

國立政治大學教育學院學校行政碩士在職專班
碩士論文

指導教授：王鍾和 博士

高中職教師人際關係與幸福感關係之研究

The Study of the Relationships between
Interpersonal Relationship and Well-being of the
High School and Vocational School's Teachers

研究生：浦憶娟 撰

中華民國九十九年六月

謝 辭

睽違大學生活二十年，重新投入研究所的課業，感覺真是既充實又愉快！

在指南山這塊福地上，有認真的教授們，不斷的研究和創新知識，讓我見識到良師的典範；有來自四面八方不同背景的好同學們，無私的互相分享、彼此切磋，更讓我眼界大開。

論文得以順利完成，最要感謝的是恩師 王鍾和教授，由於老師的悉心指導，我才能依著老師指引的步伐前進，並在期限內順利完成碩士的學業。此外，還要感謝 石雅惠教授與 郭俊豪教授，在繁忙的行政業務下，仍撥冗悉心審閱論文內容，並給予寶貴的建議；而在問卷發放期間，感謝臺北縣市各高中職夥伴們的情義相挺，不論是否有一面之緣，皆能本著協助後進的精神，迅速的發放問卷並回傳資料，使本論文具有實證資料的代表性。

三年的井塘樓生涯承蒙 詹志禹院長、秦夢群前院長、吳政達所長、林邦傑教授、湯志民教授、余民寧教授、胡悅倫教授、張奕華教授的指導與鼓勵，讓我得以重新認識知識殿堂的豐盛，同時也要感謝蔡秀真秘書和莊玉鈴秘書，不時在關鍵時刻給予提醒與鼓勵，這都是我永難忘懷的貴人。

此外，三年來在政大學校行政碩士在職專班第九屆的好同學們，尤其是同組的光正和美倫，沒有你們的互相扶持，我是無法如期完成論文的；所有的同學都是我的好榜樣，讓我重新享受到當學生的幸福，也讓我更珍惜彼此見面相處的學習機會。

謝謝永春高中的 楊校長如晶，她以過來人的經驗，不時給予提點，還有學校同仁的協助與體諒，讓我在進修過程中感受到極多的溫馨與鼓勵。

最後，要感謝家人的愛，靠著年邁父母的照顧，還有手足的支持，才讓我如期畢業。

謹以此論文獻給我親愛的家人、師長、朋友以及關愛過我的所有人。

憶娟 謹誌于 2010 年端午



摘 要

本研究旨在探討高中職教師之幸福感與個人背景、學校環境和人際關係間之關係，分層選取臺北地區公私立高中職教師 1011 人進行問卷調查，並以描述統計、*t* 檢定、單因子變異數分析、雙因子變異數分析、相關分析和多元迴歸等統計方法進行分析。主要研究結果如下：

- 一、 臺北地區公私立高中職教師之幸福感呈中上程度，人際關係各構面與其幸福感呈顯著中度正相關。
- 二、 女性教師在人際關係的和諧度上顯著優於男性教師。
- 三、 年齡越長、已婚、有兩位以上子女和越資深的教師顯著具較佳之人際關係與較高之幸福感。
- 四、 學校規模在 31 至 50 班的高中職教師，其人際關係之整體層面及信賴度構面，不如 30 班以下的教師；在人際關係的合作度構面上，不如 30 班以下和 51 班以上的教師。
- 五、 私立學校教師的人際關係信賴度顯著優於公立學校教師。
- 六、 學校類型為完全中學的高中職教師，其人際關係整體層面、信賴度與自我揭露度構面皆顯著優於純高中之教師。
- 七、 個人背景變項、學校環境變項（規模和屬性）與人際關係，並不會交互影響高中職教師的幸福感。
- 八、 學校類型與人際關係會交互影響高中職教師的幸福感。
- 九、 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師的幸福感具 37.2% 之預測力，其中人際關係中的合作度對教師幸福感的預測力最強，達到 31.1%。

本研究根據上述研究結果加以討論，並提出數點建議，以供後續相關實務工作及研究的參考。

關鍵詞：幸福感、人際關係、高中職教師



Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationships between the high school teachers' interpersonal relationship, personal backgrounds, school environments and their sense of well-being. A self-administered questionnaire was distributed to the high school teachers in Taipei via stratified sampling. The valid sample size was 1011. The data were analyzed by descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, two-way ANOVA, correlation analysis and multiple regression analysis. The major results of the study are as follows.

1. The well-being of high school teachers in Taipei was above the medium level. Significant positive correlations were found between the factors of interpersonal relationship and the well-being of high school teachers.
2. Female teachers maintained much more harmonious interpersonal relationship than male teachers.
3. Teachers who are older, senior, married, and have more than two children had better interpersonal relationship as well as higher level of well-being.
4. In the overall level of interpersonal relationship and reliability factor, high school teachers teaching in medium-sized schools (of 31 to 50 classes) had poorer performance than those in small-sized schools (of 30 classes and under). In the factor of interpersonal cooperation, they also performed poorer than those in large-sized schools (of more than 50 classes).
5. Private school teachers had higher level of interpersonal reliability than public school teachers.
6. Teachers at high schools with both junior and senior level students did better than those in the typical senior high school teachers as far as the interpersonal relationship, reliability and self-disclosure factors were concerned.
7. The well-being of high school teachers was affected by neither the interaction between their interpersonal relationship and personal background, nor the interaction between their interpersonal relationship and school environment.
8. Types of school and interpersonal relationship had interactive effects on the well-being of high school teachers.
9. The well-being of high school teachers was effectively predicted, up to 37.2%, by their personal background, school environment, and

interpersonal relationship. The interpersonal cooperation had the strongest predictive power (31.1%) among all these independent variables.

Both academic and practical implications based on the findings and discussions had been provided for the reference of future studies.

Keywords: well-being , interpersonal relationship , high school teachers



內 容 目 錄

謝辭	i
中文摘要	iii
英文摘要	v
內容目錄	vii
圖表目錄	ix
第一章緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究問題與假設	8
第三節 重要名詞解釋	11
第四節 研究範圍與限制	12
第二章文獻探討	13
第一節 幸福感的意涵	13
第二節 個人背景變項與教師幸福感	22
第三節 學校環境變項與教師幸福感	35
第四節 個人背景變項、學校環境變項、人際關係與教師幸福感	39
第三章研究方法	51
第一節 研究架構	51
第二節 研究對象	52
第三節 研究工具	55
第四節 實施程序	59
第五節 資料處理與分析	61

第四章研究結果	65
第一節 臺北地區高中職教師基本資料概況.....	65
第二節 個人背景變項與高中職教師幸福感.....	71
第三節 學校環境變項與高中職教師幸福感.....	79
第四節 個人背景變項與高中職教師人際關係.....	83
第五節 學校環境變項與高中職教師人際關係.....	101
第六節 個人背景變項及人際關係與高中職教師幸福感差異分析	109
第七節 學校環境變項及人際關係與高中職教師幸福感差異分析	117
第八節 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師 幸福感的預測力分析	123
第五章討論	165
第一節 臺北地區高中職教師幸福感和人際關係概況之討論	165
第二節 個人背景變項與高中職教師幸福感之討論	167
第三節 學校環境變項與高中職教師幸福感之討論	171
第四節 個人背景變項與高中職教師人際關係之討論	173
第五節 學校環境變項與高中職教師人際關係之討論	178
第六節 個人背景變項及人際關係與高中職教師幸福感之討論	181
第七節 學校環境變項及人際關係與高中職教師幸福感之討論	185
第八節 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師 幸福感預測力之討論	188
第六章結論與建議	209
第一節 結論.....	209
第二節 建議.....	216
參考文獻	225
附錄一 臺北地區教師生活現況調查表	A-1
附錄二 問卷授權書	A-4

圖 表 目 錄

表 2-1	性別不同教師幸福感研究彙整表	23
表 2-2	年齡不同教師幸福感研究彙整表	25
表 2-3	婚姻狀況不同教師幸福感研究彙整表	28
表 2-4	子女數不同教師幸福感研究彙整表	30
表 2-5	任教領域不同教師幸福感研究彙整表	31
表 2-6	服務年資不同教師幸福感研究彙整表	32
表 2-7	學校規模不同教師幸福感研究彙整表	36
表 2-8	學校屬性不同教師幸福感研究彙整表	37
表 2-9	人際關係定義彙整表	40
表 2-10	人際關係和幸福感研究彙整表	42
表 2-11	個人背景變項不同的人際關係研究彙整表	44
表 2-12	學校環境變項不同的教師人際關係研究彙整表	49
表 3-1	抽樣校數一覽表	52
表 3-2	個人背景變項次數分配及百分比一覽表	53
表 3-3	學校環境變項次數分配及百分比一覽表	54
表 3-4	人際關係量表各層面相關資訊	57
表 3-5	本研究假設與統計方法一覽表	62
表 4-1	高中職教師幸福感量表敘述性統計表	65
表 4-2	個人背景變項與學校環境變項之高中職教師幸福感基本資料表	66
表 4-3	高中職教師人際關係量表之敘述性統計表	67
表 4-4	個人背景變項與學校環境變項之高中職教師人際關係基本 資料表	68
表 4-5	人際關係與高中職教師於幸福感之相關分析	70
表 4-6	性別不同之高中職教師於量表得分之比較表	71
表 4-7	性別不同之高中職教師於幸福感量表之 t 檢定摘要表	71
表 4-8	年齡不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	72
表 4-9	年齡不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表	72
表 4-10	年齡不同教師幸福感量表的 Scheffé 事後比較表	73
表 4-11	婚姻狀況不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	73
表 4-12	婚姻狀況不同之高中職教師於幸福感量表之 t 檢定摘要表	74
表 4-13	子女數不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	74
表 4-14	子女數不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表	74
表 4-15	子女數不同教師幸福感量表的 Scheffé 事後比較表	75
表 4-16	任教領域不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	76

表 4-17 任教領域不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表 ...	76
表 4-18 服務年資不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	77
表 4-19 服務年資不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表 ...	77
表 4-20 服務年資不同教師幸福感量表的 Scheffé 事後比較表	78
表 4-21 學校規模不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	79
表 4-22 學校規模不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表 ...	80
表 4-23 學校屬性不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	80
表 4-24 學校屬性不同之高中職教師於幸福感量表之 t 檢定摘要表	80
表 4-25 學校類型不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表	81
表 4-26 學校類型不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表 ...	81
表 4-27 學校類型不同之高中職教師於幸福感量表之 Scheffé 事後 比較表	82
表 4-28 性別不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表	83
表 4-29 性別不同教師於人際關係量表之 t 檢定摘要表	84
表 4-30 年齡不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表	84
表 4-31 年齡不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表	85
表 4-32 年齡不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表	86
表 4-33 年齡不同教師人際關係信賴度層面 Games-Howell 事後比較表	86
表 4-34 年齡不同教師人際關係自我揭露度層面 Games-Howell 事後 比較表	87
表 4-35 年齡不同教師人際關係整體層面 Games-Howell 事後比較表	87
表 4-36 婚姻狀況不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表	88
表 4-37 婚姻狀況不同教師於人際關係量表之 t 檢定摘要表	88
表 4-38 子女數不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表	89
表 4-39 子女數不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表	90
表 4-40 子女數不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表	90
表 4-41 子女數不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表	90
表 4-42 子女數不同教師人際關係自我揭露度層面 Scheffé 事後比較表	91
表 4-43 子女數不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表	91
表 4-44 任教領域不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表	92
表 4-45 任教領域不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表	93
表 4-46 服務年資不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表	95
表 4-47 服務年資不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表	96
表 4-48 服務年資不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表	97
表 4-49 服務年資不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表	97
表 4-50 服務年資不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表	97
表 4-51 服務年資不同教師人際關係自我揭露度層面 Games-Howell 事後比較表	98

表 4-52 個人背景變項與高中職教師人際關係各層面差異考驗結果 綜合摘要表.....	100
表 4-53 學校規模不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表.....	101
表 4-54 學校規模不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表.....	102
表 4-55 學校規模不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表.....	103
表 4-56 學校規模不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表.....	103
表 4-57 學校規模不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表.....	103
表 4-58 學校屬性不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表.....	104
表 4-59 學校屬性不同教師於人際關係量表之 t 檢定摘要表.....	104
表 4-60 學校類型不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表.....	105
表 4-61 學校類型不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表.....	106
表 4-62 學校類型不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表.....	107
表 4-63 學校類型不同教師人際關係自我揭露度層面 Scheffé 事後 比較表.....	107
表 4-64 學校類型不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表.....	107
表 4-65 學校背景變項與高中職教師人際關係各層面差異考驗結果 綜合摘要表.....	108
表 4-66 性別和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表.....	109
表 4-67 性別和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之雙因子 變異數分析摘要表.....	110
表 4-68 年齡和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表.....	110
表 4-69 年齡和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之雙因子 變異數分析摘要表.....	111
表 4-70 婚姻狀況和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表.....	111
表 4-71 婚姻狀況和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析摘要表.....	112
表 4-72 子女數和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表.....	112
表 4-73 子女數和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析摘要表.....	113
表 4-74 任教領域和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表.....	114
表 4-75 任教領域和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析摘要表.....	114
表 4-76 服務年資和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表.....	115
表 4-77 服務年資和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析摘要表.....	116
表 4-78 學校規模和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表.....	117
表 4-79 學校規模和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析摘要表.....	118

表 4-80	學校屬性和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表	118
表 4-81	學校屬性和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析摘要表	119
表 4-82	學校類型和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表	119
表 4-83	學校類型和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析摘要表	120
表 4-84	學校類型和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之 雙因子變異數分析之單純主要效果摘要表	121
表 4-85	個人背景變項和學校環境變項對高中職教師幸福感之 逐步多元迴歸分析摘要表	124
表 4-86	個人背景變項和學校環境變項對性別不同的高中職教師 幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	127
表 4-87	預測性別不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表	128
表 4-88	個人背景變項和學校環境變項對年齡不同的高中職教師 幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	129
表 4-89	預測年齡不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表	132
表 4-90	個人背景變項和學校環境變項對婚姻狀況不同的高中職教師 幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	133
表 4-91	預測婚姻狀況不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表	134
表 4-92	個人背景變項和學校環境變項對子女數不同的高中職教師 幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	136
表 4-93	預測子女數不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表	138
表 4-94	個人背景變項和學校環境變項對任教領域不同的高中職教師 幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	140
表 4-95	預測任教領域不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表	145
表 4-96	個人背景變項和學校環境變項對服務年資不同的高中職教師 幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	147
表 4-97	預測服務年資不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表	149
表 4-98	個人背景變項和學校環境變項對學校規模不同的高中職教師 幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	152
表 4-99	預測學校規模不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表	153
表 4-100	個人背景變項和學校環境變項對學校類型不同的高中職 教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	155
表 4-101	預測學校屬性不同教師幸福感之重要變項及其解釋量 摘要表	156
表 4-102	個人背景變項和學校環境變項對學校類型不同的高中職 教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表	157

表 4-103	預測學校類型不同教師幸福感之重要變項及其解釋量 摘要表.....	161
表 4-104	個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之 預測因子及預測力摘要表.....	162
表 5-1	高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表.....	188
表 5-2	個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之 重要預測因子及預測力摘要簡表.....	190
表 5-3	性別不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力 摘要簡表.....	191
表 5-4	年齡不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力 摘要簡表.....	193
表 5-5	婚姻狀況不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其 預測力摘要簡表.....	194
表 5-6	子女數不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其 預測力摘要簡表.....	195
表 5-7	任教領域不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其 預測力摘要簡表.....	197
表 5-8	服務年資不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其 預測力摘要簡表.....	201
表 5-9	學校規模不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其 預測力摘要簡表.....	203
表 5-10	學校屬性不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其 預測力摘要簡表.....	205
表 5-11	學校類型不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其 預測力摘要簡表.....	206
表 5-12	個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之 重要預測因子及預測力摘要簡表.....	208
圖 3-1	研究架構圖.....	51

第一章 緒論

本章說明本研究的研究動機、研究目的、研究問題、研究假設，本研究中重要名詞的解釋，以及研究範圍與限制，以下就各節的內容分述之。

第一節 研究動機與目的

壹、研究動機

2004 年天下雜誌曾針對臺灣的 25 縣市做過幸福城市排行的調查，臺北市排名第一，臺北縣排名第八。而根據 New Economic Foundation 和 Friends of the Earth 2006 年公佈，臺灣是亞洲排名第十，全球排名第八十四的幸福感國家。林崇逸(2007)利用全國性的「幸福與財富調查資料庫」進行實證分析，發現家庭、健康和金錢三者是決定幸福感的重要因素，而女性、已婚者、學歷較高且具正面態度、有幽默感、生活有意義的人，幸福感較高。1970 年諾貝爾經濟學獎得主 Paul A. Samuelson 定義「幸福＝效用／欲望」，效用是指從日常生活中得到的享受和滿足，而欲望則是指想要達到的目標，效用越大幸福感就會越高，相反的欲望越大則幸福感越少。經濟學家認為財富的增加可以提升人的幸福感，人對於幸福感與所獲得的絕對報酬呈現正相關。但隨著經濟不斷的發展，幸福感卻跟不上財富的增長，因為社會心理學家和人類學家發現，人更關心的是相對報酬。所以對幸福感影響最大的不是絕對的地位，而是個人與他人，特別是和熟人朋友比較的相對地位。所以衡量個人幸福感的方法，不是只針對收入與就業狀況的數字，還要考量人際關係的滿足感和生命的目標感。

幸福感是個人結合所處環境和自身境遇所做出的一種綜合性的主觀評斷，它決定了個人生活的價值。教師幸福感是指教師基於滿足需要、發揮潛能、增長能力所得到持續的快樂感受。對於老師來說，是否擁有幸福

感，既是對工作滿意程度的表現，更是個人生活質量的一種衡量，也就是當幸福指數越高時，就更能激發個人自我學習成長的動力，而自我價值也更能充分的發揮。不同的幸福感取決於不同的生活態度、生活價值觀和個人的心態，但一個溫馨和諧的學校組織氣氛，必能讓教師在幸福中從事教育工作，工作滿意度也勢必相對提升。究竟目前高中職教師的幸福感現況如何？是本研究要探討的首要動機。

根據過去有關教師幸福感的實證研究發現，性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域和服務年資等個人背景變項，均和幸福感有不同的差異性。以性別而言，陸洛(1998)、許惠玲(2007)、Diener, Sandvik 與 Larsen (1985)、Argyle (1987)、Argyle 與 Lu (1990)及 Rim (1993)研究獲知女性的幸福感顯著高於男性。但賴貞嬌(2006)、陳銀卿(2007)、陳慧姿(2007)、謝玫芸(2008)和鄒爵丞(2009)的研究，卻獲得男性教師幸福感顯著高於女性教師的結果。更有研究發現性別不同教師的幸福感無顯著差異(陳鈺萍, 2004; 古婷菊, 2006; 陳得添, 2006; 黃惠君, 2006; 黃琬芯, 2006; 洪家興, 2007; 邱雅惠, 2007; 侯辰宜, 2007; 陳柏青, 2008; 黃偉洲, 2008; 蔡明霞, 2008; 鐘偉晉, 2008; 王慶田, 2009; 周碩政, 2009; 曾艾岑, 2009; 簡莉蓉, 2009; 謝佩妤, 2009; Andrews, 1991)。究竟男老師和女老師的幸福感，是否有顯著差異性存在呢？

在年齡方面，有多數研究獲致的結果是越年長的教師幸福感越高(吳淑敏, 2003; 侯辰宜, 2007; 陳慧姿, 2007; 陳柏青, 2008; 黃惠玲, 2008; 蔡明霞, 2008; 鐘偉晉, 2008; 王慶田, 2009; 周碩政, 2009; 簡莉蓉, 2009; Campbell, Converse & Rodgers, 1976; Headey & Wearing, 1989)，但有一些國外早期的研究，卻獲得年輕教師幸福感較高的結果(Lewinsohn & MacPhillamy, 1974; Lu & Argyle, 1991)，另外陳得添(2006)、洪家興(2007)、邱雅惠(2007)、謝玫芸(2008)和 Argyle (1987)的研究，卻發現年齡和幸福感間並沒有顯著差異存在。到底不同年齡層的教師對幸福的

感受是否會有所不同？

婚姻狀況的研究亦是幸福感研究的重點之一，大部分的研究皆獲得已婚者或有固定伴侶者比未婚者幸福的結論（吳淑敏，2003；陳玉華，2003；吳筱雯，2005；洪家興，2007；侯辰宜，2007；謝玫芸，2008；陳柏青，2008；黃惠玲，2008；蔡明霞，2008；王慶田，2009；周碩政，2009；曾艾岑，2009；簡莉蓉，2009；Campbell, Converse & Rodgers, 1976）。但古婷菊（2006）、邱雅惠（2007）、陳得添（2006）及陳慧姿（2007）的研究結果卻獲得婚姻狀態不同的教師，幸福感並無顯著差異存在。已婚教師的幸福感和未婚教師比較究竟何者較高？

有無小孩會影響到教師的幸福感嗎？陳得添（2006）、黃惠玲（2008）、Kobrin 與 Hendershot (1977) 和 Argyle (1987) 研究發現有子女的教師幸福感較高，但陳銀卿（2007）及 Abbott 與 Brody (1985) 研究卻是無子女的教師幸福感較高，另外洪家興（2007）與陳慧姿（2007）研究卻獲得子女狀況和人數不同的教師，幸福感無顯著差異。

在服務年資部份，多位學者發現服務年資較長的教師幸福感較高（陳鈺萍，2004；賴貞嬌，2006；侯辰宜，2007；陳銀卿，2007；陳柏青，2008；黃偉洲，2008；黃惠玲，2008；謝玫芸，2008；王冠堯，2009；周碩政，2009；曾艾岑，2009；簡莉蓉，2009）。但古婷菊（2006）、陳得添（2006）、黃琬芯（2006）、陳慧姿（2007）和鐘偉晉（2008）的研究，卻發現服務年資不同之教師幸福感，並無顯著差異存在。到底資深老師還是資淺老師的幸福比較令人滿意？

總之，過去在個人背景變項和幸福感間的研究，並沒有一致性的結論，因此進一步探討個人背景變項不同的教師，幸福感是否有顯著差異存在，成為本研究的動機之二。

在學校環境變項部分，因近年少子化的衝擊，不僅班級人數減少，更造成學校的班級數頓減。當學校規模縮減時，勢必造成教師的需求減少，

但學校規模的大小會影響到教師的幸福感嗎？部分研究結果發現學校規模不同的教師幸福感無顯著差異（侯辰宜，2007；許惠玲，2007；陳柏青，2008；鄒爵丞，2009；簡莉蓉，2009；蘇子傑，2009），但黃偉洲（2008）、蔡明霞（2008）、謝玫芸（2008）和周碩政（2009）卻發現班級數不同，教師的幸福感有顯著差異存在，但大型學校亦或小型學校的教師幸福感，何者較高的實證研究結果卻不一致。

公立學校和私立學校的教師幸福感到底有無差異？實在是耐人尋味。部分研究結果指出並無顯著差異（李建興，2007；陳慧姿，2007），但周旻慧（2006）、陳仲晟（2007）、張凌瑜（2008）和楊佩琪（2009）卻發現公私立學校屬性不同，教師的幸福感有顯著差異存在，究竟公私立高中職教師的幸福感孰高？

學校的類型是否會影響到教師的幸福感？在學校環境變項方面，前人對高中職教師部分的實證研究資料較少，因此學校環境變項不同的教師，幸福感是否有顯著差異存在，是本研究的第三項動機。

人際關係是一種動態的歷程，影響人際關係的個人背景變項方面，研究發現女性的人際關係比較好（顏映馨，1999；劉敏珍，2000；蘇逸珊，2002；李清波，2005；林欣怡，2005；江淑玲，2006；李秋英，2006；林淑惠，2006；洪睿鐸，2008；朱妙芳，2009；余雅芳，2009；謝秋嬋，2009），但有些學者卻發現性別不同的人，人際關係並沒有顯著差異存在（林子雯，1996；江欣霓，2002；謝月香，2002；陳鈺萍，2004；王瓊玉，2005；廖庭芳，2005；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；謝玫芸，2008；王慶田，2009）。在年齡方面，有些研究發現年齡較長的人際關係較佳（林子雯，1996；李清波，2005；郭永斌，2005；黃惠玲，2008；王慶田，2009；江淑娟，2009），但有些研究卻獲知不同年齡的人際關係沒有顯著差異存在（江欣霓，2002；曾愛淑，2002；謝月香，2002；王瓊玉，2005；林欣怡，2005；廖庭芳，2005；江淑玲，2006；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；洪

睿鐸，2008)。至於婚姻狀況方面，研究發現已婚者的人際關係較佳（林子雯，1996；王瓊玉，2005；郭永斌，2005；黃惠玲，2008；江淑娟，2009），但有些研究卻獲得婚姻狀況不同者，人際關係無顯著差異存在的結果（謝月香，2002；陳鈺萍，2004；李清波，2005；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；王慶田，2009；朱妙芳，2009）。另雖有多位學者發現資深教師的人際關係較佳（曾愛淑，2002；涂燕玲，2003；李清波，2005；郭永斌，2005；洪睿鐸，2008；謝玫芸，2008；江淑娟，2009；余雅芳，2009；施進義，2009），但仍有多位學者發現不同年資的人際關係無顯著差異存在（謝月香，2002；陳鈺萍，2004；王瓊玉，2005；林欣怡，2005；廖庭芳，2005；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；王慶田，2009）。另外子女數會影響到教師的人際關係嗎？或是任教科目可能影響到教師的人際關係嗎？根據以往學者的研究結果並沒有一致性，所以個人背景變項不同的臺北地區高中職教師的人際關係是否有顯著差異存在？又會對幸福感帶來何種影響，成為本研究的動機之四。

班級數多寡會影響教師的員額編制，尤其高中職是分科教學，同科目教師的人數有時會因班級數的限制，或選修課程的開設而受到影響。有多位學者發現學校規模不同教師的人際關係無顯著差異（王泳貴，2002；李清波，2005；廖庭芳，2005；洪睿鐸，2008；謝玫芸，2008），但王瓊玉（2005）的研究卻發現其間確有顯著差異性存在，到底學校規模的大小會造成教師的人際關係有顯著差異嗎？在學校類型方面，陳忠正（2005）和陳慧姿（2007）的研究發現，教師的人際關係不會因學校類型的不同，而有顯著差異。但究竟公立或私立學校教師的人際關係是否會有不同？或者高中、高職、綜合高中、完全中學等不同學校類型的教師，人際關係會有顯著差異存在嗎？又會交互影響到教師的幸福感嗎？是本研究的第五項動機。

除上述各項研究外，陳鈺萍（2004）、侯辰宜（2007）、黃琬芯（2006）、

陳慧姿 (2007) 和黃惠玲 (2008) 均曾探討過不同背景變項和人際關係對於教師幸福感的交互影響。關於性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域和服務年資等個人背景變項以及人際關係，對於教師幸福感的影響力究竟為何？研究者亟欲瞭解個人背景變項和人際關係，是否會連帶影響高中職教師的幸福感？另外學校規模、學校屬性和學校類型等學校環境變項，對於高中職教師幸福感的影響，是否會因人際關係的不同而有所差異？研究者感興趣的是，學校環境變項和人際關係是否會交互影響高中職教師的幸福感呢？關於這些現象的實況，成為本研究的第六項和第七項動機。

Andrews 與 Withey (1976) 對幸福感(well-being)所下的定義為：「幸福感是指以認知及情感兩向度對整體生活進行評估後的綜合結果，包括對生活的滿意度，以及所感受到的正向情緒和負向情感三部份」(陸洛，1996)。根據以往幸福感的實證研究發現，如身心健康、自我肯定、生活滿意、工作成就、人際和諧等均能預測幸福感。而在相關研究當中，人際關係是影響教師幸福感的重要因素。所以探討個人背景變項、學校環境變項、及人際關係，是否會交互影響高中職教師的幸福感？是否能聯合預測其幸福感？遂成為本研究動機之八。

貳、研究目的

依據上述的研究動機，本研究具體的研究目的臚列如下：

- 一、 瞭解高中職教師幸福感和人際關係的現況。
- 二、 探討個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域、服務年資）不同的高中職教師幸福感的差異。
- 三、 探討學校環境變項（學校規模、學校屬性、學校類型）不同的高中職教師幸福感的差異。
- 四、 探討個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域、服務年資）不同的高中職教師人際關係的差異。
- 五、 探討學校環境變項（學校規模、學校屬性、學校類型）不同的高中職教師人際關係的差異。
- 六、 探討個人背景變項及人際關係不同的高中職教師幸福感的差異。
- 七、 探討學校環境變項及人際關係不同的高中職教師幸福感的差異。
- 八、 瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師幸福感的預測力。

第二節 研究問題與假設

壹、研究待答問題

根據上述研究動機與研究目的，本研究之待答問題如下：

- 一、 高中職教師幸福感和人際關係的概況如何？
- 二、 個人背景變項不同的高中職教師幸福感是否有顯著差異？
- 三、 學校環境變項不同的高中職教師幸福感是否有顯著差異？
- 四、 個人背景變項不同的高中職教師人際關係是否有顯著差異？
- 五、 學校環境變項不同的高中職教師人際關係是否有顯著差異？
- 六、 個人背景變項和人際關係不同之高中職教師的幸福感是否有顯著差異？
- 七、 學校環境變項和人際關係不同之高中職教師的幸福感是否有顯著差異？
- 八、 個人背景變項、學校環境變項及人際關係是否能有效預測高中職教師的幸福感？

貳、研究假設

根據前述研究問題，本研究提出以下的研究假設。

假設一、 臺北地區高中職教師幸福感和人際關係呈中上程度。

1-1 臺北地區高中職教師幸福感呈中上程度。

1-2 臺北地區高中職教師人際關係呈中上程度。

假設二、 個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域、服務年資）不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

2-1 性別不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

2-2 年齡不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

2-3 婚姻狀況不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

2-4 子女數不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

2-5 任教領域不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

2-6 服務年資不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

假設三、 學校環境變項（學校規模、學校屬性、學校類型）不同
之高中職教師的幸福感有顯著差異。

3-1 學校規模不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

3-2 學校屬性不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

3-3 學校類型不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

假設四、 個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教
領域、服務年資）不同之高中職教師的人際關係有顯著
差異。

4-1 性別不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

4-2 年齡不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

4-3 婚姻狀況不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

4-4 子女數不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

4-5 任教領域不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

4-6 服務年資不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

假設五、 學校環境變項（學校規模、學校屬性、學校類型）不同
之高中職教師的人際關係有顯著差異。

5-1 學校規模不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

5-2 學校屬性不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

5-3 學校類型不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。

假設六、 個人背景變項與人際關係不同之高中職教師的幸福感有
顯著差異。

6-1 性別與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

- 6-2 年齡與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。
- 6-3 婚姻狀況與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。
- 6-4 子女數與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。
- 6-5 任教領域與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。
- 6-6 服務年資與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

假設七、 學校環境變項與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

- 7-1 學校規模與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。
- 7-2 學校屬性與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。
- 7-3 學校類型與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。

假設八、 個人背景變項、學校環境變項及人際關係能有效預測高中職教師的整體幸福感。

第三節 重要名詞解釋

本研究定名為「高中職教師人際關係與幸福感關係之研究」，為利於本研究在進行時有明確方向，並對研究變項有清楚的界定，以確保獲致可靠之研究結果，現就重要名詞釋義如下：

壹、高中職教師

本研究之高中職教師係指九十八學年度，任職於臺北市和臺北縣（未來的新北市）的公立（含國立、市立及縣立）與私立之高中、高職、綜合高中、完全中學高中部及綜合完全中學教師，包括語文領域（國文、英文）、數學領域、社會領域（歷史、地理、公民與社會）、自然領域（物理、化學、生物、地球科學）、藝術領域（音樂、美術、藝術生活）、生活領域（家政、生活科技、資訊科技）、健體領域（體育、健康與護理）、群科專門領域（工科、商科、職業專科）及輔導特教領域的正式教師（含主任、組長、導師及專任老師）。

貳、人際關係(interpersonal relationship)

人際關係是指教師在學校環境中，和同事互動的情況，建構出對他人的看法和想法，彼此間相互對待的態度和所受到的影響。

本研究採用王瓊玉（2005）所編制的學校行政人員人際關係量表，將其得分作為本研究對於教師人際關係操作型定義之分數。若總分越高，代表教師的人際關係越好，總分越低則表示教師人際關係越不好。

參、幸福感(well-being)

教師幸福感是教師對平常生活中認知、情緒和身心健康各方面的主觀感受，包含對生活的滿意程度和正向情緒多於負向情緒的認知感受。

本研究採用陸洛（1998）所修訂的中國人幸福感量表 20 題精簡版，將其得分作為本研究對於教師幸福感操作型定義之分數。若總分越高，代表教師的整體幸福感越高，總分越低則表示教師幸福感狀況越不好。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究對象

本研究的研究對象是在公私立高中職（含完全中學及綜合高中）任教的正式教師為準。

二、研究地區

本研究針對臺北地區，即臺北市和臺北縣（未來的新北市）為調查範圍，不包含其他縣市。

三、研究變項

本研究旨在瞭解高中職教師人際關係與幸福感之關係，其他變項則不在本研究中探討；而背景變項僅探討高中職教師之性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域、服務年資、學校規模、學校屬性、學校類型等變項，其他背景變項亦不在本研究探討的範圍內。

貳、研究限制

一、由於人力和時間上的限制，本研究之研究對象係取樣自臺北市和臺北縣（未來的新北市）公立（含國立、市立及縣立）與私立高中職，且包括完全中學高中部、綜合高中及綜合完全中學的教師，但無法推知其他地區高中職教師或其他學制教師的狀況。

二、本研究係採自陳式問卷方式蒐集資料，僅能收集到直接反應填答的資料，填答者填答時可能因對某些問題敏感而產生自我防衛的心態，或難免會受到社會觀感與現實問題的影響，而使填答者對題目的反應有所保留，或是可能受到填答者當時的情緒、態度和認知等主觀因素，及對問卷內容產生不同的認知及解釋，因而影響本研究的精準性。

第二章 文獻探討

本章目的在整理、歸納與研究主題相關的文獻理論及研究結果，做為本研究的立論基礎。全章共分五節，第一節說明教師幸福感的意義與相關理論；第二節探討個人背景變項與教師幸福感的意涵；第三節探討學校環境變項與教師幸福感的意涵；第四節探討個人背景變項、學校環境變項、人際關係與教師幸福感，茲分述如下。

第一節 幸福感的意涵

幸福感(well-being)是非常主觀的，新朗文當代辭典的對幸福感的定義是「感覺到舒適、健康和快樂的狀態」。幸福感在心理學上是種非常含糊、不確定的表達方式，它是需要身心協調的，是指生活上的各種面向都呈現平衡和舒適的感覺(Holmes, 2005)。哈佛大學哲學與心理學博士 Tal Ben-Shahar (2009)指出幸福感是衡量人生的唯一標準，如能把負面情緒當作支出，把正面情緒當作收入，當正面情緒多於負面情緒時，就是有快樂性和意義性的幸福感（引自李偉麟，2009）。

壹、幸福感的意義

亞里士多德（Aristotle）認為人生最大的目的在追求幸福，在其所著的「倫理學」一書中提到，由行動中可以得到最美好的事物是什麼？不論是販夫走卒或是文人雅士都認為是幸福（施建彬、陸洛，1997）。然而亞里士多德「幸福論」指出，人類永遠在追求一個未知的幸福境界是人類社會的一個共同現象（施建彬，1995）。弗洛伊德（Freud,1923）認為潛意識層（即深層）的本我(id)和處於意識層（即表層）的自我(ego)與超我(superego)三大系統平衡協調不相衝突，人就能體會到幸福感。

幸福感的研究始於 1950 年代後期，作為探討生活品質的指標，以此

檢視社會變遷與提升社會政策 (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002, 曾文志, 2007)。Andrews 與 Withey (1976)提出幸福感是個人的主觀經驗，包括對生活的高度滿意，以及所感受到的正向情緒（如高興、得意、樂觀、自信等）出現、負向情感（如緊張、恐懼、悲傷、敵意、羞怯等）消失三部分所組成（郭俊豪，2008）。Bryant 與 Veroff (1982)認為幸福感是個人的正向情感與負向情感的主觀感受，還有其對生活的滿意程度等三個面向（黃韞臻、林淑惠，2008）。Diener (1984)認為幸福感包括認知和情緒兩個層面，認知(cognitive)部分是指一般的生活滿意(Life Satisfaction)，情緒(affective)部分則分成正向情緒(Positive Affect)和負向情緒(Negative Affect)，研究幸福感時必須涵括兩者（陸洛，1998）。

1970 年代西方學者針對「幸福感」與「快樂」議題做了相當多的討論。研究者對於研究幸福感的相關名詞相當繁多，如快樂(happiness)、主觀幸福感(subjective well-being, SWB)、客觀幸福感(objective well-being)、生活滿意(life satisfaction)及正向情緒(positive affection)等。楊國樞 (1980)在詮釋的幸福感是認為幸福感高低所代表的意義，是指個人對於目前生活現況感受到的整體滿意與快樂程度。

近來隨著心理學的不斷發展，逐漸有學者意識到光是解決人們的不幸是不夠的，有更多人渴望的不只是遠離煩惱，而是能享有更幸福和更高品質的生活，與其消極的思考如何降低人的負向情緒，不如積極的探討如何增進人幸福與快樂的感覺，因此瞭解與提升人們的幸福感受，使生活更有價值，遂成為一個值得探討與日益重要的心理課題(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, 林淑惠、黃韞臻，2008)。

Holmes (2005)將幸福感分成四個範疇，包括身體幸福感(physical well-being)，情緒幸福感(emotional well-being)，心智幸福感(mental and intellectual well-being)和精神幸福感(spiritual well-being)。身體幸福感涵蓋體能的各個層面，不僅指遠離疾病，諸如體型、抗病力、運動和飲食等，

皆有助於身體幸福感之形成；尤以身心平衡乃身體健康最重要的因子。情緒幸福感是正向情感與負向情感間的平衡，則是根據人們對每天面對事件的情感反應和決定如何因應，辨認、理解且適當表達情緒的能力是情緒幸福感極有價值的關鍵。心智的幸福感係指鼓勵持續專業和個人發展的思維模式，此與心理健康的傳統定義不同，但與整個工作過程中若欲感受到心智幸福感所需呈現之因素有關。精神的幸福感並非宗教信仰，而是超越物質世界的經驗，產生創造性的自由生活，並願意超越以前規定的界限，主要是指追求建設性的自覺和自我批判意識的能力。

傳統心理學著重於處理心理問題及精神病，忽略生命的快樂和意義，而正向心理學(Positive Psychology)的目的是注意被忽略的正向特質、長處和美德，近年來隨著正向心理學的發展，學者以各種不同面向探究幸福感的內涵。Keyes 與 Magyar-More (2003)提出評量心理健康的模式應該包含 Ryff (1989)的心理幸福感(psychological well-being, PWB)、Keyes (1998)的社會幸福感(social well-being)、以及 Diener, Suh, Lucas 與 Smith (1999)的主觀幸福感(subjective well-being)三者。Ryff 的心理幸福感模式是從滿足與潛能實現的角度來詮釋，指出個人努力自我實現時所要面對的挑戰，包括自主性、環境掌控、個人成長、正向的人際關係、生活目的及自我接受六部份。Keyes 的社會幸福感模式強調個人與社會關係的適應、社會任務的實踐等社會領域，提出個人在社會組織中所面臨的任務，包含社會整合、社會貢獻、社會凝聚、社會接受及社會實現五項。而 Diener, Suh, Lucas 與 Smith 的主觀幸福感模式，則是對快樂生活的建構，屬於個人主觀評估的情緒與認知取向，由快樂、生活滿意，以及正向、負向情緒的平衡所構成，因此被認為是一種情緒幸福感的反映 (Keyes & Magyar-More, 2003, 曾文志, 2008)，此和 Holmes (2005)提出的情緒幸福感概念不謀而合。

整合個人情緒和認知層面的研究，能對幸福感的內涵和影響因素，進

行全面性的探討，並提出合理的解釋。此外在幸福感的研究中，以情緒和認知的綜合觀點切入，可避免單從情緒或認知層面進行研究所造成的偏失，進而可兼顧情緒在短期生活事件上的波動和個人認知所顯現出的長期穩定特質。兼顧情緒和認知層面的幸福感，乃為研究幸福感的學者最廣為採用的定義（劉敏珍，1999）。DeNeve 與 Cooper (1998)認為正負向情緒的特質即主觀的幸福感的概念指標（陳世芬，2007）。Cloninger (2004)認為不論外在環境的影響，幸福感是人格特質穩定狀態的一貫性，導致出全方位的正向情緒和減低負向情緒，而且是超越主觀性和客觀性的對比。張春興（2006）解釋幸福感即個人自覺身心安和舒適且具有活力的狀態。本研究為探討幸福感各層面的內涵，採用 Andrews 與 Withey (1976) 所提出的幸福感定義，即整合「情緒和認知」兩層面進行幸福感的研究，將幸福感定義為一種主觀的個人感受，並包含生活滿意、正向情感、負向情感三個部分，以認知及情緒兩個層面對生活整體的滿意度進行評估所得的結果，而 Diener (1984)和 Argyle (1987)亦據此繼續研究情緒幸福感。

研究者認為教師的幸福感和一般人並沒有太大的不同，綜合各學者看法，將其定義為教師對平常生活中認知、情緒和身心健康各方面的主觀感受，包含對生活的滿意程度和正向情緒多於負向情緒的認知感受。

貳、幸福感的相關理論

多位學者因對幸福感的界定不同，而發展出不同內涵之幸福感的理論。這些理論依據觀點不同，從需求滿足、人格理論、判斷、動力平衡及符號互動分別論述之。茲簡述如下：

一、需求滿足的觀點(Need Satisfaction Theory)

此觀點是一種由下而上(Bottom-up)的思考模式，主要是敘述幸福感是來自於個人需求是否能獲得滿足。現以目的理論、活動理論和苦樂交雜理論分別介紹如下：

(一) 目的理論(Telic Theory)

此理論又稱為終點理論(Endpoint Theory)。Chekola (1975)指出幸福是來自於對人生目標整合規劃後所獲得的生活回饋(林子雯,1995)。Holahan (1988)假設個人理想的達成就會帶來幸福感(陸洛,1996)。Omodei 與 Wearing (1990)認為幸福就如同一種目標,是人們一生努力追求的方向,唯有達成目標才會導致幸福感的產生(謝玫芸,2008)。總之個人最後得到滿足就會有幸福感。

(二) 活動理論(Activity Theory)

Thoits (1982)認為參加有意義的活動,會滿足個人結伴的心理需求,經由分享彼此提供的社會支持,進而促進個人的精神健康、心理適應和幸福(陸洛,1996)。Diener (1984)指出幸福感是人類主動地且專注地參與活動時的產物,當感受到愉悅感、成就感和價值感時,就會感到幸福(施建彬、陸洛,1997)。Argyle (1987)則認為幸福是人們專注地參與任何活動時所產生的附屬品(陳郁茜,2009)。所以人是可以從喜愛的活動中得到成就感與幸福感的。

(三) 苦樂交雜理論(Pleasure and Pain Theory)

Houston (1981)指出快樂和痛苦其實是伴隨產生的,因此凡在生活中無所匱乏的人,常較無法體會真正的幸福(劉敏珍,1999)。Diener (1984)提出如果一個人擁有較高的目標,在追求的過程中勢必遭遇到較多挫敗,但相對的,當獲得成功時也會感到莫大的快樂(陳郁茜,2009)。因此此理論認為幸福與痛苦是同一來源,當個人長期受到痛苦煎熬後,一旦脫離,即能獲得強烈的幸福感。

綜合上述三種理論,它們所強調的是,生活事件的發生結果是否達成個人的目標,或在生活事件的參與過程中所引發出的感受,主旨是說明個體在經歷生活事件後,幸福感增減的情形(古婷菊,2005)。不過需求理

論，只能說明個人在經歷事件後，幸福感感受的變化，在現實生活中雖然是相同的生活事件，不同的人卻會產生不同的感受，因此有學者提出人格特質理論，來說明個人特質對幸福感的影響。

二、人格理論的觀點(Personality Theory)

特質理論強調人格特質與幸福感兩者間的連結，不同的人格特質的人對幸福感會產生不同程度的感受與體會，這是一種近似由上而下 (Up-down Theory) 的思考模式，現以人格特質理論和連結理論分別說明如下：

(一) 人格特質理論(Trait Theory)

Costa 與 McCrae 於 1980 年提出的人格特質論，認為有幸福感的人，先天就具有容易觸發愉快神經的生理機制，除了來自於是個人先天的遺傳因子外，也可能是後天學習的結果 (陳慧姿，2007)。Headey 與 Wearing (1989) 研究發現，外向人格特質的人，會具有較高的幸福感 (陳郁茜，2009)；而 Argyle 與 Lu (1990) 研究則發現，神經質人格與幸福感間呈負相關的關係 (劉敏珍，1999)。由此可見，人格特質會左右著個人幸福的感受。

(二) 連結理論(Associationistic Theory)

Stone 與 Kozma (1985) 以認知和記憶的觀點來解釋幸福感，當人透過正向認知的運作來對事件作解釋時，較容易產生幸福感 (陳鈺萍，2004)。Diener (1984) 認為生活事件本身是中性的，而不同的人對同一件事有不同的詮釋，是因為認知的角度和解釋的方式不同，所以感受到不同的意義 (顏映馨，1999)。總之以正向為核心的方式去因應事件，幸福感會較高。

