

國立臺灣體育運動大學運動管理學系碩士班
碩士學位論文

嘉義縣國小教師休閒運動參與對
工作壓力與工作績效之研究

The Effect of Recreational Sports Participation on
Perceived Work Stress and Job Performance of Primary
School Teachers in CHIAYI County



研究生：蔡雅玲 撰
指導教授：黃彥翔 博士

中華民國一零二年六月
臺中市

論文名稱：嘉義縣國小教師休閒運動參與對工作壓力與工作績效之研究

總頁數：196頁

院系所組別：國立臺灣體育運動大學運動管理學系碩士班

畢業時間及提要別：101學年度第二學期碩士學位論文提要

研究生：蔡雅玲

指導教授：黃彥翔博士

中文摘要

本研究旨在探討嘉義縣國小教師休閒運動參與、工作壓力與工作績效之現況與關聯性，及比較不同人口背景變項之國小教師休閒運動參與、工作壓力與工作績效之差異性。本研究以嘉義縣國小教師為研究對象，採用分層隨機取樣方式進行問卷調查，總計發送 645 份問卷，回收有效問卷 502 份，回收率達 78%。依據實際調查回收資料，進行描述性統計、t 考驗、單因子多變量變異數分析、雪費（Scheffe）事後比較、皮爾森積差相關、典型相關及結構方程模式等統計方法進行資料分析。研究結果發現：不同人口背景變項在休閒運動參與、工作壓力與工作績效上有顯著差異；工作壓力和工作績效具有顯著相關影響；休閒運動參與對工作壓力沒有直接影響；休閒運動參與對工作績效沒有直接影響；休閒運動參與對工作壓力與工作績效並沒有中介的效果。本研究所得之結果希望可以作為政府在制定相關政策，學校在制定相關課程時、及教師個人在生活行為規劃上的參考，以達到減低教師工作壓力提高工作效率之效益。

關鍵詞： 休閒運動參與、工作壓力、工作績效

Title of Thesis : The Effect of Participation in Recreational Sports on Perceived Work Stress and Job Performance of Primary School Teachers in CHIAYI County

Name of Institute : Department of Sport Management, National Taiwan University of Physical Education and sport

Graduate date: June 2013

Degree Conferred: M.P.E.

Name of student: Tsai Yai-Ling

Advisor: Dr.Huang Yen-Hsiang

Abstract

The purpose of this research aimed to investigate the current status and relationships among Participation in Recreational Sports, Perceived Work Stress and Job Performance of Primary School Teachers in Chiayi County, and analyze the differences of demographic variables upon Participation in Recreational Sports, Perceived Work Stress and Job Performance. A survey applying with the convenience sampling was conducted to collect data by sending questionnaires to 645 subjects teaching in the elementary school of Chiayi county. Of the 645 questionnaires, 502 were valid responded corresponding with a 78% of return rate. To analyze the data, the descriptive statistics, t-test, one-way MANOVA, Scheffe's methods, canonical correlation and LISREL were utilized. After the analysis, the results of this study found that: A significant differences on different demographic variable among Participation in Recreational Sports, Perceived Work Stress and Job Performance were found. Perceived Work Stress was positively correlated with Job Performance while the indirect effect of Participation in Recreational Sports toward work stress and job performance was not significantly existed. Hopefully, the results of this study could be beneficial to government on the development of related policies, to school on the development of related curriculum and to teachers on ones' management of personal recreational behaviors.

Keywords : Participation in Recreational Sports, Perceived Work Stress, Job Performance

謝誌

一本論文的生成，不似個人抒發情感即可，必需是知識的累積、資料的整理以及情感上的支持才有辦法完成。面對這樣一個研究計劃，我需要具備許多能力，而這些能力的習得我必需感謝在研究所的這段時間內師長們對我在專業領域上的協助，首先非常感謝我的指導教授黃彥翔主任在論文上的耐心指導與協助，並時常鼓勵我們，正向的看待我們，讓我對這個研究有信心；感謝林房儂教授在統計上的指導，讓我面對量化研究無所懼；感謝林文郎教授對於論文各章節的形成，清楚明白的解說；感謝王慶堂教授導引我們思考問題，擁有個人看法；感謝口試委員王瓊霞博士、黃士魁博士對於論文提供寶貴的建議及鼓勵。

除了專業領域的協助，在資料的整理或寫作遇到瓶頸時，我非常感謝鍾升學姐、同班同學慶瑩及蕙嫻的幫忙，你們無私的指導與幫忙，令我感念萬分。另外我要感謝祥和國小的欽哲校長和所有老師們，謝謝你們的精神鼓勵，還有協助發放問卷，以及對論文提供看法；感謝運管所同班同學們大家同甘苦共患難、情義相挺；感謝好友家竹、美吟、雅惠、詩美、淑媚、燕惠、佳惠、秀萍……等人（族繁不及備載）的精神支持，在此致上誠摯的謝意，有你們相伴真好。

最後要感謝的是我的外子政儒，謝謝你提供我論文的想法、在我失意難過時當我的心靈導師；更感謝我的夫家、娘家所有人在寫論文的這段時間對我的協助與鼓勵，讓我專心完成我的課業；也感謝兩個寶貝女兒庭瑄和芷琳的體諒，媽咪終於可以陪你們看書、旅遊了。

~衷心感謝所有幫助和鼓勵我的人~

蔡雅玲 謹誌

2013年6月

目錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
謝誌	iii
目錄	iv
表目錄	vi
圖目錄	ix
第壹章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	4
第三節 研究問題	4
第四節 研究假設	5
第五節 研究範圍與限制	6
第六節 名詞操作性定義	6
第七節 研究重要性	7
第貳章 文獻探討	8
第一節 教師工作壓力及相關研究	8
第二節 休閒運動參與及相關研究	32
第三節 工作績效及相關研究	48
第四節 工作壓力與工作績效相關研究	56
第五節 休閒運動參與對工作壓力與工作績效之影響	61
第六節 本章總結	63
第參章 研究方法	65
第一節 研究架構	65
第二節 研究假設	67
第三節 研究流程	70
第四節 研究對象	72
第五節 研究工具	73

第六節 資料處理與分析	90
第四章 結果與討論	92
第一節 受試者基本資料分析	92
第二節 不同背景變項之國小教師休閒運動參與之分析	95
第三節 不同背景變項之國小教師工作壓力之分析	111
第四節 不同背景變項之國小教師工作績效之分析	123
第五節 國小教師休閒運動參與、工作壓力與工作績效之相關分析	133
第六節 研究假設之驗證	149
第五章 結論與建議	154
第一節 結論	154
第二節 建議	158
參考文獻	
中文部分	164
英文部分	178
附錄一：預試問卷	183
附錄二：正式問卷	191

表目錄

表 2-1-1 國內外研究對壓力定義彙覽表.....	10
表 2-1-2 國內外研究對工作壓力定義彙覽表.....	13
表 2-1-3 國內外研究對教師工作壓力定義彙覽表.....	16
表 2-1-4 國內外研究對教師工作壓力之衡量整理表.....	29
表 2-2-1 休閒運動定義彙覽表.....	35
表 2-3-1 國內外研究對工作績效定義彙覽表.....	50
表 2-3-2 國內工作績效研究文獻彙覽表.....	52
表 2-4-1 國內工作壓力與工作績效之研究文獻一覽表.....	59
表 3-4-1 正式施測學校數及人數統計情形.....	72
表 3-5-1 預試樣本資料統計表.....	77
表 3-5-2 工作壓力量表項目分析摘要表.....	78
表 3-5-3 工作壓力量表因素分析摘要表.....	82
表 3-5-4 工作壓力量表信度分析摘要表.....	83
表 3-5-5 休閒運動參與內部一致性摘要表.....	85
表 3-5-6 內部一致性信度係數評鑑參考範圍.....	85
表 3-5-7 工作績效量表項目分析摘要表.....	86
表 3-5-8 工作績效量表因素分析摘要表.....	88
表 3-5-9 工作績效量表信度分析摘要表.....	89
表 4-1-1 正式樣本基本資料分析表.....	92
表 4-2-1 受試者休閒運動參與各因素構面得分情形表.....	96
表 4-2-2 不同性別之國小教師在休閒運動參與各因素構面之差異情形.....	97
表 4-2-3 不同年齡之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表.....	99
表 4-2-4 不同年齡之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表.....	100
表 4-2-5 不同婚姻狀況之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表.....	101
表 4-2-6 不同婚姻狀況之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表..	102
表 4-2-7 不同子女狀況之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表.....	103
表 4-2-8 不同子女狀況之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表..	104

表 4-2-9 不同家庭型態之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表.....	105
表 4-2-10 不同家庭型態之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表	106
表 4-2-11 不同任教年資之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表.....	107
表 4-2-12 不同任教年資之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表	108
表 4-2-13 不同現任職務之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表.....	109
表 4-2-14 不同現任職務之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表	110
表 4-2-15 不同背景變項教師休閒運動參與之驗證結果總表.....	111
表 4-3-1 受試者工作壓力各因素構面得分情形表.....	112
表 4-3-2 不同性別之國小教師在工作壓力各因素構面之差異情形.....	113
表 4-3-3 不同年齡之教師工作壓力之多變量變異數分析摘要表.....	115
表 4-3-4 不同年齡之教師工作壓力各構面之多變量變異數分析摘要表.....	115
表 4-3-5 不同婚姻狀況之教師工作壓力之多變量變異數分析摘要表.....	116
表 4-3-6 不同婚姻狀況之教師工作壓力各構面之多變量變異數分析摘要表.....	116
表 4-3-7 不同子女狀況之教師工作壓力之多變量變異數分析摘要表.....	117
表 4-3-8 不同子女狀況之教師工作壓力各構面之多變量變異數分析摘要表.....	118
表 4-3-9 不同家庭型態之教師工作壓力之多變量變異數分析摘要表.....	119
表 4-3-10 不同家庭型態之教師工作壓力各構面之多變量變異數分析摘要表.....	119
表 4-3-11 不同任教年資之教師工作壓力之多變量變異數分析摘要表.....	120
表 4-3-12 不同任教年資之教師工作壓力各構面之多變量變異數分析摘要表.....	121
表 4-3-13 不同現任職務之教師工作壓力之多變量變異數分析摘要表.....	122
表 4-3-14 不同現任職務之教師工作壓力各構面之多變量變異數分析摘要表.....	122
表 4-3-15 不同背景變項教師工作壓力之驗證結果總表.....	123
表 4-4-1 受試者工作績效各因素構面得分情形表.....	124
表 4-4-2 不同性別之國小教師在工作績效各因素構面之差異情形.....	125
表 4-4-3 不同年齡之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表.....	126
表 4-4-4 不同年齡之教師工作績效各構面之多變量變異數分析摘要表.....	126
表 4-4-5 不同婚姻狀況之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表.....	127
表 4-4-6 不同婚姻狀況之教師工作績效各構面之多變量變異數分析摘要表.....	127

表 4-4-7 不同子女狀況之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表.....	128
表 4-4-8 不同子女狀況之教師工作績效各構面之多變量變異數分析摘要表.....	129
表 4-4-9 不同家庭型態之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表.....	129
表 4-4-10 不同任教年資之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表.....	130
表 4-4-11 不同任教年資之教師工作績效各構面之多變量變異數分析摘要表.....	130
表 4-4-12 不同現任職務之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表.....	131
表 4-4-13 不同現任職務之教師工作績效各構面之多變量變異數分析摘要表.....	132
表 4-4-14 不同背景變項教師工作績效之驗證結果總表.....	133
表 4-5-1 國小教師之休閒運動參與及工作壓力之相關分析摘要表.....	134
表 4-5-2 國小教師之休閒運動參與及工作績效之相關分析摘要表.....	136
表 4-5-3 工作壓力與工作績之典型相關分析摘要表.....	140
表 4-5-4 本研究假設模式之潛在變項.....	144
表 4-5-5 本研究假設模式之觀察變項.....	145
表 4-5-6 潛在自變項對潛在依變項之直接效果.....	146
表 4-5-7 潛在自變項對潛在依變項之間接效果.....	148
表 4-5-8 潛在自變項對潛在依變項之總合效果.....	148
表 4-6-1 研究假設驗證結果彙整表.....	151

圖目錄

圖 2-1-1 壓力模式圖.....	9
圖 2-1-2 工作壓力的程序模式圖.....	12
圖 2-1-3 Kyriacou & Sutcliffe 教師工作壓力模式圖.....	19
圖 2-1-4 Moracco & McFadden 教師工作壓力模式圖.....	21
圖 2-1-5 Tellenback, Brenner & Lofgren 教師壓力模式圖.....	23
圖 2-2-1 休閒、休閒活動與休閒運動關係圖.....	34
圖 2-4-1 壓力影響工作績效的關係模式.....	57
圖 3-1-1 研究架構圖.....	65
圖 3-3-1 研究流程圖.....	71
圖 3-5-1 問卷建構流程圖.....	89
圖 4-5-1 工作壓力與工作績效之典型相關分析圖.....	141
圖 4-5-2 研究假設模型圖.....	143
圖 4-5-3 工作壓力、休閒運動參與與工作績效徑路分析圖.....	147

第壹章 緒論

本研究透過問卷調查法，以探討嘉義縣國小教師休閒運動參與對工作壓力及工作績效之影響情形，並提出結論及建議。本章共有七節：第一節是研究背景與動機；第二節是研究目的；第三節是研究問題；第四節是研究假設；第五節是研究範圍與限制；第六節是名詞操作性定義；第七節是研究的重要性。

第一節 研究背景與動機

多數人花大量的時間和精力在工作上，上班時間幾乎都超過八小時，甚至更長的時間，工作量的增加以及面臨的突發事件，使得各行各業都有壓力。對教師這個行業來說，在當前社會的生態，舉凡教學環境、家庭型態、社會變遷、文化多元、政策變動等因素之下，便也遭遇諸多的教學挑戰。教師有多重角色，一方面要負責教導學生知識的學習、品格的養成、人際互動關係的協調及生活智能的培養；一方面也要協助學校組織運作順利，配合各處室要承辦的業務；一方面要面對學生家長，做親師間的溝通互動。而隨著社會型態改變，在學生心目中、在家長的眼裡，甚至社會上對教師行業的觀點也好，教師的地位已不同以往，因此，教師的使命及工作量隨之增加是必然現象。謝金青（1992）認為，教師的角色應有：專業角色、社會角色及教學角色。在如此多重角色的扮演下，便形成教師角色壓力的來源，因此在角色扮演的過程中可能會產生難以兼顧、緊張、壓力感及挫折感的感受。教師處於現今教育民主化

及教學專業化的期許、教育環境體系複雜多元的情況，再加上所扮演的角色時有衝突的情形下，使其工作似乎存在一種壓力，故希望藉此研究探討嘉義縣國小教師工作壓力的現況及差異情形成為研究動機一。

然而，Rozanski, Blumenthal 與 Kaplan (1999) 的研究已經證實，高度的壓力是引起心肌梗塞的原因，這也就是2002年，交通大學傳出三位教授，先後在半個月內因癌症或不明原因猝死的主因（許鷹珠，2003）。這個事件明顯的指出工作壓力與健康有著絕對的關係。行政院衛生署最新公布資料也顯示國人十大死因中，死因為腦血管疾病、心臟疾病、糖尿病的人數比率明顯增加，而這些疾病又被稱為「文明病」，罹患者的年齡也有愈來愈年輕的傾向，許多研究顯示這些疾病和生活中缺乏休閒運動有相關。

隨著社會結構的改變，過去人們辛勤的工作乃為求溫飽，無暇思索「休閒」生活；之後人們漸入衣食無虞之際，卻迷失了工作和生活的目標及方向。因此，為促使民眾重視健康有益的休閒活動，行政院於民國八十七年起實施隔週休二日，鼓勵國人充分的運用休閒時光以調劑工作繁忙之壓力（吳國銑、李再立、廖尹華，1998）。直至今日，有愈來愈多的公司鼓勵員工上健身房或加入健康俱樂部，原因是許多研究顯示運動能減輕壓力，提高員工的產能。有規律的運動有助於身體健康，相信運動可以增加疾病的抵抗力、身體的免疫力，除此之外，運動還可以避免情緒低潮，讓人更有活力。而運動最大的好處在促進我們的肌肉放鬆，當我們面對壓力時，我們的身體常常會變得僵硬，僵硬程度將隨焦慮時間的拉長而愈來愈嚴重，欲解除僵硬的方法就是運動，運動可以使肌肉恢復成放鬆且寧靜的

狀態(段秀玲,1995)。而 Weyerer 與 kupfer(1994) 也指出,從事規律性的運動,可增進身體健康、預防心血管疾病、防止肥胖、骨質疏鬆,並有減輕沮喪與焦慮、促進心理健康、提升生活品質等效益。教師的職業身負重任,對國家或社會來說皆是如此,在每個崗位上總是任勞任怨、不計代價、無怨無悔的付出,可是隨著時代的改變,教師擔負的角色日趨複雜,社會大眾對老師的期望提高,教師的地位和傳統已有改變,使得老師肩負更大的責任,因此教師的壓力與日俱增,沉重的壓力甚至影響教師的身體健康,由許多研究報告亦可知,壓力和缺乏運動是現代人自我免疫缺乏的主因,故教師應該利用日常閒暇時間從事休閒運動,以紓解心理壓力,放鬆身心靈,促進身體的健康,故希望藉此研究了解嘉義縣國小教師休閒運動參與的情形成為研究動機二。

然而工作壓力的形成是因人而異的,並不是所有的人都能感受到工作壓力,而每個人對工作壓力的反應程度也不盡相同。這之間不僅牽涉到教師本身人格特質的問題,也牽涉到個人對於時間的管理、做事情的能力等工作績效的問題。教師在形成工作壓力的同時,是否會連帶影響其工作績效,國內外對於工作壓力和工作績效有諸多的研究。Meglino(1977)對於工作壓力和工作績效之研究顯示,當壓力增加時,績效也會隨之增加,但工作壓力到達某一程度後,再繼續增加,則工作績效反而降低。謝政瑜(1995)也提到當職工在一種積極且樂觀的情緒時,他們的生產量可以提高百分之二,而當他們感到沮喪且消極時,他們的生產量便減少百分之七。由此可知,適當的壓力雖然可以提高組織的績效,可是當教師面對壓力來源過多、壓力負荷量過高時,這些壓力可能會造成教師在決策事情

的能力或工作的品質上有所影響。陳彰儀（1986）提到休閒運動具有解除疲勞、恢復精神和體力及提高工作績效的功能。故希望藉此研究了解嘉義縣國小教師工作績效情形及休閒運動參與、工作壓力及工作績效的關聯性成為研究動機三。

第二節 研究目的

依據上述的研究動機，本研究主要的研究目的如下：

- 一、調查嘉義縣國小教師之休閒運動參與、工作壓力及工作績效的現況。
- 二、探討嘉義縣不同的背景變項之國小教師休閒運動參與、工作壓力及工作績效之差異情形。
- 三、探討嘉義縣國小教師休閒運動參與、工作壓力及工作績效之相關情形。
- 四、探討嘉義縣國小教師休閒運動參與對工作壓力與工作績效的影響情形。

第三節 研究問題

根據研究目的，本研究提出欲探討的問題如下：

- 一、嘉義縣國小教師之休閒運動參與、工作壓力與工作績效現況為何？
- 二、嘉義縣國小教師之休閒運動參與、工作壓力、工作績效是否因個人背景變項不同而有所差異？
- 三、嘉義縣國小教師之工作壓力與工作績效是否有顯著相關？

- 四、嘉義縣國小教師之休閒運動參與及工作壓力是否有顯著相關？
- 五、嘉義縣國小教師之休閒運動參與及工作績效是否有顯著相關？
- 六、嘉義縣國小教師之工作壓力是否透過休閒運動參與顯著的影響工作績效？

第四節 研究假設

根據研究目的、研究問題，為了解不同的人口背景變項對研究的變項有何影響，本研究之假設如下：

- 一、不同背景變項的嘉義縣國小教師之「休閒運動參與」有顯著的差異。
- 二、不同背景變項的嘉義縣國小教師之「工作壓力」有顯著的差異。
- 三、不同背景變項的嘉義縣國小教師之「工作績效」有顯著的差異。
- 四、嘉義縣國小教師之工作壓力與工作績效有顯著相關。
- 五、嘉義縣國小教師之休閒運動參與與工作壓力有顯著相關。
- 六、嘉義縣國小教師之休閒運動參與與工作績效有顯著相關。
- 七、嘉義縣國小教師之工作壓力透過休閒運動參與顯著的影響工作績效。

第五節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究範圍係以嘉義縣地區國民小學為範圍，而研究對象則以任教於嘉義縣國民小學之正式教師為主。

二、研究限制

以研究內容來看，休閒運動參與的情形、工作壓力及工作績效的狀況可能會受到個人的人格特質與價值觀的不同，或填寫問卷時外在環境因素的影響，使得教師在填答時無法真實呈現出本研究的結果，故僅能假設受試者皆詳實填寫，此為一限制。

以研究對象來說，因研究範圍僅限於嘉義縣，故研究結果是否能夠推論到其他地區，乃本研究之另一限制。

第六節 名詞操作性定義

為了明確釐清本研究所要探討的主題，茲將本研究的重要名詞釋義如下：

一、國小教師 (Elementary school teacher)

本研究之「國小教師」，係指任教於嘉義縣國小正式教師。本研究所探討的對象包括教師兼導師、教師兼主任、教師兼組長、專任教師。

二、休閒運動參與 (Recreational sports participation)

本研究之「休閒運動參與」，係指個體利用閒暇或自由時間，依自由意願從事體能性或動態性的身體活動，從運動的過程中，獲得紓解壓力、人際發展，並達到身心

健康、休閒娛樂的效果。

三、工作壓力 (Work stress)

本研究之「工作壓力」，係指教師在教學環境中從事相關的教學活動或配合處理行政工作時，因自身專業能力不足或無法承受某些特殊的要求，在生理、心理產生無法適應的情緒反應，對其身心有所影響的現象。

四、工作績效 (Job performance)

在管理激勵理論中，它指的是「一個員工完成一份工作」，本研究之「工作績效」係指在規定或自己預期的時間內完成學校行政所交派配合的工作、班級教學進度的掌控及班級經營的成效等。

第七節 研究重要性

依據研究問題之探究結果，本研究的重要性分述如下：

- 一、讓相關主管單位了解目前嘉義縣國小教師之休閒運動參與、工作壓力與工作績效的現況。
- 二、將教師之休閒運動參與、工作壓力與工作績效如何互相影響的模式提供相關主管單位參考，並提出相關的建議，以進一步提升教師的休閒運動參與的意願及參與情形。
- 三、在實務應用上，本研究針對休閒運動參與、工作壓力與工作績效之探討，藉以提升教師參與休閒運動的意願以紓解身心壓力，進而提升工作績效。至於政府單位可以規畫政策來推廣相關的活動，此研究可作為推動及規劃時的輔助參考。

第貳章 文獻探討

本章主旨在將國內外學者對於休閒運動參與對工作壓力及工作績效的研究做一探討，並將相關文獻分析與整理，以做為本研究之理論架構。依據第一章所描述的研究目的，本章將分六部分來說明，第一節為國小教師工作壓力的來源；第二節為休閒運動參與；第三節為工作績效；第四節為工作壓力與工作績效的關係；第五節為休閒運動參與對工作壓力及工作績效的影響；第六節為本章總結。

第一節 國小教師工作壓力來源

一、何謂壓力

「壓力」一詞最早的概念取自於物理和工程學，係指將充分的力量用在一種物體或系統上，使其扭曲變形。而在心理學上，最初是由 Canon 在 1935 年提出壓力觀念和個體回復平衡的關係，而後由其學生 Selye 於 1956 年繼承他的理論，將壓力一詞應用在社會科學領域中（王以仁、林淑玲、駱芳美，2006）。心理學中的「壓力」定義為人們對生活環境變化的一種心理反應。壓力可分良質壓力及劣質壓力，所謂良質壓力是指長時間會產生正面、積極與結果順利的壓力；所謂劣質壓力指長時間會產生負面、消極與結果不好的壓力（唐璽惠、王財印、何金針、徐仲欣，2006）。藍采風（2000）也提到正面的壓力反應能激勵我們採取行動，也能為我們帶來新知、新觀念；負面的反應則會對人產生不信賴、拒絕、憤怒及憂鬱而產生健康的問題。

由李青芬等人編譯的壓力模式（圖 2-1-1）所示，壓力會影響到個人的感覺、態度、性格、認知及行為，也會影響到個人所在的團體，包括工作、家庭、社會及個人結合的因素，如何能安適的生活，取決於個體是否有效的處理壓力。（曾玉滿，2009）

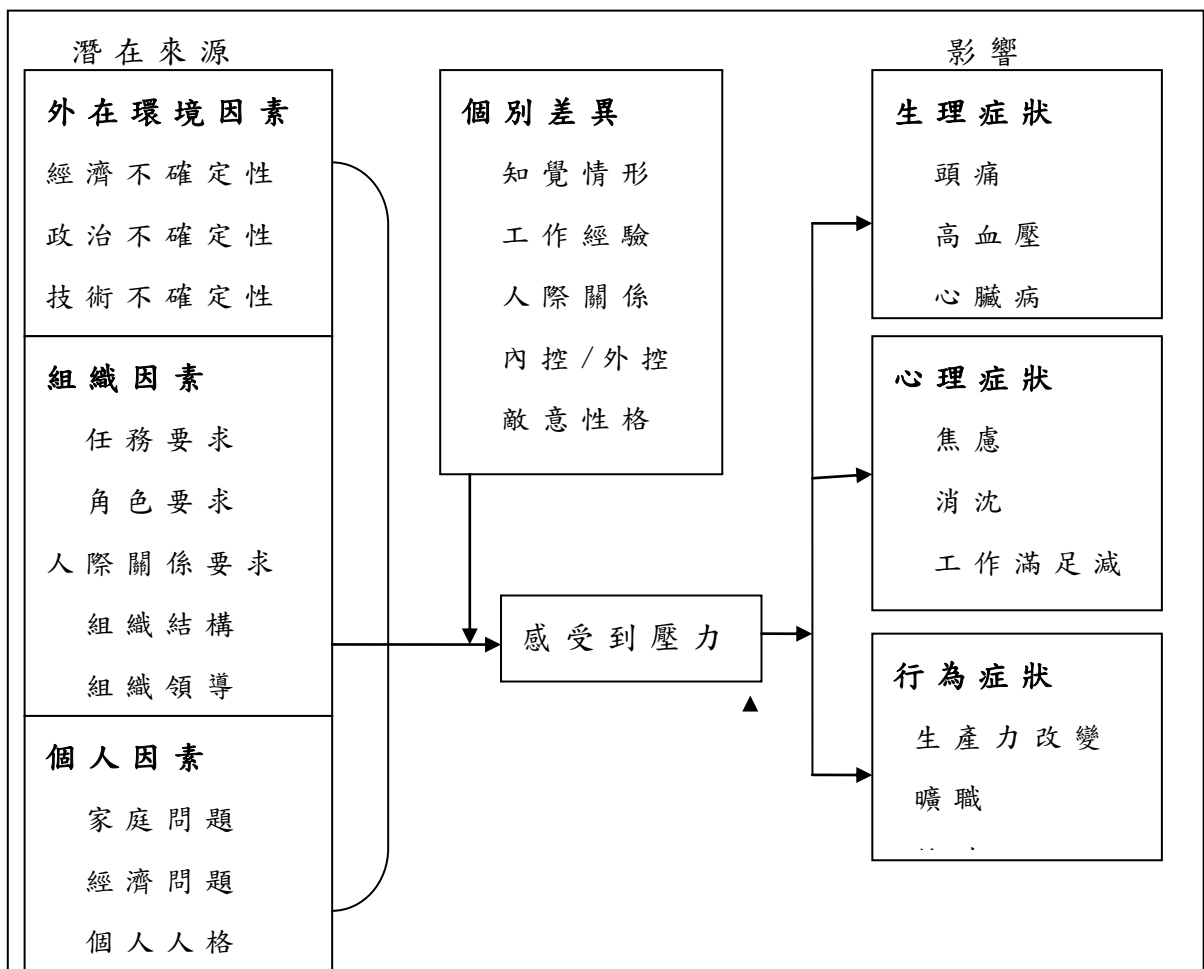


圖 2-1-1 壓力模式

資料來源：曾玉滿(2009)。工作壓力對工作績效關係之探討 - 以諮商為干擾變項（未出版之碩士論文）（頁 8）。國立中山大學，高雄市。

不同的研究者對於「壓力」一詞在不同的領域研究上有不同的看法，茲將有關壓力重要的定義依其年代先後順序整理如表 2-1-1。

表 2-1-1

國內外研究對壓力定義一覽表

研究者 (年份)	壓力定義
Selye (1976)	身體面對任何加諸於它的要求時，所產生的一種非特定 (non-specific) 的生理反應。
Miller (1976)	壓力是個體在面對外界環境所帶來的過度反應，因而耗費生理系統的能量，使個體無法承受負荷時的一種狀態。
Lazarus & Folkman (1984)	壓力是個人與環境中的人事物的特別關懷，這種人事物之間的關係，被評估為有心理負擔的，或超越資源所能負擔的，且會危及健康和個體綜合福祉的概念。
Dunham (1984)	壓力是個體無法承受自己長期、新增加或漸增加的壓力而產生生理、心理、行為的反應過程。
張春興 (1989)	壓力是個體在生理與心理上感受到威脅時的一種緊張狀態，此種緊張狀態，使人在情緒上產生不悅，甚至痛苦的感受。
段秀玲 (1995)	壓力的產生來自個人對於外在生活的要求及個人內在的思維方式或對事情的看法。
潘正德 (1995)	壓力是壓力因子和壓力反應的結合。

(續下頁)

研究者（年份）	壓力定義
張郁芬 (2001)	壓力是指當個體面對外在環境的刺激時，會依據其人格特質、認知歷程或過去之經驗，加以評估其與環境之關係是否會造成過度負荷或個人無法應付的情況。
藍采風 (2003)	壓力是指在某種情境下，使人覺得好像受到某種程度或種類的威脅。

資料來源：本研究者整理

綜合以上所述，壓力已由許多專家給予不同的定義，本研究歸納壓力的定義為：壓力是一種刺激、是一種反應，也是一種個人與環境交互作用的歷程。當個體所處的環境出現具有威脅性的刺激時，個體依自身能力、人格特質，依據自己的舊經驗與心理認知進行評估後，若無法克服該刺激，將導致原本穩定的身心狀態失去平衡，引發個人產生身心理失衡而造成緊張的狀態。

二、何謂工作壓力

McGrath (1976) 提出「工作壓力程序模式」，他將工作壓力建構為四個階段，分別是情境、知覺情境、反應選擇、行為，而這四個程序形成一個循環如下圖，意指個體在一個組織情境遭遇的狀況，透過認知評估及覺知問題帶來的影響，個體知覺這樣的情境後，於是透過決定程序適當的反應，一旦個體決定如何反應，便會透過表現程序將個體行為表現出來。藉著個體行為的表現，可能會改變原先的狀況。若個體的行為表現是負面的，則代表個體感受到壓力。

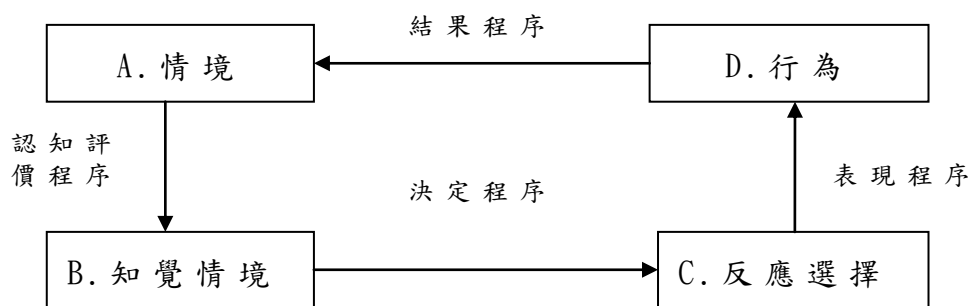


圖 2-1-2 工作壓力的程序模式

資料來源：曾玉滿(2009)。工作壓力對工作績效關係之探討－以諮商為干擾變項（未出版之碩士論文）（頁 14）。國立中山大學，高雄市。

舉凡因工作情境所引起的壓力反應，而造成個人身心的負荷加重，個人在主觀上產生不舒服不愉快的心理反應，均稱為工作壓力。在頗多的研究中，都在探討工作環境下的壓力來源及其影響。適度的壓力可使員工集中注意力在手上的工作，但在人們必需學習一種新的或複雜的技術時，壓力可能阻礙工作的成效（王以仁等人，2006）。而賴德銘（2008）提到工作壓力會影響個人情緒、身體反應及行為上的各種症狀。在工作中，工作壓力會造成員工的曠職、缺勤、離職、工作意外的增加、工作品質與生產力降低及決策能力降低等。

藍采風（2000）將工作壓力來源分為突發性與長期性，突發性且與工作壓力有關的壓力，如：工作上政策、過程及作業等的變動、必須增加每星期的正常上班時間外的時數、作業種類與速度的急遽改變、公司內部組織的大調整；而長期性且與工作有關的壓力，如：工作角色不明確、沒有得到工作上的回饋認同、須在短時間內完成極大的工作量、上司只有在工作表現上未滿意時才與其有所溝通、工作責任重

大、與其它同事相處不佳、沒有工作安全感、工作影響家庭生活。而唐璽惠等人（2006）提到與工作有關的壓力源有對工作需求、工作安全感與保障性、工作性質、人際關係的需求。Farrell 與 Stamm (1988) 將工作壓力所造成的影響統整為三方面，分別為：(1) 影響身體的健康；(2) 增加心理的負擔；(3) 造成行為上的改變。

