

《教育行政與評鑑學刊》

2016 年 6 月，第 19 期，頁 41-72

國民小學校長幸福感量表之建構

賴志峰

摘 要

自從正向心理學興起以後，幸福感的研究再度成為熱門議題，教育幸福研究亦受到重視。校長幸福感之探究，有助於瞭解及提升校長幸福感，以運用正向領導，增進學校效能。本研究參照 Seligman 所提出之多向度 PERMA 模式，以建構國民小學校長幸福感量表，並採取偏最小平方法，以驗證因素結構及信效度。透過分層隨機抽樣，有效之預試樣本 185 人，正式樣本 351 人。經過專家效度、預試及正式施測等階段，本量表分為正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義和工作成就等五大面向，共計 27 題。以二階因素模式進行驗證性因素分析，結果顯示本量表具有良好的信度、效度及模式適配度。未來可運用本量表進行後續探究及學校領導實踐，擴展校長幸福感研究的成果，實現教育幸福的理想，並持續修正量表以提升適用性。

關鍵詞：教育幸福、正向領導、正向心理學

Journal of Educational Administration and Evaluation

June, 2016, Vol. 19, pp. 41-72

Development and Validation of Elementary School Principals' Well-being Scale

Chih-Feng Lai

Abstract

With the emergence of positive psychology, the study of well-being has reemerged as a popular topic, while educational well-being has gained more and more attention gradually. The exploration of principals' well-being can lead to the understanding and promotion of principals' well-being, and the enhancement of school effectiveness. The purposes of this study are to develop the Elementary School Principals' Well-being Scale using Seligman's multidimensional PERMA model and adopt Partial Least Squares to test its reliability and validity. Through stratified random sampling, there are 185 pretest samples and 351 formal samples. After expert validity, pretesting, and formal testing, the Scale is divided into five dimensions: positive emotions, work engagement, positive relationships, life meaning, and occupational achievement, for a total of 27 items. The study adopted second-order model for confirmatory factor analysis. Results indicate that Elementary School Principals' Well-being Scale has good reliability, construct validity, and model fit. In the future, follow-up research can be conducted according to this scale and obtain more empirical outcomes of elementary school principals' well-being for achieving the goal of educational well-being while also continuing to revise the scale and enhance its applicability.

Keywords: educational well-being, positive leadership, positive psychology

Chih-Feng Lai, Associate Professor, Department of Education, National Taichung University of Education.
E-mail: cflai@mail.ntcu.edu.tw

壹、緒論

回顧人類大部分的歷史，生命已是「煩惱的人世間」（vale of tears），當國家處於貧窮、戰爭、饑荒、疫病或社會不和諧，國家或個人所能做的就是讓痛苦最小化（Seligman, 2013）。古人將幸福視為生活的至善（the highest goods），同義於良好的健康，幸福不僅是目的，也是創造和永續良好社會的方式（Keyes, 2013）。自二十世紀，幸福感研究原本為哲學家、神學家所主導，最近則是心理學家和經濟學家（Thin, 2009）。隨著研究的開展，幸福感的內涵界定逐漸清晰。自 1998 年以來，正向心理學明顯助益於心理健康的概念化，顯示正向美德和力量的增加，與更好的身體、社會心理和心理運作，以及更少的心理疾病症狀有關連（Venning, Elliott, Kettler, & Wilson, 2013）。Seligman 與 Csikszentmihalyi（2000）將正向心理學界定為理想的人類運作之研究，目的在於發現和提升讓個人和群體生存的因素。再者，Seligman（2006）主張正向心理學為集合名詞（umbrella term），包括正向情緒、正向道德特質和賦能的機構（enabling institution）的研究，Seligman（2011）更認為正向心理學並不僅是快樂學（happiology），其主題是幸福（well-being），Boniwell（2012）亦主張正向心理學是人類生活的正向觀點，例如快樂（happiness）、幸福（well-being）、圓滿（flourishing）等。幸福感做為權力或自由的主張，亦受到支持，Rath 與 Harter（2011）認為幸福感是所有事情（all the things），它對於我們如何看待和經歷生活是重要的，Seligman（2013）進一步主張幸福感比「沒有不幸福」（absence of ill-being）的層次更高，它超越了「不痛苦」（not suffering）的境界，幸福感是每個人與生俱來的權利（birthright），White 與 Murray（2015）也認為幸福感是一種自由（freedom）。甚者，早在 1776 年，Jefferson 在羊皮紙振筆疾書擬出美國獨立宣言（Declaration of Independence）時，就揭櫫人民的生命權、自由權和追求幸福的權利（Burns, 2003）。綜上所述，正向心理學與幸福感二者之間，存在密切的關聯，以 Seligman（2011）的觀點來看，二者幾乎是同義詞，因此，幸福感是當前值得探究的時代議題。

基於正向心理學和幸福感的蓬勃發展，逐漸被運用做為探究校長領導的視角，甚至於學校教育環境。首先，林新發（2010a, 2012b）認為正向領導可展現正向的執行力與影響力，營造正向氛圍與付出愛心關懷，進而提升組織成效。因此，具有幸福感的校長，才能發揮成功的正向領導，帶給教師和學生幸福，具體實踐吳清山（2012）主張之教育幸福。其次，當工作生活的步調加快，壓力也隨著增加，特別是工作的相關壓力（Bingham, 2013），在許多國家的教育領導，其共同一致的趨勢

是學校校長受到越來越多的公眾檢視，針對學生的學業成就和學習機會均等，政府課予更緊密的績效責任，其原因在於不只是聚焦於學生可測量的成果、績效責任，而且包括人口結構轉變和社會日增的混亂（Arlstig, Day, & Johansson, 2016）。以臺北市而言，2016 年共有 21 位國民小學校長退休，這是自 1999 年校長遴選制度實施以來，人數最多的 1 年，除生涯規畫的個人因素，不滿遴選制度、擔心領不到退休金等問題，更是主因（張潼，2016），在校長的工作壓力與環境複雜化與日俱增之時，更彰顯校長幸福感之重要性。

再者，Thin（2009）認為研究幸福感的理由，在於瞭解感受、評估意義與動機，MacConville 與 Rae（2012）認為正向心理學如能被適度瞭解和應用，可提供學校人員許多的洞見，個人瞭解和運用其力量的重要性是正向心理學的核心，因為它與建立個人健康和幸福感有關，更大的幸福進而促進學習，也就是傳統的教育目標。Gatto（2015）認為正向心理學影響創造力、投入、正向工作文化和正向情緒，進一步影響組織創新。質言之，校長幸福感量表之建構，有助於瞭解及提升校長幸福感，進而增進學校效能。再次，目前關於校長幸福感研究依然寥寥無幾，Devos、Bouckennooghe、Engels、Hotton 與 Aelterman（2007）針對比利時法蘭德斯區國民小學校長幸福感進行質性研究，翁琴雅（2012）發展中國大陸中學校長職業幸福感量表，包括整體滿意、收益滿意、意義滿意、學生成就、教師成就、學校成就、外部關係、社會支持、自我認同、外部認同和自我實現等內涵，蔡進雄（2013）以生活滿意、正向情緒及負向情緒等面向，建構國民中小學校長幸福感量表。上開論文屬於幸福感探究的起始階段，為呼應正向心理學及幸福感理論之發展，建構適合國民小學校長幸福感之評量工具，本研究具有高度之重要性和價值。Rath 與 Harter（2011）認為要提升幸福感，要先知道自己所處的位置，有了幸福的基線測量（baseline measure），將更容易增進幸福感，Seligman（2013）更引述經濟學家 Adam Smith 的「看不見的手」（invisible hand）之主張，認為幸福感有其測量的價值，當開始針對幸福感進行監控、測量和設定目標，也將會找到達成幸福感的方法。最後，Bingham（2013）更認為幸福感是主觀的，沒有明確的定義，一個或二個字並沒有共識，對於有些人，它是生活品質，或生活與工作的平衡，對其他人可能是壓力，同樣地，校長幸福感的意涵為何，仍缺乏明確的界定，建構更明確的面向與內涵，仍有相當大的研究利基。綜合上述的背景與脈絡，本研究有以下的研究目的：

