

第五章 討論

本章依第四章的統計分析結果，分別自（一）教師人口變項不同，管教信念、管教目標與管教策略間的差異（二）學校環境變項不同，教師管教信念、管教目標與管教策略間的差異（三）教師人口變項、學校環境變項、教師管教信念、管教目標與管教策略間的關係；（四）教師人口變項、學校環境變項、教師管教信念、管教目標對管教策略的預測力等四方面予以討論。

第一節 教師人口變項不同，管教信念、管教目標與 管教策略間差異之討論

為了解不同教師人口變項的教師，在管教信念、管教目標以及管教策略上之差異，乃以 t 考驗和 ANOVA 進行分析探討，經統計分析結果如下：

（一）教師性別

1. 女性教師的管教信念比男性教師更傾向開放，男性教師的管教信念較傾向保守。
2. 女教師比男教師較重視「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 不同性別教師在「要求」的管教策略上並無不同，但女性教師比男性教師更常使用「反應」的管教策略。

推論原因，可能是受到傳統兩性刻板印象以及性別角色發展差異的影響。認為男性教師應該是權威、強制、嚴格的，並且強調支配性、競爭、獨立果斷等性格，以成就取向的特質為主。而認為女性教師應該是溫和、

關懷、有彈性的，女性在性格上的發展也多朝溫柔、體貼、婉約等情感取向，被期望表現出合作、為他人著想的人格特質、對於人際關係有深層興趣。因而造成不同性別教師的差異。

（二）專業背景

1. 不同專業背景教師的管教信念並沒有不同。
2. 畢業於師資班教師比師範院校相關科系的教師較重視「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 不同專業背景的教師，在「要求」和「反應」的管教策略使用上並沒有不同。

推論原因，可能為教師雖然來自不同的專業背景，但所接受的教育專業訓練內涵並無很大的差異，此外，受到社會風氣和社會價值觀的影響，因此所秉持的管教信念以及所採用的管教策略傾向一致的現象。

（三）任教年資

1. 不同任教年資教師的管教信念並沒有不同。
2. 任教11年以上的教師比任教5年（含）以下的教師，更重視「成就」的管教目標。
3. 不同任教年資的教師，在「要求」和「反應」的管教策略使用上並沒有不同。

在管信念以及管教策略方面，推論原因，可能為不同任教年資教師之間會彼此傳承經驗以及分享討論，互相提供建議和意見，再加上現今傳播媒體發展迅速，使得資訊傳播無遠弗屆，許多管教方式的議題，都引發教師們的省思和討論。此外，透過學校以及教育相關機構所舉辦有關管教方

面的研討會、知能進修、研習營等活動，亦提供教師意見交流的機會，從中獲得啟發與改進。因而造成教師在管教信念以及管教策略沒有差異。

至於在管教目標方面，推究其原因，可能是5年以下的教師由於剛進入教育現場，對於管教學生的目標尚在摸索階段，而已經具備相當教學經驗的教師，由於受到社會風氣，以及學校升學考試壓力的長期影響，因而較重視「成就」的管教目標。

第二節 學校環境變項不同，教師管教信念、管教目標與管教策略間差異之討論

為了解不同學校環境變項的教師，在管教信念、管教目標以及管教策略上之差異，乃以 t 考驗和 ANOVA 進行分析探討，經統計分析結果如下：

（一）學校規模

1. 任教於學校規模為 24 班以下的教師，比任教於學校規模為 25 班以上者，管教信念較為開放。
2. 任教於學校規模為 49 班以上的教師比任教於學校規模為 25-48 班的教師更為重視「品德人際」的管教目標。
3. 任教於學校規模為 24 班以下的教師比任教於學校規模為 25-48 班的教師較常使用「反應」的管教策略。

在管教信念與管教策略方面，推論原因，可能為規模較小的學校，班級學生數較少，因此教師有更多的時間和精力關懷每一位學生，師生間的關係較密切。此外，學生數較少，教師對於每位學生行為的關注相對較大，因此願意給予學生較大的自主空間以及採取「反應」的管教策略。而規模較大的學校，教師需要負責的事務相對比較多而且繁雜，因此影響師生之

