

東海大學教育研究所

碩士學位論文

苗栗縣國中教師工作倦怠感與教學
效能關係之研究

A Study of the Relationships between the
Teacher's Job Burnout and Teaching Efficacy
in Junior High Schools in Miaoli County.

指導教授：陳鶴元 博士

研究生：劉瑞傳

中華民國一百〇五年六月

東海大學教育研究所碩士論文

苗栗縣國中教師工作倦怠感與教學
效能關係之研究

A Study of the Relationships between the
Teacher's Job Burnout and Teaching
Efficacy in Junior High Schools in
Miaoli County

研究生：劉瑞傳

本論文業經審查及口試合格

論文考試委員 王文科 (主席)
李信良
陳鶴元 (指導教授)
所長 趙鼎之

中華民國 105 年 6 月

苗栗縣國中教師工作倦怠感與教學效能關係之研究

摘要

本研究旨在探討苗栗縣國中教師工作倦怠感與教師教學效能之研究，將不同背景涉入探討工作倦怠感與教學效能，利用統計軟體分析作描述性統計、獨立樣本 T 檢定、One-Way ANOVA 與工作倦怠感與教學效能兩者間的皮爾森積差相關與多元迴歸分析等統計方法。

獨立樣本 T 檢定、One-Way ANOVA 所得結果歸納如下：

- 一、不同性別之苗栗縣國中教師在工作倦怠感與教學效能皆未達顯著差異。
- 二、不同服務年資之苗栗縣國中教師在工作倦怠感與教學效能皆未達顯著差異。
- 三、不同現任職務之苗栗縣國中教師在工作倦怠感的「成就感低落」上有顯著之差異；其它在「情緒耗竭」、「去人性化」與教學效能各構念間皆未達顯著差異。
- 四、不同學校規模之苗栗縣國中教師在工作倦怠感上的「情緒耗竭」、「去人性化」有顯著之差異，而「成就感低落」則無顯著之差異；教學效能皆有顯著之差異。

在皮爾森相關積差分析，苗栗縣國中教師在工作倦怠感與教學效能上皆有低、中度的負相關。

在多元迴歸分析上：苗栗縣國中教師在工作倦怠感上對教學效能具有預測力。

最後，本研究依據上述結果，提出相關建議給予學校以及教師。

關鍵字：國中教師、工作倦怠感、教學效能

A Study of the Relationships between the Teacher's Job Burnout and Teaching Efficacy in Junior High Schools in Miaoli County.

Abstract

This paper attempted to explore the correlation between the junior high school teacher's job burnout and teaching efficacy in Miaoli County. After taking different background factors into account, job burnout and teaching efficacy are analyzed by using SPSS for descriptive statistics, independent sample T test, One-Way ANOVA, the Pearson Product-moment Correlation Analysis on the two factors and multivariate regression analysis.

The findings of independent sample T test, One-Way ANOVA are summarized as below:

To begin with, no differences exist between the job burnout and teaching efficacy from the teachers of different genders.

Secondly, no differences exist between the job burnout and teaching efficacy from the teachers of different years of teaching.

Thirdly, teachers in different positions have significant differences exist in the "low personal accomplishment", but no differences exist in the "emotional exhaustion", "depersonalization" and teaching efficacy.

Fourthly, teachers in different scale of schools have significant differences exist in the "emotional exhaustion" and "depersonalization", but no differences exist in the "low personal accomplishment". And there are significant differences exist in the teaching efficacy.

Through the Pearson Product-moment Correlation Analysis, low and middle positive correlation is found between the teacher's job burnout and teaching efficacy in Miaoli County.

From the multivariate regression analysis, the sample teachers are capable of predicting the influence of job burnout on teaching efficacy result.

Finally, this paper proposed suggestions for the schools, teachers, and future research based on the conclusions.

Key word : junior high school teachers, job burnout, teaching efficacy

謝誌

能夠專心致力於完成學業，在時間、財力上是一件很困難的事。所以特別的感謝我的父母、岳父母以及家人對我的照顧，能夠讓我沒有顧慮的去追逐夢想。也謝謝我的指導教授 鶴元老師，一個總是匆忙的學生、時常沒有準備好，也能夠耐心的指導；最後也謝謝系上的各位老師，沒有經過各老師大雜燴的教導，也很難知道如何撰寫論文。也感謝在研究過程中，肯授權量表的嘉義大學 黃芳銘教授、高師大 李俊賢副教授以及學者 陳銘峰、楊惠雯等。

最後，協助我的親朋好友，也謝謝您們。量化研究最困難的地方是發量表，能夠完成論文，您們也是缺一不可。所以向各位深深的一鞠躬，瑞傳的成功都是您們給予最大的助力。

劉瑞傳 謹至於
東海大學教育研究所
2016.07

目次

目次	I
表次	II
圖次	III
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與研究動機	1
第二節 研究目的與研究問題	3
第三節 名詞釋義	4
第四節 研究範圍與限制	5
第二章 文獻探討	7
第一節 工作倦怠感之內涵與相關理論	7
第二節 教學效能之內涵與相關理論	11
第三節 工作倦怠感與教學效能之相關研究	16
第三章 研究方法	19
第一節 研究架構與研究假設	19
第二節 研究對象	20
第三節 研究工具	22
第四節 研究步驟	32
第五節 資料處理	33
第四章 研究結果與討論	35
第一節 國中教師工作倦怠感與教師教學效能現況分析	35
第二節 不同背景變項之國中教師在工作倦怠感與教學效能之差異情形	40
第三節 國中教師工作倦怠感與教學效能之關係	52
第四節 國中教師在工作倦怠感與教學效能之預測關係	53
第五節 綜合討論	57
第五章 結論與建議	61
第一節 結論	61
第二節 建議	63
參考書目	67
附件一 預試量表	73
附件二 正試量表	77
附件三 研究工具使用授權書	81

表次

表 2-1	國內學者對於工作倦怠與教學效能之相關研究	17
表 3-1	104 學年度預試施測苗栗縣班級數與教師人數	21
表 3-2	104 學年度正試施測苗栗縣班級數與教師人數	22
表 3-3	苗栗縣國中教師工作倦怠感量表預試分析結果	24
表 3-4	苗栗縣國中教師工作倦怠感量表預試項目分析摘要	25
表 3-5	苗栗縣國中教師工作倦怠感量表因素分析摘要	26
表 3-6	苗栗縣國中教師教學信念預試分析結果	29
表 3-7	苗栗縣國中教師教學效能預試項目分析摘要	30
表 3-8	苗栗縣國中教師教學效能預試因素分析摘要	31
表 4-1	苗栗縣國中導師背景現況分析表	38
表 4-2	苗栗縣國中教師工作倦怠感量表之描述性統計	39
表 4-3	苗栗縣國中教師教學效能量表之描述性統計	40
表 4-4	不同性別的國中教師對工作倦怠感之差異比較摘要表	41
表 4-5	不同服務年資的國中教師在工作倦怠感之差異比較摘要表	42
表 4-6	不同現任職務的國中教師在工作倦怠感之差異比較摘要表	43
表 4-7	不同學校規模的國中教師對工作倦怠感之差異比較摘要表	45
表 4-8	不同性別的國中教師對教學效能之差異比較摘要表	46
表 4-9	不同服務年資的國中教師在教學效能之差異比較摘要表	48
表 4-10	不同現任職務的國中教師在教學效能之差異比較摘要表	49
表 4-11	不同學校規模的國中教師對教學效能之差異比較摘要表	51
表 4-12	教師工作倦怠感與教學效能之相關摘要表	53
表 4-13	國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對自我效能之多元迴歸分析摘要表	54
表 4-14	國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學策略之多元迴歸分析摘要表	55
表 4-15	國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學氣氛之多元迴歸分析摘要表	56

圖次

圖 2-1	Moracco 與 McFadden 綜合性的教師工作壓力模式.....	9
圖 2-2	Moorhead 與 Griffin 壓力形成理論模式.....	10
圖 2-3	Potter 惡性循環模式理論.....	11
圖 2-4	Ashton 與 Webb 的階層性的教師教學效能模式	14
圖 2-5	Denham & Michael 模式	15
圖 3-1	國中教師工作倦怠感與教學效能研究架構圖	19
圖 4-1	背景變項之性別	36
圖 4-2	背景變項之服務年資	36
圖 4-3	背景變項之現任職務	37
圖 4-4	背景變項之學校規模	38

第一章 緒論

針對研究者在教育現場所觀察的一切現象與關注的問題，提出研究背景、研究動機，並說明研究目的、研究問題、名詞釋義與研究範圍與限制。

第一節 研究背景與研究動機

一、研究背景

國內外文獻對於教師工作倦怠感之相關理論非常的多，且研究範圍廣泛，應用於心理資本、工作負荷、情緒勞務……等。但教學效能與教師工作倦怠感的相關研究卻少之又少，沒有人在關注當教師感到工作倦怠時，會不會影響到教學品質？而苗栗的教師工作倦怠感又如何？和學生的學習效果有無關係？所教育出的學生品質又如何？

韓羽綾(2013)指出教師憂鬱指數偏高，長期處在嚴重的壓力之下，對個人健康會造成影響，再者也影響工作的教學品質，讓教師放棄教學工作，造成教育的人材損失。謝文全(2004)指出工作倦怠感的成因有工作量高或心理壓力過大、對於工作毫無興趣以及組織領導不佳所產生。反觀我國教師在教改聲浪中，教師對於政策改革所帶來壓力的看法如何？人權協會介入校園主張零體罰的看法又如何？

苗栗縣的學生學習成效不如都市區，是偏鄉資源之缺乏？還是偏鄉的孩童活潑好動，導致於不愛唸書？還是教師工作倦怠感高，因而失去教學熱忱？導致孩童學習不佳？這些都是值得探討研究的，為本章之研究背景。

二、研究動機

從開始走入教育生涯的工作轉眼間已經過了兩年的歲月，在學校經歷了許多擔任教師的磨練，從專任教師到代理導師、處理各種學生不管是課業、情緒，抑或者是霸凌的問題，甚至假日都要隨時接聽家長的電話或可能的要家庭訪問。這些形形色色的問題，無形的讓我體會到教師的壓力是非常大的。

而現今的教育已完全的和過去截然不同。現代的教師除了要維繫傳統師道之外，也需要創新科技教學、多元化教學，才能迎合現代教育。再者，政府每年針對教師的精進計畫提出了許多額外的研習進修，教師更需要配合在授課教學時間之外，要不斷自行的提升實力。讓忙碌的教師，除了備課、學校行政、教學以及兼顧家庭之外，仍要配合參加研習課程。這種時間上的壓迫容易造成疲乏，讓教師產生職業的倦怠。基於上述的觀點，將本研究動機分述如下：

(一) 研究動機一：面對處理學生的問題而產生工作倦怠感

教師服務的對象是學生。往往對於處理「人」的工作，容易產生情緒上的變化，譬如面對學生破壞課堂秩序。為了管教學生，很有可能和學生發生意見衝突，一整天後的處理會讓身心感到疲憊，甚至讓老師對「教職」這一份工作，感到厭煩，懷疑「教師路」是自己的終身志向嗎？因此，張殿國(1996)指出一個人的學習和工作效率都會直接受到個人的情緒狀態所影響。至於教學倦怠到底影響教師有多少，這將會關聯到教師對「教學工作」能否勝任？能否繼續投入於教學熱忱中，為本研究之動機。

(二) 研究動機二：家長和學校之間的互動太少，產生隔閡

學校教師處理學生的問題，需要在第一時間告知家長，而後也更要保持密切的連繫。但形形色色的家長，面對孩子在學校犯錯，因處理的方式不盡相同，所以和老師溝通的接受度也不一。

社經地位高的家庭對孩子要求甚高，有些家長會以過去自身的學習經驗要求老師遵循，但是該經驗不一定能適用在整個班級學生身上，而間接的造成任課教

師或班導師有來自學生家長的壓力。周立勳(1986)指出教師會因為工作上的要求或自我期許而感受到壓力，這種壓力會造成教師潛在產生負向情感，譬如冷漠、生氣或倦怠之反應。另外郁淑芳(2009)指出教師因工作壓力產生的負向情感，如個體焦慮、壓迫及緊張等不舒服感，會影響工作表現，為本研究之動機。

(三) 研究動機三：教師的情緒影響教學效能

黃靖惠(2013)指出教師的教學情緒狀態會與學生的學習效果有關。教師有良好的教學效能也顯示學生的成就較佳，也能合乎教師的期望，並且班級氣氛良好，教師在教學上會有良好的績效。所以教師的心理狀況能直接影響教學的效果，如果教師因倦怠而缺乏教學熱誠，會無法能有好的心情教學，也無法帶給學生教學的熱情，將無法製造融洽的課堂環境。對於教師情緒影響教學效能之間的關係，為本研究之動機。

第二節 研究目的與研究問題

本節說明本研究之目的與待答問題，根據研究背景與動機，提出研究目的的五項與待答問題如下。

一、研究目的

本研究目的如下：

- (一)瞭解苗栗縣國民中學教師工作倦怠感與教學效能之現況。
- (二)分析苗栗縣國民中學不同背景變項之教師在工作倦怠感之差異情形。
- (三)分析苗栗縣國民中學不同背景變項之教師在教學效能之差異情形。
- (四)探討苗栗縣國民中學教師在工作倦怠感與教學效能上兩者之關係。
- (五)探討苗栗縣國民中學教師工作倦怠感對教學效能之預測力。

二、待答問題

根據上述研究目地，提出本研究所要探討的問題如下：

- (一)瞭解苗栗縣國民中學教師工作倦怠感與教學效能之現況如何？
- (二)苗栗縣國民中學不同背景變項之教師在工作倦怠感有無顯著差異？
- (三)苗栗縣國民中學不同背景變項之教師在教學效能有無顯著差異？
- (四)苗栗縣國民中學教師在工作倦怠感與教學效能是否具有顯著相關？
- (五)分析苗栗縣國民中學教師工作倦怠感對教學效能是否具有預測力？

第三節 名詞釋義

針對本研究之研究對象「國中教師」以及研究變項「工作倦怠感」與「教學效能」說明如下。

一、國中教師(junior high schools' teachers)

為 104 學年度苗栗縣公立國民中學實際從事教學工作之專任教師，包含在學校兼任行政職務之教師，但不包括代課、實習老師以及未從事教學工作之校長。

二、工作倦怠感(job burnout)

工作倦怠感定義為：教師在學校教育場所內，因外來的環境因素產生工作壓力與內發的自我要求過高產生受挫，導致身心疲憊，進而產生工作上的厭惡與逃避。

工作倦怠感量表其內涵包括情緒耗竭、去人性化、成就低落感。

本研究採用黃銘芳、李俊賢與陳明峰(2013)所編製之「國中教師工作倦怠量表」。答題得分越高者，代表工作倦怠程度越高；答題得分越低者代表工作倦怠越低。

三、教學效能(teaching efficacy)

教學效能指教師能用多元教學方式，設計合適的教學方法與課程內容，並能循循善誘的引導學生學習，達成教學目標。

教學效能量表其內涵為：自我效能、教學策略、教學評量、教學氣氛。

本研究係採用楊惠雯(2011)所編製而成之「國中教師教學效能量表」。填答得分為越高代表教師教學效能越高；得分越低代表教師效能越低。

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

(一) 研究對象

為 104 學年度苗栗縣公立國民中學實際從事教學工作之專任教師者，包含在學校兼任行政職務之教師，但不包括代課、實習老師以及未從事教學工作之校長。

(二) 研究內容

本研究主要研究內容僅有國民中學教師之工作倦怠感與教學效能兩變項。

(三) 研究工具

本研究僅以問卷調查方法探討苗栗縣國民中學教師教學倦怠感與教學效能之關係，並分析其國民中學教師在不同背景下工作倦怠感與教學效能個別之間的差異情形。

(四) 研究變項

本研究含教師不同背景變項、工作倦怠感以及教學效能之變項。教師不同背景變項包含「性別」、「服務年資」、「現任職務」、「學校規模」；工作倦怠感變項包含「情緒耗竭」、「去人性化」、「成就低落感」；教師教學效能變項包含「自我效能」、「教學策略」、「教學評量」、「教學氣氛」。

二、研究限制

(一) 研究對象

本研究探討 104 學年度苗栗縣公立國民中學，不及於私立學校以及其它縣市之公立國民中學之專任教師。

(二) 研究地區

本研究係以研究苗栗縣地區之公立國民中學為主。

第二章 文獻探討

本章就工作倦怠感之內涵與相關理論、教學效能之內涵與相關理論以及教學倦怠感與教學效能之相關研究予以分析研究。

第一節 工作倦怠感之內涵與相關理論

本節分為兩部分來作探討，分別為教師工作倦怠感之內涵以及工作倦怠感之相關理論。

一、教師工作倦怠感之內涵

「Job burnout」最早由美國學者 Freudenberger 於一九七四引用在專業人員(如教師、司法工作人員)在工作場所上因種種因素所引起的生理疲憊、心理耗竭的情形。職業倦怠容易發生在人與人接觸之相關工作，因為面對人際關係的處理，容易產生意見衝突而影響心裡層面。陳珮菁(2007)指出教師在教育工作場所，因處理學生事物容易因為事情突然的增多而產生壓力，如果無法有效的釋壓，將產生工作倦怠感。教師面對來自各種不同家庭背景的學生，所面臨的挑戰是無法預期的，又必須同時兼顧行政或教學上的要求，面對處理不完的事情，陳美珍(2010)指出人在教育環境現場裡未有效處理壓力，會使得情緒呈現不穩定，易疲倦與低落。再者，教師為學生的身教典範，自我期許高，陳榮茂(2002)指出因個人的期望無法實現，或壓力磨滅內心的動力，會產生行為、情緒的變化。當所有壓力都無法適度的解決時，張明輝(2008)指出面對工作無法釋出壓力時，會導致情緒上無法控制，產生對工作的厭倦，漸而失去了工作的熱忱，即為工作倦怠。

