

國立台東大學區域政策與發展研究所

公共事務管理在職專班碩士論文

指導教授：侯松茂 先生

高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之  
關係研究—以宜、花、東地區高中職  
軍訓教官為例

研究生：陳威良 撰

中華民國九十八年六月





國立台東大學  
學位論文考試委員審定書

系所別：區域政策與發展研究所公共事務管理碩士在職專班

本班 陳威良 君

所提之論文 高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係研究—以宜、花、東地區高中職軍訓教官為例

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件  
☐ 博士學位論文

論文學位考試委員會：孫本初  
(學位考試委員會主席)

侯松茂

魏俊華

孫本初

侯松茂

(指導教授)

論文學位考試日期：98 年 6 月 19 日

國立台東大學

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。



# 博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 區域政策與發展研究 系(所)

組 九十七 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係研究—以宜、花、東地區高中職軍訓教官為例

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

| 同意                                  | 不同意                                 | 單 位                    |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | 國家圖書館                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | 本人畢業學校圖書館              |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | 與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者 |

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

☒同意 ☐不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：\_\_\_\_\_，請將全文資料延後半年再公開。

## 公開時程

| 立即公開 | 一年後公開 | 二年後公開 | 三年後公開                               |
|------|-------|-------|-------------------------------------|
|      |       |       | <input checked="" type="checkbox"/> |

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：侯松茂 (親筆簽名)

研究生簽名：陳威良 (親筆正楷)

學 號：B3096016 (務必填寫)

日 期：中華民國 98 年 6 月 26 日

1.本授權書 (得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載) 請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2008/05/29



## 謝誌

完成了，終於完成了。

自己就學之路一向曲折，由高職、二專接續插班大二、大三到研究所，從電子科、計算機工程、數學系到現在的公共事務管理專班，直到提筆之際仍有恍然若夢之感，這一切似乎都不在自己規劃之中，卻又順理成章的一路走來。

當初報考是來自幾個學長的鼓勵，他們的熱情讓我有了動力，溫馨友善的職場也讓我無後顧之憂，還有小組的同學們大家互相砥礪彼此打氣，才能一次次的克服困難及低潮，一起走到最後。指導教授侯松茂老師不厭其煩的指正，並給予最中肯的建議，讓我們在研究遇上瓶頸時有所依歸，深深的謝意難以筆釋。另外也要感謝孫本初和魏俊華兩位教授，在口試時提出許多寶貴意見，讓本論文的完成能更趨完善。

親愛的老婆當然不可不記，在每一個伏案趕稿的深夜裡，是他的軟語與熱茶，溫暖著這一顆疲憊的心，總之，這二年來的人、事、物，點點滴滴俱在心頭，將成為我人生中最重要風景，於是知道，這份”完成”不是我一個人。

陳威良 謹誌

中華民國九十八年六月



# 高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係研究

## —以宜、花、東地區高中職軍訓教官為例

研究生：陳威良

指導教授：侯松茂 先生

國立台東大學區域政策與發展研究所公共事務管理在職專班

### 論文摘要

本研究旨在瞭解高中職軍訓教官人格特質對教官執行勤務及教學工作之影響，並分析高中職軍訓教官個人人格特質與工作滿意度的關係，進而根據研究結果，提出結論及建議。為達成上述研究目的，本研究以「高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度調查問卷」為資料蒐集工具，針對宜、花、東三縣市高中職軍訓教官實施全員普測，共計發送問卷 152 份，回收問卷 147 份，有效問卷為 139 份，無效問卷 8 份，問卷有效率高達 94.6%；問卷資料採用描述性統計分析、獨立樣本 t 檢定(t-Test)、單因子變異數分析法(One-Way ANOVA)及皮爾遜積差相關分析(Pearson product moment correlation analysis)等方法用以瞭解高中職軍訓教官對人格特質與工作滿意度知覺之差異情形與各構面間的相關性。

本研究根據文獻探討及問卷調查之分析與討論，獲致以下結論：

- 一、不同性別的高中職軍訓教官，其在人格特質中之「勤勉審慎性」及「外向性」構面有顯著差異存在；且男性較女性教官教官特質為高。學歷及官階方面則在「勤勉審慎性」構面有顯著差異存在；學歷以碩士以上學歷者此特質較高，官階方面以少校及中、上校官階之教官此特質較高。
- 二、研究顯示不同年齡、年資、婚姻狀況、學校類別之高中職軍訓教官在人格特質各構面均無顯著差異情形存在。
- 三、不同性別的高中職軍訓教官，其對工作滿意度中之各構面均有顯著差異存在；其中男性教官在工作滿意度各構面均較女性滿意度高。至於不同官階及婚姻狀況之高中職軍訓教官在工作滿意度中之「人際關係」構面有顯著差異情形存在。而以中、上校官階與已婚之高中職軍訓教官滿意度相對較高。
- 四、不同學校類別之高中職軍訓教官在工作滿意度中之「主管領導」構

面有顯著差異情形存在。且以公、私立（綜合）高中之軍訓教官滿意度最高。

五、研究顯示不同年齡、學歷、年資之高中職軍訓教官對工作滿意度各構面均無顯著差異情形存在。

六、研究顯示「勤勉審慎性」構面與工作滿意度各構面均呈現中度正相關性。而「經驗開放性」構面與工作滿意度各構面均呈現低度正相關性。至於「外向性」構面與工作滿意度各構面則呈現中至低度正相關性。

根據研究結論，本研建議教育主管行政機關招募教官時能實施人格特質測驗作為之參考；在學校方面建議營造有利培養具正向人格特質的組織氣氛及創造優質的工作環境提高女性軍訓教官的工作成就；至於高中職軍訓教官則建議其建立開朗、樂觀進取的心胸。

關鍵詞：高中職軍訓教官、人格特質、工作滿意度



**The Correlation Study on Personality Traits and Job  
Satisfaction of High School military Instructors  
- An example of high school military instructors in eastern  
Taiwan region**

**Graduate student: Wei-Liang Chen     The Advisor : Mr. Songmao Hou**

**National Taitung University  
Institute of Regional Policy and Development  
Management of public affairs professionals working class**

**Abstracts**

This study is mainly to understand the impact of high school military instructors personality on corresponding teaching services, and the correlation analysis between the personal characteristics and job satisfaction, and thus conclude the findings and recommendations to put forward.

In order to achieve the purpose of the study, a questionnaire was applied for data collection tool on comprehensive high-school military instructors among 3 counties in eastern Taiwan. In summary, 147 copies were responded out of 152 questionnaires, with 139 valid copies and 8 invalid ones, i.e., 94.6% effective rate. The Independent Sample T-test, one-way ANOVA Law, and Pearson product-moment correlation analysis (Pearson product moment correlation analysis) were applied for data analysis methodology to understand the subjects personality traits on job satisfaction and perception of differences between the various dimensions of correlations.

Based on literature review and questionnaire survey analysis, our discussion concludes as follows:

1. Different gender of subjects in the personality traits of "hard-working and prudent" and "outward" have significant differences, with higher differences in male than female. Regarding to educational background and rank differences, the subjects have significant differences in "prudent and diligent", especially for those with master's degree or higher rank in regards to Major, Colonel Titles.

2. Studies show ages, working years, marital status, and school type do not have significant differences on the subjects personality traits.
3. Different gender of subjects have significant view points on their job satisfaction. One male subject has higher job satisfaction than female. Besides, different ranks and marital status of the subjects in "interpersonal" job satisfaction have significant variables, and as higher rank of the married subjects have relatively higher satisfaction.
4. The differences of the "competent leadership" were significant, and the subjects in public/private(integrated) high school appear the highest satisfaction.
5. Studies show ages, education, working years has no significant difference to the subjects in job satisfactions.
6. Studies show "diligence and prudent" has moderate positive correlation with dimensions of job satisfaction. And "the experience of openness" has low degree of positive correlation with the dimensions of the job satisfaction. As the "outward" comes to a low degree of positive correlation with the dimensions of job satisfaction.

Based on the study conclusions, the following recommendations were proposed for the relevant units of reference:

1. Educational administration : the implementation of personality tests should be taken as a reference for recruiting instructors.
2. The school:
  - ( 1 ) To Create a favorable scenario upon positive personality traits.
  - ( 2 ) To create a quality working environment for female instructors self-confidence and achievements.
3. Military training instructors : To establish a cheerful, optimistic and enterprising mind.

Keywords: high level of military training instructors, personality traits, job satisfaction

# 目 次

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 第一章 緒論 .....                    | 1   |
| 第一節 研究問題背景與動機.....              | 1   |
| 第二節 研究目的與待答問題.....              | 5   |
| 第三節 名詞釋義 .....                  | 6   |
| 第四節 研究範圍與限制.....                | 7   |
| 第二章 文獻探討.....                   | 9   |
| 第一節 人格特質的意涵與理論.....             | 9   |
| 第二節 工作滿意度的意涵與理論 .....           | 23  |
| 第三節 人格特質與工作滿意度相關研究 .....        | 31  |
| 第三章 研究設計 .....                  | 37  |
| 第一節 研究架構 .....                  | 37  |
| 第二節 研究假設 .....                  | 39  |
| 第三節 研究對象 .....                  | 41  |
| 第四節 研究方法 .....                  | 42  |
| 第五節 研究工具 .....                  | 43  |
| 第六節 研究流程 .....                  | 57  |
| 第七節 資料處理與分析方法 .....             | 58  |
| 第四章 結果分析與討論 .....               | 60  |
| 第一節 高中職軍訓教官背景資料分析 .....         | 60  |
| 第二節 高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度現況分析 ..... | 63  |
| 第三節 個人背景變項對人格特質之差異分析 .....      | 71  |
| 第四節 個人背景變項對工作滿意度之差異分析 .....     | 80  |
| 第五節 人格特質與工作滿意度之關聯性分析 .....      | 90  |
| 第六節 綜合討論 .....                  | 93  |
| 第五章 結論與建議.....                  | 96  |
| 第一節 結論 .....                    | 96  |
| 第二節 建議 .....                    | 100 |

|            |     |
|------------|-----|
| 參考文獻 ..... | 103 |
| 中文部份 ..... | 103 |
| 英文部份 ..... | 107 |
| 附錄 .....   | 108 |
| 附錄一 .....  | 108 |
| 附錄二 .....  | 120 |
| 附錄三 .....  | 123 |



## 表次

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 表 2-1 人格特質之定義·····                           | 11 |
| 表 2-2 人格特質相關理論主要內容彙整表·····                   | 15 |
| 表 2-3 五大人格特質向度各量尺高低特徵·····                   | 19 |
| 表 2-4 五大人格特質刻面及意涵·····                       | 21 |
| 表 2-5 工作滿意度的定義·····                          | 24 |
| 表 2-6 不同背景變項與人格特質相關研究結果彙整表·····              | 31 |
| 表 2-7 不同背景變項與工作滿意度相關研究結果彙整表·····             | 33 |
| 表 2-8 國內人格特質對工作滿意度的相關研究結果彙整表·····            | 34 |
| 表 3-1 宜蘭、花蓮、台東縣各高中職學校軍訓教官人數一覽表 ·····         | 41 |
| 表 3-2 預試問卷建構專家效度之名單·····                     | 44 |
| 表 3-3 人格特質量表項目分析結果摘要表·····                   | 45 |
| 表 3-4 工作滿意度量表項目分析結果摘要表·····                  | 47 |
| 表 3-5 人格特質量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果·····        | 49 |
| 表 3-6 人格特質量表因素分析結果摘要表·····                   | 50 |
| 表 3-7 工作滿意度量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果·····       | 51 |
| 表 3-8 工作滿意度量表因素分析結果摘要表·····                  | 52 |
| 表 3-9 人格特質量表信度分析摘要表·····                     | 54 |
| 表 3-10 工作滿意度量表信度分析摘要表 ·····                  | 55 |
| 表 4-1 整體有效樣本結構分析表 ·····                      | 61 |
| 表 4-2 高中職軍訓教官人格特質構面次數統計表·····                | 65 |
| 表 4-3 高中職軍訓教官人格特質構面統計表·····                  | 66 |
| 表 4-4 高中職軍訓教官工作滿意度構面次數統計表·····               | 68 |
| 表 4-5 高中職軍訓教官工作滿意度構面統計表·····                 | 70 |
| 表 4-6 不同性別之軍訓教官對人格特質各構面 t 檢定結果摘要表·····       | 72 |
| 表 4-7 不同年齡軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要<br>表 ····· | 73 |
| 表 4-8 不同學歷之軍訓教官對人格特質各構面 t 檢定結果摘要表 ···        | 74 |

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 表 4-9 不同年資軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要表 .....     | 75 |
| 表 4-10 不同官階軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要表 .....    | 77 |
| 表 4-11 不同婚姻狀況之軍訓教官對人格特質各構面 t 檢定結果摘要表 .....   | 78 |
| 表 4-12 不同學校類別軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要表 .....  | 79 |
| 表 4-13 不同性別之軍訓教官對工作滿意度各構面 t 檢定結果摘要表          | 81 |
| 表 4-14 不同年齡軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表 .....   | 82 |
| 表 4-15 不同學歷之軍訓教官對工作滿意度各構面 t 檢定結果摘要表          | 83 |
| 表 4-16 不同年資軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表 .....   | 84 |
| 表 4-17 不同官階軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表 .....   | 86 |
| 表 4-18 不同婚姻狀況之軍訓教官對工作滿意度各構面 t 檢定結果摘要表 .....  | 87 |
| 表 4-19 不同學校類別軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表 ..... | 89 |
| 表 4-20 人格特質與工作滿意度之皮爾遜積差相關分析結果摘要表 ..          | 91 |
| 表 4-21 個人背景變項與各研究變項之差異性驗證分析結果摘要表 ..          | 95 |

## 圖次

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 圖 2-1 艾森克的向度和人格特質間的關係.....          | 13 |
| 圖 2-2 雙因子理論(Two-Factor Theory)..... | 27 |
| 圖 2-3 公平理論投入報酬計算公式.....             | 28 |
| 圖 2-4 期望理論各種觀念的關係.....              | 29 |
| 圖 2-5 影響工作表現的動機模式.....              | 30 |
| 圖 3-1 研究架構圖.....                    | 37 |
| 圖 3-2 研究流程圖.....                    | 57 |





# 第一章 緒論

本研究旨在了解高中職軍訓教官人格特質對教官執行勤務及教學工作之影響，並分析高中職軍訓教官個人人格特質與工作滿意度的關係，進而根據研究結果，提出結論及建議。本章共分四節，第一節主要在陳述本研究之研究問題背景與研究動機；第二節則陳述本研究之研究目的與待答問題；第三節針對重要名詞予以解釋界定；最後說明本研究之研究範圍與限制，各節內容分述如次。

## 第一節 研究問題背景與動機

### 壹、研究問題背景

我國學生軍訓教育，源自於中華民族文武合一教育的優良傳統。而其沿革發展，根據教育部軍訓處主編「學生軍訓五十年」(1978)一書，說明我國軍訓制度的創建始於 1928 年 5 月 15 日由當時大學院（教育部前身）於南京召開全國教育會議，通過「中等以上學校軍事教育方案」高中以上學校學生，應以軍事科為必修，女生應習看護。直至 1937 年抗日戰爭爆發，軍訓制度日臻健全；重視文武合一教育之理念，便成為教育救國、自強圖存之風尚；對培育守紀律、負責任、明禮義、知廉恥之現代國民，及鼓舞愛國情操，激勵民心士氣，蓄積抗戰國力厥功至偉。

政府播遷來臺後，先總統蔣中正先生鑒於文武合一教育，對民族的盛衰影響深遠，乃於 1951 年決定恢復學生軍訓。教育部與國防部會頒「臺灣自中等以上學校學生軍訓實施計畫」，並由國防部選拔優秀軍官幹部擔任軍訓教官。1953 年七月，全臺高中全面實施軍訓，專科以上學校亦於 1954 年開始實施。1960 年國家建設逐步步入正軌，政府為使學生軍訓制度化，乃於七月一日明令學生軍訓移歸教育部主管，正式納入教育體系，並以「振奮民族精神，激勵學生愛國情操」、「充實學生軍訓知

能，實現文武合一教育」、「陶冶學生武德武藝，強種強國」、「培養良好生活習慣，陶冶高尚品德」、「保持校園安寧，維護學生安全」為軍訓服務目標。直至近年來「高級中學法」、「職業學校法」、「專科學校法」及「大學法」相關規定陸續訂定，對軍訓教學內容及組織有所規定，制度也隨著時代的演變而有所更迭(教育部軍訓處，2006)。

我國學生軍訓制度之改革有諸多原因，方東台(2000)認為甚至在解嚴後更因政治及政黨環境的巨大變化而面臨重大的挑戰，且學生軍訓的學術性、專業性未受到應有的重視，導致中等學校軍訓教官在課務、勤務、業務上遭受多重壓力。

學校是一個獨特的社會組織，學校成員其個別與集體行為，深受成員人格特質與社會環境交互作用的影響。最近國外的研究，發現負向情緒會直接影響工作滿意度，或與壓力有實質關係；而在國內，韓繼成(2002)針對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中發現：整體而言，人格特質與工作滿意度的差異除了開放經驗性與工作滿意無顯著差異外，其餘人格特質各構面與工作滿意度各構面皆有顯著差異。但是人格特質影響工作滿意度的構面中以工作環境、校長領導及報酬較不重要，工作成就、人際關係較重要。而范華容(2008)於有關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也發現，女性軍訓教官五大人格特質的分佈程度會影響其工作滿意度。女性軍訓教官在外向性、開放性、宜人性及謹慎性人格特質程度愈高者，對工作的滿意度程度相對愈高；但神經性人格特質程度愈高的女性軍訓教官，對工作滿意程度則相對愈低。換言之，女性軍訓教官具有焦慮、悲觀、情緒不穩的神經性人格特質者，會對工作帶來負面的情緒，進而降低對工作的滿意；若是具有外向性、開放性、宜人性及謹慎性的人格特質者，會因為合群、樂觀、自信及追求成功等特質，為工作帶來正面的情緒，提高對工作的滿意度。

若從個人人格特質來看，人格特質因具有獨特性、穩定性、以及持久性等特質，而這些特質會影響處理事務的方法與面對人事的態度，也因此，同樣的事由不同的人處理往往得到不一樣的結果，得到正面肯定的人自然在工作上得到較大的滿足。

東部高中職生與西部的情況有明顯的差異，造成這種差異的原因頗

為複雜，因為東部工商業不發達，謀生不易，所以年輕人紛紛到西部就業、打拼，而這些族群大多年少、學歷低，經濟條件困窘，所以只能從事基層的勞動工作，偏偏又早婚，生了下一代自己沒有能力或責任心就丟給鄉下的阿公、阿嬤扶養。這樣的弱勢結構自然無法提供下一代良好的生活品質及教育環境，而這種環境成長的孩子在宜、花、東地區所佔的比率卻又居高不下。以學校的立場，在輔導上就充滿無力感，因為這已成為區域的文化現象，於是演變成教育單位與教師、教官各有其執行目標，孩子又自有其似是而非的價值觀，再加上家庭的支撐體系薄弱，所以教官角色的為難可見一斑，學生們引發的事件層出不窮，教官與學生相處接觸的時間又少，加上迥異的世代價值，教官在處理上就必須面面俱到，不但要符合上級的期望還要了解學生的想法與尊重家長的意見，這是需要先天的人格特質及後天的訓練經驗，才能完善的處理好每一個事件，讓大事化小，小事化無。並使學生稚嫩易感的心得到安撫進而成長，也和諧了教官與學生之間的關係。

## 貳、研究動機

關於軍訓教官在校園內的角色功能，李昇全(2003)將其分為五個向度，分別是：軍訓教學者、生活輔導諮詢者、校園安全維護者、校務行政配合支援者、軍訓業務的執行規劃者。再者，為迎合社會、學校、家長、學生的期望，軍訓教官不但執行許多非制度面的角色，其工作量也與日劇增。個人由於近幾年在任職的高中擔任學務主任一職，職務的關係有機會與學校教官有了較密切的往來，發現軍訓教官不但要執行許多非制度面的工作，還要迎合社會、學校、家長、學生的期望，工作量與日劇增，此時若學校教職員在業務或學生生活輔導管教上又不予支持，勢必衝擊軍訓教官之角色扮演，帶來心理上莫大的壓力及無助感，在這種情形下，教官的人格特質就會影響到他的工作態度，故想藉此研究，探究教官的人格特質與工作滿意度之間的關係，此乃研究者所欲探討的研究動機之一。

九〇年代初期，我國軍訓教育制度受到極大的衝擊，尤其民國八十三年修訂公布大學法引發一連串學生運動與教師人權運動，要求取消中等以上學校軍訓制度，軍訓教官應退出校園之呼聲，引起國內各界對

於軍訓制度存廢問題熱烈的討論與研究。在此爭辯中，軍訓教官地位遭受前所未有的嚴重衝擊(黃坤山, 2003)。然而社會上的每一個角色，都有一套必需遵守的行為規範，即為社會對一個角色所給予的期待；故當個體恰如其分的扮演好各種角色時，除代表個人層面的需求滿足外，另一方面則為個體行為符合社會規範的角色期待。就社會系統的理论模式而言，個體的外顯行為是融合組織中的角色扮演及其人格因子。故亦同一角色會因其角色期待與扮演的方式不同，表現出來的行為有所差異，造成這種差異的因素，即為人格特質。而區別個人人格類別，就是個人的需求傾向(秦夢群, 2004)。就組織效能而言，當個體的需求與角色兩者間的距離愈近時，代表個體對於組織工作的滿意度愈高。因此，身為組織領導者，除應協助成員了解組織規範之外，並應試著滿足其個別需求，激勵工作動機，整合並縮短「組織角色扮演」及「人格需求滿足」之間的落差，才能提昇組織績效。而就組織成員而言，必須設法讓自己「角色人格化」及「人格社會化」，並在兩者間取得平衡。

Robbins 指出工作滿意度依賴於人格，可能比工作本身更多，所以成員對於工作滿意的衡量，並不僅受環境因素影響而已(引自韓繼成, 2002)。而國內近年來也有針對五大人格特質與工作滿意的相關研究(蔡欣嵐, 2001；韓繼成, 2002；朱慶龍, 2003；黃忠民, 2004；邱麗家, 2006)，唯咸少以高中職軍訓教官為研究對象。故本研究想利用五大人格特質探討其與高中職軍訓教官工作滿意度間的影響情形，此為本研究動機之二。

高中職軍訓教官平日透過軍訓教學充實學生軍事知識，建立全民國防的基礎，其所從事的就是基礎國防教育；生活輔導則是軍訓教官另一個工作的重點，目的在培養學生良好生活品德、維護校園安全。除此之外尚要負責學生宿舍值勤、校外聯巡及學生校外會聯絡處和校內的行政業務。此時若學校教職員生及學生家長對軍訓教官亦不認同，學校教官在學生生活輔導、業務執行或組織溝通等方面所造成的困境，對其心理及生理必然造成影響；進而或多或少對工作士氣及工作滿意度產生左右其高低的結果。

近年來國內雖然有許多與軍訓教官議題的相關研究(李樹軍, 2002；王進清, 2002；劉美華, 2002；程言美, 2003；蕭澄任, 2004；范華容, 2008

)，然而綜觀其研究內容大多偏重軍訓教官職場生涯問題之研究，如工作生活品質、組織承諾、角色定位、服務品質、領導風格、教官士氣、工作壓力與離職、軍訓制度等，較少發現研究內容以軍訓教官人格特質之角度探討其與工作滿意度間之關係，因此，本研究嘗試藉由相關的文獻整理，綜合相關研究設計以高中職軍訓教官為對象，設計人格特質量表，來探討與高中職軍訓教官工作滿意度的關係。此乃研究者所欲探討的研究動機之三。

綜上所述之研究動機本研究嘗試藉由相關文獻及問卷之整理與分析，以期了解高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之間的關係，進而根據研究結果，提出結論及建議。

## 第二節 研究目的與待答問題

### 壹、研究目的

學校為軍訓教官主要的工作環境，但其專業訓練來自軍事體系，工作特性在軍訓體系與學校雙重要求下與一般教師多有差異，因此根據前述研究動機，本研究乃以宜蘭、花蓮、台東地區軍訓教官為研究對象，藉由理論與文獻的探討，並透過實證的調查與分析，以瞭解軍訓教官其人格特質與工作滿意度間之關係，並對研究結果提出建議，作為教育主管機關與研究上的參考。故本研究之具體目的如下：

- 一、瞭解高中職軍訓教官工作滿意度的現況。
- 二、探討高中職軍訓教官人格特質對工作滿意度的影響。
- 三、探討不同背景變項之高中職軍訓教官在人格特質與工作滿意度的差異情形。
- 四、探討不同背景變項、個人人格特質的高中職軍訓教官與工作滿意度間之關聯性。

## 貳、待答問題

依據上述研究目的，本研究將探討下列問題：

- 一、高中職軍訓教官工作滿意度的現況為何？
- 二、高中職軍訓教官人格特質對工作滿意度的影響為何？
- 三、不同背景高中職軍訓教官所知覺之人格特質有何差異？
- 四、不同背景高中職軍訓教官所知覺之工作滿意度有何差異？
- 五、不同背景變項、個人人格特質與工作滿意度間之關聯性為何？

## 第三節 名詞釋義

本研究名詞釋義部份包括「高中職軍訓教官」、「人格特質」與「工作滿意度」，茲分述如下：

### 一、高中職軍訓教官

係指依教育部令頒「高級中學以上學校軍訓人員人事管理作業規定」取得任用資格，且服務於全國(含離島)高中(職)之軍訓教官。

### 二、人格特質

所謂的人格特質係指個體在環境中，面對不同刺激時，所展現的持久而穩定的反應。

本研究是以 Costa 與 McCare (1992)的五大人格特質模式來測量個人的人格特質，共區分為：和善性(Agreeableness)、勤勉審慎性(Conscientiousness)、外向性(Extraversion)、神經性(Neuroticism)、經驗開放性(Openness to Experience)等五個構面。個人在人格特質量表上的某一層面得分愈高者，代表愈傾向該層面之人格特質。

### 三、工作滿意度

工作滿意度是指員工對工作本身、主管領導及對人際關係的一種反應或感受，員工會依努力工作後實際獲得與預期的兩種價值之間的差距，作為工作滿意的程度，差距愈小，滿意度愈高；反之，則

愈低。

本研究稱工作滿意度係指高中職軍訓教官對於工作情境中的工作本身、工作成就感、主任領導、報酬及人際關係等五大層面的一種主觀感受。並以其在工作滿意度問卷上的得分，來決定滿意度之程度。分數愈高者，代表對工作滿意度愈高，反之，則愈低。

## 第四節 研究範圍與限制

本研究旨在探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係，茲就其研究範圍與限制扼要敘述如下。

### 壹、研究範圍

#### 一、在研究地區方面

如前面研究動機所述，由於東部與西部的高中職生情況有明顯的差異，因此本研究針對宜蘭縣、花蓮縣、台東縣地區之公私立（綜合）高中、公私立（工商家）職、公私立完全中學（含體中）等學校進行研究。

#### 二、在研究對象方面

本研究以目前服務於宜蘭縣、花蓮縣、台東縣之高中職軍訓教官為研究對象，並以全體調查方式進行問卷。根據教育部軍訓處資料統計，目前宜蘭縣、花蓮縣、台東縣之高中職軍訓教官人數共計152人。

#### 三、在研究內容方面

本研究透過文獻歸納及比較，以作為設計問卷量表及研究之參考依據，探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係，並以人格特質為自變項，工作滿意度為依變項進行量的研究，藉以了解其因果關係。

## 貳、研究限制

### 一、在研究對象方面

由於經費與時間的限制，因此本研究僅針對宜蘭縣、花蓮縣、台東縣之高中職軍訓教官為研究對象，研究樣本未能涵蓋全國公、私立高中職軍訓教官，研究結果所能解釋之範圍受到限制。

