

第四章 研究結果

本章主要是針對問卷調查所得之資料進行統計考驗，以期瞭解：一、不同性別國中教師採用管教方式與其上一代（包括父、母親以及重要教師）施予他的管教方式之概況與差異；二、教師採用之管教方式與其受上一代（包括父親、母親與重要教師）的管教經驗之相關；三、上一代（包括父親、母親及重要教師）施予之管教方式、對上一代施予之管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用管教方式的預測力；四、教師管教方式的代間傳遞模式之驗證；五、不同性別教師採用管教方式代間傳遞模式差異之驗證。

第一節 不同性別國中教師採用的管教方式與其上一代（包括父親、母親以及重要教師）施予的管教方式之概況與差異

壹、不同性別國中教師採用的管教方式與其上一代（包括父親、母親以及重要教師）施予的管教方式之概況

本研究主要探討當前國中教師採用的管教方式以及回憶過去施予之管教方式，乃進行下列的分析研究。

經資料分析結果顯示，全體受試者所得之平均分數及標準差如表 3 所示，從表 3 中我們發現以下幾項結果：

一、全體樣本

- (一)目前國中教師所知覺的父親施予之管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 33.57 及 50.26，與量表的最高總分 75 分，以及最低分 15 分相較，顯示父親施予之管教方式有傾向「要求」

較低、「反應」較高的情形，且受試樣本教師對父親施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 101.56，與量表最高總分 150 和最低總分 30 相較，亦有傾向較高滿意度的情形。

(二) 目前國中教師知覺母親施予的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 33.07 及 55.56，與量表的最高總分 75 分，以及最低分 15 分相較，顯示有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，且受試樣本教師對母親施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 100.21，與量表最高總分 150 和最低總分 30 相較，亦有傾向較高滿意度的情形。

(三) 目前國中教師知覺上一代重要教師施予的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 19.81 及 37.79，與量表的最高總分 50 及最低總分 10 相較，顯示有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，受試樣本教師對上一代重要教師施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 71.26，與量表最高總分 100 及最低總分 20 相較，亦有傾向較高滿意度的情形。

(四) 教師的管教信念所得之平均數為 65.62，相較於量表最高總分 80 及最低總分 16，顯示教師管教信念有傾向人本主義取向的情形。

(五) 當前國中教師所採用的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 13.65 及 28.40，相較於量表的最高總分 35 及最低總分 7，有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形。

二、男性教師

(一) 目前國中男性教師所知覺的父親施予之管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 32.47 及 49.86，與量表的最高總分 75 分，以及最低分 15 分相較，顯示男性教師所知覺之父親施予

之管教方式有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，且男性教師對父親施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 101.04，與量表最高總分 150 和最低總分 30 相較，亦有傾向較高滿意度的情形。

- (二) 目前國中男性教師知覺母親施予的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 32.43 及 55.59，與量表的最高總分 75 分，以及最低分 15 分相較，顯示有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，且男性教師對母親施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 101.20，與量表最高總分 150 和最低總分 30 相較，亦有傾向滿意度較高的情形。
- (三) 目前國中男性教師知覺上一代重要教師施予的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 19.41 及 38.10，與量表的最高總分 50 及最低總分 10 相較，顯示有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，男性教師對上一代重要教師施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 72.11，與量表最高總分 100 及最低總分 20 相較，亦有傾向較高滿意度的情形。
- (四) 男性教師的管教信念所得之平均數為 64.97，相較於量表最高總分 80 及最低總分 16，顯示男性教師管教信念有傾向人本主義取向的情形。
- (五) 當前國中男性教師所採用的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 13.29 及 28.61，相較於量表的最高總分 35 及最低總分 14，有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形。

三、女性教師

- (一) 目前國中女性教師所知覺的父親施予之管教方式方面，「要求」

與「反應」的平均數分別為 34.51 及 50.61，與量表的最高總分 75 分，以及最低分 15 分相較，顯示女性教師所知覺之父親傾向施予之管教方式有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，且女性教師對父親施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 102.00，與量表最高總分 150 和最低總分 30 相較，亦有傾向較高滿意度的情形。

- (二) 目前國中女性教師知覺母親施予的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 33.61 及 55.53，與量表的最高總分 75 分，以及最低分 15 分相較，顯示有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，且女性教師對母親施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 99.36，與量表最高總分 150 和最低總分 30 相較，亦有傾向高滿意度的情形。
- (三) 目前國中男性教師知覺上一代重要教師施予的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 20.14 及 37.52，與量表的最高總分 50 及最低總分 10 相較，顯示有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形，女性教師對上一代重要教師施予之管教方式的滿意度，所得之平均數為 70.53，與量表最高總分 100 及最低總分 20 相較，亦有傾向高滿意度的情形。
- (四) 女性教師的管教信念所得之平均數為 66.17，相較於量表最高總分 80 及最低總分 16，顯示女性教師管教信念有傾向人本主義取向的情形。
- (五) 當前國中女性教師所採用的管教方式方面，「要求」與「反應」的平均數分別為 13.97 及 28.21，相較於量表的最高總分 35 及最低總分 14，有傾向「要求」較低、「反應」較高的情形。

貳、不同性別國中教師採用的管教方式與其上一代（包括父親、母親以及重要教師）施予的管教方式之差異

在性別差異的部分，經資料分析結果，所有 1290 位受試者中，男性教師有 596 位，佔 46.20%，女性教師有 694 位，佔 53.80%。兩群樣本在各量表所得之平均數、標準差如表 3 結果所示。

為進一步瞭解不同性別的國中教師在上一代（包括父親、母親以及重要教師）施予的管教方式、對上一代施予之管教方式的滿意度、教師的管教信念，對學生所採用的管教方式上是否有顯著差異，乃進行獨立樣本 t 考驗。不同性別的受試者在各量表上之平均數、標準差及 t 考驗結果摘要表詳見下表 3。

表 3 全體受試者在各量表之平均數、標準差及 t 考驗結果摘要表

		男性		女性		全體		t 值	男女比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
父親管教方式	要求	32.47	9.99	34.51	10.85	33.57	10.51	-3.51***	女>男
	反應	49.86	9.00	50.61	10.76	50.26	9.99	-1.38	
	滿意度	101.04	16.54	102.00	19.11	101.56	17.97	-.98	
母親管教方式	要求	32.43	7.66	33.61	6.69	33.07	7.18	-2.91**	女>男
	反應	55.59	8.56	55.53	10.54	55.56	9.67	.11	
	滿意度	101.20	11.18	99.36	13.03	100.21	12.24	2.72**	男>女
上一代重要教師管教方式	要求	19.41	6.15	20.14	6.85	19.81	6.54	-2.00*	女>男
	反應	38.10	4.71	37.52	4.79	37.79	4.76	2.16*	男>女
	滿意度	72.11	10.28	70.53	11.98	71.26	11.25	2.55*	男>女
教師管教信念		64.97	7.11	66.17	6.78	65.62	6.96	-3.12**	女>男
教師採用之管教方式	要求	13.29	4.51	13.97	4.78	13.65	4.67	-2.62**	女>男
	反應	28.61	4.29	28.21	4.89	28.40	4.62	1.56	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

根據表 3 分析結果顯示，不同性別的國中教師，在上一代施予的管教方式、對上一代施予管教方式的滿意度、教師的管教信念以及採用之管教方式上有顯著差異存在，茲分述如下：

一、父親管教方式方面：

女性教師比男性教師知覺到他的父親施予較多要求的管教方式
($t=-3.51, p<.001$)。

二、母親管教方式方面：

1. 女性教師比男性教師知覺到他的母親施予較多要求的管教方式($t=-2.91, p<.01$)。
2. 男性教師比女性教師對母親管教方式有較高的滿意度
($t=2.72, p<.01$)。

三、上一代重要教師的管教方式方面：

1. 女性教師比男性教師知覺到上一代重要教師施予較多要求的管教方式 ($t=-2.00, p<.05$)。
2. 男性教師比女性教師知覺到上一代重要教師施予較多反應的管教方式 ($t=2.16, p<.05$)。
3. 男性教師比女性教師對上一代重要教師施予的管教方式有較高的滿意度 ($t=2.55, p<.05$)。

四、教師管教信念方面：

女性教師比男性教師較傾向人本主義的管教信念 ($t=-3.12, p<.01$)。

五、教師採用的管教方式方面：

國中女性教師比男性教師採用較多要求的管教方式 ($t=-2.62, p<.01$)。

第二節 教師採用之管教方式與其受到上一代（包含父親、母親與重要教師）管教經驗的相關

本節主要在探討教師採用的管教學生的方式與其過去受上一代（包括父親、母親與重要教師）管教經驗間的相關情形，茲分成以下三個部分加以說明：

壹、教師採用的管教方式與父親施予之管教方式的相關

本研究乃以受試教師在「父親管教方式量表」及「自陳管教方式量表」上的得分，求兩者間的皮爾森積差相關，以探討教師採用的管教方式與過去父親對其所施予管教方式間的關係。

由表 4 可知，教師在「自陳管教方式量表」中的「反應」量表與「父親管教方式量表」上「反應」和「要求」兩個量表得分的相關係數分別為.369 ($p<.001$) 和-.162 ($p<.001$) 而教師在「自陳管教方式量表」中的「要求」量表與「父親管教方式量表」上「反應」和「要求」得分的相關係數分別為-.104 ($p<.001$) 和.467 ($p<.001$)。這也就是表示，教師採用「反應」的管教方式，與其父親施予之「反應」管教方式呈現顯著的正相關，且教師採用「要求」的管教方式，與其父親施予之「要求」管教方式間，呈現顯著的正相關。至於教師採用「反應」的管教方式與父親施予之「要求」的管教方式間，以及教師採用「要求」的管教方式與父親施予「反應」的管教方式間，雖亦呈現顯著負相關，然相關程度卻較低，後續將以結構方程模式進一步確定兩者之間的關係。

表 4 教師採用的管教方式與父親管教方式的皮爾森積差相關 (N=1290)

教師採用的管教方式	反應	要求
父親施予之管教方式		
反應	.369***	-.104***
要求	-.162***	.467***

***p<.001

綜合上述結果可知，當教師的父親施予較多「反應」的管教方式時，其自己對學生亦會採用較多「反應」的管教方式；而當其父親施予較多「要求」的管教方式時，亦傾向對學生採用較多「要求」的管教方式。

此項結果驗證了假設 1-1。

貳、 教師採用的管教方式與母親施予之管教方式的相關

本研究乃以受試教師在「母親管教方式量表」及「自陳管教方式量表」上的得分，求兩者間的皮爾森積差相關，以探討教師採用的管教方式與過去母親對其所施予管教方式間的關係。

由表 5 可知，教師在「自陳管教方式量表」中的「反應」量表與「母親管教方式量表」上「反應」和「要求」兩個量表得分的相關係數分別為.500 (p<.001) 和-.218 (p<.001) 而教師在「自陳管教方式量表」中的「要求」量表與「母親管教方式量表」上「反應」和「要求」得分的相關係數分別為-.160 (p<.001) 和.461 (p<.001)。這也就是表示，教師採用「反應」的管教方式，與其母親施予之「反應」管教方式間呈現顯著的正相關，而與母親施予之「要求」管教方式間呈現顯著的負相關；教師採用「要求」的管教方式，與其母親施予的「要求」管教方式間，呈現顯著的正相關。然雖其係數皆達顯著水準，但其相關係數卻皆不高，因此後續將以結構方程模式進一步探討兩兩變項之間的确切關係。

表 5 教師採用的管教方式與母親管教方式的皮爾森積差相關 (N=1290)

	教師採用的管教方式	反應	要求
母親施予之管教方式			
反應		.500***	-.160***
要求		-.218***	.461***

***p<.001

不過，綜合上述結果，我們初步仍然可以得知，當教師的母親施予較多的「要求」管教方式時，其自己對學生亦會採用較多「要求」較少「反應」的管教方式，而當其母親施予較多「反應」的管教方式時，則對學生亦傾向會採用較多「反應」較少「要求」的管教方式。

此項結果驗證了假設 1-2。

參、教師採用的管教方式與上一代重要教師施予之管教方式的相關

本研究乃以受試教師在「上一代重要教師管教方式量表」及「自陳管教方式量表」上的得分，求兩者間的皮爾森積差相關，以探討教師對學生採用的管教方式與過去上一代重要教師對其所施予管教方式間的關係。

由表 6 可知，教師在「自陳管教方式量表」中的「反應」量表與「上一代重要教師管教方式量表」上「反應」和「要求」兩個量表得分的相關係數分別為.509 (p<.001) 和-.112 (p<.001) ;而教師在「自陳管教方式量表」中的「要求」量表與「上一代重要教師管教方式量表」上「反應」和「要求」得分的相關係數分別為-.203 (p<.001) 和.515 (p<.001) 。這也就是表示，在本研究中，教師採用「要求」的管教方式，與其上一代重要教

師施予之「要求」管教方式間呈現顯著的正相關；在教師採用「反應」的管教方式，與其上一代重要教師施予之「反應」管教方式間，呈現顯著的正相關；此外，教師採用「要求」的管教方式與其上一代重要教師施予之「反應」管教方式，以及教師採用「反應」的管教方式與其上一代重要教師施予之「要求」管教方式，則皆分別呈現顯著的負相關，然其相關係數雖皆達顯著水準，但其相關係數卻皆偏低，故後續將進一步以結構方程模式進一步確切探討兩兩變項間的關係。

表 6 教師採用的管教方式與上一代重要教師施予之管教方式的皮爾森積差相關 (N=1290)

		教師採用的管教方式	
		反應	要求
上一代重要 教師施予之管教方式	反應	.509***	-.203***
	要求	-.112***	.515***

***p<.001

不過，綜合上述結果，我們仍然初步可以得知，當教師的上一代重要教師施予較高「要求」的管教方式時，其自己對學生亦會採用較高「要求」的管教方式，但當其上一代重要教師施予較高「反應」的管教方式時，其對學生亦傾向會採用較多「反應」的管教方式。

此項結果驗證了假設 1-3。

小結

本節主要探討教師採用的管教方式與其上一代（包含父親、母親以及

重要教師)施予管教方式間的關係，經統計分析結果發現，教師對學生採用的管教方式與其上一代(包含父親、母親以及重要教師)施予之管教方式間有顯著的相關存在，換言之，當教師回想上一代(包括父親、母親或是重要教師)施予較多「反應」的管教方式時，他對學生也會採用較多「反應」的管教方式；反之，當其回想上一代(包括父親、母親或是重要教師)施予較多「要求」的管教方式時，他對學生也會採用較多「要求」的管教方式。此項結果驗證假設一。

第三節 上一代(包括父親、母親及重要教師)施予之 管教方式、對上一代施予管教方式之滿意度、 教師的管教信念、性別對教師採用管教方式的 預測力

壹、 父親施予之管教方式、對父親管教方式的滿意度、教 師的管教信念及性別對教師採用管教方式的預測力

一、 父親施予之管教方式、對父親管教方式的滿意度、 教師管教信念及性別對教師採用反應管教方式的預 測力

繼瞭解變項間的相關之後，本研究為進一步了解父親施予之管教方式、對父親管教方式的滿意度、教師管教信念、性別對教師採用反應管教方式的預測力，乃以前者為預測變項，教師採用「反應」的管教方式為效標變項，進行多元逐步迴歸分析(Stepwise)。

由於預測變項部分，教師性別為類別變項，因此，在進行迴歸分析之前，必須先將其轉換為虛擬變項(dummy variable)，以0、1表示之。以

女性教師為參照組。其他變項則以連續性分數來進行迴歸分析。茲將分析結果分述如後：

由表 7 的標準化迴歸係數得知，有四個重要變項可以有效預測當代教師採用反應的管教方式，其重要性和所增加的預測率依序如下：

父親施予「反應」的管教方式（26.7%）、教師的管教信念（11.4%）、對父親管教方式滿意度（1.0%）以及男性教師（0.4%）聯合此四變項可以解釋教師採用「反應」管教方式總變異量的 39.5%。

此外，由表 7 的標準化迴歸係數得知，父親施予「反應」的管教方式（ $\beta=.50, t=18.82, p<.001$ ）教師的管教信念（ $\beta=.35, t=15.82, p<.001$ ）、對父親管教方式滿意度（ $\beta=-.12, t=-4.65, p<.001$ ）以及男性教師（ $\beta=.07, t=2.99, p<.01$ ）等變項皆能顯著的預測教師採用「反應」的管教方式。也就是說，當教師認為其受到父親施予較多「反應」的管教方式、教師越偏向人本主義取向的管教信念以及男性教師時，會傾向採用較多「反應」的管教方式。但其中值得注意的是，對父親管教方式滿意度的 β 值為負數，表示對父親施予管教方式的滿意度會對教師採用「反應」的管教方式有顯著負向的影響，不過經過進一步觀察零階相關係數時，發現為.20，代表其與教師採用「反應」的管教方式為正相關，因此「父親管教方式滿意度」在此也許為一壓抑變項，加入迴歸模型後會對依變項產生負向的影響。也就是說，雖然「父親管教方式滿意度」與教師採用「反應」的管教方式為正相關，由於「父親管教方式滿意度」與「父親施予反應的管教方式」以及「教師的管教信念」間的相關係數很高，分別為.55和.13，以致於當進行迴歸分析時，將三個變項同時放在一起考量時，可能會因此產生壓抑的效果。

表 7 父親施予之管教方式、對父親管教方式的滿意度、教師管教信念、性別對教師採用反應的管教方式之多元逐步迴歸分析摘要表

效標變項	預測變項	標準化 β	t 值	R ² 改變量
教師反應	父親施予反應的管教方式	.50	18.82***	.267
	教師的管教信念	.35	15.82***	.114
	對父親管教方式滿意度	-.12	-4.65	.010
	性別 (男)	.07	2.99	.004

***p<.001

二、父親施予之管教方式、對父親管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教師採用「要求」管教方式的預測力

