

南 華 大 學

資訊管理學系

碩士論文

國民小學超額教師介聘處理之研究

—以雲林縣為例

A Study on Employment of Surplus Teachers in  
Elementary Schools of Yunlin County



研究生：陳 艾 美

指導教授：陸 海 文

中華民國 101 年 6 月 10 日

南 華 大 學  
資 訊 管 理 學 系  
碩 士 學 位 論 文

國民小學超額教師介聘處理之研究  
—以雲林縣為例

研究生：陳艾美

經考試合格特此證明

口試委員：翁雅音  
王雪子  
陸海文

指導教授：陸海文

系主任(所長)：資訊管理學系 系主任 吳光閔

口試日期：中華民國 一百零一年 五月 二十日

# 國民小學超額教師介聘處理之研究

## —以雲林縣為例

學生：陳艾美

指導教授：陸海文

資訊管理學系電子商務組碩士班

### 摘 要

本研究探討雲林縣國民小學超額教師介聘處理之現況，使用研究者自編的「國民小學超額教師介聘處理之研究調查問卷」為研究工具，以一百學年度服務於雲林縣154所公立小學的國小教師為研究母群體，採分層隨機抽樣的方式發出問卷。運用 $t$ 檢定（ $t$ -test）、變異數（ANOVA）分析進行資料處理。本研究之結果為雲林縣國小教師高度認同超額教師產生的因素、雲林縣教師對超額教師的影響感到高度壓力、不同背景變項（年齡、職務、服務年資、有無超額經驗、學校規模）之國小教師對超額教師問題產生的因素看法上與對超額教師介聘處理意見有顯著差異、對超額壓力的因應方式會因性別不同而有所差異。

依據上述的研究結論歸納整理提出建議，提供教育行政機關、學校行政者及未來欲從事相關研究之參考。

**關鍵詞：**國民小學教師、超額教師、介聘處理、超額壓力

The Research on the Processes Adopted in the Employment of Surplus  
Teachers at Elementary Schools—Taking Yunlin County as an Example

Student : Iai-Mei Chen

Instructor: Hai-Wen Lu

Department of Information Management  
The Graduated Program  
Nan-Hua University

ABSTRACT

The research explored the present conditions of processes adopted in the employment of surplus teachers at elementary schools in Yunlin County, used the self-edited “Questionnaire of the Research on the Processes Adopted in the Employment of Surplus Teachers at Elementary Schools” as the research tool, took the teachers who served at 154 public elementary schools in Yunlin County in 2011 academic year as the research population, adopted the way of stratified random sampling to issue the questionnaire, and utilized t-test and ANOVA to do data processing. The research findings: Yunlin County elementary school teachers highly recognized surplus teachers’ factors of occurrence; Yunlin County teachers have felt the pressure owing to the influence of surplus teachers; significant differences were observed in the viewpoints toward the occurrence factors of problem of surplus teachers and in the opinions for the processes adopted in the employment of surplus teachers among elementary school teachers with different backgrounds (age, post, seniority of service, with or without the experience as a surplus teacher, and school scale); the coping way to the pressure of surplus of teachers would vary with different gender.

The research induced, sorted out, and made suggestions according to

the above-mentioned research conclusions to provide as reference for educational administration institutions, school administrators, and those who would like to do relevant research in the future.

Keywords: Elementary school teachers, surplus teachers, the processes adopted in the employment, pressure of surplus of teachers

# 目 錄

書名頁.....	i
中文提要.....	ii
英文提要.....	iii
目錄.....	v
表目錄.....	vi
圖目錄.....	ix
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究問題與目的.....	4
第三節 名詞釋義.....	4
第四節 研究方法與步驟.....	6
第五節 研究範圍與限制.....	8
第二章 文獻探討 .....	10
第一節 少子化之現象.....	10
第二節 超額教師的現況.....	19
第三節 超額壓力的因應.....	21
第四節 超額教師介聘處理.....	25
第三章 研究設計與實施.....	29
第一節 研究架構圖.....	29
第二節 研究對象及方法.....	31
第三節 研究工具.....	33
第四節 研究實施.....	45
第五節 資料處理.....	45
第四章 分析與討論.....	47
第一節 國民小學超額教師介聘處理現況分析.....	49
第二節 不同背景變項之國小教師對超額教師問題產生的因素分析.....	55
第三節 不同背景變項之國小教師面對超額壓力的因應方式差異分析.....	64
第四節 不同背景變項之國小教師對超額教師介聘處理之意見分析.....	73
第五章 結論與建議.....	82
第一節 結論.....	82
第二節 建議.....	86
參考文獻 .....	90
附錄一 雲林縣國民小學超額教師處理之研究調查問卷【預試問卷】 .....	96
附錄二 雲林縣國民小學超額教師處理之研究調查問卷【正式問卷】 .....	100

# 表 目 錄

表 2-1 世界各國的總生育率.....	11
表 2-2 台灣新生兒總出生率.....	14
表 2-3 國內超額教師壓力相關研究摘要表.....	23
表 2-4 各縣市超額教師處理方式.....	26
表 3-1 預試問卷抽取對象一覽表.....	32
表 3-2 正式問卷分層隨機抽樣一覽表.....	33
表 3-3 專家學者意見審查者名單.....	35
表 3-4 「超額教師產生的因素量表」.....	37
表 3-5 「國小教師面臨超額壓力的因應方式量表」.....	37
表 3-6 「超額教師介聘處理之意見量表」.....	38
表 3-7 「超額教師產生的因素」因素分析摘要表.....	40
表 3-8 「國小教師面臨超額壓力的因應方式」因素分析摘要表.....	42
表 3-9 「超額教師介聘處理之意見量表」因素分析摘要表.....	44
表4-1 國民小學超額教師所產生的因素各構面及整體現況平均數與標準差.....	50
表4-2 國小教師面對超額壓力的因應方式各構面及整體現況平均數與標準差...	51

表4-3 國民小學教師對超額教師介聘處理之各層面及整體層面平均數與標準差	52
表 4-4 雲林縣公立國小教師與受試教師年齡層分佈情形.....	54
表 4-5 不同性別教師對超額教師問題產生的因素之平均數與標準差.....	56
表 4-6 不同年齡教師對超額問題產生的因素之單因子變異數分析結果.....	57
表 4-7 不同年資教師對超額問題產生的因素之單因子變異數分析結果.....	58
表 4-8 不同學歷教師對超額問題產生的因素之單因子變異數分析結果.....	59
表 4-9 不同職務教師對超額問題產生因素之單因子變異數分析結果.....	60
表 4-10 有無超額經驗教師對超額問題產生因素單因子變異數分析結果.....	62
表 4-11 不同學校規模教師對超額教師問題產生的因素之單因子變異數分析結果.....	63
表 4-12 不同學校位置教師對超額教師所產生的因素之平均數與標準差.....	64
表 4-13 不同性別教師面對超額壓力的因應方式之平均數與標準差.....	65
表 4-14 不同年齡教師面對超額壓力因應方式單因子變異數分析結果.....	66
表 4-15 不同年資教師面對超額壓力因應方式單因子變異數分析結果.....	67
表 4-16 不同學歷教師面對超額壓力因應方式之單因子變異數分析結果.....	68
表 4-17 不同職務教師面對超額壓力因應方式之單因子變異數分析結果.....	69



表 4-18 有無超額經驗教師面對超額壓力因應方式之平均數與標準差.....	70
表 4-19 不同學校規模教師面對超額壓力的因應方式之單因子變異數分析結果..	71
表 4-20 不同學校位置國小教師面對超額壓力的因應方式之平均數與標準差.....	72
表 4-21 不同性別國小教師對超額教師介聘處理之平均數與標準差.....	74
表 4-22 不同年齡教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果.....	75
表 4-23 不同年資教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果.....	76
表 4-24 不同學歷教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果.....	77
表 4-25 不同職務教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果.....	78
表 4-26 是有無超額經驗教師對超額教師介聘處理之平均數與標準差.....	79
表 4-27 不同學校規模教師對超額教師介聘處理單因子變異數分析結果.....	80
表 4-28 不同學校位置教師對超額教師介聘處理之平均數與標準差.....	81

# 圖 目 錄

圖 1-1 研究流程表.....	8
圖 2-1 全國人口總出生率.....	15
圖 2-2 全國國中小新生入學預估人數.....	17
圖 3-1 研究架構圖.....	29

# 第一章 緒 論

『國民小學超額教師介聘處理』在各個縣市制定的標準不一且爭議不斷，因此，本研究旨在促使雲林縣針對國小超額教師介聘處理有更好的運作或遵循機制，是為本研究緣起。本章共分為：第一節研究動機；第二節研究目的與待答問題；第三節重要名詞釋義；第四節研究方法與步驟；第五節研究範圍與限制，茲針對各節詳述如下：

## 第一節 研究動機

### 壹、研究動機

處於二十一世紀的各國都因為少子化現象受到極大的影響，就連台灣也不例外。台灣近年來，因為婦女總生育率快速下降，而老年人口逐年增多，以致我國和許多先進國家一樣，已經步入「高齡化」與「少子女化」的社會，尤其從新生兒出生率的逐年下降，更可看出我國人口成長數據已呈現嚴重下滑的趨勢，未來預期因婦女生育率再下降，將使得台灣面臨人口零成長而後轉為負成長（張鈿富，2004）。所以該如何面對當前的人口社會問題，將是政府的當務之急。

根據最新國家內政部的統計數字，台灣地區新生兒總出生率是顯示衰退並趨於負成長的趨勢，就以我國99年人口總生育率來說，已經嚴重下降跌至1個子女數以下了(0.895)，而下降速度更高於其他先進國家，成為全球最低生育率的國家(民視新聞，2011)。雖然預估2012龍年新生兒出生率將會提高許多，但因此現象不是常態，故對總出生率

及國家整體效益而言幫助不大。

依教育部(2010b)統計數據顯示,100學年度全國國小一年級新生數已下降至21萬人以下(209,000人),預估至106學年時國小一年級新生數更已下降至17 萬人以下。在班級數方面,雖行政院通過「五年精緻國民教育方案」以降低班級人數,並從96學年度開始實施每班32人,逐年調降1人,以達到每班29人。但在新生班級數方面還是從96學年度的9,961班減至100學年度的7,240班,共減了2,721班。全國預估減班約4,300班,平均一年將減班約800班(陳麗君,2004)。

在出生率持續下降且減班驟增的情形下,必然會為教育帶來極大的影響。再說,少子化現象雖然有助於小班教學的形成,但是同時也可能產生退休的教師人數遠不及減班的速度,這也表示說現任的教師還是有被超額的可能,對此在文超順(2007)、蘇榮長(2006)張硯堯(2010)等人的研究報告中不難發現,減班超額會讓教師對學校產生不信任感、不安全感,以致教師無心在教學上。其實面對社會環境急速的變遷,連教育環境的改變都是無可避免的,但如何將傷害減至最低則是目前最重要的難題,想深入了解超額教師產生的因素,為本研究的動機之一。

自民國83年(1994)所頒布「師資培育法」實施以來,在國家政策及整個社會環境的作用下,發展成為多元的師資培育,讓師資培育機構由民國83年(1994)原本的13所師範院校(大學),到民國92年(2003)突增為73所,整個師資培育的政策也轉向儲備制及多元培育管道,而師資培育的經費也從公費轉變為自費為主,這樣的改變或許能有效的提高教師素質,但另一方面卻也造成了師資供應失衡,更讓師資失去

了就業上的絕對優勢。在多元政策的開放下，供需嚴重失衡，不僅造成了人力資源上的浪費、社會成本的增加，也突顯出師資遴選政策應有在修正的必要(郭添財，2004)。依據教育部(2009)顯示，無法進入到國民小學擔任教職的儲備教師人數約有五萬多人，過多的儲備教師將何去何從？近年來，各縣市教師的需求量已趨飽和，造成各縣市紛紛停辦教師甄試，縮減錄取名額，這也使得「流浪教師」及「超額教師」的問題漸漸浮出檯面。

曾被世人喻為有「鐵飯碗」之稱的教職行業，如今將面臨到種種的變數，而教師在這不安的氣氛下，是否會對教學有所影響，面對現今教育政策及教職生態的大幅改變，教師該如何來紓解這一波波的減班超額，所帶來的無形壓力及焦慮，在面對壓力無法調適時，該如何去尋求適當管道，減緩教師壓力，對教育而言似乎是當務之急(柯志恩，2007)。身為雲林縣教師的一員，對於減班超額所帶來的壓力也是感同身受，因此，想藉由此研究來瞭解雲林縣國小教師面對超額壓力的因應方式，為本研究的動機之二。

教育乃一國之根基，它影響著國家未來的競爭力，若想辦好教育，奠定基礎，最重要的莫過於師資培育(楊朝祥，2002)。但在新生入學人數銳減、班級數減少這種環境因素都嚴重的影響著教師編制的員額數，尤其在退休教師不及減少數目時，就會產生超額教師問題。當畢業的年輕師資無法進入到校園及超額教師又無法安置時，又會衍生出「流浪教師」的問題，這對教育而言無非都是一個極大的隱憂。因此，本研究主要之研究目的在於探究超額教師所產生的問題、瞭解國小教師面對超額壓力之因應，並探討雲林縣教師對其超額教師介聘處

理之認知，並進一步提出相關建議，俾供教育行政單位與國小教師之參考，為本研究的動機之三。

## 第二節 研究目的與研究問題

根據本研究動機，本研究目的旨在探討雲林縣國民小學教師對超額教師所產生的問題及教師們對超額壓力的因應方式，並分析不同背景教師對於超額教師介聘處理的認知與實施是否有差異情形？因此，本研究之研究目的與問題分述如下：

### 壹、研究目的

綜合上述研究動機，本研究的目的是如下：

- 一、探究超額教師所產生的問題。
- 二、了解雲林縣國小教師面對超額壓力的因應方式。
- 三、探究不同背景之教師對超額教師介聘處理的認知。

### 貳、研究問題

- 一、探究超額教師所產生的問題為何？
- 二、了解雲林縣國民小學教師面對超額壓力的因應方式為何？
- 三、探究不同背景之教師對超額教師介聘處理的認知差異情形為何？

## 第三節 重要名詞釋義

根據本研究之研究主題與研究目的，將重要之名詞加以詳述如下：

### 一、國民小學教師

本研究中的國民小學教師，是指任職於雲林縣所屬之154所公立國

民小學級任教師與兼任行政之教師。

## 二、人口少子化

少子化，一詞最早是由日本官方所提出，係指婦女生育率下降，新生兒數量減少的人口現象。本研究所稱之少子化則係指台灣育齡婦女的總生育率低於2.1的生育替代水準以下。

## 三、超額教師

係指學校因裁併校、減班或調整員額編制，以致超出核定編制員額數之現職教師員額，其超出之教師人數即為超額教師。

## 四、超額教師介聘

係指學校因裁併校、減班或調整員額編制，以致超出核定編制員額數之現職教師，因自願或非自願遷調者，經所屬學校同意，依其積分、意願選填志願，辦理遷調的作業流程。

## 五、教師介聘

本研究所指之教師介聘係指，教育行政主管機關為服務縣市籍教師，於教師在學校服務一定時間，因其結婚、生活不便、其他需遷調原因而主動提出或係學校減班、停辦、併校等原因非自願被遷調者，經所屬學校同意，依其積分、意願選填志願，辦理遷調的作業流程。

教師介聘種類可分為：縣（市）外介聘與縣（市）內介聘二種；其中，縣（市）內介聘又可分為：申請介聘、校長回任教師介聘、超額教師介聘三種。

## 第四節 研究方法與步驟

### 壹、研究方法

本研究藉由「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之調查問卷」瞭解超額教師所產生的問題、瞭解國小教師面對超額壓力之因應，並分析國民小學教師不同背景變項、環境變項對超額教師介聘處理的看法，歸納具體建議，作為教育行政機關、師資培育機構與國民小學及教師的參考。本研究採用文獻分析及問卷調查等進行探究。說明如下：

#### 一、文獻分析法

藉由以前的調查資料或文獻中蒐集現成的資訊進行分析。本研究透過相關文獻的蒐集與研讀整理，針對各縣市超額教師介聘要點，經由整理、分析，形成本研究之理論基礎，並建立研究架構。

#### 二、問卷調查法

將研究的主題設計成問卷，以郵寄方式、當面作答的方式完成填答，但前提是必須在不接受任何的協助下完成填答。本研究根據文獻分析所得結果，自編「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之調查問卷」進行調查，並以雲林縣為範圍，以國民小學 154 校，總計包含主任及教師 3,105 人作為問卷調查總樣本數，進行調查統計分析。對雲林縣公立國民小學教師兼行政（主任或組長）、一般教師（級任或科任）等研究對象進行調查，據以瞭解雲林縣教師對國民小學超額教師介聘處理的實施看法。

### 貳、研究步驟

為了使本研究能順利進行，將其實施步驟說明如下：



## 一、擬定研究計畫

閱讀相關文獻，構思研究主題並與指導教授討論修正研究主題。而後，界定研究之範圍與內容，並規劃設計研究方法及實施程序。

## 二、進行文獻探討

蒐集相關文獻，進行文獻資料的分析與探討，以建立本研究的理論基礎，並作為研制調查問卷、提供具體建議之依據。

## 三、編擬問卷初稿

參考文獻探討所歸納的結果，並經由指導教授及專家學者意見，編擬初試問卷。

## 四、問卷預試

寄發問卷初稿，委請指導教授與專家學者對問卷內容賜予建議，修訂問卷，編成正式問卷。

## 五、實施問卷調查

以配額抽樣方式抽取樣本，並將問卷以親自送達或郵寄方式進行調查。

## 六、整理分析資料

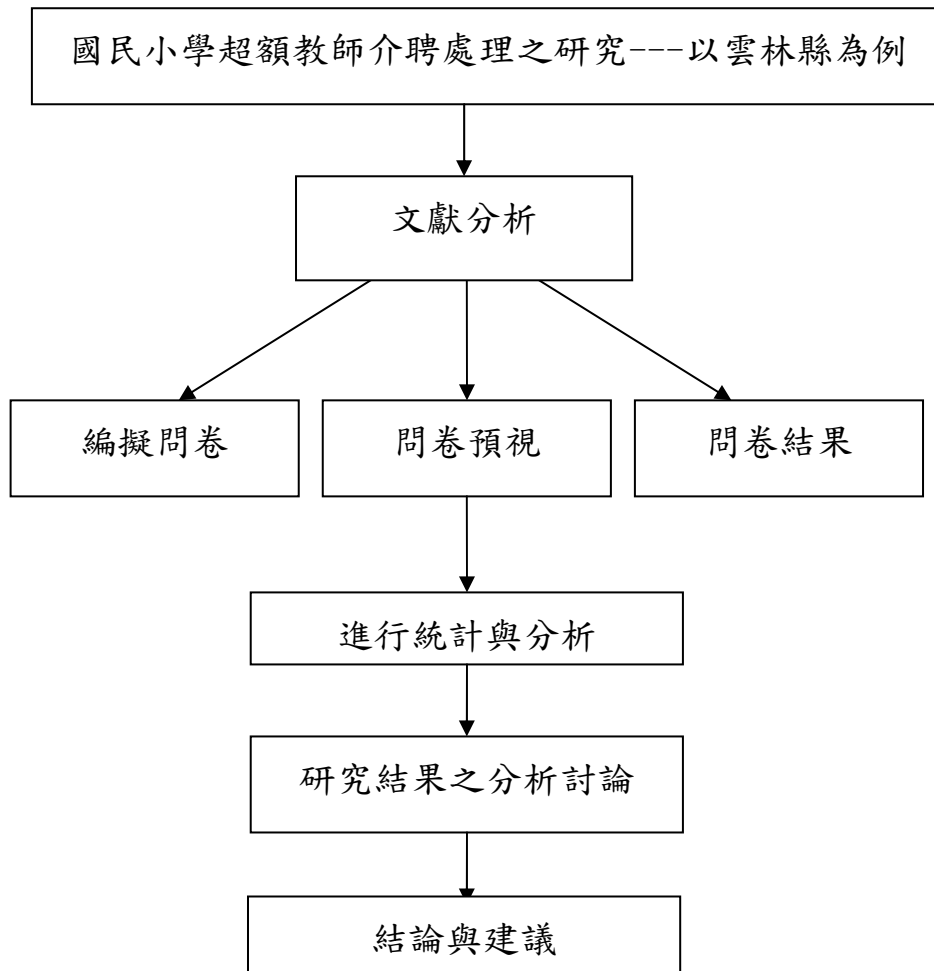
將所獲得的資料數據以SPSS 12.0(Statistical Package of Social Science)電腦套裝軟體進行資料處理及統計分析。