Maslach 與 Jackson(1981)認為倦怠會使工作者在工作上產生消極、逃避的心

態來面對工作。而 Atkinson(1988)指出長期處在工作倦怠下，會產生對事物冷漠、對個人感到無助、對工作感到失望以及無力感。另外，Maslach 與 Leiter(1997)指出工作倦怠一旦形成，對工作會表現出不再積極與關心，同時不會產生任何的工作勝任感。又 Mann(1999)指出會導致離職或失去生產力，嚴重者迫害到個人的健康。Greenberg(2003)認為長時間在工作壓力下會造成個人身心枯竭與低成就感，引起內心的疲憊。

郭耀輝(2004)指出教師在教學工作不斷受到壓力侵蝕下，內心的疲憊、倦怠會使得個人失去對教育的熱忱；張弘勳與蔡淑苓(2009)指出倦怠感會使得教師在身體、心理上感到疲倦，爾後對教學表現得冷漠，出現負面行為，毫無熱情與專業。

綜合上述學者對工作倦怠的意涵，本研究將工作倦怠感定義為在工作環境中，當外在因素產生壓力不斷地侵蝕工作者，產生過度的負荷而無法勝任工作或當期望有落差時，身心會變得疲累、厭倦。

二、教師工作倦怠感之相關理論

(一) Maslach 與 Jackson 的三因素工作倦怠感理論

為 Maslach 與 Jackson(1981)所發表的「馬式工作倦怠量表」(Maslach Burnout Inventory, MBI)，內容主要研究專業人員(醫生、教師)的工作環境需要經常面對人群，再加上工作量大，在無法負荷的狀態下，產生了個人身心上的巨變，即為倦怠。另外將倦怠分為下列三個層面來作探討：

1、情緒耗竭(emotional exhaustion)

意指在面對服務以人為對象的工作過程中，身心經常受到壓力的折磨，在不段的累積下，自身產生了情緒上的勞累與低落而無法調適。長期在壓力的受創下，產生了對工作不喜歡、排斥、想逃離的念頭，即為情緒耗竭。

2、去人性化(depersionalization)

因為工作倦怠感的關係，自身認為對工作無法適任，因而失去對工作的敬業態度，而表現出對人冷漠、無感情或漠不關心，甚至以輕率的態度來處理事物。

3、成就低落感(low personal accomplishment)

否定自己工作的價值、懷疑自己在工作上的表現，多帶有疲倦感、沮喪以及不滿，沒有任何工作上的獲得。

另外 Maslach、Schaufeli 和 Leiter(2001)指出工作倦怠會因為工作性質、職業類別或組織影響有環境上的形成因素；或者又因個人狀態、個人特質或個人態度等個人因素產生工作倦怠。

(二) Moracco 與 McFadden 的工作壓力理論模式

Moracco 與 McFadden(1982)提出了綜合性的教師工作壓力模式。發現壓力來自於家庭、工作與社會，但個人會因過去經驗、個人的特質或價值觀念來因應壓力。但工作環境裡，仍需要面對實際壓力，如圖 2-1，此模式說明了家庭、工作環境以及社會環境裡的實際壓力若沒有妥善處理好，會造成教師身心上的疾病，產生疲憊。

在此過程中，教師仍會試著調適壓力，但無形中壓力若高於自身調適，教師會產生倦怠感或著產生身體上、心理上的疾病。

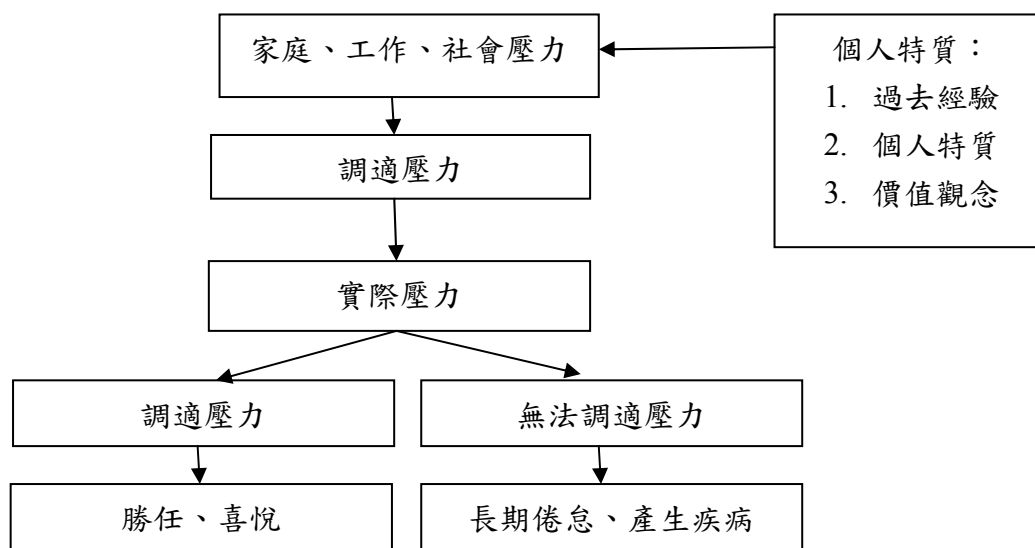


圖 2-1

Moracco 與 McFadden 綜合性的教師工作壓力模式

資料來源：引自劉育綺(2013)。國中教師心理資本、工作負荷與工作倦怠感相關之研究(未出版之碩士論文)。嘉義大學，嘉義市。第 24 頁。

(三) Moorhead 與 Griffin 的壓力形成理論

Moorhead 與 Griffin(1989)認為工作者在進入職場之初，對於工作總有高度的抱負與期待，如圖 2-2，但隨著時間的推動，個人不斷的受到工作職場上組織之制約與介入，個人就產生了許多來自於組織的壓力。使原本當初所持的抱負與理想便無法實現，而形成個人的期待與動機的挫折，漸而產生壓力，在日積月累的累積下，便出現了無助與倦怠感。

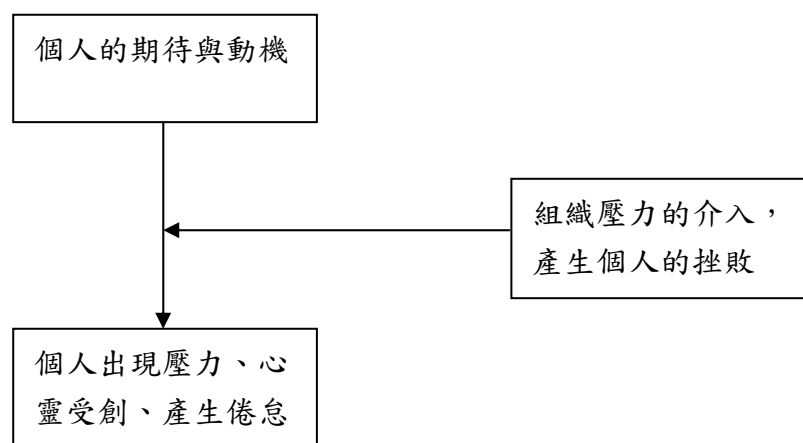


圖 2-2

Moorhead 與 Griffin 壓力形成理論模式

資料來源：引自張慶勳(1996)。學校組織與行為。第 378 頁。臺北市：五南。

(四) Potter 惡性循環模式

Potter(1985)的循環模式裡說明工作倦怠感的生成過程。如圖 2-3，在理想的現實狀態下會產生一些衝突形成了障礙，進而產生挫折。挫折會使人們的性情被影響，進而也牽連了人際關係的相處。漸而使得情緒出現退縮的變化，有了沮喪、情緒上的歇斯底里。

當症狀嚴重之後，工作者往往會藉由藥物、酒精來麻醉自己以抒發被壓抑的心情，但這些藥物、酒精的使用會造成工作上的影響，降低了工作的效率，可能受到上司的責罵。而後漸漸對工作環境產生不喜歡、排斥，開始與生活產生各種格格不入，不斷的陷入在循環模式中的。

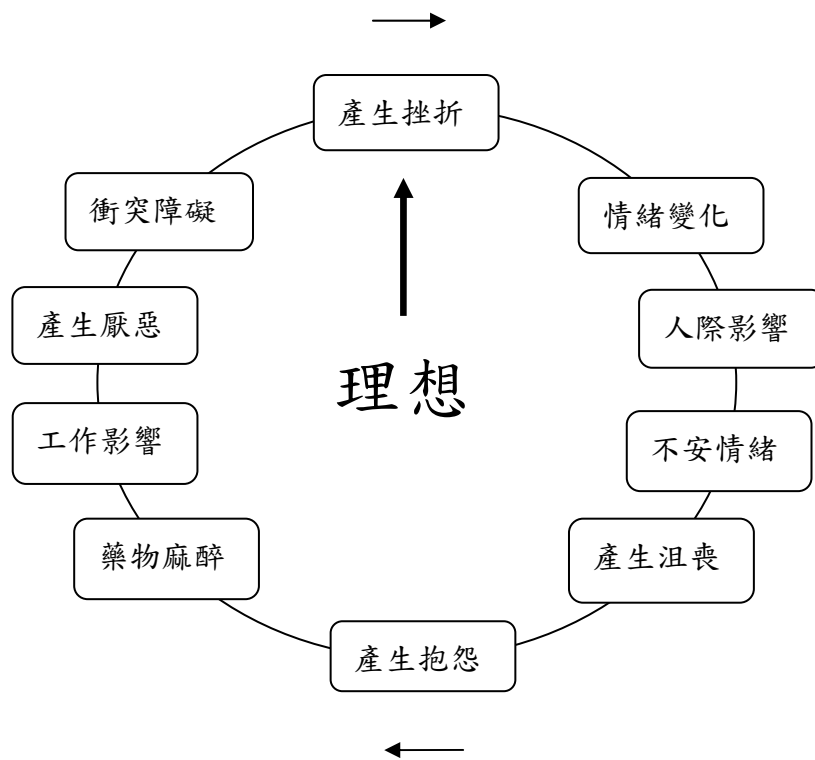


圖 2-3

Potter 惡性循環模式理論

資料來源：引自黃靖惠(2013)。國中教師社會支持、工作倦怠與教學效能關係之研究：以桃園為例(未出版之碩士論文)。中原大學，桃園市。第 37 頁。

綜合上述理論，工作倦怠感在過去已經有完整的理論顯示個人期待、家庭、學校組織以及社會都能帶來教師的壓力，當壓力無法適當的調適，接踵而來的是造成教師出現不穩定的情緒，或造成環境上的不適應，產生對工作不適、倦怠，甚至內心產生了對工作的厭惡，造成生活適應不良的衝突障礙。

第二節 教學效能之內涵與相關理論

本節分為教學效能之內涵以及教學效能之相關理論來作分析。

一、教學效能之內涵

Bandura(1977)提出了個人自我的教師效能以及一般的教師效能。在此之後有許多國內外學者針對自我效能作相關領域之研究，如：林海清(1994)指出教師透過互動關係，運用了多元教學方式來完成教學任務，其內容包含教學計畫、策略、評鑑以及教學氣氛。林進材(1999)指出教師在授課時，透過師生交流互動以及教學策略來達到教學目標。另外孫志麟(1991)指出教學效能是教師在教學過程中的信念，這信念包含教師是否能影響學生的學習情況，以及判斷外來環境因素是否會影響教學。孫郁荃(2005)指出教學效能是在教學過程中，安排適當的教學活動，並依學生個別差異，給予有效教學及鼓勵，使學生有良好的表現，以達教學成效。

目前教育講求教學活動是一個多元化的組合，所以許多學者給予不同層面的分析，如：林進材(2000)認為有效教學行為的層面應包括「教學前的思考與決定」、「教學中的思考與決定」、「教學後的思考與決定」、「教學策略的運用」以及「班級經營」。再者，劉依玲(2007)指出有效教學的內涵為「多元有效教學技術」、「教師自我效能信念」、「教學環境的營造與設計」、「教材與學科教學」、「學生有效學習」等。周錫欽(2005)認為教學效能包括「教師自我效能」、「充份教學計畫」、「有效教學策略」、「良好教學氣氛」、「善用教學評量」等五層面。施宏杰(2010)指出有效教學的內涵應包括「教學內容的呈現」、「教學技巧的使用」、「班級氣氛與師生互動」、「教學評量的設計」、「自我效能信念」等。

而國外學者對於教學效能的定義有 Borich(1994)指出教學必須明確、多樣與任務取向，教師應用心付出以提高達成教育目標。而 Newman(1989)認為教學效能是教師運用經驗引導學生如何成功。

而學者對於教學效能層面分析有 Brouwers 和 Tomic(2003)認為有「課程設計發展」、「教學的經驗」、「統合能力」、「解決問題能力」、「使用教材」、「指導作業」以及「學習評鑑」等七個層面。

綜合上述分析，教學效能定義為教師具備教學信念、教學能力，以及多方面的班級經營、教學技巧、創新、統整、教學經驗以及問題解決與判斷等核心能力，才能施展教學能力，以達學生學習成功之效益。

二、教學效能之相關理論

(一) Bandura 的自我效能理論(Self-Efficacy Theory)

自我效能為個人主觀上之認定。是個人知覺本身有條件去完成任務的信念。個人可以透過內心的判斷，用過去的經驗來組織與執行以達成任務，並能以預期心理來相信自己有能力完成。

Bandura 的自我效能理論為兩大部分來解釋：

- 1、 「效能預期」(efficacy expectation)：意指個人相信自身有能力去執行目標。
- 2、 「結果預期」(outcome expectation)：意指個人相信某種行為會導致某種結果。

另外 Bandura 在自我效能理論裡對於教師教學效能的信念有二：

- 1、 「個人教學效能」(personal teaching efficacy)：意指教師認為自己有影響學生學習成效的能力。
- 2、 「一般教學效能」(general teaching efficacy)：意指教師先評估教學情況，而後情境中付出的心力會直接影響到學生的學習程度。

自我效能理論指出了教師會因個人教學效能或一般教學效能，而有不同的影響性。不論哪一種方式，如教師能自我增加其強度，皆能提高教師個人的教學效能。

(二) Ashton 與 Webb 的教學效能模式 (A study of teachers' sense of Efficacy)

Ashton 與 Webb(1986)依據 Bandura 的自我效能理論概念，提出教學效能模式。如圖 2-4，其教學效能模式內涵為：教師秉持著對於行為的投入有預期結果的信念，而後對於自己在教學投入的行為能產生預期的教學結果，所以教師的教學能預期學生的學習效果，最後教師認為在教學過程中，本身能影響學生學習的

效能預期。譬如說教師認為只要有心付出會有結果，所以教師依自我設計課程、安排活動給予教導學生，而學透過學習有所成效，理所當然的學生的進步是教師透過教學所能達到之預期結果。

此四種教學內涵是為彼此相互影響，教師若能展現有自信的信念，在教學上必會熱忱以待，不僅以活力營造出教學氣氛，也使得學生能感受到教師的認真教學。另外有信心能帶給學生良好的學習效果，有助於學生成績進步，也讓老師樂於挑戰，滿足個人成就感。

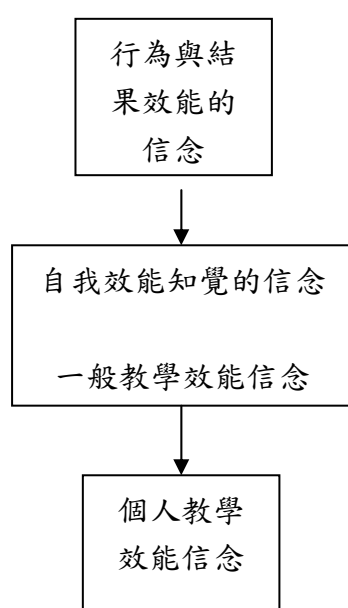


圖 2- 4

Ashton 與 Webb 的階層性的教師教學效能模式

Teacher's sense efficacy and student achievement(p.5),by P.T. Ashton and R.B. Webb,1986,New York:Longman.

