

教師工作價值觀、知覺組織氣候與知覺職涯停滯之關係 研究：以屏東縣國中教師為例

廖婉鈞¹ 林建廷²

摘要

教師工作必須持續專業發展，與時俱進，教學現場不乏充滿教學熱忱的教師，但也存在一些因知覺職涯停滯而無心教學，甚至萌生退意者，本研究試圖釐清造成教師知覺職涯停滯的原因，探討個人內在工作價值觀以及外在知覺組織氣候對教師職涯停滯之影響。經問卷調查收集了 555 筆有效樣本，研究結果發現工作價值觀與知覺組織氣候確實可降低教師知覺職涯停滯，其中以工作價值觀之創新發展和成就聲望兩構面、知覺組織氣候之教師疏離行為一構面最具影響力，本研究根據研究發現提出相關建議，以期協助教師職涯發展，提升教學成效。

關鍵詞：職涯停滯、工作價值觀、組織氣候、國中教師

1 國立屏東科技大學技職教育研究所助理教授

2 屏東縣立九如國民中學教師

通訊作者：廖婉鈞，E-mail: janetliao@mail.npust.edu.tw

壹、緒論

教育為國家百年大計，正所謂「一日為師，終生為父」，在華人傳統社會中，教師地位崇高，備受尊重，但自 90 年代以來，教育改革風潮興起，從師資培育管道開放、九年一貫、一綱多本，乃至現今如火如荼的十二年國教，社會大眾賦予教師更多的職責與任務，使教育工作的挑戰與日俱增。

研究者處於教學現場，常聽到一些教師對當前教育環境感到無奈，甚至抱持著「以不變應萬變」與「多做多錯，少做少錯，不做沒錯」的心態，而資深教育先進更是常表達欲提早退休的想望。當教師在職涯發展中感覺停頓，心理受到挫折導致工作態度消極，甚至產生離職傾向時，便是陷入所謂的職涯停滯 (Career Plateau) (Heilmann, Holt, & Rilovick, 2008；Jung & Tak, 2008)。

職涯停滯是一種個人的主觀感受，通常是因為在同一職位停留過久，且升遷機會渺茫；或是自覺工作內容索然無味，而產生工作倦怠 (Allen, Russell, Poteet, & Dobbins, 1999)。感受到職涯停滯的工作者通常沒有意願接受挑戰，也容易抗拒學習新知，並反映出負面的工作結果，例如較低的工作滿意度、較低的組織認同感與較差的工作績效 (陳銘薰、洪敏莉，2009；Patrick, 2003)。

教職升遷機會少，工作內容與薪資結構變化不大，客觀工作特性符合常見的職涯停滯前因 (Wang, Hu, Hurst, and Yang, 2014)，但教學現場除了身陷職涯停滯的教師以外，也同時存在不少求新求變且積極成長的教師。教師們截然不同的面貌，激起了研究者的研究興趣，為了進一步釐清造成教師職涯停滯的原因，本研究採用 Bronfenbrenner (1986) 的生態系統理論 (ecological systems theory)，以教師個人工作價值觀象徵圓心的個人小系統，以教師知覺組織氣候代表最靠近圓心而有直接影響力的中環境系統 (陸洛、張婷婷、張妤玥，2012；龔心怡、李靜儀，2016)，從教師個人主觀知覺的角度 (Chao, 1990)，主張教師知覺職涯停滯乃是個人工作價值觀與組織環境互動所造成，試分述如下。

工作價值觀反映個人渴望自工作中獲得何種報償，例如特別重視經濟報酬、人際關係、社會地位或自我實現...等，是一種持久且穩定的信念 (Kalleberg, 1977；Quaquebeke, Zenker, & Eckloff, 2008)，工作價值觀會影響個人對工作現況的感受與評價，進而影響工作行為與績效 (Rounds, 1990；謝琇玲、林惠敏、謝佳儒，2016)，可見工作價值觀與個人主觀的知覺職涯停滯應有所關聯。再者，組織氣候是每個組織獨特的環境氛圍，會影響整體師生的認知與行為，並與其他學校有所區別 (Sopow, 2006)，過去研究已證實組織氣候會影響在職者對工作的主觀感受，例如工作滿意度與留任意願 (張瓊櫻、楊美賞、張肇松，2006；沈怡君、黃能堂，2012)，故學校組織氣候與教師個人主觀的知覺職涯停滯也應有所關聯。

綜上所述，研究者既身處屏東縣國中教育現場，冀望以屏東縣國中教師為例，試圖釐清教師工作價值觀和知覺組織氣候對教師知覺職涯停滯的影響，期望能對屏東教育環境之進步有所貢獻。

貳、文獻探討

一、職涯停滯的意涵

綜觀個人的職業生涯發展，可分為垂直升遷與水平工作豐富兩途徑，當升遷機會渺茫（例如：個人因專業技術不足導致難以勝任高階職位以及組織結構中高階職位稀少，升遷機會稀少），或工作增加新任務與職責的機會很低時，個人就容易自覺職業生涯發展受限而產生困頓之感（Feldman & Weitz, 1988；Veiga, 1981；陳銘薰、洪敏莉，2009）。

早期學者多從前述的客觀職務變化來定義職涯停滯，但後期學者著重個人主觀知覺，認為職涯停滯應評估個人對現處職位是否有停滯不前的主觀想法及感受（Chao, 1990），若員工在組織中知覺到向上升遷的可能性不大，稱為結構型停滯（Structure Plateau），若員工對於自身工作太過熟悉，以至於產生無趣、缺乏挑戰性的知覺時，則稱為工作內容型停滯（Job Content Plateau）（Allen et al., 1999），故當個人主觀知覺水平或垂流流動的機會渺茫時，就容易感受到職涯停滯的挫敗感（Tremblay, Roger, & Toulouse, 1995；McCleese & Eby, 2006；Patrick, 2003）。自此以後，多數研究以主觀評估的方式來評定員工職涯停滯程度。過去研究也證實客觀條件不足以評估職涯停滯感，因為當員工被賦予新職務或較高階職稱時，可能遭遇實際工作內容不變，或職位明升暗降、權力被架空等情況，此時客觀條件看似有所變化，但主觀知覺反而容易產生職涯停滯感（洪敏莉，2012）。

造成職涯停滯感的因素可分成組織層面和個人層面兩部分：

（一）組織層面

1. 組織結構與環境

在現今競爭日益激烈的商場環境中，許多組織歷經衰退、再造與精簡，為了因應瞬息萬變的市場以及提升競爭力，組織結構日趨扁平已成趨勢，組織層級的縮減，自然導致高階晉升機會消失，可能迫使組織成員感受到職涯停滯（FERENCE, Stoner, & Warren, 1977；Chao, 1990）。另外，過去研究也發現組織文化與組織氣候會影響員工工作態度，並形塑員工間的人際關係與組織認同感，激勵或打擊員工工作士氣，進而對員工知覺職涯停滯造成影響（Chao, 1990；Near, 1980；Feldman & Weltz, 1988；McCleese & Eby, 2006）。