## 七、撰寫論文

透過文獻探討內容及問卷調查結果，進行分析與討論，並提出研究結論與建議，以提供後續研究及學校行政與教師之參考。

本研究之流程如下：

圖1-1研究流程



## 第五節 研究範圍與限制

### 壹、研究範圍

#### 一、以研究地區而言

本研究僅以台灣地區雲林縣之公立國民小學為範圍，不包括私立小學及實驗學校，也不包括其他縣市之公立學校。依據教育部統計資料顯示(2009-2010)雲林縣公立國民小學共計154所(教育部統計處，2010)。

## 二、以研究對象而言

本研究係以雲林縣之公立國民小學校長、主任、組長、級任教師及科任教師為研究取樣的對象，其中並不包括實習教師、各項專長教師及代理代課教師。依據教育部統計資料顯示(2009-2010)雲林縣公立國民小學編制內教師共計3,105人(教育部統計處，2010)。

## 三、以研究內容而言

本研究旨在瞭解雲林縣國民小學超額教師介聘之現況及國小教師面對超額壓力之因應，分析國民小學教師不同個人背景變項及教師對超額教師介聘處理實務的認知差異情形，並且歸納具體建議，作為教育行政機關、國民小學行政、國民小學教師的參考。

## 貳、研究限制

### 一、研究對象

本研究限於人力及時間的因素，僅能以雲林縣公立國民小學校長、兼任行政教師、一般教師為研究對象實問卷調查，無法廣及其他縣市各級學校、私立小學、實驗小學、代理代課教師、教育行政人員及實習教師。

### 二、測量工具之限制

本研究係以自編「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之調查問卷」為研究工具，但受試者在填答問卷時，可能受到個人情緒、態度、認知、誠實等因素影響，是研究者所無法掌控的。

## 第二章 文獻探討

本章共分為：第一節少子化之現象；第二節超額教師的現況；第三節教師對超額壓力的因應方式；第四節針對雲林縣超額教師處理辦法做歸納分析，茲針對各節詳述如下：

### 第一節 少子化之現象

#### 壹、少子化定義

人口是構成國家的最主要因素，一個的國家人口結構直接影響著社會的整體經濟及人民的生活水平。但當出生人口不足時，人口的結構呈現負成長，稱為少子化現象(吳青山、林天佑，2005)。根據 OECD 經濟合作發展組織(Organization for Economic Cooperation and Development)認為：一個社會要永續經營發展，每名婦女的生育率須達到 2.1 人以上，人口才能完全替代及穩定成長(何金針，璽惠，2006)。當總生育率低於 2 的替代水準時，將造成人口逐年減少，形成人口結構的變化。因此，一個國家育齡婦女總生育率對其國家整體發展而言，影響是很深遠的。

台灣自民國 73 年以來，平均每位婦女的生育率少於 2.1 人，已遠低於國家可維持穩定人口結構的替代生育率了。根據世界衛生組織 (WHO) 的認定，一個國家的人口替代應維持在 2.08 以上，才能穩定人口的自然替代，但是我國在 2010 年人口總生育率已經跌降至 1 以下，為最嚴重的一年，這將會嚴重的影響到我國未來總人口的結構發展。

而隨著全球經濟的蓬勃發展，生物科技及醫療技術的提高，人們為了維持較高的生活水準，開始學會控制生育數量，也因這種行為的開始，使的出生率有每年下降的趨勢，因此全球各個新興國家現在都面臨到這個難題。由下表可看出世界各國的總生育率，從 2005 年開始，許多國家都已經低於 2.1 或是等於 2.1，絕大部分都漸漸的在下降中；單單以台灣的總生育率來看，我國下降的速度遠高於其他國家，至 100 年已成為全球總生育率最低的國家了。面對這個課題，專家學者們都一致公認，人口素質才是國家經濟發展的決定重要因素，應順應「少子化」的趨勢，創造出優質的生活環境，提昇人口素質，提高國家競爭力。

表 2-1 世界各國的總生育率

地區別	2009 年年 人口估計數 (百萬人)	粗出生率(%)	粗死亡率(%)	人口自然 增加率(%)	總生育率
全世界	6 810	20	8	1.2	2.6
亞洲	4 117	19	7	1.2	2.3
中南亞	1 726	24	7	1.7	2.8
東南亞	597	21	7	1.4	2.5
東亞	1 564	12	7	0.5	1.6
北美	341	14	8	0.6	2.0
中美	152	22	5	1.7	2.5
南美	386	19	6	1.3	2.2
歐洲	738	11	11	0.0	1.5
北歐	99	13	10	0.3	1.9
西歐	189	10	9	0.1	1.6
東歐	295	11	14	-0.2	1.5
南歐	155	10	9	0.1	1.4
大洋洲	36	18	7	1.1	2.5

## 貳、少子化成因

受到整體世界經濟局勢不穩定及社會價值觀的轉變，使得婦女對其生育的意願降低許多。全球少子化影響到家庭層面的成因，大致可歸究於如下：

### 一、家庭計畫推行

因為面臨到少子化現象的影響，使得家庭觀念由早期『多子多孫多福氣』轉變為『量多不如以質取勝』的想法，因此，大多數家庭趨向選擇生育一個、二個來用心教育、栽培，所以會造成少子化是必然的現象。

### 二、經濟負擔壓力的增加

隨著社會失業率高升不下、物價持續上漲、薪資縮減等因素，讓大家對於生活抱持著不安定，若想組成家庭或養兒育女無形中就形成一種壓力及負擔。以現今社會而言，育兒的成本大增，教養費用過高，這種種因素使得人們在經濟的考量下，為了避免增加經濟負擔，而趨向不想生孩子或是只生一個。

### 三、科技發達影響

處於二十一世紀的現在，電腦、網際網路普及，吸收知識便利，使得許多年輕人整天沉溺電玩、耗費時間，而且趨向嘗試網路兩性關係，因此造成年輕一代偏向遲婚、不婚或不生育。當然部份也因女性主義的興起，強調生育自主，以及墮胎合法化、墮胎藥物之普及化、E世代嬌生慣養、不願意負擔養兒育女的辛苦責任，視生育為畏途等等都是原因。

#### 四、遲婚與晚育

由於國內女性教育程度普遍提升許多，使得女性在學歷、工作上的能力都不輸男性。再加上女性單身主義的抬頭，也造成了女性對婚姻缺乏了憧憬，以至影響到結婚年齡，當然生育年齡也隨之延後，且早期傳統婚姻的觀念，對於現代女性已不再適用，現代女性所標榜的是追求獨立及自由。

#### 五、價值觀的改變

現代父母很難再像以前農業時代指望『養兒防老』，反而現在許多人都認為養兒育女對其來說是重大負擔，以致不願生育，只想過兩人生活，不想有負擔，這也使得「頂客族群」增加，造成國內生育率下降的因素之一。

#### 六、對教育的影響

家庭的教育觀念，會影響家庭對養兒育女的看法，所以是可以藉由教育改變人們的選擇，例如：決定自己理想的家庭規模、決定子女的數量等等。

#### 七、離婚率高，影響到結婚意願

根據人口政策資料顯示民國98年台灣地區總結婚對數為116,392，粗結婚率為5.04%，同年離婚對數為57,223，粗離婚率為2.48%，佔結婚的一半，從數據可知，居高不下的離婚率，使得有意願結婚的新人們也漸漸受到影響，遲遲不敢走入幸福的門檻，因此而遲婚或不婚。以上種種因素所帶來的結果都不利於提升我國總生育率，該如何來因應『少子化』，值得政府相關單位一起去克服。

Courbage(1983)曾指出：若國家的出生率愈高，該國的教育程度就較低；相對的，如果該國的教育程度較高，則出生率就是會下降。這也是因為受到社會整體環境的影響，當教育程度普遍較高的國家，相對的女性受高知識的人會增加，導致女性主義抬頭，而女性的獨立自主性也較強些，對生育的意願就薄弱許多，所以低生育率與高教育投資儼然已經成為國家現代化的主要特色，故國家發展程度愈高，生育率低是不爭的事實(張芳全，2004)。

### 參、少子化現況

根據內政部戶政司(2010)歷年統計全國出生人口數顯示，民國 99 年出生的嬰兒共 166,886 人，較民國 90 年 260,354 人，減少了 93,468 人，粗出生率下降也從原本的 11.65% 下降至 7.21%，下降幅度是 4.44% 遠比預測的快許多(表 2-2)。而生育率不斷的下降也會為國家帶來許多的問題，所以減緩生育率絕對是當今最重要的一大課題。

表 2-2 台灣新生兒總出生率內政部戶政司

年 別	出生人數			粗出生率‰
	合計	男性	女性	
70	414,069	213,948	200,121	22.97
71	405,263	209,457	195,806	22.08
72	383,439	198,240	185,199	20.56
73	371,008	192,034	178,974	19.60
74	346,208	178,336	167,872	18.04
75	309,230	160,226	149,004	15.93
76	314,024	163,331	150,693	16.01
77	342,031	177,687	164,344	17.24
78	315,299	164,147	151,152	15.72
79	335,618	176,029	159,589	16.55
80	321,932	168,865	153,067	15.70
81	321,632	168,488	153,144	15.53
82	325,613	169,486	156,127	15.58
83	322,938	168,444	154,494	15.31
84	329,581	171,118	158,463	15.50
85	325,545	169,484	156,061	15.18
86	326,002	170,047	155,955	15.07
87	271,450	141,462	129,988	12.43
88	283,661	148,042	135,619	12.89



表 2-2 (續上頁)

89	305,312	159,726	145,586	13.76
90	260,354	135,596	124,758	11.65
91	247,530	129,537	117,993	11.02
92	227,070	118,984	108,086	10.06
93	216,419	113,639	102,780	9.56
94	205,854	107,378	98,476	9.06
95	204,459	106,936	97,523	8.96
96	204,414	106,898	97,516	8.92
97	198,733	103,937	94,796	8.64
98	191,310	99,492	91,818	8.29
99	166,886	87,213	79,673	7.21

資料來源：內政部戶政司。

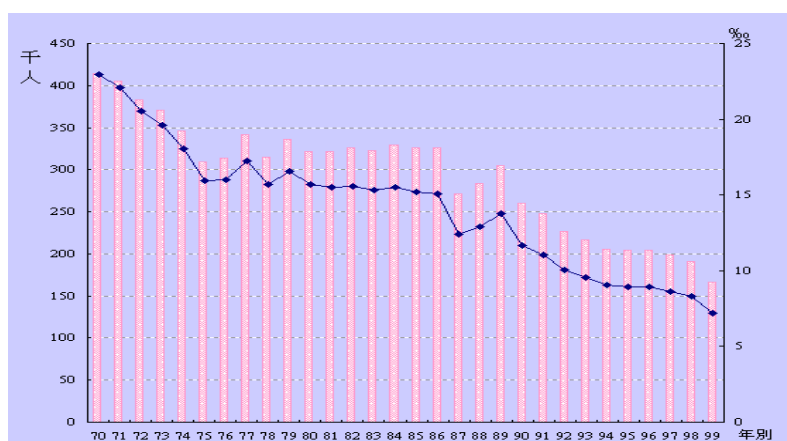


圖 2-1 全國人口總出生率

新生兒人數的逐年遽減，造成人口結構改變，進而直接去影響到國家發展。針對國家整體發展而言，涉及層面至廣，舉凡經濟、財政、產業、勞工、教育、移民、醫療、與社會福利均與之有關(簡太郎,2007)。因此，少子化所帶來的連鎖效應是全面性的，它是不僅是一個未來的趨勢，也是一個全球國家都要去面對的重大難題。

依經建會的預估，我國將在 106 年後人口會負成長，少子化問題所產生的影響，對學校教育的衝擊很大，而新生入學人數的減少，所導致的減班、超額教師和學校面臨裁、併校的危機等等，都將會愈來愈嚴重；另一方面，我國由於生育率與死亡率的下降，使得國內人口

結構朝向少子化及高齡化的型態轉型，這種種現象都不難看出台灣社會人口結構已呈現高齡化，在少出生率又加上高齡化的影響，會影響到扶養的問題，造成青壯年人口的極大負擔。

#### 肆、少子化對國民教育的衝擊

近年來也因為少子化的衝擊，使得教育環境大受影響，教育問題也一一浮出檯面。由於逐年出生人口數的減少所帶來的學齡人數不足為最大隱憂，而首當其衝的則是幼兒學前教育及國小階段，緊接在後的國中、高中、大學教育也接踵而至；國民義務教育出現新生入學人數不足、減班、教師超額、校園空間閒置等等問題；而中等教育及高等教育則出現招生不足，教師無法開班授課的窘境。面對這樣的教育環境，我們的教育品質該從何要求起？

##### 一、學生及班級數的減少，學校面臨裁併或廢校

對全國學齡人口逐漸下降，雖然教育部曾一再強調，「不減班不減師」的原則(楊惠芳，2004)；但卻在94年又改推「減班不減師」的政策，以新生入學人數為例：95學年度新生入學人數為298,590人，到了96學年為273,455人，較去年減少了25,135人；97學年度為243,299人，較去年減少了30,156人；98學年為233,705人，較去年減少了9,594人；99學年為221,324人，較去年減少了12,381人；100學年為195,323人，較去年減少了26,001人，從95學年度至100學年度共減了103,267人。(圖2-2)雖然圖表的數字和實際人數會有些許的差距，但我們還是

不難看出，未來幾年全國各縣市都還是有減班的壓力存在。面對教育部的不斷跳票，老師也因起恐慌，人人自危！

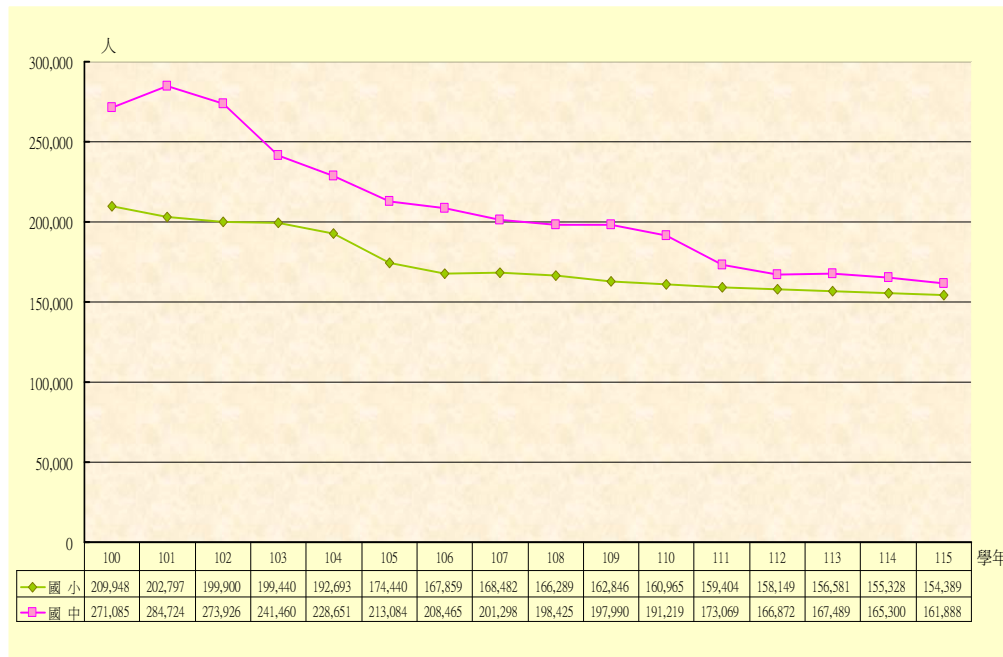


圖 2-2 全國國中小新生入學預估人數

學齡人口逐漸下降，是造成減班的主要因素，而減班的結果也帶來了教師員額的減少及校園空間閒置等問題(梁金盛。2004)。台灣在短短 5 年內共裁併校約 50 所小校，而教育部也推估國民教育階段學生總人數將由 2009 年的 159 萬 1 千餘人逐漸減少至 2015 年 124 萬 4 千餘人，而學生數的減少相對的也造成班級數的遽減，學校將面臨到招生不足的窘境(教育部，2006)。然而在減班超額的趨勢下，也依序會出現嚴重的超額教師及校園閒置問題。

在面臨少子化影響的同時，我們也不難發現到偏遠地區學生人數的減少速度遠比新興都會區的速度快許多，所以我們也可說少子化現象也加速了城鄉差距(蕭佳純、董旭英、黃宗顯，2009)。

近年來，我國國民小學的學齡人口整整少了 33 萬人，且在未來五年，降幅還會持續成長，達到前十年的 2 倍，並發生骨牌效應，一直延伸至中等教育及高等教育。此一少子化發展趨勢雖然讓學校經營和教育內容更趨向精緻化、個別化及多樣化的發展，但相對的在學校裁併存廢問題、教學環境資源閒置、教師超額氣氛不安等方面，對國民小學始終造成了不小的衝擊(張鎬穎，100)。

## 二、提高教師編制

班級數的增減是受新生入學人數所影響，而教師員額的人數則是依班級數多寡來決定，所以新生人數的減少會直接反應在班級數及教師數上。以現階段來說國小教師編制是最低的，每班是以 1.5 來計算，一直低於國中 2.0 的編制，再加上國中每 9 班得增至教師 1 人，也是國小編制中沒有的，可以想見國中教師編制及教師人力調配均優於國小甚多(蘇榮長，2006)。

雖然後來教育部有逐年修訂「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」另增列，每班制教師 1.5 人為原則，全校未達 9 班，得增設教師 1 名。以降低超額教師問題，但事實看來，實質效果並不大，因為超額教師太多、減班速度太快!

## 三、調降班級學生人數

因應少子化的趨勢，教育部推出為期五年的「精緻國民教育方案」，全國統一從 96 學年度開始逐年降低一年級編班的人數，從每班 32 人開始調降、97 學年度每班 31 人、98 學年度每班 30 人、99 學年度每班 29 人到 100 學年度每班 29 人，另外小型學校未達 9 班，且學生人數在 51 人以上者，可增至 1 名教師員額(教育部，2009)。

教育部及各縣市一直面臨到減班的壓力，但受限於政府的財政拮据問題，使的政策無法落實，這也是不可忽視的。

## 第二節 超額教師的現況

民國七十年代末、八十年代初，正當國內經濟成長蓬勃發展，國庫財源充沛之時，政府為了促進教師新陳代謝，開出以優惠的月退條件鼓勵教師提早退休，以致教師退休比例逐年增加，教師退休年齡也逐漸年輕化，導致國家財政負擔沈重，教職人力方面產生經驗斷層及人力資源浪費等問題，促使教師退休制度產生極大的變數。但現今規劃月退休金年齡延後方案，將可能導致教師新陳代謝趨緩，流浪教師問題加劇，以及教師面對生涯規劃等等問題，這都是值得檢視與探討。

自民國83年(1994)所頒布「師資培育法」實施以來，在國家政策及整個社會環境的作用下，讓整個師資培育的政策也轉向儲備制及多元培育管道，由計畫式的師資培育方式，改變為多元開放，造成了培育過多的師資，對整個教育生態造成供過於求的現象，這樣的改變或許能有效的提高教師素質，但另一方面卻也造成了師資供應失衡，更讓師資失去了就業上的絕對優勢。再加上政府財政困難無法提供各縣市教師退休金及受到全球少子化因素影響，都不利於師資培育的實行。而現在各縣市都依序面臨到產生超額教師的問題，若不加以妥善處理學校面臨超額教師所產生的問題，將會為其教育帶來嚴重的後果。

由於全國超額教師情形嚴重，各縣市及各級學校針對教師員額都會加以控管，不再釋放出職缺，以保障現任教師的作法，使得儲備師資想要進入到校園的困難度是難上加難；再加上資深教師沒有退場機制可退休、教師又害怕會因提出調動而變成超額教師、儲備教師又面

臨沒有缺額可甄試的窘境，這種種問題都是造成國家教育資源的浪費，在多元政策的開放下，供需嚴重失衡，不僅造成了人力資源上的浪費、社會成本的增加，也突顯出師資遴選政策應有在修正的必要(郭添財，2004)。

受到少子化的影響，除了新生入學人數逐年遞減外，連帶的也嚴重影響到師資培育制度實行。如民國83年師資培育法實施以來，累計核發證書的共有十萬人，但到目前發現獲聘為正式教師的只有約5萬人左右，這結果顯示目前依舊找不到教職的還有5萬人，這個數據已經遠遠的超過實際教師的需求量了，每年培育的師資僅有少部分得以獲得教職，再加上全國各縣市因減班問題日趨嚴重，已漸漸停辦國小教師甄試，使得有志願、有理想的年輕師資們，無法進入到教學現場，這都會造成新血無法注入、無法替換，進而影響到教學品質，這對學校、家長及學生而言，無非是一大損失。