為了解父親施予之管教方式、對父親管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師對其學生採用「要求」管教方式的預測力，乃以前者為預測變項，教師對學生採用要求的管教方式為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析 (Stepwise)。

由於預測變項部分，教師性別為類別變項，因此，在進行迴歸分析之前，必須先將其轉換為虛擬變項 (dummy variable)，以 0、1 表示之。以女性教師為參照組。其他變項則以連續性分數來進行迴歸分析。茲將分析結果分述如後：

由表 8 的標準化迴歸係數得知，有四個重要變項可以有效預測教師採用「要求」的管教方式，其重要性和所增加的預測率依序如下：父親施予「要求」的管教方式 (21.8%) 教師的管教信念 (5.4%)、教師性別(0.3%) 以及父親施予「反應」的管教方式 (0.3%)。聯合此四變項可以解釋教師

採用「要求」的管教方式總變異量的 27.7%。

此外，由表 8 的標準化迴歸係數得知，父親施予「要求」的管教方式 ($\beta=.45, t=17.95, p<.001$) 教師的管教信念 ($\beta=-.25, t=-10.15, p<.001$)、性別 ($\beta=-.05, t=-2.15, p<.05$) 以及父親施予「反應」的管教方式 ($\beta=.05, t=2.12, p<.05$) 等變項皆能有效預測教師採用「要求」的管教方式。也就是說，相較於男性教師，女性教師認為其受到父親施予較多「要求」的管教方式，以及教師越偏向行為主義取向的管教信念，教師會採用較多「要求」的管教方式。但其中值得注意的是，父親施予反應管教方式的 β 值為正數，表示父親施予「反應」的管教方式對於教師採用「要求」的管教方式有顯著正向的影響，不過經過進一步觀察零階相關係數時，發現為 $-.15$ ，表示其與教師採用要求的管教方式為負相關的關係，也許「父親施予反應的管教方式」在此為一壓抑變項，加入迴歸模型後會對依變項產生正向的影響。也就是說，雖然「父親施予反應的管教方式」與教師採用要求的管教方式為負相關，但是由於「父親施予反應的管教方式」與「父親施予要求的管教方式」以及「教師的管教信念」間的相關係數很高，分別為 $-.31$ 和 $.24$ ，以致於當在進行迴歸分析時將三個變項同時放在一起考量時，可能會因此產生壓抑的效果。

表 8 父親施予之管教方式、對父親管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用要求管教方式之多元逐步迴歸分析摘要表

效標變項	預測變項	標準化 β	t 值	R ² 改變量
教師要求	父親施予要求的管教方式	.45	17.95***	.218
	教師的管教信念	-.25	-10.15***	.054
	教師性別	-.05	-2.15*	.003
	父親施予反應的管教方式	.05	2.12*	.003

* $p < .05$, *** $P < .001$

貳、母親施予之管教方式、對母親管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教師採用之管教方式的預測力

一、母親施予之管教方式、對母親管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教師採用「反應」管教方式的預測力

為了解母親施予之管教方式、對母親管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師對其學生採用「反應」管教方式的預測力，乃以前者為預測變項，教師對學生的反應為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析 (Stepwise)。

由於預測變項部分，教師性別為類別變項，因此，在進行迴歸分析之前，必須先將其轉換為虛擬變項 (dummy variable)，以 0、1 表示之。以女性教師為參照組。其他變項則以連續性分數來進行迴歸分析。茲將分析結果分述如後：

由表 9 的標準化迴歸係數得知，有五個重要變項可以有效預測教師對

學生採用「反應」的管教方式，其重要性和所增加的預測率依序如下：母親施予「反應」的管教方式（25.0%） 教師管教信念（11.6%） 性別（0.5%） 對母親管教方式的滿意度（0.3%） 以及母親施予「要求」的管教方式（0.2%） 聯合此五變項可以解釋教師對學生採用「反應」管教方式總變異量的 37.6%。

此外，由表 9 的標準化迴歸係數得知，母親施予「反應」的管教方式（ $\beta=.44, t=17.30, p<.001$ ） 教師的管教信念（ $\beta=.35, t=15.24, p<.001$ ）、性別（ $\beta=.08, t=3.31, p<.01$ ） 對母親管教方式的滿意度（ $\beta=-.08, t=-2.98, p<.01$ ） 以及母親施予「要求」的管教方式（ $\beta=-.05, t=-2.08, p<.05$ ）等變項皆能顯著預測教師對學生採用「反應」的管教方式。也就是說，相較於女性教師，男性教師認為其受到母親施予較多「反應」較少「要求」的管教方式、以及教師越偏向人本主義取向的管教信念，教師會採用較多「反應」的管教方式。但其中值得注意的是，對母親管教方式滿意度的 β 值為負數，代表母親管教方式滿意度對教師採用「反應」的管教方式有顯著負向的影響，不過經過進一步觀察零階相關係數時，發現為.17，代表其對教師採用反應的管教方式為正相關，也許「對母親管教方式滿意度」在此為一壓抑變項，加入迴歸模型後產生對依變項的負向影響。也就是說，雖然「對母親管教方式滿意度」與教師採用「反應」的管教方式為正相關，但是由於「對母親管教方式滿意度」與「母親施予反應的管教方式」、「母親施予要求的管教方式」以及「教師的管教信念」間的相關係數很高，分別為.43、-.33 和.12，以致於在進行迴歸分析時，將四個變項同時放在一起考量時，可能會因此產生壓抑的效果。

表 9 母親施予之管教方式、對母親管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用反應管教方式之多元逐步迴歸分析摘要表

效標變項	預測變項	標準化 β	t 值	R ² 改變量
教師反應	母親施予反應的管教方式	.44	17.30***	.250
	教師的管教信念	.35	15.24***	.116
	性別	.08	3.31**	.005
	對母親管教方式的滿意度	-.08	-2.98**	.003
	母親施予要求的管教方式	-.05	-2.08*	.002

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

二、母親施予之管教方式、對母親管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教師採用「要求」管教方式的預測力

為了解母親施予之管教方式、對母親管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用「要求」管教方式的預測力，乃以前者為預測變項，教師採用「要求」的管教方式為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析 (Stepwise)。

由於預測變項部分，教師性別為類別變項，因此，在進行迴歸分析之前，必須先將其轉換為虛擬變項 (dummy variable)，以 0、1 表示之。以女性教師為參照組。其他變項則以連續性分數來進行迴歸分析。茲分析結果如後：

由表 10 的標準化迴歸係數得知，有三個重要變項可以有效預測教師對學生採用「反應」的管教方式，其重要性和所增加的預測率依序如下：母親施予「要求」的管教方式 (21.2%)、教師的管教信念 (3.7%) 以及

教師的性別 (0.3%) 聯合此三變項可以解釋教師對學生採用「要求」管教方式總變異量的 25.3%。

此外，由表 10 的標準化迴歸係數得知，母親施予「要求」的管教方式 ($\beta=.42, t=16.77, p<.001$) 教師的管教信念 ($\beta=-.20, t=-8.19, p<.001$) 以及教師的性別 ($\beta=-.06, t=-2.32, p<.05$) 等變項皆能顯著預測教師採用「要求」的管教方式。也就是說，相較於男性教師，女性教師認為其母親施予較多「要求」的管教方式，以及教師越偏向行為主義取向的管教信念時，教師會採用較多「要求」的管教方式。

表 10 母親施予之管教方式、對母親管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用要求管教方式之多元逐步迴歸分析摘要表

效標變項	預測變項	標準化 β	t 值	R ² 改變量
教師要求	母親施予要求的管教方式	.42	16.77***	.212
	教師的管教信念	-.20	-8.19***	.037
	教師性別	-.06	-2.32*	.003

* $p<.05$, *** $p<.001$

參、上一代重要教師施予的管教方式、對上一代重要教師 管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教師採 用管教方式的預測力

一、上一代重要教師施予的管教方式、對上一代重要教 師管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教 師採用「反應」管教方式的預測力

為了解上一代重要教師施予的管教方式、對上一代重要教師管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用「反應」管教方式的預測力，乃以前者為預測變項，教師採用「反應」的管教方式為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析（Stepwise）。

由於預測變項部分，教師性別為類別變項，因此，在進行迴歸分析之前，必須先將其轉換為虛擬變項（dummy variable），以 0、1 表示之。以女性教師為參照組。其他變項則以連續性分數來進行迴歸分析。茲將分析結果分述如後：

由表 11 的標準化迴歸係數得知，有五個重要變項可以有效預測教師採用「反應」的管教方式，其重要性和所增加的預測率依序如下：上一代重要教師施予「反應」的管教方式（25.9%）教師的管教信念（10.5%）、上一代重要教師施予「要求」的管教方式（0.4%）對上一代重要教師管教方式的滿意度（0.3%）以及性別（0.2%）聯合此五變項可以解釋教師採用「反應」管教方式總變異量的 37.4%。

此外，由表 11 的標準化迴歸係數得知，上一代重要教師施予「反應」的管教方式（ $\beta = .44$, $t = 17.80$, $p < .001$ ）教師的管教信念（ $\beta = .32$, $t = 13.24$, $p < .001$ ）、上一代重要教師施予「要求」的管教方式（ $\beta = -.07$, $t = -3.11$, $p < .01$ ）對上一代重要教師管教方式的滿意度（ $\beta = -.06$, $t = -2.54$, $p < .05$ ）

以及性別 ($\beta=.05$, $t=2.25$, $p<.05$) 等變項皆能顯著預測教師採用反應的管教方式。也就是說，相較於女性教師，男性教師認為其受到上一代重要教師施予較多「反應」、較少「要求」的管教方式以及教師越偏向人本主義取向的管教信念時，教師會採取較多「反應」的管教方式。但其中值得注意的是，對上一代重要教師管教方式滿意度的 β 值為負數，代表上一代重要教師管教方式滿意度對教師採用「反應」管教方式有顯著負向的影響，不過經過進一步觀察零階相關係數時，發現為.16，代表其與教師採用反應的管教方式為負相關，也許「對上一代重要教師管教方式滿意度」在此為一壓抑變項，加入迴歸模型後會對依變項產生負向的影響。也就是說，雖然「對上一代重要教師管教方式滿意度」與教師採用反應的管教方式為正相關，但是「對上一代重要教師管教方式滿意度」與「上一代重要教師施予反應的管教方式」、「上一代重要教師施予要求的管教方式」以及「教師的管教信念」的相關係數很高，分別為.36、-.18和.14，所以當在進行迴歸分析時，將四個變項同時放在一起考量時，可能會因此產生壓抑的效果。

表 11 上一代重要教師施予的管教方式、對上一代重要教師管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教師採用反應的管教方式之多元逐步迴歸分析摘要表

效標變項	預測變項	標準化 β	t 值	R ² 改變量
教師反應	上一代重要教師施予反應的管教方式	.44	17.80***	.259
	教師的管教信念	.32	13.24***	.105
	上一代重要教師施予要求的管教方式	-.07	-3.11**	.004
	教師對父親管教方式的滿意度	-.06	-2.54*	.003
	性別	.05	2.25*	.002

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

二、上一代重要教師施予之管教方式、對上一代重要教師 管教方式的滿意度、教師的管教信念及性別對教師採 用「要求」管教方式的預測力

為了解上一代重要教師施予之管教方式、對上一代重要教師管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用「要求」管教方式的預測力，乃以前者為預測變項，教師採用「要求」的管教方式為效標變項，依次進行多元逐步迴歸分析（Stepwise）。

由於預測變項部分，教師性別為類別變項，因此，在進行迴歸分析之前，必須先將其轉換為虛擬變項（dummy variable），以 0、1 表示之。以女性教師為參照組。其他變項則以連續性分數來進行迴歸分析。茲將分析結果分述如後：

由表 12 的標準化迴歸係數得知，有四個重要變項可以有效預測教師採用「要求」的管教方式，其重要性和所增加的預測率依序如下：上一代重要教師施予「要求」的管教方式（26.5%） 教師的管教信念（1.6%）、對上一代重要教師管教方式的滿意度（0.6%）以及性別（0.3%） 聯合此四變項可以解釋教師採用「要求」管教方式總變異量的 29.0%。

此外，由表 12 的標準化迴歸係數得知，上一代重要教師施予「要求」的管教方式（ $\beta = .46, t = 18.18, p < .001$ ） 教師的管教信念（ $\beta = -.13, t = -5.31, p < .001$ ） 對上一代重要教師管教方式的滿意度（ $\beta = -.08, t = -3.12, p < .01$ ）以及性別（ $\beta = -.05, t = -2.25, p < .05$ ）等變項皆能顯著預測教師採用「要求」的管教方式。也就是說，相較於男性教師，女性教師認為其受到上一代重要教師較多「要求」的管教方式、對上一代重要教師的管教方式滿意度越低以及教師越偏向行為主義取向的管教信念時，教師會採用較多「要求」的管教方式。

表 12 上一代重要教師施予之管教方式、對上一代重要教師管教方式的滿意度、教師的管教信念、性別對教師採用要求管教方式之多元逐步迴歸分析摘要表

效標 變項	預測變項	標準化 β	t 值	R ² 改變量
教師 要求	上一代重要教師施予要求的管教方式	.46	18.18***	.265
	教師的管教信念	-.13	-5.31***	.016
	對上一代重要教師管教方式的滿意度	-.08	-3.12**	.006
	教師性別	-.05	-2.25*	.003

*p<.05,**p<.01,***p<.001

總結

表 13 上一代施予之管教方式預測教師採用管教方式之相關影響變項及其解釋量摘要表

預測變項	效標變項	教師採用反應 的管教方式		教師採用要求 的管教方式	
		個別 解釋量	總解釋量	個別 解釋量	總解釋量
		父親管 教方式	父親施予反應的管教方式	26.7%	
	父親施予要求的管教方式	---		21.8%	
	對父親管教方式的滿意度	1.0%	39.5%	---	27.7%
	教師的管教信念	11.4%		5.4%	
	性別	.4%		.3%	
母親管 教方式	母親施予反應的管教方式	25.0%		---	
	母親施予要求的管教方式	.2%		21.2%	
	對母親管教方式的滿意度	.3%	37.6%	---	25.3%
	教師的管教信念	11.6%		3.7%	
	性別	.5%		.3%	
上一代 重要教 師管教 方式	上一代重要教師施予反應的 管教方式	25.9%		---	
	上一代重要教師施予要求的 管教方式	.4%		26.5%	
	對上一代重要教師管教方式 的滿意度	.3%	37.4%	.6%	29.0%
	教師的管教信念	10.5%		1.6%	
	性別	.2%		.3%	

從上述分析結果得知，不論是教師採用反應的管教方式或是要求的管教方式，教師的性別、教師的管教信念、上一代（包括父母、重要教師）施予的管教方式以及對上一代管教方式的滿意度皆為重要的預測變項，以下茲簡要分述之：

- 一、 上一代（包括父親、母親、重要教師）施予反應之管教方式、教師的管教信念、對上一代管教方式的滿意度及教師的性別等變項，皆能有效預測教師會採用反應的管教方式，總預測力在 39.5%—37.4%之間。且以上一代施予反應之管教方式的預測力最高，在 26.7%—25.0%之間，其次則為教師的管教信念，預測力在 11.6%—10.5%之間。
- 二、 上一代（包括父親、母親、重要教師）施予要求之管教方式、教師的管教信念及教師的性別等變項，皆能有效預測教師會採用要求的管教方式，總預測力在 29%—27.7%之間。且以上一代施予之要求的管教方式預測力最高，在 26.5%—21.8%之間，其次則為教師的管教信念，預測力在 5.4%—1.6%之間。
- 三、 上一代（包括父親、母親、重要教師）施予反應之管教方式，對教師會採用反應管教方式的預測力差異不大，分別為 26.7%、25.0%、25.9%。
- 四、 上一代（包括父親、母親、重要教師）施予要求之管教方式，對教師會採用要求管教方式的預測力，則有較大差異，其中以上一代重要教師施予要求之管教方式的預測力最高（26.5%），父親、母親施予要求之管教方式的預測力則差異不大，分別為 21.8%、21.2%。

上述結果驗證假設四。

第四節 教師採用管教方式的代間傳遞模式之驗證

在本研究中，以 LISREL 8.72(Linear Structural Relation Model 8.72)考驗教師採用管教方式的代間傳遞歷程模式的適配度，同時，線性結構關係模式可用以觀察變項間的結構關係。本研究在進行 LISREL 的分析時，係以各變項的相關矩陣 (correlation matrix) 為輸入資料，並使用最大概似法 (Maximum Likelihood, 簡稱 ML) 作為參數估計與模式適配度考驗的方法。

壹、 父親施予管教方式對教師採用管教方式影響的代間傳遞模式之驗證

一、 從初始模式到正式模式

根據第二章之文獻探討，本研究所建構之初始模式如圖 2 所示。在圖 2 的模式中，是以父親施予要求與反應的管教方式分別作為自變項，而以對父親管教方式的滿意度、教師的管教信念及教師採用之反應和要求的管教方式作為依變項。

本研究模式的觀察變項間的相關矩陣如表 14 所示。上述相關矩陣顯示，大部分變項間的相關係數均達顯著水準 ($p < .05$)，可見模式之變項間均有相關存在，值得進一步進行模式之驗證。模式的 SEM 之 LISREL 程式語法可參見附錄四。

表 14 模式一觀察變項間的相關係數矩陣

變項名稱	父親施予 反應的管 教方式	父親施予 要求的管 教方式	對父親管 教方式的 滿意度	教師的管 教信念	教師採用 反應的管 教方式	教師採用 要求的管 教方式
父親施予反應的 管教方式						
父親施予要求的 管教方式	-.31***					
對父親管教方式 滿意度	.55***	-.34***				
教師的管教信念	.24***	-.11***	.13***			
教師採用反應的 管教方式	.52***	-.16***	.20***	.45***		
教師採用要求的 管教方式	-.15***	.47***	-.15**	-.28***	-.31***	

p<.01 *p<.001

由於本研究之目的在於驗證父親施予的管教方式對教師採用的管教方式間的因果關係，故根據文獻探討的結果將各變項間可能的因果路徑均列入初始模式中，而初步考驗結果發現，初始建構的模式與所蒐集到的觀察資料無法適配。此可能表示初始模式中之某些因果路徑是不適當的，故嘗試將過去研究結果呈現不一致結果之路徑，並依據初始模式之參數估計與考驗結果之修正指標 (Modification Index, 簡稱 MI) 所建議之修改方式，在不影響理論完整性的原則下，將模式進行些微修正，亦即增加部分變項殘差間之關係。經修正後形成正式模式一，如圖 6 所示。

