

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATION MANAGEMENT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析－以嘉義縣為例

THE CORRELATION ANALYSIS BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND

JOB PERFORMACE FOR FACULTY AND STAFF IN THE PRIMARY

SCHOOL- THE CASE OF CHIA-YI COUNTY

指導教授：陳慧如博士

ADVISOR: JENNIFER- H. J. CHEN, Ph.D.

研究生：王明珠

GRADUATE STUDENT: MING-CHU WANG

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析-
以嘉義縣為例

研究生：王明珠

經考試合格特此證明

口試委員：鄭清芬

范維翰

陳慧如

指導教授：陳慧如

系主任：褚震清

口試日期：中華民國 105 年 06 月 16 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生 王明珠 君在本系修業 2 年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：王明珠 君已修滿 27 學分，其中必修科目：非營利事業管理專題、非營利事業會計專題、研究方法、非營利組織募款專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：王明珠 君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析-以嘉義縣為例

(2)學術期刊：

本人認為 王明珠 君已完成南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析-以嘉義縣為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：李慧如 簽章

中華民國105年 6 月 日

謝 誌

時光飛逝，兩年的碩士生活很快地就畫下句點，回想二年前，在母親的鼓勵下，跨出了這一步，而今已修習結束，即將畢業，內心深處隱藏著太多的感激與些許不捨。

兩年前，對於論文的撰寫，總抱持著恐懼與不安，然而，很感謝指導教授陳慧如老師的鉅細靡遺、按部就班的指導我完成進度，並且不厭其煩、條理分明的分析、解答我在論文上的疑惑，跟著老師的步伐，一步步完成論文的感覺，至今仍不可思議！

再者，感謝我的口試委員－范惟翔教授和鄭清霞教授，適時給予我論文撰寫的經驗及建議，使我的論文能更加完善縝密。另外，也要感謝研究所同窗們給我不少的建議與安慰，大家一起討論、搜尋資料、相互照應，這段共同打拚的日子將成為我的美好回憶。這二年來，承蒙許多人的鼎力協助，才能完成學業，心中充滿無限感激，實非隻字片語所能道盡。

最後，我要感謝我的家人，默默地在身旁鼓勵著我，共同分享喜悅與悲傷；在這過程中，雖然煩躁，卻還是可以感受到你們傳遞給我的溫暖。更感謝我最親愛的母親與摯愛的女兒在上天的保佑，讓我能順利的畢業。

謹將這份 喜悅與榮耀獻給幫助過我的所有人一同分享，感謝你們！

王明珠謹誌

南華大學企業管理學系
非營利事業管理碩士班

中華民國 105 年 6 月

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

104 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析—以嘉義縣為例

研究生：王明珠

指導教授：陳慧如 博士

論文摘要內容：

本研究旨在了解嘉義縣國小教職員工對工作生活品質與工作績效之現況。探討個人屬性在工作生活品質與工作績效之差異性，以及工作生活品質與工作績效之相關情形。以嘉義縣國小 350 位教職員工為研究樣本，並以問卷調查法蒐集資料，共回收 330 份有效問卷；將這些問卷所得之資料採用 SPSS 中文版的電腦統計套裝軟體進行統計分析，藉由描述性統計分析、獨立樣本 t、單因子變異數分析、皮爾森積差相關分析等方法分析樣本。根據資料分析之後，結果發現：

(1) 國小教職員工對整體工作生活品質知覺達中等程度。各因素中以「個人層面」最佳，其次為「組織層面」，以「工作層面」最低。(2) 國小教職員工對整體工作績效表示認同。各構面中以「適應性績效」分數最高，其次為「任務性績效」，以「脈絡性績效」最低。(3) 不同背景屬性之國小教職員工對工作生活品質知覺之差異情形，其中性別與職務兩項具有顯著差異存在。(4) 不同背景屬性之國小教職員工對工作績效程度之差異情形，以性別、職務及薪資等三項具有顯著差異存在。(5) 教職員工之工作生活品質與工作績效間均具正相關性。

本研究針對上述研究結果，提出若干建議，以供教職員工、教育主管及未來研究者之參考。

關鍵詞：工作生活品質、工作績效、教職員工

Title of Thesis : The Correlation Analysis between Quality of Work Life and Job Performance for Faculty and Staff in the Primary School– The Case of Chia-Yi County

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

Graduate Date : June 2016

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Ming-Chu Wang

Advisor : Jennifer H. J. Chen, Ph.D.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the current situation of working life quality and job performance of faculty in primary schools in Chia-yi County. It focuses on the difference between working life quality and job performance in terms of persona attribute. Questionnaire survey was applied, and the study was conducted by 350 faculty in primary schools in Chiayi with 330 responses were received. The questionnaire was analyzed by SPSS software with the methods of descriptive statistics, independent samples t, one-way analysis of variance, Pearson product-moment correlation, etc. The findings of the study as follows. First, the perception of faculty on the working life quality reach the medium degree overall. Among these factors, personal level gets the highest degree, and the next is the organization level. Final one is the working level. Second, the faculty express the approval to the job performance. Among all aspects, adaptive performance gets the highest degree, and the next is the task performance. Final one is the contextual performance. Third, the faculty with different background result in different

perception of the working life quality, particularly on the gender and job parts. Forth, the faculty with different background differ in the job performance, particularly on the gender, job and payroll. Fifth, there is positive correlation between the working life quality and job performance. According to the above-mentioned, some suggestions are given as the references for faculty, educational managers and researchers.

Key words: Working Life Quality, Job Performance, Faculty and Staff



目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目錄	iv
表目錄	vii
圖目錄	x
第一章	緒論.....	1
1.1	研究背景與動機.....	1
1.1.1	研究背景.....	1
1.1.2	研究動機.....	2
1.2	研究目的與問題.....	4
1.2.1	研究目的.....	4
1.2.2	研究問題.....	4
1.3	研究範圍與限制.....	5
1.4	研究流程.....	6
第二章	文獻探討.....	7
2.1	工作生活品質的意涵與構面.....	7
2.1.1	工作生活品質之概述.....	7
2.1.2	工作生活品質的意涵.....	9
2.1.3	工作生活品質的構面.....	16
2.1.4	工作生活品質之相關研究.....	22
2.2	工作績效的意涵與構面.....	29
2.2.1	工作績效的定義.....	30
2.2.2	工作績效的衡量構面.....	34

	2.2.3 工作績效之相關研究.....	38
2.3	工作生活品質與工作績效之相關研究.....	40
第三章	研究設計與實施.....	44
3.1	研究架構.....	45
3.2	研究假設.....	46
3.3	研究對象與抽樣方法.....	49
3.4	研究設計.....	50
	3.4.1 工作生活品質量表.....	50
	3.4.2 工作績效量表.....	51
	3.4.3 個人背景屬性變項.....	52
	3.4.4 研究工具信度與效度.....	53
3.5	資料處理與分析.....	58
第四章	研究結果分析與討論.....	60
4.1	研究樣本個人背景特性分析.....	60
4.2	工作生活品質知覺與工作績效之現況分析.....	63
	4.2.1 工作生活品質知覺之現況分析.....	63
	4.2.2 工作績效之現況分析.....	64
4.3	不同背景變項之教職員工工作生活品質知覺之差異情形.....	65
4.4	不同背景變項之教職員工工作績效之差異情形.....	73
4.5	工作生活品質對工作績效之相關分析.....	82
	4.5.1 個人層面與工作績效各構面之關聯性分析.....	82
	4.5.2 工作層面與工作績效各構面之關聯性分析.....	83

	4.5.3 組織層面與工作績效各構面之關聯性分析.....	84
	4.5.4 工作生活品質與工作績效各構面之關聯性分析.....	84
第五章	結論與建議.....	86
5.1	研究結論.....	86
5.1.1	研究假設驗證結果	86
5.1.2	研究發現	92
5.1.3	結論	94
5.2	研究建議.....	95
5.2.1	實務上之建議.....	95
5.2.2	後續研究之建議.....	97
參考文獻	一、中文部分.....	100
	二、英文部分.....	107
附錄	「國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析—以嘉義縣為例」研究調查問卷.....	108

表 目 錄

表 2.1	工作生活品質各個時期的理論背景與重點.....	8
表 2.2	國外學者對工作生活品質定義彙整表.....	12
表 2.3	國內學者對工作生活品質定義彙整表.....	14
表 2.4	國外學者對工作生活品質之衡量構面.....	17
表 2.5	國內學者對工作生活品質之衡量構面.....	19
表 2.6	國外學者對工作績效之定義.....	31
表 2.7	國內學者對工作績效的定義.....	33
表 2.8	國外學者對工作績效之衡量構面.....	37
表 2.9	影響工作績效情形之個人背景變項彙整表.....	39
表 2.10	工作生活品質與工作績效相關研究.....	41
表 3.1	分層比例抽樣統計表	49
表 3.2	工作生活品質量表各構面問卷題號對照表.....	50
表 3.3	工作績效量表各構面問卷題號對照表.....	52
表 3.4	工作生活品質之信度分析.....	54
表 3.5	工作績效之信度分析	55
表 3.6	工作生活品質因素分析摘要表	56
表 3.7	工作績效因素分析摘要表	57
表 4.1	樣本基本特性表.....	62
表 4.2	整體工作生活品質知覺之描述統計.....	63
表 4.3	工作生活品質知覺各構面之描述統計摘要表.....	64
表 4.4	整體工作績效之描述統計.....	64
表 4.5	工作績效各構面之描述統計摘要表.....	65

表 4.6	性別對工作生活品質知覺整體與各構面獨立樣本 T 檢定……	66
表 4.7	年齡對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析……	67
表 4.8	本機關服務年資對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析……	68
表 4.9	教育程度對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析……	69
表 4.10	職等對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析	70
表 4.11	職務對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析	71
表 4.12	婚姻狀況對工作生活品質知覺整體與各構面獨立樣本 T 檢定	72
表 4.13	薪資收入對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析……	73
表 4.14	性別對整體工作績效與各構面獨立樣本 T 檢定……	74
表 4.15	年齡對整體工作績效與各構面單因子變異數分析……	75
表 4.16	本機關服務年資對整體工作績效與各構面單因子變異數分析……	76
表 4.17	教育程度對整體工作績效與各構面單因子變異數分析……	77
表 4.18	職等對整體工作績效與各構面單因子變異數分析……	78
表 4.19	職務對整體工作績效與各構面單因子變異數分析……	79
表 4.20	婚姻狀況對整體工作績效與各構面獨立樣本 T 檢定……	80
表 4.21	薪資收入對整體工作績效與各構面單因子變異數分析……	81
表 4.22	個人層面與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表……	83
表 4.23	工作層面與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表……	83
表 4.24	組織層面與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表……	84
表 4.25	工作生活品質與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表	85

表 5.1	個人背景屬性變項在整體工作生活品質知覺及其各構面之 差異情形彙整表.....	87
表 5.2	假設1之驗證結果.....	88
表 5.3	個人背景屬性變項在整體工作績效及其各構面之差異情形 彙整表.....	89
表 5.4	假設2之驗證結果.....	91
表 5.5	工作生活品質知覺之各層面與工作績效各構面間之相關情 形彙整表.....	92
表 5.6	假設3之驗證結果.....	92



圖目錄

圖 1.1	研究流程圖.....	6
圖 3.1	研究架構圖.....	45



第一章 緒論

隨著教育政策、法令規章以及社會環境的演變，學校組織與企業組織一樣，正面對著高度競爭的經營環境。學校不再完全具有受養護性與維持性的組織特性，辦學品質與學校績效日益受到各界的關注，校長承擔的校務經營績效壓力未曾稍歇(陳聖謨，民 93)。因此，校長要如何領導學校中的組織成員—教師、職員，齊心發展校務，則顯得格外重要!

研究者擬以國小教職員工之工作生活品質構面變項，來探討其與工作績效之間的關連性。本章主要內容在於陳述本研究之動機與目的，全章共分為四節：第一節闡述本研究背景與動機；第二節為研究目的與問題；第三節為本研究範圍與限制；第四節則是研究流程。各節分別說明如下：

1.1 研究背景與動機

近年來，我國的企業經營環境在國際化、自由化政策之下，企業面臨國際市場開放、關稅降低等所帶來的競爭壓力；工作者教育水準普遍提高，使得其對工作生活的期望提高，對權威的接受程度降低，要求能有更多的參與和影響力，社會民主化的觀念使得主雇關係產生變化，加上勞動基準法的實施，也促使工作者重視其個人應有的權益（陳家聲、樊景立，民89）。

1.1.1 研究背景

行政院勞工委員會，於民國八十年及八十一年連續舉辦兩屆「提昇工作生活品質與企業發展」國際研討會，藉此將國外有關工作生活品質的理論與

實務介紹到國內，不但使國人對於工作生活品質相關議題有較多的認識與瞭解，同時也讓企業界重視工作生活品質概念。

員工是組織中極珍貴的資源，要如何才能有效運用、激勵與滿足其需求，實為管理上之一大挑戰。另一方面，政策執行是否順利，有待教職員工是否打從內心服膺校長的政策，亦代表著：如何解決教職員工的各式各樣需求，提升工作生活品質來達成組織目標，為人力資源管理的首要之務。

現今國小教職員工的生理與安全等低層次需求，大部分皆已獲得滿足，故員工會進一步期望在工作中獲取尊敬與自我實現等高層次之需求滿足。因此，教職員工的工作生活品質提升是否會影響工作績效為本文研究的主題。

1.1.2 研究動機

當個人感受到工作壓力時，在心理上會產生焦躁易怒、不滿足、低自尊及焦慮等，在生理上則會出現頭痛、胃酸、高血壓及心臟病等不適症狀；而引發的組織症狀則是缺勤率增加、高離職率、產量減少、工作效率降低、人際關係不良、經常發生工業意外等，可見組織中的工作壓力與不良工作績效以及工業事故均有密切關係(轉引自林菁真、王淑治、甘唐沖，民97)。優秀的人力資源亦是企業、組織中最具潛力且珍貴的資產，在企業積極尋求提升人力資源績效之際，如何提升並改善員工的「工作生活品質」，為當前各行各業所關心的課題(黃同圳，民89)。由此可知，員工的工作壓力若無法獲得適當紓解，直接影響的將是工作生活品質、工作績效及機關組織的正常發展，這更是應予重視的問題。

員工是否忠實執行政策，實為政策執行的成敗關鍵因素。所謂『徒法不

足以自行』，就是指再好的政策都要由「人」來推動。一個組織要有好的政策，也需要透過有效的人力資源管理來幫助完成組織任務，為換取員工的最佳表現，須有正面的組織文化、工作士氣以及心理環境，而其最佳指標就是工作場所中整體的工作生活品質（QWL）（Dessler,1998）。企業效能（Effectiveness）來自員工的工作績效，有關工作績效的研究，最有名的是Porter and Lawler（1968）所提出的「工作績效—工作滿意」模式（轉引自謝琇玲，民 102）。一個管理者想知道員工是否真正有效執行工作時，就必須仰賴評估標準。因為績效評估是在告知員工如何執行工作、如何進行改善；讓員工在執行工作時，有其參考的依據。

在國內研究工作生活品質與工作績效的相關文獻中發現，大部份的研究對象皆以企業界為主，由此可見，企業界非常重視員工工作生活品質與工作績效之間的關聯探討—除了藉以提高員工之工作績效外，更可藉由研究所產出的結果，在經營管理上有所調整。

另外，在資訊發達、知識充斥職場的年代，學校教職員工必須要有「苟日新、日日新、又日新」的學習精神，才能跟上時代腳步。學者黃廷合、吳思達（民 93）提及：「楚於瞬息萬變的經營環境，唯一的因應、控制就是「變」，也就是創新」。然而，在這個初等教育的部門裡，教師難免需兼任行政、或職員兼任多重行政職務，大家皆會有公務員的心態：『多一事不如少一事』。而位於嘉義縣之眾多所大、中、小型國小的教職員工，個人不同的變項，如：性別、年齡、教育程度、擔任職別、累積行政服務年資等，是否會成為影響工作績效的因素，實值得加以探討。

基於上述動機，故進行本研究，期望藉由文獻探討及進行問卷調查分析，以瞭解個中緣由。

1.2 研究目的與問題

根據研究背景與研究動機，本研究主要目的係為藉由了解嘉義地區國小教職員工對工作生活品質的知覺為何，進而了解其與工作績效的關聯性為何，提出具體可行的建議，提升同仁的工作生活品質，強化機關的人力資源運用效能，以作為機關管理階層人員未來工作規劃與管理機制建構的參考，故進行本研究。

1.2.1 研究目的

本研究欲達成的研究目的主要分述如下：

1. 了解嘉義地區國小教職員工對目前工作生活品質的知覺情形與工作績效間關係。
2. 探討嘉義地區國小教職員工個人背景屬性變項對工作生活品質知覺之差異性。
3. 探討嘉義地區國小教職員工個人背景屬性變項對工作績效之差異性。
4. 探討嘉義地區國小教職員工工作生活品質與工作績效構面間相關情形。

1.2.2 研究問題

根據上述研究目的，提出下列研究問題：

1. 嘉義地區國小教職員工工作生活品質現況為何？
2. 嘉義地區國小教職員工工作績效程度為何？
3. 嘉義地區國小教職員工基本變項對工作生活品質及其構面之差異性為何？
4. 嘉義地區國小教職員工基本變項對工作績效上及其構面之差異性為何？
5. 嘉義地區國小教職員工工作生活品質與工作績效關聯性為何？

1.3 研究範圍與限制

本研究係以嘉義縣國民小學編制內教職員工與非正式編制內人員為調查對象，其調查範圍包含簡任、薦任、委任公務人員、護理師、工友、教師（含兼任行政職務教師及專職級任教師）。其研究內容中主要著重在嘉義縣國民小學編制內教職員工個人基本資料對工作生活品質的知覺情形及工作績效的程度有否差異性存在，及工作生活品質對於工作績效的兩者間關聯性的探討，透過問卷調查的方式，瞭解嘉義縣國民小學編制內教職員工在工作期間，對其工作生活品質的真實感受與對工作績效的影響程度。

藉由文獻分析來建構研究理論基礎，確定論文架構及內容、設計問卷，再以問卷調查進行實證分析以獲得完整的資料，因工作生活品質與工作績效之定義及構面眾說紛紜，雖盡力蒐集各種文獻，仍可能有疏漏之處，另一方面，研究工作生活品質與工作績效間之關聯性研究之文獻亦不多，此為研究限制之一。

本研究主要以問卷調查法來蒐集受測者的對工作生活品質與工作績效的現況，再依受測者所填答的結果，作為統計分析的基礎，由於量表是測量受測者對於工作生活品質和工作績效的個人感受，係為個人主觀價值判斷，填答的結果也可能會持保留的態度，未必能真實測量到實際的狀況，對研究結果會有些微的落差。

1.4 研究流程

本研究之研究流程如圖 1.1 所示。在確定論文研究主題之後，搜集資料與文獻探究，擬定研究設計與架構；接著先依據文獻探討所得結果，參考理論架構及相關研究問卷構面，進行問卷量表編製、增修，而後進行實地的問卷調查。並將蒐集所得問卷資料，進行統計分析與探討後，最終提出結論與建議。

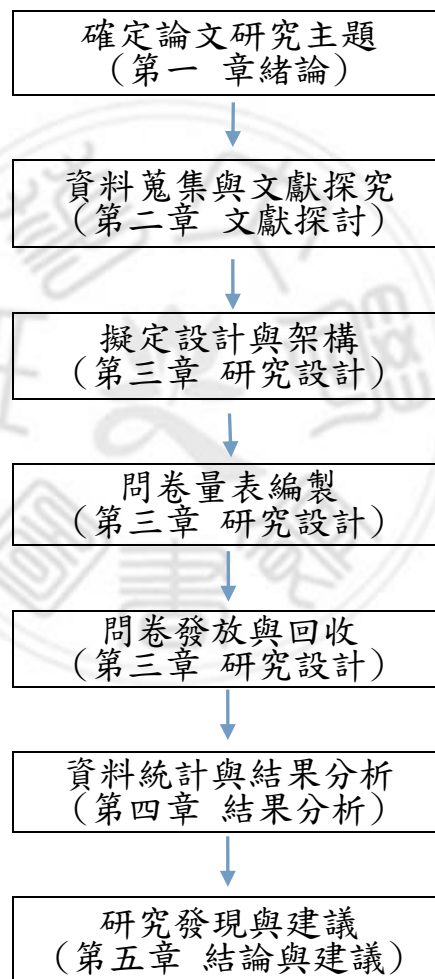


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

第二章 文獻探討

本章針對工作生活品質意涵與構面、工作績效意涵與構面、工作生活品質與工作績效相關研究之文獻資料加以整理，共分為三節。

2.1 工作生活品質的意涵與構面

工作生活品質的研究，為國外興起的一種重視員工工作生活品質的理論。其概念最早可溯及 1927 年至 1932 年於美國西方電器公司在芝加哥所進行的霍桑實驗，其原意在測定物質工作環境對工作生產力的影響，研究結果發現兩者並無一致性的關係，真正提高生產力的原因應為人性因素，如和諧的人際關係、友善的監督、社會關係的改變（竇仁君，民 90）。

2.1.1 工作生活品質之概述

針對工作生活品質的探討，則可追溯到 Hoppock（1935）關於工作滿足感的研究。

隨著現代教育普及、經濟成長與國人生活水準的提高，使得許多人已經脫離「為生活而工作」的現象，而是將工作視為生活的一部分，在工作各方面的滿足程度，往往也會影響到生活品質之優劣。Srivastava（2007）於其研究中指出「當員工覺知到工作環境為能夠滿足其需求、較安全，且喜歡此工作環境時，會經驗到較少心理壓力與生理症狀」。當工作生活足以滿足其個人需求時，就是代表會有好的工作生活品質，當需求被滿足的程度愈高，則工作生活品質愈高，也代表個人福祉的提昇（郭文瑞，民 93）。

