

國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系
教育心理學報，民 96，38 卷，4 期，375—396 頁

職場幽默與心理健康之相關研究： 以幼兒教師為例

李新民

樹德科技大學
幼兒保育系

陳蜜桃

國立高雄師範大學
教育學系

謝青曇

樹德科技大學
幼兒保育系

本研究旨在探討幼兒教師職場幽默與心理健康的因素結構，以及職場幽默與心理健康之間的關聯。研究者以南部地區 520 名幼兒教師為研究對象，利用「幼兒教師幽默理解分量表」、「幼兒教師幽默偏好分量表」、「幼兒教師幽默因應判斷分量表」、「幼兒教師心理健康量表」蒐集實證資料，蒐集所得實證資料利用結構方程模式競爭技術，進行一系列的參數估計與比較。驗證性因素分析結果顯示幼兒教師職場幽默、心理健康是一個二級因素概念模式，路徑分析結果顯示幼兒教師職場幽默與心理健康有顯著關聯。根據研究發現，研究者對幼兒教師人力資源管理相關議題加以討論並提出未來研究建議。

關鍵詞：心理健康、幼兒教師、職場幽默

傳統的心理學研究偏重在緊張、焦慮、寂寞、疏離、衝突、壓力以及各種心理疾病、心理失常之探析，缺乏從正面的角度來分析解釋個體潛在的積極心理素質以及個人對幸福感追尋的本能驅力（Maddux & Mundell, 1999；Seligman, 1992；Taylor, Kemeny, Reed, Bower, & Gruenewald, 2000）。近來正向心理學（positive psychology）興起，強調心理學的發展應從負面思維轉向樂觀的層面，致力於幫助個體找到內在的心理能量，以建立並維持心理健康（Buckingham & Clifton, 2001；Rath & Clifton, 2004）。心理健康的個體沒有生理、心理疾病，身體功能運作正常，足以在個人日常生活的生理、心理層面上展露適應良好的狀態，並且能夠全心全力投入人生，展現高度的心理效能（Adkins, Sample, & Birman, 1999；Chong & Wilkinson, 1989；Qualls, 2002）。依循此一正向心理學心理健康論述脈絡，則幼兒的心理健全發展攸關國家未來棟樑基石之鞏固，實不容忽視。又站在第一線的幼兒教師往往是幼兒學習效法的楷模，其對幼兒發展的影響既深且遠。幼兒教師若有健全的心理，不但可在「教」與「學」互動歷程中維持良好品質，更可正面引導幼兒的身心發展。然而，有關幼兒教師心理健康的相關研究仍極為罕見，為了健全幼兒教育照顧品質，實宜對幼兒教師心理健康狀況進行相關實證研究。但是在病理心理學（pathological psychology）長期宰制之下，如何重新界定心理健康的因素成分與因素結構型態，實有必要一併探討研析。

正向心理學的崛起帶動相關實證研究，將研究焦點轉向正面提昇個體心理健康之相關議題，而

幽默感 (humor sense) 便是最受青睞的研究變項之一 (Martin, 2001 ; Taylor, Kemeny, Reed, Bower, & Gruenewald, 2000)。幽默感是一個多向度的複雜概念, 其包含自性真如的幽默理解睿智, 笑看人生的幽默欣賞情意, 以及在現實情境脈絡下的豁達開朗的幽默因應行為 (邱發忠、陳學志、卓淑玲, 民 92 ; Martin, 1998 ; Warnars-Kleverlaan, Oppenheimer, & Sherman, 1996)。心理學領域的實證研究往往將幽默感視為一種穩定人格特質變項, 作為預測個體身心健康的個別差異變項 (Martin, 2001)。但是在不同文化背景中, 個體面對真實人生不同生活領域的脈絡限制, 每每進行自我心理區隔 (psychological compartmentalization), 因而造成幽默感在不同情境的轉化變異風貌, 文化的差異更使得幽默感的涵義有所調整修飾 (楊國樞, 民 94 ; Nevo, Nevo, & Yin, 2001)。在白人文化美式幽默的宰制之下, 近來已有若干研究者對此提出檢討反省, 而其中又以不同文化場域的職場幽默 (workplace humor) 最受矚目。畢竟, 幽默感的發揮空間以工作職場最為寫實與生動, 職場幽默也是煅煉幽默感, 提高個體心理健康效果的最佳自然實驗場景。Duncan、Smeltzer 和 Leap (1990) 即曾指出一些有關性議題或者種族議題的辦公室笑話, 其實已經誤用與濫用幽默感的功能, 其所帶來的負面效應其實遠比正面效應來得多。而在華人特有的文化傳統與民族性格之下, 幽默的界定更不應一味移植國外的見解, 不做任何修正地套到所有生活範疇 (周福星、吳萬益, 民 84 ; 閻浩崗, 民 86)。準此而論, 肩負教育與照顧國家未來主人翁的重責大任之幼兒教師, 每日面對天真燦爛、浪漫無邪的幼兒, 既不能違背教育理念濫用幽默感來照顧幼兒, 又不能喪失赤子之心降低教育服務功能, 誠然是驗證華人職場幽默的適切對象。依此脈絡論述幼兒教師職場幽默因素成分為何, 因素結構型態呈現何種風貌, 仍有待釐清。

事實上, 幽默感不但是提高個人魅力的秘訣, 增進日常生活樂趣的潤滑劑, 更是追求所謂的真實快樂以促進個體心理健康之神秘源頭。相關研究發現幽默感可以提昇個體的心理健康 (Deci & Ryan, 1992 ; Kelly, 2002 ; Martin, Kuiper, Olinger, & Dance, 1993)。職場幽默是否與心理健康有所關聯, 此一議題在國內仍乏人研究, 以幼兒教師為對象的實證研究更是付之闕如, 實亟待研究釐清。

茲彙整國內外相關文獻, 針對職場幽默、心理健康的定義評量與相關實證研究發現, 扼要說明如後, 以便實證研究有所依循。

一、職場幽默的定義與評量

(一) 職場幽默的定義

職場幽默乃是幽默感在職場領域的運用, 探討職場幽默之界說理當以幽默感的涵義作為論述的基礎。幽默感一詞早在正向心理學興起之前便已經廣泛存在相關領域, 在心理學領域, 幽默感一詞的意義隨著時代轉移而有不同的見解, 截至目前為止仍是眾說紛紜莫衷一是。一般而言, 幽默感是一個指涉認知、情緒、行為、心理、生理及社會等各面向的複雜概念, 泛指有關消遣、歡笑、談諧的各種行為、經驗、情感、態度與能力之個別化習性 (邱發忠等人, 民 92 ; Martin, 1998, 2001)。依此論述脈絡, 職場幽默實可視為一種類似態度的情境變項, 依照陳學志 (民 92) 統合分析的方式, 從理解、偏好、因應三個角度來加以論述。

1. 幽默理解

在種種有趣好玩的刺激訊息中, 幽默內容本身並不是引發幽默知覺的充分及必要條件, 幽默的脈絡結構才是製造幽默理解的關鍵 (Veatch, 1998)。根據失諧理論 (incongruity theory), 當個體能夠從有趣的情境脈絡中挖掘出失諧或矛盾對立時, 幽默感便自然浮現 (Forabosco, 1992 ; Martin, 1998)。Suls (1983) 認為單純的「失諧」只是讓人感到困惑, 沒有「解惑」(resolution) 的腦筋急轉彎, 並無法真正認知幽默。遭逢幽默內容, 產生認知失調的「失諧」之後, 仍需透過個體的認知基模去主動轉化其中的趣味所在。而陳學志 (民 80) 則是進一步提出「反向合意模式」來說明幽默理解的內在

運作歷程，其主張情境脈絡中的刺激訊息會喚起個體的「優勢基模」，對此一刺激訊息有所「預期」，當「預期」落空之際，個體出現「失諧」，於是透過「逆溯推論」期能在認知失調之際找到一個有趣的平衡解釋。個體的預期是「隱含命題」，認知失調的解決是「逆溯命題」，兩者之間的微妙落差正是造成欣然會意的幽默理解作用之機制。若將此一觀點與華人的幽默性格加以連結，進行幽默理解詮釋，便不能忽略楊中芳（民 90）所強調的華人心理構念研究之「本土化」。在幼兒教師工作職場，幽默的幼兒教師必須在幼兒園所裡，針對幼兒教保情境脈絡的刺激線索，挖掘並詮釋具有教育性的幽默因子，增進自我的工作樂趣。準此而論，許峻豪和鄭谷苑（民 94）整合圖文式的幽默理解研究策略，可謂是一克服職場文化差異，卻又可以評量幼兒教師幽默理解關鍵樞紐的研究進路。

2. 幽默偏好

幽默偏好是一種個別差異或者文化差異造成的特有幽默欣賞傾向，個體對特定幽默刺激的好惡，彰顯其在幽默情緒層面的社會心理差異（Crawford & Gressley, 1991；Franzini, 1996；Terry & Ertel, 1974）。以優勢理論以及幽默的錯誤歸因理論的論述為例來加以說明，當個體和以前的自己做自我比較，或是與他人進行社會比較時，若發現自己的傑出優異，將會展現出「高人一等」或「幸災樂禍」的幽默偏好，反之則是「貶抑」或「報復攻擊」的幽默偏好（Hobbes, 1650；Zillmann, Rockwell, Schweitzer, & Sundar, 1993）。這種幽默偏好的差異其實暗藏著個別差異與文化差異，同時也與個體在社會文化脈絡生存的自我認同息息相關（Franzini, 1996）。從個別差異研究來探析幽默偏好，諸多研究者主張性別、人格特質、認知型態與幽默偏好有所關聯。例如，男性較喜攻擊性的幽默類型，而和男性相比較，女性普遍對「性」議題的笑話不感興趣（Lafrance & Hecht, 1998；Terry & Ertel, 1974）。從文化差異研究來看，雖然中西文化都同意違反會話常理，利用語境達到出其不意的目的，就能產生幽默的效果。但是，華人的幽默（youmo）和英文的幽默仍有其差異之處，華人的幽默顯然較偏向深度的「妙趣橫生」，搞笑式的西方幽默反而比較像中國古語的「滑稽」（huaji）（Liao, 2003）。無論如何，幼兒教師這群高度情緒勞務者（emotional labor），在工作型態薰陶或者符應人格特質前提下，其幽默偏好理當是博君一粲的會心一笑（李新民、陳蜜桃，民 95a）。準此而論，在本土文化架構下，挑選符應幼兒教保社群生態的情境笑話，讓幼兒教師針對文字幽默（written humor）刺激進行喜歡程度的自我評估，實誠然可行。

