

國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of National Development

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

兼任行政職務對教師職家衝突及工作與家庭滿意度

影響之研究-以臺北市立高中職學校為例

A Study of the Impacts of Concurrent Administrative Work
on Senior and Vocational High School Teachers' Work and Family
Conflict, and Job and Family Satisfaction:
A Case Study in Taipei City

鄭如惠

Ru-Huei Cheng

指導教授：辛炳隆博士

Advisor：Ping-Lung Hsin, Ph.D.

中華民國 101 年 8 月

August, 2012

誌謝

論文完成的此時，除肯定自己對己身繼續充實與進修的堅持外，更感謝在研究所的二年期間，許多曾經幫助過與教導過自己的貴人，讓我能學業上不斷地精進，也感謝許多人能包容自己忙於學業而怠慢於處理事情。

首先，最需要感謝的人莫過於我的指導教授辛炳隆老師，辛老師是一位相當認真於學術研究的學者，除細心於指導學生的學術寫作，更嚴謹於自己學術的表現。在指導我們的過程中，除利用老師暑假的假期，每個禮拜固定的討論時間，要求我們每次討論前應先準備自己想要研究的題目方案，並敘明研究的動機與未來可能採用的研究方法，以讓我們為自己的論文題目及論文目的清楚地定位，而非盲目地跟從前人研究的步伐。

確認研究題目後，老師透過與我們不斷地對談，讓每個人論文的研究架構、研究假設及研究方法清楚地呈現。透過論文整體輪廓的展現，我們再依據研究目的及研究假設，搜尋相關期刊資料及文章書籍，以為論文具備豐富的理論支持。而在編擬問卷內容的過程中，老師要求我們要搜尋國外文獻的資料，並了解每份量表所採用的背景與施測對象，以更能呼應與結合自己的論文。另外，更悉心指導我們問卷建檔的要訣及分析資料的方法，讓對統計方法全然陌生的我，能清楚地解釋數據呈現的意義並為後續研究者給予建議。

很謝謝辛老師這二年來的指導與提攜，讓我能順利完成研究所的學業，也更能掌握論文寫作的要點及仿效其認真於研究的精神。

再者，我特別要感謝口試委員劉念琪老師以及于若蓉老師，兩位老師在口試當時，以親切的口吻但一針見血地點出論文可以再精進的地方，並藉由提出問題以學生答詢的方式，更深入地了解學生是否真正釐清論文重要的觀念，以期讓我更了解如何將論文修正的更完美。

再來，我要感謝我的男朋友連振傑先生，除協助我聯絡學校的人員，了解每間學校填答問卷的意願外，更透過課餘的時間幫助我發送與回收問卷，讓我能不因時間的擠壓而喘不過氣來；另外，也感謝他能適時紓解我撰寫論文的壓力與低潮的情緒。

再者，也很謝謝我的父親與母親，不時給予我鼓勵與支持的力量，讓我更有勇氣面對未來的挑戰；除此之外，也相當謝謝我的兄弟姐妹及學校同事的支持，讓我勇於突破所有的困境。

最後，期許自己未來能戰戰兢兢對待每件事情，不因研究所學業的完成而怠惰於生活與消磨進修的熱忱，並能貢獻己學於社會大眾。

中文摘要

為確實了解兼任行政職教師面對繁重的行政事務，是否對其職家衝突產生影響，並造成其工作滿意度與家庭滿意度低落的可能性。本研究以臺北市立高級中等學校及職業學校兼任行政職務教師和專任教師為研究對象，主要希望探討：其一、兼任行政職對教師職家衝突是否產生正向的影響；其二、兼任行政職對教師工作滿意度及家庭滿意度是否產生負向的影響；其三、探討兼任行政職是否會透過職家衝突對教師工作與家庭滿意度產生影響。

本研究透過問卷的方式寄送或親送予臺北市立公立高級中學及職業學校教師，並透過統計軟體分析問卷回收的資料。研究結果發現，兼任行政職確實會對教師職家衝突產生正向的影響，且兼任行政職會透過職家衝突對教師工作滿意度產生負向的影響。另外，從個人屬性迴歸係數可知，最高學歷在大學或學院畢業者與碩士（含）以上畢業者相較，前者職家衝突的情形是較後者嚴重的。另外，年齡未滿 40 歲者與 40 歲(含)以上者相較，前者工作與家庭滿意度是明顯低落於後者。

有鑑於研究結果的發現，提供以下建議以給予教育主管機關及各校學校主管人員教育政策規劃以及行政管理的參考：一、重視關懷領導以紓解教師工作壓力；二、鼓勵教師參與進修以充實專業知能；三、提高兼任行政加給以增加其工作滿意度；四、重視行政輪調制度以提高其工作與家庭滿意度；五、確實提供家庭照顧假期及育嬰照顧津貼；六、提升社會地位以鼓勵教師參與；七、增進校內外人際互動以加強團隊合作。

關鍵詞：兼任行政職務、職家衝突、工作滿意度、家庭滿意度、臺北市立高中職學校

英文摘要

This study aimed to investigate the impacts of concurrent administrative work on senior and vocational high school teachers' work and family conflict, and job and family satisfaction. The participating teachers were, either from senior or vocational high school, 77 teachers with concurrent administrative work, and 69 teachers without. The major issues explored in the present study were (1) whether concurrent administrative work had a positive impact on teacher work and family conflict, (2) whether concurrent administrative work exerted a negative effect on job and family satisfaction, and (3) whether, with work and family conflict acting as an intervening variable, concurrent administrative work negatively impacted job and family satisfaction.

The questionnaires were either sent by mail or delivered personally by the researcher to the senior and vocational high school teachers involved. The major findings were as follows: (1) A regression analysis of the data collected revealed that concurrent administrative work exerted a positive effect on work and family conflict and that, with work and family conflict functioning as an intervening variable, concurrent administrative work negatively impacted job and family satisfaction. (2) It was suggested in the regression analysis of individual demographic characteristics that the teachers recruited with a college degree indicated more work and family conflict than those with a master's or doctoral degree. In addition, the teachers under 40 experienced a significantly lower level of work and family conflict than those above 40.

Provided in terms of educational policy-making and administration are the suggestions that (1) caring leadership be better promoted to reduce teacher work stress, (2) teachers be encouraged to engage more actively in in-service training and professional development, (3) administration allowances be increased to enhance job satisfaction, (4) administrative job rotation be well planned and implemented to improve job and family satisfaction, (5) family care leaves and childbirth subsidies be granted more readily, (6) the social status of school administrators be increased to

encourage teachers' involvement with school administrative work, and (7) more interaction among different schools be encouraged so as to promote teamwork.



Keywords : concurrent administrative work, work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction, Taipei municipal senior high school, Taipei municipal vocational high school

目 錄

誌謝.....	i
中文摘要.....	ii
英文摘要.....	iii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	3
第三節 研究目的.....	4
第二章 文獻探討.....	6
第一節 兼任行政職對教師職家衝突影響之研究.....	6
第二節 兼任行政職對教師工作與家庭滿意度影響之研究.....	12
第三節 職家衝突中介效果的探討.....	19
第三章 研究方法.....	21
第一節 研究架構與研究假設.....	21
第二節 研究變項之操作型定義及測量工具.....	23
第三節 研究對象與施測程序.....	28
第四節 分析方法.....	32
第四章 實證分析及研究結果.....	35

第一節 樣本敘述性統計分析.....	35
第二節 信度分析、平均數與標準差.....	38
第三節 迴歸分析.....	40
第五章 結論與建議.....	54
第一節 結論.....	54
第二節 建議.....	56
第三節 研究限制與未來研究方向.....	58
參考文獻.....	60
附錄.....	65



圖目錄

圖 3-1-1 研究架構圖..... 22



表 目 錄

表 1-1-1 臺北市高級中學兼行政職務教師每週基本任課節數.....	2
表 1-1-2 臺北市職業學校兼任行政職務教師每週任課節數.....	2
表 3-2-1 職家衝突之因子矩陣表.....	24
表 3-2-2 工作滿意度之因子矩陣表.....	25
表 3-2-3 家庭滿意度之因子矩陣表.....	26
表 3-3-1 臺北市現有全體市立高級中學及職業學校.....	29
表 3-3-2 本研究問卷施測的學校名單.....	30
表 3-3-3 問卷發放情形一覽表.....	30
表 4-1-1 受訪教師之個人屬性一.....	36
表 4-1-2 受訪教師之個人屬性二.....	38
表 4-2-1 職家衝突的信度分析、平均數及標準差.....	39
表 4-2-2 工作滿意度的信度分析、平均數及標準差.....	39
表 4-2-3 家庭滿意度的信度分析、平均數及標準差.....	40
表 4-3-1 兼任行政職對教師職家衝突影響之迴歸分析.....	41
表 4-3-2 兼任行政職對教師工作滿意度影響之迴歸分析.....	43
表 4-3-3 兼任行政職對教師家庭滿意度影響之迴歸分析.....	45
表 4-3-4 職家衝突對教師工作滿意度影響之迴歸分析.....	47
表 4-3-5 兼任行政職透過職家衝突對教師工作滿意度影響之迴歸分析.....	49

表 4-3-6 職家衝突對教師家庭滿意度影響之迴歸分析.....	51
表 4-3-7 兼任行政職透過職家衝突對教師家庭滿意度影響之迴歸分析.....	52



第一章 緒論

第一節 研究背景

我國教育改革運動從民國 72 年起發源於大學校園運動，以校園民主、言論自由、學生自治及追求大學教育改革為主要訴求。民國 79 年起民間團體逐漸取代校園學生成為教改運動的主體，挑戰教育法令的鬆綁，如將〈師範教育法〉更名為〈師資培育法〉，徹底改變臺灣長久以來一元化的師資培育制度。民國 83 年 4 月 10 日教改團體及社運團體發表教改運動聲明，提出廣設高中大學、落實小班小校、制定教育基本法及推動教育現代化等四大訴求，是臺灣近年來最大規模的四一〇教改運動，引起全民重視教育改革的運動(張鐸嚴，2005)。

在四一〇教改運動之後，教育當局成立教育改革審議委員會，提出廣設大學高中、實施多元入學方案、推動本土化教育政策等。之後為追求社會總體進步、現代科技化趨勢及精緻的教學品質，從民國 92 年起推動國民中小學九年一貫課程，並為均衡高中教育均衡發展，辦理 95、96 學年度國中、高中課程銜接事宜，擬訂普通高級中學暫行課程綱要之配套措施，推動課務發展工作圈及 23 個學科中心業務，且為強化技職教育特色，輔導技專校院轉型發展，提升技職教育辦學水準，建立技職特色(教育部，2011)。

另為彰顯公義關懷，舒緩升學壓力，促進教學正常化，於民國 100 年宣布將推動十二年國民基本教育，並預定民國 103 年高中職學生全面免學費且大部分免試入學，以「成就每一位高中生」為目的，重視教育機會的公平、機會及積極的差別待遇，並透過高中定位、課程與師資、組織與行政、入學制度與教育資源的重新檢討及革新，以達成公義關懷、促進適性發展及培養公民素養為三大願景(教育部，2011)。

由上可知，為確實達成教育目標，提升整體教育品質，學校在面對日趨多元化的行政事務，相較以往是需花費更多的時間進行計畫的擬訂、執行及考核，而

為因應學生多元入學方案的推動，除重視學生基本能力的養成、學業表現外，更需規劃多樣化的校內外活動、公共參與及服務的機會、多型態的競賽活動等，以協助學生參與推薦甄試時有多元化的優異成績展現。

學校行政事務的主要推動者是由教師兼任行政職務的，兼任行政職教師除進行教學外，擔任處室組長或主任者，為配合學校行政業務推行，需擬訂校內外活動的計畫、籌措活動的經費、組織及動員參與的人員、執行活動的期程及配合教育主管機關評鑑計畫的成效；而在面對日益複雜的教育型態及升學走向之教改環境變動時，是無法以僵化的思維看待學校的行政事務。

為有效推動學校行政事務，兼任行政職教師的每週應授課的基本節數勢必無法等同於專任教師的配課時數，其每週應授課的基本節數會依據學校規模大小而有所不同，學校規模越小者，教師每週應授課的基本節數則較多；反之，學校規模越大者，教師每週應授課的基本節數則較少。可從下表 1-1-1 及表 1-1-2 可知臺北市高級中學及職業學校兼任行政職教師每週基本任課節數。

表 1-1-1 臺北市高級中學兼行政職務教師每週基本任課節數

節數 類別	班數							
	9班 以下	10至 18班	19至 24班	25至 30班	31至 40班	41至 50班	51至 60班	61班 以上
秘書、圖書館主任及各處主任	8	6	4	2	2	0	0	0
教學、註冊、學生活動、特教、生活輔導組長	9	9	7	6	4	2	0	0
以上各組以外之編制內各處室組長	10	10	8	8	6	4	2	0

資料來源：臺北市政府教育局 99 年 7 月 13 日北市教中字第 09937111800 號函頒臺北市高級中學教師每週任課節數注意事項

表 1-1-2 臺北市職業學校兼行政職務教師每週任課節數

節數 類別	班數							
	9班 以下	10至 18班	19至 24班	25至 30班	31至 40班	41至 50班	51至 60班	61班 以上

處主任	含秘書、圖書館主任	8	6	4	2	2	0	0	0
組長	教學、註冊、學生活動、生活輔導、特殊教育	9	9	7	6	4	2	0	0
	上述各組以外之編制內各處室組長	10	10	8	8	6	4	2	0
科主任	各群科科主任	全科總班數 3 班（含）以下者 9 節、4 至 6 班者 8 節、7 至 9 班者 7 節、10 班以上者 6 節。							

資料來源：臺北市政府 99 年 7 月 30 日北市教職字第 09937412301 號函頒臺北市職業學校教師每週任課節數注意事項

第二節 研究動機

教師選擇教職擔任其終生職務的原因，大多數是因為本身喜愛與學生相處、喜歡教學以及有寒暑假。Lortie(1975)在其 School Teacher 一書就針對教師從事教職的原因歸結五個要素，分別為人際關係方面（如喜愛和兒童及青少年相處並協助他們成長）、服務方面（如對社會的使命感）、繼續研究方面（如能在學校繼續鑽研自己有興趣的學科）、物質獲益方面（如教職工作安定輕鬆及收入穩定）及時間調配方面（如教師能自己掌握時間）。林益慶（1990）也指出影響教師以教職為業的理由，分別是個人本身志趣（如本身個性喜歡與孩童相處）及教職吸引（如教職的工作環境單純及假期多）。

為有效推動學校事務的運作並達成教育的目標，學校非僅有教師教學的活動，勢必有部分教師需兼任行政職務以有效推動校務的執行，但多數教師不願意兼任行政職務，原因在於其除了扮演教師的教學角色之外，還需兼負行政人員的角色，而在現今多元化的教學環境中，兼任行政職教師面臨更繁瑣、多變的行政事務，無法專心致力於教學，更需配合校務營運的順暢，無法自由安排寒暑假而需要到校服務，也無多餘的心力參與家庭的活動，可能更容易對家庭造成衝突及爭執。

如陳怡錚(2000)曾深入訪談幾位女性教師，發現她們不願兼任行政職務，乃因兼任行政職後工作時間如同朝九晚五的上班族；另外，目前教職仍呈現教職女性化的現象，從幼稚園至高中職階段，女性教師所佔比例均超過50%，其中幼稚園女性教師比例高達98.4%；國中小女性教師超過六成，而高中職則有六成多。

在傳統上仍多數認為女性在家庭事務處理上扮演很重要的角色，而兼任行政職的女性教師在面臨繁重的行政事務，或許相對可能影響其對家庭事務的付出時間，也有可能會影響雙方對家庭的滿意程度；另一方面，家務的參與已非女性的專責，像羅靜婷(2001)指出對已婚女性而言，丈夫在家務參與的多寡會影響其婚姻感受度，當丈夫在一般家務及子女照顧的參與程度越高時，對妻子的婚姻滿意度是具有正面的影響效果。