1960 年代，美國興起「工作生活品質運動」，其目的在揭露當時工作場所中不良的工作環境；赫茲伯格提出「激勵理論」中二元因素理論，保健-激勵因子（Herzberg's Two Factor Theory），為工作豐富化提供了理論基礎，進而掀起工作再設計的熱潮（陳明國，民 93）；此時的工作設計強調「工作輪調」、「工作豐富化」與「工作分擔」（廖家琪，民 98）。到了 1970 年代，美國學者的注意力逐漸轉向員工個人在工作上的經驗品質，以及工作對員工身心健康和工作滿足感的影響（蔡明輝，民 91）。自此以後，工作生活品質此一名詞即在美國被廣泛的運用。

大體而言，工作生活品質的演進過程，係以 1970 年代為分界點，在 1970 年代以前，工作生活品質所注重的焦點的是工作環境的改善、勞工的健康、工作權的保障、勞資雙方的關係以及工作滿足感等。1970 年代以後，工作生活品質所關注的焦點則由工作本身對員工的影響層面提升到如何透過工作生活品質方案以求改善企業的競爭力，如品管圈、參與管理等管理活動（王永大、孫本初，民 86）。茲將各個時期的理論背景與發展重點整理，如表 2.1 所示：

表 2.1 工作生活品質各個時期的理論背景與重點

年代	背 景	重 點
1930	霍桑研究	工作生活品質的概念開始萌芽
1950	保護員工權益與利益之改革運動	制定勞僱關係法、工會運動興起
1950	人群關係運動	平等的工作機會、工作豐富化、工作場所參與

表2.1 工作生活品質各個時期的理論背景與重點(續)

年代	背 景	重 點
1960	工作設計	工作的輪調、豐富化、分攤
	工作生活品質運動呈現成熟階段	注重員工的健康、福祉以及工作滿足感並尋求較高層級的自我實現
1970	能源危機引發通貨膨脹與嚴重的外來競爭	工作生活品質成為改善員工績效低落之具體方法
	戴明倡導全面品質管理	高層的領導與支持、策略性規劃、顧客導向、考評與分析、訓練與獎賞、授能與團隊合作、品質保證
1980	初期：William Ouchi的Z理論，使得品質圈的技术成為工作生活品質的先驅	與員工保持密切而信賴的關係、長期雇用之承諾、強調團隊精神、廣泛的工作輪調、群體決策
	末期：Lawler員工認同理論	提高工作生活品質四要素：權利、資訊、知識與技術、薪資報酬
1980 1990	Denhardt的創造高附加價值理論	對價值的承諾、服務公眾、授能與領導共享、務實的漸進主義、對公職的獻身投入
1990 2002	Hood & Kettl的新公共管理主義	回到基本事項、政府流程與改革關聯性、流程與政府治理

資料來源：陳明國(民93)、王迺桀(民94)

2.1.2 工作生活品質的意涵

工作生活品質的定義因其發展期和研究者主觀的實證結果有很多不同

的看法，但其目標都是以增加組織生產力以及促進員工的福利為宗旨。在實質面，反映出員工對工作不同構面如上司的領導管理風格、工作上的自由與決策自主性、滿意的工作環境、工作上的安全、有意義的工作等主觀感受。除了實體面外，也包含了軟體面的管理制度、企業文化、員工心理層面的參與感和成就感等(賴義聲，民91)。

Nadler and Lawler (1983)將各學者對工作生活品質所提出的定義，分成五個不同時期來加以說明。(孫本初，民90)

第一個時期 (1957-1975)：工作生活品質被視為變數，其焦點集中在工作滿足與心理健康等個人層面，強調工作對個人的影響。

第二個時期 (1969-1974)：工作生活品質被視為一種研究取向，仍以個人層面為焦點，但也被視為有意義的勞雇合作專案，藉以改善個人與組織的結果。

第三個時期 (1972-1975)：工作生活品質被視為一種方法，用以改善環境品質及創造更具生產性與更令人滿意的工作環境；此外，工作生活品質亦被視為自主的工作團隊及工作豐富化的同義詞。

第四個時期 (1975-1980)：工作生活品質被視為工作本質及員工與組織間較具意識形態的敘述。

第五個時期 (1972-1982)：工作生活品質被視為所有與組織發展或組織效能有關事務，為一全球性的概念，並可作為應付外國競爭、抱怨問題、品質問題、低生產力及任何其他疑難雜症的萬靈丹。

此外，林靜黛(民76)工作生活品質大致可分為狹義的工作生活品質：係指員工從事工作的環境條件(如工作場所及安全問題)與工作內容(如具豐富、多樣、挑戰性)；廣義的工作生活品質則指工作場所之監督管理制度與

成員社會、人際關係，以及工作對家庭、休閒等工作外生活對成員的影響。

余朝權(民82)依Hackman and Suttle(1977)對工作生活品質定義引申出四點含意：1.只要能夠衡量員工需求的重要性及其滿足程度，即可估算工作生活品質。2.影響到個人需求重要與否的因素，以及能滿足該需求的要素；乃是品質的主要因素。3.任何人的工作生活品質，乃是其個人特質與工作環境互動下的產物；換言之，它決定於個人與機關間彼此互相配合的程度。4.改善工作生活品質的第一步，是確認員工內心最重要的需求，再設法滿足他。

陳家聲與樊景立(民89)將學者對工作生活品質不同之差異看法歸納為三類：第一、強調工作生活品質是一種主觀經驗與感受，主要認為工作生活品質係指工作及其環境對人的影響，亦即員工由其在組織的工作生活中所獲得的物質與精神生活的滿足感。第二、將工作生活品質視為是一種理念和價值觀，這類學者強調參與式管理、人性化管理、工業民主、人際關係等理念和西方社會的主要價值觀念。第三、強調工作生活品質包含一系列提昇工作生活品質的方法、方案或途徑，藉由這些方法或途徑可以提昇員工之工作生活品質。

上述各種定義所以不同，皆為採用的方法、策略與技巧之差異所致。實務上有關工作生活品質範圍相當廣泛，有些定義則又包含工作豐富化，及高度關心員工的發展與成長等。實務界對「工作生活品質」的內容觀點各有所異，學者因研究旨趣與目的不同，致工作生活品質的定義分歧(Westley, 1979)。茲將國內、外學者對於工作生活品質的定義彙整如表2.2及表2.3所示：

表 2.2 國外學者對工作生活品質定義彙整表

學 者	年 代	工作生活品質的定義
Walton	1973	員工在工作場所感受到組織對人性價值的尊重程度。
Delamotte & Walker	1974	工作者對有意義且滿意的工作，以及影響工作地位所參與決策之需要。
Seashore	1975	工作生活品質的範圍很廣，類似於個人在工作角色中的效能，是員工與管理者共同合作、制定決策、以及建立互信的過程，其目的在改善員工的工作環境，使員工不但能為企業付出更多的貢獻，亦能從企業獲得更多的利益。
Thorsrud	1976	指工作環境及工作場所的民主化。
Merton	1977	廣義：包含每一個可想像的工作倫理與工作條件之狀態；工作條件之客觀測量，滿意與不滿意之表達，管理者有效率之輸出及社會團結與安定。 狹義：指工作所帶給工作者正面價值的水準。
Guest	1979	一個組織由成員共同決定工作生活之方式與作法，以促使其發揮最大潛能的過程。
Robert	1979	一個組織由其成員共同決定其工作生活的方式與作法，以促使發揮最大潛能的過程。簡言之，即是組織的一種活動過程，其主要的假設為：透過員工參與，可以使員工內心產生滿足感，進而對組織產生承諾，必鞭策自己發揮最大的潛能，以完成組織指派的工作，進而達成組織的目標。
Ahmed	1981	涵蓋對工作各範疇的感受，包括經濟報酬與福利、安全感、工作環境的安全性與健康、組織與人際關係，以及在個人生活中的內在意義。
Davis	1981	工作環境對人員的適合程度。

表 2.2 國外學者對工作生活品質定義彙整表(續)

學 者	年 代	工作生活品質的定義
Nadler & Lawler	1983	一種對員工、工作及組織的思考，強調1. 工作對於員工與組織效能的影響；2. 員工參與組織決策制定與問題解決的理念。
Cummings & Huse	1985	從人、工作和組織等三方面來思考，其具有關心員工福利與組織效率，及提高員工參與解決問題與決策等兩個重要因素。
Shamir & Salomon	1985	工作生活品質包括與個人工作相關的幸福感，以及在工作經驗中所體驗到的獎勵、滿足、壓力與規避其他負面結果的程度。
Schuler	1987	代表一個組織的組織文化與管理型態，員工享有自我控制、責任感及自尊的感覺。
Okvbayashi	1987	即工作人性化，而工作人性化是指改進工作環境、疾病與失業的預防、避免權威式的管理、保護員工權益、滿足員工的工作要求及參與管理。
Robbins	1988	改善工作環境與滿足員工個人需求之整體性計畫。
Cascio	1989	員工在工作中對生理性與心理性福利的知覺。
Kirkman	1989	在工作生涯中的生活品質，意謂因工作(包括教育)所影響的生活品質。
Efraty & Sirgy	1990	在組織內個人需求被滿足的程度。
Magid & Sidne	1994	個人在工作單位中，對工作環境所體驗到的各種知覺狀態。
Shlala	1998	改善員工滿意度、促進工作場所學習與改良管理措施的作法。
R.S.M.Lau	2000	提供工作場所舒適的環境，給予薪酬、工作安全、成長機會等，以支持及提升工作滿足。

資料來源：林蕙雅(民96)

表 2.3 國內學者對工作生活品質定義彙整表

學 者	年 代	工作生活品質的定義
曹國雄	民80	工作生活品質計劃已成為工作生活品質的代名詞，如自主工作團隊、品管圈、工作豐富化等。
鄭素薇	民81	工作生活品質是在工作中，員工對於身心及情緒安寧的感受，與公司提供來用以增進員工工作經驗的規範與學習能力的設計。
洪榮昭	民82	在保障與機遇的感受，其層面涉及每天活動的範圍，包括工作場所與休閒場合所產生的快樂感受。
余朝權	民82	個人特質與工作環境互動下的產物，由影響個人需求重要與否的因素，以及能滿足該需求的因素決定之。
劉水抱	民84	從動態方面而言，是一種改革方案或策略；從靜態方面而言，是一種個人需求的滿足。
王永大	民85	採較廣泛之定義，承認各種有助於提升員工福祉與組織效能的活動，包含工作環境和工作安排、員工參與、人際關係、經濟報酬與福利、個人自我實現與潛能發揮。
孫本初	民86	操作性定義指工作生活品質是經由計畫性的組織變遷干預技術以改善組織效能與個別成員的福祉，增進員工在工作場所自由的一種持續的、動態的過程，期望增進生產力與滿足感。
曹純英	民86	工作生活品質涵蓋一個人對工作每個範圍的感受，包括：經濟報酬與福利、安全感、工作環境的安全性與健康、組織與人際關係、以及在一個人生活中的內在意義。
洪慧玲	民87	工作者在廣義的工作生活範疇中所處的客觀條件與環境，以及其主觀需求感知和滿意程度。

表 2.3 國內學者對工作生活品質定義彙整表(續)

學 者	年 代	工作生活品質的定義
陳孟修	民88	組織成員在組織中之各種需求被滿足的程度，此需求包含了組織所提供之各種經濟報償、工作環境、工作本身及各種社會性需求(人際關係、自尊、工作參與等)。
陳家聲、樊景立	民89	個人對工作和組織的認知評估與主觀經驗感受。
陳美志	民90	涵蓋一個人在工作中，對每個範圍的感受，包括經濟報酬、福利、安全感、工作環境的安全與健康、組織與人際關係在個人生活中的內在意義。
張惠英	民91	員工在組織中，透過對工作環境、工作特性、領導管理等制度運作的經驗取得，滿足個人的需求程度。
陳淑芬	民91	員工對所關心的予工作生活上有關的需求被滿足與否的主觀性認知與評估。
吳素月	民94	個人對工作和組織的認知評估與主觀經驗感受，其內涵應包括家庭生活的感受。
楊大威	民96	生活品質是個人對於工作和組織的認知評估，其評估來自於個人主觀的經驗與感受。
林蕙雅	民96	工作生活品質涵括人際關係及參與感、公平性、工作內容及尊榮感、工作環境、俸給福利，且對於組織承諾有正向的影響。
方四明	民98	是個人對工作環境與組織所提供的條件品質的主觀知覺，包括工作場所舒適的環境、薪資報酬、工作安全性、及自我成長...等，進而提昇個人的工作滿足。

資料來源：1.參考陳美志(民90)、任靜嫻(民92)、林蕙雅(民96)、潘立山(民100)

2.本研究整理

2.1.3 工作生活品質的構面

由於工作生活品質定義的多樣性，以致工作生活品質構面分類也各有不同解釋，因此在研究工作生活品質時，研究者大多會以文獻探討或者是經由實證性研究等方式，提出一些標準來衡量工作品質，一般而言，學者衡量工作生活品質構面的方法，可以大概分為下列三大類（王永大，民 85）：

1. 研究者利用文獻探討的方式，就過去相關文獻的研究結果，再依照自己的研究對象及研究性質來選擇或決定工作生活品質的構面。
2. 研究者參考過去有關工作生活品質的研究，參酌研究資料及研究對象工作特性後發展出有關的項目並編製成問卷，之後使用問卷向研究對象施測後，再將施測結果，運用因素分析法萃取出影響工作生活品質的重要因素，將萃取出因素命名，進而形成工作生活品質之面向。Taylor (1978) 即是國外早期採用因素分析法探求工作生活品質衡量構面的研究者。
3. 研究者與研究對象，共同以德菲(Delphi)法決定工作生活品質的構面，其過程必須由研究者先從研究對象中，挑選出具代表性的成員組成德菲樣本(Delphi Panel)，再經過多次的反覆討論與審核，之後訂定出與工作生活品質有關的概念，再將這些概念利用層級式叢集分析(Hierarchical Clustering Analysis)，聚合成工作生活品質建構，並將建構轉換成工作生活品質問卷，針對大樣本進行施測，最後將施測結果利用因素分析法萃取出工作生活品質的主要面向。Levine (1984)在1979年及1983年即曾以美國保險公司的員工做為樣本，利用此方法建構出工作生活品質的衡量構面。

本研究採用第二種方式，先參考過去有關工作生活品質的相關研究文獻後，再發展出有關的項目並編製成問卷，針對研究對象施測，最後將施測結果以因素分析法萃取出影響工作生活品質之重要因素，並將其命名而成為

工作生活品質之面向。為利於研究，故將國內、外學者針對工作生活品質所提的衡量構面內容，整理如表2.4 與表2.5 中所示。

表 2.4 國外學者對工作生活品質之衡量構面

學者	年代	工作生活品質構面
Kahn	1972	1.缺席率、離職率2.薪資3.工作內容4.工作情境、同事關係5.監督6.組織7.升遷管道8.工作表現
Seashore	1973	1.員工流動率 2.工作倦怠感 3.自尊、焦慮 4.工作壓力、工作舒適感 5.認同感 6.發展 7.工作外的活動 8.工作滿足感、生產力
Taylor	1973	1.疏離感 2.健康和 safety 3.經濟上的安全感 4.自尊 5.自我實現 6.工作環境 7.控制和影響 8.組織向心力 9.生涯的期望10.工作以外的活動11.家庭
Walton	1974	1.適當與公平的報酬 2.安全及健康的工作環境 3.具有能夠立即運用其發展個人能力的機會 4.有持續成長的機會及工作保障 5.組織中的社會關係 6.個人基本權利的保障 7.工作與整體生活空間 8.組織的社會責任
Herrick & Maccoby	1975	1.安全 2.公平 3.賦予個性 4.民主
Guest	1979	1.經濟上的福利和報酬 2.安全 3.工作情境 4.組織與人際關係 5.工作在個人生活上的真正意義
Stein	1983	1.自制或自主 2.被肯定與賞識 3.歸屬感 4.進步與發展 5.外部報酬
Skrovan	1983	1.工作發展 2.工作尊嚴 3.每天的工作實踐

表 2.4 國外學者對工作生活品質之衡量構面(續)

學 者	年 代	工作生活品質構面
Levine	1983	1.家庭生活與工作生活的關係 2.個人基本物質需求的滿足程度3.組織中的開放程度 4.組織中各委員會的功能與代表能力 5.與工作相關的各種活動之自我成長潛能 6.自覺的工作成果與生產數量的互證效果
Shamir & Salomon	1985	1.工作特徵 2.社會關係 3.與工作相關的壓力4.工作與非工作的關係 5.權力、地位、個人基本權益 6.其他潛在功能
Efraty & Sirgy	1990	1.生存需求 2.社會需求 3.自我需求 4.自我實現的需求
Smith	1994	1.從相關社群中所獲得的尊重 2.決策的參與 3.同儕中有專業互動的激勵 4.專業成長與發展的機會 5.具有提供高效能的結構或程序 6.擁有適當的資源來實踐工作 7.個人目標與組織目標有一致性
Camarata	1997	1.信任 2.組織承諾 3.個人需求的滿足
Cascio	1998	1.公平的報酬 2.安全的工作環境 3.工作保障 4.員工福利 5.溝通
Ingelgard & Norrgren	2001	1.實體工作環境 2.福利系統 3.制度賦予決策權 4.工作內容 5.內部與外部社會關係 6.前程發展

資料來源：林蕙雅(民96)

表 2.5 國內學者對工作生活品質之衡量構面

學者	年代	工作生活品質構面
林靜黛	民76	1.工作內容 2.公司制度 3.人際關係 4.工作環境 5.福利 6.上司態度 7.個人學習與成長 8.家庭與工作關係
林炯堯	民81	1.生理需求 2.安全需求 3.社會需求 4.人格需求 5.自我實現需求
歐陽玲	民83	1.人際關係 2.工作內容 3.上司態度 4.工作自尊 5.升遷發展 6.工作收入 7.工作環境 8.公平分配 9.個人生活 10.學習成長 11.福利制度
蔡蕙如	民83	1.生存品質 2.社會品質 3.成長品質
劉水抱	民84	1.工作環境 2.參與管理 3.時間運用 4.工作設計 5.生涯發展 6.工作特性
王永大	民85	1.人事公平性 2.工作和家庭 3.工作內容 4.工作環境 5.成長機會 6.人際關係 7.工作尊榮感 8.福利
曹純英	民86	1.自我學習成長與發展 2.工作負荷量 3.工作回饋 4.工作自主性 5.組織溝通與領導 6.公司場所制度 7.組織成員互動 8.社會關係與組織承諾
潘士銘	民87	1.個人層面 2.工作層面 3.組織層面
洪慧玲	民87	1.人事公平性 2.工作與家庭關係 3.工作內容 4.工作環境 5.成長機會 6.人際關係 7.工作尊榮感 8.福利
賴明德	民88	1.工作內容 2.公司制度 3.人際關係 4.工作環境 5.薪資福利 6.工作尊榮感 7.成長機會 8.家庭與工作關係

表 2.5 國內學者對工作生活品質之衡量構面(續)

學 者	年 代	工作生活品質構面
陳家聲 與 樊景立	民89	1.工作環境 2.薪資與獎金 3.福利 4.升遷 5.訓練與發展 6.工作性質 7.上司的領導方式 8.同仁合作 9.企業形象 10.溝通 11.組織制度 12.組織氣候與文化 13.工時與工作量
洪暄喻	民89	1.組織認同 2.健康安全 3.自我實現 4.學習機會 5.個人成長
陳美志	民90	1.升遷考核 2.工作尊榮感 3.工作與家庭休閒 4.工作內容 5.工作環境 6.福利與工作保障
竇仁君	民90	1.工作環境 2.薪資 3.福利 4.升等作業 5.進修 6.工作性質 7.主管的領導方式 8.同仁合作 9.企業形象 10.溝通 11.組織制度 12. 組織氣候與文化 13. 工作量
賴學仕	民90	1.組織認同 2.福利獎酬 3.人際關係 4.督導狀況 5.工作內容 6.個人成長 7.學習機會 8.工作影響
張惠英	民91	1.教學工作 2.工作環境 3.行政運作 4.進修研究
李建慧	民91	1.個人層面 2.工作層面 3.組織層面
賴義聲	民91	1.工作成長 2.升遷獎酬 3.人際互動 4.生活保障 5.參與管理 6.環境支持
李珮瑾	民92	1.個人期望 2.組織結構 3.工作任務 4.工作環境
蔡清育	民92	1.個人內在因素：學習發展、工作尊榮、工作性質 升遷考核 2.外在環境因素：工作環境、薪資獎金、家庭休閒、人際互動
梁懷仁	民93	1.工作特性 2.工作環境 3.工作條件 4.生涯發展 5.社會關係

表 2.5 國內學者對工作生活品質之衡量構面(續)

學者	年代	工作生活品質構面
程言美	民93	1.上司態度 2.工作內容 3.家庭與工作的協調性4.工作環境 5.人際關係 6.公平對待 7.升遷 8學習成長機會.
王迺桀	民95	1.公平性 2.升遷發展 3.工作環境 4.工作內容 5.工作尊榮感 6.俸給福利 7.工作與家庭休閒
楊大威	民96	1.領導互動 2.家庭影響3.升遷報酬4.組織制度5.工作環境 6.工作性質
林蕙雅	民96	1.人際關係及參與感 2.公平性 3.工作內容及尊榮感 4.工作環境 5.俸給福利
蔡美玲	民96	1.工作環境與成長 2.溝通參與 3.薪酬福利 4.工作尊榮 5.工作與家庭 6.人際互動 7.升遷考核
吳國平	民96	1.個人品質:自我成長、家庭與工作 2.工作品質:工作自主、工作內容、工作環境 3.關係品質:管理制度、人際關係
余世銘	民97	1.公平性 2.升遷發展 3.工作環境 4.工作內容 5.工作尊榮感 6.俸給福利 7.人際關係 8.工作與家庭休閒
龍李坤	民98	1.升遷發展 2.同仁合作 3.領導風格 4.工作環境 5.工作性質 6.薪資福利 7.家庭休閒 8.交通影響
陳台堅	民96	1.個人層面：工作自尊、成長發展、生活保障、家庭影響 2.工作層面：上司態度、工作環境、工作自主、工作內容 3.組織層面：升遷公平、薪資福利、人際關係、參與決策
方四明	民98	
王品璇	民98	1.工作成長 2.升遷獎酬 3.人際互動 4.生活保障5.參與機會