研究者對於「工作壓力」一詞在不同的領域研究上各有不同的看法，茲將有關工作壓力重要的定義依其年代先後順序整理如表 2-1-2。

表 2-1-2

國內外研究對工作壓力定義一覽表

研究者 (年份)	工作壓力定義
McGrath (1970)	工作壓力是無法達到某種具有重要工作要求時，個體知覺到工作要求與個人能力產生不平衡的狀態。
ManNeil (1981)	工作壓力是指在工作情境中，許多內外因素與個人人格特質交互作用產生的現象，當個體察覺工作情境發生足以令個人心理受到威脅，此種壓力引發心理、生理與認知的反應，甚至造成身心職業倦怠的現象。
Luthans (1982)	工作壓力是指個體對外部情況的適應性反應，這種反應導致組織的成員在生理上、心理上與行為上的不適應。
Steers (1988)	工作壓力是個人在工作負荷中面臨工作威脅而無法排除困難的所引起的反應。

(續下頁)

研究者 (年份)	工作壓力定義
陸洛 (1997)	工作壓力是指個人和工作本身、與工作相關的人事物或其衍生所導致的刺激不斷的互動，經個人的特質或主觀的感受，所給予的反應歷程。
陳聰典 (2002)	工作壓力是因工作的相關因素所造成個體的生理與心理上的不平衡狀態，造成無法和往常一樣運作的結果。
官湘玲 (2005)	工作壓力是由自己本身工作因素所引起，個體與外在環境交互作用產生的一種身心不平衡的狀態，且引起不愉快的感覺，並有緊張、被壓迫、焦慮及倦怠的感覺。
柯政利 (2008)	工作壓力是個體在工作環境中面對外在加諸於個體本身，不論是生理或心理的感受，個體所產生的反應。
楊情華 (2010)	工作壓力是指面對工作內外環境的各種壓力源，個人在無法調適或採取因應策略時所產生的心理、生理、認知及行為等會危及健康的身心狀態。
蘇美玉 (2011)	工作壓力是指在工作情境中遇到挑戰或威脅的事件，造成心理負擔而難以承受，若不設法解決這樣的狀況，將影響身心健康或工作上的表現。

資料來源：本研究者整理

由表 2-1-2 可以綜合得知，工作壓力的定義為：個體面對工作環境下各種壓力源的刺激，個人無法調適或採取可因

應的策略時所產生的心理、生理、認知及行為等會危及健康的負面心理狀態。

三、教師工作壓力

不同的組織都可能造成工作上的壓力，陳秀蘭（2007）提到，壓力是導致身心理疾病的重要因素，調適不當會使身體免疫力降低，造成失眠、頭痛等問題；長時間的壓力更會導致生理倦怠與情緒耗盡，導致職業倦怠。許多研究也顯示，工作壓力會對生理、心理與行為健康狀況產生負面影響。多項研究顯示國小教師目前也屬於高壓力族群，又因為教師個人的運動量普遍不足，因此潛藏著許多健康危險因子。美國全國教育學會（National Education Association, NEA）將工作壓力歸類為三大來源，分別為：（1）環境因素：包括不佳的教學資源和設備、課堂上學生的干擾行為、過量的文書工作、缺乏晉升機會、不良的學校組織、以及工作量負荷過重等。（2）人際關係：包括家庭關係、同事關係、與行政人員關係及社會的認同等。（3）個人的內在關係：包括人格特質、完美主義、消極自我觀念、缺乏計畫技巧，以及期望偉大的成就等（Kevin & Patricia, 1980）。而國內學者吳宗立與林保豐（2003）也提到在一連串的教育改革下，教師們面臨的挑戰，使得教師不得不提升本身的專業知能，以順應改革，這些變革和工作量的增加所產生的壓力，與同事、家長間的人際互動關係，再加上對自我的期待，讓教師們普遍對工作感到焦慮。國內外學者對於教師這個職業的工作壓力也多有研究，每個研究者對其定義也有些許不同，茲將國內外對教師工作壓力的定義整理如表 2-1-3。

表 2-1-3

國內外研究對教師工作壓力定義一覽表

研究者 (年份)	教師工作壓力定義
Kyriacous & Sutcliffe (1978)	教師工作壓力是指教師在工作上所經驗的負向情緒反應，如緊張、焦慮、憤怒、挫折、沮喪、失望等。
Needle, Griffin, Svendsen, & Berney (1980)	教師工作壓力源自教師的需求、價值觀、期望與職業的報酬或工作要求，當教師的期望不能獲得實際的滿足時所產生的不舒服情緒與困擾的經驗。
Moracco & Mcfadden (1982)	教師工作壓力是指教師面對學校外在環境時，當幸福感和自尊心受到威脅時，為以維持穩定狀態的因應機轉，生理、心理所產生的不穩定狀態。
吳宗立 林保豐 (2003)	教師工作壓力為教師對於自身週遭的工作環境，知覺到威脅性及壓迫性，經由個人特質與心理為中介歷程後，內心所產生無法適應的消極負向情感。
洪文章 (2004)	教師工作壓力是指教師在教學環境中從事相關的教學活動或行政工作時，因無法處理或承受某些特殊的要求，所產生異於正常的情緒反應，對其身心有所影響，導致工作績效產生變化的一種現象。

(續下頁)

研究者（年份）	工作壓力定義
劉秀鳳 (2009)	教師工作壓力是指教師在個人和學校情境的互動中，面對內外要求，自覺難以運用既有的資源與經驗來加以處理時，所產生無法適應的主觀感受。
唐順得 (2011)	教師工作壓力是指教師在校園情境中面對工作上所賦予的角色期望及要求，知覺到外在的威脅，或本身所能承受的負荷已超出自己能力所及時，所造成心理或生理及身體上會影響工作表現的失衡、壓迫、焦慮或負面消極之覺知及反應。

資料來源：本研究者整理

由表 2-1-3 可以綜合得知，本研究將教師工作壓力的定義為：教師在教學環境中從事相關的教學活動或配合處理行政工作時，因自身專業能力不足或無法承受某些特殊的要求，在生理、心理產生無法適應的情緒反應，對其身心有所影響，導致工作績效產生變化的一種現象。

四、教師工作壓力的理論

教師工作壓力的模式概念是源自於工作壓力的研究，而教師工作壓力的研究範疇則是教師壓力情境與反應之間的關係(Pithers, 1995)。壓力情境是指產生壓力的一種外在客觀環境或事件，多數研究者大都關注在教師的知覺強度上；而壓力反應是教師因外界刺激所做的調適因應，是一種身體和情緒的反應狀態。不過由於研究年代不同，研究教師工作壓力的理論

呈現不同的發展模式，對於教師工作壓力模式本研究由下列三種模式來探討：

(一) Kyriacou 與 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

Kyriacou 與 Sutcliffe (1978) 認為教師的工作壓力來自於外在環境，這種壓力源可能是他人所施加的壓力，也可能是來自於教師自己本身的壓力。其中壓力來源是否會產生作用，端看教師所知覺到的個人自尊或安全感受到的威脅而定，而會影響教師知覺因素包括教師人格特質、信念、適應能力、態度及價值系統等(如圖 2-1-3)。此模式認為教師工作壓力產生的過程如下：

1. 可能的壓力源：教師工作的種種客觀因素，當教師知覺到這些壓力源造成威脅時，才會產生壓力。
2. 個人的認知評估：個體認知自己沒有能力適應環境的要求，以及產生個人需求上的衝突時，評估壓力源是否會產生交互作用。
3. 成為實際的壓力源。
4. 透過適應機轉：因應歷程包括面對壓力情境的評估與反應。
5. 產生教師工作壓力的反應。
6. 長期影響而形成慢性壓力症狀。

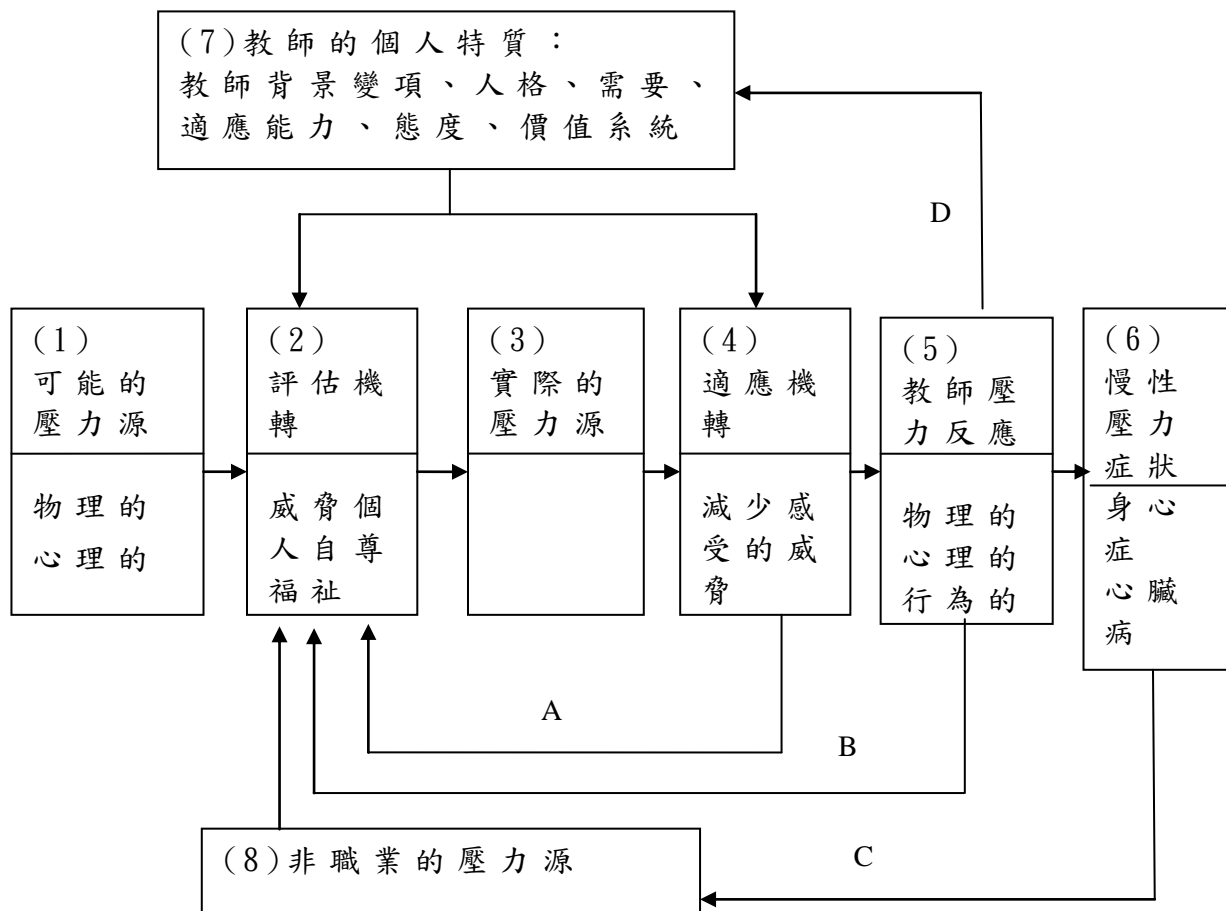


圖 2-1-3 Kyriacou 與 Sutcliffe 教師工作壓力模式

資料來源：郭生玉(1989)。工作壓力與專業態度對教師工作心
厭高低之區別功能研究。教育心理學報，23，131。

由上圖所示，教師工作壓力的產生，受到個人人格特質的影響，包括教師的背景變項、人格、需要、適應能力、信念、態度及價值系統等。而此模式共有四條回饋線：

1. A條回饋線：表示壓力與因應機轉之間的關係，如果因應機轉無法減少壓力事件的產生，則會被評估為具有威脅個人自

尊或福祉的情形。

2. B條回饋線：表示教師對壓力知覺的情形。
3. C條回饋線：表示長期壓力下所導致的慢性症狀，可能也會影響「非職業的壓力源」。
4. D條回饋線：表示教師的個人特質及過去處理壓力的經驗會影響目前評估的結果與對於壓力事件的決定。

(二) Moracco 與 McFadden 教師工作壓力模式

Moracco 與 Mcfadden (1982) 參考 Kyriacou 與 Sutcliffe (1978) 提出另一個綜合性的教師工作壓力模式(如圖 2-1-4):

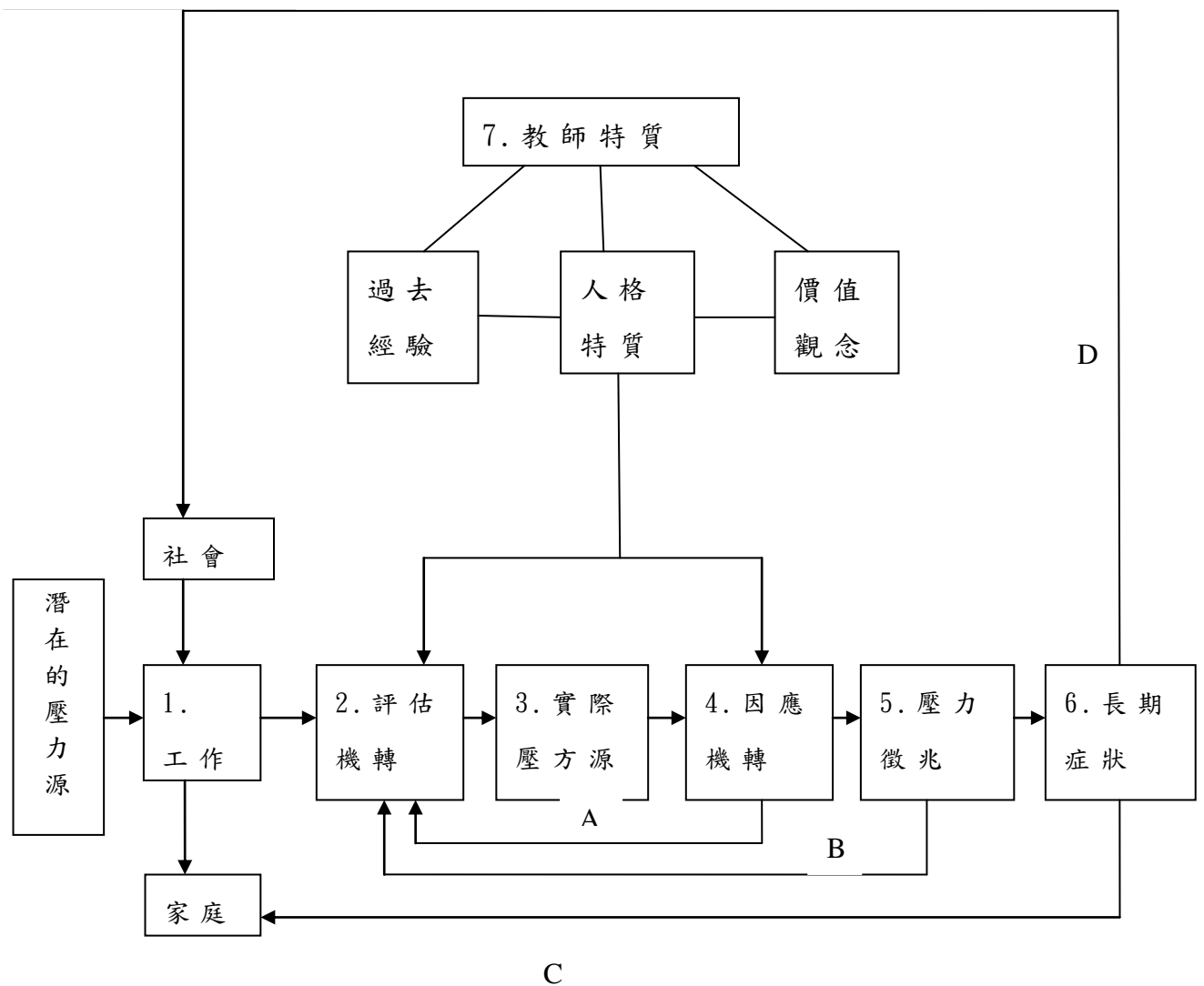


圖 2-1-4 Moracco & McFadden 教師工作壓力模式

資料來源：邱從益(2004)。高雄市國民中學兼任行政職務教師工作壓力與學校組織氣氛關係之研究(未出版之碩士論文)(頁 40)。國立高雄師範大學，高雄市。

該模式包含幾個要點如下：

1. 指出教師的潛在壓力源來自於內外環的環境，包括社會、工作及家庭三層面，會直接或間接的造成教師工作壓力。而這些壓力會因為評估機轉與因應機轉的影響而產生不同的壓力感受。
2. 潛在的壓力源是客觀存在的現象，它經過教師主觀評估認定其可能會對個人自尊或幸福造成威脅時，會形成壓力感。
3. 評估各種潛在壓力源時受到教師個人的特質（過去經驗、人格特質與價值系統）的影響，因應機轉可決定教師工作壓力減少與否，當教師個人的知覺不同，感受到的壓力也不同，若是壓力持續長久無法適當的紓解，終將形成慢性疾病。
4. 模式中的四個回饋線，分述如下：
 - (1) A條回饋線：表示壓力與因應機轉之間的關係，如因應機轉無法減少壓力事件的產生，潛在壓力會被評估為具有威脅性。
 - (2) B條回饋線：表示教師在壓力症狀下可知覺更多壓力的情形。
 - (3) C條回饋線：表示長期壓力下所導致的慢性症狀，若壓力徵兆持續出現，教師需尋求家庭的協助以度過難關。
 - (4) D條回饋線：表示教師以往處理壓力的經驗及社會支持均會影響目前評估結果，以及對壓力事件的決定。

(三) Tellenback, Brenner 與 Lofgren 教師壓力模式

Tellenback, Brenner 與 Lofgren (1983) 修正 Kyriacou 與

Sutcliffe(1978)的模式後提出其教師工作壓力理論模式(如圖2-1-5)，認為教師工作壓力的模式至少包含三個層面：

1. 學校壓力源和教師壓力反應的關係；
2. 教師特質的影響；
3. 非職業性壓力源、評估和適應機轉之於壓力的關係。

此模式和前述兩種教師工作壓力模式不同之處在於此模式強調「學校社會的特質」對壓力源的影響，如學校組織氣氛、校長領導風格、學校所在地區、學校規模大小、教師與學生及家長間的關係，它將社會因素納入教師工作壓力理論模式中。

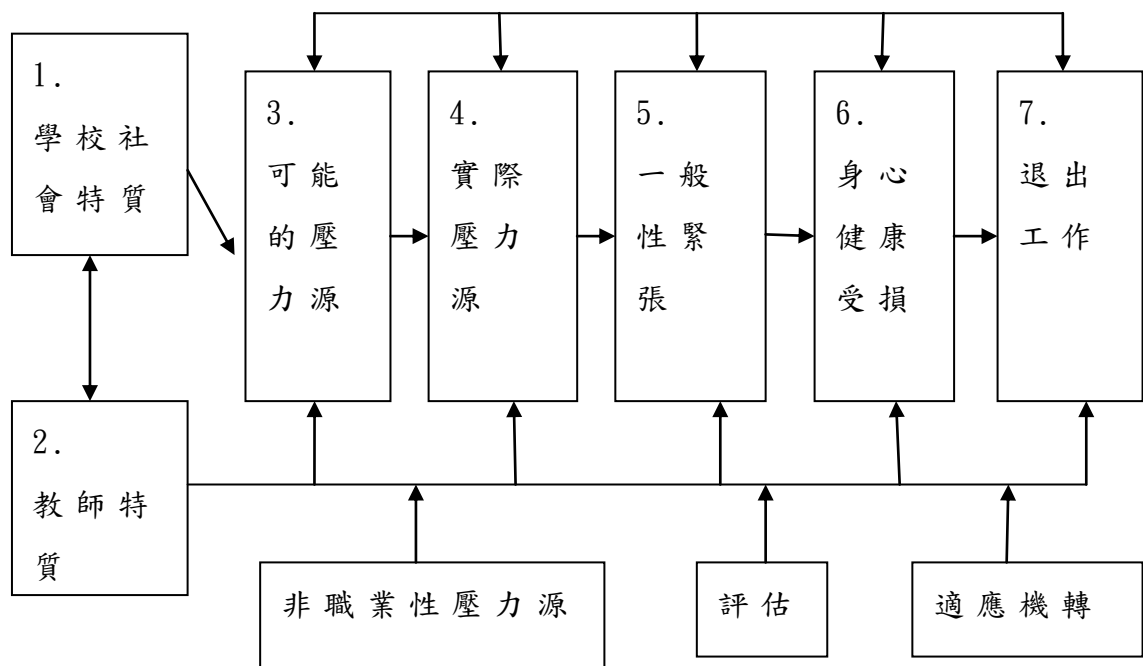


圖 2-1-5 Tellenback, Brenner 與 Lofgren 教師壓力模式

資料來源：康純怡、林文郎（2001）。教師壓力之探討。

國立臺灣體育學院學報，9，282。

該模式包含幾個要點如下：

1. 教師工作壓力源是多元的，它包括學校社會特性、個人的特質及非職業的壓力源（如家庭），是彼此交互作用而成的。
2. 學校社會特質包括校長領導方式、學校組織氣氛、學校所在地、學校規模大小、學校教師生態及與家長的關係，都是造成工作壓力的來源。（蕭惠文，2009）
3. 當教師感受到壓力的存在時，個體會啟動評估及適應機轉，以減輕壓力。評估、適應機轉則受到教師特質、經驗、價值觀的影響。
4. 若無良好的調適，則適應機轉無法運作，個體將可能因為無法承受工作壓力，導致身心的傷害，進而影響教學工作，甚或退出工作場所。

綜合以上三種教師工作壓力模式，可以發現：

- （一）發現壓力對教師的生理、心理及行為產生影響，在工作情境中遇到的問題為實際的壓力源，不過來自社會及家庭的因素為潛在的壓力源。
- （二）教師工作壓力的產生過程，會受到教師的人格特質、適應能力與評估覺知的交互作用所影響。教師不同的人格特質，會產生不同的工作壓力知覺，對壓力的反應也會有個別差異。
- （三）教師在面對工作上的壓力，經評估後若無良好的適應機轉時，會影響主觀的幸福感及身心健康的傷害。

五、教師工作壓力與人口變項之相關研究

- （一）性別

在性別方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師工作壓力並不會因為性別不同而有差異（陳貞芳，1996；吳宗立，1996；張麗琪，2000；宋禮彰，2001；陳青勇，2001；李彥君，2002；蘇國興，2003；何永川，2005；邱姮娟，2005；盧雅萍，2006）。

Kyriacous 與 Sutcliffe(1978) 教師在行政與文書處理方面的工作壓力比女性教師大，而女性教師在學生行為及班級教學上的壓力較大。而Moracco 與 McFadden (1982) 研究認為女性教師在人際關係與工作負荷量的壓力較男性教師大。周立勳(1986)和張進上(1990)調查研究顯示：國小男性教師在工作負荷和專業不適任感的壓力普遍高於國小女性教師，不過在班級教學上女性教師的壓力比男性教師來得大。

程一民(1996)、黃義良(1999)、林家任(2003)、官湘玲(2005)調查研究顯示男性教師知覺工作壓力大於女性教師；而林純文(1996)、葉龍源(1998)、江欣霓(2002)、李勝彰(2003)、周子敬(2005)則認為女性教師的工作壓力較大。

綜合以上，性別變項對於教師工作壓力的影響並無一致的結論，故本研究針對教師之性別因素是否影響其工作壓力進一步探究。

(二) 年齡

在年齡方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師工作壓力並不會因為年齡不同而有差異（謝琇玲，1990；張明麗，1991；陳貞芳，1996；葉龍源，1998；楊淑麗，2003）。

Moracco 與 Mcfadden (1982)、Kyriacou 與

Sutcliffe (1978)、周立勳 (1986)、張進上 (1990) 調查研究顯示，年齡較輕的教師其工作壓力高於年長教師。另外 Chaplain (1995)、邱義烜 (2002) 研究結果顯示年紀較長的教師其工作壓力高於年輕教師。

綜合以上，年齡變項對於教師工作壓力的影響並無一致的結論，故本研究針對教師年齡因素是否影響其工作壓力進一步探究。

(三) 婚姻

在婚姻方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師工作壓力並不會因為婚姻不同而有差異 (Russell, 1987 ; 陳貞芳, 1996; 程一民, 1996 ; 蔡純姿, 1997; 葉龍源, 1998; 陳青勇, 2001; 江欣霓, 2002; 李彥君, 2002; 邱義烜, 2002; 蘇國興, 2003; 吳宗達, 2004)。

周立勳 (1986) 研究發現，教師工作壓力在學生行為、行政支持、專業不適任感的方面，未婚教師大於已婚教師。而張進上 (1990) 在專業不適任感的壓力研究上結果亦是未婚教師大於已婚教師。

蔡壁煌 (1989) 研究發現，已婚教師在行政支持與專業知能的壓力較未婚教師大。鄧柑謀 (1991) 研究發現已婚有子女的教師在工作負荷與人際關係上的壓力較未婚教師大。

張明麗 (1991)、林純文 (1996)、葉兆祺 (2000)、張麗琪 (2000) 的研究均顯示：未婚教師工作壓力大於已婚教師。

綜合以上，婚姻變項對於教師工作壓力的影響並無一致的結論，故本研究針對教師之婚姻狀況是否影響其工作壓力進一步探究。

(四) 任教年資

在任教年資方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師工作壓力並不會因為任教年資不同而有差異（吳宗立，1996；陳貞芳，1996；葉龍源，1998；宋禮彰，2002；李勝彰，2003；官湘玲，2005；廖建宇，2009）。

蔡璧煌（1989）的研究發現，在行政支持與專業發展上，年資較淺者壓力較大；林純文（1996）認為服務年資在1-5年者在學生行為與專業知能上的工作壓力較大；陳聖芳（1998）研究發現資淺教師在同事與學生家長關係上的壓力較高。但鄧柑謀（1991）的研究卻發現，在人際關係及工作負荷上，年資愈久，壓力感受愈大。

邱義烜（2002）指出在整體工作壓力方面年資較久的教師明顯大於年資較淺的教師；而黃義良（1999）、張郁芬（2001）、江欣霓（2002）的研究指出，整體工作壓力方面年資較淺的教師工作壓力較大。

綜合以上，任教年資變項對於教師工作壓力的影響並無一致的結論，故本研究針對教師之任教年資是否影響其工作壓力進一步探究。

（五）擔任行政職務

在擔任行政職務方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師工作壓力並不會因為擔任行政職務不同而有差異（何永川，2004；何柔慧，2006；陳貞芳，1996；張郁芬，2001；楊淑麗，2003）。

Kyriacous 與 Sutcliffe（1978）、張進上（1990）、謝琇玲（1990）、吳宗立（1996）、蔡純姿（1997）的研究顯示，兼任行政工作的教師壓力較大；而王秋絨（1981）、周立勳（1986）、謝琇玲（1990）、蘇國興（2003）、丁淑萍（2005）的研究則顯

示級任教師的工作壓力較大。

綜合以上，擔任行政職務對於教師工作壓力的影響並無一致的結論，故本研究針對教師是否擔任行政職務而影響其工作壓力進一步探究。

五、教師工作壓力的衡量

從教師工作壓力模式可以發現，教師工作壓力的來源因素並非單一化，它是受到許多因素交互作用所形成的。然而在相同的情境中，每個人對工作壓力的體會和感受都不同，亦即每個人對壓力源的認定與感受強度都不同。一連串教育改革的推動之下，教師面對的壓力隨之產生，教師專業知能受到挑戰，無論是課程發展、教學創新、資訊能力等，在在反應出教師必需提升自己的專業能力，才能順應時代的腳步。因為課程的改革，教師相對工作量提升不少，每日面對繁瑣的工作，同時挑戰自己的時間管理能力，另外和家長、同事，甚至學生之間的相處關係，以及教師對自我的期許等，諸多因素讓老師感到教育工作的壓力與焦慮。吳金香（2000）認為，引起教師工作壓力的潛在來源主要有外在環境、學校組織、個人因素等三大類。外在環境因素：包括政治經濟的不確定性、壓力團體的要求、教育法案之執行。學校組織因素：包括工作要求超乎自己的能力、校長的領導方式、教師角色衝突、角色過度負荷、學校規模大小與教師疏離感、教師人際關係、學校組織革新與變遷的適應或抗拒。個人因素：包括教師個人的年齡、婚姻狀況、人格特質、外貌、遺傳、與家人的相處狀況等。故若能了解教師的壓力來源，並找出降低教師工作壓力、降低負面影響的解決方法，將有助於提高教師對工作的滿意度及提

高教師的工作績效。國內外學者針對教師工作壓力的來源做了不少相關的研究，如下表 2-1-4 所示：

表 2-1-4

國內外研究對教師工作壓力之衡量整理表

研究者 (年份)	研究對象	教師工作壓力來源
Hipps & Halpin (1992)	美國 教師	工作負荷、人際關係、薪資報酬
Matt Jarvis (2002)	英國 教師	教學本身、教師本身、政治要求
郭生玉 (1989)	國小 教師	工作負荷、學生行為、人際關係、專業知能、角色期望
李彥君 (2002)	國小 教師	工作負荷、學生行為、人際關係、心理需求、行政支持
吳宗立 林保豐 (2003)	國小 教師	工作負荷、人際壓力、專業知能、時間支配、適應變革、自我期許
郭耀輝 (2004)	國小 教師	工作負荷、學生行為、專業知能、行政支持、時間支配
邱姮娟 (2005)	國小 教師	工作負荷、學生行為、人際關係、行政支持、變革適應
盧雅萍 (2006)	國小級任 教師	工作負荷、人際關係、個人發展、行政支持、課程教學
柯政利 (2008)	國小 教師	工作負荷、學生行為、專業知能、行政支持、時間支配

(續下頁)

研究者 (年份)	研究對象	教師工作壓力來源
陳綉香 (2009)	國小 教師	工作負荷、學生行為、人際關係、 行政支持、專業知能、變革適應
林鎮賢 (2009)	兼任行政 職務教師	工作負荷、人際關係、專業能力、 時間支配、上級要求、內在衝突
唐順得 (2011)	國小已婚 女性教師	工作負荷、人際關係、家長參與、 角色壓力

資料來源：本研究整理

綜合上述，教師工作壓力來源的研究調查中顯示工作負荷、人際關係、專業知能、學生行為、行政支持、時間支配、角色期望等因素皆可能造成老師工作上的壓力，亦即在學校工作環境中，教師所面臨的工作壓力包含了個人與組織環境的因素。本研究將教師工作壓力來源因素歸納為工作負荷、人際關係、學校行政、專業知能、學生行為、角色壓力等六個向度，以作為本研究的架構。

以下針對此六個向度做說明：

(一) 工作負荷

自從九年一貫課程實施至今，教師面對重大課程改革的推動，不管是在教育政策的執行、創新課程的教學、新興議題的加入、各項教學活動或比賽的舉辦、各項教育政策的評鑑訪視等，更是讓國小教師覺得時間不夠用，感受到工作負荷的壓力日漸增加。

(二) 人際關係

教師在行政工作的推動上、教學層面、現實生活上與上級長官、同事、家長、社區間的合作與協調之互動關係中，

所感受到的壓力情形。若教師彼此間的關係是相互較勁，會引起教師的緊張；教師因班級經營及推展教學與課程方面工作之需要，須與家長建立良好的親師關係，才能彼此充分溝通與對話；社區軟硬體設施及人力資源，也會影響教學工作的推動等。

（三）學校行政

學校行政和教師的互動過程中，教師對於行政單位所提供的支持、學校硬體的設施與供給的服務、彼此之間的信念是否一致等主觀的感受。

（四）專業知能

教師不只在進入教育職場前，必須具備基本的專業知能，進入職場後更必須不斷吸收相關的專業知識，以滿足教學工作的各項要求。若教師在課程發展的運作、課程計畫的編寫、領域課程的統整、新興議題的認識、行動研究的能力、特教輔導等專業知能不足，在少子化的年代，未來可能面臨被淘汰的命運，所以專業知能也是造成教師的壓力感受。

（五）學生行為

學生的行為包括學生的學習態度、學生學業表現、學生的日常行為等，會直接影響到教師，學生對於教師的教導與叮嚀若能給予正向回饋，愈能激發教師的教學熱忱，相對地工作壓力會降低，由此可知，學生的表現對教師的工作壓力會有所影響。相較之下，學生的偏差行為則令教師困擾，偏差行為問題的處理，常挑戰教師的輔導能力，也同時增加教師的工作壓力。除此，為使學生的各項行為表現符合班規與校規，也常令教師耗費大量的心力，倘若學生

的偏差行為常常出現，總會讓教師疲於工作。

(六) 角色壓力

若工作角色及職責權利不明確，扮演角色的需求無法達成角色期望時，就會形成角色壓力與衝突。而且一般社會對教師具有較高的道德標準，期待教師應該為社會的中流砥柱，在校要盡全力保護學生、指導學生，同時被要求在上班時要壓抑內心不愉快的感受，因此教師經常在被期待與現實的矛盾中感到掙扎（郭明德，2004）。

第二節 休閒運動參與及相關研究

休閒運動在近代以來倍受重視，經由學者專家投入對休閒運動的相關研究研究發現，休閒運動具有許多足以讓現代人恢復身體、心理與社會功能的效益。在人們生活環境日益狹窄與惡化的今日，因身體活動不足所造成的文明病，均能透過休閒運動的參與得到預防與改善的效果（許志賢，2002）。本節將針對休閒運動的定義、休閒運動的分類、休閒運動的功能，以及教師休閒運動參與現況相關研究加以探討分析。

一、休閒運動的定義

亞里斯多德認為生命中的任何事都和休閒有關，休閒是所有人類活動的目的，是所有行動導向的最終結果。休閒(leisure)在字典上的定義涵蓋甚廣，韋伯字典將休閒定義為「可以為個人自由支配的時間」，其後對於休閒的定義都在強調「自由時間」，在從容不迫、無拘束的情況下，可以放鬆或娛樂。《牛津字典》中也提到，休閒是在工作之餘，個體有機會自由從事一些事情，亦即在閒暇時間中，個人能純粹為自己做計畫的情