綜上，兼任行政職教師在面對日益複雜的行政事務、校長的要求及督促、教育主管機關的監督及教育新措施的推動壓力下，其工作要求及工作的壓力可能相較於專任教師而言更加的繁重，且為了配合行政事務有效的運作，挑燈夜戰及常態的加班相信是不可避免，另外，寒暑假也非其可享受的權利，到校上班是其工作要求之一，可能就無法如同未兼任行政職之前能妥善安排家庭的活動，可能會對其家庭事務的參與產生影響，就會衍生工作與家庭間的衝突造成工作滿意度或家庭滿意度的低落；另一方面，教師是否會因兼任行政職務後產生工作或家庭滿意度低落而影響教學的成效，造成教學目標無法達成的隱憂。

基於這些緣由，本研究亟欲了解兼任行政職對教師職家衝突是否產生影響？且是否透過職家衝突對其工作及家庭滿意度造成影響。

第三節 研究目的

為確實了解兼任行政職教師面對繁重的行政事務，是否造成其職家衝突的困擾及工作滿意度、家庭滿意度低落的可能性，本研究以臺北市立高級中等學校及職業學校兼任行政職務教師和專任教師為研究對象，本研究目的有三：

1. 了解兼任行政職對教師職家衝突的影響。
2. 探討兼任行政職對教師工作滿意度及家庭滿意度的影響。
3. 探討兼任行政職是否會透過教師職家衝突影響其工作滿意度及家庭滿意度。



第二章 文獻探討

為探討兼任行政職對教師職家衝突及工作滿意度與家庭滿意度的影響，本章將參酌現有國內外相關文獻以建構本論文的理論基礎。本章共分為三節，第一節為兼任行政職對教師職家衝突影響之研究；第二節為兼任行政職對教師工作滿意度與家庭滿意度影響之研究；第三節為職家衝突中介效果的探討。

第一節 兼任行政職對教師職家衝突影響之研究

一、職家衝突的意義及測量

每個人可能以往曾面臨或現在正面臨職場上工作要求對家庭生活造成影響，或家庭事務的繁忙影響工作任務的執行，產生兩者之間的衝突。工作與家庭的衝突即是職家衝突 (work-family conflict)，最早由美國學者 Kahn (1964) 定義為角色間衝突，乃指人們面對工作與家庭兩種角色不相容時所產生角色間的衝突 (interrole conflict)。Greenhaus & Beutell (1985) 指出若要成功扮演工作或家庭角色，兩種成功角色是不可能互為相容或共同存在的，其一角色定會對另一角色造成衝突，而其也提出職家衝突的三種形式：以時間為基礎的衝突 (time-based conflict)、以緊張為基礎的衝突 (strain-based conflict) 及以行為為基礎的衝突 (behavior-based conflict)。以時間為基礎的衝突係指當個體扮演某一角色時，無法分身乏術而有多餘的時間參與另一個角色相關事務，而造成時間無法妥善安排的角色衝突；以緊張為基礎的衝突係指個體在扮演某一角色所感受的緊張情緒，將會干擾其扮演另一角色的情緒；以行為為基礎的衝突則指，個體在扮演某一角色所要求的特定行為展現卻不相容於另一角色的角色期待行為。Frone 等學者強調工作職場對家庭領域及家庭領域對工作職場互為影響的緊密關係，即工作干擾家庭、家庭干擾工作雙向度的概念，非單向度的概念 (Frone et al., 1992 ; Duxbury, Higgins, & Mills, 1992 ; Gutek, Searle, & Klepa, 1991)。

想要全面性了解職家衝突的干擾程度，就必須從雙向度的思維思考工作與家庭間的衝突。之後大多數學者已經能從多面向的思維思考職家衝突的意義 (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996 ; Stephens & Sommer, 1993) 。Netemeyer(1996)說明職家衝突的產生主要是因為工作的要求、達成工作任務所花費的時間以及所產生的壓力造成家庭的責任及義務無法達成所致；到了 Carlson、Kacmar 和 Williams 則綜合上述學者對職家衝突的見解，彙整職家衝突雙向度的概念及三種形式，提出六種職家衝突的構面：以時間為基礎的工作對家庭的衝突、以時間為基礎的家庭對工作的衝突、以緊張為基礎的工作對家庭的衝突、以緊張為基礎的家庭對工作的衝突、以行為為基礎的工作對家庭的衝突、以行為為基礎的家庭對工作的衝突，其是目前對職家衝突概念最全面性的見解。

從上述文獻探討可了解職家衝突的意義，而衡量職家衝突的量表有哪些呢？當部分學者同意職家衝突具備不同形式及向度，研究者即使用多種的量表來測量職家衝突，像是 Netemeyer(1996)建構一份 10 題的職家衝突量表，內容包含兩個向度即工作對家庭的衝突以及家庭對工作的衝突。然而，這時並無研究者將三種形式的職家衝突內涵全部納入量表的題項，而到了 Stephens 和 Sommer(1996)則發展了涵蓋三種形式(以時間為基礎、以緊張為基礎及以行為為基礎)的職家衝突量表，但這份量表卻只有探討一種向度-工作對家庭的衝突。

直到 Carlson、Kacmar 和 Williams(2000)發展一份職家衝突量表，這份量表題項囊括六種職家衝突的面向，部分題項則是參酌 Stephens 和 Sommer(1996)的量表內容。Carlson 等人(2000)針對量表進行驗證性因素分析以確認構面的模型，並比較其餘三種可能的模型，包括六構面的模型，即雙面向及三種形式；三構面的模型，即時間、壓力、行為等三種形式而無面向區別；兩構面的模型，即工作對家庭的衝突及家庭對工作的衝突等兩面向；一構面的模型，即無區分面向及形式。研究結果發現：六構面的模型最佳；之後，後續研究者如陸洛、張婷婷(2009)也有相同的發現，其也引述 Bruck & Allen(2003)及 Allen & Armstrong(2006)

的研究指出，後續學者引用這份量表乃透過六個衝突構面而探究更高層次的工作對家庭衝突以及家庭對工作衝突，並可更細部探討各面向內不同形式的差異。另一方面，王德明(2008)也指出這份量表在其整體內部一致性信度 Cronbach' s α 為 0.9、工作對家庭衝突的 9 題題目內部一致性 Cronbach' s α 為 0.81、家庭對工作衝突的 9 題題目內部一致性信度 Cronbach' s α 為 0.84；由六個分量表的相關發現，其兩兩相關皆低於 0.6，各分量表之間沒有高度的相關，故具有區別的效度。

而國內學者陸洛、黃茂丁及高旭繁(2005)也提出工作與家庭的雙向衝突，修訂 Carlson、Kacmar 和 Williams (2000) 所編製的雙向工作家庭衝突量表中以時間為基礎及以緊張為基礎的衝突 12 題，另其考量對現今社會現象的觀察，在工作面向上最大的變化就是失業率高漲，讓員工終生就業的保障不再，對工作的擔憂及不安全感很有可能滲透家庭生活，故其增加「以擔憂為基礎」的衝突 (worry-based conflict) 6 題，共計 18 題的職家衝突量表。

從上述的文獻可知現有文獻中對職家衝突的測量量表，國內外以 Carlson、Kacmar 和 Williams (2000) 及陸洛、黃茂丁及高旭繁(2005)提出的職家衝突量表最為完整，但本論文施測對象以臺北市立高級中學及職業學校兼任行政職教師為主，教師是政府機關員工而非民間企業員工，其工作待遇及工作服務年限尚屬穩定，與一般民間企業員工可能因景氣變動而面臨裁員及無薪假危機所衍生擔憂無法比擬，故本研究不採陸洛、黃茂丁及高旭繁所編製的職家衝突量表，而採 Carlson、Kacmar 和 Williams 等學者所編製的職家衝突量表作為施測內容。

二、影響職家衝突的相關因素

(一) 兼任行政職務

國內外有相當多的文獻在探討影響職家衝突的因素，如學者陸洛、黃茂丁、高旭繁(2006)指出個人在扮演職場角色及家庭角色不相容引發衝突的前因變項有工作要求及家庭要求；張妤玟、陸洛(2011)引述 Byron、Allen 及陸洛等學者的研

究而指出造成職家衝突的前因為工作要求或家庭要求(Byron, 2005)、職家衝突的影響後果為工作滿意度、工作績效、婚姻滿意度、生理及心理健康等(Allen et al., 2000)以及職家衝突感受的性別差異之探討(陸洛等, 2005; Byron, 2005; Lu et al., 2008); 另外, 人口學變項像是個人的教育程度、婚姻狀況、父母是否健在、是否與父母同住、工作年資等也是造成職家衝突的原因之一(陳以亨, 2001)。

工作要求可能來自於工時長、工作壓力、工作負荷、工作環境的變化等, Pleck、Staines等人(1980)提到加班次數及頻率及工作時程有無彈性與職家衝突有正相關。另一方面, 家庭要求可能來自養兒育女、孝養長輩、家事分攤及配偶全職工作等(陸洛等, 2005); Cropanzano (1999) 指出家中有年幼子女與家庭痛苦, 會無法兼顧家庭與工作的角色而造成衝突。由此可知, 工作時數長短、工作負荷量所造成的工作壓力以及為照顧家中年老雙親、年幼子女及照料家務的家庭要求將會產生工作與家庭間的衝突; 而性別差異對職家衝突感受之探討, Staines (1978)指出女性若在工作上投入大量的時間與心力, 其在扮演家庭的角色上, 容易產生焦慮和罪惡, 但Pleck(1977)提出家庭影響工作的衝突男性比女性感受更為強烈, 這有可能是因為社會不同期望及規範所影響。

從上述文獻的資料可以清楚的知道: 個體在面臨工作負荷量、加班常態、工作績效壓力等工作要求過重或因照護家中年幼子女、年邁雙親、照料家務等家庭要求無法配合工作作息時, 將產生職場與家庭間的衝突; 當衝突感超過個人可以負荷程度將導致離職、家庭滿意度或婚姻滿意度低落、憂鬱傾向或身體病變等, 所以因職家衝突所產生的危機是不能忽視的。

在現今少子化時代下, 子女是父母心中的一塊肉, 教師任務已不單單是教書匠或照本宣科, 班級經營也不僅是秩序管理或校務傳達, 教師更需積極地精進課程教學的能力、照顧好每一位學生。另一方面, 學校為了配合教育部及教育局推動教育新措施或執行學校事務, 部分教師除擔任教學的工作外, 更需同時擔任行政事務人員, 這對未熟稔行政運作的教師將面臨一大的難題。因此, 對於兼任行

政職教師而言，其所感受到的工作壓力可能就比專任教師的壓力來的更重。

雖然兼任行政職所增加的工作壓力是否會造成教師的職家衝突，是一值得研究的議題，但現有文獻大多在探討兼任行政職務教師的工作壓力、角色衝突，較少著墨於對教師職家衝突的影響。如鄭百芬(2003)指出高中兼任行政職教師工作壓力來源主要是上級的壓力、行政負荷、人際關係等；蘇清山(2010)指出兼任行政職教師工作壓力主要來源為行政工作負荷、人際關係、決策參與、專業知能、時間壓力等，其也指出教師因兼任行政職務所產生的行政工作負荷如各項工作計畫的擬訂、學校事務經費的請款及核銷、時間管理的壓力、校長要求或教育行政機關的監督等。

另外，針對兼任行政職務對教師角色衝突的影響探討，如陳釗文(2005)指出兼任行政職教師角色衝突有教學角色衝突，如兼任行政職教師對其教學行為難以踐履所產生的困擾程度；專業角色衝突，如兼任行政職教師對其所持的教育專業價值觀念、態度與行為難以踐履所產生的困擾程度；社會角色衝突，如兼任行政職教師對社會教育角色的職責難以踐履所產生的困擾程度；行政角色衝突，如兼任行政職教師對行政行為難以踐履所產生的困擾程度。此研究探討的面向雖然很廣泛，但未深入探討兼任行政職務對教師職家衝突的影響。其研究結果發現兼任行政職教師其行政角色衝突最大，主要因為教改推動及教育當局對行政事務要求所致。

洪國生(2009)也針對上述四個角色衝突的指標探討兼任行政職對教師角色衝突的影響，研究結果亦顯示兼任行政職教師其行政角色衝突感受程度最高；蔡明霞(2008)從多重角色衝突，如教師扮演教學及行政的角色衝突；社會角色衝突，如社會對教師高度角色期待的衝突；個人人格衝突，如教師本身性格是否喜愛教師角色所造成的衝突；內外價值衝突，如校方、家長、學生不同期待的認知衝突等面向來探討兼任行政職對教師角色衝突的影響。此研究雖然探討的面向較廣，但未涵蓋兼任行政職對教師家庭生活所造成的衝突，及了解家庭需求是否對

工作造成衝突。

羅培文(2010)是少數有探討兼任行政職對教師職家衝突影響的文獻，其研究對象為桃園縣公立國中兼任及非兼任行政職教師為主，而其研究結果發現兼任行政職對教師職家衝突並未有顯著的關係，可能是其研究對象中非兼任行政職教師以導師為主，惟導師本身因處理班級繁重的事務，其本身工作已屬行政工作，無法與兼任行政職務教師有顯著的差異所致。

本論文研究對象以專任教師及兼任行政職教師為主，主要想要了解教師兼任行政職務後，在面對教育部或教育局推動新政策或教育新措施的督導及監督壓力、校長的交辦及要求、行政事務的複雜及流程的繁瑣、平日加班、寒暑假無法休假而需比同行政人員到校的上班模式等，這些來自工作上的要求是不是會對其造成工作對家庭的衝突？另一方面，頻繁的加班以及寒暑假仍須到校上班，無法如同以往自己妥善安排家庭的活動或參與家庭的事務，抑或因家庭的要求（照護年幼或年邁雙親、照料家務等）而影響學校的行政工作或教學表現，造成家庭對工作產生衝突？雖然現有文獻甚少直接觸及此議題，但已有不少實證結果指出工作壓力是造成職家衝突的重要因素，而兼任行政職會增加教師的工作壓力，爰此，本論文提出下列研究假設：

研究假設一：兼任行政職對教師職家衝突有正向的影響。

(二)其他相關因素

從上述文獻可知人口學變項(如個人的教育程度、婚姻狀況、父母是否健在、是否與父母同住、工作年資等)也是造成職家衝突的原因之一(陳以亨，2001)。

，以下針對現有文獻對此議題探討進行說明：在性別指標部分，傳統上女性被教導需肩負起家庭照料的責任，陸洛、高旭繁（2005）研究指出女性的家庭要求顯著多於男性，且現今雙薪家庭結構，女性需同時兼顧家庭及工作的雙重角色，更面臨蠟燭雙頭燒的窘境；許文松(2010)指出屏東縣兼任行政職對女性教師工作壓力大於男性，主要是因為屏東縣屬農業傳統社會，女性仍有繁重的家庭壓力，故

需同時兼顧家庭、教學、行政三方面壓力；但也有相關研究指出，家務工作及家庭活動的參與不再是女性獨力肩負的責任，卓錦昌（2003）指出中學男教師照顧小孩教育事務及參與家庭事務較多者，其夫妻關係較佳，婚姻滿意度也較高；Cooper(2008)等人指出隨著女性就業率提升及工作負荷量的增加，男女雙方都需面臨工作與家庭的角色壓力及角色衝突。

在年齡指標的部分，陸浩、黃茂丁(2004)認為年紀較大者因無需照顧年幼的子女故其角色衝突較低；王國浩(2009)指出臺北市兼任行政職務教師年齡較輕者，其角色壓力較大；沈義正（2010）指出臺南縣現職教師年齡較輕者其工作壓力及角色衝突較大；但也有部分研究指出（洪玉珊，2009）年齡對兼任行政職教師角色衝突無顯著差異。

