

南華大學管理學院企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩士論文

Master Program in Nonprofit Organization Management

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究

—以嘉義市國小教師為例

A Study of Relationship Among Emotional Management,

Leisure Participation and Job Satisfaction:

The Case of Elementary School Teachers of Chiayi City

吳宜津

Yi-Ching Wu

指導教授：涂瑞德 博士

Advisor: Ruey-Der Twu, Ph.D.

中華民國 108 年 6 月

June 2019

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

情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究
—以嘉義市國小教師為例

A Study of Relationship Among Emotion Management, Leisure
Participation and Job Satisfaction: The Case of Elementary School
Teachers of Chiayi City

研究生：吳宜津

經考試合格特此證明

口試委員：涂瑞德

范惟翔

呂朝賢

指導教授：涂瑞德

系主任(所長)：邱東昇

口試日期：中華民國 108 年 05 月 31 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生吳宜津君在本系修業二年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：吳宜津君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、非營利組織募款專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：吳宜津君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究—以

嘉義市國小教師為例

(2)學術期刊：

本人認為吳宜津君已完成南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究—以嘉義市國小教師為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：涂瑞德 簽章

中華民國108年4月27日

謝誌

近兩年的求學生涯，每週六的舟車勞頓，終於完成這本論文，回首年輕時，有過無數次再自我精進的念頭，但因現實環境使然，抱持觀望的心態，時間轉眼蹉跎而過。對我而言，再次踏入知識殿堂持續進修追求學問，是一個超越時間與空間的選擇，是一項精神和體力的拚搏，更是一次美好的邂逅，經過漫長的等待與煎熬，如今可以順利完成，真的需要感謝太多人的協助與鼓勵。

首先要感謝涂瑞德老師，有他的耐心指導與建議，讓我在論文資料的蒐集和撰寫，能按部就班的依序完成各章節的內容。感謝口試委員呂朝賢教授與范惟翔教授，在學位論文口試時，給予諸多專業建議，指引我如何深究論文及轉換思考角度，更感謝修業期間，所有課程老師們的認真指導，衷心感謝大家！

感謝同事美蓉，是她不斷的鞭策鼓勵，我才能毅然決然報考研究所，也謝謝同事宜君對寫作格式的指點，也感謝同學秀娟彼此加油打氣。此外，也感謝家人默默的背後支持，因為先生的體諒和女兒們的貼心，讓我無後顧之憂的專心致志於研究所課程，成為我最大的精神後盾，使我如願堅持到最後。

吳宜津謹誌

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士在職專班

中華民國 108 年 6 月

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

107 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究－以嘉義市國民小學教師為例

研究生：吳宜津

指導教授：涂瑞德 博士

論文摘要內容：

本研究為探討教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之關係，以嘉義市國民小學教師為對象，採用非隨機便利抽樣之方式進行問卷調查，探究教師與各構面之職場現況，總共發放 230 份問卷，回收 219 份，有效問卷為 200 份，其有效問卷回收率為 86.96%。運用 SPSS 統計軟體分析處理所得資料，以描述性統計、信度、T 檢定、單因子變異數、相關及迴歸分析等方法，歸納研究結論為：(1)教師之情緒管理對休閒參與有顯著正向影響。(2)教師之情緒管理對工作滿意度有顯著影響。(3)教師之休閒參與對工作滿意度有顯著影響。(4)教師之休閒參與對情緒管理與工作滿意度具有部分中介效果。(5)嘉義市國民小學教師之情緒管理因性別、年齡不同而有所差異。(6)嘉義市國民小學教師之休閒參與因性別、學校規模不同而有顯著性。(7)嘉義市國民小學教師之工作滿意度因教育程度、擔任職務、學校規模不同而有所差異。

關鍵詞：情緒管理、休閒參與、工作滿意度

Title of Thesis: A Study of Relationship Among Emotional Management,
Leisure Participation and Job Satisfaction: The Case of
Elementary School Teachers of Chiayi City

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

Graduate Date: June 2019

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Yi-Ching Wu

Advisor: Ruey-Der Twu, Ph.D.

Abstract

This research investigates the correlations of a study of relationship among emotional management, leisure participation and job satisfaction : The Case of Elementary School Teachers of Chiayi City. Questionnaire survey used non-random convenience sampling. Questionnaire data from a sample of 219 teachers at the public elementary school in Chiayi city was used to explore the different aspects of the working environment that teachers face today. A total of 230 questionnaires were sent, 219 were collected and 200 were valid and analyzed. The valid response rate was 86.96%. The survey data were analyzed by descriptive statistics, reliability, T-test, and single-factor variance, correlation and regression analysis, according to the calculation of SPSS. The major findings of the study:

(1) Teacher's emotional management has a significant impact on leisure participation. (2) Teacher's emotional management has a significant impact on job satisfaction. (3) Teacher's leisure participation has a significant impact on job satisfaction. (4) The leisure participation of teachers has a partial mediation effect on emotional management and job satisfaction. (5) The emotional management of teachers at the public elementary school in Chiayi

city varies by gender and age. (6) The leisure participation of teachers is significant at the public elementary school in Chiayi city due to the size of the school and gender. (7) Teachers' job satisfaction at the public elementary school in Chiayi city varies according to the level of education, the position of the job, and the size of the school.

**Keywords: Emotional Management, Leisure Participation,
Job Satisfaction**



目錄

準碩士推薦函.....	I
謝誌.....	II
中文摘要.....	III
Abstract.....	IV
目錄.....	VI
圖目錄.....	X
表目錄.....	XI
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	5
1.3 研究方法與步驟.....	6
1.4 研究範圍與限制.....	7
第二章 文獻探討.....	9
2.1 情緒管理理論與相關研究.....	9
2.1.1 情緒管理定義.....	9
2.1.2 情緒管理理論.....	10
2.1.3 情緒管理相關研究.....	13
2.2 休閒參與理論與相關研究.....	15
2.2.1 休閒參與定義.....	15
2.2.2 休閒參與理論與類型.....	16
2.2.3 休閒參與相關研究.....	19
2.3 工作滿意度理論與相關研究.....	23
2.3.1 工作滿意度定義.....	23

2.3.2 工作滿意度理論	24
2.3.3 工作滿意度相關研究	27
第三章 研究方法	30
3.1 研究架構	30
3.2 研究假設	32
3.3 研究對象與調查方法	32
3.3.1 研究對象	32
3.3.2 研究調查方法	33
3.3.3 研究調查概況	33
3.4 研究工具	34
3.4.1 個人基本資料	34
3.4.2 教師情緒管理量表	35
3.4.3 教師休閒參與量表	36
3.4.4 教師工作滿意度量表	38
3.5 資料處理與分析	40
3.5.1 描述性統計分析 (Descriptive Statistics Analysis)	41
3.5.2 信度分析 (Reliability Analysis)	41
3.5.3 單因子變異數分析 (One-way ANOVA)	41
3.5.4 獨立樣本 T 檢定	41
3.5.5 皮爾森積差相關分析	42
3.5.6 迴歸分析	42
第四章 研究結果	43
4.1 樣本背景資料之分析	43
4.1.1 性別	43

4.1.2 年齡	43
4.1.3 婚姻狀況	43
4.1.4 教育程度	44
4.1.5 服務年資	44
4.1.6 擔任職務	44
4.1.7 學校規模	44
4.1.8 子女數	45
4.2 教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之現況與差異性分析	46
4.2.1 背景資料之現況分析	46
4.2.2 背景資料之差異性分析	49
4.3 相關分析.....	62
4.4 迴歸分析.....	63
4.4.1 教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之影響.....	63
4.4.2 中介效果分析	65
4.5 綜合研究.....	66
4.5.1 教師情緒管理構面與相關研究之結果分析	67
4.5.2 教師休閒參與構面與相關研究之結果分析	67
4.5.3 教師工作滿意度構面與相關研究之結果分析	68
第五章 結論與建議.....	69
5.1 研究結論.....	69
5.2 研究建議.....	71
參考文獻.....	74
一、中文部分	74
二、英文部分	78

附錄一 情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究—以嘉義市國小教師為例調查問卷.....	80
附錄二 情緒管理量表使用同意書.....	84
附錄三 休閒參與量表使用同意書.....	85
附錄四 工作滿意度量表使用同意書.....	86



圖目錄

圖 1.1	研究流程圖.....	7
圖 3.1	研究架構.....	30



表目錄

表 2.1	教師情緒管理之研究層面彙整表.....	14
表 2.2	國內學者以主觀分類法研究休閒活動分類之歸納表	18
表 2.3	國內教師工作滿意度相關研究彙整表.....	27
表 3.1	嘉義市 106 學年度國民小學學校數與學校規模表.....	33
表 3.2	正式施測問卷發放規劃表.....	34
表 3.3	教師情緒管理量表.....	35
表 3.4	教師休閒參與量表.....	37
表 3.5	教師工作滿意度量表.....	38
表 4.1	樣本背景資料之分析.....	45
表 4.2	教師情緒管理各層面之現況分析摘要表.....	47
表 4.3	教師休閒參與各層面之現況分析摘要表.....	48
表 4.4	教師工作滿意度各層面之現況分析摘要表.....	49
表 4.5	性別與情緒管理之差異性分析彙整表.....	50
表 4.6	性別與休閒參與之差異性分析彙整表.....	50
表 4.7	性別與工作滿意度之差異性分析彙整表.....	51
表 4.8	不同年齡與情緒管理之差異性分析彙整表.....	52
表 4.9	不同年齡與休閒參與之差異性分析彙整表.....	52
表 4.10	不同年齡與工作滿意度之差異性分析彙整表.....	53
表 4.11	不同婚姻狀況之差異性分析彙整表.....	53
表 4.12	不同教育程度與情緒管理之差異性分析彙整表.....	54
表 4.13	不同教育程度與休閒參與之差異性分析彙整表.....	55
表 4.14	不同教育程度與工作滿意度之差異性分析彙整表.....	55
表 4.15	不同服務年資之差異性分析彙整表.....	56

表 4.16	不同擔任職務與情緒管理之差異性分析彙整表.....	57
表 4.17	不同擔任職務與休閒參與之差異性分析彙整表.....	57
表 4.18	不同擔任職務與工作滿意度之差異性分析彙整表.....	58
表 4.19	不同學校規模與情緒管理之差異性分析彙整表.....	59
表 4.20	不同學校規模與休閒參與之差異性分析彙整表.....	59
表 4.21	不同學校規模與工作滿意度之差異性分析彙整表.....	60
表 4.22	教師子女數之差異性分析彙整表.....	61
表 4.23	各構面之相關分析.....	63
表 4.24	各構面之迴歸分析.....	64
表 4.25	休閒參與在教師情緒管理對工作滿意度之中介效果分析.....	66
表 4.26	教師情緒管理構面與相關研究者結果之比較.....	67
表 4.27	教師休閒參與構面與相關研究者結果之比較.....	67
表 4.28	教師工作滿意度構面與相關研究者結果之比較.....	68
表 5.1	研究假說與實證分析之結果.....	69

第一章 緒論

本章共分為四小節，第一節說明研究背景與動機，第二節論述研究目的，第三節說明研究方法與步驟，第四節提出研究範圍與限制。

1.1 研究背景與動機

從民國 85 年台灣掀起教育改革，至民國 93 年全面實施九年一貫課程，接踵而至的是即將上路的 12 年國民基本教育課程綱要，一波波教改大浪潮席捲而來，顯示台灣持續推動教育變革的決心，而教育體制的改變，身處於第一線的教師首當其衝，所以不只學生該學，老師也要重新學習，如透過教育專業的提升、學校創意課程的推展、結合數位科技的運用來翻轉教學現場，而且要兼具深耕閱讀能力，從品格教育、美感教育、科學教育、到關鍵能力、國際化能力等，由於教學科技的突破與創新，使得教師的角色與功能面臨極大的挑戰，必須不斷提升專業知能才足以因應如此迅速的變革，相對的工作壓力及實際負荷也更為繁重。

而現今教師對教育制度的不斷變革與教學品質提升的無力感，促成教師極大的挫折感與壓力(陳安妮，民 99)。研究者目前在國小擔任班級導師兼任行政工作，對此感觸頗為深刻。教育部於 101 年頒布國民中小學聘任班級導師注意事項明確訂出工作職責，教師工作範圍包括級務處理及班級經營、學生身心健康之教育與輔導、學生特殊需求之關照及個案輔導、親師溝通與家庭聯繫、偶發及申訴事件以及其他相關配合事項處理。因此，有兼任行政職務的教師除了必須處理例行且繁瑣的行政業務，尚須應付規定的評鑑事項及上級單位的督導和交辦事宜，這往往要耗費相當多的心力及時間，常捫心自問如何在教學與行政之間取得平衡，才不致影響教學品質與學生受教權益。

有鑑於此，教師在工作要求與非工作要求所累積之壓力，勢必影響個人情緒，更甚者可能會造成身心健康的危害或工作表現的失職，故教師如何調適與管理情緒，以減少負面情緒的發生，解決現有的情緒困境，避免將不當情緒影響學生，以符應教學現場之所需，進而達成優質的工作效能。因此，教師在面對層出不窮的工作量及源源不絕的壓力之下，應如何做好自身的情緒管理，重拾工作的熱誠，為本研究動機之一。

站在教學現場的國小教師，所具備之專業能力、班級經營、教學效能及情緒管理能力皆受到社會大眾高標準的檢視與批判，加上近年來校園接連出現負面新聞，引發民眾對教師專業形象的質疑，教師儼然不再是以往備受尊崇的行業(李秀瑋與張志銘，民 105)。除此之外，為因應各項政策工作的推行，與社會賦予教師之多元角色期望，使得教師工作負荷轉趨繁重，且家長過度干預學校，不尊重教師專業自主，導致教師長期飽受壓力，出現身心失衡甚至情緒失調(陳惠智，民 102)。因此，教師的實質地位隨著時代變遷而改變，此改變也使教師工作壓力變大，甚至影響教師的身心健康和教學品質，為提升身心健康，休閒活動之參與與轉變已成為日常生活中極為重要的一環(郭佰霖，民 106)。

根據許多研究顯示，教師工作壓力愈大，身心健康上容易造就「負面情緒」的提昇，身心狀況就愈差(呂佩珊，民 95)。當教師面臨工作壓力時，必須運用有效的因應策略來降低或排除，而從事休閒活動即是紓解壓力的方式之一(周文祥，民 85)。教師因工作壓力衍生之負面情緒能否透過所從事的休閒活動，予以疏通或舒緩，藉以在繁重的工作或家庭生活中恢復精神與體力並提供適度喘息的機會，在閒暇時從事休閒活動，除增加正向情緒外，亦可達到放鬆身心的效果，進而兼顧身心健康與工作績效。教師應該藉由廣泛而積極的安排和參與休閒生活，從中培養專長，進而陶冶樂觀的生活態度，對個人身心健康及情緒管理有正向

的幫助，也能間接促進教師正向管教(黃秋蓉，民 101)。

自民國 90 年起，政府全面實施週休二日，帶動國人休閒風氣的盛行，在觀光產業推波助瀾之下，民眾有更多時間與意願參與休閒活動，來規劃家庭活動、親子旅遊或追求個人所好，以達成身心的愉悅與滿足。因為休閒活動的參與不但能放鬆心情、紓解壓力，而且能達到健身效果，可謂一舉數得(王原政，民 99)。而休閒經驗的滿足，不僅能改善個人身心健康，提昇自我價值與幸福感受，對個人成長亦具有積極正面的影響(吳水丕、呂佩珊，民 97)。常言道：休息是為了走更長遠的路，而曾經擔任台中市長的胡志強先生也以本身體悟賦予「拼命三郎」新的詮釋，他認為工作、休息和休閒的總和等於健康，就是三者同樣重要，要拼命就要工作、休息和休閒並重，適時調配三者的比例，不再是把命拚掉的拼命三郎。

國小教師較其他行業別多出可自由調配時間的寒暑假以茲進行休閒活動的規劃，也就是說，伴隨休閒時間增多和經濟餘裕之下，許多教師開始重視身心健康，尋求能達到紓解身心疲憊的管道，並增進個人身心靈的健全及舒適(簡玉惠、黃于庭、許志賢，民 102)。換言之，教師如有較多的休閒參與來調適身心，在面對工作時，較能以正向的態度看待之，進而提高工作滿意度。而工作與休閒之間似乎存在著微妙的衝突，每天疲於奔命的勞碌工作，何來閒暇餘裕可做身心的調節與放鬆，試想與其把時間耗在休閒，不如趁機完成工作才是首要之道，但是教師工作疲憊的舒緩的確是一個亟需受到關注與重視的課題，參與休閒活動可提供身心層面的效益，具體而言，對教師在教學與輔導、處理學生行為問題、行政業務等工作負荷之下，能以最佳的身心狀態來因應，將可發揮教育莘莘學子的最大效能，影響既深且遠，故對於教師從事休閒參與的現況予以深入探討，藉以檢視休閒參與扮演的角色與現職教師實際從事休閒

活動的情形為本研究動機之二。

在以往教師除了傳道、授業及解惑之外，亦扮演經師與人師的角色，可見其舉足輕重之地位與高度的道德使命感，而處於現今環境，應運社會觀感和職責，以及配合各項教育政策、法令的推行，教師是教改的先鋒部隊、是教育制度的領航員，更是學生楷模與表率的執行者。從背不動的書包到帶得走的能力，從九年一貫課綱十大基本能力到 12 年國教課綱核心素養，教育逐步朝適性揚才、多元展能，期使學生成為終身學習者，學會與世界連結，學會面對未來世界，因此未來教育趨勢以素養為導向，強調知識統整運用，重視問題解決、動手實做及跨領域學習，面對來勢洶洶的改革潮流，第一線的老師是否做足準備？陳啟榮(民 99)指出優秀教師必備的十項能力有專業發展、輔導學生、管教學生、班級經營、終身學習、情緒管理、資訊科技、服務奉獻、人際溝通和品德修養等，希冀能孕育更多優良教師，教導出卓越學生，因而在在凸顯出教師肩負的重責大任，也直接影響教師對工作滿意度的實質感受。