- 一、藉由驗證性因素分析，驗證國民小學校長幸福感量表的主要因素結構。
- 二、運用收斂效度、區別效度和模式適配度指標，檢證國民小學校長幸福感量表的信效度。

貳、幸福感的文獻探討

一、幸福感的研究理路：主觀幸福與客觀幸福

幸福感是複雜和難以捉摸的概念，在研究上並不容易測量，一般而言，社會科學家設計自陳報告測量以揭示人們對於生活品質的看法，人類使用多元的指標評估其主觀經驗（Keyes, 2013）。幸福感的研究理路有許多不同的說法，首先，Ryan 與 Deci（2001）主張幸福感最佳的概念化是融合享樂主義（Hedonia）與實現論（Eudaimonia）取向，McMahon（2006）則歸納古希臘用來界定幸福感的名詞，包括：古希臘歷史學家 Herodotus 提出的 Eutychia（運氣）、Eudaimonia（自我實現）、Dsydaimon（被引入歧途），以及古希臘詩人 Hesiod 的 Eudaimon（好運），其次，Thin（2009）以二分法將幸福感進行區分，其一為主觀幸福由自我評估，為價值負載（value-laden），短期的生活滿意與快樂，其二的客觀幸福為研究者所評估，為價值中立，長期的自我實現，再者，Keyes（2013）則以主觀幸福感角度，將幸福感分為情緒幸福的享樂主義傳統，以及心理幸福和社會幸福的實現論傳統。綜合上述學者之見解，本文以享樂主義的主觀幸福（情緒幸福）、實現論的客觀幸福（心理幸福、社會幸福），來梳理幸福感研究的二大理路（stream）。

主觀幸福（subjective well-being）由評估知覺正向感覺的程度（快樂）和生活經驗（滿意）所構成（Gurin, Veroff, & Feld, 1960）。主觀幸福屬於享樂主義的傳統，將幸福感等同於快樂、情緒幸福，以及知覺到良善（good）和其他人類潛能的快樂，此主張源自於古代的伊比鳩魯學派（Epicureanism），情緒幸福被概念化為自認為快樂和生活滿意、正向和負向情緒平衡的知覺（Keyes, 2013）。再者，Fredrickson（2001, 2009）提出正向情緒擴建理論（Broaden and build theory of positive emotions），主張正向的情緒對身體和心理有諸多益處，正負向情緒的比率的臨界值為三比一，Fredrickson 與 Losada（2005）將其命名為關鍵正向比率，三倍以上代表心理圓滿（human flourishing），低於三倍則代表心理蕭瑟（languishing）。因此，主觀幸福將人類關注具體化於正向、快樂心情的持續和數量的最大化，負向、不快樂心情的持續和數量的最小化（Keyes, 2013），正向情緒、快樂和生活滿意是其重要內涵。

客觀幸福（objective well-being）屬於實現論的傳統，Ryff（1989）認為包括五個面向，分別為：1. 社會整合：個人和社會、社群的關係之品質、歸屬感和共同

感；2. 社會貢獻：個人對社會的價值；3. 社會凝聚：等同於生活意義，關於社會可辨識之感受和可預測的讚許；4. 社會實現：透過機構和個人來完成社會潛力和軌跡的開展；5. 社會接受：人們的品質和道德的社會構念，具有社會接受的他人，信任他人，認為他人是友善的、勤奮的。其次，客觀幸福主張快樂不完全等於幸福，幸福等於快樂加上意義，為實現論的幸福感，Socrates 及 Aristotle 將快樂視為努力朝向卓越和正式的運作，強調個人妥善看待在生命的運作，努力達到世俗的卓越標準，包括目的、整合、親密、接受和掌控感（Keyes, 2013）。再者，Snyder、Lopez 與 Pedrotti（2011）更將客觀幸福等於心理幸福和社會幸福，以心理幸福而言，Robertson 與 Cooper（2011）認為包括處理日常生活壓力的能力、維持正向態度和目的感，Keyes（2013）則聚焦於個人在生活所遭遇的挑戰；以社會幸福而言，Robertson 與 Cooper（2011）認為社會網絡的正向支持為社會幸福，Keyes（2013）則聚焦於個人在社會結構和社群所遭遇的社會任務。因此，客觀幸福從心理層面和社會層面的角度，更進一步深化幸福感的意涵，不僅是快樂而已，更進而含括目的、意義、價值、貢獻和實現等要素。

二、幸福感面向的歸納與分析

正向心理學的主軸就是幸福感，透過分析正向心理學的相關文獻，可以建構幸福感的探究基礎。Boniwell（2012）認為正向心理學在三個不同層次運作，第一次為主觀層次，包括快樂、幸福、滿意、理想和浮流等正向經驗，第二個為個人層面，美好生活的組成，以及成為好人的特質，包括：力量、美德、未來導向、愛、勇氣、毅力、寬恕、原創性、智慧、人際關係、天賦，第三個層面為群體或社群層面，強調公民道德、社會責任、養育、利他主義、謙恭、容忍、工作倫理、正向機構等，採取的行動超越個人層面。然而，各層面彼此之間可能具有含攝的關係，個人層面統攝主觀層次，群體層次則統攝個人層面、主觀層次，不同層次對於幸福感面向有不同的論述與見解，本文嘗試從上述三個層次，爬梳幸福感的面向。

首先，以主觀層次而言，Andrews 與 Withey（1976）最早假設幸福感的三個要素，包括正向情緒、生活滿意及負向情緒，Argyle（1987）提出幸福感的四個層面，包括：滿意、愉悅、苦惱和健康，Diener、Suh、Lucas 與 Smith（1999）認為主觀幸福感包含正向情感、負向情感及生活滿意，因此，主觀層面對於幸福感的界定，係透過個人主觀的感覺，其面向的發展並不完整，屬於古典的理論觀點。其次，以個人層次而言，Ryff（1989）以實現論的觀點，幸福感面向界定為自我接納、正向關係、自主性、外在環境的掌控、生命目標、個人的成長，Seligman

(2002)認為真正的快樂涉及三個生活的領域，包括：愉悅的生活、投入美好的生活、有意義的生活，也就是正向情緒、投入和意義，Lyubomirsky (2007)認為永續的幸福有五個策略，包括：正向情緒、理想的時間點和生活多樣化、社會支持、動機、努力和承諾、習慣。上述的主張逐漸將幸福感的範疇擴增，含括美好生活及正向的特質，但對於群體、社群或機構的因素牽涉程度較低。

再者，以群體層次而言，Henry (2004)認為幸福的工作環境包括工作多樣性、內在動機、自信、創造力、優勢的工作、團隊建立、後設觀點（包括正向和負向）、浮流（flow）、參與式工作實踐、開放氣氛、賦權、自我管理的組織（self-organization）。Rath 與 Harter (2011)則提出生涯幸福、社會幸福、財政幸福、生理幸福、社區幸福，其中，生涯幸福就是每天所做的事，社會幸福是生活中的關係與愛，財務幸福是經濟生活的管理，社區生活是對生活周遭的投入感。Seligman (2011)認為其 2002 年提出的理論遺漏太多幸福的重要成分，不成比例地與情緒綁在一起，正向情緒、投入與意義不足以涵蓋幸福生活的層面，所以增加正向關係和正向成就，稱為 PERMA（positive emotion, engagement, relationships, meaning, accomplishment）。Hervás 與 Vázquez (2013)發展跨國使用之快樂指數量表，包括二個面向：1. 記得的幸福：一般的幸福、自我實現的幸福（生命意義、自我接受、個人成長、掌控生活、自主）、享樂主義的幸福（正向情感、負向情感）、社會的幸福；2. 經驗的幸福（正向經驗、負向經驗）。Bingham (2013)則認為幸福感的成分包括：彈性的工作政策、工作和生活平衡、魄力訓練、角色平衡和避免角色過重、復原力的發展及為情緒和行動負起責任、健康關係及管理衝突、賦權他人、關注環境文化和願景承諾、教練文化的發展、慶祝成功。上述學者對幸福感內涵的主張，擴展至機構及工作層面，然而，Seligman (2013)認為在思考和討論幸福感時，PERMA 提供概念的鷹架（conceptual scaffolding）與共同的語言。綜合上述學者的主張，PERMA 是目前最適合做為探究幸福感的面向。

