

南華大學企業管理系管理科學碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

人格特質、工作壓力與工作滿意度關係之研究—以嘉義縣國小
教師為例

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP ON PERSONALITY, JOB STRESS AND
JOB SATISFACTION OF THE ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN
CHIAYI COUNTY

指導教授：黃國忠 博士

ADVISOR : KUO-CHUNG HUANG Ph.D.

研究生：蘇麗秋

GRADUATE STUDENT : LEI-CHIO SU

中 華 民 國 1 0 2 年 6 月

誌謝

歲月如梭，二年的研究所生涯即將告一段落，回想當初報考的初衷是想多認識一些朋友擴展自己的視野，在平淡無趣的生活中增添不同的趣味。

一面工作一面讀書確實辛苦，尤其是論文的寫作長是熬夜書寫，在這期間非常感謝指導教授黃國忠博士辛勤的指教，一次又一次不厭其煩指導撰寫的過程與內容，終於順利完成學業。

在此向黃教授致上最深的謝意，同時也感謝二位口試委員王智立教授與褚麗絹教授，在口試上給學生多方建議與指導，使本論文能更臻完整。

在這二年求學期間謝謝系上所有傳授專業學識的老師，以及班代惠民、俊彥分組報告之合作，淑玫、淑芬、念濡、怡婷、麗玫等人論文寫作及口試事項之幫忙，同事勝融老師在電腦方面的指導，班上同學相互的提攜。

最後，要感謝我的家人和好友，隨時的鼓勵與支持，有你們真好。願將這份榮耀與喜悅與你們共享。

蘇麗秋 謹誌

南華大學企業管理系管理科學碩士班

中華民國 102 年 6 月

南華大學企業管理系管理科學碩士班

101 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：人格特質、工作壓力與工作滿意度關係之研究—以嘉義縣國小
教師為例

研究生：蘇麗秋

指導教授：黃國忠 博士

論文摘要內容：

本研究之目的在探討嘉義縣國民小學教師對於人格特質、工作壓力與工作滿意度關係之情形，以作為降低工作壓力提高工作滿足與教學績效之改進措施。

本研究係採問卷調查法，總計發出問卷 360 份，回收之有效樣本 350 份。所得資料以因素分析、信度分析、描述性、T 檢定、單因子變異數分析、相關分析及迴歸等方法進行分析研究，本研究所得之結論如下：

1. 不同的性別、學歷、職務在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。
2. 人格特質對工作壓力有顯著的正向影響。
3. 人格特質對工作滿意度有顯著正向的影響。
4. 工作壓力對工作滿意度有負向的影響關係。
5. 工作壓力在人格特質與工作滿意度之間並不具有中介效果。

關鍵詞：人格特質、工作壓力、工作滿意度

Title of Thesis : The Study of the Relationship on Personality, Job Stress and
Job Satisfaction of the Elementary School Teachers in
Chiayi County.

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

Graduate Date : June 2013 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Lei-Chio Su Advisor : Kuo-Chung Huang Ph.D.

Abstract

This study aims at studying the relationship and interaction among elementary school teacher's personalities, job stress and sense of satisfaction. The findings would be used to propose solutions so as to lower the job pressure, foster sense of achievement and hence to increase teaching efficiency.

This study is conducted via questionnaires and analyzed with SPSS. A total of 360 questionnaires were issued, recovering 350 valid ones with the rate of return 97.22%.

The instruments involve factor analysis, reliability analysis, descriptive statistics, independent samples T-test one-way ANOVA, correlation analysis and regression analysis. Based on the research, this paper got some conclusions, the conclusions following are:

- (1) Difference background variables show significant difference among the factors of personalities, job stress and satisfaction from work.
- (2) Personalities have positive influence on dealing with job stress.
- (3) Personalities have positive influence on levels of satisfaction from work.
- (4) Job stress has negative influence on the levels of satisfaction with work

performance.

(5) Job stress has mediating influence on the relationship of personalities and sense of satisfaction.

Keywords: Personality, Job Stress, Job Satisfaction

目錄

| | |
|-------------------------|-----|
| 中文摘要 | i |
| 英文摘要 | ii |
| 目錄 | iv |
| 表目錄 | vii |
| 圖目錄 | ix |
| 第一章 緒論 | 1 |
| 1.1 研究動機 | 1 |
| 1.2 研究目的 | 3 |
| 1.3 研究流程 | 4 |
| 1.4 研究範圍與限制 | 6 |
| 第二章 文獻探討 | 7 |
| 2.1 人格特質 | 7 |
| 2.1.1 人格特質的定義 | 7 |
| 2.1.2 人格特質的類型 | 10 |
| 2.1.3 五大因素人格論 | 12 |
| 2.1.4 A/B 型人格特質 | 13 |
| 2.1.5 內外控人格特質相關研究 | 15 |
| 2.1.6 MBTI 人格特質 | 18 |
| 2.2 工作壓力 | 20 |
| 2.2.1 工作壓力的定義 | 20 |
| 2.2.2 工作壓力的理論 | 22 |
| 2.2.3 工作壓力的構面 | 23 |

| | | |
|-------|-------------------------|----|
| 2.3 | 工作滿意度..... | 26 |
| 2.3.1 | 工作滿意度的起源..... | 26 |
| 2.3.2 | 工作滿意度的相關理論..... | 27 |
| 2.3.3 | 工作滿意度的相關研究..... | 32 |
| 第三章 | 研究方法..... | 33 |
| 3.1 | 研究架構..... | 33 |
| 3.2 | 研究假設..... | 35 |
| 3.3 | 各研究變項間的操作型定義..... | 35 |
| 3.4 | 研究樣本..... | 37 |
| 3.5 | 資料分析方法..... | 37 |
| 3.5.1 | 描述統計分析..... | 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 檢定與單因子變異數分析..... | 38 |
| 3.5.5 | 相關分析..... | 39 |
| 3.5.6 | 迴歸分析..... | 39 |
| 第四章 | 資料分析與結果..... | 40 |
| 4.1 | 樣本資料分析..... | 40 |
| 4.2 | 因素分析..... | 43 |
| 4.2.1 | 人格特質的因素分析..... | 43 |
| 4.2.2 | 工作壓力的因素分析..... | 45 |
| 4.2.3 | 工作滿意度的因素分析..... | 46 |
| 4.3 | 信度分析..... | 47 |
| 4.4 | 敘述性統計..... | 47 |

| | |
|-------------------------|----|
| 4.4.1 人格特質的敘述性統計 | 47 |
| 4.4.2 工作壓力之敘述性統計 | 49 |
| 4.4.3 工作滿意度的敘述性統計 | 50 |
| 4.5 差異分析..... | 52 |
| 4.5.1 性別之分析 | 52 |
| 4.5.2 學歷之分析 | 53 |
| 4.5.3 婚姻之分析 | 53 |
| 4.5.4 擔任不同職務之分析 | 54 |
| 4.5.5 年資之分析 | 55 |
| 4.5.6 年齡之分析 | 56 |
| 4.5.7 學校規模之分析 | 57 |
| 4.6 相關分析..... | 57 |
| 4.7 迴歸分析..... | 58 |
| 4.8 中介驗證..... | 59 |
| 第五章 結論與建議..... | 62 |
| 5.1 研究結論..... | 62 |
| 5.2 建議..... | 65 |
| 參考文獻..... | 67 |
| 一、中文部分..... | 67 |
| 二、英文部分..... | 73 |
| 附錄一 正式問卷..... | 76 |
| 個人簡歷..... | 80 |

表目錄

| | |
|--------------------------------|----|
| 表 2.1 人格特質之定義..... | 8 |
| 表 2.2 國外學者對人格特質的研究..... | 10 |
| 表 2.3 五大人格特質典型特徵彙整表..... | 13 |
| 表 2.4 人格特質相關研究..... | 14 |
| 表 2.5 內外控人格特質相關研究..... | 17 |
| 表 2.6 Holland 人格類型與職場實例..... | 18 |
| 表 2.7 MBTI 人格特質類型釋例..... | 19 |
| 表 2.8 國內外學者對工作壓力的相關定義彙整表..... | 21 |
| 表 2.9 國內外學者研究教師工作壓力之來源歸納表..... | 25 |
| 表 2.10 彙編國內外學者之衡量構面..... | 32 |
| 表 3.1 各構面之操作型定義..... | 36 |
| 表 4.1 有效樣本背景資料統計表..... | 41 |
| 表 4.2 KMO 值 Bartlett 球型檢定..... | 43 |
| 表 4.3 人格特質因素分析彙整表..... | 44 |
| 表 4.4 工作壓力之因素分析彙整表..... | 45 |
| 表 4.5 工作滿意度因素分析彙整表..... | 46 |
| 表 4.6 信度分析結果..... | 47 |
| 表 4.7 人格特質之單一樣本 T 檢定..... | 48 |
| 表 4.8 工作壓力之敘述性統計..... | 49 |
| 表 4.9 工作滿意度之敘述性統計..... | 51 |
| 表 4.10 性別之差異分析表..... | 52 |
| 表 4.11 學歷之差異分析表..... | 53 |
| 表 4.12 婚姻狀況之差異分析表..... | 54 |

| | |
|------------------------|----|
| 表 4.13 職務之差異分析表..... | 55 |
| 表 4.14 年資之差異分析表..... | 55 |
| 表 4.15 年齡之差異分析表..... | 56 |
| 表 4.16 學校規模之差異分析表..... | 57 |
| 表 4.17 各構面之相關分析..... | 58 |
| 表 4.18 各構面間之迴歸分析..... | 58 |
| 表 4.19 迴歸分析彙整表..... | 60 |
| 表 5.1 研究假設驗證結果彙整表..... | 65 |

圖目錄

| | |
|------------------|----|
| 圖 1.1 研究流程..... | 5 |
| 圖 3.1 研究架構圖..... | 34 |

第一章 緒論

本研究主要探討國小教師的人格特質與工作壓力及工作滿意度之相關研究。本章共分四節，第一節為研究動機，第二節為研究目的，第三節為研究流程，第四節為研究範圍與限制。

1.1 研究動機

近年來由於社會結構快速的變遷，人民的觀念隨著媒體的報導，有了嶄新的改變，此種改變不僅影響了家庭教育、學校教育，甚至社會教育。從事教育工作者對教育應有廣博的知識，更應有健全的人格，才能為別人指引一條光明遠大的人生旅程。『說文解字』上說：「教者效也，上所施，下所效也」。所謂「上」是指「教者」，所謂「施」是指「教導」；所謂「下」是指「受教者」，所謂「效」是指「學習」。『說文解字』上又說：「育，養子使作善也」，所謂「養」是指「陶冶」，所謂「子」是指「受教者」，所謂「使作善」是指「循循善誘，以變化氣質為善」。由此可知教育並不局限於知識的傳授，尤須重視品德的陶冶，教育方法重啟發誘導，品德人格的養成，乃古今中外一致的認同(王連生，民 80)。禮記學記篇：「教也者，長善而救其失者也。」中庸說「天命之謂性，率性之謂道，修道之謂教。」由此可知古代所謂教育，其目的在使人為善。(孫邦正，民 78)荀子勸學篇：「干越夷貉之子，生而同聲，長而異俗，教使之然也。」由此可知教育對人格養成影響至深，然而在教學過程中老師是靈魂人物，其一言一行皆為學生學習之榜樣，何況國小學生仍是一個獨立尚未成熟的個體，依賴性和可塑性相當高，需要教師從旁輔導，協助

學生人格健全發展，所以老師的行事風格和為人處事的態度也會直接造成學生的效仿，有怎樣的老師就會教出怎樣的學生，因此老師本身的人格特質因素，此為本研究探討的動機之一。

教育是百年樹人的大業，也是立國的百年大計，它關係著個人的成功與失敗；社會的進步與繁榮；國家的富裕與安定，教育的影響層面至深且鉅。資訊化的來臨帶給老師很大的衝擊，又加上教育政策不斷的更迭，家長參與教育事務有時過度干預校務引發師生的衝突，少子化的時代個個都是寶，集三千寵愛於一身，在溺愛中成長的孩子，生活適應能力不佳，欠缺和諧的人際互動技巧，以『學生為主』的教育核心下，自我意識強烈的「火爆族」，正是考驗教師溝通協調的專業知能，萬一遇到不理性的家長溺愛自己的小孩，學校教師很容易陷於動輒得咎的兩難情境中。處理學生事務中如果失去理智對學生做出不當的體罰或處置，被學生回家告狀或投訴媒體，造成師生身、心、靈都蒙上一層陰影。國民小學教師是採包班制，舉凡學生的課業、常規、品德、整潔、秩序、禮儀等等。生活細節都需要老師在旁的督導和照料，並要隨時關懷其家庭狀況，尤其是社會亂象下的高風險家庭更需要導師的輔導和隨時關注，林林總總的生活瑣事都需要站在第一線的老師協助，以致小學教師的工作項目繁雜，無形當中增加老師的工作壓力，因此本研究在探討現在的國小教師面對的工作壓力來源，此為研究動機之二。

科學管理之父 Talyer 認為，人們的工作動機在於獲得財務報酬，金錢就是最好的激勵因子，強調工作在於賺取更多的盈餘。或許因為公立國小教師是一項穩定收入、有寒暑假、年年升遷、工作受到保障，這些優點為目前許多想投身於教育工作職場新鮮人的誘因。然而，對於教育有熱忱的教職員們來說，教育不僅是一份可以餬口的工作，當看見孩子

臉上的笑容，陪伴著孩子快樂無慮的成長，在他們徬徨無助時從旁給予協助，才是這份教育工作的初衷以及真諦。在 Maslow 的需要層級理論中提到，人類的需要從低層到高層可分為五種，分別為：生理需要、安全需要、歸屬感需要、尊重需要、自我實現需要。而教職所帶來的薪資及福利僅是 Maslow 認為的最初階層，其最高目標係自我實現的需要，而這也是努力於教育界的同仁們最重要的自我期許。

儘管現今的教育環境大不如前，除了要因應孩子們的個別化需求外，適才教育、學校招生、家長的各項要求，甚至為符合台灣目前的升學主義掛帥的潮流，這些都帶給教師們許多壓力，造成教師們對於目前教育工作的滿意度降低，不僅缺乏工作效率、出現職業倦怠、甚至許多教師開始對自己的能力感到懷疑並否認自己的能力。本研究要探討現在的國小教師對其工作滿意度，希冀透過此一現象的探討可以了解工作滿意度與教育作品質的關聯性，此亦為研究動機之三。

1.2 研究目的

本研究透過問卷調查方式蒐集樣本資料進行統計分析藉以瞭解三者之間的影響關係，綜合上述研究動機，歸納本研究目的如下：

1. 分析不同背景變項之國小教師的人格特質與工作壓力及工作滿意度之情形。
2. 研究國小教師的人格特質與工作壓力及工作滿意度之相互關係。
3. 綜合分析各項資料，針對不同人格特質的國小教師其工作壓力與工作滿意度之差異情形。
4. 根據研究結果提出建議，作為日後提供國小教師在工作及生活上的參考，以及往後教學生涯的改進方向。

1.3 研究流程

本研究認為人格特質與工作壓力及工作滿意度之影響層面是息息相關，工作壓力與工作滿意程度端視個人的人格特質而異。以本研究編製的問卷調查發現，受試者在量表上得分愈高，代表教師的工作壓力與工作滿意度愈高；反之，分數愈低，其工作滿意度和工作壓力愈低。當個體知覺工作愈滿意其壓力就會偏低。茲將其人格特質分成五個構面：這五種人格特質是：情緒穩定性(神經質)、外向性、開放性、親和性、勤勉盡責(謹慎性)。工作壓力分成四個構面：人際關係、課程與教學、工作負荷、組織因素。工作滿意度分成四個構面：自我實現、組織互動、工作本身、家長因素。故本研究之流程圖如圖 1.1 所示。

