

大華技術學院
行銷與流通管理系

四技部

畢業專題

職場復原力、組織承諾與離職傾向關係之研究-
以新竹地區老師為例

學生：杜文偉 T497C029

吳春嘻 T496C031

黃逸樺 T497C042

林子涵 T497C056

指導老師：梁應平 老師

中華民國 一 百 年 十 二

中文摘要

本研究旨在探討新竹地區教師職場復原力、組織承諾與離職傾向三者間的關係，其目的為：1、探討新竹地區職場復原力不同構面的差異；2、探討新竹地區教師職場復原力與組織承諾之間的關係；3、探討組織承諾與離職傾向之間的關係；4、探討職場復原力與離職傾向之潛在關聯性。

研究者採用問卷調查法，以新竹縣市公(私)立教師作為研究對象，透過「職場復原力量表」、「教師組織承諾量表」，以及黃智〈2000〉歸納過去學者意見所提出之問卷內容，抽選 250 名教師，進行問卷調查蒐集實證資料；研究迴歸分析發現：職場復原力與組織承諾對教師的忠誠度有顯著的預測力，兩者間之關係為正相關；組織承諾對離職傾向有顯著的預測力，兩者間之關係為負相關；職場復原力對離職傾向有顯著的預測力，兩者間之關係為負相關。根據本研究結果，並對後續研究及管理實務上提出建議。

關鍵字：職場復原力、組織承諾、離職傾向

致謝辭

大學期間感謝梁應平老師認真的態度之悉心指導，在恩師的諄諄教誨下，給我們勉勵、關懷及指導，讓我們獲益良多，梁老師充滿經驗與智慧的提醒與建議，從研究方向與概念之思考，研究架構及方法的建立乃至本文完成，更是讓學生感到如沐春風。在此致上最誠摯的謝意。

此外，也要感謝口試老師的指導與建議，提供很多寶貴的意見，使得本論文更佳的完美。在此表達我們的謝意。

隨著專題的完成，感謝一同研究的同學們(杜文偉、吳春嘻、黃逸樺、林子涵)加油打氣及相互支持。因為有你們的陪伴，讓我們順利完成專題研究，在此致上最大的謝意。

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究架構.....	4
第四節 研究假設.....	5
第二章 文獻探討	6
第一節 職場復原力.....	6
第二節 組織承諾.....	14
第三節 離職傾向.....	19
第四節 影響離職請向的相關研究.....	23
第三章 研究方法	25
第一節 樣本與資料收集.....	25
第二節 變數的操作性定義與衡量工具.....	25
第三節 資料分析與方法.....	26
第四章 資料分析	27
第一節 基本資料分析.....	27
第二節 變數間相關係數分析.....	33
第三節 職場復原力與組織承諾之分析.....	35
第四節 組織承諾與離職傾向之分析.....	37
第五節 職場復原力與離職傾向之分析.....	37
第六節 信度與效度分析.....	38
第五章 結論與建議	51
第一節 結論.....	51
第二節 研究建議.....	53
參考文獻	55
附錄 問卷	60

表目錄

表 2-1 復原力的定義	8
表 3-1 離職傾向定義	20
表 3-1 離職傾向定義(續).....	21
表 4-1 樣本之性別分佈	28
表 4-2 樣本之年齡分佈	28
表 4-3 服務年資分佈	29
表 4-4 樣本之教育程度分佈	29
表 4-5 樣本之婚姻狀況分佈	30
表 4-6 樣本之學校地區狀況分佈	30
表 4-7 樣本之學校規模分佈	31
表 4-8 樣本之行政職務分佈	32
表 4-9 研究變數間之相關係數矩陣	33
表 4-10 性別與離職傾向	34
表 4-11 婚姻狀況與離職傾向	34
表 4-12 職場復原力與組織承諾之迴歸分析結果	35
表 4-13 職場復原力之動機、自信、堅持、適應性與組織承諾之迴歸分析結果	36
表 4-14 組織承諾與離職傾向之迴歸分析結果	37
表 4-15 職場復原力與離職傾向之迴歸分析結果	37
表 4-16 職場復原力量表之效度分析	40
表 4-16 職場復原力量表之效度分析 (續).....	42
表 4-17 組織承諾量表之效度分析	44
表 4-17 組織承諾量表之效度分析 (續).....	45
表 4-18 離職傾向量表之效度分析	47
表 4-19 職場復原力之信度值分析	48

表 4-20 組織承諾之信度值分析	49
表 4-21 離職傾向之信度值分析	50

圖目錄

圖 1-1 研究架構	4
圖 2-1 組織承諾分類	16
圖 2-2 Reyes 的教師組織承諾模式	17
圖 2-3 Staw 的組織承諾形成模式	18
圖 3-1 Abelson 離職分類.....	22

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

學校教育的主要任務在於教育學生，讓學生能在最適合的環境中學習、成長。而教師則是承擔這項任務的最重要的角色，在學校教育中占有舉足輕重的地位。自古以來，教師一直享有相當崇高的社會聲望，但近年來，首先，由於社會體系急速的變化、民主意識的高漲、行政革新的呼聲，使得教育體系與環境日變複雜，教師所承擔的角色與掌權的權限更受到前所未有的挑戰。其次，國內教育政策重大變革，尤其「九年一貫課程」的實施，傳統的學習面臨重大的改變，面對此新變局，教師不僅必須改變教學方式，更必須在有限的時間內在學習，以求具備新課程、新變局所要求的能力，教師陷於既有的教學型態與創新改革的兩難，致使教師感到角色衝突與過度負荷，可能產生許多的壓力情境。教師除了繁重的教學工作外，面對學生的問題、校園暴力、同事相處以及社會大眾、學生家長的期望與干預、主管教育的行政機構種種規定與要求，更使教師倍感壓力。

現代人在生活及工作中有許多難以避免的考驗，最常見且必須面對的問題就是壓力。在這日益進步的社會中，競爭更顯激烈，每個人或多或少都會感受來自工作的壓力。壓力可視為一種考驗，適當的壓力可刺激個人的復原力，人們與週遭環境互動中表現，發揮潛力，提高工作效率等因素。然而每人感受與其所能承受壓力的程度不同，在內心的感受或表現在外行為也會有所不同。教育工作是良心的事業，教師每天面對著不同特質的學生，背負著傳道、授業、解惑的責任。隨著時代的變遷，社會的進步，學生的特質也隨著時代及社會改變，教師時時刻刻面臨挑戰。因此，教師的工作必須有所轉變與因應。再者，爲了提高國家的競爭力，因應未來社會的需要，世界各國的教育政策，做了很大的變革，教師們所面臨的挑戰更大了，教師的工作壓力無形中增加了許多，而這些壓力正影響著教師的身體、心理與生活。因此，教師對工作滿足程度高，不僅表示對本身的工作抱持著正面積極的態度，更內含一種喜好且樂在工作中的心理情境。如果工作滿足的程度高，能在工作中感到自身的價值與發揮所長的機會，不僅能激發士氣，亦會對組織感到強烈的認同，對工作本身產生更高的興趣，進而更願意對組織效力，當教

師對工作滿足高，對組織承諾會越高，所以提昇教師的工作滿足，可否可讓教師提高其組織承諾，則更願意接受組織的目標與價值，樂於盡其所能協助組織的發展與成功，並願意留在組織中成為組織的一份子。教師的復原力是否會對到組織承諾造成影響，此為本研究動機之一。

員工是組織中珍貴的重要資產，但在現今時代，社會快速的變遷，資訊傳遞迅速，價值觀及整體環境皆產生變動，員工對組織承諾也不如以往，此現象在管理界產生莫大德衝擊。教育是國家大計，學校教育為基石。為充分發揮學校功能，減少學校教育之缺失，首先必須架構其組織之紮實。而在學校這個企業體裡面，成功的關鍵就在於教師，教師在組織中的組織行為關係整體組織的成敗，教師對學校的認同感及使命感更是關係學校功能的發揮與否。組織的不信任氣氛、組織的動盪不安、將硬化的體制、高度的集權及不給予機會，均會阻礙創造才能的發揮。教師在這樣的組織中便無法創造個人教學效能，學校功能也將會受限。許多研究指出：員工對某一組織承諾程度不僅可當作該組織之效能指標，更可有效預測員工績效，缺勤及離職傾向，組織承諾比工作滿足對員工的離職行為有更高的預測力。因此組織承諾日益受到重視，而當前價值多樣、社會多元的環境中，管理者除應體認到組織承諾的重要性之外，亦應同時處理那些對組織承諾愈下的員工。因此，新竹地區教師組織承諾是否會離職傾向造成影響，此為研究之動機之二。

從事教育的教師除了具備專業知識外，還須比其他行業付出更多的耐心與熱誠，國內研究發現，當教師投入大量的心力與精神在教學中，卻無法得到正面的回饋，容易造成教師的失落感，長期累積下來對教師個人心理狀態之感受，進而影響到教育品質、工作滿足、工作壓力或離職傾向等，也會因個人成長需求強度之不同而有所差異。換言之，當教師對工作滿足程度越高，則會更投入工作，提高工作績效，則對工作會有高度的滿足感，對曠職或離職等退縮行為會有降低作用，因此本研究動機之三，瞭解新竹地區教師的職場復原力是會對離職傾向造成影響。

第二節 研究目的

基於前述的背景與動機，本研究欲達成的研究目的，主要可歸納為以下三點：

- 一、探討職場復原力與組織承諾之間的關係。
- 二、探討組織承諾與離職傾向之間的關係。
- 三、探討職場復原力與離職傾向之間的關係。

第三節 研究架構

根據研究背景與動機，本研究職場復原力、組織承諾與離職傾向之關係，如圖所示
本研究架構圖 1-1。

(1)自變數：職場復原力

(2)中介變數：組織承諾

(3)應變數：離職傾向

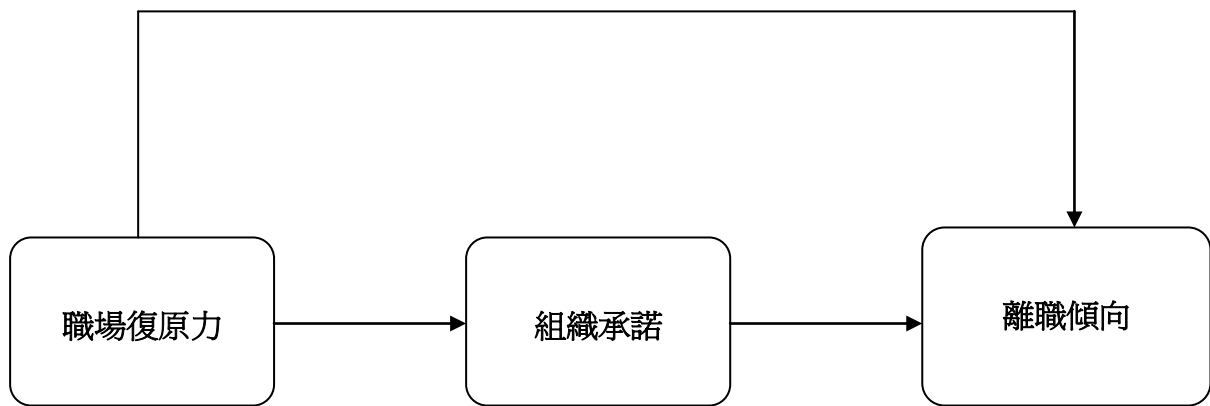


圖 1-1 研究架構

第四節 研究假設

本研究依據前述之研究背景及研究目的，以新竹地區教師為例，針對國內、外有關探討教師職場復原力、組織承諾與離職傾向之相關文獻，予以歸那整理，以瞭解因果變數之相關影響，進而建構本研究之架構。根據相關文獻探討，確立本研究之研究範圍及對象，進而設計出預試問卷，作為先行發放之動作，切施以信度與效度之測量及修正，以作為正式問卷之調查。此外，再根據各構面之間之關係，設計並選出適合的統計分係方法及軟體，並已順利進行正式問卷之衡量之分係。

首先本研究假設：職場復原力所呈現的越高（如挫折忍耐、挫折容忍度、壓力承受度高、工作滿意度高），工作者的組織承諾也會越高，進而降低其離職傾向。不過，基於教育改革變遷下，許多教師本身與組織承諾，仍至於對離職傾向的影響乃不清楚，所以上述所提的種種假設還有待本研究做一步驗證。因此本研究也會做統計控制，這些變項包括了性別、年齡與社會變遷等等因素等。

假設一 教師的職場復原力與組織承諾呈正向關係，亦即教師職場復原力越高，則組織承諾也越高。

假設二 教師的組織承諾與離職傾向呈負向關係，亦即教師組織承諾越高，離職傾向越低。

假設三 教師的職場復原力與離職傾向呈負向關係，亦即教師復原力越高，離職傾向越低。

第二章 文獻探討

本章旨在說明員工職場復原力、組織承諾與離職傾向行為之研究，並將研究中主要研究變數之相關理論與文獻做一回顧及探討，茲依序詳述於下列各節。

第一節 職場復原力

一、復原力的定義

復原力在早期的文獻常用不同的術語來指稱復原力，例如不易受傷害性的(invulnerability)、抗壓力(stress resistance)、潛能(competence)、乃至適應行為(adaptive behavior)等(劉冠琪, 2005; Jew, Green & Kroger, 1999; Kinard, 1998)。

關於復原力的定義 Block 和 Kremen (1996) 認為具備高度復原力的個體，能夠在混沌不明的組織場域中，找到有效的自我展現行為。而 Ackerman 和 Maslin-Ostrowski (2002) 也認為，危機和受創都是領導領域的一部份，而學校我們可以說它是一個組織，而在這組織底下的成員，無論是領導者(校長、主任)或者教師都會遭遇到挑戰、困難與挫折，應該是正常的事，只是，令人們好奇的是，在這麼艱困的時局裏，有一些人挫敗了，但卻仍有一些學校領導者或員工能在組織中發展適切的態度與策略來獲致成功，Wertz (2003) 認為，最適合描述這些成功領導者的字眼即是「復原力(resilience)」，關於復原力我們簡單來說就是當個體面臨壓力、危機情境時，能展現抵抗能力，使個人重新獲得機及生活的改變歷程，學者 Carson、Lanier (2001) 更直接說明了具有高度復原力的職場人士，具有較佳的組織行為表現。