近來，PERMA 模式獲得不小的迴響與關注，Compton 與 Hoffman (2013)認為 Seligman 對於幸福感理論看法的優點在於幸福感沒有單一的測量，五大成分包括幸福感、圓滿的核心特色，是可以被測量的，單一的成分不足夠測量幸福感，幸福感的多面向構念，不能被過度簡化，其理論融合享樂主義和實現論觀點的幸福。基於比較不同層面的主張，Gatto (2015)認為意義和成就可對應於革新和領導，正向情緒、投入和關係是支持的基模，對革新的過程有幫助。然而，Seligman 雖提出 PERMA 模式，並陳述其理論內涵，但並沒有進一步發展評量工具，Seligman (2013)更認為透過證據為本的策略（evidence-based strategies），PERMA 是可以被測量的、被教學及被增進的，它也是一種儀表板（dashboard），提供人類感受美

好和圓滿的工具；若應用在領導方面，也可以比擬為 Hargreaves 與 Fink（2006）所使用分布式領導的溫度計（thermometer）。此外，Kern、Waters、Adler 與 White（2014）、Kern、Waters、Adler 與 White（2015）運用 PERMA 模式發展適合澳洲的教育人員、學生幸福感量表。因此，Seligman 基於正向心理學所提出之 PERMA 五大面向，已逐漸受到重視，並成為幸福感面向的主流，可做為當前研究幸福感的面向，透過臺灣的校長職場元素的加入，可發展具有信效度之國民小學校長幸福感量表。

三、校長幸福感面向及內涵之建構

基於幸福感面向的歸納，本研究以 Seligman（2011, 2013）所提出之 PERMA 幸福感模式，整合正向心理學及幸福感之相關理論，從職業幸福感的視框，建構校長幸福感面向及內涵，包括：正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義和工作成就等面向。

（一）正向情緒

正向情緒為愉悅的生活，快樂和生活滿意是其主觀測量（Seligman, 2011），發展正向情緒的方法包括感恩、和善的行為、品嚐（savouring）、優點（strengths）、平衡的過去現在和未來之時間觀（balanced time perspectives）（Hazelton, 2013）。首先，自我接納也是正向情緒的重要指標，Ryff（1989）認為自我接納是能接受自己的優缺點及情緒，以樂觀的態度面對人生，提升自我價值，達到自我肯定及實現自我的目標，其次，Seligman（2002）將正向情緒分為過去性、現在性和未來性，過去性正向情緒包括滿意、知足、充實、榮耀和平靜，現在性包括短暫性愉悅、永久的滿足，未來性包括樂觀、希望、信心、忠實及信任。Luthans 與 Youseef（2004）指出正向心理資本（你是誰）是重要工作資本，自信、信心、樂觀、復原力為其要素。再者，正向情緒對於身體和心理有諸多益處，Baumgardner 與 Crothers（2009）認為復原力（resilience）、創傷後成長（post-traumatic growth）是重要主題，其重視人類生命韌性和正向因應能力，Fredrickson（2001, 2009）認為可拓展人的思考和行動能量，建立持久的生理、心理和社會的資源，促進個人的幸福，Boniwell（2012）認為增加個人思考行動的能力、消除負面情緒、增加復原力、建立心理技能、引發向上發展的螺旋。此外，Compton 與 Hoffman（2013）認為負面情緒有時候對於生存是必要的。綜合上述學者之見解，校長需要具有生活滿意、感恩、自我接納、復原力、樂觀等正向情緒，不要為過去

感傷，能夠活在當下，展望未來。

（二）全心投入

全心投入就是浮流經驗（Seligman, 2011, 2013），浮流經驗是指全神貫注在活動中，而且暫時不會意識到自我的其他層面和個人生活情境，出自內在動機而參與的活動，包括執行工作的內在愉悅感、挑戰和技能達到平衡、行動的自動化、清晰的目標、回饋、專注在工作、掌控感、失去自我意識、忘記時間的轉變等特性（Carr, 2011）。全心投入展現於工作熱忱，Devos 等人（2007）認為工作熱忱包括：活力（vigor）、投入（dedication）、專注（absorption）。然而，Csikszentmihalyi（1992）認為浮流也有其危險，個人容易被一定的秩序所掌控，沉溺於其中，不願意順應生活的雄心壯志，或是個人過度投入工作，導致工作家庭生活失去平衡，Bellavia 與 Frone（2005）認為競爭的環境施予員工更多的要求，導致工作、家庭領域的疆界模糊，個人應努力達到工作生活與家庭生活平衡。因此，全心投入的校長，具備動機、喜愛工作、喜愛環境、專注、工作家庭平衡、心理滿足等特質。

（三）正向關係

社會網絡影響人類生理和心理的健康與幸福（Rath & Harter, 2011）。人類不管處理於何地，生活在歷史哪個時期，與他人維持正向、支持的關係是基礎，正向人際關係對於人類生存有核心重要性（Seligman, 2011），英國詩人 John Donne 曾說：「沒有人能自全，沒有人是孤島」（No man is an island, entire of itself）。所以，正向社會關係、愛與依附感對幸福感是重要的（Haidt, 2006）。Luthans 與 Youseef（2004）更指出社會資本（你認識誰）是重要工作資本，關係、聯繫網絡、朋友為其要素。再者，從社會幸福的角度來看，社會整合與社會接受是重要的，社會整合指個人和社會、社群的關係之品質、歸屬感和共同感，而具有社會接受的人，信任他人，認為他人是友善的、勤奮的（Ryff, 1989）。此外，翁琴雅（2012）認為外部關係、社會支持、外部認同是校長職業幸福感的要素。因此，校長的正向關係可以從人際關係、傾聽理解、信任合作、正向作為、外部互動及上級支持等構念，加以建構及衡量。

（四）生命意義

有意義的生活使用突顯優點，服務範疇大於個人，對於生活採取更寬廣的觀點（Seligman, 2002），意義就是生命的意義與目標（Seligman, 2011），生活目的

包括生命的意義和目的感、生活的方向和目的感，個體擁有自己的生活導向及目標，將感受生命的意義、價值（Ryff, 1989, 1995），目標追求與幸福感有關聯，目標追求就是積極參與生活，來自於內在動機、自由選擇和渴望，且涉及實際、可行的目標（Cantor & Sanderson, 1999）。因此，生活與生命的意義、目標、方向和目的之間有密切的關係。再者，來自於目標進步的快樂，比目標達成還多，逆境讓你更快樂，美德、精神和自我超越、意義感和生活目的對幸福感是重要的（Haidt, 2006），尊重與責任亦是職場可以獲得的幸福感（CIPD, 2007）。此外，從社會幸福的角度來看，社會凝聚是重要成分，其等同於生活意義，關於社會可辨識之感受和可預測的讚許（Ryff, 1989），Luthans 與 Youssef（2004）更指出人力資本（你知道什麼）是重要工作資本，經驗、教育、技能、知識和點子為其要素。因此，校長的工作可以透過獲得尊重、生命價值、生活目標、吸收新知、自我超越等方式，展現生命及生活的意義與目的。

（五）工作成就

個人成就為正向幸福感（Devos et al., 2007），成就等同於追求成功、勝利、勝任（competence）與掌控（mastery）（Seligman, 2011, 2013）。正向成就是因為人需要生活目標，可以努力挑戰，也需要勝任感、掌控自己的環境（Compton & Hoffman, 2013），外在環境的掌控有助於創造自己想要的生活情境，獲取最大的利益或成長（Ryff, 1989）。再者，自主性和個人成長也是工作成就的要素，Ryff（1995）認為自主性包括獨立和自覺、抗拒社會壓力、管理自己行為的能力；個人成長包括成長和發展潛能的能力、隨著時間及個人變遷而成長個人知識和效能、新經驗的開放性。此外，翁琴雅（2012）提出之校長職業成就感，包括學生成就、教師成就、學校成就等內涵。基於上述學者之看法，並融合校長工作的特殊性，本文以幫助成員、專業自主、挑戰性、實現理想和各方肯定等構念，描繪校長工作成就的重要成分。