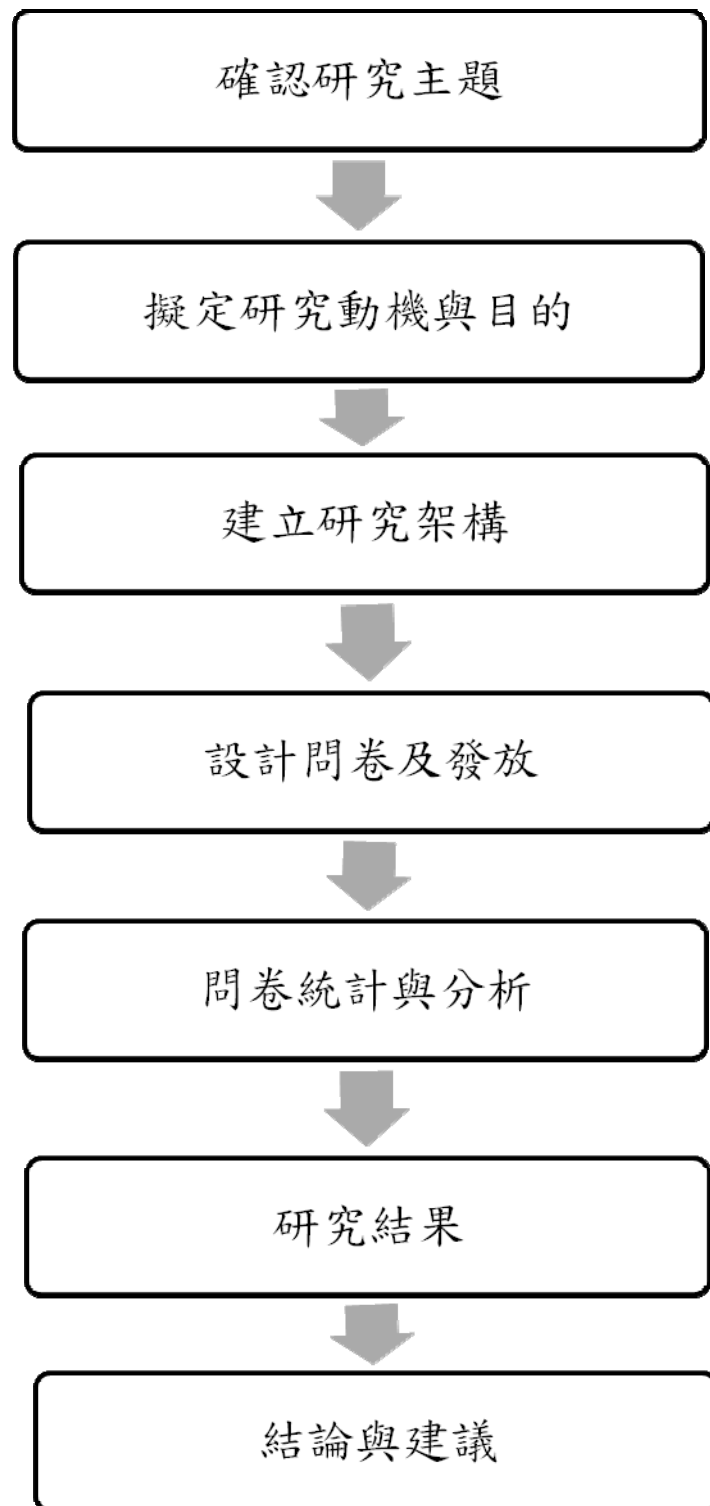


圖 1.1 研究流程

資料來源：本研究整理

1.4 研究範圍與限制

本研究以目前在嘉義縣任職的國小正式老師為樣本對象，不包括領取鐘點費 2688 專案及課稅配套措施的鐘點教師。

1. 研究範圍

本研究以三方面來區分說明

(1) 研究對象

本研究以 101 學年度任職於嘉義縣國民小學的教師為母群體，不包括私立小學。

(2) 研究內容

本研究在探討嘉義縣國民小學教師人格特質與工作壓力及工作滿意度之現況，以及個人背景變項、學校環境變項。

(3) 研究地區

本研究以服務於嘉義縣的國民小學教師為限。

2. 研究限制

本研究的進行被限於受試者心理因素影響，依其自由意志填答，無法了解受試者的內心真正感受與當時填答的思維，因此填答資料是否完全正確有其限制。

本研究採量化研究以問卷調查為主，缺乏深度訪談和個案研究為輔的質性研究，因此無法對研究主題做更深入的驗證。

第二章 文獻探討

本章針對教師的人格特質、工作壓力及工作滿意度等三部分的相關文獻加以整理，共分為三節。

2.1 人格特質

人格(Personality)一詞其意義之一，是指個人真正的自我，包含了個人內在動機、情緒、習慣、思想等。因此，人格特質是在對人、對己、對事物乃至於對整個環境適應時所顯示的獨特個性。學生的模仿性很高，教師的一舉一動、一言一行均足以影響學生的行為。許多研究指出，人格特質與工作壓力有高度相關，有醫學報導指出，因為精神壓力過大、或較緊張型的人格特質，往往易造成心理上的負擔，更是健康的殺手。

2.1.1 人格特質的定義

人格是指個人所持有的思想與行為，會影響自己的價值觀或認知行為。這些特性(例如悲觀、樂觀、消極、積極、懶惰、勤勞、內向、外向等等)。個人受到遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下，表現於身心各方面的特徵所組成，而這些特徵又具有相當的統整性與持久性(張春興，民 84)；它是遺傳和學習經驗的結合，形成一個與眾不同的獨立個體。Cattell (1943)指出個人行為心理的特徵，特徵總和就是人格；並提出樂群性、聰慧性、穩定性等十六種主要人格特質。綜合各學者對人格特質的定義彙整如表 2.1 所示。

表 2.1 人格特質之定義

| 學者 | 年代 | 人格特質定義 |
|------------------|------|---|
| Guiford | 1959 | 人格特質是個人特徵、屬性、特性之總和，使個人與他人有所區隔的一種持續性並且特殊的特質。 |
| Allport | 1961 | 指一個人身心系統構成的動態組織，具有影響或決定行為的能力。 |
| Eysenck | 1970 | 認為人格特質是穩定的、來自先天與後天的交互作用行為 |
| David | 1989 | 人格特質可以判定個人與他人之間共同性與差異性的一組持久穩定的特質及傾向。 |
| Zimbardo | 1990 | 人格特質是個人在不同時間，面對不同情境時，所表現出來的獨特心理特質，決定個人適應環境的行為模式及思考方式。 |
| Costa & McCrae | 1992 | 認為是個體之間一種傾向而顯出差異的向度，特質能彰顯出思想、情感及行動上一致性的型式。 |
| Pervin & John | 1997 | 是指一個人的情感、思想及行為經常形式的特性和特有模式。 |
| Gatewood & field | 1998 | 人格特質是一個持續的構面(例如：社交性、獨立性、成就需求等)，被使用在解釋不同情境下一個人行為的一致性。 |
| Robbins | 2001 | 人格特質是用以區別個人的心理特質之綜合體。 |
| Jerry & Burger | 2006 | 人格特質是源自個體內一致的行為模式與內在歷程。 |

資料來源：本研究整理

表 2.1 人格特質之定義(續)

| 學者 | 年代 | 人格特質定義 |
|------------|-------|---|
| 張春興 | 民 84 | 個人在其遺傳、環境、成熟、學習等交互作用下，表現於身心各方面的特徵所組成具有統整性與持久性。 |
| 陳仲庚 張雨新 | 民 87 | 它是遺傳和學習經驗的結合，是個人所獨特的行為方式與表現，同時也是自我概念的延伸。 |
| 黃堅厚 | 民 88 | 因為人格特質具有穩定、持久的特性，它表現出特徵化的或相當持久的行為屬性 |
| 張春興 楊國樞 | 民 89 | 人格特質具有獨特性、複雜性、統整性及持久性。 |
| 洪靜惠 | 民 94 | 人格特質乃指個人特徵的獨特組成，它決定了人與環境互動的模式。 |
| 陳淑容 | 民 97 | 人格特質具有持續性及穩定性，並且因人格的不同而造成個體差異，因此可判定個人差異的標準。 |
| 史捷 | 民 98 | 人格特質包含了個人的思想、情感與行為模式，其具有獨特、穩定和持久的特性。 |
| 郭重信 | 民 100 | 人格特質除了先天性遺傳基因影響外，亦受後天環境的影響所形成個人獨特之特性，在與他人對應時所表現一種獨一無二的方式，甚至是無可取代，也是不容易去改變的。 |

資料來源：本研究整理

2.1.2 人格特質的類型

人格發展的核心便是自我概念，所謂自我概念是指個人與其所屬社會、文化環境交互作用的結果。由於每個個體所承受的天賦遺傳不同，且環境的經驗也各異，所以每個人的人格模式也不一樣。Costa and McCrae (1985)將五大人格特質區分修改為情緒穩定性、外向性、開放性、隨和性、謹慎性。人格的改變大部分是因環境的改變而定，當個體逐漸長大，人格核心之習慣與態度也將逐漸定型。綜合歸納各學者對人格特質的研究。如表 2.2 所示。

表 2.2 國外學者對人格特質的研究

| 研究者 | 年代 | 內容 | 說明 |
|------------------|------|--------------------|---|
| 精神分析學派 /Freud | 1909 | 人格的結構分為本我、自我、超我三部分 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 本我：個人與生俱來的一種原始人格基礎，稱為生之本能或死之本能，受唯樂原則的支配。 2. 自我：如果本我的各種需求，在現實環境中不能立即獲得滿足，個人只好遷就現實，因此遵循現實原則。 3. 超我：為人格結構中最高層的結構，即良心或良知的部分，受道德原則支配。 |
| | | 人格發展更細分為五個成長時期 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 口腔期：嬰兒透過吸吮獲得滿足與快樂，造成人格問題包括不信任人、拒絕他人的愛、害怕或無法與人建立親密關係。 2. 肛門期：發展任務包括學習獨立接納個人能力及學習負面情緒。 3. 性器期：戀父情結、戀母情結。 4. 潛伏期：建立社交與人際關係的時期。 5. 性徵期：成熟的成人主要特徵是愛與工作，在無拘無束中去愛與工作得到各種滿足。 |

資料來源：本研究整理

表 2.2 國外學者對人格特質的研究(續)

| 研究者 | 年代 | 內容 | 說明 |
|--------------------|------|---|---|
| 人本學派 /Maslow | 1943 | 需求理論 | 生理的需求、安全的需求、愛與歸屬的需求、自尊的需求、自我實現的需求。 |
| 特質學派 /Allport | 1961 | 人格特徵具有相當穩定性，是研究人格的描述與行為的預測。 | 人格分為中心特質、次要特質、核心特質。 |
| 心理社會學派 /Erikson | 1963 | 個人不斷與社會接觸，每個階段都有危機，危機即成轉機，對人格發展具有終身重大的影響。 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 信任與不信任 2. 主動積極與害羞懷疑 3. 自動自發與退縮愧疚 4. 勤奮與自卑 5. 自我統整與角色混淆 6. 親密與孤獨 7. 精力充沛與頹廢停滯 8. 完美無缺與悲觀絕望 |
| 個人心理學派 /Adler | 1964 | 脫離自卑追求卓越 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 堅持追求卓越才是人類的原動力，人生必須經歷一長串的掙扎而得以脫離自卑，這種掙扎稱為追求卓越。 2. 人的一生都為了優越感而努力，個體的思想、感覺、信念、態度、性格與行動都有其獨特性的表達方式。 |
| 觀察學派 /Bandura | 1965 | 強調觀察學習對人格發展和改變的重要性。 | 學習不一定要透過直接經驗，僅是觀察他人便能學到新事物。 |
| 人格特質學派 /Cattell | 1965 | 16 人格因素測驗 (16PF)。 | 樂群性、聰慧性、情緒穩定性、活力、興奮性、有恆性、豪放、敏感性、懷疑性、幻想性、世故性、憂慮性、激進性、獨立性、自律性、緊張性。 |
| 認知學派/Piaget | 1965 | 認知發展階段 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 感覺動作期 2. 運思預備期 3. 具體運思期 4. 形式運思期 |
| 社會學派/Rotter | 1966 | 內外控人格特質 | 內控傾向相信得到獎賞是自己的努力。外控傾向則認為能否獲得獎賞是由外在力量來決定。 |

資料來源：本研究整理

2.1.3 五大因素人格論

Goldberg (1990)曾提出五大因素人格論；Fiske (1949)列表產生五因素來描述人格特質結構，以區分人格特質特徵名詞；Norman (1963)根據他對 Allport (1961)and Cattell (1965)及其他人格特質論者的早期研究，進行一項由同儕間相互評量的因素分析，結果發現五個基本因素。眾說學者中以 Costa and McCrae (1986)的分類法最廣為接受，共分為親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性、開放性。

本研究之人格特質以五大因素人格論(Big-five Personality Factor)為研究構面。第一種人格以神經質向度的分類所依據的是個人的情緒穩定性與調適性，經常感到悲愁與情緒起伏不定的人，在神經質向度上會得到較高的分數。

第二種人格向度是外向性，外向者是好交際的，他們同時也比較精力充沛、樂觀、友善、自我肯定。內向的人是有所保留而非不友善，獨立而非追隨，腳步平穩而非遲緩(Costa and McCrae, 1992, p.15)。另外，研究發現外向的人有比較多的朋友，而且花比較多的時間在社交活動(Asendorpf and Wilpers, 1998)。

第三種人格向度開放性其特徵包括較活躍的想像力、願意思考新的想法、喜歡多變化的。

第四種愉悅性高的人比較願意幫助他人、信任他人、較有同情心、容易滿足、隨意而安，高愉悅性的人比較有快樂的社交活動，而且比較少爭吵(Berry and Hansen, 2000；Cote and Moskowitz, 1998；Jensen-Campbell and Graziano, 2001)。

第五種向度是嚴謹性，指的是自制、自律的程度。嚴謹性高的人比較有組織性、有規劃、意志堅定。嚴謹性低的人則是粗心大意、經常分

心、不可靠。綜合上述將五因素人格特質歸納整理。如表 2.3 所示。

表 2.3 五大人格特質典型特徵彙整表

| 類型 | 特徵 | 類型 | 特徵 |
|-----|----------------|-----|---------------|
| 穩定性 | 冷靜的、放鬆的、開心的 | 神經性 | 易怒的、不安的、焦慮的 |
| 外向性 | 好交際的、友善的、能言善道的 | 內向性 | 退縮的、文靜的、保守的 |
| 開放性 | 想像的、好奇的、獨立的 | 封閉性 | 現實的、從眾的、孤立的 |
| 愉悅性 | 善心的、信任的、愉快的 | 沉悶性 | 攻擊的、批評的、不合作的 |
| 謹慎性 | 小心的、自律的、負責任的 | 放肆性 | 粗心大意的、懶散的、疏忽的 |

資料來源：(參考張哲嘉，民 101，人格特質、工作壓力、工作-家庭衝突對工作績效影響之研究-以空軍新竹、嘉義基地修護人員為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文)。

2.1.4 A/B 型人格特質

學者們對 A 型人格特質的研究文獻比較多，一般對 B 型人格特質未直接地描述，但強調 B 型人格特質是 A 型人格特質的相反。Friedman and Rosenman (1959) 的 A/B 型人格特質，認為 A 型者比較有強烈的動機去克服障礙，去成就某種目標。他們喜歡競爭、有強烈的自我要求、享受權力和肯定、缺乏耐性、動作急速、積極進取等。A 型人不喜歡浪費時間，喜歡精力充沛而有效的行事風格。反之，B 型者比較放鬆而不急躁，不會有時間緊迫感，對於自己能完成的一切事務他們偶爾會很努力工作，但很少像 A 型者那樣剛烈而衝動。當然，並不是所有的人都可以二分法，A 型者有時候也會有 B 型的行為，反之亦然。

研究者發現 A 型人格特質有二種(Glass,1997)。第一種 A 型的人有較高的競爭性成就驅力(Competitive Achievement Striving)，對於工作，A 型

者比 B 型者更努力，第二種 A 型者有時間緊迫感(Time Urgency)，認為時間非常重要，不應該浪費。在處理挫折情境時，A 型者比 B 型者更容易產生攻擊性與敵意。Chesney and Rosenman (1980)則認為，A 型人格特質者，在工作中可能表現出如下的行為：傾向於低估一項作業所需的時間，會經驗到較多的時間壓力。傾向於迅速工作且缺乏耐性，而且一旦工作必須放慢速度進行，則會降低工作的品質。工作當中會忽略或否認生理與心理上的症狀，除非工作完成才會體察到上述症狀。當工作要求被視為具有挑戰性時，這些人會更認真努力埋首苦幹勇往直衝。茲將各學者對人格特質的相關研究彙整如表 2.4 所示。

表 2.4 人格特質相關研究

| 編號 | 研究者 | 年代 | 研究主題 | 研究對象 | 研究結論 |
|----|-----|------|---------------------------|---------------|---|
| 1 | 張淑媛 | 民 90 | 高職學生人格特質、情緒智力與學習成就 | 高雄市海青工商 | 性別、父母婚姻狀況、家長職業、父母親的教育程度、父母親的管教態、家中排行序，在人格特質上有顯著差異。 |
| 2 | 沈承宗 | 民 95 | 教師人格特質、班級經營與班級經營績效相關性之研究 | 南部四縣市高中職教師及學生 | 不同性別、年齡、婚姻、服務年資、職務、教育程度、任教科目、學校類別、高中職教師在人格特質各因素上呈顯著差異。 |
| 3 | 謝慧雯 | 民 97 | 國小教師人格特質與工作壓力關係之研究-以桃園縣為例 | 桃園縣國民小學教師 | 桃園縣國民小學教師具有正向的人格特質。不同性別、年齡、教育程度、職務、學校地區、學校規模的國民小學教師，在人格特質方面有顯著差異。 |

資料來源：本研究整理

表 2.4 人格特質相關研究(續)

| 編號 | 研究者 | 年代 | 研究主題 | 研究對象 | 研究結論 |
|----|-----|-------|--------------------------------|--------------|---|
| 5 | 郭亮妤 | 民 101 | 人格特質、理財態度與旅遊型態之關聯性研究 | 雲林縣國小女性教師 | 顯示國中小女性教師人格特質多傾向友善、好相處，且有愛心喜歡關心別人。 |
| 6 | 周淑敏 | 民 101 | 國中教師組織承諾人格特質與教學效能之研究-工作投入的中介效果 | 雲林縣國中教師 | 人格特質之外控型未婚高於已婚者，其餘服務年資、學校規模、職務、達無顯著差異。 |
| 7 | 方靖雯 | 民 101 | 國小教師人格特質、班級經營、情緒管理與教學效能關係之研究 | 雲林縣國小正式編制內教師 | 性別、婚姻、年齡、不同任教年段、不同的學校規模、在人格特質無顯著差異，學歷屬研究所、服務年資在 21 年以上、有顯著差異。 |

資料來源：本研究整理

2.1.5 內外控人格特質相關研究

內外控人格特質理論源自於 Bandura (1965) 等人社會學習理論(Social Learning Theory)。人們可藉由觀察別人的行為、吸收別人的經驗，或自己的親身經驗來學習(例如：父母親、教師、同儕)。藉由觀察別人或自己的經驗來學習，就是社會學習論。內控傾向者做事情較積極、主動，做不好則會反求諸己；失敗不會找藉口和理由來搪塞，成功與否是操之在自己的手裡，例如：考試考不好是自己不用功、不夠認真。外控傾向者則依賴他人、做事較消極、認為事情的發生不是自己的行為造成，是機會、命運、運氣、他人權威所造成及決定的。內控者(Internal Control)對命運自主性較強；而聽天由命者稱為外控者(External Control)，研究者發現外控者較難對工作投入，滿足感較低，與工作群體較有疏離感，具有

