

南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER PROGRAM OF TOURISM MANAGEMENT

DEPARTMENT OF TOURISM MANAGEMENT

NAN HUA UNIVERSITY

休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究-

以嘉義縣國小教師為例

**A Study on Leisure Constraints, Working Stress, Leisure Benefits
and Job Satisfaction- A Case of Elementary School Teachers
in Chiayi County**

研究生：汪佳欣

GRADUATE STUDENT : WANG, CHIA-HSIN

指導教授：郭進財 博士

何應志 博士

ADVISOR : CHIN-TSAI KUO Ph.D.

YING-CHIH HE Ph.D.

中 華 民 國 一 〇 二 年 六 月

南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班

一百零一學年度第二學期碩士論文摘要

論文題目：休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究—以嘉義縣國小教師為例

研究生：汪佳欣

指導教授：郭進財、何應志 博士

論文摘要內容：

本研究主要目的在探討教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之關係。本研究受試對象為嘉義縣國小教師，共發放 360 份問卷，回收有效問卷 305 份，有效量表回收率為 84.7%。並以 t 考驗、單因子變異數分析及 Lisrel 路徑分析等統計方法進行驗證分析，本研究結果如下所述：

- 一、不同「年齡」、「教學年資」、「不同個人每月收入」及「職務」的嘉義縣國小教師之休閒阻礙有差異存在。
- 二、不同「年齡」、「教育程度」、「婚姻」、「不同個人每月收入」及「職務」的嘉義縣國小教師之工作壓力有差異存在。
- 三、不同「不同個人每月收入」的嘉義縣國小教師之休閒效益有差異存在。
- 四、不同「性別」、「教學年資」、「婚姻」、「不同個人每月收入」及「職務」的嘉義縣國小教師之休閒阻礙有差異存在。
- 五、嘉義縣國小教師之路徑分析顯示：休閒阻礙對於工作壓力有直接正向的影響；休閒阻礙對於休閒效益有直接正向的影響；工作壓力對於工作滿意度有直接正向的影響；休閒效益對於工作滿意度有直接正向的影響。

關鍵詞：休閒阻礙、工作壓力、休閒效益、工作滿意度

Title of Thesis: A Study on Leisure Constraints, Working Stress, Leisure Benefits and Job Satisfaction - A Case of Elementary School Teachers in Chiayi County

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

Graduate Date: June, 2013

Degree Conferred: M.B.A

Name of Student: WANG, CHIA-HSIN

Advisor: KUO, CHIN-TSAI Ph.D.

HE, YING-CHIH Ph.D.

Abstract

The purpose of this study was to explore the relationships among the teachers' leisure constraints, working stress, leisure benefits and job satisfaction. Using the elementary school teachers in Chiayi county as the subjects, a total of 350 questionnaires were distributed and 305 valid questionnaires were received. The return rate of valid questionnaires is 87.1 %. The t-test, one-way ANOVA, and path analysis of Lisrel were applied to analyze the collected data. The findings of this study are as follows:

1. Significant difference occurred in age, years of teaching experience, individual income per month and current position.
2. Significant difference illustrated in age, degree of education, marital status, individual income per month, and current position.
3. Significant difference displayed in individual income per month.
4. Significant differences occurred in sex, years of teaching experience, marital status, individual income per month, and current position.
5. The path analysis of elementary school teachers in Chiayi county shows that leisure constraints can affect working stress; leisure constraints can affect leisure benefits; working stress can affect job satisfaction; leisure benefits can affect job satisfaction.

Keywords: leisure constraints, working stress, leisure benefits ,
job satisfaction

目錄

中文摘要	-----	i
英文摘要	-----	ii
目錄	-----	iii
表目錄	-----	v
圖目錄	-----	viii
第一章 緒論	-----	1
1.1 研究動機	-----	1
1.2 研究目的	-----	6
1.3 研究問題	-----	6
1.4 研究範圍與限制	-----	7
1.5 名詞解釋	-----	8
第二章 文獻探討	-----	10
2.1 休閒阻礙理論與相關研究	-----	10
2.2 工作壓力理論與相關研究	-----	18
2.3 休閒效益理論與相關研究	-----	26
2.4 工作滿意度理論與相關研究	-----	34
第三章 研究方法與步驟	-----	43
3.1 研究架構	-----	43
3.2 研究假設	-----	44
3.3 研究流程	-----	46
3.4 研究對象與抽樣方法	-----	47
3.5 研究工具	-----	48

3.6	資料處理	62
第四章	結果與討論	63
4.1	不同人口統計變項嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異性 分析.....	63
4.2	不同人口統計變項嘉義縣國小教師的工作壓力差異性 分析.....	71
4.3	不同人口統計變項嘉義縣國小教師的休閒效益差異性 分析.....	79
4.4	不同人口統計變項嘉義縣國小教師的工作滿意度差異性 分析.....	86
4.5	嘉義縣國小教師休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作 滿意度之結構方程模式.....	95
第五章	結論與建議	106
5.1	結論	106
5.2	建議	111
參考文獻	113
中文部份	113
英文部份	125
附錄	129
附錄一	預試問卷	129
附錄二	正式問卷	134

表目錄

表 2-1	國內外專家學者對教師工作壓力的定義彙整表-----	20
表 2-2	教師工作壓力來源彙整表 -----	22
表 2-3	教師工作壓力相關研究彙整表 -----	23
表 2-4	教師工作滿意度相關研究彙整表 -----	39
表 3-1	休閒阻礙預試量表項目分析摘要表 -----	51
表 3-2	工作壓力預試量表項目分析摘要表 -----	52
表 3-3	休閒效益預試量表項目分析摘要表 -----	53
表 3-4	工作滿意度預試量表項目分析摘要表 -----	54
表 3-5	休閒阻礙預試量表因素結構摘要表 -----	56
表 3-6	工作壓力預試量表因素結構摘要表 -----	57
表 3-7	休閒效益預試量表因素結構摘要表 -----	58
表 3-8	工作滿意度預試量表因素結構摘要表 -----	59
表 3-9	休閒阻礙預試量表信度分析摘要表 -----	60
表 3-10	工作壓力預試量表信度分析摘要表 -----	61
表 3-11	休閒效益預試量表信度分析摘要表 -----	61
表 3-12	工作滿意度預試量表信度分析摘要表 -----	62
表 4-1	不同性別嘉義縣國小教師休閒阻礙 t 考驗摘要表 -----	63
表 4-2	不同年齡嘉義縣國小教師休閒阻礙單因子變異數分析 摘要表 -----	64
表 4-3	不同教學年資嘉義縣國小教師休閒阻礙單因子變異數 分析摘要表 -----	65
表 4-4	不同教育程度嘉義縣國小教師休閒阻礙單因子變異數 分析摘要表 -----	67

表 4-5	不同婚姻狀況嘉義縣國小教師休閒阻礙 t 考驗摘要表--	68
表 4-6	不同個人每月收入嘉義縣國小教師休閒阻礙單因子變異數分析摘要表 -----	69
表 4-7	不同職務嘉義縣國小教師休閒阻礙單因子變異數分析摘要表 -----	70
表 4-8	不同性別嘉義縣國小教師工作壓力 t 考驗摘要表-----	72
表 4-9	不同年齡嘉義縣國小教師工作壓力單因子變異數分析摘要表 -----	73
表 4-10	不同教學年資嘉義縣國小教師工作壓力單因子變異數分析摘要表 -----	74
表 4-11	不同教育程度嘉義縣國小教師工作壓力單因子變異數分析摘要表 -----	75
表 4-12	不同婚姻狀況嘉義縣國小教師工作壓力 t 考驗摘要表-----	76
表 4-13	不同個人每月收入嘉義縣國小教師工作壓力單因子變異數分析摘要表 -----	77
表 4-14	不同職務嘉義縣國小教師工作壓力單因子變異數分析摘要表 -----	78
表 4-15	不同性別嘉義縣國小教師休閒效益 t 考驗摘要表 -----	79
表 4-16	不同年齡嘉義縣國小教師休閒效益單因子變異數分析摘要表 -----	80
表 4-17	不同教學年資嘉義縣國小教師休閒效益單因子變異數分析摘要表 -----	81
表 4-18	不同教育程度嘉義縣國小教師休閒效益單因子變異數分析摘要表 -----	82

表 4-19	不同婚姻狀況嘉義縣國小教師休閒效益 t 考驗摘要表 ----	83
表 4-20	不同個人每月收入嘉義縣國小教師休閒效益單因子變異數 分析摘要表 -----	84
表 4-21	不同職務嘉義縣國小教師休閒效益單因子變異數分析 摘要表 -----	85
表 4-22	不同性別嘉義縣國小教師工作滿意度 t 考驗摘要表 -----	86
表 4-23	不同年齡嘉義縣國小教師工作滿意度單因子變異數分析 摘要表 -----	88
表 4-24	不同教學年資嘉義縣國小教師工作滿意度單因子變異數 分析摘要表 -----	89
表 4-25	不同教育程度嘉義縣國小教師工作滿意度單因子變異數 分析摘要表 -----	90
表 4-26	不同婚姻狀況嘉義縣國小教師工作滿意度 t 考驗摘要表 --	91
表 4-27	不同個人每月收入嘉義縣國小教師工作滿意度單因子變異數 分析摘要表 -----	92
表 4-28	不同職務嘉義縣國小教師工作滿意度單因子變異數分析 摘要表 -----	93
表 4-29	模式之變數符號代表意涵 -----	98
表 4-30	模式觀察值平均數、標準差、偏態與峰度分配 -----	99
表 4-31	整體模式適配考驗摘要表 -----	100
表 4-32	整體研究模式參數估計表 -----	101
表 4-33	內在適配組合信度表-----	102
表 4-34	理論假設路徑之參數估計值-----	103

圖目錄

圖 2-1	遊憩參與影響因素 -----	13
圖 2-2	休閒阻礙階層模式圖 -----	15
圖 2-3	休閒效益系統模式 -----	31
圖 3-1	本研究架構圖 -----	43
圖 3-2	研究流程 -----	46
圖 4-1	休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度的概念 模式圖 -----	96
圖 4-2	本研究路徑圖 -----	100

第一章 緒論

本章共分為五節，首先說明研究動機，進而針對研究動機說明研究目的，第三節根據研究目的提出研究需要解決的問題，第四節為研究範圍與限制，第五節為名詞解釋。

1.1 研究動機

2002 年普立茲獎得主 Thomas Friedman，也是《紐約時報》國際事務的專欄作家曾指出，21 世紀各國應該更加重視教育方面。而負責監督經濟合作暨發展組織 OECD 國家國際學生能力評量計畫教授 Andreas Schleicher 認為校園的學習成果，是國家與社會能否長遠走下去的指標。在這個急速變遷的社會下，教育方面的改革乃是各國刻不容緩之課題，因為國家競爭力、人力資源素質的提高，關鍵因素皆在教育。陳佩鈺(2008)指出學校教育是各種教育脈絡中重要的一環，教師更是肩負著學校教育的重責大任，隨著社會環境的發展與改變，以往神聖而又受到尊崇的教師角色，正逐漸面臨諸多挑戰與衝擊，因為在這資訊爆炸的時代，教師不再是新知獲得的唯一管道。而 Gmelch and Parkey(1995)認為有以下七大挑戰：領導角色的新變化、學生背景多元化、學生偏差暴力行為的增加、處理社會問題的責任負擔、設備資源的不足、家長支持的缺乏及合夥關

係的擴大(蔡永勝, 2011)。除了面對教育改革的相關議題外, 學生的管教與身心輔導問題、教材教法的運用、健全人格的培育、課程的設計與組織、行政措施的配合與執行、少子化現象、減班超額、親師的溝通、尊師重道觀念式微等等問題, 皆使教師的工作及精神壓力大增(陳素惠, 2005)。何郁玲(1999)研究指出壓力會造成許多生理和心理的疾病, 它降低了身體的免疫力, 引起失眠、頭痛等問題, 而長期的壓力更會使人倦怠與情緒枯竭。

根據台北市教師會、台北市教師職業工會(2011)委託台灣教育研究中心, 引用董氏基金會「臺灣人憂鬱量表」進行「2011 台北市教師憂鬱傾向」調查, 以電話訪談方式調查教師們的憂鬱指數, 結果顯示憂鬱傾向建議已應找專業機構或醫療單位協助、甚至診療的教師達三成, 壓力負荷已到臨界點的教師更達四成, 其中以 22-30 歲及超過 50 歲群組的情形較嚴重, 與其他年齡組間達顯著差異。令人擔憂的是, 教師潛在的情緒壓力若無法有效的排解, 將不只是個人的身心健康問題, 把情緒帶到學校與教室, 將會嚴重影響師生互動與教學品質。因此身處教育第一線的教師們之心聲是否真的被聽見? 今研究者欲探討目前國小教師工作壓力的現況, 乃為本研究的動機之一。

陳火川(2005)認為教師工作壓力是無可避免的, 必須對自己與工

作情境做評估，檢討有效因應策略，如時間規劃或放鬆心情等技巧，而許多學者認為「正當休閒」與「參與運動」是減輕壓力的有效方法。Iso-Ahola(1980)指出人們從事休閒活動有以下之功能：(一)經由休閒參與可獲得社會化經驗；(二)可增進工作技能並有助於個人表現；(三)可發展與維持個人與社會互動；(四)可放鬆心情；(五)參與有益的休閒活動可增進人格成長；(六)避免反社會行為。(七)可發展群體感。紀成進(2011)指出在面對工作壓力時，可藉由休閒活動的參與來紓解壓力、增加工作效率、達成自我實現及改善人際關係。D. J.(1976)也認為從事休閒活動所帶來心理需求滿足的程度會影響身心健康。然而在這樣現今大環境下教育政策的不穩定、教學問題、學生管理與輔導、工作負擔、師生關係、學校組織、人際關係、研究進修等等問題都帶給教師相當大的困擾與壓力(楊清雄, 2003)，這些都對教師休閒造成阻礙。Crawford and Godbey (1987)認為休閒阻礙是個體主觀知覺而產生厭惡或無法參與休閒活動的影響因素。因此本研究欲探討國小教師的休閒阻礙因素，這是本研究動機之二。

郭進財(2010)指出休閒帶給人們許多的效益，但每個人追求的目標、價值與需求皆不同，因而產生不同的休閒體驗與效益。陳中雲(2001)提到教師利用課餘時間從事休閒活動，將有助於紓解精神壓力、提升專

業知能、改善教學品質、教學活動的多元化等，因此而達到教學目標。

高俊雄(1999)根據人類的生活，將休閒效益以三方面來討論：(一)均衡的生活體驗：紓解生活壓力、豐富生活體驗、調劑精神情緒。(二)健全生活內涵：維持健康體適能、啟發心思智慧、增進親子關係、促進社會交友關係、關懷生活品質。(三)提升生活品質：欣賞創造真美、肯定自我能力、實踐自我理想(引自郭進財，2010)。Iwasaki(2006)對休閒效益的看法是休閒可以讓全世界的人類有機會過著有價值及有意義的生活。因此，本研究想探討國小教師休閒效益的差異性及休閒效益與工作滿意度的影響關係，此為從事本研究動機之三。

在現今生活中，壓力與焦慮已經在生活經驗中佔了很大的比重，但我們卻常忽略它們帶來的傷害。這些壓力和焦慮會一直日積月累下去直到出現情緒或行為方面的症狀，我們才會驚覺到其嚴重性。既然壓力是生活中不可避免的，如何學習調適管理壓力是現代人的重要課題。蔡壁煌(1989)研究指出國中小教師因工作負荷量過多，而產生相當大的工作壓力。郭生玉(1994)提到教師長期處於壓力之下，若無法適時紓解壓力，會影響其工作滿意度。楊誌卿(1997)指出若沒有合適的休閒活動來調劑工作壓力時，會漸漸對工作場所產生厭惡及反感，導致工作品質和工作滿意度降低。Dumazedier(1974)認為休閒可使的人們可以擺脫工作的疲

乏、單調，而使工作效率提昇，由此可知參與休閒活動可以舒緩及減輕工作壓力，進而提升工作滿意度。綜上論述，了解教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之間的關聯性，乃為本研究動機之四。

綜合以上，由於本人在嘉義縣國小從事教職工作，因此本研究將針對嘉義縣國小教師為研究對象，藉由文獻分析探討嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益及工作滿意度的理論基礎，並透過問卷調查嘉義縣國民小學教師，為本研究有系統的資料收集，期盼本研究的結果能協助當前國小教師正視自己的工作壓力、參與休閒活動時的阻礙因素、所產生休閒效益的關聯性，進而提升工作滿意度，對教學品質與效能有所助益。

1.2 研究目的

本研究的主要目的如下：

- 一、 探討嘉義縣國小教師的休閒阻礙的情況。
- 二、 探討嘉義縣國小教師的工作壓力的現況。
- 三、 探討嘉義縣國小教師的休閒效益的體驗。
- 四、 探討嘉義縣國小教師工作滿意度的感受。
- 五、 探討嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之間的關聯性。

1.3 研究問題

根據上述研究目的，本研究將以文獻探討和問卷施測之研究結果來回答下列待答問題：

- 一、 不同背景變項嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異性？
- 二、 不同背景變項嘉義縣國小教師工作壓力的差異性？
- 三、 不同背景變項嘉義縣國小教師休閒效益的差異性？
- 四、 不同背景變項嘉義縣國小教師工作滿意度的差異性？
- 五、 嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之間的影響關係？

1.4 研究範圍與限制

本研究依其研究目的而界定之研究範圍與研究限制如下：

一、 研究範圍：

本研究的範圍係以嘉義縣公立之國民小學教師為對象，探討國民小學教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之相關關係，調查時間為民國101年9月至11月期間。

二、 研究限制：

(一)本研究以文獻分析與問卷調查為主，因缺乏深度訪談及填寫問卷之教師可能受個人認知、情緒、態度好惡或工作繁忙等因素之影響，對於問卷題目認知有偏差產生，以致與實際有誤差存在，在此假設填寫問卷之教師均能據實填寫問卷。

(二)本研究以教師的性別、年齡、教學年資、教育程度、婚姻狀況、個人每月收入、擔任職務做為變項，來探討教師休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之差異情形，故研究的深度與廣度有其限制，無法涵蓋所有層面。

1.5 名詞解釋

歸納各學者的相關文獻資料後，研究者針對本研究涉及的主要名詞，做以下說明：

一、休閒阻礙：

根據Jackson(1988)研究指出，休閒阻礙是不去從事某些特定行為的理由，這些阻礙的因素包括抑制休閒活動的偏好、妨礙參與新的休閒活動及降低休閒需求的因素等。本研究之「休閒阻礙」分為三個因素：「人際間阻礙」指的是找不到一起活動的同伴、或者同伴因家庭因素或工作壓力而無法參加。「結構性阻礙」指的是因氣候、交通、設備、經濟等因素而影響個人參與休閒活動的意願。「個人內在阻礙」指的是因壓力、本身個性、信仰、知覺個人能力等因素而對休閒參與造成阻礙。

二、工作壓力：

陳勇全(2009)認為工作壓力是教師與學校組織情境互動中，面對工作環境與職務上所賦予的要求、期望和職責等因素，產生焦慮或被壓迫感，形成心理或生理產生的一種不適的反應。本研究之「工作壓力」分為三個因素：「人際與專業」指的是因同事間的相處狀況、是否具備專業知能來面對教學或處理行政之能力等因素而產生負面的情緒及行為反應。「學生行為」指的是學生的學習意願高低、常規表現好壞及學生之間的個別差異會使教師感受到壓力，在生理和心理層面出現失衡的狀態，進而影響教學品質與效能。「工作負荷」指的是除了授課教學外、教師還須應付行政工作、指導學生參賽、參加教師專業評鑑計畫、工作分配狀況或家長過度介入教學等因素，皆有可能造成教師心理、生理和認知上的壓迫

感，並引發負面的感受。

三、休閒效益：

高俊雄(1995)認為休閒效益是指在參與休閒遊憩過程中，可以幫助參與者改善其身心狀態或滿足自身需求的感受。本研究之「休閒效益」分為三個因素：「生理效益」包含消除疲勞、維持體能、增進活動技巧、適度休息等。「社交效益」包含提升人際關係與社交技巧、與同伴分享知覺、信任同伴等。「心理效益」包含放鬆心情、發洩情緒與舒暢身心、增添生活樂趣、獲得成就感等。

四、工作滿意度：

吳清基(1989)認為工作滿意度是指教師對其現任職務所具有的一種積極情意導向的程度。本研究之「工作滿意度」分為三個因素：「個體心理的滿足」指的是對於教學工作本身、與學校同仁或家長的互動溝通抱持一種積極情意導向的程度。「升遷與福利」指的是對於教師的薪資、福利制度、獎懲制度感到滿意。「工作環境」指的是認同學校的軟硬體設備、教學環境、建築空間規劃、地點等。

第二章 文獻探討

本章共分為四節，首先探討休閒阻礙的理論與相關研究；第二節分析工作壓力的理論與相關研究；第三節分析休閒效益的理論與相關研究，第四節分析工作滿意度的理論與相關研究。

2.1 休閒阻礙理論與相關研究

2.1.1 休閒阻礙的定義

休閒阻礙的相關研究最早可追溯至 1960 年初期，一開始多採用「barriers」，此字傾向單一型態的阻礙，近來研究者多用「constraints」一字，意指介入個人偏好活動和參與間的任何變數(曾正吉，2006)。在《休閒遊憩專業字典》裡將阻礙(constraints)定義為：排除或減少個人遊憩活動參與的頻率、比率或滿意度的因子(范美玉，2011)。

Crawford and Godbey (1987)認為當個人原本有一項休閒好，由於休閒阻礙的介入，使此項偏好無法進行，亦即個體主觀知覺厭惡或無法投入參與，會影響人們不參與或減少及改變參與休閒活動的動機。個人對休閒活動所表現出的興趣會被許多因素影響，當中不論是會造成絕對性的阻礙參與或降低對休閒的喜好、興趣、動機及參與頻率等，這些因素都被視為阻礙。

Iso-Ahola(1987)指出參與休閒的過程中，使得個體無法從休閒活動中獲得適當的滿足經驗，因而產生挫折感、無聊感的種種阻礙因素。

Ellis and Rademacher(1987)認為休閒阻礙是任何阻止或限制個人參與活動的頻率、持續性休閒活動的因素。

Jackson (1988)指出休閒阻礙是不去從事某些特定行為的理由，這些阻礙的因素包括抑制休閒活動的偏好、妨礙參與新的休閒活動及降低休閒需求的因素等。

Henderson(1991)認為休閒阻礙是指任何能減少或抑制個體參與休閒活動或妨礙個體獲得滿足感的原因。

Samdahl and Jeckubovich(1997)指出休閒阻礙未必能完全限制個體參與休閒，但確實會影響個體參與時的選擇。其原因在於個體的休閒內在動機高時，即使面臨阻礙，仍會努力克服並參與其休閒活動；反之，若休閒阻礙難度過高，則會影響個體的選擇，甚至阻礙其參與。

國內學者黃立賢(1996)認為休閒阻礙是影響或減低休閒活動參與次數或愉快過程的種種因素。

張玉玲(1998)指出個人內在的阻礙和本身休閒喜好有關，一旦個人沒有休閒喜好，便無法自主選擇休閒活動，致使面臨個人內在阻礙的問題，阻礙也就是從事休閒活動時不得不停止或中斷。

陳藝文(2000)提到休閒阻礙是使人們無意或有意抑制或中斷參與休

閒活動的種種因素。

葉文玲(2006)將休閒阻礙定義為影響個體參與休閒活動的因素，其中可能來自於主觀的個人因素或客觀的環境因素，亦可能來自兩者的交互作用。

李守翊(2009)認為休閒阻礙是個人知覺或外在因素影響其在自由時間或工作之餘的時間，抑制個人自由地參與休閒運動，或降低涉入過程當中，個人獲得滿足的因素。

范美玉(2011)認為休閒阻礙是影響個體主觀認知不喜歡，或雖然喜歡卻無法參與某項戶外遊憩活動的因素。

綜觀上述學者的論述，研究者認為休閒阻礙的定義是任何干擾、抑制或降低個體參與休閒活動的頻率、意願或滿意度的因素，其中阻礙因素可能來自於本身心理、生理、人際關係或環境等影響。