資料來源：1.陳美志(民90)、竇仁君(民90)、林蕙雅(民96)、潘立山(民100)

2.本研究整理

2.1.4 工作生活品質之相關研究

工作生活品質乃係個人與其工作環境交互影響下的產物，且員工個人對其工作生活品質的知覺深具主觀性，並無絕對的客觀標準(陳美志，民90)。換言之，工作生活品質決定於個人與組織間彼此相配合的程度，所以員工個人屬性(或稱人口統計變項)與員工所屬組織的特性將是影響工作生活品質的重要因素(潘士銘，民87)。但是個人屬性之項目眾多，綜合來說，主要包含性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、及職務層級(所擔任工作的性質)等。關於研究個人屬性與工作生活品質間關聯之文獻加以整理，分述如下：

1. 性別

林靜黛(民76)以台灣北部紡織染整作業員工為研究對象，發現男性對工作生活品質的滿足大於女性，且男性在「人際關係」構面的重視程度顯著高於女性對該構面的重視程度。蔡蕙如(民83)以百貨公司、便利商店、速食店、餐廳之現場服務人員為對象，發現在整體福利的知覺上，男性較女性的滿意程度高；在工作的完整性知覺上，男性較女性的滿意程度低。廖宗宏(民84)以刑事警察人員為樣本，研究發現性別對整體工作生活品質的知覺程度產生顯著的差異。潘士銘(民87)研究顯示在「工作成長」、「升遷獎酬」、「參與管理公司決策」等構面上，男性較女性高，另在「生活保障」及「環境支持」等兩個構面上也有顯著的差異。陳美志(民90)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，研究發現關務人員之性別對於工作生活品質及其「工作尊榮感」、「工作與家庭休閒」、「工作內容」、「工作環境」、「福利與工作保障」等構面的知覺有顯著差異情形存在。黃婉菁(民92)針對社會工作者進行研究，結果顯示社工人員性別對於工作生活品質之人際關係、成

長機會、工作和家庭關係、組織活動各構面滿意度均達顯著差異水準，女性社工人員對於工作生活品質各構面滿意度均低於男性社工人員；在工作壓力部分，男性社工人員於生理壓力上感受低於女性工作人員；專業生涯承諾則不會因為性別而有所差異。任靜嫻(民92)針對空服員進行調查，研究顯示不同性別者，在工作報酬與發展與工作生活品質之知覺程度上，男性高於女性。廖慶輝(民94)研究財政部臺灣省中區國稅局國稅稽徵人員，工作生活品質部分指標的需求程度有顯著差異，女性對於工作環境指標有較高的滿意程度。胡淑芬(民95)以彰化縣基層戶政人員為研究對象，發現工作生活品質的認同會因性別的不同而有所差異。林蕙雅(民96)以台北市戶政人員進行研究，結果顯示在工作生活品質知覺滿意度部分，女性戶政人員低於男性戶政人員，因此台北市戶政人員之工作生活品質之認知有差異性存在。黃國倫(民97)不同性別之海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮的知覺有顯著的差異，其中男性對於工作尊榮因素的平均值高於女性，顯示男性對於工作尊榮的滿意度高於女性。王品璇(民98)以私立大學行政人員為研究對象，研究結果顯示不同性別之大學行政人員，其在工作生活品質各層面無顯著差異，因此可推論不同性別之大學行政人員，在工作生活品質部分大致沒有差異。

2. 年齡

林靜黛(民76)發現年齡高者在工作內容、公司制度、工作環境、福利、上司態度、學習成長等工作生活品質構面的滿足程度，均顯著高於青年者。黃文賢(民80)以台灣北部電子業基層員工為對象，發現20歲以下的基層員工，對工作生活品質的需求強度顯著高於31歲至35歲的基層員工。蔡蕙如(民83)發現年齡的不同使「休閒娛樂」、「員工參與」、「升遷」、「工作自主性」、「工作重要性」等五方面工作生活品質知覺結果產生顯著差異；

員工年齡越大，工作滿足也越高。廖宗宏(民84)研究結果顯示，21-30 歲在「工作生活品質高低」屬高分群，56 歲以上屬低得分群，因此年齡對於工作生活品質的需求與知覺均有顯著的差異。陳書梅(民90)以中國圖書館學會暑期研習班受訓學員為對象，40 歲以上之館員與其他年齡層館員之差異值已達到顯著水準。陳美志(民90)不同年齡之關務人員在工作生活品質及其升遷考核、工作尊榮感、工作內容、工作環境、福利及工作保障的知覺情形均有顯著的差異存在；而在工作與家庭休閒則無顯著差異情形。張惠英(民91)以高雄市、高雄縣、屏東縣的國民小學教師為研究對象，發現不同年齡之教師，在工作生活品質滿意度存有顯著差異，51 歲以上的教師顯著高於其他各組的教師，而41 歲至50 歲的教師亦顯著高於40 歲以下之兩組的教師。許寅脩(民91)以縣市政府及鄉鎮市公所的資訊人員為研究對象，41 歲以上對於工作生活品質感到最滿意。黃婉菁(民92)針對社會工作者進行研究，結果顯示整體而言，年齡層越輕的社工人員，其工作壓力感受程度越高。任靜嫻(民92)針對空服員進行調查，研究顯示年齡不同者，對工作生活品質知覺有部分變項呈現顯著差異。陳煌正(民94)以中區國稅局員工為研究對象，發現「41-50歲」組受訪者對於「學習機會」構面的滿意度高於「31-40歲」組受訪者。胡淑芬(民95)發現工作生活品質的認同會因年齡的不同而有所差異。林蕙雅(民96)不同年齡之戶政人員對於工作生活品質及其「公平性」、「工作內容及尊榮感」、「工作環境」、「俸給福利」等構面的知覺均有顯著差異情形存在；惟對於「人際關係及參與感」此構面的知覺無顯著差異情形存在。黃國倫(民97)不同年齡的海巡署機動查緝隊人員，對於「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」、「工作生活品質」等因素及構面的知覺有顯著的差異，其中年齡較大的人員對於上述的因素的平均值高於年齡較

小的人員。王品璇(民98)以私立大學行政人員為研究對象，研究結果顯示不同年齡之大學行政人員，其在工作成長、參與機會兩個構面有顯著差異存在。在工作成長部分，年齡較長者對於工作成長認同度較高；在參與機會部分，年齡較低者對於參與機會之認同度較低。

3. 服務年資

黃文賢(民80)研究發現員工服務年資不同，對於工作生活品質的需求強度亦有所不同(年資淺者的需求強度高於資深者)，蔡蕙如(民83)認為工作年資會使員工對工作生活品質產生不同的知覺。廖宗宏(民84)也發現服務年資對於工作生活品質的需求有顯著的影響。陳美志(民89)研究發現不同年資之關務人員對於工作生活品質及其「工作尊榮感」、「工作與家庭休閒」、「福利與工作保障」等構面的知覺有顯著差異情形存在；在「升遷考核」、「工作內容」、「工作環境」則無顯著差異情形。洪暄喻(民90)以臺北市政府公務員為研究對象，研究結果發現工作年資不同，其對工作生活品質的看法有顯著的差異存在。張惠英(民91)不同年資之教師對工作生活品質的「總層面」、「教學工作」、「工作環境」、「行政運作」、「進修研究」、「工作待遇」等呈現顯著的差異，表示年資高的教師優於年資低的教師。黃婉菁(民92)針對社會工作者進行研究，結果顯示工作生活品質各構面以專業關係達顯著差異水準，在專業關係構面，10年以上組之社工人員滿意程度高於1年以下及1-3年組；在工作壓力部分，1年以下、1-3年、3-6年組之社工人員在角色壓力程度均大於10年以上組之社工人員。任靜嫻(民92)針對空服員進行調查，研究顯示年資不同者，對工作生活品質知覺並沒有顯著差異。林蕙雅(民96)對於不同在戶政所工作的服務年資之戶政人員對於「工作環境」、「俸給福利」等構面之知覺均有顯著差異情形存在。黃國倫

(民97)發現不同服務年資的海巡署機動查緝隊人員，對於「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」、「工作生活品質」等因素及構面的知覺有顯著的差異，其中服務26年以上人員高於其他服務年資的人員。王品璇(民98)研究發現不同服務年資之大學行政人員在工作生活品質構面中的「工作成長」、「升遷獎酬」、「人際互動」、「生活保障」、「參與機會」五變項均有顯著差異存在。

4. 教育程度

林靜黛(民76)發現教育程度在大學以上的員工，對於工作生活品質中的工作內容、公司制度、人際關係、工作環境、福利與學習成長等構面上的滿足程度高於國中以下的員工。黃文賢(民80)研究發現，學歷不同的員工對於工作生活品質的需求強度亦有所不同。蔡蕙如(民83)研究亦發現教育程度不同的員工對工作生活品質的知覺有顯著差異。廖宗宏(民84)發現一般專科畢業同仁，其「工作生活品質高低」顯著低於官、警校畢業的同仁。陳美志(民89)在工作生活品質及其「陞遷考核」、「工作內容」、「工作環境」、「福利與工作保障」等構面中的知覺均有顯著差異存在。張惠英(民91)發現學歷為專科(師專)之教師，在工作生活品質總層面、教學工作、工作環境、行政運作、進修研究等之滿意度顯著高於學歷為一般大學之教師。黃婉菁(民92)針對社會工作者進行研究，結果顯示教育程度在工作生活品質各構面以人際關係、成長機會、工作自主性達到顯著差異，高中組之社工人員在人際關係的滿意度高於研究所組之社工人員；在成長機會及工作自主構面上是相同的，結果顯示高中及大專組社工人員在成長機會及工作自主性構面滿意程度均高於研究所組之社工人員。任靜嫻(民92)針對空服員進行調查，研究顯示學歷不同者，對工作生活品質知覺有部分變項呈現顯著差異。胡淑芬(民

95)彰化縣基層戶政人員對工作生活品質的認同會因教育程度不同而有差異。林蕙雅(民96)不同學歷之戶政人員對於工作生活品質及其五個構面的知覺均有顯著差異情形存在。王品璇(民98)研究發現不同教育程度之大學行政人員在工作生活品質構面中的「工作成長」、「升遷獎酬」、「生活保障」、「參與機會」四個變項均有顯著差異存在。

5. 職務層級

林靜黛(民76)發現中高階管理者在「工作內容」、「公司制度」、「工作環境」、「人際關係」等工作生活品質構面的滿足程度上，顯著性比作業階層者高。黃文賢(民80)發現工作職務的不同並未造成對工作生活品質需求強度的顯著差異。洪榮昭(民82)發現內在工作生活品質的滿意程度，主管級比員工滿意度高。陳美志(民90)、陳書梅(民90)研究發現主管人員較非主管人員滿意目前的工作生活品質。許寅脩(民91)研究發現主管在「工作內容」指標滿意程度明顯高於非主管。陳煌正(民94)研究發現擔任「主管職務」之受訪者對「工作生活品質」及其「工作內容」、「學習機會」等構面的滿意程度較擔任非主管職務為高。林蕙雅(民96)研究發現不同職務編制之戶政人員對於工作生活品質及其五個構面的知覺均有顯著差異情形存在。黃國倫(民97)發現不同職別的海巡署機動查緝隊人員對於「工作尊榮」的知覺有顯著的差異。林邦彥(民98)研究消防人員，發現職務對工作生活品質的滿意知覺程度有顯著的差異。

6. 婚姻狀況

林靜黛(民76)研究顯示已婚者對於「工作內容」、「公司制度」、「人際關係」、「工作環境」、「上司態度」與「學習成長」等構面的滿意度高於未婚者。黃文賢(民80)研究發現婚姻變項會影響工作生活品質的需求強

度，未婚者對於工作生活品質的需求強度高於已婚者。蔡蕙如(民83)發現婚姻狀況不同將使「薪資」、「整體福利」、「休閒娛樂」、「工作安全」等四方面的工作生活品質知覺產生顯著差異。廖宗宏(民84)發現未婚者的工作生活品質顯著高於已婚者，在分類面向上的「工作公平」、「工作福利」、「工作安全」更是未婚者顯著高於已婚者。陳美志(民90)就關務人員進行調查，結果顯示不同婚姻狀況之關務人員在工作生活品質各構面均無顯著差異。陳書梅(民90)已婚館員在「工作內容與志趣」、「同事關係」等指標的滿意程度顯然較未婚者高。許寅脩(民91)研究發現已婚者對於「工作內容」及「生涯發展」的指標滿意程度高於未婚者。黃婉菁(民92)針對社會工作者進行研究，結果顯示婚姻狀況在工作生活品質各構面以專業關係達顯著差異水準，已婚社工人員在專業關係構面滿意度高於未婚之社工人員；在心理和情緒壓力、角色壓力部分，已婚社工人員皆小於未婚社工人員。)任靜嫻(民92)針對空服員進行調查，研究顯示婚姻狀態不同者，對工作生活品質知覺存在顯著差異。林蕙雅(民96)研究發現不同婚姻狀況之戶政人員對於工作生活品質及其「工作內容及尊榮感」、「工作環境」等構面之知覺均有顯著差異情形存在；惟對於「人際關係及參與感」、「公平性」、「俸給福利」等構面之知覺均無顯著差異情形存在。王品璇(民98)研究發現不同婚姻狀況之大學行政人員，其在工作生活品質構面中的「人際互動」、「生活保障」、「參與機會」三個變項有顯著差異存在且此三變項之平均數皆為未婚者高於已婚者。

由本章各節之文獻探討結果可知：在工作生活品質相關實證研究中發現，研究對象會因性別、年齡、服務年資、教育程度、職務層級與婚姻狀況等變項不同、工作生活品質構面不同、工作特性及組織文化等各種不同因

素，產生不同的影響。但是，實際的影響程度，本研究認為仍必須透過實證研究來探知。

2.2 工作績效的意涵與構面

Schermerhorn(1999)認為工作績效就是「工作中的個人或團體所表現之任務達成的質與量」；也就是員工在工作上的表現(曹國雄，民86)，而個人工作績效的總和就是組織績效的達成程度。李貽鴻、鄭雅方與陳宏斌(民100)指出，績效係實現組織整體目標，利用量化標準或主觀判斷來衡量其日常營運的結果；同時具有消極修正因應對策及積極將個人與組織目標一致化的作用。所以，績效一直是研究組織行為的重要依據，不管是領導行為、員工激勵，其最終目的都是要提升組織績效。在組織行為的研究中，常會將組織人員的行為或工作結果的行為理論，直接來定義工作績效；故員工工作績效的表現與組織績效息息相關，也直接影響到組織績效的好壞。

對營利組織而言，產品是否被顧客所需要，以及產銷是否符合效率，主要靠獲利能力來檢驗(司徒達賢，民88)。而對於非營利的學校組織而言，面對多元化的社會發展，學校組織之組織使命，早已朝多元化之目標來加以發展，相對的也衍生出許多的績效評核。績效可分為很多方面，最終也就是所謂「努力」的結果。因此，員工績效結果的評估與應用更成為高績效組織需關切的首要課題之一(蔡秀涓，民96)。現在各界對國小教職員工工作表現的普遍期望即以「工作績效」來衡量優劣，並據以作為評價學校的重要標準。而國小教職員工工作良窳直接影響學校組織永續經營，更關係到學生的授業、解惑權，所以，工作績效之要求對於國小教職員工而言格外重要。

因此，本節將探討工作績效的定義、工作績效的衡量構面、工作績效之相關研究等，茲分述如下：

2.2.1 工作績效的定義

張焱江（民 92）認為所謂績效（Performance）係指針對特定目標其達成程度的一種衡量。在組織行為上，工作績效指的是個人或組織的效率（Efficiency）、效能（Effectiveness）與效力（Efficacy）三方面的綜合表現。由於許多學者基於不同之研究目的，因而對工作績效亦有不同的見解，以下就國內外學者對工作績效之定義分別加以探討。

國外學者 Reddin (1970) 認為工作績效係指員工對其職務上各項工作目標所達成之程度。Campbell (1990)認為，工作績效為員工在工作中所從事的行為，他並進一步指出，這些行為必須對於組織目標有所貢獻。Boman and Motowidlo (1993)將工作績效定義為：所有與組織目標有關的行為，並可藉由個人對組織目標貢獻度的高低加以衡量。其將工作績效區分為兩種：（1）任務績效：員工工作上的結果，與組織所期望或指認的任務有關，類似角色內之行為；（2）脈絡績效：可視為員工自由心證的行為或表現，而非透過

組織內部正式系統加以控制。Byars and Rue (2000)認為工作績效是員工將能力與角色（或任務）認知予以修正的努力淨效果，可視為努力、能力及角色認知間相互關係的結果。Brouther (2002)認為工作績效指的是個人對其職務上的各項工作目標之達成程度，反映出員工於工作任務實現的程度，亦是員工實現需求的程度。

國內學者陳續播（民 89）認為工作績效係指員工在工作上之表現，將對組織營運成果有所影響。洪暄喻(民 89)指出工作績效可作為管理決策之

基礎，亦是員工勞務報酬制度之核心，更可作為晉升或調整職位之依據。孫本初（民 90）個人工作貢獻之價值、工作之品質或數量；員工工作績效之好壞可由其工作之質與量、目標達成與否加以評斷。黃心怡（民 96）指出工作績效為組織或個人為了達成組織目標的一種共作成果的表現。林菁真等（民 97）認為，工作績效代表員工為了對組織目標有所貢獻，在工作中所從事的一切行為，並可加以測量與評估。江美惠（民 101）工作績效為個人對工作上貢獻的數量、品質與價值，狹義說就是員工的生產力及個人目標達成的程度和貢獻。邱集福（民 102）工作績效是個人為了將各項工作目標達成，而反應在實現工作任務的表現程度。因各學者的定義不一，茲將國內外部分學者對工作績效之定義整理如表 2.6 及表 2.7 所示，以供參考。

表 2.6 國外學者對工作績效之定義

學者	年代	工作績效定義
Porter & Lawler	1968	是績效的量與質及對工作努力之程度所組成。
Reddin	1970	係指員工對其職務上各項工作目標所達成之程度。
Kane	1976	提出「顧客滿意」與「工作成效」兩構面。
Katz & Kzahn	1987	提出「角色內行為」與「角色外行為」兩構面
Campbell	1990	組織成員為達成組織所賦予之期望、規定或正式化角色需求時所表現之行為。並將工作績效區分為工作特殊任務之熟練性與非工作特殊任務之熟練性兩個模式，而未將員工的角色行為加以明確區分。

表 2.6 國外學者對工作績效之定義(續)

學 者	年 代	工作績效定義
Borman & Motowidlo	1993	包括一切與組織有關之行為，並可藉由個體對達成組織目標之貢獻情形加以衡量。工作績效可區分為兩種： 1.任務績效：員工工作上之結果，與組織所期望或指認之任務相關，類似角色內之行為。 2.脈絡績效：可視為員工自由心證的行為或表現，而非透過組織內部正式系統加以控制。
Lloyd & Leslie	1994	績效係指員工工作任務實現的程度，工作績效則為員工努力的淨效果，並受員工的能力與角色知覺之影響。
Jex	1998	工作績效簡單的定義為在工作中所從事的所有行為。
Lee, Lain & Chen	1999	從許多有關工作績效的評估文獻中，綜合出三個衡量構面，分別為效率、效能與品質。
Schermerhorn	2000	個人或團體其在工作表現中達成任務的質與量。
Brouther	2002	個人對其職務上各項工作目標的達程度，反映出員工工作任務的實現程度，也是員工實現工作需求的程度。

資料來源：1.參考陳明國(民93)、顏清瑞(民98)、潘立山(民100)

2.本研究整理

表 2.7 國內學者對工作績效之定義

學 者	年 代	工作績效定義
劉明德	民82	績效一詞在字面的意義是指「表現的程度」，但是在管理學上的激勵理論中，則將之解釋為「一個員工完成一件工作」。
蘇義祥	民87	指一個人的工作貢獻之價值、工作之品質或數量亦即員工的生產力，當員工生產力高時，表示組織之整體經營績效高。而在組織行為上，績效是效率(Efficiency)、效能(Effectiveness)及效力(Efficacy)三方面的整體表現。
洪暄喻	民89	係為管理決策之基礎，亦指員工勞務報酬制度之核心，更可作為晉升或調整職位之依據。
陳旭播	民89	指員工在工作上之表現，將對組織營運成果有所影響。
孫本初	民90	個人工作貢獻之價值、工作之品質或數量；員工作績效之好壞可由其工作之質與量以及目標達成與否加以評斷。
陳勝源	民94	員工有能力在某特定期間內完成工作的行為表現，同時亦指部屬或群體達成目標的效益項目。
林寶生	民94	自我效能是個人的能力，要有好的工作績效其先具備高的自我效能。
許南雄	民95	各機構朝向組織目標或遠景的總生產力與成果，也是組織中員工個人或團體的工作成果。
黃心怡	民96	組織或個人為了達成組織目標的一種共作成果的表現。
盧香如	民96	工作績效是指組織中一項行動方案達成目標的程度，以及員工在工作中對特定目標達成程度的一種衡量。