另外復原力也是指個體面對打擊、遭逢逆境等創傷卻依然可以突破困境、自我恢復，達到正向適應的良好結果，也就是說個體雖然面對危機與挫折，但卻沒有導致負向的結果或是消極的行為。復原力的研究起源於有關危機的研究 (Waller 2001)，一群孩童身處於不利且充滿明顯危機的環境裡，有些不但沒有被擊倒、走入歧途，反而可以發展健全良好的人生，在他們身上似乎有種獨特的機制，在面對危機因子時能做出適當的防護措施；學者們開始注意到這點，並將具有這類特質的孩童稱為不易受傷的(invulnerable)、抗壓的(stress resistant)。關於復原力的相關研究多數的研究者是從

身處於不利條件下的高危機族群做縱貫性的研究，探討負面經驗所造成的影響，研究結果顯示出某些保護因子可以保護個體抵抗危機因子所帶來的衝擊，雖然遭逢困境卻依然展現出正向的結果。而下節我們要探討的是復原力與工作職場上的關聯性。

二、職場復原力

關於復原力與職場的關聯性，Garmezy（1970）、Zigler 和 Glick（1986）發現一些患有輕微精神疾病的患者，出人意料的擁有不錯的工作能力、社會關係及實踐責任的能力，由此可以窺探出復原力對於工作上的影響，而黃德祥（2008）、張美儀（2005），更將復原力的相關文獻統整為個人、家庭、學校、社區等四方面來探討，而復原力的高低對於職場上來說，更有著絕對的關聯性，身處在不穩定和多方競爭的職場環境中，復原力是在你專業能力之外，最重要的護身符，學者(鄭秀足，2004)更指出復原力正向特質或能力，會因個人與環境互動而保護個人不受壓力或挫折情境的影響，使個人或得重新獲得自我控制的能力，並因之發展出健康的因應行為。

Benard (1995)認為職場復原力的個人有四個特性：社會能力、問題解決能力、自主、目標感及光明未來的信念。國內學者蕭文(2000)根據 Konrad 與 Bronson(1997)的研究，把復原力的基本因子歸納有七項：具有幽默感並對事件能從不同的角度觀之、置身挫折情境能自我與挫折情境適度分離、自我認同獨立和控制環境的能力、自我生活有目的的有未來導向、向環境挑戰得能力、良好的社會適應技巧、較少強調個人的不幸挫折與無力感(陸若君，2005)。

職場復原力的彈性並非沒有界限的隨意發揮而是能在逆境的限制下找到一種最佳的因應方式達到自我調適許多教師會在學校場域中遭遇逆境而找不到適合該場域脈絡的解決方式，而影響了自己對教育原本持有的理念，不僅影響了自己的未來，更在教學實習的過程中影響了學生的受教權；根據以上的文獻，對於身處逆境中的教師而言，職場復原力可以協助個體在面對逆境時採取正向的因應方式，使個體展現出掌握環境的能力，相信自己可以克服困難，縱使在學校環境的限制下，依然可以利用有限的資源使個體朝向正向、良好的因應方式，進而有正向的教學感受。

以下是各學者對復原力的定義整合圖表 2-1 所示：

表 2-1 復原力的定義

作者與(年代)	對復原力(resilience)的定義
Garmezy(1985)	復原力包含「補充因子」及「保護因子」二因子透過直接保護作用與強化環境互動效果作用，降低危險因子對個體的影響力，即復原力是一種知識、能力、態度、特質與技巧，發展出的力量有效因應生活中的挑戰。
Rutter(1987)	復原力為個體後天形成的，是一種改變和恢復的動力過程，而復原力的增加或改變，視個體與環境互動結果，能在社會規範的要求下，處理難題的歷程。
Luthar 和 Zigler(1991)	一種能力使個體再面臨重大壓力或逆境時，能夠成功克服為難及適應壓力，並能維持正常功能。
Joseph(1994)	堅毅力是一種情感態度，對應到人格的優點，及幫助個體處理壓力或困境，成功適應環境，進而順利恢復能力。
李政隆(1995)	「耐撞力」係指在困頓環境中，個體能夠健康、茁壯的面對任何變化，且能成功適應，不因環境困頓而偏離發展軌道。

Sagor(1996)	復原力具有獨特性，乃是個體自身中所擁有解決問題與克服困難壓力與衝突的力量，不因遭遇困境與障礙時，個體得崩潰瓦解。
Block 和 Kremen(1996)	具備高度復原力的個體，能夠在混沌不明的組織場域中，找到有效的自我展現行爲。
胡淑惠(1997)	「耐撞力」係指在困頓環境中，個體能夠健康、茁壯的面對任何變化，且能成功適應，不因環境困頓而偏離發展軌道。
楊慧萍(1998)	自我韌性與人際關係成正相關，亦即處於複雜或不確定的人際關係中，自我韌性高者會展現較佳的適應態度。
蕭文(2000)	指個人面對壓力或挫折情境時，能展現某種問題解決的能力與特質，進而在發展的歷程中足以健康的有效因應與適應。
Carson、Lanier(2001)	具有高度復原力的職場人士，具有較佳的組織行爲表現。

資料來源：陳苑茹(2005)，挫折復原力、自我概念與社會支持對國軍士兵自傷行爲傾向關係之研究。

有關復原力的多元定義中有綜合歸納出兩種觀點，其中一關注焦點是復原力爲人所擁有的能力(Capacity)、資產(assets)及正向情意類特質(positive traits)另一關注焦點是個人內在與外在環境交互作用所產生的結果。因此，國小教師如何運用豐富的生命經驗與智慧，面對工作及生活不可測與衝擊，逐步累積適應與反應能力，進而去改一組特質，尤其在面對複雜不明朗的人際關係具有一種能克服重大壓力及適應逆境的能力，在態度及行爲上能明顯成功應負重要發展的任務，在發展的觀點窺視，個點具有某些特質或能力，促使人處於或壓力情境中時能展現出正向、健康的因應策略，成功的視爲一個人的力量與價值，稱之爲復原力(resilience)。

另一方面談到復原力的本質時，回想人在職場工作過程中，或多或少經由磨練內化為經驗，溫讓成個人內在的一股力量。換言之，復原力能幫我們忍受職場困難、面對職場挫折、開啓生命的契機、緩衝痛苦的打擊及激發無限未來可能(miller)因此復原力不只是一種個人特質，是意欲著當個體身陷困境時，仍表現出正向適應的一種動態歷程。

從上述有關復原力的定義可獲悉，復原力架構為個人優勢觀點，來看待，是指個體本身擁有從逆境中恢復常態的特質與能力。易言之，儘管重大逆境可能對個體產生相當程度的負面衝擊，然而復原力仍可以令個體是當因應困境，順利解決困難，達成任務的良好能力，終而促使自我，可以朝更遠大的目標邁進。因此，職場復原力來自於內在經驗及相對性能力彰顯，亦即係指個體經外在的挫折或壓力刺激，所產生的反射機轉，藉以解決困境的一種自我調整功能，亦即是一種抗壓能力，此能力是個人內在的特質與環境互動的結果，為求適應環境衝擊及內在的心理平衡的需求所衍生出的動力。

三、復原力的理論模式

堅毅力：李政隆(1995)研究對象為兒童，研究其生活壓力、堅毅力與生活適應力之相關研究。對堅毅力的定義是:是許多因素的結合，能幫助個人因應及克服生活中的困難與逆境。

自我韌性：楊慧萍(1996)研究對象為兒童，從衝動性格、自我韌性、家庭因素與違犯行為之研究。對自我韌性的定義是:在面對複雜不明朗的人際關係，自我韌性高者會表現出較高能力，較好的適應力與復原力。

耐撞性：胡淑惠(1997)研究對象為國中生，從耐撞性角度看其後段班學生的學習動機及生活適應。對耐撞性的定義:在不良的環境中，個人能成功適應、面對任何變化，不會因環境中存有困難而偏離了正常軌道。

復原力：蕭文(1999)在災變事件的前置因素，對心理復健的影響文章中有提到，對復原力的定義：個人具有某些特質或能力，使個人處於危機或壓力情境時，能發展出健康的因應策略。

挫折復原力：洪慧芳(2004)Robert Brooks,PH.D.的翻譯書，書名為「挫折復原力」，其定義為：被視為一種緩衝過程，雖然無助於消除風險或逆境，卻讓人更能在逆境中自處。

職場復原力：陳苑茹(2005)研究對象為國軍士兵，從職場復原力、自我概念與社會支持看其自傷行為傾向關係之研究。對職場復原力的定義是：視個體於職場過程中，持續發展的某些心理特質或能力這些特質能幫助個體抗拒生活中的困境，進而適應社會環境的能力。

四、工作壓力

工作是現代人生活當中的一部分，而大多數人一天的活動幾乎建立於工作、休閒、睡眠，當然工作的除了能滿足生理、心裡的需求外，工作上的成就也能帶給人一種滿足與榮耀感。教師背負著作育英才的責任，但同時內外也在也背負著相當程度的工作壓力，在教學上可能遭遇挫折，或者面對各種不同的學生與家長，和外在環境的改變，(例如：大環境招生情況不佳、解聘或遭調職...等等)都可能造成教師在心裡上的壓力，而面對這些壓力時，教師復原能力的好壞，將會直接影響他在工作上的表現。

而關於工作壓力的起源最早是由 Kahn(1964)提出壓力管理的經營理論並將它帶入企業管理中，而國內學者吳碧華(1999)也發表了探討工作壓力問題的相關研究，而 Seley(1956)壓力之父更進一步用科學的方式驗證壓力，他提出壓力是有機體面對外在壓力、威脅或病源時的抗拒反應結果，「壓力」一詞也是由他引進社會科學的領域中，而壓力對工作來說並非完全是負面的 Ivancevich&Matteson(1981)就提出壓力與工作是呈現倒 U 字型的關係，這說明了工作當中如果沒有適當壓力的話，過度的安逸會使人在工作上的表現趨於平淡與滑落，而人如果能再面對壓力時順利突破的話，則會激發出更多的潛力，但反之壓力如果太過沉重，使得工作者再生理和心裡都無法負荷下，也會帶來許多負面的結果。

而 Robbins(1993)更進一步將壓力的潛在來源分爲：

- 1.外在環境：經濟不確定性、政治不確定性、技術不確定性。
- 2.組織：任務要求、角色要求、人際關係要求、組織結構、領導風格、組織的演化階段。
- 3.個人：家庭問題、經濟問題、個人人格。

學校是一個組織，而在組織內的教師在工作上也無法避免的會承受著許多不同的壓力源，而這些組織內的壓力源，又可進一步將它區分爲：

(1) 工作特性

指工作任務之屬性，以學校來說科任老師、班導師、主任...等等，每個位置階段性、變化性、自主性、重要性，和工作所需要的技能都各不相同，而所面對的壓力源也會隨著你的工作屬性而改變。

(2) 工作負荷

簡單來說是指你所擔任的工作，如果超過你的體力或能力時，會形成超載，這當中又可細分爲質與量的超載。量的超載是指時間太過匆促不足以完成階段性的多量工作，質指個人本身的能力缺乏完成該項工作的能力，例如：一個缺乏教學經驗的新進教師，如果直接接任該校的主任或組長時，就可能會有能力不夠，和超載的情形。

(3) 時間壓力

依據國際管理雜誌之調查顯示，每個國家中絕大部分的主管均認爲時間壓力，的最後期限是頭號壓力源。

(4) 人際關係

在工作中與上司、同事、部屬、學生及學生家長之相處關係是否良好也與工作壓力息息相關。

(5) 組織結構及氣候

包括行爲之各項限制措施、組織內得相互角力。此與組織文化有著相當程度的關聯。而學校來說主要的組織文化主要由高階主管(校長、董事)，而教師本身的理念與學校不同時，也是一種壓力源。

2、組織外壓力源：

(1) 家庭因素

家庭內親人的相處情形或其他因素(是否支持他任教職)，也會直接的影響教師情緒和心理，導致無法安心工作，表現不如預期，進一步形成了工作壓力後，也可能影響了教師離職傾向的增加。

(2) 經濟因素

教師的薪水雖然固定，但隨著現代消費習慣和大環境的不景氣，加上部分學生和家長的問題，也剝奪了教師的時間和體力，產生了焦慮、疲勞等身體及精神的壓力。

(3) 個人因素

師可能因為教學上遭遇挫折，或者與同事、家長溝通不良，導致心理上面臨極大的壓力。

小結：教學與其它工作一樣，過程中也會遭遇許多各種不同的挑戰與壓力，而復原力簡單來說是指面對壓力時能成功克服逆境，並獲得健康、良好發展的能力(林亮岑，2001)，而這種能力也可視為個人一種力量與價值。

第二節 組織承諾

一、組織承諾的定義

在早期學者多以忠誠(Loyalty)、認同(Identification)或承諾等名詞，來表達員工對組織的一種依附感林儀貞(2002)，而學者 Meyer&Allen(1991)，則稱它作組織承諾，來探討員工對組織的態度和依附感。

而組織承諾的概念，最早是由 Whyte(1965)所提出，Whyte 認為「組織人，是為組織工作的人，同時也是屬於組織的人」(楊亦源，2003)。

而學者 Porter、Steers、Mowday and Boulian (1974)，更進一步指出組織承諾比其它工作的態度變項，更能預測離職傾向，並可有效預測員工績效。

以下我們將進一步的探討組織承諾與離職傾向兩者間的關係，組織承諾是認同組織價值，為組織投入與留任組織的強烈信念與傾向，組織承諾可對個人工作的反應態度，包跨個人實際的工作與理想工作一致、個人認同自己所選擇的工作、以及個人不願意離開現在組織另外找其他的工作，深信且解售組織之目標與價值，願意為組織投入高度的努力，希望繼續成為組織的一份子。

組織承諾程度高低可影響到個體對組織的認同感、使命感與歸屬感等情感的態度反應。願意內化組織的目標、價值與規範，而投入身於組織的活動，實現共同的理想，組織成員願意為組織付出更多努力，並認同組織目標與價值，而希望繼續成為組織中的一份子。

上述所示，研究者將組織承諾定義為個人對組織的目標及價值有強烈的認同感及忠誠感，願意為組織投注高度的付出及努力，並希望能繼續成為組織的一份子的態度傾向。

瞭解組織承諾的功能與影響因素，有助於研究者更深入探討組織承諾的概念，針對組織承諾學者認為其功能：

1. 對成員有激勵作用
2. 影響組織效能
3. 有助於組織活動推行
4. 與個人滿意互相影響
5. 維持組織安穩的工作力量，組織成員也會接受組織的要求，能夠參與較高水準的工作挑戰與達成組織預定目標與績效。