在教育程度指標部分，吳美連（1994）的研究發現專業女性的職業明顯地影響其工作與家庭壓力的感受；陳以亨(2001)指出個人的教育程度會影響其對職家衝突的感受；蘇彩玉（2011）指出學歷較高之兼任行政職教師其所產生的角色壓力較為顯著，主因是主管期待其工作能力表現所致。

在工作年資的部分，陳以亨（2001）指出工作年資會影響職家衝突，教學年資越少者造成教師職家衝突影響較大；許文松（2010）指出年資越淺者工作壓力較大，主因是對業務尚未完全熟悉；但蘇彩玉(2011)指出不同教學年資對兼任行政職教師工作壓力並無顯著關係。

綜上，因本論文研究假設之一主要是探討兼任行政職務對職家衝突有正向的影響，故將對人口學的變項(性別、年齡、教育程度、工作年資等)納為研究架構的控制變項，以有效地測量兼任行政職對教師職家衝突的影響。

第二節 兼任行政職對教師工作與家庭滿意度影響之研究

一、工作、家庭滿意度的意義及其測量

(一)工作滿意度的定義及測量

1、工作滿意度的定義

「工作滿意度」(Job Satisfaction)這個名詞最早是由學者Hoppock(1935)所提出，其認為工作滿意度是指員工在心理層面及生理層面對工作環境的整體滿意度感受，是員工對工作環境的主觀性感受。學者Vroom(1964)指出工作滿意度是員工對自己扮演的角色所抱持的情意感受，若其感受是正向的則表示其工作滿意度是滿意的。Blum & Naylor(1968)則提出工作滿意是指員工對其工作及所處環境所抱持的一種態度。

國內學者如許士軍(1977)認為工作滿意是員工從工作環境的實際獲得與其預期的差距感受。張春興(1989)則認為工作滿意是員工對其工作感到滿意的程度，而影響的滿意程度是與很多因素有相關性的。謝月香(2003)指出工作滿意乃員工對其工作歷程之整體性的感受。

由上可知，國內外學者對工作滿意的定義相當的紛雜，但大致可歸類為三大類：部分學者採以員工對工作的整體性感受；部分學者則從多面向的工作相關因素進行探討，如工作本身、工作環境、薪資待遇、升遷機會等；也有些學者從工作獲得實際的價值及其原本預期價值的差距感受。

2、工作滿意度的測量

國內外學者在探討員工工作滿意度的測量，部分學者採以工作本身及工作環境各構面進行員工工作滿意度的評估，如Weiss、Dawis等學者所編製的明尼蘇達滿意度量表有長式量表及短式量表二種：長式量表包含了120個題目，歸納為成就感、報酬、工作對員工的獎懲、員工社會地位等20個構面進行評估；短式量表則包含內在滿意度、外在滿意度及一般滿意度等3個構面，共計20個題目。謝月香(2003)從工作本身、工作環境、人際關係、主管領導、薪資福利、升遷及考核、社會地位等七個面向進行評估。林育伸(2006)從工作興趣與成就感、薪資福利、社會地位與未來發展、工作環境及人際關係等五個構面進行評估員工的工作滿意

度。

部分學者採以員工對公司管理及其本身需求進行「現在有」與「應該有」二者差異的得分進行評估，如彼得需求滿意度調查表。

部分學者則採以員工對其工作本身及工作環境作整體評估後所得到的整體工作滿意度。馮縉、秦啟文(2009)指出其中一種測量工作滿意度為單一整體測量法，其又包含二類：其一為員工對工作的情感感受，如Kunlin的面孔量表，乃要求受試者在眾多的工作感受面孔中，選出一種最適合表達自己對工作感受的面孔；另一種為Cammann等人(1983)編製密西根組織評估問卷(Michigan Organizational Assessment Questionnaire, MOAQ)的工作滿意度分量表，分量表包含了三個的題目，分別為：總體來說，我不喜歡我的工作；總體來說，我對我的工作感到滿意；總體來說，我喜歡在這裡工作。這份量表採用Likert 6點量表，其內部一致性信度為Cronbach's α 0.86(陸洛等人，2009)。

測量員工工作滿意度的量表種類非常之多，究竟哪一類最適合？有學者指出員工工作滿意度的測量不需要從工作各個構面進行測量，只需要對其整體工作滿意度進行評估(許士軍，1977；蘇傳利，2011)。原因為何呢？有研究者即指出若採取各構面加總進而評估整體工作滿意度是無法涵蓋所有的構面，不一定能切中受訪者真正關心的問題，而且各構面的工作滿意度僅為整體工作滿意度一部分，若以各構面工作滿意度評估的結果擴大解釋整體工作滿意度，可能會造成套邏輯的困境(張苙雲，1987；黃盈彰，2002；蘇傳利，2011)。且已有相關的研究指出以單一題目進行員工工作滿意度的測量，相較於各構面的工作滿意度測量更有效度(Scarpello & Campbell, 1983；蘇傳利，2011)。

綜上，本研究在進行兼任行政職對教師工作滿意度影響之研究時，採取教師對整體工作滿意度的測量，並選擇密西根組織評估問卷的三個題目進行測量。

(二) 家庭滿意度的定義及測量

1、家庭滿意度的定義

國內外現有文獻中，「家庭滿意度」(Family Satisfaction)僅為生活滿意度的其中一個構面，如Ferrans(1985)提出生活滿意度是個人生活品質的其中一個重要向度，包含了婚姻滿意度、個人對自己的滿意度、家庭滿意度、社會經濟的狀況等13個構面；王慧姚(1980)認為生活滿意度應包含一般生活滿意度、家庭滿意度、婚姻滿意度等6個構面。

陸洛等學者(2005)指出工作與家庭間衝突的三個後果變項為：工作相關結果、非工作相關結果及壓力相關結果，而生活滿意度在非工作領域是最常用以驗證的結果變項，但在相關文獻中對工作家庭衝突後果的探討，並未顧及家庭工作衝突後果變項的討論，也因此在其研究中將非工作相關結果焦點放於家庭滿意度的討論，並以此作為最能直接反映的後果變項。基於上述文獻資料的討論，本研究在探討職家衝突的後果變項時，也直接探討兼任行政職對教師家庭滿意度的影響。

Margaret(1992)指出家庭滿意度是個人對其所處家庭以及家庭成員彼此互動關係的整體滿意感受。蕭淑惠(2009)指出家庭滿意度乃個人以主體認知及情感反應對家庭整體的實際感受。陳虹焱(2010)指出家庭生活滿意度乃個人本身對整體家庭愉悅態度的主觀感受。綜上，本研究認為家庭滿意度乃個人對家庭整體性的實際感受程度。

2、家庭滿意度的測量

現有文獻大部分研究焦點在測量員工的生活滿意度，如王德明(2008)研究個人對生活滿意度在於評估其感受到正負情緒所形成主觀及整體的感受。朱美珍(2002)在測量已婚軍官生活滿意的程度，區分為家庭生活滿意、婚姻滿意、人際關係滿意、一般生活滿意、父母與配偶互動關係的滿意、休閒生活滿意等。簡春安在測量婦女生活滿意的程度，分為居住環境、家庭、收入、婚姻等數個構面。

陸洛等人(2005)研究工作與家庭的雙向衝突，探討其中一個後果變項「家庭滿意度」時，測量受訪者認知及情感兩個向度的感受。Edwards等人(1999)提出個

人家庭滿意的測量題目，在測量個人對家庭層面的整體滿意程度，而其題目設計乃源自Hackman等人(1980)所發展的工作診斷量表中其中一項通用滿足度。Edwards等人所提出的家庭滿意度測量題目有三題：總體來說，我滿意我的家庭生活；整體來說，我的家庭生活很幸福；我的家庭生活很快樂。這份量表採用Likert 6點量表，其內部一致性信度為Cronbach's α 0.97。

綜上，本研究在測量個人對家庭滿意的程度，與測量個人對工作滿意的程度相同，採取對其整體家庭滿意度進行評估，而採用Edwards等人(1999)所發展出來的家庭滿意度量表。

二、影響工作及家庭滿意度的相關因素

(一) 兼任行政職務

為因應整體教育趨勢的新潮流，兼任行政職教師面對教育主管機關、學校、家長及社區的要求，相較於以往其工作壓力可能無法同日而語。另一方面，兼任行政職教師為面對例行業務的推動或規劃、執行新興業務，相較於學校專任的教師而言，可能就需要花費更多的時間在各處室進行電腦資料的鍵置、公文撰寫及批文的流程、接應家長或學生報名的事宜、與廠商溝通及安排相關行程等。兼任行政職教師可能就無法與專任教師等同般地擁有教室自主性，能自行規劃教學行程。

已有不少實證研究指出工作量增加或工作要求以及自主性程度，是個人壓力感受的重要指標(陸洛，2009)。工作要求、缺乏自主性、人際衝突等因素與工作滿意低落有相關性(Lu, 1997；陸洛，2009)。而國內也有不少文獻在探討兼任行政職對教師工作滿意度的影響。陳月滿(2006)針對兼任行政職對教師工作滿意影響進行研究，以薪資福利這一向度所得到的工作滿意程度最低。駱仁(2006)指出兼任行政職教師「行政負荷」工作壓力最大，並對其「升遷及福利」工作滿意度最低。劉美君(2003)指出行政人員對行政事務帶給他壓力，最符合其工作的情形。從上述的文獻可知工作負荷以及教師自主性減少可能會影響兼任行政職教師的工

作滿意度；而且就兼任行政職教師而言，行政負荷量會增加其工作壓力，而有可能影響其工作滿意度。

現有文獻在探討兼任行政職對教師工作滿意度影響之研究，受訪者多僅為兼任行政職教師，而本研究將納入對專任教師工作滿意度進行探討及比較，比較兩者之間是否有顯著的差異。

另一方面，兼任行政職教師在面對日益繁重的行政業務，勢必需要花費更多的時間擬訂計畫、組織校內外資源、溝通及調配人員、配合教育行政業務評鑑、推動與執行計畫等，課後或假日加班似乎是兼任行政教師習以為常的生活作息。這樣一來，就有可能會剝奪個人對家庭活動的安排、家庭生活的經營、家務料理的時間以及家人關係的經營，或許就有可能造成家庭的衝突及家庭滿意度低落。

國內文獻多在探討個人生活滿意度的研究，如張素怡(2004)指出先生超時工作無法協助料理家務，太太需負擔所有家事及照顧家人的責任，將造成婚姻緊張及摩擦產生，影響其生活滿意度低落。王慧姚(1981)指出當已婚婦女知覺到主管或丈夫對其角色扮演期待越高時，其本身的自我衝突將越大，進而影響其生活滿意度。曾溫純(1986)指出已婚婦女獲得丈夫協助家事的程度將影響其婚姻滿意度。Connidis等人(1993)指出父母認為其與子女之間的關係是親密或疏離，是會影響其生活滿意度。因此，兼任行政職教師是否會應工作壓力及工作要求的增加而無法有多餘的時間安排或經營親子關係，而有可能導致滿意度低落？

另外，臺灣整體的家庭結構與以往已大不相同，陳若琳(2005)指出近來家戶結構趨向小型化、家庭生育率降低、晚婚或未婚現象普遍等。照護年邁雙親已不僅是已婚子女的責任，且在少子化的趨勢下，已有不少子女面臨一個人需照顧雙親甚或祖父母，其家庭看護壓力是相當大的，若因工作要求以致無法協助家務而造成角色衝突時，就有可能影響其家庭滿意度。

從上述的文獻可知，工作要求、工作量的增加、自主性程度的降低以及無法妥善料理家務或經營家庭生活關係，是有可能對個人工作滿意度及家庭滿意度造

成低落，本論文提出下列二個研究假設：

研究假設二：兼任行政職對教師工作滿意度有負向的影響。

研究假設三：兼任行政職對教師家庭滿意度有負向的影響。

(二)其他相關因素

相關文獻在探討教師工作滿意度從性別、年齡、教育程度、年資等因素討論。如在性別部分，呂重毅(2010)指出性別對兼任行政職教師工作滿意度無顯著差異。吳辰妤(2006)指出不同性別的教師在工作滿意度方面無差異。但陳月滿(2006)卻指出不同性別的兼任行政職教師對其整體工作滿意度上有差異。在年齡方面，陳月滿(2006)指出不同年齡的兼任行政職教師在整體工作滿意度上無顯著差異。鄭福來(2005)卻指出年齡50歲以上的兼任行政職教師，其工作滿意度高於其他年齡層的教師。

在教育程度方面，林志華(2008)指出不同學歷之兼任行政職教師，其整體工作滿意度沒有顯著差異。駱仁(2006)卻指出研究所及一般大學學歷之兼任行政職教師，其整體工作滿意度高於師院及師大畢業者。在服務年資部分，陳月滿(2006)指出不同行政年資之兼任行政職教師，其工作滿意度無顯著差異。楊春城(2005)研究卻發現服務年資21年以上之兼任行政職教師，其工作滿意度高於其他層面的教師，且以服務年資5年以下的教師工作滿意度最低。

另一方面，相關文獻較少在探討兼任行政職教師家庭滿意度的研究，僅有研究兼任行政職女性教師的家庭滿意度：如文惠慧(2006)指出，在年齡方面，兼任行政職女性教師之家庭滿意度並無顯著的差異；在行政年資部分，年資在11年至20年之兼任行政職女性教師，其家庭生活滿意度高於年資在21年以上及5年以下者。

黃昭蓉(2010)則針對高雄市國小已婚教師之家庭生活滿意度進行研究，其研究結果為：在年齡部分，不同年齡之高雄市國小已婚女性教師，其家庭生活滿意度並無顯著差異。在教育程度部分，不同學歷之高雄市國小已婚女性教師，其家

庭生活滿意度無顯著差異。在服務年資部分，年資在21年以上的高雄市國小已婚女性教師，其家庭生活滿意度高於年資在5年至10年者以及11年至20年者。而子女數人數部分，經研究結果顯示並無顯著差異。

本論文為精確地探討兼任行政職是否會對教師工作滿意度及家庭滿意度造成負面的影響，將會將性別、年齡、教育程度及行政年資等人口變項因素納為本研究之控制變項，以有效探討本論文研究假設二以及研究假設三是否成立。

第三節 職家衝突中介效果的探討

現有文獻較少探討兼任行政職務對教師職家衝突及工作與家庭滿意度的影響，也較少著墨兼任行政職是否會透過職家衝突對工作滿意度及家庭滿意度造成影響。相反的，以企業為研究對象的文獻卻有不少在探討職家衝突對員工工作滿意度、工作績效、家庭滿意度、婚姻滿意度影響之探討。在相關文獻探討職家衝突對工作滿意度的研究，如陸洛、黃茂丁、高旭繁(2005)研究結果發現工作對家庭的衝突確實會影響個人工作滿意度。

劉念琪、葉倩玟(2009)研究發現工作家庭衝突對於工作滿意度有預測力，且在工作負荷及工作滿意度間扮演部分中介的角色，其意味著當員工感受到工作負荷過高時，其員工的工作滿意度會下降，當放入工作家庭衝突當中介變項時，工作負荷對工作滿意度之預測力雖然下降，但仍可預測工作滿意度，工作家庭衝突也可以預測工作滿意度，也代表工作家庭衝突越大者，其工作滿意度相對較低。從上述可知，職家衝突會對工作負荷及工作滿意度產生中介的效果。

在相關文獻探討職家衝突對家庭滿意度或婚姻滿意度的探討，如羅靜(2001)指出對已婚女性而言，丈夫在家務參與的多寡卻會影響其婚姻感受，當丈夫在一般家務及子女照顧的參與程度越高時，對妻子的婚姻滿意度具有正面的影響效果。陸洛(2005)指出當工作家庭間衝突增加時，其工作滿意度將會降低，相同情形下，其家庭滿意度與婚姻滿意度也降低。滕慧敏(2005)研究師徒功能對工作家

