

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATIONS MANAGEMENT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

工作壓力、工作滿意度與留任意願之研究

—以嘉義縣市教師為例

A STUDY OF RELATIONSHIPS AMONG JOB STRESS, JOB SATISFACTION,
WILLINGNESS OF RETAINING OF TEACHERS IN CHIAYI CITY AND COUNTY

指導教授：涂瑞德博士

ADVISOR : RUEY-DER TWU Ph.D

研究生：沈沛虹

GRADUATE STUDENT : PEI-HONG SHEN

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

工作壓力、工作滿意度與留任意願之研究
-以嘉義縣教師為例

研究生：沈沛虹

經考試合格特此證明

口試委員：涂瑞德

鄭文輝

褚麗娟

指導教授：涂瑞德

系主任：褚麗娟

口試日期：中華民國 106 年 6 月 2 日

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

105 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：工作壓力、工作滿意度與留任意願之研究—以嘉義縣市教師
為例

研究生：沈沛虹

指導教授：涂瑞德 博士

論文摘要內容：

本研究探討嘉義縣市教師工作壓力、工作滿意度與留任意願之關係，藉由問卷調查法，採隨機發放問卷，共發放 230 份問卷，回收問卷 205 份，扣除無效問卷 5 份，有效問卷 200 份，問卷有效率為 86.96%。調查所得資料以描述性統計、T 檢定、單因子變異數分析及皮爾森積差相關分析及迴歸分析等統計方法，獲致以下研究結論：

(1) 工作壓力對於工作滿意度有負向影響；(2) 工作滿意度對於留任意願有正向影響；(3) 工作壓力對於留任意願有負向影響；(4) 嘉義縣市教師之工作壓力會因教育程度、任教科目而有所差異；(5) 嘉義縣市教師之工作滿意度受到教育程度、任教科目影響而有所差異；(6) 嘉義縣市教師之留任意願會因年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、任教科目而有所差異。

關鍵詞：工作壓力、工作滿意度、留任意願

Title of Thesis: A STUDY OF RELATIONSHIPS AMONG JOB STRESS, JOB SATISFACTION, WILLINGNESS OF RETAINING OF TEACHERS IN CHIAYI CITY AND COUNTY

Department: Master Program in Nonprofit Organization, Department of Business Administration, Nanhua University.

Graduate Date: June 2017

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Pei-Hong Shen

Advisor: Ruey-Der Twu Ph.D.

Abstract

This research examines relationship among job stress, job satisfaction, and willingness of retaining of teachers in Chiayi City and County. By using survey, a total of 230 questionnaires were distributed, there were 200 valid questionnaires out of 205 questionnaires returned, resulting in the effective response rate of 86.96%. Collected data were analyzed using descriptive statistics, T-test, one-way analysis of variance, Pearson product-moment correlation and regression analysis. The following conclusions are reached: (1) Job satisfaction is significantly negative related to job stress, (2) Willingness of retaining is significantly positive related to job satisfaction, (3) Willingness of retaining is significantly negative related to job stress, (4) Educational background and teaching subject cause teachers in Chiayi city and county to have different perspectives on job stress, (5) Educational background and teaching subject cause teachers in Chiayi city and county to have different perspectives on job satisfaction, (6) Age, educational background, marital status, seniority and teaching subject have different perspectives on willingness of retaining.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Willingness of Retaining

目錄

中文摘要：	i
英文摘要：	ii
目錄：	iii
表目錄：	vii
圖目錄：	ix
第一章 緒論	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究動機	2
1.3 研究目的	3
1.4 待答問題	4
1.5 研究流程	4
第二章 文獻探討	6
2.1 工作壓力	6
2.1.1 工作壓力定義	6
2.1.2 工作壓力理論	7
2.1.3 教師工作壓力相關研究	9
2.2 工作滿意度	10
2.2.1 工作滿意度定義	10

2.2.2 工作滿意度理論.....	11
2.2.3 教師工作滿意度相關研究.....	16
2.3 留任意願.....	17
2.3.1 留任意願定義.....	17
2.3.2 留任意願理論.....	18
2.3.3 留任意願之相關研究.....	21
2.4 各構面之關聯性研究.....	22
第三章 研究方法.....	24
3.1 研究架構.....	24
3.2 研究假設.....	25
3.3 研究變數操作性定義及衡量.....	25
3.4 問卷設計與研究對象之抽樣方法.....	28
3.4.1 問卷設計.....	28
3.4.2 前測問卷.....	29
3.4.3 正式問卷研究抽樣及回收.....	30
3.5 資料分析方法.....	37
3.5.1 敘述性統計分析.....	37
3.5.2 信度分析.....	37
3.5.3 因素分析.....	38
3.5.4 獨立樣本 T 檢定.....	38

3.5.5	雪費事後比較.....	38
3.5.6	單因子變異數分析.....	38
3.5.7	Pearson 相關分析.....	39
3.5.8	迴歸分析.....	39
第四章	研究結果.....	40
4.1	樣本描述性統計.....	40
4.2	不同背景因素之差異性分析.....	42
4.3	相關分析.....	53
4.4	迴歸分析.....	54
4.4.1	工作壓力、工作滿意度與留任意願之影響.....	54
4.4.2	工作壓力因素與留任意願之影響.....	56
4.4.3	工作滿意度因素與留任意願之影響.....	57
4.5	綜合研究.....	59
4.5.1	工作壓力構面與相關研究之結果分析.....	59
4.5.2	工作滿意度構面與相關研究之結果分析.....	59
4.5.3	留任意願構面與相關研究之結果分析.....	60
第五章	結論與建議.....	61
5.1	研究結論.....	61
5.2	研究建議.....	63
5.2.1	對學校、教師及教育行政機關建議.....	63

5.2.2 對未來研究者的建議.....	64
參考文獻.....	66
一、中文部分.....	66
二、英文部分.....	68
附錄一 前測問卷初稿.....	70
附錄二 正式問卷.....	75



表目錄

表 3.1 本研究之變數操作性定義與衡量工具來源.....	26
表 3.2 教師工作壓力因素分析彙整表.....	32
表 3.3 教師工作滿意度因素分析彙整表.....	34
表 3.4 教師留任意願因素分析彙整表.....	36
表 3.5 信度分析表.....	37
表 4.1 樣本描述性統計彙整表.....	41
表 4.2 不同性別之差異性分析彙整表.....	43
表 4.3 不同年齡之差異性分析彙整表.....	44
表 4.4 不同教育程度之差異性分析彙整表.....	45
表 4.5 不同婚姻狀況之差異性分析彙整表.....	46
表 4.6 不同服務年資之差異性分析彙整表.....	47
表 4.7 不同擔任職務之差異性分析彙整表.....	48
表 4.8 不同教師身分之差異性分析彙整表.....	49
表 4.9 不同任教科目之差異性分析彙整表.....	50
表 4.10 超額狀況之差異性分析彙整表.....	51
表 4.11 不同捐款金額之差異性分析彙整表.....	52
表 4.12 三個構面之相關分析.....	53
表 4.13 三個構面之迴歸分析.....	55
表 4.14 工作壓力五因素之迴歸分析.....	57
表 4.15 工作滿意度五因素之迴歸分析.....	58
表 4.16 工作壓力與相關研究者結果比較.....	59
表 4.17 工作滿意度與相關研究者結果比較.....	59
表 4.18 留任意願與相關研究者結果比較.....	60

表 5.1 研究假說與實證分析結果..... 61



圖目錄

圖 1.1 研究流程圖	5
圖 3.1 研究架構圖	24



第一章 緒論

本章共分為四節，第一節是研究背景；第二節是研究動機；第三節是研究目的；第四節是研究問題。

1.1 研究背景

近年來教師面對政府政策革新，縣市政府除了要求教師各種專業能力的提升，社會大眾亦用放大鏡檢視教師的言行舉止，亦不斷要求教師能力的精進，更甚者恐龍家長或直升機父母更為教師此職業帶來諸多的壓力，許多教師在心力交瘁下，漸漸對教師此職產生倦怠感，甚至使教師產生離職的想法。

此外，若是身為兼任行政教師，更要能如期完成承辦之行政業務工作，在時間壓力下完成成果填報，並定期進行業務之考核與評鑑，此外，兼任行政教師不僅需要處理行政業務，尚需上課及處理學生事務，常常在業務與自身教學準備上難以取得平衡，因此兼任行政教師工作壓力有逐漸升高之趨勢，也因此許多行政職常面臨多新進人員接任或找不到人員接任的狀況，顯示兼任行政教師之工作滿意度有逐漸降低之情況。

根據文獻資料指出，影響留任意願的因素相當多，諸如工作滿足、工作壓力、角色衝突、領導形式、組織氣氛等（朱哲宏，民 100）。因此顯示，在工作壓力及工作滿意度不符合期待的狀況下，可能影響到留任的意願。然而，現今又面臨公教人員年金改革，許多改革方向皆未確定及明朗，除了所得替代率的比例可能對未來軍公教人員的退休金造成極大衝擊外，退休年齡也有極大的變革，造成許多教師擔心以後退休需達六十五歲的年齡或者更高，且退休金在自己未來退休後是否真能供應基

本所需，以及政府是否有足夠的經濟資本提供到三、四十年後的社會，這些變革及政策上的改變都使教師們產生疑慮，也因此可能萌生轉職的想法。

此外，教師在學校面臨的工作壓力可能對教師的工作滿意度產生影響，教師的壓力源主要來自學校上級單位、家長及學生，除了上級單位交辦事項外，學生的行為問題、家長對於學校、老師的期許及要求，都可能對老師心理帶來不小的負擔，因為教師這個職業的社會期待相對高於其他職業，也意味著要承擔與之期待同樣沉重的責任。此外，現今許多學校都在如火如荼的發展學校特色，以維持或增加學生數，抵抗少子化帶來的衝擊，這表示需要辦理許多的對外性活動，或者承接許多的教育計畫並且接受評鑑，工作負荷量也跟著提高許多，在固定的八小時上班時間中，需要完成的業務量和須協調的事項增加了，在協調過程中，產生衝突的機會也隨之提高，這也可能影響到教師間的人際互動的模式、同事氣氛及校園氣氛。

故為了解嘉義縣市教師之工作壓力、工作滿意度及留任意願現況，探討在不同背景變項下的教師工作壓力、工作滿意度及留任意願差異情形與三者間的相關性，故作此研究。

1.2 研究動機

研究者本身是國中教師，目前從事兼任行政教師之工作，教師之工作壓力來源為何，而這些壓力源又將如何影響教師的對其工作的滿意度，更甚者影響到教師的留任意願及心理健康程度，為此為本研究的研究動機之一。

基於教師的角色，教師具有自身的教學自主權，可自行考量並做出教學上的決策，但教師同時須接受上級主管單位或教育局的督導，除了

須配合各項校內政策、特色發展及完成交辦事項外，教育部、教育局對於教育政策、課綱的修改及變動，亦不斷的考驗著教師。除了須不斷的精進自身能力，尚須面對日新月異的科技變革，學習新的資訊媒體，對於教師創新教學的要求越來越高，同時在社會高度的期待下，教師產生了極大的壓力及負擔。

此外，有關教師工作福利及年金改革的政策，亦可能對教師工作壓力及留任意願產生影響，而在面臨諸多工作壓力的情況下，對於工作滿意度及留任意願的影響狀況為何，亦為本研究的研究動機。

教師在高度壓力狀況下，可能降低工作的執行及完成度，甚至影響工作品質，如何爭取教師們的權益及提升教師們的教育品質，將列為是本研究的重大議題。

1.3 研究目的

基於以上所述之研究動機，本研究之目的在於了解嘉義縣國民中學教師之作壓力、工作滿意度及留任意願的現況與相關性，並依據研究的結果，以提出具體結論與建議給嘉義縣教育團體、教育行政機關、學校、國中教師和未來學術研究做為參考。具體而言，本研究之主要目的如下：

1. 了解學校教師的工作壓力源、工作滿意度及留任意願現況。
2. 探討不同個人背景變項之教師對於工作壓力、工作滿意度及留任意願之感受上的差異情形。
3. 工作壓力、工作滿意度及留任意願三者間的關聯程度，彼此間是否具有高度的相關性。
4. 大部分研究多探討工作壓力與工作滿意度間關係，本研究包含工作壓力、工作滿意度及留任意願三構面，具參研究價值，且探討嘉義縣市教師現況，同時具有在地參考價值。

5. 根據此研究結果提出具體建議，以提供學校發展組織文化及思索教師工作品質改善策略，做為學校推動各項福利措施及人才留任的參考。

1.4 待答問題

本研究根據上述研究動機與目的，所要探討之具體問題如下：

1. 瞭解嘉義縣市教師工作壓力、工作滿意度及留任意願之現況為何？
2. 驗證嘉義縣市教師工作壓力、工作滿意度及留任意願是否因不同背景變項而有所差異？
3. 嘉義縣市教師的工作壓力與工作滿意度的相關情形為何？
4. 嘉義縣市教師的工作壓力與留任意願的相關情形為何？
5. 嘉義縣市教師的工作滿意度與留任意願的相關情形為何？

1.5 研究流程

本研究步驟包含以下步驟流程：先界定研究主題與對象，其後進行相關文獻收集分析，依此建立相關理論架構，其後參考相關文獻編製前測問卷，進行前測問卷調查、分析與問卷修正，藉以完成正式問卷內容，問卷完成後進行正式問卷發放、回收，再進行資料整理與統計分析，並根據統計分析結果提出本研究之研究結論與建議。筆者將以上研究流程統整為圖1.1。