二、組織承諾種類

1.組織心理性承諾

心理性承諾指自己認同組織的價值與目標，自發性的願意留任組織，為其付出努力。心理性承諾分類定義為態度性的承諾、規範性的承諾、個人與組織目標有一致的承諾、情感性承諾均屬之。

2.組織交換性承諾

交換性承諾指成員已成本效益觀點，衡量付出與報酬的差距，如果交換條件對自己有利，則組織承諾越高。

組織承諾前因後果模式，前因變相為個人特質、工作特性、工作經驗:預測結果變項為留職意願、出席率、工作績效，研究發現個人特質、工作特性及工作經驗與組織承諾有顯著的相關。其理論模式如下圖：

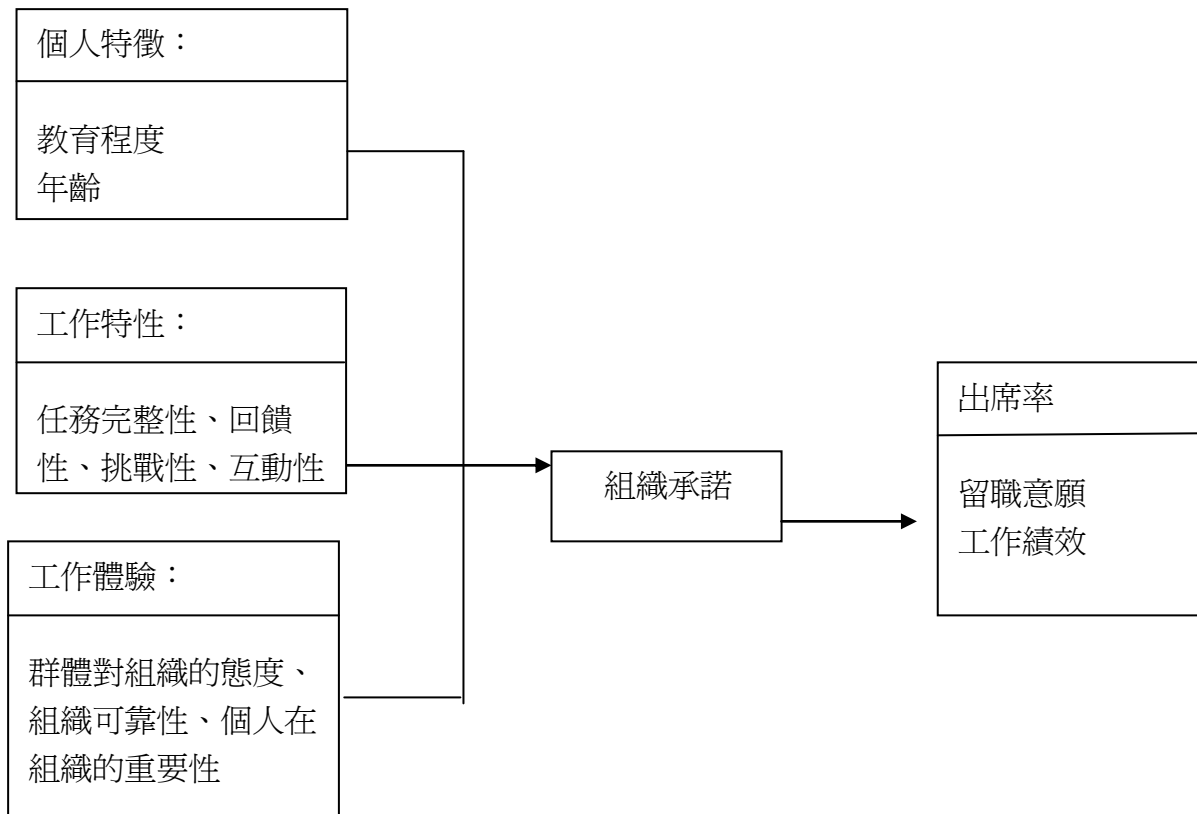


圖 2-1 組織承諾分類

資料來源：Steers, E.M.(1977).Antecedents and Outcome of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, 22, p.47.

教師對學校教育組織目標、信念、價值、文化的認同，具有使命感，願意組織付出心力，努力工作，並希望繼續留任學校組織服務的態度，教師能對學校認同、投入及具有忠誠感。並將組織承諾三成面明白指出：

「認同」意指教師能強烈支持學校目標

「投入」是指教師願意為學校付出額外的努力

「忠誠」則是願意留在學校

教師個人對學校目標價值之心理認同，願意成為組織成員，同時能超越私人利益來努力工作。整體而言，教師組織承諾意涵，國內外學者看法差異甚少，故本研究對於教師組織承諾的定義，指教師對於學校組織的目標、價值，有強烈的認同感及忠誠感，願意為學校投注高度的付出及努力，並希望能繼續成為組織的一份子的一種態度傾向。

教師的組織承諾前因後果模式，發展教師的組織承諾的因素分為：

(一) 學校環境

1. 社會報酬:與校長、同事、學生的關係。
2. 外在的獎勵:薪資、晉升機會。
3. 組織取向:功績導向、規範導向。

(二) 教師人口變項

1. 身分變項：年齡、性別、年資、教育程度。
2. 內在變項：工作意願、工作認同。
3. 工作取向：功績導向、規範導向。

組織中社會化過程，組織成員接受組織的價值、目標，並將內化至個人的價值系統，契合程度越高表示受組織社會化程度越高，也將發展成特別的信念、態度、行為，進而增強組織承諾。其理論模式如圖：

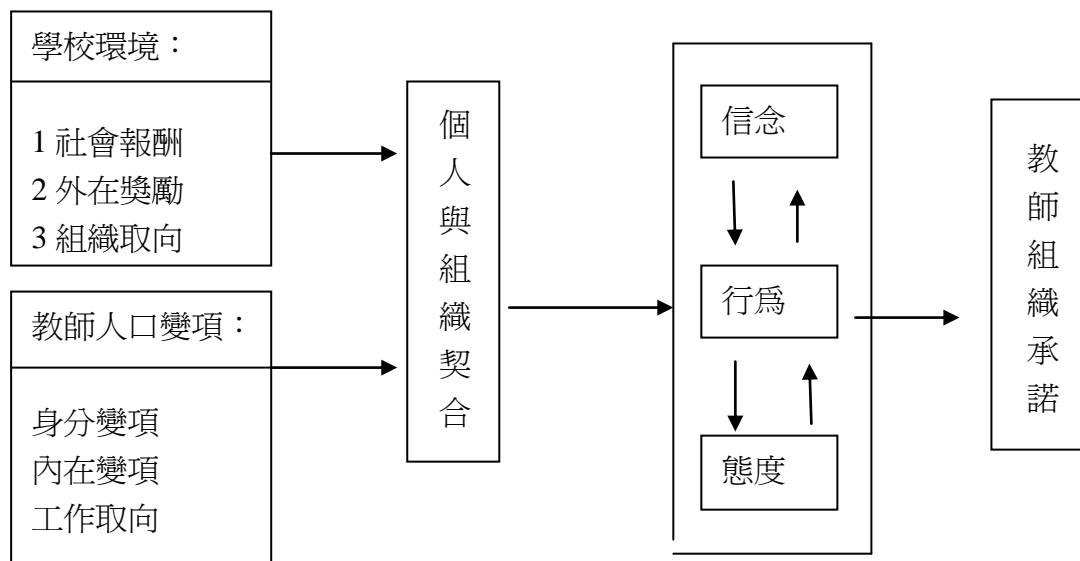


圖 2-2 Reyes 的教師組織承諾模式

資料來源：Reyes, P&Pounder, D.G.(1990), Teachers Commitment, Job Satisfaction, and School Value Orientation : A Study of Public and Private Schools, University of Wisconsin, Madison

教師組織承諾之相關研究，在有關組織承諾的研究當中，發現個人因不同的背景變項，在組織承諾的感受上會有不同。

三、Staw 的組織承諾形成模式

Staw(1977)的組織承諾形成模式是 Staw 前因後果模式的引申。它同時兼重態度性承諾與行為承諾。

(一) 態度性承諾

包括投入、認同與激勵、受個人特質、工作特性、工作經驗的影響。

(二) 行為性承諾

包含製造附屬利益、不能改變的行為，蒙受的沉澱成本，並到任職儀式、決定錯誤後補償動機、談判技巧的影響。(劉春榮 1993)

Staw(1981)從社會心理學的觀點，認為自我辦正(Selfjustification)對組織承諾有重要的影響力。隨者個人在組織工作時間的增長，個人在組織承諾所投入的累積成本會隨著年資增加而增加，此即沉澱成本的增加。為解決這種認知失調的問題，必須在心理上做調整，而提高組織承諾。(劉春榮 1993)本模式如圖 2-3 所示。

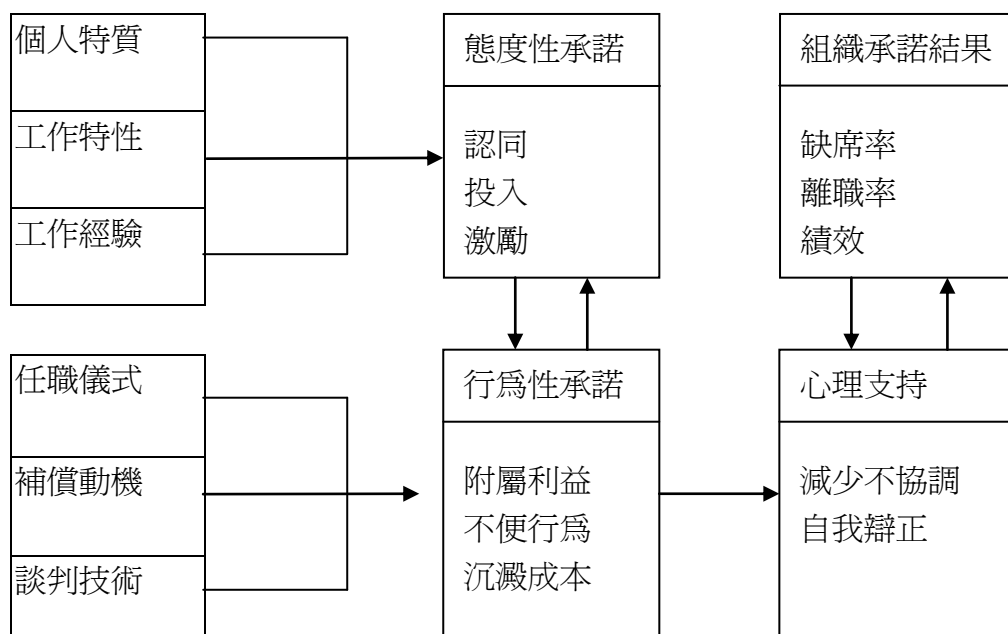


圖 2-3 Staw 的組織承諾形成模式

Reyes 和 Pounder 認為當成員接受組織的信念、價值、目標、並統整個人與組織的價值、目標系統時，其契合的程度愈高，則個人受阻之社會化的程度愈高，將導致特別的信念、態度與行為，增強教師對學校、對目標與任務的承諾。

國外學者的組織承諾理論模式探討，各學者對組織承諾模式看法並不一致，均無法完全包含所有與組織承諾有關的變項，不過可發現影響組織承諾的前因變相多半是個人特徵、角色因素、工作特性、工作經驗、社會規範與環境變項等，而結果變項則以員工的離職率、報酬、忠誠與責任感、組織認同和工作績效為主。

組織承諾的產生，且非一項可及，是需要各種條件、情境的配合以組織內各管理階層、人員的緊密注意與長期互動培養，同時也因國內外風俗民情而有差異，其理論是否適用於國內的學校組織環境，亦有驗證的價值。因此本研究乃以新竹教師的職場復原力、組織承諾與離職傾向作為主要變向，而以組織認同、努力意願、留職傾向，以及高層次動機等做為組織承諾的面向，進行新竹教師組織承諾各變向間關係的探討驗證。

第三節 離職傾向

一、離職傾向的定義

會造成離職的原因有很多，性別、家庭因素、人際關係、工作滿意度、報酬都是員工可能離職的原因，而學者 Igharia 與 Greenhaus(1992)，在所制定的離職傾向決定模型中更進一步指出組織承諾、壓力與工作滿意度，是離職的重要原因。

而 Bibby (2008)認為若了解自願離職傾向原因，將對人力資源主管、行為專家、社會學家及雇主提供有用的信號。此節本研究將探討離職傾向之定義、型態及模式。以下是眾多學者對離職傾向的定義整合如下表：

表 3-1 離職傾向定義

學者	時間	定義
Porter&steers	1973	「離職傾向」是當員工經歷了不滿足以後的下一個退縮行爲。
mobley	1977	員工在組織的某一職務(job)上，工作了一段時間，個人經由詳慮之後，決心離開原有的工作崗位，導致失去了職務及其所賦予的利益，而且和原有的組織也不在有任何關係。認為員工經歷了不滿足以後的下一個步驟是離職念頭，而離職傾向則尾隨在好幾個其他步驟(離職念頭、尋找工作機會、評估比較其他工作機會)之後，是實際離職行爲前的最後一個步驟。
樊景立	1978	離職傾向是指個人想離開目前的工作崗位，另外尋找其他工作機會之傾向強度。
Miller	1979	認為組織傾向是離開與尋找其他工作機會傾向的總體表現或態度。

資料來源：本研究整理

表 3-1 離職傾向定義(續)

Tett & meyer	1993	離職傾向為一種意識到及考慮到而任其自由意志離開組織。
劉麗蘭	1994	認為離職傾向乃是指一種對離職一事之認知與態度，表示個體心中對離職的目的或計畫，因此離職傾向是個體從事離職行為的心理狀態。
歐麗蘭	1994	認為所謂離職傾向是指員工離開其工作組織的傾向，這種行為傾向可直接引導真正的離職行為。

資料來源：本研究整理

一、離職型態分類

離職行為的發生有很多不同的種類、形式，簡單來說可依受雇員工是否自願離開組織或職位來劃分，以下我們簡單整理了各家學者對離職型態的分類，來作簡單說明：

二、自願性與非自願性

Price(1977)所提出的分類，是比較常用的分類方法，依員工意願不同，分為非自願離職(involuntary turnover)與自願性離職(voluntary turnover)

1、自願性離職：指員工離職行為是自願性的，而非受到任何威脅或壓迫，通常產生自願性離職原因有二，首先是組織因素，如員工對組織的升遷、薪資、教育訓練等制度不滿意時，或是對主管的管理無法適應等。另一個原因則為個人因素，如個人生涯規劃、結婚、服役等，而主動離開組織。

2、非自願性離職：離職行為非出自員工意願，及員工遭到企業主動解除其職務、勞務契約或強迫退休等。

另外，Abelson (1987)對離職的分類與上述 Strauss & Sayles 有著相似的看法，亦依員工及組織角度分為四類。員工角度:自願性非自願性、可避免、組織角度、無可避免，圖 3 為 Abelson 離職分類。

		員工角度	
		自願性	非自願性
組織角度	可避免	1. 找薪資較好的工作 找工作環境較好的工作 領導管理問題 找較好組織的工作	3. 解雇 開除 強迫退休
	無可避免	2. 配偶調職 中長期事業改變 找顧配偶或小孩 懷孕	4. 重病 死亡

圖3-1 Abelson 離職分類

資料來源：Abelson， M. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*， 72(3)， p. 383.

