

國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系  
碩士論文

指導教授：林正昌 博士 陳李綢 博士

國民中學教師工作調適指數建立  
與效度驗證

研究生：歐陽幸雅 撰

中華民國一百零一年一月

# 謝詞

經過兩年半的碩士生涯，在期間又再次回歸於學生身份，這份機會讓我非常感謝亦非常珍惜，單純的學生身份，讓我不必在工作與學業之間兩頭忙，能夠專心於自己的學業之上，這真的是一件很幸福也很值得感恩的事，因此也很謝謝蘭雅國中校長、主任以及同事們的協助與包容。且由於之前的教學經驗，更讓我了解自己想獲得的專業能力以及想更加精進之處，在研究所修課的兩年期間，很感謝心輔系所開設的課程多元化，且系辦的瑩玲助教在排課時，盡量滿足大家的需求，帮助大家將有所衝突的課程排開，讓我在研究所兩年得以修習許多理論與實務方面的課程，幫助自己的專業能力能夠更加成長。

在撰寫論文期間，從一開始的題目定案都不是很確定，到後來一本論文的產出，這之間的來回摸索以及徬徨無助是一定有的，這期間真的非常感謝我兩位指導教授，陳李綢教授與林正昌教授，兩位除了給我論文專業上的指導之外，在我面臨人生生涯迷網點時，亦願意與我深談，使我了解自己未來想走的方向，因此，能碰到兩位這麼關心學生的老師，真的是很幸運的一件事。

最後，要感謝我的家人忍受我在撰寫論文期間的忙碌以及情緒，以及研究所期間認識的一群好夥伴—魏頡、欣儀、禎芸、怡婷、雅靜、鈺茜、孟峰、忠璇、慧琳、LIVI、小黑等等，以及許多朋友包含恆馨、碰企、婉茱、BOO、鴨、紫芸、琮煥、小葉與Derek，要感謝的人其實許多，謝謝你們的協助與陪伴，讓我論文得以順利產出。

# 國民中學教師工作調適指數建立與效度驗證

## 中文摘要

本研究旨在建立國民中學教師工作調適指數以及針對此指數進行效度驗證。經文獻分析探討後，本研究選用「LOHAS 生活型態量表」做為建立教師工作調適指數建立的研究工具，並以問卷調查法進行資料蒐集，針對台灣本島大台北、北、中、南、東五區的國民中學公立教師進行調查。所得資料以 C A R T 決策樹分析決定指數題目、以邏吉斯迴歸分析決定各題目選項的配分，並由此計算出每位教師的工作調適指數，指數分數越低代表工作調適狀況越佳，指數分數越高代表工作調適狀況越不佳。最後，以對照團體法以及效標驗證法進行工作調適指數的效度考驗，考驗結果如下：1、女性國中教師的工作調適狀況優於男性國中教師。2、抗壓指數越高的教師，其工作調適狀況亦較佳，兩者經統計考驗得顯著負相關，可見本研究所建立的工作調適指數具有效度3、不同職務別的教師其工作調適狀況不一，導師的工作調適狀況顯著優於組長。

關鍵字：教師工作調適、生活型態、指數

# **Study of building an index for junior high school instructors' adaptations and examining its validity**

**Hsiang Ya O Yang**

## **Abstract**

The purpose of this research is to build an index that represents teachers' work adaptations and examine the index's validity. After reviewing the references collected, choosing "LOHAS for Adults" as a research instrument to build the work adaptation index for instructors. The study uses questionnaire surveys to collect data from teachers in junior high schools in Taiwan Island-those five areas including Greater Taipei Area, north, central, south, and east. The data is analyzed with CART decision tree to conduct the questions that built the index, and with Logistic regression to count every answer's weight. Eventually, the teachers' work adaptations index is built. Therefore, the higher the scores is, the worse the work adaptation ability is, and so forth. At the end of the study, compared groups and criteria-related are used to test the index's validity. The results are as follows: 1. Of two genders, female has better work adaptation index than male. 2. The index for ability against stress is inversely correlated to work adaptation index-that is, an instructor who performs better in a stressful environment would achieve on the lower side of work adaptation index. 3. The teachers who be the tutor have better work adaptation than the teachers who be the section chief. To sum up, the index that the study built has its validity.

Key words: teacher work adaptation, life style, index

# 目錄

謝詞.....	i
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	v
目錄.....	vii
表次.....	ix
圖次.....	xi
<b>第一章 緒論</b> .....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 名詞釋義.....	5
<b>第二章 文獻探討</b> .....	7
第一節 工作調適理論.....	7
第二節 工作調適測量方式.....	13
第三節 心理型態理論.....	19
第四節 教師職場工作調適影響因素.....	23
<b>第三章 研究方法</b> .....	27
第一節 研究對象.....	27
第二節 研究工具.....	31
第三節 資料蒐集方式.....	36
第四節 資料處理與分析.....	37
<b>第四章 結果與討論</b> .....	43
第一節 題項的選擇與分析.....	43
第二節 經驗關係的檢視.....	49
第三節 指數的積分.....	60
第四節 指數的鑑別.....	62
<b>第五章 結論與建議</b> .....	69
第一節 結論.....	69
第二節 建議.....	72
<b>參考文獻</b> .....	74
中文部分.....	74
西文部分.....	78
<b>附錄</b> .....	78
附錄一「國中教師生活型態與工作調適狀況調查問卷」.....	81
附錄二「教師職業生活滿意度量表原作者使用同意書」.....	85

# 表次

表2-3-1 AIO 量表具體構面一覽表.....	22
表3-1-1 地區以及公私立國中的樣本分配數.....	28
表3-1-2 有效樣本特性分配情形.....	29
表3-2-1 教師職業滿意度量表各分量表信度考驗.....	33
表3-2-2 教師職業滿意度量表因素負荷分析結果.....	34
表3-3-1 不同地區樣本數比較表.....	36
表4-3-1 題目各選項權重配分比例.....	61
表4-4-1 學校隸屬別對教師之工作調適指數影響之獨立樣本t檢定.....	62
表4-4-2 性別對教師之工作調適指數影響之獨立樣本t檢定.....	63
表4-4-3 不同在校職務別對於工作調適指數之描述性統計.....	64
表4-4-4 不同職務別教師對工作調適指數之獨立樣本單因子變異數分析.....	64
表4-4-5 工作調適指數與工作滿意度關聯程度.....	66
表4-4-6 工作調適指數與潛在抗壓指數的相關.....	67
表4-4-7 工作調適指數與時尚科技指數的相關.....	67
表4-4-8 工作調適指數與生活品味指數的相關.....	67

# 圖次

圖2-1-1 工作調適理論.....	11
圖3-5-1 指數建立四大步驟圖.....	37
圖 4-1-1 以自我調適此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹.....	44
圖 4-1-2 以反應改革此選項為一類，其它三選項為一類的決策樹.....	44
圖4-1-3 以離開環境此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹.....	45
圖 4-1-4 以轉換跑道此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹.....	45
圖 4-1-5 將四選項完全獨立所得的決策樹圖.....	46
圖 4-1-6 以自我調適為一類、反應改革為第二類、離開環境與轉換跑道合併為第三類所得的決策樹圖.....	47
圖 4-1-7 以自我調適與反應改革分為一類、離開環境與轉換跑道為第二類所得的決策樹圖.....	48
圖 4-2-1 以自我調適此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹圖.....	50
圖4-2-2 以反應改革此選項為一類，其它三選項為一類的決策樹.....	51
圖4-2-3 以離開環境此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹.....	52
圖 4-2-4 以轉換跑道此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹圖.....	53
圖 4-2-5 將四選項完全獨立所得的決策樹.....	54
圖 4-2-6 以自我調適為一類、反應改革為第二類、離開環境與轉換跑道合併為第三類所得的決策樹圖.....	55
圖 4-2-7 以自我調適與反應改革分為一類、離開環境與轉換跑道為第二類所得的決策樹圖.....	57
圖 4-2-6 以自我調適為一類、反應改革為第二類、離開環境與轉換跑道合併為第三類所得的決策樹圖.....	58
圖 4-2-7 以自我調適與反應改革分為一類、離開環境與轉換跑道為第二類所得的決策樹圖.....	58

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

根據人力銀行的調查顯示，為了爭取有限的教職，每個人平均都參加過 5 次以上教師甄試，其中有 17% 的人考過 10 次以上。雖然競爭激烈，但仍有 2 成 3 的人表示絕不放棄，一般平均則是考了 4 年就會棄守、換跑道(公視晚間新聞, 2010)。「教師」此一職業經常被認為是鐵飯碗，薪水穩定、擁有三個月的寒暑假、優渥退休金以及不錯的社會地位，因此，社會上許多追求安定生活的人，常會以「教職」做為生涯規劃的目標。然而，根據中國河南商報(2010)調查結果顯示大陸有 12% 的教師若再次選擇，不願意再次選擇教職此份工作，而國內馮莉雅(1997)針對國中教師的調查也顯示，教師本身對於教職的滿意度亦只有中間程度，可見現今「教師」這份職業對現職教師而言，似乎與理想中的教職狀況有所差距，因此教師的工作調適狀況值得注意！除了教師本身對於此職業的調適狀況之外，學校組織對於教師工作調適狀況亦須特別留意，現今新聞充斥許多不適任教師的誇張行徑，例如學生未訂正作業，即給予四百下打手心懲罰；或是新北市一位躁鬱症教師性騷擾女同學等等(自由時報, 2011)，這些教師的不適當行為以及不當言詞已經形成社會大眾以及學校的極大困擾。因此，了解教師的工作調適狀況，使校方行政組織能夠提早了解教師的可能工作調適狀況，進一步採取必要的輔導措施，將能使教師與學校組織達到雙贏局面。

近年來，教育改革制度劇烈且頻繁，除了對於學生的變動與影響之外，對於教師的工作狀況也連帶產生了許多影響。尤其是教師的權益部分，變動幅度大且頻繁，包含民國一百年即將實施的中小學教師課稅制度，以及教職員退休新制的上路等等。另外，近年來國內教育改革方案如火如荼的進行，包含九年一貫方案、零體罰、友善校園、十二年國教推動、考試升學制度改革以及高中新課程實施等等，也使得教師的工作內容與工作環境產生了劇烈改變。再者，隨著社會體制的



變遷，「教師」的專業發展與定位尚未完善，家長與社會各界也賦予教師更多的期望與責任（梁福鎮，2006）。因此，正視教師的工作調適問題，使學校組織能夠依照教師工作調適狀況適當輔導，或將不適任教師積極輔導轉行，實為必須且必要。

在國內各級教師當中，尤以國民中學教師所面臨的學生教導與管教狀況更為艱難，因為此時期的學生正處於 Hull 所謂的「風暴期」，生理與心理都處在一種極不穩定的狀態，尤其情緒起伏極大（黃德祥，2008），而且，國中時期的學童剛好由「潛伏期」轉換為「兩性期」（張春興，1994），對於異性開始產生好奇心，卻常因不夠成熟而產生衝突事件，學業壓力也較國小時期劇增，甚至親子與師生關係都產生劇烈改變。因此，國民中學教師除了教學之外，還要花許多時間處理學生行為問題、輔導學生的心理調適狀況、以及與學生家長溝通等等。相較於國小以及高中教師，國中教師的工作調適狀況實在是更值得去關注與研究。

綜觀目前研究發現，在教師工作調適問題方面，大多集中在初任教師的適應問題（林宜玄、翁美惠，1994；謝寶梅，1991；黃義良，2000；張德銳、丁一顧、陳育吟，2003；鄭可偉、鄭玉卿、張德銳，2008；羅綸新，2002），對於一般教師的工作適應與調適方面，則大多集中在學校行政人員或是超額教師身上（呂重毅，2010；陳雅利，2005；曾明基、張德勝，2010；文超順，2007），對於國民中學教師工作適應問題研究上面，僅毛國楠（1995）對於影響國中教師工作調適的各因素作一較詳細探討，也發現不同性別、不同地區以及不同職務的教師，對於工作調適的狀況的確有所差異。在上述這些研究當中，可發現大多數研究都針對特定的教師族群，包含初任教師、兼行政職的教師或超額教師身上，觀察這些教師最大的特殊之處在於其身分不同造成其生活型態亦可能有所差異性。

在社會學中，生活型態是指一個人的生活方式，Lazer（1963）指出，生活型態是由文化、資源、法律、價值觀與態度所組成。因此，藉由觀察一個人的生活

型態，可從而推知其思考模式與價值觀等等，更可由其擁有的生活形態去推知其可能選擇的行為模式，Plummer (1974) 以及 Wind 與 Green (1975) 便以生活型態來探討消費者的消費模式。而根據 Super (1984) 的理論，人的各種生活角色會形成屬於個人的生活型態 (life style)，在 25 歲到 60 歲之間「工作與職業」佔了生活型態當中的一大部分，因此，在此階段之中，不同職業類型的人們很有可能有不同的生活型態。鄭熙彥 (1987) 也指出職業因素對於生活型態的影響，尤其不能忽視，因為職業不僅可做為社會階層的一項指標，其工作環境亦會影響個人生活型態，例如工作酬賞所提供的消費水準、工作要求對私人生活的干擾、以及工作性質所導致的人生觀與世界觀，均與生活型態息息相關。

由上可知，藉由觀察一個人的生活型態，可從而推知其思考模式與價值觀念，並可進一步推知其可能行為模式，Plummer (1974) 便曾以生活型態推測一個人的消費模式，又根據 Super (1984) 的理論得知一個人的職業與生活型態息息相關，因此本研究以教師此職業的生活型態推論其工作調適狀況，了解其面對不滿意的工作環境時，可能做出的行為反應，著實有其理論依據。又國中教師在面對課程、教學、學生輔導、教學環境等問題，極有可能會面臨工作調適狀況不佳的情形，此時，若能透過教師生活型態了解教師工作調適狀況，以及其心理面對方式，將可使學校組織更深入了解其背後想法與價值觀，在介入輔導上能夠更切中問題核心，因此，本研究藉由個人生活型態了解教師工作調適狀況，不僅可使調適狀況不佳的教師獲得適當幫助，學生間接受益，再者，亦可使調適狀況良好的教師分享自身經驗幫助更多其他教師，學校組織進行教師輔導時亦可參考，使每位教師受到所需幫助。

另外，過去研究教師工作調適狀況的研究，多以李克特自陳量表方式進行資料蒐集與分析 (羅綸新，1999；陳雅利，2005；方祥州，2005)，其優點為資料蒐集方便，容易理解與量化。然而，使用李克特自陳量表蒐集教師工作調適狀況

亦有其缺陷，根據郭生玉（2004）表示李克特自陳量表易受到受試者本身對於問卷內容的反應所影響，包含趨中反應、社會期許等等，這些都可能造成量表誤差值增加。而使用生活型態問卷探討教師工作調適，較可避免社會期許以及趨中反應所造成的誤差，因為受試者填答時並不知道哪些題目與工作調適相關，而是依照自己生活當中的實際狀況據以回答，此點可幫助避免社會期許所造成的影響，而題項設計上也非簡單且一致的同意或不同意，較可避免趨中反應造成的影響。此外，本研究改以指數方式測量教師工作調適的狀況，其優點在於簡單易懂，以一簡單數字來表徵某種複雜現象的變化程度，而且題項的選擇與題目的權重可由統計分析加以設定，所得結果將更接近研究者所欲探討的主題（方世榮，1987）。

綜合上述得知，國中教師生活型態，不僅與其職業生涯發展息息相關，亦可能反應其對於工作的調適以及適應狀況，所以，藉由了解國中教師的生活型態狀況，推估其可能的行為組型，從而建立教師的可能工作調適指數為本研究的主要目的，而 Dawis 和 Lofquist（1984）所提出的工作調適理論，強調人與環境互相調適的觀念，是本研究所指工作調適重要理論基礎，因此，本研究的主要目的共有以下兩點：一、利用生活型態問卷，建立國民中學教師工作調適指數，供學校組織進一步輔導之用。二、檢驗國民中學教師工作調適指數的效度。

## 第二節 名詞釋義

### 一、教師工作調適

#### 1、理論基礎

本研究所指教師工作調適狀況也就是工作適應的情形，主要依照 Dawis 和 Lofquist (1984) 的理論，將工作調適狀況視為個人和環境的協調一致程度，並具體將工作者遇到人境不一致時的處理狀況，分為以下四種：

- (1)、容忍調適：調適自己的心理狀態，以適應工作環境。
- (2)、反應改革：向組織反應，希望工作環境能夠提供部分改變。
- (3)、離開環境：離開不適應環境，尋找相同工作性質的其他公司或組織。
- (4)、轉換跑道：轉換職業，尋找適合自己的新職業。

#### 2、操作型定義

本研究所指教師工作調適的操作型定義如下:由生活型態量表所建立的工作調適指數，指數分數越高，即可能越傾向離開環境，工作調適狀況較不佳；反之，分數越低則越傾向容忍調適，其工作調適狀況較佳。

### 二、生活型態

#### 1、理論基礎

根據 Super(1984)的理論，人的各種生活角色會形成屬於個人的生活型態(life style)，在 25 歲到 60 歲之間「工作與職業」佔了生活型態當中的一大部分，因此，在此階段之中，不同職業類型的人們很有可能有不同的生活型態，本研究以此理論為基礎，欲由國民中學教師此職業的生活型態模式了解其工作調適狀況。

#### 2、操作型定義

本研究的生活型態，包含個人食、衣、住、行、育、樂、健、體等各種形式的的生活呈現，以生活模式解析方式探索人們的潛在生活型式，藉以建立教師工作調適指數。



## 第二章 文獻探討

本研究的研究目的在於利用生活型態問卷，建立教師工作調適指數，供學校組織進一步輔導之用，以及檢驗國民中學教師工作調適指數的效度，因此，本章一開始先探討工作調適理論，接著探討工作調適經常使用的測量方式，以及生活型態與工作調適之間的關係，最後，就影響教師工作調適的可能因素，了解教師工作調適的狀況，並作為本研究問卷設計背景變項的理論依據。

### 第一節 工作調適理論

國內外學者對於個體在工作調適狀況方面的探討，是以人與環境的適配程度為基礎，再深入著重探討人格成長或人與環境之間的需求或滿足關係，又首先提出人境適配理論是 Parsons 的特質因素論，其他工作調適理論皆以此為基礎進一步延伸發展。因此以下分別介紹 Parson 的特質因素理論，Hershenson 的工作適應模式與 Dawis & Lofquist 的工作調適理論（吳芝儀，1997）。

#### 一、特質因素論

Parsons 的特質因素論於 1909 年提出，其基本假設是個人特質與工作要求條件可以相互適配，以找出理想的工作生涯，因此又稱為「適配理論」。

特質因素論是以一組人格特質來界定不同類型的人，同時也以一組工作上所要求的條件或資格來界定不同類型的工作。特質指個人的人格特性，包括性向、興趣、成就、價值觀和個性人格等，可以經由測驗或量表等工具來加以評量，以反映出個人的潛能。因素則是指在工作上獲得成功表現所必須具備的條件或資格，透過對於個人特質和工作要求特性的評量，可以協助個人找到最適合自己所從事的工作（吳芝儀，2001）。

根據上述，一般人進行職業選擇時，有以下策略可以參考：

（一）對自己有清楚的認識：Sharf（1997）以此理論為基礎，整理出自我認識的

五個面向，即性向、成就、興趣、價值觀、及人格五大類。

(二) 對職業的認識：可包含三個層次，即資訊類型、職業分類系統、職業所要求的特質和因素。在資訊類型方面，包含職業的描述、工作條件、或薪水等；在職業分類系統方面，包含以某種分類系統歸納千萬種職業；最後，將所蒐集到有關職業的資訊與自我加以統整，作成有效的生涯抉擇。

(三) 整合自我與職業的知識：依照對於自我的了解以及職業的認識，共同整合尋找適合自己特質的職業生涯。

特質因素論所強調的是個人人格特質與職業選擇間的關係，以個人的特質作為描述個別差異的指標，強調個人和工作環境之間的適配性，此一適配的觀點，也影響著日後工作適應相關理論的產生。

## 二、Hershenson 的工作適應模式

Hershenson在1981年時提出的工作適應理論，以個體與環境的互動過程為主軸，同時提出影響個體發展的三個因素，分別為工作性格、工作能力和工作目標，所謂「工作適應」就是這三個影響因素與環境互動呈現平衡的狀況。在工作環境的項下分別以組織文化、行為期待、工作要求、所需具備的技能、提供給工作者的報酬和機會等項做為衡量的標準。

(一) 工作能力：此工作能力包括了工作習慣、適合工作的身心技能和適合在工作環境中與人相處的人際技能。工作習慣是個人習以為常的一種行為模式；適合在工作環境中與人相處的人際技能則是指對於上司的適當反應以及對工作同事的和睦相處。

