snyder, K. J. (1983). *Instructional leadership for productive schools*. *Educational leadership*, **40**(5), 32-37.
- Smith, W. F., & Andrews, R. L. (1989). *Instructional leadership: How principals make a difference*. VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey and Sons, Inc.
- Weber, J. R. (1987). *Instructional leadership: Contexts and challenges*. (Retrieved from ERIC database,ED 288261)

附錄一 問卷使用同意書

附 錄

附錄一：問卷使用同意授權書

茲同意「私立東海大學教育研究所在職專班」學生
陳惠卿 在碩士論文「台中市公立幼兒園主任教學領導行為與
教師工作滿意度相關之研究」中，使用本人在2009年所著「學
前教育機構園/所長教學領導與教師教學效能之研究」中「學
前教育機構園/所長教學領導量表」，作為碩士論文研究問卷
之用，不得轉作其他用途。

授權人：李安明

被授權人：陳惠卿

問卷使用同意授權書

茲同意「私立東海大學教育研究所在職專班」學生
陳惠卿 在碩士論文「台中市公立幼兒園主任教學領導行為與
教師工作滿意度相關之研究」中，使用本人在2011年所著「教
師工作壓力與工作滿意度關係之研究～以彰化縣幼稚園為
例」中「幼稚園教師工作滿意度量表」，作為碩士論文研究
問卷之用，不得轉作其他用途。

授權人： 林心怡 103.12.19

被授權人：陳惠卿

附錄二 公立幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究問卷

(專家效度問卷)

指導教授：陳鶴元教授

編制者：陳惠卿

敬愛的教育先進您好：

本研究為了解公立幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度之相關，特參考文獻編制本問卷，為建立專家效度，懇請惠賜卓見，本問卷分為三部分：基本資料、園主任教學領導行為量表及教師工作滿意度量表，茲就每題題意採「適合」、「不適合」、「修正後適合」三點量表。請您不吝賜教，作為本問卷修改之意見，不甚感激！

敬祝

教安

私立東海大學教育研究所在職專班

指導教授：陳鶴元教授

研究生：陳惠卿敬上

2014年12月21日

第一部分：基本資料（請在適當的選項內打✓）

說明：為了解教師個人背景變項

一、年齡：25歲以下(含) 26~30歲 41~50歲 適 不 修合

51歲以上 合 適 正適

修改意見： 合 後

二、服務年資：1年以下 5年以下(含) 6~10年 適 不 修合

11~20年 21年以上(含) 合 適 正適

修改意見： 合 後

三、教育背景：研究所以上(含40學分班)相關科系 適 不 修合

研究所以上(含40學分班)非相關科系 合 適 正適

大專幼教(保)科系 大專非幼教(

保)科系 高中職幼保科 高中職

非幼保科

修改意見：_____

四、園所規模：1班 2~3班 4班以上

適 不 修合

修改意見：_____

合 適 正適

合 後

五、擔任職務：導師 教保員 園主任

適 不 修合

修改意見：_____

合 適 正適

合 後

第二部分：幼兒園主任教學領導量表（請在適當的選項內打[✓]）

說明：為了解幼兒園主任教學領導行為現況，包含有發展園務目標、確保教學品質、確保課程品質、促進教師專業成長、增進幼兒學習氣氛及發展支持的工作環境等六大層面。

1、園主任能將園所願景與教學目標結合，形成園所教學特色。

適 不 修合

修改意見：_____

合 適 正適

合 後

2、園主任能凝聚全園共識，為園所目標共同努力。

適 不 修合

修改意見：_____

合 適 正適

合 後

3、園主任能視全園需求，以訂定良好組織文化。

適 不 修合

修改意見：_____

合 適 正適

合 後

4、園主任能透過會議與教師共同討論訂定園務。

適 不 修合

修改意見：_____

合 適 正適

合 後

5、園主任能發展園務。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
6、園主任能確保教師教學品質。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
7、園主任能與教師共同討論教學。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
8、園主任能與教師共同討論教學目標。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
9、園主任能鼓勵並接納教師提出教學建議改善。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
10、園主任能適時關注全園教學現場。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
11、園主任能與教師討論課程。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			