三、離職模式

(一) 離職決策過程模式

Mobley (1977)提出離職決策過程模式，認為員工先對現有工作狀況評估，評定為工作不滿足之後，便產生離職念頭，開始嘗詢尋找新工作，並分析離職成本多寡，進而確定尋找新工作的意願，產生尋找的行為；最後階段為現有工作與新工作之比較，若新工作機會比現有工作有更大吸引力，則離職傾向對會增加，進成產生離職行為；相較之後，若原工作較好，則員工會選擇留任。

(二) 退縮決策過程模式

接著Mobley於1978年提出員工退縮決策過程模式，認為工作滿足會受到離職念頭、找到其他工作機會的可能、尋找新工作意願、年齡或年資等，間接影響離職或留任，並認為離職傾向是實際離職的前置因素。

離職傾向是員工欲離開組織，尋找其它工作機會傾向的總體表現或態度。並且離職傾向對離職行為有很大預測力，即員工離職傾向愈高時，其離職行為發生對愈高。從學者對離職傾向定義與分類中，可得知影響員工離職傾向因素如個人因素、工作特性因素、組織因素或環境因素等，故影響離職傾向之因素為多層面的。Boudreau & Berger (1985)及 McEvoy & Cascio (1987)認為組織中優秀員工的離職，對組織是種損失。故本研究將離職傾向作為研究變項，並採用 Michaels & Spector (1982)之量表為藍本。

第四節 影響離職傾向的相關研究

一、年紀

黃英中(1997)認為自動離職的移動，可分為自動離職〈voluntary separation〉與非自動離職〈involuntary separation〉，中非自動離職的原因裡有提到，如員工仍願意工作，但已達退休年齡而退休，顯示年紀的大小，與離職請向也有著相當程度的關係。

Michaels 和 Spectro(1982)提出的離職原因路徑分析中，也提到年齡對於影響離職的相關研究。

二、工作年資

而宋清華(1992)研究高雄金融人員發現，工作年資在 10 年以下者，離職請向較高。總的來說，當你在一份工作年資越老時，薪資、福利及休假等也會跟著累進，以現在來說大環境的不景氣，工作機會也漸漸減少，更使得年資較長者不會輕易的改變自己的現況。

Mobley(1977)指出離職請向是影響離職行為中最有預測力的變相，而針對離職傾向的測試中提到，在離職請向較弱的狀況下，個人較不易做出離職的行為。而這與個人的年齡、工作年資、工作滿意度，都有顯著的相關性。

三、性別

至於性別的差異是否與離職請向相關 Marsh and Mannari(1977)認為性別對其離職傾向別無明顯差異，宋清華(1992)則認為女性有較高的離職傾向，而黃文亮(1998)也提出了類似的看法。總的來說女性可能因為工作上處於不利地位，或因個人因素(結婚、生產)，導致離職傾向較男性為高。

四、婚姻狀況

Watson(1981)提出婚姻對離職傾向的影響，研究結果顯示已婚員工因為要分擔家計，所以離職傾向較低，未婚員工因為沒有這方面的煩惱，所以離職傾向較已婚者為高。

國內學者林永成(1979)、盛元清(1978)，分析足以造成員工有離職傾向的原因中待遇裡面有提到家庭因素裡，已婚者跟未婚者由於家庭的生活需求不同，因此在工作的容忍度，和考量上也會有所差異。

Abelson(1987)提出離職行為可由個人因素：

1.個人因素自願，組織可避免的：例如對主管或組織的政策不滿而離職的，這種的情形組織可避免。

2.個人因素自願，組織不可避免的：例如結婚、照顧小孩等個人因素造成離職，組織是無法避免。

3.個人因素非自願，組織可避免的：例如解雇、開除、退休，這些離職的原因是組織可避免的。

4.個人因素：主要原因可能是員工有自己的考量，基於家庭因素，或者個人生涯發展等而引發離職的行為。陳盈成(2001)再針對離職的分類時，也有提出相近的觀點。

小結：從以上的論點，我們可以歸納出造成離職傾向的原因有很多，而當中性別、婚姻狀況、年資...等等，都會直接的反應在當事人離職傾向的考量裡，以性別來說男、女在工作階段所考量的點不盡相同，所以離職傾向也不相同，而有婚姻的人因為有了家庭責任，所以非必要時不會主動的離職，而未婚者則有較大的空間去選擇，當然也有部分的人是因為年齡已達退休年限，非自願而退休離開組織。

第三章 研究方法

第一節 樣本與資料收集

本研究以新竹地區學校之教師為研究對象，探討學校教師的職場復原力、組織承諾與離職傾向的關係。

本研究之母群體為新竹地區學校之教師為例，以新竹地區學校的教師為研究對象。本就採問卷調查進行研究，問卷親自請託該校的各年級老師為實施對象。

第二節 變數的操作性定義與衡量工具

一、職場復原力

1. 操作性定義

復原力乃指個人具備某些特質或能力，當他面臨壓力、危機情境時，能展現抵抗能力，使個人重新獲得積極生活的改變歷程。

2. 衡量工具

在職場復原力量表的衡量方面，本研究採用 Khoshouei(2009)所發展的職場復原力量表，包含了四個構面：成就動機、自信、堅持、適應性，共包括 25 題，依照問卷問題一很不符合、不符合、部分符合、符合、非常符合，給予□內打『v』，以取得橫斷性資料，以取得橫斷性資料。

二、組織承諾

1. 操作性定義

從學者過去針對組織承諾所做的定義，大抵不脫心理觀點(態度性)及交換觀點(行為性)的主張，因此所發展出的量表也都以此為基礎。組織承諾的測量方式大多以問卷為主(Moocow.1983)，以下分別加以說明之。

2. 衡量工具

Porter 等人(1979)所編製的組織承諾問卷(Organizational Commitment Questionnaire，簡稱 Porter et al.O.C.Q.)，大部分的組織行為研究者，都使用此一量表來測量組織承諾的概

念。採規範性承諾的觀點編製組織承諾問卷，問為組織承諾是個人認同於組織目標與價值，並內化於心中之後，所表現出來的一種積極正面的傾向(林月盛,2003)。此問卷主要是在測量組織成員在態度與行為上的認同與投入程度，分為「為組織努力的意願」、「對組織目標與價值的認同」及「留職傾向」、「高層次需求動機」四個構面。問卷內容包括 20 個題目，採 Likert 量表，從「非常不同意」到「非常同意」的計分方式，其中有 5 題為反向題，以避免反應的偏差。

三、離職傾向

1. 操作性定義

本研究在離職傾向的操作性定義，以黃智(2000)歸納過去學者之意見所提出之問卷內容：我會經常考慮辭去現再工作、我會經常想尋找其他的工作、一我目前的狀況及條件，我認為自己在別家公司找到是當職位的可能性很高、我肯定想要辭去限在的工作等四項作為本研究在離職傾向之問卷內容進行衡量。受測者離職傾向感受回答，問卷問題依同非常不同意、不同意、普通、同意、非常同意，給予□內打『v』，以取得橫斷性資料。

第三節 資料分析與方法

本研究採取以下的資料分析方法以期達成本研究之研究目的：

1. 敘述性統計：以次數分配、百分比等基本統計分析來瞭解研究樣本之個人特性分佈。
2. 相關分析：採用皮爾森(Pearson)積差相關係數來分析變數之間的相關性，以及各個控制變數與衝動性購買行為之間的相關性，並作為進一步統計分析的參考。
3. 量表的信度分析：採用 Cronbach α 係數值來衡量：職場復原力、組織承諾、離職傾向等測量工具是否具有內部一致性，而在探索性研究中，信度應達到 0.70 才可接受，Cronbach's α 係數介於 0.70 至 0.98 間，都算高信度，若低於 0.35 則予以拒絕。
4. 量表的效度分析：本研究採用 Kerlinger(1986)所提出之建議，以各別項目和總分之相關係數，進行效標關聯效度之檢定。
5. 迴歸分析：以迴歸分析(regression analysis)方法來檢視本研究的假設。

第四章 資料分析

本章旨在說明基本資料分析、變數間相關系數、職場復原力與組織承諾之分析、組織承諾與離職傾向之分析、職場復原力與離職傾向之分析、信度與效度分析。茲依序詳述於下列各節。

第一節 基本資料分析

本節旨在了解研究樣本之個人特性分佈狀況。應答者之個人特性資料包含：性別、年齡、服務年資、教育程度、婚姻狀況、學校地區、學校規模、行政職務。以下就本研究 250 樣本(以新竹地區為主)，在各項個人特性資料上的分佈情形做成統計表(表 4-1~表 4-7)。由以下各表中可以看出：在本研究的樣本之性別分佈中，男性占 25.2%、女性占 74.8%；在本研究的樣本之年齡分佈中，年齡層從 23 歲至 63 歲，其中以 42 歲至 47 歲應答者最多，占了整體樣本的 36%；在本研究之服務年資樣本中，已 6 年至 10 年的 57 位者為最多，占了整體樣本的 22.8%；在本研究樣本之教育程度分佈中，以大學教育程度 85 者最多，占了整體樣本的 34%；在本研究樣本之婚姻狀況分佈中，以已婚 187 者最多，占了整體樣本的 74.8%；在本研究樣本學校地區分佈中，以鄉鎮型 205 者最多，占了整體樣本的 82%；在本研究樣本之學校規模分佈中，以 51 班含以上為最多，占了整體樣本的 52.8%；在本研究樣本之行政職務，以無兼行政職務為最多，占了整體樣本的 76.4%。

一、性別

在性別方面，男性的教師者占 63 人，占了整體樣本的 25.2%；女性的教師者占了 187 人，占了整體樣本的 74.8%，詳細分佈表 4-1 所示；

表 4-1 樣本之性別分佈

	人數	百分比
男性	63	25.2%
女性	187	74.8%
總計	250	100.0%

二、年齡

本研究樣本之年齡分佈，23 歲至 27 歲有 15 位，占了整體樣本 6%；28 歲至 32 歲有 35 位，占了整體樣本 14%；33 歲至 37 歲有 46 位，占了整體樣本 18.4%；38 歲至 42 歲有 49 位，占了整體樣本 19.6%；43 歲至 47 歲有 61 位，占了整體樣本 24.4%；48 歲至 52 歲有 28 位，占了整體樣本 11.2%；53 歲至 57 歲有 12 位，占了整體樣本 6%；58 歲至 63 歲有 4 位，占了整體樣本 1.6%，詳細分佈如表 4-2 所示：

表 4-2 樣本之年齡分佈

	人數	百分比
23 歲至 27 歲	15	6%
28 歲至 32 歲	35	14%
33 歲至 37 歲	46	18.4%
38 歲至 42 歲	49	19.6%
43 歲至 47 歲	61	24.4%
48 歲至 52 歲	28	11.2%
53 歲至 57 歲	12	6%
58 歲至 63 歲	4	1.6%
總計	250	100.0%

三、服務年資

本研究樣本之服務年資分佈；5 年以下占了 17 人，占了整體樣本 18.8%；6-10 年有 57 位，占了整體樣本 22.8%；11-15 年有 41 位，占了整體樣本 16.4%；16-20 年有 51 位，占了整體樣本 20.4%；21-25 年有 37 位，占了整體樣本 14.8%，26 年以上有 17 位，占了整體樣本 6.8%；詳細分佈如表 4-3：

表 4-3 服務年資分佈

	人數	百分比
5 年以下	17	18.8%
6-10 年	57	22.8%
11-15 年	41	16.4%
16-20 年	51	20.4%
21-25 年	37	14.8%
26 年以上	17	6.8%
總數	250	100%

四、教育程度

本研究樣本之教育程度分佈中，師專有 3 位，占了整體樣本 1.2%；師院或師範(教育)大學有 81 位，占了整體樣本 32.4%；一般大學有 85 位，占了整體樣本 34%；研究所(含四十學分班)以上有 78 位，占了整體樣本 31.2%；詳細分佈如表 4-4 示：

表 4-4 樣本之教育程度分佈

	人數	百分比
師專	3	1.2%
師院或師範(教育)大學	81	32.4%
一般大學	85	34%
研究所(含 40 學分班)以上	78	31.2%
總數	250	100%

五、婚姻狀況

本研究樣本之婚姻狀況分佈中，以未婚 61 者，占了整體樣本 24.4%；以已婚 187 者應答者，占了整體樣本 74.8%。詳細分佈如表 4-5 所示：

表 4-5 樣本之婚姻狀況分佈

	人數	百分比
未婚	61	24.4%
已婚	189	75.6%
總計	250	100.0%

六、學校地區

本研究樣本之學校地區分佈中，都市型有 45 位，占了整體樣本 18%；鄉鎮型 205 位，，占了整體樣本 82%；偏遠地區(山地、離島)0 位，占了整體樣本 0%。

詳細分佈如表 4-6 示：

表 4-6 樣本之學校地區狀況分佈

	人數	百分比
都市型	45	18%
鄉鎮型	205	82%
偏遠地區(山地、離島)	0	0%
總數	250	100%

七、學校規模

本研究樣本之學校規模分佈中，6班(含)以下有5位，佔了整體樣本2%；7-15班有4位，佔了整體樣本1.6%；16-30班有25位，佔了整體樣本10%；31-50班有84位，佔了整體樣本33.6%；51班(含)以上有132位，佔了整體樣本52.8%，詳細分佈如表4-7所示：