(二) 工作性格：工作性格包括了個體對自己身為工作者的自我概念、工作動機、與工作有關的需求和價值。工作性格的發展主要是在學前期時受到家庭的影響。

(三) 工作目標：工作目標會受到個體的同儕團體及參考團體所影響，而工作目標在發展時，除須清楚明確外，還須與個體之工作能力和工作性格相互配合。

實際上，此理論測量工作適應則以下列三項指標做為判斷依據，分別為工作表現、工作角色行為、以及工作滿意度，分述如下：一、工作表現：工作產出的質與量。二、工作角色行為：指合適的職場行為，及個體的工作人格與職場期待一致。三、工作滿意度：從工作中獲得滿意的程度，個體工作目標與職場所給予的機會和報酬一致（邱永祥，2001）。

### 三、Dawis 與 Lofquist 的工作調適理論

美國明尼蘇達大學的學者Dawis與Lofquist的工作調適理論強調，在工作的過程當中，工作者會尋求與維持自身與工作環境的調和性，並且因此達到個人與組織配合的任用原則（李茂興，1998；張火燦，1998）。在「工作調適理論」一連串的研究，其中提出工作適應過程的概念架構，從兩個向度來說明，一組是個人在工作環境之中提出他們的工作條件，另一組是工作環境也對於個人提出雇用的條件，兩組各自彼此間的相互配合、相互影響，個人和工作環境間達成並維持一致性的過程，即稱之為工作適應。（吳芝儀，1997；張火燦，1998）。

另外，Dawis與Lofquist（1984）亦指出「滿意度是工作調適的主要指標。」滿意度是很重要的，因為個人必須對所從事之工作的各個層面都要滿意，包含薪資和工作任務類型等，而工作環境也必須滿足個人的需求，如此，工作滿意度提升，工作調適狀況亦會隨之提升（李茂興，1998）。而工作滿意感是根據工作經驗的成果來評估，例如任職的時間、工作的投入、生產力、工作疏離、士氣。工作滿意感與工作更替、退縮行為（例缺席、遲到）、工作疏離感成反比，與工作投入、士氣、生活情況則成正比。另外，工作滿意感是工作適應的一個顯著指標，與工作期間的久暫亦有高度關聯性，個人的需求與價值觀也會造成對於生涯滿意感的增強物不同，也是影響工作滿意感的重要因素（吳芝儀，1997）。

此模式最大的特點乃著重於「組織」與「個人」的配合，而非工作或職業。簡言之，此模式在說明「進入」組織時，個人與組織相互選擇的雙向過程，其中



包括個人能力與工作所需的能力，以及個人需要與組織增強的雙重配合。雙重配合講求的是組織的工作績效，以及個人自我方面需要的實現(Dawis & Lofquist, 1984；吳芝儀，1997；李茂興，1998；張火燦，1998)。

基於個人與組織均處於發展和不斷的變動中，個人與組織就非僅一次的選擇或配合，即能符合雙方的需求。其次，個人不但要選符合其目前狀況的組織，還要選能符合其生涯抱負或目標的組織；同樣的，組織選人時，也要選既能符合目前，也能符合未來發展需要，有潛能和認同組織的人。因此，其間兩者的配合就需有長期的考量與調適。當個人進入組織之後，無論是晉陞、水平的工作輪調或是留在原職位上，個人與組織都得不斷考慮配合的問題。由此可知，個人與組織的配合，應是相互不斷的選擇與調適的過程；配合的目的，在建立有利的環境，使個人在自我認定的發展中，增進其知能和需要的滿足，藉以提高工作績效和對組織的認同(張火燦，1998：128)。

傳統任用的觀點，只注重個人要適應組織，而未能考慮人是有慾望的，組織也需要滿足個人需求。亦即，個人能力或潛在能力與組織所需能力的配合，如果配合得不好，會影響工作績效。而Dawis與Lofquist（1984）的理論則說明人的需要與組織增強這些需要的能力之配合，如果配合得不好，將影響工作滿意度和對組織的承諾，此種配合的過程，著重個人需要的滿足，屬於個人的層面。個人能力決定工作績效的好壞，可能導致解雇，然後進入新的組織；也可能轉換工作、晉陞或留在原職位上，而留在原來的組織中。工作滿意與對組織承諾的程度，也可能造成員工留在組織，或離開組織。亦即，個人會依組織所提供的增強系統來衡量滿足需求的程度而決定留職或離職；組織亦會根據個人的能力與工作績效而決定任用或開除。詳如下圖：

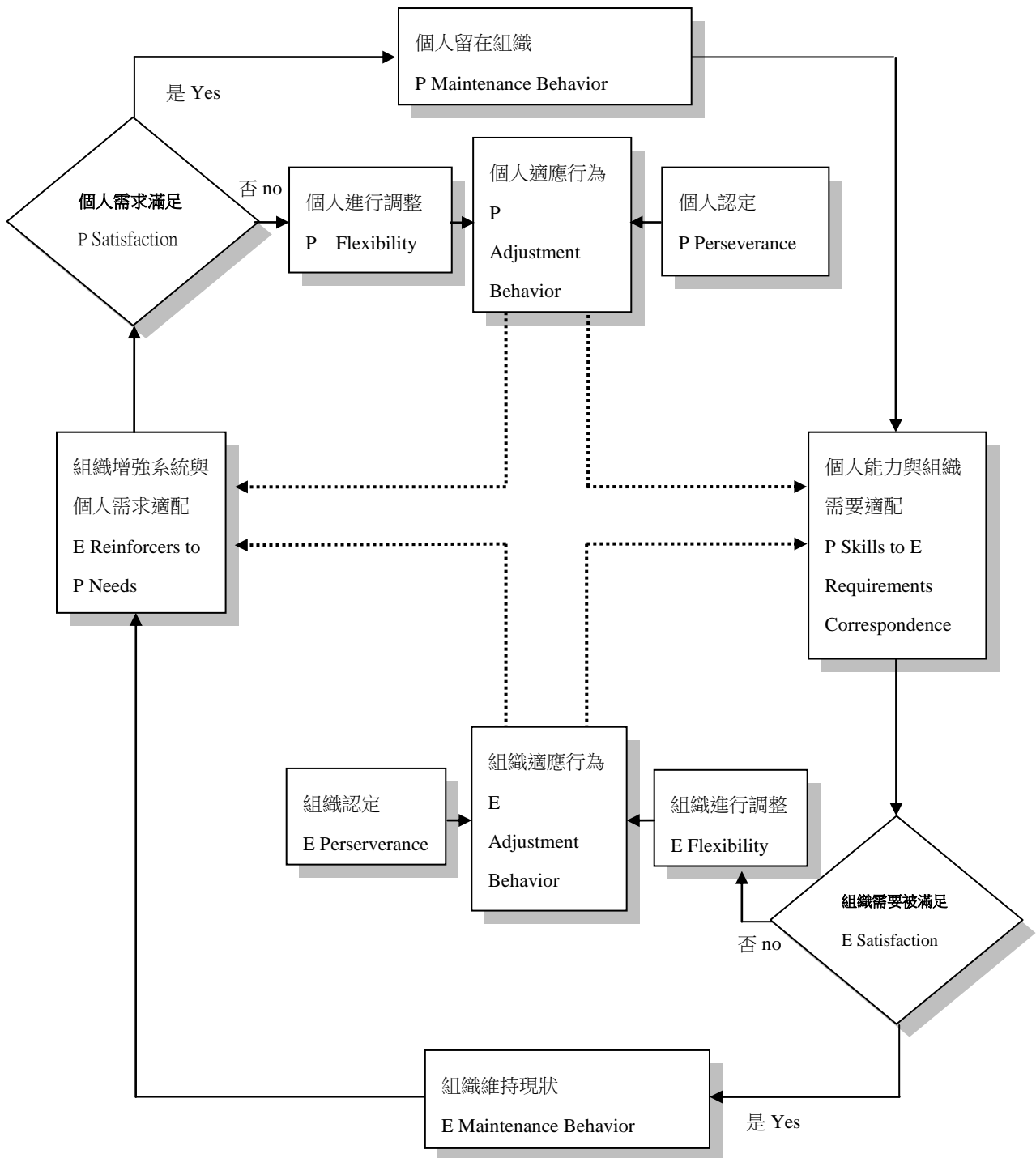


圖2-1-1 工作調適理論

資料來源：出自Steven & Robert (2005 : 10)

由上圖可知，組織與個人是雙方面互動的過程，雙方彼此需求若皆能滿足，則可達到平衡狀態，維持組織的穩定性，然而，若雙方需求失衡，則組織或個人皆可能做出一些動作使其維持在平衡狀態。

本研究採取 Dawis 與 Lofquist(1984)的工作調適理論觀點，因為 Parsons(1909)與 Hershenson (1981)的工作適應理論，雖也有強調人的特質與工作環境相互配合才能達到工作適應，但理論內涵似乎著墨較多於個人因素的部分，對於環境的各種因素以及人境互動所產生的結果亦無清楚解釋。而 Dawis 與 Lofquist 的工作調適理論觀點，不僅認為工作調適是人與環境兩者互動的過程，也將人與組織兩方面的互動過程清楚列出，也將可能產生結果做說明，並清楚以工作滿意度做為工作調適的主要指標，為一個較為完整的工作調適理論。

因此，在問卷題目之中的個人工作調適狀況，依照 Dawis 與 Lofquist (1984)所指出人與環境互動所可能產生的留職與離職狀況，將人遇見不滿意工作的調適狀況分為以下四種：

- (一)容忍調適：調適自己的心理狀態，以適應工作環境。
- (二)反應改革：向組織反應，希望工作環境能夠提供部分改變。
- (三)離開環境：離開不適應的環境，尋找相同工作性質的其他公司或組織。
- (四)轉換跑道：轉換職業，尋找適合自己的新職業。

針對一與二類型工作調適不良的人，組織可加以輔導或提供所需增強物；針對第三或第四種類型工作調適困難的人，則最好輔導其轉職，否則對於組織管理容易造成傷害。

另外，由於滿意度是工作調適的主要指標，因此，在最後採取梁畢玲(2006)所編制的「教師職業滿意度量表」做為效標，了解其與教師工作調適方式之間的關聯性，並檢驗教師工作調適指數的效度。

## 第二節 工作調適測量方式

### 一、李克特式自陳量表

問卷要求受試者依據如「非常同意」、「同意」、「不同意」及「非常不同意」的答項類目來回答，即稱為李克特量表（劉鶴群，2010）。而自陳量表則是指由研究者根據自己的狀況，由自身評估最符合自己意見或是狀況的答題選項進行勾選（郭生玉，1994）。

李克特量表的優點在於有清楚的順序回答格式，且將受試者的同意程度予以量化，較利於填答者以及研究者作一強度的判斷，且受試者容易了解此種填答方式，因此，現在大多數研究教師工作調適的文章，大多採用此法種量表，作為研究的工具（羅綸新，2002；徐朝愷，2005；方祥州，2006；陳雅利，2005；鄭德芳，1998）。

李克特量表雖有以上優點，然而根據郭生玉（2004）表示李克特自陳量表容易受到受試者本身對於問卷內容的反應的影響，包含「趨中反應」、「社會期許」等等，這些都可能造成量表誤差值增加。「趨中反應」是指受試者答題的一種反應習慣，大多偏向中間數值勾選，較少勾選兩極的數值（郭生玉，1994），尤其東方文化講求中庸之道，因此一般人較少有大喜大惡的狀況，使得趨中反應的影響可能會更加擴大，測量準確度也會受到影響。「社會期許」則是指填答者容易因為社會價值觀與道德觀的影響，而將自己真正的想法與意見隱藏於心中，用符合社會價值觀的方式來勾選答案（郭生玉，1994），舉例來說，若是題幹敘述為「我認為教師五點下班之後，就無需再處理關於學生的任何事務」，也許受試者心中真正想法與題幹敘述完全相同，然而，受限於社會價值觀對於教師的期許，受試者勾選答案時，可能只會勾選部分同意或甚至勾選不同意的選項，以迎合社會的價值觀，造成量表的真實性與準確度大打折扣。

以羅綸新（2002）中等學校初任教師工作適應量表來觀察，其採用李克特五

點量表來測量初任教師工作調適狀況，所得整體適應平均分數為 3.3 分，的確是一接近中間分數（3 分）的狀況；再者，仔細觀察題目得分狀態，亦可發現「社會期許」的影響似乎存在，以「您常常覺得對教材不熟練或準備不夠充分」、「您在學校工作常常會有挫折感」兩題來看，平均得分為 3.16 與 3.18，皆在中間值之上，可能會推論初任教師的教學生涯似乎有些困難存在，然而，「您認為到目前為止您的教學生涯很成功」此題得分卻高達 3.42，這是否是因為初任教師受到社會期待影響，可以進一步思考。

另外，李克特量表在計分上也有其疏失之處，它對於每一個題目的重要性都認為是相等，給予相同的權重配分，然而，此與事實亦不符合，在進行因素分析時，即可看見每一題目對於主題的解釋量的確有所差異。

總體而言，雖然李克特量表具有資料蒐集方便，容易理解與量化的優點，然而，其受到「趨中反應」以及「社會期許」所產生的測量誤差，一直為人詬病且影響測驗準確性，而且計分方式上亦有其缺失之處，因此，後續有工作調適問卷以其他方式，試圖改善李克特量表的缺點。

## 二、工作適應的人格彈性曲線—訊號偵測法

此種測量工作調適的方式，是由明尼蘇達大學的 Fanny Mui Ching Cheung 在 1975 年所提出，其工作調適量表是根據 Dawis（1969）的工作調適理論所設計。

第一階段將工作環境的各種狀況，藉由訪問以及過去問卷題目先編製兩百題的題目，由於兩百題對受試者來說太多題，要花太多時間填答，因此將兩百個的題目分到四個複本測驗之中，再請受試者依據個人狀況從 SAT（satisfied with this job situation）、IND（neither satisfied nor dissatisfied）、DIS（dissatisfied）、QUIT（so intolerable that you would seriously consider quitting）選答一個，接著進行項目分析，選出 80 題最多受試者勾選 IND 以及

DIS 的題目進入第二階段研究。

在第二階段中，請另一批 306 工作者針對從階段一所選出的 80 個題目進行答題，一樣依據個人狀況從 SAT (satisfied with this job situation)、IND (neither satisfied nor dissatisfied)、DIS (dissatisfied)、QUIT (so intolerable that you would seriously consider quitting) 選答一個，接著以信號偵測法 (signal detection method) 算出 B2 (填答 DIS 或 QUIT 的比率:不滿意的標準)、B3 (填答 QUIT 的比率:離開的標準) 與 B (IND 和 DIS 的比率)，若 B 大於 1 代表個人對於環境容忍彈性較低，小於 1 則容忍彈性較高，發展出每個人的工作彈性曲線；並以 4 題 Hoppock 工作滿意狀況，每一題有七個程度的反應，以及五十個人格特質自行勾選符合的形容詞，與所發展出來的工作彈性曲線進行相關分析，作為效度驗證方法。

此研究的原理在於不同的人格特質面對環境與個人需求不一致時，所產生的容忍度以及反應程度並不一致，舉例來說，問卷題目中「我的工作沒有產生任何能使我感到驕傲的結果」、「我在工作中獨自一人進行工作」、「我的工作時常必須加班」等等一些較負向的工作狀況，面對這些狀況，有些人能夠感覺沒差、有些人卻可能無法忍受到要離開工作環境，因此，每個人的個性與人格不同，對於工作環境的彈性忍受度也不同，工作適應狀況自然也不相同，該研究的選項設計以及題目設計（都是偏負向的工作環境），可避免李克特量表的趨中反應以及社會期許的缺點，然而，在計分方式上，依然採取每一題目同等重要的方式，較為可惜。

### 三、本研究測量方法—指數

基於使用量表的一些缺點，本研究改以建立工作調適指數的方式，來了解教師工作調適狀況，以下先就指數各項特性作一簡介，並說明本研究為何選擇以指數方式建立教師工作調適分數。

依據方世榮（1987：595）對於指數的介紹，可知指數具有下列意義。

### （一）指數的意義

指數的功用在於以一簡單的統計數字衡量或表徵某種複雜現象的變化程度，此外指數的內容包含多方面的意義，以下分別說明之：

- 1、它是一種相對的數字或比率，可由比較而得。
- 2 指數所具有的比較意義其涵蓋面相當廣泛，可以是時間的、也可以是空間的，或者其他特性等。
- 3、指數可以是僅表示一個單純項目，亦可以表示許多項目的平均變動。
- 4、由於指數是一種統計方法上的設計，且必須使用公式來編製，所以指數具有其特定的統計意義。
- 5、指數的編製除少數例外，絕大多數都是以抽樣方式取得資料的。

此外，根據方世榮（1987）的看法，指數亦具有以下四大特質。

### （二）指數的性質

指數具有下列四項性質：

- 1、綜合性：指數是多種物價或物量的綜合計算，可將多種現象的資料，化成簡單的統計數字，以顯示其一般水準的變動情形。
- 2、平均性：指數之所以能綜合多種資料而化成一簡單的數字，乃藉助於平均方法的應用，以消除多種資料間的複雜性。
- 3、相對性：由於多種現象觀測值的單位不盡一致，無法相互比較，因此必須先轉換為比率，作比較時才具有意義的比較；而比率乃是一種相對的概念，故指數具有相對性。
- 4、代表性：指數無法就某一現象的全體都加以觀察或衡量，因此必須選取其中較具代表性的部分來衡量，然後利用統計方法求得一種相對量數，以表示其全部的變動情形。

以上可知指數的基本意義以及性質，而依據劉鶴群（2010：234-249）可知，建立指數時，具有以下四大步驟。

### （三）指數的建構邏輯

指數建立四大步驟如下：

- 1、題項的選擇：建立指數初步更是選擇題項以組合複合指數，利用指數來測量變項。其題項選擇的標準包括：表面效度、單一面向、所測量面向的一般或個別程度與各題項的變異值。
- 2、經驗關係的檢視：檢視題項間的經驗關係。如果同一變項的各個題項都是其指標，則這些題項在經驗上必須彼此相關；研究者在建構指數時，需要檢視各題項之間的雙變項與多變項關係。
- 3、指數的積分：當已選好適當的題項時，下一步要針對受試者回答去指定指數的積分。其包括：決定積分的理想的範圍以及題項是否具有相等或不同的比重。
- 4、指數的鑑別：為了顯示測驗成功與否，指數的鑑別是必要的。根據鑑別(validation)的基本邏輯，我們假設複合指數能用以測量變項，即指數積分可以區隔變項並加以排序。

### （四）本研究使用指數原因

指數的功用在於以一簡單的統計數字衡量或表徵某種複雜現象的變化程度。因此使用指數能夠將複雜的概念化為簡單的數字，使讀者或是使用者能夠容易理解與接受，因此，本研究以指數作為教師工作調適的表示方式，不僅能夠讓使用者容易了解，也較容易能夠接受此分數代表的意義。

再者，指數的性質具有綜合性、平均性、相對性與代表性四點，工作調適狀況使用指數來表示符合指數的特質，第一工作調適本就是一個綜合面項、其次工作調適是一種相對的情形，因此，使用指數來表達工作調適的狀況有其適用性。

最後，指數可自行選擇相關題目進行指數的建構，而且計分方式，可依每個題目重要性的不同進行分數加權以及分配，此點可以解決使用量表每一題目都相



等計分的缺失。

綜合上述，因此本研究以指數方式來建立教師工作調適的狀況，其優點在於分數淺顯易懂、而且可選擇相關題目進行指數計算，更可以依照題目的不同重要性進行不同比例的配分，使分數計算更為合理也具有準確性與代表性。此外，針對李克特量表易有趨中反應以及社會期許的干擾部分，本研究則改以「生活型態問卷」克服上述問題，何以從生活模式的解析可以測得工作調適狀況則說明如下個節次。

### 第三節 生活型態理論

#### 一、生活型態的意義

生活型態 (life style) 的觀念主要起源於社會學與心理學，指的是個人特定的生活模式 (別蓮蒂，2000)。其理論植基於 George Kelly 的個人認知結構理論，但不同學科領域用不同立場都曾對生活型態此概念做過定義，說明如下：

##### (一) 心理學領域學者對於生活型態的定義

心理學家在生活型態定義較強調個人的獨特性，並強調認知統覺等概念。因此 Adler 認為生活型態是一種人格的外在表現。人獨特的生活整體，所有的驅力、感覺、思考與知覺的一般歷程，均接受此一整體(生活型態)的節制，個人的生活型態在生命早期即已形成。人的情緒和思想必定會全部和生活態調和一致 (李茂興，1998)。而 Kelly 則認為生活型態是每個人將其對環境事物中一切事物的認知組織，而組成一個有系統的認知結構，藉以預期與解釋世界的一切狀況，進而採取適當行動 (鄭熙彥，1987)。

