

工作投入與工作壓力對國小教師教學品質之影響研究

葉子明^{1*} 謝佩伶² 巫錦秀³

¹大葉大學 休閒事業管理學系 副教授 (彰化縣大村鄉學府路 168 號)

²大葉大學 休閒事業管理學系 講師 (彰化縣大村鄉學府路 168 號)

大葉大學 管理學院博士班 博士生 (彰化縣大村鄉學府路 168 號)

³大葉大學 工業工程與科技管理學系 碩士生

*tmyeh@mail.dyu.edu.tw

摘要

教師是學校最重要的資源，也是影響教學品質的最大關鍵。隨著教育環境的變遷，社會賦予教師的期待和要求愈趨多元，使教師負擔更加沉重。本研究欲透過研究探討教師的工作壓力、人格特質以及對教學工作投入和認同的程度是否會影響到其教學品質。研究以彰化縣國小教師為研究對象，總計發出535份問卷，回收有效問卷共509份。問卷內容包含了個人基本資料、工作壓力、人格特質、工作投入與教學品質量表。問卷分析以SPSS12.0套裝軟體為研究工具，並以描述統計、t檢定、單因子變異數分析與皮爾遜積差相關及迴歸分析進行統計分析。

研究發現國小教師會因個人背景變項的不同，在工作壓力、人格特質、工作投入及教學品質四個變項上，有部分的顯著差異影響；教師在工作壓力與教學品質達顯著負相關，人格特質與教學品質達顯著正相關，工作投入與教學品質達顯著正相關，其中以人格特質與工作投入相關程度最高，而國小教師在工作壓力、工作投入對教學品質具有顯著預測力。且人格特質中的「親和性」特質對工作壓力與教學品質具干擾作用；人格特質中的「親和性」和「外向性」特質對工作投入與教學品質具干擾作用。

關鍵字：工作壓力、人格特質、工作投入、教學品質

1. 緒論

教育為百年事業，教育品質的良窳將直接關係到社會國家未來的進步與發展。為了取得競爭的優勢，世界各國無不致力於教育改革運動來提升教育品質。而台灣也歷經多次教育革新，其中在民國85年的「教育改革總諮議報告書」中也明確的將「提升教育品質」、「保證教學品質」列為當前教育努力的重要方向。

而影響教育品質的因素甚多，諸如課程、教材、教法、學生、教師、家長、環境、設備等，都會影響教學成效，其中又以教師的影響最為深遠(張清濱，2002)。而教師除了是學校最重要的資源，也是影響教學品質的最大關鍵(王晃三，2000)。

瑞典一份針對各行業壓力探討的研究發現，在白領的群體中，教師是最有壓力的行業(劉焜輝，1984)。蔡璧煌(1989)研究亦發現，當教師投入大量心力與精神在教學中，卻無法得到正面回饋，容易造成教師的失落感，長期下來，其工作壓力便累積而生，對於教育品質的專業性及教師本身的健康都造成相當影響。許多教師知覺其工作壓力的程度為中等或相當大的程度，且近年更顯示有逐漸升高之勢(Austin et al., 2005)。Gmelch(1982)指出，適當的壓力可增進創造力，積極改變與進步，但過多的壓力則會讓人覺得精疲力盡，甚至產生疾病。李新鄉(1996)認為教育成效之因素錯綜複雜，但其中最重要的一項因素就是教師本身的素質，而教師工作投入和認同對教學成效的影響力更高於教師的專業知能。高度工作投入的教師，對於學校目標與教學工作會有高度的認同感，而教師之工作投入亦攸關教學品質與學生學習之成效(徐善德，1997；楊惠玲，2004)

因此，本研究欲探討教師感受到的工作壓力程度、其本身的人格特質和對工作投入程度的高低是否對教學品質有顯著的影響。

2. 文獻探討

2.1 工作壓力

工作壓力(job stress)係指個人在工作情境中，精神與身體對內在和外在工作事件產生生理與心理反應，導致個人心裡有壓迫、身心不平衡與不愉快的感覺(吳清山與林天祐，2005)。Pearson & Moomaw(2005)指出工作壓力為工作引起，導致個體有不愉快情感、緊張、挫折、焦慮、沮喪等情緒反應。教師工作壓力是從工作壓力的概念引申而來，Kyriacou & Sutcliffe (1978) 將教師工作壓力的定義為：由教師的工作而產生之負向情感(如生氣或沮喪)之反應症狀。Boyle et al.(1995)指出，教師在教學工作時，面對一些威脅或要求時，個人知覺可能會有壓力，將導致負面的結果，如生氣、沮喪等；生理也會有變化，如生病等。