### 二、在研究變項方面

影響高中職軍訓教官工作滿意度的因素相當多，本研究僅針對軍訓教官個人背景及人格特質變項做探討，未納入的變項也有可能具有密切的關係。

### 三、在研究方法方面

- (一) 本研究透過蒐集包括國內外相關書籍、研究報告、期刊、報章雜誌等，進行文獻歸納及比較，作為設計問卷量表及研究之參考依據，以郵寄或委託問卷調查方式進行資料蒐集、量化分析，並未以其他研究方式(如晤談法、參與觀察等質性研究)做更多面向的資料蒐集。
- (二) 問卷結果是依受試者的回答進行統計分析，由於受訪者自身考量或認知上的差異，以致回答不實而影響問卷內容的真實性，造成其研究結果之解釋與推論亦有其限制。

### 四、在研究工具方面

由於學者們對於人格特質及工作滿意的內涵及其測量方式持有不同的看法，因此本研究採用的量表只能儘量涵蓋所有可能的範圍。

## 第二章 文獻探討

為使相關的研究變項及研究設計上有更明確的依據，藉著變項的定義及深入的文獻探討、相關文獻蒐集與整理，不僅有助於研究論文「質」的提昇，在研究的架構上更是具有其說服力，使得研究的主題更明確也更具有其貢獻性。因此，在本章將依序的針對高中職軍訓教官人格特質、工作滿意度之意涵、相關理論及人格特質與工作滿意度相關研究等文獻進行研討，茲將分別敘述如下：

### 第一節 人格特質的意涵與理論

人格特質的研究，在心理及行為科學研究中，常常被用來解釋預測個人的行為，因為個人的性格，往往會反應在某種情境中，並影響工作行為(范華容, 2008)。運用「人格特質」可以相當程度的解釋個人行為發生的原因，因為一個人的價值觀、喜好，往往反映在其個性及特質上，此種獨特個性，係由先天的遺傳、後天的學習及環境的影響等因素交互作用下，表現於身心各方面而形成其人格特質。

另一方面由於人是組織最主要的構成因素，唯每個成員來自不同的生長環境、教育背景，造就每一個人有不同的觀念、態度和行為，一般稱之為不同的人格特質，而一個人的人格也往往都會影響其面對工作的態度，因此人員管理最重要的任務即是找出適才適所的人，能在該工作上創造最佳績效。

#### 壹、人格特質之定義

人格(personality)一詞，是源自拉丁語persona，是指古羅馬演員所戴的一種面具；藉著不同的persona 來暗示觀眾，臺上的演員所扮演的角色，均代表不同人物的個性、態度及行為。而中國的諺語，「人心不同，各如其面」這句話，其所指的「心」與心理學上所指的「人格」，具有

相同的涵義(張春興, 2005)。所以, 人格不只是外在的行為表現, 也含括隱藏的個性。

心理學在研究個別差異時, 是從「能力」及「人格」的觀點分別探討, 而「人格」的研究, 比「能力」的研究更為困難。因為個人能力的差異現象, 可以藉由著科學方法的測驗, 將「質性」的資料轉化為「量化」的數據。但「人格」卻無法在同一標準下, 利用量化的數據, 來鑑別其高低。縱然有所謂「人格高尚」的說法, 但從心理學所指的「人格」意涵來看, 「人格只有差異之別, 絕無高低之分」(張春興, 2005)。

Burger (1997) 定義人格 (personality) 為「源自個體內一致的行為模式與內在歷程」。包括二個部份, 一是一致的行為模式, 重點在於人格是穩定而一致的 (consistent); 另一是個人內在歷程, 發生在人與人之間的人際 (interpersonal), 內在歷程包含了所有的情緒、動機與認知等發生在深層, 卻影響著我們的行為與感受 (林宗鴻譯, 2003)。簡而言之, 人格即是指個人特徵的獨特組成, 其決定了人與環境的互動模式。

Cattell(1973)提出特質因素論, 將人格特質分為兩類, 一類為表面特質 (surface traits) 與潛源特質 (source traits); 內蘊的潛源特質才是構成人格的基本特質。他以客觀的統計方法分析此兩類人格特質, 他對於心理學上最大的影響在於採用了科學的方法以研究人格, 此種方法對以後人格測驗的發展有很大的貢獻 (葉彥麟, 2006)。

不同於 Cattell, Eysenck (1990)將焦點放在人格的類型上, 他認為人格類型是特質的組合, 所有的人格特質都可被歸類為三個軸向 (或類型) (引自林季謙, 2003):

- 一、精神病質(psychoticism): 精神病質軸向的內涵為具攻擊性的、衝動的、反社會的等等。
- 二、外向性(extraversion): 外向性軸向的內涵為具社交的、活力的、主動的等等。
- 三、神經質(neuroticism): 神經質軸向的內涵為具焦慮的、憂鬱的、低自尊等等。

晚近之特質論主張人格特質並非只是一靜態特徵, 而是一種動態的影響, 他會影響個體如何選擇、適應及形塑其周遭環境(包括個體在人際關係、教育、職業及婚姻等方面的適應)(李雯娣, 2000)。參考許多學者

不同的看法，茲整理歸納定義如表2-1所示。

表2-1 人格特質之定義

| 學者（年代）    | 論 點                                                                                           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 傅肅良(1982) | 一個人在社會生活的適應過程中，面對自己、對事、對物時，在其身心行為上所顯示出的獨特個性，而此種獨特個性，又係個人在遺傳、成熟、環境與學習等交互作用下所形成，並具有相等的統整性與持續性。  |
| 劉玉琰(1995) | 認為人格特性係從知覺與學習過程而獲得態度發展。                                                                       |
| 萬家春(2000) | 人格(personality)是指個人因先天稟賦和後天學習所形成之精神、態度、以及行為表現的系統，兼具社會文化所需群性和個人獨立生存個性等整體性和一致性的特質。              |
| 李雯娣(2000) | 人格特質並非只是一靜態特徵，而是一種動態的影響，他會影響個體如何選擇、適應及形塑其周遭環境(包括個體在人際關係、教育、職業及婚姻等方面的適應)                       |
| 葉國華(2002) | 所謂人格特質係指個人對環境展現出一種與其他人不一樣的態度。                                                                 |
| 張春興(2005) | 人格是個體在對人對己及一切環境中事物適應時所顯示的異於別人的性格；個體的性格，在遺傳及環境的交互作用下，由逐漸發展的心理特徵所構成；而心理的特徵表現於行為時，則具有相當的統合性與持久性。 |
| 范華容（2008） | 人格特質係指個體在環境中，面對不同刺激時，所展現的持久而穩定的特質行為。                                                          |

表2-1 (續)

| 學者 (年代)                    | 論 點                                                                                     |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Schultz (1994)             | 人格是一組持久而獨特的個人特性之集合，它可以因應情境之不同而變化 (陳正文等譯，1997)。                                          |
| Jerry (1997)               | 源自個體內一致的行為模式與內在歷程。所謂的一致行為模式，係指有別於他者的穩定性的特質。而內在歷程包括了所有的情緒、動機與認知而影響著個體的行為與感受 (林宗鴻譯，2003)。 |
| Gatewood<br>與 Field (1998) | 人格特質是指一個持續的構面 (例如：社交性、獨立性、成就需求等)，以解釋不同情境下一個人行為的「一致性」。                                   |

綜合上述，本研究認為人格特質係個體在社會生活過程中與環境交互作用所形成之持久而統整的性格特質，具有專屬性與個別性。若以結構觀點來看，Gatewood 與 Field (1998) 認為人格特質是指一個持續的構面 (例如：社交性、獨立性、成就需求等)，以解釋不同情境下一個人行為的一致性。

## 貳、人格特質的理論

人格理論(theory of personality)是指心理學家對人格這個概念，所做的理論性及系統性的解釋(張春興, 2005)，人格理論是對個人人格的結構和功能作一些假設性的陳述，它具有「可幫助我們理解人格的不同層面」；「可以根據人格的認識來預測行為」兩個功用。

本研究旨在探究高中職軍訓教官的人格特質，因此，先就特質論、人格因素論提出說明，之後再分析五大人格特質理論相關內涵。

### 一、特質論

特質論認為每一個人都有其人格的特性，而這些特性是個人與別人不同的，而且屬於個人較突出與永久的特質，強調個別的人格差異性。英國的心理學家艾森克(Hans Eysenck)則利用因素分析的

方法( factor analysis )，根據內向--外向，和穩定--不穩定二向度來發展他的人格理論。內向--外向指自己對外界接觸的程度，而穩定--不穩定則是指情緒上的角度，一般在穩定的向度，人是安靜的、好脾氣的、領導的，而不穩定的向度則是暴躁的、憂鬱的、和焦慮的。有關艾森克的向度和人格特質間的關係如圖2-1所示：

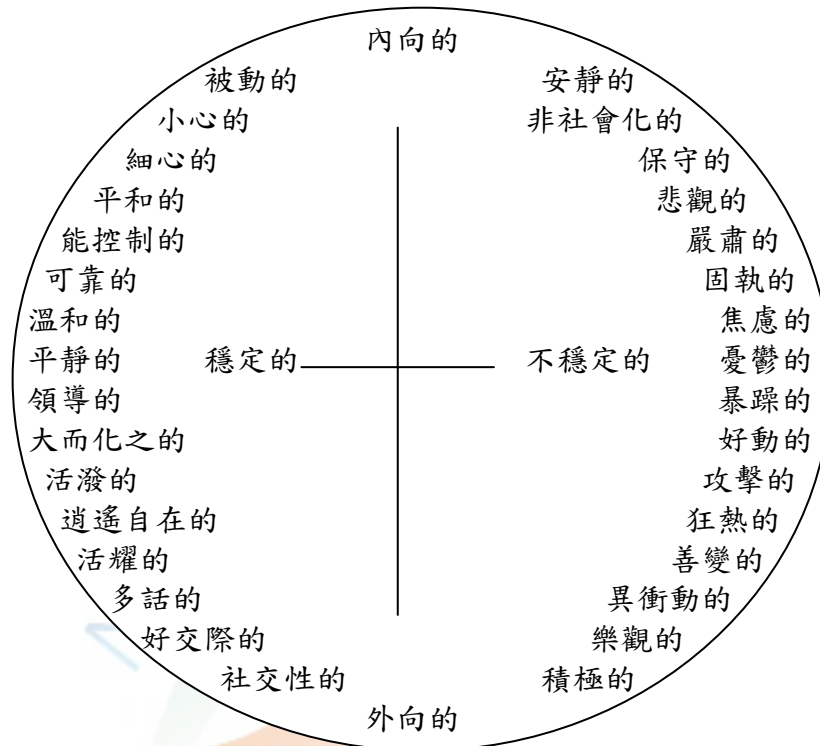


圖 2-1 艾森克的向度和人格特質間的關係

資料來源：心理學（上）（頁 74），鍾思嘉等著（1997）。臺北市：中華電視。

一般來說特質論對於一群人篩選、甄選時，的確可以就其特質、能力來加以了解和選擇，但是特質論仍受到許多的批評。諸如有時候特質並不能反映基本的人格屬性，而可能受情境的影響；特質論中的人格特質在預測行為上仍不夠正確，不能有效地根據特質論所得到的特質來預測在某種情境下，個體可能採用的行為方式；並且特質論只是把人格特質分類出來，但是各特質間究竟如何組成一個完整

人格的探討，則付之闕如，對於各特質間的關係亦不是十分清楚。以上即為特質論所具有的一些優點和較受批評的地方（鍾思嘉等著，1997）。

## 二、人格因素論

1930 年代以後，人格理論的發展，因受心理測驗與統計學理論與技術的影響，在理論建構的方向上有了改變；從心理測驗的角度來看，某項人格理論是否妥當，必須從能否對個人的人格特質，提出具體的說明，並足以辨別人格上的個別差異而定（張春興，2005）。

Cattell (1973)所提出的「人格因素論」，就是企圖解決上述的問題。Cattell 利用因素分析法找出16 種人格的基本因素，據以發展出「16種人格因素量表」(Sixteen Personality Factor Questionnaire, 簡稱16PF)，分別為樂群性 (warmth)、聰慧性 (reasoning)、穩定性 (emotional stability)、恃強性 (dominance)、興奮性 (liveliness)、有恆性 (rule-consciousness)、敢為性 (social boldness)、敏感性 (sensitivity)、懷疑性 (vigilance)、幻想性 (abstractedness)、世故性 (privateness)、憂慮性 (apprehension)、實驗性 (openness to change)、獨立性 (self-reliance)、自律性 (perfectionism)、緊張性 (tension)，希望藉由嚴謹的科學方式，找出人格特質，並進而預測個體在不同情境中的行為反應。

人格相關理論眾多依其學派的不同，除上述外尚有心理分析論、個體心理學、人本論、社會學習論等，其相關內容整理如表2-2所示。

表2-2 人格特質相關理論主要內容彙整表

| 理論                               | 主要學者<br>(年代)              | 理論要點                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 心理分析論<br>(Psychoanalytic theory) | 佛洛伊德<br>(S.Freud,1900)    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 心理分析論可分本我、自我及超我三部份，重視人格的發展，強調嬰兒與兒童期的生活經驗是構成個人人格的主要因素。</li> <li>2. 重視「潛意識」在人格動力、結構、發展上所扮演的功能。</li> </ol>                                                                          |
| 個體心理學<br>(Individual theory)     | 阿德勒<br>(A.Adler,1911)     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個體心理學強調個人行為是由家庭與社會所塑造出來的。</li> <li>2. 人天生具有追求卓越(striving for superiority)的內在動力，並有關懷他人、相互合作的傾向。</li> </ol>                                                                        |
| 特質論<br>(Trait theory)            | 艾森克<br>(H.J.Eysenck,1947) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「特質」(traits)是指個人具有相當穩固的行為傾向。</li> <li>2. 持特質論的人格心理學者偏重行為的評量與描述、尋求行為的個別差異或類別。</li> <li>3. 人格特質受生理層面基因的影響。基因影響的兩個面向分別為：內外向性、情緒穩定性。</li> <li>4. 由於兩面向搭配的型態，人格可以分為四個基本類型。</li> </ol> |

表2-2 (續)

| 理論                                     | 主要學者<br>(年代)                                       | 理論要點                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人格因素論<br>(trait theory of personality) | 卡爾特<br>(R.B.Cattell,1973)                          | 1. 把特質區分為：代表外顯行為的表面特質(surface traits)及代表行為來源的潛源特質(source traits)。<br>2. 編製 16 人格因素問卷 (Sixteen Personality Factor Questionnaire, 簡稱 16PF), 以測量個人的源本特質。 |
| 人本論<br>(Humanistic theory)             | 羅傑斯<br>(C.Rogers,1961)<br>馬斯洛<br>(A.H.Maslow,1970) | 1. 人本論的核心是「自我」, 它偏重對人格的整體性研究。<br>2. 重視人性善良的一面, 自我實現的人生需求, 與自我觀念的核心價值。                                                                                 |
| 社會學習論<br>(Learning theory)             | 班都拉<br>(A.Bandura,1965)<br>米契爾<br>(W.Mischel,1973) | 1. 班都拉(Bandura)認為人格是由認知 (如思想、期望、價值)、行為、環境三 大因素共同決定。三因素之間是相互影響、彼此作用的。<br>2. 社會學習論是讓人們瞭解思考與記憶如何影響人格, 並解釋人格的形成與改變。                                       |

資料來源：業務人員人格特質、銷售流程技術與任務績效之研究 (頁 12-13), 陳銘森 (2008)。

事實上，不同學派對於人格特質的研究取向與理論的形成歷程，多少都會受到時空環境的影響與限制，不同的時代背景亦可能因著政經環境的特性，導引研究的主流與重點，而使得研究的取向與結果會有所差異。然而，不論各大學派對於人格特質的相關理論，有多大的差異性，如何能從瞭解人格特質的本質與特性，進而實際將研究成果應用於生活與工作，仍是人格特質研究的最重要議題。

## 參、五大人格特質理論

儘管藉由對人格特質特性之探究，可以與職場管理功能相結合，但也因為人格特質的複雜性，使得過去對於人格特質的研究取向出現相當多的歧異，直至 Norman(1963)延續 Allport 與 Odbert(1936)以「特質」(trait)為基礎的研究，將人格特質歸成五大類，衍生出「五大人格特質理論」(Five Factor Model;簡稱 F.F.M.或 Big Five)，並經過相關研究不斷地驗證，近代對於人格特質的研究開始著重於五大人格特質理論為基礎，探討其在職場上對於工作行為的影響(朱慶龍, 2003)。爰此，本研究以人格特質為自變項，並以不同人格特質可能產生不同的行為屬性為基礎，進行人格特質變項的選用，以瞭解不同人格特質的高中職軍訓教官其在職場上所表現出來的行為，對於工作滿足感是否會有所不同。有鑑於此，接續將就近年來在人格特質的分類中，較受青睞的五大人格特質進行論述。

### 一、沿革

五大人格特質的起源可以說是以特質學派的論點為基礎，Allport 與 Odbert(1936)從40萬字的韋伯新國際字典(Webster's New International Dictionary)中，篩選出人與人之間行為差異的單字，並定義「特質」(trait)為：一般化而且個人化的決定傾向，意即個人對所處環境做出調適時，所展現的一致而且穩定的模式。Norman(1963)則據以為基礎，並加入175個新字詞，分析結果得到75個語意集群，並可歸類到五個人格維度中，至此第一階段的五因素研究大約告一段落。直至 Goldberg(1990)擺脫前人對變數選擇的限制，採用更大量的形容詞字庫，繼續研究五大人格特質，並接續驗證了 Norman 之五大因素架構模型。Costa 與 McCrae(1992)則進一步組成研究團隊將量表導入五大人格特質的研究領域，透過以形容詞為基礎的自評量表及第三者評量，以更長時間的縱貫研究，持續測試五大人格特質在人們發展歷程中的穩定性(沈聰益, 2003)。

### 二、內涵

後續有許多學者則根據五大人格特質持續進行研究，結果亦指出五大人格特質的分類，沒有各國文化上的差異性，且經過以實務

問卷內容完成驗證人格特質的分類，均具有可信度及參考價值，亦使得五大人格特質對於工作行為的影響成為管理領域的熱門議題。Goldberg (1990)的研究驗證了 Norman 之五因素架構，而最被接受的是 Costa 與 McCrae(1992)五大類人格特質向度，分別是和善性、勤勉審慎性、外向性、神經性、經驗開放性，茲就五大人格特質理論的人格特質向度意涵及其典型特徵敘述如下(林宗鴻, 2003；沈聰益, 2003)：

(一) 和善性 (Agreeableness)

這個向度係指對他人的友善程度。和善性高者通常比較信任與幫助他人，且較具同情心；而和善性低者則充滿敵意，且不輕易相信他人，並會懷疑他人的動機與意圖。前者對於合作的喜好，超過競爭，而後者是為一己之私而與他人競爭。

(二) 勤勉審慎性 (Conscientiousness)

勤勉審慎性指的是自制與自律的程度。勤勉審慎性高者，是有具有強烈的成就動機、意志堅定、有決心、組織規劃力強的特質；而勤勉謹慎性低者，通常較為粗心、不能專心一致。

(三) 外向性 (Extroversion)

在外向性人格向度中，極端內外向者各據連續向度的一端，後者善於社交活動，喜歡與人交往，充滿活力、樂觀、友善和自我肯定；前者則相對地不會出現這些特質。

(四) 神經性 (Neuroticism)

此人格向度係依據個人情緒穩定性與調適性的程度而定。經常感到悲傷、躁鬱、恐懼、沮喪、憤怒與厭惡等負面情緒者，其向度分數較高；反之，此向度得分較低者，通常較為冷靜且調適良好，面對壓力的情境時，較不具極端不良情緒。

(五) 經驗開放性 (Openness)

本向度是指對經驗性的開放，而非人際關係的開放。此特徵包括活躍的想像力、美學的敏感度、願意思考新的想法、充滿智性的好奇心強與獨立的判斷能力。在這個向度得分高者，是喜歡獨立思考且固守傳統；而開放性得分低者，則較喜歡熟悉的事物，想法上也傾向保守與傳統。

茲將五大人格特質之向度各因素、特質量尺、以及高分者與低分者的特徵整理如表2-3所示：

表2-3 五大人格特質向度各量尺高低特徵

| 向度                           | 特質量尺                                        | 高分者特徵                                  | 低分者特徵                              |
|------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|
| 和善性<br>(Agreeableness)       | 衡量個人在思想、情感和行動上從同情到反對的連續向度中的人際傾向之程度。         | 心地善良、宅心仁厚、可靠信、樂於助人、正直誠信。               | 好批評、粗野、多疑、不合作、具報復心理、殘忍、易於激動、好支使他人。 |
| 勤勉審慎性<br>(Conscientiousness) | 衡量一個人的組織性、堅毅性、以及目標傾向的行為的動機強度。               | 按部就班、可信賴、努力不懈、自我約束、守時、絲毫不苟、整潔、有雄心、有毅力。 | 漫無目的、不可信賴、懶惰、不細心、散漫、意志薄弱、好逸樂。      |
| 外向性<br>(Extroversion)        | 衡量個人在人際交互作用的量及強度之評量，包括對活動水平、刺激尋求，歡樂的能量等的評量。 | 主動積極、長於社交、喜歡說話、樂觀熱情。                   | 保守、清醒、文靜、冷淡、工作傾向、缺少活力、退縮。          |

表2-3 (續)

| 向度                   | 特質量尺                                                      | 高分者特徵                     | 低分者特徵                       |
|----------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 神經性<br>(Neuroticism) | 對適應良好 — 情緒不穩定的評量。能鑑定出具有心理抑鬱、不切實際理念、過度慾求和衝動、不健全的因應反應等傾向的人。 | 安靜、放鬆、不易情緒化、堅強、有安全感、自我滿足。 | 多愁、緊張、情緒化、不安全、感、慮病、自卑感、情緒化。 |
| 經驗開放性<br>(Openness)  | 對於主動追求經驗、與人交換意見和體認經驗的評量。對於陌生事物的容忍和探索能力的評量。                | 好奇、興趣廣泛、創造性、獨特性、富想像力非傳統性。 | 從俗性、重實際、興趣狹窄、缺乏藝術性、缺乏分析傾向。  |

資料來源:人格心理學(頁 269),黃堅厚(2004)。臺北市:心理。

### 三、應用

五大人格特質理論是近年來頗受重視的人格特質理論，在近代特質論的應用研究裏，許多研究者相繼引用五大人格特質理論，進行與工作績效的相關研究。並發現在「勤勉審慎性」向度對工作滿意度具有相當程度預測力(韓繼成, 2002; 黃忠民, 2003; 李俊杰, 2004; 高景志, 2005; 范華容, 2008; Furham et al, 2002)。

Barrick 等人分別於1991、1993 及1994 年的研究中，亦發現勤勉審慎性向度與工作成就有高度相關。Teet 等人1991 年的研究指出，高和善性人格向度的員工，由於幫助及信任他人，並願意與他人合作的正面情緒，會為組織帶來更高的績效(林宗鴻譯, 2003)。綜上所述，茲將五大人格特質依其刻面及意涵整理如表2-4所示：

表2-4 五大人格特質剖面及意涵

| NEO-PI-R            | 剖面(facet)                       | 剖面主要題目意涵                  |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------|
| 五大人格特質              |                                 |                           |
| 神經性<br>Neuroticism  | N1 焦慮(anxiety)                  | 恐懼、憂鬱、緊張、神經質、欠自信、欠樂觀      |
|                     | N2 敵意<br>(angry hostility)      | 暴躁、缺耐性、易怒、心情不穩、緊繃、欠溫和     |
|                     | N3 憂鬱(depression)               | 擔憂、不滿足、欠自信、悲觀、感情不穩、焦慮     |
|                     | N4 自我意識<br>(self-consciousness) | 怕差、欠自信、膽怯、防衛、焦慮           |
|                     | N5 衝動<br>(impulsiveness)        | 心情不穩、急性、諷刺、自我中心、輕率、易怒     |
|                     | N6 脆弱<br>(vulnerability)        | 欠清明思維、欠自信、焦慮、欠效率、欠警覺      |
| 外向性<br>Extroversion | E1 溫馨(warmth)                   | 友善、易親近、愉快、不冷漠、親切、外向       |
|                     | E2 群聚<br>(gregariousness)       | 愛社交、外向、尋求快樂、健談、不退縮        |
|                     | E3 堅持<br>(assertiveness)        | 侵略、進取、獨斷、自信、強力、狂熱         |
|                     | E4 活躍(activity)                 | 精力旺盛、匆忙、快速、積極、決斷、狂熱       |
|                     | E5 尋求刺激<br>(excitement seeking) | 尋求快樂、大膽、冒險、迷人、帥氣大方、有精神、靈巧 |
|                     | E6 正面情緒<br>(positive emotions)  | 熱心、幽默、讚揚、自發、尋求快樂、樂觀、快活    |

表2-4 (續)

| NEO-PI-R             | 剖面(facet)                      | 剖面主要題目意涵                      |
|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 五大人格特質               |                                |                               |
| 開放性<br>Openness      | O1 幻想(fantasy)                 | 愛夢想、想像、幽默、理想主義、<br>藝術、複雜、難以瞭解 |
|                      | O2 美感(aesthetics)              | 想像、藝術、原創性、狂熱、理想、<br>多才多藝      |
|                      | O3 情感(feeling)                 | 易興奮、自發、洞察力、想像、親切、<br>健談       |
|                      | O4 行動(actions)                 | 興趣廣、想像、冒險、樂觀、健談、<br>變通        |
|                      | O5 概念(ideas)                   | 理想、興趣廣、創作、好奇、想像、<br>洞察力       |
|                      | O6 價值觀(values)                 | 不守舊、非傳統、欠謹慎、輕浮                |
| 宜人性<br>Agreeableness | A1 信賴(trust)                   | 諒解、不懷疑、欠小心、欠悲觀、<br>平和、心腸軟     |
|                      | A2 直率<br>(straightforwardness) | 欠複雜、欠苛求、欠輕浮、欠迷人、<br>欠機靈、欠專制   |
|                      | A3 利他(altruism)                | 溫馨、軟心腸、仁慈、慷慨、和藹、<br>容忍、不自私    |
|                      | A4 順從<br>(compliance)          | 不固執、不要求、耐性、容忍、不坦<br>率、心腸軟     |
|                      | A5 謙虛(modesty)                 | 不賣弄、不伶俐、不獨斷、不爭辯、<br>欠自信、欠積極   |
|                      | A6 柔嫩心<br>(tender-mindedness)  | 友善、溫馨、同情、軟心腸、仁慈、<br>安定、和藹     |

表2-4（續）

| NEO-PI-R                 | 刻面(facet)                         | 刻面主要題目意涵                      |
|--------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| 五大人格特質                   |                                   |                               |
| 謹慎性<br>Conscientiousness | C1 能力<br>(competence)             | 效率、自信、嚴密、謀略、不混淆、<br>有智能       |
|                          | C2 秩序(order)                      | 組織、嚴密、效率、精準、有系統、<br>不粗心       |
|                          | C3 盡責<br>(dutifulness)            | 不防衛、不分心、不粗心、不懶惰、<br>嚴密        |
|                          | C4 成就驅力<br>(achievement striving) | 嚴密、雄心、勤奮、進取、堅決、自<br>信、堅持      |
|                          | C5 自我修養<br>(self-discipline)      | 組織、不懶散、效率、不粗心、富精<br>力、嚴密、勤奮   |
|                          | C6 深思熟慮<br>(deliberation)         | 不急躁、不衝動、不粗心、有耐心、<br>成熟、嚴密、不易怒 |

資料來源：人格五因素模式預測保險業務員銷售績效的效度（頁 19），沈聰益（2003）。

由於五大人格特質之分類較為詳細，並且在近代人格特質論的相關研究裏，許多研究者相繼引用五大人格特質理論，進行與工作滿意度的相關研究且大多認同其穩定性，因此本研究將採用五大人格特質作為實證研究理論之基礎。