依據教育部統計處調查結果顯示，民國100年全國國民小學共減少668班，若以現在教師編制1.5算來，今年全國將減少1012位教師。

少子化雖然可以促成小班教學精緻化及降低班級人數的目標進而提升教學品質，但學校規模方面還需適當的調整以免再次走上裁併校之路。

退休潮已經進入穩定期，該退休的已經都退休了，學校的成員已全面年輕化，師資的供需因少子化而呈現飽和狀態，又加上培育政策一直開放，具有教師資格日益增多，師資已呈現過剩現象，「流浪教師」於焉而生！未來教育體系將面臨到招生不足的困境，勢必面臨市場機

制考驗。這種種因素都大大影響到教育政策的實行。

### 第三節 超額壓力的因應

#### 壹、工作壓力的意義

工作壓力(work stress or job stress)乃是從壓力衍生而出的。係指個人於工作情境中，精神與身體對內在和外在事件的一種生理與心理反應，而這種反應會導致個人心理不舒服或有壓迫感受，就可說是工作壓力(吳清山、林天佑2005)。

由於減班超額造成教師的內心壓力；過去的研究，著墨不多，通常提到的只有擔心害怕自己被超額或資遣、面對壓力無心工作、產生不安定感(林美雲，2006；吳坤霖，2006；蘇榮長，2006)。所以本研究發現超額壓力亦屬於近年來所遇到新的工作壓力，故此就以教師工作壓力來進行探究。

#### 貳、教師工作壓力

顧名思義就是國小教師的工作壓力，Kyriacou & Sutcliffe(1978)認為教師工作壓力係指教師在工作上所產生的負面情緒(舉凡如生氣、沮喪)等等反應，都可以算是教師職業壓力。國內學者認為教師工作壓力係指教師在學校環境工作中與人、事、物的互動過程所產生的負面情緒，而這些包括了情緒及行為層面(程一民，1996)。邱義烜(2002)則將教師工作壓力定義為教師在工作時，所察覺到學校工作情境中，於互動過程情境下，無論是在教學、行政等工作上，以及學生、家長同事間的關係方面，個人無法適應而產生的負面情感，在態度上、生理與心理上，顯現出缺乏工作熱忱、關懷情感和工作成就感。

除此之外，Litt & Turt(1985)認為當教師的幸福及其自尊面臨到威脅，且其問題超出自己能力可解決時，將會產生不愉快的負面情緒及困擾經驗。

### 叁、教師工作壓力理論模式

Kyriacou & Sutcliffe(1978)指出係指教師在工作上所產生的負面情緒，例如生氣或沮喪，反應的程度可能會隨著病理及生理而有所改變。教師工作壓力是否有發生作用，是要端視教師知覺到威脅而定，影響到教師知覺因素包括教師人格特質、信念、態度、價值系統等，且認為教師工作壓力產生的過程為

- 一、潛在壓力來源：教師工作客觀因素，當教師知覺到這些壓力源造成威脅時，才會產生壓力。
- 二、認知評估：個體感到沒有能力適應環境要求以及個人需求衝突，因此，需視壓力源是否產生交互作用而定。
- 三、實際的壓力源。
- 四、透過適應轉機：因應歷程包括對壓力情境的反應與評估過程。
- 五、產生心理或生理等壓力反應。
- 六、長期影響所造成的各項慢性壓力症狀。

Moracco 和 McFadden(1982)教師工作壓力模式，則是參考了前者 Kyriacou & Sutcliffe 後，提出綜合性的教師工作壓力模式。該模式主要說明如下；

- 一、潛在壓力來源—學校及學校以外的社會環境，只要是會直接或間接影響到教師而產生不同的壓力，進而導致不同的壓力感受。
- 二、壓力包含有實際壓力和潛在壓力，也包括社會(政治情勢、課



程目標)、工作(工作負荷量、親師互動、專業智能)、家庭(婚姻狀況、子女管教)等等問題，都是會構成教師不同程度工作壓力。

潛在壓力是客觀存在的現象，只有在教師自我評估其可能或已經威脅到個人自尊及自我幸福時，才會形成教師感受工作壓力。以上所述之教師工作模式，可知教師的壓力來源是多面向的，且會對教師產生不同程度上的壓力影響。

林水木(2001)教師工作壓力來源為內部行為情境、社會環境、組織外在壓力、行政支援系統、工作特性、工作條件與職責的變動、困擾兒童的輔導和新課程的實施。

#### 肆、超額教師壓力之相關研究

表2-3 國內超額教師壓力相關研究摘要表

研究者(年代)	研究主題	與本研究相關之發現
何佩娟 2005	我國人口變化與未來國小教育發展關係之研究以宜蘭縣為例	1.認為宜蘭縣國民小學教師未來也會出現失業壓力。
蘇榮長 2006	國民小學超額教師介聘之調查研究-以宜蘭縣為例	1.超額教師對校園的衝擊是很大的，會使教師無心於教學上。
蔡玉董 2006	國民小學教師工作壓力與因應策略之研究	1.國民小學教師工作壓力屬於中等略低程度。 2.高雄市教師採用因應策略的頻率高過台南縣(市)、高雄縣。
范源訓 2006	國小教師對人口少子化認知與因應策略之研究-以桃園縣某國小為例	1.認為教師已不是一個鐵飯碗具有極大保障的工作了。
陳怡婷 2006	人口少子化對國民小學教育發展影響之研究	1. 少子化現象可加速達成小班小校的目標及經營精緻化。 2. 可增進師生互動及促進教師教學競爭。 3. 獨生女漸多也造成教師的教學壓力。

表 2-3 (續上頁)

劉政達 2007	少子化時代南投縣國小教師工作壓力與因應策略之研究	1.教師在「教學及輔導」層面的壓力最大。
周哲賢 2008	臺北市國小教師對超額減班壓力及因應之研究	1. 教師超額壓力的三大來源是引發壓力的事件、教師職涯的不確定及無法改變減班超額的事實。
黃貞琇 2008	國小教師面臨超額壓力之身心狀況與因應方式研究	1. 社會型態的改變對國小減班的影響、教育政策的不完善使其學校需減班超額及學校本身的優勢條件，是影響超額教師壓力的三大因素。
鄭依青 2008	雲林縣國小教師工作不安全感與工作投入之研究	1.超額問題所衍生出來的工作無力感及異動感，會增加雲林縣的國小教師的工作不安全感。
楊啟男 2009	高雄縣國小教師覺知少子化壓力、工作滿足與工作投入關係之研究	1.高雄縣教師覺知到的壓力有三：教師工作的增加、學生來源的減少、教師員額的減少。
施淑卿 2010	台中縣國民小學教師知覺超額教師壓力與其因應策略之研究	1. 台中縣國民小學教師知覺超額教師壓力情形約在略有壓力及有壓力之間。 2.台中縣國民小學教師知覺超額教師壓力與其因應策略有正相關

資料來源：研究者自行整理

由上可知，國小教師的職業穩定性也正受到極大的打擊，許多教師都非常憂心自己未來的路該何去何從？自從減班風潮掀起後，快樂工作人雜誌利用經建會、行政院主計處、勞委會、人力銀行等數據資料，篩選出國內十大成長及衰退的行業，國小教師也列名其中(邱瓊平，2005)。受到少子化趨勢的影響，迫使學校需減班來因應，減班直接影響到教師員額編制，教師員額縮編後，就會產生超額教師，當沒有缺額可讓超額教師介聘時，應予以資遣，雖然至今還沒有被資遣的例子出現，但在未來減班愈來愈嚴重的情形下，難保不會出現，對此教師心裡都有股潛在的壓力存在。在台灣早期「教師」是人人稱羨的

一個職業，但是現在卻落到隨時都有可能失業的下場，大學四年的教育及學習就是為了畢業能當教師，結果卻有可能換來失業或轉業，這和當初政策的本質似乎相差太遠。

#### 第四節 超額教師介聘處理

我國教師介聘可分為教師縣外介聘及縣(市)內介聘兩種，而超額教師介聘形式上較屬於縣市內教師介聘，因為只是從超額學校轉調到另一所學校(蘇榮長，2006)。若是現職教師想轉換教學環境，則可經由教師甄試或教師介聘等方式進行，但遴聘權最終還是在各學校的教評會，是否辦理教師縣外、縣內介聘作業，都需經學校教評會決議後，再委託各縣市政府統一辦理教師介聘。

以我國教師介聘來說主要還是以積分為首要依據，其次再以教師志願學校為輔，經過配對後，通過資格的教師需再到介聘學校教評會審查，經通過後才算完成介聘。(台閩地區公立國民中小學暨幼稚園教師申請介聘他縣市服務聯合介聘委員會，2010)。

##### 壹、各縣市超額教師處理之方式

各縣市為了因應超額教師的產生，紛紛訂定超額教師作業規範及要點，下表是各縣市的處理方式我們將從中來歸納探討。(如表 2-4)

表 2-4 各縣市超額教師處理方式

縣市名	超額教師產生方式		超額教師決定原則		特殊保障		介聘方式				非自願保障		國中小分別規定	不得提出不適任教師
	由學校決定	學校	年資／後進先出	積分	主任	專長教師	鄰近	志願	積分	其他	積分	2~3年		
基隆市	※		※					※				※		
台北市		※							※	※				
台北縣	※		※		※	※		※			※			○
桃園縣		※							※	※	※		※	○
新竹縣		※				※			※	※	※		※	
新竹市		※							※	※	※		※	
苗栗縣	※		※						※					○
台中縣		※			※		※			※	※			○
台中市		※							※	※	※			
彰化縣		※					※			※	※		※	
南投縣		※					※			※			※	
雲林縣		※			※				※	※			※	○
嘉義縣		※	※								※		※	
嘉義市		※	※					※				※		○
台南縣		※				※		※	※	※		※		○
台南市		※			※				※	※		※	※	
高雄縣			※		※	※	※					※	※	
高雄市		※	※					※						
屏東縣		※	※						※			※	※	
台東縣			※				※				※		※	
花蓮縣					※			※		※	※			○
宜蘭縣				※	※		※	※					※	
澎湖縣			※	※			※			※	※		※	

◎資料來源參考文超順(2007)宜蘭縣國民中小學超額教師調查研究。

◎符號※表示應返回原校；符號○表示※則依教師意願返回原校。

我國教師法第15條對超額教師有明文的規定，指出若有學校因減班、停辦或解散時，學校或教育行政機關之主管對願意繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者，可報經教育行政機關核准後予以資遣。同時若全縣市學校教師員額均已補齊後，還仍有超額教師，依法可將其予以資遣。在這種變動不安的局勢下，造成許多教師的恐慌，所以該如何訂定個別適用的條例就顯得重要了，

從這23個縣市處理做法中我們不難發現：一、已有多數縣市重視這個課題，並針對超額教師處理去訂定相關的處理方式；二、尊重超額教師意願來進行介聘，並採用教師積分高低來作為選填志願之依據；三、超額教師人選的產生過程大多由學校審議決定；四、學校教評會不得任意拒絕超額教師介聘，除非介聘之教師有教師法第14條第1項各項情事者，否則為了有效能解決超額教師的問題，不得隨意拒絕超額教師介聘等宣導性規定；五、增列保障非自願超額教師條款，為了確保教學品質，有多數縣市對於非自願超額教師訂有保障條款，以免在年資決定超額名單的情形下，每年都被超額影響到教學，保障方式有二：1.原校年資保留，指超額教師介聘後在一定的年限內，可以保留原校的服務年資，或以原校的服務年資參加縣外或縣內的教師介聘。2.超額介聘後在一定年限內不再被列入超額名單內，通常這年限以2-3年之間；六、超額教師介聘方式有三：1.以志願選填，該志願有二人以上選填時，則以抽籤決定。2.以鄰近學校為主，介聘到同鄉鎮或鄰近鄉鎮有缺額學校。3.以積分高低為來選填，依據積分核算計算自身積分高低，按自身積分高低來選填志願。七、具有特定身分或條件，得

免列為超額教師，多數縣市為了使教學正常化及學校行政工作能正常運作，會設有主任或特殊專長教師「免被超額」之保障條款，這也是確保專長教師不會再因被超額，無法持續發展學校特色。

### 第三章 研究設計與實施

本研究旨在經由文獻探討後，進而設計研究架構、編擬訪談問卷初稿、專家審核內容效度、預試問卷及正式問卷等研究步驟，並透過問卷調查法(questionnaire survey)進行資料蒐集研究，最後再利用統計方法分析資料，並提出研究結論與建議。本章分別就以研究架構、研究對象、研究工具、研究實施及資料處理等五部分，加以說明。

#### 第一節、研究架構圖

本研究主要目的在於瞭解雲林縣國民小學超額教師處理的現況；不同背景變項中，國小教師對產生超額教師問題的因素、超額減班的壓力及調適方式、超額教師介聘處理的認知關係。

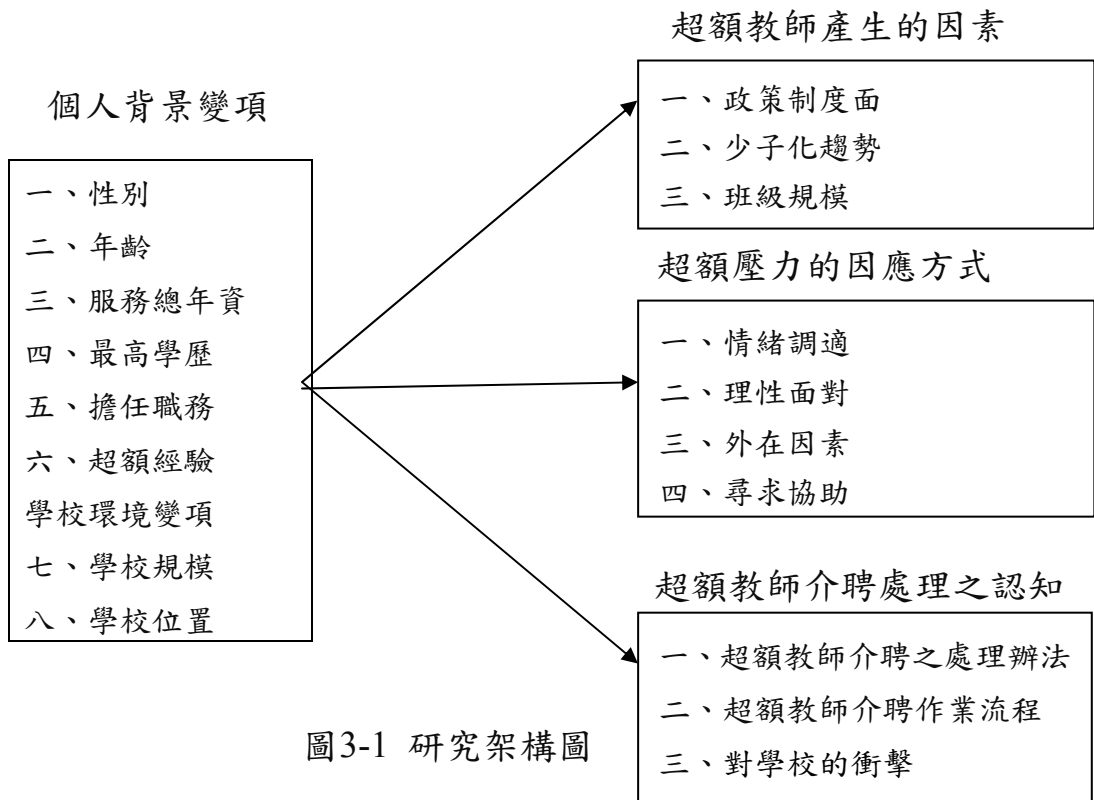


圖3-1 研究架構圖

依據劉家巖（2008）新竹縣國民小學超額教師介聘處理之研究發現，不同背景變項之國民小學教師對超額教師介聘處理的看法會因不同性別、年齡、年資、教育程度、職務、學校規模及是否為超額教師等，對目前國民小學介聘處理的看法均達顯著差異。

另有林立絃(2008)研究得知，不同背景變項之國民小(中)學教師對超額教師介聘處理的看法會因不同性別、年資、職務、學校規模及是否曾為超額教師等因素影響，目前國民小學介聘處理的看法均達顯著差異。

由文獻資料得之，針對超額教師介聘處理的看法差異性，大致上與教師之性別、年齡、服務年資、學歷及擔任職務等有關。故本研究擬教師之性別、年齡、服務總年資、最高學歷、擔任職務、是否曾是超額教師等分為教師個人背景變項，並將學校規模、學校位置分為學校環境變項，分述如下：

- 一、性別：分為男、女兩類。
- 二、年齡：分為30歲以下、31—40歲、41—50歲、51歲以上四類。
- 三、服務總年資：分為5年以下、6—10年、11—15年、16—20年、21年以上五類。
- 四、最高學歷：分為師範院校體系、非師範教育體系(一般大學)、碩士(含四十學分班)及博士四類。
- 五、擔任職務：分為級任教師及科任教師、級任兼行政、科任兼行政四類。
- 六、是否曾有被超額的經驗：分為有、沒有二類。
- 七、學校規模：分為6班以下、7—12班、13—24班、25班以上四類。



八、學校位置：山線小學、海線小學二類。

## 第二節 研究對象及方法

本研究以雲林縣之公立國民小學現職專任合格教師為調查研究之母群體，係以雲林縣政府教育局之「雲林縣100學年度公立國民小學校長教師核實員額編制一覽表」為母群體資料，教師員額共3,105名。

在學校樣本抽樣方面，也以「雲林縣100學年度公立國民中小學學校概況」為母群資料，扣除私立小學、特教學校，分校，全縣共154所公立國民小學，為研究之調查對象。全雲林縣分為山線—斗六市、林內鄉、莿桐鄉、斗南鎮、大埤鄉、古坑鄉、西螺鎮、二崙鄉、崙背鄉、麥寮鄉；海線—虎尾鎮、土庫鎮、褒忠鄉、元長鄉、台西鄉、東勢鄉、四湖鄉、北港鎮、口湖鄉及水林鄉共20個鄉鎮。本研究採問卷調查的方式進行資料之收集。

### 壹、預試問卷抽取對象

吳明隆、塗金堂(2008)指出預試對象的人數取決於問卷中最多題項知「分量表」的3-5倍為最佳預試人數。學者 Gorsuch(1983)也曾建議進行因素分析時，有效樣本數最少為量表題項數的五倍，且有效樣本數要大於100。為了解本研究「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之研究」的適用性，本調查問卷經初稿編製完成後，即進行預試。從研究母群體中選取，採「配額抽樣」，最先以學校規模為分層的依據，依學校規模大小，分為班級數6班以下、7至12班、13至24班、25班以上等四類型學校。每一類型學校各抽取5所、2所、5所、8所學校為預試學校樣本，共選取20所學校，再採取「立意抽樣」，每校選

取 5 人，預試樣本共抽樣 100 位教師。

表3-1預試問卷抽取對象一覽表

學校規模	教師人數	分層比例	抽取學校數	每校樣本數	合計
6班以下	939	28%	5	5	25
7-11班	239	8%	2	5	10
12-24班	859	26%	5	5	25
25班以上	1268	38%	8	5	40
合計	3105	100%	20	20	100

## 貳、正式問卷抽取對象

本問卷調查對象是以雲林縣之公立國民小學扣除私立小學、特教學校、分校，全縣共 154 所公立國民小學，為研究之調查對象，並以雲林縣公立國民小學主任、兼任行政教師、一般教師為母群體。依據吳明清(1991)指出，研究範圍若只是地域性的研究，其樣本數最好介於 500-1000 人之間。而本研究為使樣本具有參考價值，故本研究採「配額抽樣」，首先以學校規模為分層的依據，每一類型學校各抽取所 41 所、43 所學校為正式學校樣本，共選取 84 所學校，其次採以立意抽樣法，每校選取 5-7 人，共 520 名國小教師為正式樣本。張芳全（2008）指出：預試所施測的樣本數與正式的樣本數之間最好呈現為 1:4 或 1:5 的比例。以雲林縣國小教師 3,105 人為例，故正式樣本數取 520 人，佔其比率約 17%。

表3-2 正式問卷配額抽樣一覽表

班級分類	6班以下	7-11班	12-24班	25班以上	合計
班級數	488	143	545	820	1996
總學校數	山線-31	山線-9	山線-22	山線-14	76所
	海線-50	海線-8	海線-12	海線-8	78所
分層比例	山線20%	山線6%	山線14%	山線9%	49%
	海線33%	海線5%	海線8%	海線5%	51%
第一層抽樣	山線-17	山線-5	山線-12	山線-7	41所
(學校數)	海線-28	海線-4	海線-7	海線-4	43所
第二層	山線-104	山線-31	山線-73	山線-47	255人
總抽樣數	海線-171	海線-26	海線-42	海線-26	265人
(教師數)					
總抽樣數	275	57	115	73	520人