教師工作壓力來源則相當多元，主要與所處的環境有關，包括社會、家庭、工作等，而其中以工作情境為主要壓力的來源(Moracco & McFadden, 1982)。在工作環境中，教師可能面臨學生沒有進步，學習意願低落；過多工作量；缺少政府的幫助；資源及設備明顯的缺乏；學生人數增加；缺少行政人員支持；同事間缺少合作等壓力(Antoniou et al., 2000)。因此，本研究根據過去文獻將教師之工作壓力來源歸納就「工作負荷」、「學生學習與輔導」、「人際溝通與合作」與「專業知能與發展」四個層面進行探討。

2.2 人格特質

Guilford(1959)認為人格是個人得以和其他人相異的一種持久且特殊的特質；David & Silverman (1989)則提出人格乃是可以判定個人與他人之間具有共同性與差異性的一種恆久傾向。特質(Trait)乃是一個持續的構面(例如：成就需求、社交性、獨立性等)，被使用於解釋不同的情境下一個人行為的「一致性」(Gatewood & Field, 1998)。因此，個體的行為會反映出其獨特的人格特徵(Personality Characteristics)，如害羞、富攻擊性、順從、懶惰、忠誠或膽怯等，這些特徵若持續出現在許多不同的情境中，則我們稱為「人格特質」(Personality traits)，因此「人格特質」在人的一生中是穩定，且為重要的組成因素(McCrae & Costa, 1992)。人格特質是由特質論學派所發展出來的概念，指個體在思想、情感、行為上所呈現之具有一致性的型態(Johnson, 1997)。在後續的諸多研究中，McCrae & Costa (1992)的五大人格特質(Big Five)構面被人們廣為接受，包含有親和性(Agreeableness)、謹慎負責性(Conscientiousness)、外向性(Extraversion)、情緒穩定性(Emotional Stability)、經驗開放性(Openness to Experience)，本研究亦以此五大人格特質構面作為主要研究方向。

2.3 工作投入

工作投入(Job Involvement)一詞，最早是由Lodahl & Kejner在1965年所提出，他們整合早期心理學的「自我投入」(Allport, 1943)以及社會學的「生活興趣重心」(Dubin, 1955)兩者的概念解釋說明此名詞的概念。Robbins(2001)認為工作投入是個人心理上對工作的認同程度。謝文全(2005)認為工作投入是指成員能關心並竭力執行組織的工作。莊修田(2002)則指出工作投入包括兩個層面：一是個體投入某項特定工作且熱心參與的程度；二是比較其他工作中個體對現行工作較為認同的心理狀態。

工作投入所包含的層面非常多，許多學者以工作專注、工作評價、工作認同、工作參與、工作樂趣等五個層面作探討(蔡麗華，2001)，由於教師本身的工作特性在工作參與的程度很高，因此，本研究將教師工作投入分為「工作專注」、「工作評價」、「工作認同」、「工作樂趣」等四個層面加以研究探討。

2.4 教學品質

饒達欽與鄭增財(1997)指出教育品質的層次概念，認為「教師教學品質」是整體教學品質的根本，並提出：教學品質是相對性的，隨教育目的及時代對教育的要求而有所不同；就現行教育體制言，教學品質在範圍包括課程規劃、設備設施教學資源的運用、教師教學品質等概念。

影響教學的品質因素很多，有些學者從「教師行為」的角度，認為教學講解清楚明瞭，教材生動活潑，教師熱誠，課程安排有條理，樂意幫助學生學習及自我成長等五項行為特質，可用來評定教師的教

學成效(Medley, 1979)。Bonk 及 Cummings(1998)從「學習情境設計」的角度，認為教師應重視學生的認知、動機與情感、發展與社會、個別差異等四項因素。Kekkonenoneta & Moneta(2002)也發現，謹慎的課程設計及師生互動，能有效提高學習成果(learning outcomes)。Honore(2003)認為除了課程設計及師生互動之外，學生的個人需求及教師的專業技術，也會嚴重影響學習成效。