3. 幽默因應

從 Freud（1963）的心理動力論角度來看，幽默提供一個個體釋放衝突緊張的管道。透過機制的幽默因應策略，讓我們得以把一些尷尬、不得體、不恰當乃至原始驅力策動的脈絡行為取得適當的紓解，從而平衡心理能量。Mishkinisky（1977）和 Warnars-Kleverlaan 等人（1996）將幽默視為一種自我調節的防衛機制，人們可以透過幽默將恐懼、緊張、壓抑的事件轉變成有趣、詼諧的事件。這種實際應用幽默解決難題的行動成分反應了幽默的行為層面，亦即所謂的「幽默因應」。事實上，這種幽默因應在工作職場上成爲一種調節自己內在壓力、情緒，以及尋求人際助益的行動實踐，幽默因應所映照的涵義其實是一種真實人生的人際溝通行爲（陳學志，民 93；Sherman, 1988）。在華人文化架構下探討幽默因應這種幽默的社會適應功能，則不能不考量本土脈絡所強調的幽默美學和幽默行為反映的道德涵義。當幼兒教師這類的職場人士在透過幽默因應行為反應，來紓解其壓力與晤面情緒，勢必得注意如何以高明的應對來展現幽默道德教育涵義，以彰顯「大人也者不失赤子之心」的幼兒教育情操。

（二）職場幽默的評量

職場幽默的主要評量方式包含刺激反應量表與自陳量表。刺激反應量表乃是提供卡通、漫畫、笑話等幽默刺激，藉由受試者的反應來推估其幽默感。有關性議題、政治議題、族群議題的職場幽默研究經常採用此種評量方式。自陳量表評量幽默感乃是依照 Likert 式量表設計，要求受試者針對題目所

問事項自我評定其實際情形。這種評量方式可以評量幽默感的多重面向，檢驗幽默感的長期效應，且具有較佳的生態效度。

無論如何，跳脫傳統幽默感評量形式，直指職場幽默的「情境脈絡相依現象」(situation-dependent phenomenon)，Schaefer 和 Finegold (1995)、Vinton (1989) 主張融合刺激反應量表的實質合理性以及自陳量表的統計合理性，採用整合刺激反應量表以及自陳量表的職場幽默評量形式，Hemmasi 和 Graf (1998) 更是首次採用情境判斷量表和偏好量表這些實際統合刺激反應量表和自陳量表的評量方式來評量性議題的職場幽默。根基此一「情境脈絡相依現象」評量取向，發展符應幽默理論建構以及本土幼兒教保情境脈絡的幼兒教師職場幽默評量工具實為可行之道。

二、心理健康的定義與評量

(一) 心理健康的定義

一般學者對於心理健康的界定通常是根基於世界衛生組織的定義，將心理健康視為個體心理功能正常，沒有生理、心理疾病，且在個體內在心理與社會外在環境適應上呈現一個良好和諧的狀態(鄭惠萍，民 91；Chong & Wilkinson, 1989)。此一論述說明心理健康可從積極面與消極面來加以界定。積極定義的心理健康，將焦點置放在生活適應良好、身體功能健全、心理素質強韌之類的正面指標(李新民，民 93)。這種界定方式與正向心理學興起，導引學界對心理健康概念日趨正向的看法有關，積極定義旨在挖掘內在的心理能量以作為對抗挫折、壓力、焦慮等等挑戰的緩衝紓解機制(Diener & Seligman, 2002)。

消極定義的心理健康乃是以負面指標來界定心理不健康，其將重點放在身心失調、生理心理疾病之類的負面指標(李新民，民 93)。這種定義方式符應傳統心理健康研究取向，主在探索威脅個體身心健康問題所在的各種負面心理成份(Peterson, Lee, & Seligman, 2003)。

然在此種病理心理學主宰下，自二次世界大戰以來心理學便已經成了一門治療心理創傷，修補人類心理疾病的「悲傷學問」。我們對病態不正常個體的理解，似乎遠超過我們對心理正常乃至幸福圓滿個體之理解認識。目前心理學研究典範轉移之勢已經朝向正面思考，舉凡正向的人類認知、情緒以及意圖皆已成為未來心理學界努力的方針(Diener & Seligman, 2002；Seligman, 1994)。而根據 Seligman 和 Csikszentmihalyi (2000) 倡導的正向心理學微言大意去加以延伸，所謂正向的認知係指個體對過去生活體驗抱持幸福、感恩、滿足的知覺所呈現的「幸福記憶」(well-being memory)，正向的情緒係指個體對當下的情緒採取高度快樂乃至所謂高峰經驗的處理方式所呈現的「快樂情緒」(happy emotion)，正向的意圖則是指個體對未來充滿希望與樂觀心理動機所呈現的「圓通自如」(compatibility)。正如正向心理學的先行者 Diener 和 Seligman (2002) 的「非常快樂的人群」(very happy people)，Seligman (2002) 的「真實幸福」(authentic happiness) 之論述。幸福美滿的心理健康個體總是對於過去種種追求正向感覺，以肯定接納過去來謀求無悔的人生；放大此時此刻的歡娛情緒，以選擇快樂來詮釋活在當下的生命意義；對未來滿懷希望的憧憬，以延續美妙人生體驗的無止盡幸福。

回溯華人世界的個人生命歷史建構詮釋格局，根據黃堅厚(民 84)的研究，華人的心理健康觀點其實與上述的正向心理學思維有若合符節之處。事實上，祖述先賢的智慧，吾人不難發現華人的正向心理健康思維；而在東西文化交鋒的今日，提高人生品質已是社會發展的共識，追求真實體驗的心理幸福儼然成為當代華人的生命實踐終極目標。而李新民、陳蜜桃(民 95b)的初步研究發現也已經證實在本土脈絡裡，符應 Diener 和 Seligman (2002)、Seligman (2002) 的心理健康構念成分確實存在。總言之，在正向心理學架構下，回應華人的樂天知命，則心理健康不啻是一種高層次美好生活經驗的幸福記憶，有意義參與投入的快樂情緒，以及懷抱樂觀希望的圓通自如。

(二) 心理健康的評量

一如上述，過往心理學對心理健康的研究偏向心理疾病、身心失調的負面特質，而這種負面的心理健康定義取向，導致測量工具採取一系列負面表列的指標來評估心理健康程度。例如，Zung（1972）的「曾氏心理健康量表」呈現測量焦慮及憂鬱程度的指標。另外，有些量表則是採取中性的評量指標，以得分高低來評斷個體的心理健康與否。例如，Luborsky（1975）的「健康疾病評定量表」以得分高低來區辨個體是功能健全還是心理疾病症狀嚴重需要住院治療。負面表列或者中性指標的心理健康測量，將心理健康視為缺乏心理疾病、失常、失調的現象，缺乏正向心理學所強調的積極正面測量指標。而即使是正向與負向指標並列的評量工具，其使用目的仍在篩選心理違常的個體，真正呼應正向心理學精神，完全採取正面指標評量心理健康的量表實仍極為罕見，有待吾人去積極開拓發展。

三、職場幽默與心理健康之論述及相關研究

職場幽默影響心理健康之機制可從以下四點來加以論述。其一，從社會互動的角度來看，具有職場幽默的員工人緣佳，不但容易和他人建立親密的關係，更能得到更多的人際支持，以增加個體心理能量（Hampes, 1992；Kelly, 2002；Martin, 2001）。此一解釋取向正如陳學志（民 92）所指，幽默感可以營造出一種玩樂的氣氛，化解許多可能的窘迫、尷尬乃至衝突，因而增強個體的人際關係品質，累積人脈，建構支撐心理健康的豐富社會支持系統。其二，從生理歷程來說，幽默有助於肌肉放鬆，血氧濃度提高，神經系統靈敏，乃至免疫功能提昇，這些健全的生理狀態皆有助心理健康之發展與維護（Dantzer & Mormede, 1995；Fry, 1994）。此一解釋取向可以 Buss（1984）演化心理學的人格進化說來補充說明。亦即高度職場幽默衍生的生理優勢，使其在領域特定（domain-specific）的環境適應生存競爭中存活下來，並且在適者生存的演化邏輯中得以綿綿不斷的將心理健康因素嘍嘯傳遞在人類組織生存基因中。其三，從情緒激發的觀察視窗來檢視，職場幽默伴隨著笑聲與歡樂感覺，總是讓人挑起正向的情緒，而這種高昂的情緒會讓人感到工作生活舒適滿足，從而強化心理健康（Argyle, 1997）。此一解釋取向可以 Eysenck（1942）的大腦皮質喚起水準（level of arousal）來補充說明，亦即高度職場幽默的員工喜歡高刺激性的人際活動，對感覺剝奪的耐受低，比較不容易出現情緒低落、自我封閉的心理素質成分。其四，從壓力調節的理論視野來檢視職場幽默，職場幽默本身即是一個工作壓力調節變項，幽默風趣的工作觀總是能夠消除工作壓力帶來的總總負面影響，進而提昇心理健康（Lefcourt et al., 1995）。此一解釋取向可以 Freud（1963）、Spencer（1860）的「過度能量釋放理論」來佐證論述，亦即幽默有助於我們發洩經年累月積聚的工作壓力，以化解心理動力的失衡的可能性，從而催化永續經營的工作心理健康。