形。Godbey (1999) 認為休閒是一種概念，在不同的情況下定義休閒，可以反應出不同社會組織及歷史變遷下的休閒定義。Godbey (1999)、Cordes 與 Ibrahim(1999)都曾將休閒的概念整理出休閒是空閒時間、休閒是活動、休閒是心智狀態的三大架構。其中休閒活動指的是「在自由時間下所從事的活動或體驗」，我們可以從中了解休閒和休閒活動的定義差別。中華民國體育學會（2000）出版之休閒活動專書對於「休閒活動」與「休閒運動」此兩個名詞做了以下的區別：「休閒活動」是因個體內在動機所促發，為追求滿足、成就感或愉悅，在合乎自願的情況下，個體自廣泛活動中選擇參與的活動；「休閒運動」是指在休閒時間內，以動態性身體活動為方式，所選擇具有健身性、遊戲性、娛樂性、消遣性、創造性、放鬆性，以達身心健康，紓解壓力為目的之運動。而且休閒運動是透過運動以達到休閒的目的；其主要是以身體運動為主，透過個體自主的運動方式來達到休閒的效果。

張良漢（2002）認為休閒是一種廣義、大範圍的詮釋，其內容涵蓋休閒活動及休閒運動的內容，都是工作以外閒暇時間自由自在選擇喜愛的活動，以達身心放鬆，享受樂趣之目的。其關係情形如圖 2-2-1 所示。

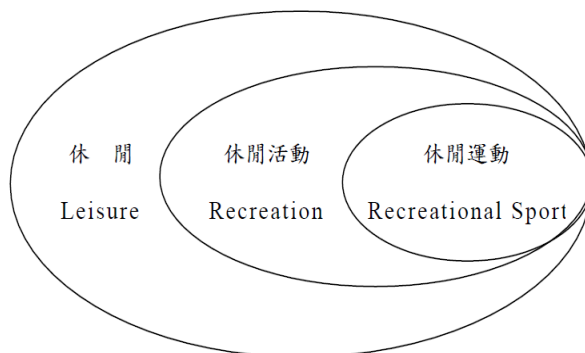


圖 2-2-1 休閒、休閒活動與休閒運動關係圖

資料來源：張良漢（2002）。休閒運動參與動機、身體活動態度、休閒運動阻礙及滿意度之關係研究－以臺灣中部地區大專院校學生為例。新北市，書大師苑。

嚴詠智（2006）指出，休閒運動是指個人利用閒暇或自由的時間，參加者依興趣或其他生活需要、在自主的情境下，自由選擇參與，並以身體動作之練習或操作為主要型態的動態性休閒活動。透過有益身體活動或運動項目的實施，使個人獲得身心平衡發展，並達到休閒娛樂的效果。

張藏晏、吳國銑（2008）指出，休閒運動是指除了休閒之外，還包含有運動性、動態性的一種活動，能帶給人們身心健康、心情愉悅等功能。

休閒運動參與的研究為數眾多，本研究彙整諸位研究者之休閒運動的觀點，歸納整理如表 2-2-1 所示。

表 2-2-1

休閒運動定義一覽表

研究者	休閒運動的定義
張文騰 (2004)	休閒運動是指人們從閒暇時間內，自主且有計畫的實施有益健康、娛樂、冒險、挑戰與滿足自我的動態活動。
王天威 (2005)	休閒運動為個人運用閒暇的時間，在自由、自在、自主的情境下，透過身體的操作、動態的方式，從事有益身心的活動，以達身心平衡的目標。
楊燕餘 (2006)	在非工作時間內，依自我意願所從事之運動、體能性活動，紓解壓力並能增進健康。
曾清芳 (2008)	參與休閒運動在時間上是自由的，個人意願是自主的，是以身體活動為主的各項運動，目的是為了身心健康、娛樂、社交聯誼及紓解壓力。
黃金柱 (2009)	在閒暇時間，自由選擇參與的體能性運動或具娛樂功能的運動。休閒運動可以使人獲得運動技術、快樂、趣味與健康。。
吳秀美 (2010)	指個人在自由的時間，自主地從事動態性的身體活動，不強調結果與輸贏，能夠促進人際關係、親子和樂、增強自信與尊榮感等關係，獲得身心的暢快與滿足，達到身心靈的全面發展所從事的運動。

資料來源：本研究整理

統整上述文獻發現，大多數研究者之休閒運動定義皆包含以下四個觀點：

- (一) 時間：指利用閒暇或可自由支配的時間。
- (二) 意願：皆是自主性、依據自由意願參與。
- (三) 活動方式：以從事動態性的身體活動為主。
- (四) 目的：皆在滿足個體興趣、人際關係、身心健康等需求。

因此，本研究之休閒運動定義為「個體利用閒暇或自由時間，依自由意願從事體能性或動態性的身體活動，從運動的過程中，獲得紓解壓力、人際發展，並達到身心健康、休閒娛樂的效果。」

二、休閒運動的功能

學者專家投入對休閒運動的相關研究，發現休閒運動對現代人恢復身體、心理與社會功能有相當的助益，且休閒運動已被視為健康生活的必要條件。

Wankel 與 Berger (1991) 指出，參與休閒運動可以帶來許多生理效益，例如增強心肺功能、提昇身體柔軟度、強化身體效能等休閒效益。程紹同 (1994) 認為，休閒運動結合了運動與休閒，可以放鬆身心、忘卻煩惱，擺脫一成不變的生活型態，且具有娛樂、社交、改善健康、滿足成就感等功能，是休閒活動所無法相抗衡的一種獨特性活動。

楊木仁 (2002) 提出休閒運動功能分為生理與心理功能兩類，在生理功能方面，最主要的生理效應包括：心臟血管系統、呼吸系統、骨骼肌肉系統、新陳代謝、神經系統等生理影響；在心理功能方面，其所帶來之益處，如：可獲得自信心、維持個人身心機能平衡發展、穩定情緒、促進身體健康及心智機能之訓練、鍛練堅定意志、調劑生活，充實生命力、改善人際關

係、培養良好的團隊精神。

由此可知，休閒運動的功能不僅能促使個體身心健全發展，更為社會、國家奠定良好穩定的基礎。因此，休閒運動的重要性可見一斑，研究者彙整相關休閒運動的功能，分述如下：

(一) 行政院體育委員會【體委會】(1999)在第一次全國體育會議參考資料中，指出休閒運動的功能如下：

1. 促進健康體適能：積極推動休閒運動，可改善參與者的生理機能條件，同時有效促進健康體適能。
2. 紓解各種壓力：現代社會生活充滿著工作壓力、婚姻生活壓力、激烈競爭壓力等多重壓力，休閒運動可紓解壓力，促使身體健康，故成為人類健康生活的最重要活動之一。
3. 滿足高層次心理需求：在分工精密的工商社會中，工作已不易滿足高層次生理需求；透過休閒運動的自由參與、自主活動，人們可獲得人際歸屬、愛與尊重及自我實現的滿足。
4. 提高工作服務效能：推展職工休閒運動，一方面可強化職工體能，減少因病請假的機會，並可提振工作精神與士氣。其次，可促進工作場域裡人際和諧，化解衝突對立，使人更喜愛職場，提昇工作效率。
5. 提高生活品質：沒有健康，一切生活品質就淪為空談，故應積極推展休閒運動，方能確保身體健康，以提高生活品質。
6. 其他：休閒運動可作為競技比賽項目，成為謀生的職業，其次休閒運動有心理、學習、社會、治療等功能，有助於身心的復健。

(二) 許志賢 (2002) 認為休閒運動的具體功能為：

1. 對個人生理與心理的功能。
2. 促進家庭和諧與親子關係。
3. 帶動良好的人際關係。
4. 提供教育的環境。
5. 具有振興經濟的效益。

(三) 吳承典 (2003) 指出休閒運動具有下列四大功能：

1. 滿足休閒的需求提升生活品質。
2. 滿足生理發展的需求。
3. 滿足心理調適的需求。
4. 滿足社交互動的需求。

(四) 高俊雄 (2004) 提到參與休閒運動可獲得三大利益：

1. 均衡生活體驗：紓解生活壓力、豐富生活體驗、掌握精神情緒。
2. 健全生活內涵：維持健康體能、運用心思智慧、增進親子關係、促進社會交流、關心生活環境。
3. 提升生活品質：欣賞真善美、肯定自我能力、實踐自我理想。

(五) 嚴詠智 (2006) 認為休閒運動的功能為：

1. 促進身體健康、紓解心理壓力、滿足心理需求。
2. 促進社交互動、充實學習慾望、娛樂消遣與情緒紓緩。
3. 兼具滿足個人基本需求，及促進全人健康的積極意義。

(六) 洪志忠 (2008) 提出休閒運動的功能應有：

1. 能夠促進身體健康、紓解心理壓力、具有生理醫療功能。
2. 創造幸福美滿的生活、促進家庭和諧。
3. 擁有良好協調的人際關係、肯定自我滿足與實現。

4. 提升休閒產業經濟能力。

以上都顯示透過運動休閒，除了可以有效促進健康體適能、紓解各種壓力、滿足高層次的心理需求、提昇工作及工作效能、提高生活品質外，亦有助於身心的復健等功能。在工作場域裡，休閒運動可以促進團體關係的和諧、化解與行政間彼此對立的情形、使同事間相處更融洽、更喜歡自己的工作場所，進而提升工作的效率等。身為教育前線的國小教師更應該多利用時間參與休閒運動，適時調整個人生、心理狀態，以期能隨時做好最佳準備來面對、教導國家未來主人翁，創造雙贏的局面。

三、休閒運動的分類

現代社會的激烈競爭，致使生活壓力攀升，如何透過適當的活動，協助個人紓壓，維持身心健康發展，越來越受到重視。因此，現今國內參與休閒運動的觀念日益普及，為了滿足多元社會的發展，休閒運動的種類也越來越繁多。如此多的項目，每位學者將其分類的方法不盡相同，目前常用的分類方法大致上可以分為：主觀分類法、因素分析法、多元尺度評定法等三種(尤逸歆，2004；賴瑞昌，2008)此三種方法及優缺點分述如下：

- (一)主觀分類法：依據研究者對於休閒運動主觀的看法來加以分類和命名。此方法的優點是比較方便，缺點則是過於主觀。
- (二)因素分析法：依據休閒運動參與的程度、次數和頻率，以因素分析的方法來進行分類，然後萃取出有顯著代表性的因素，再以每一個因素構面所包含的活動項目的特徵來加以命名。此方法是多數研究者使用的方法。

(三)多元尺度評定法：把所列出來的活動兩兩配對，形成多組相對的活動，再由受試者依據自己的判斷，從最相似到最不相似來加以評定，再分出其因素類型。此種方法是由受試者本身自己分類，所以較有信度，可是問卷較複雜不易施測，故以此為研究方法的研究並不多見。

本研究蒐羅各學者對休閒運動的分類，並歸納整理如下：

(一)黃金柱(1999)將休閒運動分類為：

- 1、球類運動：如網球、棒球、壘球、籃球、保齡球、桌球、羽球、撞球、槌球、木球、板球、足球、高爾夫球、壘球、回力球、馬球等。
- 2、戶外運動：如登山、郊遊、散步、慢跑、快走、野外健行、溯溪、直排輪、滑草、釣魚、爬山攀岩等。
- 3、民俗運動：如放風箏、扯鈴、踢毽子、踩高蹺、玩陀螺、舞龍、舞獅等。
- 4、舞蹈類運動：如土風舞、社交舞、有氧舞蹈、芭蕾舞、熱門舞蹈、方塊舞、現代舞、韻律舞等。
- 5、健身運動：如瑜珈、國術、太極拳、太極劍、推手、重量訓練、外丹功、伸展操(健身操)等。
- 6、技擊運動：如空手道、跆拳道、拳擊、劍道、擊劍、柔道、角力、射擊、射劍等。
- 7、水中暨水上運動：如游泳、划船、水上摩托車、衝浪、滑水、潛水、跳水、風浪板等。
- 8、空中運動：如滑翔翼、拖曳傘、高空彈跳、跳傘等。
- 9、其他休閒性運動：如定向運動、冒險性休閒運動等。

(二)中華民國體育學會(2000)出版的「休閒活動」專書中將休閒運動分為下列七大類：

- 1、競賽類運動：以正式的比賽規則比賽屬之，如慢速壘球、羽球、網球、籃球、足球、棒球、桌球等。
- 2、健身類運動：屬個人性運動，如太極拳、國術、有氧舞蹈、土風舞、韻律舞蹈、標準舞、外丹功、慢跑、健行、游泳、騎自行車等。
- 3、冒險類運動：為興趣、刺激、歡樂而運動，如攀岩、潛水、高空彈跳、賽車、滑草、越野車、滑翔翼、拖曳傘、衝浪、登山、鐵人三項等。
- 4、聯誼性運動：利用假日與家人、同學或朋友一起活動，以紓解壓力、放鬆身心，如郊遊、露營、野外健行、遊樂區旅遊、風景區旅遊、高爾夫球、保齡球、網球、舞蹈等。
- 5、防衛性運動：為學習防衛性運動或保護自己，如擒拿、空手道、柔道。
- 6、親子運動：以父母與學齡前兒童的運動為主，如溜滑梯、盪鞦韆、打擊遊戲、捉迷藏、追逐、攀登、舞蹈、體操和放風箏等。
- 7、參觀運動競賽：參觀比賽可以吶喊歡笑、激發運動興趣、紓解壓力、刺激高昂的情緒，所以參觀職業運動比賽或是一般的錦標賽也是很好的休閒運動。

(三) 吳承典 (2003) 將休閒運動項目分為：

- 1、挑戰冒險性休閒運動：包括高空彈跳、滑翔翼、攀岩、潛水、賽車、漆彈射擊、泛舟、拖曳傘、溯溪、滑板、越野車、滑草、浮潛、直排輪、釣魚等。
- 2、戶外遊憩性休閒運動：包括跳繩、健行、騎自行車、放風箏、散步、慢跑、飛盤、登山、游泳等。

- 3、球類活動性休閒運動：包括慢速壘球、籃球、棒球、撞球、排球、保齡球、足球、羽球、桌球、網球、木球、槌球、高爾夫球等。
- 4、健身防衛性休閒運動：包括氣功、太極拳、外丹功、擒拿、國術、跆拳道、重量訓練等。
- 5、舞蹈律動性休閒運動：包括韻律舞蹈、有氧舞蹈、土風舞、元極舞、呼啦圈、體操等。

(四) 徐德治 (2008) 將休閒運動分為：

- 1、球類活動性休閒運動：包括籃球、排球、桌球、羽球、軟網、硬網、足球棒球、慢速壘球、高爾夫球、保齡球、撞球、木球、槌球等。
- 2、舞蹈律動性休閒運動：有氧舞蹈、土風舞、韻律舞蹈、國際標準舞、瑜珈、體操、元極舞、呼啦圈等。
- 3、健身防衛性休閒運動：擒拿、跆拳道、國術、太極拳、外丹功、氣功、坐禪、重量訓練等。
- 4、戶外遊憩性休閒運動：慢跑、健行、散步、騎自行車、跳繩、放風箏、飛盤、登山、游泳、遛狗。
- 5、挑戰冒險性休閒運動：釣魚、直排輪、滑板、滑草、越野車、賽車、溯溪、攀岩、高空彈、拖曳傘、飛行傘、浮潛、潛水、泛舟、衝浪、鐵人三項、重型機車等。

(五) 游錫霖 (2009) 將休閒運動分為：

- 1、球類運動：網球、棒球、壘球、籃球、保齡球、桌球、羽球、撞球、槌球、木球、壁球、足球、高爾夫球等。
- 2、戶外運動：登山、郊遊、散步、慢跑、健行、直排輪、自行車、飛盤等。
- 3、民俗運動：放風箏、扯鈴、踢毽子、踩高蹺、打陀螺、

跳繩、舞龍、舞獅等。

- 4、舞蹈運動：土風舞、社交舞、國標舞、有氧舞蹈、芭蕾舞、街舞、方塊舞、現代舞、韻律舞、民族舞蹈、元極舞等。
- 5、水域運動：游泳、划船、水上機車、滑水、潛水、跳水、帆船、衝浪等。
- 6、技擊運動：空手道、跆拳道、拳擊、劍道、擒拿、擊劍、柔道、角力、射擊、射箭等。
- 7、極限冒險運動：極限滑板、極限直排輪、極限單車、攀岩、溯溪、越野車、賽車、高空彈跳、滑翔翼、拖曳傘、漆彈等。
- 8、健身運動：舉重、啞鈴、重量訓練、有氧課程、室內腳踏車、健力、體操等。
- 9、養生運動：瑜珈、氣功、坐禪、太極拳、推手、國術、外丹功、呼吸法等。

綜合上述，國內學者對於休閒運動的分類各有若干不同之處，就休閒運動的分類，不外乎以形式、功能、目的來做區分。就研究範圍而言，休閒運動不僅具有休閒活動的特性，更兼具了運動的特性。

本研究之研究對象為國小教師，因此在休閒運動的分類參考研究對象同為國小教師的吳承典（2003）及游錫霖（2009）的分類方式，將休閒運動整理區分為：1、球類運動；2、戶外運動；3、技擊運動；4、養生健身運動；5、極限冒險性運動；6、水域運動；7、舞蹈運動等七類，作為「國小教師休閒運動參與量表」之休閒運動分類項目。

四、休閒運動參與和人口特性之相關研究

(一) 性別

性別常會造成休閒運動參與上的差異，因為男女在生理條件上有先天的不同，加上不同的社會習俗與文化，兩性之間參與運動的機會也不一樣（徐元民，2003）。故不管是在運動參與的頻率、時間或是強度上，多半是男性比女性高。許多研究顯示男性教師規律休閒運動時間與運動量大於女性，男性教師也比女性教師更愛運動（許泰彰，2000；李嘉慶，2002；何奇叡，2003；洪朱璋，2003；蔡文毅，2004；盧玫諭，2004；盧雅萍，2006；行政院體委會，2007；陳彥光，2007；張健群，2008；游錫霖，2009）。另有研究指出女性教師喜愛從事散步、登山、舞蹈等較緩和、不具競爭性的運動；男性教師喜愛從事激烈且具對抗性的體能型運動（陳中雲，2002；洪朱璋，2004；馮意雄，2005；石宜正，2006）。

吳承典（2003）、尤逸歆（2004）、游錫霖（2009）研究調查分析教師的休閒運動參與情形，結果發現：男性教師在球類活動性、休閒健身性及挑戰冒險性的參與程度上是高於女性教師的，而女性國小教師則在舞蹈等休閒運動參與程度顯著高於男性國小教師。

綜合以上，性別變項對於教師休閒運動參與並無一致的結論，故本研究針對性別因素是否影響教師休閒運動參與進一步探究。

(二) 年齡

在年齡方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師休閒運動參與情形並不會因為年齡不同而有差異（尤逸歆，2004；馮意雄，2005；嚴詠智，2006；柯易興，

2010)。

游錫霖 (2009) 研究發現：年齡為 21-30 歲和 31-40 歲的國小教師皆比 41 歲以上的國小教師較常從事球類運動；年齡為 21-30 歲的國小教師比 41 歲以上的國小教師較常從事健身運動；年齡為 31-40 歲的國小教師比 21-30 歲的國小教師較常從事養生運動。

許泰彰 (2000)、盧雅萍 (2006)、張健群 (2008) 研究調查分析教師的休閒運動參與情形，結果發現：年齡較長的教師在的參與程度上是高於年紀較輕的教師。

綜合以上，年齡變項對於教師休閒運動參與並無一致的結論，故本研究針對年齡因素是否影響教師休閒運動參與進一步探究。

(三) 婚姻

在婚姻方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師休閒運動參與情形並不會因為婚姻不同而有差異 (許泰彰，2000；吳承典，2003；盧玫諭，2004；盧雅萍，2006；張健群，2008)。

莊茹潔 (2001)、陳中雲 (2002)、洪朱璋 (2004) 研究指出未婚教師在運動頻率上高於已婚教師。其中陳彥光 (2007) 研究指出未婚教師在球類活動性休閒運動方面，參與程度明顯高於已婚教師。

洪朱璋 (2004)、盧玫諭 (2004) 發現教師休閒運動參與情形多以散步、慢跑與爬山為主要項目；石宜正 (2006) 指出未婚教師比已婚教師在社交型的休閒運動項目參與較高。尤逸歆 (2004)、研究調查分析教師的休閒運動參與情形，結果發現：已婚教師在休閒健身性的參與程度上是高於未婚姻者的。

而游錫霖（2009）結果發現：未婚國小教師在球類、健身等休閒運動參與程度顯著高於已婚國小教師；已婚國小教師則在戶外休閒運動參與程度顯著高於未婚國小教師。

綜合以上，婚姻狀況對於教師休閒運動參與並無一致的結論，故本研究針對婚姻狀況之因素是否影響教師休閒運動參與進一步探究。

（四）年資

在年資方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師休閒運動參與情形並不會因為年資不同而有差異（嚴詠智，2006；柯易興，2010）。

研究調查分析教師的休閒運動參與情形，結果發現：尤逸歆（2004）研究顯示，年資較深的教師在休閒健身性與戶外遊憩性的參與程度上是高於年資較淺的教師。吳承典（2003）研究顯示，服務年資1~10年者在球類活動性參與程度上較服務年資21~30年及30年以上者高。陳彥光（2007）研究調查顯示：在參與挑戰冒險性休閒運動上服務年資1~10年組高於服務年資11~20年組教師。

綜合以上，任教年資對於教師休閒運動參與並無一致的結論，故本研究針對任教年資之因素是否影響教師休閒運動參與進一步探究。

（五）擔任行政職務

在擔任行政職務方面，國內外學者的研究結果不盡相同。部分研究結果顯示教師休閒運動參與情形並不會因為有無擔任行政職務不同而有差異（洪朱璋，2003；吳承典，2003；盧玫諭，2004；陳仲杰，2006；張健群，2008；柯易興，2010）。

石宜正（2006）、游錫霖（2009）研究結果顯示：「教師

兼主任」比「專任教師」、「教師兼導師」有較高的休閒參與；但許泰彰（2000）、陳中雲（2002）、何奇叡（2003）研究結果顯示：「非行政之教師」的休閒參與頻率高於兼行政教師。

尤逸歆（2004）、研究調查分析教師的休閒運動參與情形，結果發現：擔任教師兼組長的教師在球類活動性參與程度上是高於純級任教師，而純級任教師在舞蹈律動性的參與程度上是高於擔任教師兼組長的教師。而游錫霖（2009）研究結果顯示：職稱為兼行政教師比級任教師較常從事球類運動；級任教師比兼行政教師較常從事舞蹈運動；兼行政教師和科任教師皆比級任教師較常從事技擊運動。

陳彥光（2007）研究調查顯示：科任教師參與球類活動性及健身防衛性休閒活動高於級任教師。

綜合以上，有無擔任行政職務對於教師休閒運動參與並無一致的結論，故本研究針對有無擔任行政職務之因素是否影響教師休閒運動參與進一步探究。

五、休閒運動參與的衡量

高俊雄（1999）在定義休閒運動參與時認為，一個人在一天二十四小時的時間，除了必須使用的時間及義務的時間外，其它所能支配的自由時間，所從事休閒運動的情形。而主要測量休閒運動參與的方法有下列兩類：

（一）時間運用法

王微茹（2007）指出時間運用法是指將個人的一天分為數個單位時間，且將每一個時段所從事的活動填上活動名稱並加以記錄。例如：WAID (What Am I Doing) 就是採用時間運用的方式進行休閒運動參與測量，就是先設計時間運用調查表，將一天二十四小時分為數個時段，並請參與者在調查表中填上

參與的活動，研究者就可以從獲得的資料，分析參與者休閒活動參與之時間與項目。

(二) 參與頻率法

鄭志成(2008)認為此部分可分為兩種方式：一種為絕對頻率法，以數字表達個人在某一段期間內所參與某項休閒運動的頻率，如每週4次、每月5次；另一種則是語意差異法，根據參與者的自行判斷，使用語意差異法表達個人在某一段時間內所參與某項休閒運動的頻率，如很少參與、經常參與、不曾參與等。

根據上述休閒運動參與的測量方法，各有其優缺點，就時間運用法來說，優點是可詳細記錄日常例行的活動，缺點為在非日常例行的活動，可能因遺忘而造成資料的遺漏；而就參與頻率法來說，優點是可將參與頻率以具體或比較的方式呈現，而缺點為無法獲得參與時間的資料。

本研究為考慮受測者填問卷之方便性，因此在「嘉義縣國小教師休閒運動參與行為量表」的計算方式上採用「參與頻率法之語意差異法」的方式，來瞭解國小教師休閒活動參與之情形。

第三節 工作績效

一、工作績效的定義

管理專家查爾斯·休斯(Charles Hughes)曾說過：「只有決定自己所要奮鬥的目標後，我們才能明白自己的所作所為是否合理。」(廖建榮，2000)。意涵指出：有了正確的目標後，我們透過有效率的工作，才能產生有效的成果。在管理理論中，將績效定義為「一個員工完成一件工作」(劉明德，

1993)。Campbell (1990) 強調工作績效是指身為組織的一份子，為達成組織期待、規定或正式化角色需求時，所表現出來的行為。而 Borman 與 Motowidlo (1997) 將工作績效定義為「所有和組織目標有關的行為，而此行為可依照個體對組織目標所貢獻程度的高低予以測量」，並將工作績效分為任務績效 (task performance) 及脈絡績效 (contextual performance)

Katz 與 Kahn (1978) 角色理論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) 兩類型 (余德成, 1996)。其中角色內行為意指一般正式或體制所規範的行為，(如：固定的工作時間內準時完成被指派的工作或依照上級指示行事等的行為)，亦即組織設定行為或工作標準由組織成員遵循，再加以進行績效評估，故角色內行為是屬於直接和工作報酬有關的關係；而角色外行為則是和薪資無直接的相關績效關係，它是指員工在工作規範要求外，直接或間接影響組織績效的行為 (如：同事之間對工作的互相協助或協助相關成員解決立即的問題等)。由 Katz 與 Kahn (1978) 的角色理論和 Borman 與 Motowidlo (1997) 的分類方法中發現，任務績效是屬於個人工作的成果，此成果直接關係到組織所要達成的任務，而判斷的標準是成果是否符合正式角色所加諸在個人的要求，也就是個人對份內工作所表現出的工作熟練度，因此較類似角色內行為，一般的績效評估主要也是針對此一範圍來衡量結果。至於脈絡績效則是範圍較為廣泛，它不是直接影響組織的技術核心，而是一種支持一般性組織的、社會的、心理背景的行為，它可以促進任務績效，進而提高整個組織的有效性。它亦指個人自願執行非正式規定的活動、與他人相互合作、堅持完成工作的

熱忱、犧牲個人遵從組織的規則與程序，相較之下比較類似角色外行為，是一種員工自由心證的表現及行為（陳順炫，2008）。

另外 Robbins (1996) 也提出工作績效是效率及效能。而效率注重投入和產出的關係，著重使用許多方法後達到目的；而效能意指將事情做對，並有效的運用資源，使組織達到預定效能目標為目的。而 Kane (1976) 指出工作績效是指員工在某一特定時間內，執行工作時所達成的工作結果紀錄。工作績效評估的目的在激勵員工改善其工作績效，而採取設定目標、執行任務、績效評定評估的改進措施，促使員工了解其優缺點，進而朝向組織目標前進，故組織必須有一套衡量的模式，可採自評或他評的方式來完成。然而影響工作績效的因素有很多，除了個人因素，包括智力、能力、人格特質，還包括環境因素，如工作條件、主管的領導風格、薪資福利等，這些因素都可能影響到員工的工作績效（羅世芳，2007）。茲將國內外有關工作績效重要的定義依其先後順序整理如表 2-3-1。

表 2-3-1

國內外研究對工作績效定義彙覽表

研究者（年份）	工作績效定義
Hall & Goodale (1986)	工作績效是指員工從事自己工作的使用方法，員工安排時間、提供技術及技巧、溝通、協助他人、管理他人與服從指揮。
Brouther (2002)	工作績效是指個人對其職務上的目標達成的程度，可反映出員工工作任務實現的程度。

（續下頁）

研究者 (年份)	工作績效定義
張火燦 (2000)	工作績效是指在某一時期內，對於員工工作表現予以評量，以作為薪資敘獎、任免、升遷、工作輔導、訓練需求及員工生涯規劃之參考依據，以提供員工工作回饋及協助主管了解部屬之工作行為。
林澄貴 (2001)	工作績效是指員工在特定的時間內，執行工作所達成結果的紀錄或達到目標的效益。
黃淑錦 (2002)	工作績效是指一個人工作貢獻之價值及工作之品質或數量，故員工的工作績效可由其工作的質、量及是否達成目標來加以評定。
黃培文 (2004)	工作績效是指員工根據組織所訂定的標準，透過和他人的互動，共同達到組織目標所要呈現的結果。

資料來源:本研究者整理

由表 2-3-1 可以綜合得知，本研究將工作績效的定義為：教師在教學環境中於某一特定時間內，執行工作時所達成的工作結果紀錄。亦指在規定或自己預期的時間內完成學校行政所交派配合的工作、班級教學進度的掌控及班級經營的成效等。

二、工作績效與人口背景相關研究

有關工作績效之相關研究國內外之研究相當多，但與國小教師有關之研究為數甚少，故本研究將其它各行業之工作績效相關研究做不同背景變項說明如下表 2-3-2：

表 2-3-2

國內工作績效之研究文獻彙覽表

研究者 (年份)	研究對象	研究結果
朱明謙 (2001)	高科技人員	工作績效偏高，且會因年齡、工作部門、工作職務、婚姻狀況、子女人數、工作地點、通勤時間以及每月平均薪資的不同而有顯著之差異。
林澄貴 (2001)	中鋼公司專業人員	在「任務績效」方面，教育程度愈低，對工作所表現的熟練程度愈佳；年齡愈大，對工作所表現的熟練程度愈佳。
曹采華 (2002)	派遣人員	不同的年齡、婚姻狀況、教育程度的派遣人員在工作績效的表現上有顯著差異。
李黛華 (2002)	教育行政人員	不同背景變項的教育行政人員在績效表現上有不同的差異情形。
洪靜惠 (2005)	國民中學專任行政人員	國中專任行政人員的工作績效屬於中等偏高程度。不同人口背景之專任行政人員在工作壓力及工作績效層面呈現顯著相關。
陳思瑋 (2008)	壽險人員	不同背景變項之壽險人員，在性別、年齡、服務年資、職稱之工作績效具有顯著差異，而在教育程度方面是沒有顯著差異的。

(續下頁)

研究者 (年份)	研究對象	研究結果
賴德銘 (2008)	企業界擔任主管職務的人員	企業主管之性別、婚姻、教育程度、工作性質及所屬之產業別在工作績效之影響無明顯的差異。年齡越大工作績效之成效越佳。在工作績效的自我評量結果發現年資最淺者明顯低於年資最資深者及年資在6-10年工作年資的主管人員。職級越高者，所得績效分數越高。
黃煜凱 (2009)	3C商品銷售人員	不同背景變項之年齡及職級上的3C商品銷售人員在工作績效表現上有不同的差異情形，而在性別、婚姻、年資上無顯著差異。
游育如 (2010)	教師	男性教師、年紀較長、年資較多與在學校擔任較高職務者的教師工作績效顯著較高。

資料來源：本研究整理

由上表得知，國內各研究學者對各類從業人員之個人背景變項與工作績效之實證研究發現，得到的結果並不一致，至於其影響研究結果之因素，與社會背景、研究對象、研究工具、研究範圍及研究方法的不同會產生不一樣的結果。

四、工作績效的衡量指標

Robbins (1996) 以工作成果、工作行為及員工個人特質

來評估員工的績效。而余德成（1996）在關於工作績效衡量的項目中，將工作績效的因素分為個人因素和環境因素，個人因素包括人口統計特徵、人格特質、知識、技能、價值觀、動機、態度、知覺和學習等；環境因素則包括工作性質、激勵、領導等。

Campbell (1970) 整理出三十個用以衡量組織績效的指標，分別為：（1）整體績效。（2）生產力。（3）效率。（4）利潤。（5）品質。（6）意外事件的頻率。（7）成長。（8）曠職率。（9）流動率。（10）工作滿足。（11）動機。（12）士氣。（13）控制。（14）衝突/凝聚力。（15）彈性適應。（16）計劃和設定目標。（17）目標的協議。（18）組織目標的內化。（19）合適的角色和規範。（20）處理人際關係的技巧。（21）管理工作的技巧。（22）資訊的處理和管理。（23）準備狀態。（24）環境的運用。（25）外在實體對組織評估。（26）穩定程度。（27）人力資源的價值。（28）參與及影響力。（29）強調訓練和發展。（30）強調成就。（引自賴德銘，2008）

Robbins (2003) 將員工的工作績效衡量項目分做三部分：

1. 工作成果：可由產量、銷售量及業績等實質準則來判斷。
2. 工作行為：觀察員工工作時的表現與處理問題的態度來判斷。
3. 個人特質：為組織最廣泛使用的準則，個人特質包括具備「良好態度」、展現「信心」、是「可依賴的」、或具備「豐富經驗」，可能會與正面工作結果有高度相關。

Lee, Lain 與 Chen (1999) 認為服務績效是由效率、效

能和品質三大面向所構成，衡量指標如下：

- 1.效率：指投入與產出的比值。
- 2.效能：指投入與結果的比值。
- 3.品質：指即時性、可靠性、回應性、服務層次及對象的參與及滿意度。

Mondy 與 Noe(2005)認為績效的衡量指標包括五種類別如下：

1. 特徵(Thraits)：即員工的個人特質。此項目主要是用於檢視個性是否和工作匹配。
2. 行為(Behavior)：即對於組織的成員有所期待的行為。此項目主要在考評員工基於衡量的項目所表現出的行為。
3. 能力(Competecies)：即對於員工的策略貢獻、企業知識、個人信賴度、人力資源管理能力來進行考評，這些能力足以影響組織的成效。
4. 目標達成(Goal Achievement)：即為評量的重點。組織必需建立一套準則供組織成員參考，讓成員努力達成目標。
5. 潛在改善(Improvement Potential)：以往重視結果產出，現在可透過績效衡量改善過程，進一步的採取改善措施。

(黃煜凱，2009)

本研究將衡量受測者自覺工作績效的情形，採用較適宜用在任何工作場域之 Robbins (2003) 三種衡量績效的方法，分別是工作成果、工作行為、個人特質，以作為教師教學現場上的自我工作表現與態度的評估準則。