外控傾向的員工會將績效評量不佳的原因怪罪於主管的偏見、同事，或其他非本身所能控制的因素；相對的，具有內控傾向的員工則認為績效評量不佳是自己的行為所造成。

Spector (1982)指出內控型與外控型的差異，結果發現，由於外控者較內控者順從，較易服從組織的領導；另外，外控者較不滿意自己的工作，一有不順遂容易疏離自己的工作環境，較無法全心全意投入工作職場顯得曠職率偏高。在同樣的情況下，內控者將組織的成績歸因於自己的努力，如果組織績效不好，他們會責備自己。相關研究也指出，內控者適合擔任複雜性較高的工作，如需具備專業性的工作以及高度的學習能力。相對的，外控者適合從事例行性較高的工作，或是高度規格化、標準化的任務(Robbins,1998)。不過在群體當中，多數人是介於內控與外控兩者之間，極端內控或外控是無法真正區分。

朱甯興(民 71)描述內外控傾向的人，內控取向者對自己的工作相當負責，會承擔因外在環境因素所造成的結果，並試圖靠自身的努力來扭轉，亦即內控傾向者認為自身的努力可以改變外在環境因素，成功操之在己，因此內控者是積極、適應力強、有自信的個體。至於外控取向者覺得自身的努力不容易改變外在的環境，因此，比較順從環境不會嘗試、積極改造環境，並認為成功是機會造成的。如表 2.5 所示。

表 2.5 內外控人格特質相關研究

| 學者 | 年代 | 研究發現 |
|--------|------|---|
| Rotter | 1966 | 內控者相信他的行為成功與否，自己可以控制；而外控者則相信他的行為成功與否，會受到運氣、權勢的影響，自己無法或很難控制。 |
| Kren | 1992 | 績效管理風格必須隨著部屬的內外控取向而有所不同，對內控者多使用激勵和鼓勵的管理方式；對外控者以監督和指揮的管理方式。 |
| 楊濱燦 | 民 83 | 由企業文化的角度探討內外控，結果發現有顯著的差異，顯示員工的內外控取向是受企業文化的薰陶而有所改變。 |
| 江國樑 | 民 90 | 以台灣南部地區教師做為研究對象，發現內控者有較高的自我概念與工作滿足感。 |

資料來源：本研究整理

當觀察個體的行為表現時，內控導致的行為，是指個體能主動掌控的；而外控導致的行為，則是受外在因素的影響，易言之，個體會因環境的影響而導致某種特定的行為。

Holland (1994)認為一位員工對工作的滿意度以及離職的機率，取決於性格與工作環境契合的程度。Holland 將人格分成六種基本類型，如表 2.6 所示。

表 2.6 Holland 人格類型與職場實例

| 類型 | 人格特徵 | 職業實例 |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 進取型：喜歡談話式的活動，以藉此影響、得到權力。 | 自信心、企圖心強、精力旺盛、有支配欲 | 律師、房地產經紀、公關專員、小公司負責人 |
| 社會型：喜歡幫助或引導他人的活動。 | 善交際、友善、合作、善解人意 | 社會工作者、老師、顧問、心理輔導師 |
| 藝術型：喜歡可以自由表達創作、不受限制、沒有規範的活動 | 想像力豐富、理想主義、情緒化、不切實際 | 畫家、音樂家、作家、室內設計師 |
| 研究型：喜歡需要思考、組織以及理解的活動。 | 善於分析、原創性、好奇心強、獨立 | 生物學家、經濟學家、數學家、新聞記者 |
| 傳統型：喜歡規範、有秩序、明確的活動 | 循規蹈矩、做事有效率、實際、缺乏想像力與欠缺彈性 | 會計師、企業管理者、銀行出納員、文件管理員 |
| 務實型：傾向從事需要技巧、力量與合作的活動。 | 害羞、真誠、執著、沉穩、循規蹈矩、實際 | 機械工、鑽工、生產線工人、農民 |

資料來源：引自林孟彥譯(2006)，管理學，台北：華泰文化，第 399 頁。

2.1.6 MBTI 人格特質

我們常用人格特質評量測驗(Personality Assessment Tests)，來瞭解一個人的人格特質，其中最常用的測驗法是 Myers-Briggs 型指示法(Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)，根據每個人的填答歸納為下列四項：

1. 外向型或內向型(Extrovert or Introvert, E 或 I)：外向的人主動、積極、強勢，會主動接觸人群，以獲得各種不同的經驗。內向的人則是害羞、內斂而專注於了解周遭的世界，喜歡安靜的工作環境和專心獨處。
2. 理性與直覺(Sensing or Intuitive, S 或 N)：理性者不喜歡新的問題，喜歡遵循常規，對內容細節很有耐心，這類人擅長從事精密的工作。直覺型的人喜歡解決新的問題，不喜歡單調重複的事，常很快就下結論，不喜歡花時間於細節之處。
3. 感覺型與思考型(Feeling or Thinking, F 或 T)：感覺型的人比較容易察

覺他人的情緒變化，喜歡和諧、不喜歡把不愉快的經驗告訴他人，富同情心、與大部分的人關係良好。思考型的人較冷靜、不在乎他人的感受、喜歡分析與邏輯的程序、必要時會處罰他人。

4. 認知型與判斷型(Perceptive or Judgmental, P 或 T)：認知型的人比較好奇、自動自發、適應力強以及容忍力高、在執行任務前會先了解整個工作的細節。判斷型的人具有果斷力、善於謀事，會專注於任務並且快速做出決策。

認同 MBTI 的人認為：人格特質會影響每個人處理事情的方式。綜合上述列出少數幾種 MBTI 人格特質。如表 2.7 所示。

表 2.7 MBTI 人格特質類型釋例

| 類型 | 特徵 |
|-------------------|---|
| INFJ(內向、直覺、感覺、判斷) | 相當堅強、誠懇、關心別人。靠著毅力、與決心而成功。不輕易妥協的原則常受到人們高度的尊重 |
| ESTP(外向、理性、思考、認知) | 這種人率直、務實而不慌不忙，常能隨意而安，最適合擔任實務性的工作。 |
| ISFP(內向、理性、感覺、認知) | 感性、謙虛、害羞、友善，不喜歡與人爭吵，極力避免衝突，是忠誠的跟隨者，當完成工作時會有如釋重負的感覺。 |
| ENTJ(外向、直覺、思考、判斷) | 溫和、直率、果斷，具備推理及完整表達的能力，有時會高估自己的能力。 |

資料來源：引自林孟彥譯(2006)，管理學，台北：華泰文化，第 392 頁。

2.2 工作壓力

處在今日都市化及工商化的社會現象，生活中忙碌、緊張、競爭激烈下，壓力已成為生活中的一部分；只要人活在世上壓力無時無刻伴隨在身旁，適當的壓力會具有正面的效果，反之則造成身心俱疲的負面影響。張美華、簡瑞良(民 95)發現諸多的研究文獻中指出教師壓力問題不僅影響到教師本身的健康，也會影響到他們教學的效能與學生的人格發展、心理情緒及學習表現。根據田蘊祥(民 91)的研究，個人在職場中所遭逢與工作有關的種種內外事件，使個人在身心上感到不適，希望能夠藉由己身的力量或外界的協助，恢復原先的平靜狀態。張春興(民 94)指出壓力是個人在面對具有威脅性的情境中，使生理或心理感受到一種緊張狀態，引起情緒上產生不愉快或痛苦的感受。

2.2.1 工作壓力的定義

多元社會變遷的時代，現代人要面臨許多的問題與挑戰，因此也必須面臨許多的壓力。楊國展(民 94)對工作壓力(Job Stress)所下的定義為：凡是來自與工作有關的因素而引起的壓力，均稱作工作壓力。老師在學校教書與工作環境產生不平衡的狀態；區分人與環境：對環境的設施產生不滿，學校的軟體或硬體設備不能支援教學工作。人與人：校長、主任、行政人員、老師、學生、家長、產生互動過程中超出自己心理所能承受的範圍，導致個體身心失衡。人與事：是指教學或兼辦的行政工作做不完，必須留下來加班或者帶回家做，工作時間過長、工作量超出自己的負荷，以致影響身心靈的健康。

莊坤穎(民 98)提出面對自身週遭工作環境改變或要求，使身心產生不安定、緊張、受威脅或壓迫的反應，此種反應極為工作壓力。王怡婷(民

100)將工作壓力定義為個體對於工作環境因素造成的壓力，經由個體反應評估過後發現付出程度超過其負荷，而產生負面的生理、心理與認知上的不平衡、不適應，使得身心失去平衡的一種現象。吳明隆、紀有田(民93)在研究學校行政人員的工作壓力與學校效能關係中也指出，工作壓力包含工作負荷、人際關係、專業知能、個人行為、角色衝突五個層面。

教師面臨工作壓力時會有生理、心理及行為的問題，教師為了抒解這三方面的不適症狀，會找出因應的方式，教師工作壓力的因應方式大致分為三種：解決問題、抒解情緒與尋找社會支持。本研究以受試者在工作壓力量表上，得分越高者表示所知覺的壓力越大，綜合國內外學者對工作壓力的相關定義和看法，如表 2.8 所示。

表 2.8 國內外學者對工作壓力的相關定義彙整表

| 學者 | 年代 | 工作壓力的相關定義和看法 |
|--------------------------------|------|---|
| McGrath | 1970 | 認為壓力是在需求和反應能力之間存在著一種不平衡，在此情況下若無法滿足需求則將導致嚴重後果。 |
| French | 1974 | 工作壓力是個人能力或個人需求與工作環境之間的差距所導致的現象。 |
| Caplan | 1975 | 工作壓力是工作環境對個人造成威脅而產生的現象 |
| Kyriacou and Sutcliffe | 1978 | 教師工作壓力是指由教師的工作而產生之負向情感(如生氣或沮喪)的反應症狀。 |
| Tellenback、Btenner and Lofgren | 1983 | 學校環境特性質和教師本身的特質，都是造成教師工作壓力的主要來源。 |
| Gold | 1985 | 班級人數過多，師生沒有適當的比例，導致教師壓力過大。 |
| Albertson and Kagan | 1987 | 壓力是一種環境的威脅，並引起個體在生理和心理的緊張狀態。 |
| Greenberg | 1996 | 壓力源包含組織內及組織外，而個人的特質與知覺，是形成壓力的最重要因素。 |
| Greenberg and Baron | 1997 | 壓力為個體面對外界壓力源之時，其情緒、認知及生理三方面之交互作用所產生的一種反應模式。 |

資料來源：本研究整理

表 2.8 國內外學者對工作壓力的相關定義彙整表(續)

| 學者 | 年代 | 工作壓力的相關定義和看法 |
|--------------------|-------|--|
| Pearson and Moomaw | 2005 | 教師工作壓力定義為因工作方面引起，導致如憤怒般的不愉快情成，以及緊張、挫折、憂慮、沮喪與焦躁的情緒。 |
| 侯望倫 | 民 73 | 工作壓力是工作環境上的特質，對工作者產生特殊生理或心理上的要求而造成的結果。 |
| 周立勳 | 民 75 | 教師工作壓力是教師在面對教學工作，潛在的工作情境因素為威脅或有礙工作表現時所產生的負面情感反應。 |
| 林幸台 | 民 75 | 工作壓力將引致個體若干心理的、認知的、及生理反應，甚至造成身心俱疲的工作現象 |
| 張瑞芬 | 民 78 | 工作壓力可視為工作者與工作環境之關係不協調的現象。 |
| 郭生玉 | 民 84 | 工作倦怠是長期處在工作壓力下的結果，它是壓力的併發症，導因於個人無法有效因應工作的壓力 |
| 謝金燕 | 民 100 | 探討農田水利會人員對組織承諾、工作壓力、工作滿足與工作績效之認知情形，亦發現工作壓力會負向影響工作滿足。 |
| 謝明耀 | 民 100 | 教師對於工作環境交互作用下，直接或間接影響工作者本身的心理及生理功能，進而影響其外在與內在的反應過程。 |

資料來源：本研究整理

2.2.2 工作壓力的理論

一般而言，面對壓力事件時，身心有所反應其實是相當自然的因應與自我幫助(林明傑，民 96)。其主要目的是在幫助自己，讓自己的身體與心理能在最快的情況下回復到安全與平衡的狀態，從身心醫學的角色看來，個體這樣的因應反應是必要且正常的，但從另一方面來講，若是因應過度或不當，面對壓力事件的確會令個人的身體與心理處在一個易受傷的狀態。藍采風(民 77)認為工作壓力係指對個體造成脅迫，使個體必須付出額外的精力與保持身心平衡的一種現象。Lazarus (1966)認為壓力是一種普遍存在於動物和人類的現象，它產生強烈及苦惱的經驗，且

明顯的對行為有極大的影響。Lazarus (1981)認為壓力不只包含威脅性大的事件，也包含每天發生的一些小事，它們對心理健康都一樣具有影響力。每個人在同一時間內所面臨的壓力源愈多愈強，則其所發生心理、生理疾病的機率也就愈高，這顯示生活壓力將會提高一個人對疾病的總體感染率(Holmes and Masuda, 1974)。郭耀輝(民 93)指出教師在教育工作情境中因個人因素、工作環境和其他因素的影響，長期缺乏調適壓力的能力，導致身體、情緒、生理上的枯竭，逐漸對教育失去熱忱。

2.2.3 工作壓力的構面

壓力是現代人的普遍困擾，如果生活中的壓力是無法避免的，那就要學習如何對壓力做好管理。王震武(民 97)指出生活上的壓力急需面對處理的叫「急性壓力」。反之，有些壓力事件是得長期對抗面對的叫「慢性壓力」。壓力的因應方式，一個方式是直接去面對問題為目標的「問題導向的因應方式」即直接把問題解決；另一個方式是以減輕伴隨壓力而生的不舒服感受為目標的「情緒焦點的因應方式」即轉移壓力源。

教師工作壓力係指教師對於教學的工作環境知覺到具有威脅性、壓迫性。林保豐(民 92)將教師工作壓力則分為六個層面：(1)人際壓力：國民小學教師與校長、主任、同事、家長、學生人際關係的壓力情形。(2)專業知能壓力：國民小學教師專業進修研習、設計課程、安排教學活動、教師評鑑的壓力情形。(3)工作負荷壓力：國民小學教師行政業務、教學工作、學生管教與輔導等工作量增多，工作負荷自然加重的壓力情形。(4)時間壓力：國民小學教師在教學工作、行政業務上，因為時間不夠而產生緊張、焦慮或暴躁的情緒，反而使事情更無法順利完成，惡性循環，導致壓力累積情形。(5)適應變革壓力：國民小學教師對政策變革、教育

理念適應的壓力情形。(6)自我期許壓力：國民小學教師為追求自我實現，自我鞭策的壓力情形。

教師工作壓力的來源錯綜複雜，中外學者均有相關研究，綜合中外學者之研究結果(王秋絨，民 70；蔡先口，民 74；台灣師大學生輔導中心，民 73；Kyriacou & Sutcliffe, 1978)，本研究將教師工作壓力的來源歸納如下：(1)專業知能不足：隨著教育改革、九年一貫課程的推動、電腦、網際網路等，電腦方面的資訊及應用不如年輕的教師，資深的教師產生很大的衝擊與壓力。(2)工作負荷太大：國民小學教師除了教學工作之外，教師尚須照顧學生之學校生活與安全，必須分擔學校行政工作。(3)人際關係不和諧：教師若與其他同仁理念不同、做法不同之情況，容易缺乏支持與溝通。(4)時間管理不當：現在國民小學教師除了擔任教學工作之外，必須配合校務發展，每天均有處理不完的繁雜瑣碎事務。(5)教育政策變革：當前的教育改革—小班精神教學、九年一貫課程與教學創新、學校本位課程設計、十二年國教...等等教改政策。(6)自我期許壓力：教師本身對工作有很高的期許與使命感。劉宇軒(民 98)在研究中亦強調若教師於工作過程中有無法適應的感覺，便可稱為教師工作壓力。郭耀輝(民 93)指出教師在學校任職時，會因為學生及工作壓力因素而導致身心能量匱乏。國內學者對教師工作壓力的層面，大致上可歸納成人際關係失調、工作量過多、教學要求、教學績效、專業發展、學生不良行為、學生管教問題、角色負荷、家長問題、社會因素、個人生涯、學校組織。綜合上述歸納，本研究參考黃佺晴(民 99)所編「國內外學者研究教師工作壓力之來源」，如表 2.9 所示。