12、園主任具備相關幼教課程專業能力。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
13、園主任能帶領教師進行課程調整。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
14、園主任能帶領教師發展課程目標與計畫。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
15、園主任鼓勵教師進行幼兒教育課程研究與發展。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
16、園主任能主動提供相關研習新知。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
17、園主任能鼓勵並提供相關進修訊息。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
18、園主任能鼓勵教師分享教學心得。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 後 <input type="checkbox"/>
修正意見：_____			

19、園主任能肯定教師教學進修專業能力。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
20、園主任能鼓勵教師分享彼此教學相長。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
21、園主任能建立園內幼兒正向學習氣氛。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
22、園主任能帶領教師對幼兒做正向管教。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
23、園主任能建立園內獎勵制度，以提升幼兒學習興趣。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
24、園主任能舉辦多元活動，增加園內特色。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			
25、園主任能舉辦幼兒成果發表，以瞭解幼兒學習成效。	適 合 <input type="checkbox"/>	不 適 合 <input type="checkbox"/>	修 合 正 適 後 <input type="checkbox"/>
修改意見：_____			

26、園主任能以行政資源支持全園工作環境。	適合	不適合	修合
修改意見：_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	正適後
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27、園主任能建立安全且愉悅的工作環境。	適合	不適合	修合
修改意見：_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	正適後
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28、園主任對全園表現給予正面肯定及期待。	適合	不適合	修合
修改意見：_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	正適後
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29、園主任能適時排解園內遭遇的困境並給予協助。	適合	不適合	修合
修改意見：_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	正適後
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30、園主任具備傾聽的能力。	適合	不適合	修合
修改意見：_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	正適後
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分：教師工作滿意度量表（請在適當的選項內打✓）

說明：為了解幼兒園教師工作滿意情形，包含有工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋等五大層面。

- | | | | |
|---------------------|------------------------------------|---|---|
| 1、對於園所環境我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 2、對於園所的整體空間規劃我很滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 3、對於園所環境的綠化美化我很滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 4、對於園所的文化我很滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 5、對於園所的規劃設備我很滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 6、對於園主任的領導與監督我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 7、對於園主任對教學的要求我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |

- 8、對於園主任在工作上的要求我感到滿意。 適合 不適合 修合
 修改意見：_____ 適合 正適
 合 後
- 9、對於園主任能接納教師的正反意見我感到滿意。 適合 不適合 修合
 修改意見：_____ 適合 正適
 合 後
- 10、園內讓教師參與行政決策的機會讓我感到滿意。 適合 不適合 修合
 修改意見：_____ 適合 正適
 合 後
- 11、對於園主任提供的協助與支援讓我感到滿意。 適合 不適合 修合
 修改意見：_____ 適合 正適
 合 後
- 12、對於園內的職務安排讓我感到滿意。 適合 不適合 修合
 修改意見：_____ 適合 正適
 合 後
- 13、對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。 適合 不適合 修合
 修改意見：_____ 適合 正適
 合 後
- 14、對於園內提供專業進修機會管道讓我感到滿意。 適合 不適合 修合
 修改意見：_____ 適合 正適
 合 後

- | | | | |
|--------------------------|------------------------------------|---|---|
| 15、對於園內鼓勵教師提供心得分享讓我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 16、對於教師人事獎懲制度讓我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 17、對於教師人事升遷制度讓我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 18、對於教師目前的待遇讓我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修正意見：_____ | | | |
| 19、對於教師目前的福利措施讓我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 20、對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |
| 21、對於園主任的傾聽與鼓勵讓我感到滿意。 | 適
合
<input type="checkbox"/> | 不
適
合
<input type="checkbox"/> | 修
合
正
適
後
<input type="checkbox"/> |
| 修改意見：_____ | | | |

22、對於教師工作所面臨的挑戰性讓我感到滿意。

修改意見：_____

適合 不適合 修正後

23、對於教師工作的創意發揮讓我感到滿意。

修改意見：_____

適合 不適合 修正後

24、對於教師工作成就感讓我感到滿意。

修改意見：_____

適合 不適合 修正後

25、對於教師工作的成長新知讓我感到滿意。

修改意見：_____

適合 不適合 修正後

問卷到此結束，感謝您的耐心指教！



附錄三 公立幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究問卷

(預試問卷)