##### (二) 行銷學領域學者對於生活型態的定義

行銷學者 Plummer 早在 1974 年就已人們的生活型態去推估其可能消費行為模式，並認為生活型態是由活動(Activity)、興趣(Interest)、意見(Opinion)和人口統計變數組成的綜合表現，能夠對顧客有更多向度的了解。而 Wind 與 Green (1974) 亦指出生活型態研究是設計來說明個人或家庭等群體在某些行為上的差異性，而這些差異性無法由人口統計變項、心理特性及社經特性加以說明。再次強調人們家庭以及行為上的差異性即構成不同的生活型態。最後，Engle、Blackwall 與 Miniard(1995)亦指出生活型態是個人生活時間的分配及金錢運用方式，反映在活動、興趣與意見上。

由以上行銷學家對於型態的定義，可知行銷學上對於生活型態著重在人們時間分配與金錢運用等各種活動、興趣、意見的綜合表現。

### (三) 社會學領域學者對於生活型態的定義

在社會學家對於生活型態的定義方面，社會學知名學者 Marx 指出，生活型態是一種現象。這種現象係由個人生產過程中的客觀地位所決定，也就是說在生產結構中所塑造的價值與態度決定個人主觀的生活經驗（鄭熙彥，1987）。Weber 亦指出生活型態是社會階層化研究的主要課題，他認為社會階層系統是由三種相關層面組成：1 階級（class）指金錢權力；2 地位（status）是社會權力；3 政黨（party）政治權力。個人所享有的任何一積變項，都會對它的生活機會及生活型態產生巨大的影響（顧忠華譯，1993）。由以上兩位社會學界學者對於生活型態的定義可知，社會學家對於生活型態的定義，著重在社會階層所造成的各種次文化，而此文化會形成群體特殊的行為、語言及思想等。誠如 Sobel（1981）所指生活型態是一種清楚可辨識的生活模式，也是一種行為現象，即不同社會群體所表現的特定行為模式、衣著、思想等，而這些相似因素會形塑群體的特質。

由以上各領域學者對於生活型態的定義可以看出生活型態是一個綜合的概念，朱倣儀(2003)則將生活型態整理歸納為以下四大觀點類型：(一)生活型態為個體心理的反應、(二)生活型態為外顯行為的表現、(三)生活型態為個人內在及外在行為的整合、(四)生活型態為生活上的支配行為。簡而言之，生活型態就是人們是如何地生活，透過了解個體的生活選擇與模式，將可進一步窺知其個性與人格，以及面對不協調環境實際可能反應與工作調適狀況，誠如 Fanny（1975）的研究顯示，不同個性與人格特質的人們對於較為負向的工作環境的確會導致不同的反應，有些個性的人對於環境彈性較低，容易選擇離開，有些人則較能忍耐。

因此，藉由觀察人們的生活模式了解每個人的個性與價值觀，可以更進一步推論其工作調適狀況，舉例來說，一個人在服裝風格的選擇上，有些人著重舒適、有些人則注重名牌，由此便可得知前者性格可能較樸實、後者則較注意外在行頭，

進一步推論，在工作調適上，前者可能較重視個人的發揮空間，後者則可能注重環境所給增強物例如職位等等。所以，本研究以觀察人們的生活型態，從而建立人們的工作調適指數；再者，由心理學、社會學與行銷學三者對於生活型態的定義可知，每個人的生活型態皆具有獨特性，從一個人的食、衣、住、行、育樂等各種文化生活面向，可了解一個人的思想價值觀，從而推估其消費行為模式，因此，本研究亦可藉由了解人們的生活模式推估其可能生活調適狀況，有其理論依據。

## 二、生活型態的衡量方式

Wells與Tigert在1971年以所謂AIO (activities, interests, opinions)變數來定義生活型態，他們對於生活型態之定義如下：活動(activities)是指外顯的行動，諸如看電視、逛街購物、告訴鄰居有新產品等均是，雖然這些行動可藉觀察而得，但不易直接衡量產生這些行動的原因。興趣(interests)是指對某些事物或主題興奮的程度，以至於吸引個人特別且持續的注意。意見(opinions)是指一個人對刺激情境，所做之口頭或書面答案，足以說明個人對刺激情境的解釋、期望和評價。從生活型態的AIO 操作型定義被提出後，研究生活型態的學者多以AIO操作型定義來作為研究的依據。

此外 Plummer(1974)認為生活型態可透過個人活動、興趣及意見三方面切入衡量，再加上人口統計變項，使 AIO 量表透過此四個層面，整理出三十六個生活型態構面。

表2-3-1 AIO量表具體構面一覽表

活動A	興趣I	意見O	人口統計變項
工作	家庭	自我	年齡
嗜好	家事	社會	教育
社交	工作	政治	所得
渡假	社區	商業	職業
娛樂	娛樂	經濟	家庭人口數
社團	時尚	教育	住宅種類
社區	食物	產品	地理位置
購物	媒體	未來	城市大小
運動	成就	文化	家庭生命週期

資料來源：別蓮蒂（2000）。生活型態白皮書。臺北：商周，頁 48

AIO 量表可分為一般性量表及特殊化量表，一般化量表著眼於廣泛了解對象的日常活動及知覺偏好的生活全貌，特殊化生活型態量表則著重於消費性行為的研究(陳彰儀，1986)。

綜合以上可知，經由探討人們的生活型態，從而推估其背後行為模式，早在 Plummer(1974)的研究即已經出現，然而，一般性 AIO 量表多達三百題，在生活繁忙的現代社會，一般人多無耐心填答這麼長的問卷內容。因此本研究以台灣師範大學林正昌教授與創旭知識科技有限公司所編的「LOHAS 生活型態問卷」作為本研究的研究工具，其優點為題目題數適中，而且包含個人食、衣、住、行、育、樂、健、體等各種形式的生活呈現，而根據社會學家 Sobel (1981) 對於生活型態的定義生活型態是一種行為表現，包含衣著、思想、居住等各種文化，而文化即包含各人的食、衣、住、行、育、樂、健、體等，藉由這些題目能廣泛測得人們生活型態的各種面向，以及潛在價值觀與潛意識，更可從而推知工作調適可能狀況。

## 第四節 教師職場工作調適影響因素

### 一、教師工作調適影響因素

職場調適與適應是每個世代與每個專業領域的生手甚或是專家都必須面臨的問題。然而，卻很少有哪個領域，像老師這個職業一樣，新任人員的第一天就必須負全責的教學任務，甚至是額外的行政任務，初任教師必須與二十五年的資深教師做相同的工作甚至是更多的工作，因此初任教師的職場適應問題很早就被注意（林宜玄、翁美惠，1994；謝寶梅，1991；黃義良，2000；張德銳、丁一顧、陳育吟，2003；鄭可偉、鄭玉卿、張德銳，2008；羅綸新，2002）。然而，隨著社會變遷與教育制度改革，不僅是初任教師必須進行工作調適，甚或是許多教育資深教師在面對這種快速變化的教育環境，與二十年前早已大不相同，因此面對工作也是有工作調適的壓力與問題（張玉茹，1997）。

#### （一）不同性別

Sigtona（2009）的研究，針對 102 位年齡介於 21 至 64 歲之間的歐洲男士作量化調查與質化訪談，即使這些男士們來自不同的職業，但其結果均顯示在職業生活與照顧責任之間，將近 60% 的男士目前將所有時間重心花在工作上，僅 13% 一周花超過 30 個小時照顧小孩；而 Robert（2003）針對女性做深度訪談時，發現女性即使也追求工作上的成就，然對於家庭上的照顧與付出，會希望工作和家庭兩者之間取得平衡，因此，在不同性別之間，似乎男性會較女性投入更多心力於工作之中，而 Robert & Chiu（2010）的研究亦顯示女性教師較男性教師雖然能夠承受較大的工作壓力與管理學生行為的壓力，但是在教室管理的自我效能感方面卻低於男性教師。

#### （二）不同職務別

根據毛國楠（1995）針對國中教師所做的調查研究指出，在不同職務方面，「兼任行政」工作的教師，比「專任」及「導師」有更佳的工作調適狀況；而吳

政達（2001）以國小教師為對象，所得的研究結果也相似，「主任」層級的教師其工作滿意狀況較組長、科任教師、級任教師為高，且皆達.001 的顯著水準。

### **(三) 不同年資**

毛國楠（1995）調查國中教師工作調適狀況發現，「不同年資」的教師，在工作狀況調適上的確有所不同，「五年以上」的各組教師工作調適狀況皆較「四年以下」的教師為佳；吳政達（2001）以國小教師為對象，所得結果則發現，教學年資「21 年至 30 年」的教師，其整體工作滿意，顯著高於年資 20 年以下各組的教師；許原嘉（2002）針對特教老師的研究結果亦顯示，年資 16 年以上教師的工作調適狀況最好，而陳玉華（2003）的研究亦顯示教學年資 5 年以下的國中教師職業倦怠的程度高於教學年資 21 年以上的國中教師。在國內不同研究大致顯示年資較長的教師，其工作調適的狀況較年資較短的教師為佳。

在國外研究方面，Robert & Chiu（2010）的研究亦顯示，隨著教師年資的增加，其自我效能以及工作調適狀況，從早期到中期會逐漸增加，到了晚期卻又會逐漸衰退，因此，教學年資介於十年至二十年左右的教師，其工作調適狀況應較佳。

### **(四) 不同任教地區**

根據毛國楠（1995）的調查研究亦指出，在不同任教地區方面，鄉村地區的教師工作調適狀況較差，而市區教師的工作調適狀況則較佳，可能原因在於鄉村的教學資源不足，使教師教學受到一定限制。

### **(五) 不同年齡**

在不同年齡層方面，一般認為年齡較大的工作者應該有較好的工作適應能力，然而 Yeppoon（2007）所作研究卻顯是在面對不規律的工作時間與環境時，年齡較大的人們會有較大的適應問題，而 Philip、Adam 與 Shantha（2008）所作研究亦證實，年齡介於 55 歲至 65 歲之間的人們，及即將面臨退休人生的人們，他們

的工作調適能力較其他年齡層相比會較低，因為此年齡層在健康、體力方面較其他年齡層來說會有較大的問題，也造成他們工作調適的狀況會比其他年齡層有較多適應問題；而 Divins Barbara（1991）針對中小學教師所做的研究亦發現，在中學教師方面，年紀越長的教師，其工作滿意度方面會較年輕教師不滿意，也感受到生活當中較多的壓力。

在國內狀況方面，王派土（2003）針對國小教師所做學校組織文化與教師工作滿意度的相關情形，發現 51 歲以上的教師工作滿意度最高，然蔡翠娥（1994）在探討國小教師工作壓力與工作滿意度之間的關係則發現，在工作負擔知覺上，年齡 51 歲以上者高於 30 歲以下者。

#### **(六) 不同婚姻狀態**

陳玉華（2003）以中、南部公立國中教師為研究對象，探討教師職業倦怠、生活滿意度的差異情形，發現未婚國中教師職業倦怠程度高於已婚(有子女)國中教師。

#### **(七) 不同學校規模**

王派土（2003）針對國小教師所做的研究發現，學校班級數在 12 班以下的小型學校，其教師對於工作的滿意程度最高，蔡翠娥（1994）在探討國小教師工作壓力與工作滿意度之間的關係則發現，在工作負擔知覺上，學校規模 48 班以上的教師高於學校規模 24 班以下的學校教師。

#### **(八) 不同教育程度**

Divins Barbara（1991）針對中小學教師所做的研究發現，擁有碩士學位以上的教師，與擁有學士學位的教師，其對於自身的工作滿意度方面，兩者之間並無差異。

孫國華（1997）研究國中小教師的生涯發展與專業成長，發現不同學歷的教師對於生涯承諾與家長壓力的感受程度上有明顯不同，學歷為研究所畢業的教師



其在生涯承諾上顯著高於學歷為專科畢業的教師；學歷為大學院校及專科教師的家長壓力感受程度高於研究所畢業的教師；在生涯承諾、教學回饋與家長壓力感受程度，師範院校畢業的教師顯著高於非師範院校畢業的教師。

## 二、本研究的問卷設計

綜合上述，本研究的工作調適狀況依照臺灣各地區來分發問卷，由於隨著社會變遷，教學資源已越來越進步也更充沛，然而，城鄉差距卻依舊存在，且似乎越來越嚴重，許多偏遠地區小學校的學生人數只剩下個位數，而先前毛國楠(1995)的研究亦證實不同地區的教師會有不同的工作調適狀況，因此，擬發放台灣各地不同地區，以了解教師工作調適狀況。

此外，根據文獻探討也發現教師工作調適狀況，與教師的年資、職務別、年齡、性別、學校規模與教育程度務等等可能有不同差異表現，因此，擬將這些背景變項放入問卷基本資料之中，並且增加學校隸屬別（公私立）、任教科別等其他可能影響因素，尤其是學校隸屬別此背景變項少有研究探討其與教師工作調適關係，然而，在日常實際與教師訪談的過程之中卻發現，私立教師的工作壓力與工作滿意度與公立學校教師似乎有所差異，因此本研究擬加入此變項探討公私立教師的工作調適狀況是否有所差異。

另外，文獻指出教師面對工作壓力的處理與調適態度，是影響教師工作調適的重要因素之一，但若直接以自陳量表來取得教師工作調適的方式，其受試者本身對於問卷內容的反應都是可能影響該份量表信、效度（郭生玉，2004；毛國楠，1995）。因此，本研究不以自陳量表取得教師工作調適方式，而以「LOHAS 生活型態量表」，得知其價值觀、處事原則與抗壓能力等等，並從而了解其工作不順的可能面對方式，與可能工作調適狀況，作為組織進一步輔導之用。

## 第三章 研究方法

本研究係採用問卷調查法，即研究者將其所需研究事項，製成問題或表格，採用郵寄或當面實施方式讓受試者依其意願填答，目的在於蒐集母群體或樣本對於某些事物的看法、意見或態度（葉重新，2001）。本研究以建立國中教師的工作調適指數為目的，並以國中教師們的職業生活滿意度與潛在抗壓指數，當做效標關聯效度驗證方式；建構效度方面則以 Dawis 和 Lofquist（1984）的工作適應理論以及對照團體法，做為效度驗證方式。並根據本研究目的以及文獻探討之結果，發展出本研究對象、研究工具、實施程序以及資料處理及分析。

### 第一節 研究對象

#### 一、研究母群

本研究以台灣本島的國民中學教師為研究對象，根據教育部統計資料顯示（2011），民國 99 學年度台灣地區的國民中學教師人數總計 51762 人，其中男性教師人數為 16464 人，女性教師人數為 35298 人，並將台灣分為大台北區、北區、中區、南區及東區五大地區來計算，則國民中學教師人數多寡依序排列如下：中區、南區、大台北區、北區以及東區。各區包含縣市如下：

大台北地區：台北市、新北市

北區：基隆、桃園、新竹

中區：苗栗、大台中、南投、彰化、雲林

南區：大嘉義、大台南、大高雄、屏東

東區：宜蘭、花蓮、台東

#### 二、研究樣本的選取

根據 Fraenkel 和 Wallen（2003）的建議若從事描述性研究，樣本數至少要一百，且 Gay 和 Airasian（2000）也指出若母群越大、同質性高時，取樣的比例可以越小，因此，本研究抽取母群百分之一做為樣本數，應抽 517 人，取整數抽取 600

人發放問卷。

### 三、取樣方法

研究者擬以二階段方便抽樣的方式來做問卷分配，第一階段，針對全台大台北區、北區、中區、南區與東區共五大地區進行學校抽樣，各地區依照國民中學教師人數比例，依照方便抽樣的方式進行地區內的學校選擇；第二階段，在選定各區內的學校之後，校內教師人數決定原則以一校不超過 60 名教師為原則，以保持樣本的多元性，而校內教師樣本選擇亦以方便抽樣為原則。總共發放 600 份問卷，回收 512 份，回收率達 85.33%，Rubin 和 Babbie (1993) 指出 70% 以上的回收率則屬非常好的回收率，因此，本問卷的回收率頗高。

另外，依照統計，公立國中教師以及私立國中教師人數比例，私立國中教師人數占總國中教師人數之百分之一。考量私立國中教師人數與公立國中教師人數比例相差懸殊，若私立國中教師的樣本數過低，可能不足以詮釋私立國中教師的想法，因此私立國中教師樣本數的下限，設定最少為 10 份。詳如下表：

表 3-1-1 地區以及公私立國中的樣本分配數

地區	99 學年度 國中教師人數	公立國中 教師樣本	私立國中 教師樣本
大台北地區	12689	130	20
北區	8499	80	20
中區	13763	120	30
南區	13515	120	30
東區	3003	40	10
總計	51762	490	110

合計總共發出樣本 600 份，回收 512 份，有效問卷 472 份，回收率 85.33%，有效率 92.19%。

#### 四、有效樣本特性分析

茲將有效樣本的基本資料，以人數分配、百分比做說明，由於「LOHAS 生活型態問卷」使用的統計計分方式，問卷當中若有題目漏達將無法做處理，因此扣除掉有漏答所使用題組的問卷，有效樣本為 512 份，其詳細資料如下表所示：

表 3-1-2 有效樣本特性分配情形 (N=512)

背景變項	個人基本資料	人數分配	百分比
性別	男	155	32.8
	女	315	66.7
學校別	公立	379	80.3
	私立	93	19.7
地區別	大台北	111	23.8
	北	85	18.0
	中	114	24.2
	南	124	26.3
	東	38	8.1
年齡	20-30	119	25.2
	31-40	191	40.5
	41-50	127	26.9
	51 以上	35	7.4
任教年資	3 年以下	83	17.6
	4-10 年	171	36.2
	11 年以上	215	45.6
教育程度	專科畢業	0	0
	大學畢業	300	63.6
	碩士班畢業	168	35.6
	博士班畢業	1	0.2
婚姻狀況	已婚	285	60.4
	未婚	177	37.5
學校規模	12 班以下	41	8.7
	13-59 班	256	54.2
	60 班以上	175	37.1

表 3-1-2 有效樣本特性分配情形 (N=512) (續)

在校職務	主任	20	4.2
	組長	61	12.9
	導師	219	46.4
	專任教師	172	36.4
任教領域	語文領域	120	26.5
	數學領域	70	14.8
	社會領域	58	12.5
	綜合領域	45	9.5
	藝文領域	22	4.7
	英文領域	34	7.2
	健體領域	17	3.6
	特教領域	17	3.6
	自然與科技	80	16.9

## 第二節 研究工具

本研究採問卷調查法，所使用之工具為「LOHAS 生活型態問卷」以及「教師職業滿意度自陳量表」，因本研究主要目的為建立教師工作調適指數以及效度驗證，因此，選定以 LOHAS 生活型態問卷，藉由了解教師生活型態方式探知工作調適狀況，在假設教師誠實填答的情形下，以「教師職業滿意度自陳量表」做為效度驗證工具之一。

### 一、LOHAS 生活型態問卷

「LOHAS 生活型態問卷」是由台灣師範大學教育心理與輔導學系林正昌副教授與創旭知識有限公司所設計的一套題項，藉探討人們日常各種面向的生活型態，找出背後隱藏的各種潛在構念，共有 12 大題包含人生觀、家庭觀、食、衣、住、行、育、樂、健、藝、德、工作調適(分為容忍調適、反應改革、離開環境、轉換跑道四選項)，合計 25 小題，問卷內容詳見附錄一。

#### (一)實施目的

本量表有別於傳統職能、生涯、教育輔導分析重於將個人特質、能力、專業做分類處理，卻無法顧及社會生活上錯綜的人際網絡一人與人互動的過程。有鑑於此發展本問卷擬將無形的社會網絡(社會網絡包含著家庭關係、人際關係、社會及環境關懷)藉由客觀的生活型態分析與分類，試著由潛意識反射出受試者人格特質及相關社會網絡相處模型，以期更深入了解個人的特質與潛能，並提供相關資訊作為生涯輔導及主管相關單位輔導之用。

#### (二)編製原理

本研究探討生活型態屬於社會科學的概念問題，社會科學概念具複雜且多樣意義，我們通常需要對預訂調查研究的社會概念作多重觀察，才能涵蓋這概念的不同層面，因此「多重指標(multiple indicators)」也運用在量化資料分析上，即能合併多重指數成為一個單一的測量。這「量表」與「指數」即是複合測量的

兩個工具，量表（scale）與指數(index)可以用在各類型的社會科學研究，更普遍使用在抽樣調查研究及量化方法（劉鶴群等人譯，2010）。

### （三）結果解釋與應用

本問卷三大指數「生活品味」、「科技時尚」及「潛在抗壓」，每指數總分均為100分，分數愈高各表示生活品味愈講究、科技時尚敏感度高、潛在抗壓力高。

## 二、教師職業滿意度量度

根據 Dawis 和 Lofquist（1984）的工作調適理論，影響人們工作調適的因素，包含個人本身因素像是人格特質、能力等等，以及環境所提供的各種支持因素像是薪資、地位等等。