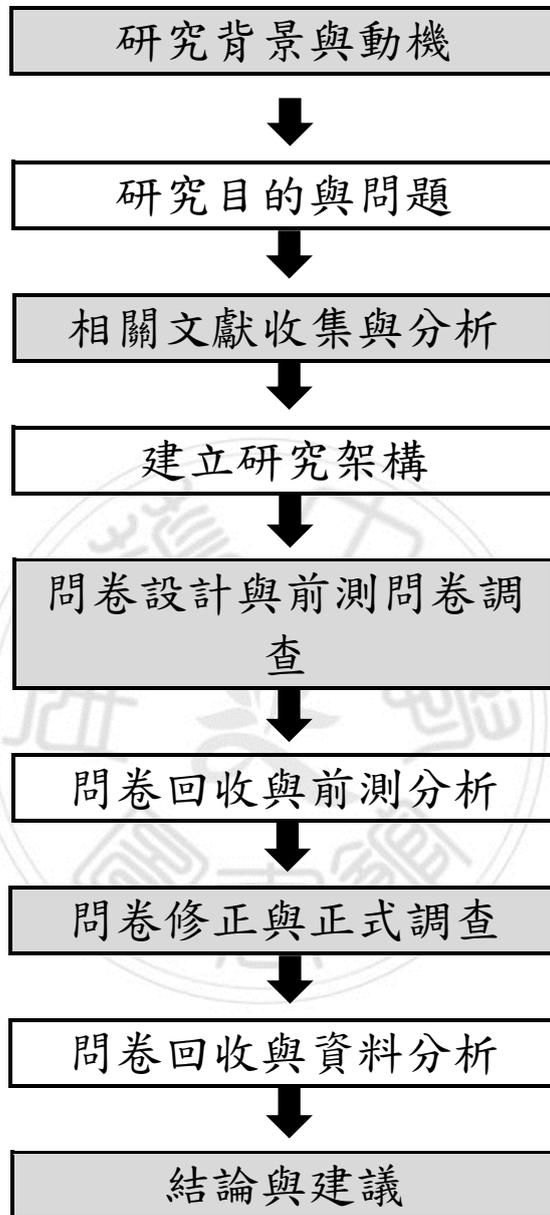


圖 1.1 研究流程圖

第二章 文獻探討

本章旨在探討嘉義縣市教師工作壓力與工作滿意度的現況，研究者蒐集國內與本研究主題有關的理論與實證研究，形成本研究的理論基礎，以作為研究架構之依據，並針對相關理論之文獻進行分析，以利研究架構及研究方法之建立。以下分別針對工作壓力、工作滿意度、留任意願的相關文獻整理結果進行說明。

2.1 工作壓力

在職場環境中，可能因工作因素造成個人心理上有所負擔，進而影響情緒及生理，造成心理失衡狀態。

2.1.1 工作壓力定義

陳宥均(民 99)指出壓力是個體面對環境內在、外在刺激時，造成環境、心理、生理方面的失衡狀態，使人在情緒上產生不愉快感受。蘇彩玉(民 100)歸納出壓力是指個體在所處環境中，評估某一事件會使個體感覺問題無法解決、產生威脅、困惑，並導致生心理產生焦慮的負面情緒。

張春興(民 84)指出壓力(Stress)是個人在面對具有威脅性情境中，一時無法消除威脅、脫離困境時的一種被壓迫的感受。工作壓力(Work Stress)也稱職業緊張、工作緊張。邱姮娟(民 84)認為「工作壓力」是從壓力的概念衍生而來，故凡是由工作因素造成個人產生不平衡的現象所引起的壓力，都可稱為工作壓力。

毛睿翎(民 103)認為，凡是工作因素所造成之壓力均可稱為工作

壓力，更深一層而言，工作壓力即是個體於整體工作環境中，面臨本身無法負擔以及處理的事件或要求而導致不平衡和差異的現象，且在此一歷程中，往往個人生理和心理上會有緊張、壓迫與焦慮等不舒服及不愉快的感受，更甚者將嚴重影響人體身心健康。

2.1.2 工作壓力理論

1. Moracco and Mcfadden 之教師工作壓力模式

Moracco and Mcfadden (1982) 以 Kyriacou and Sutcliffe (1978) 的教師工作壓力模式為架構，進行補充與修正，提出另一種教師工作壓力模式。Kyriacou and Sutcliffe 將教師的可能壓力源分為物理與心理方面，而 Moracco and Mcfadden 則明確劃分為工作、社會及家庭三方面。在工作方面，教師的可能壓力源包含學校的工作負荷、教師角色衝突、行政要求、人際處理等；社會方面有社區意識、教師角色期望、家長的社經水準、政策變革適應等環境因素；家庭方面則包含婚姻狀況、夫妻相處、子女教養等問題。教師在工作、社會及家庭三方面的可能壓力源相互影響之下，構成不同程度的工作壓力，教師依據舊有經驗、人格特質、價值觀念評估潛在壓力源是否影響自身後，轉變為實際之工作壓力，其評估結果無論是否正確，都將影響實際感受壓力之後的各項反應(陳姿婷，民 104)。

駱仁(民 95)整理如下：教師壓力的主要來源係學校外在的環境(如社會、職業、家庭)，這些壓力源會因教師的個人特質之相異而造成教師有不同程度的壓力感受。教師工作壓力包含潛在的與實際的工作壓力。潛在工作壓力是一種客觀存在的現象，實際的工作壓力則是由教師知覺主觀的評估潛在壓力源所形成的結果。意即必須經過教師評估會對其自尊或幸福有威脅時，則潛在工作壓力會形成實際的工作壓力(吳金香，

民 91)。

2. Tellenback、Brenner and Lofgren 之教師工作壓力模式

Tellenback、Brenner and Lofgren (1983) 提出的教師工作壓力模式，其主要特點在於指出教師的可能壓力源，除了教師個人特質之外，學校的社會特質亦可能是壓力的來源，兩者交互影響。學校的社會特質包含了學校所在地、學校規模大小、學校班級學生數、學校教師年齡分佈、校長領導風格、學校組織氣氛等因素，皆可能成為教師工作壓力的來源。潛在壓力源是否轉成實際壓力源，需經由教師的評估與適應機轉決定，若是教師因應無效，無法負荷壓力所帶來的影響，可能壓力源將會轉為實際壓力源。而長期處於緊張壓力之中，會造成教師身心健康上的損害，甚至退出教育工作（陳姿婷，民 104）。

3. 個體—環境適應理論 (Person-Environment Fit Theory)

此理論由 French and Kahn (1962) 所提出，探討個人與環境主、客觀互動之關係。他們認為引起壓力的因素不是單獨的環境因素或個人因素，而是個人與環境相聯繫互動的結果；並以「契合」(Fit) 的觀點指出，人與環境的契合情形是壓力產生與否的主要關鍵。個體與環境契合的形式有兩種類型，一為個體能力 (Capacity) 與環境需求 (Demand) 的契合程度；另一為個體需求 (Need) 與環境供給 (Supply) 的契合程度。當個體知覺到環境的期待或要求超乎其能力，或是若無法滿足這些期待或要求將會導致嚴重後果的時候，就會產生壓力感受；而個體感受到的壓力程度乃視其與環境的契合情形而定。(林秀吟、廖益興，民 103)

4. 「生物心理社會性」模式 (Biopsychosocial Model)

駱仁(民 95)歸納如下，生物心理社會性模式由 Redford and Williams

(1990) 提出，認為周遭環境的事件會引起生理反應，而導致心臟血管性疾病。當環境事件發生時，腦部會以整體組織的方式傳送「發動訊息」到身體各器官，在傳送過程中，腦部對事件的釋義以及傳送環境事件到發動訊息的方式，也可能受到個人人格和遺傳性格的調適，所以，同樣的刺激也會造成不同的個人反應結果。此假設建立在有限的時間內，但有些過程的發生是慢性而長期的。有些反應一再累積後，可能會引起生理病變，而引起心臟血管疾病的發生（謝琇玲，民 90）。

2.1.3 教師工作壓力相關研究

陳姿婷（民國 104）研究結果顯示，嘉義地區國小代理教師之工作壓力低於正式教師，嘉義地區之國小代理教師之工作壓力會因擔任職務、學校規模的不同而有差異。擔任級任教師之國小代理教師整體工作壓力、「工作負荷」與「學生行為」等層面工作壓力最高，擔任級任教師高於擔任科任教師與兼任行政工作之國小代理教師。25 班以上之國小代理教師在整體工作壓力與「工作負荷」層面工作壓力最高，25 班以上高於 13~24 班與 12 班以下之國小代理教師。

曾雅祺（民國 99）研究結果顯示女性教師感受到較高的專業知能、工作負荷、變革適應及整體工作壓力。任教 6-10 年的教師在變革適應上感受到較大的壓力。級任教師在工作負荷上感到較有壓力；主任在專業知能、變革適應和整體工作壓力方面的感受較低。一般大學畢業的教師在專業知能方面的壓力感受較高

林秀如（民國 100）研究結果顯示，高雄市國民小學教師普遍都感受到工作壓力，各因素構面中「工作負荷」為主要壓力源。不同性別之國小教師在「工作壓力整體」及「工作負荷」、「專業知能」、

「人際關係」與「專業發展」四個層面上的表現情形並無顯著差異。年齡「30歲以下」的國小教師比「41～50歲」及「51歲以上」的教師在「專業發展」層面上感受程度較高。服務年資「10年以下」的國小教師比「21年以上」的教師在「專業發展」層面上壓力感受程度較高。「科任教師」比「教師兼組長」在「專業發展」層面上壓力感受程度高。學校規模「24班以下」比「25～48班」與「49班以上」的教師在「工作負荷」和「專業知能」層面上壓力感受程度高。

葉榮椿、盧美束、陳宜禎、林怡倩（民 103）研究顯示，屏東縣國中教師對學與校務行政相關的工作上，應普遍存在著相當程度的工作壓力，其中以學生因素的工作壓力最大，其次依序為教室管理、行政支持、工作負荷及人際互動。

朱哲宏（民 100）研究結果顯示，高雄市國中兼任行政職教師對工作壓力整體感受為中等程度，在工作壓力各層面中，行政負荷壓力高於中間值 3，顯示行政負荷為工作壓力主要壓力來源。

2.2 工作滿意度

工作者於工作期間對於工作所產生的感受，可能包含滿意及不滿意之心理感受，工作滿意度高指的是對於工作本身產生正向的想法及態度。

2.2.1 工作滿意度定義

「工作滿意度」的概念，最早由 Hoppock（1935）提出，發表於「工作滿意（Job Satisfaction）」一書中，將工作滿意度定義為工作者心理與生理上對工作環境與工作本身的滿足感受。Sallyn and Knight（1995）認為工作滿意度是工作者對其工作本身的一種情緒、情意或評價的整體反

應。Vroom(1995)認為工作滿意度為工作者對工作角色抱持的情意取向。Robbins(2005)認為工作滿意度為工作者對工作所抱持的一般性態度，工作滿意度高的工作者，其對工作抱持較正面的態度。Hoy and Miske(2008)則指出工作者對工作進行評估，表現出喜歡或不喜歡的情感狀態即為工作滿意度。根據文獻檢閱，整理國外學者對於工作滿意度的定義，可看出學者們的定義雖未一致，但仍有其相同的部分：工作滿意度為工作者對工作情境的主觀反應，代表著工作者對於工作所持的一般態度，當工作者所抱持越正向的態度，其工作滿意度越高。許多學者也相繼對工作滿意度提出他們的看法，並進一步探討工作滿意度的各個層面。張春興(民91)認為工作滿意度是個人或多數員工對其所擔任的工作感到滿意的程度，且其滿意度與薪水高低、加薪方式、工作地點、工作時間、工作性質、升遷的機會、人際關係及管理方式等因素有關。

Blegen(1993)將工作滿意度定義為個人對工作的感覺，分別是對工作本身、上級督導、薪資、升遷及同事關係等五種不同層面的感受。盧嘉、時堪與楊繼鋒(民90)的研究也提出工作滿意度應包括五個因素：領導行為、管理措施、工作回報、工作協作、工作本身。

鄭伶如與李光益(民98)認為工作滿意度即工作者實際從事工作後，考慮與工作有關的各層面問題時，產生的一種正向積極情意取向的程度，包含對工作薪酬、成就感、工作條件、工作內容及主管與同事等五個層面的滿意。

2.2.2 工作滿意度理論

陳姿婷(民104)、曾雅祺(民99)歸納如下：自1935年Hoppock提出工作滿意度至今，對工作滿意度的理論探討眾多，如需求層級理論、

ERG 理論、雙因子理論、期望理論、差距理論等；研究者根據相關文獻整理，依上述理論分別敘述如下：

1. 需求層級理論 (Need Hierarchy Theory)

Maslow 於 1954 年提出需求層級理論，該理論假設人類的所有行為是由動機所引發，而動機的產生乃肇基於需求，強調人類的動機是由多種不同的需求所組成，各種需求之間又有先後順序與高低層次之分，將人類的基本需求分為五個層次：生理需求 (Physiological Needs)、安全需求 (Safety Needs)、歸屬需求 (Belongingness Needs)、尊重需求 (Esteem Needs)、自我實現需求 (Self-Actualization Needs)。1970 年修正理論，認為人類的行為是由生理需求 (Basic Physiological Needs)、安全需求 (Safety and Security Needs)、愛與隸屬的需求 (Social and Belonging Needs)、自尊需求 (Esteem and Status Needs)、知的需求 (Acknowledge Needs)、美的需求 (Aesthetic Needs)、自我實現需求 (Self-Actualization and Fulfillment Needs) 等七種需求所構成。到了 1990 年代，七層次的需求論增加了第八層：超自我需求 (Transcendence Needs)，修正成為了共八層次的需求理論。

2. ERG 理論 (Existence Relatedness Growth Theory)

ERG 理論是 Alderfer (1972) 根據其研究結果，從 Maslow 的需求層次論上加以發展並修正，認為人在環境中有三種需求：E 代表生存需求 (Existence Needs)、R 代表關係需求 (Relatedness Needs)、G 代表成長需求 (Growth Needs)。此三種需求雖有層次，但卻是共同存在的需求，可能同時會有多種需求產生，沒有必然的順序之分。若個體高層次的需求未能獲得滿意時，會轉而尋求低層次需求的滿意來替代。三種需求的意涵分別說明如下：