2. 人力資源管理

人力資源管理制度也可能導致組織成員知覺職涯停滯，過去研究已證實當組織績效評估方式不當以及欠缺獎勵制度時，員工會因缺乏內外激勵因子而產生

職涯停滯感 (Chao, 1990；Near, 1980；Feldman & Weitz, 1988)。另外，員工參與在職訓練的程度也與職涯停滯呈現負相關，組織提供越多訓練機會，員工知覺職涯停滯越低 (Maurer & Tarulli, 1994；Noe, 1996；Noe & Wilk, 1993)，但訓練內容必須符合工作需求，若訓練課程死板僵硬或是與實際工作脫節，都將無法減緩職涯停滯的發生 (Allen et al., 1999)。

(二)員工層面

1. 個人技能

個人無法向上升遷常常是因為缺乏更高職位所需的專業能力與技術 (FERENCE et al., 1977)，Bardwick (1986)更發現那些經驗豐富的資深專業人員，經常會因為工作過度熟稔而感到了無生趣，但若欲升遷這些專業人員，卻又常常缺乏相對應的管理能力，最終導致職涯停滯。

2. 心理特質

個人心理特質也會影響職涯停滯發生的可能性，有些人天性並無企圖心，自己就不喜升遷或改變，有些人雖然表面說想升遷，但實則缺乏積極進取的態度，也會導致升遷機會較低 (FERENCE et al., 1977)，這類缺乏內在動機或是容易感受到工作壓力與工作倦怠的人格特質，都與知覺職涯停滯呈正向關係 (Allen et al., 1999；Feldman & Weitz, 1988；Tremblay et al., 1995)。

綜上所述，過去研究多以企業為研究場域，發現組織層面與個人層面等眾多因素都可能導致在職工作者知覺職涯停滯，組織可從此處著手改善，而個人也可積極自省與自我調適，降低職涯停滯的負面感受。

二、工作價值觀的意涵

1950 年代前後，由於社會結構、生產方式及工作本質的改變，促使工作價值觀 (work values) 的概念興起，工作價值觀是個人持久的信念與偏好，反應員工的內在需求與工作目標，顯示個人喜好從工作中獲得哪些事物，並引導個人行為 (陳銘宗、劉兆明，1995)。過去文獻普遍將工作價值觀分為兩大類：(1)內在價值觀：聚焦於工作本體，例如工作自主性與成就感。(2)外在價值觀：強調隨著工作而產生的事物，例如經濟報酬與人際關係 (鍾燕宜、紀乃文、陳景元，2008；Super, 1970；Quaquebeke et al., 2008)。而本研究所指的教師工作價值觀，則是指教師對其工作的偏好及信念，會影響教師的工作行為以滿足個人內在需求 (郭騰淵，1991；涂明珠，2007；黃火炎，2011)。

工作價值觀與歷史文化和社會結構密不可分，雖然早期工作價值觀的研究都跟隨著國外文獻發展，但文化差異造成工作價值觀並無統一版本，國外的理論架構並不適用於我國情境脈絡，甚至不同職業類別的工作價值觀也不盡相同 (洪瑞斌、劉兆明，2003)，為了尋找適合我國國中教師的工作價值觀分類，本研究參考過去研究作法，彙整相關文獻 (郭騰淵，1991；黃文三，2003；林國隆，2006；黃振恭，2008；曾艾岑，2009；林素媚，2011；郭詔維，2012)，歸納出最多文獻交集探討的重要國中教師工作價值觀，如表 1 所示，各構面分述如下：

(一)創新發展：涵蓋持續學習與自主成長的概念，本研究定義為教師希冀從工作中獲得持續提升自我的能力，樂於在工作中尋求創新與突破。

(二)成就聲望：涵蓋社會尊嚴與自我實現的概念，本研究定義為教師欲從工作中獲得他人的肯定與尊重，並對工作引以為傲。

(三)組織安全：包含環境安全與雇用安全的概念，本研究定義為教師希冀工作能提供穩定的工作環境並使人免於焦慮與被解雇的風險。

(四)物質報酬：涵蓋薪資福利的概念，本研究定義為教師預期工作能提供合理的薪資報酬以滿足家庭生活所需。

(五)人際關係：本研究定義為教師期望藉由工作建立良好的人際關係，能與同事之間互信互助。

(六)健康休閒：即教師希望可以取得工作與健康的平衡點，工作之餘還能擁有閒暇時間從事休閒活動，擁有良好的身心健康。

表 1 國內對於教師工作價值觀的研究構面統計表

層面 學者 (年代)	創新 發展	成就 聲望	人際 關係	組織 安全	物質 報酬	自我 成長	自我 實現	利他	休閒 健康	尊嚴	自主	交通	免於 焦慮
郭騰淵 (1991)	✓	✓	✓	✓	✓			✓					
黃文三 (2003)			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
林國隆 (2006)	✓	✓	✓	✓						✓	✓		
黃振恭 (2008)	✓	✓	✓	✓	✓								
曾艾岑 (2009)		✓	✓				✓	✓	✓		✓		✓
林素媚 (2011)	✓	✓	✓	✓	✓				✓				
郭詔維 (2012)	✓	✓	✓	✓									
總計	5	6	7	6	4	1	2	2	3	2	2	1	2

出處：本研究整理

三、組織氣候之意涵

Halpin 和 Croft 於 1962 年提出組織氣候一詞，意指組織具有的獨特風格，例如組織除了目標、建築外觀與成員組成不同以外，仍可讓人感受到無形的差異存在，這就是所謂的獨特風格，類似組織的人格 (Owens, 1970)。組織氣候是在內部成員的互動過程中，逐漸建構而成，同時也會潛移默化新進成員，使其逐漸融入組織，在這樣的歷程中，組織成員的個人價值觀會與原有的組織氣候互相衝突與適應，無形中又會帶給組織氣候不同的元素與變化，進而塑造出每個組織特有的組織氣候 (陳姿吟，2012；鍾文緣，2011；王炯霖，2009；陳怡蓁，2010)。

過去探討學校組織氣候的研究眾多，其中以 Halpin 和 Croft 於 1962 年以美國小學一千多位教師為樣本所提出的架構最具有代表性，根據其定義將學校組織氣候歸納為六種類型，分別為：

(一)開放型氣候 (open climate)：校長治校不會嚴厲督導也不會制定繁瑣的制度規章，而是強調以身作則，對教師給予支持與關懷，積極協助教師團隊合作，共同解決問題。

(二)自主型氣候 (autonomous climate)：校長尊重教師自主性，並與教師保持適當的距離，若與開放型氣候相比，教師互動較少，教師也較少受到行政干擾。