## 第二節 工作滿意度的意涵與理論

### 壹、工作滿意度的定義

工作滿意度涉及個人對過去經驗和目前狀況的知覺，同時也表達個

人對未來工作的冀望。由於學者們對工作滿意的理論依據、研究對象、研究方法及研究範圍各不相同，因此定義也不盡相同。茲將相關研究對工作滿意度的不同定義重點摘述如表2-5：

表2-5 工作滿意度的定義

| 學 者（年代）   | 定 義 內 容                                                                          |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 陳聖芳（1999） | 將工作滿意度定義為，個人對其工作感受的情形，對工作整體、工作的各個層面，歷程上之整體性的感覺與主觀價值的判斷，以及工作中各種情境之情緒反應、職務態度等多種向度。 |
| 楊益民（2002） | 認為工作滿意度為工作者對其工作中各項影響因素所產生之一種主觀性的感覺。                                              |
| 賴明莉（2002） | 工作滿意即對於所處的工作情境及相關的面向度所感受到的一種態度、情意性反應與評價。                                         |
| 游淑惠（2003） | 認為工作滿意為對其目前工作，所具有的一種積極參與程度，此程度若具有積極情意的傾向時，則稱為「滿意」，若為消極情意的傾向，則稱為「不滿意」。            |
| 鄭全利（2003） | 個人對其工作感受的情形，對工作整體、各個層面，以及工作中各種情境之情緒反應、職務態度等多種向度，也就是主觀的工作滿意度。                     |
| 蘇月琴（2004） | 將工作滿意定義為工作者其工作及工作相關因素的感受或情感性反應。                                                  |
| 林清標（2004） | 將工作滿意定義為個體對於組織工作的整體性感受，包括對外的工作環境及對個人所扮演的角色所抱持的態度與情意取向。                           |
| 潘玟諺（2005） | 將工作滿意度定義為是個人和環境交互作用後產生，為個人對事物主觀判斷與感覺的一種態度，包括福利與訓練、溝通與關懷、人脈資源、組織氣氛等滿意度。           |

表2-5 (續)

| 學 者 (年代)       | 定 義 內 容                                                                       |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 邱月琴 (2007)     | 工作滿意度係指員工對其工作上所獲得的整體報酬的一種態度，如職位、薪資、獎勵等，是否符合員工的需求，用達到之程度來衡量員工工作滿意。             |
| Robbins (2001) | 工作滿意可視為個人對工作所持有的一般性態度。成員的工作滿意度高，則會對他的工作抱持積極態度。相反的，成員的工作滿意度低，則表示對工作不滿，會持著負面態度。 |

由於學者對於工作滿意度的定義繁多，所強調的重點亦不相同，本研究將高中職軍訓教官工作滿意度界定為教官對工作本身、主管領導、報酬、工作成就及對人際關係的一種評價與感受，依教官在努力執行工作後實際獲得的評價及感受與預期應獲得的評價與感受間的差距與高低，視為對工作滿意的程度，差距愈大，滿意度愈低；反之，則愈高。

## 貳、工作滿意度的理論

有關工作滿意度的理論，由於學者研究的角度、方法與所強調的論點不同，並且對於工作滿意度的觀點也有所不同，將工作滿意度的主要理論要點整理敘述如下：

### 一、ERG 理論 (existence, relatedness, and growth theory)

Alderfer 於1972年提出ERG 理論，其理論主要建立在三個假設前提之上(引自陳秋蓉, 2001)：

- (一) 每一層級的需求愈無法滿足，則愈希望能被滿足。
- (二) 當愈低層次的需求越滿足，對較高層次的需求有較高的慾望。
- (三) 較高層次的需求滿足缺乏時，會產生挫折現象，會轉向較低需求的滿足產生期望。

在這三種假設前提下，Alderfer 將需求層次分為三種層次，分別是：

- (一) 生存 (existence) 的需求：各種形式的物質及生理需求。如飢渴、薪資福利、工作環境。
- (二) 關係 (relatedness) 的需求：與他人之間的關係，如與親人、師長、朋友、同儕之間的關係。
- (三) 成長 (growth) 的需求：個體不斷的克服困難，充分發展潛能，追求自我實現及成長的需求。

Alderfer 的ERG 理論主要認為個人可能同時存在多種需求，而且也不一定得滿足低層次需求後，才會提升到高一層次的需求。

## 二、雙因子理論(Two-Factor Theory)

又稱激勵—保健理論 (Motivation-Hygiene Theory)或雙因子理論，由 Herzberg (1966) 和同事們所提出，他們將影響個人工作滿意度的因素歸納成(張潤書, 2002 )：

- (一) 內在因素：包含成就、責任、賞識、工作本身、升遷與發展，這些因素與工作本身有關，可激勵個人努力與獲得較佳績效，所以又稱「激勵因素」。
- (二) 外在因素：包括機關組織的政策與管理、上司的監督、報酬待遇、人際關係、工作環境與條件，這些因素主要是防止工作不滿意，稱為「保健因素」。由於保健因素只有讓工作維持原有水準之消極作用，並不能激勵人員發揮潛力，為機關賣命。保健因素的匱乏最易導致人的不滿，所以也稱「不滿因素」(dissatisfiers)。在任何機關，要想使其人員維持某個工作水準，就必須使這五項因素維持讓員工滿意的水準。

茲就前述雙因子理論(Two-Factor Theory)其兩種因素內涵歸納如圖2-2：

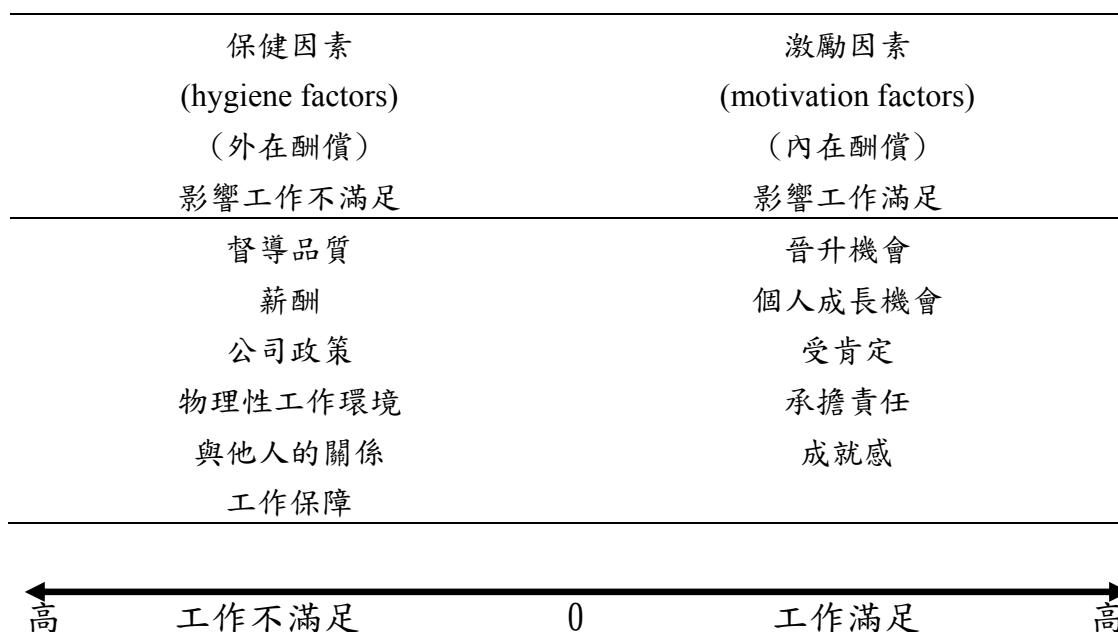


圖2-2 雙因子理論(Two-Factor Theory)

資料來源：組織行為（頁 86），林財丁、林瑞發（譯）（2003）。臺中市：滄海。

### 三、系統理論 (System Theory)

Wernimont 在1972 年提出系統理論，他認為影響個人工作滿意度的變項有兩大類，一是外在環境因素；一是個人內在因素。外在環境因素包括：組織政策、工作環境、薪資待遇、職位升遷、領導能力、人際關係等因素；個人內在因素包括個人的成就感、責任感、認同感、進步感、公平感、贊同感等因素。外在環境因素會影響個人內在因素的滿意情形，進而影響個人整個工作滿意的程度，而此種個人工作滿意的程度與結果，又會回饋影響原先的外在環境因素，如此循環不已，形成一種開放系統的現象。根據系統理論，領導者欲使員工滿意所從事的工作，應提供良好的外在工作環境，使員工能由外在滿意漸漸內化為內在滿意，以提高工作成效(引自賴明莉, 2002)。

### 四、公平理論 (Equity Theory)

Adams (1963) 提出公平理論，認為員工的工作滿意取決於「個人付出與報酬間的平衡」。報酬被視為是否滿意的重要激勵理論，若員工知覺到公平，則感到滿足；反之，則感到不滿足。本理論包含三變項(林靖芬, 1999)：

(一) 投入變項：指工作者所投入工作的勞力、精神、時間及技能。

(二) 產出變項：投入工作後所得到的薪資、福利、升遷、獎勵或讚賞。

(三) 比率變項：工作者投入工作與所得報酬之間比較的結果，並與相等地位的人員做比較。

在公平理論中，員工不僅關心自己的所得報酬，同時也關心他人的所得報酬與自己相較之結果，並以下列公式來計量自己所獲之報酬是否公平。

$$\text{公平} = \frac{\text{自己的報酬}}{\text{自己的投入}} : \frac{\text{他人的報酬}}{\text{他人的投入}}$$

圖2-3 公平理論投入報酬計算公式

資料來源：教育行政學(第二版)(頁 339)，謝文全(2004)。臺北市：五南。

#### 伍、期望理論 (Expectancy Theory)

此為Vroom 於1964 年所提出，他認為人們具有理性與思想，在考量是否行動的之前，會先分析行動後的可能結果及所獲之報酬價值；如果覺得合理，才會付諸行動。其主要概念包括結果、吸引力、期待值及實用性等四項等，茲分述如下(謝文全, 2004)：

(一) 吸引力(valence)：指各項結果對於個人的吸引力，故又稱誘力。

(二) 期望(expectancy)：指個人對於行動能達到第一層結果的預期程度。期待值所指即是努力與表現之間的聯結程度，期待值愈大，表示該行動導致第一層結果的機率愈大。

(三) 實用性(instrumentality)：為第一層結果導致第二層結果的可能性。

(四) 結果(outcome)：即個人表現出某種行為所得到的結果。又可分為第一層結果和第二層結果。第一層結果是由行動所產生的結果；第二層結果是由第一層結果所導

致的。

期望理論(Expectancy Theory)概念關係如圖2-4 所示：

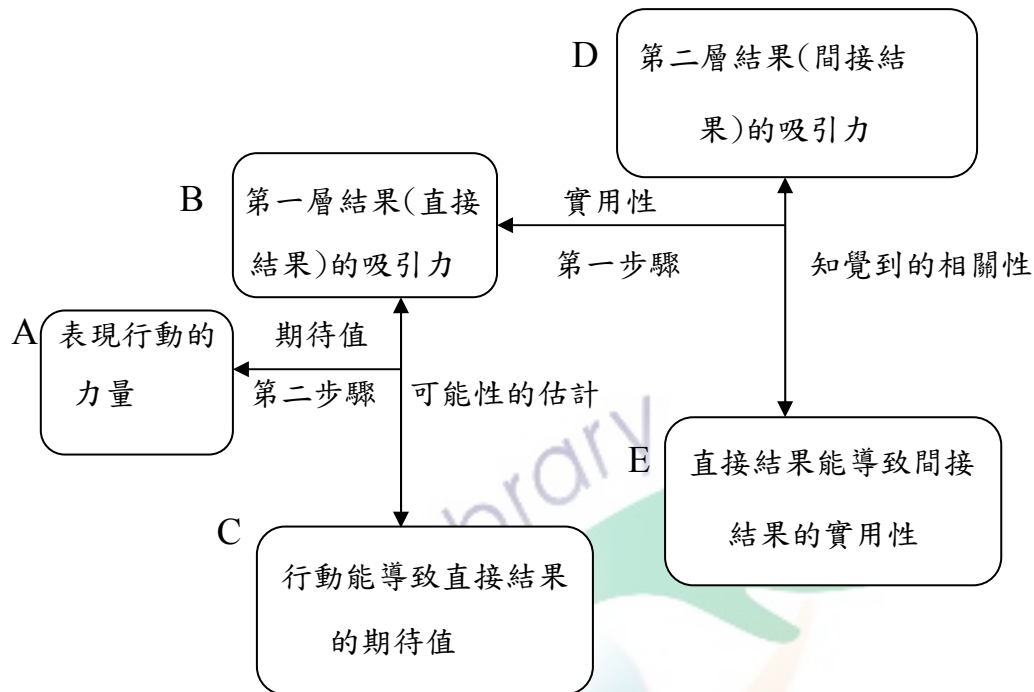


圖2-4 期望理論各種構念的關係

資料來源：教育行政學(第二版)(頁 342)，謝文全(2004)。臺北市：五南。

在期望理論中，組織管理者必須了解員工的需求，並提供其具吸引力的結果，才能激勵員工的工作動機；而組織管理者必須提昇員工的能力，協助員工達成第一層結果的期望值，並遵守對員工達到第二層結果應予之報酬，提高行動結果的實用性，才能充份發揮激勵作用(謝文全, 2004)。

#### 六、差距理論 (Discrepancy Theory)

差距理論強調，個人對工作滿意的知覺，是個人對工作後實得與應得之差距判斷。Locke (1976) 認為一個人對工作滿意與否，取決於個人在工作中「實際獲得」與「希望獲得」差距。如果兩者間沒有差異，則會對工作產生滿意；若實際獲得與少於希望獲得，則會覺得不滿意，同時此一差距愈大，會愈不滿足。

早期探討工作滿意度的相關研究，較著重工作滿意與生產力的

關係，認為只要使員工快樂，必能提高其生產力。因此，要使員工快樂，便要滿足員工的需求，以激發其工作的意願並維持高度的工作動機，提高生產力。援此，諸多工作滿意度的研究，大抵以需求滿足的觀點開始。謝文全(2004)認為，人之所以產生行為，是源於需要滿足的感覺。故當個體有需求時，在心理上會產生一種緊張狀態，此時個人會採取適當的行為，來解除此種狀態，以恢復平衡，故此種由需要到行為產生的複雜歷程，就是所謂的動機過程(林財丁, 2003；謝文全, 2004)。

張春興認為動機是指引起個體活動，維持已引起的活動，並導使該一活動朝向某一目標的內在歷程。他加以解釋，其所指的「活動」，亦為「行為」之義，維持某一活動朝向某一目標，則是指個體行為表現的方式。Mitchell 在1997 年提出一個解釋動機對工作行為與表現的影響，而這個模式同時也說明動機的產生歷程與影響(引自范華容, 2008)。如圖2-5所示：

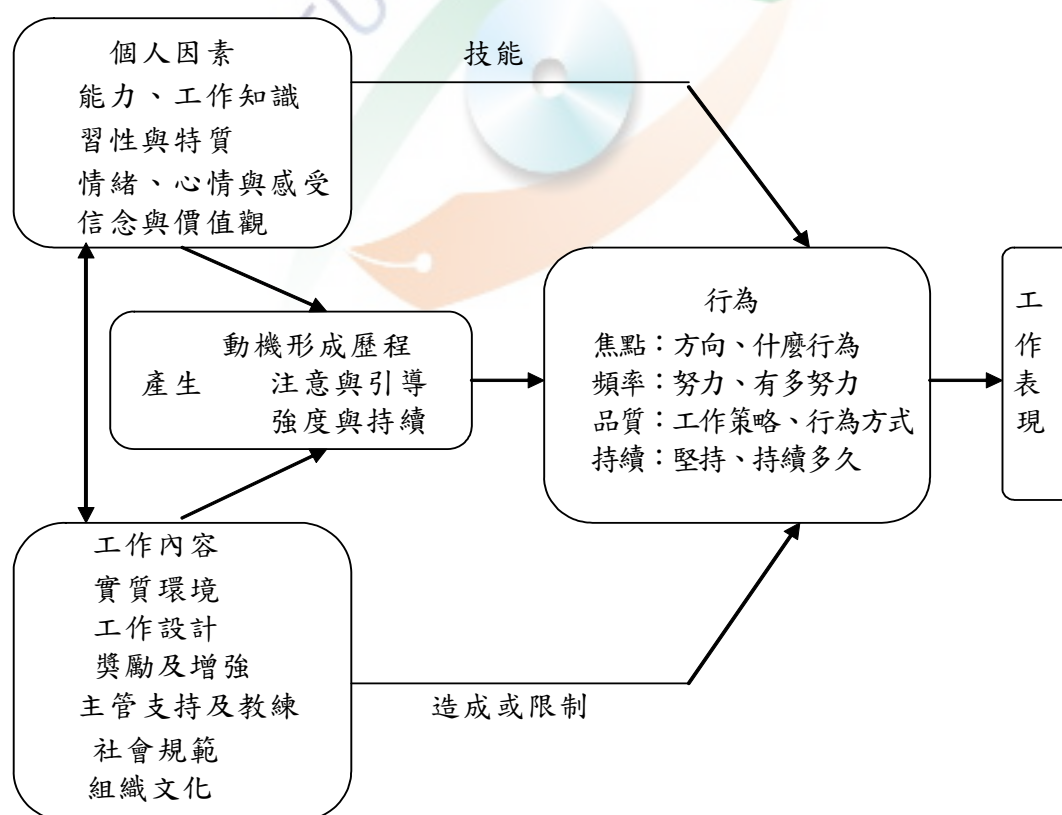


圖 2-5 影響工作表現的動機模式

資料來源：組織行為（頁 195），陳素勤譯（2004）。臺北市：麥格羅希爾。

上述六種工作滿意理論，雖各有其立論要點，綜合這些理論可得知工作滿意是個人對工作所報持的一般性態度，工作滿意度越高，代表個體對工作存在著正面的態度；反之，則對工作存著反面的態度。影響工作滿足的因素，大致可分為內在因素與外在因素，但是這些因素會因不同的人而產生不同的後果及反應。援此，本研究係以雙因子理論作為工作滿意度的理論內涵，以人格特質變數作為自變項，工作滿意度為依變項進行研究。

### 第三節 人格特質與工作滿意度相關之研究

#### 壹、個人背景變項與人格特質相關研究結果

國內以往有關人格特質與工作滿足的研究相當多，但均以應用在各企業為主，減少以高中職軍訓教官為研究對象，茲將國內針對不同背景變項與人格特質變項相關研究結果彙整如表2-6：

表2-6 不同背景變項與人格特質相關研究結果彙整表

| 研究者<br>(年代)   | 研究主題                             | 研究發現                                                                           |
|---------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 李樹軍<br>(2002) | 影響我國軍訓教官工作<br>滿足及離職傾向之相關<br>因素研究 | 軍訓教官在人格特質方面，整體而言傾向外<br>控型人格特質，人口統計變項中以服務教官<br>年資、職稱、教育程度等三個層面上之軍訓<br>教官具顯著性差異。 |

表2-6 (續)

| 研究者<br>(年代)   | 研究主題                                   | 研究發現                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 韓繼成<br>(2002) | 國民中學訓導人員角色<br>壓力、人格特質與工作<br>滿意度的關係之研究  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人格特質之開放經驗性構面上男女生有顯著差異 (女&gt;男)，其餘各構面差異不顯著。</li> <li>2. 不同婚姻狀況，在開放經驗構面之差異達顯著 (未婚&gt;已婚)。</li> <li>3. 不同年齡與人格特質在情緒穩定、開放經驗、謹慎負責等之差異達顯著水準。</li> <li>4. 不同教學年資與人格特質在情緒穩定、外向性、開放經驗、謹慎負責上有顯著差異。</li> <li>5. 不同學校地區與學校規模在人格特質上並無顯著差異。</li> </ol> |
| 李信弘<br>(2004) | 台東縣國民中學兼任訓<br>導工作教師人格特質與<br>工作滿意度之分析研究 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同背景變項的國中訓導教師在謹慎負責型上多能達到高度。</li> <li>2. 訓導主任隨著年資的增加而達到較高的開放經驗型特質。</li> <li>3. 已婚的國中訓導教師人格特質以謹慎負責型達到高度。</li> <li>4. 學歷愈高愈有不信任合作的人格特質。在情緒穩定型、開放經驗型及謹慎負責型上以碩士學歷得分最高。</li> </ol>                                                             |
| 蕭澄任<br>(2004) | 高級中等學校軍訓教官<br>人格特質、工作壓力與<br>工作滿足之相關性研究 | 高級中等學校軍訓教官人格特質在性別、年齡、職務、階級、學歷等方面有顯著差異                                                                                                                                                                                                                                              |
| 范華容<br>(2008) | 我國女性軍訓教官人格<br>特質、角色壓力與工作<br>滿意度關係之研究   | 不同背景女性軍訓教官對人格特質的知覺會有所差異。                                                                                                                                                                                                                                                           |

## 貳、個人背景變項與工作滿意度相關研究結果

本研究透過資料的蒐集分析，以期瞭解軍訓教官個人背景變項與工作滿意度之關係。茲將國內針對個人不同背景變項與工作滿意度變項相關研究結果彙整如表2-7：

表2-7 不同背景變項與工作滿意度相關研究結果彙整表

| 研究者<br>(年代)   | 研究主題                                   | 研究發現                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 李樹軍<br>(2002) | 影響我國軍訓教官工作滿足及離職傾向之相關因素研究               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 軍訓教官在工作滿足的感受上整體而言，皆普遍呈現滿足的狀態，且具顯著差異。</li> <li>2. 在工作滿足中之「工作待遇滿足」、「主管滿足」二構面對離職傾向上呈現正相關。</li> </ol>                                                                                             |
| 王進清<br>(2002) | 人格特質、工作壓力與工作滿足之關聯性研究——以大台南地區大專院校軍訓教官為例 | 軍訓教官的工作滿足因年齡、學歷、職務、階級與工作年資等不同而有差異。                                                                                                                                                                                                      |
| 韓繼成<br>(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          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同婚姻之工作滿意度在整體及校長領導、人際關係等分量表上之差異達顯著水準，而且是已婚者工作滿意度較高。</li> <li>2. 不同年齡之工作滿意度在整體及工作本身、報酬等分量表有顯著差異，研究顯示年齡愈大，工作滿意度愈高。</li> <li>3. 不同教學年資之工作滿意度在整體及校長領導、報酬、工作成就等分量表有顯著差異，研究顯示資愈長工作滿意度愈高。</li> </ol> |
| 李信弘<br>(2004) | 台東縣國民中學兼任訓導工作教師人格特質與工作滿意度之分析研究         | 國中兼任訓導工作教師服務年資工作滿意達到高度，其餘在性別、婚姻、學歷等背景變項的工作滿意度達到中度滿意。                                                                                                                                                                                    |

表2-7 (續)

| 研究者<br>(年代)   | 研究主題                                          | 研究發現                                                                           |
|---------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 蕭澄任<br>(2004) | 高級中等學校軍訓教官人格特質、工作壓力與工作滿足之相關性研究                | 軍訓教官工作滿足在性別、職務、階級、學校類別、學歷等方面有顯著差異。                                             |
| 曾淑琴<br>(2005) | 軍訓制度變革中之主管領導行為、組織溝通、工作投入與工作滿足關係之研究—以南部地區高中職為例 | 軍訓教官之個人屬性，其中年齡、年資、職務、性別在主管領導行為、組織溝通、與工作滿足之間有差異性，而婚姻狀態僅在主管領導行為有差異性，學歷卻沒有顯著性之差異。 |
| 范華容<br>(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                  | 不同背景女性軍訓教官對工作滿意度的知覺會有所差異。                                                      |

## 參、人格特質對工作滿意度的相關研究

國內外有關五大人格特質對工作滿意度的研究並不多，且研究範圍及對象相當廣泛，茲就國內五大人格特質對工作滿意度的相關研究彙整如表2-8：

表2-8 國內人格特質對工作滿意度的相關研究結果彙整表

| 研究者<br>(年代)   | 研究主題                     | 研究發現                      |
|---------------|--------------------------|---------------------------|
| 李樹軍<br>(2002) | 影響我國軍訓教官工作滿足及離職傾向之相關因素研究 | 在人格特質和激勵變項上對工作滿足均呈現顯著正相關。 |

表2-8 (續)

| 研究者<br>(年代)   | 研究主題                                        | 研究發現                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 韓繼成<br>(2002) | 國民中學訓導人員<br>角色壓力、人格特<br>質與工作滿意度的<br>關係之研究   | 人格特質與工作滿意度的差異除了開放性與工作<br>滿意度無顯著差異外，其餘人格特質各層面與工作<br>滿意度各層面皆有顯著差異。                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 李信弘<br>(2004) | 台東縣國民中學兼<br>任訓導工作教師人<br>格特質與工作滿意<br>度之分析研究  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國中訓導教師高度人格特質者，對工作滿意各<br/>構面呈現較高的工作滿意程度，其中高度情緒<br/>穩定型的工作滿意度高於其他人格特質的工作<br/>滿意度。</li> <li>2. 人格特質為高度情緒穩定型者，在校長領導、<br/>人際關係及工作報酬構面上達到高度滿意。</li> <li>3. 人格特質為高度謹慎負責型者對校長領導的工<br/>作滿意程度達到高度滿意。</li> <li>4. 情緒穩定型及謹慎負責型兩大特質上，對校長<br/>領導的滿意程度達到高度。</li> <li>5. 人際關係與工作成就構面在人格特質各構面中<br/>的滿意程度並不高。</li> </ol> |
| 蕭澄任<br>(2004) | 高級中等學校軍訓<br>教官人格特質、工<br>作壓力與工作滿足<br>之相關性研究  | 軍訓教官人格特質與工作滿足間向度具有顯著性<br>相關。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 李俊杰<br>(2004) | 組織生涯管理、員<br>工個人生涯規劃、<br>人格特質與工作滿<br>意度之關聯研究 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人格特質會影響工作滿意感受，尤以謹慎性、<br/>外向性特別顯著。</li> <li>2. 五大人格特質對工作滿意度有著正向影響。</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                           |

表2-8 (續)

| 研究者<br>(年代)   | 研究主題                                                 | 研究發現                                                           | 結論與建議 |
|---------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------|
| 劉唯民<br>(2007) | 軍訓教官之特質於<br>不同組織文化與領<br>導風格對工作滿意<br>之探討—以台南縣<br>高中為例 | 1. 軍訓教官特質在工作滿足上有顯著關聯。<br>2. 不同領導風格與工作滿足有顯著相關。                  |       |
| 范華容<br>(2008) | 我國女性軍訓教官<br>人格特質、角色壓<br>力與工作滿意度關<br>係之研究             | 1. 五大人格特質的分佈會影響其工作滿意度。<br>2. 謹慎性人格特質與角色壓力有交互作用關係，影<br>響其工作滿意度。 |       |

另外國外研究方面，Watson 和Clark (1984)的研究顯示，高負向情緒的個人，工作較不滿意。Fogarty 等人(1999)的研究顯示神經性(Neuroticism) 與工作滿意度呈負相關；外向性與工作滿意度呈正相關；開放經驗性、信任合作性與工作滿意度之相關不顯著；謹慎負責性與工作滿意度成正相關，但是他們的研究同時顯示，人格特質對工作壓力與工作滿意度的預測中並不能增加效用，這似乎顯示工作滿意度主要是由工作環境因素所決定，對於這樣的結果國內黃盈彰 (2000)的研究亦顯示同樣結果。但是，此與George (1992)、Robbins (1991)的看法「工作滿意度不僅受環境的影響而已」相異（引自韓繼成, 2002）。