庭衝突影響，提及現今社會無論男性或女性都需扮演多重的角色，家庭事務或工作壓力已不再單單是女性或男性的單獨責任，老人照護、幼兒托育的衍生問題更非單方面就可獨力承受。羅耀平、范會勇(2008)也指出當家庭捲入程度越高時，個體所體認到家庭對工作的衝突越大，原因是因為很難平衡家庭及工作的角色需求，且工作對家庭或家庭對工作衝突較大時，其工作滿意度或家庭滿意度相對較低落。

綜上，當個體面對工作要求超出負荷影響家庭生活以及家庭要求無法配合工作時，可能會造成其工作與家庭互為衝突時，隨之伴隨而來可能是工作不滿意、家庭生活的失調、幸福感的降低、工作績效的低落，甚者有可能導致憂鬱或身體病變的情況產生；而從劉念琪、葉倩姩(2009)的研究發現指出職家衝突會對工作負荷及工作滿意度產生中介的效果。

現有文獻多是從教師兼任行政職務後是否會產生工作壓力，以及是否會造成其工作滿意度或工作績效低落；也較少從家庭需求的層面（如家庭事務的參與、家庭照護的壓力或家庭的要求等）探討家庭對工作是否造成衝突，以及家庭對工作的干擾是否會影響教師教學效能。然而對兼任行政職教師而言，由於教師兼任行政職工作所隨之衍生的加班、行政事務壓力及無法彈性安排寒暑假期的問題，對其職家衝突可能會造成影響；另一方面，教師因兼任行政職務所產生的職家衝突，職家衝突有可能對兼任行政職教師工作滿意度以及家庭滿意度的影響產生中介的效果。綜上，故依循上述實證文獻的推論邏輯，本論文提出下列研究假設：

研究假設四：兼任行政職會透過教師的職家衝突影響其工作滿意度。

研究假設五：兼任行政職會透過教師的職家衝突影響其家庭滿意度。

第三章 研究方法

本研究主要欲了解兼任行政職對臺北市立高級中學及職業學校教師職家衝突及工作與家庭滿意度的影響程度，研究對象以兼任行政職教師及專任教師為主，研究方法以問卷調查法為主，透過問卷回收的情形以比較兩者之間職家衝突及工作與家庭滿意度的情形。

本研究共分為四節，第一節為研究架構與研究假設；第二節為研究變項之操作型定義及測量工具；第三節為研究對象及施測程序；第四節為本研究的分析方法。現茲分述如下：

第一節 研究架構與研究假設

一、研究架構

本研究依據前章節所敘明研究背景、研究動機、研究目的及文獻探討而提出以下的架構(如圖 3-1-1 研究架構圖)。本研究以臺北市立高級中學及職業學校兼任行政職教師及專任教師為研究對象，探討其有無因兼任行政職務而對其職家衝突及工作與家庭滿意度造成影響，並進而探討兼任行政職是否會透過職家衝突來影響其工作與家庭滿意度。

本研究的自變項為教師兼任行政職與否；依變項為教師工作滿意度與家庭滿意度；職家衝突為兼任行政職對教師工作與家庭滿意度的中介變項；除此之外，將性別、年齡、最高學歷、最後修讀教育學程類型、婚姻狀況、6歲以下子女主要照顧者及行政年資等個人屬性納入控制變項，以控制其對教師職家衝突及工作與家庭滿意度的影響。

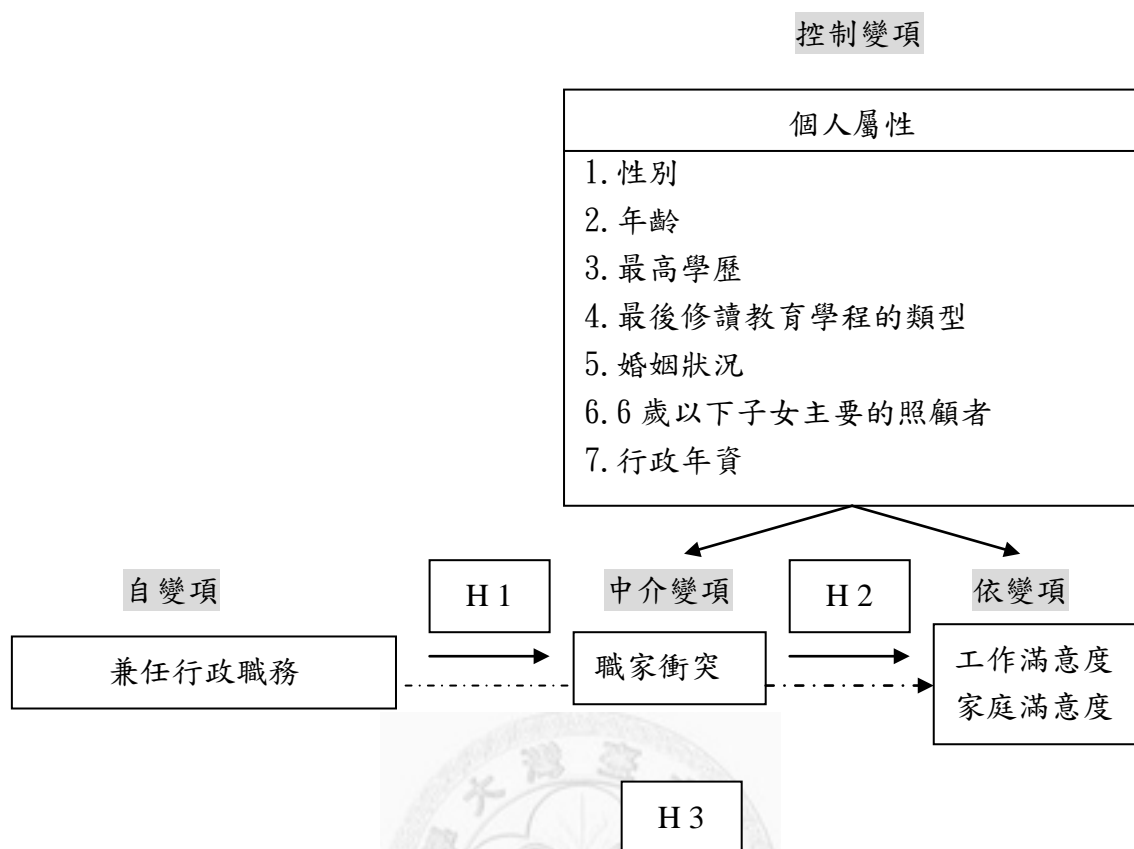


圖 3-1-1 研究架構圖

二、研究假設

本研究依據先前研究背景、研究動機及相關文獻的探討而提出本研究假設，雖已有相關研究指出兼任行政職對教師職家衝突並無顯著關係，但有可能是因其研究對象為兼任行政職教師與導師為主，導師本身即兼具行政工作，故無法確實歸結兼任行政職務是否會對教師職家衝突造成影響。另一方面，已有相關文獻指出工作量、工作要求的增加以及自主性程度的降低，是有可能影響員工工作滿意度，而且，也有相關文獻指出超時工作或未妥善安排家庭活動與經營家庭生活是有可能影響個人家庭生活滿意度。除此之外，有文獻已指出職家衝突對工作滿意度或工作績效有中介的效果。基於上述文獻的探討，本研究提出五個研究假設，分別為：

假設一：兼任行政職會對教師職家衝突產生正向的影響。

假設二：兼任行政職會對教師工作滿意度產生負向的影響。

假設三：兼任行政職會對教師家庭滿意度產生負向的影響。

假設四：兼任行政職會透過教師的職家衝突影響其工作滿意度。

假設五：兼任行政職會透過教師的職家衝突影響其家庭滿意度。

第二節 研究變項之操作型定義及測量工具

本章節將依序說明兼任行政職、職家衝突及工作與家庭滿意度、個人屬性之操作型定義，並分別說明職家衝突量表、工作與家庭滿意度量表的來源、量表內容及測量方式。

一、兼任行政職

學校為有效推動學校行政業務，部分教師除進行教學活動外，同時需兼負學校行政的工作。兼任行政職教師所擔任職務是學校各處室組長或主任、協助行政工作或擔任教授學科的科主席等。其工作的內容除配合學校活動而進行活動計畫的研擬、執行及動員相關處室的支援，除此之外，也需定期配合教育主管機關學校事務的考核與評鑑。

二、職家衝突

依據 Carlson、Kacmar 和 Williams 綜合學者們對職家衝突的見解，彙整職家衝突雙向度的概念及三種形式，提出六種職家衝突的構面：以時間為基礎的工作對家庭的衝突、以時間為基礎的家庭對工作的衝突、以緊張為基礎的工作對家庭的衝突、以緊張為基礎的家庭對工作的衝突、以行為為基礎的工作對家庭的衝突、以行為為基礎的家庭對工作的衝突，其是目前對職家衝突概念最全面性的見解。

本份量表先前已經研究者驗證過其效度，且經檢視其因素分析的部分，雖然萃取出四個因子，但其萃取出因子一對應量表中十八個題目的數值幾乎都在 0.5 以上（詳參表 3-2-1 職家衝突的因子矩陣表），且經考量職家衝突為本研究的中介變項，不適合用多個因子來增加其複雜度；另外，經檢視此份量表

Kaiser-Meyer-Olkin 值為 0.901，而經估計此份量表的內部一致性信度 Cronbach's α 係數為 0.936，表示量表的題目間有高度的內部一致性，故本研究是將這十八個題目合併為單一構面進行探討。

此份量表採用 Likert 六點量表，選項分別為非常不同意、不同意、有點不同意、有點同意、同意、非常同意，受測者所得分數越高者則代表其職家衝突越嚴重。

表 3-2-1 職家衝突之因子矩陣表

	因子			
	一	二	三	四
B1	.741	-.244	-.424	.204
B2	.743	-.254	-.377	.141
B3	.755	-.278	-.410	.165
B4	.597	.152	-.001	.403
B5	.552	.556	-.122	.207
B6	.416	.624	.002	.271
B7	.810	-.201	-.249	-.125
B8	.843	-.237	-.234	-.205
B9	.782	-.147	-.168	-.249
B10	.679	.483	-.098	-.128
B11	.631	.515	-.113	-.317
B12	.546	.457	.032	-.199
B13	.618	-.182	.221	-.148
B14	.670	-.034	.435	-.048
B15	.744	-.099	.272	-.102
B16	.733	-.116	.464	.089
B17	.617	-.093	.483	.095
B18	.712	-.211	.495	.129

資料來源：本研究自行整理

三、工作滿意度與家庭滿意度量表

本研究參酌許士軍(1977)的見解，其指出員工工作滿意度的測量不需要從工作各個構面進行測量，只需要對其整體工作滿意度進行評估。因此，論文所採納

工作與家庭滿意度量表的測量內容以整體的工作滿意度與家庭滿意度進行評估。

工作滿意度量表採用Cammann等人(1983)所編製密西根組織評估問卷(Michigan Organizational Assessment Questionnaire, MOAQ)的工作滿意度分量表，分量表包含了三個的題目，分別為：總體來說，我不喜歡我的工作；總體來說，我對我的工作感到滿意；總體來說，我喜歡在這裡工作。量表題項採用Likert六點量表。

這份量表前已經研究者驗證過其效度，且經檢驗其因素分析的部分，萃取出一個因子，且其萃取出因子一對應量表中的三個題目所得到的數值皆在0.742以上（詳參3-2-2 工作滿意度的因子矩陣表），且經檢視此份量表Kaiser-Meyer-Olkin值為0.712，而經估計此份量表的內部一致性信度Cronbach's α 係數為0.876，表示量表的題目間有高度的內部一致性，故本研究是將所有題目合併成單一構面進行探討。

表 3-2-2 工作滿意度之因子矩陣表

	因子
	1
修正c1	.742
C2	.937
C3	.857

資料來源：本研究自行整理

家庭滿意度量表則採用Edwards等人(1999)所提出個人家庭滿意的測量題目，在測量個人對家庭層面的整體滿意程度，而其題目設計乃源自Hackman等人(1980)所發展的工作診斷量表中其中一項通用滿足度。Edwards等人所提出的家庭滿意度測量題目有三題：總體來說，我滿意我的家庭生活；整體來說，我的家庭生活很幸福；我的家庭生活很快樂。量表題項採用Likert六點量表。

這份量表前已經研究者驗證過其效度，且經檢驗其因素分析的部分，萃取出

一個因子，且其萃取出的因子一對應量表中的三個題目所得到的數值皆在0.803以上（詳參3-2-3 家庭滿意度的因子矩陣表），且經檢視此份量表Kaiser-Meyer-Olkin值為0.733，而經估計此份量表的內部一致性信度Cronbach's α 係數為0.920，表示量表的題目間有高度的內部一致性，故本研究是將所有題目合併成單一構面進行探討。

表 3-2-3 家庭滿意度之因子矩陣表

	因子
	1
C4	.803
C5	.948
C6	.927

資料來源：本研究自行整理

四、個人屬性變項：

本研究將個人屬性變項納為研究的控制變項，包含了性別、年齡、最高學歷、最後修讀教育學程的類型、婚姻狀況、6歲以下子女主要的照顧者及行政年資。

為方便進行迴歸統計以分析其研究的結果，本研究將個人屬性變項設定為虛擬變數，其相關內容如下：

（一）性別：

本研究將男性設為虛擬變數，當受測者為男性時為1，女性時為0。

（二）年齡：

本研究原本問卷設計的年齡題項共有四個選項，分別為未滿30歲、30歲以上未滿40歲、40歲以上未滿50歲、50歲(含)以上。惟因問卷回收結果，回收樣本數並不平均分配於各區間，故將未滿30歲及30歲以上未滿40歲的樣本合併為未滿40歲者，以及將40歲以上未滿50歲及50歲(含)以上的樣本合併為40歲

(含)以上者。

依據上述修正後的結果，本研究將未滿 40 歲者設為虛擬變數，當受測者為未滿 40 歲者時為 1，40 歲(含)以上者為 0。

(三) 最高學歷：

本研究原本問卷設計的最高學歷共有四個選項，分別為高中(職)以下、專科(含)以下、大學或學院、碩士(含)以上。惟因問卷回收結果皆為大學或學院及碩士(含)以上。故本研究將大學或學院設為虛擬變數，當受測者為大學或學院者為 1，碩士(含)以上者為 0。

(四) 最後修讀教育學程的類型：

本研究原本問卷設計的最後修讀教育學程類型共有四個選項，分別為師專、一般大學教育學程(含學士後師資班)、師範大學、師院或教育大學、其他。惟問卷回收結果樣本集中於前三個，考量師專、師範大學、師院或教育大學性質相似，故將第一及第三選項結果合併。

本研究將師專、師院或教育大學設為虛擬變數，當受測者為師專、師院或教育大學畢業者為 1，一般大學教育學程(含學士後師資班)為 0。

(五) 婚姻狀況：

本研究原本問卷設計的婚姻狀況共有三個選項，分別為已婚、未婚以及其他(失婚、喪偶等)，但因問卷回收結果樣本僅有前二個，故本研究將已婚設為虛擬變數，當受測者為已婚者為 1，未婚者為 0。

(六) 6 歲以下子女主要的照顧者：

本研究原本問卷設計的 6 歲以下子女主要照顧者共有六個選項，分別為配偶、父母、受測者兄弟姊妹或親戚朋友、保姆、幼稚園或安親班、其他，但因問卷回收結果樣本僅有第一、二、四、五及六選項，且第五及第六個選項樣本各僅有一份，故將第四、第五及第六選項合併。