2.1.2 休閒阻礙的分類

Chubb and Chubb(1981)指出休閒阻礙的兩個因素：

(一)外在阻礙因素：經濟因素、人口因素、社會結構、社會型態、資源變化、交通問題等。

(二)個人阻礙因素：個性、知覺與態度、知識和技能、性別、年齡與生

命週期、文化與次文化的影響、目標和生活型態、居住地區、職業類型、個人收入及分配、可利用之休閒時間等，如圖 2-1 所示

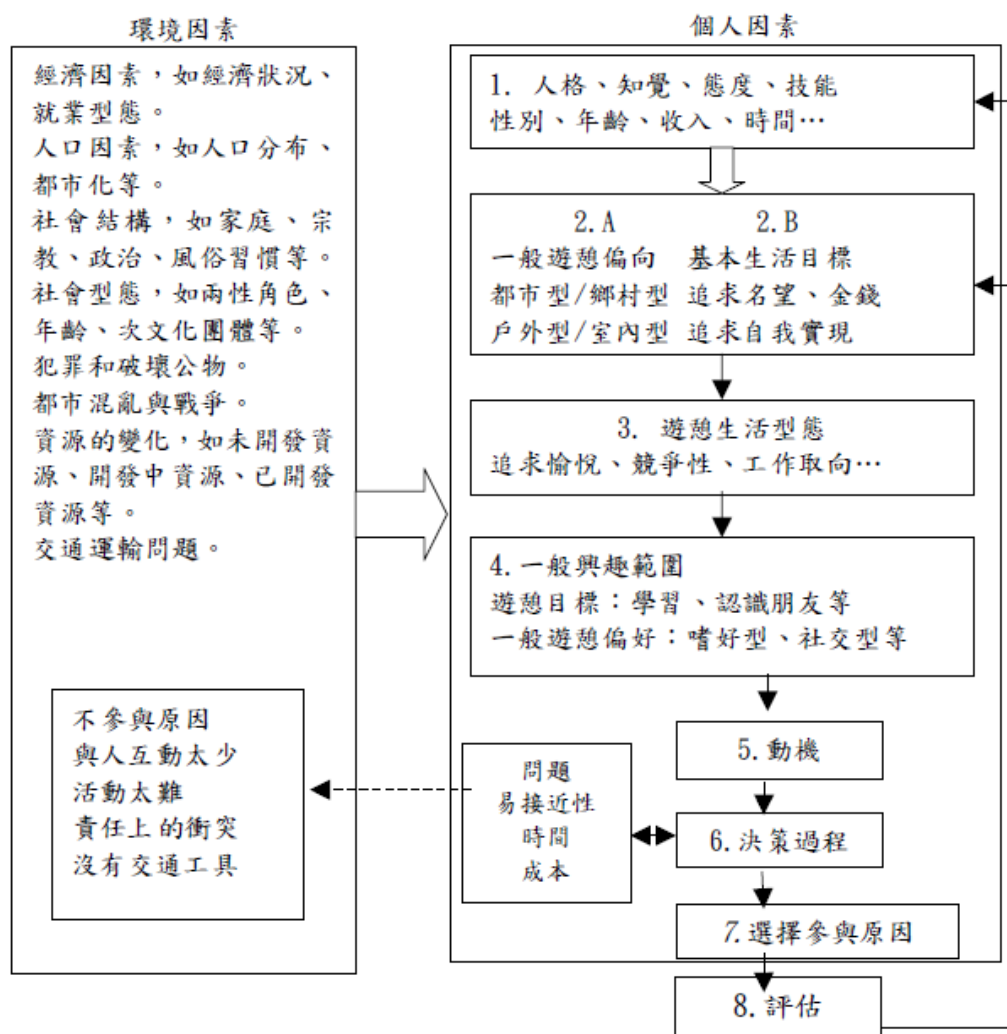


圖2-1 遊憩參與影響因素 Chubb & Chubb (1981)

資料來源：賴家馨 (2002)

Iso-Ahola and Mannell(1985)研究將阻礙分為三類(葉文玲，2006)：

(一)社會個人的阻礙：暫時的態度、動機與需求，不變的能力、勝任與控制。

(二)社會文化的阻礙：暫時的社會互動，不變的社會規範、角色與責任義務。

(三)生理的阻礙：暫時的時間，不變的資源、財務能力與設備。

McGuire, Dottavio, and O'Leary(1986)將休閒阻礙以參與程度和是否持續參與的觀點來分類：

(一)限制性阻礙：降低休閒參與的程度，但不至於完全停止參與。

(二)禁止性阻礙：可造成完全停止參與休閒活動。

張玉鈴(1998)、陳南琦(2000)、黃麗蓉、張孝銘、高俊雄(2001)引述 Crawford and Godbey(1987)的休閒阻礙相關研究，將休閒阻礙的產生因素分別歸納為以下三類：

(一)個人內在阻礙(Intrapersonal Constraints)

指個人因內在心理狀態或喜好，影響其休閒參與或喜好，如沮喪、壓力、信仰、自我能力覺知及對休閒活動之主觀評價等。

(二)人際間阻礙(Interpersonal Constraints)

指個人因人際關係或沒有適當或足夠的休閒夥伴，而影響休閒偏好與繼續參與的因素。

(三)結構性阻礙(Structural Constraints)

指影響個人休閒喜好或參與的外在因素，包括時間、知識、經濟、

設備、氣候、交通、家庭等因素。周佳慧(2001)研究提到休閒偏好的高低能克服結構性阻礙因素，進而影響參與的意願。

Crawford, Jackson, and Godbey 在 1991 年更進一步將三種模式修正為一個以階層方式運作的決策過程模式(如下列圖 2-2)，並提出個體參與休閒活動的過程，個體必須先克服內在影響偏好的阻礙，之後是人際阻礙，最後才能面對影響參與的結構性阻礙。

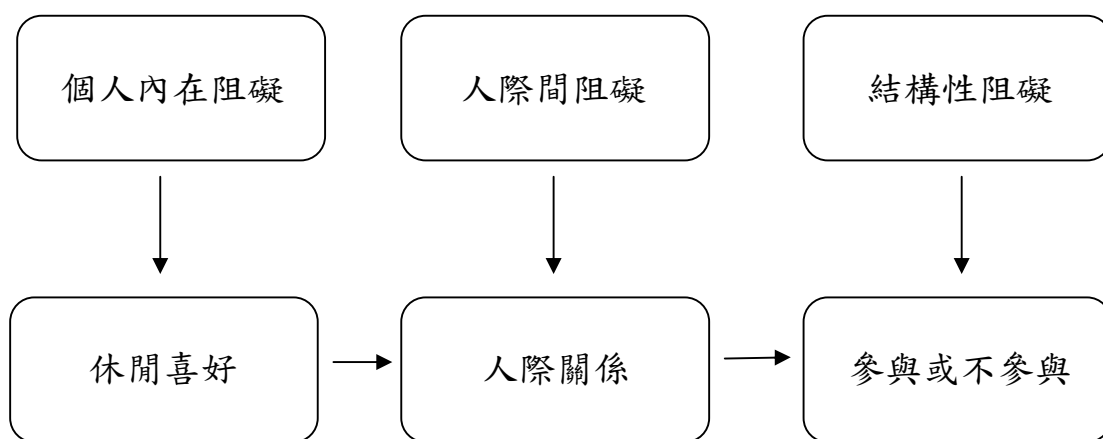


圖 2-2 休閒阻礙階層模式圖 (Crawford, Jackson, and Godbey, 1991)

2.1.3 休閒阻礙之相關研究

彭超群(2004)以基隆市 16 所公立國中教師為研究對象，研究結果發現在休閒運動阻礙上以經濟因素阻礙最高，以興趣因素阻礙最低。

王先黎(2008)研究結果顯示台北市國小教師不同背景變項，以 30 歲以下、任教五年以下、子女年齡在 0-2 歲、全家月收入在五萬元以下等所受的休閒阻礙較大。

袁小雄(2008)研究結果顯示金門縣教師在休閒阻礙各層面上以結構性阻礙較高，其次是人際阻礙及內在阻礙，而在結構性阻礙層面上也反映出金門地區有休閒設施及休閒環境不足之問題。

王原政(2010)研究指出台中縣國小教師休閒阻礙程度屬中等，而三個構面中，以「個人內在阻礙」得分最低，顯示個人內在因素對於休閒活動的阻礙程度較小。

彭嘉賢(2011)研究發現桃園縣國小教師休閒阻礙程度屬於中間偏高的程度，在「人際間阻礙」層面的阻礙程度最高，而不同背景變項的國小教師在休閒阻礙類型有顯著差異。

紀成進(2011)研究結果顯示，台中市國民中學教師兼任行政工作人員在休閒阻礙感受程度屬於中下程度，會因個人喜好、價值、活動技巧之不同，或家庭及工作上壓力之情形，進而影響其休閒活動的參與。

高仲銘(2012)調查高雄市公立國小正式教師，發現「休閒阻礙」與「工作壓力」整體間具有顯著正相關，且「休閒阻礙」與「工作壓力」兩兩構面均有極高的顯著正相關存在，原因在於教師若是工作壓力大時，可能相對沒有時間或體力去從事休閒活動，而增加了從事休閒活動時的阻礙，然而若是個人的休閒阻礙愈低，相對愈能從事各項休閒活動，就能藉此適時釋放工作所產生壓力，兩者之間是相互影響的關係。

Barbara et al. (1991)對阻礙階段發展進行研究，發現「個人內心的阻礙」對於休閒活動非參與者而言，可能是非顯著的影響原因。相對的，在談論是否參與休閒活動時，「人與人互相之間的影響」、「結構上的阻礙」相較於「個人內心的阻礙」重要的多(引自蔡永勝，2011)。

Erwei Dong(2003)休閒阻礙的跨文化比較研究中訪談日本和中國各 6 對夫妻，主要想找出日本和中國在休閒阻礙方面和 Crawford 提出的休閒阻礙階層模式的相同點和相異處，並看看是否符合其階層模式，最後找出文化在休閒阻礙方面的影響。結果發現休閒阻礙階層模式也存在在日本和中國，但個人內在阻礙和人際間阻礙在階層模式下應在文化影響之後。

本研究將嘉義縣國小教師休閒阻礙分為「人際間阻礙」、「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」三個構面，藉由這三個構面來探討嘉義縣國小教師的休閒阻礙情況。

2.2 工作壓力理論與相關研究

2.2.1 壓力之定義

探討「壓力」(Stress)一詞最早的概念，是源自於物理學和工程學的領域，意指將力量施加於物體或系統上，使其扭曲變形。心理學家 Cannon 認為壓力是指個人受到寒冷、缺乏氧氣及其他環境壓力源的影響時，在最初或低度的壓力源下尚能抵擋，但在高強度或持續的生理壓力源下，則會產生妨害，長期下去會導致生物系統的崩潰（廖文怡，2011）。

壓力理論的發軔者 Selye 將壓力定義為個人面對刺激時，為重新恢復正常狀況所做的反應，不論該刺激是否超過個人負荷程度，亦即有此種反應者，即表示正處於壓力之下。此外，他發現個體在面對壓力時，會有一些共同的反應，稱為「一般適應症候群」(General Adaptation Syndrome，簡稱 GAS)，包含了三個階段：警告反應期、抗拒期和衰竭期（黃惠惠，2002）。

張春興(1991)認為壓力是指個體生理或心理上感受到威脅的一種緊張狀態，會因而使人在情緒上產生不愉快甚至痛苦的感受。

黃義良(1999)認為壓力是個體對週遭環境的改變或要求，知覺到具有威脅性、壓迫性，經由個人特質或心理為中介歷程後，內心所產生之負面或消極性的情感。

李勝彰(2003)將壓力定義為個體與環境互動、知覺環境刺激，超過個體所能負荷，因而產生緊張狀態。

施明妮(2006)認為壓力是指個體無法適時的配合外在環境刺激或特定事件做調整，內心因而產生負擔的感受。

劉家修(2008)將壓力定義為個體感受到外在環境刺激或受到某種程度威脅，引發生理與心理失衡，使人的情緒呈現出緊張與不愉快。

陳勇全(2009)將壓力視為個體和環境交互作用時，在面對外在環境威脅情境時，產生被壓迫的感受或緊張狀態，而形成身心上不愉快，甚至是痛苦的感受。

綜上所述，有些研究者視壓力為外在刺激，個體會因壓力的類別或強弱而有不同的反應；有些研究者視壓力為個體的生理或心理反應狀態；另有些研究者則強調壓力為個人與環境互動的結果，且此結果為身心失衡或不愉快現象。

2.2.2 工作壓力之定義

「工作壓力」源自「壓力」的定義衍生而來，意指壓力是源於工作情境中。French(1962)認為工作壓力是個人能力及其可運用資源，和其工作環境要求之間無法調適配合，所產生的差距所導致的現象。工作壓力的研究大多採用個體與環境交互作用理論，凡因工作或工作環境所造成

心理上或情緒上的反應，都可稱為工作壓力(廖文怡，2011)。

教師工作壓力的概念源自於工作壓力的相關研究，專家學者對於教師工作壓力之定義仍有不同的見解，茲將國內外專家學者對教師工作壓力的定義，依年代表列如表 2-1 所示：

表 2-1 國內外專家學者對教師工作壓力的定義

學者(年份)	對教師工作壓力之定義
Kyriacou 和 Sutcliffe (1978)	因教師工作而引發生氣或沮喪等負向情感的反應症狀；亦即教師的工作壓力是源於職務上所賦予的要求、期望和職責所感受到的壓力。
Moracco (1982)	當教師的幸福和自尊受到威脅時，使得心理穩定的狀態有所改變及生理方面的變化。
郭耀輝 (2004)	教師在學校工作時，與外在人、事、物互動的過程中，因為工作環境、學生因素或個人因素，產生心理不安的覺知或生理不適的反應。
吳宗達 (2004)	教師面對教學、行政、輔導工作及角色扮演等方面，個人內在覺知與外在環境失衡，造成心理、生理和認知上的壓迫感，並產生負面的情緒及行為反應。
施明妮 (2006)	教師於學校情境互動中，面對工作所賦予的要求、期許和職責所感受到的壓力，因而產生個人無法適應的情緒和反應。
盧雅萍 (2007)	教師在從事教學工作時，因教學、行政、人際、個人發展等因素而產生困擾，經由個人知覺其造成身體、心理或行為的負面反應。
陳勇全 (2009)	教師與學校組織情境互動中，面對工作環境與職務責任等因素，產生被壓迫的感受或緊張狀態，形成心理或生理產生的一種不適的反應。
劉芷伶 (2009)	教師在教學工作環境中，依據既有經驗對週遭環境與人、事、物進行評估，因無法有效因應環境之威脅，而產生生理與心理之負面反應。
廖文怡 (2011)	教師在面對教育相關工作時，所感受到的壓迫感，此感受可能來自於工作環境中的人、事、物各方面，使個體在生理和心理層面出現失衡的狀態，並引發負面的感受。

資料來源：本研究整理

綜上所述，研究者認為「教師工作壓力」是指教師在教學情境中，

因教學方面、行政工作、人際溝通、專業知能、時間支配等因素而產生壓迫的感受及負面的情緒反應，而導致生理和心理受到影響。

2.2.3 教師工作壓力之來源

Kyriacou and Sutcliffe 被認為是最早提出教師工作壓力的學者，其於 1978 年的研究認為教師的壓力來源為教師知覺環境的需求，而環境的要求可能來自自我給予的壓力，或者來自他人所施加壓力。長期處在壓力之下，如果沒有紓解的管道，可能會對身心造成影響，甚至影響工作效率，因此為了讓教師能夠採取適當的壓力因應策略來減輕壓力造成的影響程度，有必要將教師的多元工作壓力來源做進一步的探討。

教師在工作情境中的壓力來源並非只是單一因素所致，可能來自於多種因素交互作用形成，茲將國內外學者對於教師工作壓力來源的研究，依年代表列如表 2-2 所示：

表 2-2 教師工作壓力來源彙整表

學者 (年份)	教師工作壓力來源
Kyriacou and Sutcliffe (1978)	1.學生不良行為 2.不足的工作條件 3.時間的壓迫感 4.不良的學校風氣。
Ivancevich and Matteson (1981)	1.實體環境壓力 2.個人方面壓力 3.群體壓力 4.組織內外壓力。
Borg 和 Riding (1991)	1.學生的失序行為 2.時間資源的不足 3.專業認同的需求 4.不良關係。
Hipps (1991)	1.工作負荷 2.人際關係 3.薪資與報酬。
Solo (1995)	1.學生問題 2.工作內容 3.社區與家長 4.個人因素。
吳晨好 (2005)	1.工作負荷 2.人際關係 3.角色壓力 4.行政支持 5.生涯發展 6.專業知能 7.家長參與。
王欽洲 (2005)	1.人際關係 2.工作負荷 3.角色衝突 4.專業知能。
杜昌霖 (2005)	1.人際關係 2.工作負荷 3.上級壓力 4.行政支持 5.時間管理 6.專業知能。
洪晴暄 (2006)	1.人際關係 2.工作負荷 3.時間支配 4.班級教學 5.薪資報酬 6.心理需求。
葉青青 (2007)	1.專業知能 2.工作負荷 3.人際關係 4.時間壓力 5.行政執行 6.角色期望。
洪玉珊 (2009)	1.人際關係 2.工作負荷 3.角色衝突 4.專業知能。
劉芷伶 (2009)	1.專業知能 2.工作負荷 3.人際關係 4.行政支持 5.角色壓力。
廖文怡 (2011)	1.專業知能 2.工作負荷 3.角色衝突 4.行政支持 5.角色壓力。

資料來源：本研究整理

2.2.4 教師工作壓力相關研究

本研究以「教師」為對象，探究國內外研究對於「教師工作壓力」的研究結果，以下茲根據研究文獻列出學者對於教師工作壓力所作之相關主題研究結果如表 2-3 所示：

表 2-3 教師工作壓力相關研究彙整表

研究者 (年代)	研究主題	研究對象
蕭惠文 (2009)	高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究	高雄市國民小學教師
張健群 (2009)	國中教師工作壓力、休閒運動參與與身心健康之研究	國中教師
陳志宏 (2010)	屏東縣國民小學組織氣氛與兼任行政職務教師工作壓力	屏東縣國民小學兼任行政職務教師
何滄文 (2010)	不同生涯發展階段的國小教師主要工作壓力來源之研究	台南縣國民小學教師
劉雅惠 (2010)	中彰地區國民中小學教師工作壓力、工作價值觀與工作倦怠之相關研究	中彰地區國民中小學教師
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	雲林縣國小已婚女性教師
許雍婷 (2011)	零體罰政策下屏東縣國小教師工作壓力與因應策略之研究	屏東縣國小教師
樓慕豪 (2011)	國中教師休閒參與、休閒滿意度與工作壓力之關係研究	雲林地區國中教師
陳慶寧 (2012)	台北市國小教師工作壓力與休閒滿意度之關係研究	台北市國小教師
田宜潔 (2012)	國小教師工作壓力及休閒活動參與滿意度關係之研究-以嘉義都市地區與偏遠地區為例	嘉義都市地區與偏遠地區教師

資料來源：本研究整理

研究工作壓力之學者 Pithers(1995)指出，教師壓力的產生來自於外在職業要求、本身參與的角色、大量工作與期望所引發的負面情緒。

蕭惠文(2009)研究結果顯示高雄市國小教師感受到中等程度的工作壓力，其中以「工作負荷」的壓力最大，呈現此種現況的原因可能是因為教師除了正常的授課教學以外，尚須應付學校的行政工作、各種活動比賽等，或是因應教育改革常需接受不定期的訪視評鑑，讓教師常處於疲於應付的情況。

張健群(2009)研究發現國中教師在工作壓力整體層面感受介於「從未如此」與「偶爾如此」之間，而偏於「偶而如此」，顯示國中教師在工作環境中，偶而會感到壓力。研究也發現，在教師工作壓力各個層面中，以「學生行為與學習」的壓力最大。

陳志宏(2010)研究結果顯示兼任行政職務教師對工作壓力的知覺情形尚屬良好，根據問卷得分情形，屏東縣國小兼任行政職務教師對「行政負荷壓力」知覺程度最高，而以「人際關係的壓力」層面的工作壓力知覺最低。

何滄文(2010)研究發現，不同生涯發展階段的國小教師，在工作壓力源方面有不同的主要工作壓力感受。處在適應探索期的國小教師而言，工作壓力源排序前三名為學生行為、變革適應、班級教學；處在成長專業期的國小教師而言，工作壓力源排序前三名為變革適應、學生行為、時間壓力；處在停滯衰退期的國小教師而言，工作壓力源排序前三名為

變革適應、學生行為、家長參與。

唐順得(2011)研究指出雲林縣國小已婚女性教師其工作壓力屬於中等程度，其中尤其以「角色壓力」層面感受的壓力最大，其次依序為家長參與、工作負荷、組織氣氛與人際關係。

許雍婷(2011)研究結果發現「學生行為」是屏東縣國小教師在零體罰政策下最大的工作壓力來源。

樓慕豪(2011)研究指出國中教師所感受之壓力來源主要以來自工作負荷最大，其次為對學生行為的壓力感，而在時間支配及專業知能上之壓力感受較低。

陳慶寧(2012)的研究結果發現：台北市國小教師整體工作壓力接近普通程度，以「工作負擔」層面的壓力最大，其餘層面的壓力以人際關係最低，但彼此程度相當接近。

莊朝勝(2012)的研究結果發現：在工作滿意構面下，依影響大小排序依序為「工作本身」、「工作環境」、「升遷福利」。

田怡潔(2012)的研究結果發現：國小教師在工作上是有壓力的，整體呈現出中程度的反應，其中以「工作負荷量」的層面感受壓力最大，其次依序為「角色壓力」、「自我期許」兩層面。嘉義地區之都市地區與偏遠地區之國小教師在工作壓力上以「我覺得自己沒有尊嚴，學生不聽管

教，讓我覺得教師的地位不受尊重」最多，當國小教師在有工作壓力的情況下會選擇參與休閒活動的方式來紓解壓力的以「是」為最多。

劉雅惠(2010)提到教師工作壓力之背景變項與工作情境的變項，至今仍無一致的研究結果，這可能是研究者所使用的研究工具、對象、時間、區域與時代背景不同所致，但若依據壓力的互動模式來看，個人對工作的態度、需求、價值、過去經驗與人格特質，會影響個人對壓力源的判斷，因此不一致的結果或許和教師的工作價值觀、個人特質、工作需求、工作態度有關。

本研究將嘉義縣國小教師工作壓力分為「人際與專業」、「學生行為」及「工作負荷」三個構面，藉由這三個構面來探討嘉義縣國小教師的工作壓力情況。

2.3 休閒效益理論與相關研究

2.3.1 休閒效益的定義

「休閒效益」一詞的意義相當廣泛，學者分別從個人、團體、社會、經濟觀點來探討。「休閒效益」在韋氏大字典裡的定義，包括外在價值與內在價值，外在價值如工作之餘所從事之活動，可以恢復精神；內在價值為參與休閒活動滿足其體驗及效益(謝佳秀，2011)。

Ajzen(1991)指出休閒效益包括參與休閒能達成之目標，以及參與者相信休閒能幫助他們達成之目標。Driver, Brown and Peterson(1991)將效益

解釋為一種「獲得」的概念，在此概念之下，效益通常是指一種改變、一種被視為有益的狀況(改善的情況或個人、團體對社會、或其他的收穫)，而所謂的休閒效益，則是參與休閒活動後主觀感覺所得到的生理、心理與社交等方面的改善。無論是目標的達成，或者是獲得休閒效益，都必須透過休閒活動參與者在活動參與的過程中，獲得不同的休閒體驗與感受，這些主觀的感受與體驗再經過個人主觀的評價過程中後，進而對個人產生不同的影響，這些影響就是所謂的休閒效益(引自郭進財，2010)。

Tinsley(1986)認為個人的休閒效益主要是受到活動經驗之主觀感受影響，而不是活動的本身，因此個人心理需求滿足程度會影響休閒效益感受的主要因素。

Wankel and Berger(1991)提出「效益」即達成目標的觀點，因此評估休閒效益時，最重要的是去評估休閒活動是否能夠幫助他們達成目標，而非一種客觀的態度評估達成目標過程。

Driver(1991)認為休閒效益對個人或實質環境中是需求獲得正向的改變，也是一種特殊的心理滿足經驗。

Arai and Pedlar (1997)以休閒的形式建立起健康社區的概念，強調透過追求休閒活動經驗，發現休閒效益與個人自我決定導向有極大的關係，最後歸結透過休閒有利培養新的技能、也較能達成暢所欲言、平衡身心與恢復精神、增加團隊成就與能力改善，以及逐漸凝聚共識等五個效益：

- (一)培養新的技能：學習的機會、美好的經驗、新的知識。
- (二)較能暢所欲言：感到有自信心、勇於表達自我。
- (三)平衡身心與恢復精神：感到樂趣的經驗、調劑生活壓力。

