

東海大學教育研究所

碩士論文

國小教師幸福感對教師流動  
影響之研究

A Study on Influences of Well-being on a  
Primary School Teachers' Mobility

研究生：陳怡伶

指導教授：趙星光 博士

中華民國一〇八年七月



東海大學教育研究所碩士在職專班  
碩士論文

國小教師幸福感對教師流動影響之研究  
A Study on Influences of Well-being on a  
Primary School Teachers' Mobility

研究生：陳怡伶

本論文業經審查及口試合格

論文考試委員 翁福元 (主席)  
陳鶴元  
趙品文 (指導教授)  
所長 林政毅

中華民國一〇八年七月



# 國小教師幸福感對教師流動影響之研究

## 摘要

本研究旨在探討國小教師幸福感對教師流動所產生的影響。為達研究目的，本研究以質性研究中的深度訪談為研究方法。以臺中市郊區某國小的六位教師為研究調查對象，分別進行一對一深度訪談，訪談之教師分為兩類，分別是在校任教年資長達十年以上之資深教師，以及另外三位任教低於四年即調離原校之教師，經由深度訪談瞭解國民小學教師對幸福感的認知與經驗以及探討影響國民小學教師幸福感的個人與環境因素，進而分析國民小學教師幸福感經驗如何影響教師的流動，並於訪談後進行資料整理與分析。

研究結果顯示，教師幸福感受到教師個人背景因素及環境因素的影響，包含：家庭、婚姻、經濟、身心健康、工作穩定、同儕和朋友的支持、親師生的互動、適度的自由空間、生命中重大議題事件，以及自我實現等，而教師幸福感對教師流動有相當程度的影響，幸福感較低之教師愈容易萌生調動的念頭。在教師個人因素皆滿足的情況下，學校環境因素將是影響教師幸福感的重要因素，更是教師們決定是否調動的重要依據。根據此研究之結果，研究者記錄下研究過程中的反思，並提出對教師、學校單位，以及未來關於教師幸福感相關研究之建議。

關鍵詞：教師幸福感、教師流動、國小教師



# A Study on Influences of Well-being on a Primary School Teachers' Mobility

## Abstract

This study aimed to explore the impact of the well-being of primary school teachers on teacher mobility. To achieve our purpose, the in-depth interviews in qualitative research were used as the research method in this study. Taking six elementary school teachers in the suburbs of Taichung City as the research subjects, one-on-one in-depth interviews were conducted. The interviewed teachers were divided into two groups, one for three senior teachers who had taught at the school for more than ten years, and the other for three teachers who had transferred from the original school in less than four years. We initially learned the knowledge and experience of the primary school teachers on well-being, and explored the personal and environmental factors that affect the well-being of the primary school teachers through in-depth interviews, and then analyzed how the experience affects the decision-making process of applying for transferring or staying in the original school. After the interview, the data was collated and analyzed to compare the differences between the two groups.

The results revealed that teachers' well-being was influenced by personal background and environmental factors, including family, marriage, economy, physical and mental health, decent job, peer and friends' support, interaction between teachers and students, personal time, key events and self-actualization, etc. Moreover, well-being of teachers had impact on teacher mobility as well. Teachers with low well-being were more likely to transfer to another school. When teacher's personal factors were satisfied, the school environmental factors would play important roles in affecting teacher's well-being, and also be the key factor to mobility. Based on the results, we recorded reflections during the research process and finally proposed suggestions on the educational field, future research related to teacher well-being.

Keywords: teacher well-being, teacher mobility, primary school teacher



## 謝 誌

兩年的研究所生涯接近尾聲，終於可以不用在乎用詞是否精準、語句是否通順，因為我終於把論文交出來啦！讀研究所期間，發現自己的文筆不佳，對教育專業知識的瞭解不足，因此要自己完成一份學術研究，真的是個不可能的任務。

能有這樣的成果，要感謝的人真的很多。首先，最要感謝的就是我的指導教授—趙星光老師，感謝星光老師一年多來的諄諄教誨，在指導過程中不斷給我研究的方向與意見，對於怡伶提出的問題總是不厭其煩、耐心的回應，反覆閱讀我的論文，給我許多建議，更時時提醒我研究的時程，擔心不小心拖延會耽誤了研究的進度，怡伶心裡真的萬分感謝！同時，也要感謝暨南大學翁福元教授和東海大學陳鶴元教授在口試時的提點與建議，讓我能及時修正，使論文更臻完備。

接著，要感謝接受怡伶訪問的所有老師們，因為有你們無私的分享，才讓我能順利完成論文，同時也讓我有機會能更加瞭解你們、瞭解學校，透過你們分享的故事，讓我深深的感受到當老師是多麼幸福、多麼快樂的一件事！

同時也要感謝我可愛的同事和朋友們，謝謝學年主任慧萍在我遇到瓶頸時伸出援手，並包辦所有事務，讓我能專心進行研究；謝謝冠麟、智欣總是不斷的鼓勵我，在我為了論文而眉頭深鎖時，一杯茶、一句「放寬心！」總能讓我瞬間放鬆許多；謝謝最美麗的學妹嘉婷，和你聊天的時間總是要以小時計算，最喜歡和你天南地北的亂聊，真的謝謝你總是聽我抒發心情；還有始終陪在我身旁的好戰友芷瑩、心蘋，以及教研所的大家，雖然來自不同地方、任教領域也不盡相同，但兩年來互相關心打氣、團結合作，真慶幸我的研究所生涯中有你們！

最後，我要感謝我的家人，謝謝永專哥、瓊雲姐的體諒與鼓勵，讓我能專心處理工作和完成學業；還有，謝謝你兩年來的陪伴與支持，我終於撐過來了！

總之，謝謝所有幫助我、鼓勵我的人，怡伶由衷感謝。

陳怡伶 謹誌 2019.07



# 目次

目次.....	I
表次.....	III
圖次.....	V
附錄次.....	VII
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	4
第三節 名詞解釋.....	5
第二章 文獻探討.....	9
第一節 教師幸福感的意涵及其相關理論.....	9
第二節 教師流動的意義及原因.....	18
第三節 幸福感與教師流動之相關研究.....	23
第三章 研究設計.....	31
第一節 研究架構.....	31
第二節 研究方法.....	32
第三節 研究場域與研究對象.....	35
第四節 研究工具.....	37
第五節 研究程序.....	40
第六節 資料整理與分析.....	42
第七節 研究倫理.....	43

第四章 研究結果分析與討論 .....	45
第一節 教師對幸福感的認知 .....	45
第二節 影響教師幸福感之因素 .....	49
第三節 影響教師流動之因素 .....	66
第四節 教師幸福感對教師流動的影響 .....	77
第五章 結論與建議 .....	85
第一節 結論 .....	85
第二節 建議 .....	88
參考文獻 .....	91
一、中文部分 .....	91
二、英文部分 .....	97

# 表次

表 2-1 國內外學者對幸福感之定義一覽表.....	10
表 2-2 幸福感相關名詞摘要表.....	12
表 2-3 幸福感相關理論彙整表.....	17
表 2-4 教師流動相關名詞一覽表.....	19
表 3-1 研究參與者基本資料一覽表.....	37
表 3-2 訪談相關資料一覽表.....	42
表 4-1 影響教師幸福感之因素彙整表.....	65
表 4-2 影響教師流動之因素彙整表.....	76



# 圖次

圖 3-1 研究架構圖 .....	32
圖 3-2 研究流程圖 .....	41



# 附錄次

附錄 1 訪談前問卷.....	99
附錄 2 研究參與同意書.....	100
附錄 3 訪談大綱.....	101
附錄 4 訪談札記.....	102



# 第一章 緒論

本研究目的在於探討國小教師幸福感對教師流動的影響，透過與六位國小教師進行一對一的深度訪談，藉以瞭解教師幸福感如何影響教師久留或調動。本章為緒論，將分三節進行敘述：第一節說明研究背景與動機；第二節提出研究目的與研究問題；第三節為名詞解釋，詳細定義本研究中的關鍵名詞。

## 第一節 研究背景與動機

本節首先探討近幾年國小教師流動的情形與教師流動對學校產生的影響；其次，研究者觀察個案學校發現其特殊現象，並說明本研究採質性研究來瞭解教師幸福感對教師流動影響之動機。以下分別就研究背景與研究動機進行說明：

### 一、研究背景

教師能夠長久留在一所學校投入教學活動是很重要的。Baker & Smith (1997) 指出，學校教師異動頻繁將造成學校在同一時間內更換多位教師，而由初任教者、或非具教育領域專長者來接任時，會因為教師專業經驗不足，以及學校事務缺乏傳承而減低學校組織效能。此外，吳武典 (1997) 之研究顯示，學童會因為教師對學童的期望、或教師領導的風格、或者學童感受教師型塑出的班級氣氛等，而影響到學童的學校生活適應情形。因此，教師異動對於學校整體運作及學生適應來說，均會產生不容忽視的影響力。

「老師，您六年級會繼續教我們嗎？」考上正式教師一年後，班上的孩子問了我這個問題，我內心非常納悶也感到莫名的心疼，心想：「國小以兩年為一個學習階段，在一般情況下，高年級老師本應帶完五六年級，不是嗎？」五、六月

是教師介聘的重要時節，每年只要接近這個時期，總會看到許多老師們一邊忙於教學，一邊準備申請調動。許多老師為了想調動到自己理想中的學校，利用了許多網路資源與社群平台，期待可以找到和自己互調的老師。根據臺閩地區公立國民中小學暨幼兒園教師介聘他縣市服務網統計，每年約有二千多位國小教師申請調動（台南市政府教育局，2019），由此可知，並非只有代理代課教師的流動率高，正式教師亦是如此。

教師是學校教育中的靈魂人物，更是攸關教育品質良窳的重要關鍵因素（陳國泰，2006），因此學校中能有穩定且專業的教師團隊是很重要的。教師的高度流動及素質參差不齊，都間接影響了孩子的受教權。然而，是什麼樣的原因，讓年輕的教師們選擇離開原服務學校呢？過去的研究顯示，撇除想返家服務的原因之外，較常聽到的不外乎是學生學習狀況不佳導致教師成就感低落、學校班級數少，導師需兼任繁重的行政業務等。整體而言，這些因素往往讓教師們感到身心俱疲，似乎顯示了選擇調動之教師的幸福感偏低。

而幸福<sup>1</sup>（well-being）又是什麼呢？幸福是一種連續而不間斷的心靈滿足，它會使人感到心情愉悅而不自覺地展現笑容，因此，自古以來，幸福一直是人類共同追求的終極目標。然而，幸福是一種主觀的感受，每個人對幸福的理解、標準不盡相同，不同的人有不同的幸福，唯一相同的是：沒有人會拒絕幸福。吳清山（2012）認為教育幸福是一種心理感受，當學生、教師和家長對教育都感到滿意與快樂時，那就可說是教育幸福。教育幸福是國民幸福的源頭，而教師則為整體教育幸福的關鍵人物。隨著時代的轉變與少子化的趨勢，教師角色也愈來愈難為，如何和家長保持良好互動更是班級經營中重要的一環，這也成為許多教師的壓力來源。2014年康軒文教基金會針對國中小教師進行「老師幸福嗎？」問卷親訪，調查結果發現，近五成的國中小教師壓力首要來源是家長對孩子的溺愛而

---

<sup>1</sup> 「幸福」和「幸福感」在英文中的用法皆是 well-being，因此在本文中「幸福」和「幸福感」係指相同的意涵，將隨著文章脈絡而交錯使用。

影響教學，其中更有二成九的教師表示，如果能重新選擇將不願意再擔任教職(洪欣慈，2014)，如此可見，教師的身心幸福狀態已成為學校教育中的重要課題。現今在教育現場的教師，為適應社會變遷帶來的教育改革，身心皆承受著莫大的壓力，然而，一個無法在工作上感受幸福的老師，如何帶給孩子積極正向的人生觀，協助孩子在困境中尋求希望(李建興，2007)。因此，唯有當教師能感受到幸福，才能傳遞幸福，時時刻刻給予學生滿滿的正能量。若教師能從自己的工作中感受幸福，進而對任教之學校產生認同感，如此一來，相信能減少教師異動，使學校運作更加穩定。

## 二、研究動機

本研究之研究動機為研究者觀察個案學校之發現。研究者觀察到研究對象學校的教師普遍年輕，校園設備齊全新穎，且地理位置並非屬於偏遠地區，但教師流動率卻偏高。全校教職員共四十五位，2018年調出十位教師，達全校專任教師的百分之二十二，在學校久留十年以上的教師屈指可數，僅五位教師，讓研究者不禁想進一步探究，是什麼原因導致這樣的情形發生？教師的高流動率是否與教師的幸福感有關？以及在學校任教十年以上的資深教師其幸福感又是如何？資淺教師的流動與十年以上資深教師的久任，是否與兩者之間的幸福感差異性有關？

近年來，教師心理健康開始受到重視，在教師幸福感及正向心理學方面的研究有逐漸增加的趨勢，然而針對國小教師幸福感及相關影響因素的研究，大都採量化研究為主，無法深入了解造成教師幸福感高低的原因與過程(黃蕙蓓、賴志峰，2015)，因此本研究採質性方式來進行，深入訪談六位教師，分別為三位在校年資長達十年之久之資深教師，與另外三位任教低於四年即調離該校之教師，比較兩者間幸福感之異同。希望透過與研究個案的訪談能有更深入的發現，以期能提出提升教師幸福感之相關建議。

## 第二節 研究目的與研究問題

基於上述研究動機，研究者選擇三位在校年資長達十年之久之資深教師，與另外三位任教低於四年即調離該校之教師為研究對象，深入訪談六位教師，以期了解幸福感與教師流動之關係。茲將研究目的與研究問題分述如下：

### 一、研究目的

本研究之目的係從不同面向來了解影響國小教師幸福感的因素，以及教師幸福感是否或如何影響教師的久留與流動。研究者將使用深度訪談方式，與六位國小教師進行一對一的訪談，以達成研究目的。

本研究之研究目的如下：

- (一) 瞭解國民小學教師對幸福感的認知與感受。
- (二) 瞭解影響國民小學教師幸福感的因素。
- (三) 瞭解影響國民小學教師流動的因素。
- (四) 分析國民小學教師對幸福感的認知與感受如何影響其流動的決定過程。

### 二、研究問題

依據上述研究目的，提出本研究所要探討的問題如下：

- (一) 國民小學教師對幸福感的認知與感受為何？
- (二) 影響國民小學教師幸福感的個人與環境因素為何？
- (三) 影響國民小學教師流動的個人與環境因素為何？
- (四) 國民小學教師對幸福感的認知與感受是否影響以及如何影響其流動的決定？

### 第三節 名詞解釋

本研究以臺中市郊區某國小教師為研究對象，瞭解並分析資深教師與資淺教師幸福感之異同，藉以探討教師幸福感與教師流動之關係。為釐清研究主題與內涵，茲將相關名詞列出，說明如下：

#### 一、國小教師

根據教師法第三條，教師係指各級學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師。

本研究所指的國小教師係指服務於臺中市近郊某國民小學之正式教師，含班級導師、科任教師及兼行政工作之教師，不包含代理代課教師、實習教師，並統稱為國小教師。

#### 二、幸福感

幸福感是每個人對於生活滿意與否的主觀認知，是一種主觀的心理感受，也是個人對於正向情緒，如：愉悅、滿足等，以及負面情緒，如：憤怒、悲傷等的整體知覺(Andrews & Withey, 1976)。林子雯(1996)更進一步指出，幸福感包含生活滿意、情緒、心理健康三個方面，是個人正負向情緒及生活滿意的整體評估結果。也就是說，一個人的正向情緒愈多，負向情緒愈少，對自己的生活滿意度愈高，幸福感也就愈高；反之，則幸福感愈低。

本研究的幸福感定義為國小教師藉由客觀的生活體驗與主觀認知來評估自我價值、工作成就、人際或環境互動與整體生活的滿意度狀態，當評估結果正向認知多於負向認知時，此時幸福感較高。

### 三、教師流動

姜禮讓(1985)提出四個和教師流動有關的名詞，包含 Mobility(流動性)、Separation(分割；離開)、Turnover(周轉；進出)、Transfer(調；調動)。本研究所指的教師流動涵蓋 Mobility 和 Separation 之意義，指公立中小學之正式教師，透過每年的教師介聘，調動至另一所學校服務。

而林生傳(2000)指出，常見的教師流動方式有三種：第一，教師透過進修或兼任行政職而升遷，產生垂直接流動；第二，教師改變工作地點，由原學校調動至另一個學校，形成水平流動；第三，教師離開教職，轉行從事其他行業，形成水平流動。

本研究所指的教師流動為水平流動，指公立中小學之正式教師，透過每年的教師介聘，由原學校調動至另一所學校服務。然而，教師的流動常與個人因素，以及學校環境因素有關，如健康、家庭、懷孕、任教職務、學校規模等，皆有可能形成教師流動。

### 四、資深教師

根據「教育部各級學校資深優良教師獎勵要點」規定：從事教學工作屆滿十年、二十年、三十年、四十年，成績優良者，於每年教師節分別致贈獎勵金。由此推論，教育部對資深教師之認定應為任教滿十年以上之教師。

本研究將久留之「資深教師」定義為在同一學校任職超過十年而未申請調動之教師。

## 五、資淺教師

本研究所指的「資淺教師」為在同一學校任職未滿四年即申請調動之教師。依據教育部 107 年修訂之「國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法第 15 條」規定，國民中、小學現職教師，除偏遠地區學校教育發展條例、離島建設條例或直轄市、縣(市)主管教育行政機關另有規定外，應在現職學校實際服務滿六學期(三年)以上，才可申請介聘。因此，本研究之「資淺教師」係指依據國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法之規定，在原學校服務期滿(三年)後，隨即申請介聘，調離原校之教師。



## 第二章 文獻探討

國民小學教師對幸福感的認知與經驗如何影響其申請調校的行動？這是本研究所要了解的重點。因此本章針對相關文獻進行回顧與探討，分成以下三個小節做說明。第一節是幸福感的意涵及其相關理論，分別對幸福感的定義與內涵及幸福感的相關理論做進一步的探討；第二節是教師流動的意義及其相關研究，先定義何謂教師流動，再說明影響教師流動的原因及其所產生的影響；第三節是幸福感與教師流動之相關研究，是研究者針對幸福感與教師流動之研究做相關整理分類，並對文獻回顧結果做一個理論架構的說明，提供資料蒐集與分析之指引。

### 第一節 教師幸福感的意涵及其相關理論

本研究將幸福感分為二個部分來探討，第一部分為幸福感之定義與內涵，第二部分為幸福感之相關理論，以下分別進行討論：

#### 一、幸福感之定義與內涵

「幸福」是什麼？幸福是一種連續而不間斷的心靈滿足，它會使人感到心情愉悅而不自覺地展現笑容。知名樂團五月天主唱陳信宏（阿信）覺得每天睡前回想每件事都有盡力做好，就是幸福；宏碁集團創辦人施振榮則認為幸福是家庭、身心靈健康及事業工作三個方面的平衡（蕭富元，2012）。由此可知，每個人對幸福的感受及定義不盡相同。

探究幸福感研究之根源可知，在西方文化中，所謂的「幸福」（*edaimonia*）指的是受到善神的守護而得到的快樂（俞懿嫻，1997），其源自於古希臘，是指一種持續時間較長的心靈滿足。亞里斯多德主張：「人的幸福是追求理性的至善，

而理性就是幸福的真諦，人們應依循理性的指導去生活。」Wilson(1967)則認為所謂幸福感就是快樂。

反觀東方，中國文化對幸福感的討論主要以儒、釋、道三家為主(陸洛,1998)，儒家認為人類的幸福來自於朝向至善努力的過程，修養德性以實踐理想；釋家則認為幸福是一種明心見性，追求事物原來的面貌與出入世的和諧；道家則主張幸福是一種自我覺察後的平和心境，強調無為而治、淡泊名利、順其自然。三者雖然皆未對「幸福」做一個明確的定義，但都以追求「悅、樂」為主要精神，即西方文化中所說的「幸福」(呂政達,1987)。

綜上所述，東西方文化對幸福感之詮釋雖不盡相同，但也有其共同點，即兩者皆認為幸福是指對善的追求。然而，要對幸福感下定義並非簡單之事，因為幸福感為個人主觀的評價，無客觀的標準可判定，且每個人所處的環境、時空背景、個人需求與想法、家庭與社會關係皆不相同，使得每個人對幸福的感受也有所不同，因而產生不同的定義。研究者藉由文獻蒐集，發現針對幸福感進行定義之研究繁多，不勝枚舉，因此從中選取與本研究較相關之定義作歸納並整理如表 2-1 所示。

表 2-1

國內外學者對幸福感之定義一覽表

研究者	年代	幸福感之定義
<b>幸福感為正向的心理感受</b>		
呂政達	1987	幸福是一個人盡其所能，在為其所當為的努力過程中，所獲得的一種喜悅和滿足感。
Wilson	1967	最早提出幸福感即是快樂。
Veehoven	1994	幸福反映在個人對其生活的喜好程度，為正向之情感。
Diner&Meyer	1995	幸福感、快樂和生活滿意度三者意義相當類似，皆指個人主觀對於幸福感的評價，其中快樂是指個人主觀且短暫對生活滿意的感受。

(續下頁)

研究者	年代	幸福感之定義
<b>幸福感是個人主觀對生活的整體評估結果</b>		
Argyle	1987	幸福的三個主要成分為：體驗快樂情緒的頻率及強度、對生活整體的滿意程度、沒有憂鬱或焦慮等負向狀態。
施建彬	1995	幸福是個人判斷整理生活滿意的程度，是一種主觀、正向的感受，而非以外在客觀標準為評斷依據。
林子雯	1996	幸福是正負向情緒及生活滿意的整體評估結果。包含生活滿意、情緒及心理健康三方面的評估。
陸洛	1998	幸福是個人主觀感受的一種正向心理表現，包含整體生活滿意、正向情緒體驗及無心理痛苦，為一個整體概念。
Diner & Lucas	1999	個人對於自身整體生活的評估，其中包含了對生活滿意認知面的評估，以及情緒、心情等情緒面的評估。
邱雯瑛	2015	幸福是個人主觀對生活體驗的感受情形，包含心理健康之狀態，及對生活的滿意程度與對正、負向情緒的評估。

資料來源：本研究整理。

綜合國內外學者的看法，研究者認為幸福感為正向的心理感受，是個人評價生活的主觀經驗，其評估的內容種類繁多，包含：生活滿意、生活感受、工作成就、家庭關係、個人情緒及身體健康、人際關係的和諧等層面。因此，本研究的幸福感定義為國小教師藉由客觀的生活體驗與主觀認知來評估自我價值、工作成就、人際或環境互動與整體生活的滿意度狀態，當評估結果正向認知多於負向認知時，此時幸福感較高；反之，則幸福感較低。

由於正向心理學的興起，「幸福感」開始受到重視，各方學者開始對「幸福」作深入的探討，因而衍生了許多相似的名詞。Lu and Shin (1997)整理「幸福感」的相關名詞，將其歸納分類成五種，包含：快樂(Happiness)、幸福感(Well-being)、主觀幸福感(Subjective Well-being)、心理幸福感(Psychological Well-being)、生活滿意(Life Satisfaction)等五個名詞，其中大多數的研究以「快樂」作為幸福感的定義與解釋。研究者將相關名詞整理如表 2-2：