第四節 工作壓力與工作績效的關係

Cronpanzano, Howes, Grandey 與 Toth (1997) 均認為一個高度支持的組織環境，會使組織成員感受到關懷並減少恐懼，降低在組織中的不確定感，並使成員覺得隨時都有他人援助，以降低成員的壓力。而 Parasuraman 與 Alutto (1984) 認為員工的壓力過大，會使他降低工作滿足感與組織承諾，進而降低工作績效。而 Sullivan 與 Bhagat (1992) 也認為員工在面對壓力時，他被強迫花時間去應付與處理這些有壓力的工作，因而降低了他對這份工作的投入與表現。

Ivancevich 與 Matteson (1980) 認為壓力和工作績效之間是呈現倒 U 字型的關係，低中程度的壓力會刺激個體，使本身的反應能力提昇，處理事情更有效率；不過壓力太大時，目標無法完成或突破限制，工作績效反而降低。而根據 Meglino (1977) 等人對工作壓力與工作績效之研究，指出當個體產生的壓力增加時，工作績效也會隨之增加，但是當工作壓力到達某一個程度後，若壓力持續增加，則工作績效反而會降低(如圖 2-4-1)。因此不論壓力太高或太低，都會造成不當的工作表現，唯有適當的壓力才能創造較佳的工作績效。(曾玉滿，2009)

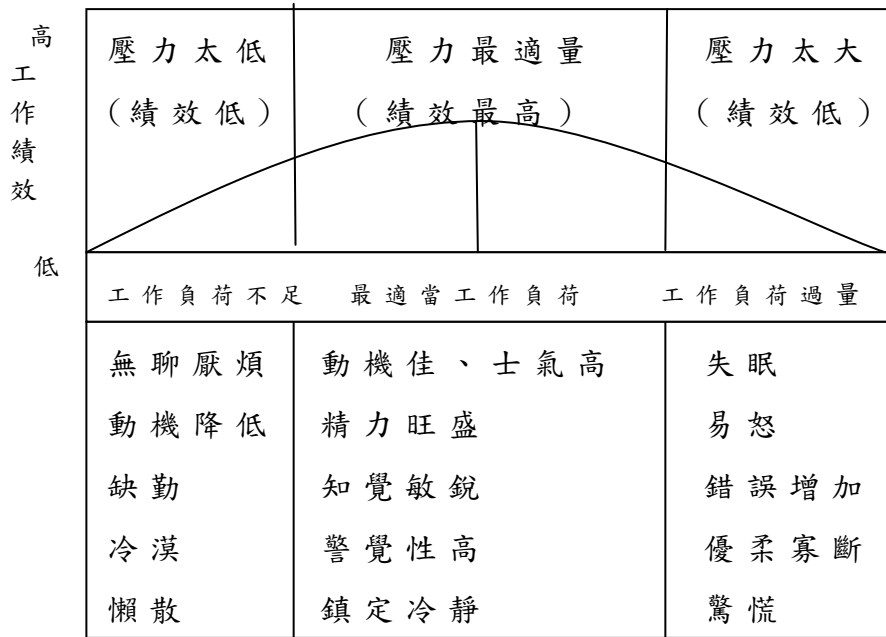


圖 2-4-1 工作壓力與工作績效關係圖

資源來源：曾玉滿(2009)。工作壓力對工作績效關係之探討 - 以諮商為干擾變項(未出版之碩士論文)(頁25)。國立中山大學，高雄市。

根據以上研究顯示：工作壓力與工作績效二者呈現一種拋物線關係。由圖顯示當壓力程度過低時，人們面對無挑戰性的工作，不會知覺需將工作做好，但當壓力慢慢增加後，人們的警覺性高、知覺較敏銳、士氣較高昂，便促使他們對自我工作的要求並產生良好的工作績效。不過，一旦壓力大到某個程度後，人們便會因為生理或心理產生的負面感受，而導致工作績效開始下降。由此可知，壓力增加會導致工作績效增加，壓力到達某一點後，工作績效反而降低。印證多項研究顯示，適度的壓力會激勵員工，激發其工作潛能，增加其工作績效；但是過高或太低的工作壓力會減損工作成效，亦可能造成士氣低

落、成效不佳的情形。

在程序模式中，看出工作壓力與工作績效的關聯性相當明顯。此模式告訴我們，當個體覺知到環境中的壓力源時，他會反應出降低工作績效的行為。例如當員工將工作環境不安全視為壓力源時，將無法致力於工作，而直接降低其工作績效。

林財丁（2004）提到當我們有壓力、有情緒困擾時，我們的訊息處理機制，如注意力、記憶力、決策力等都會受到影響，因為我們的認知負荷有其容量限制，情緒造成排擠效應，讓我們原本可以思考、判斷的運作空間變小。故適度的壓力源有助於提昇工作動機，過度的壓力源來導致心理耗竭、情緒困擾、行為僵化，成為阻斷性壓力源，而此壓力源被認為與工作績效呈負相關。

郭生玉（1994）也指出個體會因為長期的壓力而產生職業倦怠，職業倦怠就是長時間處在壓力下，個人無法適應工作的壓力。周文欽（2004）提到人類為了生存一直面對著許多壓力，因為壓力人類才會不斷的進步，然而適度的壓力可激發工作者的潛能，發揮工作能力，增進工作效率，反之過高或過低的工作壓力都將減損效果。

由國內外學者的研究可得知壓力和工作績效有正相關及負相關的情形，故以下針對國內學者對於工作壓力與工作績效之關聯性做一探討，以做為本研究之理論基礎，如表2-4-1。

表 2-4-1

國內工作壓力與工作績效之研究文獻一覽表

研究者 (年份)	研究 對象	研究主題	研究結果
朱明謙 (2001)	天下雜誌 1000大之 電子、半 導體、資 訊及通訊 廠商之人 員	高科技產業 從業人員休 閒行為、工 作壓力與工 作績效之研 究	高科技人員之工作壓力與 工作績效間有顯著相關存 在，其中「組織氣氛與員 工發展」、「工作環境與 適應」、「工作負荷過重」、 「角色衝突與模糊」、「心 理反應」、「行為反應」、 「生理反應」與整體工作 績效呈負相關。
張純青 (2004)	金融控股 公司	組織正義、 工作壓力與 工作績效關 係之研究	工作壓力中之「工作控制 權」與工作績效之「任務 績效」有正相關。
洪靜惠 (2005)	高雄縣市 國民中學 專任行政 人員	高雄縣市國 民中學專任 行政人員人 格特質、工 作壓力與工 作績效關係 之研究	高雄縣市國中專任行政人 員的工作壓力屬於中等偏 低程度；工作績效屬於中 等偏高程度。而不同人口 背景之專任行政人員在人 格特質、工作壓力及工作 績效層面呈現顯著相關。

(續下頁)

研究者 (年份)	研究對象	研究主題	研究結果
施惠文 (2005)	高雄市政府員工	工作壓力、社會支持與工作績效之相關研究	高雄市政府員工工作壓力與工作績效有顯著負相關。不同背景在工作壓力上有顯著差異。
賴德銘 (2008)	企業界擔任主管職務的人員	企業主管面對工作壓力所產生工作滿足與工作績效之研究	工作壓力對工作績效呈顯著負相關。工作壓力、工作滿足、工作績效之部份構面會因部份人口統計變項之不同而有顯著差異。
陳建丞 (2008)	北台灣13家公司員工及直屬主管	員工知覺的組織支持與工作績效間的中介模型研究	當員工知覺的組織支持愈高時，會透過提高自己的組織公民行為、正向心情與降低工作壓力，進而提高自己的績效表現。
曾玉滿 (2009)	以製造業及服務業任職員工	工作壓力對工作績效關係之探討--以諮商為干擾變項	工作壓力與工作績效之間呈顯著負相關。人口變項在工作壓力與工作績效的差異性影響為婚姻呈現顯者影響，而性別、年齡、教育程度、現職年資及現職職務均無顯著影響。

資料來源：本研究整理

第五節 休閒運動參與對工作壓力及工作績效的影響

根據行政院體育委員會於 1999 年所舉辦的第一次全國體育會議所參考的資料，休閒運動具有六大功能，分別是：（一）促進健康體適能；（二）紓解各種壓力；（三）滿足高層次的生理需求；（四）提升工作服務效能；（五）提高生活品質；（六）作為競技、謀生、身心復健等功能。（中華民國體育學會，2000）由此休閒運動的功能可看出，休閒運動確實對工作壓力和工作績效有影響。另外段秀玲（1995）提到生理學家表示，規律的運動可以增加我們挫折容忍力、降低血管的收縮壓和舒張壓、減少血液流通時神經末梢的阻力、使動脈擴張、降低血脂、促進肺部功能和肌肉的強健，而當我們身體健康狀況良好時，我們對於壓力的忍耐度是比較強的。而藍采風（2003）提出運動的目的在提升身體面對壓力的能力、加強身體的適應能力及預防身體機能的衰退。由此可顯示運動對於個體在面對壓力是有相關助益的。

林敬銘（2006）提到，隨著資訊科技日益發達及社會經濟結構轉變，個人為了獲得優渥的生活，必須全心投入工作來提高生活品質。然而這樣的生活方式在近年來全球化競爭的潮流、經濟景氣疲弱與失業率高漲等大環境因素影響，使得個人生活步調愈趨緊張，產生在人們身上的壓力更甚以往，讓個人在從事各方面的事務和休閒的身體活動量不成正比，使得身體活動量不足的情形導致身體機能退化，再加上繁重的壓力，讓人身心健康倍受威脅。但各種理論與實證研究皆已證實，規律、適當的休閒運動是增進個人體適能水準、心理健康及紓解壓力的最佳選擇。

陳彰儀（1986）也說過休閒運動具有解除疲勞、恢復精神和體力及提高工作績效的功能。故組織應藉由鼓勵員工從事適當的休閒運動，讓員工能透過參與活動體驗樂趣，達到身心的滿足，進而提升工作績效。陸洛、蔡貴丞與吳欣蓓（2009）以休閒的角度談適當的紓解工作壓力可否提升員工在工作績效上的表現，研究結果發現：員工從事運動性的休閒活動比沒有參加的員工休閒滿意度較高，而員工休閒滿意度愈高，工作表現會更好，而且表示適當的休閒活動有助於對抗工作壓力，進一步提升員工的工作表現。

另外，俞錫堅（2008）也指出職場工作時數的延長與工作量的增加、職場環境的相互競爭、生活步調快速與緊湊，會導致個體須承受的工作壓力日趨升高。而2004年英國里茲都會大學研究人員發現，經常使用公司內部健身房的員工比一般人更有生產力，也較能應付繁重的工作（約翰·瑞提，2012）。顯示適度的工作壓力有助於工作績效提升，但過度的工作壓力與工作壓力長久的累積無法紓解，則會影響個體身心健康狀況並降低生產力與工作效能，而多項研究均顯示，從事休閒運動對於紓解工作壓力及個體身心健康均有相當大的幫助。因此，對於教師來說，實在不能輕忽工作壓力所帶來的潛存危機以及休閒運動參與對身心健康之重要性。吳宗立與林保豐（2003）的研究結果顯示，國小教師的整體壓力在中上程度，他建議教師可以安排球類等休閒運動，以有效紓解教學上的壓力，以保持身心健康，能有繼續從事教育工作的動力。而張隆憲（2001）在國際企業員工工作步調與休閒參與體驗關係之研究中指出：台灣自從實施週休二日、知識經濟時代的來臨，員工在一切求績效的情況下被要

求工作投入、工作步調加快、提昇創造力，不知不覺中產生許多壓力，如果沒有適當的休閒運動調適，可能會身心俱疲，不僅影響健康，也會降低工作績效。

第六節 本章總結

經由文獻探討，研究者彙整出以下結論：

教師在教學環境中從事相關的教學活動或配合處理行政工作時，常因自身專業能力不足或無法承受某些特殊的要求，在生理、心理產生無法適應的壓力反應。適度的壓力會激勵教師，激發其工作潛能，增加其工作績效；但是過高或太低的工作壓力會減損工作成效，也容易造成個人工作態度不佳的情形。故教師面對工作壓力時，應該調整自己的心態及尋找減壓的方法以面對自己的生活及應付自己的工作。

而透過運動休閒，可以有效促進健康體適能、紓解各種壓力、滿足高層次的心理需求、提昇工作及工作效能等功能。教師在工作場域裡，從事休閒運動可以促進團體關係的和諧、化解與行政間彼此對立的情形、使同事間相處更融洽、更喜歡自己的工作場所，進而提升工作的效率等。

若教師願意積極從事正面的休閒運動行為，期能紓解工作方面所產生的壓力，使其擺脫工作上的疲乏，甚至在休閒運動後發揮其創造力，可以彌補工作上受阻的成就感或表現慾。

學校與政府相關單位應藉由鼓勵與多方面的安排教師從事適當的休閒運動或抒解壓力的課程，讓教師能透過參與活動體驗樂趣、減輕工作上的壓力，達到身心的滿足，進而提升工作績效，而有繼續從事教育工作的動力。身為教育前線的國小

教師更應該多利用時間參與休閒運動，適時調整個人人生、心理狀態，以期能隨時做好最佳準備來面對、教導國家未來主人翁，創造雙贏的局面。

第參章 研究方法

本研究目的在探討嘉義縣國小教師休閒運動參與對工作壓力及工作績效的影響，本章包括研究架構、研究假設、研究流程、研究對象、研究工具、資料處理與分析等六部分。

第一節 研究架構

本研究經由第一章動機、目的及第二章文獻探討以參考各學者的研究結果後，本研究所建立之研究架構如圖 3-1-1 所示，計有人口背景變項、休閒運動參與、工作壓力、工作績效等四個變項。

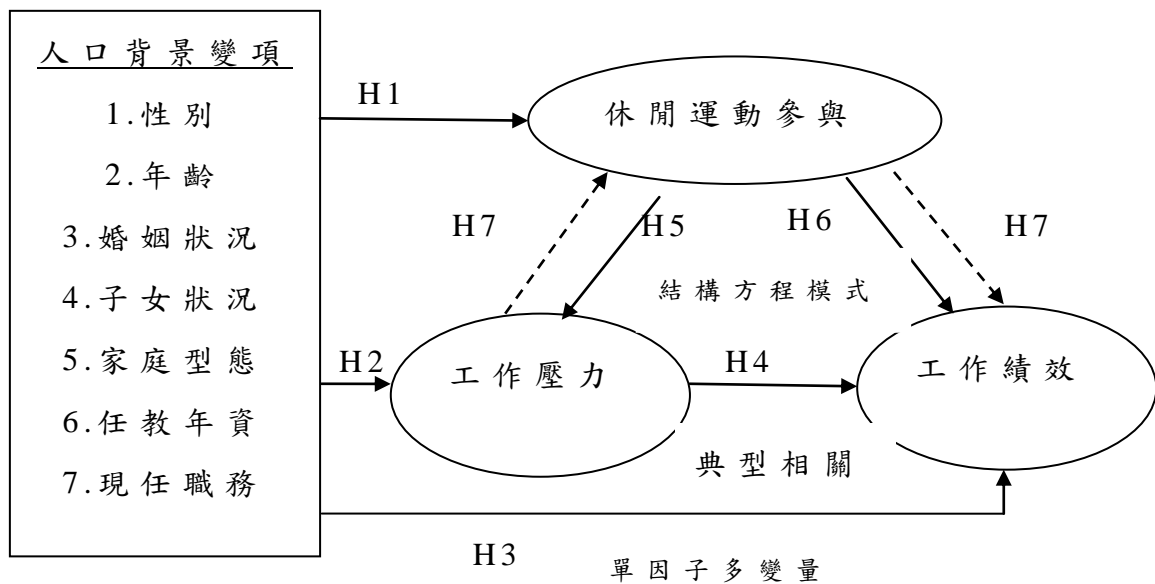


圖 3-1-1 研究架構

備註：——→ 直接效果； - - - - - → 間接效果

(一)受試者基本資料

本研究之人口背景變項包括：性別、年齡、婚姻狀況、子女狀況、家庭型態、任教年資、現任職務等，分述如下：

1. 性別：分「男」、「女」兩組。
2. 年齡：分為「30歲以下」、「31~40歲」、「41~50歲」、「51歲以上」等四組。
3. 婚姻狀況：分「未婚」、「已婚」、「已婚單身」三組。
4. 子女狀況：分為「無子女」、「最小子女未滿7歲」、「最小子女7~17歲」、「最小子女18歲以上」等四組。
5. 家庭型態：分「小家庭」、「折衷家庭」、「大家庭」三組。
6. 任教年資：分為「5年以下」、「6~10年」、「11~15年」、「16~20年」、「21年以上」等五組。
7. 現任職務：分為「專任教師」、「教師兼導師」、「教師兼組長」、「教師兼主任」等四組。

(二)教師工作壓力

本研究之教師工作壓力，依據文獻探討結論，其內容涵蓋工作負荷、人際關係、學校行政、專業知能、學生行為、角色壓力等六個向度。

(三)教師休閒運動參與

本研究的教師休閒行為，依據文獻探討結論，其內容分別為：1、球類運動；2、戶外運動；3、技擊運動；4、養生健身運動；5、極限冒險性運動；6、水域運動；7、舞蹈運動；8、其它等八類。

(四)教師工作績效

本研究的教師工作績效，依據文獻探討結論，其內容涵蓋

工作成果、工作行為、個人特質等三個向度。

第二節 研究假設

本研究針對研究問題，提出以下假設：

H1：不同背景變項之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H1-1 不同性別之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H1-2 不同年齡之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H1-3 不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H1-4 不同子女狀況之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H1-5 不同家庭形態之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H1-6 不同任教年資之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H1-7 不同職務之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。

H2：不同背景變項之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。

H2-1 不同性別之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。

H2-2 不同年齡之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著

著差異。

H2-3 不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。

H2-4 不同子女狀況之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。

H2-5 不同家庭形態之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。

H2-6 不同任教年資之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。

H2-7 不同職務之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。

H3：不同背景變項之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

H3-1 不同性別之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

H3-2 不同年齡之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

H3-3 不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

H3-4 不同子女狀況之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

H3-5 不同家庭形態之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

H3-6 不同任教年資之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

H3-7 不同職務之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。

著差異。

H4：嘉義縣國民小學教師之工作壓力與工作績效有顯著相關。

H5：嘉義縣國民小學教師之休閒運動參與與工作壓力有顯著相關。

H6：嘉義縣國民小學教師之休閒運動參與與工作績效有顯著相關。

H7：嘉義縣國民小學教師之工作壓力透過休閒運動參與顯著的影響工作績效。

第三節 研究流程

依據研究動機與目的擬定研究主題，以國小教師為研究對象，針對國小教師的休閒運動參與、工作壓力及工作績效之相關文獻，予以歸納與整理，進而決定研究的方法、建立研究的架構，以問卷調查的方式得到休閒運動參與、工作壓力及工作績效之相關因素資料，經過資料彙整與分析，最後得到結論與建議，如圖 3-3-1。

詳細程序分析如下：

- 一、 確定研究主題：根據文獻參考擬定研究方向，後與指導教授充分討論確定研究主題。
- 二、 蒐集及閱讀文獻：蒐集並閱讀有關教師休閒運動參與、工作壓力及工作績效之相關文獻，界定研究性質與範圍，進一步擬定研究計畫。
- 三、 調查實施準備：選擇題目並編寫問卷，透過教授指導、與同學交換意見及參考專家學者的建議，將原問卷加以修正，編成預試問卷。
- 四、 問卷編製：問卷初稿完成後，進行預試，經教授指導後確定問卷型式和內容。
- 五、 問卷發放：以郵寄方式寄發問卷，受試者再將填寫完畢之問卷放入回郵信封內寄回研究者處。兩週內未回收者，再以電話逐一請託該校教師們協助填寫。
- 六、 資料處理與分析：正式問卷經施測回收後，檢查受試者問卷填答情形，並刪除資料不全與無效問卷，將調查所得之有效樣本資料進行資料處理及統計分析。
- 七、 結論與建議：根據分析探討所得的結果，以作成結論與建議，完成本研究報告。

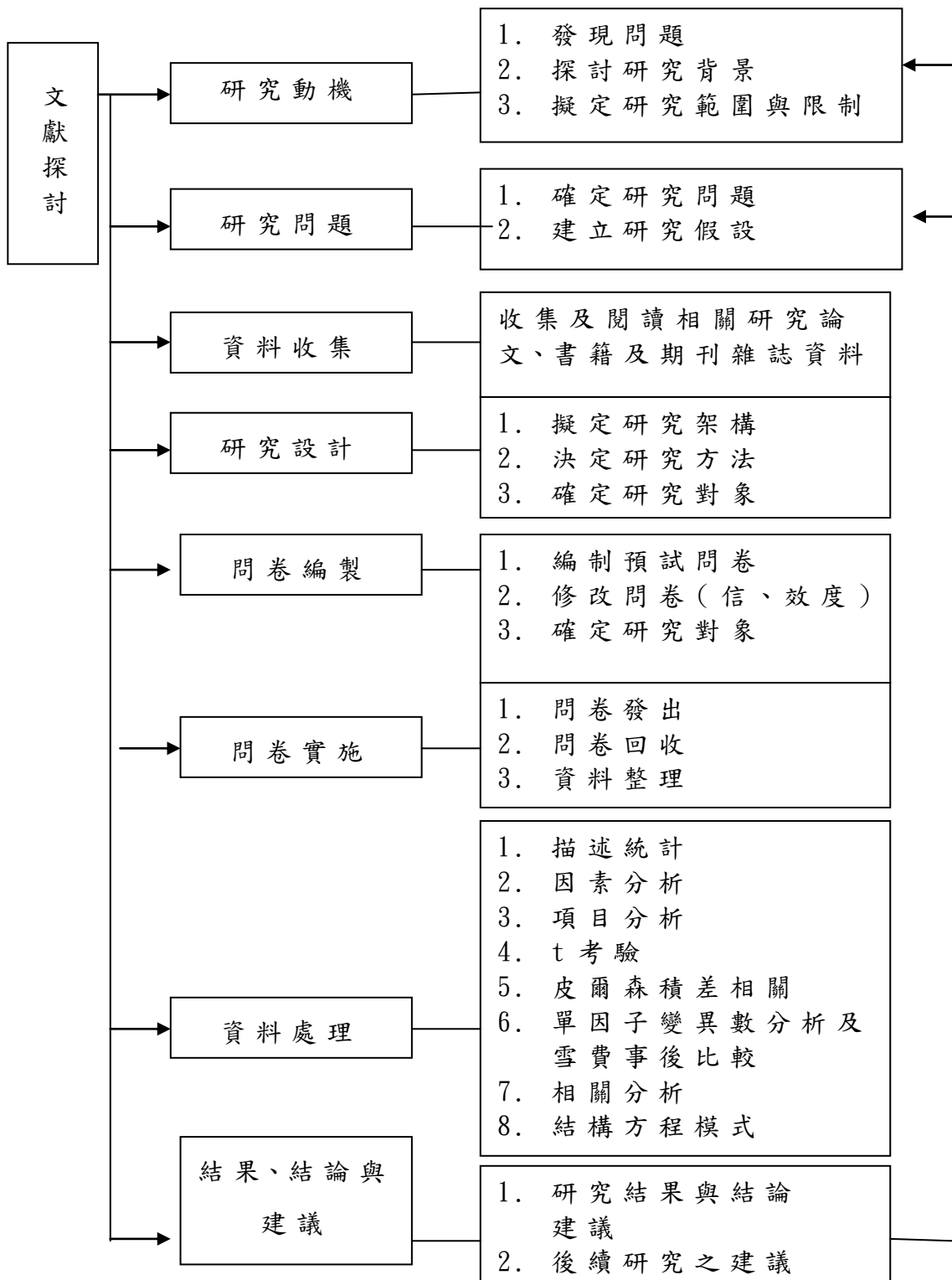


圖 3-3-1 研究流程

第四節 研究對象

本研究係以嘉義縣之國民小學正式教師為研究母群體，採用分層隨機抽樣方式進行資料收集，其步驟如下：

依據「學校班級數」作為分層標準：根據嘉義縣政府教育處編印之101學年度公私立幼稚園暨各級學校名冊所示，嘉義縣之公立國民小學共計138所，依「學校班級數」分為25班以上之大型學校共12所、13~25班之中型學校共19所、12班以下之小型學校共107所，按學校規模分層隨機抽取，再則25班以上學校規模每校取樣人數30人、13-24班學校規模每校取樣人數20人、12班以下學校規模每校取樣人數5人方式發放問卷，進行相關研究。所需正式施測學校數及人數統計情形如表3-4-1。

Gay在1992年認為調查研究的樣本，母群體在500人以上者，抽樣的樣本需佔母群體的10%以上才算合宜(王文科，1997)。本研究的母群為2340人，樣本數為502人，佔母群體的21.45%，合乎Gay的標準。

表3-4-1

正式施測學校數及人數統計情形

學校規模	學校 總數	施測 學校數	發放 份數	回收 份數	有效 問卷	有效 回收率
25班以上	12	7	210	186	168	90%
13~24班	19	10	200	182	152	84%
12班以下	107	45	225	200	182	91%
合計	138	62	635	568	502	88%

第五節 研究工具

本研究依據研究架構，並參考相關文獻後，以問卷調查的方式，編製「嘉義縣國小教師休閒運動參與、工作壓力及工作績效量表」為研究工具。下面就分別以問卷內容、填答計分方式及編製流程與方式來說明。

一、問卷內容與填答計分方式

本問卷分為兩部份，第一部份為教師個人基本資料，第二部份為問卷題目，包含教師工作壓力、教師休閒運動參與、教師工作績效。

(一) 教師個人基本資料

本研究所調查的教師個人背景變項資料，包括性別、年齡、婚姻狀況、子女狀況、家庭型態、任教年資、現任職務等七項。

(二) 問卷題目與計分方式

1、教師工作壓力

本研究的教師工作壓力問卷，依據文獻探討以及相關調查問卷編製而成，其內容涵蓋工作負荷、人際關係、學校行政、專業知能、學生行為、角色壓力等六個向度，共擬定32題。填答方式採Likert五點量表計分方式，依受試者對工作壓力的實際感受加以填答，其選項分「完全沒有」、「很少覺得」、「有時覺得」、「常常覺得」、「總是如此」等五個選項。計分時分別給予1分、2分、3分、4分、5分計算，教師得分愈高，表示所得到的「工作壓力」愈高；反之，得分愈低，表示所得到的「工作壓力」愈低。

2、休閒運動參與

本研究的教師休閒運動參與行為問卷，依據文獻探討以及相關調查問卷編製而成，其內容分別為：球類運動、戶外運動、技擊運動、養生健身運動、極限冒險性運動、水域運動、舞蹈運動、其它等八類，除其它之外，每一類型中有其代表的休閒運動項目。填答方式採Likert五點量表計分方式，依受試者對休閒運動的實際參與情形加以填答，其選項分「未曾參與」、「偶而參與」、「有時參與」、「較常參與」、「經常參與」等五個選項。計分時分別給予1分、2分、3分、4分、5分計算，教師得分愈高，表示休閒運動參與愈多；反之，得分愈低，表示教師休閒運動參與愈少。

3、教師工作績效

本研究的教師工作績效問卷，依據文獻探討以及相關調查問卷編製而成，其內容涵蓋工作成果、工作行為、個人特質等三個向度，共擬定22題。填答方式採Likert五點量表計分方式，依受試者對工作績效的實際感受加以填答，其選項分「很不同意」、「稍不同意」、「沒有意見」、「大致同意」、「非常同意」等五個選項。計分時分別給予1分、2分、3分、4分、5分計算，教師得分愈高，表示所得到的「工作績效」愈高；反之，得分愈低，表示所得到的「工作績效」愈低。

三、問卷編製流程與方式

本研究問卷編製是依照擬定問卷大綱、擬定問卷題目並建立專家內容效度、編製預試問卷、進行預試問卷之測試及編製正式問卷等步驟，說明如下：

(一) 擬定問題大綱

由文獻探討歸納出本研究嘉義縣國小教師休閒運動參與對工作壓力及工作績效之研究架構，以此架構擬訂問卷大綱。

(二) 擬定問卷題目並建立問卷專家效度

參考相關文獻後，依據問卷大綱及修訂相關研究之問卷完成問卷題目，並與指導教授進行討論、交換意見，反覆修正完成。為了確定研究工具之內容適切性，在進行研究之前，寄發量表專家效度審查同意函，針對自編之問卷內容加以修改、指正並進行內容效度(content validity)之評估，依「本題適合」、「本題不適合」、「刪除」、「修正意見」加以評定與修改。於2012年10月下旬彙整各專家的建議並與指導教授討論，修改問卷的內容和用語，完成問卷的內容效度考驗，形成預試問卷。

(三) 編製預試問卷

為求瞭解嘉義縣國小教師休閒運動參與、工作壓力及工作績效之情形並探討教師「休閒運動參與」、「工作壓力」與「工作績效」之相關情形，乃依據研究目的及文獻探討所得，編製本研究的問卷。

其中「教師工作壓力量表」是參酌1995年行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所所發行的個人工作壓力量表及張禕芸(2008)、林冠洲(2010)、劉雅慧(2011)等人所編製的教師工作壓力量表而自編完成。其中張禕芸(2008)量表總解釋變異量為61.349%，總量表Cronbach's α 係數為0.948；林冠洲(2010)量表總解釋變異量為69.782%，總量表Cronbach's α 係數為.836；劉雅慧(2011)量表總解釋變異量為59.27%，總量表Cronbach's α 係數為0.91，均具有高的可信度及參考價值。

「休閒運動參與量表」則是參考吳承典(2003)及游錫

霖(2009)休閒運動參與量表而自編完成，其中吳承典(2003)量表總解釋變異量為 41.79%，總量表 Cronbach's α 係數為 .898，具有高的可信度及參考價值。

「教師工作績效量表」則是參考曾玉滿(2009)取自余德成(1996)所翻譯的中文量表，參考之量表總解釋變異量為 45.574%，總量表 Cronbach's α 係數為 .933，具有高的可信度及參考價值，而本研究量表則針對教師工作的特性修改量表題目而成。擬定問卷內容後並與指導教授及學校同事討論後編製成預試問卷(附錄)。

(四) 進行預試問卷之測試

預試問卷編撰完成後，即委請四所嘉義縣國小教師進行預試，以考驗問卷的可靠性及有效性。依據吳明隆、涂金堂(2008)指出，預試對象人數以問卷中包括最多題項之分量表的3~5倍人數為原則。本問卷以教師工作壓力量表題數32題最多，故預試人數為96~160人。本研究之預試顧及時效及地利方便，於2012年10月26日發放，發放學校為祥和國小、新港國小、布新國小、蒜頭國小四所學校，並於2012年11月2日回收完成，一共發出112份，回收106份，有效回收率為96%。問卷回收後，隨即進行資料整理與登錄，並以SPSS12.0版統計軟體進行統計分析，以考驗問卷的信度與效度，茲將進行的結果說明如表3-5-1:

表 3-5-1

預試樣本資料統計表

發放單位	發放 數量	回收 總數	有效 問卷	無效 問卷	有效回 收率
祥和國小	38	37	36	1	97%
新港國小	32	31	30	1	97%
布新國小	20	20	20	0	100%
蒜頭國小	22	18	16	2	89%
合計	112	106	102	4	96%

(五) 問卷信效度考驗

1、教師工作壓力量表

(1) 項目分析

吳明隆、涂金堂(2009)指出，項目分析之目的在考驗題目的鑑別度，以作為選題之依據。本問卷主要是採內部一致性效標法及題目總分相關法進行篩選。內部一致性效標法是將所有受試者在預試量表的得分總和依高低分排序，從最高分處向下取總人數之 27% 為高分組，從最低分處向上取 27% 為低分組，依臨界分數將觀察值分為高低分組，再以獨立樣本 t-test 考驗高低二組在每個題項之差異，若未達顯著水準表示該題項不具鑑別度，無法反映出不同受試者的反應程度，予以刪除。另外，進行皮爾森積差相關檢定，進行每題與總分之積差相關，相關需 $\geq .3$ 以上者予以保留，否則也一併刪除。

預試樣本回收後，依有效問卷答題情形，利用獨立樣本 t 檢定、皮爾森積差相關檢定進行選題工作，以別

除沒有鑑別度的題目。發現在「教師工作壓力量表」分析結果中，A9：「為了配合學校的發展，我必須花心力尋求家長的配合與協助」，A13：「我和同事會為了班級表現而產生衝突或不愉快的感覺」，A17：「我和家長之間產生衝突時，學校行政人員不支持老師，令人無助」，在鑑別度分析上未達顯著水準，予以刪除，保留原量表中具有鑑別度的題項 29 題，再進一步進行信效度的考驗，表 3-5-2 為教師工作壓力量表之項目分析結果。

表 3-5-2

工作壓力量表項目分析摘要表

題號	題目	t 值	與總分相關
A1	我會因學生學習態度不佳而心情低落	5.397*	0.524*
A2	我會因學生常規不好而感到不知所措	5.240*	0.544*
A3	我會因學生成績不好而感到自責懊惱	4.700*	0.450*
A4	我會因學生的管教問題而產生挫折感	4.933*	0.594*
A5	我為了趕教學進度而忽略學生的個別差異	3.917*	0.423*
A6	我會因家長的要求過多而心生厭煩	6.066*	0.607*
A7	我會因家長過度關注孩子的成績而有壓力	7.063*	0.615*
A8	我會因家長配合度低而有無力感	6.176*	0.621*
A9	為了學校的發展，我必須花心力尋求家長的配合與協助	1.537*	0.265*
A10	我會因家長教養理念的偏差而感到溝通困難	5.268*	0.498*

(續下頁)

題號	題目	t 值	與總分相關
A11	我遇到工作上的困擾時，同事給我的協助支援非常少而感到失望	5.281*	0.561*
A12	我和同事相處過於生疏，覺得無法融入團體	3.775*	0.458*
A13	我和同事會為了班級表現而產生衝突或不愉快的感覺	1.427*	0.166
A14	我必需利用非上班時間處理學校或班級事務	4.542*	0.509*
A15	我覺得學校舉辦活動太多，工作繁重	4.989*	0.496*
A16	我會因工作需要應付突發狀況而緊張煩悶	6.853*	0.693*
A17	我和家長之間產生衝突時，學校行政人員不支持老師，令人無助	2.426*	0.264*
A18	我因為學校校長或主任領導風格強勢，很少聽取教師的意見而感到心煩	3.369*	0.394*
A19	我因為學校行政單位和教師溝通不良而感到煩憂	6.231*	0.638*
A20	我因學校行政的要求與規定感到壓力	5.344*	0.611*
A21	我因為學校行政單位無法給予明確的工作目標而產生無力感	3.781*	0.489*
A22	我因為行政單位無法提供我在教學或班級管理上的協助而產生挫折感	5.411*	0.627*
A23	我覺得學校硬體設備不夠完善，影響我的教學	3.383*	0.365*
A24	我會因工作壓力而影響到家庭和諧的氣氛	7.107*	0.619*
A25	我會因家庭因素影響我工作的情緒	6.110*	0.569*