間互動的機會，造成任教於不同學校規模大小的教師有差異的原因。

至於在管教目標方面，推究其原因，可能是規模大小 49 班以上的學校，學生人數眾多，師生、同儕間人際互動頻繁，因此教師較重視學生「品德人際」的管教目標，期望學生能合群、負責、積極主動。

（二）所在區域

1. 任教於北部、中部和東部區域的教師比任教於南部區域者管教信念較為開放。
2. 任教於北部區域的教師比任教於南部區域的教師更重視「品德人際」的管教目標。此外，任教於北部和中部區域的教師比任教於南部區域的教師更為重視「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 任教於南部區域的教師比北部和中部的教師更常使用「要求」的管教策略，而任教於北部、中部和東部區域的教師比南部區域的教師更常使用「反應」的管教策略。

在管教信念與管教策略方面，推論原因，可能為台灣各地區都市化的程度不同，資訊流通及政策宣導亦有差異，此外，各區域的社會風氣、家長對於教師的行為期待和師生互動模式等方面不同，亦可能是造成不同區域教師管教信念、管教策略有差異的原因。

至於在管教目標方面，推究其原因，可能是北部、中部區域的學校，多屬於市區都市型學校，社會環境較複雜，學生的偏差行為相對較多，因此，教師較重視與學生品格、個性有關的管教目標。然以上推論是否正確，有待進一步的驗證與討論，以獲得更明確的結果。

第三節 教師人口變項、學校環境變項、國中教師管 教信念、管教目標與管教策略間關係之討論

一、管教信念、管教目標與管教策略間關係之討論

(一) 管教信念與管教策略

本節主要討論教師管教信念與管教策略，經統計分析結果發現，教師管教信念與管教學生之「要求」策略間呈現負相關關係；而教師管教信念與管教學生之「反應」策略間呈現正相關關係，換言之，教師管教信念越傳統，較常使用「要求」的管教策略，教師管教信念越開放，則較常使用「反應」的管教策略。

此結果與朱倫萱（2006）、陳雅莉（1994）、陳玉鈴（2002）、黃順利（1999）、黃姬芬（2002）、羅玉霞（1999）、Bauch（1982）、Mayer（1985）、Nespor（1987）、Cunningham 與 Sugawara（1989）所得之研究結果相一致，皆認為不同信念類型的教師，採用的處理策略會有差異，且教師管教信念與其採用之管教策略間呈現一致性。

(二) 管教目標與管教策略

本節主要討論教師管教目標與管教策略，經統計分析結果發現，教師管教學生之「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標與「反應」的管教策略間呈現正相關關係，換言之，教師越重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標，較常使用「反應」的管教策略。

過去關於探討教師管教目標與管教策略的相關研究不多，但從教育心理學家Dick 與Carey（1985）所發展的教學設計系統模式（systems approach model for design instruction），以及Sigel（1985）研究有

關父母教養行為變項的研究，似皆可以窺見目標與策略之間應有密切的關係，此與本研究在此方面所得結果似可互相呼應，即發現教師管教目標與管教策略間亦有重要關係存在。

二、教師人口變項、管教信念、管教目標與管教策略間關係之討論

本研究中的教師人口變項包括教師性別、專業背景與任教年資等三項，以下分別就所得結果進行討論。

(一) 教師性別

本節主要探討不同性別教師的管教信念、管教目標與管教策略之關係，經統計分析結果發現：

1. 不論男教師或女教師，管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管教策略。
2. 男教師管教信念越開放，會越重視「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標。
3. 男教師越重視「品德人際」、「成就」及「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
4. 女教師管教信念越傳統，會越重視「成就」的管教目標。
5. 女教師越重視「品德人際」、「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。

過去文獻對教師性別、管教信念、管教目標與管教策略間的關係甚少著墨。從研究結果發現，不論男教師或女教師，管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管

教策略。推論其原因，乃由於管教信念越傳統的教師，較強調控制，重視秩序，表現較多的權威行為，因此傾向使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放的教師，較願意與學生溝通，營造非指導式的溫暖氣氛，並提供學生自治與獨立的機會，管教時以學生福祉為主要考量，因此傾向使用「反應」的管教策略。

再者，男教師和女教師越重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。推究其原因，乃由於教師越重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，會較尊重學生的獨特性，相信學生具有自我管理的能力，願意給予學生自我表達意見的機會，著重人格的發展以及正確價值觀的建立，強調師生互動與溝通，因此較常使用「反應」的管教策略。