本研究共設定 2 個虛擬變數，第一個虛擬變數為配偶，當受測者的 6 歲以下

子女主要照顧者為配偶時為 1，其他則為 0；第二個虛擬變數為父母，當受測者的 6 歲以下子女主要照顧者為父母時為 1，其他則為 0。

(七) 行政年資：

由受測者直接填答年資數字，計算單位為年。

第三節 研究對象與施測程序

本章節先針對本研究的主要研究對象進行說明，並敘明抽樣的方式以及施測的方法，包含了問卷的設計、問卷前測修改及修正後問卷的寄送及施測方式。現先說明研究的主要對象及抽樣的方式：

一、研究對象及抽樣方式

本研究之對象以臺北市立高級中學及職業學校之兼任行政職教師和專任教師為主，藉以了解有兼任行政職（兼任行政職教師）及未兼任行政職（專任教師）對教師職家衝突及其工作與家庭滿意度有無顯著的差異；另考量導師需面對學校、家長及校務活動的安排，繁瑣的班級事務已屬行政職一種，故不納入研究範圍。

目前臺北市有 33 所市立高級中學及職業學校（含 26 所市立高級中學及 7 所市立職業學校）（詳參表 3-3-1 臺北市現有全體市立高級中學及職業學校），若採取臺北市內 33 間高級中學及職業學校同時全部寄送問卷，一方面考量問卷施測對象排除班級導師，可能未能使每間學校皆回復或施測者非本研究的研究對象，另一方面考量全部學校寄發問卷浪費研究成本。基於上述，本研究為使問卷能有效回收，且回收的問卷具有代表性，抽樣方式採取從現有臺北市各區高級中學及職業學校各選擇一間作為代表性學校，並先行電話聯絡學校寄送問卷及施測的意願，若其同意接受施測後，則再決定是由研究者親自到學校發送問卷，抑或透過郵寄方式寄送問卷再回郵寄回問卷。另因電話聯繫時，部分學校因正值期中考週，

該校教師們皆忙碌於學校事務，無法多位能進行問卷施測，故商請學校主任幫忙發予少數教師，請其協助填寫。也因此，每間學校所寄送的份數並不相同。

施測學校的確定名單詳如表 3-3-2 本研究問卷施測學校的名單。

表 3-3-1 臺北市現有全體市立高級中學及職業學校

項次	校名
1	松山區 市立西松高中
2	松山區 市立中崙高中
3	信義區 市立松山高中
4	信義區 市立永春高中
5	大安區 市立和平高中
6	中山區 市立中山女中
7	中山區 市立大同高中
8	中山區 市立大直高中
9	中正區 市立建國中學
10	中正區 市立成功高中
11	中正區 市立北一女中
12	大同區 市立明倫高中
13	大同區 市立成淵高中
14	萬華區 市立華江高中
15	萬華區 市立大理高中
16	文山區 市立景美女中
17	文山區 市立萬芳高中
18	南港區 市立南港高中
19	南港區 市立育成高中
20	內湖區 市立內湖高中
21	內湖區 市立麗山高中
22	內湖區 市立南湖高中
23	士林區 市立陽明高中
24	士林區 市立百齡高中
25	北投區 市立復興高中
26	北投區 市立中正高中
27	信義區 市立松山家商
28	信義區 市立松山工農
29	大安區 市立大安高工

30	文山區 市立木柵高工
31	南港區 市立南港高工
32	內湖區 市立內湖高工
33	士林區 市立士林高商

資料來源：本研究自行整理

表 3-3-2 本研究問卷施測的學校名單

項次	校名
1	松山區 市立西松高中
2	信義區 市立松山高中
3	中山區 市立大直高中
4	中正區 市立北一女中
5	萬華區 市立大理高中
6	文山區 市立景美女中
7	南港區 市立南港高中
8	內湖區 市立南湖高中
9	北投區 市立復興高中
10	信義區 市立松山工農
11	文山區 市立木柵高工
12	南港區 市立南港高工

資料來源：本研究自行整理

本研究問卷發送對象為12間臺北市立高級中學及職業學校(9間高級中學及3間職業學校)，共計發出180份問卷，實際回收份數171份，扣除無效問卷25份，實際有效問卷數為146份，實計回收率詳見表3-3-3問卷發放情形一覽表。

本研究問卷抽樣方式為便利抽樣，但為避免問卷集中在臺北市某些區域，原則上臺北市內每一區域的高級中學或職業學校至少選擇一間學校發送問卷。

表 3-3-3 問卷發放情形一覽表

項次	校名	問卷發放份數	問卷回收份數	回收率(%)	有效回收份數	有效回收率(%)
1	松山區 市立西松高中	10	10	100	8	80
2	信義區 市立松山高中	8	7	87.5	6	75

3	中山區 市立大直高中	20	20	100	18	90
4	中正區 市立北一女中	15	15	100	13	86.67
5	萬華區 市立大理高中	6	6	100	6	100
6	文山區 市立景美女中	2	2	100	2	100
7	南港區 市立南港高中	10	8	80	6	60
8	內湖區 市立南湖高中	14	13	92.86	10	71.43
9	北投區 市立復興高中	20	19	95	12	60
10	信義區 市立松山工農	25	25	100	25	100
11	文山區 市立木柵高工	30	30	100	29	96.67
12	南港區 市立南港高工	20	16	80	11	55

資料來源：本研究自行整理

二、施測方法

(一) 問卷設計及量表引用

問卷內容包含三個部分，第一部分為個人基本資料（含學校類型、每週教學節數、兼任行政職與否、擔任職務、處室服務、行政工作花費時間、性別、年齡、最高學歷、是否修讀過教育學程、最後修讀教育學程的類型、婚姻狀況、幾個小孩、6歲以下小孩的主要照顧者、教學年資及行政年資）；第二部分為職家衝突量表；第三部分為工作與家庭滿意度量表。

(二) 問卷前測

為確實掌握問卷內容的正確性，以及問卷文字無干擾受試者填答題目，在真正施測問卷前勢必需要尋求數位施測者進行填答，並詢問問卷設計有無問題。本研究問卷真正施測前，個別尋找一間臺北市立高級中學及一間職業學校教師，共計10位教師，請其先行填答問卷，待其填答完畢後詢問問卷是否有需修正的需要，或者是否有題意不清的部分。問卷內容將再依前測施測的結果進行修正，修正完畢後再找5位教師進行填答，確認無誤後即進行問卷的正式施測。

(三) 問卷正式施測

為有效確實掌握問卷施測對象的正確性及提高有效問卷回收率，先行電話聯絡欲施測的學校，敘明研究的目的及施測內容的保密性，並說明主要的施測對象，

待其同意接受施測，寄發問卷或親送問卷至學校。

問卷從發送到回收問卷完畢大約花費一個半月的時間，總計發送 180 份問卷，實際回收份數 171 份問卷，扣除無效問卷 25 份，實際有效問卷數為 146 份。

第四節 分析方法

本研究發送問卷及進行施測、問卷回收完畢後，將依學校類型（高級中學或職業學校）、相同學校、兼任行政職與專任教師等類別依序鍵入工作表中，以便鍵入完畢後進行檢視。待有效問卷全數鍵入完畢，利用統計軟體 SPSS 19.0 版本進行樣本資料的敘述性統計分析、檢視職家衝突量表及工作與家庭滿意度量表之因素分析結果及信度分析、針對五個研究假設進行階層迴歸分析，以了解本研究假設是否成立。現針對上述內容分別析述之：

一、敘述性統計分析

先針對問卷個人屬性變項非連續變數者製作樣本的次數分配表及百分比統計，如學校類型、是否兼任行政職務、兼任行政職務、性別、年齡、最高學歷、是否修讀過教育學程、最後修讀教育學程的類型、婚姻狀況、6 歲以下子女主要的照顧者等，用以檢視回收的有效樣本是否有遺漏值或需修正的地方，並了解樣本分布的情形。再針對問卷中連續變數者進行樣本的描述性統計分析，如每週教學的節數、行政工作花費的時數、小孩數、教學年資、行政年資、職家衝突、工作與家庭滿意度等，以平均數、標準差來檢視變項的集中程度以及變異量情形。

二、因素分析及信度分析

本研究之問卷設計包含職家衝突量表及工作與家庭滿意度量表。分別採納 Carlson、Kacmar 和 Williams 所編製職家衝突量表、Cammann 等人所編製密西根組織評估問卷(Michigan Organizational Assessment Questionnaire, MOAQ)的工作滿意度量表及 Edwards 等人(1999)所編製的家庭滿意量表。

先針對職家衝突量表檢視因素分析的結果，以了解是否可以為一個構面進行研究。再對工作滿意度量表及家庭滿意度量表進行因素分析，了解工作滿意度量表及家庭滿意度量表因素分析的結果。最後，分別針對職家衝突量表、工作與家庭滿意度量表進行信度分析。量表的信度分析結果，若 Cronbach Alpha 值數值越大者則表示這一組題目的內部一致性越高，若數值大於 0.60 者，則表示這份量表有高度的內部一致性。

三、迴歸分析

本研究利用階層迴歸分析方式來檢視原先設定的五個研究假設是否成立。第一個迴歸模型為依變項放入職家衝突之算數平均數值，自變項則分別放入控制變項的虛擬變數以及兼任行政職的虛擬變數，用以了解兼任行政職是否對教師職家衝突產生正向的影響。第二個迴歸模型為依變項分別放入工作滿意度之算數平均數值，自變項放入控制變項的虛擬變數以及兼任行政職的虛擬變數，用以了解兼任行政職是否對教師工作滿意度產生負向的影響。第三個迴歸模型為依變項放入家庭滿意度之算數平均數值，自變項放入控制變項的虛擬變數、兼任行政職的虛擬變數，用以了解兼任行政職是否對教師家庭滿意度產生負向的影響。第四個迴歸模型為依變項放入工作滿意度之算術平均數，第一層自變項放入控制變項的虛擬變數，第二層自變項放入兼任行政職的虛擬變數，第三層放入職家衝突的算術平均數，藉以了解兼任行政職是否會透過教師職家衝突對其工作滿意度產生中介的效果。第五個迴歸模型為依變項放入家庭滿意度之算術平均數，第一層自變項放入控制變項的虛擬變數，第二層自變項放入兼任行政職的虛擬變數，第三層放入職家衝突的算術平均數，藉以了解兼任行政職是否會透過教師職家衝突對其家庭滿意度產生中介的效果。

透過上述的階層迴歸模型，首先檢視 Pearson 相關係數，以了解所有變數的雙變數相關情形，以及預測變數與效標變數有無中度至高度的相關，並查看 P 值是否小於 0.1、小於 0.05 或小於 0.01，以檢視有無達到顯著性，並分別以「*」、「

「**」、「***」符號標註其顯著的程度。再者，檢視模式摘要中 R 值、R 平方值以及未標準化迴歸係數，並透過 R 平方值了解變數可解釋的能力。再者，透過 Anova 及迴歸係數查看 P 值，以了解預測變數有無達到顯著性



第四章 實證分析及研究結果

本章節先針對樣本作敘述性統計分析，包括製作次數分配表，以了解變項的次數值及有效百分比，並檢視連續變數題項之描述性統計量，分析其平均數及變異量；再者，針對職家衝突量表、工作與家庭滿意度量表進行信度分析，來檢視量表是否具有高度的內部一致性；最後，透過階層迴歸分析方式，檢視五個研究假設是否成立，並了解兼任行政職是否會透過職家衝突對教師工作滿意度以及家庭滿意度產生中介效果。

第一節 樣本敘述性統計分析

本研究針對問卷個人屬性變項進行敘述性統計分析，包含學校類型、是否兼任行政職務、兼任行政職務、性別、年齡、最高學歷、是否修讀教育學程、最後修讀教育學程的類型、婚姻狀況、6歲以下子女的主要照顧者，檢視樣本的次數分配及有效百分比分析結果。

另一方面，針對問卷連續變數者進行描述性統計量分析，如每週教學的節數、擔任行政工作所花費的時間、子女數、教學年資、行政年資、職家衝突、工作與家庭滿意度，了解其平均數及標準差情形，以解釋樣本的特性並檢視各變項的集中程度及變異量情形。

一、樣本特性敘述

本研究樣本受測者共計 171 人，有效填答份數為 146 份。現針對樣本特性進行描述。本研究個人屬性題項包括學校類型、是否兼任行政職務、兼任行政職務、性別、年齡、最高學歷、是否修讀教育學程、最後修讀教育學程的類型、婚姻狀況、6歲以下子女的主要照顧者。關於學校類型部分，其中高級中學有效填答份數共計 81 份（佔有效百分比 55.5%），職業學校有效填答份數共 65 份（佔有效百分比 44.5%）。關於兼任行政職與否部分，其中兼任行政職教師共計 77 人（佔有效百

分比 52.7%)，專任教師共計 69 人(佔有效百分比 47.3%)。關於兼任職務部份，其中組長共計 46 人(佔有效百分比 59.7%)，主任共計 15 人(佔有效百分比 19.5%)，協助行政共計 13 人(佔有效百分比 16.9%)，其他共計 3 人(佔有效百分比 3.9%)。關於性別部分，其中男性共計 75 人(佔有效百分比 51.4%)，女性共計 71 人(佔有效百分比 48.6%)。關於年齡部分，其中未滿 40 歲者共計 97 人(佔有效百分比 66.4%)，40 歲(含)以上者共計 49 人(佔有效百分比 33.6%)。

關於最高學歷部分，其中大學或學院畢業者共計 29 人(佔有效百分比 19.9%)，碩士(含)以上者共計 117 人(佔有效百分比 80.1%)。關於是否修讀教育學程部分，有修讀教育學程者共計 146 人(佔有效百分比 100%)。關於最後修讀教育學程類型部分，其中修讀師專、師範大學、學院或教育大學者共計 103 人(佔有效百分比 70.5%)，修讀一般大學教育學程者共計 43 人(佔有效百分比 29.5%)。關於婚姻狀況部分，其中已婚者共計 85 人(佔有效百分比 58.2%)，未婚者共計 61 人(佔有效百分比 41.8%)。關於 6 歲以下子女主要照顧者部分，其中為配偶共計 8 人(佔有效百分比 36.4%)，為父母者共 10 人(佔有效百分比 45.5%)，為保姆、幼稚園或安親班、其他者共計 4 人(佔有效百分比 18.2%)。(詳參表 4-1-1 受訪教師之個人屬性一)。

表 4-1-1 受訪教師之個人屬性一

樣本屬性	類別	人數(人)	有效百分比 (%)
學校類型	高級中學	81	55.5%
	職業學校	65	44.5%
兼任行政職與否	兼任行政職教師	77	52.7%
	專任教師	69	47.3%
兼任職務	組長	46	59.7%
	主任	15	19.5%
	協助行政	13	16.9%

	其他	3	3.9%
性別	男性	75	51.4%
	女性	71	48.6%
年齡	未滿 40 歲者	97	66.4%
	40 歲以上者	49	33.6%
最高學歷	大學或學院畢業	29	19.9%
	碩士(含)以上	117	80.1%
是否修讀教育學程	有	146	100%
最後修讀教育學程 類型	師專、師範大學、 學院或教育大學	103	70.5%
	一般大學教育學程	43	29.5%
婚姻狀況	已婚	85	58.2%
	未婚	61	41.8%
6 歲以下子女 主要照顧者	配偶	8	36.4%
	父母	10	45.5%
	保姆、幼稚園或 安親班、其他	4	18.2%

資料來源：本研究自行整理

另一方面，本研究連續變數包含了每週教學的節數、每週擔任行政工作所花費的時間、子女數、年紀 6 歲以下子女數、教學年資以及行政年資。

在每週教學的節數部分，其平均數為 12.14，標準差為 7.338。在每週擔任行政工作所花費的時間部分，其平均數為 41.34，標準差為 20.236。在子女數部分，其平均數為 0.75，標準差為 0.958。在年紀 6 歲以下子女數部分，平均數為 0.19，標準差為 0.489。在教學年資部分，其平均數為 11.28，標準差為 8.398。在行政年資部分，其平均數為 3.94，標準差為 5.173。(詳參表 4-1-2 受訪教師之個人屬性二)