綜合以上所述，五大人格特質對於工作滿意度具有相當程度的預測力。而國內針對五大人格特質與工作滿意度的相關研究，其研究範圍與對象相當廣泛，但尚無以高中職軍訓教官為主題進行研究。尤其東部與西部無論在工作環境、學生背景等均有明顯的差異，是故，有關宜、花、東高中職軍訓教官人格特質與工作滿意各層面的相關研究，值得深入探討。

# 第三章 研究設計

本研究旨在探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度關係，茲就本研究之研究架構、研究假設、研究對象、研究方法、研究工具、研究流程及資料處理與分析等七部份，分別說明如下。

## 第一節 研究架構

本研究依據前述研究問題背景與動機、研究目的，並藉由文獻分析探討針對以往相關之研究與理論加以整合、分析，進而提出本研究之研究架構，如圖3-1 所示：

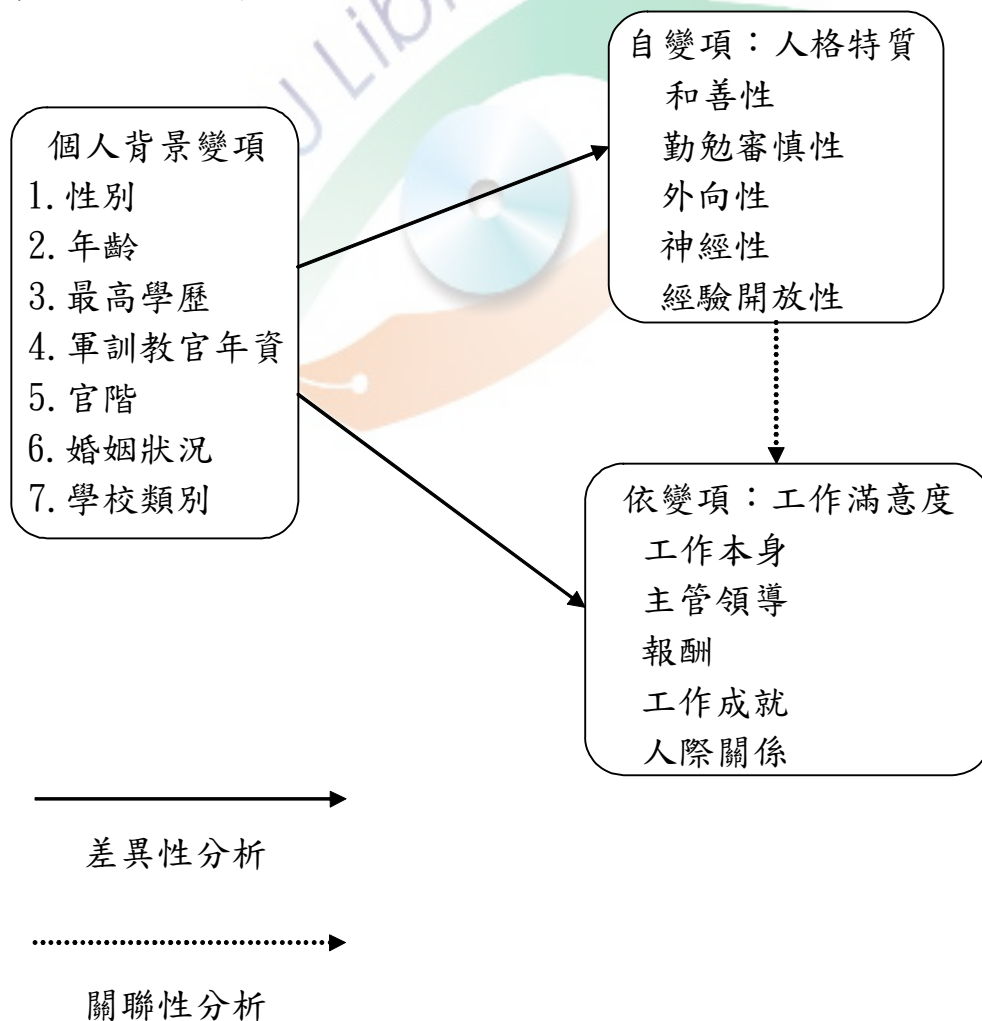


圖3-1 研究架構圖

依據上述研究架構，本研究之變項分別為個人背景、人格特質及工作滿意度等變項，並以人格特質為自變項，工作滿意度為依變項進行研究，分述如下：

## 壹、人格特質變項

由於各學者對人格特質變項的闡述有諸多不同，種類及方式繁多，因此本研究採用 Costa 與 McCrae(1992) 所發展的五大類人格特質向度，分別是和善性、勤勉審慎性、外向性、神經性、經驗開放性。分別探討受試者在這五種不同構面程度的高低，以探究其對工作滿意度的影響情形。其中和善性（Agreeableness）係指對他人的友善程度。勤勉審慎性（Conscientiousness）指的是自制與自律的程度。外向性（Extroversion）係指個人交際性或人際能力；喜歡與人在一起及群聚的程度。神經性（Neuroticism）此人格向度係據個人情緒穩定性與調適性的程度而定。至於經驗開放性（Openness）則是指對經驗性的開放，而非人際關係的開放。

## 貳、工作滿意度變項

本研究將高中職軍訓教官工作滿意度界定為教官對工作本身、主管領導、報酬、工作成就及對人際關係的一種評價與感受，依教官在努力執行工作後實際獲得的評價及感受與預期應獲得的評價與感受間的差距與高低，視為對工作滿意的程度，差距愈大，滿意度愈低；反之，則愈高。進而探討其與個人背景變項及人格特質變項三者間相互影響情形。

## 參、個人背景變項

個人背景變項部份包括性別、年齡、最高學歷、擔任軍訓教官年資、官階、婚姻狀況、學校類別等七項。

一、性別：分為「男」、「女」二類別。

二、年齡：分為「30 歲以下」、「31-40 歲」、「41 歲以上」三類別。

- 三、最高學歷：分為「學士」、「碩士（含以上）」二類別。
- 四、擔任軍訓教官年資：分為「5 年以下」、「6-10 年」、「11-15 年」、「16-20 年」、「21年以上」五類別。
- 五、官階：分為「尉級軍官」、「少校」、「中、上校」三類別。
- 六、婚姻狀況：分為「未婚」、「已婚」兩類別。
- 七、學校類別：分為「公、私立（綜合）高中」、「公、私立高（工商家）職」、「公、私立完全中學（含體中）」三類別。

## 第二節 研究假設

根據研究之動機與目的，並綜合第二章相關文獻探討，本研究以人格特質為自變項，工作滿意度為依變項探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係。據此，本研究之基本假設以虛無假設方式提出，期望研究結果能拒絕虛無假設，進而接受對立假設，以證明各變項間有差異及關聯存在。

假設一、個人背景變項不同的高中職軍訓教官，其人格特質無顯著差異情形存在。

假設1-1：不同性別的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

假設1-2：不同年齡的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

假設1-3：不同學歷的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

假設1-4：不同年資的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

假設1-5：不同官階的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

假設1-6：不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

假設1-7：不同學校類別的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

假設二、個人背景變項不同的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設2-1：不同性別的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設2-2：不同年齡的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設2-3：不同學歷的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設2-4：不同年資的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設2-5：不同官階的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設2-6：不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設2-7：不同學校類別的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

假設三、人格特質各變項不同的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

假設3-1：「和善性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

假設3-2：「勤勉審慎性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

假設3-3：「外向性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

假設3-4：「神經性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

假設3-5：「經驗開放性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

### 第三節 研究對象

本研究係以宜蘭縣、花蓮縣、台東縣之高中職軍訓教官為研究對象，進行調查研究。依據教育部軍訓處97年度公佈之統計數據，宜蘭縣、花蓮縣、台東縣之高中職軍訓教官人數為152人。本研究擬針對此三縣市高中職軍訓教官實施普查，以了解宜蘭縣、花蓮縣、台東縣之高中職軍訓教官之人格特質與工作滿意度之關係。茲將宜蘭、花蓮、台東三縣各高中職學校軍訓教官人數整理如表3-1所示：

表3-1 宜蘭、花蓮、台東縣各高中職學校軍訓教官人數一覽表

| 單位名稱   | 教官人數  | 單位名稱   | 教官人數 |
|--------|-------|--------|------|
| 宜蘭縣聯絡處 | 3     | 國立花蓮高農 | 6    |
| 花蓮縣聯絡處 | 4     | 國立光復商工 | 3    |
| 台東縣聯絡處 | 3     | 花蓮縣立體中 | 1    |
| 國立宜蘭高中 | 5     | 私立海星高中 | 4    |
| 國立蘭陽女中 | 4     | 私立四維高中 | 6    |
| 國立羅東高中 | 7     | 私立慈大附中 | 1    |
| 國立宜蘭高商 | 8     | 私立國光商工 | 3    |
| 國立羅東高商 | 7     | 私立中華工商 | 3    |
| 國立羅東高工 | 7     | 國立台東高中 | 5    |
| 國立頭城家商 | 5     | 國立台東女中 | 3    |
| 國立蘇澳海事 | 6     | 國立台東高商 | 5    |
| 私立中道高中 | 1     | 國立關山工商 | 4    |
| 私立慧燈高中 | 2     | 國立成功商水 | 2    |
| 國立花蓮高中 | 5     | 國立台東專校 | 6    |
| 國立花蓮女中 | 4     | 國立台東體中 | 2    |
| 國立花蓮高商 | 7     | 縣立蘭嶼中學 | 1    |
| 國立花蓮高工 | 9     | 私立公東高工 | 3    |
| 國立玉里高中 | 6     | 私立育仁中學 | 1    |
| 合 計：   | 152 人 |        |      |

## 第四節 研究方法

### 壹、文獻分析法

屬非反應類研究法之一，又稱為內容分析法（content analysis）或資訊分析法（informational analysis），為一種最簡單的探索性研究法，指的是從政府文獻或以前的研究中蒐集現成的資訊進行再歸納、分析，並說明這些建議性的假設是否有價值，當作自己的研究基礎。

本研究透過蒐集包括國內外相關書籍、論文、研究報告、期刊、政府出版品、網路文章、報章雜誌等，進行歸納及分析比較，依序彙整包含高中職軍訓教官員額設置基準、人格特質與工作滿意度等之定義與理論，並且從理論與實務等構面進行分析探討，以作為設計問卷量表及研究之重要參考依據。

### 貳、問卷調查法

為一種發掘事實現況的研究方式，最大的目的是蒐集、累積某一目標族群的各項科學教育屬性的基本資料，可分為描述性研究及分析性研究兩大類。在決定是否採用問卷法作為研究工具，應考量是否能順利達成研究目標以及注意研究樣本在問卷上的配合度，另外，問卷調查也有其優缺點，檢視其特性配合研究主題，方能達成其目標。問卷調查的實施過程可分為七個過程：

- 一、確定擬探究的問題。
- 二、蒐集相關文獻。
- 三、詳細開列擬調查和探究問題細節。
- 四、確立研究的理論架構或基本概念架構。
- 五、設計研究過程和研究工具。
- 六、實施問卷調查。
- 七、處理分析和解釋資料。

在七個過程中由需注意的是問卷目的、內容、題目、格式的設計等。而如何提高問卷的回收率也是應考慮的項目之一。

## 第五節 研究工具

### 壹、調查問卷

本研究以文獻分析及問卷調查為主蒐集相關資料，旨在探究高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度的關係。本研究之問卷係參考范華容(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問卷及相關文獻內容與測量工具，並與指導教師討論始編製而成問卷初稿。其內容共分三部分，第一部分為高中職軍訓教官人格特質量表；第二部分為高中職軍訓教官工作滿意度量表；第三部分為高中職軍訓教官之背景資料。茲就問卷的編製過程與內容敘述如下：

#### 一、人格特質量表

本研究之人格特質量表共分成五個構面，分別為神經性（1~10題）、外向性（11~19題）、經驗開放性（20~27題）、和善性（28~33題）、勤勉審慎性（34~39題）等，共計39題。

#### 二、工作滿意度量表

本研究之工作滿意度量表共分四個構面，分別是工作本身（1~6題）、主管領導（7~13題）、報酬（14~17題）、工作成就（18~23題）及人際關係（24~29題）等構面，合計29題。

#### 三、個人背景資料

本研究之個人背景資料計有性別、年齡、最高學歷、擔任軍訓教官年資、官階、婚姻狀況、學校類別等。

### 貳、填答與計分

本研究問卷採用Likert五點量尺（Likert-five-point-scale）的作答方式計分，從「非常不同意」、「部份不同意」、「同意」、「部份同意」到「非常同意」依續分別給予1、2、3、4、5分，代表各題項由最不符合到最符合的分數，以了解受試者不同的看法。

## 參、問卷建構與測試分析

### 一、預試問卷建構與施測

本研究問卷初稿編擬完成之後，於 97 年 10 月 30 日開始進行專家效度之建構，由相關教育學者與軍訓實務工作者共 7 位；分別就預試問卷內容的適切性，提供修改意見，以建立內容效度。專家名單如表 3-2 所示，其意見、增修情形與預試問卷如附錄一及附錄二。

表3-2 預試問卷建構專家效度之名單（依姓氏筆劃排序）

| 類別   | 姓 名 | 現 任 職 務         |
|------|-----|-----------------|
| 學者   | 侯松茂 | 國立台東大學社會科教育學系教授 |
|      | 孫本初 | 國立政治大學公共行政系所教授  |
|      | 鄭承昌 | 國立台東大學教育學系副教授   |
|      | 魏俊華 | 國立台東大學特殊教育學系教授  |
| 實務人員 | 江銘鉦 | 國立關山高級工商職業學校校長  |
|      | 吳漢俊 | 國立台東專科學校總教官     |
|      | 楊志祥 | 教育部台東縣聯絡處軍訓督導   |

基於預試對象的性質應與正式問卷的對象性質相同，本預試問卷分別抽取宜蘭、花蓮、台東三縣各3個高中職及台東縣聯絡處之軍訓教官共48位為測試對象，實際回收47份，問卷回收後隨即逐份檢查篩選，刪除無效問卷2份，計有效問卷45份。

### 二、測試分析

#### （一）項目分析

項目分析其主要目的在求出問卷個別題項的決斷值-CR（CRITICAL RATIO）值，CR 值又稱臨界比，臨界比是根據測驗的得分總合依高低分順序排列，得分高者約 27%為高分組，得分低者約 27%為低分組，以求出兩組間每題得分平均數差

異的顯著性考驗，再以獨立樣本 t 檢定法考驗高低二組在每個題項的差異；將 t 檢定結果未達顯著性的題項刪除。另外可用同質性檢核法（內部一致性考驗）求出量表各題項與總分的積差相關係數顯著性大小作判別，而積差相關係數最好在 0.3 以上，未達上述水準者應予刪除。（吳明隆，2006）。

### 1. 人格特質量表

本量表經由 SPSS for Windows 12.0 統計軟體執行項目分析，結果如表 3-3，表資料顯示題項中 A1、A3、A4、A5、A6、A7、A10、A22、A23 題未達顯著水準應予刪除，其餘各題項均保留，並待後繼續執行因素分析。

表 3-3 人格特質量表項目分析結果摘要表 (N=45)

| 題項  | 題目內容                   | 決斷值  | 顯著性<br>(雙尾) | 相關    | 備註 |
|-----|------------------------|------|-------------|-------|----|
| A1  | 我經常在事情不順利時感到挫折         | 1.62 | .116        | .34*  | 刪除 |
| A2  | 我面對較大壓力時，會有精神崩潰的感覺     | 2.81 | .013***     | .41** | 保留 |
| A3  | 我常常感到沮喪                | 1.46 | .157        | .28   | 刪除 |
| A4  | 我經常感到恐懼                | .07  | .481        | .17   | 刪除 |
| A5  | 我經常覺得很無助，並希望有人能幫助我解決問題 | 2.02 | .060        | .37*  | 刪除 |
| A6  | 我常常覺得自己不如別人            | .93  | .363        | .17   | 刪除 |
| A7  | 我時常會因為別人對待我的方式而感到生氣    | 1.16 | .258        | .16   | 刪除 |
| A8  | 我喜歡大部份我遇見過的人           | 3.18 | .004**      | .32*  | 保留 |
| A9  | 我認為自己是一位非常開朗的人         | 3.45 | .002**      | .42** | 保留 |
| A10 | 我喜歡和別人交談               | 1.40 | .172        | .18   | 刪除 |
| A11 | 我喜歡人多的場合               | 4.15 | .000***     | .52** | 保留 |
| A12 | 我有禮貌的對待我所遇見的人          | 2.56 | .017*       | .36*  | 保留 |
| A13 | 我是個非常主動積極的人            | 5.19 | .000***     | .55** | 保留 |

表 3-3 (續)

(N=45)

| 題<br>項 | 題目內容                     | 決斷值  | 顯著性<br>(雙尾) | 相關    | 備註 |
|--------|--------------------------|------|-------------|-------|----|
| A14    | 我對新鮮的事物充滿好奇              | 8.79 | .000***     | .72** | 保留 |
| A15    | 我閱讀詩詞或欣賞藝術作品<br>時，經常受到感動 | 3.89 | .001***     | .52** | 保留 |
| A16    | 我很敏覺自己在不同環境下的<br>情緒或感受   | 4.02 | .000***     | .56** | 保留 |
| A17    | 我會持續採用我認為正確的做<br>事方法     | 3.33 | .003**      | .48** | 保留 |
| A18    | 我對藝術作品和自然景觀有興<br>趣       | 3.26 | .003**      | .40** | 保留 |
| A19    | 我會嘗試新的或外國的食物             | 3.20 | .004**      | .52** | 保留 |
| A20    | 我容易和家人或同事爭論              | 4.17 | .000***     | .53** | 保留 |
| A21    | 我的一些作法別人會認為太過<br>於自私     | 2.83 | .012*       | .47** | 保留 |
| A22    | 我會懷疑別人對我的好意是否<br>出於真心    | .98  | .337        | .16   | 刪除 |
| A23    | 我的同事對我的評價是比較冷<br>漠的      | 1.40 | .182        | .21   | 刪除 |
| A24    | 如果不喜歡一個人時，我會讓<br>他知道     | 2.16 | .045*       | .42** | 保留 |
| A25    | 我善於安排時間，並能夠完成<br>被指派的任務  | 4.19 | .000***     | .66** | 保留 |
| A26    | 我經常能按計劃，如期完成該<br>作的事     | 2.75 | .011*       | .53** | 保留 |
| A27    | 我喜歡來自於工作上的成就感            | 2.51 | .019*       | .51** | 保留 |
| A28    | 我的工作態度是腳踏實地、講<br>求實際     | 3.44 | .002**      | .60** | 保留 |
| A29    | 整體來說，我是一位謹慎負責<br>的工作者    | 3.52 | .002**      | .57** | 保留 |

\*p≤0.05 \*\*p≤0.01 \*\*\*p≤0.001

## 2. 工作滿意度量表

本量表經由 SPSS for Windows 12.0 統計軟體執行項目分析，結果如表 3-4，表資料顯示本量表各題項應予以全部保留，並待後繼續執行因素分析。

表 3-4 工作滿意度量表項目分析結果摘要表 (N=45)

| 題項  | 題目內容                    | 決斷值   | 顯著性<br>(雙尾) | 相關     | 備註 |
|-----|-------------------------|-------|-------------|--------|----|
| B1  | 「軍訓教官」的工作，讓我引以為榮        | 10.98 | .000***     | .743** | 保留 |
| B2  | 「軍訓教官」的工作充滿挑戰性          | 7.21  | .000***     | .73**  | 保留 |
| B3  | 軍訓課程之教學讓我有教學相長的機會       | 9.88  | .000***     | .78**  | 保留 |
| B4  | 「軍訓教官」的工作，能提升我的思辨能力     | 5.52  | .000***     | .78**  | 保留 |
| B5  | 本校軍訓主管和辦公室的教官互動良好       | 6.28  | .000***     | .65**  | 保留 |
| B6  | 本校軍訓主管領導我們的方式，令人滿意      | 9.68  | .000***     | .73**  | 保留 |
| B7  | 本校軍訓主管對教官的要求很合理         | 25.00 | .000***     | .72**  | 保留 |
| B8  | 本校軍訓主管會鼓勵教官嘗試用自己的方法處理事情 | 16.98 | .000***     | .78**  | 保留 |
| B9  | 我能接受本校軍訓主管的行事風格         | 27.00 | .000***     | .82**  | 保留 |
| B10 | 自己的薪資與實際工作量的付出是對等的      | 3.29  | .003**      | .49**  | 保留 |
| B11 | 目前「軍訓教官」的各項福利措施，令人滿意    | 2.69  | .013*       | .49**  | 保留 |

表 3-4 (續)

(N=45)

| 題<br>項 | 題目內容                   | 決斷值   | 顯著性<br>(雙尾) | 相關    | 備註 |
|--------|------------------------|-------|-------------|-------|----|
| B12    | 我在工作上的付出，能得到主管及同事的肯定   | 10.24 | .000***     | .77** | 保留 |
| B13    | 「軍訓教官」的工作，能讓我發揮專長      | 9.05  | .000***     | .85** | 保留 |
| B14    | 我喜歡來自「軍訓教官」工作的價值感      | 6.96  | .000***     | .80** | 保留 |
| B15    | 身為「軍訓教官」讓我有一份使命感       | 7.75  | .000***     | .85** | 保留 |
| B16    | 「軍訓教官」的工作，能讓我學到許多的知識技能 | 6.52  | .000***     | .81** | 保留 |
| B17    | 本校同事間的互動關係，令人滿意        | 2.92  | .008**      | .54** | 保留 |
| B18    | 我因為工作的關係而與學生家長建立良好的友誼  | 5.71  | .000***     | .67** | 保留 |
| B19    | 我因為工作的關係，結交到很多志同道合的朋友  | 5.14  | .000***     | .74** | 保留 |
| B20    | 我工作上遭遇困難時，能獲得同事的協助     | 4.89  | .000***     | .70** | 保留 |

\*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$ 

## (二) 因素分析

因素分析是一種進行資料縮減和資料彙整的統計技術，其目的在獲得量表在檢定測驗時的『建構效度』(Construct validity)，協助分析變項間的主軸關係，獲得有意義且彼此獨立的因素(factor)，以簡化測量的內容。

本研究先以球形檢定(Bartlett's test of sphericity)及取樣適切性量數(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy；KMO)來檢測是否符合進行因素分析，再使用因素分析法中的

主成份分析法(Principal Component Analysis)找出共同因素，以特徵值(Eigenvalue)大於 1 為取因素標準，並利用最大變異法(Varimax Method)，進行正交轉軸分析(Orthogonal Rotation)，取得明確的因素結構（邱皓政，2006）。

根據邱皓政（2006）的建議在進行因素分析時有下列幾項標準：

第一、球形檢定(Bartlett's test of sphericity)：球形檢定是用以探討變項間的相關係數，若呈現「顯著」（ $p < 0.05$ ）的球形檢定，即可進行因素分析。第二、取樣適切性量數(KMO)：KMO值係指與變項有關的所有相關係數與淨相關係數之比較值，KMO值愈大表示相關情形良好，依據Kaiser(1974)的觀點，KMO值大於0.9以上，表示因素分析之適合性極佳，大於0.8以上表示良好，0.7以上未超過0.8表示中等，0.6以上未超過0.7表示勉強，0.5以上未超過0.6則為不適合，0.5以下則為非常不適合進行因素分析。第三、各變項所具備的因素負荷量必須大於0.4以上，否則該項題目就必須刪除掉。第四、每一個因素必須包含三個題目如果包含兩個題目及以下時，該因素所包含的題目必須刪掉。第五、若某個題目在兩個因素中所占的因素比重非常接近時該項題目也必須刪除。

依據上述原則進行「人格特質量表」及「工作滿意度量表」之因素分析：

#### 1. 人格特質量表

人格特質量表經執行二次因素分析之適切性檢驗結果，人格特質的 KMO 值為 0.795，Bartlett 球形檢定考驗達到顯著性.000，符合進行因素分析的條件。如表 3-5 所示：

表 3-5 人格特質量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果

|                             |        |        |
|-----------------------------|--------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。 |        | .795   |
| Bartlett 球形檢定               | 近似卡方分配 | 378.40 |
|                             | 自由度    | 78     |
|                             | 顯著性    | .000   |

依循上述標準，因素分析中再刪除題目A2、A11、A14、A17、A20、A21、A24等七題，扣除項目分析及因素分析刪除題目後，計有效題目13題，並萃取到三個因素。依題目性質分別為：「勤勉審慎性」有效題目六題、「經驗開放性」有效題目四題、「外向性」有效題目三題。詳如表3-6所示：

表 3-6 人格特質量表因素分析結果摘要表 (N=45)

| 因素命名         | 問卷題目                             | 因素<br>負荷<br>量 | 特徵值  | 解釋變<br>異量 | 累積解釋變<br>異量% |
|--------------|----------------------------------|---------------|------|-----------|--------------|
| 因素一<br>勤勉審慎性 | A28 我的工作態度是腳踏<br>實地、講求實際         | .924          | 4.42 | 33.98     | 33.98        |
|              | A27 我喜歡來自於工作上的<br>成就感            | .907          |      |           |              |
|              | A29 整體來說，我是一位<br>謹慎負責的工作者        | .900          |      |           |              |
|              | A26 我經常能按計劃，如<br>期完成該作的事         | .865          |      |           |              |
|              | A25 我善於安排時間，並<br>能夠完成被指派的任務      | .773          |      |           |              |
|              | A13 我是個非常主動積極<br>的人              | .592          |      |           |              |
| 因素二<br>經驗開放性 | A18 我對藝術作品和自然<br>景觀有興趣           | .819          | 2.74 | 21.06     | 55.04        |
|              | A19 我會嘗試新的或外國<br>的食物             | .769          |      |           |              |
|              | A16 我很敏覺自己在不同<br>環境下的情緒或感受       | .769          |      |           |              |
|              | A15 我閱讀詩詞或欣賞<br>藝術作品時，經常受到<br>感動 | .753          |      |           |              |

表 3-6 (續)

(N=45)

| 因素命名       | 問卷題目              | 因素負荷量 | 特徵值  | 解釋變異量 | 累積解釋變異量% |
|------------|-------------------|-------|------|-------|----------|
| 因素三<br>外向性 | A8 我喜歡大部份我遇見過的人   | .836  | 2.27 | 17.48 | 72.52    |
|            | A9 我認為自己是一位非常開朗的人 | .817  |      |       |          |
|            | A12 我有禮貌的對待我所遇見的人 | .758  |      |       |          |

## 2. 工作滿意度量表

工作滿意度量表經執行二次因素分析之適切性檢驗結果，工作滿意度的 KMO 值為 0.792，Bartlett 球形檢定考驗達到顯著性.000，符合進行因素分析的條件。如表 3-7 所示：

表 3-7 工作滿意度量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果

|                             |        |        |
|-----------------------------|--------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。 |        | .792   |
| Bartlett 球形檢定               | 近似卡方分配 | 793.88 |
|                             | 自由度    | 136    |
|                             | 顯著性    | .000   |

依循上述標準，因素分析中刪除題目B10、B11、B12三題，扣除因素分析刪除題目後，計有效題目17題，並萃取到三個因素。依題目性質分別命名為：「工作本身與成就」有效題目八題、「主管領導」有效題目五題、「人際關係」有效題目四題。詳如表3-8所示：

