

南華大學旅遊事業管理研究所碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCES

DEPARTMENT OF TOURISM MANAGEMENT

NAN HUA UNIVERSITY

雲林縣國小教師工作壓力、滿意度與休閒調適之研究

A STUDY OF WORK STRESS , SATISFACTION AND LEISURE COPING OF

ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE YUNLIN COUNTY

研究生： 陳佩鈺

GRADUATE STUDENT :CHEN PEI-YU

指導教授： 張清標 博士

ADVISOR : CHANG CHING-PIAO PH.D.

中 華 民 國 九 十 七 年 六 月

南 華 大 學

旅遊事業管理研究所

碩士學位論文

雲林縣國小教師工作壓力、滿意度與休閒調適之研究

研究生：陳佩鈺

經考試合格特此證明

口試委員：

蔡進士

趙子元

張清標

指導教授：張清標

系主任(所長)：丁嘉敏

口試日期：中華民國九十七年五月十六日

南華大學旅遊事業管理研究所九十六學年度第二學期碩士論文摘要

論文題目：雲林縣國小教師工作壓力、滿意度與休閒調適之研究

研究生：陳佩鈺

指導教授：張清標 博士

論文摘要：

本研究目的在探討國民小學教師工作壓力、滿意度與休閒調適，並比較不同性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任職務、學校規模的教師，其工作壓力、滿意度與休閒調適的差異情形並分析其相關。研究對象以雲林縣國民小學教師為本研究之母群體，抽樣方法以分層叢集隨機取樣方式，取樣範圍包括12班以下之學校、13至24班之學校、25班以上之學校等三種不同類型，共得377份有效問卷，有效回收率為88.92%，所得資料以百分比、平均數、標準差、獨立樣本T考驗、單因子變異數分析、積差相關等統計方法進行資料分析。實證結果顯示：

(1) 在工作壓力上以女性、年紀較輕、年資較淺、級任教師、學校規模較大者，其壓力較大。(2) 在滿意度上以年長、已婚、資深、大學院校畢業、兼任行政教師、學校規模小，其滿意程度較高。(3) 在休閒調適上以女性、年紀較輕、未婚、年資較淺、級任教師與兼行政的教師、學校規模較大者，其休閒調適需求較大。(4) 工作壓力與休閒調適呈現正相關，而與滿意度上呈現負相關。

關鍵字：國小教師、工作壓力、滿意度、休閒調適

Title of Thesis : A Study of Work Stress , Satisfaction and Leisure Coping
of Elementary School Teachers In The Yunlin County

Name of Institute : Department of Tourism Management, Nan Hua University

Graduate Date : (June 2008)

Degree Conferred : M.B.A

Name of Student : Chen Pei-Yu

Advisor : Chang Ching-Piao Ph.D.

Abstract

This research purpose is probing into work stress , satisfaction and leisure coping of elementary school teachers , and more different sex, age, marital status, age and service seniority, education degree of teaching, taking on the teacher of the scale of the post, school, its working pressure, satisfaction are correlated with adjusting the right difference situation and analyzing it in recreation. The research object is based on elementary school teachers of Yunlin County of cloud in colony of mother studying, the sample method is by way of gathering together and taking a sample at random hierarchically, take a sample range include 12 class following school, 13 to different kinds of 24 class of schools, schools of more than 25 classes three kinds, win the valid questionnaire of 377 together, the effective rate of recovery is 88.92 , Resulting materials with percentage, average, standard deviation, independent sample T test, single factor make a variation, count, analyze, accumulate difference statistical method such as being relevant carry on analysis. The real example result reveals: (1) With women, the age is smaller, the age and service seniority is simpler, form teacher, the larger one of school on working pressure, its pressure is relatively large. (2) With annual and long married reputable, universities and colleges graduate, hold administrative teacher concurrently, school small on satisfaction, its satisfaction is relatively high. (3) With women, age small, unmarried, age and service seniority shallow, form teacher and and concurrently administrative teacher at recreation adjust right, school getting larger, its recreation adjusts the right demand bigger. (4) Working pressure and leisure coping the right positive correlation of appearing, and is correlated with shouldering on satisfaction.

Key word: Elementary School Teachers, Work Stress, Satisfaction, Leisure Coping

目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目 錄	iii
表目錄	v
圖目錄	vi
第一章	緒論.....	1
1.1	研究動機.....	1
1.2	研究目的.....	4
1.3	名詞釋義.....	5
1.4	研究範圍與限制.....	6
第二章	文獻探討.....	8
2.1	教師工作壓力之理論與相關研究.....	8
2.2	教師休閒調適之理論與相關研究.....	21
2.3	教師工作滿意度之理論與相關研究.....	27
第三章	研究方法與步驟.....	42
3.1	研究架構.....	42
3.2	研究假設.....	45
3.3	研究對象.....	45
3.4	研究程序.....	47
3.5	研究工具.....	50
3.6	資料處理.....	70
第四章	結果與討論.....	72
4.1	教師工作壓力、休閒調適與滿意度之現況分析.....	72
4.2	不同背景變項教師工作壓力之差異分析.....	77
4.3	不同背景變項教師休閒調適之差異分析.....	84
4.4	不同背景變項教師工作滿意度之差異分析.....	90
4.5	教師工作壓力、休閒調適與滿意度之相關分析.....	96
第五章	結論與建議.....	101
4.6	結論.....	101
4.7	建議.....	101
參考文獻	104

中文部分	104
英文部分	108
附錄	教師工作感受與休閒調適問卷.....	111

表 目 錄

表 2-1	國外研究者對影響教、職員工作滿意度層面探究一覽	38
表 2-2	國內研究者對影響教、職員工作滿意度層面探究一覽	39
表 3-1	研究變項內涵及探討方式摘要表	44
表 3-2	國民小學教師工作感受與休閒調適問卷母群體	46
表 3-3	教師工作感受與休閒調適問卷抽樣學校規模與回收細	47
表 3-4	工作壓力量表項目分析表	51
表 3-5	國小教師工作壓力因素分析表	54
表 3-6	國小教師工作壓力信度分析表	55
表 3-7	休閒調適量表項目分析表	56
表 3-8	國小教師休閒調適因素分析表	58
表 3-9	國小教師休閒調適信度分析表	59
表 3-10	滿意度量表項目分析表	60
表 3-11	國小教師工作滿意度因素分析表	62
表 3-12	國小教師工作滿意度信度分析表	63
表 3-13	正式問卷有效樣本之基本資料分析	64
表 3-14	國小教師工作壓力問卷題目分配表	65
表 3-15	國小教師工作壓力問卷題目分配表	66
表 3-16	國小教師工作滿意度問卷題目分配表	66
表 3-17	教師工作壓力量表各向度與總量表之相關	67
表 3-18	教師工作壓力量表信度分析表	68
表 3-19	教師休閒調適量表各向度與總量表之相關	68
表 3-20	教師休閒調適量表信度分析表	69
表 3-21	教師工作滿意度量表各向度與總量表之相關	69
表 3-22	教師工作滿意度量表信度分析表	70
表 4-1	教師工作壓力問卷次數分配百分比與得分表	73
表 4-2	教師工作壓力之差異分析表	73
表 4-3	教師休閒調適問卷次數分配百分比與得分表	74
表 4-4	教師休閒調適之差異分析表	75
表 4-5	教師工作滿意度問卷次數分配百分比與得分表	76
表 4-6	教師工作滿意度之差異分析表	76
表 4-7	不同性別教師工作壓力各層面差異分析表	78
表 4-8	不同年齡教師工作壓力各層面變異數分析表	79

表 4-9	不同婚姻狀況教師工作壓力各層面差異分析表·····	80
表 4-10	不同任教年資教師工作壓力各層面變異數分析表·····	81
表 4-11	不同教育程度教師工作壓力各層面變異數分析表·····	82
表 4-12	擔任不同職務教師工作壓力各層面變異數分析表·····	83
表 4-13	不同學校規模教師工作壓力各層面變異數分析表·····	84
表 4-14	不同性別教師休閒調適各層面差異分析表·····	85
表 4-15	不同年齡教師休閒調適各層面變異數分析表·····	86
表 4-16	不同婚姻狀況教師休閒調適各層面差異分析表·····	87
表 4-17	不同任教年資教師休閒調適各層面變異數分析表·····	87
表 4-18	不同教育程度教師休閒調適各層面變異數分析表·····	88
表 4-19	擔任不同職務教師休閒調適各層面變異數分析表·····	89
表 4-20	不同學校規模教師休閒調適各層面變異數分析表·····	90
表 4-21	不同性別教師工作滿意度各層面差異分析表·····	91
表 4-22	不同年齡教師工作滿意度各層面變異數分析表·····	91
表 4-23	不同婚姻狀況教師滿意度各層面差異分析表·····	93
表 4-24	不同任教年資教師滿意度各層面變異數分析表·····	93
表 4-25	不同教育程度教師滿意度各層面變異數分析表·····	94
表 4-26	擔任不同職務教師滿意度各層面變異數分析表·····	95
表 4-27	不同學校規模教師工作滿意度各層面變異數分析表··	96
表 4-28	教師工作壓力與休閒調適之相關情形·····	96
表 4-29	工作壓力與休閒調適各因素構面之皮爾遜積差相關表	98
表 4-30	教師工作壓力與工作滿意度之相關情形·····	98
表 4-31	工作壓力與滿意度各因素構面之皮爾遜積差相關表··	99
表 4-32	教師工作滿意度與休閒調適之相關情形·····	99
表 4-33	滿意度與休閒調適各因素構面之皮爾遜積差相關表··	100

圖 目 錄

圖 3-1	研究架構圖·····	43
圖 3-2	研究程序圖·····	48
圖 3-3	研究進度甘特圖·····	49

第一章 緒論

第一節 研究動機

由於社會的多元化，民眾對於教育的重視與日俱增。伴隨著九年一貫課程的實施，加上各界求新求變的需求，對學校教育品質提昇之期盼亦日益殷切，在這樣的情境下，無形中學校教師增添了不少的工作負擔，相對地也就產生更大的工作壓力。學校教育則是各種教育脈絡中重要的一環，教師更是肩負著學校教育的重責大任，教師工作的表現則關係到學校教育的成效，而隨著社會快速的變遷，以往神聖又單純的教師角色，正逐漸面臨諸多挑戰與衝擊。學校教師除了負責教學工作外，有時還必須要處理學生、家長、行政工作與上級交辦事項等。在有限的時間下要扮演好每個不同的角色，對教師身心不免造成若干影響，嚴重者甚至可能影響到身心健康。

目前我國國小教師的教學採包班制度，教師的工作量一方面除了必須從事多種科目的教學、批改堆積如山的作業，還得做好班級管理、處理學生層出不窮的問題、做好班級經營以及與家長之間的互動溝通等；另一方面還要處理學校各處室所交辦的與正常教學無關的繁雜業務，配合社區及學校各種活動的進行，甚至因為校內員額編制的關係必須兼任行政工作，以至於對應當善盡職責的教學工作常心有餘而力不足。此外，教師必須面對上級單位的督導與考核，諸多事務可看出國小教師肩負的工作實在是繁雜如牛毛；而背負著教改責任，繁重的教學工作也常使得教師精疲力竭。面對來自社會、上級主管與家長的壓力，因此也使得教師的工作壓力有增無減。

根據「美國醫學會期刊」所做的估計，美國每年因為工作壓力過大罹患憂鬱症所造成的社會成本損失高達 43 兆美元，其中在職場上因憂鬱症

而失去勞動力的損失為 23 兆美元。憂鬱症對於職場的影響，更被國際勞工組織稱為是 21 世紀員工失能的重要疾病之一，緊接在心臟病之後，成為導致「員工無法工作名單」的第二位，若再不著手改善，職場憂鬱症將成為勞工無法工作的主因（邱永林，2005）。所以，每位國小教師均要做好壓力管理，才能在瞬息萬變的環境中屹立不搖。

研究者身為國小教師的一員，對工作壓力的存在也感同身受。在一片教育改革的聲浪中，無論是制度與課程的改革或調整，皆已逐漸完備成形，然而，站在第一線的基層教師才是真正的執行者，面對各種要求紛至沓來，教師必須設法提升專業能力，以順應改革腳步，然而支持和鼓舞的聲音並未伴隨而至，教師們的心聲是否真的被聽見？故而，了解目前國小教師工作壓力的現況，乃為本研究動機之一。

休閒能帶給人們許多正面效益，包括維繫與增進身心的健康；而休閒對於人們調適壓力的功能也逐漸受到休閒研究學者的重視，目前已有許多研究證明休閒是調適壓力與保護健康的重要策略。Wasaki (2003b) 則發現當壓力增加時，休閒調適策略會發揮緩衝與調節的功能來調節負向壓力，以幫助人們維繫生理健康。休閒可提昇個人自決感與社會支持並有效應用於調適生活壓力，社交性休閒所提供的社會支持能夠幫助人們有效調適壓力與維持健康（Coleman & Iso-Ahola, 1993）。Iwasaki 和 Mannell(2000a)於研究各種休閒效益面向後提出休閒調適策略(Leisure coping strategies)與其構面，指人們為因應日常的生活壓力而產生的休閒調適行為與認知，包括舒緩身心的休閒、友伴式休閒與提昇正面情緒的休閒，其功能為居中調節負面壓力並產生正向的調適結果來維繫生理與心理健康，是一連串的過程，研究並證實休閒調適策略可直接地反映與預測人們的休閒意義。而休閒調適研究的發展證明了社會科學研究

已經脫離壓力直接影響身心健康的線性關係，而朝個體的調適資源與策略方向研究更複雜的互動關係。

近幾年國外學術界對休閒調適的研究正持續累積研究結果與建立理論架構，而國內學術界的休閒調適研究則尚處於萌芽階段；本研究擬從休閒調適的角度，以雲林縣國小教師為研究對象，探究他們的休閒調適策略與壓力的互動關係來瞭解休閒調適的有效性與休閒意義，亦即分析休閒在她們生活中為扮演何種壓力調適性角色，期能從研究結果對教育當局提出加強休閒類型機會或提昇休閒效益的實質建議，以提昇國小教師的生活品質與內涵，進而減輕工作壓力。乃為本研究動機之二。

而學校教育實務工作者在面對當前教育改革所帶來的挑戰，不免產生一些質疑、期待、難以適從的複雜情緒(甄曉蘭,2001)。因對工作產生不確定感，進而影響到教師的工作態度與效率，甚至讓教師降低任教意願，進而萌生退意。2002年發生了九二八教師大遊行及接連的教師退休潮，引起社會的廣泛討論；2003年台北縣一名國小老師至教育部陳情，跪求退休的事件更引人側目，這個寧願下跪只求退休的案例其背後隱含的問題是值得探討的。

壓力是客觀存在的事實，每個人應付壓力的能力和經驗會有所差異，有人被壓力擊敗，導致身心俱疲，一蹶不振，鬱鬱寡歡；有人化解壓力，過得生龍活虎、多采多姿般的生活。所以壓力不一定具有負面作用，只要個人能夠妥為因應，做好壓力管理，它反而是個人進步和組織發展的動力(吳清山、林天佑,2002)。目前已有研究指出國中小教師工作負荷量過多，使得教師產生很大的工作壓力(蔡璧煌,1989)，而教師長期處於工作壓力之下，無法適時有效宣洩壓力，對工作滿意度會造成不良的影響(郭生玉,1994)。另外，國內學者吳清基指出，工作滿意不能保證教師的教學效能會比較

高，但卻能讓教師產生較高的情意導向。教師對教學工作的滿意情形，也會影響教師本身之教學熱忱、士氣、情感與價值導向，間接也會影響到學生的學習態度的建立與學習成效（楊振昇，1991）。

綜上論述，國小教師的工作滿意情形不僅會影響心理健康、工作成就與專業知能的學習，更會影響教學態度。假使能提昇教師工作滿意度，吸引更多優秀人才從事教學，更能提升教學品質與成效。因此，了解目前國小教師的工作滿意情形，乃為本研究動機之三。

針對國小教師工作壓力、休閒調適與滿意度有深入探討者，仍屬少數，因此從國小教師工作壓力、休閒調適與滿意度加以研究其相關性並提出建議，期盼本研究的結果能協助當前國小教師，正視自己的工作壓力，採取休閒調適策略發揮緩衝與調節壓力，以提昇工作滿意度，盼能對教學品質有所助益。

第二節 研究目的

壹、研究目的

本研究的主要目的有四點：

- （一）瞭解國小教師的工作壓力、休閒調適與滿意度的情形。
- （二）比較不同背景變項國小教師的工作壓力、休閒調適與滿意度的差異情形。
- （三）探討國小教師的工作壓力、休閒調適與滿意度的關係。
- （四）根據研究結果提出建議，以提供教育行政機關、學校行政單位及未來改善教育行政措施之參考。

貳、待答問題

本研究旨在探討雲林縣國小教師工作壓力、休閒調適與滿意度之研究，根據上述研究動機與目的，於是提出待答問題，分述如下：

- 一、雲林縣國小教師工作壓力的現況為何？
- 二、雲林縣國小教師休閒調適的現況為何？
- 三、雲林縣國小教師工作滿意度的現況為何？
- 四、不同背景變項的雲林縣國小教師其工作壓力的差異性為何？
- 五、不同背景變項的雲林縣國小教師其休閒調適的差異性為何？
- 六、不同背景變項的雲林縣國小教師其工作滿意度的差異性為何？
- 七、雲林縣國小教師工作壓力、休閒調適與滿意度是否有顯著的相關性？

第三節 名詞釋義

以下就本研究之重要名詞加以界定，使研究對象與範圍更加明確。

壹、國民小學教師

本研究所稱之國民小學教師，係指九十六學年度服務於雲林縣之公立國民小學之級任教師、科任教師及兼任行政之教師，其中不包含校長、實習教師及幼稚園教師而言。

貳、工作壓力

是指工作相關情境因素中，個體與環境產生交互作用，促使個體產生調適性反應的一種狀態，個體為因應工作環境之要求時，若無法控制這些情境因素，致使生理與心理產生不平衡狀態所造成的不利後果，便會產生工作壓力（邱從益，2004）。

參、休閒調適

休閒調適是當人們遭遇立即性壓力情境後，透過休閒所產生的調適行為或認知。根據 Iwasaki 和 Mannell (2000a) 的研究指出壓力會影響身、心理的健康，但是社會心理因素與生活方式如：休閒型態，可扮演緩衝壓力的角色，進而增進個人之健康與幸福感。在這樣的模式中，人們會使用較立即與有效方式來抒解壓力。

肆、滿意度

工作滿意度係指教師對其工作所具有的看法及一種主觀情感反應的程度。滿意度是指在工作場合中，個人將工作性質、人際關係、環境、福利待遇等因素作一通盤考量，如果產生正向積極的情意取向，則稱為滿意；若為消極情意傾向時，則是不滿意。當受試教師在「國小教師工作滿意度問卷」中得分越高代表工作滿意度愈高，反之，代表工作滿意度愈低。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究係以雲林縣公立國民小學為取樣範圍，私立國民小學不列入取樣範圍。研究對象僅限於各校編制內現任教師（包含正式、代理老師、主任、組長），其他如國小校長、職員、幼稚園教師、實習老師以及工友則不在本研究範圍之內。

貳、研究限制

一、研究對象

本研究以九十六學年度服務於雲林縣公立國民小學之教師為研究對象，僅限於各校編制內現任教師（包含正式、代理老師、主任、組長）。

二、研究方法

本研究僅以文獻分析與問卷調查為主，缺乏深度訪談和個案研究，可能無法對研究主題做更深入的了解。可能會受教師個人認知、價值觀、情緒、態度好惡等因素之影響，導致問卷填答會有所保留或對問卷題目認知有偏差產生，以致與實際上有誤差存在。未來可輔以質的研究，藉實地觀察、深入訪談，從各方面獲得更多相關訊息，以使研究更臻完備。

三、研究內容

本研究以教師的性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任

職務、學校規模等做為變項，來探討教師工作壓力、休閒調適與滿意度之差異情形，故研究的深度與廣度有其限制。

四、研究變項

為避免問卷題目太多，影響受試者的填答意願，因此本研究只探討個人基本變項、工作壓力來源與工作滿意的關係，然而造成教師工作壓力以及滿意程度是多層面的，未能將更多的教師個人健康狀況、內在特質、工作環境等變項納入本研究的研究架構中，只能以部份變項加以研究，無法涵蓋所有層面。

第二章 文獻探討

本章的主旨在於瞭解兼任行政工作教師的工作壓力與工作滿意度的相關文獻。第一節為工作壓力之理論與相關研究，第二節為工作滿意度之理論與相關研究，第三節為工作壓力與工作滿意度關係之研究。

第一節 教師工作壓力之理論與相關研究

壹、壓力之定義

壓力 (Stress) 是指身體或心理狀態所引發，具有強烈且有潛伏性的焦慮 (黃中天，1991)。當個體面對不能處理或會破壞其生活協調的刺激事件時，所表現出生理與心理失去平衡的一種緊張狀態，即為壓力 (陳彰儀，1989)。生活壓力指的是，當個人在生活中所遭遇的日常生活困擾與主要生活改變事件時，而引起的主觀感受程度 (Lazarus & Folkman, 1984; 邱兆宏，2004)。而探究「壓力」(Stress) 最早的概念，是源自物理學和工程學之領域，意指是將充分的力量用到一種物體和系統上，使其扭曲變形。Canon 於 1935 年提出壓力的概念和個體回復平衡的關係，宣稱個人在面對各種壓力時身體會出現無法控制呼吸、出汗及肌肉緊繃等一連串的狀況，並會產生攻擊或逃避的行為，藉以因應生活的變化 (曾錦泉，2004)。

黃義良 (1999) 將壓力的定義為個體對於週遭的環境改變或要求，覺知到具有威脅性、壓迫性，經由個人特質或心裡為中介歷程後，內心所產生之消極性或負面的情感。葉兆祺 (2000) 提出壓力的定義是個體面對環境要求時，造成環境、心理、生理三方面的失衡狀態。林水木 (2001) 認為壓力來自於內在與外在環境的需求，是個人主觀認知的反應，會產生心理與生理的不愉快現象，壓力是不確定的動態存在。綜上所述，有些研究者視壓力為個體的生理及心理反應狀態，有些研究者視壓力為外在刺

激，另有些研究者則兼採兩種觀點，強調壓力為個人與環境互動的結果，且此結果為身心不平衡或不愉快的現象。

而壓力的定義其實可歸納為三類（Ivancevich & Matteson，1980），第一類「刺激型定義」著重於引起壓力的力量；第二類為「反應型定義」，著重個人對壓力的反應，第三類為「互動型定義」，強調個人能力與對內外壓力反應的交互作用。第一類壓力定義將壓力視為外界環境的刺激，是壓力為自變項，是一組原因，人們因為壓力過重產生不舒服的感受。第二類壓力定義將壓力視為人們的反應，是一種結果，將壓力視為依變項，人們為適應外界過度有害的刺激，產生的一種結果。第三類壓力定義認為來自個人與環境的交互作用，把壓力視為中介變項。當外界環境造成過度刺激時，經由個人對這些刺激的評估，做出身心適應的反應。當自我評估環境危及自身的福利時，壓力就產生，評估的標準是以個人過去經驗人格特質和心理認知為中介。

貳、工作壓力之定義

引起壓力的原因及來源有相當多，每個人都有不同的壓力，如：人際壓力、課業壓力、生活壓力等等。而「工作壓力」則是因為工作而產生的一種狀態，因此如果壓力的原因是因為「工作」造成的，則統稱為「工作壓力」。「工作壓力」乃是自「壓力」的定義衍生而來，就壓力是刺激的觀點而言，工作壓力是指工作情境裡所知覺會引起壓力的任何事件。就壓力是反應的觀點而言，工作壓力是對情境持以如生氣、沮喪等消極性反應。就壓力是互動的觀點而言，工作壓力是對負性的工作環境條件覺知後，轉變成一種反應與行為（蔡志成，2005）。