參、研究設計與實施

一、量表初步建構

根據文獻探討，本量表分為正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義和工作

成就等五大向度，符合 Bollen（1989）所主張之模型主要面向維持在 5 個以內，不要超過 7 個。以量表的組成來看，Noar（2003）認為每個面向至少要有 3 個題目，5 至 7 題為佳。Seligman 提出 PERMA 模式，並沒有進一步發展量表，因此，本量表以此原則，並基於上述文獻的探討，完成量表之初擬，邀請 10 位學者專家效度檢測，提供修正意見，作為選擇與修改題目之參考依據。經過上述嚴謹的過程，融合國內學校情境酌予調整修正，國民小學校長幸福感量表初稿詳如表 1，共計 27 題。題目的量尺為 Likert-type 五點量表，「非常不符合」、「不符合」、「部分符合」、「符合」、「非常符合」分別給予 1-5 分，得分越高，表示符合校長幸福感之程度越高，反之則越低。

表 1

國民小學校長幸福感量表之面向、題項及構念

面向	代號	題項	構念
正向情緒	X1	我能從校長工作獲得滿意的生活。	生活滿意
	X2	擔任校長一職，我能保持感恩的心。	感恩
	X3	面對校長工作，我能接納自己的優缺點。	自我接納
	X4	處理學校行政業務時，我能從迅速自挫折中復原。	復原力
	X5	擔任校長工作，我經常以樂觀的態度面對工作挑戰。	樂觀
全心投入	X6	我對擔任校長工作充滿動機。	動機
	X7	我喜愛校長的工作內容。	喜愛工作
	X8	我喜愛校長的工作環境。	喜愛環境
	X9	我能專注工作並會有忘記時間流逝的感覺。	專注
	X10	我能兼顧校長工作與家庭（私人）生活。	工作家庭平衡
	X11	我能從校長工作獲得心理的滿足。	心理滿足
正向關係	X12	我能和學校同仁維繫良好的人際關係。	人際關係
	X13	我能傾聽學校同仁的想法。	傾聽理解
	X14	我能獲得學校同仁的信任與合作。	信任合作
	X15	我能經常以正向思考鼓勵學校同仁。	正向作為
	X16	我能與家長、社區及外部組織保持良好互動。	外部互動
	X17	我能獲得教育行政機關的支持與協助。	上級支持

面向	代號	題項	構念
生命意義	X18	我因擔任校長職務而備受尊重。	尊重
	X19	擔任校長讓我對生命的價值有不同感受。	生命價值
	X20	擔任校長讓我有更明確的生活目標。	生活目標
	X21	擔任校長讓我能持續專業成長。	吸收新知
	X22	擔任校長讓我更有機會實踐教育理想。	自我超越
工作成就	X23	擔任校長讓我有幫助學校同仁的機會。	幫助成員
	X24	擔任校長讓我擁有一定程度的自主性。	專業自主
	X25	校長的工作讓我很有成就感。	挑戰性
	X26	擔任校長讓我能不斷自我超越。	實現理想
	X27	我的辦學成效備受家長及各方肯定。	各方肯定

二、預試及正式樣本

為顧及評量工具之推論及應用，本研究以臺灣地區公立國民小學校長為研究對象，不含私立國民小學。根據教育部（2013）出版之中華民國教育統計的學校資料，將大型國民小學界定為 49 班以上，中型學校為 13-48 班，小型學校為 12 班以下，合計 2,632 所公立國民小學。預試樣本選擇新北市、臺北市、臺中市、臺南市、高雄市等五個直轄市，抽取 263 位國民小學校長進行問卷預試，依不同規模學校比例進行抽取，抽取比例為 25%，自從五都的體制形成以後，新北市、臺中市、臺南市和高雄市所包含之區域呈現極大的城鄉差距和多元性，可以從中抽取到都市、郊區、鄉村的學校，且其區域含括北中南，作為預試樣本，具有代表性。正式問卷的施測，以分層隨機抽樣方式，選擇臺灣地區 527 位國民小學校長進行問卷正式施測，依不同規模學校比例進行抽取，抽取比例為 20%。本研究之母群、預試樣本及正式樣本一覽表，詳如表 2。

表 2

本研究之母群、預試樣本及正式樣本一覽表

縣市	總校數	母群			預試樣本			正式樣本		
		6-12 班	13-48 班	49 班以上	6-12 班	13-48 班	49 班以上	6-12 班	13-48 班	49 班以上
新北市	212	59	74	79	15	19	20	12	15	16
臺北市	153	16	105	32	4	26	8	3	21	6
臺中市	234	64	124	46	16	31	12	13	25	9
臺南市	211	115	73	23	29	18	6	23	15	5
高雄市	241	81	123	37	20	31	9	16	25	7
宜蘭縣	77	45	29	3	-	-	-	9	6	1
桃園縣	190	62	93	35	-	-	-	12	19	7
新竹縣	86	55	26	5	-	-	-	11	5	1
苗栗縣	121	76	41	4	-	-	-	15	8	1
彰化縣	175	94	67	14	-	-	-	19	13	3
南投縣	149	118	28	3	-	-	-	24	6	1
雲林縣	156	108	46	2	-	-	-	22	9	0
嘉義縣	125	89	35	1	-	-	-	18	7	0
屏東縣	168	107	57	4	-	-	-	21	11	1
臺東縣	92	80	12	0	-	-	-	16	2	0
花蓮縣	106	82	23	1	-	-	-	16	5	0
澎湖縣	41	37	4	0	-	-	-	7	1	0
基隆市	43	22	18	3	-	-	-	4	4	1
新竹市	32	6	20	6	-	-	-	1	4	1
嘉義市	20	2	15	3	-	-	-	0	3	1
合計	2632	1318	1013	301	84	125	54	264	203	60

備註：單位為校數。

預試問卷發出 263 份，共計回收 188 份，扣除 3 份填答不完整的問卷，有效問卷為 185 份，有效問卷回收率為 70.3%，如表 3。正式問卷發出 527 份，共計回收 358 份，扣除 7 份填答不完整的問卷，有效問卷為 351 份，有效問卷回收率為 66.6%，如表 3。

表 3
問卷回收情形一覽表

項次	12 班以下 樣本數	13-48 班 樣本數	49 班以上 樣本數	樣本數 合計	有效問卷 合計	有效問卷 回收率
預試問卷	84	125	54	263	185	70.3
正式問卷	264	203	60	527	351	66.6

針對正式樣本之有效問卷，進一步瞭解基本資料分布，如表 4。就性別而言，男性 244 名，女性 107 名，男性校長占七成；以教育程度來看，大學 30 人，碩士 289 人，博士 32 人，擁有碩士學位居大多數；以年齡來看，35 歲以上至 40 歲以下有 2 人，40 歲以上至 45 歲以下有 56 人，45 歲以上至 50 歲以下有 142 人，50 歲以上至 55 歲以下有 105 人，55 歲以上至 60 歲以下有 29 人，60 歲以上有 17 人，40 歲以上至 55 歲以下之合計超過八成；以擔任校長年資而言，4 年以下有 113 人，4 年以上至 8 年以下有 100 人，8 年以上至 12 年以下有 74 人，12 年以上至 16 年以下有 31 人，16 年以上有 33 人，12 年以下之合計超過八成。目前任職學校規模，6-12 班有 170 人，13-48 班有 138 人，49 班以上有 43 人，48 班以下合計超過八成。因此，從樣本可大致看出，國小校長具有學歷高、年紀輕、年資淺的分布情況。

表 4
正式樣本之有效問卷基本資料分布

項目	組別	人數	百分比
性別	男	244	69.5
	女	107	30.5
教育程度	大學	30	8.6
	碩士	289	82.3
	博士	32	9.1

項目	組別	人數	百分比
年齡	35 歲以上至 40 歲以下	2	0.6
	40 歲以上至 45 歲以下	56	15.9
	45 歲以上至 50 歲以下	142	40.5
	50 歲以上至 55 歲以下	105	29.9
	55 歲以上至 60 歲以下	29	8.3
	60 歲以上	17	4.8
校長年資	4 年以下	113	32.2
	4 年以上至 8 年以下	100	28.5
	8 年以上至 12 年以下	74	21.1
	12 年以上至 16 年以下	31	8.8
	16 年以上	33	9.4
學校規模	6-12 班	170	48.4
	13-48 班	138	39.3
	49 班以上	43	12.3