表 3-8 工作滿意度量表因素分析結果摘要表

(N=45)

| 因素命名               | 問卷題目                               | 因素負荷量 | 特徵值  | 解釋變異量 | 累積解釋變異量% |
|--------------------|------------------------------------|-------|------|-------|----------|
| 因素一<br>工作本身<br>與成就 | B1「軍訓教官」的工作，<br>讓我引以為榮             | .812  | 5.30 | 31.15 | 31.15    |
|                    | B3 軍訓課程之教學讓我<br>有教學相長的機會           | .800  |      |       |          |
|                    | B13「軍訓教官」的工作，<br>能讓我發揮專長           | .780  |      |       |          |
|                    | B16「軍訓教官」的工作，<br>能讓我學到許多的知識<br>技能  | .767  |      |       |          |
|                    | B14 我喜歡來自「軍訓教<br>官」工作的價值感          | .764  |      |       |          |
|                    | B2「軍訓教官」的工作充<br>滿挑戰性               | .758  |      |       |          |
|                    | B15 身為「軍訓教官」讓<br>我有一份使命感           | .737  |      |       |          |
|                    | B4「軍訓教官」的工作，<br>能提升我的思辨能力          | .642  |      |       |          |
| 因素二<br>主管領導        | B7 本校軍訓主管對教官<br>的要求很合理             | .890  | 4.33 | 25.46 | 56.61    |
|                    | B9 我能接受本校軍訓主<br>管的行事風格             | .866  |      |       |          |
|                    | B6 本校軍訓主管領導我<br>們的方式，令人滿意          | .863  |      |       |          |
|                    | B8 本校軍訓主管會鼓勵<br>教官嘗試用自己的方法<br>處理事情 | .841  |      |       |          |
|                    | B5 本校軍訓主管和辦公<br>室的教官互動良好           | .787  |      |       |          |

表 3-8 (續)

(N=45)

|             |                                   |      |      |       |       |
|-------------|-----------------------------------|------|------|-------|-------|
| 因素三<br>人際關係 | B18 我因為工作的關係而<br>與學生家長建立良好的<br>友誼 | .818 | 3.74 | 21.97 | 78.58 |
|             | B17 本校同事間的互動關<br>係，令人滿意           | .805 |      |       |       |
|             | B20 我工作上遭遇困難<br>時，能獲得同事的協助        | .764 |      |       |       |
|             | B19 我因為工作的關係，<br>結交到很多志同道合的<br>朋友 | .763 |      |       |       |
|             |                                   |      |      |       |       |

### (三) 信度分析

所謂信度 (Reliability) 是指所用的測量工具所衡量出來的結果之穩定性及一致性。通常研究均利用 Cronbach's  $\alpha$  的值，來檢查一個問卷內容的信度。 $0 < \text{Cronbach's } \alpha < 1$  之間。

Cronbach's  $\alpha$  的值越大時表示該問卷越有信度。通常 Cronbach's  $\alpha$  值必  $\geq 0.6$  以上時，該問卷才有信度。依據上述原則進行「人特質量表」及「工作工作滿意度量表」之信度分析：

#### 1. 人格特質量表

針對45份有效預試問卷進行信度分析，人格特質量表所得之 Cronbach's  $\alpha$  值均大於0.6，勤勉審慎性量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.928，經驗開放性量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.825，外向性量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.775，且總量之 Cronbach's  $\alpha$  值達.885，顯示出本研究量表具有良好的信度。除了 A13題刪除後 Cronbach's  $\alpha$  值提升為0.940，大於原分量表之 Cronbach's  $\alpha$  值，題項予以刪除外，其餘題項均可列為正式施測問卷。詳如表3-9所示：

表3-9 人格特質量表信度分析摘要表

(N=45)

| 因素名稱         | 問卷題目                     | 刪除後<br>Cronbach's<br>$\alpha$ 值 | 分量表之<br>Cronbach's<br>$\alpha$ 值 | 備註 |
|--------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----|
| 因素一<br>勤勉審慎性 | A28 我的工作態度是腳踏實地、講求實際     | .899                            | .928                             | 保留 |
|              | A27 我喜歡來自於工作上的成就感        | .910                            |                                  | 保留 |
|              | A29 整體來說，我是一位謹慎負責的工作者    | .901                            |                                  | 保留 |
|              | A26 我經常能按計劃，如期完成該作的事     | .909                            |                                  | 保留 |
|              | A25 我善於安排時間，並能夠完成被指派的任務  | .921                            |                                  | 保留 |
|              | A13 我是個非常主動積極的人          | .940                            |                                  | 刪除 |
| 因素二<br>經驗開放性 | A18 我對藝術作品和自然景觀有興趣       | .785                            | .825                             | 保留 |
|              | A19 我會嘗試新的或外國的食物         | .760                            |                                  | 保留 |
|              | A16 我很敏覺自己在不同環境下的情緒或感受   | .793                            |                                  | 保留 |
|              | A15 我閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，經常受到感動 | .783                            |                                  | 保留 |
| 因素三<br>外向性   | A8 我喜歡大部份我遇見過的人          | .665                            | .775                             | 保留 |
|              | A9 我認為自己是一位非常開朗的人        | .679                            |                                  | 保留 |
|              | A12 我有禮貌的對待我所遇見的人        | .740                            |                                  | 保留 |

## 2. 工作滿意度量表

針對45份有效預試問卷進行信度分析，工作滿意度量表所得之 Cronbach's  $\alpha$  值均大於0.6，工作本身與成就量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.949，主管領導量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.949，人際關係量表 Cronbach's  $\alpha$  值為.881，且總量之 Cronbach's  $\alpha$  值達.952，顯示出本研究量表具有良好的信度。除了 B5題刪除後 Cronbach's  $\alpha$  值提升為.954，大於原分量表之 Cronbach's  $\alpha$  值，題項予以刪除外，其餘題項均可列為正式施測問卷。詳如表3-10所示：

表3-20 工作滿意度量表信度分析摘要表 (N=45)

| 因素名稱               | 問卷題目                              | 刪除後<br>Cronbach's<br>$\alpha$ 值 | 分量表之<br>Cronbach's<br>$\alpha$ 值 | 備註 |
|--------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----|
| 因素一<br>工作本身<br>與成就 | B1「軍訓教官」的工作，<br>讓我引以為榮            | .945                            | .949                             | 保留 |
|                    | B3 軍訓課程之教學讓我<br>有教學相長的機會          | .947                            |                                  | 保留 |
|                    | B13「軍訓教官」的工作，<br>能讓我發揮專長          | .943                            |                                  | 保留 |
|                    | B14 我喜歡來自「軍訓教<br>官」工作的價值感         | .945                            |                                  | 保留 |
|                    | B2「軍訓教官」的工作充<br>滿挑戰性              | .939                            |                                  | 保留 |
|                    | B16「軍訓教官」的工作，<br>能讓我學到許多的知識<br>技能 | .939                            |                                  | 保留 |
|                    | B15 身為「軍訓教官」讓<br>我有一份使命感          | .938                            |                                  | 保留 |
|                    | B4「軍訓教官」的工作，<br>能提升我的思辨能力         | .941                            |                                  | 保留 |

表3-10 (續)

(N=45)

| 因素名稱        | 問卷題目                       | 刪除後<br>Cronbach's<br>$\alpha$ 值 | 分量表之<br>Cronbach's<br>$\alpha$ 值 | 備註 |
|-------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----|
| 因素二<br>主管領導 | B5 本校軍訓主管和辦公室的教官互動良好       | .954                            | .949                             | 刪除 |
|             | B6 本校軍訓主管領導我們的方式，令人滿意      | .933                            |                                  | 保留 |
|             | B7 本校軍訓主管對教官的要求很合理         | .935                            |                                  | 保留 |
|             | B8 本校軍訓主管會鼓勵教官嘗試用自己的方法處理事情 | .936                            |                                  | 保留 |
|             | B9 我能接受本校軍訓主管的行事風格         | .927                            |                                  | 保留 |
| 因素三<br>人際關係 | B17 本校同事間的互動關係，令人滿意        | .874                            | .881                             | 保留 |
|             | B18 我因為工作的關係而與學生家長建立良好的友誼  | .834                            |                                  | 保留 |
|             | B19 我因為工作的關係，結交到很多志同道合的朋友  | .833                            |                                  | 保留 |
|             | B20 我工作上遭遇困難時，能獲得同事的協助     | .844                            |                                  | 保留 |

本研究問卷經項目分析、因素分析及信度考驗後，將研究架構略為修正，於人格特質構面保留「勤勉審慎性」、「經驗開放性」、「外向性」三個構面，工作滿意度方面，將原本「工作本身」、「工作成就」兩構面合併組成「工作本身與成就」構面，另刪除「報酬」構面，保留「主管領導」、「人際關係」二個構面，經重新修正後工作滿意度為「工作本身與成就」、「主管領導」、「人際關係」等三個構面。至於在研究假設方面則刪除假設3-1及假設3-4，另外因個人背景資料之「擔任軍訓教官年資」中的「21 年以上」選項無人填選決定予以刪除，選項「16 ~20 年」修改為「16 年以上」，其餘保留。

## 第六節 研究流程



圖 3-2 研究流程圖

本研究之流程如圖 3-3 所示，首先是擬定研究之主題並確立研究動機與目的，其次進行相關文獻的蒐集與探討，進而建立研究架構與研究方法；並設計問卷及預試修訂，再行正式問卷編製及施測；問卷回收後開始輸入電腦做資料統計與分析，統計分析完成後，即對所呈現的結果加以解釋，並與文獻探討相互比較後，進行結論與建議的撰寫，最後得出結論與建議，完成論文寫作。

## 第七節 資料處理與分析方法

本研究依據研究目的與研究架構，對於回收後的問卷進行整理，去除填答不完整無效問卷，針對剩下有效問卷編碼，輸入電腦進行建檔、資料整理及統計分析，並以 SPSS for Windows 12.0 版電腦統計套裝軟體程式作為分析工具進行分析與處理，資料分析方法如下：

### 壹、描述性統計分析

本研究採用描述性統計分析來瞭解研究各類別變項的分佈情形與各量表的基本數據，以次數、百分比、平均數與標準差描述「高中職軍訓教官工作狀況調查問卷」整體及各層面得分情形。

### 貳、推論性統計分析

#### 一、獨立樣本 t 檢定(t-test)

在本研究中主要以t檢定方法，此統計方法主要探討該類別變數在區間尺度變項上之差異情形，亦為用以觀察變數不同之兩個組別的平均數是否有顯著差異情形存在，此項用以瞭解及檢定不同個人背景（如性別、學歷與婚姻狀況等）之高中職軍訓教官在人格特質與工作滿意度知覺等各研究變項上之差異情形。

#### 二、單因子變異數分析法(One-Way ANOVA)

單因子變異數分析用於同時檢定兩組以上樣本的平均數間是否有顯著差異存在，且在自變項與依變項之間達到顯著水準後，再以

事後比較考驗之最小顯著差異法(Least Significant Difference，簡稱LSD)，進一步檢定哪幾組之差異情形達顯著水準，本研究係利用此分析法瞭解不同年齡、年資、官階及學校類別之高中職軍訓教官對人格特質與工作滿意度知覺之差異情形。

### 三、皮爾遜積差相關分析 (Pearson product moment correlation analysis)

本研究係運用皮爾森積差相關分析主要用來檢測兩個都是等距或比率變數間的相關性，而其基本假定是，變數的樣本必須均為常態分配的母體中隨機抽取的獨立樣本，由於本研究符合本項檢定方法的要求，因此，以此方法檢測人格特質各構面與工作滿意度各構面間的相關性。



## 第四章 結果分析與討論

本研究主要以高中職軍訓教官為研究對象，本章運用前述的統計方法，統計分析本研究問卷所得之相關實證資料，以探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之相關性。本張共計分為六節，第一節為高中職軍訓教官背景資料分析；第二節為高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度現況分析；第三節為個人基本背景變項對人格特質之差異分析；第四節為個人基本背景變項對工作滿意度之差異分析；第五節為人格特質與工作滿意度之關聯性分析，最後一節則針對前五節及文獻進行綜合討論，茲分述如下：

### 第一節 高中職軍訓教官背景資料分析

#### 壹、問卷回收情形

宜蘭縣、花蓮縣、台東縣之高中職軍訓教官人數為 152 人（依據教育部軍訓處 97 年度之統計數據）。本研究針對此三縣市高中職軍訓教官實施全員普測，共計發送問卷 152 份，回收問卷 147 份，回收比例為 96.7%，有效問卷為 139 份，無效問卷 8 份，問卷有效率高達 94.6%。

#### 貳、樣本個人背景變項結構分析

本研究樣本之個人背景變項部份包括性別、年齡、最高學歷、擔任軍訓教官年資、官階、婚姻狀況、學校類別等七項。針對回收的有效問卷139份，依各背景變項構面，以次數分析法加以歸納如下，以利說明研究對象樣本之分佈情形，整體樣本結構詳如表4-1 所示：

表 4-1 整體有效樣本結構分析表

(N=139)

| 屬性           | 選項別            | 樣本數 | 百分比 (%) |
|--------------|----------------|-----|---------|
| 性別           | 男              | 105 | 75.5    |
|              | 女              | 34  | 24.5    |
| 年齡           | 30 歲以下         | 3   | 2.2     |
|              | 31-40 歲        | 95  | 68.3    |
|              | 41 歲以上         | 41  | 29.5    |
| 最高學歷         | 學士             | 116 | 83.5    |
|              | 碩士 (含以上)       | 23  | 16.5    |
| 擔任軍訓<br>教官年資 | 5 年以下          | 66  | 47.5    |
|              | 6-10 年         | 49  | 35.3    |
|              | 11-15 年        | 14  | 10.1    |
|              | 16 年以上         | 10  | 7.2     |
| 官階           | 尉級軍官           | 11  | 7.9     |
|              | 少校             | 85  | 61.2    |
|              | 中、上校           | 43  | 30.9    |
| 婚姻狀況         | 未婚             | 26  | 18.7    |
|              | 已婚             | 113 | 81.3    |
| 學校類別         | 公、私立 (綜合) 高中   | 61  | 43.9    |
|              | 公、私立高 (工商家) 職  | 68  | 48.9    |
|              | 公、私立完全中學 (含體中) | 10  | 7.2     |

### 一、性別：

依回收有效樣本的性別進行統計，「男性」軍訓教官計有 105 人，佔 75.5%；「女性」軍訓教官則有 34 員，佔 24.5%，「女性」軍訓教官比例明顯偏低，係因為高中職軍訓教官大多為現役軍官轉任，而我國現役軍官目前仍以男性為大多數，故女性所佔的比例偏低。

### 二、年齡

依回收有效樣本的年齡進行統計，軍訓教官以「31-40 歲」為最多，計有 95 人，佔 68.3%；其次為「41 歲以上」計有 41 人，佔 29.5%；最少的為「30 歲以下」計有 3 人，佔 2.2%。顯示高中職軍訓教官年齡以「31-40 歲」為主，可能係因為高中職軍訓教官大多於 42 歲至 46 歲退伍之故。

### 三、最高學歷

依回收有效樣本的最高學歷進行統計，高中職軍訓教官以「學士」為最多，計有 116 人，佔 83.5%；其次「碩士（含以上）」計有 23 人，佔 16.5%。

### 四、擔任軍訓教官年資

依回收有效樣本的擔任軍訓教官年資進行統計，以「5 年以下」為最多，計有 66 人，佔 47.5%；其次「6-10 年」計有 49 人，佔 35.3%；再次之為「11-15 年」計有 14 人，佔 10.1%；最少的為「16 年以上」計有 10 人，佔 7.2%。可能因為高中職軍訓教官大多為現役軍官轉任，扣除軍官服役年資後擔任軍訓教官年資多為 1-10 年。

### 五、官階

依回收有效樣本的官階進行統計，以「少校」官階之軍訓教官為最多，計有 85 人，佔 61.2%；其次「中、上校」官階之軍訓教官計有 43 人，佔 30.9%；最少的為「尉級軍官」計有 11 員，佔 7.9%。

### 六、婚姻狀況

依回收有效樣本的婚姻狀況進行統計，高中職軍訓教官以「已婚」為最多，計有 113 人，佔 81.3%；其次「未婚」計有 26 人，

佔 18.7%。

#### 七、學校類別

依回收有效樣本的學校類別進行統計，以「公、私立高（工商家）職」為最多，計有68所，佔48.9%；其次「公、私立（綜合）高中」計有61所，佔43.9%；最少的為「公、私立完全中學（含體中）」計有10所，佔7.2%。

## 第二節 高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度現況分析

此節針對所有有效樣本在研究架構中人格特質及工作滿意度各構面的次數分配、最小值、最大值、中數、平均數及標準差進行描述性分析，以了解宜蘭、花蓮、台東三縣市高中職軍訓教官其人格特質與工作滿意度的知覺情形。

### 壹、人格特質之描述性分析

本研究人格特質量表區分「勤勉審慎性」、「經驗開放性」與「外向性」等三個構面分量表，問卷採用Likert五點量尺的作答方式計分以每一題項表示「非常同意」、「部份同意」、「同意」、「部份不同意」、「非常不同意」等五尺度的人次分配及所佔的比例來加以比較分析，藉以了解高中職軍訓教官其人格特質。

#### 一、人格特質構面意見次數分配統計分析

##### （一）「勤勉審慎性」構面

本研究構面「勤勉審慎性」計有5個題項，表示非常同意或部份同意者所佔比例分別為：

A1：我的工作態度是腳踏實地、講求實際，佔69.1%。

A2：我喜歡來自於工作上的成就感，佔 64.7%

A3：整體來說，我是一位謹慎負責的工作者，佔 70.5%

A4：我經常能按計劃，如期完成該作的事，佔 63.3%

A5：我善於安排時間，並能夠完成被指派的任務，佔 59.7%

由本構面資料分析，顯示高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」人格特質高，具有較強烈的成就動機、意志堅定且組織規劃力強的特質。

## （二）「經驗開放性」構面

本研究構面「經驗開放性」計有4個題項，表示非常同意或部份同意者所佔比例分別為：

A6：我對藝術作品和自然景觀有興趣，佔 51.8%。

A7：我會嘗試新的或外國的食物，佔 49.6%

A8：我很敏覺自己在不同環境下的情緒或感受，佔 50.4%

A9：我閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，經常受到感動，佔 52.5%

由本構面資料分析，顯示高中職軍訓教官較傾向經驗性的開放特質，具有活躍的想像力、較高的美學敏感度、願意思考新的想法、充滿智性的好奇心與獨立的判斷能力特質。

## （三）「外向性」構面

本研究構面「外向性」計有3個題項，表示非常同意或部份同意者所佔比例分別為：

A10：我喜歡大部份我遇見過的人，佔55.4%。

A11：我認為自己是一位非常開朗的人，佔 55.4%

A12：我有禮貌的對待我所遇見的人，佔 63.3%

由本構面資料分析，顯示高中職軍訓教官具較高的外向性特質，較善於社交活動，喜歡與人交往，充滿活力、樂觀積極、友善和自我肯定性高。

高中職軍訓教官其人格特質各構面次數統計如表4—2所示：

表4-2 高中職軍訓教官人格特質構面次數統計表（括號代表％）

(N=139)

| 構面一：勤勉審慎性 |                      |              |              |              |              |            |
|-----------|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 題號        | 題目                   | 非常<br>同意     | 部份<br>同意     | 同意           | 部份<br>不同意    | 非常<br>不同意  |
| A1        | 我的工作態度是腳踏實地、講求實際     | 57<br>(41.0) | 39<br>(28.1) | 41<br>(29.5) | 1<br>(0.7)   | 1<br>(0.7) |
| A2        | 我喜歡來自於工作上的成就感        | 51<br>(36.7) | 39<br>(28.1) | 43<br>(30.9) | 5<br>(3.6)   | 1<br>(0.7) |
| A3        | 整體來說，我是一位謹慎負責的工作者    | 58<br>(41.7) | 40<br>(28.8) | 37<br>(26.6) | 3<br>(2.2)   | 1<br>(0.7) |
| A4        | 我經常能按計劃，如期完成該作的事     | 39<br>(28.1) | 49<br>(35.3) | 46<br>(33.1) | 4<br>(2.9)   | 1<br>(0.7) |
| A5        | 我善於安排時間，並能夠完成被指派的任務  | 29<br>(20.9) | 54<br>(38.8) | 48<br>(34.5) | 7<br>(5.0)   | 1<br>(0.7) |
| 構面二：經驗開放性 |                      |              |              |              |              |            |
| 題號        | 題目                   | 非常<br>同意     | 部份<br>同意     | 同意           | 部份<br>不同意    | 非常<br>不同意  |
| A6        | 我對藝術作品和自然景觀有興趣       | 34<br>(24.5) | 38<br>(27.3) | 56<br>(40.3) | 10<br>(7.2)  | 1<br>(0.7) |
| A7        | 我會嘗試新的或外國的食物         | 31<br>(22.3) | 38<br>(27.3) | 49<br>(35.3) | 17<br>(12.2) | 4<br>(2.9) |
| A8        | 我很敏覺自己在不同環境下的情緒或感受   | 28<br>(20.1) | 42<br>(30.2) | 61<br>(43.9) | 8<br>(5.8)   | 0<br>(0.0) |
| A9        | 我閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，經常受到感動 | 28<br>(20.1) | 45<br>(32.4) | 52<br>(37.4) | 12<br>(8.6)  | 2<br>(1.4) |
| 構面三：外向性   |                      |              |              |              |              |            |
| 題號        | 題目                   | 非常<br>同意     | 部份<br>同意     | 同意           | 部份<br>不同意    | 非常<br>不同意  |
| A10       | 我喜歡大部份我遇見過的人         | 30<br>(21.6) | 47<br>(33.8) | 49<br>(35.3) | 12<br>(8.6)  | 1<br>(0.7) |
| A11       | 我認為自己是一位非常開朗的人       | 28<br>(20.1) | 49<br>(35.3) | 51<br>(36.7) | 10<br>(7.2)  | 1<br>(0.7) |
| A12       | 我有禮貌的對待我所遇見的人        | 49<br>(35.3) | 39<br>(28.1) | 48<br>(34.5) | 2<br>(1.4)   | 1<br>(0.7) |

## 二、人格特質構面統計量分析

從表4-3人格特質各構面統計量，得知人格特質中各題得分平均均高於3分，平均得分最高為「勤勉審慎性」中題號A3 之4.09，其次依序為A1 (4.08)、A2 (3.96)、A12 (3.96)、A4 (3.87)、A5 (3.74)、A6 (3.68)、A10(3.67)、A11(3.67)、A8(3.65)、A9(3.61)而得分最低的則為「經驗開放性」中題號A7之3.54，顯示各構面之人格特質之實際觀點介於「同意」與「部份同意」之間，另外，從人格特質各構面平均數比率中，可以瞭解各構面的認知評價程度，以「勤勉審慎性」為最高(79%)，其次為「外向性」(75%)、而得分最低的則為「經驗開放性」(72%)。詳如表4-3所示：

表4-3 高中職軍訓教官人格特質構面統計表

(N=139)

| 統計項目     |     | 平均數  | 標準差  | 最小值  | 最大值 | 平均數   | 平均數比率 |     |
|----------|-----|------|------|------|-----|-------|-------|-----|
| 變項/構面/題號 |     |      |      |      |     |       |       |     |
| 人格特質     | A1  | 4.08 | .89  |      |     |       |       |     |
|          | A2  | 3.96 | .94  |      |     |       |       |     |
|          | 勤勉  |      |      |      |     |       |       |     |
|          | A3  | 4.09 | .91  | 5    | 25  | 19.74 | .79   |     |
|          | 審慎  |      |      |      |     |       |       |     |
|          | 性   | A4   | 3.87 | .88  |     |       |       |     |
|          | A5  | 3.74 | .95  |      |     |       |       |     |
|          | A6  | 3.68 | .95  |      |     |       |       |     |
|          | 經驗  | A7   | 3.54 | 1.06 | 8   | 20    | 14.48 | .72 |
|          | 開放  | A8   | 3.65 | .87  |     |       |       |     |
|          | 性   | A9   | 3.61 | .95  |     |       |       |     |
|          | 外向  | A10  | 3.67 | .94  |     |       |       |     |
| 性        | A11 | 3.67 | .90  | 7    | 15  | 11.30 | .75   |     |
|          | A12 | 3.96 | .91  |      |     |       |       |     |

註：平均數比率=平均數/最大值

## 貳、工作滿意度之描述性分析

本研究工作滿意度量表區分「工作本身與成就」、「主管領導」與「人際關係」等三個構面分量表，問卷採用Likert五點量尺的作答方式計分以每一題項表示五尺度的人次分配及所佔的比例來加以比較分析，藉以了解高中職軍訓教官其工作滿意度現況。

### 一、工作滿意度構面意見次數分配統計分析

#### (一)「工作本身與成就」構面

本研究構面「工作本身與成就」計有8個題項，表示非常同意或部份同意者所佔比例分別為：

B1：「軍訓教官」的工作，讓我引以為榮，佔56.8%。

B2：軍訓課程之教學讓我有教學相長的機會，佔 61.9%

B3：「軍訓教官」的工作，能讓我發揮專長，佔 54.0%

B4：我喜歡來自「軍訓教官」工作的價值感，佔 60.4%

B5：「軍訓教官」的工作充滿挑戰性，佔 64.0%

B6：「軍訓教官」的工作，能讓我學到許多的知識技能，  
佔 54.7%。

B7：身為「軍訓教官」讓我有一份使命感，佔 61.9%

B8：「軍訓教官」的工作，能提升我的思辨能力，佔 59.7%

由本構面資料分析，顯示約55%~65%的高中職軍訓教官在工作本身與工作成就上滿意度高，覺得軍訓教官的工作讓自己能發揮專長、充滿挑戰並引以為榮。

#### (二)「主管領導」構面

本研究構面「主管領導」計有4個題項，表示非常同意或部份同意者所佔比例分別為：

B9：本校軍訓主管領導我們的方式，令人滿意，佔 58.3%。

B10：本校軍訓主管對教官的要求很合理，佔 63.3%

B11：本校軍訓主管會鼓勵教官嘗試用自己的方法處理事情，  
佔 61.9%

B12：我能接受本校軍訓主管的行事風格，佔 64.7%

由本構面資料分析，顯示約58%~65%的高中職軍訓教官滿意其主管的領導方式與要求。

### (三) 「人際關係」構面

本研究構面「人際關係」計有4個題項，表示非常同意或部份同意者所佔比例分別為：

B13：本校同事間的互動關係，令人滿意，佔57.6%。

B14：我因為工作的關係而與學生家長建立良好的友誼，佔 55.4%

B15：我因為工作的關係，結交到很多志同道合的朋友，佔 48.2%

B16：我工作上遭遇困難時，能獲得同事的協助，佔 61.2%

由本構面資料分析，顯示約50%~60%的高中職軍訓教官滿意其與同事或學生家長互動關係並建立良好友誼。

高中職軍訓教官其工作滿意度各構面次數統計如表4—4所示：

表4—4 高中職軍訓教官工作滿意度構面次數統計表（括號代表%） (N=139)

| 構面一：工作本身與成就 |                        |              |              |              |              |            |
|-------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 題號          | 題目                     | 非常<br>同意     | 部份<br>同意     | 同意           | 部份<br>不同意    | 非常<br>不同意  |
| B1          | 「軍訓教官」的工作，讓我引以為榮       | 47<br>(33.8) | 32<br>(23.0) | 53<br>(38.1) | 6<br>(4.3)   | 1<br>(0.7) |
| B2          | 軍訓課程之教學讓我有教學相長的機會      | 43<br>(30.9) | 43<br>(30.9) | 47<br>(33.8) | 6<br>(4.3)   | 0<br>(0.0) |
| B3          | 「軍訓教官」的工作，能讓我發揮專長      | 33<br>(23.7) | 42<br>(30.2) | 46<br>(33.1) | 16<br>(11.5) | 2<br>(1.4) |
| B4          | 我喜歡來自「軍訓教官」工作的價值感      | 45<br>(32.4) | 39<br>(28.1) | 40<br>(28.8) | 14<br>(10.1) | 1<br>(0.7) |
| B5          | 「軍訓教官」的工作充滿挑戰性         | 47<br>(33.8) | 42<br>(30.2) | 42<br>(30.2) | 8<br>(5.8)   | 0<br>(0.0) |
| B6          | 「軍訓教官」的工作，能讓我學到許多的知識技能 | 36<br>(25.9) | 40<br>(28.8) | 53<br>(38.1) | 9<br>(6.5)   | 1<br>(0.7) |
| B7          | 身為「軍訓教官」讓我有份使命感        | 48<br>(34.5) | 38<br>(27.3) | 46<br>(33.1) | 6<br>(4.3)   | 1<br>(0.7) |
| B8          | 「軍訓教官」的工作，能提升我的思辨能力    | 40<br>(28.8) | 43<br>(30.9) | 47<br>(33.8) | 9<br>(6.5)   | 0<br>(0.0) |