本研究在教師教學品質以范熾文和陳熾竹(2009)研究之分類做探討，分別為「教學準備」、「教學能力」、「班級經營」、「教學評量與回饋」、「專業發展」等五個構面。

3. 研究方法

3.1 研究假設及架構

根據研究目的，本研究提出下列研究假設：

H₁ 不同個人特徵之教師在工作壓力、人格特質、工作投入、和教學品質上有顯著差異。

H₂ 教師的工作壓力與教學品質之間存在顯著相關。

H₃ 教師的人格特質與教學品質之間存在顯著相關。

H₄ 教師的工作投入與教學品質之間存在顯著相關。

H₅ 教師的工作壓力與教學品質呈負向影響關係。

H₆ 教師的工作投入與教學品質呈正向影響關係。

H₇ 教師的人格特質對工作壓力與教學品質之關係具干擾效果。

H₈ 教師的人格特質對工作投入與教學品質之關係具干擾效果。

本研究之研究架構，如圖1。

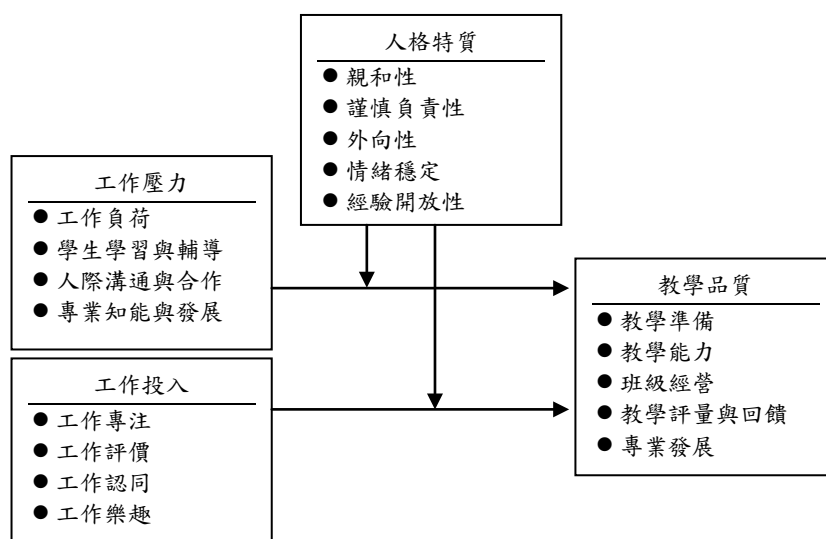


圖1 研究架構圖

3.2 問卷設計與研究方法

本研究以100學年度彰化縣國小在職教師為研究對象，採用便利抽樣方法進行取樣。問卷數以取樣學校規模為依據，按比例發放至各學校。問卷分為五部分，第一部份為「個人基本資料」，問卷內容包含填答者的基本資料。第二部分為「教師工作壓力量表」其目的在瞭解國小教師工作壓力的現況。第三部分為「教師人格特質量表」，用來了解教師的個性等傾向。第四部份為「教師工作投入量表」用來檢測教師對工作的認真及投入程度；第五部份為「教師教學品質量表」。

除個人資料外採用李克特(Likert)五點量表分為非常不同意、不同意、普通同意及非常同意，受測者從選項中選取最符合其本身狀況的一個答案。

最後使用SPSS12.0統計軟體做為問卷分析工具，並根據研究目的利用信度分析、敘述性統計分析、差異性分析、相關分析、迴歸分析等，分析問卷結果以進行研究假說檢定與分析。

4. 研究結果

4.1 信效度分析

整體問卷量表之信度Cronbach's α 值為0.825，其中「工作壓力量表」Cronbach's α 值達0.826，「人格特質量表」Cronbach's α 值達0.856，「工作投入量表」Cronbach's α 值達0.847，「教學品質量表」Cronbach's α 值達0.891，各量表之Cronbach's α 值均大於0.7，表示問卷屬於高信度可接受量表。

在效度方面，問卷中各變數的衡量問項皆是參考國內外相關文獻採用之問項修改而成，效度應以嚴格檢驗無誤。且在問卷發展過程中，延請相關專家學者協助鑑定內容效度與題目適切性，並針對題目的題數、內容與修辭加以修正，問卷應具有相當程度之內容效度。