(四)增加團隊成就與能力改善：體驗團隊工作的成就、提升自我決策的能力、增加工作效率。

(五)逐漸凝聚共識：提供機會分享個人經驗、充實個人知識（引自洪煌佳，2002）。

Bright(2000)認為休閒效益除了個體參與休閒可獲得身心方面的改善之外，整個社會也能獲益，例如：改善自我觀念、疾病管理、文化認同、環境的維護保存和社會的安定等。

高俊雄(1995)提到休閒效益是指個人參與休閒活動的過程中，可以改善個人身心狀態或滿足個人需求的內容。

洪煌佳(2002)認為休閒效益可分為心理效益、生理效益及社交效益三個層面，茲分述如下：

(一)心理效益層面：包含放鬆心情、發洩情緒與舒暢身心、紓解生活壓力、增添生活樂趣、獲得成就感、培養獨立人格、啟發創造性思考等。

(二)生理效益層面：包含消除疲勞、適度休息、維持體能、激發潛力、增進活動技巧、宣洩多餘體力等。

(三)社交效益層面：包含了解週遭事物、體貼別人、與同伴分享想法、獲得他人信賴與信任同伴等。

李詩鎮(2003)指休閒效益是指參與探索活動的過程中，可以協助個人改善身心狀態，激發個人潛能，提升人際關係與社交技巧，或滿足個人需求的現象。

施天保(2004)認為休閒效益包括生理、心理、社交、教育等四個層面，透過歸納後，試著從三方面來界定休閒效益，分別是促進個體的身心發展、增進社會家庭和諧及強化休閒教育效能。

吳筱萍(2008)認為休閒效益是一種個人經驗的主觀感受，針對個人參與休閒活動過程中及參與後的體驗，可以幫助個人改善身心狀況或滿足需求的個人主觀感受。。

郭進財(2008)提到依照個人的休閒目的來尋找適合個人需求的活動方式，從休閒活動的過程中去感受休閒效益，以滿足參與休閒活動後，能提高身心狀況及助於人際關係的處理。

綜觀上述，休閒效益是一種個人的主觀感受，隨個人的需求不同而有所差別。本研究對休閒效益所做的定義：嘉義縣國小教師依照個人的休閒目的，參與適合本身需求的休閒活動後，從休閒活動的過程中去感受休閒效益，進而提昇工作滿意度。

2.3.2 休閒效益的相關理論

高俊雄（1995）指出休閒利益的三因素：

- (一)均衡的生活體驗：紓解生活壓力、豐富生活體驗、調劑精神情緒。
 - (二)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、關懷生活環境。
 - (三)提昇生活品質：欣賞真善美、肯定自我能力、實踐自我理想。
- (引自郭進財，2010)。

柴松林（1996）提出休閒效益包含滿足生理、心理、社會需求三種效益：

- (一)滿足生理需求：透過休閒娛樂來解放工作勞苦之疲累、紓解壓力與心理緊張。
- (二)滿足心理需求：豐富生活內容，促進個人知識、能力、品味及道德水準的成長，同時提升人的素質和生產力。
- (三)提昇生活品質：欣賞真善美、肯定自我能力、實踐自我理想。(引自

郭進財，2010)。

陳中雲(2001)針對個人休閒經驗，認為休閒效益可分為心理效益、生理效益、社交效益及教育效益等四個層面，分述如下：

- (一)心理效益：包括肯定自我、獲得成就感，自我滿足、自我實現、紓解壓力、舒暢身心、欣賞創造真善美及獲得特殊體驗等。
- (二)生理效益：包括保持健康、維持體能、消除疲憊、改善疾病、調劑精神及恢復精力等。
- (三)教育效益：包括拓展知識領域、增進行為技能、刺激心智、激發創意與個人潛力、培養多元興趣及促進活動技巧。
- (四)社交效益：包括增進家人感情、促進朋友情誼及拓展社交圈等效益。

洪煌佳(2002)將休閒效益歸納為生理效益、心理效益與社交效益，分述如下：

- (一)生理效益：包括維持體能、活力充沛、增進活動技巧、得到適度休息、消除疲勞、激發潛力、考驗自己的活動能力及宣洩多餘的體力等。
- (二)心理效益：包括舒解壓力、放鬆心情、創造性思考、發洩情緒、舒暢身心、獲得成就感、心情愉快、增添生活樂趣、平衡精神情緒、培養挑戰性、培養獨立性、得到滿足感、啟發心思與智慧等。
- (三)社交效益：包括了解周遭事物、促進和諧關係、結交朋友、體諒別人、了解同伴感受並與同伴分享想法、和同伴之間相處得更親近、得到同伴的支持與信賴、支持同伴的想法、信任同伴等效益。

張少熙(2003)認為休閒效益有三種形式，即改善目前情境、維持

情境需求及獲得心理滿足。

Mannel and Stynes(1991)將休閒效益整合為一系列模式(圖 2-3)，他們認為人們參與休閒時，受到環境、活動、時間、心境的刺激，產生生理、心理、環境、經濟、社會之影響，而這些影響經由人們的評價之後，就產生了休閒效益(引自林宜蔓，2004)。

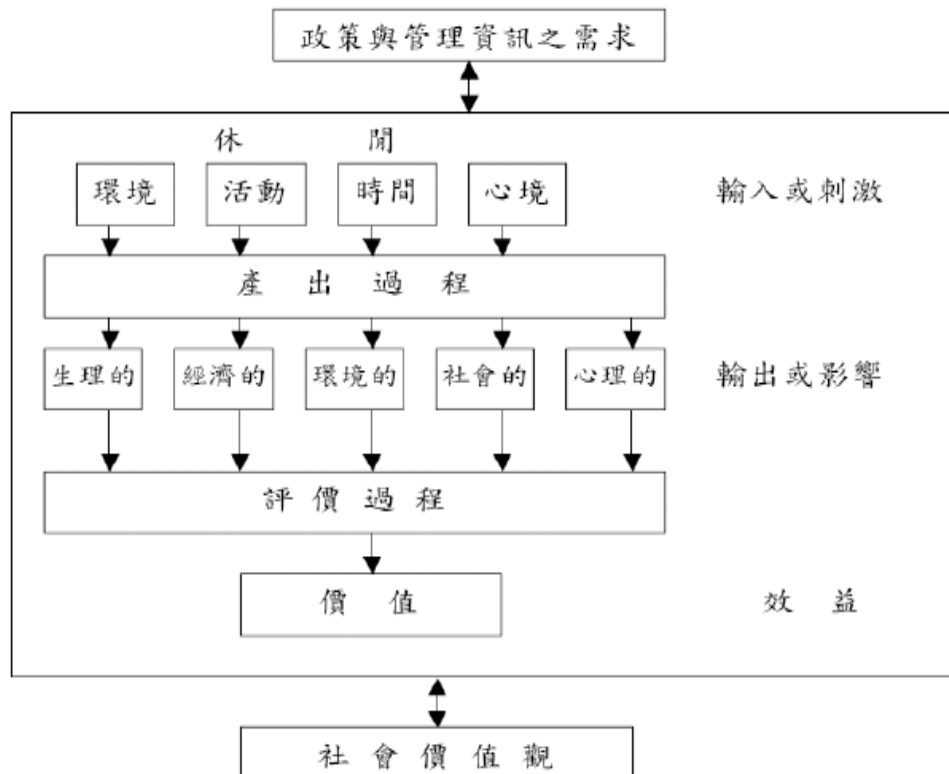


圖 2-3 Mannel and Stynes(1991)休閒效益系統模式(引自林宜蔓，2004)

Cordes and Ibrahim(1999)以生理、情感、心理與社會四個面向探討休閒效益：

- (一)生理的觀點：維持或提昇體適能，包括技術能力及健康層面的促進。
- (二)情感的觀點：增加自我滿足感、休閒態度形成及價值觀確認。
- (三)心理的觀點：滿足自我實現需求、舒暢的心理感受、豐富學習領域、調劑精神、反映個人價值、領導力、創造力、挑戰性及獨立性的體驗、親人團聚、遠離壓力、享受自然。

(四)社會的觀點：滿意社會生活、促進團結和諧、發展友誼及親情、提高社會地位、提高生活品質。

由上述專家學者對休閒效益在論述上有不同的趨勢，但大都可以涵蓋在生理、心理、社交及教育效益。本研究基於研究對象與研究目的考量，則採生理效益、社交效益與心理效益作為本研究的休閒效益面向。

2.3.3 休閒效益的相關研究

Haggard and Williams(1991)研究發現休閒運動體驗對自我概念、自我決定以及自我認同等有顯著的提升效果。

Stebbins(2001)針對閒逸休閒與深度休閒者休閒效益體驗的研究中發現，不同的休閒型態在其休閒效益上將有所差異。

陳中雲（2001）研究結果發現在休閒效益的感受方面，臺北縣國小教師在整體休閒效益感受頗高，以「心理效益」最高，而以「教育效益」的感受最低。同時在不同性別、年資、年齡、教育程度、婚姻狀況的教師，休閒效益感受並無差異，而不同職務及任教類別之教師在休閒效益感受有顯著的差異存在。

姚代平(2005)研究結果發現：(一)每週參與次數、參與年數與認知、重要價值、愉悅價值、放鬆效益、教育效益及情緒管理效益有顯著差異。(二)每週參與次數、參與年數與重要價值、愉悅價值呈反向關係。(三)重要價值為有效預測教育效益之因子；愉悅價值為有效預測放鬆效益、情緒管理效益之因子。

王慶田（2008）研究結果指出台南縣國小教師參與休閒活動所感受到的休閒效益很高，其中最高為心理效益、其次是社交效益，最後是生理效益，這顯示台南縣國小教師對休閒效益的感受偏正面的態度。

鄭賀文(2009)研究提到休閒活動參與度的高低與休閒效益有顯著影響，亦即休閒活動參與度高者，其休閒效益顯著高於休閒活動參與度低者。此外，壓力的紓解是大部分幼教師參與休閒活動最想得到的效益。而在心理效益和社交效益上感受較高，在生理和自我實現效益上的感受略低。結果顯示參與休閒活動會增加休閒效益，並提升生活滿意度。

蔡永勝(2010)研究結果發現，擔任國小「導師」的休閒阻礙最高，而且在休閒效益與生活品質上卻最低。

謝佳秀(2010)研究發現國小教師的休閒效益屬高等程度，其中以社交效益最高。顯示國小教師認為休閒參與可與喜好相投者建立友誼，也可以在休閒參與中和家人朋友培養感情，具有增進人際關係的功效。

劉品秀(2010)研究指出休閒效益所探討的包含生理效益、心理效益及社交效益三個構面。不同的教師背景變項，包括婚姻、年齡、和服務年資在「休閒效益」有顯著之差異性存在。

綜合以上學者對休閒效益的研究顯示：不同的背景變項所獲得的休閒效益也不同，藉由以上各學者對休閒效益的研究結果，做為本研究的文獻佐證，因此本研究將針對嘉義縣國小教師休閒效益中的生理效益、社交效益及心理效益加以探討。

2.4 工作滿意度理論與相關研究

2.4.1 工作滿意度的定義

「工作滿意度」的研究起源於 1930 年代的霍桑研究(韓繼成，2002)，其中研究結果指出若要提昇員工的生產力與效率，除了要改善工作環境外，還必須重視工作者的態度與人際關係。Hoppock 在 1935 年提出「工作滿意度」(Job Satisfaction)一詞，為最早提出此一名詞的學者，他認為工作滿意度就是員工心理與生理兩者對環境因素的滿足感受，也就是員工對工作情境的主觀反應（陳佩鈺，2008）。

Herzberg(1959)指出工作滿意是個人對工作感覺良好，或是很喜歡的一種積極性情意取向。

Vroom(1964)認為工作滿意度是個人對工作角色抱持的情意取向，正面的情意取向即代表工作滿意，反之則代表不滿意。

Daft and Steer(1986)認為工作滿意是個人評估自己的工作，或因工作經驗而得的一種愉快且正面的情緒狀態。

Robbins(1996)指出工作滿意可視為個人對其工作所抱持的一般性態度。當工作者的工作滿足高，則表示對他的工作抱持正面的態度。

吳清基(1989)認為工作滿意是指教師對其現任職務所具有的一種積極情意導向的程度。包含校長（行政人員）、教學工作本身、學校環境、

工作報酬與工作變異性等五個層面。

張春興(1992)將工作滿意定義為個人或多數員工對工作是否感到滿意的程度。其影響因素有：薪水高低、加薪方式、工作時間、地點、性質、升遷機會、人際關係及管理方式等。

許瑞芳(2002)認為教師的工作滿意是指教師實際從事教學工作後，考慮與工作有關的各層面問題時，產生的一種正向積極的情意取向程度。包含對教學工作、學校行政、工作環境、工作報酬、同事關係及進修狀況等六個層面的滿意。

郭振生(2003)將工作滿意定義為工作者對其工作本身、工作過程與工作結果所產生的整體性感覺及主觀的價值判斷。工作者感到滿意與否，則取決於個人在工作環境中，實際獲得之價值與預期應獲得之價值的差距。此差距愈小，滿意度愈高；差距愈大，則滿意度愈低。

廖文怡(2011)將工作滿意度定義為個人對工作的主觀態度與評價，若為正向積極的則為滿意，負面消極的則代表不滿意。

綜合前述之文獻探討，本研究將工作滿意度定義為個人對工作各層面所抱持的情意取向與態度，若產生正向的情意取向，則為滿意；若持負面取向，則為不滿意。

2.4.2 工作滿意度的理論

探討工作滿意度的學者，由於研究之層面、方法與所強調的論點不同，並且對於工作滿意的觀點有各自不同的解釋，因此提出的理論也有所差異（秦夢群，1997）。工作滿意度的理論，主要有以下幾種：Maslow 的需求層次論；Herzberg 的雙因子理論；Alderfer 的 ERG 理論；Porter 的需求滿意理論；Vroom 的期望理論；Wernimont 的系統理論等。分別探討如下：

Maslow(1943)的需求層次理論是以動機研究為基礎，將人類的基本需求分為五種層次：生理需求、安全需求、社會需求(愛與隸屬)、尊重需求及自我實現需求。當低層次需求滿足後，高層次需求才會產生，因此需求層次理論認為需求層次理論認為工作特性若能與個人需求密切配合，將會提升個人工作滿意度，因此被研究者廣泛運用在激勵教師士氣，以提昇工作滿意度（賴怡卉，2003）。

Admas(1963)的公平理論是從比較的觀點發展，認為滿意的程度取決於工作者對「付出與報酬之間平衡」的知覺。經比較後，二者差距越小，表示工作滿意程度越高；而差距越大，表示工作滿意程度越低，工作動機也會隨之降低，又稱之為社會比較論（social comparison theory）。

Herzberg(1966)的雙因子理論又稱為激勵－保健理論

(motivation-hygiene theory)，強調工作滿意與不滿意，並非相對的工作態度，亦即工作滿意度低並非就是工作不滿意。歸納影響工作滿意的因素都與工作有直接關係，且隱含於工作之中的，故稱為內在因素（激勵因素）。而影響工作不滿意的因素較為偏外，稱為外在因素（保健因素）。

Alderfer (1972) 的 ERG 理論是參考 Maslow 的層次需求理論而加以修訂，將人類的需求層次分為三種需求：生存 (existence)、關係 (relatedness) 及成長 (growth) 三種需求。ERG 理論和 Maslow 層次需求理論的共同點是，當個體在不同的需求層次得到實現時，個體便能得到滿足；不同的是，在 ERG 理論中，層次之間並非互斥，而是可同時進行的，沒有必然的順序之分。

Porter 的需求滿意理論把 Maslow 的層次需求理論中的生理需求刪除，並在尊重的需求和自我實現的需求上加「自主的需求」。對學校行政體系而言，了解教師的需求層次是極為重要的，不但能提高教師工作士氣，也能增進教師工作效率。而教師會因自己的不同性別、學歷、服務年資、不同年齡、不同職務、兼任行政年資、不同學校規模等，其需求皆有層次上的不同（引自陳佩鈺，2008）。

Vroom (1964) 期望理論的建構是以吸引力 (valence)、期待 (expectancy) 與實用性 (instrumentality) 三者關係的聯結，個人為達到

目標所產生的動機與行為，必須要在這三者皆強時才會繼續。

Wernimont (1972) 的系統理論提到影響工作滿意的因素有二，即外在環境因素，包括工作環境、組織政策、薪資待遇、職位升遷、領導能力、人際關係等因素，另一為個人內在因素，包括個人的成就感、責任感、認同感、進步感、公平感、贊同感等。系統理論是由外在環境和個人內在因素和結果三者交互作用所共同組成的，由外在環境變項影響個人內在變項的滿意情形，而影響個人整個工作滿意結果，此種結果又進而影響原先的兩種變項，如此不斷循環，成為一種開放系統的現象(引自陳佩鈺，2008)。

1. Maslow 的需求層次論和 Alderfer 的 ERG 理論皆是從動機理論的觀點出發來探討個人對工作是否知覺滿意。
2. Herzberg 的雙因子理論和 Wernimont 的系統理論則認為工作滿意度是受到個人內在因素與外在環境因素交互作用影響下而產生。
3. Vroom 的期望理論和 Admas 的公平理論共通點在於認為個人在工作上的動機、熱忱與滿足是基於個人所期待的報酬，以及個人在努力之後確實獲得所期待報酬的機率。工作報酬與期望才是決定工作滿意的重要因素。

2.4.3 工作滿意度的相關研究

本研究以「教師」為對象，探究國內外研究對於「教師工作滿意度」的研究結果，以下茲根據研究文獻列出學者對於教師工作滿意度所作之相關主題研究結果如表 2-4 所示：

表 2-4 教師工作滿意度相關研究彙整表

研究者(年代)	研究主題	研究對象
蔡怡貞 (2007)	台中縣市私立幼稚園教師工作滿意度與教師生涯發展之研究	台中縣市私立幼稚園教師
Liua and Ramseyb (2008)	美國國家教育統計資料中心的中、小學數據資料及 5788 位中小學在職和退休教師工作滿意度調查研究	美國國家教育統計資料中心的中、小學數據資料及 5788 位中小學在職和退休教師
劉碧雲 (2008)	馬祖地區校長領導風格與教師工作滿意度及教師工作投入之相關研究	連江縣馬祖地區國中小教師
Miner-Rubino, Settles and Stewart (2009)	工作環境中的性別偏見與組織氣氛對女性教師工作滿意度的影響	女性教師
廖雅靖 (2009)	屏東縣國中教師工作滿意度與教師效能感相關研究	屏東縣國中教師
李佳瑾 (2012)	內部行銷對教師工作滿意度的影響-以教師對校長的信任及教師工作壓力為干擾變項	台南市及高雄市國民小學正式教師
洪淑真 (2012)	台中市國小教師工作壓力、工作倦怠與工作滿意度之關聯性分析	台中市國小教師
梁業興 (2012)	國小教師工作倦怠與工作滿意度之關係-以休閒生活品質為干擾變數	台中市國民小學教師
邱秀玲 (2012)	新北市國民小學教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究	新北市國民小學教師

資料來源：本研究整理

蔡怡貞(2007)研究結果指出台中縣市私立幼稚園教師工作滿意度成高度負偏態，顯示教師對幼教工作高度滿意之情形。而工作滿意度量表以「人際關係」量表之滿意度為最高，「薪資福利」量表之滿意度為最低。

Liua and Ramseyb(2008)發現當在職教師的專業發展提升，同時也提高其工作滿意，他們認為不滿意的教師往往在早期的教師生涯階段離開，留下的教師較資深，其專業發展更臻成熟，工作滿意的程度也較高。

劉碧雲(2008)研究發現教師們所知覺之工作滿意度的現況為中上程度，其中平均數最高之向度為教學環境，而平均數最低的向度為行政領導。

Miner-Rubino, Settles, and Stewart(2009)研究結果指出女性在正向的組織氣氛下，具有較高的滿意度與幸福感。而在負面的氣氛下，滿意度與幸福感均偏低。

廖雅靖(2009)指出國中教師整體的工作滿意度均在中等以上，各層面的排序分析依序為：人際氣氛、工作環境、薪資福利、行政領導、學校課程。除了「學校課程」平均數低於整體平均數，其餘皆在中等以上；而整體的工作滿意度介於「普通」到「滿意」之間。

李佳瑾(2012)研究結果發現：

一、 內部行銷對教師工作滿意度有正向影響。

- 二、對校長誠實正直、仁慈友善以及能力的信任程度越高，內部行銷對教師工作滿意度的正向影響越大。
- 三、教師知覺工作量過大以及專業知能不足的壓力程度越高，內部行銷對教師工作滿意度的正向影響越小。
- 四、教師知覺人際互動不良的壓力越大，內部行銷對教師工作滿意度的正向影響越大。

洪淑真(2012)研究結果發現：

- 一、教師有中等程度的工作滿意度，其中以「工作本身」、「人際關係」滿意度最高。
- 二、教師工作滿意度在性別、年齡、年資、擔任職務等四個人口統計上有顯著差異。工作壓力與工作滿意度呈負相關；工作倦怠與工作滿意度呈負相關。

梁業興(2012)研究結果發現：

- 一、國小教師在工作滿意度屬中等程度。
- 二、不同出生年及任教年資對國小教師的工作滿意度各構面達到顯著差異。
- 三、國小教師工作倦怠對工作滿意度有顯著負相關休閒生活品質在工作倦怠與工作滿意度之間有部分干擾效果。

邱秀玲(2012)研究結果發現：

- 一、 新北市國民小學教師對工作滿意度的知覺屬中上程度，以「人際關係」層面最滿意。
- 二、 新北市國民小學教師在工作滿意度的整體層面與某些分層層面會因服務年資、最高學歷、擔任職務、學校規模、學校地區的不同而有所差異。
- 三、 新北市國民小學教師工作價值觀與工作滿意度，不管是在整體層面或分層層面，都達到顯著正相關。

綜合上述研究者對教師背景變項與工作滿意度的研究結果，本研究以嘉義縣國民小學教師為對象，分別從教師背景變項，包括了性別、年齡、教學年資、教育程度、婚姻狀況、與擔任職務作為本研究架構與問卷設計的依據，工作滿意度問卷內容包括個體心理的滿足、升遷與福利及工作環境三個層面來探討。

第三章 研究方法與步驟

本章共分為六節，首先第一節介紹本研究架構；第二節根據文獻探討提出本研究之假設；第三節介紹本研究之流程；第四節介紹本研究之研究對象與抽樣方法；第五節為研究工具；第六節為資料處理方法。

3.1 研究架構

本研究旨在探討嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之間的關係。本研究將以不同的人口統計變項（性別、年齡、教學年資、教育程度、婚姻狀況、個人每月收入、職務）去探討其對於休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度是否具有差異存在，並且探討嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度的關聯因素。圖 3-1 為本研究架構。