表4-4 (續) (括號代表%)

(N=139)

| 構面二：主管領導 |                         |              |              |              |              |            |
|----------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 題號       | 題目                      | 非常<br>同意     | 部份<br>同意     | 同意           | 部份<br>不同意    | 非常<br>不同意  |
| B9       | 本校軍訓主管領導我們的方式，令人滿意      | 50<br>(36.0) | 31<br>(22.3) | 48<br>(34.5) | 5<br>(3.6)   | 5<br>(3.6) |
| B10      | 本校軍訓主管對教官的要求很合理         | 53<br>(38.1) | 35<br>(25.2) | 44<br>(31.7) | 7<br>(5.0)   | 0<br>(0.0) |
| B11      | 本校軍訓主管會鼓勵教官嘗試用自己的方法處理事情 | 46<br>(33.1) | 40<br>(28.8) | 41<br>(29.5) | 11<br>(7.9)  | 1<br>(0.7) |
| B12      | 我能接受本校軍訓主管的行事風格         | 50<br>(36.0) | 40<br>(28.8) | 43<br>(30.9) | 5<br>(3.6)   | 1<br>(0.7) |
| 構面三：人際關係 |                         |              |              |              |              |            |
| 題號       | 題目                      | 非常<br>同意     | 部份<br>同意     | 同意           | 部份<br>不同意    | 非常<br>不同意  |
| B13      | 本校同事間的互動關係，令人滿意         | 38<br>(27.3) | 42<br>(30.2) | 49<br>(35.3) | 8<br>(5.8)   | 2<br>(1.4) |
| B14      | 我因為工作的關係而與學生家長建立良好的友誼   | 36<br>(25.9) | 41<br>(29.5) | 47<br>(33.8) | 13<br>(9.4)  | 2<br>(1.4) |
| B15      | 我因為工作的關係，結交到很多志同道合的朋友   | 34<br>(24.5) | 33<br>(23.7) | 53<br>(38.1) | 19<br>(13.7) | 0<br>(0.0) |
| B16      | 我工作上遭遇困難時，能獲得同事的協助      | 42<br>(30.2) | 43<br>(30.9) | 41<br>(29.5) | 11<br>(7.9)  | 2<br>(1.4) |

## 二、工作滿意度構面統計量分析

從表4-5工作滿意度各構面統計量，平均得分最高為「主管領導」中題號B10、B12 之3.96，其次依序為B5 (3.92)、B7 (3.91)、B2 (3.88)、B11 (3.86)、B1 (3.85)、B9(3.83)、B8(3.82)、B4(3.81)、B16(3.81)、B13(3.76)、B6(3.73)、B14(3.69)、B3(3.63)而得分最低的則為「人際關係」中題號B15之3.59，得知工作滿意度各題

得分平均均高於3分，顯示各構面之滿意度介於「同意」與「部份同意」之間，另外，從軍訓教官工作滿意度各構面平均數比率中，可以瞭解各構面的認知評價程度，以「主管領導」為最高(78%)，其次為「工作本身與成就」(76%)、而得分最低的則為「人際關係」(74%)。詳如表 4-5 所示：

表4-5 高中職軍訓教官工作滿意度構面統計表

(N=139)

| 統計項目     |     | 平均數  | 標準差  | 最小值 | 最大值 | 平均數   | 平均數比率 |
|----------|-----|------|------|-----|-----|-------|-------|
| 變項/構面/題號 |     |      |      |     |     |       |       |
| 工作滿意度    | B1  | 3.85 | .97  |     |     |       |       |
|          | B2  | 3.88 | .90  |     |     |       |       |
|          | B3  | 3.63 | 1.02 |     |     |       |       |
|          | B4  | 3.81 | 1.03 |     |     |       |       |
|          | B5  | 3.92 | .93  | 13  | 40  | 30.55 | .76   |
|          | B6  | 3.73 | .95  |     |     |       |       |
|          | B7  | 3.91 | .96  |     |     |       |       |
|          | B8  | 3.82 | .93  |     |     |       |       |
|          | B9  | 3.83 | 1.07 |     |     |       |       |
|          | B10 | 3.96 | .95  | 5   | 20  | 15.61 | .78   |
|          | B11 | 3.86 | 1.00 |     |     |       |       |
|          | B12 | 3.96 | .94  |     |     |       |       |
|          | B13 | 3.76 | .97  |     |     |       |       |
|          | B14 | 3.69 | 1.01 | 8   | 20  | 14.85 | .74   |
|          | B15 | 3.59 | 1.01 |     |     |       |       |
|          | B16 | 3.81 | 1.01 |     |     |       |       |

註：平均數比率=平均數/最大值

綜上所述，高中職軍訓教官人格特質在「勤勉審慎性」、「經驗開放性」與「外向性」均傾向高程度。可能因軍訓教官在校園環境中需扮演軍訓教學者、輔導者、校安人員及學校行政者等多重角色，故需在思考及做法上較能接受新觀念願意思考新的想法而充滿想像力，並具有組織規劃力及獨立的判斷能力特質。

就工作滿意度而言，高中職軍訓教官對於軍訓工作普遍感到滿意。顯示渠等對於軍訓工作本身與帶來的成就感、軍訓主管的領導及與同事或家長相處衍生之人際關係，均能得到渠等之認同，故滿意度相對地便會提高。

### 第三節 個人背景變項對人格特質之差異分析

本節為探討不同個人基本背景變項（性別、年齡、最高學歷、擔任軍訓教官年資、官階、婚姻狀況、學校類別）的高中職軍訓教官其人格特質，是否有顯著差異性存在。因為t檢定方法主要用以探討該類別變數在區間尺度變項上之差異情形，亦為用以觀察變數不同之兩個組別的平均數是否有顯著差異情形存在，因此針對個人基本背景變項中的性別、最高學歷及婚姻狀況等項目以t檢定方法予以分析；至於年齡、擔任軍訓教官年資、官階、學校類別等項目本研究則先以單因子變異數分析(One-Way ANOVA)同時檢定兩組以上樣本的平均數間是否有顯著差異存在，在自變項與依變項之間達到顯著水準後，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(Least Significant Difference，簡稱LSD)，進一步檢定哪幾組之差異情形達顯著水準。

#### 壹、性別

##### 一、研究假設

假設1-1：不同性別的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

## 二、t檢定分析

本研究以t檢定檢驗不同性別的高中職軍訓教官對人格特質各構面是否有顯著差異性存在。

表 4-6 不同性別之軍訓教官對人格特質各構面 t 檢定結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面 | 性別    | 樣本數 | 平均數 | 標準差   | t    | P 值     |
|---------------|-------|-----|-----|-------|------|---------|
| 人格特質          | 勤勉審慎性 | 男   | 105 | 20.40 | 3.80 | .000*** |
|               |       | 女   | 34  | 17.71 |      |         |
|               | 經驗開放性 | 男   | 105 | 14.61 | .94  | .350    |
|               |       | 女   | 34  | 14.06 |      |         |
|               | 外向性   | 男   | 105 | 11.49 | 2.13 | .037*   |
|               |       | 女   | 34  | 10.71 |      |         |

\* $p \leq .05$  \*\*\* $p \leq .001$

由表 4-6 顯示經由獨立樣本 t 檢定結果如下：

1. 不同性別的高中職軍訓教官其與人格特質中之「勤勉審慎性」及「外向性」構面的p值分別為.000及.037均達到顯著水準( $p < .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同性別的高中職軍訓教官，其在人格特質中之「勤勉審慎性」及「外向性」構面有顯著差異存在。
2. 在「勤勉審慎性」及「外向性」構面上，「男性」的平均數高於「女性」，顯見「男性」高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」及「外向性」之特質較「女性」高中職軍訓教官為高。
3. 至於在「經驗開放性」方面的 p 值為.350 大於.05，故應接受虛無假設，顯示不同性別的高中職軍訓教官在「經驗開放性」方面無顯著差異存在。

## 貳、年齡

### 一、研究假設

假設1-2：不同年齡的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差

異情形存在。

## 二、單因子變異數分析

本研究年齡計分為3個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗年齡對人格特質各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，以瞭解年齡組別的顯著差異情形，其結果彙整如表4-7所示：

表 4-7 不同年齡軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面    | 年齡                    | 樣本數     | 平均數 | 標準差   | F 檢定 | P 值   |      |
|------------------|-----------------------|---------|-----|-------|------|-------|------|
| 人<br>格<br>特<br>質 | 勤<br>勉<br>審<br>慎<br>性 | 30 歲以下  | 3   | 17.33 | 4.93 | 2.607 | .077 |
|                  |                       | 31~40 歲 | 95  | 19.38 | 3.76 |       |      |
|                  |                       | 41 歲以上  | 41  | 20.76 | 3.54 |       |      |
|                  | 經<br>驗<br>開<br>放<br>性 | 30 歲以下  | 3   | 13.00 | 5.57 | 1.753 | .177 |
|                  |                       | 31~40 歲 | 95  | 14.23 | 2.70 |       |      |
|                  |                       | 41 歲以上  | 41  | 15.15 | 3.32 |       |      |
|                  | 外<br>向<br>性           | 30 歲以下  | 3   | 9.67  | 2.08 | 2.581 | .079 |
|                  |                       | 31~40 歲 | 95  | 11.12 | 2.00 |       |      |
|                  |                       | 41 歲以上  | 41  | 11.83 | 2.31 |       |      |

由表 4-7 單因子變異數分析結果可得知，不同年齡之高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」、「經驗開放性」及「外向性」構面之 p 值均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同年齡之高中職軍訓教官在人格特質各構面均無顯著差異情形存在。

## 參、最高學歷

### 一、研究假設

假設1-3：不同學歷的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

### 二、t檢定分析

本研究以t檢定檢驗不同學歷的高中職軍訓教官對人格特質各構面是否有顯著差異性存在。

表 4-8 不同學歷之軍訓教官對人格特質各構面 t 檢定結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面 | 最高學歷  | 樣本數  | 平均數 | 標準差   | t    | P 值    |       |
|---------------|-------|------|-----|-------|------|--------|-------|
| 人格特質          | 勤勉審慎性 | 學士   | 116 | 19.49 | 3.92 | -2.347 | .023* |
|               |       | 碩士以上 | 23  | 21.00 | 2.54 |        |       |
|               | 經驗開放性 | 學士   | 116 | 14.42 | 2.98 | -.466  | .642  |
|               |       | 碩士以上 | 23  | 14.74 | 3.00 |        |       |
|               | 外向性   | 學士   | 116 | 11.24 | 2.10 | -.668  | .506  |
|               |       | 碩士以上 | 23  | 11.57 | 2.25 |        |       |

\* $p \leq .05$

由表 4-8 顯示經由獨立樣本 t 檢定結果如下：

1. 不同學歷的高中職軍訓教官其與人格特質中之「勤勉審慎性」構面的p值為.023達到顯著水準（ $p < .05$ ），故應拒絕虛無假設，顯示不同學歷的高中職軍訓教官，其在人格特質中之「勤勉審慎性」構面有顯著差異存在。
2. 在「勤勉審慎性」構面上，「碩士以上」的平均數高於「學士」，顯見「碩士以上」學歷之高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」之特質較「學士」學歷之高中職軍訓教官為高。可能原因為具有碩士以上學歷的軍訓教官，有較高的行動力，能激勵自己專心一致的達成目標。

3. 至於在「經驗開放性」及「外向性」方面的 p 值分別為.642 及.506 均大於.05，故應接受虛無假設，顯示不同學歷的高中職軍訓教官在「經驗開放性」及「外向性」方面無顯著差異存在。

## 肆、擔任軍訓教官年資

### 一、研究假設

假設1-4：不同年資的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

### 二、單因子變異數分析

本研究擔任軍訓教官年資計分為4個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗擔任軍訓教官年資對人格特質各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，以瞭解擔任軍訓教官年資組別的顯著差異情形，其結果彙整如表4-9所示：

表 4-9 不同年資軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面    | 教官年資    | 樣本<br>數 | 平均數   | 標準差  | F 檢定 | P 值  |
|------------------|---------|---------|-------|------|------|------|
| 人<br>格<br>特<br>質 | 5 年以下   | 66      | 19.65 | 3.97 | .382 | .776 |
|                  | 6~10 年  | 49      | 19.94 | 3.52 |      |      |
|                  | 11~15 年 | 14      | 20.21 | 3.68 |      |      |
|                  | 16 年以上  | 10      | 18.70 | 3.92 |      |      |

表 4-9 (續)

(N=139)

| 統計項目<br>變項/構面 | 教官年資  | 樣本<br>數 | 平均數 | 標準差   | F 檢定 | P 值  |      |
|---------------|-------|---------|-----|-------|------|------|------|
| 人格特質          | 經驗開放性 | 5 年以下   | 66  | 14.39 | 2.97 | .537 | .658 |
|               |       | 6~10 年  | 49  | 14.65 | 2.95 |      |      |
|               |       | 11~15 年 | 14  | 14.93 | 2.37 |      |      |
|               |       | 16 年以上  | 10  | 13.50 | 3.95 |      |      |
| 特質            | 外向性   | 5 年以下   | 66  | 11.12 | 2.11 | .387 | .762 |
|               |       | 6~10 年  | 49  | 11.55 | 2.15 |      |      |
|               |       | 11~15 年 | 14  | 11.29 | 2.02 |      |      |
|               |       | 16 年以上  | 10  | 11.20 | 2.39 |      |      |

由表 4-9 單因子變異數分析結果可得知，不同年資之高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」、「經驗開放性」及「外向性」構面之 p 值均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同年資之高中職軍訓教官在人格特質各構面均無顯著差異情形存在。

## 伍、官階

### 一、研究假設

假設1-5：不同官階的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

### 二、單因子變異數分析

本研究官階計分為3個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗官階對人格特質各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，

以瞭解高中職軍訓教官官階組別的差異情形，其結果彙整如表4-10所示：

表 4-10 不同官階軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面    | 教官年資                  | 樣本<br>數 | 平均數 | 標準差   | F 檢定  | P 值    | LSD        |
|------------------|-----------------------|---------|-----|-------|-------|--------|------------|
| 人<br>格<br>特<br>質 | 勤<br>勉<br>審<br>慎<br>性 | 尉級      | 11  | 16.55 | 6.106 | .003** | 2>1<br>3>1 |
|                  |                       | 少校      | 85  | 19.62 |       |        |            |
|                  |                       | 中、上校    | 43  | 20.79 |       |        |            |
|                  | 經<br>驗<br>開<br>放<br>性 | 尉級      | 11  | 13.91 | .253  | .776   |            |
|                  |                       | 少校      | 85  | 14.47 |       |        |            |
|                  |                       | 中、上校    | 43  | 14.63 |       |        |            |
|                  | 外<br>向<br>性           | 尉級      | 11  | 10.82 | .520  | .596   |            |
|                  |                       | 少校      | 85  | 11.25 |       |        |            |
|                  |                       | 中、上校    | 43  | 11.51 |       |        |            |

\*\* $p \leq .01$

1. 由表 4-10 單因子變異數分析結果可得知，不同官階之高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」構面的 p 值為.003 達到顯著水準( $p < .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同官階之高中職軍訓教官在人格特質中之「勤勉審慎性」構面有顯著差異情形存在。
2. 再以事後比較考驗之最小顯著差異法(Least Significant Difference，簡稱LSD)進行事後比較檢定，其結果顯示：在「勤勉審慎性」構面中「少校」及「中、上校」官階均高於「尉級」官階之高中職軍訓教官（平均數差異值分別為3.08與4.25）；說明官階較高之高中職軍訓教官具有較強烈的成就動機且組織規劃力較強的特

質。

3. 「經驗開放性」及「外向性」構面之p值均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同官階之高中職軍訓教官在人格特質之「經驗開放性」及「外向性」構面無顯著差異情形存在。

## 陸、婚姻狀況

### 一、研究假設

假設1-6：不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

### 二、t檢定分析

本研究以t檢定檢驗不同婚姻狀況的高中職軍訓教官對人格特質各構面是否有顯著差異性存在。

表 4-11 不同婚姻狀況之軍訓教官對人格特質各構面 t 檢定結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面    | 婚姻<br>狀況  | 樣本數 | 平均數 | 標準差   | t      | P 值  |
|------------------|-----------|-----|-----|-------|--------|------|
| 人<br>格<br>特<br>質 | 勤勉審<br>慎性 | 未婚  | 26  | 18.50 | -1.883 | .062 |
|                  |           | 已婚  | 113 | 20.03 |        |      |
|                  | 經驗開<br>放性 | 未婚  | 26  | 14.58 | .194   | .847 |
|                  |           | 已婚  | 113 | 14.45 |        |      |
|                  | 外向性       | 未婚  | 26  | 10.69 | -1.616 | .108 |
|                  |           | 已婚  | 113 | 11.43 |        |      |

由表 4-11 經由獨立樣本 t 檢定結果得知：不同婚姻狀況的高中職軍訓教官在人格特質中之「勤勉審慎性」、「經驗開放性」及「外向性」各構面的 p 值（分別為.062、.847 與.108）均大於.05，故應接受虛無假設，顯示不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

## 柒、學校類別

### 一、研究假設

假設1-7：不同學校類別的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。

### 二、單因子變異數分析

本研究學校類別計分為3個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗學校類別對人格特質各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，以瞭解高中職軍訓教官學校類別組別的差異情形，其結果彙整如表4-12所示：

表 4-12 不同學校類別軍訓教官人格特質各構面單因子變異數分析結果摘要表 (N=139)

| 統計項目             |                       | 教官年資                  | 樣本數 | 平均數   | 標準差  | F 檢定 | P 值  |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----|-------|------|------|------|
| 變項/構面            |                       |                       |     |       |      |      |      |
| 人<br>格<br>特<br>質 | 勤<br>勉<br>審<br>慎<br>性 | 公、私立(綜<br>合)高中        | 61  | 20.05 | 3.35 | .365 | .695 |
|                  |                       | 公、私立高<br>(工商家)職       | 68  | 19.51 | 4.06 |      |      |
|                  |                       | 公、私立完<br>全中學(含<br>體中) | 10  | 19.40 | 4.25 |      |      |
|                  |                       | 公、私立(綜<br>合)高中        | 61  | 14.67 | 2.78 |      |      |
|                  | 經<br>驗<br>開<br>放<br>性 | 公、私立高<br>(工商家)職       | 68  | 14.22 | 3.19 | .536 | .586 |
|                  |                       | 公、私立完<br>全中學(含<br>體中) | 10  | 15.00 | 2.71 |      |      |

表 4-12 (續)

(N=139)

| 統計項目  |     | 教官年資          | 樣本數 | 平均數   | 標準差  | F 檢定 | P 值  |
|-------|-----|---------------|-----|-------|------|------|------|
| 變項/構面 |     |               |     |       |      |      |      |
| 人格特質  | 外向性 | 公、私立(綜合)高中    | 61  | 11.39 | 1.99 | .176 | .839 |
|       |     | 公、私立高(工商家)職   | 68  | 11.25 | 2.27 |      |      |
|       |     | 公、私立完全中學(含體中) | 10  | 11.00 | 2.00 |      |      |
|       |     |               |     |       |      |      |      |

由表 4-12 單因子變異數分析結果可得知，不同學校類別之高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」、「經驗開放性」及「外向性」構面之 p 值均大於 .05 (分別為 .695、.586 與 .839)，故接受虛無假設；換言之，不同學校類別之高中職軍訓教官在人格特質各構面均無顯著差異情形存在。

#### 第四節 個人背景變項對工作滿意度之差異分析

本節為探討不同個人基本背景變項（性別、年齡、最高學歷、擔任軍訓教官年資、官階、婚姻狀況、學校類別）的高中職軍訓教官其工作滿意度，是否有顯著差異性存在。同第三節針對個人基本背景變項中的性別、最高學歷及婚姻狀況等項目以 t 檢定方法予以分析；而年齡、擔任軍訓教官年資、官階、學校類別等項目本研究則先以單因子變異數分析 (One-Way ANOVA) 同時檢定兩組以上樣本的平均數間是否有顯著差異存在，在自變項與依變項之間達到顯著水準後，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 (LSD)，進一步檢定哪幾組之差異情形達顯著水準。

# 壹、性別

## 一、研究假設

假設2-1：不同性別的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

## 二、t檢定分析

以t檢定檢驗不同性別的高中職軍訓教官對工作滿意度各構面是否有顯著差異性存在。

表4-13 不同性別之軍訓教官對工作滿意度各構面t檢定結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面 | 性別   | 樣本數 | 平均數 | 標準差   | t     | P 值    |
|---------------|------|-----|-----|-------|-------|--------|
| 工作<br>滿意<br>度 | 工作本身 | 男   | 105 | 31.22 | 2.206 | .029*  |
|               | 與成就  | 女   | 34  | 28.50 |       |        |
|               | 主管領導 | 男   | 105 | 15.95 | 1.986 | .049*  |
|               |      | 女   | 34  | 14.56 |       |        |
|               | 人際關係 | 男   | 105 | 15.29 | 2.776 | .006** |
|               |      | 女   | 34  | 13.50 |       |        |

\* $p \leq .05$  \*\* $p \leq .01$

由表 4-13 顯示經由獨立樣本 t 檢定結果如下：

1. 不同性別的高中職軍訓教官其對工作滿意度中之「工作本身與成就」、「主管領導」及「人際關係」構面的p值分別為.029、.049及.006均達到顯著水準（ $p < .05$ ），故應拒絕虛無假設，顯示不同性別的高中職軍訓教官，其對工作滿意度中之各構面均有顯著差異存在。
2. 在「工作本身與成就」構面，「男性」的平均數為31.22高於「女性」的28.50；在「主管領導」構面，「男性」的平均數為15.95高於「女性」的14.56，在「人際關係」構面，「男性」的平均數為15.29亦高於「女性」的13.50，顯見「男性」高中職軍訓教官不論在「工作本身與成就」、「主管領導」及「人際關係」上之工作滿意度均較「女性」高中職軍訓教官為高。這可能與現行高中職軍

訓教官以「男性」教官為主且普遍較受學校重視有關。

## 貳、年齡

### 一、研究假設

假設2-2：不同年齡的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

### 二、單因子變異數分析

本研究年齡計分為3個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗年齡對工作滿意度各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，以瞭解年齡組別的顯著差異情形，其結果彙整如表4-14所示：

表 4-14 不同年齡軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面                                                                    | 年齡      | 樣本數 | 平均數   | 標準差     | F 檢定  | P 值  |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-------|---------|-------|------|
| 工作<br>本<br>身<br>與<br>成<br>就<br><br>工<br>作<br>滿<br>意<br>度<br><br>人<br>際<br>關<br>係 | 30 歲以下  | 3   | 26.67 | 8.33    | 1.105 | .334 |
|                                                                                  | 31~40 歲 | 95  | 30.27 | 6.04    |       |      |
|                                                                                  | 41 歲以上  | 41  | 31.49 | 6.86    |       |      |
|                                                                                  | 30 歲以下  | 3   | 15.00 | 4.58    | .098  | .907 |
|                                                                                  | 31~40 歲 | 95  | 15.56 | 3.61    |       |      |
|                                                                                  | 41 歲以上  | 41  | 15.78 | 3.58    |       |      |
|                                                                                  | 30 歲以下  | 3   | 12.67 | 2.88675 | .928  | .398 |
|                                                                                  | 31~40 歲 | 95  | 14.76 | 3.36666 |       |      |
|                                                                                  | 41 歲以上  | 41  | 15.22 | 3.29782 |       |      |

由表 4-14 單因子變異數分析結果可得知，不同年齡之高中職軍訓教官在「工作本身與成就」、「主管領導」及「人際關係」構面之 p 值均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同年齡之高中職軍訓教官對工作滿意度各構面均無顯著差異情形存在。

## 參、最高學歷

### 一、研究假設

假設2-3：不同學歷的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

### 二、t檢定分析

以t檢定檢驗不同學歷的高中職軍訓教官對工作滿意度各構面是否有顯著差異性存在。

表 4-15 不同學歷之軍訓教官對工作滿意度各構面 t 檢定結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面         | 最高<br>學歷            | 樣本數      | 平均數 | 標準差   | t      | P 值  |
|-----------------------|---------------------|----------|-----|-------|--------|------|
| 工<br>作<br>滿<br>意<br>度 | 工作<br>本身<br>與成<br>就 | 學士       | 116 | 30.63 | 6.49   |      |
|                       |                     | 碩士<br>以上 | 23  | 30.17 |        |      |
|                       |                     |          |     |       | .314   | .754 |
|                       | 主<br>管<br>領<br>導    | 學士       | 116 | 15.47 | 3.67   |      |
|                       |                     | 碩士<br>以上 | 23  | 16.35 |        |      |
|                       |                     |          |     |       | -1.076 | .284 |
| 人<br>際<br>關<br>係      | 人<br>際<br>關<br>係    | 學士       | 116 | 14.68 | 3.37   |      |
|                       |                     | 碩士<br>以上 | 23  | 15.70 |        |      |
|                       |                     |          |     |       | -1.335 | .184 |

由表 4-15 獨立樣本 t 檢定分析結果可得知，不同學歷之高中職軍訓教官在「工作本身與成就」、「主管領導」及「人際關係」構面之 p 值

均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同學歷之高中職軍訓教官對工作滿意度各構面均無顯著差異情形存在。

## 肆、擔任軍訓教官年資

### 一、研究假設

假設2-4：不同年資的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

### 二、單因子變異數分析

本研究擔任軍訓教官年資計分為4個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗擔任軍訓教官年資對工作滿意度各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，以瞭解擔任軍訓教官年資組別的顯著差異情形，其結果彙整如表4-16所示：

表 4-16 不同年資軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面                                        | 教官年資    | 樣本數 | 平均數   | 標準差  | F 檢定 | P 值  |
|------------------------------------------------------|---------|-----|-------|------|------|------|
| 工作<br>本身<br>與<br>成<br>就<br><br>工<br>作<br>滿<br>意<br>度 | 5 年以下   | 66  | 30.42 | 6.28 | .611 | .609 |
|                                                      | 6~10 年  | 49  | 30.06 | 6.44 |      |      |
|                                                      | 11~15 年 | 14  | 31.21 | 6.83 |      |      |
|                                                      | 16 年以上  | 10  | 32.90 | 5.80 |      |      |
|                                                      | 5 年以下   | 66  | 15.94 | 3.80 | .976 | .406 |
|                                                      | 6~10 年  | 49  | 15.04 | 3.38 |      |      |
|                                                      | 11~15 年 | 14  | 16.50 | 3.44 |      |      |
|                                                      | 16 年以上  | 10  | 15.00 | 3.43 |      |      |

表 4-16 (續)

(N=139)

| 統計項目<br>變項/構面         |                  | 教官年資    | 樣本數 | 平均數   | 標準差  | F 檢定  | P 值  |
|-----------------------|------------------|---------|-----|-------|------|-------|------|
| 工<br>作<br>滿<br>意<br>度 | 人<br>際<br>關<br>係 | 5 年以下   | 66  | 14.59 | 3.32 | 1.364 | .257 |
|                       |                  | 6~10 年  | 49  | 14.65 | 3.45 |       |      |
|                       |                  | 11~15 年 | 14  | 15.43 | 3.32 |       |      |
|                       |                  | 16 年以上  | 10  | 16.70 | 2.58 |       |      |