4.2 敘述性統計分析

本研究以100學年度彰化縣國小在職教師為研究對象。總計發出535份問卷，回收問卷520份，回收率97%，剔除無效問卷11份，有效問卷共509份。根據回收的有效問卷做樣本分析，統計個人基本資料人數及百分比，其相關資料彙整如表1，針對有效樣本特性的分佈描述如下：樣本性別以女性(69.0%)最多；樣本年齡分布以31-40(46.6%)歲最多，且大部分已婚(70.9%)；學歷都有大專以上程度；樣本教學年資以11-20年(46.0%)居多；樣本學校規模以25班(64.4%)以上居多。

表1 樣本次數分配表

變項	基本資料	人數	百分比	變項	基本資料	人數	百分比	
性別	男性	158	31.0	年資	5年以下	55	10.8	
	女性	351	69.0		6至10年	129	25.3	
年齡	30歲以下	59	11.6	擔任 職務	11至20年	234	46.0	
	31至40歲	237	46.6		21年以上	91	17.9	
	41至50歲	192	37.7		級任教師	345	67.8	
	51歲以上	21	4.1	科任教師	54	10.6		
婚姻 狀況	未婚	140	27.5	學校 規模	級任兼組長	44	8.6	
	已婚	361	70.9		教師兼組長	31	6.1	
	其他	8	1.6		教師兼主任	35	6.9	
學歷	師專	14	2.8	12班以下	65	12.8		
	師範院校	174	34.2		13班至24班	116	22.8	
	一般大學	100	19.6			25班以上	328	64.4
	研究所	221	43.4				n=509	

4.3 差異性分析

差異性檢定主要是來探討不同個人特徵之教師在工作壓力、人格特質、工作投入、教學品質等項目是某具有顯著差異，分析結果如下。

由表2研究結果可以得知，不同性別的教師在人格特質中的經驗開放性構面上有顯著差異($p < 0.05$)，男性的平均數略高於女性。

不同婚姻狀況在「工作壓力」上並無顯著差異，而在「人格特質」構面中除了「經驗開放性」外皆達顯著性差異，在「工作投入」構面中除了「工作專注」構面差異未達顯著外，其餘構面皆達顯著差異，「教學品質」除了「教學準備」構面差異未達顯著外，其餘構面皆達顯著差異。且已婚教師平均數皆大於未婚教師，顯示已婚教師在人格特質中較為成熟，且通常已婚教師相對於未婚教師年紀較大、教學經驗較豐富所以在工作投入、教學品質、教學準備等方面也較有能力及經驗。

表2 不同性別及婚姻之教師在各研究變項之差異性檢定

研究變項	構面	性別	平均數	<i>t</i>	婚姻狀況	平均數	<i>t</i>
工作壓力	工作負荷	男女	3.487	1.371	未婚	3.417	-0.325
		男女	3.405		已婚	3.436	
	學生學習與輔導	男女	3.319	0.736	未婚	3.316	0.667
		男女	3.266		已婚	3.270	
	人際溝通與合作	男女	2.892	0.601	未婚	2.923	1.145
		男女	2.851		已婚	2.842	
	專業知能與發展	男女	2.868	1.225	未婚	2.857	0.901
		男女	2.786		已婚	2.795	
	整體工作壓力	男女	3.142	1.145	未婚	3.128	0.843
		男女	3.077		已婚	3.086	
人格特質	親和性	男女	4.068	-0.026	未婚	3.926	-4.348***
		男女	4.070		已婚	4.124	
	謹慎負責性	男女	4.013	-0.696	未婚	3.923	-3.153**
		男女	4.046		已婚	4.079	
	外向性	男女	3.697	-0.699	未婚	3.637	-2.077*
		男女	3.737		已婚	3.758	
	情緒穩定性	男女	3.757	-0.385	未婚	3.627	-3.593***
		男女	3.778		已婚	3.826	
	經驗開放性	男女	3.878	2.519*	未婚	3.757	-1.039
		男女	3.757		已婚	3.809	
整體人格特質	男女	3.883	0.132	未婚	3.774	-3.523***	
	男女	3.877		已婚	3.919		
工作投入	工作專注	男女	4.153	0.653	未婚	4.079	-1.663
		男女	4.125		已婚	4.154	
	工作評價	男女	3.903	0.754	未婚	3.750	-3.406**
		男女	3.865		已婚	3.925	
	工作認同	男女	3.967	1.068	未婚	3.732	-5.290***
		男女	3.912		已婚	4.004	
	工作樂趣	男女	4.134	-1.024	未婚	4.079	-2.456*
男女		4.185	已婚		4.204		
整體工作投入	男女	4.039	0.435	未婚	3.910	-3.931***	
男女	4.022	已婚	4.072				
教學品質	教學準備	男女	3.861	-0.072	未婚	3.843	-0.644
		男女	3.864		已婚	3.871	
	教學能力	男女	3.948	-0.102	未婚	3.853	-2.932**
		男女	3.953		已婚	3.989	
	班級經營	男女	3.981	-0.102	未婚	3.912	-1.982*
		男女	3.986		已婚	4.012	
	教學評量與回饋	男女	3.847	-0.741	未婚	3.796	-2.214*
		男女	3.879		已婚	3.896	
	專業發展	男女	3.926	0.182	未婚	3.789	-3.891***
男女		3.917	已婚		3.970		
整體教學品質	男女	3.912	-0.201	未婚	3.839	-2.893**	
男女	3.920	已婚	3.947				