學者對於工作壓力之定義，各自都有不同之表述，例如：陳聖芳（1999）提出工作壓力乃是在工作環境中，超過個人負荷量的要求，進而造成威

脅感，產生緊張、焦慮、挫折，壓迫、急迫或苦惱的反應。葉兆祺（2000）認為工作壓力是個體面對工作情境時，為因應工作環境要求與自我期望，在生理、心理產生失衡的現象。邱義烜（2002）對於工作壓力之定義是在工作環境中，超過個人生理或心理所能負荷的要求，而產生被威脅感，引發緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱的情緒反應，這些反應會改變正常人的身心狀況，導致消極、無助感，造成「工作壓力」。紀翠玲（2002）提出，人需求無法獲得滿足時，在心理、生理上產生異於正常的狀況，使得身心失去平衡的一種現象。蔡琇韶（2003）對於工作壓力之定義是，個體處在工作環境，個人與環境的互動無法契合，產生生理和心理上的緊張狀態，經過個人評估，感到身心無法負荷時所做的反應。這種緊張狀態會造成情緒上的不愉快，甚至痛苦的感受。林銘科（2003）認為，由於工作的因素所導致的緊張，使得工作者感受到負面的或不愉快的情緒。王明宗（2004）提出個體在工作環境與環境的人、事、物互動中所產生的一種威脅或刺激的心靈感受。曾瑞醮（2005）則指出在所工作情境中，個體因內在因素與外在環境交互作用下，個體內心認知差異之下，造成個人身心負荷超過要求，如果個體無法控制這些不利情境因素所造成的後果，便會產生工作壓力。

綜合上述，學者對工作壓力所下的定義，本研究將工作壓力定義為個體由於對工作情境中的人、事、物的要求或刺激，經由個體評估認知過後發現超過其能力負荷而產生負面的生理或心理的不平衡、不適應現象。

參、教師工作壓力之探討

早先有關教師工作壓力之研究常將壓力與緊張（Strain）、焦慮（Anxiety）、及服務士氣（Morale）混為一談（引自吳金香，2000）。教師工作壓力則是指教師在執行學校教育工作時，所產生的負面的、不舒服

的感受。不同專家學者對於教師工作壓力的定義仍然存有差異之分，例如：Needle（1980）認為，源自於教師的需求、價值觀以及期望與職業的報酬或工作要求，以及教師滿足這些需求能力兩方面的差距。Litt & Turk（1985）將教師工作壓力定義為，當老師的幸福受到威脅，且所要解決的問題超過其能力範圍時，所產生的不愉快的情緒與困擾的經驗。張郁芬（2001）則提出當教師在從事教學工作時，對潛在的工作情境因素或要求評估為威脅或有礙工作表現，而產生負面的情感反應，這些負面情感，限於個人知覺，包括情緒及行為等層面。蔡孟珍（2001）認為教師的工作壓力指得是教師在從事與教學活動有關的工作時，對學校工作情境的知覺，產生嚴重的壓迫感受，並影響到心理和生理的狀況，包括時間支配、人際溝通、專業智能、教學方面等四個因素。邱義烜（2002）認為教師工作壓力為教師就本身工作，對於情境之變遷與需求，自我知覺難以舊有經驗與現有資源來加以處理，而導致身心不愉快，致使工作效能產生變化的一種現象。周元璋（2003）教師面對工作上的要求或應負的責任時，必須承擔生心理所受的壓力，而必須對人、事、物取得新的認同或平衡點有所改變，而做這些改變必須自己有所付出，付出的程度超過自己所能承擔的範圍，教師就會感覺壓力的存在。蔡琇韶（2003）教師在教學情境中，對於一些客觀的環境或事件，所感受到的刺激，或個人主觀對外界刺激所引起的負面情緒反應，即為教師壓力。

綜合多位學者對「教師工作壓力」所下的定義，研究者認為「教師工作壓力」係指教師在教學情境中，從事與其有關的教學活動或行政工作時，因為無法處理或承受某些特殊的要求時，生理、心理產生異於正常的情緒反應，對其身心有所影響，致使工作績效產生變化的一種現象。

肆、教師工作壓力的來源

教師工作壓力的來源（Stressors）並非僅是單一因素所致 Moracco 和 Mcfadden(1984)認為教師工作壓力的主要來源係學校外在的環境(如：社會期待、職業、家庭狀況)，這些壓力源會使得教師因其本身不同的個人特質而感受到不同程度的壓力。合理的壓力是促使進步的原動力，但長期持續的壓力，將導致身心疾病及影響工作效率，因此有必要將教師的工作壓力來源做進一步的探討。

根據不同學者所做的研究結果，發現教師工作壓力可能因為研究的對象、研究方法、研究時間、研究目的的不同，而有不一樣的結果，茲將國內外研究者對於教師工作壓力來源的研究列舉如下：Kyriacou & Sutcliffe（1978）將教師工作壓力來源歸納為：1. 學生不良行為。2. 不足的工作條件。3. 時間的壓迫感。4. 不好的學校風氣。Higgs（1991）將教師工作壓力來源歸納為：1. 工作負荷。2. 人際關係。3. 薪資與報酬。Solo（1995）將教師工作壓力來源歸納為1. 學生問題。2. 工作內容。3. 社區與家長。4. 個人因素。林昭男（2001）歸納為：1. 內在衝突；2. 工作負荷；3. 人際關係；4. 專業知能；5. 變革適應。黃宏建（2002）歸納為：1. 教師生涯發展；2. 工作本身內在因素；3. 組織架構與氣氛；4. 工作中人際關係；5. 組織中角色；6. 個人工作壓力。宋禮彰（2002）歸納為：1. 上級壓力；2. 行政負荷；3. 人際壓力；4. 內在壓力；5. 專業壓力；6. 整體壓力。李勝彰（2003）歸納為：1. 班級教學；2. 學生行為；3. 工作負荷；4. 行政影響；5. 專業不適任感。林玉鳳（2003）歸納為：1. 角色衝突；2. 教育革新；3. 人際關係；4. 專業能力；5. 人格需求；6. 角色負荷；7. 整體工作壓力。邱從益（2004）歸納為：1. 人際關係。2. 專業知能。3. 上級要求。4. 行政負荷。5. 個人內在衝突。

綜上所述，國內外有關教師工作壓力來源的研究調查，大致可分為

以下幾個層面：

一、工作負荷

指教師在教學環境中執行各項工作，包括對教學工作、文書負擔、行政事務及其他額外工作內容，因超過個人能力而產生心理負擔；在此也包含教師是否具有足夠的時間和資源以完成其工作份量，所感受到的工作壓力。

宋禮彰（2002）的研究，發現教師壓力感受包括：1. 行政與教學業務督導單位太多，常感到無所適從；2. 工作必須在下班後繼續處理；3. 為了讓行政與教學工作計畫與推展符合上級的期望。邱從益（2004）的研究，發現高雄市國民中學教師壓力感受之包括：1. 目前的工作量太重，影響工作品質；2. 覺得工作勞心又勞力；3. 覺得上級交代工作、報表數量太多。

二、人際關係

指在學校的大環境中，教師與其他同仁、行政人員、校長互動的機會和情形。在此也包括教師為維持良好的社區人際關係，其與家長、社區人士的溝通互動時，所感受到的壓力。而人際關係不佳者，會感受到相當大的壓力，尤其是社交需求強烈的教師更是如此。

蕭國倉（2003）的研究，發現中部五縣市國小特殊教育教師感受之「人際壓力」包括：1. 與同事關係不融洽，而感到困擾；2. 因學生的家長參與親職教育的態度消極，而感到困擾；3. 因學校缺乏有效協商溝通的管道，而感到困擾。曾守誌（2004）的研究中，發現服務於台北縣、桃園縣（市）、新竹縣（市）三縣市之各國中導師感受之工作壓力包括：1. 學校政策實施，常不徵求導師意見；2. 同事間常為競爭班級成績，而相互勾心鬥角；3. 同仁工作熱忱低，對此常感到困擾；4. 學校對導師的

要求，令人身心俱疲；5. 學校工作分配不均，常必須比別人多付出時間和精力；6. 行政人員與導師間的溝通，尚不完善。

三、專業知能

在此也指出在教學情境中，教師本身的專業知能對課程、教材、進修研習、師生互動、教學管理等方面所產生的工作壓力。包含專業成長的需求、專業地位的提昇及專業不適任感等使教師感受到壓力。

宋禮彰（2002）的研究，發現中部四縣市國小行政人員壓力感受之「專業知能的壓力」包括：1. 覺得在學校裡無法樹立個人行政的專業形象與權威；2. 推展業務時，常因缺乏職務上專業的培訓而倍感壓力；3. 在教育改革中的各種創新方案，常覺得缺乏事先學習的機會；4. 對於新的教育改革方案，不太能完全瞭解其真正的內涵；5. 因為不熟悉教育行政的專業法規，而深感自己專業知能的不足。邱從益（2004）的研究，發現高雄市國民中學教師感受之「專業知能」壓力包括：1. 覺得在教學與工作上，無法樹立個人的專業形象與權威；2. 擔心專業法規和知能的認識不足而影響工作與教學品質。

四、角色壓力

指教師在學校情境中，履行各種角色時，因工作職責劃分不清、角色負荷、角色界定不明等因素而感受到的工作壓力。李秀穗（2003）的研究，發現大專院校體育室主管感受之「內在衝突」包括：1. 會為扮演好各種角色而時有衝突現象；2. 覺得校長辦學理念與自己不合；3. 對學校無法配合業務需要增購各項設備而感到困擾；4. 因個人能力不足無法使工作做到盡善盡美而感到困擾；5. 會擔心行政工作的推展與學校傳統不同而受到批評；6. 覺得沒有足夠的時間與機會做專業上的充實與準備；7. 覺得無法建立專業權威與形象；8. 覺得自己的工作表現與理想間

有一段距離；9. 覺得校長的要求與期望不是很合情合理；10. 無法同時兼顧好家庭與事業。

五、行政支持

指學校行政人員在學校組織運作中對於教師工作的支援與配合，以及教師心理層面的支持等，包括教學上的協助與支持、重要議題的決策參與及適時給予教師激勵等。

六、家長參與

指近年來家長意識抬頭，家長透過班級親師會或家長會的運作，發揮家長參與教育的力量及權利。在此也指教師在親師合作以及家長參與班級事務、學校決策過程中，所感受到的壓力。

七、生涯發展

教師的研究發展、課程進修的管道是否多元，生涯發展的晉升標準是否明確，都會使教師感受到壓力。另外，教師本身所學的專長及經歷的僅及於教育工作，當教師因為個人特質在組織中的承諾與價值、能力與目標、專業知能與理念等，與期望不相符合時，便會感受到工作壓力。

伍、教師工作壓力之相關研究

國內外有關教師個人背景變項與教師工作壓力的研究相當多，但因從不同的研究主題、變項加以分析調查，因此研究結果不盡相同。而許多有關教師工作壓力方面的研究，均顯示教師的個人背景變項會影響其知覺工作壓力的程度。目前普遍性被探討的背景變項大致上包含：性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、擔任職務和學校規模等背景變項，與國內外文獻做分析探討。

一、性別與教師工作壓力

1. 性別不影響工作壓力感受

在諸多研究中發現，部分研究結果顯示性別不會造成工作壓力上的差異。（Harris,1985；De Frank 和 Stroup, 1989；陳榮茂，2002）

2. 男性教師工作壓力大於女性教師

部分研究結果顯示，男性教師在某些層面的工作壓力高於女性教師（蔡孟珍，2001；林保豐，2002）。例如：謝琇玲（1990）研究發現男性教師在角色壓力、工作負荷、整體工作壓力高於女性教師。程一民（1996）發現男性教師工作過度負荷與專業的不適任感的壓力往往大於女性教師。

3. 女性教師工作壓力大於男性教師

部分研究結果顯示，女性教師在不同層面上，其工作壓力大於男性教師（林水木，2001；廖光榮，2002）。林純文（1996）研究發現，國小女教師在「時間支配」與「專業知識」兩個層面上的壓力較高。蔡純姿（1998）研究發現，女性教師在「家長參與」、「變革適應」及「教育改革整體工作壓力」等三個層面上的壓力感受高於男性。林昭男（2001）針對國小初任主任者所作的研究結果發現，女性主任比男性主任感受到較高的工作壓力。廖光榮（2002）研究發現，國中資源班女性教師在「工作倦怠」方面顯著高於男性。

從上述研究結果可看出性別對教師工作壓力的影響並無一致的結果，但工作壓力確實普遍存在男女教師之間，這是不爭的事實，可能由於樣本的異質性及研究工具不同所致，因此值得做進一步的探討。

二、教師年齡與工作壓力

在眾多學者的研究中，可以發現到不同年齡層的教師，會有不同層面的壓力感受。

1. 教師年齡與工作壓力關係不顯著

部分學者的研究結果指出，教師的年齡對工作壓力的影響並不顯著（林水木，2002；廖光榮，2002）。

2. 年輕教師工作壓力較大

部分學者的研究亦有不同的結果，其研究指出年輕教師的工作壓力較年長教師來的高（Moracco & McFadden, 1984；Harris, 1985；黃義良，1999）。Kyriacou 和 Sutcliffe（1978）發現，三十歲以下的教師在「處罰學生」及「大班教學」方面的壓力較大。Moracco & McFadden（1984）發現，年輕教師在「待遇」及「同事關係」的壓力較大。Harris（1985）指出，年輕教師在「工作負荷」與「專業不適任感」兩方面的壓力較大。黃義良（1999）指出，年輕教師的「待遇」層面壓力較大。

3. 年長教師工作壓力較大

黃義良（1999）指出，年長教師對「同事關係」方面的壓力感受較高。蔡澍勳（2001）指出，五十歲以上的總務主任的工作壓力較大。歸納國內外學者之研究，發現教師年齡與工作壓力之間的關係並未存在著必然的相關性，但年輕教師所知覺的工作壓力普遍性較高於年長教師，因此，國小教師的年齡與工作壓力之關係有必要做進一步的探討。

三、教師服務年資與工作壓力

1. 任教年資與工作壓力無關

葉龍源(1997)、林昭男(2001)、宋禮彰(2002)、李勝彰(2003)的研究認為行政工作引起之壓力與年資無關。

2. 資淺教師工作壓力高於資深教師

林純文（1996）指出，資淺教師在「學生行為」及「專業知能」上的工作壓力較高於資深者。程一民（1996）指出，資淺教師的「整體工作壓力」高於資深教師。黃義良(1999)的研究指出，服務年資6-10年的

兼任行政教師所知覺到的工作壓力最大。陳聖芳（1999）認為，資淺教師在「同事與家長關係」上的工作壓力較高。黃宏建(2002)指出服務5-10年的教師所感受的工作壓力較大。江欣霓(2002)指出任教5-20年的國小教師其整體工作壓力大於21年以上者。林玉鳳（2003）指出服務年資「5年以下」、「6-10年」、「11-20年」之教師，其整體工作壓力大於21年以上之教師。

3. 資深教師工作壓力高於資淺教師

曾吉雄（2000）指出，資深教師在「開放教育」方面的工作壓力較高。林保豐（2002）發現，資深教師有較高的「專業知能壓力」。

由上述的研究發現中可知，年資與工作壓力並沒有一致的研究結果，因此值得進一步探討。

四、教師婚姻狀況與工作壓力

教師的婚姻狀況與工作壓力之間的關係，根據眾多學者專家的研究結果，發現其結果並不完全一致。

1. 婚姻狀況對工作壓力沒有影響

根據蔡純姿（1997）、葉龍源（1998）、陳榮茂（2002）、廖光榮（2002）等人的研究結果指出，教師的婚姻狀況對工作壓力並無顯著的影響。

2. 未婚教師的工作壓力較已婚教師高

從葉兆祺（2000）林水木（2001）等學者的研究發現，未婚教師在某些方面的工作壓力較高。林純文（1996）也發現，未婚教師在「工作負荷」、「專業知能」、「時間支配」、「整體工作壓力」等層面，均高於已婚者。葉兆祺（2000）指出，未婚教師在「整體工作壓力」、「人際關係」、「工作負荷」、「班級教學」等層面的工作壓力高於已婚教

師。

3. 已婚教師工作壓力較未婚教師高

蔡璧煌（1989）指出，已婚國中小教師在「行政環境」、「專業發展」上的壓力高於未婚者。鄧柑謀（1991）指出，已婚有子女的國中教師在「工作負荷」、「人際關係」上的壓力高於未婚者。

五、學校規模與工作壓力之研究結果

1. 學校規模與工作壓力無關

根據葉兆祺（2000）、林水木（2001）、廖光榮（2002）等人的研究結果發現，學校規模對教師工作壓力並沒有顯著影響。葉龍源（1997）對國小教師兼主任行政工作的研究，學校規模和工作壓力並無相關。葉兆祺（2000）指出，不同學校規模的實習教師在整體工作壓力上並無差異。林昭男（2001）的研究也有相同的結果。江欣霓（2002）的研究認為不同任教學校班級數的國小教師在工作壓力上並無顯著的差異。

2. 學校規模與工作壓力有關

另有其他學者有不同的研究結果，認為學校規模大小對工作壓力會產生某種程度的影響（Kyriacou 和 Sutcliffe, 1978；程一民，1996；陳榮茂，民2002）。程一民（1996）的研究結果，發現大型學校教師在「班級教學」、「學生行為」與「行政支持」等層面的壓力較大。黃宏建（2002）認為在教師生涯發展層面之工作壓力以小型、大型學校教師比中型學校教師要來得大。紀翠玲（2002）的研究指出國小兼任行政教師在規模「13-24」班所知覺工作壓力程度高於「25」班以上的國小兼任行政的教師。陳榮茂（2002）則指出，6班以下的學校整體壓力感受大於25班的學校。李勝彰（2003）認為不同學校規模的國中教師其對工作壓力感受有顯著差異。陳瑞惠（2003）的研究認為，較大規模學校之教師，其工作壓力

大於規模較小學校之教師。目前有關教師的工作壓力，國內外學者的研究結果並不一致，因此有待進一步的探討。

綜合以上文獻分析可以發現，教師工作壓力會因研究對象、研究範圍、研究目的及研究變項的不同而有所差異，且相關的背景變項目前尚未有一致的研究結果，本研究將以性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、和學校規模等背景項目，來探究教師背景變項與工作壓力的關係。

陸、教師工作壓力之測量

一、程一民（1996）編製之「國小教師工作壓力量表」

1. 程一民（1996）在其研究「國民小學教師工作壓力與因應方式之研究」中，所編製的「國小教師工作壓力量表」，內容以單小琳（1988）所自編之「教師工作壓力問卷」為效標。
2. 作答方式採用李克特式四點量表的計分方式，評分受試者依題目所敘述之內容，自：「從未困擾」、「偶爾困擾」、「時常困擾」、「非常困擾」，分別給予1分、2分、3分、4分，受試者在量表中得分越高，表示壓力越大。
3. 經因素分析得到六項因素：工作負荷、行政干涉、學生教學、個人發展、人際關係及違反教育原理。
4. 效度分析是根據第一次因素分析的結果，挑出36個題目，再進行第二次因素分析，結果所得到的六個因素，能解釋的總變異量達62.56%。該量表並以單小琳（1988）所自編之「教師工作壓力問卷」為效標，以考驗同時效度，結果皆達 .05的顯著水準。信度分析是以40名國小教師為樣本，所求得雙週重測信度為 .7935 ($p < .05$)。全量表的Cronbach α 係數值介於 .7610~ .8987之間。

二、林佳慧（2001）編製之「教師工作壓力量表」

1. 林佳慧（2001）在其研究「國民小學教師工作壓力評量之研究」中，所編製的量表乃蒐集與分析百餘篇中外學者所提出的教師工作壓力相關研究文獻，歸納各項構面題目，輔以電訪或面談方式對教師進行半結構性訪談，獲得相程度的認同。
2. 以因素分析建構其量表效度，全量表的Cronbach α 係數檢定總量表及各因素構面題目間內部的一致性，均在0.7以上的標準，且以適當比例分配及選取足夠的樣本施測，具有良好的信度、效度，可提供作為測量工具之參考。

由上述的教師工作壓力量表可知，一般研究者主要是針對工作情境中的壓力源，作為測量教師工作壓力的項目。而部分學者發展出的測量工具，在信度、效度方面已達標準，問題的構面適當完整，也得到相當程度的認同，可供後續研究做參考。

第二節 教師休閒調適之理論與相關研究

隨著經濟日益繁榮，人們的工作型態與壓力日益增加，「休閒」也逐漸受到重視，Godbey（1994）認為休閒是現代人生活很重要的部份，不僅會提高個人的幸福感，同時也可以降低生活中的壓力，幫助維持身心健康，而目前在各種壓力調適策略方法中，在理論或是實證上都已經證實了休閒可以成為幫助人們調適壓力以及持續或促進他們健康的重要方式（Iwasski & Mannell, 2000）。休閒可以看成是一種生活的平衡，人們會去從事刺激或放鬆的活動，來平衡身心之緊張狀態以及提升內在生活品質（王昭正，2001）。

壹、休閒的意涵

休閒是一隨時間環境不斷轉變的連續動態歷程，且因每個不同背景特性的個體，而對「休閒」之認知各有不同的解讀。「休閒」的英文Leisure，

源自拉丁文的Licere，意指「被允許」(to be permitted)或「自由」(to be free)。休閒並不是現代社會的產物，自古以來休閒它一直就是一項很重要的社會現象(Kelly, 1996)。亞里斯多德曾說：「凡是一種自由選擇，自我滿足心態下，做一件並無特殊目的，也不感到勞累的活動，即屬休閒」。陳振貴(1996)則認為休閒具有多面性，是需要時間，是一種活動是整體性，是需要經驗更需要學習。

國內外許多研究者對於休閒方面的研究論述中，對休閒意涵的看法，大致可分為「時間」、「活動」、「經驗」、「行動」等四個層面，茲說明如下：

一、從「時間」觀點

McDaniel (1982) 認為休閒是工作和維持生存以外的自由時間，它提供機會使個體去從事某種程度及自主的或自願選擇的活動。Kelly (1990) 認為休閒是在剩餘、可支配的時間下行使的；Russel (1996) 指出休閒工作之外的自由時間(引自陳葦瑜, 2003)，由此可知以時間來定義休閒而言，是指扣除工作、家庭或個人時間之外，所剩下非義務性，且可自由支配的時間。嚴祖弘(2001)把休閒定義為工作、生存以外剩餘的時間。鄧建中(2002)認為休閒從時間觀點而言具有：(1)閒暇的、自由時間(意指可自由支配的時間)。(2)解脫工作和則任義務之外的時間。(3)為滿足實際需要報酬之行動以外的時間。因此，從時間的觀點而言，休閒是一個人在工作、生存以外可以自由支配的時間中，自由選擇從事可以放鬆身心的活動。

二、從「活動」觀點

Dumazedier (1974) 提出休閒是人們在工作、家庭及社會種種義務之外，個人依自己的意志選擇所從事的活動。Kelly (1982) 認為休閒是

為了自己的緣故而選擇的活動，是可以自由選擇的，且可與其他盡義務和責任而去做活動區別，這些活動包括工作和家庭責任。Bemmel 和 Burrus- Bammel (1982) 認為休閒是一種鬆弛的活動。Dattilo & Murphy (1991) 也認為每個人對於活動參與所獲得的經驗不盡相同，因此可以了解以活動觀點作為休閒定義雖然可以客觀量化，但是卻忽略個體的心理體驗感受，但是個人體驗卻是休閒的關鍵，因此便有學者認為要完整詮釋休閒的定義，就必須要考量個人主觀體驗。李晶 (2000) 認為休閒是以個人的自由意願為出發點，必須是可以自由選擇的活動，以及非義務性、強迫性，個人依其自願所從事的活動。因此，以活動的觀點而言，休閒是一種活動，它必須是個人自由選擇而且有益於其身心的活動。

三、從「經驗」觀點

呂建政 (1999) 認為休閒是一份自由而完整和諧的存在經驗。因此休閒不是膚淺娛樂，也不是炫耀性消遣，它是屬於一種心靈放鬆的狀態，使人們輕鬆、滿足、調和感情，是個人主觀的自由及享受的心理狀態，此一觀點往往與心理的歷程聯結，比較偏向個人主觀性的感受，過去的經驗與信念，參與休閒的主要原因乃受內在動機驅策，休閒本身的樂趣感受是主要的參與動力。而參與者的心理狀態、態度傾向、參與體驗，意指愉悅的、專注、忘我、歡喜平和的、昇華的等心理狀態，皆會影響其內在動機與休閒意願。所以，從經驗的觀點而言，休閒是一種心靈狀態的滿足和閒適的感覺，重點在於休閒的心境，藉由休閒來豐富生活內容和建立生命的價值。