表 4-1-2 受訪教師之個人屬性二

樣本屬性	平均數	標準差
每週教學的節數	12.14	7.338
每週擔任行政工作 所花費的時間	41.34	20.236
子女數	.75	.958
年紀在 6 歲以下 子女數	.19	.489
教學年資	11.23	8.398
行政年資	3.94	5.173

資料來源：本研究自行整理

第二節 信度分析、平均數與標準差

一、職家衝突

依據 Carlson、Kacmar 和 Williams 則綜合學者們對職家衝突的見解，彙整職家衝突雙向度的概念及三種形式，提出六種職家衝突的構面。且經檢視其因素分析的部分，雖然萃取出四個因子，但其萃取出的因子一對量表中十八個題目的初始值幾乎都在 0.5 以上，且經考量職家衝突為本研究的中介變項，不適合用多個因子來增加其複雜度；另外，經檢視此份量表 Kaiser-Meyer-Olkin 值為 0.901。另一方面，本份量表先前已經研究者驗證過其效度，故不再檢視其效度。而經估計此份量表的內部一致性信度 Cronbach's α 係數為 0.936，表示量表的題目間有高度的內部一致性，故本研究採用單一構面進行探討。

本量表每一個題項平均數皆在 2.79 以上，標準差在 1.206 左右。詳參表 4-2-1 職家衝突的信度分析、平均數及標準差。

表4-2-1 職家衝突的信度分析、平均數及標準差

量表	構面	題項	Cronbach α	平均數	標準差
職家衝突量表	職家衝突	貳、職家平衡第一題至第十八題	0.936	2.79 以上	1.206 左右

註：量表使用 Likert 六點量表。1=非常不同意、2=不同意、3=有點不同意、4=有點同意、5=同意、6=非常同意。

資料來源：本研究自行整理

二、工作滿意度與家庭滿意度

本研究工作滿意度量表採用Cammann等人(1983)所編製密西根組織評估問卷(Michigan Organizational Assessment Questionnaire, MOAQ)的工作滿意度分量表。家庭滿意度量表則採用Edwards等人(1999)所提出個人家庭滿意的測量題目。

在進行本研究的同時，分別針對工作滿意度量表以及家庭滿意度量表個別進行因素分析：有關工作滿意度量表的因素分析結果為萃取出一個因子，且因子矩陣分析結果對應三個題目所得數值皆為 0.742 以上，且經檢視此份量表 Kaiser-Meyer-Olkin 值為 0.712；經估計此份量表的內部一致性信度 Cronbach's α 係數為 0.876，表示量表的題目間有高度的內部一致性。另外本量表每一個題項平均數皆在 4.26 以上，標準差在 1.169 左右。(詳參表 4-2-2 工作滿意度量表的信度分析、平均數及標準差)

表4-2-2 工作滿意度的信度分析、平均數及標準差

量表	構面	題項	Cronbach α	平均數	標準差
工作滿意度量表	工作滿意度	參、工作與家庭滿意度第一題至第三題	0.876	4.26 以上	1.169 左右

註：量表使用 Likert 六點量表。1=非常不同意、2=不同意、3=有點不同意、4=有點同意、5=同意、

6=非常同意。

資料來源：本研究自行整理

有關家庭滿意度量表的因素分析結果為萃取出一個因子，且因子矩陣分析結果對應三個題目所得數值皆為0.803以上，且經檢視此份量表Kaiser-Meyer-Olkin值為0.733；經估計此份量表的內部一致性信度Cronbach's α 係數為0.920，表示量表的題目間有高度的內部一致性

另外本量表每一個題項平均數皆在4.43以上，標準差在0.959左右。（詳參表4-2-3 家庭滿意度量表的信度分析、平均數及標準差）

表4-2-3 家庭滿意度的信度分析、平均數及標準差

量表	構面	題項	Cronbach α	平均數	標準差
家庭滿意度量表	家庭滿意度	參、工作與家庭滿意度 第四題至第六題	0.920	4.43 以上	0.959 左右

註：量表使用 Likert 六點量表。1=非常不同意、2=不同意、3=有點不同意、4=有點同意、5=同意、6=非常同意。

資料來源：本研究自行整理

第三節 迴歸分析

本研究首先針對自變項兼任行政職對中介變項職家衝突作迴歸分析，並控制變項個人屬性的部分；再者，針對自變項兼任行政職分別對依變項工作滿意度以及家庭滿意度個別進行迴歸分析，同時控制變項個人屬性的部分；最後，說明自變項兼任行政職是否會透過中介變項職家衝突，分別對依變項工作滿意度以及家庭滿意度產生中介的效果，並檢視其屬於完全中介效果抑或部分中介效果。

以下針對上述階層迴歸分析的部分檢視五個研究假設是否達到顯著水準。首先，分析兼任行政職是否會對教師職家衝突產生顯著的水準：

先將職家衝突作為依變項，第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將自變項兼任行政職與否置入，兼任行政職設為虛擬變數 1，專任教師為 0。

如表 4-3-1 所顯示：從模型一來看，R 平方值為.054，表示個人屬性變數可以用以解釋職家衝突變數的 5.4%變異量。從迴歸係數來看，個人屬性中最高學歷為大學或學院畢業者，其迴歸係數 P 值為.097 ($\beta = -.302$, $P < 0.1$)，其對教師職家衝突而言為一顯著的解釋變數，但其他個別屬性變數迴歸係數皆大於.1，並未達顯著性。

從模型二來看，R 平方值為.093，R 平方改變量為.039，表示兼任行政職變數可以用以解釋職家衝突變數的 9.3%變異量，且其與模型一個人屬性變數相較而言，對教師職家衝突變數多增加 3.9%的解釋能力。從其迴歸係數得知兼任行政職變數迴歸係數 P 值為.017 ($\beta = .366$, $P < 0.05$)，檢定結果顯示兼任行政職對職家衝突變數而言，為一顯著的解釋變數。

由此可知：兼任行政職對教師職家衝突產生正向的影響。

本研究假設一成立。

表 4-3-1 兼任行政職對教師職家衝突影響之迴歸分析

變數名稱		模型一			模型二		
		未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性
常數項		3.207	13.778	.000	3.125	13.508	.000
個人	性別	-.058	-.383	.703	-.125	-.835	.405
	年齡	.271	1.507	.134	.157	.862	.390
屬	最高學歷	-.302*	-1.669	.097	-.276	-1.547	.124

性	最後修讀教育學程類型	-.153	-.943	.347	-.110	-.688	.493
	婚姻狀況	.182	1.077	.283	.222	1.327	.187
	6歲以下子女 主要照顧者- 配偶	-.362	-1.145	.254	-.359	-1.156	.250
	6歲以下子女 主要照顧者- 父母	-.101	-.332	.740	-.138	-.461	.646
	行政年資	.015	.874	.384	.000	.009	.993
自 變 項	兼任行政職				.366**	2.410	.017
模 式 摘 要	R 平方	.054			.093		
	R 平方改變量	.054			.039		
	F 改變	.984			5.808		
	顯著性 F 改變	.451			.017		

* $P < 0.1$ ，** $P < 0.05$ ，*** $P < 0.01$

資料來源：本研究自行整理

再者，分別分析兼任行政職是否會對教師工作滿意度及家庭滿意度產生顯著的水準：

首先，先將工作滿意度納為依變項，第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將自變項兼任行政職與否置入，兼任行政職設為虛擬變數 1，專任教師為 0。

如表 4-3-2 所顯示：從模型一來看，R 平方值為 .033，表示個人屬性變數可以

用以解釋工作滿意度變數的 3.3%變異量。從迴歸係數來看，個人屬性中年齡為未滿 40 歲者，其迴歸係數 P 值小於.1 外，其對教師工作滿意度而言為一顯著的解釋變數，代表年齡未滿 40 歲者與 40 歲(含)以上者，前者工作滿意度明顯低落於後者，但其他個別屬性變數迴歸係數皆大於.1，並未達顯著性。

從模型二來看，R 平方值為.109，R 平方改變量為.077，表示兼任行政職變數可以用以解釋工作滿意度變數的 10.9%變異量，且其與模型一個人屬性變數相較而言，對教師工作滿意度變數多增加 7.7%的解釋能力。從迴歸係數得知兼任行政職變數迴歸係數 P 值為.001 ($\beta = -.645, P < 0.01$)，檢定結果顯示兼任行政職對教師工作滿意度變數而言，為一顯著的解釋變數。由此可知：兼任行政職對教師工作滿意度產生負向的影響，亦即本研究假設二成立。

表 4-3-2 兼任行政職對教師工作滿意度影響之迴歸分析

變數名稱	模型一			模型二			
	未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性	
常數項	4.565	15.493	.000	4.710	16.415	.000	
個人 屬性	性別	-.140	-.736	.463	-.020	-.109	.913
	年齡	-.396*	-1.743	.084	-.197	-.869	.386
	最高學歷	.033	.145	.885	-.013	-.060	.952
	最後修讀 教育學程 類型	.118	.574	.567	.043	.215	.830
	婚姻狀況	.053	.247	.805	-.017	-.080	.936
	6 歲以下子 女主要照顧 者-配偶	.069	.173	.863	.064	.166	.869
	6 歲以下子	.075	.196	.845	.140	.379	.706

	女主要照顧者-父母						
	行政年資	-.009	-.420	.675	.016	.763	.447
自變項	兼任行政職				-.645***	-3.420	.001
模式摘要	R 平方	.033			.109		
	R 平方改變量	.033			.077		
	F 改變	.581			11.696		
	顯著性 F 改變	.792			.001		

* $P < 0.1$ ，** $P < 0.05$ ，*** $P < 0.01$

資料來源：本研究自行整理

再者，分析兼任行政職是否對教師家庭滿意度產生負向的影響。先將家庭滿意度納為依變項，第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將自變項兼任行政職與否置入，兼任行政職設為虛擬變數 1，專任教師為 0。

如表 4-3-3 所顯示：從模型一來看，R 平方值為 .076，表示個人屬性變數可以用以解釋家庭滿意度變數的 7.6% 變異量。從迴歸係數來看，個人屬性變數迴歸係數皆大於 .1，並未達顯著性。

從模型二來看，R 平方值為 .081，R 平方改變量為 .004，表示兼任行政職變數可以用以解釋家庭滿意度變數的 8.1% 變異量，且其與模型一個人屬性變數相較而言，對教師家庭滿意度變數多增加 0.4% 的解釋能力。從迴歸係數得知兼任行政職變數迴歸係數為 .427 ($P > 0.1$)，檢定結果顯示兼任行政職對教師家庭滿意度變數而言，為一未顯著的解釋變數，其檢定結果未達顯著性。但從個別屬性迴歸係數

來看，年齡為未滿 40 歲者，其迴歸係數 P 值小於.1 外，其對教師家庭滿意度而言為一顯著的解釋變數，也代表年齡未滿 40 歲者與年齡在 40 歲(含)以上者相較，前者家庭滿意度較後者低落。但其他個別屬性變數迴歸係數皆大於.1，並未達顯著性。由此可知：兼任行政職對教師家庭滿意度並未產生顯著效果，亦即**本研究假設三不成立**。

表 4-3-3 兼任行政職對教師家庭滿意度影響之迴歸分析

變數名稱		模型一			模型二		
		未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性
常數項		4.544	18.585	.000	4.515	18.238	.000
個人 屬性	性別	.078	.492	.624	.054	.333	.740
	年齡	-.285	-1.510	.133	-.325*	-1.662	.099
	最高學歷	.095	.502	.617	.105	.549	.584
	最後修讀 教育學程 類型	.010	.058	.954	.025	.146	.884
	婚姻狀況	.145	.819	.414	.159	.892	.374
	6 歲以下子 女主要照顧 者-配偶	.359	1.083	.281	.361	1.085	.280
	6 歲以下子 女主要照顧 者-父母	.328	1.029	.306	.315	.985	.326
	行政年資	.009	.506	.613	.004	.202	.840

自變項	兼任行政職				.130	.796	.427
模式摘要	R 平方	.076			.081		
	R 平方改變量	.076			.004		
	F 改變	1.418			.634		
	顯著性 F 改變	.194			.427		

* $P < 0.1$ ，** $P < 0.05$ ，*** $P < 0.01$

資料來源：本研究自行整理

最後，從表4-3-2及表4-3-3可知，兼任行政職對教師工作滿意度會產生負向的影響，但並未對其家庭滿意度造成影響。**本研究假設二成立，假設三不成立。**

現在分別分析兼任行政職是否會透過教師的職家衝突影響其工作滿意度及家庭滿意度，即檢測職家衝突對教師工作滿意度與家庭滿意度是否產生中介效果。

根據Baron 及 Kenny(1986)研究指出為有效檢驗變項在研究中有無中介效果，必須進行三個檢驗的步驟，而且這三個步驟都必須成立，則中介變項對整個研究才產生中介效果：

第一、檢驗自變項對中介變項有無顯著的影響，若為顯著則進行第二步驟。

第二、檢驗中介變項對依變項有無顯著的影響，若為顯著則進行第三步驟。

第三、在控制自變項對中介變項以及中介變項對依變項的影響結果，中介變項加入迴歸模型中而使自變項對依變項未產生顯著的影響，即代表中介變項對整個研究產生完全中介的效果；但若中介變項加入迴歸模型後，自變項對依變項仍有顯著效果，但其迴歸係數降低，則代表中介變項對整個研究產生部份中介的效果。

基於以上所述中介效果的檢驗過程以檢視本研究職家衝突對教師工作滿意度與家庭滿意度的中介效果是否成立。

首先，先檢測兼任行政職是否會透過教師職家衝突對其工作滿意度產生負向的影響。

第一、兼任行政職對教師職家衝突是否產生顯著的影響？從表4-3-1可知，其檢定結果顯示兼任行政職變數對教師職家衝突變數而言，為一顯著的解釋變數， $\beta = .366$, $t(136) = 2.410$, $p < 0.05$ ，並能解釋9.3% ($R^2 = .093$) 的職家衝突變數分數的差異。

第二、為檢驗職家衝突對教師工作滿意度是否產生顯著的影響，第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將中介變項職家衝突變數置入，顯示結果詳如表4-3-4 職家衝突對教師工作滿意度影響之迴歸分析。

由表4-3-4可知，其檢定結果顯示職家衝突變數對教師工作滿意度變數，為一顯著的解釋變數， $\beta = -.740$, $t(136) = -8.412$, $p < 0.01$ ，並能解釋36.4% ($R^2 = .364$) 的職家衝突變數分數的差異。

另從模型一個人屬性迴歸係數可知，年齡為未滿40歲者相較於年齡在40歲(含)以上者，其工作滿意度前者明顯低落於後者。

表4-3-4 職家衝突對教師工作滿意度影響之迴歸分析

變數名稱		模型一			模型二		
		未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性
常數項		4.565	15.493	.000	6.939	18.733	.000
個人屬	性別	-.140	-.736	.463	-.183	-1.179	.241
	年齡	-.396*	-1.743	.084	-.196	-1.049	.296
	最高學歷	.033	.145	.885	-.191	-1.011	.314

性	最後修讀教育學程類型	.118	.574	.567	.005	.028	.978
	婚姻狀況	.053	.247	.805	.188	1.073	.285
	6歲以下子女主要照顧者-配偶	.069	.173	.863	-.199	-.608	.544
	6歲以下子女主要照顧者-父母	.075	.196	.845	.001	.002	.998
	行政年資	-.009	-.420	.675	.002	.112	.911
自變項	職家衝突				-.740***	-8.412	.000
模式摘要	R平方	.033			.364		
	R平方改變量	.033			.331		
	F改變	.581			70.755		
	顯著性F改變	.792			.000		