表 2.7 國內學者對工作績效之定義(續)

學者	年代	工作績效定義
王品璇	民98	工作績效指員工努力的淨效果，它受到員工的能力及任務知覺的影響。同時，工作績效為組織行為之重要依變項。
林家玚	民100	組織成員完成企業組織所期望規定的角色需求時，所表現的能力與行為，以達成工作要求，並符合組織環境的條件。
江美惠	民101	工作績效為個人對工作上貢獻的數量、品質與價值，狹義說對是員工的生產力及個人目標達成的程度和貢獻。
黃文鎮	民102	工作績效係指個人完成工作的質與量以及有益於組織任務的行為表現。
邱集福	民102	工作績效是個人為了將各項工作目標達成，而反應在實現工作任務的表現程度。

資料來源：1.翁泰源(民97)、王品璇(民98)、潘立山(民100)

2.本研究整理

2.2.2 工作績效的衡量構面

Gatewood and Field (1998)提到，績效衡量的項目主要分為四種類型，第一種就是生產性資料，例如產出數量或品質等；第二種是人力資源方面資料，例如員工的缺席及離職狀況等；第三種績效衡量項目是指訓練有效性，衡量的方式是利用測驗或模擬情境來評估接受訓練的員工績效是否有提升；第四種是判斷性指標，這是利用主管或同儕對員工的績效表現提出判斷性評估。工作績效(Job Performance)一直是產業與組織心理學的重要議題及結果

變數，都是在瞭解如何改善工作績效等議題(Borman, 2004)。過去1990年代以前的工作績效理論，都以任務性績效表現(Task Performance)作為工作績效的全貌。而Borman and Motowidlo (1993)延伸工作績效理論的內涵，將工作績效分為兩部分，一為任務性績效表現，二為脈絡性績效表現(Contextual Performance)。Tubre and Collins (2000)歸納出工作績效的衡量方式，分為目標衡量(Objective)、自我評估(Self-rating)、上司評估(Supervisor Rating)、以及同儕評估(Peer Rating)、四種。Robbins (2003)則將工作績效衡量項目分做三類，第一個項目是指「員工的工作成果」方面，評量重心是工作結果，而非工作方法；第二個項目是「員工的工作行為」方面，譬如幕僚人員、行政人員等比較不易用工作成果衡量，而比較適用員工工作行為的指標來衡量；第三個項目是指「員工的特質」，這一類的指標包含「好的態度」、「有自信的」、「合作的」、「可依賴的」、「看起來很忙的」、「富有經驗的」等等(轉引自林佳永，民98)。

國內學者余德成(民85)將任務績效與脈絡績效分別定義如下：任務績效：員工對組織技術核心有所貢獻，在自己工作範圍內的活動表現的熟練度，可以透過個人直接執行技術性程序或間接提供技術程序所需要的材料或服務予以衡量；脈絡績效：工作者對任務活動以外，而對組織效能有貢獻的其他活動所表現的熟練度。其衡量範圍包括自願執行非正式規定活動、堅持完成任務、合作並幫助別人，以及在非正式場合自動贊同、支持與防衛組織目標的熱誠。

Boman and Motowidlo 將工作績效分類為任務性績效與脈絡性績效都是屬於較靜態觀點下的績效構面，適合於以往較為穩定、常態的工作環境。工作績效的本質及任務活動隨著組織活動、願景及策略有所不同，也會決定

那一些行為是組織視為有價值的 (Motowidlo & Schmit, 1999)。近十年的技術快速改變、企業整併重組及全球化風潮，要求工作者更需要有適應性作為來面對更高的不確定性(Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge, & Borman, 2002; Sonnentag & Frese, 2002)，顯然工作者所面對工作環境的改變速度更甚以往。近年來發展出偏向動態觀點的工作績效，也就是所謂的適應性績效。學者Pulakos et al. (2000)將適應性績效定義為個人修改其行為以因應環境變動、新的工作狀況或是新的事件所造成的工作要求。

目前大多學者認為工作績效是屬於多元構面的構念(Borman & Motowidlo,1993; Campbell, Gasser, & Oswald, 1996; Motowidlo & Schmit,1999)。以Viswesvaran and Ones (2000)的觀點，過去學者利用以下的方法來得到工作績效的構面，第一種是研究者重新檢視過去不同環境中工作績效衡量指標，並綜合歸納及創造出工作績效的構面。第二種是研究者利用工作分析的技巧去解釋行為及其有關的工作績效構面。第三種是研究者事先得到一組假設性的測量構面，收集這些測量資料，利用因素分析的統計手法來驗證工作績效的構面。第四種是研究者利用組織理論去定義出工作績效包含之內涵(Viswesvaran & Ones, 2000; 簡博浩，民 98)。茲將國外學者衡量工作績效構面之彙整如表2.8。

表 2.8 國外學者對工作績效之衡量構面

學者	年代	工作績效構面
Katz & Kahn	1978	將工作績效區分為角色內行為(In-role Behavior)與角色外行為(Extra-role Behavior) 1.角色內行為：一般指正式的或體制內所規範的行為。 2.角色外行為：即是指非體制內規範之行為。
Campbell	1990	曾歸納出19種工作績效衡量的標準，最常用的5種分別是生產力、無形績效、員工滿足、利潤或投資報酬率、員工流動率。
Cascio	1991	提出主觀衡量及客觀衡量，主觀衡量構面以個人特質、能力及行為為衡量重心；客觀衡量係以客觀資如產出量、出缺勤記錄等為衡量標準。
Borman & Motowidlo	1993	根據 Campbell (1990) 的研究架構提出另外一種工作績效的分類方法，將工作績效區分為任務績效與情境績效。
Robbins	2001	將工作績效衡量分做三類，第一類是「工作成果」，評量的重心是工作結果，而非工作過程，如生產量、單位成本、營業額或客戶開發量等；第二類是「工作行為」，因為有些工作成果很難直接衡量，這些工作績效就較適合以工作行為來衡量，例如：行政幕僚人員或團隊成員工作績效等；第三類是「個人特質」，這是效用最弱的一種標準，原因是與工作績效較不相關，且可能導致非正面的效果。
Wright Boswell	2002	以五個構面來衡量工作表現：支持(Support)、目標強調(Goal Emphasis)、團隊建立(Team Building)、工作流暢(Work Facilitation)、整體表現(Gobal Rating)

表 2.8 國外學者對工作績效之衡量構面(續)

學 者	年 代	工作績效構面
Bhaskar-Shrinivas , Harrison , Shaffer & Luk	2005	可以分為任務績效、情境績效與總體績效； 1.任務績效：指達到特定的目標或完成指定專案等。 2.情境績效：基於非個人的特質，其和文化及互動調適有相當密切的關係。 3.總體績效：結合任務與情境績效，包括個人的生產力、組織貢獻及完成指派任務的品質程度。

資料來源：簡博浩(民98)、龍李坤(民98)

綜合以上學者的研究構面，大多脫離不了Borman and Motowidlo (1993)所提倡的任務性績效表現及脈絡性績效表現兩構面。另外為因應工作環境的快速變化，Pulakos et al.(2000)所提的適應性績效表現，能適度擴充工作績效理論之內涵。因此本研究擬採用Borman and Motowidlo (1993)及Pulakos et al.(2000)的研究構面以作為分析之依據。

2.2.3 工作績效之相關研究

經由第二節對工作績效定義的探討，工作績效是「員工為了對組織目標具有貢獻，為直接或間接達成工作目標所從事的一切行為。」儘管過去對於個人因素影響工作績效的研究不多，而且實證結果並不一致，但是組織成員可能會因為個人屬性背景的不同而對組織目標上的認知有所差異，所以員工個人屬性與員工所屬組織的特性將是影響工作績效的重要因素。

茲將國內學者對於「影響工作績效情形之個人背景變項」整理如表2.9所示：

表 2.9 影響工作績效情形之個人背景變項彙整表

研究者 (年代)	有顯著差異之個人背景變項	無顯著差異之個人背景變項
洪暄喻 (民90)	性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資	職務
賴俊哲 (民93)	年齡、婚姻狀況	性別、教育程度、服務年資
陳煌正 (民94)	性別	年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、職務
陳台堅 (民96)	年齡、婚姻狀況、服務年資	
張米貴 (民96)	年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資	性別
洪學鏘 (民96)	性別、年齡、職務	
翁源泰 (民97)	年齡、婚姻狀況、服務年資、職務	性別、教育程度、
侯季廷 (民97)	服務年資	性別、婚姻狀況、教育程度
李志勝 (民97)	婚姻狀況、職務	性別、年齡、教育程度、服務年資
蔡岳儒 (民97)	性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、職務	
林裕祥 (民98)	性別、年齡、教育程度、服務年資	
王品璇 (民98)	婚姻狀況、教育程度、服務年資	性別
林文英 (民98)	婚姻狀況、年齡、教師年資、教師兼任行政職務年資、職務	

表 2.9 影響工作績效情形之個人背景變項彙整表(續)

研究者 (年代)	有顯著差異之個人背景變項	無顯著差異之個人背景變項
林佳永 (民98)		性別、年齡、婚姻狀況、 教育程度、服務年資
林碧梅 (民98)	性別、年齡、婚姻狀況、 服務年資	教育程度
陳佳玲 (民98)		性別、年齡、教育程度、服務 年資、職務
劉彥麟 (民99)	年資	性別、年齡、教育程度
王裕盟 (民100)	年齡、教育程度	性別、婚姻狀況、服務年資、 職務
周筱茜 (民101)	性別、婚姻狀況、教育程度、 服務年資、職務	年齡
黃文鎮 (民102)	年齡、婚姻狀況、職務	

資料來源：本研究整理

2.3 工作生活品質與工作績效之相關研究

有關工作生活品質與工作績效之相關性研究，國外實證研究發現兩者具有高度的正相關。例如Miller(1981)認為提升員工工作生活品質可降低工作壓力，進而提升工作績效。Stein(1983)研究發現，提升員工工作生活品質可以增加其工作績效（轉引自龍李坤，民98）。

國內的學者研究結果大致上也是發現工作生活品質與工作績效兩者間有顯著的正相關，茲將國內學者之研究結果彙整如表2.10 所示：

表 2.10 工作生活品質與工作績效相關研究

學者 (年代)	研究題目	相關實證研究結果
曹純瑛 (民86)	公關公司員工工作生活品質知覺、工作績效知覺與個人屬性之關聯性研究	改善公關人員工作生活品質確實有助於其績效表現之提升。
李逸斌 (民87)	高科技產業員工工作生活品質滿意度與工作績效之相關性研究	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作生活品質滿意度的各構面與工作績效均呈現顯著的正相關。 2.員工整體工作生活品質滿意度對工作績效有顯著正面的影響。 3.高科技產業之企業廠商應根據員工個人屬性不同，所給予的工作生活品質之需求亦應有所差異；且應致力於改善員工工作生活品質滿意度，以提昇員工工作績效，進而提昇組織績效，以增強組織經營的競爭力。
陳孟修 (民88)	零售業員工的人格特質與工作生活品質對組織承諾、工作投入、服務態度與工作績效的影響之研究	較高工作生活品質知覺的員工，會有較高的工作績效。
洪暄喻 (民89)	週休二日政策的影響研究—以台北市政府的個案分析	公務人員認為工作生活品質與個人工作績效及全體的工作績效具有高度正向相關性。
楊麗華 (民90)	員工工作生活品質滿意度與個人工作績效關係之探討—以台北凱悅大飯店為例	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作生活品質滿意度對員工個人績效有正面影響，工作生活品質總滿意度越高者，其工作績效越好。 2.在所有各別的工作生活品質變項中，又以工作性質、對公司的認同、訓練與學習三項滿意度對工作績效有顯著的正向影響。

表 2.10 工作生活品質與工作績效相關研究(續)

學者 (年代)	研究題目	相關實證研究結果
陳明國 (民93)	我國壽險業務人員工作生活品質、組織承諾及工作績效相關性之研究	壽險業務員普遍認為工作生活品質與工作績效等構面間具有高度相關性。
陳益增 (民94)	員警工作生活品質、工作投入對工作績效之影響：以勤務規劃型態及員警認知為干擾變數	研究發現警察勤務規劃、認知與工作生活品質、工作投入及工作績效具有相當關聯性，並確認勤務規劃型態、認知對工作投入及工作生活品質與工作績效間具有干擾效果。
陳台堅 (民96)	輪班人員工作生活品質、組織承諾與工作績效關係之研究－以台灣電力公司火力發電廠為例	輪班人員工作生活品質對工作績效有顯著正向影響。
張貴米 (民96)	國立特殊教育學校教師工作生活品質與工作績效相關之研究	教師工作生活品質與工作績效在二維模式上呈現高度正關聯性。
何欣怡 (民96)	高科技產業員工休閒行為與工作生活品質、工作壓力、工作績效之相關性研究	高科技產業員工工作生活品質對工作績效呈顯著正向關係。
郭志明 (民97)	員工工作生活品質與組織承諾及工作績效關係之研究－以犯罪矯正機構管教人員為例	犯罪矯正機構管教人員工作生活品質對工作績效有顯著正向影響。
滕中璋 (民97)	國立大學職員之休閒行為、工作生活品質、工作壓力與工作績效之相關性研究－以國立嘉義大學為例	國立嘉義大學職員工作生活品質與工作績效呈現正相關。

表 2.10 工作生活品質與工作績效相關研究(續)

學者 (年代)	研究題目	相關實證研究結果
龍李坤 (民97)	工作生活品質、工作壓力與工作績效關係之研究—以海軍軍士官為例	1.工作生活品質與工作績效之間的相關呈現部分正相關。 2.工作生活品質在工作性質、同仁合作、工作環境、薪資福利及家庭休閒等構面對工作績效研究變項之各構面，部分呈顯著負相關。
王品璇 (民98)	私立大學行政人員工作生活品質之研究—以中國文化大學為例	大學行政人員工作生活品質與工作績效之間均呈現正相關。

資料來源：潘立山(民100)

從表2.10 國內各學者之研究結果得知，「工作生活品質與工作績效」相關研究大致上呈現正相關。

第三章 研究設計與實施

為探討嘉義縣國民小學教職員工工作生活品質與工作績效之關係，透過研究蒐集國內外有關文獻、論文、期刊等資料，利用整理、分類、分析等方式建立本研究之理論基礎、確定論文研究架構及內容，並以嘉義縣國民小學教職員工為樣本設計問卷，再以問卷調查的結果進行實證分析以獲得完整的資料，來驗證是否與研究假設相符，進而提出本研究之結論與建議。本研究之研究方法分述如後：

1. 文獻分析

文獻分析係指蒐集有關他人所作的研究，分析其研究結果與建議，指出須要驗證的假設，並說明這些建議的假設是否有價值拿來應用，當作自己的研究基礎（韓培爾，2003）。本研究係針對「工作生活品質」與「工作績效」的兩大主題進行研究，文獻探討的部分透過期刊、碩博士論文、圖書館藏書等相關文獻，以進行理論及實務的分析與探討，並建立研究之立論基礎及研究架構。

2. 問卷調查

問卷調查是一種量化資料蒐集方法，資料的蒐集是透過抽樣出來的個人，而由這些人當中所獲得的訊息推論至較大的群體（羅清俊，2007）。從文獻分析中歸納各家專家學者的論述作為本研究的立論基礎、設計問卷，並以嘉義縣國民小學之教職員工為樣本進行調查，最後將調查的結果進行分析來驗證是否與本研究相符。

因此，本章共分成五節，茲將本研究之研究架構、研究假設、研究對象

與抽樣方法、研究設計及資料處理與分析，分別進行說明。

3.1 研究架構

本章依照研究動機、目的及文獻探討的結果，針對嘉義縣國民小學教職員工個人背景屬性在工作生活品質的構面與工作績效之間的關係，設計研究架構、建立研究假設、待答問題、茲歸納出研究架構圖如圖 3.1 所示。

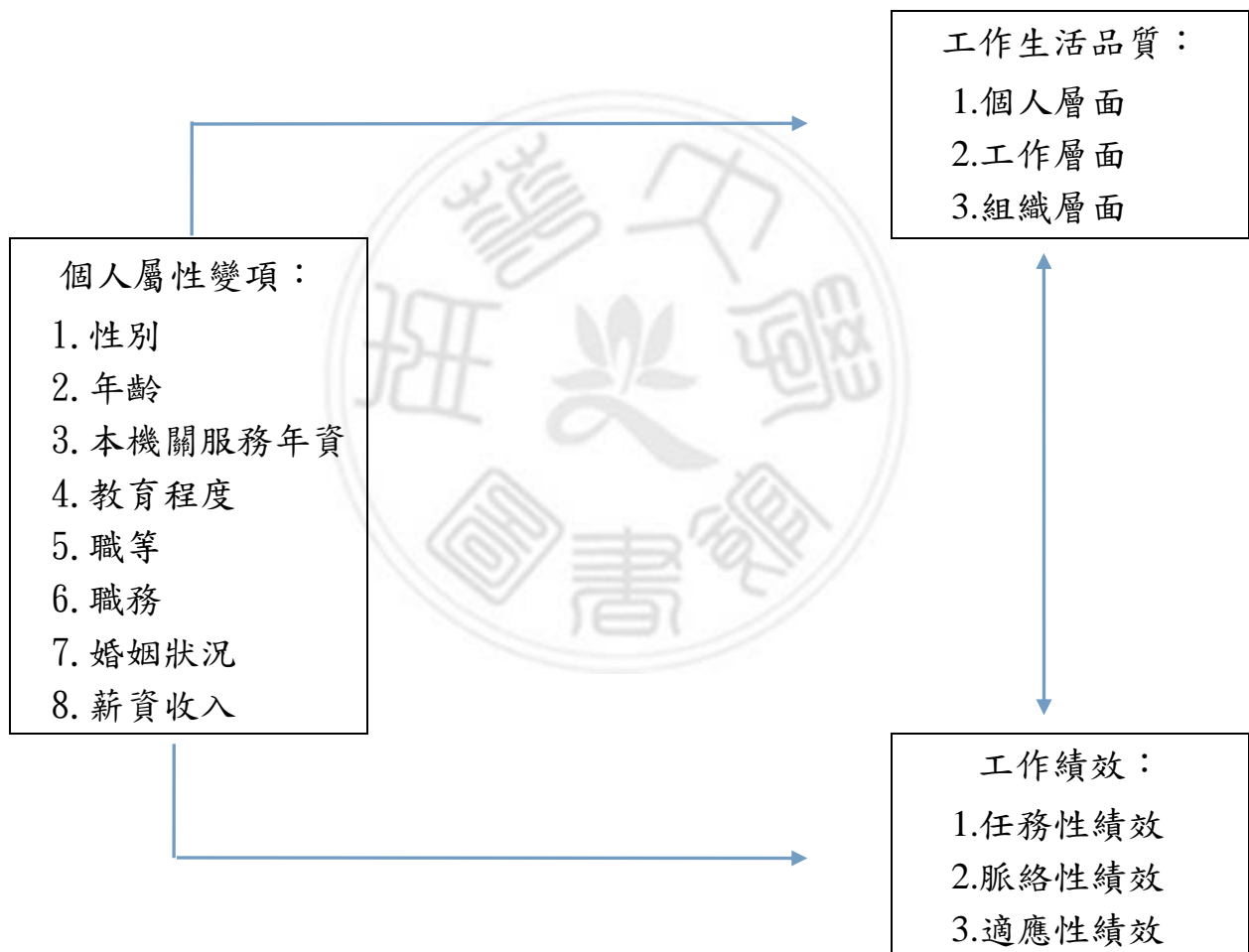


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

本研究是以嘉義縣國民小學學校教職員工之個人背景屬性變項（性別、年齡、本機關服務年資、教育程度、職等、職務、婚姻狀況及薪資收入）作為自變項，工作生活品質（個人層面、工作層面及組織層面）與工作績效（任務性績效、脈絡性績效及適應性績效）為依變項，並以實證研究方式說明其之間的關係。

3.2 研究假設

根據研究目的與待答問題及相關的文獻分析，本研究提出下列研究假設：

【假設1】：不同背景變項的國小教職員工對工作生活品質知覺之各構面有顯著差異。

過去諸多研究中，針對個人不同背景屬性變項，對於工作生活品質知覺之影響，學者分別提出性別（以蔡蕙如，民83；黃婉菁，民92；任靜嫻，民92）、年齡（以張惠英，民91；黃婉菁，民92；胡淑芬，民95）、服務年資（以蔡蕙如，民83；陳美志，民89；洪暄喻，民90）、教育程度（以林靜黛，民76；蔡蕙如，民83；任靜嫻，民92）、職等（洪榮昭，民82）、職務（以林靜黛，民76；陳煌正，民94；林蕙雅，民96）、婚姻狀況（以林靜黛，民76；黃文賢，民80；蔡蕙如，民83）、薪資收入（蔡蕙如，民83）等主要變項，因此本研究依序做假設檢驗，探究國小教職員工對工作生活品質的知覺感受與過去研究結果有何異同。

- 1-1：性別不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。
- 1-2：年齡不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。
- 1-3：本機關服務年資不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。
- 1-4：教育程度不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。
- 1-5：職等不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。
- 1-6：職務不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。
- 1-7：婚姻狀況不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。
- 1-8：薪資收入不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。

【假設2】：不同背景變項的國小教職員工在工作績效之各構面有顯著差異。

過去諸多研究中，針對個人不同背景屬性變項，對於工作績效滿意程度之影響，學者分別提出性別(以蔡岳儒，民97；林裕祥，民98；林碧梅，民98)、年齡(以張米貴，民96；翁源泰，民97；林文英，民98)、服務年資(以侯季廷，民97；蔡岳儒，民97；王品璇，民98)、教育程度(以張米貴，民96；王裕盟，民100；周筱茜，民101)、職等(以洪學鏘，民96；翁泰源，