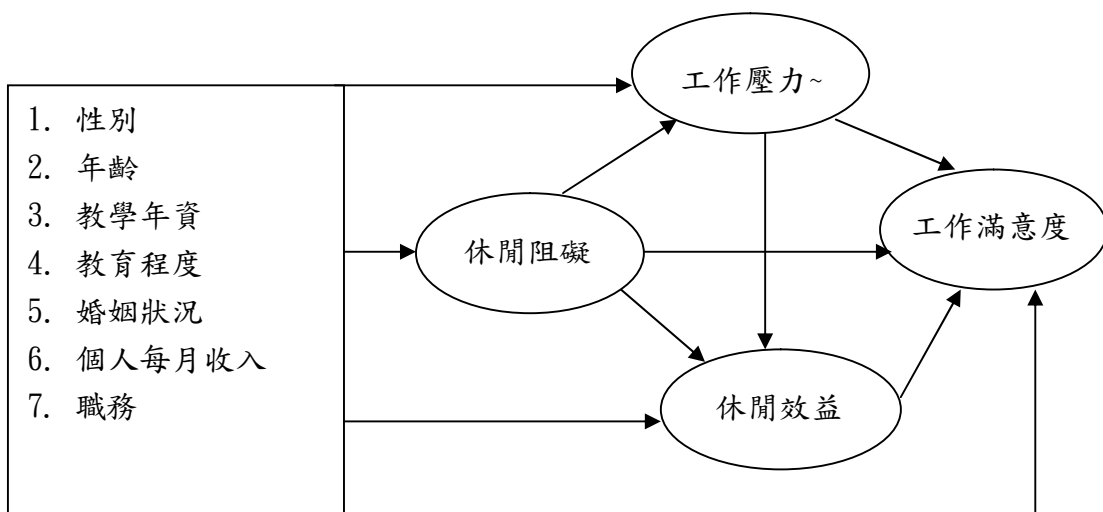


圖 3-1 本研究架構圖

3.2 研究假設

根據以上各節文獻探討的分析、本研究目的、研究問題及研究架構，提出本研究的假設進行驗證分析。

假設一：不同背景變項之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

1-1：不同性別之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

1-2：不同年齡之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

1-3：不同教學年資之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

1-4：不同教育程度之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

1-5：不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

1-6：個人每月收入不同之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

1-7：不同職務之嘉義縣國小教師的休閒阻礙有差異存在。

假設二：不同背景變項之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

2-1：不同性別之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

2-2：不同年齡之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

2-3：不同教學年資之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

2-4：不同教育程度之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

2-5：不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

2-6：個人每月收入不同之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

2-7：不同職務之嘉義縣國小教師的工作壓力有差異存在。

假設三：不同背景變項之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

3-1：不同性別之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

3-2：不同年齡之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

3-3：不同教學年資之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

3-4：不同教育程度之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

3-5：不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

3-6：個人每月收入不同之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

3-7：不同職務之嘉義縣國小教師的休閒效益有差異存在。

假設四：不同背景變項之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

4-1：不同性別之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

4-2：不同年齡之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

4-3：不同教學年資之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

4-4：不同教育程度之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

4-5：不同婚姻狀況之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

4-6：個人每月收入不同之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

4-7：不同職務之嘉義縣國小教師的工作滿意度有差異存在。

假設五：嘉義縣國小教師休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與
工作滿意度之間有影響關係。

5-1：休閒阻礙對工作壓力具有直接且正向的影響。

5-2：休閒阻礙對休閒效益具有直接且正向的影響。

5-3：休閒阻礙對工作滿意度具有直接且正向的影響。

5-4：工作壓力對休閒效益具有直接且正向的影響。

5-5：工作壓力對工作滿意度具有直接且正向的影響。

5-6：休閒效益對工作滿意度具有直接且正向的影響。

3.3 研究流程

本研究流程，首先由指導教授指導學生閱讀與研究領域相關文獻，閱讀文獻之後，請教指導教授再確認研究題目，根據研究題目蒐集相關文獻，並閱讀相關文獻是否能佐證本論文所欲研究的問題，接著蒐集與題目相關文獻量表，完成量表修正與預試問卷測試與回收，正試問卷測試與回收，資料統計與分析，研究結果與討論，結論與建議。如圖 3-2。

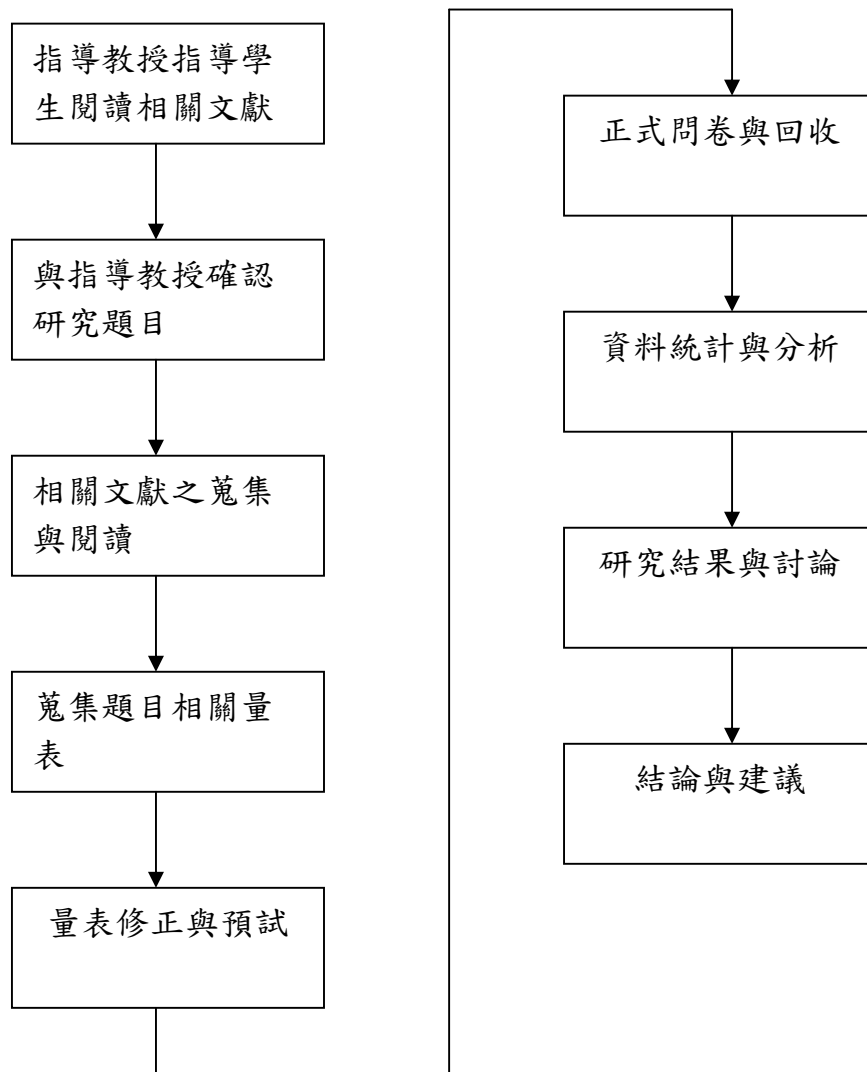


圖 3-2 研究流程

3.4 研究對象與抽樣方法

本研究以嘉義縣公立小學教師為研究對象，本研究問卷初稿完成後，於 2012 年 6 月 3 日發放，並於 2012 年 6 月 28 日回收完畢，以嘉義縣政府教育局劃分之海區為預試對象，總共發放 230 份，回收 205 份，扣除無效問卷後有效問卷 184 份，有效回收率為 80%。預試量表去除無效量表後編碼，再經項目分析、信度分析及效度分析，製作正式量表。本研究正式問卷發放，以全縣國民小學為抽樣範圍，採分層隨機抽樣的方式，按學校規模比例抽取足量之有效樣本。依照國民教育法對於學校規模的分類，將 12 班以下的學校定義為小型學校，班級數介於 13-24 班的學校定義為中型學校，班級數在 25 班以上定義為大型學校做為分層依據。並根據嘉義縣政府教育局（2012）編印之一百學年度公私立幼稚園暨各級學校名冊，按各類型學校教師總數所佔母群之人數比例，依比例進行抽樣，各類型學校的抽樣份數分別為：「12 班以下」130 份、「13-24 班」90 份、「25 班以上」140 份，並按學校規模寄發問卷。本研究於 2012 年 9 月 15 日寄發正式問卷，並於 2012 年 9 月 30 日回收完畢，共發出 360 份，回收 335 份，扣除無效問卷後有效問卷 305 份，有效回收率 84.7%。Babbie(1973)認為調查資料能做為分析和報告，其回收率至少必須達 50%，才算適當；60%視為良好；70%非常良好(引自郭生玉，1993)。因此，本量表回收率達非常良好之階段，應可實施統計及分析。

3.5 研究工具

本研究所使用的工具為研究者參考「休閒阻礙」、「工作壓力」、「休閒效益」及「工作滿意度」等四種量表，其編製過程分述如下：

3.5.1 休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度量表編制

本研究所用休閒阻礙量表是參考陳明勇（2005）修訂之國小教師休閒阻礙問卷並加以修改，並參考Raymore et al. (1993)所編製的休閒阻礙量表，休閒阻礙量表分為「人際間阻礙」、「結構性阻礙」、「個人內在阻礙」三個構面。工作壓力量表是參考王原政（2010）所編制之國小教師工作壓力問卷修訂而成，工作壓力量表分為「人際與專業」、「學生行為」、「工作負荷」三個構面。休閒效益量表是參考高俊雄（1999）的休閒效益量表修訂而成，休閒效益量表分為「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」三個構面。工作滿意度量表是參考駱仁（2006）及陳佩鈺（2008）修訂之國小教師休閒阻礙問卷並加以編製，工作滿意度量表分為「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」三個構面。另請指導教授做專家鑑別效度。修訂後，依本研究動機、研究假設及研究架構所欲探討的問題而編制「休閒阻礙」、「工作壓力」、「休閒效益」及「工作滿意度」四種量表。本量表採 Likert Scale 五點計分評量法，根據受試者填答，在「休閒阻礙」量表分為非常符合計 5 分、很符合計 4 分、符合計 3 分、不符合計 2 分及非常不符合計 1 分；在「工作壓力」及「休閒效益」量表分為非常同意計 5 分，同意計 4 分、普通計 3 分、不同意計 2 分及非常不同意計 1 分；在「工作滿意度」量表分為非常符合計 5 分、很符合計 4 分、符合計 3 分、不符合計 2 分及非常不符合計 1 分。「休閒阻礙」量表將分為三個因素、「工作壓力」分為三個因素、「休閒效益」分為三

個因素與「工作滿意度」分為三個因素，各因素之定義及編制題數如下：

(一) 休閒阻礙之因素：

1. 人際間阻礙：5、7、9、10、14、17、18
2. 結構性阻礙：11、15、16
3. 個人內在阻礙：1、3、8

(二) 工作壓力量表之因素：

1. 人際與專業：14、15、20、21、22、23、24、25
2. 學生行為：1、2、3、4、5、7、8
3. 工作負荷：10、11、12、13、16、17、19

(三) 休閒效益量表之因素：

1. 生理效益：1、2、3、4、5、6、7、8
2. 社交效益：13、14、15、18、19、20、21
3. 心理效益：9、10、11

(四) 工作滿意度量表之因素：

1. 個體心理的滿足：5、6、8、9、11、12、13、14
2. 升遷與福利：15、16、21、22
3. 工作環境：10、18、23

3.5.2 項目分析

本研究將預試量表進行項目分析，所採用的方法為內部一致性效標法 (Criterion of consistency)，並利用 SPSS 18.0 for Windows 中文視窗版來做統計分析，以進行量表題目之篩選。內部一致性效標法，是將所有受試者在休閒阻礙量表、工作壓力量表、休閒效益量表及工作滿意度量表中，個別的得分總和依高低排序，得分高約 27% 為高分組；得分低約 27% 為

低分組，最後以高、低分組在題目之平均數差異顯著性檢定，通常 CR 值大者且達差異顯著水準，即表示該題能鑑別不同受試者的反應程度，作為選題之依據，相反的話，該題就予以刪除。

休閒阻礙量表在內部一致性效標法分析結果，發現第 2、6 題的 CR 值未達到.05 的顯著水準，其餘各題均達顯著水準並保留。

工作壓力量表在內部一致性效標法分析結果，發現第 6 題的 CR 值未達到.05 的顯著水準，其餘各題均達顯著水準並保留。

休閒效益量表在內部一致性效標法分析結果，發現第 22 題的 CR 值未達到.05 的顯著水準，其餘各題均達顯著水準並保留。

工作滿意度量表在內部一致性效標法分析結果，發現第 1、2、3、4、7、17、19、20、24、25 題的 CR 值均未達到 0.05 的顯著水準，給予刪除外，其餘各題均達顯著水準並保留。(如表 3-1、3-2、3-3 及 3-4 所示)。

表 3-1 休閒阻礙預試量表項目分析摘要表

題號	題目	決斷值
1	本身個性過於害羞	-2.16**
2	身體因素讓我無法參加	-1.06
3	家人不支持	-2.91**
4	沒有時間參與休閒活動	-4.00**
5	休閒活動項目缺乏吸引力	-3.22**
6	宗教信仰使我無法參與活動	-0.18
7	找不到一起活動的同伴	-6.78**
8	畏懼團體活動	-3.92**
9	活動場所太遠	-3.54**
10	家庭經濟影響活動意願	-4.09**
11	家庭雜事影響休閒活動	-6.78**
12	缺乏興趣相同的同伴	-7.54**
13	缺乏休閒活動技巧純熟的同伴	-4.64**
14	活動場地太擁擠或簡陋	-4.81**
15	教學工作負荷太重	-9.74**
16	有其他更重要的事	-5.52**
17	交通不方便	-2.22**
18	休閒活動資訊取得不易	-4.01**

**p<.01 *p<.05

表 3-2 工作壓力預試量表項目分析摘要表

題號	題目	決斷值
1	學生學習意願低落，難以教學	-7.84**
2	輔導偏差的學生使我有挫折與無力感	-6.65**
3	學生常規不佳而影響教學，令我不知所措	-6.77**
4	擔心自己缺乏專業知能去面對學生管教問題	-6.03**
5	學生的個別差異太大，常使我感到困擾	-10.00**
6	缺乏充分時間去設計課程和改進教學能力	-1.86
7	擔心專業知能的不足而影響教學的品質	-5.22**
8	擔心無法顧及學習困難學生的需求	-8.05**
9	現階段課程與教學負荷，使我備感吃力	-8.73**
10	加班增加我的壓力	-9.00**
11	家長干擾我的教學與管教	-7.47**
12	家長對孩子過於保護增加教學壓力	-8.49**
13	我認為工作分配不均，使我付出更多的時間精力	-10.35**
14	同事間的競爭使我備感壓力	-6.55**
15	同事間不會協助處理學生問題	-6.18**
16	學校雜事令我難以負荷	-8.50**
17	教學和行政使我感到力不從心	-7.92**
18	專業評鑑的方式和實施感到有壓力	-10.49**
19	我覺得教育處的計畫使我負擔太重	-9.34**
20	擔心退休制度的變革，會影響我的退休權益	-9.00**
21	我擔心會成為超額教師	-7.41**
22	我對減班超額調動的處理方式感到不滿意	-8.04**
23	擔心自己的工作表現不受肯定而感到壓力	-9.48**
24	覺得學非所用，專長無法施展	-6.86**
25	擔心缺乏資訊融入教學的運用能力	-7.48**

**p<.01 *p<.05

表 3-3 休閒效益預試量表項目分析摘要表

題號	題目	決斷值
1	保持健康體能	-4.52**
2	紓緩工作疲勞與壓力	-3.37**
3	充滿活力及精神	-4.68**
4	適時發洩自己的情緒	-4.14**
5	身心放鬆	-4.67**
6	心情愉悅	-3.34**
7	有助於情緒健康	-4.68**
8	消除精神疲勞	-4.14**
9	有嘗試新事物的機會	-4.67**
10	增廣見聞	-3.34**
11	增進對自己的了解	-3.74**
12	促進了解其他人的感受	-4.28**
13	結交知心朋友	-4.10**
14	增進自信心	-3.16**
15	促進本身挑戰能力	-4.69**
16	激發自己的潛力	-2.60**
17	培養獨立性	-4.73**
18	考驗自己的活動能力	-2.35**
19	與同伴分享知覺	-3.80**
20	與同伴相處更融洽	-2.80**
21	得到同伴的支持	-3.21**
22	促進人際關係	-1.92

**p<.01 *p<.05

表 3-4 工作滿意度預試量表項目分析摘要表

題號	題目	決斷值
1	獲得成就感	-0.19
2	激勵自己追求新知	-0.32
3	我對教師工作感興趣	-1.92
4	我滿意教師的社會地位與聲望	1.38
5	認同同事間相處與溝通	-3.31**
6	認同同事在工作上能互相支持	-3.00**
7	與學生互動良好	1.48
8	與學生家長互動良好	-3.79**
9	與行政同仁互動良好	-3.16**
10	滿意學校的軟硬體設備	-3.61**
11	滿意學校的安全性	-4.28**
12	認同學校的教學環境	-4.67**
13	認同學校的建築與空間規劃	-3.34**
14	學校附近交通狀況良好	-3.74**
15	認同校長的領導能力	-8.05**
16	校長能傾聽教師之意見與內心感受	-8.73**
17	認同行政領導和做決定的情況	1.10
18	認同學校工作分配的情形	2.74**
19	滿意進修的機會	-0.20
20	滿意教師的升遷制度	1.68
21	認同學校的獎懲制度	-8.04**
22	滿意現在的薪資與福利制度	-9.48**
23	教師的工作具保障性	-2.52**
24	滿意教師的退休制度	-1.32
25	滿意學校的人事考核制度	1.36

**p<.01 *p<.05

3.5.3 因素分析

休閒阻礙量表，經上述項目分析後，發現第 2、6 題 CR 值未達到顯著水準，其餘各題均達顯著水準進行因素分析。休閒阻礙量表因素建構結果如表 3-5，其中第 5、7、9、10、14、17、18 屬於第一因素（人際間阻礙）；第 11、15、16 屬於第二因素（結構性阻礙）；第 1、3、8 屬於第三因素（個人內在阻礙）。其中第 4、12、13 題跨越二個因素均給予刪除。其中三個構面的特徵值均大於 1，符合因素分析的要求，而且其解釋可變異量達 53.62% 以上，可見本量表具有好的效度。

工作壓力量表經上述項目分析後，發現第 6 題 CR 值未達到顯著水準，其餘各題均達顯著水準進行因素分析。工作壓力量表因素建構結果如表 3-6，其中第 14、15、20、21、22、23、24、25 屬於第一因素（人際與專業）；第 1、2、3、4、5、7、8 屬於第二因素（學生行為）；第 10、11、12、13、16、17、19 屬於第三因素（工作負荷）。其中第 9、18 題跨越二個因素給予刪除。其中三個構面的特徵值均大於 1，符合因素分析的要求，而且其解釋可變異量達 59.05% 以上，可見本量表具有好的效度。

休閒效益量表經上述項目分析後，發現第 22 題 CR 值未達到顯著水準，其餘各題均達顯著水準進行因素分析。休閒效益量表因素建構結果如表 3-7，其中第 1、2、3、4、5、6、7、8 屬於第一因素（生理效益）；第 13、14、15、18、19、20、21 屬於第二因素（社交效益）；第 9、10、11 屬於第三因素（心理效益）。其中第 12、16、17 題跨越二個因素給予刪除。其中兩個構面的特徵值均大於 1，符合因素分析的要求，而且其解釋可變異量達 71.17% 以上，可見本量表具有好的效度。

工作滿意度量表經上述項目分析後，發現第 1、2、3、4、7、17、19、20、24、25 題 CR 值未達到顯著水準，其餘各題均達顯著水準進行因素

分析。工作滿意度量表因素建構結果如表 3-8，其中第 5、6、8、9、11、12、13、14 屬於第一因素（個體心理的滿足）；第 15、16、21、22 屬於第二因素（升遷與福利）；第 10、18、23 屬於第三因素（工作環境）。其中兩個構面的特徵值均大於 1，符合因素分析的要求，而且其解釋可變異量達 58.90%以上，可見本量表具有好的效度。

表 3-5 休閒阻礙量表預試量表因素結構摘要表(N=184)

題目	人際間阻礙	結構性阻礙	個人內在阻礙	共同性
5	.413			.407
7	.578			.612
9	.618			.502
10	.420			.350
14	.597			.459
17	.893			.688
18	.805			.574
11		.719		.532
15		.769		.634
16		.733		.573
1			.705	.542
3			.772	.584
8			.623	.480
特徵值	5.669	1.532	1.378	
總變異量 百分比	35.430	9.575	8.614	
總變異量累積 百分比	35.430	45.005	53.619	

表 3-6 工作壓力預試量表因素結構摘要表(N=184)

題目	人際與專業	學生行為	工作負荷	共同性
14	.675			.663
15	.740			.548
20	.713			.566
21	.899			.761
22	.692			.679
23	.673			.663
24	.535			.496
25	.451			.391
1		.739		.567
2		.724		.607
3		.747		.637
4		.829		.698
5		.684		.644
7		.778		.614
8		.690		.577
10			.485	.443
11			.332	.388
12			.477	.492
13			.757	.665
16			.795	.663
17			.824	.697
19			.599	.597
特徵值	11.115	2.258	1.389	
總變異量 百分比	44.461	9.033	5.557	
總變異量累計 百分比	44.461	53.494	59.051	

表 3-7 休閒效益預試量表因素結構摘要表(N=184)

題目	生理效益	社交效益	心理效益	共同性
1	.899			.697
2	.936			.789
3	.904			.798
4	.871			.800
5	.741			.794
6	.860			.749
7	.827			.737
8	.694			.759
13		.631		.509
14		.548		.664
15		.516		.582
18		.482		.590
19		.925		.758
20		.920		.779
21		.931		.771
9			.875	.821
10			.903	.794
11			.751	.750
特徵值	10.915	2.148	1.171	
總變異量 百分比	54.573	10.739	5.856	
總變異量累計 百分比	54.573	65.312	71.168	

表 3-8 工作滿意度預試量表因素結構摘要表(N=184)

題目	個體心理的滿足	升遷與福利	工作環境	共同性
5	.655			.427
6	.754			.571
8	.756			.594
9	.684			.483
11	.869			.757
12	.873			.776
13	.856			.724
14	.832			.697
15		.715		.524
16		.747		.602
21		.761		.579
22		.777		.618
10			.389	.248
18			.490	.567
23			.820	.668
特徵值	5.074	2.614	1.146	
總變異量				
百分比	33.827	17.430	7.639	
總變異量累計				
百分比	33.827	51.257	58.896	

3.5.4 信度分析

休閒阻礙量表經因素分析後，已刪除 3 題，並且建構成三個分量表，其中第 5、7、9、10、14、17、18 屬於第一因素(人際間阻礙)；第 11、15、16 屬於第二因素(結構性阻礙)；第 1、3、8 屬於第三因素(個人內在阻礙)。並求出各分量表與總量表的信度。本研究休閒阻礙量表 Cronbach's α 值介於.627 至.826 之間，因此，本量表各因素具有好信度。如表 3-9 所示。

表 3-9 休閒阻礙預試量表信度分析摘要表

休閒阻礙因素	量表題目	Cronbach's α
一、人際間阻礙	5、7、9、10、14、17、18	.826
二、結構性阻礙	11、15、16	.695
三、個人內在阻礙	1、3、8	.627
總量表	共十三題	.841

工作壓力量表經因素分析後，已刪除 3 題，並且建構成三個分量表，其中第 14、15、20、21、22、23、24、25 屬於第一因素(人際與專業)；第 1、2、3、4、5、7、8 屬於第二因素(學生行為)；第 10、11、12、13、16、17、19 屬於第三因素(工作負荷)。並求出各分量表與總量表的信度。本研究休閒效益量表 Cronbach's α 值介於.865 至.899 之間，因此，本量表各因素具有好信度。如表 3-10 所示。

表 3-10 工作壓力預試量表信度分析摘要表

工作壓力因素	量表題目	Cronbach's α
一、人際與專業	8、9、10、11、12 13、14、15	.894
二、學生行為	1、2、3、4、5、7、8	.899
三、工作負荷	10、11、12、13、16、17、19	.865
總量表	共二十二題	.939

休閒效益量表經因素分析後，已刪除 2 題，並且建構成三個分量表，其中第 1、2、3、4、5、6、7、8 屬於第一因素(生理效益)；第 13、14、15、18、19、20、21 屬於第二因素(社交效益)；第 9、10、11 屬於第三因素(心理效益)。並求出各分量表與總量表的信度。本研究生活品質量表 Cronbach's α 值介於 .891 至 .902 之間，因此，本量表各因素具有良好信度。如表 3-11 所示。

表 3-11 休閒效益預試量表信度分析摘要表

休閒效益因素	量表題目	Cronbach's α
一、生理效益	1、2、3、4、5、6、7、8	.954
二、社交效益	13、14、15、18、19、20、21	.902
三、心理效益	9、10、11	.891
總量表	共十八題	.956

工作滿意度量表經因素分析後，建構成三個分量表，其中第 5、6、8、9、11、12、13、14 屬於第一因素(個體心理的滿足)；第 15、16、21、22 屬於第二因素(升遷與福利)；第 10、18、23 屬於第三因素(工作環境)。

並求出各分量表與總量表的信度。本研究工作滿意度量表 Cronbach's α 值介於.760 至.909 之間，因此，本量表各因素具有良好信度。如表 3-12 所示。

表 3-12 工作滿意度預試量表信度分析摘要表

工作滿意度因素	量表題目	Cronbach's α
一、個體心理的滿足	5、6、8、9、11、12、13、14	.909
二、升遷與福利	15、16、21、22	.760
三、工作環境	10、18、23	.791
總量表	共十五題	.927

3.6 資料處理

本研究問卷施測回收後刪除無效問卷，經整理及分析並藉 SPSS 18.0 for Windows 及 Lisrel 8.80 套裝軟體進行統計分析。根據本研究假設所使用統計方法分別加以敘述：