此外，林秀如(民 100)指出教師的角色受到外在環境衝擊與挑戰時，如能採取適當方式調適情緒，不但能優游教學工作，對教育持續熱情，也能享受教學樂趣，反之，若身陷情緒困擾，會對學生失去耐心，對工作失掉熱忱，由此可見教師具備之情緒管理能力影響教學成效與工作滿意度極為深遠。而教師對工作滿意與否，除了攸關教學熱忱、情感、士氣和價值之外，也影響學生學習態度與學習成就。而劉捷羚(民 101)認為國小教師工作滿意情形會影響工作成就、心理健康、專業知能與教學態度，如提高教師工作滿意度，吸引更多人才從事教職，能更提升教學品質與成效。吳清山與林天佑(民 94)也指出，教師若有積極的教育信念、適當的休閒活動、合理的自我期許等措施，當壓力出現時，就能理性的面對問題，以紓解內心負面情緒，化壓力為助力，化危機為轉機。研究

者於國小服務 22 年，經歷幾次教改的推展與學校生態的更迭與轉變，加上近年關於教師工作福利的調整與年改政策的施行，多少產生情緒的波動和對教師職涯的不確定感，因此確有可能影響本身對工作滿意的程度，故在教師能覺知自我情緒可透過休閒活動的參與來獲得抒發，希冀能以更健康的身心、正向情緒及行為反應來面對職場挑戰，藉此締造良好的工作表現，以達到個人與環境的最佳配適，莫忘從事教職工作的初衷，故探討教師工作滿意度的現狀為本研究動機之三。

研究者於文獻整理時發現，分別探討教師情緒管理、休閒參與、工作滿意度與其他變項之相關性文獻甚多，但同時探討國民小學教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度三者之相關研究文獻則相當少見。本研究希望藉由探討與瞭解嘉義市國民小學教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度三者之間的關聯性，以提供教育行政機關、學校單位及其他研究者之參考。

1.2 研究目的

1. 瞭解嘉義市國民小學教師在情緒管理、休閒參與和工作滿意度的現況。
2. 探討在不同個人背景變項之嘉義市國民小學教師對於情緒管理、休閒參與和工作滿意度之差異情形。
3. 教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度三者之間的關聯程度，以及是否具有影響性。
4. 多數研究大都探討情緒管理與工作滿意度之關係，本研究嘗試以嘉義市國民小學教師情緒管理、休閒參與及工作滿意度三構面為探討變數，具有參考研究價值。

1.3 研究方法與步驟

1. 研究方法：

本研究旨在探討嘉義市國民小學教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之現況，以問卷調查法為主，從母群體(嘉義市國民小學現職教師)中抽出樣本作為研究對象，經過資料蒐集，作相關的分析與探討。

2. 研究步驟：

- (1) 擬定研究計畫：在研究者所處之學校工作環境中，擬定感興趣的研究主題，與指導教授討論後，決定研究题目的可行性與適切性。
- (2) 蒐集相關文獻並作分析：蒐集相關文獻並作探討與分析，作為研究計畫的基礎架構參考，本研究採用的文獻包含研究主題相關之期刊、專書、論文、雜誌及網路資料等。
- (3) 編制問卷：依據相關文獻編制問卷題目，並請教授指導修訂，成為預試問卷，依信度與效度分析修改問卷題目，成為正式問卷。
- (4) 正式問卷調查與回收：正式問卷完成後，選擇施測樣本，親送或郵寄各國小進行問卷調查與回收。
- (5) 資料整理與統計分析：整理回收問卷後，將有效問卷之資料利用 SPSS 軟體進行統計分析。
- (6) 結論與建議：歸納研究結果，做成結論與建議，進行論文撰寫。

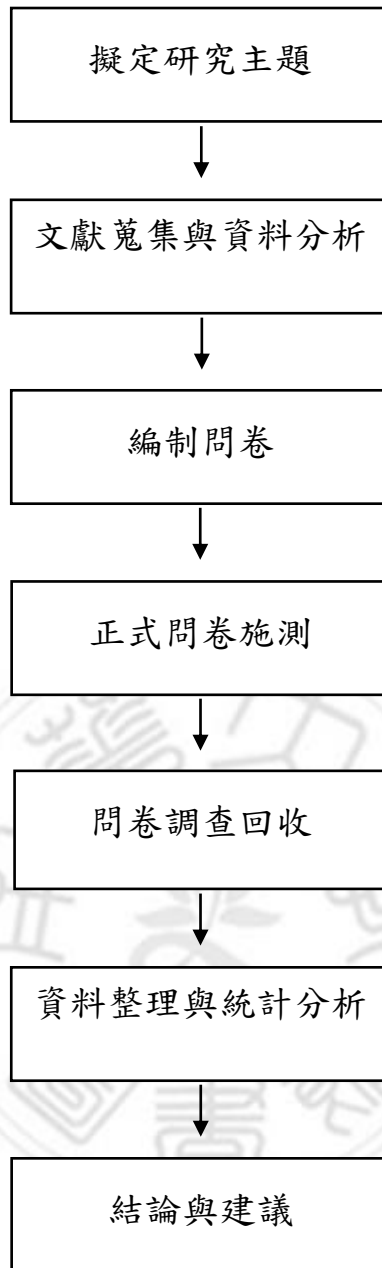


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：研究者整理

1.4 研究範圍與限制

1. 研究範圍

(1) 研究地區：本研究區域為嘉義市。

(2) 研究對象：本研究以嘉義市所有公立國民小學為主，包括編制內的

現職教師，但不包括專任會計主任、人事主任、職工、幹事、實習教師與代理代課教師。

- (3)研究重點：本研究主要在探討小學教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之關係。從情緒管理及休閒參與等兩個因素層面，探討對現職國小教師工作滿意度之影響程度。

2. 研究限制

- (1)本研究在人力、資源及時間有限的情況下，探討對象僅侷限於嘉義市 107 學年度編制內公立國小教師為研究對象，研究範圍未包括其他縣市教師。
- (2)本研究架構未能完全涵蓋所有研究因素，考慮層面可能有未盡周延之處。



第二章 文獻探討

本章旨在探討嘉義市國小教師在情緒管理、休閒參與和工作滿意度及其影響因素之相關文獻，做為本研究理論基礎。本章共分為三節，第一節為情緒管理理論與相關研究；第二節為休閒參與理論與相關研究；最後第三節探討教師工作滿意度理論與相關研究。

2.1 情緒管理理論與相關研究

本小節將依序說明教師情緒管理的定義、情緒管理的理論以及情緒管理的相關研究。

2.1.1 情緒管理定義

情緒管理是指教師能夠適切的覺察自己與他人的情緒，並透過情緒的知覺理解，在情緒表達上合於時宜，能有效調適自身情緒，且能同理他人感受、推理他人情緒，進而能使自身享有平順的情緒生活及達成生理與心理方面的協調狀態(吉慶萍、黃娟娟，民 101)。

Lazarus (1991)認為情緒管理是當面對危機產生負向情緒時，為減輕不舒服之感受，以保持身心和諧與平衡，在認知及行為所採取的調適方法。情緒管理是個人對情緒的整體調節能力，即能夠瞭解、處理及應用情緒的能力(Mayer & Salovey, 1997)。

Ellis (1992)提出能以有效而理性的認知駁斥非理性信念，可減少情緒困擾之發生。Weisinger (1998)說明情緒管理是能了解並運用情緒來有效處理各種情境，具培養與增長的能力。

鐘偉晉(民 98)更指出情緒管理即是能清楚認知自己與他人的情緒，並適當處理負面情緒，且能予以反省。個人能適時運用言語或肢體表達情緒，並以理性溫和方式轉換態度，促進人際關係之和諧(蘇美玉，民

100)。

綜合以上論點所述，研究者認為情緒管理是個人能知覺情緒原由與感受，並以理性態度自我調適，透過合宜的情緒抒發，以獲致身心平衡狀態的能力。

2.1.2 情緒管理理論

研究者參考學者提出之研究論點，將情緒管理之理論基礎歸納為三種，分別是 1.認知評估理論 2.情緒智力重新修正理論 3.情緒智慧理論，依其所發展出來的論述分別說明之。

1. 認知評估理論

Lazarus and Folkman (1984)指出認知評估是情緒產生與反應的關鍵因素，當出現外在刺激時，個體會在環境尋求線索，並將刺激與環境形成之關聯進行評估，主要分為三個形式：

- (1) 初級評估(Primary Appraisal)：即評估刺激情境出現對個體的意義，對自我利益的影響，及對自身可能會造成傷害或威脅的程度。評估判斷結果有三種，情境與刺激與個人利益無關、對個人是正向有益的影響或造成個人有壓力的威脅。
- (2) 次級評估(Secondary Appraisal)：藉由次級評估選擇可行之因應方式，有助個人了解自身選擇是否有利及評量因應方式可達成之效果。
- (3) 再評估(Reappraisal)：個人依據次級評估採取之因應方式將情況改變後所獲得的新訊息，再重新評估因應方式，即對先前進行再次評估與修正。

Lazarus (1991)說明情緒管理即是當個體面對危機而引發負面情緒時，為了減少不舒服的感受以保持身心平衡和諧，而在認知及行為上採取的任何調適方法。由此可知，認知評估論主張情緒是個人對刺激評估

後予以改變而產生身心的反應。能正確覺察自身情緒，並選擇對個人有益的因應方式，方能掌握情緒反應且更趨於正面的影響。

2. 情緒智力重新修正理論

Mayer and Salovey (1997)重新修正定義情緒智力，使其內涵更加完整。對情緒智力下的新定義分為四種層次的能力，依其發展順序敘述之：

- (1) 能正確覺察、評估與表達情緒的能力：此能力在於個人能正確辨識自我的情緒狀態，並評估情緒帶來的信息，以此來解決問題或調節行為。
- (2) 因情緒而產生有助思考的能力：引導個人將注意力聚焦於重要訊息，藉此決定有益思考的優先順序，能培養個人判斷是非，並善用多元角度從事思考以解決問題。
- (3) 了解、分析和運用情緒知識的能力：個人運用情緒知識來了解各種情緒間的關聯，除能辨識情緒，亦能解釋複雜情緒傳達的意義，而且也能預測情緒轉換的能力。
- (4) 反省式的調理情緒，增進情緒智力成長的能力：個人出現最高層次的情緒智力時，經由學習情緒調整的因應，能以平常心坦然面對愉悅或不愉悅的感受，透過反省後的行為表現來監控自身和他人的情緒，個人通常會以增強正向情緒取代負面情緒反應。

由此得知，以上這四種由低到高層次情緒智力所提及的能力，能讓個人透過覺察、評估、自省等策略模式，來辨識和理解彼此的情緒狀態，可解決問題或調節自身行為，達到情緒管理的目的，故教師情緒管理能力甚為重要，如能提高情緒控制的能力，才不致在過度情緒反應下失控或做出不當管教的憾事。

3. 情緒智慧理論

Goleman (1997)主張情緒智慧是一種能控制自我、自信堅持，且能激勵自我的能力，包含覺察自身情緒、適當管理情緒、激勵自我、同理他人及處理人際關係這五項內涵。

- (1) 覺察自我情緒的能力：意指自我瞭解，察覺內心真實感受，有助個體洞察自我了解，能掌握自身感受者較能成為情緒的主宰，可妥適安排生活，不隨情緒起舞，面對問題較能做出正確的抉擇。
- (2) 適當管理情緒的能力：意指情緒控制，從覺察自我情緒而能適當處理個體之情緒狀態的能力，如自我安慰、消除恐懼、憂慮或不安。能確實管理情緒的人，懂得適時宣洩與紓解壓力，挫折容忍度高，可從低潮重新振作，反之，則易陷於低潮泥沼而難以自拔。
- (3) 激勵自我的能力：意指自我激勵，能掌控自我情緒的人，面對目標能保持樂觀，延宕滿足及克制衝動，也較能激勵自己，展現高效率的優異成就。
- (4) 認知同理他人的能力：意指瞭解別人，擁有同理心的人能設身處地站在對方立場去體會其內心感受，並能見微知著擷取訊息，滿足他人需求，所以能同理別人，對人際相處的互動與溝通是很有助益。
- (5) 處理人際關係的能力：意指維繫能力，人際關係又稱為人際交往，即能處理人際之間情緒的能力和技巧，人際關係和諧的人，能理解他人並因應得宜，獲得良好的人緣，在人際互動常居領導地位。

綜合以上所述，情緒特徵是人們生活的動力來源，可以透過管理發揮更大的效應，也就是說情緒管理是足以影響個人身心健康、情感表達、人生成就及人際關係的重要關鍵因素所在，這五項能力中除自我覺察、管理、調適自己本身的情緒以外，也需同理他人感受，營造和諧良好的人際關係。教師為學生學習榜樣，待人處事、言行舉止皆為學生之圭臬，

教師如能好好調適與控制情緒，與學生維持良好關係，增進學習氣氛融洽，在學生的表現未符期待，也能以正向言語激勵，使之蓄滿能量勇往前行，實為教與學最終之目的。

從上述理論架構可以歸納出：Lazarus(1991)認為認知評估是情緒因應與處置的重要關鍵，Mayer and Salovey (1997)則闡述情緒智力是一種能力，指個體能監控並辨識自己和他人情緒狀態並透過信息來調整行為或解決問題。綜合以上情緒管理之理論可以得知：能覺察並掌控自身情緒者，對個人生活、工作與人際相處皆有莫大助益，擁有良好的情緒管理，方能促進個人的身心舒適，掌握成功契機及獲得圓融之人際關係。

2.1.3 情緒管理相關研究

孫銀苓(民 102)研究指出台中市公立幼稚園教師在情緒管理屬於中高程度，其中以「情緒知覺」感受最佳，而「情緒表達」感受較低，且情緒管理能力高對整體工作滿意度具有影響力。

鍾明芳、蔡桂芳、羅志森與陳振明(民 104)共同研究顯示，學前特教教師情緒管理屬於正向影響，研究結果以「情緒覺察」層面較佳，其情緒管理對整體教學效能具顯著性預測力。

李秀瑋與張志銘(民 105)從桃園市國小教師工作壓力、情緒管理與休閒調適策略之關係中發現國小教師的情緒管理對工作壓力具有負向的影響力，在面對工作挫折與壓力時，能控制情緒並以理性思考轉化負面感受，善用情緒管理來降低壓力，更能提升工作好表現。

林雪惠與潘靖瑛(民 101)在教師情緒管理與班級經營效能之研究分析亦指出教師的情緒管理與班級經營效能具有相當高的相關性，當教師可以掌握與調整師生彼此的情緒，建立良好的師生關係，其班級經營效能愈好。

近幾年攸關國內教師情緒管理的研究甚多，茲將情緒管理相關之研究層面整理如表 2.1 所示。

表 2.1 教師情緒管理之研究層面彙整表

研究者	年份	情緒 覺察	情緒 表達	情緒 調適	情緒 推理	情緒 反省	情緒 同理	情緒 運用	人際 關係
呂美玲	民 97	*	*	*			*		
鍾偉晉	民 97	*		*	*				*
蘇美玉	民 100	*	*	*			*		
林雪惠、 潘靖瑛	民 101	*	*	*				*	
吉慶萍、 黃娟娟	民 101	*	*	*		*		*	
孫銀苓	民 102	*	*	*					
李秀璋、 張志銘	民 105	*		*				*	
蕭淑華、 陳奇成	民 105	*				*	*	*	*

資料來源：研究者整理

綜合上述學者之研究結果，研究者參考呂美玲（民 97）、蘇美玉（民 100）、林雪惠與潘靖瑛（民 101）、吉慶萍與黃娟娟（民 101）及孫銀苓（民 102）的研究文獻，將情緒管理內涵分為情緒覺察、情緒表達及情緒調適三個層面來探討，以其瞭解國小教師在情緒管理的真實呈現情況。

1. 情緒覺察：能知覺自身及他人情緒的變化，找出情緒背後的原由。
2. 情緒表達：以合宜的肢體或動作表達情緒的感受。
3. 情緒調適：能調整與控制情緒，以理性正向思考激勵自我。

2.2 休閒參與理論與相關研究

本小節將依序說明休閒參與的定義、休閒參與的理論與類型以及教師休閒參與的相關研究。

2.2.1 休閒參與定義

郭佰霖(民 106)提出在某段自由時間，個人以其自由意志做選擇，所參與的休閒活動、頻率和類型的實際參與情形，個人也因此活動而致身心抒壓進而感受到舒適的狀態。姜佳瑗與林珮君(民 104)指出在工作剩餘的自由閒暇時間，依個體所好而從事各種休閒活動，從自願且主動的參與過程中讓身心放鬆，達到精神層面的滿足，獲得感受的愉悅。而紀成進(民 100)則認為休閒是一種為了體驗事物而從事自由選擇的活動，並由親身的體驗，從中帶來實質的感受。

Kelly (1996)表示「休閒」是一種在日常生活中所需的自由或放鬆的態度，而且是一種有別於工作的、非義務性的、可自由選擇的活動，休閒是指工作、家庭和個人俗物之外的時間。Ragheb and Griffith (1982)則認為休閒參與是指個體參與某種休閒活動的頻率或類型而言。