雖然特質理論將個人的人格特質和幸福感間的關係連結起來，但卻對生活事件在幸福感上所造成的短期影響卻無法解釋。由許多實證研究中發

現，幸福感是由生活事件和個人人格特質交互影響而產生的（林子雯，1995）。判斷理論和動力平衡理論就為整合此兩者—生活事件和人格特質的觀點，對幸福感提出另外的解釋。

三、判斷的觀點(Judgment Theory)

Rim (1993)認為幸福感是來自於個人過去的生活經驗、價值觀或是與他人生活狀態比較的結果（陸洛，1998）。Diener (1993)認為個人會在自己的認知架構中，選出參照標準來進行評估，所以幸福感是一種相對的、比較後所得的結果（林子雯，1995）。Veenhoven (1991)提出三種個人作判斷的基本假設：一、幸福感是經由比較後所得出的結果；其次、個人的比較標準會隨著情境的變遷而改變；其三、此標準是由個體自己所選取與建構的（引自劉敏珍，1999）。現以社會比較理論、適應理論、期望水準理論和多重差異理論分別簡述如下。

（一）社會比較理論(Social Comparison Theory)

Argyle (1987)提出此理論，認為個人會選擇別人作為判斷的標準，幸福感是來自和他人比較的結果，而且大部份的人會選擇與自己社經地位相近的人做比較（陳慧姿，2007）。如果覺得比別人好就會感到比較幸福。

（二）適應理論(Adaption Theory)

Brickman, Coates 與 Janoff-Bulman (1978)提出此理論，認為個人是與自己比較，是以自己過去的表現作為判斷標準，往後只要出現類似的情況時，就會以過去的內在經驗作比較，如果比過去的經驗較好時，就會有幸福感（施建彬，1995）。有時個人亦會調整比較的基準，以接近自己過去的經驗，來感受幸福。

（三）期望水準理論(Aspiration Level Theory)

Corp 與 Corp (1982)認為個人的幸福感是來自理想與現實比較後差

距的多寡而定，因此個人會以所設定的理想期望作為參照的標準（引自施建彬，1995）。因此個人的預期心理亦會對其幸福感帶來影響。

（四）多重差異理論(Multiple Discrepancy Theory)

Michalos (1985)認為幸福感取決於個人目前的狀況和所選擇的標準作比較後，存在於兩者間的差異程度。當差異程度越小時，個人的幸福感就會越高（古婷菊，2006）。因此個人的事前期待和事後感覺上的差異會決定感到幸福的程度。

綜上所言，判斷理論的判斷標準是多元的，或以他人為準，或是個人過去的生活經驗、還是以社會的觀點，或是個人內在期望來比較，只要個體的狀況超越比較的標準時，就會產生幸福感。但此理論無法確知個人到底是如何選擇出比較的標準。

四、動力平衡的觀點(Dynamic Equilibrium Model)

Heady 與 Wearing (1989)認為幸福感不只是受到人格因素長期的影響，也會受到短期變動的生活事件的影響。平時因為人格因素的影響，幸福感呈現的是穩定平衡的狀態，但如果生活中發生特殊事故或和過去經驗不同的事件時，幸福感會因此干擾而改變（施建彬，1995）。因此，個人的幸福感，實際上是同時受到個人的人格特質和生活事件交互影響的。

五、符號互動的觀點(Symbolic Interaction Theory)

Argyle (1987)研究發現，與他人社會接觸或互動的增加，能導致幸福感的提昇，互動中的符號，包括語言、文字、手勢和肢體動作等間接溝通方式，則是核心概念，是和他人社會互動的方式，因此人際關係的品質所提供的社會支持是幸福感的主要來源（謝玫芸，2008）。因此和他人互動過程中的滿意程度會影響到個人的幸福感。

綜合上述，不同派系的理論對幸福感都有不同的解釋和著重的觀點，但即便如此，仍無法對幸福感做整體的描述，大都只能做部分的闡釋。這是因為幸福感是個人先天的人格特質與後天環境的交互影響，所產生之心理歡愉的感覺，至於個人幸福感的高低會依個人的心理需求與作比較的標準而定。依此，研究者認為幸福感主要是個人對生活主觀的滿足感或快樂感，包括生活滿意度及正負向情緒等因素，這也是目前有關幸福感研究領域中大多數人的共識。



第二節 個人背景變項與教師幸福感

由過去文獻顯示，多位國內外學者曾針對不同之個人背景變項，如年齡、性別、收入、婚姻狀態、健康狀況、教育程度、服務年資和宗教信仰等，探討幸福感的差異。在本研究中，基於研究對象與研究目的，研究者擬選擇性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域和服務年資等背景變項，作為探討高中職教師幸福感的特性。

壹、性別與教師幸福感

關於不同性別教師的幸福感的差異是否存在？多位國內外學者，曾對此議題進行研究，現將所得結果整理如表 2-1。

綜合上述的研究結果發現，雖有多位學者發現性別不同教師的幸福感的無顯著差異（陳鈺萍，2004；古婷菊，2006；洪家興，2007；陳得添，2006；黃惠君，2006；黃琬芯，2006；邱雅惠，2007；侯辰宜，2007；陳柏青，2008；黃偉洲，2008；蔡明霞，2008；鐘偉晉，2008；王慶田，2009；周碩政，2009；曾艾岑，2009；簡莉蓉，2009；謝佩好，2009；Andrews, 1991）。但賴貞嬌（2006）、陳銀卿（2007）、陳慧姿（2007）、謝政芸（2008）的研究，卻獲得男性教師幸福感顯著高於女性教師的結果。但國外學者 Diener et al. (1985)、Argyle (1987)、Argyle 與 Lu (1990) 及 Rim (1993) 和國內的陸洛（1998）、許惠玲（2007）卻研究獲知女性的幸福感顯著高於男性。這些結果的不一致，令研究者不解的是，到底只是性別單一變項的影響，還是因為和其他因素交互作用的結果，認為實際有再探討的必要。尤其是針對高中職教師的研究更屬少見，因此在本研究中，特別針對性別不同之高中職教師，探討他們幸福感是否有顯著差異存在。

表 2-1 性別不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
陸洛	1998		女性比男性感到幸福，因女性在付出較多社會支持的同時，也得到較多的回饋。
陳鈺萍	2004	高雄縣市及屏東縣公立國小教師	不同性別教師在自主性方面有顯著差異，女性教師優於男性，但在主觀幸福感上無顯著差異。
古婷菊	2006	北中南東的國中教師	不同性別之國中教師整體幸福感無顯著差異，女性教師略高於男性。
陳得添	2006	高雄市立國中教師	不同性別的普通班與特教班教師在整體幸福感上無顯著差異。
黃惠君	2006	高雄市立國中教師	不同性別之國中教師快樂感受無顯著差異。
黃琬芯	2006	臺北縣市國中教師	不同性別的國中教師幸福感無顯著差異。
賴貞嬌	2006	臺北市國小教師	教師的性別與幸福感呈正相關，男教師在幸福感事業成就層面高於女教師。
邱雅惠	2007	北部地區各國小教師	不同性別的國小教師幸福感無顯著差異。
侯辰宜	2007	桃園縣公立國小教師	不同性別的國小教師幸福感無顯著差異。
洪家興	2007	彰化縣國中教師	不同性別的國中教師幸福感無顯著差異。
許惠玲	2007	桃園縣公立國小教師	女性教師幸福感高於男性。
陳銀卿	2007	北、中、南七縣市公立國小教師	男性教師幸福感高於女性。
陳慧姿	2007	高雄地區公立私立高中教師	不同性別的高中教師在幸福感的整體層面有顯著差異，男性教師高於女性教師。
陳柏青	2008	雲林縣國小教師	不同性別的教師幸福感未達顯著差異。
黃偉洲	2008	臺北縣公立國小教師	性別不同的教師幸福感無顯著差異。
蔡明霞	2008	臺北市立國中教師	性別不同的國中教師幸福感未達顯著差異。
謝玫芸	2008	高雄市國小教師	高市男性國小教師的幸福感高於女性。

(接下頁)

表 2-1 性別不同教師幸福感研究彙整表（續）

研究者	年代	研究對象	研究結果
鐘偉晉	2008	臺北市立國中教師	不同性別的國中教師幸福感無顯著差異。
王慶田	2009	臺南縣公立國民小學教師	不同性別教師的幸福感受無顯著差異。
周碩政	2009	桃竹苗區國中教師	性別不同的兼任行政教師幸福感無顯著差異。
曾艾岑	2009	屏東縣國小教師	不同性別之教師幸福感無顯著差異。
簡莉蓉	2009	臺灣地區國小教師	不論一般地區或偏遠地區，不同性別的國小教師幸福感無顯著差異。
謝佩妤	2009	北中南東四區之國民中小學教師	幸福感得分男、女性頗為一致。
Campbell	1981		男性比女性的自我滿意度要高。
Diener, Sandvik 與 Larsen	1985		女性比男性更容易感受到正向和負向兩種情緒。
Rim	1993		女性的幸福感高於男性，尤其是年長女性。

資料來源：中文部分由研究者參酌文獻統整，英文部分則引自施建彬，1995；施建彬、陸洛，1997。

貳、年齡與教師幸福感

關於年齡不同教師的幸福感受是否有顯著差異性？多位國內外學者均曾針對此議題進行探討，現將研究結果整理如表 2-2。

表 2-2 年齡不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
吳淑敏	2003	高雄市婦女 (含高中職 護理教師)	年齡較大的婦女在生活滿意優於年齡較小者。
陳得添	2006	高雄市立國中教師	不同年齡的高市普通班與特教班國中教師，在整體幸福感上無顯著差異。
邱雅惠	2007	北部地區各國小教師	不同年齡的國小教師幸福感無顯著差異。
侯辰宜	2007	桃園縣公立國小教師	不同年齡之國小教師幸福感有顯著差異，教師年齡較長的幸福感較高。
洪家興	2007	彰化縣公立國中教師	不同年齡之之國中兼任教師幸福感無顯著差異。
許惠玲	2007	桃園縣公立國民小學教師	不同年齡的國小教師幸福感有顯著差異，呈現U型化，50歲以上高於30歲以下，30歲以下高於31歲至40歲。
陳慧姿	2007	高雄地區公立私立高中教師	不同年齡的高中教師在幸福感的整體層面有顯著差異，40歲以上的高中教師顯著高於29歲以下的高中教師。
陳柏青	2008	雲林縣國小教師	不同年齡的教師幸福感有顯著差異，51歲以上的整體幸福感最高。
黃偉洲	2008	臺北縣公立國小教師	年齡不同的教師幸福感有顯著差異，41-50歲及51歲以上教師顯著高於30歲以下教師。
黃惠玲	2008	北中南東的國小女教師	年齡較長的國小女教師比年輕女教師的主觀幸福感要高，幸福感是隨著年齡的增加成正比。
蔡明霞	2008	臺北市立國中教師	年齡不同時幸福感有顯著差異，年齡越大的教師整體幸福感程度越高。
謝玫芸	2008	高雄市國小教師	不同年齡的國小教師幸福感無顯著差異。
鐘偉晉	2008	臺北市立國中教師	不同年齡的國中教師的幸福感有顯著差異，61歲以上教師在幸福感各層面顯著均高。
王慶田	2009	臺南縣公立國民小學教師	不同年齡教師在幸福感有顯著差異存在，41-50歲的教師在均明顯高於30歲以下的教師。
周碩政	2009	桃竹苗區國中教師	年齡不同的兼職教師幸福感有顯著差異，年長教師幸福感高於年輕教師。

(接下頁)

表 2-2 年齡不同教師幸福感研究彙整表 (續)

研究者	年代	研究對象	研究結果
簡莉蓉	2009	臺灣地區國小教師	不論一般地區或偏遠地區，不同年齡國小教師的工作滿意度達顯著差異，其中 41-51 歲國小教師之工作滿意度高於 30 歲以下國小教師。
Lewinsohn 與 MacPhillamy	1974		快樂或正向情緒會隨年齡而明顯下降。
Spreitzer 與 Snyder	1974		年長和年輕兩者間的幸福感受不盡相同，30 歲以下的女性的幸福感通常高於男性，而 55 歲以上的男性的幸福感則高於女性。
Campbell, Converse 與 Rodgers	1976		幸福感會隨著年齡而增加。
Argyle	1987		幸福感不因年齡不同而有顯著差異。
Headey 與 Wearing	1989		生活滿意度會隨年齡增加而增加，而年齡越長對正負向情緒的感受就越不敏感。
Lu 與 Argyle	1991		幸福感會隨年齡增加而降低。

資料來源：中文部分由研究者參酌文獻統整，英文部分則引自施建彬，1995；施建彬、陸洛，1997。

綜合上述研究結果可知，雖有多數均獲得越年長教師幸福感越高的結果（吳淑敏，2003；侯辰宜，2007；陳慧姿，2007；陳柏青，2008；黃惠玲，2008；蔡明霞，2008；鐘偉晉，2008；王慶田，2009；周碩政，2009；簡莉蓉，2009；Campbell, Converse & Rodgers, 1976；Headey & Wearing, 1989），但陳得添（2006）、洪家興（2007）、邱雅惠（2007）、謝玫芸（2008）和 Argyle（1987）的研究，卻發現年齡和幸福感間並沒有顯著差異存在。此外，更有一些國外早期的研究，卻獲得年輕教師幸福感較高的結果（Lewinsohn & MacPhillamy, 1974；Lu & Argyle, 1991），另外還有不一致的情況產生（許惠玲，2007；Spreitzer & Snyder, 1974）。這些不一致的結果，使研究者認為有再探討的必要。尤其針對高中職教師的研究甚少，因此在

本研究中，特別將年齡階層不同之高中職教師列出，探討其幸福感是否有顯著差異存在。

參、婚姻狀況與教師幸福感

一般來說，結婚的人因為有固定伴侶，心情會較為穩定，出現正向情緒的比例會比較高，應該會比未婚、離婚或鰥寡的人更為幸福。但是否真是如此？茲將國內外學者針對婚姻狀況和幸福感的研究結果彙整如表 2-3。

綜合上述研究結果可知，大部分的研究皆獲得已婚者比未婚者幸福的結論（吳淑敏，2003；陳玉華，2003；吳筱雯，2005；洪家興，2007；侯辰宜，2007；謝政芸，2008；陳柏青，2008；黃惠玲，2008；蔡明霞，2008；王慶田，2009；周碩政，2009；曾艾岑，2009；簡莉蓉，2009；Campbell, Converse & Rodgers, 1976）。但古婷菊（2006）、陳得添（2006）、邱雅惠（2007）及陳慧姿（2007）的研究結果卻獲得婚姻狀態不同的教師，幸福感並無顯著差異存在。另外研究樣本不同就會有不一樣的結果出現（賴威岑，2002；陳鈺萍，2004；Wood, Rhodes & Whelan, 1989）。這些不一致的結果，研究者認為有再深入探討，婚姻狀況不同之高中職教師幸福感差異的必要。

表 2-3 婚姻狀況不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
賴威岑	2002	1997 年 20 歲到 74 歲的成年民眾	未婚男性教師比已婚者有較高的憂鬱感，而女性教師已婚者比未婚者有較高的憂鬱感。
吳淑敏	2003	高雄市婦女（含高中職護理教師）	已婚婦女在生活滿意優於未婚者。
陳玉華	2003	中南部公立國中教師	已婚有子女之國中教師在工作滿意度、家庭婚姻滿意度、一般生活滿意度顯著高於未婚國中教師。
陳鈺萍	2004	高雄縣市及屏東縣公立國小教師	不同婚姻狀態的國小教師幸福感有顯著差異，未婚有固定伴侶的幸福感到高於未婚無固定伴侶的教師，未婚有固定伴侶的自主性高於已婚和未婚無固定伴侶的教師。
吳筱雯	2005	桃園縣國中教師	已婚的國中教師在生活滿意和幸福感到顯著高於未婚國中教師。
古婷菊	2006	北中南東的國中教師	不同婚姻狀態之國中教師幸福感無顯著差異，已婚者略高於未婚者，只有在幸福感的工作成就層面有顯著差異。
陳得添	2006	高雄市立國中教師	不同婚姻狀態的高市普通班與特教班國中教師在整體幸福感上無顯著差異。
邱雅惠	2007	北部地區各國小教師	不同婚姻狀況的國小教師幸福感無顯著差異。
侯辰宜	2007	桃園縣公立國小教師	不同婚姻狀況之國小教師幸福感有顯著差異，已婚者的幸福感較單身教師高。
洪家興	2007	彰化縣公立國中教師	婚姻狀況在幸福感上有顯著差異，已婚及未婚但有情侶教師顯著高於失婚教師。
陳慧姿	2007	高雄地區公私立高中教師	不同婚姻狀況的高中教師在幸福感上並無顯著差異。
陳柏青	2008	雲林縣國小教師	不同婚姻狀況的教師幸福感均達顯著差異，已婚者的幸福感高於未婚者。
黃惠玲	2008	北中南東的國小女教師	已婚國小女教師的主觀幸福感高於未婚者。
蔡明霞	2008	臺北市立國中教師	婚姻狀況不同時幸福感有顯著差異，已婚教師高於未婚教師。
謝玫芸	2008	高雄市國小教師	不同婚姻狀況的國小教師其幸福感有顯著差異，已婚教師的幸福感到高於未婚者。

表 2-3 婚姻狀況不同教師幸福感研究彙整表 (續)

研究者	年代	研究對象	研究結果
王慶田	2009	臺南縣公立國民小學教師	不同婚姻狀況教師的幸福感有顯著差異，已婚教師顯著的高於未婚教師。
周碩政	2009	桃竹苗區國中教師	婚姻狀況不同的兼任行政教師的幸福感有顯著差異，已婚教師幸福感高於未婚教師。
曾艾岑	2009	屏東縣國小教師	已婚教師顯著優於未婚教師。
簡莉蓉	2009	臺灣地區國小教師	不論一般地區或偏遠地區，已婚國小教師的工作滿意度高於未婚者，且達顯著差異。
Campbell, Converse 與 Rodgers	1976		已婚者比單身的人感到幸福，且男性比女性從婚姻中得到更大的幸福感，而最不幸福的大多是未婚男性和離婚的女性。
Wood, Rhodes 與 Whelan	1989		如受試者中已婚者居多時，女性幸福感比男性高；但未婚者居多時，男性幸福感比女性要高。

資料來源：中文部分由研究者參酌文獻統整，英文部分則引自施建彬，1995；施建彬、陸洛，1997。

肆、子女數與教師幸福感

孩子雖然給家中帶來歡樂但亦帶來壓力，關於家中子女數不同的教師幸福感是否有差異？多位國內外學者曾對此主題予以探討，現將研究結果整理簡表如表2-4。

根據上述研究結果，發現有子女的教師，幸福感較高的有吳淑敏 (2003)、陳得添 (2006)、黃惠玲 (2008)、Argyle (1987)和 Kobrin 與 Hendershot (1977)。無子女的教師，幸福感較高的為陳銀卿(2007)及 Abbott 與 Brody (1985)，然而洪家興 (2007) 與陳慧姿 (2007) 卻獲得子女狀況和人數不同的教師，幸福感無顯著差異的結果。到底真象如何研究者認為有再確認的必要，尤其對高中職教師的幸福感是否因此而有顯著差異，實

在值得探討。

表 2-4 子女數不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
吳淑敏	2003	高雄市婦女 (含高中職 護理教師)	有子女的婦女在生活滿意優於無子女者。
陳得添	2006	高雄市立國 中教師	不同子女數的高雄市普通班與特教班國中教師，在整體幸福感上有顯著差異，有小孩者的教師整體幸福感比沒有小孩者要高。
洪家興	2007	彰化縣公立 國中教師	不同子女狀況在幸福感上無顯著差異。
陳銀卿	2007	北、中、南 七縣市公立 國小教師	沒有子女的教師幸福感較高。
陳慧姿	2007	高雄地區公 私立高中教 師	不同子女人數的高中教師在幸福感的整體層面上並無顯著差異，只有在幸福感身體健康分層面上，子女二人及二人以上的高中教師健康狀況顯著高於無子女的高中教師。
黃惠玲	2008	北中南東的 國小女教師	育有一名子女的已婚國小女教師的幸福感高於沒有子女或兩名子女的已婚國小女教師。
Kobrin 與 Hendershot	1977		有小孩的夫妻健康狀況比較好，死亡率比較低，幸福感也比較高。
Veroff, Douvan 與 Kulka	1981		大部分的夫妻認為有小孩使婚姻關係更親密，因養育小孩可以帶來正向情感；而負向情感則是照顧小孩的筋疲力竭感受及青春孩子所帶來情緒上的損耗。
Abbott 與 Brody	1985		有小孩的夫妻通常比頂客族有更多的煩惱。
Argyle	1987		沒有孩子的夫妻通常會有較多的婚姻問題，因孩子是家中幸福感的主要來源。

資料來源：中文部分由研究者參酌文獻統整，英文部分則引自施建彬、陸洛，1997；謝政芸，2008。

伍、任教領域與教師幸福感

任教領域和教師幸福感是否有關聯？任教領域不同的教師幸福感是否有差異存在？自過去文獻中所蒐集到的研究發現摘要如表2-5。

表 2-5 任教領域不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
古婷菊	2006	北中南東的國中教師	不同任教領域的國中教師，在幸福感的各層面均無顯著差異。
陳得添	2006	高雄市立國中教師	不同任教領域在整體幸福感上沒有顯著差異。
陳慧姿	2007	高雄地區公私立高中教師	不同任教科目之高中教師在幸福感的整體層面上沒有顯著差異，只有在幸福感身體健康分層面上有顯著差異。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

雖然研究均發現任教領域不同的教師，幸福感無顯著差異存在，但研究者卻認為：任教領域不同的教師，對於工作滿意度會不同，此會對其幸福感間接的帶來影響。因此本研究擬針對任教領域不同的高中職教師，探討其幸福感是否有顯著差異存在。

陸、服務年資與教師幸福感

關於服務年資不同的教師，幸福感是否有差異存在？多位國內外學者，曾對此議題進行探究，現將研究發現彙編如表2-6。

表 2-6 服務年資不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
陳鈺萍	2004	高雄縣市及屏東縣公立國小教師	不同任教年資的國小教師在幸福感各層面上均有顯著差異，資深教師幸福感比資淺教師高，21 年以上的國小教師主觀幸福感顯著優於 6 至 10 年的教師。
古婷莉	2006	北中南東的國中教師	不同任教年資的國中教師在幸福感上無顯著差異存在，只有在正向情緒和工作成就兩方面，中年資教師顯著高於低年資。
陳得添	2006	高雄市立國中教師	不同任教年資在整體幸福感上沒有顯著差異。
黃琬芯	2006	臺北縣市國中教師	不同任教年資的國中教師的快樂無顯著差異。
賴貞嬌	2006	臺北市國小教師	任教年資高者主觀幸福感較高，教學 21 至 40 年的幸福感優於 5 年以下的教師。
侯辰宜	2007	桃園縣公立國小教師	不同任教年資之國小教師幸福感有顯著差異，任教年資較長的教師幸福感較高，任教 21 至 25 年和 26 年以上的教師幸福感高於年資 5 年的教師。
許惠玲	2007	桃園縣公立國民小學教師	不同年資的國小教師幸福感有顯著差異，且呈現兩級化情況，21 年以上的教師最高，5 至 10 年最低。
陳銀卿	2007	北、中、南七縣市公立國小教師	教學年資 21 年以上的教師有較高的幸福感。
陳慧姿	2007	高雄地區公立私立高中教師	不同任教年資之高中教師在幸福感整體層面上沒有顯著差異，只有在身體健康分層面上，21 年以上年資顯著高於 5 年以內的教師。
陳柏青	2008	雲林縣國小教師	不同任教年資的教師幸福感有達顯著差異，年資 21 年以上教師的整體幸福感高於 5 年以下教師。
黃偉洲	2008	臺北縣公立國小教師	服務年資不同的教師幸福感有顯著差異，資深教師比資淺教師感到幸福。
黃惠玲	2008	北中南東的國小女教師	資深的國小女教師比年輕女教師的主觀幸福感要高。
謝玫芸	2008	高雄市國小教師	任教年資不同的教師幸福感達顯著差異，且 21 年以上顯著高於其他年資教師。

表 2-6 服務年資不同教師幸福感研究彙整表 (續)

研究者	年代	研究對象	研究結果
鐘偉晉	2008	臺北市立國中教師	不同年資的國中教師的幸福感在樂觀表現分層面有顯著差異，6 至 15 年教師顯著高於 5 年以下，但其他層面無顯著差異。
王冠堯	2009	臺北縣立國中教師	任教 21 年以上的資深教師在幸福感的工 作成就方面感受度最高。
王慶田	2009	臺南縣公立國民小學教師	不同服務年資的南縣國小教師幸福感無顯著差異。
周碩政	2009	桃竹苗區國中教師	行政年資在 16 年以上的教師顯著高於 3 年以下的教師。
曾艾岑	2009	屏東縣國小教師	不同教學年資教師在整體幸福感達顯著差異，教學年資為 21 年(含)以上的教師顯著優於 5 年(含)以下的教師。
簡莉蓉	2009	臺灣地區國小教師	不論一般地區或偏遠地區，任教年資於工作滿意度達顯著差異，其中年資為 21-30 年之國小教師其工作滿意度高於年資為 3-10 年之國小教師。
Alashev 與 Bykov	2002	1319 位新進與資深的俄國教師	研究教師的焦慮狀態，發現資深教師身心症狀較差，新進教師則較具有侵略行為，結果證實兩群教師的幸福感都較低，而且資深教師更是悶悶不樂，顯示新進教師比資深教師更健康，暗示教師在經歷教學多年後焦慮感會增加，而離開教師工作後焦慮感就會明顯下降。

資料來源：中文部分由研究者參酌文獻統整，英文部分則引自陳鈺萍，2004。

綜合上表研究結果得知，雖有多位學者發現服務年資較長的教師幸福感較高（陳鈺萍，2004；賴貞嬌，2006；侯辰宜，2007；陳銀卿，2007；陳柏青，2008；黃偉洲，2008；黃惠玲，2008；謝政芸，2008；王冠堯，2009；周碩政，2009；曾艾岑，2009；簡莉蓉，2009）。但古婷莉（2006）、陳得添（2006）、黃琬芯（2006）、陳慧姿（2007）、鐘偉晉（2008）和王慶田（2009）的研究，卻發現任教年資不同之教師幸福感，並無顯著差異存在。唯俄國學者 Alashev 與 Bykov (2002) 研究卻獲得資深教師和新進

教師的幸福感均較低的結果，許惠玲（2007）更研究得知任教年資不同之教師的幸福感，會呈現兩極化的U型情形。這些結果的不一致，令研究者深感興趣的是，究竟實況為何？因此本研究特別針對任教年資不同的高中職教師，探討他們的幸福感是否有顯著差異存在。

綜上所言，性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域和任教年資等均是可能影響教師幸福感之背景變項，研究者欲透過研究，釐清這些變項對高中職教師幸福感之確實影響。



第三節 學校環境變項與教師幸福感

關於學校環境變項部分，通常都是探討都市型學校和偏遠地區學校的區域性差異，或是班級人數多少是最適合學生學習或教師教學的情況，亦或有探討新興學校的創業唯艱，或歷史悠久學校的歷史包袱對教師的影響，但和教師幸福感之間的關係卻較少有研究。本研究以高中職教師為對象，研究者想探討學校規模、學校屬性和學校類型對高中職教師幸福感的影響。

壹、學校規模與教師幸福感

班級數的多寡不只影響學校經費的多寡，也對學校教職員工的員額數有一定的規範，學校規模會影響到教學設備、班級人數、同科教師或同領域教師人數的多寡等。但到底學校規模不同，教師的幸福感是否有差異存在？過去曾有多位學者做過調查，現將研究結論整理詳如表2-7。

綜合上述研究結果得知，部分研究結果發現學校規模不同的教師幸福感無顯著差異（侯辰宜，2007；許惠玲，2007；陳柏青，2008；鄒爵丞，2009；簡莉蓉，2009；蘇子傑，2009），但黃偉洲（2008）、蔡明霞（2008）、謝攻芸（2008）和周碩政（2009）卻發現班級數不同，教師的幸福感有顯著差異存在，但大型學校亦或小型學校的教師幸福感，何者較高的實證研究結果卻不盡一致，尤其更缺乏高中職教師幸福感資料。因此研究者亟欲探討學校規模不同的高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在。

表 2-7 學校規模不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
侯辰宜	2007	桃園縣公立國小教師	不同學校規模的教師幸福感沒有顯著差異。
許惠玲	2007	桃園縣公立國小教師	學校規模大小和幸福感無顯著差異。
陳柏青	2008	雲林縣國小教師	任教學校規模和教師整體幸福感未達顯著差異。
黃偉洲	2008	臺北縣公立國小教師	學校規模不同的教師幸福感有顯著差異，73 班以上教師幸福感顯著高於 24 班以下及 25-48 班教師。
蔡明霞	2008	臺北市立國中教師	不同學校規模的兼職行政教師幸福感有顯著差異，25 至 48 班最高，13 至 24 班最低。
謝玫芸	2008	高雄市國小教師	不同學校規模的高市國小教師在幸福感上有顯著差異，73 班以上的教師幸福感顯著高於 48 至 72 班的教師。
周碩政	2009	桃竹苗區國中教師	學校規模不同的兼職教師在幸福感有顯著差異，18 班到 35 班的教師幸福感高於 17 班以下的教師。
鄒爵丞	2009	桃園縣公立國小特教老師	幸福感不因任教學校之班級數不同而有所差異。
簡莉蓉	2009	臺灣地區國小教師	不論一般地區或偏遠地區，服務學校規模與幸福感並未發現有顯著差異。
蘇子傑	2009	彰化縣國小教師	國小教師幸福感不因學校規模不同而有所差異。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

貳、學校屬性與教師幸福感

高中職的屬性可以分成公立和私立兩種，公立又分成國立、市立和縣立，而在臺北縣升格成新北市之後，縣立高中也將升格成市立高中。所以研究者想確知公立高中職和私立學校的教師，會不會因為學校屬性不同，而對教師的幸福感有顯著的差異存在？過去曾有多位學者做過調查，現將研究結果整理如表 2-8。

表 2-8 學校屬性不同教師幸福感研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
周旻慧	2006	高職工業類 科學校教師	私立高職工業類科教師感受工作壓力高於 公立學校教師。
李建興	2007	高雄縣市公 私立幼稚園 托兒所教師	不同屬性的幼托機構教師幸福感無顯著差 異。
陳仲晟	2007	南部七縣市 高中職校軍 訓教官	軍訓教官生活滿意因服務學校類型不同而 有顯著差異。
陳慧姿	2007	高雄地區高 中教師	不同學校屬性之高中教師在幸福感整體層 面及分層面均未達到顯著差異。
張凌瑜	2008	高高屏地區 97學年度公 私立幼稚 園、托兒所 已婚且育有 子女的女性 教師	「私立幼稚園」、「私立托兒所」及「公立 托兒所」的幼兒園已婚女教師在工作壓力 感受大於「公立幼稚園」。
楊佩琪	2009	臺北地區大 學院校教師	私立大學及私立技職院校工作壓力感受較 大。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

綜合上表得知，部分研究結果發現學校屬性不同的教師幸福感無顯著差異（李建興，2007；陳慧姿，2007），但周旻慧（2006）、陳仲晟（2007）、張凌瑜（2008）和楊佩琪（2009）卻發現公私立學校屬性不同，教師的幸福感有顯著差異存在，研究發現的是私立學校工作壓力大於公立學校，但較缺乏關於高中職教師幸福感資料。因此研究者亟欲探討學校屬性不同的高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在。

參、學校類型與教師幸福感

高中職的類型除了有普通高中和普通高職之外，目前還有完全中學、綜合高中，還有綜合完全中學等不同類型。97年臺灣地區的出生人口首度跌破二十萬人，現在少子化的情況已經影響到國中階段，高中職的學生數

必然也會逐年遞減。目前高中職也紛紛轉型，除了高中附設國中部以外，有些高職是加收普通班學生，有些高中則加開職業類科課程，讓學生的進路更加寬廣。當然學校轉型必定會對教師造成一定程度的衝擊，教師也不可能以不變應萬變，必須積極研修第二專長並身兼多項課程以符學校所需。

陳慧姿（2007）研究95學年度任教於高雄地區的公私立高中教師，發現學校屬性不同的高中教師在幸福感的感受上沒有顯著差異。梁琬晴

（2009）研究臺北縣市公私立國高中學生，發現青少年幸福感會因學校類別的不同會有顯著差異，國中生的幸福感高於高中生，結果和臺灣教育長期追蹤資料庫（2006）一致。

由上述得知，國內外針對學校類型和教師幸福感的實證研究十分缺乏，研究者認為學校類型越單純的教師幸福感會越高，而越多元的學校類型教師工作負擔越重，將使幸福感降低。因此學校類型不同，是否會影響高中職教師的幸福感，是研究者亟欲釐清的課題。

綜上所述，國內外關於學校環境變項和教師幸福感的研究結果並不一致，研究者欲針對國情進行詳細的探究，究竟學校規模和學校類型不同，教師的幸福感是否有顯著差異存在？亦需做深入的探討及比較其差異性。

第四節 個人背景變項、學校環境變項、人際關係與教師

幸福感

人際關係是人際互動的狀態，人際關係的好壞會影響個人的生活品質，良好的人際關係可以減輕個人的負面情緒和壓力，也是幸福感的主要來源。本節將針對教師的人際關係和幸福感的關係，進行深入探究。

壹、人際關係的意義

人際關係(interpersonal relationship)是指人與人之間互相交往、交互影響的狀態 (Brammer, 1993, 引自徐西森, 2002)，它是不斷的在改變，可分為廣義和狹義的兩種，廣義的人際關係是指個人和社會交互影響的關係，狹義的人際關係則是指個人和熟人（如親人、同學、朋友、同事等）之間的關係。

Sullivan (1953)是首先提出人際關係理論的學者，他的基本假設有兩項：一是個體生存的空間中存有一個「人際場」，這個人際場會對所有的人都造成影響，而且人際場在不同的人生階段會有所改變，但它是個體活動的重要成分；二是人際溝通不良所產生的焦慮，會導致個人的心理失常，當人際關係良好時就能免於焦慮，並獲得安全感(引自黃德祥, 1994)。張春興 (1993)指出人際關係是指人與人交流互動時，存在於人與人之間的「關係結」，這個關係結對彼此都會發生影響。朱敬先 (1992)認為人際關係是指人與人之間的心理關係及心理距離，它反映出個人或團體為了滿足社會需求的心理狀態。蔡培村 (2000)闡述人際關係是指兩個以上的人，將其思想、情感透過語言或非語言的行為方式予以知覺、評鑑及反應，彼此產生交互作用、相互影響的歷程。陳皎眉 (2004)則認定人際關係就是人跟人之間的關係，包括親情、友情、愛情、同事之誼、朋友之義等等。國外諸多學者亦對人際關係做過闡述，臚列於表 2-9。

表 2-9 人際關係定義彙整表

研究者	年代	定義
Newcomb	1953	兩個人彼此對相同的目標所採取的同時行動。
Heider	1958	兩個人或三個人之間的關係，是指個人對他人的想法、期望、知覺和反應。
Valkart	1964	兩個以上有關聯的人，透過知覺、評鑑、瞭解與反應模式，而形成相互交流的歷程。
Theodorson	1970	維持社會互動所產生的一種個人關係的型態。
Schutz	1973	兩個以上的人為了某種目的而產生的交互作用。
Hinde	1979	兩人彼此影響外，其互動維持一段較長的時間。
Kelley et al.	1983	兩個人之間彼此相互影響、相互依賴。
Argyle 與 Henderson	1985	在某一段時間裡與某些人經常保持的社會接觸。
Salovey 與 Mayer	1990	指社會互動的形式，是為了達到某種社會目的而形成的關係。
Duck	1992	兩個互相熟識的個體間一連串的互動關係。
Brammer	1993	人與人之間相互交往和互相影響的狀態。
DuBrin	1996	運用有關人類行為系統性的知識，以增進人與人之間有效的溝通，促進社會交流，以提升個人幸福感和生涯發展。
Heiman	2000	有意義的人際關係是建立在情感的交流和親密感的基礎上，彼此都有意願分享想法。

資料來源：引自陳騏龍，2001；葉青雅，2004；簡素枝，2004；廖庭芳，2006；陳世芬，2007；林清琴，2008。

綜合上述各學者對於人際關係的定義可發現，其實是大同小異。人際關係是個人社會化的過程，經與他人溝通、協調和互動，與他人分享自己的感覺和想法，而培養出的良好關係。

楊國樞（1992）將中國人的人際關係分為三大類，唯較是偏重於靜態的關係。第一是家人關係，是指個人和家人之間的關係，例如父母、子女、兄弟姊妹及其他家人；其次是熟人關係，指的是個人跟熟人之間的關係，像是親戚、朋友、鄰居、師生、同事、同學及同鄉；最遠的是陌生人關係，意指個人與生人之間的關係，就是沒有任何直接或間接的持久性社會關係的人。黃光國（1988）指出中國人通常擁有三種具有工具性成分之動態轉

換的人際關係，分別是情感性關係、工具性關係和混合性關係，三者之間的差別是在情感性成分的多寡和其交往互動的形態。情感性關係通常是指家庭中的人際關係，是基於需求法則所產生的；工具性關係則是個人為了獲取資源，而和陌生人建立起的關係，重點是在公平法則；混合性關係是指個人和家庭之外的熟人之間的關係，強調的則是人情法則（王議賢，2004）。余伯泉、黃光國（1991）繼續引伸情感性人情關係，將工作團體視為一個大家庭，彼此間維持和諧的人際關係（葉倩亨，2004）。而本研究中關於人際關係的定義，是指教師在學校環境中，和同事經由互動的過程，建構出對他人的看法和想法，彼此間相互對待的態度和所受到的影響。

貳、人際關係與教師幸福感

人際關係良好的人是不是就會有幸福的感覺？Hochwarter, Perrewé, Ferris 與 Brymer (1999)指出正向情緒特質較高的人，會有良好的人際敏銳感，也能獲致良好的人際溝通結果，而 Baron (1996)的觀點是正向情緒可延伸成幸福感，而當人們經常感受到正向情緒（外向性人格）時，就能產生較佳的人際關係，而高度負向情緒（神經質人格）的人則會缺乏人際熱情，人際關係也較差（Watson, Clark, & Tellegen, 1988, Watson & Clark, 1992, 引自陳世芬，2007）。張民杰（2007）指出學校中的人際關係，依身分不同，可分成五種類型：一是行政人員與教師間的關係；二是教師間的同事關係；三是師生關係；四是學生間的同儕關係；五是教師與家長間的親師關係。詹婷姬（1994）認為人際關係是指教師在學校中和其他人相處的情形，良好的師生關係可以提昇教學成果。依上所言，人際關係與幸福感之間似乎存有關係，近年來國內外多位學者曾對此進行研究，現將所得結果整理如表 2-10。

表 2-10 人際關係和幸福研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
顏映馨	1999	高雄地區大專院校及技術學院日間部大學生	高人際親密的大學生幸福感較高。
劉敏珍	2000	高雄市 65 歲以上老人	高人際親密的老人幸福感較高。
陳熾竹	2002	北市公立高中學生	對真實人際關係較為滿意者，其幸福感較高。人際關係對幸福感有顯著預測力。
林瓊玲	2004	參與社會團體之成人	生活滿意度中以人際互動層面最高，工作投入則會影響生活滿意度，且投入愈正向，對工作就愈能參與。
陳鈺萍	2004	高雄縣市及屏東縣公立國小教師	人際關係為最主要的幸福表現。
葉青雅	2004	臺北縣、桃園縣、新竹縣市及苗栗縣國小教師	人格特質和人際關係有顯著相關。
廖庭芳	2005	高雄縣市公立國中專任行政人員	人際關係和溝通滿意間呈現顯著正相關。
鍾庭良	2005	桃園縣國小總務主任	人際關係越佳，工作負荷越輕。
林淑惠	2006	技職院校新生	人際關係越好的技職校院大一新生，其幸福感程度愈高。
陳忠正	2006	高屏地區大專院校行政人員	人際關係與工作滿意有顯著差異。
黃琬芯	2006	臺北縣市國中教師	人際智慧能力較佳的國中教師，在快樂感受上越高。
陳慧姿	2007	高雄地區高中教師	人際關係在幸福感各層面中最重要。
蕭惠文	2009	高雄市國小教師	幸福感程度屬中等以上程度，以「人際關係」方面所感受到的幸福感程度最高。
Reis 與 Russel	1984		親密的朋友關係可以協助緩和壓力，如果缺乏則會感到不幸福。
Argyle 與 Henderson	1985	成人情侶	親密關係愈和諧，幸福感愈高。
Abbey	1992	已婚夫妻	親密關係和諧度和幸福感成正相關。

資料來源：中文部分由研究者參酌文獻統整，英文部分則引自顏映馨，1999。

綜合上述研究發現，人際關係和幸福感之間確實存有密切的相關性，也許是因為人際關係會反映出不同個體間的社會互動過程，且會隨時間的改變不斷的變化，良好的人際關係會使人的幸福感較高。為再確認此推論，研究者認為有再對人際關係和教師的幸福感做深入探討的必要，乃進行此研究。

參、個人背景變項及人際關係與教師幸福感

Campbell (1976)指出幸福感是種感情狀態，是人們處於環境中自在、舒適、愉悅的綜合表現，也是個人主觀的信念、特質、價值觀和思考判斷的總和，並包含了外在客觀的社會與生活環境對個體的影響（陳慧芳，2006）。Watson, Hubbard 與 Wiese (2000)認為具有高度正向情緒特質的人，對生活中的一切事物都會感到滿意，也會與他人有良好的人際互動（陳世芬，2007）。依前節推論人際關係愈佳者的幸福感會愈高，多位學者曾對此議題進行過相關的研究，現將研究所得結果整理於表 2-11。

總結上述研究得知，影響人際關係的個人背景因素的部份，發現女生比男生花較多時間在人際關係上面（顏映馨，1999；劉敏珍，2000；蘇逸珊，2002；李清波，2005；林欣怡，2005；江淑玲，2006；李秋英，2006；林淑惠，2006；洪睿鐸，2008；朱妙芳，2009；余雅芳，2009；謝秋嬋，2009），但有些學者卻發現性別不同的人，人際關係並沒有顯著差異存在（林子雯，1996；江欣霓，2002；謝月香，2002；陳鈺萍，2004；王瓊玉，2005；廖庭芳，2005；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；謝攻芸，2008；王慶田，2009）。在年齡方面，有些研究發現年齡較長的人際關係較佳（林子雯，1996；李清波，2005；郭永斌，2005；黃惠玲，2008；王慶田，2009；江淑娟，2009），但有些研究卻獲知不同年齡的人際關係沒有顯著差異存在（江欣霓，2002；曾愛淑，2002；謝月香，2002；王瓊玉，2005；林欣

表 2-11 個人背景變項不同的人際關係研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
林子雯	1996	公私立大專院校的推廣教育課程的學員	不同性別的人際關係無顯著差異。 年紀較長、已婚者幸福感越高。
顏映馨	1999	高雄地區大學院校及技術學院日間部大學生	女大學生的人際親密明顯高於男大學生。
劉敏珍	2000	高雄市 65 歲以上老人	女性的人際親密顯著高於男性。 人際互動和年齡成反比，年紀較輕人際關係較佳。
江欣霓	2002	高雄市立國小教師	不同婚姻狀況的人際親密有顯著差異。 不同性別和年齡的教師人際關係無顯著差異。 不同任教年資的教師人際關係有顯著差異，但事後比較並無顯著差異。
曾愛淑	2002	高雄市政府所屬公務人員	人際關係中的親密度最高而信賴度最低，兩者間有顯著正相關。 男性的親密度高於女性。 不同年齡的教師人際關係無顯著差異 資深者人際關係較佳。 在學校服務的公務員人際態度優於市府機關人員。
廖翌妙	2002	高高屏公立國小教師	不同婚姻狀況的人際困擾達顯著差異， 已婚者的困擾高於未婚者。 不同服務年資的人際困擾達顯著差異， 11-20 年的困擾顯著高於 5 年以下教師。
謝月香	2002	桃園縣國小兼任行政教師	不同性別、年齡、婚姻狀況、任教年資與人際關係無顯著差異。
蘇逸珊	2002	屏東師院、臺南師院、中原大學、成功大學、高雄第一科技大學與吳鳳技術學院學生	大學女生在人際關係上極顯著高於男生。 不同年級的大學生人際關係無顯著不同。 師範體系大學生的人際關係比技職體系大學生良好。

表 2-11 個人背景變項不同的人際關係研究彙整表 (續)