三、資料處理與分析

本研究之預試、正式問卷均進行驗證性因素分析，預試問卷採取 Jöreskog 與 Sörbom (1993) 所主張的衍生模式 (model generating)，提出模式雛形，並經實證資料的配適，依據理論建構或資料導向，對模式進行修改或重新估計；正式問卷則採取 Jöreskog 與 Sörbom 提出的嚴格確認模式 (strictly confirmatory)，以實證資料驗證是否拒絕或接受模式之判斷。依據上開的看法，預試問卷的驗證性因素分析為探索性質，正式問卷的驗證性因素分析為驗證性質，以檢驗測量工具的因素結構是否恰當。預試和正式問卷回收後，進行整理與原始資料的輸入工作，並將空白問卷或過多題目未填答者的問卷予以淘汰。

結構方程模型如採取最大概似法 (Maximum Likelihood Method) 進行估計，須符合多變量常態性 (multivariate normality) 的假定，依 Mardia (1985) 的常態分配檢定方法，偏態與峰度係數須介於 ± 2 之間，以及 Byrne (2006) 建議 CR 值為 5 以下，才符合多元常態。本研究之預試樣本 X5 題之峰度為 2.413，Mardia 係數標準值為小於 $p^* [p+2]$ ， p 為觀察變數之數量， $27*29=783$ ，Mardia 係數為 131.329 小於 783，CR 值為 22.569；正式樣本 X3、X5、X7 題之峰度分別為 2.687、5.705、2.263，Mardia 係數為 210.247，CR 值為 49.769。再者，Stevens (1996) 認為依據經驗法則，結構方程模式的每個預測變數需 15 個樣本，Loehlin (1992) 認為具有 2 至 4 個因素的模型，至少需 100 個樣本，200 個更好，小樣本容易導致收斂失敗、

不適當的解、低估參數估計值及錯誤的標準誤。因此，預試及正式樣本的 Mardia 係數雖合乎標準，但 CR 值及部分題項峰度偏高，故不完全符合常態分配之要求，且預試樣本回收數未達 200 個，故不採用 SPSS AMOS 軟體進行分析，而採用偏最小平方法（Partial Least Squares, PLS）。

偏最小平方法以變項的線性組合定義出主成分結構，再利用迴歸原理檢驗主成分間的預測與解釋關係，稱為主成分形式結構方程模式（component-based SEM）（蕭文龍，2013）。Chin 與 Newsted（1999）認為 PLS 特別適用於預測變項甚為龐大、非常態性資料、樣本較小時、具有多元共線性、指標為原因指標及欲檢驗測量指標是否有效等時機，Marcoulides 與 Chin（2013）認為偏最小平方法適合用來進行驗證性因素分析。基於上述理由，本研究採用 SmartPLS 軟體進行信效度檢驗，並以 SPSS 進行項目分析。預試問卷的分析包括平均數、題目與總分相關、CR 值、刪題後信度、Cronbach's α 信度、建構效度等指標；正式樣本則將透過 Cronbach's α 信度、建構效度、適配度 GoF 等指標，檢驗量表的信效度。

肆、研究結果分析與討論

一、預試樣本分析

（一）項目分析

預試樣本的項目分析主要進行適切性評估，包括平均數、極端組比較、同質性檢驗（包括相關係數、因素負荷量）、題目刪除後之 Cronbach's α 值等，詳如表 5。本量表為五點量表，中間值為 3，各題目的平均數介於 3.68 至 4.76 之間，雖然第 10 題工作與家庭生活之平衡的得分低於 4，整體而言，總平均數為 4.36，顯示國民小學校長具有相當高的幸福感。在極端組比較（CR 值）方面，將全體樣本依量表總分的前後 27% 極端區分為高低分組，比較兩組在各題平均數上的差異是否顯著，本量表所有題目的 CR 值皆達 .001 顯著水準，顯示所有的題目皆有良好的鑑別度。在同質性檢驗方面，每一題目與總分之間應有高相關，各題目與總分的相關係數均高於 .35，皆達 .01 顯著水準。

表 5

預試樣本之項目分析

面向	代號	平均數	題目與總分相關	CR 值	刪題後信度
正向情緒	X1	4.13	.724**	11.755***	.797
	X2	4.76	.560**	7.436***	.811
	X3	4.61	.596**	9.024***	.786
	X4	4.27	.659**	11.160***	.769
	X5	4.50	.706**	11.789***	.764
全心投入	X6	4.47	.728**	13.330***	.809
	X7	4.33	.772**	12.272***	.785
	X8	4.08	.709**	12.244***	.792
	X9	4.40	.606**	10.377***	.830
	X10	3.68	.484**	6.147***	.848
	X11	4.19	.748**	13.165***	.800
正向關係	X12	4.47	.648**	12.256***	.798
	X13	4.61	.591**	11.055***	.805
	X14	4.37	.660**	12.107***	.800
	X15	4.66	.695**	11.146***	.795
	X16	4.53	.627**	11.400***	.815
	X17	4.10	.607**	11.146***	.865
生命意義	X18	4.25	.663**	9.971***	.882
	X19	4.36	.706**	11.659***	.841
	X20	4.20	.754**	12.313***	.829
	X21	4.36	.691**	12.203***	.845
	X22	4.41	.704**	11.082***	.863
工作成就	X23	4.59	.713**	13.684***	.815
	X24	4.39	.547**	8.628***	.836
	X25	4.29	.804**	13.209***	.789
	X26	4.37	.741**	12.441***	.787
	X27	4.40	.661**	10.497***	.814

** $p < .01$ *** $p < .001$

（二）信效度分析

本量表分為正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義和工作成就等五大面向，理論上來說，五個面向（潛在變項）所代表的一階因素，共同測量校長幸福感（二階因素），因此，以二階因素進行預試樣本的信效度分析。本量表各題目之因素負荷量大部分均高於 .70，表示題目與全量表同質，然而，根據 Hair、Hult、Ringle 與 Sarstedt（2014）的看法，因素負荷量介於 0.4 至 0.7 之間（X2、X9、X10、X17、X18、X24），可評估是否刪除，如刪除後，有助於組合信度（composite reliability, CR）、平均變異抽取量（average variance extracted, AVE）達到門檻，可以考慮刪除，但刪除可能影響量表的內容效度（content validity）。由於預試樣本的組合信度、平均變異抽取量均已分別達到 0.6 和 0.5 的門檻，為顧及內容效度，故保留 X2 等六個題項。此外，分量表 Cronbach's α 值介於 .846 至 .874 之間，總量表 Cronbach's α 值為 .955，符合 Bagozzi 與 Yi（1988）的建議值為 0.7 以上。

收斂效度代表量表能測量到理論的構念或特質之程度，Hair、Anderson、Tatham 與 Black（1998）建議以多元相關平方（squared multiple correlations, SMC）、組合信度、平均變異抽取量來評估測量模式的收斂效度。首先，多元相關平方用以測量個別測量變項被其所反映之潛在變項所能解釋的程度，即個別測量變項的信度。在結構方程模式分析時，各測量變項的信度指標即為多元相關係數值，分析時以多元相關平方來判斷。當 SMC 值愈高，信度愈高；反之，則信度愈低，一般而言，各測量變項建議值為 0.5 以上。表 6 顯示本研究測量變項之 SMC 值（信度係數）大部分皆大於 0.5，表示整體測量指標的信度良好，其中，X2、X9、X10、X17、X18、X24 的信度係數為 0.4 左右，Hulland（1999）認為在探索性研究，0.4 以上可以接受的。其次，平均變異抽取量是評估各測量變項對該潛在變項變異解釋能力，也就是潛在變項所解釋的變異量中有多少變異量來自於測量變項，Bagozzi 與 Yi（1988）的建議值為 0.5 以上。如表 6 顯示，本量表各潛在變項的 AVE 值大部分皆在 0.5 以上，表示本量表具有良好的收斂效度。最後，潛在變項的組合信度是指其所有測量變項之信度組成，表示面向指標的內部一致性，組合信度愈高表示指標的一致性愈高，Fornell 與 Larcker（1981）的建議值為 0.6 以上。表 6 顯示，所有潛在變項的組合信度介於 .891 至 .910，皆在 0.6 標準值以上，表示本量表具有良好的組合信度。