四、從「行動」觀點

Kelly 和 Godbey (1992) 認為休閒不是虛幻的自由感，不是到市面上購買廣告中所說的休閒產品，休閒是一種付諸實際而且影響人生的行

動。因此，休閒是依自我的決定，去實行有意義的行動，做一些有創造性的事情；以達到自我教化，改善生活品質，進而追求人生崇高境界的目標。所以，從行動的觀點而言，休閒是一個人自己做決定，採取有意義、有創造性的思維，能夠提昇自我滿足的一種付諸實踐的行動。

綜合以上觀點，可歸納出休閒為自由參與的活動，包括靜態與動態，以達到滿足身心抒解壓力，恢復精神與體力，有益身心並促進健康，進而增進家庭和社會和諧，改善生活品質。

貳、休閒調適

休閒調適是當人們遭遇立即性壓力情境後，透過休閒所產生的調適行為或認知。根據 Iwasaki 和 Mannell (2000a) 的研究指出壓力會影響身、心理的健康，但是社會心理因素與生活方式如：休閒型態，可扮演緩衝壓力的角色，進而增進個人之健康與幸福感。在這樣的模式中，人們會使用較立即與有效方式來抒解壓力。休閒調適的建立是當人們遭遇壓力時，他們也許會做出某些調適行為來回應這個壓力。個人透過投入休閒調適的認知與行為，可有效的調適生活壓力，以提昇人們的正面情緒或減低負面情緒，來維持良好的健康 (Coleman & Iso-Ahola, 1993; Iwasaki & Mannell, 2000a)。許多研究指出休閒活動可以提供社會支持，也是調適壓力的一種方式，所以透過參與休閒活動所產生調適壓力的行為或認知，就是所謂的「休閒調適」。

根據 Iwasaki & Mannell (2000a) 的研究，將休閒調適分為：

(一) 友伴式的休閒 (Leisure Companionship)

友伴式休閒亦是社會支持的一種，主要是透過休閒行動來獲得立即性的友誼支持，透過友伴式的休閒活動，「休閒」可以提供自由決定和愉快的經驗分享，其透過休閒行動，來獲得立即性的友誼支持，可減輕

壓力對身體健康的影響 (Iso- Ahola & Park, 1996) 。Coleman (1993) 指出休閒所衍生的社會支持可以促進人們與社會的互動與關係，提昇調適壓力的能力。休閒相關的社會支持可讓個體由於他人或團體的協助而知覺到舒適、關心與尊重的感覺，研究亦指出其可減輕人們經驗到的壓力與維持身心健康，而非工作等義務性接觸 (Bolger & Eckenrode, 1991) 。

(二) 舒緩身心的休閒 (Leisure Palliative Coping)

屬於逃離導向的調適策略。人們企圖藉由參與休閒活動來逃避壓力與舒緩身心，例如利用工作空檔喝杯咖啡、假日出遊或放個假等，如此透過休閒的短暫休息可以讓人們重新獲得新的能量去面對生活中的各式壓力 (Iwasski, 2003) 。而參與休閒可以保持人們身、心的忙碌狀態，使他們經由參與休閒活動，暫時逃避壓力事件。所以透過參與休閒活動可短暫休息以恢復體力，並調適生活中的壓力，增進身心的舒適。

(三) 提昇正面情緒的休閒 (Leisure Mood Enhancement)

利用休閒提升正面心情或是減低負面心情是另一種且重要的壓力調適策略。Ull & Michael (1995) 認為某些休閒型態有減少壓力的潛力，也可以提昇正面心情與減少負面情緒 (引自余緒德, 2004) 。例如於中午休息時去運動或與同事閒聊等，皆可讓人們有效地調整心情。Iwasaki & Mannell (2000a) 研究發現，休閒可以協助個人調適壓力。(Lazarus, 1991) 研究發現，壓力的調適和情緒之間已經被證實是具有關聯性。

由上述研究中，可證實休閒具有相當多面向與功能，來幫助人們調適壓力，可以藉由心理層面的自覺感或是實際參與活動後所獲得的效益，這些都是調適壓力的方式；其次休閒活動在調適壓力中佔有相當重要的地位，由於休閒活動以及參與特性是實質可見，且效益也可是測量，因此許多策略都提出以休閒活動作為調適策略。根據壓力-調適模式指出，

個體認為只有情境對個人的重擔，已超過個人資源所能負荷時才會產生壓力；Lazarus 等人更指出，心理壓力大小視個體對情境的認知而定（康立群，2004）。Lazarus and Folkman（1984）為了瞭解個體面對壓力時調適過程與其使用的調適策略，將調適策略分成：1. **問題導向的調適策略**（problem-focused）為處理或改變導致困擾之問題，包括改變環境或個人的行為，例如直接行動、尋求協助、症狀管理等直接改變壓力來源的方式；2. **情緒導向的調適策略**（emotion-focused）則為調節對問題之情緒反應，常發生於無法調節的威脅、或挑戰的環境情形這包括：認知、再評估、壓抑等，這對壓力源的改變較無關係，但可減緩壓力的衝擊，降低心理上的痛苦等方式。也就是說，「問題導向的調適策略」是在改變壓力情境，而「情緒導向的調適策略」只在調節當事人的情緒。

由以上文獻可以了解休閒不僅可以舒解壓力，確實可以促進個人生理、心理以及社會的健康。以休閒作為壓力的調適方式，在休閒中有許多面向可以調適壓力。

參、休閒調適研究與休閒調適策略

一、休閒調適信念（Leisure coping beliefs）

休閒調適信念為人們因為投入休閒而建立正面信念來幫助自己調適壓力，可以被看做是一種穩定的心理狀態。休閒調適信念是由長期的社會化過程所形成，據Iwasaki 和Mannell（2000b）研究顯示休閒調適信念中的賦權與社會支持可直接降低心理疾病與增進幸福感（wellbeing），強烈之休閒友誼信念可間接地降低經驗壓力之強度。Iwasaki（2003b）指出具強烈休閒調適信念的人們（其信念包括：知覺掌控感、自由感、感覺賦權與對人生有正面態度等）將有助於人們維持良好的身心健康，而無關乎他們正體驗到的壓力強度。

二、休閒調適策略與調適結果

對壓力與調適研究來說，壓力調適結果為用以瞭解調適策略適當與否，是重要的判斷指標（Meneghan, 1982）。調適研究一定要考慮調適行為的結果來評定調適的有效性（Zaurtra & Wrabetz, 1991）。Iwasaki（2003a）研究發現休閒調適策略對調適結果具有強烈與直接的影響，基於休閒調適策略是經壓力刺激後一過程模式，「調適結果」連結了休閒調適策略與生理、心理健康，從調適壓力的「調適有效性」、「調適滿意度」以及「壓力減輕」等三面向來探討休閒調適策略的有效性，並分析其與健康兩者之關連。

三、小結

休閒調適策略為針對探討人們於生活中遭遇壓力事件時所從事的休閒行為或認知，相關研究顯示休閒調適策略可為人們帶來正向的調適結果，並維繫個體生理與心理的健康，壓力、休閒與健康三者間會產生不同的互動結果，包括壓力與休閒各自獨立地影響身心健康，以及休閒緩衝壓力對身心健康造成的負面衝擊。休閒的意涵是多樣化的，休閒可為人們帶來許多正面效益，包括抒解生活壓力、提昇生活品質與增進身心健康，它提供人們暫時逃離日常生活的機會、達到愉悅與放鬆效果，並且可以緩衝壓力對健康造成的影響；從休閒利益的調適功能得知，休閒研究已漸漸重視人們運用休閒作為調適壓力的方式與意義，休閒亦可被視為一種情緒焦點的調適方式。

第三節 教師工作滿意度之理論與相關研究

本節主要是以工作滿意的理論與相關研究為探討之重點，包括工作滿意度的定義、工作滿意度之理論模式、影響教師工作滿意相關因素之探討與影響教師工作滿意度之層面等。

壹、工作滿意度的意義

最早有關工作滿意的研究是從十九世紀末工商企業界的科學管理時期開始，當時主張用科學化的方法管理員工，認為經濟報酬是誘使人類工作的重要因素，並採取員工的工作績效作為薪資給付依據。對工作滿意度的研究起源於1930年代的霍桑研究（韓繼成，2002）。霍桑實驗的研究結果指出，若要提昇工人的生產力與效率，除了要改善其工作環境外，還必須重視工作者的態度與人際關係。Hoppock在1935年提出「工作滿意」（Job Satisfaction）一詞，是最早提出此一名詞的學者。他主張工作滿意度是工作者生理與心理對環境因素的滿足感受，及工作者對工作情境的主觀反應。

Vroom（1964）認為個人對工作角色抱持的情意取向，正面的情意取向即代表工作滿意；反面的取向則是代表不滿意。林雍智（2000）認為工作滿意係指教師對其工作所具有的看法及一種主觀情感的程度，此程度若有積極情意傾向時稱之為「滿意」；若為消極情意傾向時，則稱之為「不滿意」。Robbins（2001）工作者對其工作所抱持的一般性態度，工作者的工作滿足程度高，則表示對他的工作抱持正面的態度。許瑞芳（2002）認為教師的工作滿意是指教師實際從事教學工作後，考慮與工作有關的各層面問題時，產生的一種正向積極的情意取向的程度。包含對工作報酬、學校行政、同事關係、進修狀況、教學工作及工作環境等六個層面的滿意。邱義隆（2002）特殊班教師的工作滿意度會隨著內在感受與外在環境因素的不同而做改變。郭振生（2003）將工作滿意定義為：「工作者對其工作本身、工作過程與工作結果所產生的整體性感覺及主觀的價值判斷。工作者感到滿意與否，則取決於個人在工作環境中，實際獲得之價值與其預期應獲得之價值的差距。此差距愈小，滿意度愈

高；差距愈大，則滿意度愈低。」賴怡卉（2003）指個人對於其工作所產生的感受、評價與情感反應的程度，若保持正面情意取向，則表示滿意，若持反面情意取向則表示不滿意。

綜合前述之文獻探討，歸納上述學者工作滿意之定義，可發現工作滿意是涵蓋層面相當廣泛且尚無定論的一種概念。本研究將工作滿意度定義為：個人對其工作本身、工作各層面的整體感受（如：工作環境、工作性質、人際關係、溝通協調等因素）及其抱持的情意取向與態度，如果產生正向積極的情意取向，則表示滿意；若持反面取向，則是不滿意。

貳、工作滿意度之理論

研究工作滿意的學者，由於研究的層面、方法與所強調的論點不同，並且對於工作滿意的觀點有各自不同的解釋，因此所建立的理論亦有所差異。一般探討工作滿意度的理論，都是從動機理論來探討的，動機(或稱激勵)一詞源自於拉丁文 *movere*，意思是移動(to move)(秦夢群，1997)，最基本的動機區分為內在動機和外在外動機。內在動機是認知和人文主義的觀點，根據 Deci 和 Porac 定義內在動機：「一個活動如果沒有明顯的外部獎賞就可以說是內在動機的活動；換言之獎賞是在活動本身」。而外在動機是行為主義的觀點，提供獎賞和懲罰混合的方式以引起組織生活中人們的動機(秦夢群，1997)。工作滿意度的理論，主要有以下幾種：Maslow 的需求層次論；Herzberg 的雙因子理論；Alderfer 的 ERG 理論；Porter 的需求滿意理論；Vroom 期望理論(Expectancy theory)；W. K. Hoy & C. G. Miskel 三因子理論；Wernimont 系統理論等。分別探討如下：

一、Maslow (1954) 需求層次論 (hierarchy of needs theory)

以動機研究為基礎，認為人類的行為由需求所引起。將需求分為生理、安全、社會、尊嚴、自我實現等五種需求層次。茲說明如下：

1. 生理需求 (physiological needs)：屬於生物的基本機能，是維持生命的基本需求，包括饑餓、口渴、居住、性及其他種種身體需求等。
2. 安全需求 (safety needs)：希望在生命、經濟和心理等方面獲得平穩與安心，想要擁有安全環境的需求，包括避免身體及情緒受傷害的安全及保護。
3. 社會需求 (愛與隸屬) (belonging needs and love needs)：屬於情感的需求，是一種與他人結合的滿足，隸屬於團體，包括愛、歸屬感、接受及友誼。
4. 尊重需求 (esteem needs)：希望獲得自我尊重及他人尊重的需求，包括自尊、自治及成就等內部尊重因素；以及地位、認同及受注意等外部尊重因素。
5. 自我實現需求 (self-actualization needs)：是個體充分展開自我潛能，達成其人生目標，實現自我理想的一種需求，包括成長、成就潛能及自我履行等個人如何成就可能的驅力。

馬斯洛把這五種需求分為低階需求及高階需求，前者如生理、安全需求，是屬於外部滿足的需求；後者如社會、尊重及自我實現等是屬於內部滿足的需求。這五種需求雖有高低層次的排列，但層次之間並沒有分隔，反而有重疊之處當低層次需求滿足後，高層次需求才會產生。需求層次理論認為工作特性若能與個人需求密切配合，將會導致個人的工作滿意，因此需求層次理論被研究者廣泛運用在激勵教師士氣必提昇工作滿意度 (賴怡卉，2003)。

二、Herzberg (1966) 雙因子理論 (two-factor theory)

雙因子理論又稱為激勵--保健理論(motivation-hygiene theory)，認為人類的動機與滿足感是由兩組因素來控制，而非傳統上所認為的只有一組因素。歸納影響工作滿意的因素，包括有成就感、責任感、工作本身、受賞識感、成長及升遷發展，這些因素能有效的激勵個人較佳的績效及努力，稱為激勵因素，這些因素都與工作有直接關係，且隱含於工作之中的，故又稱為內在因素。而影響工作不滿意的因素，包括有薪資、人際關係、工作環境、視導技巧、及組織的政策與管理，主要在於防止工作不滿意，這些稱為保健因素，故又稱為外在因素。

三、Alderfer (1972) ERG理論

參考Maslow的五個需求層次理論並加以修訂，將人類的需求層次分為生存(existence)、關係(relatedness)及成長(growth)三個需求。因為此三個需求之英文字首為ERG，故以此命名。

1. 生存需求(existence needs)：指所需生理與物質需求的各種形式，如飢餓、薪資、福利等，類似Maslow的生理與安全需求的部份。
2. 關係需求(relatedness needs)：指與其他入之間維持關係的需求，例如與親人、師長、部屬朋友間的關係，也就是滿足與別人共同分享思想感情，相互關懷的人際過程，此需求是指與他人有情感交流與相互關懷的互動性人際過程，類似Maslow安全、愛與歸屬及某些尊重需求相類似。
3. 成長需求(growth needs)：指個人努力工作表現其能力，不斷克服挑戰，追求成長的一切需要，充分發展各種潛能。透過自我不斷的統合、發展和表現，以實現個人的理想和抱負，達成自我實現的需求。此需求與Maslow的自我實現需求和部分尊重的需求相類似。

ERG理論與需求層次理論的共同點是，當個體在不同的需求層次得

到實現時，個體便能得到滿足；不同的是，在ERG理論中個體所追求的需求層級，並沒有必然的順序之分。

四、Porter的需求滿意理論

Porter的需求滿意理論把Maslow的需求層次理論中的生理需求刪除，並在尊重的需求和自我實現的需求上加「自主的需求」。對學校行政體系而言，瞭解教師的需求層次是極為重要的。教師會因自己的不同性別、學歷、服務年資、不同年齡、不同職務、兼任行政年資、不同學校規模等，其需求皆有層次上的不同。瞭解教師需求，符合滿意指標，不僅能提高教師工作士氣，亦能增進教師工作效率。

五、Vroom（1964）期望理論（Expectancy theory）

期望理論是由Vroom（1964）所提出，期望理論的建構是以吸引力（valence）、期待（expectancy）與工具價值（instrumentality）三個基本概念的分析、整合、評估後，所選擇可能具有良好結果的行為。基本概念說明於下：

1. 吸引力（valence）：指報酬對個人吸引程度的大小，而吸引力的大小是決定個人動機的第一步。
2. 期望（expectancy）：指個人對於達到個人行動後的直接成果的自信與機率，當個人的努力會獲得成功的信念，也是對行動產生某種特定結果可能性的看法。
3. 工具價值（instrumentality）：指知覺到做好工作與獲得報酬之間的關係。Vroom（1964）將期待視為是「行動-結果」的聯結，而工具價值是「結果-結果」的聯結。期望理論根據的是成本效益原則，行為本身有時不是目的，而是達成個人目標或滿足的方法。此理論認為人們都有目標存在，而且認為這些目標具有價值意義。所以個人追求的目

標與實際獲得的回饋，決定了個人對工作的滿意程度。

所以Vroom的期望理論，簡單的說就是吸引力→期望→實用性三者關係的聯結，個人為達到目標所產生的動機與行為，必須要在這三者皆強時才會繼續。

六、W. K. Hoy & C. G. Miskel 三因子理論

三因子理論係由W. K. Hoy & C. G. Miskel 針對雙因子理論之不足，加上另一個折衷因素而來的，期使影響工作滿意的解釋能更周詳，它包括了職業地位、專業成長、薪資與冒險機會等變項（陳聖芳，1999）。

七、Wernimont (1972) 系統理論

此理論是由 Wernimont 於 1972 年所倡導，他認為工作滿意是受外在環境與個人內在因素交互作用影響而成，外在環境，包括工作環境、組織政策、職位升遷、薪資待遇、領導能力、人際關係等因素，另一是個人內在因素，包括個人的責任感、成就感、認同感、進步感、公平感、贊同感等。而系統理論是由外在環境與個人內在因素和結果三者交互作用所共同組成的，由外在環境變項影響個人內在變項的滿意情形，而影響個人整個工作滿意結果，此種結果又進而影響原先的兩種變項，如此不斷循環，成為一種開放系統的現象。外在環境因素會影響個人內在的滿意情形，從而影響個人對工作本身的滿意程度；而個人工作的滿意程度又會影響原先的外在環境因素，如此交互影響，使所有變項間的因果關係，成為一個動態的歷程（許川濠，1998）。由此種工作滿意模式可知：組織的領導者為使員工對工作有較高的滿意度，就應提供良好的工作環境，使員工能逐漸的由外在滿意化為內在滿意，以有效提高工作滿意度，進而提昇工作績效。

綜合上述理論可以發現早期的學者偏重以「需求滿足」的觀點來解

釋工作滿意度；而現在多數的學者則傾向從「感受與態度」來了解個體對工作的滿意程度。由於各家學說強調的重點有所不同，這也顯示出工作滿意相關研究的層面廣泛與內容複雜。

參、影響教師工作滿意度之因素

工作滿意是包括許多心理因素與環境因素交互影響所產生的一種心理狀態，是多元因素造成的結果。而他的研究層面也是多重而廣泛的，受到不同的研究對象、方法及不同的背景、理論依據的影響，所考慮的研究層面自然有所差異。國內有關教師工作滿意方面的研究相當多，在分析國內外眾多相關文獻中，可以藉由探討教師個人背景變項與工作滿意的關係及影響，深入瞭解。

一、教師背景因素

(一) 性別

1. 性別與工作滿意無顯著差異

郭文景(1985)的研究指出男女教師並無顯著差異。潘安堂(2002)、余景達(2002)、賴怡卉(2003)、蘇維新(2003)等人的研究均指出，教師的工作滿意不受性別影響。

2. 男性之工作滿意較高

亦有部分研究指出，男性教師的工作滿意較女性高，例如：在溝通滿意度上舒緒緯(1990)的研究結果是男性教師高於女性教師。梅媛媛(1995)、辛俊德(2002)等人的研究，亦是男性教師的工作滿意較女性高。

3. 女性之工作滿意較高

黃昆輝(1989)的研究指出：大體上女性教師在工作滿意程度上高於男性教師。吳幼妃(1989)的研究發現女性國小教師比男性教師更具

有自我實現感，其認為也許是女性自認為適合接近兒童，以及具有愛心的女性本質有關。而饒邦安（1991）、謝金青（1992）、陳聖芳（1999）等研究者有不同的結果，認為女性教師的工作滿意較男性高。

綜合上述可知，性別與工作滿意之關係仍有差異存在，因此值得針對這個問題做進一步的探討。

（二）年齡

1. 教師年齡與工作滿意無相關

張明麗（1991）及陳清溪（1991）研究發現，教師年齡與工作滿意並無相關。

2. 教師年齡與工作滿意有顯著差異

謝百亮（1995）、辛俊德（2002）、潘安堂（2002）、賴怡卉（2003）等人的研究指出，年紀大的教師工作滿意較高。其中，賴怡卉（2003）指出，31歲以下的教師工作滿意低於41-50歲及50歲以上者。

3. 教師年齡與工作滿意呈U型相關

Herzberg(1966)整理1956年以前的文獻發現，年齡與工作滿意是U型曲線相關，當人們開始工作時，工作滿意度較高，之後呈現下降現象，而三十歲以後又會升高。舒緒緯（1990）與謝金青（1992）的研究發現：年紀越大者，工作滿意度越高。張忠祺（1998）研究指出教師在初任教職時期，其工作滿意較高，但隨著年齡增加而降低，如繼續在原學校服務，一直到中年之後，工作滿意又隨著年齡增加而提高。

（三）婚姻狀況

有關教師婚姻狀況與工作滿意之相關研究，可發現並無一致的研究結果，茲分述如下：

1. 婚姻狀況與工作滿意無顯著差異

鄒浮安（1982）、林佳芬（1999）、邱義隆（2002）等人的研究發現教師的婚姻狀況並不會影響工作滿意。

2. 婚姻狀況與工作滿意有顯著差異

張明麗（1991）、謝金青（1992）、謝百亮（1995）等人的研究則發現，教師的婚姻狀況會影響工作滿意，其中已婚的教師其工作滿意較未婚者高。

（四）任教年資

有關教師任教年資與工作滿意之相關研究，可發現並無一致的研究結果，茲分述如下：

1. 任教年資與工作滿意無顯著差異

吳清基（1980）的研究指出其中並無顯著差異存在。吳淑琪（2001）針對雲嘉南國中小總務主任進行研究，發現不同年資的總務主任其工作滿意並沒有差別之分。吳淑琪（2001）的研究顯示教師的任教年資對工作滿意並沒有影響。

2. 任教年資與工作滿意有顯著差異

謝金青（1992）的研究指出服務年資較長者有較高的工作滿意感受；辛俊德（2002）、蘇維新（2003）、賴怡卉（2003）等人研究發現，任教年資越久其工作滿意越高。

3. 任教年資與工作滿意呈U型相關

（鄒浮安，1982；Herzberg，1966）指出服務年資與年齡一樣呈U型曲線相關。張忠祺（1998）則指出服務年資較淺的教師在初任教時工作滿意較高，隨著年資增加而降低其工作滿意程度，如繼續在原學校服務，之後工作滿意度又隨著年資增加而提高。

綜合上述可知，教師任教年資與工作滿意之關係仍有差異存在，因

此值得針對此問題做進一步的探討。

(五) 學校規模

關於學校規模與工作滿意之相關研究，可發現並無一致的研究結果，茲分述如下：

1. 學校規模與工作滿意無相關

饒邦安（1991）的研究指出，不同的學校規模並不會對教師工作滿意程度造成影響；謝百亮（1995）、吳淑琪（2001）等人的研究發現學校規模並不影響工作滿意。

2. 學校規模與工作滿意有顯著差異

黃隆民（1985）的研究顯示，學校規模愈小，教師的工作滿意程度愈高。陳聖芳（1999）辛俊德（2002）、蘇維新（2003）等人的研究發現學校規模越小其工作滿意較高。賴怡卉（2003）的研究發現中型學校的教師工作滿意較高。