梁畢玲（2005）所發展的「教師職業滿意度量表」，將影響職業滿意的因素，分為教學成效滿意度、人際互動滿意度、職場環境滿意度三者，依據 Dawis 和 Lofquist 的理論，在教學成效方面屬於個人因素，職場環境及人際互動則較偏向環境因素，符合本研究的理論依據，而且此量表是依照「教師」此職業量身訂做，因此，選用此量表做為研究工具之一，然梁畢玲（2005）所發展的「教師職業滿意度量表」此份問卷是針對國小教師做調查研究，而本研究是針對國民中學教師所做之調查研究，國小階段的教師與國中階段的教師，面對學生性質有所不同，且教學性質亦有所差異，國小教師偏向包班制，而國中教師則偏向分科制，這些差異皆可能造成國中教師與國小教師的職業滿意度有所差異，因此，本研究依照問卷調查所得國中教師結果重新分析信效度，並賦予不同的名稱。詳細信效度如下說明。

### （一）信度

本量表的信度考驗如下表：

表 3-2-1 教師職業滿意度量表各分量表信度考驗

層面	題號	Cronbach $\alpha$
學生互動滿意度	1、2、3、4、5、6	.805
職場環境滿意度	7、8、9、10、11、12 16、17、18、19	.865
家長互動滿意度	13、14、15	.803

根據 DeVellis 於 1911 年提出的觀點， $\alpha$  值介於 .65 至 .70 之間是最小可接受值， $\alpha$  值介於 .70 至 .80 之間是相當好， $\alpha$  值介於 .80 至 .90 之間則是非常好（吳明隆，2003）。因此，此量表的信度非常良好。

## （二）效度

在效度方面，本測驗採用主成分分析法(principal component analysis)分析，進行斜交轉軸法(direct oblimin)強制萃取來進行分析，將其分成三個因素，經因素分析後，跑出三個因素分別為，第1-6題為一因素、第7-12題與16-19題為一因素、第13-15題為一因素。一一進行題目省視發現，1-6題為一因素合理，因為此六題皆與學生互動管理有關；7-12題與16-19題為一因素亦為合理，因皆與教師工作教學環境有關；13-15題都與家長互動有關，因此自成一因素亦為合理；最後，將三個因素分別命名為「學生互動滿意度」、「職場環境滿意度」、「家長互動滿意度」。分析結果如下：



表3-2-2 教師職業滿意度量表因素負荷分析結果

因素名稱	正式題號	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
學生互動滿意度	1我對學生的學業表現，感到滿意	.603	6.68	35.15
	2我對學生的行為表現，感到滿意	.710		
	3我對教學能順利完成，感到滿意	.635		
	4我對自己和學生在課堂上的互動情形，感到滿意	.774		
	5學生對我所表示感謝的回饋，我感到滿意	.725		
	6對學生常規紀律的處理，我感到滿意	.727		
職場環境滿意度	7對使用教學方法的自主性，我感到滿意	.603	1.98	10.41
	8教學中能得到學習與成長，我感到滿意	.570		
	9每天工作所處理雜務情形，我感到滿意	.493		
	10每天花在工作上的時間，我感到滿意	.524		
	11校方對我的教學能力的肯定，我感到滿意	.715		
	12對學校行政部門能提供教學所需的設備與資源，我感到滿意	.698		
	16目前同事對我教學相關工作的支持與肯定，我感到滿意	.735		
	17目前與同事間相互信任的程度，我感到滿意	.658		
	18與校長的關係，我感到滿意	.827		
19與校長及主任們的互動，我感到滿意	.831			
家長互動滿意度	13家長對我班級經營措施的支持，我感到滿意	-.643	1.56	8.18
	14家長提供我教學上的協助，我感到滿意	-.690		
	15與家長的關係，我感到滿意	-.627		

### (三) 計分方式

本研究之「教師職業滿意度量表」填答記分方式採用李克特四點量表，分為教學成效滿意度、職場環境滿意度以及人際互動滿意度三個部份，在此三部分，勾選完全同意者給四分、勾選同意給三分、勾選不同意給兩分、勾選完全不同意者則給一分，得分越高者表示該敘述與填答者的感受符合程度越高；反之則越低。

### 第三節 資料蒐集方式

本研究主要採取調查法，且大多採取郵寄調查法，除大台北地區的中正國中、龍門國中、南門國中、金華國中、南山高中親自收發問卷，其它地區則採用郵寄問卷方式進行問卷調查。

本研究在決定研究工具「LOHAS 生活型態問卷」後，將測驗內容加以排版，並加入受試者基本資料，於民國一百年三月期間，將台灣本島分成五大區進行分層隨機抽樣的樣本分配數，而五大區之內的學校選擇則採用立意取樣法，找尋熟識的國中教師幫忙收發問卷。以大台北區 150 份、北區 100 份、中區 150 份、南區 150 份及東區 50 份發放問卷，發放總問卷數 600 份，在一百年四月底時總共回收問卷 512 份，回收率達 85.33% ，有效率達 91.19%。

表 3-3-1 不同地區樣本數比較表

地區別	發放樣本數	有效樣本數	百分比
大台北區	150	111	23.8
北區	100	85	18.0
中區	150	114	24.2
南區	150	124	26.3
東區	50	38	8.1

## 第四節 資料處理與分析

本研究於正式問卷回收之後，對問卷調查所得有效樣本資料以 office 軟體 2007 版的 excel、和 SPSS12.0 中文版以及 R 統計軟體加以整理，統計考驗之顯著性皆採  $\alpha=.05$  之水準，並用以下方式進行資料處理與分析。

### 一、指數的建立

#### (一) 指數編製原理

本研究使用之「LOHAS生活型態問卷」是透過指數的建構而成，即是個別屬性之配分的累積。其建構指數的四大步驟如下：

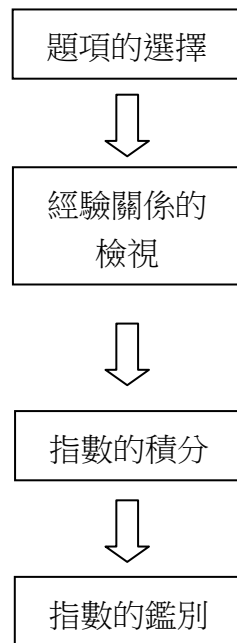


圖 3-5-1 指數建立四大步驟圖

資料來源：整理自劉鶴群等譯，2010。

#### (二) 指數建立方式

根據上述指數基本步驟原則，LOHAS 生活型態問卷運用人工智慧方式依據上述步驟建立指數，本論文援用加大柏克萊統計博士鄭振和所發展結合 Logistic Regression 及 CART 的主幹節點權重回歸 Regression on

Weighted-Nodes in Key-Branches 之統計方法，並以其與林正昌教授共同發展之工作環境定位系統(HRK)之樂活生活模式為實務分析基礎（參見陳嘉鳳、陳李綢、林正昌、樊雪春、鄭振和，2011）。

以下按照指數建立步驟說明如下：

## 1、題項的選擇

「LOHAS生活型態問卷」的總題數共有25題，然而，在指數建立之中，不會所有題目都使用，而是會根據所要建立指數的特性，選擇有先關聯的題目來建立指數。

本測驗在進行相關題目的選擇上，是以CART（Classification And Regression Trees）決策樹的統計方式建立。CART 是1984年由Breiman, Friedman, Olshen 與 Stone 提出，利用二元問題將資料分成兩類，底下再依據不同測試題目，層層進行分類，位於最上方的題目，通常對於分類的影響性最大，底下題目的影響性則依層逐漸變小。測試的題目通常稱為樹的中間節點，而測試的結果可分為左右兩邊分支，最底下的分類結果則稱為葉部節點（曾憲雄、蔡秀滿、蘇東興、曾秋榮與王慶堯，2005）。

舉例來說，以選擇房子的第一條件做為中間節點，若選擇社區環境與人文氣息歸到左邊分支，選擇房屋大小與室內裝潢則歸到右邊分支，左右分支在各自選擇不同題目做為節點，層層下去則可得到最後葉部節點的分類結果。而各個中間節點所使用的分類題目，即加入指數建立的題目選擇之中。

## 2、經驗關係的檢視

經驗關係的檢視指的是所選擇題目之間的關聯性，根據CART決策樹進行題目的選擇之後，針對所選出來的題目應該要做表面效度的審查，以及邏輯的審視分析。

CART統計方式依據二元分類的不同，可以跑出不同的決策樹，題目的選擇也

會有所差異，此時，便要檢視題目之間的關聯性與邏輯性，以決定選用哪一組題目能夠最具有效度。

舉例來說，工作調適底下分為：1.容忍調適 2.反應改革 3.離開環境 4.轉換跑道，將此四種狀況分為兩類，共有12種不同類型，然有些類型明顯並不具有意義性，例如容忍調適與離開環境分為一類、反應改革與轉換跑道分為一類，此種分類法顯然不具邏輯性與意義，因此，扣除掉不具意義性與邏輯性之分類法後，可跑出七種較具有邏輯分類的不同狀況決策樹，每個決策樹所選用的題目組合也各不相同，此時，必須先決定如何分為兩類較為符合邏輯意義，再根據跑出來的決策樹，選擇最符合表面效度與邏輯關係的題目組合，如此，透過經驗關係的檢視，最終，決定出指數建立的題目組合。

### 3、指數的積分

當決定好指數建立的最佳題項組合之後，接著就要決定指數測量的兩極範圍，「LOHAS生活型態問卷」以一般人都容易接受的百分制來做為指數的範圍分布，其優點為百分制淺顯易懂、也較容易使受試者或使用者了解。

另外，每一項回答實際應配與的積分比重也是指數建立的重點工作之一，在此方面，「LOHAS生活型態問卷」則以羅吉斯迴歸(logistic regression)進行非線性迴歸，找出每個選項的配分比重，以此將每個選項進行加權計分。依林清山(1998)指出，羅吉斯迴歸是一種S型曲線的非線性迴歸，與線性迴歸相同的地方，在於都是描述一個效標變數(dependent variable)與多個自變數(independent variable)之間的關係。然而，羅吉斯迴歸適用於效標變項為二分的類別變項時，而一般多元回歸則適用於效標變項為連續變項時。檢驗該測驗，其題目選項多屬於類別變項，且前一步驟使用CART分類時，已將選項當中的類別變項分為兩類，因此，本測驗使用羅吉斯迴歸進行指數當中的各題分數配分的依據，有其適用性以及合理性。

### 4、指數的鑑別

目前，此問卷已經建立「時尚科技」、「生活品味」以及「抗壓能力」三種

指數，且目前在台灣各地公司行號以及大專院校都已進行施測，所得結果皆具有可靠性以及效度，此套題目並已建立一套工作環境定位系統並獲得專利，因此，以此方式建立指數有其可行性與可用性。基於以上理由，本研究採取「LOHAS 生活型態問卷」探討國中教師工作調適的可能狀況，並建立國中教師工作調適指數。

在效度驗證方面，本研究乃採取兩種方式進行指數的鑑別與效度考驗，第一種方式是對照團體法，以獨立樣本 t 考驗以及單因子變異數分析做為差異團體的效度驗證，包含學校隸屬別、性別團體以及不同職務別的差異考驗。第二種方式是以皮爾森積差相關，檢驗教師工作調適指數以及工作滿意度之間的關聯程度；以及教師工作調適指數與科技時尚、生活品味與抗壓指數三者間的關聯程度，並以此做為效度驗證的方法之一。

## 二、效度驗證方法

效度係指測驗分數的正確性，指測驗能夠測量到所想要測量潛在特質的程度。亦即根據測驗使用目的的有效性，測驗能夠達到某種目的程度（郭生玉，2004）。

### （一）本研究的效度驗證方式

本研究採用效標關聯效度以及建構效度兩類方式做為效度驗證方式，詳述如下：

#### 1、效標關聯效度方面

由於測驗目的是得知國中教師「目前」的工作調適狀況，因此使用同時效度檢驗，依據 Dawis 和 Lofquist (1984) 的理論，工作滿意度是工作調適的主要指標，因此，採取梁畢玲 (2006) 所編制的「教師職業滿意度量表」做為效標，了解其與教師工作調適方式之間的關聯性，並以此檢驗教師工作調適指數的效度。

依據效標選擇標準，合適的效標必須具有適切性、信賴性（信度要高）以及實用性三類，用此三項標準檢驗以梁畢玲 (2006) 所編制的「教師職業滿意度量表」做為效標的合適程度。

(1)、適切性：與所欲衡量特質應接近，依據 Dawis 和 Lofquist (1984) 的理論，工作滿意度是工作調適的主要指標，因此，以「教師職業滿意度」做為效標有適切性，且符合教師此職業的特性。

(2)、信賴性：外在效標本身信度要高，「教師職業滿意度量表」共分為教學成效滿意度、人際互動滿意度、職場環境滿意度三者，Cronbach  $\alpha$  值皆在.80 至.90 之間，依郭生玉 (2004) 的觀點，在人格測驗來說，此信度頗高。

(3)、實用性：梁畢玲 (2006) 所編制的「教師職業滿意度量表」，取得容易，而且全長僅十九題，又是針對教師此職業編制，具有高實用性。

## 2、建構效度

(1)、以 Dawis 和 Lofquist (1984) 的工作適應理論，將人與環境互動分為四類：一、二類的人們傾向繼續留在原組織之中，三、四類的人們則傾向離開原組織；另外，二、三類的人偏向對於環境當中的增強物不滿足，第四類的人則可能偏向個人本身因素，選擇第一類的人，則環境與個人因素都有可能，也與長久東方的隱忍文化，而且教師此職業屬於公職有關：

A、容忍調適：調適自己的心理狀態，以適應工作環境。

B、反應改革：向組織反應，希望工作環境能夠提供部分改變。

C、離開環境：離開不適應的環境，尋找相同工作性質的其他公司或組織。

D、轉換跑道：轉換職業，尋找適合自己的新職業。

### (2)、對照團體

依照第二節文獻發現，不同性別、不同職務對於教師工作適應皆有差異，依常理判斷私立教師工作適應也會較公立教師困難，因此，學校隸屬別也列入對照團體的差異比較之中。而本研究依照不同的地區的教師比例發放問卷，而搜尋國內外文獻僅毛國楠 (1995) 針對不同地區教師調查，結果發現城鄉地區的教師工作調適確實不同。在不同性別方面，Robert (2003) 的研究亦指出女性較男性投注



更多心力在家庭之中，而不同職務狀況依毛國楠（1995）與吳政達（2001）的研究發現是否擔任行政職對於教師工作調適狀況有所差異，不同隸屬別的教師工作調適狀況則少有調查。基於上述理由，本研究以不同性別、不同學校隸屬別以及不同職務別作為對照團體的效度驗證。

## 第四章 結果與討論

本研究主要在建立國民中學教師工作調適指數，並藉由此指數來了解國民中學教師工作調適的狀況，藉由指數建立的四大步驟，包含題項的選擇、經驗關係的檢視、指數的積分以及指數的鑑別，用以建立教師工作調適指數，指數經以上四步驟建立完成之後，並且以對照團體以及教師工作滿意度量表檢視兩者間的關係，具以作為效度驗證工具之一，以下分別說明本研究指數建立的步驟與方式。

### 第一節 題項的選擇與分析

「LOHAS生活型態問卷」的總題數共有25題，然而，在指數建立之中，不會所有題目都使用，而是會根據所要建立指數的特性，選擇有相關聯的題目來建立指數。

本研究首先使用 R 軟體當中的 CART 決策樹進行二元分類，將問題題項依照各種不同形式分成兩大類，依照問卷 Q11.2 的四個答題選項 1.自我調適 2.反應改革 3.離開環境 4.轉換跑道進行分類，總共將其用以下七種方式分類，可得以下七種不同的二元分類決策圖：

一、自我調適為一類，其他三選項為一類：先以第一個選項自我調適沒什麼外在動作的選項自成一類，而其他較有外在行為動作選項，包括反應改革、離開環境、轉換跑道則為另一類，所跑出來的決策樹如下圖一：