表 6

測量模式的參數估計結果（預試樣本）

面向	題項	標準化因素負荷量 (λ)	信度係數 (λ^2) SMC	組合信度	平均變異 抽取量	解釋力 R^2	信度 (Cronbach's α)
正向情緒	X1	.790	.624	.893	.626	.806	.849
	X2	.657	.431				
	X3	.810	.656				
	X4	.840	.705				
	X5	.845	.714				
全心投入	X6	.818	.669	.894	.586	.765	.856
	X7	.880	.774				
	X8	.793	.628				
	X9	.662	.438				
	X10	.654	.427				
	X11	.760	.576				
正向關係	X12	.768	.589	.910	.577	.775	.874
	X13	.793	.628				
	X14	.813	.660				
	X15	.822	.675				
	X16	.765	.585				
	X17	.638	.407				
生命意義	X18	.634	.401	.891	.673	.772	.852
	X19	.853	.727				
	X20	.895	.801				
	X21	.846	.715				
	X22	.847	.717				
工作成就	X23	.795	0.632	.891	.621	.704	.846
	X24	.645	0.416				
	X25	.865	0.748				
	X26	.833	0.693				
	X27	.786	0.617				

區別效度是判別題項與其他變項之題項區分的程度，不同變項的不同題項相關性很低時，就具有區別效度。本研究採用 Fornell 與 Larcker（1981）的建議每個構面的 AVE 的平方根大於構面相關係數，表示構面之間具有區別效度，根據表 7 的結果，正向情緒和全心投入、生命意義和工作成就之相關略高，但仍在可接受的範圍，因此，本量表具有區別效度。

表 7

預試樣本的 Fornell-Larcker 區別效度

	正向情緒	全心投入	正向關係	生命意義	工作成就
正向情緒	.791				
全心投入	.778	.766			
正向關係	.724	.699	.820		
生命意義	.621	.665	.631	.760	
工作成就	.707	.689	.715	.763	.778

二、正式樣本的信效度分析

正式量表分為正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義與工作成就等五大面向，以二階因素進行正式樣本的信效度分析。以平均數而言，各題目的平均數介於 3.74 至 4.71 之間，雖然第 10 題工作與家庭生活之平衡的得分低於 4，整體而言，總平均數為 4.36，國民小學校長具有相當高的幸福感。各題目之因素負荷大部分均高於 0.7，表示題目與全量表同質，X9、X10、X16、X18 的因素負荷量介於 0.4 至 0.7 之間，根據 Hair 等人（2014）的看法，由於正式樣本的組合信度、平均變異抽取量均已分別達到 0.6 和 0.5 的門檻，為顧及內容效度，可保留 X9 等四個題項。分量表 Cronbach's α 值介於 .842 至 .877 之間，總量表 Cronbach's α 值為 .956，大於 0.7 的標準。當多元相關平方（SMC）值愈高，信度愈高，建議值為 0.5 以上。表 8 顯示，正式量表測量變項之 SMC 值（信度係數）皆大於 0.5，表示整體測量指標的信度良好，其中，X9、X10、X16、X18 的信度係數為 0.4 左右，接近 0.4 標準。其次，正式量表各潛在變項的 AVE 值大部分皆在 0.5 以上，量表具有良好的收斂效度。最後，所有潛在變項的組合信度大部分皆在 0.6 標準值以上，量表具有良好的組合信度。

表 8

測量模式的參數估計結果（正式樣本）

面向	題項	平均數	標準化因素負荷量 (λ)	信度係數 (λ^2)	組合信度	平均變異 抽取量	解釋力 R^2	信度 (Cronbach's α)
正向情緒	X1	4.13	.752	.565	.888	.614	.741	.842
	X2	4.71	.739	.546				
	X3	4.56	.785	.616				
	X4	4.22	.818	.669				
	X5	4.48	.820	.672				
全心投入	X6	4.43	.808	.652	.892	.583	.800	.852
	X7	4.27	.857	.734				
	X8	4.07	.817	.667				
	X9	4.43	.660	.435				
	X10	3.74	.579	.335				
	X11	4.20	.819	.670				
正向關係	X12	4.44	.812	.659	.895	.588	.754	.860
	X13	4.57	.797	.635				
	X14	4.34	.806	.649				
	X15	4.63	.751	.564				
	X16	4.47	.606	.367				
	X17	4.08	.789	.622				
生命意義	X18	4.21	.699	.488	.911	.674	.723	.877
	X19	4.35	.848	.719				
	X20	4.21	.885	.783				
	X21	4.37	.852	.725				
	X22	4.42	.809	.654				
工作成就	X23	4.55	.717	.514	.900	.643	.810	.860
	X24	4.32	.862	.743				
	X25	4.27	.862	.743				
	X26	4.31	.771	.594				
	X27	4.34	.786	.617				

本量表之二階五因素斜交模式（正式樣本），如圖 1，分為正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義與工作成就等五大面向，二階因素為校長幸福感。此模式屬於反映性模式（reflective model），潛在變項（面向）為影響測量變項（題項）的變異來源（蕭文龍，2013）。適配度 $GoF = \sqrt{\lambda \times R^2} = \sqrt{.781 \times .765} = .772$ ，超過 .36 的標準，根據 Vinzi 等人（2010）、Wetzels 等人（2009）之看法，本量表具有強的適配度。然而，Hair 等人（2014）認為並沒有適配度指標可以評估 PLS 的適配度，GoF 是否能代表模式的適配度，依舊存在不同觀點。

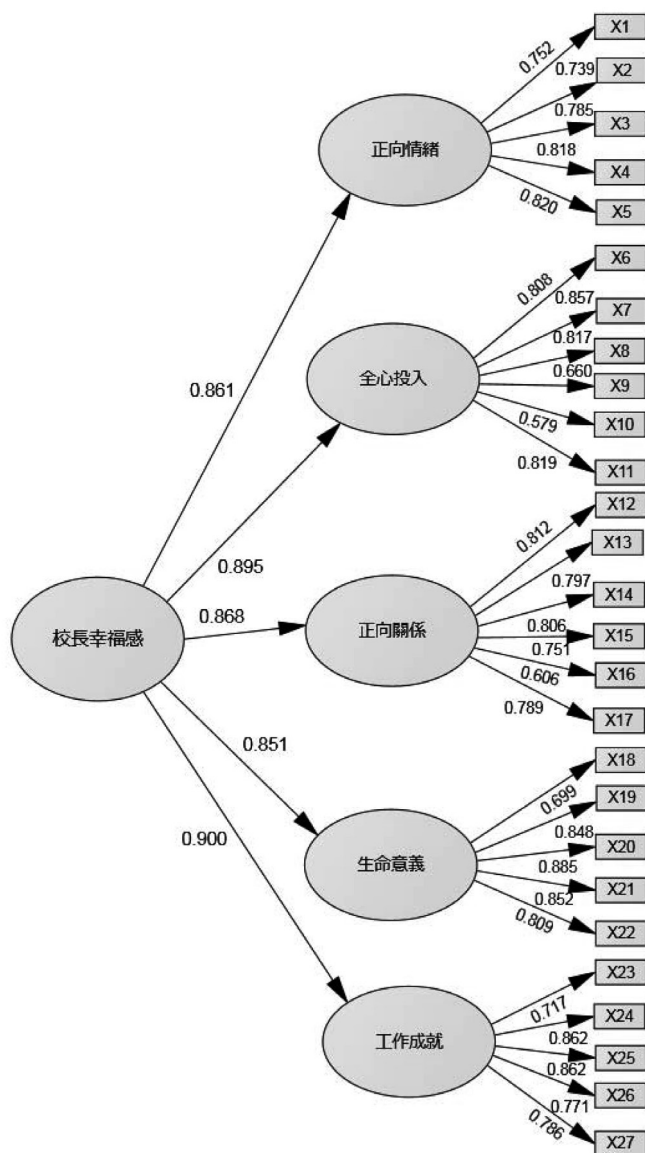


圖 1 國民小學校長幸福感量表之二階五因素斜交模式（正式樣本）

正式樣本採用 Fornell 與 Larcker (1981) 的建議每個面向的 AVE 的平方根大於面向相關係數，表示面向之間具有區別效度。根據表 9 的結果，各面向的 AVE 的平方根皆大於面向相關係數，顯示本量表的五大面向具有區別效度。