從上述分析可知，學校規模與工作滿意之關係仍有差異存在，因此值得針對此問題做進一步的研究。

二、小結

歸納上述影響工作滿意的實證研究中，其研究變項，大多以性別、年齡、婚姻狀況、教育背景、任教年資、學校規模等變項加以探討，目前仍無一致性的研究結果，可能受限於研究對象的特性、不同的變項因素，或是取樣的大小、研究的方法、測量工具及資料分析的差異等影響，而得到的結果也不一致。因此本研究將以性別、年齡、婚姻狀況、教育背景、任教年資、學校規模為背景變項來進行研究，以作為增進教師工作滿意的參考。

肆、影響教師工作滿意度之層面

一、影響教師工作滿意度之層面

工作滿意是包括許多心理因素與環境因素交互影響所產生的一種心理狀態，是多元因素造成的結果。而他的研究層面也是多重而廣泛的，受到不同的研究對象、方法及不同的背景、理論依據的影響，所考慮的研究層面自然有所差異。根據國內研究者對教師工作滿意度之層面整理如下：

表2-1 國外研究者對影響教、職員工作滿意度層面探究一覽表

研究者	影響工作滿意層面
Herzberg (1959)	1. 安全 2. 工作興趣 3. 升遷機會 4. 上級讚賞 5. 工作內容 6. 公司及管理當局 7. 主管領導 8. 工資 9. 工作環境 10. 工作社會性 11. 溝通 12. 工時 13. 工作難易度 14. 福利
Vroom (1964)	1. 升遷 2. 組織本身 3. 工作內容 4. 工作環境 5. 金錢待遇 6. 直接主管 7. 工作夥伴
Alderfer (1972)	1. 薪水 2. 同事 3. 安全 4. 福利 5. 上司 6. 顧客 7. 成長
Robbins (2001)	個人內在因素：1. 責任感 2. 成就感 3. 受賞識感 4. 進步感 5. 公平感 6. 贊同感 外在環境因素：1. 工作環境 2. 領導能力 3. 職位 升遷 4. 薪資待遇 5. 組織政策 6. 人際關係

表2-2 國內研究者對影響教、職員工作滿意度層面探究一覽表

研究者	研究重點	影響層面
江國樑 (2001)	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	1. 工作環境 2. 行政支援 3. 教學工作 4. 發展報酬 5. 人際關係
余景達 (2002)	國民小學學校本位管理與教師工作滿意關係之研究	1. 工作本身 2. 升遷進修 3. 薪資福利 4. 同事關係 5. 工作環境 6. 行政領導
楊益民 (2002)	國民小學教師工作滿意度評量之研究	1. 工作本身 2. 領導特質與行為 3. 組織文化與價值 4. 組織內部互動關係 5. 政策與行政 6. 報酬資源與組織培育 7. 個體心理層面滿足
潘安堂 (2002)	國民小學教師授能與工作滿意關係之研究	1. 行政領導 2. 薪資昇遷 3. 精神報酬 4. 同事關係 5. 工作本身
黃裕敏 (2003)	國民小學學校組織文化與教師組織承諾、工作滿意關係之研究	1. 視導行為 2. 工作報酬 3. 工作滿身 4. 學校環境
謝月香 (2003)	桃園縣國民小學教師兼任行政職務工作滿意度之研究	1. 工作本身 2. 主管領導 3. 人際關係 4. 工作環境 5. 薪資福利 6. 社會地位 7. 升遷考核
陳湘琬 (2004)	教師人格特質、工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向相關性之研究-以南部地區為例	1. 工作成就 2. 工作環境 3. 人際關係 4. 主管領導 5. 報酬
蔡志成 (2005)	國民小學總務主任工作壓力與工作滿意關係之研究-以雲嘉南五縣市為例	1. 工作環境 2. 工作本身 3. 升遷與福利 4. 個體心理的滿足

綜合上述文獻資料可以發現，儘管各研究者對於工作滿意度的研究層面有所不同，但多數仍以工作本身、工作環境、行政領導、進修升遷、薪

資福利、人際關係等六個向度為主，作為教師工作滿意度問卷編製之依據，茲分述說明如下：

(一) 工作本身

指教師對擔任目前工作的意願、工作內容及工作負擔是否能發揮所長、是否有成就感、是否符合個人興趣與對工作的熱忱等方面知覺的滿意程度。就「工作本身」而言，包括了工作負擔、工作成就感、專長興趣符合程度、工作份量、工作前途、困難度等等。江永森（1986）研究發現，工作內容越富於變化，所做工作的重複性越少；自主性越強，則工作者的滿意越高。

(二) 工作環境

指教師對目前所處的工作場所在軟、硬體各方面設施，學校環境設備整體知覺的滿意程度。就「工作環境」而言，包括了教學環境的空間、位置、行政體系在工作上的支援、硬體設備與資源、學校的組織氣氛、學生與家長的支持程度、校園工作環境與社區環境的舒適性與安全等。邱淑媛（1993）研究指出，不良的工作環境容易使員工產生心理及生理的疲倦，因而導致工作效率低落，進而影響工作上的情緒、適應等，造成較低的工作滿意度。

(三) 行政領導

指教師對於學校行政人員領導管理的滿意程度，包括與上級主管的互動關係、主管的領導方式、接納意見的程度、對教師的授權與給予教師的協助與支持等。

(四) 進修升遷

指教師對學校所提供的進修管道、積極鼓勵教師進修、工作職務的晉升及成績考核知覺的滿意程度。

（五）薪資福利

指教師對於從事這份工作所獲得的物質報酬方面的滿意程度，包含薪資待遇、各項津貼與優惠福利、退撫制度、生活保障與安全感等。

（六）人際關係

指教師與行政主管、同事、學生及家長之間的人際關係的互動與聯繫方面滿意的程度，包括同事間的合作與協調、與學生生的互動及與家長的溝通等。

二、小結

由上述相關研究發現可知，影響教師工作滿意的個人因素不外乎性別、年齡、婚姻狀況、任教年資等，而環境因素則有學校規模等，可見教師背景變項與學校背景變項對教師工作滿意有重大的影響。因此，參酌上述影響教師工作滿意因素後，本研究分別從教師背景變項，包括了性別、年齡、婚姻狀況、任教年資，以及學校規模做為本研究架構與問卷設計的依據，工作滿意度問卷內容則包括工作本身、工作環境、進修升遷、薪資福利、人際關係等五個層面。

第三章 研究方法與步驟

本研究在探討雲林縣國小教師工作壓力休閒調適與滿意度之間的關係，藉由文獻探討，並以問卷調查法進行研究形成研究理論基礎，確立研究架構並擬定以調查研究法為研究方法以達研究目的。本章共分為六節，第一節為研究架構、第二節是研究假設、第三節是研究對象、第四節研究程序、第五節研究工具、第六節資料處理。

第一節 研究架構

壹、研究觀念架構

本研究的目的是在探討雲林縣國民小學教師工作壓力、休閒調適與滿意度的情形，主要架構包括個人背景變項、工作壓力、休閒調適及滿意度四個項目。

在個人背景變項方面，本研究採取性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任職務、學校規模等七個變項。

在工作壓力方面，本研究採取工作負荷、組織氣氛與人際關係、家長參與等三個層面來進行探討。

在休閒調適方面，本研究採取友伴式的休閒、提升正面情緒的休閒、學校休閒等三個層面來進行探討。

在滿意度方面，本研究採取工作環境、進修升遷與福利等二個層面來進行探討。

茲將本研究之研究觀念架構圖，如圖3-1 所示。

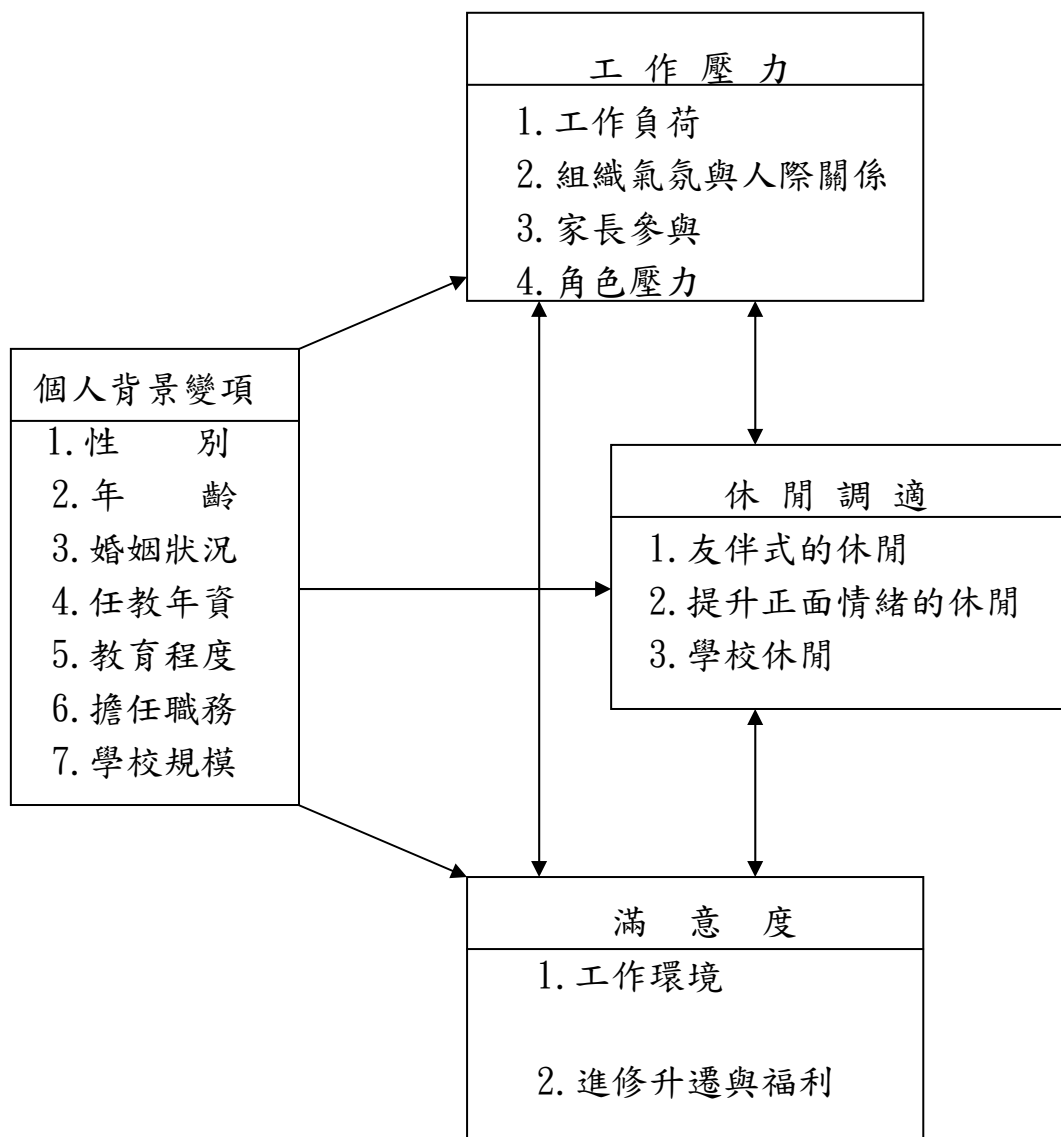


圖3-1 研究架構圖

二、研究變項分析

根據上述研究觀念架構，本研究之變項包括有1. 個人背景變項；2. 工作壓力變項；3. 休閒調適變項；4. 滿意度變項四部分。茲將各變項內涵與探討方式摘要列表如表3-1所示。

由表3-1 顯示，本研究之變項計有：

- (一) 背景變項：包含性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任職務、學校規模等七個變項。

(二) 工作壓力變項：工作負荷、組織氣氛與人際關係、家長參與、角色壓力等四個變項。

(三) 休閒調適變項：本研究採取友伴式的休閒、提升正面情緒的休閒、學校休閒等三個變項。

(四) 滿意度變項：包含工作環境、進修升遷與福利等二個變項。

表3-1 研究變項內涵及探討方式摘要表

變項類別	變項因素	研究內涵	探討方式
背景變項	個人因素	性別	由受試者依據本身實際情形在問卷內填寫
		年齡	
		婚姻狀況	
	資歷因素	任教年資	
		教育程度	
		擔任職務	
地區因素	學校規模		
工作壓力變項	工作負荷	以李克特式五點量表，依據填答者認知程度大小分為非常同意、同意、不確定、不同意、非常不同意等五個等級	由受試者在量表上依據本身認知之程度答為「非常同意」者給五分，至「非常不同意」者給一分
	組織氣氛與人際關係	同上	
	家長參與	同上	
	角色壓力	同上	
休閒調適變項	友伴式的休閒	同上	同上
	提升正面情緒的休閒	同上	
	學校休閒	同上	
滿意度變項	工作環境	同上	同上
	進修升遷與福利	同上	

第二節 研究假設

茲依據本研究之研究目的及研究觀念架構，提出研究假設，以作為調查研究及分析討論之依據，茲列述如下：

假設一：不同背景變項的國小教師在工作壓力上有顯著差異。

假設二：不同背景變項的國小教師在休閒調適上有顯著差異。

假設三：不同背景變項的國小教師在滿意度上有顯著差異。

假設四：國小教師的工作壓力與休閒調適有顯著相關性。

假設五：國小教師的工作壓力與滿意度有顯著相關性。

假設六：國小教師的休閒調適與滿意度有顯著相關性。

第三節 研究對象

本研究對象為係指九十六學年度服務於雲林縣之公立國民小學之級任教師、科任教師及兼任行政之教師，其中不包含校長、實習教師及幼稚園教師而言。本研究採用問卷方式讓受試者填答，問卷係參考陳聖芳

(1999)、吳晨妤(2005)的「國小教師工作感受調查問卷」和余緒德(2004)「休閒調適調查問卷」中加以修正，先進行問卷預試，再進行正式問卷的施測。

壹、研究對象

本研究對象為係指九十六學年度服務於雲林縣之公立國民小學之級任教師、科任教師及兼任行政之教師，其中不包含校長、實習教師及幼稚園教師而言。96學年度雲林縣總計有156所公立國民小學，因此將母體群分為「12班以下」、「13班至24班」、「25班以上」三組。為使樣本具有代表性，因而採取分層隨機抽樣(stratified random sampling)的方式進行問卷調查，按每校實際教師人數寄發問卷。以問卷調查方式進行資料蒐集，了解國小教師工作壓力、滿意度與休閒調適之現況。

貳、抽樣方法

由於雲林縣國民小學教師的母群體極為龐大，為避免造成抽樣上的偏差，本研究將以學校規模為分層依據，採用此項目為分層依據是因其資料明確且容易取得。

本研究的學校規模分為：12班以下之學校、13至24班之學校、25班以上之學校等三種類型，本研究的抽樣方式如下所示，共計抽取40所學校，377位教師，作為研究樣本。

- 一、班級數12班以下（含）的學校，抽取17校，每校寄發8份問卷；請主任、組長、科任、級任教師等填寫。
- 二、班級數13班至24班的學校，抽取11校，每校寄發12份問卷；請主任、組長、科任、級任教師等填寫。
- 三、班級數25班以上的學校，抽取12校，每校寄發13份問卷；請主任、組長、科任、級任教師等填寫。

共發放424份問卷，剔除資料填答不全者，合計有效樣本為377份，有效回收率為88.92%，如表3-2。

表3-2 國民小學教師工作感受與休閒調適問卷母群體

學校班級數	學校數（所）	回收有效問卷
12班以下	17	120
13班至24班	11	121
25班以上	12	136
合計	40	377

其中本次研究雲林縣國民小學教師工作感受與休閒調適問卷抽樣學校規模與回收細目表，如表3-3。

表 3-3 教師工作感受與休閒調適問卷抽樣學校規模與回收細目表

編號		12班以下	份數	13班至24	份數	25班以上	份數
1	校 名	大興國小	7	馬光國小	13	北辰國小	14
2		和平國小	8	東興國小	12	鎮南國小	14
3		信義國小	7	溪洲國小	9	虎尾國小	9
4		仁愛國小	8	崙豐國小	13	僑真國小	10
5		尖山國小	7	中正國小	10	鎮東國小	13
6		廉使國小	8	荊桐國小	11	立仁國小	9
7		宏崙國小	7	四湖國小	11	斗南國小	11
8		秀潭國小	7	林內國小	9	公誠國小	10
9		大有國小	7	東和國小	10	文昌國小	9
10		蔦松國小	6	元長國小	11	南陽國小	10
11		好收國小	6	燦林國小	12	麥寮國小	12
12		埤腳國小	7			土庫國小	15
13		聯美國小	7				
14		仁和國小	6				
15		山內國小	8				
16		興昌國小	7				
17		桂林國小	7				

第四節 研究程序

本研究在研究前進行了解相關問題背景後決定研究主題，建立研究動機與研究目的，再確定研究範圍，進行蒐集相關文獻，建立研究架構後編製問卷以實問卷調查。然後，將資料整理分析與討論，最後提出研究結果與建議。本研究之主要程序如圖3-2 所示

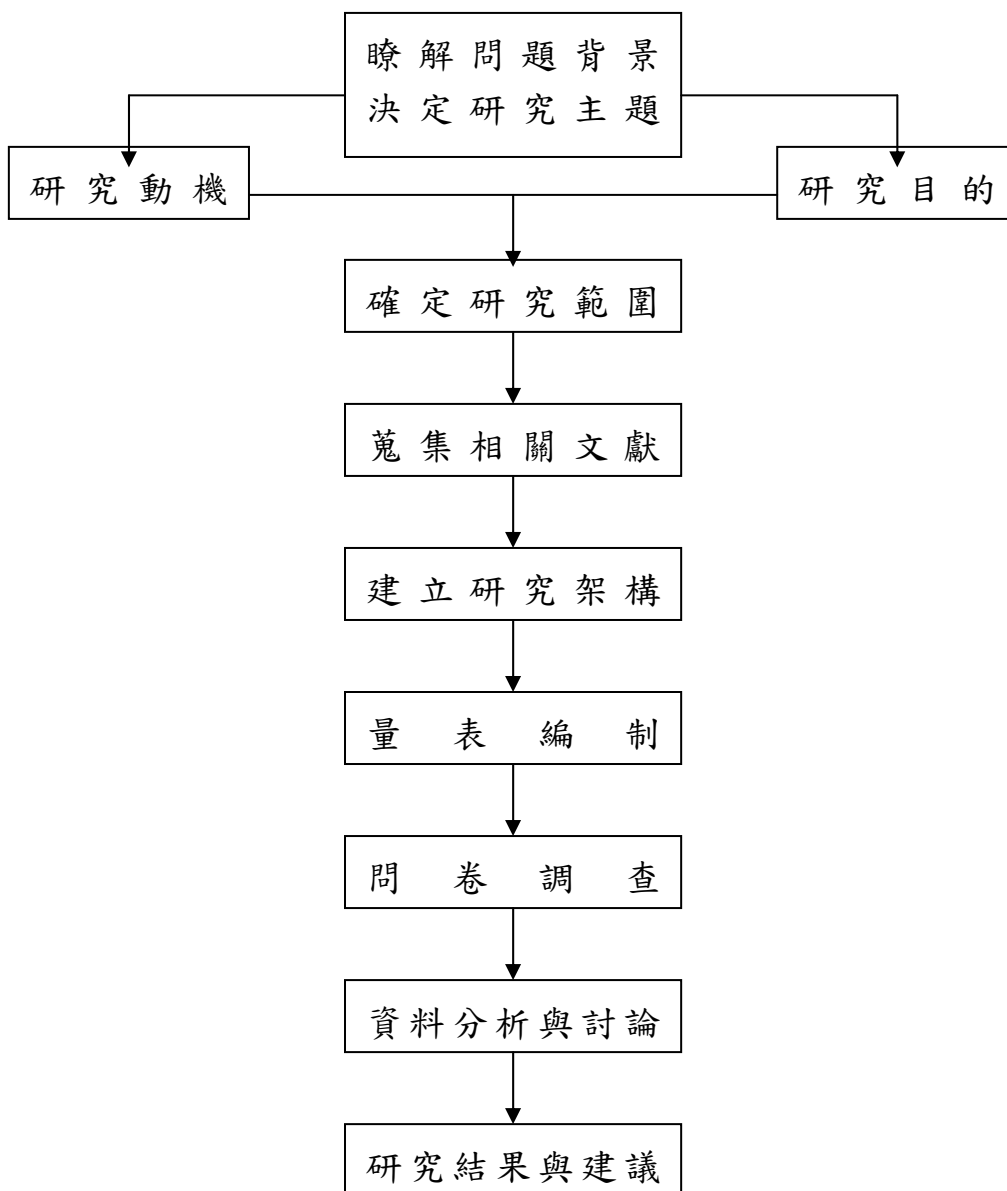


圖3-2 研究程序圖

研究實施程序預定期間為一年，大略分成醞釀構思階段、計劃訂定階段、問卷編製階段、調查實施階段、分析總結階段等五個研究階段，茲將研究進度以甘特圖（Gantt Chart）如圖3-3 表示並略加說明如下。

雲林縣國民小學教師工作壓力、休閒調適與滿意度之研究												
月次	第 一 月	第 二 月	第 三 月	第 四 月	第 五 月	第 六 月	第 七 月	第 八 月	第 九 月	第 十 月	第 十 一 月	第 十 二 月
工作項目												
1. 醞釀構思階段： 蒐集文獻資料	■											
分析文獻資料			■									
2. 計劃訂定階段： 擬定詳細研究計劃				■								
發表研究計劃												
3. 問卷編製階段： 抽取樣本、進行預試						■						
4. 調查實施階段： 實施正式調查							■					
5. 分析總結階段： 分析調查結果								■				
撰寫論文、進行口試										■		
印製研究報告											■	
預定進度（累積數）	8	17	24	33	41	49	58	66	74	83	92	100

圖3-3 研究進度甘特圖

壹、醞釀構思階段

本研究於九十六年五月確定研究主題，並著手構思研究架構，蒐集並分析相關文獻，經與指導教授討論修正後，確定研究的方向與計畫。

貳、計劃訂定階段

為使研究更趨嚴謹，研究者除透過網際網路，分別在國家圖書館資料庫中蒐集相關文獻資訊外，並在南華大學圖書館實際蒐集相關博碩士論文及期刊等文獻資料，根據文獻探討結果，擬定研究架構與研究假設，

經過指導教授數次指導修正後，進行論文計畫發表。

參、問卷編製階段

在研究計畫完成後，隨即依據研究架構、研究假設與文獻探討等資料，進行研究工具的編製，針對問卷的內容與語句，徵詢指導教授、服務單位同仁與本校研究生，經指導教授再行修正後編成問卷。

肆、調查實施階段

正式問卷編擬完成後，敦請指導教授、評論教授與本校研究生提供意見，作為本研究修正之參考，之後即聯絡並郵寄施測學校，問卷回收後，將原始資料輸入電腦進行統計分析。

伍、分析總結階段

依據研究分析結果，撰寫研究報告，並完成結論與建議，經指導教授審閱與校正，及研究者修訂之後，做成論文定稿，進行論文口試與修正。

第五節 研究工具

本研究採問卷調查法，對雲林縣國民小學教師工作壓力、休閒調適與滿意度做實際狀況的了解，所施測的工具為「國小教師工作感受、休閒調適與滿意度調查問卷」。問卷內容包括三大部分：第一部分為「國小教師工作壓力問卷」；第二部分為「國小教師休閒調適問卷」；第三部分為「國小教師滿意度問卷」；第四部分為「教師基本資料」。茲分別就問卷編製過程、問卷填答與計分方式介紹如下：

壹、問卷編製過程

本研究是問卷係參考相關學者研究之調查問卷，再輔以蒐集文獻資料，加以編修完成本研究之問卷，其進行之過程如下：

一、文獻閱讀

本研究先利用南華大學圖書館網際網路蒐集有關研究資訊，然後參閱期刊與相關之博碩士論文，進行概念統整並形成研究假設，且依據研究假設去蒐集適當之問卷內容，進行問卷之編製。

二、編製預試問卷

本研究之預試問卷，根據文獻理論探討後，據以編撰適合之問卷題目初稿，經研究者整理後，以徵詢專家、學者之意見，作為量表修正之依據。依學校規模採分層隨機抽樣進行預試。共計110名教師為預試對象，進行問卷預試，作為本研究編定正式問卷之依據。預試回收問卷收回94份，扣除無效問卷2份，實得有效問卷92份，回收率為83.64%。