- 一、將預試量表之測量結果作項目分析、因素分析與信度考驗，建立各量表之信度與效度。
- 二、以 t 考驗驗證：假設 1-1、1-5、2-1、2-5、3-1、3-5、4-1、4-5。
- 三、以獨立樣本單因子變異數分析考驗：假設 1-2、1-3、1-4、1-6、1-7、2-2、2-3、2-4、2-6、2-7、3-2、3-3、3-4、3-6、3-7、4-2、4-3、4-4、4-6、4-7。
- 四、若達顯著水準，則進一步以 Scheffe 進行事後比較。
- 五、以 Lisrel 徑路分析探討假設 5-1、5-2、5-3、5-4、5-5、5-6。
- 六、本研究各項統計考驗之顯著水準均定為： $\alpha < .05$ 。

第四章 結果與討論

本章依照問卷調查所得各項資料進行統計分析處理，以便撰寫研究之結果分析與討論。本章共分為四節來加以敘述：第一節、不同人口統計變項嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異性分析；第二節、不同人口統計變項嘉義縣國小教師工作壓力的差異性分析；第三節、不同人口統計變項嘉義縣國小教師休閒效益的差異性分析；第四節、不同人口統計變項嘉義縣國小教師工作滿意度的差異性分析。

4.1 不同人口統計變項嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異性分析

為探討不同人口統計變項嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異性情形。將休閒阻礙的層面分為「人際間阻礙」、「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」等三個層面。並以 t 考驗、單因子變異數分析等統計方法去探討各層面的差異情形。

4.1.1 不同性別嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異比較

為探討不同性別嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異情形，將嘉義縣國小教師的性別區分為男性及女性，並以 t 考驗分析不同性別嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形。如表 4-1 所示。

表 4-1 不同性別嘉義縣國小教師的休閒阻礙 t 考驗摘要表

項 目	男性(n=118)	女性(n=187)	t 值	p 值
	M(SD)	M(SD)		
人際間阻礙	3.11(.88)	3.07(.89)	.37	.71
結構性阻礙	2.87(.80)	3.05(.87)	-1.81	.07
個人內在阻礙	2.06(.56)	2.06(.58)	.05	.96

由表 4-1 分析得知，不同性別嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「人際間阻礙」、「結構性阻礙」、「個人內在阻礙」方面，皆無差異性存在。顯

示不同性別嘉義縣國小教師在休閒阻礙方面並無差異存在。

由上述分析可以看出，休閒阻礙對不同性別教師的影響是一致的，一旦有休閒阻礙原因發生，都會對教師參與休閒活動有一定程度的影響。陳靖宜(2004)研究發現，不同性別對桃園縣國中教師「個人內在阻礙」、「結構性阻礙」有顯著差異。本研究結果與上述研究不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的休閒阻礙差異。

4.1.2 不同年齡嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異比較

為探討不同年齡嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形，將嘉義縣國小教師區分為 30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上，並以單因子變異數分析不同年齡嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形。如表 4-2 所示。

表 4-2 不同年齡嘉義縣國小教師的休閒阻礙單因子變異數分析摘要表

因素層面	人際間阻礙			結構性阻礙		個人內在阻礙	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD
30 歲以下 (1)	42	3.34	0.86	3.17	0.81	1.98	0.47
31~40 歲 (2)	126	3.07	0.89	3.03	0.92	2.07	0.53
41~50 歲 (3)	99	3.14	0.80	2.90	0.73	2.06	0.57
51 歲以上 (4)	38	2.69	0.96	2.79	0.87	2.08	0.78
F 值		3.93*		1.85		.30	
p 值		.01		.14		.82	
事後比較		1>4					

*p<.05

由表 4-2 分析得知，不同年齡嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「人際間阻礙」有差異性存在，在「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」無差異

性存在。顯示出不同年齡嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」方面，「30歲以下」高於「51歲以上」。

研究者推論可能形成此結果的原因為「30歲以下」的教師剛進入學校教書，和同事間的熟悉程度會比「51歲以上」的教師來得低，再者，「30歲以下」的教師也可能因為找不到一起參與休閒活動的同伴，而影響其參與意願。本研究與袁小雄(2009)研究結果相同，他指出在人際間阻礙層面上，年齡在「30歲以下」的教師其休閒阻礙程度高於「31~40歲」、「41~50歲」及「51歲以上」的教師。

4.1.3 不同教學年資嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異比較

為探討不同教學年資嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形，將嘉義縣國小教師的教學年資區分為1~5年、6~10年、11~15年、16年以上，並以單因子變異數分析不同教學年資嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形。如表4-3所示。

表 4-3 不同教學年資嘉義縣國小教師休閒阻礙變異數分析摘要表

因素層面		人際間阻礙			結構性阻礙		個人內在阻礙	
背景變項		N	M	SD	M	SD	M	SD
1~5年	(1)	35	3.30	.77	3.08	.77	1.96	.52
6~10年	(2)	85	3.22	.96	3.16	1.04	2.09	.49
11~15年	(3)	57	2.87	.68	2.73	.66	1.99	.49
16年以上	(4)	128	3.02	.91	2.94	.76	2.10	.66
F 值		2.72*			3.36*		.86	
p 值		.05			.02		.47	
事後比較		1,2>3			2>3			

*p<.05

由表 4-3 分析得知，不同教學年資嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」及「結構性阻礙」層面均有差異性存在，在「個人內在阻礙」層面則無差異性存在。顯示教學年資在「1~5 年」及「6~10 年」的教師在「人際間阻礙」方面，高於「11~15 年」的教師。年資「6~10 年」的教師在「結構性阻礙」方面則高於「11~15 年」的教師。

研究者推論可能形成此結果的原因是因為教學年資在「1~5 年」及「6~10 年」的教師因工作資歷尚淺或正處於剛成家立業的階段，須投注較多的時間在教學研究上或者家庭，所以較無多餘的空間、時間、金錢來從事休閒活動，另外，缺乏一起參與活動的同伴也是造成休閒阻礙的因素之一。本研究與梁玉芳(2004)研究結果相同，她的研究指出任教年資不同之彰化地區國中教師在「人際間阻礙」及「結構性阻礙」方面有顯著差異，事後結果比較顯示，年資「10 年以下」的教師在「人際間阻礙」方面高於其他三組的教師；年資「10 年以下」的教師在「結構性阻礙」方面高於任教該校年資「21~30 年」的教師。

4.1.4 不同教育程度嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異比較

為探討不同教育程度嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形，將嘉義縣國小教師區分為師專、大學、及研究所以上，並以單因子變異數分析不同教育程度嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形。如表 4-4 所示。

表 4-4 不同教育程度嘉義縣國小教師的休閒阻礙變異數分析摘要表

因素層面		人際間阻礙			結構性阻礙		個人內在阻礙	
背景變項		N	M	SD	M	SD	M	SD
師專	(1)	2	3.64	.91	3.00	.94	2.17	.24
大學	(2)	203	3.11	.78	3.05	.79	2.09	.57
研究所以上	(3)	100	3.02	1.06	2.84	.93	2.01	.57
F 值			.78		2.08		.67	
p 值			.46		.13		.51	

由表 4-4 分析得知，不同教育程度嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」、「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」方面皆無差異性存在。顯示不同教育程度在休閒阻礙方面並無差異存在。

由上述分析可以看出，休閒阻礙對不同教育程度之教師的影響是一致的，一旦有休閒阻礙因素發生，都會對教師參與休閒活動有一定程度的影響。本研究與蔡永勝(2011)研究結果相同，他指出休閒阻礙對於不同教育程度雲林縣國小教師沒有顯著的差異。

4.1.5 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異比較

為探討不同婚姻狀況嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形，將嘉義縣國小教師的婚姻狀況區分為未婚及已婚，並以 t 考驗分析不同婚姻狀況嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形。如表 4-5 所示。

表 4-5 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的休閒阻礙 t 考驗摘要表

項 目	未婚(n=69)	已婚(n=235)	t 值	p 值
	M(SD)	M(SD)		
人際間阻礙	3.13(.84)	3.07(.89)	.47	.64
結構性阻礙	3.02(.77)	2.97(.86)	.41	.68
個人內在阻礙	2.03(.47)	2.06(.59)	-.40	.69

由表 4-5 分析得知，不同婚姻狀況嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」、「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」方面皆無差異性存在。顯示不同婚姻狀況在休閒阻礙方面並無差異存在。

研究者推論可能形成此結果的原因為，不論是「未婚」或「已婚」，休閒阻礙對不同婚姻狀況之教師的影響是一致的，一旦有休閒阻礙因素產生，都會對教師參與休閒活動有一定程度的影響。李啟毅(2009)研究發現，不同婚姻狀況之宜蘭縣高中職教師在休閒阻礙層面有顯著差異存在。本研究結果與上述研究不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的休閒阻礙差異。

4.1.6 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異比較

為探討不同個人每月收入嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形，將嘉義縣國小教師的每月收入區分為 50000 元以下、50001~60000 元、60001~70000 元、70001 以上，並以單因子變異數分析不同個人每月收入嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形。如表 4-6 所示。

表 4-6 不同個人每月收入嘉義縣國小教師休閒阻礙變異數分析摘要表

因素層面		人際間阻礙			結構性阻礙		個人內在阻礙	
背景變項		N	M	SD	M	SD	M	SD
50000 以下	(1)	70	3.10	.76	3.10	.98	2.04	.51
50001~60000	(2)	128	3.16	.95	2.97	.85	2.09	.62
60001~70000	(3)	74	3.07	.80	3.02	.61	2.20	.51
70001 以上	(4)	33	2.76	.98	2.63	.88	1.69	.46
F 值			1.85		2.51		6.73*	
p 值			.14		.06		.01	
事後比較							1,2,3>4	

*p<.05

由表 4-6 分析得知，不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「個人內在阻礙」層面有差異性存在，在「人際間阻礙」及「結構性阻礙」層面則無差異性存在。顯示出在「個人內在阻礙」方面，個人每月收入「50000 以下」、「50001~60000」及「60001~70000」高於「70001 以上」。

研究者推論可能形成此結果的原因為每月收入在「50000 以下」、「50001~60000」及「60001~70000」之間的教師，雖然薪資穩定，但收入可能是需要用來負擔家中的開銷，此外，資歷較淺的教師們在教學現場所面臨的壓力也可能會影響其參與休閒活動，再者，若家人不支持或

本身個性過於害羞，進而形成了休閒阻礙。蔡永勝(2011)研究發現，不同每月收入的雲林縣國小教師在休閒阻礙方面並無差異性存在。本研究結果與上述研究不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的休閒阻礙差異。

4.1.7 不同職務嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異比較

為探討不同職務嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形，將嘉義縣國小教師的職務區分為專任教師、導師、兼任組長及兼任主任，並以單因子變異數分析不同職務嘉義縣國小教師休閒阻礙的差異情形。如表 4-7 所示。

表 4-7 不同職務嘉義縣國小教師休閒阻礙變異數分析摘要表

因素層面		人際間阻礙		結構性阻礙		個人內在阻礙	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD
專任教師	(1) 34	3.22	.83	3.00	.78	2.18	.53
導師	(2) 192	3.16	.88	3.01	.87	2.06	.58
兼任組長	(3) 51	2.91	.91	2.99	.73	2.18	.57
兼任主任	(4) 28	2.71	.78	2.68	.87	1.73	.43
F 值		3.15*		1.31		4.53*	
p 值		.03		.27		.01	
事後比較		1,2>4				1,2,3>4	

*p<.05

由表 4-7 分析得知，不同職務嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「人際間阻礙」及「個人內在阻礙」層面有差異性存在，在「結構性阻礙」層面則無差異性存在。顯示出在「人際間阻礙」方面，「專任教師」及「導師」高於「兼任主任」；在「個人內在阻礙」方面，「專任教師」、「導師」

及「兼任組長」高於「兼任主任」。

研究者推論可能形成此結果的原因為，導師在教學現場上是第一線接觸學生和家長，每天須處理的事不只在課業上，還包括學生的管教問題等；專任教師雖不用直接面對家長，也較無須輔導偏差的學生，但因上課節數相當多，還須要面對諸多不同班級的學生；兼任組長的教師部分為科任，部分甚至為導師，不但要忙於自己的班級教學，其餘時間還得處理學校行政工作。「專任教師」、「導師」及「兼任組長」平日的工作壓力大，又幾乎將時間花在學生身上，較少有機會和同事間彼此交流，要撥出時間參與休閒活動較為困難，因此可能在「個人內在阻礙」及「人際間阻礙」會高於「兼任主任」的教師。袁小雄(2008)研究發現，不同「職務」的教師在休閒阻礙上沒有顯著差異存在。本研究結果與上述研究不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的休閒阻礙差異。

4.2 不同人口統計變項嘉義縣國小教師的工作壓力差異性分析

為探討不同人口統計變項嘉義縣國小教師工作壓力的差異性情形。將工作壓力的層面分為「人際與專業」、「學生行為」及「工作負荷」等三個層面。並以 t 考驗、單因子變異數分析等統計方法去探討各層面的差異情形。

4.2.1 不同性別嘉義縣國小教師的工作壓力差異比較

為探討不同性別嘉義縣國小教師的工作壓力差異情形，將嘉義縣國小教師的性別區分為男性及女性，並以 t 考驗分析不同性別嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形。如表 4-8 所示。

表 4-8 不同性別嘉義縣國小教師的工作壓力 t 考驗摘要表

項 目	男性(n=118)	女性(n=187)	t 值	p 值
	M(SD)	M(SD)		
人際與專業	2.72(.77)	2.68(.78)	.37	.71
學生行為	2.77(.81)	2.93(.79)	-1.70	.02
工作負荷	2.91(.88)	2.96(.78)	.35	.58

由表 4-8 分析得知，不同性別嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」、「學生行為」及「工作負荷」方面皆無差異性存在。顯示不同性別在工作壓力方面並無差異存在。

本研究與陳慶寧(2012)研究結果相同，他指出台北市國小教師並不會因為性別不同而在工作壓力方面有差異。研究者推論形成此結果的原因可能是隨著時代變遷，性別平等觀念提升，不論是男性或女性教師在學校所面臨的挑戰皆無差異，因此教師工作壓力並不會因為性別不同而有差異。

4.2.2 不同年齡嘉義縣國小教師的工作壓力差異比較

為探討不同年齡嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形，將嘉義縣國小教師區分為 30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上，並以單因子變異數分析不同年齡嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形。如表 4-9 所示。

表 4-9 不同年齡嘉義縣國小教師的工作壓力單因子變異數分析摘要表

因素層面	人際與專業			學生行為		工作負荷	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD
30 歲以下 (1)	42	2.92	0.75	3.35	0.66	3.10	0.73
31~40 歲 (2)	126	2.68	0.78	2.97	0.76	2.95	0.85
41~50 歲 (3)	99	2.75	0.70	2.78	0.80	3.03	0.75
51 歲以上 (4)	38	2.36	0.84	2.24	0.68	2.50	0.86
F 值		3.93*		15.68*		4.76*	
p 值		.01		.01		.01	
事後比較		1>4		1,2,3>4		1,2,3>4	

由表 4-9 分析得知，不同年齡嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」、「學生行為」及「工作負荷」方面皆有差異性存在。顯示出在在「人際與專業」方面，「30 歲以下」大於「51 歲以上」；在「學生行為」方面，「30 歲以下」、「31 歲~40 歲」及「41 歲~50 歲」大於「51 歲以上」；在「工作負荷」方面，「30 歲以下」、「31 歲~40 歲」及「41 歲~50 歲」大於「51 歲以上」。

研究者推論可能形成此結果的原因為「51 歲以上」的教師在教學資歷、專業知能與處理人際關係的經驗都比其他年齡層的教師來得豐富，因此面對工作時所產生的壓力能夠較快紓解調適。本研究與陳慶寧(2012)研究結果相同，他指出不同年齡之教師在工作壓力方面有顯著差異，年紀較輕的台北市國小教師的工作壓力較大，在「工作負擔」和「專業成長」層面得分較高。

4.2.3 不同教學年資嘉義縣國小教師的工作壓力差異比較

為探討不同教學年資嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形，將嘉義縣國小教師的教學年資區分為 1~5 年、6~10 年、11~15 年、16 年以上，並以單因子變異數分析不同教學年資嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形。如表 4-10 所示。

表 4-10 不同教學年資嘉義縣國小教師的工作壓力變異數分析摘要表

因素層面		人際與專業			學生行為		工作負荷	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD	
1~5 年	(1) 35	2.89	.67	3.26	.60	3.15	.72	
6~10 年	(2) 85	2.82	.84	3.19	.78	3.01	.90	
11~15 年	(3) 57	2.52	.60	2.66	.81	2.80	.76	
16 年以上	(4) 128	2.64	.80	2.64	.75	2.91	.81	
F 值		.78			.49		.06	
p 值		.46			.62		.94	

由表 4-10 分析得知，不同教學年資嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」、「學生行為」與「工作負荷」方面皆無差異性存在。顯示不同教學年資在工作壓力方面並無差異存在。

本研究與許雍婷(2011)之研究結果相同，她指出不同教學年資的屏東縣國小教師在工作壓力方面並沒有顯著的差異。研究者推論可能形成此結果的原因是因為在落實零體罰的政策下，不論是資深或資淺的教師，都需要用合法適當的管教方式來經營班級，以確保教學能順利進行，因此不同教學年資的教師在工作壓力方面並沒有顯著的差異。

4.2.4 不同教育程度嘉義縣國小教師的工作壓力差異比較

為探討不同教育程度嘉義縣國小教師的工作壓力差異情形，將嘉義縣國小教師區分為師專、大學及研究所以上，並以單因子變異數分析不同教育程度嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形。如表 4-11 所示。

表 4-11 不同教育程度嘉義縣國小教師的工作壓力變異數分析摘要表

因素層面	人際與專業			學生行為		工作負荷	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD
師專 (1)	2	3.19	.80	2.79	.30	2.86	.61
大學 (2)	203	2.72	.68	2.90	.79	2.93	.77
研究所以上 (3)	100	2.64	.93	2.80	.82	2.97	.93
F 值		3.96*		7.25*		1.01	
p 值		.01		.01		.39	
事後比較		2>3		4>1,2,3			

*p<.05

由表 4-11 分析得知，不同教育程度嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」方面有差異性存在，在「學生行為」及「工作負荷」方面，則無差異性存在。顯示在「人際與專業」層面上，教育程度為「大學」的教師工作壓力大於「碩士」的教師。

研究者推論可能形成此結果的原因為，面對學校推動的教師專業發展評鑑，教師深感專業發展的需求與成長，因此透過再進修的方式，讓自己在知識、技能、情意或其他層面上有所精進，因而在「人際與專業」層面上，教育程度為「大學」的教師工作壓力大於「碩士」的教師。陳佩鈺(2008)研究發現不同教育程度的雲林縣國小教師在「工作負荷」層面有顯著的差異，且學歷為研究所以上畢業的教師壓力大於學歷為大學院校畢業的教師。本研究結果與上述研究不同，可能是因為情境不同

的因素引起不同的工作壓力差異。

4.2.5 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作壓力差異比較

為探討不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作壓力差異情形，將嘉義縣國小教師的婚姻狀況區分為未婚及已婚，並以 t 考驗分析不同婚姻狀況嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形。如表 4-12 所示。

表 4-12 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作壓力 t 考驗摘要表

項 目	未婚(n=69)	已婚(n=235)	t 值	p 值
	M(SD)	M(SD)		
人際與專業	2.74(.74)	2.69(.78)	.47	.64
學生行為	3.19(.82)	2.78(.77)	3.82*	.01
工作負荷	2.93(.74)	2.95(.84)	-.17	.87

*p<.05

由表 4-12 分析得知，不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作壓力，在「學生行為」有差異性存在；在「人際與專業」及「工作負荷」方面則無差異性存在。顯示「未婚者」在「學生行為」層面感受到的工作壓力高於「已婚者」。

可能形成此結果的原因是因為已婚者若家中已有小孩，在面對學校的學生時，會具備比未婚的教師更多的經驗來處理學生的狀況，因此已婚者在面對學生行為所造成的工作壓力，會比未婚者的感受來得低。本研究結果與蘇美玉(2011)研究相似，她指出不同婚姻狀況澎湖縣國小教師的工作壓力沒有顯著差異，但從平均數來看，未婚教師在「學生表現」方面高於已婚教師。

4.2.6 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作壓力差異比較

為探討不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作壓力差異情形，將嘉義縣國小教師的每月收入區分為 50000 元以下、50001~60000 元、60001~70000 元、70001 以上，並以單因子變異數分析不同個人每月收入嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形。如表 4-13 所示。

表 4-13 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作壓力變異數分析摘要表

因素層面		人際與專業			學生行為		工作負荷	
背景變項		N	M	SD	M	SD	M	SD
50000 以下	(1)	70	2.71	.67	3.15	.91	2.86	.83
50001~60000	(2)	128	2.76	.83	2.90	.72	3.01	.85
60001~70000	(3)	74	2.69	.70	2.74	.65	2.92	.57
70001 以上	(4)	33	2.41	.86	2.44	.95	2.91	1.09
F 值			1.85		7.09*		.57	
p 值			.14		.01		.63	
事後比較					1>4,2			

*p<.05

由表 4-13 分析得知，不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作壓力，在「學生行為」方面有差異性存在；在「人際與專業」及「工作負荷」方面則無差異性存在。顯示出在「學生行為」方面，教師個人月收入「50000 以下」的工作壓力大於月收入「50001~60000」及「70001 以上」的教師。

研究者推論可能形成此結果的原因為月收入50000元以下的教師，服務年資相對較淺，因此在班級經營、學生管教問題、偶發事件處理比較沒有辦法得心應手，相對的感受到的工作壓力會比月收入「50001~60000」及「70001以上」的教師來得大。

4.2.7 不同職務嘉義縣國小教師的工作壓力差異比較

為探討不同職務嘉義縣國小教師的工作壓力差異情形，將嘉義縣國小教師的職務區分為專任教師、導師、兼任組長及兼任主任，並以單因子變異數分析不同職務嘉義縣國小教師工作壓力的差異情形。如表 4-14 所示。

表 4-14 不同職務嘉義縣國小教師的工作壓力變異數分析摘要表

因素層面		人際與專業			學生行為		工作負荷	
背景變項		N	M	SD	M	SD	M	SD
專任教師	(1)	34	2.82	.73	3.15	.62	2.85	.84
導師	(2)	192	2.76	.77	2.95	.79	2.97	.81
兼任組長	(3)	51	2.54	.80	2.63	.72	2.93	.66
兼任主任	(4)	28	2.57	.68	2.43	.98	2.88	1.09
F 值			3.15*		6.68*		.29	
p 值			.03		.01		.83	
事後比較			1,2>4		1,2>4			

*p<.05

由表 4-14 分析得知，不同職務嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」及「學生行為」有差異性存在；在「工作負荷」方面則無差異性存在。顯示不同職務嘉義縣國小教師在「人際與專業」及「學生行為」層面感受到的工作壓力，「專任教師」與「導師」高於「兼任主任」。

研究者推論可能形成此結果的原因為專任教師授課時數多，班級數也多，但因對學生背景無法全盤了解，因而當學生常規不佳影響教學或學習意願低落等狀況發生時，專任教師較難予以輔導。而導師的工作更為繁雜，除了基本的教學工作之外，還包含班級管理、親師溝通、特殊

學生的輔導、指導學生參加各種活動等等，因此，「導師」與「專任教師」所感受到的工作壓力會明顯高於「兼任主任」的教師。本研究結果與蘇美玉(2011)研究相似，她指出不同職務澎湖縣國小教師在整體工作壓力上有顯著差異。

4.3 不同人口統計變項嘉義縣國小教師的休閒效益差異性分析

為探討不同人口統計變項嘉義國小教師休閒效益的差異性情形。將休閒效益的層面分為「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」等三個層面。並以 t 考驗、單因子變異數分析等統計方法去探討各層面的差異情形。

4.3.1 不同性別嘉義縣國小教師的休閒效益差異比較

為探討不同性別嘉義縣國小教師的休閒效益差異情形，將嘉義縣國小教師的性別區分為男性及女性，並以 t 考驗分析不同性別嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形。如表 4-15 所示。

表 4-15 不同性別嘉義縣國小教師的休閒效益 t 考驗摘要表

項 目	男性(n=118)	女性(n=187)	t 值	P 值
	M(SD)	M(SD)		
生理效益	4.31(.46)	4.27(.58)	.54	.59
社交效益	3.79(.52)	3.77(.63)	.36	.72
心理效益	3.92(.59)	4.04(.72)	-1.67	1.0

由表 4-15 分析得知，不同性別嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異存在。顯示不同性別嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