表 4-7 樣本之學校規模分佈

	人數	百分比
6班(含)以下	5	2%
7-15班	4	1.6%
16-30班	25	10%
31-50班	84	33.6%
51班(含)以上	132	52.8%
總計	250	100.0%

八、行政職務

本研究樣本之行政職務分佈中，兼行政職務者有 59 位，占了整體樣本 23.6%；無兼行政職務者有 191 位，占了整體樣本 76.4，詳細分佈如表 4-8 所示：

表 4-8 樣本之行政職務分佈

	人數	百分比
兼行政職務	59	23.6%
無兼行政職務	191	76.4
總計	250	100%

第二節 變數間相關係數分析

一、變數間的相關係數

此處分析的變數資料包括：職場復原力、動機、自信、堅持、適應性、組織承諾、離職傾向；分析的旨在瞭解各項變數之間的關係。職場復原力與組織承諾呈正相關($r=0.333$)，顯著水準為($P<0.01$)；組織承諾與離職傾向呈負相關($r=-0.485$)，顯著水準為($P<0.01$)；職場復原力與離職傾向呈負相關($r=-0.225$)，顯著水準為($P<0.01$)。詳細如表 4-8 為各項變數資料關係的彙整。詳細如表 4-9 為各項變數資料關係的彙整。

表 4-9 研究變數間之相關係數矩陣

	職場復原力	動機	自信	堅持	適應性	組織承諾	離職傾向
職場復原力	1 .000 250	.865** .000 250	.922** .000 250	.803** .000 250	.815** .000 250	.333** .000 250	-.255** .000 250
動機	.865** .000 250	1 .000 250	.748** .000 250	.619** .000 250	.600** .000 250	.300** .000 250	-.167** .000 250
自信	.922** .000 250	.784** .000 250	1 .000 250	.644** .000 250	.634** .000 250	.234* .000 250	-.191** .002 250
堅持	.803* .000 250	.619** .000 250	.664** .000 250	1 .000 250	.573** .000 250	.346** .000 250	-.221** .000 250
適應性	.815** .000 250	.600** .000 250	.634** .000 250	.573** .000 250	1 .000 250	.310** .000 250	-.202** .001 250
組織承諾	.333** .000 250	.300** .000 250	.234** .000 250	.346** .000 250	.310** .000 250	1 .000 250	-.485** .000 250
離職傾向	-.225** .000 250	-.167** .008 250	-.191** .002 250	-.221** .000 250	-.202** .001 250	-.485** .000 250	1 .000 250

** 在顯著水準為0.01時 (雙尾)，相關顯著。

註：** 表顯著水準0.01

* 表顯著水準0.05

三、T 檢定

(一)性別與離職傾向

離職傾向以女性應答者較高離職傾向平均值為 2.238(標準差 0.853)，人數共計 187 人，離職傾向以男性應答者較低，離職傾向平均值為 2.060 (標準差 0.761)，人數 63 人。詳細如表 4-10。

表 4-10 性別與離職傾向

性別	人數	平均數(標準差)
男性	63	2.238(0.853)
女性	187	2.060 (0.761)
T 值		1.557
顯著性		0.325

註：** 表顯著水準 0.01

* 表顯著水準 0.05

(二)婚姻狀況與離職傾向

離職傾向以未婚應答者較高，離職傾向平均值為 2.267 (標準差 0.765)，人數共計 61 人；離職傾向以已婚應答者較低，離職傾向平均值為 2.058 (標準差 0.789)，人數共 187 人。詳細如表 4-11。

表 4-11 婚姻狀況與離職傾向

性別	人數	平均數(標準差)
未婚	61	2.267(0.765)
已婚	189	2.058(0.789)
T 值		1.809
顯著性		0.430

註：** 表顯著水準 0.01

* 表顯著水準 0.05

第三節 職場復原力與組織承諾之分析

本節旨在分析、探討職場復原力與組織承諾的關係，以期達到本研究之目的。

一、職場復原力與組織承諾

由表 4-12 職場復原力與組織承諾之迴歸分析結果。結果顯示，職場復原力對組織承諾有顯著的預測力， β 值為正值 0.333。即教師職場復原力愈高，其組織承諾愈高；因此，假設一可獲得支持。教師職場復原力影響組織承諾原因佔 10.7%。詳細如表 4-12

表 4-12 職場復原力與組織承諾之迴歸分析結果

變數	β 係數	R 平方	調過後的 R 平方	F 值
職場復原力	0.333**	0.111	0.107	30.942**

註：** 表顯著水準 0.01

* 表顯著水準 0.05

二、職場復原力之動機、自信、堅持、適應性與組織承諾

由表 4-13 職場復原力之動機、自信、堅持、適應性與組織承諾之迴歸分析結果。結果顯示，職場復原力之動機、動機、自信、堅持、適應性與組織承諾有顯著的預測力， β 值為動機 0.865、自信 0.922、堅持 0.803、適應性 0.815。即職場復原力之動機、自信、堅持、適應性愈高，其組織承諾愈高；因此，假設一可獲得支持。職場復原力之動機面相影響組織承諾 74.7%，其他原因佔 25.3%尚未發現，職場復原力之自信面向影響組織承諾 85.5%，其他原因佔 14.5%尚未發現，職場復原力之堅持面相影響組織承諾 64.4%，其他原因佔 35.6%尚未發現，職場復原力之適應性面向影響組織承諾 66.3%，其他原因佔 33.7%，尚未發現。結果顯示，詳細如表 4-13

表 4-13 職場復原力之動機、自信、堅持、適應性與組織承諾之迴歸分析結果

變數	β 係數	R 平方	調過後的 R 平方	F 值
動機	0.865**	0.748	0.747	763.777**
自信	0.922**	0.850	0.850	1408.453**
堅持	0.803**	0.645	0.644	451.389**
適應性	0.815**	0.664	0.663	490.271**

註：** 表顯著水準 0.01

* 表顯著水準0.05

第四節 組織承諾與離職傾向之分析

本節旨在分析、探討組織承諾與離職傾向之分析的關係，以期達到本研究之目的三。

組織承諾與離職傾向之分析

由表 4-14 為組織承諾與離職傾向之迴歸分析結果。結果顯示，組織承諾對離職傾向有顯著的預測力， β 值為-0.485**。即教師組織承諾程度愈高，其離職傾向愈低；因此假設二可獲得支持。詳細如表 4-14

表 4-14 組織承諾與離職傾向之迴歸分析結果

變數	β 係數	R 平方	調過後的 R 平方	F 值
組織承諾	-0.485**	0.235	0.232	76.359**

註：** 表顯著水準 0.01

* 表顯著水準 0.05

第五節 職場復原力與離職傾向之分析

本節旨在分析、探討職場復原力與離職傾向之分析的關係，以期達到本研究之目的三。

職場復原力與離職傾向之分析

由表 4-15 為組職場復原力與離職傾向之迴歸分析結果。結果顯示，職場復原力對離職傾向有顯著的預測力， β 值為-0.225**。即教師職場復原力程度愈高，其離職傾向愈低；因此假設三可獲得支持。詳細如表 4-15

表 4-15 職場復原力與離職傾向之迴歸分析結果

變數	β 係數	R 平方	調過後的 R 平方	F 值
離職傾向	-0.225**	0.050	0.047	13.175**

註：** 表顯著水準 0.01

* 表顯著水準 0.05

第六節 信度與效度分析

本節主要就本研究問卷所預測量之各研究變數，進行效度與信度分析，以期本研究問卷確實具測量研究變數之能力，且受測者對問卷之回應亦具代表其本身能力。

效度乃是指一個測量尺度能確實地測量出研究者所要測量事務之程度。而效度的評估有三種不同的模式，從測量的內容與範圍來著手的內容效度；從外在標準契合程度的評估模式所發展出的效標關聯效度；以及強調概念含意釐清的建構效度。從 Kerlinger(1986)所提出，進行效標關聯效度之檢定，結果本量表各項與其總向之相關係數皆大於 0.5 以上，表示量表具有良好之效標關聯效度。

另外，信度係指測量結果的一致性或穩定性，最常用 Cronbach α 來衡量同一構念下各項目間是否有一致性，而 Nunnally(1978)指出在基礎研究中，信度只要達到 0.7 就可以接受。而 Wortzel(1979)建議 Cronbach α 信度介於 0.7 至 0.98 之間，都可以算高信度，但如果低於 0.35 時，就必須予以刪除。此外，根據吳統雄(1984)之研究認為，信度值檢驗標準可分為三大類：(1)當 $0.5 < \alpha \leq 0.7$ ，為可信；(2)當 $0.7 < \alpha \leq 0.9$ ，為很可信；(3) 當 $0.9 < \alpha$ ，為非常可信。

一、效度分析

(一)職場復原力程度

本研究採用Kerlinger(1986)所提出之建議，共包括25題。復原1與職場復原力之相關係數為0.454，顯著水準為(P<0.01)；復原2與職場復原力之相關係數為0.401，顯著水準為(P<0.01)；復原3與職場復原力之相關係數為0.437，顯著水準為(P<0.01)；復原4與職場復原力之相關係數為0.426，顯著水準為(P<0.01)；復原5與職場復原力之相關係數為0.498，顯著水準為(P<0.01)；復原6與職場復原力之相關係數為0.537，顯著水準為(P<0.01)；復原7與職場復原力之相關係數為0.487，顯著水準為(P<0.01)；復原8與職場復原力之相關係數為0.338，顯著水準為(P<0.01)；復原9與職場復原力之相關係數為0.471，顯著水準為(P<0.01)；復原10與職場復原力之相關係數為0.553，顯著水準為(P<0.01)；復原11與職場復原力之相關係數為0.385，顯著水準為(P<0.01)；復原12與職場復原力之相關係數為0.511，顯著水準為(P<0.01)；復原13與職場復原力之相關係數為0.623，顯著水準為(P<0.01)，復原14與職場復原力之相關係數為0.609，顯著水準為(P<0.01)；復原15與職場復原力之相關係數為0.590，顯著水準為(P<0.01)；復原16與職場復原力之相關係數為0.555，顯著水準為(P<0.01)；復原17與職場復原力之相關係數為0.569，顯著水準為(P<0.01)；復原18與職場復原力之相關係數為0.542，顯著水準為(P<0.01)；復原19與職場復原力之相關係數為0.450，顯著水準為(P<0.01)；復原20與職場復原力之相關係數為0.621，顯著水準為(P<0.01)；復原21與職場復原力之相關係數為0.664，顯著水準為(P<0.01)；復原22與職場復原力之相關係數為0.654，顯著水準為(P<0.01)；復原23與職場復原力之相關係數為0.569，顯著水準為(P<0.01)；復原24與職場復原力之相關係數為0.515，顯著水準為(P<0.01)；復原25與職場復原力之相關係數為0.625，顯著水準為(P<0.01)；故效度值檢驗標準為良好。詳細如表4-16。

表 4-16 職場復原力量表之效度分析

		復原1	復原2	復原3	復原4	復原5	復原6	復原7	復原8	復原9	復原10	復原11	復原12	復原13	復原14	復原15	復原16	復原17	復原18	復原19	復原20	復原21	復原22	復原23	復原24	復原25	職場復原力
復原1	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	1	.321(**)	.273(**)	.218(**)	.226(**)	.233(**)	.136(*)	.242(**)	.196(**)	.300(**)	0.044	0.112	.261(**)	.253(**)	.277(**)	.271(**)	.197(**)	.179(**)	.135(*)	.168(**)	.292(**)	.266(**)	.252(**)	0.043	.133(*)	.454(**)
復原2	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.321(**)	1	.262(**)	.150(*)	.287(**)	.221(**)	.154(*)	.144(*)	.230(**)	.326(**)	.142(*)	.157(*)	.173(**)	.164(**)	0.117	0.121	.150(*)	.128(*)	.179(**)	.289(**)	.194(**)	.241(**)	0.068	0.02	.131(*)	.401(**)
復原3	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.273(**)	.262(**)	1	.242(**)	.333(**)	.319(**)	.217(**)	0.078	0.095	.263(**)	0.086	.134(*)	.235(**)	.247(**)	.264(**)	.166(**)	.233(**)	0.058	0.04	.253(**)	.204(**)	.196(**)	.152(*)	.215(**)	.178(**)	.437(**)
復原4	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.218(**)	.150(*)	.242(**)	1	.334(**)	.337(**)	.163(**)	.422(**)	.131(*)	.216(**)	0.102	0.111	.248(**)	0.103	.166(**)	0.062	0.07	0.114	.307(**)	.181(**)	.202(**)	.250(**)	.228(**)	0.037	.213(**)	.426(**)
復原5	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.226(**)	.287(**)	.333(**)	.334(**)	1	.332(**)	.270(**)	.217(**)	.266(**)	.214(**)	0.101	.186(**)	.267(**)	.236(**)	.218(**)	.247(**)	.268(**)	0.079	.133(*)	.332(**)	.278(**)	.180(**)	.162(*)	0.104	.276(**)	.498(**)
復原6	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.233(**)	.221(**)	.319(**)	.337(**)	.332(**)	1	.271(**)	.214(**)	.185(**)	.244(**)	.263(**)	.252(**)	.269(**)	.189(**)	.229(**)	.234(**)	.228(**)	.242(**)	.161(*)	.243(**)	.357(**)	.294(**)	.170(**)	.226(**)	.299(**)	.537(**)
復原7	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.136(*)	.154(*)	.217(**)	.163(**)	.270(**)	.271(**)	1	.193(**)	.297(**)	.408(**)	.175(**)	.204(**)	.292(**)	.186(**)	.247(**)	.190(**)	.213(**)	.208(**)	.186(**)	.203(**)	.262(**)	.272(**)	.178(**)	.224(**)	.279(**)	.487(**)
復原8	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.242(**)	.144(*)	0.078	.422(**)	.217(**)	.214(**)	.193(**)	1	.284(**)	.199(**)	0.119	0.032	.207(**)	0.076	.134(*)	0.061	-0.004	0.041	.194(**)	.159(*)	0.119	.133(*)	0.089	0.027	0.112	.338(**)
復原9	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.196(**)	.230(**)	0.095	.131(*)	.266(**)	.185(**)	.297(**)	.284(**)	1	.281(**)	.173(**)	.201(**)	.272(**)	.231(**)	.182(**)	.237(**)	.254(**)	.209(**)	.154(*)	.248(**)	.202(**)	.180(**)	.224(**)	.214(**)	.317(**)	.471(**)
復原10	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.300(**)	.326(**)	.263(**)	.216(**)	.214(**)	.244(**)	.408(**)	.199(**)	.281(**)	1	.134(*)	.379(**)	.370(**)	.287(**)	.206(**)	.217(**)	.189(**)	.258(**)	.259(**)	.224(**)	.253(**)	.350(**)	.307(**)	.257(**)	.201(**)	.553(**)
復原11	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	0.044	.142(*)	0.086	0.102	0.101	.263(**)	.175(**)	0.119	.173(**)	.134(*)	1	.127(*)	.244(**)	.259(**)	.251(**)	.151(*)	0.121	.206(**)	0.123	.208(**)	.191(**)	.165(**)	.188(**)	0.112	.191(**)	.385(**)
復原12	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	0.49	0.025	0.174	0.107	0.113	0	0.005	0.059	0.006	0.034	0.045	1	.250(**)	.329(**)	.286(**)	.282(**)	.321(**)	.255(**)	.176(**)	.283(**)	.295(**)	.350(**)	.276(**)	.341(**)	.322(**)	.511(**)
復原13	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	0.077	0.013	0.034	0.08	0.003	0	0.001	0.615	0.001	0	0.045	.250(**)	1	.437(**)	.303(**)	.312(**)	.345(**)	.324(**)	.224(**)	.396(**)	.418(**)	.425(**)	.300(**)	.252(**)	.303(**)	.623(**)
復原14	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.261(**)	.173(**)	.235(**)	.248(**)	.267(**)	.269(**)	.292(**)	.207(**)	.370(**)	.244(**)	.250(**)	.437(**)	.303(**)	1	.493(**)	.339(**)	.411(**)	.322(**)	.190(**)	.377(**)	.346(**)	.379(**)	.331(**)	.359(**)	.352(**)	.609(**)
復原14	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.253(**)	.164(**)	.247(**)	0.103	.236(**)	.189(**)	.186(**)	0.076	.231(**)	.287(**)	.259(**)	.329(**)	.437(**)	.493(**)	1	.339(**)	.411(**)	.322(**)	.190(**)	.377(**)	.346(**)	.379(**)	.331(**)	.359(**)	.352(**)	.609(**)