許志賢等人(民 91)採用綜合性觀點來定義，認為應包含「時間」、「活動」、「心靈狀態」等層面，所謂休閒意指在工作、休息及義務性工作之外的時間，出於自我意願選擇喜愛且令人感覺愉悅滿足的活動，基於內在需求所選擇適合個人興趣的活動中，獲得精神放鬆、心靈滿足，並有再造與創新之感受。

歸納以上學者所言，研究者將休閒參與定義為在工作閒暇之餘，依個人喜好自由從事之活動，於參與體驗過程中，獲致身心狀態的滿足與精神愉悅的感受。

2.2.2 休閒參與理論與類型

Nash (1960)提出休閒參與層次理論，認為休閒活動除放鬆與娛樂之外，更在參與時之需求、種類、功能及可達到如創造性、服務性與自我實現等最高層次之境界，並將休閒參與價值區分為六個層級，敘述如下：

1. 零以下層級：是危害社會的參與，指因個人不當之行為表現，造成社會秩序的危害與混亂，如：破壞公物的行為。
2. 零的層級：是危害自身的參與，即不利身心健康之休閒參與，形成個人違法犯罪，如：吸毒、酗酒、賭博行為等。
3. 壹的層級：是旁觀的參與，屬於被動、消極的參與方式，跟隨多數人參加活動，又稱為觀賞者，如：閒暇時間觀賞影音視聽媒體。
4. 貳的層級：是情緒的參與，從休閒活動中產生心靈的共鳴，如：觀賞精彩球賽，內心震撼之感觸。
5. 參的層級：是積極的參與，指參與休閒的過程，從一無所知到積極學習，因而獲得身心的滿足。
6. 肆的層級：是創作的參與，可藉由創造、發明、製作中達成參與的效果，維持長久的興趣，培養休閒職涯，像新思維、新創意的產出，可獲得生命的意義，發展出特殊技能、知識和經驗，如：科學家、藝術家、作曲家等。

Maslow (1954)提出需求層次理論，將人類需求依最低到最高區分為五個層次，之後經持續鑽研和驗證於 1970 年發展為七層次 (Maslow, 1970)：

1. 生理需求：人類生存的本能，包括食、衣、住、行等的滿足。
2. 安全需求：避免危險，包括身體、財產、工作等的基本生活保障。
3. 情感與隸屬的需求：包括友情、愛情，對團體的隸屬與聯結和

互動。

4. 尊重的需求：追求自尊的動機，係指他人的尊重與自我的尊重。
5. 認知與瞭解的需求：知識的獲取是自我實現的表達方式，係指個體對己或對人事物期望理解的需求，即是學習動機。
6. 美感的需求：在審美過程獲得心靈的觸動與提升，體驗精神層面的愉悅滿足狀態，著重心靈的感動。
7. 自我實現的需求：自我的追求及完滿，達成最終的真實自我，追求潛能的發揮與實現。

前四者為基本需求層次，後面則為成長需求層次，基本需求一旦獲得滿足，動機極可能立即下降，但成長需求一經滿足則可能因被增強而產生更強動機，各層次間的滿足與需求強度是相互依存，愈低層次的請求完全獲得滿足，才會循序漸進往上提升，產生更高層次的動機需求，進而達到最高的自我實現層次，至 1990 年，Maslow 又補充靈性的需求為最高需求層次，即超自我實現的境界。

當人們滿足基本生存所需後，休閒居中扮演舉足輕重的地位，朝更高的生活品質邁進，追求自我實現的可能。高俊雄(民 99)認為休閒提供特別的環境，促使人類得以自我實現，處在休閒環境之氛圍下，當參與者融入蘊含文化的過程，除了能開拓個人潛能，亦能豐富其生命體驗，因而達成自我實現的需求。

研究者參考相關文獻之研究分類，將近年來學者對休閒參與的分類與類型整理如下：

1. 主觀分類法：依個人主觀判定，將相似質性的休閒活動歸類與命名，以符合研究主題特性，此法優點為可按研究主旨或活動性質分類，項目範圍涵蓋周延且可排除互斥性，如可依活動內容、興趣喜好、休閒目的等予以區分歸納，但分類受個人主觀影響容易導致客觀性不足。

2.因素分析法：即運用統計方法將研究對象參與休閒活動之頻率、程度等資料以因素分析來進行量表的項目分析，依此程序將休閒活動分類與命名，優點是方法較客觀且採量化方式容易填答，缺點是不同類型可能分在同類項目而造成無法釐清關係而導致命名困擾。

3.多元尺度評定法：此種方式國內較不常見，是將休閒活動兩者互為配對，變成多組相對的分類，再由受訪者依照個人認知來評定兩種活動之間的相似程度。學者 Brent (1975)以此方法將 12 種休閒活動分為四類：主動性/被動性、個人/團體、心智/非心智、戶外/非戶外(周芸慧，民 99)。

綜合以上所述，依研究性質採用不同的分類法極可能造成不同的研究結果，研究者將近年來國內學者採用主觀分類法進行休閒活動研究歸納整理如表 2.2 所示：

表 2.2 國內學者以主觀分類法研究休閒活動分類之歸納表

年代	學者	休閒活動分類
民 101	黃秋蓉	個人嗜好性、知識性、體能性、藝能性、社交性等 5 項。
民 102	黃雅蘭	運動健身類、知識藝文類、個人閒逸類、社交休憩類等 4 項。
民 102	許志賢等人	運動性、娛樂性、知識性、社交性、嗜好性、休憩性、家庭性、藝術性等 8 項。
民 104	姜佳瑗、 林珮君	大眾媒體類、戶外活動類、文化活動類、運動類、社交活動類、嗜好活動類等 6 項。
民 106	郭佰霖	運動健身類、知識藝文類、個人閒逸類、社交休憩類等 4 項。

資料來源：研究者整理

因此，綜合諸多學者對休閒參與的看法，且考量本研究進行所需，

研究者將休閒活動參與之類型採用主觀分類法，並參考黃雅蘭(民 102)和郭佰霖(民 106)的研究文獻，將本研究的休閒參與分為下列 4 個面向來探討，以期瞭解嘉義市國小教師參與休閒活動的實際狀況。

- 1.運動健身類：能強健體魄，培養運動技巧。
- 2.知識藝文類：能廣納見聞、提升自我感知能力。
- 3.個人閒逸類：以涵養個人身心靈為主。
- 4.社交休憩類：以融入團體生活、增進人際互動為主。

2.2.3 休閒參與相關研究

研究教師休閒參與的相關文獻眾多，茲將與個人背景變項相關的休閒參與研究整理如下：

1. 性別

陳安妮(民 99)以台南地區高中教師為對象，進行教師工作壓力與休閒運動參與的研究得知女性教師比男性教師有規律從事休閒運動習慣，而且男性教師在每次的活動時間比女性多，每次活動後身體疲累程度明顯比女性高，性別方面達顯著水準。

紀成進(民 100)以台中市國民中學教師兼任行政工作人員工作壓力、休閒參與及休閒阻礙之研究發現，男性兼任行政工作教師在運動型活動方面顯著高於女性兼任行政工作教師，而女性兼任行政工作教師在藝文性活動的參與比率較高。

黃秋蓉(民 101)在桃園縣國小教師休閒活動參與之研究發現，以體能性和個人嗜好性而言，男性參與程度較強，原因為男性教師較常擔任體育科教師，這兩類可強健體魄且男性較有意願和興趣參與，並可將參與過程之經驗轉化為課堂教材。而以知識性、社交性及藝能性等三種休閒類別來看，則以女性的參與程度為高。

許志賢等人(民 102)在國民小學教師人格特質和休閒活動參與相關之研究發現，不同性別的教師在運動性、社交性、休憩性和家庭性等類型有達顯著差異，其中女性在社交性、休憩性及家庭性之參與頻率較男性高，而男性則在運動性的頻率較女性為高。

姜佳瑗與林珮君(民 104)以新竹縣教師為對象，進行國小教師工作壓力與休閒參與之研究，結果為不同性別之國小教師在休閒參與有顯著差異，以文化、社交活動層面而言，女性的參與頻率大於男性，而在運動活動層面則發現男性多於女性。

郭佰霖(民 106)進行台中市國小教師工作壓力、休閒活動參與類型與教學效能關係之研究發現不同性別的國小教師在運動健身類及社交休憩類有顯著差異，在其他層面及整體休閒參與類型則無顯著差異情形，但在運動健身類，男性參與程度比女性高，而在社交休憩類，女性則高於男性。

2. 年齡

根據黃秋蓉(民 101)的研究可得知，不同年齡的桃園縣國小教師在休閒參與的活動類別中，在體能性和藝能性達顯著水準，其中以 41 歲以上組別實際參與程度強。

許志賢等人(民 102)研究結果顯示不同年齡層教師在運動性、娛樂性、嗜好性等休閒活動參與類型有達到顯著差異，在運動性、嗜好性以 51 歲以上的參與頻率較其他組別高，但在娛樂性則無組別上的差異。

姜佳瑗與林珮君(民 104)研究發現 30 歲以下、30-40 歲及 41-50 歲高於 51 歲以上的教師，顯示 50 歲以下教師擁有興趣與活力參與休閒活動，而 51 歲以上教師因體力受限參與意願較低。

傅玉潔(民 105)研究台東縣國小教師工作壓力與休閒參與對身心健康之關係指出不同年齡的台東縣國小教師在休閒參與無顯著性差異，顯

示台東縣國小教師從事休閒參與的程度相當。

3. 婚姻狀況

紀成進(民 100)研究發現就婚姻狀態來分析，未婚者或已婚無子女者，較有時間從事逛街購物、欣賞電影等活動，而已婚且子女多為成年者，較有空閒時間從事進修研習等活動。

許志賢等人(民 102)研究結果顯示不同婚姻狀況的教師在休閒活動參與的家庭性類型有達到顯著差異，且已婚(含離婚)有子女者的參與頻率較單身(含離婚)為高。

姜佳瑗與林珮君(民 104)研究發現不同婚姻的新竹縣教師在休閒參與的大眾媒體層面達到顯著水準，而且已婚大於未婚，表示已婚教師會選擇觀賞或適合小孩參加的大眾媒體活動，但在其他層面和整體層面則無顯著的情形。

郭佰霖(民 106)研究發現不同婚姻的國民小學教師在個人閒逸類有顯著差異，且未婚參與程度高於已婚，但整體休閒參與類型及其他層面並無顯著差異。

傅玉潔(民 105)指出不同婚姻狀況的台東縣國小教師在休閒參與無顯著性差異，表示台東縣教師婚前或婚後從事休閒參與的程度並無不同。

4. 教育程度

黃秋蓉(民 101)研究結果得知，不同教育程度的桃園縣國小教師在休閒參與的活動類別中未達顯著水準，表示不因教育程度不同而有所差異。

許志賢等人(民 102)研究結果發現不同教育程度的教師在休憩性類型之休閒活動參與達到顯著差異，其中一般大學畢業(含師資班)的參與頻率較師範院校畢業(含師專和師院)為高，但在其他類型則無顯著差異。

根據傅玉潔(民 105)研究發現不同教育程度的台東縣國小教師在休閒參與有顯著性差異存在，碩博士組休閒參與程度比學士組高，顯示碩博士組別的台東縣國小教師較常從事休閒參與，究其因是現今社會較推崇休閒參與對身心健康的影響，擁有較高學位者所接受的資訊相對較多，學歷愈高在休閒參與程度愈高。

5. 服務年資

黃秋蓉(民 101)研究結果得知，不同服務年資的桃園縣國小教師在休閒參與的活動類別中皆達顯著水準，其中服務年資在 16-20 年及 21 年以上的組別在體能性明顯高於其他組別，可能是服務年資愈久愈懂得藉由體能性的休閒活動來舒緩工作的壓力。而在藝能性方面，16-20 年及 21 年以上的組別也高於其他組別，因長期累積相關藝能性的教學能力，故能將藝能性的興趣轉而投注在休閒活動上。

郭佰霖(民 106)發現不同服務年資的台中市國小教師在運動健身類、知識藝文類、個人閒逸類有顯著差異，但整體休閒參與類型及其他層面並無顯著差異。但在知識藝文類，服務年資 21 年以上教師高於 11-15 年的教師，而在個人閒逸類，服務 21 年以上教師高於 5 年以下教師。

6. 擔任職務

黃秋蓉(民 101)研究指出擔任不同職務的桃園縣國小教師在休閒活動實際參與的類別中，在個人嗜好性方面達顯著水準，推論原因為桃園縣教師兼任工作壓力大，需藉由此類休閒活動來取得工作和生活的平衡。

郭佰霖(民 106)指出擔任不同職務的台中市國小教師其休閒活動參與在整體休閒參與類型及其他層面並無顯著差異。

依據傅玉潔(民 105)研究表示擔任不同職務的台東縣國小教師在休

閒參與並無顯著性差異。

7. 學校規模

許志賢等人(民 102)在國民小學教師人格特質和休閒活動參與相關之研究發現不同學校規模的教師在休閒活動參與各類型皆無顯著差異。

郭佰霖(民 106)研究指出不同學校規模的台中市國小教師其休閒活動參與在整體休閒參與類型及其他層面並無顯著差異。

綜合上述對休閒參與的相關研究，對性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、擔任職務、學校規模等個人背景變項之結果，仍無法獲得一致性的論證，至於造成教師實際參與休閒活動的背景變項之影響因素究竟為何，值得進一步探究其可能性。

2.3 工作滿意度理論與相關研究

本小節將依序說明工作滿意度的定義、工作滿意度及影響因素之理論性探討及工作滿意度的相關研究。

2.3.1 工作滿意度定義

Hoppock (1935)最早提出「工作滿意度」一詞，並將此概念發表於其著作「工作滿意」，認為工作滿意度即是工作者在生理和心理層面對工作環境及工作本身的滿意感受以及對工作環境引發的主觀反應。

國內許多學者聚焦工作滿意度的相關研究，進一步提出其看法及探討層面，茲將近年來攸關教師工作滿意度之定義歸納如下：

吳晨妤(民 95)指出個人對工作本身與各層面之整體感受所抱持的情意與態度的取向，若為正向則表示滿意，若為反向則表示不滿意。

林秀如(民 100)指教師在學校情境中，對工作本身和整體環境所持有

之主觀感受及評價，至於滿意與否則取決工作者身處工作環境中，實際獲得和預期獲得的價值差距。

劉捷羚(民 101)以教師對其工作具有的看法及主客觀情感反應的程度為定義，若符合積極情意傾向稱為滿意，但是若為消極情意傾向則稱不滿意。

呂慧美(民 104)指出國小教師在從事學校工作時所獲得之情感反應，即是可用來衡量工作滿意度的指標。

陳姿婷(民 104)認為國小教師在學校工作環境中，對人、事、物等影響因素產生之主觀性感受，涵蓋積極正向或消極負向之感受程度，正向代表滿意，負向代表不滿意。

沈沛虹(民 106)則認為工作者於工作期間對其工作產生包含滿意或不滿意的心理感受，而工作滿意度高即表示對工作本身產生較正向的想法與態度。

綜合以上學者的論述，研究者認為教師的工作滿意度不外乎是包括工作場域中所有關聯層面的相互影響，進而引發內在情意感受程度的反應結果，至於滿意與否則端視有無產生正向之想法與態度，有符合即視為滿意度高，反之則視為滿意度低。

2.3.2 工作滿意度理論

關於探討工作滿意度的理論頗多，依學者研究的方向及著墨的層面而產生各自的想法與支持論點，因此僅就與本研究相關的理論要點分別整理敘述如下：

8. ERG 理論(Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer 在 1972 年修正 Maslow 的需求層級理論提出 ERG 理論，將人類的的需求層次依低至高簡化為以下三種基本需求類別：

- (1) 生存需求(Existence Needs)：指個體在生理與物質的各種基本需求，以維持生理機能之運作，如口腹慾望、薪資福利及工作環境等，即涵蓋 Maslow 的生理和安全需求。
- (2) 關係需求(Relatedness Needs)：指維持個體與他人互動共處的人際發展需求，如家庭、同事、朋友等情感交流與分享過程，即涵蓋 Maslow 的情感與隸屬及尊重的需求。
- (3) 成長需求(Growth Needs)：指個體在工作環境努力發揮潛能，追求自我實現的需求，如工作表現、自我成長與抱負實現，即涵蓋 Maslow 自我實現的需求。

ERG 理論與需求層級理論相同的是皆以動機為出發點來闡述人類需求，不同的是各層次之間並無順序之分，當個體未獲得較高層次的需求滿足時，會轉往較低層次的需求來得到滿足，具備漸進需求層級的特點。

9. 雙因子理論(Two-Factor Theory)

由 Herzberg (1966)提出，又稱為激勵保健理論，認為人類需求動機和滿足由激勵與保健兩種差異因素組成，是為了避免痛苦和追求心理成長，分述如下：

- (1) 激勵因子(Motivation Factor)：能滿足心理成長需求的相關工作條件，又稱為內在因素或滿意因素，如工作成就、認同賞識、升遷發展、本身職責及專業成長等，當激勵因子出現，能有效促使個人締造較佳的工作績效與較多的努力付出，達成個人的滿足感。當缺乏激勵因子時，將會失去追求良好績效表現及追求卓越的驅力。
- (2) 保健因子(Hygiene Factor)：與不舒服或痛苦有關的工作條件，使個人產生不滿足感，稱為外在因素或不滿意因素，如工作政策與管理、工作環境、人際關係、薪資待遇、職務地位等，良好的保健因子能讓人

減輕不滿意的程度，但當缺乏保健因子時，個人會因匱乏而對工作感到不滿意。

Herzberg 認為影響工作滿意與否是由激勵和保健兩組因素控制，將「滿意」的反義稱為「無滿意」，而「不滿意」的反義稱為「沒有不滿意」。

10. 公平理論(Equity Theory)