### 參、樣本回收情形

本研究共發出520份正式問卷，其中有效問卷為504份，無效問卷0份，有效問卷回收率為97%；沒有無效問卷的原因，可能是和受測者是教師身份有關。

### 第三節 研究工具

本研究主要以問卷調查法來進行實證研究，以研究者自編「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之研究調查問卷」，作為本研究之研究工具。本節針對問卷編製過程、問卷內容項目與問卷之信度、效度考

驗分析如下：

### 壹、調查問卷編製過程與內容

研究者除了整理相關文獻，並深入探討國內學者針對國民小學超額教師介聘處理之觀點，本問卷並參考蘇榮長（2006）所編製的「國民小學超額教師介聘之調查研究問卷」；林立紘(2008)所編製「苗栗縣國民教育階段超額教師處理之調查研究問卷」；張硯堯(2010)台北市國小教師知覺超額壓力與調適之研究問卷，另參考「雲林縣超額教師介聘要點」項目內容，自編成「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之調查問卷」初稿。問卷內容主要包括「超額教師產生的因素」、「國民小學教師面對超額壓力的因應方式」及「超額教師介聘處理之認知」三個部份。並與指導教授討論，並依其意見加以增刪調整及修正，最後完成問卷初稿。針對文獻探討及實務現況所得的問題，讓填答者來表達對該問題的看法。本部份可分為三個層面，包括超額教師產生的因素、國小教師面臨超額壓力的因應方式及教師介聘處理之認知。並將其三個層面再細分為政府制度面、少子化趨勢、班級規模、自我調適、理性面對、外在因素、尋求協助、超額教師介聘作業流程、超額教師介聘之處理辦法及對學校的衝擊等十個面向。

### 貳、專家效度

問卷初稿編製完成後，先與指導教授討論修正，待問卷初稿編就後，將題目按問卷架構順序排列，隨後再送請專家進行審查，以提高問卷的內容效度。經八位專家的指導斧正（如表3-3）。

在問卷初稿審查修正之後，協請指導教授提供建議及修正，並據以修編完成本研究之預試問卷（如附錄一）。

表3-3專家學者意見審查者名單

編號	姓名	現職
1	林建佑碩士	雲林縣水燦林國小生教組長
2	林麗華碩士	雲林縣文昌國小教師
3	陸海文博士	南華大學資訊管理研究所教授兼電子商務系系主任
4	陳怡伶碩士	雲林縣文昌國小教師
5	莊惠如碩士	雲林縣文昌國小教師
6	許嘉育碩士	雲林縣文昌國小教師
7	程健麟碩士	雲林縣文昌國小總務主任
8	劉怡慧碩士	雲林縣文昌國小教師

※本表專家姓名順序，依筆畫數排。

#### 參、問卷填答與計分方式

本問卷施測採用李克特式(Likert)五點量表型式，兩端分數為5分到1分，從「非常同意」、「同意」、「部分同意」、「不同意」「非常不同意」五個等級，來表達受試者對該問題的看法，依據受試者實際情況及個人感受來填選適當的選項。

#### 肆、預試問卷統計分析

##### 一、項目分析

本研究以極端值檢驗法與同質性檢驗，做為篩選題目的依據。首先將受試者在問卷各題的得分，選取其全量表總分最高之27%者為高分組、最低之27%為低分組，依t-test進行決斷值（Critical Ration，CR值，又名臨界比）分析。

再者，本研究以問卷各題與該量表總得分之相關，求取內部一致性係數，來瞭解問卷各題間的一致性。相關係數愈高代表該題目在測量某行為特質上與其他題目間更一致，而一般對於相關係數的要求在0.3以上（邱皓政，2007）。由表3-4、3-5、3-6分析摘要表可知：「超額教師產生的因素量表」量表方面，極端組比較各題項決斷值除了10、11、16題之外皆大於4.08以上，且差異達顯著，表示具有一定鑑別程度。「國小教師面臨超額壓力的因應方式」量表方面，極端組比較各題項決斷值除了18、21題之外皆大於3.20以上，且差異達顯著，表示具有一定鑑別程度。「超額教師介聘處理之認知」量表方面，極端組比較各題項決斷值除了9、14、15題之外皆大於3.02以上，且差異達顯著，表示具有一定鑑別程度。

本預試問卷中所有題目CR值均達顯著水準（ $p < .01$ ），顯示本研究各量表之鑑別度佳。

由表3-4、3-5、3-6分析摘要表可知：「超額教師產生的因素量表」量表方面，試題與該量表總分相關介於0.38 ~ 0.68之間，整體的Cronbach's Alpha 值為0.87。「國小教師超額壓力因應方式量表」量表方面，試題與該量表總分相關介於0.38 ~ 0.77之間，整體的Cronbach's Alpha 值為0.88。「超額教師介聘處理之認知量表」量表方面，試題與該量表總分相關介於0.30 ~ 0.62之間，整體的Cronbach's Alpha 值為0.74。

本預試問卷的內部一致性係數皆介於0.30 ~ 0.77之間，整體的Cronbach's Alpha 值為0.90，顯示本研究各量表之題目其內部一致性高。

表3-4 「超額教師產生的因素量表」項目分析結果

題號	極端組比較	同質性檢驗	保留/ 刪除
1	7.112	.595(**)	保留
2	5.394	.486(**)	保留
3	6.722	.601(**)	保留
4	6.196	.471(**)	保留
5	5.028	.575(**)	保留
6	6.168	.568(**)	保留
7	7.427	.675(**)	保留
8	7.648	.607(**)	保留
9	4.079	.450(**)	保留
10	1.861	.225(*)	刪除
11	2.871	.293(**)	刪除
12	10.936	.688(**)	保留
13	6.256	.610(**)	保留
14	7.086	.648(**)	保留
15	6.075	.594(**)	保留
16	.420	.011	刪除
17	5.291	.496(**)	保留
18	4.305	.384(**)	保留

\*\* $p < .01$

表 3-5 「國小教師面臨超額壓力因應方式」項目分析結果

題號	極端組比較 決斷值 (CR值)	同質性檢驗 題目與總分相關	保留/ 刪除
1	7.209	.719(**)	保留
2	4.052	.454(**)	保留
3	3.570	.438(**)	保留
4	6.605	.656(**)	保留
5	8.696	.727(**)	保留
6	7.807	.662(**)	保留
7	6.776	.609(**)	保留
8	6.270	.617(**)	保留
9	4.839	.527(**)	保留
10	6.314	.633(**)	保留
11	6.134	.653(**)	保留
12	4.901	.508(**)	保留

表 3-5 (續上頁)

13	9.096	.770(**)	保留
14	7.144	.677(**)	保留
15	4.884	.468(**)	保留
16	3.863	.381(**)	保留
17	4.068	.384(**)	保留
18	3.334	.298(**)	刪除
19	3.193	.308(**)	保留
20	3.356	.329(**)	保留
21	3.042	.285(**)	刪除
22	5.067	.438(**)	保留
23	4.311	.479(**)	保留

\*\* $p < .01$

表 3-6 「超額教師介聘處理之認知」項目分析結果

題號	極端組比較	同質性檢驗	保留/ 刪除
	決斷值 (CR值)	題目與總分相關	
1	5.380	.545(**)	保留
2	4.478	.471(**)	保留
3	5.679	.619(**)	保留
4	3.791	.556(**)	保留
5	5.700	.611(**)	保留
6	4.813	.472(**)	保留
7	5.920	.493(**)	保留
8	3.969	.503(**)	保留
9	.742	.200(*)	刪除
10	6.349	.512(**)	保留
11	4.012	.370(**)	保留
12	4.593	.385(**)	保留
13	4.048	.301(**)	保留
14	-.0542	.009	刪除
15	2.468	.282(**)	刪除
16	3.417	.374(**)	保留
17	4.305	.421(**)	保留
18	4.592	.466(**)	保留
19	3.021	.313(**)	保留
20	3.405	.376(**)	保留

\*\* $p < .01$



## 二、建構效度—因素分析

因素分析用以考驗量表的建構效度，亦即考驗問卷能測量理論的概念或特質之程度（王文科，1994）。進行因素分析前，須先瞭解量表是否適合使用因素分析，其中KMO值取樣適當性統計量質愈近1，表示進行因素分析共同因素的效果愈好（王進保，2005）。

根據KMO值判斷的準則，確定本研究之超額教師產生的因素量表（ $KMO=0.85$ ）、國小教師面臨超額壓力的因應方式量表（ $KMO=0.83$ ）以及超額教師介聘處理之認知量表（ $KMO=0.68$ ）。詳見表3-7、3-8、3-9。由考驗的數值可知，本研究量表相關適合因素分析。

確定因素分析的適切性後，本研究使用主成份分析法，選取特徵值（eigenvalue）大於1的因素，採最大變異直交轉軸作驗證性因素分析，將各問卷的題項個別進行因素分析，以驗證問卷的層面是否適當，並刪除因素負荷量小於0.3之題項（林曉芳，2008）。

## 三、內部一致性信度分析

學者 DeVellis(1991)認為一份信度係數好的量表或問卷，最好在0.80以上；分量表最好在0.70以上。而「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之調查量表」經項目分析後，刪除部分試題並增加一題，其餘試題保留進行信度分析，求得 Cronbach 內部一致性  $\alpha$  係數為 0.90。這表示「雲林縣國民小學超額教師介聘處理之調查量表」具有良好的信度。

### （一）「超額教師產生的因素量表」

進行第一次因素分析後，獲得三個因素特徵值大於1，為求量表各構面試題均衡，經與指導教授討論後決定保留部分題數。如表3-7所示。

分別將因素一命名為政策的制度面，題號為6、7、12、13、14、15，其特徵值為3.734，解釋變異量1.955%；因素二命名為少子化趨勢，題號為2、3、4，其特徵值為33.950，解釋變異量11.774%；因素三命名為班級規模，題號為9、16，其特徵值為33.950，解釋變異量51.724%，因本構面只有兩題，造成數據低了些，所以為了整體研究及與教授研討後，決定增加一題試題；此三個因素累積解釋總變異量達63.464%。(詳見表3-7)

表3-7預試問卷「超額教師產生的因素」因素分析摘要表

預試題號與內容概要	因素 1	因素 2	因素 3	備註
6. 政府未能做好全面性的規劃，是產生超額教師的原因之一。	.836			保留
7. 政府應補助國小教師退休經費，以提高各縣市政府教師的核退率。	.810			保留
12. 教師應全力推動教師退休制度的合理化及制度化，以有效運用師資人力資源。	.790			保留
13. 提高教師編制，有效解決超額教師的問題。	.762			保留
14. 逐年調降師生比，有助於教學品質的提升。	.654			保留
15. 目前是提高教師編制的好時機。	.639			保留
2. 本校因為少子化的影響，新生入學人數已有減少的趨勢。		.710		保留
3. 本校因為少子化的影響，已經產生超額教師之壓力。		.834		保留
4. 本校因為少子化的影響，校內已制定、研擬相關處理辦法。		.724		保留
9. 為了有效舒緩國小超額教師，應停辦全縣教師甄試。			.834	保留
16. 國小每班以 29 人編班，在現況為合理的學生人數。			.595	保留
特徵值	3.734	1.955	1.291	
因素解釋變異量%	33.950	17.774	11.740	
累積解釋變異量%	33.950	51.724	63.464	
因素命名	政策 制度面	少子 化趨 勢	班級 規模	

KMO=.777

## (二)「國小教師面臨超額壓力的因應方式量表」

進行第一次因素分析後，獲得四個因素特徵值大於1，分別將因素一命名為情緒調適，題號為1、2、3、4、5、6、7、8、13、14，其特徵值為5.304，解釋異量24.110%；因素二命名為理性面對，題號為15、16、17、其特徵值為3.434，解釋變異量15.607，因素三命名為外在因素，題號為9、10、11、12，其特徵值為3.025，解釋變異量13.748%；因素四命名為尋求協助，題號為18、19、20，其特徵值為2.505，解釋變異量11.387%；此四個因素累積解釋總變異量達64.853%。(詳見表3-8)

3-8預試問卷「國小教師面臨超額壓力的因應方式」因素分析摘要表

預試題號與內容概要	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	備註
1.當前超額教師的現象，嚴重影響到教學情緒。	.712				保留
2.擔心自己將在不久會被列入超額教師名單中。	.621				保留
3.擔心自己任教學校將被裁撤、併校或轉型。	.690				保留
4.一想到自己將會成為超額教師，心裡就無法釋懷。	.830				保留
5.面對超額教師的問題，心中有許多的不安，不知該如何面對。	.865				保留
6.擔心少子化所帶來的影響，使得教師有被資遣的可能。	.759				保留
7.擔心學校經營沒有特色，造成學生就讀意願降低或流失。	.704				保留
8.擔心學校學區人口流失，會有減班的危機。					保留
13.由於少子化的影響，讓教師產生了極度不安全感。	.586				保留
14.因為超額教師的問題，造成身體出現不適的反應。	.598				保留
	.596				保留
16.介聘到新學校時，我會盡心盡力全力以赴。		.825			保留
17.我會積極和新同事建立良好互動關係。		.878			保留
15.假若自己成為了超額教師，我會尋求同事或前輩的協助。		.661			保留
9.由於少子化的影響，造成本校減班壓力愈來愈大。			.599		保留
10.因少子化現象造成家長對孩子加倍呵護，使得教師在班級經營上出現壓力。			.780		保留
11.因少子化現象，造成家長過度干預教學，產生困擾。			.771		保留
12.因應少子化現象，使得學校經營走向多元化，也增加了教師的工作量。			.550		保留
19.我會藉由宗教力量或從事宗教活動，尋求抒解。				.696	保留
18.會尋求輔導管道或機構，來紓解超額壓力。				.784	保留
20.會向家人尋求支持及協助。				.665	保留
特徵值	5.304	3.434	3.025	2.505	
因素解釋變異量%	24.110	15.607	13.748	11.387	
累積解釋變異量%	24.110	39.718	53.466	64.853	
因素命名	情緒 調適	理性 面對	外在 因素	尋求 協助	

KMO=.807

### (三)「超額教師介聘處理之認知量表」

進行第一次因素分析後，獲得三個因素特徵值大於1，分別將因素一命名為教師介聘處理辦法，題號為1、3、4、5、7、10、11，其特徵值為3.481，解釋異量21.753%；因素二命名為教師介聘作業流程，題號為2、15、16、17，其特徵值為2.499，解釋變異量15.620，因素三命名為對學校的衝擊，題號為6、8、9、18、19、20，其特徵值為2.198，解釋變異量13.735%；此三個因素累積解釋總變異量達51.108%。(詳見表3-9)

表3-9預試問卷「超額教師介聘處理之認知量表」因素分析摘要表

預試題號與內容概要	因素 1	因素 2	因素 3	備註
1.我認為教育部所訂定的國小超額教師介聘作業相關規範明確。	.785			保留
3.我覺得雲林縣國小超額教師介聘作業規範明確。	.747			保留
4.我了解雲林縣的超額教師介聘流程。	.656			保留
5.目前雲林縣國小超額教師介聘處理原則，符合公平、公正的原則。	.799			保留
7.學校教評會在超額教師介聘審查上具有實質功能。	.610			保留
10.學校提報超額教師名單時，應保障英語專長教師不被超額，以致不影響教學進行。	.514			保留
11.學校提報超額教師名單時，應保障主任不被超額，以致不影響學校行政的運作。	.568			保留
2.我認為政府應該編列充足的經費，讓屆齡的教師可退休。		.467		保留
15.教師因非自願被超額介聘至新學校服務後，應保障在一定的年限內不再次被提列為超額教師。		.836		保留
16.對於非自願介聘至新學校服務的超額教師，應保留在原學校的服務年資。		.877		保留
17.教師因非自願被超額介聘至新學校服務後，若原校有缺額，應依其意願優先回原校服務。		.623		保留
6.本校另有訂定超額教師介聘處理之相關辦法。			.542	保留
8.學校所提報的超額教師名單，應先自行協調出自願被列為介聘之人選。			.572	保留
9.學校超額教師介聘處理之相關辦法，應經由學校校務會議通過。			.578	保留
18.當無缺額可供超額教師介聘時，可將超額教師解聘。			.558	保留
19.當無缺額可供超額教師介聘時，可將轉任至教育行政機關任職。			.591	保留
20.當無缺額可供超額教師介聘時，可輔導轉任至其他非教育性質的公家機關。			.651	保留
特徵值	3.481	2.499	2.198	
因素解釋變異量%	21.753	15.620	13.735	
累積解釋變異量%	21.753	37.373	51.108	
因素命名	教師介聘處理辦法	教師介聘作業流程	對學校的衝擊	

KMO=.683

## 第四節 研究實施

本研究採取問卷調查法，其問卷則以郵寄方式送達學校，並去電委託各國民小學之主任協助，發給校內教師、組長、主任填寫完畢後協助再收回問卷。

### 壹、預試對象與樣本分配

問卷之預試，係以雲林縣100學年度公立國民小學學校，採配額抽樣法抽取20所學校(其中包括6班以下、7至12班、13至24班、25班以上等四類型)進行預試，經專家內容效度之考驗，並在指導教授審核通過後，即完成正式之預試問卷。

### 貳、正式施測與樣本

正式問卷編製後，立即郵寄問卷至各抽樣學校進行問卷調查。

### 參、調查問卷資料的處理

正式問卷回收後，首先針對回收的問卷進行填答資料的檢視及建檔，再刪除資料不全的無效問卷後，將可用問卷進行編碼、登錄處理，最後在進行統計分析。

## 第五節 資料處理

### 壹、問卷審視

問卷調查回收後，首先進行資料的檢視及編碼，其次，利用統計套裝軟體SPSS，將問卷的資料進行分析處理。

### 貳、統計方式

一、以次數分配和百分比等描述性統計方式來呈現研究樣本之基本資料。

二、以 $t$ 檢定 ( $t$ -test) 比較不同性別(男、女)、(有、無)超額經驗之教師及學校位置(山、海線)，對於超額教師介聘處理辦法之認知上是否有所差異。

三、以單因子變異數分析 (one-way ANOVA) ，比較不同背景之教師對於超額教師介聘處理辦法之認知是否有所差異。若達顯著差異則以薛費法 (Scheffé) 進行事後比較。



## 第四章 分析與討論

本章之研究結果係依據問卷調查所得資料，進行各項統計分析之所得。本章共分為四節，第一節是國民小學超額教師介聘處理之現況分析；第二節是不同背景變項之國小教師對超額教師所產生的因素認知之差異分析；第三節是不同背景變項之國小教師面對超額壓力的因應方式之差異分析；第四節是不同背景變項之國小教師對超額教師介聘處理認知之差異分析，茲將資料統計與分析所得之研究假設如下：

1. 不同背景變項之國小教師對超額教師產生的問題認知差異情形。
  - 1-1 不同性別之國小教師對超額教師產生的問題認知沒有顯著差異。
  - 1-2 不同年齡之國小教師對超額教師產生的問題認知沒有顯著差異。
  - 1-3 不同服務年資之國小教師對超額教師產生的問題認知沒有顯著差異。
  - 1-4 不同學歷之國小教師對超額教師產生的問題認知沒有顯著差異。
  - 1-5 不同職務之國小教師對超額教師產生的問題認知沒有顯著差異。
  - 1-6 有無超額經驗之國小教師對超額教師產生的問題認知沒有顯著差異。
  - 1-7 不同學校規模之國小教師對超額教師產生的問題認知沒有顯著

差異。

1-8不同學校規位置之國小教師對超額教師產生的問題沒有顯著差異。

2. 不同背景變項的國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形。

2-1不同性別之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

2-2不同年齡之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

2-3不同服務年資之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

2-4不同學歷之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

2-5不同職務之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

2-6有無超額經驗之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

2-7不同學校規模之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

2-8不同學校位置之國小教師面對超額壓力的因應方式沒有顯著差異。

3. 不同背景變項之國小教師對超額介聘處理認知的差異情形。

3-1不同性別之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

3-2不同年齡之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

3-3不同服務年資之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

3-4不同學歷之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

3-5不同職務之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

3-6有無超額經驗之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

3-7不同學校規模之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

3-8不同學校位置之國小教師對超額介聘處理認知上沒有顯著差異。

### 第一節 國民小學超額教師介聘處理現況分析

為了解受試之雲林縣國民小學教師對國民小學超額教師介聘處理認知為何，本研究以教師個人填答之原始分數作為依據，計算每題的平均數、標準差、次數分配等得分情形，並進行結果的分析。

#### 壹、超額教師所產生的因素之現況

本研究之「超額教師產生的因素量表」包括「政策制度面」、「少子化趨勢」與「班級規模」三個構面。為了解受試之雲林縣國民小學教師對超額教師所產生的因素各構面得分情形，茲整理資料如表4-1。