表 4-16 職場復原力量表之效度分析 (續)

		復原1	復原2	復原3	復原4	復原5	復原6	復原7	復原8	復原9	復原10	復原11	復原12	復原13	復原14	復原15	復原16	復原17	復原18	復原19	復原20	復原21	復原22	復原23	復原24	復原25	
復原15	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.277(**) 0	0.117 0.066	.264(**) 0	.166(**) 0.009	.218(**) 0.001	.229(**) 0	.247(**) 0	.134(*) 0.034	.182(**) 0.004	.206(**) 0.001	.251(**) 0	.286(**) 0	.303(**) 0	.493(**) 0	1 0	.452(**) 0	.430(**) 0	.290(**) 0	.198(**) 0.002	.287(**) 0	.350(**) 0	.293(**) 0	.280(**) 0	.290(**) 0	.355(**) 0	
復原16	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.271(**) 0	0.121 0.056	.166(**) 0.009	0.062 0.326	.247(**) 0	.234(**) 0	.190(**) 0.003	0.061 0.336	.237(**) 0	.217(**) 0.001	.151(*) 0.017	.282(**) 0	.312(**) 0	.339(**) 0	.452(**) 0	1 0	.521(**) 0	.311(**) 0	.205(**) 0.001	.271(**) 0	.317(**) 0	.290(**) 0	.257(**) 0	.299(**) 0	.357(**) 0	
復原17	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.197(**) 0.002	.150(*) 0.017	.233(**) 0	0.07 0.268	.268(**) 0	.228(**) 0	.213(**) 0.001	-0.004 0.955	.254(**) 0	.189(**) 0.003	0.121 0.056	.321(**) 0	.345(**) 0	.411(**) 0	.430(**) 0	1 0	.317(**) 0	0.111 0.081	.294(**) 0	.357(**) 0	.343(**) 0	.247(**) 0	.358(**) 0	.334(**) 0		
復原18	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.179(**) 0.005	.128(*) 0.042	0.058 0.361	0.114 0.071	0.079 0.215	.242(**) 0	.208(**) 0.001	0.041 0.517	.209(**) 0.001	.258(**) 0	.206(**) 0.001	.255(**) 0	.324(**) 0	.322(**) 0	.290(**) 0	1 0	.317(**) 0	.317(**) 0	.388(**) 0	.397(**) 0	.286(**) 0	.388(**) 0	.335(**) 0	.427(**) 0		
復原19	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.135(*) 0.033	.179(**) 0.004	0.04 0.525	.307(**) 0	.133(*) 0.035	.161(*) 0.011	.186(**) 0.003	.194(**) 0.002	.154(*) 0.015	.259(**) 0	0.123 0.053	.176(**) 0.005	.224(**) 0	.190(**) 0.003	.198(**) 0.002	1 0.001	.317(**) 0.081	.317(**) 0	.353(**) 0	.311(**) 0	.329(**) 0	.269(**) 0	.185(**) 0.003	.254(**) 0		
復原20	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.168(**) 0.008	.289(**) 0	.253(**) 0	.181(**) 0.004	.332(**) 0	.243(**) 0	.203(**) 0.001	.159(*) 0.012	.248(**) 0	.224(**) 0	.208(**) 0.001	.283(**) 0	.396(**) 0	.377(**) 0	.287(**) 0	1 0	.294(**) 0	.388(**) 0	.353(**) 0	.606(**) 0	.442(**) 0	.331(**) 0	.244(**) 0	.403(**) 0		
復原21	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.292(**) 0	.194(**) 0.002	.204(**) 0.001	.202(**) 0.001	.278(**) 0	.357(**) 0	.262(**) 0	0.119 0.06	.202(**) 0.001	.253(**) 0	.191(**) 0.002	.295(**) 0	.418(**) 0	.346(**) 0	.350(**) 0	1 0	.317(**) 0	.357(**) 0	.397(**) 0	.311(**) 0	.606(**) 0	.589(**) 0	.440(**) 0	.366(**) 0	.338(**) 0	
復原22	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.266(**) 0	.241(**) 0	.196(**) 0.002	.250(**) 0	.180(**) 0.004	.294(**) 0	.272(**) 0	.133(*) 0.036	.180(**) 0.004	.350(**) 0	.165(**) 0.009	.350(**) 0	.425(**) 0	.379(**) 0	.293(**) 0	1 0	.343(**) 0	.286(**) 0	.329(**) 0	.442(**) 0	.589(**) 0	.459(**) 0	.384(**) 0	.470(**) 0		
復原23	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.252(**) 0	0.068 0.281	.152(*) 0.016	.228(**) 0	.162(*) 0.01	.170(**) 0.007	.178(**) 0.005	0.089 0.159	.224(**) 0	.307(**) 0	.188(**) 0.003	.276(**) 0	.300(**) 0	.331(**) 0	.280(**) 0	1 0	.247(**) 0	.388(**) 0	.269(**) 0	.331(**) 0	.440(**) 0	.459(**) 0	.395(**) 0	.474(**) 0		
復原24	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	0.043 0.494	0.02 0.754	.215(**) 0.001	0.037 0.557	0.104 0.1	.226(**) 0	.224(**) 0	0.027 0.673	.214(**) 0.001	.257(**) 0	0.112 0.078	.341(**) 0	.252(**) 0	.359(**) 0	.290(**) 0	1 0	.358(**) 0	.335(**) 0	.185(**) 0.003	.244(**) 0	.366(**) 0	.384(**) 0	.395(**) 0	.445(**) 0		
復原25	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.133(*) 0.036	.131(*) 0.038	.178(**) 0.005	.213(**) 0.001	.276(**) 0	.299(**) 0	.279(**) 0	0.112 0.077	.317(**) 0	.201(**) 0.001	.191(**) 0.002	.322(**) 0	.303(**) 0	.352(**) 0	.355(**) 0	1 0	.357(**) 0	.334(**) 0	.427(**) 0	.254(**) 0	.403(**) 0	.338(**) 0	.470(**) 0	.474(**) 0	.445(**) 0	
職場復原力	Pearson 相關 顯著性 (雙尾)	.454(**) 0	.401(**) 0	.437(**) 0	.426(**) 0	.498(**) 0	.537(**) 0	.487(**) 0	.338(**) 0	.471(**) 0	.553(**) 0	.385(**) 0	.511(**) 0	.623(**) 0	.609(**) 0	.590(**) 0	1 0	.555(**) 0	.569(**) 0	.542(**) 0	.450(**) 0	.621(**) 0	.664(**) 0	.654(**) 0	.569(**) 0	.515(**) 0	.625(**) 0

(二)組織承諾

本研究本研究採用 Kerlinger(1986)所提出之建議，共包括 20 題。組織 1 與組織承諾之相關係數為 0.641，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 2 與組織承諾之相關係數為 0.690，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 3 與組織承諾之相關係數為 0.663，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 4 與組織承諾之相關係數為 0.632，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 5 與組織承諾之相關係數為 0.285，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 6 與組織承諾之相關係數為 0.590，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 7 與組織承諾之相關係數為 0.645，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 8 與組織承諾之相關係數為 0.646，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 9 與組織承諾之相關係數為 0.612，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 10 與組織承諾之相關係數為 0.663，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 11 與組織承諾之相關係數為 0.524，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 12 與組織承諾之相關係數為 0.584，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 13 與組織承諾之相關係數為 0.489，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 14 與組織承諾之相關係數為 0.516，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 15 與組織承諾之相關係數為 0.455，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 16 與組織承諾之相關係數為 0.456，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 17 與組織承諾之相關係數為 0.694，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 18 與組織承諾之相關係數為 0.634，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 19 與組織承諾之相關係數為 0.565，顯著水準為星($P<0.01$)；組織 20 與組織承諾之相關係數為 0.653，顯著水準為星($P<0.01$)；故效度值檢驗標準為良好。詳細如表 4-17。

表 4-17 組織承諾量表之效度分析

		組織1	組織2	組織3	組織4	組織5	組織6	組織7	組織8	組織9	組織10	組織11	組織12	組織13	組織14	組織15	組織16	組織17	組織18	組織19	組織20	組織承諾
組織1	Pearson 相關	1.000	0.788	0.550	0.579	0.088	0.615	0.596	0.596	0.283	0.347	0.116	0.265	0.033	0.113	0.063	0.385	0.468	0.337	0.310	0.446	0.641
	顯著性 (雙尾)		0.000	0.000	0.000	0.166	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.067	0.000	0.605	0.074	0.320	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織2	Pearson 相關	0.788	1.000	0.640	0.580	0.099	0.595	0.610	0.619	0.313	0.352	0.163	0.290	0.127	0.170	0.149	0.343	0.512	0.380	0.306	0.486	0.690
	顯著性 (雙尾)	0.000		0.000	0.000	0.119	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010	0.000	0.045	0.007	0.019	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織3	Pearson 相關	0.550	0.640	1.000	0.659	0.113	0.524	0.600	0.606	0.281	0.327	0.170	0.233	0.151	0.204	0.069	0.358	0.514	0.399	0.303	0.472	0.663
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000		0.000	0.075	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.017	0.001	0.279	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織4	Pearson 相關	0.579	0.580	0.659	1.000	-0.004	0.478	0.491	0.555	0.411	0.389	0.059	0.320	0.039	0.122	0.030	0.369	0.418	0.408	0.429	0.465	0.632
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000		0.947	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.354	0.000	0.541	0.054	0.637	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織5	Pearson 相關	0.088	0.099	0.113	-0.004	1.000	0.025	0.069	0.027	-0.020	0.023	0.388	-0.065	0.359	0.478	0.393	-0.005	0.045	-0.006	-0.118	-0.014	0.285
	顯著性 (雙尾)	0.166	0.119	0.075	0.947		0.690	0.281	0.675	0.756	0.720	0.000	0.308	0.000	0.000	0.000	0.934	0.478	0.931	0.062	0.831	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織6	Pearson 相關	0.615	0.595	0.524	0.478	0.025	1.000	0.603	0.597	0.286	0.233	0.053	0.268	0.056	0.067	0.062	0.341	0.471	0.383	0.282	0.466	0.590
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.690		0.000	0.000	0.000	0.000	0.405	0.000	0.379	0.294	0.328	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織7	Pearson 相關	0.596	0.610	0.600	0.491	0.069	0.603	1.000	0.689	0.229	0.345	0.163	0.296	0.117	0.148	0.013	0.300	0.560	0.397	0.322	0.457	0.645
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.281	0.000		0.000	0.000	0.000	0.010	0.000	0.065	0.019	0.843	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織8	Pearson 相關	0.596	0.619	0.606	0.555	0.027	0.597	0.689	1.000	0.384	0.300	0.093	0.289	0.054	0.120	0.057	0.352	0.492	0.390	0.354	0.470	0.646
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.675	0.000	0.000		0.000	0.000	0.144	0.000	0.393	0.058	0.369	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織9	Pearson 相關	0.283	0.313	0.281	0.411	-0.020	0.286	0.229	0.384	1.000	0.561	0.179	0.630	0.176	0.132	0.177	0.315	0.353	0.447	0.516	0.407	0.612
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.756	0.000	0.000	0.000		0.000	0.005	0.000	0.005	0.036	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織10	Pearson 相關	0.347	0.352	0.327	0.389	0.023	0.233	0.345	0.300	0.561	1.000	0.374	0.551	0.328	0.211	0.241	0.378	0.364	0.348	0.482	0.376	0.663
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.720	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織11	Pearson 相關	0.116	0.163	0.170	0.059	0.388	0.053	0.163	0.093	0.179	0.374	1.000	0.196	0.719	0.648	0.574	-0.024	0.219	0.140	0.056	0.173	0.524

表 4-17 組織承諾量表之效度分析 (續)