Adams (1963)提出公平理論，認為影響工作者的努力程度、工作績效及工作滿足在於工作者知覺到投入與所得之間的公平性，個人對工作的滿意度取決於投入與所得之間的比率和他人比較後的結果來衡量，如果比率結果有差距或不相稱則會產生不公平或不滿意的情形，Adams 發覺當人處於被不公平或不公正對待時，是最容易被激勵，反而會刺激個人去採取行動來解決不公平的感受以獲取心理平衡。

11. 期望理論(Expectancy Theory)

Vroom (1964)提出期望理論，認為人在工作努力表現是為了預期可獲得回饋或酬賞，彼此間有依存關係，當預期所得未出現時，會影響再努力的動機，包含價值、期望及工具性三個理論概念。當人因為目標及其價值努力，並預期可達成的可能性及獲得的報酬，當期望與價值愈高，個人的動機愈強，對其工作的滿意度愈高。因此，在動機的刺激下，個人努力達成工作表現，得到預期的結果或回饋，以維持努力的動機，如此形成良性的循環。

12. 差距理論(Discrepancy Theory)

Porter (1961)提出差距理論，而經 Locke (1976)修正，認為個人在工作上的動機、熱忱與滿足，是取決個人對工作上預期所得與實際所得之

間的差距，依差距多寡來判斷工作滿意度的高低，預期所得與實際所得兩者差距愈大則感到不滿意，差距愈小則感到滿意。

綜合以上學者的論點，需求層級理論和 ERG 理論都是從動機的觀點來探討個人基本需求的不同層級，雙因子理論則認為個人是受內在因素和外在因素兩者的控制，進而對工作滿意度與否產生影響，而公平理論、期望理論和差距理論的共同點皆由工作當中的預期所得與實際所得之間的差距結果來衡量工作滿意度。

2.3.3 工作滿意度相關研究

研究者參考文獻資料將國內攸關教師工作滿意度的實證研究整理如表 2.3 所示：

表 2.3 國內教師工作滿意度相關研究彙整表

研究者	研究構面	研究發現
吳晨妤 (民 95)	工作本身 行政領導 薪資福利 進修升遷 工作環境 人際關係	<ol style="list-style-type: none"> 1. 台北縣國小教師工作滿意屬於中等程度，以「人際關係」滿意度最高。 2. 台北縣國小教師以年長、未婚、資深、兼任行政、學校規模 13 班以下及 13-24 班者，其工作滿意較高，而不因教師性別、教育程度的不同有顯著差異。 3. 台北縣國小教師工作壓力與工作滿意度呈現顯著負相關。 4. 教師之工作壓力對工作滿意呈顯著影響。
林秀如 (民 100)	工作報酬 工作本身 學校環境 校長領導	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國小教師普遍感受到工作壓力，具有良好的情緒管理能力，工作普遍感到滿意。 2. 科任之國小教師在情緒管理表現較佳。 3. 男性、年長、資深、主任、小型學校之國小教師工作滿意度較高。 4. 工作壓力愈高，工作滿意度感受愈低。 5. 情緒管理能力愈高，則工作滿意度感受愈佳。

表 2.3 國內教師工作滿意度相關研究彙整表(續)

劉捷羚 (民 101)	工作環境 行政領導 進修升遷 薪資福利 工作回饋	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國小教師整體工作滿意度屬於中等程度。 2. 有 6 個不同背景變項的國小教師在工作滿意上達顯著水準，分別是性別、年齡、任教年資、教育程度、擔任職務、學校規模。 3. 不同背景變項之國小教師，在工作壓力與工作滿意上有顯著差異。
呂慧美 (民 104)	行政領導 工作本身 進修與升遷 心理滿足	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高雄市國小教師工作滿意度屬於中上程度，以「心理滿足」層面的滿意度最高。 2. 性別在整體而言並無顯著差異，但女性在「進修與升遷」、「心理滿足」之滿意度高於男性，而男性在「行政領導」、「工作本身」的滿意度較女性為高。 3. 服務 21 年以上的教師在「工作本身」的工作滿意度高於 16-20 年的教師。 4. 擔任主任者在「行政領導」、「工作本身」、「進修與升遷」之滿意度高於教師兼組長、級任教師。
陳姿婷 (民 104)	工作本身 工作環境 行政領導 人際互動 工作報酬	<ol style="list-style-type: none"> 1. 嘉義地區代理教師與正式教師之工作滿意度屬於中等程度，在「人際互動」層面的滿意度最高。 2. 代理教師的工作壓力低於正式教師，但工作滿意度高於正式教師。 3. 影響教師工作滿意度的背景因素：年資、學校規模；而不具影響的背景因素為性別、年齡、職務、婚姻。
沈沛虹 (民 106)	工作本身 工作環境 工作福利 行政領導 人際互動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 影響教師工作滿意度的背景因素有教育程度、任教科目。 2. 工作壓力對工作滿意度有顯著負向影響，即工作壓力愈高，工作滿意度愈低。 3. 工作滿意度對留任意願有顯著正向影響，工作滿意度愈高，留任意願也愈高。 4. 工作滿意度之工作環境和人際互動因素對留任意願有較高的顯著性。

資料來源：研究者整理

綜合國內學者研究所得，研究者參考陳姿婷(民 104)和沈沛虹(民 106)之研究文獻，將本研究的工作滿意度分為下列 5 個面向來探討，以期瞭解國小教師對工作滿意度的實際狀況。

1. 工作本身：指教師在工作職務中所感受的滿意程度，包含工作份量、工作挑戰、成就感及專業成長等。
2. 工作環境：指教師在工作環境下所感受的滿意程度，包含校園整體環境、組織氛圍、社區文化、硬體設施及設備等資源。
3. 工作報酬：指教師在工作職務中所獲得的滿意程度，包含物質與精神方面，如薪資津貼、福利獎懲或社會地位等。
4. 行政領導：指教師對行政領導方式所感受的滿意程度，包含行政領導風格、工作態度表現、工作分配處理等。
5. 人際互動：指教師在工作環境中和人互動共處的滿意程度，包含行政處室協調、親師溝通方式、師生相處情形等。



第三章 研究方法

本研究探討嘉義市國小教師對情緒管理、休閒參與和工作滿意度三構面的現況及彼此之間相關的影響，驗證所提出之研究假設是否成立，以問卷調查方式收集樣本資料進行研究分析。本章節共分為研究架構、研究假設、研究對象、研究工具與資料處理與分析等五部分。

3.1 研究架構

本研究依據研究背景與動機、研究目的、研究問題以及相關文獻探討，提出本研究的架構，如圖 3.1 所示：

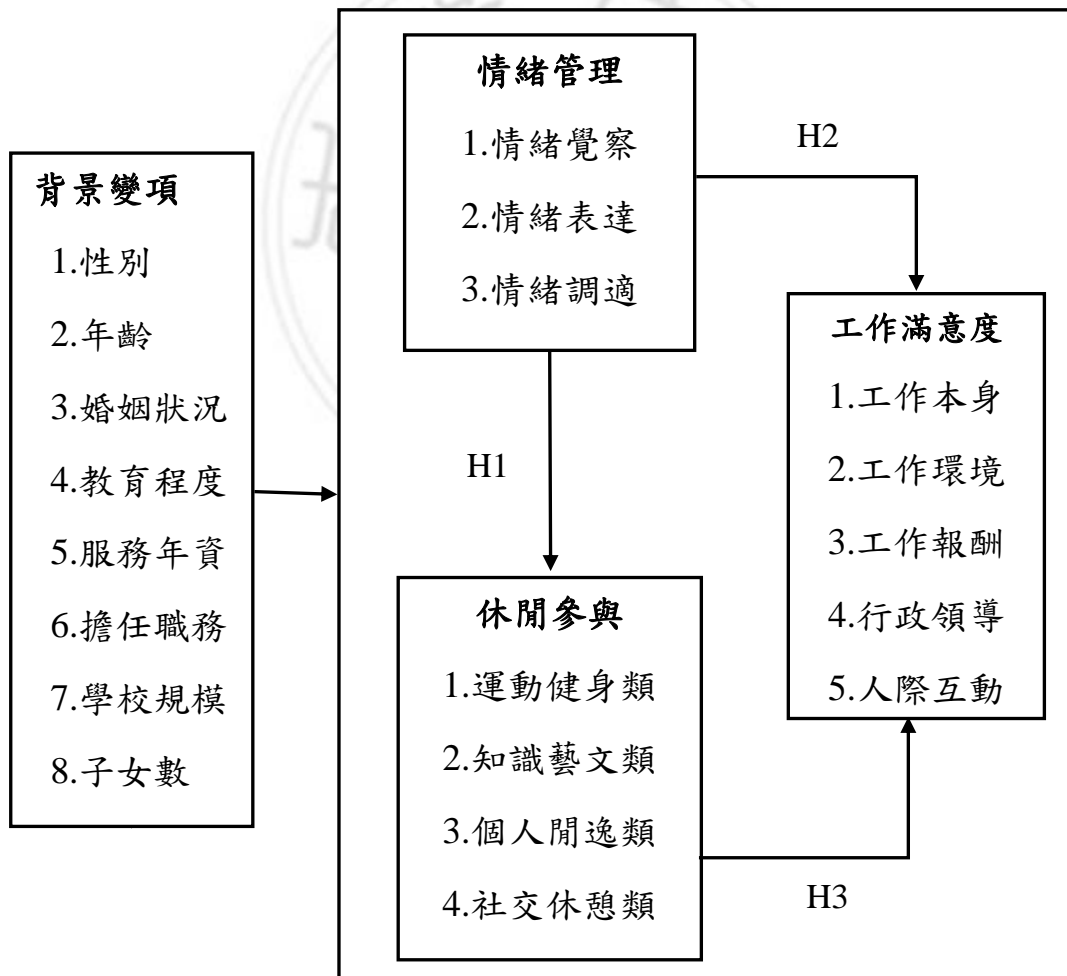


圖 3.1 研究架構

資料來源：研究者整理

本研究目的欲探討：

1.個人不同背景變項與教師工作滿意度的關係。2.情緒管理、休閒參與對教師工作滿意度的影響。以下分述之：

1. 背景變項

(1)性別：分為男、女等項目。

(2)年齡：分為 30 歲以下、31~35 歲、36~40 歲、41~45 歲、46 歲以上等項目。

(3)婚姻狀況：分為已婚、未婚等項目。

(4)教育程度：分為師範院校、一般大學(含教育學程及師資班)、研究所以上(含四十學分班)等項目。

(5)服務年資：分為 5 年以下、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21 年以上等項目。

(6)擔任職務：分為教師兼主任、教師兼組長、級任導師、科任教師等項目。

(7)學校規模：分為 12 班以下、13~24 班、25~36 班、37~48 班、49 班以上等項目。

(8)子女數：分為子女數 0 位、子女數 1 位、子女數 2 位、子女數 3 位以上等項目。

2. 國小教師情緒管理量表

此部分量表主要參考蘇美玉(民 100)於「澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究」中所編製的「國小教師情緒管理量表」，包含情緒覺察、情緒表達、情緒調適等三個層面，教師在此量表之得分愈高，表示受到該因素的影響愈高，反之則表示愈低。

3. 國小教師休閒參與量表

此部分量表主要參考郭佰霖(民 106)於「台中市市立國民小學教師工

作壓力、休閒活動參與類型與教學效能關係之研究」中所編製的「國小教師休閒活動參與類型量表」，包含運動健身類、知識藝文類、個人閒逸類、社交休憩類等四個層面，教師在此量表之得分愈高，表示參與之頻率愈高；反之則表示參與頻率愈低。

4. 國小教師工作滿意度量表

此部分量表主要參考陳姿婷(民 104)於「國小代理教師工作壓力與工作滿意度之相關研究」中所編製的「國小教師工作滿意度量表」，包含工作本身、工作環境、工作報酬、行政領導、人際互動等五個層面，教師在此量表之得分愈高，表示工作滿意度愈高；反之即表示滿意度愈低。

3.2 研究假設

本小節依據文獻探討與研究架構，擬定以下的研究假設：

- H1：教師情緒管理對休閒參與有顯著影響。
- H2：教師情緒管理對工作滿意度有顯著影響。
- H3：教師休閒參與對工作滿意度有顯著影響。
- H4：教師情緒管理透過休閒參與的中介效果影響工作滿意度。

3.3 研究對象與調查方法

本小節將分別說明本研究之研究對象、調查方法的選擇以及問卷調查實施的情形。

3.3.1 研究對象

本研究選擇任教於嘉義市國民小學現職教師為調查研究之母群體，其中抽樣調查對象包含主任、組長、級任導師和科任教師等，根據教育部國民中小學鄉鎮市區別統計得知，106 學年度(民 106-107)嘉義市公立

國民小學之學校班級數：12 班以下 2 所，13~24 班 4 所，25~36 班 9 所，37~48 班 1 所，49 班以上 3 所，總計 19 所，歸納整理如表 3.1 所示。

表 3.1 嘉義市 106 學年度國民小學學校數與學校規模表

學校規模	學校數(所)	班級數(班)
12 班以下	2	21
13~24 班	4	84
25~36 班	9	268
37~48 班	1	48
49 班以上	3	156
合 計	19	577

資料來源：參考自教育部彙編國民中小學鄉鎮市區別統計 (2017-2018)

3.3.2 研究調查方法

研究者依據文獻整理並參酌相關學者的研究問卷，擬定適宜本研究的施測工具，以總題數共 65 題為正式施測問卷，採用非隨機便利抽樣方法，進行研究樣本的資料蒐集及分析。

3.3.3 研究調查概況

本研究問卷調查期程從 107 年 11 月中旬開始進行，至 107 年 12 月底結束，依據學校規模按比例發放樣本數，由研究者親自送至各委託學校之主任或教師處，請其代為分發與收回，實際發放總數為 230 份問卷，共回收 219 份研究問卷，經資料整理後，除去填答不完整的 19 份無效問卷，得有效問卷 200 份，問卷有效率為 86.96%，正式施測問卷發放規劃如表 3.2 所示。

表 3.2 正式施測問卷發放規劃表

學校規模	學校數 (所)	班級數 (班)	國小教師數 (人)	問卷發放數 (份)
12 班以下	2	21	39	9
13~24 班	4	84	153	33
25~36 班	9	268	487	107
37~48 班	1	48	83	18
49 班以上	3	156	290	63
合 計	19	577	1052	230

資料來源：參考自教育部彙編國民中小學鄉鎮市區別統計 (2017-2018)和
研究者整理。

3.4 研究工具

本研究採用問卷調查法來進行，正式施測期間為 107 年 11 月 19 日至 107 年 12 月 30 日，以嘉義市 107 學年度國民小學現職教師為研究對象，本研究問卷的擬定是依據文獻資料的歸納整理，選擇與本研究有關之問卷題項修正編製而成，並與指導教授請教討論後，將正式問卷分為個人基本資料、教師情緒管理量表、教師休閒參與量表與教師工作滿意度量表等 4 大部分。

3.4.1 個人基本資料

本問卷在調查研究的教師背景變項共有 8 項，包括性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、擔任職務、學校規模與子女數等。

3.4.2 教師情緒管理量表

在教師情緒管理量表部分，是採用蘇美玉(民 100)文獻資料，此量表共分 3 個層面，分別為「情緒覺察」、「情緒表達」、「情緒調適」，共計 13 題問項，如表 3.3 所列：

表 3.3 教師情緒管理量表

層面	問項題目
情緒覺察	1. 我可以很容易覺察自己的情緒變化。
	2. 我會關心別人情緒的變化。
	3. 我能夠從他人的言行舉止，察覺到他的情緒波動。
	4. 我知道造成自己情緒困擾的背後原因。
	5. 我能瞭解造成別人情緒困擾的原因。
情緒表達	6. 我能說出自己的真實感受。
	7. 當傷心難過時，我會找人談一談。
	8. 我會使用「我覺得」來表達當下的感受。
情緒調適	9. 我能轉換思考方向來改變自己的情緒。
	10. 我會理性的思考事情。
	11. 我能勇敢面對挫折並自我激勵。
	12. 當自己意見與他人不同時，我會理性的與人溝通。
	13. 感到生氣或悲傷時，我會找到方法縮短自己生氣或悲傷的時間。

資料來源：本研究整理

在教師情緒管理量表整體信度的 Cronbach's α 總係數為 0.82，其中各層面的 Cronbach's α 係數，「情緒覺察」是 0.78、「情緒表達」是 0.75、「情緒調適」是 0.76(蘇美玉，民 100)；而在本研究實證中，「情緒覺察」的 Cronbach's α 係數是 0.80、「情緒表達」的 Cronbach's α 係數是 0.76、「情緒調適」的 Cronbach's α 係數為 0.87，整體信度的 Cronbach's α 係數是 0.87，顯示此量表內部一致性高，具有良好的信度。

教師情緒管理量表合計 13 題問項題目，計分方式採用李克特(Likert)

五點衡量尺度，問項敘述以「非常同意」計 5 分，「同意」計 4 分，「沒有意見」計 3 分，「不同意」計 2 分，「非常不同意」計 1 分。受測對象在教師情緒管理量表得分越高，表示其對教師情緒管理愈傾向正向之感受；反之，得分愈低則表示愈傾向負向之感受。

教師情緒管理量表的因素分析結果顯示，KMO 取樣適切性量數為 0.861，超過 Kaiser (1974) 所建議可接受值 0.5 之標準，且 Bartlett 球形檢定之卡方值為 1161.463，自由度為 78，顯著性為 0.000，表示本研究量表適合進行因素分析。而從因素分析之結果可知，教師情緒管理的三個因素構面與文獻理論結果相符合，顯示本研究的問卷量表具有建構效度。