表 2.9 國內外學者研究教師工作壓力之來源歸納表

| 研究者 | 壓力來源 | 年代 | 人際關係 | 工作負荷 | 班級教學 | 專業知能 | 學生學習 | 學生問題行為 | 時間壓力 | 角色衝突 | 家長問題 | 行政支持 | 個人發展 | 不良學校風氣 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|--------|------|------|------|------|------|--------|
| Kyiacou & Sutcliffe | | 1978 | | * | | | | * | * | | | | | * |
| Morocco & Mcfadden | | 1984 | * | * | * | | | | | | | | | |
| Brog & Riding | | 1991 | * | | | * | | * | * | | | | | |
| Chaplian | | 1995 | | * | | * | | * | | | | | | |
| Jarvis | | 2003 | * | * | | | | | * | | | | | * |
| Howard & Johnson | | 2004 | * | * | | | * | * | * | | * | | | |
| 周立勳 | | 民 75 | * | * | * | | | | | | | | | |
| 郭生玉 | | 民 78 | * | * | | | | | | * | | | | |
| 謝琇玲 | | 民 79 | * | * | * | | | | * | | | | | |
| 林純文 | | 民 85 | * | * | | * | | * | * | | | | | |
| 林秀靜 | | 民 87 | * | * | | * | | * | | | * | | | |
| 賴寶蓮 | | 民 90 | | * | | * | * | | | | * | | | |
| 蘇國興 | | 民 92 | | * | | | * | | | | | * | * | |
| 洪朱璋 | | 民 92 | * | * | * | * | | | | | | * | | |
| 吳明隆、紀有田 | | 民 93 | * | * | | * | | * | | * | | | | |
| 洪朱璋 | | 民 93 | * | * | | | | | | | * | * | * | |
| 莊淑灣 | | 民 94 | * | * | | * | | | | | | | | |
| 蔡玉董 | | 民 95 | * | * | | * | | * | | | | | | |
| 洪晴萱 | | 民 95 | * | * | * | | | | * | | | | | |
| 葉青青 | | 民 96 | * | * | | * | | | * | * | | * | | |
| 鄭至成 | | 民 97 | * | * | | * | | * | | | | * | | |
| 黃佖晴 | | 民 99 | * | * | * | * | * | * | | | * | * | | |

資料來源：引自黃佖晴(民 99)，工作投入、工作壓力、人格特質與專業能力對教學績效之影響，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。

2.3 工作滿意度

工作滿意度又稱為工作滿足，指員工看待工作的態度，雖然工作滿意是一種態度而非行為，其結果卻是許多管理者所重視，因為心滿意足的員工較有職場的向心力。高工作滿意度的人對工作抱持正面的態度；相對的，工作滿意度低的人對工作持有負面的態度。一般意義上的工作滿意度，係指某個人在工作的領域中(包括工作環境、工作情況、工作待遇、工作知覺、工作能力、工作中的人際關係等等)有良好的互動性。國內學者許士軍(民 89) 將工作滿意定義為「工作者對於其工作所具有之感覺或感性反應」，而這種感覺或滿意大小，取決於工作環境中所實際獲得之價值或其預期應獲得價值之差距。

2.3.1 工作滿意度的起源

工作滿意度(Job Satisfaction)又稱為工作滿足，早期 Taylor 被稱為科學管理之父，他觀察工人的行為，決定以科學的方法來提升工人的效率，以科學的方法決定每日的工作量，將其薪資改成按件計酬的方式，科學管理的本質在於賺取更多的盈餘使每個人都獲利更多。

Henry Gantt (1901)提出「任務與獎金」的薪資體系，比 Taylor 的「按件計酬」更具有人性關懷的層面，Gantt 相信此薪資體系能給予工作者安全的支柱，並增加其工作士氣及產量，假如工作者沒有達到工作標準，他們只能領到日薪但不會被處罰，但如果達到當日的工作配額量，則他們可獲得一筆額外的獎金。Gantt 最大的貢獻是提出「甘特圖」，可顯示生產的時間表，協助管理者控制生產的進度。

霍桑效應(Hawthorne Effect) 1924 年至 1932 年在芝加哥的西方電氣公司(Western Electric Company)霍桑廠的研究，起初在找出工作場所照明

和工人生產量之間的關係，但該研究發現，被挑選出來做實驗的女職員有雀屏中選的感覺，所以表現非常積極，並產生團體凝聚力的共識，因而提高了生產量。綜和上述，工作者的情感會影響其工作行為。Mayo(1927)認為人本身的動機才是企業成功與否的重要關鍵因素，為工作者提供社會性需求才是決定工作滿意度與生產力的主要因素(黃恆獎、王仕茹、李文瑞，民 96)。

2.3.2 工作滿意度的相關理論

一、雙因素理論

Herzberg (1959)雙因素論(Two-factor Theory)認為影響工作滿意度的因素分為：激勵因素(Motivating Factors)和保健因素(Hygiene Factors)，研究結果，工作滿足又稱激勵因素與成就、肯定、工作特性、責任、提升與成長比較有關係；工作不滿足又稱保健因素與工作情況、報酬與安全、公司政策、監督者、人際關係比較有關係(榮泰生，民 96)。去除不滿足因素來激勵員工，提供機會讓員工有所成就、受到肯定、負責任，以及個人成長。Herzberg 假設工作不滿的反面是沒有工作不滿，而非工作滿足；工作滿足的反面是沒有工作滿足，而非工作不滿。研究顯示，工作滿意度與生產力有密切關係，快樂的員工對組織有較高的生產力。

1. 員工滿意度與曠職率，當員工對工作愈滿意，其曠職率會比對工作愈不滿意的員工曠職率要低。
2. 員工滿意度與流動率，當員工對工作愈滿意，流動率愈低；當員工對工作愈不滿意，流動率愈高，研究顯示，員工滿意度與流動率的關係之間有一個重要的中介變數，那就是員工的績效水準。
3. 員工滿意度與顧客滿意度，對工作愈感到滿意的員工，愈可能展現友

善、愉悅且即時回應顧客的態度。

二、Maslow 的需求層次論(Hierarchy of Needs Theory)，將人類的需要從低層到高層，分為五種：

1. 生理需求(Physiological Needs)：是人類最基本的需求，如食物、飲水、遮風避雨的場所、性滿足與其他生理需求。
2. 安全需求(Safety Needs)：包括身體上的安全、情緒上的安全，因此，身體上不被侵犯、攻擊，心理上不被威脅。
3. 歸屬需求(Belongingness Needs)：對愛、友誼、情感的需求，讓員工能夠與他人互動、參與工作團體、與管理者建立良好關係。
4. 尊重需求(Esteem Needs)：自尊、地位、名聲、肯定及自信
5. 自我實現需求(Self-actualization Needs)：發揮個人潛力及能力到極致、求得個人的完美化。

Maslow (1943)認為最低層的滿足後才能進入後一個層級的需求，從激勵的觀點來看，如果想要激勵某人，就必須先了解此人是處於需求層級中的哪一層，然後重心放在滿足該層級或更高層級的需求(黃恆獎、王仕茹、李文瑞，民 96)。

三、ERG 理論(Existence Relatedness Growth)

是美國耶魯大學的克雷頓·埃爾德弗 (Clayton Alderfer) 提出的人本主義需求理論，Alderfer (1972)將馬斯洛的需求理論加以延伸，提出三種核心需求：

1. 生存需要(Existence Needs)：包含食物、水、空氣、薪資、額外福利...等，這與馬斯洛的生理與安全需要相似。
2. 關係需要(Relatedness Needs)：與同事、上司、部屬、朋友、家人建立並維持關係。這與馬斯洛的情感與尊重需要相似。

3. 成長需要(Growth Needs)：藉由個人獨特的發展，在工作上有更多的創造與貢獻。這與馬斯洛的自我實現需要相似。

Alderfer (1972)認為三種需要可能同時出現，而且沒有優先順序。ERG理論主張『挫敗與退後』，當個體在某中需要無法獲得滿足時，他會選擇退回原先已經得到滿足的需要(黃恆獎、王仕茹、李文瑞，民 96)。ERG理論強調個體不斷遭受挫敗下，他會傾向強化較低階需要的重要性，進而追求較低階的需要。

四、公平理論

Adams (1963)主張個體對於公平與否的知覺會影響其行為，員工會以自己的付出與獲得報酬的比率，與其他員工相比較，如果覺得公平則會維持現況不會改變其行為；相對的，如果不公平內心就會產生失調，會要求增加報酬或減低自己的工作量，因而產生行為上的改變，例如：辭職或抗爭、試圖改變自己的付出或報酬(黃恆獎、王仕茹、李文瑞，民 96)。

當員工察覺自己的付出與報酬比例高於其他人，員工不會悶不吭聲、暗自竊喜，而會選擇加緊努力，增加自己的付出，使其達到公平的境界。相對的，自己的付出與報酬比例低於其他人，員工會降低付出，使其達到公平的境界。

五、三需求理論

David McClelland (1989)認為需要不是與生俱來，而是從文化中學得亦從經驗中學習而來，他提出三需求理論(Three-needs Theory) 1、成就需求：我要在工作上領先他人，是超越他人達到標準、把事情做得更好更有效率。2、權力需求：是能夠影響與控制他人行為的需求。3、歸屬需求：是我需要親密的關係，和別人建立友善而親密的人際關係。

六、XY 理論

McGregor (1960)提出人性的兩種假設：X 理論是人性本懶，對人類的本質是負面的觀點，一般人生性厭惡工作，總是想辦法規避，若無管理當局之積極管理，人對於組織的要求便採取消極或反抗之態度。對人而言，管理者的任務就是如何指導並激發其努力、控制其行動、修正其行為，以適應組織之需要。Y 理論是人性本善，對人性則抱持正面的觀點，假設員工會自動自發、接受責任並會主動負責，一個人用心於工作上的心智與體力消耗，正如同遊戲與休息一樣自然。外在的控制與懲罰之威脅，並不是構成個人努力於組織目標實現之唯一的方法，而是人會追求自我實現與成就動機。

McGregor 所提出的 X 理論和 Y 理論也可以應用在教學上。基於 X 理論所採取的教學策略之一，以教師為中心是專制型，教學時講求服從、控制、制式化管理，較不重視人性化的一面，學生也容易有抗拒、消極、被動、不努力的情形。基於 X 理論所採取的教學策略之二，以學生為中心是放任式，教學時重視稱讚及人際關係，但學生只用其最小的努力於課業上、缺乏學習的動機。

基於 Y 理論所採取的教學策略：1.教師較關心學生的發展潛力。2.教師的教學型態較多元化，必須視教學情境的適切性而定。3.教師要激發學生去了解自己的潛能，因材施教。總之，教師如果把學生視為懶惰、不負責任，則學生的表現也就像是懶惰、不負責任。反之，如果教師對學生採負責的態度，則學生也會有相同的行為反應。教師用哪一種教學型態去對待學生，就會影響學生的行為表現。

七、期望理論

Vroom (1962)的期望理論(Expectancy Theory)到目前為止，最完整且最被廣泛接受的員工激勵理論，他認為個體採取某種行為的動機取決於三件事：1.投入一定的努力後會達成某種績效的可能性；2.工具性，也就是成功的績效與報酬間的關係；3.偏好，獲得報酬的價值或對個體的吸引力。經理人必須了解員工對於各種報償〈例如休假、出國旅遊、分發紅利、現金〉的偏好當誘因，此外，經理人也必須建立良好的工具性，讓員工相信經理人的承諾是可信的。由於期望會影響到激勵的強度，對於沒有能力達到績效的員工，經理人也必須給於協助，以增加員工的期望。

八、目標設定理論

目標設定理論(Goal-setting Theory)是由 Locke and Latham (1979)所提出，認為個體所追求的目標是激勵的主因，亦即個體設定的目標會影響到個體的實際績效。1.是目標困難度，指目標具有挑戰性或目標需要努力，目標困難度愈高，個體為了達成目標就必須付出更多的努力，如果目標太難達成就會認定不可能實現的夢想。2.是目標明確度，指目標是否清晰或具體，一般而言，能夠量化的目標清晰度較高，如果目標不清楚或缺乏目標，員工容易產生怠工、進度緩慢、缺乏鬥志與興趣(黃恆獎、王仕茹、李文瑞，民 96)。

Locke and Latham (1979)提出目標設定理論，認為目標困難度、目標明確度、目標接受度與目標承諾會影響員工的目標導向努力與績效，績效會帶來內在報酬或外在報酬，最終產生員工的工作滿意度。

2.3.3 工作滿意度的相關研究

個人的人格特質對工作所抱持的態度會影響其滿意度，個人對工作本身、工作環境、組織成員、薪資酬勞、職位高低、人際互動...等，如果喜歡就表示滿意，如果不喜歡就是滿意度低。本研究將工作滿意度分成四個構面：自我實現、工作本身、組織互動、升遷考核。茲參考相關文獻有關工作滿意度衡量構面彙編如表 2.10 所示。

表 2.10 彙編國內外學者之衡量構面

| 年代 | 學者 | 工作滿意度衡量構面 |
|------|--------------------------|---|
| 1963 | Adams | 工作投入、工作經驗、工作資格、教育背景、薪資、地位、福利、升遷。 |
| 1964 | Vroom | 組織領導、工作本身、工作內容、工作夥伴 |
| 1966 | Katz and Kahn | 認同感、歸屬感、人際互動、薪資、福利、升遷、能力、工作興趣。 |
| 1969 | Smith, Kendall and Hulin | 工作本身、薪水、升遷、同事、直屬上司。 |
| 1972 | Alderfer | 薪水、福利、上司、同事、安全、顧客、生存需求、關係需求、成長需求。 |
| 民 69 | 吳清基 | 教學工作、學校環境、校長及行政人員領導、教學工作報酬、教學工作變異性。 |
| 民 84 | 沈健華 | 教學工作、學校環境、行政督導、工作報酬、教師角色、工作多樣性。 |
| 民 91 | 楊益民 | 領導特質與行為、工作本身、組織內部互動關係、組織文化與價值、政策與行政、報酬資源與組織培育、個體心理層面滿足。 |
| 民 92 | 陳傳宗 | 工作本身、工作環境、校長領導、人際關係、社會地位。 |
| 民 95 | 吳秋燕 | 工作本身、工作環境、人際關係、升遷考核、專業知能。 |
| 民 97 | 魏國贈 | 校長領導、工作本身、人際關係、工作環境。 |

資料來源：本研究整理

第三章 研究方法

本章主要介紹研究方法與假設，採用問卷調查方式以瞭解研究對象在各研究變項間之關係，首先必須建立研究架構與提出研究假設，本章共分為五節，第一節為研究架構；第二節為研究假設；第三節為研究變項間之操作型定義；第四節為研究樣本；第五節為資料分析。

3.1 研究架構

本研究根據研究動機及研究目的及相關文獻探討後，整理及分析資料，以形成本研究架構，主要目的在探討不同人口變項下的人格特質與工作壓力及工作滿意度之關係。其中背景變項包含性別、學歷、婚姻狀況、擔任職務、服務年資、年齡、學校規模，而人格特質為自變項；工作壓力、工作滿意度為依變項。本研究的架構圖如圖 3.1 所示。

1. 人格特質：包含情緒穩定性(神經質)、外向性、開放性、親和性、勤勉盡責(謹慎性)五個子構面。
2. 工作壓力：包含人際關係、課程與教學、工作負荷、組織因素、四個子構面。
3. 工作滿意度：包含自我實現、工作本身、組織互動、家長因素四個子構面。

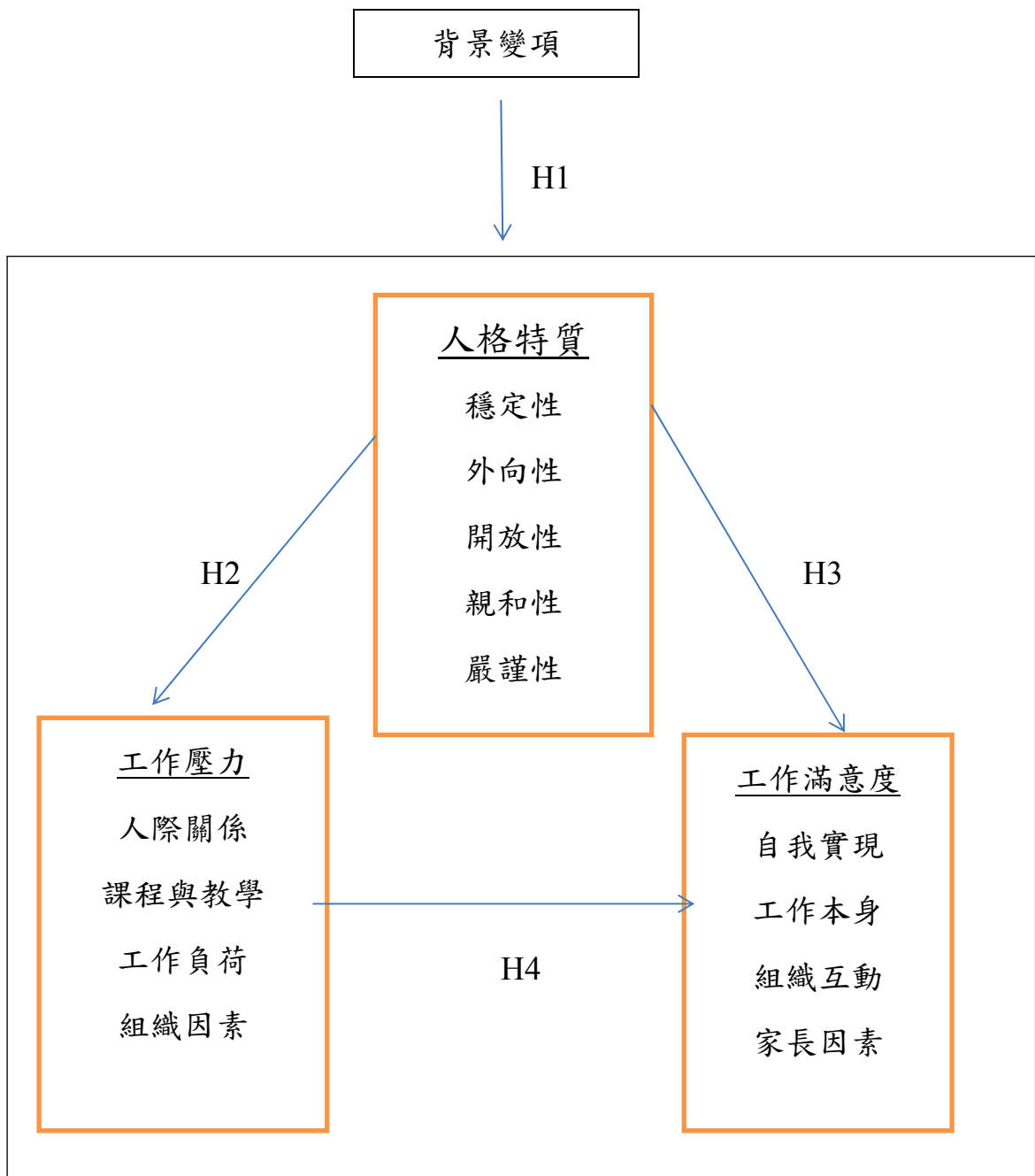


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

3.2 研究假設

根據本研究之研究架構、研究問題、研究目的，提出以下幾點研究假設加以驗證：

假設 1：不同的背景變項在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

H1-1：不同的性別在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

H1-2：不同的學歷在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

H1-3：不同的婚姻在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

H1-4：不同的職務在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

H1-5：服務年資在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

H1-6：不同的年齡在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

H1-7：學校規模在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異。

假設 2：各個構面間有顯著性的影響。

H2：人格特質對工作壓力有顯著的正向影響。

H3：人格特質對工作滿意度有顯著正向的影響。

H4：工作壓力對工作滿意度有顯著負向的影響。

H5：工作壓力在人格特質與工作滿意度之間具有中介效果。

3.3 各研究變項間的操作型定義

本研究利用問卷調查方式作為衡量的工具，對嘉義縣國民小學教師進行問卷發放並回收。本研究之人格特質構面乃參考林宗鴻(民 95)、郭智明(民 98)、劉嘉豐(民 99)、徐明麗(民 99)、陳郁淋(民 99)、黃佺情(民 99)、郭重信(民 100)、郭濤甄(民 100)提出人格特質構面題項改編而成共 20 題。工作壓力構面乃參考林佳慧(民 91)、張元昌(民 95)、柯博議(民 98)、黃佺情(民 99)、謝金燕(民 100)所提之工作壓力構面題項改編而成共 17