		組織1	組織2	組織3	組織4	組織5	組織6	組織7	組織8	組織9	組織10	組織11	組織12	組織13	組織14	組織15	組織16	組織17	組織18	組織19	組織20	組織承諾	
組織12	Pearson 相關	0.265	0.290	0.233	0.320	-0.065	0.268	0.296	0.289	0.630	0.551	0.196	1.000	0.181	0.107	0.188	0.262	0.394	0.420	0.481	0.411	0.584	
	顯著性(雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.308	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002		0.004	0.091	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織13	Pearson 相關	0.033	0.127	0.151	0.039	0.359	0.056	0.117	0.054	0.176	0.328	0.719	0.181	1.000	0.663	0.555	-0.081	0.170	0.151	0.047	0.167	0.489	
	顯著性(雙尾)	0.605	0.045	0.017	0.541	0.000	0.379	0.065	0.393	0.005	0.000	0.000	0.004		0.000	0.000	0.200	0.007	0.017	0.456	0.008	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織14	Pearson 相關	0.113	0.170	0.204	0.122	0.478	0.067	0.148	0.120	0.132	0.211	0.648	0.107	0.663	1.000	0.659	-0.027	0.258	0.186	-0.003	0.170	0.516	
	顯著性(雙尾)	0.074	0.007	0.001	0.054	0.000	0.294	0.019	0.058	0.036	0.001	0.000	0.091	0.000		0.000	0.671	0.000	0.003	0.962	0.007	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織15	Pearson 相關	0.063	0.149	0.069	0.030	0.393	0.062	0.013	0.057	0.177	0.241	0.574	0.188	0.555	0.659	1.000	-0.101	0.189	0.141	0.079	0.145	0.455	
	顯著性(雙尾)	0.320	0.019	0.279	0.637	0.000	0.328	0.843	0.369	0.005	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000		0.113	0.003	0.025	0.216	0.021	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織16	Pearson 相關	0.385	0.343	0.358	0.369	-0.005	0.341	0.300	0.352	0.315	0.378	-0.024	0.262	-0.081	-0.027	-0.101	1.000	0.320	0.316	0.410	0.328	0.456	
	顯著性(雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.934	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.701	0.000	0.200	0.671	0.113		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織17	Pearson 相關	0.468	0.512	0.514	0.418	0.045	0.471	0.560	0.492	0.353	0.364	0.219	0.394	0.170	0.258	0.189	0.320	1.000	0.722	0.405	0.489	0.694	
	顯著性(雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.478	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.003	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織18	Pearson 相關	0.337	0.380	0.399	0.408	-0.006	0.383	0.397	0.390	0.447	0.348	0.140	0.420	0.151	0.186	0.141	0.316	0.722	1.000	0.556	0.445	0.634	
	顯著性(雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.931	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.027	0.000	0.017	0.003	0.025	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織19	Pearson 相關	0.310	0.306	0.303	0.429	-0.118	0.282	0.322	0.354	0.516	0.482	0.056	0.481	0.047	-0.003	0.079	0.410	0.405	0.556	1.000	0.463	0.565	
	顯著性(雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.062	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.381	0.000	0.456	0.962	0.216	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織20	Pearson 相關	0.446	0.486	0.472	0.465	-0.014	0.466	0.457	0.470	0.407	0.376	0.173	0.411	0.167	0.170	0.145	0.328	0.489	0.445	0.463	1.000	0.653	
	顯著性(雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.831	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.008	0.007	0.021	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
組織承諾	Pearson 相關	0.641	0.690	0.663	0.632	0.285	0.590	0.645	0.646	0.612	0.663	0.524	0.584	0.489	0.516	0.455	0.456	0.694	0.634	0.565	0.653	1.000	
	顯著性(雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	個數	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000

(三)離職傾向

本研究本研究採用 Kerlinger(1986)所提出之建議，共包括 4 題。離職 1 與離職傾向之相關係數為 0.912，顯著水準為(P<0.01)；離職 2 與離職傾向之相關係數為 0.905，顯著水準為(P<0.01)；離職 3 與離職傾向之相關係數為 0.682，顯著水準為(P<0.01)；離職 4 與離職傾向之相關係數為 0.829，顯著水準為(P<0.01)，故效度值檢驗標準為良好。詳細如表 4-18。

表 4-18 離職傾向量表之效度分析

		相關				
		離職1	離職2	離職3	離職4	離職傾向
離職1	Pearson 相關	1	.831**	.462**	.744**	.912**
	顯著性 (雙尾)		.000	.000	.000	.000
	個數	250	250	250	250	250
離職2	Pearson 相關	.831**	1	.470**	.697**	.905**
	顯著性 (雙尾)	.000		.000	.000	.000
	個數	250	250	250	250	250
離職3	Pearson 相關	.462**	.470**	1	.335**	.682**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000		.000	.000
	個數	250	250	250	250	250
離職4	Pearson 相關	.744**	.697**	.335**	1	.829**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000		.000
	個數	250	250	250	250	250
離職傾向	Pearson 相關	.912**	.905**	.682**	.829**	1
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000	
	個數	250	250	250	250	250

** . 在顯著水準為0.01時 (雙尾)，相關顯著。

註：** 表顯著水準 0.01

* 表顯著水準0.05

二、信度分析

(一)職場復原力

本研究採用 Laurent and Kapferer(1985)所發展的量表，共包括 25 題，整體 Cronbach α 為 0.889，信度值檢驗標準為很可信。詳細如表 4-19。

表 4-19 職場復原力之信度值分析

	題 項	分量表之 Cronbach α 係數值
職場復原力量表	1 我能適應變化。	0.889
	2 我有緊密與牢固的人際關係。	
	3 我對自己的成就感到自豪。	
	4 我努力工作以達到目標。	
	5 我覺得能掌控自己的生活。	
	6 我有強烈的目標感。	
	7 我能看到事情幽默的一面。	
	8 事情的發生總是有原因的。	
	9 當有問題徵兆發生時，我會立即採取行動。	
	10 我能處理不快樂的情緒。	
	11 有時候，宗教信仰可以提供協助。	
	12 無論發生什麼事情我都能應付。	
	13 過去的成功讓我有信心面對挑戰。	
	14 應對壓力使我感到有力量。	
	15 我喜歡挑戰。	
	16 我能做出不尋常的或困難的決定。	
	17 我認為自己是個強有力的人。	
	18 當事情看起來沒什麼希望時，我不會輕易放棄。	
	19 無論結果怎樣，我都會盡自己最大的努力。	
	20 我能實現自己的目標。	
	21 我不會因失敗而氣餒。	
	22.經歷困苦或疾病後，我往往會很快恢復。	
	23 我知道去哪裡尋求幫助。	
	24 在壓力下，我能夠集中注意力並清晰思考。	
	25 我喜歡主動的去解決問題。	

(二)組織承諾

本研究採用余明忠(2009)所發展的量表，共包括 20 題，整體 Cronbach α 為 0.888，信度值檢驗標準為很可信。詳細如表 4-20。

表 4-20 組織承諾之信度值分析

	題 項	分量表之 Cronbach α 係數值
組織承諾量表	1 為達到學校工作目標，我願意奉獻所學努力以赴。	0.888
	2 我會盡我所能，克服學校工作上的困難。	
	3 我會主動幫忙同事，解決學校工作上的問題。	
	4 我願意接受學校指派的工作。	
	5 因為學校組織因素，我不想付出更多的努力。	
	6 我會主動學習學校工作所需之知能。	
	7 我願意努力工作，以獲得師生和家長的肯定與尊重。	
	8 當學校有工作上的需要時，我會主動協助完成。	
	9 我覺得在本校服務，會有好的生涯發展。	
	10 我喜歡這所學校，不會考慮轉換到別的學校服務。	
	11 當初選擇在這所學校工作，是件錯誤的決定。	
	12 繼續留在本校服務，對我的未來有很大的益處。	
	13 我厭煩目前的工作環境，想換學校。	
	14 在學校裡，我感覺不出自己是其中一份子。	
	15 我很難同意學校人事職務的安排。	
	16 學校所面臨的問題，就像是我的問題。	
	17 我和學校同事互動良好，大家很好溝通、相處融洽。	
	18 本校同事之間溝通互動良好。	
	19.本校的重要決策，能廣納各方的意見，並公開處理。	
	20 目前服務學校的工作內容能與我專長相符。	

(三)離職傾向

本研究採用 Rock and Fisher(1995)所發展的量表，共包括 4 題，整體 Cronbach α 為 0.852，信度值檢驗標準為很可信。詳細如表 4-21。

表 4-21 離職傾向之信度值分析

	題 項	分量表之 Cronbach α 係數值
離職傾向 量表	1 我會經常考慮辭去現在的工作。	0.852
	2.我會經常想要尋找其他的工作。	
	3 依我目前的狀況及條件，我認為自己在別的學校找到適當職位之可能性很高。	
	4 我肯定想要辭去現在的工作。	

第五章 結論與建議

本章之目的在根據研究分析的結果對研究問題加以回答，並提出後續研究及管理實務上的建議。

第一節 結論

本研究的問題為職場復原力、組織承諾與離職傾向之間的關係有待發現，以及其他因素(性別、年齡、婚姻)與離職傾向行為之間的關係。茲以本研究實證資料發現，加以回答如下：

一、基本資料對離職傾向行為之影響

(一)性別與離職傾向行為

離職傾向行為以女性應答者較高，離職傾向行為平均值為 2.238(標準差 0.853)，以男性應答者較低，離職傾向行為平均值為 2.060(標準差 0.761)。因此，性別女性的離職傾向行為愈高。因為女性教師再面對婚姻，照顧小孩、家庭時都較為感性，因此，我們推測女性會促使離職傾向行為，所以本研究發現女性會影響學校的離職傾向行為原因之一。

(二)婚姻與離職傾向行為

離職傾向行為以已婚應答者較高，平均值為 2.058(標準差 0.789)，離職傾向行為以未婚應答者較低，離職傾向行為平均值為 2.267(標準差 0.765)。因此，婚姻狀況為已婚的離職傾向行為愈高。因為已婚的教師再選擇離職時，都有另一半可負擔家庭生活中的開銷，未婚教師再選擇離職時都較無多餘後盾，因此，我們推測已婚教師會促使離職傾向行為，所以本研究發現已婚教師會影響對學校的離職傾向行為原因之一。

二、職場復原力與組織承諾之關係

經由相關係數分析顯示：職場復原力與組織承諾呈正相關($r=0.333$)，顯著水準為 2 顆星($P<0.01$)；此外經由迴歸分析結果顯示，職場復原力與組織承諾對教師的忠誠度有顯著的預測力， β 值為正值 0.333，顯著水準達 2 顆星($P<0.01$)。教師職場復原力影響組織承諾原因佔 10.7%，其他原因佔 89.3% 尚未發現。即，教師職場復原力愈高，其組織承諾愈高；因此，假設一可獲得支持。

三、組織承諾與離職傾向之關係

經由相關係數分析顯示：組織承諾與離職傾向行為呈負相關($r=-0.485$)，顯著水準為 2 顆星($P<0.01$)；此外經由迴歸分析結果顯示，組織承諾對離職傾向行為有顯著的預測力， β 值為正值-0.485，顯著水準達 2 顆星($P<0.01$)。教師組織承諾程度影響離職傾向原因佔 23.2%，其他原因佔 76.8% 尚未發現。即，組織承諾愈高者，其離職傾向行為愈低；組織承諾與離職傾向行為並無顯著的正向關係。個人想法、價值較高的教師，並不會因為對學校的組織承諾越高，而改變了自己的生涯規劃，和個人離職意願。而組織承諾較低的教師由於本就不太認同該校的教学方向和環境，因此更容易因為其它的個人因素而離職。故，假設二在本研究中獲得支持。

四、職場復原力與離職傾向行為之關係

經由相關係數分析顯示：職場復原力與離職傾向行為呈負相關($r=-0.225$)，顯著水準為 2 顆星($P<0.01$)。此外經由迴歸分析結果顯示，職場復原力對離職傾向行為有顯著的預測力， β 值為-0.225，顯著水準達 2 顆星($P<0.01$)。教師組織承諾程度影響離職傾向原因佔 4.7%，其他原因佔 95.3% 尚未發現。即，教師職場復原力越高，其對離職傾向行為；職場復原力與離職傾向行為並無顯著的正向關係。因此，職場復原力越高的教師，離職傾向行為也就越低。故，假設三在本研究中獲得支持。

第二節 研究建議

本節旨在說明後續研究與管理實務上之建議。

一、實務上的建議

第一，根據本研究的研究顯示，職場復原力愈高，其組織承諾愈高。而本研究的受訪教師服務年資幾乎以 6-10 年以上為主，這些有經驗的教師在經由觀察或參與組織後，感受到某些競爭進而激發出潛力並產生思維，產生認同或更加參與組織行為。而本研究結果也顯示鄉鎮型的學校地區，與都市型的學校地區，任聘的教師學歷幾乎都在師院或師範(教育)大學、研究所為主，顯市城鄉間的教師水平也日趨接近，大多數的教師也能專心任於教學，無須另兼行政上的職務，顯示各個學校的教職人員大多是充足的，而一個學校若能在進一步提供教師職場上的幫助，了解他們的需求，和教學上所產生的一些問題，讓教師感受到在學校組織的價值所在，便能更加完善，也能減少教師離職傾向的產生。因此，對學校做以下五種建議：

- 1、提供舒適的校園環境以及更新部分的教學硬體設備。
- 2、增加校內教師及服務人員教學素質、學校提供進修補助，並對考績、評鑑優等教師給予適當的獎勵。
- 3、提供教師部分課程所需之教學器材、活動。
- 4、讓教師能與學生共同參與更多的校內、外活動。
- 5、讓教師走訪他校，讓教師能了解不同學校得辦學方式。

第二，根據本研究的研究顯示，組織承諾愈高，其離職傾向行為愈低。教師雖然也會因組織或教學實際狀況上的表現，而影響對學校的價值，進而產生離職傾向的行為，但絕大多數的原因不完全來自於學校組織，因此，除了建議學校增加校內人員的培訓、提供良好的教學環境外，也要確實了解教師除了教學與組織外，生活當中所面臨到的一些其它困難。

第三，根據本研究的研究顯示，職場復原力愈高，其離職傾向行爲愈低。面對教師的職場復原力下降，外在敏感度上升，市場環境日趨不景氣化，影響離職得因素越趨於多面，且教師的個人意識抬頭，使得學校組織更需要提供更多滿足教師對組織的各項活動及教學之需求。因此，建議學校在教師教學上，提供知覺的、情感的、行爲的以及關係的價值來取代功能。

二、後續研究的建議

第一，本研究探討職場復原力、組織承諾、離職傾向行爲之關係，尚有其他原因可能影響教師離職傾向行爲。因此，建議未來的研究者可以在探討其它可能會影響教師離職傾向行爲之原因。

第二，本研究問卷發放大部分集中在國中、小教師，而未能了解廣大年齡層對職場復原力、組織承諾、離職傾向行爲的想法與需求。因此，建議未來的研究者能將問卷發放範圍在更廣泛，使研究結果更加地準確。