研究者	年代	研究對象	研究結果
涂燕玲	2003	高高屏三縣市公立國小教師	服務年資 1-5 年的新進教師人際關係較 21 年以上的教師差。
陳鈺萍	2004	高雄縣市及屏東縣公立國小教師	不同性別、婚姻狀態、任教年資的人際關係未達顯著差異。
王瓊玉	2005	臺南縣市公立國中小專任行政人員	人際關係中以信賴度最高，而合作度最低。 不同性別、年齡、服務年資之專任行政人員人際關係未達顯著差異。 已婚者的人際關係優於未婚者。
何英奇	2005	臺灣高等教育資料庫 94 學年度大三學生	大學生和同儕的人際關係比和老師好。
李清波	2005	全臺國中訓導主任	不同背景的訓導主任和校內同事的人際關係有差異。 女性國中訓導主任顯著優於男性訓導主任。 年齡為 51-60 歲之訓導主任的人際關係顯著優於 31-40 歲以及 41-50 歲。 不同婚姻狀況及子女狀況的訓導主任人際關係無顯著差異。 行政年資 10 年以上者的人際關係顯著優於 6 年以下者。
林欣怡	2005	臺南縣市及高雄縣市公立國小教師	女性教師的人際互動高於男性教師。 不同年齡、年資和學校規模的國小已婚教師在人際關係未達顯著差異。
郭永斌	2005	高高屏三縣市行政機關及公立學校專任人事人員	人事人員的人際關係中以合作度最受重視，其餘依次為和諧度、信賴度、親密度。 年紀較長、已婚、年資較深及服務於學校的人事人員的人際關係較佳。
廖庭芳	2005	高雄縣市公立國中專任行政人員	人際關係以和諧度最高，信賴度較低。 不同性別、年齡、服務年資的人際關係無顯著差異。

(接下頁)

表 2-11 個人背景變項不同的人際關係研究彙整表 (續)

研究者	年代	研究對象	研究結果
江淑玲	2006	全臺未婚國小教師	不同性別的國小未婚教師人際關係達顯著差異，女性高於男性。 人際關係不會因年齡的不同而有顯著差異。
李秋英	2006	屏東教育大學學生	女生的人際關係較男生為佳。 年級不同的人際關係未達顯著差異。
林淑惠	2006	技職院校新生	大一女生人際關係優於男生。
陳忠正	2006	高屏地區大學院校行政人員	不同性別、年齡、婚姻狀況、服務年資的大學行政人員的人際關係無顯著差異。
陳慧姿	2007	高雄地區高中教師	不同性別、年齡、婚姻狀況、子女人數、任教科目、教學年資無顯著差異。
洪睿鐸	2008	桃園縣立國小教師	人際關係中以合作度最高，和諧度最低。 不同性別的人際關係中信賴度有顯著差異，女性優於男性。 不同年齡的人際關係無顯著差異。 不同教學年資的人際關係中和諧度有顯著差異，16-20 年最高。
許瑋真	2008	國立暨南國際大學與逢甲大學成人在職進修學生	職業為教的成人在職進修學生於人際關係之壓力明顯低於職業為公的學生。
黃惠玲	2008	北中南東的國小女教師	46 歲以上的國小女教師在人際關係的壓力感受小於 45 歲以下的國小女教師。 已婚教師的
謝玫芸	2008	高雄市立國小教師	不同性別教師人際關係未達顯著差異。 不同任教年資的教師人際關係達顯著差異，21 年以上顯著高於 11-20 年。
王慶田	2009	臺南縣公立國民小學教師	不同年齡教師的幸福感在人際關係構面有顯著差異存在，41-50 歲教師明顯高於 30 歲以下教師。
朱妙芳	2009	臺北縣三鶯區高齡者	女性高齡者人際關係感受高於男性。 不同婚姻狀況的高齡者的人際關係無顯著差異。

表 2-11 個人背景變項不同的人際關係研究彙整表（續）

研究者	年代	研究對象	研究結果
江淑娟	2009	臺北縣市國中教師	不同性別、婚姻、年齡及服務年資的國中教師整體工作滿意度皆有顯著差異。 男性教師高於女性。 41 歲以上高於 40 歲以下教師。 已婚教師高於未婚教師，尤其在人際關係分層面達顯著差異。 21 年以上教師高於 15 年以下，尤其在人際關係分層面達顯著差異。
余雅芳	2009	臺中縣市完全中學教師	不同性別、服務年資的教師人際關係有差異。 男性教師顯著低於女性。 不同服務年資有顯著差異，但事後比較各組間並無明顯的差異。
施進義	2009	高屏國小教師	服務年資不同在人際關係達顯著差異。
溫婉玉	2009	95 學年度某國立大學學生	網路人際關係為男生高於女生，真實人際關係是女生高於男生。真實人際關係因年級不同而有顯著差異。
謝秋嬋	2009	北部地區大學院校日間部學生	不同性別的大學生在家人人際親密方面有顯著的差異，女性均顯著於男性。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

怡，2005；廖庭芳，2005；江淑玲，2006；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；洪睿鐸，2008）。至於婚姻狀況方面，研究發現已婚者的人際關係較佳（林子雯，1996；王瓊玉，2005；郭永斌，2005；黃惠玲，2008；江淑娟，2009），但有些研究卻獲得婚姻狀況不同者，人際關係無顯著差異存在的結果（謝月香，2002；陳鈺萍，2004；李清波，2005；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；王慶田，2009；朱妙芳，2009）。李清波（2005）和陳慧姿（2007）研究發現子女狀況不同，並不會影響到人際關係。陳慧姿（2007）研究發現任教科目不同的教師，人際關係無顯著差異。另雖有多位學者發現資深教師的人際關係較佳（曾愛淑，2002；涂燕玲，2003；李清波，2005；郭永斌，2005；洪睿鐸，2008；謝政芸，2008；江淑娟，2009；余雅芳，2009；施

進義，2009)，但仍有多位學者發現不同年資的人際關係無顯著差異存在（謝月香，2002；陳鈺萍，2004；王瓊玉，2005；林欣怡，2005；廖庭芳，2005；陳忠正，2006；陳慧姿，2007；王慶田，2009）。這些研究結果的不一致，研究者認為有再確認的必要，特別是個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域與服務年資）不同的臺北地區高中職教師的人際關係是否有顯著差異存在？又會對其幸福感帶來何種的影響？這皆是研究者急於想要探究的重點。

肆、學校環境變項及人際關係與教師幸福感

除個人變項外，學校環境變項不同的教師，其人際關係是否有顯著差異？多位學者亦曾對此議題進行過相關的研究，現將研究所得結果整理如表 2-12。

綜合上述研究結果發現，雖有多位學者發現學校規模不同教師的人際關係無顯著差異（王泳貴，2002；李清波，2005；廖庭芳，2005；洪睿鐸，2008；謝玫芸，2008），但王瓊玉（2005）的研究卻發現其間確有顯著差異性存在，且班級數中等以下的學校，教師的人際關係會較好。在學校類型方面，陳忠正（2005）和陳慧姿（2007）的研究發現，教師的人際關係不會因學校類型的不同，而有顯著差異。這些研究結果的不一致，促使研究者欲針對臺北地區的高中職進一步的探討，當學校規模及類型不同時，學校教師的人際關係是否有差異，且是否會對教師的幸福感帶來影響？此皆成為本研究極待釐清的重要項目之一。

表 2-12 學校環境變項不同的教師人際關係研究彙整表

研究者	年代	研究對象	研究結果
王泳貴	2002	高雄縣市臺南縣市國小教師	不同學校規模國小教師在人際關係上無顯著差異。
王瓊玉	2005	臺南縣市公立國中小專任行政人員	班級數中等以下的教師人際關係較好，13-24班優於25-48班。
李清波	2005	全臺國中訓導主任	不同學校規模的訓導主任的人際關係無顯著差異。
陳忠正	2005	高屏地區大專院校行政人員	不同學校性質的人際關係無顯著差異。
廖庭芳	2005	高雄縣市公立國中專任行政人員	不同學校規模的人際關係無顯著差異。
林淑惠	2006	技職院校新生	不同學校屬別的技職校院新生人際關係有顯著差異，國立較私立高。 不同學校類別的技職校院新生人際關係達顯著差異，國立技術學院高於私立科技大學。
劉若蘭、黃玉	2006	臺灣高等教育資料庫92學年度大三學生	就讀學校類型不同其人際關係表現不同，私立技職院校學生最高，公立技職院校最低。
陳慧姿	2007	高雄地區高中教師	不同學校屬性的人際關係無顯著差異。
洪睿鐸	2008	桃園縣立國小教師	不同學校規模的人際關係無顯著差異。
謝玫芸	2008	高雄市立國小教師	不同學校規模之高雄市國小教師在人際關係達顯著差異，但經事後比較並沒有差異性存在。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。



第三章 研究方法

本章旨在說明本研究的研究架構、研究對象、研究工具、實施程序，以及資料處理與分析五節分別說明如下。

第一節 研究架構

根據前述之研究動機、研究目的、待答問題以及相關文獻探討的結果，本研究欲探討教師個人背景變項、學校環境變項與教師幸福感之間的關係，及不同個人背景變項、學校環境變項和教師人際關係間之關係，以及個人背景變項、學校環境變項與人際關係對教師幸福感的影響，茲提出本研究之架構如圖 3-1。

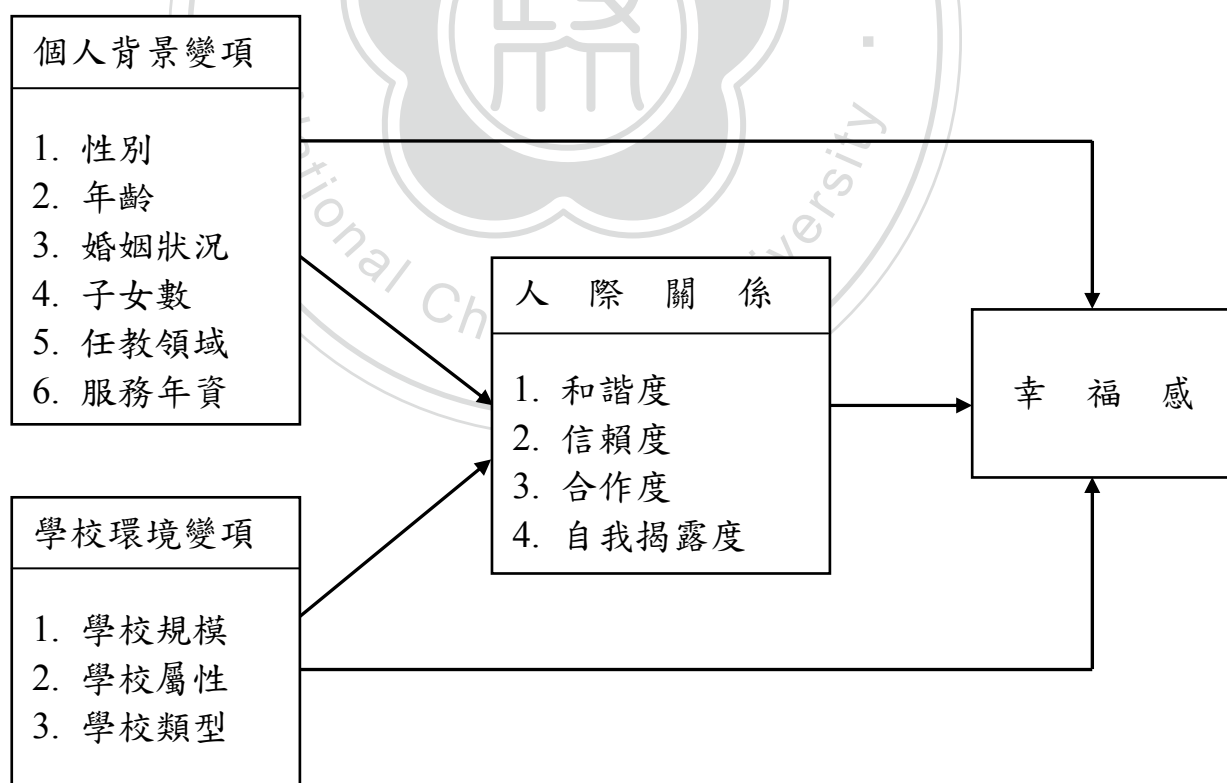


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究對象

本研究針對臺北地區九十八學年度公私立高中職教師為對象，以分層取樣之方式進行調查。依教育部網站98年12月24日公告，九十八學年度臺北市和臺北縣公私立高中職合計122校，教師數為15,051人，另加入特殊學校5所，共計127所。抽樣方式以教育行政機關公佈的學校總班級數為準，分成30班以下、31至50班和51班以上三種，每類學校依學校類型及學校屬性分別抽取樣本。

根據Sudman (1976)的樣本大小決定原則，如為地區性的研究，平均樣本數在500到1000人之間較為適合（吳明隆、涂金堂，2005），因此本研究以學校環境變項（學校規模、學校屬性及學校類型）抽取受試學校，共抽出70所學校，每校依學校規模大小，分別發出10至30份問卷，請各校同仁發放問卷予校內教師進行填答及回收，取樣資料見表3-1。共計發出1200份問卷，收回1067份，回收率為88.92%，經剔除明顯亂答及篩選漏答題項超過五項以上者，共餘有效問卷1011份，有效率為84.25%。

表 3-1 抽樣校數一覽表

學校規模 學校類型/屬性	30 班 以下		31 至 50 班		51 班 以上		總計校數
	公立	私立	公立	私立	公立	私立	
高中	—	3/0/0	6/5/5	—	15/10/10	—	24/15/15
高職	—	4/2/2	—	2/0/0	2/1/1	6/3/2	14/6/5
完全中學	12/2/2	16/11/9	9/4/4	2/1/1	1/1/1	—	40/19/17
綜合高中	—	1/0/0	—	4/2/2	11/8/7	11/8/8	27/18/17
綜合完全中學	5/1/1	1/0/0	2/1/0	4/3/1	—	5/5/4	17/10/6
特殊學校	5/2/1	—	—	—	—	—	5/2/1
合計校數	22/5/4	25/13/11	17/10/9	12/6/4	29/20/19	22/16/14	127/70/61

註：現有校數／抽出校數／回收校數，'—'表無此類型學校。

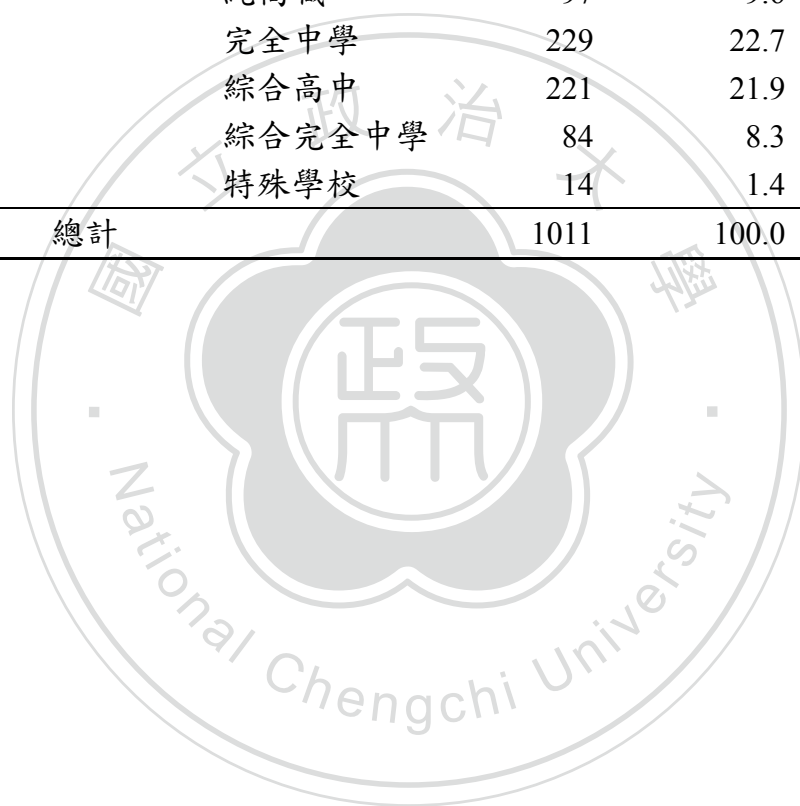
表3-2及表3-3為有效問卷中，各變項次數分配與百分比一覽表，其中部分未填資料的部份，在正式統計分析時則略過不計，以確切填答人數為分析基準。

表 3-2 個人背景變項次數分配及百分比一覽表

變項	組別	次數	百分比(%)
性別	男性	405	40.5
	女性	590	57.7
	未填	16	1.8
年齡	30 歲以下	180	18.4
	31-40 歲	393	39.1
	41-50 歲	331	31.9
	50 歲以上	103	10.2
	未填	4	0.4
婚姻狀況	未婚	332	32.8
	已婚	660	65.3
	其他	16	1.6
	未填	3	0.3
子女數	0 個	408	40.3
	1 個	201	20.1
	2 個或以上	370	36.2
	未填	32	3.4
任教領域	語文	281	27.2
	數學	153	15.0
	社會	110	11.0
	自然	100	9.1
	藝術	49	4.8
	生活	31	3.2
	健體	74	7.2
	國防	35	3.4
	工科	47	5.2
	商科	50	5.5
	職業專科	40	4.2
	輔導特教	36	3.6
	未填	5	0.6
	服務年資	3 年以下	136
3-10 年		314	31.1
10-20 年		348	34.4
20 年以上		211	20.9
未填		2	0.2
總計		1011	100.0

表 3-3 學校環境變項次數分配及百分比一覽表

變項	組別	次數	百分比(%)
學校區域	臺北市	635	62.8
	臺北縣	376	37.2
學校規模	30 班以下	136	13.5
	31-50 班	295	29.2
	51 班以上	580	57.4
學校屬性	公立	604	59.7
	私立	407	40.3
學校類型	純高中	366	36.2
	純高職	97	9.6
	完全中學	229	22.7
	綜合高中	221	21.9
	綜合完全中學	84	8.3
	特殊學校	14	1.4
總計		1011	100.0



第三節 研究工具

本研究以調查研究法為主要研究方法，問卷調查法旨在藉由客觀工具，大量蒐集既存在或已發生的行為事實資料，以便進一步探討分析相關變項之關係。研究者採用的研究工具除基本資料外，另包括「人際關係量表」和「幸福感量表」，製成「臺北地區教師生活現況調查表」問卷。希望尋找出臺北地區高中職教師的資料事實和心理事實間的關係，並進一步進行分析解釋，茲分別說明如下。

壹、基本資料

本研究依研究者欲調查的基本資料，分為個人基本資料及服務學校資料兩部份。個人背景變項分成性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域及服務年資六項。性別分男女兩類。年齡分為 30 歲以下、31 至 40 歲、41 至 50 歲和 50 歲以上共四組。婚姻狀況分成未婚、已婚和其他三種。子女數分成無子女、子女數一人和兩人以上三組。任教領域分成語文領域、數學領域、社會領域、自然領域、藝術領域、生活領域、健體領域、國防通識、工科領域、商科領域、職業群科專門領域和其他（問卷回收後發現勾選其它領域者皆為輔導教師或特教教師）等共十二種。服務年資分成 3 年以下、4 至 10 年、11 至 20 年及 20 年以上四類。

學校環境變項分成學校規模、學校屬性和學校類型三項。學校規模由班級數界定，分成 30 班以下、31 至 50 班和 51 班以上三種。學校屬性分為公立和私立兩類。學校類型有純高中、純高職、完全中學、綜合高中、綜合完全中學和特殊學校六組。本研究樣本來自臺北縣市公私立高中職教師，但分析時並未探討縣市間之差異性。資料收集完成，則依人數的多寡做合併或刪減，以確定組別的分析依據。

貳、教師人際關係量表

一、 量表來源與內容

基於研究之目的與需要，本研究採用王瓊玉（2005）所編製之人際關係量表。量表內容共計21題，包含「和諧度」6題、「信賴度」6題、「合作度」5題、「自我揭露度」4題共四項層面，茲就其在本研究中所指的意義說明如下：

- (一) 和諧度：擬瞭解高中職教師能與主管、同事和諧相處，不隨意發脾氣或發生衝突，能保持良好互動，有默契、氣氛融洽及愉快相處的程度。
- (二) 信賴度：茲瞭解高中職教師與主管、同事之間，在日常生活或工作崗位上，能徵詢彼此意見，守住他人秘密，相互尊重，僅守分際不道他人長短，並抱持信任的態度與他人共事的程度。
- (三) 合作度：乃瞭解高中職教師與主管、同事之間，能站在對方立場著想，願意互相合作、彼此幫忙、協助，並能溝通協調，進而達成學校交付任務的程度。
- (四) 自我揭露度：在瞭解高中職教師與主管、同事之間，彼此瞭解，在情感上能相互支持、相互關愛，平時能傾訴心事，共同商量問題、共享喜悅的程度。

二、 量表形式與計分

量表計分方面，採用李克特氏五點尺度衡量，由教師依題目自陳人際關係，在「非常不同意」、「不同意」、「有點同意」、「大致同意」、「非常同意」五選項中圈選一個與自己感受最為符合之答案，分別給予1、2、3、4、5分。所得總分愈高，表示教師人際關係愈好，反之則愈差。如果總分小於63分以下表示人際關係不佳，總分大於64分以上表示人際關係良好。

三、 量表信效度檢核

本量表信度經王瓊玉(2005)檢驗結果，其內部一致性信度 Cronbach's α 係數為.9437，顯示信度頗佳。建構效度部分由原作者進行因素分析，得未刪減題項前 29 題版之累積解釋變異量為 67.233%，與理論建構大致相符，問卷效度良好。

該量表經本研究調查後之信度分析結果，Cronbach's α 係數為.934，其餘各層面之 Cronbach's α 係數分別為和諧度為.818，信賴度為.841，合作度為.810，自我揭露度為.834（詳見表 3-4），顯示整體量表之內部一致性良好。效度部份則直接採用王瓊玉（2005）之因素分類，可謂符合其理論建構之依據。

表 3-4 人際關係量表各層面相關資訊

層面因素	題號	題數	Cronbach's α 係數	
			原量表結果	本研究結果
和諧度	3,10,11,19,20,21	6	.9511	.818
信賴度	4,6,7,8,14,16	6	.9152	.841
合作度	9,13,15,17,18	5	.8487	.810
自我揭露度	1,2,5,12	4	.8520	.834
人際關係 整體層面		21	.9437	.934

參、教師幸福感量表

一、 量表內容及信度

本研究採用「中國人幸福感量表」精簡版 (Lu & Shih, 1996)，總計 20 題，以四點量尺測量。此量表為陸洛與施建彬於 1995 年參考牛津幸福量表 (Oxford Happiness Inventory, 簡稱 OHI) (Argyle, 1989) 29 題，加上施建彬 (1995) 研究的本土狀況，編製成一份 48 題的「中國人幸福感量表」，其內部一致性信度 Cronbach's α 係數為 .9490，折半信度為 .92，而再測信度為 .6569。陸洛於 1998 年刪除其中一題，並挑選因素負荷達 .55 以上的題目，將之精簡成中國人幸福感量表 20 題版。整體量表以正偏態形式評量正向情感、負向情感的缺乏、整體生活滿意三個向度，以總分計算，分數越高代表其幸福感越高。精簡版和完整版量表間的相關達到 .97 (Lu & Lin, 1997; 陸洛, 1998)，而此量表在本研究施測分析之 Cronbach's α 係數為 .963。

二、 量表形式與計分

中國人幸福感量表延續牛津幸福量表的正偏態量尺計分，填答採四點計分方式，分別為 0、1、2、3 分。此外因幸福感是一種長期、穩定的認知及情緒狀態，因此受試者在作答時，將被提醒以個人「最近三個月」的狀況來評估。Hills 與 Argyle (2002) 將牛津幸福量表加以修訂為簡便易實施的 Oxford Happiness Questionnaire (簡稱 OHQ)，將每題四個不同的敘述句修改為單一敘述句，並採李克特式四點尺度衡量，從「不符合」、「有點符合」、「大致符合」、「非常符合」分為予以 0、1、2、3 分，計分方式為各題分數累加，所得總分越高表示幸福感越高，反之則越低。

第四節 實施程序

本研究實施過程分為文獻評閱、選擇研究工具、確認研究對象、論文計畫審查、問卷調查與實施、統計處理與結果分析、撰寫論文報告等階段，茲分述如下：

壹、文獻評閱

研究者於研究初期蒐集與閱讀有關於教師幸福感與人際關係之相關文獻，並與指導教授討論後，確定研究主題與擬定研究架構，並整理相關文獻以作為研究的基礎。

貳、選擇研究工具

本研究所使用之研究工具共計三種，除基本資料外，另採用現有的「人際關係問卷」及「幸福感問卷」，係參考王瓊玉（2005）和陸洛（1998）修訂組合而成。

參、確認研究對象

本研究之研究對象，以分層取樣方式，請臺北地區公私立高中職教師填答，共計施測 1200 人，回收後之有效問卷 1011 份。

肆、論文計畫審查

先初步完成論文前三章，進行論文計畫口試，根據口試委員之意見修正相關內容，並確定繼續研究之方向。

伍、問卷調查與實施

本研究於施測前，先與協助施測之學校聯繫，採郵寄或親送方式敬請該校教師協助填答，問卷調查時間為民國 99 年 1 月及 2 月。

陸、統計處理與結果分析

研究資料收集齊全後，進行有關之統計處理與分析，並依據文獻資料，依據研究目的，選擇適當統計方式，統計調查結果。

柒、撰寫論文報告

統整研究相關資料，分析比較並與文獻呼應，解釋異同及討論原因，做出研究結論與提出建議，並據此撰寫成研究論文。

捌、論文口試

完成論文初稿，進行論文口試。

玖、論文完成

根據口試委員之意見進行細部修正，完成正式論文。



第五節 資料處理與分析

本研究問卷施測完畢回收後，先去除無效問卷，將有效問卷予以編碼並輸入建檔，採用統計套裝軟體 SPSS 17.0 for Windows，對於所蒐集之原始資料進行統計分析。以下茲就資料處理以及所採用的統計分析方法加以說明。

壹、資料處理

一、資料檢核

問卷回收後先逐一檢視問卷填答情況，如有明顯亂答之問卷，例如人際關係量表由「非常不同意」到「非常同意」輪流勾選，或幸福感量表自「不符合」至「非常符合」來回勾選，或是單一量表未填答題項超過五題以上的問卷，則予以整份剔除；如僅少數題項未勾選，則僅部份單項不予計分，並於分析時分別註明有效填答人數。

二、資料編碼

針對有效問卷進行編碼，並輸入電腦存檔，使回收問卷資料成為系統化的資訊。

三、資料核對

建檔完畢後列印出來逐一核對，挑出錯誤加以修正，使調查原始資料盡量準確。

貳、統計方法

根據研究假設，採描述統計、獨立樣本 t 檢定、 F 考驗、單因子變異數分析、雙因子變異數分析、相關分析和多元逐步迴歸分析等統計方法加以分析考驗，整理如表 3-5，事後比較部份，如變異數同質時採 Scheffé 法做進一步比較，變異數不同質時則採用 Games-Howell 法做比較。

表 3-5 本研究假設與統計方法一覽表

處理項目	統計方法
假設一、 臺北地區高中職教師幸福感和人際關係呈中上程度。	
1-1 臺北地區高中職教師幸福感呈中上程度	平均數、標準差
1-2 臺北地區高中職教師人際關係呈中上程度	平均數、標準差
假設二、 個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域、服務年資）與高中職教師的幸福感的有顯著差異。	
2-1 性別不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	獨立樣本t檢定
2-2 年齡不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé事後比較
2-3 婚姻狀況不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	獨立樣本t檢定 Scheffé事後比較
2-4 子女數不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé事後比較
2-5 任教領域不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé事後比較
2-6 服務年資不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé事後比較
假設三、 學校環境變項（學校規模、學校屬性、學校類型）與高中職教師的幸福感的有顯著差異。	
3-1 學校規模不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé事後比較
3-2 學校屬性不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	獨立樣本t檢定 Scheffé事後比較
3-3 學校類型不同之高中職教師的幸福感的有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé事後比較

表 3-5 本研究假設與統計方法一覽表 (續)

處理項目	統計方法
假設四、 個人背景變項 (性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域、服務年資) 與高中職教師的人際關係有顯著差異。	
4-1 性別不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	獨立樣本 <i>t</i> 檢定
4-2 年齡不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé 事後比較或 Games-Howell 事後比較
4-3 婚姻狀況不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	獨立樣本 <i>t</i> 檢定 Scheffé 事後比較
4-4 子女數不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé 事後比較
4-5 任教領域不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé 事後比較
4-6 服務年資不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé 事後比較或 Games-Howell 事後比較
假設五、 學校環境變項 (學校規模、學校屬性、學校類型) 與高中職教師的人際關係有顯著差異。	
5-1 學校規模不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé 事後比較
5-2 學校屬性不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	獨立樣本 <i>t</i> 檢定 Scheffé 事後比較
5-3 學校類型不同之高中職教師的人際關係有顯著差異。	單因子變異數分析 Scheffé 事後比較

(接下頁)

表 3-5 本研究假設與統計方法一覽表 (續)

處理項目	統計方法
假設六、 個人背景變項與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	
6-1 性別與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
6-2 年齡與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
6-3 婚姻狀況與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
6-4 子女數與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
6-5 任教領域與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
6-6 服務年資與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
假設七、 學校環境變項與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	
7-1 學校規模與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
7-2 學校屬性與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
7-3 學校類型與人際關係不同之高中職教師的幸福感有顯著差異。	雙因子變異數分析 Scheffé事後比較
假設八、 個人背景變項、學校環境變項及人際關係能有效預測高中職教師的整體幸福感。	多元逐步迴歸分析

第四章 研究結果

本章主要係將問卷調查所得之資料進行統計分析，期瞭解臺北地區高中職教師人際關係與幸福感之現況與相互間的關係。本章分為八節：第一節係說明抽樣基本資料調查結果；第二節為個人背景變項不同的高中職教師幸福感的差異分析；第三節為學校環境變項不同的高中職教師幸福感的差異分析；第四節為個人背景變項不同的高中職教師人際關係的差異分析；第五節為學校環境變項不同的高中職教師人際關係的差異分析；第六節為個人背景變項及人際關係與高中職教師幸福感的差異分析；第七節為學校環境變項及人際關係與高中職教師幸福感的差異分析；第八節為個人背景變項、學校環境變項及人際關係是否對幸福感具有顯著的預測力。以下就各節的內容分述之。

第一節 臺北地區高中職教師基本資料概況

本節主要的目的在描述臺北地區高中職教師的幸福感受程度和人際關係的現況，並回答問題一「高中職教師幸福感和人際關係的概況如何？」。表4-1顯示臺北地區高中職教師幸福感量表總分的平均數及標準差。

表 4-1 高中職教師幸福感量表敘述性統計表

	有效人數	最小值	最大值	平均數	標準差
幸福感	992	3	60	38.31	11.263

由表4-1可得知，將幸福感的總分平均分配到20題，平均每題得分為1.917分，在李克特氏四點量表中，呈現中等偏高的程度。而其中以第八題「過去生活中發生過一些愉快的事情」($M=2.13$)，和第十題「我對我生活中發生的事有投入感及參與感」($M=2.12$)兩題得分最高，而以第十二題

「我對生活中的每一件事都很滿意」($M=1.57$)得分最低。而在幸福感總分部份，則以總分40分者最多，佔10.9%，另個人背景變項與學校環境變項中，關於高中職教師幸福感的基本資料由表4-2可得知。整體而言，研究結果顯示臺北地區高中職教師的幸福感呈中上程度，結果驗證假設1-1。

表 4-2 個人背景變項與學校環境變項之高中職教師幸福感基本資料表

	變項	組別	有效人數	題平均數	標準差
個人	性別	男性	390	1.8906	.537
		女性	572	1.9317	.579
背景變項	年齡	30歲以下	173	1.8368	.563
		31-40歲	381	1.8678	.543
		41-50歲	321	1.9681	.570
		50歲以上	99	2.0874	.560
幸福感	婚姻狀況	未婚	325	1.8329	.576
		已婚	634	1.9616	.547
		其他	16	2.0625	.616
	子女數	0個	393	1.8350	.565
		1個	195	1.8954	.572
		2個以上	360	2.0241	.535
任教領域		語文	273	1.9077	.599
		數學	149	1.9191	.524
		社會	108	1.9671	.582
		自然	100	1.8585	.487
		藝術	47	2.0372	.591
		生活	30	1.9850	.471
		健體	73	1.9849	.544
		國防	35	1.8257	.526
		工科	44	2.0420	.581
		商科	50	1.9460	.422
		職業專科	37	1.6743	.716
		輔導特教	28	1.7429	.541
服務年資		3年以下	134	1.8478	.559
		3-10年	300	1.8515	.549
		10-20年	341	1.8953	.562
		20年以上	201	2.1050	.547

表 4-2 個人背景變項與學校環境變項之高中職教師幸福感基本資料表
(續)

	變項	組別	有效人數	題平均數	標準差
學校	學校區域	臺北市	625	1.9124	.563
		臺北縣	367	1.9205	.564
環境變項	學校規模	30 班以下	131	1.9949	.507
		31-50 班	290	1.8849	.606
		51 班以上	571	1.9179	.550
幸福	學校屬性	公立	592	1.9441	.573
		私立	400	1.8785	.546
感	學校類型	純高中	359	1.9017	.579
		純高職	94	1.9654	.582
		完全中學	226	2.0069	.514
		綜合高中	217	1.8712	.539
		綜合完全中學	82	1.8055	.632
		特殊學校	14	1.7821	.563
	總計		992	1.9173	.563

註：幸福感量表每題得分為 0 至 3 分。

表 4-3 為有效樣本的人際關係各層面總分的平均數及標準差，從人際關係各層面而言，以自我揭露度得分最高 ($M=4.175$)，其次依序為信賴度 ($M=4.051$)、合作度 ($M=3.934$)，而最低分則為和諧度 ($M=3.691$)。人際關係量表中各題項中以第二題「我樂意幫助同事」($M=4.31$)，和第六題「當同事有困難需要協助時，我會幫忙」($M=4.30$) 兩題得分最高，而以第十九題「單位主管能夠瞭解我的問題與需求」($M=3.38$) 得分最低。

表 4-3 高中職教師人際關係量表之敘述性統計表

人際關係	有效人數	最小值	最大值	平均數	標準差	題平均數
和諧度	993	8	30	22.13	3.304	3.691
信賴度	995	11	30	24.30	2.927	4.051
合作度	989	9	25	19.63	2.812	3.934
自我揭露度	991	8	20	16.67	2.243	4.175
整體層面	993	41	105	82.73	9.739	3.940

註：各層面有效填答人數不一致乃因部分題項漏答所致。

表 4-4 為個人背景變項與學校環境變項關於高中職教師人際關係的概況，從李克特氏五點量表計分發現，臺北地區高中職教師一般皆自認為人際關係呈中上程度，結果驗證假設 1-2。

表 4-4 個人背景變項與學校環境變項之高中職教師人際關係基本資料表

	變項	組別	有效人數	題平均數	標準差		
個人	性別	男性	398	3.9047	.460		
		女性	579	3.9639	.462		
背景	年齡	30 歲以下	174	3.9402	.386		
		31-40 歲	386	3.8948	.455		
		41-50 歲	329	3.9521	.493		
		50 歲以上	100	4.0826	.487		
變項	婚姻狀況	未婚	328	3.8977	.459		
		已婚	646	3.9658	.463		
		其他	16	3.8973	.519		
人際	子女數	0 個	398	3.8868	.452		
		1 個	199	3.8862	.452		
		2 個以上	364	4.0315	.463		
關係	任教領域	語文	279	3.9748	.464		
		數學	153	3.9429	.445		
		社會	110	3.9379	.427		
		自然	99	3.8307	.447		
		藝術	48	3.9598	.511		
		生活	30	3.9706	.527		
		健體	73	3.9465	.445		
		國防	35	3.8667	.578		
		工科	46	4.0171	.491		
		商科	49	3.9548	.384		
		職業專科	38	3.8095	.534		
		輔導特教	28	4.0757	.371		
		服務年資	3 年以下	3 年以下	136	3.9587	.401
				3-10 年	301	3.8934	.463
10-20 年	347			3.9152	.466		
20 年以上	207			4.0451	.484		

表 4-4 個人背景變項與學校環境變項之高中職教師人際關係基本資料表
(續)

	變項	組別	有效人數	題平均數	標準差
學 校	學校區域	臺北市	631	3.9317	.449
		臺北縣	376	3.9541	.488
環 境 變 項	學校規模	30 班以下	136	4.0344	.464
		31-50 班	294	3.9017	.465
		51 班以上	577	3.9399	.462
人	學校屬性	公立	601	3.9227	.471
		私立	406	3.9655	.454
際 關 係	學校類型	純高中	365	3.8917	.477
		純高職	97	3.9661	.484
		完全中學	229	4.0218	.449
		綜合高中	218	3.9288	.429
		綜合完全中學	84	3.9280	.490
		特殊學校	14	3.8670	.618
	總計		1007	3.9402	.464

註：人際關係量表每題得分為 1 至 5 分。

為瞭解高中職教師人際關係與幸福感的關係，本研究以受試者在「人際關係量表」之得分與「幸福感量表」之得分，求其兩者間的皮爾森積差相關係數，以探討人際關係與幸福感間之關係，結果發現（詳見表4-5）：人際關係各分層面及整體層面均與高中職教師幸福感間達到顯著的正相關，且相關係數值皆達到.001的顯著水準（ $p=.000 < .001$ ）。人際關係和幸福感間的相關均屬於中度相關，相關最高者為人際關係的「整體層面」，相關係數為.561；其次依序為「合作度」，相關係數為.558，「信賴度」，相關係數為.479，「自我揭露度」，相關係數為.470，「和諧度」，相關係數為.430。也就是說，高中職教師的幸福感和人際關係間存有顯著的中度正相關，表示人際關係越好的教師，其幸福感也就會越高。

表 4-5 人際關係與高中職教師於幸福感之相關分析 (N=978)

人際關係	幸福感	顯著性
和諧度	.430 ***	.000
信賴度	.479 ***	.000
合作度	.558 ***	.000
自我揭露度	.470 ***	.000
整體層面	.561 ***	.000

*** $p < .001$.



第二節 個人背景變項與高中職教師幸福感

為瞭解個人背景變項不同的臺北地區高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，以完成研究目的二「探討個人背景變項不同的高中職教師幸福感的差異」，並回答問題二「個人背景變項不同之高中職教師的幸福感是否有顯著差異？」，乃進行下列的分析比較。本研究之個人背景變項包括高中職教師的性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域與服務年資六項。

壹、性別與高中職教師幸福感

表 4-6 顯示性別不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果得知，其中女性教師幸福感的平均得分略高於男性教師。

表 4-6 性別不同之高中職教師於量表得分之比較表

	性別	有效人數	平均數	標準差
幸福感	男性	390	37.81	10.749
	女性	572	38.63	11.585
	總計	962	38.30	11.255

為瞭解性別不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行獨立樣本 t 檢定。結果得知（詳見表4-7），兩性間的幸福感受分未達顯著差異（ $t = -1.110, p > .05$ ）。換言之，高中職教師的幸福感，並不會因為性別的不同而有顯著的差異存在，此項結果並未驗證假設2-1。

表 4-7 性別不同之高中職教師於幸福感量表之 t 檢定摘要表

	t 值	自由度	顯著性
性別	-1.110	960	.267

貳、年齡與高中職教師幸福感

表4-8顯示年齡不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，年齡越長的教師幸福感得分越高，越年輕的教師得分越低。

表 4-8 年齡不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	年齡	有效人數	平均數	標準差
幸福感	30 歲以下	173	36.74	11.260
	31-40 歲	381	37.36	10.869
	41-50 歲	321	39.36	11.406
	50 歲以上	99	41.75	11.193
	總計	974	38.35	11.239

為瞭解年齡不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表4-9），年齡不同教師的幸福感達顯著差異（ $F=6.159$ ， $p<.001$ ）。

表 4-9 年齡不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
組間	2297.543	3	765.848	6.159 ***	.000
組內	120607.840	970	124.338		
總和	122905.383	973			

*** $p<.001$.

為進一步瞭解實際差異，乃進行Scheffé事後比較，結果發現（詳見表4-10）：

一、「50歲以上」教師的幸福感較高於「30歲以下」的教師（ $p=.005<.01$ ）。

二、「50歲以上」教師的幸福感較高於「31至40歲」之間的教師（ $p=.007<.01$ ）。

此項結果驗證了假設2-2。

表 4-10 年齡不同教師幸福感量表的 Scheffé 事後比較表

年齡	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	50 歲以上
30 歲以下	—			
31-40 歲		—		
41-50 歲			—	
50 歲以上	**	**		—

** $p < .01$

綜上所述研究結果可知，年齡不同的教師幸福感達到顯著差異，其中以 50 歲以上的教師幸福感顯著優於 40 歲以下的教師。

參、婚姻狀況與高中職教師幸福感

表4-11顯示婚姻狀況不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，但因問卷回收後，婚姻狀況為「其他」的樣本數過少（僅16份），故本研究僅探討婚姻狀況為「未婚」與「已婚」兩者。由表中結果顯示，已婚的教師幸福感得分較未婚教師為高。

表 4-11 婚姻狀況不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	婚姻狀況	有效人數	平均數	標準差
幸福感	未婚	325	36.66	11.516
	已婚	634	39.23	10.934
	總計	959	38.36	11.196

為瞭解婚姻狀況不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行獨立樣本 t 檢定。結果發現（詳見表4-12），婚姻狀況不同教師的幸福感達到顯著差異（ $t = -3.388, p < .01$ ）。也就是說，教師幸福感會因婚姻狀況的不同而有顯著的差異存在，且由表4-11得知，已婚教師的幸福感顯著優於未婚教師，此項結果驗證了假設2-3。

表 4-12 婚姻狀況不同之高中職教師於幸福感量表之 t 檢定摘要表

	t 值	自由度	顯著性
婚姻狀況	-3.388 **	957	.001

** $p < .01$.

肆、子女數與高中職教師幸福感

表4-13顯示子女數不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，子女數在兩位以上的教師幸福感得分較高，而沒有子女的教師得分較低。

表 4-13 子女數不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	子女數	有效人數	平均數	標準差
幸福感	無子女	393	36.70	11.307
	一位子女	195	37.91	11.429
	兩位以上子女	360	40.48	10.708
	總計	948	38.38	11.227

為瞭解子女數不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表4-14），教師子女數和幸福感之間達到顯著差異（ $F=11.112$ ， $p < .001$ ）。

表 4-14 子女數不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
組間	2742.722	2	1371.361	11.112 ***	.000
組內	116620.374	945	123.408		
總和	119363.096	947			

*** $p < .001$.

為進一步探討實際差異，乃進行Scheffé事後比較，結果發現（詳見表4-15）：

- 一、有「兩位以上子女」教師的幸福感高於「沒有子女」的教師（ $p = .000 < .001$ ）。

二、有「兩位以上子女」的教師幸福感較高於「只有一位子女」的教師 ($p=.034<.05$)。

此項結果驗證了假設2-4。

表 4-15 子女數不同教師幸福感量表的 Scheffé 事後比較表

子女數	0 個子女	只有 1 個	2 個或以上
0 個子女	—		
只有 1 個		—	
2 個或以上	.***	*	—

* $p<.05$. *** $p<.001$.