一如上述，有關幽默和心理健康的實證研究仍相當罕見，在為數有限的相關研究中，研究發現已然呼應上述的理論推導。在生理層面的研究發現上，Dillon 和 Totten（1989）發現幽默因應和分泌性免疫球蛋白 A 抗體的相關係數 $r=.61$ ，達顯著水準；McClelland 和 Cheriff（1997）發現幽默創造和分泌性免疫球蛋白 A 抗體的相關係數 $r=.24$ ，達顯著水準。Nevo 等人（2001）發現幽默創造和痛苦忍受度相關係數 $r=.26$ ，達顯著水準。在心理層面上，Kelly（2002）調查研究發現幽默製造和憂慮的迴歸係數 $\beta=-.47$ ，達顯著水準。Miller（2004）問卷調查發現幽默感和心理健康的相關係數 $r=.42$ ，達顯著水準。Vilaythong、Aruan、Rosen 和 Mascaro（2003）實驗研究發現幽默和幸福呈正相關 $r=.16$ ，達顯著水準；幽默和壓力呈負相關 $r=-.19$ ，達顯著水準。類似的實證研究尚且包括 Dodge 和 Rossett（1982）、Powell 和 Andresen（1985）的研究發現，指出幽默的教師可以提升學生對的正向態度；Kuiper 與 Olinger（1998）以及 Nezlak 與 Derks（2001）實證研究發現，強烈的幽默有助於人際互動品質的提升；Lefcourt 和 Martin（1986）實證研究發現，幽默可以紓解負面情緒。綜言之，理論推演

職場幽默可能與心理健康有關聯，相關研究發現也指向職場幽默與心理健康相關之路徑模式。根基於此，本研究的主要基本假定乃是幼兒教師的職場幽默與其心理健康有顯著關聯，並以此建構結構方程模式加以實證探究。本研究初步概念架構如圖 1 所示。圖 1 包含測量模式以及結構模式兩部分。在測量模式部分，職場幽默包含「幽默理解」、「幽默偏好」與「幽默因應」三個因素構面，心理健康包含「幸福記憶」、「快樂情緒」、「圓通自如」三個因素構面。在結構模式部分，職場幽默對心理健康的有顯著影響。具體而言，研究者提出以下假設：1. 幼兒教師職場幽默是一多向度的心理構念；2. 幼兒教師心理健康是一多向度的心理構念；3. 幼兒教師的職場幽默與心理健康有顯著關聯。

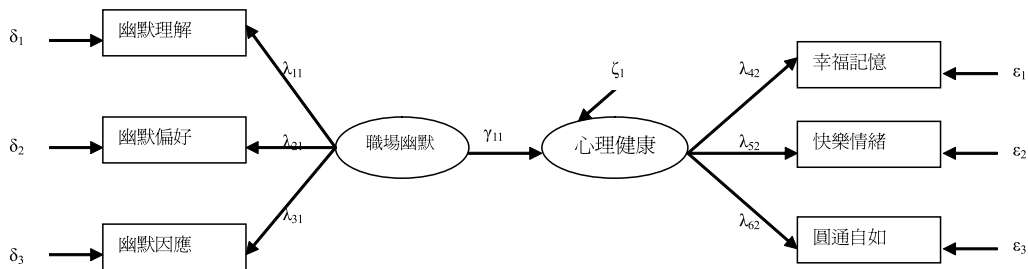


圖 1 本研究架構

方 法

一、研究樣本

本研究以台南縣、台南市、高雄縣、高雄市及屏東縣合法立案之公、私立幼稚園與托兒所的幼兒教師為研究對象。根據教育部統計處、內政部兒童局所提供的數據，94 學年度南部地區幼兒教師總數約為 9678 人，以此為本研究標的母群體（target population）。實際抽樣採取兩階段抽樣策略，先依照公、私立幼稚園與托兒所分布比率抽取園所，再依照園所規模大小，從每一園所抽取 1 至 12 人，扣除拒絕接受施測、無效資料之後，實際研究樣本數為 520 人。

二、研究工具

（一）幼兒教師幽默理解分量表：本量表旨在評量受試者對幽默刺激的認知理解，量表內容採「幽默圖片標題命名」，量表形式則是以情境判斷量表設計。量表一開始呈現虛構的幽默情境圖片（scenarios）與四個標題名稱的選項（alternatives），受試者被要求融入情境圖片中，並從反應選項所呈現標題名稱中選擇出其認為最適切者。量表工具的發展運用余安邦（民 94）所謂的自然史料策略，研究者蒐集幼兒教保相關網路社群聊天室、BBS 乃至部落格（blog）的莞爾集、照片集和主題專家（subject matter expertises）討論歸納整理發展出幼兒教師幽默理解分量表初稿。初稿完成之後邀請熟悉幼兒園實際生態、熟知幽默刺激線索的主題專家 20 人進行內容適切性的評估，以及評分準則之建立。四個反應選項中，被主題專家一致公認為最適切者給 4 分，次之者給 3 分，復次之者給 2 分，最不適切者給 1 分。量表初稿完成後，研究者立意抽樣 20 位在職進修幼兒教師進行小規模的試探性施測，根據受試者的意見修正可行選項的題目命名用語，進而完成預試量表。

（二）幼兒教師幽默偏好分量表：本量表旨在評量受試者對幽默刺激的個人偏好，量表內容使用「幽默笑話」，以偏好量表形式呈現，採 Likert 四點式量表計分，依照「非常喜歡」、「喜歡」、「不喜

歡」、「非常不喜歡」等反應程度分別給予 4 分、3 分、2 分、1 分。量表工具的發展一如上述採自然史料，蒐集幼兒教保相關網路社群聊天室、BBS 的笑話集，結合 20 位幼兒教師訪談的口述材料，歸納整理發展出幼兒教師幽默偏好分量表初稿。初稿完成之後邀請主題專家進行內容適切性的評估，根據評估意見修正量表的修辭用語，然後立意抽樣 20 位在職進修的幼兒教師進行小規模的試探性施測，根據受試者的意見修正用語進而完成預試量表。

(三) 幼兒教師幽默因應判斷分量表：本量表旨在評量受試者透過幽默方式化解問題的行為傾向，採情境判斷量表形式，由研究者召集主體專家透過焦點團體討論來編製，每個模擬情境之下附屬四個行動選項。其計分方式與幼兒教師幽默理解分量表相同，四個行動選項中，被主題專家一致公認為最適切者給 4 分，次之者給 3 分，復次之者給 2 分，最不適切者給 1 分。初稿完成之後邀請主題專家進行內容適切性的評估，根據評估意見修正量表的修辭用語，之後立意抽樣 20 位在職進修的幼兒教師進行小規模的試探性施測，根據受試者的意見修正用語進而完成預試量表。

上述三個評量幼兒教師幽默感的評量工具預試版本完成之後，研究者方便抽樣高高屏地區 80 名幼兒教師進行預試，蒐集實證透過三個量表各自進行的探索性因素分析及內部一致性分析來建構量表信、效度，並參酌 Noar (2003) 建議，將單題與所有題目總分相關小於 .3，偏態絕對值大於 1 者刪除，峰度絕對值大於 2 者刪除，單向度的主成分分析之因素負荷量低於 .5 者刪除為標準。三個分量表信、效度分析結果如表 1 所示，正式量表題目詳如附錄。其中「幼兒教師幽默理解分量表」和「幼兒教師幽默因應判斷分量表」選項排列，乃是依照主題專家共識的 4、3、2、1 給分標準排序。

表 1 幼兒教師職場幽默評量工具信效度考驗結果摘要 (n = 80)

| 幽默感構面 | 題目代號 | 單題與總分相關 | 偏態係數 | 峰度係數 | 因素負荷量 | 解釋變異量 | Cronbach α |
|-------|------|---------|-------|-------|-------|---------|-------------------|
| 幽默理解 | 1 | .486 | .223 | -.958 | .831 | 69.605% | .8005 |
| | 2 | .388 | .201 | -.550 | .780 | | |
| | 3 | .417 | -.230 | .257 | .879 | | |
| | 4 | .394 | -.241 | .495 | .800 | | |
| | 5 | .490 | .653 | -.889 | .876 | | |
| 幽默偏好 | 1 | .376 | -.301 | -.223 | .800 | 70.921% | .8539 |
| | 2 | .413 | -.647 | .257 | .815 | | |
| | 3 | .427 | -.165 | .534 | .851 | | |
| | 4 | .477 | .355 | -.558 | .883 | | |
| | 5 | .469 | -.258 | -.405 | .859 | | |
| 幽默因應 | 1 | .384 | -.583 | -.923 | .809 | 67.888% | .8157 |
| | 2 | .369 | -.323 | -.438 | .801 | | |
| | 3 | .438 | .290 | -.460 | .842 | | |
| | 4 | .420 | -.220 | -.903 | .834 | | |
| | 5 | .413 | -.920 | -.704 | .833 | | |

(四) 幼兒教師心理健康量表：本量表由研究者參考文獻探討，邀請主題專家合作編擬。量表設計填答計分方式，採取 Likert 式四點量表，依照「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」等反應程度分別給予 4 分、3 分、2 分、1 分。初稿完成之後方便抽樣高高屏地區 80 名幼兒教師進行預試，蒐集實證資料透過探索性因素分析與內部一致性分析來建構量表信、效度。以上述 Noar (2003) 的建議標準，進行統計分析，幼兒教師心理健康量表信、效度分析結果如表 2 所示。