- (1) 生存需求 (Existence Needs)：個體在生理及物質上的基本需求，用以維持生理機能運作，如食物、水、薪資、福利與工作環境等。此需求與 Maslow 需求層次論中的生理需求和安全需求相類似。
- (2) 關係需求 (Relatedness Needs)：個體與他人相處互動、相互關懷的人際需求，與家人、朋友、同事等重要他人之間進行情感性的分享。此需求與 Maslow 需求層次論中的愛與隸屬的需求和自尊需求的外在部分相類似。
- (3) 成長需求 (Growth Needs)：個體追求自我實現的需求，在工作環境中發揮潛力、展現才能，自我成長與實踐，實現個人的理想與抱負。此需求與 Maslow 需求層次論中的自尊需求的內在部分和自我實現需求相類似。

3. 激勵保健理論 (Motivation-hygiene Theory)

激勵保健理論由 Herzberg、Mausner and Snyderman 在 1959 年所提出，認為影響工作滿意有激勵及保健兩個因素，又稱為二因子理論 (Two Factors Theory)。激勵保健理論的主要是來自 Herzberg 的論點，他主張人有兩種天生的二元性需求，一種是動物性需求 (Animal Needs)，希望避免痛苦；另一種是人性需求 (Human Needs)，追求心理上的成長。這兩種人天性的需求，對工作滿意的影響是相反卻相互平行，彼此獨立。Herzberg 指出人類的動機與滿足感是由兩組因素來控制，而非傳統上所認為的只有一組因素。他把「滿足」的反面定為「無滿足」，而「不滿足」的反面卻是「沒有不滿足」。滿足與不滿足分別由兩種不同的因素來控制 (曾雅祺，民 99)。

- (1) 激勵因素 (Motivating Factors)：激勵因子 (Motivators) 又稱為滿意因素，就是由人性需求所衍生而來，以下五項因素被證明可以激勵

個人，進而促進其滿足感。

- (a) 成就 (Achievement)：是否如願達到自己的目標或成功的完成上司交代的任務。
 - (b) 認同感 (Recognition)：從他人處所獲得的印象，看到自己是否稱職或成功。
 - (c) 工作本身的挑戰性 (The Challenge of the Work Itself)：所需完成的工作是否一成不變，或是需有創新而富挑戰。
 - (d) 晉升 (Advancement Promotion)：是否在一定的工作表現下，有一定晉升的機會，或因而有更大的機會實現自己的理想。
 - (e) 個人與專業的成長 (Personal or Professional Growth)：個人在工作中是否在人際關係與專業知識有所獲得，進而使得自己更有價值。
- (2) 保健因素 (Hygiene Factors)：保健因素 (Hygienes) 又稱不滿意因素，就是由動物性需求所衍生而來。這些因素如果不能達到理想，則個人因而會產生不滿足感，就如保護一個人的健康而不使之生病一樣。
- 例如：

- (a) 公司政策與行政體系 (Company Policy and Administration)
- (b) 上級視導 (Supervision) 是否正確或公平
- (c) 工作環境 (Work Conditions) 是否良好
- (d) 與上級之關係 (Relationship with Supervisors)
- (e) 與同僚的關係 (Relationship with Peers)
- (f) 與部屬之關係 (Relationship with Subordinates)
- (g) 個人生活 (Personal Life)

- (h) 工作地位 (Status)
- (i) 工作之穩定度 (Security) 等。

Herzberg 認為激勵與保健因素是屬於兩種不同的層面，彼此之間並非一線之兩極端。當激勵因素能符合工作者的人性成長需求時，個體便覺得滿意，若是缺乏這些激勵因素並不會覺得不滿意，只是沒有工作滿意。反之，保健因素如果沒有滿足動物性避苦的需求時，個體便覺得不滿意，但是即使擁有這些保健因素個體並不會覺得滿意，只是沒有工作不滿意（楊益民，民 90）。

4. 差距理論(Discrepancy Theory)

差距理論由 Porte 於 1961 年提出，他認為個體工作上的實際所得與預期所得之間的差距才足夠來決定工作的滿意與否。工作滿意的高低乃是決定於個體在工作上的「預期獲得」與「實際獲得」兩者間的差距大小而定，差距愈大則愈感到不滿意，差距愈小則愈感到滿意（楊麗燕，民 96）。

5. 期望理論(Expectancy Theory)

期望理論是由 Vroom 於 1964 年提出，後來經過其他學者修正後，又稱為誘力、工具價值、期望理論 (Valence、Instrumentality、Expectancy Theory, VIE) 或是被稱為價值理論 (Value Theory)。該理論主要構念包括了力量(Force)、誘力(Valence)、期望(Expectancy)和工具價值 (Instrumentality)。Vroom 認為人們努力在工作上求表現，常會預期得到某種回饋或獎賞。當預期的回饋未能適時出現時，就會影響到再努力的動機。因此，動機可說是刺激一個人努力的力量，除了努力還必須加上個人的才能，以達到特定的工作表現，

並且得到適當的結果與酬賞，進而維持努力的動機，形成一良性循環。動機、努力、力量、才能、工作表現、結果與酬賞是組成期望理論的基本要素（鄭全利，民 92）。

2.2.3 教師工作滿意度相關研究

李怡倩（民 100）、吳建源（民 101）、洪雅苓（民 100）、凌明清（民 101）與蘇裕祿（民 97）的研究結果顯示，教師工作滿意度不受性別所影響。有其他研究結果顯示不同性別之教師在工作滿意度上會有顯著差異：呂重毅（民 99）、汪佳欣（民 102）、周文慶（民 98）與劉碧雲（民 97）發現男性教師工作滿意度明顯高於女性教師；盧美束（民 99）則指出女性教師的工作滿意度高於男性教師。

陳姿婷（民 104）不同性別之國小代理教師在整體工作滿意度沒有顯著差異。綜合以上而得，教師性別與工作滿意度之相關並無一致的研究發現，至於嘉義縣市男性與女性教師對工作要求的差異，是否會影響工作滿意度，本研究將進一步探討。

陳姿婷（民 104）研究結果顯示，嘉義地區國小代理教師之工作滿意度高於正式教師。嘉義地區國小代理教師之工作滿意度會因服務年資、學校規模的不同而有差異，服務年資 11 年以上之國小代理教師在整體工作滿意度與「工作本身」層面工作滿意度最高，服務年資 11 年以上高於 5~10 年與未滿 5 年之國小代理教師。12 班以下之國小代理教師在整體工作滿意度與「工作本身」層面工作滿意度最高，12 班以下之國小代理教師工作滿意度高於 13~24 班與 25 班以上之國小代理教師。

曾雅祺（民 99）研究結果顯示，愈資深的教師（服務年資超過 21

年者)在待遇與資源及整體工作滿意度上較高。教師兼任主任在待遇與資源、校長領導、升遷與進修及整體工作滿意高於其他職務的教師。24班以下的小型學校教師對於教師工作較感滿意。

林秀如(民國 100)研究結果顯示,男性教師在「工作報酬」與「學校環境」層面上滿意度的感受高於女性教師。年齡在「51歲以上」之國小教師在整體工作滿意度最高。資深教師在整體工作滿意度、「工作報酬」與「工作本身」層面上滿意度的感受高於資淺教師。「教師兼主任」的工作滿意度高於其他教師。學校規模「24班以下」之國小教師顯著高於「25~48班」和「49班以上」之教師。學校規模「24班以下」國小教師的工作滿意度最高。輕度的教師工作壓力對提升國民小學教師工作滿意度有其重要性,但工作壓力愈高,則工作滿意度感受愈低。

葉榮椿、盧美束、陳宜檉、林怡倩(民 103)研究顯示,屏東縣國中教師對其工作仍具有相當程度的滿意度,而已工作內容的滿意度最高,其次依序是工作環境與福利、自我價值實現、工作特性、領導與政策。

2.3 留任意願

留任意指工作者繼續維持目前之工作及職位,而留任意願意指工作者希望繼續選擇留任於相同工作及職位。

2.3.1 留任意願定義

朱哲宏(民國 100)認為韋氏字典將「留任」(Retain)定義為保留、維持不變、避免分開,因此將「留任」定義為工作者繼續維持目前職務或工作。

李國賓(民 99)認為牛津字典定義 Retain 為 to Keep (保持)、to Continue to Hold or Contain (持續掌握或擁有)。而在許多的文獻中有關

留任的定義和描述，是指藉由調整機構的策略或是規定，使工作人員能留在同一單位或是專業工作的情況。然而，與離職傾向不同的是，留任傾向強調的不僅是如何保留組織關鍵的人力資本，也在於推動組織成員正面的工作行為（陳麗如，民 96）。

2.3.2 留任意願理論

一個組織運作來說，吸引並留住人才為其首要目標，唯有適當的人在適當的位置發揮最大的作用，才能促使組織朝著目標大步前進。而學校為確保其教育目標之達成，必須吸收並留住優良的教師，使其投入工作，且有良好的教學表現（蔡寬信，民 82）。

李國賓（民 99）歸納文獻資料，以下依留任的所在、自主性與功能性影響分類進行說明（林慧芝，民 94）：

1. 依留任的所在區分（Genevieve, 1990）
 - (1) 組織留任（Organizational Retention）：意指工作者持續在同一個組織內工作。
 - (2) 專業留任（Professional Retention）：意指工作者持續在同一個專業領域內工作，以延續其專業之發展。例如甲員在 A 公司擔任內部稽核的工作，因故辭去 A 公司的工作後，到 B 公司繼續擔任內部稽核的工作。
2. 依留任的自主性區分（Robbins, 1993）
 - (1) 自願留任（Voluntary Retention）：意指工作者擁有自由意願，得以選擇留任於現職工作。
 - (2) 非自願留任（Involuntary Retention）：意指工作者受制於外力，必須選擇留任於現職工作；例如：工作者與雇主簽定契約規範在一定的服務年限內不得離職；依法必須服勤的義務等。

3. 依留任的功能性影響區分 (Dalton、Todor and Krackhardt, 1982)

- (1) 功能性留任 (Functional Retention)：意指工作者之績效評等與發展潛力俱佳，是組織欲盡全力調整策略或各項制度，以期能將之保留在組織內的重要人力資本。
- (2) 非功能性留任 (Dysfunctional Retention)：意指工作者之績效評等不佳，選擇留任於現職工作，反而可能造成組織整體效益的降低，但若經職務調整或在職教育將具正向價值者。非功能性留任者對組織整體效益有負面影響，組織應採取主動方式加以改善之，例如調整其職務、施予在職訓練或進行績效面談等。

Reyes (1990) 認為留職為希望繼續成為組織中之一份子或繼續留任在原組織。Tett and Meyer (1993) 對留任意願的定義：員工經過審慎思考後留在組織的意願。劉雅雲 (民 90) 則定義留任意願為工作者進入工作領域後，經過與工作環境的互動下，個體主觀的工作評價，而認同並繼續投入某一特定組織的目標，並且認同及願意繼續留在原工作崗位的程度。鄭怡婷 (民 95) 則指出留任意願的定義為願意留在組織內部繼續為組織效力。根據黃惠君 (民 93) 研究指出，國外學者 Mowday、Porter and Steers 將留任意願分成留任願望、留任傾向、留任等三部份。認為留任意願的實際涵義包括下列三項：

- (1) 留任願望：喜歡目前的職位，希望繼續留在原職位工作。
- (2) 留任傾向：沒有離職的念頭，未嘗試找尋其他職位的工作機會。
- (3) 留任：目前仍在原職位上工作。

朱哲宏 (民 100) 綜合國內外學者關於留任意願的定義，在此將「留任意願」定義為工作者經過審慎的思考與評價，對組織產生認同，並希望繼續留任於目前職務的心意趨向。

Abelson (1986) 整合式流動過程模式為：當個人感受到對工作的不滿意時，會思考是否留任，及產生不再留任之傾向，然後尋求工作機會並將現有工作與未來的工作進行比較，最後才決定是否留任。Abelson 認為在決定過程中被許多的因素相互影響，一是個人方面：人口學上之基本資料，二是組織方面：有組織氣氛、組織結構及制度之運作；三是環境因素：有地理位置、經濟狀況、設施等。

Igharia and Greenhaus (1992) 離職意向決策模式該模式由五組變數組成：

- (1) 人口統計變項：年齡、教育程度及年資。
- (2) 角色壓力：包含角色混淆及角色衝突。
- (3) 生涯經驗：包含薪資、未來升遷以及組織外的生涯機會。
- (4) 工作相關態度：包含工作滿足、生涯滿足及組織承諾。
- (5) 離職意向。

該模型指出人口統計變項、角色壓力及生涯經驗對工作滿足、生涯滿足與組織承諾有直接相關；人口統計變項及生涯經驗對離職意向亦是直接相關。此外，工作滿足對生涯滿足是直接相關，組織承諾對離職意向亦是直接相關。因此，此模型假定人口統計變項、角色壓力及生涯經驗透過工作相關態度對離職意向有間接效果（朱哲宏，民 100）。

朱哲宏（民 100）認為留任是離職的積極面，影響離職與留任的因素其實是相互契合的。綜合以上離職理論，將留任意願的因素歸納為下列三大類：

- (1) 組織內部因素：工作滿足、工作特性、角色衝突性、待遇福利、組織氣氛、升遷發展等。
- (2) 組織外部因素：失業率、就業機會、公司財務狀況等。

(3) 個人因素：年齡、年資、性別、婚姻狀況、價值觀與家庭責任等。

2.3.3 留任意願之相關研究

朱哲宏（民 100）研究結果顯示，國中兼任行政工作教師的工作壓力對留任意願有顯著負向影響，亦即當兼任行政教師工作壓力知覺愈高，則其留任意願愈低。

林秀吟、廖益興（民 103）研究顯示，女性資訊組長的留任意願低於男性資訊組長。已婚資訊組長的留任意願高於單身資訊組長。資訊相關系所畢業的資訊組長留任意願高於非資訊相關系所畢業的資訊組長。無資訊專業證照的資訊組長留任意願高於有資訊專業證照的資訊組長。任教年資11~19年及20年以上的國民小學資訊組長，其留任意願顯著高於任教年資10年以下的資訊組長。行政職務年資愈資深的國民小學資訊組長留任意願愈高。資訊組長年資「6年以上」的資訊組長，留任意願顯著高於任職1年及3~5年的資訊組長；任職2年的資訊組長，其留任意願顯著高於任職1年的資訊組長。臺北市國民小學資訊組長的留任意願低於絕大多數的縣市。人格特質屬於內控傾向的國民小學資訊組長留任意願最高，其次為中間特質的資訊組長，而外控傾向的資訊組長留任意願最低。