(三) Denham 與 Michael 的自我效能理論

Denham & Michael(1981)由 Bandura 的自我效能理論之架構延伸出之模式。此模式包含先決條件、教學效能以及可測得結果，各個內容包含如下敘述。

先決條件包含四個層面：「教師專業」指教師之學歷與專業訓練、「教學經歷」指教師個人之年資與經驗、「學校體制」指學校之待遇模式與相關人際或社會情境、「個人」指性別或背景因素。

教師教學效能包含兩個層面：「認知」與「情感」。又此兩層面包含三內涵：「幅度」指在教育工作上教學效能；「普遍」指各種工作場所情境的適應；「強度」指針對教學環境所可變化教學效能之不同程度。

可測得結果包含兩個層面：「教師行為」為教師的教學表現、教育改革信念、教學永續發展；「學生行為」為學業成績、投入情感以及行為表現。

舉例說明：首先教師具備四個要素，透過專門、專業科目的培養取得師資證明，在經過學校工作環境場所的培養，訓練出個人的經驗與資歷，加上個人先天的背景因素，有個人獨特的教育理念和方式。再者，透過外來因素的影響，就如自身的教學準備、當時環境的情況以及臨場的變化，可得到結果為教師的教學行為，會影響到學生的行為、成績的表現。

由此可知，由教學效能中介變項的影響，可測得先存條件與可測得結果之變化。其次，教師之不同背景因素也會影響其差異性，使得教師之行為表現與學生之表現行為，會有所不同之差異。

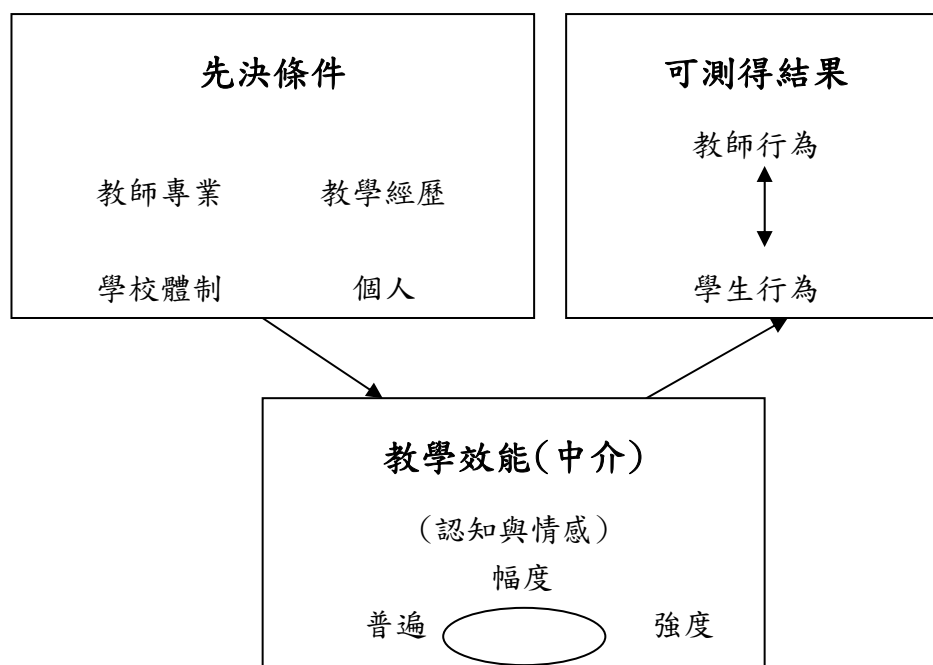


圖 2-5

Denham & Michael 自我效能模式

資料來源：引自楊惠雯(2011)。桃園縣國民中學教師知覺工作價值與教學效能關係之研究(未出版之碩士論文)。中原大學，桃園市。第 24 頁。

綜合上述，教師的信念、態度、製造班級學習氛圍，都與教學效能有關係。從過去的理論得知，如果教師信念一旦被打擊、態度受到壓力的影響，或無心在教學上投入，將使得教學效能低落，影響學生學習意願。所以教學效能和教師的表現有相關。

第三節 工作倦怠感與教學效能之相關研究

教師工作倦怠感對教學效能之影響相關研究有：黃淑真(1988)指出教師因個人、環境以及其他因素下，當教學過程無法達到要求時，會產生負向的情緒、生理以及行為症狀，使直接影響教學效能。以及陳信正(1991)指出教師在身心疲倦狀態下，會使得教師對教學工作產生逃避、疏離以及厭惡。再者，廖相如(2003)指出工作者在工作狀態下，因個人因素、環境因素以及社會因素，喪失工作的意圖後，同時會對工作的服務對象表現出嘲諷等負面行為。陳宜琳(2008)指出教師長期在各種壓力下，會造成情緒倦怠以及影響健康，甚至影響教學品質。邱惠娟(2010)指出教師若長期累積倦怠，會使得教師出現身心耗竭、去人性化以及無成就感等負面行為，影響教師教學效能。

在國外研究，學者也明確指出教師工作倦怠感對教學影響是有相關的，如 Talmor、Reiter 和 Feigin(2005)指出教師倦怠和情緒低落會使得教學績效下降，造成離開職場的原因。

對於學者在工作倦怠感與教學效能之相關研究，將國內相關之研究整理成表如下：

表 2-1

國內學者對於工作倦怠與教學效能之相關研究

學者	年代	工作倦怠與教學效能之研究結果
李雯智	2009	<ol style="list-style-type: none"> 1.有行政職之國小教師工作倦怠低於科任教師。 2.有行政職之國小教師在自我效能部分高於科任老師。 3.鄉村之國小教師工作倦怠低於都市之教師。
賴東榮	2009	<ol style="list-style-type: none"> 1.在不同性別之高中職教師，在工作倦怠感有顯著之差異情形。 2.在不同年齡之高中職教師，在工作倦怠感有顯著之差異情形。 3.在不同服務年之高中職教師，在工作倦怠感有顯著之差異情形。 4.在高中職教師之工作倦怠感與教學效能呈現負相關。
張翼丞	2009	<ol style="list-style-type: none"> 1.在不同性別、不同服務年資、不同職務、不同情緒智慧之國小教師，在工作倦怠感無顯著差異情形。 2. 在不同背景變項之國小教師，對教學效能皆有顯著差異情形。 3. 國小教師在教學效能與工作倦怠呈現低度負相關；情緒智慧與教學效能呈現中高度正相關；情緒智慧與工作倦怠感呈現中低度負相關。 4. 國小教師情緒智慧與教學效能對工作倦怠感有預測力。
林淑琴	2010	<ol style="list-style-type: none"> 1.台中市國中教師工作倦怠感平均值為中等。 2.教師教學效能與工作倦怠感呈現負相關。 3.教師工作壓力與工作倦怠感呈現正相關。
許若珊	2010	<ol style="list-style-type: none"> 1.高雄國民小學教師工作倦怠感平均值為中下程度。 2.高雄國民中學教師教學效能平均值為中上程度。 3.高雄國民中學教師情緒智慧平均值為中上程度。 4.高雄國民中學在不同年齡、服務年資背景下，有顯著差異情形。
呂志銘	2011	<ol style="list-style-type: none"> 1.全國國民中小學教師教學效能平均值為中上程度。 2.全國國民中小學教師學習營造平均值為中上程度。 3.全國國民小學教師工作壓力與教學效能有中度負相關情形。

(接下頁)

表 2-1 國內學者對於工作倦怠與教學效能之相關研究(續)

學者	年代	工作倦怠與教學效能之研究結果
蘇郁評	2011	<ol style="list-style-type: none"> 1.不同性別、年齡、服務年資之國民中學教師在工作倦怠上皆有顯著之差異。 2. 不同性別、年齡、服務年資之國民中學教師在教學效能上皆有顯著之差異。 3.國民中學教師教學效能與工作倦怠呈現負相關。 4.國民中學教師角色壓力對工作倦怠具有預測力。
李宛儒	2012	<ol style="list-style-type: none"> 1.國民小學教師工作壓力平均值為中等程度。 2.國民小學教師在復原力、教學效能平均值為中上程度。 3. 在不同性別、服務年資與擔任職務之國民小學教師有顯著之差異情形。 4.工作壓力、復原力可預測教學效能。
黃靖惠	2013	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師社會支持、工作倦怠與教學效能之現況佳。 2.教師社會支持、工作倦怠與教學效能呈現中度正相關。 3.教師社會支持、工作倦怠對教學效能具有預測力。

綜合上述研究發現，教師工作倦怠感對教學效能之影響，會呈現負相關；且教師工作倦怠感也會依教師之不同背景而有顯著之差異情形存在。所以在過去的研究顯示裡，教師工作倦怠與教學效能的確早已存在著反方向之高相關。教師會因為工作倦怠、情緒等因素，直接影響教學的狀況。

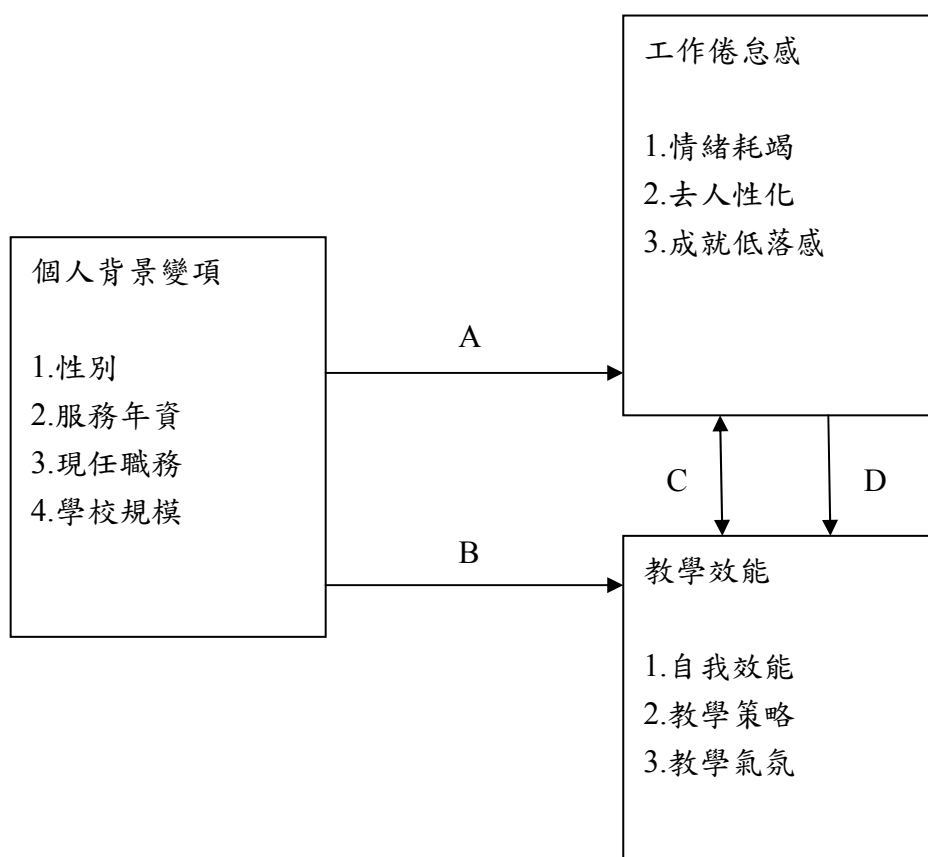
對於學術的研究印證了教師工作倦怠有歷久不衰的重要性，是一直存在影響著教育品質。它不受時間、空間的限制，也不是一時的流行，而是隨時隨地都可能發生，是教育上需要被極度關注一環。

第三章 研究方法

第一節 研究架構與研究假設

一、研究架構圖

本研究旨在探討教師工作倦怠感與教學效能之關係，根據文獻探討、研究目的與待答問題，擬定研究架構圖，如圖 3-1 所示：



- A：分析不同背景變項對工作倦怠感之差異情形。
- B：分析不同背景變項對教學效能之差異情形。
- C：分析工作倦怠感與教學效能之相關情形。
- D：分析工作倦怠感與教學效能之預測情形。

圖 3-1

國中教師工作倦怠感與教學效能研究架構圖

二、研究假設

假設 A：不同背景變項之國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

A-1：不同性別的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

A-2：不同服務年資的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

A-3：不同現任職務的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

A-4：不同學校規模的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

假設 B：不同背景變項之國民中學教師對教學效能有顯著差異。

B-1：不同性別的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

B-2：不同服務年資的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

B-3：不同現任職務的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

B-4：不同學校規模的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

假設 C：國中教師在工作倦怠感與教學效能之間有相關情形。

假設 D：國中教師在工作倦怠感與教學效能之間有預測力。

第二節 研究對象

本研究對象為 104 學年度苗栗縣公立國民中學實際從事教學工作之專任教師者，包含在學校兼任行政職務之教師，但不包括實習老師以及未從事教學工作之校長。

一、預試問量表調查對象

本研究以 104 學年度苗栗縣縣立國民中學從事教學工作之教師為調查研究之對象。預試量表對象便利取樣(苗栗縣縣立南和國民中學、縣立頭屋國民中學、縣立致民國民中學、縣立建國國民中學與縣立民仁國民中學)的方式進行施測。預試量表發出 300 份，實際回收問卷為 254 份，回收率為 84%，扣除遺漏值與

特定反應組型（例如：答案具有規律性或全部相同者）等無效問卷，有效問卷為 231 份，有效問卷回收率為 77%。

二、正式量表調查對象

正式量表採便利取樣（苗栗縣縣立鶴岡國民中學、縣立維真國民中學、縣立公館國民中學、縣立苗栗國民中學、縣立後龍國民中學、苗栗縣縣立照南國民中學、縣立頭份國民中學、縣立竹南國民中學、縣立文林國民中學與縣立通霄國民中學），正式量表發出 500 份，回收 461 份，回收率為 92%。扣除遺漏值與特定反應組型等無效量表，有效量表為 441 份，回收率為 88%，回收之後作推論統計考驗。

預試量表與正式量表之比較，如表 3-1、3-2 所示。

表 3-1

104 學年度預試施測苗栗縣班級數與教師人數

學校名稱	班級數	男專任教師	女專任教師	教師數	有效回收
預試					
縣立南和國中	5	4	12	16	14
縣立頭屋國中	11	17	13	30	22
縣立致民國中	15	13	24	37	36
縣立建國國中	46	32	70	102	84
縣立明仁國中	49	40	79	119	75
總計	126	106	198	304	231

表 3-2

104 學年度正式施測苗栗縣班級數與教師人數

學校名稱	班級數	男專任教師	女專任教師	教師數	有效回收
正試					
縣立苑裡高中附設國中部	41	32	70	102	61
縣立鶴岡國中	10	3	22	25	14
縣立維真國中	27	24	44	68	46
縣立公館國中	35	29	56	85	38
縣立苗栗國中	18	24	31	55	34
縣立後龍國中	12	9	18	27	25
縣立照南國中	50	31	79	110	53
縣立頭份國中	35	22	62	84	46
縣立竹南國中	44	32	74	106	62
縣立文林國中	19	10	35	45	38
縣立通霄國中	23	23	35	58	24
總計	314	239	526	765	441

第三節 研究工具

本研究採用問卷調查方法，旨在了解國中教師工作倦怠感與教學效能之關係。

一、基本資料

基本資料量表包含了性別、服務年資、現任職務以及學校規模。

二、教師工作倦怠感量表

(一) 原量表內容

使用的「教師工作倦怠感量表」係採用黃芳銘、李俊賢與陳明峰(2012)所編製之測量工具，而此工作倦怠感量表分為三個構面：

1、情緒耗竭：

此構念下題目有：1.學校有太多的事情要處理，讓我覺得壓力很大、2.只要想到要面對學校的工作，我就感到無精打采、3.我對學校的工作已經感到身心俱疲、4.學校的工作，搞得我的情緒很低落、5.學校的工作經常讓我感到精神緊張。

2、去人性化：

此構念下題目有：6.我失去面對學生的那一份熱情、7.相較於過去，我已經不會那麼積極地處理學生的問題、8.現在我比較會以應付的心態來處理學校的一些事情、9.相對於過去，現在的我對學生比較容易發脾氣、10.相對於過去，現在的我對學生比較沒有耐心。

3、成就感低落：

此構念下題目有：11.對我現在而言，成為一位讓學生擁戴的好老師，已經不重要了、12.對我而言，老師這個工作已不再那麼有意義、13.對我而言，老師這個工作已不再那麼有成就感、14.對於我這個工作，挫折感是越來越嚴重、15.我覺得現在當老師並沒有那麼值得驕傲的了。

(二) 原量表信度

此量表於劉育綺(2013)年適用於全國公立國民中學教師(不包含離島地區)研究，其三個構面情緒耗竭、去人性化以及成就低落感其信度各為 Cronbach's α .932、.842、.898，總體信度為 Cronbach's α .904，信度極佳。

(三) 計分方式

採取 Likert 五點量尺，在計分方面為「完全符合」、「大多符合」、「一半符合」、「大多不符合」、「完全不符合」，分數分別為 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

(四) 預試量表結果

預試量表結果如表 3-3。

項目分析結果如表 3-4，在國中教師工作倦怠感研究量表上，校正題目之相關係數在.40 以上給予保留。其中工作倦怠感量表中第 15 題因相關係數在.40 以下，代表題目在此量表中不適切，適用程度不佳，故給予刪除，刪除後保留題目