綜上所述研究結果可知，子女數不同的教師幸福感確實存在著顯著差異，其中以「兩位以上子女」的教師幸福感顯著高於「無子女」和「只有一位子女」的教師。

伍、任教領域與高中職教師幸福感

表4-16顯示任教領域不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，其中「其他領域」資料經問卷回收發現，均為輔導教師或特殊教育教師，因此將之歸類成「輔導特教領域」。由表中呈現結果顯示，以任教藝術領域和工科領域的老師幸福感得分最高，但任教職業專科領域和輔導特教領域的老師幸福感得分最低。

為瞭解任教領域不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果發現（詳見表4-17），各領域之間的教師幸福感未達顯著差異 ($F=1.698, p>.05$)。換言之，任教領域不同的高中職教師，其幸福感並無顯著差異，此項結果並未驗證假設2-5。

表 4-16 任教領域不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	任教領域	有效人數	平均數	標準差
幸福感	語文	273	38.15	11.979
	數學	149	38.38	10.481
	社會	108	39.34	11.637
	自然	100	37.17	9.748
	藝術	47	40.74	11.811
	生活	30	39.70	9.418
	健體	73	39.70	10.888
	國防	35	36.51	10.528
	工科	44	40.84	11.622
	商科	50	38.92	8.449
	職業專科	37	33.49	14.323
	輔導特教	28	34.86	10.824
	總計	974	38.34	11.228

表 4-17 任教領域不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	平均平方和	<i>F</i> 值	顯著性
組間	2337.005	11	212.455	1.698	.069
組內	120335.752	962	125.089		
總和	122672.757	973			

陸、服務年資與高中職教師幸福感

表4-18顯示服務年資不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，發現服務年資越久的教師，幸福感得分越高，而服務年資越少的教師，幸福感得分則越低。

表 4-18 服務年資不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	服務年資	有效人數	平均數	標準差
幸福感	3 年以下	134	36.96	11.182
	3-10 年	300	37.03	10.970
	10-20 年	341	37.91	11.240
	20 年以上	201	42.10	10.935
	總計	976	38.37	11.239

為瞭解服務年資不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表4-19），教師的服務年資和幸福感之間達顯著差異（ $F=9.975$ ， $p<.001$ ）。

表 4-19 服務年資不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
組間	3678.244	3	1226.081	9.975 ***	.000
組內	119478.098	972	122.920		
總和	123156.342	975			

*** $p<.001$.

為進一步分析實際差異，乃進行Scheffé事後比較，結果發現（詳見表4-20）：

- 一、服務年資在「20年以上」的教師幸福感較高於「3年以下」的教師（ $p=.001<.01$ ）。
- 二、服務年資在「20年以上」的教師幸福感高於「3至10年」的教師（ $p=.000<.001$ ）。
- 三、服務年資在「20年以上」的教師幸福感高於「10至20年」的教師（ $p=.000<.001$ ）。

也就是說，任教20年以上的高中職教師的幸福感顯著高於其他年資的教師。此項結果驗證了假設2-6。

表 4-20 服務年資不同教師幸福感量表的 Scheffé 事後比較表

服務年資	3 年以下	3-10 年	10-20 年	20 年以上
3 年以下	—			
3-10 年		—		
10-20 年			—	
20 年以上	**	***	***	—

** $p < .01$. *** $p < .001$.

綜上所述研究結果可知，服務年資不同的教師幸福感達到顯著差異，其中 20 年以上年資的教師幸福感顯著高於未達 20 年年資的教師。

小結

綜合假設 2-1 至假設 2-6 的驗證結果：

- 一、在性別部分：性別不同的教師其幸福感沒有顯著差異存在。
- 二、在年齡方面：年齡越長的教師其幸福感則越高，50 歲以上的教師幸福感顯著優於 40 歲以下的教師。
- 三、在婚姻狀況部分：已婚教師的幸福感受高於未婚教師。
- 四、在子女數方面：有兩位以上子女的教師幸福感顯著高於沒有子女和只有一位子女的教師。
- 五、在任教領域部份：任教領域不同教師的幸福感受並沒有顯著差異存在。
- 六、在服務年資方面：服務年資越長的教師幸福感越高，年資在 20 年以上的教師幸福感顯著高於年資未達 20 年的教師。

第三節 學校環境變項與高中職教師幸福感

為瞭解學校環境變項不同的臺北地區高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，以完成研究目的三「探討學校環境變項不同的高中職教師幸福感的差異」，並回答問題三「學校環境變項不同之高中職教師的幸福感是否有顯著差異？」，乃進行下列的分析比較。本研究學校環境變項主要包括學校規模、學校屬性與學校類型三者。

壹、學校規模與高中職教師幸福感

表 4-21 顯示學校規模不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，發現 30 班以下的學校教師幸福感得分較高，而 31 至 50 班的教師幸福感得分較低。

表 4-21 學校規模不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	學校規模	有效人數	平均數	標準差
幸福感	30 班以下	117	39.90	10.143
	31-50 班	290	37.70	12.125
	51 班以上	571	38.36	11.000
	總計	978	38.35	11.257

為瞭解學校規模不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果得知（詳見表 4-22），學校規模不同的高中職教師幸福感得分並未達到顯著差異（ $F=1.595$ ， $p>.05$ ）。換言之，學校班級數的多寡並不會影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 3-1。

表 4-22 學校規模不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
組間	403.614	2	201.807	1.595	.204
組內	123398.455	975	126.563		
總和	123802.069	977			

貳、學校屬性與高中職教師幸福感

表 4-23 顯示學校屬性不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果得知，公立學校教師的平均得分高於私立學校教師。

表 4-23 學校屬性不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	學校屬性	有效人數	平均數	標準差
幸福感	公立	578	38.88	11.460
	私立	400	37.57	10.924
	總計	978	38.35	11.257

為瞭解學校屬性不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行獨立樣本 t 檢定。結果發現（詳見表 4-24），公立和私立高中職教師的幸福感得分未達顯著差異（ $t=1.794$ ， $p>.05$ ）。換言之，任教於公立學校教師的幸福感和私立學校教師並無顯著差異，此項結果並未驗證假設 3-2。

表 4-24 學校屬性不同之高中職教師於幸福感量表之 t 檢定摘要表

	t 值	自由度	顯著性
學校屬性	1.794	976	.073

參、學校類型與高中職教師幸福感

表 4-25 顯示學校類型不同教師幸福感量表的得分平均數和標準差，但因問卷回收後，學校類型為「特殊學校」的樣本數過少（僅 14 份），故本研究僅探討純高中、純高職、完全中學、綜合高中和綜合完全中學五項。

由表中呈現結果顯示，得分最高的是任教於完全中學的教師，其次依序為純高職教師、純高中教師、綜合高中的教師，而得分最低的是任教於綜合完全中學的教師。

表 4-25 學校類型不同之高中職教師於幸福感量表得分之比較表

	學校類型	有效人數	平均數	標準差
幸福感	純高中	359	38.03	11.574
	純高職	94	39.31	11.642
	完全中學	226	40.14	10.280
	綜合高中	217	37.42	10.780
	綜合完全中學	82	36.11	12.633
	總計	978	38.35	11.257

為瞭解學校類型不同教師的幸福感是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果發現（詳見表 4-26），學校類型不同的教師幸福感達到顯著差異（ $F=2.868$ ， $p<.05$ ）。

表 4-26 學校類型不同之高中職教師於幸福感量表之變異數分析摘要表

變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
組間	1442.854	4	360.713	2.868 *	.022
組內	122359.215	973	125.755		
總和	123802.069	977			

* $p<.05$.

為進一步探究實際差異，乃進行 Scheffé 事後比較，結果發現，學校類型不同的兩兩組別之間並無顯著差異存在（見表 4-27）。

表 4-27 學校類型不同之高中職教師於幸福感量表之 Scheffé 事後比較表

學校類型	純高中	純高職	完全中學	綜合高中	綜合完全中學
純高中	—				
純高職		—			
完全中學			—		
綜合高中				—	
綜合完全中學					—

綜上所述研究結果可知，學校類型不同的教師幸福感未達顯著差異，此項結果未驗證假設 3-3。

小結

綜合假設 3-1 至假設 3-3 的驗證結果：

- 一、在學校規模方面：班級數不同的高中職，教師的幸福感並無顯著差異。
- 二、在學校屬性方面：公私立高中職教師的幸福感並無顯著差異。
- 三、在學校類型方面：學校類型的不同，教師的幸福感並無顯著差異。

第四節 個人背景變項與高中職教師人際關係

本研究之中介變項為人際關係，為瞭解個人背景變項不同的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃進行下列的分析比較，以完成研究目的四「探討個人背景變項不同的高中職教師人際關係的差異」，並回答問題四「個人背景變項不同之高中職教師的人際關係是否有顯著差異？」。

壹、性別與高中職教師人際關係

表4-28顯示性別不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果得知，女性教師人際關係的平均得分略高於男性教師。

表 4-28 性別不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

	性別	有效人數	平均數	標準差
人際關係	男性	399	82.02	9.663
	女性	582	83.20	9.704
	總計	981	82.72	9.700

為瞭解性別不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行獨立樣本 t 檢定。結果得知（詳見表 4-29），兩性間的人際關係得分在「和諧度」（ $t = -2.783, p < .01$ ）層面達到顯著差異。

綜上所述研究結果可知，性別不同教師在人際關係和諧度層面達顯著差異，女性教師的人際關係和諧度較優於男性教師，此項結果驗證了假設 4-1。

表 4-29 性別不同教師於人際關係量表之 t 檢定摘要表

人際關係	性別	有效人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
和諧度	男	398	21.77	3.325	-2.783 **	.005
	女	579	22.37	3.256		
	總計	977	22.13	3.296		
信賴度	男	398	24.18	2.913	-1.149	.251
	女	581	24.39	2.917		
	總計	979	24.31	2.915		
合作度	男	397	19.49	2.765	-1.275	.203
	女	576	19.72	2.824		
	總計	973	19.62	2.801		
自我揭露度	男	396	16.58	2.215	-0.952	.341
	女	579	16.72	2.254		
	總計	975	16.66	2.238		
整體層面	男	398	82.019	9.6633	-1.878	.061
	女	579	83.201	9.7039		
	總計	977	82.720	9.6999		

** $p < .01$.

貳、年齡與高中職教師人際關係

表 4-30 顯示年齡不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，年齡在 50 歲以上的教師人際關係得分最高，其次依序為 41-50 歲、30 歲以下，而得分最低的是 31-40 歲的教師。

表 4-30 年齡不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

	年齡	有效人數	平均數	標準差
人際關係	30 歲以下	174	82.74	8.106
	31-40 歲	386	81.79	9.545
	41-50 歲	330	82.96	10.362
	50 歲以上	103	85.62	10.137
	總計	993	82.74	9.706

為瞭解年齡不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表 4-31），年齡不同教師的人際關係在「信賴度」（ $F=3.405, p<.05$ ）、「合作度」（ $F=6.381, p<.001$ ）、「自我揭露度」（ $F=6.696, p<.001$ ）和「整體層面」（ $F=4.355, p<.01$ ）等層面達到顯著差異。

表 4-31 年齡不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表

人際關係	年齡	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
和諧度	30 歲以下	174	22.65	2.780	2.482	.060
	31-40 歲	386	21.91	3.191		
	41-50 歲	329	22.02	3.482		
	50 歲以上	100	22.45	3.771		
	總計	989	22.13	3.296		
信賴度	30 歲以下	174	24.18	2.547	3.405 *	.017
	31-40 歲	386	24.13	2.833		
	41-50 歲	329	24.32	3.145		
	50 歲以上	102	25.14	2.950		
	總計	991	24.31	2.917		
合作度	30 歲以下	173	19.49	2.479	6.381 ***	.000
	31-40 歲	382	19.29	2.805		
	41-50 歲	328	19.83	2.891		
	50 歲以上	102	20.55	2.841		
	總計	985	19.64	2.807		
自我揭露度	30 歲以下	174	16.43	1.915	6.696 ***	.000
	31-40 歲	383	16.46	2.192		
	41-50 歲	329	16.79	2.371		
	50 歲以上	101	17.48	2.309		
	總計	987	16.67	2.240		
整體層面	30 歲以下	174	82.744	8.1056	4.355 **	.005
	31-40 歲	386	81.790	9.5446		
	41-50 歲	329	82.955	10.3615		
	50 歲以上	100	85.621	10.1369		
	總計	989	82.742	9.7064		

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

為進一步瞭解實際差異，乃對合作度進行Scheffé事後比較，結果發現（詳見表4-32）：50歲以上教師的人際關係合作度層面顯著高於31至40歲的教師（ $p=.001<.01$ ），也顯著高於30歲以下的教師（ $p=.024<.05$ ）。

表 4-32 年齡不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表

合作度	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	50 歲以上
30 歲以下	—			
31-40 歲		—		
41-50 歲			—	
50 歲以上	*	**		—

* $p<.05$. ** $p<.01$.

另對信賴度、自我揭露度及整體層面進行變異數不具同質性的 Games-Howell 事後比較法，結果發現：

- 一、50歲以上教師在人際關係信賴度（ $p=.013<.05$ ）、自我揭露度（ $p=.000<.001$ ）以及整體層面（ $p=.004<.01$ ）高於31至40歲的教師。（詳見表4-33、4-34、4-35）
- 二、50歲以上教師在人際關係信賴度（ $p=.033<.05$ ）和自我揭露度層面（ $p=.000<.001$ ）高於30歲以下的教師。（詳見表4-33、4-34）
- 三、50歲以上教師在人際關係自我揭露度層面（ $p=.004<.01$ ）高於41至50歲的教師。（詳見表4-34）

表 4-33 年齡不同教師人際關係信賴度層面 Games-Howell 事後比較表

信賴度	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	50 歲以上
30 歲以下	—			
31-40 歲		—		
41-50 歲			—	
50 歲以上	*	*		—

* $p<.05$.

表 4-34 年齡不同教師人際關係自我揭露度層面 Games-Howell 事後比較表

自我揭露度	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	50 歲以上
30 歲以下	—			
31-40 歲		—		
41-50 歲			—	
50 歲以上	***	***	**	—

** $p < .01$. *** $p < .001$.

表 4-35 年齡不同教師人際關係整體層面 Games-Howell 事後比較表

人際關係	30 歲以下	31-40 歲	41-50 歲	50 歲以上
30 歲以下	—			
31-40 歲		—		
41-50 歲			—	
50 歲以上		**		—

** $p < .01$.

綜合上述研究結果可知，除了和諧度層面未達顯著差異外，年齡不同教師的人際關係整體層面以及信賴度、合作度自我揭露度層面均達到顯著差異，此項結果驗證了假設 4-2，其發現如下：

- 一、在人際關係整體層面：50 歲以上的教師高於 31 至 40 歲的教師。
- 二、在信賴度和合作度層面：50 歲以上的教師高於 40 歲以下的教師。
- 三、在自我揭露度層面：50 歲以上的教師高於 50 歲以下的教師。

參、婚姻狀況與高中職教師人際關係

表 4-36 顯示婚姻狀況不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果得知，已婚教師人際關係的平均得分高於未婚教師。

表 4-36 婚姻狀況不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

	婚姻狀況	有效人數	平均數	標準差
人際關係	未婚	328	81.85	9.630
	已婚	650	83.25	9.720
	總計	978	82.78	9.707

為瞭解婚姻狀況不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行獨立樣本 t 檢定。結果得知（詳見表 4-37），人際關係得分在「信賴度」（ $t = -2.501, p < .05$ ）、「自我揭露度」（ $t = -3.925, p < .001$ ）和「整體層面」（ $t = -2.136, p < .05$ ）三個層面達到顯著差異。

表 4-37 婚姻狀況不同教師於人際關係量表之 t 檢定摘要表

人際關係	婚姻狀況	有效人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
和諧度	未婚	328	22.12	3.269	-0.210	.834
	已婚	646	22.17	3.275		
	總計	974	22.15	3.272		
信賴度	未婚	328	23.99	2.889	-2.501 *	.013
	已婚	648	24.49	2.935		
	總計	976	24.32	2.928		
合作度	未婚	325	19.45	2.803	-1.426	.154
	已婚	646	19.72	2.820		
	總計	971	19.63	2.816		
自我揭露度	未婚	325	16.29	2.295	-3.925 ***	.000
	已婚	647	16.88	2.174		
	總計	972	16.68	2.232		
整體層面	未婚	328	81.852	9.6297	-2.136 *	.033
	已婚	646	83.254	9.7199		
	總計	974	82.784	9.7074		

* $p < .05$. *** $p < .001$.

綜上所述研究結果可知，婚姻狀況不同教師在人際關係整體層面、信賴度及自我揭露度層面達顯著差異，且已婚教師的人際關係優於未婚教師，此項結果驗證了假設 4-3。

肆、子女數與高中職教師人際關係

表 4-38 顯示子女數不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，子女數在兩位以上的教師人際關係得分最高。

表 4-38 子女數不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

	子女數	有效人數	平均數	標準差
人際關係	無子女	391	81.62	9.495
	一位子女	194	81.59	9.465
	兩位以上子女	355	84.62	9.732
	總計	940	82.76	9.681

為瞭解子女數不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表 4-39），子女數不同教師的人際關係在「信賴度」（ $F=11.549, p<.001$ ）、「合作度」（ $F=11.105, p<.001$ ）、「自我揭露度」（ $F=13.524, p<.001$ ）和「整體層面」（ $F=11.207, p<.001$ ）各層面均達顯著差異。

為進一步瞭解實際差異，乃進行 Scheffé 事後比較，結果發現（詳見表 4-40、4-41、4-42、4-43）：

- 一、兩位以上子女的教師在人際關係信賴度（ $p=.000<.001$ ）、合作度（ $p=.000<.001$ ）、自我揭露度（ $p=.000<.001$ ）以及整體層面（ $p=.000<.001$ ）皆顯著高於沒有子女的教師。
- 二、兩位以上子女的教師在人際關係信賴度（ $p=.002<.01$ ）、合作度（ $p=.000<.001$ ）、自我揭露度（ $p=.017<.05$ ）和整體層面（ $p=.002<.01$ ）皆高於只有一個子女的教師。

表 4-39 子女數不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表

人際關係	子女數	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
和諧度	無子女	398	21.99	3.286	2.894	.056
	一位子女	199	21.83	2.893		
	兩位以上子女	364	22.44	3.434		
	總計	961	22.13	3.273		
信賴度	無子女	398	23.95	2.846	11.549 ***	.000
	一位子女	200	23.99	2.981		
	兩位以上子女	365	24.88	2.870		
	總計	963	24.31	2.915		
合作度	無子女	394	19.37	2.699	11.105 ***	.000
	一位子女	197	19.20	2.857		
	兩位以上子女	366	20.17	2.767		
	總計	957	19.64	2.787		
自我揭露度	無子女	396	16.31	2.266	13.524 ***	.000
	一位子女	199	16.58	2.102		
	兩位以上子女	365	17.13	2.190		
	總計	960	16.67	2.232		
整體層面	無子女	398	81.623	9.4953	11.207 ***	.000
	一位子女	199	81.588	9.4653		
	兩位以上子女	364	84.619	9.7321		
	總計	961	82.755	9.6808		

* $p < .05$. *** $p < .001$.

表 4-40 子女數不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表

信賴度	0 個子女	只有 1 個	2 個或以上
0 個子女	—		
只有 1 個		—	
2 個或以上	***	**	—

** $p < .01$. *** $p < .001$.

表 4-41 子女數不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表

合作度	0 個子女	只有 1 個	2 個或以上
0 個子女	—		
只有 1 個		—	
2 個或以上	***	***	—

*** $p < .001$.

表 4-42 子女數不同教師人際關係自我揭露度層面 Scheffé 事後比較表

自我揭露度	0 個子女	只有 1 個	2 個或以上
0 個子女	—		
只有 1 個		—	
2 個或以上	***	*	—

*** $p < .001$.

表 4-43 子女數不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表

人際關係	0 個子女	只有 1 個	2 個或以上
0 個子女	—		
只有 1 個		—	
2 個或以上	***	**	—

** $p < .01$. *** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，除了和諧度層面未達顯著差異外，子女數不同的教師在人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度層面均達顯著差異，且兩位以上子女的教師人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度顯著高於一位以下子女的教師，此項結果驗證了假設 4-4。

伍、任教領域與高中職教師人際關係

表 4-44 顯示任教領域不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，輔導及特教領域的教師人際關係得分最高，而職業專科領域的教師得分最低。

為瞭解任教領域不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表 4-45），任教領域不同的教師人際關係各層面均無顯著差異，也就是說，無論教授何種科目的教師，人際關係各層面都沒有顯著的不同，此項結果並未驗證假設 4-5。

表 4-44 任教領域不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

任教領域	有效人數	平均數	標準差
人際關係 語文	270	83.48	9.715
數學	149	82.80	9.350
社會	108	82.70	8.967
自然	99	80.41	9.338
藝術	47	83.16	10.725
生活	30	83.38	11.059
健體	70	82.88	9.344
國防	34	81.20	12.134
工科	44	84.36	10.302
商科	49	82.79	8.192
職業專科	38	80.00	11.208
輔導特教	28	85.59	7.788
總計	966	82.77	9.695



表 4-45 任教領域不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表

人際關係	任教領域	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
和諧度	語文	279	22.26	3.269	.960	.481
	數學	153	22.15	2.924		
	社會	110	22.03	3.354		
	自然	99	21.45	3.021		
	藝術	48	22.50	3.106		
	生活	30	22.28	3.875		
	健體	73	21.99	3.456		
	國防	35	22.16	3.955		
	工科	46	22.22	4.170		
	商科	49	22.48	2.737		
	職業專科	38	21.71	3.839		
	輔導特教	28	23.32	2.786		
	總計	988	22.14	3.289		
信賴度	語文	280	24.53	2.772	1.752	.058
	數學	153	24.23	2.796		
	社會	110	24.26	2.869		
	自然	100	23.58	2.777		
	藝術	48	24.51	3.471		
	生活	30	24.50	3.378		
	健體	73	24.54	2.842		
	國防	35	23.81	3.561		
	工科	46	24.99	3.106		
	商科	49	24.03	2.656		
	職業專科	38	23.55	3.273		
	輔導特教	28	25.38	2.627		
	總計	990	24.31	2.918		

(接下頁)

表 4-45 任教領域不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表 (續)

人際關係	任教領域	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
合作度	語文	275	19.80	2.935	1.205	.278
	數學	151	19.79	2.764		
	社會	110	19.83	2.453		
	自然	100	19.11	2.788		
	藝術	48	19.46	3.408		
	生活	30	20.37	2.498		
	健體	73	19.59	2.608		
	國防	35	18.94	3.171		
	工科	46	19.96	2.666		
	商科	50	19.48	2.801		
	職業專科	38	18.89	2.902		
	輔導特教	28	19.68	2.074		
	總計	984	19.64	2.804		
自我揭露度	語文	281	16.89	2.241	1.635	.084
	數學	151	16.63	2.279		
	社會	108	16.58	2.223		
	自然	100	16.28	2.118		
	藝術	48	16.69	2.223		
	生活	30	16.23	2.738		
	健體	72	16.75	2.113		
	國防	34	16.29	2.607		
	工科	46	17.20	2.115		
	商科	50	16.80	2.010		
	職業專科	38	15.84	2.477		
	輔導特教	28	17.21	1.641		
	總計	986	16.67	2.239		

表 4-45 任教領域不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表 (續)

人際關係	任教領域	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
整體層面	語文	279	83.477	9.7152	1.393	.170
	數學	153	82.801	9.3503		
	社會	110	82.695	8.9666		
	自然	99	80.410	9.3383		
	藝術	48	83.156	10.7254		
	生活	30	83.383	11.0592		
	健體	73	82.877	9.3437		
	國防	35	81.200	12.1336		
	工科	46	84.359	10.3019		
	商科	49	82.790	8.1916		
	職業專科	38	80.000	11.2075		
	輔導特教	28	85.589	7.7878		
	總計	988	82.767	9.6947		

陸、服務年資與高中職教師人際關係

表 4-46 顯示服務年資不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，年資在 20 年以上教師的人際關係得分最高，其次依序為 3 年以下、10 至 20 年，而以 3 至 10 年的教師得分最低。

表 4-46 服務年資不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

人際關係	服務年資	有效人數	平均數	標準差
	3 年以下	134	83.13	8.418
3-10 年	294	81.76	9.729	
10-20 年	338	82.22	9.780	
20 年以上	203	84.83	10.145	
總計	969	82.76	9.724	

為瞭解服務年資不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示 (詳見表 4-47)，服務年資不同教師的人際關係在

「信賴度」($F=4.108, p<.01$)、「合作度」($F=6.440, p<.001$)、「自我揭露度」($F=5.642, p<.01$)和「整體層面」($F=4.729, p<.01$)等層面均達顯著差異。

表 4-47 服務年資不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表

人際關係	服務年資	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
和諧度	3 年以下	136	22.61	2.788	2.175	.089
	3-10 年	301	22.05	3.336		
	10-20 年	347	21.88	3.290		
	20 年以上	207	22.39	3.532		
	總計	991	22.14	3.300		
信賴度	3 年以下	136	24.31	2.555	4.108 **	.007
	3-10 年	301	24.05	2.926		
	10-20 年	347	24.17	2.954		
	20 年以上	209	24.92	2.993		
	總計	993	24.31	2.917		
合作度	3 年以下	135	19.72	2.612	6.440 ***	.000
	3-10 年	297	19.23	2.798		
	10-20 年	346	19.54	2.789		
	20 年以上	209	20.31	2.885		
	總計	987	19.64	2.812		
自我揭露度	3 年以下	135	16.49	1.897	5.642 **	.001
	3-10 年	300	16.43	2.246		
	10-20 年	345	16.63	2.241		
	20 年以上	209	17.21	2.375		
	總計	989	16.67	2.244		
整體層面	3 年以下	136	83.132	8.4181	4.729 **	.003
	3-10 年	301	81.761	9.7286		
	10-20 年	347	82.219	9.7799		
	20 年以上	207	84.832	10.1450		
	總計	991	82.759	9.7243		

** $p<.01$. *** $p<.001$.

為進一步瞭解實際差異，乃對信賴度、合作度和整體層面進行 Scheffé 事後比較，結果發現（詳見表 4-48、4-49、4-50）：

一、服務年資在20年以上的教師在人際關係信賴度 ($p=.012 < .05$)、合作度 ($p=.000 < .001$) 和整體層面 ($p=.006 < .01$) 皆高於3至10年的教師。

二、服務年資在20年以上的教師在人際關係信賴度 ($p=.035 < .05$)、合作度 ($p=.019 < .05$) 和整體層面 ($p=.023 < .05$) 皆高於10至20年的教師。

表 4-48 服務年資不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表

信賴度	3 年以下	3-10 年	10-20 年	20 年以上
3 年以下	—			
3-10 年		—		
10-20 年			—	
20 年以上		*	*	—

* $p < .05$.

表 4-49 服務年資不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表

合作度	3 年以下	3-10 年	10-20 年	20 年以上
3 年以下	—			
3-10 年		—		
10-20 年			—	
20 年以上		***	*	—

* $p < .05$. *** $p < .001$.

表 4-50 服務年資不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表

人際關係	3 年以下	3-10 年	10-20 年	20 年以上
3 年以下	—			
3-10 年		—		
10-20 年			—	
20 年以上		**	*	—

** $p < .01$.

另對自我揭露度層面進行變異數不具同質性的 Games-Howell 事後比較法，結果發現 (詳見表 4-51)：服務年資在 20 年以上的教師自我揭露度顯著高於 3 年以下 ($p=.011 < .05$)、3 至 10 年 ($p=.001 < .01$) 以及 10 至

20 年 ($p=.025 < .05$) 的教師。

表 4-51 服務年資不同教師人際關係自我揭露度層面 Games-Howell 事後比較表

自我揭露度	3 年以下	3-10 年	10-20 年	20 年以上
3 年以下	—			
3-10 年		—		
10-20 年			—	
20 年以上	*	**	*	—

* $p < .05$. ** $p < .01$.

綜合上述研究結果可知，除了和諧度層面未達顯著差異外，服務年資不同的教師在人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度層面均達顯著差異，此項結果驗證了假設 4-6，其結果如下：

- 一、在人際關係整體層面、信賴度和合作度層面：服務年資在 20 年以上的教師皆高於 3 至 20 年的教師。
- 二、在自我揭露度層面：服務年資在 20 年以上的教師顯著高於 20 年以下的教師。

小結

綜合上述驗證結果得知，個人背景變項不同的高中職教師，其人際關係在各層面的研究結果如表 4-52：

- 一、 在性別方面：性別不同的教師在人際關係和諧度層面達顯著差異，女性教師優於男性。
- 二、 在年齡部份：年齡不同的教師在人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度達顯著差異。在整體層面部份，50 歲以上教師優於 31 至 40 歲的教師；在信賴度和合作度層面，50 歲以上教師顯著優於 40 歲以下的教師；在自我揭露度層面，50 歲以上教師顯著優於 50 歲以下的教師。
- 三、 在婚姻狀況方面：婚姻狀況不同的教師在人際關係整體層面以及信賴度、自我揭露度達顯著差異，已婚教師優於未婚教師。
- 四、 在子女數部份：子女數不同的教師在人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度達顯著差異，2 位以上子女的教師顯著優於 1 位子女以下的教師。
- 五、 在任教領域方面：任教領域不同的教師在人際關係各層面均無顯著差異。
- 六、 在服務年資部份：服務年資不同的教師在人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度達顯著差異，在整體層面、信賴度和合作度層面，20 年以上年資的教師顯著優於 3 至 20 年的教師；在自我揭露度層面，20 年以上年資的教師顯著優於 20 年以下的教師。

表 4-52 個人背景變項與高中職教師人際關係各層面差異考驗結果綜合摘要表

變項	整體層面	和諧度	信賴度	合作度	自我揭露度
性別	<i>ns</i>	**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
		女 > 男			
年齡	**	<i>ns</i>	*	***	***
	50 歲以上 > 31-40 歲		50 歲以上 > 30 歲以下, 50 歲以上 > 31-40 歲	50 歲以上 > 30 歲以下, 50 歲以上 > 31-40 歲	50 歲以上 > 30 歲以下, 50 歲以上 > 31-40 歲, 50 歲以上 > 41-50 歲
婚姻狀況	*	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>	***
	已婚 > 未婚		已婚 > 未婚		已婚 > 未婚
子女數	***	<i>ns</i>	***	***	***
	2 個以上 > 0 個, 2 個以上 > 1 個		2 個以上 > 0 個, 2 個以上 > 1 個	2 個以上 > 0 個, 2 個以上 > 1 個	2 個以上 > 0 個 2 個以上 > 1 個
任教領域	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
服務年資	**	<i>ns</i>	**	***	**
	20 年以上 > 3-10 年 20 年以上 > 10-20 年		20 年以上 > 3-10 年 20 年以上 > 10-20 年	20 年以上 > 3-10 年 20 年以上 > 10-20 年	20 年以上 > 3 年以下 20 年以上 > 3-10 年 20 年以上 > 10-20 年

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. *ns* 表無顯著差異

第五節 學校環境變項與高中職教師人際關係

本研究之中介變項為人際關係，為瞭解學校環境變項不同的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃進行下列的分析比較，以完成研究目的五「探討學校環境變項不同的高中職教師人際關係的差異」，並回答問題五「學校環境變項不同之高中職教師的人際關係是否有顯著差異？」。

壹、學校規模與高中職教師人際關係

表 4-53 顯示學校規模不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，班級數在 30 班以下教師的人際關係得分最高，而 31 至 50 班的教師得分最低。

表 4-53 學校規模不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

	規模	有效人數	平均數	標準差
人際關係	30 班以下	120	84.72	9.745
	31-50 班	284	81.90	9.775
	51 班以上	567	82.73	9.675
	總計	971	82.73	9.739

為瞭解學校規模不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表 4-54），學校規模不同教師的人際關係在「信賴度」（ $F=4.703$ ， $p<.01$ ）、「合作度」（ $F=5.237$ ， $p<.01$ ）和「整體層面」（ $F=3.654$ ， $p<.05$ ）均達顯著差異。

表 4-54 學校規模不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表

人際關係	規模	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
和諧度	30 班以下	122	22.57	3.667	1.243	.289
	31-50 班	294	22.05	3.059		
	51 班以上	577	22.08	3.342		
	總計	993	22.13	3.304		
信賴度	30 班以下	122	25.00	2.912	4.703 **	.009
	31-50 班	294	24.03	2.791		
	51 班以上	579	24.29	2.979		
	總計	995	24.30	2.927		
合作度	30 班以下	122	20.11	2.644	5.237 **	.005
	31-50 班	292	19.23	2.985		
	51 班以上	575	19.74	2.734		
	總計	989	19.63	2.812		
自我揭露度	30 班以下	121	17.05	1.953	2.064	.128
	31-50 班	291	16.58	2.327		
	51 班以上	579	16.63	2.252		
	總計	991	16.67	2.243		
整體層面	30 班以下	122	84.721	9.7451	3.654 *	.026
	31-50 班	294	81.895	9.7751		
	51 班以上	577	82.733	9.6753		
	總計	993	82.728	9.7393		

* $p < .05$.

為進一步瞭解實際差異，乃進行 Scheffé 事後比較，結果發現：

- 一、30 班以下教師的人際關係在信賴度 ($p = .009 < .01$)、合作度 ($p = .014 < .05$) 和整體層面 ($p = .026 < .05$) 均高於 31 至 50 班的教師。(詳見表 4-55、4-56、4-57)
- 二、51 班以上教師的人際關係在合作度 ($p = .040 < .05$) 高於 31 至 50 班的教師。(詳見表 4-56)

表 4-55 學校規模不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表

信賴度	30 班以下	31-50 班	51 班以上
30 班以下	—		
31-50 班	**	—	
51 班以上			—

** $p < .01$.

表 4-56 學校規模不同教師人際關係合作度層面 Scheffé 事後比較表

合作度	30 班以下	31-50 班	51 班以上
30 班以下	—		
31-50 班	*	—	
51 班以上		*	—

* $p < .05$.

表 4-57 學校規模不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表

人際關係	30 班以下	31-50 班	51 班以上
30 班以下	—		
31-50 班	*	—	
51 班以上			—

* $p < .05$.

綜合上述研究結果可知，學校規模不同教師的人際關係在和諧度和自我揭露度兩層面未達顯著差異，而在整體層面以及信賴度和合作度層面達顯著差異，此項結果驗證假設 5-1，其結果如下：

- 一、在整體層面和信賴度層面：30 班以下的教師高於 31 至 50 班的教師。
- 二、在合作度層面：30 班以下和 51 班以上的教師均高於 31 至 50 班的教師。

貳、學校屬性與高中職教師人際關係

表4-58顯示學校屬性不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果得知，私立學校教師人際關係得分高於公立學校教師。

表 4-58 學校屬性不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

	屬性	有效人數	平均數	標準差
人際關係	公立	590	82.37	9.864
	私立	407	83.24	9.545
	總計	997	82.73	9.739

為瞭解學校屬性不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行獨立樣本 t 檢定。結果得知（詳見表 4-59），人際關係得分在「信賴度」層面（ $t = -2.035$ ， $p < .05$ ）達到顯著差異。

表 4-59 學校屬性不同教師於人際關係量表之 t 檢定摘要表

人際關係	屬性	有效人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
和諧度	公立	587	22.05	3.259	-0.927	.354
	私立	406	22.25	3.369		
	總計	993	22.13	3.304		
信賴度	公立	589	24.14	2.964	-2.035 *	.042
	私立	406	24.53	2.862		
	總計	995	24.30	2.927		
合作度	公立	586	19.60	2.837	-.372	.710
	私立	403	19.67	2.778		
	總計	989	19.63	2.812		
自我揭露度	公立	586	16.58	2.306	-1.539	.124
	私立	405	16.80	2.145		
	總計	991	16.67	2.243		
整體層面	公立	587	82.373	9.8637	-1.388	.166
	私立	406	83.243	9.5446		
	總計	993	82.728	9.7393		

* $p < .05$.

綜上所述研究結果可知，學校屬性不同教師在人際關係信賴度層面達顯著差異，私立學校教師的人際關係信賴度較優於公立學校，此項結果驗證了假設 5-2。

參、學校類型與高中職教師人際關係

表 4-60 顯示學校類型不同教師人際關係量表的得分平均數和標準差，由表中呈現結果顯示，在完全中學任教的教師的人際關係得分最高，其次依序為純高職、綜合完全中學、綜合高中，而在純高中任教的教師得分最低。

表 4-60 學校類型不同之高中職教師於人際關係量表得分之比較表

	類型	有效人數	平均數	標準差
人際關係	純高中	355	81.75	10.010
	純高職	93	83.29	10.160
	完全中學	224	84.46	9.435
	綜合高中	215	82.41	8.996
	綜合完全中學	84	82.49	10.295
	總計	971	82.73	9.739

為瞭解學校類型不同教師的人際關係是否達顯著差異，乃進行單因子變異數分析。結果顯示（詳見表 4-61），學校類型不同教師的人際關係在「和諧度」（ $F=2.426, p<.05$ ）、「信賴度」（ $F=3.316, p<.05$ ）、「自我揭露度」（ $F=3.440, p<.01$ ）和「整體層面」（ $F=2.911, p<.05$ ）均達顯著差異。

表 4-61 學校類型不同教師於人際關係量表之變異數分析摘要表

人際關係	學校類型	有效人數	平均數	標準差	F 值	顯著性
和諧度	純高中	365	21.81	3.323	2.426 *	.046
	純高職	97	22.36	3.415		
	完全中學	229	22.63	3.346		
	綜合高中	218	21.99	3.122		
	綜合完全中學	84	22.26	3.330		
	總計	993	22.13	3.304		
信賴度	純高中	365	23.98	2.989	3.316 *	.010
	純高職	97	24.40	3.167		
	完全中學	229	24.86	2.727		
	綜合高中	220	24.23	2.705		
	綜合完全中學	84	24.25	3.282		
	總計	995	24.30	2.927		
合作度	純高中	363	19.52	2.902	1.058	.376
	純高職	95	19.82	2.825		
	完全中學	227	19.90	2.741		
	綜合高中	220	19.43	2.699		
	綜合完全中學	84	19.68	2.880		
	總計	989	19.63	2.812		
自我揭露度	純高中	362	16.44	2.370	3.440 **	.008
	純高職	97	16.70	2.372		
	完全中學	227	17.07	2.059		
	綜合高中	221	16.75	2.084		
	綜合完全中學	84	16.30	2.275		
	總計	991	16.67	2.243		
整體層面	純高中	365	81.747	10.0096	2.911 *	.021
	純高職	97	83.289	10.1601		
	完全中學	229	84.459	9.4351		
	綜合高中	218	82.405	8.9958		
	綜合完全中學	84	82.488	10.2953		
	總計	993	82.728	9.7393		

* $p < .05$. ** $p < .01$.

為進一步瞭解實際差異，乃進行 Scheffé 事後比較，結果發現：

一、在完全中學任教的教師人際關係在信賴度 ($p = .012 < .05$)、自我

揭露度 ($p=.026<.05$) 和整體層面 ($p=.027<.05$) 均高於純高中中的教師。(詳見表 4-62、4-63、4-64)

二、學校類型不同的教師在人際關係和諧度層面並無顯著差異存在。

表 4-62 學校類型不同教師人際關係信賴度層面 Scheffé 事後比較表

信賴度	純高中	純高職	完全中學	綜合高中	綜合完全中學
純高中	—				
純高職		—			
完全中學	*		—		
綜合高中				—	
綜合完全中學					—

* $p<.05$.

表 4-63 學校類型不同教師人際關係自我揭露度層面 Scheffé 事後比較表

自我揭露度	純高中	純高職	完全中學	綜合高中	綜合完全中學
純高中	—				
純高職		—			
完全中學	*		—		
綜合高中				—	
綜合完全中學					—

* $p<.05$.

表 4-64 學校類型不同教師人際關係整體層面 Scheffé 事後比較表

人際關係	純高中	純高職	完全中學	綜合高中	綜合完全中學
純高中	—				
純高職		—			
完全中學	*		—		
綜合高中				—	
綜合完全中學					—

* $p<.05$.

綜合上述研究結果得知，除和諧度與合作度層面未達顯著差異外，學校類型不同的教師在人際關係整體層面以及信賴度、自我揭露度層面均達顯著差異，在完全中學任教的教師優於在純高中任教的教師，此項結果驗

證了假設 5-3。

小結

綜合上述驗證結果得知，學校環境變項不同的高中職教師，其人際關係在各層面中的研究結果如表 4-65：

- 一、 在學校規模部份：學校規模不同的高中職教師，其人際關係整體層面以及信賴度、合作度層面達顯著差異，在整體層面與信賴度層面，30 班以下的教師優於 31 至 50 班的教師；在合作度層面，30 班以下和 51 班以上的教師皆優於 31 至 50 班的教師。
- 二、 在學校屬性部份：學校屬性不同的高中職教師，其人際關係信賴度層面達顯著差異，私立學校教師優於公立學校。
- 三、 在學校類型部份：學校類型不同的高中職教師，其人際關係整體層面以及信賴度、自我揭露度層面達顯著差異，任教於完全中學的教師優於純高中的教師。

表 4-65 學校背景變項與高中職教師人際關係各層面差異考驗結果綜合摘要表

變項	整體層面	和諧度	信賴度	合作度	自我揭露度
學校規模	*	<i>ns</i>	*	*	<i>ns</i>
	30 班以下 > 31-50 班		30 班以下 > 31-50 班	30 班以下 > 31-50 班, 51 班以上 > 31-50 班	
學校屬性	<i>ns</i>	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>	<i>ns</i>
			私立 > 公立		
學校類型	*	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>	**
	完全中學 > 純高中		完全中學 > 純高中		完全中學 > 純高中

* $p < .05$. ** $p < .01$. *ns* 表無顯著差異

第六節 個人背景變項及人際關係與高中職教師幸福感

為瞭解個人背景變項和人際關係不同的臺北地區高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，以完成研究目的六「探討個人背景變項及人際關係不同的高中職教師幸福感的差異」，並回答問題六「個人背景變項和人際關係不同之高中職教師的幸福感是否有顯著差異？」，乃進行下列的分析比較。

壹、性別和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-66 顯示性別和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，無論性別為何，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-66 性別和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

性別	人際關係	有效人數	平均數	標準差
男性	高	180	43.07	8.939
	低	209	33.18	9.970
女性	高	304	43.38	10.000
	低	265	33.29	10.909

為瞭解性別和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-67），性別和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=.021$ ， $p=.886 > .05$ ），顯示性別和人際關係，並不會交互影響教師的幸福感。

表 4-67 性別和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型III平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
性別(A)	10.006	1	10.006	.099	.753
人際關係(B)	22939.597	1	22939.597	226.326 ***	.000
A×B 交互作用	2.079	1	2.079	.021	.886
誤差	96694.252	954	101.357		
總數	1526340.890	958			

*** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，性別與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 6-1。

貳、年齡和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-68 顯示年齡和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論何種年齡層的教師，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-68 年齡和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

年齡	人際關係	有效人數	平均數	標準差
30 歲以下	高	83	41.43	10.009
	低	90	32.41	10.644
31-40 歲	高	177	42.53	9.435
	低	204	32.87	10.023
41-50 歲	高	168	44.35	9.705
	低	152	33.88	10.655
50 歲以上	高	62	45.21	9.124
	低	34	35.76	11.322

為瞭解年齡和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-69），年齡和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=.224$ ， $p=.880 > .05$ ），顯示年齡和人際關係，並不會交互影響教師的幸福感。

表 4-69 年齡和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
年齡(A)	1096.116	3	365.372	3.641 *	.012
人際關係(B)	16218.583	1	16218.583	161.617 ***	.000
A×B 交互作用	67.310	3	22.437	.224	.880
誤差	96538.881	962	100.352		
總數	1549053.890	970			

* $p < .05$. *** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，年齡與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 6-2。

參、婚姻狀況和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-70 顯示婚姻狀況和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論已婚或未婚，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-70 婚姻狀況和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

婚姻狀況	人際關係	有效人數	平均數	標準差
未婚	高	152	42.09	10.064
	低	173	31.89	10.584
已婚	高	334	43.78	9.383
	低	296	34.13	10.214

為瞭解婚姻狀況和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-71），婚姻狀況和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=.161$ ， $p=.689 > .05$ ），顯示婚姻狀況和人際關係，並不會交互影響教師的幸福感。

表 4-71 婚姻狀況和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
婚姻狀況(A)	824.125	1	824.125	8.280 **	.004
人際關係(B)	21020.930	1	21020.930	211.20 ***	.000
A×B 交互作用	15.996	1	15.996	.161	.689
誤差	94653.706	951	99.531		
總數	1524644.890	955			

** $p < .01$. *** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，婚姻狀況與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 6-3。

肆、子女數和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-72 顯示子女數和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論有無子女，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-72 子女數和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

子女數	人際關係	有效人數	平均數	標準差
無子女	高	179	42.08	9.590
	低	214	32.20	10.663
一位子女	高	95	43.22	9.339
	低	99	32.81	11.014
兩位以上子女	高	206	44.38	9.522
	低	151	35.23	9.760

為瞭解子女數和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-73），子女數和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=.276$ ， $p=.759 > .05$ ），顯示子女數和人際關係，並不會交互影響教師的幸福感。

表 4-73 子女數和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
子女數(A)	1327.974	2	663.987	6.658 ***	.001
人際關係(B)	20464.383	1	20464.383	205.192 ***	.000
A×B 交互作用	54.979	2	27.489	.276	.759
誤差	93549.583	938	99.733		
總數	1509505.890	944			

** $p < .01$. *** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，子女數與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 6-4。

伍、任教領域和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-74 顯示任教領域和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論任教何種科目，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

為瞭解任教領域和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-75），任教領域和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=1.031$ ， $p=.416 > .05$ ），顯示任教領域和人際關係，並不會交互影響教師的幸福感。

表 4-74 任教領域和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

任教領域	人際關係	有效人數	平均數	標準差
語文	高	141	43.44	10.784
	低	130	32.42	10.256
數學	高	79	43.11	8.699
	低	70	33.04	9.775
社會	高	53	43.60	11.285
	低	55	35.24	10.522
自然	高	44	42.14	6.873
	低	55	33.18	10.015
藝術	高	24	47.04	8.301
	低	23	34.17	11.456
生活	高	14	42.57	9.362
	低	16	37.19	9.005
健體	高	37	45.05	8.436
	低	36	34.19	10.449
國防	高	16	40.13	8.740
	低	19	33.47	11.152
工科	高	25	44.84	10.135
	低	19	35.58	11.587
商科	高	27	41.70	7.685
	低	22	35.64	8.471
職業專科	高	15	43.40	11.224
	低	22	26.73	12.233
輔導特教	高	17	39.06	8.474
	低	11	28.36	11.183

表 4-75 任教領域和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型III平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
任教領域(A)	1850.522	11	168.229	1.689	.071
人際關係(B)	14443.412	1	14443.412	145.018 ***	.000
A×B 交互作用	1129.281	11	102.662	1.031	.416
誤差	94219.419	946	99.598		
總數	1547670.890	970			

*** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，任教領域與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 6-5。

陸、服務年資和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-76 顯示服務年資和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論服務年資多寡，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-76 服務年資和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

服務年資	人際關係	有效人數	平均數	標準差
3 年以下	高	67	41.21	10.343
	低	67	32.70	10.404
3-10 年	高	135	42.52	9.314
	低	165	32.54	10.170
10-20 年	高	165	42.92	9.840
	低	176	33.21	10.435
20 年以上	高	126	45.80	8.870
	低	71	35.80	11.011

為瞭解服務年資和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-77），服務年資和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=.191$ ， $p=.902 > .05$ ），顯示服務年資和人際關係，並不會交互影響教師的幸福感。

表 4-77 服務年資和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
服務年資(A)	1571.476	3	523.825	5.258 ***	.001
人際關係(B)	18915.824	1	18915.824	189.855 ***	.000
A×B 交互作用	57.207	3	19.069	.191	.902
誤差	96046.123	964	99.633		
總數	1553496.890	972			

** $p < .01$. *** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，服務年資與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 6-6。

小結

綜合假設 6-1 至假設 6-6 的驗證結果發現，個人背景變項的不同與人際關係的優劣，並不會交互影響到高中職教師的幸福感。

第七節 學校環境變項及人際關係與高中職教師幸福感

為瞭解學校環境變項和人際關係不同的臺北地區高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，以完成研究目的七「探討學校環境變項及人際關係不同的高中職教師幸福感的差異」，並回答問題七「學校環境變項和人際關係不同之高中職教師的幸福感是否有顯著差異？」，乃進行下列的分析比較。

壹、學校規模和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-78 顯示學校規模和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論班級數多寡，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-78 學校規模和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

學校規模	人際關係	有效人數	平均數	標準差
30 班以下	高	69	43.13	9.310
	低	48	35.25	9.546
31-50 班	高	139	43.70	9.840
	低	150	32.15	11.438
51 班以上	高	285	43.16	9.623
	低	283	33.52	10.052

為瞭解學校規模和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-79），學校規模和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=1.579$ ， $p=.207 > .05$ ），顯示學校規模和人際關係，並不會交互影響教師的幸福感。

表 4-79 學校規模和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
學校規模(A)	131.422	2	65.711	.650	.522
人際關係(B)	15038.458	1	15038.458	148.804 ***	.000
A×B 交互作用	319.084	2	159.542	1.579	.207
誤差	97828.472	968	101.062		
總數	1555265.890	974			

*** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，學校規模與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 7-1。

貳、學校屬性和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-80 顯示學校屬性和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論公立或私立學校，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-80 學校屬性和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

學校屬性	人際關係	有效人數	平均數	標準差
公立	高	286	43.93	9.886
	低	289	33.90	10.623
私立	高	207	42.46	9.209
	低	192	32.31	10.201

為瞭解學校屬性和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-81），學校屬性和人際關係的交互作用未達顯著差異（ $F=.009$ ， $p=.923 > .05$ ），顯示在教師幸福感上，學校屬性和人際關係並無交互作用。

表 4-81 學校屬性和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
學校屬性(A)	550.409	1	550.409	5.465 *	.020
人際關係(B)	23960.572	1	23960.572	237.884 ***	.000
A×B 交互作用	.937	1	.937	.009	.923
誤差	97702.233	970	100.724		
總數	1555265.890	974			

* $p < .05$. *** $p < .001$.