(一) 國小教師工作壓力項目問卷

1. 項目分析

將回收之有效問卷輸入電腦，以SPSS FOR WINDOWS 12.0 版的套裝軟體，進行問卷信度的檢證，根據92份有效問卷的填答結果，分別就問卷上24個題目，進行「信度分析」與「項目分析」。

本研究採用各題與總分之相關與決斷值（CR）進行項目分析，每題之相關係數須達.40 以上，且T值達顯著水準值才使用。

從表3-4分析得知，第3題、第4題、第5題、第10題、第17題、第20題、第22題、第24題與總分之相關係數較低，故予以刪除。

表3-4 工作壓力量表項目分析表

題號	項 目	與總分之相關	決斷值 (CR)
1	我覺得學校並未真正了解教師的需求	0.549**	11.846**
2	我覺得教學資源缺乏，影響教學工作	0.461**	9.009***
3	我常將學校未完成的工作帶回家做	0.033	3.799
4	校園內學生的問題或糾紛，使我傷腦筋	-0.11	7.58
5	教改的成敗歸諸於老師身上，令人感到困擾	0.258	3.517
6	我覺得學校活動太多，影響教學，令人困擾	0.521**	12.965**
7	老師研習活動太多，次數太頻繁，浪費太多時間	0.400**	7.973***
8	我覺得現在的課程繁多，增加不少教學負擔	0.643**	14.415*
9	我覺得學校工作分配不均，往往我付出的比別人多	0.516**	12.365**
10	教育局各項業務考評太多，讓人感受到壓力	-0.036	7.654
11	上級的要求與規定，讓我感到困擾與壓力	0.657**	14.844**
12	我覺得家長常有干預教學情形，讓我感到不愉快	0.440**	7.977***
13	家長有事時不與我溝通，反而向校長告狀，使我困擾	0.539**	13.053**
14	有些家長的教育理念偏差，很難溝通	0.471**	8.394***
15	我覺得行政人員與老師之間的溝通，尚不完善	0.625**	14.201**
16	我覺得學校行政的支持度不夠，而感到困擾	0.574**	13.01***
17	我覺得學校同事間，會勾心鬥角	0.035	5.637
18	我覺得學校同事，彼此的關係生疏，不是很融洽	0.446**	6.617***
19	我覺得同事間相互競爭，讓我感到有壓力	0.405**	5.406***
20	我擔心教師分級制度的實施	0.205	6.001
21	教育的變革很不明確，我覺得很無奈	0.441**	8.065***
22	少子化問題日益嚴重，我擔心超額或廢校問題	-0.235	6.167
23	我擔心退休制度的改變，可以的話我會提前退休	0.459**	8.675***
24	如果有其他專長，有機會我會轉行	0.213	6.241

$P < 0.05$

(1) 決斷值 (critical ratio) 檢定：

採用獨立樣本考驗以檢定每個題目的鑑別度，計算高低分組在各個題目的平均數差異檢定，達到顯著的題目即保留，未達顯著者即刪除。

(2) 相關分析法 (correlational analysis)：

以積差相關法計算每一個題目與總分之相關，以檢定每道題目能區分

受試者反應的程度，達到顯著的題目即保留，未達顯著者即刪除。將預試的92份問卷分成兩部份分別計算其總分，再依總分高低排序，取得分前25%的為高分組，後25%的為低分組。另外也將對高低分組在該問項上的得分表現是否有差異進行分析。

(3) 工作壓力問卷分析結果

由分析結果可得知，工作壓力問卷第3題、第4題、第5題、第10題、第17題、第20題、第22題、第24題之 CR值與總分之相關係數較低，鑑別力不足，故予以刪除。

2. 因素分析

本研究之「國小教師工作壓力問卷」經過項目分析的步驟之後，以內部一致性考驗來檢測其信度。檢測其 KMO值為0.756表示適合採用採用因素分析，再以主成分分析法，最大變異法正交轉軸萃取因素。針對可用的預試問卷樣本，進一步進行內部一致性分析（internal consistency analysis），項目分析（item analysis）與因素分析以進行正式問卷的編訂。在分析過程中，分別針對每一層面進行主成份分析，取因素特徵值大於1及因素負荷量大於.40 以上為選題原則，定義不清的題目予以修訂或刪除，因此第23題為單獨一個層面少於三題以上，故予以刪除，如表3-5。

表3-5 國小教師工作壓力因素分析表

項目	題號	工作負荷	組織氣氛與關係	家長參與	角色壓力
1	7	.732			
	6	.714			
	9	.679			
	11	.621			
	8	.557			
2	18		.706		
	16		.685		
	15		.656		
	19		.637		
	1		.624		
3	12			.839	
	13			.771	
	14			.672	
4	22				.770
	21				.750
	2				.579
特徵值		2.830	2.490	2.285	1.632
解釋變異量		17.686	15.562	14.282	10.200
累積解釋變異量		17.686	33.248	47.530	57.731

3. 信度分析

(1) 本研究之「國小教師工作壓力問卷」經過信度分析的步驟之後，從表3-6分析得知在項目一中第6題、第7題、第8題、第9題、第11題的信度係數（Alpha值）未超過分層信度係數（Alpha值）0.7620，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數（Alpha值）為0.7620表示此層面各題之間的內部一致性很高。在項目二中第1題、第15題、第16題、第18題、第19題的信度係數（Alpha值）未超過分層信度係數（Alpha值）0.7564，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數（Alpha值）為0.7564表示此層面各題之間的內部一致性很高。在項目三中第12題、第13題、第14題的信度係數（Alpha值）未超過分層信度係數（Alpha值）0.7358，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數（Alpha值）為0.7358表示此層面各題之間的內部一致性很高。

在項目四中第2題、第21題、第22題的信度係數（Alpha值）未超過分層信度係數（Alpha值）0.5660，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數（Alpha值）為0.5660表示此層面各題之間的內部一致性中等。

表3-6 國小教師工作壓力信度分析表

項目	題號	Alpha(信度係數)	Alpha(分層信度係數)
1	6	.7100	.7620
	7	.7283	
	8	.7208	
	9	.7281	
	11	.7077	
2	1	.7145	.7564
	15	.6681	
	16	.6791	
	18	.7326	
	19	.7540	
3	12	.6390	.7358
	13	.5715	
	14	.7168	
4	2	.5330	.5660
	21	.4152	
	22	.4499	

從四個分量表項目的內部一致性 α 係數分別為.7620、.7564、.7358、.5660，除了第四項目外均在0.7以上，量表具有良好的信效度。

(2) 接著重測一次國小教師工作壓力量表，各題與總量表的 α 係數，除了第22題的 α 係數為.8265超過總量表的 α 係數為.8224，其餘各題皆小於.8224；表示第22題刪題使得Alpha係數值變大，此題與其他各題與總量表的 α 係數之間內部一致性很低，因此刪除第22題。

(二) 國小教師休閒調適項目問卷

1. 項目分析

將回收之有效問卷輸入電腦，以SPSS FOR WINDOWS 12.0 版的套裝軟體，進行問卷信度的檢證，根據92份有效問卷的填答結果，分別就問卷上25個題目，進行「信度分析」與「項目分析」。

本研究採用各題與總分之相關與決斷值（CR）進行項目分析，每題之相關係數須達.40 以上，且T值達顯著水準值才使用。

從表3-7分析得知，第1題、第3題、第10題、第11題、第16題、第18題、第23題、第24題、第25題與總分之相關係數較低，故予以刪除。

表3-7 休閒調適量表項目分析表

題號	項 目	與總分之相關	決斷值 (CR)
1	我會利用休閒來暫時避開壓力問題。	0.237	4.203
2	休閒讓我能在面對問題上有全新的角度。	0.596**	12.903***
3	我會以休假旅遊的方式來解決壓力。	-0.39	8.876
4	透過休閒活動是我調適壓力的方式之一。	0.432**	7.764*
5	休閒活動能讓我重振精神來解決問題。	0.580**	12.485***
6	碰到問題我會休息一下或是散散心。	0.595**	13.036**
7	藉由運動可以紓解調適壓力。	0.413**	8.445**
8	找朋友聊聊天也是我紓解壓力的方式。	0.459**	9.511***
9	與朋友一起從事休閒活動可以紓解壓力。	0.586**	12.45***
10	透過宗教信仰，也是調適壓力的方式。	-2.25	2.167
11	缺乏朋友的休閒會讓我無法調解壓力。	0.166	3.334
12	透過休閒活動讓我能跟朋友們愉快的在一起。	0.515**	9.415**
13	休閒讓我的感覺好多了。	0.513**	11.572**
14	休閒讓我擁有正面情緒。	0.516**	14.523***
15	休閒讓我常常保持好心情。	0.436**	8.161**
16	休閒無法讓我的心情好轉。	-0.344	11.89
17	休閒幫助我扭轉我的負面情緒。	0.414**	7.948***
18	休閒讓我感到難過且憂鬱。	0.287	11.146
19	我滿意學校提供給教職員的休憩環境。	0.413**	6.552***
20	我覺得學校很重視教師們的休閒生活。	0.486**	9.669*
21	學校所舉辦的自強活動，辦得很好。	0.436**	9.403**
22	學校舉辦教師休閒活動，可以紓解壓力。	0.414**	8.147**
23	學校舉辦教師休閒活動，可以增加同事間的情誼。	0.117	5.778
24	我覺得工作與休閒都很重要，可以相輔相成。	-0.367*	7.079
25	學校應該多舉辦教師休閒活動。	-0.319	5.477

P < 0.05

(1) 決斷值 (critical ratio) 檢定：

採用獨立樣本考驗以檢定每個題目的鑑別度，計算高低分組在各個題目的平均數差異檢定，達到顯著的題目即保留，未達顯著者即刪除。

(2) 相關分析法 (correlational analysis)：

以積差相關法計算每一個題目與總分之相關，以檢定每道題目能區分受試者反應的程度，達到顯著的題目即保留，未達顯著者即刪除。將預試的92份問卷分成兩部份分別計算其總分，再依總分高低排序，取得分前25%的為高分組，後25%的為低分組。其中，休閒調適問卷的第16題及第18題為反向命題，故其分數先經由轉換後再計入總分。另外也將對高低分組在該問項上的得分表現是否有差異進行分析。

(3) 休閒調適問卷分析結果

由分析結果可得知，工作壓力問卷第1題、第3題、第10題、第11題、第16題、第18題、第23題、第24題、第25題之CR值與總分之相關係數較低，鑑別力不足，故予以刪除。

2. 因素分析

本研究之「國小教師休閒調適問卷」經過項目分析的步驟之後，以內部一致性考驗來檢測其信度。檢測其KMO值為0.718表示適合採用採用因素分析，再以主成分分析法，最大變異法正交轉軸萃取因素。針對可用的預試問卷樣本，進一步進行內部一致性分析 (internal consistency analysis)，項目分析 (item analysis) 與因素分析以進行正式問卷的編訂。在分析過程中，分別針對每一層面進行主成份分析，取因素特徵值大於1 及因素負荷量大於.40 以上為選題原則，定義不清的題目予以修訂或刪除，而第2題與第5題為同一層面，第6題與第7題為同一層面，由於單獨一個層面少於三題以上，故將第2題、第5題、第6題、第7題予

以刪除。如表3-8。

表3-8 國小教師休閒調適因素分析表

項目	題號	友伴式休閒	提升正面情緒休閒	學校休閒
1	9	.839		
	8	.783		
	12	.722		
	4	.542		
2	17		.755	
	14		.670	
	13		.639	
	15		.596	
3	20			.872
	21			.800
	19			.798
	22			.559
特徵值		2.547	2.264	2.207
解釋變異量		23.151	20.060	20.580
累積解釋變異量		23.151	43.211	63.791

3. 信度分析

本研究之「國小教師休閒調適問卷」經過信度分析的步驟之後，從表3-9分析得知在項目一中第8題、第9題、第12題、第13題的信度係數（Alpha值）未超過分層信度係數（Alpha值）0.7998，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數（Alpha值）為0.7998表示此層面各題之間的內部一致性很高。在項目二中第13題、第14題、第15題、第17題的信度係數（Alpha值）未超過分層信度係數（Alpha值）0.7316，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數（Alpha值）為0.7316表示此層面各題之間的內部一致性很高。在項目三中第19題、第20題、第21題的信度係數（Alpha值）未超過分層信度係數（Alpha值）0.7810，第22題的信度係數（Alpha值）0.7989已超過分層信度係數（Alpha值）0.7810，表示第

22題刪題使得Alpha係數值變大，此題與其他題之間內部一致性很低，因此刪除第22題；且分層信度係數（Alpha值）提高為0.7989表示此層面各題之間的內部一致性很高。

表3-9 國小教師休閒調適信度分析表

項目	題號	Alpha(信度係數)	Alpha(分層信度係數)
1	4	.7917	.7481
	8	.7214	
	9	.5866	
	12	.7481	
2	13	.6352	.7316
	14	.6531	
	15	.6960	
	17	.7065	
3	19	.7353	.7810
	20	.6626	
	21	.6961	
	22	.7989	

從三個分量表項目的內部一致性 α 係數分別為.7481、.7316、.7810，均在0.7以上，表示量表具有良好的信效度。

(2) 接著重測一次國小教師工作壓力量表，各題的 α 係數皆小於總量表 α 係數.7204，表示各題與總量表的 α 係數之間內部一致性很高，具有良好的信效度。

(三) 國小教師滿意度項目問卷

1. 項目分析

將回收之有效問卷輸入電腦，以SPSS FOR WINDOWS 12.0 版的套裝軟體，進行問卷信度的檢證，根據92份有效問卷的填答結果，分別就問卷上20個題目，進行「信度分析」與「項目分析」。

本研究採用各題與總分之相關與決斷值（CR）進行項目分析，每題

之相關係數須達.40 以上，且T值達顯著水準值才使用。

從表3-4分析得知，第11題、第12題、第14題、第16題、第17題、第18題與總分之相關係數較低，故予以刪除。

表3-10 滿意度量表項目分析表

題號	項 目	與總分之相關	決斷值 (CR)
1	我滿意學校現有的設備資源	0.613**	13.930***
2	對於目前學校的教學環境,我覺得滿意	0.558**	10.345**
3	我覺得學校所處的社區環境良好	0.547**	11.141***
4	我滿意行政單位對教師提供的協助與支持	0.708**	27.239*
5	校長或主任能接納教師的各種意見	0.614**	21.372**
6	我無法在目前的教學工作中，得到成就感	0.509**	11.076**
7	我滿意學校辦理的進修研習內容	0.792**	25.446*
8	我覺得學校的人事升遷及職位的安排很合理	0.520**	10.164**
9	我滿意學校對老師進修的鼓勵與支持	0.717**	30.965**
10	我覺得學校的教學研究風氣非常良好	0.532**	8.901***
11	我滿意目前工作的薪資待遇	-0.329	6.404
12	我對目前薪資所得與實際付出感到滿意	0.194	5.266
13	我滿意學校制訂的各項福利措施	0.744**	39.612**
14	我滿意目前的教師退撫制度	0.036	6.16
15	當有額外付出時，我滿意所給予的津貼補助	0.498**	12.25***
16	我與同事之間的相處非常愉快	0.225	3.287
17	我在學校當中的人際關係良好	-0.233	4.8
18	我滿意與家長之間的互動聯繫情形	0.065	1.773
19	學校同事能在工作上給予支持及協助	0.625**	12.42***
20	我覺得學校的氣氛良好	0.597**	13.096**

$P < 0.05$

(1) 決斷值 (critical ratio) 檢定：

採用獨立樣本考驗以檢定每個題目的鑑別度，計算高低分組在各個題目的平均數差異檢定，達到顯著的題目即保留，未達顯著者即刪除。

(2) 相關分析法 (correlational analysis)：

以積差相關法計算每一個題目與總分之相關，以檢定每道題目能區分

受試者反應的程度，達到顯著的題目即保留，未達顯著者即刪除。將預試的92份問卷分成兩部份分別計算其總分，再依總分高低排序，取得分前25%的為高分組，後25%的為低分組。其中，休閒調適問卷的第6題為反向命題，故其分數先經由轉換後再計入總分。另外也將對高低分組在該問項上的得分表現是否有差異進行分析。

(3) 工作滿意度問卷分析結果

由分析結果可得知，工作壓力問卷第11題、第12題、第14題、第16題、第17題、第18題之CR值與總分之相關係數較低，鑑別力不足，故予以刪除。

2. 因素分析

本研究之「國小教師滿意度問卷」經過項目分析的步驟之後，以內部一致性考驗來檢測其信度。檢測其KMO值為0.803表示適合採用採用因素分析，再以主成分分析法，最大變異法正交轉軸萃取因素。針對可用的預試問卷樣本，進一步進行內部一致性分析（internal consistency analysis），項目分析（item analysis）與因素分析以進行正式問卷的編訂。在分析過程中，分別針對每一層面進行主成份分析，取因素特徵值大於1及因素負荷量大於.40以上為選題原則，定義不清的題目予以修訂或刪除，而第6題與第15題為同一層面，由於單獨一個層面少於三題以上，故將第6題、第15題予以刪除。如表3-11。

表3-11 國小教師工作滿意度因素分析表

項目	題號	進修升遷與福利	工作環境
1	13	.785	
	4	.772	
	8	.762	
	9	.747	
	5	.683	
	7	.615	
	10	.551	
	20	.534	
2	2		.796
	3		.755
	1		.654
	19		.618
特徵值		4.128	2.752
解釋變異量		34.398	22.935
累積解釋變異量		34.398	57.333

3. 信度分析

本研究之「國小教師滿意度問卷」經過信度分析的步驟之後，從表3-12分析得知在項目一中第1題、第2題、第3題、第9題的信度係數(Alpha值)未超過分層信度係數(Alpha值)0.7607，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數(Alpha值)為0.7607表示此層面各題之間的內部一致性很高。在項目二中第1題、第4題、第5題、第7題、第8題、第9題、第10題、第13題、第20題的信度係數(Alpha值)未超過分層信度係數(Alpha值)0.8750，表示此層面各題不因刪題而使Alpha係數值變大，因此不用刪題；且分層信度係數(Alpha值)為0.8750表示此層面各題之間的內部一致性很高。

表3-12 國小教師工作滿意度信度分析表

項目	題號	Alpha(信度係數)	Alpha(分層信度係數)
1	1	.7090	.7607
	2	.6690	
	3	.7129	
	19	.7209	
2	4	.8506	.8750
	5	.8604	
	7	.8572	
	8	.8654	
	9	.8491	
	10	.8731	
	13	.8501	
	20	.8690	

從二個分量表項目的內部一致性 α 係數分別為.7607、.8750，均在0.7以上，表示量表具有良好的信效度。

(2) 接著重測一次國小教師工作壓力量表，各題的 α 係數皆小於總量表 α 係數.8851，表示各題與總量表的 α 係數之間內部一致性很高，具有良好的信效度。

三、正式施測

預試問卷收回，透過量表的項目分析、因素分析、信度分析後將相關性較低之題型予以刪除。等修訂完稿後，採用立意取樣方式抽取施測對象，進行正式施測及統計分析。

貳、問卷內容

一、個人基本資料

此部份的目的在蒐集學生的基本資料，包括下列幾項：

1. 性別：分為男生、女生等二類。
2. 年齡：分為25歲以下、26-30歲、31-40歲、41-50歲、51歲以上等五類。

3. 婚姻狀況：分為未婚、已婚等二類。
4. 任教年資：5年以下、6~10年、11~20年、21年以上等四類。
5. 教育程度：師專師院、大學院校、研究所以上（含四十學分班）等三類。
6. 擔任職務：級任教師、科任教師、教師兼行政（含組長主任）等三類。
7. 學校規模：將雲林縣國民小學分成12班以下之學校、13至24班之學校、25班以上之學校等三種類型。

表3-13 正式問卷有效樣本之基本資料分析

項目	類別	樣本數(人)	百分比(%)
性別	男	139	36.9%
	女	238	63.1%
年齡	25歲以下	11	2.9%
	26~30歲	104	27.6%
	31~40歲	184	48.8%
	41~50歲	44	11.7%
	51歲以上	34	9.0%
婚姻狀況	未婚	125	33.2%
	已婚	252	66.8%
任教年資	5年以下	114	30.2%
	6~10年	105	27.9%
	11~20年	109	28.9%
	21年以上	49	13.0%
教育程度	師專、師院	174	46.2%
	大學院校	161	42.7%
	研究所以上	42	11.1%
擔任職務	級任教師	183	48.5%
	科任教師	71	18.8%
	教師兼行政	123	32.6%
學校規模	12班以下	119	31.6%
	13~24班	122	32.4%
	25班以上	136	36.1%

二、問卷內容

(一) 國小教師工作壓力問卷

本研究問卷第一部份「國小教師工作壓力問卷」，經由蒐集國內相關文獻，並參酌黃宏建（2002）、賴怡卉（2003）、鄭全利（2003）、鄭奇芳（2004）、吳晨妤（2005）等研究者之問卷內容，結合相關研究，並依據本研究之目的及研究架構修訂與編製而成，內容包含六個層面（工作負荷、組織氣氛與關係、家長參與專業知能、角色壓力）共計16題，詳見於表3-14。

表3-14 國小教師工作壓力問卷題目分配表

層面	工作負荷	組織氣氛與關係	家長參與	角色壓力
題號	1-5	6-10	11-13	14-16

本研究問卷題型設計採Likert五點量表，受試者根據實際感受，依「非常同意」、「同意」、「不確定」、「不同意」、「非常不同意」等5種同意程度填答，記分方式亦採用李克特式五點計分量表，分別給予5至1分，受試者得分越高，表示其工作壓力越大。凡答「非常同意」者給五分、「同意」者給四分、「不確定」者給三分、「不同意」者給二分、「非常不同意」者給一分。

(二) 國小教師休閒調適問卷

本研究問卷第二部份「國小教師休閒調適問卷」，經由蒐集相關文獻，參酌陳聖芳（1999）、吳晨妤（2005）、余緒德（2004）等研究者之問卷內容，結合相關研究，並依據本研究之目的及研究架構修訂編製而成，內容包含三個層面（友伴式的休閒、提升正面情緒的休閒、學校休閒）共計11題，詳見於表3-15。

表3-15 國小教師工作壓力問卷題目分配表

層 面	友伴式的休閒	提升正面情緒的休閒	學校休閒
題 號	1-4	5-8	9-11

本研究問卷題型設計採Likert五點量表，受試者根據實際感受，依「非常同意」、「同意」、「不確定」、「不同意」、「非常不同意」等5種同意程度填答，記分方式亦採用李克特式五點計分量表，分別給予5至1分，受試者得分越高，表示其工作壓力越大。凡答「非常同意」者給五分、「同意」者給四分、「不確定」者給三分、「不同意」者給二分、「非常不同意」者給一分。

(三) 國小教師工作滿意度問卷

本研究問卷第三部份「國小教師工作滿意問卷」，經由蒐集相關文獻，參酌辛俊德（2002）、蘇維新（2003）、吳晨好（2005）等研究者之問卷內容，結合相關研究，並依據本研究之目的及研究架構修訂編製而成，內容包含二個層面（工作環境、進修升遷與福利）共計12題，詳見於表3-16。

表3-16 國小教師工作滿意度問卷題目分配表

層 面	工作環境	進修升遷與福利
題 號	1-4	5-12

本研究問卷題型設計採Likert五點量表，受試者根據實際感受，依「非常同意」、「同意」、「不確定」、「不同意」、「非常不同意」等5種同意程度填答，記分方式亦採用李克特式五點計分量表，分別給予5至1分，受試者得分越高，表示其工作壓力越大。凡答「非常同意」者給五分、「同意」者給四分、「不確定」者給三分、「不同意」者給二分、「非常不同意」者給一分。

(四) 教師工作壓力量表相關分析

本部分旨在考驗「工作壓力量表」之內在結構相關情形。各向度與總量表之相關：由表3-17 得知，總量表與工作負荷、組織氣氛與關係、家長參與、角色壓力類的相關程度依序為0.776、0.778、0.636及0.583，前二項在0.7以上屬於高度相關水準，後二項在0.4~0.7之間屬於中度相關水準均達顯著水準，顯示本量表內在結構良好。