表 9

正式樣本的 Fornell-Larcker 區別效度

	正向情緒	全心投入	正向關係	生命意義	工作成就
正向情緒	.783				
全心投入	.751	.763			
正向關係	.693	.674	.767		
生命意義	.667	.731	.619	.821	
工作成就	.681	.743	.731	.779	.802

三、綜合討論

透過上述的分析，本研究確認國民小學校長幸福感量表的層面，包括：正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義和工作成就等五大面向，驗證 Seligman (2011) 所主張之 PERMA 模式，可經過轉化運用於國民小學校長幸福感之測量，且其測量模式具有良好的信效度。相較於 Klusmann 等人 (2008)、Vera 等人 (2010)、魏美惠 (2011) 等人針對不同學校層級發展之教師幸福感量表，以及翁琴雅 (2012)、蔡進雄 (2013) 發展之校長幸福感之量表，以及汗牛充棟的幸福度量表 (Andrews & Withey, 1976; Argyle, 1987; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Hervás & Vázquez, 2013; Ryff, 1989)，本研究之面向與當前主流之幸福感面向 (PERMA) 緊密對接，具備統整性、豐富性、精簡性和適切性，從國民小學校長職場的角度出發，描繪和測量校長幸福感，此為本研究獨特之貢獻與價值。然而上述面向係以職業幸福感的角度出發，並不納入 Rath 與 Harter (2011) 所提及全球視野的主觀幸福感，例如：收入、國內生產毛額 (GDP)、壽命、健康、識字率、就業率和貧窮率等。再者，本量表五個面向之間，存在正向相關，可由一個更高階因素「校長幸福感」所解釋，可做為衡量校長幸福感總體現況的指標。White、Vrodos 與 McNeil (2015) 更提到，Seligman 認為領導者最重要的任務之一，就是提升成員的幸福程度 (level of PERMA)，因此，具有幸福感的國民小學校長，才能進一步提升成員幸福感。

本量表的五大層面之內涵整合當前正向心理學和幸福感的相關理論，例如：Luthans 與 Youseef（2004）的工作資本、Fredrickson（2001, 2009）的正向情緒擴建理論、Csikszentmihalyi（1992）的浮流經驗、Keyes（2013）的主觀幸福及客觀幸福、Snyder 等人（2011）的心理幸福和社會幸福，以及 Ryan 與 Deci（2001）所認為融合享樂主義與實現論取向，同時，關注的層次涵蓋 Boniwell（2012）所認為的主觀、個人和群體等層級，並呼應 Sirgy（2012）所說的工作幸福感（work well-being），包括有意義的工作、對工作環境的情感回應、工作的正負向情緒比例、透過組織資源達成需求滿足、工作生活的滿意、工作幸福是員工幸福概念的大傘、工作特定和背景獨立的幸福，以及 CIPD（2007）的職場幸福感（workplace well-being），包括尊重與責任、管理工作負擔、以團隊的方式管理個人、管理困難的情境等四個領域。因此，本量表亦等同於校長的工作幸福感或職場幸福感量表，不同名詞是可以交替使用的同義詞。此外，前樞機主教單國璽的十六字墓誌銘：「生於基督，活於基督，死於基督，永屬基督」（聯合新聞網，2012），在某種程度上，也含攝幸福感的自我實現及使命等內涵。

最後，以研究實施而言，由於常態分配及樣本數之考量，本研究採取偏最小平方方法進行資料分析，成功地驗證量表具有不錯的信效度，以及良好的模式適配度。即使 Wetzels 等人（2009）、Vinzi 等人（2010）與 Hair 等人（2014）對於 GoF 是否適合用來評估 PLS 的適配度，仍有不同的見解，有待獲得更進一步的共識，正如 Marcoulides、Chin 與 Saunders（2009）所認為，學術社群可以透過更多的相互瞭解與對話，以解決 SEM、PLS 之間不同觀點的論戰。

伍、結論與建議

一、結論

（一）國民小學校長幸福感量表可分為正向情緒、全心投入、正向關係、生命意義和工作成就等五大面向

本研究透過專家效度、預試及正式施測階段，確認國民小學校長幸福感量表 PERMA 五大面向架構，共計 27 題。就幸福感理論本身而言，本量表整合主觀幸福和客觀幸福的觀點，涵蓋情緒幸福、心理幸福和社會幸福，題項涵括國內外關於幸福感的研究成果，詳細界定適合臺灣脈絡的國民小學校長幸福感，成為可以加以測量的幸福感構念，在幸福感研究及實踐受到重視的當前，本量表呼應當前校長工作

及學校教育之需要，可以對校長工作實踐發揮引導的功能，指引校長邁向幸福的實踐，減輕校長的職業倦怠及工作壓力，帶動師生的幸福感，營造具有教育幸福的學校環境，提升學校辦學之成效。

（二）國民小學校長幸福感量表具有收斂效度、區別效度及適配度

國民小學校長幸福感量表施測結果顯示，各分量表具有信度，以偏最小平方方法（PLS）進行二階因素模式的驗證性因素分析，具有收斂效度、區別效度及模式適配度，本量表有研究應用的價值。因此，本量表可做為國民小學校長幸福感的評量工具，且依正式問卷所測得之結果，國民小學校長具有相當高的幸福感。本量表分為五大面向，共計 27 個構念，包括：生活滿意、感恩、自我接納、復原力、樂觀、動機、喜愛工作、喜愛環境、專注、工作家庭平衡、心理滿足、尊重、生命價值、生活目標、吸收新知、自我超越、人際關係、傾聽理解、信任合作、正向作為、外部互動、上級支持、幫助成員、專業自主、挑戰性、實現理想、各方肯定等，與目前現有的幸福感量表相較，本量表針對學校教育情境量身訂做，屬於校長學的新興研究議題，為校長幸福感的研究開啟路徑，具有學術價值與實踐意義。

二、建議

（一）國民小學校長可應用本量表做為幸福感儀表板或溫度計，進行領導實踐之檢核

本研究所提出之國民小學校長幸福感量表的五大面向融合 27 個幸福感的重要構念，構築理想的國民小學校長幸福感實踐藍圖，以及道德、美德之準則或規範，成為完整的校長幸福感儀表板或溫度計，是校長感受美好和圓滿的重要工具，可提供校長自我檢核及提升幸福感之參照架構，落實於日常生活的實踐，逐步邁向成功的校長生涯發展。校長透過實踐與生俱來的權利－幸福感，具體實施正向領導，影響學校的成員，以構築正向的組織，落實正向教育，提升教育品質與學校效能。反之，如果校長實施過多的負面領導，導致成員的消極以對或反制，容易形成惡性循環，甚至於產生業報（Karma），學校缺乏正向氣氛或文化，必將嚴重影響辦學成效，並且背離教育幸福的理想。

（二）研究者可運用本量表進行相關議題探究，擴展校長幸福感研究的成果

校長幸福感的研究議題方興未艾，本量表建構在幸福感的 PERMA 模式，呼應國際研究潮流與方向，開展校長幸福感研究的里程碑，此為本研究之重大貢獻。研

究者可據以進行後續相關議題探究，以擴展校長幸福感研究的成果，例如探究校長幸福感與教師動機、教師能量、專業社群、教學創新、教師集體效能、教師組織承諾、教師幸福感、教師心理資本、行政創新及組織創新、學生幸福感、學生學習成就及學校效能之關聯，可以累積更多校長幸福感效果的實證證據，對於如何透過教育政策之制定，鼓勵、激勵和留任優秀的國民小學校長，對於促進教育幸福及正向教育將有很大的利基。