民97；李志勝，民97)、職務(以洪學鏘，民96；翁泰源，民97；李志勝，民97)、婚姻狀況(以張米貴，民96；翁泰源，民97；李志勝，民97；王品璇，民98)等主要變項。

因此本研究依序做假設檢驗，探究國小教職員工對工作績效滿意程度的感受與過去研究結果有何異同。

- 2-1：性別不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。
- 2-2：年齡不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。
- 2-3：本機關服務年資不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。
- 2-4：教育程度不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。
- 2-5：職等不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。
- 2-6：職務不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。
- 2-7：婚姻狀況不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。
- 2-8：薪資收入不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。

【假設 3】：工作生活品質知覺之各層面與工作績效之各構面具有顯著相關。

- 3-1：工作生活品質知覺之個人層面與工作績效之各構面具有顯著相關。
- 3-2：工作生活品質知覺之工作層面與工作績效之各構面具有顯著相關。
- 3-3：工作生活品質知覺之組織層面與工作績效之各構面具有顯著相關。
- 3-4：整體工作生活品質知覺與整體工作績效具有顯著相關。

3.3 研究對象與抽樣方法

本研究係依據中華民國 104 年嘉義縣教育處資訊網之「嘉義縣學校資料庫」中所列之嘉義縣 123 所國民小學為母群體 (Population)。在樣本人數之選取方面採，研究者為使樣本具有代表性並兼顧學校規模大小因素，擬採取分層抽樣之方式，依學校區別分為山區、海區和屯區，再依學校規模大、中、小型學校三個層級，最後從各層級教師職務比率抽樣(主管人員、非主管人員、兼任行政職務教師、未兼任行政職務教師)，實訪問卷調查。研究對象為母群體編制內教職員工與非正式編制內人員(含約聘僱人員、臨時人員)，共抽取 350 名。抽樣分配如表 3.1 所示。

表 3.1 分層比例抽樣統計表

學校區別	山 區			海 區			屯 區		
	6班(含)以下	7~18班	19班(含)以上	6班(含)以下	7~18班	19班(含)以上	6班(含)以下	7~18班	19班(含)以上
校 數	25	9	1	25	14	6	17	18	8
發放校數	6	5	1	7	5	2	5	5	2
問卷發放數	33	42	25	40	43	36	39	48	45
問卷回收數	33	40	25	40	43	31	39	45	34
總 數	98			114			118		

資料來源：本研究整理

3.4 研究設計

本研究所採用之問卷調查法部分，是以問卷資料作為實證研究之依據，問卷設計採結構式的封閉型問卷，以利受測者作答；問卷內容包括三部分，第一部分為工作生活品質量表；第二部分為工作績效量表；第三部分為個人基本資料。茲將各量表介紹如下：

3.4.1 工作生活品質量表

本研究依照Cummings and Huse(1985)的定義將工作生活品質的研究構面分成個人、工作及組織三大構面。另參考陳益增(民95)、蔡宗憲(民99)、蔡明達(民101)之工作生活品質問卷加以修正，並且依照本研究對象的特性發展出問卷。

本量表共 18 題，包含個人層面、工作層面與組織層面等三個構面。計分方式採李克特 (Likert-scale) 五點尺度為計分標準，依非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意，分別給予 5、4、3、2、1 分；此部分的問題中，無反向題，全部皆為正向題。各構面及題目分配如下：(表 3.2)

表 3.2 工作生活品質量表各構面問卷題號對照表

構 面	題號	衡 量 內 容
個人層面： (工作自尊、 生活保障、 成長發展、 家庭影響、)	01	我覺得我的工作能使家人以我為榮。
	02	我對於目前所從事的工作感到滿意。
	03	我覺得我的個性適合從事此份工作。
	04	我對於目前的休假時間感到合理。
	05	我覺得我每天的工作時間適當。

表 3.2 工作生活品質量表各構面問卷題號對照表 (續)

構 面	題 號	衡 量 內 容
工作層面： (上司態度、 工作自主、 工作環境、 工作內容)	06	我覺得主管對待部屬都能一視同仁。
	07	我在工作時主管給我足夠的自由度。
	08	我對我的工作環境感到滿意。
	09	我覺得目前的工作具有挑戰性。
	10	我能在工作上得到成就感。
	11	我對目前的辦公設備感到足夠。
	12	我覺得我的工作壓力很大。
組織層面： (升遷公平、 薪資福利、 人際關係、 參與決策)	13	我對自己目前的工作待遇感到合理。
	14	我對於目前的獎勵作業是公平的。
	15	我的主管會和我共同討論工作目標。
	16	我的主管願意接受我的意見。
	17	我和大多數的同事都能夠相處融洽。
	18	我會經常與同事溝通討論互相幫忙。

3.4.2 工作績效量表

本研究依照Borman and Motowidlo (1993)的定義將工作績效的研究構面分成任務性績效與脈絡性績效，另將學者Pulakos et al. (2000)提出的適應性績效列為本研究的研究構面之一，並參考陳俊誠、鄭淑娟、李亞倫等人(民103)之工作績效問卷加以修正，並依照本研究對象的特性發展出問卷。

本量表共計 15 題包括任務性、脈絡性與適應性績效等三個構面。計分方式採李克特五點尺度為計分標準，依非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意，分別給予 5、4、3、2、1 分；此部分的問題中，無反向題，全部皆為正向題。各構面及題目分配如下：(表 3.3)

表 3.3 工作績效率表各構面問卷題號對照表

構 面	題號	衡 量 內 容
任務性績效	01	我對本身的業務內容非常瞭解。
	02	我能有效執行並完成自己的工作。
	03	我能主動解決工作上所發生的任何問題。
	04	我所達成的任務經常受到主管的肯定。
	05	我完成任務的效率常受到同事的肯定。
脈絡性績效	06	當同事工作上有需要協助時我會主動幫忙。
	07	我的工作成果總是能夠達到主管所要求的目標。
	08	面對困難時，我能堅持到底完成工作。
	09	我會熱心的處理一個困難的工作指派。
	10	我願意承擔不是自己份內的工作。
	11	在工作場所中，我也會遵守辦公紀律。
適應性績效	12	我在缺乏明確的指示下仍能順利完成任務。
	13	我能採取適當的應急措施應付突發事件。
	14	我在工作上能與同事建立及維持良好的友誼關係。
	15	我能學習新知以改進工作上不足之處。

3.4.3 個人背景屬性變項

此部分包含了受測者的性別、年齡、本機關服務年資、教育程度、職等、職務、婚姻狀況、薪資收入等八個項目。

1. 性別:本項區分為男性及女性。
2. 年齡:本項區分為 30 歲以下、31-40 歲、41-50 歲及 51 歲以上。
3. 本機關服務年資:本項區分為 5 年以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年及 21 年以上。

4. 教育程度:指受測者目前所獲得最高學歷文憑，區分為高中職以下、專科、大學、研究所(含碩、博士)。
5. 職等:本項區分為簡任、薦任、委任、非正式編制內人員(約聘僱人員、臨時人員)。
6. 職務:指受測者目前所擔任之職務，區分為主管人員、非主管人員、兼任行政職務教師及未兼任行政職務教師。
7. 婚姻狀況:本項區分為已婚及未婚。
8. 薪資收入:本項區分為 2~3 萬元、3~4 萬元、4~5 萬元、5~6 萬元、6~7 萬元及 7 萬元以上。

3.4.4 研究工具信度與效度

信度(Reliability)用來評估一個變數經由多次量測後，是否呈現一致性的程度，換言之信度係指測驗結果(受試者的回答)的穩定性及可靠性(可相信的程度)。本研究採用 Cronbach's α 係數來檢測研究問卷內問項間的一致性，Cronbach's α 係數越高，代表各提項間得關聯性越高，問卷一致性越高。

(1) 工作生活品質量表信度

此量表之信度，在本研究的分析結果中，計算檢測各子題的Cronbach's α 值均大於0.7，測得總信度值為0.840(表3.4所示)，顯示整體量表內部一致性高可信度。由上述可知該量表的信度相當穩定，顯示本量表可以使用。

表 3.4 工作生活品質之信度分析

工作生活品質之各子項目	Cronbach's α 係數	總信度
01.我覺得我的工作能使家人以我為榮	0.837	0.840
02.我對於目前所從事的工作感到滿意	0.834	
03.我覺得我的個性適合從事此份工作	0.838	
04.我對於目前的休假時間感到合理	0.831	
05.我覺得我每天的工作時間適當	0.828	
06.我覺得主管對待部屬都能一視同仁	0.825	
07.我在工作時主管給我足夠的自由度	0.829	
08.我對我的工作環境感到滿意	0.823	
09.我覺得目前的工作具有挑戰性	0.828	
10.我能在工作上得到成就感	0.829	
11.我對目前的辦公設備感到足夠	0.830	
12.我覺得我的工作壓力很大	0.862	
13.我對自己目前的工作待遇感到合理	0.833	
14.我對於目前的獎勵作業是公平的	0.834	
15.我的主管會和我共同討論工作目標	0.827	
16.我的主管願意接受我的意見	0.827	
17.我和大多數的同事都能夠相處融洽	0.831	
18.我會經常與同事溝通討論互相幫忙	0.833	

資料來源：本研究整理

(2) 工作績效量表信度

此量表之信度，在本研究的分析結果中，計算檢測各子題的Cronbach's α 值均大於0.7，測得總信度值為0.881(表3.5所示)，顯示整體量表內部一致性具高可信度。由上述可知該量表的信度相當穩定，顯示本量表可以使用。

表 3.5 工作績效之信度分析

工作生活品質之各子項目	Cronbach's α 係數	總信度
01.我對本身的業務內容非常瞭解	0.877	0.881
02.我能有效執行並完成自己的工作	0.873	
03.我能主動解決工作上所發生的任何問題	0.873	
04.我所達成的任務經常受到主管的肯定	0.877	
05.我完成任務的效率常受到同事的肯定	0.870	
06.當同事工作上有需要協助時我會主動幫忙	0.874	
07.我的工作成果總是能夠達到主管所要求的目標	0.871	
08.面對困難時我能堅持到底完成工作	0.873	
09.我會熱心的處理一個困難的工作指派	0.872	
10.我願意承擔不是自己份內的工作	0.874	
11.在工作場所中我也會遵守辦公紀律	0.874	
12.我在缺乏明確的指示下仍能順利完成任務	0.878	
13.我能採取適當的應急措施應付突發事件	0.873	
14.我在工作上能與同事建立及維持良好的友誼關係	0.872	
15.我能學習新知以改進工作上不足之處	0.872	

資料來源：本研究整理

效度 (Validity) 用來確保量表符合我們所給的概念性的定義，符合信度的要求和呈現單一維度的情形，指問卷或量表能測量到理論上的構念或特質之程度。

根據 Joseph, Rolph, and Ronald (1987) 的看法，若因素負荷量絕對值大於 0.3 則可稱為顯著，若大於 0.4 則可稱為比較重要，若大於 0.5 則可稱為非常顯著 (吳明隆，2003)。

(1) 工作生活品質量表效度

經實際對工作生活品質量表進行因素分析，將每一題項以 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 及 Bartlett's 球型檢定來檢測，檢測結果工作生活品質各子題(共 18 題)，KMO 值達 0.844，表示相關情形良好，因素分析適合性極佳。另 Bartlett's 球型檢定之卡方值為 2851.466 ($p=0.000$) 亦達顯著水準，顯示本量表適宜進行因素分析(表 3.6)。

表3.6 工作生活品質因素分析摘要表

工作生活品質之各子項	因素負荷量	KMO	球型檢定之卡方值	顯著性
01.我覺得我的工作能使家人以我為榮	0.596	0.844	2851.466	0.000
02.我對於目前所從事的工作感到滿意	0.776			
03.我覺得我的個性適合從事此份工作	0.707			
04.我對於目前的休假時間感到合理	0.655			
05.我覺得我每天的工作時間適當	0.764			
06.我覺得主管對待部屬都能一視同仁	0.575			
07.我在工作時主管給我足夠自由度	0.637			
08.我對我的工作環境感到滿意	0.603			
09.我覺得目前的工作具有挑戰性	0.587			
10.我能在工作上得到成就感	0.596			
11.我對目前的辦公設備感到足夠	0.490			
12.我覺得我的工作壓力很大	0.715			
13.我對自己目前的工作待遇感到合理	0.687			
14.我對於目前的獎勵作業是公平的	0.528			
15.我的主管會和我共同討論工作目標	0.775			
16.我的主管願意接受我的意見	0.746			
17.我和大多數的同事都能夠相處融洽	0.868			
18.我會經常與同事溝通討論互相幫忙	0.871			

資料來源：本研究整理

(2) 工作績效量表效度

效度分析首先將每一題項以 KMO 及Bartlett's球型檢定來檢測，檢測結果工作績效各子題(共15題)，KMO值達0.881，表示相關情形良好，因素分析適合性極佳。另Bartlett's球型檢定之卡方值為2394.608 (p=0.000)亦達顯著水準，顯示本量表適宜進行因素分析(表3.7)。

表3.7 工作績效因素分析摘要表

工作績效之各子項	因素 負荷量	KMO	球型檢定 之卡方值	顯著 性
01.我對本身的業務內容非常瞭解	0.643	0.881	2394.608	.000
02.我能有效執行並完成自己的工作	0.701			
03.我能主動解決工作上所發生的任何問題	0.684			
04.我所達成的任務經常受到主管的肯定	0.614			
05.我完成任務的效率常受到同事的肯定	0.603			
06.當同事工作上有需要協助時我會主動幫忙	0.552			
07我的工作成果總是能夠達到主管所要求的 目標	0.698			
08.面對困難時，我能堅持到底完成工作	0.491			
09.我會熱心的處理一個困難的工作指派	0.498			
10.我願意承擔不是自己份內的工作	0.633			
11.在工作場所中，我也會遵守辦公紀律	0.628			
12.我在缺乏明確的指示下仍能順利完成任務	0.560			
13.我能採取適當的應急措施應付突發事件	0.519			
14.我在工作上能與同事建立及維持良好的友 誼關係	0.796			
15.我能學習新知以改進工作上不足之處	0.546			

資料來源：本研究整理

3.5 資料處理與分析

本研究根據研究目的、研究假設之檢定需要，對於問卷回收後，先進行整理，剔除無效問卷，剩下的有效問卷即進行編碼、建檔，並以 SPSS for Window 22.0 版統計套裝軟體作為分析工具，進行資料分析與處理。

本問卷之計分方式，係根據受試者的實際知覺與感受之符合程度來填答，除個人屬性背景外，在「工作生活品質知覺」問卷部份，採 Likert 式五點量表，從「非常不同意」、「不同意」、「無意見」到「同意」、「非常同意」計分方式從 1 分到 5 分；在「工作績效」問卷部份，亦採 Likert 式五點量表，從「非常不同意」、「不同意」、「無意見」到「同意」、「非常同意」計分方式從 1 分到 5 分，最後計算各向度及總量表的得分，得分愈高則表示情況愈好。茲將本研究所用之統計方法說明如下：

1. 描述性統計分析（平均數與標準差）

描述性統計分析（Descriptive Statistics Analysis）針對本研究所調查之個人基本資料進行樣本分佈的次數分配、有效百分比分析，並求出工作生活品質知覺與工作績效等各研究變項之平均數與標準差，平均數愈高表示該屬性較為受訪者所重視，同意度愈高，標準差愈小表示受訪者對於該問項有一致的看法，進而瞭解樣本特性及答題集中之趨勢。

2. T 檢定及單因子變異數分析

（1）T 檢定

T 檢定(T-test Analysis)主要探討其在區間尺度變向上之差異情形，用以比較不同個人特徵在各變項或構面之差異性，即檢驗假設一之差異性假設。類別變項為兩群時，使用 T 檢定，T 值愈大表示愈達顯著水準。本研究主

要以個人特徵之性別與婚姻狀況等變項進行 T 檢定，以了解對各研究變項是否有顯著差異存在。

(2) 單因子變異數分析

單因子變異數分析(One-Way ANOVA)用以比較不同個人特徵在各變項或構面之差異性，當類別變項為三群以上(含三群)時，則使用變異數分析檢定，當 p 值達到顯著水準(如*表 $p \leq 0.05$ 顯著差異、**表 $p \leq 0.01$ 非常顯著差異、***表 $p \leq 0.001$ 極顯著差異)表示其影響程度越高，若已達顯著差異，則再以 Scheffe 多重比較檢定分析，以進一步了解各群組間差異的大小情形。本研究主要以個人特徵之年齡、服務年資、教育程度、層級職務及薪資收入等變項進行單因子變異數分析，以了解對各研究變項是否有顯著差異情形存在。

3. 相關分析

相關分析(Correlation Analysis)是用來測量二個變項間的關係強度，其相關測度值應介於-1 和+1 之間，越接近兩側分別屬於顯著負相關與顯著正相關。一般常用的相關分析方法有皮爾森(Pearson)積差相關、斯皮爾(Spearman, s Rho)等級相關、肯特爾(Kendall, s Tau)相關等，本研究採用皮爾森積差相關分析，作為衡量兩變項間的關聯程度的指標，即檢驗假設二之相關性假設。本研究主要探討工作生活品質與工作績效等變項間有無顯著相關。

第四章 研究結果分析與討論

本章依據前述之研究目的及研究假設，再根據問卷所蒐集到的資料將問卷數據資料輸入電腦，以 SPSS For Windows 22.0 中文版統計套裝軟體程式進行資料處理與分析，以了解嘉義縣國民小學教職員工個人背景變項、工作生活品質知覺、工作績效現況與其之間的關係。全章分成五節，第一節為研究樣本個人背景特性分析；第二節為工作生活品質知覺與工作績效之現況分析；第三節為探討不同背景變項之教職員工工作生活品質知覺之差異情形；第四節為探討不同背景變項之教職員工工作績效之差異情形；第五節為探討教職員工工作生活品質知覺與工作績效之關係；並針對各統計分析結果加以解釋與討論。

4.1 研究樣本個人背景特性分析

本節首先就嘉義縣國小教職員工對本研究「嘉義縣國小教職員工對工作生活品質與工作績效調查問卷」上填答結果，進行背景特性現況描述分析。

本研究係依據中華民國 104 年嘉義縣教育處資訊網之「嘉義縣學校資料庫」中所列之嘉義縣 123 所國民小學為母群體，針對全縣國民小學教職員工採隨機抽樣之方式發放，共發出 350 份問卷，回收有效問卷 330 份，有效問卷率為 94.3 %。

國小教職員工個人基本資料項目包括：性別、年齡、本機關服務年資、教育程度、職等、職務、婚姻狀況、薪資收入等。茲將有效樣本的個人基本特性整理如表 4.1 所示，並依序將分析結果敘述如下：

1. 性別:男性教職員工 110 人, 佔 33.3%; 女性教職員工 220 人, 佔 66.7% ; 有效樣本中女性教職員工多於男性教職員工。
2. 年齡:年齡分布以 41-50 歲組的教職員工最多, 計 185 人, 佔 56.1% ; 其次是 31-40 歲組的教職員工, 計 102 人, 佔 30.9% ; 而 30 歲(含) 以下與 51 歲以上 2 組教職員工人數分別為 12 人與 31 人, 合計佔 13% 為最少。
3. 本機關服務年資:以服務 11-15 年最多, 計 185 人, 佔 56.1% ; 其次為服務 6-10 年, 計 102 人, 佔 30.9% ; 第三為服務 16-20 年, 計 31 人, 佔 9.4% ; 而服務 5 年(含) 以下與 21 年以上, 各為 12 人, 合計佔 7.2% 為最少。
4. 教育程度:以大學最多, 有 194 人, 佔 58.8% ; 其次是研究所(含碩、博士), 有 131 人, 佔 39.7% ; 而以專科最少, 有 5 人, 佔 1.5% 。
5. 職等:以簡任最多, 計 150 人, 佔 45.5% ; 其次是薦任, 計 126 人, 佔 38.2% ; 非正式編制內人員居第三, 計 28 人, 佔 8.5% ; 而以委任最少, 計 26 人, 佔 7.9% 。
6. 職務:以未兼任行政職務教師(即班級級任教師)最多, 計 207 人, 佔 62.7% ; 其次是兼任行政職務教師(即組長), 計 68 人, 佔 20.6% ; 非主管人員(即護理師、幹事、工友等), 計 29 人, 佔 8.8% ; 主管人員(即主任)計 26 人, 佔 7.9% 。
7. 婚姻狀況:已婚之教職員工。272 人, 佔 82.4% ; 未婚之教職員工 58 人, 佔 17.6% 。
8. 薪資收入:以 5-6 萬元最多, 計 121 人, 佔 36.7% ; 其次是 6-7 萬元, 計 106 人, 佔 32.1% ; 第三是 4-5 萬元, 計 39 人, 佔 11.8% ;

第四是 7 萬元以上，計 35 人，佔 10.6 %；而 3-4 萬元與 2-3 萬元之兩組教職員工人數分別為 21 人與 8 人，合計佔 8.8 % 為最少。

表 4.1 樣本基本特性表

個人基本資料	類別	人數	百分比
性別	男	110	33.3
	女	220	66.7
年齡	30 歲(含)以下	12	3.6
	31-40 歲	102	30.9
	41-50 歲	185	56.1
	51 歲以上	31	9.4
本機關服務年資	5 年(含)以下	12	3.6
	6-10 年	102	30.9
	11-15 年	185	56.1
	16-20 年	31	9.4
	21 年以上	12	3.6
教育程度	專科	5	1.5
	大學	194	58.8
	研究所(含碩、博士)	131	39.7
職等	簡任	150	45.5
	薦任	126	38.2
	委任	26	7.9
	非正式編制內人員	28	8.5
職務	主管人員	26	7.9
	非主管人員	29	8.8
	兼任行政職務教師	68	20.6
	未兼任行政職務教師	207	62.7
婚姻狀況	已婚	272	82.4
	未婚	58	17.6