仍有 14 題。

另外因素分析之結果如表 3-5，對於教師工作倦怠感量表的情緒耗竭上，從表 2-1 第一因素負荷量上顯示第 1~5 題，每道題和構念之間的因素負荷量高；另外在去人性化的構念上，在第 2 因素負荷量上第 6~8 的題目因素負荷量與成就感低落的因素負荷量相關高，顯示在苗栗縣的教師工作倦怠感上，應將題目重新調整成就低落感之題目為第 6~8 以及第 11~14 題，共 7 題；在去人性化上，原構念之題目從 5 題減至剩下 2 題，仍具有研究價值，故給予保留。此因素分析將從新調整量表內容以利適合進行苗栗縣國中教師工作倦怠感與教學效能之研究調查。

最後信度分析，在教師工作倦怠感量表上，其構念情緒耗竭、去人性化以及成就感低落的信度分別為 Cronbach's α 係數.863、.857、.735，信度極佳。

表 3-3

苗栗縣國中教師工作倦怠感量表預試分析結果

苗栗縣國中教師工作倦怠感量表	
預試量表	預試量表的結果
3 個向度，依序是情緒耗竭、去人性化以及成就感低落，總題數 15 題。	<p>計分方式：量表作答方式採 Likert 五點量表，計分從 5 分到 1 分。</p> <p>項目分析：預試量表原 15 題，相關係數在.40 以下，給予刪除，剩下的題目共 14 題。</p> <p>因素分析：萃取出三個共同因素，第 1~5 題萃取出同一因素負荷量、第 6~8 題與第 11~14 題萃取出同一因素負荷量、第 9、10 題萃取出同一因素負荷量，累積總變異量為 63.56%，顯示有良好的建構效度。</p> <p>信度分析：整體 Cronbach's α 係數為.896，顯示內部一致性高。</p>

表 3-4

苗栗縣國中教師工作倦怠感量表預試項目分析摘要 (N=231)

問卷題號	決斷值(CR)	每道題目與總量表 之相關係數	校正題目之 相關係數	保留或 刪除
jobburnout1	8.268	.557**	.474	○
jobburnout2	10.639	.669**	.612	○
jobburnout3	11.779	.719**	.665	○
jobburnout4	11.918	.729**	.677	○
jobburnout5	11.350	.693**	.630	○
jobburnout6	14.871	.758**	.712	○
jobburnout7	11.923	.694**	.637	○
jobburnout8	8.606	.590**	.520	○
jobburnout9	7.563	.532**	.458	○
jobburnout10	8.521	.553**	.477	○
jobburnout11	9.010	.547**	.468	○
jobburnout12	12.551	.703**	.649	○
jobburnout13	12.653	.741**	.683	○
jobburnout14	10.188	.695**	.626	○
jobburnout15	6.839	.476**	.366	×

決斷值請以高低分組各採所有人數上下的 33% 為分界點

表 3-5

苗栗縣國中教師工作倦怠感量表因素分析摘要(N=231)

問卷題號	第一因素負荷量	第二因素負荷量	第三因素負荷量	共同性
jobburnout4	.790	.232	.205	0.71
jobburnout2	.787	.193	.124	0.67
jobburnout3	.787	.257	.156	0.70
jobburnout5	.753	.176	.268	0.66
jobburnout1	.678	.131	.041	0.47
jobburnout12	.288	.793	-.004	0.71
jobburnout13	.399	.732	-.031	0.69
jobburnout7	.155	.709	.372	0.66
jobburnou11	-.007	.691	.207	0.52
jobburnout6	.393	.665	.206	0.63
jobburnout8	.140	.544	.397	0.47
jobburnout14	.439	.517	.114	0.47
jobburnout10	.174	.201	.823	0.74
jobburnout9	.232	.152	.805	0.72
特徵值	3.606	3.419	1.875	
解釋變異量	25.75	24.42	13.39	
累積總變異量	25.75	50.17	63.56	

1 以主軸法來萃取

2 依據特徵值大於 1 來決定因素中的各因素

3 採最大變異法分析，並以樣式矩陣報告因素負荷量

三、教學效能量表

(一) 原量表內容

使用的「教師教學效能量表」測量之工具係採用楊惠雯(2011)編製而成之量表，共有 17 題。其構面有四層面：

1、自我效能

此構念下題目有：1.我會全力以赴教好學習動機不強的學生、2.我能讓不守紀律的學生接受我的提出的規定、3.我能導正學生不當的觀念、4.我會從教育理論或教學經驗中，反省個人的教育理念。

2、教學策略

此構念下題目有：5.對於任教科目，我會充足備課以進行教學、6.我能有條不紊、由簡而繁地傳達教學內容、7.我能將學生過去的經驗和教材內容作結合、8.我會給予學生足夠的時間發問與討論。

3、教學評量

此構念下題目有：9.我會依據學生評量的結果，適度調整教學進度、內容或方法、10.我會對學習成績受挫的學生給予激勵或安慰、11.我會藉由淺而深的提問方式，了解學生對課程內容的理解、12.我會運用多元評量方式，評定學生成績。

4、教學氣氛

此構念下題目有：13.我願意與學生在教學過程中分享生活經驗，促進師生感情交流、14.我會適時讚美及鼓勵學生表現，營造有效的學習環境、15.我會適度使用賞罰技巧，維持班級和諧的學習氣氛、16.我會妥善處理學生在課堂上的突發狀況、17.在教學中，我會和學生保持良好互動的師生關係。

(二) 原量表信度

此量表於 2011 適用於桃園縣公立國民中學研究。其四個構面自我效能、教學策略、教學評量、教學氣氛之信度各為 Cronbach's α .790、.813、.843、.885，

總體信度為 Cronbach's α .943，信度極佳。

(三) 計分方式

採取 Likert 五點量尺，在計分方面為「完全符合」、「大多符合」、「一半符合」、「大多不符合」、「完全不符合」，分數分別為 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

(四) 預試量表之結果

預試量表之結果如表 3-6。

經項目分析如表 3-7，在苗栗縣國中教師教學效能研究量表，校正題目之相關係數在.40 以上給予保留。其中教師教學效能量表中第 1 題以及第 4 題因相關係數在.40 以下，代表題目在此量表中不適切，適用程度不佳，故給予刪除，刪除後保留題目仍有 15 題。

經因素分析後，在第一因素負荷量上，第 13、14、17 題和第 10、12 題有同一構念相關高的因素負荷量，顯示第 10、12 題應落在教學氣氛之構念內，則重新編排後有 5 題；在第二因素負荷量上，第 5、6、7、8、9、11 題，相關因素負荷量皆落在同一構念上，其中第 9、11 題因素負荷量和教學策略有高相關，重新編排後的教學策略構面中，一共有 6 道題目；第三因素負荷量上，第 2、3、15、16 有相關高之因素負荷量，故將 4 題題目為同列在自我效能構念上。並依據此因素分析將從新調整量表內容以利適合進行苗栗縣國中教師工作倦怠感與教學效能之研究調查。

表 3-6

苗栗縣國中教師教學信念預試分析結果

苗栗縣國中導師教學信念量表	
預試量表	預試量表的結果
4 個向度，依序是自我效能、教學策略、教學評量、教學氣氛，總題數 17 題。	<p>計分方式：量表作答方式採 Likert 五點量表，計分從 5 分到 1 分。</p> <p>項目分析：相關係數在 .40 以下，剩下的題目共 15 題。</p> <p>因素分析：萃取出三個共同因素(因教學評量構念下題號皆各與其他構念有高相關因素負荷量。因無法萃取出此構念，故刪除)，其中第 2、3、15、16 題萃取出同一因素；第 5、6、7、18、9、11 題萃取出同一因素；第 10、12、13、14、17 題萃取出同一因素。經因素分析累積總變異量為 53.95%，顯示有良好的建構效度。</p> <p>信度分析：整體 Cronbach's α 係數為 .871，顯示內部一致性高。</p>

表 3- 7

苗栗縣國中教師教學效能預試項目分析摘要 (N=231)

問卷題號	決斷值(CR)	每道題目與 總量表之相 關係數	校正題目之 相關係數	保留或刪除
teachingefficiency1	6.942	.485**	.386	×
teachingefficiency2	9.371	.571**	.486	○
teachingefficiency3	7.693	.504**	.421	○
teachingefficiency4	4.672	.355**	.254	×
teachingefficiency5	6.374	.523**	.450	○
teachingefficiency6	9.555	.616**	.554	○
teachingefficiency7	10.592	.645**	.582	○
teachingefficiency8	7.962	.557**	.465	○
teachingefficiency9	9.746	.642**	.577	○
teachingefficiency10	8.417	.639**	.577	○
teachingefficiency11	9.653	.674**	.614	○
teachingefficiency12	7.706	.536**	.446	○
teachingefficiency13	8.835	.544**	.458	○
teachingefficiency14	8.542	.649**	.590	○
teachingefficiency15	7.719	.619**	.555	○
teachingefficiency16	8.145	.649**	.592	○
teachingefficiency17	6.929	.627**	.569	○

決斷值請以高低分組各採所有人數上下的 33% 為分界點

表 3-8

苗栗縣國中教師教學效能預試因素分析摘要 (N=231)

問卷題號	第一因素負荷量	第二因素負荷量	第三因素負荷量	共同性
13	.676	.005	.253	0.52
14	.669	.123	.356	0.58
10	.620	.389	.064	0.53
12	.575	.206	.099	0.38
17	.533	.113	.476	0.52
6	-.013	.744	.403	0.71
5	-.056	.680	.329	0.57
11	.476	.632	.076	0.63
9	.381	.603	.122	0.52
8	.448	.569	-.127	0.54
7	.269	.567	.320	0.49
3	.050	.140	.664	0.46
16	.372	.179	.635	0.57
2	.110	.220	.631	0.45
15	.400	.128	.621	0.56
特徵值	2.864	2.762	2.468	
解釋變異	19.09	18.41	16.45	
累積變異	19.09	37.50	53.95	

1 以主軸法來萃取

2 依據特徵值大於 1 來決定因素中的各因素

3 採最大變異法分析，並以樣式矩陣報告因素負荷量

四、討論與建議

(一) 討論

將原量表經過項目分析、因素分析發展成適合苗栗縣國民中學教師工作倦怠感量表以及教學效能量表，再測得其信度在教師工作倦怠感量表中的情緒耗竭、去人性化、成就低落感的 Cronbach's α 係數各為 .863、.857、.735；在教師教學效能量表中的自我效能、教學策略以及教學氣氛 Cronbach's α 係數各為 .704、.799

以及.735，由各構念顯示內部一致性高。

(二) 建議

依照項目分析以及因素分析之結果，由研究者重新整理編制教師工作倦怠感量表、教師教學效能量表，使其成為適合發展研究苗栗縣教師工作倦怠感與教學效能正式施測之量表。

另外在正式量表上設計反向記分題。在工作倦怠感量表上的第 7、12 題以及教學效能量表上的第 4、9 題向為反向題，以增加量表的有效度。

第四節 研究步驟

本研究實施步驟為四：

- 一、準備階段：確認研究主題與方向、近行文獻探討、建立研究目的與問題。
- 二、編制量表階段：確定研究工具。
- 三、實施階段：預試與正式量表調查、問卷回收。
- 四、完成階段：分析資料、撰寫論文。

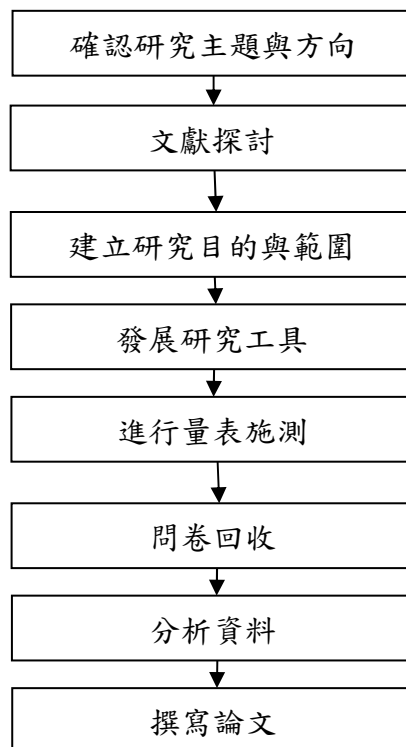


圖 3-2

國中教師教學倦怠感與教學效能研究步驟

第五節 資料處理

問卷施測後回收問卷，將問卷逐一檢查，刪除填答不全、有遺漏值以及特定反應組型等無效問卷，再將有效問卷編碼輸入電腦，並以統計軟體進行資料分析，分析資料如下：

一、預試問卷分析

(一) 項目分析(item analysis)

為確定題目之品質、建立量表之效度，使用項目難度以及項目鑑別度分析，診斷測驗題目優劣、改善量表品質。

(二) 因素分析(factor analysis)

分析測驗中存在某一潛在的特質，將一群具有共同特性的測量分數，抽離出背後潛在構念的統計分析技術。

(三) 信度分析(reliability analysis)

建立量表測量的可靠性，使量表具有一致性與穩定性。

二、正式問卷分析

(一) 描述性統計(descriptive statistics)

將問卷所蒐集的資料，針對資料苗栗縣公立教師性別、服務年資、現任職務以及學校規模作概況描述。

(二) 獨立樣本 t 檢定(Independent-Samples T Test)

探討不同背景中的苗栗縣公立教師性別男、女兩個獨立群體，探討其平均值是否具有顯著之差異情形。

(三) 單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

探討不同背景中的苗栗縣公立教師服務年資、現任職務以及學校規模，分析其平均數是否具有顯著差異之情形。

(四) 皮爾遜積差相關(Pearson Product-Moment Correlation)

將兩構念之相關係數強弱來分析苗栗縣公立教師工作倦怠感與教學效能之相關性。

(五) 多元迴歸分析(multiple regression)

試以苗栗縣公立教師之工作倦怠感為自變量以多元迴歸方式，分析依變量教學效能之相關、方向以及強度的變化情形是否具有推測力。

第四章 研究結果與討論

以研究所獲得的資料，分析其結果，共分四節，第一節為國中教師工作倦怠感與教師教學效能現況分析；第二節為不同背景變項之國中教師在工作倦怠感與教學效能之差異情形；第三節為國中教師在工作倦怠感與教學效能之關係；第四節為國中教師在工作倦怠感與教學效能之預測關係；第五節為就研究結果作綜合討論。

第一節 國中教師工作倦怠感與教師教學效能現況分析

本研究以苗栗縣縣立國中教師為研究對象，總計發出 500 份問卷，回收 461 份，去除填答不全及有遺漏值與特定反應題型者等無效問卷，有效問卷為 441 份，有效問卷回收率為 88%。本節分為二：一、苗栗縣國中教師背景現況分析；二、苗栗縣國中教師個人工作倦怠感與教學效能現況分析

一、苗栗縣國中教師背景現況分析

此量表背景變項計有：性別、服務年資、現任職務與學校規模。分析如下各表：

(一) 性別

由圖 4-1 得知，在性別項目上，男生人數為 124 人，占總樣本數 28%；女生人數為 317 人，占總樣本數 72%。

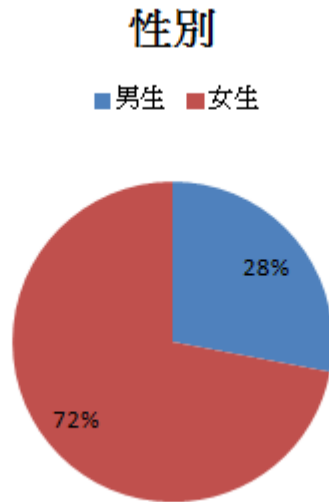


圖 4-1
背景變項之性別

(二) 服務年資

由圖 4-2 得知，在服務年資中，5 年以下人數為 111 人，占總樣本數 25%；6-10 年以下人數為 99 人，占總樣本數 22%；11-15 年以下人數為 114 人，占總樣本數 26%；16-20 年以下人數為 74 人，占總樣本數 17%；21 年以上人數為 43 人，占總樣本數 10%。

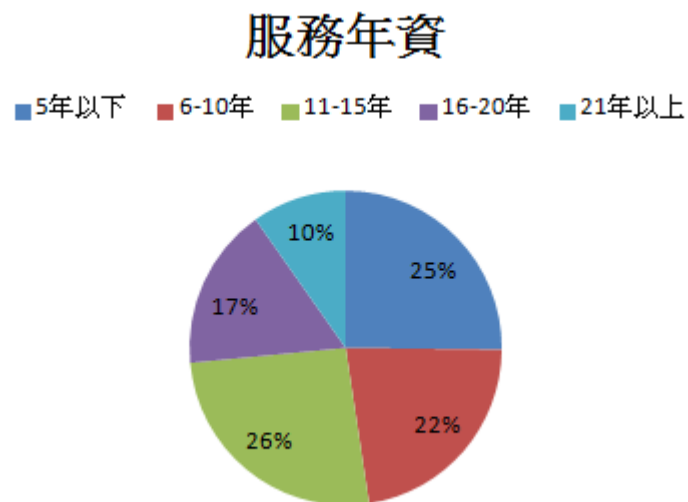


圖 4-2
背景變項之服務年資

(三) 現任職務

由圖 4-3 得知，在現任職務中，教師兼主任人數為 29 人，占總樣本數 7%；教師兼組長人數為 64 人，占總樣本數 14%；教師兼導師人數為 208 人，占總樣本數 47%；專任教師為 140 人，占總樣本數 32%。