表 2 幼兒教師心理健康量表信效度考驗結果摘要 (n = 80)

| 心理健康構面 | 題目 | 單題與總 分相關 | 偏態 係數 | 峰度 係數 | 因素負 荷量 | 解釋變 異量 | Cronbach α |
|--------|------------------------|-------------|----------|----------|-----------|-----------|----------------------|
| 幸福記憶 | 1. 我認為快樂的祕訣在於寬恕。 | .372 | -.253 | -.715 | .608 | 20.908% | .8445 |
| | 2. 我相信每段生命都有美好結局。 | .314 | .147 | -.991 | .656 | | |
| | 3. 我覺得努力工作就是最好的養生之道。 | .332 | .192 | -.482 | .731 | | |
| | 4. 我全心投入工作將對社會有卓越的貢獻。 | .379 | -.128 | -.247 | .793 | | |
| | 5. 我對自己的過往充滿感激。 | .381 | -.164 | -.351 | .628 | | |
| 快樂情緒 | 6. 我能察覺自己內心的真正的感受。 | .334 | -.107 | -.435 | .767 | 23.566% | .8579 |
| | 7. 我喜歡活在當下的愉悅。 | .388 | .234 | -.801 | .756 | | |
| | 8. 我充分享受眼前的快樂。 | .361 | -.204 | -.351 | .559 | | |
| | 9. 我經常浸淫在自得其樂的情緒中。 | .385 | .170 | .719 | .562 | | |
| | 10. 我樂於尋找人間的歡喜美妙。 | .399 | .633 | -.613 | .531 | | |
| 圓通自如 | 11. 我把超越自己當作人生的努力方向。 | .456 | .273 | .092 | .826 | 33.445% | .8517 |
| | 12. 我偏好有挑戰性的工作。 | .445 | .132 | -.628 | .830 | | |
| | 13. 樂觀地面對未來是我的生活藝術。 | .371 | -.359 | .552 | .546 | | |
| | 14. 我把不可預知的未來挑戰視為人生樂趣。 | .403 | -.578 | .778 | .529 | | |
| | 15. 生命的美妙在於驚奇的未來。 | .452 | -.322 | -.020 | .506 | | |

三、資料分析

正式樣本蒐集所得的資料透過 SPSS 軟體隨機分成兩半（分別以 n1 和 n2 表徵），以一半的實證觀察資料進行幼兒教師職場幽默和心理健康競爭模式（competing models）取向的驗證性因素分析，以釐清幼兒教師職場幽默和心理健康的因素結構型態。研究者根據模式適配度評鑑，來釐清何種模式最能適切反應幼兒教師職場幽默和心理健康的因素結構型態，以契合度最佳的模式進行信度以及聚合效度（convergent validity）、區別效度（discriminant validity）的估算。並在此基礎上，以另外一半實證資料進行結構方程模式路徑分析，以分析幼兒教師職場幽默與心理健康的關聯程度。簡言之，本研究對實際施測蒐集實證所得實證資料，進行以下統計分析：1. 以驗證性因素分析來考驗幼兒教師職場幽默與心理健康的測量模式，以考驗研究假設一與二，並建立所謂統計分析漸進合理性。2. 以含有測量模式與結構模式的完整結構方程模式（SEM）來統合考驗研究假設三，釐清幼兒教師職場幽默與心理健康的關聯程度。

結 果

一、幼兒教師職場幽默的因素結構

研究者依據 Byrne (1994)、Jöreskog 和 Sörbom (1989) 的作法，在虛無模式基準上納入各種對立模式 (alternative model)，進行競爭模式比較分析，再選擇契合度較佳模式作為最終模式，建立結構方程模式分析的統計漸進合理性。研究者本於文獻探討的職場幽默理論基礎與邏輯概念，依序建構幼兒教師職場幽默的單階單因素模式、單階三因素直交模式、二級因素模式。不同模式的驗證性因素分析適配度評鑑指標表現如表 3 所示。

表 3 不同職場幽默驗證性因素分析模式適配度指標比較 (n₁ = 260)

| 模式 | χ^2 | p | df | RMSEA | GFI | AGFI | NFI | NNFI | CFI | IFI |
|--------------|----------|------|----|-------|------|------|------|------|------|------|
| 單一因素 (模式 1) | 419.137 | .000 | 91 | .118 | .822 | .766 | .573 | .525 | .588 | .590 |
| 三因素直交 (模式 2) | 427.557 | .000 | 93 | .118 | .803 | .746 | .570 | .546 | .598 | .601 |
| 二級因素 (模式 3) | 116.530 | .032 | 90 | .033 | .951 | .936 | .947 | .956 | .997 | .997 |

根據表 3，二級因素模式除了 χ^2 考驗受樣本數影響達顯著水準，其他指標的評鑑都已達理想門檻指標，顯示二級因素模式和觀察資料較契合，模式解釋力也較大，幼兒教師職場幽默比較適合以二級因素模式來解讀。根基上述評鑑結果，研究者選擇模式 3 作為最終模式，進行內部估計參數的說明，詳細內容如圖 2 及表 4 所示。

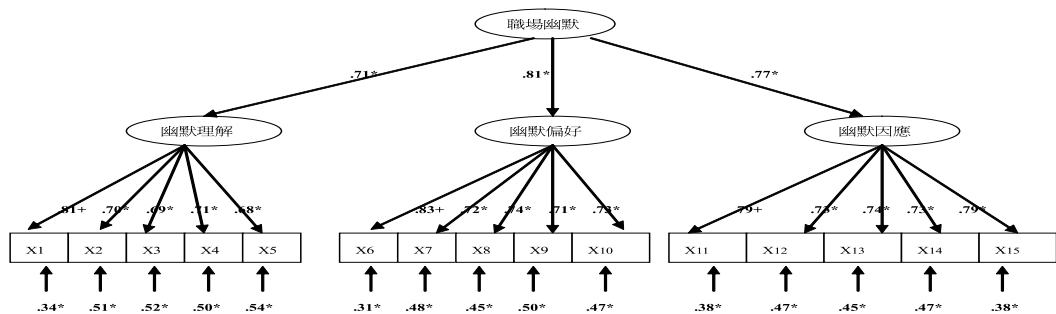


圖 2 幼兒教師職場幽默二級因素模式 (標準化解) (n₁ = 260)

註：x1 至 x5 表徵「幼兒教師幽默理解分量表」題目、x6 至 x10 表徵「幼兒教師幽默偏好分量表」題目、x11 至 x15 表徵「幼兒教師幽默因應分量表」題目
+ 係數被設定為 1 作為參照變項 *p < .05

根據圖 2 與表 4，標準化之因素負荷量 λ_1 至 λ_{15} 介於 .68 至 .83 之間，全部在理想範圍 .50 至 .95 之間。一級因素觀察指標的個別項目信度 (individual item reliability) 在 .462 至 .723 之間，已大於或接近 .5 的理想數值，觀察變項所測量潛在變項 (構面) 之組合信度 (composite reliability, ρ_c) 分別為 .842、.863、.870，皆大於 .6 的理想數值，平均變異抽取量 (average variance extracted) 分別為 .518、.558、.572，皆大於 .5 的理想數值 (Bagozzi & Yi, 1988)。二級因素職場幽默之組合信度為 .807，平均變異抽取量為 .584。此一現象已然說明幼兒教師職場幽默二級因素模式此一假設模式

表 4 幼兒教師職場幽默因素分析個別項目、潛在變項信度與平均變異抽取量 ($n_1 = 260$)

| 二級因素潛在變項 | 一級因素潛在變項 | 觀察變項量表題號 | 個別項目信度 SMC(R^2) | 組合信度 | 平均變異抽取量 |
|----------|----------|----------|------------------------|------|---------|
| 職場幽默 | 幽默理解 | x1 | .656 | .842 | .518 |
| | | x2 | .490 | | |
| | | x3 | .476 | | |
| | | x4 | .504 | | |
| | | x5 | .462 | | |
| | 幽默偏好 | x6 | .689 | .863 | .558 |
| | | x7 | .518 | | |
| | | x8 | .548 | | |
| | | x9 | .504 | | |
| | | x10 | .533 | | |
| | 幽默因應 | x11 | .624 | .870 | .572 |
| | | x12 | .533 | | |
| | | x13 | .548 | | |
| | | x14 | .533 | | |
| | | x15 | .624 | | |

的「測量模式適配」(measurement model fit) 已在可接受範圍 (余民寧, 民 95)。進一步採用 Jöreskog 和 Sörbom (1989) 所提的潛在變項配對相關信賴區間, 就 LISREL 報表的 Φ 矩陣, 以 $r \pm 1.96$ 標準誤估算真實相關的近似信賴區間。則幽默理解、幽默偏好、幽默因應兩兩之間的信賴區間並未包含 1, 表示幽默理解、幽默偏好、幽默因應三個構念之區別效度仍然存在 (黃芳銘, 民 93)。

此一研究發現不但符應上述文獻探討陳學志 (民 92) 職場幽默認知、情意、行為統合分析的論述, 同時也為兩階段策略建立統計合理性的結構方程模式分析奠定有利基礎 (邱皓政, 民 92; Bollen, 1989)。在後續路徑分析時, 可採取題目合併 (item parceling) 策略, 將量表題目加總的組合分數 (composite score) 作為觀察指標, 以減少誤差與無關變異量, 同時降低個別題目措辭影響觀察變項穩定性, 並減少估計參數膨脹造成第二類型錯誤提高之可能性 (Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002; Williams & Anderson, 1994)。總言之, 幼兒教師職場幽默是一多向度的心理構念此一研究假設尚可確立。

二、幼兒教師心理健康的因素結構

一如上述, 研究者依據 Byrne (1994)、Jöreskog 和 Sörbom (1989) 的作法, 在虛無模式基準上納入各種對立模式, 進行競爭模式比較分析。研究者本於文獻探討的心理健康理論基礎與邏輯概念, 依序建構幼兒教師心理健康的單階單因素模式、單階三因素直交模式、二級因素模式。不同模式的驗證性因素分析適配度評鑑指標表現如表 5 所示。