(三)控制型氣候 (control climate)：校長重視組織績效，甚少關懷教師，教師工作負擔較為沉重，必須積極有效率地爭取工作績效，非必要則少與同事互動。

(四)親密型氣候 (familiar climate)：校長具有高度親和力，相當關懷教師，職場氣氛相當融洽，同事關係良好，並不重視工作績效或組織目標達成率。

(五)管教型氣候 (paternal climate)：校長重視工作績效，經常親力親為，但卻經常效率不彰，教師與校長之間缺乏互動，也感受不到校長的關懷與支持。

(六)封閉型氣候 (close climate)：校長嚴密監督教師工作，並制定繁瑣的規章制度，不重視教師福利，職場關係疏離，團隊精神通常極為低落。

而後 Hoy、Hoffman、Sabo 與 Bliss 於 1996 年修改了 Halpin 和 Croft 所提出的學校組織氣候架構，並廣泛使用於測量國中學校組織氣候，多次被國內學者所引用（許顏輝，2005；劉耀榮，2007；顏大凱，2009；蘇美娟，2010；陳昱宣，2013），由於本研究以國中教師為研究對象，此架構更符合研究旨趣，故本研究採用此組織氣候之分類，共分為六個層面：

(一)校長部分

1. 支持行為 (supportive behaviors)：校長強調關懷教師，給予支持與鼓勵。
2. 指示行為 (directive behaviors)：校長重視嚴格的規章制度，一切按規定行事，不在意教師的心理感受與福利。
3. 限制行為 (restrictive behaviors)：校長交派過多行政事務給教師，不僅增加許多工作負擔，更妨礙教學。

(二)教師部分

1. 同僚行為 (collegial behaviors)：教師之間重視團隊合作，人際關係融洽，互惠共榮。
2. 承諾行為 (committed behaviors)：教師盡忠職守，專注於教學，強調協助學生學習與成長。
3. 疏離行為 (disengaged behavior)：教師之間缺乏連結與互信基礎，對工作呈現消極與懈怠的態度。

四、教師工作價值觀、組織氣候與職涯停滯之關係探討

(一)教師工作價值觀與職涯停滯的關係推論

工作價值觀是個人內在的驅動力，即個人在工作中所追求的目標與行為準則，會引導個人的態度與行為，左右職業選擇與生涯發展方向，並影響工作努力程度與最終工作表現 (Super, 1970；洪瑞斌、劉兆明，2003；黃國隆、蔡啟通，1998)。由於價值觀對個人內在動機的影響深遠，在組織行為領域的研究中一直備受關注 (張和然、江俊龍，2011)，過去研究普遍證實工作價值觀與正向工作態度之間的關聯性，例如工作價值觀對工作滿意度 (Rounds, 1990)、組織承諾 (黃國隆、蔡啟通，1998) 與工作投入的正向影響 (王俊明，2004；陳盈幸，2012)，積極良好的工作價值觀可為工作表現帶來正面效益，激發積極進取之態度 (Feldman & Wertz, 1988)，而黃靖嵐 (2011)、廖琬欣 (2009)、黃振恭 (2008)、李冠儀 (2000) 的研究也證實良好的工作價值觀可促進專業成長。

本研究進一步推論各類工作價值觀與知覺職涯停滯的關係如下：(1)當教師創新發展的工作價值觀越高時，創新與個人成長就是他們所追求的目標，這類教師在職場中通常力求突破，樂於開發新的教材與教法，所以自己就會努力將工作內容變得更豐富多元，故知覺到職涯停滯的機會應較低。(2)當教師成就聲望的工作價值觀越高時，贏得社會地位與他人尊重是他們工作的首要目標，充滿企圖心的這群教師通常願意額外付出以獲得具體成就與他人肯定，時時激勵自己追求卓越，故知覺到職涯停滯的機會應該也較低。(3)當教師組織安全的工作價值觀較高時，工作的穩定度是他們最重視的特質，故當工作職位與內容一成不變時，正好滿足他們的內在需求，故應不會感受到職涯停滯的挫敗感。(4)當教師物質報酬的工作價值觀較高時，會期望工作帶來合理與穩定的薪酬，目前國內教師的薪酬漲幅雖然不大，但穩定的固定薪水應足以滿足家庭生活所需，故也應不會感受到職涯停滯的挫敗感。(5)當教師人際關係的工作價值觀較高時，會希望與同事和睦互動，當個人將工作目標視為建立人際關係時，職位的升遷以及工作內容的擴展與否都不是他們關心的重點，沒有變化反而代表同事們可以長久相處，有利於人際關係的培養，故應與職涯停滯呈現負向關係。(6)當教師健康休閒的工作價值觀較高時，會希望工作之餘仍能保有休閒活動時間並顧好自己的身心健康，故當工作職位與內容固定不變時，教師對工作任務應該已駕輕就熟，比較有機會從事休閒活動，剛好可以個人需求，故應該也不會知覺到職涯停滯的挫敗感 (郭騰淵，1991；黃文三，2003；林國隆，2006；黃振恭，2008；曾艾岑，2009；林素媚，2011；郭詔維，2012)。

故根據上述文獻基礎，本研究推論：

- 假設 1-1：教師創新發展工作價值觀與職涯停滯呈現負向關係。
- 假設 1-2：教師成就聲望工作價值觀與職涯停滯呈現負向關係。
- 假設 1-3：教師組織安全工作價值觀與職涯停滯呈現負向關係。
- 假設 1-4：教師物質報酬工作價值觀與職涯停滯呈現負向關係。

假設 1-5：教師人際關係工作價值觀與職涯停滯呈現負向關係。

假設 1-6：教師健康休息工作價值觀與職涯停滯呈現負向關係。

(二)組織氣候與職涯停滯的關係推論

根據生態系統理論，個人行為受到外在情境的影響 (Bronfenbrenner, 1986)，組織氣候是組織成員對組織結構、流程...等重要組織環境的主觀知覺，同樣也會影響個人工作行為與態度 (林俊宏、龐寶璽、鄭晉昌，2006)，例如黃柏勳 (2004) 的研究發現良好的組織氣候對組織效能具有顯著的正向影響，可以促進組織溝通與組織公民行為、提高教師工作滿意度 (劉耀榮，2007；苑承偉，2004)、減輕工作壓力 (吳美華，2009)以及改善教師工作投入 (黃柏勳，2004；王炯霖，2009)。