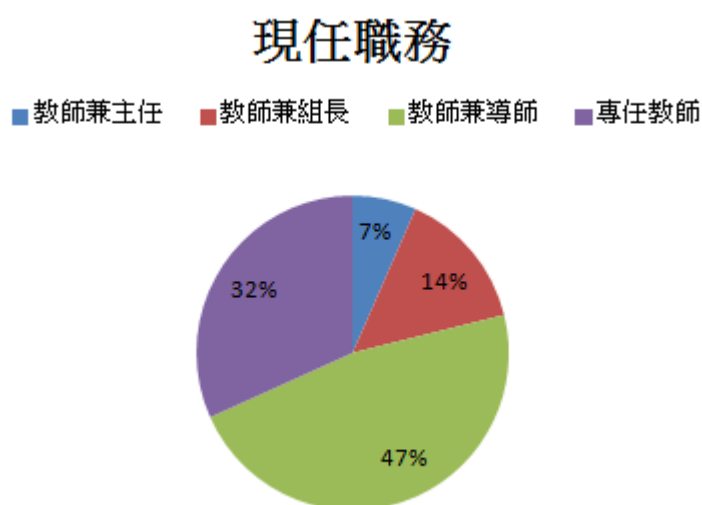


圖 4-3
背景變項之現任職務

(四) 學校規模

由圖 4-4 得知，在學校規模中，12 班以下人數為 39 人，占總樣本數 9%；13-24 班人數為 117 人，占總樣本數 26%；24-48 班人數為 232 人，占總樣本數 53%；49 班以上人數為 53 人，占總樣本數 12%。

學校規模

■ 12班以下 ■ 13-24班 ■ 24-48班 ■ 49班以上

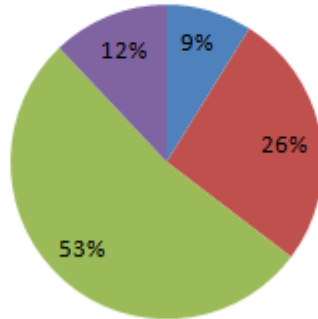


圖 4-4
背景變項之學校規模

(五) 綜合分析

苗栗縣國中教師背景現況綜合分析如表 4-1。

表 4-1
苗栗縣國中導師背景現況分析表

變項	組別	人數	百分比
性別	男	124 人	28%
	女	317 人	72%
服務年資	5 年以下	111 人	25%
	6-10 年	99 人	22%
	11-15 年	114 人	26%
	16-20 年	74 人	17%
	21 年以上	43 人	10%
現任職務	教師兼主任	29 人	7%
	教師兼組長	64 人	14%
	教師兼導師	208 人	47%
	專任教師	140 人	32%
學校規模	12 班以下	39 人	9%
	13-24 班	117 人	26%
	24-48 班	232 人	53%
	49 班以上	53 人	12%

二、苗栗縣國中教師工作倦怠感與教師教學效能現況分析

(一) 國中教師工作倦怠感量表

在「國中教師工作倦怠感量表」中，共萃取了3個因素，分別為情緒耗竭、去人性化、成就低落感，表 4-2 為苗栗縣國中教師工作倦怠感之平均數、標準差。

表 4-2
苗栗縣國中教師工作倦怠感量表之描述性統計

因素構面	人數	平均數	標準差
情緒耗竭	441	2.64	0.87
去人性化	441	2.44	0.72
成就感低落	441	2.33	0.94
整體工作倦怠感	441	2.49	0.69

由表 4-2 得知，苗栗縣國中教師工作倦怠感之整體平均為 2.49，標準差為 0.69；在不同的因素構面上，工作倦怠感依高低次序為「情緒耗竭」平均數為 2.64，標準差為 0.87、「去人性化」平均數為 2.44，標準差為 0.72、「成就感低落」平均數為 2.33，標準差為 0.94。上述各構面得分情形皆在平均數皆為 3 以下程度，結果顯示苗栗縣教師工作倦怠感不傾向該構念之特質。當單題的平均數低於 3 分，表示不傾向有工作倦怠感態度之表現；如果高於 3 分則傾向有高度的工作倦怠感。

(二) 國中教師教學效能量表

在「國中教師教學效能量表」中，共萃取了3個因素，分別為自我效能、教學策略、教學氣氛，表 4-3 為苗栗縣國中教師教學效能之平均數、標準差。

表 4-3
苗栗縣國中教師教學效能量表之描述性統計

因素構面	人數	平均數	標準差
自我效能	441	3.87	0.56
教學策略	441	3.88	0.65
教學氣氛	441	3.91	0.55
整體教學效能	441	3.89	0.50

由表 4-3 得知，苗栗縣國中教師教學效能量表之整體平均為 3.89，標準差為 0.50；在不同的因素構面上，教學效能依高低次序為「教師氣氛」平均數為 3.91，標準差為 0.55、「教學策略」平均數為 3.88，標準差為 0.65、「自我效能」平均數為 3.87，標準差為 0.56。上述各構面得分情形皆在平均數皆為 3 以上程度，結果顯示苗栗縣國中教師教學效能傾向教學效能佳。當單題的平均數高於 3 分，表示傾向教師教學效能表現出教師特質；如果小於 3 分表示傾向教師教學效能差。

由研究顯示，教學效能間的平均數值高於 3，代表該苗栗縣教師普遍教學效能優良。

第二節 不同背景變項之國中教師在工作倦怠感與教學效能之差異情形

本節依研究結果之現況加以分析討論，全節共分為：一、假設 A：國中教師的背景變項會影響其教學倦怠感；二、假設 B：國中教師的背景變項會影響其教學效能。

以不同性別、服務年資、現任職務、學校規模作為背景變項，透過獨立樣本 T 檢定分析以及單因子變異數分析考驗國中教師在工作倦怠感、教學效能上的差異情形，以回答研究假設 A~B：

一、假設 A：不同背景變項之國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

將統計軟體研究結果加以分析及討論，共分：(一)A-1：不同性別的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異；(二)A-2：不同服務年資的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異；(三)A-3：不同現任職務的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異；(四)A-4：不同學校規模的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

(一) A-1：不同性別的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

透過獨立樣本 T 檢定分析，以了解性別對教師工作倦怠感的情緒耗竭、去人性化以及成就感低落是否有顯著差異情形，如表 4-4，用來回答假設 A-1。

表 4-4

不同性別的國中教師對工作倦怠感之差異比較摘要表

層面	性別	個數	平均數	標準差	t 值
情緒耗竭	男	124	2.65	0.90	0.19
	女	317	2.63	0.87	
去人性化	男	124	2.45	0.72	0.23
	女	317	2.43	0.72	
成就感低落	男	124	2.29	0.96	-0.50
	女	317	2.34	0.93	

由表 4-4 可分析解釋如下：

- 1、在「情緒耗竭」分量表上，男生的平均得分(M=2.65)高於女生的平均得分(M=2.63)，且平均數之間的差異未達顯著差異水準， $t=0.19$ ， $p>.05$ ，顯示不同性別的國中教師在教學倦怠感的「情緒耗竭」上未具有顯著差異。
- 2、就「去人性化」分量表上分析，男生的平均得分(M=2.45)高於女生的平均得分(M=2.43)，且平均數之間的差異未達顯著差異， $t=0.23$ ， $p>.05$ ，顯示不同性別的國中導教師在工作倦怠感的「去人性化」上未具有顯著差異。
- 3、就「成就感低落」分量表上分析，女生的平均得分(M=2.34)高於男生的平均

得分(M=2.29)，且平均數之間的差異未達顯著差異， $t=-0.50$ ， $p>.05$ ，顯示不同性別的國中教師在工作倦怠感的「成就感低落」上未具有顯著差異。

(二) A-2：不同服務年資的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

探討不同服務年資的國中教師其工作倦怠感有無顯著差異，以單因子變異數分析進行服務年資不同對工作倦怠感差異之分析，其結果整理，如表 4-5 所示。

表 4-5

不同服務年資的國中教師在工作倦怠感之差異比較摘要表

層面	教學年資	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F
情緒耗竭	1.5 年以下	111	2.66	0.76	組間	2.45	4	0.61	0.79
	2.6-10 年	99	2.73	0.93	組內	338.07	436	0.77	
	3.11-15 年	114	2.65	0.83	總和	340.52	440		
	4.16-20 年	74	2.57	1.00					
	5.21 年以上	43	2.47	0.92					
	總和	441	2.64	0.87					
去人性化	1.5 年以下	111	2.38	0.66	組間	0.75	4	0.19	0.36
	2.6-10 年	99	2.42	0.71	組內	228.27	436	0.52	
	3.11-15 年	114	2.49	0.64	總和	229.02	440		
	4.16-20 年	74	2.47	0.88					
	5.21 年以上	43	2.45	0.77					
	總和	441	2.44	0.72					
成就感低落	1.5 年以下	111	2.42	0.97	組間	5.96	4	1.49	1.67
	2.6-10 年	99	2.39	0.95	組內	387.70	436	0.88	
	3.11-15 年	114	2.31	0.89	總和	393.66	440		
	4.16-20 年	74	2.31	1.01					
	5.21 年以上	43	2.01	0.79					
	總和	441	2.33	0.94					

由表 4-5 可分析解釋如下：

- 1、從層面來分析，不同服務年資之國中教師在工作倦怠感的「情緒耗竭」、「去人性化」、「成就感低落」這三個分層面沒有顯著差異。

- 2、就「情緒耗竭」來論述，不同服務年資之國中教師在工作倦怠感之「情緒耗竭」上未達顯著差異水準($F=0.79$)，顯示不同服務年資之國中教師在「情緒耗竭」層面沒有顯著差異。
- 3、就「去人性化」而論，不同服務年資之國中教師在工作倦怠感之「去人性化」上未達顯著差異水準($F=0.36$)，顯示不同服務年資之國中教師在「去人性化」層面上沒有顯著差異。
- 4、就「成就感低落」來論述，不同服務年資之國中教師在工作倦怠感之「成就感低落」上未達顯著差異水準($F=0.15$)，顯示不同服務年資之國中教師在「成就感低落」層面沒有顯著差異。

(三) A-3：不同現任職務的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

探討不同現任職務的國中教師其工作倦怠感有無顯著差異，以單因子變異數分析進行現任職務不同對工作倦怠感差異之分析，其結果整理，如表 4-6 所示。

表 4-6

不同現任職務的國中教師在工作倦怠感之差異比較摘要表

層面	授課領域	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F	事後比較
情緒耗竭	1.教師兼主任	29	2.82	1.12	組間	4.06	3	1.35	1.76	
	2.教師兼組長	64	2.69	0.79	組內	336.46	437	0.77		
	3.教師兼導師	208	2.69	0.88	總和	340.52	440			
	4.專任老師	140	2.51	0.84						
	總和	441	2.64	0.87						
去人性化	1.教師兼主任	29	2.58	0.87	組間	0.91	3	0.30	0.58	
	2.教師兼組長	64	2.49	0.73	組內	228.11	437	0.52		
	3.教師兼導師	208	2.42	0.70	總和	229.02	440			
	4.專任老師	140	2.41	0.71						
	總和	441	2.44	0.72						
成就感低落	1.教師兼主任	29	2.56	1.00	組間	10.55	3	3.51	4.01*	1>2>
	2.教師兼組長	64	2.53	0.98	組內	383.11	437	0.87		3>4
	3.教師兼導師	208	2.37	0.92	總和	393.66	440			

4.專任老師	140	2.12	0.91
總和	441	2.33	0.94

* $p < .05$

由表 4-6 可分析解釋如下：

- 1、從層面來分析，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感的「情緒耗竭」、「去人性化」未達顯著之差異；但在「成就感低落」達顯著之差異。
- 2、以「情緒耗竭」來論述，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感之「情緒耗竭」上未達顯著差異水準($F=1.76$)，顯示不同現任職務國中教師在「情緒耗竭」層面沒有顯著差異。
- 3、就「去人性化」而論，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感之「去人性化」上未達顯著差異水準($F=0.58$)，顯示不同現任職務之國中教師在「去人性化」層面沒有顯著差異。
- 4、就「成就感低落」而論，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感之「成就感低落」上達顯著差異水準($F=4.01$)，顯示不同現任職務之國中教師在「成就感低落」層面有顯著差異。經 Scheffé 事後比較結果發現：12 班以下($M=2.56$)高於 13-24 班($M=2.53$)高於 25-48 班($M=2.37$)高於 49 班以上($M=2.12$)。

(四) A-4：不同學校規模的國民中學教師對工作倦怠感有顯著差異。

探討不同學校規模的國中教師其工作倦怠感有無顯著差異，以單因子變異數分析進行學校規模不同對工作倦怠感差異之分析，其結果整理，如表 4-7 所示。

表 4-7

不同學校規模的國中教師對工作倦怠感之差異比較摘要表

層面	授課領域	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F	事後比較
情緒耗竭	1.12 班以下	39	2.16	0.98	組間	14.42	3	4.80	6.44***	2>3>
	2.13-24 班	117	2.83	0.91	組內	326.09	437	0.74		4>1
	3.25-48 班	232	2.65	0.82	總和	340.52	440			
	4.49 班以上	53	2.49	0.81						
	總和	441	2.64	0.87						
去人性化	1.12 班以下	39	2.05	0.68	組間	9.61	3	3.20	6.38***	2>3>
	2.13-24 班	117	2.58	0.79	組內	219.41	437	0.50		4>1
	3.25-48 班	232	2.47	0.68	總和	229.02	440			
	4.49 班以上	53	2.29	0.61						
	總和	441	2.44	0.72						
成就感低落	1.12 班以下	39	2.38	1.18	組間	6.54	3	2.18	2.46	
	2.13-24 班	117	2.45	0.99	組內	387.12	437	0.88		
	3.25-48 班	232	2.32	0.87	總和	393.66	440			
	4.49 班以上	53	2.03	0.89						
	總和	441	2.33	0.94						

*** $p < .001$

由表 4-7 可分析解釋如下：

- 1、從層面來分析，不同學校規模的國中教師對工作倦怠感的「情緒耗竭」、「去人性化」有達顯著之差異；而「成就感低落」未達顯著之差異。
- 2、以「情緒耗竭」來論述，不同學校規模的國中教師對工作倦怠感之「情緒耗竭」上有達顯著差異水準($F=6.44$)，顯示不同學校規模之國中教師在「情緒耗竭」層面有顯著差異。經 Scheffé 事後比較結果發現：13-24 班($M=2.83$)高於 25-48 班($M=2.65$)高於 49 班以上($M=2.49$)高於 12 班以下($M=2.16$)。
- 3、就「去人性化」而論，不同學校規模的國中教師對工作倦怠感之「去人性化」上達顯著差異水準($F=6.38$)，顯示不同學校規模的國中教師在「去人性化」層面有顯著差異。經 Scheffé 事後比較結果發現：13-24 班($M=2.58$)高於 25-48

班(M=2.47)高於 49 班以上(M=2.29)高於 12 班以下(M=2.05)。

- 4、就「成就感低落」而論，不同學校規模的國中教師對工作倦怠感之「成就感低落」上無顯著差異水準(F=2.46)，顯示不同學校規模的國中教師在「成就感低落」層面沒有顯著性差異。

二、假設 B：不同背景變項之國民中學教師對教學效能有顯著差異。

將研究結果加以分析及討論，共分：(一)B-1：不同性別的國民中學教師對教學效能有顯著差異；(二)B-2：不同服務年資的國民中學教師對教學效能有顯著差異；(三)B-3：不同現任職務的國民中學教師對教學效能有顯著差異；(四)B-4：不同學校規模的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

(一) B-1：不同性別的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

透過獨立樣本 T 檢定分析，以了解性別對教師教學效能的自我效能、教學策略以及教學氣氛是否有顯著差異情形，如表 4-8，用來回答假設 B-1。

表 4-8

不同性別的國中教師對教學效能之差異比較摘要表

層面	性別	個數	平均數	標準差	t 值
自我效能	男	124	3.88	0.62	0.18
	女	317	3.87	0.54	
教學策略	男	124	3.91	0.92	0.50
	女	317	3.87	0.50	
教學氣氛	男	124	3.86	0.62	-1.20
	女	317	3.93	0.51	

由表 4-8 可分析解釋如下：

- 1、在「自我效能」分量表上，男生的平均得分(M=3.88)高於女生的平均得分(M=3.87)，且平均數之間的差異未達顯著差異水準， $t=0.18$ ， $p>.05$ ，顯示不