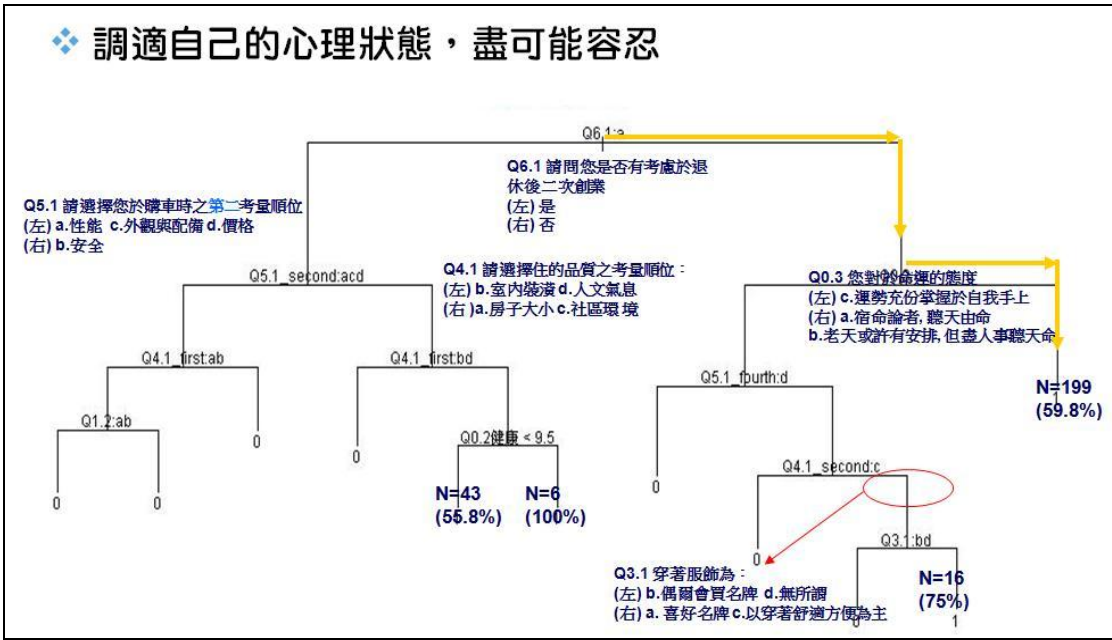


圖 4-1-1 以自我調適此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹

二、反映改革為一類，其他三選項為一類:若將第二個選項反應改革自為一類，其他三個題項包含自我調適、離開環境與轉換跑道歸為第二類，則所得決策樹如下圖：

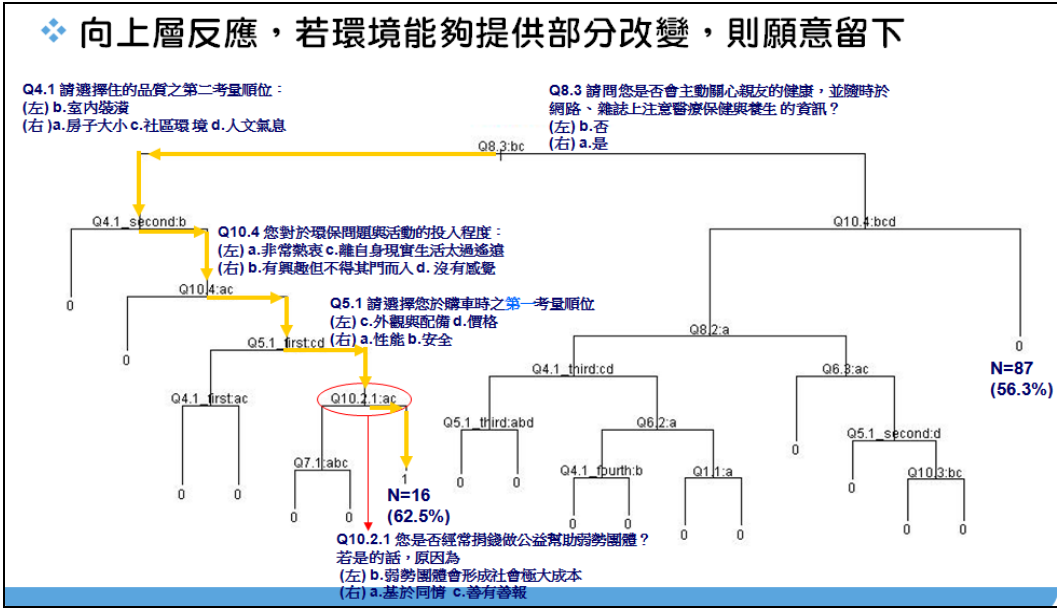


圖 4-1-2 以反應改革此選項為一類，其它三選項為一類的決策樹

三、離開環境為一類，其他三選項為一類:將第三個選項離開環境自成一類，其他三選項包含自我調適、反應改革、轉換跑道歸為另一類，則所得決策樹如下圖

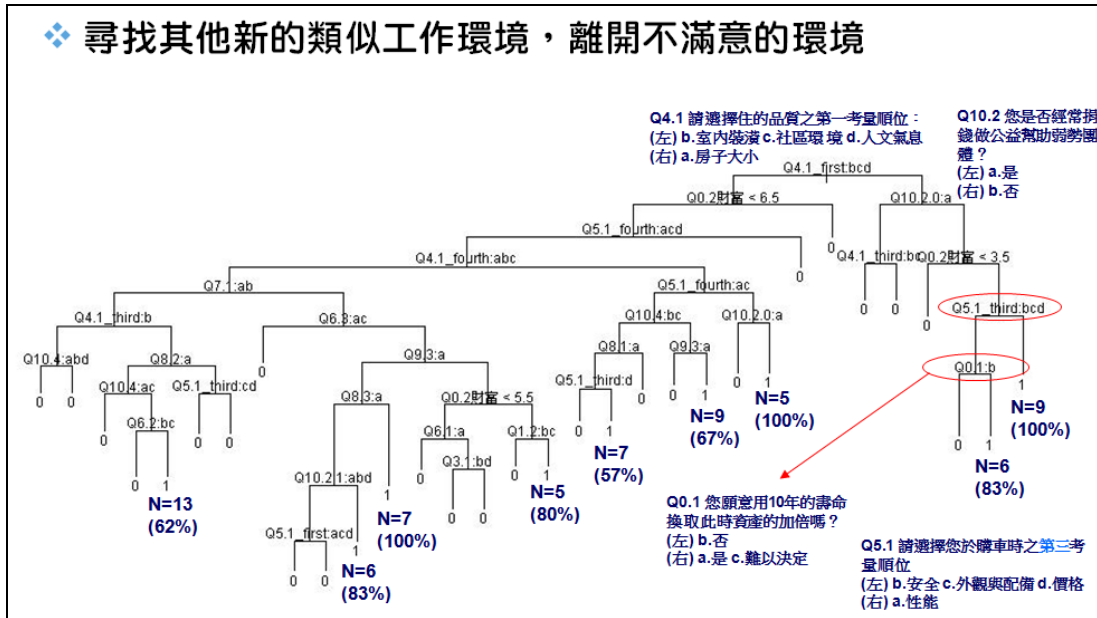


圖 4-1-3 以離開環境此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹

四、轉換跑道為一類，其他選項為一類:將第四個選項轉換跑道歸為一類，其他三個選項包含自我調適、反應改革、離開環境歸為第二類，則所得決策樹如下圖：

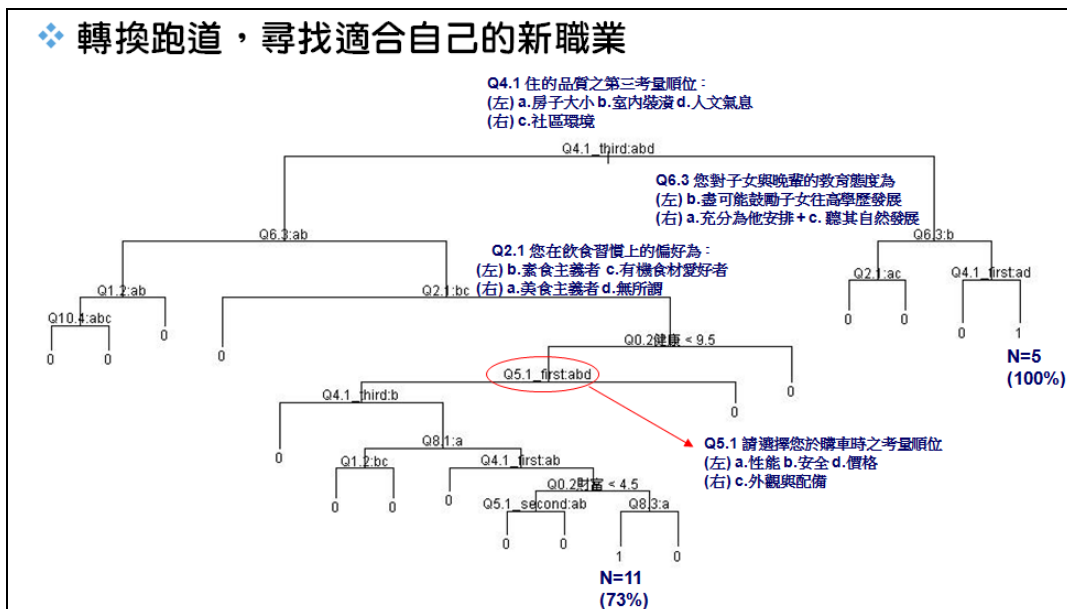


圖 4-1-4 以轉換跑道此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹

五、四個答題選項各自獨立:將四個答題選項均視為各自獨立的類別，則使用統計軟體所跑出來的 CART 圖如下：

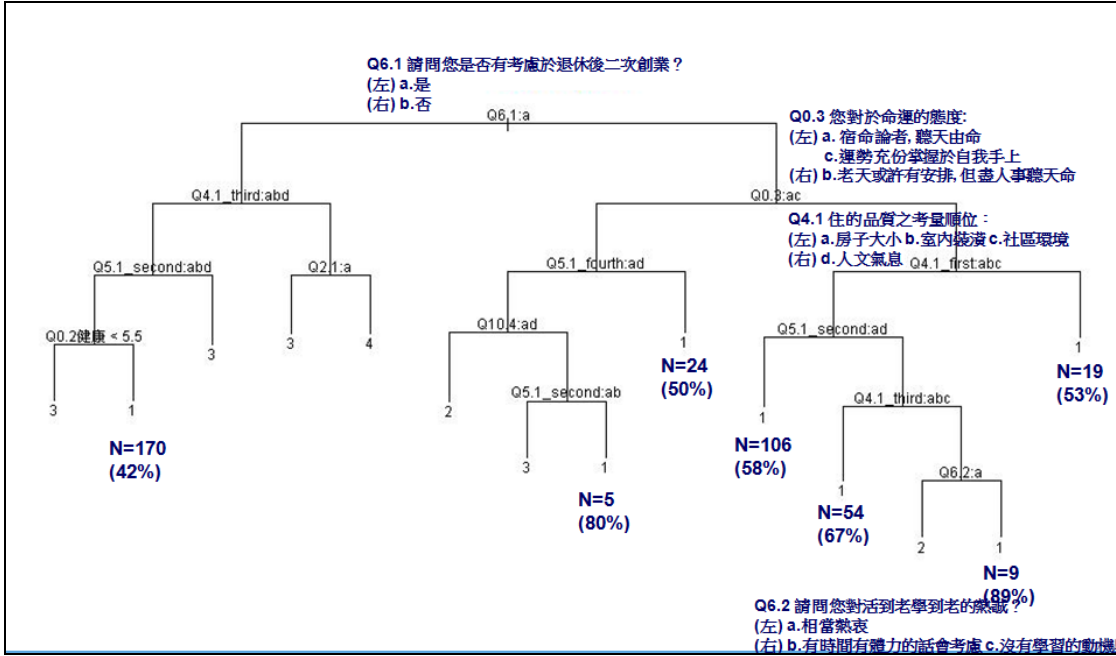


圖 4-1-5 將四選項完全獨立所得的決策樹圖

六、自我調適為一類、反應改革為第二類、離開環境與轉換跑道合併為第三類:若以個人角度出發，因為離開環境與轉換跑道皆表示個人離開了原本工作環境，因此將此兩類合併為一類。另外，對於個人來說，自我調適為自我選擇容忍，而反應改革則是個人會為自己權益出聲，若滿意則留下，因此這兩個選項對於個人來說顯著具有不同意義，將之分為獨立兩類。依照此分類方式，所跑出來的決策樹如下圖:

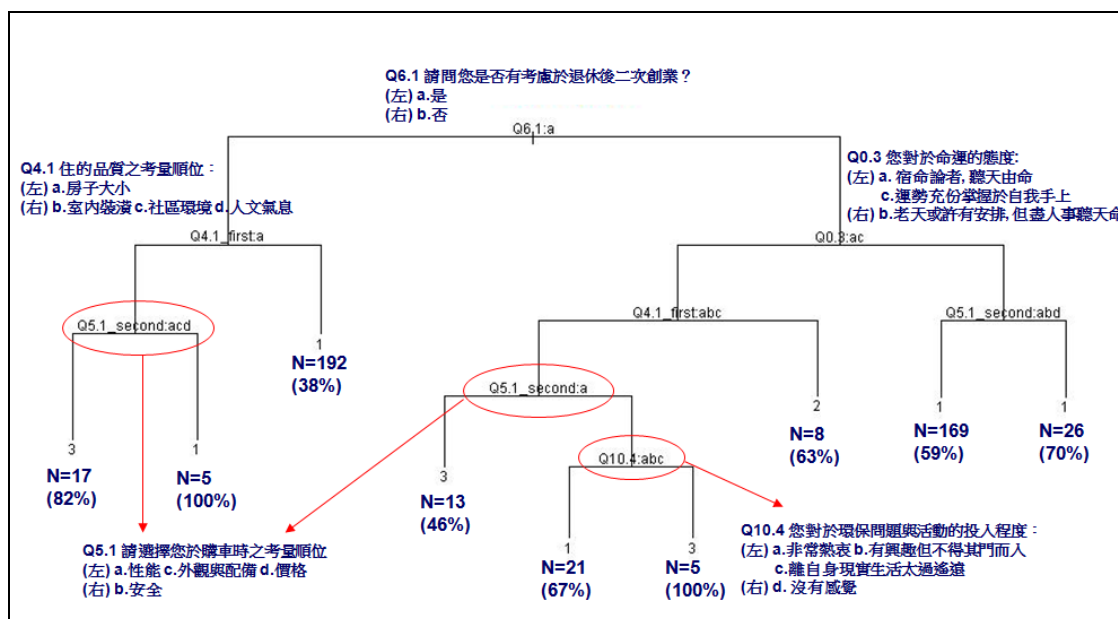


圖 4-1-6 以自我調適為一類、反應改革為第二類、離開環境與轉換跑道合併為第三類所得的決策樹圖

七、自我調適與反應改革分為一類、離開環境與轉換跑道為第二類：此分類方式是以組織角度審視，組織對於員工管理上，最在意的即是此名員工的心意決定去或留，因此若是選擇自我調適或是反應改革的員工，其心意偏向留在組織內部；反之，若選擇離開環境或是轉換跑道這兩個選項，其心意已經偏向離去，因此依照此標準將之分為兩類，所跑出來的決策樹如下圖

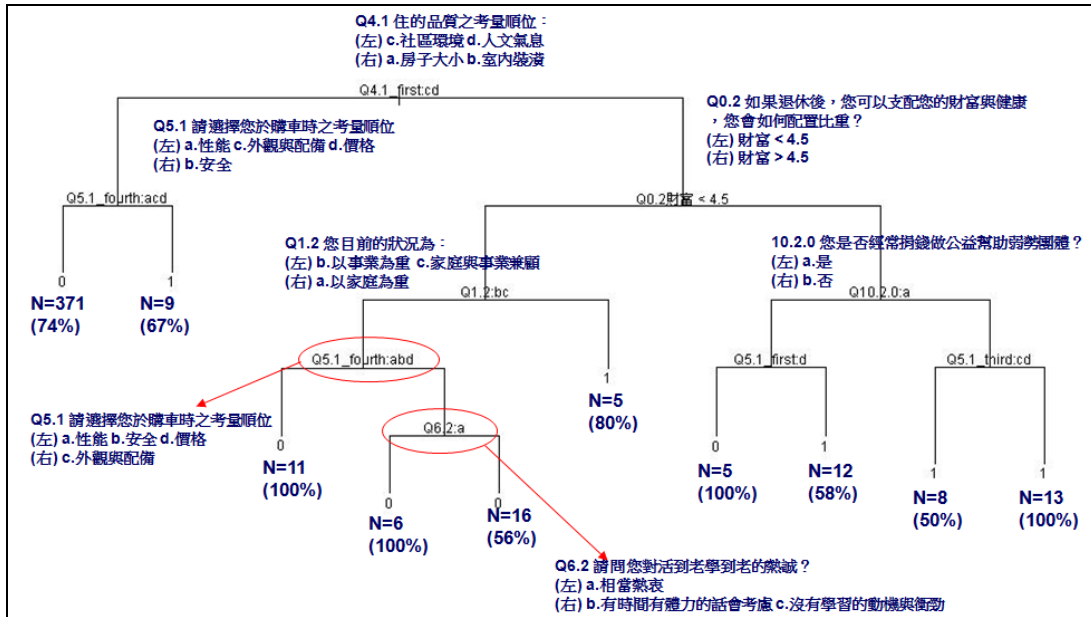


圖 4-1-7 以自我調適與反應改革分為一類、離開環境與轉換跑道為第二類所得的決策樹圖

## 第二節 經驗關係的檢視

經驗關係的檢視指的是所選擇題目之間的關聯性，根據CART決策樹進行題目的選擇之後，針對所選出來的題目應該要做表面效度的審查，以及邏輯的審視分析，即是否端視受試者回答其中一題選項，就可以幫助我們預測其如何回答另外的選項。

以下依照上一節將Q11.2面對不滿意工作環境時，個人所作的答題選項進行不同分類，所跑出來的七個決策樹圖，進行選擇題目之間的關聯性審視，做表面效度的驗證。



一、主要使用分類題目為Q6.1退休之後是否二次創業，接著使用Q0.3對於命運態度以及Q5.1購車時的第二考量順位，較下階層使用Q3.1穿著服飾著重為何Q4.1居住品質考量順位等這些題目作為分類的題目。檢示題目之間的關聯性，在主題目之中，選擇不會進行二次創業者，推論在選擇命運掌握性方面亦應偏向命運較不易掌握，有59.8的受試者皆符合此推論，因此此條路徑合理。然而若以這些題目作為分類路徑圖，可發現人數分配嚴重偏頗，主要人數都集中在黑色路線圖上199人，其他路線則加總不到70人，因此，此決策圖在此點上具有較嚴重瑕疵，較不具適用性，因此暫時不列入考慮之中。

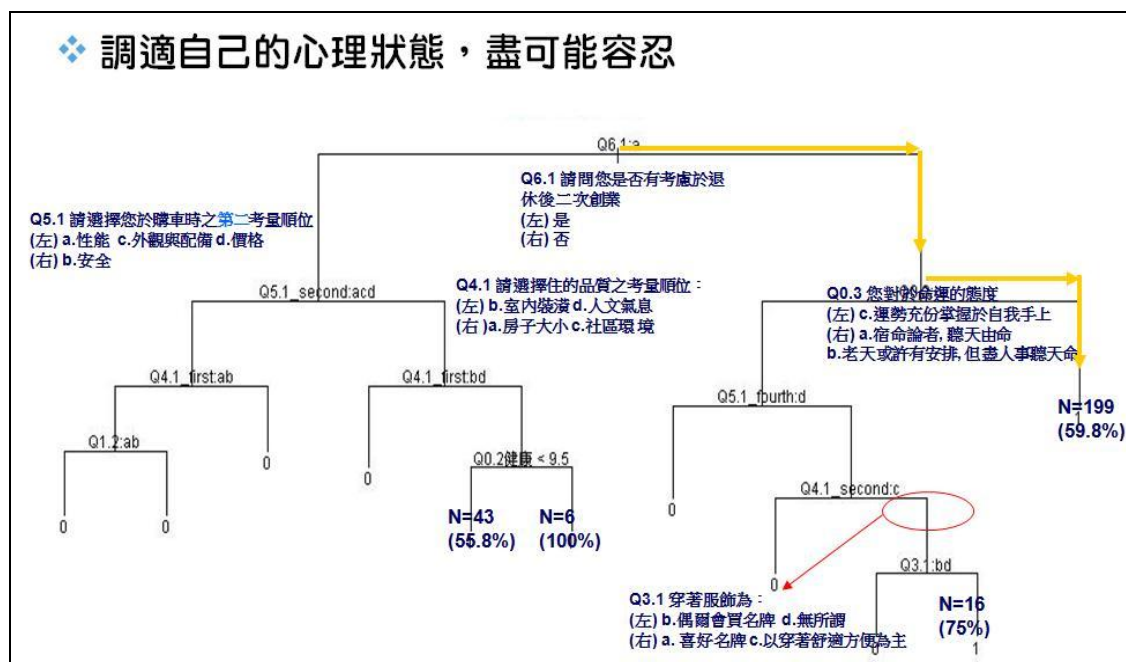


圖 4-2-1 以自我調適此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹圖

二、主要使用分類題目為Q8.3是否會主動關心親友健康並注意養生資訊，接著使用Q4.1對於居住品質第二考量順位以及Q10.4對於環保活動的投入程度，較下階層使用Q5.1購車時的第一順位考量等題目作為分類的題目。檢示題目之間的關聯性，依照左邊路徑層層往下看，在主題目Q8.3之中，選擇會進行主動關心親友健康且會留意養生資訊者，推論在選擇居住品質亦較著重在環保或社區內涵，因此第一順位應首重社區環境或是人文氣息這些偏向社區內涵的答案，然而，此題目第二順位分配卻是室內裝潢為一類，另一類選項之中包含房子大小、社區環境與人文氣息等三項，在邏輯上室內裝潢與房子大小較偏房子外在條件，應歸為一類較為合理，因此，Q8.3與Q4.1兩題目之間的經驗審視似乎較不合邏輯；接著檢視下一階層Q10.4對於環保活動的投入程度，根據所選擇居住品質的第二考量，很難推論其對於環保活動的實際推論程度，因此，此組決策樹之間所使用的題目，彼此之間的關聯性不大，依據經驗關係的檢視，表面效度欠佳，不考慮此決策樹圖。

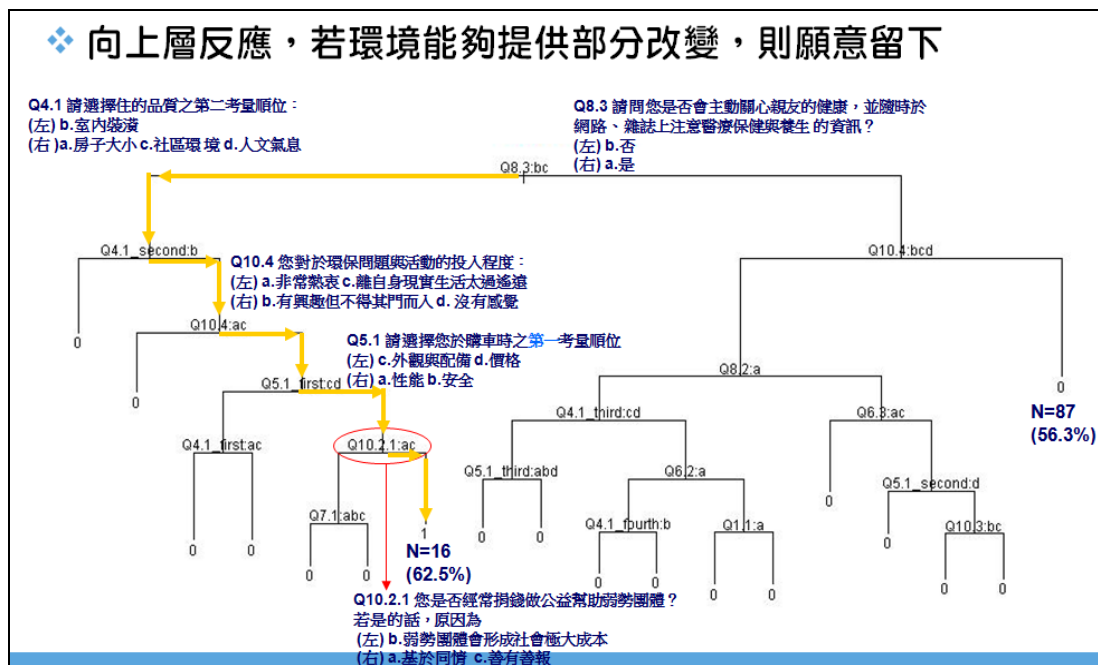


圖4-2-2 以反應改革此選項為一類，其它三選項為一類的決策樹

三、檢視此決策樹之間題目的相關聯性，主要使用分類題目為Q4.1選擇居住品質的第一順位考量，接著使用Q10.2是否經常捐錢做公益以及Q0.2對於財富與健康的選擇和重要，較下階層使用Q5.1購車時的第三順位考量及Q0.1是否願意用十年壽命換取此時資產加倍等等的題目作為分類的題目。檢示這些題目之間的關聯性，在主題目Q4.1之中，選擇第一順位考量是房子大小者，推論應較注重錢財，而其以下題目也可依此推論其價值觀是否一致，應一致選擇偏向重視錢財的答案，依照最右邊那條支線來看，的確符合此推論，正確推論率可達100與83，因此，此組題目之間彼此相關聯程度高，是其優點，然而觀看整個決策樹圖可發現，左邊支線的決策樹圖所使用題目偏多，支線太過於繁複，是其缺點，另外，分對總人數大約是70多人，有效問卷數有456份，能夠正確預測的總人數偏低亦是另一缺點，然而此題目組合的確太過於繁複，因此，亦暫不考慮此題組。