由上述可知良好組織氣候對教師工作態度與行為的正向影響，若組織氣候能發揮積極正向的效果，職場工作的各項負面效應也應將隨之降低，本研究進一步推論各類組織氣候與知覺職涯停滯的關係如下：(1)當學校組織氣候的校長支持行為較高時，校長傾向鼓勵與體恤教師，屬於正向良善且充滿支持氛圍的工作環境，即使工作缺乏升遷與變化，也應有良好的社會支持系統互相激勵，故應該較少知覺到職涯停滯的挫敗感。(2)當學校組織氣候的校長指示行為較高時，校長不關心教師感受，一切以嚴格的規章制度為依歸，教師工作因而特別僵化且一成不變，故與教師知覺職涯停滯應呈現正向關係。(3)當學校組織氣候的校長限制行為較高時，教師工作增加了許多行政工作與負擔，工作限制多，缺乏個人裁量變通的彈性空間，故與教師知覺職涯停滯也應呈現正向關係。(4)當學校組織氣候的教師同僚行為較高時，同事之間互動良好，人際關係和諧，具有強而有力的社會支持網絡互相激勵與鼓舞，故與知覺職涯停滯應呈負向關係。(5)當學校組織氣候的教師承諾行為較高時，教師將心力灌注於協助學生成長與發展，需持續根據每個學生的狀況尋思不同的教學方法，故與知覺職涯停滯應呈負向關係。(6)當學校組織氣候的教師疏離行為較高時，教師本身已對工作感到厭煩與怠惰，同事之間又缺乏合作默契與社會互動，故與知覺職涯停滯應呈正向關係 (許顏輝，2005；劉耀榮，2007；顏大凱，2009；蘇美娟，2010；陳昱宣，2013)。故本研究推論：

假設 2-1：教師知覺組織氣候之校長支持行為與知覺職涯停滯呈現負向關係。

假設 2-2：教師知覺組織氣候之校長指示行為與知覺職涯停滯呈現正向關係。

假設 2-3：教師知覺組織氣候之校長限制行為與知覺職涯停滯呈現正向關係。

假設 2-4：教師知覺組織氣候之教師同僚行為與知覺職涯停滯呈現負向關係。

假設 2-5：教師知覺組織氣候之教師承諾行為與知覺職涯停滯呈現負向關係。

假設 2-6：教師知覺組織氣候之教師疏離行為與知覺職涯停滯呈現正向關係。

參、研究方法

一、研究架構

本研究根據研究動機與目的，並配合文獻探討的結果，試圖探討教師工作價值觀、知覺組織氣候與知覺職涯停滯之間的關係，研究架構圖如圖 1 所示。

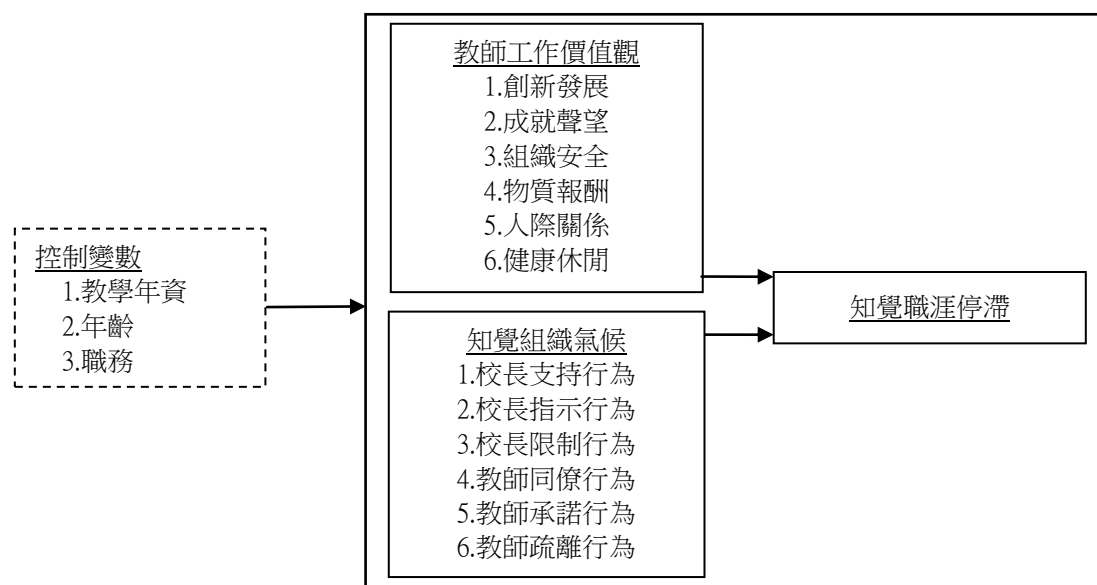


圖 1. 研究架構圖

二、研究對象

本研究係以屏東公立國民中學教師為母體，依據屏東縣政府教育處公告之各校基本資料 (2012)，屏東縣立國民中學及完全中學部教師員額總數約 2022 人，根據學者建議之地區研究平均樣本人數在 500-1000 人之間較為適合 (Sudman, 1976)。故本研究採用叢集抽樣方法取樣，依各校編制教師總人數之 1/3 取樣，且各校受測教師至少包含兼職行政教師 2 人以上，抽取樣本數共 673 人。由研究者親送、郵寄或請託熟識的教師幫忙發放與回收問卷，正式問卷取樣統計如下表 2。

表 2 正式問卷取樣統計表

編號	校名	編制教師數	取樣數	編號	校名	編制教師數	取樣數
1	高泰國中	19	6	21	林邊國中	58	19
2	新埤國中	11	4	22	麟洛國中	26	9
3	泰武國中	12	4	23	崇文國中	46	15
4	瑪家國中	21	7	24	九如國中	54	18
5	琉球國中	19	6	25	萬巒國中	45	15

(續後頁)

(接前頁)

編號	校名	編制教師數	取樣數	編號	校名	編制教師數	取樣數
6	滿州國中	17	6	26	鹽埔國中	43	14
7	獅子國中	11	4	27	枋寮國中	60	20
8	牡丹國中	10	3	28	恆春國中	75	25
9	竹田國中	18	6	29	鶴聲國中	64	21
10	佳冬國中	29	10	30	里港國中	64	21
11	來義高中國中部	47	16	31	大同高中國中部	81	27
12	南州國中	27	9	32	內埔國中	67	22
13	長治國中	32	11	33	新園國中	60	20
14	高樹國中	44	15	34	萬丹國中	86	29
15	車城國中	41	14	35	潮州國中	85	28
16	至正國中	70	23	36	東港高中國中部	144	48
17	公正國中	48	16	37	中正國中	169	56
18	光春國中	45	15	38	明正國中	171	57
19	萬新國中	54	18	總計	38	2022	673
20	東新國中	49	16				

資料來源：屏東縣政府教育處 (2012)

三、研究工具

(一)自變項：教師工作價值觀

本研究綜合參考吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996)所編的「工作價值觀量表」以及其他國內學者所編之相關量表題項 (李冠儀, 2000; 黃文三, 2003; 林碧榆, 2005; 林素媚, 2011; 郭詔維, 2012), 最後根據研究者在國中教學現場觀察之經驗修改、編擬而成。

(二)自變項：知覺組織氣候

本研究綜合參考 Hoy 等人 (1996)編製的「中學組織氣候描述修訂問卷」(OCDQ-RM), 以及其他國內學者的相關量表題項 (李冠儀, 2000; 王炯霖, 2009; 蘇美娟, 2010; 陳昱宣, 2013), 最後根據研究者在國中教學現場觀察之經驗修改、編擬而成。