蔡琍玲（民 101）研究顯示，男性兼任行政職務教師的留任意願顯著高於女性；而處室規模「21人以上」之兼任行政職務教師留任意願顯著大於「6~10人」之處室規模。行政年資「10年以上」之兼任行政職務教師留任意願明顯高於「未滿1年」與「1年~未滿3年」之兼任行政職務教師。

2.4 各構面之關聯性研究

本節將介紹工作壓力、工作滿意度、留任意願之間的關係(曾雅祺, 民 99; 陳姿婷, 民 104; 李國賓, 民 99; 朱哲宏, 民 100)

1. 教師工作壓力與工作滿意度之研究分析

研究結果得知, 教師工作壓力與教師工作滿意度呈現負相關, 也就是在專業知能、工作負荷、變革適應、人際關係等壓力層面感受愈高的教師, 在待遇與資源、校長領導、心理滿足、升遷與進修等層面的滿意度就愈低。其中工作壓力之人際關係層面與整體的工作滿意度的相關性最高, 表示國小教師與同事、家長、學生的互動關係對其工作滿意度最具影響力。且進一步分析後得知, 教師工作壓力的人際關係層面對整體工作滿意度具有預測力(曾雅祺, 民 99)。

嘉義地區國小代理教師整體工作壓力及各層面與整體工作滿意度及各層面之間均呈現顯著負相關, 顯示嘉義地區國小代理教師工作壓力愈高, 工作滿意度愈低。且嘉義地區國小代理教師之工作壓力低於正式教師, 工作滿意度高於正式教師, 工作壓力會因擔任職務、學校規模的不同而有差異, 另一方面, 工作滿意度會因服務年資、學校規模的不同而有差異(陳姿婷, 民 104)。

2. 教師滿意度與留任意願之研究分析

Beverly (2008) 在其教師滿意度與留任意願研究中發現, 三項內在激勵因素: 個人教學效能感、和學生一起工作及工作滿意度對滿意與留任有顯著影響, 而兩個外在激勵因素: 低工資及角色負荷過重並沒有顯著影響。而感到滿意的教師更可能繼續留任(李國賓, 民 99)。

3. 教師工作壓力與留任意願之研究分析

探討變項與留任意願關係的文獻較少，大多數是以探討與離職傾向之關係；另外也參考工作壓力與組織承諾的關係，因為留任意願為組織承諾的構面之一。

郭文瑞（民 93）調查偏遠高屏地區國民小學教師，發現教師工作壓力大將影響其身心健康，易興起轉換環境的念頭，其工作壓力中的工作負荷與組織承諾各構面呈負相關；李鴻昌（民 96）對國小兼任行政工作教師角色衝突與組織承諾：工作壓力之中介效果及工作價值觀之干擾效果之研究發現，工作壓力對組織承諾具有顯著負向影響；劉叔玫（民 98）在國民小學兼任行政職務教師個人人格特質、工作壓力與留任意願關係之研究中工作壓力與留任意願亦呈現顯著負相關（朱哲宏，民 100）。

朱哲宏（民 100）研究結果發現國中兼任行政工作教師的工作壓力對留任意願有顯著負向影響，工作壓力整體及各構面均與留任意願呈顯著負相關，亦即當兼任行政教師工作壓力知覺愈高，則其留任意願愈低。

林秀吟、廖益興（民 103）研究顯示，國民小學資訊組長在工作壓力「內在衝突」和「專業知能」層面的壓力感受越高，則留任意願則越低。

第三章 研究方法

本章節根據文獻探討，提出本研究的架構與假設，主要探討「個人背景因素」、「工作壓力」、「工作滿意度」與「留任意願」之間的關係，以發問卷的方式回收並加以分析資料，驗證研究假設是否成立。本章節分別為研究架構、問卷設計、前測、資料分析與方法等共有四小節。

3.1 研究架構

本研究共有四個構面，分別為個人背景因素、工作壓力、工作滿意度與留任意願。架構圖如 3.1 所示：

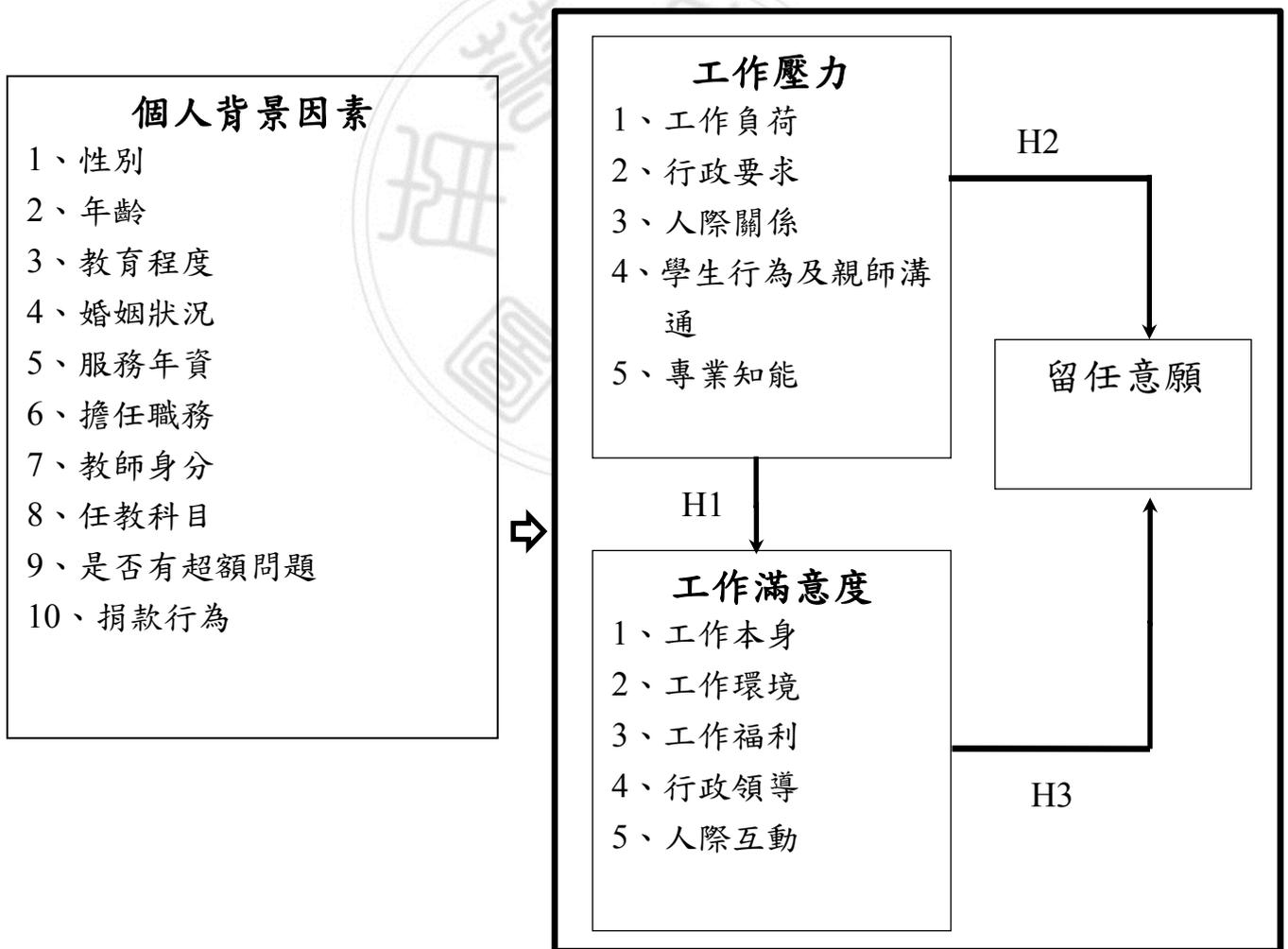


圖 3.1 研究架構圖

3.2 研究假設

本節根據文獻討論之工作壓力、工作滿意度與留任意願之間的影響，提出以下幾點假設作為統計考驗之依據：

H1：工作壓力對於工作滿意度有負向影響。

H2：工作壓力對於留任意願有負向影響。

H3：工作滿意度對於留任意願有正向影響。

3.3 研究變數操作性定義及衡量

本研究之衡量工具包括教師工作壓力量表、教師工作滿意度量表、教師留任意願量表等三部份。本研究之變數操作性定義與衡量工具來源，如表 3.1 所示。



表 3.1 本研究之變數操作性定義與衡量工具來源

構面	衡量工具	構面解釋	衡量工具來源
教師工作壓力	工作負荷	教師在工作情境中執行各項工作，包括準備課程、教學設計、文書負擔、支援活動及其他額外工作，因超過個人能力所產生的工作壓力。	陳姿婷（民 104）、曾雅祺（民 99）、林秀如（民 100）
	行政要求	學校行政主管對於教師工作的業務要求、在教學工作上的支持配合程度，以及與教師之間的溝通氣氛良好與否所產生的工作壓力。	
	人際關係	教師在工作環境或組織中，與同事、家長、學生的溝通互動下所產生的工作壓力。	
	學生行為及親師溝通	教師在教學過程中，面對學生的學習成就、學習態度、行為表現以及教師與家長間根據學生狀況進行溝通時所產生的工作壓力。	
	專業知能	教師根據本身的專業知能，對於變革適應、教學管理及專業成長的需求所產生的工作壓力。	

表 3.1 本研究之變數操作性定義與衡量工具來源 (續)

構面	衡量工具	構面解釋	衡量工具來源
教師工作滿意度	工作本身	<p>教師對於工作職務之滿意感受程度，包括在工作過程中所知覺的工作份量與工作困難度，以及工作是否能夠符合個人興趣，發揮專長、展現理想，獲得專業成長與工作成就感，實現工作願景。</p>	陳姿婷 (民 104)、李健鴻 (民 104)
	工作環境	<p>教師對於工作情境中的物理、心理和社會環境之滿意感受程度，包括校園環境、社區文化、組織氣氛、各項器材設施、硬體資源設備等。</p>	
	工作福利	<p>要求人們去工作，才可以獲得社會協助性給付的一種新契約形式。凡是被國家認定為具有工作能力且適合工作的福利給付領受者，都必須在勞動市場中尋找工作以及接受工作，也就是「福利給付領受者必須投入工作才有資格接受福利給付」成為一項契約要件。</p>	

表 3.1 本研究之變數操作性定義與衡量工具來源 (續)

構面	衡量工具	構面解釋	衡量工具來源
教師工作滿意度	行政領導	教師在工作情境中對於行政主管的領導風格與方式之滿意感受程度，包括領導能力、工作態度、工作分配與要求、問題處理能力等。	陳姿婷 (民 104)、 李健鴻 (民 104)
	人際互動	教師對於在工作環境中與他人相處過程之滿意感受程度，包括與行政人員和同事的溝通合作、與家長的互動協調、師生間的相處氣氛等。	
教師留任意願	留任意願	留任意願為個人希望繼續留在目前工作組織中的意念趨向。	李國賓 (民 99)

資料來源：本研究整理

3.4 問卷設計與研究對象之抽樣方法

本節將依序介紹本研究問卷設計、前測問卷、正式問卷研究抽樣與問卷回收分析。

3.4.1 問卷設計

本研究問卷分為五大部份：第一部分為個人基本資料；第二部份為教師工作壓力量表；第三部份為教師工作滿意度量表；第四部份為教師

留任意願量表。問卷是參考陳姿婷（民 104）、林秀如（民 100）、曾雅祺（民 99）、李國賓（民 99）之研究問卷，經過編修而成為本研究問卷的初稿。問卷初稿擬定後，經再三次修改，最後定稿成本研究問卷。本研究以發放問卷的方式為衡量工具，其題項是按照本研究的研究目的、文獻探討加以訂制與修改，問卷分成兩個部分，第一部分樣本對象的基本資料，第二部分是採用五點尺度，分為 5 分為「非常同意」、4 分為「部分同意」、3 分為「無意見」、2 分為「部分不同意」、1 分為「非常不同意」五個選量來評量各個構面。

3.4.2 前測問卷

在前測問卷中，教師工作壓力共計包含 29 題問卷題項、教師工作滿意度共計包含 31 題。前測問卷詳見附錄一。

本研究以嘉義縣市教師為發放對象進行前測調查，總共回收有效樣本 50 份。在進行前測調查的問卷填答過程中，本問卷題項有極少部分造成受訪者填答時有困難的情形發生，其餘問卷題項亦沒有任何的問題，此等結果顯示出本問卷用語、問卷長度、問卷題項順序大致合宜。

進而利用因素分析與信度分析來評量問卷題項，將不良的問卷題項予以刪除，以便完成正式問卷的設計。預試問卷大致底定，為了解本研究工具的適切性乃進行預試，回收樣本完成預試，並進行效度的因素分析及信度考驗。首先針對各問卷題項進行因素分析，利用主成份分析法萃取出特徵值大於 1 的因素構面，再以最大變異法對各個因素構面進行直交轉軸，藉以獲得各問卷題項之因素負荷量，依據 Kaiser (1947) 所建議的可接受值 0.5 之標準，刪除因素負荷量低於 0.5 之問卷題項。因素分析教師工作壓力量表中第 2、24、25 題項的因素負荷量未達最低標準值 0.5，因此予以刪除；在教師工作滿意度量表中之問卷中第 1、2、8、10、