表3-17 教師工作壓力量表各向度與總量表之相關

因素構面	工作負荷	組織氣氛與關係	家長參與	角色壓力	總量表
工作負荷	1.000				
組織氣氛與關係	.425**	1.000			
家長參與	.288**	.362**	1.000		
角色壓力	.273**	.312**	.250**	1.000	
總量表	.776**	.778**	.636**	.583**	1.000

$P < 0.05$

(四) 教師工作壓力量表信度分析

本研究採Cronbach α 內部一致性來考驗其信度，由表3-18 得知，工作負荷、組織氣氛與關係、家長參與專業知能、角色壓力等4 個分量表之信度依序為0.7620、0.7564、0.7358、0.5660，教師工作壓力量表整體信度為0.8224，顯示本量表具有可接受的信度。

表3-18 教師工作壓力量表信度分析表

向度	項 目	各向度 α 係數	總量表 α 係數
工作 負荷	我覺得學校活動太多，影響教學，令人困擾。	.7620	.8224
	老師研習活動太多，次數太頻繁，浪費太多時間。		
	我覺得現在的課程繁多，增加不少教學負擔。		
	我覺得學校工作分配不均，往往我付出的比別人多。		
	上級的要求與規定，讓我感到困擾與壓力。		
組織 氣氛 與 關係	我覺得學校並未真正了解教師的需求。	.7564	
	我覺得行政人員與老師之間的溝通，尚不完善。		
	我覺得學校行政的支持度不夠，而感到困擾。		
	我覺得學校同事，彼此的關係生疏，不是很融洽。		
	我覺得同事間相互競爭，讓我感到有壓力。		
家長 參與	我覺得家長常有干預教學情形，讓我感到不愉快。	.7358	
	家長有事時不與我溝通，反而向校長告狀，使我困擾。		
	有些家長的教育理念偏差，很難溝通。		
角色 壓力	教育的變革很不明確，我覺得很無奈。	.5660	
	少子化問題日益嚴重，我擔心超額或廢校問題。		
	我覺得教學資源缺乏，影響教學工作。		

(五) 教師休閒調適量表相關分析

本部分旨在考驗「休閒調適量表」之內在結構相關情形。各向度與總量表之相關：由表3-19 得知，總量表與友伴式的休閒、提升正面情緒的休閒、學校休閒的相關程度依序為0.698、0.691、0.614，在0.4~0.7之間屬於中度相關水準，顯示本量表內在結構尚可。

表3-19 教師休閒調適量表各向度與總量表之相關

因素構面	友伴式的休閒	提升正面情緒的休閒	學校休閒	總量表
友伴式的休閒	1.000			
提升正面情緒的休閒	.461**	1.000		
學校休閒	.180	.0480	1.000	
總量表	.698**	.691**	.614**	1.000

$P < 0.05$

(六) 教師休閒調適量表信度分析

本研究採Cronbach α 內部一致性來考驗其信度，由表3-20 得知，友伴式的休閒、提升正面情緒的休閒、學校休閒力等3 個分量表之信度依序為0.7748、0.7316、0.7989，教師休閒調適量表整體信度為0.7207，顯示本量表具有可接受的信度。

表3-20 教師休閒調適量表信度分析表

向度	項 目	各向度 α 係數	總量表 α 係數
友伴式的休閒	透過休閒活動是我調適壓力的方式之一。	.7748	.7207
	找朋友聊聊天也是我紓解壓力的方式。		
	與朋友一起從事休閒活動可以紓解壓力。		
	透過休閒活動讓我能跟朋友們愉快的在一起。		
提升正面情緒的休閒	休閒讓我的感覺好多了。	.7316	
	休閒讓我擁有正面情緒。		
	休閒讓我常常保持好心情。		
	休閒幫助我扭轉我的負面情緒。		
學校休閒	我滿意學校提供給教職員的休憩環境。	.7989	
	我覺得學校很重視教師們的休閒生活。		
	學校所舉辦的自強活動，辦得很好。		

(七) 教師工作滿意度量表相關分析

本部分旨在考驗「教師工作滿意度量表」之內在結構相關情形。各向度與總量表之相關：由表3-21 得知，總量表與工作環境、進修升遷與福利的相關程度依序為0.556、0.959，均達顯著水準，顯示本量表內在結構良好。

表3-21 教師工作滿意度量表各向度與總量表之相關

因素構面	工作環境	進修升遷與福利	總量表
工作環境	1.00		
進修升遷與福利	0.556**	1.00	
總量表	0.768**	.959**	1.00

$P < 0.05$

(六) 教師工作滿意度量表信度分析

本研究採Cronbach α 內部一致性來考驗其信度，由表3-22 得知，工作環境、進修升遷與福利等2 個分量表之信度依序為0.7607、0.8750，教師工作滿意度量表整體信度為0.8851，顯示本量表具有可接受的信度。

表3-22 教師工作滿意度量表信度分析表

向度	項 目	各向度 α 係數	總量表 α 係數
工作環境	我滿意學校現有的設備資源。	.7607	.8851
	對於目前學校的教學環境，我覺得滿意。		
	我覺得學校所處的社區環境良好。		
	學校同事能在工作上給予支持及協助。		
進修升遷與福利	我滿意行政單位對教師提供的協助與支持。	.8750	
	校長或主任能接納教師的各種意見。		
	我滿意學校辦理的進修研習內容。		
	我覺得學校的人事升遷及職位的安排很合理。		
	我滿意學校對老師進修的鼓勵與支持。		
	我覺得學校的教學研究風氣非常良好。		
	我滿意學校制訂的各項福利措施。		
	我覺得學校的氣氛良好。		

第六節 資料處理

壹、資料處理

本研究預試問卷及正式問卷，皆以下列步驟處理所得資料：

- 一、資料檢核：問卷回收之後，逐一檢視每份問卷填答情況，凡資料不齊者均予以剔除。
- 二、資料編碼：將有效問卷予以編號，在電腦建檔儲存，做為統計依據。
- 三、資料核對：當問卷調查資料完成電腦建檔後，列印資料加以核對，修正可能的錯誤，使調查所得的資料正確無誤。

貳、統計分析

正式施測完畢後，將所收回的問卷逐份檢查，剔除其中填答不全或胡亂作答者，最後把蒐集到的有效問卷編碼，進行登錄電腦工作後，以 SPSSFOR WINDOWS 12.0 版統計套裝軟體進行統計分析，將顯著水準定為 $\alpha=.05$ 。所運用之統計方法包含描述統計之次數分配、積差相關、T 考驗、變異數分析等方法，以考驗本研究之研究假設。茲就本研究所使用的統計方法分別說明如下：

一、次數分配

以平均數、標準差、及百分比統計量描述國小教師工作壓力與滿意度之現況。

二、信度分析 (reliability analysis)

以 Cronbach α 係數來說明問卷的內在一致性。

三、T 考驗

以獨立樣本 t 考驗，檢視研究假設在個人背景變項中的「性別」、「婚姻狀況」方面，其在工作壓力與滿意度是否有顯著差異存在。

四、單因子變異數分析

以獨立樣本單因子變異數分析 (ONE-WAY ANOVA)，考驗研究假設不同年齡、不同任教年資、擔任職務，以及不同學校規模之教師，其在工作壓力與滿意度是否有顯著差異存在。若 F 值達 .05 顯著水準，則進一步以雪費法 (Scheffé) 進行事後多重比較，以考驗各組平均數之間的差異顯著性。

五、積差相關

以皮爾遜積差相關 (Pearson Product-Moment Correlation)，了解雲林縣國小教師工作壓力與滿意度之相關情形，以作為統計分析之基礎。

第四章 結果與討論

本章係根據問卷調查所得之資料，透過次數分配、百分比進行現況分析，並以T考驗和單因子變異數分析，進行統計分析，全章共分為五節，第一節為教師工作壓力、休閒調適與滿意度之現況分析；第二節為不同背景變項的教師工作壓力之差異分析；第三節為不同背景變項的教師休閒調適之差異分析；第四節為不同背景變項的教師工作滿意度之差異分析；第五節為教師工作壓力、休閒調適與工作滿意度之相關分析。

第一節 教師工作壓力、休閒調適與滿意度之現況分析

壹、教師工作壓力之現況分析

在工作壓力方面，總題數有16題，分別對各題項依同意程度給予分數，分數越高表同意程度越高。由表4-1發現，得分最高者為第9題：「我覺得學校同事，彼此的關係生疏，不是很融洽」(85.1%)，其次為第10題：「我覺得同事間相互競爭，讓我感到有壓力」(81.7%)，同意程度最低者為第4題：「我覺得學校工作分配不均，往往我付出的比別人多」(32.1%)。

表4-1 教師工作壓力問卷次數分配百分比與得分表

層面	題號	題目	選項					結果分析
			非常不同意%	不同意%	不確定%	同意%	非常同意%	正向得分比例%
工作負荷	1	我覺得學校活動太多，影響教學，令人困擾。	1.6	35.5	8.5	40.6	13.8	54.4
	2	老師研習活動太多，次數太頻繁，浪費太多時間。	3.2	49.6	6.4	33.4	7.4	40.8
	3	我覺得現在的課程繁多，增加不少教學負擔。	2.1	34.5	10.1	40.1	13.3	53.4
	4	我覺得學校工作分配不均，往往我付出的比別人多。	2.4	58.9	6.6	24.4	7.7	32.1
	5	上級的要求與規定，讓我感到困擾與壓力。	2.1	28.6	9.0	38.5	21.8	60.3
	6	我覺得學校並未真正了解教師的需求。	1.3	38.5	12.2	38.5	9.5	48
	7	我覺得行政人員與老師之間的溝通，尚不完善。	2.7	41.1	8.0	41.9	6.4	48.3
組織氣氛與關係	8	我覺得學校行政的支持度不夠，而感到困擾。	7.2	51.5	4.8	32.9	3.7	36.6
	9	我覺得學校同事，彼此的關係生疏，不是很融洽。	16.4	68.7	2.7	9.3	2.9	85.1
	10	我覺得同事間相互競爭，讓我感到有壓力。	10.9	70.8	5.8	11.7	0.8	81.7
家長參與	11	我覺得家長常有干預教學情形，讓我感到不愉快。	8.2	58.9	5.3	25.2	2.4	67.1
	12	家長有事時不與我溝通，反而向校長告狀，使我困擾。	9.8	41.9	5.6	32.6	10.1	42.7
	13	有些家長的教育理念偏差，很難溝通。	2.7	21.5	14.6	51.7	9.5	61.2
角色壓力	14	教育的變革很不明確，我覺得很無奈。	1.3	10.1	9.8	47.5	31.3	78.8
	15	少子化問題日益嚴重，我擔心超額或廢校問題。	0.5	23.3	8.2	41.1	26.8	67.9
	16	我覺得教學資源缺乏，影響教學工作。	2.1	40.1	10.1	36.9	10.9	47.9

將教師工作壓力現況的分析，依工作負荷、組織氣氛與關係、家長參與、角色壓力等各個層面的差異，以T考驗結果如表4-2。

表4-2 教師工作壓力之差異分析表

工作壓力類型	個數	平均數	標準差	T值
工作負荷	377	15.75	4.05	75.501***
組織氣氛與關係	377	13.33	3.58	72.343***
家長參與	377	8.90	2.67	64.744***
角色壓力	377	10.82	2.36	89.196***

P<0.05

由表4-2 可知，雲林縣國小教師工作壓力各個層面的壓力強弱排序為，角色壓力最大，其次為工作負荷、組織氣氛與關係、家長參與等層面。究其原因，應該與近年來的教育政策不明確，政府財政困難教學資源減少、少子化的問題導致廢校及教師超額問題，影響學校的安定，老師的角色壓力愈來愈大。

貳、雲林縣國小教師休閒調適之現況分析

在休閒調適方面，總題數有11題，分別對各題項依同意程度給予分數，分數越高表同意程度越高。由表4-3發現，得分最高者為第5題：「休閒讓我的感覺好多了」(87.8%)，其次為第7題：「休閒讓我常常保持好心情」(87.6%)，同意程度最低者為第10題：「我覺得學校很重視教師們的休閒生活」(29.7%)。

表4-3 教師休閒調適問卷次數分配百分比與得分表

層面	題號	題目	選 項					結果分析
			非常不同意%	不同意%	不確定%	同意%	非常同意%	正向得分比例%
友伴式的休閒	1	透過休閒活動是我調適壓力的方式之一。	0	4.0	12.7	55.2	28.1	83.3
	2	找朋友聊聊天也是我紓解壓力的方式。	0	4.8	9.5	45.4	40.3	85.7
	3	與朋友一起從事休閒活動可以紓解壓力。	0	5.8	14.3	45.9	34.0	79.9
	4	透過休閒活動讓我能跟朋友們愉快的在一起。	0	6.4	13.3	54.1	26.3	80.4
提升正面情緒的休閒	5	休閒讓我的感覺好多了。	0	0	12.2	48.0	39.8	87.8
	6	休閒讓我擁有正面情緒。	0	0	12.7	45.6	41.6	87.2
	7	休閒讓我常常保持好心情。	0	2.4	10.1	43.0	44.6	87.6
	8	休閒幫助我扭轉我的負面情緒。	0.5	10.1	23.1	46.4	19.9	66.3
學校休閒	9	我滿意學校提供給教職員的休憩環境。	13.5	43.5	5.6	33.2	4.2	37.4
	10	我覺得學校很重視教師們的休閒生活。	12.7	51.7	5.8	24.1	5.6	29.7
	11	學校所舉辦的自強活動，辦得很好。	10.6	30.8	7.2	44.6	6.9	51.5

將教師休閒調適現況的分析，依友伴式的休閒、提升正面情緒的休閒、學校休閒等各個層面的差異，以T考驗結果如表4-4。

表4-4 教師休閒調適之差異分析表

休閒調適類型	個數	平均數	標準差	t值
友伴式的休閒	377	16.37	2.48	128.437***
提升正面情緒的休閒	377	16.61	2.25	143.437***
學校休閒	377	8.36	2.99	54.316***

$P < 0.05$

由表4-4 得知，雲林縣國小教師休閒調適各層面依序為，提升正面情緒的休閒最大，其次為友伴式的休閒、學校休閒等層面。究其原因，從提升正面情緒的休閒中，瞭解休閒可以使老師們扭轉負面的情緒擁有正面情緒，多參與休閒活動可以保持好心情感覺也好多了，對抒解工作壓力的確有幫助。其次，透過找朋友聊聊天或者參加休閒活動，對抒解工作壓力也有幫助。

參、雲林縣國小教師工作滿意度之現況分析

在工作滿意度方面，總題數有12題，分別對各題項依同意程度給予分數，分數越高表示同意程度越高。

表4-5 教師工作滿意度問卷次數分配百分比與得分表

層面	題號	題目	選項					結果分析
			非常不同意%	不同意%	不確定%	同意%	非常同意%	正向得分比例%
工作環境	1	我滿意學校現有的設備資源。	6.9	67.4	5.6	20.2	0	20.2
	2	對於目前學校的教學環境,我覺得滿意。	4.8	36.6	6.9	49.6	2.1	51.7
	3	我覺得學校所處的社區環境良好。	0	31.6	9.0	52.3	7.2	59.5
	4	學校同事能在工作上給予支持及協助。	0	8.5	10.6	59.9	21.0	80.9
進修升遷與福利	5	我滿意行政單位對教師提供的協助與支持。	6.1	44.3	5.6	37.9	6.1	44
	6	校長或主任能接納教師的各種意見。	18.8	38.2	9.3	32.1	1.6	33.7
	7	我滿意學校辦理的進修研習內容。	5.3	41.1	5.8	17.2	30.5	47.7
	8	我覺得學校的人事升遷及職位的安排很合理。	8.5	38.2	7.7	42.7	2.9	45.6
	9	我滿意學校對老師進修的鼓勵與支持。	7.7	21.8	5.3	59.4	5.8	65.2
	10	我覺得學校的教學研究風氣非常良好。	3.7	37.7	7.2	49.3	2.1	51.4
	11	我滿意學校制訂的各項福利措施。	4.5	54.9	5.0	35.5	0	35.5
	12	我覺得學校的氣氛良好。	0	24.4	9.0	60.7	5.8	66.5

由表4-5發現，得分最高者為第4題：「學校同事能在工作上給予支持及協助」(80.9%)，其次為第12題：「我覺得學校的氣氛良好」(66.5%)，同意程度最低者為第1題：「我滿意學校現有的設備資源」(20.2%)。

將教師工作滿意度現況的分析，依工作環境、進修升遷與福利等各個層面的差異，以T考驗結果如表4-6。

表4-6 教師工作滿意度之差異分析表

工作滿意度類型	個數	平均數	標準差	T值
工作環境	377	12.75	2.88	85.827***
進修升遷與福利	377	24.35	6.56	72.065***

$P < 0.05$

由表4-6 得知，雲林縣國小教師工作滿意度各層面依序為工作環境最大，其次為進修升遷與福利等層面。究其原因，從工作環境中瞭解，學校同事們都能在工作上給予互相支持與及協助，而學校所處的社區環境、教學環境滿良好。其次，在進修升遷與福利上，整體而言學校的氣氛良好，學校的教學研究風氣頗佳，學校對老師進修抱持鼓勵與支持。

第二節 不同背景變項教師工作壓力之差異分析

本節旨在探討不同背景變項的雲林縣國小教師在工作壓力上的差異分析。本研究之個人背景變項包括性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任職務及學校規模等七項。

壹、不同性別的雲林縣國小教師工作壓力之差異分析

不同性別的雲林縣國小教師工作壓力之差異，如表 4-7 所示，由表中可發現不同性別的教師之間其「整體工作壓力」上有顯著差異（ $T = 2.926, P < 0.01$ ），且女性壓力大於男性。就各層面而言，在「工作負荷」、「組織氣氛與關係」、「角色壓力」層面有顯著的差異，而在「家長參與」層面則無顯著的差異。

其中在「工作負荷」有顯著的差異（ $T = 3.257, P < 0.001$ ），且女性壓力大於男性；在「組織氣氛與關係」層面亦有顯著的差異（ $T = 2.266, P < 0.05$ ），且男性壓力大於女性；在「角色壓力」層面亦有顯著的差異（ $T = -3.492, P < 0.001$ ），且女性壓力大於男性。

表4-7 不同性別教師工作壓力各層面差異分析表

層面名稱	性別	個數	平均數	標準差	T值
整體工作壓力	男	139	47.14	8.39	2.926**
	女	238	50.72	9.96	
工作負荷	男	139	15.24	3.80	3.257***
	女	238	16.63	4.32	
組織氣氛與關係	男	139	13.02	3.47	2.266*
	女	238	13.88	3.71	
家長參與	男	139	8.61	3.02	-1.516
	女	238	9.07	2.43	
角色壓力	男	139	10.27	2.31	-3.492***
	女	238	11.14	2.33	

$P < 0.05$

貳、不同年齡的雲林縣國小教師工作壓力之差異分析

不同年齡的雲林縣國小教師工作壓力之差異，由表 4-8 可發現，不同年齡的教師之間其「整體工作壓力」上有顯著差異($F = 5.272$ ， $P < 0.001$)，26-30 歲的教師壓力大於 31-40 歲的教師。就各層面而言，在「工作負荷」、「組織氣氛與關係」、「家長參與」、「角色壓力」層面均有顯著的差異。

在「工作負荷」層面有顯著的差異($F = 5.673$ ， $P < 0.001$)，且 25 歲以下的教師壓力大於 41-50 歲的教師；在「組織氣氛與關係」層面亦有顯著的差異($F = 5.618$ ， $P < 0.001$)，且 26-30 歲的教師壓力大於 31-40 歲與 51 歲以上的教師；在「家長參與」層面亦有顯著的差異($F = 5.128$ ， $P < 0.001$)，且 25 歲以下的教師壓力大於 31-40 歲與 51 歲以上的教師；在「角色壓力」層面亦有顯著的差異($F = 8.840$ ， $P < 0.001$)，且 25 歲以下、26-30 歲、31-40 歲的教師壓力大於 41-50 歲的教師。

表4-8 不同年齡教師工作壓力各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體工作壓力	組間	1633.280	4	408.320	5.272***	26-30歲 > 31-40歲
	組內	28810.800	372	77.448		
	總和	30444.080	376			
工作負荷	組間	354.560	4	88.640	5.673***	25歲以下 > 41-50歲
	組內	5812.501	372	15.625		
	總和	6167.061	376			
組織氣氛與關係	組間	274.367	4	68.592	5.618***	26-30歲 > 31-40歲、51歲以上
	組內	4541.521	372	12.208		
	總和	4815.889	376			
家長參與	組間	139.944	4	34.986	5.128***	25歲以下 > 31-40歲、51歲以上
	組內	2538.225	372	6.823		
	總和	2678.170	376			
角色壓力	組間	181.057	4	45.264	8.840***	25歲以下、26-30歲、31-40歲 > 41-50歲
	組內	1904.678	372	5.120		
	總和	2085.735	376			

$P < 0.05$

參、不同婚姻狀況的雲林縣國小教師工作壓力之差異分析

不同婚姻狀況的雲林縣國小教師工作壓力之差異，如表4-9所示，不同婚姻的教師之間其「整體工作壓力」上無顯著差異。就各層面而言，在「家長參與」層面有顯著的差異，在「工作負荷」、「組織氣氛與關係」、「角色壓力」層面則無顯著的差異。

其中在「家長參與」層面有顯著的差異($T = -3.383, P < 0.001$)，且已婚教師壓力大於未婚教師。

表4-9 不同婚姻狀況教師工作壓力各層面差異分析表

層面名稱	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t值
整體工作壓力	未婚	125	47.76	9.69	-1.585
	已婚	252	49.32	8.61	
工作負荷	未婚	125	15.36	4.28	-1.311
	已婚	252	15.94	3.92	
組織氣氛與關係	未婚	125	13.17	3.58	-0.635
	已婚	252	13.42	3.58	
家長參與	未婚	125	8.25	2.85	-3.383***
	已婚	252	9.22	2.52	
角色壓力	未婚	125	10.98	1.97	1.036
	已婚	252	10.74	2.52	

$P < 0.05$

肆、不同任教年資的雲林縣國小教師工作壓力之差異分析

不同任教年資的雲林縣國小教師工作壓力之差異，由表4-10發現，不同任教年資的教師之間其「整體工作壓力」上有顯著差異($F = 2.952$ ， $P < 0.05$)，任教5年以下的教師壓力大於任教11-20年的教師。就各層面而言，在「工作負荷」層面有顯著的差異($F = 5.647$ ， $P < 0.001$)，且任教6-10年教師壓力大於任教11-20年的的教師；在「組織氣氛與關係」層面亦有顯著的差異($F = 3.861$ ， $P < 0.01$)，且任教5年以下的師壓力大於任教21年以上的教師；在「家長參與」層面亦有顯著的差異($F = 4.378$ ， $P < 0.01$)，且任教5年以下的師壓力大於任教6-10年的教師；在「角色壓力」層面亦有顯著的差異($F = 4.582$ ， $P < 0.01$)，且任教5年以下的教師壓力大於任教11-20年的教師。

表4-10 不同任教年資教師工作壓力各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體工作壓力	組間	705.992	3	235.331	2.952*	5年以下 > 11-20年
	組內	29738.087	373	79.727		
	總和	30444.080	376			
工作負荷	組間	267.909	3	89.303	5.647***	6-10年 > 11-20年
	組內	5899.152	373	15.815		
	總和	6167.061	376			
組織氣氛與關係	組間	145.030	3	48.343	3.861**	5年以下 > 21年以上
	組內	4670.858	373	12.522		
	總和	4815.889	376			
家長參與	組間	91.098	3	30.366	4.378**	5年以下 > 6-10年
	組內	2587.072	373	6.936		
	總和	2678.170	376			
角色壓力	組間	74.128	3	24.709	4.582**	5年以下 > 11-20年
	組內	2011.607	373	5.393		
	總和	2085.735	376			