根據表 5, 在三個對立模式中, 心理健康二級因素模式 $\chi^2 (132, N=260) = 101.404, p = .978$, 並未達 .05 顯著水準, 此一假設理論模式與觀察資料並未有顯著差異存在。而在其他評鑑指標, 都已達理想門檻指標, 顯示心理健康二級因素模式和觀察資料最契合, 模式解釋力也較大。二級因素模式最適合用來解讀幼兒教師的心理健康構念, 研究者以此為最終模式進行內部估計參數說明, 詳如圖 3 及表 6 所示。

表 5 不同心理健康驗證性因素分析模式適配度指標比較 (n₁ = 260)

| 模式 | χ^2 | p | df | RMSEA | GFI | AGFI | NFI | NNFI | CFI | IFI |
|--------------|----------|------|-----|-------|------|------|------|------|------|------|
| 單一因素 (模式 1) | 441.959 | .000 | 136 | .093 | .842 | .802 | .787 | .842 | .859 | .861 |
| 三因素直交 (模式 2) | 580.616 | .000 | 138 | .111 | .806 | .760 | .654 | .650 | .792 | .795 |
| 二級因素 (模式 3) | 101.404 | .978 | 132 | .001 | .961 | .949 | .936 | .998 | .998 | .999 |

表 6 幼兒教師心理健康因素分析個別項目、潛在變項信度與平均變異抽取量 (n₁ = 260)

| 二級因素潛在變項 | 一級因素潛在變項 | 觀察變項量表題號 | 個別項目信度 SMC(R ²) | 組合信度 | 平均變異抽取量 |
|----------|----------|----------|--------------------------------|------|---------|
| 心理健康 | 幸福記憶 | x1 | .490 | .844 | .646 |
| | | x2 | .476 | | |
| | | x3 | .504 | | |
| | | x4 | .624 | | |
| | | x5 | .563 | | |
| | | x6 | .624 | | |
| | 快樂情緒 | x7 | .504 | .865 | .518 |
| | | x8 | .423 | | |
| | | x9 | .533 | | |
| | | x10 | .593 | | |
| | | x11 | .563 | | |
| | | x12 | .490 | | |
| | 圓通自如 | x13 | .533 | .864 | .516 |
| | | x14 | .504 | | |
| | | x15 | .397 | | |
| | | x16 | .518 | | |
| | | x17 | .624 | | |
| | | x18 | .518 | | |

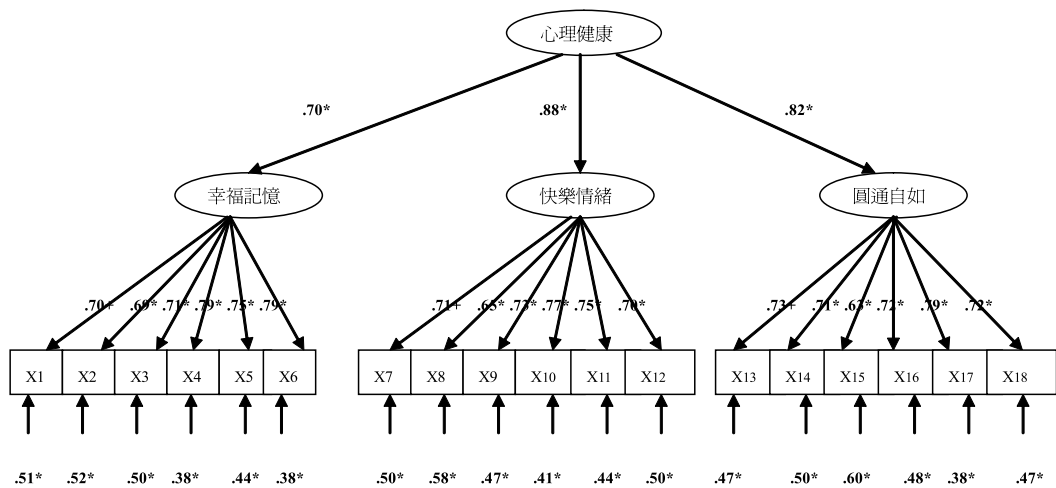


圖 3 幼兒教師心理健康二級因素模式 (標準化解) (n₁ = 260)

註：x1 至 x6 表徵「幸福記憶」分量表題目、x7 至 x12 表徵「快樂情緒」分量表題目、x13 至 x18 表徵

「圓通自如」分量表題目

+ 係數被設定為 1 作為參照變項 * $p < .05$

根據圖 3 與表 6，標準化之因素負荷量 λ_1 至 λ_{18} 介於 .63 至 .79 之間，全部在理想範圍 .50 至 .95 之間。一級因素觀察指標的個別項目信度在 .397 至 .624 之間，雖有 5 個題目未達 .5 的理想數值，然基於「領域代表性」(domain-representative) 繼續估算觀察變項所測量潛在變項 (構面) 之組合信度分別為 .878、.865、.864，皆已大於 .6 的理想數值，平均變異抽取量分別為 .547、.518、.516，也都大於 .5 的理想數值 (Bagozzi & Yi, 1988 ; Little et al., 2002)。心理健康二級因素之組合信度為 .844，平均變異抽取量為 .646。此一現象已然說明所有潛在變項受其建構的觀察變項的貢獻比誤差所貢獻的量還大，各潛在變項已然具有適當的聚合效度，同時也說明幼兒教師心理健康二級因素模式此一假設模式的「測量模式適配」已在可接受範圍 (余民寧，民 95)。

進一步採用 Jöreskog 和 Sörbom (1989) 所提的潛在變項配對相關信賴區間，根據 LISREL 報表的 Φ 矩陣，以 $r \pm 1.96$ 標準誤估算真實相關的近似信賴區間。則幸福記憶、快樂情緒、圓通自如兩兩之間的信賴區間並未包含 1，表示幸福記憶、快樂情緒、圓通自如三個構念之區別效度仍然存在 (黃芳銘，民 93)。

此一研究發現不但符應上述文獻探討 Seligman 和 Csikszentmihalyi (2000) 倡導的正向心理學之衍伸推導論述，同時也為兩階段策略建立統計合理性的結構方程模式分析奠定有利基礎 (邱皓政，民 92 ; Bollen, 1989)。在後續路徑分析時將能採取題目合併將「幼兒教師心理健康量表」所屬幸福記憶、快樂情緒、圓通自如三個因素構面題目，加總成組合分數作為觀察指標，以達到上述減少誤差與估計參數，增強模式估計穩定性之作用 (Little et al., 2002 ; Williams & Anderson, 1994)。總言之，幼兒教師心理健康是一多向度的心理構念此一研究假設尚可成立。

三、幼兒教師職場幽默與心理健康之關聯

根基上述競爭模式驗證性因素分析的結果，在確立假設「測量模式」之後進一步驗證「結構模式」的統計漸近合理性基礎上，研究者依據 Anderson 和 Gerbing (1988) 兩階段略，以「幽默理解」、「幽默偏好」與「幽默因應」三個因素構面的組合分數為職場幽默的觀察變項，「幸福記憶」、「快樂情緒」、「圓通自如」三個因素構面的組合分數為心理健康的觀察變項，進行幼兒教師職場幽默與心理健康關聯之結構方程模式分析，分析結果如圖 4 所示，模式適配度評鑑如表 7 所示。

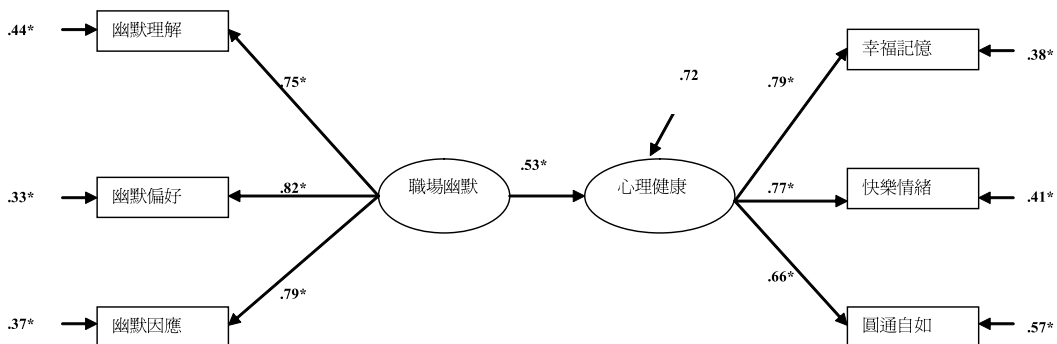


圖 4 幼兒教師職場幽默與心理健康關聯之結構方程模式 (標準化解) ($n_2 = 260$)

* $p < .05$

表 7 結構方程模式適配度評鑑 ($n_2 = 260$)

| χ^2 | p | df | RMSEA | GFI | AGFI | NFI | NNFI | CFI | IFI |
|----------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| 10.907 | .201 | 8 | .039 | .985 | .961 | .979 | .989 | .994 | .994 |

根據表 7， χ^2 (8, N=260) 未達顯著，表示研究者所提的理論模式與觀察所得資料相符，估算卡方自由度比 χ^2/df 小於 3，表示考慮模式複雜度之後，模式仍具有相當的解釋力。而在其他適配度指標評鑑都已達理想門檻，顯示假設理論模式和觀察資料接近完美契合。整體而言，本研究所提的幼兒教師的職場幽默顯著影響心理健康此一假設結構模式尚且成立。

進一步檢視圖 4 幼兒教師職場幽默與心理健康關聯之結構方程模式，檢視「結構模式的適配指標」(structure fit)，職場幽默和心理健康兩個潛在變項之間的路徑係數為 .53， $t(259) = 6.37$ ，已達 .05 顯著水準。假設路徑達顯著並符合理論推導假設方向，結構模式的適配程度實已接近完美契合(余民寧，民 95)。