由此可看出，嘉義縣國小教師並不會因為性別的不同，而在休閒效

益方面有差異存在，男性與女性教師都希望藉由參與休閒活動來放鬆身心、增廣見聞、增進與同伴間的友情以及挑戰自我。本研究結果與王慶田(2009)研究相似，他指出台南縣國小教師並沒有因為性別不同而影響教師休閒效益。

4.3.2 不同年齡嘉義縣國小教師的休閒效益差異比較

為探討不同年齡嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形，將嘉義縣國小教師區分為 30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上，並以單因子變異數分析不同年齡嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形。如表 4-2 所示。

表 4-16 不同年齡嘉義縣國小教師的休閒效益單因子變異數分析摘要表

因素層面 背景變項	N	生理效益		社交效益		心理效益	
		M	SD	M	SD	M	SD
30 歲以下 (1)	42	4.35	0.61	3.97	0.69	4.05	0.80
31~40 歲 (2)	126	4.32	0.50	3.75	0.59	3.99	0.68
41~50 歲 (3)	99	4.25	0.60	3.71	0.57	3.97	0.62
51 歲以上 (4)	38	4.23	0.44	3.85	0.47	3.99	0.64
F 值		.55		1.24		1.56	
p 值		.65		.27		.21	

由表 4-16 分析得知，不同年齡嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同年齡嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

顏秀燕(2012)研究中指出，不同年齡嘉義市打造運動島活動參與者的休閒效益，在「生理效益」方面則有顯著存在。本研究結果和上述研

究不同，由此可以看出，嘉義縣國小教師並不會因為年齡的不同，而在休閒效益的感受有差異存在，大部分教師都希望透過參與休閒活動來紓解工作疲勞與壓力，保持健康體能，並藉由休閒活動來增加與同伴間的友情，進而增進自信心。

4.3.3 不同教學年資嘉義縣國小教師的休閒效益差異比較

為探討不同教學年資嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形，將嘉義縣國小教師的教學年資區分為 1~5 年、6~10 年、11~15 年、16 年以上，並以單因子變異數分析不同教學年資嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形。如表 4-17 所示。

表 4-17 不同教學年資嘉義縣國小教師的休閒效益變異數分析摘要表

因素層面		生理效益			社交效益		心理效益	
背景變項		N	M	SD	M	SD	M	SD
1~5 年	(1)	35	4.30	.67	3.78	.73	3.90	.77
6~10 年	(2)	85	4.34	.55	3.89	.57	4.03	.67
11~15 年	(3)	57	4.19	.40	3.69	.51	4.06	.60
16 年以上	(4)	128	4.30	.54	3.74	.59	3.96	.68
F 值			.96		1.59		.54	
p 值			.41		.19		.66	

不同教學年資嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同教學年資嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

由此可以看出，嘉義縣國小教師並不會因為教學年資多寡，而在休閒效益方面有差異存在，大部分教師都希望藉由參與休閒活動來放鬆身

心、消除精神疲勞、增進與同伴間的友情以及促進本身挑戰能力。本研究結果與蔡永勝(2011)研究相同，他指出雲林縣國小教師並不會因為教學年資的不同而在休閒效益方面有差異存在。

4.3.4 不同教育程度嘉義縣國小教師的休閒效益差異比較

為探討不同教育程度嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形，將嘉義縣國小教師區分為師專、大學、碩士及博士，並以單因子變異數分析不同教育程度嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形。如表 4-18 所示。

表 4-18 不同教育程度嘉義縣國小教師的休閒效益變異數分析摘要表

因素層面		生理效益			社交效益		心理效益	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD	
師專 (1)	2	4.50	.71	4.07	.10	4.33	.47	
大學 (2)	203	4.31	.56	3.79	.62	3.99	.69	
研究所以上 (3)	100	4.24	.48	3.76	.53	3.98	.64	
F 值		.84			.32		.27	
p 值		.43			.73		.77	

由表 4-18 分析得知，不同教育程度嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同教育程度嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

由此可以看見，不同教育程度嘉義縣國小教師的休閒效益是一致的趨勢。陳文啓(2009)研究指出，不同教育程度嘉義縣國中小行政教師在「心理效益」及「生理效益」方面均呈現「碩博士」大於「大學」的結果。本研究與上述研究結果不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的休閒效益差異。

4.3.5 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的休閒效益差異比較

為探討不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的休閒效益差異情形，將嘉義縣國小教師的婚姻狀況區分為未婚及已婚，並以 t 考驗分析不同婚姻狀況嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形。如表 4-19 所示。

表 4-19 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的休閒效益 t 考驗摘要表

項 目	未婚(n=69)	已婚(n=235)	t 值	p 值
	M(SD)	M(SD)		
生理效益	4.23(.56)	4.32(.51)	-1.15	.25
社交效益	3.79(.61)	3.78(.57)	.03	.98
心理效益	4.04(.59)	3.99(.64)	.61	.54

由表 4-19 分析得知，不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同婚姻狀況嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

陳文啓(2009)研究指出，不同婚姻狀況嘉義縣國中小行政教師在「心理效益」、「生理效益」及「社交效益」方面皆達顯著差異。本研究與上述研究結果不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的休閒效益差異。

4.3.6 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒效益差異比較

為探討不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒效益差異情形，將嘉義縣國小教師的每月收入區分為 50000 元以下、50001~60000 元、60001~70000 元、70001 以上，並以單因子變異數分析不同個人每月收入嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形。如表 4-20 所示。

表 4-20 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒效益變異數分析摘要表

因素層面		生理效益			社交效益		心理效益	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD	
50000 以下 (1)	70	4.31	.60	3.84	.64	4.01	.68	
50001~60000 (2)	128	4.33	.55	3.85	.59	4.01	.72	
60001~70000 (3)	74	4.19	.48	3.57	.52	3.89	.64	
70001 以上 (4)	33	4.31	.51	3.83	.49	4.10	.49	
F 值		1.04		4.28*		.90		
p 值		.38		.01		.44		
事後比較				1,2>3				

*p<.05

由表 4-20 分析得知，不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒效益，在「社交效益」層面有差異性存在；而在「生理效益」及「心理效益」層面上皆無差異性存在。顯示月收入在「50000 以下」及「50001~60000」的教師在休閒效益方面的感受大於月收入「60001~70000」的教師。

研究者推論形成此結果的原因為，月收入在「50000 以下」及「50001~60000」的教師可能尚未結婚，因而能夠有較多的時間參與休閒活動，結交知心朋友並增進與同伴間的友情，因此在「社交效益」層面上的感受會大於月收入「60001~70000」的教師。本研究結果與蔡永勝(2011)研究不同，他指出不同月收入雲林縣國小教師在休閒效益方面並無不同。

4.3.7 不同職務嘉義縣國小教師的休閒效益差異比較

為探討不同職務嘉義縣國小教師的休閒效益差異情形，將嘉義縣國小教師的職務區分為專任教師、導師、兼任組長及兼任主任，並以單因子變異數分析不同職務嘉義縣國小教師休閒效益的差異情形。如表 4-21

所示。

表 4-21 不同職務嘉義縣國小教師的休閒效益變異數分析摘要表

因素層面	生理效益			社交效益		心理效益	
背景變項	N	M	SD	M	SD	M	SD
專任教師 (1)	34	4.30	.46	3.79	.48	3.91	.69
導師 (2)	192	4.28	.58	3.76	.65	4.01	.73
兼任組長 (3)	51	4.29	.46	3.89	.45	3.99	.53
兼任主任 (4)	28	4.37	.46	3.72	.48	3.96	.47
F 值		.23		.77		.24	
p 值		.88		.51		.87	

由表 4-21 分析得知，不同職務嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同職務嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

由此可以看出，嘉義縣國小教師並不會因為職務的不同，而在休閒效益有差異存在，都希望藉由參與休閒活動來保持健康體能、消除工作疲勞與壓力，並且從中增進對自己的了解與促進本身挑戰能力，此外，還能透過與同伴分享知覺，來增進與同伴間的友情。王慶田(2009)研究指出，擔任不同職務的台南縣國小教師在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆達顯著差異。本研究與上述研究結果不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的休閒效益差異。

4.4 不同人口統計變項嘉義縣國小教師的工作滿意度差異性分析

為探討不同人口統計變項嘉義縣國小教師工作滿意度的差異性情形。將工作滿意度的層面分為「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」等三個層面。並以 t 考驗、單因子變異數分析等統計方法去探討各層面的差異情形。

4.4.1 不同性別嘉義縣國小教師的工作滿意差異比較

為探討不同性別嘉義縣國小教師工作滿意的差異情形，將嘉義縣國小教師的性別區分為男性及女性，並以 t 考驗分析不同性別嘉義縣國小教師工作滿意度的差異情形。如表 4-22 所示。

表 4-22 不同性別嘉義縣國小教師的工作滿意 t 考驗摘要表

項 目	男性(n=118)	女性(n=187)	t 值	p 值
	M(SD)	M(SD)		
個體心理的滿足	3.47(.67)	3.25(.51)	3.13*	.01
升遷與福利	3.42(.75)	3.17(.69)	2.90*	.01
工作環境	3.31(.84)	3.03(.62)	3.08*	.01

*p<.05

由表 4-22 分析得知，不同性別嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」方面皆有差異存在。顯示男性之工作滿意度在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」層面上皆高於女性。

楊巧玲(2007) 研究指出，對國小女老師而言，照顧工作可能是永不止息，在學校照顧學童，回到家照顧子女，如果配偶不是教育人員，女

老師更被理所當然地相信或期望「會」教養小孩，即使配偶同為國小教師，教養子女的職責仍然大多落在女老師的肩上，不少受訪者相信國小教職適合女性，主要的原因仍是可以兼顧家庭。而男性教師被期待有更高的成就，而且這些期待往往會轉換成無形的鼓勵或有形的機會，久而久之，男性教師就真的更有行政的技巧、領導的能力。隨著時代的更迭，已經漸漸出現改變的跡象，但從所有受訪的男性教師言談中，發現多數坦承還是太太承受較多的家務勞動。由以上研究可以反映出本研究結果，顯示嘉義縣國小男性教師之工作滿意度在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」層面上皆高於女性教師。

4.4.2 不同年齡嘉義縣國小教師的工作滿意差異比較

為探討不同年齡嘉義縣國小教師工作滿意的差異情形，將嘉義縣國小教師區分為 30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上，並以單因子變異數分析不同年齡嘉義縣國小教師工作滿意度的差異情形。如表 4-23 所示。

表 4-23 不同年齡嘉義縣國小教師的工作滿意單因子變異數分析摘要表

因素層面	個體心理的 滿足			升遷與福利		工作環境	
	背景變項	N	M	SD	M	SD	M
30 歲以下 (1)	42	3.29	0.58	3.03	0.77	3.06	0.80
31~40 歲 (2)	126	3.29	0.59	3.29	0.73	3.04	0.67
41~50 歲 (3)	99	3.38	0.60	3.32	0.71	3.18	0.77
51 歲以上 (4)	38	3.45	0.55	3.34	0.65	3.42	0.59
F 值		.99		2.03		2.60	
p 值		.40		.16		.11	

由表 4-23 分析得知，不同年齡嘉義縣國小教師的工作滿意度，在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」方面皆無差異性存在。顯示不同年齡嘉義縣國小教師在工作滿意度方面無差異存在。

由上述分析可以看出，嘉義縣國小教師並不會因為年齡的不同，而在工作滿意度的感受有差異存在。周文慶(2009)研究指出，不同年齡雲嘉地區國小教師在工作滿意度層面未達顯著差異，與本研究結果相同。

4.4.3 不同教學年資嘉義縣國小教師的工作滿意差異比較

為探討不同教學年資嘉義縣國小教師工作滿意的差異情形，將嘉義縣國小教師的教學年資區分為 1~5 年、6~10 年、11~15 年、16 年以上，並以單因子變異數分析不同教學年資嘉義縣國小教師工作滿意度的差異情形。如表 4-24 所示。

表 4-24 不同教學年資嘉義縣國小教師的工作滿意變異數分析摘要表

因素層面	背景變項	N	個體心理的 滿足		升遷與福利		工作環境	
			M	SD	M	SD	M	SD
	1~5 年 (1)	35	3.33	.56	2.99	.83	3.17	.73
	6~10 年 (2)	85	3.22	.59	3.32	.70	2.91	.72
	11~15 年 (3)	57	3.27	.58	3.30	.77	3.09	.62
	16 年以上 (4)	128	3.45	.58	3.29	.68	3.29	.73
F 值			2.99*		1.95		5.04*	
p 值			.03		.12		.01	
事後比較			4>2				4>2	

*p<.05

由表 4-24 分析得知，不同教學年資嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」與「工作環境」方面有差異性存在；在「升遷與福利」方面無差異性存在。顯示出在「個體心理的滿足」層面上，年資「16 年以上」的教師大於「1~5 年」的教師；在「工作環境」層面上，年資「16 年以上」的教師大於「1~5 年」的教師。

研究者推論可能形成此結果的原因是因為教學年資較久的教師，不論是在教學工作、行政處理或人際關係方面都應該比年輕教師的經驗還要豐富，因此，年資「16 年以上」的教師在「個體心理的滿足」與「工作環境」層面所感受到的工作滿意度會高於年資「1~5 年」的教師。彭嘉賢(2011)研究指出，不同教學年資桃園縣國小教師在工作滿意度層面上有顯著差異，與本研究結果相似。

4.4.4 不同教育程度嘉義縣國小教師的工作滿意差異比較

為探討不同教育程度嘉義縣國小教師工作滿意的差異情形，將嘉義縣國小教師區分為師專、大學及研究所以上，並以單因子變異數分析不同教育程度嘉義縣國小教師工作滿意度的差異情形。如表 4-25 所示。

表 4-25 不同教育程度嘉義縣國小教師的工作滿意變異數分析摘要表

因素層面	背景變項	N	個體心理的 滿足		升遷與福利		工作環境	
			M	SD	M	SD	M	SD
	師專 (1)	2	4.00	1.41	3.75	1.41	3.50	1.18
	大學 (2)	203	3.31	.55	3.25	.70	3.09	.72
	研究所以上(3)	100	3.38	.64	3.29	.76	3.22	.71
	F 值		1.88		.54		1.23	
	p 值		.15		.59		.29	

由表 4-25 分析得知，不同教育程度嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」、「工作環境」與「升遷與福利」方面皆無差異性存在。顯示不同教育程度嘉義縣國小教師在工作滿意度方面無差異存在。

由上述分析可以看出，嘉義縣國小教師並不會因為教育程度的不同，而在工作滿意度的感受有差異存在。李怡倩(2011)研究指出，不同教育程度屏東縣國小教師在工作滿意度層面達顯著差異，與本研究結果不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的工作滿意度差異。

4.4.5 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作滿意差異比較

為探討不同婚姻狀況嘉義縣國小教師工作滿意的差異情形，將嘉義縣國小教師的婚姻狀況區分為未婚及已婚，並以 t 考驗分析不同婚姻狀況嘉義縣國小教師工作滿意度的差異情形。如表 4-26 所示。

表 4-26 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作滿意 t 考驗摘要表

項 目	未婚(n=69)	已婚(n=235)	t 值	p 值
	M(SD)	M(SD)		
個體心理的滿足	3.27(.54)	3.35(.59)	-1.08	.28
升遷與福利	3.16(.75)	3.30(.71)	-1.36	.17
工作環境	2.98(.71)	3.18(.72)	-2.01*	.05

*p<.05

由表 4-26 分析得知，不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作滿意，在「工作環境」方面有差異性存在；在「個體心理的滿足」及「升遷與福利」則無差異性存在。顯示已婚者在「工作環境」層面高於未婚者。

研究者推論可能形成以上原因為，已婚教師較可以專注在自己的工作上，空閒時可藉由參與休閒活動來紓解身心壓力，使得工作滿意度提升；未婚教師重心可能放在工作和感情上，因此工作滿意度低於已婚教師。周文慶(2009)研究指出，不同婚姻狀況雲嘉地區國小教師在工作滿意度層面未達顯著差異，與本研究結果不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的工作滿意度差異。

4.4.6 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作滿意差異比較

為探討不同個人每月收入嘉義縣國小教師工作滿意的差異情形，將嘉義縣國小教師的每月收入區分為 50000 元以下、50001~60000 元、60001~70000 元、70001 以上，並以單因子變異數分析不同個人每月收入嘉義縣國小教師工作滿意度的差異情形。如表 4-27 所示。

表 4-27 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作滿意變異數分析摘要表

因素層面	背景變項	N	個體心理的 滿足		升遷與福利		工作環境	
			M	SD	M	SD	M	SD
	50000 以下 (1)	70	3.28	.58	3.27	.71	2.95	.80
	50001~60000 (2)	128	3.31	.60	3.21	.68	3.11	.65
	60001~70000 (3)	74	3.34	.50	3.33	.81	3.23	.67
	70001 以上 (4)	33	3.52	.71	3.33	.71	3.44	.79
	F 值			1.39		.54		4.17*
	p 值			.25		.65		.01
	事後比較							4>1

*p<.05

由表 4-27 分析得知，不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作滿意，在「工作環境」方面有差異性存在；在「個體心理的滿足」及「升遷與福利」則無差異性存在。顯示在「工作環境」方面，個人月收入「70001 以上」的大於「50000 以下」。

研究者推論可能形成此結果的原因為，個人月收入在「70001 以上」的教師，教學年資相對較久，因而在教學工作、行政處理或人際關係方面自然比月收入在「50000 以下」的教師來的熟稔，因此工作滿意度會高於「50000 以下」的教師。顏秀燕(2012)研究指出，不同個人收入嘉義市打造運動島活動參與者的工作滿意度均達顯著差異，個人月收入「40001~60000 元」的參與者工作滿意度高於「20000 以下」的參與者，與本研究結果相似。

4.4.7 不同職務嘉義縣國小教師的工作滿意差異比較

為探討不同職務嘉義縣國小教師工作滿意的差異情形，將嘉義縣國小教師的職務區分為專任教師、導師、兼任組長及兼任主任，並以單因子變異數分析不同職務嘉義縣國小教師工作滿意度的差異情形。如表 4-28 所示。

表 4-28 不同職務嘉義縣國小教師的工作滿意變異數分析摘要表

因素層面	個體心理的 滿足			升遷與福利		工作環境	
	N	M	SD	M	SD	M	SD
專任教師 (1)	34	3.26	.53	3.04	.70	2.96	.60
導師 (2)	192	3.28	.57	3.22	.66	3.06	.66
兼任組長 (3)	51	3.42	.58	3.48	.90	3.26	.91
兼任主任 (4)	28	3.67	.64	3.49	.72	3.64	.68
F 值		4.29*		3.91*		6.87*	
p 值		.01		.01		.01	
事後比較		4>2		3,4>1,2		4>1,2	

*p<.05

由表 4-28 分析得知，不同職務嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」方面皆有差異性存在。顯示出在「個體心理的滿足」方面，「兼任主任」大於「導師」；在「升遷與福利」，「兼任主任」與「兼任組長」大於「專任教師」及「導師」；在「工作環境」方面，「兼任主任」大於「專任教師」及「導師」。

研究者推論可能形成此結果的原因為，擔任主任職務的教師通常具備豐富的行政經驗及擅長處理人際關係，因此對於教學工作或環境能夠

靈活的支配運用，此外，教師兼主任領有行政加給與休假，加上上課節數比「專任教師」及「導師」來得少，因此時間較可以彈性運用，再者，兼任組長的教師若要報考主任資格時，也會有加分。周文慶(2009)研究指出，不同職務雲嘉地區國小教師在工作滿意度層面未達顯著差異，與本研究結果不同，可能是因為情境不同的因素引起不同的工作滿意度差異。

4.5 嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之結構方程模式分析

本研究旨在探討嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之間的關係，建構各變項之間的關聯性，並以結構方程模式進行驗證。

一、模式界定

本研究欲建構嘉義縣國小教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度的概念模式。相關之研究假設如下列：

假設 5-1：假設休閒阻礙對工作壓力具有直接且正向的影響。

假設 5-2：假設休閒阻礙對休閒效益具有直接且正向的影響。

假設 5-3：假設休閒阻礙對工作滿意度具有直接且正向的影響。

假設 5-4：假設工作壓力對休閒效益具有直接且正向的影響。

假設 5-5：假設工作壓力對工作滿意度具有直接且正向的影響。

假設 5-6：假設休閒效益對工作滿意度有直接且正向的影響。

上述六個研究假設建立了本研究的概念模式，如圖 4-1 所示：

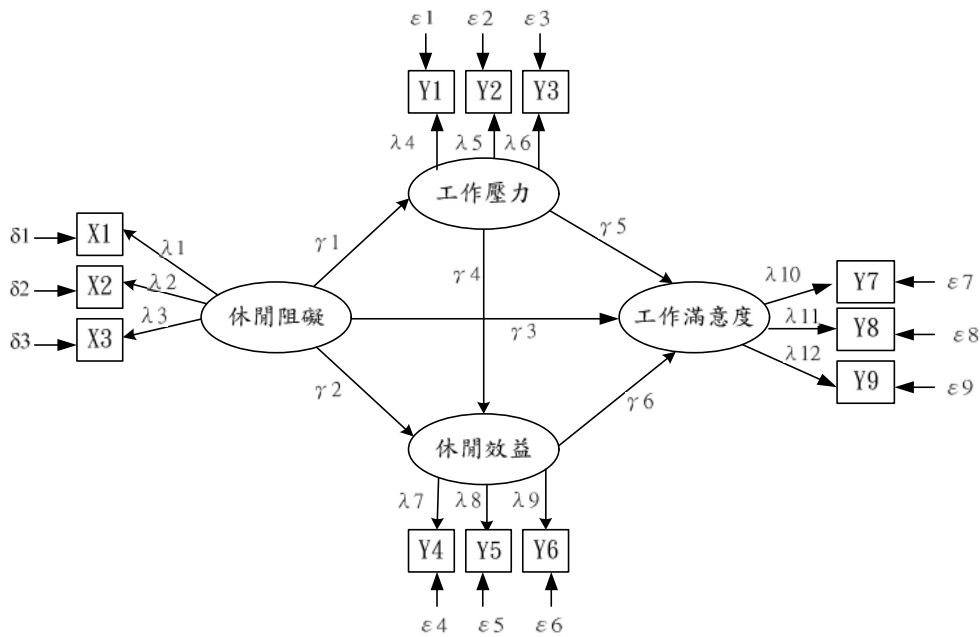


圖 4-1 休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度的概念模式圖

依據本研究結構方程模式方法學中變項的影響，有關模式中變項的說明如下列變項：

1. 外因潛在變項

本研究的外因潛在變項為「休閒阻礙」，由人際間阻礙、結構性阻礙及個人內在阻礙三個觀察變項所組成，其中「人際間阻礙」觀察變項是由 7 個題項所建構成一個組合變項；「結構性阻礙」觀察變項是由 3 個題項建構成一個組合變項；「個人內在阻礙」觀察變項是由 3 個題項建構成一個組合變項（見表 4-34）。

2. 內因潛在變項

本研究之內因變項依據因果關係所構成，分為兩項：其一為中介變項，另一是結果變項。

(1) 中介潛在變項

本研究的中介潛在變項有兩個，為「工作壓力」與「休閒效益」。而「工作壓力」中介潛在變項是由「人際與專業」、「學生行為」、「工作負荷」三個觀察變項所構成，分別由 8、7、7 題項所建構成一個組合變項；「休閒效益」中介潛在變項是由「生理效益」、「社交效益」、「心理效益」三個觀察變項所構成，分別由 8、7、3 題項所建構成一個組合變項；組合變項的計算方式為所有該構面的觀察變項相加之後，再除以該構面之題目個數所得的平均數值。

(2)結果潛在變項

本研究有一個結果潛在變項，為「工作滿意度」潛在變項，其由三個觀察變項所反映，包括「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」觀察變項，三個變項分別由 8、4、3 題建構為一個組合變項（見表 4-34）。

表 4-34 模式之變數符號代表意涵

潛在變數		觀察變數	測量誤差
外因潛在變項	休閒阻礙	(X1)人間際阻礙	1
		(X2)結構性阻礙	2
		(X3)個人內在阻礙	2
中介潛在變項	工作壓力	(Y1)人際與專業	1
		(Y2)學業行為	2
		(Y3)工作負荷	3
	休閒效益	(Y4)生理效益	4
		(Y5)社交效益	5
		(Y6)心理效益	6
結果潛在變項	工作滿意度	(Y7)個體心理的滿足	7
		(Y8)升遷與福利	8
		(Y9)工作環境	9