由表 4-16 單因子變異數分析結果可得知，不同年資之高中職軍訓教官在「工作本身與成就」、「主管領導」及「人際關係」構面之 p 值均大於 .05，故接受虛無假設；換言之，不同年資之高中職軍訓教官在工作滿意度各構面均無顯著差異情形存在。

## 伍、官階

### 一、研究假設

假設2-5：不同官階的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

### 二、單因子變異數分析

本研究官階計分為3個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗官階對人工作滿意度各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，以瞭解高中職軍訓教官官階組別的差異情形，其結果彙整如表 4-17所示：

表 4-17 不同官階軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表(N=139)

| 統計項目<br>變項/構面                                        | 教官年資 | 樣本數 | 平均數   | 標準差  | F 檢定  | P 值    | LSD        |
|------------------------------------------------------|------|-----|-------|------|-------|--------|------------|
| 工作<br>本身<br>與<br>成<br>就<br><br>工<br>作<br>滿<br>意<br>度 | 尉級   | 11  | 27.00 | 7.17 | 2.882 | .059   |            |
|                                                      |      | 85  | 30.32 | 5.91 |       |        |            |
|                                                      |      | 43  | 31.93 | 6.66 |       |        |            |
|                                                      | 少校   | 11  | 13.82 | 3.54 | 1.511 | .224   |            |
|                                                      |      | 85  | 15.73 | 3.63 |       |        |            |
|                                                      |      | 43  | 15.84 | 3.48 |       |        |            |
|                                                      | 中、上校 | 11  | 12.73 | 3.10 | 5.039 | .008** | 3>1<br>3>2 |
|                                                      |      | 85  | 14.58 | 3.31 |       |        |            |
|                                                      |      | 43  | 15.93 | 3.14 |       |        |            |

\*\* $p \leq .01$ 

1. 由表 4-17 單因子變異數分析結果可得知，不同官階之高中職軍訓教官在「人際關係」構面的 p 值為.008 達到顯著水準 ( $p < .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同官階之高中職軍訓教官在工作滿意度中之「人際關係」構面有顯著差異情形存在。
2. 再以事後比較考驗之最小顯著差異法(Least Significant Difference，簡稱LSD)進行事後比較檢定，其結果顯示：在「人際關係」構面中「中、上校」官階均高於「少校」及「尉級」官階之高中職軍訓教官（平均數差異值分別為1.35與3.20）；說明「中、上校」官階之高中職軍訓教官在「人際關係」之滿意度相對較高，可能與中、上校官階之高中職軍訓教大都已擔任學校組長或主任教官職務有關。

3. 「工作本身與成就」及「主管領導」構面之 $p$ 值均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同官階之高中職軍訓教官在工作滿意度之「工作本身與成就」及「主管領導」構面無顯著差異情形存在。

## 陸、婚姻狀況

### 一、研究假設

假設2-6：不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

### 二、t檢定分析

以 $t$ 檢定檢驗不同婚姻狀況的高中職軍訓教官對工作滿意度各構面是否有顯著差異性存在

表4-18 不同婚姻狀況之軍訓教官對工作滿意度各構面 $t$ 檢定結果摘要表 (N=139)

| 統計項目<br>變項/構面         | 婚姻<br>狀況            | 樣本數 | 平均數 | 標準差   | t      | P 值   |
|-----------------------|---------------------|-----|-----|-------|--------|-------|
| 工<br>作<br>滿<br>意<br>度 | 工作<br>本身<br>與成<br>就 | 未婚  | 26  | 29.12 | -1.287 | .200  |
|                       |                     | 已婚  | 113 | 30.89 |        |       |
|                       | 主<br>管<br>領<br>導    | 未婚  | 26  | 14.69 | -1.452 | .149  |
|                       |                     | 已婚  | 113 | 15.82 |        |       |
|                       | 人<br>際<br>關<br>係    | 未婚  | 26  | 13.69 | -1.980 | .050* |
|                       |                     | 已婚  | 113 | 15.12 |        |       |

\* $p \leq .05$

由表4-18經由獨立樣本 $t$ 檢定結果如下：

1. 不同婚姻狀況的高中職軍訓教官在工作滿意度中之「人際關係」構面的 $p$ 值為.05達到顯著水準 ( $p$ 值 $\leq .05$ )，故應拒絕虛無假設，

顯示不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其對工作滿意度中之「人際關係」構面有顯著差異存在。

2. 在「人際關係」構面，「已婚」的平均數為15.12高於「未婚」的13.69，顯見「已婚」高中職軍訓教官在「人際關係」上之工作滿意度較「未婚」高中職軍訓教官為高。
3. 「工作本身與成就」及「主管領導」構面之p值均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同婚姻狀況之高中職軍訓教官在工作滿意度之「工作本身與成就」及「主管領導」構面無顯著差異情形存在。

## 柒、學校類別

### 一、研究假設

假設2-7：不同學校類別的高中職軍訓教官，其對工作滿意度無顯著差異情形存在。

### 二、單因子變異數分析法

本研究學校類別計分為3個組別，先以單因子變異數分析(one way ANOVA)來檢驗學校類別對工作滿意度各構面是否有所差異，若具有差異，再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，以瞭解高中職軍訓教官學校類別組別的差異情形，其結果彙整如表4-19所示：

表 4-19 不同學校類別軍訓教官工作滿意度各構面單因子變異數分析結果摘要表 (N=139)

| 統計項目                  | 教官年資                  | 樣本數 | 平均數   | 標準差  | F 檢定  | P 值   | LSD |
|-----------------------|-----------------------|-----|-------|------|-------|-------|-----|
| 變項/構面                 |                       |     |       |      |       |       |     |
| 工作<br>本身<br>與成<br>就   | 公、私立(綜<br>合) 高中       | 61  | 31.49 | 6.46 | 2.462 | .089  |     |
|                       | 公、私立高<br>(工商家)職       | 68  | 30.25 | 6.24 |       |       |     |
|                       | 公、私立完<br>全中學(含<br>體中) | 10  | 26.90 | 5.02 |       |       |     |
| 工<br>作<br>滿<br>意<br>度 | 公、私立(綜<br>合) 高中       | 61  | 16.36 | 3.49 | 3.671 | .028* | 1>3 |
|                       | 公、私立高<br>(工商家)職       | 68  | 15.26 | 3.65 |       |       |     |
|                       | 公、私立完<br>全中學(含<br>體中) | 10  | 13.40 | 2.80 |       |       |     |
| 人<br>際<br>關<br>係      | 公、私立(綜<br>合) 高中       | 61  | 15.56 | 3.33 | 2.941 | .056  |     |
|                       | 公、私立高<br>(工商家)職       | 68  | 14.43 | 3.23 |       |       |     |
|                       | 公、私立完<br>全中學(含<br>體中) | 10  | 13.40 | 3.47 |       |       |     |

\* $p \leq .05$

1. 由表 4-19 單因子變異數分析結果可得知，不同學校類別之高中職軍訓教官在「主管領導」構面的 p 值為.028 達到顯著水準 ( $p < .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同學校類別之高中職軍訓教

- 官在工作滿意度中之「主管領導」構面有顯著差異情形存在。
2. 再以事後比較考驗之最小顯著差異法(LSD)進行事後比較檢定，其結果顯示：在「主管領導」構面中「公、私立（綜合）高中」高於「公、私立完全中學（含體中）」（平均數差異值為2.96）；說明「公、私立（綜合）高中」之軍訓教官在「主管領導」之滿意度相對比「公、私立完全中學（含體中）」為高。可能是相較於「公、私立（綜合）高中」，「公、私立完全中學（含體中）」之軍訓教官還要多負擔國中部學生管教及輔導工作，在人力未能相對增加情況下，因而造成對主管領導滿意度較低的緣故。
  3. 「工作本身與成就」及「人際關係」構面之p值均大於.05，故接受虛無假設；換言之，不同學校類別之高中職軍訓教官在工作滿意度之「工作本身與成就」及「人際關係」構面無顯著差異情形存在。

## 第五節 人格特質與工作滿意度之關聯性分析

本節在探討「人格特質」與「工作滿意度」變項之間彼此是否有關係存在？相關性有多大？根據邱皓政（2006）指出由於相關係數為一標準化分數，其值不受變項特性的影響，介於-1與+1之間，在分析時相關係數的大小與相對應的意義為：相關係數的絕對值為1時代表完全相關；相關係數的絕對值為0.70至0.99時代表高度相關；相關係數的絕對值為0.40至0.69時代表中度相關；相關係數的絕對值為0.10至0.39時代表低度相關；相關係數的絕對值為0.10時以下則代表微弱或無相關。本研究以「皮爾遜積差相關分析」（Pearson product moment correlation analysis）來檢測人格特質中之「勤勉審慎性」、「經驗開放性」、「外向性」三個構面與工作滿意度中之「工作本身與成就」、「主管領導」、「人際關係」三個構面之相關程度，以及人格特質與工作滿意度之間的相關性彙整，如表4-20所示：

表4-20 人格特質與工作滿意度之皮爾遜積差相關分析結果摘要表

(N=139)

|             |         | 人格特質    | 勤勉審慎性   | 經驗開放性   | 外向性     |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 工作本身與<br>成就 | Pearson | .561*** | .468*** | .379*** | .506*** |
|             | 顯著性(雙尾) | .000    | .000    | .000    | .000    |
| 主管領導        | Pearson | .450*** | .407*** | .305*** | .350*** |
|             | 顯著性(雙尾) | .000    | .000    | .000    | .000    |
| 人際關係        | Pearson | .512*** | .423*** | .346*** | .472*** |
|             | 顯著性(雙尾) | .000    | .000    | .000    | .000    |

\*\*\* $p \leq .001$ 

## 壹、「勤勉審慎性」與工作滿意度相關分析

### 一、研究假設

假設3-1：「勤勉審慎性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

### 二、皮爾遜積差相關分析

1. 從表4-20可以發現：人格特質之「勤勉審慎性」與工作滿意度各構面均呈現顯著正相關，其相關係數介於.407至.468之間，且顯著性均達.000顯著水準，故應拒絕虛無假設，顯示在「勤勉審慎性」構面與工作滿意度之工作本身與成就（相關係數=.468）、主管領導（相關係數=.407）、人際關係（相關係數=.423）等構面均呈現中度正相關性。「勤勉審慎性」人格特質對工作滿意度三個構面的相關性之強度順序為：工作本身與成就 > 人際關係 > 主管領導
2. 勤勉審慎性指的是自制與自律的程度。審慎性高者，是有具有強烈的成就動機、意志堅定、有決心、組織規劃力強的特質。故勤勉審慎性程度高著，通常比較有責任感且規劃力強，並能致力於工作目標的達成。本研究亦證實具「勤勉審慎性」特質之高中職軍訓教官與工作滿意度有顯著相關。

## 貳、「經驗開放性」與工作滿意度相關分析

### 一、研究假設

假設3-2：「經驗開放性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

### 二、皮爾遜積差相關分析

1. 從表4-20可以發現：人格特質之「經驗開放性」與工作滿意度各構面均呈現顯著正相關，其相關係數介於.350至.506之間，且顯著性均達.000顯著水準，故應拒絕虛無假設，顯示在「經驗開放性」構面與工作本身與成就（相關係數=.379）、主管領導（相關係數=.305）、人際關係（相關係數=.346）等構面均呈現低度正相關性。「經驗開放性」人格特質對工作滿意度三個構面的相關性之強度順序為：

工作本身與成就 > 人際關係 > 主管領導

2. 根據文獻探討歸納得知，「經驗開放性」特徵包括活躍的想像力、美學的敏感度、願意思考新的想法、充滿智性的好奇心強與獨立的判斷能力。因此，經驗開放性特質者對其工作滿意度有一定程度的影響，由本研究與前述各相關實證研究的結果可以得到印證。

## 參、「外向性」與工作滿意度相關分析

### 一、研究假設

假設3-3：「外向性」的高中職軍訓教官，其與工作滿意度無顯著的相關性存在。

### 二、皮爾遜積差相關分析

1. 從表4-20可以發現：人格特質之「外向性」與工作滿意度各構面均呈現顯著正相關，其相關係數介於.305至.379之間，且顯著性均達.000顯著水準，故應拒絕虛無假設，顯示在「外向性」構面與工作本身與成就（相關係數=.506）、主管領導（相關係數=.350）、人際關係（相關係數=.472）等構面呈現中至低度正相關性。「外向性」人格特質對工作滿意度三個構面的相關性之強度順序為：

工作本身與成就 > 人際關係 > 主管領導

2. 人格特質之「外向性」與工作滿意度呈現顯著正相關可能係因為外向性人格特質高的人，喜歡與人互動，故較為合群、樂觀，這種正面情緒會提高一個人在工作上的滿意度，本研究發現與文獻歸納結果相同。

## 第六節 綜合討論

綜合前面各節之研究分析，歸納結果如下：

### 壹、宜蘭、花蓮、台東地區高中職教官現況

依回收有效樣本統計得知宜蘭、花蓮、台東地區之高中職軍訓教官以男性教官為主約佔四分之三，而年齡則介於 31~46 歲中、壯年之間，且以已婚者居多；年資多為 1~10 年。研究者推究其原因，可能係因為高中職軍訓教官大多為一般大學畢業後或官校正期班畢業後之現役軍官轉任，扣除軍官服役年資後擔任軍訓教官年資多為 10 年以下。

### 貳、人格特質與工作滿意度的知覺情形

#### 一、人格特質方面

依本研究統計分析結果得知宜蘭、花蓮、台東地區之高中職軍訓教官無論在「勤勉審慎性」、「經驗開放性」或「外向性」構面其特質傾向均高，各題項平均得分高達 3.79，顯示宜蘭、花蓮、台東地區之高中職軍訓教官具有較強烈的成就動機、組織規劃力強、活躍的想像力、願意思考新的想法與獨立的判斷能力，並且充滿活力、喜歡與人交往、友善和自我肯定性高等正面特質。

研究者推究其原因，可能與軍訓教官在校園環境中需扮演軍訓教學者、輔導者、校安人員及學校行政者等多重角色，故需在思考及做法上較能接受新觀念，並具有組織規劃力及獨立的判斷能力有關。

## 二、工作滿意度方面

本研究發現宜蘭、花蓮、台東地區之高中職軍訓教官在工作滿意度量表各題項得分均高於中間值3.0，且平均得分高達3.81，顯示宜蘭、花蓮、台東地區之高中職軍訓教官對於軍訓工作普遍感到滿意，覺得軍訓教官的工作讓自己能發揮專長、充滿挑戰與同事或學生家長互動關係良好，且對於主管的領導方式與要求感到滿意並以身為軍訓教官為榮。此結果與李樹軍（2002）、李信弘（2004）、蕭澄任（2004）、李俊杰（2004）、劉唯民（2007）等的研究結果一致。

## 參、不同背景變項在人格特質之差異

從不同個人背景變項分析發現不同性別的高中職軍訓教官，「男性」教官在「勤勉審慎性」及「外向性」之特質較「女性」高中職軍訓教官為高；在學歷方面以「碩士以上」學歷較「學士」學歷在「勤勉審慎性」構面上為高；在官階方面發現少校以上官階在「勤勉審慎性」構面中均高於尉級官階教官；至於在年齡、年資、婚姻狀況上則無顯著差異情形存在。

## 肆、不同背景變項在工作滿意度之差異

本研究發現「男性」高中職軍訓教官在工作滿意度各構面之滿意度均較「女性」高中職軍訓教官為高；研究者推究其原因可能與現行高中職軍訓教官以「男性」教官為主且普遍較受學校重視有關。

在「人際關係」方面之滿意度發現已婚者較未婚者高，官階則以中、上校官階相對較高；另外「公、私立（綜合）高中」之軍訓教官在「主管領導」之滿意度相對比「公、私立完全中學（含體中）」為高，研究者推究其原因，可能是相較於一般公、私立高中，他們還要多負擔國中部學生管教及輔導工作，在人力未能相對增加情況下，因而造成對主管領導滿意度較低的緣故。至於在年齡、學歷、年資方面則無顯著差異情形存在。

茲將個人背景變項與各研究變項之差異性驗證分析結果整理如表4-21所示：

表4-21 個人背景變項與各研究變項之差異性驗證分析結果摘要表

| 個人背景變項<br>變項/構面       | 性別          | 年齡 | 最高<br>學歷 | 擔任教<br>官年資 | 官階 | 婚姻<br>狀況 | 學校<br>類別 |
|-----------------------|-------------|----|----------|------------|----|----------|----------|
| 人<br>格<br>特<br>質      | 勤勉<br>審慎性   | ◎  | ◎        |            | ◎  |          |          |
|                       | 經驗<br>開放性   |    |          |            |    |          |          |
|                       | 外向<br>性     | ◎  |          |            |    |          |          |
| 工<br>作<br>滿<br>意<br>度 | 工作本身<br>與成就 | ◎  |          |            |    |          |          |
|                       | 主管<br>領導    | ◎  |          |            |    |          | ◎        |
|                       | 人際<br>關係    | ◎  |          |            | ◎  | ◎        |          |

註：◎表示有顯著差異性。

## 伍、人格特質與工作滿意度之關聯性

根據文獻探討歸納得知審慎性高者，是有具有強烈的成就動機、意志堅定、有決心、組織規劃力強的特質。故勤勉審慎性程度高者，通常比較有責任感且規劃力強，並能致力於工作目標的達成；而經驗開放性特徵包括活躍的想像力、美學的敏感度、願意思考新的想法、充滿智性的的好奇心強與獨立的判斷能力；至於外向性人格特質高的人，喜歡與人互動，故較為合群、樂觀，這種正面情緒會提高一個人在工作上的滿意度，本研究亦證實人格特質各構面與工作滿意度有顯著正相關。此結果與李樹軍（2002）、韓繼成（2002）、李俊杰（2004）、曾淑琴（2005）、蕭澄任（2004）、李信弘（2004）、劉唯民（2007）、范華容（2008）等的研究結果一致。

## 第五章 結論與建議

本研究旨以宜、花、東地區高中職軍訓教官為例，探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係，透過相關文獻的探討及問卷調查結果之分析與討論，歸納出結論與建議。本章共分二節，第一節為研究結論，第二節為研究建議，並期盼本研究能提供主管行政機關及後續研究之參考。茲就本研究之結論與建議析述如下。

### 第一節 結論

依據第四章研究調查結果與討論，顯示高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度有顯著正相關，茲將研究分析結果說明如后：

#### 壹、高中職軍訓教官個人背景屬性特徵

由本研究問卷調查結果得知本研究受訪對象，高中職軍訓教官以男性為居多，共占樣本的 75.5% 為女性軍訓教官 24.5% 的三倍。在年齡層方面以 31~40 歲為最多，占樣本數的 68.3%。最高學歷則以學士為最多，占樣本數高達 83.5%，其次為碩士（含以上），佔樣本數的 16.5%。擔任軍訓教官年資方面，多為 1~10 年，合計佔 82.8%。官階則以少校官階之軍訓教官為最多，佔樣本數 61.2%；其次為中、上校官階之軍訓教官，佔樣本數 30.9%。婚姻狀況以已婚為主，達樣本數 81.3%。學校類別方面，以公、私立高（工商家）職為最多，佔樣本數 48.9%；其次為公、私立（綜合）高中，佔樣本數 43.9%。由以上數據可得知，高中職軍訓教官以 30~40 歲之已婚男性居多，以大學學歷擔任 1~10 年軍訓工作中、少校軍官為主，服務學校則以公、私立高中職為主。

## 貳、高中職軍訓教官研究變項描述性統計結果

### 一、高中職軍訓教官人格特質描述性統計結果

#### (一) 勤勉審慎性

研究統計顯示約六~七成的高中職軍訓教官其工作態度是較腳踏實地、講求實際，具有較強烈的成就動機、意志堅定且組織規劃力亦較強，能按計劃安排時間，如期完成該作的事，並喜歡來自於工作上的成就感。

#### (二) 經驗開放性

研究統計顯示約五成的高中職軍訓教官對藝術作品和自然景觀有興趣，會嘗試新的或外國的食物，經常受到詩詞或藝術作品之感動，並敏覺在不同環境下的情緒或感受，顯示約五成高中職軍訓教官具有活躍的想像力、較高的美學敏感度、願意思考新的想法、充滿智性的好奇心與獨立的判斷能力特質。

#### (三) 外向性

研究統計顯示約五成五~六成三的高中職軍訓教官喜歡並有禮貌的對待所遇見的人，認為自己是一位非常開朗的人，顯示約五成五~六成三的高中職軍訓教官具較高的外向性特質，較善於社交活動，喜歡與人交往，充滿活力、樂觀積極、友善和自我肯定性高。

綜上所述，高中職軍訓教官人格特質在「勤勉審慎性」、「經驗開放性」與「外向性」均傾向高程度。可能因軍訓教官在校園環境中需扮演軍訓教學者、輔導者、校安人員及學校行政者等多重角色，故需在思考及做法上較能接受新觀念願意思考新的想法而充滿想像力，並具有組織規劃力及獨立的判斷能力特質。

### 二、高中職軍訓教官工作滿意度描述性統計結果

#### (一) 工作本身與成就

研究統計顯示約五成五的高中職軍訓教官認為軍訓工作能讓他學到許多的知識技能，發揮專長而讓其引以為榮，而約六成~六成四的高中職軍訓教官認為軍訓工作充滿挑戰性、能提升其思辨能力，且讓其有教學相長的機會，感受到來自軍訓工作的價值

感與使命感，顯示約五成五~六成四的高中職軍訓教官在工作本身與工作成就上滿意度高，覺得軍訓教官的工作讓自己能發揮專長、充滿挑戰並引以為榮，而僅有平均約 5% 的人不認為如此。

## （二）主管領導

研究統計顯示約六成~六成五的高中職軍訓教官滿意其主管的領導方式與行事風格，而約有六成三的高中職軍訓教官覺得其主管會鼓勵渠等嘗試用自己的方法處理事情，對事情的要求也很合理，而僅有 5%~8% 的人不這麼認為。

## （三）人際關係

研究統計顯示約五成~六成的高中職軍訓教官因為工作的關係而與學生家長建立良好的友誼，且與同事間的互動良好，結交到很多志同道合的朋友，工作上遭遇困難時亦能獲得同事的協助，顯示高中職軍訓教官大多滿意其人際關係，而僅有 7%~14% 的人不這麼認為。

綜上所述，高中職軍訓教官對於軍訓工作普遍感到滿意。顯示渠等對於軍訓工作本身與帶來的成就感、軍訓主管的領導及與同事或家長相處衍生之人際關係，均能得到渠等之認同，故滿意度相對地便會提高。

# 參、背景變項與各研究變項分析結果

## 一、個人背景變項與人格特質之間

- （一）研究顯示不同性別的高中職軍訓教官，其在人格特質中之「勤勉審慎性」及「外向性」構面有顯著差異存在。且「男性」高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」及「外向性」之特質較「女性」高中職軍訓教官為高。而在「經驗開放性」方面則無顯著差異存在。
- （二）研究顯示不同年齡之高中職軍訓教官在人格特質各構面均無顯著差異情形存在。
- （三）研究顯示不同學歷的高中職軍訓教官，其在人格特質中之「勤勉審慎性」構面有顯著差異存在。且「碩士以上」學歷之高中職軍訓教官在「勤勉審慎性」之特質較「學士」學歷之高中職軍訓教官為高。至於在「經驗開放性」及「外向性」方面則無顯著差異存在。

- (四) 研究顯示不同年資之高中職軍訓教官在人格特質各構面均無顯著差異情形存在。
- (五) 研究顯示不同官階之高中職軍訓教官在人格特質中之「勤勉審慎性」構面有顯著差異情形存在。且「少校」及「中、上校」官階高於「尉級」官階之高中職軍訓教官。至於在「經驗開放性」及「外向性」構面則無顯著差異情形存在。
- (六) 研究顯示不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其在人格特質方面無顯著差異情形存在。
- (七) 研究顯示不同學校類別之高中職軍訓教官在人格特質各構面並無顯著差異情形存在。

## 二、個人背景變項與工作滿意度之間

- (一) 研究顯示不同性別的高中職軍訓教官，其對工作滿意度中之各構面均有顯著差異存在。而「男性」高中職軍訓教官不論在「工作本身與成就」、「主管領導」及「人際關係」上之工作滿意度均較「女性」高中職軍訓教官為高。
- (二) 研究顯示不同年齡、學歷、年資之高中職軍訓教官對工作滿意度各構面均無顯著差異情形存在。
- (三) 研究顯示不同官階之高中職軍訓教官在工作滿意度中之「人際關係」構面有顯著差異情形存在。而以「中、上校」官階之高中職軍訓教官在「人際關係」之滿意度相對較高。至於在「工作本身與成就」及「主管領導」方面則無顯著差異情形存在。
- (四) 研究顯示不同婚姻狀況的高中職軍訓教官，其對工作滿意度中之「人際關係」構面有顯著差異存在。且「已婚」高中職軍訓教官在「人際關係」上之滿意度較「未婚」高中職軍訓教官為高。至於在「工作本身與成就」及「主管領導」構面則無顯著差異情形。
- (五) 研究顯示不同學校類別之高中職軍訓教官在工作滿意度中之「主管領導」構面有顯著差異情形存在。且「公、私立（綜合）高中」之軍訓教官在「主管領導」之滿意度相對比「公、私立完全中學（含體中）」為高。至於在「工作本身與成就」及「人際關係」構面則無顯著差異情形存在。

## 肆、人格特質與工作滿意度之關聯性分析結果

### 一、勤勉審慎性與工作滿意度相關分析結果

研究顯示「勤勉審慎性」構面與工作滿意度之工作本身與成就、主管領導、人際關係等構面均呈現中度正相關性。其對工作滿意度的相關性之強度依序為：工作本身與成就 > 人際關係 > 主管領導。

勤勉審慎性高者，通常具有強烈的成就動機、意志堅定、組織規劃力強的特質，較能致力於工作目標的達成。本研究亦證實具「勤勉審慎性」特質之高中職軍訓教官與工作滿意度有顯著相關。

### 二、經驗開放性與工作滿意度相關分析結果

研究顯示人格特質之「經驗開放性」構面與工作本身與成就、主管領導、人際關係等構面均呈現低度正相關性。其對工作滿意度的相關性之強度順序為：工作本身與成就 > 人際關係 > 主管領導。

根據文獻探討歸納得知，「經驗開放性」特徵包括活躍的想像力、美學的敏感度、願意思考新的想法、充滿智性的好奇心強與獨立的判斷能力。對於教官在校園扮演多元功能的角色而言，其與工作滿意度有一定程度的影響與助益，而本研究與前述各相關實證研究的結果亦可得到印證。

### 三、外向性與工作滿意度相關分析結果

研究顯示高中職軍訓教官人格特質之「外向性」構面與工作滿意度之工作本身與成就、主管領導、人際關係等構面呈現正相關性。其相關性之強度順序為：工作本身與成就 > 人際關係 > 主管領導。

因為外向性人格特質高的人，喜歡與人互動，故較為合群、樂觀，這種正面情緒會提高一個人在工作上的滿意度，本研究發現與文獻歸納結果相同。

## 第二節 建議

茲就前述結論分別對教育主管機關、學校、軍訓教官及後續研究提出以下建議。

## 壹、對教育主管行政機關的建議

根據本研究結論發現，人格特質與工作滿意度各構面均呈現正相關。由於研究者本身職務關係發現目前各高中職仍存在部分不適任教官，因此，若招募教官時能實施人格特質的測驗，並將其結果做為教育部軍訓處招募教官的參考條件之一，當能提高校園適任教官的比例。

## 貳、對學校的建議

### 一、營造有利培養具正向人格特質的組織氣氛

根據本研究文獻探討與結論發現，勤勉審慎性、經驗開放性及外向性三項人格特質高者通常具有強烈的成就動機、意志堅定、組織規劃力強、願意思考新的想法、充滿智性的好奇心且喜歡與人互動，故較為合群、樂觀，因此較能致力於工作目標的達成，較有利於個人之工作推展。