(三)依變項：知覺職涯停滯

本研究以 Milliman (1992)的量表為基礎, 並參考國內學者的相關量表題項 (洪琬婷, 2012; 李惠慶, 2012), 最後根據研究者在國中教學現場觀察之經驗修改、編擬而成。

(四)控制變數：背景變項

根據過去研究結果, 受測者之工作年資、年齡與職務可能會對教師工作價值觀、知覺組織氣候及職涯停滯造成影響 (林素媚, 2011; 郭詔維, 2012; 蘇美娟,

2010；陳昱宣，2013；洪琬婷，2012；李惠慶，2012)，這些背景變項也與研究者之個人經驗相符合，故本研究納入教師之教學年資、年齡及擔任職務等三個控制變數。

肆、分析結果

一、問卷回收率

本研究問卷發出份數為 673 份，回收份數為 618 份，回收率為 92%，在剔除無法使用的無效問卷 63 份後，最終有效問卷為 555 份，可用率為 82%。

二、樣本分析

本研究樣本以女性教師占多數，共 329 人 (59.3%)，多為已婚教師，共 472 人 (85%)。教師教學年資則以 11-20 年的人數最多，共 236 人 (42.5%)。教師年齡則是 31-40 歲教師人數最多，共 283 人 (51%)。教師職務以導師為多數，共 313 人 (56.4%)。樣本特性如下表 3 所示。

表 3 樣本分析摘要表

背景變項	類別	人數	百分比 (%)
性別	男	226	40.7
	女	329	59.3
婚姻狀態	已婚	472	85
	未婚	76	13.7
	其他	7	1.3
教學年資	未滿 5 年	43	7.7
	5-10 年	191	34.4
	11-20 年	236	42.5
	21-25 年	52	9.4
	25 年以上	33	5.9
年齡	未滿 30 歲	47	8.5
	31-40 歲	283	51
	41-50 歲	187	33.7
	51 歲以上	38	6.8
職務	教師兼主任	36	6.5
	教師兼組長	86	15.5
	導師	313	56.4
	專任教師	120	21.6
總計		555	100

資料來源：研究者整理

三、因素分析結果

本研究先以 125 份預試問卷進行因素分析，以確定量表合宜性，首先以 KMO 值判斷是否適合進行因素分析。檢驗結果發現「知覺職涯停滯」的 KMO 值為 0.81，Bartlett 球形檢定的近似卡方分配值為 3222.64 ($p < .001$)；「教師工作價值觀」的 KMO 值為 0.87，Bartlett 球形檢定的近似卡方分配值為 4024.45 ($p < .001$)；「知覺組織氣候」的 KMO 值為 0.88，Bartlett 球形檢定的近似卡方分配值為 3563.82 ($p < .001$)，結果顯示皆可進行因素分析。

接著進行探索性因素分析，採主成分分析法，並以最大變異法進行直交轉軸，刪除了因素負荷量小於 0.6 以及交叉負荷量之題項後，原本工作價值觀的組織安全與物質報酬合併成一個因素，並因素命名為經濟安全，假設 1-3 與 1-4 因而合併為假設 1-3，原假設 1-5 改為假設 1-4，原假設 1-6 改為假設 1-5，其他因素分析結果與文獻探討結果一致，如表 4、表 5 與表 6 所示，因素負荷量皆大於 0.6，知覺職涯停滯之 Cronbach's α 係數為 0.81，知覺工作價值觀之 Cronbach's α 係數為 0.96，知覺組織氣候之 Cronbach's α 係數為 0.94，顯示量表信效度良好。

表 4 知覺職涯停滯因素分析摘要表

構面	題號	因素負荷量	共同性	特徵值	因素解釋變異量	累積解釋變異量%
工作內容 型停滯	8	.92	.84	2.72	34.00	34.00
	7	.84	.73			
	9	.82	.68			
	13	.65	.46			
組織層級 型停滯	1	.91	.84	2.63	32.86	66.85
	2	.89	.81			
	5	.74	.55			
	3	.61	.44			

表 5 工作價值觀因素分析摘要表

構面	題號	因素負荷量	共同性	特徵值	因素解釋變異量	累積解釋變異量%
經濟 安全	18	.84	.76	6.28	22.41	22.41
	20	.80	.83			
	22	.79	.78			
	21	.79	.81			
	17	.79	.73			
	15	.79	.79			
	16	.76	.74			
	19	.73	.67			

(續後頁)

(接前頁)

構面	題號	因素負荷量	共同性	特徵值	因素解釋變異量	累積解釋變異量%
人際 關係	27	.86	.847			
	28	.86	.781			
	26	.83	.833			
	29	.79	.841	5.53	19.73	42.14
	30	.75	.797			
	25	.73	.738			
	31	.65	.668			
創新 發展	1	.79	.71			
	2	.73	.73			
	5	.70	.55	3.85	13.76	55.90
	3	.69	.73			
	7	.67	.66			
	4	.58	.60			
成就 聲望	11	.68	.69			
	13	.66	.68	2.72	9.71	65.61
	10	.63	.69			
	12	.61	.71			
健康 休閒	34	.83	.78			
	35	.62	.71	2.13	7.61	73.22
	36	.55	.64			

表 6. 知覺組織氣候因素分析摘要表

構面	題號	因素負荷量	共同性	特徵值	因素解釋變異量	累積解釋變異量%
校長 支持 行為	4	.872	.83			
	6	.809	.74			
	5	.808	.76	4.82	14.60	14.60
	2	.790	.76			
	3	.777	.71			
	1	.696	.69			
校長 限制 行為	17	.798	.84			
	15	.760	.81			
	13	.758	.69	4.41	13.36	27.96
	16	.744	.84			
	18	.698	.78			
	14	.694	.55			

(續後頁)

(接前頁)

構面	題號	因素負荷量	共同性	特徵值	因素解釋變異量	累積解釋變異量%
校長指示行為	8	.82	.74			
	9	.77	.81			
	7	.71	.62	4.16	12.61	40.57
	10	.70	.80			
	12	.70	.62			
	11	.70	.79			
教師疏離行為	33	.86	.82			
	32	.83	.75			
	35	.77	.70	4.00	12.11	52.68
	31	.76	.70			
	34	.75	.71			
教師承諾行為	29	.86	.87			
	27	.83	.85			
	28	.82	.81	3.68	11.15	63.83
	30	.77	.67			
	26	.60	.64			
教師同儕行為	23	.76	.70			
	20	.71	.76			
	19	.69	.55	3.44	10.41	74.24
	24	.68	.67			
	22	.68	.65			