二、 偏態與峰度分析

本研究利用 Lisrel 8.80 版結構方程模式方法來驗證本研究理論的模式，由於模式驗證需採用技術來估計，估計方法受樣本分配影響，因此需依據樣本分配型態來決定估計的方法。如果變項分配的偏態絕對值大於 3，就被視為是極端偏態，峰度絕對值大於 10 則被視為是有問題的，這些有問題的分配會影響到 ML (maximum likelihood) 法估計。從表中發現各變項的偏態介於-0.89 至 0.68 之間與峰度值介於-0.50 至 3.03 之間，皆在可接受範圍內（黃芳銘，2002；Kline, 1998），結果顯示本研究可採 ML 法進行模式估計（如表 4-35）。

表 4-35 模式觀察值平均數、標準差、偏態與峰度分配

因 素	平均數	標準差	偏態	峰度
(X1)人間際阻礙	2.41	0.73	0.51	0.59
(X2)結構性阻礙	2.83	0.84	0.15	-0.32
(X3)個人內在阻礙	2.17	0.67	0.68	0.77
(Y1)人際與專業	2.65	0.75	0.13	-0.32
(Y2)學業行為	2.98	0.81	0.04	-0.38
(Y3)工作負荷	2.89	0.75	-0.03	-0.50
(Y4)生理效益	4.28	0.54	-0.89	3.03
(Y5)社交效益	3.78	0.59	-0.23	1.25
(Y6)心理效益	3.99	0.67	-0.39	0.43
(Y7)個體心理的滿足	3.34	0.59	0.39	0.12
(Y8)升遷與福利	3.27	0.72	0.02	-0.37
(Y9)工作環境	3.14	0.72	0.17	0.07

三、 整體模式適配度檢定

由表 4-36 得知整體適配度指標，本研究模式之卡方考驗 $\chi^2=131.32$ ($p<.05$)，達到顯著，表示本研究假設模式之契合度達到理想值。絕對配適指標、相對配適指標及簡效適配指標等指標之 $\chi^2/df=2.74$ 等指標均顯示本研究模式處於可以被接受範圍。

表 4-36 整體模式適配考驗摘要表

	模式指標	理想數值	模式值	模式考驗結果
絕對適配指標	χ^2	$p > .05$	131.32*	接受
	<i>df</i>		48	
	<i>GFI</i>	$\geq .90$.91	接受
	<i>RMSEA</i>	$\leq .08$.07	接受
相對配適指標	<i>NNFI</i>	$\geq .90$.94	接受
	<i>CFI</i>	$\geq .90$.96	接受
簡效適配指標	χ^2 / df	1~5	2.74	接受

* $p < .05$

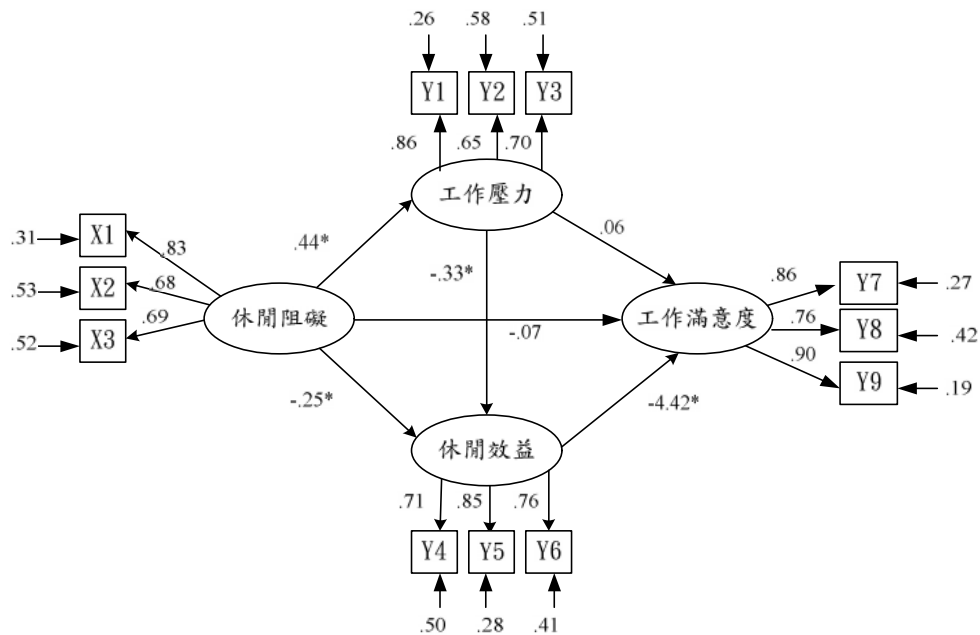


圖 4-2 本研究路徑圖

四、 測量模式分析

潛在變項所有測量變項信度之組成，表示指標的內部一致性，信度愈高顯示指標的一致性愈高，Fornell and Larcker(1981)建議值為.60 以上。由表 4-39 顯示，本研究模式中潛在變項之組成信度均大於.60 合乎

Fornell and Larcker(1981)建議值，本研究係數介於.62~.88，顯示本研究模式內部一致性良好。潛在變項平均變異抽取量，其主要是在計算潛在變項之各測量變數對該潛在變項變異解釋力，平均變異抽取量若愈高時，顯示潛在變項有愈高的信度與收斂效度。Fornell and Larcker(1981)建議值須大於.50。由表 4-39 所示，本研模式中各變數平均變異抽取量均高於.50，其數值介於.58~.71。並從每一個構面的組成信度及平均變異抽取量來看，本研究模式內部一致性均有良好的可信程度與穩定性。

表 4-39 整體研究模式參數估計表

潛在變項	觀察變數	因數負荷量	組成信度	平均變異數 抽取量
休閒阻礙	X1	.83	.62	.58
	X2	.68		
	X3	.69		
工作壓力	Y1	.86	.73	.58
	Y2	.65		
	Y3	.70		
休閒效益	Y4	.71	.76	.61
	Y5	.85		
	Y6	.76		
工作滿意度	Y7	.86	.88	.71
	Y8	.76		
	Y9	.90		

五、 模式內在適配評鑑

當模式通過模式之外在品質檢定之後，就可以檢定模式內在適配的程度，即信度分析，個別項目信度為評估測量變數對該潛在變數的因素負荷量，可接受之測量變項因素負荷量需達.71，且 t 值必須達顯著水準

(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)。本研究之因素負荷量在.65至.90之間，只有 X2、X3、Y5 的因素負荷量為.68、.69及.65接近.71，但是本研究模式中的估計參數 (t 值) 皆大於 1.96 達.05 之統計顯著水準。潛在變數的組成信度代表該構念的內部一致性，可接受之潛在變數的組成信度須達.60 以上 (Fornell & Larcker, 1981)，本研究之潛在變數的組成信度介於.62至.88之間，本研究具可接受信度水準，如表 4-40 所示。

表 4-40 內在適配組合信度表

潛在變數	測量變數	因素負荷量	t 值	組成信度
	人際阻礙	0.83	參照指標	
休閒阻礙	結構性阻礙	0.68	11.97	.62
	個人內在阻礙	0.69	12.13	
	人際與專業	0.86	參照指標	
工作壓力	學生行為	0.65	10.08	.73
	工作負荷	0.70	10.64	
	生理效益	0.71	參照指標	
休閒效益	社交效益	0.85	11.59	.76
	心理效益	0.76	11.44	
	個人心理的滿足	0.86	參照指標	
工作滿意度	升遷與福利	0.76	15.08	.88
	工作環境	0.90	17.59	

六、模式假設之檢定

由本研究模式的測量模式分析，從表 4-40 中得知，每一個觀察變項的因素負荷量皆幾乎達顯著水準，因此這些潛在變項具有足夠的效度。

由表 4-41 中顯示的結構參數，用以檢定假設 5-1 至 5-6：

1. 假設一的標準化參數值為.44，t 值 6.35，達顯著水準，表示假設一成立，表示國小教師的休閒阻礙會影響教師的工作壓力。
2. 假設二的標準化參數值為-.25，t 值-3.08，達顯著水準，表示假設二成立，表示國小教師的休閒阻礙會影響教師的休閒效益。
3. 假設三的標準化參數值為-.07，t 值.97，未達顯著水準，表示假設三不成立，表示國小教師的休閒阻礙會影響教師工作滿意度。
4. 假設四的標準化參數值為.06，t 值.86，未達顯著水準，表示假設四不成立，表示國小教師的工作壓力不會影響教師的休閒效益。
5. 假設五的標準化參數值為-.33，t 值-4.42，達顯著水準，表示假設五成立，表示國小教師的工作壓力會影響教師工作滿意度。
6. 假設六的標準化參數值為.23，t 值 3.56，達顯著水準，表示假設六成立，表示國小教師的休閒效益會影響教師工作滿意度。

表 4-41 理論假設路徑之參數估計值

參數	路徑	標準化參數	t 值	成立與否
1	休閒阻礙影響工作壓力	.44	6.35*	是
2	休閒阻礙影響休閒效益	-.25	-3.08*	是
3	休閒阻礙影響工作滿意度	-.07	0.97	否
4	工作壓力影響休閒效益	.06	0.86	否
5	工作壓力影響工作滿意度	-.33	-4.42*	是
γ 6	休閒效益影響工作滿意度	.23	3.56*	是

註：t 值大於 1.96 即達顯著水準，* $p < .05$

七、 休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之結構方程模式分析 討論

本研究之目的是要探討嘉義縣國民小學教師的休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之間的關聯性。由本研究結果提出結構方程模式分析休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度分析本結構模式的直接影響及間接影響。間接影響是指潛在自變項經由潛在依變項中介後，再經由中介變項間接的影響潛在依變項，如表 4-42 示。各變項的直接影響及間接影響如以下統計分析：

1. 1 休閒阻礙影響工作壓力（假設 5-1）

國小教師的休閒阻礙會直接正向影響國小教師在工作時所產生的壓力。顯示國小教師的休閒阻礙愈高時，國小教師會產生較高的工作壓力。由此得知國小教師在工作之餘，閒暇時間受阻礙，而無法參與休閒活動會增加國小教師的工作壓力。

2. 2 休閒阻礙影響休閒效益（假設 5-2）

國小教師的休閒阻礙會直接正向影響國小教師參與休閒活動後的休閒效益。顯示國小教師的休閒阻礙愈高時，國小教師參與休閒活動的休閒效益愈不好。由此推論國小教師欲參與休閒活動時，如果受阻礙時會影響到國小教師的休閒效益，由此顯現休閒阻礙與休閒效益是息息相關的聯結。

3. 3 休閒阻礙影響工作滿意度（假設 5-3）

休閒阻礙顯著的影響工作滿意度未成立，表示兩者之間沒有關聯性存在。

4. 4 工作壓力影響休閒效益（假設 5-4）

工作壓力會顯著影響休閒效益不成立，顯示兩者之間沒有關聯性存在。

5. 5 工作壓力影響工作滿意度（假設 5-5）

國小教師的工作壓力愈少時會直接正向影響國小教師的工作滿意度。由此推論影響國小教師的工作滿意度的因素是多重層面所建構，有必要從多層面去深入探討，進而深入瞭解影響工作滿意度的多項因素及主軸因素。

6. 6 休閒效益影響工作滿意度（假設 5-6）

國小教師的休閒效益會直接正向影響國小教師的工作滿意度。顯示國小教師的休閒效益愈高時，國小教師對其本身的教職工作會產生較高的工作滿意度。由此得知國小教師參與休閒活動會提高其工作滿意度，進而推論國小教師的工作滿意度會影響教學效能。

第五章 結論與建議

本研究旨在探討嘉義縣國小教師在休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度上的差異性，進而探討嘉義縣國小教師休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之間的關聯性。經過資料分析、比較後，得到結論整理如下，並提出建議，以供相關單位做為參考依據及學術研究：

5.1 結論

一、不同人口統計變項嘉義縣國小教師的休閒阻礙差異情形

- (一) 不同性別嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「人際間阻礙」、「結構性阻礙」、「個人內在阻礙」方面，皆無差異性存在。顯示不同性別嘉義縣國小教師在休閒阻礙方面並無差異存在。
- (二) 不同年齡嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「人際間阻礙」有差異性存在，在「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」無差異性存在。顯示出不同年齡嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」方面，「30歲以下」高於「51歲以上」。
- (三) 不同教學年資嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」及「結構性阻礙」層面均有差異性存在，在「個人內在阻礙」層面則無差異性存在。顯示教學年資在「1~5年」及「6~10年」的教師在「人際間阻礙」方面，高於「11~15年」的教師。年資「6~10年」的教師在「結構性阻礙」方面則高於「11~15年」的教師。
- (四) 不同教育程度嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」、「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」方面皆無差異性存在。顯示不同教育程度在休閒阻礙方面並無差異存在。

- (五) 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師在「人際間阻礙」、「結構性阻礙」及「個人內在阻礙」方面皆無差異性存在。顯示不同婚姻狀況在休閒阻礙方面並無差異存在。
- (六) 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「個人內在阻礙」層面有差異性存在，在「人際間阻礙」及「結構性阻礙」層面則無差異性存在。顯示出在「個人內在阻礙」方面，個人每月收入「50000以下」、「50001~60000」及「60001~70000」高於「70001以上」。
- (七) 不同職務嘉義縣國小教師的休閒阻礙，在「人際間阻礙」及「個人內在阻礙」層面有差異性存在，在「結構性阻礙」層面則無差異性存在。顯示出在「人際間阻礙」方面，「專任教師」及「導師」高於「兼任主任」；在「個人內在阻礙」方面，「專任教師」、「導師」及「兼任組長」高於「兼任主任」。

二、不同人口統計變項嘉義縣國小教師的工作壓力差異情形

- (一) 不同性別嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」、「學生行為」及「工作負荷」方面皆無差異性存在。顯示不同性別在工作壓力方面並無差異存在。
- (二) 不同年齡嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」、「學生行為」及「工作負荷」方面皆有差異性存在。顯示出在在「人際與專業」方面，「30歲以下」大於「51歲以上」；在「學生行為」方面，「30歲以下」、「31歲~40歲」及「41歲~50歲」大於「51歲以上」；在「工作負荷」方面，「30歲以下」、「31歲~40歲」及「41歲~50歲」大於「51歲以上」。
- (三) 不同教學年資嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」、「學

生行為」與「工作負荷」方面皆無差異性存在。顯示不同教學年資在工作壓力方面並無差異存在。

(四) 不同教育程度嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」方面有差異性存在，在「學生行為」及「工作負荷」方面，則無差異性存在。顯示在「人際與專業」層面上，教育程度為「大學」的教師工作壓力大於「碩士」的教師。

(五) 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作壓力，在「學生行為」有差異性存在；在「人際與專業」及「工作負荷」方面則無差異性存在。顯示「未婚者」在「學生行為」層面感受到的工作壓力高於「已婚者」。

(六) 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作壓力，在「學生行為」方面有差異性存在；在「人際與專業」及「工作負荷」方面則無差異性存在。顯示出在「學生行為」方面，教師個人月收入「50000以下」的工作壓力大於月收入「50001~60000」及「70001以上」的教師。

(七) 不同職務嘉義縣國小教師的工作壓力，在「人際與專業」及「學生行為」有差異性存在；在「工作負荷」方面則無差異性存在。顯示不同職務嘉義縣國小教師在「人際與專業」及「學生行為」層面感受到的工作壓力，「專任教師」與「導師」高於「兼任主任」。

三、不同人口統計變項嘉義縣國小教師的休閒效益差異情形

(一) 不同性別嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異存在。顯示不同性別嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

(二) 不同年齡嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」

及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同年齡嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

- (三) 在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同教學年資嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。
- (四) 不同教育程度嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同教育程度嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。
- (五) 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同婚姻狀況嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。
- (六) 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的休閒效益，在「社交效益」層面有差異性存在；而在「生理效益」及「心理效益」層面上皆無差異性存在。顯示月收入在「50000 以下」及「50001~60000」的教師在休閒效益方面的感受大於月收入「60001~70000」的教師。
- (七) 不同職務嘉義縣國小教師的休閒效益，在「生理效益」、「社交效益」及「心理效益」方面皆無差異性存在。顯示不同職務嘉義縣國小教師在休閒效益方面無差異存在。

四、不同人口統計變項嘉義縣國小教師的工作滿意度差異情形

- (一) 不同性別嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」方面皆有差異存在。顯示男性之工作滿意度在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」層面上皆高於女性。
- (二) 不同年齡嘉義縣國小教師的工作滿意度，在「個體心理的滿足」、「升

遷與福利」及「工作環境」方面皆無差異性存在。顯示不同年齡嘉義縣國小教師在工作滿意度方面無差異存在。

- (三) 不同教學年資嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」與「工作環境」方面有差異性存在；在「升遷與福利」方面無差異性存在。顯示出在「個體心理的滿足」層面上，年資「16年以上」的教師大於「1~5年」的教師；在「工作環境」層面上，年資「16年以上」的教師大於「1~5年」的教師。
- (四) 不同教育程度嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」、「工作環境」與「升遷與福利」方面皆無差異性存在。顯示不同教育程度嘉義縣國小教師在工作滿意度方面無差異存在。
- (五) 不同婚姻狀況嘉義縣國小教師的工作滿意，在「工作環境」方面有差異性存在；在「個體心理的滿足」及「升遷與福利」則無差異性存在。顯示已婚者在「工作環境」層面高於未婚者。
- (六) 不同個人每月收入嘉義縣國小教師的工作滿意，在「工作環境」方面有差異性存在；在「個體心理的滿足」及「升遷與福利」則無差異性存在。顯示在「工作環境」方面，個人月收入「70001以上」的大於「50000以下」。
- (七) 不同職務嘉義縣國小教師的工作滿意，在「個體心理的滿足」、「升遷與福利」及「工作環境」方面皆有差異性存在。顯示出在「個體心理的滿足」方面，「兼任主任」大於「導師」；在「升遷與福利」，「兼任主任」與「兼任組長」大於「專任教師」及「導師」；在「工作環境」方面，「兼任主任」大於「專任教師」及「導師」。

五、嘉義縣國小教師休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度有關

聯性存在

- (一) 休閒阻礙對於工作壓力有直接正向的影響關係。
- (二) 休閒阻礙對於休閒效益有直接正向的影響關係。
- (三) 休閒阻礙對於工作滿意度沒有直接的影響關係。
- (四) 工作壓力對於休閒效益沒有直接的影響關係。
- (五) 工作壓力對於工作滿意度有直接正向的影響關係。
- (六) 休閒效益對於工作滿意度有直接正向的影響關係。

5.2 建議

一、對學校單位及教育行政機關之建議

1. 經研究結果發現，嘉義縣國小男性教師的工作滿意度高於女性教師，而女性教師的工作壓力亦達顯著差異，由於全臺灣國小女性教師人數將近七成，如何紓解其工作疲勞與壓力則相當重要，建議學校或有關教育單位應多鼓勵女性教師參與休閒活動來放鬆身心，進而提高工作滿意度。
2. 經研究結果發現，新進教師或服務年資較淺的教師在休閒阻礙與工作壓力較為顯著，建議學校方面能多加給予在教學或行政上的協助，以求較快步上軌道；此外，有關教育單位和學校應多方調查教師的研習課程需求或安排動態休閒活動，透過參與其中，藉以調劑教師身心並學會如何和生活中的多方面壓力達到平衡，進而提升教學品質。
3. 經研究結果發現，擔任導師或專任教師的休閒阻礙及工作壓力都高於教師兼主任，自國中小教師開始課稅後，導師及科任教師授課時數分別減4和2節課，原希望能減輕教師授課壓力，增加備課時間、輔導學生或親職溝通，但工作壓力卻沒有減輕，進而影響休閒活動的參與，建議學校和教育單位應重視這問題，除了關心教學現場的教師、

改善導師的工作量，並多為家長們安排親職講座，使家長們了解教育並非只是出現在學校或補習班。

二、後續研究之建議

1. 研究對象方面

本研究僅以嘉義縣國小教師為研究對象，研究範圍侷限在嘉義縣，無法推估到其他縣市，建議後續研究能將對象擴及幼稚園、國中、高中、大學的教師；或擴大研究範圍至全省公私立小學；亦可比較其他不同區域的教師之差異，使研究推論範圍及應用層面更加廣泛。

2. 研究方法方面

本研究屬於量的研究，採量化方式推論嘉義縣國小教師休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度的關係，建議後續研究者可以增加質性訪談或個案研究的方式進行探討，深入探討量化研究無法了解的部分，將使研究結果更臻完善。

參考文獻

一、中文部份

- 王先黎(2008)。臺北市國民小學教師休閒參與及休閒阻礙之關係研究。未出版碩士論文，臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所，臺北市。
- 王原政(2010)。台中縣國小教師休閒滿意度、休閒阻礙與工作壓力相關之研究。未出版碩士論文，逢甲大學景觀與遊憩研究所，台中市。
- 王欽洲(2006)。國民小學行政人員工作壓力與學校效能之研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 王慶田(2009)。國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究。未出版碩士論文，亞洲大學休閒與遊憩管理研究所，台中市。
- 田宜潔(2012)。國小教師工作壓力及休閒活動參與滿意度關係之研究—以嘉義都市地區與偏遠為例。未出版碩士論文，稻江科技暨管理學院休閒遊憩與旅運管理研究所，嘉義縣。
- 何郁玲(1999)。中小學教師職業倦怠、教師效能感與生命意義感關係之研究。未出版碩士論文，彰化師範大學教育研究所，彰化市。
- 何滄文(2010)。不同生涯發展階段的國小教師主要工作壓力來源之研究。未出版碩士論文，國立台南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- 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。未出版碩士論文，國立彰化師範大學特殊教育研究所，彰化市。
- 吳晨妤(2006)。臺北縣國小教師工作壓力與工作滿意之研究。未出版碩士論文，國立臺北市立教育大學社會科教育研究所，臺北市。
- 吳清基(1989)。國民中學組織結構與教師工作滿意之關係。國立台灣師範大學教育研究所集刊，22，377-489。
- 吳筱萍(2008)。消費者購物動機、體驗與休閒效益關係之研究—以好市多為例。未出版碩士論文，中國文化大學觀光事業研究所，台北市。
- 李守翊(2009)。探討工作壓力對觀光領隊人員休閒參與、休閒滿意以及休閒阻礙之影響。未出版碩士論文，臺北市立體育學院休閒運動管理研究所，臺北市。
- 李佳瑾(2012)。內部行銷對教師工作滿意度的影響—以教師對校長的信任及教師工作壓力為干擾變項。未出版碩士論文，國立臺南教育經營與管理研究所，臺南市。
- 李啟毅(2009)。宜蘭縣高中職教師休閒參與及休閒阻礙之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學體育研究所，臺北市。
- 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。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化市。
- 李詩鎮(2003)。探索活動團體氣氛與休閒效益關係研究。未出版碩士論

文，朝陽科技大學休閒事業管理研究所，台中市。

杜昌霖(2005)。行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東師範學院教育行政研究所，屏東市。

周文慶(2009)。雲嘉地區國小教師休閒參與、休閒滿意度與工作滿意度之相關研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。

周佳慧(2001)。休閒活動與休閒阻礙，*中華體育*，15(3) 144-149。

林宜蔓(2004)。游泳者持續參與在休閒效益與幸福感之研究。未出版碩士論文，國立雲林科技大學休閒運動研究所，雲林縣。

邱秀玲(2012)。新北市國民小學教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究。未出版碩士論文，國立臺北教育大學教育經營與管理研究所，臺北市。

姚代平(2005)。以休閒為動機之業餘戲劇參與者之態度、涉入與休閒效益之探討。未出版碩士論文，大葉大學休閒事業管理研究所，彰化縣。

施天保(2004)。台北縣國小校長參與休閒運動及其阻礙之研究。未出版碩士論文，臺北市立師範學院國民教育研究所，臺北市。

施明妮(2006)。教育大學教師工作壓力與組織承諾之研究-以屏東教育大學為例。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏

東市。

洪玉珊(2009)。**桃園縣國民小學兼任行政職務教師工作壓力與身心健康之研究**。未出版碩士論文，國立台北教育大學教育政策與管理研究所，台北市。

洪淑真(2012)。**台中市國小教師工作壓力、工作倦怠與工作滿意度之關聯性分析**。未出版碩士論文，大葉大學管理研究所，彰化縣。

洪晴暄(2006)。**幼稚園教師組織氣氛、工作壓力與職業倦怠知覺關係之研究**。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育所，嘉義市。

洪煌佳(2002)。**突破休閒活動之休閒效益研究**。未出版碩士論文，國立台灣師範大學運動與休閒管理研究所，台北市。

紀成進(2011)。**臺中市國民中學教師兼任行政工作人員工作壓力、休閒參與及休閒阻礙之研究**。未出版碩士論文，逢甲大學土地管理研究所，台中市。

范美玉(2011)。**臺北市松山區高關懷家庭學童戶外遊憩活動空間與休閒阻礙之研究**。未出版碩士論文，國立臺北教育大學社會與區域發展研究所，臺北市。

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**。未出版碩士論文，國立嘉義大學輔導與諮商研究所，嘉義