P < 0.05

伍、不同教育程度的雲林縣國小教師工作壓力之差異分析

不同教育程度的雲林縣國小教師工作壓力之差異，由表4-11發現，不同教育程度的教師之間其「整體工作壓力」上無顯著差異。就各層面而言，在「工作負荷」層面有顯著的差異($F = 6.501, P < 0.01$)，且學歷為研究所以上畢業的教師壓力大於學歷為大學院校畢業的教師。至於其他層面，不同教育程度的教師之間工作壓力，皆沒有顯著的差異。

表4-11 不同教育程度教師工作壓力各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體工作壓力	組間	413.554	3	206.777	2.575	
	組內	30030.526	373	80.296		
	總和	30444.080	376			
工作負荷	組間	207.196	3	103.598	6.501**	研究所>大學
	組內	5959.865	373	15.935		
	總和	6167.061	376			
組織氣氛與關係	組間	20.640	3	10.320	0.805	
	組內	4795.249	373	12.822		
	總和	4815.889	376			
家長參與	組間	7.566	3	3.783	0.530	
	組內	2670.603	373	7.141		
	總和	2678.170	376			
角色壓力	組間	4.534	3	2.267	0.407	
	組內	2081.201	373	5.565		
	總和	2085.735	376			

P<0.05

陸、擔任不同職務的雲林縣國小教師工作壓力之差異分析

擔任不同職務的雲林縣國小教師工作壓力之差異，由表4-12可發現，擔任不同職務的教師之間其「整體工作壓力」上有顯著差異（ $F=5.424, P < 0.01$ ），且擔任級任教師的壓力大於擔任科任教師。就各層面而言，在「工作負荷」層面有顯著的差異（ $F = 6.556, P < 0.01$ ），且擔任教師兼行政（含組長、主任）的壓力大於擔任科任教師；在「組織氣氛與關係」層面亦有顯著的差異（ $F= 4.968, P < 0.01$ ），且擔任級任教師的壓力大於擔任教師兼行政（含組長、主任）；在「家長參與」層面亦有顯著的差異（ $F= 6.726, P < 0.001$ ），且擔任級任教師的壓力大於擔任科任教師與教師兼行政（含組長、主任）；在「角色壓力」層面亦有顯著的差異（ $F= 8.102, P < 0.001$ ），且擔任級任教師的壓力大於擔任教師兼行政（含組長、主任）。

表4-12 擔任不同職務教師工作壓力各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體工作壓力	組間	858.120	3	429.060	5.424**	級任 > 科任
	組內	29585.959	373	79.107		
	總和	30444.080	376			
工作負荷	組間	208.879	3	104.440	6.556**	行政 > 科任
	組內	5958.182	373	15.931		
	總和	6167.061	376			
組織氣氛與關係	組間	124.623	3	62.311	4.968**	級任 > 行政
	組內	4691.266	373	12.543		
	總和	4815.889	376			
家長參與	組間	92.977	3	46.489	6.726***	級任 > 科任、行政
	組內	2585.193	373	6.912		
	總和	2678.170	376			
角色壓力	組間	86.613	3	43.307	8.102***	級任 > 行政
	組內	1999.122	373	5.345		
	總和	2085.735	376			

$P < 0.05$

柒、不同學校規模的雲林縣國小教師工作壓力之差異分析

不同學校規模的雲林縣國小教師工作壓力之差異，由表4-13可發現，不同學校規模的教師之間其「整體工作壓力」上有顯著差異($F = 27.632, P < 0.001$)，且任教學校規模為13-24班的教師壓力大於12班以下的教師，任教學校規模為25班以上的教師壓力大於12班以下與13-24班的教師。就各層面而言，在「工作負荷」層面有顯著的差異($F = 7.343, P < 0.01$)，且任教學校規模為13-24班與25班以上的教師壓力大於12班以下的教師。在「組織氣氛與關係」層面亦有顯著的差異($F = 35.593, P < 0.001$)，且任教學校規模為13-24班與25班以上的教師壓力大於12班以下的教師；學校規模為25班以上的教師壓力大於13-24班的教師。

在「家長參與」層面亦有顯著的差異($F = 8.330, P < 0.001$)，

且任教學校規模為13-24班與25班以上的教師壓力大於12班以下的教師。在「角色壓力」層面亦有顯著的差異($F= 22.423, P < 0.001$)，且任教學校規模為25班以上的教師壓力大於任教學校規模為12班以下與13-24班的教師。

表4-13 不同學校規模教師工作壓力各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe ́法事後比較
整體工作壓力	組間	3919.389	3	1959.6	27.632***	13-24班、>12班以下 25班以上>12班以下、13-24班
	組內	26524.691	373	94		
	總和	30440.080	376	70.922		
工作負荷	組間	233.021	3	116.51	7.343**	13-24班、25班以上>12班以下
	組內	5934.040	373	1		
	總和	6167.061	376	15.866		
組織氣氛與關係	組間	770.063	3	385.03	35.593***	13-24班、25班以上>12班以下 25班以上>13-24班
	組內	4045.825	373	2		
	總和	4815.889	376	10.818		
家長參與	組間	114.218	3	57.109	8.330***	13-24班、25班以上>12班以下
	組內	2563.952	373	6.855		
	總和	2678.170	376			
角色壓力	組間	223.322	3	111.66	22.423***	25班以上>12班以下、13-24班
	組內	1862.413	373	1		
	總和	2085.735	376	4.980		

$P < 0.05$

第三節 不同背景變項教師休閒調適之差異分析

本節旨在探討不同背景變項的雲林縣國小教師在休閒調適上的差異分析。本研究之個人背景變項包括性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任職務及學校規模等七項。

壹、不同性別的雲林縣國小教師休閒調適之差異分析

不同性別的雲林縣國小教師休閒調適之差異，如表4-14為T考驗結果，不同性別的教師之間其「整體休閒調適」上有顯著差異($T = -1.522$)，

$P < 0.05$)，且女性休閒調適需求大於男性。就各層面而言，在「友伴式的休閒」層面有顯著的差異($T = 1.651, P < 0.05$)，且女性休閒調適需求大於男性；在「提升正面情緒的休閒」層面有顯著的差異($T = -2.795, P < 0.01$)，且女性休閒調適需求大於男性；至於「學校休閒」層面上，無顯著的差異。

表4-14 不同性別教師休閒調適各層面差異分析表

層面名稱	性別	個數	平均數	標準差	T值
整體休閒調適	男	139	40.81	5.01	-1.522*
	女	238	41.64	5.16	
友伴式的休閒	男	139	16.09	2.40	1.651*
	女	238	16.53	2.52	
提升正面情緒的休閒	男	139	16.20	2.12	-2.795**
	女	238	16.85	2.29	
學校休閒	男	139	8.52	3.19	0.785
	女	238	8.26	2.87	

$P < 0.05$

貳、不同年齡的雲林縣國小教師休閒調適之差異分析

不同年齡的雲林縣國小教師休閒調適之差異，由表4-15可發現，不同年齡的教師之間其「整體休閒調適」上有顯著差異($F = 3.147, P < 0.05$)，且26-30歲的教師休閒調適需求大於41-50歲的教師。就各層面而言，在「提升正面情緒的休閒」層面有顯著的差異($F = 4.289, P < 0.01$)，且26-30歲的教師休閒調適需求大於31-40歲與41-50歲的教師；在「學校休閒」層面有顯著的差異($F = 2.569, P < 0.05$)，且26-30歲的教師休閒調適需求大於41-50歲的教師；至於「友伴式的休閒」層面，無顯著的差異。

表4-15 不同年齡教師休閒調適各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法 事後比較
整體休閒調適	組間	222.054	4	55.514	3.147*	26-30歲 > 41-50歲
	組內	9620.163	372	25.681		
	總和	9842.218	376			
友伴式的休閒	組間	57.251	4	13.313	2.364	
	組內	2252.499	372	6.055		
	總和	2309.751	376			
提升正面情緒 的休閒	組間	83.825	4	20.956	4.289**	26-30歲 > 31-40歲、 41-50歲
	組內	1817.634	372	4.886		
	總和	1901.459	376			
學校休閒	組間	90.171	4	22.543	2.569*	26-30歲 > 41-50歲
	組內	3264.200	372	8.775		
	總和	3354.371	376			

$P < 0.05$

參、不同婚姻狀況的雲林縣國小教師休閒調適之差異分析

不同婚姻狀況的雲林縣國小教師休閒調適之差異，如表4-16為T考驗的結果，不同婚姻狀況的教師之間其「整體休閒調適」上有顯著差異($T = 1.734, P < 0.05$)，且未婚教師休閒調適需求大於已婚教師。就各層面而言，在「友伴式的休閒」與「提升正面情緒的休閒」層面，發現不同婚姻狀況的國小教師之間，有顯著的差異。

其中在「友伴式的休閒」層面有顯著的差異($T = 2.893, P < 0.01$)，且未婚教師休閒調適大於已婚教師。在「提升正面情緒的休閒」層面有顯著的差異($T = 2.042, P < 0.05$)，且未婚教師休閒調適大於已婚教師。

表4-16 不同婚姻狀況教師休閒調適各層面差異分析表

層面名稱	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	T值
整體休閒調適	未婚	125	41.98	5.24	1.734*
	已婚	252	41.02	5.03	
友伴式的休閒	未婚	125	16.89	2.44	2.893**
	已婚	252	16.11	2.46	
提升正面情緒 的休閒	未婚	125	16.93	1.98	2.042*
	已婚	252	16.46	2.36	
學校休閒	未婚	125	8.17	3.00	-0.858
	已婚	252	8.45	2.98	

$P < 0.05$

肆、不同任教年資的雲林縣國小教師休閒調適之差異分析

不同任教年資的雲林縣國小教師休閒調適之差異，由表4-17發現，不同任教年資的教師之間其「整體休閒調適」上有顯著差異($F = 2.813$ ， $P < 0.05$)，且任教5年以下的教師休閒調適大於任教11-20年的教師。就各層面而言，在「提升正面情緒的休閒」層面有顯著的差異($F = 4.016$ ， $P < 0.01$)，且任教5年以下的教師休閒調適大於任教11-20年的教師；至於其他層面，不同任教年資的教師之間，皆沒有顯著的差異。

表4-17 不同任教年資教師休閒調適各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法 事後比較
整體休閒調適	組間	180.127	3	60.042	2.813*	5年以下 > 11-20年
	組內	9662.091	373	25.904		
	總和	9842.218	376			
友伴式的休閒	組間	37.386	3	12.462	2.046	
	組內	2272.365	373	6.092		
	總和	2309.751	376			
提升正面情緒 的休閒	組間	59.503	3	19.834	4.016**	5年以下 > 11-20年
	組內	1841.956	373	4.938		
	總和	1901.459	376			
學校休閒	組間	62.797	3	20.932	2.372	
	組內	3291.574	373	8.825		
	總和	3354.371	376			

P < 0.05

伍、不同教育程度的雲林縣國小教師休閒調適之差異分析

不同教育程度的雲林縣國小教師休閒調適之差異，由表4-18發現，不同教育程度的教師之間其「整體休閒調適」上無顯著差異。就各層面而言，在「學校休閒」層面有顯著的差異($F = 5.674, P < 0.01$)，且學歷為大學畢業與研究所以上的教師休閒調適大於學歷為師專、師院畢業的教師。

表4-18 不同教育程度教師休閒調適各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法 事後比較
整體休閒調適	組間	77.931	3	38.965	1.492	
	組內	9764.287	373	26.108		
	總和	9842.218	376			
友伴式的休閒	組間	20.383	3	10.191	1.665	
	組內	2289.368	373	6.121		
	總和	2309.751	376			
提升正面情緒 的休閒	組間	19.747	3	9.874	1.962	
	組內	1881.711	373	5.031		
	總和	1901.459	376			
學校休閒	組間	98.783	3	49.391	5.674**	大學、研究 所 > 師專
	組內	3255.588	373	8.705		
	總和	3354.371	376			

P < 0.05

陸、擔任不同職務的雲林縣國小教師休閒調適之差異分析

擔任不同職務的雲林縣國小教師休閒調適之差異，由表4-19可發現，擔任不同職務的教師之間其「整體休閒調適」上有顯著差異($F = 4.665, P < 0.05$)，且級任教師與教師兼行政(含組長、主任)休閒調適需求大於科任教師。就各層面而言，在「提升正面情緒的休閒」層面有顯著的差異($F = 3.975, P < 0.05$)，且級任教師與教師兼行政(含組長、主任)休閒調適需求大於科任教師；在「學校休閒」層面亦

有顯著的差異($F= 13.742, P < 0.001$)，且級任教師與教師兼行政(含組長、主任) 休閒調適需求大於科任教師；至於其他層面，皆沒有顯著的差異。

表4-19 擔任不同職務教師休閒調適各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體休閒調適	組間	239.574	3	119.787	4.665*	級任、行政 > 科任
	組內	9602.644	373	25.676		
	總和	9842.218	376			
友伴式的休閒	組間	6.231	3	3.115	0.506	
	組內	2303.520	373	6.159		
	總和	2309.751	376			
提升正面情緒的休閒	組間	39.575	3	19.788	3.975*	級任、行政 > 科任
	組內	1861.884	373	4.978		
	總和	1901.459	376			
學校休閒	組間	229.634	3	114.817	13.742***	級任、行政 > 科任
	組內	3124.737	373	8.355		
	總和	3354.371	376			

$P < 0.05$

柒、不同學校規模的雲林縣國小教師休閒調適之差異分析

不同學校規模的雲林縣國小教師休閒調適之差異，由表4-20可發現，不同學校規模的教師之間其「整體休閒調適」上有顯著差異($F= 23.998, P < 0.001$)，且學校規模為25班以上的教師休閒調適需求大於13-24班的教師，13-24班的教師休閒調適需求大於12班以下的教師。就各層面而言，在「友伴式的休閒」層面有顯著的差異($F= 5.382, P < 0.01$)，且學校規模為13-24班的教師休閒調適大於12班以下的教師。在「學校休閒」層面亦有顯著的差異($F= 47.396, P < 0.001$)，且學校規模為25班以上的教師休閒調適大於13-24班與12班以下的教師。

表4-20 不同學校規模教師休閒調適各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體休閒調適	組間	1119.426	3	559.713	23.998***	25班以上 > 13-24班 13-24班 > 12班以下
	組內	8722.791	373	23.323		
	總和	9842.218	376			
友伴式的休閒	組間	64.612	3	32.306	5.382**	13-24班 > 12班以下
	組內	2245.139	373	6.003		
	總和	2309.751	376			
提升正面情緒的休閒	組間	17.921	3	8.961	1.779	
	組內	1883.537	373	5.036		
	總和	1901.459	376			
學校休閒	組間	678.265	3	339.133	47.396***	25班以上 > 13-24班、12班以下
	組內	2676.106	373	7.155		
	總和	3354.371	376			

$P < 0.05$

第四節不同背景變項教師工作滿意度之差異分析

本節旨在探討不同背景變項的雲林縣國小教師在工作滿意度上的差異分析。本研究之個人背景變項包括性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任職務及學校規模等七項。

壹、不同性別的雲林縣國小教師工作滿意度之差異分析

不同性別的雲林縣國小教師工作滿意度之差異，如表4-21為T考驗結果，由表中可發現，不同性別的教師之間其「整體工作滿意度」上無顯著差異。就各層面而言，在各層面不同性別的教師之間，皆沒有顯著的差異。

表4-21 不同性別教師工作滿意度各層面差異分析表

層面名稱	性別	個數	平均數	標準差	T值
整體工作滿意度	男	139	37.52	7.93	0.727
	女	238	36.86	8.84	
工作環境	男	139	12.96	2.63	1.098
	女	238	12.63	3.02	
進修升遷與福利	男	139	24.55	6.03	0.461
	女	238	24.23	6.86	

P < 0.05

貳、不同年齡的雲林縣國小教師工作滿意度之差異分析

不同年齡的雲林縣國小教師工作滿意度之差異，如表 4-22，不同年齡的教師之間其「整體工作滿意度」上有顯著差異，且 41-50 歲的教師工作滿意度大於 26-30 歲與 31-40 歲的教師，51 歲以上的教師之工作滿意度大於 26-30 歲與 31-40 歲的教師。就各層面而言，在「工作環境」層面有顯著的差異，且 41-50 歲的教師工作滿意度大於 25 歲以上、26-30 歲與 31-40 歲的教師，51 歲以上的教師之工作滿意度大於 26-30 歲的教師；在「進修升遷與福利」層面亦有顯著的差異，且 51 歲以上的教師之工作滿意度大於 26-30 歲與 31-40 歲的教師。

表 4-22 不同年齡教師工作滿意度各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體滿意度	組間	1865.018	4	466.255	6.840***	41-50歲 > 26-30歲 與31-40歲 51歲以上 > 26-30歲 與31-40歲
	組內	25357.151	372	68.164		
	總和	27222.170	376			
工作環境	組間	246.701	4	61.675	7.961***	41-50歲 > 25歲以上 與26-30歲、31-40歲 51歲以上 > 26-30歲
	組內	2881.862	372	7.745		
	總和	3128.562	376			
進修升遷與福利	組間	831.378	4	207.845	5.036***	51歲以上 > 26-30歲、31-40歲
	組內	15352.404	372	41.270		
	總和	16183.782	376			

$P < 0.05$

參、不同婚姻狀況的雲林縣國小教師工作滿意度之差異分析

不同婚姻狀況的雲林縣國小教師工作滿意之差異，如表4-23所示，不同婚姻狀況的教師之間其「整體工作滿意度」上有顯著差異($T = -3.438, P < 0.01$)，且已婚教師工作滿意度大於未婚教師。就各層面而言，在「工作環境」層面有顯著的差異($T = -4.710, P < 0.001$)，且已婚教師工作滿意度大於未婚教師；在「進修升遷與福利」層面亦有顯著的差異($T = -2.512, P < 0.05$)，且已婚教師工作滿意度大於未婚教師。



表4-23 不同婚姻狀況教師工作滿意度各層面差異分析表

層面名稱	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	T值
整體滿意度	未婚	125	34.99	8.14	-3.438**
	已婚	252	38.15	8.51	
工作環境	未婚	125	11.78	3.01	-4.710***
	已婚	252	13.23	2.70	
進修升遷與福利	未婚	125	23.21	5.90	-2.512*
	已婚	252	24.92	6.80	

$P < 0.05$

肆、不同任教年資的雲林縣國小教師工作滿意度之差異分析

不同任教年資的雲林縣國小教師工作滿意度之差異，如表4-24所示，不同任教年資的教師之間其「整體工作滿意度」上有顯著差異（ $F = 5.566, P < 0.01$ ），且任教21年以上之教師其工作滿意度大於任教6-10年之教師。就各層面而言，在「工作環境」層面有顯著的差異（ $F = 6.152, P < 0.001$ ），且任教11-20年與21年以上之教師其工作滿意度大於任教6-10年之教師；在「進修升遷與福利」層面亦有顯著的差異（ $F = 4.555, P < 0.01$ ），且任教21年以上之教師其工作滿意度大於任教6-10年者。

表4-24 不同任教年資教師工作滿意度各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體滿意度	組間	1166.458	3	388.819	5.566**	21年以上 > 6-10年
	組內	26055.712	373	69.854		
	總和	27222.170	376			
工作環境	組間	147.503	3	49.168	6.152***	11-20年、21年以上 > 6-10年
	組內	2981.059	373	7.992		
	總和	3128.562	376			
進修升遷與福利	組間	571.887	3	190.629	4.555**	21年以上 > 6-10年
	組內	15611.896	373	41.855		
	總和	16183.782	376			

P < 0.05

伍、不同教育程度的雲林縣國小教師工作滿意度之差異分析

不同教育程度的雲林縣國小教師工作滿意度之差異，如表4-25所示，不同教育程度的教師之間其「整體工作滿意度」上有顯著差異(F = 8.484, P < 0.001)，且學歷為大學院校畢業之教師其工作滿意度大於學歷為師專、師院與研究所(含四十學分班)畢業之教師。就各層面而言，在「工作環境」層面有顯著的差異(F = 4.968, P < 0.01)，且學歷為大學院校畢業之教師其工作滿意度大於學歷為師專、師院畢業之教師；在「進修升遷與福利」層面亦有顯著的差異(F = 8.108, P < 0.001)，且學歷為大學院校畢業之教師其工作滿意度大於學歷為師專、師院與研究所(含四十學分班)畢業之教師。

表4-25 不同教育程度教師工作滿意度各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體滿意度	組間	1181.395	2	590.698	8.484***	大學 > 師專、研究所
	組內	26040.774	374	69.628		
	總和	27222.170	376			
工作環境	組間	80.973	2	40.486	4.968**	大學 > 師專
	組內	3047.589	374	8.149		
	總和	3128.562	376			
進修升遷與福利	組間	672.535	2	336.268	8.108***	大學 > 師專、研究所
	組內	15511.247	374	41.474		
	總和	16183.782	376			

P < 0.05

陸、擔任不同職務的雲林縣國小教師工作滿意度之差異分析

擔任不同職務的雲林縣國小教師工作滿意度之差異，如表4-26所示，擔任不同職務的教師之間其「整體工作滿意度」上有顯著差異(F = 4.871, P < 0.01)，且教師兼行政(含組長、主任)的教師工作滿意

度大於級任教師。就各層面而言，在「工作環境」層面亦有顯著的差異($F=5.597, P < 0.01$)，且科任教師與教師兼行政(含組長、主任)的教師滿意度大於級任教師；至於「進修升遷與福利」層面，則沒有顯著的差異。

表4-26 擔任不同職務教師工作滿意度各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F值	Scheffe 法事後比較
整體滿意度	組間	691.104	2	345.55	4.871**	行政 > 級任
	組內	26531.065	374	2		
	總和	27222.170	376	70.939		
工作環境	組間	96.589	2	48.295	5.597**	科任、行政 > 級任
	組內	3031.973	374	8.107		
	總和	3128.562	376			
進修升遷與福利	組間	272.423	2	136.21	3.202	
	組內	15911.360	374	1		
	總和	16183.782	376	42.544		

$P < 0.05$

柒、不同學校規模的雲林縣國小教師工作滿意度之差異分析

任教不同學校規模的國小教師工作滿意度之差異，如表4-27所示，不同學校規模的教師之間其「整體工作滿意度」上有顯著差異($F=62.073, P < 0.001$)，且任教學校規模為12班以下其工作滿意大於13-24班與25班以上的教師。就各層面而言，在「工作環境」層面有顯著的差異($F=17.729, P < 0.001$)，且任教學校規模為12班以下其工作滿意大於13-24班與25班以上的教師；在「進修升遷與工作環境」層面有顯著的差異($F=68.607, P < 0.001$)，且任教學校規模為12班以下其工作滿意大於13-24班與25班以上的教師。

表4-27 不同學校規模教師工作滿意度各層面變異數分析表

層面名稱	變異來源	平方和	自由 度	平均平方 和	F值	Scheffe 法 事後比較
整體滿意度	組間	6784.226	2	3392.113	62.073***	12班以下 > 13-24班、25 班以上
	組內	20437.944	374	54.647		
	總和	27222.170	376			
工作環境	組間	270.929	2	135.464	17.729***	12班以下 > 13-24班、25 班以上
	組內	2857.633	374	7.641		
	總和	3128.562	376			
進修升遷 與福利	組間	4343.837	2	2171.919	68.607***	12班以下 > 13-24班、25 班以上
	組內	11839.945	374	31.658		
	總和	16183.782	376			

P < 0.05

第五節 教師工作壓力、休閒調適與滿意度之相關分析

本節旨在探討雲林縣國小教師工作壓力、休閒調適與工作滿意度之相關情形，本研究主要以皮爾遜積差相關來探討。

壹、雲林縣國小教師工作壓力與休閒調適的相關

由表 4-28 可得知，工作壓力與休閒調適呈顯著正相關($r = 2.508$, $P < 0.01$)，結果顯示工作壓力越大的教師，其參與各項休閒調適的活動程度越高。

