


# 第一章 緒論

本章共分為四節，分別為第一節、研究動機與目的，第二節、研究問題，第三節、名詞及變項定義，第四節、研究限制。茲分述如下：

## 第一節 研究動機與目的



教育乃國家人才培育的重要機制，教育的良窳，左右了國家未來的競爭力(行政院教育改革審議委員會，民 85；張明輝，民 88)。教育的品質奠基於教師之素質，沒有優秀的教師，學生學習的品質難以提升，國家的競爭力也相對受到影響，尤其是國民中、小學基礎教育，教師對學生的影響尤鉅。以現行中小學教師之聘任制度，教師一經聘用，服務的年資可能長達 30 年，對國家整體教育的影響十分深遠。因此，如何審慎選取優秀的教師進入教育職場，替國家造就未來人才，提昇國家競爭力，實乃教育主管機關及各級學校，所應審慎思考的問題。

近年來，教育改革的浪潮風起雲湧，國民中、小學教師的晉用方式，也有重大的變革，新制師資培育法公布之後，師資的來源更趨多元，報考教師甄選的人數也逐年攀升。在眾多的應試者中，如何選出真正合適的人才來擔任教職，成為教育主管機關及各級學校重要的課題；而如何從眾多的競爭者中脫穎而出，則是所有應試者關切的焦點，故教師甄選的方式格外受到各界的關注。

綜觀 93 年度國內各縣市國中教師甄選方式，大多區分為初試及複試，初試以筆試居多，而部分縣市或學校，亦將英文及電腦能力列為初試項目；複試則多包含試教及口試兩部分。有些縣市則以筆試及試教作為初試，口試作為複試，如：桃園縣；也有少數縣市僅以其中兩項作為甄選方式，如：高雄市僅以筆試及試教作為甄選標準，未舉辦口試。綜合上述，各縣市筆試、口試及試教的成績，所佔的配分比例雖各不相同，但幾乎所有縣市教師甄選的方式均以此三項為主要內容。

以筆試、口試及試教的成績作為教師甄選的標準雖行之有年，但質疑其信度、效度及公平性的意見也時有所聞。一般典型的筆試法是否可以得到對應試者的正確評價曾被質疑 (Arvey & Campion, 1982; Gorman, Clover, & Doherty, 1978; Schmitt, 1976)。Arvey (1979) 也在研究中指出，口試委員對簡歷及紙筆測驗過於信賴，建議對真實的口試情境多做努力，將甄選的焦點放在口試的過程，藉由口試來評定應試者的差異。然而一般口試的過程是否真正發揮其選才的功效，卻更令人心生疑惑，以口試作為徵才的手段雖廣泛被使用，但其信度、效度及公平性卻都受到質疑 (吳復新，民 89；Arvey, 1979; Arvey & Campion, 1982)。吳福春 (民 91) 的研究就指出，教師甄選的筆試、口試、試教委員之聘用程序尚需改進。朱炳憲 (民 91) 也指出教師甄選的項目中，試教和口試的評分由於沒有標準答案，所以客觀性和公平性常為人詬病。

根據研究者訪談經驗豐富的口試委員及參加教師甄選的考生發現，口試委員多數認為教師甄選的過程尚稱嚴謹，也確認自己的評分公平客觀；而應試的考生卻覺得教師甄選過程評分不夠公平客觀，尤其以口試為甚。應試者認為口試委員的偏好會左右口試的結果，無法公正評分，而口試委員則不以為然，兩者之間的認知有極大的差距。研究者好奇的是口試委員的偏好是否真正存在？若真存在又受哪些因素影響？是應試者的儀容舉止、教師專業、人格特質、學歷背景，或是有一些不為人知的潛在因素，在策動口試委員的評分。口試委員到底會給哪一類型的應試者高分？外表美麗的？有教師專業的？自己喜歡的？或是和自己比較相像的？這些都是讓研究者急欲了解與釐清的課題，於是興起對此議題深入探究的興趣。

國內針對教師甄選之相關研究頗多，研究的範圍廣及教師甄選的制度、甄選的主辦單位、應試者資格、甄選內容配分、甄選委員遴聘（吳福春，民91；葉連祺，民86）。只是這些研究多就教師甄選的制度面進行剖析及檢討，鮮少對於甄選的過程進行研究及提出建議，尤其是教師甄選口試的議題在國內的研究，幾乎未被提及，然而如上所述，在教師甄選的公平性上受到最多質疑的卻是口試，因此更引發研究者對此議題產生高度關切，並進而產生對此議題進行深入研究的強烈動機。

鑑於國內從事與教師甄選口試相關的研究仍嫌不足，於是研究者從國內、外其他職業領域中，尋找與口試相關的研究進行文獻探討，發現影響口試決策過程的一些決策模式，可作為本研究之參考。接下來研究者再比較不同研究中，以真實口試情境進行研究，和以模擬口試情境進行研究的差異及優劣點，以決定本研究適合採用之研究情境。最後，再經由文獻探討歸納出口試過程中可能影響口試結果的因素，並加以整理，其中主要包含三大向度：應試者特徵、口試情境、口試委員特徵（Arvey & Campion, 1982; Schmitt, 1976），而每個向度又包含多個因素。因影響口試結果的因素頗多，無法在本研究中一一探究，故本研究將研究的焦點著重於教師甄選過程中，影響口試決策的幾個主要因素，探討在本研究中這些因素，如何影響國中教師甄選口試的評價結果。研究者經由文獻探討及採納經驗豐富的教師甄選口試委員之意見，選取可能影響國中教師甄選口試評價結果的最重要的兩大類因素進行研究，包含：背景變項（口試委員特徵、應試者特徵、應試者學經歷）及口試委員心理因素（應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業、口試委員類我效應）。