綜合上述研究結果可知，學校屬性與人際關係並不會交互影響高中職教師的幸福感，此項結果並未驗證假設 7-2。

參、學校類型和人際關係與高中職教師幸福感

表 4-82 顯示學校類型和人際關係不同的教師幸福感量表的得分平均數與標準差，由表中呈現結果顯示，不論是何種學校類型，人際關係良好的教師幸福感總分高於人際關係不好的教師。

表 4-82 學校類型和人際關係不同之教師在幸福感量表得分差異比較表

學校類型	人際關係	有效人數	平均數	標準差
純高中	高	171	43.19	9.581
	低	187	33.20	11.111
純高職	高	53	45.68	8.140
	低	41	31.07	10.280
完全中學	高	131	43.48	9.976
	低	95	35.54	8.853
綜合高中	高	98	41.91	10.022
	低	116	33.83	9.967
綜合完全中學	高	40	43.60	9.273
	低	42	28.98	11.252

為瞭解學校類型和人際關係不同的教師幸福感是否具統計上的意義，乃進行雙因子變異數分析。由交互作用的檢定結果得知（詳見表 4-83），學校類型和人際關係的交互作用達到顯著水準（ $F=3.398$ ， $p=.009 < .01$ ），顯示學校類型和人際關係會交互影響高中職教師的幸福感，也就是說，學校類型對高中職教師幸福感的影響，確實會因人際關係的不同而有顯著差異。

表 4-83 學校類型和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之雙因子變異數分析摘要表

變異來源	型 III 平方和	自由度	平均平方和	F 值	顯著性
學校類型(A)	695.857	4	173.964	1.742	.138
人際關係(B)	21752.176	1	21752.176	217.847 ***	.000
A×B 交互作用	1357.149	4	339.287	3.398 **	.009
誤差	96256.002	964	99.851		
總數	1555265.890	974			

** $p < .01$. *** $p < .001$.

為瞭解實際差異之所在，乃進行單純主要效果考驗。首先控制學校類型，探討人際關係不同的高中職教師幸福感的實際差異，另外再控制人際關係，探討學校類型不同的高中職教師幸福感的實際差異，分別進行單因子變異數分析和 Scheffé 事後比較，結果發現如表 4-84（單純主要效果變異數分析摘要表）：

- 一、從學校類型來看，人際關係良好的教師，其幸福感不因學校類型不同而有顯著差異（ $p=.250 > .05$ ），而人際關係不好的教師，其幸福感會因學校類型的不同而有顯著差異（ $p=.008 < .01$ ），其中以任教於完全中學的教師幸福感顯著高於綜合完全中學的教師。
- 二、就人際關係而言，學校類型不同的教師幸福感，皆因人際關係不同而達到顯著差異（ $p=.000 < .001$ ），無論何種學校類型，人際關係良好的教師幸福感皆顯著高於人際關係不好的教師。

表 4-84 學校類型和人際關係不同之高中職教師在幸福感量表之
雙因子變異數分析之單純主要效果摘要表

變異來源	離均差 平方和	自由 度	平均 平方和	<i>F</i> 值	顯著 性	事後比較
學校類型						
人際關係 良好	499.627	4	124.907	1.352	.250	<i>ns</i>
人際關係 不好	1497.260	4	374.315	3.482 **	.008	完全中學 > 綜合完全中學
人際關係						
純高中	8903.431	1	8903.431	82.186 ***	.000	人際關係良好
純高職	4931.726	1	4931.726	59.137 ***	.000	>
完全中學	3470.472	1	3470.472	38.283 ***	.000	人際關係不好
綜合高中	3468.607	1	3468.607	34.741 ***	.000	
綜合完全 中學	4381.436	1	4381.436	41.022 ***	.000	
誤差	96256.002	964	99.851			

** $p < .01$. *** $p < .001$. *ns* 表無顯著差異

綜合上述研究結果可知，不同學校類型與不同人際關係，對高中職教師的幸福感會產生交互影響，而此項結果驗證了假設 7-3。

小結

綜合假設 7-1 至假設 7-3 的驗證結果，學校環境變項不同的高中職教師，其人際關係的不同，對教師幸福感的差異情況分述如下：

- 一、學校規模與人際關係的不同，並不會交互影響高中職教師的幸福
感。
- 二、學校屬性與人際關係的不同，並不會交互影響高中職教師的幸福
感。
- 三、學校類型與人際關係的不同，對高中職教師幸福感存在著交互影
響。其中人際關係良好的教師，學校類型對幸福感的影響並無顯
著效果，而人際關係不好的教師，則以任教於完全中學的教師幸
福感，顯著高於綜合完全中學的教師，其他學校類型之間則無顯
著差異存在。而對於學校類型不同的教師，人際關係良好的教師
幸福感，皆顯著高於人際關係不好的教師。

第八節 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對

高中職教師幸福感的預測力分析

為瞭解個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域與服務年資）和學校環境變項（學校規模、學校屬性與學校類型），以及人際關係，對臺北地區高中職教師幸福感的預測力，乃以前者為預測變項，高中職教師幸福感為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析，以回答問題八「個人背景變項、學校環境變項及人際關係是否能有效預測高中職教師的幸福感？」。

在預測變項的部分，個人背景變項和學校環境變項皆為類別變項，故進行迴歸分析投入預測變項之前，先將其轉換為虛擬變項（dummy variable），以 0 和 1 表示之。在性別方面，以「男性」為參照組，在年齡部分，以「41 至 50 歲」為參照組，在婚姻狀況方面，以「未婚」為參照組，在子女數部份，以「沒有子女」為參照組，在任教領域方面，以「語文領域」為參照組，在服務年資部分，以「3 年以下」為參照組，在學校規模方面，以「31 至 50 班」為參照組，在學校屬性部分，以「私立」為參照組，在學校類型方面，以「純高職」為參照組，至於人際關係四項層面（和諧度、信賴度、合作度和自我揭露度），則以連續性分數進行迴歸分析，茲將研究分析結果敘述如下。

壹、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師幸福感的整體預測力

由表 4-85 的標準化迴歸係數可得知，有八個重要變項可以有效的預測高中職教師的幸福感，其重要性和所增加的預測力依序為：合作度

(31.1%)、自我揭露度(2.9%)、20 年以上年資(0.8%)、和諧度(0.9%)、輔導特教領域(0.4%)、公立學校(0.4%)、藝術領域(0.3%)和完全中學(0.3%)。聯合上述八個變項則可以解釋高中職教師的幸福感總變異量的 37.2%。

表 4-85 個人背景變項和學校環境變項對高中職教師幸福感之
逐步多元迴歸分析摘要表

效標 變項	預測 變項	標準化 迴歸係數 β	t 值	顯著性	R^2 改變量	多元相關 係數 R	決定 係數 R^2
幸 福 感	1 合作 度	.394	11.262***	.000	.311	.558	.311
	2 自我 揭露度	.143	3.639***	.000	.029	.583	.340
	3 20 年 以上	.084	2.994**	.003	.008	.590	.348
	4 和諧 度	.127	3.457**	.001	.009	.598	.357
	5 輔導 特教	-.063	-2.315*	.021	.004	.601	.361
	6 公立 學校	.077	2.719**	.007	.004	.604	.365
	7 藝術 領域	.063	2.307*	.021	.003	.607	.369
	8 完全 中學	.057	2.049*	.041	.003	.610	.372

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

此外由表 4-85 可得知，合作度 ($\beta=.394$, $t=11.262$, $p < .001$)、自我揭露度 ($\beta=.143$, $t=3.639$, $p < .001$)、20 年以上年資 ($\beta=.084$, $t=2.994$, $p < .01$)、和諧度 ($\beta=.127$, $t=3.457$, $p < .01$)、輔導特教領域 ($\beta = -.063$, $t = -2.315$, $p < .05$)、公立學校教師 ($\beta=.077$, $t=2.719$, $p < .01$)、藝術領域教師 ($\beta=.063$, $t=2.307$, $p < .05$) 和完全中學教師 ($\beta=.057$, $t=2.049$, $p < .05$) 等八個變項皆能預測高中職教師的幸福感，其中以人際關係中的

合作度層面對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 31.1% 變異量 ($F=385.347, p<.001$)，佔 83.6% 的預測力，其餘變項的預測力相對較小。換言之，合作度、自我揭露度與和諧度越高的教師，會有較多的幸福感，同時，相較於 3 年以下年資的教師，20 年以上教師的幸福感較高，相較於語文領域的教師，輔導特教領域教師的幸福感較低，但藝術領域教師的幸福感較高，公立學校教師的幸福感比私立學校教師高，在完全中學任教的教師幸福感也較純高職的教師要高。此項結果驗證了假設八。

小結

- 一、 聯合合作度、自我揭露度、20 年以上年資、和諧度、輔導特教領域、公立學校、藝術領域和完全中學八個變項，可預測高中職教師的幸福感的 37.2%。
- 二、 合作度為預測高中職教師整體幸福感的首要因子，預測力達 31.1%，佔總預測力的 83.6%。
- 三、 自我揭露度為預測高中職教師整體幸福感的次要因子，預測力達 2.9%。

貳、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對性別不同的高中職教師幸福感之預測力

由第二節的研究結果發現，高中職教師幸福感並不會因性別不同而有顯著差異存在。但為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對性別不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，針對性別變項進行多

元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-86 個人背景變項和學校環境變項對性別不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、 男性高中職教師幸福感的預測力

由表 4-86 得知，有六個重要變項可以有效預測男性高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職男性教師幸福感的 32.9 變異量 ($F=167.827$, $p<.001$)，其次為自我揭露度 (4.3%)，此兩變項共佔九成的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此六項可以解釋高中職男教師幸福感的總變異量的 41.3%。

此外由表 4-86 可得知，合作度 ($\beta=.437$, $t=8.552$, $p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.210$, $t=4.038$, $p<.001$)、綜合完全中學 ($\beta=-.105$, $t=-2.482$, $p<.05$)、已婚 ($\beta=.109$, $t=2.587$, $p<.05$)、輔導特教領域 ($\beta=-.095$, $t=-2.272$, $p<.05$) 和職業專科領域 ($\beta=-.095$, $t=-2.224$, $p<.05$) 等六個變項均能預測男性高中職教師的幸福。換言之，合作度及自我揭露度越高的男性教師幸福感會越高，同時，相較於純高職的男性教師，綜合完全中學男教師的幸福較低，另已婚男教師的幸福較未婚者高，但相較於語文領域的男性教師，輔導特教領域和職業專科領域的男教師的幸福較低。

二、 女性高中職教師幸福感的預測力

由表 4-86 得知，有五個重要變項可以有效預測女性高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職女性教師幸福感的 29.2% 變異量 ($F=204.154$, $p<.001$)，其次為和諧度 (2.7%) 此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此五項可以解釋高中職女教師幸福感的總變異量的 34.3%。

此外由表 4-86 可得知，合作度 ($\beta=.384$, $t=8.101$, $p<.001$)、和諧度 ($\beta=.150$, $t=3.026$, $p<.01$)、20 年以上年資 ($\beta=.110$, $t=2.932$, $p<.01$)、藝術領域 ($\beta=.087$, $t=2.376$, $p<.05$) 與自我揭露度 ($\beta=.106$, $t=1.977$, $p<.05$) 等五個變項均能預測高中職女性教師的幸福感。也就是說，合作度、自我揭露度與和諧度越高的女教師的幸福感會越高，相較於 3 年以下的女性教師，年資在 20 年以上的女教師幸福感較高，但相較於語文領域的女性教師，藝術領域女教師的幸福感較高。

表 4-86 個人背景變項和學校環境變項對性別不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定係數 R^2
幸福感	男性	1 合作度	.437	8.552***	.329	.413
		2 自我揭露度	.210	4.038***	.043	
		3 綜合完全中學	-.105	-2.482*	.013	
		4 已婚	.109	2.587*	.011	
		5 輔導特教領域	-.095	-2.272*	.009	
		6 職業專科領域	-.095	-2.224*	.009	
	女性	1 合作度	.384	8.101***	.292	.343
		2 和諧度	.150	3.026**	.027	
		3 20 年以上年資	.110	2.932**	.011	
		4 藝術領域	.087	2.376*	.008	
		5 自我揭露度	.106	1.977*	.005	

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

小結

對於性別不同的教師的預測因子部份 (詳見表 4-86、4-87)：

- 一、對高中職男性教師幸福感的聯合預測力達 41.3%，對高中職女教師幸福感的聯合預測力達 34.3%。
- 二、合作度對性別不同的教師幸福感皆為首要的預測因子，可預測男性教師幸福感的 32.9%；女性教師幸福感的 29.2%。
- 三、自我揭露度是男性教師幸福感的次要預測因子，預測力達 4.3%；和

諧度則是女性教師幸福感的次要預測因子，預測力達 2.7%。

- 四、綜合完全中學和男性教師的幸福感之間關係是負向的，且輔導特教領域和職業專科領域與男性教師的幸福感間亦呈負向關係。

表 4-87 預測性別不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R ²	預測變項							總預測力(%)
	自我揭露度	和諧度	綜合完全中學	已婚	20 年以上	輔導特教	職業專科	
男性	32.9	4.3	1.3	1.1		0.9	0.9	41.3
女性	29.2	0.5	2.7		1.1		0.8	34.3

參、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對年齡不同的高中職教師幸福感之預測力

由第二節的研究結果發現，高中職教師幸福感會因年齡不同而有顯著差異存在。為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對年齡不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對年齡變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-88 個人背景變項和學校環境變項對年齡不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、30 歲以下的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-88 得知，有兩個重要變項可以有效預測 30 歲以下高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 26.7% ($F=56.331, p<.001$)，其次為自我揭露度，可以增加 2.2% 的預測力，而此兩項可以解釋 30 歲以下高中職教師幸福感總變異量的 28.9%。

此外由表 4-88 可得知，合作度 ($\beta=.431, t=5.521, p<.001$) 和自我

揭露度 ($\beta=.172$, $t=2.205$, $p<.05$) 可以預測 30 歲以下高中職教師的幸福感。也就是說，由人際關係中的合作度和自我揭露度兩項，即可有效預測出 30 歲以下教師的幸福感。

表 4-88 個人背景變項和學校環境變項對年齡不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定係數 R^2
幸	30 歲以下	1 合作度	.431	5.521***	.267	.289
		2 自我揭露度	.172	2.205*	.022	
福	31 至 40 歲	1 合作度	.331	5.570***	.258	.328
		2 自我揭露度	.134	2.081*	.032	
		3 和諧度	.166	2.658**	.011	
		4 綜合完全中學	-.078	-1.667	.009	
		5 30 班以下	.111	2.391*	.008	
		6 公立學校	.100	2.092*	.009	
感	41 至 50 歲	1 合作度	.473	8.088***	.355	.417
		2 自我揭露度	.191	3.261**	.029	
		3 20 年以上年資	.144	3.044**	.023	
		4 綜合完全中學	-.099	-2.097*	.010	
	50 歲以上	1 合作度	.463	4.730***	.340	.383
		2 和諧度	.240	2.452*	.043	

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

二、31 至 40 歲的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-88 得知，有六個重要變項可以有效預測 31 至 40 歲高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 25.8% 變異量 ($F=115.924$, $p<.001$)，其次為自我揭露度 (3.2%)，此兩變項共佔八成五以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此六項可以解釋 31 至 40 歲高中職教師幸福感的總變異量的 32.8%。

此外由表 4-88 可得知，合作度 ($\beta=.331$, $t=5.570$, $p<.001$)、自我揭

露度 ($\beta=.134, t=2.081, p<.05$)、和諧度 ($\beta=.166, t=2.658, p<.01$)、綜合完全中學 ($\beta= -.078, t= -1.667, p>.05$)、30 班以下 ($\beta=.111, t=2.391, p<.05$) 和公立學校 ($\beta=.100, t=2.092, p<.05$) 等六個變項均能預測 31 至 40 歲的高中職教師的幸福感。換言之，合作度、自我揭露度與和諧度越高的 31 至 40 歲教師的幸福感會越高，同時，相較於 31 至 40 歲的純高職教師，綜合完全中學教師的幸福感較低，另學校規模在 30 班以下的 31 至 40 歲教師，其幸福感也較 31 至 50 班的教師要高，且公立學校 31 至 40 歲的教師幸福感比私立學校要高。

三、41 至 50 歲的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-88 得知，有四個重要變項可以有效預測 41 至 50 歲高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 35.5% 變異量 ($F=147.997, p<.001$)，其次為自我揭露度 (2.9%)，此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此四項可以解釋 41 至 50 歲高中職教師幸福感的總變異量的 41.7%。

此外由表 4-88 可得知，合作度 ($\beta=.473, t=8.088, p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.191, t=3.261, p<.01$)、20 年以上年資 ($\beta=.144, t=3.044, p<.01$) 和綜合完全中學 ($\beta= -.099, t= -2.097, p<.05$) 等四個變項均能預測 41 至 50 歲的高中職教師的幸福感。也就是說，合作度和自我揭露度越高的 41 至 50 歲教師的幸福感會越高，同時，相較 3 年以下年資的教師，20 年以上年資的 41 至 50 歲教師的幸福感較高，另外相較於純高職的教師，41 至 50 歲的綜合完全中學教師的幸福感卻較低。

四、50 歲以上的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-88 得知，有兩個主要變項可以有效預測 50 歲以上高中職教師

的幸福感，其中一個是合作度，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 34% 變異量 ($F=44.846, p<.001$)，其次為和諧度，可以增加 4.3% 的預測力，而此兩項可以解釋 50 歲以上高中職教師幸福感的總變異量的 38.3%。

此外由表 4-88 得知，合作度 ($\beta=.463, t=4.730, p<.001$) 與和諧度 ($\beta=.240, t=2.452, p<.05$) 可以預測 50 歲以上高中職教師的幸福感。換言之，由合作度與和諧度兩項，即可有效預測出 50 歲以上教師的幸福感。

小結

對於年齡不同的高中職教師的預測因子部份 (詳見表 4-88、4-89)：

- 一、對 30 歲以下教師幸福感的聯合預測力為 28.9%；對 31 至 40 歲教師幸福感的聯合預測力為 32.8%；對 41 至 50 歲教師幸福感的聯合預測力為 41.7%；對 50 歲以上教師幸福感的聯合預測力為 38.3%。
- 二、合作度對各年齡層的教師幸福感均為首要的預測因子，可預測 30 歲以下教師幸福感的 26.7%；31 至 40 歲教師幸福感的 25.8%；41 至 50 歲教師幸福感的 35.5%，50 歲以上教師幸福感的 34.0%。
- 三、自我揭露度是 50 歲以下的教師幸福感的次要預測因子，對 30 歲以下教師的預測力達 2.2%，對 31 至 40 歲教師的預測力達 3.2%，對 41 至 50 歲教師的預測力達 2.9%。
- 四、和諧度是 50 歲以上的教師幸福感的次要預測因子，預測力達 4.3%。
- 五、任教於綜合完全中學，與 31 至 50 歲高中職教師的幸福感，其關係是負向的。

表 4-89 預測年齡不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 $R^2(\%)$	預 測			變 項			總預測 力(%)
	合作度	自我揭 露度	和諧度	綜合完 全中學	20 年以 上資	30 班 以下 公立 學校	
年齡							
30 歲以下	26.7	2.2					28.9
31-40 歲	25.8	3.2	1.1	0.9		0.8	32.8
41-50 歲	35.5	2.9		1.0	2.3		41.7
50 歲以上	34.0		4.3				38.3

肆、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對婚姻狀況不同的高中職教師幸福感之預測力

由第二節的研究結果發現，高中職教師幸福感會因婚姻狀況不同而有顯著差異存在。為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對婚姻狀況不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對婚姻狀況變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-90 個人背景變項和學校環境變項對婚姻狀況不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、未婚的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-90 得知，有四個重要變項可以有效預測未婚高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 29.1% 變異量 ($F=113.509, p<.001$)，其次為和諧度 (3.1%)，此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此四項可以解釋高中職未婚教師幸福感的總變異量的 34.9%。

此外由表 4-90 可得知，合作度 ($\beta=.429$, $t=7.657$, $p<.001$)、和諧度 ($\beta=.197$, $t=3.536$, $p<.001$)、公立學校 ($\beta=.130$, $t=2.629$, $p<.01$) 和完全中學 ($\beta=.126$, $t=2.534$, $p<.05$) 等四個變項均能預測未婚高中職教師的幸福感。也就是說，合作度與和諧度越高的未婚教師的幸福感會越高，同時，在公立學校任教的未婚教師幸福感較私立學校高，相較於純高職的未婚教師，在完全中學任教的未婚教師幸福感較高。

表 4-90 個人背景變項和學校環境變項對婚姻狀況不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定係數 R^2
幸福感	未婚	1 合作度	.429	7.657***	.291	.349
		2 和諧度	.197	3.536***	.031	
		3 公立學校	.130	2.629**	.012	
		4 完全中學	.126	2.534*	.015	
幸福感	已婚	1 合作度	.412	9.195***	.324	.369
		2 自我揭露度	.141	2.924**	.022	
		3 20 年以上	.095	2.790**	.010	
		4 輔導特教領域	-.094	-2.789**	.008	
		5 和諧度	.100	2.219*	.006	

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

二、已婚的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-90 得知，有五個重要變項可以有效預測已婚高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 32.4% 變異量 ($F=268.975$, $p<.001$)，其次為自我揭露度 (2.2%)，此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此五項可以解釋高中職已婚教師幸福感的總變異量的 36.9%。

此外由表 4-90 可得知，合作度 ($\beta=.412$, $t=9.195$, $p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.141$, $t=2.924$, $p<.01$)、20 年以上年資 ($\beta=.095$, $t=2.790$, $p<.01$)、輔導特教領域 ($\beta=-.094$, $t=-2.789$, $p<.01$) 與和諧度 ($\beta=.100$, $t=2.219$,

$p < .05$) 等五個變項均能預測已婚高中職教師的幸福感。也就是說，合作度、自我揭露度與和諧度越高的已婚教師的幸福感會越高，相較於3年以下的已婚教師，年資在20年以上的已婚教師幸福感較高，但相較於語文領域的已婚教師，輔導特教領域已婚教師的幸福感卻較低。

小結

對於婚姻狀況不同的高中職教師的預測因子部份（詳見表 4-90、4-91）：

- 一、對未婚教師幸福感的聯合預測力為 34.9%；對已婚教師幸福感的聯合預測力為 36.9%。
- 二、合作度對已婚或未婚的教師幸福感皆為首要的預測因子，可預測未婚教師幸福感的 29.1%；已婚教師幸福感的 32.4%。
- 三、和諧度對未婚教師的幸福感為次要的預測因子，預測力達 3.1%；而自我揭露度對已婚的教師幸福感則為次要的預測因子，預測力達 2.2%。
- 四、輔導特教領域和已婚教師的幸福感間呈負向關係。

表 4-91 預測婚姻狀況不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R^2	預 測		變 項				總預測力(%)	
	合作度	和諧度	自我揭露度	公立學校	完全中學	20年以上		輔導特教
未婚	29.1	3.1		1.2	1.5		34.9	
已婚	32.4	0.6	2.2			1.0	0.8	36.9

伍、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對子女數不同的高中職教師幸福感之預測力

由第二節的研究結果發現，高中職教師幸福感會因子女數不同而有顯

著差異存在。為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對子女數不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對子女數變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-92 個人背景變項和學校環境變項對子女數不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、無子女的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-92 得知，有四個重要變項可以有效預測沒有子女的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 25.2% 變異量 ($F=115.999$, $p<.001$)，其次為自我揭露度 (4.4%)，此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此四項可以解釋沒有子女高中職教師幸福感的總變異量的 31.6%。

此外由表 4-92 可得知，合作度 ($\beta=.327$, $t=5.893$, $p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.183$, $t=2.902$, $p<.01$)、和諧度 ($\beta=.146$, $t=2.420$, $p<.05$) 與公立學校 ($\beta=.092$, $t=2.052$, $p<.05$) 等四個變項均能預測沒有子女的高中職教師的幸福。也就是說，合作度、自我揭露度與和諧度越高的沒有子女教師的幸福會越高，且沒有子女的公立學校教師的幸福較私立學校為高。

二、只有一位子女的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-92 得知，有五個重要變項可以有效預測只有一個子女的高中職教師的幸福，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 34.4% 變異量 ($F=90.548$, $p<.001$)，其次為和諧度 (2.4%)，此兩變項共佔八成五以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此五項可以解釋只有一位子女高中職教師幸福感的總變異量的 41.9%。

此外由表 4-92 可得知，合作度 ($\beta=.492, t=7.102, p<.001$)、和諧度 ($\beta=.200, t=2.853, p<.01$)、輔導特教領域 ($\beta=-.157, t=-2.618, p<.05$)、已婚 ($\beta=-.140, t=-2.337, p<.05$) 和工科領域 ($\beta=.124, t=2.090, p<.05$) 等五個變項均能預測只有一個子女的高中職教師的幸福感。也就是說，合作度與和諧度越高的一位子女的教師幸福感會越高，同時，相較於只有一位子女的語文領域師，輔導特教領域教師的幸福感較低，但工科領域的教師幸福感比語文領域的教師要高，有一位子女的已婚教師幸福感比未婚教師要高。

表 4-92 個人背景變項和學校環境變項對子女數不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定係數 R^2
幸福感	無子女	1 合作度	.327	5.893***	.252	.316
		2 自我揭露度	.183	2.902**	.044	
		3 和諧度	.146	2.420*	.012	
		4 公立學校	.092	2.052*	.008	
	一位子女	1 合作度	.492	7.102***	.344	.419
		2 和諧度	.200	2.853**	.024	
		3 輔導特教	-.157	-2.618*	.019	
		4 已婚	-.140	-2.337*	.018	
		5 工科領域	.124	2.090*	.015	
	二位以上子女	1 合作度	.475	7.241***	.318	.381
		2 自我揭露度	.254	3.435**	.025	
		3 藝術領域	.120	2.621**	.010	
4 20 年以上		.101	2.199*	.009		
5 信賴度		-.238	-2.649**	.008		
6 和諧度		.147	2.323*	.011		

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

三、兩位以上子女的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-92 得知，有六個重要變項可以有效預測兩位以上子女的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋

高中職教師幸福感的 31.8%變異量 ($F=146.666, p<.001$)，其次為自我揭露度 (2.5%)，此兩變項共佔九成左右的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此六項可以解釋兩位以上子女高中職教師幸福感的總變異量的 38.1%。

此外由表 4-92 可得知，合作度 ($\beta=.475, t=7.241, p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.254, t=3.435, p<.01$)、藝術領域 ($\beta=.120, t=2.621, p<.01$)、20 年以上年資 ($\beta=.101, t=2.199, p<.05$)、信賴度 ($\beta=-.238, t=-2.649, p<.01$) 與和諧度 ($\beta=.147, t=2.323, p<.05$) 等六個變項均能預測兩位以上子女的高中職教師的幸福感。也就是說，合作度、自我揭露度與和諧度越高的兩位以上子女教師的幸福感會越高，但信賴度越低的兩位以上子女教師幸福感則越高，同時，相較於語文領域的教師，有兩位以上子女的藝術領域教師的幸福感較高，且相較於 3 年以下年資的教師，年資在 20 年以上有兩位以上子女的教師幸福感則較高。

小結

對於子女數不同的教師的預測因子部份 (詳見表 4-92、4-93)：

- 一、對沒有子女的教師幸福感聯合預測力為 31.6%；對只有一位子女的聯合預測力為 41.9%；對兩位以上子女的聯合預測力為 38.1%。
- 二、合作度對子女數不同的教師幸福感皆為首要的預測因子，可預測沒有子女的教師幸福感的 25.2%；只有一位子女的教師幸福感的 34.4%；兩位以上子女的教師幸福感的 31.8%。
- 三、自我揭露度是沒有子女和兩位以上子女的教師幸福感的次要預測因子，對沒有子女的預測力為 4.4%，對兩位以上子女的預測力為 2.5%。
- 四、和諧度是只有一位子女的教師幸福感的次要預測因子，預測力達 2.4%。

五、信賴度和兩位以上子女的教師幸福感之間關係是負向的，另輔導特教領域或已婚教師和只有一位子女教師的幸福感知呈負向關係。

表 4-93 預測子女數不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R^2	預 測 變 項									20 年 以上	總預測 力(%)
	合作 度	自我 揭露度	和諧 度	信賴 度	公立 學校	輔導 特教	工科 領域	藝術 領域	已婚		
無子女	25.2	4.4	1.2		0.8						31.6
一位子女	34.4		2.4			1.9	1.5		1.8		41.9
兩位以上 子女	31.8	2.5	1.1	0.8				1.0		0.9	38.1

陸、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對任教領域不同的高中職教師幸福感之預測力

由第二節的研究結果發現，高中職教師幸福感並不會因任教領域不同而有顯著差異存在。但為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對任教領域不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對任教領域變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-94 個人背景變項和學校環境變項對任教領域不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、語文領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有兩個重要變項可以有效預測語文領域的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 30.5%，($F=103.361, p<.001$)，其次為自我揭露度，可以增加 3.0%的預測力，而此兩項可以解釋高中職語文領域教師

幸福感的總變異量的 33.5%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.413$, $t=6.055$, $p<.001$) 和自我揭露度 ($\beta=.222$, $t=3.259$, $p<.01$) 可以預測高中職語文領域教師的幸福。換言之，由人際關係中的合作度和自我揭露度兩項，即可有效預測出語文領域教師的幸福。

二、數學領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有三個重要變項可以有效預測數學領域的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 27.4%，($F=49.095$, $p<.001$)，其次重要性和所增加的預測力依序為自我揭露度 (7.0%) 和綜合完全中學 (2.5%)，聯合此三項可以解釋高中職數學領域教師幸福感的總變異量的 36.9%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.391$, $t=4.391$, $p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.283$, $t=3.225$, $p<.01$) 和綜合完全中學 ($\beta=-.165$, $t=-2.256$, $p<.05$) 等三個變項可以預測高中職數學領域教師的幸福。也就是說，人際關係中的合作度和自我揭露度越高的數學領域教師的幸福就越高，但相較於純高職的教師，任教於綜合完全中學的數學領域教師的幸福則較低。

三、社會領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有兩個重要變項可以有效預測社會領域的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 22.8%，($F=27.752$, $p<.001$)，其次為 30 歲以下，可以增加 4.2% 的預測力，而此兩項可以解釋高中職社會領域教師幸福感的總變異量的 27.0%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.439$, $t=4.877$, $p<.001$) 和 30 歲以下 ($\beta= -.209$, $t= -2.321$, $p<.05$) 可以預測高中職社會領域教師的幸福感。換言之，人際關係中的合作度即可有效預測出社會領域教師的幸福感，但相較於 41 至 50 歲的社會領域教師，30 歲以下的社會領域教師的幸福感則較低。

表 4-94 個人背景變項和學校環境變項對任教領域不同的高中職教師
幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標 變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定 係數 R^2
幸	語文領域	1 合作度	.413	6.055***	.305	.335
		2 自我揭露度	.222	3.259**	.030	
福	數學領域	1 合作度	.391	4.391***	.274	.369
		2 自我揭露度	.283	3.225**	.070	
		3 綜合完全中學	-.165	-2.256*	.025	
感	社會領域	1 合作度	.439	4.877***	.228	.270
		2 30 歲以下	-.209	-2.321*	.042	
	自然領域	1 合作度	.564	6.157***	.330	.373
		2 綜合完全中學	-.206	-2.252*	.042	
	藝術領域	1 合作度	.816	8.628***	.443	.723
		2 公立學校	.460	4.613***	.089	
		3 綜合高中	.438	4.265***	.094	
		4 完全中學	.274	2.896**	.045	
		5 10-20 年年資	.241	2.545*	.053	
	生活領域	1 自我揭露度	.400	2.182*	.160	.160
	健體領域	1 合作度	.486	4.134***	.423	.508
		2 自我揭露度	.260	2.210*	.044	
		3 已婚	.204	2.152*	.041	
	國防領域	1 信賴度	.513	3.105**	.263	.263
	工科領域	1 合作度	.712	6.039***	.407	.501
		2 已婚	.314	2.666*	.093	
	商科領域	1 合作度	.478	3.727*	.228	.228
	職業專科 領域	1 合作度	.490	3.539**	.516	.608
		2 和諧度	.379	2.737*	.092	
	輔導特教	1 和諧度	.598	3.423**	.358	.358

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

四、自然領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有兩個重要變項可以有效預測自然領域的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 33.0%，($F=37.446$ ， $p<.001$)，其次為綜合完全中學，可以增加 4.2%的預測力，而此兩項可以解釋高中職自然領域教師幸福感的總變異量的 37.3%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.564$ ， $t=6.157$ ， $p<.001$) 和綜合完全中學 ($\beta=-.206$ ， $t=-2.252$ ， $p<.05$) 可以預測高中職自然領域教師的幸福感。換言之，人際關係中的合作度即可有效預測出自然領域教師的幸福感，但相較於純高職的自然領域教師，綜合完全中學的自然領域教師的幸福感則較低。

五、藝術領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有五個重要變項可以有效預測藝術領域的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 44.3%變異量 ($F=30.255$ ， $p<.001$)，其次重要性和所增加的預測力依序為公立學校 (8.9%)、綜合高中 (9.4%)、完全中學 (4.5%) 和 10 至 20 年年資 (5.3%)。聯合此五項可以解釋高中職藝術領域教師幸福感的總變異量的 72.3%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.816$ ， $t=8.628$ ， $p<.001$)、公立學校 ($\beta=.460$ ， $t=4.613$ ， $p<.001$)、綜合高中 ($\beta=.438$ ， $t=4.265$ ， $p<.001$)、完全中學 ($\beta=.274$ ， $t=2.896$ ， $p<.01$) 和 10 至 20 年年資 ($\beta=.241$ ， $t=2.545$ ， $p<.05$) 等五個變項均能預測高中職藝術領域教師的幸福感。也就是說，合作度越高的藝術領域教師幸福感會越高，公立學校藝術領域的教師幸福感比私立學校要高，同時，相較於純高職的教師，在綜合高中和完全中學

任教的藝術領域的教師幸福感也較高，另外，相較於3年以下年資的教師，年資在10至20年的藝術領域的教師幸福感也較高，

六、生活領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，自我揭露度 ($\beta=.400$, $t=2.182$, $p<.05$) 是預測高中職生活領域教師的幸福感的主要變項，可以解釋的變異量為 16.0%

($F=4.762$, $p<.05$)。也就是說，生活領域教師之人際關係中的自我揭露度是預測其幸福感的最重要因素。

七、健體領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有三個重要變項可以有效預測健體領域的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 42.3%，($F=41.713$, $p<.001$)，其次重要性和所增加的預測力依序為自我揭露度 (4.4%) 和已婚 (4.1%)，聯合此三項可以解釋高中職健體領域教師幸福感的總變異量的 50.8%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.486$, $t=4.134$, $p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.260$, $t=2.210$, $p<.05$) 和已婚 ($\beta=.204$, $t=2.152$, $p<.05$) 等三個變項可以預測高中職健體領域教師的幸福感。也就是說，合作度和自我揭露度越高的健體領域教師幸福感就會越高，此外已婚的健體領域教師的幸福感則較未婚教師要高。

八、國防領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，信賴度 ($\beta=.513$, $t=3.105$, $p<.01$) 是預測高中職國防領域教師的幸福感的主要變項，可以解釋的變異量為 26.3% ($F=9.643$, $p<.01$)。也就是說，國防領域教師之人際關係中的信賴度是預測其幸福感的最重要因素。

九、工科領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有兩個重要變項可以有效預測工科領域的的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 40.7%，($F=26.811$ ， $p<.001$)，其次為已婚，可以增加 9.3%的預測力，而此兩項可以解釋高中職自然領域教師幸福感的總變異量的 50.1%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.712$ ， $t=6.039$ ， $p<.001$) 和已婚 ($\beta=.314$ ， $t=2.666$ ， $p<.05$) 可以預測高中職工科領域教師的幸福感。換言之，人際關係中的合作度即可有效預測出工科領域教師的幸福感，且已婚的工科領域教師幸福感較未婚者要高。

十、商科領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，合作度 ($\beta=.478$ ， $t=3.727$ ， $p<.05$) 是預測高中職商科領域教師的幸福感的變異量的主要變項，可以解釋的變異量為 22.8% ($F=13.893$ ， $p<.01$)。也就是說，商科領域教師之人際關係中的合作度是預測其幸福感的最重要因素。

十一、職業專科領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，有兩個重要變項可以有效預測職業專科領域的的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的變異量為 51.6%，($F=35.178$ ， $p<.001$)，其次為和諧度，可以增加 9.2%的預測力，而此兩項可以解釋高中職職業專科領域教師幸福感的總變異量的 60.8%。

此外由表 4-94 可得知，合作度 ($\beta=.490$ ， $t=3.539$ ， $p<.01$) 及和諧度 ($\beta=.379$ ， $t=2.737$ ， $p<.05$) 可以預測高中職職業專科領域教師的幸福感。

換言之，人際關係中的合作度和和諧度，即可有效預測出職業專科領域教師的幸福感。

十二、輔導特教領域的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-94 得知，和諧度 ($\beta=.598$, $t=3.423$, $p<.01$) 是預測高中職輔導特教領域教師的幸福感的主要變項，可以解釋的變異量為 35.8%

($F=11.715$, $p<.01$)。也就是說，輔導特教領域教師其人際關係中的和諧度是預測其幸福感的最重要因素。

小結

對於任教領域不同的教師的預測因子部份 (詳見表 4-94、4-95)：

一、對語文領域教師幸福感的聯合預測力為 33.5%；對數學領域教師幸福感的聯合預測力為 36.9%；對社會領域教師幸福感的聯合預測力為 27%；對自然領域教師幸福感的聯合預測力為 37.3%；對藝術領域教師幸福感的聯合預測力為 72.3%；對生活領域教師幸福感的聯合預測力為 16%；對健體領域教師幸福感的聯合預測力為 50.8%；對國防領域教師幸福感的聯合預測力為 26.3%；對工科領域教師幸福感的聯合預測力為 50.1%；對商科領域教師幸福感的聯合預測力為 22.8%；對職業專科領域教師幸福感的聯合預測力為 60.8%；對輔導特教領域教師幸福感的聯合預測力為 35.8%。

二、合作度對任教領域為語文、數學、社會、自然、藝術、健體、工科、商科以及職業專科領域的教師幸福感皆為首要的預測因子，預測力分別為語文領域達 30.5%，數學領域達 27.4%，社會領域達 22.8%，自然領域達 33%，藝術領域達 44.3%，健體領域達 42.3%，工科領域達 40.7%，商科領域達 22.8%，職業專科領域達 51.6%，且均佔六成以上的預測力，其中合作度在商科領域更達百分之百的預測

力。

三、自我揭露度是生活領域教師幸福感的首要的預測因子，預測力達 16%；信賴度則是國防領域教師幸福感的首要的預測因子，預測力達 26.3%；和諧度則為預測輔導特教領域教師幸福感的首要因子，預測力達 35.8%。

四、數學及自然領域教師和綜合完全中學間的關係是負相關的關係，另社會領域教師和年齡在 30 歲以下呈負向關係。

表 4-95 預測任教領域不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R^2	預測變項											總預測力(%)
	合作 度	自我 揭露 度	信 賴 度	和 諧 度	綜 合 完 全 中 學	30 歲 以 下	公 立 學 校	綜 合 高 中	完 全 中 學	年 資 10-20 年	已 婚	
語文領域	30.5	3.0										33.5
數學領域	27.4	7.0			2.5							36.9
社會領域	22.8					4.2						27.0
自然領域	33.0				4.2							37.3
藝術領域	44.3						8.9	9.4	4.5	5.3		72.3
生活領域		16.0										16.0
健體領域	42.3	4.4									4.1	50.8
國防領域			26.3									26.3
工科領域	40.7										9.3	50.1
商科領域	22.8											22.8
職業專科	51.6			9.2								60.8
輔導特教				35.8								35.8

柒、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對服務年資不同的高 中職教師幸福感之預測力

由第二節的研究結果發現，高中職教師幸福感會因服務年資不同而有顯著差異存在。為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對服務年資不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對服務年資變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-96 個人背景變項和學校環境變項對服務年資不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、3 年以下年資的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-96 得知，有四個重要變項可以有效預測服務年資在 3 年以下的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 22.6% 變異量 ($F=32.931, p<.001$)，其次重要性和所增加的預測力依序為信賴度 (3.6%)、公立學校 (4.1%) 和社會領域 (4.1%)。聯合此四項可以解釋 3 年以下年資高中職教師幸福感的總變異量的 34.4%。

此外由表 4-96 可得知，合作度 ($\beta=.291, t=2.755, p<.01$)、信賴度 ($\beta=.286, t=2.701, p<.01$)、公立學校 ($\beta=.234, t=2.970, p<.01$) 和社會領域 ($\beta=-.205, t=-2.619, p<.05$) 等四個變項均能預測服務年資在 3 年以下的高中職教師的幸福。也就是說，合作度與信賴度越高的 3 年以下年資教師的幸福會越高，任教於公立學校年資在 3 年以下教師的幸福較私立學校高，相較於年資在 3 年以下的語文領域教師，社會領域的教師幸福感則較低。

二、3 至 10 年年資的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-96 得知，有兩個重要變項可以有效預測服務年資在 3 至 10 年的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨

立解釋高中職教師幸福感的 31.5%變異量 ($F=125.747, p<.001$)，其次為和諧度，可以增加 4.9%的預測力，而聯合此兩項可以解釋 3 至 10 年年資高中職教師幸福感的總變異量的 36.5%。

此外由表 4-96 可得知，合作度 ($\beta=.429, t=7.614, p<.001$) 與和諧度 ($\beta=.259, t=4.591, p<.001$) 兩個變項可以預測服務年資在 3 至 10 年的高中職教師的幸福感。換言之，合作度與和諧度越高的 3 至 10 年年資的教師幸福感就越高。

表 4-96 個人背景變項和學校環境變項對服務年資不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定係數 R^2
幸福感	3 年以下	1 合作度	.291	2.755**	.226	.344
		2 信賴度	.286	2.701**	.036	
		3 公立學校	.234	2.970**	.041	
		4 社會領域	-.205	-2.619*	.041	
3 至 10 年	1 合作度		.429	7.614***	.315	.365
		2 和諧度	.259	4.591***	.049	
10 至 20 年	1 合作度		.374	6.251***	.257	.332
		2 自我揭露度	.222	3.668***	.042	
		3 綜合完全中學	-.126	-2.556*	.012	
		4 50 歲以上	.103	2.090*	.011	
		5 藝術領域	.096	1.979*	.009	
20 年以上	1 合作度		.559	8.618***	.421	.447
		2 和諧度	.186	2.860**	.026	

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

三、10 至 20 年年資的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-96 得知，有五個重要變項可以有效預測服務年資在 10 至 20 年的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 25.7%變異量 ($F=99.470, p<.001$)，其次為

自我揭露度 (4.2%)，此兩變項共佔九成的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此五項可以解釋 10 至 20 年年資高中職教師幸福感的總變異量的 33.2%。