(續 下 頁)

題號	題目	t 值	與總分相關
A26	我會因無法受到學生、家長或同事的肯定而心生煩憂	5.684*	0.557*
A27	我因現階段的課程內容負荷太重而感到吃力	7.137*	0.605*
A28	我會因自己的專業知能不足而煩惱	4.136*	0.439*
A29	我會因嚴重的少子化問題而擔心成為超額教師	4.361*	0.495*
A30	我會因退休制度的變革，擔心影響到自己的退休權益	6.458*	0.647*
A31	我會因教育專業評鑑的實施而感到不知所措	3.384*	0.436*
A32	我會因資訊融入教學的應用能力不足而畏懼	3.432*	0.435*

註明：* $p < 0.05$

(2) 因素分析

先透過球形檢定(Bartlett's Test of Sphericity)與KMO(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy)檢驗適不適合進行因素分析，KMO值要大於0.5，且越高越好(吳明隆、涂金堂，2009)。之後用主成份分析法，再利用直交轉軸以最大變異法保留特徵值大於1.0以上的共同因素，因素負荷量以0.5作為選題標準。

本研究經過多次分析，其中因為因素負荷量小於0.5、構面所涵蓋的題項內容太少及和其它題項有共構的情形，予以刪除的題項分別是A30、A14、A15、A16、A24、A26、A23、A29、A27、A10、A5、A25，最後KMO值為0.781，Barlett's球形檢定卡方值825.345， $p < 0.001$ 達顯著水準，表示此量表宜進行因素分析，總解釋變異量為70.778%。透過因素分析則萃取出五個因素構面，依序命名為「學校行政」、「學生行為」、「角色壓力」、「專業知能」、「人際關係」，詳細分析結果如表3-5-3所示。

表 3-5-3

工作壓力量表因素分析摘要表

題號	學校行政	學生行為	角色壓力	專業知能	人際關係
A21	0.871				
A18	0.814				
A22	0.757				
A19	0.736				
A20	0.733				
A3		0.800			
A4		0.780			
A1		0.761			
A2		0.749			
A6			0.869		
A7			0.848		
A8			0.585		
A32				0.786	
A28				0.740	
A31				0.724	
A12					0.891
A11					0.687
特徵值 (λ)	5.754	2.245	1.601	1.342	1.090
解釋變異量 (%)	20.055	16.033	12.601	12.459	9.629
累積總解釋 變異量 (%)	20.055	36.089	48.689	61.149	70.778

(3) 信度分析

信度指的是測量的可靠性，即測量結果的一致性或穩定性。在社會科學領域中以李克特氏量表為信度估計時大多以Cronbach's α 係數，作為評斷構面信度的衡量標準，又稱為內部一致性 α 係數。當量表包含兩個構面以上，須以各自不同的因素構念為子量表分開計算（吳明隆、涂金堂，2009）。一般來說，當 α 係數越高，表示該組變項越具有系統性。總量表的Cronbach's α 係數，最好在.80以上，若是在.70至.80間仍屬可接受之範圍。而分量表之Cronbach's α 係數，最低要在.50以上，若是在.60至.70間尚佳，在.70至.80間信度高，在.80至.90間信度很高（吳明隆、涂金堂，2009）。

本量表經信度考驗分析結果，五個因素構面之Cronbach's α 係數介於0.696到0.881之間，總量表之Cronbach's α 係數為0.874，表示此量表信度相當良好，如表3-5-4所示。

表 3-5-4

工作壓力量表信度分析摘要表

構面	學校	學生	角色	專業	人際
	行政	行為	壓力	知能	關係
Cronbach's α 係數	0.881	0.819	0.811	0.696	0.708
工作壓力量表	0.874				

2、休閒運動參與量表

(1) 同時效度分析

同時效度 (concurrent validity) 為效標關聯效度之一，

是指測量工具與效標同時出現（張紹勳，2001），即測量的同時可以獲得的數據（邱政皓，2001）。本研究以休閒運動參與為預測變項，再以工作績效做為效標變項進行線性回歸分析，以探求各變項之間的關聯性。

透過顯著性檢定後發現，球類運動 ($B=.289$; $t=2.75$, $p=.007$)與極限運動 ($B=.225$; $t=2.06$, $p=.042$) 顯著的預測工作效率；戶外運動 ($B=.229$; $t=2.02$, $p=.047$)顯著地預測著工作態度，因此本休閒運動參與量表之同時效度具有可信之效度。

(2) 信度分析

本休閒運動參與量表主要在測量教師的休閒運動參與情形，且計分方式採李克特五點量表。張紹勳（2001）表示，Cronbach's α 適用於檢定李克特這類五點（七點）量表的信度，因此，本研究採內部一致性檢驗量表信度。如表3-5-5所示，本量表整體信度為 $\alpha=.565$ ，根據吳統雄（1985）所提出的建議，本休閒參與量表的信度在「可信」的範圍內，其詳細分類請參見表3-5-6。

表 3-5-5

休閒運動參與內部一致性摘要表

	項目刪除 時的尺度 平均數	項目刪 除時的 尺度變 異數	修正的 項目總 相關	項目刪除時的 Cronbach's Alpha 值	整體 係數
b1	12.4118	11.294	.268	.535	.565
b2	11.5392	9.459	.473	.448	
b3	13.4510	13.418	.189	.558	
b4	12.1275	8.588	.450	.455	
b5	13.4412	13.497	.230	.556	
b6	12.9216	11.637	.313	.520	
b7	12.7451	11.301	.252	.541	
b8	13.4118	13.611	.030	.591	

表 3-5-6

內部一致性信度係數評鑑參考範圍

α 係數	可信度	一致性結果
信度 $\leq .30$	不可信	一致性不到 10 分之一
$.30 < \text{信度} \leq .40$	勉強可信	一致性約超過 10 分之一
$.40 < \text{信度} \leq .50$	稍微可信	一致性約超過 6 分之一
$.50 < \text{信度} \leq .70$	可信	一致性超過 4 分之一
$.70 < \text{信度} \leq .90$	很可信	一致性超過一半
$.90 < \text{信度}$	十分可信	一致性超過 8 成

資料來源：吳統雄(1985)。態度與行為研究的信度與效度：理論、應用、反省。民意學術專刊夏季號，29-53。

3、教師工作績效量表

(1) 項目分析

預試樣本回收後，依有效問卷答題情形，利用獨立樣本 t 檢定、皮爾森積差相關檢定進行選題工作，以剔除沒有鑑別度的題目。發現在「工作績效量表」分析結果中，C20：「我會尊重校長主任所做的決定」，在鑑別度分析上未達顯著水準，予以刪除，保留原量表中具有鑑別度的題項 21 題，再進一步進行信效度的考驗，表 3-5-7 為工作績效量表之項目分析結果。

表 3-5-7

工作績效量表項目分析摘要表

題號	題目	t 值	與總分相關
C1	我能如期完成學校行政交付的工作	5.177*	0.588*
C2	我對於學校的教學或行政工作熟練，沒有任何困難	5.934*	0.496*
C3	我經常計畫與安排自己所負責的工作進度	6.457*	0.636*
C4	我能如期完成課程安排的授課進度	9.946*	0.720*
C5	我總是將我的工作資料建檔	5.454*	0.564*
C6	我能馬上找到欲參考的資料	7.309*	0.663*
C7	我的工作速度比其它同事來得快	8.079*	0.664*
C8	我能確定自己的工作進展順利無誤	6.527*	0.635*
C9	我能掌控班上同學上課的秩序	3.793*	0.449*
C10	我能掌握班上同學的學習狀況	6.979*	0.578*

(續下頁)

題號	題目	t 值	與總分相關
C11	對於學生在學校的安全問題，我會特別提高警覺	5.941*	0.576*
C12	當我遇到工作上的困難時，我會設法想辦法解決困難	8.088*	0.665*
C13	我在工作的場所會自我克制、遵守紀律	5.399*	0.563*
C14	我會遵守適當的程序完成工作，不越權行事	8.008*	0.679*
C15	我對額外的工作總是接受，不推卸	4.762*	0.493*
C16	我期望做比較具有挑戰性的工作	6.536*	0.596*
C17	我和同事可以互相合作將工作完成	5.832*	0.657*
C18	我會主動幫助同事，使他完成他負責的工作	6.174*	0.700*
C19	當主管不在學校時，我仍然依照平常的規定行事	4.118*	0.484*
C20	我會尊重校長主任所做的決定	2.364*	0.281*
C21	當同事遇到問題時，我能適時鼓勵並加以支持他	4.270*	0.535*
C22	我會主動地參與教學之外的活動，以幫助學校爭取績效	4.232*	0.510*

註明：* $p < 0.05$

(2) 因素分析

經過多次分析，其中因為因素負荷量小於0.5、構面所涵蓋的題項內容太少及和其它題項有共構的情形，予

以刪除的題項分別是C9、C10、C19、C8、C16、C15、C2，最後KMO值為0.801，Barlett's球形檢定卡方值735.441， $p < 0.001$ 達顯著水準，表示此量表宜進行因素分析，總解釋變異量為64.530%。透過因素分析則萃取出三個因素構面，依序命名為「工作效率」、「工作行為」、「工作態度」。詳細分析結果如表3-5-8所示。

表 3-5-8

工作績效量表因素分析摘要表

題號	工作效率	工作行為	工作態度
C5	0.778		
C7	0.732		
C4	0.711		
C3	0.691		
C1	0.632		
C6	0.630		
C13		0.847	
C12		0.762	
C11		0.737	
C14		0.718	
C22			0.807
C21			0.743
C18			0.735
C17			0.859
特徵值 (λ)	5.820	1.697	1.518
解釋變異量 (%)	23.235	22.947	18.348
累積總解釋變異量 (%)	23.235	46.182	64.530

(3) 信度分析

本量表經信度考驗分析結果，三個因素構面之 Cronbach'α 係數介於 0.777 到 0.848 之間，總量表之 Cronbach'α 係數為 0.880，表示此量表信度相當良好，如表 3-5-9 所示。

表 3-5-9

工作績效量表信度分析摘要表

構面	工作 效率	工作 行為	工作 態度
Cronbach'α 係數	0.835	0.848	0.777
工作績效量表	0.880		

在經過一連串的問卷發展流程後，形成正式問卷，問卷建構流程如圖 3-5-1 所示：

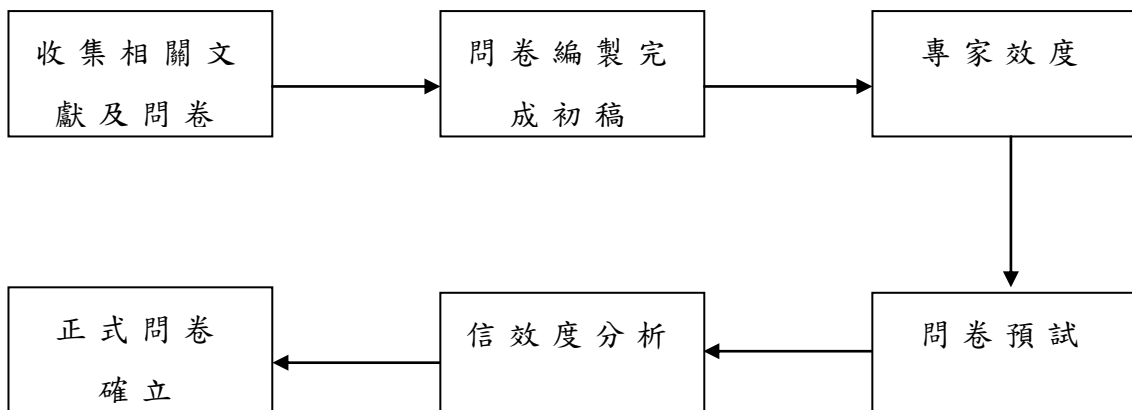


圖 3-5-1 問卷建構流程图

第六節 資料處理與分析

本研究在回收問卷後，先剔除回答不完整的無效問卷後，接著將有效問卷進行編碼，再以 SPSS 12.0 版套裝軟體進行資料處理與統計分析，並以 $\alpha = .05$ 為顯著水準進行統計考驗，茲將本研究所採用的統計方法分述如下：

一、描述性統計分析 (Descriptive Statistics Analysis)

本研究針對問卷各部分，透過次數分配、平均數、百分比及標準差等統計量，以了解之個人背景變項、休閒運動參與、教師工作壓力與工作績效之現況。

二、t 考驗 (t-test)

本研究採用 t 檢定考驗個人基本資料之性別項目，對休閒運動參與、教師工作壓力與工作績效之各構面上的差異考驗。

三、單因子多變量變異數分析 (One-way MANOVA)

利用單因子多變量變異數分析法，考驗人口背景變項、休閒運動參與、教師工作壓力與工作績效各構面的差異及關係。

四、雪費法事後比較 (Scheff'e Test)

經 MANOVA 分析後，若 p 值達顯著水準，表示組別間至少有一對平均數之間有顯著差異，當各組人數不相等或想進行複雜的比較時，可以雪費事後比較法進行比較，以檢定各群組間之差異情形。

五、皮爾森積差相關 (Pearson product-moment correlation coefficient)

利用皮爾森積差相關法，來表示休閒運動參與與教師工作

壓力、休閒運動參與與工作績效各構面之關聯程度。

六、典型相關分析(Canonical correlation analysis)

以工作壓力各構面為控制變項，以工作績效各構面為效標變項，以求二組變項之間是否有顯著相關存在。

七、結構方程模式(Structural Equation Modeling, SEM)

結構方程模式用以處理複雜的多變量研究數據，目的在探討變數與變數間之因果關係。分為兩部分，第一部分是「測量模型」，主要是描述觀察變項與潛在變項之間的關係；第二部分是「結構模型」，分析潛在變數之間的關係（張芳全，2008）。本研究以 SEM 來探討工作壓力、休閒運動參與、工作績效之間的相互影響關係。

第肆章 研究結果與討論

本章依據問卷調查所蒐集的資料依照第三章所提到之統計方法進行分析，然後針對研究結果加以分析討論。本章共分為六節，第一節是受試者基本資料分析；第二節是不同背景變項之國小教師休閒運動參與之分析；第三節是不同背景變項之國小教師工作壓力之分析；第四節是不同背景變項之國小教師工作績效之分析；第五節是國小教師休閒運動、工作壓力與工作績效之相關分析；第六節是研究假設之驗證。

第一節 受試者基本資料分析

回收之 502 份有效問卷為研究樣本，其個人基本資料以人數分配及百分比來說明，如表 4-1-1：

表 4-1-1

正式樣本基本資料分析表 (n=502)

項目	組別	人數	百分比 %
性別	男	177	35.3
	女	325	64.7
年齡	30歲以下	24	4.8
	31~40歲	238	47.4
	41~50歲	215	42.8
	51歲以上	25	5.0

(續下頁)

項目	組別	人數	百分比 %
婚姻狀況	未婚	101	20.1
	已婚	395	78.7
	已婚單身	6	1.2
子女狀況	無子女	131	26.1
	最小子女未滿7歲	160	31.9
	最小子女7~17歲	177	35.3
	最小子女18歲以上	34	6.8
家庭型態	小家庭	385	76.7
	折衷家庭	104	20.7
	大家庭	13	2.6
任教年資	5年以下	29	5.8
	6~10年	74	14.7
	11~15年	166	33.1
	16~20年	112	22.3
	21年以上	121	24.1
現任職務	專任教師	65	12.9
	教師兼導師	319	63.5
	教師兼組長	70	13.9
	教師兼主任	48	9.6

研究樣本之個人基本資料以包括性別、年齡、婚姻狀況、子女狀況、家庭型態、任教年資、現任職務等七個項目，茲將其基本資料情形分析如下：

(一) 性別

「女性」教師較「男性」教師為多，「女性」教師佔64.7%，「男性」教師佔35.3%，女性教師所佔比例較高。根據嘉義縣男女性教師人數分別為男性945人、女性1466人，女性教師所佔比例63%，本研究女性所佔比例和母群人數比接近，分析可能因素為女性投入教師行業之後會升遷、轉業或離職的可能性不高。

(二) 年齡

以「31-40歲」教師最多，佔47.4%，其次依序為「41-50歲」教師，佔42.8%；「51歲以上」教師，佔5%；「30歲以下」教師，佔4.8%。嘉義縣教師多集中在「31-40歲」及「41-50歲」，共佔抽樣調查有效樣本人數的九成左右，屬於青壯年階段。

(三) 婚姻狀況

「已婚」較「未婚」為多，「已婚」佔78.7%，「未婚」佔20.1%，而已婚單身(含離婚、喪偶、分居等)，佔1.2%。因抽樣年齡多集中在31~50歲，故多數教師為已婚情況。

(四) 子女狀況

以「最小子女7-17歲」為最多，佔35.3%；依序為「最小子女未滿7歲」，佔31.9%；「無子女」，佔26.1%；「最小子女18歲以上」，佔6.8%。無子女人數所佔比例多和未婚人數所佔比例有關，故推估若扣除未婚填答，子女年齡會集中在0~17歲，表示教師子女多為求學階段。

(五) 家庭型態

以「小家庭」為最多，佔76.7%；依序為「折衷家庭」，佔20.7%；「大家庭」，佔2.6%。教師多為夫妻和孩子自

組的小家庭型態。

(六) 任教年資

以「11-15年」居多，佔33.1%，其次依序為「21年以上」，佔24.1%；「16-20年」，佔22.3%；「6-10年」，佔14.7%；「5年以下」，佔5.8%。任教年資和年齡相符，且樣本之教師年資在十年以上佔八成，可說是屬於較為資深的教師。

(七) 現任職務

以「教師兼導師」為最多，佔63.5%，其次依序為「教師兼組長」，佔13.9%；「專任教師」，佔12.9%；「教師兼主任」，佔9.6%。以學校的編制來看，教師兼導師的比例仍屬較多。

第二節 不同背景變項之國小教師休閒運動參與之分析

本節主要目的在瞭解嘉義縣國小教師在休閒運動參與上之現況，以及不同人口背景變項之教師在休閒運動參與上的差異情形，並進一步以單因子多變量變異數分析與Scheffe事後比較等統計方法進行分析，以驗證研究假設是否成立。

一、嘉義縣國小教師休閒運動參與之現況分析

由表4-2-1得知，受試者之休閒運動參與以「戶外運動」（平均值＝3.25）最高，其次依序為「養生健身活動」（平均值＝2.22）、「球類運動」（平均值＝2.18）、「水域運動」（平均值＝1.65）、「舞蹈運動」（平均值＝1.60）、「極限冒險運動」（平均值＝1.15）、「技擊運動」（平均值＝1.12）、「其它」（平均值＝1.09）為最低。

由各類平均值可看出教師從事的休閒運動以戶外運動為最多，推論嘉義縣教師比較喜歡大自然的活動。而極限冒險運動及技擊運動這兩類運動需要特殊場所才能從事，推論嘉義縣教師因此在從事此類運動的便利性不足，故參與的比例較低。
表 4-2-1

受試者休閒運動參與各因素構面得分情形表

休閒運動參與	平均數	標準差	排序
戶外運動	3.25	1.21	1
養生健身活動	2.22	1.34	2
球類運動	2.18	1.25	3
水域運動	1.65	1.03	4
舞蹈運動	1.60	1.01	5
極限冒險運動	1.15	0.46	6
技擊運動	1.12	0.46	7
其它	1.09	0.51	8

二、人口背景變項在教師休閒運動參與上之差異分析

本節之目的在瞭解不同人口背景變項之教師在休閒運動參與的差異情形，並針對達顯著差異水準之構面進行事後比較。

(一) 不同性別之教師在休閒運動參與之差異情形

以獨立樣本 t 考驗分析驗證研究假設 1-1，檢定結果由表 4-2-2 所示：

表 4-2-2

不同性別之國小教師在休閒運動參與各因素構面之差異情形

休閒運動參與	性別	人數	平均數	標準差	t值
球類運動	男	177	2.86	1.38	8.953***
	女	325	1.80	1.00	
戶外運動	男	177	3.36	1.11	1.441
	女	325	3.19	1.25	
技擊運動	男	177	1.21	0.60	2.944**
	女	325	1.06	0.35	
養生健身活動	男	177	1.92	1.21	- 3.845***
	女	325	2.38	1.39	
極限冒險運動	男	177	1.23	0.51	2.843**
	女	325	1.10	0.42	
水域運動	男	177	2.02	1.19	5.553***
	女	325	1.45	0.86	
舞蹈運動	男	177	1.18	0.44	- 9.131***
	女	325	1.83	1.14	
其它	男	177	1.08	0.53	- 0.225
	女	325	1.10	0.49	
整體休閒運動	男	177	1.86	0.45	2.737**
	女	325	1.74	0.47	

註明：* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

而在整體構面上的分析結果，不同性別之教師在休閒運動參與上是達顯著差異的情形，且由平均數可知男性教師參與休閒運動的情形較女性教師高。此結果與許泰彰（2000）、李嘉

慶(2002)、何奇叡(2003)、洪朱璋(2003)、蔡文毅(2004)、盧玫諭(2005)、盧雅萍(2006)、行政院體委會(2007)、陳彥光(2007)、張健群(2008)、游錫霖(2009)之研究相同。推論女性教師在工作之餘，尚需打理家務、照顧孩子，所以從事休閒運動的機會較男性教師來得少。

在各構面上的分析結果，顯示不同性別之國小教師在球類運動、技擊運動、養生健身活動、極限冒險運動、水域運動、舞蹈運動等構面之休閒運動參與情形上有顯著的差異情形。而不同性別之國小教師在戶外運動與其它兩類在休閒運動參與情形上並無顯著的差異。在「球類運動」、「技擊運動」、「極限冒險運動」、「水域運動」構面的結果發現：男性國小教師休閒運動的參與情形顯著高於女性國小教師；在「養生健身活動」、「舞蹈運動」構面的結果發現：女性國小教師休閒運動的情形顯著高於男性國小教師。此結果與吳承典(2003)、尤逸歆(2004)、游錫霖(2009)之研究相同。結果推論嘉義縣男性教師較喜愛從事動態性或冒險性的活動，而女性教師則較喜愛從事靜態養生的運動。

因此，研究假設1-1獲得部分支持，即不同性別教師在休閒運動參與上有顯著差異。

(二) 不同年齡之教師在休閒運動參與上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設1-2，檢定結果由表4-2-3發現，不同年齡之教師在休閒運動參與達顯著差異水準($Wilks' \lambda = .878$, $p = 0.000$)。進一步分析，結果如表4-2-4所示，「球類運動」($F = 2.744$, $p = 0.043$)、「技擊運動」($F = 3.003$, $p = 0.030$)、「水域運動」($F = 3.695$,

$p = 0.012$)等三個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「水域運動」此構面，「31~40歲」顯著高於「51歲以上」；「球類運動」、「技擊運動」構面經事後比較無顯著差異。而「戶外運動」、「養生健身活動」、「極限冒險運動」、「舞蹈運動」、「其它」等五個構面則未達顯著水準。研究結果與尤逸歆(2004)、馮意雄(2005)、嚴詠智(2006)、柯易興(2010)等研究認為不同年齡對於教師休閒運動參與無顯著的差異有些許不同。推論嘉義縣教師在水域運動上有顯著差異是因為現今政策對游泳教學的重視，導致年齡層在「31~40歲」的教師在水域活動的認同及參與上比其它年齡層來得高。

因此，研究假設 1-2 獲得部分支持，即不同年齡教師在休閒運動參與上有顯著差異。

表 4-2-3

不同年齡之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
年齡	2.719	24	1424.651	.878	0.000

表 4-2-4

不同年齡之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
球類運動	12.821	3	2.744	0.043	N/A
戶外運動	10.272	3	2.375	0.069	N/A
技擊運動	1.871	3	3.003	0.030	N/A
養生健身 活動	10.510	3	1.954	0.120	N/A
極限冒險 運動	1.264	3	2.046	0.107	N/A
水域運動	11.497	3	3.695	0.012	2 > 4
舞蹈運動	4.325	3	1.429	0.233	N/A
其它	1.560	3	2.052	0.106	N/A

註：30歲以下=1，31~40歲=2，41~50歲=3，51歲以上=4，N/A=無顯著

(三) 不同婚姻狀況之教師在休閒運動參與上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設1-3，檢定結果由表4-2-5發現，不同婚姻狀況之教師在休閒運動參與上達顯著差異水準(Wilks' $\lambda = .930$ ， $p = 0.003$)。進一步分析，結果如表4-2-6所示，只有「戶外運動」($F = 8.451$ ， $p = 0.000$)構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「戶外運動」此構面，

「已婚」顯著高於「未婚」。而「球類運動」、「技擊運動」、「養生健身活動」、「極限冒險運動」、「水域運動」、「舞蹈運動」、「其它」等七個構面皆未達顯著水準。此研究和游錫霖(2009)研究結果已婚國小教師在戶外休閒運動參與的程度顯著高於未婚國小教師相同。由此推論嘉義縣已婚國小教師從事戶外運動和親子家庭活動有關。

因此，研究假設1-3獲得部分支持，即不同婚姻狀況之教師在休閒運動參與上有顯著差異。

表 4-2-5

不同婚姻狀況之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
婚姻 狀況	2.273	16	984.000	.878	0.003

表 4-2-6

不同婚姻狀況之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
球類運動	3.601	2	1.145	0.319	N/A
戶外運動	23.863	2	8.451	0.000	2 > 1
技擊運動	0.906	2	2.164	0.116	N/A
養生健身 活動	3.342	2	0.926	0.397	N/A
極限冒險 運動	0.048	2	0.116	0.891	N/A
水域運動	4.369	2	2.082	0.126	N/A
舞蹈運動	3.104	2	1.538	0.216	N/A
其它	0.672	2	1.319	0.268	N/A

註：未婚=1，已婚=2，已婚單身=3，N/A=無顯著

(四) 不同子女狀況之教師在休閒運動參與上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 1-4，檢定結果由表 4-2-7 發現，不同子女狀況之教師在休閒運動參與上達顯著差異水準(Wilks' $\lambda = .839$ ， $p = 0.000$)。進一步分析，結果如表 4-2-8 所示，「戶外運動」($F = 4.806$ ， $p = 0.003$)、「水域運動」($F = 5.020$ ， $p = 0.002$)、「其它」($F = 6.243$ ， $p = 0.000$)等三個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「戶外運動」此構面，

「最小子女7~17歲」、「最小子女18歲以上」顯著高於「無子女」；在「水域運動」此構面，「最小子女未滿7歲」、「最小子女7~17歲」顯著高於「最小子女18歲以上」；在「其它」此構面，「最小子女18歲以上」顯著高於「無子女」、「最小子女未滿7歲」、「最小子女7~17歲」。而「球類運動」、「技擊運動」、「養生健身活動」、「極限冒險運動」、「舞蹈運動」等四個構面未達顯著水準。推論嘉義縣教師從事戶外運動及水域運動上的伙伴是家人小孩；在其它的運動上，年齡較大的教師在參與上比其它年齡層更有時間從事或鑽研特殊的運動。在因此，研究假設1-4獲得部分支持，即不同子女狀況之教師在休閒運動參與上有顯著差異。

表 4-2-7

不同子女狀況之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
子女 狀況	3.701	24	1424.651	.839	0.000

表 4-2-8

不同子女狀況之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
球類運動	14.464	3	3.102	0.026	N/A
戶外運動	20.496	3	4.806	0.003	(3, 4) > 1
技擊運動	0.967	3	1.539	0.204	N/A
養生健身活動	11.832	3	2.203	0.087	N/A
極限冒險運動	1.401	3	2.271	0.080	N/A
水域運動	15.500	3	5.020	0.002	(2, 3) > 4
舞蹈運動	5.158	3	1.707	0.165	N/A
其它	4.632	3	6.243	0.000	4 > (1, 2, 3)

註：無子女=1，最小孩子未滿7歲=2，最小孩子7~17歲=3，最小孩子18歲以上=4，N/A=無顯著

(五) 不同家庭型態之教師在休閒運動參與上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 2-5，檢定結果由表 4-2-9 發現，不同家庭型態之教師在休閒運動參與上達顯著差異水準(Wilks' $\lambda = .931$, $p = 0.004$)。進一步分析，結果如表 4-2-10 所示，「養生健身活動」($F =$

6.224, $p = 0.002$)、 「水域運動」 ($F = 4.640$, $p = 0.010$)、 「其它」 ($F = 3.745$, $p = 0.024$)等三個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「養生健身活動」此構面，「折衷家庭」顯著高於「小家庭」；在「水域運動」此構面，「小家庭」顯著高於「折衷家庭」；在「其它」此構面，「折衷家庭」顯著高於「小家庭」。而「球類運動」、「戶外運動」、「技擊運動」、「極限冒險運動」、「舞蹈運動」等五個構面未達顯著水準。結果推論折衷家庭因為和長輩同住，會考慮到長輩的身體狀況，故在養生健身運動上比較重視在意；而小家庭在水域運動上的參與高於折衷家庭，推論家中長輩可能會有水域活動安全性的考量；在其它的運動上，折衷家庭的家中成員多，運動項目接觸性及種類較多，故折衷家庭高於小家庭。因此，研究假設 1-5 獲得部分支持，即不同家庭型態之教師在休閒運動參與上有顯著差異。

表 4-2-9

不同家庭型態之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表

效應項	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p 值
家庭 型態	2.234	16	984.000	.931	0.004

表 4-2-10

不同家庭型態之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III平方和	自由度	F值	p值	事後比較
球類運動	3.657	2	1.163	0.314	N/A
戶外運動	0.662	2	0.227	0.792	N/A
技擊運動	0.266	2	0.632	0.532	N/A
養生健身 活動	21.986	2	6.224	0.002	2 > 1
極限冒險 運動	0.309	2	0.745	0.475	N/A
水域運動	9.640	2	4.640	0.010	1 > 2
舞蹈運動	1.455	2	0.718	0.488	N/A
其它	1.890	2	3.745	0.024	2 > 1

註：小家庭=1，折衷家庭=2，大家庭=3，N/A=無顯著

(六) 不同任教年資之教師在休閒運動參與上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 1-6，檢定結果由表 4-2-11 發現，不同任教年資之教師在休閒運動參與達顯著差異水準($Wilks' \lambda = .859$ ， $p = 0.000$)。進一步分析，結果如表 4-2-12 所示，「球類運動」($F = 2.914$ ， $p = 0.021$)、「戶外運動」($F = 2.968$ ， $p = 0.019$)、「舞蹈運動」($F = 4.164$ ， $p = 0.003$)等三個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「舞蹈運動」此構面，

「6~10年」顯著高於「16~20年」；在「球類運動」及「戶外運動」此構面經由事後比較結果則無顯著差異。而「技擊運動」、「養生健身活動」、「極限冒險運動」、「水域運動」「其它」等五個構面未達顯著水準。結果推論嘉義縣的年輕教師較喜歡從事舞蹈運動和體能的考量有關係。因此，研究假設1-6獲得部分支持，即不同任教年資之教師在休閒運動參與上有顯著差異。

表 4-2-11

不同任教年資之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
任教年資	2.378	32	1808.626	.859	0.000

表 4-2-12

不同任教年資之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
球類運動	18.068	4	2.914	0.021	N/A
戶外運動	16.994	4	2.968	0.019	N/A
技擊運動	1.444	4	1.728	0.142	N/A
養生健身 活動	9.729	4	1.353	0.249	N/A
極限冒險 運動	1.590	4	1.933	0.104	N/A
水域運動	7.316	4	1.746	0.139	N/A
舞蹈運動	16.432	4	4.164	0.003	2 > 4
其它	1.352	4	1.329	0.258	N/A

註：5 年以下 = 1，6~10 年 = 2，11~15 年 = 3，16~20 年 = 4，21 年以上 = 5，N/A = 無顯著

(七) 不同現任職務之教師在休閒運動參與上之差異情形

以單因子多變量變異數分析 (One-way MANOVA) 驗證研究假設 1-7，檢定結果由表 4-2-13 發現，不同現任職務之教師在休閒運動參與達顯著差異水準 ($Wilks' \lambda = .908$, $p = 0.003$)。進一步分析，結果如表 4-2-14 所示，「球類運動」($F = 4.433$, $p = 0.004$)、「戶外運動」($F = 2.705$, $p = 0.045$)、「極限冒險運動」($F = 3.277$, $p = 0.021$)、「其它」($F = 2.810$, $p = 0.039$)

等四個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「球類運動」此構面，「教師兼組長」顯著高於「教師兼導師」，此結果同於尤逸歆（2004）、陳彥光（2007）及游錫霖（2009）的研究；在「極限冒險運動」此構面，「專任教師」顯著高於「教師兼導師」，結果推論，專任教師有較彈性的時間在鑽研冒險性的運動，也有可能因為專任教師其中有體育教師的身分，體育教師在極限冒險運動上的參與機會較高；而在「戶外運動」及「其它」此構面，事後比較結果則無顯著差異。而「技擊運動」、「養生健身活動」、「水域運動」、「舞蹈運動」等四個構面未達顯著水準。因此，研究假設 1-7 獲得部分支持，即不同現任職務之教師在休閒運動參與上有顯著差異。

表 4-2-13

不同現任職務之教師休閒運動參與之多變量變異數分析摘要表

效應項	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p 值
現任 職務	2.015	24	1424.651	.908	0.003

表 4-2-14

不同現任職務之教師休閒運動參與各構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
球類運動	20.509	3	4.433	0.004	3 > 2
戶外運動	11.677	3	2.705	0.045	N/A
技擊運動	1.535	3	2.456	0.062	N/A
養生健身 活動	2.251	3	0.415	0.743	N/A
極限冒險 運動	2.010	3	3.277	0.021	1 > 2
水域運動	4.425	3	1.403	0.241	N/A
舞蹈運動	3.114	3	1.026	0.381	N/A
其它	2.127	3	2.810	0.039	N/A