3.4.3 教師休閒參與量表

在教師休閒參與量表部分，是採用郭佰霖(民 106)文獻資料，此量表共分 4 個層面，分別為「運動健身類」、「知識藝文類」、「個人閒逸類」、「社交休憩類」，共計 18 題問項，如表 3.4 所列：

表 3.4 教師休閒參與量表

層面	問項題目
運動健身類	1. 戶外活動(爬山、健行、慢跑、觀察大自然、釣魚等、其他_____)
	2. 球類運動(籃球、排球、羽球、網球、桌球、棒球、撞球等、其他_____)
	3. 健身活動(國術、練氣功、瑜珈、拳擊、重量訓練等、其他_____)
	4. 舞蹈活動(有氧舞蹈、國標舞、街舞、韻律舞、爵士舞、肚皮舞等、其他_____)
	5. 水上活動(游泳、衝浪、潛水、泛舟、划獨木舟、風浪板等、其他_____)
知識藝文類	6. 閱讀活動(閱讀書報雜誌、看新聞報導等、其他_____)
	7. 參加進修增能活動(上課、學習第二外語、研習、聽演講等、其他_____)
	8. 欣賞藝文活動(看展覽或表演、參加音樂會或演唱會等、其他_____)
	9. 文藝創作活動(寫作、寫歌詞、寫詩、編寫劇本等、其他_____)
個人閒逸類	10. 視聽活動(聽音樂或廣播、看電影或影片、看漫畫或小說等、其他_____)
	11. 電玩網路休閒活動(上網、玩遊戲機或電腦遊戲、玩線上遊戲等、其他_____)
	12. 休憩活動(吃零食、喝下午茶、發呆、沉思、泡溫泉、休息等、其他_____)
	13. 個人技藝活動(彈奏樂器、書法、繪畫、攝影、烹飪、烘焙、做手工藝、園藝活動等、其他_____)
	14. 個人消遣嗜好活動(品茗、品酒、收藏、居家布置等、其他_____)
社交休憩類	15. 家庭聯誼活動(露營、野餐、烤肉、國內外旅遊等、其他_____)
	16. 親友聯誼活動(聊天、玩棋牌麻將、玩桌遊、唱歌等、其他_____)
	17. 社會服務活動(擔任義工或志工、參加公益活動、從事社區服務等、其他_____)
	18. 宗教活動(做禮拜、傳福音、參加宗教慶典、聽道等、其他_____)

資料來源：本研究整理

教師休閒參與量表主要是以國小教師實際參與該項休閒活動之頻率多寡為衡量程度的依據，包含「運動健身類」、「知識藝文類」、「個人閒

逸類」和「社交休憩類」等四類型，休閒參與量表 18 題問項均為正向題，採用李克特(Likert)五點衡量尺度計分，問項敘述以「總是參與」計 5 分，「經常參與」計 4 分，「偶爾參與」計 3 分，「極少參與」計 2 分，「從未參與」計 1 分，由受測對象從五個選項中選擇較符合的來填答。其中，從未參與是指從未參與過問卷所列之休閒活動；極少參與是指一個月參與 1 次；偶爾參與是指一個月參與 2-3 次；經常參與是指一個月參與 4-5 次；總是參與是指一個月參與 6-8 次。受測對象在教師休閒參與量表得分越高，表示其對該項類型的休閒參與頻率愈多；反之，得分愈低則表示愈少參與該類活動。在本研究實證中，「運動健身類」的 Cronbach's α 係數是 0.63、「知識藝文類」的 Cronbach's α 係數是 0.58、「個人閒逸類」的 Cronbach's α 係數為 0.62、「社交休憩類」的 Cronbach's α 係數為 0.70，整體信度的 Cronbach's α 係數是 0.76，顯示此量表為中信度。

3.4.4 教師工作滿意度量表

在教師工作滿意度量表部分，是採用陳姿婷(民 104)文獻資料，此量表共分 5 個層面，分別為「工作本身」、「工作環境」、「工作報酬」、「行政領導」、「人際互動」，共計 34 題問項，如表 3.5 所列：

表 3.5 教師工作滿意度量表

層面	問項題目
工作本身	1. 我對於學校所安排的任教科目感到滿意。
	2. 我對於學校安排的工作量感到滿意。
	3. 我對於自己選擇教學策略與教學方法的能力感到滿意。
	4. 我對於自己在處理學生行為問題的能力感到滿意。
	5. 我對於從事教學工作中所帶來的自我成長感到滿意。
	6. 我對於從事教學工作中所獲得的成就感感到滿意。
	7. 我對於在教學工作中能發揮專長感到滿意。
	8. 我對於學校提供的福利措施感到滿意。
	9. 我對於學校的獎懲制度感到滿意。

資料來源：本研究整理

表 3.5 教師工作滿意度量表(續)

層面	問項題目
工作環境	10.我對於學校所處的地理環境感到滿意。 11.我對於學校附近的社區文化感到滿意。 12.我對於學校的整體空間規劃感到滿意。 13.我對於學校提供的教學設備資源感到滿意。 14.我對於學校的教學環境感到滿意。
工作報酬	15.我對於目前的薪資所得感到滿意。 16.我對於教師額外獲得的報酬與津貼感到滿意。 17.我對於教師這份工作的社會地位感到滿意。 18.我對於教師這份工作所給予的生活保障感到滿意。 19.我對於教師所獲得的精神回饋感到滿意。
行政領導	20.我對於行政主管的領導風格感到滿意。 21.我對於行政主管在工作上的分配感到滿意。 22.我對於行政主管對教師工作的要求感到滿意。 23.我對於行政主管和我之間的溝通狀況感到滿意。 24.我對於行政主管在協助教師解決問題時的態度感到滿意。 25.我對於行政主管在教學上的支持感到滿意。 26.我對於行政主管提供教師參與行政決策的機會感到滿意。 27.我對於學校行政處室與教師間的合作情況感到滿意。
人際互動	28.我對於學校的工作氣氛感到滿意。 29.我對於同事之間的相處氣氛感到滿意。 30.我對於同事之間能互相協助感到滿意。 31.我對於同事之間能共同學習與分享新知感到滿意。 32.我對於與家長溝通聯繫的情形感到滿意。 33.我對於與學生的相處互動模式感到滿意。 34.我對於我所經營的班級氣氛感到滿意。

資料來源：本研究整理

在教師工作滿意度量表中整體信度的 Cronbach's α 係數是 0.95，顯示此量表具有良好的信度，具有一致性。各層面的信度方面，「工作本身」的 Cronbach's α 係數是 0.858、「工作環境」的 Cronbach's α 係數是 0.868、「工作報酬」的 Cronbach's α 係數是 0.898、「行政領導」的 Cronbach's α 係數是為 0.959、「人際互動」的 Cronbach's α 係數是為 0.871 (陳姿婷，

民 104)；而在本研究實證中，「工作本身」的 Cronbach's α 係數是 0.862、「工作環境」的 Cronbach's α 係數是 0.809、「工作報酬」的 Cronbach's α 係數為 0.80、「行政領導」的 Cronbach's α 係數是 0.963、「人際互動」的 Cronbach's α 係數為 0.853，整體信度的 Cronbach's α 係數是 0.951，顯示此量表內部一致性高，具有良好的信度。

教師工作滿意度量表 34 題問項題目均為正向題，採用李克特(Likert)五點衡量尺度計分，問項敘述以「非常同意」計 5 分，「同意」計 4 分，「沒有意見」計 3 分，「不同意」計 2 分，「非常不同意」計 1 分。受測對象在教師工作滿意度量表得分越高，表示其對教師工作滿意程度愈傾向正向；反之，得分愈低則表示愈傾向負向。

教師工作滿意度量表的因素分析結果顯示，KMO 取樣適切性量數為 0.907，超過 Kaiser(1974)所建議可接受值 0.5 之標準，且 Bartlett 球形檢定之卡方值為 5311.820，自由度為 561，顯著性為 0.000，表示本研究量表適合進行因素分析。而從因素分析之結果可知，教師工作滿意度的五個因素構面與文獻理論結果相符合，顯示本研究的問卷量表具有建構效度。

3.5 資料處理與分析

本研究在施測問卷收回之後，遂進行問卷資料之審閱，先去除填答不全之問卷，再將有效問卷予以整理與編碼，依序輸入電腦建檔，採用 SPSS for Windows 20.0 版統計套裝軟體進行分析。本研究所使用之統計方法包含描述性統計、信度分析、單因子變異數分析、獨立樣本 T 檢定、皮爾森積差相關分析和迴歸分析，茲分述如下：

3.5.1 描述性統計分析 (Descriptive Statistics Analysis)

針對有效樣本基本資料做描述性統計分析，內容包含各變項次數分配及百分比分配之統計，進而藉由描述性統計之總分、平均數及標準差來瞭解嘉義市國小教師在情緒管理、休閒參與和工作滿意度的實際情況。

3.5.2 信度分析 (Reliability Analysis)

吳明隆(民 99)認為，一份信度係數為佳的量表，總量表信度係數最好達 0.80 以上，介於 0.70 至 0.80 之間為可接受的範圍，而分量表信度係數最好達 0.70 以上，介於 0.60 至 0.70 之間為可接受的範圍。本研究以 SPSS for Windows 20.0 版統計套裝軟體進行 Cronbach's α 值係數的信度分析，用以判斷各構面題項之間的穩定度與一致性的標準。

3.5.3 單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

單因子變異數分析用以檢定不同教師的個人背景變項，包括年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、擔任職務、學校規模、子女數等，在情緒管理量表、休閒參與量表及工作滿意度量表中，比較其是否存在差異情形，若結果達到顯著水準，則再利用雪費法進行事後比較，以了解各組之間的差異是否有顯著關係。

3.5.4 獨立樣本 T 檢定

以獨立樣本 T 檢定來分析不同「性別」、「婚姻狀況」的國小教師在情緒管理量表、休閒參與量表及工作滿意度量表中，與母體平均數之間的差異情形。

3.5.5 皮爾森積差相關分析

以皮爾森積差相關分析來探討嘉義市國小教師在情緒管理、休閒參與和工作滿意度各構面之間的相關情形，若相關係數值為正，則為正相關，反之即為負相關。

3.5.6 迴歸分析

迴歸分析是用以驗證自變數和依變數之間的影響關係，主要在探討自變數對依變數的影響程度及相關情形，本研究利用迴歸分析來判斷兩變數間的影響程度與預測效果，來分析國小教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之關係，以驗證研究假設成立與否。



第四章 研究結果

本章共分為五小節，第一節為樣本背景資料分析，第二節為背景資料與各構面之現況與差異性分析，第三節為相關分析，第四節為迴歸分析與中介效果分析，第五節為各構面與其他相關研究結果之綜合比較。

4.1 樣本背景資料之分析

本研究分別從「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「教育程度」、「服務年資」、「擔任職務」、「學校規模」及「子女數」等背景變項，來瞭解 200 位教師基本資料之分布情形，並以次數分配和百分比彙整如表 4.1。

4.1.1 性別

教師性別以「女性」居多，計有 144 人，占總樣本數 72%，「男性」共計 56 人，占總樣本數 28%。

4.1.2 年齡

年齡為「46 歲以上」最多，計有 65 位，占總樣本數 32.5%；其次依序為「41~45 歲」計有 63 位，占總樣本數 31.5%；「36~40 歲」計有 52 位，占總樣本數 26%；「31~35 歲」計有 13 位，占總樣本數 6.5%；年齡介於「30 歲(含以下)」最少，計有 7 位，占總樣本數 3.5%。顯示教師的年齡層主要集中為「46 歲以上」。

4.1.3 婚姻狀況

多數教師的婚姻狀況是「已婚」，共有 169 人，占總樣本數 84.5%；「未婚」次之，計有 31 位，占總樣本數 15.5%。

4.1.4 教育程度

教育程度以「研究所以上(含四十學分班)」最多，計有 128 位，占總樣本數 64%；「師範院校」次之，計有 47 位，占總樣本數 23.5%；「一般大學畢業(含教育學程、師資班)」學歷者最少，計有 25 位，占總樣本數 12.5%，顯示教師普遍具有研究所(含四十學分班)以上的教育程度。

4.1.5 服務年資

在 200 位教師中，服務年資以「16~20 年」居多，共有 80 人，占總樣本數 40%；其次依序為「21 年(含)以上」計有 52 位，占總樣本數 26%；「11~15 年」計有 45 位，占總樣本數 22.5%；「6~10 年」計有 13 人，占總樣本數 6.5%；服務年資在「5 年(含)以下」最少，計有 10 位，占總樣本數 5%。

4.1.6 擔任職務

在教師擔任職務中，以「級任導師」最多，共計 127 人，占總樣本數 63.5%；其次依序為「教師兼組長」計有 47 位，占總樣本數 23.5%；「科任教師」計有 16 位，占總樣本數 8%；「教師兼主任」最少，計有 10 位，占總樣本數 5%。

4.1.7 學校規模

學校規模中，以「25~36 班」最多，共有 96 人，占總樣本數 48%；其次依序為「49 班以上」計有 50 位，占總樣本數 25%；「13~24 班」計有 31 位，占總樣本數 15.5%；「37~48 班」計有 15 人，占總樣本數 7.5%；「12 班(含)以下」最少，計有 8 位，占總樣本數 4%。

4.1.8 子女數

在子女數中，以「2位」最多，共計有122人，占總樣本數61%，其次依序為「0位」計有38位，占總樣本數19%；「1位」計有29位，占總樣本數14.5%；「3位(含)以上」最少，計有11位，占總樣本數5.5%。

表 4.1 樣本背景資料之分析

背景變項	選項別	樣本數	百分比(%)
性別	男	56	28
	女	144	72
年齡	30歲含以下	7	3.5
	31~35歲	13	6.5
	36~40歲	52	26
	41~45歲	63	31.5
	46歲以上	65	32.5
婚姻狀況	已婚	169	84.5
	未婚	31	15.5
教育程度	師範院校	47	23.5
	一般大學(含教育學程、師資班)	25	12.5
	研究所以上(含四十學分班)	128	64
服務年資	5年(含)以下	10	5
	6~10年	13	6.5
	11~15年	45	22.5
	16~20年	80	40
	21年(含)以上	52	26

資料來源：本研究整理

表 4.1 樣本背景資料之分析(續)

背景變項	選項別	樣本數	百分比(%)
擔任職務	教師兼主任	10	5
	教師兼組長	47	23.5
	級任導師	127	63.5
	科任教師	16	8
學校規模	12班(含)以下	8	4
	13~24班	31	15.5
	25~36班	96	48
	37~48班	15	7.5
	49班以上	50	25
子女數	0位	38	19
	1位	29	14.5
	2位	122	61
	3位(含)以上	11	5.5

資料來源：本研究整理

4.2 教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之現況與差異性分析

本研究分別就嘉義市國民小學教師之情緒管理、休閒參與和工作滿意度的現況予以分析和討論：

4.2.1 背景資料之現況分析

整體教師情緒管理分析：本研究之情緒管理總量表共分為情緒覺察、情緒表達和情緒調適三個子構面，採用李克特(Likert)五點衡量尺度，若得分高於平均數(3分)者，表示教師情緒管理能力較佳，得分愈低代表

教師情緒管理能力較差，由表 4.2 教師情緒管理各層面之現況分析摘要得知，整體教師情緒管理得分平均數為 4.04，各子構面平均數在 3.910~4.145，高於平均數 3，得分由高至低依序為「情緒覺察」、「情緒調適」、「情緒表達」，教師情緒管理能力屬於中高程度，顯示嘉義市國民小學教師具有良好的情緒管理能力，其中以「情緒覺察」之表現最佳，教師在覺知情緒發生，能透過自我調適甚至抒發表達出來，做好情緒管控，方能營造良好的教學氛圍。

表 4.2 教師情緒管理各層面之現況分析摘要表

子構面	題數	題平均數	題標準差
情緒覺察	5	4.145	0.462
情緒表達	3	3.910	0.664
情緒調適	5	4.013	0.554
整體情緒管理	13	4.04	0.435

資料來源：本研究整理

整體教師休閒參與分析：本研究之休閒參與總量表共分為運動健身類、知識藝文類、個人閒逸類和社交休憩類四個子構面，採用李克特(Likert)五點衡量尺度，若得分高於平均數(3 分)者，表示教師休閒參與程度較高，得分愈低代表教師休閒參與程度不高，由表 4.3 教師休閒參與各層面之現況分析摘要得知，整體教師休閒參與得分平均數為 2.901，各子構面平均數在 2.271~3.514，低於平均數 3，得分由高至低依序為「個人閒逸類」、「知識藝文類」、「社交休憩類」、「運動健身類」，教師休閒參與程度屬於中低程度，介於「偶爾參與」(一個月參與 2~3 次)和「極少參與」(一個月參與 1 次)之間，顯示嘉義市國民小學教師具有中等的休閒參與程度，其中以「個人閒逸類」之參與程度最多，而「運動健身類」之參與程度最少，由研究結果推論，嘉義市國小教師之休閒活動多為靜態的

個人興趣喜好，其次為藝文性質或社交活動，最後才是動態的體能活動，究其因可能為國小教師平常教學工作繁忙，且終日與精力充沛的學生為伍，平時仍需與家長互動溝通，可說是勞心又勞力，故閒暇之餘可能選擇或從事個人偏好的休憩活動，以達到調劑與放鬆身心的狀態，至於勞累身體的運動類型或戶外活動的參與程度或投入意願則相對較低。

表 4.3 教師休閒參與各層面之現況分析摘要表

子構面	題數	題平均數	題標準差
運動健身類	5	2.271	0.679
知識藝文類	4	3.177	0.615
個人閒逸類	5	3.514	0.688
社交休憩類	4	2.647	0.772
整體休閒參與	18	2.901	0.469