此外由表 4-96 可得知，合作度 ($\beta=.374, t=6.251, p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.222, t=3.668, p<.001$)、綜合完全中學 ($\beta=-.126, t=-2.556, p<.05$)、50 歲以上 ($\beta=.103, t=2.090, p<.05$) 和藝術領域 ($\beta=.096, t=1.979, p<.05$) 等五個變項均能預測服務年資在 10 至 20 年的高中職教師的幸福感。也就是說，合作度和自我揭露度越高的 10 至 20 年年資的教師幸福感會越高，同時，相較於純高職的教師，在綜合完全中學任教的 10 至 20 年年資的教師幸福感卻比較低，相較於 41 至 50 歲的教師，50 歲以上年資在 10 至 20 年教師的幸福感較高，且年資在 10 至 20 年藝術領域的教師幸福感比語文領域的教師要高。

四、20 年以上年資的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-96 得知，有兩個重要變項可以有效預測服務年資在 20 年以上的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 42.1% 變異量 ($F=125.043, p<.001$)，其次為和諧度，可以增加 2.6% 的預測力，此兩項可以解釋 20 年以上年資高中職教師幸福感的總變異量的 44.7%。

此外由表 4-96 可得知，合作度 ($\beta=.559, t=8.618, p<.001$) 與和諧度 ($\beta=.186, t=2.860, p<.01$) 此兩個變項能預測服務年資在 20 年以上的高中職教師的幸福感。也就是說，合作度與和諧度越高的 20 年以上年資的教師幸福感會越高。

小結

對於服務年資不同的教師的預測因子部份 (詳見表 4-96、4-97)：

- 一、對3年以下年資的教師幸福感的聯合預測力達34.4%；對3至10年教師的聯合預測力達36.5%；對10至20年教師的聯合預測力達33.2%；對20年以上教師的聯合預測力達44.7%。
- 二、合作度對服務年資不同的教師幸福感皆為首要的預測因子，對3年以下年資的教師幸福感的22.6%；3至10年教師幸福感的31.5%；10至20年教師幸福感的25.7%；20年以上教師幸福感的42.1%。
- 三、信賴度是3年以下的教師幸福感的次要預測因子，預測力達3.6%；和諧度是服務年資在3至10年和20年以上的教師幸福感的次要預測因子，對3至10年的預測力為4.9%，對20年以上的預測力為2.6%；自我揭露度則是10至20年的教師幸福感的次要預測因子，預測力為4.2%。
- 四、任教於公立學校的3年以下的教師幸福感比私立學校高，且社會領域教師和年資在3年以下的教師幸福感的關係是負向的。
- 五、任教於綜合完全中學和10至20年的教師幸福感之間呈負向關係。

表 4-97 預測服務年資不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R^2	預 測 變 項									
	合作度	自我揭露度	和諧度	信賴度	公立學校	社會領域	綜合完全中學	50歲以上	藝術領域	總預測力(%)
3年以下	22.6			3.6	4.1	4.1				34.4
3-10年	31.5		4.9							36.5
10-20年	25.7	4.2				1.2	1.1	0.9		33.2
20年以上	42.1		2.6							44.7

捌、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校規模不同的高中職教師幸福感之預測力

由第三節的研究結果發現，高中職教師幸福感並不會因學校規模不同

而有顯著差異存在。但為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校規模不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對學校規模變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-98 個人背景變項和學校環境變項對學校規模不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、規模在 30 班以下的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-98 得知，有五個重要變項可以有效預測學校規模在 30 班以下高中職教師的幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 20.5% 變異量 ($F=28.152, p<.001$)，其次重要性和所增加的預測力依序為完全中學 (5.5%)、公立學校 (6.3%)、和諧度 (5.7%) 和 31 至 40 歲 (2.6%)。聯合此五項可以解釋規模在 30 班以下的高中職教師幸福感的總變異量的 40.6%。

此外由表 4-98 可得知，合作度 ($\beta=.284, t=2.947, p<.01$)、完全中學 ($\beta=.268, t=3.507, p<.01$)、公立學校 ($\beta=.271, t=3.544, p<.01$)、和諧度 ($\beta=.294, t=3.100, p<.01$) 與 31 至 40 歲 ($\beta=.165, t=2.150, p<.05$) 等五個變項均能預測 30 班以下高中職教師的幸福感的預測力。也就是說，合作度與和諧度越高的 30 班以下教師的幸福感的預測力會越高，同時，相較於純高職的教師，完全中學規模在 30 班以下的教師幸福感較高，30 班以下的公立學校教師幸福感較私立學校為高，此外相較任教於學校規模在 30 班以下的 41 至 50 歲的教師，31 至 40 歲的教師幸福感較高。

二、規模在 31 至 50 班的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-98 得知，有六個重要變項可以有效預測規模在 31 至 50 班高中職教師的幸福感的預測力最大，可以獨立

解釋高中職教師幸福感的 36.9%變異量 ($F=105.794, p<.001$)，其次為自我揭露度 (3.6%)，此兩變項共佔八成五以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此六項可以解釋 31 至 50 班高中職教師幸福感的總變異量的 46.9%。

此外由表 4-98 可得知，合作度 ($\beta=.511, t=6.352, p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.279, t=2.847, p<.01$)、20 年以上 ($\beta=.148, t=2.660, p<.01$)、信賴度 ($\beta=-.286, t=-2.619, p<.05$)、和諧度 ($\beta=.195, t=2.330, p<.05$) 與輔導特教領域 ($\beta=-.110, t=-1.998, p<.05$) 等六個變項均能預測 31 至 50 班高中職教師的幸福感。也就是說，合作度、自我揭露度與和諧度越高的 31 至 50 班的高中職教師的幸福感會越高，但信賴度越低的教師幸福感卻越高，同時，相較於 3 年以下的教師，任教於規模在 31 至 50 班年資超過 20 年的教師幸福感較高，此外，相較任教於學校規模在 31 至 50 班的語文領域教師，輔導特教領域教師的幸福感較低。

三、規模在 51 班以上的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-98 得知，有六個重要變項可以有效預測規模在 51 班以上高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 29.5%變異量 ($F=229.839, p<.001$)，其次為自我揭露度 (3.2%)，此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此六項可以解釋 51 班以上高中職教師幸福感的總變異量的 35.1%。

此外由表 4-98 可得知，合作度 ($\beta=.387, t=8.915, p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.164, t=3.367, p<.01$)、藝術領域 ($\beta=.086, t=2.487, p<.05$)、兩位以上子女 ($\beta=.076, t=2.165, p<.05$)、和諧度 ($\beta=.095, t=2.095, p<.05$) 與公立學校 ($\beta=.071, t=2.028, p<.05$) 等六個變項均能預測 51 班以上高中職教師的幸福感。也就是說，合作度、自我揭露度與和諧度越

高的 51 班以上的高中職教師幸福感會越高，同時，相較於語文領域教師，任教於規模在 51 班以上的藝術領域教師的幸福感較高，此外相較於沒有子女的教師，任教於 51 班以上有兩位以上子女的教師幸福感較高，另任教於 51 班以上公立學校教師的幸福感較私立學校為高。

表 4-98 個人背景變項和學校環境變項對學校規模不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定係數 R^2
幸福感	30 班以下	1 合作度	.284	2.947**	.205	.406
		2 完全中學	.268	3.507**	.055	
		3 公立學校	.271	3.544**	.063	
		4 和諧度	.294	3.100**	.057	
		5 31 至 40 歲	.165	2.150*	.026	
		6 輔導特教	-.110	-1.998*	.012	
	31 至 50 班	1 合作度	.511	6.352***	.369	.469
		2 自我揭露度	.279	2.847**	.036	
		3 20 年以上	.148	2.660**	.022	
		4 信賴度	-.286	-2.619*	.013	
		5 和諧度	.195	2.330*	.016	
		6 輔導特教	-.110	-1.998*	.012	
	51 班以上	1 合作度	.387	8.915***	.295	.351
		2 自我揭露度	.164	3.367**	.032	
		3 藝術領域	.086	2.487*	.006	
		4 2 位以上子女	.076	2.165*	.007	
		5 和諧度	.095	2.095*	.005	
		6 公立學校	.071	2.028*	.005	

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

小結

對於學校規模不同的教師的預測因子部份（詳見表 4-98、4-99）：

- 一、對規模在 30 班以下的教師幸福感的聯合預測力達 40.6%；對規模在 31 至 50 班的聯合預測力達 46.9%；對規模在 51 班以上的聯合預測力達 35.1%。

- 二、合作度對學校規模不同的高中職教師幸福感均為首要的預測因子，可預測規模在 30 班以下的教師幸福感的 20.5%；規模在 31 至 50 班的教師幸福感的 36.9%；規模在 51 班以上的教師幸福感的 29.5%。
- 三、自我揭露度是規模在 31 班以上的教師幸福感的次要預測因子，對 31 至 50 班的預測力達 3.6%，對 51 班以上的預測力達 3.2%；而完全中學則是 30 班以下教師幸福感的次要預測因子，預測力達 5.5%。
- 四、信賴度對規模在 31 至 50 班的教師幸福感的關係是負向的，另輔導特教領域和 31 至 50 班的教師的幸福感知呈負向關係。

表 4-99 預測學校規模不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R^2	預		測		變		項		總預測 力(%)	
	合作 度	自我 揭露度	和諧 度	信賴 度	完全 中學	公立 學校 歲	31-40 20 年 以上	輔導 特教 藝術 領域 2 位以 上子女		
30 班以下	20.5		5.7		5.5	6.3	2.6		40.6	
31 至 50 班	36.9	3.6	1.6	1.3			2.2	1.2	46.9	
51 班以上	29.5	3.2	0.5			0.5		0.6	0.7	35.1

玖、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校屬性不同的高中職教師幸福感之預測力

由第三節的研究結果發現，高中職教師幸福感並未因學校屬性不同而有顯著差異存在。但為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校屬性不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對學校屬性變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-100 個人背景變項和學校環境變項對學校屬性不同的高中職教師幸福感之逐步多

元迴歸分析摘要表)：

一、公立學校的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-100 得知，有七個重要變項可以有效預測公立高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋公立學校教師幸福感的 32.8% 變異量 ($F=225.864$, $p<.001$)，其次為自我揭露度 (2.5%)，此兩變項共佔九成左右的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此七項可以解釋公立高中職教師幸福感的總變異量的 39.1%。

此外由表 4-100 可得知，合作度 ($\beta=.428$, $t=8.878$, $p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.143$, $t=2.610$, $p<.01$)、藝術領域 ($\beta=.105$, $t=2.869$, $p<.01$)、完全中學 ($\beta=.087$, $t=2.364$, $p<.05$)、20 年以上年資 ($\beta=.081$, $t=2.188$, $p<.05$)、輔導特教領域 ($\beta=-.077$, $t=-2.099$, $p<.05$) 與和諧度 ($\beta=.102$, $t=2.044$, $p<.05$) 等七個變項均能預測公立高中職教師的幸福感。也就是說，合作度、自我揭露度與和諧度越高的公立學校教師的幸福感會越高，同時，相較於語文領域教師，在公立高中職任教的藝術領域教師的幸福感較高，但輔導特教領域的教師幸福感卻較低，另相較於純高職的教師，在公立完全中學任教的教師幸福感較高，且相較於年資在 3 年以下的教師，年資在 20 年以上的公立高中職教師的幸福感較高。

二、私立學校的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-100 得知，有四個重要變項可以有效預測私立高中職教師的幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 28.9% 變異量 ($F=157.511$, $p<.001$)，其次為和諧度 (4.1%)，此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此四項可以解釋私立高中職教師幸福感的總變異量的 35.6%。

表 4-100 個人背景變項和學校環境變項對學校類型不同的高中職教師
幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標 變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定 係數 R^2
幸 福 感	公立學校	1 合作度	.428	8.878***	.328	.391
		2 自我揭露度	.143	2.610**	.025	
		3 藝術領域	.105	2.869**	.010	
		4 完全中學	.087	2.364*	.009	
		5 20 年以上	.081	2.188*	.007	
		6 輔導特教領域	-.077	-2.099*	.005	
		7 和諧度	.102	2.044*	.006	
	私立學校	1 合作度	.370	7.259***	.289	.356
		2 和諧度	.177	3.210**	.041	
		3 已婚	.115	2.754**	.017	
		4 自我揭露度	.126	2.232*	.008	

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

此外由表 4-100 可得知，合作度 ($\beta = .370$, $t = 7.259$, $p < .001$)、和諧度 ($\beta = .177$, $t = 3.210$, $p < .01$)、已婚 ($\beta = .115$, $t = 2.754$, $p < .01$) 和自我揭露度 ($\beta = .126$, $t = 2.232$, $p < .05$) 等四個變項均能預測私立高中職教師的幸福感。也就是說，合作度、和諧度與自我揭露度越高的私立高中職教師的幸福感會越高，且已婚的私立高中職教師的幸福感較未婚教師高。

小結

對於學校屬性不同的教師的預測因子部份 (詳見表 4-100、4-101)：

- 一、對公立學校教師幸福感的聯合預測力達 39.1%；對私立學校教師幸福感的聯合預測力達 35.6%。
- 二、合作度對公私立高中職的教師幸福感均為首要的預測因子，可預測公立學校教師幸福感的 32.8%；私立學校教師幸福感的 28.9%。
- 三、自我揭露度是公立學校的教師幸福感為次要的預測因子，預測力達 2.5%；而和諧度是私立學校的教師幸福感為次要的預測因子，預測力達 4.1%。

四、輔導特教領域的教師和公立高中職教師幸福感的關係是負向的。

表 4-101 預測學校屬性不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R^2	預 測 變 項								總預測力(%)
	合作度	自我揭露度	藝術領域	完全中學	20年以上	輔導特教	和諧度	已婚	
公立	32.8	2.5	1.0	0.9	0.7	0.5	0.6		39.1
私立	28.9	0.8					4.1	1.7	35.6

壹拾、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校類型不同的

高中職教師幸福感之預測力

由第三節的研究結果發現，高中職教師幸福感不會因學校類型不同而有顯著差異存在。但為進一步瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校類型不同的高中職教師幸福感的預測力，乃續以個人背景變項和學校環境變項及人際關係為預測變項，幸福感為效標變項，依次對學校類型變項進行多元逐步迴歸分析，茲將分析結果分述如下（見表 4-102 個人背景變項和學校環境變項對學校類型不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表）：

一、任教於純高中的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-102 得知，有五個重要變項可以有效預測在純高中任教的教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 34.1% 變異量 ($F=179.012, p<.001$)，其次為自我揭露度 (1.9%)，此兩變項共佔九成以上的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此五項可以解釋任教於純高中教師幸福感的總變異量的 38.8%。

此外由表 4-102 可得知，合作度 ($\beta=.531, t=8.718, p<.001$)、自我揭露度 ($\beta=.285, t=3.840, p<.001$)、輔導特教領域 ($\beta=-.092, t=-2.141$ ，

$p < .05$)、藝術領域($\beta = .094, t = 2.215, p < .05$)和信賴度($\beta = -.169, t = -2.051, p < .05$)等五個變項均能預測在純高中任教的教師幸福感。也就是說，合作度和自我揭露度越高的純高中教師的幸福感會越高，但信賴度越低的純高中教師的幸福感卻會越高，且相較於任教於純高中的語文領域教師，輔導特教領域教師的幸福感較低，但藝術領域教師的幸福感卻較高。

表 4-102 個人背景變項和學校環境變項對學校類型不同的高中職教師幸福感之逐步多元迴歸分析摘要表

效標變項	測量變項	預測變項	標準化 β	t 值	R^2 改變量	決定係數 R^2
幸福感	純高中	1 合作度	.531	8.718***	.341	.388
		2 自我揭露度	.285	3.840***	.019	
		3 輔導特教領域	-.092	-2.141*	.011	
		4 藝術領域	.094	2.215*	.009	
		5 信賴度	-.169	-2.051*	.008	
	純高職	1 信賴度	.488	4.755***	.392	.532
		2 30 班以下	-.317	-4.197***	.079	
		3 和諧度	.276	2.683**	.037	
		4 一位子女	-.154	-2.059*	.023	
	完全中學	1 合作度	.339	5.020***	.254	.359
		2 和諧度	.232	3.534**	.030	
		3 公立學校	.201	3.486**	.027	
		4 51 班以上	-.191	-3.330**	.033	
		5 20 年以上	.128	2.235*	.015	
	綜合高中	1 合作度	.408	5.201***	.304	.378
2 信賴度		.218	2.776**	.033		
3 已婚		.157	2.819**	.023		
4 藝術領域		.138	2.469*	.019		
綜合完全中學	1 和諧度	.522	5.018***	.465	.504	
	2 合作度	.254	2.443*	.039		

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

二、任教於純高職的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-102 得知，有四個重要變項可以有效預測在純高職任教的教師

幸福感，其中以信賴度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 39.2% 變異量 ($F=56.690, p<.001$)，其次重要性和所增加的預測力依序為：規模在 30 班以下 (7.9%)、和諧度 (3.7%) 和只有一位子女 (2.3%)。聯合此四項可以解釋任教於純高職教師幸福感的總變異量的 53.2%。

此外由表 4-102 可得知，信賴度 ($\beta=.488, t=4.755, p<.001$)、30 班以下 ($\beta=-.317, t=-4.197, p<.001$)、和諧度 ($\beta=.276, t=2.683, p<.01$) 和一位子女 ($\beta=-.154, t=-2.059, p<.05$) 等四個變項均能預測在純高職任教的教師幸福感。也就是說，信賴度與和諧度越高的純高職教師的幸福感會越高，但相較於學校規模在 31 至 50 班的教師，30 班以下的純高職教師的幸福感較低，同時，只有一位子女的純高職教師幸福感也較沒有子女的教師要低。

三、任教於完全中學的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-102 得知，有五個重要變項可以有效預測在完全中學任教的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 25.4% 變異量 ($F=73.750, p<.001$)，其次重要性和所增加的預測力依序為和諧度 (3.0%)、公立學校 (2.7%)、51 班以上 (3.3%) 與 20 年以上年資 (1.5%)。聯合此五項可以解釋任教於完全中學教師幸福感的總變異量的 35.9%。

此外由表 4-102 可得知，合作度 ($\beta=.339, t=5.020, p<.001$)、和諧度 ($\beta=.232, t=3.534, p<.01$)、公立學校 ($\beta=.201, t=3.486, p<.01$)、51 班以上 ($\beta=-.191, t=-3.330, p<.01$) 與 20 年以上年資 ($\beta=.128, t=2.235, p<.05$) 等五個變項均能預測任教於完全中學的教師幸福感。也就是說，合作度與和諧度越高的完全中學教師的幸福感會越高，且公立完全中學的教師幸福感較私立學校為高，相較於 31 至 50 班的完全中學教師，學校規

模在 51 班以上的教師幸福感較低，另外相較於 3 年以下年資的教師，任教於完全中學年資在 20 年以上的教師幸福感較高。

四、任教於綜合高中的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-102 得知，有四個重要變項可以有效預測在綜合高中任教的高中職教師幸福感，其中以合作度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 30.4% 變異量 ($F=88.943, p<.001$)，其次為信賴度 (3.3%)，此兩變項即佔接近九成的預測力，其餘變項的預測力相對較小。聯合此四項可以解釋任教於綜合高中教師幸福感的總變異量的 37.8%。

此外由表 4-102 可得知，合作度 ($\beta=.408, t=5.201, p<.001$)、信賴度 ($\beta=.218, t=2.776, p<.01$)、已婚 ($\beta=.157, t=2.819, p<.01$) 和藝術領域 ($\beta=.138, t=2.469, p<.05$) 等四個變項均能預測在綜合高中任教的教師幸福感。也就是說，合作度和信賴度越高的綜合高中教師的幸福感受越高，同時已婚的綜合高中教師的幸福感受較未婚教師要高，且相較於語文領域的教師，任教於綜合高中的藝術領域教師的幸福感受也較高。

五、任教於綜合完全中學的高中職教師幸福感的預測力

由表 4-102 得知，有兩個重要變項可以有效預測任教於綜合完全中學的高中職教師幸福感，其中以和諧度對教師幸福感的預測力最大，可以獨立解釋高中職教師幸福感的 46.5% 變異量 ($F=66.894, p<.001$)，其次為合作度，可以增加 3.9% 的預測力。此兩項可以解釋任教於綜合完全中學教師幸福感的總變異量的 50.4%。

此外由表 4-102 可得知，和諧度 ($\beta=.522, t=5.018, p<.001$) 和合作度 ($\beta=.254, t=2.443, p<.05$)，此兩個變項能有效預測任教於綜合完全中學的教師幸福感。也就是說，和諧度和合作度越高的綜合完全中學的教師，幸福感受也會越高。

小結

對於學校類型不同的教師的預測因子部份（詳見表 4-102、4-103）：

- 一、對任教於純高中的教師幸福感的聯合預測力達 38.8%，對任教於純高職的教師幸福感的聯合預測力達 53.2%，對任教於完全中學的教師幸福感的聯合預測力達 35.9%，對任教於綜合高中的教師幸福感的聯合預測力達 37.8%，對任教於綜合完全中學的教師幸福感的聯合預測力達 50.4%。
- 二、合作度是純高中、完全中學和綜合高中的教師幸福感的首要預測因子，對純高中的預測力達 34.1%；完全中學的預測力達 25.4%，綜合高中的預測力達 30.4%；也是綜合完全中學教師幸福感的次要預測因子，預測力達 3.9%。
- 三、信賴度是純高職的教師幸福感的首要預測因子，預測力達 39.2%；也是綜合高中教師幸福感的次要預測因子，預測力達 3.3%，但卻和純高中教師的幸福呈負向關係。
- 四、和諧度是綜合完全中學教師幸福感的首要預測因子，預測力達 46.5%；也是預測純高職和完全中學的教師幸福感的重要變項，預測力分別為 3.7%和 3.0%。
- 五、自我揭露度是純高中教師幸福感的次要預測因子，預測力達 1.9%。
- 六、學校規模在 30 班以下和只有一位子女的兩個變項，和純高職教師的幸福呈負向關係。
- 七、學校規模在 51 班以上的教師幸福感和完全中學的關係是負向的。
- 八、輔導特教領域的教師和純高中的教師，幸福呈負向關係。

表 4-103 預測學校類型不同教師幸福感之重要變項及其解釋量摘要表

決定係數 R ²	預測變項											總預測 力(%)	
	合 作 度	自 我 揭 露 度	信 賴 度	和 諧 度	輔 導 特 教	藝 術 領 域	一 位 子 女	公 立 學 校	30 班 以 下	51 班 以 上	20 年 以 上		已 婚
純高中	34.1	1.9	0.8		1.1	0.9							38.8
純高職			39.2	3.7			2.3		7.9				53.2
完全中學	25.4			3.0				2.7		3.3	1.5		35.9
綜合高中	30.4		3.3			1.9						2.3	37.8
綜合完全 中學	3.9			46.5									50.4

綜合上述關於高中職教師幸福感預測力部分的研究結果整理如表
4-104。



表 4-104 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之預測因子及預測力摘要簡表

變項	組別	首要因子(%)	次要因子(%)	其他重要變項 [超過 5%] (%)	總預測 力(%)
整體		合作度(31.1)	自我揭露度(2.9)		37.2
個人 背景 變項	性別	男性教師	合作度(32.9)	自我揭露度(4.3)	41.3
		女性教師	合作度(29.2)	和諧度(2.7)	34.3
背景 變項	年齡	30 歲以下	合作度(26.7)	自我揭露度(2.2)	28.9
		31-40 歲	合作度(25.8)	自我揭露度(3.2)	32.8
		41-50 歲	合作度(35.5)	自我揭露度(2.9)	41.7
		50 歲以上	合作度(34.0)	和諧度(4.3)	38.3
婚姻 狀況	未婚	合作度(29.1)	和諧度(3.1)		34.9
	已婚	合作度(32.4)	自我揭露度(2.2)		36.9
子女 數	無子女	合作度(25.2)	自我揭露度(4.4)		31.6
	一位子女	合作度(34.4)	和諧度(2.4)		41.9
	二位以上 子女	合作度(31.8)	自我揭露度(2.5)		38.1
任教 領域	語文領域	合作度(30.5)	自我揭露度(3.0)		33.5
	數學領域	合作度(27.4)	自我揭露度(7.0)		36.9
	社會領域	合作度(22.8)	30 歲以下(4.2)		27.0
	自然領域	合作度(33.0)	綜合完全中學(4.2)		37.3
	藝術領域	合作度(44.3)	公立學校(8.9)	綜合高中(9.4)	72.3
	生活領域	自我揭露度 (16.0)			16.0
	健體領域	合作度(42.3)	自我揭露度(4.4)		50.8
	國防領域	信賴度(26.3)			26.3
	工科領域	合作度(40.7)	已婚(9.3)		50.1
	商科領域	合作度(22.8)			22.8
	職業專科 領域	合作度(51.6)	和諧度(9.2)		60.8
	輔導特教 領域	和諧度(35.8)			35.8
	服務 年資	3 年以下	合作度(22.6)	信賴度(3.6)	
3-10 年		合作度(31.5)	和諧度(4.9)		36.5
10-20 年		合作度(25.7)	自我揭露度(4.2)		33.2
20 年以上		合作度(42.1)	和諧度(2.6)		44.7

表 4-104 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之
預測因子及預測力摘要表(續)

變項	組別	首要因子(%)	次要因子(%)	其他重要變項 [超過 5%] (%)	總預測 力(%)	
學校 環境 變 項	學校 規模	30 班以下	合作度(20.5)	完全中學(5.5)	公立學校(6.3) 和諧度(5.7)	40.6
		31-50 班	合作度(36.9)	自我揭露度(3.6)		46.9
		51 班以上	合作度(29.5)	自我揭露度(3.2)		35.1
學校 屬性	公立學校	合作度(32.8)	自我揭露度(2.5)		39.1	
	私立學校	合作度(28.9)	和諧度(4.1)		35.6	
學校 類型	純高中	合作度(34.1)	自我揭露度(1.9)		38.8	
	純高職	信賴度(39.2)	30 班以下(7.9)		53.2	
	完全中學	合作度(25.4)	和諧度(3.0)		35.9	
	綜合高中	合作度(30.4)	信賴度(3.3)		37.8	
	綜合完全 中學	和諧度(46.5)	合作度(3.9)		50.4	



第五章 討論

本章依第四章的統計分析結果，分別自（一）臺北地區高中職教師幸福感和人際關係之現況；（二）個人背景變項和高中職教師幸福感；（三）學校環境變項與高中職教師幸福感；（四）個人背景變項與高中職教師人際關係；（五）學校環境變項與高中職教師人際關係；（六）個人背景變項和人際關係與高中職教師的幸福感受程度；（七）學校環境變項和人際關係與高中職教師的幸福感受程度；（八）個人背景變項、學校環境變項及人際關係對臺北地區高中職教師幸福感受程度等內容討論之。

第一節 臺北地區高中職教師幸福感和人際關係概況之

討論

本節主要討論臺北地區高中職教師的幸福感受程度及人際關係的現況，以下分別說明研究結果發現，並予以討論說明如下：

壹、臺北地區高中職教師幸福感受程度之討論

本小節主要探討臺北地區高中職教師幸福感受程度之概況，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感受程度呈中上程度。

在以往相關研究中，陳慧姿（2007）發現「高雄縣市高中教師幸福感受程度為中上程度」。本研究結果與陳慧姿（2007）的研究結果「高中教師的幸福感受尚佳」大致相似。據此，本研究發現，在臺北地區的高中職教師幸福感受程度呈中上程度。

研究者認為，臺北地區無論在教學設備或師資人力上，均較其他地區充裕，因此教師跨領域教學情況幾乎很少，在教學方面均能得心應手，專業自主性也較其他行業為高。且高中職在目前並非義務教育，學生得經過篩選進入理想學校，學生素質較為齊一、落差較小，教師備課的壓力也較

小。另外或許因為臺北地區高中職校數較多，且多在較為熱鬧區域，附近生活機能普遍較為良好，因此教師不需擔憂日常生活需求。且在目前社會環境下，和其他行業相比，教師仍是較為穩定且受人敬重的行業。所以高中職教師普遍自認為對目前生活的滿意程度偏高，也許就因為此，臺北地區高中職教師幸福感呈中上程度。

貳、臺北地區高中職教師人際關係概況之討論

本小節主要探討臺北地區高中職教師人際關係之概況，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係呈中上程度。

此結果與許志瑋（2007）和陳慧姿（2007）的研究發現「高中職教師人際關係呈中上程度」大致相同，據此，本研究發現，臺北地區高中職教師的人際關係呈中上程度。

研究者推論，臺北地區學校較多，為求展現學校特色，吸引學生就讀，單靠個人一己之力難竟全功，教師們無不發揮團隊力量，力求充實教學知能，希望能面面俱全，所以同事之間合作也就顯得格外重要。教育事業和其他行業不同，教師不需害怕競爭或洩漏機密而形成爾虞我詐的氛圍，或須隨時提防他人獲得商業先機。教師多傾全力教導學生成為有用的人，無不希望學生成就能高於自己，也多期待以身作則並能成為他人的典範。教師在師培過程或在職進修時，多接受過諮商輔導的相關課程，因為在學校工作不只要和同事相處，還要面對學生以及各式各樣的家長，所以經常需要處理不同的人際關係。因此在臺北地區任教的高中職教師，普遍願意與人合作、相互信任、和諧相處、互相關懷，或許就因為這樣，臺北地區高中職教師多數自認為人際關係呈中上程度。

第二節 個人背景變項與高中職教師幸福感之討論

本節主要討論個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域與服務年資）不同的臺北地區高中職教師幸福感受的差異程度，以下分別就研究結果及發現予以討論及說明。

壹、性別與高中職教師幸福感

為瞭解不同性別的高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以獨立樣本 t 檢定進行分析探討，經統計分析結果發現，不同性別的臺北地區高中職教師，其幸福感並沒有顯著的差異存在。此項結果並未驗證假設 2-1。

根據以往的研究發現，「國中教師幸福感並不會因為性別不同而有顯著差異」（古婷菊，2006；陳得添，2006；黃惠君，2006；黃琬芯，2006；洪家興，2007；蔡明霞，2008；鐘偉晉，2008；周碩政，2009；謝佩好，2009）。本研究發現大致與上述的結果一致，在臺北地區任教的高中職教師，其幸福感的表現上，性別不同並不會造成顯著的差異。

研究者認為，臺北地區為都會區，性別平等觀念已普遍被接受，且在國內中等以下的學校環境中，女性教師的比例高於男性教師，在學校中需要教授的班級和課程及擔任的工作，並不因為性別而會有不同的差別待遇。且學校環境比較單純，並不會因為性別而產生玻璃天花板效應，因此性別不同的臺北地區高中職教師，在幸福感的感受程度上是沒有顯著差異存在的。

貳、年齡與高中職教師幸福感

為瞭解不同年齡的高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，不同年齡的臺北

地區高中職教師，其幸福感有顯著差異存在，50歲以上的教師的幸福感顯著優於40歲以下的教師。此項結果驗證了假設2-2。

過去研究發現，「高國中教師的幸福感會隨年齡增長而增加」（吳淑敏，2003；陳慧姿，2007；蔡明霞，2008；鐘偉晉，2008；周碩政，2009）。據此推論，在臺北地區任教的高中職教師，年紀越大，其幸福感就會越高。本研究發現與上述的結果頗為一致，在臺北地區任教的高中職教師，越年長的教師幸福感就會越高。

本研究發現與推論大致符合，究其原因，研究者認為可能是因為年齡愈大的高中職教師，由於教學經驗豐富，上起課來得心應手，且長時間待在學校環境中，對於一切行事流程掌握得宜，與學生和家長互動也遊刃有餘，經濟方面多具一定的基礎，也許就因為如此，所以年長教師較年輕教師有較高的幸福感受。

參、婚姻狀況與高中職教師幸福感

為瞭解不同婚姻狀況的高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以獨立樣本 t 檢定進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感，會因婚姻狀況的不同而有顯著差異，而已婚教師的幸福感顯著優於未婚教師，此項結果驗證了假設2-3。

在以往的研究中，吳淑敏（2003）、陳玉華（2003）、吳筱雯（2005）、洪家興（2007）、蔡明霞（2008）和周碩政（2009）的研究均發現「已婚的高國中教師幸福感較未婚教師高」，據此推論，在臺北地區任教的高中職已婚教師幸福感較高，而本研究發現大致與上述的結果一致。

本研究發現與推論互相符合，造成此項結果的原因，可能是因為已婚教師，在生活上有互相扶持與依靠的伴侶，在心理上也有傾訴宣洩的對象，所以在身心上較有調適呼應的空間。至於未婚教師則較缺乏這些支援，除了家人或同事的支持外，較無法像已婚教師班能隨時隨地獲得安慰

及鼓勵，也許這就是其幸福感比已婚教師較低的緣故。

肆、子女數與高中職教師幸福感

為瞭解不同子女數的高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感，會因為子女數的不同而有顯著差異，其中以兩位以上子女的教師幸福感顯著高於沒有子女和只有一位子女的教師。此項結果驗證了假設 2-4。

以往的研究發現「有子女的教師幸福感較沒有子女的要高」(吳淑敏，2003；陳得添，2006；黃惠玲，2008)，但本研究更進一步發現，有兩位以上子女的教師幸福感比只有一位子女要高，也顯著比沒有子女的教師要佳。究其原因，研究者推論可能是因為子女是父母親快樂的源頭，從子女的成長和回饋中，教師可以獲得更多的成就感，因此生活滿意度會更高；而在學校工作中，養育子女的經驗會使教師和學生互動更為順利，可能因此有子女的教師幸福感會較沒有子女者為高。另一方面，有兩位以上子女的教師，因為孩子有兄弟姊妹為伴，所以子女間有可以商量討論的平輩對象，因此不像只有一位子女的教師，孩子在課餘時間可能必須完全依賴父母親，父母親也會更加擔心子女的狀況，或許這就是只有一位子女的教師幸福感會顯著低於兩位以上子女的教師的原因。

伍、任教領域與高中職教師幸福感

為瞭解不同任教領域之高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因為任教領域不同而有顯著差異存在。此項結果並未驗證假設 2-5。

在以往的研究中，古婷菊（2006）、陳得添（2006）和陳慧姿（2007）

的研究結果發現「任教科目並不會影響到教師的幸福感」，本研究的發現與上述一致。究其原因，研究者推測可能是因為國中以上階段教師的工作性質，與國小教師包班制的情況互異。高中職教師更強調專業領域的鑽研，多不需要跨科教學。然而在 99 課程綱要的修訂和少子化的衝擊下，目前不論何種領域的教師，都需要改變原本的教學習慣和生態，或許就因為如此，不同任教領域教師的幸福感沒有顯著的差異存在的原因。

陸、服務年資與高中職教師幸福感

為瞭解不同服務年資的高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感，會因服務年資的不同而有顯著差異，其中年資在 20 年以上的教師幸福感顯著高於未達 20 年年資的教師。此項結果驗證了假設 2-6。

在過去的研究中，王冠堯（2009）和周碩政（2009）的研究發現「資深的國中教師幸福感會較資淺教師要高」，據此推論，服務年資不同的高中職教師，其幸福感有顯著差異存在。

本研究發現與推論大抵呼應，本研究發現年資 20 年以上的教師，其幸福感顯著高於年資未達 20 年的教師。造成此項結果的原因，可能是服務年資越久的教師，教學經驗豐富，生活體驗多元，對學校大小事務多半熟稔。無論遇到何種狀況，均能妥善處理，不致於應接不暇，顧此失彼。加上長期以來建立的人際脈絡，在需要各種資源時，多能獲得必要協助以降低無力感。加上資深教師經濟基礎相較穩定，即使在臺北地區生活，也不致捉襟見肘，並有更多閒暇時間充實自我，可能就因為此，年資較久的教師幸福感會顯著高於年資較淺教師的緣故。

第三節 學校環境變項與高中職教師幸福感之討論

本節主要討論學校環境變項（學校規模、學校屬性與學校類型）不同的臺北地區高中職教師，其幸福感受差異程度，以下分別就研究結果及發現予以討論及說明。

壹、學校規模和高中職教師幸福感

為瞭解在不同學校規模任教之高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因為學校規模的不同而有顯著差異存在。此項結果並未驗證假設 3-1。

過去研究發現，「學校規模並不會影響國小教師的幸福感」（侯辰宜，2007；許惠玲，2007；陳柏青，2008；鄒爵丞，2009；簡莉蓉，2009；蘇子傑，2009）。本研究發現與上述的結果頗為一致。研究者推論，可能是因為教育部對於教師的任教時數有一定的規定，故無論班級數多寡，除兼任行政工作或導師職務外，同科目教師本身的任教時數仍相同，承擔之教學責任也相同，也許就因為如此，在不同學校規模任教的高中職教師，其幸福感並無顯著差異存在。。

貳、學校屬性與高中職教師幸福感

為瞭解在不同學校屬性任教之高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以獨立樣本 t 檢定進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因為任職於公立或私立學校而有顯著差異。此項結果並未驗證假設 3-2。

本研究發現與陳慧姿(2007)的研究結果「不同學校屬性的高中教師，在幸福感受上並無顯著的不同」一致，其餘關於公私立學校的差異部分目

前缺乏更多的研究結果可供參考。

究其原因，研究者認為雖然社會觀感普遍認為私立學校教師比公立學校教師辛苦，可能工時與工作量較多，但獲得的報酬通常也相對成正比。目前公私立學校教師依法採取相同的退休撫恤福利給與方式，所以私校教師的保障並不亞於公立學校教師。現在的公立高中職校，因推展 E 化教育，教師們需要學習更多的資訊技能，或面對生源減少，競爭壓力也越來越大。而私立高中職，全力發展學校特色吸引學生就讀，有的強調勤管嚴教，有的重視自主多元；有的著眼在升學成績，有的則發展雙語教學和國際交流，學生素質並不比公立高中職差，或許就是公私立高中職教師的幸福感並無顯著差異存在的緣故。

參、學校類型與高中職教師幸福感

為瞭解在不同學校類型任教之高中職教師，其幸福感是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因為學校類型的不同而有差異存在。此項結果並未驗證假設 3-3。

在以往的研究中，陳慧姿（2007）的研究顯示「完全中學教師和高中教師，在幸福感受上沒有顯著的不同」，本研究發現與陳慧姿（2007）結果一致，但關於其他學校類型，則缺乏相關的研究結果。研究者推測，可能是近年來因為少子化的衝擊，如 90 年臺灣地區的出生人口首度跌破 30 萬人，97 年更低於 20 萬人，學生人數逐年遞減。高中職為了爭取學生，多面臨轉型危機，除課程進行改革外，需要給家長更多元的選擇。所以不論是在何種學校類型任教的高中職教師多面臨各式挑戰，可能這就是不同學校類型的高中職教師，對幸福感受的程度無顯著差異存在的緣故。

第四節 個人背景變項與高中職教師人際關係之討論

本節主要討論個人背景變項不同的臺北地區高中職教師人際關係的差異程度，以下分別就上述變項和人際關係的研究結果及發現予以討論及說明。

壹、性別與高中職教師人際關係

為瞭解不同性別的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以獨立樣本 t 檢定進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係整體層面，並不會因為性別不同而有顯著差異，但女性教師在人際關係的和諧度層面顯著高於男性教師，此項結果驗證了假設 4-1。

根據以往的研究，李清波（2005）的研究發現「女性國中訓導主任人際關係顯著優於男性訓導主任」；余雅芳（2009）的研究發現「臺中縣市完全中學中，不同性別教師的人際關係有顯著差異，男性顯著低於女性」；洪睿鐸（2008）的研究則發現「國小女性教師在人際關係信賴度層面顯著高於男性教師」，據此推論，不同性別的高中職教師，其人際關係有顯著差異存在。

此推論與本研究結果相同，究其原因，研究者認為，女性多數較重視心理上的支持和關懷，男性較重視工作上實際的行動，所以女性多會分享個人性的話題，習慣互相提供支援，而男性則多談論能提昇工作效益的話題。且在目前高中職環境中，男女教師比例約為 2:3，女性教師人數較男性為多，所以可能較容易獲得支援，而男性教師相較之下比較孤立無援。也許就因為如此，女性高中職教師較能和同事間保持良好的互動，加上默契足夠，所以人際關係和諧度層面顯著高於男性教師的原因。

貳、年齡與高中職教師人際關係

為瞭解不同年齡的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係，會因年齡的不同而有顯著差異，其中人際關係的整體層面以及信賴度、合作度自我揭露度層面，均以 50 歲以上的教師顯著高於其他年齡層的教師，此項結果驗證了假設 4-2。

在以往的研究中，李清波（2005）、黃惠玲（2008）、王慶田（2009）和江淑娟（2009）的研究都發現「在學校工作的教師中，年長者的人際關係顯著優於年輕者」，據此推論，高中職教師年紀較長者，其人際關係顯著優於年紀較輕者。

本研究發現與推論約略符合，造成此項結果的原因，筆者推論可能是因為年長教師社會歷練較優於年輕教師，所以時常被同事徵詢意見，協助同事處理兩難的事務，因而人際關係較佳。而年輕教師尚未完全融入學校的人際體系中，時常發生左支右絀、顧此失彼的窘況，這可能就是年長教師自我感受到的人際關係會比年輕教師來得佳的緣故。

參、婚姻狀況與高中職教師人際關係

為瞭解不同婚姻狀況的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以獨立樣本 *t* 檢定進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係，已婚教師之人際關係的整體層面、信賴度及自我揭露度層面均顯著優於未婚教師，此項結果驗證了假設 4-3。

在過去的研究中，王瓊玉（2005）、郭永斌（2005）、黃惠玲（2008）和江淑娟（2009）的研究均發現「在學校工作的教職員中，已婚者的人際關係顯著較未婚者佳」，其中王瓊玉（2005）發現「在人際關係整體層面

以及信賴度、自我揭露度層面，已婚者均顯著優於未婚者」，據此推論，已婚之高中職教師，其人際關係顯著優於未婚教師。

本研究發現與推論互相呼應，且與王瓊玉（2005）發現頗為一致，造成此項結果的原因，研究者推論，可能是因為已婚者本身需要面對雙方家庭間的溝通協調，已有一定之人際協調經驗，所以在面對人際衝突時，較能理性面對分析並妥善處理解決。可能因為如此在學校環境中，已婚的高中職教師的人際關係顯著優於未婚者。

肆、子女數與高中職教師人際關係

為瞭解不同子女數的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係，會因子女數的不同而有顯著差異，其中在人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度層面，兩位以上子女的教師均顯著高於一位以下子女的教師，此項結果驗證了假設 4-4。

目前關於子女數和人際關係的研究較少，僅李清波（2005）和陳慧姿（2007）研究發現其間並無顯著差異，和本研究結果並不一致。造成此差異的原因，研究者推測，可能是因為養育子女後，希望子女能在優良的環境中得到最完善的照顧，更需要和他人交換心得及資訊。所以有子女的教師經常會互相分享生活中的育兒經驗，或是觀察子女的學習狀況等等。而在學校單純的環境中，同事之間就成為彼此徵詢的對象，所以有子女的或許比沒有子女的教師更願意互相合作，彼此幫忙，相互信賴，也許就因為此，有兩位以上子女的高中職教師自我感受到的人際關係，會較一位以下子女的教師要優。

伍、任教領域與高中職教師人際關係

為瞭解不同領域的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係，並不會因為任教領域的不同而有顯著差異，此項結果並未驗證假設 4-5。

在過去的研究中，陳慧姿（2007）的研究發現「高雄縣市公立高級中等學校教師，其任教科目和人際關係並無顯著差異存在」，此與本研究發現不謀而合。推論其可能原因，筆者認為在教學現場中，即使是不同領域的教師，其工作量和工作型態仍是大同小異的，都需要和同領域同科目的教師，互相研討教學進度，分享教學技巧等，也要和其他領域任教同一班級的教師溝通互動，共同進行班級經營的工作。這可能也就是教師的人際關係和任教領域並沒有顯著差異存在的緣故。

陸、服務年資與高中職教師人際關係

為瞭解不同服務年資的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係，在人際關係整體層面以及信賴度、合作度、自我揭露度層面均達顯著差異，在人際關係整體層面以及信賴度、合作度兩層面，服務年資在 20 年以上的教師顯著高於年資在 3 至 20 年的教師，在自我揭露度層面，服務年資在 20 年以上的教師顯著高於年資在 20 年以下的教師，此項結果驗證了假設 4-6。

在以往的研究中，李清波（2005）和江淑娟（2009）研究國中教師的人際關係，發現「服務年資不同會造成顯著差異，資深教師的人際關係較佳」。余雅芳（2009）研究完全中學教師的人際關係，也得到同樣的結論。此外洪睿鐸（2008）研究發現，「越資深的國小教師人際關係就越佳，且

在和諧度層面有顯著差異」，據此推論，年資較深的高中職教師，其人際關係顯著優於年資較淺者。

此推論與本研究發現互相呼應，造成此項結果的原因，可能是服務年資越久的教師，越瞭解學校生態中的人情世故，也較能掌握校務處理的流程，因而在公事上較常鼓勵、認同及肯定同事，在私事上會更支持、關心和安慰同事，也會因公事上的合作進而建立更多的人脈，或許就因為如此，年資較深的高中職教師，其人際關係會顯著優於資淺教師。



第五節 學校環境變項與高中職教師人際關係之討論

本節主要討論學校環境變項不同的臺北地區高中職教師人際關係的差異程度，以下分別就上述變項和人際關係的研究結果及發現予以討論及說明。

壹、學校規模和高中職教師人際關係

為瞭解在不同學校規模任教的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係，其整體層面以及信賴度和合作度層面均達顯著差異，在人際關係整體層面和信賴度層面，30班以下的教師高於31至50班的教師，而在合作度層面，30班以下和51班以上的教師優於31至50班的教師，此項結果驗證了假設5-1。