由表4-1統計結果得知，國民小學教師在超額教師所產生的因素的三個層面上，其平均得分介於4.60~4.13之間，各構面得分情形以「少子化趨勢」( $M=4.60$ )獲得的得分最高，其次為「班級規模」( $M=4.23$ )、以及「政策制度面」( $M=4.13$ )，其中「政策制度面」得分最低。顯示國小教師在教師對超額教師所產生的因素中，在「少子化趨勢」構面上認知程度較高，但各層面彼此差異不大。而超額教師所產生的因素整體現況的平均得分為4.32，超越「符合」的選項4分，顯示國小教師在超額教師所產生的問題整體得分情況相當良好。

表4-1 國民小學超額教師所產生的因素各構面及整體現況平均數與標準差

分量表	構面	題數	平均得分	標準差	得分排序
超額教師所產生的因素	政策制度面	6	4.13	0.612	3
	少子化趨勢	3	4.60	0.556	1
	班級規模	3	4.23	0.611	2
	整體現況	12	4.32	0.593	

N=504

## 貳、國民小學教師面對超額壓力的因應方式之現況

本研究之「國民小學教師面對超額壓力的因應方式」量表包括「情緒調適」、「理性面對」、「外在因素」與「尋求協助」四個構面。為了解受試之雲林縣國民小學教師面對超額壓力的因應方式各構面得分情形，茲整理資料如表 4-2。

由表 4-2 統計結果得知，國民小學教師在面對超額壓力的因應方式上四個層面，其平均得分介於 4.05~3.05 之間，各構面得分情形以「理性面對」(M=4.05) 獲得的得分最高，其次為「外在因素」(M=3.93)、「情緒調適」(M=3.25) 以及「尋求協助」(M=3.05)，其中「尋求協助」得分最低。顯示國小教師在面對超額壓力的因應方式現況中，在「理性面對」構面上認知程度較高，但各層面彼此差異不大。而因應方式實施整體現況的平均得分為 3.57，顯示國小教師在面對超額壓力的因應方式現況中整體得分情況中上。

表4-2 國小教師面對超額壓力的因應方式各構面及整體現況平均數與標準差

分量表	構面	題數	平均得分	標準差	得分排序
面對超額壓力的 因應方式	情緒調適	10	3.25	0.824	3
	理性面對	3	4.05	0.564	1
	外在因素	4	3.93	0.682	2
	尋求協助	3	3.05	0.804	4
整體現況		20	3.57	0.719	

N=504

### 參、國民小學教師對超額教師介聘處理認知之分析

本研究之「國民小學教師對超額教師介聘處理認知」量表包括「介聘處理辦法」、「介聘作業流程」與「對學校的衝擊」三個層面。為了解受試之雲林縣國民小學對超額教師介聘處理各構面得分情形，茲整理資料如表 4-3。

由表 4-3 統計結果得知，國民小學教師在超額教師介聘處理認知的三個層面上，其平均得分介於 4.15~3.03 之間，顯示教師對超額教師介聘處理認知介於「大部分符合」與「非常符合」之間。三個構面的得分情況均在五點量表的中數（3）以上，各構面得分情形以「介聘處理流程」(M=4.15)獲得的得分最高，其次為「對學校的衝擊」(M=3.41)、以及「介聘處理辦法」(M=3.03)，其中以「介聘處理辦法」得分最低。由表 4-3 可知，國小教師在超額教師介聘處理認知整體得分情況為中上程度，相當良好。

表4-3 國民小學教師對超額教師介聘處理之各層面及整體層面平均數與標準差

分量表	構面	題數	平均得分	標準差	得分排序
對超額教師介聘處理之認知	介聘辦法	7	3.03	0.640	3
	介聘流程	4	4.15	0.557	1
	對學校的衝擊	6	3.41	0.515	2
整體現況		17	3.53	0.571	

N=504

#### 肆、研究發現與討論

##### 一、茲將研究發現歸納如下：

(一) 本研究受試教師之教師背景變項方面之研究發現如下：

- 1.性別：以女性教師比例較高，占66.7%。
- 2.年紀：以滿30~未滿40歲（52.2%）與滿40~未滿50歲（34.3%）之教師居多；滿50歲以上之教師則最少，占5.4%。
- 3.服務總年資：以滿5年~未滿10年（30.4%）最多，滿10年~未滿15年（25.2%）次多；未滿5年（8.5%）則最少。
- 4.最高學歷：以碩士畢業者（含40學分班結業）（44.0%）占大多數；師範院校（31.3%）畢業者次之；一般大學畢業者（含教育學分班）（24.4%）居第三位，博士畢業者（0.2%）最少。
- 5.擔任職務：以級任教師（52.0%）最多；級任兼行政（19.6%）、科任兼行政者（16.1%）次之；科任教師（12.3%）

最少。

6.有無超額之經驗：以沒有超額經驗(90.1%)最多。

7. 學校規模：25班以上（52.6%）最多；13-24班以下（27.0%）次之；7-12班（8.1%）最少。

8.學校位置：山線以(53.2%)佔最多；海線則以(46.8%)次之。

以下針對本研究發現分別提出討論如下：

### 教師背景變項

1. 受試之雲林縣國小教師性在別分配上，男性占 33.3%，女性占 66.7%。根據雲林縣 100 學年度公立國民小學校長教師核實員額編制一覽表顯示，全縣國民小學教師總數有 3,105 人。由本研究結果得知，雲林縣國小教師女性教師比例較高。可知，本研究之受試教師女性多於男性教師之結果與之相符。
2. 受試之雲林縣國小教師在年齡分配上，30 歲以下占 8.1%，31~40 歲占 52.2%，41 ~50 歲占 34.3%，51 歲以上占 5.4%。根據本研究可知，受試之雲林縣國小教師年齡集中於 31~40 歲，約占一半（52.2%）的比率，而且 51 歲以上的教師比率最少（5.4%），顯示受試之國小教師有年輕化的趨勢。可知，本研究之受試教師年齡集中於 31~40 歲。

表4-4 雲林縣公立國小教師與受試教師年齡層分佈情形

年齡層	公立國小		受試教師	
	教師人數	百分比	人數	百分比
30歲以下	8830	9%	41	8.1%
31-40歲	41130	42%	263	52.2%
41-50歲	38903	40%	173	34.3%
51歲以上	9013	9%	23	5.4%
合計	97876	100%	504	100%

- 受試之雲林縣國民小學教師服務年資中，5 年以下占 8.5%最少，6~10 年占 30.4%最多，11~15 年占 25.2%次多，16~20 年占 19.0%，滿 21 年以上有 16.9%。根據本研究結果可知，受試之雲林縣國小教師以 5-10 年服務年資者，占了 30.4%，約占多數比率，顯示雲林縣國民小學教師資淺教師占大多數。此研究結果與教師年齡結果相呼應，研究者推測原因與導師年齡之原因相同。
- 受試之雲林縣國民小學教師學歷分配上，碩士（含 40 學分班結業）占 44.0%，師範院校畢業占 31.3%，一般大學畢業（含教育學分班）有 24.2%，博士畢業占 0.2%，以碩士（含 40 學分班結業）占大多數，博士畢業最少。根據本研究結果顯示，雲林縣國民小學教師擁有大學學歷者約有 55.5%，占了一半以上的比例，而碩士以上學歷的教師比例占有 44.0%，顯示受試之雲林縣國民小學教師繼續在職進修取得更高學歷的人數頗高。
- 受試之雲林縣國民小學教師擔任職務分配上，級任教師占 52.0%，



科任教師占 12.3%，級任兼行政占 19.6%，科任兼行政占 16.1%。  
顯示雲林縣國民小學教師以擔任級任教師較多，與實際教學現場教師人數相符。

6. 受試之雲林縣國民小學教師學校規模分配上，6班以下占12.3%，7-12班以下占8.1%，13-24班占27.0%，25班以上占52.6%，顯示以25班以上學校規模填答者最多。

## 第二節 不同背景變項之國小教師對超額教師問題產生的因素分析

本節旨在探討不同性別、年齡、服務總年資、學歷、擔任職務、有無超額經驗、學校規模、學校位置等變項之國民小學教師對超額教師問題產生的因素看法，經由  $t$  檢定與單因子變異數分析進行考驗，以考驗研究假設一是否獲得支持，最後根據分析結果，綜合討論之。

### 壹、不同性別國小教師對超額教師問題產生之因素的差異情形

本部分主要是透過平均數差異  $t$  檢定，檢定不同性別國小教師對超額教師問題產生的因素之差異情形。以性別為自變項，對超額教師問題產生的因素為依變項，進行獨立樣本平均數  $t$ -test 分析，探討不同性別之教師對其問題產生的因素之差異情形，以獨立樣本平均數  $t$ -test 檢定之。其結果如表4-5所示。

由表4-5得知，不同性別之教師，對超額教師問題產生的因素之政策制度構面 ( $M_{男}=4.15$ ,  $SD_{男}=0.601$ ;  $M_{女}=4.12$ ,  $SD_{女}=0.619$ )，或少子化趨勢構面 ( $M_{男}=4.61$ ,  $SD_{男}=0.568$ ;  $M_{女}=4.58$ ,  $SD_{女}=$

0.550)，亦或班級規模構面 ( $M_{男}=4.17$ ， $SD_{男}=0.653$ ； $M_{女}=4.26$ ， $SD_{女}=0.589$ )。且不同性別在「少子化趨勢」構面 $T$ 值是達顯著差異的，結果得知，受訪者對於影響的三個構面則較認同「少子化趨勢」大於「班級規模」及「政策制度面」。因此，研究假設1-1：不同性別之國小教師，其超額教師問題產生的因素認知上沒有顯著差異，大部份獲得支持。

表4-5 不同性別教師對超額教師問題產生的因素之平均數與標準差

構面	性別	人數	平均數	標準差	$t$ 值
政策制度面	男	168	4.15	0.601	0.497
	女	335	4.12	0.619	
少子化趨勢	男	168	4.61	0.568	0.523*
	女	335	4.58	0.550	
班級規模	男	168	4.17	0.653	-1.410
	女	335	4.26	0.589	
整體現況	男	168	4.27	0.476	0.004
	女	335	4.27	0.489	

$N=504$

## 貳、不同年齡之國小教師對超額教師問題產生之因素的差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同年齡教師在超額教師問題產生的因素上的差異情形，其結果如表 4-6 所示。由表 4-6 得知，其分析結果「少子化趨勢」 $F$  值為 5.24，達到顯著水準 ( $p<.05$ )，經由 Scheffé 法事後比較得知，「51 歲以上」 $<$ 「31-40 歲」，顯示「51 歲以上」的教師在「少子化趨勢」層面感受最差。另外「班級規模」 $F$  值為 3.99，達到顯著水準 ( $p<.05$ )，經由 Scheffé 法事後比較得知，「30 歲以下」

＜「31-40 歲」及「41 歲-50 歲」，顯示「30 歲以下」的教師在「班級規模」感受最不認同。

綜合以上分析結果得知，此部分以「31-40 歲」及「41 歲-50 歲」的教師表現情況較為優異。因此，研究假設 1-2：不同年齡之國小教師，其超額教師問題產生的因素上沒有顯著差異，大部分未獲得支持。

表4-6 不同年齡教師對超額問題產生的因素之單因子變異數分析結果

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
政策制度面	(1) 30歲以下	41	4.02	0.587	1.136	
	(2) 31-40歲	263	4.14	0.641		
	(3) 41-50歲	173	4.17	0.593		
	(4) 51歲以上	27	3.99	0.452		
少子化趨勢	(1) 30歲以下	41	4.43	0.588	5.244*	(4) < (2)
	(2) 31-40歲	263	4.66	0.536		
	(3) 41-50歲	173	4.57	0.544		
	(4) 51歲以上	27	4.30	0.629		
班級規模	(1) 30歲以下	41	3.94	0.760	3.989*	(1) < (2) (1) < (3)
	(2) 31-40歲	263	4.26	0.611		
	(3) 41-50歲	173	4.28	0.549		
	(4) 51歲以上	27	4.10	0.630		
整體現狀	(1) 30歲以下	41	4.10	0.486	3.273*	
	(2) 31-40歲	263	4.30	0.494		
	(3) 41-50歲	173	4.30	0.471		
	(4) 51歲以上	27	4.10	0.40		

N=504 \* $p < .05$

### 參、不同服務年資國小教師對超額教師問題產生之因素的差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同服務年資教師在超額教師問題產生的因素上的差異情形，其結果如表4-7所示。由表4-7得知，其分析結果在「班級規模」 $F$ 值為4.151，達到顯著水準( $p < .05$ )，經由Scheffé法事後比較得知，在「班級規模」構面上認知表現服務年資「5年以下」的教師感受深刻強烈小於「6-10年」、「11-15年」的教師。

綜合以上分析結果得知，此部分以服務年資「5年以下」的教師感受較不強烈，認為班級規模並不是產生超額教師的重要因素。因此，研究假設 1-3：不同服務年資之國小教師，其超額教師問題產生的因素上沒有顯著差異，部分未獲得支持。

表4-7不同年資教師對超額問題產生的因素之單因子變異數分析結果

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	$F$ 值	Scheffé 事後比較
政策 制度 面	(1) 5年以下	43	3.99	0.629	1.752	
	(2) 6-10年	153	4.13	0.614		
	(3) 11-15年	127	4.13	0.630		
	(4) 16-20年	96	4.25	0.604		
	(5) 21年以上	85	4.07	0.572		
少 子 化 趨 勢	(1) 5年以下	43	4.47	0.610	2.269	
	(2) 6-10年	153	4.65	0.567		
	(3) 11-15年	127	4.61	0.514		
	(4) 16-20年	96	4.63	0.533		
	(5) 21年以上	85	4.46	0.573		
班 級 規 模	(1) 5年以下	43	3.93	0.653	4.151*	(1) < (2) (1) < (3)
	(2) 6-10年	153	4.19	0.662		

	(3) 11-15年	127	4.34	0.548	
	(4) 16-20年	96	4.29	0.551	
	(5) 21年以上	85	4.21	0.604	
整體現況	(1) 5年以下	43	4.09	0.483	2.775*
	(2) 6-10年	153	4.28	0.502	
	(3) 11-15年	127	4.30	0.466	
	(4) 16-20年	96	4.35	0.469	
	(5) 21年以上	85	4.20	0.473	

$N=504$  \* $p < .05$

#### 肆、不同學歷國小教師對超額教師問題產生之因素的差異情形

由表 4-8 單因子變異數分析結果得知，教師之學歷在整體現況與「政策制度面」、「少子化趨勢」、「班級規模」等三構面之差異均未達顯著水準，故不同學歷之教師在超額教師問題產生的因素認知上沒有差異。因此，研究假設 1-4：不同學歷之國小教師，其超額教師問題產生的因素上沒有顯著差異，獲得支持。

表 4-8 不同學歷教師對超額問題產生的因素之單因子變異數分析結果

構面	學歷	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
制度政策面	(1) 師範院校畢業	158	4.18	0.571	1.874	
	(2) 一般大學畢業	123	4.04	0.579		
	(3) 碩士	222	4.14	0.654		
	(4) 博士	1	5.00			
少子化趨勢	(1) 師範院校畢業	158	4.56	0.572	0.271	
	(2) 一般大學畢業	123	4.61	0.557		
	(3) 碩士	222	4.60	0.545		
	(4) 博士	1	4.67			
班	(1) 師範院校畢業	158	4.17	0.663	0.982	

級 規 模	(2) 一般大學畢業	123	4.24	0.584	0.769
	(3) 碩士	222	4.26	0.587	
	(4) 博士	1	4.67		
整 體 現 況	(1) 師範院校畢業	158	4.27	0.486	0.769
	(2) 一般大學畢業	123	4.23	0.448	
	(3) 碩士	222	4.29	0.503	
	(4) 博士	1	4.83	.	

N=504

#### 伍、不同職務國小教師對超額教師問題產生的因素之差異情形

由表4-9單因子變異數分析結果得知，教師之職務在整體現況「政策制度面」、「少子化趨勢」、「班級規模」等三構面之差異均未達顯著水準，故不同職務之教師在超額教師問題產生的因素上沒有差異。因此，研究假設1-5：不同職務之國小教師，其超額教師問題產生的因素上沒有顯著差異，獲得支持。

表4-9不同職務教師對超額問題產生因素之單因子變異數分析結果

構 面	職務	人數	平均數	標準差	Scheffé	
					F 值	事後比較
政 策 制 度 面	(1) 級任教師	262	4.12	0.623	0.821	
	(2) 科任教師	99	4.21	0.614		
	(3) 級任兼行政	62	4.08	0.580		
	(4) 科任兼行政	81	4.11	0.600		
少 子 化 趨 勢	(1) 級任教師	262	4.58	0.556	0.531	
	(2) 科任教師	99	4.60	0.571		

勢	(3) 級任兼行政	62	4.67	0.516	
	(4) 科任兼行政	81	4.56	0.570	
班級規模	(1) 級任教師	262	4.25	0.601	0.312
	(2) 科任教師	99	4.24	0.581	
	(3) 級任兼行政	62	4.17	0.669	
	(4) 科任兼行政	81	4.20	0.641	
整體現況	(1) 級任教師	262	4.26	0.497	0.416
	(2) 科任教師	99	4.32	0.510	
	(3) 級任兼行政	62	4.25	0.443	
	(4) 科任兼行政	81	4.24	0.447	

N=504

陸、有無超額經驗之國小教師對超額教師問題產生之因素的差異情形

本研究採平均數差異  $t$  檢定，檢定有無超額經驗之國小教師在超額教師問題產生之因素的差異情形，以有無超額經驗為自變項，對超額教師問題產生的因素為依變項，進行獨立樣本平均數  $t$ -test 分析，探討有無超額經驗之教師對其問題產生的因素之差異情形，以獨立樣本平均數  $t$ -test 檢定之。有無超額經驗之教師在「政策制度面」 $F$  值-.520，達到顯著水準 ( $p < .05$ ) 與「班級規模」構面  $T$  值-.784，均達到顯著水準 ( $p < .01$ ) 達顯著差異，故有無超額經驗的教師在「政策制度面」及「班級規模」二構面上是感受較明顯的。因此，研究假設 1-6：有無超額經驗之國小教師，其超額教師問題產生的因素認定上是沒有顯著差異的，大部分未獲得支持。

表 4-10 有無超額經驗教師對超額問題產生因素單因子變異數分析結果

構面	超額經驗	人數	平均數	標準差	t值
政策制度面	(1) 有	52	4.09	0.616	-0.520*
	(2) 無	452	4.14	0.613	
少子化趨勢	(1) 有	52	4.63	0.516	0.510
	(2) 無	452	4.58	0.561	
班級規模	(1) 有	52	4.17	0.589	-0.784**
	(2) 無	452	4.24	0.615	
整體現況	(1) 有	52	4.24	0.504	-0.423
	(2) 無	452	4.27	0.482	

$N=504$  \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

#### 柒、不同學校規模國小教師對超額教師問題產生之因素的差異情形

指本研究採單因子變異數分析考驗不同學校規模教師在超額教師問題產生之因素的差異情形，其結果如表4-11所示。由表4-11單因子變異數分析結果得知，「6班以下」、「7-12班」、「13-24班」、「25班以上」學校規模之教師在整體現況 $F$ 值11.187與「政策制度面」 $F$ 值14.864，達到顯著水準 ( $p < .01$ ) 達顯著差異，其中班級規模「7-12班」的教師在政策制度面上的感受度較強烈，較能認同政府的政策；而在班級規模「6班以下」的教師則感受較不強烈，較不認同政府的作法。因此，研究假設1-7：不同學校規模之國小教師，其超額教師問題產生的因素上沒有顯著差異，大部分未獲得支持。



表 4-11 不同學校規模教師對超額教師問題產生的因素之單因子變異數分析結果

構面	學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
政策制度面	(1) 6 班以下	62	3.81	.432	14.864**	(1) < (2)
	(2) 7-12 班	41	4.48	.492		(1) < (3)
	(3) 13-24 班	136	4.28	.549		(1) < (4)
	(4) 25 班以上	265	4.07	.649		(2) > (4)
少子化趨勢	(1) 6 班以下	62	4.47	.649	2.459	
	(2) 7-12 班	41	4.73	.423		
	(3) 13-24 班	136	4.64	.563		
	(4) 25 班以上	265	4.57	.541		
班級規模	(1) 6 班以下	62	4.00	.574	3.838*	(1) < (4)
	(2) 7-12 班	41	4.33	.596		
	(3) 13-24 班	136	4.23	.636		
	(4) 25 班以上	265	4.27	.599		
整體現況	(1) 6班以下	62	4.02	.387	11.187**	(1) < (2)
	(2) 7-12班	41	4.50	.385		(1) < (3)
	(3) 13-24班	136	4.36	.477		(1) < (4)
	(4) 25班以上	265	4.25	.495		(2) > (4)