表 4.1 樣本基本特性(續)

個人基本資料	類別	人數	百分比
薪資(月)收入	2-3 萬元	8	2.4
	3-4 萬元	21	6.4
	4-5 萬元	39	11.8
	5-6 萬元	121	36.7
	6-7 萬元	106	32.1
	7 萬元以上	35	10.6

資料來源:本研究整理

4.2 工作生活品質知覺與工作績效之現況分析

本研究將國小教職員工之工作生活品質知覺分為三個構面，分別是「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」，以下將對其進行描述性分析。

4.2.1 工作生活品質知覺之現況分析

針對整體工作生活品質知覺及其各構面之平均數與標準差進行描述統計之現況分析，如表 4.2 及 4.3 所示：

表 4.2 整體工作生活品質知覺之描述統計

工作生活品質知覺層面	題數	人數	平均數	標準差
整體工作生活品質知覺	18	330	3.7783	0.36422

資料來源:本研究整理

表 4.3 工作生活品質知覺各構面之描述統計摘要表

工作生活品質知覺構面	題數	人數	平均數	標準差
1. 個人層面	5	330	3.9915	0.42036
2. 工作層面	7	330	3.6567	0.41731
3. 組織層面	6	330	3.7424	0.44485

資料來源:本研究整理

由表 4.2 統計結果可知，嘉義縣國小教職員工對整體工作生活品質知覺得分每題平均數為 3.7783，顯示嘉義縣國小教職員工對整體工作生活品質知覺達中等程度，介於無意見與同意程度之間，但趨向於同意程度。

由表 4.3 統計結果可知，嘉義縣國小教職員工對工作生活品質知覺各構面得分平均數介於 3.6567~3.9915 之間，其中以「個人層面」的工作生活品質知覺最佳，其平均數為 3.9915；其次為「組織層面」，其平均數為 3.7424；以「工作層面」最低，其平均數為 3.6567。

就單構面平均數而言，「個人層面」、「工作層面」及「組織層面」的工作生活品質均介於無意見與同意程度之間。

4.2.2 工作績效之現況分析

針對整體工作績效及其各構面之平均數與標準差進行描述統計之現況分析，如表 4.4 及 4.5 所示：

表 4.4 整體工作績效之描述統計

工作績效層面	題數	人數	平均數	標準差
整體工作績效	15	330	3.9630	0.34474

資料來源:本研究整理

表 4.5 工作績效各構面之描述統計摘要表

工作績效構面	題數	人數	平均數	標準差
1. 任務性績效	5	330	3.9770	0.39009
2. 脈絡性績效	6	330	3.9045	0.40144
3. 適應性績效	4	330	4.0333	0.40517

資料來源:本研究整理

由表 4.4 統計結果可知，嘉義縣國小教職員工對整體工作績效得分每題平均數為 3.9630，顯示嘉義縣國小教職員工對整體工作績效達中等程度，介於無意見與同意程度之間，但趨向於同意程度。

由表 4.5 統計結果可知，嘉義縣國小教職員工工作績效各構面得分平均數介於 3.9045~4.0333 之間，其中以「適應性績效」構面的分數最高，其平均數為 4.0333；其次為「任務性績效」構面，其平均數為 3.9770；以「脈絡性績效」構面最低，其平均數為 3.9045。

就單構面平均數而言，「適應性績效」構面的工作績效達到同意程度以上，而「任務性績效」、「脈絡性績效」二個構面則介於無意見與同意程度之間。

4.3 不同背景變項之教職員工工作生活品質知覺之差異情形

本節將以獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析之統計方法，來驗證嘉義縣國小教職員工個人屬性變項對工作生活品質知覺情形有無顯著差異情形。分析說明如下：

1. 性別對工作生活品質之差異性分析

由表 4.6 結果可知，不同性別變項在工作生活品質中之「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」等 4 個因素的 P 值均 ≤ 0.05 ，除「工作層面」有非常顯著差異外，其餘「個人層面」、「組織層面」均達顯著差異水準。以整體「工作生活品質」知覺而言，確實因性別的不同而存在其差異性。

表 4.6 性別對工作生活品質知覺整體與各構面獨立樣本 T 檢定

工作生活品質知覺各構面	性別	個數	平均數	標準偏差	T 值	顯著性 (P 值)
個人層面	男	110	4.0709	0.39686	2.444	0.013 *
	女	220	3.9518	0.42700	2.505	
工作層面	男	110	3.7545	0.43492	3.049	0.003 **
	女	220	3.6078	0.40032	2.966	
組織層面	男	110	3.8152	0.45509	2.111	0.039 *
	女	220	3.7061	0.43614	2.081	
整體工作生活品質	男	110	3.8626	0.37421	3.011	0.004 **
	女	220	3.7361	0.35247	2.951	

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

2. 年齡對工作生活品質之差異性分析

由表 4.7 結果可知，不同年齡變項在「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」中，均未達顯著水準，顯示「工作生活品質」知覺並未因年齡的不同而有差異。

表 4.7 年齡對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析

工作生活品質知覺各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
個人層面	1. 30 歲(含)以下	12	3.8667	0.42923	3.186	0.024	-
	2. 31-40 歲	102	3.9176	0.39936			
	3. 41-50 歲	185	4.0130	0.41787			
	4. 51 歲以上	31	4.1548	0.45522			
工作層面	1. 30 歲(含)以下	12	3.6071	0.55538	0.220	0.882	-
	2. 31-40 歲	102	3.6415	0.38182			
	3. 41-50 歲	185	3.6610	0.42038			
	4. 51 歲以上	31	3.7005	0.46709			
組織層面	1. 30 歲(含)以下	12	3.7500	0.51493	0.523	0.667	-
	2. 31-40 歲	102	3.7876	0.42486			
	3. 41-50 歲	185	3.7198	0.42954			
	4. 51 歲以上	31	3.7258	0.56854			
整體工作生活品質	1. 30 歲(含)以下	12	3.7269	0.42802	0.363	0.780	-
	2. 31-40 歲	102	3.7669	0.34327			
	3. 41-50 歲	185	3.7784	0.35639			
	4. 51 歲以上	31	3.8351	0.45508			

註：*表 $P \leq 0.05$, **表 $P \leq 0.01$, ***表 $P \leq 0.001$

資料來源:本研究整理

3. 本機關服務年資對工作生活品質之差異性分析

由表 4.8 結果可知，不同本機關服務年資變項在「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」中，均未達顯著水準，顯示「工作生活品質」知覺並未因國小教職員工的本機關服務年資的不同而有差異情形存在。

表 4.8 本機關服務年資對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析

工作生活品質知覺各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
個人層面	1. 5 年(含)以下	35	3.9371	0.44924	1.950	0.102	-
	2. 6-10 年	38	4.0105	0.43108			
	3. 11-15 年	115	3.9304	0.32665			
	4. 16-20 年	82	4.0073	0.51682			
	5. 21 年以上	60	4.1067	0.39568			
工作層面	1. 5 年(含)以下	35	3.6163	0.49338	1.599	0.174	-
	2. 6-10 年	38	3.6842	0.36408			
	3. 11-15 年	115	3.6012	0.39260			
	4. 16-20 年	82	3.6620	0.47540			
	5. 21 年以上	60	3.7619	0.34761			
組織層面	1. 5 年(含)以下	35	3.7286	0.52563	1.493	0.204	-
	2. 6-10 年	38	3.8070	0.36459			
	3. 11-15 年	115	3.7043	0.45137			
	4. 16-20 年	82	3.6951	0.47126			
	5. 21 年以上	60	3.8472	0.37744			
整體工作生活品質	1. 5 年(含)以下	35	3.7429	0.42075	2.108	0.080	-
	2. 6-10 年	38	3.8158	0.31956			
	3. 11-15 年	115	3.7271	0.33240			
	4. 16-20 年	82	3.7690	0.42170			
	5. 21 年以上	60	3.8861	0.31200			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

4. 教育程度對工作生活品質之差異性分析

由表 4.9 結果可知，不同教育程度變項在「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」中，均未達顯著水準，顯示「工作生活品質」知覺並未因國小教職員工的教育程度不同而有差異情形存在。

表 4.9 教育程度對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析

工作生活品質知覺各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
個人層面	1. 專科	5	4.1200	0.65727	0.243	0.785	-
	2. 大學	194	3.9918	0.39312			
	3. 研究所(含碩博士)	131	3.9863	0.45145			
工作層面	1. 專科	5	3.6857	0.62597	0.116	0.891	-
	2. 大學	194	3.6649	0.37074			
	3. 研究所(含碩博士)	131	3.6434	0.47360			
組織層面	1. 專科	5	3.9000	0.81309	0.323	0.724	-
	2. 大學	194	3.7423	0.41664			
	3. 研究所(含碩博士)	131	3.7366	0.47093			
整體工作生活品質	1. 專科	5	3.8778	0.67174	0.229	0.795	-
	2. 大學	194	3.7815	0.32404			
	3. 研究所(含碩博士)	131	3.7697	0.40680			

註：*表 $P \leq 0.05$, **表 $P \leq 0.01$, ***表 $P \leq 0.001$

資料來源:本研究整理

5. 職等對工作生活品質之差異性分析

由表 4.10 結果可知，不同職等變項在工作生活品質之「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」中，均未達顯著差異。因此，顯示「工作生活品質」知覺並未因國小教職員工的不同職等而有差異情形存在。

表 4.10 職等對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析

工作生活品質知覺各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
個人層面	1. 簡任	150	4.0240	0.47539	1.329	0.265	-
	2. 薦任	126	3.9381	0.36174			
	3. 委任	26	3.9769	0.35475			
	4. 非正式編制內人員	28	4.0714	0.39708			
工作層面	1. 簡任	150	3.6371	0.43464	0.297	0.827	-
	2. 薦任	126	3.6621	0.40147			
	3. 委任	26	3.7033	0.34505			
	4. 非正式編制內人員	28	3.6939	0.46611			
組織層面	1. 簡任	150	3.7067	0.45065	0.815	0.486	-
	2. 薦任	126	3.7672	0.43414			
	3. 委任	26	3.8333	0.44721			
	4. 非正式編制內人員	28	3.7381	0.46354			
整體工作生活品質	1. 簡任	150	3.7678	0.38426	0.262	0.853	-
	2. 薦任	126	3.7738	0.34749			
	3. 委任	26	3.8226	0.28198			
	4. 非正式編制內人員	28	3.8135	0.40634			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

6. 職務對工作生活品質之差異性分析

由表 4.11 結果可知，不同職務變項在工作生活品質之「個人層面」p 值 > 0.05 ，未達顯著差異，顯示不同職務的國小教職員工對「個人層面」因素的知覺並無顯著差異情形存在。

不同職務變項在工作生活品質中之「工作層面」因素的 p 值 < 0.05，有顯著差異、在「組織層面」因素的 p 值 \leq 0.001，有極顯著差異、而在整體「工作生活品質」中 p 值 < 0.05，則有顯著的差異。因此，研究分析顯示不同職務的國小教職員工對「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」等 3 個因素構面的知覺有顯著差異情形存在。

表 4.11 職務對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析

工作生活品質知覺各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
個人層面	1.主管人員	26	4.1000	0.34059	1.540	0.204	-
	2.非主管人員	29	3.9655	0.29311			
	3.兼任行政職務教師	68	3.9118	0.48053			
	4.未兼任行政職務教師	207	4.0077	0.42121			
工作層面	1.主管人員	26	3.8901	0.36658	3.544	0.015*	
	2.非主管人員	29	3.6404	0.30453			
	3.兼任行政職務教師	68	3.6912	0.46413			
	4.未兼任行政職務教師	207	3.6184	0.41275			
組織層面	1.主管人員	26	4.0641	0.34344	5.126	0.002**	
	2.非主管人員	29	3.6954	0.43886			
	3.兼任行政職務教師	68	3.7181	0.48890			
	4.未兼任行政職務教師	207	3.7166	0.42846			
整體工作生活品質	1.主管人員	26	4.0064	0.30644	3.793	0.011*	
	2.非主管人員	29	3.7490	0.29756			
	3.兼任行政職務教師	68	3.7614	0.41763			
	4.未兼任行政職務教師	207	3.7593	0.35294			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

7. 婚姻狀況對工作生活品質之差異性分析

由表 4.12 結果可知，不同婚姻狀況變項在工作生活品質中之「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」等 4 個因素構面的 p 值均 >0.05 ，未達顯著差異水準。婚姻狀況對整體「工作生活品質」知覺而言，並無顯著差異情形存在。

表 4.12 婚姻狀況對工作生活品質知覺整體與各構面獨立樣本 T 檢定

工作生活品質知覺各構面	婚姻狀況	個數	平均數	標準偏差	T 值	顯著性 (P 值)
個人層面	已婚	272	3.9963	0.40566	0.449	0.691
	未婚	58	3.9690	0.48674	0.399	
工作層面	已婚	272	3.6717	0.40302	1.419	0.207
	未婚	58	3.5862	0.47621	1.274	
組織層面	已婚	272	3.7420	0.43844	-0.034	0.974
	未婚	58	3.7443	0.47779	-0.033	
整體工作生活品質	已婚	272	3.7853	0.35185	0.761	0.499
	未婚	58	3.7452	0.41925	0.680	

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

8. 薪資收入對工作生活品質之差異性分析

由表 4.13 結果可知，不同薪資收入變項在工作生活品質中之「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」等 4 個因素構面的 P 值均 >0.05 ，未達顯著差異水準。顯示不同薪資收入的國小教職員工對整體「工作生活品質」知覺而言，並無顯著差異情形存在。

表 4.13 薪資收入對工作生活品質知覺整體與各構面單因子變異數分析

工作生活品質知覺各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
個人層面	2~3 萬元	8	4.1000	0.2138	1.610	0.157	-
	3~4 萬元	21	4.0762	0.5233			
	4~5 萬元	39	3.9487	0.2138			
	5~6 萬元	121	3.9289	0.4040			
	6~7 萬元	106	4.0113	0.4559			
	7 萬元以上	35	4.1200	0.4782			
工作層面	2~3 萬元	8	3.6964	0.6805	1.913	0.092	-
	3~4 萬元	21	3.7823	0.4554			
	4~5 萬元	39	3.6300	0.2334			
	5~6 萬元	121	3.6139	0.3958			
	6~7 萬元	106	3.6321	0.4001			
	7 萬元以上	35	3.8245	0.5577			
組織層面	2~3 萬元	8	3.8333	0.5909	0.880	0.494	-
	3~4 萬元	21	3.7063	0.5107			
	4~5 萬元	39	3.7436	0.3762			
	5~6 萬元	121	3.7245	0.4120			
	6~7 萬元	106	3.7170	0.4858			
	7 萬元以上	35	3.8810	0.4211			
整體工作生活品質	2~3 萬元	8	3.8542	0.5030	1.689	0.137	-
	3~4 萬元	21	3.8386	0.4338			
	4~5 萬元	39	3.7564	0.2085			
	5~6 萬元	121	3.7383	0.3339			
	6~7 萬元	106	3.7657	0.3874			
	7 萬元以上	35	3.9254	0.4271			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

4.4 不同背景變項之教職員工工作績效之差異情形

本節將以獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析之統計方法，以驗證嘉義縣國小教職員工個人屬性變項對工作績效之有無顯著差異情形。分析說明如下：

1. 性別對工作績效之差異性分析

由表 4.14 結果可知，不同性別變項在工作績效中之「任務性績效」p 值 > 0.05 ，未達顯著差異，顯示不同性別的國小教職員工對「任務性績效」因素的知覺並無顯著差異情形存在。

不同性別變項在工作績效中之「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等 3 個因素構面的 p 值均 < 0.05 ，有顯著差異水準。因此，顯示不同性別的國小教職員工對「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等 3 個因素構面的知覺有顯著差異情形存在。

表 4.14 性別對整體工作績效與各構面獨立樣本 T 檢定

工作績效各構面	性別	個數	平均數	標準偏差	T 值	顯著性 (P 值)
任務性績效	男性	110	4.0145	0.42032	1.238	0.235
	女性	219	3.9582	0.37365	1.191	
脈絡性績效	男性	110	3.9788	0.42723	2.393	0.022*
	女性	220	3.8674	0.38355	2.308	
適應性績效	男性	110	4.1023	0.39535	2.198	0.028*
	女性	220	3.9989	0.40650	2.219	
整體工作績效	男性	110	4.0236	0.36533	2.272	0.029*
	女性	219	3.9327	0.33067	2.198	

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

2. 年齡對工作績效之差異性分析

由表 4.15 結果可知，不同年齡變項在工作績效中之「個人層面」、「工作層面」、「組織層面」及整體「工作生活品質」等 4 個因素構面的 p 值均

>0.05，未達顯著差異水準。顯示不同年齡的國小教職員工對整體「工作績效」而言，並無顯著差異情形存在。

表 4.15 年齡對整體工作績效與各構面單因子變異數分析

工作績效 各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
任務性績效	1. 30 歲以下	11	3.9500	0.34245	1.231	0.298	-
	2. 31-40 歲	102	3.9255	0.41926			
	3. 41-50 歲	185	3.9924	0.35653			
	4. 51 歲以上	31	4.0645	0.48549			
脈絡性績效	1. 30 歲以下	12	3.8056	0.38817	2.431	0.065	-
	2. 31-40 歲	102	3.8791	0.42291			
	3. 41-50 歲	185	3.8955	0.37576			
	4. 51 歲以上	31	4.0806	0.45312			
適應性績效	1. 30 歲以下	12	3.8542	0.34474	2.207	0.087	-
	2. 31-40 歲	102	3.9730	0.38683			
	3. 41-50 歲	185	4.0716	0.39262			
	4. 51 歲以上	31	4.0726	0.52119			
整體工作績效	1. 30 歲以下	11	3.8667	0.29678	1.995	0.115	-
	2. 31-40 歲	102	3.9196	0.36216			
	3. 41-50 歲	185	3.9748	0.31659			
	4. 51 歲以上	31	4.0731	0.43728			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

3. 本機關服務年資對工作績效之差異性分析

由表 4.16 結果可知，不同本機關服務年資變項在「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等 3 個因素構面的 p 值 >0.05 ，顯示不同本機關服務年資的國小教職員工對於工作績效之「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」因素並無顯著差異情形存在。

不同本機關服務年資變項在「任務性績效」因素的 p 值 <0.05 ，達顯著水準，顯示不同本機關服務年資的國小教職員工對「任務性績效」因素有顯著差異情形存在。

表 4.16 本機關服務年資對整體工作績效與各構面單因子變異數分析

工作績效各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
任務性績效	1. 5 年以下	34	3.9657	0.41582	3.558	0.007 **	
	2. 6-10 年	38	4.0211	0.44306			
	3. 11-15 年	115	3.8939	0.34775			
	4. 16-20 年	82	3.9732	0.39847			
	5. 21 年以上	60	4.1200	0.37226			
脈絡性績效	1. 5 年以下	35	3.8286	0.44370	1.722	0.145	-
	2. 6-10 年	38	3.9561	0.45961			
	3. 11-15 年	115	3.8580	0.33642			
	4. 16-20 年	82	3.9085	0.43521			
	5. 21 年以上	60	4.0000	0.39417			
適應性績效	1. 5 年以下	35	3.9571	0.33478	0.699	0.593	-
	2. 6-10 年	38	4.0724	0.38951			
	3. 11-15 年	115	4.0478	0.34555			
	4. 16-20 年	82	4.0000	0.49535			
	5. 21 年以上	60	4.0708	0.42459			
整體工作績效	1. 5 年以下	34	3.9086	0.34757	2.019	0.092	-
	2. 6-10 年	38	4.0088	0.39125			
	3. 11-15 年	115	3.9206	0.27908			
	4. 16-20 年	82	3.9545	0.39515			
	5. 21 年以上	60	4.0589	0.34084			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

4. 教育程度對工作績效之差異性分析

由表4.17結果可知，不同教育程度變項在「任務性績效」、「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等4個因素中的p值>0.05，顯示不同教育程度的國小教職員工對工作績效的程度並無顯著差異情形存在。

表 4.17 教育程度對整體工作績效與各構面單因子變異數分析

工作績效各構面	組別	個數	平均數	標準差	F檢定	顯著性	Scheffe
任務性績效	1.專科	5	4.1200	0.50200	0.340	0.712	-
	2.大學	193	3.9753	0.38764			
	3.研究所(含碩博士)	131	3.9740	0.39176			
脈絡性績效	1.專科	5	4.1667	0.50000	1.140	0.321	-
	2.大學	194	3.8943	0.39408			
	3.研究所(含碩博士)	131	3.9097	0.40838			
適應性績效	1.專科	5	4.3000	0.54199	1.381	0.253	-
	2.大學	194	4.0155	0.39804			
	3.研究所(含碩博士)	131	4.0496	0.40953			
整體工作績效	1.專科	5	4.1867	0.50640	1.142	0.321	-
	2.大學	193	3.9536	0.34038			
	3.研究所(含碩博士)	131	3.9684	0.34466			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

5. 職等對工作績效之差異性分析

由表 4.18 結果可知，不同職等變項在在「任務性績效」、「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等 4 個因素中的 p 值 > 0.05，顯示不同職等的國小教職員工對工作績效的程度並無顯著差異情形存在。