目前關於學校規模和教師人際關係的研究，僅王瓊玉（2005）的研究發現「班級數中等以下的學校，學校職員的人際關係會較好，13至24班的人際關係顯著優於25至48班」；而王泳貴（2002）、李清波（2005）、洪睿鐸（2008）和謝玫芸（2008）研究卻指出，「學校規模不同的教師人際關係並無顯著差異」。

研究者推測，班級數的多寡會影響學校教師的人數，規模小的學校同領域的教師人數少，通常需要密切合作共同達成目標，且學校人數少，彼此間容易互相熟識，互動機會也較大型學校要多。也許就因為此，規模在30班以下的高中職，其教師間的人際關係會優於學校規模在31至50班。

至於在人際關係的合作度層面，51班以上的教師優於31至50班，究其原因，研究者推論可能規模大的學校，同領域的教師人數多，獲得同事支持的機會較大，選擇共事同伴的機會也較多，較容易找到適當的合作

人選，因而人際關係也會較佳。也許這就是學校規模不同，造成教師人際關係合作度層面有所差異的原因。

貳、學校屬性與高中職教師人際關係

為瞭解在不同學校屬性任教的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以獨立樣本 t 檢定進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係整體層面，並不會因為學校屬性不同而有顯著差異，但任教於私立學校的教師，在人際關係信賴度層面顯著高於公立學校教師，此項結果驗證了假設 5-2。

在過去的研究中，關於學校屬性和人際關係的相關研究甚少，但本研究發現，任教於私立學校的教師，其人際關係之信賴度層面顯著高於公立學校教師。究其原因，研究者推論，可能是因為私立學校對於教師的要求較嚴格，教師來自學校的規範較多，多半須長時間待在學校中，處理課程教學與班級經營的工作。因為工作上的需要，所以和同事之間更需互相信賴與配合。可能就因為此，私校教師人際關係的信賴度顯著高於公立學校，然此推論是否正確，則有待後續進一步研究探討。

參、學校類型與高中職教師人際關係

為瞭解任教於不同學校類型的高中職教師，其人際關係是否有顯著差異存在，乃以單因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的人際關係，會因學校類型的不同而有顯著差異，在完全中學任教的教師人際關係的整體層面以及信賴度、自我揭露度層面均優於在純高中任教的教師，此項結果驗證了假設 5-3。

在過去的研究中，僅陳慧姿（2007）研究發現「高雄縣市公私立高級

中等學校教師，其學校屬性（公立高中、私立高中、完全中學）和人際關係並無顯著差異存在」。但本研究卻發現，在人際關係的信賴度、自我揭露度和整體層面來看，完全中學教師均顯著高於純高中教師。究其原因研究者推測，可能是因為完全中學融合高中和國中兩階段，部分教師會跨教到不同階段的學生，為了讓學生在中等教育階段能學習得更完整，教師間更需要做更多縱的連貫以及橫的協調，所以在完全中學任教的教師，需要更多的溝通、互動和分享，也許就因為如此，人際關係較優於任教於純高中的教師。



第六節 個人背景變項及人際關係與高中職教師幸福感

之討論

本節係針對個人背景變項和人際關係對臺北地區高中職教師幸福感的影響，以下就研究結果及發現予以討論及說明。

壹、性別和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解不同性別與人際關係的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的性別與人際關係的不同，並不會交互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 6-1。

在以往的研究中，陳鈺萍（2004）、侯辰宜（2007）、陳慧姿（2007）和黃惠玲（2008）曾探討過性別和人際關係以及教師幸福感的關係。所以研究者曾推論，性別不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

但此項推論與研究結果並不符合。換言之，本研究發現「臺北地區高中職教師的幸福感不因性別與人際關係的交互影響而有所不同」。究其原因，可能是現在已是男女平等的社會，所以幸福感比較不會因性別不同而會有懸殊的差異，只會受到人際關係的優劣的影響，而女性教師更加重視與人和諧相處。所以不論男性或女性，或是人際關係的優劣，對高中職教師的幸福感並不具有連帶的影響力。然此推論的確切性，仍待未來更進一步的驗證，以獲得更明確的分析結果。

貳、年齡和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解不同年齡與人際關係的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北

地區高中職教師的年齡與人際關係的不同，並不會交互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 6-2。

在過去的研究中，侯辰宜（2007）、陳慧姿（2007）和黃惠玲（2008）曾探討過年齡和人際關係以及教師幸福感的關係。因此研究者曾推論，年齡不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

此推論與研究結果並不相符，也就是說本研究發現，「臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因年齡與人際關係的交互影響而有所不同」。究其原因，或許是因為高中職教師幸福感隨年齡增長而增加，可能是見多識廣，包容性越來越強，年齡越長社交圈也越廣，人際關係也越周延。所以年齡層不同和人際關係的優劣，不會連帶影響到高中職教師的幸福感。但到底真相為何，有待未來更進一步的深入探討，以獲知更明確的驗證結果。

參、婚姻狀況和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解不同婚姻狀況與人際關係的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的婚姻狀況與人際關係的不同，並不會交互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 6-3。

在以往的研究中，陳鈺萍（2004）、侯辰宜（2007）、陳慧姿（2007）和黃惠玲（2008）曾探究過關於婚姻狀況和人際關係以及教師的幸福感間之關係。所以研究者曾推論，婚姻狀況不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

但此項推論與研究結果並不符合，換言之，本研究發現「臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因婚姻狀況與人際關係的交互影響而有所不同」。推測其原因，可能是高中職教師多有穩定的職業，多半可以獨立自主，且現代人不一定只能從婚姻或家庭中才能獲得肯定。所以不論已婚或未婚，或是人際關係的好壞，都是各自影響高中職教師的幸福感，其間並

無連帶關係。但此推論是否正確，則需要未來更進一步的探究，以獲知更明確的實徵結果。

肆、子女數和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解不同子女數與人際關係的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的子女數與人際關係的不同，並不會交互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 6-4。

在過去的研究中，陳慧姿（2007）和黃惠玲（2008）曾探究過關於子女數和人際關係以及教師的幸福感之關係。因此研究者曾推論，子女數不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

唯此項推論與研究結果並不符合，也就是說，本研究發現「臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因子女數與人際關係的交互影響而有所不同」。究其原因，可能是因為傳統「一日為師，終身為父」的觀念，大部分的學校教師，都把學校中的學生視為自己的孩子。學校環境較為保守，多數教師仍是依循社會規範，結婚生子撫育下一代。所以不論子女數的多寡或是人際關係的高低，都不致連帶影響高中職教師的幸福感。但到底真相如何，有待未來更進一步的鑽研，以獲得更確定的實證結果。

伍、任教領域和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解不同任教領域與人際關係的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的任教領域與人際關係的不同，並不會交互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 6-5。

在以往的研究中，甚少提及任教領域或科目與人際關係是否會相互影響教師幸福感，僅陳慧姿（2007）曾作過類似研究，所以研究者曾推測，

任教領域不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

但此項推論與研究結果並不符合，換言之，本研究發現「臺北地區高中職教師的幸福感，不因任教領域與人際關係的交互影響而有所不同」。究其原因，也許是因為主要學科教師長期受到主流的重視及肯定，而藝能學科教師則是重視生活情趣與休閒活動，所以幸福感並沒有顯著的差異性，而人際關係的優劣，才是對高中職教師的幸福感具有影響力的，和任教領域間並沒有連帶關係。但究竟真相為何，需要未來做進一步的分析驗證，以獲得更確切的結果。

陸、服務年資和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解不同服務年資與人際關係的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的服務年資與人際關係的不同，並不會交互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 6-6。

在過去的研究中，陳鈺萍（2004）、侯辰宜（2007）、陳慧姿（2007）和黃惠玲（2008）曾探討服務年資和人際關係以及教師幸福感的關係。所以研究者曾推論，服務年資不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

但此項推論與研究結果並不相符，也就是說，本研究發現「臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因為服務年資與人際關係的交互影響而有所不同」。探討其原因，可能是因為服務年資長的教師經驗較豐富，在教學上比較得心應手，也會有較多的時間自我支配，家庭狀況也較穩定，所以較有閒暇時間精力發展社交活動，人際圈也更加廣闊。因此服務年資多寡和人際關係的優劣，都是單獨對高中職教師的幸福感具有影響力的。但此推論是否正確，需要未來做更深入的探討，以獲得更明確的驗證結果。

第七節 學校環境變項及人際關係與高中職教師幸福感

之討論

本節係針對學校環境變項和人際關係對臺北地區高中職教師幸福感的影響，以下就研究結果及發現予以討論及說明。

壹、學校規模和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解在不同學校規模任教與人際關係不同的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的學校規模與人際關係的不同，並不會交互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 7-1。

在以往的文獻中，幾乎很少直接探討學校規模與人際關係是否會相互影響教師幸福感，僅侯辰宜(2007)曾做過類似研究，因此研究者曾推測，學校規模不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

但此項推論與研究結果並不符合，換言之，本研究發現，「臺北地區高中職教師的幸福感，並不會因為學校規模與人際關係的交互影響而有所不同」。究其原因，也許是幸福感所涵蓋的因素眾多，但和工作場域大小的關聯性卻不大，因為通常會接觸到或熟識的人多半還是固定的，很少因為學校規模大小而影響到教師的幸福感，而人際關係的高低，才是對高中職教師的幸福感具有影響力的，兩者間並無連帶的影響力。但此推論是否正確，仍須未來做更進一步的深入鑽研，以獲知更明確的分析結果。

貳、學校屬性和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解在不同學校屬性任教與人際關係不同的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的學校屬性與人際關係的不同，並不會交

互影響到其幸福感，此項結果並未驗證假設 7-2。

在過去的研究中，甚少直接探討學校屬性與人際關係是否會相互影響教師幸福感，僅陳慧姿（2007）曾作過類似研究，所以研究者曾推論，學校屬性不同的教師，會因人際關係的不同，其幸福感會有所差異。

此推論與研究結果並不相符，也就是說，本研究發現「臺北地區高中職教師的幸福感，不會因為學校屬性與人際關係的交互影響而有所不同」。推測其原因，幸福感會因人、事、時、地而異，只要願意與同事多溝通，不論是在公立高中職或私立高中職任教，其幸福感多半會較高。因此無論公立或私立學校，和人際關係的優劣，都不會交互影響高中職教師的幸福感的。但到底真相為何，需要未來做更深入詳實的探究，以獲得更明確的結果。

參、學校類型和人際關係對教師幸福感的影響

為瞭解在不同學校類型任教與人際關係不同的高中職教師，對幸福感是否有交互作用存在，乃以雙因子變異數分析進行分析探討，經統計分析結果發現，臺北地區高中職教師的學校類型與人際關係的不同，會交互影響到其幸福感。人際關係良好的教師，學校類型對幸福感的影響並無顯著效果，而人際關係不好的教師，則以任教於完全中學的教師幸福感，顯著高於綜合完全中學的教師，其他學校類型之間則無顯著差異存在。而對於學校類型不同的教師，人際關係良好的教師幸福感，皆顯著高於人際關係不好的教師。此項結果驗證了假設 7-3。

在以往的研究中，對於學校類型與人際關係是否會相互影響教師幸福感，缺少相關的研究結果，僅陳慧姿（2007）曾作過類似探討並推論「學校屬性（公立高中、私立高中、完全中學）不同的高中教師，在幸福感整體層面及人際關係上有顯著差異」，據此推論，高中職教師的學校類型與人際關係的不同，會交互影響到其幸福感。

上述推論與研究結果大致呼應，研究結果顯示，人際關係良好的教師，不論在何種學校類型教書，其幸福感都是較佳的，而人際關係不好的教師，其幸福感會因學校類型的不同而有顯著差異，差異是在完全中學的教師幸福感，顯著高於綜合完全中學的教師。究其原因，研究者認為可能是因為綜合完全中學的體制較完全中學更新，各項制度及教學課程等多需要另外訂定，在草擬階段會有創業維艱的辛苦，在實施階段會有更多需要配合溝通的部份，尤其人際關係不佳的教師更不易獲得相對的支援，所以可能因此是造成幸福感會較低的原因。

另外，無論在哪一種學校類型中任教，人際關係良好的教師幸福感，皆顯著高於人際關係不好的教師。推測其原因，可能是能與人建立良好人際關係的教師，對同事會有較多的信任與彼此的互動，並願意隨時支持身邊的人，相對也比較容易得到外界的幫助，其生活及內心應該會充滿幸福的感覺。此項推論與本研究結果一致，也就是說，學校類型對高中職教師幸福感的影響，確實會受到人際關係的不同而出現交互影響而產生顯著的差異。

第八節 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對

高中職教師幸福感預測力之討論

本節主要討論個人背景變項、學校環境變項及人際關係對臺北地區高中職教師的幸福感的聯合預測力。

壹、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師幸福感的整體預測力

幸福感始自於自己的心理，而且別人不一定看得出來，通常也只有自己知道。經過科學的研究統計，期能瞭解各預測變項對幸福感的聯合預測能力。為瞭解個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師幸福感的預測力，乃以前者為預測變項，高中職教師幸福感為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析。研究結果發現，聯合合作度、自我揭露度、20年以上年資、和諧度、輔導特教領域、公立學校、藝術領域和完全中學八個變項則可以解釋高中職教師的幸福感受變異量的37.2%，且各變項對幸福感的影響均為正向的，其中又以合作度的解釋力最佳，其解釋變異量為31.1%。(見表 5-1)

表 5-1 高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	1 合作度	31.1(+)	37.2
	2 自我揭露度	2.9(+)	

在過去的研究中，郭永斌(2005)研究高高屏三縣市公立學校專任人事人員的人際關係為中偏高程度，其中以合作度最受重視。王瓊玉(2005)研究臺南縣市公立國民中小學之專任行政人員，發現合作度對組織氣氛最具預測力。廖庭芳(2006)研究高雄縣市公立國民中學之專任行政人員，發現合作度對整體溝通滿意最具預測力。另施進義(2009)研究高高屏國

小教師的人際關係方面，以合作度的認同度最高，上述結論均與本研究結果一致，此項結果驗證了假設八「個人背景變項、學校環境變項及人際關係能有效預測高中職教師的整體幸福感」。

上述研究結果與本研究發現相呼應，究其原因，研究者推論良好的人際關係一向是幸福感的重要指標，通常可以有效的預測出高中職教師的幸福感，尤其是在合作度的層面。因為人是團體的動物，自古以來就不是單打獨鬥的類型。在教學現場本多是由教師個人獨立完成的工作，在教室中的教學活動也多是教師依據課程標準或綱要，擬定進行的流程或步驟，將其實施在學生身上，最後進行評量和回饋，以便教師能教學相長，所以教學工作和其他職場的工作性質並不盡相同。現今職場招聘新人時除重視專業知能外，人際關係也是必備的考量因素，因此用人時不一定是選擇最優秀的，而是選擇最適合這個團隊的，而現在學校環境也可能是如此。合作度對高中職教師幸福感的預測力強度遠遠高於其他變項，研究者推論現今教育改革，教學要求多元化，教師若只靠自己獨力完成備課、教學等工作，將備感壓力，若能和同事合作，共同協調，彼此相處默契就會更好，學校組織氣氛也更融洽，教師的人際關係自然更好，幸福感可能就會不自覺的提昇起來。

表 5-2 為以個人背景變項為準彙整的個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之重要預測因子及預測力摘要簡表，表 5-12 為以學校環境變項為準彙整的個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之重要預測因子及預測力摘要簡表，以下分點討論之。

表 5-2 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之重要預測
因子及預測力摘要簡表

變項	組別	合作 度(%)	自我揭 露度(%)	和諧 度(%)	信賴 度(%)	其他重要預測 變項及預測力	總預測 力(%)	
整體		31.1	2.9	0.9			37.2	
性別	男性教師	32.9	4.3				41.3	
	女性教師	29.2	0.5	2.7			34.3	
年齡	30 歲以下	26.7	2.2				28.9	
	31-40 歲	25.8	3.2	1.1			32.8	
	41-50 歲	35.5	2.9				41.7	
	50 歲以上	34.0		4.3			38.3	
婚姻 狀況	未婚	29.1		3.1			34.9	
	已婚	32.4	2.2	0.6			36.9	
子女 數	無子女	25.2	4.4	1.2			31.6	
	一位子女	34.4		2.4			41.9	
	二位以上 子女	31.8	2.5	1.1	0.8		38.1	
任教 領域	語文領域	30.5	3.0				33.5	
	數學領域	27.4	7.0				36.9	
	社會領域	22.8				30 歲以下(4.2)	27.0	
	自然領域	33.0				綜合完全中學 (4.2)	37.3	
	藝術領域	44.3				公立學校(8.9) 綜合高中(9.4)	72.3	
	生活領域		16.0				16.0	
	健體領域	42.3	4.4				50.8	
	國防領域				26.3		26.3	
	工科領域	40.7				已婚(9.3)	50.1	
	商科領域	22.8					22.8	
	職業專科	51.6		9.2			60.8	
	輔導特教			35.8			35.8	
	服務 年資	3 年以下	22.6			3.6		34.4
		3-10 年	31.5		4.9			36.5
10-20 年		25.7	4.2				33.2	
20 年以上		42.1		2.6			44.7	

貳、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對性別不同的高中職 教師幸福感之預測力

一、對於男性教師而言

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、綜合完全中學、已婚、輔導特教領域和職業專科領域六個變項，可以解釋高中職男教師幸福感的總變異量的 41.3%。（見表 5-3）
- (二) 其中以合作度的解釋力最佳，其解釋變異量為 32.9%，其次自我揭露度的影響程度（4.3%）也高於其他變項。

二、對於女性教師來說

- (一) 聯合合作度、和諧度、20 年以上年資、藝術領域與自我揭露度五個變項，可以解釋高中職女教師幸福感的總變異量的 34.3%，而且各變項與幸福感間均為正相關的關係。
- (二) 其中以合作度的解釋力最佳，其解釋變異量為 29.2%。

表 5-3 性別不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	男性	1 合作度	32.9 (+)	41.3
		2 自我揭露度	4.3 (+)	
	女性	1 合作度	29.2 (+)	34.3
		2 和諧度	2.7 (+)	

陳慧姿（2007）也曾做過類似研究，發現性別和人際關係可聯合預測出高中教師的幸福感，此結果與本研究發現相呼應，另本研究發現影響男女性教師的幸福感最重要的因素均為合作度。

研究者推測，為達成共同目的而攜手合作是社會上普遍的現象，學校教師不分男女，合作度的預測強度高於其他變項，顯示不論男女性教師合力進行教學工作，不但可以激發出更多的創意，更可以增進教學的效能，

甚或截長補短減輕彼此的負擔。

其次，如果男性教師的自我揭露度高，其幸福感也較高，可能是因為男性普遍不習慣任意表達自己的情感，所以能獲得的支持較少，如果能提高此種情感的開放性，或許將有助於提昇其幸福感受。女性如多用溝通與人建立或維持和諧的關係，也將使其幸福感較佳。

參、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對年齡不同的高中職教師幸福感之預測力

一、對於 30 歲以下的高中職教師

- (一) 聯合合作度和自我揭露度兩個變項可解釋其幸福感總變異量的 28.9%。(見表 5-4)
- (二) 其中以合作度的解釋力最佳，其解釋變異量為 26.7%。

二、對於 31 至 40 歲的高中職教師

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、和諧度、綜合完全中學、30 班以下和公立學校六個變項，可以解釋其幸福感總變異量的 32.8%。
- (二) 其中以合作度的解釋力最佳，其解釋變異量為 25.8%，其次自我揭露度的影響程度(達 3.2%)也高於其他變項。

三、對於 41 至 50 歲的高中職教師

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、20 年以上年資和綜合完全中學四個變項，可以解釋其幸福感總變異量的 41.7%。
- (二) 其中以合作度的解釋力最佳，其解釋變異量為 35.5%。

四、對於 50 歲以上的教師

- (一) 聯合合作度和和諧度兩個變項就可以解釋其幸福感總變異量

的 38.3%。

(二) 其中以合作度的解釋力最佳，其解釋變異量為 34.0%，其次為和諧度（達 4.3%）。

表 5-4 年齡不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	30 歲以下	1 合作度	26.7 (+)	28.9
		2 自我揭露度	2.2 (+)	
	31 至 40 歲	1 合作度	25.8 (+)	32.8
		2 自我揭露度	3.2 (+)	
	41 至 50 歲	1 合作度	35.5 (+)	41.7
		2 自我揭露度	2.9 (+)	
	50 歲以上	1 合作度	34.0 (+)	38.3
		2 和諧度	4.3 (+)	

研究結果發現，合作度是影響年齡層不同的教師幸福感中最關鍵的因素。陳慧姿（2007）和鄒爵丞（2009）也曾做過類似研究，發現年齡可預測出教師的幸福感，此發現與本研究結果相呼應。

研究者推論，可能是無論哪種年齡層，都非常重視彼此相互協調，共同努力，互助合作的氛圍。學校中的同事如果合作度高，默契無懈可擊，並一起進行有益教學的工作，年長教師可分享各種經驗，年輕教師則協助科技應用，每個年齡層的教師都能體會到個人對學校有不可磨滅的貢獻，幸福感也就在無形中提昇了。

其次，對 50 歲以下的教師而言，自我揭露度亦是預測的重要變項，究其原因，研究者認為，50 歲以下的教師如果擅長於向他人揭露自己的情緒，較會不計形象，也較能同理他人，所以幸福感可能就會增高。而對 50 歲以上的教師而言，和諧度亦是其預測的重要變項，究其原因，研究者認為，50 歲以上的教師可能較倚老賣老，如果能放下身段，與他人和睦相處，多聽取其他人的意見，其幸福感受或許就會更多。

肆、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對婚姻狀況不同的高中職教師幸福感之預測力

一、對未婚教師而言

- (一) 聯合合作度、和諧度、公立學校和完全中學四個變項可以解釋高中職未婚教師幸福感的總變異量的 34.9%，且均為正向關係。(見表 5-5)
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 29.1%。

二、對已婚教師而言

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、20 年以上年資、輔導特教領域與和諧度五個變項則可以解釋高中職已婚教師幸福感的總變異量的 36.9%。
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 32.4%。

表 5-5 婚姻狀況不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	未婚	1 合作度	29.1 (+)	34.9
		2 和諧度	3.1 (+)	
	已婚	1 合作度	32.4 (+)	36.9
		2 自我揭露度	2.2 (+)	

由上述研究結果可知，無論未婚或已婚教師，預測其幸福感首要的因素都是合作度，究其原因，研究者推測，緊密合作可以如期完成各項教學工作，無論未婚或已婚的高中職教師，共同從事學術研究工作，將有利於提升教學效能，教師彼此合作無懈，並將學校形塑成學習型組織的文化。教師間的交流不只在公事上共同投入，私事上也相互體諒與理解，支持及認同，會無形的彼此支援關注，幸福感也許就會因此日益增加。

此外，筆者認為，未婚教師如能收斂自己的脾氣，主動多和同事聯絡，

將能提高與人相處的和諧氣氛。已婚教師若能適度地開自己的玩笑，揭自己的瘡疤，幽默的和同事相處，也將使組織氣氛更輕鬆，幸福感也會越高。

伍、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對子女數不同的高中職教師幸福感之預測力

一、對於沒有子女的教師而言

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、和諧度與公立學校四個變項可以解釋其幸福感的總變異量的 31.6%，且均為正向關係。(見表 5-6)
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 25.2%，自我揭露度的影響程度(達 4.4%)也高於其他變項。

二、對於只有一位子女的教師而言

- (一) 聯合合作度、和諧度、輔導特教領域、已婚和工科領域五個變項，可以解釋只有一位子女高中職教師幸福感的總變異量的 41.9%。
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 34.4%。

表 5-6 子女數不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	無子女	1 合作度	25.2 (+)	31.6
		2 自我揭露度	4.4 (+)	
	一位子女	1 合作度	34.4 (+)	41.9
		2 和諧度	2.4 (+)	
	二位以上子女	1 合作度	31.8 (+)	38.1
		2 自我揭露度	2.5 (+)	

三、對於兩位以上子女的教師而言

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、藝術領域、20 年以上年資、信賴

度與和諧度六個變項，可以解釋兩位以上子女高中職教師幸福感的總變異量的 38.1%。

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 31.8%。

由上述研究結果可以發現，合作度對各種子女數的教師幸福感均為最重要的影響因素，究其原因，研究者推論可能是，教師們彼此之間合作無間，即使面臨到兩難或矛盾的情況，也必能群策群力、迎刃而解，有無子女的教師都需要密切合作以求進步。良好的人際互動和溝通，會使教師情感上有愉悅的感受，訊息上有互動的交流，而且完成既定目標時事半功倍。沒有子女時結伴出遊，有年幼子女的互相分享，子女長大了再共度空巢期，幸福感也許就是如此而會更高。

此外，筆者推測，有兩位以上子女的教師和同事私下溝通時，可以多從自己孩子身上著手開始討論問題，可以拉近彼此的距離。而沒有子女的教師可多練習從自己無傷大雅的缺點開始，不要偽裝自己，盡量開誠佈公，提高自己向他人揭露情感的程度。而只有一位子女的教師，則需多重視與人愉快的相處，多說別人想聽的，多聽別人想說的，才能與人和平共處，並增加其幸福感。

陸、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對任教領域不同的高

中職教師幸福感之預測力

一、對語文領域教師而言

合作度和自我揭露度即可解釋其幸福感的總變異量的 33.5%，且均為正向關係，其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 30.5%。(見表 5-7)

二、對數學領域教師來說

(一) 聯合合作度、自我揭露度和綜合完全中學三個變項可以解釋其幸福感的總變異量的 36.9%。

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 27.4%，自我揭露度的影響程度（達 7.0%）也高於其他變項。

表 5-7 任教領域不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	語文領域	1 合作度	30.5 (+)	33.5
		2 自我揭露度	3.0 (+)	
	數學領域	1 合作度	27.4 (+)	36.9
		2 自我揭露度	7.0 (+)	
	社會領域	1 合作度	22.8 (+)	27.0
		2 30 歲以下	4.2(-)	
	自然領域	1 合作度	33.0 (+)	37.3
		2 綜合完全中學	4.2(-)	
	藝術領域	1 合作度	44.3 (+)	72.3
		2 公立學校	8.9 (+)	
		3 綜合高中	9.4 (+)	
生活領域	1 自我揭露度	16.0 (+)	16.0	
健體領域	1 合作度	42.3 (+)	50.8	
	2 自我揭露度	4.4 (+)		
	3 已婚	4.1 (+)		
國防領域	1 信賴度	26.3 (+)	26.3	
工科領域	1 合作度	40.7 (+)	50.1	
	2 已婚	9.3 (+)		
商科領域	1 合作度	22.8 (+)	22.8	
職業專科領域	1 合作度	51.6 (+)	60.8	
	2 和諧度	9.2 (+)		
輔導特教	1 和諧度	35.8 (+)	35.8	

三、就社會領域教師來看

合作度和 30 歲以下就能解釋其幸福感的總變異量的 27.0%，其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 22.8%。

四、對自然領域教師而言

合作度和綜合完全中學即可解釋其幸福感的總變異量的 37.3%，其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 33%。

五、對藝術領域教師來說

(一) 聯合合作度、公立學校、綜合高中、完全中學和 10 至 20 年年資五個變項，可以解釋其幸福感的總變異量的 72.3%，且均為正向關係。

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 44.3%。

(三) 另公立學校和綜合高中的解釋變異量分別為 8.9%和 9.4%，也高於其他變項。

六、對生活領域教師來說

自我揭露度是預測其幸福感的重要變項，可以解釋的變異量為 16.0%。

七、就健體領域教師來看

聯合合作度、自我揭露度和已婚三個變項就能解釋其幸福感的總變異量的 50.8%，且均為正向關係。其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 42.3%。

八、對國防領域教師來說

信賴度是預測其幸福感的主要變項，可解釋的變異量為 26.3%。

九、對工科領域教師而言

合作度和已婚兩變項即可解釋其幸福感的總變異量的 50.1%，其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 40.7%。

十、對商科領域教師而言

合作度是預測其幸福感的重要變項，可以解釋的變異量為 22.8%。

十一、就職業專科領域而言

(一) 合作度與和諧度兩變項可以解釋其幸福感的總變異量的 60.8%。

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 51.6%，另和諧度的影響程度也不小（達 9.2%）。

十二、對輔導特教領域教師而言

和諧度是預測其幸福感的重要變項，可以解釋的變異量為 35.8%。

十三、數理領域的教師和綜合完全中學為負相關的關係，而社會領域的教師和 30 歲以下也呈負向關係，其餘變項則皆為正向相關。

由上述研究結果研究者發現，除了只有單一預測變項的生活領域、國防領域和輔導特教領域三類教師外，影響其他領域教師的幸福感最重要的因素均為合作度。研究者推測，人際互動是雙方多向的溝通，人際關係則是強調團隊的合作，教師更是種需要高人際智慧的職業。在重視多元自由的氛圍下，彼此合作就更突顯出其重要性。教師為擴充專業的知能及內涵，必須和其他教師合作，形成堅強精進的教學團隊，提升教學效能，也增加更多的成就感，或許這就是幸福感因為合作度而提昇的關係。

其次，自我揭露度為預測生活領域高中教師幸福感的重要變項，究其原因，研究者認為，高中職的生活領域教師人數少，而且時常在專科教室準備教學工作，可能因此在學校自我揭露的機會較少，比較不容易得到情感上的認同，若能勇於自我揭露，則其幸福感會較高。語文領域、數學領域和健體領域的教師，如果能掌握機會多向同事揭露自己的想法，其幸福感也會較佳。

再者，信賴度是預測國防領域教師幸福感的重要變項，究其原因，研究者認為，國防領域的教師在目前高中職中通常是教官，教官是學校的中

堅分子，會受到同事和學生的信賴，但現在教官的身份也逐漸轉變，已不似以往的權威性那麼明顯，如果越能得到信任，應該就越能有幸福感。

另外，和諧度是預測輔導和特教老師幸福感的重要變項，究其原因，研究者認為，對於輔導老師和特教老師來說，工作性質多半是傾聽心事，安撫情緒，或是接納各種特殊的狀況，可能就因為如此，最重視週遭氣氛的融洽，或是與人愉快的相處，如此才可能紓解壓力，不致成為他人的情緒垃圾筒。另外各校職業專科領域教師人數多半較少，更需要彼此互相配合，溝通協調，且與同事維持良好的關係，才能提高其幸福感。

最後，30歲以下的社會領域教師幸福感較低，研究者推測可能是年輕教師人生閱歷較少，而需要橫跨古今或穿越時空，統整人類社會的相關領域的知識實在太淵博，年輕的社會領域教師恐怕無法立即悠遊其中，縱橫古今中外，因此幸福感會較差。在綜合完全中學任教的自然領域教師幸福感也較低，研究者推測可能是綜合完全中學的學制較複雜，可能造成自然領域老師跨教不同學制、不同年級的機會較大，所以需要準備的課程內容較多，升學壓力使教師能自我支配的空間較小，所以幸福感較低。此外，在公立學校及綜合高中任教的藝術領域教師幸福感較高，筆者推測可能是公立學校讓教師揮灑的空間較大，而綜合高中可開設關於藝術領域的職業學程讓學生選修，教師更能發揮所長，並和其他教師合作協同教學，以致能獲得較大的成就感。已婚的工科領域教師幸福感也較高，筆者研判可能是已婚的工科教師較無後顧之憂，較能全心投入教學現場，所以從工作中能獲得較多的回饋，導致其幸福感較高。

柒、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對服務年資不同的高

中職教師幸福感之預測力

一、對服務年資在 3 年以下的教師來看

(一) 聯合合作度、信賴度、公立學校和社會領域四個變項可以解釋其幸福感的總變異量的 34.4%。(見表 5-8)

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 22.6%，信賴度的影響程度(達 3.6%)也高於其他變項。

二、對年資在 3 至 10 年的教師來說

(一) 合作度與和諧度兩項即可解釋其幸福感的總變異量的 36.5%。

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 31.5%，和諧度的影響程度(達 4.9%)也頗高。

表 5-8 服務年資不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	3 年以下	1 合作度	22.6(+)	34.4
		2 信賴度	3.6(+)	
		3 公立學校	4.1(+)	
		4 社會領域	4.1(-)	
	3 至 10 年	1 合作度	31.5(+)	36.5
		2 和諧度	4.9(+)	
	10 至 20 年	1 合作度	25.7(+)	33.2
		2 自我揭露度	4.2(+)	
20 年以上	1 合作度	42.1(+)	44.7	
	2 和諧度	2.6(+)		

三、對年資在 10 至 20 年的教師而言

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、綜合完全中學、50 歲以上和藝術領域五個變項即可解釋其幸福感的總變異量的 33.2%。
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 25.7%，自我揭露度的影響程度（達 4.2%）也高於其他變項。

四、對年資 20 年以上的教師而言

- (一) 合作度與和諧度兩項即可解釋其幸福感的總變異量的 44.7%，
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 42.1%。

由上述研究結果可知，合作度是預測不同年資高中職教師之幸福感的重要變項，究其原因，研究者推論可能是，相互間保持密切的聯絡，與他人相互配合，以共同完成的行為，是不同服務年資的教師都想要達到的境界。資淺的教師初到一個陌生的環境中，不僅要準備教學事務，還要適應新的環境，接受新的挑戰，如何能堅守在自己的崗位上，相信自己的能耐，不致被連串的挫折擊敗，多少得要靠其他教師的幫忙。而資深老師通常會被委以重任，做小團體的領導者，並執行一些教學改革的合作方案，所以也必須得到其他教師的協助，或許就因為如此，合作度對不同年資的教師幸福感的影響程度才會如此重要。

再者，年資在 3 年以下的教師，可能經驗不足，比較不易獲得同事的信賴，如能擺脫「嘴上無毛，辦事不牢」的刻板印象，則幸福感將會隨之而來。年資在 10 至 20 年的教師，可能工作和家庭都需要投入更多，蠟燭兩頭燒使得較無暇和同事間互相談論自己的處境，如能勻出時間多和同事互動，也能提高其幸福感。3 至 10 年和 20 年以上年資的教師，則更需要彼此支持，相互鼓勵，進而能和睦相處，以提升其幸福感。

捌、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校規模不同的高中職教師幸福感之預測力

一、對規模在 30 班以下的高中職教師

- (一) 聯合合作度、完全中學、公立學校、和諧度和 31 至 40 歲五個變項可以解釋其幸福感總變異量的 40.6%，且均為正向關係。(見表 5-9)
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 20.5%，完全中學的影響程度達 5.5%，公立學校的影響程度達 6.3%，和諧度的影響程度達 5.7%，影響力均頗高。

表 5-9 學校規模不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	30 班以下	1 合作度	20.5 (+)	40.6
		2 完全中學	5.5 (+)	
		3 公立學校	6.3 (+)	
		4 和諧度	5.7 (+)	
	31 至 50 班	1 合作度	36.9 (+)	46.9
		2 自我揭露度	3.6 (+)	
	51 班以上	1 合作度	29.5 (+)	35.1
		2 自我揭露度	3.2 (+)	

二、規模在 31 至 50 班的高中職教師

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、20 年以上、信賴度、和諧度與輔導特教領域六個變項可以解釋其幸福感總變異量的 46.9%。
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 36.9%。

三、對規模在 51 班以上的高中職教師

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、藝術領域、兩位以上子女、和諧度與公立學校六個變項，可以解釋 51 班以上高中職教師幸福感

的總變異量的 35.1%，且均為正向關係。

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 29.5%。

由上述結果可知，合作度是影響學校規模不同的高中職教師幸福感的關鍵因素，究其原因研究者認為，一般社會中需要大家同心協力、發揮專業、通力合作才能迅速達成工作目標，在學校中也需要教師們彼此共同努力、群策群力，才能迅速把任務完成。因此研究者推測，不論班級數的多少，教師們除可實施傳統的班級教學外，還可以進行跨科目跨領域的協同教學。在合作的學校文化中，個人能夠做出超乎想像的貢獻，團隊合作的概念更是成功的重要因素，也許這就是提高其幸福感的原因。

此外班級數在 30 班以下的公立學校及完全中學任教的教師，其幸福感較高，可能是因為教師能規劃和自我掌握的部分較多，而且班級數少，教師人數也少，更需要彼此尊重、欣賞、接納及肯定，建立和諧的相處氣氛。而 31 班以上的教師，同事人數較多，如能適時的向他人揭露自己的情緒，並以幽默風趣的方式贏得人氣，將能使自我的幸福感增高。

玖、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校屬性不同的高中職教師幸福感之預測力

一、對公立高中職來說

(一) 聯合合作度、自我揭露度、藝術領域、完全中學、20 年以上年資、輔導特教領域與和諧度七個變項可以解釋教師幸福感的總變異量的 39.1%。（見表 5-10）

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 32.8%。

二、就私立高中職來看

(一) 聯合合作度、和諧度、已婚和自我揭露度四個變項，可以解

釋教師幸福感的總變異量的 35.6%，且均為正向關係。

- (二) 其中合作度為影響力的首要因素，其解釋變異量為 28.9%，另和諧度的影響程度（達 4.1%）也高於其他變項。

表 5-10 學校屬性不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	公立學校	1 合作度	32.8 (+)	39.1
		2 自我揭露度	2.5 (+)	
	私立學校	1 合作度	28.9 (+)	35.6
		2 和諧度	4.1 (+)	

由上述研究結果可知，合作度是預測不同學校屬性高中職教師之幸福感的重要變項，究其原因，研究者推論可能是，為貫徹學校共同的目標，不論是公立或私立學校，教師們團結互助，以身作則，而學生可以從教師的身教潛移默化，學習到合作的重要，也學會如何與他人合作。在少子化的時代中，學生缺乏兄弟姊妹激發個人合作態度的契機，所以更需要在學校中學習包容和體諒，培養與人合作溝通的習慣，學生受到教師身教的耳濡目染，會使教師自覺後繼有人，幸福感也會較高，這也許就是合作度在不同屬性的學校中影響到教師幸福感的緣故。

此外，若公立學校教師能培養向他人揭露自我情感的習慣，或是私立學校教師能盡量和同事和睦相處，幫助同事也絲毫不居功，也將會使教師的幸福感能夠提高。

壹拾、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對學校類型不同的

高中職教師幸福感之預測力

一、對純高中教師而言

- (一) 聯合合作度、自我揭露度、輔導特教領域、藝術領域和信賴

度五個變項，可以解釋其幸福感總變異量的 38.8%。(見表 5-11)

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 34.1%。

表 5-11 學校類型不同的高中職教師幸福感之重要預測變項及其預測力摘要簡表

效標變項	測量變項	預測變項	預測力 R^2 (相關性)	總預測力(%)
幸福感	純高中	1 合作度	34.1 (+)	38.8
		2 自我揭露度	1.9 (+)	
	純高職	1 信賴度	39.2 (+)	53.2
		2 30 班以下	7.9 (-)	
		3 和諧度	3.7 (+)	
	完全中學	1 合作度	25.4 (+)	35.9
		2 和諧度	3.0 (+)	
	綜合高中	1 合作度	30.4 (+)	37.8
		2 信賴度	3.3 (+)	
	綜合完全中學	1 和諧度	46.5 (+)	50.4
2 合作度		3.9 (+)		

二、由對純高職教師而言

(一) 聯合信賴度、規模在 30 班以下、和諧度和只有一位子女的四個變項，可以解釋其幸福感總變異量的 53.2%。

(二) 其中以信賴度的解釋力最強，其解釋變異量為 39.2%，另班級數在 30 班以下的影響程度（達 7.9%）高於其他變項，且存有負相關的關係。

三、對完全中學教師而言

(一) 聯合合作度、和諧度、公立學校、51 班以上與 20 年以上年資，可以解釋其幸福感總變異量的 35.9%。

(二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 25.4%。

四、對綜合高中教師而言

- (一) 聯合合作度、信賴度、已婚和藝術領域四個變項，可以解釋其幸福感的總變異量的 37.8%，且均為正向關係。
- (二) 其中以合作度的解釋力最強，其解釋變異量為 30.4%。

五、對綜合完全中學教師而言

- (一) 和諧度和合作度即可解釋其幸福感的總變異量的 50.4%，且均為正向關係。
- (二) 其中以和諧度的解釋力最強，其解釋變異量為 46.5%。

由上述研究結果可以發現，研究者推測，展現相輔相成的互助精神，彼此關懷分享才能發揮團隊合作的力量，是任教於不同學校類型的教師都希望達到的境界。能接納同事的看法，與同事建立頻繁的互動與信賴關係，和諧的相處以增進工作效益，並能敏銳的覺察自我的情緒起伏，即使工作壓力較大時仍能維持好心情面對眾人，也許就因為如此，幸福感受也會更佳。

教師如能主動關心周遭同事，樂意幫助同事，與同事互相尊重，並站在對方的立場著想，也能提高願意向他人揭露的程度。對純高職教師而言，如果學校規模在 30 班以下，會使教師幸福感較低，筆者推測可能是班級數少，同科目的教師也少，彼此支援的機會也少，可能的工作負擔較重，所以相較之下幸福感也會較低。

表 5-12 為以學校環境變項為準彙整的個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之重要預測因子及預測力摘要簡表。

表 5-12 個人背景變項、學校環境變項及人際關係對教師幸福感之重要預測因子及預測力摘要簡表

變項	組別	合作 度(%)	自我揭 露度(%)	和諧 度(%)	信賴 度(%)	其他重要預測 變項及預測力	總預測 力(%)
學校 規模	30 班以下	20.5		5.7		完全中學(5.5) 公立學校(6.3)	40.6
	31-50 班	36.9	3.6	1.6	1.3		46.9
	51 班以上	29.5	3.2	0.5			35.1
學校 屬性	公立學校	32.8	2.5	0.6			39.1
	私立學校	28.9	0.8	4.1			35.6
學校 類型	純高中	34.1	1.9		0.8		38.8
	純高職			3.7	39.2	30 班以下(7.9)	53.2
	完全中學	25.4		3.0			35.9
	綜合高中	30.4			3.3		37.8
	綜合完全 中學	3.9		46.5			50.4

第六章 結論與建議

本研究的目的主要在探討：一、臺北地區高中職教師幸福感和人際關係之現況；二、個人背景變項和高中職教師幸福感之差異；三、學校環境變項與高中職教師幸福感之差異；四、個人背景變項與高中職教師人際關係之差異；五、學校環境變項與高中職教師人際關係之差異；六、個人背景變項及人際關係與高中職教師的幸福感之關係；七、學校環境變項及人際關係與高中職教師的幸福感之關係；八、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對臺北地區高中職教師幸福感之預測力。為達成研究目的，首先蒐集有關文獻和理論，建立研究架構、待答問題與研究假設，再採用「個人背景變項」和「學校環境變項」、「人際關係量表」及「幸福感量表」等研究工具進行施測，獲得有效研究樣本1011人，經以t檢定、單因子變異數分析、雙因子變異數分析、相關分析、多元逐步迴歸分析等統計方法進行資料分析。茲將研究所得主要發現、結論與建議，分項說明如下。

第一節 結論

本節依據研究目的，將所得結果分述如下：

壹、臺北地區高中職教師幸福感及人際關係呈中上程度

貳、個人背景變項與高中職教師幸福感

- 一、性別不同之高中職教師的幸福感沒有顯著差異存在。
- 二、年齡在 50 歲以上之高中職教師的幸福感顯著優於 40 歲以下者。
- 三、已婚之高中職教師的幸福感優於未婚教師。
- 四、兩位以上子女之高中職教師的幸福感顯著優於沒有子女的高中職

教師和只有一位子女者。

五、任教領域不同之高中職教師的幸福感並沒有顯著差異存在。

六、服務年資在 20 年以上之高中職教師幸福感顯著優於年資未達 20 年者。

參、學校環境變項與高中職教師幸福感

學校規模（班級數）、學校屬性（公私立）、學校類型不同的高中職，其教師的幸福感並無顯著差異存在。

肆、個人背景變項與高中職教師人際關係

一、女性高中職教師的人際關係和諧度顯著優於男性教師。

二、50 歲以上之高中職教師人際關係的整體層面較優於 31 至 40 歲者；50 歲以上之高中職教師與他人相處的信賴度與合作度顯著優於 40 歲以下者；50 歲以上之高中職教師向他人揭露的程度顯著多於 50 歲以下者。

三、已婚的高中職教師人際關係的整體層面及與他人相處的信賴度及向他人自我揭露的程度顯著多於未婚教師。

四、2 位以上子女的高中職教師，人際關係的整體層面以及與他人相處的信賴度、合作度、及自我揭露度，均顯著優於只有 1 位子女和無子女的教師。

五、任教領域不同之高中職教師的人際關係各層面無顯著差異存在。

六、服務年資 20 年以上的高中職教師的人際關係，在整體層面及與他人相處之信賴度、合作度均顯著優於服務年資在 3 至 20 年者，在自我揭露度層面則顯著優於服務年資在 20 年以下者。

伍、學校環境變項與高中職教師人際關係

一、學校規模在 30 班以下的高中職教師，其人際關係的整體層面以

及與他人相處之信賴度顯著優於 31 至 50 班的教師；學校規模在 30 班以下和 51 班以上的高中職教師，與他人相處的合作度優於 31 至 50 班的教師。

二、私立學校的高中職教師，與他人相處的信賴度顯著優於公立學校的教師。

三、任教於完全中學的高中職教師，其人際關係整體層面以及與他人相處之信賴度、自我揭露度顯著優於純高中的教師。

陸、個人背景變項及人際關係與高中職教師幸福感

個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、子女數、任教領域與服務年資）的不同與人際關係的優劣，並不會交互影響高中職教師的幸福感。