N=504 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

#### 捌、不同學校位置國小教師對超額教師問題產生之因素的差異情形

本研究採平均數差異 $t$ 檢定，檢定不同學校位置在超額教師問題產生之因素的差異情形。以學校位置為自變項，對超額教師問題產生的因素為依變項，進行獨立樣本平均數 $t$ -test分析，探討不同學校位置之教師對其問題產生的因素之差異情形，以獨立樣本平均數 $t$ -test檢定之。「山線」、「海線」不同學校位置之教師在「少子化趨勢」構面 $T$ 值.360，均達到顯著水準 ( $p < .01$ ) 達顯著差異，顯示不同學校位置之教師對於少子化趨勢的感受較強烈。因此，研究假設1-8：不同學校位

置之國小教師，其超額教師問題產生之因素上沒有顯著差異，大部分未獲得支持。

表4-12不同學校位置教師對超額教師所產生的因素之平均數與標準差

構面	學校位置	人數	平均數	標準差	t值
政策制度面	(1) 山	268	4.16	0.613	1.11
	(2) 海	236	4.10	0.611	
少子化趨勢	(1) 山	268	4.60	0.547	0.360**
	(2) 海	236	4.58	0.566	
班級規模	(1) 山	268	4.27	0.624	1.61
	(2) 海	236	4.19	0.594	
整體現況	(1) 山	268	4.30	0.481	1.31
	(2) 海	236	4.24	0.487	

$N=504$  \*\*  $p < .01$

### 第三節 不同背景變項之國小教師面對超額壓力的因應方式 差異分析

本節旨在探討不同性別、年齡、服務年資、學歷、擔任職務、有無超額經驗、學校規模、學校位置等變項之國民小學教師面對超額壓力的因應方式之差異情形，經由  $t$  檢定與單因子變異數分析進行考驗，以考驗研究假設二是否獲得支持，最後根據分析結果，綜合討論之。

#### 壹、不同性別國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本部分主要是透過平均數差異  $t$  檢定，檢定不同性別國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形。以性別為自變項，教師面對壓力的因應方式為依變項，進行獨立樣本平均數  $t$ -test 分析，探討不同性別之教師面對超額壓力的因應方式之差異情形，以獨立樣本平均數  $t$ -test 檢定之。

由表 4-13 得知，不同性別之教師，其面對超額壓力的因應方式之情緒調適構面 ( $M$  男=3.22,  $SD$  男=.89;  $M$  女=3.31,  $SD$  女=.79)，或理性面對構面 ( $M$  男=4.05,  $SD$  男=.60;  $M$  女=4.07,  $SD$  女=.55)，亦或外在因素構面 ( $M$  男=3.86,  $SD$  男=0.68;  $M$  女=3.91,  $SD$  女=.68)，還是尋求協助構面 ( $M$  男=3.17,  $SD$  男=.74;  $M$  女=3.22,  $SD$  女=.89) 得分情形，女性平均數均高於男性平均數。不同性別之教師，其整體面對超額壓力的因應方式之得分情形，女性平均數高於男性平均數 ( $M$  男=3.43,  $SD$  男=.659;  $M$  女=3.52,  $SD$  女=.740)。

由表 4-13 得知，整體面對超額壓力的因應方式 ( $t = -2.324, p < .05$ ) 與「情緒調適」、「理性面對」、「尋求協助」各構面在不同性別的教師表現上達顯著差異，從結果得知，男女國小教師在面對超額壓力的因應方式上是有差異的。因此，研究假設 2-1：不同性別之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上沒有顯著差異，未獲得支持。

表 4-13 不同性別教師面對超額壓力的因應方式之平均數與標準差

構面	性別	人數	平均數	標準差	$t$ 值
情緒調適	男	168	3.22	0.887	-1.174*
	女	335	3.31	0.791	
理性面對	男	168	4.05	0.603	-0.381*
	女	335	4.07	0.545	
外在因素	男	168	3.86	0.680	-0.804
	女	335	3.91	0.683	
尋求協助	男	168	2.98	0.909	-2.324*
	女	335	3.17	0.740	
整體現況	男	168	3.43	0.659	-1.523*
	女	335	3.52	0.566	

$N=504$  \* $p < .05$

## 貳、不同年齡之國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同年齡教師在面對超額壓力的因應方式上的差異情形，其結果如表4-14所示。由表4-14得知，「面對超額壓力的因應方式」 $F$ 值為.270，未達到顯著水準。

綜上分析結果得知，無論在整體實施現況或「情緒調適」、「理性面對」、「外在因素」、「尋求協助」得分排序均差不多落在於中等，由此可見，雲林縣的教師們並還未因為超額因素而帶來身心壓力。因此，研究假設 2-2：不同年齡之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上沒有顯著差異，大部分獲得支持。

表4-14 不同年齡教師面對超額壓力因應方式單因子變異數分析結果

構面	年 齡	人 數	平均數	標準差	$F$ 值	Scheffé 事後比較
情緒調適	(1)30歲以下	41	3.36	0.554	0.492	
	(2) 31-40歲	263	3.31	0.492		
	(3) 41-50歲	173	3.22	0.450		
	(4)51歲以上	27	3.32	0.347		
理性面對	(1)30歲以下	41	4.05	0.559	0.103	
	(2) 31-40歲	263	4.06	0.580		
	(3) 41-50歲	173	4.07	0.527		
	(4)51歲以上	27	4.01	0.425		
外在因素	(1)30歲以下	41	3.78	0.554	0.515	
	(2) 31-40歲	263	3.88	0.574		
	(3) 41-50歲	173	3.92	0.521		
	(4)51歲以上	27	3.96	0.522		
尋求協助	(1)30歲以下	41	3.05	0.599	2.499	
	(2) 31-40歲	263	3.07	0.565		
	(3) 41-50歲	173	3.10	0.542		
	(4)51歲以上	27	3.51	0.448		
整體現況	(1)30歲以下	41	3.50	0.723	0.270	
	(2) 31-40歲	263	3.50	0.611		
	(3) 41-50歲	173	3.47	0.573		
	(4)51歲以上	27	3.58	0.441		

$N=504$

參、不同服務年資國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同服務年資教師在面對超額壓力的因應方式上的差異情形，其結果如表 4-15 所示。由表 4-15 得知，*F* 檢定雖達顯著差異，但經 Scheffé 法做事後比較，卻沒有達顯著差異。因此，研究假設 2-3：不同服務年資之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上沒有顯著差異，部分獲得支持。

表4-15 不同年資教師面對超額壓力因應方式單因子變異數分析結果

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	<i>F</i> 值	Scheffé 事後比較
情緒調適	(1) 5年以下	43	3.45	0.860	2.760*	
	(2) 6-10年	153	3.33	0.842		
	(3) 11-15年	127	3.35	0.791		
	(4) 16-20年	96	3.27	0.806		
	(5) 21年以上	85	3.03	0.807		
理性面對	(1) 5年以下	43	4.10	0.491	0.394	
	(2) 6-10年	153	4.09	0.584		
	(3) 11-15年	127	4.03	0.612		
	(4) 16-20年	96	4.06	0.546		
	(5) 21年以上	85	4.02	0.511		
外在因素	(1) 5年以下	43	3.78	0.641	1.302	
	(2) 6-10年	153	3.92	0.679		
	(3) 11-15年	127	3.85	0.704		
	(4) 16-20年	96	4.01	0.681		
	(5) 21年以上	85	3.84	0.666		
尋求協助	(1) 5年以下	43	3.11	0.776	0.597	
	(2) 6-10年	153	3.11	0.841		
	(3) 11-15年	127	3.04	0.785		
	(4) 16-20年	96	3.07	0.847		
	(5) 21年以上	85	3.21	0.733		
整體現況	(1) 5年以下	43	3.56	0.612	1.181	
	(2) 6-10年	153	3.52	0.621		
	(3) 11-15年	127	3.50	0.606		
	(4) 16-20年	96	3.51	0.586		
	(5) 21年以上	85	3.37	0.551		

$N=504$  \* $p < .05$

#### 肆、不同學歷國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同學歷教師在面對超額壓力的因應方式的差異情形，其結果如表 4-16 所示。由表 4-16 單因子變異數分析結果得知，教師之學歷在整體現況與情緒調適、理性面對、外在因素、尋求協助等四構面之差異均未達顯著水準，故不同學歷之教師在面對超額壓力的因應方式上沒有差異。因此，研究假設 2-4：不同學歷之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上沒有顯著差異，獲得支持。

表4-16不同學歷教師面對超額壓力因應方式之單因子變異數分析結果

構面	學 歷	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
情緒 調適	(1)師範院校畢業	158	3.30	0.763	0.292	
	(2)一般大學畢業	123	3.32	0.773		
	(3) 碩士	222	3.25	0.893		
	(4) 博士	1	3.70			
理性 面對	(1)師範院校畢業	158	4.00	0.537	0.917	
	(2)一般大學畢業	123	4.07	0.573		
	(3) 碩士	222	4.10	0.578		
	(4) 博士	1	4.00			
外在 因素	(1)師範院校畢業	158	3.87	0.626	1.157	
	(2)一般大學畢業	123	3.86	0.689		
	(3) 碩士	222	3.92	0.714		
	(4) 博士	1	5.00			
尋求 協助	(1)師範院校畢業	158	3.12	0.687	0.391	
	(2)一般大學畢業	123	3.14	0.796		
	(3) 碩士	222	3.07	0.885		
	(4) 博士	1	3.67			
整體 現況	(1)師範院校畢業	158	3.49	0.528	0.302	
	(2)一般大學畢業	123	3.51	0.586		
	(3) 碩士	222	3.48	0.655		
	(4) 博士	1	4.00			

N=504

#### 伍、不同職務國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同學歷教師在面對超額壓力的因應方式的差異情形，其結果如表4-17所示。由表4-17單因子變異數分析結果得知，教師擔任不同職務在整體現況與情緒調適、理性面對、外在因素、尋求協助等四構面之差異均未達顯著水準，故不同職務之教師在面對超額壓力的因應方式上沒有差異。因此，研究假設2-5：不同職務之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上沒有顯著差異，獲得支持。

表 4-17 不同職務教師面對超額壓力因應方式之單因子變異數分析結果

構面	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
情緒調適	(1) 級任教師	262	3.30	0.799	0.908	
	(2) 科任教師	99	3.23	0.890		
	(3) 級任兼行政	62	3.41	0.722		
	(4) 科任兼行政	81	3.20	0.892		
理性面對	(1) 級任教師	262	4.04	0.536	0.785	
	(2) 科任教師	99	4.10	0.588		
	(3) 級任兼行政	62	4.13	0.574		
	(4) 科任兼行政	81	4.03	0.614		
外在因素	(1) 級任教師	262	3.89	0.671	0.270	
	(2) 科任教師	99	3.89	0.672		
	(3) 級任兼行政	62	3.84	0.656		
	(4) 科任兼行政	81	3.94	0.752		
尋求協助	(1) 級任教師	262	3.13	0.810	2.341	
	(2) 科任教師	99	2.96	0.713		
	(3) 級任兼行政	62	3.27	0.731		
	(4) 科任兼行政	81	3.05	0.916		
整體現況	(1) 級任教師	262	3.50	0.586	0.781	
	(2) 科任教師	99	3.45	0.611		
	(3) 級任兼行政	62	3.58	0.556		
	(4) 科任兼行政	81	3.45	0.660		

N=504

陸、有無超額經驗國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本部分主要是透過平均數差異 $t$ 檢定，檢定有無超額經驗之國小教師面對超額壓力的因應方式的差異情形。以有無超額經驗為自變項，教師面對超額壓力的因應方式為依變項，進行獨立樣本平均數 $t$ -test分析，探討超額經驗之教師面對超額壓力的因應方式的差異情形，以獨立樣本平均數 $t$ -test檢定之。其結果如表4-18所示。

由表 4-18 得知，曾有超額經驗之教師在「整體現況」與「理性面對」、「外在因素」構面之  $T$  檢定達顯著差異。有無超額經驗之教師在整體現況與「理性面對」、「外在因素」等二個構面均有顯著差異，這也顯示曾有過超額經驗之教師在「理性面對」及「外在因素」感受到的壓力較強烈些。因此，研究假設 2-6：曾有超額經驗之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上是未達顯著差異，部份獲得支持。

表4-18 有無超額經驗教師面對超額壓力因應方式之平均數與標準差

構面	超額經驗	人數	平均數	標準差	$t$ 值
情緒調適	(1) 有	50	3.33	0.794	0.452
	(2) 無	454	3.28	0.828	
理性面對	(1) 有	50	3.99	0.571	-0.951*
	(2) 無	454	4.07	0.563	
外在因素	(1) 有	50	3.83	0.702	-0.706*
	(2) 無	454	3.90	0.680	
尋求協助	(1) 有	50	3.11	0.934	0.051
	(2) 無	454	3.10	0.790	
整體現況	(1) 有	50	3.50	.612	0.020*
	(2) 無	454	3.50	.599	

$N=504$  \* $p < .05$



### 柒、不同學校規模國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同學歷教師在面對超額壓力的因應方式的差異情形，其結果如表4-19所示。由表4-19單因子變異數分析結果得知，不同學校規模之教師在整體現況與政策制度面、少子化趨勢、班級規模等三構面之差異均未達顯著水準，故不同學校規模之教師在面對超額壓力的因應方式上沒有差異。因此，研究假設2-7：不同學校規模之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上沒有顯著差異，獲得支持。

表4-19不同學校規模教師面對超額壓力的因應方式之單因子變異數分析結果

構面	學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
政策制度面	(1) 6 班以下	62	3.20	0.861	1.110	
	(2) 7-12 班	41	3.42	0.722		
	(3) 13-24 班	136	3.36	0.824		
	(4) 25 班以上	265	3.25	0.829		
少子化趨勢	(1) 6 班以下	62	4.13	0.492	2.512	
	(2) 7-12 班	41	4.23	0.480		
	(3) 13-24 班	136	4.09	0.620		
	(4) 25 班以上	265	4.00	0.560		
班級規模	(1) 6 班以下	62	3.71	0.739	2.204	
	(2) 7-12 班	41	3.94	0.718		
	(3) 13-24 班	136	3.97	0.659		
	(4) 25 班以上	265	3.89	0.669		
整體現況	(1) 6班以下	62	3.41	0.636	1.233	
	(2) 7-12班	41	3.59	0.558		
	(3) 13-24班	136	3.55	0.603		
	(4) 25班以上	265	3.47	0.595		

N=504

捌、不同學校位置國小教師面對超額壓力的因應方式之差異情形

本研究採平均數差異 $T$ 檢定，檢定不同學校位置在面對超額壓力的因應方式的差異情形。以學校位置為自變項，對面對超額壓力的因應方式為依變項，進行獨立樣本平均數 $t$ -test分析，探討不同學校位置之教師面對超額壓力的因應方式之差異情形，以獨立樣本平均數 $t$ -test檢定之。不同學校位置之教師在整體現況與政策制度面、少子化趨勢、班級規模等三構面之差異均未達顯著水準，故不同學校位置之教師在面對超額壓力的因應方式上沒有差異。因此，研究假設2-8：不同學校位置之國小教師，其面對超額壓力的因應方式上沒有顯著差異，獲得支持。

表4-20 不同學校位置國小教師面對超額壓力的因應方式之平均數與標準差

構面	學校位置	人數	平均數	標準差	$t$ 值
政策制度面	(1) 山	268	4.16	0.613	1.11
	(2) 海	236	4.10	0.611	
少子化趨勢	(1) 山	268	4.60	0.547	0.361
	(2) 海	236	4.58	0.566	
班級規模	(1) 山	268	4.27	0.624	1.61
	(2) 海	236	4.19	0.594	
整體現況	(1) 山	268	3.45	0.589	-1.684
	(2) 海	236	3.54	0.609	

$N=504$

#### 第四節 不同背景變項之國小教師對超額教師介聘處理之認知分析

本節旨在探討不同性別、年齡、服務年資、學歷、擔任職務、有無超額經驗、學校規模、學校位置等變項之國民小學教師對超額教師介聘處理之認知差異情形，經由  $t$  檢定與單因子變異數分析進行考驗，以考驗研究假設三是否獲得支持，最後根據分析結果，綜合討論之。

##### 壹、不同性別國小教師對超額教師介聘處理認知之差異情形

本部分主要是透過平均數差異  $t$  檢定，檢定不同性別國小教師對超額教師介聘處理的認知差異情形。以性別為自變項，教師對超額教師介聘處理為依變項，進行獨立樣本平均數  $t$ -test 分析，探討不同性別之教師對超額教師介聘處理的認知差異情形，以獨立樣本平均數  $t$ -test 檢定之。其結果如表 4-21 所示。

由表 4-21 得知，不同性別之教師，其超額教師介聘處理之教師介聘處理辦法構面 ( $M$  男 = 3.07,  $SD$  男 = .708;  $M$  女 = 3.01,  $SD$  女 = .603)，教師介聘作業流程構面 ( $M$  男 = 4.17,  $SD$  男 = .525;  $M$  女 = 4.14,  $SD$  女 = .572)，亦或對學校的衝擊構面 ( $M$  男 = 3.41,  $SD$  男 = .517;  $M$  女 = 3.42,  $SD$  女 = .514) 的得分情形，不同性別的教師，在超額教師介聘處理「整體現況」( $t = 6.29$ ) 與「教師介聘處理辦法」( $t = 9.06, p < .05$ )、「教師介聘作業流程」( $t = 4.87$ ) 以及「對學校的衝擊」( $t = -2.80, p < .05$ )，其中有兩個構面  $T$  檢定達顯著水準，顯示男女國小教師在超額教師介聘處理認知上在「教師介聘處理辦法」、「對學校的衝擊」二構面有顯著差異。因此，研究假設 3-1：不同性別之國小教師，其超額教

師介聘處理認知上沒有顯著差異，部份獲得支持。

表4-21 不同性別國小教師對超額教師介聘處理之平均數與標準差

超額教師介聘處理構面	性別	人數	平均數	標準差	t值
教師介聘處理辦法	男	168	3.07	0.708	0.906*
	女	335	3.01	0.603	
教師介聘作業流程	男	168	4.16	0.525	0.487
	女	335	4.14	0.572	
對學校的衝擊	男	168	3.41	0.517	-0.280*
	女	335	3.42	0.514	
整體現況	男	168	3.45	0.430	0.629
	女	335	3.42	0.400	

$N=504$  \* $p < .05$

## 貳、不同年齡之國小教師對超額教師介聘處理認知之差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同年齡教師在超額教師介聘處理上的認知差異情形，其結果如表4-22所示。由表4-22得知，「教師介聘處理辦法」 $F$ 檢定為6.629，達到顯著水準（ $p < .01$ ），經由Scheffé法事後比較得知，「51歲以上」大於「30歲以下」、「31-40歲」、「41-50歲」，顯示「51歲以上」的教師較認同「教師介聘處理辦法」。

在各構面差異情形，「教師介聘處理辦法」 $F$ 值為6.629，「教師介聘作業流程」 $F$ 值為3.570，「整體現況」 $F$ 值6.992，均達到顯著水準（ $p < .01$ ），只有「對學校的衝擊」的 $F$ 值為1.443，略低些，結果顯示年齡層愈低的國小教師對超額教師介聘處理有不同的看法。因

此，研究假設 3-2：不同年齡之國小教師，其超額教師介聘處理認知上沒有顯著差異，大部分未獲得支持。

表4-22不同年齡教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
教師介聘處理辦法	(1) 30歲以下	41	2.90	0.688	6.629**	(1) < (4)
	(2) 31-40歲	263	2.97	0.611		(2) < (4)
	(3) 41-50歲	173	3.09	0.634		(3) < (4)
	(4) 51歲以上	27	3.48	0.671		
教師介聘作業流程	(1) 30歲以下	41	3.99	0.530	3.570*	(1) < (3)
	(2) 31-40歲	263	4.11	0.577		
	(3) 41-50歲	173	4.23	0.531		
	(4) 51歲以上	27	4.22	0.467		
對學校的衝擊	(1) 30歲以下	41	3.35	0.478	1.443	
	(2) 31-40歲	263	3.39	0.513		
	(3) 41-50歲	173	3.46	0.534		
	(4) 51歲以上	27	3.534	0.442		
整體現況	(1) 30歲以下	41	3.30	0.428	6.992**	(1) < (4)
	(2) 31-40歲	263	3.39	0.394		(2) < (4)
	(3) 41-50歲	173	3.49	0.422		
	(4) 51歲以上	27	3.68	0.294		