17、18 題項的因素負荷量未達最低標準值 0.5，因此予以刪除。再次進行因素分析後發現，剩餘的問卷題項在教師工作壓力量表中之因素負荷量介於 0.588~0.865 之間；在教師工作滿意度量表中之因素負荷量介於 0.534~0.908 之間，在可接受的範圍之內。

而進一步從事信度分析後發現，教師工作壓力問卷量表信度的 Cronbach's α 值高達 0.924、教師工作滿意度問卷量表信度的 Cronbach's α 值高達 0.936，整體信度的 Cronbach's α 值高達 0.709，超過 Hair (1998) 所建議的可接受值 0.7 之標準，顯示修正後之問卷具有高度的內部一致性，亦即具有良好的信度。因此，本研究在正式的資料蒐集與分析時，即採用工作壓力問卷量表所保留的 26 題問卷題項、工作滿意度問卷量表所保留的 25 題問卷題項作為正式問卷施測量表。

3.4.3 正式問卷研究抽樣及回收

本研究範圍界定在 105 學年度嘉義縣市的教師，採問卷調查時間為 106 年 2 月，本研究針對任教於嘉義縣市的教師進行問卷調查。根據研究目的與文獻探討，本研究蒐集有關的問卷題項，經由前測資料分析後加以修訂，以總題數 57 題成為正式施測量表，正式問卷詳見附錄二。正式問卷共發放 230 份，回收問卷 205 份，問卷回收率 89.1%，剔除填答不完全之無效問卷 5 份後，有效問卷 200 份，問卷有效率為 86.96%。

本研究問卷的效度考驗，以內容效度為主。本研究問卷的編製，係透過相關文獻及資料的分析探討，加以整理歸納而成。過程中經多次討論，修正問卷試題之內涵，同時向專家學者請教。因此，本問卷應具有可靠的內容效度。本研究首先針對問卷題項進行因素分析，利用主成份分析法萃取出特徵值大於 1 的因素構面，再以最大變異法對各個因素構

面進行斜交轉軸，並為各個因素構面命名，之後再對各構面進行信度分析，以確定量表之構面及信度。

教師工作壓力量表的因素分析分析結果顯示，KMO 取樣適切性檢定值為 0.865，超過 Kaiser (1947) 所建議的可接受值 0.5 之標準，且 Bartlett 球形檢定之卡方值為 2832.627，自由度為 325，顯著性為 0.000，表示本研究適合進行因素分析。而由因素分析的結果可知，教師工作壓力的五個因素構面與文獻理論建構完全相同，顯示本研究的問卷量表具有建構效度。教師工作壓力因素分析結果彙整如表 3.2 所示。



表 3.2 教師工作壓力因素分析彙整表

因素名稱	題目	因素負荷量	平均數	累積解釋變異量%
工作負荷	1. 在學校的工作量繁重，令我難以負荷。	0.743	3.15	15.41%
	2. 學校時常舉辦活動，佔用了許多教學時間，令我覺得困擾。	0.791	3.125	
	3. 我覺得現在的課程內容繁瑣且無彈性，形成教學上負擔。	0.567	2.665	
	4. 我常從事一些與教學相關性不高的工作，使我感到有壓力。	0.772	2.89	
	5. 我覺得學校事務細瑣繁多，佔用許多我的備課或教學時間。	0.833	3.28	
	6. 學校推行的教學變革，使我感到有壓力。	0.544	3.02	
	23. 我經常需要利用下班時間來處理工作事務。	0.827	3.115	
行政要求	7. 學校行政主管對工作的要求不一致，使我感到困擾。	0.693	2.91	30.755%
	8. 我覺得學校行政主管並未真正了解教師的需求。	0.876	3.14	
	9. 我覺得學校行政主管並未提供我適度的支持與協助。	0.865	2.79	
	10. 我覺得學校行政主管與教師之間的溝通方式不理想。	0.850	3.01	
人際關係	11. 我覺得同事對於我的認同度尚不足。	0.718	2.205	42.978%
	12. 我覺得同事之間的競爭比較，使我感到有壓力。	0.799	1.95	
	13. 我常擔心自己的人際關係，害怕無法與同事相處融洽。	0.728	2.03	
	14. 我與同事間溝通及合作狀況不理想，使我感到有壓力。	0.831	1.95	

資料來源：本研究整理

表 3.2 教師工作壓力因素分析彙整表(續)

因素名稱	題目	因素負荷量	平均數	累積解釋變異量%
學生行為及親師溝通	15. 與家長之間的互動溝通，使我感到有壓力。	0.780	2.795	54.514%
	16. 家長對於教學及管教方式的意見，使我感到有壓力。	0.787	2.92	
	17. 我沒有足夠的時間去注意或顧及到學生的個別需求。	0.652	2.865	
	18. 教學過程中，學生不當的常規行為常對我造成干擾。	0.718	2.945	
	19. 我常常覺得缺乏專業知能去解決學生的問題行為。	0.683	2.5	
	20. 我覺得我與學生間的互動關係不佳，讓我有無力感。	0.557	2.06	
	21. 班級人數過多造成班級經營不易，使我感到有壓力。	0.633	2.495	
	22. 學生行為問題日漸增加，使我疲於處理。	0.766	3.02	
專業知能	24. 我常常需要學習教育新知，讓我覺得吃力。	0.815	2.425	63.848%
	25. 對於課程要求創新的教材與教法，使我感到有壓力。	0.791	2.595	
	26. 我需要花很多時間參加校外研習，使我感到有壓力。	0.685	2.445	

資料來源：本研究整理

教師工作滿意度量表的因素分析分析結果顯示，KMO 取樣適切性檢定值為 0.902，超過 Kaiser (1947) 所建議的可接受值 0.5 之標準，且 Bartlett 球形檢定之卡方值為 3893.833，自由度為 300，顯著性為 0.000，表示本研究適合進行因素分析。而由因素分析的結果可知，教師工作滿意度的五個因素構面與文獻理論建構完全相同，顯示本研究的問卷量表具有建構效度。教師工作滿意度因素分析結果彙整如表 3.3 所示。

表 3.3 教師工作滿意度因素分析彙整表

因素名稱	題目	因素負荷量	平均數	累積解釋變異量%
工作本身	1. 我對於從事教學工作中所帶來的自我成長與自我實現感到滿意。	0.766	3.93	25.692%
	2. 我對於教學工作中所得到的成就感到滿意。	0.836	3.905	
	3. 我對於在教學場所中能發揮之前所學專長感到滿意。	0.807	3.945	
	4. 我對於我所營造的班級經營模式感到滿意。	0.718	3.69	
	5. 我對於與家長之間的溝通聯繫模式感到滿意。	0.625	3.665	
工作環境	6. 我對於學校所處的地理位置感到滿意。	0.754	3.455	38.853%
	7. 我對於學校的設備及整體空間感到滿意。	0.838	3.265	
	8. 學校所提供的教學設備資源充足，使我感到滿意。	0.807	3.295	
	9. 我對於學校的教學氛圍及環境感到滿意。	0.500	3.505	
工作福利	10. 我對於目前教師的獎懲辦法感到滿意。	0.715	3.255	51.733%
	11. 我對於教師的各項福利措施感到滿意。	0.668	3.14	
	12. 我對於教師這份職業的薪資所得感到滿意。	0.526	3.52	

表 3.3 教師工作滿意度因素分析彙整表(續)

因素名稱	題目	因素負荷量	平均數	累積解釋變異量%
行政 領導	13. 我對於行政主管的領導風格感到滿意。	0.863	3.295	64.281%
	14. 我對於行政主管在工作上的分配感到滿意。	0.803	3.225	
	15. 我對於行政主管在教師工作的要求感到滿意。	0.847	3.235	
	16. 我對於行政主管和我之間的溝通情形感到滿意。	0.869	3.455	
	17. 我對於行政主管在提供支援或解決策略時的態度感到滿意。	0.862	3.375	
	18. 我對於行政主管給予的支持度感到滿意。	0.870	3.415	
	19. 我對於行政主管提供教師參與行政決策的機會感到滿意。	0.746	3.26	
	20. 我對於學校行政處室與非兼任行政教師間的合作關係感到滿意。	0.713	3.2	
人際 互動	21. 我對於學校所營造的工作氛圍感到滿意。	0.519	3.575	72.355%
	22. 我對於同事與同事之間的相處氣氛感到滿意。	0.866	3.93	
	23. 我對於同事間互助合作之現況感到滿意。	0.841	3.95	
	24. 我對於同事間能共享新知及組成社群共同學習之狀況感到滿意。	0.708	3.7	
	25. 同事對於我的認同度我感到滿意。	0.672	3.8	

資料來源：本研究整理

教師留任意願量表的因素分析分析結果顯示，KMO 取樣適切性檢定值為 0.892，超過 Kaiser (1947) 所建議的可接受值 0.5 之標準，且 Bartlett 球形檢定之卡方值為 745.328，自由度為 15，顯著性為 0.000，表示本研究適合進行因素分析。教師留任意願因素分析結果彙整如表 3.4 所示。

表 3.4 教師留任意願因素分析彙整表

因素名稱	題目	因素負荷量	平均數	累積解釋變異量%
留任意願	1. 我對本校的看法比初到職時更好，使我願意繼續留在本校服務。	0.848	3.615	68.686%
	2. 若沒有其他不可抗拒因素(如：超額、退休)，我想要一直留在本校服務。	0.873	3.49	
	3. 在本校服務可以充分發揮所長。	0.756	3.755	
	4. 學校氣氛融洽及教學環境良好，使我願意繼續留在本校服務。	0.885	3.595	
	5. 若因故必須離開本校，我會感到心情沮喪。	0.782	3.395	
	6. 即使有更好的工作條件，我依然願意留在本校服務。	0.822	3.015	

資料來源：本研究整理

在信度方面，問卷量表整體信度的 Cronbach's α 值達 0.781。至於各個構面的信度，「工作壓力」的 Cronbach's α 值達 0.911；「工作滿意度」的 Cronbach's α 值達 0.940；「留任意願」的 Cronbach's α 值最高達 0.909；而信度最低的構面為「留任意願」，其 Cronbach's α 值仍達 0.909，超過 Hair (1998) 所建議的可接受值 0.7 之標準，顯示本研究問卷具有良好的

信度。各構面信度分析彙整表如表 3.5 所示。

表 3.5 信度分析表

衡量構面	題數	Cronbach' s α 度	整體信度
工作壓力	26	0.911	0.781
工作滿意度	25	0.940	
留任意願	6	0.909	

資料來源：本研究整理

3.5 資料分析方法

本節利用 SPSS18.0 版統計分析方法，對於正式問卷的資料進行分析，分析方法包括：敘述性統計分析、信度分析、因素分析、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析、Pearson 相關分析與迴歸分析，以下分別敘述其統計方法的內容：

3.5.1 敘述性統計分析

敘述性統計分析（Descriptive Statistics Analysis）可以了解樣本的結構性組成，對於正是問卷之填答者的答案進行分析整理，內容包含各項目的次數分配表與百分比分配之統計，進而使用平均值與標準差進行敘述性分析。

3.5.2 信度分析

信度分析（Reliability Analysis）是為了問卷的各構面題項之可信度與穩定性，也是用來判定內部一致性的衡量指標。信度分析以 Cronbach's α 值當作判斷標準，若 α 值越高表示量表內的各題項的關聯性越大，Hair

(1998) 認為當 α 值大於 0.7 時，表示內部一致性高，所以本研究以 0.7 以上做為判斷一致性的標準。

3.5.3 因素分析

因素分析 (Factor Analysis) 是一種用於簡化變項及分析程序，各構面的題項皆無自變數與依變數之區別，其效果在於解釋各變數間的關係，使無法測量的潛在因子，藉著因素分析賦予其因素而更加簡潔易懂。因素分析以 KMO 取樣適切性檢定值當作判斷標準，Kaiser (1947) 所建議的可接受標準值為 0.5，所以本研究以 0.5 以上做為判斷的標準。

3.5.4 獨立樣本 T 檢定

獨立樣本 T 檢定 (Independent Samples T Test) 是探討兩個母體平均數的比較為主要目的，透過分析以了解兩者之間是否有差異性。

3.5.5 雪費事後比較

雪費事後比較 (Scheffe's Posterior Comparisons) 是採兩兩配對方式，比較二組樣本間平均數之差異，若二組組平均數之差為負，且已達顯著水準，表示二組樣本之平均數有顯著差異。信賴區間的長度愈短，對比較的結果就愈敏感。

3.5.6 單因子變異數分析

單因子變異數分析 (One-Way ANOVA) 若進行兩個以上之母體平均數，並要比較其差異與否，若具有顯著差異，再利用 Scheffe 法進行事後比較，透過差異性分析了解群組間是否具有顯著差異。

3.5.7 Pearson 相關分析

Pearson 相關分析是要探討各個構面間之相關性，以了解是否具有顯著相關，Pearson 積差係數是介於-1~1 之間，若相關值正，則為正相關，反之為負相關。

3.5.8 迴歸分析

迴歸分析 (Regression Analysis) 是用來判斷自變數與依變數之間，是否存在非線性或線性關係的一種分析方法，其作用是為了衡量自變數，能夠預測依變數的程度。本研究利用迴歸分析，檢測自變數對依變數的影響程度，以驗證本研究的研究假設。



第四章 研究結果

本研究透過問卷調查法回收樣本資料後，利用 SPSS 18.0。1.進行描述統計分析以瞭解樣本結構特性及背景資料；2.透過信度分析及因素來檢驗正式問卷的一致性、穩定性及正確性；3.以單一樣本 t 檢定檢驗個問卷題項是否達顯著同意或滿意；4.進行差異性分析、Pearson 相關分析、迴歸分析、，藉以了解學生學習情緒管理的特性。以下分別針對樣本描述性統計、因素分析與信度檢定、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析，Pearson 相關分析、迴歸分析等分析結果進行說明。