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$

不同年齡之教師在整體工作壓力的差異分析達顯著差異($F=5.853^{**}$)，經事後比較發現 51 歲以上的教師在整體工作壓力感受低於 30 歲以下、31-40 歲和 41-50 歲的教師。在人際溝通與合作中達顯著差異($F=3.640^{*}$)，經事後比較發現 31-40 歲的教師在人際溝通與合作壓力的感受高於 51 歲以上的教師。在專業知能與發展壓力達顯著差異($F=13.262^{***}$)，經事後比較發現 30 歲以下和 31-40 歲的教師在專業知能與發展壓力的感受高於 41-50 歲和 51 歲以上的教師，且 41-50 歲的壓力感受高於 51 歲以上的教師。

在整體人格特質的差異分析達顯著差異($F=7.186^{***}$)，經事後比較發現 51 歲以上在整體人格特質感受高於 30 歲以下和 31-40 歲；41-50 歲高於 41-50 歲。在親和性中達顯著差異($F=7.131^{***}$)，經事後比較發現 41-50 歲高於 31-40 歲的教師。在謹慎負責性中達顯著差異($F=11.643^{***}$)，經事後比較發現 41-50 歲和 51 歲以上皆高於 30 歲以下和 31-40 歲的教師。在情緒穩定性中達顯著差異($F=0.691^{***}$)，經事後比

較發現 51 歲以上高於 30 歲以下和 31-40 歲；41-50 歲高於 31-40 歲。不同年齡對整體工作投入有顯著差異，51 歲以上者在工作專注、工作評價、工作認同及工作樂趣等構面都有顯著高於其他年齡者。在整體教學品質上也有顯著差異，教學能力及專業發展構面有顯著差異，51 歲以上都有顯著高於其他年齡教師。

不同學歷的教師在人格特質、教學品質上有顯著差異。人格特質方面，不同學歷教師在整體人格特質、外向性和經驗開放性構面上，都是研究所高於師範院校。在教學品質的專業發展構面上，也是研究所高於師範院校。不同教學年資的教師在工作壓力、人格特質、工作投入、教學品質上有顯著差異。專業知能與發展壓力構面上21年以上教師壓力感受最低。人格特質和工作投入方面，皆是21年以上教師平均數最高。

不同教學年資對整體工作壓力無顯著差異。對專業知能與發展構面有顯著差異，21 年以上低於 5 年以下、6-10 年、11-20 年。在整體人格特質有顯著差異。對謹慎負責性構面有顯著差異，21 年以上高於 5 年以下、6-10 年。對情緒穩定性構面有顯著差異，21 年以上高於 6-10 年。在整體工作投入、工作專注構面和工作認同構面皆有顯著差異，都是 21 年以上高於 6-10 年、11-20 年。對工作評價有顯著差異，21 年以上高於 6-10 年。對工作樂趣有顯著差異，21 年以上高於 11-20 年。而不同教學年資對整體教學品質則無顯著差異，僅在對教學能力構面有顯著差異。