題。工作滿意度構面乃參考楊益民(民 91)、張元昌(民 95)、劉嘉豐(民 99)、徐明麗(民 99)、郭澐甄(民 100)所提之工作滿意度構面題項改編而成共 15 題。如表 3.1 所示。

本研究問卷的衡量方式，採用李克特(Likert)5 點量表，分別為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等選項，依受測者個人的自由意願及內心的感受來勾選，其計分方式分別以 1、2、3、4、5 分來表示，所勾選的分數愈高表示受測者對題目的選項認同度愈高。

表 3.1 各構面之操作型定義

| 構面 | 操作型定義 | 衡量總題數 | 參考文獻 |
|-------|---|-------|--|
| 人格特質 | 指個人的認知態度，會影響自己的價值觀或思維模式。個人受到遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下，表現於身心各方面的特徵所組成，而這些特徵又具有獨特的。 | 20 | 林宗鴻(民 95) 郭智明(民 98) 劉嘉豐(民 99) 徐明麗(民 99) 陳郁淋(民 99) 黃佖情(民 99) 郭澐甄(民 100) 郭重信(民 100) |
| 工作壓力 | 與工作因素有關產生個體在生理、心理上適應不良的現象。壓力引起個體緊張不安狀態，是一種生活品質的威脅。 | 17 | 林佳慧(民 91) 張元昌(民 95) 柯博議(民 98) 黃佖情(民 99) 謝金燕(民 100) |
| 工作滿意度 | 指個人對於工作本身產生滿意的程度，對工作抱持正面的態度，在各方面的工作領域中有良好的互動性。 | 15 | 楊益民(民 91) 張元昌(民 95) 劉嘉豐(民 99) 徐明麗(民 99) 郭澐甄(民 100) |

資料來源：本研究整理

3.4 研究樣本

本研究之對象是以服務於嘉義縣山區和海區各國民小學的教師為便利抽樣範圍，為求樣本為有效問卷，以及回收之時效性，本研究問卷利用 101 年暑假期間到嘉義縣國小教師研習場域，懇請參加研習活動之各位老師，當場填寫完畢之後立即回收。彙整多次的研習，總共發出 360 份，回收 360 份，回收率 100%，剔除作答不完整的無效問卷 10 份，合計回收之有效問卷為 350 份，有效問卷比率為 97.22%。

3.5 資料分析方法

本研究採用 SPSS 17.0 統計軟體為本研究分析工具，在資料分析方面應用(1)描述統計分析(2)信度分析(3)因素分析(4)獨立樣本 T 檢定(5)單因子變異數分析(6)相關分析(7)迴歸分析等進行樣本研究。

3.5.1 描述統計分析

描述統計(Descriptive Statistics)是一套用以整理、描述、解釋資料的系統方法與統計技術。本研究以觀察值的次數分配、平均數、百分比和標準差等作敘述，以明白受訪者個人變項間之分布情形。另外也利用各個構面的平均數、標準差來了解樣本在各構面的得分情形。

3.5.2 信度分析

信度即是測量的可靠性(Trustworthiness)，係指測量結果的一致性或穩定性，當測量的誤差越小，測量的信度越高。因此，本研究各量表之信度(Reliability)是以 Cronbach's α 值來衡量問卷量表內容的內部一致性及穩定性。Cronbach's α 值系介於 0 到 1 之間，若 α 值低於 0.35 則屬於低

信度，問卷須修正；高於 0.7 則代表具有高度的內部一致性，則表示研究變數間的相關性越大。 α 係數介於 0.7 至 0.35 之間時，屬於中信度，表示問卷可以接受的範圍。(Guieford, 1965; Joseph, Rolph & Ronald, 1987; 榮泰生,2006)

3.5.3 因素分析

因素分析(Factor Analysis)是要將為數眾多的變數濃縮成為少數幾個有意義因素，而達成濃縮資料之目的。若相關係數未顯著的大於 0.3，則資料不適宜進行因素分析，Bartlett 的球型檢定主要用來檢定變數間的相關係數是否顯著，若 P 值小於 0.05 即代表顯著。取樣適切性量數(KMO)若 $KMO \geq 0.9$ ，表示資料極佳的，非常適合做因素分析；若 $KMO > 0.6$ 以上表示適合；若 $KMO < 0.5$ 以下表示資料不適合做因素分析；本研究萃取因素的方法，主要有主成分分析法是將原始的變數簡化成最少數量的因素，以萃取特徵值大於 1 的因素作為取決的標準。本研究因素負荷量及共同性以 0.5 為判定是否刪題的準則。

3.5.4 獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析

獨立樣本 T 檢定(Independent Samples T Test)是針對兩個母體平均數之比較，以了解兩者之間是否存在差異性，若欲進行兩個以上的母體平均數之差異顯著性，則應採用單因子變異數分析(One-way ANOVA)。其差異情形如果達顯著水準，再以 Scheffe 多重比較檢定各群組間之差異情形。本研究以此分析方法了解不同背景變項，在人格特質、工作壓力及工作滿意度、各構面間之差異情形。

3.5.5 相關分析

相關分析(Correlation Analysis)為了檢測變數之間的關聯性，用來探討變數之間是否具有線性關聯，以及相關性的方向與強度。相關係數值介於-1.00~1.00 之間，愈接近+1 或-1 代表變項正向或負項之關聯情形愈顯著，相關係數若接近 0 時，則表示無線性相關。常見的相關分析類型包括：斯皮爾曼(Spearman's Rho)等級相關、皮爾森積差相關(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)、肯特爾(Kendall's Tau)相關等。本研究以皮爾森積差相關係數來分析變數間相互依存關係的強度。

3.5.6 迴歸分析

迴歸分析(Regression Analysis)是用來觀察自變數與依變數之間，是否存在某種線性或非線性關係的一種統計分析方法，即用來衡量自變數預測依變數的程度。本研究利用迴歸分析來檢定自變項對依變項之影響程度。

第四章 資料分析與結果

針對各種統計分析結果加以解釋與討論，本章共分為八節，第一節為樣本資料分析，第二節為因素分析，第三節為信度分析，第四節為敘述性統計分析，第五節為獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析，第六節為相關分析，第七節為迴歸分析，第八節為中介驗證。

4.1 樣本資料分析

本研究以嘉義縣國民小學教師為研究對象，共發出問卷 360 份，回收 360 份，剔除回答不完整，總共回收之有效問卷為 350 份，其中背景變項分布簡述：如表 4.1。

1. 性別：

男性：103 名，佔全體 29.4%；女性：247 名，佔全體 70.6%。

2. 學歷：

師範院校：142 名，佔全體 40.6%；一般大學畢業：97 名，佔全體 27.7%；研究所以上：111 名，佔全體 31.7%。

3. 婚姻狀況：

已婚：280 名，佔全體 80%；未婚：65 名，佔全體 18.6%；其他：5 名，佔全體 1.4%。

4. 擔任職務：

教師兼行政：100 名，佔全體 28.6%；級任老師：218 名，佔全體 62.3%；科任老師：32 名，佔全體 9.1%。

5. 服務年資：

5 年以內：18 名，佔全體 5.1%。6 至 10 年：58 名，佔全體 16.6 %。

11 至 15 年：108 名，佔全體 30.9%。 16 至 20 年：87 名，佔全體 24.9%。 21 至 25 年：70 名，佔全體 20.0%。 26 年以上：9 名，佔全體 2.6 %。

6. 年齡：

受訪者年齡分布在 25 至 35 歲：共計 65 名，佔全體 18.6%，36 至 45 歲：計有 201 名，佔全體 57.4 %，46 至 55 歲：則有 82 名，佔全體 23.4%，56 至 65 歲：2 名，佔全體 0.6%。

7. 學校規模：

受訪者服務的學校規模 1-6 班：共計 93 位，佔全體 26.6%，受訪者 7-12 班：69 位，佔全體 19.7%。13-24 班：96 位，佔全體 27.4%。25 班以上：92 位，佔全體 26.3 %。

根據上述樣本，性別以女性 247 名為多數，佔全體比例 70.6%；學歷以師範院校 142 名為多數，佔全體比例 40.6%；婚姻狀況已婚為多數有 280 名，佔全體 80%；擔任職務以級任老師 218 名為多數，佔全體比例 62.3%；服務年資以 11 至 15 年為多數有 108 名，佔全體 30.9%；年齡以 36 至 45 歲為多數有 201 名，佔全體 57.4 %；學校規模以 13-24 班為多數有 96 班，佔全體 27.4%。其有效樣本背景資料統計表。表 4.1 所示。

表 4.1 有效樣本背景資料統計表

| 人口統計變相 | | 個數 | 百分比 |
|--------|------|-----|-------|
| 性別 | 男性 | 103 | 29.4% |
| | 女性 | 247 | 70.6% |
| 學歷 | 師範院校 | 142 | 40.6% |
| | 一般大學 | 97 | 27.7% |
| | 研究所 | 111 | 31.7% |

資料來源：本研究整理

表 4.1 有效樣本背景資料統計表(續)

| 人口統計變相 | | 個數 | 百分比 |
|--------|-----------|-----|-------|
| 婚姻狀況 | 已婚 | 280 | 80.0% |
| | 未婚 | 65 | 18.6% |
| | 其他 | 5 | 1.4% |
| 擔任職務 | 教師兼行政 | 100 | 28.6% |
| | 級任老師 | 218 | 62.3% |
| | 科任老師 | 32 | 9.1% |
| 服務年資 | 5 年以內 | 18 | 5.1% |
| | 6 至 10 年 | 58 | 16.6% |
| | 11 至 15 年 | 108 | 30.9% |
| | 16 至 20 年 | 87 | 24.9% |
| | 21 至 25 年 | 70 | 20.0% |
| | 26 年以上 | 9 | 2.6% |
| 年齡 | 25 至 35 歲 | 65 | 18.6% |
| | 36 至 45 歲 | 201 | 57.4% |
| | 46 至 55 歲 | 82 | 23.4% |
| | 56 至 65 歲 | 2 | 0.6% |
| 學校規模 | 1 至 6 班 | 93 | 26.6% |
| | 7 至 12 班 | 69 | 19.7% |
| | 13 至 24 班 | 96 | 27.4% |
| | 25 班以上 | 92 | 26.3% |

資料來源：本研究整理

本研究問卷之整體信度 Cronbach's α 值達到 0.858 屬於良好信度。為確認本研究問卷是否適合進行因素分析，故對問卷題項進行 Bartlett 的球形檢定及 KMO 取樣適切性量數檢定。

人格特質構面 KMO 值為 0.781；近似卡方分配值為 1814.865，自由度為 190；工作壓力構面 KMO 值為 0.874；近似卡方分配值為 2487.942，

自由度為 136；工作滿意度構面 KMO 值為 0.825；近似卡方分配值為 2006.523，自由度為 105；此三項構面之 Bartlett 球型檢定均達顯著，表示此三項構面之資料適合進行因素分析。其檢定數值如表 4.2 所示。

表 4.2 KMO 值 Bartlett 球型檢定

| 分析項目 構面 | KMO 值 適切性量數 | Bartlett 球型檢定 | | |
|------------|----------------|---------------|-----------|----------|
| | | 近似 卡方分配 | Df 自由度 | 顯著性 |
| 工作壓力 | 0.874 | 2487.942 | 136 | 0.000*** |
| 工作滿意度 | 0.825 | 2006.523 | 105 | 0.000*** |
| 人格特質 | 0.781 | 1814.865 | 190 | 0.000*** |

註:*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源:本研究整理

4.2 因素分析

本單元分為三個部分，第一為「人格特質」的因素分析，第二為「工作壓力」的因素分析，第三部分為「工作滿意度」的因素分析。

4.2.1 人格特質的因素分析

人格特質共計 20 題，經刪題後開始對各因素做信度分析，其因素分析結果，KMO 值為 0.781 > 0.6，適合性屬良好，Bartlett 球型檢定的 p 值為 0.000 < 0.05 達顯著水準，因素負荷量皆高於 0.5，共萃取出 5 個主要因素命名為神經質、勤勉盡責、外向性、親和性、開放性，如表 4.3 所示。

表 4.3 人格特質因素分析彙整表

| 因素命名 | 題號 | 題項 | 因素負荷量 | 轉軸後特徵值 | 累積解釋變異量(%) |
|--|----|---------------------------|-------|--------|------------|
| 神經質 | 4 | 我是一個極易害羞的人。 | 0.715 | 2.74 | 13.70 |
| | 6 | 我需要在安靜的氛圍中工作，不想受到別人的干擾。 | 0.690 | | |
| | 7 | 在不熟悉的團體中，我會覺得不自在。 | 0.794 | | |
| | 8 | 我很容易受外界事物，影響到自己的情緒 | 0.730 | | |
| | 19 | 當我受到稱讚時，有時候真是不知道該說些甚麼才適當。 | 0.576 | | |
| 勤勉盡責 | 1 | 我做每件事都會努力做到最好。 | 0.576 | 2.50 | 26.19 |
| | 13 | 我會反省是否把每件事都做得妥當。 | 0.751 | | |
| | 14 | 對不清楚的事一定要問個明白，否則我無法接受。 | 0.739 | | |
| | 15 | 我是個行事謹慎的人。 | 0.725 | | |
| 外向性 | 2 | 我不喜歡一成不變的生活模式。 | 0.637 | 1.91 | 35.72 |
| | 3 | 我是一個有朝氣和活力的人。 | 0.699 | | |
| 親和性 | 11 | 人生有許多事情不值得過份操勞造成情緒低落。 | 0.678 | 1.65 | 43.95 |
| | 17 | 我寧可隱藏自己的不爽，也不願大吵大鬧 | 0.599 | | |
| | 20 | 對於重大的決定，我通常會找人商量。 | 0.696 | | |
| 開放性 | 10 | 我會挺身而出，為自己的需要爭取到底。 | 0.600 | 1.60 | 51.93 |
| | 12 | 在某種情況下，有時我會說謊。 | 0.700 | | |
| | 18 | 如果有人到處說我壞話，我會找他好好把話說清楚。 | 0.720 | | |
| KMO 取樣適切量數=0.781 | | | | | |
| Bartlett 的球形檢定 近似卡方分配=1814.865，自由度=190，P=0.000 | | | | | |

資料來源：本研究整理

4.2.2 工作壓力的因素分析

本研究在工作壓力共計 17 題項，經因素分析結果，KMO 值為 0.874 > 0.7，其因素分析適合性屬極佳，Bartlett 球型檢定的 p 值為 0.000 < 0.05 達顯著水準，因素負荷量皆高於 0.5，故無刪題，共萃取出 4 個主要因素命名為人際關係、課程與教學、工作負荷、組織因素，如表 4.4 所示。