四、相關分析結果

相關分析結果如表 7 所示，可發現工作價值觀之創新發展構面、成就聲望構面與知覺職涯停滯呈現顯著負相關 ($r=-0.12^{**}$, -0.11^{**})，初步支持假設推論。而知覺組織氣候之校長指示行為構面 ($r=0.11^{**}$)、校長限制行為構面 ($r=0.14^{**}$)以及教師疏離行為構面 ($r=0.27^{**}$)與知覺職涯停滯呈現顯著正相關，而知覺組織氣候之教師同儕行為構面 ($r=-0.13^{**}$)與教師承諾行為構面 ($r=-0.17^{**}$)和知覺職涯停滯呈現顯著負相關，初步支持假設推論。

表7 相關分析摘要表 (N=555)

	平均 數	標準 差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 年資	2.68	.95														
2. 年齡	2.38	.74	.77**													
3. 職務	2.94	.81	-.04	.02												
4. 創新發展	4.19	.51	-.02	.03	.08											
5. 成就聲望	4.15	.53	.04	.03	.03	.57**										
6. 經濟安全	4.42	.54	.06	-.00	.06	.39**	.56**									
7. 人際關係	4.27	.53	-.04	-.05	.00	.50**	.61**	.56**								
8. 健康休閒	4.36	.79	-.04	-.08*	.02	.32**	.32**	.49**	.45**							
9. 校長支持行為	3.75	.71	-.02	.00	-.06	.20**	.22**	.14**	.20**	.04						
10. 校長指示行為	2.78	.79	-.03	-.02	.05	-.01	-.10*	-.14**	-.04	.02	-.42**					
11. 校長限制行為	2.41	.82	-.06	-.07	-.04	-.10*	-.15**	-.19**	-.12**	.02	-.46**	.71**				
12. 教師同儕行為	3.69	.60	-.04	.03	-.00	.19**	.22**	.10*	.25**	.11**	.26**	-.05	-.11**			
13. 教師承諾行為	3.89	.54	-.01	.04	-.01	.25**	.29**	.24**	.33**	.19**	.25**	-.06	-.16**	.51**		
14. 教師疏離行為	2.19	.71	-.04	-.05	.03	-.07	-.13**	-.13**	-.18**	-.07	-.23**	.31**	.48**	-.35**	-.35**	
15. 職涯停滯	2.90	.62	.20**	.21**	.07	-.12**	-.11**	.02	-.07	.04	-.07	.11**	.14**	-.13**	-.17**	.27**

註：** $p < .05$

五、迴歸分析結果

本研究旨在探討屏東縣地區國民中學教師工作價值觀和知覺組織氣候對教師知覺職涯停滯之影響。分別以教師工作價值觀五個構面與知覺組織氣候的六個構面為自變項，並以教師知覺職涯停滯整體為依變項，進行階層迴歸分析以驗證假設。

迴歸分析結果如表 8 所示，年齡對知覺職涯停滯呈現顯著正向影響，年齡越長越容易感受到職涯停滯，但年資與職務皆與職涯停滯卻無顯著關係。而工作價值觀方面，創新發展與成就聲望確實對知覺職涯停滯有顯著負向影響，假設 1-1 與假設 1-2 獲得支持，然而，經濟安全與健康休閒卻對知覺職涯停滯有顯著正向影響，故假設 1-3 與假設 1-5 不僅未獲支持，還與假設推論結果相反，人際關係對知覺職涯停滯也無顯著影響，故假設 1-4 未獲支持。又知覺組織氣候方面，僅教師疏離行為對知覺職涯停滯有顯著正向影響，假設 2-6 獲得支持，其餘假設關係皆不顯著，未獲支持。

表 8 工作價值觀與知覺組織氣候對知覺職涯停滯之迴歸分析表

項目	依變數		知覺職涯停滯	
	模式	模式一	模式二	模式三
控制變數	年資	.10	.07	.05
	年齡	.14**	.18**	.22**
	職務	.07	.08**	.08
工作價值觀	創新發展		-.11**	-.13**
	成就聲望		-.13**	-.19**
	經濟安全		.09	.12**
	人際關係		-.02	.03
	健康休閒		.10**	.09**
知覺組織氣候	校長支持行為			.07
	校長指示行為			.04
	校長限制行為			.04
	教師同僚行為			.00
	教師承諾行為			-.09
	教師疏離行為			.24**
R 平方		0.05	0.09	0.18
F 值		11.71**	7.57**	9.87**

註：表格呈現標準化迴歸係數；** $p < .05$

伍、結論與建議

有鑑於職涯停滯對教師教學熱忱與教學成效的傷害，本研究旨在探討國中教師工作價值觀、知覺組織氣候與教師知覺職涯停滯之關係，整體而言，研究結果證實工作價值觀與知覺組織氣候確實會影響教師知覺職涯停滯。其中，工作價值觀之創新發展與成就聲望兩構面對知覺職涯停滯有顯著負向影響，顯示當教師越重視自我成長和名聲肯定的信念時，越積極追求卓越，精益求精，力求突破與成長，可有效降低職涯停滯發生的可能性。但當教師工作價值觀之經濟安全與健康休閒構面的程度較高時，教師較關心穩定的薪水與從事休閒活動，可能只求安穩生活、不易創新改變，如此一來就特別容易感到工作內容不變以及升遷無望，進而知覺職涯停滯的倦怠感，可見不同的教師樣貌實為個人價值觀所驅使的行為結果。

另外工作價值觀之人際關係以及知覺組織氣候的大部分構面皆對知覺職涯停滯無顯著影響，可能是因為知覺職涯停滯與工作升遷與工作內容直接相關，人際互動關係與學校氛圍雖能影響個人工作情緒與團隊士氣，但對工作本質的知覺感受恐怕仍難以造成顯著影響，工作無法升遷的遺憾難以因同事情誼而消除，若參考馬斯洛的需求層級理論也可知個人追求心理歸屬感後，便會期盼自我實現，而職涯停滯正是自我實現的挫敗，和人際關係與組織氣候的情感歸屬屬於不同層次的需求 (Maslow, 1943)，可能因此造成假設未獲支持。但組織氣候之教師疏離行為構面與知覺職涯停滯仍呈現顯著正向影響，可能是因為組織瀰漫著消極撤退的氛圍，對未來缺乏信念與希望，在這樣的組織氣候下，教師本身已對工作感到厭煩，甚至可能覺得組織岌岌可危、難以存活，自然容易知覺職涯停滯，對未來失去期望。

本研究根據研究發現，進一步提出相關建議如下：

一、鼓勵教師進修創新與建置升遷制度

本研究結果發現教師工作價值觀的創新發展構面對於知覺職涯停滯有顯著負向影響，因此建議行政主管機關提供真正有助於教師工作與教學成長的相關課程，鼓勵並支持教師持續進修與教學創新，避免虛應了事而成效不彰的課程磨損教師的教學熱忱與信念 (王金國，2015；鄭青青，2012)。另外，職涯停滯的客觀成因就是缺乏升遷機會，建議教育主管機關在建立教師評鑑制度時，將教師升遷制度與薪酬級距完整規劃，讓教師不只可追求教學創新，更可以獲得實質的升遷與報償 (方正一、洪志成，2013)，如此一來相信能有效降低教師知覺職涯停滯的可能性。