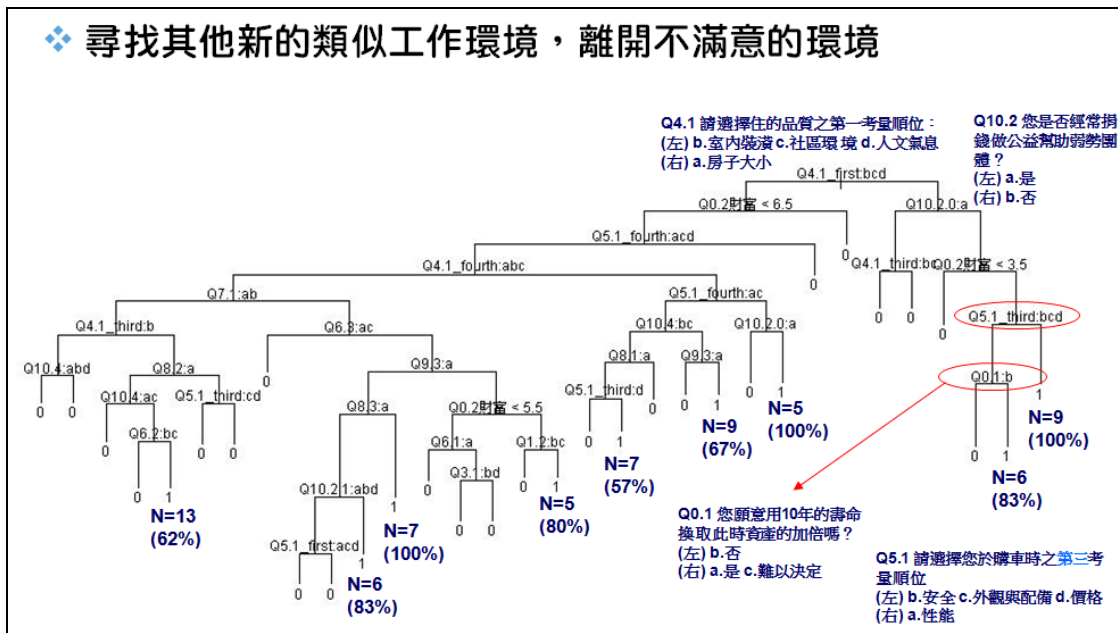


圖4-2-3 以離開環境此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹

四、以轉換跑道為一類，其他三項為一類所跑出來的決策樹圖如下，主要分類題目為Q4.1居住品質的第三順位考量，接著使用Q6.3您對子女與晚輩的教育態度為何作為次分類題，最後，則使用Q2.1飲食習慣與Q5.1購車時的第一考量順位作為較下階層的分類題目。檢視這些題目之間彼此的經驗關係與邏輯審視，可發現主要分類題目以居住品質的「第三考量」順位作為分類依據，不是太有意義，一般多以第一考量順位檢視其所重視的價值觀會較有意義，因此主要分類題目即不恰當，在往下看，對於子女教育態度與選擇房子的第三要件，兩題目之間亦難具有推測性，接著飲食習慣與對子女教育態度兩題目之間一樣難有推測性，因此，本決策樹圖中所使用的題目之間相關聯性小，也無法有效推論預測，在表面效度上不佳，暫不考慮此組題目。

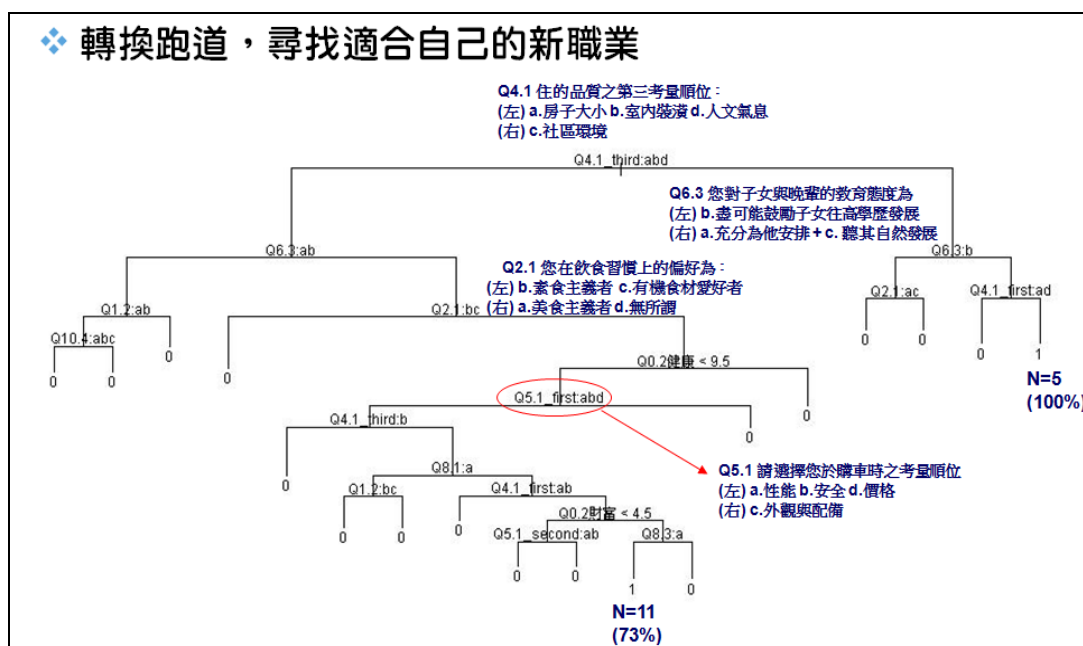


圖 4-2-4 以轉換跑道此選項為一類，其他三選項為一類的決策樹圖

五、若將四個選項獨立，所跑出來的決策樹圖如下，主要分類題目為Q6.1是否考慮退休後二次創業，接著使用Q0.3您對命運態度為何與Q4.1居住房子考量第三順位作為次分類題，接著，則使用Q5.1購車時的考量順位作為下一階層的分類題目，最後，則以您對活到老學到老的熱忱做分類題。檢視這些題目之間彼此的經驗關係與邏輯審視，可發現主要分類題目退休後無意二次創業者，在下一題項對於命運態度推論應選擇宿命論者聽天由命或是盡人事聽天命為多，然此題題項分類卻將聽天由命與充份掌握此兩個反方向的態度歸為一類，中間態度盡人事聽天命歸為一類，似乎不符合推論，另外，對於命運之態度與下一分類題，對於居住品質的考量，兩題目之間的關聯性似乎不大，也難有預測性，因此，本決策樹在表面效度表現上亦屬不佳，不考慮使用此組題目。

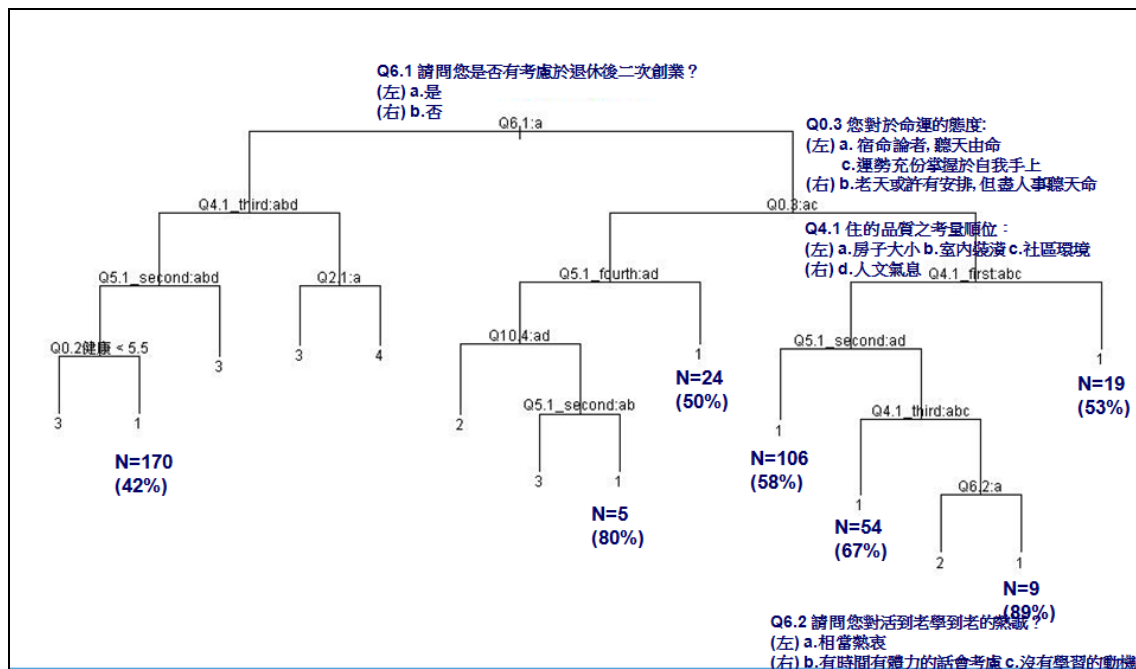


圖 4-2-5 將四選項完全獨立所得的決策樹圖

六、由下列決策樹可看出主分類題目為Q6.1退休後是否考慮二次創業，第二階層則使用Q0.3對於命運的態度及Q4.1居住品質考量的第一順位作為題目，第三階層使用Q5.1購車時的第二考量作為分類題目，最後，則使用對於環保議題與活動的投入程度作為分類題目，檢視這些題目之間的關係，退休後會二次創業者推論其對命運態度較為積極，應會選擇命運掌握自己手中，居住品質方面可能較在意房子大小，買車第一考慮可能是價格，以此檢驗下圖左邊路徑，在第二階層對於命運態度方面題項分類方式不符合預測，對於居住品質方面則與預測剛好相反，大多數人(192)選擇房子大小以外的選項，僅22人選擇房子大小，與邏輯不合；在右邊路徑方面，推論退休後不會二次創業的人對於命運可能偏向上天掌握較多，對於購車較難推論、居住品質可能著重環境及人文，環保議題此題目則較無關聯性；實際路徑圖狀況對於命運態度多偏向盡人事聽天命，符合推論，但以下階層的分類包含購車時的第二考量因素、居住品質以及環保議題則不符合推論，因此此決策圖左半部與邏輯不合，右半部則前兩題推論符合，下面題目則不太符合，因此此決策圖的表面效度尚可但仍有待加強，但可列入考慮。

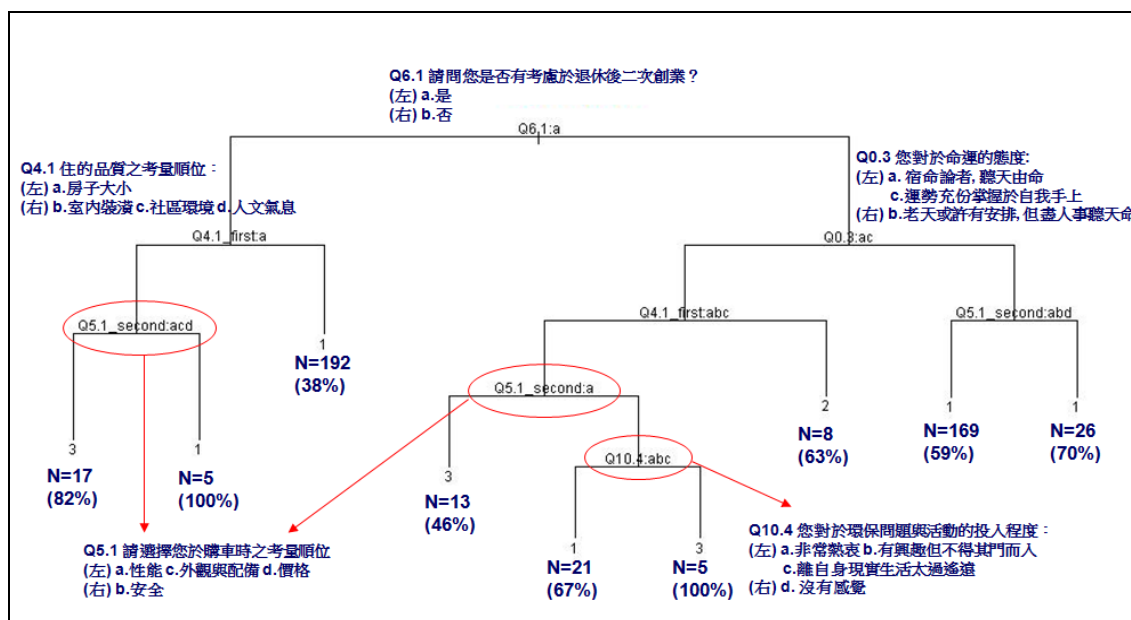


圖 4-2-6 以自我調適為一類、反應改革為第二類、離開環境與轉換跑道合併為第三類所得的決策樹圖

七、在下列決策樹圖中，主分類題目為Q4.1居住品質的第一考量順位，第二階層則使用Q0.2財富與健康的比重、Q5.1購車時的最後考量，第三階層則使用Q10.2.0是否經常捐錢做公益以及Q1.2目前是以事業或以家庭為重，第四階層則使用Q5.1購車時的第一及最後考量因素，最後，使用Q6.2對於活到老學到老的熱忱此題做為判別依據。

檢視此組題目之間的相關性，主分類題居住品質明顯分為注重內在與注重外在兩類，左邊路徑為注重內涵者，推論第二階層購車時也會多會將安全放在前面一些的考量因素，實際路線結果符合推論，因將安全放在最後考量者僅9人次。接著，觀看右邊路線，居住品質注重外在條件的人，在下一題推論其財富與健康的比例上，可能會較注重財富或兩者平均，Q0.2題項分類亦符合此推論，接著推論下一階層Q1.2，事業與家庭何者為重，較注重居家外在條件之人，可能會以事業為重或是兩者兼重為多，在Q10.2.0是否經常捐錢做公益此選項，則較可能選擇否，檢視路線分配亦符合推論，最後，在購車選擇條件上，注重外在裝潢的人推論其在購車選擇上應相同較注重外觀配備，檢視此題項分配，將外觀與配備此選項作最後最後考量者單獨一線，符合邏輯推論。因此整體而言，此組題目之間的關聯性高，彼此之間容易推論，題項之間的二元分類亦合理，判斷此決策樹題目之間的具有邏輯性，推論性高，具有表面效度，列入考慮。



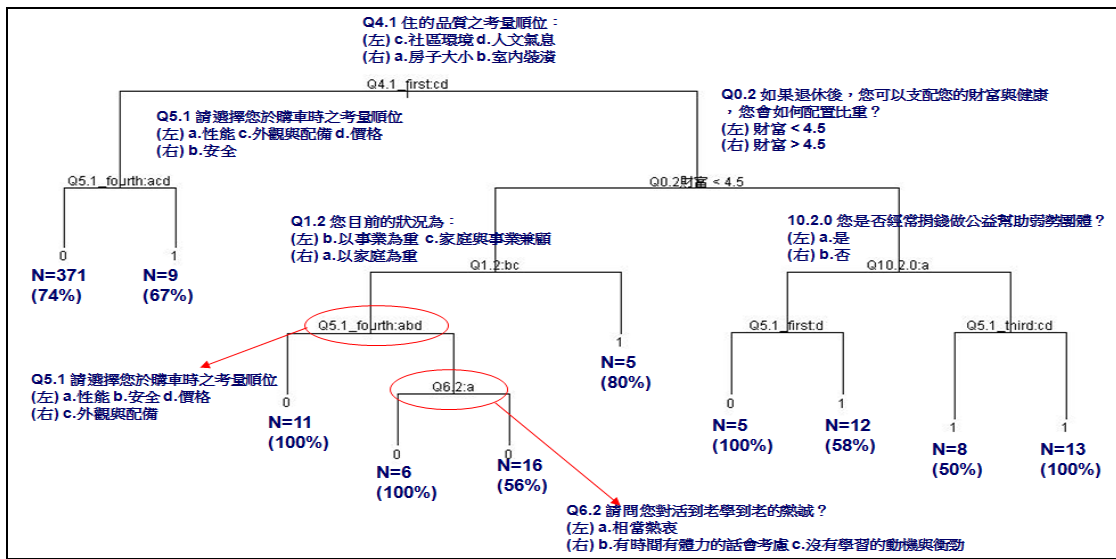


圖 4-2-7 以自我調適與反應改革分為一類、離開環境與轉換跑道為第二類所得的決策樹圖

#### 八、分對率計算

依照以上經驗關係的檢視與邏輯的推論，可發現決策樹圖六與決策樹圖七，此兩圖的題目之間，在經驗關係上較有關聯性與邏輯性存在，且較不具有重大瑕疵，決策圖六是以個人的觀點出發，分為自己獨自忍受、反應改革以及離去三種狀況；決策圖七是以組織的觀點出發，分為員工留下與員工離去此兩種狀況因此檢驗此兩組題目之間，對於分對比率的狀況分配，並取分對率高者作為本研究的組合題目。

分對率計算為一種量化的邏輯判斷方式，其計算方式為將決策樹最底層標示有1的支點百分比相加，再依相加的次數，進行除法以此計算平均分對率，所算出來的分對率百分比即代表此決策樹圖能正確分類的百分比，分對率越高，正確分類的百分比越高，亦表示此決策樹越具有代表性。



(一) 依照下圖計算分對率， $(70\% + 59\% + 67\% + 38\% + 100\%) \div 5 = 66.8\%$

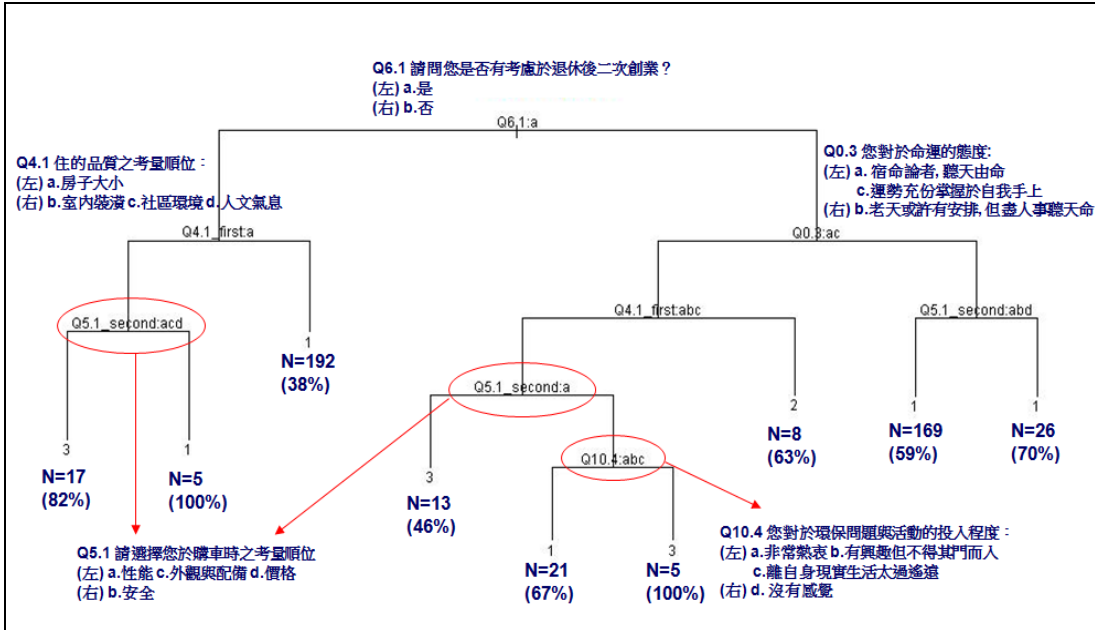


圖 4-2-6 以自我調適為一類、反應改革為第二類、離開環境與轉換跑道合併為第三類所得的決策樹圖

(二) 依照下圖計算分對率， $(100\% + 50\% + 58\% + 80\% + 67\%) \div 5 = 71\%$

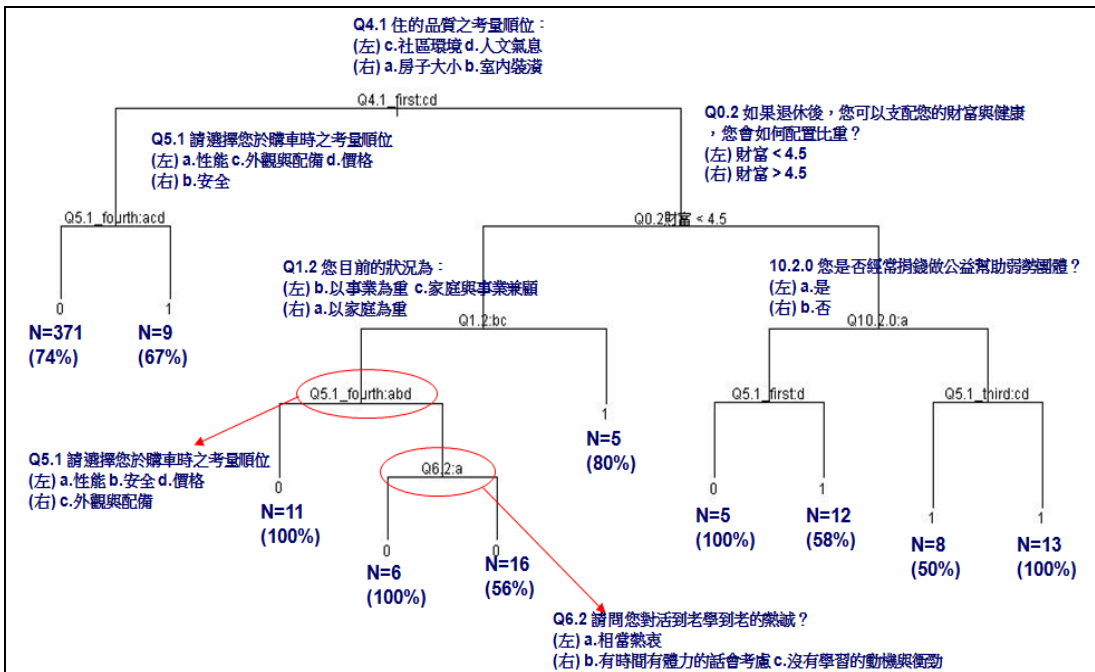


圖4-2-7 以自我調適與反應改革分為一類、離開環境與轉換跑道為第二類所得的決策樹圖

根據 CART 圖進行審視，並依照題目之間的關聯性、邏輯性與推測性判斷，在七個決策樹圖中，圖 4-2-7 以組織角度出發，答題選項分類具有合理性，且此組題目之間彼此關聯性及預測性都高，具有良好表面效度，在分對率方面，亦高達有 71%，因此本研究決定以圖 4-2-7 此組題目作為本測驗指數建立的系列題組，包含有以下六個題目：