表4-28 教師工作壓力與休閒調適之相關情形

變項名稱	工作壓力	休閒調適
工作壓力	1.000	
休閒調適	0.508**	1.000

P < 0.05

貳、雲林縣國小教師工作壓力與休閒調適各層面之相關分析

教師工作壓力與休閒調適各層面，由表4-29可得知：

- 一、「工作負荷」層面與「友伴式的休閒」、「正面情緒的休閒」層面呈現正相關；表示工作負荷層面壓力越大的教師，其需要透過友伴式的休閒找人瞭瞭天、參加各種休閒活動而保持好心情，扭轉負面情緒程度越高。「工作負荷」層面與「學校休閒」層面呈現負相關，表示工作負荷層面壓力愈大的教師，對於學校所舉辦的自強活動與提供的休憩環境的程度愈覺不足與不滿。
- 二、「組織氣氛與關係」層面與「友伴式的休閒」層面無任何相關性。「組織氣氛與關係」層面與「正面情緒的休閒」層面呈現正相關；表示學校氣氛或人際關係不佳壓力愈大的教師，藉由參加各種休閒活動而保持好心情，扭轉負面情緒的程度就越高。「組織氣氛與關係」層面與「學校休閒」層面呈現負相關；表示學校氣氛或人際關係不佳壓力愈大的教師，其對於學校所舉辦的自強活動與提供的休憩環境的程度愈覺不足與不滿。
- 三、「家長參與」層面與「友伴式的休閒」層面無任何相關性。「家長參與」層面與「正面情緒的休閒」層面呈現正相關；表示與家長溝通不良或受到家長干預教學的情形愈嚴重的教師，藉由參加各種休閒活動而保持好心情，扭轉負面情緒的程度就越高。「家長參與」層面與「學校休閒」層面呈現負相關；表示與家長溝通不良或受到家長干預教學的情形愈嚴重的教師，其對於學校所舉辦的自強活動與提供的休憩環境的程度愈覺不足與不滿。
- 四、「角色壓力」層面與「友伴式的休閒」、「正面情緒的休閒」層面呈現正相關；表示教育變革不明確教學資源缺乏，角色壓力愈沈重的教師，其需要透過友伴式的休閒找人瞭瞭天、參加各種休閒活動而保持好心情，扭轉負面情緒程度越高。「角色壓力」層面與「學

校休閒」層面呈現負相關；表示角色壓力愈沈重的教師，其對於學校所舉辦的自強活動與提供的休憩環境的程度愈覺不足與不滿。

表4-29 工作壓力與休閒調適各因素構面之皮爾遜積差相關表

變項名稱	工作負荷	組織氣氛與關係	家長參與	角色壓力
友伴式的休閒	3.94**	-0.095	0.074	2.606**
正面情緒的休閒	2.010**	0.143*	0.603**	0.301**
學校休閒	-0.209*	-0.528**	-0.130*	-0.286**

$P < 0.05$

參、雲林縣國小教師工作壓力與工作滿意度的相關

由表 4-30 可得知，工作壓力與工作滿意度呈顯著負相關($r = -0.259$, $P < 0.01$)，結果顯示工作壓力越大的教師，其工作滿意度的程度越低。

表4-30 教師工作壓力與工作滿意度之相關情形

變項名稱	工作壓力	工作滿意度
工作壓力	1.000	
工作滿意度	-0.259**	1.000

$P < 0.05$

肆、雲林縣國小教師工作壓力與工作滿意度各層面之相關分析

教師工作壓力與工作滿意度各層面，由表4-31可得知：

- 一、「工作負荷」層面與「工作環境」無任何相關。「工作負荷」層面與「進修升遷與福利」層面呈顯著負相關，表示工作負荷層面壓力越大的教師，其對進修升遷與福利的滿意程度越低。
- 二、「組織氣氛與關係」層面與「工作環境」、「進修升遷與福利」層面呈顯著負相關，表示學校氣氛與人際關係不佳產生壓力大的教師，其對工作環境、進修升遷與福利的滿意程度越低。

三、「家長參與」層面與工作滿意度各層面呈顯著無任何相關。

四、「角色壓力」層面與「工作環境」、「進修升遷與福利」層面呈顯著負相關，表示因教育變革不明確，教學狀況不佳，角色壓力愈沈重的教師，其對工作環境、進修升遷與福利的滿意程度越低。

表4-31 工作壓力與工作滿意度各因素構面之皮爾遜積差相關表

變項名稱	工作負荷	組織氣氛與關係	家長參與	角色壓力
工作環境	-0.046	-0.134**	-0.023	-0.277**
進修升遷與福利	-0.187**	-0.277**	-0.077	-0.196**

$P < 0.05$

伍、雲林縣國小教師工作滿意度與休閒調適的相關

由表 4-32 可得知，教師工作滿意度與休閒調適無任何相關性。

表4-32 教師工作滿意度與休閒調適之相關情形

變項名稱	工作滿意度	休閒調適
工作滿意度	1.000	
休閒調適	0.085	1.000

$P < 0.05$

陸、雲林縣國小教師工作滿意度與休閒調適各層面之相關分析

教師工作滿意度與休閒調適各層面，由表4-33可得知：

- 一、「工作環境」層面與「友伴式的休閒」層面呈現負相關；表示對於學校及社區周遭環境與設備層面愈不滿意的教師，其需要透過友伴式的休閒找人瞭瞭天、參加各種休閒活動而保持好心情，扭轉負面情緒程度越高。「工作環境」層面與「正面情緒的休閒」層面無任何相關。「工作環境」層面與「學校休閒」層面呈現正相關，表示對於學校及社區周遭環境與設備層面滿意的教師，對於學校所舉辦的自強活動與提供的休憩環境滿意的程度愈高。

二、「進修升遷與福利」層面與「友伴式的休閒」層面呈現負相關；表示對於學校工作環境、進修升遷與福利的愈不滿意的教師，其需要透過友伴式的休閒找人瞭瞭天的程度愈高。「進修升遷與福利」層面與「正面情緒的休閒」層面無任何相關。「進修升遷與福利」層面與「學校休閒」層面呈現正相關，表示對於學校工作環境、進修升遷與福利的愈滿意的教師，對於學校所舉辦的自強活動與提供的休憩環境滿意的程度愈高。

表4-33 工作滿意度與休閒調適各因素構面之皮爾遜積差相關表

變項名稱	工作環境	進修升遷與福利
友伴式休閒	-0.109*	-0.210**
正面情緒的休閒	-0.076	-0.099
學校休閒	0.313**	0.364**

P<0.05

第五章 結論與建議

第一節 結論

雲林縣國小教師工作壓力接近中等程度，以「角色壓力」層面的壓力最大，以女性、年紀較輕、年資較淺、級任教師、學校規模較大者，工作壓力較大，究其原因，應該與近年來的教育政策不明確，政府財政困難教學資源減少、少子化的問題導致廢校及教師超額問題，影響學校的安定，老師的角色壓力愈來愈沉重。

而休閒調適屬於中等程度，以「提升正面情緒的休閒」層面的需求最大，以女性、年紀較輕、未婚、年資較淺、級任教師與兼行政的教師、學校規模較大者，休閒調適需求較大；究其原因，從提升正面情緒的休閒中，瞭解休閒可以使老師們扭轉負面的情緒擁有正面情緒，多參與休閒活動可以保持好心情感覺也好多了，對抒解工作壓力的確有幫助。

而工作滿意屬於中等程度，以「工作環境」層面的滿意程度最高，以年長、已婚、資深、大學院校畢業、兼任行政教師、學校規模小，其工作滿意較高；而工作滿意並不因為教師的性別的不同有顯著差異。

因此，教師工作壓力越大，其對工作的滿意程度越低，且對休閒調適的需求較大。

第二節 建議

根據上述結論，提出下列建議，以供參考。

壹、對教育行政機關之建議

- 一、增加教師編制、降低班級人數，以減輕教師工作負擔
- 二、重視教師休閒、抒解教師壓力，以提振教師工作士氣
- 三、爭取教師福利、更新學校設備，使教師無後顧之憂

貳、對學校單位之建議

- 一、輔助新進、資淺教師，適當分配學校工作
- 二、舉辦各種休閒活動，抒解教師工作壓力
- 三、凝聚同儕力量相互協助，改善學校工作氣氛

參、對未來研究者之建議

一、就研究對象而言

本研究對象僅以雲林縣國民小學現任教師為研究樣本，無法實施大規模、深入的研究。由於研究對象的範圍較小，因此推論有限，往後可以擴大研究範圍及對象，國中、高中、大學等不同層級的學校，以擴大樣本的選取，建立不同層級學校的研究，將使研究更具推論性。

二、就研究範圍而言

本研究僅以雲林縣國民小學現任教師為研究範圍，未來的研究範圍可以擴大至台中、彰化、南投、嘉義、台南等縣市，以建立區域性或全國性的研究結果。

三、就研究變項而言

本次研究選取七個背景變項：性別、年級、婚姻狀況、任教年資教育程度、擔任職務與學校規模等，分別探討此七個變項的教師工作壓力、休閒調適及滿意度之差異。因此，未來可加入其他內、外在因素之相關變項，如：教師人格特質、成就動機、社會支持、組織氣氛與休閒頻率、休閒內容等變項納入研究架構中，以建立完整而深入的研究結果。

四、就研究工具而言

本研究是以研究者參考相關學者而編之「國小教師工作感受與休閒調適問卷」，以及其分量表「國小教師工作壓力問卷」、「國小教師休閒調適問卷」與「國小教師工作滿意度問卷」作為研究工具。對於了解國小教師工作感受與休閒調適，雖然直接、明確，但未來若能再加上阻

礙因素問卷，當更能深入了解國小教師工作感受與休閒調適之內涵。

五、就研究方法而言

本研究僅採用問卷調查法進行研究，雖可以獲得研究所需要的大量資料，但本研究所欲獲得的工作壓力、休閒調適與滿意度所涉及之層面非常廣闊，許多現象事實上無法以問卷填答方式取得，無法瞭解填答者內心的想法與感受。因此，未來在研究上，應考慮資料蒐集的多元化，以增加樣本的有效性，配合實地訪查、晤談，或觀察等方式進行，以獲取更深入資訊，使研究結果得到質量並重的成果，以獲得更完整的資料與結果。

參考文獻

中文部分

一、書籍

王昭正(譯)(2001)。Kelly, J.R. 著。《休閒導論》。台北：品度。

吳金香(2002)。《學校組織行為與管理》。台北：五南。

吳明隆(2007)。《SPSS統計應用學習實務：問卷分析與應用統計》。台北：知城數位科技。

秦夢群(1997)。《教育行政理論部分》。台北：五南。

黃昆輝(1989)。《教育行政學 (二版)》。台北：東華。

二、期刊

邱永林(2005)。輕鬆做好工作壓力管理。《T&D 飛訊第 36 期 (頁1)》。

李晶(2000)。學校所提供的休閒活動在社區中扮演的角色，《國民體育季刊》，29卷4期，83-87。

呂建政(1999)。休閒教育的課程內涵與實施。《公民訓育學報》，8，81-196。

吳清基(1980)。教師工作滿意度在教學心理學上之意義。《今日教育》，33，62-67。

林幸台(1986)。國民中學輔導人員工作壓力之調查研究。《台灣教育學院學報》，9，205-238。

陳佳君(2006)。工作壓力與休閒生活的均衡—以教師生涯為例。《諮商與輔導》，252期，52-56。

郭生玉(1994)。影響教師工作心厭因素之分析研究。《教育心理學報》，27，63-79。

黃義良(2001)。九年一貫課程下的教師工作壓力與調適策略。《國教輔導》，41 (2)，6-9。

蔡琇韶(2003)。國小教師實施九年一貫課程時工作壓力之探討。臺灣教育，620，頁57-63。

蔡璧煌(1989)。國民中小學教師壓力之研究。師大學報，34，頁 75-114。

戴興豪(2006)。臺北縣國小體育教師工作壓力與工作滿意關係之研究。東南學報，30期，頁 309-320，

藍瑞霓(1998)。國小教師工作滿意度調查研究。國立屏東師院學報，11，頁55-80。

三、論文

李秀穗(2003)，大專院校體育室主管的工作壓力因應方式與職業倦怠關係之研究，國立體育學院體育研究所碩士論文。

李勝彰(2003)，國民中學教師工作壓力、因應策略與退休態度之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。

邱信憲(1994)，工作壓力、工作滿足與離職傾向之關係研究，中興大學企業管理研究所碩士論文。

邱從益(2004)，高雄市國民中學兼任行政職務教師工作壓力與學校組織氣氛關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。

邱義烜(2002)，國民小學教師知覺九年一貫課程實施工作壓力與因應策略之研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。

辛俊德(2002)，國民小學教師參與行政決定與教師工作滿意關係之研究。台中師範學院國民教育研究所碩士論文。

余景達(2002)，國民小學學校本位管理與教師工作滿意關係之研究，台中師範學院國民教育研究所碩士論文。

宋禮彰(2002)，組織變革中國民小學行政人員工作壓力及因應方式之研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。

- 吳晨妤(2005)。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研究所碩士論文。
- 余緒德(2004)。中華航空女性空服員休閒調適策略與壓力-健康關係之研究，國立東華大學觀光暨遊憩管理研究所碩士。
- 林水木(2000)，國民小學組織變革與教師工作壓力關係之研究，國立台中師院國民教育研究所碩士論文。
- 林玉鳳(2003)，國民小學教師工作壓力與因應方式之個案研究，台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 林佳惠(1999)，台北市國民小學資深教師工作滿意度之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 林保豐(2002)，國民小學教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 林純文(1996)，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。
- 林昭男(2001)，國小初任主任工作壓力與因應策略之研究，國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
- 林雍智(2000)，台北市國民小學實施學校本位管理與教師工作滿意關係之研究，台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 紀翠玲(2002)，國小兼任行政教師制握信念、工作特性與工作壓力關係之研究，臺南師範學院教師在職進修學校行政碩士班碩士論文。
- 張郁芬(2001)，國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究，國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 陳聖芳(1999)，臺東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究，國立臺東師範學院國民教育研究所碩士論文。

- 程一民(1996)，國民小學教師工作壓力與因應方式之研究，市立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 黃宏建(2002)，台中縣國中教師工作壓力之研究，彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 曾守誌(2004)，九年一貫課程實施國民中學導師工作壓力與調適策略之研究，彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 曾吉雄(1999)，國小教師參與開放教育之工作壓力及其因應策略研究，國立高雄師範大學工業科技教育系碩士論文。
- 葉兆祺(2000)，國民小學實習教師工作壓力與因應方式之研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 廖光榮(2002)，國中資源班教師工作壓力與工作倦怠相關之研究。台北：國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文。
- 蔡孟珍(2001)，國民小學教師參與試辦九年一貫課程之工作壓力與因應策略研究，國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
- 鄭奇芳(2004)，國民小學學校組織氣氛與教師工作壓力之研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 鄭全利(2003)，屏東縣國民小學資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究，屏東師範學院心理輔導教育研究所碩士論文。
- 賴怡卉(2003)，國民小學學校組織氣氛、組織溝通與教師工作滿意之研究，國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 蕭國倉(2003)，國民小學特殊教育教師工作價值觀與工作壓力相關之研究，彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 韓繼成(2002)，國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。

貳、英文部分

- Alderfer C.P. (1972) A critique of Salancik and Pfeffer's Examination of Need- satisfaction theories. *Administration Science Quarterly*. 22, 4, 658—69.
- Bammel, G., & Burrus-Bammel, L. L. (1982). Leisure and Human
- Bolger, N., & Eckenrode, J. (1991). Social relationships, personality, and anxiety during a major stressful event. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 440-449.
- Coleman, D., & Iso-Ahola, S. E. (1993). Leisure and health: the role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*, 25, 111-128. Dubge, Iowa : Wm. C. Brown Company Publisher.
- Dumazedier, J. (1974). Sociology of Leisure. New York : Elsevier.
- Harris, K.R. (1985) .Teacher characteristics and stress. *Journal of educational research*, 78 (6) , 346-350.
- Herzberg , F. (1966).Work and the nature of man. Cleveland: World Press.
- Hipps, E. S. & Halpin, G. (1991). Job stress , stress related to performance-based accreditation, focus of control , age, and gender as related to job satisfaction and burnout in teachers and principals.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. New York: Harper and Brothers.
- Inge Seiffge-Krenke (2006). Coping With Relationship Stressors: The Impact of Different Working Models of Attachment and Links to Adaptation. *Journal of Youth and Adolescence*. Springer Netherlands. 35, 1 , 24-38.
- Iso-Ahola, S. E., & Park, C. J. (1996). Leisure-related social support and self-determination as buffer of Stress-Illness relationship. *Journal of Leisure Research*, 28(3), 169- 187.

- Ivancevich, J. M. , & Matteson, M. T. (1980). Stress and work : A managerial perspective.New York : Scott, Foresman.
- Iwasaki, Y. (2003a). Examining rival models of leisure coping mechanisms. Leisure Science, 25, 183-206.
- Iwasaki, Y. (2003b). The impact of leisure coping beliefs and strategies on adaptive .
- Iwasaki, Y., & Mannell, R. C. (2000a). Hierarchical dimensions of leisure stress-coping. Leisure Sciences, 22(3), 163-181.
- Kelly, J. R. & Godbey, G. (1992). The sociology of leisure. State College, PA : Venture Publishing. outcomes. Leisure Studies, 22, 93-108.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. British Journal Educational Psychology, 48(2), 159-167.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: A Review. Educational Review, 29, 299-306
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978a). Teacher stress : Prevalence, sources, and symptoms, British. Journal of Educational Psychology, 48, 159-167.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York : Springer.
- Litt, Mark D. ; Turk, Dennis C (1985) Sources of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers. Journal of Educational Research 78(3) , 178-85.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological- Review. 50, 370-396.
- Meneghan, E. (1982). Measuring coping effectiveness: A panel analysis of marital problems and coping efforts. Journal of Health and Social Behavior, 23, 220-234.
- Moracco, J., & McFadden, H. (1984). Comparison of perceived occupational

- stress between teachers who are contented and discontented in their career choice. British Journal of Educational Research, 54(1), 84-92.
- Needle, R. H., Griffin, T., Svendsen, R., & Berney, C. (1980). Teacher stress: Sources and consequences. The Journal of School Health, 50(2), 96-99.
- Outlet, G., Iso-Ahola, S. E., & Bisvert, D. (1995). Leisure, health and human function. Society and Leisure, 18, 15-181.
- Porter, L. W. (1961). A Study of Perceived Need Satisfactions in Botom and Middle Management Jobs. Journal of Applied Psychology, 35, 45.
- Salo, K. (1995). Teacher-stress Process : How can they be explained. Scandinavian Journal of Educational Resaerch, 39 (3) , 205-222.
- Vroom, V.H. (1964) , Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.
- Wernimont, P.F. (1972). A System View of Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 56 (2), 173-176.

附 錄

教師工作感受與休閒調適問卷【正式問卷】

☆☆

親愛的教育先進，您好：

首先感謝您的協助與參與本問卷的主要目的是在了解國小教師的工作狀況及面臨的問題與休閒調適情形。本問卷調查所得的資料，僅供學術研究之用，絕不對外公開您的個人資料，請放心填答。

本問卷包括三個部份，請您仔細閱讀作答說明與題目之後，根據您的實際狀況與經驗詳細填答，並懇請您不要遺漏任何題目。謹對您在百忙中撥冗協助，致上最誠摯的感謝！敬祝

教安

南華大學旅遊事業管理研究所
指導教授 張清標 博士
研究生 陳佩鈺
中華民國九十六年九月

☆☆

第一部份：工作壓力問卷

【填答說明】：請依據教學工作中實際的情況，選擇最為符合的答案，並圈選適當的號碼，請您不要漏掉任何一題。

非 同 不 不 非
常 意 確 同 常
同 意 定 意 不
意 意 意 意 同
意 意 意 意 意

		5	4	3	2	1
1.	我覺得學校活動太多，影響教學，令人困擾。					
2.	老師研習活動太多，次數太頻繁，浪費太多時間。					
3.	我覺得現在的課程繁多，增加不少教學負擔。					
4.	我覺得學校工作分配不均，往往我付出的比別人多。					
5.	上級的要求與規定，讓我感到困擾與壓力。					
6.	我覺得學校並未真正了解教師的需求。					

7.	我覺得行政人員與老師之間的溝通，尚不完善。	5	4	3	2	1
8.	我覺得學校行政的支持度不夠，而感到困擾。	5	4	3	2	1
9.	我覺得學校同事，彼此的關係生疏，不是很融洽。	5	4	3	2	1
10.	我覺得同事間相互競爭，讓我感到有壓力。	5	4	3	2	1
11.	我覺得家長常有干預教學情形，讓我感到不愉快。	5	4	3	2	1
12.	家長有事時不與我溝通，反而向校長告狀，使我困擾。	5	4	3	2	1
13.	有些家長的教育理念偏差，很難溝通。	5	4	3	2	1
14.	教育的變革很不明確，我覺得很無奈。	5	4	3	2	1
15.	少子化問題日益嚴重，我擔心超額或廢校問題。	5	4	3	2	1
16.	我覺得教學資源缺乏，影響教學工作。	5	4	3	2	1

第二部分：工作滿意度問卷

【填答說明】：請依據教學工作中實際的情況，選擇最為符合的答案，並圈選適當的號碼，請您不要漏掉任何一題。

非常
同意

同
意

不
確
定

不
同
意

非
常
不
同
意

1.	我滿意學校現有的設備資源。	5	4	3	2	1
2.	對於目前學校的教學環境，我覺得滿意。	5	4	3	2	1
3.	我覺得學校所處的社區環境良好。	5	4	3	2	1
4.	學校同事能在工作上給予支持及協助。	5	4	3	2	1
5.	我滿意行政單位對教師提供的協助與支持。	5	4	3	2	1
6.	校長或主任能接納教師的各種意見。	5	4	3	2	1
7.	我滿意學校辦理的進修研習內容。	5	4	3	2	1
8.	我覺得學校的人事升遷及職位的安排很合理。	5	4	3	2	1

9.	我滿意學校對老師進修的鼓勵與支持。	5	4	3	2	1
10.	我覺得學校的教學研究風氣非常良好。	5	4	3	2	1
11.	我滿意學校制訂的各項福利措施。	5	4	3	2	1
12.	我覺得學校的氣氛良好。	5	4	3	2	1

第三部分：休閒調適問卷

【填答說明】：請依據教學工作中實際的情況，選擇最為符合的答案，並圈選適當的號碼，請您不要漏掉任何一題。

非
常
同
意

同
意

不
確
定

不
同
意

非
常
不
同
意

1.	透過休閒活動是我調適壓力的方式之一。	5	4	3	2	1
2.	找朋友聊聊天也是我紓解壓力的方式。	5	4	3	2	1
3.	與朋友一起從事休閒活動可以紓解壓力。	5	4	3	2	1
4.	透過休閒活動讓我能跟朋友們愉快的在一起。	5	4	3	2	1
5.	休閒讓我的感覺好多了。	5	4	3	2	1
6.	休閒讓我擁有正面情緒。	5	4	3	2	1
7.	休閒讓我常常保持好心情。	5	4	3	2	1
8.	休閒幫助我扭轉我的負面情緒。	5	4	3	2	1
9.	我滿意學校提供給教職員的休憩環境。	5	4	3	2	1
10.	我覺得學校很重視教師們的休閒生活。	5	4	3	2	1
11.	學校所舉辦的自強活動，辦得很好。	5	4	3	2	1

第四部份：基本資料

【填答說明】：請依照自己的實際情況，在每一題的（ ）裡填上適當的號碼。

() 1. 性別：(1) 男 (2) 女。

- () 2. 年齡：(1) 25歲以下 (2) 26-30歲 (3) 31-40歲 (4) 41-50歲
(5) 51歲以上。
- () 3. 婚姻狀況：(1) 未婚 (2) 已婚。
- () 4. 任教年資：(1) 5 年以下 (2) 6-10 年 (3) 11-20年 (4) 21 年以上
- () 5. 教育程度：(1) 師專、師院 (2) 大學院校 (3) 研究所以上。
(含四十學分)
- () 6. 擔任職務：(1) 級任教師 (2) 科任教師 (3) 教師兼行政。
(含組長、主任)
- () 7. 學校規模：(1) 12 班以下 (2) 13-24 班 (3) 25 班以上。

◎本問卷到此結束，謝謝填答◎

最後請您再檢查是否有遺漏未填答的題目。