4.1 樣本描述性統計

樣本資料回收後經整理發現，本研究受訪對象性別以女性居（69.5%）；年齡以 31~40 歲居多（47.5%）；教育程度以研究所以上（含四十學分班）居多（56.0%）；婚姻狀況未婚居多（49.5%）；服務年資以 10 年以下居多（54.0%）；擔任職務以導師居多（41.5%）；教師身分以正式教師居多（80.0%）；任教科目以語文科居多（27.5%）；教師無超額危機居多（78.5%）；捐款金額以 2000 元以下居多（53%）。樣本描述性統計彙整表如表 4.1 所示。

表 4.1 樣本描述性統計彙整表

統計變項		人數	百分比%	累積百分比
性別	男	61	30.5	30.5
	女	139	69.5	100.0
年齡	30 歲以下	51	25.5	25.5
	31~40 歲	95	47.5	73.0
	41~50 歲	42	21.0	94.0
	51 歲以上	12	6.0	100.0
教育程度	師範院校 (含師專)	47	23.5	23.5
	一般大學 (含師資班、教育學程)	41	20.5	44.0
	研究所以上 (含四十分班)	112	56.0	100.0
婚姻狀況	已婚有小孩	81	40.5	40.5
	已婚未有小孩	20	10.0	50.5
	未婚	99	49.5	100.0
服務年資	10 年以下	108	54.0	54.0
	11~15 年	50	25.0	79.0
	16~20 年	16	8.0	87.0
	21 年以上	26	13.0	100.0
擔任職務	教師兼主任	9	4.5	4.5
	教師兼組長	42	21.0	25.5
	導師	83	41.5	67.0
	專任教師	66	33.0	100.0
教師身分	正式教師	160	80.0	80.0
	代理教師	34	17.0	97.0
	兼課教師	6	3.0	100.0

表 4.1 樣本描述性統計彙整表(續)

統計變項		人數	百分比%	累積百分比
任教科目	語文科	55	27.5	27.5
	數學/自然科	33	16.5	44.0
	社會科	20	10.0	54.0
	健體科	15	7.5	61.5
	特殊教育	34	17.0	78.5
	藝文科/綜合活動	28	14.0	92.5
	其他	15	7.5	100.0
超額	是	43	21.5	21.5
	否	157	78.5	100.0
捐款金額	無捐款習慣	55	27.5	27.5
	2000 元以下	62	31.0	58.5
	2001-4000 元	34	17.0	75.5
	4001 元以上	49	24.5	100.0

資料來源：本研究整理

4.2 不同背景因素之差異性分析

本研究欲探究男性與女性在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異，遂針對上述樣本統計變項特性，分別進行獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析等平均數檢定方法。

1. 男性與女性在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異，運用獨立樣本 t 檢定之差異性分析彙整表如表 4.2 所示。由表 4.2 可知，三構面之 P 值皆大於 0.05，表示沒有達到顯著性。

表 4.2 不同性別之差異性分析彙整表

因素構面	性別		t 值	P 值
	男性	女性		
工作壓力	2.7219	2.6956	0.081	0.7766
工作滿意度	3.4872	3.5335	0.238	0.626
留任意願	3.5847	3.4305	1.213	0.272

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

2. 由於教師年齡分為 30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上四個選項，因此，運用單因子變異數分析，分析不同年齡的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.3 所示。由表 4.3 可知，在「留任意願」構面之 P 值為 0.000，小於 0.05，表示 51 歲以上的教師在「留任意願」上有較高的顯著性，51 歲以上的教師留任意願大於 30 歲以下、31~40 歲及 41~50 歲之教師。

表 4.3 不同年齡之差異性分析彙整表

因素 構面	年齡				F 值	P 值	事後 比較
	30 歲以 下 (a)	31~40 歲 (b)	41~50 歲 (c)	51 歲以 上 (d)			
工作壓力	2.7338	2.7453	2.6832	2.3173	1.900	0.131	NA
工作滿意 度	3.3208	3.5853	3.5829	3.62	2.425	0.067	NA
留任意願	3.0392	3.4824	3.7777	4.25	9.351***	0.000	d>a

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

3. 由於教育程度分成師範院校（含師專）、一般大學（含師資班、教育學程）、研究所以上（含四十學分班），因此，運用單因子變異數分析，分析不同教育程度的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.4 所示。由表 4.4 可知，在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」構面之 P 值為 0.001、0.013、0.000，皆小於 0.05，表示師範院校教育程度在「工作壓力」上有較高的顯著性，而研究所以上教育程度在「工作滿意度」、「留任意願」上有較高的顯著性。

表 4.4 不同教育程度之差異性分析彙整表

因素構面	教育程度			F 值	P 值	事後比較
	師範院校 (a)	一般大學 (b)	研究所以上(c)			
工作壓力	2.9853	2.694	2.5889	7.733**	0.001	a>c
工作滿意度	3.3711	3.3795	3.6329	4.450*	0.013	c>a
留任意願	3.0426	3.3252	3.7158	10.674***	0.000	c>a

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

4. 由於婚姻狀況分成已婚有小孩、已婚未有小孩、未婚，因此，運用單因子變異數分析，分析不同婚姻狀況的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.5 所示。由表 4.5 可知，在「留任意願」構面之 P 值為 0.008，小於 0.05，表示已婚有小孩的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。

表 4.5 不同婚姻狀況之差異性分析彙整表

因素構面	婚姻狀況			F 值	P 值	事後比較
	已婚有小孩 (a)	已婚未有小孩 (b)	未婚 (c)			
工作壓力	2.6467	2.7250	2.7459	0.622	0.538	NA
工作滿意度	3.5407	3.4920	3.5075	0.086	0.918	NA
留任意願	3.7181	3.3167	3.3131	4.919**	0.008	a>c

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

5. 由於服務年資分成 10 年以下、11~15 年、16~20 年、21 年以上，因此，運用單因子變異數分析，分析服務年資的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.6 所示。由表 4.6 可知，在「留任意願」構面之 P 值為 0.000，小於 0.05，表示 21 年以上服務年資的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。

表 4.6 不同服務年資之差異性分析彙整表

因素 構面	服務年資				F 值	P 值	事後 比較
	10 年以 下 (a)	11~15 年 (b)	16~20 年 (c)	21 年以 上 (d)			
工作壓力	2.7375	2.7892	2.4808	2.5355	1.899	0.131	NA
工作滿意 度	3.4496	3.5712	3.7250	3.5831	1.266	0.287	NA
留任意願	3.2176	3.620	3.9375	4.000	8.358***	0.000	d>a

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

6. 由於擔任職務分成教師兼主任、教師兼組長、導師、專任教師，因此運用單因子變異數分析，分析擔任不同職務的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.7 所示。由表 4.7 可知，三構面之 P 值皆大於 0.05，表示沒有達到顯著性。

表 4.7 不同擔任職務之差異性分析彙整表

因素構面	擔任職務				F 值	P 值	事後比較
	教師兼主任 (a)	教師兼組長 (b)	導師 (c)	專任教師 (d)			
工作壓力	2.8675	2.7619	2.7220	2.6212	0.796	0.498	NA
工作滿意度	3.1689	3.5010	3.5557	3.5333	1.088	0.355	NA
留任意願	3.0741	3.5238	3.4297	3.5631	0.891	0.447	NA

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

7. 由於教師身分分成正式教師、代理教師、兼課教師，因此運用單因子變異數分析，分析擔任不同職務的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.8 所示。由表 4.8 可知，三構面之 P 值皆大於 0.05，表示沒有達到顯著性。

表 4.8 不同教師身分之差異性分析彙整表

因素構面	教師身分			F 值	P 值	事後比較
	正式教師 (a)	代理教師 (b)	兼課教師 (c)			
工作壓力	2.7255	2.6855	2.2244	2.061	0.130	NA
工作滿意度	3.4717	3.6694	3.9400	2.928	0.056	NA
留任意願	3.4385	3.5735	3.9722	1.219	0.298	NA

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

8. 由於任教科目分成語文科、數學自然科、社會科、健體科、特殊教育、藝文綜合科、其他，因此運用單因子變異數分析，分析擔任不同任教科目的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.9 所示。由表 4.9 可知，三構面之 P 值皆小於 0.05，特殊教育教師在「工作壓力」上有較高的顯著性，其他類教師在「工作滿意度」上有較高的顯著性，健體科教師在「留任意願」上有較高的顯著性。

表 4.9 不同任教科目之差異性分析彙整表

因素構面	任教科目							F 值	P 值	事後比較
	語文科 (a)	數學自然科 (b)	社會科 (c)	健體科 (d)	特殊教育 (e)	藝文綜合科 (f)	其他 (g)			
工作壓力	2.775	2.796	2.603	2.338	2.872	2.686	2.384	2.55*	0.02	e > d
工作滿意度	3.565	3.423	3.434	3.749	3.272	3.547	3.952	2.89*	0.01	g > e
留任意願	3.624	3.479	3.391	3.988	3.063	3.488	3.455	2.30*	0.03	d > e

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

9. 是否面臨超額危機在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異，運用獨立樣本t檢定之差異性分析彙整表如表 4.10 所示。由表 4.10 可知，三構面之 P 值皆大於 0.05，表示沒有達到顯著性。。

表 4.10 超額狀況之差異性分析彙整表

因素構面	超		t 值	P 值
	是	否		
工作壓力	2.7996	2.6774	1.407	0.237
工作滿意度	2.6773	3.5256	0.073	0.787
留任意願	3.5853	3.4480	0.763	0.383

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

10. 由於捐款金額分成無捐款習慣、2000 元以下、2001-4000 元、4001 元以上，因此運用單因子變異數分析，分析擔任捐款金額的教師在「工作壓力」、「工作滿意度」、「留任意願」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整表如表 4.11 所示。由表 4.11 可知，三構面之 P 值皆大於 0.05，表示沒有達到顯著性。

表 4.11 不同捐款金額之差異性分析彙整表

因素構面	捐款金額				F 值	P 值	事後比較
	無捐款習慣 (a)	2000 元以下 (b)	2001-4000 元 (c)	4001 元以上 (d)			
工作壓力	2.6559	2.6836	2.9151	2.6358	1.780	0.152	NA
工作滿意度	3.4909	3.5200	3.3894	3.6408	1.176	0.320	NA
留任意願	3.3758	3.5134	3.2304	3.7177	2.265	0.082	NA

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ ；NA 表示不比較

資料來源：本研究整理

11. 差異性因素分析之結果：

- (1) 嘉義縣市教師之工作壓力會因教育程度、任教科目而有所差異。
- (2) 教師之工作滿意度受到教育程度、任教科目影響而有所差異。
- (3) 教師之留任意願會因年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、任教科目而有所差異。
- (4) 51 歲以上的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
- (5) 師範院校教育程度在「工作壓力」上有較高的顯著性，而研究所以上教育程度在「工作滿意度」、「留任意願」上有較高的顯著性。

- (6) 已婚有小孩婚姻狀況的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
- (7) 21 年以上服務年資的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
- (8) 特殊教育教師在「工作壓力」上有較高的顯著性，其他類教師在「工作滿意度」上有較高的顯著性，健體科教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
- (9) 特殊教育科教師工作壓力相較其他科目教師高，工作滿意度則相較其他科目教師低，留任意願為所有任教科目中最低。

4.3 相關分析

本研究利用皮爾森積差分析來檢測工作壓力、工作滿意度、留任意願等構面間的相關程度，分析結果發現工作壓力對於工作滿意度、工作壓力對於留任意願呈現顯著負相關。工作滿意度對於留任意願呈現顯著正相關。由表4.12分析結果得知，工作滿意度對應留任意願的線性相關係數0.652為最高，表示教師的工作滿意度對於留任意願有較強的關聯性。工作壓力對應留任意願的線性相關係數為-0.485，表示工作壓力對於留任意願的相關性較低。相關係數如表4.12 所示。

表 4. 12 三個構面之相關分析

構面	工作壓力	工作滿意度	留任意願
工作壓力	1	-0.525***	-0.485***
工作滿意度	-0.525***	1	0.652***
留任意願	-0.485***	0.652***	1

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.4 迴歸分析

由上述的相關分析得知，工作壓力、工作滿意度與留任意願之相關性，因此本研究進一步使用迴歸分析來探討各構面間的解釋及驗證研究假設是否成立。將以第三章之研究架構圖作為基礎，針對本研究構面間的影響關係進行說明，以迴歸分析來分析各研究變數間的關係，並確立自變數與依變數間是否存在顯著影響關係。

4.4.1 工作壓力、工作滿意度與留任意願之影響

本研究分別驗證工作壓力、工作滿意度與留任意願等構面間的直接影響的效果，加以驗證 H1、H2、H3 是否成立，其分析結果如表 4.13 所示。

(1) 工作壓力對工作滿意度之影響

檢測工作壓力是否會直接影響工作滿意度，由表 4.13 可知，分析結果顯示工作壓力對工作滿意度的標準化 β 值為-0.525 有達顯著水準， R^2 為 0.276，F 值為 75.512，因此假設 H1 成立。由上述可以知道，工作壓力對工作滿意度具有顯著負相關，代表教師的工作壓力很高的話，其工作滿意度相對較低。

(2) 工作壓力對留任意願之影響

檢測工作壓力是否會直接影響留任意願，由表 4.13 可知，分析結果顯示工作壓力對留任意願的標準化 β 值為-0.485 有達顯著水準， R^2 為 0.236，F 值為 61.041，因此假設 H2 成立。由上述可以知道，工作壓力對留任意願具有顯著負相關，代表教師的工作壓力很高的話，其留任意願相對較低。

(3) 工作滿意度對留任意願之影響

檢測工作滿意度是否會直接影響留任意願，由表 4.13 可知，分析結果顯示工作滿意度對留任意願的標準化 β 值為 0.652 有達顯著水準， R^2 為 0.425，F 值為 146.196，因此假設 H3 成立。由上述可以知道，工作滿意度對留任意願具有顯著相關，代表教師的工作滿意度很高的話，其留任意願相對較高。

表 4.13 三個構面之迴歸分析

構面	β 值	R^2 值	F 值
工作壓力對工作滿意度	-0.525***	0.276	75.512
工作壓力對留任意願	-0.485***	0.236	61.041
工作滿意度對留任意願	0.652***	0.425	146.196