（三）研究者可發展不同對象的幸福感量表，助益幸福感研究之全面性紮根

本研究以分層隨機抽樣，抽取臺灣地區各縣市國民小學校長具有代表性樣本，進行國民小學校長幸福感量表之信效度檢定，未來研究可參照更多的研究成果，視時空脈絡之需要，再進行量表的修訂與再檢證，或是以 PERMA 模式，針對大學、高級中等學校、國民中學、特殊學校校長等不同學制，發展專用量表，亦可發展學校行政人員、教師及學生幸福感量表，以提升幸福感量表的適用性，以利幸福感研究之全面性開展，彰顯幸福感做為時代精神的意義與價值。

感謝參與研究之校長、學者專家的熱心協助，以及匿名審查委員、編輯委員的建設性修正意見。本研究為科技部專題研究計畫「國民小學校長幸福感之研究(2)」(NSC102-2410-H-035-031-MY2)之成果。

參考文獻

- 吳清山（2012）。為建構教育幸福而努力。國家教育研究院電子報，34。取自 http://epaper.naer.edu.tw/index.php?edm_no=34&content_no=900
- 林新發（2010a）。正向領導的意涵與實施策略。國民教育，50（3），1-5。
- 林新發（2010b）。校長正向領導的策略與技巧。國民教育，50（6），1-7。
- 翁琴雅（2012）。我國中學校長職業幸福感的調查研究。教師教育研究，24（2），75-80。
- 張潼（2016）。北市 21 國小校長搶退 杏壇失血。中時電子報。取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20160405000245-260102>
- 教育部（2013）。中華民國教育統計（民國 102 年版）。臺北市：作者。
- 蔡進雄（2013）。國民中小學校長幸福感之建構與發展。教育理論與實踐學刊，28，191-216。

- 蕭文龍（2013）。統計分析入門與應用--SPSS 中文版+PLS-SEM（SmartPLS）。臺北市：碁峰。
- 聯合新聞網（2012，8月24日）。單國璽遺囑交代16字墓誌銘。2016年11月1日，取自 <http://udn.com/NEWS/NATIONAL/NATS2/7316540.shtml#ixzz24R2DJ7AS>
- 魏美惠（2011）。幼兒教師幸福感研究。《教育科學期刊》，10（2），173-194。
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York, NY: Plenum Press.
- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. New York, NY: Routledge.
- Arlestig, H., Day, C., & Johansson, O. (2016). International school principal research. In H. Arlestig, C. Day, & O. Johansson (Eds.), *A decade of research on school principals: Cases from 24 countries* (pp.1-9). Switzerland: Springer.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation structural equation models. *Academic of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Baumgardner, S. R., & Crothers, M. K. (2009). *Positive psychology*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113-148). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bingham, D. (2013). Well-being in educational settings. In M. Dawe (Ed.). *The school leader's toolkit: Practical strategies for leading and managing* (pp. 17-33). London, England: Sage.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Boniwell, I. (2012). *Positive psychology in a nutshell: The science of happiness* (3rd ed.). Berkshire, England: Open University Press.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. New York, NY: Grove Press.
- Byrne, B. M. (2006). *Structural equation modeling with EQS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cantor, N., & Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz

- (Eds.), *Well-being: The foundation of hedonic psychology* (pp. 230-243). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Carr, A. (2011). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths* (2nd ed.). London, England: Routledge.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2007). *What's happening with well-being at work?* London, England: Author.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modelling analysis with small samples using partial least squares. In R. H. Hoyle (Ed.), *Statistical strategies for small sample research* (pp. 307-341). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Compton, W. C., & Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Csikszentmihalyi, M. (1992). *Flow: The psychology of happiness*. London, England: Rider.
- Devos, G., Bouckennooghe, D., Engels, N., Hotton, G., & Aelterman, A. (2007). An assessment of well-being of principals in Flemish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 45(1), 33-61.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Top-notch research reveals the 3 to 1 ratio that will change your life*. New York, NY: Crown.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Gatto, K. P. (2015). *Innovation, leadership, positive psychology*. Retrieved from <http://funginstitute.berkeley.edu/wp-content/uploads/2015/07/Innovation-and-Leadership-through-Positive-Psychology-White-Paper-Final.pdf>
- Gurin, G., Veroff, J., & Feld, S. (1960). *Americans view their health*. New York, NY: Basic Books.

- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Haidt, J. (2006). *The happiness hypothesis: Finding modern truth in ancient wisdom*. New York, NY: Basic Books.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hazelton, S. (2013). *Great days at work: How positive psychology can transform your working life*. London, England: Kogan Page.
- Henry, J. (2004). Positive and creative organization. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 269-286). Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- Hervás, G., & Vázquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 66.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., & White, M. A. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. *Psychology*, 5, 500-513.
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262-271.
- Keyes, C. L. M. (2013). Promoting and protecting positive mental health: Early and often throughout the lifespan. In C. L. M. Keyes (Ed.), *Mental well-being: International contributions to the study of positive mental health* (pp. 3-28). New York, NY: Springer.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Ludtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702-715.
- Loehlin, J. C. (1992). *Latent variable models: An introduction to factor, path and*

- structural analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: A new approach to getting the life you want*. New York, NY: Penguin Book.
- MacConville, R., & Rae, T. (2012). *Building happiness, resilience and motivation in adolescents: A positive psychology curriculum for well-being*. London, England: Jessica Kingsley.
- Marcoulides, G. A., & Chin, W. W. (2013). *You write, but others read: Common methodological misunderstandings in PLS and related methods*. In H. Abdi et al. (Eds.), *New perspectives in partial least squares and related methods* (pp. 31-64). New York, NY: Springer.
- Marcoulides, G. A., Chin, W. W., & Saunders, C. (2009). A critical look at partial least squares modeling. *MIS Quarterly*, 33(1), 171-175.
- Mardia, K. V. (1985). Mardia's test of multinormality. In S. Kotz & N. L. Johnson (Eds.), *Encyclopedis of statistical science* (pp.217-221). New York, NY: Wiley.
- McMahon, D. M. (2006). *The pursuit of happiness: A history from the Greeks to the present*. London, England: Allen Lane.
- Noar, S. M. (2003). The role of structural equation modeling in scale development. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10(4), 622-647.
- Rath, T., & Harter, J. (2011). *Wellbeing: The five essential elements*. New York, NY: Gallup.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. London, England: Palgrave Macmillan.
- Ryan, R. M., & Deci, E. I. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize*

- your potential for lasting fulfillment*. New York, NY: Free Press
- Seligman, M. (2006). *Learn optimism: How to change your mind and your life*. New York, NY: Vintage Books.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.
- Seligman, M. (2013). *Building state of well-being: A strategy for South Australia*. South Australia: Government of South Australia.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sirgy, M. J. (2012). *The psychology of quality of life: Hedonic well-being, life satisfaction, and eudaimonia* (2nd ed.). New York, NY: Springer.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2011). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths* (2nd ed.). London, England: Sage.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thin, N. (2009). Why anthropology can ill afford to ignore well-being. In G. Mathews & C. Izquierdo (Eds.), *Pursuits of happiness: Well-being in anthropological perspective* (pp. 23-44). Oxford, England: Bergham Books.
- Venning, A., Elliott, J., Kettler, L., & Wilson, A. (2013). Complete mental health in south australian youth: Prevalence, measurement, and promotion. In C. L. M. Keyes (Ed.), *Mental well-being: International contributions to the study of positive mental health* (pp. 29-50). New York, NY: Springer.
- Vera, M., Salanova, M., & Martin, B. (2010). University faculty and work-related well-being: The importance of the triple work profile. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 581-602.
- Vinzi, V. E., Chin, W.W., Henseler, J., & Wang, H. (Eds.) (2010). *Handbook of partial least square: Concepts, methods and applications*. Berlin, Germany: Springer.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Oppen, C.V. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchial construct models: Guidelines and impirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.
- White, M. A., & Murray, A. S. (2015). Well-being as freedom: Future directions in well-being. In M. A. White & A. S. Murray (Eds.), *Evidence-based approaches in positive education* (pp.167-175). New York, NY: Springer.

White, M. A., Vrodos, J., & McNeil, T. (2015). Student leadership, well-being and service: Integrating appreciative inquiry, strengths and leadership. In M. A. White & A. S. Murray (Eds.), *Evidence-based approaches in positive education* (pp.151-165). New York, NY: Springer.