N=504 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

#### 參、不同服務年資國小教師對超額教師介聘處理認知的差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同任教年資教師在超額教師介

聘處理認知的差異情形，其結果如表4-23所示。由表4-23單因子變異數分析結果得知，「5年以下」年資之教師在「教師介聘作業流程」構面上比「11-15年」、「16-20年」年資之教師感受上較不強烈。因此，研究假設3-3：不同任教年資之國小教師，其超額教師介聘處理認知上沒有顯著差異，部份獲得支持。

表4-23不同年資教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
教師介聘 處理辦法	(1) 5年以下	43	3.06	0.701	1.831	
	(2) 6-10年	153	2.97	0.600		
	(3) 11-15年	127	2.97	0.598		
	(4) 16-20年	96	3.07	0.729		
	(5) 20年以上	85	3.17	0.617		
教師介聘 作業流程	(1) 5年以下	43	3.89	0.533	4.503**	(1) < (3) (1) < (4)
	(2) 6-10年	153	4.07	0.593		
	(3) 11-15年	127	4.19	0.559		
	(4) 16-20年	96	4.27	0.477		
	(5) 20年以上	85	4.19	0.537		
對學校的 衝擊	(1) 5年以下	43	3.28	0.518	1.453	
	(2) 6-10年	153	3.39	0.535		
	(3) 11-15年	127	3.46	0.515		
	(4) 16-20年	96	3.48	0.484		
	(5) 20年以上	85	3.43	0.507		
整體現況	(1) 5年以下	43	3.33	0.461	2.592*	
	(2) 6-10年	153	3.38	0.409		
	(3) 11-15年	127	3.43	0.394		
	(4) 16-20年	96	3.50	0.434		
	(5) 20年以上	85	3.50	0.356		

N=504 \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

#### 肆、不同學歷國小教師對超額教師介聘處理認知的差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同學歷教師在超額教師介聘處

理認知的差異情形，其結果如表4-24所示。由表4-24單因子變異數分析結果得知，教師之學歷在整體現況與「教師介聘處理辦法」、「教師介聘作業流程」、「對學校的衝擊」等三構面之差異均未達顯著水準，故不同學歷之教師在超額教師介聘處理認知上沒有差異。因此，研究假設3-4：不同學歷之國小教師，其超額教師介聘處理認知上沒有顯著差異，獲得支持。

表4-24 不同學歷教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果

構面	學歷	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
教師介聘 處理辦法	(1) 師範院校畢業	158	3.00	0.646	1.181	
	(2) 一般大學畢業	123	3.12	0.593		
	(3) 碩士	222	3.00	0.658		
	(4) 博士	1	3.14	.		
教師介聘 作業流程	(1) 師範院校畢業	158	4.16	0.538	.090	
	(2) 一般大學畢業	123	4.14	0.606		
	(3) 碩士	222	4.14	0.545		
	(4) 博士	1	4.25	.		
對學校的 衝擊	(1) 師範院校畢業	158	4.14	0.557	1.194	
	(2) 一般大學畢業	123	3.40	0.552		
	(3) 碩士	222	3.42	0.501		
	(4) 博士	1	3.43	0.494		
整體現況	(1) 師範院校畢業	158	3.41	0.436	0.796	
	(2) 一般大學畢業	123	3.47	0.384		
	(3) 碩士	222	3.42	0.403		
	(4) 博士	1	3.82	.		

N=504

#### 伍、不同職務國小教師對超額教師介聘處理認知的差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同職務教師在超額教師介聘處理認知的差異情形，其結果如表4-25所示。由表4-25單因子變異數分析結果得知，在「超額教師介聘處理辦法」構面上「級任教師」、「科任

教師」感受度小於「科任兼行政」教師。因此，研究假設3-5：不同職務之國小教師，其超額教師介聘處理認知上沒有顯著差異，大部分未獲得支持。

表4-25不同職務教師對超額教師介聘處理之單因子變異數分析結果

構面	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	Scheffé 事後比較
教師介聘處理辦法	(1) 級任教師	262	2.99	0.607	4.309*	(1) < (4)
	(2) 科任教師	99	2.93	0.624		(2) < (4)
	(3) 級任兼行政	62	3.09	0.628		
	(4) 科任兼行政	81	3.24	0.726		
教師介聘作業流程	(1) 級任教師	262	4.11	0.576	0.830	
	(2) 科任教師	99	4.18	0.554		
	(3) 級任兼行政	62	4.21	0.506		
	(4) 科任兼行政	81	4.18	0.535		
對學校的衝擊	(1) 級任教師	262	3.42	0.501	0.782	
	(2) 科任教師	99	3.48	0.501		
	(3) 級任兼行政	62	3.40	0.525		
	(4) 科任兼行政	81	3.38	0.563		
整體現況	(1) 級任教師	262	3.40	0.411	1.442	
	(2) 科任教師	99	3.42	0.404		
	(3) 級任兼行政	62	3.46	0.335		
	(4) 科任兼行政	81	3.51	0.456		

N=504 \* $p < .05$

#### 陸、有無超額經驗國小教師對超額教師介聘處理認知的差異情形

本部分主要是透過平均數差異t檢定，檢定是否曾有超額經驗之國小教師對超額教師介聘處理認知的差異情形。以超額經驗為自變項，教師對超額教師介聘處理認知為依變項，進行獨立樣本平均數t-test分析，探討有無超額經驗之教師對超額教師介聘處理的認知差異情形，以獨立樣本平均數t-test檢定之。其結果如表4-26所示。



由表4-26得知，有無超額經驗之教師在教師介聘處理辦法、教師介聘作業流程、對學校的衝擊等三構面之差異雖均未達顯著水準，但在整體現況 $T$ 檢定有達顯著。故有無超額經驗之教師在超額教師介聘處理的認知上是有部分差異。

就平均數比較，有超額經驗之教師在整體現況與教師介聘處理辦法、對學校的衝擊等二構面均高於無超額經驗之教師，這顯示曾有超額經驗之教師對超額教師介聘處理的認同度較高。因此，研究假設3-6：有無超額經驗之國小教師，對其超額教師介聘處理認知上沒有顯著差異，大部份獲得支持。

表4-26是有無超額經驗教師對超額教師介聘處理之平均數與標準差

超額教師介聘處理構面	超額經驗	人數	平均數	標準差	$t$ 值
教師介聘處理辦法	(1) 有	50	3.19	0.728	1.892
	(2) 無	454	3.01	0.628	
教師介聘作業流程	(1) 有	50	4.08	0.719	-0.854
	(2) 無	454	4.15	0.537	
對學校的衝擊	(1) 有	50	3.46	0.589	0.579
	(2) 無	454	3.42	0.507	
整體現況	(1) 有	50	3.50	0.543	0.925*
	(2) 無	454	3.42	0.392	

$N=504$

#### 柒、不同學校規模國小教師對超額教師介聘處理認知的差異情形

本研究採單因子變異數分析考驗不同學校規模教師在超額教師介聘處理認知上的差異情形，其結果如表4-27所示。由表4-27單因子變異數分析結果得知，「7-12班」、「13-24班」、「25班以上」不同學校規模之

教師在整體現況與教師介聘處理辦法、教師介聘作業流程等二構面之差異均無顯著水準；其中在「對學校衝擊」構面，「6班以下」小於「7-12班」、「13-24班」、「25班以上」最為顯著，故不同學校規模之教師在超額教師介聘處理認知上有顯著差異。因此，研究假設3-7：不同學校規模之國小教師，其超額教師介聘處理認知上沒有顯著差異，未獲得支持。

表4-27不同學校規模教師對超額教師介聘處理單因子變異數分析結果

構面	學校規模	人數	平均數	標準差	F值	Scheffé事後比較
教師介聘處理辦法	(1) 6班以下	62	62	3.20	2.852*	
	(2) 7-12班	41	41	3.42		
	(3) 13-24班	136	136	3.36		
	(4) 25班以上	265	265	3.25		
教師介聘作業流程	(1) 6班以下	62	62	4.13	2.937*	
	(2) 7-12班	41	41	4.23		
	(3) 13-24班	136	136	4.09		
	(4) 25班以上	265	265	4.00		
對學校的衝擊	(1) 6班以下	62	62	3.71	5.562*	(1) < (2) (1) < (3) (1) < (4)
	(2) 7-12班	41	41	3.94		
	(3) 13-24班	136	136	3.97		
	(4) 25班以上	265	265	3.89		
整體現況	(1) 6班以下	62	3.27	.469	5.332*	(1) < (2) (1) < (4)
	(2) 7-12班	41	3.56	.447		
	(3) 13-24班	136	3.41	.408		
	(4) 25班以上	265	3.46	.378		

N=504 \* $p < .05$

#### 捌、不同學校位置國小教師對超額教師介聘處理認知之差異情形

本研究採平均數差異t檢定，檢定不同學校位置之教師對超額教師介聘處理認知之差異情形。以學校位置為自變項，教師對超額教師介

聘處理為依變項，進行獨立樣本平均數 $t$ -test分析，探討不同學校位置之教師對超額教師介聘處理認知之差異情形，以獨立樣本平均數 $t$ -test檢定之。不同學校位置之教師在對學校的衝擊構面之 $T$ 檢定達顯著水準，顯示教師對學校衝擊的感受較為強烈。故不同學校位置之教師對超額教師介聘處理認知上有差異。因此，研究假設3-8：不同學校位置之國小教師，其對超額教師介聘處理之認知差異上沒有顯著差異，大部分獲得支持。

表4-28不同學校位置教師對超額教師介聘處理認知之平均數與標準差

構面	學校位置	人數	平均數	標準差	$t$ 值
教師介聘 處理辦法	(1) 山	268	2.99	0.634	-1.384
	(2) 海	236	3.07	0.645	
教師介聘 作業流程	(1) 山	268	4.14	0.513	-0.008
	(2) 海	236	4.14	0.604	
對學校的 衝擊	(1) 山	268	3.45	0.482	1.484*
	(2) 海	236	3.38	0.548	
整體現況	(1) 山	268	3.43	0.390	-0.229
	(2) 海	236	3.43	0.431	

$N=504$  \* $p < .05$

## 第五章 結論與建議

本章係針對前述研究結果與分析討論後，再綜合概括整理出結論，並據以提出可行之策略及建議，供教育行政機關、學校、教師、及未來相關研究的參考依據。本章共分為兩個部分，第一節為結論，第二節為建議。

### 第一節 結論

本研究採用自編之雲林縣國民小學超額教師介聘處理之調查問卷，進行量化研究，探討其差異及相關情形。本節綜合第四章的研究結果，彙整後提出本研究的主要結論如下：

壹、本研究之雲林縣國小教師對超額教師問題產生的因素認知現況。

一、國民小學問題產生的因素之現況

本研究之雲林縣國小教師對超額教師問題產生的因素認知情形屬於高度認知，結果顯示小學教師認為造成超額教師問題的因素排名大小順序為：「少子化趨勢」、「班級規模」、「政策制度面」，所以教師們一致同意少子化所帶來的衝擊是最不容小覷的，班級學生人數的減少和政府訂定的制度也是不可忽略的議題；雖然少子化趨勢是我們無法掌控的，但在教育決策上應考量班級規模及政策制度面的完整規劃，以改善超額教師對社會帶來的影響力。

二、超額教師問題產生的因素各層面之差異性

壹、在「不同性別」層面上有顯著差異

男女教師都認同少子化趨勢是造成超額教師問題產生的重要因素。

#### 貳、在「不同年齡」層面上有顯著差異

年齡較大的教師對少子化的影響並不很贊同，而年齡較資淺的教師們則較重視的是在降低班級學生人數的方面，這有可能和資淺的教師大都在學校是擔任級任教師，且年資較資深的教師在學校通常是擔任科任教師或身兼行政人員有關，且較資深的教師通常在校的地位較穩固，不會被超額到，所以各年齡層的教師關心的層面相互不同。

#### 參、在「不同服務年資」層面上有顯著差異

年資較資淺的教師在班級規模層面上明顯感受不如「6-10年」、「11-15年」教師強烈，認為降低班級學生人數並沒有急迫性；而(21年以上)教師也可能因為地位較穩固，較不會面臨到被超額的處境，故感受也不強烈。

#### 肆、在「不同學歷」、「不同職務」在這三個構面上沒有顯著差異

#### 伍、在「有無超額經驗」層面上有顯著差異

不管是否曾有過超額經驗的教師，都很重視班級規模及政府制度面這二構面，這有可能是因為教師年齡層趨向年輕化的關係，其二對於政府的因應政策較沒有信心、心中產生更多壓力，所以較能深刻體會到超額介聘辦法訂定的重要性，故對訂定符合公平性的介聘要點，並落實教師績效考核、獎勵制度感受較為強烈。

#### 陸、在「不同學校規模」層面上有顯著差異

大型學校及中型學校的教師對於超額教師問題產生的因素認知，普遍優於小型學校，且著重於政策制度面，認為政府應保障教師的工

作權及制定優退的相關辦法，以達到新血注入教育的目的；另外在班級規模降低學生人數上，大型學校教師感受程度大於小型學校之教師。柒、在「不同學校位置」層面上有顯著差異

學校位置的不同也影響到教師的看法，在這個少子化層面上，山海線學校之教師認為少子化所帶來的影響對她們來說是最深遠的，因為少子化影響衝擊到新生人數，而入學人數減少，影響到教師員額，倘若招生不足，還可能面臨到裁併校問題，故教師的體會也較深刻，尤以偏僻的學校最為明顯。

### 三、國民小學教師面對超額壓力的因應方式之差異性

本研究之雲林縣國小教師面對超額壓力的因應方式情形屬中上，各構面得分高低情形分別為：「理性面對」、「外在因素」、「情緒調適」、「尋求協助」，顯示雲林縣國民小學教師在面對超額壓力的因應方式雖以理性面對為常用的方式，但容易受到外來因素影響，以致最後才尋求支持這樣的因應模式是我們較擔心的，因為現在的教師身心壓力已不比從前，在面對壓力的同時，若不懂的適時釋放、紓解，難保有天不會爆發，所以針對教師的身心壓力方面則要加以重視才好。

#### 壹、在「不同性別」層面上有顯著差異

在超額壓力的因應方式上女性平均比男性普遍高出許多，這顯示出女性遇到壓力時會去釋放壓力，尋找解決的方法，而男性可能礙於不好意思，所以通常會放在心上，不知如何釋放，進而產生情緒上的暴怒；所以不同性別在「理性面對」、「情緒調適」、「尋求協助」這個三個層面上顯示出有明顯的不同，教師若無法適時釋放、紓解壓

力，有時除了會影響到工作外，也會傷害到自己的健康及生活品質。

貳、在「不同年齡」、「不同服務年資」在這三個構面上沒有顯著差異

參、在「不同學歷」、「不同職務」在這三個構面上沒有顯著差異

肆、在「有無超額經驗」層面上有顯著差異

有超額經驗之教師在「理性面對」、「外在因素」這二構面有顯著差異，她們也較容易受到外來資訊的影響，產生不安全感且在選擇因應方式方面則以理性面對為最常。

### 三、超額教師介聘處理意見之分析

本研究之雲林縣國小教師對超額教師介聘處理之認知情形屬於中上程度，各構面得分情形由高而低分別為：「介聘處理流程」、「對學校的衝擊」、「介聘處理辦法」，顯示雲林縣國民小學教師在超額教師介聘處理之認知整體現況與各構面的實施處於中上程度。

壹、在「不同性別」層面上有顯著差異

在不同性別教師對於超額教師介聘辦法和對學校的衝擊兩構面呈現顯著差異，探究原因有可能是因為雲林縣教師多半並不熟悉超額教師介聘辦法，其二就是針對保障主任及專長教師條款並不認同，所以才會達顯著水準。

貳、在「不同年齡」層面上有顯著差異

年齡層愈大在超額介聘辦法上及介聘流程上結果愈顯著，原因可能是因為超額教師介聘辦法對年齡輕的教師而言是較不利的，反而對資深教師而言沒有威脅，所以51歲以上的教師明顯優於其他年齡層教師。

參、在「不同服務年資」層面上有顯著差異

服務年資「11-15年」、「16-20年」在介聘流程上認同度優於「5年以下」教師，這有可能是因為年輕教師並不熟悉介聘流程也較不認同目前所訂定的條款，可有效解決處理超額教師的問題，因為這些訂定的條例都是較不利於她們的，通常保障到的都是資深教師，所以年輕教師較偏向能修訂。

肆、在「不同學歷」層面上沒有顯著差異

伍、在「不同職務」層面上有顯著差異

科任兼行政教師在「教師介聘處理辦法」構面優於級任教師和科任教師，這有可能是因科任兼行政者，通常年資較資深且部分縣市有訂定保障主任條例，所以年資較資深者較認同教師介聘處理辦法。

陸、在「有無超額經驗」層面上沒有顯著差異

柒、在「不同學校規模」層面上有顯著差異

小型學校「6班以下」教師對於「學校的衝擊」構面感受沒有中型和大型學校教師強烈，這可能是因為班級數少可能面臨到裁併校及超額的問題，所以她們並不會去考慮是否要保障專長教師或主任以減少對學校的衝擊。

捌、在「不同學校位置」層面上有顯著差異

山、海線教師在「對學校衝擊」構面呈現顯著水準，可能擔心招生不足影響到工作，因此教師感到不安，對學校影響較明顯。

## 第二節 建議



本節依據研究發現與結論，提出以下具體建議，提供教育行政機關、學校購、處理超額教師參考，並提出對未來研究之建議。

## 壹、對教育行政機關的建議

### 一、修訂超額教師介聘辦法

經研究結果得知，部分年輕雲林縣教師並不是很了解超額教師介聘辦法，且針對辦法中以「後進先出」作為超額教師決定原則的普遍情形，似乎是無法接受的，尤其以年資愈低、年齡愈低接受度愈差；是否可再慎思修訂以降低對教育的衝擊，以免發生校園教師年齡老化及教師失去教學熱忱的現象發生。

### 二、可另行安排規劃超額教師安置或轉任制度

雖然到現在還未有現任教師被資遣的案例發生，但未來卻無法擔保不會發生，所以政府應該可針對這些師資加以運用，無論是轉任、安置或是培訓教師的第二專長，這都是一個很好政策，且這些教師都是早期國家培育出的人才，若將其資遣真的是國家一大損失。

## 貳、對學校方面的建議

### 一、學校特色經營

強化學校行政系統，邀集行政、教師和家長成立校園經營團隊，有效推動特色行銷，融入社區、國際、文化、多元的新前瞻教育，要多元經營才能留住教師與學生；建立系統化的行政團隊，提升學校組織效能。

### 二、重視教師超額問題的處理

因應少子化現象，各校面臨到招生不足的窘境，對於過多的師資員額該如何來決定呢？希望建議學校行政人員在討論協調超額教師產

生辦法或是其他相關行政規定時能透過公開的方式，聽取學校教師的意見後給予制度化，以減少日後的爭議。

### 三、控管教師缺額

謹慎評估學校未來幾年的招生情形與校內教師員額人數，以因應未來少子化所帶來的影響，以安定學校及教師的心，減低不安全感。

### 參、對未來研究的建議

#### 一、研究對象

本研究之研究對象在取樣上僅以雲林縣公立國民小學教師為範圍，因而研究結果推論將僅於雲林縣的國小教師。未來的研究，可以擴展至台灣地區公、私立國民小學或國中，以瞭解各級學校之間的差異比較，擴大研究的廣度。

#### 二、研究變項

本研究以雲林縣國小教師背景變項探討雲林縣超額教師介聘處理之現況及教師的超額壓力。由相關文獻之探討中發現，影響縣市教師介聘的因素頗多，未來可以結合小班教學與校園空間閒置、人力資源運用等相關研究，使超額教師介聘處理的探討能更加深入完整。

#### 三、研究方法

本研究採量化研究，以問卷調查法進行資料蒐集，並以統計數據作為解釋之依據，由教師根據自己的主觀來探究本研究之雲林縣國民小學超額教師介聘處理之研究，惟無法探究造成其差異性之因素與脈絡情形。因此，建議未來的研究者，可配合質性的方向進行，對相關