表 2-2

幸福感相關名詞摘要表

幸福感相關名詞	定義	著重層面
快樂 ( Happiness )	1.正負向情緒及生活滿意的 整體評估結果 2.負向情緒的相對狀態 3.生活滿意、情緒和心理健康的 評估	認知、情緒 情緒 認知、情緒、心理健康
幸福感 ( Well-being )	1.正負向情緒及生活滿意 2.正負向情緒的研究 3.心理健康的測量	認知、滿意 情緒 心理健康
主觀幸福感 ( Subjective Well-being )	1.正負向情緒及生活滿意的 整體評估結果 2.包含生活滿意、情緒及生理 健康的評估	認知、情緒 認知、情緒、心理健康
心理幸福感 ( Psychological Well-being )	1.正負向情緒和特殊領域的 滿意程度總加結果 2.心理健康的測量	認知、情緒 情緒
生活滿意 ( Life Satisfaction )	以認知角度對生活整體層面 進行評量	認知

資料來源：引自林子雯（1996）。

根據表 2-1 以及表 2-2 可知，學者們對於幸福感之定義雖然有所不同，但探究其內涵卻大同小異。大多數的研究認為，幸福感是一種主觀的正向心理感受，更是個體對自己正負向情緒及生活滿意的整體評估結果。其中「幸福感是正向心理的感受」是從「情緒層面」來解釋幸福感，由個人的情感所產生的情緒反應。而「幸福感是個體對自己正負向情緒及生活滿意的整體評估結果」則是從「認知層面」來評估自己的整體感受，是個體經由理性分析自身的生活經驗、正負向情緒而得到的總體判斷結果。當評估結果正向認知多於負向認知時，此時幸福感較高；反之，則幸福感較低。

## 二、幸福感之相關理論

關於幸福感理論之研究，各學派之學者們分別從個人動機、特質與社會比較等不同的面向來詮釋幸福感，因而產生許多不同內涵的幸福感的理論，研究者將其整理歸納，以下分別就四個理論觀點進行探討：

### (一) 需求滿足理論 ( Need Satisfaction Theory )

需求滿足理論之學者認為，幸福感主要來自於個體的需求有無獲得滿足，唯有在需求獲得滿足的情況下，個體才會感受到幸福；反之，若個體長時間無法獲得滿足，則將使其幸福感降低。以下分為「目標理論」、「活動理論」、「苦樂交雜理論」進行說明。

#### 1. 目標理論 ( Telic Theory ):

目標理論又稱為終點理論 ( Endpoint Theory )，此學派之學者認為個體達成目標後便會帶來幸福感。Omodei & Wearing (1990)認為幸福感就如一個目標，當追求幸福的動力愈強烈，會促使個體更努力的往目標前進，目標達成後，會獲得一種長期且穩定的幸福感；反之，若無法達成目標，則將使其幸福感降低。此概念就如 Maslow 的需求層次理論，Maslow 認為人有追求生理、安全、社交、尊重、自我實現等不同層次的需求，當個體的需求獲得滿足後便會產生幸福感，進而往下一個階段追尋。

#### 2. 活動理論 ( Activity Theory ):

活動理論源於蘇聯心理學家 Vygotsky 與 Rubinshtein 的語言學習與心理學研究，至 Leont'ev 時期擴展為工作與協作的一般活動理論。此學派之學者認為個體會經由參與有意義活動的過程來滿足個人需求，發揮所長，而產生成就感(Diener, 1984)，並透過參與社會活動增加人際互動，滿足心理需求，產生自我價值感與幸福感(Thoits, 1982)。由此可知，活動理論重視的是個體參與活動的過程，以及個人表現所帶來的滿足感受。

### 3. 苦樂交雜理論 ( Pleasure and Pain Theory ):

苦樂交雜理論之學者認為幸福和不幸福是相互依存的，兩者來自同一根源，相伴而生，有痛苦才會有快樂，因此，無所匱乏者無法體會到真正的幸福(Houston, 1981)。此外，當一個人的需求長期無法被滿足時，便會產生不幸福的感受，一旦其獲得滿足，所帶來的幸福感將更加強烈 ( 李素菁，2002 )。

綜上所述，需求滿足理論認為幸福感來自於目標的達成、有意義活動的參與、人際互動，以及相對不幸福的經驗。然而，每個人皆是獨一無二的個體，對於同一個活動或事件，每個人的想法與感受本就不盡相同。為何有些人始終容易感到幸福，此為上述理論無法完整解釋之處，因而有學者提出特質理論。

#### ( 二 ) 特質理論 ( Trait Theory )

特質理論之學者認為個體對事物的體悟、思考模式與個人特質將影響其對幸福感的詮釋與評價，不同的人格特質，看待事物的心態也不同，對幸福感的感受程度也有所差異。以下分為「人格特質理論」、「連結理論」進行說明。

#### 1. 人格特質理論 ( Trait Theory ):

人格特質理論學者認為幸福感是穩定而不易改變的(Costa & McCrae, 1980)，其可能受先天遺傳的生理機制所影響，使得有些個體較容易誘發愉悅神經而易感受到幸福；反之，有些則不然。Veenhoven ( 1994 ) 則認為其也可能是後天學習狀況不同所造成的差異。經由 Argyle & Lu (1990)的研究可知，擁有外向性特質之個體，如善於社交互動、個性樂觀活潑者，有較高的幸福感；而擁有神經質特質之個體，如低自尊、易緊張、缺乏安全感、不擅長控制情緒者，則幸福感較低。

#### 2. 連結理論 ( Associationistic Theory ):

連結理論之學者以個體自身的記憶、認知不同，來說明不同個體間幸福感的差異。Stone & Kozmz (1985)指出，幸福感較高的個體在面對生活中所發生的事件時，會以正向的認知運作來看待事物，因為其擁有一個以幸福感為核心的記憶網絡，透過此記憶網絡來提取腦中的訊息，可誘發幸福感的產生。因此，不同個

體間幸福感的差異，主要是因為對事物認知角度的不同（李清茵，2004）。

綜上所述，不難發現特質理論強調人格特質和幸福之間有著密切的關係，認為個體的人格特質與認知、觀點將影響其對幸福的感受程度。上述的理論彌補了需求滿足理論無法解釋之處，然卻無法解釋外在生活事件對個體之幸福感所造成之影響，因而又有判斷理論與動態平衡理論的提出。

### （三）判斷理論（Judgement Theory）

Diner（1984）認為幸福感是一種比較後的結果，是一種相對的感受，而提出判斷理論。陳騏龍（2001）認為個體會將自己目前的生活現況與自己所建構或選擇的參照目標進行比較，若生活現況比參照目標來的好，便會產生幸福感；反之則產生不幸福感。以下因參照目標的不同，分為「社會比較論」、「期望水平理論」、「適應理論」、「多重差異理論」進行說明。

#### 1. 社會比較論（Social Comparison Theory）：

社會比較論之學者認為，個體之幸福感是和「他人」比較後所產生的結果。一般而言，「向上比較」會使幸福感降低，而「向下比較」則有助於幸福感的提昇（簡晉龍，2003），因此大多數的個體會選擇和自己社經地位相近之「他人」作為參照目標（Argyle,1987）再進行橫向比較，若比較後覺得比「他人」好，則會產生幸福感。

#### 2. 期望水平理論（Aspiration Theory）：

期望水平理論又稱為抱負水準理論（Aspiration Level Theory），此學派之學者認為個體之幸福感是和「理想與期望」比較後所產生的結果。個體會依據過去的生活經驗，設定一個理想的目標，當個體的理想與現實情況差異過大時，則會產生較低的幸福感；相反的，當個體的理想與現實情況差異不大，則會使其幸福感提昇（施建彬，1995）。

### 3. 適應理論 ( Adaption Theory ):

適應理論之學者認為，個體之幸福感是和其「以往的生活經驗」比較後所產生的結果。施建彬 ( 1995 ) 指出，當個體遇到生活事件時會產生幸福感或不幸福感，此感受會被記錄、內化為一個參照標準，日後再遇到類似經驗時，個體會將自己的現況和過去的標準進行比較，若感受較過去佳，則會產生較高的幸福感。

### 4. 多重差異理論 ( Multiple Discrepancies Theory ):

多重差異理論又稱多元差距比較理論，此學派之學者認為個體之幸福感是和「多元的參照標準」比較後所產生的結果，而這個參照標準可以是他人、過去生活經驗、抑或是個體的理想目標等，經由各種標準的比較、交叉影響而決定個體的幸福感。由於此理論比較的標準較多元，又可兼顧人格特質與生活事件對幸福感所產生的影響，因此對幸福感的解釋較為完整。

綜上所述，判斷理論強調幸福感是個體經過比較後產生的相對結果，經由和他人、自身的生活經驗，以及自我設立理想目標進行比較，若現況優於參照標準，則會產生滿足而誘發幸福感。

### ( 四 ) 動力平衡理論 ( Dynamic Equilibrium Model ) :

動力平衡理論由 Heady & Wearing (1989) 提出，他們認為個體的幸福感不僅受到長時間穩定之人格特質影響，短時間的突發事件也會使個體的幸福感產生變化。一般而言，幸福感因個體固定之人格特質而呈現一個較穩定的平衡狀態，然而一旦發生不同以往經驗的特殊事件時，便會影響其平衡，使幸福感產生改變( 施建彬，1995 )。

統整上述影響幸福的各項理論，研究者參考施建彬 ( 1995 ) 之研究，將其對於幸福感探討的優缺點整理如表 2-3，以下進行說明與比較：

表 2-3

幸福感相關理論彙整表

理論名稱	理論摘要整理	優點	缺失
需求滿足理論	幸福感主要來自於個體的需求有無獲得滿足，唯有在需求獲得滿足的情況下，個體才會感受到幸福。	幸福感較為明確，促使個體設立目標，並努力達成。	無法解釋為何有些人容易感到幸福。
特質理論	幸福的感受度不同主要來自個體的差異，不同的人格特質，看待事物的心態也不同，對幸福感的感受程度也有所差異。	能清楚解釋個人人格特質與幸福感之間的關係。	無法解釋外在生活事件對幸福感的影響。
判斷理論	幸福感是一種比較後的結果，個體會將自己目前的生活現況與自己所建構或選擇的參照目標進行比較，是一種相對的感受。	兼顧生活事件及個人目標影響，並能提出判斷幸福感之標準，對幸福感有較完備的解釋。	無法說明個體在何種情況下選擇何種標準，且每個人的標準皆不相同，難以推論。
動態平衡理論	個體的幸福感受不僅受到長時間穩定之人格特質影響，短時間的突發事件也會使個體的幸福感受產生變化。	兼顧生活事件及人格特質對幸福感的影響，最終會達到平衡的狀態。	無法判定影響幸福感的因素是生活事件或人格特質。

資料來源：引自施建彬（1995）。

綜合以上四個學派的理論，研究者發現一個人的幸福感不僅會因先天個人特質不同而產生差異，更易受到個人期待目標的達成、適應與比較之影響。需求滿足理論認為幸福感來自於個體目標的達成；人格特質理論則認為個體本身的人格特質與認知將影響其對幸福的感受程度；判斷理論更是強調幸福感是個體經過比較後產生的相對結果；動力平衡理論整合了需求滿足理論與人格特質論，提出個體的幸福感受不僅受到人格特質的影響，突發事件也會使個體的幸福感受產生變化。四個理論雖從不同角度解釋了幸福感產生的原因，但仍無法為幸福感作全面性的

分析，須透過更多幸福感之相關研究輔佐，以對幸福感做更完整的詮釋。

本研究歸納整理幸福感之相關理論，認為個體期待目標的達成、主觀的個人感受、個體對環境的適應程度、以及是否有不預期事件的發生等，皆可能對個體之幸福感產生影響，因此可做為觀察或解釋一個國民小學教師感受正面或負面幸福感的主要因素。

## 第二節 教師流動的意義及原因

本研究將教師流動分為二個部分來探討，第一部分為教師流動的意義，第二部分為教師流動的原因，以下分別進行討論：

### 一、教師流動的意義

劉佳玫(2001)指出教師是組成學校這個有系統組織的重要份子。學校教師流動頻繁將造成學校在同一時間內更換多位教師，而接任教師如是屬於初任教者、或非具教育領域專長者時，會因為學校事務缺乏傳承或是教師專業經驗不足而減低學校組織效能(Baker & Smith, 1997)。由此可知，教師流動過於頻繁，易使學校發展課程或推動校務窒礙難行(呂玟霖, 2016)。阮志龍(1997)認為，雖然教師流動率各級各類學校皆不同，但通常以不超過10%為宜。

然而，學校內的教師發生改變是一個普遍現象(姜禮讓, 1985)，教師可能因為調動至他校服務而產生水平流動；或透過進修、兼任行政職而升遷，產生垂直流動；又或者選擇離開教職，轉行從事其他行業，形成水平流動。姜禮讓(1985)提出四個和教師流動有關的名詞，研究者將其整理如表 2-4：

表 2-4

教師流動相關名詞一覽表

相關名詞	代表意義
Mobility 流動性	指教師由某一個地區向另一個地區移動。
Separation 分割；離開	指教師因為免職、調職、停職、辭職、退休、死亡、轉業等原因而離開原來的工作崗位。
Turnover 周轉；進出	指教師離職後的空缺必須補充，在人事上一去一就的變動。
Transfer 調；調動	指管理權利上的運用，將個體由組織內的某單位調至其他單位服務。

資料來源：引自姜禮讓（1985）。

本研究所指的教師流動涵蓋 Mobility 和 Separation 之意義，指公立中小學之正式教師，透過每年的教師介聘調動至另一所學校服務。

而林生傳（2000）指出，常見的教師流動方式有三種：教師透過進修或兼任行政職而升遷，產生垂直接流動，此現象男性教師多於女性教師；教師改變工作地點，由原學校調動至另一個學校，形成水平流動。根據研究顯示，教師常由教育發展水準較低地區移向較高地區；教師離開教職，轉行從事其他行業，形成水平流動，此現象較為少數。

本研究所指的教師流動為水平流動，指公立中小學之正式教師，透過每年的教師介聘，由原學校調動至另一個學校服務。「國民中小學校長主任教師甄選儲訓遷調及介聘辦法」明定公立中小學之正式編制教師，在同一學校服務滿六學期以上者，於每年四月到六月可向原學校提出調動申請，並透過縣內或縣外介聘調動至另一學校服務，此調動對教師自身權益並無影響，僅改變教師服務的地區或學校。

## 二、教師流動的原因

近年來，教師流動的現象相當普遍，姜禮讓（1985）認為教師的流動與其年資、年齡、性別和通勤距離有關。童有慧（2002）進一步指出，一位教師的留任

意願可能受到許多因素影響，包括外在的工作環境與內在的工作價值觀、工作滿意度，甚至整個社會環境。研究者經由文獻的回顧，整理出影響教師流動的原因，以下依據劉佳玫（2001），從「教師任用方式」、「教師個人因素」、「學校環境因素」三部分進行說明。

#### （一）教師任用方式

依據教師法第十一條（教育部，2016），我國公立中小學之教師任用制度採聘任制，各學校經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。但在教師法中並無明確規範教師甄選應由誰來辦理，依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第二條（教育部，2016），各校教評會辦理教師初聘以公開甄選或現職教師介聘方式辦理，辦理公開甄選之方式由教評會決議選擇之，各校可成立甄選委員會自行辦理公開甄選，也可聯合數校成立甄選委員會辦理公開甄選，或者委託主管教育行政機關（各縣市教育局）辦理公開甄選。而教師調動是由縣市政府依其志願及積分按照順序公開作業，教師累積一定積分後並向教育主管機關提出申請，則容易分發至教師所期望之學校服務，由此可知，教師對於其調動與否有很大的自主權，因而造成我國每年約有二千多位國小教師申請調動（台南市政府教育局，2019），流動之數量非常可觀。

然而，各國的教師任用方式不盡相同，對教師流動產生的影響也大不相同。如：美國中小學教師採聘任制，申請者可先向教學區教育局提出登記，經審查並晤談合格者推薦給校董會聘用，由於教師去留方便，因此向來有較高的流動率；和我國同樣位於亞洲的日本，其任用方式是由各都道府縣教育委員會派任，因此教師流動限制較多，以致教師流動較不易。

#### （二）教師個人因素

教師流動的原因常與教師的個人因素有關，如家庭因素、懷孕、身體健康等（董子毅，2010）。研究者歸納出幾點教師遷調的常見原因如下：

### 1. 家庭因素

陳炫君 ( 2016 ) 指出影響教師調動意願之原因中，影響最大之原因為家庭因素，此家庭因素是指教師現職學校對教師本身的家庭產生不便之處，而使教師心生調動之意，如：教師任職學校與家庭分處兩地，使教師照顧家庭不易，許多教師因此有產生調動的強烈意願。近年來關於教師流動的研究顯示，影響教師調動的原因很多，其中不乏因雙親年邁或孩子年紀小，需要就近照顧；已婚教師和家庭分隔兩地，想與家人團聚等。因此，已婚教師為了照顧家庭而提出調動申請，成為最普遍的教師流動原因。

### 2. 距離因素

梅媛媛 ( 1995 ) 發現在高工作滿意及高工作士氣的情形下，教師流動率仍高的主要因為學校地處交通不便之地區或離家太遠，較長的距離造成交通費用過高、通勤時間過長，以致通勤教師身心俱疲，更重要的是，較長的通勤距離導致教師對於家庭或學校的突發狀況，無法隨時機動處理。陳炫君 ( 2016 ) 指出，學校位處交通不便之處，或因學校離住所太遠導致教師每日通勤時間過久，皆可能促使教師申請調動。由此可知，學校距離太遠、通勤距離過長也成為教師流動的主要原因之一。

### 3. 其他因素

姜禮讓 ( 1984 ) 調查發現，年資淺或年紀較輕之教師會因為個人家庭因素或對服務學校不滿意而產生水平流動；年資深或年紀較長之教師則會因為升遷而產生垂直流動；根據 Shen ( 1998 ) 的分析，教師的流動也常和教學經驗有關，教學經驗介於三年到二十年間之教師，傾向繼續待在原校任教；教學經驗少於三年或是具有二十年教學經驗之教師，則傾向離開原任教學學校抑或是離開教職。因此，教師的流動和工作滿意度、教師個人生涯規劃也有一定的關係。

### (三) 學校環境因素

董子毅(2010)指出,除了教師個人因素之外,學校環境的整體條件也會影響教師對學校的依附感。學校環境可分成物理環境和心理環境,物理環境包含學校規模、學校所在地、教學硬體設備、薪資結構,以及學童特質等;心理環境則包含行政支援程度、校園氣氛、教師決策權,以及校方和家長對教師的支持程度等。不論是物理環境或心理環境,皆有可能影響教師的留任,若教師對任教學校之依附感不足,便可能選擇調動。以下研究者歸納出幾點教師遷調的常見原因:

#### 1. 學校規模小,教師須兼任行政事務

繁雜的工作內容,易使班級導師萌生調動之念(陳炫君,2016),導師除了每日例行的教學活動以外,尚有導師時間、午餐及午休指導,更有許多的級務需處理,下班後仍有與家長聯絡的義務。不僅如此,許多規模較小之學校,雖然班級數少,但學校行政事務卻不會因此而減少,仍然有許多例行應辦事項,然而因學校規模較小,兼任行政職務的員額較少,因此導致教職員須身兼數職,如此繁雜的工作內容,無形中給教師帶來不少壓力,因而萌生調動的想法。

#### 2. 行政領導風格

學校就如同一個小型的社會,成員間彼此交互影響。陳炫君(2016)認為學校行政端的領導風格也是促使教師產生調動意願的主要原因之一。校長和主任的領導風格會影響學校的整體氣氛,若學校整體氣氛讓教師感覺壓力過大或不認同,也可能會使教師選擇調動。

綜上所述,教師會因為任教學校之工作環境不佳而影響其工作滿意度,即使教師對教學工作非常有熱忱,但如有太多的行政規章、例行規定需要遵守,仍會影響教師的留任意願。

### 第三節 幸福感與教師流動之相關研究

本節將分為二個部分來歸納整理，第一部分為幸福感之相關研究，第二部分為教師流動之相關研究，以下分別進行討論：

#### 一、幸福感之相關研究

近年來，由於正向心理學的興起，學術界開始對「幸福感」作深入的探討，累積了許多關於幸福感的相關研究資料，對於幸福感的意涵也有了更多面向的瞭解與認識。教師為學校教育的靈魂人物，肩負者教育的重責大任，唯有能感受幸福、享受快樂的教師，才能教出幸福快樂的學生(張書豪，2008)。因此，要幫助教師營造正向、充滿幸福的生活，就必須從瞭解影響幸福感的因素著手。研究者整理教師幸福感的相關研究後，大致將其分為七個不同的背景變項進行分類，以下分別進行探討：

##### (一) 年齡與幸福感

關於教師的年齡與其幸福感之研究，許多研究顯示，教師年齡與幸福感有顯著差異，且愈年長的教師幸福感較年輕教師高(陳慧姿，2007；黃惠玲，2007；周碩政，2009；鐘偉晉，2008；蔡明霞，2008；陳柏青，2008；王慶田，2008)。林子雯(2000)研究指出，年齡愈大，對生活事件的經驗較足夠及處理能力愈佳，其幸福感也較高；黃惠玲(2007)研究發現年長者工作壓力較低且主觀幸福感較高；蔡明霞(2008)研究發現51歲以上的國中兼任行政職務之教師在幸福感受程度上較高；周碩政(2009)研究指出40到49歲及50歲以上的國中兼任行政教師，比29歲以下者有較高的幸福感。然而，有些研究者持不同的看法，認為教師年齡與幸福感無顯著差異(李美蘭，2006；洪家興，2006；謝攻芸，2007；賴貞嬌，2007；李建興，2007)。因此，國內學者對於年齡與幸福感之關係眾說紛紜，由於研究對象與研究主題的不同而呈現不一樣的結果，因此尚無法理出一

致性的方向，此差異的現象則需仰賴更多實證性的研究以進行更加深入的了解，作進一步的釐清。

## (二) 年資與幸福感

關於教師的年資與幸福感之研究，大部分研究顯示，教師年資與幸福感有顯著差異，且年資愈高者對幸福之感受度愈高（陳鈺萍，2004；古婷菊，2005；陳慧姿，2006；謝玫芸，2007；賴貞嬌，2007；邱毓玲，2008；鍾偉晉，2008；陳柏青，2008；曾艾岑，2009）。周碩政（2009）研究發現行政年資 16 年以上的國中兼任行政教師，比行政年資 3 年以下者，有較高的幸福感，但仍有少部分學者認為教師年資長短與教師幸福感之間並無明顯差異（洪家興，2006；李建興，2007；蔡明霞，2008；王慶田，2008）。由此可知，國內關於年資與教師幸福感之研究結果較傾向兩者間有差異性存在，且年資較長之教師幸福感優於年資較短之教師。

## (三) 婚姻狀態與幸福感

研究發現，不同的婚姻狀態會影響個體對自我幸福感的評價。在教師幸福感與婚姻狀態之研究中，大多數研究結果顯示婚姻狀態與幸福感達到顯著差異，且已婚教師之幸福感高於未婚教師（林子雯，2000 古婷菊，2005；洪家興，2006；謝玫芸，2007；李連成，2011；侯辰宜，2007；黃惠玲，2008；楊馥如，2012；羅培文，2010）。陸洛（1994）指出婚姻狀況與心理幸福滿足感有關；黃惠玲（2007）研究發現已婚者的工作壓力較低且主觀幸福感較高；蔡明霞（2008）研究發現已婚的國中兼任行政職務之教師在幸福感受程度上較高；周碩政（2009）研究指出已婚的國中兼任行政教師，其幸福感較未婚者高。但仍有些學者持不同意見，少部分研究結果顯示無顯著相關。另外，李美蘭（2006）以訪談方式進行研究，研究結果顯示婚姻的品質有助於教師幸福感的提升。綜上所述，大多數之研究傾向婚姻與幸福感有正向的關係，然由於研究對象與研究主題的不同，而產生不同的結果，因此目前尚無一致結果，仍須仰賴更多實證性的研究，作進一步的瞭解。

#### (四) 健康狀態與幸福感

根據文獻探討，關於健康狀態與幸福感之研究不多。Shapiro(1988)研究成人的心理健康與幸福感的關係，發現兩者具有高度相關性，即生理健康狀況愈佳者，其幸福感也會隨之提高；吳衍潔(2002)研究指出，大台北地區民眾自覺健康狀態對幸福感有直接且正面的影響；陳鈺萍(2004)研究國小教師的幸福感發現，健康狀態較佳的教師其主觀幸福感受優於健康狀態不佳或普通狀態的老師。綜上所述，健康狀態對幸福感有高度的相關性。

#### (五) 社會支持與幸福感

關於社會支持與幸福感的研究，大多顯示兩者間有密切的關聯性。人是群居的動物，遇到困難時，他人的協助與支持往往是重要的幸福感來源，因此社會支持對個體具有相當程度的重要性。陸洛(1995)研究指出社會支持與幸福感之間存在顯著的正相關，即個體所獲得的社會支持程度對其幸福感的高低有相當大的影響力；林子雯(2000)研究發現，擁有高社會支持的成人學生的整體及各層面的幸福感高於受到較少社會支持的成人學生；邱文彬(2001)指出社會支持有助於人們紓解生活壓力，並且維持身心健康；陳鈺萍(2004)的研究也發現，國小教師的幸福感受會受社會支持程度的差異而改變，即社會支持高者，其幸福感也愈高；向翠瑛(2011)研究臺北市已婚女性教師發現，社會支持對已婚女性教師有很大的影響力，當整體社會支持度愈高，其幸福感愈高。由此可知，教師是否能獲得社會支持，對於其心理健康有相當程度的影響。

#### (六) 任教職務與幸福感

近年來關於教師幸福感與任教職務之相關研究愈來愈多，有部分研究結果顯示教師不同的任教職務與其幸福感有顯著性差異(古婷菊,2005;謝玫芸,2007;黃惠玲,2008;鐘偉晉,2008;陳柏青,2008;王慶田,2008;邱毓玲,2009;李連成,2011)，而這些研究中，大多數研究顯示班級導師之幸福感最低，有些則認為科任教師、班級導師之幸福感優於兼任行政工作之教師。然而，對於任教

職務與幸福感的研究，亦有些研究顯示教師任教職務與教師幸福感無顯著性差異（陳鈺萍，2004；陳得添，2006；陳慧姿，2006；侯辰宜，2007；賴貞嬌，2007；蔡明霞，2008；周碩政，2009；曾艾岑，2009）。因此，關於任教職務與幸福感之關係，相關程度各有定論，目前尚無一致結果，仍待更多的理論與研究，進一步說明其差異。

#### （七）學校規模因素

在教師任教學校規模與其幸福感差異之研究中，大多數研究結果顯示學校規模大小與幸福感有顯著性差異（謝玫芸，2007；周碩政，2009；邱毓玲，2008；鐘偉晉，2008；蔡明霞，2008；陳柏青，2008；曾艾岑，2009），且這些研究普遍認為中大型學校之教師幸福感優於小型學校之教師，如：周碩政（2009）研究發現學校規模 18 到 35 班的國中兼任行政教師，比 17 班以下的人，感受到較高的幸福感；蔡明霞（2008）研究指出學校規模為 25 到 48 班的國中兼任行政職務之教師在幸福感受程度上較高；然而亦有少數研究認為兩者間並無顯著差異。

綜合幸福感相關研究文獻可發現，關於教師幸福感之研究數量雖然很多，但因各研究者不同之背景變項而導致研究結果有所不同。研究者根據上述不同背景變項之研究結果歸納發現，大多研究指出愈年長的教師幸福感較年輕教師高、年資較長之教師其幸福感愈高、已婚教師之幸福感高於未婚教師、教師不同的任教職務將影響其幸福感、生理健康狀況愈佳者其幸福感也隨之提高、教師所獲得的社會支持度愈高其幸福感愈高、中大型學校之教師幸福感優於小型學校之教師，但仍有些背景變項之研究無一致性結果，因此關於教師幸福感之研究，仍值得我們做更進一步的探討。

## 二、教師流動之相關研究

研究者搜尋教師流動之相關研究發現，其相關研究並不多且有些年代久遠，而近幾年之研究大都以探討偏鄉教師之流動為主。以下研究者整理相關論文資料，

依研究發表年代、研究對象、研究方法，以及研究結果進行歸納整理：

姜禮讓(1985)對國民小學正式教師進行問卷調查，研究發現教師流動率高低與性別、年齡、年資、地區、學校規模明顯相關。教師的流動受政府、社會、學校、個人四方面的影響。而教育人員通勤里程含有潛伏流動因素，教師調動的原因以交通因素最為普遍。

蕭霖(1996)對國民中學調動教師進行問卷調查，研究發現教師調動的型態存在往都會地區流動的現象，其中調動與非調動教師的比較，在性別、教學年資、婚姻狀況、配偶的勞動參與率、自用住宅的擁有、調動次數、學校規模以及是否為居民的變項上有顯著的不同。而調動機率的影響方面，性別、教學年資、婚姻狀況與配偶的勞動參與率、調動次數、學校規模以及薪資與福利措施的滿意度上，有著顯著的預測力。

童有慧(2002)針對十二位花蓮縣非本地籍偏遠國民小學教師進行個案研究，研究結果發現，教師到花蓮縣偏遠國民小學任教的緣由包括：個人因素、家庭因素、政策因素、自然環境、人文環境。而影響教師留任因素包括：工作價值觀、教學生涯觀點、社會支持系統、現行教師聘任制。分析偏遠地區教師流動頻繁主因包括：非本地籍教師比例偏高、偏遠學校為取得教師資格的跳板，以及校長領導方式。

李威使(2009)對六名欲調動之正式教師進行訪談，研究結果發現，教師職業的工作內容與經濟收入相較於社會其他職業來的單純與穩定，然對調動教師而言，經濟與職位的穩固無法保證人得以安居，安居還需要其他的保障。而調動的呼喚來自人，人的呼喚可分為來自遠方的拉力與內部組織的推力，也是選擇流動或留下的憑藉。

葉世堂(2012)對高雄市立國民小學一百學年度編制內之教師進行問卷調查，研究結果發現，高雄市整體國民小學教師對工作現況大致滿意且調動意願偏低。

高雄市整體國民小學教師的工作滿意度與調動意願之間呈現低度負相關。而在城鄉分組下，只有鄉下地區的國民小學教師，工作滿意度與調動意願之間呈現中度負相關。

李憶旻(2013)採用文獻分析法，針對教師任用與遷調規範、臺閩地區和臺東縣縣內介聘名冊等次級資料庫進行研究，研究結果顯示，臺東縣偏鄉小學教師多為非本地籍教師，受到後山意識和相對剝奪感的空間、心理因素影響，偏鄉教師流動遂轉變成向上流動的垂流流動模式。影響臺東縣偏遠小學教師流動因素包括：心理的相對剝奪感、社會階層與後山意識、教師工作壓力、遷調介聘政策的特殊加分機制等因素。

陳炫君(2016)針對全臺國小教師進行問卷調查，研究結果顯示，家庭因素及學校行政領導風格左右教師調動意願。年輕及資淺教師較易因師生互動、學校環境及工作本身等因素而萌生調動念頭。繁雜的工作內容，易使導師萌生調動之念。有些許調動意願的教師對影響教師調動意願原因有較全面性的考量。小校教師的調動意願較高。

詹富珮(2018)針對六名偏遠地區小學教師進行訪談，研究發現，教師流動與不流動各有利弊，其關鍵在於教師專業素養及態度。教師流動衍生問題為教學及行政缺乏專業永續性，不流動衍生問題為抗拒改變及不思進取之教學保守心態。偏遠地區小學教師流動及不流動之促因包括政策及人為因素，相關政策制定需考量教師需求以提升偏遠地區服務意願。

研究者將上述研究做分類整理，並將各研究針對研究對象、研究方法與研究結果分析歸納如下：

#### (一) 研究對象

在教師流動之相關研究中，不難發現其研究對象大都以國小教師為主，其中針對以偏遠地區國小教師的研究有一篇(童有慧,2002;李憶旻,2013;詹富珮,2018);沒有區分是否為偏遠地區的有四篇(姜禮讓,1985;李威使,2009;葉

世堂,2012;陳炫君,2016)。針對國中教師流動進行研究的有一篇(蕭霖,1996)。另一篇針對文獻進行分析比較(李憶旻,2013)。

## (二) 研究方法

在教師流動之相關研究中,採用量化問卷調查方式的有四篇(姜禮讓,1985;蕭霖,1996;葉世堂,2012;陳炫君,2016);採用質性研究的有四篇,其中三篇使用個案研究法(童有慧,2002;李威使,2009;詹富珩,2018),另一篇則使用文獻分析法(李憶旻,2013)。

## (三) 研究結果

由量化問卷研究結果可知,教師流動的因素常與教師個人因素有關,如:教師年齡、年資、性別、婚姻狀況等,對教師流動有顯著的預測力(姜禮讓,1985;蕭霖,1996)。除了教師個人因素外,學校環境因素也有一定的影響力,如:學校規模、所在地、行政領導風格等,這些往往也是左右教師調動意願的重要因素(姜禮讓,1985;蕭霖,1996;陳炫君2016)。姜禮讓(1985)研究指出調動原因以交通因素較為普遍;陳炫君(2016)發現小校教師的調動意願較高;蕭霖(1996)認為教師調動的型態存在往都會地區流動的現象,且人力資源分配仍不平均,透過影響教師調動機率的因素中,可提供導引教育人力資源分配更加均衡的線索。

在質性的三篇個案研究中,童有慧(2002)以十二位花蓮縣非本地籍偏遠國民小學教師為主要報導人,透過詮釋循環訪談的方式進行研究發現影響主要報導人留任因素包括:工作價值觀、教學生涯觀點、社會支持系統、現行教師聘任制,其中就「社會支持系統」發現家庭因素對女性受訪教師留任意願影響最大;就「現行教師聘任制」發現資深教師對教師甄試較為卻步,故留任意願較高,但對資淺教師而言,聘任制的實施讓其對個人去留更具主動性,故此對其留任意願影響甚微。李威使(2009)研究六位欲申請調動之六位教師發現,調動的呼喚來自人,人的呼喚可分為來自遠方的拉力與內部組織的推力,也是選擇流動或留下的憑藉。詹富珩(2018)針對六名偏遠地區小學個案教師進行深度訪談,研究結果發現偏

遠地區小學教師流動及不流動之促因包括政策及人為因素，相關政策制定需考量教師需求以提升偏遠地區服務意願。由以上三個個案研究可知，影響教師流動的原因很多且彼此交互影響，因此很難從單一面向了解判定。另外，李憶旻(2013)研究臺東偏遠地區教師流動因素，分析2008~2012年教師的流動樣態、教師遷調流動的內在意向，比對學校類型對遷調流動的影響，並且以日、法、美、澳教育相關制度思考我國教師培育制度與調動衍生的議題，供日後研究教育政策時參考。

經由教師幸福感與教師流動的相關文獻回顧，研究者嘗試從中找出影響教師幸福感的因素與教師流動之關聯性，想藉此了解教師的高流動率是否與教師的幸福感有關，並深入探討其緣由。從文獻回顧中不難發現影響幸福感之因素和影響教師流動之因素有諸多雷同之處，如：教師年齡、年資、性別、婚姻狀況、任教職務、學校規模等，皆可能對教師幸福感和教師流動產生影響。除此之外，學校環境對教師是否異動的影響很大(劉佳玫，2001)，如果能夠更深入了解教師對服務學校的看法，以及教師對其工作的態度與認知，將能對教師幸福感與教師流動之關係有更進一步的了解，進而了解教師幸福感如何影響教師之流動。因此，本研究除了針對教師的年資、家庭背景、婚姻狀況、身心健康等進行探討之外，亦會加入學校環境因素的分析與探究，以期擴展本研究探討教師幸福感與教師流動之價值與新發現。

## 第三章 研究設計

本研究採用質性研究，透過深度訪談的方式，訪談三位在校年資長達十年之久之資深教師，與另外三位任教低於四年即調離本校之教師，期待藉此了解幸福感與教師流動之關係，以及幸福感如何影響教師的流動。研究者以研究目的為根據，以文獻探討為基礎，來建構本研究設計，並進一步擬定訪談大綱，於訪談後進行資料整理與分析，了解教師幸福感與教師流動之關係，以及幸福感如何影響教師的流動。本章共分七節，第一節為研究架構；第二節說明研究方法、採用深度訪談做為資料蒐集的理由；第三節說明研究場域及研究對象；第四節說明本研究使用之研究工具；第五節說明研究程序；第六節為資料整理與分析；第七節為研究倫理。

### 第一節 研究架構

本研究將影響教師幸福感之因素分為個人背景因素、環境因素兩大類，分析教師幸福感對教師流動的影響。在個人背景因素方面，包含家庭、婚姻、經濟、健康四個因素；環境因素方面，包含工作穩定與良好福利、同儕和朋友的支持、親師生的互動、適度的自由空間、生命中重大議題事件，以及自我實現等六個因素。本研究之架構如圖 3-1 所示：

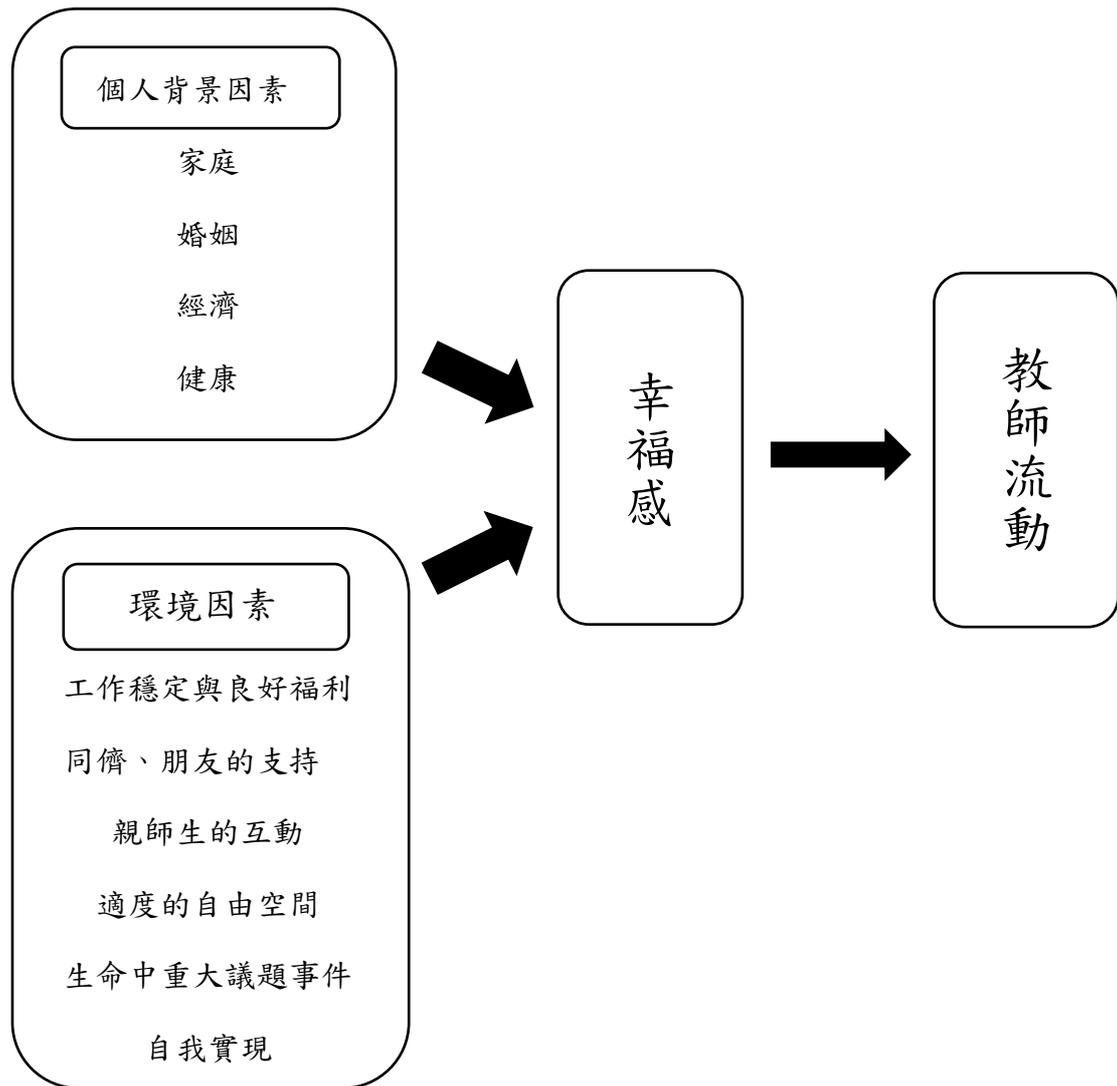


圖 3-1 研究架構圖

## 第二節 研究方法

本研究依據研究目的，以深度訪談（in-depth interview）做為資料的蒐集方式，對教師幸福感與教師流動的關係與影響過程進行研究，瞭解教師幸福感如何影響教師流動，以期能提出提升教師幸福感之建議。以下針對質性研究、採用深度訪談的理由依次說明。

## 一、質性研究

應用質性研究必須從理解「人」開始，關注於人對事物賦予的意義，是一種回復人性本質的研究途徑（吳靖國，2010）。由此可知，質性研究非常重視人們的想法與聲音，是一種對事件或情境的深入了解探討，進而歸納推論出「一般性通則」的研究過程。除此之外，質性研究也有助於知識的獲得，研究者運用各種方法蒐集資訊，並將所蒐集到的資訊加以組織整合，最後加上自己的詮釋，形成有助益的知識。謝秀芳（2002）指出，質性研究有四種特性：

- （一）在自然情境中蒐集描述性的資料，蒐集的資料以文字或圖像的形式呈現。
- （二）強調現場參與者對歷程的關注，不只關注研究結果。
- （三）採用歸納分析統整後的資料。
- （四）「意義」是整個研究的重點，重視「參與者的觀點」。

謝秀芳（2002）更進一步說明，大部分的質性研究都應用到教育相關領域上，而在研究方法上，以深度訪談最為常見，以下針對深度訪談進行說明。

## 二、採用深度訪談的理由

以下分別從「以研究方法而言」和「以研究目的而言」兩種原因，進行說明：

### （一）以研究方法而言

深度訪談法（in-depth interview），是質化研究中最為廣泛使用的資料蒐集方法之一，是一種單獨的、個人的互動方式。Taylor & Bogdan（1984）指出，深度訪談即「研究者與受訪者面對面重複的交互作用」，透過訪談者與受訪者面對面的口語交談互動，達到意見的建構與交換，訪談者藉由訪談的過程與內容，發覺、分析出受訪者的感受、動機、態度、看法等。一般而言，深度訪談法是研究者希望透過訪談發現影響研究主題或是可以解釋研究對象的一些因素，這些因素不是從表面的現象資料或普通的訪問可以獲得的。

本研究的動機是研究者觀察到研究對象學校的特殊現象，學校教師普遍年輕，校園設備齊全新穎，且學校地理位置並非屬於偏遠地區，但教師流動率卻偏高，於是研究者希望透過深入訪談的方式，分別訪談三位在校年資長達十年之久之資深教師，與另外三位任教低於四年即調離該校之教師，希望能了解教師幸福感與教師流動之關係，以及教師幸福感如何影響教師流動，故本研究採用深度訪談法。透過文獻探討發現，許多關於教師幸福感的相關研究大都採量化研究為主，無法深入了解造成教師幸福感高低的確切原因與過程（黃蕙蒨、賴志峰，2015），因此本研究採質化的訪談方式來進行，希望透過與研究個案的深入訪談能對教師幸福感與教師流動的關係有更進一步的發現。

## （二）以研究目的而言

本研究的目的是瞭解影響國民小學教師幸福感的個人與環境因素，並分析國民小學教師幸福感經驗影響申請調校或久留原校的決定過程。經研究者調查發現，喜樂國小所在區域的其他小學教師流動率大都在 10% 以下，屬合理範圍，唯喜樂國小的教師流動率異常偏高，此現象可能為喜樂國小之特殊現象。因此，若要瞭解喜樂國小之教師幸福感經驗與申請調校或久留原校之關係與過程，則必須靠教師對幸福感經驗的充分描述，以利研究者歸納與分析，透過臨床互動式的訪談，使受訪者談出問題的核心，並於訪談過程中同時蒐集受訪者的態度、表情等非語言的訊息，以利研究者描述訪談情境，這正是深入訪談法的優點所在。

### 第三節 研究場域與研究對象

本研究之研究動機為研究者觀察到所任教學校之特殊現象，因此以喜樂國小為本研究之研究場域，該校教師為研究對象，並以立意取樣方式邀請六位教師進行訪談，本節將對研究場域與研究對象進行詳細說明。

#### 一、研究場域

本研究之研究場域為臺中市郊區喜樂國小，創校十四年，屬於校齡較年輕的學校，校地面積約 10278 平方公尺，建築宛如一座大型的三合院，教職員合計約 45 人。另外，喜樂國小從創校以來，學生招收人數不斷攀升，第一年招生人數為 418 人至今已達 600 多人。校園四周皆是鄉村田園景緻，校園中更是綠蔭扶疏，因此有著「城市裡之綠光小學」的美名。

設立之目的是政府為了紓解該區國小學生人數快速成長及社區發展需求，規劃之初為二十四班，屬於中小型學校，落實政府「小班小校」的精緻教育政策。

為了體現「全人教育」之精神，喜樂國小提倡「生活、才藝、探索、環境、資訊、語言」等教育的內涵，教學內容除了一般國小教育的生活與才藝學習外，更加入了資訊和語言能力的學習，以因應現代這個世界地球村的時代。教室中擁有電子設備，以及無線網路，使教學內容數位化，資訊更多元，教學更即時。

喜樂國小為雙語教育學校，每天皆有晨間英語時間，由班級導師教授英文單字，以及每週三句英語句型，並於每週五進行英語週測。每學年皆有班際英語歌謠、英語讀者劇場比賽，由英語教師及班級導師共同指導。學校之課後班分為英語 ESL 班及一般課托班，英語 ESL 班有英師及外師駐班授課。除此之外，每學期會有來自不同國家的國際志工入班教學。然而，也因為學校強調雙語教學，吸引不少家長讓孩子來就讀，這也使學校在面對課程決策時會優先考量英語教學相

關活動。

雖然喜樂國小有上述的資源優勢，但也因為地處郊區，教師流動率偏高。教師平均年齡大約三十幾歲，對於教學頗有想法，力求創新。然而，因為學校周圍生活機能不佳，附近農田、工廠居多，房屋老舊，文教機關較少，這也使得教師在教學上需花更多的時間蒐集資料，進行教學準備。

## 二、研究對象

本研究採取立意抽樣或稱為「合目標抽樣」，又稱為「判斷抽樣」來選擇訪談對象，是指研究者根據自己的研究目標進行判斷並選擇出最能符合研究目標之對象作為樣本。使用此方式的優點不在於獲取最大量之樣本，而在於適當選擇能提供最多樣、最詳細資訊之人，如此才能協助回答研究問題，以達成研究目的。（王文科、王智弘，2014）

本研究以該校教師作為訪談對象，邀請六位教師進行深度訪談，訪談之教師分成兩類，分別是在校年資長達十年以上之資深教師，以及另外三位任教低於四年即調離該校之教師。研究者先透過電話聯繫或採用面對面的方式提出訪談邀請，若獲得正面回應，再寄發訪談同意書及訪談大綱，請研究參與者先行審閱，並以其方便之時間及屬意之地點進行訪談。訪談時間避免過久，一次以一到兩個小時為主，以免雙方因過於疲累而影響訪談品質。最後，研究者經由訪談所提供之資料進行參照、比較，進而歸納分析出教師幸福感如何影響教師流動。

本研究共有六位研究參與者將接受訪問，分別是：喜樂國小主任一位，組長一位，級任導師四位，基本資料如表 3-1。

表 3-1

研究參與者基本資料一覽表

教師代碼	性別	在喜樂國小任教年資
AT1	男	13
AT2	女	19
AT3	女	13
BT1	女	3
BT2	女	3
BT3	女	3

受訪者代號說明：

第一、二碼：AT=在校年資十年以上之教師；BT=在校年資四年以下之教師。  
第三碼：相同「受訪者屬性」中之受訪順序。

#### 第四節 研究工具

本節對於本研究所使用之研究工具進行說明，包含研究者本身、錄音器材與訪談備忘錄、訪談大綱，以及研究中使用之電腦軟體，以下分別進行說明：

##### 一、研究者本身

在質性研究中，研究者本身即為資料蒐集與詮釋的重要研究工具（高敬文，1999）。由於質性研究中，研究者所扮演的不單單只是問題的提出者，也是資料的蒐集者，更是決定研究對象與詮釋結果的重要分析者。Yin（2009）指出，一個好的質性研究者應具備四大條件：

- （一）具備問問題的能力，並能將答案做出適當的詮釋。
- （二）保持中立，沒有偏見，不被自己的意識形態所影響。
- （三）能扮演良好的傾聽者。
- （四）應變能力強，能有效掌握研究重點，不偏離主題。

除此之外，良好的自省能力也是質性研究者所需具備的條件之一（丁雪茵，1996）。

由於研究者在質性研究中扮演著舉足輕重的地位，因此研究者本身之知識、經驗與背景將影響其對研究結果之詮釋，以下說明研究者之背景與特質：

研究者自小便對生活周遭事件充滿好奇與感情，從小便養成每天反省與記錄生活之習慣，常常用很簡單的詞彙在筆記本中書寫，或在部落格簡短記錄，雖然簡短，但卻是心中想表達的心情。求學過程中，每每看到同學心情不好時，便會主動關心並聽其分享、訴苦，時常扮演「情緒垃圾桶」的角色。朋友們常說，研究者是個良好的傾聽者，對於他人的處境，總是能適時發揮同理心去感其所感。考上正式教師後，有幸能進入東海大學教育研究所研修，在學期間修習了許多加深加廣的課程，例如：教育研究法、多元文化教育等，也因為專業成長，故在教學現場中有機會能看見更多以往沒有留意到的問題。透過在研究所學習到的專業分析及處理能力，希望能為研究者在教學現場所觀察到的現象做一個完整的記錄與分析。

最後，為了確保本研究之信效度，研究者先依據文獻回顧之架構擬定訪談大綱，並於研究進行前，事先將本研究的性質及目的告知研究對象。研究過程中，研究者秉持中立的立場和尊重的態度進行訪談，對於受訪者之言論不作價值判斷，避免受研究者個人的主觀看法左右。訪談後，研究者將整理好之逐字稿內容與受訪者進行確認與澄清，若和受訪者意見不同時，進行雙向溝通，力求正確解讀與正確引用受訪者之訪談內容，以增進本研究之信效度。

## 二、錄音器材與訪談備忘錄

由於本研究以深度訪談作為資料蒐集之方法，因此需要對訪談做全程的錄音，研究者除了準備錄音器材之外，並事先告知受訪者將全程錄音，徵得其同意後再進行錄音，以便日後整理、分析資料使用。另外，研究者於訪談過程中隨時記錄

受訪者提及之關鍵字、重要詞語等，一方面可用來提示自己哪些面向、環節已訪問完畢，另一方面可作為訪談中深入發問之提示。

### 三、訪談大綱

為了使訪談能聚焦又不失其彈性，本研究採半結構式的訪談模式。在進行訪談前，研究者閱讀相關文獻資料，並結合自己的實務經驗，設計出探討國小教師幸福感與教師流動之訪談大綱。

研究者初步擬定訪談大綱後，邀請三位具有教育專業理論背景之學者與擁有教學實務經驗之專家提供建議與修正，確立訪談內容的適切性，以建立其專家效度。然而，訪談大綱是為了使訪談方向更加明確的提示，是為了得到更完整豐富資訊的事前準備，並非是應全程依循之框架，因此訪談過程中，研究者盡量依循受訪者的回答內容，再就不瞭解或延伸出之議題繼續進行提問。

### 四、電腦軟體

以下為本研究使用之之電腦軟體，分別從「oTranscribe 免費線上逐字稿軟體」和「微軟 Word」進行說明：

(一) oTranscribe 免費線上逐字稿軟體：此軟體可方便使用者在同一個畫面打字同時播放錄音檔，方便將聲音輸出成文字。使用者可由電腦上傳音訊或影片檔，也可從 YouTube 加入視頻，並能自由設定播放速度、隨時暫停、倒帶或重播，不用同時開啟播放器一邊切換編輯器，對於整理逐字稿有很大的幫助。

(二) 微軟 Word：使用軟體中之「大綱模式」設定論文的格式，建立章節的階層目錄，設定各階層與本文的格式，再書寫論文，可以節省很多修改論文格式的時間，不但使文章格式的修改變得更方便，還可以自動產生章節目錄。使用者可在「文件引導模式」索引標籤上按一下想要檢視文件中的標題，游標便會移至文件中所選取的標題，是論文書寫與修改過程中的好工具。此外，Word 中的「尋找」功能，可有效率的協助使用者找出文稿中的所有字詞，方便編碼時使用。

## 第五節 研究程序

本研究之研究程序可分成三個階段，分別為研究設計階段、研究執行階段、與研究彙整階段，研究程序如圖 3-2 所示。

### 一、研究設計階段

研究者經由觀察發現所任教學校之特殊現象，透過資料的蒐集與閱讀並和論文指導教授討論後，確立研究主題。主題方向確定後，開始蒐集、閱讀國內外之相關文獻，瞭解幸福感與教師流動之內涵，並對前人所做過之相關研究進行整理與分析，汲取前人所累積的知識經驗，作為研究的理論基礎。經過文獻回顧與整理後，選擇研究方法及採用的研究工具進而擬定研究計畫。

### 二、研究執行階段

研究者經過文獻的閱讀與相關研究的整理後，選定深度訪談法進行本研究。此階段開始進入研究執行，首先選擇研究對象、擬定訪談大綱，接著進行訪談，並於訪談完畢後將錄音檔轉換成逐字稿，進行編碼、分析，從中歸納整理重點，以便後續彙整成論文。

### 三、研究彙整階段

研究者將訪談所得之相關資料進行整理，並進行歸納、統整與分析，最後提出研究結果，並將研究結果撰寫成報告，完成論文。

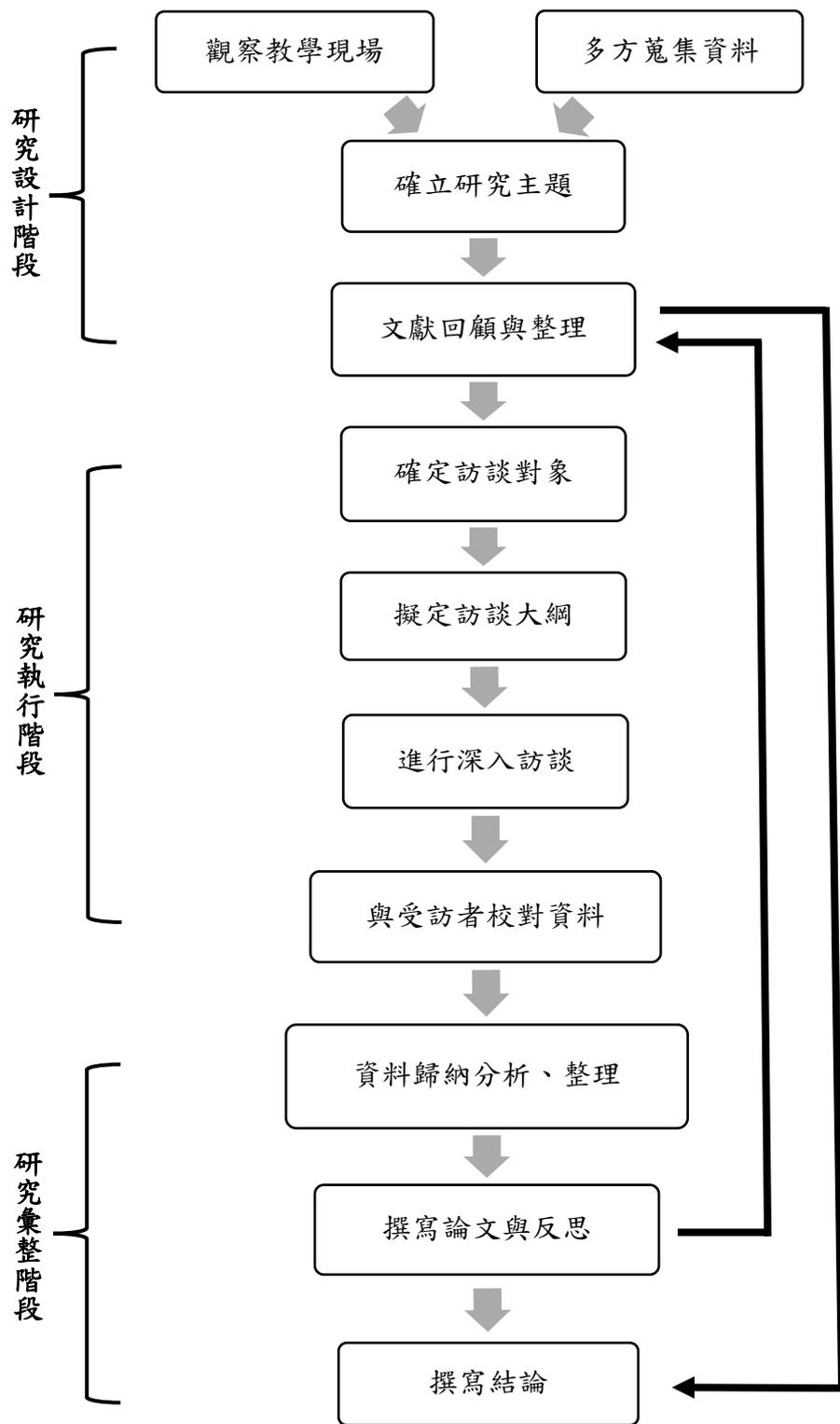


圖 3-2 研究流程圖

## 第六節 資料整理與分析

本研究主要採質性研究進行資料蒐集與分析，質性研究就是要蒐集相關資料，從資料中整理出秩序、結構，並探討資料所蘊含的意義。因此，研究者透過訪談進行資料蒐集，並於訪談結束後將錄音內容轉騰成逐字稿，以詳實記錄受訪者談話內容為原則，同時記錄必要的非語言的訊息，以利訪談情境的描述。於逐字稿完成後，亦請受訪者確認內容是否正確，於必要時加以補充、刪除。

最後，研究者將內容與研究主題相關之敘述註記，並將六位受訪者共同與相異之處進行比較，以便事後分析。此外，為使研究資料容易整理與分析，研究者將每位受訪者分別編上代號，大寫字母 AT 代表在校年資十年以上之教師；大寫字母 BT 代表在校年資四年以下之教師；其後的數字 1 至 3 為教師編號，以區分資料來源，並清楚記載訪談日期、時間、地點及逐字稿編號。而逐字稿編號為訪談日期加上受訪對象編號，內容則以頁數、行，進行分類，如：「AT10319 (0101-0109)」的意義為 AT1 老師於第一頁第一行至第一頁第九行之受訪內容整理如表 3-2。

表 3-2  
訪談相關資料一覽表

代碼	性別	任教年資	訪談日期	訪談時間	訪談地點	逐字稿編號
AT1	男	13	2019/03/19	10:30~12:00	會議室	AT10319
AT2	女	19	2019/04/02	10:30~12:15	會議室	AT20402
AT3	女	13	2019/04/26	14:30~16:00	一年級教室	AT30426
BT1	女	3	2019/04/15	15:40~17:30	教師休息室	BT10415
BT2	女	3	2019/04/30	18:00~19:50	咖啡廳	BT20430
BT3	女	3	2019/05/02	19:00~20:10	BT3 老師家	BT30502

## 第七節 研究倫理

由於本研究採用深度訪談進行資料的蒐集，訪談中，受訪者將和研究者分享與研究主題相關之自身經驗，以及其內心的真實感受。然這些資訊乃是受訪者之個人看法與經驗，應予以尊重與保護，必須謹慎保護個人隱私，尊重其意願及秉持誠信原則。以下根據臺灣社會學會研究倫理守則定義分三點陳述：

### 一、資訊保密

本研究採取保密原則，所有受訪者提供之訪談資訊、研究資料皆採匿名處理，並僅供研究使用。

### 二、知情同意

在研究過程中，研究者應保護受訪者，避免其因參與本研究而受到不必要的困擾與傷害。因此，研究者於訪問前事先告知受訪者研究主題、目的，並發放同意書徵求受訪者同意，同意書中詳述研究目的、研究性質、研究進行模式、是否同意全程錄音等，並明確告知受訪者，研究者絕對尊重其訪談意願，若訪談過程中不願意再接受訪談，可隨時終止。

### 三、尊重人權尊嚴

除了保護受訪者的隱私外，研究者應尊重受訪者的權利、尊嚴及價值，屏除個人偏見與歧視，並以誠實公正的態度從事研究及服務。撰寫論文時，研究者以專業能力分析及說明研究資料，呈現最忠實的研究結果。



## 第四章 研究結果分析與討論

根據本研究之目的，以及資料蒐集分析，本章將分為四節來討論資料的分析結果。第一節為瞭解個案學校教師對幸福感的認知；第二節歸納影響教師幸福感的個人與環境因素；第三節提出影響教師流動的因素；第四節分析國民小學教師幸福感經驗如何影響申請調校或久留原校的決定過程。

### 第一節 教師對幸福感的認知

本節要呈現的是教師們對幸福感的認知，將分成「幸福是什麼」，以及「幸福感的重要性」兩個部分來進行討論。

#### 一、「幸福」是什麼？

「幸福」是什麼？幸福是一種連續而不間斷的心靈滿足，它會使人感到心情愉悅而不自覺地展現笑容，是一種看似簡單卻又極其複雜的概念。Wilson (1967) 最早提出所謂幸福感就是快樂。Andrews & Withey (1976) 則認為，幸福感是個人對於生活滿意與否的主觀認知，是一種主觀的心理感受，也是個人主觀對自己的正負向情感、生活狀況與身心健康等方面之整體評估的一種感受與滿意程度。由此可知，個人的幸福感程度依個人的需求與標準而異，每個人對幸福的感受與認知不盡相同。訪談中，當研究者問到「什麼是幸福感？當你聽到這三個字的時候，你有什麼感覺？」時，有四位老師的想法和 Wilson (1967) 較相近，他們認為幸福感是個人對生活的正向感受，是一種生理和心理感到舒適、愉悅的感覺。AT1 老師開心的說：

當我看到這三個字，我就會覺得說，就是一種…一種舒適吧！包括身體跟心理上的。  
AT10319 ( 1012-1013 )

AT2 老師則表示幸福感對他而言是一種開心、快樂的感覺，他露出一抹甜甜的微笑說：

應該就是說，是開心的吧！AT20402 ( 2510 )

而 AT3 老師認為幸福是對生活感到快樂，並樂在其中。他表示：

幸福感就是覺得生活得很開心很快樂，然後就很樂在其中，不管是什麼事情。  
AT30426 ( 2128-2129 )

BT2 老師則認為幸福是一種正向的心理感受，它會使人感到舒適、快樂，它可能來自於工作、人際關係等不同層面。他說：

幸福感我覺得是比較正向的感受，可能是來自你的工作，然後你跟你的朋友、家人之間那種感情的關係，所以聽到幸福感的話，應該就會覺得是正向的詞吧！  
BT20430 ( 1133-1139 )

而另外兩位老師的想法則和 Andrews & Withey ( 1976 ) 相同，他們認為幸福感是個人對於自己生活的整體感受，是個人情緒及認知層面上對整體生活滿意的評估結果。從情緒和認知兩個面向來解釋幸福感，這也是目前幸福感研究領域的共識 ( Diener, 2000 )。BT1 老師表示：

幸福感…大概就是說我們在一些生活上的感受吧！然後去評估我們現在的狀況，我對我自己現在生活的滿意或者是工作的滿意程度。BT10415 ( 1318-1320 )

BT3 老師認為幸福是自己個人的主觀感受，是自己對現狀是否感到滿意的評估結果，他說：

我覺得就是…就是知不知足，一切都是心境上，心境上你給自己的定義，對，我覺得幸福感不是別人說你幸不幸福，就是我覺得是你自己，對你自己的現狀有沒有滿意。BT30502 ( 1029-1031 )

綜上所述，每個人對幸福感的定義與著重的面向不盡相同，有些人認為幸福是一種快樂、舒適的感覺，是一種正向的心理感受，它能使我們愉悅的面對生活，並樂在其中；有些人則認為幸福是個人的主觀經驗，包含了正、負向情感和生活滿意度的評估，當評估結果較高時，則有較高的幸福感受。本研究受訪教師們的看法，與陸洛 ( 1998 ) 所主張的觀點相互一致，認為幸福感是個人主觀的一種正向心理表現，包含整體生活滿意的評估，以及正向情緒的體驗，為一個整體的概念。

## 二、「幸福感」的重要性

雖然受訪教師們對「幸福」著重的面相有所不同，對於幸福感也有不同的見解，但他們皆認為幸福感是生活中不可或缺的重要元素，有幸福才能夠活得開心，每天過得開心，才能有滿滿的能量面對自己的生活與工作；反之，若個體無法感受幸福，將可能造成生活中充滿負能量，而影響情緒和工作。訪談中，當研究者問到「你覺得幸福感對你來說重要嗎？」AT1 老師毫不猶豫的說：

這個( 幸福感 )當然很重要啊！人生在世就這麼一次對不對。AT10319( 1312-1314 )

BT1 老師也認為在生活中幸福是不可缺少的，若能從生活中得到快樂、得到幸福，將使個體為了得到更多的幸福而願意付出更多的努力。他表示：

我覺得幸福很重要啊！每個人生活總是要有覺得快樂…覺得…就是你的努力辛苦是跟你得到的是成正比的關係，是有滿足的，我覺得這很重要啊！BT10415 ( 2038-2040 )

而 BT2 老師則表示，一個人要能感受到幸福，才能開心的去面對自己的工

作和生活，若無法感受幸福，會覺得做任何事都很痛苦。他說：

(幸福感)重要，當然很重要，你如果覺得不幸福你就會在…像有的人就不喜歡這個工作，對生活不滿意，他當然就會覺得很痛苦，如果你的幸福感是高的話，你當然會每天過得很開心，然後你會每天就是，很開心去面對你的工作，面對你的生活，所以幸福感當然很重要，不幸福很可怕。BT20430 ( 2722-2726 )

人要幸福才能夠活得開心，可是要怎麼活得開心？確實是每個人的難題，唯有跟隨自己的心，做自己喜歡的事，才會感到快樂，感到幸福。AT3 老師說：

我常常跟小朋友講說，你一定要做你想做的事情。對，即便那件事情可能不是那麼的效益那麼高或什麼，可是你做不開心的事情你真的不開心，對，你一定要找到你喜歡做的事情去做。我覺得我很幸運的是，我喜歡做的事情剛好就是我的工作，我覺得這是剛好我很幸運的地方。AT30426 ( 3136-3140 )

另外，幸福感對人格的塑造影響很大，健全的家庭與家人的陪伴，往往深深地影響著孩子的人格。研究顯示，很多行為偏差的孩子都是因為家庭功能失調，使他們無法從中獲得幸福感而造成的。心理學的研究也證實，若在兒時缺乏家人的關愛，日後發展出心理問題的可能性會大增(林玉婷, 2014)。AT1 老師表示：

這個(幸福感)對一個人人格的捏塑程度其實影響很大，所以這…其實你自己在教育環境那麼久你也知道，其實有些問題學生他也不是…說真的他們蠻可憐的，不是他們自己本身的問題。AT10319 ( 1316-1319 )

歸納資料分析結果，幸福感是一種正向的感受，包含了開心、愉悅、滿足等情緒，是個體與環境交互影響所產生的心理感受，更是個人情緒及認知層面上對整體生活滿意的評估結果。而幸福感在人的生活中扮演著極為重要的角色，生活中不愉快的經驗會使負面情緒不斷累積，當負面情緒累積過多時，便會影響個體之幸福感，進而影響其健全人格的發展與未來行為模式，因此幸福感對人格的塑造有很深遠的影響。

## 第二節 影響教師幸福感之因素

依據文獻探討與資料蒐集結果可知，影響教師幸福感之因素繁多，且不同因素對每個人產生的影響也有所不同，因此，研究者綜合相關研究所提出之教師幸福感來源、影響教師幸福感之因素，並結合訪談資料分析，將影響教師幸福感之因素分為「個人背景因素」和「環境因素」，以下分別進行討論。

### 一、個人背景因素

根據文獻探討與資料蒐集結果，研究者將影響幸福感之個人背景因素分為家庭、婚姻、經濟，以及健康等四個因素，以下分別進行說明：

#### (一) 美滿的家庭是幸福的根源

德國投資大師蘭尼說：「一個美滿的家庭，有如沙漠中的甘泉，湧出寧謐和安慰，使人洗心滌慮，怡情悅性。」由此可知，美滿的家庭生活對每一個人的影響是很大的。根據訪談記錄，有五位受訪教師皆提及，良好的家庭互動是使教師感到幸福的重要因素。BT2 老師用充滿感謝的口吻說：

我覺得我有一個很健全的家庭，然後而且我家人很支持我做任何事情，這個就是一個很天生的幸福感。BT20430 ( 1633-1636 )

除了支持的力量，家人的傾聽與同理更是給予了教師們抒發情緒的管道，不管在工作上遇到什麼困難，或是和家長的溝通上受到什麼委屈，家人往往都是最堅強的後盾。BT3 老師表示，和家人相處最滿意的部分就是在情感上有宣洩的出口，他說：

家人就是會幫你出氣，就是一起出氣，然後也會給你一些意見。對，像我爸爸就是和平主義者，他就會提供說，有些家長可能對你過多要求，那你就是不要放在心上，就會說，你就是能配合就配合，不能配合就也不要強迫自己。BT30502( 1003-1006 )

此外，若家中成員有人從事教育相關的行業，能在教師工作遇到困難時，給予建議，將使教師心裡更加踏實。BT2 老師表示，由於自己的媽媽也從事教職，因此時常和媽媽分享在學校的生活點滴，媽媽也總是能同理他的感受，並且適時的給予一些提點與建議。

因為我媽媽跟我是同一個工作，所以當然如果我在職場上，遇到問題的狀況的時候，我一定就是會跟他討論，然後也會…像我之前當行政的話，我就會問我爸，因為我爸他就是公司，就是有管理層的經驗，他就會跟我分享，但是如果像我在教學上，我就會跟我媽討論，他就給我一些意見。BT20430 ( 1004-1009 )

而最重要的是，家人的身體健康，且工作、生活順心，這也使得教師能更無後顧之憂的面對自己的工作。AT1、AT2、AT3 老師說：

就是其實你不用去擔心彼此往後生活上的一些不必要的麻煩，因為我們在鄉下地方嘛，有時候會聽到有些鄰居或是親戚有欠錢的問題，或者是說工作不穩定的問題，但我們家就很單純，完全都沒有什麼事情需要去煩惱。AT10319 ( 0813-0817 )

我爸媽他們就是，比較不希望麻煩小孩，他們就連息肉拿完了，才告訴我們這樣。對，他們就覺得這是小手術，不用麻煩我們。AT20402 ( 1915-1917 )

對，因為我爸媽他們其實滿…就是滿開放，他們不會管我們太多，因為我爸爸媽媽他們有他們自己的生活，他們有他們自己的朋友，他們不是圍繞著子女跟孫子的那種爸爸媽媽爺爺奶奶，他們有他們自己的生活。對，所以我們不是說，他們不會一直巴著我們這樣子，給我們壓力這樣子。AT30426 ( 1733-1737 )

教師每天必須處理學生事務，又需面對緊湊的教學進度以及學校交辦之活動，有時還得處理學生的問題與家長的要求，種種的瑣事常使老師們心力交瘁。因此，若能有家人的力量支持鼓勵著，將使教師們倍感幸福。林佳蓉 ( 2002 ) 指出，已婚教師若能有家人的支持與協助，將能有效降低其心理壓力；而對於未婚教師而言，若能有良好的家庭互動，亦能從家人的支持得到滿足，皆有助於幸福感的提升。綜上所述，家人的支持與協助提供教師們心靈上的支柱，且家人的傾

聽與建議也使教師們內心更加踏實。此外，家人的體諒與身體健康、工作生活平順，更能使教師更專注地投入在自己的教學工作中。因此，美滿的家庭是幸福的根源，其深深影響著教師的幸福感。

## (二) 和諧的婚姻有助於幸福感的提升

在本研究中，有五位教師皆已婚，僅 BT2 老師未婚。其中 AT3 老師對自己的婚姻生活非常滿意，和先生有共同的興趣、個性互補，相處十分愉快。當研究者問到影響幸福感的因素時，他笑著說：

我的家庭，因為我覺得我老公、小孩…覺得在家裡很開心很快樂。對，因為我跟我老公，我們也是所謂的什麼，人人稱羨的一對。因為我們兩個人真的是個性非常的互補，但是我們有共同的興趣，我們都喜歡運動，然後我們都喜歡看電影。對，所以就是個性互補，然後興趣一樣，所以我們兩個相處起來就很 OK 這樣子。也很少吵架，吵不起來，我每次要跟他吵，他就不講話，我們也吵不起來。AT30426 ( 2131-2140 )

而 BT1 老師則時常和先生分享自己的教學生活，他覺得和先生分享的過程就像在進行心理諮商一樣，可以從中獲得一些想法，或許這些建議不能解決當前問題，但對於 BT1 老師而言，這具有療癒心靈的作用。他表示：

因為我先生之前是代理老師，所以我們可能就常分享一些跟學生的互動上，或者是教學的困境啊…他會給我一些意見，也許他的意見不能解決我眼前的問題，可是至少我覺得你有一個知道你在做什麼的人可以聽你說…那你其實在跟他聊的過程中有一點像在諮商治療，那你其實就也會從中獲得一些想法…我跟我先生就會談論，我覺得這就還滿好的！BT10415 ( 1307-1315 )

此外，擔任行政工作的 AT2 老師則提及，因為自己擔任行政工作的關係，時常工作到很晚，延誤下班時間，因此很感謝有先生協助家裡的大小事宜，才能讓他放心的做好自己的工作。他說：

我們家大部分事情是他處理的，就是我們家不能沒有他！沒有我會照常運作，但沒有他不行。AT20402 ( 2709-2710 )

研究發現，相較於未婚者，已婚者擁有較高的幸福感 ( Veenhoven, 1994 )。而吳淑敏 ( 2003 ) 也指出，已婚婦女在生活滿意、情緒、心理健康與自尊等方面均顯著優於未婚者。綜上所述，良好的婚姻對於教師幸福感有相當大的影響力，直接影響教師的情緒和心情，因此，和諧的婚姻生活，有助於教師幸福感的提升，也能使教師更加放心的投入教學工作。

### ( 三 ) 經濟因素影響教師的幸福感

本研究將「經濟因素」界定為教師生活的基本需求不虞匱乏。受訪教師中有三位老師皆提到經濟是影響幸福感的重要因素，其中 AT2、BT1 兩位老師不約而同的表示金錢的滿足是最基本也是最現實的需求，雖然錢財並非萬能的，但若生活中沒有金錢的支持，也無法維持生活。

錢當然是一個現實的因素，有了它才能支撐所有的生活。BT10415 ( 1422-1423 )

薪水，當然是越多越開心，那還要說！這是其中之一，不好意思…那個物質感太重了。AT20402 ( 2514-2516 )

此外，BT1 老師回顧自己的求學過程，因家中的經濟狀況不佳，高中時差點因為付不出學費而輟學，對照現在生活的衣食無缺，又能成為有能力幫助別人的老師，覺得很幸福。他說：

我曾經在高三的時候…一度要輟學，因為付不出學費來，後來是親戚得知，覺得不行，都高三了，然後就出手幫我付學費，所以我才完成我高三。BT10415( 0124-0126 )

而 BT3 老師也認同在生活中經濟的考量很重要，在現代社會經濟不景氣的情況下，教師職業相對其他工作穩定，薪資待遇雖然不是最好，但也在水準之上。但由於目前無小孩教養的壓力，支出不會太過於吃緊，因此 BT3 老師認為經濟

因素不至於對其幸福感造成太大的影響。

我覺得經濟…或者是說，經濟也還 OK，因為畢竟是有固定的薪資，那目前因為沒有小孩子，所以支出不會太過於吃緊，所以就也還好。BT30502 ( 1105-1107 )

Campbell ( 1976 ) 的研究指出，高收入者的主觀幸福感高於低收入者。而國內相關研究也發現，收入對於幸福感具有正向影響( 黃國城, 2003; 陳玲婉, 2005 )。綜上所述，經濟因素與教師的幸福感有很大的關聯性，若經濟的收入愈高、愈穩定，則教師感受到的幸福感也就愈高; 相反地，當生活中出現經濟方面的壓力時，將直接對教師的生活品質產生影響，因而使幸福感隨之降低。

#### ( 四 ) 身心的健康是幸福的關鍵指標

隨著人們物質生活水平的不斷提高，越來越多的人開始關注自身的健康問題。每個人都希望自己健康、長壽。的確！擁有健康，才能擁有一切，一個人一旦失去了健康，那麼即使他擁有再多的金錢，再高的學識，都是枉然。有健康的身體才能挑起生活的重擔，才能在工作上有好的表現，如此一來才更能享受生活帶來的幸福。本研究的「身心健康」係指教師對自己身體和心理的健康狀況感到滿意的程度。受訪教師中有三位老師都認為健康是很重要的，當研究者問到影響幸福感的因素時，AT1 老師毫不猶豫的表示，身體的健康程度是最基本的，是幸福感的源頭，沒有健康的身體，就無法好好工作，更會直接影響教學品質與幸福感的高低。

其實就蠻基本，比如說就是生理的狀況、健康程度嘛…。AT10319 ( 1018 )

而 BT3 老師則表示自己年紀愈來愈大，覺得體力愈來愈不好，深深體會到健康的重要性。他說：

就是健康，因為年紀大了，體力愈來愈不好了，就深深覺得健康很重要，要開始運動這樣子。BT30502 ( 1103-1105 )

另外，BT2 老師則分享自己讀研究所時為了兼顧工作和學業，導致健康亮紅燈的慘痛經驗：

我最記得的是那時候，最痛苦的就是，到後期在衝刺的時候，因為其實我有點延誤到，所以後期我很常早上大概八點，就坐在電腦前面，然後就打一整天的電腦，到下午四點半下班，回到家繼續打開電腦，就是打論文打到半夜四點，就這樣子，幾乎已經快要 24 小時都坐在電腦前面…，然後最可怕的是，因為這樣子長期的熬下來，我後來內分泌也失調，我自己嚇到，然後我覺得這個就…真的有一點影響到我的幸福感…，就覺得每天都過得好累好累。BT20430 ( 1401-1413 )

身體健康是革命的本錢，有了健康，才能去享受外在物質的、精神的富足。根據 Shapiro ( 1988 ) 對成人的心理健康與幸福感所進行的研究結果，發現生理健康與幸福感之間具有高度相關，也就是說生理健康狀況愈好的人，其幸福感也就愈高；而 Lynn ( 1981 ) 比較不同個體在幸福感上的表現差異結果顯示，心理健康為預測幸福感的有效因素之一。綜上所述，教師的身心健康儼然已經成為影響幸福感之重要的元素，教師若能維持良好的身心狀態，則幸福感隨之而來；反之，若身心健康出現狀況，則會直接影響其幸福感受。因此，如何維持教師的身心健康已成為老師們的重要課題。

歸納資料分析結果，教師的幸福感受到個人背景因素的影響程度不盡相同，但卻不難發現，良好的家庭互動提供教師們心靈上的支持，且家人的傾聽與建議也使教師們內心更加踏實；和諧的婚姻生活有助於教師幸福感的提升，另一半的建議與幫助，也能使教師更加放心的投入教學工作；穩定的經濟支持直接對教師的生活品質產生影響，若經濟的收入愈高、愈穩定，則教師感受到的幸福感也就愈高；身心健康無恙是幸福感的源頭，沒有健康的身體，就無法好好生活、好好工作，更會直接影響教學品質與幸福感的高低。由此可知，教師的個人背景因素將提供教師最根本的幸福感受，為教師幸福感的源頭。

## 二、環境因素

根據文獻探討與資料蒐集結果，研究者將影響幸福感之環境因素分為工作穩定與良好福利、同儕和朋友的支持與良好互動、親師生的互動、適度的自由與個人空間、生命中重大議題事件，以及自我實現等六個因素，以下分別進行說明：

### (一) 工作的穩定與良好的福利為幸福感的基礎

相較於其他行業，教師的工作環境較單純，不用面對市場上的明爭暗鬥與龐大的業績壓力，固定的上、下班時間也使教師能兼顧工作與家庭，穩定的薪資及寒暑假，則提升了教師的工作滿意度，這也使得教師的工作有著其他行業不可取代的職業幸福感。受訪教師中有四位教師提到工作的穩定與良好的福利是重要的幸福感基礎，AT3 老師認為女生很適合擔任教職，若工作能兼顧家庭是很棒的一件事，而教職則滿足了這一點，他說：

就是覺得沒有任何一個職業可以兼顧工作和家庭，就是…女生啦！因為我覺得男生如果當國小老師，好像感覺好像少了點什麼，對，所以男生我就覺得可以去當行政，當校長。對，但是女生我就覺得很 OK。AT30426 ( 0608-0611 )

BT1 老師則認為穩定的薪資和固定的上、下班時間，讓他感覺較安心。他說：

整體來說，我覺得當老師這件事情我覺得還不錯，薪水…還可以，你說到高薪當然也沒有啦！可是至少算還穩定，你的時間是比較確定的，因為有的是公司臨時交代你要做什麼事，你要加班什麼的，可是老師的加班是你預期的，我覺得這種時間安排上會比較有個底，然後下班的時間也讓我在接送孩子上比較不會有疑慮，所以在整體看來我覺得還不錯。BT10415 ( 2028-2035 )

而 BT2 老師則認為，比起其他工作，教師的下班時間較早也較長，可以有時間做自己想做的事，因此很滿意現在的生活，他說：

我們比起一般的工作，下班時間還蠻長的，可以有很多時間做自己想做的事。BT20430 ( 1216-1217 )

此外，BT3 老師提及了教職最特別且最為其他行業稱羨的就是老師的寒暑假，他說：

我覺得當老師很不錯，就是又有寒暑假。對，就是以前人家說的那些好處，其實都有，就是自己有深刻感受到。BT30502 ( 0234-0236 )

根據訪談結果可知，多數的受訪教師都相當重視教職工作的穩定與良好的福利，無論是固定的工作時間或穩定的經濟收入等，皆使教師們感到安心，提供教師最基礎的幸福感受。

## (二) 同儕、朋友的支持與良好互動帶來心靈上的滿足

哈佛大學一項長達 75 年的研究指出，其實快樂的關鍵在於「人」！哈佛精神病學教授 Robert Waldinger 於 2016 年 TED 演說中表示，保持幸福與健康的最關鍵因素，取決於我們跟「他人」的關係，與他人互動較密切的人，不只覺得比較幸福，而且活得更久。這樣的人我關係滿足，不僅僅來自我們與家人間的情感連結，也來自與朋友、同事間人際的互動。

在學校裡，教師除了和班上的孩子相處之外，最常分享教學與交流互動的就是同事了，因此教師能和同事保持良好的互動關係是很重要的。六位受訪教師皆提及，若能與同事相處融洽，且能夠彼此分享生活與學校事務，是再幸福不過的事了！當研究者問到影響幸福感的因素時，AT2 老師立刻聯想到和同事一起團購、聊天、運動的時刻，很享受和同事相處的輕鬆氛圍。

就是有時候會聊聊天，就是聊聊小孩的事，聊聊學校的事。然後也偶爾會一起出去吃飯，然後會聊個天，聊個天南地北這樣，大概就是這樣吧！然後一起團購，一起買東西。AT20402 ( 1725-1727 )

此外，若大家有共同目標，同心協力完成重要任務時，也將使教師的幸福感大大提升。AT3 老師表示，很喜歡和學年老師們共同完成一件事的感覺，一起合

作了某件事情有好的成果，就覺得很開心，透過和同事的分享與切磋，也讓他從中得到很多。他說：

譬如說我們會…我們三個人就會一起做一些事情，然後再來我們會一起討論說，在這一刻你有什麼想法，你要做什麼？那個學生怎麼樣怎麼樣，可以怎麼樣怎麼樣…就是我們會在下午的時候，我們會聚在一起，然後開始聊，聊學生、聊家長，然後聊我們學校的活動，然後還有聊教學，什麼都聊。然後我們就會彼此分享，對，彼此切磋。我覺得這樣感覺很好！AT30426 ( 1617-1623 )

而 AT3 老師也表示，由於平時和同學年的老師有較多的互動，且時常一起共事，因此自己通常只會和同學年的老師較親近，對於其他學年的老師就比較沒那麼熟悉。他說：

我覺得我應該就是，只會跟同學年的比較熟，因為我也不是那種會到處去跟人家串門子，所以如果不同學年，或是不常共事，我就也不太會去經營。AT30426( 1504-1506 )

然而，每個人的個性不盡相同，有些人喜歡和同事們打成一片，有些人則覺得適當的距離才會產生美感。AT1 老師覺得同事們對他都很客氣，他滿喜歡這樣的相處模式，也很滿意目前的狀況，覺得人跟人之間還是保持適當的距離較好，不喜歡與人太過親近，他表示：

其實我的人際關係很單純，比如說我跟以前同事…我就是那種沒事不會打擾人家的啦…我從以前就這樣，就覺得這樣就很舒服啊！不管是對任何人，我也不用擔心太多，不用會覺得有把柄或是什麼都沒有。AT10319 ( 1012-1013 )

另外三位已調離喜樂國小的教師則不約而同的表示，當時提出調動申請時，心裡最放不下的就是和喜樂國小同事間的情誼。回想起當時在喜樂國小服務的時光，雖然每天要忙碌的事情很多，但同事間互相關懷、支持的情誼，至今想起仍非常懷念。BT2 老師回想起當時的生活：那時大家沒課總會聚在一起改作業、喝咖啡、聊天，彼此討論班級的事務或者進行教學方面的交流互動；下班時，大家

會相約一起運動，有時還會約出去吃飯，同事間彼此的感情是很緊密的。

在喜樂國小，因為大家年紀比較相近，所以就跟朋友一樣，下班就是一起運動，運動完就去吃飯，然後假日還要約，就是只要台中新開什麼餐廳，就是會一群去。  
BT20430 ( 0808-0810 )

在喜樂國小時，有什麼事都可以說，想講什麼就講什麼，很直接，就不會把對方當成同事，你會把他真的當朋友，對，然後反正什麼事情，大家就是一致就好，不會有個人的感覺。BT20430 ( 0903-0905 )

BT3 老師回想當時班上發生的事，語帶激動的說，有一次班上的孩子有臨時狀況，必須即時處理，因而無法兼顧原班級，還好當時同學年老師立即給予協助，讓他內心充滿感謝，心裡暖暖的，覺得自己很幸福。

我那時候的同年段的老師，給我很多很多協助，就是我們那一些…就是同事間，就是變成說，我很多狀況發生的時候，我可能沒有辦法顧原班，我就處理特定事件的時候，我必須請隔壁班老師，來幫我顧一下我們班，對，變成說是我們自己的老師，同學年的老師給我的幫助很多很多。BT30502 ( 1120-1124 )

歸納老師們的看法，良好的同事互動與豐富的人際關係會帶給教師們幸福。受訪教師們對於喜樂國小同事間和諧融洽的相處氛圍皆感到滿意，也都覺得同儕間的交流有助於他們情緒上的舒緩，對於教學的精進，以及問題的解決也有一定的幫助，因此擁有良好的人際關係，對於教師的幸福感有絕對的加分作用。

### (三) 親師生的互動帶來成就感

隨著時代的進步與教育改革，近年來家長參與教育事務已成為教育發展的重要潮流，現今家長對子女在校教育比過往投入許多，親師間的互動也更加密切，因而使親師間產生摩擦與爭執的機會愈來愈高。根據康軒文教基金會「老師幸福嗎？」的調查結果發現，全國有百分之二十七的國中小教師表示不樂意再擔任教師，而其中教師的頭號壓力來自於家長對孩子的過度溺愛（張郁琦，2014）。由

此可知，家長對孩子過度關心、溺愛，對教師的教學干涉過多，都已在無形中帶給教師們龐大的壓力與困擾，而對教師幸福感產生強烈的影響。由訪談記錄可知，有二位老師皆提及，親師溝通是教學工作上主要的壓力來源。BT1 老師說起自己遇到不講理家長的經驗：

我覺得總是會遇到一些比較不講理的家長、想要求特權的家長，因為他們在家裡可能就只有一個或兩個孩子，那他們眼裡就是只有這一兩個孩子，他們沒辦法把他們孩子視為是二三十個裡面的其中之一，他們總希望老師對孩子特別關照，希望老師給孩子一些特別的地方…我覺得有時候家長就不太講理啊！其實我覺得這種就會讓你覺得有點挫折。BT10415 ( 1737-1740 )

BT3 老師則表示，當家長不能理解老師的用心時，也使他感到相當無力：

以前那間學校的家長，我覺得不能理解老師，比較不能理解老師的用心。對，他可能會覺得孩子可能抱怨幾句，說老師可能功課很多，老師很嚴格，或是老師很兇，然後他們就會跳腳，就會捨不得孩子，然後就會跳腳。對，他就會希望說老師可以對他孩子好一點…對，就是有幾個家長，也讓我滿無力的這樣子。BT30502 ( 0325-0335 )

相對的，若親師生之間能有良好、正向的互動關係，將為教師帶來莫大的幸福感。根據訪談記錄，受訪教師皆提及，在教學工作上，若能得到學生的回饋與家長的肯定，將使教師更肯定自身的付出，願意付出更多的努力。BT2 老師覺得學生的回應是最直接也是最真誠的，他表示：

其實教學是最容易感到幸福的，不管哪個時期的教學，你只要是…不管帶班也好、科任也好，其實學生是超容易給你有幸福感，因為你只要對他用心，小朋友真的不是傻子，他們會感覺到，很快就會回饋給你。BT20430 ( 1633-1636 )

BT3 老師則對自己第一屆帶的班級很難忘，他說：

跟他們相處那兩年是真的很快樂，第一、他能夠體會你的用心，然後他們就會全力的去配合你、去支持你，然後因為他們是高年級，跟老師的那個感情，又非常的濃

重，就是濃重到他們會想到，老師生日快到了…，然後可能就是會表現出他們的心意這樣子，你會覺得說，用心在他們身上，真的有得到一些，也不是實質的回饋，但是你就是會發現，他們就是在你手上成長，然後變得很貼心，然後跟你感情也變得很濃厚，你就會覺得很有成就感。BT30502 ( 1211-1221 )

然而，並不是所有的認真與努力都能感受到幸福的。當一個班級裡的孩子狀況較多，老師對孩子的付出無法得到回饋，此時考驗的不僅是老師的教學能力，更是老師對教育的熱忱。BT3 老師語帶激動地分享前一個班級讓自己很受挫的經驗：

我要舉的事就是，前一個班級，就是因為他們，有狀況的孩子真的太多，我每天都在處理他們的事情，就是他們每天都有不同的事件…，然後再加上要輔導的孩子又很多很多，我就覺得每天時間都不夠用，然後每天情緒都是很緊繃、很高張的，那時候上班的確是不快樂，真的很不快樂…，就是你也從中沒有得到，任何成就感，然後再加上那班孩子真的也零反應、零回饋，就是你在上課的時候，你講你的，然後他們也不會跟你互動…，就覺得那一年真的是，教學上是完全沒有任何…得到任何幸福感。BT30502 ( 1303-1323 )

除了學生的回饋，家長的肯定也是影響教師幸福感的重要因素，雖然親師溝通的問題時有所聞，但理解老師用心的家長也不在少數。AT3、BT1 老師表示自己對家長的肯定感到很窩心，使他們更肯定自己的努力，願意付出更多。

我只要家長跟我講說：「老師，我的小孩子如果下一次，我的弟弟妹妹如果能夠再給你教到就好了！」或是說：「我就沒有遇到你，因為可能剛好錯過了，我可能就要一年。」對，就是只要家長來跟我講這句話我就覺得很開心了。AT30426( 2517-2520 )

我以前當第二年還第三年老師的時候，那時候有個家長每天寫聯絡簿寫：「謝謝老師！」每天喔！我一開始還在想說我今天是做了什麼事情，寫了三天之後我就回覆了：「請問我做了什麼呢？」然後媽媽才跟我說，他只是覺得說他兒子在我的班上變得很開心很快樂，他覺得很謝謝我。BT10415 ( 1716-1720 )

歸納老師們的看法，教師工作的幸福感有絕大部分是來自於親師生的良好互動所帶來的成就感，且最直接的就是建立在教學上學生所給予的回饋，以及家長給予的肯定，若親師生能發展出良好、正向的互動關係，將使老師更加肯定自己，進而投入願意投注更多的心力在自己的教學工作。

#### (四) 適度的自由與個人空間使教師得到適度的放鬆

另一個影響教師幸福感的因素是適度的自由與個人空間。每個人都需要適度的自由與個人空間，國小教師除了每天要進行教學工作、批改作業之外，更要面對一群隨時都有可能出狀況的孩子，從早上七點多開始上工，到下午四點放學，其實老師的神經已經緊繃了超過八個小時，有些教師為了完成工作任務，還不得不把在學校沒有完成的事務帶回家，偶爾還需和家長談談孩子在校的狀況，幾乎所有教師都是用休息時間去完成相關工作的。因此，在忙碌的工作之餘，若能有屬於自己的個人空間，是老師們所期待的。AT3 老師表示很享受寒暑假放鬆的個人時光：

我覺得我有時候真的需要一些個人的時間，像我就很喜歡寒暑假每天都在那邊放空、癱軟、追劇。AT30426 ( 3318-3319 )

BT1 老師認為保留個人自由的時間和空間是很重要的，適度的放鬆有助於增進自己的幸福感：

我覺得我也需要一些個人的自由時間，就是你可以…忙裡偷閒，做一些你可能…只是滑一些垃圾資訊的手機，或者是看一些無聊的節目…我覺得都無所謂，就是讓你個人放鬆的一些時間。BT10415 ( 1424-1427 )

BT2 老師則認為在工作之餘，生活中能有屬於自己的時間去安排自己想做的事是很重要的。教職正好滿足其需求，相較於其他行業，固定的上、下班時間與較長的下班時間，使他能善用每一天，安排做自己想做的事，因而使他感到非常

幸福。他說：

早考上就是，無憂無慮的，寒暑假就是想出國就出國，然後尤其是…其實雖然說上班還是…上下班還是累，但是，其實我們比起一般的工作，下班時間還蠻長的，可以有很多時間做自己想做的事，我可以運動、可以看電影、可以就是跟朋友出去吃飯，想做什麼就做什麼，所以我就覺得，我怎麼可以這麼幸福？BT20430( 1214-1219 )

而 BT3 老師因為從小受到媽媽嚴格的管教，對於自由有強烈的渴望，因此相較於過往，現在可以自主掌控自己的生活，覺得很幸福。

我覺得是自由，所謂的自由就是…自己能夠掌握自己生活的彈性多大，像以前在求學的階段，媽媽都會掌控你，然後出去玩幹嘛的都要報備，然後要經過他同意，所以以前對於自由是很渴望的，所以我一直覺得自由很重要。BT30502 ( 1101-1104 )

綜合受訪教師們的看法，國小教師非常重視自身的生活空間，對於是否能自主掌控自己的生活並從事自己喜歡、有興趣的事務有相當大的渴望與期待。由此可知，適度的自由與個人空間對教師而言是必要的，其不但可使教師們得到適度的放鬆，更直接影響著教師的幸福感受。

#### (五) 生命中重大議題事件對教師幸福感有關鍵性的影響力

根據受訪教師的訪談記錄可知，「生命中重大議題事件」也是影響教師幸福感的重要因素之一，重大議題事件包含正向事件與挫折、危機等不可預測的因素，而這些生命中的重大事件，將有可能對教師的幸福感產生極大的影響。BT1 老師提及自己大學被二一，重考時心情盪到谷底的沉痛過往：

我覺得最重要後來在我大學那時候，我覺得真的是因為被苦到，就是重考第二年，我就是真的被嚇到，就覺得說人生不能太渺茫，一定要有一些目標是能夠對我有幫助，所以那時候才覺得要去修教程，那進去之後其實跟想像還是有落差啦！本來以為考上教程大概就是可以當老師了，後來發現關卡重重，並不是這麼容易。BT10415 ( 0318-0323 )

BT2 老師認為，自己能在教師甄試這麼難考的時代裡順利考上教職，是一件很幸福又很幸運的事！他謙虛的分享自己考上教職的喜悅心情：

我覺得我很幸運，在教甄很難考的時代裡，我很快就考上，我覺得真的超幸運，而且我真的不覺得是我很厲害，是真的我很幸運，就是我出來就大開缺。BT20430 ( 1207-1209 )

而 BT3 老師則認為自己的求學過程都滿順利的，但大學畢業後剛好碰到教師甄試缺額最少的時期，時不我與，當很久的流浪教師，一度想放棄教師甄試轉考公職，熬了七年才順利考上正式教師，覺得考教師甄試那幾年是他人生中痛苦指數最高的時期。他說：

基本上求學狀況我覺得一切都很順利，是直到就是畢業完，然後要考進老師這段時間比較煎熬。對，所以其實就是…基本上就是痛苦的指數是集中在那個考試的階段這樣子。BT30502 ( 0129-0131 )

生活中許多大大小小的事件，對於每個人所帶來的衝擊及感受不盡相同，正向事件給教師帶來強烈的幸福感，而挫折將對教師的工作或生活產生關鍵性的影響，因此在重大議題事件發生的當下，其對教師幸福感的影響力是不容忽視的。此外，不同事件對於個體所帶來的幸福感受程度，易隨著事件的轉移而改變，也容易隨著時間的增加而減弱。由此可知，生命中重大議題事件對教師幸福感產生的影響是較短暫，且易隨著時間產生改變的。

#### (六) 自我實現帶來更高層次的幸福感

本研究將「自我實現」界定為教師能有效掌控自己的生活及工作，進而實現其所追尋的理想。受訪教師中，有四位老師提及能有效掌控自己的教學工作，並適時發揮自己的專業能力與教育理念是很重要的。如 AT1 老師對自己的教學流程是否順暢、課程內容是否合乎邏輯以及是否確實掌握每一位學生的學習狀況，都非常要求，他表示：

我上課，我都盡量要求自己，我一定都是走動式，然後不看課本，前面幾年都是累積經驗，所以就慢慢的進步，你會愈講愈順嘛，愈講愈知道要講什麼，就可以練就自己可以邊走邊講，然後眼睛還可以巡視，盯著他眼神跟他講他這個行為是不可以的，但嘴巴在講大家要聽的事情，我覺得這個能力的習得也是覺得還不錯，算是一種挑戰！AT10319 ( 1601-1606 )

長期擔任低年級導師的 AT3 老師則是對親師溝通方面非常講究，他認為一個好的老師，除了認真教學之外，更要做好親師交流，而要讓家長放心的把孩子交給老師，最重要的是要先讓他感受到老師對孩子的用心，並且讓他了解到老師和他是站在同一陣線的，出發點都是為了孩子好，他表示：

我每天都一定要排一個，我要跟家長聊天，所以那一天我就會開始觀察他的孩子。我今天要跟他講什麼，而且我不是跟他講說最近很棒什麼，我是直接，我直接觀察到他上課的什麼小事情，那天我就要跟媽媽講這件事情，聊這件事情，一天一位，一天一位家長，今天這家長講過了，明天就換下一位家長。AT30426 ( 2730-2735 )

而 BT2 老師認為教師應不斷精進自己，一成不變的講述式教學早已不合時宜，因此他時常參加各種備課趴等有助於教學精進的研習，並將所學應用於班級中，使學生能在快樂中學習，同時也讓他更願意投入教學工作。他說：

我是一個滿求新求變的人，我會覺得一直教一樣的東西我覺得好無聊，所以每年我都想要變不一樣的東西，可是，你要變的話你又不能亂教，你就必須要去學，你就變成要參加研習，你就要去學一些新的東西來教孩子…。BT20430 ( 1521-1525 )

此外，BT1、BT2 老師更提及想要發展、加註自己的第二專長，期許自己在眾多的國小教師中能有屬於自己的專業能力，以提升自己的不可取代性。

我覺得我會先想要進修…因為我覺得進修可以充實我自己，也可以加註一些專長，我覺得對於我將來…如果老師開始連國小都要分科的話，我覺得對我是有利的，比較不會被淘汰。BT10415 ( 2115-2118 )

其實我還滿想要發展第二專長，因為其實我對美術很有興趣，可是我看現在的加註學分都是自然、英文。那個我就比較沒有興趣，然後我對那種…美術，我還滿想要發展第二專長美術…，那時候碩士班有考慮，要不要去修美術系的碩士學位…。  
BT20430 ( 2733-2737 )

在 Maslow(1943)的需求層次理論中，人類的需求是以層次的形式出現的，由低層次的需求開始，逐級向上發展到高層次的需求，而自我實現是一種成為獨特自我、實現自我潛能、不斷發展及做最高度創造的需求，是最高層次的心理需求。然而 Maslow(1943)也表示能達到「自我實現」境界的人少之又少，只有大約 1% 左右。綜上所述，若教師能努力實現自己的理念與目標，不斷的精進自己、超越自己，永保持一顆積極的心，相信必能增加自己的快樂經驗與生活意義，從中獲得更高層次的幸福感。

歸納資料分析結果，研究者將影響教師幸福感之因素彙整如表 4-1。

表 4-1  
影響教師幸福感之因素彙整表

教師代號	個人背景因素					環境因素				
	美滿的家庭	和諧的婚姻	穩定的經濟	身心的健康	工作穩定與良好福利	同儕、朋友的支持	親師生的互動	適度的自由空間	生命中重大議題事件	自我實現
AT1		√		√		√		√		√
AT2	√	√	√			√				√
AT3	√	√			√	√	√	√		√
BT1		√	√		√	√	√	√	√	√
BT2	√			√	√	√	√	√	√	√
BT3	√		√	√	√	√	√	√	√	

由表 4-1 可知，不論是工作穩定與良好福利、同儕和朋友的支持、親師生的互動、適度的自由空間、生命中重大議題事件、以及自我實現等，皆對教師幸福感有相當程度的影響其中又以「同儕和朋友的支持」影響最大，全部受訪教師的

幸福感皆受到此因素的影響。而「親師生的互動」、「適度的自由空間」以及「自我實現」對教師幸福感也有一定的影響力，半數以上的受訪教師直接受到影響。由此可知，環境因素對教師幸福感的影響不容小覷，在某些層面上，其影響程度更勝於教師個人背景因素，在個體的整體幸福感扮演著重要的角色。

### 第三節 影響教師流動之因素

根據文獻探討與資料蒐集結果，研究者將影響教師流動之因素分為「教師個人因素」和「學校環境因素」，以下分別進行討論。

#### 一、教師個人因素

由文獻探討不難發現，教師選擇流動的原因常與個人因素有關。經過訪談與觀察任教學校之教師流動現象，研究者歸納出幾點教師遷調的常見原因如下：

##### (一) 家庭為影響教師流動的主要因素

陳炫君(2016)指出影響教師調動意願之原因中，影響最大之原因為家庭因素，此家庭因素係指教師現職學校對教師本身的家庭產生不便之處，而使教師心生調動之意。研究者觀察任教學校之教師組成結構發現以下現象：

1. 許多年輕教師皆來自外地，並非當地人。探究其原因，主要是受到少子化衝擊，國中小學生人數持續下降，連帶影響教師人數，很多縣市政府對於教師甄選不敢開缺，而使許多年輕教師們南征北討、全省考透透。考上正式教師後於當地服務期滿，再提出調動申請，希望能調回家鄉服務，和家人相聚。AT1 老師表示，在喜樂國小這麼多年，發現很多剛考上的年輕教師都不是本地人，因此最常聽到以前同事們調校的原因就是想回家鄉服務，他表示：

有很多是真的剛好要回家，因為來喜樂國小比較遠。AT10319 (0610)

2. 教師雙親年邁，需要就近照顧，因而提出調動申請，方便家庭的照顧。
3. 已婚教師和家庭分隔兩地，想與家人團聚、就近照顧家庭，成為最普遍教師流動的原因。AT2 老師表示，結婚後為了就近照顧家庭，因而調動到離先生家較近的學校：

結婚了當然就是要，照顧家庭就近，就得調動，所以就是調來。然後那時候調來也就是選先生家附近…。AT20402 ( 0237-0239 )

## (二) 通勤距離過長使教師身心俱疲

梅媛媛 ( 1995 ) 發現在高工作滿意及高工作士氣的情形下，教師流動率仍高的主要因為，學校地處交通不便之地區或離家太遠。研究者觀察任教學校之現象發現，許多教師由於學校和住所相隔太遠，使得通勤時間過長、交通費用過高，以致通勤教師身心俱疲，而提出調動申請，希望調到離家近一點的學校服務。AT1 老師表示，距離也是常聽到的調校原因，他說：

很多是因為來喜樂國小比較遠，除非是環境讓他覺得非常的舒適，不管是生理也好心理也好，才有額外的理由讓他願意多花那十幾二十分鐘來，如果這樣衡量起來覺得可以，那他才會繼續留，那如果學校的所有條件都一樣的時候，那當然就是遠近在考量。AT10319 ( 0610-0614 )

BT3 老師提及當初決定調動的原因，距離就是考量的因素之一，他表示：

距離就太遙遠了，就是大概如果要去上班的話，一趟車程大概三十幾分鐘，就是會碰到一些塞車的車潮這樣子，長久下來真的會覺得很累。BT30502 ( 0307-0309 )

而喜樂國小任教長達 13 年的 AT1 老師則表示自己喜歡離家近一點，交通時間不用這麼久，所以當時選校時就優先以距離為首要考量因素，且到目前為止都沒有想要提出調動，他說：

那時候我就想說，就是就近，對，因為畢竟交通時間不用那麼久，所以那時候就是選喜樂國小，因為是新設校，就愈早來愈好，因為就是元老，絕對不會被超額這樣，絕對不會再離開這裡就對了。AT20402 ( 0307-0311 )

由此可知，學校和住所距離太遠、通勤時間過長也是影響教師流動的主要原因之一。此外，研究者認為，學校和家庭的距離較遠，會使教師對於學校或家庭的突發狀況無法隨時機動處理，造成許多不便，因而影響教師的調動意願。

歸納研究者觀察個案學校的教師組成結構，以及受訪教師們的看法，不難發現教師個人因素對教師流動的影響甚鉅，往往是影響教師流動的主要原因，其中又以「家庭因素」的影響最大，當教師現職學校對教師本身的家庭產生不便之處，將使教師萌生調動意願。此外，「距離」也是影響教師流動的重要因素，若學校地處交通不便之地區或學校和住所相隔太遠，使得通勤時間過長，也可能使教師提出調動申請。

## 二、學校環境因素

根據訪談內容發現，除了教師個人因素之外，學校環境因素更是促使教師決定調動的重要推手，其對教師心理層面的影響，往往使教師決定調動的心意更加堅定。研究者整理受訪教師之看法與經驗，將影響教師流動之學校環境因素分為「行政的領導與支持」、「學校活動」、「教學自主性」、「家長配和度」，以及「學生程度」等因素，進行討論。

### (一) 行政的領導與支持影響教師的心理感受

本研究之行政的領導與支持，係指校長或主任受社會文化、組織文化、個人人格特質影響後，將其思想、教育理念融入組織文化情境，所表現出來的個人領導行事作為。根據訪談結果，研究者將行政的領導與支持分為「行政領導風格」、「行政支持與協助」以及「行政制度」，以下分別進行討論。

## 1. 行政領導風格

Wang & Haertel (1994) 的研究發現，工作環境不佳是影響教師流動的重要因素之一，其中的工作環境不佳主要係指教師在學校中所扮演的決策地位。根據訪談結果發現，行政的領導風格會影響教師的調動意願，且當領導者愈偏向權威式領導，則將使教師流動之意願提升；反之，若領導者愈偏向民主式領導，則教師留任意願較高。BT1 老師提及這也是當初決定調校的原因之一：

原來的學校…其實是一個…有很多規定都比較是傾向於行政端做的決定，而不是以全體老師的想法去做，只是照著學校行政想要的方式去走…。BT10415(0412-0415)

## 2. 行政支持與協助

除了行政的領導風格之外，行政端給予教師的協助與支持也是很重要的。教師每天除了要面對繁瑣的教學工作外，更要應付來自家長、學生、及社區等各層面的壓力和他們對教育的期待。因此，當教師在帶班過程中遇到困難時，行政若能即時給予適當的協助及支援，將會使教師的教學工作更加順利。三位已調校的教師中，有兩位教師認為行政支持程度會影響教師調動的意願，BT1 老師提及自己曾遇到和家長溝通上的問題，但學校的處理方式讓他覺得心裡受到委屈，沒有受到行政的協助：

那家長甚至就是投訴學校，就是…寫聯絡簿啊！然後寫得…就是暗指我是恐龍老師，然後這些事情就是弄得很不愉快，我就先去跟主任說，因為我覺得…我預計家長會去投訴我，所以我覺得我先去讓主任知道，不然怕主任什麼都不知道要回應家長，那…後來主任知道了這些事情之後…，其實知道我們事情從頭到尾的人都會覺得家長很扯，可是…主任就會覺得…就是要我道歉。BT10415(0505-0511)

然而，除了親師溝通上的問題外，當班級裡孩子的狀況過多，行政的支援太少或效果不彰，也可能使導師感到心力交瘁，而影響其調動意願。BT3 老師提及自己曾接到一個狀況較多的班級，班級內特殊生較多，以致於每天皆有處理不完

的狀況，向行政尋求協助後發現效用並不大，導致老師每天仍必須花費很多的時間輔導孩子，他說：

前一個班級，就是因為他們有狀況的孩子真的太多，我每天都在處理他們的事情，就是他們每天都有不同的事件，有大有小，有時候一天當中，可能還出現兩三件事情，就是你不得不放下你手邊的改作業的工作、教學的工作，或者是什麼，你就是要去處理他，然後我會覺得…一般這個時候的話，其實學校行政當然是要幫忙，對不對？可是因為我知道，我們以前那個行政上資源真的很少，所以變成說什麼事情都要自己來，然後我就會覺得，我每天的時間很少很少，被壓縮得很緊很緊，然後再加上要輔導的孩子又很多很多，我就覺得每天時間都不夠用，然後每天情緒都是很緊繃、很高張的，那時候上班的確是不快樂，真的很不快樂。BT30502( 1303-1313 )

### 3. 行政制度

除了行政領導之風格，以及行政給予的支持與協助之外，學校的行政制度也是很重要的。當學校為了推展學校特色，要求教師必須利用課餘時間教授自己不擅長之課程時，無形中將造成老師的心理壓力，也可能影響教師的調動意願。BT2 老師指出，學校的行政制度不合理，也是當初決定調校的關鍵原因之一：

當初換學校原因的話當然就是…那間學校的一些行政制度，不是那麼的合理。第一個就是，我們本身不是外文出身的，所以我每天早上都要上晨間美語，然後這個…第一個是一個負擔，而且那個晨間美語不是只有上，他還要考試的。對，而且他會要求你要，不能用 CD，你要人聲發音，那其實對於我們在教學上面是一個困擾。而且一早，這麼早就要開始上課，其實有一點累，這是一個部分的原因。BT20430 ( 0402-0408 )

綜合受訪者所述，行政的領導方式與支持程度，以及學校行政制度，皆會影響教師的調動意願。當學校的行政領導方式較權威，而忽視教師們的想法；抑或是給予教師的支持不足或效果不彰；以及行政制度不合理或是有很多行政規章、例行性事物與課外活動，需要遵守或處理等，教師會因為工作環境而影響其工作滿意度，因而使教師萌生調動之念頭。

## (二) 學校活動繁瑣影響教學正常化

本研究之學校活動係指學校配合自己的特色、教學或節慶所舉辦之相關活動。近年來，受到少子化的衝擊影響，許多學校面對減班或裁併壓力，利用學校特色展現獨特的學校魅力，展現多元教學與校本課程，以吸引更多學生就讀並證明學校的價值（何惠麗、曹俊德，2016）。根據訪談分析結果，研究者將學校活動因素分為「學校活動量」，以及「活動成效」分別進行探討。

### 1. 學校活動量

在發展學校特色的同時，學校推展的活動日益增多，行政若未審慎考量在教學第一線導師能夠負荷的工作量，不斷增加活動，使教師累積許多勞累感，也將提高教師調動的意願。訪談過程中，當研究者問到當初決定調校的原因時，三位已調校教師皆表示，學校活動量過多，以致影響教學和班級經營為主要原因，BT1 老師語帶無力的表示：

之前學校就是比賽很多，一二年級就是英語歌謠，三四五六年級就是英語讀者劇場…什麼的…，每天都在忙，忙完這個活動又要緊接下一個活動，哪有時間好好的管理班級…。BT10415 ( 1020-1023 )

BT3 老師則認為，行政未考量導師能夠負荷的工作量，活動一個接著一個，使導師身心俱疲。此外，教師應回歸教學的本質，學校活動過多會使老師分心，無法專注在自己的班級與學生。他說：

我覺得行政的話可能就是…沒有考量老師這方面能夠負荷的工作量，就是他們會一直丟活動出來，但是說協助…好像也沒有給導師多大的協助。對，然後就是會覺得一直呈現一個很忙碌很忙碌的狀態，感覺就是馬不停蹄，然後沒辦法休息的感覺。BT30502 ( 0311-0315 )

我覺得老師最主要的重點還是要著重在教學吧！帶好自己的班級，然後教好自己的學生。對，這我覺得才是老師的本質，但是之前學校就是多種活動，然後分散我們的注意力，然後導致於說…我們很多時候都沒有辦法針對孩子的問題去做一些解決。

對，這個我覺得有點困擾。BT30502 ( 0436-0440 )

於現職學校擔任行政工作的 BT2 老師則表示，自己能體諒學校想發展特色的用心與立場，但若活動過多會影響教學正常化，無形中也帶給老師不少壓力。

我之前待的那間學校是一個比較…算是剛興起的學校，中小型的學校，所以它需要…它的學生來源大部分都會是跨區來的，所以它有招生的壓力，對，有維持學生的壓力，所以它必須要辦很多很多，各式各樣的活動，來吸引家長的眼光，這個是無可厚非，但是太多的活動，會影響到教學的正常化。BT20430 ( 0408-0413 )

## 2. 活動成效

除了學校活動量之外，活動的意義與成效，以及學生的吸收程度，也是教師考量的重要因素之一。若學校舉辦之活動對學生的學習是有幫助的，且學生可以有效吸收並從中學習更多知識、累積更多學習經驗，將使教師們願意付出更多；反之，若學校所推行的活動過於繁瑣，學生吸收狀況不佳，則可能使教師覺得活動影響其教學，進而思考此活動存在的必要性。訪談中，三位已調校的老師皆提及此因素，BT2 老師回想前一間學校的活動，提出自己的看法：

那時候我記得有很多的…晨間美語就算了，還有古詩的背誦，然後還有英語每週三句，那這些全部都是要考試。那考試也沒有關係，兩個禮拜考一次，然後學期末還要做整個大認證，這個都很耗時間，可是重點是，你說孩子有學到東西就算了，因為那都是非常急促的，你還要完成高年級的…，那時候我帶高年級，你還要完成高年級的學業，那個其實…到最後你就會覺得…小孩子真的程度有比較好嗎？也沒有。BT20430 ( 0414-0425 )

而 BT1、BT3 老師則對現在任職學校所推行的活動相當滿意，他們認為學校活動應從教育的理念著手，應考量孩子從活動中是否有學習到活動想傳達的教育意涵，以及學生的學習成果如何，他們表示：

我覺得現在這個學校它推很多東西是比較硬的，其實說真的你說老師的工作比較少嗎？我覺得也未必，可是我覺得它推的東西是對學生「真的有用的」，像我這個學校是推閱讀，那他在很多地方，閱讀的工作是做得很扎實的！例如說他們在期中期末考的國語、社會，他們一定要加入閱讀理解的題目，所以其實這邊的孩子他們真的是從小就會在閱讀理解這件事情上市扎根的，我覺得相較於我之前在別的學校任教的經驗，提問…我覺得這邊五年級的學生，他能夠給你的答案是出乎你想像的，就是他們理解這個文章內容的能力是比較好的，可是他們其實學科能力並沒有比在喜樂國小的學生那麼…程度可能沒那麼好，可是他們在閱讀理解上，我覺得是真的有成效的！BT10415 ( 1020-1023 )

像今天剛好母親節活動。對，然後我們就是全部帶去活動中心，然後就是聽演奏會。對，那演奏會就主要就是說，宣揚一下說母親節到了，那我們就要心懷感恩，然後你回家要怎麼孝敬媽媽，或者是說你應該要做好什麼本分，這樣才是孝順的一種方式。就是我這間學校是會宣導這樣的觀念，而不是只是說要辦一些活動來吸引媽媽們的注意，或者是說吸引家長的眼光這樣子…基本上我覺得應該是要再從教育這一塊，這一個理念開始著手吧！而不是說舉辦很多很多活動，然後讓家長好像很有機會來參加，但是其實參加完了好像又沒什麼，孩子也沒什麼觀念的成長，我會覺得有點可惜，然後再來就是老師真的也負擔很大。BT30502 ( 0419-0436 )

分析受訪者陳述之內容，學校活動量以及活動成效皆會影響教師對學校的認同。行政端若能多站在導師的角度思考，給予教師適當的工作量，審慎考量各項活動的意義，並斟酌其必要性，使教師能認同學校推行的活動是有意義的、對學生有幫助的，相信必能提高教師對學校的認同感，進而減少教師的流動。

### (三) 教學自主性低使教學受到限制

本研究之教學自主，係指教師能控制其工作範圍內的決定與活動，而且能自由的處理與學生有關的事務。Samuels 提出三項規準以衡量教師專業自主性的大小，其中提及：當教師作決定的範圍愈大，專業自主性愈大；上級規定的教學資源愈多，且每天的例行工作愈多，其專業自主性愈低（林彩岫，1988）。由此可知，當教師能自主做決定的範圍愈大，能自主決定使用的教學資源，則教師的自主性愈高。Darling-Hammond 指出，在教學現場中，教師是否能自主，與學校行政人員的領導風格有關，若是學校行政人員，傾向於科層化而非專業化的領導風

格，則會阻絕教師參與教學決定的機會，也會阻絕教師的創意和革新（單文經，1992）。因此，若教師的教學自主程度愈高，將使教師更投入於班級經營與教學活動，進而提高教師的留任意願。訪談中，三位已調校的資淺教師皆認為原服務學校的活動較多，影響教師的教學的自主性，是促使他們決定調動的原因之一，期待新學校可以讓他們有更彈性的自主空間。而當研究者問到：「是否會想在現職學校繼續留任？」時，BT1、BT3 老師表示會願意留下並說明原因，覺得現在任職的學校相較於以前學校有自主性，有更多時間處理班級事務，也更能在班上實施自己想推行的教學活動。

我覺得在這個學校比較不會（干擾教學），我可以花很多時間跟我的學生相處，然後跟我的家長溝通，我覺得這很好…可以好好的為班上做一些事，我覺得我花很多時間在跟我們班的孩子互動，我們班的氣氛是非常好的…我覺得這很好，這才是我想要的！BT10415（1216-1223）

我想像當中的學校，就是這個樣子，就是把權力還給我們，讓我們導師有很足夠的時間，跟自主的能力，去教育我們自己班上的孩子…就很多彈性，然後有很多自己的時間，就是你想要推…在班上你想要推…自己希望他們學到的，我覺得這很棒。BT30502（1126-1130）

歸納老師們的看法，教學自主程度是影響教師流動的重要因素之一。若教師在自己的工作中自主決定的範圍愈大，每天的例行工作愈少，在教學上有多一點彈性，則將使教師更投入於自己的教學工作中，而降低其流動意願。

#### （四）家長的配合度不高使教學窒礙難行

本研究之家長配合度係指家長對於學校或老師教學有所信任，並能協助配合老師的教學。隨著社會的變遷，國民教育水準逐漸提高，家長的學歷、社經地位相較於過往也提升許多，再加上少子化的趨勢，家長對子女的期望愈來愈高，因此現今的家長對如何教養小孩常有自己的想法，而衍伸許多親師之間常見的管教溝通問題。教師們都瞭解，若家長配合度高時，則教學困難大都可以迎刃而解；

反之，若家長不能配合，甚至產生誤會與對立時，則會使教學工作室礙難行。若家長對老師的信任度不高，總對老師的教學指手畫腳，對於學校的正常作業安排也不願意配合，這樣的狀況總是讓老師們相當無力。當教師和家長溝通無效，使教師累積較多的無力感，也可能使教師萌生調動的念頭。BT1、BT3 老師提及前一間學校的狀況：

家長…因為我們學校的地緣關係，有些是跨區就讀的，那有很多家長是比較高社經…，那我覺得家長就是在這種情況下，可能覺得我學歷也沒有比你低，自覺自己見多識廣，所以在老師的教學上也容易有指手畫腳的問題。BT10415 ( 0816-0820 )

家長的素質比較參差不齊…然後會有控制性，他們就會對於班上的…例如說可能寫東西、背誦，有的就會有意見覺得為什麼要背這個啊！我們學校不是要背古文嗎？然後你逼迫孩子背，家長會反彈啊！會覺得說為什麼要背，他們會覺得說背那個很辛苦，可不可以不要背…。BT10415 ( 0904-0908 )

以前那間學校的家長，我覺得比較不能理解老師的用心。對，他可能會覺得孩子可能抱怨幾句，說老師可能功課很多，老師很嚴格，或是老師很兇，然後他們就會跳腳，就會捨不得孩子，然後就會跳腳。對，他就會希望說老師可以對他孩子好一點，可是一旦就是沒有管他孩子，他又會來說，老師他最近怎麼這樣，都不聽我的話，可以麻煩你幫我管他嗎？就是我之前在那間學校也遇到滿多這樣子的家長。對，就是說他們不管怎麼樣，他都有他自己的說法。對，他就是沒辦法去配合老師，就是沒辦法說我們就是同一陣線，然後為了孩子好，然後就全力的配合我。對，就是有幾個家長，也讓我滿無力的這樣子。BT30502 ( 0325-0335 )

歸納老師們的看法，家長的配合度也是影響教師調動意願的原因之一。在教學現場中，讓老師們感到心力交瘁的不是教學工作的繁重不是孩子的不聽話，更不是社會環境對老師的各種誤解，而是很多家長對老師的不尊重、不配合。由此可知，若教師能感受到家長對於老師的教學是認同的、是願意配合的，相信必能使教師更投入於教學工作中，進而減少教師的流動。

(五) 學生的回饋低落無法給教師帶來成就感

本研究之學生回饋程度係指學生本身的資質及其對學習的主動程度。許多研究指出，當學生程度參差不齊、學習態度不佳時，易形成許多教學上的困擾，使教師的教學品質不增反減，因而產生無力感。BT3 老師提及，當初決定調校時，學生的求知慾不高，使他教學相當無力，也是考量調校的因素之一，他說：

我覺得那個地區的小孩，可能比較沒有求知的慾望，這是我待在那個學校三年以來我的感想。就孩子很乖沒錯，就是很乖，很好的一部分，但是基本上他們的求知慾，也真的不旺盛，就是有點…得過且過。BT30502 ( 0633-0636 )

由上述可知，學生對學習的主動程度，不但會影響教師的教學，也會間接影響教師的流動。然而，學生的程度和家長的教養態度有關，學生的認知與行為，終其一生均深深受到家庭教育的影響，若家長對孩子的教養有一定的要求，使孩子對於學習是主動的、求知的慾望是高的，將使老師對於自己的教學更有成就感，更投入自己的教學工作，進而降低其流動意願。

歸納受訪教師的看法，除了教師個人因素之外，學校環境因素也是教師們考量是否調動的重要因素，研究者將影響教師流動之因素彙整如表 4-2。

表 4-2  
影響教師流動之因素彙整表

教師代號	個人因素		學校環境因素				
	家庭因素	距離因素	行政領導風格	學校活動	教師自主性	家長配合度	學生回饋程度
AT1		√		√	√		
AT2	√	√		√			
AT3	√	√		√	√	√	
BT1			√	√	√	√	
BT2	√		√	√			
BT3		√	√	√	√	√	√

由表 4-2 可知，不論是行政領導風格與支持、學校活動的多寡與活動成效、教師的教學自主性、家長配合度、以及學生回饋程度等環境因素，皆可能對教師的流動產生影響。其中又以「行政領導風格與支持」、「學校活動的多寡與活動成效」的影響最為深遠，三位已調校教師皆指出這兩者為他們調校的主要原因。而「教學自主性」對教師的流動也有一定的影響力，若教師的教學自主程度愈高，將使教師更投入於班級經營與教學活動，進而提高教師的留任意願。由此可知，學校環境因素對教師流動的影響力甚大，且這種環境因素對教師心理狀況的影響力，有時比教師個人因素更加深遠，深深地影響著教師的流動意願。

#### 第四節 教師幸福感對教師流動的影響

本節將呈現教師幸福感對教師流動的影響。研究者經由二、三節的整理歸納，發現教師幸福感對教師流動有相當程度的影響，以下針對影響教師流動的「個人背景因素」與「學校環境因素」進行討論，探究影響教師流動的幸福層面為何，分析資深教師與資淺教師幸福感之異同，以瞭解教師幸福感如何影響教師流動。

##### 一、個人背景因素對教師流動的影響

分析影響教師流動的個人背景因素可知，「家庭」和「通勤距離」為教師們決定調動的重要考量因素，以下分別探討其受幸福感的影響層面：

##### (一) 家庭對教師流動的影響

家庭不但是教師決定流動的重要考量因素，更是影響教師幸福感的重要因素之一。美滿的家庭與和諧的婚姻是幸福的根源，當我們在外遇到一些挫折時，家人的支持經常是陪伴我們走過低潮的最大力量，也是我們生活中最大的喜悅來源。由此可知，家庭給予教師們最基本的幸福感，若教師能和家人團聚、生活在一起，

並維持良好的家庭互動關係，這將使教師的心裡更加安穩、踏實。若教師隻身在外地服務，或服務學校離家較遠，使得教師必須和家庭分隔兩地，獨自在外生活，無法就近照顧家庭，對家中的突發狀況無法及時處理，這些不便因素皆可能降低教師的幸福感，因而使教師萌生調動的念頭。受訪教師中，三位資深教師的家距離學校的車程皆在 10 到 15 分鐘左右，方便隨時照顧家庭。其中 AT2 老師表示，當初選校時，方便照顧家庭是其主要考量之因素，就算在這間學校很忙、事情很多，他還是會選擇在家附近的學校服務，他說：

當然每個人各有考量，但對我而言就是…我喜歡交通往返，離家近一點，對，所以我不喜歡去太遠的地方。對，因為我覺得再忙再累，每個人按照自己的能力做事情，就是我能做多少就多少，你再逼我也沒有了。AT20402 ( 0601-0607 )

而三位資淺教師中僅 BT3 是臺中人，BT1、BT2 皆為外地人，因此在學校附近租房子，只有放假時才能回家與家人團聚。其中 BT2 老師表示，因為不住家裡，所以當自己遇到問題或困難時，時常透過電話的方式與家人聯繫，他說：

我如果有狀況的話…我就會打給我爸媽，因為我知道他們可以幫我、聽我說。因為我的職業就是跟我媽一樣，然後我爸也是算行政…所以他們都會聽我講，然後適時給我一些幫助…。BT20430 ( 1028-1035 )

綜上所述，無論是資深教師或資淺教師的幸福感皆受到家庭因素的影響，受訪的三位資深教師均與家人同住，對於家庭照顧較方便，因此幸福感較資淺教師們來得高，也較不易產生流動的念頭。由此可知，家庭因素深深影響著教師的幸福感受，且直接影響著教師的流動意願，當教師的服務學校離家較近，對於家庭照顧較方便，將使教師的幸福感隨之提升，而降低教師的流動意願；反之，若教師服務學校離家較遠，將造成教師無法及時處理家中的事務，而使教師的幸福感降低，教師的流動意願隨之提升。

## (二) 通勤距離對教師流動的影響

除了家庭因素以外，每天上班的通勤距離也是教師們考量是否調動的重要依據，更是影響教師身心健康的重要因素。許多上班族患有路怒症、失眠、睡眠不足、消化不良、甚至心肌梗塞等疾病，這些往往都是由於長時間的通勤距離所造成的。當教師的住所和學校距離較遠，上下班所需花費的通勤時間較長，使得教師必須早起、提早出門，這些因素常使通勤教師們感到身心俱疲，且對教師們的身心健康產生相當程度的影響，以致教師的幸福感降低，而萌生調動意願。BT3老師表示，由於距離較遠，每天上班都須提早出門，還時常遇到塞車的情況，長久下來真的覺得很累：

距離就太遙遠了，就是大概如果要去上班的話，一趟車程大概三十幾分鐘，就是會碰到一些塞車的車潮這樣子，長久下來真的會覺得很累。BT30502 (0307-0309)

此外，較長的通勤距離使得交通費用過高，或者需在學校附近租屋，也是教師們考量的因素之一，龐大的交通費及租屋費造成教師們經濟上的負擔，這些經濟上的壓力將直接對教師的生活品質產生影響，而使幸福感隨之降低，影響教師的留任意願。

綜上所述，長時間的通勤距離及龐大的租屋費用，直接影響著資淺教師們的生活品質，且深深影響著教師的身心健康，而這種長時間累積的不適感，對教師的流動有著不容小覷的影響力。

## 二、學校環境因素如何影響教師流動

在教師個人因素皆滿足的情況下，學校環境因素將是教師決定是否調動的重要依據，其對教師工作與心理層面的影響，有時更勝於教師的個人因素。分析影響教師流動的學校環境因素可知，「行政的領導與支持」、「學校活動」、「教學自主性」、「家長配合度」和「學生回饋程度」為教師們決定調動的重要考量因素，

以下分別探討其受幸福感的影響層面：

(一) 行政的領導與支持對教師流動的影響

由第三節可知，三位資淺教師皆認為行政的領導方式與支持程度，以及學校行政制度，皆對教師的幸福感有相當程度的影響，且直接影響著教師的調動意願。良好的社會支持與和諧的同儕互動是教師幸福感的重要來源。因此，當學校行政的領導風格較偏向權威式領導時，使得教師須配合學校的例行活動、規準較多，甚至必須教授自己不擅長之課程，教師對自己想推行的教學活動內容較無選擇權，種種的要求在無形中造成教師的心理壓力，隨著時間的累積，將使教師的幸福感降低，而影響教師的留任意願，此外，若教師在班級經營上遇到困難，學校行政所給予的支持不足或協助的效果不彰，使教師身心承受龐大的壓力，這些都將直接影響著教師的幸福感受，而使教師萌生調動意願。

然而，對於資深教師而言，行政的領導方式與支持程度，以及學校行政制度對其幸福感並無太大的影響，AT3 老師認為，學校行政這部分並不影響其幸福感，對他而言不造成困擾，他表示：

學校行政這塊我都覺得還好，對，因為我不知道是不是可能是因為我很瞭解學校的運作還是怎麼樣，所以對於行政這塊我都覺得…而且可能因為比如說像教務主任、學務主任，還有這所有的…他們全部都比我晚到，他們來的時候也都是帶班，所以對我來說，我不會覺得他們是主任，他們對我來說就是同事，他們甚至是比我晚到的同事，只是後來他們去做行政去當主任。所以我對他們不會覺得有行政跟導師的區別，而且我更不會有上對下的那種感覺。可是因為有很多就是調來，然後他們都覺得行政很強勢，然後好像都是命令的，然後都是直接指派的，然後好像沒得通融，沒得討論，沒得商量。可是對我來說，因為我壓根就不覺得他們是上司，因為對我來說，他們就是同事，只是他是做行政的工作，我是做導師的工作。對，可能是心中的那個既定印象就不一樣了，所以對我來說，行政這塊就不是我的困擾。AT30426 ( 1225-1239 )

由此可知，資深教師和資淺教師的幸福感受到「行政領導與支持」的影響程度不同，資淺教師之幸福感較易受到此因素影響。年資與工作角色的不同，使得

資淺教師相對資深教師容易感受到上對下的命令感。此外，資淺教師對學校的運作模式較不熟悉，因此對於行政單位在交辦學校工作時，較容易有「被命令」的感受，而影響其幸福感；反之，資深教師在學校時間較長，對於學校的運作模式較瞭解，因此較能將擔任行政工作的主任、組長視為同事，只是做的工作內容不同，而非上司。

## （二）學校活動對教師流動的影響

由第三節可知，三位受訪教師皆認為學校活動量以及活動成效會影響教師的幸福感與流動意願。若學校的活動量過多，行政未能審慎思考教師工作的負荷量，使得身在教學第一線的教師們身心俱疲，這些無形的壓力不但對教師的身心健康產生影響，同時也深深影響著教師對學校的認同感，一旦教師對學校的認同感不足，教師的幸福感便隨之降低，使得教師提出調動的可能性大大提升。此外，學校活動的成效與學生的吸收程度更是影響教師幸福感的關鍵因素，若學校活動繁多，但其對學生的學習有一定的幫助，教師能從活動中看見學生的進步而瞭解活動存在的必要性，將使教師從中獲得成就感，提升教師的幸福感受，進而使教師願意付出更多的時間在學校活動上；反之，若學生在活動中吸收程度有限、無明顯進步，這將可能使得教師無法從中得到成就感，而對學校活動產生排斥，間接影響著教師的流動意願。

然而，對於資深教師而言，學校活動量對其幸福感並無太大的影響，雖然仍會覺得煩、覺得累，但看見小朋友在活動中學到東西、玩得開心，家長也給予肯定，這些從活動中所帶來的成就感，遠遠大過於身體的勞累感，AT3 老師說：

這些活動我都覺得很 OK!對，我會覺得煩，我會覺得累，我會覺得還有這件事情要做，但是覺得我就盡力去做，不管成果如何，反正我就盡力這樣，小朋友開心，然後小朋友有學到東西，然後家長也肯定跟支持，我覺得這樣就好了，不管結果怎麼樣。AT30426 ( 1302-1306 )

AT2 老師則認為，雖然學校的活動量大對教師是一種挑戰，但每個學校都一定會有自己推動的活動，不管在哪間學校都有可能遇到不同的困難與挫折，因此對 AT2 老師而言，他認為自己在哪間學校都一樣，一樣都會盡力做好自己該做的事，他表示：

我會覺得說，不會因為你在其他學校就比較好…可能大家覺得說，它沒有那麼多活動，或是沒有那麼多事情，會相對的比較輕鬆，可是我會覺得說很難講，沒有人可以一路都…沒有遇到一些困難跟挫折。AT20402 ( 0434-0437 )

由此可知，資深教師和資淺教師的幸福感受到「學校活動量」的影響程度不盡相同，雖兩者的幸福感皆受到此因素的影響，但教師的心態、想法以及其他層面的因素將可能對教師的幸福感產生不同程度的影響，而促使教師們做出不同的決定。

### (三) 教學自主性對教師流動的影響

由第三節可知，三位已調校的資淺教師中，有兩位教師皆認為原服務學校的活動較多，影響教師的教學的自主性，是促使他們決定調動的原因之一。因此，教師的教學自主程度愈高，將使教師更投入於班級經營與教學活動，進而提高教師的留任意願。當學校給予教師的教學自主程度愈高，教師對於自己的班級與教學掌控程度較大，將有更多時間處理班級事務，更能在班上實施自己想推行的教學活動，同時也可以盡情發揮自己的教育理念與專業能力，進而自我實現，以獲得更高層次的幸福感。

然而，對於教學經驗豐富的 AT3 老師而言，學校的活動多並不代表教師的自主程度低，他認為雖然學校的活動較多，但教師仍可發揮自己的專長，事先規劃課程將自己的專長與學校活動結合，使教師們在執行學校所交辦之活動時，同時也能發揮教師的專業自主，他分享自己的經驗：

靜態成果展對我來說就不是個困難，就是把平常的東西拿出來。因為我做事會先規畫，比如說我可能在選…現在我們不是這學期要開始選下學期的美勞材料包嗎？我在選美勞材料包的時候，我就會想我靜態成果展我要怎麼佈置，然後我就會想我要買什麼材料包，我就先想好了，不會等到活動到了才額外做其他的課程產出作品這樣…。AT30426 ( 1320-1327 )

綜上所述，無論是資深教師或資淺教師的幸福感皆會受到教師自主程度的影響。不同的是，相較於資淺教師，資深教師較能將自己的專長與學校活動做結合，使得教師在完成學校所交辦活動的同時，也能發揮所長，並從中獲得幸福感，因此其對資深教師的影響程度較資淺教師來得低。

而對於資淺教師而言，當學校給予教師的自主性愈高，將使教師的幸福感提升，教師留任意願也將隨之提高；反之，若教師的教學自主程度較低，學校有較多的規章要遵守、有許多例行公事要執行，使得教師們有志難伸，將可能影響教師的幸福感，並間接對教師流動產生影響。

#### (四) 家長配合度及學生回饋程度對教師流動的影響

由第三節可知，三位已調校的資淺教師中，有兩位教師皆認為家長配合度和學生回饋程度不但是影響教師調動意願的原因之一，更是影響教師幸福感的重要因素。在教師的教學工作上，若能得到學生的回饋與家長的肯定，將使教師更加肯定自身的付出，並願意付出更多的努力在自己的教學與班級經營，這些良好、正向的親師生互動關係，將為教師帶來莫大的幸福感受。此外，家長對老師教學的配合度，以及學生對學習的主動程度，不但會影響教師的教學，也會影響教師的幸福感，間接影響著教師的流動。

然而，從事輔導工作多年的 AT2 教師表示，不管在哪間學校皆有可能會遇到學生和家長的問題，且除了這些特殊狀況之外，仍有很多願意配合的孩子與家長，因此他認為在哪間學校服務對他而言都是一樣的，他說：

我其實覺得還好，就覺得沒什麼太大的影響。因為其實，不管你在哪一個位置，不管你做什麼樣的工作，你一定會遇到一些困難，你一定會遇到一些問題。像你一定會遇到有一些家長或是學生的問題，那在那當下你可能會覺得，這小孩怎麼這樣，或者會覺得這家人怎麼這樣…可是有時候你就換個角度去思考，然後你就會發現，你可以理解。對，但是在事情的當下你就是會不開心，但你回頭想，其實這就是一個過程。AT20402 ( 0417-0424 )

綜上所述，無論是資深教師或資淺教師皆認為家長和學生的配合度是影響教師幸福感的重要因素之一，而資淺教師所受到的影響程度較資深教師來得大。當家長的配合度高、學生回饋較多，則使教師對自己的教學工作更有自信，願意付出更多，讓學生能有更多元、充實的學習，同時也使教師從中獲得更高層次的幸福感；相反地，當家長的配合度不高、學生的求知慾不強，將可能使教師對其教學產生無力感，無法從教學工作中獲得成就感，而使教師的幸福感降低，進而對教師流動之意願產生影響。

### 三、結語

經由資料的分析與統整，研究者發現影響教師流動的因素和影響教師幸福感的因素有諸多雷同之處，其中影響教師流動之「個人因素」主要受到幸福感之「家庭」、「婚姻」、「經濟」、「健康」等四個層面的影響；而「學校環境因素」主要受到幸福感之「健康」、「同儕和朋友的支持」、「適度的自由與個人空間」、「親師生的互動」等四個層面的影響；此外，根據資料分析結果發現，資深教師的幸福感較資淺教師來得高，因此研究者推論，教師幸福感對教師流動有不容小覷的影響力，幸福感較高的教師較不易萌生流動之念頭；相反地，幸福感較低的教師會因為幸福感不足而選擇流動。

## 第五章 結論與建議

研究者依據研究結果，歸納統整出本研究之結論，並針對個案學校、教師及未來研究提出建議。本章共分為兩節，第一節依據研究結果歸納結論；第二節則提出具體建議。

### 第一節 結論

本研究目的在於探討國小教師幸福感對教師流動的影響，在研究設計上採質性研究，透過深入訪談的方式，訪談三位在校年資長達十年之久之資深教師，與另外三位任教低於四年即調離本校之教師，藉此瞭解教師對幸福感的認知，以及影響教師幸福感與教師流動之因素，並深入探討幸福感如何影響教師的流動。

一、教師們認為，幸福是生活中不可或缺的重要元素，其對人格的塑造有很深遠的影響，但教師們對幸福感著重的面相有所不同。

(一) 幸福感是一種正向的感受，包含了開心、愉悅、滿足等情緒，是個體與環境交互影響所產生的心理感受，更是個人情緒及認知層面上對整體生活滿意的評估結果。

(二) 幸福感在人的生活中扮演著極為重要的角色，生活中不愉快的經驗會使負面情緒不斷累積，當負面情緒累積過多時，便會影響個體之幸福感，進而影響其健全人格的發展與未來行為模式，因此幸福感對人格的塑造有很深遠的影響。

二、影響教師幸福感之因素可分為「個人背景因素」和「環境因素」兩大類，總計有十個影響教師幸福感之因素，對教師幸福感有不同程度的影響力。

(一) 根據本研究的結果發現，影響教師幸福感的因素可分為「個人背景因素」與「環境因素」，其中個人背景因素包括：家庭、婚姻、經濟、身心健康等四個因素；環境因素包括：工作的穩定和良好的福利、同儕朋友的支持與互動、親師生的互動、適度的自由與個人空間、生命中重大議題事件、自我實現等六個因素，共計十個影響教師幸福感之因素。

(二) 教師的「個人背景因素」提供教師最根本的幸福感受，為教師幸福感的源頭。其影響層面非常廣泛，良好的家庭互動提供教師們心靈上的支持，且家人的傾聽與建議也使教師們內心更加踏實；和諧的婚姻生活有助於教師幸福感的提升，另一半的建議與幫助，也能使教師更加放心的投入教學工作；穩定的經濟支持直接對教師的生活品質產生影響，若經濟的收入愈高、愈穩定，則教師感受到的幸福感也就愈高；身心健康無恙是幸福感的根源，沒有健康的身體，就無法好好生活、好好工作，更會直接影響教學品質與幸福感的高低。

(三) 「環境因素」對教師幸福感的影響不容小覷，在某些層面上，其影響程度更勝於教師個人背景因素，在個體的整體幸福感扮演著重要的角色。影響教師幸福感的環境因素種類繁多，不論是工作穩定、同儕和朋友的支持、親師生的互動、適度的自由空間、關鍵事件、以及自我實現等，皆對教師幸福感有相當程度的影響，其中又以「同儕和朋友的支持」影響最大，全部受訪教師的幸福感皆受到此因素的影響。而「親師生的互動」、「適度的自由空間」以及「自我實現」對教師幸福感也有一定的影響力，半數以上的受訪教師直接受到影響。

三、影響教師流動之因素可分為「教師個人因素」和「學校環境因素」兩大類，總計有七個影響教師流動之因素，對教師流動產生不同程度的影響。

(一) 根據本研究的結果發現，影響教師流動的因素可分為「教師個人因素」與「學校環境因素」，其中教師個人因素包括：家庭、通勤距離等兩個因素；學校環境因素包括：行政的領導與支持、學校活動、教學自主性、家長配合度、學生

回饋程度等五個因素，共計七個因素。

(二)「教師個人因素」對教師流動的影響甚鉅，往往是影響教師流動的主要原因，其中又以「家庭因素」的影響最大，當教師現職學校對教師本身的家庭產生不便之處，將使教師萌生調動意願。除此之外，「通勤距離」也是影響教師流動的重要因素，若學校地處交通不便之地區或學校和住所相隔太遠，使得通勤時間過長，也可能使教師提出調動申請。

(三)「學校環境因素」對教師流動也有一定的影響力，且這種環境因素對教師心理狀況的影響，有時比教師個人因素更加深遠，深深地影響著教師的流動意願。不論是行政領導風格與支持、學校活動的多寡與活動成效、教師的教學自主性、家長配合度、以及學生回饋程度等環境因素，皆可能對教師的流動產生影響。其中又以「行政領導風格與支持」、「學校活動的多寡與活動成效」的影響最為深遠，三位已調校教師皆指出這兩者為他們調校的主要原因。而「教學自主性」對教師的流動也有一定的影響力，若教師的教學自主程度愈高，將使教師更投入於班級經營與教學活動，進而提高教師的留任意願。

四、教師幸福感對教師流動有相當程度的影響，幸福感較低之教師愈容易萌生調動的念頭。

(一)個人背景因素深深影響著教師的幸福感受，且直接影響著教師的流動意願，當教師的服務學校離家較近、通勤距離較短，且對於家庭照顧較方便，將使教師的幸福感受隨之提升，而降低教師的流動意願。

(二)在教師個人因素皆滿足的情況下，學校環境因素將是影響教師幸福感的重要因素，更是教師決定是否調動的重要依據，其對教師工作與心理層面的影響，往往直接左右著教師對幸福的感受，而影響其流動意願。

(三)「同儕合作關係」是促使教師久留的重要因素，其深深地影響著教師的幸福感，是一股阻擋教師流動的重要拉力。然而，當「教師個人因素」及「學校環境因素」對教師心理產生一定的壓力時，教師們仍會選擇流動。

## 第二節 建議

依據研究結論，研究者針對教師、學校單位、及未來研究提出以下建議，作為未來教師幸福感相關研究之參考。

### 一、對教師之建議

#### (一) 主動溝通，尋求支援

根據英國諾丁罕特倫特大學 (Nottingham Trent University) 的研究發現，當個體對家庭、社區或因興趣結合的特定團體認同度愈高，生活將過得愈快樂。由此可知，若教師對任教學校之認同感不足，便可能選擇調動，而探究教師對任教學校認同感不足之原因，往往都是因為溝通不足而導致誤會的形成。因此，建議教師在班級經營上遇到問題時，應尋求支援，主動與學校行政端進行溝通，讓彼此瞭解各自的困難點，理性地進行溝通並正視彼此的問題所在，如此才能從根本解決問題。在進行溝通後，若行政所提供的支援使問題得以順利解決，相信必能提升教師對學校的認同感與幸福感，進而降低教師的流動意願。

#### (二) 培養多元興趣，適時抒發壓力，並不斷充實自我

建議教師多方培養自己的興趣與專長，從事自己喜歡的活動或事物，透過參與專業社群或各種休閒活動，適時抒發壓力，同時也可促進人際互動，並不斷精進、充實自己，讓自己隨時保持在學習的狀態，以因應教育的改革創新與時代的快速變遷，如此一來，相信必能提升教師的幸福感。

## 二、對學校單位之建議

### (一) 提供行政與教師的溝通機會與空間

研究結果顯示，教師若能從學校端得到支持與認同，將能從中得到歸屬感，使其幸福感提升，則留任意願較大。因此學校端應隨時留意行政與教師間的溝通狀況，建議定期與各學年教師開會，聽聽彼此的聲音，並針對學校的事務提出想法與建議，使行政與教師間的互動更加密切。

### (二) 學校執行相關規定與活動時，適時保留彈性的空間

根據研究結果發現，教師每天需面對教學工作又需配合執行學校交辦之相關活動，如何在兩者間維持良好的平衡是教師們的重要課題。因此，行政在執行學校相關規定與活動時，若能適時給予教師們一些彈性的空間，並隨時留意教師們可能遭遇的問題、同理教師的感受，相信能有助於教師幸福感的提升，並減緩教師的流動率。

### (三) 回歸教學本質，斟酌各項活動的必要性

根據研究結果發現，學校活動量大、工作繁瑣是促使教師選擇離開的重要原因之一。因此，如何在發展學校特色之餘，仍能兼顧教師的工作負荷量是行政端必須重視的課題。行政端若能多站在導師的角度思考，給予教師適當的工作量，審慎考量各項活動的意義，並斟酌其必要性，使教師能認同學校推行的活動是有意義的、對學生有幫助的，相信必能提高教師對學校的認同感，進而減少教師的流動。

### (四) 對於親師溝通問題或狀況較多之班級，學校應積極協助處理

根據研究結果發現，當教師在班級經營遇到困難時，行政給予的支援太少或效果不彰，將可能使導師感到心力交瘁，而影響其調動意願。因此，在面對問題時，若學校能更加積極處理，並給予教師有效且足夠的支援，相信能提升教師的對學校的信任及認同感，進而減緩教師的流動。

### 三、對未來研究之建議

研究者對未來研究提出以下建議，將分別從研究方法方面、研究對象方面，以及研究主題方面，進行討論。

#### (一) 研究方法方面

經由文獻探討發現，許多關於教師幸福感的相關研究大都採量化研究為主，無法深入了解造成教師幸福感高低的確切原因與過程(黃蕙蓓、賴志峰, 2015)，因此本研究採質化的訪談方式來進行，希望透過與研究個案的深入訪談能對教師幸福感與教師流動的關係有更進一步的發現。建議未來研究可嘗試結合其他質性的研究方法，如：觀察法、紮根理論法、生涯述說等方式，亦可結合客觀的量化研究資料，採質量並行的研究模式進行幸福感相關議題之探究，以期獲得更完善之研究結果。

#### (二) 研究對象方面

本研究以臺中市郊區某國小之教師為研究對象，分別為教學年資十年以上及四年以下之教師。建議未來研究可嘗試尋找在不同地區服務的國小教師來進行相關研究，如：市區、偏遠地區等，並深入探討在不同地區服務之教師幸福感有何異同，以及其對教師流動所造成的影響，期待能使研究成果更加完備。

#### (三) 研究主題方面

在研究主題方面，本研究探討國小教師幸福感對教師流動之影響，並進一步分析促使教師決定調動之因素，對於教師「為何久留？」較無深入的探究與分析。建議未來研究可針對教師「久留」之因素進行探討，並瞭解其與教師幸福感之關係，以期提供更加深入、更多面向的研究結果。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 丁雪茵、鄭博勳、任金剛 (1996)。質性研究中研究者的角色與主觀性。本土心理學研究，第六期，354-376。
- 王文科、王智弘 (2014)。教育研究法。台北市：五南。
- 王慶田 (2009)。國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究 (未出版之碩士論文)。亞洲大學，埔里。
- 台南市政府教育局 (2019)。臺閩地區公立國民中小學暨幼兒園教師介聘他縣市服務網。取自 [http://tasweb.kh.edu.tw/sites/108/result/a/p\\_4.html](http://tasweb.kh.edu.tw/sites/108/result/a/p_4.html)
- 古亭菊 (2006)。國中教師幸福感及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 向翠瑛 (2012)。臺北市國小已婚女性教師主觀幸福感及其相關因素之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 呂玟霖 (2016)。淺談偏鄉學校教師人力的困境與突破。臺灣教育評論月刊，5(2)，26-28。
- 呂政達 (1987)。還幸福一個本來面目。出自中國人的幸福觀—命運與幸福。台北：張老師文化。
- 呂敏昌 (1992)。國中生的生活壓力、因應方式與心理社會幸福感之關係 (未出版之碩士論文)。文化大學，台北。
- 李威使 (2009)。調動之網：國小教師調動經驗中的旅行隱喻與家的意象 (未出版之碩士論文)。國立花蓮教育大學，花蓮縣。
- 李建興 (2007)。幼兒教師的自我韌性與幸福感之相關研究 (未出版之碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。

- 李美蘭 (2007)。國小資深女性教師幸福感之質性研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 李素菁 (2002)。青少年家庭支持與幸福感之相關研究--以台中市立國中生為例 (未出版之碩士論文)。靜宜大學，台中市。
- 李連成 (2011)。新北市國小教師兼任行政人員角色壓力、幸福感與組織承諾關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北。
- 李清茵 (2004)。家庭互動行為、心理需求滿足、關係滿意度與幸福感之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東。
- 李憶旻 (2013)。臺東偏遠地區教師流動因素探討 (未出版之碩士論文)。國立臺東大學，台東縣。
- 阮志龍 (1977)。談教師的流動。師友月刊，118，36-37。
- 何惠麗、曹俊德 (2016)。國民小學推展特色學校之研究。學校行政雙月刊，106，178-198。
- 邱文彬 (2001)。社會支持因應效果的回顧與展望。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學民國九十年十月，十一卷四期，311-330。
- 邱雯瑛 (2015)。工作壓力與教師主觀幸福感關係之研究—以組織支持為調節變項、情緒勞務為中介變項 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，台南市。
- 邱毓玲 (2008)。國小校長家長式領導、轉型領導影響兼任行政職務教師知覺幸福感之研究-以臺北縣為例 (未出版之碩士論文)。輔仁大學，臺北市。
- 林子雯 (1996)。成人學生多重角色與幸福感之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 林生傳 (2000)。教育大辭書。取自 <http://terms.naer.edu.tw/detail/1309945/>
- 林玉婷 (2014)。健康家庭關係你、我、他！新北市政府家庭教育季刊，34，1-2。

- 林彩岫 ( 1988 )。國民教師階段教師專業自主性的理論分析。台中師院學報，2，167-193。
- 吳月霞 ( 2005 )。國小高年級單親兒童親子互動、社會支持與其幸福感之研究 ( 未出版之碩士論文 )。國立嘉義大學，嘉義。
- 吳武典 ( 1997 )。國中偏差行為學生學校生活適應之探討。教育心理學報，29，25-50。
- 吳珩潔 ( 2002 )。大台北地區民眾休閒滿意度與幸福感之研究 ( 未出版之碩士論文 )。國立臺灣師範大學，台北市。
- 吳清山 ( 2012 )。為建構教育幸福而努力。國家教育研究院電子報，34。  
取自 [http://epaper.naer.edu.tw/index.php?edm\\_no=34&content\\_no=900](http://epaper.naer.edu.tw/index.php?edm_no=34&content_no=900)
- 吳清山 ( 2012 )。教育幸福的理念與實踐策略。教育研究月刊，220，5-15。
- 吳靖國 ( 2010 )。質性研究：從理解「人」開始。銘傳教育電子期刊，2，20-34。
- 周碩政 ( 2009 )。桃竹苗區國民中學兼任行政教師之幸福感 ( 未出版之碩士論文 )。國立政治大學，臺北。
- 洪欣慈 ( 2014 )。教師幸福調查 2 成 9 不願再當老師。取自  
<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20140911003869-260405>
- 洪家興 ( 2006 )。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 ( 未出版之碩士論文 )。大葉大學，彰化市。
- 俞懿嫻 ( 1997 )。亞里士多德的幸福論—目的價值與目的倫理學。東海哲學研究集刊，8，177-193。
- 姜禮讓 ( 1985 )。國民小學教育人員校際流動調查研究 ( 未出版之碩士論文 )。國立臺灣師範大學，臺北。
- 施建彬 ( 1995 )。幸福感來源及其相關因素之探討 ( 未出版之碩士論文 )。高雄醫學院，高雄。

- 高敬文 (1999)。質化研究的另類思考。載於中正大學教育研究所主編，教育學研究方法，15-19。高雄：麗文。
- 陸洛(1998)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。人文及社會科學，8，(1)，115-137。
- 梅媛媛(1995)。花東兩縣偏遠地區國小教師工作滿意度與工作士氣之相關研究(未出版之碩士論文)。國立花蓮師範學院，花蓮縣。
- 陳炫君(2016)。國小教師調動意願量表建構及研究(未出版之碩士論文)。中華大學，新竹市。
- 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(未出版之碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 陳玲婉(2005)。國小學童母親人格特質與親職壓力、幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。
- 陳素幸(譯)(2004)。不斷幸福論(原作者：S. Klein)。台北市：大塊。
- 陳紋瑤(2013)。高雄市國小兼任行政職務教師社會支持與幸福感關係之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 陳國泰(2006)。國小低學業成就生的學校經驗之意義形成(未出版之碩士論文)。屏東師院，屏東。
- 陳鈺萍(2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 陳騏龍(2001)。國小學童情緒智力與幸福感、人際關係及人格特質之相關研究(未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東。
- 郭明珠(2012)。屏東縣公教人員休閒態度與幸福感關係之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 教育部(2016)。主管法規查詢系統。取自  
<http://edu.law.moe.gov.tw/LawQuery.aspx>

- 黃國城(2003)。高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究(未出版之碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。
- 黃惠玲(2007)。國小女教師人格特質、工作壓力與主觀幸福感之相關研究(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹。
- 黃蕙蓁、賴志峰(2015)。老師，你幸福嗎？—國民小學教師幸福感之個案研究。  
學校行政雙月刊，95。183-204。
- 黃蕙蓁(2013)。老師，你幸福嗎？—國民小學教師幸福感之研究(未出版之碩士論文)。逢甲大學，台中市。
- 童有慧(2002)。花蓮縣非本地籍偏遠國民小學教師留任意願之研究(未出版之碩士論文)。慈濟大學，花蓮縣。
- 曾艾岑(2009)。不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東。
- 單文經(1992)。英國教學專業報酬制度改革的啟示。輯於中華民國師範教育學會(編)，教育專業(301-331)。台北：師大書苑。
- 張郁琦(2014)。教師幸福感調查家長溺愛孩子教師頭號壓力。國語日報，取自  
[http://www.mdnkids.com/info/news/content.asp?Serial\\_NO=90124](http://www.mdnkids.com/info/news/content.asp?Serial_NO=90124)
- 張書豪(2007)。當老師真好！國小教師幸福感之探究(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 楊馥如(2011)。新北市國小教師生活型態、休閒參與及幸福感關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 董子毅(2010)。教師流動的組織觀。臺灣師資培育電子報，15。取自  
[https://teacher.edu.tw/web/epaper/paper/paper\\_15\\_1.pdf](https://teacher.edu.tw/web/epaper/paper/paper_15_1.pdf)
- 葉世堂(2012)。縣市合併後城鄉地區師資流動問題之初探--以高雄市國小教師為例(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。

- 詹富珮 (2018)。花蓮縣偏遠地區小學教師流動之研究 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 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關係研究 (未出版之碩士論文)。國立台灣大學，臺北市。
- 劉佳玫 (2001)。導師異動對國小學童學校生活適應的影響－一個國小班級學童的個案研究 (未出版之碩士論文)。臺東師範學院，台東縣。
- 賴貞嬌 (2006)。臺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 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北。
- 謝秀芬 (2002)。質性研究。雲科大體育，5，45-53。
- 簡晉龍 (2003)。自我建構與主觀幸福感：自尊與相融和諧的角色 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 蕭富元 (2012)。臺灣競爭力的下一步～改變，是為了幸福。天下雜誌，500，41-47。
- 蕭霖 (1996)。臺灣省國民中學教師流動因素與型態之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北。
- 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 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 羅培文 (2010)。兼任行政職教師之職家衝突與幸福感 (未出版之碩士論文)。玄奘大學，新竹市。
- 魏美惠 (2011)。幼兒教師幸福感研究。教育科學期刊，10(2)，173-194。
- 鐘偉晉 (2008)。國中教師情緒管理與幸福感之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北。
- 顧燕玲 (1990)。台北市市民對老人福利的認知與需求之研究 (未出版之碩士論文)。中國文化大學，台北市。

## 二、英文部分

- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. New York, NY: Plenum.
- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. London, England: Routledge.
- Argyle, M. & Lu, L. (1990). The happiness of exteaverts. *Personality and Individual Differences, 11*, 1011-1017.
- Baker, David P., & Smith, Thomas (1997). Trend 2: teacher turnover and teacher quality: Refocusing the issue. *Teacher College Record, 99*(1), 29-34.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology, 38*, 668-678.
- Diener, E., & Meyers, D. G. (1995). *Who is happy?* *Psychological Science, 6*(1), 10-19
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York, NY: Russel.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575.
- Houston, J. P. (1981). *The pursuit of happiness*. Glenview, IL: Scott, Freshman.
- Headey, B. W., & Wearing, A. J. (1989). Personality, life, events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 731-739.
- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: toward and intergrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 762-769.

- Stone, M. J., & Kozma, A. (1985). Structural relationships among happiness scales: a second order factorial study. *Social Indicators Research, 17*, 19-28.
- Shapiro, D. (1988). *Variability of self reports of physical and emotional well-being*. Paper presented at the Annual Meeting of the Eastern Psychological Association. (ED 300 754)
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological and theoretical problem in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior, 23*, 145-159.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1984). *Introduction to Qualitative Research Methods*, Second edition, Wilsy, London.
- Veenhoven, R. (1994). Is happiness a trait? Test of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research, 32*, 101-160.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin, 47*(2), 203-231
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods (4th Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

## 附錄

### 附錄 1 訪談前問卷

感謝您接受此次訪談，請填寫以下資料：

1. 姓名：\_\_\_\_\_

2. 年齡：\_\_\_\_\_歲

3. 婚姻狀態：已婚 未婚

4. 最高學歷：專科 大學 碩士 博士

5. 目前教學年資：\_\_\_\_\_年

6. 過去工作年資、經歷與擔任職務：

服務單位	年資	擔任職務	備註

7. 您方便的聯繫方式：

● 電話/手機：\_\_\_\_\_

● e-mail：\_\_\_\_\_

謝謝您的填寫，再次謝謝您接受訪談！

## 附錄 2 研究參與同意書

親愛的老師您好：

感謝您接受此次訪談，本研究主題為「國小教師幸福感與教師流動之研究」，主要目的是希望透過訪談國小教師，瞭解教師幸福感與教師流動的關係，並分析教師幸福感如何影響教師流動，以期能提出提升教師幸福感的政策建議。希望藉由您所提供的寶貴想法及經驗，讓本研究能更順利的進行。

以下為研究參與同意書：

本人同意接受研究者陳怡伶針對研究主題「國小教師幸福感與教師流動之研究」之訪談，訪談次數為一到二次，每次約為 1.5~2 小時，可全程錄音，以作為學術研究之使用。訪談過程中若涉及個人隱私或不便錄音之處，我可以直接告知研究者並拒絕回答。此外，關於錄音的所有內容，我同意研究者加以整理、分析，以便研究之進行。

研究參與者：\_\_\_\_\_（簽名）

日期：108 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

指導教授：趙星光 博士

研究生：陳怡伶 敬上

中華民國一百零八年三月

### 附錄 3 訪談大綱

#### 訪談大綱

1. 請您談談您的原生家庭、成長背景與求學概況。
2. 當初是什麼原因讓您選擇從事教職？是否有哪些人或事件影響您？
3. 您有沒有換過學校？（有，跳第 4 題；無，跳第 5 題）
4. 當初您換學校的原因是什麼？為什麼會選擇在這間學校繼續任教呢？
5. 在現在任職的學校您有沒有遇到什麼覺得困擾或希望能得到改善的問題？
6. 您的人際關係狀況如何？您平常與朋友或同事的互動情形如何？
7. 在與朋友或同事的生活互動中，您覺得最滿意的是什麼？有什麼感到困擾的問題？
8. 您和家人的關係如何？他們對於您從事教職有何看法？您都和他們討論或分享哪些方面的想法與感受呢？
9. 在與家人的生活互動中，您覺得最滿意的是什麼？有什麼感到困擾的問題？
10. 您知道什麼是幸福感嗎？當您聽到這三個字時您有什麼感覺？
11. 您覺得在您的生活中影響您幸福感高低的因素為何？它們如何影響您的幸福感呢？
12. 在您的教學生涯或行政工作中，是否有過哪些時期或事件讓您深刻地感受到幸福或快樂？它們又是如何影響您的幸福感？
13. 在您的教學生涯或行政工作中，是否出現過一些困境或阻礙，直接或間接的影響了您的幸福感？
14. 您有想過這些問題該怎麼改善嗎？在您的職場或生活中，有哪些人可以協助您改善這些問題嗎？若這些問題無法得到改善時，您會怎麼做？
15. 綜觀多年來的教學生涯與生活現況，您對自己的整體幸福感之看法為何？
16. 對您而言，幸福感的意義與重要性是如何？它對您整體的生活有何影響？
17. 您對於未來的教學生涯是否有何期待或規劃，以便從中獲得更大的幸福感？
18. 回顧當初從事教職(或調校)的決定，您現在有什麼想法或感受？

#### 結束

訪談結束後，同理研究參與者的想法與感受，並再次表達對研究參與者的感謝。

#### 附錄 4 訪談札記

受訪者：	訪談時間：
教師代號：	訪談地點：
◇ 訪談觀察	
◇ 訪談重點內容	
◇ 訪談反思	