同性別的國中教師在教學效能的「自我效能」上未具有顯著差異。

- 2、就「教學策略」分量表上分析，男生的平均得分(M=3.91)高於女生的平均得分(M=3.87)，且平均數之間的差異未達顯著差異， $t=0.63$ ， $p>.05$ ，顯示不同性別的國中導教師在教學效能的「教學策略」上未具有顯著差異。
- 3、就「教學氣氛」分量表上分析，女生的平均得分(M=3.93)高於男生的平均得分(M=3.86)，且平均數之間的差異未達顯著差異， $t=-1.20$ ， $p>.05$ ，顯示不同性別的國中教師在教學效能的「教學氣氛」上未具有顯著差異。

(二) B-2：不同服務年資的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

探討不同服務年資的國中教師在教學效能有無顯著差異，以單因子變異數分析進行服務年資不同對教學效能差異之分析，其結果整理，如表 4-9 所示。

表 4-9

不同服務年資的國中教師在教學效能之差異比較摘要表

層面	教學年資	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F
自我效能	1.5 年以下	111	3.77	0.57	組間	2.45	4	0.61	1.91
	2.6-10 年	99	3.83	0.59	組內	139.68	436	0.32	
	3.11-15 年	114	3.91	0.54	總和	142.14	440		
	4.16-20 年	74	3.96	0.51					
	5.21 年以上	43	3.96	0.59					
	總和	441	3.87	0.56					
教學策略	1.5 年以下	111	3.86	0.51	組間	0.32	4	0.08	0.18
	2.6-10 年	99	3.87	0.82	組內	188.25	436	0.43	
	3.11-15 年	114	3.87	0.47	總和	188.58	440		
	4.16-20 年	74	3.94	0.87					
	5.21 年以上	43	3.88	0.51					
	總和	441	3.88	0.65					
教學氣氛	1.5 年以下	111	3.92	0.53	組間	0.43	4	0.10	0.35
	2.6-10 年	99	3.86	0.58	組內	133.14	436	0.30	
	3.11-15 年	114	3.95	0.52	總和	133.57	440		
	4.16-20 年	74	3.92	0.56					
	5.21 年以上	43	3.88	0.57					
	總和	441	3.91	0.55					

由表 4-9 可分析解釋如下：

- 1、從層面來分析，不同服務年資之國中教師在教學效能的「自我效能」、「教學策略」、「教學氣氛」這三個分層面沒有顯著差異。
- 2、就「自我效能」來論述，不同服務年資之國中教師在教學效能的「自我效能」上未達顯著差異水準($F=1.91$)，顯示不同服務年資之國中教師在教學效能的「自我效能」層面沒有顯著差異。
- 3、就「教學策略」而論，不同服務年資之國中教師在教學效能的「教學策略」上未達顯著差異水準($F=0.18$)，顯示不同服務年資之國中教師在教學效能的

「教學策略」層面上沒有顯著差異。

- 4、就「教學氣氛」來論述，不同服務年資之國中教師在教學效能的「教學氣氛」上未達顯著差異水準($F=0.35$)，顯示不同服務年資之國中教師在教學效能的「教學氣氛」層面上沒有顯著差異。

(三) B-3：不同現任職務的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

探討不同現任職務的國中教師在教學效能有無顯著差異，以單因子變異數分析進行現任職務不同對教學效能差異之分析，其結果整理，如表 4-10 所示。

表 4-10
不同現任職務的國中教師在教學效能之差異比較摘要表

層面	授課領域	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F
自我效能	1.教師兼主任	29	4.01	0.66	組間	2.23	3	0.74	2.32
	2.教師兼組長	64	3.77	0.60	組內	139.90	437	0.32	
	3.教師兼導師	208	3.92	0.55	總和	142.14	440		
	4.專任老師	140	3.81	0.54					
	總和	441	3.87	0.56					
教學策略	1.教師兼主任	29	3.92	0.59	組間	0.87	3	0.29	0.68
	2.教師兼組長	64	3.78	0.56	組內	187.70	437	0.43	
	3.教師兼導師	208	3.91	0.64	總和	188.58	440		
	4.專任老師	140	3.87	0.71					
	總和	441	3.88	0.65					
教學氣氛	1.教師兼主任	29	3.99	0.64	組間	0.48	3	0.16	0.52
	2.教師兼組長	64	3.85	0.55	組內	133.09	437	0.30	
	3.教師兼導師	208	3.93	0.52	總和	133.57	440		
	4.專任老師	140	3.90	0.56					
	總和	441	3.91	0.55					

由表 4-10 可分析解釋如下：

- 1、從層面來分析，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感的「自我效能」、「教

學策略」、「成就感低落」未達顯著之差異。

- 2、以「自我效能」來論述，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感之「自我效能」上未達顯著差異水準($F=2.32$)，顯示不同現任職務國中教師在「自我效能」層面沒有顯著差異。
- 3、就「教學策略」而論，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感的「教學策略」上未達顯著差異水準($F=0.68$)，顯示不同現任職務之國中教師在工作倦怠感的「教學策略」層面沒有顯著差異。
- 4、就「教學氣氛」而論，不同現任職務之國中教師在工作倦怠感之「教學氣氛」上未達顯著差異水準($F=0.52$)，顯示不同現任職務之國中教師在工作倦怠感的「教學氣氛」層面沒有顯著差異。

(四) B-4：不同學校規模的國民中學教師對教學效能有顯著差異。

探討不同現任職務的國中教師在教學效能有無顯著差異，以單因子變異數分析進行現任職務不同對教學效能差異之分析，其結果整理，如表 4-11 所示。

表 4-11

不同學校規模的國中教師對教學效能之差異比較摘要表

層面	授課領域	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	平均平方和	F	事後比較
自我效能	1.12 班以下	39	4.20	0.60	組間	5.58	3	1.86	5.95**	1>4>
	2.13-24 班	117	3.86	0.60	組內	136.56	437	0.31		2>3
	3.25-48 班	232	3.80	0.53	總和	142.14	440			
	4.49 班以上	53	3.94	0.51						
	總和	441	3.87	0.56						
教學策略	1.12 班以下	39	4.22	0.54	組間	5.15	3	1.71	4.09**	1>4>
	2.13-24 班	117	3.81	0.56	組內	183.42	437	0.42		3>2
	3.25-48 班	232	3.86	0.73	總和	188.58	440			
	4.49 班以上	53	3.88	0.45						
	總和	441	3.88	0.65						
教學氣氛	1.12 班以下	39	4.21	0.52	組間	4.26	3	1.42	4.80**	1>2>
	2.13-24 班	117	3.94	0.54	組內	129.31	437	0.29		4>3
	3.25-48 班	232	3.85	0.54	總和	133.57	440			
	4.49 班以上	53	3.89	0.56						
	總和	441	3.91	0.55						

** $p < .01$

由表 4-11 可分析解釋如下：

- 1、從層面來分析，不同學校規模的國中教師對教學效能的「自我效能」、「教學策略」以及「教學氣氛」皆有達顯著之差異。
- 2、以「自我效能」來論述，不同學校規模的國中教師對教學效能之「自我效能」上達顯著差異水準($F=5.95$)，顯示不同學校規模之國中教師在「自我效能」層面有顯著差異。經 Scheffé 事後比較結果發現：12 班以下 ($M=4.20$) 高於 49 班以上 ($M=3.94$) 高於 13-24 班 ($M=3.86$) 高於 25-48 班 ($M=3.80$)。
- 3、就「教學策略」而論，不同學校規模的國中教師對教學效能之「教學策略」上達顯著差異水準($F=4.09$)，顯示不同學校規模的國中教師在教學效能的「教

學策略」層面有顯著差異。經 Scheffé 事後比較結果發現：12 班以下(M=4.22)高於 49 班以上(M=3.88)高於 25-48 班(M=3.86)高於 13-24 班(M=3.81)。

- 4、就「教學氣氛」而論，不同學校規模的國中教師對教學效能之「教學氣氛」上達顯著差異水準(F=4.80)，顯示不同學校規模的國中教師在教學效能的「教學氣氛」層面有顯著差異。經 Scheffé 事後比較結果發現：12 班以下 (M=4.21)高於 13-24 班(M=3.94)高於 49 班以上(M=3.89)高於 25-48 班(M=3.85)。

第三節 國中教師工作倦怠感與教學效能之關係

本節主要探討教師工作倦怠感與教學效能之相關情形，以皮爾森積差相關求出其相關值，並探究兩者之間的相關情況。

假設 C：國中教師在工作倦怠感與教學效能之間有相關情形。

為瞭解國中教師在工作倦怠感與教學效能的相關情形，以皮爾森積差相關求出工作倦怠感各構念與教學效能各構念之間相關，如表 4-12。

表 4-12

教師工作倦怠感與教學效能之相關摘要表

教師工作 倦怠感 教學效能	情緒耗竭	去人性化	成就感低落	自我效能	教學策略	教學氣氛
情緒耗竭	1	.633**	.441**	-.225**	-.145**	-.209**
去人性化	.633**	1	.544**	-.377**	-.217**	-.344**
成就感低落	.441**	.544**	1	-.287**	-.151**	-.254**
自我效能	-.255**	-.377**	-.287**	1	.520**	.684**
教學策略	-.145**	-.217**	-.151**	.520**	1	.475**
教學氣氛	-.209**	-.344**	-.254**	.684**	.475**	1

** $p < .01$

由表 4-12 可分析解釋如下：工作倦怠感與教學效能各構念間呈現負相關，情緒耗竭與自我效能、教學策略、教學氣氛皆呈現低度的負相關；去人性化與教學策略呈現低度的負相關，但和自我效能、教學氣氛呈現中度的負相關；成就低落與自我效能、教學策略以及教學氣氛皆呈現低度的負相關。

由以上分析中可知，假設「教師工作倦怠感與教學效能有相關」獲得支持。

第四節 國中教師在工作倦怠感與教學效能之預測關係

假設 D：國中教師在工作倦怠感與教學效能之間有預測力。

本研究在探討教師工作倦怠感與教學效能的預測作用。將教師工作倦怠感的各構念為自變數、教學效能各構念為依變數作預測力之分析，進行多元逐步迴歸

分析，藉以考驗各預測變項對效標變相的預測力。

一、國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對自我效能的預測

為瞭解國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對自我效能的預測情形，以情緒耗竭、去人性化、成就低落感預測變項，而自我效能為效標變項，進行多元逐步回歸分析，以了解各預測變項對效標變項的解釋力與預測情形，其結果如表。

表 4-13

國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對自我效能之多元迴歸分析摘要表

選出的變項順序	R	R ²	R ² 增加解釋量	F	未標準化迴歸係數(B)	標準化β係數	共線性診斷	
							VIF	CI
1	.225	.050	.048	23.314***	4.259	-.225	1.000	6.179
2	.377	.142	.138	36.285***	4.589	-.391	1.668	9.624
3	.390	.152	.147	26.205***	4.623	-.123	1.453	11.343

*** $P < .001$

由表 4-13 可分析結果如下：

- (一) 國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對自我效能預測力的變項皆達顯著差異水準。
- (二) 結果發現自變項情緒耗竭被選入時，教師情緒耗竭可以解釋自我效能的 5% 解釋變異量($F=23.314$, $p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (三) 當自變項去人性化被選入時，教師去人性化可以解釋自我效能的 14.2% 解釋變異量($F=36.285$, $p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (四) 當自變項成就低落感被選入時，教師成就低落感可以解釋自我效能的 15.2% 解釋變異量($F=26.205$, $p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (五) 迴歸分析的係數上，教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感，各該變項可以預測自我效能依變項。在統計量 VIF 值並未大於 10，且條件指標值未大於 30，所以無共線性問題。

二、國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學策略的預測

為瞭解國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學策略的預測情形，以情緒耗竭、去人性化、成就低落感預測變項，而教學策略為效標變項，進行多元逐步回歸分析，以了解各預測變項對效標變項的解釋力與預測情形，其結果如表。

表 4-14

國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學策略之多元迴歸分析摘要表

選出的變項順序	R	R ²	R ² 增加解釋量	F	未標準化迴歸係數(B)	標準化β係數	共線性診斷	
							VIF	CI
1	.145	.021	.019	9.387***	4.168	-.145	1.000	6.179
2	.217	.047	.043	10.861***	4.372	-.209	1.668	9.624
3	.221	.049	.042	7.464***	4.387	-.047	1.453	11.343

*** $P < .001$

由表 4-14 可分析結果如下：

- (一) 國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學策略預測力的變項皆達顯著差異水準。
- (二) 結果發現自變項情緒耗竭被選入時，教師情緒耗竭可以解釋教學策略的 2.1% 解釋變異量($F=9.387$, $p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (三) 當自變項去人性化被選入時，教師去人性化可以解釋教學策略的 4.7% 解釋變異量($F=10.861$, $p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (四) 當自變項成就感低落被選入時，教師成就低落感可以解釋教學策略的 4.9% 解釋變異量($F=7.464$, $p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (五) 迴歸分析的係數上，教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感，各該變項可以預測教學策略依變項。在統計量 VIF 值並未大於 10，且條件指標值未大於 30，所以無共線性問題。

三、國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學氣氛的預測

為瞭解國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學氣氛的預測情形，以情緒耗竭、去人性化、成就低落感預測變項，而教學氣氛為效標變項，進行多元逐步回歸分析，以了解各預測變項對效標變項的解釋力與預測情形，其結果如表。

表 4-15

國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學氣氛之多元迴歸分析摘要表

選出的變項順序	R	R ²	R ² 增加解釋量	F	未標準化迴歸係數(B)	標準化β係數	共線性診斷	
							VIF	CI
1	.209	.044	.042	20.141***	4.263	-.209	1.000	6.179
2	.344	.118	.114	29.336***	4.551	-.352	1.668	9.624
3	.354	.125	.119	20.809***	4.577	-.100	1.453	11.343

*** $P < .001$

由表 4-14 可分析結果如下：

- (一) 國中教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感對教學氣氛預測力的變項皆達顯著差異水準。
- (二) 結果發現自變項情緒耗竭被選入時，教師情緒耗竭可以解釋教學氣氛的 4.4% 解釋變異量($F=20.141, p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (三) 當自變項去人性化被選入時，教師去人性化可以解釋教學氣氛的 11.8% 解釋變異量($F=29.336, p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (四) 當自變項成就感低落被選入時，教師成就低落感可以解釋教學氣氛的 12.5% 解釋變異量($F=20.809, p=.000$)。以 F 考驗結果，此一解釋力具有統計意義。
- (五) 迴歸分析的係數上，教師情緒耗竭、去人性化、成就低落感，各該變項可以預測教學氣氛依變項。在統計量 VIF 值並未大於 10，且條件指標值未大於 30，所以無共線性問題。

第五節 綜合討論

本節依據研究結果作研究問題之探討，茲說明如下：

一、苗栗縣國中教師工作倦怠感屬中下程度

就研究結果分析，在教師工作倦怠感之整體平均數為 2.49，說明了苗栗縣國中教師工作倦怠感現況為中下程度。

在教師工作倦怠感各構念層面平均數高低依序為：情緒耗竭、去人性化與成就感低落(M=2.64、2.44 及 2.33)。以情緒耗竭平均數最高，顯示苗栗縣國中教師在工作倦怠感上的「情緒耗竭」部分，對教師最有影響。而成就感低落感平均數最低，教師對工作「成就感低落感」較無影響。推究其原因可能為教師工作穩定，在工作上無任何成就感低落感，僅有職責所在。相對的，長期處理學生的瑣碎事務，容易影響情緒，使教師情緒耗竭。

二、苗栗縣國中教師教學效能屬中上程度

就研究結果分析，在教師教學效能之整體平均數為 3.89，說明了苗栗縣國中教師工作倦怠感現況為中上程度、偏高。此結果與楊惠雯(2011)桃園縣國民中學教師知覺工作價值觀與教學效能關係之研究為中上程度、偏高的研究相符。

在教師工作倦怠感各構念層面平均數高低依序為：教學氣氛、教學策略與自我效能(M=3.91、3.88 及 3.87)。以教學氣氛平均數最高，顯示苗栗縣國中教師在教學效能上的「教學氣氛」部分，對教師最有影響。而自我效能平均數最低，教師對教學效能的「自我效能」較無影響。推究其原因為教師重視教學現場的氣

氛，容易實施教學工作，並達成教學目的，因此對本身在教學上的教學氣氛滿意。

但個人的自我效能的表現不如預期，原因很可能是現代教學必須多元化，但多元的之下，教師必須花費許多時間備課，而且教學上也可能面對家長的期許壓力，導致自我效能不如預期，無法達到目標。

三、不同背景變項教師對工作倦怠感之差異分析

本研究包括性別、服務年資、現任職務及學校規模四項背景因素，僅不同學校規模在工作倦怠感上的「情緒耗竭」、「去人性化」有顯著之差異，茲說明如下：

(一) 情緒耗竭

依結果發現，學校規模在工作倦怠感上的情緒耗竭有顯著差異，且經 Scheffé 法事後比較學校規模在 13-24 班的教師得分顯著高於其他學校規模。顯示學校規模在 13-24 班的教師情緒耗竭程度高。但此結果與劉育綺(2013)國中教師心理資本、工作負荷與工作倦怠感相關之研究不符。推究其原因為各縣市學生資質程度不一，所帶給教師的衝擊感受也不同。苗栗縣孩童偏鄉與都市中心的孩童，因受家庭教育影響，在校表現情形不一，故有顯著性之差異情形。