表 4.18 職等對整體工作績效與各構面單因子變異數分析

工作績效各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
任務性績效	1.簡任	150	4.0213	0.39401	2.381	0.070	-
	2.薦任	126	3.9048	0.36897			
	3.委任	26	4.0077	0.41754			
	4.非正式編制內人員	27	4.0357	0.40753			
脈絡性績效	1.簡任	150	3.9222	0.39792	0.700	0.553	-
	2.薦任	126	3.8677	0.38373			
	3.委任	26	3.9103	0.50162			
	4.非正式編制內人員	28	3.9702	0.40331			
適應性績效	1.簡任	150	4.0433	0.40936	0.423	0.737	-
	2.薦任	126	4.0139	0.41025			
	3.委任	26	4.0000	0.38730			
	4.非正式編制內人員	28	4.0982	0.38694			
整體工作績效	1.簡任	150	3.9876	0.33935	1.254	0.290	-
	2.薦任	126	3.9190	0.34125			
	3.委任	26	3.9667	0.37583			
	4.非正式編制內人員	27	4.0262	0.35525			

註: *表 $P \leq 0.05$, **表 $P \leq 0.01$, ***表 $P \leq 0.001$

資料來源:本研究整理

6. 職務對工作績效之差異性分析

由表4.19結果可知，不同職務變項在工作績效之「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等3個因素構面的p值 < 0.05 ；亦即不同職務的國小教職員工對於「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」有顯著差異情形存在。

另不同職務變項在工作績效中之「任務性績效」的p值均 > 0.05 ，未達顯著差異；研究分析顯示不同職務之國小教職員工對工作績效之「任務性績效」無顯著差異情形存在。

表 4.19 職務對整體工作績效與各構面單因子變異數分析

工作績效各構面	組別	個數	平均數	標準差	F檢定	顯著性	Scheffe
任務性績效	1.主管人員	26	4.1462	0.29696	2.011	0.112	-
	2.非主管人員	29	3.9586	0.24715			
	3.兼任行政職務教師	68	3.9294	0.47851			
	4.未兼任行政職務教師	206	3.9739	0.38097			
脈絡性績效	1.主管人員	26	4.1795	0.34936	4.835	0.003**	
	2.非主管人員	29	3.9080	0.28725			
	3.兼任行政職務教師	68	3.9118	0.44468			
	4.未兼任行政職務教師	207	3.8671	0.39507			
適應性績效	1.主管人員	26	4.2212	0.35586	2.814	0.039*	
	2.非主管人員	29	4.0862	0.31535			
	3.兼任行政職務教師	68	4.0588	0.42347			
	4.未兼任行政職務教師	207	3.9940	0.41030			
整體工作績效	1.主管人員	26	4.1795	0.31370	3.941	0.009**	
	2.非主管人員	29	3.9724	0.24786			
	3.兼任行政職務教師	68	3.9569	0.39563			
	4.未兼任行政職務教師	206	3.9366	0.33461			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

7. 婚姻狀況對工作績效之差異性分析

由表4.20結果可知，不同婚姻狀況變項在工作績效中之「任務性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等3個因素構面的p值 >0.05 ，未達顯著水準。亦即不同婚姻狀況的國小教職員工對「任務性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」等3個因素構面無顯著差異情形存在。

另不同婚姻狀況變項在工作績效中之「脈絡性績效」的p值 <0.05 ，表示不同婚姻狀況的國小教職員工對工作績效之「脈絡性績效」有顯著差異情形存在。

表 4.20 婚姻狀況對整體工作績效與各構面獨立樣本 T 檢定

工作績效各構面	婚姻狀況	個數	平均數	標準偏差	T 值	顯著性 (P 值)
任務性績效	已婚	272	3.9699	0.38626	-0.770	0.492
	未婚	57	4.0103	0.40940	-0.742	
脈絡性績效	已婚	272	3.9301	0.39449	2.466	0.017*
	未婚	58	3.7845	0.41536	2.443	
適應性績效	已婚	272	4.0542	0.39432	1.864	0.063
	未婚	58	3.9353	0.44318	1.695	
整體工作績效	已婚	272	3.9765	0.33955	1.323	0.146
	未婚	57	3.9000	0.36456	1.262	

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

8. 薪資收入對工作績效之差異性分析

由表 4.21 結果可知，不同薪資收入變項在工作績效之「適應性績效」因素的p值 >0.05 ，未達顯著差異，顯示不同薪資收入的國小教職員工對

「適應性績效」因素的知覺並無顯著差異情形存在。

不同薪資收入變項在工作績效中之「脈絡性績效」及整體「工作績效」2 個因素構面的 p 值 <0.05 ，在「任務性績效」因素的 p 值 <0.01 ，因此，研究分析顯示不同薪資收入的國小教職員工對「任務性績效」、「脈絡性績效」及整體「工作績效」等 3 個因素構面的知覺有顯著差異情形存在。

表 4.21 薪資收入對整體工作績效與各構面單因子變異數分析

工作績效各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
任務性績效	2~3 萬元	8	4.0250	0.40620	3.374	0.006**	
	3~4 萬元	20	4.1524	0.47709			
	4~5 萬元	39	3.9333	0.25270			
	5~6 萬元	121	3.9008	0.38826			
	6~7 萬元	106	3.9849	0.41468			
	7 萬元以上	35	4.1486	0.31189			
脈絡性績效	2~3 萬元	8	4.0625	0.61034	2.525	0.029*	
	3~4 萬元	21	4.0397	0.44066			
	4~5 萬元	39	3.8333	0.33113			
	5~6 萬元	121	3.8678	0.39436			
	6~7 萬元	106	3.8789	0.38595			
	7 萬元以上	35	4.0714	0.42258			
適應性績效	2~3 萬元	8	4.1563	0.35197	0.831	0.529	-
	3~4 萬元	21	4.0595	0.45349			
	4~5 萬元	39	4.0192	0.28322			
	5~6 萬元	121	4.0310	0.40385			
	6~7 萬元	106	3.9929	0.41756			
	7 萬元以上	35	4.1357	0.46709			

表 4.21 薪資收入對整體工作績效與各構面單因子變異數分析(續)

工作績效各構面	組別	個數	平均數	標準差	F 檢定	顯著性	Scheffe
整體工作績效	2~3 萬元	8	4.0750	0.43997	2.626	0.024*	
	3~4 萬元	20	4.0825	0.40711			
	4~5 萬元	39	3.9162	0.23231			
	5~6 萬元	121	3.9223	0.34117			
	6~7 萬元	106	3.9447	0.35498			
	7 萬元以上	35	4.1143	0.32802			

註：*表 $P \leq 0.05$ ，**表 $P \leq 0.01$ ，***表 $P \leq 0.001$

資料來源：本研究整理

4.5 工作生活品質對工作績效之相關分析

本節為瞭解工作生活品質與工作績效及其各構面間是否具有關聯性存在，經採用皮爾森(Pearson)積差相關分析來檢驗其之間的關聯性。

本研究以邱皓政(2006)所認為相關係數的強度大小，來判斷二個變項之關係程度。即0.10 以下者為「微弱或是無相關」；0.10 至0.39 為「低度相關」；0.40 至0.69 者為「中度相關」；0.70 至0.99 為「高度相關」；1.00 則為「完全相關」。

4.5.1 個人層面與工作績效各構面之關聯性分析

由表4.22 分析結果發現，在「任務性績效」、「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」均呈現中度相關，且相關係數皆為正數，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於0.465 至0.599 之間，p 值($p=0.000$)均小於0.05，均達顯著水準，顯示國小教職員工在工作生活品質中之個人層面對工作績效及各構面間有關聯性存在。顯示國小教職員工對於工作生活品

質之「個人層面」滿意度越高，則對工作績效及各構面間的滿意程度越高。

表 4.22 個人層面與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表

構 面		任務性績效	脈絡性績效	適應性績效	整體工作績效
個人層面	皮爾森 (Pearson) 相關	0.573**	0.509**	0.465**	0.599**
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000

註：** 相關性在 0.01 層上顯著 (雙尾)

資料來源：本研究整理

4.5.2 工作層面與工作績效各構面之關聯性分析

由表4.23 分析結果發現，在「適應性績效」呈現低度相關，在「任務性績效」、「脈絡性績效」及整體「工作績效」呈現中度相關，且相關係數皆為正數，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於0.345 至0.544 之間，p 值(p=0.000)均小於0.05，均達顯著水準，顯示國小教職員工在工作生活品質中之工作層面對工作績效及各構面間有關聯性存在。顯示國小教職員工對於工作生活品質之「工作層面」滿意度越高，則對工作績效及各構面間的滿意程度越高。

表 4.23 工作層面與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表

構 面		任務性績效	脈絡性績效	適應性績效	整體工作績效
工作層面	皮爾森 (Pearson) 相關	0.487**	0.542**	0.345**	0.544**
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000

註：** 相關性在 0.01 層上顯著 (雙尾)

資料來源：本研究整理

4.5.3 組織層面與工作績效各構面之關聯性分析

由表4.24分析結果發現，在「適應性績效」呈現低度相關，在「任務性績效」、「脈絡性績效」、及整體「工作績效」呈現中度相關，且相關係數皆為正數，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於0.328 至0.520 之間，p 值(p=0.000)均小於0.05，均達顯著水準，顯示國小教職員工在工作生活品質中之組織層面對工作績效及各構面間有關聯性存在。顯示國小教職員工對於工作生活品質之「組織層面」滿意度越高，則對工作績效及各構面間的滿意程度越高。

表 4.24 組織層面與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表

構 面		任務性績效	脈絡性績效	適應性績效	整體工作績效
組織層面	皮爾森 (Pearson) 相關	0.453**	0.520**	0.328**	0.516**
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000

註：** 相關性在 0.01 層上顯著 (雙尾)

資料來源：本研究整理

4.5.4 工作生活品質與工作績效各構面之關聯性分析

由表4.25分析結果發現，在「任務性績效」、「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」呈現中度相關，且相關係數皆為正數，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於0.436 至0.645 之間，p 值(p=0.000)均小於0.05，均達顯著水準，顯示國小教職員工在工作生活品質中對工作績效及各構面間有關聯性存在。顯示國小教職員工對於工作生活品質滿意度越高，則對工作績效及各構面間的滿意程度越高。

表 4.25 工作生活品質與工作績效及各構面間相關分析結果摘要表

構 面		任務性績效	脈絡性績效	適應性績效	整體工作績效
整體工作 生活品質	皮爾森 (Pearson) 相關	0.586**	0.616**	0.436**	0.645**
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000

註：** 相關性在 0.01 層上顯著 (雙尾)

資料來源：本研究整理



第五章 結論與建議

本研究目的在探討國小教職員工工作生活品質與工作績效之相關性，本章將分析結果，提出本研究之結論，並據此結論提出建議，以做為教育行政單位之參考，與提出未來對後續研究者之建議。本章共分為二節，第一節為研究結論，第二節為研究建議。

5.1 研究結論

本研究以嘉義縣國民小學之教職員工為實證研究對象，透過問卷調查方式了解教職員工工作生活品質與工作績效之關係。藉此探討工作生活品質各層面對工作績效各構面的直接關聯結果。

5.1.1 研究假設驗證結果

針對上述研究發現，茲將其綜合歸納成以下結論：

1. 國小教職員工工作生活品質知覺現況

(1) 整體工作生活品質知覺趨向同意程度。

(2) 對於工作生活品質中「個人層面」、「工作層面」及「組織層面」等 3 個構面滿意度分析發現：各構面之知覺同意度均達七成以上，其中在「個人層面」構面滿意度最佳，其次為「組織層面」，以「工作層面」滿意度最低。

2. 國小教職員工工作績效程度現況

(1) 整體工作績效趨向同意程度。

(2) 對於工作績效中「任務性績效」、「脈絡性績效」及「適應性績效」等3個構面認同分析發現：其認同程度均達七成以上，在「適應性績效」構面認同程度最高，其次為「任務性績效」，以「脈絡性績效」認同程度最低。

3. 個人背景屬性對工作生活品質之差異分析

不同背景屬性之國小教職員工對工作生活品質知覺之差異情形，以性別與職務兩項具有顯著差異存在。而年齡、本機關服務年資、教育程度、職等、婚姻狀況、薪資收入等項，均未達顯著差異。茲將研究假設驗證分析結果，彙整如表 5.1、5.2 所示：

表5.1 個人背景屬性變項在整體工作生活品質知覺及其各構面之差異情形彙整表

個人背景屬性變項		整體工作生活品質	個人層面	工作層面	組織層面
性別	1.男 2.女	達非常顯著差異 (p=0.004)	達顯著差異 (p=0.13)	達非常顯著差異 (p=0.003)	達顯著差異 (p=0.039)
年齡	1. 30歲(含)以下 2. 31-40歲 3. 41-50歲 4. 51歲以上	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異
本機關服務年資	1. 5年(含)以下 2. 6-10年 3. 11-15年 4. 16-20年 5. 21年以上	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異
教育程度	1. 高中職 2. 專科 3. 大學 4. 研究所(含碩、博士)	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異

表 5.1 個人背景屬性變項在整體工作生活品質知覺及其各構面之差異情形彙整表(續)

個人背景屬性變項		整體工作生活品質	個人層面	工作層面	組織層面
職等	1.簡任 2.薦任 3.委任 4.非正式編制內人員(約聘僱人員、臨時人員)	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異
職務	1.主管人員 2.非主管人員 3.兼任行政職務教師 4.未兼任行政職務教師	達顯著差異 (p=0.011)	未達顯著差異	達顯著差異 (p=0.015)	達非常顯著差異 (p=0.002)
婚姻狀況	1.已婚 2.未婚	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異
薪資收入	1.2~3 萬 2.3~4 萬 3.4~5 萬 4.5~6 萬 5.6~7 萬 6.7 萬元以上	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異

註：*表 $P \leq 0.05$, **表 $P \leq 0.01$

資料來源:本研究整理

表 5.2 假設 1 之驗證結果

研究假設	驗證情形
H1:不同背景變項的國小教職員工對工作生活品質知覺之各構面有顯著差異。	部分獲得支持
H1-1:性別不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	獲得支持
H1-2:年齡不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H1-3:本機關服務年資不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	未獲得支持

表 5.2 假設 1 之驗證結果(續)

研究假設	驗證情形
H1-4:教育程度不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H1-5:職等不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H1-6:職務不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	部分獲得支持
H1-7:婚姻狀況不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H1-8:薪資收入不同的國小教職員工，對工作生活品質的知覺之各構面有顯著差異。	未獲得支持

資料來源:本研究整理

4. 個人背景屬性對工作績效之差異分析

不同背景屬性之國小教職員工對工作績效程度之差異情形，以性別、職務及薪資等三項具有顯著差異存在。而年齡、本機關服務年資、教育程度、職等、婚姻狀況等項，均未達顯著差異。茲將研究假設驗證分析結果，彙整如表 5.3、5.4 所示：

表5.3 個人背景屬性變項在整體工作績效及其各構面之差異情形彙整表

個人背景屬性變項		整體工作績效	任務性績效	脈絡性績效	適應性績效
性別	1.男 2.女	達顯著差異 (p=0.029)	未達顯著差異	達顯著差異 (p=0.022)	達顯著差異 (p=0.028)
年齡	1. 30 歲(含)以下 2. 31-40 歲 3. 41-50 歲 4. 51 歲以上	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異

表 5.3 個人背景屬性變項在整體工作績效及其各構面之差異情形彙整表(續)

個人背景屬性變項		整體工作績效	任務性績效	脈絡性績效	適應性績效
本機關服務年資	1. 5年(含)以下 2. 6-10年 3. 11-15年 4. 16-20年 5. 21年以上	未達顯著差異	達非常顯著差異 ($p=0.007$)	未達顯著差異	未達顯著差異
教育程度	1. 高中職 2. 專科 3. 大學 4. 研究所(含碩、博士)	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異
職等	1. 簡任 2. 薦任 3. 委任 4. 非正式編制內人員 (約聘僱人員、臨時人員)	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異	未達顯著差異
職務	1. 主管人員 2. 非主管人員 3. 兼任行政職務教師 4. 未兼任行政職務教師	達非常顯著差異 ($p=0.009$)	未達顯著差異	達非常顯著差異 ($p=0.003$)	達顯著差異 ($p=0.039$)
婚姻狀況	1. 已婚 2. 未婚	未達顯著差異	未達顯著差異	達顯著差異 ($p=0.017$)	未達顯著差異
薪資收入	1. 2~3萬 2. 3~4萬 3. 4~5萬 4. 5~6萬 5. 6~7萬 6. 7萬元以上	達顯著差異 ($p=0.024$)	達非常顯著差異 ($p=0.006$)	達顯著差異 ($p=0.029$)	未達顯著差異

註: *表 $P \leq 0.05$, **表 $P \leq 0.01$

資料來源:本研究整理

表 5.4 假設 2 之驗證結果

研究假設	驗證情形
H2:不同背景變項的國小教職員工在工作績效之各構面有顯著差異。	部分獲得支持
H2-1:性別不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	獲得支持
H2-2:年齡不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H2-3:本機關服務年資不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H2-4:教育程度不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H2-5:職等不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H2-6:職務不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	獲得支持
H2-7:婚姻狀況不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	未獲得支持
H2-8:薪資收入不同的國小教職員工，在工作績效之各構面有顯著差異。	獲得支持

資料來源:本研究整理

5. 工作生活品質與工作績效之關聯性

國小教職員工之工作生活品質知覺之各層面與工作績效各構面間，除兩個構面呈現低度相關外，其餘各構面皆呈現中度相關，亦即顯示嘉義縣國小教職員工在工作生活品質知覺之各層面與工作績效各構面間有其關聯性存在，且具正相關性。茲將研究假設與實證結果，彙整如表5.5、5.6 所示：

表5.5 工作生活品質知覺之各層面與工作績效各構面間之相關情形彙整表

	整體工作績效	任務性績效	脈絡性績效	適應性績效
個人層面	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)
工作層面	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(低度)
組織層面	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(低度)
整體工作生活品質	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)	相關顯著(中度)

資料來源:本研究整理

表 5.6 假設 3 之驗證結果

研究假設	驗證情形
H3:工作生活品質知覺之各層面與工作績效之各構面具有顯著相關。	獲得支持
H3-1:工作生活品質知覺之個人層面與工作績效之各構面具有顯著相關。	獲得支持
H3-2:工作生活品質知覺之工作層面與工作績效之各構面具有顯著相關。	獲得支持
H3-3:工作生活品質知覺之組織層面與工作績效之各構面具有顯著相關。	獲得支持
H3-4:整體工作生活品質知覺與整體工作績效具有顯著相關。	獲得支持

資料來源:本研究整理

5.1.2 研究發現

本節綜合問卷調查統計分析結果及綜合討論，主要的研究發現歸納如下：

1. 背景變項在工作生活品質知覺之差異分析

(1) 性別：在整體工作生活品質知覺上有顯著的差異，其滿意度男性顯著

優於女性。經本研究將研究「個人屬性與工作生活品質關聯」之相關文獻加以整理後發現：在不同產業中，對於工作生活品質的滿意度皆顯示男性顯著優於女性。例如：紡織作業員工(林靜黛，民76)、現場服務人員(蔡蕙如，民83)、社工人員(黃婉菁，民92)、空服員(任靜嫻，民92)、台北市戶政人員(林蕙雅，民96)。

此與本研究所探究之教職員工性別變項在工作生活品質知覺之認同結果相似。

(2) 職務：在整體工作生活品質知覺上，達顯著差異。以主管人員 > 兼任行政職務教師 > 未兼任行政職務教師 > 非主管人員。

(3) 年齡、本機關服務年資、教育程度、職等、婚姻狀況及薪資等變項在整體工作生活品質知覺中均無顯著差異。

2. 背景變項在工作績效之差異分析

(1) 性別：研究發現嘉義縣國小教職員工在「脈絡性績效」、「適應性績效」及整體「工作績效」構面認同程度有顯著差異；而認同度亦是男性顯著優於女性，顯示男性有較高的認同程度。另在「任務性績效」構面變項，呈現無顯著差異。

(2) 職務：在整體工作績效上達顯著差異。以主管人員 > 非主管人員 > 兼任行政職務教師 > 未兼任行政職務教師，由此顯示，主管人員在工作績效上，有較高的認同程度。另在「適應性績效」構面變項達顯著差異，而「脈絡性績效」構面則達非常顯著差異，顯示嘉義縣多數國小教職員工對自己的工作都能克盡己責，進而使團隊工作士氣提升。

(3) 薪資收入：在「任務性績效」、「脈絡性績效」及整體「工作績效」構面認同程度上達顯著差異。

薪資福利，為組織成員貢獻心力完成工作之重要酬賞因素，它會影響組織對於人才的吸引力。在台灣一般的中小學中，大部分教師的薪資給付，依據年資有一套固定的計算制度，個別的學校組織內部能否提供其它多元的報酬方式顯得格外重要—例如在教師執行例外任務後給予額外的獎賞或福利等。教師知覺努力付出會得到相當回報，愈願意奉獻心力於組織工作，因此可見，「薪資」此因素在工作績效中亦存在著交換性質的影響。

3. 在「工作生活品質」之各層面與「工作績效」各構面間有其關聯性存在，顯示國小教職員工對於工作生活品質構面的知覺程度愈高，則對「工作績效」各構面的滿意程度越高。與「工作績效」構面各變項的相關強度大小程度為：「脈絡性績效」最高，「任務性績效」次之，「適應性績效」最低。

5.1.3 結論

學校的行政運作品質，主要能影響的是教職員工的態度性承諾，Kramer and Tyler (1996)以及 Burke (1997)指出組織成員對於行政主管與行政運作的信任情形，可能會影響到組織上下階層的猜忌與向心力，以及成員的工作動機與生產力。

而以校長為首的學校行政運作，對於處理學校事務效率、支援教職員工工作情形及校內開放溝通管道情形等，長期以來均會影響教職員工之心理滿意與認同態度，教職員工會因行政運作的滿意而增進喜愛與認同學校的程度，所以學校領導者若能強化教職員工工作生活品質中的行政運作，則能提高教職員工之態度性承諾，進而提升教職員工之工作績效。