註：專任教師=1，教師兼導師=2，教師兼組長=3，教師兼主任=4，N/A=無顯著

(八) 小結

綜合以上結果，顯示教師在「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女狀況」、「家庭型態」、「任教年資」、「現任職務」於休閒運動參與上有顯著差異，茲將差異情形整理如下表 4-2-15。

表 4-2-15

不同背景變項教師休閒運動參與之驗證結果總表

背景變項	球類運動	戶外運動	技擊運動	養生健身活動	極限冒險運動	水域運動	舞蹈運動	其它
性別	◎		◎	◎	◎	◎	◎	
年齡						◎		
婚姻狀況		◎						
子女狀況		◎				◎		◎
家庭型態				◎		◎		◎
任教年資							◎	
現任職務	◎				◎			

註：◎表示該背景變項於休閒運動參與有顯著差異

第三節 不同背景變項之國小教師工作壓力之分析

本節主要目的在瞭解嘉義縣國小教師在工作壓力上的五個構面（學生行為、角色壓力、人際關係、學校行政、專業知能）之現況，以及不同人口背景變項之教師在工作壓力上的差異情形，並進一步以單因子多變量變異數分析與 Scheffe 事後比較等統計方法進行分析，以驗證研究假設是否成立。

一、嘉義縣國小教師工作壓力之現況分析

由表4-3-1得知，以教師各構面壓力（平均數介在2.00~2.79）及整體工作壓力（2.47）來說，教師對壓力的感受力是中等偏低的情形且各構面之間的平均數差異性並不大。

各構面之工作壓力以「角色壓力」（平均值=2.79）最高，其次依序為「學生行為」（平均值=2.74）、「學校行政」（平均值=2.36）、「專業知能」（平均值=2.28）、「人際關係」（平均值=2.00）為最低，「教師整體工作壓力」平均值為2.47。其中「角色壓力」及「學生行為」之壓力高於整體平均值，顯見嘉義縣教師會因為與家長和同事的互動而產生壓力，另外在面對學生成績、態度或常規表現不佳時，在管教上也會感到較大的壓力。

表4-3-1

受試者工作壓力各因素構面得分情形表

工作壓力	平均數	標準差	排序
角色壓力	2.79	0.71	1
學生行為	2.74	0.62	2
學校行政	2.36	0.67	3
專業知能	2.28	0.63	4
人際關係	2.00	0.60	5
整體工作壓力	2.47	0.47	

二、人口背景變項在教師工作壓力上之差異分析

本節之目的在瞭解不同人口背景變項之教師在學生行為、角色壓力、人際關係、學校行政、專業知能等五個構面的差異情形，並針對達顯著差異水準之構面進行事後比較。

(一) 不同性別之教師在工作壓力上之差異情形

以獨立樣本t考驗分析驗證研究假設2-1，檢定結果由表4-3-2所示：

表 4-3-2

不同性別之國小教師在工作壓力各因素構面之差異情形

工作壓力	性別	人數	平均數	標準差	t值
學生行為	男	177	2.71	0.65	- 0.70
	女	325	2.75	0.60	
角色壓力	男	177	2.66	0.68	- 3.140**
	女	325	2.87	0.72	
人際關係	男	177	2.03	0.65	1.024
	女	325	1.98	0.56	
學校行政	男	177	2.26	0.68	- 2.320*
	女	325	2.41	0.66	
專業知能	男	177	2.20	0.64	- 2.278*
	女	325	2.33	0.62	
整體工作壓力	男	177	2.40	0.49	- 2.361**
	女	325	2.51	0.46	

註明：* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

在各構面上的分析結果，顯示不同性別之國小教師在角色壓力、學校行政、專業知能等構面之工作壓力情形上有顯著的差異情形。而學生行為與人際關係兩類在工作壓力情形上並無顯著的差異。

而「角色壓力」、「學校行政」、「專業知能」構面的結果均顯示：女性國小教師工作壓力的情形顯著高於男性國

小教師。此結果同於林純文（1996）、葉龍源（1998）、江欣霓（2002）、李勝彰（2003）、周子敬（2005）的研究。

在整體構面上的分析結果，不同性別之教師在工作壓力上是達顯著差異的情形。

（二）不同年齡之教師在工作壓力上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設2-2，檢定結果由表4-3-3發現，不同年齡之教師在工作壓力達顯著差異水準($Wilks' \lambda = .903, p = 0.000$)。進一步分析，結果如表4-3-4所示，「人際關係」($F = 5.607, p = 0.001$)、「學校行政」($F = 5.919, p = 0.001$)、「專業知能」($F = 3.124, p = 0.026$)等三個構面達顯著水準。

經由Scheffe事後比較分析發現，在「人際關係」此構面，「51歲以上」、「31~40歲」、「41~50歲」顯著高於「30歲以下」，此結果同於DeFrank與Stroup(1989)、Chaplain(1995)、邱義烜(2002)的研究；在「學校行政」此構面，「31~40歲」、「41~50歲」顯著高於「30歲以下」，其結果推論，年紀較長的教師在面對學校的行政工作要求時比較會有自己個人的意見，也可能是因為能力不足而感到壓力；「專業知能」構面事後比較則無差異。而「學生行為」、「角色壓力」等二構面未達顯著水準。因此，研究假設2-2獲得部分支持，即不同年齡教師在教師工作壓力上有顯著差異。

表 4-3-3

不同年齡之教師工作壓力之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
年齡	3.441	15	1364.118	.903	0.000

表 4-3-4

不同年齡之教師工作壓力構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III平方和	自由度	F值	p值	事後比較
學生行為	2.499	3	2.216	0.085	N/A
角色壓力	3.386	3	2.248	0.082	N/A
人際關係	5.808	3	5.607	0.001	(4, 2, 3) > 1
學校行政	7.748	3	5.919	0.001	(2, 3) > 1
專業知能	3.702	3	3.124	0.052	N/A

註：30歲以下=1，31~40歲=2，41~50歲=3，51歲以上=4，N/A=無顯著

(三) 不同婚姻狀況之教師在工作壓力上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設2-3，檢定結果由表4-3-5發現，不同婚姻狀況之教師在工作壓力達顯著差異水準(Wilks' $\lambda = .957$ ， $p=0.015$)。進一步分析，結果如表4-3-6所示，只有「人際關係」($F=3.839$ ， $p=0.022$)構面達顯著水準。

經由Scheffe事後比較分析發現，在「人際關係」此構面，

「已婚單身」顯著高於「未婚」，其結果同於張禕芸（2008）的研究，推論已婚單身因為心態或心情上的考量，在人際關係上的壓力較大。而「學生行為」、「角色壓力」、「學校行政」、「專業知能」等四構面未達顯著水準。因此，研究假設2-3獲得部分支持，即不同婚姻狀況之教師在教師工作壓力上有顯著差異。

表 4-3-5

不同婚姻狀況之教師工作壓力多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
婚姻 狀況	2.219	10	990.000	.957	.015

表 4-3-6

不同婚姻狀況之教師工作壓力構面多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III平方和	自由度	F值	p值	事後比較
學生行為	1.452	2	1.925	0.147	N/A
角色壓力	0.024	2	0.024	0.977	N/A
人際關係	2.694	2	3.839	0.022	3 > 1
學校行政	1.259	2	1.403	0.247	N/A
專業知能	1.497	2	1.877	0.154	N/A

註：未婚=1，已婚=2，已婚單身=3，N/A=無顯著

（四）不同子女狀況之教師在工作壓力上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研

研究假設 2-4，檢定結果由表 4-3-7 發現，不同子女狀況之教師在工作壓力達顯著差異水準 ($Wilks' \lambda = .950$, $p = 0.047$)。進一步分析，結果如表 4-3-8 所示，只有「專業知能」($F = 3.127$, $p = 0.026$) 構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「專業知能」此構面，「最小子女 18 歲以上」顯著高於「最小子女未滿 7 歲」，此結果推論和教師的年齡有關，年紀較大的教師在面對現今課程改革或專業資訊能力時感到的壓力是比年輕教師來得大的。而「學生行為」、「角色壓力」、「人際關係」、「學校行政」等四構面未達顯著水準。因此，研究假設 2-4 獲得部分支持，即不同子女狀況之教師在工作壓力上有顯著差異。

表 4-3-7

不同子女狀況之教師工作壓力多變量變異數分析摘要表

效應項	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p 值
子女 狀況	1.692	15	1364.118	.950	.047

表 4-3-8

不同子女狀況之教師工作壓力構面多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
學生行為	1.102	3	0.970	0.407	N/A
角色壓力	2.205	3	1.457	0.225	N/A
人際關係	0.208	3	0.195	0.900	N/A
學校行政	0.894	3	0.662	0.576	N/A
專業知能	3.705	3	3.127	0.026	4 > 2

註：無子女=1，最小孩子未滿7歲=2，最小孩子7~17歲=3，最小孩子18歲以上=4，N/A=無顯著

(五) 不同家庭型態之教師在工作壓力上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 2-5，檢定結果由表 4-3-9 發現，不同家庭型態之教師在工作壓力達顯著差異水準(Wilks' $\lambda = .961$ ， $p = 0.032$)。進一步分析，結果如表 4-3-10 所示，「角色壓力」($F = 4.001$ ， $p = 0.019$)、「人際關係」($F = 5.226$ ， $p = 0.006$)等二個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「角色壓力」及「人際關係」構面，「折衷家庭」顯著高於「小家庭」，其結果推論折衷家庭的教師對上要服侍父母，對下要照顧孩兒，有時間上的束縛，以致於在面對家長的問題或人際關係的處理上較有壓力。而「學生行為」、「學校行政」、「專業知能」等三構面未達顯著水準。因此，研究假設 2-5 獲得部分支持，即不同家庭型態之教師在工作壓力上有顯著差異。

表 4-3-9

不同家庭型態之教師工作壓力多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
家庭 型態	1.981	10	990.000	.961	.032

表 4-3-10

不同家庭型態之教師工作壓力構面多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III平方和	自由度	F值	p值	事後 比較
學生行為	0.218	2	0.287	0.751	N/A
角色壓力	3.999	2	4.001	0.019	2 > 1
人際關係	3.647	2	5.226	0.006	2 > 1
學校行政	0.128	2	0.141	0.868	N/A
專業知能	1.052	2	1.316	0.269	N/A

註：小家庭=1，折衷家庭=2，大家庭=3，N/A=無顯著

(六) 不同任教年資之教師在工作壓力上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 2-6，檢定結果由表 4-3-11 發現，不同任教年資之教師在工作壓力達顯著差異水準(Wilks' $\lambda = .852$ ， $p = 0.000$)。進一步分析，結果如表 4-3-12 所示，「學生行為」($F = 2.570$ ， $p = 0.037$)、「人際關係」($F = 5.334$ ， $p = 0.000$)、「學校行政」($F = 8.038$ ， $p = 0.000$)等三個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「學生行為」此構面，「6~10年」顯著高於「21年以上」，此結果同於林純文（1996）的研究；在「人際關係」此構面，「16~20年」顯著高於「5年以下」及「21年以上」，其結果推論年資較深之教師在人際關係的處理上較為成熟，而最資淺的教師年紀輕，對於融入團體較無顧慮；在「學校行政」此構面，「16~20年」、「11~15年」顯著高於「21年以上」及「5年以下」，其結果推論，工作在11~20年間的教師對於行政工作較有個人主見，另外則是學校擔任行政工作者多為這個年齡層的教師，擔任行政工作的壓力是比較大的。而「角色壓力」及「專業知能」等二構面未達顯著水準。因此，研究假設2-6獲得部分支持，即不同任教年資之教師在工作壓力上有顯著差異。

表 4-3-11

不同任教年資之教師工作壓力多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
任教 年資	4.049	20	1636.046	.852	.000

表 4-3-12

不同任教年資之教師工作壓力構面多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
學生行為	3.844	4	2.570	0.037	2 > 5
角色壓力	3.133	4	1.555	0.185	N/A
人際關係	7.317	4	5.334	0.000	4 > (1, 5)
學校行政	13.675	4	8.038	0.000	(4, 3) > (5, 1)
專業知能	2.417	4	1.517	0.196	N/A

註：5 年以下 = 1，6~10 年 = 2，11~15 年 = 3，16~20 年 = 4，21 年以上 = 5，N/A = 無顯著

(七) 不同現任職務之教師在工作壓力上之差異情形

以單因子多變量變異數分析 (One-way MANOVA) 驗證研究假設 2-7，檢定結果由表 4-3-13 發現，不同現任職務之教師在工作壓力達顯著差異水準 ($Wilks' \lambda = .903$, $p = 0.000$)。進一步分析，結果如表 4-3-14 所示，「人際關係」($F = 3.297$, $p = 0.020$)、「學校行政」($F = 4.079$, $p = 0.007$)、「專業知能」($F = 3.927$, $p = 0.009$) 等三個構面達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「學校行政」此構面，「教師兼組長」、「教師兼導師」顯著高於「專任教師」，此結果推論專任教師沒有帶班的壓力，配合的行政工作也較少，故壓力少於其它教師。在「專業知能」此構面，「教師兼導師」顯著高於「教師兼主任」，此結果同於張禕芸 (2008) 的研究，

推論教師兼導師因為教學的重點在帶班，在專業知能上的接觸較少於教師兼主任，故壓力較大；「人際關係」此構面經由事後比較顯著差異。而「學生行為」、「角色壓力」等二構面未達顯著水準。因此，研究假設2-7獲得部分支持，即不同現任職務之教師在工作壓力上有顯著差異。

表 4-3-13

不同現任職務之教師工作壓力多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
現任 職務	3.442	15	1364.118	.903	.000

表 4-3-14

不同現任職務之教師工作壓力構面多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III平方和	自由度	F值	p值	事後比較
學生行為	0.677	3	0.595	0.618	N/A
角色壓力	1.051	3	0.691	0.558	N/A
人際關係	3.461	3	3.297	0.020	N/A
學校行政	5.397	3	4.079	0.007	(3, 2) > 1
專業知能	4.631	3	3.927	0.009	2 > 4

註：專任教師=1，教師兼導師=2，教師兼組長=3，教師兼主任=4，N/A=無顯著

(八) 小結

綜合以上結果，顯示教師在「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女狀況」、「家庭型態」、「任教年資」、「現

任職務」於工作壓力上有顯著差異，茲將差異情形整理如下表 4-3-15。

表 4-3-15

不同背景變項教師工作壓力之驗證結果總表

背景變項	學生行為	角色壓力	人際關係	學校行政	專業知能
性別		◎		◎	◎
年齡			◎	◎	
婚姻狀況			◎		
子女狀況					◎
家庭型態		◎	◎		
任教年資	◎		◎	◎	
現任職務				◎	◎

註明：◎表示該背景變項於休閒運動參與有顯著差異

第四節 不同背景變項之國小教師工作績效之分析

本節主要目的在瞭解嘉義縣國小教師在工作績效上的三個構面（工作效率、工作行為、工作態度）之現況，以及不同人口背景變項之教師在工作績效上的差異情形，並進一步以單因子多變量變異數分析與 Scheffe 事後比較等統計方法進行分

析，以驗證研究假設是否成立。

一、嘉義縣國小教師工作績效之現況分析

由表4-4-1得知，受試者之工作績效以「工作態度」（平均值＝4.36）最高，其次依序為「工作效率」（平均值＝3.87）、「工作行為」（平均值＝3.73）為最低，「教師整體工作績效」平均值為3.97。

就教師各構面績效（平均數介在3.73~4.36）及整體工作績效（3.97）來說，教師對績效的自我感受力為中等偏高的情形且各構面之間的平均數差異性也不大。其中教師之「工作態度」高於整體工作績效平均值，顯示嘉義縣教師在工作態度上是較為良好的。

表4-4-1

受試者工作績效各因素構面得分情形表

工作績效	平均數	標準差	排序
工作態度	4.36	0.48	1
工作效率	3.87	0.53	2
工作行為	3.73	0.52	3
整體工作績效	3.97	0.41	

（一）不同性別之教師在工作績效上之差異情形

以獨立樣本t考驗分析驗證研究假設3-1，檢定結果由表4-4-2所示：

表 4-4-2

不同性別之國小教師在工作績效各因素構面之差異情形

工作績效	性別	人數	平均數	標準差	t值
工作效率	男	177	3.95	0.52	2.794**
	女	325	3.82	0.52	
工作行為	男	177	3.78	0.56	1.620
	女	325	3.70	0.51	
工作態度	男	177	4.34	0.51	- 0.594
	女	325	4.37	0.46	
整體工作績效	男	177	4.02	0.45	1.900
	女	325	3.94	0.39	

註明：* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

在各構面上的分析結果，顯示不同性別之國小教師在工作效率等構面之工作績效上有顯著的差異情形。而工作行為和工作態度在工作績效上並無顯著的差異。

而「工作效率」構面的結果顯示：男性教師的工作效率顯著高於女性教師，此結果同於游育如（2010）的研究。

在整體構面上的分析結果，不同性別之教師在工作績效上未達顯著差異的情形。此結果同於曹采華（2002）、陳思璋（2008）、賴德銘（2008）、黃煜凱（2009）針對不同的行業人員所做的研究。

（二）不同年齡之教師在工作績效上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 3-2，檢定結果由表 4-4-3 發現，不同年齡之教師在工作

績效達顯著差異水準 ($Wilks' \lambda = .936, p = 0.000$)。進一步分析，結果如表 4-4-4 所示，「工作效率」($F = 6.312, p = 0.000$)、「工作行為」($F = 7.070, p = 0.000$)、「工作態度」($F = 3.729, p = 0.011$)等三個構面均達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「工作效率」及「工作行為」構面，「51歲以上」顯著高於「30歲以下」、「31~40歲」、「41~50歲」；在「工作態度」此構面，「51歲以上」顯著高於「30歲以下」、「31~40歲」。由此結果推論年紀較大的教師工作經驗豐富，有較佳的方法提升做事的效率且配合工作的態度也較佳。因此，研究假設 3-2 獲得部分支持，即不同年齡之教師在教師工作績效上有顯著差異。

表 4-4-3

不同年齡之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表

效應項	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p 值
年齡	3.680	9	1207.284	.936	0.000

表 4-4-4

不同年齡之教師工作績效構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
工作效率	5.078	3	6.312	0.000	4 > (1, 2, 3)
工作行為	5.639	3	7.070	0.000	4 > (1, 2, 3)
工作態度	2.509	3	3.729	0.011	4 > (1, 2)

註：30歲以下 = 1，31~40歲 = 2，41~50歲 = 3，51歲以上 = 4，N/A = 無顯著

(三) 不同婚姻狀況之教師在工作績效上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設3-3，檢定結果由表4-4-5發現，不同婚姻狀況之教師在工作績效達顯著差異水準($Wilks'\lambda = .960, p=0.003$)。進一步分析，結果如表4-4-6所示，「工作效率」($F=7.007, p=0.001$)、「工作態度」($F=4.818, p=0.008$)等二個構面達顯著水準。

經由Scheffe事後比較分析發現，在「工作效率」及「工作態度」構面，「已婚」顯著高於「未婚」，由此結果推論已婚教師的身分背負一種責任感，而這種責任也反應在對學校的工作態度及效率上。而「工作行為」構面未達顯著水準。因此，研究假設3-3獲得部分支持，即不同婚姻狀況之教師在教師工作績效上有顯著差異。

表4-4-5

不同婚姻狀況之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
婚姻 狀況	3.383	6	994.000	.960	0.003

表4-4-6

不同婚姻狀況教師工作績效構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型III平方和	自由度	F值	p值	事後比較
工作效率	3.787	2	7.007	0.001	2 > 1
工作行為	1.580	2	2.890	0.057	N/A
工作態度	2.163	2	4.818	0.008	2 > 1

註：未婚=1，已婚=2，已婚單身=3，N/A=無顯著

(四) 不同子女狀況之教師在工作績效上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設3-4，檢定結果由表4-4-7發現，不同子女狀況之教師在工作績效達顯著差異水準($Wilks'\lambda = .885$, $p=0.000$)。進一步分析，結果如表4-4-8所示，「工作效率」($F=7.302$, $p=0.000$)、「工作行為」($F=12.973$, $p=0.000$)、「工作態度」($F=4.722$, $p=0.003$)等三個構面均達顯著水準。

經由Scheffe事後比較分析發現，在「工作效率」此構面，「最小子女7~17歲」、「最小子女未滿7歲」顯著高於「無子女」、「最小子女18歲以上」，由此結果推論，教師的子女都還需要照顧管教的階段，教師在學校的做事效率的要求會比教師無子女或子女年紀已大的教師來得高；在「工作行為」此構面，「最小子女7~17歲」顯著高於「最小子女未滿7歲」、「最小子女18歲以上」、「無子女」，由此結果推論，由子女的年齡推論教師年齡層在30~45歲，這個階段的教師在工作行為上較重視和同事之間的互動；在「工作態度」此構面，「最小子女7~17歲」、「最小子女未滿7歲」顯著高於「無子女」，由此結果推論，有子女的教師責任感反映在工作態度上。因此，研究假設3-4獲得部分支持，即不同子女狀況之教師在工作績效上有顯著差異。

表4-4-7

不同子女狀況之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
子女 狀況	6.923	9	1207.284	.885	0.000

表 4-4-8

不同子女狀況之教師工作績效構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
工作效率	5.841	3	7.302	0.000	(3, 2) > (1, 4)
工作行為	10.005	3	12.973	0.000	3 > (2, 4, 1)
工作態度	2.163	3	4.722	0.003	(3, 2) > 1

註：無子女=1，最小子女未滿7歲=2，最小子女7~17歲=3，最小子女18歲以上=4，N/A=無顯著

(五) 不同家庭型態之教師在工作績效上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 3-5，檢定結果由表 4-4-9 發現，不同家庭型態之教師在工作績效未達顯著差異水準(Wilks'λ = .991, p=0.588)。

表 4-4-9

不同家庭型態之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表

效應項	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks'λ	p 值
家庭 型態	0.777	6	994.000	.991	0.588

(六) 不同任教年資之教師在工作績效上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設 3-6，檢定結果由表 4-4-10 發現，不同任教年資之教師

在工作績效達顯著差異水準 (Wilks' $\lambda = .935$, $p = 0.001$)。進一步分析，結果如表 4-4-11 所示，「工作效率」 ($F = 2.647$, $p = 0.033$)、「工作行為」 ($F = 5.304$, $p = 0.000$)、「工作態度」 ($F = 3.236$, $p = 0.012$) 等三個構面均達顯著水準。

經由 Scheffe 事後比較分析發現，在「工作行為」此構面，「21 年以上」顯著高於「11~15 年」、「16~20 年」、「6~10 年」；在「工作態度」此構面，「21 年以上」顯著高於「6~10 年」，此結果和年齡變項相仿。而「工作效率」此構面，則無顯著差異。因此，研究假設 3-6 獲得部分支持，即不同任教年資之教師在工作績效上有顯著差異。

表 4-4-10

不同任教年資之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表

效應項	F 檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p 值
任教年資	2.805	12	1309.938	.935	0.001

表 4-4-11

不同任教年資教師工作績效構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
工作效率	2.891	4	2.647	0.033	N/A
工作行為	5.651	4	5.304	0.000	5 > (3, 4, 2)
工作態度	2.899	4	3.236	0.012	5 > 2

註：5 年以下 = 1，6~10 年 = 2，11~15 年 = 3，16~20 年 = 4，21 年以上 = 5，N/A = 無顯著

(七) 不同現任職務之教師在工作績效上之差異情形

以單因子多變量變異數分析(One-way MANOVA)驗證研究假設3-7，檢定結果由表4-4-12發現，不同現任職務之教師在工作績效達顯著差異水準(Wilks' $\lambda = .941$ ， $p = 0.000$)。進一步分析，結果如表4-4-13所示，「工作效率」($F = 3.645$ ， $p = 0.013$)、「工作態度」($F = 3.601$ ， $p = 0.013$)等二個構面達顯著水準。

經由Scheffe事後比較分析發現，在「工作態度」此構面，「教師兼導師」顯著高於「專任教師」，由此結果推論教師兼導師在面對學生的安全問題及帶班上的問題多於專任教師，故在工作態度上要求更甚於專任教師；在「工作效率」此構面，則無顯著差異。而「工作行為」構面未達顯著水準。因此，研究假設3-7獲得部分支持，即不同現任職務之教師在工作績效上有顯著差異。

表4-4-12

不同現任職務之教師工作績效之多變量變異數分析摘要表

效應項	F檢定	假設自由度	誤差自由度	Wilks' λ	p值
現任 職務	3.408	9	1207.284	.941	0.000

表 4-4-13

不同現任職務之教師工作績效構面之多變量變異數分析摘要表

因素名稱	型 III 平方和	自由度	F 值	p 值	事後比較
工作效率	2.978	3	3.645	0.013	N/A
工作行為	1.589	3	1.933	0.123	N/A
工作態度	2.425	3	3.601	0.013	2 > 1

註：專任教師=1，教師兼導師=2，教師兼組長=3，教師兼主任=4，N/A=無顯著

(八) 小結

綜合以上結果，顯示教師在「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女狀況」、「任教年資」、「現任職務」於工作績效上有顯著差異，而「家庭型態」於工作績效上無顯著差異。茲將差異情形整理如下表 4-4-14。

表 4-4-14

不同背景變項教師工作績效之驗證結果總表

背景變項	工作效率	工作行為	工作態度
性別	◎		
年齡	◎	◎	◎
婚姻狀況	◎		◎
子女狀況	◎	◎	◎
家庭型態			
任教年資		◎	◎
現任職務			◎

註：◎表示該背景變項於休閒運動參與有顯著差異

第五節 國小教師休閒運動參與、工作壓力與工作績效之相關分析

本節分為四小節，旨在探討嘉義縣國小教師休閒運動與、工作壓力與工作績效之相關情形。在「休閒運動參與」對「工作壓力」及「工作績效」各構面之間的關聯性考驗以皮爾森(Pearson's)積差相關之統計分析之，而「工作壓力」與「工作績效」之間的關聯性考驗則以典型相關之統計分析

之；另外，探討教師之工作壓力是否透過休閒運動參與顯著的影響工作績效，則以線性結構方程模式分析之，茲說明如下：

一、 國小教師休閒運動參與對工作壓力之關聯性分析

本研究以皮爾森 (Pearson's) 積差相關對國小教師之休閒運動參與及工作壓力各構面進行關聯性分析，分析結果如表 4-5-1 所示：

表 4-5-1

國小教師之休閒運動參與及工作壓力之相關分析摘要表

休閒運動參與各構面	工作壓力各構面				
	學生行為	角色壓力	人際關係	學校行政	專業知能
戶外運動	-.058	-.097	.010	-.119**	-.083
養生健身運動	-.050	.079	-.180***	.083	.057
球類運動	-.053	-.062	.012	-.048	.002
水域運動	-.085	.028	-.054	-.025	.000
舞蹈運動	-.056	-.078	.053	.005	-.039
極限冒險運動	-.077	-.071	.000	-.035	.004
技擊運動	-.034	.175***	.040	.0111*	.136**
其它	-.139**	.004	.090*	.037	.064

註明：* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

由表 4-5-1 可知，在休閒運動參與構面中僅戶外運動、養生運動、技擊運動和其他對工作壓力有顯著相關存

在。戶外運動與學校行政壓力存在顯著負相關 ($r=-.119^{**}$)，亦即，參與戶外運動能減輕學校行政工作壓力；養生運動與人際關係存在顯著負相關 ($r=-.180^{***}$)，亦即，參與養生運動有助於改善人際關係上的壓力。而技擊運動對角色壓力 ($r=.175^{***}$)、學校行政 ($r=.111^{*}$)、專業知能 ($r=.186^{**}$) 存在顯著正相關，顯示參與技擊類運動者在角色壓力、學校行政、專業知能上有較大的壓力存在。

二、 國小教師之休閒運動參與及工作績效之相關分析

本研究以皮爾森(Pearson's)積差相關對國小教師之休閒運動參與及工作績效各構面進行關聯性分析，分析結果如下表4-5-2：

表 4-5-2

國小教師之休閒運動參與及工作績效之相關分析摘要表

休閒運動參與各 構面	工作績效各構面		
	工作效率	工作行為	工作態度
戶外運動	.206***	.212***	.068
養生健身運動	.115**	.055	.151**
球類運動	-.090*	.033	-.089*
水域運動	.037	-.027	-.034
舞蹈運動	-.018	.051	-.030
極限冒險運動	.020	.027	-.032
技擊運動	-.036	.014	-.055
其它	-.078	.000	-.020

註明：* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

由表 4-5-2 可知，在休閒運動參與構面中僅戶外運動、養生運動、球類運動對工作績效有顯著相關存在。戶外運動與工作效率 ($r=.206***$)、工作行為 ($r=.212***$) 存在顯著正相關，亦即，參與戶外運動能提升工作效率以及改善工作行為；養生運動與工作效率 ($r=.115**$) 及工作態度 ($r=.151**$) 存在顯著正相關，亦即，參與養生運動有助於提升工作效率及改善工作態度；球類運動與工作效率 ($r=-.090*$) 及工作態度 ($r=-.089*$) 存在顯著負相關。

三、 國小教師之工作壓力與工作績效之相關分析

為探討工作壓力與工作績效之間個構面的相關情形，本

研究透過典型相關分析控制變項之構面如何影響效標變項，藉此來探討嘉義縣國小教師工作壓力與工作績效之間的相關情形。

針對工作壓力與工作績效之間進行典型相關分析，其結果如下表4-5-3所示，本研究以工作壓力各構面因素（學生行為、角色壓力、人際關係、學校行政、專業知能）為控制變項（X變項），以工作績效各構面因素（工作效率、工作行為、工作態度）為效標變項（Y變項），求出三組變項間線性組合之相關情形。

經典型相關分析結果發現，共有三組典型相關徑路達顯著水準，第一個典型相關係數 $\rho_1 = 0.344^{***}$ ($p < 0.001$)；第二個典型相關係數 $\rho_2 = 0.252^{***}$ ($p < 0.001$)；第三個典型相關係數 $\rho_3 = 0.164^{**}$ ($p < 0.01$)，即工作壓力的五個控制變項，係透過三組典型因素徑路來影響工作績效的三個效標變項，詳如圖4-5-1。

（一）控制變項（工作壓力）的第一典型因素（ χ_1 ）可以說明效標變項（工作績效）之第一典型因素（ η_1 ）的總變異量為11.83%，且此效標變項的第一典型因素（ η_1 ），又可解釋效標的變項變異量為57.095%，而控制變項與效標變項重疊的部份為6.751%，因此，控制變項透過第一典型因素（ χ_1 與 η_1 ）可以有效解釋效標變項的解釋變異量為6.751%。

（二）控制變項（工作壓力）的第二典型因素（ χ_2 ）可以說明效標變項（工作績效）之第二典型因素（ η_2 ）的總變異量為6.35%，且此效標變項的第二典型因素（ η_2 ），又可解釋效標的變項變異量為18.895%，而控制變項與

效標變項重疊的部份為1.196%，因此，控制變項透過第二典型因素（ χ_2 與 η_2 ）可以有效解釋效標變項的解釋變異量為1.196%。

（三）控制變項（工作壓力）的第三典型因素（ χ_3 ）可以說明效標變項（工作績效）之第三典型因素（ η_3 ）的總變異量為2.69%，且此效標變項的第三典型因素（ η_3 ），又可解釋效標的變項變異量為24.009%，而控制變項與效標變項重疊的部份為0.643%，因此，控制變項透過第三典型因素（ χ_3 與 η_3 ）可以有效解釋效標變項的解釋變異量為0.643%。

（四）在第一至第三典型因素的重疊部份，共計8.59%，亦即控制變項的工作壓力各構面（學生行為、角色壓力、人際關係、學校行政、專業知能）經由第一、第二、第三典型相關因素，共可說明效標變項的工作績效各構面（工作效率、工作行為、工作態度）的總解釋變異量為8.59%。

（五）三組典型相關及重疊量數值以第一典型相關較大，第三個的重疊量較小，因此，工作壓力之五個控制變項（學生行為、角色壓力、人際關係、學校行政、專業知能）主要是藉由第一典型相關因素影響工作績效之三個效標變項（工作效率、工作行為、工作態度）。而工作壓力的五個控制變項中與第一個典型因素（ χ_1 ）結構係數較高且達.700以上者有一個，為「專業知能」，其結構係數為-.914；在工作績效之三個效標變項中，與第一個典型因素（ η_1 ）關係較密切且結構係數達.700以上者有兩個，為「工作效率」及「工作態

度」，結構係數分別為.911與.790。

因此，在第一個典型因素分析中，主要是工作壓力的「專業知能」構面，影響工作績效構面之「工作效率」及「工作態度」，可見當教師的「專業知能」愈佳，其教師在工作績效之「工作效率」及「工作態度」的表現也愈佳。其中，又以透過「專業知能」影響「工作效率」最為顯著。在第二個典型因素分析中，主要是工作壓力的「人際關係」構面影響工作績效構面之「工作態度」。在第三個典型因素分析中，主要是工作壓力的「角色壓力」構面影響工作績效構面之「工作行為」，故本研究假設獲得支持。

表 4-5-3

工作壓力與工作績之典型相關分析摘要表

控制 變項 X 變項	典型因素 (Kai)			效標 變項 Y 變項	典型因素 (Eta)		
	χ_1	χ_2	χ_3		η_1	η_2	η_3
學生 行為 角色 壓力 人際 關係 學校 行政 專業 知能	- .498	- .142	.035	工作 效率	.911	- .311	.271
	- .454	- .126	- .717	工作 行為	.508	.460	.728
	- .605	- .759	.103	工作 態度	.790	.509	- .342
	- .355	- .526	- .626				
	- .914	.278	- .221				
抽出變異數 百分比 (%)	35.613	19.316	19.336	抽出變異數 百分比 (%)	57.095	18.895	24.009
重疊量 (%)	4.211	1.223	1.223	重疊量 (%)	6.751	1.196	.643
				ρ^2	.1183	.0635	.0269
				ρ	.344***	.252***	.164**