* $P < 0.1$ ，** $P < 0.05$ ，*** $P < 0.01$

資料來源：本研究自行整理

第三、在控制自變項對中介變項及中介變項對依變項的影響結果，檢測中介變項在本研究的中介效果是否成立。第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將自變項兼任行政職變數置入，第三層則將中介變項職家衝突變數置入，用以檢視兼任行政職是否會透過職家衝突對教師工作滿意度產生中介效果。顯示結果詳如表

4-3-5 兼任行政職透過教師職家衝突對其工作滿意度影響之迴歸分析。

由表4-3-5可知，其檢定結果顯示加入職家衝突此一變項後，R平方值為.391，R平方改變量為.281，表示兼任行政職透過職家衝突變數能以解釋工作滿意度變數的39.1%變異量，且與模型二相較而言，對教師工作滿意度變數多增加28.1%的解釋能力。另從迴歸係數得知在加入職家衝突此變數之後，兼任行政職的估計係數絕對值減少，顯著性也降低。

由上可知，職家衝突變數為兼任行政職對工作滿意度的中介變數，並產生部分中介的效果。因此，本研究假設四成立。

表4-3-5 兼任行政職透過職家衝突對教師工作滿意度影響之迴歸分析

變數名稱	模型一			模型二			模型三			
	未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性	
常數項	4.565	15.493	.000	4.710	16.415	.000	6.887	18.895	.000	
個人屬性	性別	-.140	-.736	.463	-.020	-.109	.913	-.108	-.694	.489
	年齡	-.396*	-1.743	.084	-.197	-.869	.386	-.087	-.462	.645
	最高學歷	.033	.145	.885	-.013	-.060	.952	-.205	-1.109	.269
	最後修讀教育學程類型	.118	.574	.567	.043	.215	.830	-.034	-.206	.837
	婚姻狀況	.053	.247	.805	-.017	-.080	.936	.138	.796	.427
	6歲以下子女主要照顧者-配偶	.069	.173	.863	.064	.166	.869	-.186	-.580	.563
	6歲以下子女主要照顧者-父母	.075	.196	.845	.140	.379	.706	.044	.144	.886

	行政年資	-.009	-.420	.675	.016	.763	.447	.017	.925	.356
自變項	兼任行政職				-.645***	-3.420	.001	-.390**	-2.437	.016
中介變項	職家衝突							-.697***	-7.893	.000
模式摘要	R 平方	.033			.109			.391		
	R 平方改變量	.033			.077			.281		
	F 改變	.581			11.696			62.293		
	顯著性 F 改變	.792			.001			.000		

* $P < 0.1$ ，** $P < 0.05$ ，*** $P < 0.01$

資料來源：本研究自行整理

再者，檢測兼任行政職是否會透過教師職家衝突對其家庭滿意度產生負向的影響。

第一、兼任行政職對教師職家衝突是否產生顯著的影響？從表4-3-1可知，其檢定結果顯示兼任行政職變數對教師職家衝突變數而言，為一顯著的解釋變數， $\beta = .366$ ， $t(136) = 2.410$ ， $p < 0.05$ ，並能解釋9.3% ($R^2 = .093$) 的職家衝突變數分數的差異。

第二、為檢驗職家衝突對教師家庭滿意度是否產生顯著的影響，第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將中介變項職家衝突變數置入，顯示結果詳如表4-3-6 職家衝突對教師家庭滿意度影響之迴歸分析。

由表4-3-6可知，其檢定結果顯示職家衝突變數對教師家庭滿意度變

數，為一顯著的解釋變數， $\beta = -.511$ ， $t(136) = -6.490$ ， $p < 0.01$ ，並能解釋29.5% ($R^2 = .295$)的職家衝突變數分數的差異。

表4-3-6 職家衝突對教師家庭滿意度影響之迴歸分析

變數名稱		模型一			模型二		
		未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性
常數項		4.544	18.585	.000	6.182	18.666	.000
個人 屬性	性別	.078	.492	.624	.048	.349	.728
	年齡	-.285	-1.510	.133	-.147	-.879	.381
	最高學歷	.095	.502	.617	-.059	-.350	.727
	最後修讀 教育學程 類型	.010	.058	.954	-.068	-.455	.650
	婚姻狀況	.145	.819	.414	.239	1.524	.130
	6歲以下子 女主要照顧 者-配偶	.359	1.083	.281	.175	.597	.551
	6歲以下子 女主要照顧 者-父母	.328	1.029	.306	.276	.988	.325
	行政年資	.009	.506	.613	.016	1.059	.291
自 變 項	職家衝突				-.511***	-6.490	.000
模 式	R 平方	.076			.295		
	R 平方改變量	.076			.218		

摘要	F 改變	1.418	42.126
	顯著性	.194	.000
	F 改變		

*P<0.1，**P<0.05，***P<0.01

資料來源：本研究自行整理

第三、在控制自變項對中介變項及中介變項對依變項的影響結果，檢測中介變項在本研究的中介效果是否成立。第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將自變項兼任行政職變數置入，第三層則將中介變項職家衝突變數置入，用以檢視兼任行政職是否會透過職家衝突對教師家庭滿意度產生中介效果。顯示結果詳如表4-3-7 兼任行政職透過教師職家衝突對其家庭滿意度影響之迴歸分析。

由表4-3-7可知，其檢定結果顯示加入職家衝突此一變項後，R平方值為.322，R平方改變量為.241，表示兼任行政職透過職家衝突變數能用以解釋家庭滿意度變數的32.2%變異量，且與模型二相較而言，對教師家庭滿意度變數多增加24.1%的解釋能力。另從迴歸係數得知在加入職家衝突此變數之後，兼任行政職的估計係數絕對值增加並變成為顯著，但估計係數值為正，與本研究假設並不相符。

由上可知，兼任行政職雖會透過職家衝突影響教師家庭滿意度，但影響方向與本論文研究假設不符。因此，本研究假設五不成立。

表4-3-7 兼任行政職透過職家衝突對教師家庭滿意度影響之迴歸分析

變數名稱	模型一			模型二			模型三		
	未標準化 係數	t 值	顯著性	未標準化 係數	T 值	顯著性	未標準化 係數	t 值	顯著性

常數項		4.544	18.585	.000	4.515	18.238	.000	6.226	19.063	.000
個人屬性	性別	.078	.492	.624	.054	.333	.740	-.015	-.109	.914
	年齡	-.285	-1.510	.133	-.325*	-1.662	.099	-.239	-1.412	.160
	最高學歷	.095	.502	.617	.105	.549	.584	-.046	-.279	.780
	最後修讀教育學程類型	.010	.058	.954	.025	.146	.884	-.035	-.239	.812
	婚姻狀況	.145	.819	.414	.159	.892	.374	.281*	1.810	.072
	6歲以下子女主要照顧者-配偶	.359	1.083	.281	.361	1.085	.280	.164	.570	.570
	6歲以下子女主要照顧者-父母	.328	1.029	.306	.315	.985	.326	.239	.868	.387
	行政年資	.009	.506	.613	.004	.202	.840	.004	.239	.811
自變項	兼任行政職				.130	.796	.427	.330**	2.305	.023
中介變項	職家衝突							-.548***	-6.923	.000
模式摘要	R平方	.076			.081			.322		
	R平方改變量	.076			.004			.241		
	F改變	1.418			.634			47.924		
	顯著性F改變	.194			.427			.000		

* $P < 0.1$, ** $P < 0.05$, *** $P < 0.01$

資料來源：本研究自行整理

第五章 結論與建議

本研究主要希望探討兼任行政職對教師職家衝突及其工作滿意度與家庭滿意度的影響。現有相關文獻大多在討論兼任行政職對教師工作滿意度或生活滿意度的影響，較少文獻在著墨兼任行政職對教師職家衝突是否產生正向的影響，另一方面，即便有少許文獻在討論這一個議題，但其研究對象僅單單針對兼任行政職教師，或者是對兼任行政職教師及導師進行研究，但考量兼任行政職或擔任導師對教師而言都須肩負繁重的行政工作，故無法真正測量出行政工作的繁忙程度，是否會對教師職家衝突或其工作滿意度與家庭滿意度產生影響，故本研究對象以兼任行政職教師及專任教師為主要研究範圍。

本研究透過問卷施測的方式及統計軟體分析研究假設是否成立，現分別敘明研究的結果及依據結論給予教育主管機關或學校主管人員些許建議，並提出研究限制及給予後續研究者未來研究方向。

第一節 結論

本研究首先探討兼任行政職是否會對教師職家衝突產生正向的影響；再者，兼任行政職是否分別對教師工作滿意度與家庭滿意度產生負向的影響；最後，兼任行政職是否會透過職家衝突對教師工作滿意度與家庭滿意度產生中介的效果。

茲就主要發現摘錄於下：

一、兼任行政職會對教師職家衝突產生正向的影響。

從表 4-3-1 兼任行政職對教師職家衝突影響之迴歸分析顯示，第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性，第二層迴歸模型則將自變項兼任行政職置入。從第二層迴歸模型分析可知，R 平方值為.093，R 平方改變量為.039，表示其與模型一個人屬性變數相較而言，對教師職家衝突變數多增加 3.9%的解釋能力。

從其迴歸係數得知兼任行政職變數迴歸係數 P 值為.017 ($\beta=.366$, $P<0.05$), 檢定結果顯示兼任行政職對職家衝突變數而言, 為一顯著的解釋變數。

另外, 也得知最高學歷在大學或學院畢業者, 其職家衝突情形會高於最高學歷在碩士(含)以上畢業者。綜上, 本研究假設一成立。

二、兼任行政職對教師工作滿意度產生負向的影響。

如表 4-3-2 兼任行政職對教師工作滿意度影響之迴歸分析顯示, 第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性, 第二層迴歸模型則將兼任行政職置入。從第二層迴歸模型分析可知, R 平方值為.109, R 平方改變量為.077, 表示其與模型一個人屬性變數相較而言, 對教師工作滿意度變數多增加 7.7%的解釋能力。從迴歸係數得知兼任行政職變數迴歸係數 P 值為.001 ($\beta=-.645$, $P<0.05$), 檢定結果顯示兼任行政職對教師工作滿意度變數而言, 為一顯著的解釋變數。另外, 也得知年齡為未滿 40 歲者, 其工作滿意度會低於年齡在 40 歲(含)以上者。綜上, 本研究假設二成立。

三、兼任行政職對教師家庭滿意度沒有顯著影響

如表 4-3-3 兼任行政職對教師家庭滿意度影響之迴歸分析顯示, 第一層迴歸模型先控制個人屬性對依變項的影響性, 第二層迴歸模型則將兼任行政職置入。從第二層迴歸模型分析可知, R 平方值為.081, R 平方改變量為.004, 表示其與模型一個人屬性變數相較而言, 對教師家庭滿意度變數多增加 0.4%的解釋能力。但從迴歸係數得知兼任行政職變數迴歸係數為.427 ($P>0.1$), 檢定結果顯示兼任行政職對教師家庭滿意度變數而言, 為一未顯著的解釋變數, 其檢定結果未達顯著性。另外也得知年齡為未滿 40 歲者, 其迴歸係數 P 值為.099 ($\beta=-.325$, $P<0.1$), 其對教師家庭滿意度而言為一顯著的解釋變數, 並得知年齡未滿 40 歲者, 其家庭滿意度低於年齡在 40 歲(含)以上者。

綜上, 兼任行政職對教師家庭滿意度並未產生顯著效果。本研究假設三不成立。

四、兼任行政職會透過職家衝突影響教師工作滿意度

由表4-3-5可知，其檢定結果顯示模型三加入職家衝突此一變項後，R平方值為.391，R平方改變量為.281，表示與模型二相較而言，對教師工作滿意度變數多增加28.1%的解釋能力。另從迴歸係數得知在加入職家衝突此變數之後，兼任行政職的估計係數絕對值減少，顯著性也降低。

由上可知，職家衝突變數為兼任行政職對工作滿意度的中介變數，並產生部分中介的效果。因此，本研究假設四成立。

五、兼任行政職雖會透過職家衝突影響教師家庭滿意度，但影響方向與本論文研究假設不符。

由表4-3-7可知，其檢定結果顯示模型三加入職家衝突此一變項後，R平方值為.322，R平方改變量為.241，表示其與模型二相較而言，對教師家庭滿意度變數多增加24.1%的解釋能力。另從迴歸係數得知在加入職家衝突此變數之後，兼任行政職的估計係數絕對值增加並變成為顯著，但估計係數值為正，與本研究假設並不相符。因此，本研究假設五不成立。

研究結果與本論文研究假設不相符合，推測有可能是因為學校兼任行政職教師中，擔任主任者，其本身已具備意願而參加主任遴選考試，並同意任職學校主任；而學校主管人員在安排各處室組長人選時，通常會先徵詢教師擔任的意願，除非其本身家庭事務實在無法分身乏術時，才會說明原因而予以拒絕。也因此，兼任行政職才未對教師家庭滿意度產生負向的影響。

第二節 建議

依據上述研究結果了解兼任行政職對教師而言，的確會對其職家衝突產生正向的影響，並會透過職家衝突對其工作滿意度造成影響。另外，研究也發現最高學歷在大學或學院畢業者，其職家衝突的情形是高於最高學歷為碩士（含）以上畢業者；另一方面，年齡為未滿40歲者，其工作滿意度與家庭滿意度相較於年齡

為 40 歲(含)以上者是較低落的。有鑑於此，提出下列幾點建議以提供教育主管機關以及各校學校主管人員參考：

一、重視關懷領導以紓解教師工作壓力

教師身處不同以往的教育環境，其面對相較於以往更繁重的行政工作，除需配合教育新政策的推行及教育主管機關的定期評鑑外，更需妥善協調家長、社區及校內教師間的意見，其本身所承受學校內外人員的工作要求是無法比擬以往的，隨之而來的工作壓力是相當大的。有鑑於此，學校主管人員應適時給予指導及關懷，提供其有效的資源及關懷的指導，將有助其壓力適時紓解，降低其本身的工作壓力及其工作家庭間的衝突，進而提升其對學校的認同感及工作滿足感。

二、鼓勵教師參與進修以充實專業知能

研究發現最高學歷為大學或學院畢業者，其職家衝突明顯是高於最高學歷為碩士(含)以上畢業者，有可能是因為最高學歷為碩士(含)以上畢業之教師，其薪資待遇是高於大學或學院畢業者，同時也會影響其行政加給的待遇。綜上，學校主管人員應鼓勵學校教師積極進修，除期能藉以降低其職家衝突的情形，並能進而充實教師本身的專業知能。

三、提高兼任行政加給以增加其工作滿意度

兼任行政職教師面對日益繁重的工作要求，勢必對其工作滿意產生低落的情形，為了有助於提高其本身對工作的滿意程度，適時提高其行政加給是必要的。

四、重視行政輪調制度以提高其工作與家庭滿意度

學校主管人員安排各處室的兼任行政職教師人選時，不應年年由新進教師或年齡較輕者擔任，而應確實執行行政輪調制度，並可在各處室安排具有行政經歷的教師兼任行政職，以協助未有行政經歷的新進人員熟悉行政業務。

五、確實提供家庭照顧假期及育嬰照顧津貼

教育主管機關或學校主管人員應確實落實教師家庭照顧假期申請的權利，以提供其能妥善安排家庭的活動及經營家庭的生活，以提高其家庭滿意度，並確實

提供育嬰照顧津貼，以補貼其育嬰以及看護的經費。

六、提升社會地位以鼓勵教師參與

學校行政工作對教師而言並非簡單的事務，因其需重新學習公文的繕寫、行政計畫的編擬及推行。但學校若能重視行政工作的推動，提升學校行政人員的社會地位，勢必有助於教師參與學校行政工作的意願。