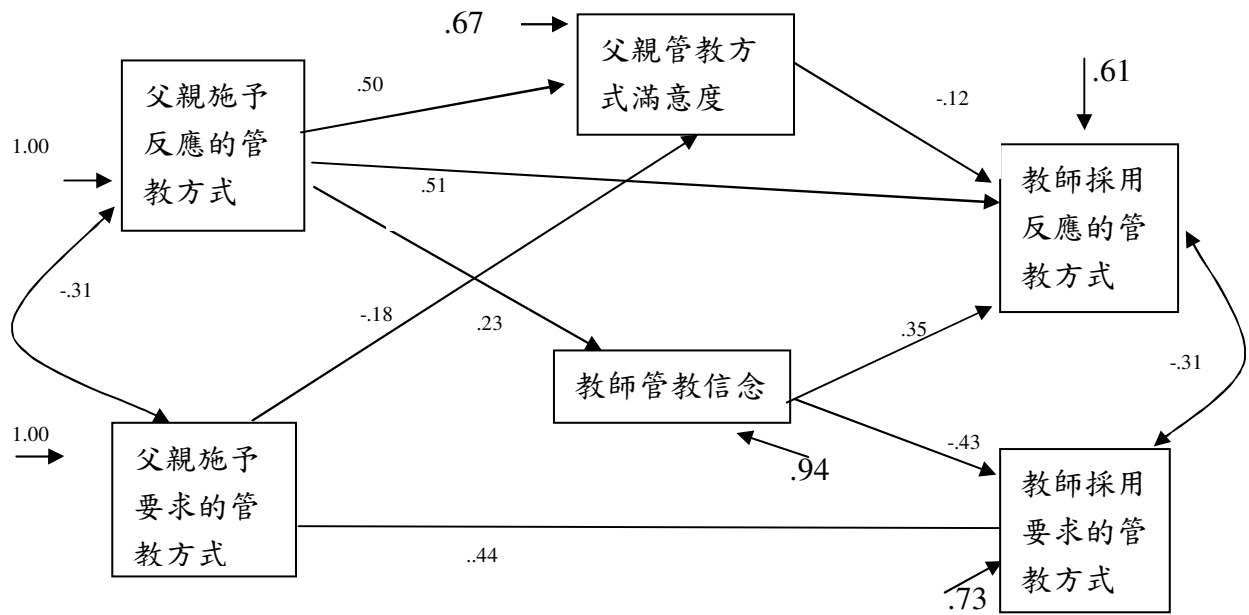


圖 6 模式一之結構方程模式

二、正式模式的驗證

本研究在評估模式適配度時，根據第三章第七節模式考驗方法所提出的幾項適配度指標分別考驗模式一的適配度，茲分別說明如下：

(一) 模式一的基本適配度指標

如表 15 所示，誤差變異數皆無負值且達顯著水準，符合第 1、2 項標準，在標準誤方面，介於 $.02$ - $.04$ 間，符合第 3 項標準，至於參數間相關絕對值也都符合第四項標準。

表 15 模式一之參數估計摘要表

參數	估計值	標準誤	t 值	參數	估計值	標準誤	t 值
β_{31}	-.12	.03	-4.32*	ϕ_1	1.00	.03	35.87*
β_{32}	.35	.02	14.44*	ϕ_2	1.00	.03	35.87*
β_{42}	-.23	.02	-9.69*	Φ_{12}	-.31	.03	-12.52*
γ_{11}	.50	.03	18.89*	φ_1	.67	.04	18.57*
γ_{21}	.23	.03	8.65*	φ_2	.94	.03	30.95*
γ_{12}	-.18	.02	-7.19*	φ_3	.61	.04	16.85*
γ_{31}	.51	.03	15.73*	φ_4	.73	.04	20.55*
γ_{42}	.44	.02	18.01*	φ_{34}	-.15	.02	-8.18*

*p<.05

(二) 模式一的整體、比較、精簡適配度指標

表 16 為模式一的整體模式各項適配度考驗指數。由該表結果可看出，本研究修正後的模式一與觀察資料適配度 χ^2 值為 6.74，df 為 5， $\chi^2/df=1.34$ ， $p=.24$ 。若以 χ^2 值及 χ^2/df 值進行整體模式考驗，發現 χ^2 值未達顯著水準，且 χ^2/df 值亦小於 3，顯示此模式的整體適配度理想。然而，由於 χ^2 值容易隨著樣本人數而波動，因此，若欲更確切地瞭解整體模式的適配度，則需參酌其他各項適配度指標(Jöreskog & Sörbom, 1993) 來進行評鑑。因此，本研究亦參酌其他各項適配度指標來評鑑模式一的整體模式適配度。模式一在其他適配度指標上之考驗結果如表 16 所示，依據余民寧 (2006) 指出，RMSEA 若 <0.05 則表示良好適配，本研究所得之 RMSEA 和 SRMR 的指標上，此模式均有達到 <0.05 的理想評鑑結果；在 GFI、AGFI、CFI、NNFI 的指標上，依據余民寧 (2006) 指出，這些指標若 >0.9 表示有比較良好的適配程度，本研究此模式一在這些指標上均有達到 >0.9 的理想評鑑結

果。

其次，附錄五顯示，模式一所得之非趨中參數估計值（estimated non-centrality parameter，簡稱 NCP）指數為 1.62，NCP90%信賴區間=(0.0；12.57)，其意義是當 NCP 數值愈小，則所估計的參數失誤偏離情形愈小，亦即理論模式與實際觀察資料愈能適配，本研究模式一 NCP90%信賴區間包含 0 在內，顯示模式一與觀察資料可以適配。

第三，附錄五顯示顯示在交叉效度考驗（expected cross validation index，簡稱 ECVI）方面，「模式的 ECVI 值=.030」要比「獨立模式（independence model）的 ECVI 值=1.59、飽和模式（saturated model）ECVI 值=.032」來得小，這表示本模式的交叉效度不錯。因此，本模式的結果是合理的。

第四，附錄五顯示，模式一之 AIC 指數為 38.74，比飽和模式（saturated model）的 42.00 和獨立模式（independence model）的 2041.56 還小，符合「理論模式的 AIC 必須小於飽和模式和獨立模式的 AIC」（Öreskog & Sörbom, 1993）之標準，這顯示模式一是一個精簡的模式。

綜合而言，模式一在整體模式適配度考驗方面，均符合幾個重要的指標。因此，本研究的模式一與觀察資料是適配的。

表 16 模式一整體模式各項適配度考驗指數摘要表

統計檢定量	理想的適配標準值或臨界值	檢定結果	配適判斷
整體適配度指標	χ^2	愈小愈好，至少大於.05 的顯著水準	6.72 是
	GFI	大於.90	1.00 是
	AGFI	大於.90	.99 是
	SRMR	小於.08 表示適配良好	.02 是
	RMSEA	.05 以下，表示良好適配、 .05~.08，表示合理適配 <0.10，表示普通適配 >0.10，表示不良適配	.02 是
比較適配度指標	NNFI	大於.90	1.00 是
	CFI	大於.90	1.00 是
精簡配適度指標	PNFI	0 到 1 中間，越接近 1 越好	.33 是
	CN	大於 200	2938.46 是

(三) 模式一的內在結構適配度指標

除了整體模式適配度外，本研究亦對模式一的內在品質（內在結構適配度）加以評估。

表 17 模式一依變項的解釋量

對父親管教方式 滿意度	教師的管教信念	教師採用反應的 管教方式	教師採用要求的 管教方式
.33	.06	.40	.27

就表 17 所顯示變項的解釋量來看，顯示模式一的內在結構雖不完美但尚可接受，且根據表 15 所顯示，模式一之參數估計的顯著性考驗，所有參數估計值均達.05 的顯著水準，此一結果符合「估計參數必須達顯著水準」的內在品質，另外，在所有的標準化殘差中，所有的標準化殘差的絕對值也都小於 1.96，全部的修正指標（Modification Index，即 MI 值）也皆小於 3.84。

綜合而言，模式一的內在結構適配度考驗方面，雖未若整體模式適配度理想，但大致仍可接受。

三、 模式一變項間的效果與路徑說明

本研究藉由各變項間的效果來闡述主要變項間的關係，並藉由變項間的總效果、直接效果和間接效果，可以瞭解自變項對依變項的直接影響（直接效果）以及透過其他依變項中介的間接影響（間接效果），整體效果即是直接效果與間接效果的總和。透過效果的檢定，有助於瞭解變項間的線性結構關係。

將整體路徑係數與研究假設比較後，大致符合研究假設，根據建模樣本所繪出的模型與研究假設相比較後，由表 18 可看出各變項的三種效果，茲說明如下：

（一） 直接效果：

1. 父親施予「反應」的管教方式對父親管教方式滿意度的直接效果為.50，呈現正相關，即父親施予較多「反應」的管教方式時，教師對父親管教方式的滿意度越高。
2. 父親施予「要求」的管教方式對父親管教方式滿意度的直接效果為-.18，呈現負相關，顯示當教師知覺父親施予較多「要求」的管教方式時，其對父親管教方式的滿意度則會越低。
3. 父親施予「反應」的管教方式對教師的管教信念的直接效果為.23，呈現正相關，即當父親施予較多「反應」的管教方式時，教師的管教信念會偏向人本主義取向。
4. 父親施予反應的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的直接效果為.51，父親施予要求的管教方式對教師採用「要求」的管教方式的直接效果為.44。換言之，父親施予「反應」的

管教方式會對教師採用「反應」的管教方式產生正向的直接影響，而父親施予要求的管教方式會對教師採用要求的管教方式產生正向的直接影響。

5. 教師的管教信念對教師採用「反應」的管教方式的直接效果為.35，對教師採用「要求」的管教方式的直接效果為-.23。也就是說，教師的管教信念會對教師採用「反應」的管教方式產生正向的直接影響，但會對教師採用「要求」的管教方式產生負向的直接影響。

(二) 間接效果:

1. 父親施予「反應」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的間接效果為.02，父親施予「反應」的管教方式對教師採用「要求」的管教方式的間接效果為-.05。
2. 父親施予「要求」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的間接效果為.02。

(三) 整體效果:

1. 父親施予「反應」的管教方式對父親管教方式滿意度的整體效果為.50，對教師管教信念的整體效果為.23，對教師採用「反應」的管教方式的整體效果為.53，對教師採用「要求」的管教方式的整體效果為-.05。
2. 父親施予「要求」的管教方式對父親管教方式滿意度的整體效果為-.18，對教師採用「反應」的管教方式的整體效果為.02，對教師採用「要求」的管教方式的整體效果為.44。
3. 對父親管教方式滿意度對教師採用「反應」的管教方式的整體效果為-.12。
4. 教師的管教信念對教師採用「反應」的管教方式的整體效果

為.35，對教師採用「要求」的管教方式的整體效果為.43。

表 18 模式一之效果檢定

		父親施予 反應的管 教方式	父親施予 要求的管 教方式	對父親管教 方式滿意度	教師的管 教信念
對父親管 教方式滿 意度	直接效果	.50*	-.18*		
	間接效果				
	整體效果	.50*	-.18*		
教師的管 教信念	直接效果	.23*			
	間接效果				
	整體效果	.23*			
教師採用 反應的管 教方式	直接效果	.51*		-.12*	.35*
	間接效果	.02	.02*		
	整體效果	.53*	.02*	-.12*	.35*
教師採用 要求的管 教方式	直接效果		.44*		-.43*
	間接效果	-.05*			
	整體效果	-.05*	.44*		-.43*

*P<.05

四、 中介變項驗證

本研究除探討父親管教方式對教師管教方式之直接影響外，亦欲探討在管教方式的代間傳遞過程中是否有中介變項存在，以下分別建立子模型進一步檢定。

根據表 19 所示，父親反應與教師管教信念的相關為.24，教師管教信念與教師反應的相關為.45，父親反應與教師反應的相關為.52，皆達.001

的顯著水準，因此符合驗證步驟一；接著，在模型 A 中，當父親反應與教師管教信念同時預測教師反應，父親反應對教師反應的直接影響由 .52 降為 .44，符合驗證步驟二，因此，教師管教信念在此扮演中介變項的角色。

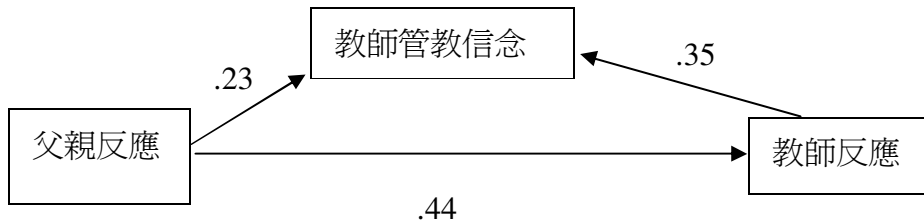


圖 7 模型 A 驗證中介模式之標準化估計參數

表 19 模型 A 變項間相關與路徑係數

變項	父親反應	教師管教信念	教師反應
父親反應	---	.23*	.44*
教師管教信念	.24*	---	.35*
教師反應	.52*	.45*	---

註：* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

五、壓抑變項驗證

在本研究中，父親管教方式滿意度對教師反應的直接影響符號與原先假設剛好相反，但在變項間零階相關，卻呈現與假設一致情況，研究者認為是負向壓抑變項造成的影響。因此，研究者將父親反應、父親管教方式滿意度與教師反應四者擷取出來，單獨建立模型 B 加以分析（如圖 8）。

負向壓抑變項屬於壓抑變項中的一種，根據 Conger(1974)定義壓抑變項是「當一個變項加入一個迴歸方程式中，能增加另一個（或一組）變項的預測效度，唯有這些變項的迴歸權重都增加時，它才稱為壓抑變項。」

若變項加入後，卻得到一個相反的迴歸預測數值時，便稱為負向壓抑變項（余民寧，1994、1995；Kline，2005）。而 Massen 和 Bakker(2001)則提醒當一個負向壓抑變項被辨識時，研究者不宜斷言此負向效果與假設期望對立，宜配合其他解釋變項嘗試以有意義的方法詮釋。

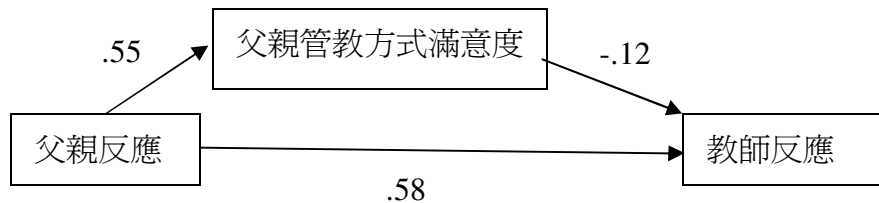


圖 8 模型 B 父親反應、父親管教方式滿意度、教師管教信念對教師反應影響模型

表 20 模型 B 變項間相關與路徑係數

變項	父親反應	父親管教方式滿意度	教師反應
父親反應	---	.55*	.58*
父親管教方式滿意度	.55*	---	-.12*
教師反應	.52*	.20*	---

* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

在模型 B 中，父親反應與教師反應的關係在父親管教方式滿意度加入後，由.52 增加為.58，而父親管教方式滿意度與教師反應的關係由.20（零階相關）變為-.12（路徑係數）。根據 Conger(1974)的定義，可判斷父親管教方式滿意度在此扮演負向壓抑變項的角色。換句話說，當將父親管教方式滿意度加入父親反應與教師反應的關係中之後，當父親的反應越低，則教師對父親管教方式滿意度越低，而造成教師反而對學生採取越多的反應。

小結

故從上述模式一的驗證結果可得知，父親施予之管教方式對教師採用管教方式的代間傳遞模式具有良好的適配度。

變項間的效果顯示：

- (1) 父親施予「要求」的管教方式會直接影響到教師採用「要求」的管教方式。
- (2) 父親施予「反應」的管教方式會直接影響教師採用「反應」的管教方式。
- (3) 父親施予「反應」的管教方式會透過教師的管教信念間接影響到教師採用「反應」的管教方式。教師的管教信念在此扮演中介角色。亦即當父親施予越多「反應」的管教方式，教師的管教信念越偏向人本主義取向時，教師會越傾向採用「反應」的管教方式。

上述結果驗證假設 2-1。

貳、母親施予之管教方式對教師採用管教方式影響的 代間傳遞模式之驗證

一、從初始模式到正式模式

根據第二章之文獻探討，本研究所建構之初始模式如圖 2 所示。在圖 2 的模式中，是以母親施予要求與反應的管教方式分別作為自變項，而以對母親管教方式滿意度、教師的管教信念及教師採用反應和要求的管教方式作為依變項。

本研究模式的觀察變項間的相關矩陣如表 21 所示。上述相關矩陣顯示，大部分變項間的相關係數均達顯著水準 ($p < .05$)，可見模式之變項間

均有相關存在，值得進一步進行模式之驗證。模式的 SEM 之 LISREL 程式語法可參見附錄六。

表 21 模式二觀察變項間的相關係數矩陣

變項名稱	母親施予 反應的管 教方式	母親施予 要求的管 教方式	對母親管 教方式滿 意度	教師的管 教信念	教師採用 反應的管 教方式	教師採用 要求的管 教方式
母親施予反應的 管教方式						
母親施予要求的 管教方式	-.27***					
對母親管教方式 滿意度	.43***	-.33***				
教師的管教信念	.24***	-.20***	.12***			
教師採用反應的 管教方式	.50***	-.22***	.17***	.45***		
教師採用要求的 管教方式	-.16***	.46***	-.14**	-.28***	-.31***	