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.4.2 工作壓力因素與留任意願之影響

- (1) 檢測五項工作壓力因素是否會直接影響留任意願，由表 4.14 可知，分析結果顯示工作壓力之工作負荷因素對留任意願的標準化 β 值為 0.353 有達顯著水準， R^2 為 0.124， F 值為 28.094。由上述可以知道，工作負荷對留任意願具有顯著相關。
- (2) 由表 4.14 可知，分析結果顯示工作壓力之行政要求因素對留任意願的標準化 β 值為 0.507 有達顯著水準， R^2 為 0.257， F 值為 68.507。由上述可以知道，行政要求對留任意願具有顯著相關。
- (3) 由表 4.14 可知，分析結果顯示工作壓力之人際關係因素對留任意願的標準化 β 值為 0.378 有達顯著水準， R^2 為 0.143， F 值為 33.094。由上述可以知道，人際關係對留任意願具有顯著相關。
- (4) 由表 4.14 可知，分析結果顯示工作壓力之學生行為及親師溝通因素對留任意願的標準化 β 值為 0.265 有達顯著水準， R^2 為 0.070， F 值為 14.895。由上述可以知道，學生行為及親師溝通對留任意願具有顯著相關。
- (5) 由表 4.14 可知，分析結果顯示工作壓力之專業知能因素對留任意願的標準化 β 值為 0.289 有達顯著水準， R^2 為 0.083， F 值為 18.005。由上述可以知道，專業知能對留任意願具有顯著相關。
- (6) 工作負荷對留任意願 P 值為 0.017，行政要求對留任意願 P 值為 0.000，人際關係對留任意願之 P 值為 0.003，學生行為及親師溝通對留任意願 P 值為 0.164，專業知能對留任意願 P 值為 0.173。顯示工作壓力之行政要求因素對留任意願具有最高的顯著性。

表 4.14 工作壓力五因素之迴歸分析

因素	β 值	R^2 值	F 值
工作負荷對留任意願	0.353*	0.124	28.094
行政要求對留任意願	0.507***	0.257	68.507
人際關係對留任意願	0.378**	0.143	33.094
學生行為及親師溝通對留任意願	0.265*	0.070	14.895
專業知能對留任意願	0.289*	0.083	18.005

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.4.3 工作滿意度因素與留任意願之影響

- (1) 檢測五項工作滿意度因素是否會直接影響留任意願，由表 4.15 可知，分析結果顯示工作滿意度之工作本身因素對留任意願的標準化 β 值為 0.368 有達顯著水準， R^2 為 0.135，F 值為 30.981。由上述可以知道，工作本身對留任意願具有顯著相關。
- (2) 由表 4.15 可知，分析結果顯示工作滿意度之工作環境因素對留任意願的標準化 β 值為 0.631 有達顯著水準， R^2 為 0.398，F 值為 130.978。由上述可以知道，工作環境對留任意願具有顯著相關。
- (3) 由表 4.15 可知，分析結果顯示工作滿意度之工作福利因素對留任意願的標準化 β 值為 0.397 有達顯著水準， R^2 為 0.158，F 值為 37.120。由上述可以知道，工作福利對留任意願具有顯著相關。
- (4) 由表 4.15 可知，分析結果顯示工作滿意度之行政領導因素對留任意願的標準化 β 值為 0.518 未達顯著水準， R^2 為 0.268，F 值為 72.566。

- (5) 由表 4.15 可知，分析結果顯示工作滿意度之人際互動因素對留任意願的標準化 β 值為 0.543 有達顯著水準， R^2 為 0.295，F 值為 82.697。由上述可以知道，人際互動對留任意願具有顯著相關。
- (6) 工作本身對留任意願 P 值為 0.033，工作環境對留任意願 P 值為 0.000，工作福利對留任意願之 P 值為 0.515，行政領導對留任意願 P 值為 0.004，人際互動對留任意願 P 值為 0.000。顯示工作滿意度之工作環境及人際互動因素對留任意願具有較高的顯著性。

表 4.15 工作滿意度五因素之迴歸分析

因素	β 值	R^2 值	F 值
工作本身對留任意願	0.368*	0.135	30.981
工作環境對留任意願	0.631***	0.398	130.978
工作福利對留任意願	0.397	0.158	37.120
行政領導對留任意願	0.518**	0.268	72.566
人際互動對留任意願	0.543***	0.295	82.697

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

4.5 綜合研究

以下就工作壓力、工作滿意度與留任意願三構面與其他相關研究者結果作比較。

4.5.1 工作壓力構面與相關研究之結果分析

表 4.16 工作壓力與相關研究者結果比較

研究者	工作壓力
沈沛虹 (民 106)	因教育程度、任教科目而有所差異。
陳姿婷 (民 104)	會因擔任職務的不同而有差異。
曾雅祺 (民 99)	會因性別、任教年資、擔任職務的不同而有差異。
林秀如 (民 100)	會因年齡、擔任職務的不同而有差異。

資料來源：本研究整理

4.5.2 工作滿意度構面與相關研究之結果分析

表 4.17 工作滿意度與相關研究者結果比較

研究者	工作滿意度
沈沛虹 (民 106)	因教育程度、任教科目影響而有所差異。
陳姿婷 (民 104)	會因服務年資的不同而有差異。
曾雅祺 (民 99)	會因服務年資、擔任職務的不同而有差異。
林秀如 (民 100)	會因性別、年齡、擔任職務的不同而有差異。

資料來源：本研究整理

4.5.3 留任意願構面與相關研究之結果分析

表 4.18 留任意願與相關研究者結果比較

研究者	留任意願
沈沛虹 (民 106)	會因年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、任教科目而有所差異。
林秀吟、廖益興 (民 103)	因性別、婚姻狀況、任教年資而有所差異。
蔡琍玲 (民 101)	因性別、行政年資、處室規模而有所差異。

資料來源：本研究整理



第五章 結論與建議

本章將各項之研究結果作一整理提出研究結論，並提供相關單位對於瞭解教師的工作壓力、工作滿意度和留任意願之相關建議，以及未來研究者之方向，俾供各學術與實務界作參考。以下僅分為研究結論、研究建議及研究限制等三小節進行說明。

5.1 研究結論

彙整本研究假說驗證之資料分析數據，並加以提出研究結果與討論，及後續研究者的建議。表 5.1 為本研究假說之驗證結果。

表 5.1 研究假說與實證分析結果

假說	內容	實證分析
H1	工作壓力對於工作滿意度有負向影響。	成立
H2	工作壓力對於留任意願有負向影響。	成立
H3	工作滿意度對於留任意願有正向影響。	成立

資料來源：本研究整理

本研究主要目的在探討嘉義縣市的教師對工作壓力、工作滿意度、留任意願之相關性及因果關係。經過前一章的資料分析，在本章歸納之結論如下：

1. (H1) 工作壓力對於工作滿意度有負向影響。研究結果指出工作壓力越高的教師，工作滿意度越低，即工作壓力對於教師的工作滿意度有顯著的負向影響。

2. (H2) 工作壓力對於留任意願有負向影響。研究結果指出工作壓力越高的教師，留任意願越低，即工作壓力對於教師的留任意願有顯著的負向影響。
3. (H3) 工作滿意度對於留任意願有正向影響。研究結果指出工作滿意度越高的教師，有較高的留任意願，即工作滿意度對於教師的留任意願有顯著正向影響。
4. 嘉義縣市教師之工作壓力會因教育程度、任教科目而有所差異。
5. 嘉義縣市教師之工作滿意度受到教育程度、任教科目影響而有所差異。
6. 嘉義縣市教師之留任意願會因年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、任教科目而有所差異。
7. 「51歲以上」的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
8. 「師範院校」教育程度在「工作壓力」上有較高的顯著性，而「研究所以上」教育程度在「工作滿意度」、「留任意願」上有較高的顯著性。
9. 「已婚有小孩」婚姻狀況的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
10. 「21年以上」服務年資的教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
11. 特殊教育教師在「工作壓力」上有較高的顯著性，其他類教師在「工作滿意度」上有較高的顯著性，健體科教師在「留任意願」上有較高的顯著性。
12. 特殊教育科教師工作壓力相較其他科目教師高，工作滿意度則相較其他科目教師低，留任意願為所有任教科目中最低。
13. 工作壓力之行政要求因素對留任意願具有最高的顯著性。
14. 工作滿意度之工作環境及人際互動因素對留任意願具有較高的顯著

性。

5.2 研究建議

根據以上研究結論，本研究提出建議，以供教師、學校及未來研究者參考。

5.2.1 對學校、教師及教育行政機關建議

本研究顯示，工作壓力對於工作滿意度有負向影響，工作壓力對於留任意願有負向影響，而工作滿意度對於留任意願有正向影響。嘉義縣市教師之工作壓力會因教育程度、任教科目而有所差異，教師之工作滿意度受到教育程度、任教科目影響而有所差異，教師之留任意願會因年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、任教科目而有所差異。

學校對於新進教師應給予更多的關懷及了解，通常新進教師多為師範院校畢業後實習半年之初任教師，對於學校風氣、行政運作模式、親師溝通方法皆還在學習階段，較少比例教師有豐富的經驗來面對各項學校面臨的挑戰，因此工作壓力相對資深教師大，也因此影響到了留任意願。此外，因研究所以以上學歷教師有提敘、晉級之工作福利政策，因此學校可鼓勵校內教師參與各項進修課程或活動，並提供所需資源及協助，可藉此提高教師之工作滿意度。

此外，研究顯示特殊教育科教師工作壓力相較其他科目教師高，工作滿意度則相較其他科目教師低，留任意願為所有任教科目中最低，此為必須正視之課題，許多學校對於特殊教育較不重視，但特殊教育教師仍有許多鑑定、安置、輔導業務需親力完成，此牽涉到了親師溝通、與普通班教師、行政單位及單位主管溝通對話等議題，此外，特教教師面對特殊學生之行為問題及學習低成就也同樣承受極大的心理負擔及壓力，

許多學校普遍特教教師員額不足，使現職許多特教教師一人身兼許多業務，且普通科教師對特殊教育內涵了解有限制，造成特教教師需要花許多心力與普通科教師溝通協調，若遇見不配合之教師或行政單位，又面臨無法給予適度的支持與協助的單位主管，其工作壓力、精神壓力實難以言語形容之。

研究者建議特殊教育教師應與同縣市其他特教教師組成學習共同體或學習社群，了解各校特殊教育運作狀況，學習其他學校的優點，並共同思考更佳的处理策略，更藉此精進特教專業知識。

學校部分，應更加重視特殊教育領域，並提供所需資源提供特殊教育安排講座及研習，使全校師生對特殊教育有更深層的認識及瞭解，還有，將特殊教育視為是學校體系的重要一環，以團隊合作方式為每位特殊生提供服務及所需協助，藉此減輕特教教師工作壓力，提高工作滿意度及留任意願。

研究者建議教育行政機關應開設普通教師與特教教師共同參與之研習或活動，增進特教教師與普通科教師間交流，使彼此更了解不同科目間輔導或教學策略，也可提供不同升學管道之比較，增進教師知能，讓普通科與特教科間分界消弭，讓特殊教育不再只是特教教師一人的工作，而是建立起零拒絕、融合教育的理念落實。

5.2.2 對未來研究者的建議

基於研究限制，本研究僅針對嘉義縣市之教師，問卷對象皆為國中及高中職教師，以教師的性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、擔任職務、教師身分、任教科目、超額狀況、捐款金額等背景因素，探討教師對工作壓力、工作滿意度與留任意願之關係，因此，調查結果無法推論至其他地區、其他任教階段及其他學校，建議未來研究者可將此

相關研究議題之對象擴大至其他縣市或全國性，或透過質性研究方式，進行深度訪談，讓研究的結果更具代表性及推論性。



參考文獻

一、中文部分

1. 毛睿翎(民104), 國民小學教師工作壓力與生活品質關係之研究—以南投縣國民小學為例, 慈濟大學教育研究學刊, 第11期, 31-75頁。
2. 朱哲宏(民100), 國中兼任行政職務教師留任意願之研究—以高雄市為例, 樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
3. 李國賓(民99), 臺北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究, 天主教輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
4. 李健鴻(民104), 「工作福利」治理下「個人化服務模式」對失業者權利與義務的影響, 人文及社會科學集刊, 第1期, 第27卷, 45-88頁。
5. 林秀如(民100), 高雄市國民小學教師工作壓力、情緒管理與工作滿意度之研究, 國立屏東教育大學教學視導學位學程班碩士論文。
6. 林秀吟、廖益興(民103), 國民小學資訊組長工作壓力與留任意願之研究, 中華行政學報, 第14期, 201-226頁。
7. 郭文瑞(民93), 偏遠地區國小教師工作生活品質、工作壓力與組織承諾關係之研究, 屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
8. 陳姿婷(民104), 國小代理教師工作壓力與工作滿意度之相關研究, 國立嘉義大學教育學系碩士論文。
9. 陳麗如(民96), 醫療連鎖通路人員留任因素探討—以A公司為例, 元智大學管理研究所碩士論文。
10. 張春興(民81), 張氏心理學辭典。臺北: 東華。
11. 張春興(民85), 教育心理學—三化取向的理論與實踐。臺北: 東華。
12. 曾雅祺(民99), 高雄市國小教師工作壓力與工作滿意度之研究, 國

- 立屏東教育大學教育學系碩士論文。
13. 楊益民（民90），國民小學教師工作滿意度評量之研究，國立臺南大學學校行政研究所碩士論文。
 14. 楊麗燕（民96），國小導師工作壓力與工作滿意度之關係研究，國立屏東師範學社會發展研究所碩士論文。
 15. 葉榮椿、盧美束、陳宜樞、林怡倩（民103），教師情緒智力、工作壓力與工作滿意度影響關係之研究：以屏東縣國民中學教師為例，美和學報，第1期，第33卷，177-194頁。
 16. 鄭全利（民92），屏東縣國民小學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。
 17. 鄭怡婷（民95），人資顧客服務代表的角色壓力與工作滿意、工作投入、留任意願之關聯—以知覺人力資源部門主管支持為調節變項，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
 18. 劉叔玫（民98），國民小學兼任行政職務教師個人人格特質、工作壓力與留任意願關係之研究，輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
 19. 蔡寬信（民99），國民小學學校組織氣候、教師內外控與教師組織承諾關係之研究，國立政治大學教育研究所碩士論文。
 20. 蔡琍玲（民101），新北市國民中學處室組織氣氛與兼任行政職務教師留任意願關係之研究，天主教輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
 21. 駱仁（民95），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，嘉義大學師範學院國民教育研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986), The Moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, pp. 1173-1182.
2. Dalton, D. R. , Todor, W. D. & Krackhardt, D. M. (1982),“ Turnover overstated: The Functional Taxonomy”, Academy of Management Review, Vol.7, No.2, pp. 117-123.
3. French, J. R. & R. L. Kahn (1962), “A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental”. Journal of Social Issue, Vol.18, Hoboken: Wiley-Blackwell. pp. 1-47.
4. Gupta, N. & Beehr, T. A. (1979), “Job Stress and Employee Behavior”, Organizational Behavior and Human Performance, Vol.23, pp. 373-387.
5. Kyriacou, C. (1987), “Teacher Stress and Burnout: An International Review”, Educational Research , Vol.29, No.2, pp. 146- 152.
6. Moracco, J. C., & Mcfadden, H. (1982), The Counselor's Role in Reducing Teacher Stress. The Personnel And Guidance Journal, Vol.5, pp. 549-552.
7. Robbins, S. P. (1993), Organizational Behavior, Prentice-Hall, New Jersey.
8. Reyes, P. (1990), Teacher and Their Workplace: Commitment, Performance, and Productivity, Sage Publication, California.
9. Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993), “ Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-analytic Findings”,Personnel Psychology, Vol.46, No.2, pp.342-346.
10. Tellenback, S., Brenner, S. D. & Lofgren, H. (1983), Teacher Stress:

Exploratory model Building. Journal of Occupational Psychology, Vol.56, pp.19-33.