- 1、Q0.2 如果退休後，您可以支配您的財富與健康，您會如何配置比重？
- 2、Q1.2 您目前的狀況為：以家庭為重、以事業為重、家庭與事業兼顧。
- 3、Q4.1 請選擇住的品質之考量順位：a.房子大小 b.室內裝潢 c.社區環境 d.人文氣息。
- 4、Q5.1 請選擇您於購車時之考量順位：a.性能 b.安全 c.外觀與配備 d.價格。
- 5、Q6.2 請問您對活到老學到老的熱誠？相當熱衷、有時間有體力的話會考慮、沒有學習的動機與衝勁。
- 6、Q10.2 您是否經常捐錢做公益幫助弱勢團體？ 是、否。

### 第三節 指數的積分

每一項回答實際應配與的積分比重也是指數建立的重點工作之一，在此方面，「LOHAS生活型態問卷」則以羅吉斯迴歸(logistic regression)進行非線性迴歸，找出每個選項的配分比重，以此將每個選項進行加權計分，使指數最高總分達到100分，以符合一般人對於分數的理解與接受程度。依林清山（1998）指出，羅吉斯迴歸是一種S型曲線的非線性迴歸，與線性迴歸相同的地方，在於都是描述一個效標變數(dependent variable)與多個自變數(independent variable)之間的關係。然而，羅吉斯迴歸適用於效標變項為二分的類別變項時，而一般多元迴歸則適用於效標變項為連續變項時。檢驗該測驗，其題目選項多屬於類別變項，且前一步驟使用CART分類時，已將選項當中的類別變項分為兩類，因此，本測驗使用羅吉斯迴歸進行指數當中的各題分數配分的依據，有其適用性以及合理性。

由上節分析得知，本研究所使用題目包含以下 Q0.2、Q1.2、Q4.1、Q5.1、Q6.2、Q10.2 共六題，依照個題目不同的題項選擇，經羅吉斯迴歸分析之後，給予每個題項不同的權重配分，最後將每個受試者的總分加總後，化為總分一百的分數，即得每人的工作調適指數，指數分數越低代表個人調適越好，越傾向留在組織當中；反之，若指數分數越高，則代表個人調適狀況不佳，遇見不理想的環境傾向離開組織，此時，組織可多加注意與輔導，使個人需求獲得滿足。各題目經羅吉斯迴歸分析之後，以選項 a 做為基準，選擇 a 選項代表加權值為 0，其他各個題目之間的題項配分權重如下表：

表 4-3-1 題目各選項權重配分比例

題項	權重配分
Q0.2 財富與健康的比率分配 b 財富大於 4.5	1.14
Q4.1 居住品質的第一考量順位為 b 室內裝潢	-0.13
Q4.1 居住品質的第一考量順位為 c 社區環境	-0.80
Q4.1 居住品質的第一考量順位為 d 人文氣息	-0.60
Q1.2 你目前的狀況為 b 以事業為重	-0.09
Q1.2 你目前的狀況為 c 家庭與事業兼顧	-0.37
Q5.1_first2 請選擇您於購車時之第一考量順位 b 安全	0.05
Q5.1_first3 請選擇您於購車時之第一考量順位 c 外觀與配備	-0.28
Q5.1_first4 請選擇您於購車時之第一考量順位 d 價格	-0.25
Q5.1_third2 請選擇您於購車時之第三考量順位 b 安全	0.18
Q5.1_third3 請選擇您於購車時之第三考量順位 c 外觀與配備	-0.17
Q5.1_third4 請選擇您於購車時之第三考量順位 d 價格	-0.25
Q5.1_fourth2 請選擇您於購車時之第四考量順位 b 安全	1.47
Q5.1_fourth3 請選擇您於購車時之第四考量順位 c 外觀與配備	-0.18
Q5.1_fourth4 請選擇您於購車時之第四考量順位 d 價格	0.15
Q6.22 請問你對活到老學到老的熱忱 b 有時間體力的話會考慮	-0.05
Q6.23 請問你對活到老學到老的熱忱 c 沒有學習的動機與衝動	0.55
Q10.2.02 你是否經常捐錢做公益 b 否	0.18

## 第四節 指數的鑑別

在指數的鑑別此部分，從第二章的文獻分析得知，「不同性別」、「不同職務別」以及「不同學校隸屬別」，理論上對於工作調適的狀況，應有所差異，但國內對於不同學校隸屬別—公私立此變項所做研究較少，因此本研究以此三變項作為效度驗證的方式之一。另外，依據 Dawis 和 Lofquist (1984) 的理論，工作滿意度是工作調適的主要指標，因此，採取梁畢玲 (2006) 所編制的「教師職業滿意度量表」做為效標，了解其與教師工作調適方式之間的關聯性，並以此檢驗教師工作調適指數的效度；此外，亦將潛在抗壓指數、時尚科技指數以及生活品味指數與工作調適指數求相關，更進一步進行效度驗證。

### 一、不同學校隸屬別的教師工作調適狀況

表 4-4-1 學校隸屬別對教師工作調適指數影響之獨立樣本 t 檢定摘要表

變項	組別	人數	平均數	標準差	t
	(學校隸屬別)				
工作調適指數	公立學校	379	21.41	11.93	-.65
	私立學校	93	22.45	14.13	

本研究使用獨立樣本 t 考驗探討公立學校國中教師及私立學校國中教師，其工作調適狀況是否有顯著差異，所得結果如表 4-4-1。

從分析結果可知，兩組教師於工作調適指數上之 t 值為-.65 ( $p>.05$ )，考驗結果未達到顯著，顯示學校隸屬別為公立的國中教師及學校隸屬別為私立的國中教師在工作調適指數上沒有顯著差異。

探究公立國中教師與私立國中教師兩者的工作調適狀況無顯著差異原因，可能在於本研究之私立國中教師樣本人數與公立國中教師樣本人數比例懸殊，公立國中教師人數較私立國中教師人數多了將近三百人，如此比例不均的樣本分配，在觀察兩者間的差異性時可能有失其準確度。另外，觀察私立教師標準差得知，

其標準差高達 14.13 顯示私立教師樣本數當中即可能存在有極端值，顯示私立教師當中，各自的工作調適狀況有較明顯的不一致，可能原因在於私校雖工作繁忙，但薪資所得較一般公立教師為高，擁有不同價值觀念的教師針對此點可能會有不同的調適狀況發生；而各私校的福利制度也有明顯不一，這些可能都是造成私校教師標準差較大的原因；此外，現今社會變遷，許多將小孩送至私校的家長，因是自己自願將小孩送至私校，配合度可能反而較高，這些都是可能造成公立學校教師與私立學校教師無顯著差異的原因。

## 二、不同性別的教師工作調適狀況

表 4-4-2 性別對教師工作調適指數影響之獨立樣本 t 檢定摘要表

變項	組別 (性別)	人數	平均數	標準差	t
工作調適指數	男生	155	24.56	13.57	3.50***
	女生	315	20.13	11.52	

\*\*\* $p < .001$

本研究使用獨立樣本 t 考驗探討男性國中教師及女性國中教師，其工作調適狀況是否有顯著差異，所得結果如表 4-4-2。

從分析結果可知，兩組教師於工作調適指數上之  $t = 3.50$  ( $p < .001$ )，考驗結果達到顯著，顯示性別為男生的國中教師及性別為女生的國中教師在工作調適指數上有顯著差異。由比較平均數得知，女性教師在工作調適上似乎優於男性教師，即女性教師在面對不滿意環境時，較男性教師更傾向容忍調適自己的狀態，而男性國中教師則較偏向離開原本環境。

探究女性教師較男性國中教師擁有較佳的工作調適狀況，由第二章文獻探討分析得知，在不同性別之間，男性較女性會投入更多時間在工作上，而女性雖也重視工作，但偏向在工作與家庭之間取得平衡 (Robert, 2003)。教師此份工作，

其特性為薪資穩定性高、工作時間固定、有寒暑假可以陪伴家人，這些工作特性對於女性想兼顧家庭與工作的需求頗符合，然對男性想追求工作上的成就感、事業的蓬勃發展，似乎較無法滿足或有些許限制，這可能造成女性國中教師的工作調適狀況較男性國中教師為高的原因，也符合文獻探討結果及一般人的常理認知。

### 三、不同在校職務別的教師工作調適狀況

表 4-4-3 不同在校職務別對於工作調適指數之描述性統計

在校職務別	人數	平均數	標準差
主任	20	17.85	9.20
組長	61	26.46	13.77
導師	219	20.46	11.44
專任	172	21.82	12.95
總和	472	21.62	12.38

表 4-4-4 不同職務別教師對工作調適指數之獨立樣本單因子變異數分析

變異來源	SS	df	MS	F	事後比較
組間	2015.91	3	671.97	4.48**	組長 > 導師
組內	70203.45	468	150.01		
總和	72219.36	471			

\*\* $p < .01$

從分析結果可知，不同在校職務別的教師於「工作調適狀況」( $F_{(3,468)} = 4.48$ ， $p < .01$ )有所差異，考驗結果達到顯著，顯示在校職務別不同的國中教師在「工作調適狀況」的表現上有顯著差異。另外，變異數同質性檢定並未顯著，以 Scheffe 法進行事後比較。比較結果發現，在不同在校職務別上，「導師」的工作調適狀況顯著優於教師兼「組長」的老師，其他各組教師工作調適狀況則類似，並無顯

著差異。

根據第二章文獻分析，毛國楠（1995）針對國中教師所做的調查研究指出，在不同職務方面，「兼任行政」工作的教師，比「專任」及「導師」有更佳的工作調適狀況；而吳政達（2001）以國小教師為對象，所得的研究結果也相似，「主任」層級的教師其工作滿意狀況較組長、科任教師、級任教師為高，且皆達.001的顯著水準。本研究所得結果則稍不同於毛國楠（1995）與吳政達（2001）的結果，經事後比較得知，本研究所得組長的工作調適狀況與導師的工作調適狀況有顯著差異，導師顯著優於組長。探討結果差異原因可能在於毛國楠（1995）將主任與組長合併為行政職教師，然由本研究所得結果可知即使是行政職教師，主任與組長所處理事務不相同，生活型態與壓力亦有所差別，且時代背景不一樣行政事務處理狀況亦不盡相同，因此本研究將行政職分為主任與組長，所得結果將更符合現代國中教師實際狀況。綜合探討本研究導師的工作調適狀況顯著優於組長的原因可能在於，導師雖平日忙於班上雜務，在早日修及午休時間亦必須到班觀看陪同，然與國中組長相比，組長除辦主任交代行政事務之外，亦必須授課，平日導師放寒暑假時，亦必須至校處理行政業務，另外，有些學校組長亦必須兼任導師等，這些都可能是造成組長工作調適較差的原因。

#### 四、教師工作滿意度與教師工作調適狀況關聯程度

本部份分析討論時，主要是將梁畢玲（2006）所編制的「教師職業滿意度量表」做為效標，求其與工作調適指數之間的關聯程度，以此檢驗工作調適指數是否有效度之一種方式，推估工作調適指數分數越高代表其工作調適狀況較差，其工作滿意程度應會偏低分，因此，兩者應成負相關。

依相關分析結果得知教師職業工作調適狀況與教師工作滿意度之間的相關係數為-.05（ $p=.243 > .05$ ）未達到顯著水準，顯示兩者無顯著相關。



表4-4-5 工作調適指數與工作滿意度關聯程度

N = 512	工作調適指數	工作滿意度
工作調適指數	1.00	
工作滿意度	-.05	1.00

分析兩者所得結果無相關的原因，可能在於本研究所使用的「教師職業滿意度問卷」此份問卷題目內容，與本研究所測工作調適的理論基礎有些許差異，導致所得結果無相關。

仔細探究「教師職業滿意度問卷」，其分測驗共為三類別，分別為「學生互動滿意度」、「職場環境滿意度」以及「家長互動滿意度」，在學生互動滿意度此分量表上著重在教師對於學生的學業、行為等是否滿意；在職場環境此分量表則著重在教學支持系統以及校內人際關係上；家長互動此分量表則著重於來自家長的教學支持與協助。

本研究的教師工作調適理論基礎在於個人需求與環境組織需求兩者間是否取得平衡，將影響個人的工作調適反應的狀況有所差異，在個人部分包含成就感的獲得、薪資滿意度、環境支持系統、人際互動、升遷體制以及興趣、能力的部分；在環境部分則著重在員工能力、員工配合度等等。

觀察教師職業滿意度量表，似乎較著重在個人與學生、家長、同事以及行政主管的互動，對於其他影響工作調適狀況例如薪資系統、升遷制度、工作生活型態以及個人的能力、興趣部分，這些對於個人影響重要的因素，皆無列入工作滿意度量表，亦無考慮組織的立場，因此教師職業滿意度的向度不夠，僅著重在與各種不同角色人們的互動以及工作資源此兩大領域，推論可能是造成工作滿意度與本量表工作調適指數無相關的主要原因。

### 五、三大指數與工作調適指數之間的相關

本部份分析討論時，以「LOHAS 生活型態問卷」原本已建立的三大指數，時

尚科技、生活品味以及潛在抗壓作為效標，並推估工作調適指數應與潛在抗壓此指數呈現負相關，代表抗壓指數分數越高，其工作調適狀況應該較好，工作調適指數的分數自然較低；相對地，其餘兩指數應與工作調適指數呈現無相關的狀態，如此顯示工作調適指數具有效度。

依相關分析結果得知教師職業工作調適狀況與教師潛在抗壓指數的相關係數為 $-.142^{**}$  ( $p=.002 < .01$ ) 達到顯著水準，顯示兩者達顯著負相關，即抗壓指數分數越高的人，工作調適狀況越好，工作調適指數分數越低。教師工作調適指數與教師時尚科技的相關係數為 $.070$  ( $p=.128 > .05$ ) 未達顯著水準，因此兩者間無相關存在。教師工作調適指數與教師生活品味之間的相關係數為 $.009$  ( $p=.852 > .05$ ) 未達顯著水準，兩者間無相關存在。

表4-4-6 工作調適指數與潛在抗壓指數的相關

$N = 512$	工作調適指數	潛在抗壓指數
工作調適指數	1.00	
潛在抗壓	$-.142^{**}$	1.00

$^{**} p < .01$

表4-4-7 工作調適指數與時尚科技指數的相關

$N = 512$	工作調適指數	時尚科技指數
工作調適指數	1.00	
時尚科技	$.070$	1.00

表4-4-8 工作調適指數與生活品味指數的相關

$N = 512$	工作調適指數	生活品味指數
工作調適指數	1.00	
生活品味	$.009$	1.00

由以上結果可知，若以三大指數作為工作調適指數之間的效標，潛在抗壓指數與工作調適指數之間呈現負相關，即抗壓性越高的人，在工作調適狀況上亦可能越佳，顯示本研究之工作調適指數具有聚斂效度；反之，工作調適指數與時尚科技指數與生活品味指數之間並無相關，顯示本研究所建立的工作調適指數具有區別效度。

## 第五章 結論與建議

本章主要針對本研究目的以及指數建立的結果彙整成結論，並就結論提出建議，以作為學校相關單位組織做為輔導教師之參考，以及後續相關研究可進行的方向與改善。以下就結論與建議分成兩個章節進行討論。

### 第一節 結論

本研究根據研究目的，以「LOHAS生活型態問卷」建立教師工作調適指數，使用CART決策樹分析方式將「LOHAS生活型態問卷」的題目排出許多不同題組，各個題組再依照邏輯分析以及經驗關係的檢視，找出最符合本研究建立「教師工作調適指數」所使用題目組合，接著使用羅吉斯迴歸將各題目之間的比重進行不同的權重配分，建立出屬於每個人的工作調適指數分數，最後，使用對照團體以及效標關聯效度兩種方式，進行此指數的效度驗證。綜合研究結果之分析與討論，可歸結出下列結論：

#### 一、指數建立題組選擇

依據CART決策樹的分析，本研究跑出了七個題組，然經過邏輯審查與題目間彼此的經驗分析之後，本研究選擇以組織角度出發，將自我調適與反應改革此兩選項歸為一類，代表較傾向留在原本的組織內而另一類為離開環境與轉換跑道，代表較傾向離開組織，此種分類所跑出的題組，且此題組經過分對率計算，其分對率高達71%。

因此，本研究指數建立所使用的題目包含以下 Q0.2 如果退休後，您可以支配您的財富與健康，您會如何配置比重？，Q1.2 您目前的狀況為：以家庭為重、以事業為重、家庭與事業兼顧，Q4.1 請選擇住的品質之考量順位：a.房子大小 b.室內裝潢 c.社區環境 d.人文氣息，Q5.1 請選擇您於購車時之考量順位：a.性能 b.安全 c.外觀與配備 d.價格，Q6.2 請問您對活到老學到老的熱誠？相當熱衷、有時間有體力的話會考慮、沒有學習的動機與衝勁，Q10.2 您是否經常捐錢做公益幫助

弱勢團體？是、否，總共有六個題目，每個題目選擇不同選項會有不同的權重積分，各題目選項間的權重積分則說明如下點。

## 二、題目選項的權重分配

決定建立指數所使用的題目之後，以邏輯迴歸分析將各題目之間每個選項的權重比率算出如下表，再將此分數轉為百分位數即得工作調適指數。工作調適指數越高代表調適狀況不佳，傾向離開環境；工作調適指數越低代表調適狀況佳，越傾向留在環境之中。

在第一階段選定六個題目作為本研究建立教師工作調適指數的依據之後，各題目之中包含不同選項，選擇不同的選項即得不同權重分數，各題目選項的權重分數配分如下：Q0.2如果退休後，您可以支配您的財富與健康，您會如何配置比重？選擇a.財富小於4.5則得分為0分、選擇b.財富大於4.5則得分為1.14分；Q1.2您目前的狀況為？選擇a.以家庭為重則得分為0分、選擇b.以事業為重則得分為-0.09分、選擇c.事業、家庭兼顧則得分為-0.37分；Q4.1請選擇住的品質之考量順位：選擇a.房子大小則得分為0分，b.室內裝潢得分為-0.13分，選擇c.社區環境得分為-0.80分，最後選擇d.人文氣息得分為-0.60分，Q5.1請選擇您於購車時之考量順位：選擇a.性能得分為0分，選擇b.安全得分為0.05分，選擇c.外觀與配備得分為-0.28分，選擇d.價格得分為-0.25分，Q6.2請問您對活到老學到老的熱誠？選擇a相當熱衷得分為0分、選擇b有時間有體力的話會考慮得分為-0.05分、選擇c沒有學習的動機與衝勁則得0.55分，Q10.2您是否經常捐錢做公益幫助弱勢團體？選擇a是則得0分、選擇b否則得0.18分。

在計算完每人的分數之後，再將之換算為百分位數，目的為使一般人更容易接受也更容易閱讀。

## 三、效度驗證

### (一)對照團體驗證

#### 1、學校隸屬別

以學校隸屬別作為對照團體發現，公立學校國中教師工作調適指數與私立國中教師工作調適指數之間並無差異。

## 2、性別

以性別作為對照團體發現，女性的工作調適狀況較男性為佳，且考驗結果達顯著差異，即女性教師在面對不滿意環境時，較男性教師更傾向容忍調適自己的狀態，而男性國中教師則較偏向離開原本環境，與第二章文獻探討分析，在不同性別之間，男性較女性會投入更多時間在工作上，而女性雖也重視工作，但偏向在工作與家庭之間取得平衡（Robert，2003）的結果相符，可見本工作指數具有效度。