二、提升教師成就聲望

近年來由於大環境不景氣，相對穩定的教師工作受到社會大眾關注與欣羨。在媒體的推波助瀾之下，18%優退利率及退休金高所得替代率等，都成為社會大眾放大檢視的標靶。加上教育環境的變遷，教改團體與家長對教師的不信任事件時有所聞，教師地位大不如前，導致眾多教育前輩萌生辭意。然而本研究發現教師工作價值觀的成就聲望對知覺職涯停滯有顯著負向影響，故為了降低教師感受到職涯停滯的挫敗感，激勵教師求新求變的追求自我成長，行政主管機關都應該強化教師工作的正面形象，不論是各項教師表揚活動或是駁斥媒體偏頗之報導，都有助於提振教師聲望。

三、師培考試或教師甄試採用教師工作價值觀的甄選工具

有鑑於工作價值觀對知覺職涯停滯的影響力，本研究建議師資培育入學考和教師甄試可評估考生之工作價值觀，教師工作需要與時俱進與自我成長，不論是教學、班級經營或是學生輔導，都需不斷自主學習以因應大環境的改變，若只是為了穩定的薪水而成為教師，很容易就會感受到職涯停滯，對教師本人以及受教學生都是一種折磨，甚為可惜，故若能在一開始將不適任之考生篩選出來，嚴格把關，對未來教育環境之進步也是一大貢獻。

最後，本研究提出研究限制與未來研究之建議，首先本研究對象僅以國中教師為範圍，未探討校長及職員等工作的職涯停滯現象與影響，故建議未來研究可以將之納入問卷施測範圍，應有助於窺見較完整之職涯停滯全貌。再者，本研究受限於研究者有限之物力、人力及時間，僅以屏東縣國中為研究範圍，類推性有限，故建議未來研究可將研究範圍擴展至全台灣，以相互比較各縣市是否有相同之現象，擴大推論範圍。又本研究採用自陳式問卷，且為同一人填答，可能會有共同方法變異的疑慮，故本研究進一步採用 Podsakoff 與 Organ (1986)的事後補救法，結果顯示為轉軸之探索性因素分析萃取出 16 個因素，單一因素最多僅解釋 20%，應可降低共同方法變異對本研究結果的影響的疑慮。最後，影響教師職涯停滯的因素眾多，本研究僅著墨在工作價值觀及知覺組織氣候與其之相關性，難免有疏漏之虞，故建議未來研究可再擴充變項，如情緒智力、工作壓力、幸福感...等，以期使教師職涯停滯之相關研究更為豐富，協助教師持續專業發展與成長。

參考文獻

- 方正一、洪志成 (2013)。指派教師研習與學校對策間的拉扯：教師專業觀點。
嘉大教育研究學刊，30，97-122。
- 王金國 (2015)。創造正向的教師研習經驗。**臺灣教育評論月刊**，4(10)，55-58。
- 王俊明 (2004)。教練工作價值觀對組織承諾、工作投入及工作滿意度的影響。
台灣運動心理學報，5，59-86。
- 王炯霖 (2009)。國中教師知覺學校組織氣氛與工作投入之關係研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 吳美華 (2009)。屏東縣減班之國民小學學校組織氣氛與教師工作壓力關係之研究。國立屏東教育大學社會發展研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996)。工作價值觀量表之編製研究。台北市：行政院青年輔導委員會。
- 李冠儀 (2000)。國小教師對學校組織氣候知覺、工作價值觀與專業承諾之相關研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮。
- 李惠慶 (2012)。職涯停滯對幸福感的影響-正向心理資本的調節效果。國立東華大學國際企業研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 沈怡君、黃能堂 (2012)。期望落差、組織氣候、組織社會化對留任意願影響之研究。**就業與勞動關係季刊**，2(2)，208-235。
- 林俊宏、龐寶璽、鄭晉昌 (2006)。支持性組織氣候對訓練移轉的直接效果與間接效果之差異性探討。**東吳經濟商學學報**，55，1-34。
- 林素媚 (2011)。雲嘉地區國民小學教師工作價值觀、組織承諾與組織公民行為關係之研究。國立嘉義大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 林國隆 (2006)。高雄縣國民小學兼職行政教師工作價值觀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，高雄市。
- 林碧榆 (2005)。國小教師工作價值觀及其影響因素之研究。國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 涂明珠 (2007)。不同世代國中教師工作價值觀與工作投入關係之研究。私立輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，新北市。
- 洪敏莉 (2012)。職涯高原認知對離職意圖的影響：組織承諾的中介效果。**中華管理評論國際學報**，15(1)，1-26。
- 洪琬婷 (2012)。職涯停滯在組織效能感對員工工作投入之調節效果研究。國立彰化師範大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 洪瑞斌、劉兆明 (2003)。工作價值觀研究之回顧與前瞻。**應用心理研究**，19，211-250。
- 苑承偉 (2004)。國小教師的制控信念、學校組織氣氛與工作滿意度—以台東縣國小教師為例。國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，臺東市。

- 張和然、江俊龍 (2011)。學校組織文化及教師工作價值觀對教學效能影響之研究。**學校行政雙月刊**，73，83-102。
- 張瓊櫻、楊美賞、張肇松 (2006)。某醫學中心組織氣候與護理人員工作滿足感之關係。**新台北護理期刊**，8(2)，31-42。
- 許顏輝 (2005)。國民中學學習型組織、學校組織氣氛與學校效能關係之研究—以中部地區為例。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 郭詔維 (2012)。國民小學教師兼任教學組長工作價值觀、工作滿意度與離職傾向關係之研究。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 郭騰淵 (1991)。國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳怡蓁 (2010)。從組織氣氛分析校長與教師對校長領導行為的知覺、差異與回應—以一所小學為例。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台南。
- 陳姿吟 (2012)。臺北市國中校長服務領導與學校組織氣氛、學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳昱宣 (2013)。宜蘭縣國民中學學校組織氣氛與學校效能關係之研究。國立臺灣師範大學教育研究所職進修碩士論文，未出版，台北市。
- 陳盈幸 (2012)。大專田徑教練工作價值觀與工作投入關係之研究。**雲科大體育**，14，73-81。
- 陳銘宗、劉兆明 (1995)。工作價值觀及其形成歷程之探討。**應用心理學報**，4，73-103。
- 陳銘薰、洪敏莉 (2009)。新聞記者職涯高原與專業高原對組織承諾與專業承諾的影響—組織承諾與專業承諾的中介效果。**人力資源管理學報**，9(3)，19-44。
- 陸洛、張婷婷、張好玥 (2012)。工作與家庭的意義對因應職家衝突的影響—華人雙文化自我觀之展現。**本土心理學研究**，37，141-189。
- 曾艾岑 (2009)。不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究。國立屏東教育大學社會科教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 黃文三 (2003)。學校本位管理理念建構下：我國中等學校教師角色知覺、工作價值觀與疏離感關係之研究。高雄：復文圖書出版社。
- 黃火炎 (2011)。國民中學教師工作價值觀、專業承諾與學校效能關係之研究—以大高雄地區為例。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃柏勳 (2004)。國民中小學校長轉型領導、學校組織氣候與教師組織公民行為關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃振恭 (2008)。不同世代國民小學教師工作價值觀、角色知覺與教學自我效能和專業表現之研究。國立嘉義大學教育研究所博士論文，嘉義市。
- 黃國隆、蔡啟通 (1998)。工作價值觀與領導行為對員工效能的影響。**臺大管理論叢**，9(1)，51-85。