11. Vroom, V. H. (1964), Work and Motivation, New York: John Wiley and Sons Inc.
12. Vroom, V. H. (1995), Work and Motivation, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
13. You, E. (2001), Exploring Teacher Job Satisfaction, Across Years of Teaching Experience. Christian Education Journal, Vol.5, No.1, pp.118-121.



附錄

附錄一 前測問卷初稿

親愛的教育先進，您好：

首先，感謝您在百忙之中，撥冗填寫這份問卷，不勝感禱。本問卷的目的在於瞭解教師工作壓力與工作滿意度之現況及相關情形。您所提供的寶貴資料僅作統計分析之用，無須具名，同時並不對外公開，資料絕對保密，敬請您安心填答。請您依據個人實際狀況與經驗予以填答，所填之資料僅供學術研究之用，不作個別探討。您的意見對於本研究十分寶貴，在此謹對您填答本問卷，致上最誠摯的謝意！

南華大學 企業管理學系非營利事業管理碩士在職專班

指導教授：涂瑞德 博士

研究生：沈沛虹 敬上

中華民國 106 年 2 月

一、基本資料

- 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.教育程度：(1)師範院校(含師專) (2)一般大學(含師資班、教育學程)
(3)研究所以上(含四十學分班)
- 4.婚姻狀況：(1)已婚有小孩 (2)已婚未有小孩 (3)未婚
- 5.服務年資：(1)10年以下 (2) 11~15年 (3) 16~20年
(4) 21年以上
- 6.擔任職務：(1)教師兼主任 (2)教師兼組長
(3)導師 (4)專任教師
- 7.教師身分：(1)正式教師 (2)代理教師 (3)兼課教師
- 8.任教科目：(1)語文科 (2)數學/自然科 (3)社會科
(4)健體科 (5)特殊教育 (6)藝文科/綜合活動

(7) 其他：_____

9. 您是否面臨超額危機： 是 否

10. 您過去一年來的捐款金額大約多少元：(1) 無捐款習慣 (2) 2000元以下
(3) 2001-4000元 (4) 4001元以上

二、教師工作壓力量表（每題均為單選題，請都作答）

【填答說明】請您依據教學工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級；1：非常不同意，2：部分不同意、3：沒意見、4：部份同意、5：非常同意。

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
1	在學校的工作量繁重，令我難以負荷。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2	我覺得政府推動許多新政策，且政策多變，造成我的負擔。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3	學校時常舉辦活動，佔用了許多教學時間，令我覺得困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4	我經常需要利用下班時間來處理工作事務。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5	我覺得現在的課程內容繁瑣且無彈性，形成教學上負擔。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6	我常從事一些與教學相關性不高的工作，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7	我覺得學校事務細瑣繁多，佔用許多我的備課或教學時間。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8	學校推行的教學變革，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9	學校行政主管對工作的要求不一致，使我感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10	我覺得學校行政主管並未真正了解教師的需求。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11	我覺得學校行政主管並未提供我適度的支持與協助。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12	我覺得學校行政主管與教師之間的溝通方式不理想。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
13	我覺得同事對於我的認同度尚不足。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14	我覺得同事之間的競爭比較，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15	我常擔心自己的人際關係，害怕無法與同事相處融洽。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16	我與同事間溝通及合作狀況不理想，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17	與家長之間的互動溝通，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18	家長對於教學及管教方式的意見，常使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
19	我覺得我與學生間的互動關係不佳，讓我有無力感。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20	班級人數過多造成班級經營不易，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
21	學生行為問題日漸增加，使我疲於處理。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
22	我沒有足夠的時間去注意或顧及到學生的個別需求。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23	教學過程中，學生不當的常規行為常對我造成干擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24	學生學習動機低，以致於教學成效不彰。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25	少子化趨勢下，我憂心減班超額及職務改變的問題	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
26	我常常覺得缺乏專業知能去解決學生的問題行為。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
27	我常常需要學習教育新知，讓我覺得吃力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
28	對於課程要求創新的教材與教法，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
29	我需要花很多時間參加校外研習，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

三、教師工作滿意度量表（每題均為單選題，請都作答）

【填答說明】請您依據教學工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級； 1：非常不同意、2：部分不同意、3：沒意見、4：部份同意、

5：非常同意。

		非常 不同 意	部 分 不 同 意	沒 意 見	部 分 同 意	非 常 同 意
1	我對於在學校的工作量感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2	我對於自己在處理學生行為問題及干擾行為的能力感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3	我對於從事教學工作中所帶來的自我成長與自我實現感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4	我對於教學工作中所得到的成就感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5	我對於在教學場所中能發揮之前所學專長感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6	我對於我所營造的班級經營模式感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7	我對於與家長之間的溝通聯繫模式感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8	我對於與學生之間的互動相處之模式感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9	我對於學校所處的地理位置感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10	我對於學校周邊的社區環境感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11	我對於學校的設備及整體空間感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12	學校所提供的教學設備資源充足，使我感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13	我對於學校的教學氛圍及環境感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14	我對於目前教師的獎懲辦法感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15	我對於教師的各項福利措施感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16	我對於教師這份職業的薪資所得感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17	我對於教師這份工作所給予的社會地位感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18	我對於教師這份工作的生活保障感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
19	我對於行政主管的領導風格感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
		1	2	3	4	5
20	我對於行政主管在工作上的分配感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
21	我對於行政主管在教師工作的要求感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
22	我對於行政主管和我之間的溝通情形感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
23	我對於行政主管在提供支援或解決策略時的態度感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
24	我對於行政主管給予的支持度感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
25	我對於行政主管提供教師參與行政決策的機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
26	我對於學校行政處室與非兼任行政教師間的合作關係感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
27	我對於學校所營造的工作氛圍感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
28	我對於同事與同事之間的相處氣氛感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
29	我對於同事間互助合作之現況感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
30	我對於同事間能共享新知及組成社群共同學習之狀況感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
31	同事對於我的認同度我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5

問卷到此全部結束，請您再次檢查有無疏漏之處，謝謝您的填答！

附錄二 正式問卷

「工作壓力、工作滿意度與留任意願之研究—以嘉義縣市教師為例」問卷

親愛的教育先進，您好：

首先，感謝您在百忙之中，撥冗填寫這份問卷，不勝感禱。本問卷的目的在於瞭解教師工作壓力與工作滿意度之現況及相關情形。您所提供的寶貴資料僅作統計分析之用，無須具名，同時並不對外公開，資料絕對保密，敬請您安心填答。請您依據個人實際狀況與經驗予以填答，所填之資料僅供學術研究之用，不作個別探討。您的意見對於本研究十分寶貴，在此謹對您填答本問卷，致上最誠摯的謝意！

南華大學 企業管理學系非營利事業管理碩士在職專班

指導教授：涂瑞德 博士

研究生：沈沛虹 敬上

中華民國 106 年 2 月

二、基本資料

- 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.教育程度：(1)師範院校(含師專) (2)一般大學(含師資班、教育學程)
(3)研究所以上(含四十學分班)
- 4.婚姻狀況：(1)已婚有小孩 (2)已婚未有小孩 (3)未婚
- 5.服務年資：(1)10年以下 (2)11~15年 (3)16~20年
(4)21年以上
- 6.擔任職務：(1)教師兼主任 (2)教師兼組長
(3)導師 (4)專任教師
- 7.教師身分：(1)正式教師 (2)代理教師 (3)兼課教師
- 8.任教科目：(1)語文科 (2)數學/自然科 (3)社會科
(4)健體科 (5)特殊教育 (6)藝文科/綜合活動
(7)其他：_____
- 9.您是否面臨超額危機：是 否

- 10.您過去一年來的捐款金額大約多少元：(1)無捐款習慣 (2)2000元以下
(3)2001-4000元 (4)4001元以上

二、教師工作壓力量表（每題均為單選題，請都作答）

【填答說明】請您依據教學工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級；1：非常不同意、2：部分不同意、3：沒意見、4：部份同意、5：非常同意。

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
1	在學校的工作量繁重，令我難以負荷。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2	學校時常舉辦活動，佔用了許多教學時間，令我覺得困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3	我覺得現在的課程內容繁瑣且無彈性，形成教學上負擔。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4	我常從事一些與教學相關性不高的工作，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5	我覺得學校事務細瑣繁多，佔用許多我的備課或教學時間。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6	學校推行的教學變革，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7	學校行政主管對工作的要求不一致，使我感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8	我覺得學校行政主管並未真正了解教師的需求。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9	我覺得學校行政主管並未提供我適度的支持與協助。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10	我覺得學校行政主管與教師之間的溝通方式不理想。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11	我覺得同事對於我的認同度尚不足。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12	我覺得同事之間的競爭比較，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13	我常擔心自己的人際關係，害怕無法與同事相處融洽。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14	我與同事間溝通及合作狀況不理想，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15	與家長之間的互動溝通，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16	家長對於教學及管教方式的意見，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17	我沒有足夠的時間去注意或顧及到學生的個別需求。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18	教學過程中，學生不當的常規行為常對我造成干擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
19	我常常覺得缺乏專業知能去解決學生的問題行為。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
20	我覺得我與學生間的互動關係不佳，讓我有無力感。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
21	班級人數過多造成班級經營不易，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
22	學生行為問題日漸增加，使我疲於處理。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
23	我經常需要利用下班時間來處理工作事務。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
24	我常常需要學習教育新知，讓我覺得吃力。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
25	對於課程要求創新的教材與教法，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
26	我需要花很多時間參加校外研習，使我感到有壓力。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

三、教師工作滿意度量表（每題均為單選題，請都作答）

【填答說明】請您依據教學工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級；1：非常不同意、2：部分不同意、3：沒意見、4：部份同意、5：非常同意。

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
1	我對於從事教學工作中所帶來的自我成長與自我實現感到滿意。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2	我對於教學工作中所得到的成就感到滿意。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3	我對於在教學場所中能發揮之前所學專長感到滿意。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4	我對於我所營造的班級經營模式感到滿意。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5	我對於與家長之間的溝通聯繫模式感到滿意。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6	我對於學校所處的地理位置感到滿意。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7	我對於學校的設備及整體空間感到滿意。	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

		非常 不同意	部分 不同意	沒 意見	部分 同意	非常 同意
		1	2	3	4	5
8	學校所提供的教學設備資源充足，使我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
9	我對於學校的教學氛圍及環境感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
10	我對於目前教師的獎懲辦法感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
11	我對於教師的各項福利措施感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
12	我對於教師這份職業的薪資所得感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
13	我對於行政主管的領導風格感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
14	我對於行政主管在工作上的分配感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
15	我對於行政主管在教師工作的要求感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
16	我對於行政主管和我之間的溝通情形感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
17	我對於行政主管在提供支援或解決策略時的態度感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
18	我對於行政主管給予的支持度感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
19	我對於行政主管提供教師參與行政決策的機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
20	我對於學校行政處室與非兼任行政教師間的合作關係感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
21	我對於學校所營造的工作氛圍感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
22	我對於同事與同事之間的相處氣氛感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
23	我對於同事間互助合作之現況感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
24	我對於同事間能共享新知及組成社群共同學習之狀況感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25	同事對於我的認同度我感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

四、教師留任意願量表（每題均為單選題，請都作答）

【填答說明】請您依據教學工作中實際的情況進行填答，勾選出適合您的選項，每一個答案分為五個等級；1：非常不同意，2：部分不同意、3：沒意見、4：部份同意、5：非常同意。

		非常不同意	部分不同意	沒意見	部分同意	非常同意
1	我對本校的看法比初到職時更好，使我願意繼續留在本校服務。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2	若沒有其他不可抗拒因素(如：超額、退休)，我想要一直留在本校服務。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3	在本校服務可以充分發揮所長。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4	學校氣氛融洽及教學環境良好，使我願意繼續留在本校服務。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5	若因故必須離開本校，我會感到心情沮喪。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6	即使有更好的工作條件，我依然願意留在本校服務。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

問卷到此全部結束，請您再次檢查有無疏漏之處，謝謝您的填答！