第三，本研究樣本的基本資料，男性與女性在婚姻狀況的問卷發放上，大部分集中佔已婚的女性教師上。因此，建議未來的研究者可在教師的性別、婚姻狀況上發放更平均，以使研究結果更加地準確。

參考文獻

一、中文部分：

方代青(2000)，工作壓力、工作滿足、組織承諾與離職傾向間關聯性之探討—以台南市稅捐稽徵處為例，成功大學企業管理研究所碩士論文。

王信景(1992)，工作特性、工作壓力、離職意願之相關研究，淡江大學管理科學研究所碩士論文。

宋清華(1992)，女性員工離職意願之研究。國立中山大學企管研究所碩士論文。

吳碧華(1999)，高科技產業內部稽核人員工作壓力之研究-以新竹科學園區廠商為例，彰化師範大學商業教育學系碩士論文。

呂佩玲(2010)，女性公共衛生人員工作壓力、挫折復原力與工作滿意度之研究。未出版碩士，國立臺北教育大學生命教育與健康促進研究所

李新鄉(1996)，國民中小學教師教學工作投入及其發展模式之研究。

李政隆(1995)，兒童生活壓力、堅毅力與生活適應相關研究。

林瑞蓉(2008)，生涯自我效能、生涯復原力與職涯滿足關係之研究-以生涯管理行為為中介變項。

林永成(1979)、盛元清(1978)，工作滿意、組織承諾與離職傾向關聯性之研究—以中小學教師為例。

林偉文(2008)，實習教師的自我復原力、創造性轉化和實習感受之關係研究。

林月娜、吳明隆 (2004/9). "國小專任行政人員角色衝突、工作壓力與因應策略之研究." 學校行政雙月刊(33): p.52-70。

柯惠玲(1989)，工作滿足、工作績效與離職傾向關係之研究。國立政治大學企業管理所碩士論文。

胡淑惠(1997)，從耐撞性角度看國中生後段班學生的學習動機與生活適應。

洪慧芳(2004)，挫折復原力。

- 梁瑞安(1989)，國小教師組織溝通、角色壓力與組織承諾關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文（未出版）。
- 黃英忠(1998)，人力資源管理（初版），台北：三民書局。
- 陳宜娜(2010)，幼教師職場復原力與職業倦怠，碩士論文 樹德科技大學。
- 陳淑嬌(1989)，國中校長領導型式、教師教師工作投入與組織效能關係之研究。
- 陳學賢(2004)，高雄市國小校長轉型領導、學校願景發展與教師組織承諾關係之研究。
- 陳盈成(2001)，分紅入股滿意度、工作投入、工作滿意度、工作壓力與離職傾向之相關研究。
- 陳苑茹(2005)，挫折復原力、自我概念與社會支持對國軍士兵自傷行為傾向關係之研究。
- 陳苑茹(2006)，職場復原力、自我概念與社會支持對國軍士兵自傷行為傾向關係之探究。
- 陳盈穎(2010)，新進員工組織印象落差對組織承諾及離職傾向之影響。
- 陳勁甫、鍾武倫 (2007/6). "工作滿足、組織承諾、工作尋找與離職傾向關係之研究－以某國際航空公司空服員為例." 運輸學刊 19(2): pp.191-214。
- 張美儀(2005)，修訂學童復原力量表及其影響因素之研究。國立台北護理學院醫護教育研究所碩士論文。
- 張瑞村(1993)，組織承諾與相關研究對教育行政研究的啓示。(未出版)
- 張瑞村(1994)，高級職業學校校長領導型態與教師組織承諾關係之研究。高雄：復文。
- 張瑞村(1998)，高級工業職業學校校長領導行為、教師組織承諾與學校效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文（未出版）。
- 陸若君(2005)，復原力對失業家庭青少年生活適應影響之研究。
- 黃韋傑(2009)，探討旅遊業 ESOP 制度的實施與否對組織承諾與員工離職傾向之影響。

黃文亮(1998)，報關行員工工作生活品質知覺、工作投入與離職意願之研究—以高雄地區報關行員工為對象。國立中山大學人力資源研究所碩士論文。

黃智(2000)，工作經驗、資訊尋找行為與工作滿足之關係—以管理碩士為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

黃德祥(2005)，青少年發展與輔導精要之研究。

賀豫所(2008)，臺北市師範院校學生生命意義感與挫折復原力之研究，國立台北教育大學生命教育與健康促進研究所碩士論文。

楊慧萍(1996)，兒童之衝動性格、自我韌性、家庭因素與違犯行為之相關研究。

楊奕源(2003)，運用營業收入薪資比評估員工薪資滿意度與對員工組織承諾和離職意願之影響-二項評價模式(BOPM)，大葉學報，12(2)，19-30。

劉麗蘭(1994)，員工分紅入股滿意度、組織投注與離職意向關係之研究碩士論文。

劉冠琪(2005)，生活壓力、自我韌性、衝動性格與國中生偏差行為關聯性之研究。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，臺南。

蔡麗華(2001)，台北縣國民小學教師工作投入與教學效能關係之研究。

蔡雅如(2004)，大學生逆境經驗及其他相關因素之研究。

樊景立(1978)，紡織廠女作業員離職行為之研究，政治大學企業管理研究所碩士論文。

鄭秀足(2004)，國中生生活壓力、自尊與偏差行為之相關研究，國立彰化師範大學輔導與諮商學系，碩士論文，未出版。

蕭文(2000)，災變事件前制性因素與復原力在創傷後壓力症候反映心理復健上的影響。

蕭文(1999)，災變事件前置因素對心理復健的影響-復原力的探討與建議。

簡佳珍(2002)，桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感關係之研究。

簡嘉良(2009)，領導風格、組織文化、工作壓力、組織承諾及離職傾向相關之研究-以南部汽車業務員為例。

關治銘(2009)，主管領導行爲、工作滿意度、組織承諾與離職傾向關係之研究以
V 保全公司爲例。

鐘佩綦(2004)，雲嘉地區國小教師工作價值觀與工作投入之相關研究。

二、英文部分：

- Ackerman,R.H.&Maslin-Ortrowski,p(2002).the wound ladder:How real leadership emerges in time of crisis.San Francisco, CA:Jossey-Bass, a Wiley Company.
- Abelson, M. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), p. 383.
- Adler, K. A., & Deutsh , D. (1959) . Eassays in Individual Psychology. New York:Grove Press.
- Autry,C.W.,& Daugherty,P.J.,“Warehouse operations employees:Linking
- Block J. (1971) Lives through hime. Berkeley. C aliaf:Bancroft Books.
- Block.J.H. & Block. J.(1980).the role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior.Minnesota symposium on child psychology.
- Block,J,&Kremen,A.M.(1996) IQ and ego-resiliency:Conceptual and empirical connections and separateness. *Joumal of Personality and Social Psychoiogy*, 70(2) 349-361
- Benard,B.(1995)Fostering resilience in children.(ERIC Document)
- person-organization fit,job satisfaction,and coping responses”, *Journal of Business Logistics*,Vo 1.24,PP.171-197,2003.
- Connor,K.M., Davidson, J. R. T.(2003). Development of a new resilience. *Commitment.Human Resource Mangement Review* , 1(1):61-89
- Dissertation Abstracts International,51(05),514A.(University Microfilms No.AAC89-15565)
- Hoppock,R.(1935). Job satisfaction. NY : Happer and Row.
- Jew, C.,Green,K.E., & Kroge,J.r(1999).Development and validation of a measure of resiliency.Measure of resiliency.Measurement and Evaluation in counseling ad development,32(2),75-89.

linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. NY:Academic Press.

Igharia, M and J.H Greenhaus(1992), Determinants of MIS Employees Turnover Intentions: A structure Equation Model, Personal Management, VO1.35(2), PP.34-49.

Moblye (1997). Intermediate Linkage in the Relationship Job Satisfaction and employee

Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991) A three-component conceptualization of Organizational.

Mobely, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology , 62(2) , 237-240

Mowday, R. T, Porter, L. M. & Steers, L. M. (1982). Employee Organization

Porter , L.W.&Steers , R.M(1973). Organizational , work , and personal factors in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin.

Price, J.L.(1977). The study of Turnover. Ames: Iowa State University Press.

Porter, L. Wm Steers, R. M. & Mowday, R T. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior.

R. Dreikurs, An Introduction to Individual Psychology, Journal of Individual Psychology, 1991, 47 (1) , 4-9.

Reyes, P. & Pounder, D. G. (1990). Teachers Commitment, Job Satisfaction, and School Value Orientation: A Study of Public and Private Schools. University of Wisconsin, Madison.

Shulman, B. H., & Mosak, H. H. (1988). Manual for life style assessment.

Accelerated Development Inc.

- Staw,B,M. (1981).The Escalation of Commitment to a Course of Action. American Management Review, 6(3), p. 577.
- Staw, B. M. (1977). Commitment to a policy decision: A multitheoretical perspective. Administrative Science Quarterly,23,
- Staw,B.M.(1977).Antecedents and outcomes of organizational Commitment. Administrative Science Quarterly.22
- Staw,B.B.(1981). The Escalation of Commitment to a Course of Action. American Management Review,6(3),
- scale: the Connor- Davidson resilience scale(CD-RISC). Depression and Anxiety, 18, 76-82.
- Thompson,F. L. (1989). The relationship between leadership style and organizational commitment in selected Wisconsin elementary school.
- Whyte,W.(1956),The Organization Man,Doubledy Anchor Books,New York.NY.
- Wu,V.,& Short,P. M. (1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction. Journal of Instructional Psychology,23,85-89.

附 錄

敬愛的老師您好：

非常的感謝您在百忙之中抽空協助之下填寫這份問卷。為求瞭解新竹地區教師職場復原力、組織承諾與離職傾向的相關情形，特懇請您撥冗填答。問卷上不需具名，請您依個人實際感受及情形填答，填答結果僅供學術研究之用，資料絕對保密，起放心作答。感謝您惠賜卓見！

敬祝 身體健康 萬事如意

大華技術學院行銷與流通管理系

指 導 教 授：梁應平 老師

學 生：吳春嘻 杜文偉

黃逸樺 林予涵 敬上

◇ 個人基本資料

* 此部份資料僅用於資料分類、分析之用，採不記名方式，請放心填答！

1.性別： 男性 女性

2.年齡：_____歲

3.服務年資：5 年以下 6-10 年 11-15 年 16-20 年 21-25 年 26 年以上

4.教育程度：師專 師院或師範(教育)大學 一般大學 研究所(含四十學分班)以上

5.婚姻狀況：未婚 已婚

6.學校地區：都市型 鄉鎮型 偏遠地區(山地、離島)

7.學校規模：6 班(含)以下 7-15 班 16-30 班 31-50 班 51 班(含)以上

8.行政職務：兼行政職務 無兼行政職務

本問卷分有三大部份，主要瞭解教師們的工作狀況實際情形，請您逐題閱讀後，依自己的實際感受作答。

第一部分 職場復原力

說明：請就您實際的看法和感受作答，並在 內打『v』。

很 不 部 符 非
不 符 分 常
符 符 符 符
合 合 合 合 合

〈一〉動機構面

- 1.過去的成功讓我有信心面對挑戰.....
- 2.應對壓力使我感到有力量.....
- 3.我喜歡挑戰.....
- 4.無論結果怎樣，我都會盡自己最大的努力.....
- 5.我喜歡主動的去解決問題.....

〈二〉自信構面

- 1.我對自己的成就感到自豪.....
- 2.我覺得能掌控自己的生活.....
- 3.我能處理不快樂的情緒.....
- 4.無論發生什麼事情我都能應付.....
- 5.我能做出不尋常的或困難的決定.....
- 6.我認為自己是個強有力的人.....
- 7.我能實現自己的目標.....
- 8.經歷困苦或疾病後，我往往會很快恢復.....
- 9.我知道去哪裡尋求幫助.....

〈三〉堅持構面

- 1.我努力工作以達到目標.....
- 2.我有強烈的目標感.....
- 3.當事情看起來沒什麼希望時，我不會輕易放棄.....
- 4.我不會因失敗而氣餒.....

〈四〉適應性構面

- 1.我能適應變化.....
- 2.我有緊密與牢固的人際關係.....
- 3.我能看到事情幽默的一面.....
- 4.事情的發生總是有原因的.....
- 5.當有問題徵兆發生時，我會立即採取行動.....
- 6.有時候，宗教信仰可以提供協助.....
- 7.在壓力下，我能夠集中注意力並清晰思考.....

第二部分 組織承諾

說明：請就您實際的看法和感受作答，並在 內打『v』。

非 不 普 同 非
常 同 通 常
不 同 意 意
同 意 意

〈一〉努力意願

- 1.為達到學校工作目標，我願意奉獻所學努力以赴.....
- 2.我會盡我所能，克服學校工作上的困難.....
- 3.我會主動幫忙同事，解決學校工作上的問題.....
- 4.我願意接受學校指派的工作.....
- 5.因為學校組織因素，我不想付出更多的努力.....
- 6.我會主動學習學校工作所需之知能.....
- 7.我願意努力工作，以獲得師生和家長的肯定與尊重.....
- 8.當學校有工作上的需要時，我會主動協助完成.....
- 9.我覺得在本校服務，會有好的生涯發展.....

〈二〉留職意願

- 1.我喜歡這所學校，不會考慮轉換到別的學校服務.....
- 2.當初選擇在這所學校工作，是件錯誤的決定.....
- 3.繼續留在本校服務，對我的未來有很大的益處.....

〈三〉組織認同

- 1.我厭煩目前的工作環境，想換學校.....
- 2.在學校裡，我感覺不出自己是其中一份子.....
- 3.我很難同意學校人事職務的安排.....
- 4.學校所面臨的問題，就像是我的問題.....
- 5.我和學校同事互動良好，大家很好溝通、相處融洽.....
- 6.本校同事之間溝通互動良好.....

〈四〉高層次需求動機

- 1.本校的重要決策，能廣納各方的意見，並公開處理.....
- 2.目前服務學校的工作內容能與我專長相符.....

第三部分 離職傾向

說明：請就您實際的看法和感受作答，並在 內打『v』。

	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1.我會經常考慮辭去現在的工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我會經常想要尋找其他的工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.依我目前的狀況及條件，我認為自己在別的學校找到適當職位之可能性很高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我肯定想要辭去現在的工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問卷到此結束，感謝您寶貴的意見！