表 4.4 工作壓力之因素分析彙整表

| 因素命名 | 題號 | 題項 | 因素負荷量 | 轉軸後特徵值 | 累積解釋變異量(%) |
|--|----|--------------------------|-------|--------|------------|
| 人際關係 | 5 | 朝令夕改的教育政策讓我感到工作有點壓力 | 0.702 | 3.12 | 18.32 |
| | 6 | 減班危機導致超額教師，在教學生涯上讓我有些惶恐。 | 0.635 | | |
| | 7 | 有些家長會要求老師的教育方式，因此造成我的困難。 | 0.764 | | |
| | 8 | 有些家長不與老師直接溝通，就投訴主任、校長。 | 0.704 | | |
| | 9 | 班級之間的競爭或競賽有時會感到壓力很大 | 0.628 | | |
| 課程與教學 | 13 | 目前的教材分量太多，常常必須趕課。 | 0.663 | 2.66 | 33.97 |
| | 14 | 我常常必須批改大量的作業或試卷。 | 0.676 | | |
| | 15 | 我很認真在教學，但是學生的成績並不理想。 | 0.624 | | |
| | 16 | 對學生的輔導常讓我感到挫折與無力感。 | 0.692 | | |
| | 17 | 學生的素質有水平不一的現象讓我感到困擾 | 0.660 | | |
| 工作負荷 | 1 | 我的行政工作負擔太重，造成我有些壓力。 | 0.827 | 2.58 | 49.16 |
| | 2 | 我的工作影響到自己的家庭生活品質 | 0.771 | | |
| | 3 | 自己缺乏足夠的專業知識來勝任目前的工作 | 0.710 | | |
| | 4 | 與教學工作無關的繁重事務會造成我的負擔 | 0.602 | | |
| 組織因素 | 10 | 學校軟硬體設備無法提供我足夠的教學支援 | 0.578 | 2.18 | 61.95 |
| | 11 | 校長的領導風格讓我感覺不舒服。 | 0.852 | | |
| | 12 | 校長或行政人員會干涉我的班級經營，讓我感到困擾。 | 0.770 | | |
| KMO 取樣適切量數=0.874 | | | | | |
| Bartlett 的球形檢定 近似卡方分配=2487.942，自由度=136，P=0.000 | | | | | |

資料來源：本研究整理

4.2.3 工作滿意度的因素分析

工作滿意度共計 14 題，其因素分析結果，KMO 值為 $0.825 > 0.7$ ，其因素分析適合性屬極佳，Bartlett 球形檢定的 P 值為 $0.000 < 0.001$ 達顯著水準，因素負荷量皆高於 0.5，對各因素做信度分析，萃取出 4 個主要因素命名為自我實現、組織互動、工作本身、家長因素，如表 4.5 所示。

表 4.5 工作滿意度因素分析彙整表

| 因素命名 | 題號 | 題項 | 因素負荷量 | 轉軸後特徵值 | 累積解釋變異量(%) |
|--|----|----------------------|-------|--------|------------|
| 自我實現 | 1 | 學生的行為表現令我感到滿意。 | 0.829 | 3.15 | 21.00% |
| | 2 | 學生的學習態度令我感到滿意。 | 0.787 | | |
| | 3 | 我在工作中能得到成就感。 | 0.802 | | |
| | 4 | 我認為自己適合現在這份工作。 | 0.720 | | |
| 組織互動 | 6 | 整體而言，我喜歡目前的工作氣氛。 | 0.609 | 2.41 | 37.09% |
| | 7 | 我和同事之間能彼此溝通想法和意見。 | 0.738 | | |
| | 8 | 我和同事之間不會有勾心鬥角的情形。 | 0.754 | | |
| | 15 | 同事之間常有各自為政的小團體。 | 0.611 | | |
| 工作本身 | 5 | 我覺得目前的工作有保障。 | 0.526 | 2.34 | 52.70% |
| | 12 | 我覺得老師的薪資、升遷是合理的。 | 0.772 | | |
| | 13 | 我覺得老師的敘獎制度是公平的。 | 0.721 | | |
| | 14 | 整體而言，我覺得老師的工作環境是單純的。 | 0.766 | | |
| 家長因素 | 10 | 我和家長的互動情形感到滿意。 | 0.685 | 1.67 | 63.83% |
| | 11 | 家長能配合我到校協助教學或輔導。 | 0.722 | | |
| KMO 取樣適切量數=0.825 | | | | | |
| Bartlett 的球形檢定 近似卡方分配=2006.523，自由度=105，P=0.000 | | | | | |

資料來源：本研究整理

4.3 信度分析

本研究各量表之信度(Reliability)是以Cronbach's α 內部一致性來衡量問卷量表內容的內部一致性及穩定性。Cronbach's α 值係數介於0到1之間，若 α 值低於0.3則屬於低信度；高於0.7則代表具有高度的內部一致性，本問卷各構面之Cronbach's α 值皆高於0.7，表示問卷各構面具有良好的內部一致性，因此信度分析彙總整理於表4.6。

表 4.6 信度分析結果

| 衡量變項 | 題數 | Cronbach's α |
|------------|----|---------------------|
| 人格特質 | 17 | 0.753 |
| 工作壓力 | 17 | 0.890 |
| 工作滿意度 | 14 | 0.822 |
| 整體信度：0.858 | | |

資料來源：本研究整理

4.4 敘述性統計

本研究之敘述性統計，乃是透過平均值方法來分析變數之集中分散趨勢，藉以了解各構面選項間之重要程度。透過單一樣本T檢定來了解各構面中題項之認同程度。

4.4.1 人格特質的敘述性統計

由表 4.7 得知，人格特質的題項之平均數均達顯著水準(p 值 $< .001$)，其平均值介於 2.96~4.06 之間，顯示出國民小學教師人格特質在親和性較高，外界對老師都付予高道德標準，常是學生行為的典範。親和性是一種容易與人相處及溝通合作。以題項「20.對於重大的決定，我通常會找人商量。」之平均數 4.06 為最高，其次為「1.我做每件事都會努力做到

好。」之平均數 3.97，其標準差分別為 0.550、0.655。題項「4.我是一個極易害羞的人。」其平均數最低為 2.96，其標準差為 0.852，神經質的特徵其中有情緒控制、負面情感。

表 4.7 人格特質之單一樣本 T 檢定

| 因素 | 題號 | 題項 | 平均數 | 標準差 | P 值 |
|------|----|---------------------------|------|-------|----------|
| 神經質 | 4 | 我是一個極易害羞的人。 | 2.96 | 0.852 | 0.380 |
| | 6 | 我需要在安靜的氛圍中工作，不想受到別人的干擾。 | 3.78 | 0.718 | 0.000*** |
| | 7 | 在不熟悉的團體中，我會覺得不自在。 | 3.53 | 0.793 | 0.000*** |
| | 8 | 我很容易受外界事物，影響到自己的情緒 | 3.24 | 0.912 | 0.000*** |
| | 19 | 當我受到稱讚時，有時候真是不知道該說些甚麼才適當。 | 3.30 | 0.829 | 0.000*** |
| 勤勉盡責 | 1 | 我做每件事都會努力做到好。 | 3.97 | 0.655 | 0.000*** |
| | 13 | 我會反省是否會把每件事都做得妥當。 | 3.91 | 0.535 | 0.000*** |
| | 14 | 對不清楚的事一定要問個明白，否則我無法接受。 | 3.55 | 0.699 | 0.000*** |
| | 15 | 我是個行事謹慎的人。 | 3.73 | 0.701 | 0.000*** |
| 外向性 | 2 | 不喜歡一成不變的生活模式。 | 3.72 | 0.784 | 0.000*** |
| | 3 | 我是一個有朝氣和活力的人。 | 3.70 | 0.726 | 0.000*** |
| 親和性 | 11 | 人生有許多事情不值得過份操勞造成情緒低落。 | 3.85 | 0.671 | 0.000*** |
| | 17 | 我寧可隱藏自己的不爽，也不願大吵大鬧。 | 3.53 | 0.774 | 0.000*** |
| | 20 | 對於重大的決定，我通常會找人商量。 | 4.06 | 0.550 | 0.000*** |
| 開放性 | 10 | 我會挺身而出，為自己的需要爭取到底。 | 3.20 | 0.739 | 0.000*** |
| | 12 | 在某種情況下，有時我會說謊。 | 3.22 | 0.857 | 0.000*** |
| | 18 | 如果有人到處說我壞話，我會找他好好把話說清楚。 | 3.38 | 0.795 | 0.000*** |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

資料來源:本研究整理

4.4.2 工作壓力之敘述性統計

由表4.8 得知，工作壓力的題項之平均數均達顯著水準(p值 < 0.001)，其平均值介於2.57~3.79之間，顯示出國小教師的工作壓力很高，以題項「5.朝令夕改的教育政策讓我感到工作有點壓力。」其平均數最高為3.79，其標準差為0.47；題項「3.自己缺乏足夠的專業知識來勝任目前的工作。」其平均數最低為2.57，其標準差為0.55。此外，亦有題項未達顯著水準，分別為題項「2.我的工作影響到自己的家庭生活品質」以及「10.學校軟硬體設備無法提供我足夠的教學支援」，表示老師會注重自己的生活品質，學校的教學設備不會影響到老師的教學；題項「9.班級之間的競爭或競賽有時會感到壓力很大。」p 值 < 0.05，表示小校有些年級是單獨的一個班級，根本沒有競爭或競賽。

表 4.8 工作壓力之敘述性統計

| 因素 | 題號 | 題項 | 平均數 | 標準差 | P 值 |
|------|----|--------------------------|------|-------|----------|
| 人際關係 | 5 | 朝令夕改的教育政策讓我感到工作有點壓力。 | 3.79 | 0.878 | 0.000*** |
| | 6 | 減班危機導致超額教師，在教學生涯上讓我有些惶恐。 | 3.69 | 1.032 | 0.000*** |
| | 7 | 有些家長會要求老師的教育方式，因此造成我的困難。 | 3.35 | 0.923 | 0.000*** |
| | 8 | 有些家長不與老師直接溝通，就投訴主任、校長。 | 3.73 | 0.887 | 0.000*** |
| | 9 | 班級之間的競爭或競賽有時會感到壓力很大。 | 3.11 | 0.894 | 0.020* |

註：* P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001

資料來源:本研究整理

表 4.8 工作壓力之敘述性統計(續)

| 因素 | 題號 | 題項 | 平均數 | 標準差 | P 值 |
|-------|----|--------------------------|------|-------|----------|
| 課程與教學 | 13 | 目前的教材分量太多，常常必須趕課。 | 3.38 | 0.922 | 0.000*** |
| | 14 | 我常常必須批改大量的作業或試卷 | 3.52 | 1.026 | 0.000*** |
| | 15 | 我很認真在教學，但是學生的成績並不理想。 | 3.32 | 0.899 | 0.000*** |
| | 16 | 對學生的輔導常讓我感到挫折與無力感 | 3.21 | 0.930 | 0.000*** |
| | 17 | 學生的素質有水平不一的現象讓我感到困擾。 | 3.67 | 0.879 | 0.000*** |
| 工作負荷 | 1 | 我的行政工作負擔太重，造成我有些壓力。 | 3.20 | 1.052 | 0.000*** |
| | 2 | 我的工作影響到自己的家庭生活品質。 | 3.04 | 1.044 | 0.506 |
| | 3 | 自己缺乏足夠的專業知識來勝任目前的工作。 | 2.57 | 1.038 | 0.000*** |
| | 4 | 與教學工作無關的繁重事務會造成我的負擔。 | 3.69 | 0.929 | 0.000*** |
| 組織因素 | 10 | 學校軟硬體設備無法提供我足夠的教學支援。 | 2.91 | 0.953 | 0.074 |
| | 11 | 校長的領導風格讓我感覺不舒服。 | 2.88 | 1.062 | 0.031* |
| | 12 | 校長或行政人員會干涉我的班級經營，讓我感到困擾。 | 2.62 | 0.937 | 0.000*** |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

資料來源:本研究整理

4.4.3 工作滿意度的敘述性統計

由表4.9得知，工作滿足的題項之平均數均達顯著水準(p 值 < 0.001)，其平均值介於2.84~ 3.87 之間，顯示出國民小學教師對工作滿足的認同很高。以題項「7.我和同事之間能彼此溝通想法和意見。」其平均數最高為3.87，其標準差為0.667；教師樂於教學，學生則成為實質的受益人，韓愈說：「師者，所以傳道、授業、解惑也」，教育品質提升，即能增進學生的素養；題項「15.同事之間常有各自為政的小團體。」其平均數最低2.84，其標準差為0.966。

表 4.9 工作滿意度之敘述性統計

| 因素 | 題號 | 題項 | 平均數 | 標準差 | P 值 |
|------|----|----------------------|------|-------|----------|
| 自我實現 | 1 | 學生的行為表現令我感到滿意。 | 3.36 | 0.743 | 0.000*** |
| | 2 | 學生的學習態度令我感到滿意。 | 3.17 | 0.850 | 0.000*** |
| | 3 | 我在工作中能得到成就感。 | 3.66 | 0.754 | 0.000*** |
| | 4 | 我認為自己適合現在這份工作。 | 3.85 | 0.685 | 0.000*** |
| 組織互動 | 6 | 整體而言，我喜歡目前的工作氣氛。 | 3.73 | 0.727 | 0.000*** |
| | 7 | 我和同事之間能彼此溝通想法和意見。 | 3.87 | 0.667 | 0.000*** |
| | 8 | 我和同事之間不會有勾心鬥角的情形。 | 3.79 | 0.832 | 0.000*** |
| | 9 | 我覺得校長對工作的分配合理。 | 3.26 | 0.846 | 0.000*** |
| | 15 | 同事之間常有各自為政的小團體。 | 2.84 | 0.966 | 0.002** |
| 工作本身 | 5 | 我覺得目前的工作有保障。 | 3.80 | 0.776 | 0.000*** |
| | 12 | 我覺得老師的薪資、升遷是合理的。 | 3.60 | 0.798 | 0.000*** |
| | 13 | 我覺得老師的敘獎制度是公平的。 | 3.31 | 0.888 | 0.000*** |
| | 14 | 整體而言，我覺得老師的工作環境是單純的。 | 3.80 | 0.782 | 0.000*** |
| 家長因素 | 10 | 我和家長的互動情形感到滿意。 | 3.58 | 0.650 | 0.000*** |
| | 11 | 家長能配合我到校協助教學或輔導 | 3.13 | 0.824 | 0.004** |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

資料來源：本研究整理

4.5 差異分析

本章節將以獨立樣本 T 檢定及單因子變異數分析，探討個人屬性(性別、學歷、婚姻狀況、擔任職務、年資、年齡、學校規模)對人格特質、工作壓力、與工作滿意之差異性分析；單因子變異數分析如達顯著差異，再以 Scheffe 多重比較法進行分析，以了解各群組間之差異情形。

4.5.1 性別之分析

本研究為了解不同性別在各構面上之差異情形，以獨立樣本 T 檢定進行分析，由表 4.10 可知不同性別者對於「人格特質」、「工作壓力」構面上有顯著差異(p 值 < 0.05)，性別與各變項之差異分析表彙整如表 4.10。因此，本研究假設 H1-1：是部分成立。

表 4.10 性別之差異分析表

| 構面 | 平均數 | | T 值 | P 值 | 差異性 |
|-------|---------------|---------------|-------|----------|-------|
| | A:男生 n=103 | B:女生 n=247 | | | |
| 人格特質 | 3.7076 | 3.5080 | 4.455 | 0.000*** | A > B |
| 工作壓力 | 3.4135 | 3.2160 | 2.744 | 0.007** | A > B |
| 工作滿意度 | 3.5763 | 3.5176 | 1.159 | 0.247 | N |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 N:未達顯著水準 >：大於
資料來源：本研究整理

4.5.2 學歷之分析

為了解學歷在各構面上之差異情形，本研究以單因子變異數分析進行研究，由表4.11可知，不同學歷者對於「工作滿意度」構面上有顯著差異(p 值 <0.05)，在「人格特質」、「工作壓力」構面上未達顯著水準，經Scheffe 分析發現，在「工作滿意度」構面上受訪者學歷為研究所以上者高於學歷為師範院校者，因此，本研究假設H1-2是部分成立。

表 4.11 學歷之差異分析表

| 構面 | 平均數 | | | F 檢定 | P 值 | Scheffe 事後比較 |
|-------|---------------|--------------|--------------|-------|--------|-----------------|
| | A | B | C | | | |
| | 師範院校 n=142 | 一般大學 n=97 | 研究所 n=111 | | | |
| 人格特質 | 3.5840 | 3.5734 | 3.5497 | 0.331 | 0.718 | N |
| 工作壓力 | 3.2949 | 3.2680 | 3.2528 | 0.172 | 0.842 | N |
| 工作滿意度 | 3.6042 | 3.5633 | 3.4613 | 3.770 | 0.024* | A > C |

註：* $P<0.05$ ** $P<0.01$ *** $P<0.001$ N:未達顯著水準 >: 大於
資料來源：本研究整理

4.5.3 婚姻之分析

由表 4.12 可知，婚姻狀況分為已婚、未婚、其他三類，以單因子變異數分析結果，發現「人格特質」、「工作壓力」、「工作滿意度」三大構面均未達顯著水準，因此，假設 H1-3：不同的婚姻在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異是不成立。

表 4.12 婚姻狀況之差異分析表

| 構面 | 平均數 | | | F 檢定 | P 值 | Scheffe 事後比較 |
|-------|-------------|------------|-----------|-------|-------|-----------------|
| | A | B | C | | | |
| | 已婚 n=280 | 未婚 n=65 | 其他 n=5 | | | |
| 人格特質 | 3.5653 | 3.5701 | 3.6000 | 0.030 | 0.970 | N |
| 工作壓力 | 3.2744 | 3.2679 | 3.3412 | 0.037 | 0.963 | N |
| 工作滿意度 | 3.5314 | 3.5286 | 3.8143 | 1.065 | 0.346 | N |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 N:未達顯著水準

資料來源：本研究整理

4.5.4 擔任不同職務之分析

由表 4.13 可知，不同的職務分為教師兼行政、級任教師、科任教師三類，以單因子變異數分析結果，發現「人格特質」、「工作壓力」、「工作滿意度」三大構面均達顯著水準，經 Scheffe 分析發現，人格特質、工作壓力、工作滿意度等構面，其 p 值分別為 0.000、0.002、0.006 (p 值 < 0.05)，在人格特質構面上，教師兼行政的平均數高於級任教師的平均數，亦高於科任教師的平均數；而在工作壓力、工作滿意度構面上，教師兼行政的平均數均高於級任教師的平均數，但並未高於科任教師的平均數。因此，假設 H1-4：是成立的。