資料來源：本研究整理

整體教師工作滿意度分析：本研究之工作滿意度總量表共分為工作本身、工作環境、工作報酬、行政領導和人際互動五個子構面，採用李克特(Likert)五點衡量尺度，若得分高於平均數(3分)者，表示教師工作滿意度感受較佳，得分愈低代表教師工作滿意度感受較低，由表 4.4 教師工作滿意度各層面之現況分析摘要得知，整體教師工作滿意度得分平均數為 3.567，各子構面平均數在 3.338~3.848，高於平均數 3，得分由高至低依序為「人際互動」、「工作本身」、「工作環境」、「行政領導」、「工作報酬」，教師工作滿意度屬於中等程度，介於「同意」和「沒有意見」之間，顯示嘉義市國民小學教師具有中等程度的工作滿意度，其中以「人際互動」之滿意度感受最佳，而「工作報酬」之滿意度感受最低，由研究結果推論，嘉義市國小教師之工作滿意度為中等程度，教師之間能透過同儕精進教學技巧、經驗交流分享，提升良好的人際互動，故此合作

關係反映在對工作滿意度的感受程度上。

表 4.4 教師工作滿意度各層面之現況分析摘要表

子構面	題數	題平均數	題標準差
工作本身	9	3.623	0.496
工作環境	5	3.613	0.556
工作報酬	5	3.338	0.625
行政領導	8	3.371	0.762
人際互動	7	3.848	0.494
整體工作滿意度	34	3.567	0.472

資料來源：本研究整理

4.2.2 背景資料之差異性分析

為瞭解本研究男性與女性在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面是否有顯著差異，透過獨立樣本 t 檢定，單因子變異數分析等檢定方法來進行分析。

1. 男性與女性在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」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如表 4.5 至表 4.7 所示。從表中可知，「情緒管理」、「休閒參與」和「工作滿意度」等整體構面之 P 值皆大於 0.05，沒有達到顯著性，表示不同性別在此三構面沒有顯著差異。

但從表 4.5 得知，不同性別的教師在「情緒表達」和「情緒調適」層面是有顯著差異的，其中「情緒表達」和「情緒調適」之 P 值皆小於 0.05，表示不同性別的男、女教師是有差異存在，其中「情緒表達」層面，女性教師的得分平均數 3.983 高於男性教師的 3.720，表示女教師遇到情緒問題時較容易找人宣洩與傾訴，因此情緒表達的呈現高於男教師，而在「情緒調適」層面，男性教師的得分平均數 4.139 高於女性教師的 3.963，表示男教師的情緒調適高於女教師，與蘇美玉(民

100) 研究結果一致，她推論在社會價值中，男教師被歸類為個性豁達、比較理性、看法正向，故在情緒調適上優於女教師，但就整體情緒管理構面而言則沒有顯著差異。

表 4.5 性別與情緒管理之差異性分析彙整表

因素構面	性別		t 值	P 值
	男性	女性		
情緒覺察	4.071	4.173	-1.405	0.162
情緒表達	3.720	3.983	-2.552*	0.011
情緒調適	4.139	3.963	2.025*	0.044
整體情緒管理	4.016	4.049	-0.475	0.635

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

再從表 4.6 得知，不同性別的教師在「運動健身類」層面是有顯著差異的，「運動健身類」之 P 值小於 0.001，達到顯著差異，表示不同性別的男、女教師在「運動健身類」是有差異存在，男性教師的得分平均數 2.542 高於女性教師的 2.165，亦即表示男教師在運動健身類的參與程度高於女教師，但就整體休閒參與構面而言則沒有顯著差異。

表 4.6 性別與休閒參與之差異性分析彙整表

因素構面	性別		t 值	P 值
	男性	女性		
運動健身類	2.542	2.165	3.633***	0.000
知識藝文類	3.151	3.187	-0.368	0.713
個人閒逸類	3.527	3.508	0.173	0.863
社交休憩類	2.575	2.675	-0.817	0.415
整體休閒參與	2.959	2.878	1.089	0.278

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

而從表 4.7 得知，工作滿意度各層面之 P 值皆大於 0.05，沒有達到顯著性，表示不同性別在工作滿意度各層面是沒有顯著差異。

表 4.7 性別與工作滿意度之差異性分析彙整表

因素構面	性別		t 值	P 值
	男性	女性		
工作本身	3.640	3.616	0.311	0.756
工作環境	3.675	3.588	0.983	0.327
工作報酬	3.364	3.327	0.370	0.712
行政領導	3.491	3.325	1.381	0.169
人際互動	3.854	3.846	0.107	0.915
整體工作滿意度	3.614	3.548	0.875	0.383

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. 教師年齡分為 30 歲以下、31~35 歲、36~40 歲、41~45 歲、46 歲以上等五個組別，運用單因子變異數分析來比較不同年齡的教師在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面上是否有顯著差異。單因子變異數分析彙整如表 4.8 至 4.10 所示。由表 4.8 可知，「情緒管理」構面之 P 值 0.001 小於 0.01，表示不同年齡的教師在「情緒管理」整體構面有達到顯著性，再從情緒管理各層面可得知，不同年齡的教師在「情緒調適」之 P 值小於 0.01，表示不同年齡的教師是有差異存在，經由事後比較發現 46 歲以上高於 36~40 歲，46 歲以上也高於 41~45 歲，推其因可能是 46 歲以上教師多屬資深閱歷豐富者，處事看法較為中肯，在情緒調適較其他年齡層為佳。

表 4.8 不同年齡與情緒管理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)	31~35 歲(b)	36~40 歲(c)	41~45 歲(d)	46 歲 以上(e)			
情緒 覺察	4.400	4.092	4.038	4.101	4.255	2.390	0.052	NA
情緒 表達	4.333	3.846	3.769	3.846	4.051	2.256	0.065	NA
情緒 調適	4.142	4.015	3.861	3.898	4.230	4.553**	0.002	e > c e > d
整體情 緒管理	4.285	4.005	3.908	3.964	4.198	4.718**	0.001	e > c e > d

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

從表 4.9 可得知「休閒參與」整體構面之 P 值大於 0.05，表示不同年齡在「休閒參與」沒有顯著性差異，而表 4.10 可得知「工作滿意度」構面之 P 值 0.466 大於 0.05，表示不同年齡在「工作滿意度」整體層面沒有顯著性差異。

表 4.9 不同年齡與休閒參與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)	31~35 歲(b)	36~40 歲(c)	41~45 歲(d)	46 歲 以上(e)			
運動 健身類	2.457	2.184	2.223	2.203	2.372	0.762	0.551	NA
知識 藝文類	2.892	3.173	3.177	3.059	3.323	1.897	0.112	NA
個人 閒逸類	3.628	3.753	3.526	3.390	3.563	1.037	0.389	NA
社交 休憩類	2.642	2.634	2.576	2.539	2.811	1.152	0.333	NA
整體休 閒參與	2.920	2.940	2.876	2.798	3.012	1.753	0.140	NA

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

表 4.10 不同年齡與工作滿意度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)	31~35 歲(b)	36~40 歲(c)	41~45 歲(d)	46 歲以上(e)			
工作本身	3.793	3.777	3.643	3.571	3.608	0.724	0.577	NA
工作環境	3.400	3.692	3.653	3.628	3.572	0.487	0.745	NA
工作報酬	3.400	3.492	3.380	3.238	3.363	0.699	0.594	NA
行政領導	3.607	3.653	3.415	3.283	3.340	0.890	0.471	NA
人際互動	4.061	4.022	3.862	3.784	3.841	1.001	0.408	NA
整體工作滿意度	3.689	3.744	3.597	3.507	3.552	0.898	0.466	NA

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

3. 已婚與未婚在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」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如表 4.11 所示。由表 4.4 可知「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面之 P 值皆大於 0.05，表示不同婚姻狀況在此三構面沒有達到顯著性。

表 4.11 不同婚姻狀況之差異性分析彙整表

因素構面	婚姻狀況		t 值	P 值
	已婚	未婚		
情緒管理	4.059	3.933	1.491	0.138
休閒參與	2.911	2.847	0.692	0.49
工作滿意度	3.568	3.559	0.093	0.926

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. 教育程度分成師範院校、一般大學(含教育學程、師資班)、研究所以以上(含四十學分班)等三個組別，運用單因子變異數分析來比較不同教育程度的教師在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面是否有顯著差異。差異性分析彙整如表 4.12 至 4.14 所示。由表得知「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等整體構面之 P 值皆大於 0.05，表示不同教育程度在此三構面沒有達到顯著性，但從工作滿意度各層面可得知，不同教育程度的教師在「行政領導」之 P 值為 0.04 小於 0.05，雖有達到顯著性，但經事後比較無明顯差異，而在「人際互動」之 P 值為 0.016 小於 0.05，表示不同教育程度在「人際互動」層面有顯著性差異，經事後比較發現一般大學的教師高於師範院校，推其因可能師範院校為單純之師資培育養成單位，校園風氣較樸實，不若一般大學開放，故於人際互動方面反映在工作滿意度之實際感受較為低。

表 4.12 不同教育程度與情緒管理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)			
情緒覺察	4.136	4.208	4.135	0.263	0.769	NA
情緒表達	3.844	3.986	3.919	0.408	0.665	NA
情緒調適	4.042	4.120	3.981	0.741	0.478	NA
整體情緒管理	4.032	4.123	4.026	0.520	0.595	NA

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

表 4.13 不同教育程度與休閒參與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)			
運動健身類	2.208	2.280	2.292	0.261	0.771	NA
知識藝文類	3.244	3.280	3.132	0.964	0.383	NA
個人閒逸類	3.612	3.472	3.485	0.634	0.532	NA
社交休憩類	2.654	2.760	2.623	0.329	0.720	NA
整體休閒參與	2.927	2.940	2.884	0.244	0.784	NA

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

表 4.14 不同教育程度與工作滿意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)			
工作本身	3.513	3.648	3.658	1.530	0.219	NA
工作環境	3.506	3.576	3.659	1.370	0.257	NA
工作報酬	3.242	3.384	3.364	0.723	0.487	NA
行政領導	3.135	3.545	3.424	3.278*	0.040	NA
人際互動	3.723	4.074	3.850	4.247*	0.016	b > a
整體工作滿意度	3.426	3.662	3.600	2.945	0.055	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

5. 服務年資分成 5 年以下、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21 年以上等五個組別，運用單因子變異數分析來比較不同服務年資的教師在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整如表 4.15 所示。由表 4.15 可知「情緒管理」、「休閒參與」和「工作滿意度」等構面之 P 值均大於 0.05，表示不同服務年資在此三構面沒有達到顯著性。

表 4.15 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
	5 年以 下(a)	6~10 年(b)	11~15 年(c)	16~20 年(d)	21 年以 上(e)			
情緒 管理	4.176	4.153	3.902	4.026	4.125	2.159	0.075	NA
休閒 參與	2.916	2.807	2.866	2.843	3.041	1.685	0.155	NA
工作 滿意度	3.691	3.805	3.602	3.543	3.488	1.483	0.209	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

6. 擔任職務分成教師兼主任、教師兼組長、級任導師、科任教師等四個組別，運用單因子變異數分析來比較擔任不同職務的教師在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整如表 4.16 至 4.18 所示。由表可知「情緒管理」、「休閒參與」和「工作滿意度」等構面之 P 值皆大於 0.05，表示不同擔任職務在此三構面沒有達到顯著性，但從工作滿意度各層面可得知，不同擔任職務的教師在「工作報酬」之 P 值為 0.014 小於 0.05，有達到顯著性，

經事後比較發現教師兼組長高於教師兼主任，而在「行政領導」之 P 值為 0.017 小於 0.05，表示不同擔任職務的教師在「行政領導」層面有顯著性差異，經事後比較發現教師兼組長高於級任導師，推其因可能為主任比組長或班級導師需擔負較重的行政職責，故在工作報酬的滿意度感受較低，而相較之下組長比級任教師擁有更多的行政支持與行政事務的參與，因此在「行政領導」之滿意度感受較佳。

表 4.16 不同擔任職務與情緒管理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)	級任導師(c)	科任教師(d)			
情緒覺察	4.180	4.089	4.160	4.162	0.298	0.827	NA
情緒表達	3.800	3.744	3.984	3.875	1.618	0.186	NA
情緒調適	4.140	3.906	4.037	4.050	0.861	0.462	NA
整體情緒管理	4.076	3.939	4.072	4.052	1.102	0.350	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

表 4.17 不同擔任職務與休閒參與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)	級任導師(c)	科任教師(d)			
運動健身類	2.360	2.289	2.280	2.087	0.461	0.710	NA
知識藝文類	3.325	3.058	3.196	3.281	0.971	0.408	NA
個人閒逸類	3.760	3.310	3.544	3.712	2.368	0.072	NA
社交休憩類	2.725	2.393	2.728	2.703	2.259	0.083	NA
整體休閒參與	3.044	2.767	2.934	2.941	1.867	0.137	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

表 4.18 不同擔任職務與工作滿意度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)	級任 導師(c)	科任 教師(d)			
工作 本身	3.455	3.683	3.603	3.708	0.829	0.479	NA
工作 環境	3.720	3.621	3.585	3.737	0.492	0.689	NA
工作 報酬	2.920	3.548	3.291	3.350	3.643*	0.014	b > a
行政 領導	3.375	3.651	3.251	3.507	3.462*	0.017	b > c
人際 互動	3.857	3.832	3.851	3.866	0.025	0.995	NA
整體工作 滿意度	3.479	3.677	3.523	3.645	1.496	0.217	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. 學校規模分成 12 班以下、13~24 班、25~36 班、37~48 班、49 班以上等五個組別，運用單因子變異數分析來比較不同學校規模的教師在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整如表 4.19 至表 4.21 所示。由表可知「情緒管理」、「休閒參與」和「工作滿意度」等構面之 P 值皆大於 0.05，表示不同學校規模在此三構面均沒有達到顯著性。但從休閒參與各層面可得知，學校規模不同的教師在「知識藝文類」之 P 值為 0.044 小於 0.05，雖有達到顯著性，經事後比較未發現明顯差異存在。

表 4.19 不同學校規模與情緒管理之差異性分析彙整表

因素 構面	學校規模					F 值	P 值	事後 比較
	12 班 以下(a)	13~24 班(b)	25~36 班(c)	37~48 班(d)	49 班 以上(e)			
情緒 覺察	4.425	4.109	4.154	4.160	4.100	0.907	0.461	NA
情緒 表達	3.625	3.871	3.923	4.111	3.893	0.752	0.558	NA
情緒 調適	4.075	3.832	4.016	4.093	4.084	1.137	0.340	NA
整體情 緒管理	4.105	3.947	4.048	4.123	4.046	0.533	0.711	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

表 4.20 不同學校規模與休閒參與之差異性分析彙整表

因素 構面	學校規模					F 值	P 值	事後 比較
	12 班 以下(a)	13~24 班(b)	25~36 班(c)	37~48 班(d)	49 班 以上(e)			
運動 健身類	2.250	2.077	2.356	2.293	2.224	1.073	0.371	NA
知識 藝文類	3.125	3.112	3.106	3.616	3.230	2.492*	0.044	NA
個人 閒逸類	3.275	3.561	3.468	3.493	3.616	0.654	0.625	NA
社交 休憩類	2.562	2.500	2.622	2.900	2.725	0.856	0.491	NA
整體休 閒參與	2.798	2.813	2.891	3.055	2.945	0.891	0.470	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

而在工作滿意度各層面可知，「行政領導」之 P 值為 0.002 小於 0.01，表示不同學校規模的教師在「行政領導」層面有顯著性差異，經事後比較發現 13~24 班高於 12 班以下，推其因可能中型學校較小型學校有較多人力協助行政事項的推動與支援，因此在「行政領導」層面的滿意度感受較高，另外在「人際互動」之 P 值為 0.034 小於 0.05，雖有達到顯著性，經事後比較未發現明顯差異存在。

表 4.21 不同學校規模與工作滿意度之差異性分析彙整表

因素 構面	學校規模					F 值	P 值	事後 比較
	12 班 以下(a)	13~24 班(b)	25~36 班(c)	37~48 班(d)	49 班 以上(e)			
工作 本身	3.402	3.759	3.630	3.666	3.546	1.322	0.263	NA
工作 環境	3.675	3.587	3.670	3.533	3.532	0.639	0.635	NA
工作 報酬	3.300	3.374	3.306	3.306	3.392	0.194	0.941	NA
行政 領導	2.562	3.709	3.372	3.500	3.252	4.474**	0.002	b > a
人際 互動	3.410	3.958	3.891	3.885	3.757	2.667*	0.034	NA
整體工作 滿意度	3.231	3.706	3.581	3.600	3.495	2.053	0.088	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. 子女數分為 0 位、1 位、2 位、3 位以上等四個組別，運用單因子變異數分析來比較不同子女數的教師在「情緒管理」、「休閒參與」、「工作滿意度」等構面上是否有顯著差異。差異性分析彙整如表 4.22 所示。

由表可知「情緒管理」、「休閒參與」和「工作滿意度」等構面之 P 值皆大於 0.05，表示不同子女數在此三構面均沒有達到顯著性。

表 4.22 教師子女數之差異性分析彙整表

因素 構面	子女數				F 值	P 值	事後 比較
	0 位	1 位	2 位	3 位			
	(a)	(b)	(c)	(d)			
情緒 管理	3.989	4.053	4.042	4.153	0.403	0.736	NA
休閒 參與	2.890	2.887	2.908	2.904	0.024	0.995	NA
工作 滿意度	3.582	3.536	3.559	3.681	0.279	0.840	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