***p<.001

由於本研究之目的在於驗證母親施予之管教方式對教師採用的管教方式間的因果關係，故根據文獻探討的結果將各變項間可能的因果路徑均列入初始模式中，而初步考驗結果發現，初始建構的模式與所蒐集到的觀察資料無法適配。此可能表示初始模式中之某些因果路徑是不適當的，故便嘗試將過去研究呈現不一致結果之路徑，並依據初始模式之參數估計與考驗結果之修正指標（Modification Index，簡稱 MI）所建議之修改方式，在不影響理論完整性的原則下，將模式進行些微修正，亦即增加部分變項殘差間之關係。經修正後形成正式模式二，如圖 9 所示。

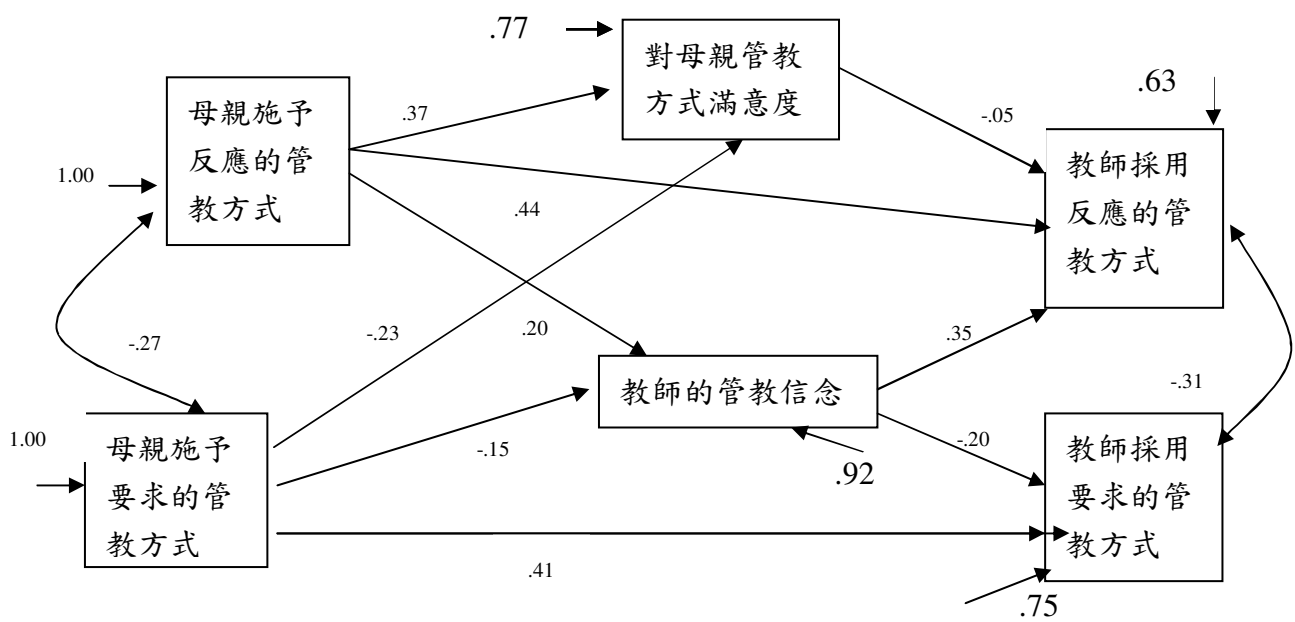


圖 9 模式二之結構方程模式

二、正式模式的驗證

本研究在評估模式適配度時，根據第三章第七節模式考驗方法所提出的幾項適配度指標分別考驗模式二的適配度，茲分別說明如下：

(一) 模式二的基本適配度指標

如表 22 所示，誤差變異數皆無負值且達顯著水準，符合第 1、2 項標準，在標準誤方面，介於 .02-.04 間，符合第三項標準，至於參數間相關絕對值也都符合第四項標準。

表 22 模式二之參數估計摘要表

參數	估計值	標準誤	t 值	參數	估計值	標準誤	t 值
β_{31}	-.05	.03	-2.02*	ϕ_1	1.00	.03	35.87*
β_{32}	.35	.02	14.50*	ϕ_2	1.00	.03	35.87*
β_{42}	-.20	.03	-7.93*	Φ_{12}	-.31	.03	-12.52*
γ_{11}	.37	.03	14.05*	φ_1	.77	.03	21.89*
γ_{21}	.20	.03	7.09*	φ_2	.92	.03	29.39*
γ_{12}	-.23	.03	-8.94*	φ_3	.63	.04	17.70*
γ_{31}	.44	.03	15.65*	φ_4	.75	.04	21.45*
γ_{42}	.41	.03	16.24*	φ_{34}	-.13	.02	-6.63*
γ_{22}	-.15	.03	-5.42*				

*p<.05

(二) 模式二的整體、比較、精簡適配度指標

表 23 為模式二的整體模式各項適配度考驗指數。由該表結果可看出，本研究修正後的模式二與觀察資料適配度 χ^2 值為 7.45，df 為 4， $\chi^2/df=1.86$ ， $p=.11$ 。若以 χ^2 值及 χ^2/df 值進行整體模式考驗，發現 χ^2 值未達顯著水準，且 χ^2/df 值亦小於 3，顯示此模式的整體適配度理想。然而，由於 χ^2 值容易隨著樣本人數而波動，因此，若欲更確切地瞭解整體模式的適配度，則需參酌其他各項適配度指標(Jöreskog & Sörbom, 1993) 來進行評鑑。因此，本研究亦參酌其他各項適配度指標來評鑑模式二的整體模式適配度。模式二在其他適配度指標上之考驗結果如表 21 所示，依據余民寧 (2006) 指出，RMSEA 若 <0.05 則表示良好適配，本研究所得之 RMSEA 和 SRMR 的指標上，此模式均有達到 <0.05 的理想評鑑結果；在 GFI、AGFI、CFI、NNFI 的指標上，依據余民寧 (2006) 指出，這些指標若 >0.9 表示有比較良好的適

配程度，本研究此模式一在這些指標上均有達到 >0.9 的理想評鑑結果。

其次，附錄七顯示，模式二所得之非趨中參數估計值（estimated non-centrality parameter，簡稱 NCP）指數為 3.35，NCP90%信賴區間 $= (0.0; 15.12)$ ，其意義是當 NCP 數值愈小，則所估計的參數失誤偏離情形愈小，亦即理論模式與實際觀察資料愈能適配，本研究模式二 NCP90%信賴區間包含 0 在內，顯示模式二與觀察資料可以適配。

第三，附錄七顯示顯示在交叉效度考驗（expected cross validation index，簡稱 ECVI）方面，「模式的 ECVI 值 $=.032$ 」要比「獨立模式（independence model）的 ECVI 值 $=1.45$ 、飽和模式（saturated model）ECVI 值 $=.033$ 」來得小，這表示本模式的交叉效度不錯。因此，本模式的結果是合理的。

第四，附錄七顯示，模式二之 AIC 指數為 41.43，比飽和模式（saturated model）的 42.00 和獨立模式（independence model）的 1863.27 還小，符合「理論模式的 AIC 必須小於飽和模式和獨立模式的 AIC」（Öreskog & Sörbom, 1993）之標準，這顯示模式二是一個精簡的模式。

綜合而言，模式二在整體模式適配度考驗方面，均符合幾個重要的指標。因此，本研究的模式二與觀察資料是適配的。

表 23 模式二整體模式各項適配度考驗指數摘要表

統計檢定量	理想的適配標準值或臨界值	檢定結果	配適判斷	
整體適配度指標	χ^2	愈小愈好，至少大於.05 的顯著水準	7.43	是
	GFI	大於.90	1.00	是
	AGFI	大於.90	.99	是
	SRMR	小於.08 表示適配良好	.01	是
	RMSEA	.05 以下，表示良好適配、 .05~.08，表示合理適配 <0.10，表示普通適配 >0.10，表示不良適配	.03	是
比較適配度指標	NNFI	大於.90	.99	是
	CFI	大於.90	1.00	是
精簡配適度指標	PNFI	0-1 之間，越接近 1 越好	.27	是
	CN	大於 200	2329.08	是

(三) 模式二的內在結構適配度指標

除了整體模式適配度外，本研究亦對模式二的內在品質（內在結構適配度）加以評估。

表 24 模式二依變項的解釋量

對母親管教方式 滿意度	教師的管教信念	教師採用反應的 管教方式	教師採用要求的 管教方式
.24	.08	.37	.24

就表 24 所顯示變項的解釋量來看，顯示模式二的內在結構雖不完美但尚可接受，且根據表 13 所顯示，模式二之參數估計的顯著性考驗，所有參數估計值均達.05 的顯著水準，此一結果符合「估計參數必須達顯著水準」的內在品質，另外，在所有的標準化殘差中，所

有的標準化殘差的絕對值也都小於 1.96，全部的修正指標（Modification Index，即 MI 值）也皆小於 3.84。

綜合而言，模式二的內在結構適配度考驗方面，雖未若整體模式適配度理想，但大致仍可接受。

三、模式二變項間的效果與路徑說明

本研究藉由各變項間的效果來闡述主要變項間的關係，並藉由變項間的總效果、直接效果和間接效果，可以瞭解自變項對依變項的直接影響（直接效果），以及透過其他依變項中介的間接影響（間接效果），整體效果即是直接效果與間接效果的總和。透過效果的檢定，有助於瞭解變項間的線性結構關係。

將整體路徑係數與研究假設比較後，大致符合研究假設，根據建模樣本所繪出的模型與研究假設相比較後，茲將效果檢定結果整理如表 25，由表 25 可看出各變項的三種效果，茲說明如下：

（一）直接效果：

1. 母親施予「反應」的管教方式對母親管教方式滿意度的直接效果為.37，呈現正相關，即當母親施予「反應」較多的管教方式時，教師對母親管教方式的滿意度越高。
2. 母親施予「要求」的管教方式對母親管教方式滿意度的直接效果為-.23，呈現負相關，顯示當母親施予「要求」越多的管教方式時，其對母親管教方式的滿意度則會越低。
3. 母親施予「反應」的管教方式對教師管教信念的直接效果為.20，呈現正相關，即當母親施予「反應」較多的管教方式時，教師的管教信念會偏向人本主義取向。
4. 母親施予「要求」的管教方式對教師管教信念的直接效果為-.15，

呈現負相關，即當母親施予「要求」較多的管教方式時，教師的管教信念會偏向行為主義取向。

5. 母親施予「反應」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的直接效果為.44，母親施予「要求」的管教方式對教師採用「要求」的管教方式的直接效果為.41。換言之，母親施予「反應」的管教方式會對教師採用「反應」的管教方式產生正向的直接影響，而母親施予「要求」的管教方式會對教師採用「要求」的管教方式產生正向的直接影響。
6. 教師管教信念對教師採用「反應」的管教方式的直接效果為.35，對教師採用「要求」的管教方式的直接效果為-.20。也就是說，教師的管教信念會對教師採用「反應」的管教方式產生正向的直接影響，但會對教師採用「要求」的管教方式產生負向的直接影響。

(二) 間接效果：

1. 母親施予「反應」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的間接效果為.05，對教師採用「要求」的管教方式的間接效果為-.04。
2. 母親施予「要求」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的間接效果為-.04，對教師採用「要求」的管教方式的間接效果為.03。

(三) 整體效果：

1. 母親施予「反應」的管教方式對母親管教方式滿意度的整體效果為.37，對教師管教信念的整體效果為.20，對教師採用「反應」管教方式的整體效果為.49，對教師採用要求管教方式的整體效果為-.04。

2. 母親施予「要求」的管教方式對母親管教方式滿意度的整體效果為-.23，對教師管教信念的整體效果為-.15，對教師採用「反應」管教方式的整體效果為-.04，對教師採用「要求」管教方式的整體效果為.44。
3. 對母親管教方式滿意度對教師採用「反應」管教方式的整體效果為-.05。
4. 教師的管教信念對教師採用「反應」的管教方式的整體效果為.35，對教師採用「要求」管教方式的整體效果為-.20。

表 25 模式二之效果檢定

		母親施予反應 的管教方式	母親施予要求 的管教方式	對母親管教方 式的滿意度	教師的管教信 念
對母親管 教方式的 滿意度	直接效果	.37*	-.23*		
	間接效果	--	--		
	總效果	.37*	-.23*		
教師的管 教信念	直接效果	.20*	-.15*		
	間接效果	--	--		
	總效果	.20*	-.15*		
教師採用 反應的管 教方式	直接效果	.44*	--	.05*	.35*
	間接效果	.05*	-.04*	--	--
	總效果	.49*	-.04*	.05*	.35*
教師採用 要求的管 教方式	直接效果	--	.41*	--	-.20*
	間接效果	-.04*	.03*	--	--
	總效果	-.04*	.44*	--	-.20*

*p<.05

四、中介變項驗證

本研究除探討母親管教方式對教師管教方式之直接影響外，亦欲探討

在管教方式的代間傳遞過程中是否有中介變項存在，以下分別建立子模型進一步檢定。

(一) 教師管教信念在母親反應與教師反應關係間的中介效果驗證

根據表 26 所示，母親反應與教師管教信念的相關為.24，教師管教信念與教師反應的相關為.45，母親反應與教師反應的相關為.50，皆達.001 的顯著水準，因此符合驗證步驟一；接著，在模型 C 中，當母親反應與教師管教信念同時預測教師反應，母親反應對教師反應的直接影響由.50 降為.42，符合驗證步驟二，因此，教師管教信念在此扮演中介變項的角色。

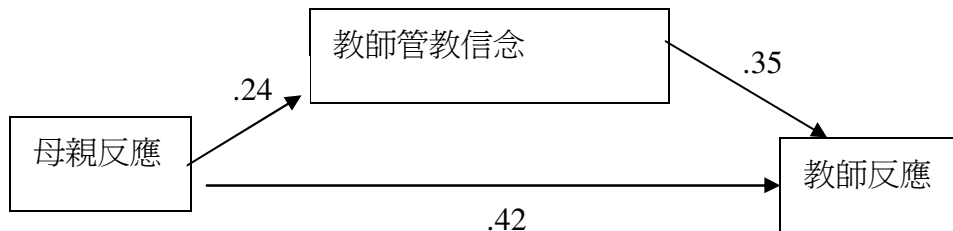


圖 10 模型 C 驗證中介模式之標準化估計參數

表 26 模型 C 變項間相關與路徑係數

變項	母親反應	教師管教信念	教師反應
母親反應	---	.24*	.42*
教師管教信念	.24*	---	.35*
教師反應	.50*	.45*	---

註：* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

(二) 教師管教信念在母親要求與教師要求關係間的中介效果驗證

根據表 27 所示，母親要求與教師管教信念的相關為-.20，教師管教信念與教師要求的相關為-.28，母親要求與教師要求的相關為.46，皆達.001

的顯著水準，因此符合驗證步驟一；接著，在模型 D 中，當母親要求與教師管教信念同時預測教師要求，母親要求對教師要求的直接影響由 .46 降為 .42，符合驗證步驟二，因此，教師管教信念在此扮演中介變項的角色。

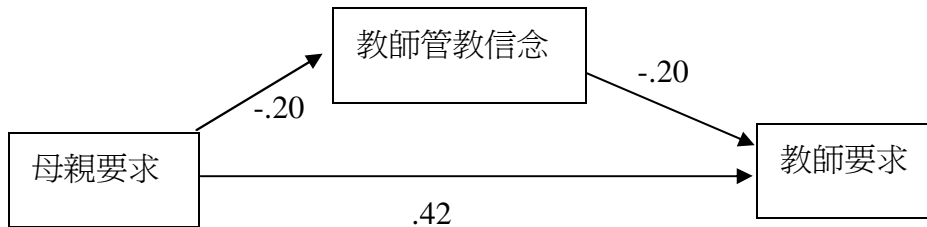


圖 11 模型 D 驗證中介模式之標準化估計參數

表 27 模型 D 變項間相關與路徑係數

變項	母親要求	教師管教信念	教師要求
母親要求	---	-.20*	.42*
教師管教信念	-.20*	---	-.20*
教師要求	.46*	-.28*	---

註：* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

五、壓抑變項驗證

在本研究中，母親管教方式滿意度對教師反應的直接影響符號與原先假設剛好相反，但在變項間零階相關，卻呈現與假設一致情況，研究者認為是負向壓抑變項造成的影響。因此，研究者將母親反應、母親管教方式滿意度與教師反應四者擷取出來，單獨建立模型 E 加以分析（如圖 12）。

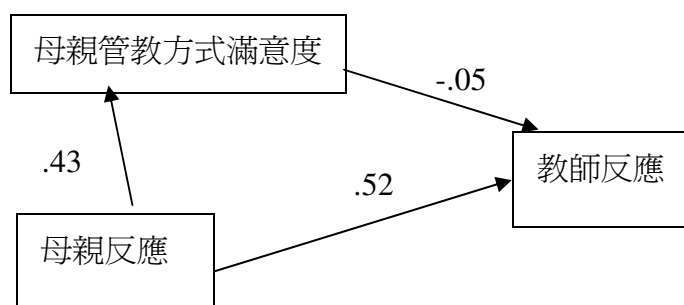


圖 12 模型 E 母親反應、母親管教方式滿意度、教師管教信念對教師反應影響模型

表 28 模型 E 變項間相關與路徑係數

變項	母親反應	母親管教方式滿意度	教師反應
母親反應	---	.43*	.52*
母親管教方式滿意度	.43*	---	-.05*
教師反應	.50*	.17*	---

* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

在模型 E 中，母親反應與教師反應的關係在母親管教方式滿意度加入後，由 .50 增加為 .52，而母親管教方式滿意度與教師反應的關係由 .17（零階相關）變為 -.05（路徑係數），根據 Conger(1974)的定義，可判斷母親管教方式滿意度在此扮演負向壓抑變項的角色。因此可能出現一個情況為當教師會因為知覺到過去母親在管教方式上給予較少的反應，而感到滿意度較低時，其可能會對於下一代的學生採取管教方式上面，反而會給予較多的反應。

小結

故從上述模式二的驗證結果可得知，母親施予之管教方式對教師採用管教方式的代間傳遞模式具有良好的適配度。

變項間的效果顯示：

- 一、母親施予「要求」的管教方式會直接影響到教師採用「要求」的管教方式。
- 二、母親施予「反應」的管教方式會直接影響教師採用「反應」的管教方式。
- 三、母親施予「反應」的管教方式會透過教師的管教信念間接影響到教師採用「反應」的管教方式。教師的管教信念在此扮演中介角色。亦即當母親施予越多「反應」的管教方式，教師的管教信念越偏向人本主義取向時，教師會越傾向採用「反應」的管教方式。
- 四、母親施予「要求」的管教方式會透過教師的管教信念間接影響到教師採用「要求」的管教方式。教師的管教信念在此扮演中介角色。亦即當母親施予越多「要求」的管教方式，教師的管教信念越偏向行為主義取向時，教師會越傾向採用「要求」的管教方式。

此結果驗證假設 2-2。

參、上一代重要教師施予之管教方式對教師採用管教方式影響的代間傳遞模式之驗證

一、從初始模式到正式模式

根據第二章之文獻探討，本研究所建構之初始模式如圖 4 所示。在圖 4 的模式中，是以上一代重要教師施予要求與反應的管教方式分別作為自變項，而以對上一代重要教師管教方式的滿意度、教師的管教信念及教師採用反應和要求的管教方式作為依變項。

本研究模式的觀察變項間的相關矩陣如表 29 所示。上述相關矩陣顯示，大部分變項間的相關係數均達顯著水準 ($p < .05$)，可見模式之變項間均有相關存在，值得進一步進行模式之驗證。模式的 SEM 之 LISREL 程式

語法可參見附錄八。

表 29 模式三觀察變項間的相關係數矩陣

變項名稱	上一代重要教師施予反應的管教方式	上一代重要教師施予要求的管教方式	對上一代重要教師管教的滿意度	教師的管教信念	教師採用反應的管教方式	教師採用要求的管教方式
上一代重要教師施予反應的管教方式						
上一代重要教師施予要求的管教方式	-.09***					
上一代重要教師管教的滿意度	.36***	-.18***				
教師的管教信念	.27***	-.32***	.14***			
教師採用反應的管教方式	.51***	-.20***	.16***	.45***		
教師採用要求的管教方式	-.11***	.52***	-.18**	-.28***	-.31***	

***p<.001

由於本研究之目的在於驗證上一代重要教師施予之管教方式對下一代教師採用的管教方式間的因果關係，故根據文獻探討的結果將各變項間可能的因果路徑均列入初始模式中，而初步考驗結果發現，初始建構的模式與所蒐集到的觀察資料無法適配。此可能表示初始模式中之某些因果路徑是不適當的，故便嘗試將過去研究呈現不一致結果之路徑，並依據初始

模式之參數估計與考驗結果之修正指標（Modification Index，簡稱 MI）所建議之修改方式，在不影響理論完整性的原則下，將模式進行些微修正，亦即增加部分變項殘差間之關係。經修正後形成正式模式三，如圖 13 所示。

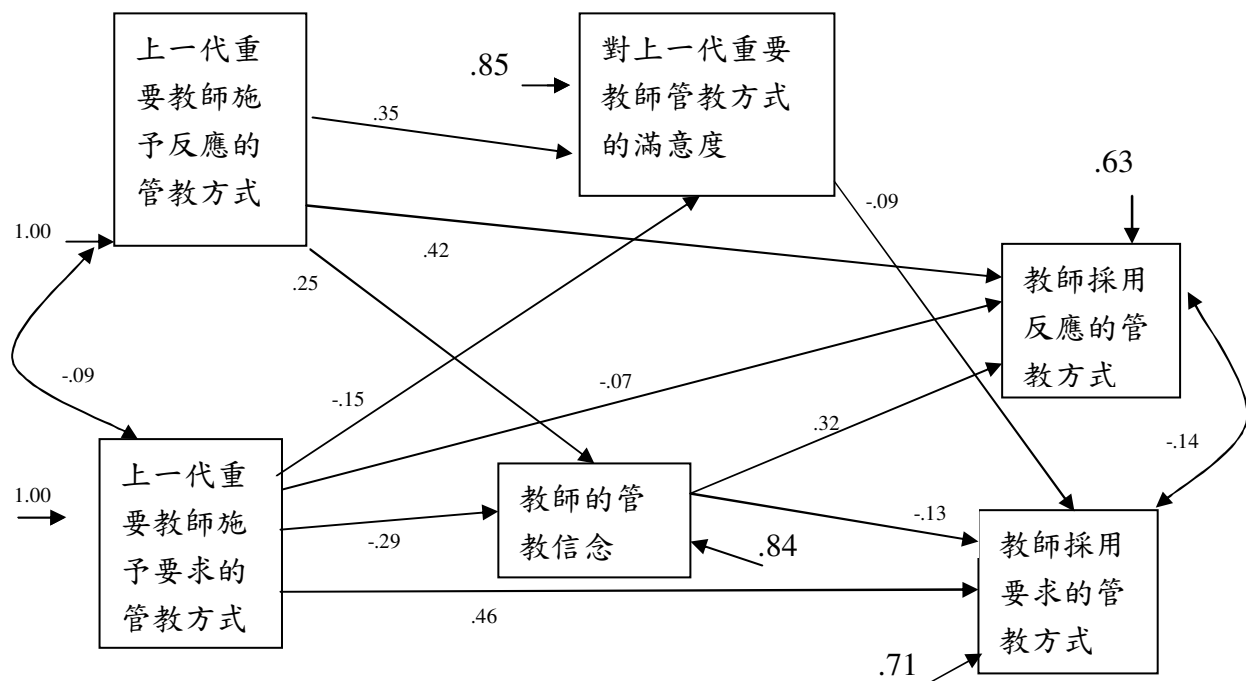


圖 13 模式三之結構方程模式

二、正式模式的驗證

本研究在評估模式適配度時，根據第三章第七節模式考驗方法所提出的幾項適配度指標分別考驗模式三的適配度，茲分別說明如下：

(一) 模式三的基本適配度指標

如表 30 所示，誤差變異數皆無負值且達顯著水準，符合第 1、2 項標準，在標準誤方面，介於 .02-.04 間，符合第 3 項標準，至於參數間相關絕對值也都符合第四項標準。

表 30 模式三之參數估計摘要表

參數	估計值	標準誤	t 值	參數	估計值	標準誤	t 值
β_{41}	-.09	.02	-3.79*	ϕ_1	1.00	.03	35.87*
β_{32}	.32	.03	12.22*	ϕ_2	1.00	.03	35.87*
β_{42}	-.13	.03	-4.92*	Φ_{12}	-.09	.03	-3.08*
γ_{11}	.35	.03	13.26*	φ_1	.85	.03	25.24*
γ_{21}	.25	.03	9.56*	φ_2	.84	.03	24.93*
γ_{12}	-.15	.03	-5.89*	φ_3	.63	.04	17.77*
γ_{31}	.42	.02	16.87*	φ_4	.71	.04	20.02*
γ_{42}	.46	.03	17.05*	φ_{34}	-.14	.02	-7.58*
γ_{22}	-.29	.03	-11.31*				

*p<.05

(二) 模式三的整體、比較、精簡適配度指標

表 31 為模式三的整體模式各項適配度考驗指數。由該表結果可看出，本研究修正後的模式三與觀察資料適配度 χ^2 值為 6.00，df 為 3， $\chi^2/df=2.00$ ， $p=.11$ 。若以 χ^2 值及 χ^2/df 值進行整體模式考驗，發現 χ^2 值未達顯著水準，且 χ^2/df 值亦小於 3，顯示此模式的整體適配度理想。然而，由於 χ^2 值容易隨著樣本人數而波動，因此，若欲更確切地瞭解整體模式的適配度，則需參酌其他各項適配度指標(Jöreskog & Sörbom, 1993) 來進行評鑑。因此，本研究亦參酌其他各項適配度指標來評鑑模式三的整體模式適配度。模式三在其他適配度指標上之考驗結果如表 31 所示，依據余民寧(2006)指出，RMSEA 若<0.05 則表示良好適配，本研究所得之 RMSEA 和 SRMR 的指標上，此模式均有達到<0.05 的理想評鑑結果；在 GFI、AGFI、CFI、NNFI 的指標上，依據余民寧(2006)指出，這些指標若>0.9 表示有比較良好的適

配程度，本研究此模式三在這些指標上均有達到>0.9的理想評鑑結果。

其次，附錄九顯示，模式三所得之非趨中參數估計值（estimated non-centrality parameter，簡稱 NCP）指數為 2.89，NCP90%信賴區間=(0.0；13.96)，其意義是當 NCP 數值愈小，則所估計的參數失誤偏離情形愈小，亦即理論模式與實際觀察資料愈能適配，本研究模式三 NCP90%信賴區間包含 0 在內，顯示模式三與觀察資料可以適配。

第四，附錄九顯示，模式三之 AIC 指數為 41.997，比飽和模式（saturated model）的 42.000 和獨立模式（independence model）的 1821.23 還小，符合「理論模式的 AIC 必須小於飽和模式和獨立模式的 AIC」(Öreskog & Sörbom, 1993) 之標準，這顯示模式三是一個精簡的模式。

綜合而言，模式三在整體模式適配度考驗方面，均符合幾個重要的指標。因此，本研究的模式三與觀察資料是適配的。

表 31 模式三整體模式各項適配度考驗指數摘要表

統計檢定量	理想的適配標準值或臨界值	檢定結果	配適判斷	
整體適配度指標	χ^2	愈小愈好，至少大於.05的顯著水準	6.00	是
	GFI	大於.90	1.00	是
	AGFI	大於.90	.99	是
	SRMR	小於.08 表示適配良好	.01	是
	RMSEA	.05 以下，表示良好適配、 .05~.08，表示合理適配 <.10，表示普通適配 >.10，表示不良適配	.03	是
比較適配度指標	NNFI	大於.90	.99	是
	CFI	大於.90	1.00	是
精簡配適度指標	PNFI	0-1 之間，越接近 1 越好	.20	是
	CN	大於 200	2482.20	是

(三) 模式三的內在結構適配度指標

除了整體模式適配度外，本研究亦對模式三的內在品質（內在結構適配度）加以評估。

表 32 模式三依變項的解釋量

對上一代重要教師管教 方式滿意度	教師管教信念	教師反應	教師要求
.15	.16	.37	.29

就表 32 所顯示變項的解釋量來看，顯示模式三的內在結構雖不完美但尚可接受，且根據表 30 所顯示，模式三之參數估計的顯著性考驗，所有參數估計值均達.05 的顯著水準，此一結果符合「估計參數必須達顯著水準」的內在品質，另外，在所有的標準化殘差中，所有的標準化殘差的絕對值也都小於 1.96，全部的修正指標（Modification Index，即 MI 值）也皆小於 3.84。

綜合而言，模式三的內在結構適配度考驗方面，雖未若整體模式適配度理想，但大致仍可接受。

三、模式三變項間的效果與路徑說明

本研究藉由各變項間的效果來闡述主要變項間的關係，並藉由變項間的總效果、直接效果和間接效果，可以瞭解自變項對依變項的直接影響（直接效果），以及透過其他依變項中介的間接影響（間接效果），整體效果即是直接效果與間接效果的總和。透過效果的檢定，有助於瞭解變項間的線性結構關係。

將整體路徑係數與研究假設比較後，大致符合研究假設，根據建模樣本所繪出的模型與研究假設相比較後，茲將效果檢定結果整理如表 33，

由表 33 可看出各變項的三種效果，茲說明如下：

(一) 直接效果：

1. 上一代重要教師施予「反應」的管教方式對上一代重要教師管教方式的滿意度的直接效果為.35，呈現正相關，即當上一代重要教師施予較多「反應」的管教方式時，教師對上一代重要教師管教方式的滿意度越高。
2. 上一代重要教師施予要求的管教方式對上一代重要教師管教方式滿意度的直接效果為-.15，呈現負相關，顯示當上一代重要教師施予越多「要求」的管教方式時，其對上一代重要教師管教方式的滿意度則會越低。
3. 上一代重要教師施予「反應」的管教方式對教師的管教信念的直接效果為.25，呈現正相關，即當上一代重要教師施予較多「反應」的管教方式時，教師的管教信念會偏向人本主義取向。
4. 上一代重要教師施予「要求」的管教方式對教師的管教信念的直接效果為-.29，呈現負相關，即當上一代重要教師施予較多「要求」的管教方式時，教師的管教信念會偏向行為主義取向。
5. 上一代重要教師施予「反應」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的直接效果為.42，上一代重要教師施予「要求」的管教方式對教師採用「要求」的管教方式的直接效果為.46。換言之，上一代重要教師施予「反應」的管教方式會對教師採用「反應」的管教方式產生正向的直接影響，而上一代重要教師施予「要求」的管教方式會對教師採用「要求」的管教方式產生正向的直接影響。

6. 教師的管教信念對教師採用「反應」的管教方式的直接效果為.32，對教師採用「要求」的管教方式的直接效果為-.13。也就是說，教師的管教信念會對教師採用「反應」的管教方式產生正向的直接影響，但會對教師採用「要求」的管教方式產生負向的直接影響。
7. 上一代重要教師管教方式的滿意度對教師採用「要求」的管教方式的直接效果為-.09，呈現負相關，意即當對上一代重要教師管教方式的滿意度越高時，教師會傾向採用較少「要求」的管教方式。

(二) 間接效果：

1. 上一代重要教師施予「反應」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的間接效果為.08，對教師採用「要求」的管教方式的間接效果為-.06。
2. 上一代重要教師施予「要求」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式的間接效果為-.09，對教師採用「要求」的管教方式的間接效果為.05。

(三) 整體效果：

1. 上一代重要教師施予「反應」的管教方式對上一代重要教師管教方式的滿意度的整體效果為.35，對教師的管教信念的整體效果為.25，對教師採用「反應」的管教方式的整體效果為.50，對教師採用「要求」的管教方式的整體效果為-.06。
2. 上一代重要教師施予「要求」的管教方式對上一代重要教師管教方式的滿意度的整體效果為-.15，對教師的管教信念的整體效果為-.29，對教師採用「反應」的管教方式的整體效果為-.16，對教師採用「要求」的管教方式的整體效果為.51。

3. 對上一代重要教師管教方式的滿意度對教師採用「要求」的管教方式的整體效果為-.09。
4. 教師的管教信念對教師採用「反應」的管教方式的整體效果為.32，對教師採用「要求」的管教方式的整體效果為-.13。

表 33 模式三之效果檢定

		上一代重要教師施予反應的管教方式	上一代重要教師施予要求的管教方式	對上一代重要教師管教方式的滿意度	教師管教信念
對上一代重要教師管教方式滿意度	直接效果	.35*	-.15*		
	間接效果	--	--		
	總效果	.35*	-.15*		
教師的管教信念	直接效果	.25*	-.29*	--	
	間接效果	--	--	--	
	總效果	.25*	-.29*	--	
教師採用反應的管教方式	直接效果	.42*	-.07*		.32*
	間接效果	.08*	-.09*		--
	總效果	.50*	-.16*		.32*
教師採用要求的管教方式	直接效果	--	.46*	-.09*	-.13*
	間接效果	-.06*	.05*	--	--
	總效果	-.06*	.51*	-.09*	-.13*

*p<.05

四、中介變項驗證

本研究除探討上一代重要教師管教方式對教師管教方式之直接影響外，亦欲探討在管教方式的代間傳遞過程中是否有中介變項存在，以下分別建立子模型進一步檢定。

(一) 教師管教信念在上一代重要教師反應與教師反應關係間的中介

效果驗證

根據表 34 所示，上一代重要教師反應與教師管教信念的相關為.27，教師管教信念與教師反應的相關為.45，上一代重要教師反應與教師反應的相關為.51，皆達.001 的顯著水準，因此符合驗證步驟一；接著，在模型 F 中，當上一代重要教師反應與教師管教信念同時預測教師反應，上一代重要教師反應對教師反應的直接影響由.51 降為.42，符合驗證步驟二，因此，教師管教信念在此扮演中介變項的角色。此結果與 Dix and Grusec (1985)等文獻結果一致。

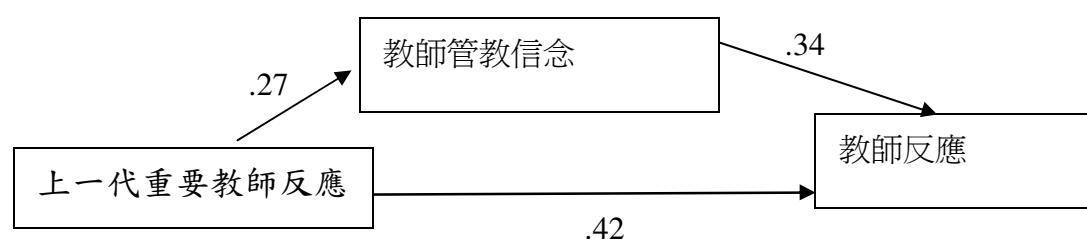


圖 14 模型 F 驗證中介模式之標準化估計參數

表 34 模型 F 變項間相關與路徑係數

變項	上一代重要教師反應	教師管教信念	教師反應
上一代重要教師反應	---	.27*	.42*
教師管教信念	.27*	---	.34*
教師反應	.51*	.45*	---