表 4.13 職務之差異分析表

| 構面 | 平均數 | | | F 檢定 | P 值 | Scheffe 事後比較 |
|-------|--------------------|-------------------|--------------|--------|----------|-----------------|
| | A | B | C | | | |
| | 教師兼 行政 n=100 | 級任教 師 n=218 | 科任教師 n=32 | | | |
| 人格特質 | 3.7129 | 3.5094 | 3.5000 | 14.306 | 0.000*** | A>B , A>C |
| 工作壓力 | 3.4459 | 3.2086 | 3.1838 | 6.395 | 0.002** | A>B |
| 工作滿意度 | 3.6500 | 3.4872 | 3.5000 | 5.110 | 0.006** | A>B |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 >：大於
資料來源：本研究整理

4.5.5 年資之分析

服務年資分為 5 年以內、6 至 10 年、11 至 15 年、16 至 20 年、21 至 25 年、26 年以上等六類，運用單因子變異數分析，結果發現，其在「人格特質」、「工作壓力」、「工作滿意度」三大構面無顯著差異，如表 4.14 所示，因此，本研究假設 H1-5：是不成立的。

表 4.14 年資之差異分析表

| 構面 | 平均數 | | | | | | F 值 | P 值 | Scheffe 事後比較 |
|----------|-------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------|-------|-----------------|
| | A | B | C | D | E | F | | | |
| | 5 年以 內 n=18 | 6 至 10 年 n=58 | 11 至 15 年 n=108 | 16 至 20 年 n=87 | 21 至 25 年 n=70 | 26 年 以上 n=9 | | | |
| 人格 特質 | 3.7026 | 3.5619 | 3.5512 | 3.5592 | 3.5765 | 3.5098 | 0.708 | 0.618 | N |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 N:未達顯著水準
資料來源：本研究整理

表 4.14 年資之差異分析表(續)

| 構面 | 平均數 | | | | | | F 值 | P 值 | Sch effe 事後 比較 |
|---------------|-------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------|-------|-------------------------|
| | A | B | C | D | E | F | | | |
| | 5 年以 內 n=18 | 6 至 10 年 n=58 | 11 至 15 年 n=108 | 16 至 20 年 n=87 | 21 至 25 年 n=70 | 26 年以 上 n=9 | | | |
| 工作 壓力 | 3.2941 | 3.2475 | 3.3175 | 3.2272 | 3.2933 | 3.1895 | 0.316 | 0.903 | N |
| 工作 滿意 度 | 3.6746 | 3.4975 | 3.4975 | 3.5156 | 3.5439 | 3.6984 | 0.767 | 0.574 | N |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 N:未達顯著水準

資料來源：本研究整理

4.5.6 年齡之分析

年齡分為25至35歲、36至45歲、46至55歲、56至65歲等四類，運用單因子變異數分析，結果發現，其在「人格特質」、「工作壓力」、「工作滿意」三大變項均未達顯著水準，如表4.15所示，因此本研究假設H1-6：不成立的。

表 4.15 年齡之差異分析表

| 構面 | 平均數 | | | | F 值 | P 值 | Scheffe 事後 比較 |
|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|-------|-------|---------------------|
| | A 25 至 35 歲 n=65 | B 36 至 45 歲 n=82 | C 46 至 55 歲 n=201 | D 56 至 65 歲 n=2 | | | |
| 人格特質 | 3.5692 | 3.5528 | 3.6040 | 3.3529 | 0.722 | 0.539 | N |
| 工作壓力 | 3.2045 | 3.2719 | 3.2941 | 3.6176 | 0.628 | 0.597 | N |
| 工作滿意度 | 3.5055 | 3.5249 | 3.5775 | 3.7500 | 0.567 | 0.637 | N |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 N:未達顯著水準

資料來源：本研究整理

4.5.7 學校規模之分析

不同的學校規模分為1-6班、7-12班、13-24班、25班以上等四類，運用單因子變異數分析，結果發現，其在「人格特質」、「工作壓力」、「工作滿意」三大構面上均未達顯著水準，如表4.16所示，因此本研究假設H1-7：是不成立的。

表 4.16 學校規模之差異分析表

| 變項 | 平均數 | | | | F 值 | P 值 | Sch effe 事後 比較 |
|------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------------|-------|-------|-------------------------|
| | A 1-6 班 n=93 | B 7-12 班 n=69 | C 13-24 班 n=96 | D 25 班以上 n=92 | | | |
| 人格特質 | 3.5351 | 3.6027 | 3.5974 | 3.5974 | 1.007 | 0.390 | N |
| 工作壓力 | 3.1727 | 3.3436 | 3.3450 | 3.2506 | 1.830 | 0.141 | N |
| 工作滿意 | 3.5645 | 3.6108 | 3.4375 | 3.5497 | 2.557 | 0.055 | N |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 N:未達顯著水準

資料來源：本研究整理

4.6 相關分析

本節旨在探討人格特質、工作壓力、工作滿意度之間的影响程度，藉由Preason 積差相關分析，以係數檢驗之間的關聯性強度，是否顯著相關可由『顯著性』之數值是否小於0.05來判斷。各構面之相關分析結果如表4.17 所示。可知工作壓力對於工作滿意度達負相關，係數為-0.201；因此，本研究假設H2-3是成立的。工作壓力對人格特質達正相關，係數為0.438；因此，假設H2是成立的。工作滿意度對人格特質達正相關，係數為0.294；因此，假設H3是成立的。

其中發現，人格特質對工作壓力之間的相關係數(0.438)為最高，顯示受測者認為人格特質擁有高積極性的人，對於工作壓力的容忍度相關性較強。

表 4.17 各構面之相關分析

| 構面 | 人格特質 | 工作壓力 | 工作滿意度 |
|-------|----------------------|-----------------------|-------|
| 人格特質 | 1 | | |
| 工作壓力 | 0.438 ^{***} | 1 | |
| 工作滿意度 | 0.294 ^{***} | -0.201 ^{***} | 1 |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

資料來源：本研究整理

4.7 迴歸分析

茲將本研究三個構面進行迴歸分析，是用來探討變數間的解釋與預測力關係，以驗證研究假設2是否成立，首先針對各變數直接影響的部分做檢定，其結果如表4.18所示。

表 4.18 各構面間之迴歸分析

| 自變數 依變數 | β | R ² | F | P |
|------------|-----------------------|----------------|--------|----------------------|
| 人格特質對工作壓力 | 0.438 ^{***} | 0.192 | 82.687 | 0.000 ^{***} |
| 人格特質對工作滿意度 | 0.294 ^{***} | 0.087 | 32.991 | 0.000 ^{***} |
| 工作壓力對工作滿意度 | -0.201 ^{***} | 0.040 | 14.668 | 0.000 ^{***} |

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

資料來源：本研究整理

1. 人格特質對工作壓力的迴歸分析

以人格特質為自變數，工作壓力為依變數進行迴歸分析，統計結果如表4.18，可以得知人格特質對工作壓力之標準化 β 值為0.438， p 值 $0.000 < 0.05$ ，已達顯著水準，表示人格特質會正向顯著影響工作壓力，其預測力為19.2%。因此本研究的假設H2人格特質對工作壓力有顯著的正向影響，是成立的。

2. 人格特質對工作滿意度的迴歸分析

以人格特質為自變數，工作滿意度為依變數進行迴歸分析，統計結果如表4.18，可以得知人格特質對工作滿意度之標準化 β 值為0.294， p 值 $0.000 < 0.05$ ，已達顯著水準，表示人格特質會正向顯著影響工作滿意度，其預測力為8.7%。因此本研究的假設H3人格特質對工作滿意度有顯著正向的影響，是成立的。

3. 工作壓力對工作滿意度的迴歸分析

以工作壓力為自變數，工作滿意度為依變數進行迴歸分析，統計結果如表4.18，可以得知工作壓力對工作滿意度之標準化 β 值為-0.201， p 值 $0.000 < 0.05$ ，已達顯著水準，表示工作壓力對工作滿意度會負向影響，其預測力為4.0%。因此本研究的假設H4工作壓力對工作滿意度有負向的影響，是成立的。

4.8 中介驗證

若某一變數同時具有自變數與依變數二種身分時，則可將該變數視為中介變數，而中介變數對於前因與後果之間的顯著影響效果則稱作中介效果。根據Baron and Kenny (1986)建議，在迴歸分析驗證中介效果時，其中介效果成立之條件如下：

- (1) 自變數與中介變數之間存在顯著影響。
- (2) 自變數及中介變數分別與依變項之間存在顯著影響。
- (3) 加入中介變數後，自變數與依變數之間的關係應較未加入中介變數為弱；若自變數對依變數之影響效果若降為不顯著，則稱之為完全中介；若仍顯著，但已較原值降低接近於零，則稱之為部份中介。

由表 4.19 之模式一可知，人格特質對工作壓力之標準化迴歸係數值為 0.438，達顯著水準，表示人格特質會正向影響工作壓力，因此，研究假設 H2 成立；由模式二可知，人格特質對工作滿意度之標準化迴歸係數值為 0.294，達顯著水準，表示人格特質會正向影響工作滿意度，因此，研究假設 H3 成立；由模式三可知，工作壓力對工作滿意度之標準化迴歸係數值為-0.201，達顯著水準，表示工作壓力會負向影響工作滿意度，因此，研究假設 H4 成立。

表 4.19 迴歸分析彙整表

| 模式 | 自變數 | 依變數 | β | R^2 | Adj R^2 | F 值 |
|-----|------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| 模式一 | 人格特質 | 工作壓力 | 0.438*** | 0.192 | 0.190 | 82.687 |
| 模式二 | 人格特質 | 工作滿意度 | 0.294*** | 0.087 | 0.084 | 32.991 |
| 模式三 | 工作壓力 | 工作滿意度 | -0.201*** | 0.040 | 0.038 | 14.668 |
| 模式四 | 人格特質 | 工作滿意度 | 0.473*** | 0.221 | 0.217 | 49.338 |
| | 工作壓力 | | -0.408*** | | | |

註:*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：本研究整理

根據 Baron and Kenny (1986)的建議，由於人格特質、工作壓力、工作滿意度之間分別具有顯著影響關係，因此可能存在中介效果；進一步比較表 4.19 之模式二與模式四可知，人格特質對工作滿意度的影響在加入工作壓力後，其標準化迴歸係數值由原先的 0.294 增加為 0.473，並不符合中介效果之條件，因此，研究假設 H5 不成立。

第五章 結論與建議

本研究之架構共提出 5 個研究假設，主要目的在驗證嘉義縣國小教師之人格特質、工作壓力、工作滿意度之間的關係。分析結果，獲得本研究之研究結論，並將研究結果應用在實務上與供後續研究者參考。本章共分為三節，第一節為研究結論；第二節為後續研究建議。

5.1 研究結論

本研究主旨在探討嘉義縣國民小學教師之人格特質對工作壓力與工作滿意度之影響，研究假設與其驗證結果，以下將說明研究結果。如表 5.1。

- (一) 不同的性別在人格特質、工作壓力、有顯著差異，部分成立。站在第一線的教學崗位，大部分都是女性教師，尤其是低年級的老師幾乎是女老師，愈低年級愈需要有愛心及耐心的老師來引導，雖然教育部強調性別平等教育融入課程，但是根深蒂固的性別差異短時間是無法扭轉。本研究結果女性教師在工作壓力(p 值=0.007)、人格特質(p 值=0.000)比男性教師高有顯著差異。工作滿意度(p 值=0.274>0.05)男性和女性沒有顯著差異。
- (二) 不同的學歷在人格特質、工作壓力、工作滿意度有顯著差異，部分成立。工作滿意度(p 值=0.024<0.05)有顯著差異，人格特質、工作壓力沒有顯著差異。學歷分三種有師範院校(含師專、師院)、一般大學(含師資班、教育學程)、研究所，本研究結果師範院校畢業比研究所以上有顯著差異，早期國民小學師資培育機構是師專

或師範院校，免費提供學雜費並領有生活津貼，是一項公費制度。

- (三) 婚姻狀況分成三類，已婚、未婚、其他，經過事後比較 Scheffe 發現 p 值皆大於 0.05，本研究樣本已婚：280 名，佔全體 80%；未婚：65 名，佔全體 18.6%；其他：5 名，佔全體 1.4%。因此不同婚姻狀況在人格特質、工作壓力、工作滿意度在整體構面上無顯著差異。
- (四) 擔任不同職務的教師對於「工作壓力」、「工作滿意」、「人格特質」三大變項之知覺有所不同，教師兼行政：100 名，佔全體 28.6%；級任老師：218 名，佔全體 62.3%；科任老師：32 名，佔全體 9.1%。表 4.13 所示，經 Scheffe 分析發現，工作壓力、工作滿意、人格特質等變項，其 p 值分別為 0.002、0.006、0.000 (p 值 < 0.05) 兼行政的教師要面對繁複的行政工作，稍有疏失很容易出事，如履薄冰、戒慎恐懼。當級任的老師有改不完的作業，應對層出不窮的家長質疑。科任的老師節數多，想盡技巧以適性教學面對不同風格的班級和學生。
- (五) 不同的服務年資以 11-15 年佔多數高於 26 年以上，顯示站在工作崗位上的老師對於「工作壓力」、「工作滿意」、「人格特質」三大變項之看法是一致且正面，堅守教育舵手引導每位學生往正確方向航行，面臨問題抱持樂觀的態度，發揮實質的教育效用。
- (六) 不同的年齡本研究樣本有 201 名，年齡分 25-35 歲、36-45 歲、46-55 歲、56-65 歲，以 36-45 歲佔多數。
- (七) 不同的學校規模無論學校規模的大小，教師對於「工作壓力」、「工作滿意」、「人格特質」三大變項之知覺是一致，嘉義縣百人小校佔全縣三分之二。本研究樣本 1-6 班佔 93 位，7-12 班佔 69 位，

13-24 班占 96 位，25 班以上占 92 位。

- (八) 工作壓力對工作滿意度之影響，表示工作壓力對工作滿意度具有負向顯著影響，其預測力為 4.0%，顯示國小教師工作壓力愈高，工作滿意度會愈低。此與過去研究理論相符：Michaels et al.(1987) 其研究發現角色壓力與工作滿足呈負相關。另外，Kyriacou and Sutcliffe (1978) 發現教師工作壓力是指由教師的工作而產生之負向情感(如生氣或沮喪)的反應症狀。由於工作負荷過重、工作環境之人、事、物、主管領導方式等所產生之工作壓力會造成工作不滿意。
- (九) 人格特質對工作壓力之影響，教師不僅必須面對來自主管的壓力、工作特性的壓力、自身角色的壓力，以及與他人溝通協調所產生的壓力，但是教師必須適時調整自我情緒，並營造出開心、愉快的工作情境。即使是在負面的心理壓力下，仍舊理性地處理情緒，提供教師服務的熱忱與職責。
- (十) 人格特質對工作滿意度之影響，教師的人格特質會影響工作滿意度，本研究結果 β 值是 0.294，預測力 8.7%，顯著性 P 值 $0.000 < 0.001$ ，目前教師的工作不會以工作績效來決定升遷和考核。

表 5.1 研究假設驗證結果彙整表

| 研究假設 | 驗證結果 |
|------------------------------------|------|
| 假設 H1：不同的背景變項在人格特質、工作壓力、工作滿意度上有差異。 | 部分成立 |
| H1-1：不同的性別在人格特質、工作壓力、工作滿意度上有差異。 | 部分成立 |
| H1-2：不同的學歷在人格特質、工作壓力、工作滿意度上有差異。 | 部分成立 |
| H1-3：不同的婚姻在人格特質、工作壓力、工作滿意度上有差異。 | 不成立 |
| H1-4：不同的職務在人格特質、工作壓力、工作滿意度上有差異。 | 成立 |
| H1-5：不同的服務年資在人格特質、工作壓力、工作滿意度上具有差異。 | 不成立 |
| H1-6：不同的年齡在人格特質、工作壓力、工作滿意度上有差異。 | 不成立 |
| H1-7：不同的學校規模在人格特質、工作壓力、工作滿意度上有差異。 | 不成立 |
| H2：人格特質對工作壓力具有正向影響關係。 | 成立 |
| H3：人格特質對工作滿意度具有正向影響關係。 | 成立 |
| H4：工作壓力對工作滿意度具有負向影響關係。 | 成立 |
| H5：工作壓力在人格特質與工作滿意度之間具有中介效果。 | 不成立 |

資料來源：本研究整理

5.2 建議

根據本研究結論，提出以下幾點建議：

1. 職務輪調制度

學校應訂定職務輪調制度，讓每位老師皆有機會負責行政工作，在從事行政職務時可多為教師設身處地著想。行政主管的關懷往往與教師工作滿意度有密切相關。對於學生輔導管教辦法上應明訂一套獎勵機制，取得家長的認同，減少親師生的對立。

2. 提供充份的資源

每個人都有自己的人生，所有生命都渴望成就自己，追求自我展現的舞台。因此學校要提供充份的資源讓老師能夠順利完成各項教學工

作，對於老師有好的表現時要給予鼓勵，使其獲得成就感及榮譽感，老師樂於教學，學生受到實質之效益，進而提升教學績效。

3. 建立公平透明化

受到少子化衝擊，減班造成超額教師，引起老師的恐慌，主管機關必須建立公平透明化的辦法，還有退休制度需保障老師的權利。

4. 對未來研究之建議

本研究範圍僅以嘉義縣之國小教師為對象，建議後續研究者可改以國、高中教師或其他縣、市研究為樣本，或擴大研究範圍，進行北、中、南、山區與海區或城鄉間之比較，亦可深入探討地理位置對各變項之影響。本研究係採用量化之研究方法，以問卷方式進行調查，希望未來相關研究能以質性研究的方式，以對議題有更深切的瞭解與看法。