從表3可知，不同職務的教師在工作壓力、人格特質、工作投入、教學品質上有顯著差異。工作壓力方面，級任教師高於教師兼主任。其中又以學生學習與輔導壓力構面差異最為顯著。人格特質方面，不同職務的教師在整體人格特質、親和性構面和情緒穩定性構面都有顯著差異，皆是教師兼主任高於級任教師、科任教師。對謹慎負責性、外向性、經驗開放性構面都有顯著差異，皆是教師兼主任高於級任教師。在工作投入方面，各構面都有顯著差異，皆是教師兼主任的平均數最高。教學品質方面，不同職務教師對整體教學品質及各構面皆有顯著差異，皆是教師兼主任的平均數最高。不同學校規模的教師僅在工作投入中的工作認同構面上有顯著差異，平均數13-24班高於25班以上。

綜合上述，本研究假設H₁不同個人特徵之教師在工作壓力、人格特質、工作投入及教學品質上有顯著差異，僅獲得部分支持。

表3 不同職務及學校規模在各研究變項之差異性檢定

研究變項	構面	職務	平均數	F檢定	事後比較	學校規模	平均數	F檢定	事後比較
工作壓力	工作負荷	(1)	3.480	2.704*		(1)	3.538	1.403	
		(2)	3.230			(2)	3.453		
		(3)	3.286			(3)	3.401		
		(4)	3.368						
		(5)	3.491						
工作壓力	學生學習與輔導	(1)	3.376	5.520***	(1)>(4) (1)>(5)	(1)	3.320	0.095	
		(2)	3.226			(2)	3.281		
		(3)	3.282			(3)	3.276		
		(4)	3.187						
		(5)	2.914						
工作壓力	人際溝通與合作	(1)	2.917	2.303		(1)	2.917	0.606	
		(2)	2.870			(2)	2.805		
		(3)	2.718			(3)	2.874		
		(4)	2.781						
		(5)	2.594						
工作壓力	專業知能與發展	(1)	2.835	2.202		(1)	2.932	1.326	
		(2)	2.815			(2)	2.831		
		(3)	2.845			(3)	2.781		
		(4)	2.792						
		(5)	2.781						
工作壓力	整體工作壓力	(1)	3.154	3.576*	(1)>(5)	(1)	3.177	0.749	
		(2)	3.035			(2)	3.093		
		(3)	3.110			(3)	3.083		
		(4)	3.089						
		(5)	2.873						
人格	親和性	(1)	4.045	3.542**	(5)>(1) (5)>(2)	(1)	4.028	0.831	
		(2)	4.030			(2)	4.114		