指導教授：陳鶴元教授

編制者：陳惠卿

敬愛的教育先進，您好！

感謝您在百忙之中填寫問卷，這份問卷目的在瞭解目前台中市幼兒園主任教學領導與教師工作滿意度之現況。本研究純粹為學術研究，所填寫的資料僅供本研究分析之用，不做個別的分析，請您放心逐題填答。您的意見至為寶貴，盼望您撥冗填答，衷心感謝您的協助。

敬祝

教安

東海大學教育研究所在職專班

指導教授：陳鶴元教授

研究生：陳惠卿敬上

中華民國 104 年 3 月

壹、基本資料（請在適當的選項內打 \square ）

一、	年齡：	<input type="checkbox"/> 30歲（含）以下 <input type="checkbox"/> 31-40歲 <input type="checkbox"/> 41-50歲 <input type="checkbox"/> 51歲（含）以上
二、	服務年資：	<input type="checkbox"/> 5年（含）以下 <input type="checkbox"/> 6-10年 <input type="checkbox"/> 11-20年 <input type="checkbox"/> 21年（含）以上
三、	教育背景：	<input type="checkbox"/> 專科（幼教科系） <input type="checkbox"/> 專科（非幼教科系） <input type="checkbox"/> 大學（幼教系） <input type="checkbox"/> 大學（非幼教系） <input type="checkbox"/> 研究所（幼教科系） <input type="checkbox"/> 研究所（非幼教科系）
三、	園所規模：	<input type="checkbox"/> 1班 <input type="checkbox"/> 2班~3班 <input type="checkbox"/> 4班以上
五、	擔任職務：	<input type="checkbox"/> 園主任 <input type="checkbox"/> 導師 <input type="checkbox"/> 教保員

貳、幼兒園主任教學領導行為（請在適當的選項內打✓）

幼兒園主任教學領導行為包含有發展園務目標、確保教學品質、確保課程品質、促進教師專業成長、增進幼兒學習氣氛及發展支持的工作環境等六大層面。

題號	題目內容	完全符合	符合	有些符合	不符合	極不符合
1	園主任能清楚傳達園所願景及園務目標。	<input type="checkbox"/>				
2	園主任能凝聚全園共識，為園所目標共同努力。	<input type="checkbox"/>				
3	園主任能視全園需求，以訂定良好組織文化。	<input type="checkbox"/>				
4	園主任能透過會議與教師共同討論訂定園務。	<input type="checkbox"/>				
5	園主任能清楚告知及分配各項工作以發展園務。	<input type="checkbox"/>				
6	園主任能確保教師教學品質。	<input type="checkbox"/>				
7	園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學。	<input type="checkbox"/>				
8	園主任能與教師共同討論訂定教學方式等目標。	<input type="checkbox"/>				
9	園主任能鼓勵並接納教師提出教學建議改善。	<input type="checkbox"/>				
10	園主任能適時關注全園教學現場。	<input type="checkbox"/>				
11	園主任能確保全園課程品質。	<input type="checkbox"/>				
12	園主任具備相關幼教課程專業能力。	<input type="checkbox"/>				
13	園主任能帶領教師依據課程特色，進行課程調整。	<input type="checkbox"/>				
14	園主任能帶領教師發展課程目標與計畫。	<input type="checkbox"/>				
15	園主任鼓勵教師進行幼兒教育課程研究與發展。	<input type="checkbox"/>				
16	園主任能主動提供相關研習新知。	<input type="checkbox"/>				
17	園主任能鼓勵並提供相關進修訊息。	<input type="checkbox"/>				
18	園主任能帶領教師分享各項會議及研習心得資訊。	<input type="checkbox"/>				
19	園主任能肯定教師教學進修專業能力。	<input type="checkbox"/>				
20	園主任能鼓勵教師分享彼此教學相長。	<input type="checkbox"/>				

21	園主任能建立園內特色，增進幼兒學習氣氛。	<input type="checkbox"/>				
22	園主任能帶領教師對幼兒做正向管教。	<input type="checkbox"/>				
23	園主任能建立園內獎勵制度，以提升幼兒學習興趣。	<input type="checkbox"/>				
24	園主任能舉辦多元活動，以激勵幼兒學習興趣。	<input type="checkbox"/>				
25	園主任能舉辦幼兒成果發表，以瞭解幼兒學習成效。	<input type="checkbox"/>				
26	園主任能以行政資源支持全園工作環境。	<input type="checkbox"/>				
27	園主任能建立安全且愉悅的工作環境。	<input type="checkbox"/>				
28	園主任對全園表現給予正面肯定及期待。	<input type="checkbox"/>				
29	園主任能適時排解園內遭遇的困境並給予協助。	<input type="checkbox"/>				
30	園主任具備傾聽的能力。	<input type="checkbox"/>				

參、教師工作滿意度（請在適當的選項內打✓）

幼兒園教師工作滿意情形，包含有工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋等五大層面。

題號	題目內容	完全符合	符合	有些符合	不符合	極不符合
1	對於園所環境我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
2	對於園務規劃我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
3	對於園所教學設備資源我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
4	對於園所組織文化我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
5	對於園所的願景目標我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
6	對於園主任的行政領導讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
7	對於園主任的教學領導讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
8	對於園主任在工作上的要求我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				

9	對於園主任能接納教師的正反意見我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
10	園內讓教師參與行政決策的機會讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
11	對於園主任提供的協助與支援讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
12	對於園內的職務安排讓我感到滿意。。	<input type="checkbox"/>				
13	對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
14	對於園內提供專業進修機會管道讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
15	對於園內鼓勵教師提供心得分享讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
16	對於教師人事獎懲制度讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
17	對於教師人事升遷制度讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
18	對於教師目前的薪資讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
19	對於教師目前的福利措施讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
20	對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
21	對於園主任的傾聽與鼓勵讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
22	對於教師工作所面臨的挑戰性讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
23	對於教師工作的專業發揮讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
24	對於教師工作的回饋成就感讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
25	對於教師工作的成長新知讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				

問卷到此結束，感謝您的耐心指教！

附錄四 公立幼兒園主任教學領導行為與教師工作滿意度相關之研究問卷

(正式問卷)

指導教授：陳鶴元教授

編制者：陳惠卿

敬愛的教育先進，您好！

感謝您在百忙之中填寫問卷，這份問卷目的在瞭解目前台中市幼兒園主任教學領導與教師工作滿意度之現況。本研究純粹為學術研究，所填寫的資料僅供本研究分析之用，不做個別的分析，請您放心逐題填答。您的意見至為寶貴，盼望您撥冗填答，衷心感謝您的協助。

敬祝

教安

東海大學教育研究所在職專班

指導教授：陳鶴元教授

研究生：陳惠卿敬上

中華民國 104 年 4 月

壹、基本資料（請在適當的選項內打 \surd ）

一、	年齡：	<input type="checkbox"/> 30歲（含）以下 <input type="checkbox"/> 31-40歲 <input type="checkbox"/> 41-50歲 <input type="checkbox"/> 51歲（含）以上
二、	服務年資：	<input type="checkbox"/> 5年（含）以下 <input type="checkbox"/> 6-10年 <input type="checkbox"/> 11-20年 <input type="checkbox"/> 21年（含）以上
三、	教育背景：	<input type="checkbox"/> 專科（幼教科系） <input type="checkbox"/> 專科（非幼教科系） <input type="checkbox"/> 大學（幼教系） <input type="checkbox"/> 大學（非幼教系） <input type="checkbox"/> 研究所（幼教科系） <input type="checkbox"/> 研究所（非幼教科系）
三、	園所規模：	<input type="checkbox"/> 1班 <input type="checkbox"/> 2班~3班 <input type="checkbox"/> 4班以上
五、	擔任職務：	<input type="checkbox"/> 園主任 <input type="checkbox"/> 導師 <input type="checkbox"/> 教保員

貳、幼兒園主任教學領導行為（請在適當的選項內打✓）

幼兒園主任教學領導行為包含有發展園務目標、確保教學品質、確保課程品質、促進教師專業成長、增進幼兒學習氣氛及發展支持的工作環境等六大層面。

題號	題目內容	完全符合	符合	有些符合	不符合	極不符合
1	園主任能清楚傳達園所願景及園務目標。	<input type="checkbox"/>				
2	園主任能凝聚全園共識，為園所目標共同努力。	<input type="checkbox"/>				
3	園主任能視全園需求，以訂定良好組織文化。	<input type="checkbox"/>				
4	園主任能透過會議與教師共同討論訂定園務。	<input type="checkbox"/>				
5	園主任能清楚告知及分配各項工作以發展園務。	<input type="checkbox"/>				
6	園主任能確保教師教學品質。	<input type="checkbox"/>				
7	園主任能透過教學日誌等紀錄共同討論教學。	<input type="checkbox"/>				
8	園主任能與教師共同討論訂定教學方式等目標。	<input type="checkbox"/>				
9	園主任能鼓勵並接納教師提出教學建議改善。	<input type="checkbox"/>				
10	園主任能適時關注全園教學現場。	<input type="checkbox"/>				
11	園主任能確保全園課程品質。	<input type="checkbox"/>				
12	園主任具備相關幼教課程專業能力。	<input type="checkbox"/>				
13	園主任能帶領教師依據課程特色，進行課程調整。	<input type="checkbox"/>				
14	園主任能帶領教師發展課程目標與計畫。	<input type="checkbox"/>				
15	園主任鼓勵教師進行幼兒教育課程研究與發展。	<input type="checkbox"/>				
16	園主任能主動提供相關研習新知。	<input type="checkbox"/>				
17	園主任能鼓勵並提供相關進修訊息。	<input type="checkbox"/>				
18	園主任能帶領教師分享各項會議及研習心得資訊。	<input type="checkbox"/>				
19	園主任能肯定教師教學進修專業能力。	<input type="checkbox"/>				
20	園主任能鼓勵教師分享彼此教學相長。	<input type="checkbox"/>				

21	園主任能建立園內特色，增進幼兒學習氣氛。	<input type="checkbox"/>				
22	園主任能帶領教師對幼兒做正向管教。	<input type="checkbox"/>				
23	園主任能建立園內獎勵制度，以提升幼兒學習興趣。	<input type="checkbox"/>				
24	園主任能舉辦多元活動，以激勵幼兒學習興趣。	<input type="checkbox"/>				
25	園主任能舉辦幼兒成果發表，以瞭解幼兒學習成效。	<input type="checkbox"/>				
26	園主任能以行政資源支持全園工作環境。	<input type="checkbox"/>				
27	園主任能建立安全且愉悅的工作環境。	<input type="checkbox"/>				
28	園主任對全園表現給予正面肯定及期待。	<input type="checkbox"/>				
29	園主任能適時排解園內遭遇的困境並給予協助。	<input type="checkbox"/>				
30	園主任具備傾聽的能力。	<input type="checkbox"/>				

叁、教師工作滿意度（請在適當的選項內打 \sim ）

幼兒園教師工作滿意情形，包含有工作環境、行政領導、進修升遷、薪資福利及工作回饋等五大層面。

題號	題目內容	完全符合	符合	有些符合	不符合	極不符合
1	對於園所環境我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
2	對於園務規劃我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
3	對於園所教學設備資源我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
4	對於園所組織文化我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
5	對於園所的願景目標我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
6	對於園主任的行政領導讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
7	對於園主任的教學領導讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
8	對於園主任在工作上的要求我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				

9	對於園主任能接納教師的正反意見我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
10	園內讓教師參與行政決策的機會讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
11	對於園主任提供的協助與支援讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
12	對於園內的職務安排讓我感到滿意。。	<input type="checkbox"/>				
13	對於園內提供多元化的研習資訊讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
14	對於園內提供專業進修機會管道讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
15	對於園內鼓勵教師提供心得分享讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
16	對於教師人事獎懲制度讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
17	對於教師人事升遷制度讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
18	對於教師目前的薪資讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
19	對於教師目前的福利措施讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
20	對於園主任能體恤教師工作辛勞讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
21	對於園主任的傾聽與鼓勵讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
22	對於教師工作所面臨的挑戰性讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
23	對於教師工作的專業發揮讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
24	對於教師工作的回饋成就感讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
25	對於教師工作的成長新知讓我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				

問卷到此結束，感謝您的耐心指教!