參考文獻

一、中文部分

1. 方靖雯(民 101)，國小教師人格特質、班級經營、情緒管理與教學效能關係之研究，南華大學企業管理系碩士論文。
2. 王怡婷(民 101)，工作壓力、休閒行為與身心健康之研究—以嘉義縣國小教師為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
3. 王秋絨(民 71)，國民中學組織環境對於教師角色壓力的影響，國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
4. 王博正(民 101)，嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之研究，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
5. 史捷(民 98)，大學生人格特質、人際溝通能力與愛情態度的相關研究，高雄師範大學輔導與諮商研究所碩士論文。
6. 田蘊祥(民 91)，公務人員工作壓力之世代差異研究：以考試院部會機關為例，東吳大學政治學系研究所碩士論文。
7. 朱甯興(民 71)，學習團體理論與技術，台北：桂冠圖書公司。
8. 江國樑(民 90)，高屏澎地區國小教師自我概念、內外控信念與工作滿足感關係之研究，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
9. 余昭(民 66)，人格心理學，台北：三民書局出版。
10. 吳明隆、紀有田(民 93)，學校行政人員工作壓力與學校效能關係之研究，學校行政雙月刊，第 29 卷，170-181 頁。
11. 吳秋燕(民 95)，高雄市國中小專任行政人員職場學習與工作滿意度關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文。
12. 吳清基(民 69)，國民中學組織結構與教師工作滿意之關係，國立台灣

- 師範大學，教育研究所期刊，第 22 卷，377-483 頁。
13. 沈承宗(民 95)，教師人格特質、班級經營與班級經營績效相關性之研究，崑山科技大學企業管理系碩士論文。
 14. 沈健華(民 84)，大專院校助教工作滿意度及工作士氣之調查研究，環球學報，第 3 卷，108-138 頁。
 15. 周立勳(民 75)，國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠關係之研究，國立高雄師範學院教育研究所碩士論文。
 16. 林佳慧(民 91)，國民小學教師工作壓力評量之研究，國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
 17. 林宗鴻(民 95)，人格心理學，台北：洪業文化出版社。
 18. 林幸台(民 75)，國中輔導人員工作壓力之調查研究，輔導學報，第 9 期，205-238 頁。
 19. 林保豐(民 92)，國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究，國教學報，第 15 期，194-230 頁。
 20. 林純文(民 85)，國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
 21. 林淑靜(民 98)，花蓮縣國中小資源班教師人格特質與工作壓力之研究，東臺灣特殊教育學報，第 11 期，101-128 頁。
 22. 侯望倫(民 73)，工作壓力的實證研究組織氣候、角色特性、人格特質與壓力症狀的關係，國立政治大學企業研究所碩士論文。
 23. 柯博議(民 98)，國民中學兼任行政工作教師工作壓力、工作倦怠與工作效能之研究，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
 24. 洪靜惠(民 99)，高雄縣市國民中學專任行政人員人格特質、工作壓力與工作績效關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論

文。

25. 徐明麗(民 99)，國民小學職員人格特質、角色衝突及組織氣候對工作滿意度影響之研究—以嘉義縣國民小學為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
26. 張元昌(民 95) ，組織變革、主管領導、激勵制度、工作壓力、工作滿足與工作倦怠之關聯性研究—以國泰人壽壽險從業人員為例，南華大學管理科學研究所碩士論文。
27. 張春興(民 89)，張氏心理學辭典，台北：東華書局出版。
28. 張春興(民 94)，現代心理學，台北：東華書局。
29. 張春興、楊國樞(民 89)，心理學，台北：三民書局出版。
30. 張美華、簡瑞良(民 95)，特殊教育叢書—特殊教育現在與未來，國立臺中教育大學主編。
31. 張哲嘉(民 101)，人格特質、工作壓力、工作-家庭衝突對工作績效影響之研究-以空軍新竹、嘉義基地修護人員為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
32. 張瑞芬(民 78)，特殊教育教師工作壓力及其因應方式之研究，國立彰化師範大學特殊育研究所碩士論文。
33. 莊坤穎(民 98)，台南縣國小校長領導風格與主任工作壓力關係之研究，國立台南大學教育經營與管理研究所碩士論文。
34. 許士軍(民 89)，管理學，台北：東華書局。
35. 郭生玉(民 84)，教師的工作壓力對工作心厭的影響，測驗與輔導，第 130 卷，2664-2666 頁。
36. 郭生玉(民 78)，教師工作壓力與工作心厭關係之研究，教育心理學報，第 22 期，137-146 頁。

37. 郭重信(民 100)，人格特質、工作家庭衝突、工作倦怠與離職傾向關係之研究—以嘉義縣消防局為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
38. 郭智明(民 98)，工作倦怠、人格特質、心流經驗與工作績效關係之研究—以雲林縣國小教師為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
39. 郭灃甄(民 100)，領導風格、人格特質、升遷制度與工作滿足之關聯性研—以台灣自來水公司第五區管理處為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
40. 郭耀輝(民 93)，國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
41. 陳仲庚、張雨新 (民 87)，人格心理學，台北：五南書局。
42. 陳彥竹、陳昱玢、林佳慧、宋繼菱(民 99)，台灣醫藥產業之藥品行銷專員人格特質與工作滿意度之研究，東亞論壇季刊(EAST-ASIA REVIEW)，第 467 期，33-64 頁。
43. 陳郁淋(民 99)，人格特質、顧客導向、顧客關係管理、知識管理與工作績效之模型建構與分析—以六大行業銷售服務人員為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
44. 陳淑容(民 97)，人格特質、工作滿足、組織承諾對員工離職之影響—以資訊科技業為例，台南科技大學管理與商學研究所碩士論文。
45. 陳傳宗(民 92)，國民小學總務主任角色壓力與工作滿意關係之研究—以桃園縣、台北縣為例，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
46. 黃佺情(民 99)，工作投入、工作壓力、人格特質與專業能力對教學績效之影響—以嘉義縣國民小學教師為例，南華大學企業管理系管理

科學研究所碩士論文。

47. 黃恆獎、王仕茹、李文瑞(民 96)，管理學概論，華泰文化出版。
48. 黃堅厚 (民 88)，人格心理學，台北：心理出版社。
49. 黃麗莉、李茂興(民 80)，組織行為-管理心理學理論與實務，台北:智揚文化。
50. 楊牧青(民 89)，工作特性、人格特質與工作滿意度關係之研究—以高雄港務局員工為例，未出版之碩士論文，國立成功大學，台南。
51. 楊益民(民 91)，國民小學教師工作滿意度評量之研究，國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
52. 楊國展(民 94)，警察工作壓力與調適調查之研究，中央警官學校警政研究所碩士論文。
53. 楊誌卿(民 90)，教師的工作壓力與自我調適，社會資料雜誌，第 225 期，9-11 頁。
54. 楊濱燦(民 83)，員工個體特徵、組織氣候與組織承諾之關係研究—中、美、日企業之比較，私立文化大學國際企業研究所碩士論文。
55. 榮泰生(民 96)，管理學，台北：麥格爾·希爾出版社。
56. 劉宇軒(民 98)，高高屏地區國民小學體育組長工作壓力、因應策略及行政效能之研究，國立屏東教育大學體育學系碩士論文。
57. 劉嘉豐(民 99)，人格特質、工作投入、工作滿足與組織承諾影響之研究—以嘉義市國中教師為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
58. 蔡先口(民 74)，國民中學教師工作壓力和專業態度的關係及其相關因素之研究，國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
59. 謝明耀(民 100)，北部地區高級中學輔導教師工作壓力與因應策略之

- 研究，國立台中教育大學教育學系碩士論文。
60. 謝金燕(民 100)，組織承諾、工作壓力、工作滿足對工作績效之影響——以嘉南農田水利會為例，南華大學企業管理系管理科學研究所碩士論文。
 61. 謝琇玲(民 79)，國民中學校組織氣氛、教師工作壓力及其因應方式之調查研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
 62. 謝慧雯(民 97)，國小教師人格特質與工作壓力關係之研究-以桃園縣為例，中原大學教育研究所碩士論文。
 63. 藍采風(民 77)，生活壓力與適應，台北：幼獅文化事業公司。
 64. 魏國贈(民 97)，高雄縣國小教師兼任行政工作角色壓力與滿意度之研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Adams, J. S. (1963), Toward an Understanding of Inequity, Jourand of Abnormal and Social Psychology, Vol.67, pp.422-436.
2. Albertson, L. M. and Kagan, D. M. (1987), Occupational stress among teachers, Journal of Research and Development in Education, Vol.21, No.1, pp.69-75.
3. Alderfer, C. P. (1972), Existence Relatedness and Growth, New York : Free Press.
4. Allport, G. W.(1961), Pattern and Growth in Personality, New York : Holt, Rinehart andWinston.
5. Bandura, A. (1965), Influence of models' reinforcement contingencies on the acquisition of imitative responses, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.1, pp.589-595.
6. Caplan, R. D. & Jones, K. W.(1975), Effects of working load, role ambiguity and Tupe A personality on anxiety, depression and heart rate. Journal of Applied Psychology, Vol. 60, No.6, pp.713-719.
7. Cattell, R. B. (1965), The description of personality: Basic trait into clusters, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.38, pp.476-506.
8. Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992), Revised NEO personality Professiona --I Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual, Odessa FL. : Psychological Assessment Resources.
9. David, V. D. & Stanley, B. S. (1989), Personality and Job Performance : Evidence of Incremental Validity, Personnel Psychology, Vol.42, pp.25-36
10. Eysenck, H. J. (1970), Biological Dimensions of personality, In L. A. Pervin (Ed.), Handbook of personality : Theory and research, New York :

Guilford Press, pp.244-276.

11. Fiske, D. W. (1949), Consistency of the Factorial Structures of Personality Ratings from Different Sources, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol. 44, pp. 329-344.
12. French, J. R. Roger, W. & Cobb, S. (1974), Adjustment as person-environment fit. In G. V. Koelho, D. A. Hamburg, & J. E. Admas. (Eds.) Coping and adaptation, New York : Basicbook, pp.316-333.
13. Friedman, M. & Rosenman, R.H.(1959), Association of Specific Overt Behavior Patterns with Blood and Cardiovascular Findings, Journal of the American Medical Association, Vol. 169, pp. 1286-1296.
14. Gatewood, R. D. & Field, H. S. (1998), Human Resource Selection, TX:The Dryden.
15. Gold, Y. (1985), Burnout: Cause and Solution, The Clearing House, Vol. 58, pp. 210-212.
16. Greenberg, G. & Baron, R. (ED). (1997), Behavior in Organization 6th ed, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
17. Guiford, J. P. (1959), Personality, New York : McGraw-Hill.
18. Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959), The Motivation to Work,NY:John Wiley & Sons.
19. Holland, E., Stein, D. J., DeCarin, C. M.,Cohen, L.et al(1994). Serotonergic sensitivity in borderline personality disorder: Preliminary findings. American Journal of Psychiatry, Vol. 151, pp. 277-280.
20. Katz, D. & Kahn, R. L. (1966), The social Psychology of organizations, New York : Wiley.
21. Kren & Leslie (1992), The Moderating Effects of Locus of Contro on Performanc Incentives and Participation, Human Relations, Vol. 45, No.9, pp.991-1002.

22. Kyriacou, C. & Sutcliffe.(1978), Model of teacher stress, Educational Studies, Vol.4, pp.4-6.
23. Lazarus, R. S. (1966), Psychological stress and the coping process, New York : McGraw-Hill.
24. Pearson, L. C & Moomaw, W. (2005), The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism, Educational Research Quarterly, Vol.29, No.1, pp.37-53.
25. Pervin, L. A. & John, O. P. (1997), Personality : Theory and research (7th ed.). New York : John Wiley.
26. Phares, E. J. & Chaplin, W. F.(1997), Introduction to personality (4th ed.). New York : Longman.
27. Piaget, J. (1965), The moral judgment of the child, New York: The Free Press.
28. Robbins, S. P. (2001), Organizational Behavior:Concepts,Controversies, and Applications 9th ed, NJ:Prentice-Hall.
29. Rotter, J. B.(1966), Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs, Vol.80, pp.1-27.
30. Spector, P. E.(1982), Behavior in organizations as a function of employees locus of control, Psychological Bulletin, No.3, pp.482-497.
31. Tellenback, S. Brenner, S. D. & Lofgren, H (1983), Teacher stress:Exploratory model building, Journal of Occupational Psychology, Vol.56, pp.19-33.
32. Vroom, V. H. (1962), Ego-involvement, job satisfaction and job performance, Personnel Psychology, Vol.15, pp.159-177.
33. Zimbardo, P. G. (1990), Psychology and life adjustment, Glenview:Scott and Foresman

附錄一 正式問卷

嘉義縣國民小學教師的人格特質與工作壓力及工作滿意度之意見調查表

敬愛的教育夥伴您好：

首先非常感謝各位教育先進能於百忙中撥冗填答這份問卷。此份問卷的目的，僅在於瞭解嘉義縣國民小學教師，對人格特質、工作壓力與工作滿意度的參考依據。本問卷取得之資料，僅提供學術研究之用，資料不會外洩而造成您的困擾，懇請依據您個人的看法惠予填寫，並請收到問卷後填妥送交貴校負責分發問卷的彙整人員，誠摯感謝您的協助。敬祝教安。

南華大學企業管理系管理科學碩士班

指導教授：黃國忠 博士

研究生：蘇麗秋 敬上

【問卷內容】每部分每題都要填答，請逐題填寫，並在適當的選項中打

一、個人基本資料

1. 性別： 男 女

2. 學歷：師範院校畢業〈含師專、師院、師大〉

一般大學畢業〈含教育學程、師資班〉

研究所以上〈含 40 學分班〉

其他

3. 婚姻狀況：已婚 未婚 其他

4. 擔任職務：教師兼行政人員〈含主任、組長〉

級任教師 科任教師

5. 服務年資： 5年以內 6至10年 11至15年

16年至20年 21至25年 26年以上

6. 年齡： 25歲至35歲 36歲至45歲 46歲至55歲 56歲至65歲

7. 學校規模： 1-6班 7-12班 13-24班 25班以上

【填答說明】請您對题目的描述，依個人的感受或認知，勾選適合的選項，每題都要作答，而且一題只能選一個答案。謝謝！

一、工作壓力部分

| | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 我的行政工作負擔太重，造成我有些壓力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 我的工作影響到自己的家庭生活品質。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 自己缺乏足夠的專業知識來勝任目前的工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 與教學工作無關的繁重事務會造成我的負擔。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 朝令夕改的教育政策讓我感到工作有點壓力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 減班危機導致超額教師，在教學生涯上讓我有些惶恐。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 有些家長會要求老師的教育方式，因此造成我的困難。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 有些家長不與老師直接溝通，就投訴主任、校長。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | 班級之間的競爭或競賽有時會感到壓力很大。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 學校軟硬體設備無法提供我足夠的教學支援。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | 校長的領導風格讓我感覺不舒服。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | 校長或行政人員會干涉我的班級經營，讓我感到困擾。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | 目前的教材分量太多，常常必須趕課。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | 我常常必須批改大量的作業或試卷。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | 我很認真在教學，但是學生的成績並不理想。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | 對學生的輔導常讓我感到挫折與無力感。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | 學生的素質有水平不一的現象讓我感到困擾。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

二、工作滿意度部分

| | | 非常 不同意 | 不同 意 | 普 通 | 同 意 | 非常 同意 |
|----|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 學生的行為表現令我感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 學生的學習態度令我感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 我在工作中能得到成就感。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 我認為自己適合現在這份工作。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 我覺得目前的工作有保障。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 整體而言，我喜歡目前的工作氣氛。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 我和同事之間能彼此溝通想法和意見。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 我和同事之間不會有勾心鬥角的情形。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | 我覺得校長對工作的分配合理。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 我和家長的互動情形感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | 家長能配合我到校協助教學或輔導。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | 我覺得老師的薪資、升遷是合理的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | 我覺得老師的敘獎制度是公平的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | 整體而言，我覺得老師的工作環境是單純的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | 同事之間常有各自為政的小團體。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

三、人格特質部分

| | | 非常不同意 | 不同意 | 普通 | 同意 | 非常同意 |
|----|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 我做每件事都會努力做到最好。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 我不喜歡一成不變的生活模式。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 我是一個有朝氣和活力的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 我是一個極易害羞的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 當我遇到事情無法解決時我會求助他人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 我需要在安靜的氛圍中工作，不想受到別人的干擾。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 在不熟悉的團體中，我會覺得不自在。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 我很容易受外界事物，影響到自己的情緒。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | 處理人、事、物方面，我幾乎常是心平氣和的。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 我會挺身而出，為自己的需要爭取到底。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | 人生有許多事情不值得過份操勞造成情緒低落 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | 在某種情況下，有時我會說謊。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | 我會反省是否把每件事都做得妥當。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | 對不清楚的事一定要問個明白，否則我無法接受。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | 我是個行事謹慎的人。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | 在工作的場域，我並沒有很多朋友。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | 我寧可隱藏自己的不爽，也不願大吵大鬧。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | 如果有人到處說我壞話，我會找他好好把話說清楚。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | 當我受到稱讚時，有時候真是不知道該說些什麼才適當。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | 對於重大的決定，我通常會找人商量。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |