

airiti

國中音樂教師人格特質、角色壓力與 工作滿意度之研究

A Study on Personality Trait, Role Stress, and Job Satisfaction of Music Teachers at Junior High Schools

*周嘉彥 Chia-Yen Chou

**莊惠君 Wuei-Chun Chuang

*彰化縣立員林國小 教師

Music Teacher / Changhua County Yuan Lin Elementary School

**國立臺灣師範大學音樂學系 副教授

Associate Professor / Department of Music, National Taiwan Normal University

有關本文的意見，請聯繫通訊作者莊惠君

For correspondence concerning this paper, please contact Wuei-Chun Chuang

Email: janechuang@ntnu.edu.tw

摘要

教師人格特質往往影響學生的學習與成長，然而國中音樂教師面對學生、家長、學校等工作壓力之下，是否能有正向的人格特質與高度的工作滿意度，成為本研究之研究動機。本研究探討國中音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之情形，欲瞭解不同背景之音樂教師在各變項間的差異、相關情形及預測力。本研究以中部五縣市共 251 所國中之音樂教師為研究對象，進行普查與資料分析。研究結果發現，音樂教師人格特質最傾向「嚴謹自律性」人格，而整體角色壓力為中等程度，整體工作滿意度為中等偏高程度。其次，不同背景之音樂教師在人格特質、角色壓力及工作滿意度方面呈現差異。同時，研究結果也顯示，部分人格特質、角色壓力對音樂教師整體工作滿意度具有預測力。最後，研究者依據研究結果提出音樂教師應在他人與自我期許間取得平衡，並且教師應覺察壓力來源且適時調整、保持樂觀開朗的心態以提高工作滿意度，同時教育相關單位應定期辦理研習，供教師瞭解自我人格特質傾向以尋求抒壓管道等建議。

關鍵詞：人格特質、工作滿意度、角色壓力、國中音樂教師

Abstract

The purpose of this study is to investigate the personality trait, role stress and job satisfaction of music teachers at junior high schools. Scales and questionnaire were applied to 251 junior high school teachers and the data was analyzed by descriptive statistics, *t*-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The results are as follows: (1) among those five aspects of personality trait, conscientiousness is beyond the others; (2) overall role stress of the teachers was at the middle level and job satisfaction was above middle-to-high level; (3) there were differences among different backgrounds of music teachers with the personality trait, role stress and job satisfaction; (4) the overall job satisfaction was predictable based on extraversion, neuroticism, overall role stress, and role ambiguity. The research findings indicated that music teachers with more teaching experiences had less role stress. To cope with stress, music teachers should consider to cultivate openness and extraversion in personality, to develop positive interpersonal relationship, and to search for senior teachers' guidance. On the other hand, schools and government agencies should help teachers to develop more self-awareness toward their personalities and role stress, and to provide further assistance, such as workshops and supportive groups, to improve teaching achievement and overall job satisfaction among music teachers. Finally, theoretical and practical implications of the results were discussed and many suggestions were given for music teachers, government, and further research in the future.

Keywords: personality trait, job satisfaction, role stress, junior high school music teachers

壹、緒論

教師在教學情境中，是在以學生為主體的目標下進行教學活動，於師生互動的過程中，學生除了向老師求「知」，還向老師學「樣」，包含教師的態度、信念、人格特質等。因此，教師人格特質是影響學生學習與人格成長的重要因素（陳姿聿，2009；陳照明，1974）。人格特質係指廣泛、持久，並可穩定地推測和解釋人類行為的特點，其由遺傳與環境相互影響而成，是一個人過去、現在與未來的總合（Pervin，1993 / 1995）。由此可知教師之人格特質可反應其行為、思想，並代表了其動機、情緒、氣質、習慣、價值觀等特性。

1970 年代中期後，國內外有關教師工作壓力的研究大幅增加，所得到的結果均認為教師的壓力確實相當大（廖珮芝，2011；Kyriacou、Pratt，1985；Ravichandran、Rajendran，2007）。國中教師為極具挑戰的工作，主要原因是國中生正處於青少年階段，其身心快速變化，常出現正負交集的特質（黃德祥，2000），故情緒波動較大，在自我意識成型的過程中易與同儕、師長等產生衝突。此外，國中階段面臨升學壓力，學科考科為學生、家長、學校關注之重心，藝能科往往成為被犧牲之課程，在此背景之下，音樂教師須面對種種壓力（劉乃華，2006）。教師原先對自我角色有一定的期許，然在多重壓力下，加上不同的背景因素（年齡、學歷、行政身分等），為符合多方期望，教師心理問題往往不易被覺察，因而形成了其角色壓力（Houghton，2001）。工作壓力往往是導源於角色特性的角色壓力（吳秉恩，1991），本研究聚焦於國中階段音樂教師角色的特性，以瞭解音樂教師角色壓力的來源，以及不同年齡、學歷、行政身分等的音樂教師其角色壓力之差異情形。

工作滿意度係指工作者對工作本身所持的一種穩定性滿意程度，亦即指個人對其工作環境、工作內容、工作經驗及工作報酬中所產生的正向心理情緒及愉快的情感反應（Bussing、Bissels、Fuchs、Perrari，1999）。教師工作滿意度除了個人因素（認同感、成就感、角色壓力等）外，整體組織環境（工作環境、同儕關係、主管領導等）亦是重要影響因素（Tahir、Sajid，2014）。國中音樂教師職場上的工作成就感大多來自教學，以及帶領團隊之表現，此外兼任行政工作的成果、同儕間的相處氣氛、人際關係亦有可能影響其工作滿意度（江淑娟，2008）。雖然年齡與經驗常與工作滿意度相關，然而影響工作滿意度最重要的因素還是來自於工作是否能與自身的生活達到愉悅的平衡（Padma、Reddy，2014）。

國內外許多研究指出人格特質能有效預測工作績效、工作滿足，例如，嚴謹自律性人格特質的人具有較高的成就動機，其嚴謹的特質程度越高，工作滿意度也越高（韓繼成，2002；Fogarty、Machin、Albion、Sutherland、Lalor、Revitt，1999；Judge、Locke、Durham，1997）。人格特質為壓迫感的來源，某些人格特質的發展甚至導致壓迫感和早期冠狀動脈

疾病 (Friedman、Rosenman, 1974)。此外,部分研究 (黃寶園、林世華, 2007; Ivancevich、Matteson、Preston, 1982) 指出,個性急躁、向上進取、求好心切的 A 型人格較易產生工作相關壓力,例如角色過度負荷、角色衝突等因素。角色壓力與工作滿意度間,有許多研究呈現兩者的負相關,當教師角色壓力越高,其工作滿意度越低,甚至可能影響其離職或續任意願 (王國浩, 2009; 陳傳宗, 2003; Schwab、Iwanicki, 1982)。從上述相關研究中可發現人格特質、角色壓力與工作滿意度彼此間有相關性,然而目前國內雖有教師人格特質、工作滿意度與角色壓力的相關研究,卻少有研究調查國中音樂教師的狀況,遂構成本研究之背景與動機。

本研究之研究問題如下:

1. 國中音樂教師的人格特質、角色壓力與工作滿意度之情形為何?
2. 不同背景之國中音樂教師於人格特質、角色壓力與工作滿意度上是否有顯著差異?
3. 國中音樂教師的人格特質與角色壓力對工作滿意度之預測力為何?

貳、文獻探討

本文獻探討將就人格特質、角色壓力與工作滿意度之意涵,以及三者之相關研究進行評述,以呈現本研究的理論基礎。

一、人格特質的意涵

存在主義哲學家和心理學家曾指出,人格可從三種面向來詮釋:生物特性、人與他人之間的關係以及人與自己之關係 (Pervin, 1993 / 1995)。許多心理學家的人格分類即是從上述三種面向發展而來,如 Burger 在 1997 年曾將人格心理學分為六大流派:精神分析論 (psychoanalysis)、特質論 (trait)、生物論 (biologic)、人本論 (humanistic)、行為 / 社會學習 (behavioral / social learning) 以及認知論 (cognitive),大多數的人格理論幾乎都可以歸類於上述六大理論之一 (Burger, 1997 / 2003)。本研究因探討音樂教師人格特質,故想瞭解教師在人際性以及個人心理動態的特性,較偏向特質論的觀點。特質論所根據的重要假設有二:第一,特質心理學家認為,即使時間流轉,人格特徵仍會維持穩定;第二項假設是,這些人格特徵在不同情境下仍然相當穩定,因此特質論心理學家認為人格特徵可用來預測行為。特質論的代表人物 Allport (1961) 認為特質是個體所具備的真實特性,並更進一步將特質區分為主要特質、中心特質、次要特質。此外, Eysenck (1990)、Cattell (1950) 則運用因素分析來決定人格的特質。經過多年的科學性檢驗與研究後,五大人格

特質模式 (the big-five model) 逐漸形成，也是現今最爲學者廣泛接受的人格特質理論 (Burger, 1997 / 2003; 黃堅厚, 2004; Digman, 1990; Goldberg, 1993)。五大人格特質並非單指五種人格特質，而是五種廣泛的因素，組成較大數量的人類特質架構，也稱之爲五因子模式 (the five factor model, 簡稱 FFM) (Goldberg, 1993)。

近年來，不同的研究者以各種研究工具進行多種因素分析人格向度的種類與數目，發展至今最廣爲接受者爲 McCrae 與 Costa 的五大人格特質 (McCrae、Costa, 1985, 1987)。兩位學者以問卷調查、自陳報告、同儕評估等評鑑方式獲得五個強韌的人格因素：神經質 (neuroticism) 或稱之爲情緒穩定性、外傾支配性 (extraversion)、開放性 (openness)、和善性 (agreeableness)、嚴謹自律性 (conscientiousness)，若將其字首組合而成，即爲衆所熟稔的「OCEAN」(Pervin, 1993 / 1995; McCrae、John, 1992)。除了神經質傾向負向性人格特質，其餘四項人格因素皆爲正向性人格特質。McCrae、Costa (1988) 提出神經質及開放性兩項因素受遺傳的影響較大，其他三個因素雖由環境決定，但也包含某些遺傳成分，同時東、西方文化研究中皆呈現了這五項因素遺傳作用的一致性 (Digman, 1990)。長期的縱貫研究中，五大人格特質在孩童與成人的身上皆可以發現，同一個受試者經過六年的施測，仍顯示出五項人格特質的高度穩定性 (McCrae、Costa, 1988)。

二、角色壓力的意涵

Kahn、Wolfe、Quinn、Snoek、Rosenthal (1964) 首先將角色理論引用到組織研究的範疇中，並提出角色中介模式 (role of episode model)，因而奠定了角色壓力研究的理論基礎。關於角色壓力的內涵，Rizzo、House、Lirtzman (1970) 及 Van Sell、Brief、Schuler (1981) 將其分爲「角色模糊」及「角色衝突」，若加上 Kahn 等 (1964) 與 Ivancevich 等 (1982) 的「角色過度負荷」(role overload)，總共分爲三個層面。雖然 Hardy、Conway (1978) 的研究將其細分爲角色模糊、角色衝突、角色過度負荷、角色不一致與角色能力不足等五個層面，但目前國內外有關角色壓力的研究，多將角色壓力的內涵分爲「角色模糊」、「角色衝突」及「角色過度負荷」等三大層面 (韓繼成, 2002; Conley、You, 2009; Idris, 2011)。

承此，本研究所探討的角色壓力內涵也著重於此三個層面，分別探討如下：

（一）角色模糊（role ambiguity）

針對 Kahn 等（1964）的研究發現，角色模糊是個體在組織職位中，對於其所需扮演之角色與角色期望間產生不確定與不足性，導致個體無法有效扮演其角色，並且缺乏對目標與權責的確切認識，遂產生角色模糊。Graen（1976）指出，當個體對其扮演之角色的期望、完成角色期望的方法以及角色績效的結果等三種訊息，缺少任何一項或一項以上時，就會產生角色模糊的現象。

（二）角色衝突（role conflict）

Kahn 等（1964）認為角色衝突係指個體經常被要求扮演與自我價值觀不一致的角色，或者同時扮演兩種以上相互衝突的角色，所產生無所適從的感覺。此外，張春興（1994）認為角色衝突是由於個人在生活中的角色扮演上，遭遇顧此失彼的心理困境。針對教學情境，教師角色衝突有兩種不同的意義：第一，指兩種不同身份或地位因處於對立的立場而發生的衝突，例如，師生之間由於地位不同而衍生的內在衝突；第二，指某種身份或地位者為執行其任務或表現其角色行為而導致內心的緊張、不安或困擾，例如，教育行政當局與學生家長對教師角色期望的不一致，形成教師的角色衝突（國立編譯館，2000）。

（三）角色過度負荷（role overload）

角色過度負荷分成「量」與「質」兩種類：當對個體的角色行為要求過多，導致無法在一定的時間內完成任務，則會造成「量」方面的角色負荷過重；另一方面，如果角色行為要求是個人能力、技術及知識範圍力所不及，則會形成「質」方面角色負荷過重（Biddle，1979；Hardy、Conway，1978；Van Sell 等，1981）。國內關於角色過度負荷相關研究中，郭騰淵（1991）認為角色過度負荷，是指角色賦予者基於合法的地位，對角色接受者提出工作要求，若角色行為者無法完成所有的行為要求，勢必產生心理負荷。國內研究結果顯示，受試者彼此間在「角色過度負荷」的差異較「角色衝突」或「角色模糊」的差異大（王國浩，2009；林志丞、2011），因此不同背景因素對於角色過度負荷影響的探討更顯得重要。

三、工作滿意度的意涵

Hoppock（1935）是最早定義工作滿意度的學者，其定義認為工作滿足是工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿足感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應。近代教育管理開始注意教師的心理因素，認為教師心理滿意表現是影響教育實施成效品質良窳的重要因

素之一（吳清基，1979；謝文全，2004）。國內外研究者對工作滿意的定義可歸納為以下三類：

（一）整體滿意度（overall satisfaction）

整體滿意度是工作滿意一般性的解釋，將工作滿意視為單一的概念，不涉及工作滿意的面向、形成原因及過程。其重點在於工作者對其工作及環境所抱持的態度或看法，以及工作者對工作角色的情感知覺，在心理與生理的感受予以平衡後，對工作所抱持的一種主觀性情緒感受（吳清基，1979；Robbins，1996；Vroom，1964）。

（二）期望差距（expectation discrepancy）

期望差距是將工作滿意的程度視為「一個人自工作環境中所實際獲得的價值與其預期應獲得的差距」（Lawler、Suttle，1973）。工作者在工作環境中，對於自己對組織所付出的心力，期望得到的價值與實際價值間的差距，差距越小滿足程度越大，差距越大則滿足程度越小（許士軍，1977；Dinham、Scott，2000）。

（三）參考架構（frame of reference）

國內有關工作滿足的研究大多採參考架構之定義，參考架構定義又稱為為項目性定義，係指工作者對特殊項目的情感性反應。工作者工作的滿意程度是根據個人自我的參考架構，因此工作情境是否影響工作滿意度，還涉及許多其他因素，例如：工作內容、工作環境、待遇、升遷、同儕關係、安全度與被肯定程度等（陳湘琬，2004；廖雅靖，2010；Bogler，2001；Klassen、Chiu，2010；Tahir、Sajid，2014）。

綜合上述研究論述發現，「工作滿意度」是指工作者對其工作的一種價值判斷，其評判標準則來自於所有主、客觀因素，包含工作環境、同仁氣氛、自我成就與薪資報酬等因素。本研究對工作滿意度之定義採用參考架構的論點，係指國中音樂教師對其工作本身及相關因素之感受與情感的反應，工具編制參考 Weiss、Dawis、England、Lofquist（1967）的明尼蘇達滿意問卷（Minnesota Satisfaction Questionnaire），以及 Smith、Kendall、Hulin（1969）的工作量表（Job Descriptive Index），類項包含工作成就、報酬、主管領導、人際關係、工作環境五個項目。

四、人格特質、角色壓力與工作滿意度之預測力研究

國內外人格特質與壓力反應關係的研究發現神經質傾向較高的個體會感受到較多的壓力來源，面對衝突時，其心理健康狀態也較易受到影響（Bolger、Zuckerman，1995；Watson、Clark，1984）。此外和善性越低、外傾支配性越低，以及嚴謹自律性越低，角色

壓力也越大 (Rai、Kumar, 2012; Templer, 2012; Zhai、Willis、O'Shea、Zhai、Yang, 2013)。目前國內研究結果均發現教師人格特質與角色壓力大多呈現負相關，但人格特質各向度間的相關研究結果並無一致性，亦有部分研究指出外傾支配性、開放性人格、情緒穩定人格之傾向越高，角色壓力則越低 (謝玫芸, 2008; 韓繼成, 2002)。

國內外角色壓力及工作滿意度相關研究發現角色壓力與工作滿意度呈負相關 (林妙臻, 2007; Brauer, 1982; McCarthy、Lambert、Reiser, 2014)。國內對於人格特質與角色壓力的研究進一步指出角色模糊及角色過度負荷對工作滿意度具有預測力 (陳傳宗, 2003; 韓繼成, 2002)。再者，多數研究均指出五大人格特質整體變項與工作滿意度呈正相關，並具有預測力 (Furnham、Petrides、Jackson、Cotter, 2002; Rai、Kumar, 2012; Templer, 2012)。

參、研究設計與實施

一、研究架構

本研究旨在瞭解國中音樂教師之人格特質、角色壓力與工作滿意度之情形。依據本研究之研究目的與研究問題，提出研究架構如圖 1。其中 1-1 表示分析不同背景於人格特質之差異；1-2 表示分析不同背景於角色壓力之差異；1-3 為分析不同背景於工作滿意度之差異；2-1 為探究人格特質對工作滿意度之預測力；2-2 意指探究角色壓力對工作滿意度之預測力。

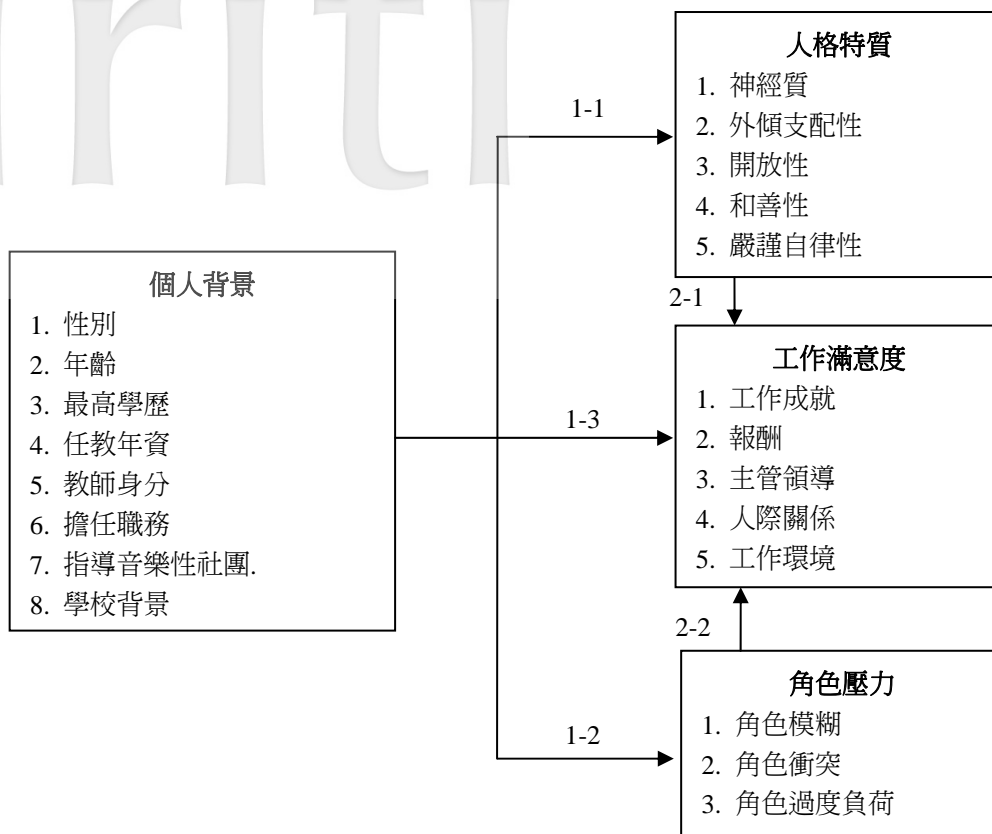


圖 1 研究架構圖

二、研究範圍

本研究以國中音樂教師為對象，研究者選擇銜接臺灣南北的中部五縣市（彰化縣、苗栗縣、臺中市、雲林縣及南投縣）進行全面普查，故研究結果無法完整推論至其他地區之國中音樂教師。根據教育部各級學校名錄，中部五縣市國民中學共計 204 所，加上高級中等學校附設國中部 47 所，總計 251 所。正式問卷共寄發 251 份，每校皆請教學組長任選一位音樂教師填寫，此位音樂教師有可能為正式老師、全職的代理老師，或是非全職的兼課老師。問卷共回收 207 份問卷，人格特質問卷部份共有 207 份有效問卷，角色壓力與工作滿意度問卷亦有 205 份有效問卷。各縣市回收率為 73.0%至 88.4%之間，回收率高低依序為彰化縣、苗栗縣、臺中市、雲林縣及南投縣，平均回收率為 83.5%。

本研究之受試者基本資料分析如表 1。

表 1
受試者基本資料一覽表

| 背景變項 | 類別 | 樣本數 | 百分比 |
|-----------|---------------|-----|------|
| 性別 | 男 | 12 | 5.8 |
| | 女 | 195 | 94.2 |
| 年齡 | 30 歲以下 | 57 | 27.5 |
| | 31 至 40 歲 | 93 | 44.9 |
| | 41 至 50 歲 | 51 | 24.6 |
| | 51 歲以上 | 6 | 2.9 |
| 最高學歷 | 專科 | 0 | 0 |
| | 大學 | 125 | 60.4 |
| | 碩士 | 81 | 39.1 |
| | 博士 | 1 | 0.5 |
| 任教年資 | 三年以下 | 45 | 21.7 |
| | 四至 10 年 | 71 | 34.3 |
| | 11 至 20 年 | 73 | 35.3 |
| | 21 年以上 | 18 | 8.7 |
| 教師身分 | 正式教師 | 140 | 67.6 |
| | 代理教師 | 44 | 21.3 |
| | 兼課教師 | 23 | 11.1 |
| 擔任職務 | 音樂教師 | 119 | 57.5 |
| | 音樂教師兼任導師 | 50 | 24.2 |
| | 音樂教師兼任行政 | 38 | 18.4 |
| 目前指導音樂性社團 | 是 | 95 | 45.9 |
| | 否 | 112 | 54.1 |
| 學校背景—規模 | 小型學校（12 班以下） | 53 | 25.6 |
| | 中型（13 至 36 班） | 81 | 39.1 |
| | 大型（37 班以上） | 73 | 35.3 |
| 學校背景—地區 | 一般 | 154 | 74.4 |
| | 偏遠 | 49 | 23.7 |
| | 特偏 | 4 | 1.9 |

根據表 1 之受試者基本資料顯示，女性國中音樂教師人數高於男性，年齡以 31 至 40 歲教師為最多，最高學歷人數以大學居多，其次為碩士。在任教年資方面，11 至 20 年及四至 10 年之音樂教師各佔了 35.3% 及 34.3%。此外，教師身分 67.6% 為正式教師。在擔任職務方面，以擔任專職音樂教師為最多，其他依序為兼任導師及兼任行政，同時目前指導音樂性社團與否比例相差不大，以未指導音樂性社團略多，為 54.1%。學校規模方面，則以中型之比例最高，佔 39.1%，而學校地區則是一般地區佔 74.4% 為最多。

三、研究工具

本研究採問卷調查法，內容包括四大部分（參見附錄一）：第一部份為個人背景資料，包含受試者之性別、年齡、最高學歷、任教年資、教師身分、擔任職務、指導音樂性社團、學校背景等八項；第二部份為教師五大人格特質量表；第三部份為教師角色壓力量表；第四部分為教師工作滿意度量表。

各量表均經由國內兩位國立大學音樂系之學者及一位國中音樂教師進行量表效度審查（專家資料如表 2），針對量表題目提出修正意見，以確定題目敘述符合音樂教師之現況。收集修正意見後，研究者並彙整與修改部分題目用語，確定本研究正式施測之量表。各量表採用李克特式五點評定量表（Likert type five-point rating scale），受試者填答「從不如此」、「很少如此」、「有時如此」、「經常如此」和「總是如此」，分別給予 1 至 5 分，並以該項目之相關題項分數進行加總與平均，得出該項的平均分數。分數愈高的人表示在該項目傾向越高。

表 2
專家效度基本資料表

| 代稱 | 專家 A | 專家 B | 專家 C |
|----|------------------------------|------------------------------|--|
| 現職 | 臺北市立教育大學 音樂學系音樂教育 專任教授 | 國立新竹教育大學 音樂學系音樂教育 專任教授 | 臺中市立三光國中 音樂專任教師、 國立臺灣師範大學 音樂教育組博士 |

以下分別針對教師五大人格特質量表、角色壓力量表及工作滿意度量表內容進行說明。

（一）人格特質量表

本研究之人格特質採五項人格特質的衡量模式，是編譯 McCrae、Costa（1987）發展之五大人格特質問卷（NEO-Five Factor Inventory，簡稱 NEO-FFI），原始問卷共分為神經質、外傾支配性、開放性、和善性、嚴謹自律性五個項目， α 值介於 .76 至 .93 之間。研究者比較原始英文量表與韓繼成（2002）翻譯之五大人格特質中文量表（信度分析 α 值介於 .59 至 .88），修改部分中文用語，以使題目敘述符合音樂教師之現況。人格特質量表共有五個項目，每一項目為 12 題，共計 60 題，各項目題號及反向題分布如表 3。

表 3
人格特質項目之題目分配表

| 項目名稱 | 題號 | 反向題 |
|-------|------------------------------------|--------------------------|
| 神經質 | 1、6、11、16、21、26、31、36、41、46、51、56 | 1、16、46 |
| 外傾支配性 | 2、7、12、17、22、27、32、37、42、47、52、57 | 27、42、57 |
| 開放性 | 3、8、13、18、23、28、33、38、43、48、53、58 | 3、8、18、23、33、38、48、58 |
| 和善性 | 4、9、14、19、24、29、34、39、44、49、54、59 | 4、9、14、24、29、39、44、54、59 |
| 嚴謹自律性 | 5、10、15、20、25、30、35、40、45、50、55、60 | 15、30、45、55 |

研究者針對回收之 207 份有效問卷進行內部一致性信度檢測，結果如表 4 所示，國中音樂教師人格特質量表信度為 .72，各項目 α 值為 .59 至 .86。

表 4
國中音樂教師人格特質量表信度考驗值

| 量表名稱 | 項目名稱 | 項目 α 值 | 總量表 α 值 |
|--------|-------|---------------|----------------|
| 人格特質量表 | 神經質 | .86 | .72 |
| | 外傾支配性 | .82 | |
| | 開放性 | .59 | |
| | 和善性 | .70 | |
| | 嚴謹自律性 | .78 | |

(二) 角色壓力量表

本研究之角色壓力量表的第一部分參考 Rizzo 等 (1970) 所編訂的角色衝突、角色模糊量表，第二部分參考 Ivancevich 等 (1982) 所編製的角色過度負荷量表，中文翻譯參考韓繼成 (2002) 修編的角色壓力量表，修改部分題目用語，以符合國中音樂教師之現況。歷年研究的信度為 α 值介於 .70 至 .90 (韓繼成, 2002)， α 值介於 .73 至 .92 (莊淑昀, 2007)，以及 α 值介於 .85 至 .89 (范華容, 2008)。

本量表共計 24 題，其中「角色衝突」項目為第 1 至第 7 題；「角色模糊」項目為第 8 題至第 14 題；「角色過度負荷」項目為第 15 至第 24 題。其中角色模糊部分皆為反向題。研究者針對回收之 205 份有效問卷進行內部一致性檢測，結果如表 5，量表信度為 .85，各項目 α 值為 .71 至 .92。

表 5
國中音樂教師角色壓力量表信度考驗值

| 量表名稱 | 項目名稱 | 項目 α 值 | 總量表 α 值 |
|--------|--------|---------------|----------------|
| 角色壓力量表 | 角色衝突 | .82 | .85 |
| | 角色模糊 | .71 | |
| | 角色過度負荷 | .92 | |

(三) 工作滿意度量表

本研究之工作滿意度量表參考陳湘琬（2004）編譯之教師工作滿足量表，原量表是由 Weiss 等（1967）編製的明尼蘇達滿意問卷，以及 Smith 等（1969）的工作量表，依據學校現況加以修訂而成。研究者修改部分題目用語，以符合音樂教師之現況。本量表共分為工作成就、報酬、主管領導、人際關係、工作環境五個項目。歷年研究的信度為整體 α 值 .95，各項目 α 值介於 .65 至 .92 之間（陳湘琬，2004），以及 α 值介於 .78 至 .93 之間（江淑娟，2008）。

本量表共計 22 題，其中「工作成就」項目題目為第 5、7、10、12、15、16、20、21 等八題；「報酬」項目為第 1、4、18 等三題；「主管領導」項目為第 3、8、9、14 等四題；「人際關係」項目為第 6、11、17、22 等四題；「工作環境」項目為第 2、13、19 等三題。

研究者針對回收之 205 份有效問卷進行內部一致性檢測，結果如表 6 所示，國中音樂教師工作滿意度量表信度為 .92，各項目 α 值為 .65 至 .88。

表 6
國中音樂教師工作滿意度量表信度考驗值

| 量表名稱 | 項目名稱 | 項目 α 值 | 總量表 α 值 |
|---------|------|---------------|----------------|
| 工作滿意度量表 | 工作成就 | .88 | .92 |
| | 報酬 | .65 | |
| | 主管領導 | .87 | |
| | 人際關係 | .79 | |
| | 工作環境 | .74 | |

四、資料分析

本研究資料處理及分析方法包含：(1) 描述性統計（descriptive statistics）：以次數分配、百分比、平均數及標準差分析計算有效樣本之基本資料分佈、教師人格特質、教師角色壓力，以及教師工作滿意度各分項及整體之情形；(2) 獨立樣本 t 考驗（ t -test）：針對背景變項中的性別及是否指導音樂性社團，分析其對於音樂教師人格特質、角色壓力以及工作滿意度是否有差異；(3) 單因子變異數分析（one-way ANOVA）：針對背景變項中的

年齡、最高學歷、任教年資、教師身分、擔任職務、學校規模、學校地區及學校縣市，分析其對於音樂教師人格特質、角色壓力，以及工作滿意度是否有差異，進行單因子變異數分析，檢定各層面間有無顯著差異，若達顯著水準者再以 Scheffé 法進行事後比較；(4) 多元迴歸分析 (multiple regression analysis)：以多元迴歸分析來考驗音樂教師之五大人格特質是否能有效預測其工作滿意度，以及角色壓力是否能有效預測其工作滿意度。

肆、研究結果與討論

本研究結果分別敘述國中音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之情形，不同變項音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之差異情形，以及音樂教師之人格特質與角色壓力對工作滿意度之預測力。

一、國中音樂教師之人格特質、角色壓力與工作滿意度

(一) 國中音樂教師人格特質之分布

本研究國中音樂教師人格特質之分布情形如表 7。

表 7

國中音樂教師人格特質之平均數與標準差

| 人格特質項目 (N = 207) | 平均數 (M) | 標準差 (SD) |
|------------------|---------|----------|
| 嚴謹自律性人格 | 3.90 | 0.49 |
| 外傾支配性人格 | 3.63 | 0.57 |
| 和善性人格 | 3.51 | 0.40 |
| 開放性人格 | 3.34 | 0.37 |
| 神經質人格 | 2.38 | 0.66 |

由表 7 發現，人格特質項目平均分數介於 2.38 至 3.90 之間，除「神經質人格」之外，國中音樂教師在其他四個項目的得分皆高於平均值，由此結果可知，國中音樂教師傾向正向性人格，此結果與江淑娟 (2008) 及 Perkmen、Cevik (2010) 的研究結果一致。其中教師於「嚴謹自律性」最高，其次是「外傾支配性」、「和善性」及「開放性人格」，此結果與江淑娟 (2008) 的研究結果相同。此外，標準差最低者為「開放性人格」(SD = 0.37)，顯示國中音樂教師在「開放性人格」答題情形之差異較小；反之，「神經質人格」的標準差最高 (SD = 0.66)，顯示受試者在「神經質人格」填答情形的差異較其他分項大。研究者認為，音樂教師大多自幼開始學習音樂，在學習過程中，需長時間獨自反覆練習，因此在自我要求或是教學態度上會顯現出「嚴謹自律性」之人格特質，而次之的「外傾支配性」、「開放性」及「和善性」之人格特質也表現出音樂教師具有熱情、主動、創造力、溫和、

仁慈等性格。

(二) 國中音樂教師之角色壓力

本研究音樂教師之角色壓力表現情形如表 8。

表 8

國中音樂教師角色壓力之平均數與標準差

| 角色壓力項目 (N = 205) | 平均數 (M) | 標準差 (SD) |
|------------------|---------|----------|
| 角色衝突 | 2.98 | 0.67 |
| 角色模糊 | 2.45 | 0.56 |
| 角色過度負荷 | 2.24 | 0.71 |
| 整體角色壓力 | 2.56 | 0.43 |

表 8 顯示國中音樂教師整體角色壓力平均得數為 2.56。若以角色壓力各項目來看，平均分數介於 2.24 至 2.98 之間，且國中音樂教師角色壓力主要來自「角色衝突」，其次是「角色模糊」及「角色過度負荷」。此外，標準差最高者為「角色過度負荷」(SD = 0.71)，表示受試者在「角色過度負荷」填答情形的差異較其他分項大，此結果與王國浩(2009)、林志丞(2011)的研究結果一致，顯示國中音樂教師普遍來說，在角色壓力上雖未高於「有時如此」的感受，但仍達「很少如此」至「有時如此」的程度之間。在角色壓力的來源部分，本研究以「角色衝突」平均數得分最高，此結果與 Scheib(2003)以四位音樂教師為對象的田野研究結果相同。

(三) 國中音樂教師之工作滿意度

本研究音樂教師之工作滿意度反應情形如表 9。

表 9

國中音樂教師工作滿意度之平均數與標準差

| 工作滿意度 (N = 205) | 平均數 (M) | 標準差 (SD) |
|-----------------|---------|----------|
| 人際關係 | 4.03 | 0.58 |
| 工作成就 | 3.87 | 0.64 |
| 報酬 | 3.48 | 0.69 |
| 主管領導 | 3.46 | 0.76 |
| 工作環境 | 3.30 | 0.85 |
| 整體工作滿意度 | 3.63 | 0.55 |

由表 9 得知，整體工作滿意度平均數為 3.63，顯示國中音樂教師整體工作滿意度感受為介於「有時如此」到「經常如此」之間，此結果與江淑娟(2008)、廖雅靖(2010)、Baker(2007)、Kellermeyer(2009)的研究結果一致。若以工作滿意度各項目來看，平均

分數介於 3.30 至 4.03 之間，皆高於「有時如此」的感受，尤以「人際關係」所獲得之工作滿意度最高，平均數 4.03，為音樂教師工作滿意度的主要來源，此結果與江淑娟(2008)、廖雅靖(2010)的研究結果相同。平均值其次為「工作成就」，平均數 3.87 分，最低為「工作環境」，且標準差最高者亦為「工作環境」($SD = 0.85$)，表示受試者在「工作環境」填答情形的差異較其他分項大。研究者認為音樂教師與其他各領域教師學科屬性不同，常能以藝術活動與同事互動溝通，易達成正向的人際關係。此外，音樂老師帶領音樂性社團屬才藝型社團，與學生互動狀況大致良好，也能從其獲得工作成就，因而「人際關係」成為國中音樂教師工作滿意度的主要來源。

二、不同變項國中音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之差異

(一) 不同背景國中音樂教師於人格特質之差異

國中音樂教師於人格特質之差異情形如表 10 至表 15。

表 10

不同背景國中音樂教師於人格特質差異考驗之綜合摘要表

| 變項名稱 | 神經質 | 外傾支配性 | 開放性 | 和善性 | 嚴謹自律性 |
|--------|-----|-----------------|-------|-------|-------|
| 性別 | | | 女>男 | | |
| 年齡 | | | | | |
| 最高學歷 | | | 碩士>大學 | 大學>碩士 | |
| 任教年資 | | 11 至 20 年>3 年以下 | | | |
| 教師身分 | | 兼課>代理 | | | |
| 擔任職務 | | | | | |
| 目前是否指導 | | | | | |
| 音樂社團 | | | | | |
| 學校規模 | | | | | |
| 學校地區 | | | 特偏>一般 | | |
| | | | 特偏>偏遠 | | |
| 學校縣市 | | | | | |

表 11

不同性別音樂教師之人格特質差異分析表

| 性別 / 人數 (N = 207) | 男 (n = 12) | | 女 (n = 195) | | t 值 |
|-------------------|------------|------|-------------|------|---------|
| | M | SD | M | SD | |
| 開放性 | 3.12 | 0.31 | 3.35 | 0.37 | -2.195* |

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

表 12
不同學歷音樂教師之人格特質差異分析表

| 最高學歷 / 人數 (<i>N</i> = 207) | 大學 (<i>n</i> = 125) | | 碩士 (<i>n</i> = 81) | | 博士 (<i>n</i> = 1) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|--------------------------------|-------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------------------|-----------|------------|---------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 開放性 | 3.29 | 0.34 | 3.43 | 0.39 | 2.67 | / | 5.484** | 碩士 > 大學 |
| 和善性 | 3.53 | 0.41 | 3.48 | 0.38 | 2.58 | / | 3.128* | 大學 > 碩士 |

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

表 13
不同任教年資音樂教師之人格特質差異分析表

| 任教年資 / 人數 (<i>N</i> = 207) | 三年以下 (<i>n</i> = 45) | | 四至 10 年 (<i>n</i> = 71) | | 11 至 20 年 (<i>n</i> = 73) | | 21 年以上 (<i>n</i> = 18) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|--------------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|----------------------------|-----------|------------|-------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 外傾支配性 | 3.42 | 0.65 | 3.64 | 0.57 | 3.74 | 0.49 | 3.65 | 0.55 | 2.926* | 3 > 1 |

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

表 14
不同教師身分音樂教師之人格特質差異分析表

| 教師身分 / 人數 (<i>N</i> = 207) | 正式教師 (<i>n</i> = 140) | | 代理教師 (<i>n</i> = 44) | | 兼課教師 (<i>n</i> = 23) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|--------------------------------|---------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|------------|---------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 外傾支配性 | 3.65 | 0.52 | 3.43 | 0.56 | 3.84 | 0.74 | 4.515* | 兼課 > 代理 |

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

表 15
不同學校地區音樂教師之人格特質差異分析表

| 地區 / 人數 (<i>N</i> = 207) | 一般 (<i>n</i> = 154) | | 偏遠 (<i>n</i> = 49) | | 特偏 (<i>n</i> = 4) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|------------------------------|-------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------------------|-----------|------------|----------------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 開放性 | 3.34 | 0.37 | 3.30 | 0.35 | 3.81 | 0.14 | 3.752* | 特偏 > 一般特偏 > 偏遠 |

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

根據表 10 至表 15，不同「性別」國中音樂教師在人格特質之差異僅於「開放性」人格特質分項中達 .05 顯著差異，其他分項則未有顯著差異，此結果與韓繼成（2002）的研究一致，但與江淑娟（2008）之研究結果不同。研究者認為現今音樂學習環境中，女性人數仍多於男性，在自幼的音樂學習過程中從許多表演的機會培養克服恐懼或怯場等因素，女性教師對於陌生事物的包容或探索增廣，在「開放性」特質上會傾向高程度的表現。不同「年齡」在人格特質各分項上皆未達顯著差異，此結果與洪靜惠（2005）研究一致。

不同「最高學歷」在「開放性」人格特質分項中達 .01 顯著差異以及「和善性」人格特質分項中達 .05 顯著差異，其他三分項則未有顯著差異。國內研究在學歷對人格特質之差異分析結果上並不完全一致，有些結果顯示學歷在「神經質」特質上會造成差異，有些結果則認為學歷在人格特質各分項皆不會造成差異（黃鈴雅，2006）。本研究結果顯示音樂教師最高學歷為碩士者，在「開放性」人格特質較最高學歷為大學者顯著。研究者認為，當音樂教師有意願進修時，乃是一種欲改變現況，追求新知並充實自我的表現，故其在「開放性」人格特質的表現程度較高。

不同「任教年資」在人格特質之差異情形上，於「外傾支配性」人格特質分項中達顯著差異，此結果與江淑娟（2008）之研究結果相似。究其原因，任教年資三年以下之教師為新手教師，在初任教職過程中，還在摸索與學習，較無法表現自我，且對新環境陌生，有時亦受到波動而影響自身情緒或教學效能等。任教年資在 11 到 20 年之教師可視其為專家教師，甚至為資深教師，故其在人際關係處理上較為圓融，在師生、家長、同儕間的溝通方式也較有經驗，並較能主動且熱情地照顧後輩，所以在「外傾支配性」的人格特質上也會有較高程度的表現。

不同「教師身分」在人格特質之差異情形上，於「外傾支配性」人格特質分項中達顯著差異。國內研究目前較少探討教師身分對人格特質之差異。本研究之結果顯示，身分為兼課教師較代理教師具「外傾支配性」之特質。究其原因，目前兼課音樂教師通常會兼任其他工作因此其人格特質表現上較傾向外向，且接受刺激與改變的程度也較高，故在「外傾支配性」的人格特質上也會有較高程度的表現。學校地區在人格特質之差異情形上，於「開放性」人格特質分項中達 .05 顯著差異，對其他分項則未有顯著差異。結果顯示任教於「特偏」地區的教師比任教於「偏遠」及「一般」地區之教師「開放性」程度高，然本研究任教於「特偏」地區之樣本數僅有四位，故不宜過度推論。

（二）不同背景變項國中音樂教師於角色壓力之差異

不同背景變項國中音樂教師於角色壓力之差異情形如表 16 至表 22。

表 16

不同背景國中音樂教師於角色壓力差異考驗之綜合摘要表

| 變項名稱 | 角色衝突 | 角色模糊 | 角色過度負荷 | 整體角色壓力 |
|----------------|----------|--|-----------------------------------|----------------------|
| 性別 | | | | |
| 年齡 | | 30 歲以下 > 31 至 40 歲 30 歲以下 > 51 歲以上 31 至 40 歲 > 41 至 50 歲 | | |
| 最高學歷 | | | 碩士 > 大學 | |
| 任教年資 | | 三年以下 > 11 至 20 年 | | |
| 教師身分 | 正式 > 兼課 | | 正式 > 代理 正式 > 兼課 | 正式 > 兼課 |
| 擔任職務 | 兼導師 > 音樂 | | 兼導師 > 音樂 兼行政 > 音樂 兼行政 > 兼導師 | 兼導師 > 音樂 兼行政 > 音樂 |
| 目前是否 指導音樂社團 | 是 > 否 | 否 > 是 | | |
| 學校規模 | | | | |
| 學校地區 | | | | |
| 學校縣市 | | | | |

表 17

不同年齡音樂教師之角色壓力差異分析表

| 年齡 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 30 歲以下 (<i>n</i> = 57) | | 31 至 40 歲 (<i>n</i> = 92) | | 41 至 50 歲 (<i>n</i> = 50) | | 51 歲以上 (<i>n</i> = 6) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|------------------------------|----------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|---------------------------|-----------|------------|-------------------------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 角色模糊 | 2.66 | 0.62 | 2.39 | 0.51 | 2.37 | 0.51 | 1.95 | 0.36 | 5.212** | 1 > 2 1 > 4 2 > 3 |

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

表 18

不同學歷音樂教師之角色壓力差異分析表

| 最高學歷 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 大學 (<i>n</i> = 124) | | 碩士 (<i>n</i> = 80) | | 博士 (<i>n</i> = 1) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|--------------------------------|-------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------------------|-----------|------------|---------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 角色過度負荷 | 2.16 | 0.70 | 2.35 | 0.68 | 4.00 | / | 5.189** | 碩士 > 大學 |

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

表 19

不同任教年資音樂教師之角色壓力差異分析表

| 任教年資 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 三年以下 (<i>n</i> = 45) | | 四至 10 年 (<i>n</i> = 71) | | 11 至 20 年 (<i>n</i> = 72) | | 21 年以上 (<i>n</i> = 17) | | <i>F</i> 值 | 事後 比較 |
|--------------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|----------------------------|-----------|------------|----------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 層面名稱 | | | | | | | | | | |
| 角色模糊 | 2.65 | 0.63 | 2.45 | 0.54 | 2.35 | 0.51 | 2.34 | 0.51 | 2.999* | 1>3 |

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

表 20

不同教師身分音樂教師之角色壓力差異分析表

| 教師身分 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 正式教師 (<i>n</i> = 138) | | 代理教師 (<i>n</i> = 44) | | 兼課教師 (<i>n</i> = 23) | | <i>F</i> 值 | 事後 比較 |
|--------------------------------|---------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|------------|----------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 層面名稱 | | | | | | | | |
| 角色衝突 | 3.11 | 0.61 | 2.85 | 0.74 | 2.45 | 0.63 | 11.766*** | 1>3 |
| 角色過度負荷 | 2.37 | 0.70 | 2.08 | 0.73 | 1.80 | 0.42 | 8.556*** | 1>2, 1>3 |
| 整體角色壓力 | 2.62 | 0.38 | 2.49 | 0.46 | 2.30 | 0.49 | 7.106*** | 1>3 |

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

表 21

不同職務音樂教師之角色壓力差異分析表

| 擔任職務 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 音樂教師 (<i>n</i> = 118) | | 音樂兼導師 (<i>n</i> = 49) | | 音樂兼行政 (<i>n</i> = 38) | | <i>F</i> 值 | 事後 比較 |
|--------------------------------|---------------------------|-----------|---------------------------|-----------|---------------------------|-----------|------------|-----------------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 層面名稱 | | | | | | | | |
| 角色衝突 | 2.83 | 0.69 | 3.31 | 0.63 | 3.03 | 0.54 | 9.581*** | 2>1 |
| 角色過度負荷 | 2.04 | 0.60 | 2.33 | 0.61 | 2.76 | 0.84 | 18.501*** | 2>1, 3>1 3>2 |
| 整體角色壓力 | 2.45 | 0.43 | 2.70 | 0.37 | 2.70 | 0.41 | 9.087*** | 2>1, 3>1 |

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

表 22

目前是否指導音樂社團音樂教師之角色壓力差異分析表

| 指導音樂性社團 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 是 (<i>n</i> = 94) | | 否 (<i>n</i> = 111) | | <i>t</i> 值 |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------|------------------------|-----------|------------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | |
| 層面名稱 | | | | | |
| 角色衝突 | 3.12 | 0.66 | 2.86 | 0.67 | 2.760** |
| 角色模糊 | 2.36 | 0.54 | 2.53 | 0.56 | -2.243* |

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

根據表 16 至表 22，不同「年齡」國中音樂教師在角色壓力之差異情形上，於「角色模糊」分項中達顯著差異，年輕教師角色模糊壓力明顯大於年長的教師。許多研究(Fisher、Gitelson, 1983; Ravichandran、Rajendran, 2007)指出，隨著教師年齡增長，角色模糊的感受度也會減少。不同「最高學歷」在角色壓力之差異情形上，於「角色過度負荷」分項中達顯著差異，此結果與蘇彩玉(2011)的研究一致。其原因可能是最高學歷為碩士之音樂教師，學校有時會看重其專業知能，賦予更多的角色期望以及角色任務，故造成音樂教師的「角色過度負荷」感加深。

不同「任教年資」在「角色模糊」分項中達顯著差異，此結果與范華容(2008)、廖珮芝(2011)及韓繼成(2002)的研究一致。年資較淺之教師可能處於摸索的階段，有時會在他人賦予自己的角色期望與自己對角色的價值認定之間感到困惑，進而無法達成角色任務或目標，導致其角色模糊的程度較高。不同「教師身分」在角色壓力之差異情形，於「角色衝突」、「角色過度負荷」及「整體角色壓力」分項上皆達顯著差異，此結果與王國浩(2009)與莊鎧溫、王怡婷(2011)的研究大致相同，究其原因，比起「代理教師」與「兼任教師」，「正式教師」為學校編制內之職員，其承擔的職務份量或是壓力感受明顯高於其他兩種身分之教師。

擔任不同「職務」在角色壓力之差異情形上，於「角色衝突」、「角色過度負荷」及「整體角色壓力」分項上皆達顯著差異。究其原因，「兼任導師」及「兼任行政」之音樂教師其工作因涵蓋較多層面，故在「角色衝突」、「角色過度負荷」及「整體角色壓力」上的感受皆會顯著高於音樂專任教師。「目前是否指導音樂社團」在角色壓力之差異情形上，於「角色衝突」與「角色模糊」分項中達顯著差異。「指導音樂性社團」之音樂教師在「角色衝突」之感受高於「未指導音樂性社團」之教師，其原因在於指導社團時，需面臨教師自我時間安排的衝突，以及學校行政的社團成果要求與學生成績壓力的衝突，故會加深其「角色衝突」之感受。相同地，因為指導社團牽涉多方期望，例如學生對社團的期望、學校上級對社團表現之期望，以及教師本身對於社團成果之期望也較容易造成音樂教師在「角色模糊」的感受越高。然而不同「學校規模」、「學校地區」，或不同「學校縣市」在角色壓力各分項上未達顯著差異，此結果與韓繼成(2002)和 Schwab、Iwanicki(1982)等研究一致。

(三) 不同背景變項國中音樂教師於工作滿意度之差異

不同背景變項國中音樂教師於工作滿意度之差異情形如表 23 至表 28。

表 23

不同背景國中音樂教師於工作滿意度差異考驗之綜合摘要表

| 變項名稱 | 工作成就 | 報酬 | 主管領導 | 人際關係 | 工作環境 | 整體工作滿意度 |
|----------------|-----------------------|----|------|-------|------|----------------------|
| 性別 | | | 男>女 | | 男>女 | |
| 年齡 | | | | | | 41 至 50 歲> 30 歲以下 |
| 最高學歷 | | | | 大學>碩士 | | |
| 任教年資 | 21 年以上> 11 至 20 年 | | | | | |
| 教師身分 | 11 至 20 年> 四至 10 年 | | | | | |
| 擔任職務 | | | | | | |
| 目前是否指導 音樂社團 | | | | | | |
| 學校規模 | 中型學校> 小型學校 | | | | | |
| 學校地區 | | | | | | |
| 學校縣市 | | | | | | |

表 24

不同性別音樂教師之工作滿意度差異分析表

| 性別 / 人數 (N = 205) | 男 (n = 12) | | 女 (n = 193) | | t 值 |
|-------------------|------------|------|-------------|------|--------|
| | M | SD | M | SD | |
| 層面名稱 | | | | | |
| 主管領導 | 3.81 | 0.49 | 3.44 | 0.77 | 2.451* |
| 工作環境 | 3.61 | 0.45 | 3.28 | 0.86 | 2.319* |

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

表 25

不同年齡音樂教師之工作滿意度差異分析表

| 年齡 / 人數 (N = 205) | 30 歲以下 (n = 57) | | 31 至 40 歲 (n = 92) | | 41 至 50 歲 (n = 50) | | 51 歲以上 (n = 6) | | F 值 | 事後 比較 |
|----------------------|--------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|-------------------|------|--------|----------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | | |
| 層面名稱 | | | | | | | | | | |
| 整體工作滿意度 | 3.54 | 0.57 | 3.65 | 0.54 | 3.77 | 0.58 | 3.56 | 0.42 | 2.575* | 3>1 |

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

表 26
不同學歷音樂教師之工作滿意度差異分析表

| 最高學歷 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 大學 (<i>n</i> = 124) | | 碩士 (<i>n</i> = 80) | | 博士 (<i>n</i> = 1) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|--------------------------------|-------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------------------|-----------|------------|-------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 層面名稱 | | | | | | | | |
| 人際關係 | 4.12 | 0.52 | 3.90 | 0.63 | 3 | / | 5.444** | 大學>碩士 |

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

表 27
不同任教年資音樂教師之工作滿意度差異分析表

| 任教年資 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 三年以下 (<i>n</i> = 45) | | 四至 10 年 (<i>n</i> = 71) | | 11 至 20 年 (<i>n</i> = 72) | | 21 年以上 (<i>n</i> = 17) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|--------------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|----------------------------|-----------|------------|------------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 層面名稱 | | | | | | | | | | |
| 工作成就 | 3.67 | 0.73 | 3.87 | 0.60 | 3.95 | 0.61 | 4.01 | 0.66 | 2.180* | 4>3 3>2 |

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

表 28
不同學校規模音樂教師之工作滿意度差異分析表

| 規模 / 人數 (<i>N</i> = 205) | 小型學校 (<i>n</i> = 53) | | 中型學校 (<i>n</i> = 81) | | 大型學校 (<i>n</i> = 71) | | <i>F</i> 值 | 事後比較 |
|------------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|------------|-------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | |
| 層面名稱 | | | | | | | | |
| 工作成就 | 3.74 | 0.70 | 3.83 | 0.62 | 4.00 | 0.61 | 2.719* | 中型>小型 |

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

根據表 23 至表 28，不同「性別」國中音樂教師於「主管領導」與「工作環境」分項中達顯著差異，此結果與江淑娟（2008）及韓繼成（2002）的研究部分相同。不同「年齡」於「整體工作滿意度」分項上達顯著差異，此結果與葉濟銘（2011）、廖雅靖（2010）及 Reiner、Zhao（1999）的研究大致相同。研究者認為 41 至 50 歲之音樂教師因其工作年資較長，在報酬上也相對提高。另外因累積一定教學經驗，故工作成就也會提升。而人際關係上隨年紀增長，更較 30 歲以下的年輕教師有更圓融的處事態度。

不同「最高學歷」國中音樂教師於「人際關係」分項中達顯著差異，此結果與李怡倩（2011）的研究大致相同，但與林義凱（2005）研究顯示學歷越高之教師其工作滿意度越高的論點不同。本研究結果顯示，最高學歷為大學之音樂教師較碩士之音樂教師「人際關係」來得高，研究者認為可能是因擁有碩士學歷之音樂教師，往往受到高度期望，有時被要求或業務分配不均時，會產生心理層面不平衡，導致其「人際關係」感受降低。

不同「任教年資」國中音樂教師於「工作成就」分項中達顯著差異，此結果與葉濟銘（2011）的研究一致。任教年資為「21 年以上」之音樂教師高於任教年資為「11 至 20 年」

之音樂教師，而任教年資為「11 至 20」年之音樂教師又高於任教年資為「四至 10 年」之音樂教師。究其原因，研究者認為年資較久之教師隨著工作經驗的累積，較有能力面臨工作上之問題，並將其轉換為學習經驗，形成個人解決問題的能力，進而感受到較高之工作成就感。不同「學校規模」於「工作成就」分項中達顯著差異，此結果與葉其嘉（2007）的研究結果一致。研究者認為中型學校因班級數較多，學校事務涵蓋層面較廣，音樂教師可能會從參與的不同任務中獲得較高的工作成就。

然而「教師身分」、「擔任職務」、「指導音樂社團」、「學校地區」，或「學校縣市」等，在工作滿意度各分項上皆未達顯著差異，此結果與廖雅靖（2010）、王明仁（2008）、周昌柏（2005）等研究一致。

四、國中音樂教師人格特質與角色壓力對工作滿意度之預測力

下述以神經質人格、外傾支配性人格、開放性人格、和善性人格及嚴謹自律性人格等五大人格特質及角色壓力為預測變項，以工作滿意度為效標變項，進行多元迴歸分析。

（一）五大人格特質預測整體工作滿意度之多元迴歸分析

以五大人格特質為預測變項預測「整體工作滿意度」（表 29），進入迴歸方程式之顯著變項共有兩項，分別為「外傾支配性人格」及「神經質人格」。首先進入迴歸模式的是「外傾支配性」，決定係數 R^2 為 .170，即「外傾支配性」可預測整體工作滿意度 17.0% 的變異量。其次進入迴歸模式的變項為「神經質人格」，決定係數 R^2 增加 .031，成為 .201，也就是「外傾支配性人格」及「神經質人格」能聯合預測「整體工作滿意度」20.1% 的變異量。

表 29

國民中學音樂教師人格特質預測整體工作滿意度之逐步多元迴歸分析摘要表

| 進入迴歸方程式 變項順序名稱 | 多元相關係數 R | 決定係數 R^2 | 增加解釋量 ΔR | 標準化係數 β | F 值 |
|-------------------|-------------------|---------------|---------------------|---------------|-----------|
| 外傾支配性 | .412 ^a | .170 | .170 | .285 | 41.492*** |
| 神經質 | .448 ^b | .201 | .031 | -.217 | 25.371*** |

a. 預測變項：外傾支配性

b. 預測變項：外傾支配性+神經質

就個別變項解釋量而言，以「外傾支配性」之預測力最佳，其解釋量為 17.0%，而「神經質人格」之預測力僅有 3.1%。就標準化迴歸係數而言，「外傾支配性」之 β 係數為正，表示其對於整體工作滿意度的影響為正向，即音樂教師越傾向「外傾支配性」人格，其對於「整體工作滿意度」感受度越高。而「神經質」之 β 係數為負，表示其對於整體工作滿意度的影響為負向，故音樂教師越傾向「神經質」人格，其對於「整體工作滿意度」感受

度越低。本研究結果顯示，以「外傾支配性」對於教師整體工作滿意度之預測力最高，此結果與江淑娟（2008）、韓繼成（2002）研究結果相同，越具備主動積極、自信以及社交能力強的國中教師，對其整體工作滿意度程度越高。研究者認為，傾向「外傾支配性」人格特質之教師，面對工作或壓力時，較能以樂觀的態度應對，並勇於接受挑戰，所以在工作成就上也較易獲得滿足。除「外傾支配性」外，「神經質」也對整體工作滿意度具有負向預測力。顯示越傾向「神經質」人格特質之教師，對於工作滿意度的程度越低，因教師若具備情緒穩定之性格，其情緒起伏波動較小，不容易受外界因素干擾，且能夠專注工作，並從中獲得工作滿足感。

（二）角色壓力預測整體工作滿意度之多元迴歸分析

以角色壓力為預測變項預測「整體工作滿意度」（表 30），進入迴歸方程式之顯著變項共有兩項，分別為「整體角色壓力」及「角色模糊」。首先進入迴歸模式的是「整體角色壓力」，決定係數 R^2 為 .344，即「整體角色壓力」可預測整體工作滿意度 34.4% 的變異量。其次進入迴歸模式的變項為「角色模糊」，決定係數 R^2 增加 .024，成為 .368，也就是「整體角色壓力」及「角色模糊」能聯合預測「整體工作滿意度」36.8% 的變異量。就個別變項解釋量而言，以「整體角色壓力」之預測力最佳，其解釋量為 34.4%，而「角色模糊」之預測力僅有 2.4%。就標準化迴歸係數而言，「整體角色壓力」與「角色模糊」之 β 係數為負，表示其對於整體工作滿意度的影響為負向，即音樂教師在「整體角色壓力」與「角色模糊」的感受越高，其對於「整體工作滿意度」感受度越低。

表 30

國民中學音樂教師角色壓力預測整體工作滿意度之逐步多元迴歸分析摘要表

| 進入迴歸方程式 變項順序名稱 | 多元相關係數 R | 決定係數 R^2 | 增加解釋量 ΔR | 標準化係數 β | F 值 |
|-------------------|-------------------|---------------|---------------------|---------------|------------|
| 整體角色壓力 | .587 ^a | .344 | .344 | -.534 | 106.126*** |
| 角色模糊 | .607 ^b | .368 | .024 | -.162 | 58.504*** |

a. 預測變項：整體角色壓力

b. 預測變項：整體角色壓力+角色模糊

本研究結果顯示，以「整體角色壓力」對於教師整體工作滿意度之負向預測力最高，此結果與黃敏榮（2003）之研究結果大致相同。當教師承受過度的角色壓力時，代表其本身內心與外在環境交互作用中無法平衡，也就是教師感受到的角色期望過深，或者是角色任務過多且不一致，導致教師本身無法判斷自己的行為是否符合角色期待。且累積過多的心理負荷感後，會影響師生之間的互動，或是無法滿足教師的自我期待，因而對工作滿意度的感受則會越來越低。在角色壓力各分項中，以「角色模糊」最能預測工作滿意度，代表教師越感到「角色模糊」，相對地工作滿意度的感受也會越低。Kahn 等（1964）提出，

角色模糊往往伴隨著低度工作滿意度、自信心低落及高度工作緊張感。因此，當教師感到「角色模糊」時，有可能會對於其所需扮演之角色與角色期望間產生不確定性，進而無法達成其角色應完成之任務，故工作滿意度也會隨之減低。

伍、結論與建議

本研究探討國中音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之情形，欲瞭解不同背景之音樂教師在各變項間的差異、相關情形及預測力。本研究之結論與建議敘述如下。

一、結論

(一) 音樂教師最傾向「嚴謹自律性」人格、「角色衝突」壓力最高、「人際關係」感受最高

本研究結果顯示，國中音樂教師之「嚴謹自律性」人格表現最高，顯示音樂教師對自我要求較高，組織概念良好，並具有較高的責任感。此外，音樂教師以「角色衝突」感受最深，顯示「角色衝突」為音樂教師主要的角色壓力來源，對於工作滿意度感受，音樂教師又以「人際關係」層面感受最佳。

(二) 不同性別、最高學歷、任教年資、教師身分之音樂教師於部分人格特質達顯著差異

本研究結果顯示，女性國中音樂教師之「開放性」人格顯著高於男性音樂教師，此外，最高學歷為碩士之音樂教師在「開放性」人格顯著高於最高學歷為大學之音樂教師。最高學歷為大學之音樂教師在「和善性」人格顯著高於最高學歷為碩士之音樂教師。任教年資介於 11 至 20 年之間的教師在「外傾支配性」人格特質顯著高於任教年資為三年以下的初任教師，顯示年資較深的教師在「外傾支配性」人格特質上有較好的表現。另外，兼課音樂教師在「外傾支配性」人格也顯著高於代理音樂教師。

(三) 不同年齡、最高學歷、任教年資、教師身分、擔任職務及目前是否指導音樂性社團之音樂教師於部分角色壓力層面達顯著差異

本研究結果顯示，30 歲以下的國中音樂教師在「角色模糊」的感受顯著高，表示年紀較低的音樂教師在「角色模糊」的感受較高。最高學歷為碩士之音樂教師在「角色過度負荷」的感受顯著高於最高學歷為大學之教師，以及任教年資為三年以下之音樂教師在「角色模糊」的感受顯著高於任教年資為 11 年以上之音樂教師。

其次，正式音樂教師在「角色衝突」、「角色過度負荷」及「整體角色壓力」的感受皆顯著高於兼任音樂教師。兼任導師之音樂教師在「角色衝突」、「角色過度負荷」及「整體角色壓力」的感受皆顯著高於其他音樂教師。兼任行政之音樂教師也在「角色過度負荷」及「整體角色壓力」的感受顯著高於其他音樂教師，表示擔任兩種身分以上的音樂教師感受到較高的角色壓力。此外，目前指導音樂性社團之音樂教師在「角色衝突」的感受顯著高於未指導音樂性社團之音樂教師，而未指導音樂性社團之音樂教師在「角色模糊」層面則是顯著高於指導音樂性社團之音樂教師。

(四) 不同性別、年齡、最高學歷、任教年資及學校規模之音樂教師於部分工作滿意度層面達顯著差異

本研究結果顯示，男性國中音樂教師在「主管領導」及「工作環境」的感受顯著高於女性音樂教師。年齡於 41 至 50 歲之音樂教師在「整體工作滿意度」的感受顯著高於 30 歲之音樂教師。此外，任教年資越久的音樂教師在「工作成就」的滿意度越高，而任教於中型學校之音樂教師在「工作成就」的感受也顯著高於任教於小型學校之音樂教師。

(五) 音樂教師之「外傾支配性」人格與「整體角色壓力」能預測「整體工作滿意度」

本研究結果顯示，「外傾支配性」人格可預測整體工作滿意度，表示音樂教師越傾向「外傾支配性」人格，其整體工作滿意度感受越高，此外音樂教師在「整體角色壓力」及「角色模糊」的感受越高，其整體工作滿意度則越低。因此，增強「外傾支配性」人格與降低「整體角色壓力」都可以提高整體工作滿意度。

二、建議

依據本研究之結果，提出以下建議：

(一) 音樂教師應瞭解自我並適性發揮，在他人與自我期許間取得平衡

教師從事教學之前，必須先有一定程度的自我認知，才能因應個人特質發展出最適合自己的教學模式。本研究結果顯示，音樂教師容易在自我與他人對於角色之期望間產生衝突，抑或是發生在音樂教師扮演兩種角色以上時，會產生角色相互衝突的情境。因此，音樂教師需確切瞭解其角色所應完成之目標任務，才較能在面臨角色衝突時，減少其壓力。較年長的音樂教師在整體角色壓力或角色壓力各項目的感受都較低，初任教師或面臨較大角色壓力之音樂教師可向年長的音樂教師虛心求教，減低音樂教師之角色壓力。

(二) 音樂教師應覺察壓力來源且適時調整、保持樂觀開朗的心態及妥善管理情緒以提高工作滿意度

音樂教師之「外傾支配性」人格，如健談熱情、主動樂觀的特質，以及「神經質」人格，如多慮緊張、情緒化特質皆能預測工作滿意度。因此，教師若能保持樂觀開朗的心態、與他人保持良好的人際互動，或是保持情緒穩定，以沉穩的態度處理各項事務等方式，其在工作滿意度的感受也會提高。

(三) 教育相關單位應定期辦理相關研習，供教師瞭解自我人格特質傾向並尋求抒壓管道

教育相關單位應能定期舉辦關於自我探索以及調適壓力等研習，或是安排駐校心理師對於教師進行團體或個人心理諮商等活動。透過專業課程能讓教師更瞭解自己的人格傾向，也能從中找尋抒發情緒的管道，並且在團體分享及與人互動的過程中，學習傾聽他人經驗、反省自我、進而拓展自己的人際關係等技巧，對於提升其工作滿意度會有所幫助。

(四) 擴展研究對象至其他各級學校音樂教師，並調整樣本之性別比例

本研究僅針對中部五縣市國中音樂教師進行普查，建議後續研究可將對象擴展至全國各縣市音樂教師，抑或改變研究對象為國小或是高中音樂教師，使研究結果更具代表性與推論性。其次，在現今實務環境中，國中男性音樂教師仍為少數，導致本研究的性別樣本分布不均，建議後續研究能收集更多男性音樂教師之資料，以達性別研究人數之平衡。

(五) 輔以質性方式或縱貫性調查

在研究設計上，本研究採問卷調查之量化研究，無法讓音樂教師以質性方式陳述各自面臨的真實情境，且不見得能全然回答教師人格傾向、角色壓力內涵或產生工作滿意度之歷程等問題。建議後續研究可採質量並重之方式進行調查，如設計部分開放式問題、採半結構式的訪談方式，抑或從縱貫性的調查來觀察教師在不同時期之工作滿意度的變化，瞭解其歷程中所面臨之角色壓力等，使研究結果更為周詳。

(六) 採線性結構模式驗證變項因果關係及瞭解影響路徑，並深入探討其他相關議題

在研究變項上，本研究並未探討各變項間的因果關係路徑，無法做因果推論，因此對於各變項之間的因果關聯性也有所限制。另外本研究使用變異數分析進行背景變項之差異性分析，如此恐怕忽略各背景變項之間的交互作用結果，或高估單一背景變項的效果。建議後續研究應考量多種變項間的交互作用，並可針對人格特質、角色壓力及工作滿意度這些變項間的關係，以線性結構模式驗證其因果關係，並瞭解變項間的影響路徑。此外可擴

大探討其他變項，如生活壓力、工作壓力、職業倦怠、生活滿意度等，透過深入探討這些相關變項之議題，以對音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度等有更全面性的瞭解。

引用文獻

中文部分：

Burger, J. M. (2003)。《人格心理學》(林宗鴻譯)。臺北市：揚智。(原著出版於 1997 年)

Burger, J. M. (2003). *Personality psychology* (Lin, Tsung-Hung Trans.). Taipei: Yang Chih. (Original work published 1997)

Pervin, L. A. (1995)。《人格心理學》(洪光遠、鄭慧玲譯)。臺北市：桂冠。(原著出版於 1993 年)

Pervin, L. A. (1995). *Personality: Theory and research* (Hung, Kang-Yuan & Tseng, Wuei-Ling Trans.). Taipei: Laureate. (Original work published 1993)

王明仁 (2008)。臺東縣國小教師不同養成背景、制控信念與工作滿意度的關連性。《教育經營與管理研究集刊》，4，123-146。

Wang, Ming-Ren (2008). The relationship between teachers' training backgrounds, locus of control and job satisfaction in Taitung County. *Bulletin of Educational Entrepreneurship and Management*, 4, 123-146.

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》(未出版碩士論文)。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。

Wang, Kuo-Hao (2009). *A study of role stress and job satisfaction of administrative teachers in junior high schools in Taipei City* (Unpublished master's thesis). Department of Educational Management, National Taipei University of Education, Taipei.

江淑娟 (2008)。《國中教師人格特質、生活壓力與工作滿意度之相關研究》(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系在職進修碩士班，臺北市。

Jiang, Shu-Chuan (2008). *The relationship among personality traits, life stress, and job satisfaction of junior high school teachers* (Unpublished master's thesis). Department of Education Psychology and Counseling, National Taiwan Normal University, Taipei.

吳秉恩 (1991)。《組織行為學》。臺北市：華泰。

Wu, Bing-En (1991). *Human behavior in organizations*. Taipei: Hwa-Tai

吳清基 (1979)。《國民中學組織結構與教師工作滿意之關係》(未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學教育研究所，臺北市。

Wu, Qing-Ji (1979). *The relationship between organizing structure of junior high school and teachers' job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Taiwan Normal University, Taipei.

李怡倩 (2011)。《屏東縣國民小學教師知識管理與工作滿意度之相關研究》(未出版碩士論文)。國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。

Lee, I-Chien (2011). *The study of the relationship between the primary school teachers' knowledge management and job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Educational Administration, National Pingtung University of Education, Pingtung.

周昌柏 (2005)。桃、竹、苗四縣市教師工作滿意度現況分析。《學校行政》，40，108-123。

- Jou, Chang-Bo (2005). The current conditions regarding job satisfaction in Taoyuan, Hsinchu and Miaoli Counties. *School Administrators*, 40, 108-123.
- 林妙臻 (2007)。國民小學女性主任角色壓力與工作滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。
- Lin, Mio-Jane (2007). *Research of role stress and job satisfaction of female supervisors of primary schools* (Unpublished master's thesis). Department of Educational Management, National Taipei University of Education, Taipei.
- 林志丞 (2011)。國中教師社會支持與工作倦怠之相關研究以角色壓力、自我效能為中介變項 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學教育學系，嘉義市。
- Lin, Chih-Cheng (2011). *The effect of social support on the junior high school teacher's burnout: Role stress and self-efficacy as a mediator* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Chiayi University of Education, Chiayi.
- 林義凱 (2005)。國民小學資訊組長角色壓力與工作滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- Lin, Yi-Kai (2005). *A study of elementary technology coordinators role stress and job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Department of Educational Management, National University of Tainan, Tainan.
- 洪靜惠 (2005)。高雄縣市國民中學專任行政人員人格特質、工作壓力與工作績效關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- Hung, Ching-Hui (2005). *The study of the relationship among personality traits, job stress and job performance of the full-time administrative staffs in junior high schools in Kaohsiung City and County* (Unpublished master's thesis). Department of Adult Education, National Kaohsiung Normal University, Kaohsiung.
- 范華容 (2008)。我國女性軍訓教官人格特質、角色壓力與工作滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學教育學系碩士班，臺北市。
- Fan, Hua-Rong (2008). *A study on the relationship among personal attributes, role stress and job satisfactions of female military training instructors in Taiwan* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Taiwan Normal University, Taipei.
- 國立編譯館 (2000)。教育大辭書。臺北市：文景。
- National Institute for Compilation and Translation. (2000). *Encyclopedic dictionary of education*. Taipei: Winjoin.
- 郭騰淵 (1991)。國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學教育研究所，高雄市。
- Gou, Teng-Yuan (1991). *A study on the relationship among working values, role stress, and working involvement* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Kaohsiung Normal University, Kaohsiung.
- 陳姿聿 (2009)。有品教育？從身臨其境開始！。北縣教育，69，73-75。
- Chen, Tzu-Yu (2009). Moral education from virtual experience. *Taipei County Education*

Journal, 69, 73-75.

陳湘琬 (2004)。教師人格特質、工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向相關性之研究：以南部地區為例 (未出版之碩士論文)。義守大學管理科學研究所，高雄市。

Chen, Siang-Wan (2004). *The study of personality traits, job characteristics, job satisfaction, organization commitment and turnover intention of teachers: Examples of southern area schools* (Unpublished master's thesis). Graduate School of Management, I-Shou University, Kaohsiung.

陳照明 (1974)。教師人格：影響學習的重要因素。師友月刊，84，36-40。

Chen, Chow-Ming (1974). Teachers' personalities: Crucial factors that influence students' learning. *The Educator Monthly*, 84, 36-40.

陳傳宗 (2003)。國民小學總務主任角色壓力與工作滿意關係之研究：以桃園縣、台北縣為例 (未出版碩士論文)。國立臺北師範學院國民教育研究所，臺北市。

Chen, Chuan-Chung (2003). *A study of relationship between directors of general affairs role stress and their working satisfactions at elementary school in Taoyuan and Taipei Counties* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Taipei University of Education, Taipei.

張春興 (1994)。教育心理學。臺北市：東華。

Chang, Chun-Hsing (1994). *Educational psychology*. Taipei: Tunghua.

許士軍 (1977)。工作滿足、個人特徵與組織氣候：文獻探討與實證研究。國立政治大學學報，35，13-56。

Shu, Shi-Jun (1977). The job satisfaction, individual characteristics, and organizational commitment: Literature reviews and empirical approach. *The National Chengchi University Journal*, 35, 13-56

莊淑昀 (2007)。臺北市中等學校特教教師角色壓力、情緒智能與職業倦怠之相關研究 (未出版碩士論文)。臺北市立教育大學心理與諮商學系碩士班，臺北市。

Chuang, Shu-Yun (2007). *The correlation among role stress, emotional intelligence and burnout of special education teachers in Taipei* (Unpublished master's thesis). Department of Psychology and Counseling, Taipei University of Education, Taipei.

莊鎧溫、王怡婷 (2011)。嘉義縣國小教師工作壓力與身心健康之研究。屏東教大體育，14(2)，215-226

Chuang, Kai-Weng, & Wang, I-Ting (2011). The research of working pressure, and physical and mental health of the elementary school teachers in Chiayi County. *Pingtung University of Physical Education*, 14(2), 215-226

黃堅厚 (2004)。人格心理學。臺北市：心理。

Huang, Chien-Hou (2004). *Personality psychology*. Taipei: Psychological.

黃敏榮 (2003)。高級中學行政兼職教師角色壓力、社會支持與工作滿意關係之研究 (未出版碩士論文)。國立政治大學學校行政碩士班，臺北市。

Huang, Min-Rong (2003). *A study of relationship between role stress, social support and job satisfaction of senior high school administrative teachers* (Unpublished master's thesis). Master of Education in School Administration, National Chengchi University, Taipei.

黃鈴雅 (2006)。國小資源班教師人格特質與工作壓力之研究：以桃園縣為例 (未出版碩士論文)。臺北市立教育大學身心障礙教育研究所，臺北市。

Huang, Ling-Ya (2006). *A study of teacher personality and job stress on elementary school resource room teachers in Taoyuan County* (Unpublished master's thesis). Master's Program of Institute on Education for Individuals with Disabilities, Taipei University of Education, Taipei.

黃德祥 (2000)。青少年發展與輔導。臺北市：五南。

Huang, Der-Hsiang (2000). *Adolescent development and counseling*. Taipei: Wunan.

黃寶園、林世華 (2007)。人格特質與社會支持對壓力反應歷程影響之研究：結合統合分析與結構方程模式二計量方法。教育心理學報，39 (2)，263-294。

Huang, Bao-Yuan, & Lin, Shi-Hwa (2007). A study of stress response caused by personality and social support: Combining psychometric meta-analysis and structural equation modeling. *Bulletin of Educational Psychology*, 39(2), 263-294。

葉其嘉 (2007)。國民中學校長領導行為、教師教學效能與工作滿意度關係之研究：以中部五縣市為例 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學教育研究所，彰化市。

Yeh, Chi-Chia (2007). *A study of the relationship among junior high school principals' leadership behavior, teachers' teaching effectiveness, and job satisfaction: Based on the central five counties in Taiwan* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Education, National Changhua University of Education, Changhua.

葉濟銘 (2011)。新北市國民中學男性教師生涯發展與工作滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學教育學系，臺北市。

Yeh, Chi-Ming (2011). *A study on career development and job satisfaction of junior high school male teachers in New Taipei City* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Taiwan Normal University, Taipei.

廖珮芝 (2011)。教師兼任行政職務的角色壓力與工作滿意度之研究：以臺北市松山區公立國民小學為例 (未出版碩士論文)。國立政治大學行政碩士管理學程，臺北市。

Liao, Pei-Chih (2011). *A study of role stress and job satisfaction of administrative teachers of public elementary schools in Taipei Songshan District* (Unpublished master's thesis). Master for Eminent Public Administrators, National Chengchi University, Taipei.

廖雅靖 (2010)。屏東縣國中教師工作滿意度與教師效能感相關研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系，臺北市。

Liao, Ya-Ching (2010). *A study of the relationship between teachers' job satisfaction and teachers' sense of efficacy in junior high schools in Pingtung County* (Unpublished master's thesis). Department of Civic Education and Leadership, National Taiwan Normal University, Taipei.

劉乃華 (2006)。國小音樂教師工作壓力及其因應策略之研究 (未出版碩士論文)。臺北市立教育大學音樂藝術研究所，臺北市。

Liu, Nai-Hwa (2006). *A study of the relationship of job stress and coping strategy for the music teachers of elementary school* (Unpublished master's thesis). Department of Music, Taipei University of Education, Taipei.

謝文全 (2004)。教育行政學。臺北市：高等教育。

Hsieh, Weng-Cheng (2004). *Educational administration*. Taipei: Higher Education.

謝玫芸 (2008)。高雄市國小教師外向性人格、角色壓力與幸福感之關係研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學教育學系碩士班，高雄市。

Hsieh, Mei-Yun (2008). *A study of the relationship among extraversion, role stress and happiness of elementary school teachers in Kaohsiung* (Unpublished master's thesis). Department of Education, National Kaohsiung Normal University, Kaohsiung.

韓繼成 (2002)。國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學教育研究所，彰化市。

Harn, Neil Jih-Cherng (2002). *A study on the relationships among the role stress, personality traits, and job satisfaction of the teachers, as student affair jobs* (Unpublished master's thesis). Graduate Institute of Education, National Changhua University of Education, Changhua.

蘇彩玉 (2011)。國小兼任行政工作教師角色壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立屏東教育大學社會發展學系碩士班，屏東市。

Su, Tsai-Yu (2011). *Research on the role pressure and coping strategies of elementary teachers who additionally take administrative position* (Unpublished master's thesis). Department of Social Development, National Pingtung University of Education, Pingtung.

外文部分：

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.

Baker, V. D. (2007). Relationship between job satisfaction and the perception of administrative support among early career secondary choral music educators. *Journal of Music Teacher Education*, 17(1), 77-91.

Biddle, B. J. (1979). *Role theory: Expectations, identities and behavior*. New York, NY: Academic Press.

Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.

Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69(5), 890-902.

Brauer, S. M. (1982). *Chemistry teacher's role in curricular decision making* (Unpublished master's thesis). University of Alberta, Edmonton.

Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrari, K. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52(8), 999-1028.

- Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York, NY: McGraw-Hill
- Conley, S., & You, S. (2009). Teacher role stress, satisfaction, commitment and intentions to leave: A structural model. *Psychological Reports, 105*, 771-786.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology, 41*, 417-440.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000, April). *Teachers' work and the growing influence of societal expectations and pressures*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446068.pdf>
- Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. *Journal of Personality, 58*(1), 245-261.
- Fisher, C. D., & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology, 68*(2), 320-333.
- Fogarty, G., Machin, A. M., Albion, M., Sutherland, L., Lalor, G. I., & Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior, 54*(3), 429-452.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type a behavior and your heart*. New York, NY: Knopf.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences, 33*(8), 1325-1342.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist, 48*(1), 26-34.
- Graen, G. B. (1976). Role-making processes within complex organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial organizational psychology* (pp. 1201-1245). Chicago, IL: Rand McNally.
- Hardy, M. E., & Conway, M. E. (1978). *Role theory: Perspectives for health professionals*. New York, NY: Appleton-Century-Crofts.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York, NY: Harper and Brothers.
- Houghton, P. (2001). Finding allies: Sustaining teachers' health and well-being. *Phi Delta Kappan, 82*(9), 706-711.
- Idris, M. K. (2011). Over time effects of role stress on psychological strain among Malaysian public university academics. *International Journal of Business and Social Science, 2*(9), 154-161.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Preston, C. (1982). Occupational stress, type a behavior, and physical well being. *Academy of Management Journal, 25*(2), 373-391.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151-188.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Study in role conflict and ambiguity*. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Kellermeyer, R. J. (2009). *Personal beliefs and job satisfaction of Illinois elementary general music teachers* (Unpublished doctoral dissertation). University of Illinois at Urbana-Champaign, Illinois. Retrieved from <http://gradworks.umi.com/3395571.pdf>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756.
- Kyriacou, C., & Pratt, J. (1985). Teacher stress and psychoneurotic symptoms. *British Journal Educational Psychology, 55*(1), 61-64.
- Lawler, III. E. E., & Suttle. J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance, 9*, 482-503.
- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Reiser, J. (2014). Vocational concerns of elementary teachers: Stress, job satisfaction, and occupational commitment. *Journal of Employment Counseling, 51*(2), 59-74.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(3), 710-721.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(1), 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1988). Recall parent-child relations and adult personality. *Journal of Personality, 56*(2), 417-434.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*(2), 175-215.
- Padma, S., & Reddy, M. S. (2014). Work-life balance and job satisfaction among school teachers: A study. *Journal of Organizational Behavior, 13*(1), 51-60.
- Perkmen, S., & Cevik, B. (2010). Relationship between pre-service music teachers' personality and motivation for computer-assisted instruction. *Music Education Research, 12*(4), 415-425.
- Rai, S., & Kumar, V. V. A. (2012). Five factor model of personality & role stress. *Indian Journal of Industrial Relations, 48*(2), 341-353.
- Ravichandran, R., & Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 33*(1), 133-136.
- Reiner, D. M., & Zhao, J. (1999). The determinants of job satisfaction among United States Air Force security police: A test of rival theoretical predictive models. *Review of Public Personnel Administration, 19*(3), 5-18.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Sciences Quarterly, 15*(2), 150-163.
- Robbins, S. P. (1996). *Organization behavior: Concepts, controversies, and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Scheib, J. W. (2003). Role stress in the professional life of the school music teacher: A collective case study. *Journal of Research in Music Education, 51*(2), 124-136.
- Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly, 18*(1), 60-74.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Tahir, S., & Sajid, S. (2014). Job satisfaction among college teachers: A comparative analysis. *Journal of Organizational Behavior, 13*(1), 33-50.
- Templer, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: The importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology: An International Review, 61*(1), 114-129.
- Van Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations, 34*(1), 43-71.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin, 96*(3), 465-490.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Vol. 22* (pp. 1-119). Minneapolis, MN: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). Big five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology, 48*(6), 1099-1108.

附錄一 問卷題目¹

第一部分：基本資料

1. 性別：男女
2. 年齡：30歲以下31-40歲41-50歲51歲以上
3. 最高學歷：專科大學碩士博士
4. 任教年資：3年以下4-10年11-20年21年以上
5. 教師身分：正式教師代理教師兼課教師
6. 擔任職務：音樂教師音樂教師兼任導師音樂教師兼任行政
擔任的行政職務為_____
7. 目前指導音樂性社團：是，社團名稱爲_____ 否
8. 學校背景：
 - (1) 規模爲小型學校（12班以下） 中型學校（13-36班） 大型學校（37班以上）
 - (2) 地區爲一般偏遠特偏（請就各縣市教育局所認定標準作答）
 - (3) 縣市爲苗栗縣臺中市南投縣彰化縣雲林縣

第二部分：人格特質題目

1. 我不是一個會常常憂慮的人。
2. 我喜歡大部分我遇見的人。
3. 我不喜歡浪費時間做白日夢。
4. 我有很高的自我意識。
5. 我會保持我的物品整齊和清潔。
6. 我常常覺得自己不如別人。
7. 我很容易開懷大笑。
8. 當我發現正確做事的方法時，我會堅持採用這個方法。
9. 我常常和家人及同事有一些爭執。
10. 我可以督促自己，將工作準時完成。
11. 當我處於巨大壓力時，有時覺得自己快被撕裂成碎片。
12. 我喜歡周圍有很多人。
13. 我對於在藝術及大自然中發現的圖案感到著迷。

¹ 爲求版面精簡，已刪除填答說明與填答表格，僅列出題目以供參考

14. 有些人認為我自私且自我中心。
15. 我不是一個非常講究方法的人。
16. 我很少感到寂寞和憂鬱。
17. 我非常喜歡和別人交談。
18. 我相信讓學生聽有爭議性的演講會混淆及誤導他們的思想。
19. 我寧願與別人合作而不願與他們競爭。
20. 我善於計畫時間安排要做的事情，並能夠完成被指派的任務。
21. 我常常感到緊繃且緊張不安。
22. 我喜歡熱鬧的場合。
23. 詩歌極少或甚至不會令我感動。
24. 我有挖苦和嘲諷他人意圖的傾向。
25. 我有一套清楚的目標，並且會以有條理的方式朝它邁進。
26. 我有時感到自己完全一文不值。
27. 我一向喜歡單獨工作。
28. 我常常會去嘗試新奇的、外國的食物。
29. 我相信如果你允許別人佔你便宜，很多人都會這樣做。
30. 我要花很多時間才能安定工作。
31. 我常感到恐懼或焦慮。
32. 我做事情時常感到精力充沛。
33. 我很少注意不同環境所引起的情緒或感覺。
34. 大部分認識我的人喜歡我。
35. 我努力達成我的目標。
36. 我常常因他人對待我的方式而感到生氣。
37. 我是個開朗、生氣勃勃的人。
38. 我相信對於道德的議題，我們應該向宗教權威尋求答案。
39. 人們認為我比較冷漠且愛計較。
40. 當我對別人有承諾時，通常我能貫徹到底。
41. 當事情不如預期時，我總覺得沮喪且想要放棄。
42. 我不是一個樂觀主義者。
43. 當我在閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，我會觸動且有興奮之情。
44. 我有著腳踏實地、意志堅強的態度。

45. 我有時不能做到我應有的可靠和可信。
46. 我很少感到傷心或意志消沉。
47. 我的生活步調相當緊湊且快速。
48. 我沒有興趣思索宇宙的本質或人類的現狀。
49. 我通常會盡力體貼且設想周到。
50. 我是一個有生產力又能完成工作的人。
51. 我經常覺得很無助，並希望有人幫我解決問題。
52. 我是一個積極主動的人。
53. 我有很高的求知慾。
54. 如果我不喜歡一個人，我會讓他知道。
55. 我好像總是不能把事情安排的井然有序。
56. 有時候我會羞愧地想要躲起來。
57. 我寧願我行我素也不願成爲別人的領袖。
58. 我常常喜歡用理論或抽象的觀念。
59. 假如必要的話，有時候我會利用手段使人做我想要他們做的事。
60. 對於每件事，我都努力成爲最優秀的。

第三部分：角色壓力題目

1. 我必須時常站在不同的立場，或是以不同的方式來達成相同的目標。
2. 學校指派我處理音樂相關事務或帶音樂性社團，但沒有給予足夠的人力協助。
3. 爲了執行音樂教學相關工作，我有時必須違反某些規則、政策或我的信念。
4. 不同身分的人（如導師、科任教師、行政人員或家長等），對我的工作要求或是期望會有所衝突。
5. 我所做的事只有與我立場一致的教師能接受，其他人都不易接受。
6. 我被指派的音樂教學相關工作缺乏足夠的資源與協助。
7. 我的音樂教學工作必須同時扮演兩個以上的角色。
8. 學校指派給我的工作超乎音樂教師職責且不合理的。
9. 我對於自己在學校工作上所執掌的權力很清楚。
10. 我在學校所擔負的工作目標明確，規畫良好。
11. 我認爲我已把學校的工作時間分配恰當。
12. 我明確地知道自己在學校所擔任的工作責任爲何。

13. 我明確地知道學校對我的期望為何。
14. 我必須把學校的工作向相關人士解釋得很清楚。
15. 我必須把學校的工作帶回家做，才能趕上進度。
16. 不重要的會議花去我太多時間，以致影響了我的教學工作。
17. 在學校，我同時負責許多、甚至多到無法處理的事情。
18. 我在學校一天的工作總是多到做不完。
19. 我覺得我無法挪出時間來休息或休假。
20. 學校對我的課務安排、行政任務或音樂教學的要求是不合理的。
21. 學校指派給我的工作有時太難或太複雜。
22. 學校指派給我的工作細項似乎越來越多、越來越複雜。
23. 學校對我的期望超出我的能力。
24. 我缺乏足夠的訓練或經驗以順利完成學校的工作。

第四部分：工作滿意度題目

1. 我對目前學校要求的工作負荷量感到滿意。
2. 我對目前學校所提供的音樂教學設備感到滿意。
3. 我對學校的政策方向與執行方法感到滿意。
4. 我對目前的工作量及每個月的薪資感到滿意。
5. 我可以從音樂教學中，增進並累積我的專業知識及經驗。
6. 我對本校同事之間合作的情形感到滿意。
7. 我以身為一位音樂教師為傲。
8. 我對本校主管平時對音樂教師的要求感到滿意。
9. 我對本校執行規畫所表現出來的各種成果感到滿意。
10. 擔任音樂教師這份工作讓我有發揮專長的機會。
11. 我與同事相處融洽。
12. 我的親朋好友會因我是音樂教師而尊重我。
13. 我對於我所任教學校的環境感到滿意。
14. 我對本校主管協助音樂教師解決問題的態度感到滿意。
15. 我對從事音樂教師這份工作所獲得的成就感而感到滿意。
16. 我對音樂教師這份工作的價值性感到滿意。
17. 在課間休息時，我對本校同事間閒談的氣氛感到滿意。

周嘉彥、莊惠君

18. 我對於音樂教師這份工作的穩定性感到滿意。
19. 我對本校音樂教學器材設備的維修情形感到滿意。
20. 從事音樂教師這份工作讓我感到未來有保障。
21. 我的能力足以勝任音樂教師這份工作。
22. 我對與學生相處的情形感到滿意。