主題進行深化的探究，並提出具體的解決方法，俾使資料蒐集及研究結果更具意義。

## 參考文獻

### 壹、中文部份

- 1.文超順，臺灣地區縣市國民中小學超額教師介聘之研究，學校行政雙月刊，45，237-246，2006。
- 2.內政部，戶籍人口統計資料，台北市：內政部戶政司  
取自 <http://www.ris.gov.tw/ch4/static/st20-0.html>，2009年10月。
- 3.王文科，教育研究法，台北市：五南圖書，1994。
- 4.吳坤壅，少子化對國民小學教育影響與因應之研究，國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東市 2007。
- 5.吳清山，師資培育法過去、現在與未來，教育研究，105，P27-43，2003。
- 6.吳清山、林天祐，壓力管理。教育資料與研究雙月刊，47，2002。
- 7.吳明隆，「Spss 操作與應用：問卷統計分析實務(第二版)」，臺北：五南，2009。
- 8.何金針，璽惠，少子化趨勢對幼稚園經營之衝擊及因應策略，學校行政雙月刊，39，242-252，2006。
- 9.林立紘，苗栗縣國民教育階段超額教師處理之調查研究，國立臺北教育大學，教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，台北市，2007。
- 10.林美雲，國小超額教師師資運用之研究-以桃園縣為例，元智大學管理研究所碩士論文，未出版，桃園，2006。
- 11.林曉芳，統計學-SPSS 之應用，鼎茂圖書出版股份有限公司，臺北：2008。
- 12.邱義烜，國民小學教師知覺九年一貫課程實施工作壓力與因應策略

- 之研究，臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市，2002。
- 13.邱皓政，量化研究與統計分析—SPSS 中文視窗版資料分析範例解析，臺北市：五南，2007。
- 14.周哲賢，北市國小教師對減班超額壓力及因應之研究，國立臺灣師範大學人類發展與家庭學系在職進修碩士班，未出版，臺北市，2008。
- 15.柯志恩，忙、盲、尠與茫—談教師面對壓力的應變策略，提升教師專業會議，香港教育學院，2007。
- 16.范源訓，國小教師對人口少子化認知與因應策略之研究—以桃園縣某國小為例，臺北市立教育大學社會科教育研究所碩士論文，未出版，臺北市，2007。
- 17.陳怡婷，人口少子化對國民小學教育發展影響之研究，臺北市立教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，台北，2005。
- 18.陳世昌，從「鐵飯碗」到「沒飯碗」？談中小學「流浪教師」與「超額教師」之法律問題，律師雜誌，324，51~64，2006。
- 19.陳彥文，臺灣地區國中小師資供需機制之研究，國立暨南國際大學教育，2003。
- 20.陳麗君，教育時事~國小減班，當老師愈來愈難。科學小芽子電子報，2007年10月15日檢於<http://www.bud.org.tw/epaper/2004-09-15.htm> #3，2004。
- 21.梁金盛、新生兒數量與國民小學教育供需問題研究，國立花蓮師範學院，2004。

- 22.張雅惠，臺北市國民小學因應減班超額教師問題對策及教師意見之調查研究，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，未出版，臺北市，2007。
- 23.張鈿富，人口結構變遷與外籍配偶及其子女的教育問題，人口結構變化對教育發展之影響研討會，國立花蓮師範學院，2004。
- 24.張芳全，生育率對教育的影響—跨國分析，人口結構變化對教育發展之影響研討會，3-12，花蓮縣，國立花蓮師範學院，2004。
- 25.教育部統計處(2009a)。98~113 學年度國民教育階段學生人數預測分析報告。2010 年 3 月 28 日檢自：  
[http://www.edu.tw/files/site\\_content/B0013/98basicstudent.pdf](http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/98basicstudent.pdf)
- 26.教育部統計處(2010a)。台閩地區出生人口數。2010 年 3 月 28 日檢自：[http://www.edu.tw/files/site\\_content/B0013/overview75.xls](http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview75.xls)
- 27.教育部統計處，國小平均每班學生人數及生師比，2010 年 3 月 28 日檢自：  
[http://www.edu.tw/files/site\\_content/B0013/overview43.xls\(2010c\)](http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview43.xls(2010c))
- 28.郭妙霓，中澳美小學教師遷調制度之比較研究，國立暨南國際大學比較教育研究所碩士論文，未出版，南投縣，2001。
- 29.許禎元，中小學教師超額暨介聘問題探究-兼評台北縣政府所屬國民中小學超額教師輔導介聘實施要點。學校行政，38，162-173，2005。
- 30.程一民，國民小學教師工作壓力與因應方式之研究，臺北市立師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版，臺北市，1996。
- 31.黃貞琇，國小教師面臨超額壓力之身心狀況與因應方式研究，國立彰化師範大學輔導與諮商學系所，未出版，彰化縣，2008。

- 32.臺閩地區公立國民中小學暨幼稚園教師申請介聘他縣市聯合介聘委員會，99 年臺閩地區公立國民中小學暨幼稚園教師申請介聘他縣市服務作業要點。2010 年 2 月 21 日，取自 <http://exc.ks.edu.tw/announce/>，2010。
- 33.劉家巖，新竹縣國民小學超額教師介聘處理之研究，國立新竹教育大學，新竹縣，2008。
- 34.鄭依青、劉文玉，台灣中小學教師超額情形及其因應策略，於台北市立教育大學舉辦之「2007 台灣教育論文研討會」論文集 111—124，台北市，2007。
- 35.鄭依青，雲林縣國小教師工作不安全感與工作投入之研究，國立雲林科技大學技術及職業教育研究所，未出版，雲林縣，2008。
- 36.鄭銘毅，北市國民小學導師工作壓力與調適策略之研究，北市立教育大學教育行政與評鑑研究所學校行政碩士班碩士論文，未出版，臺北市，2009。
- 37.蕭佳純、董旭英、黃宗顯，少子化現象對國小教育發展之影響及其因應對策，台中教育大學學報，23(1)，25-47，2009。
- 38.蘇榮長，國民小學超額教師介聘之調查研究-以宜蘭縣為例，國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班論文，未出版，台北市，2006。

## 貳、英文部份

- 1.Alexa, H & Steven D. (2001) . Teacher stress and the management of accountability. Human Relations, Volume 54(6), 691–715.
2. Bentler, P. M. (1982). Confirmatory factor analysis via non-iterative

- stimulation: A fast inexpensive method. *Journal of Marketing Research*, 19, 417-424
3. Bollen, K. A. (1989). *Structural equation modeling with latent variables*. New York: John Wiley and Son's.
  4. Charles O'Reilly, J. P. (2006). Hidden value. Master 60', 187. Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British journal of educational psychology*, 76(1), 183-197.
  5. Compas, B. E., & Luecken, L. (2002). Psychological adjustment to breast cancer. *American Psychological Society*, 11(3), 111-114.
  6. Haupt, A. , & Kane, T. T. (2004). *Population handbook*(5th ed.). Washington, DC: Population Reference Bureau.
  7. KMK(2003). Attracting, developing and retaining effective teachers-oecd activity country background report for the federal republic of Germany. Bonn : KMK.
  8. Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). A new more powerful method Of multitrait-multimethod analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73, 107-117.
  9. Seyfarth, J. T. (1996). *Personnel management for effective schools* (2th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
  10. Root, K. and Root, S. (2005). "A Budget Crunch for Schools and Difficult Times for Teachers: Reductions-in-force and Realignment" Paper presented at the annual meeting of the American Sociological



Association, Marriott Hotel, Loews Philadelphia Hotel, Philadelphia, PA

Online . 2008-10-09 from

[http://www.allacademic.com/meta/p20074\\_index.html](http://www.allacademic.com/meta/p20074_index.html)

(附錄一)『雲林縣國民小學超額教師處理之研究調查問卷』【預試問卷】

敬愛的教育先進：

您好！衷心感謝您撥冗填寫這份問卷。

本調查問卷主要目的在瞭解目前雲林縣國民小學教師面臨超額壓力及介聘處理現況。問卷內容包括基本資料、超額教師產生的因素、國小教師面臨超額壓力的因應方式、超額教師介聘處理之認知四部份。您的寶貴意見，使得本研究得以順利進行。填寫的所有資料將絕對保密，僅供學術研究分析之用，請放心填答。請勿遺漏任何一題，您的意見對本研究結果具有重要影響。

非常感謝您熱心協助！敬祝

平安快樂！

南華大學資訊管理研究所電子商務組

指導教授：陸海文 博士

研究生：陳艾美 敬上

2011年12月12日

**第一部分：個人基本資料**（請將適合您的項目，填於題前畫線處）

\_\_\_ 1.性 別：(1) 男 (2) 女

\_\_\_ 2.年 齡：(1) 30 歲以下 (2) 31-40 歲 (3) 41-50 歲 (4) 51 歲以上

\_\_\_ 3.服務總年資：(1) 5 年以下 (2) 6-10 年 (3) 11-15 年 (4) 16-20 年  
(5) 21 年以上

\_\_\_ 4.最高學歷：(1) 師範院校畢業 (2) 一般大學畢業 (含教育學分班)  
(3) 碩士 (含四十學分班結業) (4) 博士

\_\_\_ 5.擔任職務：(1) 級任教師 (2) 級任兼行政 (3) 科任教師 (4) 科任兼行政

\_\_\_ 6.是否曾有被超額的經驗：(1) 有 (2) 沒有

\_\_\_ 7.學校規模：(1) 6 班以下 (2) 7-12 班 (3) 13-24 班 (4) 25 班以上

\_\_\_ 8.學校位置：(1) 山線小學 (2) 海線小學

《謝謝您，請翻頁繼續填答！》

## 第二部份：超額教師產生的因素

填答說明：下列題目欲瞭解目前超額教師問題的影響。請依照您的看法，在符合程度欄的適當□中打√。

		非常同意	同意	部分同意	不同意	非常不同意
1	本縣因為少子化的影響，減班壓力愈來愈大了。					
2	本校因為少子化的影響，新生入學人數已有減少的趨勢。					
3	本校因為少子化的影響，已經產生超額教師之壓力。					
4	本校因為少子化的影響，校內已制定、研擬相關處理辦法。					
5	我會擔心政府的財政困難，以致退休政策一直更改。					
6	政府未能做好全面性的規劃，是產生超額教師的原因之一。					
7	政府應補助國小教師退休經費，以提高各縣市政府教師的核退率。					
8	教師供應失衡現象，已嚴重影響到教師甄試的錄取名額。					
9	為了有效舒緩國小超額教師，應停辦全縣教師甄試。					
10	各縣紛紛停辦教師甄試，將不利於教育的發展。					
11	學校教評會在國小超額教師介聘之審查中具有其功能性。					
12	教師應全力推動教師退休制度的合理化及制度化，以有效運用師資人力資源。					
13	提高教師編制，有效解決超額教師的問題。					
14	逐年調降師生比，有助於教學品質的提昇。					
15	目前是提高教師編制的好時機。					
16	國小每班以30人編班，在現況為合理的學生人數。					
17	教師應關心、了解本縣的國小教師超額介聘處理的相關辦法。					
18	本校產生的超額教師名單，宜經學校教評會討論。					

### 第三部分：國小教師面臨超額壓力的因應方式

填答說明：下列題目欲瞭解目前國小教師面臨超額壓力的因應方式。請依照您實際感受，在符合程度欄的適當□中打“√”。

		非 常 同 意	同 意	部 分 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1	當前超額教師的現象，嚴重影響到教學情緒。					
2	擔心自己將在不久會被列入超額教師名單中。					
3	擔心自己任教學校將被裁撤、併校或轉型。					
4	一想到自己將會成為超額教師，心裡就無法釋懷。					
5	面對超額教師的問題，心中有許多的不安，不知該如何面對。					
6	擔心少子化所帶來的影響，使得教師有被資遣的可能。					
7	擔心學校經營沒有特色，造成學生就讀意願降低或流失。					
8	擔心學校學區人口流失，會有減班的危機。					
9	由於少子化的影響，造成本校減班壓力愈來愈大。					
10	因少子化現象造成家長對孩子加倍呵護，使得教師在班級經營上出現壓力。					
11	因少子化現象，造成家長過度干預教學，產生困擾。					
12	因應少子化現象，使得學校經營走向多元化，也增加了教師的工作量。					
13	由於少子化的影響，讓教師產生了極度不安全感。					
14	因為超額教師的問題，造成身體出現不適的反應。					
15	我會藉由休閒運動來紓解超額教師所帶來的壓力。					
16	介聘到新學校時，我會盡心盡力全力以赴。					
17	我會積極和新同事建立良好互動關係。					
18	我能短時間調適自己，並全心投入教學。					
19	我會藉由宗教力量或從事宗教活動，尋求抒解。					
20	假若自己成為了超額教師，我會尋求同事或前輩的協助。					
21	會尋求同事的協助，讓自己更快融入新環境。					
22	會尋求輔導管道或機構，來紓解超額壓力。					
23	會向家人尋求支持及協助。					

#### 第四部份：超額教師介聘處理之認知

填答說明：下列題目欲瞭解目前超額教師介聘處理之實況。請依照您的經驗或看法，在符合程度欄的適當□中打“√”。

		非常 同意	同 意	部 分 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1	我認為教育部所訂定的國小超額教師介聘作業相關規範明確。					
2	我認為政府應該編列充足的經費，讓屆齡的教師可退休。					
3	我覺得雲林縣國小超額教師介聘作業規範明確。					
4	我了解雲林縣的超額教師介聘流程。					
5	目前雲林縣國小超額教師介聘處理原則，符合公平、公正的原則。					
6	本校另有訂定超額教師介聘處理之相關辦法。					
7	學校教評會在超額教師介聘審查上具有實質功能。					
8	學校所提報的超額教師名單，應先自行協調出自願被列為介聘之人選。					
9	學校超額教師介聘處理之相關辦法，應經由學校校務會議通過。					
10	學校提報超額教師名單時，應保障專長教師不被超額，以致不影響教學進行。					
11	學校提報超額教師名單時，應保障主任不被超額，以致不影響學校行政的運作。					
12	學校提報超額教師名單時，以在校服務年資為依據，並以後進先出原則。					
13	學校提列的超額教師名單，應以年資為主，並以考核、獎懲、學歷及進修為輔來決定。					
14	若本校有教師缺額時，應部份開出缺額供其他超額教師選填介聘至本校。					
15	教師因非自願被超額介聘至新學校服務後，應保障在一定的年限內不再次被提列為超額教師。					
16	對於非自願介聘至新學校服務的超額教師，應保留在原學校的服務年資。					
17	教師因非自願被超額介聘至新學校服務後，若原校有缺額，應依其意願優先回原校服務。					
18	當無缺額可供超額教師介聘時，可將超額教師解聘。					
19	當無缺額可供超額教師介聘時，可將轉任至教育行政機關任職。					
20	當無缺額可供超額教師介聘時，可輔導轉任至其他非教育性質的公家機關。					

**【本問卷到此結束，請再檢查一次，是否有遺漏之處，非常感謝您的協助！】**

(附錄二)『雲林縣國民小學超額教師處理之研究調查問卷』【正式問卷】

敬愛的教育先進：

您好！衷心感謝您撥冗填寫這份問卷。

本調查問卷主要目的在瞭解目前雲林縣國民小學教師面臨超額壓力及介聘處理現況。問卷內容包括基本資料、超額教師所產生的問題、國小教師面臨超額壓力的因應方式、超額教師介聘處理之認知四部份。您的寶貴意見，使得本研究得以順利進行。填寫的所有資料將絕對保密，僅供學術研究分析之用，請放心填答。請勿遺漏任何一題，您的意見對本研究結果具有重要影響。

非常感謝您熱心協助！敬祝

平安快樂！

南華大學資訊管理研究所電子商務組  
指導教授：陸海文 博士  
研究生：陳艾美 敬上  
2012年3月5日

**第一部分：個人基本資料**（請將適合您的項目，填於題前畫線處）

- \_\_\_ 1. 性別：(1) 男 (2) 女
- \_\_\_ 2. 年齡：(1) 30歲以下 (2) 31-40歲 (3) 41-50歲 (4) 51歲以上
- \_\_\_ 3. 服務總年資：(1) 5年以下 (2) 6-10年 (3) 11-15年 (4) 16-20年  
(5) 21年以上
- \_\_\_ 4. 最高學歷：(1) 師範院校畢業 (2) 一般大學畢業（含教育學分班）  
(3) 碩士（含四十學分班結業）(4) 博士
- \_\_\_ 5. 擔任職務：(1) 級任教師 (2) 級任兼行政 (3) 科任教師 (4) 科任兼行政
- \_\_\_ 6. 是否曾有被超額的經驗：(1) 有 (2) 沒有
- \_\_\_ 7. 學校規模：(1) 6班以下 (2) 7-12班 (3) 13-24班 (4) 25班以上
- \_\_\_ 8. 學校位置：(1) 山線小學 (2) 海線小學

《謝謝您，請翻頁繼續填答！》

## 第二部份：超額教師產生的因素

填答說明：下列題目欲瞭解目前超額教師問題的影響。請依照您的看法，在符合

程度欄的適當□中打“√”。

		非 常 同 意	同 意	部 分 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1	本校因為少子化的影響，新生入學人數已有減少的趨勢。					
2	本校因為少子化的影響，已經產生超額教師之壓力。					
3	本校因為少子化的影響，校內已制定、研擬相關處理辦法。					
4	政府未能做好全面性的規劃，是產生超額教師的原因之一。					
5	政府應補助國小教師退休經費，以提高各縣市政府教師的核退率。					
6	教師應全力推動教師退休制度的合理化及制度化，以有效運用師資人力資源。					
7	提高教師編制，以有效解決超額教師的問題。					
8	逐年調降師生比，有助於教學品質的提昇。					
9	目前是提高教師編制的好時機。					
10	為了有效舒緩國小超額教師，停辦全縣教師甄試有其必要性。					
11	國小每班學生人數，應低於28人編班較合理。					
12	目前是逐年降低國小班級學生人數的的適當時機。					

### 第三部分：國小教師面臨超額壓力的因應方式

填答說明：下列題目欲瞭解目前國小教師面臨超額壓力的因應方式。請依照您實際感受，在符合程度欄的適當□中打“√”。

		非 常 同 意	同 意	部 分 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1	當前超額教師的現象，嚴重影響到教學情緒。					
2	擔心自己將在不久會被列入超額教師名單中。					
3	擔心自己任教學校將被裁撤、併校或轉型。					
4	一想到自己將會成為超額教師，心裡就無法釋懷。					
5	面對超額教師的問題，心中有許多的不安，不知該如何面對。					
6	擔心少子化所帶來的影響，使得教師有被資遣的可能。					
7	擔心學校經營沒有特色，造成學生就讀意願降低或流失。					
8	擔心學校學區人口流失，會有減班的危機。					
9	由於少子化的影響，讓教師產生了極度不安全感。					
10	因為超額教師的問題，造成身體出現不適的反應。					
11	介聘到新學校時，我會盡心盡力全力以赴。					
12	我會積極和新同事建立良好互動關係。					
13	假若自己成為了超額教師，我會尋求同事或前輩的協助。					
14	由於少子化的影響，造成本校減班壓力愈來愈大。					
15	因少子化現象造成家長對孩子加倍呵護，使得教師在班級經營上出現壓力。					
16	因少子化現象，造成家長過度干預教學，產生困擾。					
17	因應少子化現象，使得學校經營走向多元化，也增加了教師的工作量。					
18	我會藉由宗教力量或從事宗教活動，尋求抒解。					
19	會尋求輔導管道或機構，來紓解超額壓力。					
20	會向家人尋求支持及協助。					



#### 第四部份：超額教師介聘處理之認知

填答說明：下列題目欲瞭解目前超額教師介聘處理之實況。請依照您的經驗或看法，在符合程度欄的適當□中打“√”。

		非常 同意	同 意	部 分 同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1	我認為教育部所訂定的國小超額教師介聘作業相關規範明確。					
2	我覺得雲林縣國小超額教師介聘作業規範明確。					
3	我了解雲林縣的超額教師介聘流程。					
4	目前雲林縣國小超額教師介聘處理原則，符合公平、公正的原則。					
5	學校教評會在超額教師介聘審查上具有實質功能。					
6	學校提報超額教師名單時，應保障英語專長教師不被超額，以致不影響教學進行。					
7	學校提報超額教師名單時，應保障主任不被超額，以致不影響學校行政的運作。					
8	學校提列的超額教師名單，應以年資為主，並以考核、獎懲、學歷及進修為輔來決定。					
9	我認為政府應該編列充足的經費，讓屆齡的教師可退休。					
10	學校所提報的超額教師名單，應先自行協調出自願被列為介聘之人選。					
11	對於非自願介聘至新學校服務的超額教師，應保留在原學校的服務年資。					
12	教師因非自願被超額介聘至新學校服務後，若原校有缺額，應依其意願優先回原校服務。					
13	本校另有訂定超額教師介聘處理之相關辦法。					
14	學校提報超額教師名單時，以在校服務年資為依據，並以後進先出原則。					
15	當無缺額可供超額教師介聘時，可將超額教師解聘。					
16	當無缺額可供超額教師介聘時，可將轉任至教育行政機關任職。					
17	當無缺額可供超額教師介聘時，可輔導轉任至其他非教育性質的公家機關。					

**【本問卷到此結束，請再檢查一次，是否有遺漏之處，非常感謝您的協助！】**