以上研究發現不但符應文獻探討的社會互動、生理歷程、情緒激發、壓力調節的理論推導，也呼應 Miller (2004)、Vilaythong 等人 (2003) 的研究發現。不過這些實證研究都是採取積差相關分析，不但未進行整體架構的分析，也未能細部說明職場幽默對心理健康的解釋變異量。而根據圖 4 的路徑係數所示，職場幽默對幸福記憶的影響效果量 $.53 \times .79 = .420$ ($t(259) = 6.368, p < .001$)，職場幽默對快樂情緒的影響效果量 $.53 \times .77 = .409$ ($t(259) = 6.291, p < .001$)，職場幽默對快樂情緒的影響效果量 $.53 \times .66 = .349$ ($t(259) = 5.937, p < .001$)。總言之，職場幽默對心理健康三構面的影響效果都達到 .001 顯著水準，影響效果量介於 .349 至 .420 之間，結構模式解釋比率 R^2 (squared multiple correlations for structural equations) 已達 28.4%，職場幽默與心理健康的正面關聯實不容忽視。

討 論

一、從心理計量觀點討論幼兒教師職場幽默與心理健康的因素結構

根據驗證性因素分析競爭模式比較結果，幼兒教師職場幽默與心理健康評量的因素結構適合以二階三構面解釋。若是欲求透過測驗評量來理解幼兒教師職場幽默與心理健康，則評量分數必須注意各因素構面量分數加總的總分 (overall composites) 之爭議性。其一，總分代表的涵義乃是單階單向度的職場幽默與心理健康，而非二階層中第二級共同因素；其二，根據二階驗證性因素分析模式的第二級因素負荷量，三個初階因素可以被解釋的變異量不同，剩餘的殘差也不同，並無法由總分中呈現此種解釋變異量的分享差異所在；其三，總分的呈現似乎埋沒了個別構面的獨立性，成爲一個空洞的數學估算下產物，無法真正彰顯職場幽默與心理健康理論涵義所容納的重要構成面向。換言之，幼兒教師職場幽默與心理健康評估不宜化約爲單一向度，「幼兒教師幽默理解分量表」、「幼兒教師幽默偏好分量表」、「幼兒教師幽默因應判斷分量表」之得分代表幼兒教師職場幽默不同因素構面的向度性，而「幼兒教師心理健康量表」各分量表分數也表徵不同向度的分離構念。

二、從正向心理學觀點討論幼兒教師職場幽默與心理健康的關聯

本研究結構方程模式統合考驗顯示幼兒教師職場幽默與心理健康有顯著關聯，針對此一研究發現，從社會互動的角度來看，具有職場幽默的幼兒教師，在幽默感此種人際關係實踐行爲支撐下，將能獲取較多的人際支持，以建構個體的心理健康 (Hampes, 1992 ; Kelly, 2002 ; Martin, 2001)。從積極的身心運作歷程來說，具備職場幽默的幼兒教師，其放鬆的肉體，充足的血氧濃度以及靈敏的神經系

統皆能幫助其在工作負荷沉重之際，尋求自我鬆弛的紓解之道，得以避免身心功能失調引發的心理不健康（Dantzer & Mormede, 1995 ; Fry, 1994）。從情緒激發的觀察視野來檢視，擁有高度職場幽默的幼兒教師在幽默理解、偏好、因應契合個人情緒管理系統之下，往往伴隨著強烈的主觀幸福知覺感受，讓人容易感到工作滿足，從而強化心理健康（Argyle, 1997）。從壓力調節的理論觀點來看待幼兒教師職場幽默與心理健康之顯著關聯，則抱持幽默風趣工作觀的幼兒教師，將能運用幽默來排除工作壓力所帶來的各種負面影響，進而提昇心理健康（Lefcourt et al., 1995）。因此，幼兒園所實可以考量建立寓教於樂的幼兒教育課程結構以推展具有童趣的協同教學（team teaching）團隊，提倡幸福教育以培養幼兒樂觀生活態度為幼兒照顧主要使命，讓幼兒教師在玩趣的師生人際互動關係，以及協同教學團隊的同儕互動中自然而然發揮職場幽默，健全自我的心理健康。同時，幼兒園所在遴選新進幼兒教師時，除了專業知能之外，也可以考量選拔具備高度職場幽默，善於利用幽默化解尷尬的應徵者，讓園所的整體幽默氣氛得注入活水源頭。

三、從本土心理學觀點討論幼兒教師職場幽默與心理健康的關聯

本研究所探討的幼兒教師職場幽默感與心理健康，在論述建構以及工具發展時，嘗試引用本土心理學的研究進路，透過所謂的自然史料來發展評量工具，將符應幼兒教師職場生態的幽默理解、幽默偏好、幽默因應列為職場幽默的評量指標，在心理健康的評量建構也意圖呼應華人的樂天知命民族性，以幸福記憶、快樂情緒、圓通自如為心理健康的評量範疇。此舉對於習慣將穩定特質列為個別差變項，以進行普同性建構（universality）的研究進路或許有其扞格之處（余安邦，民 94）。然而，諸如幽默感的性別差異，東西文化差異都是未進行脈絡相依取向研究的結果（楊中芳，民 90）。更何況工作屬性不同，就不能將一般大眾的「幽默」任意套用到職場中，以免造成不必要的誤解。就本研究對象幼兒教師而言，其乃負責國家人力資源管理工程的關鍵樞紐，若是未能呼應本土觀點，嘗試進行有教育意義的文化變異性（cultural variability）轉換，則高度職場幽默並不等於成功幼兒教師。一如先前文獻探討所言，在幼兒教師這種教育服務的基層工作領域裡，高明的幽默其實是一種嚴肅的人性道德教育之轉型，健全的心理健康的更是幼教場域工作體驗之下，一種主觀知覺的心理幸福（psychological well-being）（Liao, 2003）。準此而言，將幽默與本土教育連結的各種努力其實都值得幼兒教保職場的師資培育者、園所負責人、經營者、教師參酌。諸如，邱發忠、陳學志、卓淑玲（民 92）的幽默創造訓練課程，張景媛、陳學志、黃譯瑩（民 93）的幽默訓練融入綜合活動，陳學志（民 93）的整合知、情、意、行的幽默創意訓練課程，曾敬梅、吳靜吉（民 91）的組織玩興與幽默探討等等，都值得參酌轉化為幼兒園所的內部教育訓練課程，乃至師資培育的創新課程。

四、未來研究建議

（一）提供更多測量效度證據

未來研究可以採用「多特質、多方法」分析，在檢視聚斂效度與區別效度之外，同時釐清方法效應。或者進行不同樣本族群的測量不變性（measurement invariance）分析，以釐清不同族群對職場幽默和心理健康之認知涵義是否未有顯著差異存在。例如，針對幼兒教師與其他層級教師在職場幽默和心理健康不同構面之認知涵義是否等同，進行「平均數結構」（mean structure）的差異解析。

（二）擴大樣本數

研究樣本大小與統計考驗力有關聯，而本研究以結構方程模式進行模式比較驗證性因素分析以及路徑分析，在結構方程模式統計考驗力涉及 α 、 ε_0 、 ε_a 、樣本數 N 以及自由度 df 前提下，提高樣本數可謂增加統計考驗力策略之一。

（三）反覆驗證假設模式

雖然本研究模式比較的驗證性因素分析，以及路徑分析都出現假設模式與觀察資料尚稱契合的結果，然幼兒教師職場幽默與心理健康二級因素結構，以及職場幽默顯著影響心理健康，此一現象是否由於特異 (idiosyncratic) 樣本造成，仍需要未來研究進行跨樣本的複核效度 (cross-validation) 考驗來反覆交叉驗證。

(四) 增加相關中介變項或調節變項

在本研究發現基礎上，延伸思考以刺激本土社會對職場幽默的研究進路，在正向心理學啓示下，本於組織玩性 (playfulness)、組織創新等論述觀點下，未來研究可以嘗試考量納入組織玩性、成人玩性、組織創新、教學創新等調節變項。而若是本於本土心理學，則在組織忠誠、親信關係等論述角度裡，未來研究可以嘗試考慮投入心理契約、組織認同、關係取向等調節變項，進而整合實施個體層次與組織層次的跨層次分析，以提供更豐富與建設性的寶貴訊息。如果進一步參酌相關實證研究之研究架構，則職場幽默與心理健康之間可能存在的中介變項，諸如生活型態、創意態度、社交技巧、情緒適應皆是未來研究可以考慮納入的潛在變項。

參 考 文 獻

- 余民寧 (民 95)：潛在變項模式：SIMPLIS 的應用。台北：高等教育。
- 余安邦 (民 94)：成就動機與成就觀念。載於楊國樞、黃光國、楊中芳 (主編)：華人本土心理學 (665-712 頁)。台北：遠流。
- 李新民 (民 93)：幼兒教師工作壓力、社會支持與身心健康之相關研究。樹德科技大學學報，6 期，47-68 頁。
- 李新民、陳蜜桃 (民 95a)：幼兒教師的情緒勞務因素結構及其對工作倦怠之影響。高雄師大學報，20 期，67-89 頁。
- 李新民、陳蜜桃 (民 95b)：實用智能、緣分信念與心理健康、工作表現之相關：以幼兒教師為例。中華心理學刊，48 卷，2 期，183-202 頁。
- 周福星、吳萬益 (民 84)：情感激起度與廣告訴求說服力之關係：中美日消費者對於恐懼訴求、幽默訴求、性訴求及道德訴求之評估研究。國科會專案研究報告 (編號：NSC 83-0301-H-006-043)。
- 邱發忠、陳學志、卓淑玲 (民 92)：幽默創造訓練之課程設計暨實徵效果評估。教育心理學報，34 卷，2 期，179-198 頁。
- 邱皓政 (民 92)：結構方程模式—LISREL 的理論、技術與應用。台北：雙葉。
- 張景媛、陳學志、黃譯瑩 (民 93)：幽默訓練融入綜合活動對國一學生創造思考與人際因應之影響。教育心理學報，36 卷，1 期，13-33 頁。
- 許峻豪、鄭谷苑 (民 94)：圖像幽默理解歷程與雙路徑幽默理解模式。應用心理研究，26 期，117-142 頁。
- 陳學志 (民 80)：幽默理解的認知歷程。國立台灣大學心理研究所博士論文。
- 陳學志 (民 92)：整合知、情、意、行的幽默創意訓練課程的發展。國立政治大學主辦 2003 年「創造力實踐歷程研討會」宣讀之論文 (台北)。
- 陳學志 (民 93)：從「哈哈」到「啊哈」—統整知、情、意、行的幽默課程對創造力培養的影響。教育心理學報，35 卷，4 期，393-411 頁。
- 曾敬梅、吳靜吉 (民 91)：玩興、幽默、創意態度、創造氛圍與創新行為的關係。國立台南大學主辦「中國心理學會第四十一屆年會」宣讀之論文 (台南)。
- 黃芳銘 (民 93)：社會科學統計方法學：結構方程模式。台北：五南。