(二) 去人性化

依結果發現，學校規模在工作倦怠感上的去人性化有顯著差異，且經 Scheffé 法事後比較學校規模在 13-24 班的教師得分顯著高於其他學校規模。顯示學校規模在 13-24 班的教師去人性化程度高。但此結果與鄭惟心(2012)臺中市公立國中導師情緒勞務、工作滿意度與工作倦怠之相關研究不符。苗栗學童與台中直轄市相比較來說，苗栗學童對知識渴望度不高，再者，活潑好動，對遵守班級秩序的認知度也相對低。所以中小型學校的學生，他們來自於父母忙於工作的弱勢經濟家庭，加上學校的學生人數多，學校也疏於教導管理。導致規模在中小型的學校教師，在工作倦怠感上的去人性化平均數高，與直轄市學校的大型學校平均數較

高而有所不同。

四、不同背景變項教師對教學效能之差異分析

本研究包括性別、服務年資、現任職務及學校規模四項背景因素，僅不同學校規模在工作倦怠感上的「自我效能」、「教學策略」、「教學氣氛」有顯著之差異，茲說明如下：

(一) 自我效能

分析結果發現，不同學校規模在教學效能的自我效能上有顯著差異，且經 Scheffé 法事後比較學校規模在 12 班以下的教師得分顯著高於其他學校規模。顯示學校規模在 12 班以下的教師自我效能程度高。但此結果與林美慧(2012)擴大免試入學方案實施後國中教師工作壓力與教學效能關係之研究相符。推究其原因教師在教學活動過程中，都能自我安排、設計適當的教學課程，達成學生的學習成效，故在各個學校規模上有顯著性之差異情形。

(二) 教學策略

分析結果發現，不同學校規模在教學效能的教學策略上有顯著差異，且經 scheffe 法事後比較學校規模在 12 班以下的教師得分顯著高於其他學校規模。顯示學校規模在 12 班以下的教師教學策略程度高。推究其原因為教師在設計教學時，教師能規劃課堂內容，完成課前備課，達成課堂上教學完成，故在各個學校規模上有顯著性之差異情形。

(三) 教學氣氛

分析結果發現，不同學校規模在教學效能的教學氣氛上有顯著差異，且經 scheffe 法事後比較學校規模在 12 班以下的教師得分顯著高於其他學校規模。顯示學校規模在 12 班以下的教師教學氣氛程度高。推究其原因為教師能夠完成教學，順利將知識授與學生，不可或缺的是掌握教學氣氛的重要性，培養學習氛圍，故在各個學校規模上有顯著性之差異情形。

五、教師工作倦怠感與教學效能有低度負相關

本研究採用皮爾遜積差相關分析教師工作倦怠感與教學效能之間的關聯性。

計算教師工作倦怠感與教學效能皮爾遜相關係數，由研究結果分析如下：

(一) 低相關者為情緒耗竭與自我效能、教學策略以及教學氣氛($r=-.225$ 、 $r=-.145$ 、 $r=-.209$)；去人性化與教學策略($r=-.217$)；成就低落感與自我效能、教學策略以及教學氣氛($r=-.287$ 、 $r=-.151$ 、 $r=-.254$)。

(二) 中相關者為去人性化與自我效能、教學氣氛($r=-.377$ 、 $r=-.344$)

(三) 教師工作倦怠感與教學效能皆呈現負相關情形。

可得知，教師工作倦怠感與教學效能兩者間具有相關，但僅介於中、低度相關，且教師工作倦怠感與教學效能呈現負相關。

六、教師工作倦怠感對教學效能具預測力低

本研究以教師工作倦怠的感情緒耗竭、去人性化、成就低落感為預測變項，教師教學效能自我效能、教學策略、教學氣氛為效標變項，進行多元迴歸分析，發現教師工作倦怠感可以解釋教學效能的自我效能變異量各為 5%、14.2%以及 15.2%解釋力；而工作倦怠感可以解釋教學效能的教學策略變異量各為 2.1%、4.7%以及 4.9%解釋力；最後在工作倦怠感對教學效能的教學氣氛變異量為各為 4.4%、11.8%以及 12.5%解釋力。雖然預測力低但共線性統計量 VIF 並未大於 10，而且條件指標為 7.350 未大於 30，所以無共線性問題，仍具有統計上之意義。

第五章 結論與建議

本研究旨在探討苗栗縣國民中學教師工作倦怠感與教學效能之關係。研究樣本取自苗栗縣國中教師 441 位教師。採用量表調查，使用工具為「教師工作倦怠感量表」與「教師教學效能量表」兩工具。並以描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關以及多元迴歸等進行統計分析：

依據分析結果，歸納整理出下列兩章節，以提供未來教育改善可參考之相關研究。

第一節 結論

依據研究結果，歸納如下列結論：

一、苗栗縣國民中學教師工作倦怠感之程度為中下，其中「情緒耗竭」層面為最高，而「成就感低落」層面最低

本研究發現，教師工作倦怠感整體平均數為 2.49，顯示苗栗縣國民中學教師工作倦怠感之程度為中下。各層面以平均數高至低排序分別為：情緒耗竭高於去人性化高於成就感低落。其中以「情緒耗竭」程度最高，顯示苗栗縣國中教師在工作倦怠感上容易受到情緒上的影響，表現出情緒低落；而在「成就感低落」層面得分較低，表示教師重視職業的責任感，較無成就可言。

綜合上述，苗栗縣公立國民中學教師對於工作倦怠感的程度不高，能勝任教師一職。

二、苗栗縣國民中學教師教學效能之程度為中上、偏高，其中「教學氣氛」層面為最高，而「自我效能」層面最低

本研究發現，教師教學效能整體平均數為 3.89，顯示苗栗縣國民中學教師教

學效能程度為中。各層面以平均數高至低排序分別為：教學氣氛、教學策略、自我效能。其中以「教學氣氛」程度最高，顯示苗栗縣國中教師在教學活動上重視教學氣氛；而在「自我效能」層面得分較低，並沒有比教學氣氛來得重視。

綜合上述，苗栗縣公立國民中學教師在教學效能上表現優異，也非常重視學習環境，給予孩童更好的學習過程。

三、不同學校規模之苗栗縣國中教師在工作倦怠感上的「情緒耗竭」、「去人性化」有顯著之差異

由研究調查以及差異分析之結果顯示，在不同學校規模之苗栗縣國中教師在工作倦怠感上的「情緒耗竭」、「去人性化」有顯著之差異。

在情緒耗竭部分，學校規模在 13-24 班高於 25-48 班、49 班以上以及 12 班以下；在去人性化部分，學校規模在 13-24 班(M=2.58)高於 25-48 班、49 班以上以及 12 班以下；表示學校規模在中小型學校的教師容易有情緒耗竭以及去人性化的產生。

四、不同學校規模之苗栗縣國中教師在教學效能上的「自我效能」、「教學策略」、「教學氣氛」皆有顯著之差異

由研究調查以及差異分析之結果顯示，在不同學校規模之苗栗縣國中教師在教學效能上的「自我效能」、「教學策略」、「教學氣氛」有顯著之差異。

在自我效能部分，學校規模在 12 班以下 高於 49 班以上、13-24 班以及 25-48 班；在教學策略部分，12 班以下高於 49 班以上、25-48 班以及 13-24 班；在教學氣氛部分，12 班以下高於 13-24 班、49 班以上以及 25-48 班。表示小規模學校的教師，在教學效能比較能注重教學活動的準備、安排、過程以及學生的學習環境。

五、苗栗縣國民中學在教師工作倦怠感與教學效能之間，呈現低度負相關

針對教師工作倦怠感與教學效能量表進行積差相關性考驗，結果顯示工作倦怠感與教學效能各構念間呈現負相關，情緒耗竭與自我效能、教學策略、教學氣氛相關值各為-0.22、-0.14 以及-0.20，皆呈現低度的負相關；去人性化與教學策略相關值各為-.021，呈現低度的負相關，但去人性和自我效能、教學氣氛其相關值各為-0.37、-0.34，為呈現中度的負相關；成就低落與自我效能、教學策略以及教學氣氛相關值各為-0.28、-0.15 以及-0.25，皆呈現低度的負相關。由此可知，當教師工作倦怠感得分越高，相對教學效能得分就越低，彼此間具有負相關。

六、苗栗縣國民中學教師工作倦怠感對教學效能具有預測力

本研究結果得知，教師工作倦怠感對教學效能在多元迴歸結果顯示僅有 11.2% 的解釋變異量，但在 VIF 以及條件指標檢測均無共線性問題，故仍具有預測效果。

。

第二節 建議

本節依據研究者針對國民中學教師工作倦怠感與教師教學效能現況結果，提出對教師、學校以及未來可研究之建議如下：

一、重新審思會考制度

依據本研究結果顯示，苗栗縣教師在工作倦怠感上屬於中下程度，表示並未嚴重的工作倦怠。適時的工作壓力仍是難免，所以如何紓壓，行政機關應有所作為，讓教師者能夠釋放壓力些壓力。

再者，12 年國教批判浪聲不斷，新規定的 7 大領域中 4 個領域不及格則無畢業證書，導致補救教學班、假日輔導班風起雲湧。而且，會考制度上學生有學

校表現分數，學校為了讓學生滿分，學生必須在 3 年內得到 40 支嘉獎，使得老師疲於給予學生額外的安排，不但嘉獎致度濫發，也增加教師的工作量。

但仔細的審視，會考制度的濫觴，可以重新檢討，回歸公平的紙筆測驗。讓教師能夠專心於教育學生，埋下紮實的教育基礎，重視真實的道德學習，不但可塑造良好的品德知識，更能讓教師適時的休息、充電，而不再有額外的繁雜事情在困擾。當教師減少工作倦怠感之後，教學效能便能提升，並能給予學生良善的笑容，使得教學氣氛佳，學生更有學習動機。所以重新審視會考制度，勢必重要。

二、搭起教師與家長之間的溝通橋樑

有時家長並未了解學校的教育功能在哪？只知道孩子需要上學；或者家長對學校的期許甚高，高估了學校能做的事。對剛進來學校的新學生來說，家長扮演了重要的功能，要真正了解學生家庭有無經濟的困難、學生有沒有身體上的隱疾、有沒有及時危險，以及個性、學習成效如何？都必須仰賴家長的及時告知。

孩子來到學校，是等於託付給老師，此時孩子在家庭、學校的時間，占了各半。除了家庭教育重要之外，學校教育也扮演重要角色，家長應隨時與學校密切聯繫，所以學校要建立溝通橋樑。不管忙於工作的家長，或對學校期許高的家長，都能夠同步的了解孩子在學校的表現，另外也可以讓家長了解，學校所能給予的資源限度。

在橋樑建立之後，才能夠有效運用學校資源，並使得教師能夠與家長合作，在處理學生時，減少不必要的猜測、處理，並且在學習上也能達到認識學生本質而能應材施教，以減少教師壓力、減少工作倦怠，促進教學效能。

三、與同儕間相互合作，共同提升學生品學教育

在剛開始面對品德教育不佳的學生，最好的方法是教師的人海戰術。教師一個人勢單力薄，如果透過學校老師一起合作，共同面對處理，讓學校的風氣遏止

想挑戰的學生。一旦風氣養成，可以減少與學生的衝突。再者，同事間互相協助，也能減少倦怠的產生，減少忙碌於處理學生事情的不悅。在苗栗縣國民中學教師工作倦怠感研究中，雖然平均值顯示中下程度，但仍不免存在著工作倦怠感，表示仍有些許的存在，還是必須要實在的去面對，以防工作倦怠感徒增。

另外在教師教學效能的部分，可透過各科領域會議的時間作教學心得、教學演示的分享，增長教師們的授課實力，俗語說三個臭皮匠勝過一個諸葛亮，此舉百益無一害。

四、給予後續研究者之建議

在量化研究上，在給予量化施測時是最困難的，往往必須透過認識的朋友協助，或者是自行親自前往拜託，如果僅是透過郵寄，會無法得到研究數據。應建立機制與教育行政相關單位合作，透過教育機構的半強制措施，可得到完整的研究資料，以期研究可以更精確、完整。

在研究過程中，僅有量化的部分，其實在施測的過程中，有教師甚至很想知道如何減少教師工作倦怠感，由於時間關係，此研究無法再深入質性研究，期許下一個研究者能夠再深入探究，以期發現教師工作倦怠感的解決良藥，在教育上能夠有更大的幫助。

參考書目

一、中文部分

- 王文科、王智弘(2013)。教育研究法。十六版，臺北市：五南。
- 王俊民(1990)。國民中學教師成就動機與職業倦怠之關係研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 王龍(2010)。職業院校教師的職業倦怠成因分析及應對策略。延安職業技術學院學報，24(6)，16-17。
- 李雅文(2011)。學前教師工作壓力與工作倦怠之相關研究(未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 何郁玲(1998)。中小學教師職業倦怠、教師效能感與使命意義感關係之研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 呂志銘(2011)。國小教師工作壓力與教學效能相關之研究(未出版之碩士論文)。國立暨南國際大學，南投縣。
- 呂幸珠(2008)。桃園縣公立國民中學導師工作壓力與工作倦怠相關之研究(未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學，臺北市。
- 吳函芸(2009)。雲林縣國民小學教師心理資本與工作滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義縣。
- 沈連魁、劉從國(2007)。體育教師有效教學表現意涵之研究。中正體育學刊，1(1)，77-88。
- 宋志彥(2010)。苗栗縣國民中學教師工作壓力與教師效能之研究(未出版之碩士論文)。玄奘大學，新竹市。
- 林克泓(2007)。臺北市國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作倦怠之研究(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 林淑琴(2010)。台中市國中教師工作壓力、教師效能與教師職業倦怠之相關研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。

- 林進材(1999)。國民小學教師教學效能之研究。行政院國科會專題研究計畫成果報告(編號：NSC88-2413-H-024-010)，未出版。
- 林進材(2000)。有效教學—理論與策略。臺北市：五南。
- 林進材(2001)。高效能教師的教學錦囊。高雄市：復文。
- 邱惠娟(2010)。國中教師工作壓力、工作倦怠、復原力與幸福感關係之研究—台灣中部地區六縣市為例(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 周立勳(1986)。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠之關係研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 周啟葶(2006)。英語演教教學效能影響因素之研究。彰化師大教育學報，10，67-96。
- 周錫欽(2005)。桃園縣國民中學教師知識管理與教學效能之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 范熾文(1993)。國民中學組織結構與教師工作倦怠感關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 郝淑芳(2009)。澎湖縣國民中學教師人格特質與工作壓力相關性之研究(未出版之碩士論文)。國立臺南大學，臺北市。
- 柯澍馨、林靜怡(2006)。高中舞蹈教師工作壓力與職業倦怠關係之研究-以台灣地區公立高中舞蹈班為例。藝術學報，79，231-251。
- 施宏杰(2010)。宜蘭縣國民中小學校長科技領導、教師資訊科技素養與教師教學效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 孫志麟(1991)。國民小學教師自我效能感及其相關因素之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 孫志麟(1995)。教師效能的研究途徑與評量理念。教育資料與研究，5，67-75 頁。
- 孫郁荃(2005)。國民中學教師生命價值觀與工作投入、教學效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 莊見智(2005)。臺北縣國小教師工作壓力、自我效能與職業倦怠感關係之研究(未

- 出版之碩士論文)。國立臺北師範學院，臺北市。
- 郭生玉(1987)。教師工作心厭與背景因素關係之研究。**師大教育心理學報**，20，37-54。
- 郭耀輝(2004)。國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 陳佳雯(2011)。台南市國民中學教師情緒管理與教學效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南市。
- 陳信正(1990)。臺北市高工及高中技職教師個人背景、工作環境、校長領導型式與教師工作倦怠之相關研究(未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學，臺北市。
- 陳美珍(2010)。國民小學教師工作壓力、角色知覺及教學效能之相關研究-以桃園縣小學為例(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 陳珮菁(2007)。中壢市國小教師工作壓力與社會支持相關之研究(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 陳榮茂(2002)。國民小學教師工作壓力與工作倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 張弘勳、蔡淑苓(2009)。台南縣市幼托園所教師工作倦怠之研究。**學校行政雙月刊**，64，36-65。
- 張明輝(2008)。台南縣市國民小學訓育人員工作壓力與工作倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南市。
- 張殿國(1996)。情緒的控制和調節。臺北市：暖流。
- 黃淑珍(1988)。國中教師背景因素、工作情境、人格特質與工作倦怠相關研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 黃靖惠(2013)。國中教師社會支持、工作倦怠與教學效能關係之研究：以桃園為例(未出版之碩士論文)。中原大學，桃園市。
- 黃臺生(2001)。工作倦怠相關理論探述。**中國行政**，70，37-68。