註：* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

(二) 教師管教信念在上一代重要教師要求與教師要求關係間的中介

效果驗證

根據表 35 所示，上一代重要教師要求與教師管教信念的相關為-.32，教師管教信念與教師要求的相關為-.28，上一代重要教師要求與教師要求的相關為.52，皆達.001 的顯著水準，因此符合驗證步驟一；接著，在模型 G 中，當上一代重要教師要求與教師管教信念同時預測教師要求，上一代重要教師要求對教師要求的直接影響由.52 降為.47，符合驗證步驟二，因此，教師管教信念在此扮演中介變項的角色。此結果與 Dix and Grusec (1985)等文獻結果一致。

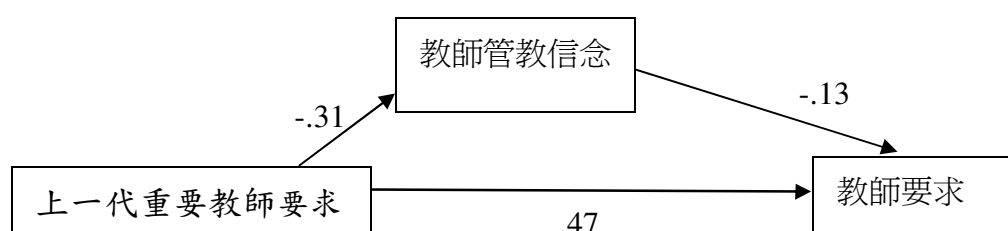


圖 15 模型 G 驗證中介模式之標準化估計參數

表 35 模型 G 變項間相關與路徑係數

變項	上一代重要教師要求	教師管教信念	教師要求
上一代重要教師要求	---	<i>-.31*</i>	<i>.47*</i>
教師管教信念	<i>-.32*</i>	---	<i>-.13*</i>
教師要求	<i>.52*</i>	<i>-.28*</i>	---

註： $*p<.05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

(三)上一代重要教師管教方式滿意度在上一代重要教師要求與教師要求關係間的中介效果驗證

根據表 36 所示，上一代重要教師要求與上一代重要教師管教方式滿意度的相關為-.18，上一代重要教師管教方式滿意度與教師要求的相關為-.18，上一代重要教師要求與教師要求的相關為.52，皆達.001 的顯著水準，因此符合驗證步驟一；接著，在模型 H 中，當上一代重要教師要求與上一代重要教師管教方式滿意度同時預測教師要求，上一代重要教師要求對教師要求的直接影響由.52 降為.50，符合驗證步驟二，因此，教師管教信念在此扮演中介變項的角色。此結果與 Dix and Grusec (1985)等文獻結果一致。

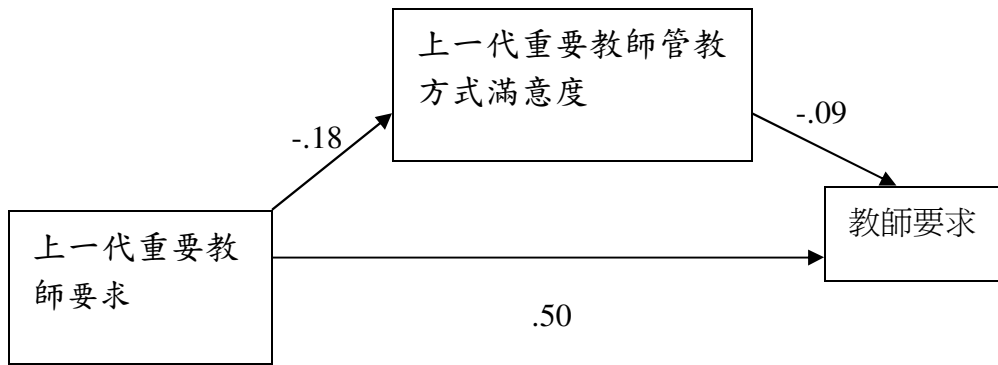


圖 16 模型 H 驗證中介模式之標準化估計參數

表 36 模型 H 變項間相關與路徑係數

變項	上一代重要教師要求	上一代重要教師管教方式滿意度	教師要求
上一代重要教師要求	---	-.18*	.50*
上一代重要教師管教方式滿意度	-.18*	---	-.09*
教師要求	.52*	-.18*	---

註：* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

(四) 教師管教信念在上一代重要教師要求與教師反應關係間的中介

效果驗證

根據表 37 所示，上一代重要教師要求與教師管教信念的相關為-.32，教師管教信念與教師反應的相關為.45，上一代重要教師要求與教師反應的相關為-.20，皆達.001 的顯著水準，因此符合驗證步驟一；接著，在模型 I 中，當上一代重要教師要求與教師管教信念同時預測教師反應，上一代重要教師要求對教師要求的直接影響由-.20 降為-.07，符合驗證步驟二，因此，教師管教信念在此扮演中介變項的角色。此結果與 Dix and Grusec (1985) 等文獻結果一致。

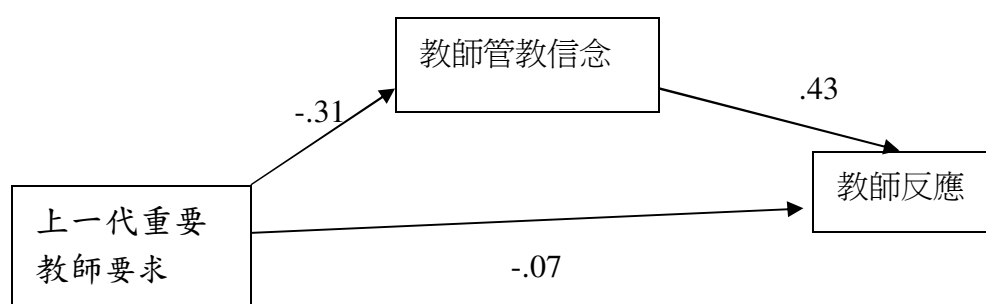


圖 17 模型 G 驗證中介模式之標準化估計參數

表 37 模型 G 變項間相關與路徑係數

變項	上一代重要教師要求	教師管教信念	教師反應
上一代重要教師要求	---	-.31*	-.07*
教師管教信念	-.32*	---	.43*
教師反應	-.20*	.45*	---

註：* $p < .05$ ；對角線以下為相關係數，以上斜體字為路徑係數

小結

故從上述模式三的驗證結果可得知，上一代重要教師施予之管教方式對教師採用管教方式的代間傳遞模式具有良好的適配度。

變項間的效果顯示：

- 一、上一代重要教師施予「要求」的管教方式會直接影響到教師採用「要求」的管教方式。
- 二、上一代重要教師施予「反應」的管教方式會直接影響教師採用「反應」的管教方式。
- 三、上一代重要教師施予「要求」的管教方式會透過教師的管教信念間接影響到教師採用「反應」和「要求」的管教方式。教師的管教信念在此扮演中介角色。亦即當上一代重要教師施予越多「要求」的管教方式，教師的管教信念越偏向行為主義取向時，教師會越傾向採用越少「反應」、越多「要求」的管教方式。
- 四、上一代重要教師施予「反應」的管教方式會透過教師的管教信念間接影響到教師採用「反應」和「要求」的管教方式。教師的管教信念在此扮演中介角色。亦即當上一代重要教師施予越多「反應」的管教方式，教師的管教信念越偏向人本主義取向時，教師會越傾向採用越多「反應」、越少「要求」的管教方式。
- 五、上一代重要教師施予「要求」的管教方式亦透過對上一代重要教師管教方式的滿意度而間接影響教師採用「要求」的管教方式，對上一代重要教師管教方式的滿意度在此扮演中介變項的角色，也就是說，當上一代重要教師施予越少「要求」的管教方式，教師對上一代重要教師管教方式的滿意度越高，教師傾向採用越少「要求」的管教方式。

此結果驗證假設 2-3。

總結

綜合上述三個模式結果整理如表 38 所示，總合上述模式一、模式二級模式三之研究結果，我們可以看出，就直接影響的部分而言，模式一和模式二極其相似，兩者變項間的影響路徑幾乎相同，唯一不同之處在於，模式二多了一條母親施予「要求」的管教方式對於「教師的管教信念」的影響，也就是說，父母親施予的管教方式對教師的管教信念的影響上，教師的管教信念僅受到父親施予「反應」的管教方式的直接影響；但是卻同時受到母親施予「反應」的管教方式和母親施予「要求」的管教方式的直接影響。而模式三相較於模式一、二不僅僅多了上一代重要教師施予「要求」的管教方式對於教師採用「反應」的管教方式的直接影響路徑外，對上一代重要教師管教方式的滿意度並不對教師採用「反應」的管教方式產生直接影響，而是對於教師採用「要求」的管教方式產生影響。

而且就教師採用「反應」的管教方式的整體效果比較，以受到父親施予反應的管教方式的整體效果最高，而就教師採用「要求」的管教方式的整體效果比較上，以受到上一代重要教師施予之「要求」的管教方式的整體效果最高。

表 38 上一代施予之管教方式對教師管教方式的直接效果表

		教師採用反應的管 教方式			教師採用要求的 管教方式		
		直接	間接	整體	直接	間接	整體
		效果	效果	效果	效果	效果	效果
父親施 予之管 教方式	父親施予反應的管教方式	.51*	.02	.53*		-.05*	-.05*
	父親施予要求的管教方式		.02*	.02*	.44*		.44*
	對父親管教方式滿意度	-.12*		-.12*			
	教師的管教信念	.35*		.35*	-.43*		-.43*
母親施 予的管 教方式	母親施予反應的管教方式	.44*	.05*	.49*		-.04*	-.04*
	母親施予要求的管教方式		-.04*	-.04*	.41*	.03*	.44*
	對母親管教方式的滿意度	-.05*		-.05*			
	教師的管教信念	.35*		.35*	-.20*		-.20*
上一代 重要教 師施予 的管教 方式	上一代重要教師施予反應的 管教方式	.42*	.08*	.50*		-.06*	-.06*
	上一代重要教師施予要求的 管教方式	-.07*	-.09*	-.16*	.46*	.05*	.51*
	對上一代重要教師管教方式 的滿意度				-.09*		-.09*
	教師的管教信念	.32*		.32*	-.13*		-.13*

*p<.05

總而言之，綜觀三個模式可以發現以下幾點共同之處：

- (一) 上一代施予「反應」的管教方式皆會對下一代教師採用「反應」的管教方式產生正向的直接影響。因此，也就是說當教師知覺到上一代的管教方式採取較多「反應」的管教方式時，

其亦會傾向採用較多「反應」的管教方式，反之亦然。

- (二) 上一代施予「要求」的管教方式皆會對下一代教師採用「要求」的管教方式產生正向的直接影響。當教師知覺到上一代的管教方式採取較多「要求」的管教方式時，其亦會傾向採用較多「要求」的管教方式，反之亦然。
- (三) 教師的管教信念皆為上一代施予「反應」的管教方式對教師採用「反應」的管教方式影響的中介變項。也就是說，上一代施予「反應」的管教方式會透過教師的管教信念而對下一代教師採用「反應」的管教方式產生間接的影響，當上一代施予較多「反應」的管教方式時，教師的管教信念越偏向人本主義取向，則其亦採取較多「反應」的管教方式；反之，當上一代施予較少「反應」的管教方式時，教師的管教信念越偏向行為主義取向，則其傾向採用較少「反應」的管教方式。

此結果驗證假設二。

第五節 不同性別的教師採用管教方式代間傳遞模式 差異驗證

在進行本研究的各變項之性別差異以及驗證各模式之路徑關係後，為了解不同性別的教師採用管教方式代間傳遞模式的跨樣本差異情形，乃將本研究將樣本分為男性教師與女性教師兩群進行跨樣本的教師管教方式代間傳遞模式分析，有效樣本的男性教師有 596 人，女性教師有 694 人，因此把男性設為第一群樣本，女性訂為第二群樣本，進行跨樣本分析，分別分析如下。

壹、 父親施予之管教方式對不同性別的教師採用的管教方式代間傳遞影響模式的差異

跨樣本的 SEM 模式分析應該運用一系列的模式比較程序逐步檢驗不同層次的恆等性假設 (Kline, 1998; 邱皓政, 2003)。首先, 先針對前述父親施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響模式進行修正, 採用簡化後之配模型為多群組比較模式架構及參數圖, 如圖 18 所示。以下將分二階段進行檢驗。

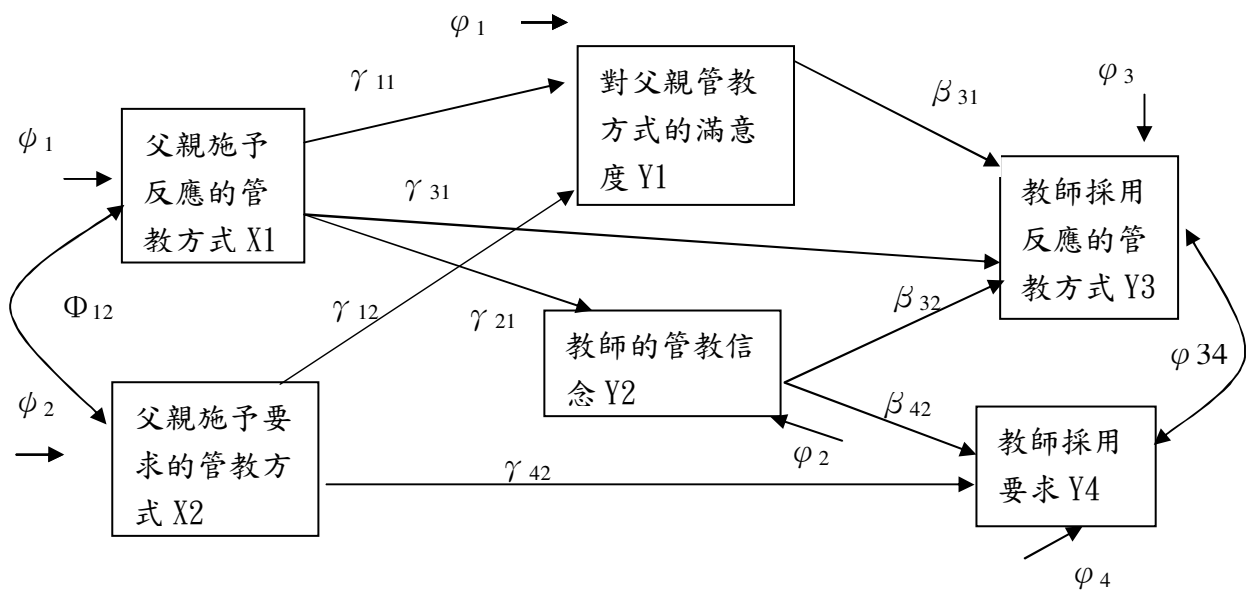


圖 18 模式一之多群組比較模式參數圖

一、 整體模式適配度考驗比較

先進行第一階段兩種類型樣本模式考驗分析, 分別針對男性教師樣本和女性教師樣本進行模式適配度的考驗, 再以多群組樣本恆等進行考驗與比較, 其摘要表如表 39。

表 39 不同樣本的父親施予之管教方式對教師採用管教方式代間傳遞影

響模式考驗結果比較

Model	χ^2	df	NCP	RMSEA	NNFI	CFI	PNFI
男性教師	23.37	5	18.26	.08	.94	.98	.32
女性教師	12.25	5	7.01	.05	.98	.99	.33
多群組樣本恆等	102.16	23	51.04	.06	.97	.97	.74
比較差值	66.54	13	---	---	---	---	---

由表 39 可看出男性教師和女性教師個別考驗的結果，女性教師在各項模式適合度的表現都較男性教師適配度較為理想，卡方值、NCP 與 RMSEA 皆略低，NNFI、PNFI 與 CFI 都略高，再進行多群組樣本恆等性的比較。二組恆等性的考驗是以嚴謹複核策略進行，假設二樣本之間具有完全相等的模式設計，同時參數值也完全相等，結果顯示 χ^2 值為 102.16，自由度為 23，p 值達 .001 的機率值，顯示本模式與資料之間並不適配，顯示結構模式相等的假設未獲肯定，亦即所擬定的男性教師的結構模式與女性教師的結構模式是不相等的。且相較於二組個別考驗的 χ^2 值之和為 35.62 (23.37+12.25=35.62) 兩種狀況的 χ^2 值增加量為 66.54 (102.16-35.62=66.54)，自由度 (df) 增加量為 13 (23-5-5=13) 卡方考驗達顯著，顯示男性教師與女性教師在模式恆等的假設考驗被拒，亦即二組資料在本模式的反應並不相同，是以將再進行個別考驗的參數比較。

二、內在結構適配度考驗比較

表 40 與圖 19、圖 20 加以對照男性教師與女性教師二群組教師的模式結構參數，結果有 3 組參數統計考驗結果達顯著，即為 β_{32} 、 γ_{11} 及 γ_{21} 。這表示在「教師的管教信念」對「教師採用反應的管教方

式」的影響上以及在「父親施予反應的管教方式」對「教師的管教信念」的影響上，男性教師顯著高於女性教師；但是在「父親施予反應的管教方式」對「對父親管教方式的滿意度」的影響上，女性顯著高於男性。也就是說，對於不同性別的教師而言，男性教師採用「反應」的管教方式會受到教師的管教信念的影響高於女性教師，且男性教師的管教信念受到父親施予「反應」的管教方式的影響亦高於女性教師；但是女性教師對父親管教方式的滿意度受到父親施予「反應」的管教方式之影響則高於男性教師。