因研究者本身任教於國民中學，對國中教師甄選最為關注、也最為熟悉，故以國中教師甄選為本研究之研究場域；為使研究結果更貼近真實情況，本研究選擇在國中教師甄選真實口試情境中進行。綜合上述，本研究的目的旨在探討國中教師甄選口試決策過程，背景變項（口試委員特徵、應試者特徵、應試者學經歷）及口試委員心理因素（應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業、口試委員類我效應）如何影響口試評價結果，及這些因素與口試評價結果間的因果關係模式。

本研究與國內過去口試相關研究最大的不同在於：（1）以往研究主要以企業徵

才為研究的場域，而本研究則以國中教師甄選為研究場域；(2) 本研究採真實口試情境，有別於以往國內研究多以模擬口試為情境，故本研究之研究對象為真正有口試經驗的教育工作人員，而非由研究生或大學生扮演口試委員，本研究所呈現之結果為國中教師甄選口試真實情境中口試委員決策之心理歷程，而非經由實驗設計或模擬情境所呈現之結果。

## 第二節 研究問題

本研究主要在瞭解國中教師甄選口試過程，影響口試評價結果的因素，包含：背景變項（口試委員特徵、應試者特徵、應試者學經歷）及口試委員心理因素（應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業、口試委員類我效應），如何影響口試評價結果？並探討這些因素與口試評價結果間的因果關係模式。茲將本研究的研究問題陳述如下：

- 一、瞭解國中教師甄選口試決策過程中，背景變項（口試委員特徵、應試者特徵、應試者學經歷）如何影響口試評價結果？
- 二、建構「國中教師甄選口試決策模式」，從模式中瞭解口試委員心理因素（應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業、口試委員類我效應）與口試評價結果之關聯為何？並檢驗模式是否能夠獲得實證資料的驗證，有效解釋所有變項的關係？

### 第三節 名詞及變項定義

#### 一、國中教師甄選口試

國內各縣市教師甄選方式，多分為初試及複試，初試以筆試居多，複試則多包含試教及口試兩部分。本研究所指的口試僅限於應試者與口試委員之面對面對談，不包含試教，相當於其他領域之面談或面試（interview），本研究依變項所呈現的結果為口試評價的結果，不含試教的結果。

本研究所指之國中教師甄選僅以台北縣、台北市及桃園縣國中教師甄選（含委辦聯合教師甄選、各校自辦教師甄選及代課教師甄選）之真實口試為研究場域。

#### 二、口試委員特徵

本研究所採用之口試委員特徵，經相關文獻探討及本研究之需求，設定為口試委員「性別」、「口試經驗」、「年齡」、「教育程度」、「目前職務」、「服務年資」。

#### 三、應試者特徵

本研究所採用之應試者特徵，經相關文獻探討及本研究之需求，設定為應試者「性別」、「年齡」、「任教領域」。

#### 四、應試者學經歷

本研究應試者學經歷包含：「應試者教育背景」、「應試者教學經驗」等兩項指標。

## 五、應試者儀容舉止

本研究應試者儀容舉止評價的項目包含：「應試者穿著打扮」、「應試者禮節」及「應試者外表吸引力」等三項指標。

## 六、應試者受喜愛程度

本研究應試者受喜愛程度評價的項目包含：口試委員是否「喜歡應試者」、口試委員是否「願意與應試者成為工作夥伴」、口試委員預期「應試者與同事相處的情形」，及應試者是否為「情緒穩定」的人等四個指標。

## 七、應試者教師專業

本研究中之應試者教師專業是口試委員，經由口試過程及影響教師甄選口試的各因素交互作用後，對應試者是否具備教師專業產生的主觀評價。綜合教育及其他各職業領域面談應試者的標準，本研究將教師專業的評價指標訂為：「表達能力」、「對工作的熱忱」、「相關工作經驗及訓練」、「班級經營能力」、「親師生溝通能力」以及「教師專業知識」等六項。

## 八、口試委員類我效應

口試委員的類我效應乃口試委員知覺與應試者的相似程度，也就是口試委員認為應試者與自己相似的程度，包含口試委員認為應試者「工作的態度」與自己相似、「對待學生的方式」與自己相似、「教育理念」與自己相似及「教育背景」與自己相似等四項指標。

## 九、口試評價結果

口試委員對應試者的最後評價即為口試評價結果。在本研究中其評價指標為「應試者的表現」、「應試者擔任教職之合適性」以及「應試者被錄用的可能性」等三項。

## 第四節 研究限制

### 一、樣本方面：

本研究的抽樣方法採便利取樣，宥於研究者有限的人際網絡及時間，只能以台北縣、台北市及桃園縣國中教師甄選之口試委員為研究對象，研究結果恐無法推論至其他縣市或職場。

### 二、研究範圍：

受限於人力、時間及經費的不足，本研究之範圍僅限於探討國中教師甄選口試過程中，背景變項（口試委員特徵、應試者特徵、應試者學經歷）及口試委員心理因素（應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業、口試委員類我效應），如何影響口試評價結果及各因素與口試評價結果間的因果關係模式，並未對應試者進行持續追蹤，故無法了解口試評價結果與應試者真正擔任教職的工作績效之關聯性。故本研究之結果僅呈現國中教師甄選口試過程中，背景變項（口試委員特徵、應試者特徵、應試者學經歷）及口試委員心理因素（應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業、口試委員類我效應）對口試評價結果之影響，及各因素與口試評價結果間的因果關係，但無法呈現口試評價結果與應試者工作績效的預測效度。