市。

柴松林(1996)。休閒時代，學習社會。北縣教育，14，33-38。

秦夢群(1997)。教育行政--理論部份。台北：五南。

袁小雄(2008)。金門縣教師休閒活動參與及休閒阻礙之研究。未出版碩士論文，銘傳大學觀光研究所，台北市。

高仲銘(2012)。高雄市國小教師休閒態度、休閒阻礙與工作壓力關係之研究。未出版碩士論文，國立台南大學生態科學與技術學系生態旅遊研究所，台南市。

高俊雄(1995)。休閒利益三因素模式。戶外遊憩研究，8（1），15-28。

高俊雄(1999)。運動員休閒參與、休閒利益與自覺訓練效果之比較研究。戶外遊憩研究，12(3)，43-61。

張少熙(2003)。青少年自我概念與休閒活動傾向及其阻礙因素之研究。未出版碩士論文，國立台灣大學體育研究所，台北市。

張玉玲(1998)。大學生休閒內在動機、休閒阻礙與其休閒無聊感及自我統合之關係研究。未出版碩士論文，高雄師範大學輔導研究所，高雄市。

張孝銘、高俊雄(2001)。休閒需求與休閒阻礙間之相關研究-以彰化市居民為實證。體育學報，30，143-152。

- 張春興(1991)。張氏心理學辭典。台北：東華。
- 張健群(2009)。國中教師工作壓力、休閒運動參與與身心健康之研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 梁玉芳(2004)。彰化地區國中教師休閒活動參與和休閒阻礙因素之探討。未出版碩士論文，大葉大學休閒事業管理研究所，彰化縣。
- 梁業興(2012)。國小教師工作倦怠與工作滿意度之關係—以休閒生活品質為干擾變數。未出版碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術研究所，彰化市。
- 許瑞芳(2002)。國民小學啟聰教育教師工作滿意度之調查研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學特殊教育研究所，彰化市。
- 許雍婷(2011)。零體罰政策下屏東縣國小教師工作壓力與因應策略之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學社會科教育研究所，屏東市。
- 郭生玉(1995)。教師的工作壓力對工作心厭的影響。測量與輔導，130，頁 2664-2665。
- 郭振生(2003)。內部行銷導向、組織承諾、工作滿意與學校效能關係之研究—以台南地區國民小學為例。未出版碩士論文，南華大學管理研究所，嘉義縣。

- 郭進財(2008)。我國大專院校優秀運動員的休閒參與、自由時間管理、休閒效益與訓練效果之研究。未出版博士論文，國立臺灣體育大學體育研究所，桃園縣。
- 郭進財(2010)。大專院校學生的運動社團參與動機、休閒效益、生活品質與學業成就之研究。高雄市：復文書局。
- 郭耀輝(2004)。國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。未出版碩士論文，屏東師範學院國民教育研究所，屏東市。
- 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-以台北縣公立國民小學教師為例。未出版碩士論文，國立台灣師範大學運動與休閒管理研究所，台北市。
- 陳文啟(2009)。嘉義縣國中小行政教師國民旅遊卡使用行為、生活型態及休閒效益之研究。未出版碩士論文，雲林科技大學休閒運動研究所，雲林縣。
- 陳火川(2005)。國小教師實施九年一貫課程改革工作壓力之研究。未出版碩士論文，國立中正大學教育研究所，嘉義縣。
- 陳志宏(2010)。屏東縣國民小學組織氣氛與兼任行政職務教師工作壓力關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。

- 陳佩鈺(2008)。雲林縣國小教師工作壓力、滿意度與休閒調適之研究。未出版碩士論文，南華大學旅遊事業管理研究所，嘉義縣。
- 陳明勇(2005)。國小教師休閒阻礙及休閒滿意度相關之研究-以彰化縣為例。未出版碩士論文，大葉大學休閒事業管理研究所，彰化縣。
- 陳勇全(2009)。國民小學教師工作壓力、組織氣氛與組織承諾相關之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。
- 陳南琦(2000)。青少年休閒無聊感與休閒阻礙、休閒參與與滿意度之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院體育研究所，桃園縣。
- 陳素惠(2005)。教師工作壓力探討。諮商與輔導，229，28-34。
- 陳靖宜(2004)。桃園地區國民中學教師休閒阻礙、休閒滿意度與休閒無聊感之研究。未出版碩士論文，銘傳大學觀光研究所，桃園縣。
- 陳慶寧(2012)。臺北市國小教師工作壓力與休閒滿意度之關係研究。未出版碩士論文，臺北市立心理與諮商教學研究所，台北市。
- 陳藝文(2000)。休閒阻礙量表之建構—以北部大學生為例。未出版碩士論文，國立台灣體育學院體育研究所，桃園縣。
- 彭超群(2004)。基隆市國中教師參與休閒運動現況與阻礙因素之研究。未出版碩士論文，輔仁大學體育研究所，新北市。
- 彭嘉賢(2011)。桃園縣國小教師休閒阻礙與工作滿意度之研究。未出版碩

士論文，臺北市立教育大學社會學習領域教學研究所，臺北市。

曾正吉(2006)。高年級學童之休閒自由感與其休閒阻礙關係之研究—以彰化縣海線鄉鎮地區國小為例。未出版碩士論文，大葉大學休閒事業管理研究所，彰化縣。

廖雅靖(2009)。屏東縣國中教師工作滿意度與教師效能感相關研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學公民教育與活動領導研究所，臺北市。

黃立賢(1996)。專科學生休閒興趣相關因素之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學輔導研究所，高雄市。

黃惠惠(2002)。情緒與壓力管理。台北市：張老師文化事業。

黃義良(1999)。國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方法之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學國民教育研究所，屏東市。

黃麗蓉(2002)。桃園縣市國中學生休閒活動參與現況之相關研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學體育研究所，臺北市。

楊巧玲(2007)。小學老師是女性的真正職業?國小教職的性別分析。載於台灣女性學學會、高雄師範大學性別所舉辦之「家庭與工作:變遷現象與多元想像」研討會，高雄。

楊清雄(2003)。國民小學教師教學困擾之研究-以澎湖地區國小教師為

- 例。未出版碩士論文，國立台南師範學院國民教育研究所，台南市。
- 楊誌卿(1997)。教師的工作壓力與自我調適，社教資料雜誌，9—11。
- 葉文玲(2006)。台南市國小高年級學童休閒內在動機、休閒阻礙與休閒無聊感之相關研究。未出版碩士論文，國立臺南大學社會科教育研究所，台南市。
- 葉青青(2007)。竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校工作壓力及其因應策略之研究。未出版碩士論文，國立新竹教育大學教育行政研究所，新竹市。
- 廖文怡(2011)。台南市國小普通班級任教師對 ADHD 兒童之工作壓力與工作滿意度之研究。未出版碩士論文，國立台南大學諮商與輔導研究所，台南市。
- 臺北市教師會(2011)。台北市教師會「台北市教師憂鬱傾向調查」。2011年9月28日，取自 <http://www.tta.tp.edu.tw/>
- 劉芷伶(2009)。教師專業發展評鑑內涵認同程度與教師工作壓力之研究。未出版碩士論文，國立臺北教育大學國民教育，臺北市。
- 劉品秀(2010)。馬祖地區教師休閒涉入、休閒效益與幸福感之研究。未出版碩士論文，銘傳大學觀光事業研究所，臺北市。
- 劉家修(2008)。國立高級職業學校總務人員工作壓力及其因應方式之研

- 究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。
- 劉雅惠(2010)。中彰地區國民中小學教師工作壓力、工作價值觀與工作倦怠之相關研究。未出版碩士論文，國立臺中教育大學教育研究所，臺中市。
- 劉碧雲(2008)。馬祖地區校長領導風格與教師工作滿意度及教師工作投入之相關研究。未出版碩士論文，銘傳大學教育研究所，臺北市。
- 樓慕豪(2011)。國中教師休閒參與、休閒滿意度與工作壓力關係之研究。未出版碩士論文，朝陽科技大學休閒事業管理研究所，臺中市。
- 蔡永勝(2011)。休閒運動參與動機、休閒阻礙、休閒效益與生活品質之研究—以雲林縣國小教師為例。未出版碩士論文，南華大學旅遊事業管理研究所，嘉義縣。
- 蔡怡貞(2007)。台中縣市私立幼稚園教師工作滿意度與教師生涯發展之研究。未出版碩士論文，國立台中教育大學幼兒教育研究所，臺中市。
- 蔡璧煌(1989)。國民中小學教師壓力之研究。師大學報，34，75-114。
- 鄭賀文(2010)。探討台灣離島幼稚園教師休閒活動、休閒效益與生活滿意度關係之研究—以金馬地區為例。未出版碩士論文，銘傳大學觀光研究所，臺北市。

- 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。未出版碩士論文，國立高雄師範大學教育研究所，高雄市。
- 蕭惠文(2009)。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。
- 賴怡卉(2003)。國民小學學校組織氣氛、組織溝通與教師工作滿意之研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 賴家馨(2002)。休閒阻礙量表之編製—以台北市大學生為例。未出版碩士論文，國立台灣體育學院體育研究所，桃園縣。
- 駱仁(2006)。國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作滿意度之研究—以雲林縣為例。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 謝佳秀(2011)。國小教師休閒調適信念、休閒調適策略與休閒效益之研究。未出版碩士論文，雲林科技大學休閒運動研究所，雲林縣。
- 韓繼成(2002)。國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化市。
- 顏秀燕(2012)。休閒涉入、休閒效益、生活品質與工作滿意度之研究—以嘉義市 2011 年行政院體育委員會打造運動島計畫為例。未出版碩士

論文，南華大學旅遊管理學系旅遊管理研究所，嘉義縣。

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

出版碩士論文，國立台北教育大學教育經營與管理研究所，台北市。

二、英文部分

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67, 422-436.
- Ajzen, I. (1991). Benefits of leisure: A social psychological perspective. In B.L. Driver, P. J. Brown, & G. L. Perterson (Eds.), *Benefits of leisure* (p.411- 418). State college, PA:venture publishing.
- Alderfer C. P. (1972). A critique of Salancik and Pfeffer's Examination of Need- satisfaction theories. *Administration Science Quarterly*, 22, 4, 658—69.
- Arai, S. M., & Pedlar, A. M. (1997). Building communities through leisure: citizen participation in a healthy communities initiative. *Journal of Leisure Research*, 29(2), 167-183.
- Barbara et al. (1991). Barbara, A. H., Joanne, P., Chih-Mou, H., & Susan, & J. E. (1999). Leisure constraints: A replication and extension of construct development. *Leisure Science*, 21(3), 179-192.
- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17(3), 263—281.
- Bright, A. D. (2000). The role of social marketing in leisure and recreation management. *Journal of Leisure Research*, 32(1), 12-18.
- Chubb, M., & Chubb, H. (1981). *One-third of our time?* New York, NY: John Wiley & Sons.
- Cordes, K. A., & Ibrahim, H. M. (1999) . *Application in recreation & leisure for today and the future*. New York : McGraw-Hill.
- Crawford, D. W., & Godbey, G. C. (1987). Reconceptualizing barriers to family leisure. *Leisure Sciences*, 9, 119-127.
- Crawford, D. W., Jackson. E. L., & Godbey, G. C. (1991). A hierarchy model

- of leisure constraints. *Leisure Science*, 13, 309-320
- Dunham, J. (1976). *Stress situations and responses*. In National Association of Schoolmasters. (ED), *Stress in Schools*. Hemd, Hempstead: National Association of Schoolmaster.
- Daft, R. L., & Steer, R. M. (1986) *Organizations: A micro/macroapproach*. Scott : Foresman and Compay.
- Driver, B. L., Brown, P. J., & Peterson, G. L. (1991). *Benefits of leisure*. State College, PA: Venture.
- Dumazedier J. (1974). *Sociology of Leisure*. New York: Elsevier.
- Ellis, G. D., & Rademacher, C. (1987). Development of a typology of common adolescent free time activities: A validation and extension of Kleiber, Larson, and Csikszentmihalyi. *Journal of Leisure Research*, 19 (4), 284-292.
- Erwei, D. (2003). Possibility of refining the hierarchical model of leisure constraints through crosscultural research. *Proceedings of the 2003 Northeastern Recreation Research Symposium*. (pp.338-344). Newtown Square, PA: U.S. Department of Agriculture, Forest Service, Northeastern Research Station. 459 p.
- Gmelch, W. H., & Parkey, H. W. (1995). *Changing roles and occupational stress in the teaching profession*. In M. J. O'Hair & S. T. Odell (Eds.), *Educating teacher for leadership and change*. Teacher Education Yearbook III (ERIC Document Reproduction Service No.ED 380454) .
- Haggard, L. M., & Williams, D. R. (1991). Self-identity benefits of Leisure activities In Driver, B. L., Brown, P. J., & Peterson, G. L., (Eds.), *Benefits of leisure*. State College, PA: Venture.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Hipps, E. S., & Halpin, G. (1991). *Job stress ,stress related to performance-based accreditation, focus of control , age, and gender as related to job satisfaction and burnout in teachers and principals*.
- Hoppock, R.(1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Iso-Ahola, S. E., & Mannell, R. C. (1985) *Social and psychological constraints on leisure*. In M. G. Wade (Ed.), *Constraints on leisure*.

- (pp.111-151). Springfield, IL: Charles C. Thomas. Publisher.
- Iso-Ahola, S. (1980). *Social psychological perspectives on leisure and recreation*. Springfield, IL : Charles C. Thomas.
- Iso-Ahola, S. E., & Weissinger, E. (1987). Leisure and Boredom *Journal of social and clinical psychology*,5(3),356-364.
- Ivancevich, J. M., & Mattson, M. T. (1980). Occupational stress, strain and coping across the life span. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 98-108.
- Iwasaki, Y. (2006). *Leisure, the quality of life, and diversity: An international and multicultural perspective*. Paper presented at the World Congress of Leisure, China Zheuang Hangzhou.
- Jackson, E. L. (1988). Leisure constraints: A survey of past research. *Leisure Sciences*, 10, 203-215.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: A Review. *Educational Review*, 29,299-306
- Liua, X. S., & Ramseyb, J. (2008). Teachers'job satisfaction: 2000–2001. *Teaching and Teacher Education* ,24,1173-1184.
- Maracco, J. C., Mcfadden, H. (1982). The counselor's role in reducing teachers-stress. *The Personnel and Guidance Journal*, 61, 549-552.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50(4), 370-396.
- McGuire, F. A. (1984). A factor analytic study of leisure constraints in advanced adulthood. *Leisure Sciences*, 6, 313-326.
- Miner-Rubino, K., Settles, I. H., & Stewart, A. J. (2009). More than numbers: individual and contextual factors in how gender diversity affects women's wellbeing. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 463–474.
- Pithers, R. T. (1995). Teacher stress research:Problems and progress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 387-392.
- Robbins, S. P. (1996), *Organization behavior: Concept, controversies, and applications*(7th ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Salo, K. (1995). Teacher-stress process: How can they be explained. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 39(3), 205-222.
- Samdahl, D. M., & Jekubovich, N. J. (1997). A critique of leisure constraints: Comparative analyses and understanding. *Journal of Leisure Research*, 29(4), 430-452.
- Stebbins, R. A. (2001a). *New directions in the theory and research of serious leisure*. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.
- Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1986). A theory of the attributes, benefits

- and cause of leisure experience. *Leisure Sciences*, 8, 1-45.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wankel, L. M., & Berger, B. G. (1991). *Their personal and social benefits of sport and physical activity*. In Driver, B. L., Brown, D. J., & Peterson, G. (Eds.), *Benefits of leisure*. State College, PA: Venture Publishing.
- Wernimont, P. F. (1972). A System View of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56 (2), 173-176.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.). *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793). San Diego: Academic Press.

附錄一 預試問卷

休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究-以嘉義縣國小教師為例

大家好：

我是南華大學旅遊管理研究所碩士班研究生，目前正在研究運動休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究-以嘉義縣國小教師為例。為確保個人隱私，本研究採不記名方式，所有資料僅供研究分析，絕不外洩，懇請您放心填答。

您的意見將是本研究最重要的依據，感謝您撥冗填寫問卷。

指導教授： 郭進財、何應志 博士
南華大學旅遊管理研究所研究生： 汪佳欣 敬啟
2011.06.01

第一部分：個人基本資料

1. 性別： 1. 男 2. 女
2. 年齡： _____歲
3. 教學年資： _____年
4. 教育程度：
1. 師專 2. 大學 3. 研究所以上
5. 婚姻狀況： 1. 未婚 2. 已婚
6. 個人每月收入：
1. 50000 元以下 2. 50001~60000 元 3. 60001~70000 元
4. 70001 元以上
7. 職務：
1. 專任教師 2 導師 3. 兼任組長 4. 兼任主任

第一部分：休閒阻礙

	非 常 符 合	很 符 合	符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
1. 本身個性過於害羞·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 身體因素讓我無法參加·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 家人不支持·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 沒有時間參與休閒活動·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 休閒活動項目缺乏吸引力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 宗教信仰使我無法參與活動·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 找不到一起活動的同伴·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 畏懼團體活動·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 活動場所太遠·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 家庭經濟影響活動意願·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 家庭雜事影響休閒活動·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 缺乏興趣相同的同伴·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 缺乏休閒活動技巧純熟的同伴·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 活動場地太擁擠或簡陋·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 教學工作負荷太重·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 有其他更重要的事·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 交通不方便·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 休閒活動資訊取得不易·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

接下頁

第二部分：工作壓力

	非常	同	普	不	非常
	同	意	通	同	不
	意	意	意	意	同
	意	意	意	意	意
1. 學生學習意願低落，難以教學·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 輔導偏差的學生使我有挫折與無力感·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 學生常規不佳而影響教學，令我不知所措·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 擔心自己缺乏專業知能去面對學生管教問題·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學生的個別差異太大，常使我感到困擾·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 缺乏充分時間去設計課程和改進教學能力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 擔心專業知能的不足而影響教學的品質·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 擔心無法顧及學習困難學生的需求·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 現階段課程與教學負荷，使我備感吃力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 加班增加我的壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 家長干擾我的教學與管教·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 家長對孩子過於保護增加教學壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 認為工作分配不均，使我付出更多的時間精力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 同事間的競爭使我備感壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 同事間不協助處理學生問題·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 學校雜事令我難以負荷·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 教學和行政使我感到力不從心·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 專業評鑑使我倍增壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 覺得教育處的計畫使我負擔太重·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 擔心退休制度的變革，會影響我的退休權益·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 擔心會成為超額教師·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 對減班超額調動的處理方式感到不滿意·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 擔心自己的工作表現不受肯定而感到壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 覺得學非所用，專長無法施展·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 擔心缺乏資訊融入教學的運用能力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

接下頁

第三部分：休閒效益

非常
同意

同
意

普
通

不
同
意

非
常
不
同
意

參與休閒活動，可以使我……

- | | | | | | |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 保持健康體能 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 紓解工作疲勞與壓力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 充滿活力及精神 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 適時發洩自己的情緒 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 身心放鬆 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 心情愉悅 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 有助於情緒健康 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 消除精神疲勞 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 有嘗試新事物的機會 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 增廣見聞 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 增進對自己的了解 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 促進了解其他人的感受 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 結交知心朋友 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 增進自信心 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 促進本身挑戰能力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 激發自己的潛力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 培養獨立性 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 考驗自己的活動能力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. 與同伴分享知覺 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 與同伴相處更融洽 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. 得到同伴的支持 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. 促進人際關係 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

接下頁

第四部分：工作滿意度

	非常 符 合	很 符 合	符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
1. 工作獲得成就感.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 工作激勵自己追求新知.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 對教師工作感興趣.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 滿意教師的社會地位與聲望.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 認同同事間相處與溝通.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 同事在工作上能互相支援.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 與學生互動良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 與學生家長互動良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 與行政同仁互動良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 滿意學校的軟硬體設備.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 滿意學校的安全性.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 認同學校的教學環境.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 認同學校的建築與空間規劃.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 學校附近交通狀況良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 認同校長的領導能力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 校長能傾聽教師之意見與內心感受.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 認同行政領導和做決定的情況.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 認同學校工作分配的情形.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 滿意進修的機會.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 滿意教師的升遷制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 認同學校的獎懲制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 滿意薪資與福利制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 教師的工作具保障性.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 滿意教師的退休制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 滿意學校的人事考核制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【本問卷到此結束，再次感謝您的協助!謝謝您】

附錄二 正式問卷

休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究-以嘉義縣國小教師為例

大家好：

我是南華大學旅遊管理研究所碩士班研究生，目前正在研究運動休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究-以嘉義縣國小教師為例。為確保個人隱私，本研究採不記名方式，所有資料僅供研究分析，絕不外洩，懇請您放心填答。

您的意見將是本研究最重要的依據，感謝您撥冗填寫問卷。

指導教授： 郭進財、何應志 博士
南華大學旅遊管理研究所研究生： 汪佳欣 敬啟
2011.09.10

第一部分：個人基本資料

1. 性別： 1. 男 2. 女
2. 年齡： _____歲
3. 教學年資： _____年
4. 教育程度：
1. 師專 2. 大學 3. 研究所以上
5. 婚姻狀況： 1. 未婚 2. 已婚
6. 個人每月收入：
1. 50000 元以下 2. 50001~60000 元 3. 60001~70000 元
4. 70001 元以上
7. 職務：
1. 專任教師 2 導師 3. 兼任組長 4. 兼任主任

第一部分：休閒阻礙

	非 常 符 合	很 符 合	符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
1. 本身個性過於害羞·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 家人不支持·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 休閒活動項目缺乏吸引力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 找不到一起活動的同伴·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 畏懼團體活動·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 活動場所太遠·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 家庭經濟影響活動意願·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 家庭雜事影響休閒活動·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 活動場地太擁擠或簡陋·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 教學工作負荷太重·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 有其他更重要的事·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 交通不方便·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 休閒活動資訊取得不易·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

接下頁

第二部分：工作壓力

	非常	同	普	不	非常
	同	意	通	同	不
	意	意	意	意	意
1. 學生學習意願低落，難以教學·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 輔導偏差的學生使我有挫折與無力感·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 學生常規不佳而影響教學，令我不知所措·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 擔心自己缺乏專業知能去面對學生管教問題·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學生的個別差異太大，常使我感到困擾·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 擔心專業知能的不足而影響教學的品質·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 擔心無法顧及學習困難學生的需求·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 加班增加我的壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 家長干擾我的教學與管教·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 家長對孩子過於保護增加教學壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 認為工作分配不均，使我付出更多的時間精力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 同事間的競爭使我備感壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 同事間不會協助處理學生問題·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 學校雜事令我難以負荷·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 教學和行政使我感到力不從心·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 覺得教育處的計畫使我負擔太重·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 擔心退休制度的變革，會影響我的退休權益·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 擔心會成為超額教師·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 對減班超額調動的處理方式感到不滿意·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 擔心自己的工作表現不受肯定而感到壓力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 覺得學非所用，專長無法施展·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 擔心缺乏資訊融入教學的運用能力·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

接下頁

第三部分：休閒效益

非常
同意

同
意

普
通

不
同
意

非
常
不
同
意

參與休閒活動，可以使我……

- | | | | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 保持健康體能 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 紓解工作疲勞與壓力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 充滿活力及精神 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 適時發洩自己的情緒 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 身心放鬆 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 心情愉悅 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 有助於情緒健康 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 消除精神疲勞 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 有嘗試新事物的機會 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 增廣見聞 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 增進對自己的了解 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 結交知心朋友 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 增進自信心 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 促進本身挑戰能力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 考驗自己的活動能力 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 與同伴分享知覺 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 與同伴相處更融洽 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 得到同伴的支持 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

接下頁

第四部分：工作滿意度

	非 常 符 合	很 符 合	符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
1. 認同同事間的互動與溝通.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 同事在工作上能互相支援.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 與學生家長互動良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 與行政同仁互動良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 滿意學校的軟硬體設備.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 滿意學校的安全性.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 認同學校的教學環境.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 認同學校的建築與空間規劃.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 學校附近交通狀況良好.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 認同校長的領導能力.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 校長能傾聽教師之意見與內心感受.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 認同學校工作分配的情形.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 認同學校的獎懲制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 滿意薪資與福利制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 教師的工作具保障性.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【本問卷到此結束，再次感謝您的協助!謝謝您】