因此如何營造有利培養正向人格特質的組織氣氛，是學校當務之急。學校對於軍訓教官應多予體諒與關懷，而學務處亦應適切調整人力資源，並幫助渠等解決工作上遭遇的困難，以建立具高倡導、高關懷的組織氣氛，俾有助於培養其正向的人格特質。

### 二、創造優質的工作環境提高女性軍訓教官的工作成就

本研究發現女性軍訓教官不論在「工作本身與成就」、「主管領導」及「人際關係」上之工作滿意度均較男性高中職軍訓教官為低。此可能與女性軍訓教官扮演軍人、教師甚至為人妻母等多重角色所衍生的壓力且一般較不受學校重視有關。援此，學校單位除了提供優質工作環境外若能在工作上給予女性軍訓教官一定的肯定與支持，將有助於女性軍訓教官提高其工作的滿意度。

## 參、對高中職軍訓教官的建議

研究發現外向性人格特質高的人，喜歡與人互動，較為合群、樂觀，這種正面情緒有助於提高在工作上的滿意度。因此，軍訓教官工作時應開放心胸、樂觀進取，以贏得學生及教師同仁的友誼，進而可使軍訓

業務順利推動，並提高工作滿意度。

## 肆、對後續研究的建議

### 一、就研究方法

本研究以文獻分析及問卷調查為主蒐集相關資料，旨在探究高中職軍訓軍訓教官人格特質與工作滿意度的關係。但在資料分析過程中，發現無法針對問卷結果做更深入的探討，瞭解受測者的態度。因此，若能兼採訪談調查，將能更深入了解受試者對研究變項知覺的差異情形，據以提出更豐富與深化的研究發現。

### 二、就研究對象

本研究是以任職高中職之軍訓教官為對象，其研究結果之推論，不適用全體現職教官。若能將其他縣市現職教官一併納入研究範圍，其結果不僅能提供教育部主管機關為制定政策的參考，亦能提供各縣市聯絡處及學校職務分配及職位調動之參考。

## 參考文獻

### 壹、中文部份

- 方東台(2000)。我國中等學校軍訓教育之定位與發展。國立政治大學中山人文社會科學研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 王進清(2002)。人格特質、工作壓力與工作滿足之關聯性研究-以大臺北地區大專校院軍訓教官為例。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文，未出版，臺南縣。
- 朱慶龍(2003)。五大人格特質、工作價值觀和工作滿意三者相互關係之研究。國立政治大學心理學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳明隆(2006)。SPSS 統計應用學習實務—問卷分析與應用統計。臺北市：知城。
- 李昇全(2003)。軍訓教官專業職能及其發展需求之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 李信弘(2004)。台東縣國民中學兼任訓導工作教師人格特質與工作滿意度之分析研究。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，臺東縣。
- 李俊杰(2004)。組織生涯管理、員工個人生涯規劃、人格特質與工作滿意度之關聯研究。國立成功大學工業與資訊管理學系碩士論文，未出版，臺南市。
- 李雯娣(2000)。國小兒童性格特質之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 李樹軍(2002)。影響我國軍訓教官工作滿足及離職傾向之相關因素研究。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄縣。
- 沈聰益(2003)。人格五因素模式預測保險業務員銷售績效的效度-NEO-PI-R 量表之跨文化檢驗與人際特質架構之實證探討。國立交通大學經營管理研究所博士論文，未出版，新竹市。
- 林季謙(2003)。不同網路能力、人格特質與人際關係中小學生對網路成癮的影響。南華大學教育社會學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 林宗鴻(譯)(2003)。人格心理學。Jerry M.Burger 原著。臺北市：揚智。
- 林財丁、林瑞發(譯)(2003)。組織行為。Stephen P. Robbins 原著。臺中市：滄海。

- 林清標(2004)。桃竹苗地區國民小學身心障礙資源班教師工作滿意與專業角色實踐關係之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 林靖芬(1999)。國小女性教師生涯發展與工作滿意之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 邱月琴(2007)。銀行合併後員工工作滿意度之研究—以 M 金融控股公司為例。東吳大學企業管理學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 邱皓政(2006)。量化研究與統計分析。臺北市：五南。
- 邱麗家(2006)。內部稽核人員人格特質、工作特性與工作滿意度關係之研究—以成就動機為中介變項。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 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。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 秦夢群(2004)。教育行政：理論部分(第三版)。臺北市：五南。
- 高景志(2005)。國民小學訓導人員角色壓力、人格特質與工作效能之相關研究—以高高屏地區為例。國立屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 張春興(2005)。現代心理學。臺北市：東華。
- 張潤書(2002)。行政學。臺北市：三民。
- 教育部軍訓處編(1978)。學生軍訓五十年。臺北市：幼獅
- 陳正文等譯(1997)。人格理論。Duane Schultz、Sydney Ellen Schultz 等(1994) 原著。臺北市：揚智。
- 陳秋蓉(2001)。國民小學家長參與學校義務工作的動機和滿意度研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳素勤(譯)(2004)。組織行為。Kreitner Kinicki 原著。臺北市：麥格羅希爾。
- 陳聖芳(1999)。台東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺東縣。
- 陳銘森(2008)。業務人員人格特質、銷售流程技術與任務績效之研究—以金屬切削刀具業為例。朝陽科技大學工業工程與管理系碩士論文

，未出版，臺中縣。

傅肅良(1982)。人事心理學。臺北市：三民。

曾淑琴(2005)。軍訓制度變革中之主管領導行為、組織溝通、工作投入與工作滿足關係之研究—以南部地區高中職為例。成功大學企業管理學系碩士論文，未出版，臺南市。

游淑惠(2003)。國小校長魅力領導與教師組織承諾及工作滿意度之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

程言美(2003)。主管領導行為、工作生活品質和人格特質對工作倦怠與工作士氣影響之研究—以高雄市軍訓教官為例。南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

黃坤山(2003)。社會變遷中的軍訓教官—以嘉南藥理科技大學為例。國立中正大學政治學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

黃忠民(2004)。我國公立高級中等學校總務人員人格特質、工作特性與工作滿意度之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

黃盈彰(2000)。國小教師的工作特質、學校組織氣候、制控信念與成就動機對工作滿意度影響之研究。台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，臺東縣。

黃堅厚(2004)。人格心裡學。臺北市：心理。

楊益民(2001)。國民小學教師工作滿意度之研究。國立台南師範學院碩士論文，未出版，臺南市。

萬家春(2000)。推展人格教育的學校經營—以認定同體為核心。臺北市：佰楓。

葉彥麟(2006)。高職教師A型人格特質、師生關係與工作壓力關係之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化縣。

葉國華(2002)。員工人格特質、組織承諾與銀行合併態度之研究—以中國國際商業銀行為例。國立高雄第一科技大學金融營運所碩士論文，未出版，高雄市。

劉玉琰(1995)。組織行為學。臺北市：華泰。

劉美華(2002)。人格特質、組織文化、工作特性、學校支持與高中職軍訓教官工作績效之研究。中華大學科技管理研究所碩士論文，未出

版，新竹市。

劉唯民(2007)。軍訓教官之特質於不同組織文化與領導風格對工作滿意之探討—以台南縣高中為例。崑山科技大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台南縣。

潘玟諺(2005)。博物館義工個人背景、參與動機與工作滿意度之研究—以高雄市立歷史博物館為例。屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

蔡欣嵐(2001)。工作特性、人格特質與工作滿意度之關係—以半導體業為例。國立中央大學企業管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

鄭全利(2003)。屏東縣國民小學資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究。屏東師範學院心理輔導教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

蕭澄任(2004)。高級中等學校軍訓教官人格特質、工作壓力與工作滿足之相關性研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化縣。

賴明莉(2002)。國小身心障礙資源班教師工作滿意之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，彰化縣。

謝文全(2004)。教育行政學(第二版)。臺北市：五南。

鍾思嘉等著(1997)。心理學。臺北市：中華電視。

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。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

蘇月琴(2004)。高中職學校行政人員溝通行為、角色衝突與工作滿意度關係之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

## 貳、英文部分

- Alderfer, C.P. (1972). *Existence Relatedness and Growth Need in Organizational Setting*. New York : The free press.
- Cattell,R.B.(1973).Personality pinned down.*Psychology Today*,pp.40-6.
- Costa, P. T., Jr., and McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory : *Professional Manual*. FL :*Psychological Assessment Resources*
- 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.
- Gatewood and Field. (1998), *Human Resource Selection*, 4th Ed, San Francisco:Jossey-Bass
- Goldberg, L. R.(1993).The structure of phenotypic personality traits. *American Psychology*, 48, 26-34.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man* .Cleveland: World.
- Locke, E.A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- Robbins, S. P. (1992). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). N.J.: Prentice-Hall Inc.
- Vroom, V.(1973), “A New Look at Managerial Decision-Making.” *Organizational Behavior*, Spring, pp.66-80.
- Watson, D., & Clark, L.A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465- 490.

## 附錄一

### 高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係研究調查問卷

(專家審查修改意見)

指導教授：侯松茂 先生

研究生：陳威良

#### ※問候及說明修改為：

親愛的教官您好：

首先非常感謝您的協助，使本研究得以順利進行。本研究主要的目的是探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係，懇請您撥冗仔細填寫下列問卷中之各項內容。

本問卷採不記名方式，題目沒有標準答案，請依個人實際感受填答，填答結果僅供學術研究之用，絕對保密，敬請放心作答，由衷的感謝您熱心協助！問卷填答完成後，請交由學校負責人寄回。在此謹對您的協助與支持，致上最誠摯的謝意。敬頌

教安

研究生 陳威良 敬上

聯絡電話：0963-202150

中華民國九十八年三月

#### 第一部份：（改成人格特質）

【填答說明】修改成：此部份在瞭解個人的特質，每一個答案分為五個等級（1 代表非常不同意，2 代表部份不同意、3 同意、4代表部份同意、5 代表非常同意），請您仔細閱讀每個問題後，圈選出適合您的選項數字。

一、神經性：（修改成）依個人情緒穩定性與調適性的程度而定，是否容易感到沮喪及負向情緒，易緊張，對事情易急躁。

非常  
不同  
同意

部  
份  
不  
同  
意

部  
份  
同  
意

非  
常  
同  
意

1. 我是一個常感到煩惱的人 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
- 
2. 我經常在事情不順利時感到挫折 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
- 
3. 我面對較大壓力時，會有精神崩潰的感覺 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
- 
4. 我常常感到沮喪 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
- 
5. 我有時感到自己一文不值 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
- 
6. 我經常感到恐懼 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
- 
7. 我經常覺得很無助，並希望有人能幫助我解決問題 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
- 
8. 我常常覺得自己不如別人 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_
-

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

9. 我時常覺得緊張與心神不寧 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

10. 我時常會因為別人對待我的方式而感到生氣 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合    ☐修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

一、 外向性：（修改成）係指個人交際性或人際能力，是否重社交及群居性。

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

11. 我經常希望自己能成為團體中的領袖 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

12. 我和別人相處感到自在 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

13. 我喜歡大部份我遇見的人 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☒修正後適合    ☐不適合    修正意見：”遇見”改成”見過”

14. 我認為自己是一位蠻開朗的人 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☒修正後適合    ☐不適合    修正意見：“蠻開朗”改成”非常開朗”

15. 我喜歡和別人交談 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合    ☐修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

16. 我喜歡熱鬧的場合 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合    ☐修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

17. 我總是有禮貌的對待我所遇見的人 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☒修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_  
 刪除”總是“

18. 我做事情總是精力充沛 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

19. 我是個非常主動積極的人 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

二、 經驗開放性：（修改成）指喜歡創新、重感覺、易幻想，乃對經驗性的開放，而非人際關係的開放。

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

20. 我對新鮮的事物充滿好奇 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合    ☐修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

21. 我對於哲學的思索及人類的發展很感興趣 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

22. 我閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，經常受到感動 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合    ☐修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

非常不同  
意  
部份不同  
意  
同  
意  
部份同  
意  
同  
意  
非常同  
意

23. 我很敏覺自己在不同環境下的情緒或感受 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

24. 我會持續採用我認為正確的做事方法 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

25. 我對藝術作品和自然景觀很有興趣 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

26. 我會去嘗試新的或外國的食物 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

27. 我對理論和抽象的觀念很感興趣 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

四、和善性：（修改成）表示順應很多，如宗教、友誼、道德的規範；  
 係指對他人的友善程度，其表現是對人信任、合作的。

非常不同  
意  
部份不同  
意  
同  
意  
部份同  
意  
同  
意  
非常同  
意

28. 我容易和家人或同事發生爭論 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

刪除”發生“

29. 我的一些作法別人會認為太過於自私 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

30. 我會懷疑別人對我的好意是否出於真心 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

31. 我的同事或家人對我的評價是比較冷漠的 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_刪除”  
 或家人”

32. 我如果不喜歡一個人，我會讓他知道 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

33. 我會利用方法，讓別人完成我想要他們做的事 ... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

五、勤勉審慎性：（修改成）指自制與自律的程度；高成就動機，對每件事都詳加規劃全力以赴。

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

34. 我善於安排時間，並能夠完成被指派的任務 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

35. 我經常能按計劃，如期完成該作的事 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

36. 我喜歡來自於工作上的成就感 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

37. 我的工作態度是腳踏實地、講求實際 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合    ☐修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

38. 我總是能將事情完成，是位很有工作績效的人 ... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

39. 整體來說，我是一位謹慎負責的工作者 ..... 1 2 3 4 5  
☒適合    ☐修正後適合    ☐不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

## 第二部份：（改成工作滿意度）

【填答說明】修改成：本部分，依感受程度共分成五個等級：1 代表非常不同意、2代表部份不同意、3 代表同意、4 代表部份同意、5 代表非常同意。請您詳讀題目後，依個人感受程度，圈選適切的選項。謝謝您！

### 一、修改成：工作本身

|                   |                       |        |                  |                  |
|-------------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不<br>同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|-------------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

1. 我覺得「軍訓教官」的工作，能提升我處理公共事務的能力 ..... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☐修正後適合    ☒不適合    修正意見：\_\_\_\_\_

2. 我覺得「軍訓教官」的工作，能讓我引以為榮 ... 1 2 3 4 5  
☐適合    ☒修正後適合    ☐不適合    修正意見：刪除"我  
 覺得" 及"能"

非常不同  
部份不同意  
部份同意  
非常同意

3. 我覺得「軍訓教官」的工作充滿著挑戰性 ……… 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我覺得”且移至”工作成就”

4. 我覺得軍訓課程教學能讓我有教學相長的機會 … 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我覺得”“軍訓課程教學能讓我有”改成“軍訓課程之教學讓我有”

5. 我覺得「軍訓教官」的工作，能提升我的思辨能力 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我覺得”

6. 我覺得「軍訓教官」的工作，有助於改善我的人際關係 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我覺得”且移至”人際關係”

## 二、主管領導方面：

非常不同  
部份不同意  
部份同意  
非常同意

7. 我覺得本校軍訓主管和辦公室的教官互動良好 …… 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我覺得”

8. 我對於本校軍訓主管領導我們的方式，感到滿意 … 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我對於”“感到滿意”改成“令人滿意”

9. 我覺得本校軍訓主管對教官的要求很合理 …………… 1 2 3 4 5  
☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我覺得”

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

10. 我對本校軍訓主管協助教官解決難題的態度感到

很滿意 ..... 1 2 3 4 5

☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

11. 我覺得本校軍訓主管會鼓勵教官嘗試用自己的

方法處理事情 ..... 1 2 3 4 5

☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我  
覺得”

12. 我能接受本校軍訓主管的行事風格 ..... 1 2 3 4 5

☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

13. 我覺得本校軍訓主管能關心教官的生涯發展 ..... 1 2 3 4 5

☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

三、報酬方面：

|               |                       |        |                  |                  |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

14. 我覺得自己的薪資與實際工作量的付出是對等的 1 2 3 4 5

☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我  
覺得”

15. 我不後悔從事「軍訓教官」這項職業 ..... 1 2 3 4 5

☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

16. 我對於目前「軍訓教官」的各項福利措施，感到滿意 1 2 3 4 5

☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除”我  
對於” “感到滿意” 改成 “令人滿意”

非常不同  
意  
部份不同  
意  
同  
意  
部份同  
意  
同  
意  
非常同  
意

17. 我在工作上的付出，能得到主管及同事的肯定 … 1 2 3 4 5

☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

#### 四、工作成就方面：

非常不同  
意  
部份不同  
意  
同  
意  
部份同  
意  
同  
意  
非常同  
意

18. 我覺得「軍訓教官」的工作，能增進我的專業知識 1 2 3 4 5

☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除“我覺得”

19. 我覺得「軍訓教官」的工作，能讓我發揮專長 …… 1 2 3 4 5

☐適合 ☒修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除“我覺得”

20. 我喜歡來自「軍訓教官」工作的價值感 …………… 1 2 3 4 5

☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

21. 我對於身為「軍訓教官」具有一份使命感 …………… 1 2 3 4 5

☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

22. 我認為「軍訓教官」能讓我學到許多的知識技能 … 1 2 3 4 5

☒適合 ☐修正後適合 ☐不適合 修正意見：刪除“我認為”

23. 我覺得「軍訓教官」的工作，是具有教育意義的 … 1 2 3 4 5

☐適合 ☐修正後適合 ☒不適合 修正意見：\_\_\_\_\_

|     |     |     |
|-----|-----|-----|
| 非常  | 非常  | 同 意 |
| 部份  | 部份  | 同 意 |
| 同 意 | 同 意 | 同 意 |

- 第三部份：個人背景資料：**（請依據個人狀況，勾選適當選項）

- 118

(2) ☐ 公、私立高(工商家)職(3) ☐ 公、私立完全中學  
(含體中)

綜合意見： \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 附錄二（預試問卷）

### 高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度調查問卷

指導教授：侯松茂 先生

研究生：陳威良

親愛的教官您好：

首先非常感謝您的協助，使本研究得以順利進行。本研究主要的目的是探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係，懇請您撥冗仔細填寫下列問卷中之各項內容。

本問卷採不記名方式，題目沒有標準答案，請依個人實際感受填答，填答結果僅供學術研究之用，絕對保密，敬請放心作答，由衷的感謝您熱心協助！問卷填答完成後，請交由學校負責人寄回。在此謹對您的協助與支持，致上最誠摯的謝意。敬頌

教安

研究生 陳威良 敬上

聯絡電話：0963-202150

中華民國九十八年三月

#### 第一部份：人格特質

【填答說明】此部份在瞭解個人的特質，每一個答案分為五個等級（1 代表非常不同意，2 代表部份不同意、3 同意、4代表部份同意、5 代表非常同意），請您仔細閱讀每個問題後，圈選出適合您的選項數字。

| 非常<br>不<br>同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|-------------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
|-------------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

- |                               |   |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. 我喜歡大部份我遇見過的人 .....         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 我認為自己是一位非常開朗的人 .....       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 我有禮貌的對待我所遇見的人 .....        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 我閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，經常受到感動 ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 我很敏覺自己在不同環境下的情緒或感受 .....   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                              | 非常不同意 | 部份不同意 | 同意 | 部份同意 | 非常同意 |
|------------------------------|-------|-------|----|------|------|
| 6. 我對藝術作品和自然景觀有興趣 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 7. 我會嘗試新的或外國的食物 .....        | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 8. 我善於安排時間，並能夠完成被指派的任務 ..... | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 9. 我經常能按計劃，如期完成該作的事 .....    | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 10. 我喜歡來自於工作上的成就感 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 11. 我的工作態度是腳踏實地、講求實際 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 12. 整體來說，我是一位謹慎負責的工作者 .....  | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 13. 我是個非常主動積極的人 .....        | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 14. 我面對較大壓力時，會有精神崩潰的感覺 ..... | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 15. 我喜歡人多的場合 .....           | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 16. 我的一些作法別人會認為太過於自私 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |

## 第二部份：工作滿意度

【填答說明】本部份依感受程度共分成五個等級：1 代表非常不同意、2 代表部份不同意、3 代表同意、4 代表部份同意、5 代表非常同意。請您詳讀題目後，依個人感受程度，圈選適切的選項。謝謝您！

|                              | 非常不同意 | 部份不同意 | 同意 | 部份同意 | 非常同意 |
|------------------------------|-------|-------|----|------|------|
| 1. 「軍訓教官」的工作，讓我引以為榮 .....    | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 2. 「軍訓教官」的工作充滿挑戰性 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 3. 軍訓課程之教學讓我有教學相長的機會 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 4. 「軍訓教官」的工作，能提升我的思辨能力 ..... | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 5. 「軍訓教官」的工作，能讓我發揮專長 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 6. 我喜歡來自「軍訓教官」工作的價值感 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |

請繼續作答！

|                                | 非常不同意 | 部份不同意 | 同意 | 部份同意 | 非常同意 |
|--------------------------------|-------|-------|----|------|------|
| 7. 身為「軍訓教官」讓我有一份使命感 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 8. 「軍訓教官」的工作，能讓我學到許多的知識技能      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 9. 本校軍訓主管領導我們的方式，令人滿意 .....    | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 10. 本校軍訓主管對教官的要求很合理 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 11. 本校軍訓主管會鼓勵教官嘗試用自己的方法處理事情    | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 12. 我能接受本校軍訓主管的行事風格 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 13. 本校軍訓室的工作氣氛很融洽 .....        | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 14. 本校軍訓主管和辦公室的教官互動良好 .....    | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 15. 自己的薪資與實際工作量的付出是對等的 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 16. 目前「軍訓教官」的各項福利措施，令人滿意 ...   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 17. 目前「軍訓教官」的升遷制度，令人滿意 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 18. 目前「軍訓教官」的各項獎懲辦法，令人滿意 ..... | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 19. 本校同事間的互動關係，令人滿意 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 20. 我因為工作的關係而與學生家長建立良好的友誼      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 21. 我因為工作的關係，結交到很多志同道合的朋友      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 22. 我工作上遭遇困難時，能獲得同事的協助 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |

### 第三部份：個人背景資料：（請依據個人狀況，勾選適當選項）

一、性別：(1) ☐ 男 (2) ☐ 女

二、年齡：(1) ☐ 30 歲以下 (2) ☐ 31~40 歲 (3) ☐ 41 歲以上

三、最高學歷：(1) ☐ 學士 (2) ☐ 碩士以上

四、擔任軍訓教官年資：(1) ☐ 5 年以下 (2) ☐ 6~10 年

(3) ☐ 11~15 年 (4) ☐ 16~20 年 (5) ☐ 21 年以上

五、官階：(1) ☐ 尉級 (2) ☐ 少校 (3) ☐ 中、上校

六、婚姻狀況：(1) ☐ 未婚 (2) ☐ 已婚

七、學校類別：(1) ☐ 公、私立（綜合）高中 (2) ☐ 公、私立高

（工 商家）職(3) ☐ 公、私立完全中學（含體中）

～本問卷到此結束，承蒙 您撥冗協助填寫，再次致謝～

### 附錄三（正式問卷）

#### 高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度調查問卷

指導教授：侯松茂 先生

研究生：陳威良

親愛的教官您好：

首先非常感謝您的協助，使本研究得以順利進行。本研究主要的目的是探討高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係，懇請您撥冗仔細填寫下列問卷中之各項內容。

本問卷採不記名方式，題目沒有標準答案，請依個人實際感受填答，填答結果僅供學術研究之用，絕對保密，敬請放心作答，由衷的感謝您熱心協助！問卷填答完成後，請交由學校負責人寄回。在此謹對您的協助與支持，致上最誠摯的謝意。敬頌

教安

研究生 陳威良 敬上

聯絡電話：0963-202150

中華民國九十八年三月

#### 第一部份：人格特質

【填答說明】此部份在瞭解個人的特質，每一個答案分為五個等級（1 代表非常不同意，2 代表部份不同意、3 同意、4代表部份同意、5 代表非常同意），請您仔細閱讀每個問題後，圈選出適合您的選項數字。

|                       |                       |        |                  |                  |
|-----------------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 非<br>常<br>不<br>同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|-----------------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|

- |                            |   |   |   |   |   |
|----------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. 我的工作態度是腳踏實地、講求實際 .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 我喜歡來自於工作上的成就感 .....     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 整體來說，我是一位謹慎負責的工作者 ..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 我經常能按計劃，如期完成該作的事 .....  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

請繼續作答！

|                               | 非常不同意 | 部份不同意 | 同意 | 部份同意 | 非常同意 |
|-------------------------------|-------|-------|----|------|------|
| 5. 我善於安排時間，並能夠完成被指派的任務 .....  | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 6. 我對藝術作品和自然景觀有興趣 .....       | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 7. 我會嘗試新的或外國的食物 .....         | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 8. 我很敏覺自己在不同環境下的情緒或感受 .....   | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 9. 我閱讀詩詞或欣賞藝術作品時，經常受到感動 ..... | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 10. 我喜歡大部份我遇見過的人 .....        | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 11. 我認為自己是一位非常開朗的人 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 12. 我有禮貌的對待我所遇見的人 .....       | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |

## 第二部份：工作滿意度

【填答說明】本部份依感受程度共分成五個等級：1 代表非常不同意、2 代表部份不同意、3 代表同意、4 代表部份同意、5 代表非常同意。請您詳讀題目後，依個人感受程度，圈選適切的選項。謝謝您！

|                                 | 非常不同意 | 部份不同意 | 同意 | 部份同意 | 非常同意 |
|---------------------------------|-------|-------|----|------|------|
| 1. 「軍訓教官」的工作，讓我引以為榮 .....       | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 2. 軍訓課程之教學讓我有教學相長的機會 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 3. 「軍訓教官」的工作，能讓我發揮專長 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 4. 我喜歡來自「軍訓教官」工作的價值感 .....      | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 5. 「軍訓教官」的工作充滿挑戰性 .....         | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 6. 「軍訓教官」的工作，能讓我學到許多的知識技能 ..... | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 7. 身為「軍訓教官」讓我有一份使命感 .....       | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |
| 8. 「軍訓教官」的工作，能提升我的思辨能力 .....    | 1     | 2     | 3  | 4    | 5    |

請繼續作答！

|                                       | 非常<br>不同<br>意 | 部<br>份<br>不<br>同<br>意 | 同<br>意 | 部<br>份<br>同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------------------------------|---------------|-----------------------|--------|------------------|------------------|
| 9. 本校軍訓主管領導我們的方式，令人滿意 .....           | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |
| 10. 本校軍訓主管對教官的要求很合理 .....             | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |
| 11. 本校軍訓主管會鼓勵教官嘗試用自己的方法<br>處理事情 ..... | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |
| 12. 我能接受本校軍訓主管的行事風格 .....             | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |
| 13. 本校同事間的互動關係，令人滿意 .....             | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |
| 14. 我因為工作的關係而與學生家長建立良好的友誼             | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |
| 15. 我因為工作的關係，結交到很多志同道合的朋友             | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |
| 16. 我工作上遭遇困難時，能獲得同事的協助 .....          | 1             | 2                     | 3      | 4                | 5                |

**第三部份：個人背景資料：（請依據個人狀況，勾選適當選項）**

一、性別：(1) ☐ 男 (2) ☐ 女

二、年齡：(1) ☐ 30 歲以下 (2) ☐ 31~40 歲 (3) ☐ 41 歲以上

三、最高學歷：(1) ☐ 學士 (2) ☐ 碩士以上

四、擔任軍訓教官年資：(1) ☐ 5 年以下 (2) ☐ 6~10 年  
(3) ☐ 11~15 年 (4) ☐ 16 年以上

五、官階：(1) ☐ 尉級 (2) ☐ 少校 (3) ☐ 中、上校

六、婚姻狀況：(1) ☐ 未婚 (2) ☐ 已婚

七、學校類別：(1) ☐ 公、私立（綜合）高中  
(2) ☐ 公、私立高(工商家)職  
(3) ☐ 公、私立完全中學（含體中）

～本問卷到此結束，承蒙 您撥冗協助填寫，再次致謝～