註明：** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

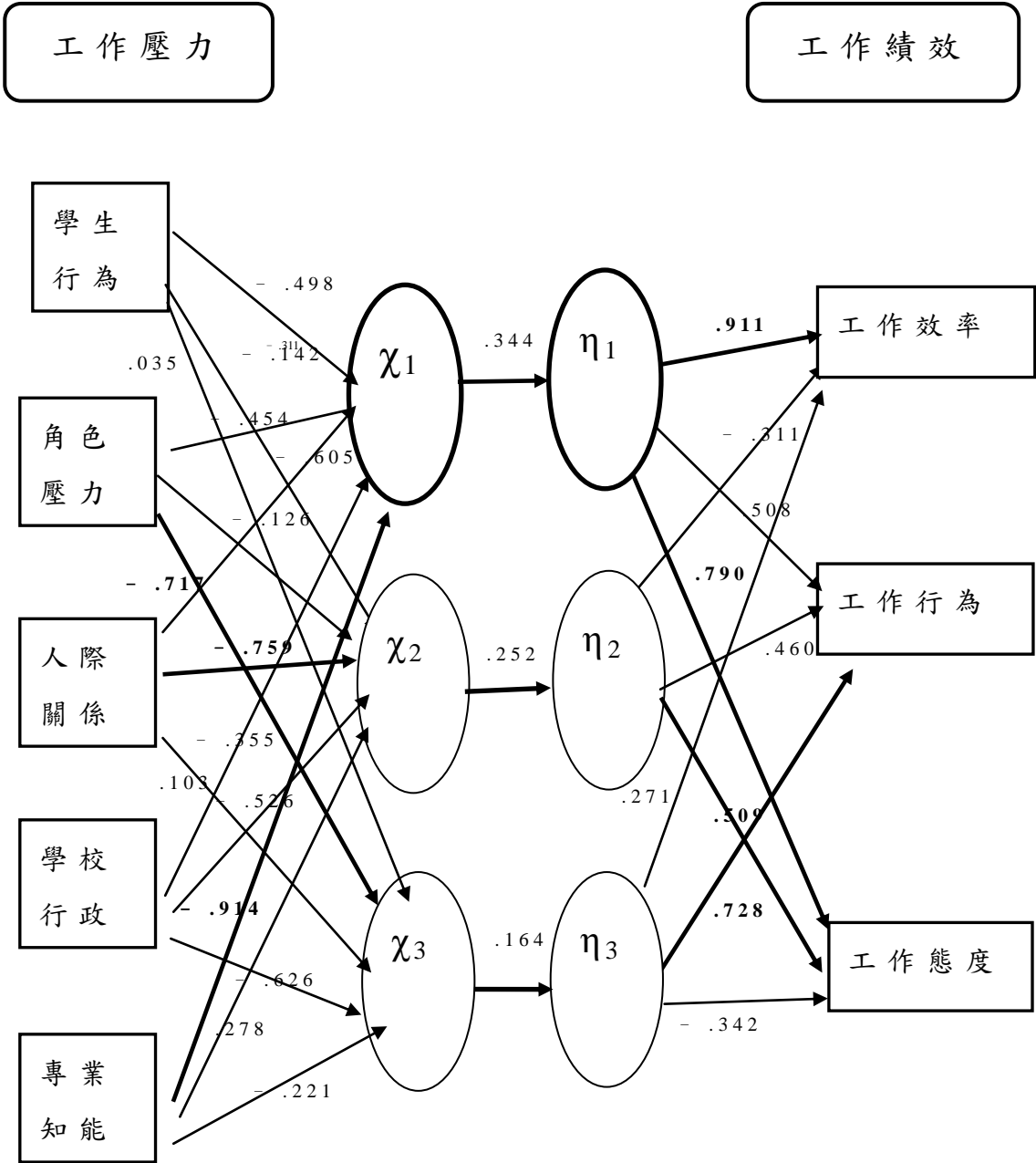


圖 4-5-1 工作壓力與工作績效之典型相關分析圖

四、 國小教師之工作壓力、休閒運動參與及工作壓力之徑路關係

本研究主要在於探討國小教師工作壓力、休閒運動參與以及工作績效變項之間的相依關係。線性結構關係模式 (Structural Equation Modeling, SEM)，用以處理複雜的多變量研究數據，目的在探討變數與變數間之因果關係。分為兩部分，第一部分是「測量模型」，主要是描述觀察變項與潛在變項之間的關係；第二部分是「結構模型」，分析潛在變數之間的關係（張芳全，2008）。如同其他的統計方法，可以衡量自變數及依變數的觀察值。這些觀察值是用來定義其個別的「潛在變數」。所謂的潛在變數是指那些不能直接測量，而只能由觀察變項所推論 (inferred) 或假定 (hypothesized) 的變項。在線性結構關係模式中，大部分的觀察變項，被直接視為線性連續性的變項（行政院體育委員會、中華民國體育學會，2000）。

根據陳正昌、程炳林（1998）所述，SEM 模式中有四種變項，兩種潛在變項，兩種觀察變項。潛在變項中，被假定為因者，稱為潛在自變項 (latent independent variables) 或外生變項 (exogenous variables)，以 ξ 表示。被假定為果的潛在變項稱為潛在依變項 (latent dependent variables) 或內生變項 (endogenous variables)，以 η 表示。在觀察變項中，屬於潛在自變項 ξ 的觀察指標者稱為 X 變項，屬於潛在依變項 η 的觀察指標者稱為 Y1 變項。這四種變項中， ξ 與 Y 沒有直接關係，潛在依變項 η 與 X 變項沒有直接關係，X 與 Y 變項也沒有直接關係。

本研究所建立的因果假設模型圖如圖 4-5-2 所示。根據 Joreskog 與 Sorbom (1989)，完整的結構關係模式可以由以

下三個公式表示之：

$$\text{結構方程式： } \eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

$$y \text{ 變數之測量模式： } y = \Lambda_y\eta + \varepsilon$$

$$x \text{ 變項之測量模式： } x = \Lambda_x\xi + \delta$$

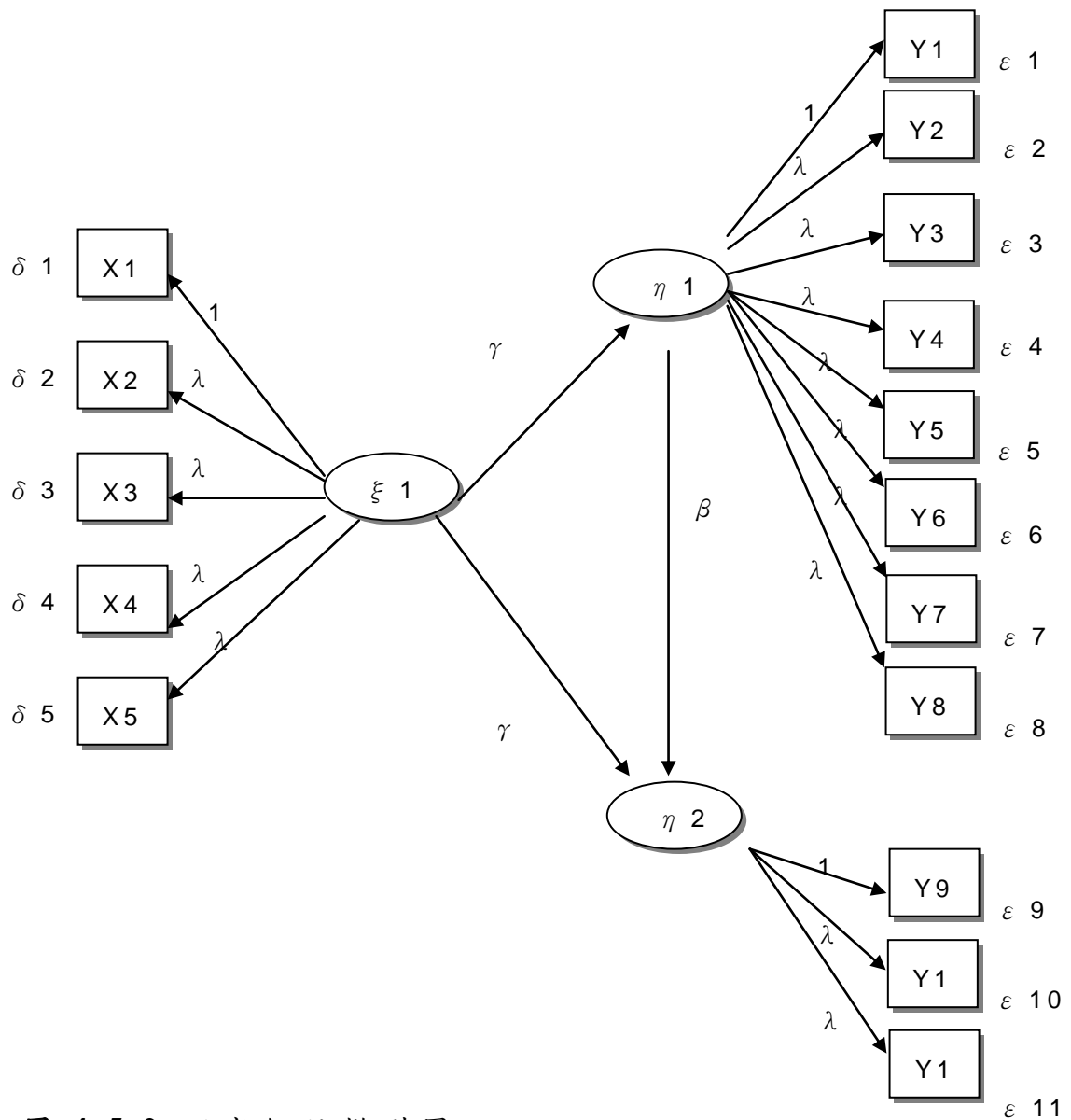


圖 4-5-2 研究假設模型圖

因此，在本研究模式中（圖 4-5-2）， ξ_1 及代表工作壓力（外生變項）所構成的向量， η_1 代表休閒運動參與，而 η_2 代表工作績效所構成之向量。 β 是休閒運動參與與工作績效的因徑係數， Γ 則是代表著工作壓力對休閒運動參與工作績效的因徑係數。 Y 代表休閒運動參與、工作績效的衡量構面所構成的向量， X 則代表工作壓力的衡量構面所構成的向量。本研究之潛在變項與潛在變項所屬的觀察值如表 4-5-4 及 4-5-5 所示。

表 4-5-4

本研究假設模式之潛在變項

潛 在 變 項	
自 變 項	依 變 項
$\xi_1 = \text{工作壓力}$	$\eta_1 = \text{休閒運動參與}$ $\eta_2 = \text{工作績效}$

表 4-5-5

本研究假設模式之觀察變項

觀 察 變 項	
自 變 項	依 變 項
X ₁ = 學生行為	Y ₁ = 戶外運動
X ₂ = 角色壓力	Y ₂ = 養生運動
X ₃ = 人際關係	Y ₃ = 球類運動
X ₄ = 學校行政	Y ₄ = 水域運動
X ₅ = 專業知能	Y ₅ = 舞蹈運動
	Y ₆ = 極限運動
	Y ₇ = 技擊運動
	Y ₈ = 其他
	Y ₉ = 工作效率
	Y ₁₀ = 工作行為
	Y ₁₁ = 工作態度

(二) 模式估計結果分析

根據程炳林、陳正昌（1998）所述，模式配適度評鑑的主要目的乃是要從各方面來評鑑理論模式是否能解釋實際觀察所得的資料，或者是說理論模式與實際觀察所得之資料的差距多大（Anderson & Gerbing, 1988）。儘管 SEM 分析是採用 χ^2 檢定的方式來評估模式的配適度，但由於 χ^2 值會隨樣本數而波動的缺點已在許多文獻中獲得證實，因此，有關模式配適度的評鑑，則以配適度指標（Goodness-of-Fit Index, GFI）、平均變異殘根平方根（Root Mean Square Residual,

RMR) 及調整後模配適度指標 (Adjusted Goodness-of-fit Index, AGFI) 等做為模式判定指標，並輔以相對適合度指標 (Comparative Fit Index, CFI) 做為判斷的依據。GFI, AGFI, CFI 之值介於 0 與 1 之間，愈接近 1 則模式適合度愈佳；RMR 表示潛在變項未能解釋的部分，愈接近 0 則模式的適合度愈佳。

(三) 結構模式之路徑檢定

1. 潛在變數間之直接效果分析

本模式在測量之後的模式適合度為 GFI=0.89，AGFI=0.85，CFI=0.72，RMR=0.2，模式適配度尚佳；圖 4-5-3 為本研究之「國小教師工作壓力、休閒運動參與與工作績效」路徑圖。表 4-5-6 則是該模式的潛在自變數對潛在依變數的直接效果。從圖 4-5-6 可以發現，假設 4 成立，即國小教師之「工作壓力」對「工作績效」具有顯著之直接且負向的影響，其相關係數 -0.36，p 值 = .000，對於休閒運動參與則沒有顯著之影響效果，其相關係數 -0.06，p 值 = 1.91。

表 4-5-6

潛在自變項對潛在依變項之直接效果

潛在自變項	潛在依變項	
	休閒運動參與	工作績效
工作壓力	-0.06	-0.36***

註明：*** $p = 0.000$

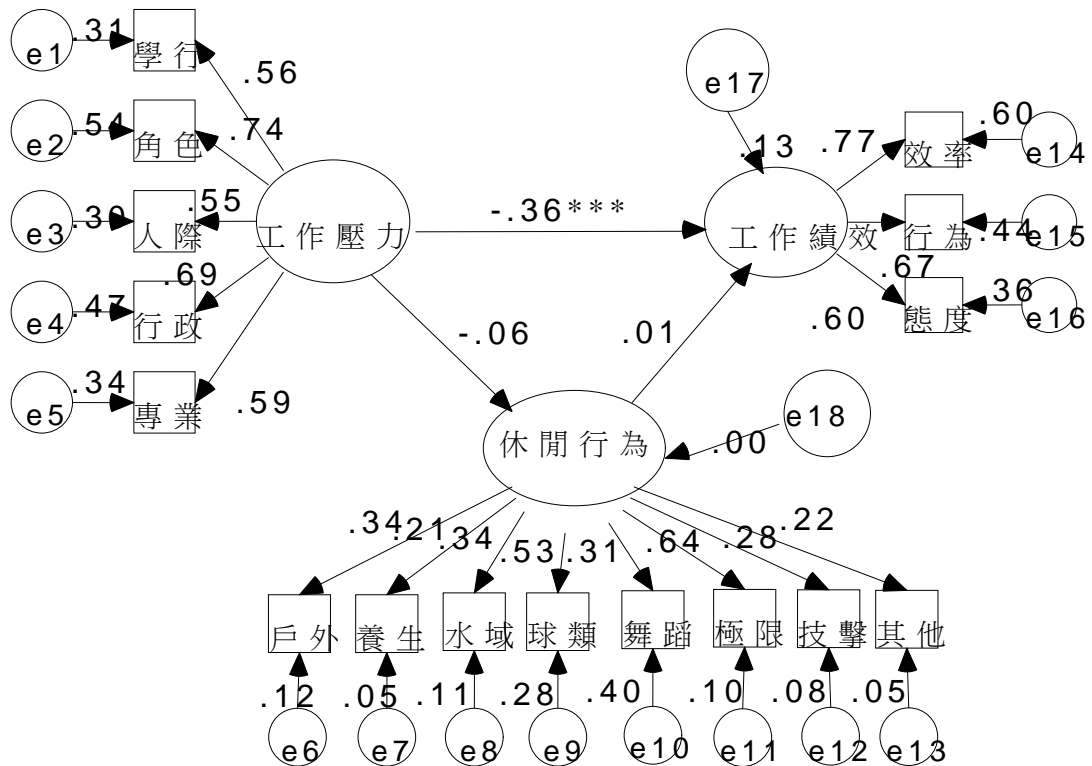


圖 4-5-3 工作壓力、休閒運動參與與工作績效徑路分析圖

2. 潛在自變項對潛在依變項之間接效果與總合效果分析

間接效果乃指變數對於另一變數的影響是經由其他變數的間接傳遞所造成。而總效果則是間接效果與直接效果的和。由表 4-5-7 可知，本模式中工作壓力透過休閒運動參與對工作績效的間接效果並不顯著，在總合效果方面，工作壓力對於「工作績效」有顯著負向的效果（表 4-5-8）。

表 4-5-7

潛在自變項對潛在依變項之間接效果

	工作壓力	休閒運動參與	工作績效
休閒運動參與	.000	.000	.000
工作績效	-.001	.000	.000

表 4-5-8

潛在自變項對潛在依變項之總合效果

	工作壓力	休閒運動參與	工作績效
休閒運動參與	-.060	.000	.000
工作績效	-.361	-.012	.000

第六節 研究假設之驗證

根據實證研究結果發現，在七個研究假設中其研究結果如表 4-6-1，其內容分述如下：

一、不同人口背景變項之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異

驗證結果：成立

根據研究結果發現，不同人口背景變項之教師休閒運動參與在性別、年齡、婚姻狀況、子女狀況、家庭型態、任教年資、現任職務上皆達顯著差異，因此本研究假設全數獲得支持。

二、不同人口背景變項之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異

驗證結果：成立

根據研究結果發現，不同人口背景變項之教師工作壓力在性別、年齡、婚姻狀況、子女狀況、家庭型態、任教年資、現任職務上皆達顯著差異，因此本研究假設全數獲得支持。

三、不同人口背景變項之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異

驗證結果：成立

根據研究結果發現，不同人口背景變項之教師工作績效在性別、年齡、婚姻狀況、子女狀況、任教年資、現任職務上達顯著差異，而家庭型態未達顯著差異，因此本研究假設獲得部分支持。

四、嘉義縣國民小學教師之工作壓力與工作績效有顯著相關

驗證結果：成立

根據典型相關分析研究結果發現，在第一個典型因素分析中，主要是工作壓力的「專業知能」構面，影響工作績效構面之「工作效率」及「工作態度」，其中又以透過「專業知能」影響「工作效率」最為顯著。在第二個典型因素分析中，主要是工作壓力的「人際關係」構面影響工作績效構面之「工作態度」。在第三個典型因素分析中，主要是工作壓力的「角色壓力」構面影響工作績效構面之「工作行為」，故本研究假設獲得支持。

五、嘉義縣國民小學教師之休閒運動參與與工作壓力有顯著相關

驗證結果：不成立

根據線性結構方程模式研究結果發現，整體休閒運動與整體工作壓力並未達顯著水準，故本研究假設未獲得支持。

六、嘉義縣國民小學教師休閒運動參與與工作績效有顯著相關

驗證結果：不成立

根據線性結構方程模式研究結果發現，整體休閒運動與整體工作績效並未達顯著水準，故本研究假設未獲得支持。

七、嘉義縣國民小學教師之工作壓力透過休閒運動參與顯著的影響工作績效

驗證結果：不成立

根據線性結構方程模式研究結果發現，休閒運動行為對於「工作壓力」與「工作績效」並沒有中介的效果，所以假設不成立。

表 4-6-1

研究假設驗證結果彙整表

研究假設		驗證結果
H1: 不同背景變項之學童在身體自我概念上有顯著差異		全數成立
H1-1	不同性別之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。	成立
H1-2	不同年齡之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。	成立
H1-3	不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。	成立
H1-4	不同子女狀況之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。	成立
H1-5	不同家庭形態之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。	成立
H1-6	不同任教年資之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。	成立
H1-7	不同職務之嘉義縣國小教師在休閒運動參與上有顯著差異。	成立
H2: 不同背景變項之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。		全數成立
H2-1	不同性別之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。	成立
H2-2	不同年齡之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異	成立

(續下頁)

研究假設		驗證結果
H2-3	不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。	成立
H2-4	不同子女狀況之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。	成立
H2-5	不同家庭形態之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。	成立
H2-6	不同任教年資之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。	成立
H2-7	不同職務之嘉義縣國小教師在工作壓力上有顯著差異。	成立
H3:	不同背景變項之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。	部分成立
H3-1	不同性別之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。	成立
H3-2	不同年齡之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。	成立
H3-3	不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。	成立
H3-4	不同子女狀況之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。	成立
H3-5	不同家庭形態之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。	不成立
H3-6	不同任教年資之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異	成立

(續下頁)

研究假設	驗證結果
H3-7 不同職務之嘉義縣國小教師在工作績效上有顯著差異。	成立
H4: 嘉義縣國民小學教師之工作壓力與工作績效有顯著相關。	成立
H5: 嘉義縣國民小學教師之休閒運動參與與工作壓力有顯著相關。	不成立
H6: 嘉義縣國民小學教師之休閒運動參與與工作績效有顯著相關。	不成立
H7: 嘉義縣國民小學教師之工作壓力透過休閒運動參與顯著的影響工作績效。	不成立

第五章 結論與建議

本研究主要目的在瞭解嘉義縣國小教師在休閒運動參與、工作壓力及工作績效之現況及其差異性，以及探討休閒運動參與、工作壓力及工作績效三者之間之關聯性。經實證分析後，依據研究結果與發現加以彙整說明，進而提出研究結論與具體建議，提供相關主管單位進一步規畫政策來推廣相關的活動，提升教師參與休閒運動的意願以紓解身心壓力，進而提升工作績效。而此研究可作為推動及規劃時的輔助參考。

第一節 結論

一、國小教師之背景變項差異分析

依據本研究調查結果發現，受訪者背景資料之分佈情形，性別以「女性」教師較「男性」教師為多，女性教師所佔比例多了近30個百分點；年齡以「31-40歲」及「41-50歲」教師最多，佔抽樣樣本人數九成左右；婚姻狀況「已婚」者為多，約佔八成；子女狀況以「最小子女7-17歲」為最多；家庭型態以「小家庭」為最主，約佔八成；任教年資以「11-15年」居多，樣本之教師年資在十年以上佔八成；現任職務以「教師兼導師」為最多，佔六成以上。

二、嘉義縣國小教師休閒運動參與之現況與差異分析

(一) 教師以「戶外運動」最高，其次依序為「養生健身活動」、「球類運動」、「水域運動」、「舞蹈運動」、「極限冒險運動」、「技擊運動」，「其它」為最低。

(二) 教師在「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女狀

況」、「家庭型態」、「任教年資」、「現任職務」於休閒運動參與上有顯著差異，差異情形陳述如下：

- 1、男性教師在「球類運動」、「技擊運動」、「極限冒險運動」、「水域運動」上參與高於女性教師；女性教師在「養生健身活動」、「舞蹈運動」上的參與高於男性國小教師。
- 2、年齡「31~40歲」之教師在「水域運動」的參與上顯著高於「51歲以上」。
- 3、已婚教師在「戶外運動」的參與上高於未婚教師。
- 4、「最小子女7~17歲」及「最小子女18歲以上」之教師在「戶外運動」的參與上高於「無子女」教師；而「最小子女未滿7歲」及「最小子女7~17歲」之教師在「水域運動」高於「最小子女18歲以上」教師；「最小子女18歲以上」之教師在「其它」參與上高於「無子女」、「最小子女未滿7歲」、「最小子女7~17歲」之教師。
- 5、家庭型態為「折衷家庭」之教師在「養生健身活動」及「其它」的參與上高於「小家庭」教師；「小家庭」教師在「水域運動」參與上則高於「折衷家庭」教師。
- 6、任教年資「6~10年」之教師在「舞蹈運動」的參與上高於「16~20年」之教師。
- 7、「教師兼組長」在「球類運動」的參與上高於「教師兼導師」之教師；「專任教師」在「極限冒險運動」的參與上則高於「教師兼導師」。

三、嘉義縣國小教師工作壓力之現況與差異分析

- (一) 受試者之工作壓力以「角色壓力」最高，其次依序為「學生行為」、「學校行政」、「專業知能」、而「人際關係」

為最低，「教師整體工作壓力」平均值為2.47。

(二) 教師在「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女狀況」、「家庭型態」、「任教年資」、「現任職務」於工作壓力上有顯著差異。差異情形陳述如下：

- 1、女性教師在「角色壓力」、「學校行政」及「專業知能」之工作壓力上高於男性教師。
- 2、年齡在「51歲以上」、「31~40歲」及「41~50歲」在「人際關係」的壓力高於「30歲以下」教師；「31~40歲」及「41~50歲」之教師在「學校行政」的壓力高於「30歲以下」教師。
- 3、「已婚單身」教師在「人際關係」的壓力上高於「未婚」教師。
- 4、「最小孩子18歲以上」教師在「專業知能」的壓力高於「最小孩子未滿7歲」之教師。
- 5、家庭型態為「折衷家庭」之教師在「角色壓力」及「人際關係」的壓力高於「小家庭」之教師。
- 6、年資「6~10年」之教師在「學生行為」的壓力上高於「21年以上」教師；「16~20年」教師在「人際關係」的壓力上高於「5年以下」及「21年以上」教師；「16~20年」及「11~15年」教師在「學校行政」的壓力上高於「21年以上」及「5年以下」教師。
- 7、「教師兼組長」及「教師兼導師」在「學校行政」的壓力上高於「專任教師」；「教師兼導師」在「專業知能」的壓力高於「教師兼主任」。

四、嘉義縣國小教師工作績效之現況與差異分析

(一) 受試者之工作績效以「工作態度」最高，其次依序為「工

作效率」、「工作行為」，「教師整體工作績效」平均值為3.97。

(二) 教師在「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女狀況」、「任教年資」、「現任職務」於工作績效上有顯著差異，而「家庭型態」於工作績效上無顯著差異。差異情形陳述如下：

- 1、女性教師在「工作效率」之工作績效上高於男性教師。
 - 2、年齡在「51歲以上」之教師在「工作效率」及「工作行為」績效上高於「30歲以下」、「31~40歲」、「41~50歲」；「51歲以上」教師在「工作態度」上高於「30歲以下」及「31~40歲」。
 - 3、「已婚」教師在「工作效率」及「工作態度」上高於「未婚」教師。
 - 4、「最小子女7~17歲」及「最小子女未滿7歲」之教師在「工作效率」上高於「無子女」及「最小子女18歲以上」之教師；「最小子女7~17歲」之教師在「工作行為」上高於「最小子女未滿7歲」、「最小子女18歲以上」及「無子女」之教師；「最小子女7~17歲」及「最小子女未滿7歲」之教師在「工作態度」上高於「無子女」之教師。
 - 5、任教年資「21年以上」之教師在「工作行為」上高於「11~15年」、「16~20年」及「6~10年」之教師；「21年以上」之教師在「工作態度」高於「6~10年」之教師。
 - 6、「教師兼導師」在「工作態度」上高於「專任教師」。
- 五、嘉義縣國小教師休閒運動參與、工作壓力與工作績效之關聯性分析

本研究經典型相關、皮爾森積差相關及結構方程模式

之結果陳述如下：

- (一) 嘉義縣國小教師之工作壓力與工作績效有顯著負相關。即教師工作壓力之專業知能的壓力影響工作效率最大，故提升教師專業知能，工作效率表現佳。
- (二) 嘉義縣國小教師之休閒運動參與構面中僅戶外運動、養生運動、技擊運動和其他對工作壓力有顯著相關存在。戶外活動與學校行政壓力存在顯著負相關。
- (三) 嘉義縣國小教師之休閒運動參與構面中僅戶外運動、養生運動、球類運動對工作績效有顯著相關存在。
- (四) 嘉義縣國小教師之休閒運動參與對工作壓力與工作績效並沒有中介效果。

第二節 建議

依據本研究驗證結果，分別從教育主管機關、學校單位、國小教師及後續研究提出下列建議，茲分述如下：

一、對教育主管機關之建議

- (一) 落實相關法案，促使家長尊重教育專業
本研究結果顯示教師最大的工作壓力在「角色壓力」，在本研究中意指家長的態度，教師面對家長和自己教育觀點不同而心生壓力，教育主管單位在明定法案後，應該落實法案，透過相關管道讓家長明白「參與教育事務，應以學生之最佳利益為目的，並應促進教育之進步發展及尊重教育專業。」而不是一味質疑教師專業，讓教師教學生涯備感無奈。
- (二) 降低班級人數，重視授課時數的問題

研究結果發現，學生行為問題亦是造成教師壓力的成因，目前嘉義縣國小師生編制為1：29，多數班級學生人數仍多，導致教師教學和輔導的困難，學生的學習品質也難以提升。實施小校小班的精緻化教學，提高師生比例可以達到較優質的教育。再者當教師在面對班上有情緒或學習障礙的學生時，需花費的心力更多，教育主管機關是否可因應這類特殊的學童做班級人數編制上的考量。

另外雖然課稅減課後教師的授課時數降低，但延伸的問題卻也是值得考量的事，如低薪的鐘點教師與非合格教師匆促站上講台，教學的熱忱及教學的專業性是否同一般教師，班級導師還要面對可能引發的問題；當兼任行政工作的教師在這波課稅減課中似乎必需要負擔更多的行政工作時，他們感受的無奈及產生辭去行政工作的情緒，也造成學校在整體運作上的不便；教師在必需請假時卻找不到代課老師，學校此時在調度人力上產生困擾亦是個問題。所以建議教育主管機關應該重視課稅減課後的問題，並做行政編制人員上的考量。

(三) 開辦專業課程或研習活動

儘管本研究顯示休閒運動參與與工作壓力及工作績效無顯著相關，但筆者仍建議教育主管機關可以利用週三進修時間安排教育專業課程、親師溝通、情緒管理或休閒運動的課程，一方面充實教師在工作場域上的各項能力，減少工作上的壓力；一方面規劃休閒運動，提高教師運動的機會，讓教師接觸各類活動，進而喜歡運動、參與團體活動而紓解壓力。

二、對學校單位之建議

(一) 建立諮詢輔導制度

研究結果顯示，年輕教師在面對學生行為上的壓力較大，資深教師在工作績效上表現較佳，筆者認為學校是辦理教育的地方，除了教育學生，對於資深教師對資淺教師的經驗傳承亦可發揮功能，應該讓專業或資深的教師領導教師團隊，做好教學、班級經營、行政工作的指導與增強其溝通協調能力，以提升教師的教學工作的水準，而獲得社會的認同與尊重。

(二) 職務分配適才適所、適時輪調

學校在職務分配上應用心觀察了解教師的專長及意願，讓教師在自己的工作崗位上如願且發揮所長，若教師有其能力卻不願擔任其職務，行政主管人員便努力溝通協調。亦常發現擔任導師和兼任行政人員相互抱怨自己的工作壓力，如果適時的做職位上的輪調，可以減少對工作上的抱怨，也能了解每個位置工作的辛苦，進而設身處地為他人著想。

(三) 營造學校正向氣氛、提升社交互動品質

營造學校組織氣氛和校長領導有很大的關係，校長主動關懷教師、聽取教師的意見及心聲、做任何考量都會考慮到教師的感受時，會讓教師倍感溫馨，對教學環境比較有安全感，就算面對無法溝通的家長及無法管教的學生，教師會願意敞開心胸和他人分享、尋求幫忙。為了減少教師的工作壓力，可以增進教師彼此間的人際互動關係，由學校行政單位主導建立教師社群或運動社團的方式會有所幫助。

(四) 辦理親職教育講座與活動，建立和諧親師關係

學校可以透過定期舉辦親職教育的活動，讓家長了解學校的運作及管理方式，也讓家長了解學校在教育專業上的堅持，更透過溝通的機會讓家長對於學校產生信任感，以減少因為不了解、不信任產生的問題，讓教師在教學上減輕壓力。

三、對國小教師之建議

(一) 充實自我知能、肯定自我

教師應該不斷的進修與學習，充實自己的專業知能，厚植自己解決事情的能力，培養自己的自信心，肯定自己在教育現場上有能力解決工作上的任何問題及處理人際上的各種關係，期能因應各種環境變革。

(二) 面對壓力正向思考

在教育工作上面對他人對自己的期待或自己對自己的期待總會產生壓力，在面對壓力時如何積極的面對問題、處理問題，是教師要學習的課題。教師應該以樂觀泰然的心態面對困境及挫折，肯定自己一定有能力解決一切問題，時常激勵自己也鼓勵他人。

(三) 做好個人時間管理

許多老師反應自己沒有時間從事休閒運動或教師進修，因為學校的工作負荷太多、自己工作效率不佳或缺乏有效掌控教學或工作進度的能力等。其實只要妥善的規劃時間，好好地善用時間，將可協助個人有效運用時間，進而提升工作績效。

四、對家長的建議

(一) 信任老師，善用溝通技巧

隨著教育環境的改變，家長看待教師的角度已不如往常尊師重道，有些家長開始質疑教師的專業，在零體罰的政令下，教師在面對學生的管教問題也常和家長有分歧的看法，教師言語的管教禁不起孩子回家的轉述，親師之間如果沒有建立溝通的平台，沒有信任感做為基礎，對於教師、家長及孩子往往造成三敗俱傷的局面，所以家長在面對孩子學習上、生活常規的處理上，應秉持理性溝通，設身為教師的立場想想，對教師的努力多一點肯定、少一點批評，相信彼此之間必能解決孩子問題。

(二) 花時間參與和孩子有關的活動

主動了解政府頒定的教育法令、積極地了解教育中家庭所發揮的功能、多參與學校所舉辦的活動，都能有效的掌握孩子在成長過程中的點點滴滴，而不是把所有教育的責任寄望在學校教育上，唯有自己主動參與及親師共同的合作，孩子在人格與課業的成長上才能發揮正向的影響力。

五、對後續研究之建議

(一) 在研究對象方面

本研究受到時間及人力的限制，研究對象只限於嘉義縣國小教師隨機抽樣調查，建議未來對此研究有興趣的研究者可以對嘉義縣教師進行嘉義縣教師全面性的普查，可能更能反應研究的事實。

(二) 在研究方法方面

本研究以問卷調查法來蒐集資料，受試者填答意願可能會受到主觀因素的影響，也可能因為對題目的解讀有異，或問卷無法完整呈現教師休閒運動參與、工作壓力

及工作績效的整體面向，因此影響研究結果的真實性與客觀性。建議日後可輔以質性研究，如深度訪談、實地觀察以獲得更完整的資料，使研究能兼顧質與量，讓研究結果能更具有代表性與完整性。