9. 差異性因素分析之結果：

- (1) 嘉義市國民小學教師之情緒管理因性別、年齡不同而有所差異。
- (2) 嘉義市國民小學教師之休閒參與因性別、學校規模不同而有顯著性。
- (3) 嘉義市國民小學教師之工作滿意度因教育程度、擔任職務、學校規模不同而有所差異。
- (4) 46 歲以上教師在「情緒管理」上較 36~40 歲教師、41~45 歲教師有較高顯著性。
- (5) 教育程度為一般大學之教師在工作滿意度之「人際互動」層面比師

範院校教師有較高顯著性。

- (6) 擔任職務為教師兼組長比教師兼主任在工作滿意度之「工作報酬」層面有較高顯著性。
- (7) 擔任職務為教師兼組長比級任導師在工作滿意度之「行政領導」層面有較高顯著性。
- (8) 學校規模為 13~24 班之教師在工作滿意度之「行政領導」層面比 12 班以下教師有較高顯著性。
- (9) 嘉義市國民小學教師之情緒管理、休閒參與、工作滿意度未因婚姻、服務年資、子女數等背景資料不同而有所差異。

4.3 相關分析

本研究透過皮爾森積差分析來探討情緒管理、休閒參與、工作滿意度等構面的相關程度，分析結果發現情緒管理、休閒參與和工作滿意度三構面之間均呈現顯著正相關。

本研究依據相關係數與其相關程度來判斷變數之間的線性相關強度，加上透過顯著性的檢定來判斷其結果。

1. 高度相關：指相關係數 r 值介於 0.7~1.0。
2. 中度相關：指相關係數 r 值介於 0.4~0.7。
3. 低度相關：指相關係數 r 值介於 0.1~0.4。
4. 無相關：指相關係數 r 值介於 0.0~0.1。

由表 4.23 分析結果得知情緒管理對應休閒參與的線性相關係數 0.306，表示情緒管理對於休閒參與的相關性為低度相關，情緒管理對應工作滿意度的線性相關係數 0.253，表示教師的情緒管理對於工作滿意度的相關性為低度相關，而休閒參與對於工作滿意度的線性相關係數為 0.193，表示休閒參與對於工作滿意度的相關性亦為低度相關，因此各構

面之間都具有低度相關的顯著性正向影響。

表 4.23 各構面之相關分析

構面	情緒管理	休閒參與	工作滿意度
情緒管理	1	0.306**	0.253**
休閒參與	0.306**	1	0.193**
工作滿意度	0.253**	0.193**	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

由以上的相關分析得知，教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之間具有相關性，因此本研究進而以迴歸分析來探討各構面彼此間的解釋以及驗證研究假設是否得以成立。從迴歸分析來研究各變數間的關係，並確立自變數與依變數之間是否存在顯著影響關係。

4.4.1 教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之影響

本研究分別驗證教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度等構面間的直接影響效果，其分析結果如表 4.24 所示。

1. 教師情緒管理對休閒參與之影響

檢測教師情緒管理是否會直接影響休閒參與，由表 4.24 可知，分析結果顯示教師情緒管理對休閒參與的標準化 β 值為 0.306，達顯著水準， R^2 為 0.094，F 值為 20.483，由此可知，教師情緒管理對休閒參與具有顯著相關，表示教師情緒管理愈好，則相對會有較高的休閒參與。

2. 教師情緒管理對工作滿意度之影響

檢測教師情緒管理是否會直接影響工作滿意度，由表 4.24 可知，分析結果顯示教師情緒管理對工作滿意度的標準化 β 值為 0.253，達顯著水準， R^2 為 0.064，F 值為 13.503，由此可知，教師情緒管理對工作滿意度具有顯著相關，表示教師情緒管理愈好，則相對會有較高的工作滿意度。

3. 休閒參與對工作滿意度之影響

檢測休閒參與是否會直接影響工作滿意度，由表 4.24 可知，分析結果顯示休閒參與對工作滿意度的標準化 β 值為 0.193，達顯著水準， R^2 為 0.037，F 值為 7.690，由此可知，休閒參與對工作滿意度具有顯著相關，表示教師休閒參與愈高，則相對會有較高的工作滿意度。

4. 根據 Baron and Kenny (1986)對於中介變數之中介效果的定義，中介效果成立之先決條件為：三個簡單迴歸模式都必須為顯著的，由表 4.24 可看出兩兩變數之間存在顯著關係，故需進一步檢驗是否具有中介效果存在。

表 4.24 各構面之迴歸分析

構面	β 值	R^2 值	F 值
情緒管理對休閒參與	0.306	0.094	20.483***
情緒管理對工作滿意度	0.253	0.064	13.503***
休閒參與對工作滿意度	0.193	0.037	7.690**

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 中介效果分析

本研究以簡單迴歸分析探討教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度等兩兩構面間之相關性，進而驗證「休閒參與」構面是否具有中介效果。

依據 Baron and Kenny (1986)對中介效果的定義，其成立條件有四：

1. 自變數與中介變數個別均與依變數存在顯著影響關係。
2. 自變數與中介變數之間存在顯著影響關係。
3. 加入中介變數後，自變數與依變數間的關係較未加入時為降低(減弱)。
4. 如果自變數對依變數之影響效果有減弱但仍呈現顯著，則稱為部分中介效果，若呈現不顯著，則稱為完全中介效果。

從表 4.25 可得知模式 1~3 呈現三種簡單迴歸模式的結果，其迴歸係數都為顯著，因此可能有中介效果存在；再由模式 4 的複迴歸模式結果可知，當自變數「情緒管理」對依變數「工作滿意度」的影響在加入中介變數「休閒參與」之後，影響效果仍達顯著，但 β 值由 0.253(模式 2)降低為 0.213(模式 4)，故符合 Baron and Kenny (1986)對中介效果的定義，中介變數「休閒參與」對自變數「情緒管理」與依變數「工作滿意度」具有部分中介效果。

表 4.25 休閒參與在教師情緒管理對工作滿意度之中介效果分析

依變數 自變數	迴歸模式							
	休閒參與		工作滿意度					
	模式 1		模式 2		模式 3		模式 4	
	β 值	T 值	β 值	T 值	β 值	T 值	β 值	T 值
情緒管理	0.306***	4.526	0.253***	3.675	-	-	0.213**	2.972
休閒參與	-	-	-	-	0.193**	2.773	0.128	1.782
R ²	0.094		0.064		0.037		0.079	
Adj R ²	0.089		0.059		0.033		0.069	
F 值	20.483***		13.503***		7.690**		8.413***	
顯著性	<0.001		<0.001		<0.01		<0.001	
假設檢驗結果	成立		成立		成立		成立	

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

以下分別就教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度三構面與其他相關研究者之結果來予以比較。

4.5.1 教師情緒管理構面與相關研究之結果分析

表 4.26 教師情緒管理構面與相關研究者結果之比較

研究者	教師情緒管理
呂美玲(民 97)	因年資、婚姻狀況、擔任職務、學校規模而有所差異。
蘇美玉(民 100)	因性別、學校規模有顯著差異。
吉慶萍、黃娟娟 (民 101)	因宗教信仰、學校規模而有所差異。
孫銀苓(民 102)	因年齡、服務年資有顯著差異。
蕭淑華、陳奇成 (民 105)	因性別、年齡、年資、婚姻狀況有顯著差異。
吳宜津(民 108)	因性別、年齡不同而有顯著差異。

資料來源：本研究整理

4.5.2 教師休閒參與構面與相關研究之結果分析

表 4.27 教師休閒參與構面與相關研究者結果之比較

研究者	休閒參與
陳安妮(民 99)	因性別而有所差異。
紀成進(民 100)	因性別、年齡而有所差異。
黃秋蓉(民 101)	因性別、年齡、婚姻、年資、擔任職務、任教類別、子女數、宗教信仰、每月所得、休閒習慣而有差異。
許志賢等人 (民 102)	因性別、年齡、婚姻、學校規模、教育程度而有所差異。
江佳瑗、林珮君 (民 104)	因年齡、月收入而有所差異。
傅玉潔(民 105)	因教育程度而有所差異。
郭佰霖(民 106)	因性別、婚姻、服務年資而有所差異。
吳宜津(民 108)	因性別、學校規模而有所差異。

資料來源：本研究整理

4.5.3 教師工作滿意度構面與相關研究之結果分析

表 4.28 教師工作滿意度構面與相關研究者結果之比較

研究者	工作滿意度
吳晨妤(民 95)	因年齡、婚姻、年資、職務、學校規模而工作滿意度高，不因性別、教育程度而有所差異。
林秀如(民 100)	以男性、年長、資深、主任、小型學校之國小教師有較高的工作滿意度。
劉捷羚(民 101)	因性別、年齡、任教年資、擔任職務、教育程度、學校規模而有所差異。
呂慧美(民 104)	性別、年齡、婚姻、服務年資、教育程度等整體而言無顯著差異。
陳姿婷(民 104)	因服務年資、學校規模不同而有所差異。
沈沛虹(民 106)	因教育程度、任教科目而有所差異。
吳宜津(民 108)	因教育程度、擔任職務、學校規模而有所差異。

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本研究以嘉義市 200 位現職國民小學教師為調查對象，彙整研究結果與分析提出研究結論，用以提供相關單位對於教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之建議，以及後續研究者參考之方向。

5.1 研究結論

本研究主要目的在於探討嘉義市國民小學教師對於情緒管理、休閒參與和工作滿意度之關聯程度及因果關係，經前章節之資料分析彙整而成研究結論。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之結果

假說	內容	實證分析
H1	教師情緒管理對休閒參與有顯著影響	成立
H2	教師情緒管理對工作滿意度有顯著影響	成立
H3	教師休閒參與對工作滿意度有顯著影響	成立
H4	教師休閒參與對情緒管理與工作滿意度具有中介效果	部分成立

資料來源：本研究整理

茲將本研究結果歸納如下：

1. (H1)嘉義市國小教師之情緒管理對休閒參與有顯著正向影響。研究結果指出教師之情緒管理愈好，對教師休閒參與的程度愈高，兩者有低度正相關。
2. (H2)嘉義市國民小學教師之情緒管理對工作滿意度有顯著正向影響。

研究結果指出教師情緒管理愈好，則具有較高的工作滿意度，兩者為正相關。

3. (H3)嘉義市國民小學教師之休閒參與對工作滿意度有顯著正向影響。研究結果指出教師休閒參與程度愈高，有較高的工作滿意度，即休閒參與對教師工作滿意度有顯著影響。
4. (H4)教師休閒參與對情緒管理與工作滿意度具有部分中介效果。中介變數「休閒參與」對自變數「情緒管理」與依變數「工作滿意度」具有部分中介效果，表示情緒管理會透過休閒參與影響工作滿意度。
5. 嘉義市國民小學教師之情緒管理為中高程度，普遍具有良好的情緒管理能力，其中以「情緒覺察」最高，而「情緒表達」最低。
6. 嘉義市國民小學教師之休閒參與為中低程度，介於「偶爾參與」和「極少參與」之間，其中以「個人閒逸類」的參與程度最多，而「運動健身類」的參與程度最少。
7. 嘉義市國民小學教師之工作滿意度為中等程度，介於「同意」和「沒有意見」之間，其中以「人際互動」滿意度感受最高，而「工作報酬」滿意度最低。
8. 嘉義市國民小學教師之情緒管理因性別、年齡不同而有所差異。
9. 嘉義市國民小學教師之休閒參與因性別、學校規模不同而有顯著性。
10. 嘉義市國民小學教師之工作滿意度因教育程度、擔任職務、學校規模不同而有所差異。
11. 46歲以上教師在「情緒管理」上較36~40歲教師、41~45歲教師有較高顯著性。
12. 教育程度為一般大學之教師在工作滿意度之「人際互動」層面比師範院校教師有較高顯著性。
13. 擔任職務為教師兼組長比教師兼主任在工作滿意度之「工作報酬」層

面有較高顯著性。

14.擔任職務為教師兼組長比級任導師在工作滿意度之「行政領導」層面有較高顯著性。

15.學校規模為 13~24 班之教師在工作滿意度之「行政領導」層面比 12 班以下教師有較高顯著性。

5.2 研究建議

本節依據研究結論，彙整嘉義市國民小學教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度之關係的現況探討，提出個人建議，以供教育主管機關、學校、教師及後續研究者參考。

1. 給教育主管機關的建議

本研究結果發現教師之情緒管理、休閒參與和工作滿意度三者間存在正向影響關係，嘉義市國小教師雖有良好的情緒管理能力和中等程度的工作滿意度，但對休閒參與的頻率卻不普遍，有鑑於教師工作職責與多元角色，建議教育主管機關能朝向降低國民小學普通班班級人數編制，精簡或整合校務、課程及特教等評鑑與考核事宜，以期減輕教師工作負擔，因應現今少子化現象，教師身攬教育政策推展、教學輔導溝通、行政業務宣導及學校活動支援等重責大任，長期以來在學校實務工作汲汲營營，整體而言對身心影響不容小覷，也難有餘裕從事休閒活動調適身體狀態，加上國民年金的改革與實施，勢必影響多數教師退休的意願，因此如何擁有健康的身心持續在教育現場耕耘奉獻是值得深思的課題。

2. 給學校的建議

本研究結果發現教師在情緒表達的能力較欠缺，有可能是教師本身雖具備此能力，但也許是受限於個人或環境因素使然，使得教師不輕易將情緒顯露出來，抑或者是傳統師資培育過程，著重教育專業、專門知能等相關課程為主，因此教師缺乏情緒層面的因應處遇方式，建議學校能營造尊重、信任和友善的校園文化，在校務推動時，如發現學校同儕深陷情緒困擾時能及時予以關懷協助，當教師自覺情緒狀態不佳時，鼓勵勇敢表達，主動尋求支援，做好情緒管理。教育部為促進教育精緻化，設置專任輔導教師，仰賴其輔導諮商專業，希冀解決教師工作負荷過重現象，但卻忽略了若老師本身為情緒困擾所苦時，如何自我調整與抒發？故學校如能多舉辦教師諮商輔導研習或心靈成長工作坊等，協助老師健全其情緒管理能力，更能凝聚對學校的向心力。另外，嘉義市教師對工作報酬的滿意度較低，可鼓勵老師視所需進修增能，從取得學位獲致實際薪資增加以提升其工作職場之滿意程度，或者亦有可能端視教師個人對薪資報酬之衡量角度而論，受到年金改革推動波及而直接影響教師在填答問卷時的態度以導致造成工作報酬的滿意度不高。

3. 給教師的建議

本研究結果發現嘉義市國小教師在運動健身類的參與程度較少，這頗值得深思與重視，建議老師利用空閒多從事休閒活動，以強健身心，提升工作效率和滿意度，做好個人的體能健康管理。在學校可透過教師專業社群共同備課分享心得或彼此請益激盪教學技巧，持續學習與增能，做好情緒控管，將可落實班級經營與親師溝通，建立良善的親師生關係，達成三贏的成效，締造更佳的工作滿意度，或者組成教師體能活動類社團，利用無課務或下班後時段，聚集同好進行運動交流，鼓勵活動筋骨、強身健體，逐步培養運動的風氣與習慣。

4. 後續研究者的建議

- (1) 本研究取樣對象僅以嘉義市國小教師為主，無法推論至其他區域或不同學校層級，故在研究結果的推論可能有其侷限而未盡周延，因此建議後續研究者可延伸擴展研究對象或區域，如納入國中或其他學校層級的比較，做深度及廣度之探究，使研究結論更具推論性。
- (2) 本研究結果呈現主要的整體構面與個人背景變項無顯著相關，但在各因素層面方可看出差異存在，有可能是所探究的個人背景變項與三個主構面的關聯性不高，建議後續研究者可加入其他社會時事議題，例如公教年金改革，新教育政策變革等議題做更深入探討。
- (3) 本研究以問卷調查法為主要研究方式，難以評估填答者當下答題之實際感受，故容易出現漏題或填答不全之情形，抑或是受到政策層面引發的效應，可能對問卷題項產生直接抒發個人好惡之反應，致造成問卷結果的偏頗，建議亦可以個別訪談為輔助，期能獲致貼近符合實際教學職場的心聲，使研究結果更具意義性與影響力。

參考文獻

一、中文部分

1. 王原政(民 99)，台中縣國小教師休閒滿意度、休閒阻礙與工作壓力相關之研究，逢甲大學碩士論文，未出版，台中市。
2. 吉慶萍、黃娟娟(民 101)，國小教師健康促進生活型態、情緒管理與自覺疲勞感之相關研究—以臺中市為例，運動與健康研究，第二期，21-56 頁。
3. 吳水丕、呂佩珊(民 97)，大台北地區國小教師工作壓力與休閒參與之關係研究，工作與休閒學刊，第一卷第一期，49-61 頁。
4. 吳明隆(民 97)，SPSS 操作與應用—問卷統計分析實務，臺北：五南圖書。
5. 吳晨妤(民 95)，台北縣國小教師工作壓力與工作滿意之研究，台北市立教育大學社會科教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
6. 吳清山、林天祐(民 94)，工作壓力，教育資料與研究雙月刊，第六十五期，135 頁。
7. 呂佩珊(民 95)，大台北地區國小教師工作壓力、休閒參與與身心健康之相關研究，華梵大學碩士論文，未出版，臺北縣。
8. 呂美玲(民 97)，台北市立國民中學教師工作壓力與情緒管理關係之研究，台灣師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，台北市。
9. 呂慧美(民 104)，國小教師工作壓力與工作滿意度現況關係之研究—以高雄市國小教師為例，高苑科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
10. 李秀瑋、張志銘(民 105)，桃園市國小教師工作壓力、情緒管理與休閒調適策略之關係，運動與遊憩研究，第十卷第四期，98-117 頁。