柒、學校環境變項及人際關係與高中職教師幸福感

一、學校規模與人際關係的優劣，並不會交互影響高中職教師的幸福感。

二、學校屬性與人際關係的優劣，並不會交互影響高中職教師的幸福感。

三、在不同的學校類型中，人際關係良好的高中職教師的幸福感，並無顯著差異；至於人際關係不好的高中職教師，任教於完全中學的教師幸福感，顯著高於綜合完全中學的教師。

捌、個人背景變項、學校環境變項及人際關係對高中職教師的幸福感具有預測力

一、對高中職教師幸福感的整體預測力

聯合合作度、自我揭露度、20 年以上年資、和諧度、輔導特教領域、公立學校、藝術領域和完全中學八個變項，可預測高中職教師的幸福感的

37.2%，其中合作度對教師幸福感的預測力最大，達到 31.1%，佔總預測力的 83.6%。自我揭露度為預測高中職教師整體幸福感的次要因子，預測力達 2.9%。

二、對個人背景變項不同之高中職教師幸福感的預測力

(一) 對性別不同的高中職教師而言：

1. 合作度為預測性別不同高中職教師幸福感的首要因子，可預測男性教師幸福感的 32.9%；女性教師幸福感的 29.2%。
2. 自我揭露度是預測男性教師幸福感的次要預測因子，預測力達 4.3%；和諧度則是預測女性教師幸福感的次要預測因子，預測力達 2.7%。

(二) 對年齡不同的高中職教師而言：

1. 合作度為預測年齡不同高中職教師幸福感的首要因子，可預測 30 歲以下教師幸福感的 26.7%；31 至 40 歲教師幸福感的 25.8%；41 至 50 歲教師幸福感的 35.5%；50 歲以上教師幸福感的 34%。
2. 自我揭露度是預測 50 歲以下的教師幸福感的次要預測因子，對 30 歲以下教師的預測力達 2.2%，對 31 至 40 歲教師的預測力達 3.2%，對 41 至 50 歲教師的預測力達 2.9%；和諧度則是預測 50 歲以上教師幸福感的次要預測因子，預測力達 4.3%。

(三) 對婚姻狀況不同的高中職教師而言：

1. 合作度為預測婚姻狀況不同高中職教師幸福感的首要因子，可預測未婚教師幸福感的 29.1%；已婚教師幸福感的 32.4%。
2. 和諧度則是預測未婚教師幸福感的次要預測因子，預測力

達 3.1%；自我揭露度是預測已婚教師幸福感的次要預測因子，預測力達 2.2%。

(四) 對子女數不同的高中職教師而言：

1. 合作度為預測子女數不同高中職教師幸福感的首要因子，可預測沒有子女的教師幸福感的 25.2%；只有一位子女的教師幸福感的 34.4%；兩位以上子女的教師幸福感的 31.8%。
2. 自我揭露度是沒有子女和兩位以上子女的教師幸福感的次要預測因子，預測力分別為 4.4%和 2.5%；和諧度則是只有一位子女的教師幸福感的次要預測因子，預測力達 2.4%。

(五) 對任教領域不同的高中職教師而言：

1. 合作度為預測任教領域為語文、數學、社會、自然、藝術、健體、工科、商科以及職業專科領域的高中職教師幸福感的首要因子，預測力分別為語文達 30.5%，數學達 27.4%，社會達 22.8%，自然達 33%，藝術達 44.3%，健體達 42.3%，工科達 40.7%，商科達 22.8%，職業專科達 51.6%。
2. 自我揭露度為預測生活領域教師幸福感的首要因子，預測力達 16%。
3. 信賴度為預測國防領域教師幸福感的首要因子，預測力達 26.3%。
4. 和諧度則為預測輔導特教領域教師幸福感的首要因子，預測力達 35.8%。

(六) 對服務年資不同的高中職教師而言：

1. 合作度為預測服務年資不同高中職教師幸福感的首要因子，可預測 3 年以下年資的教師幸福感的 22.6%；3 至 10

年教師幸福感的 31.5%；10 至 20 年教師幸福感的 25.7%；
20 年以上教師幸福感的 42.1%。

2. 信賴度是預測 3 年以下年資的教師幸福感的次要因子，預測力達 3.6%；和諧度是預測年資在 3 至 10 年和 20 年以上的教師幸福感的次要因子，預測力分別為 4.9%和 2.6%；自我揭露度則是預測 10 至 20 年的教師幸福感的次要因子，預測力達 4.2%。

三、對學校環境變項不同之高中職教師幸福感的預測力

(一) 對學校規模不同的高中職教師而言：

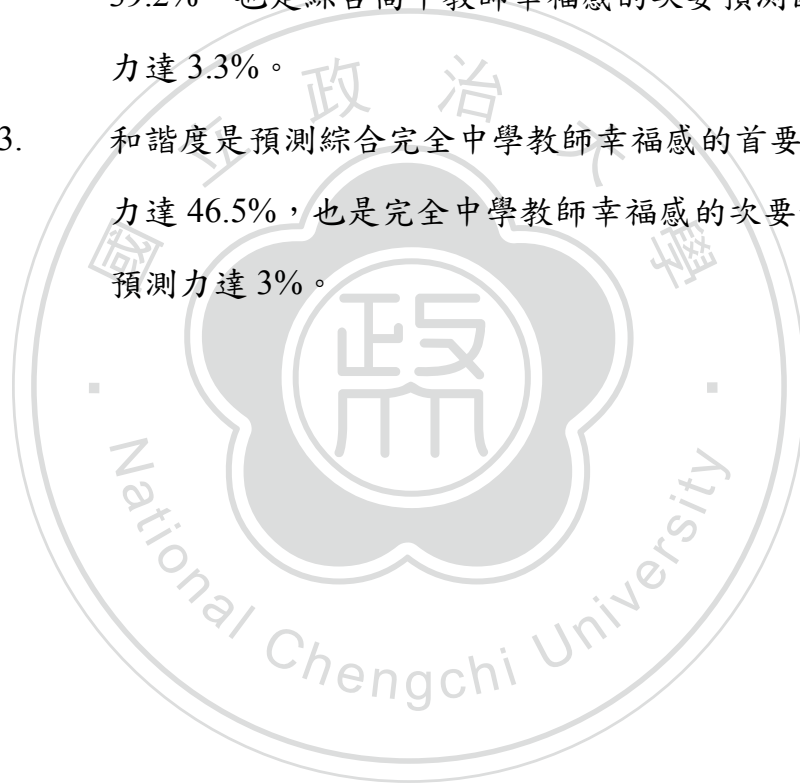
1. 合作度為預測學校規模不同高中職教師幸福感的首要因子，可預測規模在 30 班以下的教師幸福感的 20.5%；規模在 31 至 50 班的教師幸福感的 36.9%；規模在 51 班以上的教師幸福感的 29.5%。
2. 自我揭露度則是預測規模在 31 班以上的高中職教師幸福感的次要因子，對 31 至 50 班的預測力達 3.6%，對 51 班以上的預測力達 3.2%。完全中學是 30 班以下高中職教師幸福感的次要預測因子，預測力達 5.5%。

(二) 對學校屬性不同的高中職教師而言：

1. 合作度為預測公立私立高中職的教師幸福感的首要因子，可預測公立學校教師幸福感的 32.8%；私立學校教師幸福感的 28.9%。
2. 自我揭露度是公立高中職教師幸福感為次要的預測因子，預測力達 2.5%；和諧度則是私立高中職教師幸福感為次要的預測因子，預測力達 4.1%。

(三) 對學校類型不同的高中職教師而言：

1. 合作度是預測純高中、完全中學和綜合高中的高中職教師幸福感的首要因子，對純高中的預測力達 34.1%，完全中學的預測力達 25.4%，綜合高中的預測力達 30.4%，也是綜合完全中學教師幸福感的次要預測因子，預測力達 3.9%。
2. 信賴度是預測純高職的教師幸福感的首要因子，預測力達 39.2%，也是綜合高中教師幸福感的次要預測因子，預測力達 3.3%。
3. 和諧度是預測綜合完全中學教師幸福感的首要因子，預測力達 46.5%，也是完全中學教師幸福感的次要預測因子，預測力達 3%。



第二節 建議

綜合上述各項研究結果，本研究擬對高中職教師幸福感的提昇及未來的研究等方面，提出數項建議，以供參考。

壹、對高中職教師的建議

根據本研究結果，研究者提出對高中職教師之建議如下：

一、高中職教師宜多加強人際關係合作層面的營造

本研究發現，合作度和高中職教師幸福感的相關性最強，且對高中職教師幸福感的整體預測力最大，其中對臺北地區高中職教師的部分，涵括男性教師、女性教師、不同年齡層的教師、未婚教師、已婚教師、不同子女數的教師、語文領域教師、數學領域教師、社會領域教師、自然領域教師、藝術領域教師、健體領域教師、工科領域教師、商科領域教師、職業專科領域教師、不同服務年資的教師、不同學校規模的教師、公立學校教師、私立學校教師、純高中教師、完全中學教師和綜合高中教師等變項來說，合作度均為預測幸福感的首要因子；而對綜合完全中學教師的幸福感而言，合作度則為次要預測因子。合作度具有如此強大的預測力，顯示其對教師幸福感的重要性。

合作度是本研究中預測臺北地區高中職教師幸福感最關鍵的因素，顯示人際關係中與人合作的程度是教師生涯中的強大支柱，因此，提昇教師彼此的合作程度以提升教師幸福感，是當前最迫切需要的部份。例如教師應拋開自私的想法，將自己的教學技巧或心得主動分享給同事參考，由互動過程中學習，從中找出自己的盲點，並破除比較的迷思，逐漸建立起合作的習慣。再者可以利用課餘時間與同事建立情誼，增加彼此相處瞭解的機會，往後有機會合作時很快就能進入狀況。另外如能察覺管理自己的情

緒起伏，多用幽默的眼光來看待問題，讓同事和自己相處時沒有壓力，自然容易讓別人想要和自己共同合作。最後在合作時要集思廣益，注意不能批評、抱怨或責備、怪罪同事，要給予對方真誠的感激和讚美，謙虛的成全及肯定別人，這樣做的話他人必定願意主動來和自己合作。以上種種都是能提昇願意與人合作的程度，如此教師的幸福感當然就能自動提昇。

二、高中職教師宜多練習向他人揭露的習慣

本研究發現，人際關係中的自我揭露度的平均得分最高，亦為預測生活領域教師幸福感的首要預測因子，另為預測高中職教師整體幸福感、男性教師、50歲以下教師、已婚教師、沒有子女的教師、二位以上子女的教師、語文領域教師、數學領域教師、健體領域教師、年資在10至20年的教師、31班以上的教師、公立學校教師和純高中教師幸福感的次要因子。

自我揭露度是本研究中預測臺北地區高中職教師幸福感主要因素之一，如能提高教師主動向他人揭露自我的程度，將使其幸福感更佳。通常能喜歡自己的人，相對的才能喜歡別人，所以教師應該先學會瞭解自己，才能瞭解同事。瞭解自己後適度的向同事剖析自己，不掩飾自己的缺點，不隱瞞自己的底限，主動表達自己的情感，可以拉近人我距離。另外和同事溝通時，不要去挖人家心裡的秘密，而是要學會傾聽和同理。多練習表達的方式，無論是口語或肢體語言，不要讓別人覺得有攻擊性或威脅感，學習把話講到對方心坎裡去感動對方，人家才會對你掏心掏肺傾訴心事，如此才能真正的瞭解別人。最後還需要注意禮貌與口德，有時越熟悉就越沒有分寸，反而會破壞原本建立好的人際關係。如此一來，應能提高個人願意自我揭露的程度，也會增加同事願意和自己談心的機會，如此教師的幸福感自然也能提昇。

三、高中職教師宜設法經營和諧的人際關係

本研究發現，人際關係中的和諧度的平均得分最低，和幸福感的相關程度亦最低。和諧度為預測輔導特教領域和綜合完全中學教師幸福感的首要預測因子，另為預測女性教師、50歲以上教師、未婚教師、只有一位子女的教師、職業專科領域教師、年資在3至10年的教師、20年以上年資的教師、私立學校學師和完全中學教師幸福感的次要預測因子。

衝突通常是不可避免的，但要能睜開眼睛，敞開心胸，瞭解衝突的實際問題所在。設身處地的站在對方的角度來看問題，並能大方的接受別人的批評，才能降低衝突的產生。若加上主管能瞭解真正的問題與需求，才能協助解決實務上遭遇到的困難，就不致曠日費時的虛耗時間與資源。和諧並不是沒有原則的去迎合別人，而是基於互相尊重的模式，提出自己的看法，並放下成見，真心誠意的接納、欣賞、讚美及肯定同事的意見。再者，助人為快樂之本，當同事遇到挫折或困難時，要主動付出關懷，協助其解決困境共渡難關。施比受更有福，順手幫些小忙，不計較自己的付出和他人的回報，可在無形中和同事建立良好的默契。用眼神和笑容支持對方，多說我們而不用你們，會讓人打心底有溫暖的感覺，如此營造出和諧的組織氣氛，進而能提高教師的幸福感。

四、高中職教師宜建立互相信任的安全氛圍

本研究發現，信賴度為預測國防領域和純高職教師幸福感的首要預測因子，另為預測3年以下年資和綜合高中教師幸福感的次要預測因子，但相較下對預測幸福感的影響力相對較小。

筆者認為可能是教師彼此之間的親密程度，不易達到可推心置腹地信任別人，即使有心與同事培養感情，也不一定有閒暇時間，自然較難產生信賴感。如能降低戒心，對人不抱持猜疑的態度，主動透漏自己的缺點，有時反而可以贏得同事的信賴。同事如果需要幫忙，也一定要先衡量自己

的能力和時間，答應之後一定要負責完成，不然就要事前說明理由委婉拒絕，不要勉為其難，這也可提升他人對自己的信任感。準時是誠信的表現，假如無法準時達成任務，必先提前告知，給予他人緩衝準備的時間。如能將心比心、面面俱到，可讓自己成為能被同事相信、依賴而敢託付的對象，如此經年累月建立的信賴基礎將牢不可破，幸福感也會隨之提昇。

五、 男性教師宜多注意人際關係和諧層面的創造

由研究結果得知，女性高中職教師的人際關係和諧度顯著優於男性教師。如能提高男性教師向他人揭露的情感表達方式，並多注意與人相處的互相配合、協調，和睦相處，為共同的目的而努力，如此一來，男性教師的人際關係必能更佳，幸福感也會跟著提升。

六、 年輕及資淺教師宜多參與校內外各項活動與研習

由研究結果得知，年輕教師的幸福感不如年長教師，人際關係滿意度也不如年長教師，資淺教師亦同。剛踏出校門走入社會的年輕人，發現遭遇到事物與預料中有所差距時，可能會在理想和現實中間掙扎。因此年輕及資淺教師可多參與校內外各項活動與研習，掌握隨時隨地充電的機會，要敬老尊賢，多請教年長教師或資深教師的看法和做法，儘速融入校園環境；更能擴展自己的人際網絡，接受來自各方不同的聲音，從中學習處理事情的模式，找出適合自己的方式，當面臨突發狀況時就能從容應變，即使面對壓力也不致影響到其幸福感。

七、 未婚教師宜尋求校園生活外的心靈寄託

本研究結果發現，未婚教師的人際關係與幸福感不如已婚教師來的高，可能是未婚教師較無家庭子女的牽絆，工作的影響相對而言比已婚教師的感受要來得大。如果在學校受到肯定或挫折，對其情緒的正負面的影響所占比例可能會更高，恐怕容易影響到其個人生活。因此未婚教師應廣伸觸角接觸各種動態靜態的活動，培養工作之餘的專長和興趣，才能找到

真正的心靈寄託，設法尋求心理層面的外界支援，並在亟需幫助時找到支持的外力，多以正向思考的心態以提升其幸福感受。

貳、對學校單位的建議

根據本研究結果，研究者提出對學校單位之建議如下：

一、學校宜舉辦各類活動鼓勵教師進行課餘時間的交流

根據研究結果顯示，教師幸福感和學校規模、屬性和類型均無顯著差異存在。所以無論是何種情況，只要高中職校願意鼓勵教師組隊，參加各式各樣的甄選活動或體育競賽，在排課時調整出共同研討練習的時段，甚至提供經費支援，主管也可適時出現加油打氣等，以增進教師間彼此的瞭解和互動。學校亦可辦理社團活動鼓勵教師參加，也能產生類似成效，如組成讀書會定期分享心得，共同練習書法或瑜珈，相約打球爬山看電影等非正式的交流活動。或是由行政單位主動規劃不同議題的演講、主題式工作坊或是慶生會、聚餐、旅遊等活動，讓教師能展現專業以外的才能。如教師能主動關懷周遭同事，彼此間會以同理心互相對待，由客套的同事關係晉升為互相關心的朋友情誼，重過程的腦力激盪和良性競爭可使彼此共同進步，校內組織氣氛因此而更加融洽，教師的幸福感也必能提昇。

二、學校甄選新進教師宜考慮高人際智慧

在本研究中發現，人際關係對教師幸福感的影響和關聯性密不可分。每年各校在甄選新進的正式教師或代理教師時，均有事前的書面資料審查計分，及現場教學演示及口試等過程，但多以專業科目為選才導向。建議往後學校甄選評分時可增列人際關係的評分比例，要求報名教師提供書面的資料，如同事或實習單位的推薦信、學生寫給教師的感謝卡片等；或是面談時也可先設計情境題，觀察教師的情緒起伏和處理突發事務的能力。有經驗的學校主管常發現，脫穎而出的不一定是最有才華的人，而是善於處理人際關係、樂於與人合作的人，所以學校可以挑選適合的新進教師，

建立師徒制帶領新進教師，以利其迅速融入學校這個大家庭，也能協助其人際關係的建立和拓展。

參、對教育主管機關的建議

根據本研究結果，研究者提出對教育主管機關之建議如下：

一、教育主管機關可成立教師心理輔導機構

由研究結果得知，臺北地區高中職教師的幸福感呈中上程度。建議教育主管機關不僅重視學生的輔導工作，也提供教師心理輔導與心靈成長的專責機構，定期舉辦人際關係相關的進修活動，讓教師的情緒與壓力能有紓解的管道，讓具有穩定情緒又具幸福感的教師教導我們的下一代，樹立身教重於言教的典範，使彼此的幸福感都能提升。

二、教育主管機關可調整學校規模的大小

由研究結果中得知，班級數在 30 班以下的學校教師人際關係較佳，因此教育資源的運用可以由量的擴充，轉成質的提升。在少子化的衝擊下，目前可暫不需廣設高中大學，而可適當減少各高中職招收的班級數，讓各校規模趨近一致，教育資源平均分配，各校教師的負擔相當，更可專注於提升教師教學品質與提高學生學習成效。教師的工作成就或壓力多半來自學生，學生好的成就表現更可使教師幸福感無形的增加，形成正增強的循環效果，也可使教師幸福感受更佳。

三、師培機構可增設人際關係課程

從本研究結果中，發現人際關係和教師幸福感是呈現中度正相關。大專院校課程中，有不少需要團體合作的課程，學生得以融入群體，有機會擔任領導者或被領導者，在執行計畫時學習溝通協調，取決何者須堅持或退讓。而師資培育機構除須養成未來教師的專業教育知能外，教育學程課

程更需強調人際溝通的重要性，建議教育主管機關審查師培機構開設課程時，將人際關係列入「必選」科目，讓年輕一代的「數位原民」脫離網路虛擬環境，學習在真實世界裡與人進行多向溝通，增強處理人際關係的EQ。未來邁入教師工作時，才能迅速融入學校環境，不致影響到其幸福感。

肆、對未來研究的建議

根據本研究結果，研究者提出對未來研究之建議如下：

一、研究範圍

本研究的範圍與對象僅以臺北縣市的現職公私立高中職教師為例，以致在研究結果的推論上有所限制。建議如能進一步增廣取樣對象，擴及其他地區的高中職教師，或是涵括其他各層級的學校教師，進而加以分析比較，可使研究概括的層面更廣，研究結論將更具實徵上的意義。

二、研究方向

本研究係以工作環境中人際關係構面來探討背景變項和幸福感之間的關係，但實際上影響幸福感的因素很多，如健康狀況、宗教信仰、生活壓力、休閒習慣和經濟收入等，皆可以討論其與幸福感的相關性，建議未來研究者可以從不同的面向著手進行教師幸福感的研究，將能更深入的探討出其影響力。

三、研究工具

本研究之人際關係量表採用王瓊玉（2005）針對國民中小學專任行政人員編製的「人際關係量表」，故而部份題項或許未完全適用於教師工作情境中人際關係之衡量，以致填答者對題意解讀或許有不同觀點，影響填答的準確性。如能適度調整各題項的詞語，使之更符合教師工作特性，將

使研究能更具周延性。

四、研究方法

本研究係以文獻探討及問卷調查為主，單次施測容易受到主客觀因素的影響，可能受到填答當下的情緒、態度和認知等主觀因素，或對問卷內容的解讀而產生不同的詮釋，以致影響資料的真實性和研究的精準度。故建議未來研究者，可加入質性研究的晤談方式做深度驗證，以發覺出其更深層的意義，或做長期的追蹤研究，以交互印證研究的真實性。

五、研究變項

本研究以人際關係為中介變項探討教師的幸福感，並發現合作度是對臺北地區高中職教師幸福感最關鍵影響的因素，建議未來研究者可再進一步探討合作度的構面對教師幸福感的關係，以利更透徹瞭解關於幸福感更細微的內容。另背景變項部分如能更加精簡，或是分類、合併更符合現況，將可探討出更精準的結果。

六、研究設計

本研究發現教師的人際關係，由教師個人自評結果呈中上程度，建議未來編製研究工具時，除可考慮用主觀自評的方式外，並增加客觀的他評意見，衡量方式如能納入互評的設計，或許能使研究發現更為客觀。



參考文獻

中文部份

- 王泳貴 (2002)。國小教師人際依附風格、人際溝通能力與人際溝通滿意度之關係研究。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 王冠堯 (2009)。國中教師幸福感與教學效能之關係研究。慈濟大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 王慶田 (2009)。國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究。亞洲大學休閒與遊憩管理學系碩士論文，未出版，臺中縣。
- 王瓊玉 (2005)。臺南縣市國民中小學專任行政人員人際關係與組織氣氛關係之研究。高雄師範大學成大教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
- 王議賢 (2004)。人際交往對關係、信任與關係衝突及合作滿意度之影響。高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 古婷菊 (2006)。國中教師幸福感及其相關因素之研究。臺灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士論文，未出版，臺北市。
- 朱妙芳 (2009)。台北縣三鶯區高齡者人際關係與幸福感關聯之研究。臺灣師範大學社會教育學系在職進修碩士論文，未出版，臺北市。
- 朱敬先 (1992)。健康心理學。臺北市：五南圖書出版公司。
- 江欣霓 (2002)。國小教師工作壓力、情緒智慧與身心健康之相關研究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 江淑玲 (2006)。國小未婚教師之婚姻態度、人際關係對其擇偶偏好影響之研究。嘉義大學教育學院家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 江淑娟 (2009)。國中教師人格特質、生活壓力與工作滿意度之相關研究。臺灣師範大學教育心理與輔導學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，臺北市。
- 何英奇 (2005)。大學生之人生目標、自我概念、人際關係與憂鬱及其相關因素。臺灣高等教育資料庫之建置及相關議題之探討：第一階段成果報告研討會論文。2005/3/26 發表於新竹清華大學高等教育研究

中心。

- 余伯泉、黃光國（1991）。形式主義與人情關係對臺灣地區國營企業發展的影響。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，1(1)，1-13。
- 余雅芳（2009）。台中縣市完全中學教師人際關係與工作滿意度之相關研究。臺中教育大學教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 吳明隆、涂金堂（2005）。SPSS與統計應用分析。臺北市：五南。
- 吳筱雯（2005）。桃園縣國中已婚女性教師生活壓力與休閒參與、休閒滿意及幸福感之相關研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 吳淑敏（2003）。婦女幸福感之研究。國立高雄師範大學教育學刊，20，119-140。
- 李建興（2007）。幼兒教師的自我韌性與幸福感之相關研究。樹德科技大學幼兒保育學系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 李秋英（2006）。大學生的自我概念與人際關係之相關研究--以屏東教育大學為例。屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 李偉麟（2009）。幸福力。臺北市：天下文化。
- 李清波（2005）。國民中學訓導主任角色壓力，人際關係與壓力因應策略之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 汪鳳炎、郭本禹等（合譯）（2006）。Sigmund Freud著。精神分析新論。臺北市：胡桃木文化。
- 周旻慧（2006）。我國高職工業類科學校教師制握信念、工作壓力與因應之相關研究。彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化市。
- 周碩政（2009）。桃竹苗區國民中學兼任行政教師之幸福感。政治大學學校行政在職專班碩士論文，未出版，臺北市。
- 林子雯（1996）。成人學生多重角色與幸福感之相關研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 林欣怡（2005）。國小教師A型性格工作壓力與生活滿意之相關研究。嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

- 林清琴 (2008)。臺北市里幹事情緒管理與人際關係之研究。政治大學行政管理碩士論文，未出版，臺北市。
- 林崇逸 (2007)。幸福與財富：幸福感影響因素之探討。世新大學管理學院財務金融所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林淑惠 (2006)。技職校院大一新生生氣表達、人際關係與幸福感之研究。美和技術學院健康照護研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林淑惠、黃韞臻 (2008)。高中職學生學校生活與主觀幸福感關係之研究。輔導與諮商學報，30(2)，83-106。
- 林瓊玲 (2004)。參與社會團體之成人的工作投入、社會支持與生活滿意度關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 邱雅惠 (2007)。國小教師寬恕態度與幸福感之相關研究。新竹教育大學人資處輔導教學碩士論文，未出版，新竹市。
- 侯辰宜 (2007)。國小教師幸福感與教學效能之關係研究——以桃園縣為例。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 施建彬 (1995)。幸福感及其相關因素之探討。高雄醫學院行為科學研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 施建彬 (2006)。大學生休閒活動參與對幸福感的影響——以大葉大學為例。研究與動態，13，131-144。
- 施建彬、陸洛 (合譯) (1997)。Michael Argyle 著。幸福心理學。臺北市：巨流圖書公司 (原出版年：1993)。
- 施進義 (2009)。高高屏國小教師休閒參與與人際關係之研究。屏東教育大學體育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 洪家興 (2007)。彰化縣國中兼任行政教師個人特質、休閒參與及工作滿足對幸福感之影響。大葉大學管理學院休閒事業管理學系研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 洪睿鐸 (2008)。桃園縣國民小學教師情緒智力與人際關係之研究。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 苗延威 (譯) (1996)。Argyle, M. and Henderson, M. 著。人際關係剖析。臺北市：巨流圖書公司 (原出版年：1985)。
- 徐西森、連廷嘉、陳仙子、劉雅瑩 (2002)。人際關係的理論與實務。臺

北市：心理。

- 涂燕玲 (2003)。國民小學教師角色衝突之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 張民杰 (2007)。實習教師知覺到的校園人際衝突。新竹教育大學教育學報，24(2)，93-118。
- 張苙雲 (2006)。臺灣教育長期追蹤資料庫：第一波 (2001) 學生資料【公
用使用版電子檔】。中央研究院調查研究專題中心學術調查研究資料
庫【管理、釋出單位】。
- 張春興 (1993)。現代心理學。臺北市：東華。
- 張春興 (2006)。張氏心理學辭典。臺北市：東華。
- 張凌瑜 (2008)。幼兒園已婚女教師工作壓力與家庭生活滿意度關係之研
究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 教育部統計處 (2010)。98學年度高中高職概況表。2010年2月5日取自：
http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8869
- 梁琬晴 (2009)。親子衝突、家庭支持與青少年幸福感關係。臺灣師範大
學人類發展與家庭學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 許志瑋 (2007)。高中職教師激勵因子及保健因子之研究。臺北科技大學
技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 許惠玲 (2007)。桃園縣國小校長競值架構領導型態對教師快樂影響之研
究。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 許瑋真 (2008)。成人在職進修學生社會支持、工作壓力與學習滿意度關
係之研究。暨南國際大學成人與繼續教育研究所碩士論文，未出版，
南投縣。
- 郭永斌 (2005)。人事人員工作價值觀、人際關係與專業承諾關係之研究。
高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
- 郭俊豪 (2008)。大學生防禦性悲觀、拖延、自我設限及因應策略對幸福
感影響之探討。政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 陳世芬 (2007)。加護病房護理人員之非理性信念、情緒特質與情緒管理
對人際關係影響路徑之建構。政治大學教育研究所博士論文，未出
版，臺北市。
- 陳玉華 (2003)。國中教師生活滿意度與職業倦怠關係之探討~以中、南部
公立國中教師為例。大葉大學工業關係學系碩士論文，未出版，彰

化市。

- 陳仲晟 (2007)。社會支持與工作壓力相關性之研究—『以高中職校軍訓教官為探討對象』。長榮大學高階管理碩士論文，未出版，臺南縣。
- 陳忠正 (2005)。人際關係與工作壓力對工作滿意度影響之研究—以高屏地區大學校院行政人員為例。高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳柏青 (2008)。國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感之相關研究。雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文，未出版，雲林縣。
- 陳郁茜 (2009)。不同國高中班級組織型態、人格特質、壓力因應方式與大學生幸福感之研究。政治大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳得添 (2006)。高雄市普通班與特教班國中教師社會支持、幸福感之比較研究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳皎眉 (2004)。人際關係與人際溝通。臺北市：雙葉。
- 陳鈺萍 (2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 陳銀卿 (2007)。國小教師工作壓力與幸福感之相關研究。新竹教育大學人資處輔導教學碩士論文，未出版，新竹市。
- 陳慧芳 (2006)。女性軍訓教官工作壓力、社會支持與生活滿意度之研究。嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 陳慧姿 (2007)。高中教師靈性健康與幸福感之相關研究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳麒龍 (2001)。國小學童情緒智力與幸福感、人際關係與人格特質之相關研究。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 陳嬾竹 (2002)。網路與真實人際關係、人格特質及幸福感之相關研究。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 陸洛 (1996)。中國人幸福感相關因素之探討。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告 (NSC85-2413-H-037-002)。高雄：高雄醫學院行為科學研究所。
- 陸洛 (1997)。已婚成人不同角色滿意度對幸福感之影響。行政院國家科

- 學委員會專題研究計劃成果報告 (NSC-86-2413-H037-004)。高雄：高雄醫學院行為科學研究所。
- 陸洛 (1998)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。國家科學委員會研究彙編：人文及社會科學，8(1)，115-137。
- 曾文志 (2007)。大學生對美好生活的常識概念與主觀幸福感之研究。教育心理學報，38(4)，417-441。
- 曾文志 (2008)。大學生的生活事件、人際長處與心理健康之復原力取向研究：中介與調節效果的探討。教育心理學報，40(2)，221-240。
- 曾艾岑 (2009)。不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究。屏東教育大學社會科教育學系碩士論文，未出版，屏東市。
- 曾愛淑 (2002)。公務人員情緒管理與人際關係之研究。高雄師範大學教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
- 曾端真、曾玲珉譯 (譯) (1996)。Duck, Steve 著。人際關係與溝通：臺北市：揚智文化 (原出版年：1992)。
- 黃光國 (1988)。人情與面子：中國人的權力遊戲。載於黃光國 (主編)，中國人的權力遊戲，7-55。臺北市：巨流。
- 黃偉洲 (2008)。台北縣國民小學組織氣氛與教師幸福感關係之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 黃惠君 (2006)。國中教師人口變項、玩興、教學動機、快樂感受與創意教學之關係。中山大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃惠玲 (2008)。國小女教師人格特質工作壓力與主觀幸福感之相關研究。新竹教育大學人資處輔導教學碩士班碩士論文，未出版，新竹市。
- 黃惠惠 (1996)。自我與人際溝通。臺北市：張老師。
- 黃琬芯 (2006)。國中教師之建設性思考、人際智慧與其需求困擾及快樂之關係。政治大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 黃德祥 (1994)。青少年發展與輔導。臺北市：五南。
- 黃韞臻、林淑惠 (2008)。大學生幸福感之組成與比較。臺中技術學院學報，12，19-31。
- 楊中芳等人譯 (1997)。F, M. Andrews, Phillip R. Shaver, Lawrence S. Wrightsman & John P. Robinson 合著。性格與社會心理測量總覽 (上)。臺北市：遠流。(原出版年：1991)

- 楊佩琪(2009)。大學院校教師工作壓力、角色衝突與生活品質關係之研究。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 楊國樞(1980)。生活素質的心理學觀。中華心理學刊，22(2)，11-24。
- 楊國樞(1992)。中國人的社會取向：社會互動的觀點。載於楊國樞、余安邦(主編)，中國人的心理與行為—理念方法篇，87-142。臺北市：桂冠。
- 溫婉玉(2009)。大學生人際關係、自尊、網路使用時間和網路成癮傾向研究。臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 葉青雅(2004)。國小教師人格特質、人際關係和寬恕態度三者相互關係之研究。新竹教育大學進修部輔導教學碩士班論文，未出版，新竹市。
- 葉倩亨(2004)。國民中學教師人情特質、人際情感、組織文化與知識分享關係之研究。政治大學教育心理與輔導博士論文，未出版，臺北市。
- 詹婷姬(1994)。國民小學教師工作環境知覺與組織承諾關係之研究。國立臺北師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 鄒爵丞(2009)。國小特殊教育教師快樂感及其相關因素之探究。中原大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 廖庭芳(2005)。高雄縣市國民中學專任行政人員人際關係與溝通滿意關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
- 廖梓辰(2002)。家庭人際互動與家庭和諧、幸福感之相關研究。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 廖翌妙(2002)。國小教師壓力事件、因應方式與情緒經驗之研究。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 劉若蘭、黃玉(2006)。大三學生滿意度與心理社會發展因果模式之研究。論文發表於臺灣師範大學教育評鑑與研究發展中心，2006/2/25舉辦之國科會整合型計劃「臺灣高等教育資料庫之建置及相關議題之探討」第二階段成果報告研討會，臺北市。
- 劉敏珍(2000)。老年人人際親密、依附風格與幸福感之關係研究。高雄

- 師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 蔡明霞（2008）。臺北市立國民中學兼任行政職務之教師其角色衝突與幸福感之相關研究。臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士論文，未出版，臺北市。
- 蔡培村（2000）。人際關係。高雄市：復文。
- 賴威岑（2002）。台灣地區中小學教師心理幸福特質之探討—與其他職業做比較。台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，臺東市。
- 賴貞嬌（2006）。台北市國民小學教師健康促進生活型態與幸福感之關係研究。國立臺北教育大學生命教育與健康促進研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 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。屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 謝月香（2002）。桃園縣國民小學教師兼任行政職務工作滿意度之研究。花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
- 謝政芸（2008）。高雄市國小教師外向性人格、角色壓力與幸福感之關係研究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 謝佩妤（2009）。國民中學、小學教師智慧與幸福感關係之研究。政治大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 謝秋嬋（2009）。大學生人際親密、自尊與幸福感之相關研究。輔仁大學兒童與家庭學系碩士論文，未出版，臺北縣。
- 鍾庭良（2005）。桃園縣國民小學總務主任工作壓力與情緒管理之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 簡素枝（2004）。嘉義縣市高齡學習參與者與非參與者在人際關係、生活滿意度之比較研究。中正大學成人與繼續教育學系碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 簡莉蓉（2009）。教師情緒創造力與職業幸福感之研究。國立臺北教育大學國民教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 顏映馨（1999）。大學生的生活風格、人際親密和幸福感關係之研究。高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 蘇子傑（2009）。學校組織氣氛與教師幸福感之關係研究。嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

- 蘇逸珊（2002）。大學生依附風格、情緒智力與人際關係之相關研究。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 鐘偉晉（2008）。國中教師情緒管理與幸福感之研究。臺北市立教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。



西文部份

- Abbey, A. (1992). Infertility and subjective well-being: the mediating roles of self esteem, internal control and interpersonal conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 408-417.
- Abbott, D. A. & Brody, G. H. (1985). The relation of child age, gender, and number of children to the marital adjustment of wives. *Journal of Marriage and the Family* 47: 77-84.
- Alasheev, S. L., & Bykov, S. V. (2002). Teachers state of Anxiety. *Russian Education and Society*, 44(12), 62-72.
- Andrews, F. A., & Withey, S.B. (1976). *Social Indicators of Well-being in America: The Development and Measurement of Perceptual Indicators*. New York: Plenum Press.
- Argyle, M. & Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Difference*, 11, 1011-1017.
- Argyle, M. & Lu, L. (1990). Happiness and social skills. *Personality and Individual Difference*, 11, 1255-1261.
- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. London: Routledge.
- Baron, R. A. (1996). Interpersonal relations in organization. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual difference and behavior in organizations*, 334-370, San Francisco: Jossey-Bass.
- Brammer, L. M. (1993). *The helping relationship: Process and skill*. New York: Allyn & Bacon.
- Brickman, P., Coates, D., & Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winner and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 917-927.
- Bryant, F. B., & Veroff, J. (1982). The structure of psychological well-being: A sociohistorical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 653-673.
- Campbell, A. (1981). *The Sense of Well-Being in America*. New York:

McGraw-Hill.

- Campbell, A., Converse, P. E. & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life*. New York: Sage.
- Chekola, M.G. (1975). *The concept of happiness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan. Dissertation abstracts international, 35, 4609.
- Cloninger, C. R. (2004). *Feeling Good*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Sandvik, E. & Larsen, R. J. (1985). Age and sex effects for emotional intensity. *Developmental Psychology* 21: 542-6.
- Diener, E., Sandvik, E. Seidlitz, L. & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: relative or absolute. *Social Indicators Research*, 28, 195-223.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- DuBrin, A. J. (1996). *Human relations career and personal success*(4th ed.). Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey.
- Headey, B. & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Personality and Social Psychology*, 57, 731-739.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley and Sons.
- Heiman, T. (2000). Friendship quality among children in three educational

- settings. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 25(1), 1-12.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073–1082.
- Hinde, R. A. (1979). *Towards understanding relationships*. London: Academic Press.
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). Job satisfaction and performance: The moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 296-313.
- Holahan, C. K. (1988). Relation of life goals at age 70 to activity participation and health and psychological well-being among Terman's gifted men and women. *Psychology and Aging*, 3(3), 286-291.
- Holmes E. (2005). *Teacher well-being*. London: RoutledgeFalmer.
- Houston, J. P. (1981). *The pursuit of happiness*. Glenview IL: Scott, Foresman.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., McClintock, E., Peplau, L. A., & Peterson, D. R. (1983). *Close relationships*. New York : W. H. Freeman.
- Keyes, C. L. M. & Magyar-Mor, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 411-425, Washington, DC: American Psychological Association.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121-140.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kobrin, F. E. & Hendershot, G. E. (1977). Do family ties reduce mortality? Evidence from the United States 1966-68. *Journal of Marriage and the Family*. 39: 737-45.
- Lewinsohn, P. M. & MacPhillamy, D. J. (1974). The relationship between age

- and engagement in pleasant activities. *Journal of Gerontology* 29: 290-4.
- Lu, L. & Argyle, M. (1991). Happiness and cooperation. *Personality and Individual Difference*, 12, 1019-1030.
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator? *Personality and Individual Differences*, 22, 249–256.
- Lu, L., Shih, J. B., Lin, Y. Y., & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personality and Individual Differences*, 23, 453-462.
- Michalos, A. C.(1985). Multiple discrepancies theory. *Social Indicators Research*, 16, 347-414.
- Newcomb, T. M. (1953). An approach to the study of communication arts. *Psychological Review*, 60, 393-404.
- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 762-769.
- Reis, H. (1984). *Social interaction and well-being*. London: Academic Press.
- Rim, Y, (1993). Values, happiness and family structure variables. *Personality and Individual Difference*, 15(5), 595-598.
- Russell, D. (1984). Social and emotional loneliness: an examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 981-990.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Schutz, W. C. (1973). Encounter, In Corsini R.(Ed).*Current psychotherapies*. Itasca, Illinois: F.E.Peacock.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

- Spreitzer, E. & Snyder, E. E. (1974). Correlates of life satisfaction among the aged. *Journal of Gerontology* 29: 454-8.
- Stone, M. J. & Kozma, A. (1985). Structural relationships among happiness scales: a second order factorial study. *Social Indicators Research*, 17, 19-28.
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- Theodorson, G. A. (1970). (Apollo ed.). *Modern dictionary of sociology*. New York: Thomas Y. Crowell. Manufactured in the U. S. A. Apollo Edition, Reprint in Taiwan, 213. Workshop and Microsoft Corporation.
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological and theoretical problem in studying social supports as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 145-159.
- Valkart, H. (1964). A dictionary of the social science, In Julius Could and William L. Kalb (Eds.), *Compiled under the Awspices of UNESCO*, 14, 508-516.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- Veroff, J., Douvan, E. & Kulka, R. A. (1981). *The Inner American*. New York: Basic Books.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1992). On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *Journal of Personality*, 60, 441-476.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Watson, D., Hubbard, B., & Wiese, D. (2000). Self-other agreement in personality and affectivity: The role of acquaintanceship, trait visibility, and assumed similarity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 546-558.

Wood, W., Rhodes, N., & Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 249-264.



敬愛的老師您好：

您辛苦了！謝謝您撥冗填答此問卷。本問卷旨在瞭解教師的生活狀況，採無記名方式作答，答案無所謂對錯。調查結果僅供學術研究之用，資料絕對保密，敬請放心填答。您所提供的任何意見均相當重要且具價值，衷心感謝您的鼎力協助與支持。敬祝
教安

國立政治大學教育學院
學校行政碩士在職專班
指導教授：王鍾和博士
研究生：浦憶娟敬啟
中華民國九十九年一月

【第一部分】 請在每題中符合您情況的方格內打勾（）

- 一、性別： 男 女
- 二、年齡： 30 歲以下 31 至 40 歲 41 至 50 歲
 50 歲以上
- 三、婚姻狀況： 已婚 未婚 其他
- 四、子女數： 無子女 一位 兩位或以上
- 五、任教領域： 語文領域 數學領域 社會領域 自然領域
 藝術領域 生活領域 健體領域 國防通識
 工科 商科 其他職業專科領域
 其他（請填寫 _____）
- 六、服務年資： 3 年以下 3 至未滿 10 年 10 至未滿 20 年
（含代課） 20 年以上
- 七、學校區域： 臺北市 臺北縣
- 八、學校規模： 30 班以下 31 至 50 班 51 班以上
- 九、學校屬性： 公立（含國立、市立、縣立） 私立
- 十、學校類型： 純高中 純高職 完全中學 綜合高中
 綜合完全中學 特殊學校

【請翻至背面繼續作答，謝謝！】

第二部分 請依您與同事相處的感受，在每一題中勾選 (☑) 一個最符合您狀態的選項。

	非常不同意	不同意	有點同意	大致同意	非常同意
1. 我認為自己會關心同事-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我樂意幫助同事-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我信任校內的同事-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我樂與同事或單位主管討論學校的問題-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我與同事互相尊重且與他們關係良好-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 當同事有困難需要協助時，我會幫忙-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我樂於與同事共同合作以達成任務-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我樂意完成同事託辦的事情-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我不會因同事的意見與我不同而惱怒-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 校內同事及單位主管會主動幫忙我-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 當我遇到困難時，同事會安慰我並支持我-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我能夠與新進同仁建立良好的互動關係-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我能夠察覺自己的情緒起伏-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我能站在對方的立場著想-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我能夠管理自己的情緒-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我可以嘗試改變看法而接納他人的意見-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 當我有工作壓力時，仍能維持平穩的情緒-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我可以用幽默的眼光看待事情，保持好心情-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 單位主管能夠瞭解我的問題與需求-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 校內同事之間在工作上有默契-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 校內同事之間能相互傾訴-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

請繼續填答

第三部份 請依您在學校環境中「最近三個月」的一般感受，在每一題

中勾選 (☑) 一個最符合您狀態的項目。

	不 符 合	有 點 符 合	大 致 符 合	非 常 符 合
1. 我的生活是如意的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我覺得我的日子過得比別人好-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我對生活有安全感-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我對生活中的事情能產生好的影響-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我喜歡我的生活-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我覺得生命有意義、有目標-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的工作能帶給我成就感-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 過去生活中發生過一些愉快的事情-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我認為生活是有回饋的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我對我生活中發生的事有投入感及參與感-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我是快樂的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我對生活中的每一件事都很滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我感到我充滿活力-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我對未來感到樂觀-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我經常感到喜悅興奮-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我能理解生活的意義-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我常笑容滿面-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我可以好好安排時間，做我想做的事-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我喜歡我自己-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我認為我有吸引力-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問卷到此結束，請您檢查是否有漏填之處，並煩請將問卷還給發送

給您的同事，由衷感謝您在百忙之中的協助與合作！



量表使用同意書

同意書

本人 同意國立政治大學教育學院
學校行政在職碩士專班研究生浦憶娟同學
於其碩士論文「高中職教師人際關係與幸
福感關係之研究」中使用本人編製的「中
國人幸福感量表」為其研究工具。

同意人簽名： 陸浩

中華民國 99 年 1 月 19 日

量表使用同意書

同意書

本人 王璟丞 同意國立政治大學教育學院學校行政在職碩士專班研究生浦憶娟同學於其碩士論文「高中職教師人際關係與幸福感關係之研究」中使用本人編製的「人際關係量表」為其研究工具。

同意人簽名：王璟丞

中華民國 99 年 1 月 20 日