此外，對於男教師而言，從研究結果發現，男教師越重視「成就」的管教目標，會較常採用「反應」的管教策略。推究其原因，乃由於社會風氣日趨開放，性別兩性化特質的影響力增加，使男教師所用的管教策略有別於傳統的印象，對於學生「成就」的管教目標，男教師不是使用權威、強制、嚴格、支配性的管教策略，而是採用「反應」的管教策略，多給予鼓勵、支持以及正向的回饋。

（二）專業背景

本節主要探討不同專業背景教師的管教信念、管教目標與管教策略之關係，經統計分析結果發現：

1. 不論專業背景為何，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，則會較常使用「反應」的管教策略。

2. 不論專業背景為何，越重視「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 畢業於師資班的教師，管教信念越開放，會越重視「正向發展與獨立」的管教目標。
4. 畢業於教育學程的教師，管教信念越傳統，會越重視「成就」的管教目標。

過去文獻對教師專業背景、管教信念、管教目標與管教策略間的關係甚少著墨。不過，林清財（1990）研究發現，畢業於師範院校的教師，比畢業於師專或其他師資培育機構畢業的教師，對學生有更多正向信念。然而，從研究結果發現，畢業於師資班的教師，管教信念越開放，會越重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，仍會較常使用「反應」的管教策略。因此，應該鼓勵畢業於師資班的教師，對於管教信念維持開放的態度，並多重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，且多採用反應的管教策略。

（三）任教年資

本節主要探討不同任教年資的教師，管教信念、管教目標與管教策略之關係，經統計分析結果發現：

1. 不論任教年資長短，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略。
2. 任教 6 年以上的教師，管教信念越開放，或越重視「品德人際」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 任教年資 5 年(含)以下以及 11 年以上的教師，教師越重視或「正向發展與獨立」會較常使用「反應」的管教策略。

4. 任教 10 年以下的教師管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標。
5. 任教 11 年以上的教師，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
6. 任教 21 年以上的教師，管教信念越開放，越重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，且越常使用「反應」的管教策略。

過去文獻對教師任教年資、管教信念、管教目標與管教策略間的關係甚少著墨。但從研究結果發現，任教 10 年以下的教師管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「要求」的管教策略；而任教 11 年以上的教師，越重視「成就」的管教目標，則會較常使用「反應」的管教策略。推究其原因，乃由於任教年資少的教師，會以學生的成就表現，作為本身教學效能的指標，因此，為了有效掌控學生的表現，因此對學生「成就」的管教目標會採用「要求」的管教策略。然而，任教年資較久的教師，由於教學經驗豐富，透過師生間互動的觀察，認知到對於學生「成就」的管教目標，不一定要採用「要求」的管教策略才能達成，若使用「反應」的管教策略，以鼓勵、回饋的方式，將管教策略融合於教學活動中，期望學生在「成就」方面有好表現，對於學生全人化的發展，更有幫助。

三、學校環境變項、管教信念、管教目標與管教策略間關係之討論

本研究中的學校環境變項包括規模大小、所在區域等兩項，以下分別就所得結果進行討論。

（一）學校規模

本節主要探討任教於不同學校規模大小的教師，管教信念、管教目標

與管教策略之關係，經統計分析結果發現：

1. 不論學校規模大小，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管教策略。
2. 不論學校規模大小，教師越重視「品德人際」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 任教於 24 班以下及 49 班以上學校的教師，越重視「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。此外，任教於 49 班以上學校的教師，越重視「正向發展與獨立」的管教目標，會較少使用「要求」的管教策略。
4. 任教於 25-48 班學校的教師，管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標。
5. 任教於 49 班以上學校的教師，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。

過去文獻對任教於不同學校規模的教師，管教信念、管教目標與管教策略間的關係甚少著墨。不過，從研究結果發現，對於任教於 25-48 班學校的教師而言，管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「要求」的管教策略。推究其原因，乃由於 25-48 班規模大小的學校，班級競爭力較大，且教師間的互動亦不如 24 班以下規模大小的學校教師來的密切，缺少意見交流的機會，因此教師管教信念越傳統，加上越重視「成就」的管教目標，會以「要求」的管教策略控管學生的表現。