11. 沈沛虹(民 106)，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，南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士論文，未出版，嘉義縣。
12. 周文祥(民 85)，壓力的調適與管理，國民體育季刊，第二十五卷第四期，28-37 頁。
13. 周芸慧(民 99)，女大學生性別角色與休閒參與及休閒阻礙之研究—以北部大學為例，國立體育大學休閒產業經營研究所碩士論文，未出版，桃園市。
14. 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關係之研究，國立屏東教育大學教學視導碩士學位學程碩士論文，未出版，屏東市。
15. 林雪惠、潘靖瑛(民 101)，教師人格特質、情緒管理、領導行為與班級經營效能相關性之統合分析，教育與多元文化研究，第六期，23-59 頁。
16. 姜佳瑗、林珮君(民 104)，國小教師工作壓力與休閒參與之研究—以新竹縣教師為例，中國科學技術大學學報，第六十二期，41-68 頁。
17. 紀成進(民 100)，臺中市國民中學教師兼任行政工作人員工作壓力、休閒參與及休閒阻礙之研究，逢甲大學土地管理學系碩士論文，未出版，台中市。
18. 孫銀苓(民 102)，工作壓力與情緒管理對工作滿意度影響之研究，康寧大學國際企業管理學系碩士論文，未出版，台南市。
19. 高俊雄(民 99)，運動休閒管理。台北市：華都文化。
20. 郭佰霖(民 106)，台中市市立國民小學教師工作壓力、休閒活動參與類型與教學效能關係之研究，中台科技大學文教事業經營研究所碩士論文，未出版，台中市。

21. 陳安妮(民 99),教師工作壓力與休閒運動參與之研究—以台南地區高中教師為例, 運動休閒管理學報, 第七卷第一期, 138-153 頁。
22. 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, 未出版, 嘉義市。
23. 陳啟榮(民 99),優秀教師必備的十項能力, 國教新知, 第五十七卷第四期, 33-39 頁。
24. 陳惠智(民 102),現今國小教師所面對的工作壓力與因應策略之探析, 台灣教育, 第六百八十二期, 44-47 頁。
25. 傅玉潔(民 105), 台東縣國小教師工作壓力與休閒參與對身心健康之關係, 國立台東大學碩士論文, 未出版, 台東縣。
26. 黃秋蓉(民 101), 桃園縣國小教師休閒活動參與之研究, 開南大學人文社會學院碩士論文, 未出版, 桃園市。
27. 黃雅蘭(民 101), 嘉義縣國小教師工作壓力對身心健康影響之研究—兼論休閒參與的調節效果, 國立臺灣體育運動大學運動管理研究所碩士論文, 未出版, 台中市。
28. 劉捷羚(民 101), 國小教師工作壓力與工作滿意度關係之研究—以彰化縣國小教師為例, 康寧大學運籌與科技管理學系碩士論文, 未出版, 台南市。
29. 蕭淑華、陳奇成(民 105),國小教師的情緒管理、人際關係與學校績效的關聯性, 康大學報, 第六期, 35-49 頁。
30. 鍾明芳、蔡桂芳、羅志森、陳振明(民 104),學前特教教師工作壓力、情緒管理與教學效能關係之研究, 障礙者理解半年刊, 第十四卷第一期, 49-74 頁。
31. 簡玉惠、黃于庭、許志賢(民 102),國民小學教師人格特質和休閒活動參與相關之研究, 運動休閒餐旅研究, 第八卷第三期, 142-16 頁。

32. 蘇美玉(民 100)，澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究，台北教育大學教育學院教育經營與管理學系碩士論文，未出版，台北市。
33. 鐘偉晉(民 98)，國中教師情緒管理與幸福感之研究，台北市立教育大學碩士論文，未出版，臺北市。
34. 教育部國民中小學聘任班級導師注意事項(教育部民國 101 年 8 月 9 日臺國(四)字第 1010134056 號函頒布)。
35. 教育部彙編國民中小學鄉鎮市區別統計(民 106-107)，取自：
https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=829446EED325AD02&sms=26FB481681F7B203&s=06396E257EC9849D。



二、英文部分

1. Adams, J. S. (1963), Toward an understanding of inequity, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol. 67, pp. 422-436.
2. Alderfer, C. P. (1972), A critique of Salancik and Pfeffer's Examination of Need-satisfaction theories, Administration Science Quarterly , Vol. 22, No. 4, pp. 658-69.
3. Baron & Kenny (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.
4. Brent Ritchie, J. R. (1975), On the derivation of leisure activity: A perceptual mapping, Journal of Leisure Research, Vol. 7, pp. 128-140.
5. Ellis, A. (1992), Group rational-emotive and cognitive-behavior therapy, International Journal of Group Psychology, Vol. 42, No. 1, pp. 63-80.
6. Goleman, D. (1997), Emotional intelligence, New York: Bantam Books.
7. Herzberg, F. (1966), Work and the nature of man, Cleveland: World Press.
8. Hoppock, R. (1935), Job staisfaction, New York: Harper.
9. Kaiser, H . F. (1974), An index of factorical simplicity, Psychometrica, Vol.39, pp.31-36.
10. Kelly, J. R. (1996), Leisure(3rd ed.), Boston: Allyn and Bacon.
11. Lazarus, R. S. (1991), Emotion and adaptation, New York: Oxford University Press.
12. Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984), Stress,appraisal and coping, New York: Springer Publish Company.
13. Locke, E. A. (1976), What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 4, pp. 309-336.
14. Maslow, A. H. (1954), Motivation and personality, New York: Harper & Row.

15. Maslow, A. H. (1970), Motivation and personality(2nd ed.), New York: Harper & Row.
16. Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997), Emotional development and emotional intelligence, New York: Basic Books.
17. Nash, J. B. (1960), Philosophy of Recreation and Leisure. Dubaque, Iowa: William C. Brown Company Publisher.
18. Porter, L. W. (1961), A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs, Journal of Applied Psychology, Vol. 45, pp. 1-10.
19. Ragheb, M. G. & Griffith, C. A. (1982), The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons, Journal of Leisure Research, Vol. 14, No. 4, pp. 295-306.
20. Vroom, V. H. (1964), Work and motivation, New York: John Wiley & Sons.
21. Weisinger, H. D. (1998), Emotional intelligence at work: The untapped edge for success, San Francisco: Jossey-Bass.

附錄一

情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究 -以嘉義市國小教師為例調查問卷

敬愛的教師：

您好!感謝您在忙碌當中撥冗協助填寫問卷，本問卷主要在於瞭解國小教師情緒管理、休閒參與和工作滿意度的實際情況，本問卷採不記名方式，您所填答的寶貴資料只做學術研究之用，絕不作個別探討，請放心填答。

本問卷包括四個部分，請依您本身的實際狀況與感受逐題予以填寫，您提供的意見對本研究相當重要，再次誠摯感謝您的協助!

敬祝

教安

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 吳宜津 敬啟
中華民國 107 年 11 月

【第一部分：個人基本資料】

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 年齡： (1)30歲以下 (2)31~35歲 (3)36~40歲 (4)41~45歲
 (5)46歲以上
3. 婚姻狀況： (1)已婚 (2)未婚
4. 教育程度： (1)師範院校 (2)一般大學(含教育學程、師資班)
 (3)研究所以上(含四十學分班)
5. 服務年資： (1)5年以下 (2)6~10年 (3)11~15年 (4)16~20年
 (5)21年以上
6. 擔任職務： (1)教師兼主任 (2)教師兼組長 (3)級任導師
 (4)科任教師
7. 學校規模： (1)12班以下 (2)13~24班 (3)25~36班
 (4)37~48班 (5)49班以上
8. 子女數： (1)0位 (2)1位 (3)2位 (4)3位以上

【第二部分：國小教師情緒管理量表】

【填答說明】		非 常 同 意	同 意	沒 有 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
此部分題項是想瞭解國小教師情緒管理的現況，請您依照目前在工作上的真實想法或實際感受來填答，針對各題的敘述，每個題項只能圈選一個你認為較符合的答案。						
一、情緒覺察						
1	我可以很容易覺察自己的情緒變化。	5	4	3	2	1
2	我會關心別人情緒的變化。	5	4	3	2	1
3	我能夠從他人的言行舉止，察覺到他的情緒波動。	5	4	3	2	1
4	我知道造成自己情緒困擾的背後原因。	5	4	3	2	1
5	我能瞭解造成別人情緒困擾的原因。	5	4	3	2	1
二、情緒表達						
6	我能說出自己的真實感受。	5	4	3	2	1
7	當傷心難過時，我會找人談一談。	5	4	3	2	1
8	我會使用「我覺得」來表達當下的感受。	5	4	3	2	1
三、情緒調適						
9	我能轉換思考方向來改變自己的情緒。	5	4	3	2	1
10	我會理性的思考事情。	5	4	3	2	1
11	我能勇敢面對挫折並自我激勵。	5	4	3	2	1
12	當自己意見與他人不同時，我會理性的與人溝通。	5	4	3	2	1
13	感到生氣或悲傷時，我會找到方法縮短自己生氣或悲傷的時間。	5	4	3	2	1

【第三部分：教師休閒參與量表】

【填答說明】此部分題項是想瞭解國小教師從事休閒參與的情況，請就以下各題敘述，回想您在近一年以來參與休閒活動類型的頻率，每個題項只能圈選一個較符合的答案。

(1)從未參與：從未參與過問卷所列之休閒活動。		總 是 參 與	經 常 參 與	偶 爾 參 與	極 少 參 與	從 未 參 與
(2)極少參與：一個月參與1次。						
(3)偶爾參與：一個月參與2-3次。						
(4)經常參與：一個月參與4-5次。						
(5)總是參與：一個月參與6-8次。						
一、運動健身類						
1	戶外活動(爬山、健行、慢跑、觀察大自然、釣魚等、其他)	5	4	3	2	1
2	球類運動(籃球、排球、羽球、網球、桌球、棒球、撞球等、其他)	5	4	3	2	1
3	健身活動(國術、練氣功、瑜珈、拳擊、重量訓練等、其他)	5	4	3	2	1
4	舞蹈活動(有氧舞蹈、國標舞、街舞、韻律舞、爵士舞、肚皮舞等、其他)	5	4	3	2	1
5	水上活動(游泳、衝浪、潛水、泛舟、划獨木舟、風浪板等、其他)	5	4	3	2	1
二、知識藝文類						
6	閱讀活動(閱讀書報雜誌、看新聞報導等、其他)	5	4	3	2	1
7	參加進修增能活動(上課、學習第二外語、研習、聽演講等、其他)	5	4	3	2	1
8	欣賞藝文活動(看展覽或表演、參加音樂會或演唱會等、其他)	5	4	3	2	1
9	文藝創作活動(寫作、寫歌詞、寫詩、編寫劇本等、其他)	5	4	3	2	1
三、個人閒逸類						
10	視聽活動(聽音樂或廣播、看電影或影片、看漫畫或小說等、其他)	5	4	3	2	1
11	電玩網路休閒活動(上網、玩遊戲機或電腦遊戲、玩線上遊戲等、其他)	5	4	3	2	1
12	休憩活動(吃零食、喝下午茶、發呆、沉思、泡溫泉、休息等、其他)	5	4	3	2	1
13	個人技藝活動(彈奏樂器、書法、繪畫、攝影、烹飪、烘焙、做手工藝、園藝活動等、其他)	5	4	3	2	1
14	個人消遣嗜好活動(品茗、品酒、收藏、居家布置等、其他)	5	4	3	2	1
四、社交休憩類						
15	家庭聯誼活動(露營、野餐、烤肉、國內外旅遊等、其他)	5	4	3	2	1
16	親友聯誼活動(聊天、玩棋牌麻將、玩桌遊、唱歌等、其他)	5	4	3	2	1
17	社會服務活動(擔任義工或志工、參加公益活動、從事社區服務等、其他)	5	4	3	2	1
18	宗教活動(做禮拜、傳福音、參加宗教慶典、聽道等、其他)	5	4	3	2	1

【第四部分：教師工作滿意度量表】

【填答說明】 此部分題項是想瞭解國小教師工作滿意度的現況，請就以下各題敘述，依照您在教學工作上的實際情況或真實感受，每個題項只能選擇一個較符合的答案來填答。		非常同意	同意	沒有意見	不同意	非常不同意
1	我對於學校所安排的任教科目感到滿意。	5	4	3	2	1
2	我對於學校安排的工作量感到滿意。	5	4	3	2	1
3	我對於自己選擇教學策略與教學方法的能力感到滿意。	5	4	3	2	1
4	我對於自己在處理學生行為問題的能力感到滿意。	5	4	3	2	1
5	我對於從事教學工作中所帶來的自我成長感到滿意。	5	4	3	2	1
6	我對於從事教學工作中所獲得的成就感感到滿意。	5	4	3	2	1
7	我對於在教學工作中能發揮專長感到滿意。	5	4	3	2	1
8	我對於學校提供的福利措施感到滿意。	5	4	3	2	1
9	我對於學校的獎懲制度感到滿意。	5	4	3	2	1
10	我對於學校所處的地理環境感到滿意。	5	4	3	2	1
11	我對於學校附近的社區文化感到滿意。	5	4	3	2	1
12	我對於學校的整體空間規劃感到滿意。	5	4	3	2	1
13	我對於學校提供的教學設備資源感到滿意。	5	4	3	2	1
14	我對於學校的教學環境感到滿意。	5	4	3	2	1
15	我對於目前的薪資所得感到滿意。	5	4	3	2	1
16	我對於教師額外獲得的報酬與津貼感到滿意。	5	4	3	2	1
17	我對於教師這份工作的社會地位感到滿意。	5	4	3	2	1
18	我對於教師這份工作所給予的生活保障感到滿意。	5	4	3	2	1
19	我對於教師所獲得的精神回饋感到滿意。	5	4	3	2	1
20	我對於行政主管的領導風格感到滿意。	5	4	3	2	1
21	我對於行政主管在工作上的分配感到滿意。	5	4	3	2	1
22	我對於行政主管對教師工作的要求感到滿意。	5	4	3	2	1
23	我對於行政主管和我之間的溝通狀況感到滿意。	5	4	3	2	1
24	我對於行政主管在協助教師解決問題時的態度感到滿意。	5	4	3	2	1
25	我對於行政主管在教學上的支持感到滿意。	5	4	3	2	1
26	我對於行政主管提供教師參與行政決策的機會感到滿意。	5	4	3	2	1
27	我對於學校行政處室與教師間的合作情況感到滿意。	5	4	3	2	1
28	我對於學校的工作氣氛感到滿意。	5	4	3	2	1
29	我對於同事之間的相處氣氛感到滿意。	5	4	3	2	1
30	我對於同事之間能互相協助感到滿意。	5	4	3	2	1
31	我對於同事之間能共同學習與分享新知感到滿意。	5	4	3	2	1
32	我對於與家長溝通聯繫的情形感到滿意。	5	4	3	2	1
33	我對於與學生的相處互動模式感到滿意。	5	4	3	2	1
34	我對於我所經營的班級氣氛感到滿意。	5	4	3	2	1

《本問卷到此結束，非常感謝您撥空耐心填答！》

附錄二

情緒管理量表使用同意書

問卷授權同意書-教師情緒管理量表

蘇美玉老師您好：

我是南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生吳宜津，我的論文主題為「情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究-以嘉義市國小教師為例」，研究中有關「情緒管理」的部分，希望能徵詢您的同意，使用您民國 100 年碩士論文「澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究」中所編製的「國小教師情緒管理量表」以利學術研究進行，謝謝!

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生 吳宜津敬上

.....

教師情緒管理量表授權同意書

茲同意南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生吳宜津，使用本人所編製之「澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究」中之「教師情緒管理量表」，作為其碩士論文「情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究-以嘉義市國小教師為例」之學術研究使用。

特此證明

授權人簽名：蘇美玉

中華民國 107 年 11 月 12 日

附錄三

休閒參與量表使用同意書

問卷授權同意書-教師休閒參與量表

郭佰霖老師您好：

我是南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生吳宜津，我的論文主題為「情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究-以嘉義市國小教師為例」，研究中有關「休閒參與」的部分，希望能徵詢您的同意，使用您民國 106 年碩士論文「台中市市立國民小學教師工作壓力、休閒活動參與類型與教學效能關係之研究」中所編製的「國小教師休閒活動參與類型量表」以利學術研究進行，謝謝！

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生 吳宜津敬上

國小教師休閒活動參與類型量表量表授權同意書

茲同意南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生吳宜津，使用本人所編製之「台中市市立國民小學教師工作壓力、休閒活動參與類型與教學效能關係之研究」中之「國小教師休閒活動參與類型量表」，作為其碩士論文「情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究-以嘉義市國小教師為例」之學術研究使用。

特此證明

授權人簽名：


中華民國 107 年 11 月 20 日



附錄四

工作滿意度量表使用同意書

問卷授權同意書-教師工作滿意度量表

陳姿婷老師您好：

我是南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生吳宜津，我的論文主題為「情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究-以嘉義市國小教師為例」，研究中有關「工作滿意度」的部分，希望能徵詢您的同意，使用您民國 104 年碩士論文「國小代理教師工作壓力與工作滿意度之相關研究」中所編製的「國小教師工作滿意度量表」以利學術研究進行，謝謝!

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生 吳宜津敬上

.....

教師工作滿意度量表授權同意書

茲同意南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生吳宜津，使用本人所編製之「國小代理教師工作壓力與工作滿意度之相關研究」中之「教師工作滿意度量表」，作為其碩士論文「情緒管理、休閒參與和工作滿意度關係之研究-以嘉義市國小教師為例」之學術研究使用。

特此證明

授權人簽名： 陳姿婷

中華民國 107 年 11 月 日