(三) 在研究變項方面

本研究探討教師在休閒運動參與、工作壓力及工作績效之現況、差異及關聯性，背景變項除了本研究所提及的變項外，尚可以考慮的變項還有學校規模、教育程度、校長的領導風格、個人特質等。考慮的變項越多元，對研究的推論可以更準確，更貼近事實。

參考文獻

一、中文部分

- 丁淑萍（2005）。**臺北市國中教師自覺疲勞感與職業壓力、健康生活型態之相關研究**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 中華民國體育學會（2000）。**休閒活動專書**。臺北市：中華民國體育學會。
- 尤逸歆（2004）。**國小教師休閒運動參與、工作倦怠與生活滿意之研究**（未出版之碩士論文）。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 王秋絨（1981）。**國民中學組織環境對於教師角色壓力的影響**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，台北市。
- 王文科（1997）。**質的教育研究法**。臺北市：師大書苑。
- 王天威（2005）。**台北縣青少年女性休閒運動參與狀況與阻礙因素之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 王以仁、林淑玲、駱芳美（2006）。**心理衛生與適應**。臺北市：心理。
- 王微茹（2007）。**大學生之休閒需求、參與、滿意度及幸福感之研究—幸福感之需求滿足理論驗證**（未出版之碩士論文）。私立世新大學，臺北市。
- 石宜正（2006）。**高中(職)教師工作壓力、休閒需求及休閒參與之研究**（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學，臺中市。
- 行政院勞工委員會（1995）。**勞工安全衛生研究報告-國人工作壓力量表之建立**。行政院勞工安全衛生研究所編印。
- 行政院體育委員會（1999）。**我國青少年休閒運動現況-需求**

- 暨發展對策之研究。臺北市：行政院體育委員會。
- 行政院體育委員會（2007）。體育政策白皮書。臺北市：行政院體育委員會。
- 朱明謙（2001）。高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究（未出版之碩士論文）。私立義守大學，高雄縣。
- 江欣霓（2002）。國小教師工作壓力、情緒智慧與身心健康之相關研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 余德成（1996）。品質管理人性面系統因素對工作績效之影響（未出版之博士論文）。國立中山大學，高雄市。
- 吳統雄（1985）。態度與行為研究的信度與效度：理論、應用、反省。民意學術專刊夏季號，29-53。
- 吳國銑、李再立、廖尹華（1998）。勞工休閒活動實務手冊。臺北市：行政院勞工委員會。
- 吳宗立（1996）。國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究。國教學報，8，99-132。
- 吳金香（2000）。學校組織行為與管理。臺北市：五南。
- 吳宗立、林保豐（2003）。國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究。國教學報，15，193-230。
- 吳承典（2003）。雲林縣國小教師運動參與及阻礙因素之研究（未出版之碩士論文）。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 吳宗達（2004）。國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化市。
- 吳明隆、涂金堂（2009）。SPSS與統計應用分析。臺北市：五

- 南。
- 吳秀美 (2010)。員工休閒運動現況調查之研究－以臺灣自來水公司為例 (未出版之碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。
- 何柔慧 (2003)。台北縣國民小學教師教育改革壓力知覺與專業承諾之相關研究 (未出版之碩士論文)。臺北教育大學，臺北市。
- 何奇叡 (2003)。臺中市國小體育教師休閒運動行為與專業態度關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣體育學院，臺中市。
- 何永川 (2005)。高雄國民小學教師教育改革壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 李黛華 (2002)。教育行政人員之教改壓力、工作投入及績效表現之研究 (未出版之碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。
- 李彥君 (2002)。國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 李嘉慶 (2002)。屏東縣偏遠地區國小教師休閒運動參與現況與動機之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣體育學院，臺中市。
- 李勝彰 (2003)。國民中學教師工作壓力、因應策略與退休態度之研究 (未出版之碩士論文)。彰化師範大學，彰化市。
- 宋禮彰 (2001)。組織變革中國民小學行政人員工作壓力及因應方式之研究 (未出版之碩士論文)。臺中師範學院，臺中市。

- 周立勳 (1986)。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 周文欽 (2004)。研究方法：實徵性研究取向 (第二版)。臺北市：心理。
- 周子敬 (2005)。國內大專院校教師工作壓力及工作滿足感差異比較。知慧科技與應用統計學報，3(1)，85-107。
- 林純文 (1996)。國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東市。
- 林澄貴 (2001)。知識管理、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 (未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 林家任 (2003)。九年一貫課程實施後國民小學教師的工作壓力與因應策略之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 林財丁 (2004)。管理與商業心理學。臺中市：滄海。
- 林敬銘 (2006)。探析休閒運動參與對壓力調適之重要性。彰化師大體育學報，6，214 -226。
- 林鎮賢 (2009)。高雄縣國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 林冠洲 (2010)。嘉義縣國小教師休閒滿意度與工作壓力之關聯性研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣體育大學，嘉義縣。

- 邱政皓 (2001)。社會與行為科學的量化研究與統計分析：
spss 中文視窗版資料分析範例解析。臺北市：五南出版社。
- 邱義烜 (2002)。國小教師知覺九年一貫課程實施工作壓力
與因應策略之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中師範
學院，臺中市。
- 邱從益(2004)。高雄市國民中學兼任行政職務教師工作壓力與
學校組織氣氛關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高
雄師範大學，高雄市。
- 邱姮娟(2005)。國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之探
討(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 官湘玲(2005)。九年一貫課程實施後國民小學教師兼任行政
人員工作壓力與因應策略之研究(未出版之碩士論
文)。國立臺南大學，臺南市。
- 段秀玲(編著)(1995)。壓力管理。臺北市：天馬文化事業有
限公司。
- 洪文章(2004)。國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務
教師工作壓力與調適策略之研究(未出版之碩士論
文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 洪朱璋(2004)。臺北市國民小學教師工作壓力與運動參與
行為之相關研究(未出版之碩士論文)。臺北市立師範
學院，臺北市。
- 洪靜惠(2005)。高雄縣市國民中學專任行政人員人格特質、
工作壓力與工作績效關係之研究(未出版之碩士論
文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 洪志忠(2008)。澎湖地區青少年休閒運動參與現況之研究(未

- 出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，新北市。
- 施惠文(2005)。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(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 柯政利(2008)。教師休閒參與、休閒滿意度與工作壓力相關之研究-以彰化縣國民小學教師為例(未出版之碩士論文)。私立大葉大學，彰化縣。
- 柯易興(2010)。高雄市國小教師休閒運動參與現況與休閒運動態度之調查研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 俞錫堅(2008)。休閒運動參與對紓解職場工作壓力之探討。輔仁大學體育學刊，7，278 -284。
- 約翰·瑞提醫師(2012)。聰明學習靠運動。新北市，野人文化股份有限公司。
- 高俊雄(1999)。台灣地區居民休閒參與之研究-自由時間的觀點。臺北市：桂魯書局。
- 高俊雄(2004)運動休閒事業管理-理論與實務。臺北市：臺灣體育運動管理學會。
- 徐元民(2003)。體育學導論。臺北市：品度出版社。
- 徐德治(2008)。台東縣高中職教師參與休閒運動現況及阻礙因素之研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，新北市。
- 唐璽惠、王財印、何金針、徐仲欣(2005)。正面管理壓力。臺北市：心理出版社。
- 唐順得(2011)雲林縣國小已婚女性教師工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義

- 大學，嘉義市。
- 郭生玉(1989)。工作壓力與專業態度對教師工作心厭高低之區別功能研究。教育心理學報，23，131。
- 郭生玉(1994)。影響教師工作心厭因素之分析研究。教育心理學報，27，63-79。
- 郭明德(2004)。教師壓力管理的有效策略。研習資訊，21(1)，71-79。
- 康純怡、林文郎(2001)。教師壓力之探討。國立臺灣體育學院學報，9，282。
- 許泰彰(2000)。國小教師運動行為及其相關因素之研究(未出版之碩士論文)。國立體育學院，桃園縣。
- 許志賢(2002)。台閩地區高級中等學校校長參與休閒運動之研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣體育學院，臺中市。
- 許鷹珠(2003)。瞭解研究生的壓力(自覺或不自覺的、有形或無形的)—普同感。取自
http://coun.nctu.edu.tw/counsel/coun_chin/share/teacher_new/200312/index.htm
- 莊茹潔(2001)。健康體能檢測與運動諮詢介入對社區民眾運動行為之影響--以臺南市安南區為例(未出版之碩士論文)。國立成功大學，臺南市。
- 張春興(1989)。現代心理學。臺北：東華。
- 張進上(1990)。國小教師工作壓力調查與輔導之研究。初等教育學報，3，79-197。
- 張明麗(1991)。國小女教師工作壓力、工作滿意度與退休態度之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。

- 張火燦 (2000)。策略性人力資源管理。臺北市：揚智文化。
- 張麗琪 (2000)。國小與國中學學校氣氛、導師工作壓力與因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 張郁芬 (2001)。國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 張紹勳 (2001)。研究方法。臺中市：滄海書局。
- 張隆憲 (2001)。國際企業員工工作步調與休閒需要關係之研究 (未出版之碩士論文)。中國文化大學，臺北縣。
- 張良漢 (2002)。休閒運動動機、身體活動態度、休閒運動阻礙及滿意度之關係研究—以臺灣中部地區大專院校學生為例。新北市：師大書苑。
- 張文騰 (2004)。國立雲林科技大學教職員工休閒運動參與及阻礙因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 張純青 (2004)。組織正義、工作壓力與工作績效關係之研究—以金融控股公司為例 (未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，臺中市。
- 張芳全 (2008)。統計就是這樣跑。臺北市：心理出版社。
- 張藏晏、吳國銑 (2008)。提升教師參與休閒運動策略之探討。大專體育，95，88-95。
- 張健群 (2008)。國中教師工作壓力、休閒運動參與與身心健康之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 張禕芸 (2008)。桃園縣國小教師工作壓力與休閒行為之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立台東大學，臺東市。
- 曹采華 (2002)。員工特徵對工作滿意、組織承諾、公民組織

- 為、工作績效的影響—已派遣人員為例（未出版之碩士論文）。國立中央大學，中壢市。
- 陳彰儀（1986）。不同生活型態之職業婦女壓力與休閒型態、婚姻滿足與工作滿足三者關係之差異。教育心理學報，9，27-72。
- 陳貞芳（1996）。花東地區六班國小教師行政工作角色壓力之研究（未出版之碩士論文）。國立花蓮師範學院，花蓮市。
- 陳聖芳（1999）。臺東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究（未出版之碩士論文）。國立台東師範學院，臺東縣。
- 陳正昌、程炳林（1998）。SPSS、SAS、BMDP統計軟體在多變量統計上的應用（修正版）。臺北市：五南書局。
- 陳中雲（2001）。國小教師休閒參與、休閒效益與工作滿意之關係研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 陳青勇（2001）。國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究（未出版之碩士論文）。臺中教育大學，臺中市。
- 陳聰典（2002）。工作自主性、工作壓力與創造力關係之研究。（未出版之碩士論文）。中國文化大學，臺北市。
- 陳仲杰（2006）。臺北市公立高工教師休閒運動參與現況及動機之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立體育學院，臺北市。
- 陳秀蘭（2007）。運動對紓解國小教師工作壓力之探討。國北教大體育，2期，85-92。
- 陳彥光（2007）。花蓮縣國小教師休閒運動參與及阻礙因素之研究（未出版之碩士論文）。國立台東大學，臺東縣。

- 陳思瑋 (2008)。員工工作價值觀、工作滿意與工作績效關係之研究-以壽險人員為例 (未出版之碩士論文)。國立成功大學，臺南市。
- 陳建丞 (2008)。員工知覺的組織支持與工作績效間的中介模型研究。管理學報，3，309-331。
- 陳順炫 (2008)。薪資制度與工作績效關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 陳綉香 (2009)。南投縣國民小學教師工作壓力與休閒調適之相關研究 (未出版之碩士論文)。私立亞洲大學，臺中縣。
- 陸洛 (1997)。工作壓力之歷程：理論與研究的對話，中華心理衛生學刊，10 (4)，19-51。
- 陸洛、蔡貴丞、吳欣蓓 (2009)。工作壓力與休閒活動對工作後果之雙重影響。運動與遊憩研究，4 (2)，151-165。
- 郭耀輝 (2004)。國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究 (未出版之碩士論文)。屏東師範學院，屏東市。
- 程一民 (1996)。國民小學教師工作壓力與因應方式之研究。(未出版之碩士論文) 台北市立師範學院，臺北市。
- 程紹同 (1994)。現代體育發展的新趨勢-運動休閒管理。中華體育，7 (4)，25-30。(12)
- 黃義良 (1999)。國小兼任行政教師工作壓力與調適方式之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 黃淑錦 (2002)。影響壽險業業務人員定著率因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄第一科技大學，高雄市。
- 黃培文 (2004)。工作適性的組織、群體及職務層次對工作滿意、工作績效與工作轉換意圖的同時效果-以台灣旅館業餐飲部員工為例 (未出版之碩士論文)。國立中山

- 大學，高雄市。
- 黃煜凱（2009）。3C商品銷售人員工作價值觀與工作績效關係之研究（未出版之碩士論文）。國立成功大學，臺南市。
- 黃金柱（1999）。我國青少年休閒運動現況、需求暨發展對策的研究。臺北：行政院體育委員會。
- 黃金柱（2009）。運動觀光。新北市：師大書苑。
- 曾清芳（2008）。臺北市內湖區國小家長休閒運動認知與休閒運動態度之研究（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，新北市。
- 曾玉滿（2009）。工作壓力對工作績效關係之探討－以諮商為干擾變項（未出版之碩士論文）。國立中山大學，高雄市。
- 馮意雄（2006）。工作壓力與休閒運動參與之研究－以臺北縣兼職行政教師為例（未出版碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 游錫霖（2009）。桃園縣國小教師生活型態與休閒運動參與之關係研究（未出版之碩士論文）。國立體育大學，桃園縣。
- 游育如（2010）。臺北市國民小學內部行銷對教師工作績效影響之研究（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，新北市。
- 楊木仁（2002）。中老年人健康管理與休閒運動。國立體育學院論叢。(13)1，181-194。
- 楊淑麗（2003）。國民中學學校氣氛、教師工作壓力與教師身心健康之研究（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化縣。

- 楊燕餘 (2006)。澎湖地區民眾參與休閒運動及其阻礙因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，新北市。
- 楊情華 (2010)。臺北市公立幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 葉龍源 (1998)。國民小學主任工作壓力與因應方式之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 葉兆祺 (2000)。國民小學實習教師工作壓力與因應方式之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 廖建榮 (2000)。個人時間管理。臺北市：遠流出版事業股份有限公司。
- 廖建宇 (2009)。試辦教師專業發展評鑑學校校長轉型領導與教師工作壓力之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 蔡璧煌 (1989)。國民中小學教師壓力之研究。師大學報，34，75-114。
- 蔡純姿 (1997) 國民小學教師知覺教育改革之工作壓力因應策略研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 蔡文毅 (2004)。台南縣國小教師休閒運動行為與滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺東大學，臺東市。
- 鄧柑謀 (1991)。國民中學訓輔人員工作壓力，因應策略與職業倦怠關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 潘正德 (譯)(1995)。壓力管理。臺北市：心理出版社。
- 鄭志成 (2008)。工作壓力和休閒活動參與對國小教師身心健

- 康之研究—以屏東縣為例（未出版之碩士論文）。私立亞洲大學，臺中市。
- 劉明德（1993）。管理學-競爭優勢。臺北市：桂冠圖書。
- 劉秀鳳（2009）。特殊教育學校教師工作壓力、因應策略與職業倦怠之相關研究（未出版之碩士論文）。中臺科技大學，臺中縣。
- 劉雅惠（2011）。「國民中小學教師工作壓力量表」之編製。學校行政，74，60-78。
- 盧政諭（2004）。臺北縣中等學校教師休閒運動態度與休閒運動參與之研究（未出版碩士論文）。私立輔仁大學，臺北縣。
- 盧雅萍（2006）。高雄市國小級任教師運動參與行為、工作壓力與身心健康之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 賴德銘（2008）。企業主管面對工作壓力所產生工作滿足與工作績效之研究（未出版之碩士論文）。國立臺北大學，臺北市。
- 賴瑞昌（2008）。高雄市國民小學教師兼行政人員休閒運動參與現況及阻礙因素之調查研究（未出版之碩士論文）。高雄師範大學，高雄市。
- 謝綉玲（1990）。國民中學學校組織氣氛、教師工作壓力及其因應方式之調查研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 謝金青（1992）。國民小學政兼職教師角色衝突與工作滿意之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

- 謝政瑜著(1995)。休閒活動的理論與實際。臺北市：幼獅文化事業公司。
- 蕭惠文(2008)。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 藍采風(2000)。壓力與適應。臺北市：幼獅出版公司。
- 藍采風(2003)。全方位壓力管理。臺北市：幼獅出版公司。
- 羅世芳(2007)。直屬主管的領導風格對業務人員工作績效之影響(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 嚴詠智(2006)。臺南縣國小學行政人員休閒運動參與及休閒滿意度之研究(未出版之碩士論文)。國立臺南大學，臺南市。
- 蘇國興(2003)。臺北市國小教師工作壓力、運動行為與身心健康之相關研究(未出版之碩士論文)。臺北市立師範學院，臺北市。
- 蘇美玉(2011)。澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究(未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。

二、英文部分

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103 (3), 411-423.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance : The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Brouther, K. D. (2002). Institutional, cultural and transaction cost influences on entry mode choice and performance. *Journal of International Business Studies*, 33(2), 203-223.
- Campbell, J. P. (1970). *Managerial Behavior Performance and Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organization Psychology*. Chicago : Consulting Psychologists press.
- Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction : A Study of English primary school teachers. *Educational Psychology*, 15, 473-502.
- Cronpanzano, R. J. C., Howes, A. A. , Grandey, & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Cordes & Ibrahim (1999). Applications in recreation & leisure for today and the future . *Second Edition*, 40.
- Dunham, J. (1984). *Stress in teaching*. New York : Nichols.
- DeFrank, R. S., & Stroup, C. A. (1989). Teacher stress and

- health;examination of a model. *Journal of Psychosomatic*.
- Farrell, D., & Stamm, C. L. (1988). Meta-analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41, 211–227.
- Godbey (1999). *Leisure in your life: An exploration*. State College, PA: Venture Publisher.
- Hall, D. T., & Goodale. (1986). Individual and organization career development in changing times. In Hall, D. T. & Associates (Eds.), *Career Development in Organizations*, San Francisco: Jossey Bass Publishers. 36.
- Hipps, E. S., & Halpin, G. (1992). *The differences in teacher and principals' general stress and stress related to performance basef accreditation* .(ERIC Document Reproduction Service No. ED353345)
- Hoyle, R. A., & Panter, A. T. (1995). Writing about structural equation models. In R. H. Hoyle (Ed), *Structural equation modeling: Concepts, issue, and applications*. 158-176. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work a managerial perspective*. New York: Scott Foresman 27:98-108.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7 User's Reference Guide*. Mooresville, IN: Scientific Software, Inc.
- Kane, M. (1976). Validating the performance standards associated with passing scores. *Review of Educational*

- Research*, 64(3), 425-461.
- Kyriacous, C., & Sutcliffe, J. (1978). Model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 4-6.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Kevin, J. S., & Patricia. E. H. (1980). *Disruptive Student Behavior in the Classroom*. New York:National Education Association.
- Luthans, F. (1982). *Organizational behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : Springer Publishing Company.
- Lee, Y. D., Lain, J. W. and Chen, C. Y. (1999). A study on the measurement of productivity for white-collar employees : a case of electronic industry in Taiwan. *The Chinese Military Academy Journal*, 345-361.
- McGrath, J. (1976). *Stress and behavior in organization*, Chicago: Rand McNally.
- Miller, N. E. (1976). The role of learning in physiological response to stress. In G. Serban (Ed.). *Psychopathology of human adaptation* (pp. 25-46).
- Meglino, B. M. (1977). Stress and performance : Are they always incompatible. *Supervisory Management*, 22, 2-13.
- ManNeil, B. M. (1981). The relationship of occupational stress to burnout. In J. W. Johes(ED). *The burnout syndrome Park*. Ridge, IL: London House Management Press.

- Moracco, J. C. & Mcfadden, H. (1982). The counselor' s role in reducing teachers Stress. *The Personnel and Guidance Journal*, 61, 549-552.
- Matt Jarvis (2002).Teacher Stress : A critical review of recent findings and suggestions for future research diractions. *Stress*, 14 (1) ,1-25.
- Mondy, R. & Noe, R. (2005). *Administratrion de recursos humans : Pearson Education*.
- Needle, R. H., Griffin, T., Svendsen, R., & Berney, C. (1980). Teacher stress: Sources and consequences. *The Journal of School Health*, 50(2), 96-99.
- Parasuraman, S. & Alutto, J. A. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational settings : Toward the development of a structural model. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- Pithers, R. T. (1995). Teacher stress research: problems and progress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 387-392.
- Russell (1987). Job-related stress, social support and burn out among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72 (2), 269-274.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior:Concept, controversies, applications*. New Jersey:Prentice-Hall.
- Rozanski, A., Blumenthal, J. A., & Kaplan, J. (1999). Impact of psychological factors on the pathogenesis of cardiovascular disease and implications for therapy.

- Circulation*, 99, 2192–2217.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organizational behavior* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1988). Work and stress introduction to organizational behavior. *Human Performance*, 32, 160-177.
- Sullivan, S. E. and R. S. Bhagat(1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance : Where do we go from here ? *Journal of Management*, 18, 353-374.
- Tellenback, S., Brenner, S. D. & Lofgren, H.(1983). Teacher stress: Exploratory model building. *Journal of occupational psychology*, 56, 19-33.
- Wankel, L. M., & Berger, B. G. (1991). Their personal and social benefits of sport and physical activity. In B. L. Driver, D. J. Brown & G. L. Peterson(Eds.). *Benefits of leisure* (pp.121-144). State College, PA : Venture Publishing.
- Weyerer, S. and Kupfer, B. (1994). Physical exercise and psychological health. *Sports Medicine*, 17(2), 108-116.

六、任教年資：1. 5年以下 2. 6~10年 3. 11~15年

4. 16~20年 5. 21年以上

七、現任職務：1. 專任教師 2. 教師兼導師

3. 教師兼組長 4. 教師兼主任

貳、問卷內容

第一部份：教師工作壓力量表

說明：此部分問卷目的在瞭解您個人工作壓力來源，請您在詳細閱讀後，依個人實際狀況或感受在最適當的答案上打「」。

	完 全 沒 有	很 少 覺 得	有 時 覺 得	常 常 覺 得	總 是 如 此
1. 我會因學生學習態度不佳而心情低落…	1	2	3	4	5
2. 我會因學生常規不好而感到不知所措…	1	2	3	4	5
3. 我會因學生成績不好而感到自責懊惱…	1	2	3	4	5
4. 我會因學生的管教問題而產生挫折感…	1	2	3	4	5
5. 我為了趕教學進度而忽略學生的個別差異…	1	2	3	4	5
6. 我會因家長的要求過多而心生厭煩…	1	2	3	4	5
7. 我會因家長過度關注孩子的成績而有壓力…	1	2	3	4	5
8. 我會因家長配合度低而有無力感…	1	2	3	4	5
9. 為了學校的發展，我必須花心力尋求家長的配合與協助…	1	2	3	4	5
10. 我會因家長教養理念的偏差而感到溝通困難…	1	2	3	4	5

	完 全 沒 有	很 少 覺 得	有 時 覺 得	常 常 覺 得	總 是 如 此
11. 我遇到工作上的困擾時，同事給我的協助支援非常少而感到失望	1	2	3	4	5
12. 我和同事相處過於生疏，覺得無法融入團體	1	2	3	4	5
13. 我和同事會為了班級表現而產生衝突或不愉快的感覺	1	2	3	4	5
14. 我必需利用非上班時間處理學校或班級事務	1	2	3	4	5
15. 我覺得學校舉辦活動太多，工作繁重	1	2	3	4	5
16. 我會因工作需要應付突發狀況而緊張煩悶	1	2	3	4	5
17. 我和家長之間產生衝突時，學校行政人員不支持老師，令人無助	1	2	3	4	5
18. 我因為學校校長或主任領導風格強勢，很少聽取教師的意見而感到心煩	1	2	3	4	5
19. 我因為學校行政單位和教師溝通不良而感到煩憂	1	2	3	4	5
20. 我因學校行政的要求與規定感到壓力	1	2	3	4	5
21. 我因為學校行政單位無法給予明確的工作目標而產生無力感	1	2	3	4	5
22. 我因為行政單位無法提供我在教學或班級管理上的協助而產生挫折感	1	2	3	4	5

	完 全 沒 有	很 少 覺 得	有 時 覺 得	常 常 覺 得	總 是 如 此
23. 我覺得學校硬體設備不夠完善，影響我的教學.....	1	2	3	4	5
24. 我會因工作壓力而影響到家庭和諧的氣氛.....	1	2	3	4	5
25. 我會因家庭因素影響我工作的情緒.....	1	2	3	4	5
26. 我會因無法受到學生、家長或同事的肯定而心生煩憂.....	1	2	3	4	5
27. 我因現階段的課程內容負荷太重而感到吃力.....	1	2	3	4	5
28. 我會因自己的專業知能不足而煩惱.....	1	2	3	4	5
29. 我會因嚴重的少子化問題而擔心成為超額教師.....	1	2	3	4	5
30. 我會因退休制度的變革，擔心影響到自己的退休權益.....	1	2	3	4	5
31. 我會因教育專業評鑑的實施而感到不知所措.....	1	2	3	4	5
32. 我會因資訊融入教學的應用能力不足而畏懼.....	1	2	3	4	5

第二部份：休閒運動參與量表

說明：此部分問卷目的在瞭解您個人在最近半年內休閒運動參與的類型，依個人實際狀況在最適當的答案上圈選。

	未 曾 參 與	偶 而 參 與	有 時 參 與	較 常 參 與	經 常 參 與
1. 球類運動（慢速壘球、籃球、棒球、撞球、排球、保齡球、足球、羽球、桌球、網球、木球、槌球、高爾夫球等）...	1	2	3	4	5
2. 戶外運動（跳繩、健行、騎自行車、放風箏、散步、慢跑、飛盤、登山、直排輪等）...	1	2	3	4	5
3. 技擊運動（空手道、跆拳道、拳擊、劍道、擒拿、擊劍、柔道、角力、射擊、射箭等）...	1	2	3	4	5
4. 養生健身活動（瑜珈、氣功、坐禪、太極拳、國術、舉重、啞鈴、重量訓練、有氧課程、室內腳踏車、健力、體操等）	1	2	3	4	5
5. 極限冒險運動（高空彈跳、滑翔翼、攀岩、潛水、賽車、漆彈射擊、泛舟、拖曳傘、溯溪、滑板、越野車、滑草、浮潛、直排輪等）...	1	2	3	4	5
6. 水域運動（游泳、划船、水上機車、滑水、潛水、跳水、帆船、衝浪等）...	1	2	3	4	5

	未 曾 參 與	偶 而 參 與	有 時 參 與	較 常 參 與	經 常 參 與
7. 舞蹈運動（土風舞、社交舞、國標舞、 有氧舞蹈、芭蕾舞、街舞、方塊舞、現 代舞、韻律舞、民族舞蹈、元極舞等）…	1	2	3	4	5
8. 其它 …… （如：_____）	1	2	3	4	5

第三部分：工作績效量表

說明：此部分問卷目的在瞭解您個人在學校的工作績效，請您在詳細閱讀後，依個人實際狀況或感受在最適當的答案上圈選。

	很 不 同 意	稍 不 同 意	沒 有 意 見	大 致 同 意	非 常 同 意
1. 我能如期完成學校行政交付的工作 ……	1	2	3	4	5
2. 我對於學校的教學或行政工作熟練， 沒有任何困難 ……	1	2	3	4	5
3. 我經常計畫與安排自己所負責的工作 進度 ……	1	2	3	4	5
4. 我能如期完成課程安排的授課進度 ……	1	2	3	4	5
5. 我總是將我的工作資料建檔 ……	1	2	3	4	5

	很 不 同 意	稍 不 同 意	沒 有 意 見	大 致 同 意	非 常 同 意
6. 我能馬上找到欲參考的資料	1	2	3	4	5
7. 我的工作速度比其它同事來得快	1	2	3	4	5
8. 我能確定自己的工作進展順利無誤	1	2	3	4	5
9. 我能掌控班上同學上課的秩序	1	2	3	4	5
10. 我能掌握班上同學的學習狀況	1	2	3	4	5
<hr/>					
11. 對於學生在學校的安全問題，我會特 別提高警覺	1	2	3	4	5
12. 當我遇到工作上的困難時，我會設法 想辦法解決困難	1	2	3	4	5
13. 我在工作的場所會自我克制、遵守紀 律	1	2	3	4	5
14. 我會遵守適當的程序完成工作，不越 權行事	1	2	3	4	5
15. 我對額外的工作總是接受，不推卸	1	2	3	4	5
<hr/>					
16. 我期望做比較具有挑戰性的工作	1	2	3	4	5
17. 我和同事可以互相合作將工作完成	1	2	3	4	5
18. 我會主動幫助同事，使他完成他負責 的工作	1	2	3	4	5
19. 當主管不在學校時，我仍然依照平常 的規定行事	1	2	3	4	5
20. 我會尊重校長主任所做的決定	1	2	3	4	5

	很 不 同 意	稍 不 同 意	沒 有 意 見	大 致 同 意	非 常 同 意
21. 當同事遇到問題時，我能適時鼓勵並加以支持他……	1	2	3	4	5
22. 我會主動地參與教學之外的活動，以幫助學校爭取績效……	1	2	3	4	5

本問卷到此結束，請您再次確認有無漏答，感謝您對本研究的協助！

六、任教年資：1. 5年以下 2. 6~10年 3. 11~15年

4. 16~20年 5. 21年以上

七、現任職務：1. 專任教師 2. 教師兼導師

3. 教師兼組長 4. 教師兼主任

貳、問卷內容

第一部份：教師工作壓力量表

說明：此部分問卷目的在瞭解您個人工作壓力來源，請您在詳細閱讀後，依個人實際狀況或感受在最適當的答案上打「」。

	完 全 沒 有	很 少 覺 得	有 時 覺 得	常 常 覺 得	總 是 如 此
1. 我會因學生學習態度不佳而心情低落...	1	2	3	4	5
2. 我會因學生常規不好而感到不知所措...	1	2	3	4	5
3. 我會因學生成績不好而感到自責懊惱...	1	2	3	4	5
4. 我會因學生的管教問題而產生挫折感...	1	2	3	4	5
5. 我會因家長的要求過多而心生厭煩	1	2	3	4	5
<hr/>					
6. 我會因家長過度關注孩子的成績而有壓力.....	1	2	3	4	5
7. 我會因家長配合度低而有無力感.....	1	2	3	4	5
8. 我遇到工作上的困擾時，同事給我的協助支援非常少而感到失望.....	1	2	3	4	5
9. 我和同事相處過於生疏，覺得無法融入團體.....	1	2	3	4	5
10. 我因為學校校長或主任領導風格強勢，很少聽取教師的意見而感到心煩.....	1	2	3	4	5

	完 全 沒 有	很 少 覺 得	有 時 覺 得	常 常 覺 得	總 是 如 此
11. 我因為學校行政單位和教師溝通不良而感到煩憂.....	1	2	3	4	5
12. 我因學校行政的要求與規定感到壓力....	1	2	3	4	5
13. 我因為學校行政單位無法給予明確的工作目標而產生無力感.....	1	2	3	4	5
14. 我因為行政單位無法提供我在教學或班級管理上的協助而產生挫折感.....	1	2	3	4	5
15. 我會因自己的專業知能不足而煩惱.....	1	2	3	4	5
16. 我會因教育專業評鑑的實施而感到不知所措.....	1	2	3	4	5
17. 我會因資訊融入教學的應用能力不足而畏懼.....	1	2	3	4	5

第二部份：休閒運動參與量表

說明：此部分問卷目的在瞭解您個人在最近半年內休閒運動參與的類型，依個人實際狀況在最適當的答案上圈選。

	未 曾 參 與	偶 而 參 與	有 時 參 與	較 常 參 與	經 常 參 與
1. 球類運動（慢速壘球、籃球、棒球、撞球、排球、保齡球、足球、羽球、桌球、網球、木球、槌球、高爾夫球等）...	1	2	3	4	5
2. 戶外運動（跳繩、健行、騎自行車、放風箏、散步、慢跑、飛盤、登山、直排輪等）...	1	2	3	4	5
3. 技擊運動（空手道、跆拳道、拳擊、劍道、擒拿、擊劍、柔道、角力、射擊、射箭等）...	1	2	3	4	5
4. 養生健身活動（瑜珈、氣功、坐禪、太極拳、國術、舉重、啞鈴、重量訓練、有氧課程、室內腳踏車、健力、體操等）	1	2	3	4	5
5. 極限冒險運動（高空彈跳、滑翔翼、攀岩、潛水、賽車、漆彈射擊、泛舟、拖曳傘、溯溪、滑板、越野車、滑草、浮潛、直排輪等）...	1	2	3	4	5
6. 水域運動（游泳、划船、水上機車、滑水、潛水、跳水、帆船、衝浪等）...	1	2	3	4	5

	很 不 同 意	稍 不 同 意	沒 有 意 見	大 致 同 意	非 常 同 意
6. 我的工作速度比其它同事來得快	1	2	3	4	5
7. 當同事遇到問題時，我能適時鼓勵並加以支持他	1	2	3	4	5
8. 我會主動地參與教學之外的活動，以幫助學校爭取績效	1	2	3	4	5
9. 我和同事可以互相合作將工作完成	1	2	3	4	5
10. 我會主動幫助同事，使他完成他負責的工作	1	2	3	4	5
<hr/>					
11. 對於學生在學校的安全問題，我會特別提高警覺	1	2	3	4	5
12. 當我遇到工作上的困難時，我會設法想辦法解決困難	1	2	3	4	5
13. 我在工作的場所會自我克制、遵守紀律	1	2	3	4	5
14. 我會遵守適當的程序完成工作，不越權行事	1	2	3	4	5

本問卷到此結束，請您再次確認有無漏答，感謝您對本研究的協助