- 黃堅厚 (民 84)：中國人對於心理衛生觀念的初探。載於楊國樞 (主編)：中國人的心理 (465-490 頁)。台北：桂冠。
- 楊中芳 (民 90)：如何研究中國人。台北：遠流。
- 楊國樞 (民 94)：心理傳統性與現代性。載於楊國樞、黃光國、楊中芳 (主編)：華人本土心理學 (713-745 頁)。台北：遠流。
- 鄭惠萍 (民 91)：雙親教養態度、人格特質、社會支持、生活事件與青少年身心健康。國立成功大學護理學系碩士論文。
- 閻浩崗 (民 86)：中國現代作家幽默特色論析。南開學報，17 期，43-49 頁。
- Adkins, M. A., Sample, B., & Birman, D. (1999). *Mental health and the adult refugee: The role of the ESL teacher*. Washington, DC: National Clearinghouse for ESL Literacy Education.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-stage approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Argyle, M. (1997). Is happiness a cause of health? *Psychology and Health*, 12, 769-781.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structure equation models. *Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, discover your strengths*. New York: Free.
- Buss, D. M. (1984). Evolutionary biology and personality psychology: Toward a conception of human nature and individual differences. *American Psychologist*, 39, 1135-1147.
- Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, applications, and programming*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chong, M. Y., & Wilkinson, G. (1989). Validation of 30- and 12-item versions of the Chinese Health Questionnaire (CHQ) in patients admitted for general health screening. *Psychological Medicine*, 19, 495-505.
- Crawford, M., & Gressley, D. (1991). Creativity, caring, and context: Women's and men's accounts of humour preferences and practices. *Psychology Of Women Quarterly*, 15, 217-31.
- Dantzer, R., & Mormede, P. (1995). Psychoneuroimmunology of stress. In B. E. Leonard & K. Miller (Eds.), *Stress, the immune system and psychiatry* (pp. 47-67). Chichester, England: Wiley.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1992). The initiation and regulation of intrinsically motivated learning and achievement. In A. K. Boggiana & T. S. Pittman (Eds.), *Achievement and motivation* (pp. 9-36). Cambridge: Cambridge University.
- Diener, E., & Seligman, M. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Dillon, K. M., & Totten, M. C. (1989). Psychological factors, immunocompetence, and health of breast-feeding mothers and their infants. *Journal of Genetic Psychology*, 150, 155-162.
- Dodge, B., & Rossett, A. (1982). Heuristic for humor in instruction. *NSPI Journal*, 32, 11-14.
- Duncan, W. J., Smeltzer, L. R., & Leap, T. L. (1990). Humor and work: Applications of joking behavior to management. *Journal of Management*, 16, 255-278.
- Eysenck, H. J. (1942). The appreciation of humor: An experimental and theoretical study. *British Journal of Psychology*, 32, 295-309.
- Forabosco, G. (1992). Cognitive aspects of the humor process: The concept of incongruity. *Humor*, 5, 45-68.
- Franzini, L. R. (1996). Feminism and women's sense of humor. *Sex Roles*, 35, 811-819.
- Freud, S. (1963). *Jokes and their relation to the unconscious*. New York: Moffat Ward.

- Fry, W. F. (1994). The biology of humor. *Humor*, 7, 111-126.
- Hampes, W. P. (1992). Relation between intimacy and humor. *Psychological Reports*, 71, 127-130.
- Hemmasi, M., & Graf, L. (1998). Sexual and sexist humor in the workplace : Just “good fun” or sexual harassment? *Proceedings of Decision Sciences Institute*, 24, 455-457.
- Hobbes, T. (1650). *Leviathan*. London: Grooke.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7: A guide to the program and applications* (2nd Ed.). Chicago, IL: SPSS.
- Kelly, W. E. (2002). An Investigation of worry and sense of humor. *Journal of Psychology*, 136, 657-666.
- Kuiper, N. A., & Olinger, L. J. (1998). Humor and mental health. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of mental health* (Vol. 2, pp. 445-457). San Diego, CA: Academic Press.
- Lafrance, M., & Hecht, M. A. (1998). License or obligation to smile: The effect of power and sex on amount and type of smiling. *Journal-Article*, 24, 1332-1342.
- Lefcourt, H. M., Davidson, K., Shepherd, R., Phillips, M., Prkachin, K., & Mills, D. (1995). Perspective-taking humor: Accounting for stress moderation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14, 373-391.
- Lefcourt, H. M., & Martin, R. A. (1986). *Humor and life stress: Antidote to adversity*. New York: Springer Publishing.
- Liao, C. C. (2003). Humor versus Huaji. *Journal of Language and Linguistics*, 2(1), 25-46.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To Parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9, 151-173.
- Luborsky, L. (1975). Clinicians judgments of mental health. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 39, 448-481.
- Maddux, J. E., & Mundell, C. E. (1999). Disorders of personality: Diseases or individual differences? In V. J. Derlega, B. A. Winstead, & W. H. Jones (Eds.), *Personality: Contemporary theory and research* (pp. 541-571). Chicago: Nelson-Hall.
- Martin, R. A. (1998). Approaches to the sense of humor: A historical review. In W. Ruch (Ed.), *The sense of humor: Explorations of a personality characteristic* (pp. 15-60). New York: Mouton de Gruyter.
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: Methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127, 504-519.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor*, 6, 89-104.
- Miller, D. M. (2004). *The correlation between sense of humor and mental health*. Retrieved July 1, 2004, from <http://clearinghouse.mwsc.edu/manuscripts>.
- Mishkinsky, M. (1977). Humor as a “courage mechanism.” *Israeli Annals of psychiatry and Related Disciplines*, 15, 352-365.
- McClelland, D. C., & Cheriff, A. D. (1997). The immunoenhancing effects of humor on secretory IgA and resistance to respiratory infections. *Psychology and Health*, 12, 329-344.
- Nevo, O., Nevo, B., & Yin, J. L. (2001). Singaporean humor: A Cross-cultural cross-gender comparison. *Journal of General Psychology*, 128, 143-156.
- Nezlek, J. B., & Derks, P. (2001). Use of humor as a coping mechanism, psychological adjustment, and social interaction. *Humor*, 14, 395-413.
- Noar, S. M. (2003). The role of structural equation modeling in scale development. *Structural Equation Modeling*, 10(4), 622-647.

- Peterson, C., Lee, F., & Seligman, M. (2003). Assessment of optimism and hope. In R. Fernández Ballesteros (Ed.), *Encyclopedia of psychological assessment* (pp. 646-649). London: Sage Publications.
- Powell, J. P., & Andresen, L. W. (1985). Humour and teaching in higher education. *Studies in Higher Education, 10*, 79-90.
- Qualls, S. H. (2002). Defining mental health in later life. *Generations, 26*, 9-13.
- Rath, T., & Clifton, D. O. (2004). *How full is your bucket? Positive strategies for work and life*. New York, NY: Gallup Press.
- Schaefer, A., & Finegold, M. (1995). Creating a harassment-free workplace. *Risk Management, 42*, 53-57.
- Seligman, M. (1992). *Helplessness: On depression, development, and death*. New York: W.H. Freeman.
- Seligman, M. (1994). *What you can change & what you can't*. New York: Knopf.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*, 5-14.
- Sherman, L. W. (1988). *Moderating influence of gender on the relationship between humour and peer acceptance in elementary school children*. Paper presented at the National Conference on Humor: WHIN VII (7th, Lafayette, In April 1-4 1988) (ERIC No. ED295738).
- Spencer, H. (1860). The physiology of laughter. *MacMillan's Magazine, 1*, 395-402
- Suls, J. (1983). Cognitive process in humor appreciation. In P. E. McGhee & J. H. Goldstein (Eds.), *Hand book of humor research* (pp. 109-128). New York: Springer-Verlag.
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., & Gruenewald, T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions, and health. *American Psychologist, 55*, 99-109.
- Terry, R. L., & Ertel, S. L. (1974). Exploration of individual differences in preference for humor. *Psychological Reports, 34*, 1031-1037.
- Veatch, T. C. (1998). A theory of humor. *International Journal of Humor Research, 11*(2), 161-215.
- Vilaythong, A., Aruan, L., Rosen, D., & Mascaro, N. (2003). Humor and hope: Can humor increase hope? *Humor, 16*, 79-89.
- Vinton, K. (1989). Humor in the workplace: It is more than telling jokes. *Small Group Behavior, 20*, 151-166.
- Warnars-Kleverlaan, N., Oppenheimer, L., & Sherman, L. (1996). To be or not to be humorous: Does it make difference? *Humor, 9*, 117-141.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1994). An alternative approach to method effects by using laten-variable models: Applications in organizational behavior research. *Journal of Applied Psychology, 79*, 323-331.
- Zillmann, D., Rockwell, S., Schweitzer, K., & Sundar, S. S. (1993). Does humor facilitate coping with physical discomfort? *Motivation and Emotion, 17*, 1-21.
- Zung, W. (1972). A cross cultural survey of depressive symptomatology in normal adults. *Journal of Cross Cultural Psychology, 3*, 177-183.