表 40 男性教師與女性教師的父親管教方式對教師採用管教方式的代間傳遞影響模式的結構模式路徑係數及差異表

路徑	男性樣本	女性樣本	跨群組比較(無限制模式)		結果
			$\chi^2 (14) = 57.36$		
	路徑係數 (t 值)	路徑係數 (t 值)	(限制模式) $\chi^2 (15)$	χ^2 差異 ($\Delta df=1$)	
β_{31} (父滿->教反)	-.08 (-1.85)	-.04 (-.73)	57.76	.40	男=女
β_{32} (教信->教反)	.46*(12.02)	.37*(10.80)	62.24	4.88*	男>女
β_{42} (教信->教要)	-.23*(-6.61)	-.24*(-7.48)	57.44	.08	男=女
γ_{11} (父反->父滿)	.59*(16.19)	.71*(17.37)	65.08	7.72**	男<女
γ_{21} (父反->教信)	.34*(8.83)	.06 (1.50)	83.31	25.95***	男>女
γ_{31} (父反->教反)	.29*(6.24)	.38*(6.84)	59.29	1.93	男=女
γ_{12} (父要->父滿)	-.09*(-2.59)	-.05 (-1.47)	57.85	.49	男=女
γ_{42} (父要->教要)	.43*(12.05)	.44*(13.29)	57.44	.08	男=女

註 1:在限制模式中，標的路徑假定在跨群組資料中為相等。

註 2:*p<.05, **p<.01, ***p<.001

註 3:父反:父親施予反應的管教方式；父要:父親施予要求的管教方式；父滿:對父親管教方式的滿意度；教信:教師的管教信念；教反:教師採用反應的管教方式；教要:教師採用要求的管教方式

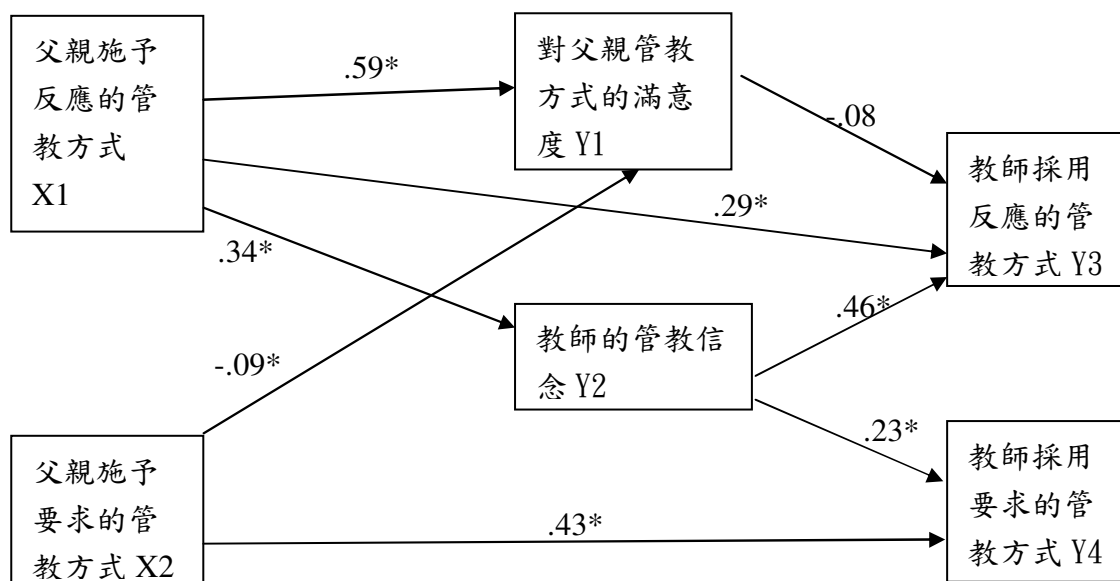


圖 19 父親施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響之男性群組決定模式變項結構圖

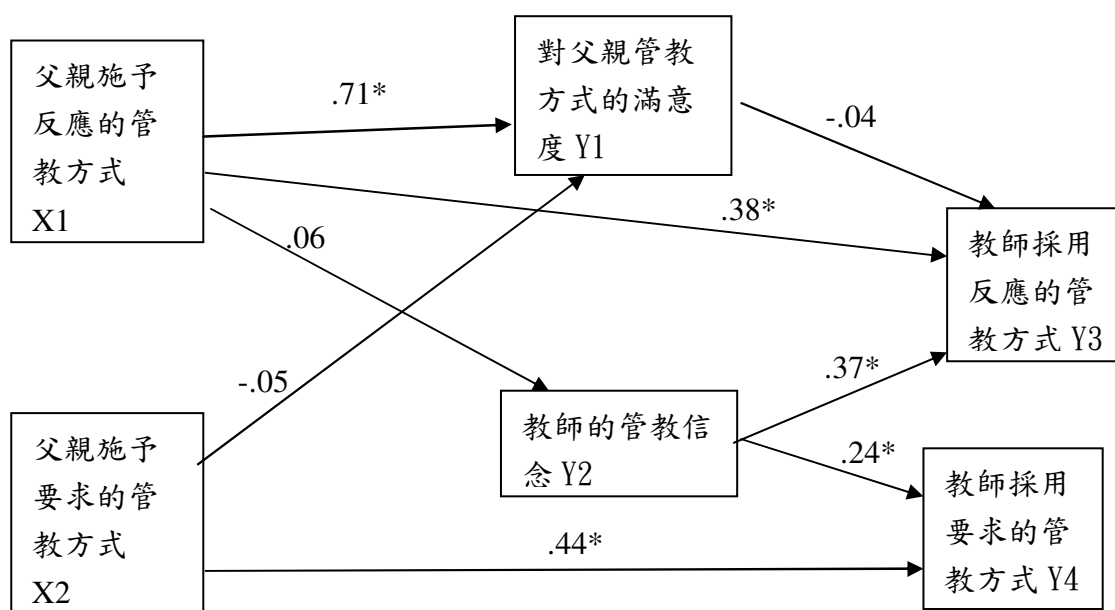


圖 20 父親施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響之女性群組決定模式變項結構圖

且更進一步就表 41 所顯示變項的解釋量來看，對於教師採用「反應」的管教方式，父親施予之管教方式對男性教師的影響解釋量高於女性教師，而在教師採用「要求」的管教方式方面，父親施予之管教方式對於男

女性教師的影響解釋量則近乎相等。顯示相較於女性教師，男性教師採用「反應」的管教方式，會受到父親施予之管教方式的影響大於女性教師。

表 41 模式一依變項的解釋量

群組	對父親管教方式的滿意度	教師的管教信念	教師採用反應的管教方式	教師採用要求的管教方式
男性教師	.37	.12	.35	.25
女性教師	.54	.00	.27	.26

小結

故從上述模式一之多群組樣本考驗結果可得知，男性教師與女性教師在模式一的結構模式有差異，以下茲簡要說明研究結果：

- 一、根據整體模式的適配度考驗，男性教師與女性教師的結構模式是不相等的。
- 二、根據內在結構適配度考驗：
 1. 男性教師採用「反應」的管教方式受其管教信念的影響高於女性教師。
 2. 男性教師的管教信念，受父親施予「反應」管教方式的影響高於女性教師。
 3. 女性教師對父親施予反應管教方式的滿意度顯著高於男性教師。
 4. 相較於女性教師，男性教師採用「反應」的管教方式，受父親施予之管教方式的影響大於女性教師。

貳、 母親施予之管教方式對不同性別的教師採用的管教方式代間傳遞影響模式的差異

首先，先針對前述母親施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響模式進行修正，採用簡化後之配模型為多群組比較模式架構與參數圖，如圖 21 所示。以下將分二階段進行檢驗。

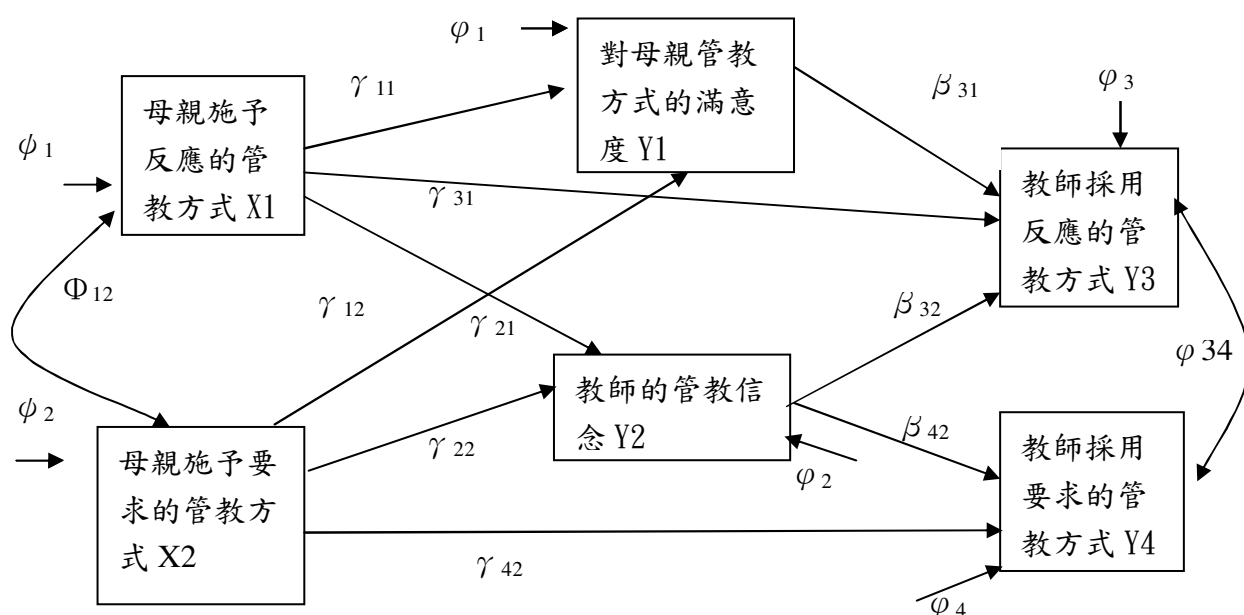


圖 21 模式二之多群組比較的模式架構及參數圖

一、 整體模式適配度考驗比較

先進行第一階段兩種類型樣本模式考驗分析，分別針對男性教師樣本和女性教師樣本進行模式適配度的考驗，再以多樣本恆等進行考驗與比較，其摘要表如表 42。

表 42 不同樣本的母親施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞
影響模式考驗結果比較

Model	χ^2	df	NCP	RMSEA	NNFI	CFI	PNFI
男性教師	11.28	4	7.16	.06	.97	.99	.26
女性教師	12.59	4	8.48	.06	.97	.99	.26
多群組樣本恆等	109.63	22	62.80	.07	.96	.97	.70
比較差值	85.76	14	---	---	---	---	---

由表 42 可看出男性教師和女性教師個別考驗的結果，男性教師在各項模式適合度的表現稍較女性教師適配度為理想，卡方值與 NCP 皆略低，其餘指標則接近相等，再進行多群組恆等性的比較。二組恆等性的考驗是以嚴謹複核策略進行，假設二樣本之間具有完全相等的模式設計，同時參數值也完全相等，結果顯示 χ^2 值為 109.63，自由度為 22，p 值達 .001 的機率值，顯示本模式與資料之間並不適配，顯示結構模式相等的假設未獲肯定，亦即所擬定的男性教師的結構模式與女性教師的結構模式是不相等的。且相較於二組個別考驗的 χ^2 值之和為 23.87。 (11.28+12.59=23.87) 兩種狀況的 χ^2 值增加量為 85.76 (109.63-23.87=85.76)，自由度 (df) 增加量為 14 (22-4-4=14)，卡方考驗達 .001 的顯著，顯示男性教師與女性教師在模式恆等的假設考驗被拒，亦即二組資料在本模式的反應並不相同，是以將再進行個別考驗的參數比較。

(二)內在結構適配度考驗比較

表 43 與圖 22、圖 23 加以對照男性教師與女性教師二群組教師的模式結構參數，結果只有三組參數統計考驗結果不相同，分別為 γ_{11} 、 γ_{12} 與 γ_{21} 。顯示在「母親施予反應的管教方式」對「對母親管教方式

的滿意度」的影響上，女性教師顯著高於男性教師；但是在「母親施予反應的管教方式」對「教師的管教信念」的影響上以及「母親施予要求的管教方式」對「對母親管教方式的滿意度」的影響上，男性教師則顯著高於女性教師，也就是說對於不同性別的教師而言，女性教師在「對母親管教方式的滿意度」上受到「母親施予反應的管教方式」的影響顯著高於男性教師；但是男性教師在「教師的管教信念」上受到「母親施予反應的管教方式」的影響以及在「對母親管教方式的滿意度」上受到「母親施予要求的管教方式」的影響皆顯著高於女性教師。

表 43 男性教師與女性教師的母親施予之管教方式對教師採用的管教方式的代間傳遞影響模式的結構模式路徑係數及差異表

路徑	男性樣本	女性樣本	跨群組比較(無限制模式)		結果
			$\chi^2 (12) = 34.15$		
	路徑係數	路徑係數	(限制模式)	χ^2 差異	
	(t 值)	(t 值)	$\chi^2 (13)$	($\Delta df=1$)	
β_{32} (教信->教反)	.41*(11.02)	.32*(9.78)	37.75	3.60	男=女
β_{42} (教信->教要)	-.22*(-5.94)	-.19*(-5.45)	34.56	.41	男=女
β_{31} (母滿->教反)	-.06 (-1.77)	-.05 (-1.53)	34.15	.00	男=女
γ_{11} (母反->母滿)	.18*(4.64)	.50*(13.78)	73.83	39.68***	女>男
γ_{21} (母要->教信)	.35*(8.80)	.08*(1.96)	57.44	23.30***	男>女
γ_{31} (母反->教反)	.41*(10.43)	.46*(10.93)	35.18	1.03	男=女
γ_{12} (母要->母滿)	-.35*(-9.12)	-.12*(-3.41)	55.19	21.04***	男>女
γ_{42} (母要->教要)	.39*(10.39)	.43*(12.28)	34.72	.57	男=女
γ_{22} (母要->教信)	-.11*(-2.88)	-.22*(-5.58)	37.76	3.61	男=女

註 1:在限制模式中，標的路徑假定在跨群組資料中為相等。

註 2:母反=母親施予反應的管教方式；母要=母親施予要求的管教方式；母滿=對母親管教方式的滿意度；教信=教師的管教信念；教反=教師採用反應的管教方式；教要=教師採用要求的管教方式

註 3: * $p < .05$, *** $p < .001$

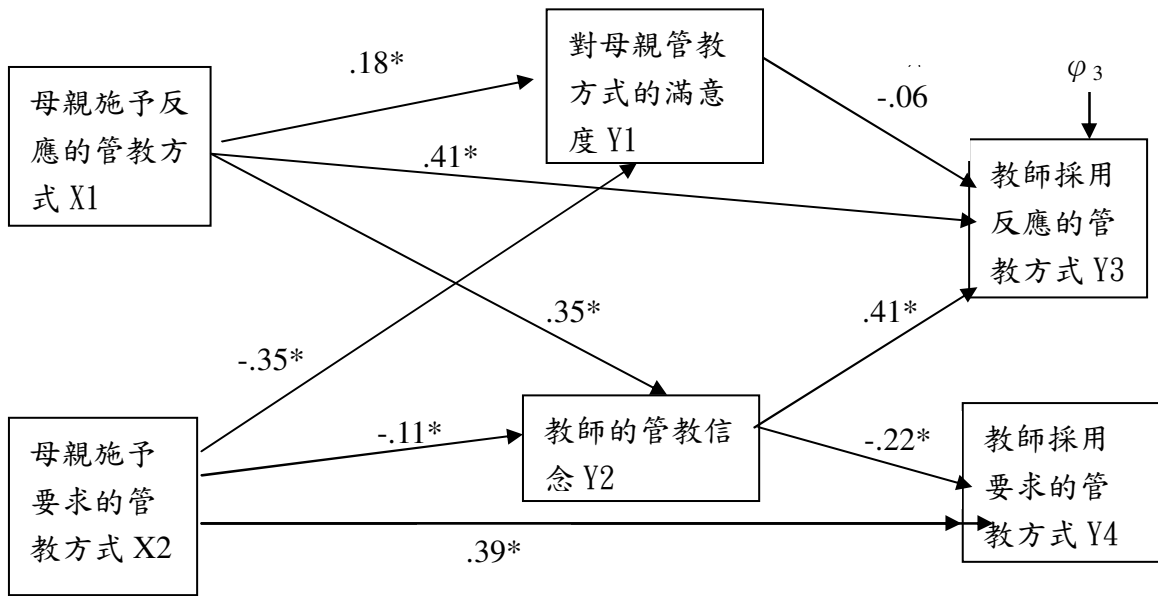


圖 22 母親施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響之男性群組決定模式變項結構圖

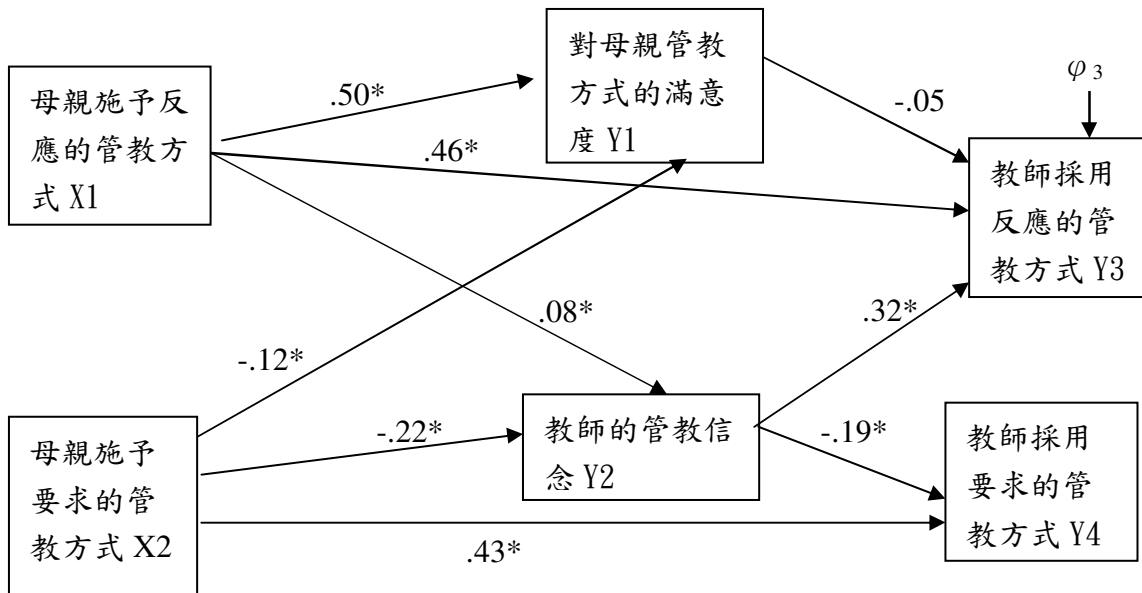


圖 23 母親施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響之女性群組決定模式變項結構圖

且更進一步就表 44 所顯示變項的解釋量來看，對於教師採用「反應」的管教方式，母親施予之管教方式對男性教師的影響解釋量高於女性教師，而在教師採用「要求」的管教方式方面，母親施予之管教方式對於女性教師的影響解釋量則稍高於男性教師。顯示相較於女性教師，男性教師採用「反應」的管教方式，受到母親施予之管教方式的影響大於女性教師。但相較於男性教師，女性教師採用「要求」的管教方式，受到母親施予之管教方式的影響則大於男性教師。