## 3、職務別

以職務別作為對照團體發現，導師的工作調適狀況較組長為佳，且考驗結果達顯著差異，即擔任導師的教師在面對不滿意環境時，較擔任組長教師更傾向容忍調適自己的狀態，而擔任組長的國中教師則較偏向離開原本環境，與第二章文獻探討分析，兼任行政職的教師工作調適狀況較佳的結論有所不同（毛國楠，1995；吳政達，2001），然進一步分析可知，兼行政職教師包含主任與組長，因此本研究將組長此職務分開探討更具代表性，亦發現組長除兼行政工作外，亦必須授課，有些甚至還得兼導師，身兼數職的結果，可能是造成其工作調適狀況最差的可能原因。

### (二)效標效度考驗

本研究之效標選擇之一為梁畢玲（2006）所編制的「教師職業滿意度量表」，考驗結果兩者無相關。

以「時尚科技」、「生活品味」與「潛在抗壓」三大指數做為效標，發現工作調適指數與潛在抗壓指數呈現負相關，顯示抗壓指數越高的人，工作調適狀況越佳，工作調適指數具有聚斂效度；工作調適指數與時尚科技與生活品味指數間則無相關，顯示工作調適指數具有區別效度。

## 第二節 建議

依據本研究之調查結果，提供以下建議給學校組織相關單位輔導教師之用、日後相關研究及相關人員之參考。

### 一、針對工作調適指數不佳教師積極輔導：

教師此份工作，影響甚鉅，教師不僅可以影響學童身心健康與人格發展，更是學童們的楷模與模仿對象，因此，若一位教師工作調適狀況不佳，進而影響其心理健康，不僅影響學童的教育更會影響學校校譽。

因此，校方組織可參考此份工作調適結果，針對分數較高的教師進行了解，根據每位教師狀況進行適當輔導，除了組織提供適當幫忙與協助以滿足其需求之外，組織更可及早發現不適任教師，輔導其轉換跑道或改變環境，如此對於學生權益可更加保障，對於學校組織的穩定度也可更加提升。

### 二、教師本身可更加了解自身狀況以進行適當調適：

教師可根據指數分數所得結果，更加了解目前自己的工作調適狀況，提高警覺性，若發現分數偏高且自身狀況的確較差時，可找適當管道求助與宣洩，以達身心平衡與健康，或更加仔細思考自己面對教師此職業的困境所在，找出解決之道。

### 三、研究對象的加深及加廣

本研究是針對國民中學教師所做的工作調適指數建立，在對象加深方面，建議可加入國小教師、高中教師，建立更加具有完整性的教師工作調適指數。

此外，可蒐集更廣的對象，建立各種不同職業類別人們的工作調適指數狀況，可從而比較各職業類別之差異性與異同性，其他企業組織更可依照此工作調適指數了解員工適應狀況，進一步後續輔導留在組織之中，或是將其輔導至更適合的其他職業類別。

#### 四、效標的重新選擇

本研究尋找的效標—梁畢玲（2006）所編制的「教師職業滿意度量表」，偏重在教師的人際互動與教學資源的滿意度上，而忽略了其他如薪資、升遷系統、福利措施以及退休制度等其他影響教師此職業滿意度的重要需求點與考量點，因此，建議未來若進行相關研究時，若依然以工作滿意度量表作為工作調適的效度驗證工具，在選擇工作滿意度問卷時，其滿意度包含的面向應盡可能寬廣且應包含更多代表該職業的基本特性與需求，可能作為效度驗證的結果將會更佳準確且恰當。



## 參考文獻

### 壹、中文部份

公視晚間新聞(2010)。現代教師果真難當 甄試五次很普遍。取自新聞大字報網站：<http://twy.zhreader.com/2010/06/9-1.html>，2011年3月31日。

王派土(2003)。桃園縣國民小學組織文化與教師工作滿意度之相關研究。國立新竹師範學院進修部學校行政碩士班碩士論文。

文超順(2007)。宜蘭縣國民中小學超額教師處理意見調查之研究。學校行政雙月刊，48，276-299。

毛國楠(1995)。國中教師的樂觀信念、自我效能、對壓力的認知評估、因應方式與工作調適及身心健康的關係。教育心理學報，28，177-194。

毛國楠(1995)。淺談教師壓力測量的幾個問題。測驗與輔導，130，2666。

方祥州(2006)。國小初任教師工作期望、工作適應與自我效能之研究。國立花蓮教育大學國民教育研究所碩士論文。

朱倣儀(2003)。國民中學教師其生活型態與休閒參與之關係研究-以台北市為例。國立東華大學觀光暨遊憩管理研究所碩士論文。

呂重毅(2010)。花蓮地區國民中學兼任行政教師成就動機、情緒智力與工作滿意度之研究。慈濟大學教育研究所教學碩士論文。

邱永祥(2001)。影響高職特教班畢業生工作適應相關因素之研究。國立彰化師範大學特教研究所碩士論文。

吳明隆(2003)。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。

吳芝儀(2001)。生涯輔導與諮商：理論與實務。嘉義：濤石。

吳政達(2001)。知識管理在學校行政之應用。教育學刊，17，219-232。

- 別蓮蒂 (2000)。生活型態白皮書。台北：商周。
- 林清山 (1998)。多元羅吉式迴歸係數的最大可能性估計、顯著性考驗以及多元羅吉式迴歸分析模式的適合度考驗。測驗年刊，45，181-200。
- 河南商報 (2011)。12%受訪教師不在選擇當老師，壓力大待遇低。取自大河網：<http://tw.news.chinayes.com/Content/20100908/kcbm7i0om8n1k.shtml>，2011年3月31日。
- 林宜玄、翁美惠 (1994)。我國高級中等學校初任教師工作困擾及解決方式之研究。學校行政，53，101-121。
- 郭生玉 (1994)。教師工作壓力對工作心厭的影響。測驗與輔導，122，2664-2666。
- 郭生玉 (2004)。教育測驗與評量。台北：精華。
- 陳雅利 (2005)。臺北市綜合高中學校行政人員工作適應之研究。國立台北科技大學技術與職業教育研究所碩士論文。
- 陳嘉鳳、陳李綢、林正昌、樊雪春、鄭振和 (2011)。從生活態度探索職涯的發展輔導—樂活量表(LOHAS for youth)施測結果與分析。教育部99補助大專校院辦理生涯輔導工作實施計畫研究報告。
- 陳彰儀 (1986)。不同生活型態的職業婦女之壓力與休閒型態、婚姻滿足及工作滿足三者關係之差異。教育與心理研究，9，27-72。
- 陳玉華 (2003)。國中教師生活滿意度與職業倦怠關係之探討~以中、南部公立國中教師為例。大葉大學工業關係學系碩士班碩士論文。
- 徐朝愷 (2005)。國民中學初任教師初任教師及其影響因素之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
- 張火燦 (1998)。策略性人力資源管理。台北：揚智。
- 張玉茹 (1997)。社會變遷中國中教師角色的扮演。教育資料文摘，229，34-53。

- 張春興（1994）。**教育心理學：三化取向的理論與實踐**。台北市：東華。
- 張德銳、丁一顧、陳育吟（2003）。初任教師導入方案：一個亟待推動與研究的教改方案。**初等教育學刊**，14，83-108。
- 梁福鎮（2006）。我國教師專業發展的現況、問題與對策。**教育科學期刊**，66（2），77-90。
- 梁畢玲（2006）。**國小教師生活型態、專業認同與職涯滿意度之關係研究**。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 許原嘉（2002）。**國民中學身心障礙資源班教師工作滿意度調查研究**。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文。
- 教育部統計處（2011）。**國中教師人數統計**。取自教育部網站：  
<http://www.edu.tw/statistics/>，2011年3月31日。
- 項程鎮、賴筱桐（2011）。**摸學生下體 國中前生教組長休職1年**。取自奇摩新聞網站：<http://tw.news.yahoo.com/>，2011年12月31日。
- 馮莉雅（1997）。國中教師角色衝突、專業成長與教學效能相關之研究。**教育資料文摘**，235，160-175。
- 黃德祥（2008）。**青少年發展與輔導**。台北：五南。
- 黃義良（2000）。國中小初任教師工作壓力與調適取向之研究。**國民教育研究學報**，6，269-298。
- 曾明基、張德勝（2010）。國民小學超額教師適應困擾量表之編製暨複合效度檢定。**教育與多元文化研究**，2，135-165。
- 曾憲雄、蔡秀滿、蘇東興、曾秋榮、王慶堯（2005）。**資料探勘 Data Mining**。台北市：旗標。
- 葉重新（2001）。**教育研究法**。台北：心理。
- 鄭德芳（1998）。**輔導教師工作性格、工作環境與工作適應之相關研究**。國立高

雄師範大學輔導研究所碩士論文。

鄭熙彥（1987）。國小教師生活型態、服務精神與其參與社區發展工作之角色期望的關係。國立臺灣教育學院，10，71-120。

鄭可偉、鄭玉卿、張德銳（2008）。教學輔導教師制度試辦學校推動力成之研究。初等教育學刊，29，85-112。

蔡翠娥（1994）。台北市國小教師工作壓力、因應方式與工作滿意度之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。

謝寶梅（1991）。初任教師的特質與困難。國教輔導，30(5)，50-56。

羅綸新（2002）。中等學校初任教師工作適應與輔導需求之調查研究。台東師院學報，13(下)，107-136。

方世榮譯（1987）。統計學（原作者：Johnson R.）。臺北：遠流。

吳芝儀譯（1997）。生涯發展的理論與實務（原作者：V. G. Zunker）。台北：揚智。

李茂興譯（1998）。生涯諮商：理論與實務（原作者：S. S. Richard著）。台北：弘智。

楊孟麗、謝水南譯（2003）。教育研究法—研究設計實務（原作者：Jack R. F. & Norman E. W.）。台北：心理。

劉鶴群等譯（2010）。社會科學研究方法（原作者：Babbie Earl R.）。台北：雙葉。

顧忠華譯（1993）。社會學的基本概念（原作者：Weber M.著）。台北：遠流。

## 貳、西文部份

- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-differences Model and Its Applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Divins, B. (1991). *The Hidden Factor in Early Fields Experience Teachers' Perception of the Quality of Life at Work*. Indiana University.
- Engel, J. F., Blackwell R. D., & Miniard, P. W. (1993). *Consumer Behavior* (7th ed.) Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Gay, L. R., & Airasian, P. (2000). *Educational research : Competencies analysis and application* (6thEd.), Englewood Cliffs, NJ. : Prentice-Hall.
- Lazer, W. (1963). *Life style concepts and marketing*. In S. Greyserm (Ed.), *Toward scientific marketing*(pp.140-151). Chicago : American Marketing Association.
- Plummer, J. T.,(1974)The concept and application of life style segmentation. *Journal of Marketing*, 38, 33-37.
- Philip B., Adam F., & Shantha R. (2008) Introduction: Aging and the Multifaceted Influences on Adaptation to Working Time. *Chronobiology International*, 25(2 & 3), 155–164.
- Robert, M. O. (2003). The Emerging Mutable Self: Gender Dynamics and Creative Adaptations in Defining Work, Family, and the Future. *Social Forces*. 82(1), 1-34.
- Robert, M. K., & Ming, M. C. (2010). Effects on Teachers efficacy and Job Satisfaction:Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*. 102(3), 741-756.
- Rubin & Babbie (1993). *Research Method for Social Work*. CA : Brooks/ Cole.

- Steven, D. B. & Robert W.L. (2005). *Career Development and Counseling: putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley and Son.
- Super, D. E. (1980). Career Education and the Meaning of Work. *Monograph on Career Education*. Washington ,D.C. : The Office of Career Education ,U.S. Office of Education.
- Sobel, M. (1981). *Lifestyle and social structure, concepts, definitions, and analysis*. New York: Academic Press.
- Sigtona H.(2009). Men’s Work–life Conflict: Career,Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas. *Gender, Work and Organization*. 16(1), 98-123.
- Wind, Y., & Green, P. E. (1974). Some conceptual, measurement, & analytical problems in life Style research. In W. D. Wells (Ed.), *Life style & psychographics* ,pp 36-54. Chicago: American Marketing Association.
- Wells, D. W., & Tigert, D. J. (1971). Activities, interests & opinions. *Journal of Advertising Research*, 11(4), 27-35.
- Yeppoon,. (2007, August 27). 18th International Symposium On Shiftwork and Working Time. *Shiftwork International Newsletter*. Retrieved December 31, 2011, from [https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:ztUV8LNEmxgJ:www.workingtime.org/Content/Documents/Document.ashx%3FDocId%3D95050+Yeppoon\(2007\)+18th+International+Symposium+on+Shift+Work+and+Working+Time,&hl=zh-TW&gl=tw&pid=bl&srcid=ADGEESgbapviHvnJXy4qZbhfhvySh-9RMoPWcReBP3MTO7or9fZN7l\\_y9AkSFgY00M7DdIyvjNcz8fk-F8g7PC7WvwqA3xyz3SmfLuyLZhYET-pfuSDpsWTa9NWh9P1vHDLNHNkw51A7&sig=AHIEtbTRmSErbD7OCURpYrWz4YuGCHIEnA](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:ztUV8LNEmxgJ:www.workingtime.org/Content/Documents/Document.ashx%3FDocId%3D95050+Yeppoon(2007)+18th+International+Symposium+on+Shift+Work+and+Working+Time,&hl=zh-TW&gl=tw&pid=bl&srcid=ADGEESgbapviHvnJXy4qZbhfhvySh-9RMoPWcReBP3MTO7or9fZN7l_y9AkSFgY00M7DdIyvjNcz8fk-F8g7PC7WvwqA3xyz3SmfLuyLZhYET-pfuSDpsWTa9NWh9P1vHDLNHNkw51A7&sig=AHIEtbTRmSErbD7OCURpYrWz4YuGCHIEnA)

## 國中教師生活型態與工作調適狀況調查問卷

親愛的老師您好：

這是一份探討有關教師生活型態以及工作調適狀況的問卷，目的在了解您對教職這份工作的滿意程度，您的意見十分寶貴，您所提供的資料僅供學術研究之用，請您安心回答，謝謝您的協助。

國立台灣師範大學教育心理與輔導學系

指導老師：陳李綢、林正昌博士

研究者：歐陽幸雅 敬啟

中華民國一百年三月

### 壹、基本資料

1. 服務學校：公 私立 \_\_\_\_\_國民中學(高級中學附設國中部)
2. 性別： (1)男  (2)女
3. 年齡： (1)20-30  (2)31-40  (3)41-50  (4)51 以上
4. 任教年資： (1)三年以下(含三年)  (2)四...十年  (3)十一年以上
5. 最高教育程度：專科畢業 大學畢業 碩士班畢業 博士班畢業
6. 婚姻狀況：已婚 未婚 其他\_\_\_\_\_
7. 工作地點：大台北地區(台北市、新北市)  
北部(基隆、桃園、新竹)  
中部(大台中、彰化、雲林、南投、苗栗)  
南部(嘉義、大台南、大高雄、屏東)  
東部(宜蘭、花蓮、台東)
8. 學校規模：12 班以下 13~59 班 60 班以上
9. 在校職務：教師兼主任 教師兼組長 級任導師 專任教師
10. 任教領域：語文領域 數學領域 社會領域 綜合領域  
藝文領域 英文領域 健體領域 特教領域  
自然與科技領域

貳、問卷內容-以下題目皆為單選，請選擇一個最接近您狀況的答案

**Q0：人生觀**

(1) 您在退休(55歲)時，有一定的資產(退休金加長期理財規劃財富)，您願意用10年的壽命換取此時資產的加倍嗎？

是  否  難以決定

(2) 如果退休後，您可以支配您的財富與健康，您會如何配置比重？

(財富與健康加總必須等於12，且 $1 \leq \text{財富} \leq 10$ ， $1 \leq \text{健康} \leq 10$ ，財富及健康均為整數)

[財富, 健康] = [ \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ ]

(3) 您對於命運的態度：

宿命論者，聽天由命  老天或許有安排，但盡人事聽天命

運勢充份掌握於自我手上

**Q1：事業、興趣、家庭的權衡**

(1) 請問您目前的事業是否有與您的興趣相結合？

是  否

(2) 您目前的狀況為： 以家庭為重  以事業為重  家庭與事業兼顧

**Q2：食**

(1) 您在飲食習慣上的偏好為：

美食主義者  素食主義者  有機食材愛好者  無所謂

**Q3：衣**

(1) 穿著服飾為： 喜好名牌  偶爾會買名牌  以穿著舒適方便為主

無所謂

**Q4：住**

(1) 請選擇住的品質之考量順位：a. 房子大小 b. 室內裝潢 c. 社區環境 d. 人文氣息

\_\_\_\_\_ > \_\_\_\_\_ > \_\_\_\_\_ > \_\_\_\_\_。(重要性由高至低，如：a>b>c>d)

**Q5：行**

(1) 請選擇您於購車時之考量順位：a. 性能 b. 安全 c. 外觀與配備 d. 價格

\_\_\_\_\_ > \_\_\_\_\_ > \_\_\_\_\_ > \_\_\_\_\_。(重要性由高至低，如：a>b>c>d)

**Q6：育**

(1) 請問您是否有考慮於退休後二次創業？

是  否

(2) 請問您對活到老學到老的熱誠？

相當熱衷  有時間有體力的話會考慮  沒有學習的動機與衝勁

(3) 您對子女與晚輩的教育態度為

充分為他安排  盡可能鼓勵子女往高學歷發展  聽其自然發展

**Q7：樂**



(1) 請問您的休閒娛樂型態為：

- 大自然戶外活動為主  以室內修身養性為主 (如：園藝、聽音樂、...)  
 看電視、上網  無規律，隨興之所至

#### Q8：健

(1) 請問您是否有長期規律的運動？

- 是  否

(2) 請問您是否有定期做健康檢查？

- 是  否

(3) 請問您是否會主動關心親友的健康，並隨時於網路、雜誌上注意醫療保健與養生的資訊？

- 是  否

#### Q9：藝

(1) 請問您是否經常參與藝文活動？

- 是  否

(2) 請問您是否認為藝術教育會對一個人的品德有重要的影響？

- 是  否

(3) 請問藝術品的鑑賞是否為您的興趣或嗜好？

- 是  否

#### Q10：德

(1) 請問您是否認為美國盛行的社區服務教育非常重要？

- 是  否

(2) 您是否經常捐錢做公益幫助弱勢團體？

- 是  否

若是的話，原因為

- 基於同情  弱勢團體會形成社會極大成本  善有善報

(3) 您認為子女教育要達到優質的人格與視野的養成，最需要強調的根本重點為：

- 誠實負責  有愛心  積極進取  明辨是非

(4) 您對於環保問題與活動的投入程度：

- 非常熱衷  有興趣但不得其門而入  離自身現實生活太過遙遠  
 沒有感覺

#### Q11：工作調適

(1) 請問就您目前的工作狀況，整體而言是否讓您滿意？

- 滿意  不滿意

(2) 假設有一天，工作環境產生令您不滿意的狀況，您最可能會以下列何種方式因應？

- 調適自己的心理狀態，盡可能容忍  
 向上層反應，若環境能夠提供部分改變，則願意留下  
 尋找其他新的類似工作環境，離開不滿意的環境  
 轉換跑道，尋找適合自己的新職業

(背面尚有題目)

## 職業滿意度

填答說明：以下題目是想瞭解您對教師此份工作的滿意程度，請依個人真實感受填答。每題共有四個選項，其中「4」代表完全同意、「1」代表完全不同意，4至1之間為一連續量表，請選擇一個適當的□打“✓”。


	完全 同意	同 意	不 同 意	完 全 不 同 意
	4	—————→		1
1. 我對學生的學業表現，感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我對學生的行為表現，感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我對教學能順利完成，感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我對自己和學生在課堂上的互動情形，感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學生對我所表示感謝的回饋，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 對學生常規紀律的處理，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 對使用教學方法的自主性，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 教學中能得到學習與成長，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 每天工作所處理雜務情形，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 每天花在工作上的時間，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 校方對我的教學能力的肯定，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 對學校行政部門能提供教學所需的設備與資源，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 家長對我班級經營措施的支持，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 家長提供我教學上的協助，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 與家長的關係，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 目前同事對我教學相關工作的支持與肯定，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 目前與同事間相互信任的程度，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 與校長的關係，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 與校長及主任們的互動，我感到滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

~~~~~請確認每題皆有填答，再次感謝您的協助~~~~~

## 附錄二

### 量表使用同意書

茲 同意國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士班研究生歐陽幸雅，基於學術研究需要，使用本人所編製之「教師職業生涯滿意度量表」做為碩士論文的研究工具。

立書同意人簽名： 

中華民國：一〇一〇年 四 月 一 日