收 稿 日 期：2006 年 05 月 01 日

一稿修訂日期：2006 年 07 月 24 日

二稿修訂日期：2006 年 08 月 28 日

三稿修訂日期：2006 年 09 月 07 日

接受刊登日期：2007 年 01 月 18 日

附錄 本研究評量工具

親愛的幼兒教師：您好！

這是一份專題研究的學術性問卷。這份問卷無所謂對與錯，敬請您依據個人的實際經驗或想法惠予填寫。此問卷分為幽默感量表、心理健康量表。其填寫方式每個題目勾選以一個適當的答案為主。所以在施測時需要注意的事項如下：

一、幽默感量表分為三個部份

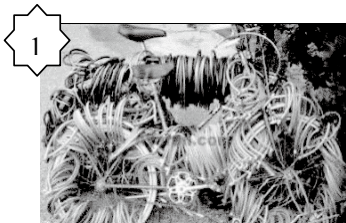
1. 幽默理解分量表：共計五題，請您就圖片的標題何者最適切，請在打（ ）打勾。
2. 幽默偏好分量表：共計五題，請你依個人主觀的想法對於笑話的內容，依其喜好程度來進行勾選。
3. 幽默因應判斷分量表：共計五題，請受試的老師假想自己是模擬情境題的當事人，依照自己的直覺勾選。

二、心理健康量表：共計十五題，請您依個人對於題目的內容，自己的認同程度來勾選適當的選項。

三、施測不限時間，遇到有疑惑之處，請詢問施測者。問卷填寫完時，請老師再檢查是否每一題都有完成。謝謝您的協助！！

1、幼兒教師幽默理解分量表

您認為以下圖片的標題何者最適切，請在（ ）打勾，每題只能選勾一個答案。



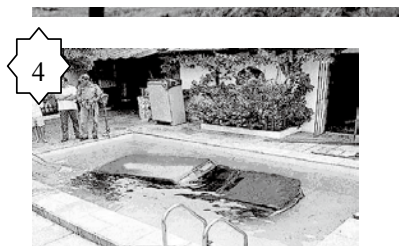
- 1
- () 1.本園滴水不漏保全系統，你來偷啊！
 - () 2.本園專屬單人接送娃娃車！
 - () 3.本園年度最佳藝術創作—完全看不懂這是什麼啊！
 - () 4.腳踏車安全維護宣導—不要騎！



- 2
- () 1.給我一個吻
 - () 2.麗嬰房模範幼兒
 - () 3.我要奶嘴
 - () 4.大拇哥你在哪裡？



- 3
- () 1.本園最傑出的體操教師
 - () 2.動物幼兒園戶外教學
 - () 3.動物奇觀
 - () 4.神奇野狼



4

- () 1.汽車澡堂
- () 2.水陸兩用安親班接送專車
- () 3.本園附設停車池
- () 4.車水馬龍

5

- () 1.托嬰中心
- () 2.磁缸娃娃
- () 3.生命的醞釀
- () 4.特製嬰兒房

2、幼兒教師幽默偏好分量表

請根據您自己的想法，對笑話的喜好程度在非常不喜歡□、不喜歡□、喜歡□、非常喜歡□中選一個打勾。

| 笑 話 | 非常 不喜 歡 | 不喜 歡 | 喜 歡 | 非常 喜 歡 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|--------|--------------|
| (1) 小華持白紙扇被園長碰上，園長堅持要在小華的扇上題字。於是，小華長跪不起。園長說：「我不過在扇上寫幾個字，你又何必行此大禮呢？」小華說：「我不是求你寫，我是求你不要寫。」 | □ | □ | □ | □ |
| (2) 小新剛學會騎機車，不小心騎車撞到一個老阿婆，小新就說：「阿婆對不起喔！我不大會騎...。」阿婆：不大會騎還撞這麼準！ | □ | □ | □ | □ |
| (3) 爸爸問阿妹：如果妳有一根香蕉，再給你三根，你會有幾根？」阿妹說：我不知道，學校都用蘋果... | □ | □ | □ | □ |
| (4) 阿強上課總是打瞌睡，老師忍無可忍地把昏睡中的阿強叫醒，並問他：「龜兔賽跑中，你知道兔子為什麼會輸嗎？」「不知道！」阿強睡眼惺忪地回答。「因為兔子在打瞌睡！」老師生氣的說「喔！我明白了！」阿強若有所悟「原來沒打瞌睡的全是烏龜啊！」 | □ | □ | □ | □ |
| (5) 老師問：「如果你只得一日的壽命，你最想到那裏去？」 學生答：「我會留在這間學校，這個課室。」老師：「好感動啊！現在竟然有學生這般好學。」學生：「因為我在課室裏有『度日如年』的感覺啊！」 | □ | □ | □ | □ |

3、幼兒教師幽默因應判斷分量表

請把您自己想像成這些故事情節中的當事人，依照您可能的反應，在 () 打勾，每題只能勾一個答案。

(1) 愛玲想拿彩色筆的蓋子做指偶，但彩色筆的蓋子打不開，於是找了林老師幫忙，愛玲就和林老師說：「林老師幫我打」林老師就打了小朋友一下，這時愛玲笑笑說：「不是啦！是打這個（指彩色

筆)」。林老師又打了彩色筆一下，愛玲這時笑的更大聲說：「不是啦！是把彩色筆的蓋子打開」。如果你是林老師，你會跟愛玲說：

- () 1.「親愛的，你把老師變笨了！」
- () 2.「愛玲，你的彩色筆不能打，只能畫！」
- () 3.「你在考驗我的智商喔！」
- () 4.「拜託！麻煩說清楚講明可以嗎？」

(2) 小朋友在草地上要練習百人擊鼓，小林老師蹲在地上擺放地墊，瑋瑋走過來說：「啊！小林老師你的頭上怎麼有那麼多的白頭髮呢？」小林老師說：「因為老師已經老了」，瑋瑋說：「哦！老師跟我的阿公阿嬤一樣老了耶！那我要叫老師阿嬤」如果你是小林老師你會跟瑋瑋說

- () 1.「我就是江湖上人稱白髮魔女的武功高手！」
- () 2.「乖！叫阿嬤！」
- () 3.「這是最新的染髮色彩」
- () 4.「我有這麼老嗎？」

2、幼兒教師幽默偏好分量表

(3) 開發幼兒園接連三天晚上屢遭不名人士入侵破壞，今日早上白兔班的陳老師剛好最早到達園所，他發現二樓大象班教室的門窗被破壞，玻璃碎片滿地都是，而此時已經有家長把小朋友送到園所了。如果你是陳老師，你會

- () 1. 保留現場完整性，讓小朋友練習拍照存證並打電話報警處理
- () 2. 跟家長說今天是園所的緊急應變演練日，請放心把小朋友留下
- () 3. 和家長一起玩「偵探柯南」的遊戲，找尋破案線索
- () 4. 把小朋友集合在一樓廣場，進行「男兒當自強」的帶動唱

(4) 李老師是小班的帶班老師，除了白天帶班之外，晚上還要到技術學院進修二技的學歷，最近一周李老師的班上流失了3、4位小朋友。如果你是李老師，你會

- () 1. 告訴自己，這是一個檢驗自我品牌「忠誠度」的契機
- () 2. 告訴園長：「依照這種流失速度，留職停薪就馬上生效了」
- () 3. 告訴離開的小朋友家長：「噯！有緣無分！」
- () 4. 告訴自己：「走了也好，免得成爲負擔。」

(5) 欣欣幼稚園舉辦愛心園遊會有個攤位推出一種飲料名字叫「心痛的感覺」。只見到小林老師雀雀欲試的掏出50元給老闆，之後老闆遞給他一杯白開水……，後來小林老師又點了份「溫柔的慈悲」(120元)，結果老闆給小林老師的卻是瓷器做的烏龍茶杯上寫著溫柔二字……如果你是小林老師，你會

- () 1. 趕緊告訴同事，小心我們的園遊會有地雷不要誤觸。
- () 2. 告訴同事我的心痛和溫柔只價值170元，未免也太廉價，下次我會說跟老闆說：「我的心痛和溫柔是無價的」。
- () 3. 告訴自己當做是「助人爲快樂之本」。
- () 4. 告訴自己下次要把自己的眯眯眼睜大一點。

Bulletin of Educational Psychology, 2007, 38 (4), 375-396
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

A Study on the Relationships between Workplace Humor and Mental Health among Preschool Teachers

Hsing-Ming Lee

Department of Early Childhood
Care and Education
Sue-Te University

Mi-Tao Chen

Department of Education
National Kaohsiung
Normal University

Qing-Tan Xie

Department of Early Childhood
Care and Education
Sue-Te University

The purpose of this study was to explore the factorial structures of workplace humor and mental health among preschool teachers, and to investigate the relationships between preschool teachers' workplace humor and mental health. The data were collected through questionnaires from a sample of 520 preschool teachers in southern Taiwan. The major instruments for this study included Preschool Teachers Humor Comprehension Sub-scale, Preschool Teachers Humor Preference Sub-scale, Preschool Teachers Humor Judgment Response Sub-scale, and Preschool Teachers Mental Health Scale. Structural equation modeling (SEM) was applied to make parameter estimations and model comparisons. The confirmatory factor analysis (CFA) supported a two-order factor model for both workplace humor and mental health in preschool teachers. Path analysis revealed a positive relationship between preschool teachers' workplace humor and mental health. The implications of this study to preschool teachers human resource management and future studies were discussed.

KEY WORDS: mental health, preschool teacher, workplace humor