對於任教於 49 班以上學校的教師而言，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。推究其原因，乃由於 49 班以上的學校，

多位於都市區，受到教育政策宣導以及家長參與學校事務程度的影響，因此教師越重視「成就」的管教目標，會採用「反應」的管教策略。然以上推論是否正確，尚有待未來進一步的探討與驗證。

（二）學校所在區域

本節主要探討任教於不同區域的教師，管教信念、管教目標與管教策略之關係，經統計分析結果發現：

1. 不論學校所在區域為何，教師管教信念越傳統，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，會較常使用「反應」的管教策略。
2. 任教於北部、中部和南部區域的教師，越重視「品德人際」或「正向發展與獨立」的管教目標，會較常使用「反應」的管教策略。
3. 任教於南部和東部區域的教師管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標。
4. 任教於南部區域的教師，管教信念越開放，越重視「正向發展與獨立」的管教目標，會較少使用「要求」的管教策略。

過去文獻對任教於不同區域的教師，管教信念、管教目標與管教策略間的關係甚少著墨。不過，從研究結果發現，對於任教於南部區域的教師而言，管教信念越傳統，越重視「成就」的管教目標，會較常使用「要求」的管教策略；而管教信念越開放，越重視「正向發展與獨立」的管教目標，會較少使用「要求」，較常使用「反應」的管教策略。推論其原因，乃由於南部區域的教師，管教信念越傳統，受到歷史文化以及社會脈絡中，升學主義的影響越大，以學校考試分數的高低評價孩子，管教時以教師的想法為主，因此，越重視學生學業或未來工作上的成果表現，強調結果的好

壞，而採用「要求」的管教策略。但管教信念越開放，教師會和學生討論，給自我反省和決定的機會，重視每個學生的獨特性，而「反應」的管教策略。然以上推論是否正確，尚有待未來進一步的探討與驗證。

第四節 教師人口變項、學校環境變項、管教信念、 管教目標對管教策略預測力之討論

本研究中的教師人口變項包括教師性別、專業背景與任教年資三項；學校環境變項包括規模大小、所在區域兩項。以下分別就所得結果進行討論。

一、教師人口變項、學校環境變項、教師管教信念、管教目標與「要求」策略間的關係

為了瞭解教師人口變項（教師性別、專業背景、任教年資）、學校環境變項（學校規模、所在區域）、教師管教信念、教師管教目標等，對教師管教策略的預測力，乃以前者為預測變項，教師管教策略為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析。以下針對統計分析結果進行討論：

聯合管教信念及師資班的專業背景等兩個變項，可以解釋教師「要求」管教策略總變異量的 15.2%。此項結果顯示，畢業於師範院校相關科系的教師比畢業於師資班者，管教信念越傳統，較常使用「要求」的管教策略，推論其原因，可能是師資班的教師來自不同的專業領域，比一般師範院校畢業者更多元，因而造成管教策略上的差異。但管教信念及師資班的專業背景兩個變項的預測力仍偏低，可以見得教師性別、專業背景、任教年資、學校規模以及學校所在區域，對教師「要求」管教策略的影響並不顯著。由此可知，可能尚還有其他重要影響因素為納入，有待未來相關研究進一步探討與驗證。

二、教師人口變項、學校環境變項、教師管教信念、管教目標與「反應」策略間的關係

為了瞭解教師人口變項（教師性別、專業背景、任教年資）、學校環境變項（學校規模、所在區域）、教師管教信念、教師管教目標等，對教師管教策略的預測力，乃以前者為預測變項，教師管教策略為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析。以下針對統計分析結果進行討論：

聯合管教信念、「品德人際」及「正向發展與獨立」的管教目標等三變項，可以解釋教師「反應」管教策略總變異量的 23.8%。此項結果顯示，管教信念越開放，越重視「品德人際」以及「正向發展與獨立」的管教目標的教師，較常使用「反應」的管教策略。但預測力仍偏低，可以見得教師性別、專業背景、任教年資、學校規模以及學校所在區域，對教師「反應」管教策略的影響並不顯著。由此可知，可能尚還有其他重要影響因素為納入，有待未來相關研究進一步探討與驗證。