- 楊惠雯(2011)。人格特質及內外控信念與國中主任工作壓力關係之研究-以桃園縣國中為例(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 廖相如(2003)。桃竹苗四縣市國民小學教師成就動機、致握信念與工作倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 蒲逸惻(2011)。台北市國民中學體育教師教學信念、教學創新與教學效能之相關。台灣運動教育學報，6(1)，15-28。
- 劉依玲(2007)。教育改革下國小英語教師專業認知與班級氣氛、教學效能之關係研究(未出版之碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。
- 劉育綺(2013)。國中教師心理資本、工作負荷與工作倦怠感相關之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義縣。
- 韓羽綾(2013)。教師工作倦怠整合性研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 謝文全(2004)。教育行政學。臺北市：高等。
- 謝文全(2006)。教育行政學。臺北市：高等。
- 蕭秋祺(2009)。國中體育教師教學信念及其有效教學表現。體育學報，42(2)，49-66。
- 羅志成、賴東榮(2011)。國立高中職教師工作倦怠、情緒智慧與教師效能關連性之研究。技職教育期刊，3，51-68。
- 蘇郁評(2011)。苗栗縣國民中學教師角色壓力、教師效能感與職業倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 蘇維苓(2009)。高職綜合職能科教師情緒勞務與工作倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立台北科技大學，臺北市。

二、西文部分

- Ashton,P.T.(1983). *A study of teachers' sense of efficacy*. Gainesville ,FL:University of Florida.
- Ashton,P.T.(1984).Teacher efficacy:A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Techer Education*,31(5),28-32.
- Ashton,P.T.,& Webb,R.B.(1986). *Making a difference:Teacher's sense of efficacy and student achievement*. New York:Longman.
- Bandura,A.(1977). Self-efficacy:the exercise of control. New York:W.H.Freeman.
- Bandura,A.(1977). Toward aunifying theory of behavioral change. *Psycholoical Review*,84,191-215.
- Borich, G. D.(1994). *Observation skills for effective teaching*. New York:Macmillan.
- Borich,G. D.(2008). *Observation skills for effective teaching* . NJ:Prentice Hall.
- Brouwers,A.,& Tomic.W.(2003). A test of the factorial validity of the teacher efficacy scale.*Research in Education*,69,67-79.
- Freudenberger,H. J.(1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*,30,159-165.
- Freudenberger,H. J.(1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy:Theory,Research, and Practice*,12,72-83.
- Greenberg,J.S.(2003). *Comprehensive stress management*. New York:McGraw-Hill Companies.
- Leiter,M.P.,& Maslach,C.(2001). Burnout and quality in a speed-up world. *Journal for Quality and Particiation*, 24, 48-51.
- Mann,S.(1999). Emotion at work :To what extent are we expressing,suppressing,or faking it? *European Journal of Work and Organizational Psychology*,8,347-369.
- Maslach,C.,& Goldberg,J.(1998). Prevention of burnout:*New perspectives Applied and Preventive Psychology*,7(1),63-74.
- Maslach,C.,& Leiter, M.P.(1997). *The truth about burnout*. San Francisco,

CA:Jossey-Bass Publishers.

Maslach,C.& Jackson,S.E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*,2,99-113.

Maslach,C.,Jackson,S.E.& Schwab,R.L.(1986). *MBI manual*. CA:Consulting Psychologists Press.

Maslach,C.,Jackson,S.E.,& Leiter,M.P.(1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto,CA:Consulting Psychologistsn Press.

Moracco,J.C.& McFadden,H.(1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal*,31,549-552.

Newman,F.M.& Rutter,R.A.& Smith,M.S.(1989). Organizational factors that affect school srnsr efficacy community and expectations,*Sociology of Education*,62,222-238.

Talmor,R.,Reiter,S.& Feigin,N.(2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclisive education. *European Journal of Special Needs Educations*,20(2),215-229.

附件一 預試量表

國中教師工作倦怠感與教學效能量表

親愛的老師，您好：

首先感謝您願意填寫此份量表。這份量表的主要目的在了解目前國民中學教師工作倦怠感與教學效能之研究，研究結果將有助於未來教育改革之參考。您的資料及回答內容僅供學術用，絕不對外公開您個人的資料，敬請放心填答。您的每一項作答資訊，對本研究非常地具有價值，研究者衷心感謝您的協助與合作！

東海大學教育研究所

指導教授：陳鶴元 教授

研究生：劉瑞傳 敬啟

【第一部份：基本資料】

- 1.性別：(1)男性、(2)女性。
- 2.服務年資：(1)5 年以下 (2)6-10 年 (3)11-15 年 (4)16-20 年 (5)21 年以上。
- 3.現任職務：(1)教師兼主任、(2)教師兼組長、(3)教師兼導師、(4)專任教師。
- 4.學校規模：(1)12 班以下 (2)13-24 班 (3)24-48 班 (4)49 班以上。

【第二部分：國中教師工作倦怠感量表】

本量表主要用以瞭解教師的個人特質。請仔細閱讀每一題，每題有五個選項，符合程度從「完全符合、大多符合、一半符合、大多不符合、完全不符合」遞減，請依照您的現況，在適當的□內打□。

	完全符合	大多符合	一半符合	大多不符合	完全不符合
構念一：情緒耗竭					
1.學校有太多的事情要處理，讓我覺得壓力很大。	5	4	3	2	1
2.只要想到要面對學校的工作，我就感到無精打采。	5	4	3	2	1
3.我對學校的工作已經感到身心俱疲。	5	4	3	2	1
4.學校的工作，搞得我的情緒很低落。	5	4	3	2	1
5.學校的工作經常讓我感到精神緊張。	5	4	3	2	1
構念二：去人性化					
6.我失去面對學生的那一份熱情。	5	4	3	2	1
7.相較於過去，我已經不會那麼積極地處理學生的問題。	5	4	3	2	1
8.現在我比較會以應付的心態來處理學校的一些事情。	5	4	3	2	1
9.相對於過去，現在的我對學生比較容易發脾氣。	5	4	3	2	1
10.相對於過去，現在的我對學生比較沒有耐心。	5	4	3	2	1
構念三：成就感低落					
11.對我現在而言，成為一位讓學生擁戴的好老師，已經不重要了。	5	4	3	2	1
12.對我而言，老師這個工作已不再那麼有意義。	5	4	3	2	1
13.對我而言，老師這個工作已不再那麼有成就感。	5	4	3	2	1
14.對於我這個工作，挫折感是越來越嚴重。	5	4	3	2	1
15.我覺得現在當老師並沒有那麼值得驕傲的了。	5	4	3	2	1

(後尚有問卷)

【第三部分：國中教師教學效能量表】

本量表主要用以瞭解教師的個人特質。請仔細閱讀每一題，每題有五個選項，符合程度從「完全符合、大多符合、一半符合、大多不符合、完全不符合」遞減，請依照您的現況，在適當的□內打□。

	完全符合	大多符合	一半符合	大多不符合	完全不符合
構念一：自我效能	5	4	3	2	1
1.我會全力以赴教好學習動機不強的學生。	5	4	3	2	1
2.我能讓不守紀律的學生接受我的提出的規定。	5	4	3	2	1
3.我能導正學生不當的觀念。	5	4	3	2	1
4.我會從教育理論或教學經驗中，反省個人的教育理念。	5	4	3	2	1
構念二：教學策略	5	4	3	2	1
5.對於任教科目，我會充足備課以進行教學	5	4	3	2	1
6.我能有條不紊、由簡而繁地傳達教學內容。	5	4	3	2	1
7.我能將學生過去的經驗和教材內容作結合。	5	4	3	2	1
8.我會給予學生足夠的時間發問與討論。	5	4	3	2	1
構念三：教學評量	5	4	3	2	1
9.我會依據學生評量的結果，適度調整教學進度、內容或方法。	5	4	3	2	1
10.我會對學習成績受挫的學生給予激勵或安慰。	5	4	3	2	1
11.我會藉由淺而深的提問方式，了解學生對課程內容的理解。	5	4	3	2	1
12.我會運用多元評量方式，評定學生成績。	5	4	3	2	1
構念四：教學氣氛	5	4	3	2	1
13.我願意與學生在教學過程中分享生活經驗，促進師生感情交流。	5	4	3	2	1

14.我會適時讚美及鼓勵學生表現，營造有效的學習環境。	5	4	3	2	1
15.我會適度使用賞罰技巧，維持班級和諧的學習氣氛。	5	4	3	2	1
16.我會妥善處理學生在課堂上的突發狀況。	5	4	3	2	1
17.在教學中，我會和學生保持良好互動的師生關係。	5	4	3	2	1

本問卷到此全部結束！

再一次感謝您，耽誤您寶貴的時間，請您再檢查一次有無遺漏之處，非常感謝！

附件二 正式量表

國中教師工作倦怠感與教學效能量表

親愛的老師，您好：

首先感謝您願意填寫此份量表。這份量表的主要目的在了解目前國民中學教師工作倦怠感與教學效能之研究，研究結果將有助於未來教育改革之參考。您的資料及回答內容僅供學術用，絕不對外公開您個人的資料，敬請放心填答。您的每一項作答資訊，對本研究非常地具有價值，研究者衷心感謝您的協助與合作！

東海大學教育研究所

指導教授：陳鶴元 教授

研究生：劉瑞傳 敬啟

【第一部份：基本資料】

- 1.性別：(1)男性、(2)女性。
- 2.服務年資：(1)5 年以下 (2)6-10 年 (3)11-15 年 (4)16-20 年 (5)21 年以上。
- 3.現任職務：(1)教師兼主任、(2)教師兼組長、(3)教師兼導師、(4)專任教師。
- 4.學校規模：(1)12 班以下 (2)13-24 班 (3)25-48 班 (4)49 班以上。

【第二部分：國中教師工作倦怠感量表】

本量表主要用以瞭解教師的個人特質。請仔細閱讀每一題，每題有五個選項，符合程度從「完全符合、大多符合、一半符合、大多不符合、完全不符合」遞減，請依照您的現況，在適當的□內打□。

	完全符合	大多符合	一半符合	大多不符合	完全不符合
1.學校有太多的事情要處理，讓我覺得壓力很大。	5	4	3	2	1
2.只要想到要面對學校的工作，我就感到無精打采。	5	4	3	2	1
3.我對學校的工作已經感到身心俱疲。	5	4	3	2	1
4.學校的工作，搞得我的情緒很低落。	5	4	3	2	1
5.學校的工作經常讓我感到精神緊張。	5	4	3	2	1
6.我失去面對學生的那一份熱情。	5	4	3	2	1
7.相較於過去，我會積極地處理學生的問題。	5	4	3	2	1
8.現在我比較會以應付的心態來處理學校的一些事情。	5	4	3	2	1
9.對我現在而言，成為一位讓學生擁戴的好老師，已經不重要了。	5	4	3	2	1
10.對我而言，老師這個工作已不再那麼有意義。	5	4	3	2	1
11.對我而言，老師這個工作已不再那麼有成就感。	5	4	3	2	1
12.對於我這個工作，挫折感不會越來越嚴重。	5	4	3	2	1
13.相對於過去，現在的我對學生比較容易發脾氣。	5	4	3	2	1
14.相對於過去，現在的我對學生比較沒有耐心。	5	4	3	2	1

(後尚有問卷)

【第三部分：國中教師教學效能量表】

本量表主要用以瞭解教師的個人特質。請仔細閱讀每一題，每題有五個選項，符合程度從「完全符合、大多符合、一半符合、大多不符合、完全不符合」遞減，請依照您的現況，在適當的□內打□。

	完全符合	大多符合	一半符合	大多不符合	完全不符合
1.我能讓不守紀律的學生接受我的提出的規定。	5	4	3	2	1
2.我能導正學生不當的觀念。	5	4	3	2	1
3.我會適度使用賞罰技巧，維持班級和諧的學習氣氛。	5	4	3	2	1
4.我不會妥善處理學生在課堂上的突發狀況。	5	4	3	2	1
5.對於任教科目，我會充足備課以進行教學	5	4	3	2	1
6.我能有條不紊、由簡而繁地傳達教學內容。	5	4	3	2	1
7.我能將學生過去的經驗和教材內容作結合。	5	4	3	2	1
8.我會給予學生足夠的時間發問與討論。	5	4	3	2	1
9.我不會依據學生評量的結果，適度調整教學進度、內容或方法。	5	4	3	2	1
10.我會藉由淺而深的提問方式，了解學生對課程內容的理解。	5	4	3	2	1
11.我會對學習成績受挫的學生給予激勵或安慰。	5	4	3	2	1
12.我會運用多元評量方式，評定學生成績。	5	4	3	2	1
13.我願意與學生在教學過程中分享生活經驗，促進師生感情交流。	5	4	3	2	1
14.我會適時讚美及鼓勵學生表現，營造有效的學習環境。	5	4	3	2	1
15.在教學中，我會和學生保持良好互動的師生關係。	5	4	3	2	1

本問卷到此全部結束！

再一次感謝您，耽誤您寶貴的時間，請您再檢查一次有無遺漏之處，非常感謝！

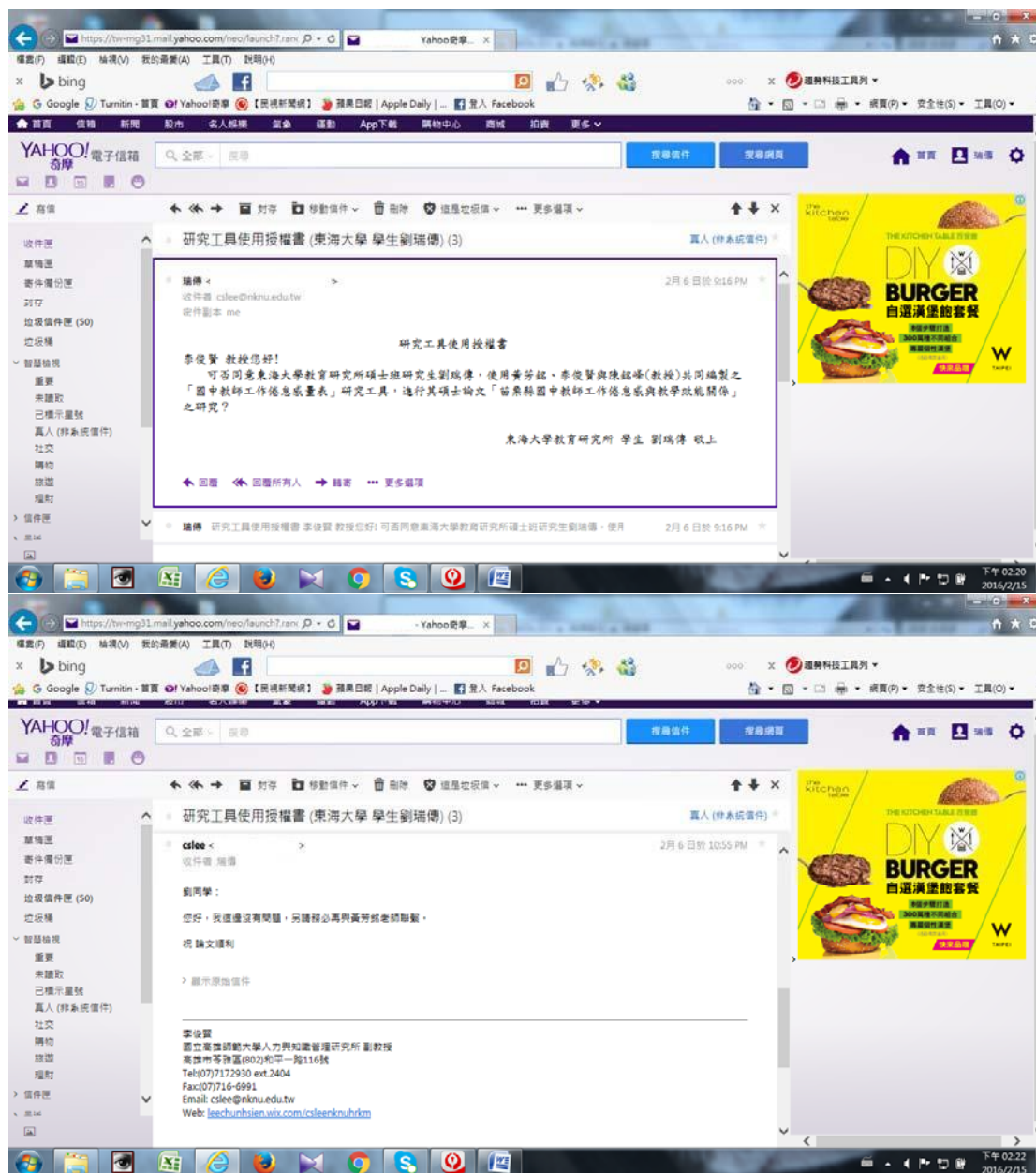
附件三 研究工具使用授權書

壹、研究工具使用授權書(教師工作倦怠感量表)

一、學者 黃芳銘 教授



二、學者 李俊賢 副教授



三、學者 陳銘峰

研究工具使用授權書

茲同意東海大學教育研究所碩士班研究生
劉瑞傳，使用黃芳銘、李俊賢與陳銘峰(教授、
學者)共同編製之「國中教師工作倦怠感量表」
研究工具，進行其碩士論文「苗栗縣國中教師工
作倦怠感與教學效能關係」之研究。

立同意書人：陳銘峰

日期：105年2月18日

貳、研究工具使用授權書(教師教學效能量表)