- 黃靖嵐 (2011)。屏東縣國小教師工作價值觀與教師專業成長之相關研究。屏東教育大學社會發展研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 廖琬欣 (2009)。臺北市國民小學教師工作價值觀與教師專業承諾關係之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉耀榮 (2007)。國民中學校長僕人領導、學校組織氣氛與教師工作滿意度之相關研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 鄭青青 (2012)。研習表象 vs. 深層意涵：以系統支持觀點檢視幼兒教師在職進修研習活動。**兒童照顧與教育**，1，81-86。
- 謝琇玲、林惠敏、謝佳儒 (2016)。工作價值觀對組織公民行為之影響-社會認定理論觀點。**勞資關係論叢**，18(1)，35-61。
- 鍾文緣 (2011)。屏東縣國民小學校長教學領導與學校組織氣氛關係之研究。國立屏東教育大學教學視導碩士學位學程碩士論文，未出版，屏東市。
- 鍾燕宜、紀乃文、陳景元 (2008)。銷售工作價值觀量表之發展與評量。**臺大管理論叢**，19(1)，51-82。
- 顏大凱 (2009)。國民中學教師情緒勞務負荷、學校組織氣氛與教師自我效能之關係研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 蘇美娟 (2010)。教師知覺國民中學校長魅力領導、學校組織氣氛與學校效能關係之研究—以中部六縣市為例。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 龔心怡、李靜儀 (2016)。應用 Bronfenbrenner 之生態系統取向探究台灣國中學生英語學習成就之影響因素。**教育實踐與研究**，29(1)，35-66。
- Allen, T. D., Russell, J. E. A., Poteet, M. L., & Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1113-1137.
- Bardwick, J. M. (1986). *The plateauing Trap: How to avoid it on your career and life*. New York, NY: American Management Association.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723-742.
- Chao, G. T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of Management*, 16(1), 181-193.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus in the salesforce: Understanding and removing blockages to employee growth. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 8(3), 23-32.
- Ference, T. P., Stoner, J. A. F., & Warren, E. K. (1977). *Managing the career plateau*. *Academy of Management Review*, 2, 602-612.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1962). *The organizational climate of school*. Washington D. C.: U. S. Office of Climate of School.

- Heilmann, S. G., Holt, D. T., & Rilovick, C. Y. (2008). Effects of career plateauing on turnover – A test of a model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(1), 59-68.
- Hoy, W. K., Hoffman, J., Sabo, D. J., & Bliss, J. (1996). The organizational climate of middle schools: The development and test of the OCDQ-RM. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 41-59.
- Jung, J-H., & Tak, J. (2008). The effects of perceived career plateau on employees' attitudes: Moderating effects of career motivation and perceived supervisor support with Korean employees. *Journal of Career Development*, 35(2), 187-201.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job reward: A theory of satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50(3), 370-396.
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 3-14.
- McCleese, C., & Eby, L. (2006). Reactions to Job Content Plateaus: Examining Role Ambiguity and Hierarchical Plateaus as Moderators. *Career Development Quarterly*, 55(1), 64-76.
- Milliman, J. F. (1992). *Causes Consequences and Moderating Factors of Career Plateauing*. Unpublished doctoral dissertation, California: University of Southern California.
- Near, J. P. (1980). The career plateau: causes and effects. *Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators*, 77-84.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
- Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. *Journal of Applied Psychology*, 78, 291-302.
- Owens, R. G. (1970). *Organizational behavior in school*. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.
- Patrick, C. (2003). Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes. *Journal of Management Development*, 22(5/6), 538-551.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: problem and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.

- Quaquebeke, V. N., Zenker, S., & Eckloff, T. (2008). *Find Out How Much it Means to Me! The Importance of Interpersonal Respect in Work Values Compared to Perceived Organizational Practices*. Retrieved January 11, 2018, from <http://ssrn.com/abstract=1327197>.
- Rounds, J. B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32-45.
- Sopow, E. (2006). The impact of culture and climate on change programs. *Strategic Communication Management*, 10, 14-17.
- Sudman, s. (1976). *Applied Sampling*. New York: Academic Press, p.87.
- Super, D. E. (1970). *Manual for the work values inventory*. Chicago, IL: Riverside.
- Tremblay, M., Roger A., & Toulouse, J.M. (1995). Career Plateauing and work attitudes: An empirical study of managers, *Human Relations*, 48(3), 221-237.
- Veiga, J. F. (1981). Plateaued Versus Nonplateaued Managers: Career Patterns, Attitudes, and Path Potential, *Academy of Management Journal*, 24(3), 566-578.
- Wang, Y. H., Hu, C., Hurst, C. S., & Yang, C. C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 319-328.

投稿日期：2017/05/23 接受日期：2017/12/06

A Study on the Relationship among Teacher's Work Values, Perceived Organizational Climate, and Perceived Career Plateau : The Case of Junior High School Teachers in Ping-tung County

Wan-Chun Liao¹ Chien-Ting Lin²

Abstract

It is the teachers' job to consistently advance their teaching specialties with the time. In schools, many teachers are enthusiastic about teaching, but some teachers lose their passion due to perceived career plateau. Therefore, the purposes of this study are to investigate the causes of their perceived career plateau and to further examine the relationship among teacher's work values, perceived organizational climate, and perceived career plateau of junior high school teachers in Ping-tung County. This study conducted questionnaire survey to collect 555 valid data. Based on the regression analysis, the results show that teacher's work values and perceived organizational climate have significant negative influence on perceived career plateau. In particular, of the teachers' work values, "innovative development" and "accomplishment" are the most effective factors affecting teachers' perceived career plateau. Of the perceived organizational climate, "disengaged behavior" is the most effective factor affecting teachers' perceived career plateau. Additional discussions and suggestions are provided based on the results. This study will be beneficial to the career development of junior high school teachers.

Keywords: work value, organizational climate, career plateau, junior high school teacher

1 Assistant Professor, Graduate Institute of Technological and Vocational Education, National Pingtung University of Science & Technology

2 Teacher, Ping Tung County Jiouru Junior High School

Corresponding Author: Wan-Chun Liao, E-mail: janetliao@mail.npust.edu.tw