根據本研究結果發現，嘉義縣國小教職員工對其整體工作生活品質與整

體的工作績效間呈現顯著的中度正相關，亦即對工作生活品質知覺較佳的國小教職員工，其工作績效也有較高同意度。因此驗證了國小教職員工認知到工作生活品質程度愈高，亦即工作愈具有激勵潛能之特性時，對於本身而言有較好之工作績效。

5.2 研究建議

本研究重點，乃以嘉義縣國民小學教職員工工作生活品質與工作績效之關係，進行實證性研究，整理研究之結果分別對實務上及後續研究提出建議，以下分述：

5.2.1 實務上之建議

根據上述主要研究發現與結論，本研究提出下列的建議，供學校領導者、教職員工及未來研究者之參考。

1. 對學校行政管理上之建議

(1) 增加員工的工作成就感

經本研究問卷調查分析的結果，在工作生活品質層面中，大多數受訪者對工作自主、工作環境(工作層面)與工作內容、上司態度(組織層面)未達到滿意的程度。因此為提升人員的工作成就感，學校領導者應致力形塑學校工作生活裡尊重工作(教學)自主的風氣，讓員工可以自由地施展所長，發揮潛能，得到 Maslow (1987) 所說的自尊與受尊重需求的滿足感，甚至是自我實現需求的滿足感。如此，員工在學校工作生活中肯定自我也受人尊重，自然會樂於工作而努力投入工作，願意為學校奉獻一己之心力。

(2) 激發員工的團隊合作

經本研究問卷調查分析的結果，在工作績效中，也有不少受訪者對脈絡性績效構面未達到滿意程度。表示在工作團隊中缺少振奮人心的有利要素，當務之急，必先激發員工的團隊意識，藉由團隊成員合作，將工作知能、本身專長發揮盡致，並透過上級的適度授能，將組織所面對的問題予以解決。如此，不但活絡員工間的人際互動以及情感交流，更可凝聚學校組織和諧氣氛與向心力。

2.對校長之建議

(1) 校長定期與員工進行訪談

為了暢通員工與決策管理階層的溝通管道，瞭解基層人員的心聲，校長應定期撥出時間與員工進行訪談，不但可拉近員工與校長的距離，更能使員工在工作中任何建議，經由面對面的溝通，更迅速傳達予校長。校長在與基層員工訪談的過程中亦可激勵人員的士氣，凝聚團隊精神，提升工作效能。

(2) 改善學校的獎勵作業方式

經本研究問卷調查分析的結果，超過一半以上的教師受訪者對機關的獎勵作業方式未達到滿意的程度。雖說學校為傳道授業場所，對於教師之教學工作卻無法回歸到單純的教學專業層面，仍須配合縣府教育處所規定的重要政策實施與執行，並定期接受視導、考評等相關事宜，但對事後的獎勵制度卻欠缺公允。經研究者多方觀察及與各校教師的心得交流後，發現各校之獎勵制度並無適當的標準可依循，受到獎勵的有功人員，絕大多數皆因行政主管授意而獲得敘獎，無法公平的、妥善的顧及所有參與努力之團隊成員。因此，建請學校內部在遵守公平性的原則之下，應建立明確的獎勵制

度，通盤檢討敘獎的構成要件、優先次數及排序順位設定，制定參考基準表，以減少敘獎浮濫與重複，讓所有參與努力的成員皆能獲得激勵。

3. 對教職員工個人之建議

(1) 強化個人對工作的正向思考

面對教育政策不斷推陳出新，在業務量驟增的同時，個人工作壓力的調適日趨重要，無論未來是否要繼續在現階段任職的學校發展，同仁們必須建立積極正面的人生觀，不斷地調適自我心態，保持愉悅、健康的身心來面對工作，才不會被工作壓力擊垮並樂在工作。

(2) 加強學習新知的動力

學校無論是行政或教學的工作，其專業性皆很高，然而專業知識的累積是來自於不斷的學習，在專業知識不斷翻新的時代，各校員工應常保持學習新知的的心，在校務閒暇之餘充實自我、進修研究、多元學習，加強核心能力及專業技能，以個人提升競爭力。

(3) 勇於面對環境的變動與未來的挑戰

面對少子化的衝擊、形形色色的家長及學生家長各種不同的需求，使學校所處的外部環境快速變動，對此，各校的教職員工必須面對不可預知、且具挑戰的未來；更需建立自身的自信心，與同仁建立團隊合作的關係，運用團隊的力量，解決各項問題。

5.2.2 後續研究之建議

本研究的實證結果固然可作為學校領導者提升工作生活品質以強化工作績效之參考，但本研究仍存在一些研究限制，有待後續研究者加以精進補

足，有鑑於此，本研究提出下列建議，供後續研究者進行探討。

1. 研究對象

本研究對象僅限於嘉義縣國小教職員工，後續的研究者可以將研究對象範圍擴及嘉義市所屬學校，比較其研究結果是否有不同的相關性與差異性；另一方面，亦可跨縣市(如雲林縣、大台南地區)的所屬學校來研究工作生活品質與工作績效之關係，比較其研究結果是否有不同，使研究更具代表性。

2. 研究變項

(1) 本研究以嘉義縣國小教職員工之個人基本變項對工作生活品質及工作績效進行差異性分析，並研究工作生活品質與工作績效兩者是否具有關聯性。從國內諸多的研究中發現，影響工作生活品質的相關因素頗多，如工作友誼性、工作投入、工作滿足、工作倦怠、工作壓力...等，都值得再深入探討。影響工作績效的相關因素尚有行政運作、組織承諾、責任感、專業表現、價值觀等，也都值得深入探討。

(2) 一般而言，在行政運作構面上，小型學校行政分為教導處和總務處，雖然教職員工人力較少，但在行政配合上會較中、大型學校來的緊密，員工間的人際互動以及情感交流，氣氛更顯和諧，故對於工作生活品質的滿意程度與工作績效的認同程度均有較明顯的差異。本研究初期規劃將嘉義縣分山、海、屯三區，並於每區又細分出大、中、小型學校來進行調查分析，唯在問卷發放時遇到困難，致使先前的構想無法如期進行。未來研究者可以發展新的研究架構，使本領域之研究更加完備與周全。

3. 研究方法

本研究所使用的研究方法係為量化研究，以問卷調查法調查嘉義縣國小教職員工工作生活品質與工作績效並進行統計分析，因問卷量表係受訪者個人主觀價值判斷，填答結果可能跟實際狀況會有落差，因此後續研究者可以運用質性研究進行深度訪談，或是採以量化與質性研究方法並行使用，兩者互相比較分析，可增加更具代表性的研究發現與結論。



參考文獻

一、中文部分

1. 王文博（民 81），員工績效考評之探討，《人事月刊》，第 14 卷，第 3 期，56-61 頁。
2. 王永大（民 85），公部門工作生活品質之研究—以財稅人員為例，國立政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版，台北市。
3. 王銘傑（民 92），內部行銷、工作壓力、工作士氣、工作滿足與工作績效關係之研究—以台灣省各縣市警察局為例，南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
4. 王澄婷、李美慧（民 93），績效評估公平性對組織承諾與工作績效的影響，《商業學報》，第 8 期，1-34 頁。
5. 李長貴（民 86），績效管理與績效評估，台北：華泰文化事業有限公司。
6. 李正鏞（民 96），管理才能、內部行銷、工作士氣與工作績效關係之研究—以嘉南地區縣市警察局為例，南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
7. 李芳儒（民 95），工作特性、人格特質與工作投入相關之研究—以台南縣家庭暴力防治網路工作人員為例，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。
8. 李京燁（民 92），人格特質與工作特性對工作績效影響之研究—以金酒公司為例，萬能科技大學經營管理研究所碩士論文。
9. 李彥廷（民 86），工作生活品質對服務品質與組織公民行為影響之研究—以汽車修護保養業為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論

文，未出版，高雄市。

10. 李炳賢（民 93），中階主管的人格特質、領導風格及情緒智力與工作績效關聯之研究—以汽車零件製造業為例，國立成功大學高階管理碩士論文，未出版，台南市。
11. 李逸斌（民 86），高科技產業員工工作生活品質滿意度與工作績效之相關性研究，義守大學管理科學研究所碩士論文，未出版，高雄縣。
12. 余德成（民 85），品質管理人性面系統因素對工作績效之影響，國立中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
13. 吳素月（民 93），工作生活品質與工作倦怠相關性之研究—以台東縣特殊教育教師為例，義守大學工業工程與管理學系碩士班論文，未出版，高雄縣。
14. 林少龍、繆敏志（民 93），工作生活品質與工作績效之最佳化：工作要求與工作控制之角色，管理評論，第 23 卷，第 4 期，65-87 頁。
15. 林弘祥（民 92），工作設計與高科技專業人員工作績效之關係—以社會技術系統觀點，國立中正大學勞工研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
16. 林炯堯（民 81），勞工家庭理財與工作生活素質，提升工作生活品質與企業發展研討會。
17. 林淑慧、張國銘、李燕華（民 100），酬薪制度、組織氣候與員工工作績效關聯性之研究—以台灣紡織業為例，勞務關係論叢，第 13 卷，第 1 期，72-107 頁。
18. 林澄貴（民 90），工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究—以中鋼公司為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。

19. 林靜黛(民76)，自動化對工廠員工工作生活品質的影響，國立政治大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
20. 林蕙雅(民96)，工作生活品質對組織承諾影響之研究—以台北市戶政人員為例，國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，未出版，台北市。
21. 邱浩政(民95)，量化研究與統計分析(基礎版)—SPSS中文視窗版資料分析範例解析，台北：五南圖書出版有限公司。
22. 洪妙宜(民95)，人格特質、工作特性、組織承諾與工作績效之關連性研究—以企業非正式員工為例，南台科技大學企業管理研究所碩士論文。
23. 洪暄喻(民89)，週休二日政策的影響研究—以台北市政府的個案分析，中國文化大學政治學研究所碩士論文，未出版，台北市。
24. 洪榮昭(民82)，八十一年度台灣地區工作價值觀與工作生活品質調查，研考雙月刊，第17卷，第1期，20-31頁。
25. 洪昭榮、林婉茹(民99)，台灣地區勞工工作生活品質調查研究，人力資源管理學報，第10卷，第4期，83-100頁。
26. 施惠文(民93)，工作壓力、社會支持與工作績效之相關研究—以高雄市政府員工為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
27. 胡梅莉(民95)，工作特性在領導風格對工作績效影響的干擾效果—以台灣投信產業為例，真理大學管理科學研究所碩士論文。
28. 涂雅惠(民96)，會計人員成就動機、工作特性、專業承諾與工作績效之關連性研究，淡江大學會計學系碩士論文。
29. 徐純慧(民82)，員工對其工作生活品質之期望、滿意度與工作績效之

關係，台北：華泰書局。

30. 孫本初（民 90），公共管理，台北：智勝文化。
31. 孫名毅（民 93），非營利組織組織功能、工作特性與生命週期之研究—以義勇消防隊為例，南華大學非營利事業管理研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
32. 翁源泰（民 97），台北市戶政人員工作壓力、工作滿足與工作績效關係之研究，國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，未出版，台北市。
33. 張惠英（民 91），國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
34. 張貴米（民 95），國立特殊教育學校教師工作生活品質與工作績效相關研究，國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文，未出版，彰化縣。
35. 連淑君、余德成（民 93），薪資制度、責任感與工作績效之研究，人力資源管理學報，第 4 卷，第 2 期，47-59 頁。
36. 陳台堅（民 96），輪班人員工作生活品質、組織承諾與工作績效關係之研究—以台灣電力公司火力發電廠為例，國立成功大學高階管理碩士論文，未出版，台南市。
37. 陳其懋（民 89），台灣職業棒球員工工作生活品質之研究，中正大學勞工研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
38. 陳美志（民 89），工作生活品質對組織承諾影響之研究—以關務人員為例，國立政治大學公共行政學系碩士論文，未出版，台北市。
39. 陳昭儒（民 92），工作動機、工作投入與工作績效之關聯性研究—以某鋼鐵公司 KT 廠為例，國立中正大學企業管理研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

40. 陳家聲、樊景立（民 89），我國國人工作生活品質經驗之研究，管理評論，第 19 卷，第 1 期，31-79 頁。
41. 陳書梅（民 90），圖書館館員工作生活品質之探索調查研究，國家圖書館館刊，第 2 期，67-103 頁。
42. 陳書梅（民 95），鄉鎮圖書館館員工生活品質之研究，圖書與資訊學刊，第 59 期，25-39 頁。
43. 陳益增（民 94），員警工作生活品質、工作投入對工作績效之影響—以勤務規劃型態及員警認知為干擾變數，南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
44. 陳茗怡（民 96），工作特性、激勵制度、目標承諾對工作績效之影響研究，國立台灣科技大學企業管理研究所碩士論文。
45. 陳淑雀（民 94），縣市政府社工人員的人格特質、工作特性、知識管理態度與工作績效關聯性之研究，南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
46. 郭文瑞（民 93），偏遠地區國小教師工作生活品質、工作壓力與組織承諾關係之研究—以高屏地區為例，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
47. 郭惠雅（民 91），從事行政業務人員的工作特性、工作態度與工作績效之關係研究—以某國立大學為例，國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
48. 曹純瑛（民 86），公關公司員工工作生活品質知覺、工作績效知覺與個人屬性之關聯性研究，國立東華大學企業管理研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。

49. 程言美 (民 92) , 主管領導行為、工作生活品質及人格特質對工作倦怠與工作士氣影響之研究—以高雄市軍訓教官為例 , 南華大學管理科學研究所碩士論文 , 未出版 , 嘉義縣。
50. 黃彩霖 (民 91) , 醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關性研究 , 南華大學管理研究所碩士論文 , 未出版 , 嘉義縣。
51. 黃婉菁 (民 91) , 從工作生活品質、工作壓力觀點探討社會工作者對專業生涯承諾之相關研究 , 高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文 , 未出版 , 高雄市。
52. 楊偉霖 (民 90) , 公立學校教師於現階段及預測公辦民營後期工作生活品質之絕對組織承諾及工作行為的影響之研究—以嘉義市國民小學為例 , 南華大學管理科學研究所碩士論文 , 未出版 , 嘉義縣。
53. 楊龍祥 (民 92) , 警察人員之知識管理、工作壓力、成就動機對專業承諾、工作士氣與工作績效的影響之研究—以嘉義縣警察局為例 , 南華大學管理科學研究所碩士論文 , 未出版 , 嘉義縣。
54. 楊麗華 (民 90) , 員工工作生活品質滿意度與個人工作績效關係之探討—以台北凱悅大飯店為例 , 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文 , 未出版 , 桃園縣。
55. 廖宏宗 (民 84) , 工作生活品質之研究—以我國刑事警察局為對象 , 國立中央警察大學警政研究所碩士論文 , 未出版 , 桃園縣。
56. 蔡俊傑 (民 93) , 以結構方程式模式探討教師工作生活品質、工作價值觀與組織承諾之關係 , 屏東師院學報 , 第 21 期 , 69-109 頁。

57. 蔡慧如（民 83），員工工作生活品質與服務態度之研究—以百貨公司、便利商店、速食店、餐廳之服務人員為例，國立中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
58. 滕中璋（民 97），國立大學職員之休閒行為、工作生活品質、工作壓力與工作績效之相關性研究—以國立嘉義大學為例，國立嘉義大學管理學院碩士在職專班碩士論文，未出版，嘉義縣。
59. 劉水抱（民 84），公務人員工作生活品質之調查研究，東海大學公共行政研究所碩士論文，未出版，台中市。
60. 劉春初、洪塾優（民 101），工作特性、工作滿意與工作績效關聯性之研究，建國科大理工期刊，第 31 卷，第 2 期，67-87 頁。
61. 賴俊哲（民 92），領導型態、工作特性、組織承諾與工作績效關係之研究—以縣市主計人員為例，南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
62. 賴學仕（民 89），志願服務人員工作生活品質之研究—以台北地區公立社教機構為對象，國立政治大學公共行政學系碩士論文，未出版，台北市。
63. 魏男烜（民 98），提升調查局外勤據點工作績效之研究，國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文，未出版，彰化市。
64. 龍李坤（民 98），工作生活品質、工作壓力與工作績效關係之研究—以海軍軍士官為例，國立海洋科技大學航運管理研究所碩士論文，未出版，基隆市。
65. 謝琇玲、謝宜樺（民 102），員工工作績效的影響因素探討：華人社會文化脈絡與心理行為現象，勞務關係論叢，第 14 卷，第 2 期，1-22 頁。

二、英文部分

1. Ahamed,N., (1981), Quality of Work Life:A Need for Understand, Indian Management, Vol.20, No.11, pp. 29-33.
2. Anderson, M. B., & Iwanicki, E. F. (1984) , Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout Educational Administration Quarterly, Vol. 20, No.2, pp. 109-132.
3. Anonymous,A. (1992), The Steel Case Report on Working Conditions, Work Life Report, 8, pp.6-8.
4. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991), The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis, Personnel Psychology, Vol.44, pp. 1-26.
5. Efraty, D. & Sirgy, M. J. (1990), The Effects of Quality of Work Life (QWL) on Employee Behavioral Responses, Social Indicators Research, Vol.22, No.1, pp. 31-47.
6. Guest, R. H. (1979), Quality of Work Life- Learning from Tarry town, Harvard Business Review, Vol. 57, pp. 28-39.
7. Reddin, W. J. (1970), Managerial Effectiveness , New York: McGrow Hill BookCompany.
8. Rosow, J. M. (1974), The Worker and the Job , New York: The American Assembly , Columbia University , p. 14.
9. Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991) , Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-analytic Review, Personnel Psychology, Vol.44, pp. 703-742.

附錄

「國小教職員工工作生活品質與工作績效之關聯分析-以嘉義縣為例」研究調查問卷

敬愛的教育夥伴，您好：

首先，感謝您在工作繁忙之際，撥冗填寫這份問卷，不勝感禱。這是一份純為學術性研究的問卷，其目的是為了瞭解有關「嘉義縣國小教職員工工作生活品質與工作績效的關係之研究」，本問卷僅提供學術統計分析研究之用，不涉及個別學校比較與探討，並且絕對保密，敬請您安心填答。本問卷採不記名方式，且答案無所謂的「對」與「錯」，請依您個人實際的感受或看法惠予填寫，感謝您的協助。

您寶貴的意見，對本研究具有決定性的幫助，在此再次對您的協助與支持，致上最誠摯的謝意！

肅此 敬頌

闔家平安喜樂

南華大學 企業管理學系
非營利事業管理碩士在職專班
指導教授：陳慧如 博士
研究生：王明珠 敬上
中華民國一〇四年 11 月

壹、工作生活品質

下列各題係描述您對目前工作生活品質現況，請根據您的實際感受程度填答，每題共有 5 個選項，表示不同之程度，請您在適當的空格上畫『V』，每題務請填答。

非	同	無	不	非
常				常
		意	同	不
同				同
意	意	見	意	意

1. 我覺得我的工作能使家人以我為榮……………
2. 我對於目前所從事的工作感到滿意……………
3. 我覺得我的個性適合從事此份工作……………

非	同	無	不	非
常				常
		意	同	不
同				同
意	意	見	意	意

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 4. 我對於目前的休假時間感到合理..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我覺得我每天的工作時間適當..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我覺得主管對待部屬都能一視同仁..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我在工作時主管給我足夠的自由度..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我對我的工作環境感到滿意..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 我覺得目前的工作具有挑戰性..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我能在工作上得到成就感..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我對目前的辦公設備感到足夠..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 我覺得我的工作壓力很大..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我對自己目前的工作待遇感到合理..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 我對於目前的獎勵作業是公平的..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 我的主管會和我共同討論工作目標..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 我的主管願意接受我的意見..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 我和大多數的同事都能夠相處融洽..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 我會經常與同事溝通討論互相幫忙..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

貳、工作績效

下列各題係描述您對目前工作績效現況，請根據您的實際感受程度填答，每題共有 5 個選項，表示不同之程度，請您在適當的空格上畫『V』，每題務請填答。

非	同	無	不	非
常				常
		意	同	不
同				同
意	意	見	意	意

1. 我對本身的業務內容非常瞭解.....
2. 我能有效執行並完成自己的工作.....
3. 我能主動解決工作上所發生的任何問題.....
4. 我所達成的任務經常受到主管的肯定.....
5. 我完成任務的效率常受到同事的肯定.....
6. 當同事工作上有需要協助時我會主動幫忙.....
7. 我的工作成果總是能夠達到主管所要求的目標.....
8. 面對困難時，我能堅持到底完成工作.....
9. 我會熱心的處理一個困難的工作指派.....
10. 我願意承擔不是自己份內的工作.....
11. 在工作場所中，我也會遵守辦公紀律.....
12. 我在缺乏明確的指示下仍能順利完成任務.....
13. 我能採取適當的應急措施應付突發事件.....
14. 我在工作上能與同事建立及維持良好的友誼關係.....
15. 我能學習新知以改進工作上不足之處.....

參、個人基本資料(請依個人實際狀況，在適當的空格上畫『V』)

1. 性別：男性 女性
2. 年齡： 30 歲(含)以下 31-40 歲 41-50 歲 51 歲以上
3. 本機關服務年資： 5 年(含)以下 6-10 年 11-15 年 16-20 年
 21 年以上
4. 教育程度：高中職 專科 大學 研究所(含碩、博士)
5. 職等：簡任 薦任 委任 非正式編制內人員(約聘僱人員、臨時人員)
6. 職務：主管人員 非主管人員 兼任行政職務教師
未兼任行政職務教師
7. 婚姻狀況：已婚 未婚
8. 薪資(月)收入： 2~3萬元 3~4萬元 4~5萬元 5~6萬元
 6~7萬元 7萬元以上

衷心感謝您的熱心協助！請再次檢查是否有漏答之題項，謝謝您！

〈問卷結束〉