表 44 模式二依變項的解釋量

群組	對母親管教方式的滿意度	教師的管教信念	教師採用反應的管教方式	教師採用要求的管教方式
男性教師	.18	.15	.44	.23
女性教師	.30	.06	.33	.26

小結

故從上述模式二之多群組樣本考驗結果可得知，男性教師與女性教師在模式二的結構模式有差異，以下茲簡要說明研究結果：

- 一、根據整體模式的適配度考驗，男性教師與女性教師的結構模式是不相等的。
- 二、根據內在結構適配度考驗：
 1. 女性教師對母親施予反應管教方式的滿意度顯著高於男性教師。
 2. 男性教師的管教信念受母親施予「反應」管教方式的影響顯著高於女性教師。
 3. 男性教師對母親施予要求管教方式的滿意度顯著高於女性教

師。

4. 男性教師採用「反應」的管教方式，受到母親施予之管教方式的影響大於女性教師。
5. 女性教師採用「要求」的管教方式，受到母親施予之管教方式的影響則大於男性教師。

參、不同性別的上一代重要教師施予之管教方式與教師採用的管教方式代間傳遞模式的差異

首先，先針對前述上一代重要教師施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響模式進行修正，採用簡化後之配模型為多群組比較模式架構與參數圖，如圖 24 所示。以下將分二階段進行檢驗。

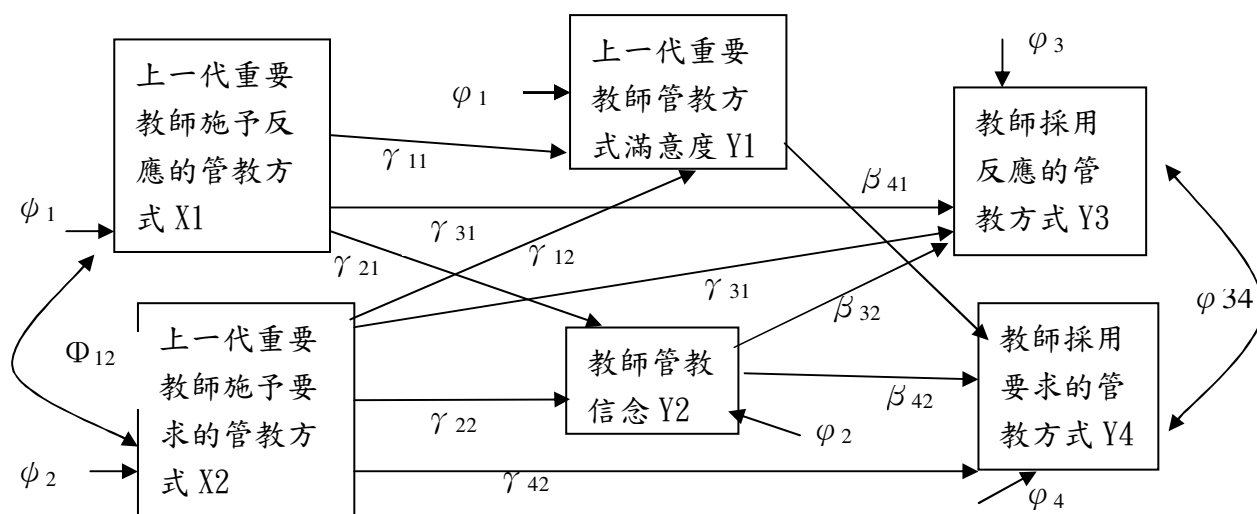


圖 24 模式三之多群組比較的模式架構及參數圖

一、整體模式適配度考驗比較

先進行第一階段兩種類型樣本模式考驗分析，分別針對男性教師樣本和女性教師樣本進行模式適配度的考驗，再以多樣本恆等進行考

驗與比較，其摘要表如表 45。

表 45 不同樣本的上一代重要教師施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響模式考驗結果比較

Model	χ^2	df	NCP	RMSEA	NNFI	CFI	PNFI
男性教師	15.19	3	11.74	.08	.95	.99	.20
女性教師	8.41	3	5.35	.05	.97	.99	.20
多群組樣本恆等	57.91	21	23.23	.04	.98	.99	.68
比較差值	34.31	15	---	---	---	---	---

由表 45 可看出男性教師和女性教師個別考驗的結果，女性教師在各項模式適合度的表現都較男性教師適配度較為理想，卡方值、NCP 與 RMSEA 皆略低，NNFI 略高，再進行多群組恆等性的比較。二組恆等性的考驗是以嚴謹複核策略進行，假設二樣本之間具有完全相等的模式設計，同時參數值也完全相等，結果顯示 χ^2 值為 57.91，自由度為 21，p 值達 .000 的機率值，顯示本模式與資料之間並不適配，顯示結構模式相等的假設未獲肯定，亦即所擬定的男性教師的結構模式與女性教師的結構模式是不相等的。且相較於二組個別考驗的 χ^2 值之和為 23.60 (15.19+8.41=23.60)，兩種狀況的 χ^2 值增加量為 (57.91-23.60=34.31)，自由度 (df) 增加量為 15 (21-3-3=15)，卡方考驗達顯著，顯示男性教師與女性教師在模式恆等的假設考驗被拒，亦即二組資料在本模式的反應並不相同，是以將再進行個別考驗的參數比較。

二、內在結構適配度考驗比較

表 46 與圖 25、圖 26 加以對照男性教師與女性教師二群組教師的

模式結構參數，結果有三組參數統計考驗結果不相同，即為 β_{32} 、 γ_{31} 、 γ_{12} 。顯示在「上一代重要教師施予反應的管教方式」對「教師採用反應的管教方式」的影響上，女性教師顯著高於男性教師；但是在「教師的管教信念」對「教師採用反應的管教方式」的影響上以及在「上一代教師施予要求的管教方式」對「對上一代教師管教方式的滿意度」的影響上，男性教師則顯著高於女性教師。也就是說對於不同性別的教師而言，女性教師在「教師採用反應的管教方式」上受到「對上一代重要教師管教方式的滿意度」的影響顯著高於男性教師，但對於男性教師而言，「教師的管教信念」對「教師採用反應的管教方式」的影響，以及「上一代重要教師施予要求的管教方式」對「教師採用要求的管教方式」的影響，則顯著高於女性教師。

表 46 男性教師與女性教師的上一代重要教師施予之管教方式對教師採用的
管教方式的代間傳遞影響模式的結構模式路徑係數及差異對照表

路徑	男性樣本	女性樣本	跨群組比較(無限制模 式) $\chi^2(10)=28.65$		結果
	路徑係數	路徑係數	(限制模式)	χ^2 差異	
	(t 值)	(t 值)	$\chi^2(11)$	($\Delta df=1$)	
β_{32} (教信->教反)	.39*(9.84)	.27*(7.49)	34.73	6.08*	男>女
β_{42} (教信->教要)	-.11*(-2.96)	-.14*(-4.16)	29.11	.46	男=女
β_{41} (上教滿->教要)	-.11*(-2.91)	-.08*(-2.52)	28.95	.30	男=女
γ_{11} (上教反->上教滿)	.39*(10.26)	.31*(8.61)	31.16	2.51	男=女
γ_{21} (上教反->教信)	.32*(8.39)	.23*(6.38)	32.13	3.48	男=女
γ_{31} (上教反->教反)	.36*(9.58)	.47*(14.11)	34.04	5.39*	男<女
γ_{12} (上教要->上教滿)	-.21*(-5.51)	-.10*(-2.67)	33.09	4.44*	男>女
γ_{42} (上教要->教要)	.43*(10.40)	.47*(13.01)	29.13	.48	男=女
γ_{22} (上教要->教信)	-.27*(-7.07)	-.30*(-8.50)	29.03	.38	男=女
γ_{32} (上教要->教反)	-.06(-1.77)	-.06*(-2.01)	28.65	.00	男=女

註 1:在限制模式中，標的路徑假定在跨群組資料中為相等。

註 2:上教反=上一代重要教師施予之反應的管教方式；上教要=上一代重要
教師施予之要求的管教方式；上教滿=對上一代重要教師反應管教方
式的滿意度；教信=教師的管教信念；教反=教師採用反應的管教方
式；教要=教師採用要求的管教方式

註 3: *p<.05

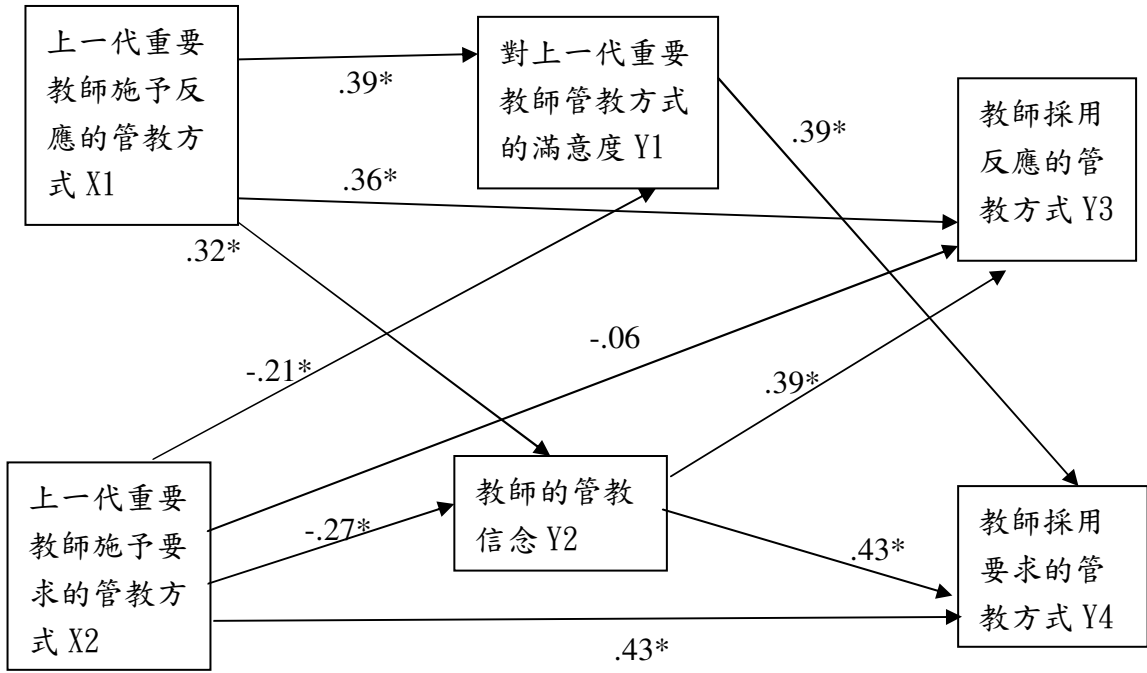


圖 25 上一代重要教師施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響之男性群組決定模式變項結構圖

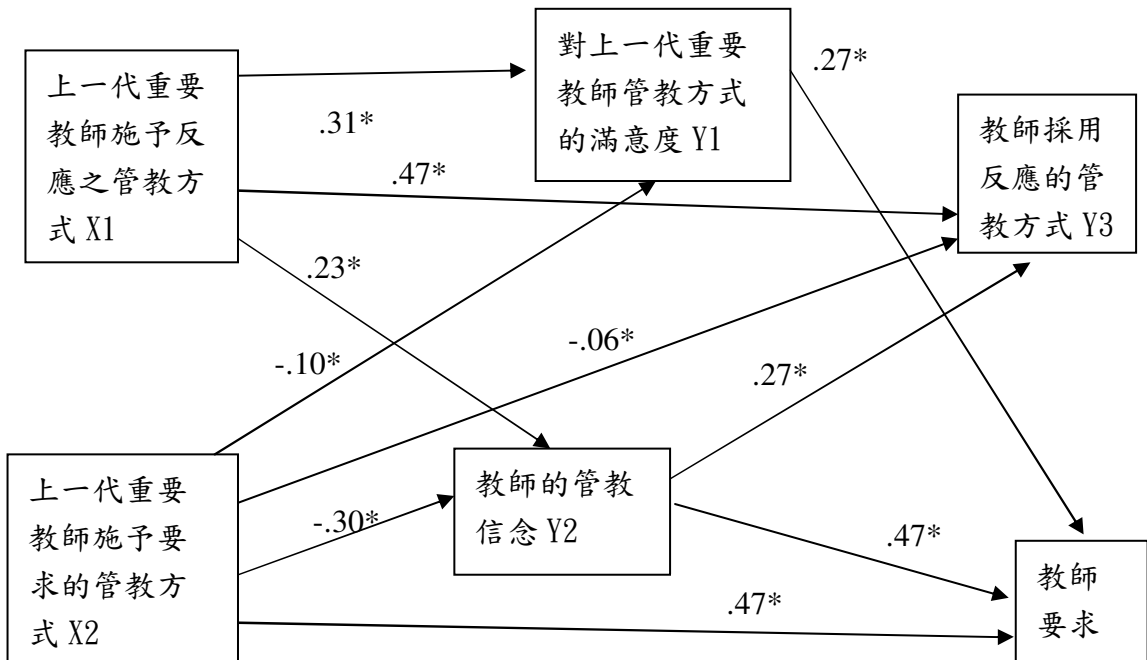


圖 26 上一代重要教師施予之管教方式對教師採用的管教方式代間傳遞影響之女性群組決定模式變項結構圖

且更進一步就表 47 所顯示變項的解釋量來看，對於教師採用「反應」的管教方式，上一代重要教師施予之管教方式對男性教師的影響解釋量高於女性教師，而在教師採用「要求」的管教方式方面，上一代重要教師施予之管教方式對於女性教師的影響解釋量則稍高於男性教師。顯示相較於女性教師，男性教師採用「反應」的管教方式，受到上一代重要教師施予之管教方式的影響大於女性教師。但相較於男性教師，女性教師採用「要求」的管教方式，受到上一代重要教師施予之管教方式的影響則大於男性教師。

表 47 模式三依變項的解釋量

群組	對上一代重要 教師管教方式 的滿意度	教師的管教 信念	教師採用反應 的管教方式	教師採用要求 的管教方式
男性教師	.23	.22	.42	.28
女性教師	.11	.14	.36	.30

小結

故從上述模式三之多群組樣本考驗結果可得知，男性教師與女性教師在模式三的結構模式有差異，以下茲簡要說明研究結果：

- 一、根據整體模式的適配度考驗，男性教師與女性教師的結構模式是不相等的。
- 二、根據內在結構適配度考驗：
 1. 女性教師在採用反應的管教方式受上一代重要教師施予反應管教方式的影響顯著高於男性教師。
 2. 男性教師的管教信念對其採用反應管教方式的影響顯著高於

女性教師。

3. 上一代重要教師施予要求的管教方式對男性教師對上一代教師管教方式滿意度的影響，顯著高於女性教師。
4. 男性教師採用「反應」的管教方式，受到上一代重要教師施予之管教方式的預測力大於女性教師。
5. 女性教師採用「要求」的管教方式，受到上一代重要教師施予之管教方式的預測力大於男性教師。

總結

綜合上述三個模式之多群組分析結果，整理如表 48 所示。

表 48 教師管教方式代間傳遞的多群組模式驗證路徑差異表

	父親施予之管教方式	母親施予之管教方式	上一代重要教師施予之管教方式
男>女	教信->教反		教信->教反
	父反->教信	母反->教信	
		母要->母滿	上教要->上教滿
男<女	父反->父滿	母反->母滿	
			上教反->教反

表 49 教師管教方式代間傳遞的多群組模式解釋量

	父親施予之管教方式		母親施予之管教方式		上一代重要教師施予之管教方式	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	教師採用反應的管教方式	.35	.27	.44	.33	.42
教師採用要求的管教方式	.25	.26	.23	.26	.28	.30

總而言之，綜觀三個模式可以發現以下幾點結果：

- 一、 男性教師與女性教師的教師管教方式代間傳遞模式結構是不相等的。
- 二、 父母親施予「反應」的管教方式皆對男性教師的管教信念的影響顯著高於女性教師。
- 三、 男性教師在採用「反應」的管教方式上會受到管教信念的影響顯著高於女性教師。
- 四、 男性教師對於母親和上一代重要教師管教方式的滿意度受到上一代施予之「要求」的管教方式的影響，皆顯著高於女性教師。
- 五、 女性教師對於父母親的管教方式滿意度受到父母親施予之「反應」的管教方式的影響，皆顯著高於男性教師。
- 六、 女性教師在採用反應的管教方式上受到上一代重要教師施予反應管教方式的影響顯著高於男性教師。
- 七、 就教師採用「反應」的管教方式的解釋量比較，男性教師以受到母親施予的管教方式的影響最高，女性教師以受到上一代重要教師施予之管教方式的影響最高。
- 八、 就教師採用「要求」的管教方式的解釋量比較，不論男性或女性教師皆以受到上一代重要教師施予之管教方式的影響最高。