七、增進校內外人際互動以加強團隊合作

行政工作與教師教學自主性並非全然相同，兼任行政職教師是無法一人單打獨鬥，為能有效推動學校行政事務，勢必需透過各處室人員互相幫忙及協助，並透過團隊合作的方式以增加行政的效率，進而達到教育的目標。

第三節 研究限制與未來研究方向

本節依據第三章研究方法、第四章實證分析與研究結果與第五章結論與建議，提出本研究的研究限制，並依據研究結果提出未來研究的方向，以給予後續對此議題有興趣的研究者可研擬的方向。

一、研究限制

(一) 共同方法偏誤可能造成系統性的偏誤

本研究透過問卷填答的方式進行施測，並藉由有效問卷回收的資料進而分析研究的結果。填答問卷者為同一個人，有可能因其填寫相似問題的態度一致性，而產生結果的偏誤；另外，也有可能因社會的稱許偏向進而影響其填答的結果，無法反映其內心真正想法。除此之外，填答者對選填題目習慣選擇較高分數的選項或較低分數的習慣，可能會影響分析結果的正確性。

(二) 便利性抽樣可能產生的抽樣誤差

為考量有效問卷的回收率與研究時程的掌握度，本研究採取便利抽樣的方式，以能迅速及提高問卷的回收率，但因囿於便利性抽樣所產生的抽樣誤差，而使抽取的樣本可能無法具有代表性。

二、未來研究的方向

本研究為確實了解兼任行政職是否會對教師職家衝突及其工作滿意度與家庭滿意度造成影響，針對臺北市立高級中學與職業學校兼任行政職教師與專任教師進行問卷的填答，並統計分析問卷回收的結果。

研究結果發現兼任行政職確實會對教師職家衝突造成正向的影響，並會對其工作滿意度造成負向的影響，而且兼任行政職會透過教師職家衝突對其工作滿意度造成影響。另一方面，分析結果卻發現兼任行政職對教師家庭滿意度未產生顯著的影響，而且，加入職家衝突變數後，兼任行政職對教師家庭滿意度的估計係數值卻為正，與本研究假設並不相符。

而現有文獻較少在探討兼任行政職對教師家庭滿意度影響之研究，後續若研究者對此議題有興趣，可以更深入探討對教師家庭產生的影響層面為何，以及思索解決的方式為何。



參考文獻

一、中文部分

1. 王慧姚 (1981)。已婚職業婦女的角色衝突及其生活滿意度。國立臺灣大學心理學研究所碩士論文。
2. 王國浩 (2009)。臺北市國民中學兼任行政職務教師角色壓力與工作滿意之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
3. 江蕙伶、張繼寧 (2011)。精進教學計畫。臺灣師資培育電子報，23。檢索日期民國 100 年 12 月 29 日。
4. 林海清 (1994)。高中教師激勵模式與其工作滿意、服務士氣、教學效能之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。
5. 林子雯 (1996)。成人學生多重角色與幸福感之相關研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
6. 林育伸 (2006)。苗栗縣國中教師兼任行政職務之工作滿意度與工作壓力關係研究。國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士論文。
7. 林志華 (2008)。高雄縣國小兼任行政職務教師人格特質、工作滿意度與工作績效關係之研究。國立臺東大學教育學系碩士論文。
8. 林鎮賢 (2010)。高雄縣國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能關係之研究。國立高雄師範大學成人教育所碩士論文。
9. 任晟蓀 (2000)。學校行政實務：處室篇。五南出版社。
10. 呂重毅 (2010)。花蓮地區國民中學兼任行政教師成就動機、情緒智力與工作滿意度之研究。慈濟大學教育研究所碩士論文。
11. 吳清山 (1989)。國民小學管理模型與學校效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。
12. 吳淑敏 (1993)。婦女幸福感研究。教育學刊，20，119-140。

13. 吳美連(1994)。由型態 A 行為及內外控傾向研究我國女性專業人士及主管對工作壓力認知之現象。國科會研究報告。
14. 吳宗立 (1997)。學校行政。復文出版社。
15. 吳清基 (2001)。教育行政。五南出版社。
16. 李藹慈 (1993)。傳統與非傳統職業婦女職業選擇之相關變項比較研究。國立臺灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
17. 洪學鏘 (2007)。人格特質、工作壓力與工作績效關係之研究-以行政院所屬各單位中部辦公室員工為例。朝陽科技大學工業工程與管理系碩士論文。
18. 洪國生(2009)。國民中學兼任行政職教師角色衝突與工作倦怠關係知研究-以屏東縣為例。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
19. 洪玉珊 (2009)。桃園縣國民小學兼任行政職務教師工作壓力與身心健康之研究。國立臺北教育大學教育研究所碩士論文。
20. 許文松 (2010)。國中兼任行政職務人員角色知覺、工作投入及工作壓力之研究-以屏東縣為例。國立屏東大學教育行政研究所碩士論文。
21. 周碩樑 (1999)。從學校教師會興起談學校行政的運作。教師天地，99，頁 67-71。
22. 卓錦昌 (2003)。台灣地區中小學教師婚姻滿意度特質及其形成機制-與其他職業做比較。國立台東師範學院教育研究所碩士論文。
23. 施志雄 (2007)。台中縣國民中學兼職行政教師領導風格、教學效能與教學困擾之相關研究。國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文。
24. 陳武雄(1995)。教師建設性思考與其教學自我效能、衝突解決方法之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
25. 陳木金(1999)。班級經營。揚智出版社。
26. 陳以亨 (2001)。從人力資源管理探討工作中衝突和家庭衝突與工作滿意度，國科會研究報告。

27. 陳釗文 (2005)。公立國民中學兼任行政職務教師角色衝突及因應策略之研究-以台中縣為例。私立銘傳大學教育研究所碩士專班論文。
28. 陳素修(2005)。小學行政人員工作滿意與組織承諾之研究-以桃園縣國民小學為例。私立銘傳大學公共事務學研究所碩士論文。
29. 張德銳 (1994)。國小教師教室管理評鑑系統之研究。台北市立師範學院初等教育學刊，第 3 期，35-36 頁。
30. 張雅茹 (2007)。兩岸三地員工工作壓力來源對工作績效之影響：以因應策略為調節變項。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
31. 張佩琦(2008)。個人背景及幸福感與工作滿意、組織承諾、離職意向之關聯。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
32. 陸洛、黃茂丁、高旭繁 (2005)。工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討。應用心理研究，27 期，秋季刊，133-166 頁。
33. 陸洛、蔡貴丞、吳欣蓓(2009)。工作壓力與休閒活動對工作後果之雙重影響。運動休閒研究，4 卷，2 期，151-165 頁。
34. 陸洛、張妤玥 (2011)。工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差異。商略學報，3 卷，1 期，25-38 頁。
35. 陸洛、張婷婷、陸昌勤(2009)。工作資源、家庭資源與職家衝突—台灣與大陸女性的比較。經營管理論叢，3 期。
36. 秦夢群 (1998)。教育行政：實務部分。五南出版社。
37. 孫志麟 (2003)。教師自我效能的概念與測量。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教育心理學報，34 卷，2 期，139-156 頁。
38. 謝文全 (2002)。學校行政倫理。學富文化事業有限公司。
39. 鄭百芬 (2003)。高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士專班論文。
40. 鄭福來(2005)。臺北市國民小學兼任行政職務教師參與行政決定與工作滿意之

- 研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文。
41. 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。國立台灣師範大學工業教育學系碩士專班論文。
 42. 蘇清山 (2010)。高雄市高中職兼任行政教師辭卸行政傾向之研究：以工作壓力與角色衝突為探討變項。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
 43. 蘇彩玉 (2011)。國小兼任行政工作教師角色壓力與壓力因應策略的現況與關係屏東教育大學社會學研究所碩士論文。
 44. 蘇船利、黃毅志 (2011)。教師間氣氛、校長領導風格、教師教學制控信念與教師工作滿意度關係之研究-以臺東縣國民中學為例。屏東教育大學學報-教育類，36 期，399-430 頁。
 45. 楊麗香 (2004)。高職餐飲管理科教師工作壓力、因應策略與教學效能之研究。國立屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
 46. 劉念琪、葉倩奴 (2009)。工作負荷、工作家庭衝突與工作滿意度之關聯研究。
 47. 駱仁 (2006)。國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作滿意度之研究-以雲林縣為例。國立嘉義大學師範學院國民教育研究所碩士論文。
 48. 羅耀平、范會勇 (2008)。工作-家庭衝突的前因、後果及干預策略。西南大學心理學院心理科學進展，15 卷，6 期，930-937 頁。
 49. 羅培文 (2010)。兼任行政職教師之職家衝突與幸福感。私立玄奘大學應用心理學系碩士論文。
 50. 滕慧敏 (2003)。師徒功能對工作、家庭衝突影響之研究。中原大學企業管理研究所碩士論文。
 51. 教育部 (2011)。高中教育政策白皮書工作計畫。
 52. 臺北市政府 (2010)。臺北市職業學校教師每週任課節數注意事項。
 53. 臺北市政府 (2010)。臺北市高級中學教師每週任課節數注意事項。
 54. 馮縉、蘇啟文工作滿意度研究述評

<http://wenku.baidu.com/view/a4437f34ee06eff9aef8078d.html>

55. 顧家祈(2009)。轉換型領導特質對工作壓力及工作滿意度之影響-以人格特質為調節變項。國立臺灣大學管理學院商學研究所碩士論文。

二、外文部分

1. Allen, T. D., David E. L. Herst, Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 278-308.
2. Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
3. Cooper, C.L., (1983). Identifying stressors at work: Recent research developments. *Journal of Psychosomatic Research*, 27, 369-376.
4. Coser, Lewis A., (1975). Presidential Address : Two Methods in Search of A Substance. *American Sociological Review*, 40: 691-700.
5. Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
6. Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 93(4), 355-372.
7. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
8. Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.

附錄：問卷

兼任行政職務對教師職家衝突及工作與家庭滿意度影響之研究問卷

親愛的主任、組長、老師您好：

非常感謝您於繁忙的行政和教學工作之中撥冗填答此份問卷，這是一份純學術性的研究問卷，目的為瞭解兼任行政職務對教師職家衝突及工作與家庭滿意度影響之研究。問卷填寫的對象主要為 貴校的兼任行政職務教師以及各學科的專任教師。

本問卷採不記名方式，請您仔細閱讀並依您現況填寫；若有某項問題未能完全表達您的意見時，請選擇最接近您看法的選項。您的填答和各項資料僅供學術研究之用，絕對保密，敬請安心填答。最後，再次感謝您大力的協助！

敬祝您身體健康 平安順利

國立臺灣大學國家發展研究所

指導教授：辛炳隆博士

研究生：鄭如惠

研究生連絡電話：0982786467

研究生連絡信箱：p99341026@ntu.edu.tw

中華民國 101 年

壹、【基本資料】（請依照您實際的狀況，在內打勾或在_____內填答。）

一、目前學校： (1) 高級中學； (2) 職業學校；

(3) 其他_____（請說明）。

二、您目前每週教學的節數為_____節課。

三、您目前是否有兼任行政職務？

(1) 有。

(2) 無；

那您目前是否有擔任導師？ (a) 有； (b) 無。

（有兼任行政職務者，請繼續填答第四題至第六題；無兼任行政職務者，請直接跳至第七題填答）。

四、若您目前有兼任行政職務，你是擔任什麼職務？

(1) 組長； (2) 處室主任；

(3) 協助行政(如科主任或協助處室辦理行政業務)；

(4) 其他_____（請說明）。

五、若您目前有兼任行政職務，是在哪個處室服務？_____

六、您目前每週擔任行政工作所花費時間_____小時？

(含課表所排教學以外時間，課表之外如中午、放學後或週六週日加班時間也請一併計入)。

七、性別： (1) 男 (2) 女

八、年齡： (1) 未滿30歲； (2) 30歲以上未滿40歲；
 (3) 40歲以上未滿50歲； (4) 50歲(含)以上。

九、您目前最高的學歷為：

- (1) 高中(職)以下；
 (2) 專科(含)以下；
 (3) 大學或學院；
 (4) 碩士(含)以上。

十、您是否曾修讀教育學程？

- (1) 無(回答無者，請直接跳至第十二題填答)；
 (2) 有。

十一、若您曾修讀教育學程，您最後修讀的是哪一類？

- (1) 師專；
 (2) 一般大學教育學程(含學士後師資班)；
 (3) 師範大學、學院或教育大學；
 (4) 其他_____ (請說明)。

十二、婚姻：

- (1) 已婚；
 (2) 未婚；
 (3) 其他(失婚、喪偶等)。

十三、有_____位小孩；其中年紀在6歲(含)以下有_____位。(沒有則填0)

十四、您若有六歲以下小孩，最主要是由誰在照顧(無6歲以下子女者無需回答)?

- (1) 配偶； (2) 父母；
 (3) 您的兄弟姊妹或親戚朋友； (4) 保姆；
 (5) 幼稚園或安親班。 (6) 其他

十五、從您擔任教師開始，您的教學年資(含現任)總計_____年。

十六、從您擔任教師開始，您的兼任行政年資(含現任)總計_____年。

貳、【職家平衡】

填答說明：本部分主要為了瞭解您兼任行政/專任教師工作時所感受的職家平衡情形，請詳閱每題內容，並依自己的實際感受在□內圈選您對下列說法的同意程度，共有18題，每題均請作答。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1	工作使我無法如願參與家庭活動。	1	2	3	4	5	6
2	我必須花在工作上的時間讓我無法分擔應做的家務。	1	2	3	4	5	6
3	因為我得花很多時間在工作上，我必須犧牲家庭活動。	1	2	3	4	5	6

4	我花在家庭的時間常會干擾到我的工作。	1	2	3	4	5	6
5	我得花時間陪家人而無法參加公司裡有益生涯發展的活動。	1	2	3	4	5	6
6	因為我得花很多時間照顧家庭，我必須犧牲工作時間。	1	2	3	4	5	6
7	下班回家後，我常因為太累而無法參與家庭活動。	1	2	3	4	5	6
8	下班回家後，我常因精疲力竭，無力再為家人多做什麼。	1	2	3	4	5	6
9	因為工作的壓力太大，有時候回到家連我喜歡做的事都提不起勁。	1	2	3	4	5	6
10	家庭的壓力，使我在工作時還得操心家裡的事。	1	2	3	4	5	6
11	我常會感到家庭責任的壓力，所以工作時很難專心。	1	2	3	4	5	6
12	家庭造成的緊張與焦慮常會降低我的工作能力。	1	2	3	4	5	6
13	我在工作上所使用問題解決行為並不能用來解決家庭問題。	1	2	3	4	5	6
14	在工作上有有效且必要的行為，在家庭生活中是適得其反。	1	2	3	4	5	6
15	能讓我有效工作的行為，並無助於我成為一個好父母、好配偶。	1	2	3	4	5	6
16	在家庭生活中有用的行為，並不能幫助我有效地工作。	1	2	3	4	5	6
17	在家庭生活中有效且必要的行為，在工作上是適得其反。	1	2	3	4	5	6
18	在家庭生活中有效的問題解決行為，在工作上似乎沒有用。	1	2	3	4	5	6

叁、工作與家庭滿意度

填答說明：本部分主要為了瞭解您兼任行政/專任教師工作/家庭滿意度，請詳閱每題內容，並依自己的實際感受在□內圈選您對下列說法的同意程度，共有6題，每題均請作答。		非常不同意	不同意	有點不同意	有點同意	同意	非常同意
1	一般而言，我不喜歡我的工作。	1	2	3	4	5	6
2	整體而言，我對我的工作感到滿意。	1	2	3	4	5	6
3	一般來說，我喜歡在這裡工作。	1	2	3	4	5	6
4	整體而言，我滿意我的家庭生活。	1	2	3	4	5	6
5	整體而言，我的家庭生活很幸福。	1	2	3	4	5	6
6	我的家庭生活很快樂。	1	2	3	4	5	6