特質		(3)	4.073		(3)	4.062		
		(4)	4.084					
		(5)	4.349					
	謹慎負責性	(1)	4.006		(1)	3.951	1.802	
		(2)	3.970		(2)	4.097		
		(3)	4.095	3.183*	(5)>(1)	(3)	4.031	
	(4)	4.110						
	(5)	4.291						
外向性	(1)	3.657		(1)	3.668	2.723		
	(2)	3.770		(2)	3.834			
	(3)	3.791	6.090***	(5)>(1)	(3)	3.697		
	(4)	3.839						
	(5)	4.131						
情緒穩定性	(1)	3.736		(1)	3.745	0.387		
	(2)	3.656		(2)	3.810			
	(3)	3.877	3.920**	(5)>(1)	(3)	3.763		
	(4)	3.897		(5)>(2)				
	(5)	4.051						
經驗開放性	(1)	3.757		(1)	3.803	0.234		
	(2)	3.763		(2)	3.821			
	(3)	3.864	3.842**	(5)>(1)	(3)	3.784		
	(4)	3.852						
	(5)	4.086						
整體人格特質	(1)	3.840		(1)	3.839	1.470		
	(2)	3.838		(2)	3.935			
	(3)	3.940	6.164***	(5)>(1)	(3)	3.867		
	(4)	3.956		(5)>(2)				
	(5)	4.182						
工作投入	工作專注	(1)	4.093		(1)	4.031	2.633	
		(2)	4.157		(2)	4.194		
		(3)	4.097	4.877**	(5)>(1)	(3)	4.133	
		(4)	4.274					
	(5)	4.414						
工作評價	(1)	3.839		(1)	3.769	1.839		
	(2)	3.833		(2)	3.922			
	(3)	3.841	5.308***	(5)>(1)	(3)	3.882		
	(4)	4.043		(5)>(2)				
	(5)	4.219		(5)>(3)				
工作認同	(1)	3.871		(1)	3.950	4.974**	(2)>(3)	
	(2)	3.852		(2)	4.058			
	(3)	4.000	9.625***	(5)>(1)	(3)	3.880		
	(4)	4.081		(5)>(2)				
	(5)	4.400		(5)>(3)				
工作樂趣	(1)	4.140		(1)	4.135	0.892		
	(2)	4.181		(2)	4.224			
	(3)	4.136	2.117	(3)	4.157			
	(4)	4.315						
	(5)	4.357						
整體工作投入	(1)	3.986		(1)	3.971	2.498		
	(2)	4.006		(2)	4.100			
	(3)	4.018	7.276***	(5)>(1)	(3)	4.013		
	(4)	4.178		(5)>(2)				
	(5)	4.348		(5)>(3)				
教學品質	教學準備	(1)	3.814		(1)	3.815	0.469	
		(2)	3.856		(2)	3.877		
		(3)	3.847	8.573***	(4)>(1)	(3)	3.867	
		(4)	4.065		(5)>(1)			
		(5)	4.200		(5)>(2)			
		(5)	4.200		(5)>(3)			
教學能力	(1)	3.923		(1)	3.892	0.771		
	(2)	3.870		(2)	3.974			
	(3)	3.959	5.404***	(5)>(1)	(3)	3.955		
	(4)	4.065		(5)>(2)				
	(5)	4.240						
班級經營	(1)	3.972		(1)	3.944	0.689		
	(2)	3.809		(2)	4.026			
	(3)	4.023	6.001***	(5)>(1)	(3)	3.978		
	(4)	4.011		(5)>(2)				

	(5)	4.305					
教學評量與回饋	(1)	3.841			(1)	3.877	0.325
	(2)	3.833			(2)	3.897	
	(3)	3.892	3.680**	(5)>(1)	(3)	3.857	
	(4)	3.895		(5)>(2)			
	(5)	4.143					
專業發展	(1)	3.876			(1)	3.927	0.405
	(2)	3.852			(2)	3.953	
	(3)	3.966	6.872***	(5)>(1)	(3)	3.907	
	(4)	4.073		(5)>(2)			
	(5)	4.264					
整體教學品質	(1)	3.885			(1)	3.891	0.487
	(2)	3.844			(2)	3.945	
	(3)	3.937	8.037***	(5)>(1)	(3)	3.913	
	(4)	4.022		(5)>(2)			
	(5)	4.230		(5)>(3)			

*: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$; ***: $p < 0.001$

說明：

職務：(1)=級任教師，(2)=科任教師，(3)=級任兼組長，(4)=教師兼組長，(5)=教師兼主任

學校規模：(1)=12班以下，(2)=13~24班，(3)=25班以上

4.4 相關性分析

(一)工作壓力與教學品質之相關性分析

整體工作壓力與整體教學品質達顯著負相關($r=-0.143^{**}$)，顯示國小教師工作壓力得分愈高，其教學品質愈低。在工作壓力變項中「學生學習與輔導」、「人際溝通與合作」、「專業知能與發展」構面與「整體教學品質」間達顯著負相關($r=-0.103^{*}$ ， $r=-0.098^{*}$ ， $r=-0.233^{***}$)，顯示教師「學生學習與輔導」、「人際溝通與合作」和「專業知能與發展」的工作壓力得分愈高，其教學品質愈低。在教學品質變項中「教學準備」、「教學能力」、「班級經營」、「專業發展」構面與「整體工作壓力」間達顯著負相關($r=-0.139^{**}$ ， $r=-0.122^{**}$ ， $r=-0.160^{***}$ ， $r=-0.120^{**}$)，顯示教師的工作壓力得分愈高，其教學品質在「教學準備」、「教學能力」、「班級經營」、「專業發展」構面愈低；因此教師整體工作壓力愈低，則對教學品質中「教學準備」、「教學能力」、「班級經營」、「專業發展」構面感受愈高。

由此可知，教師的工作壓力與教學品質之間存在部分的顯著相關， H_2 結果獲得部分支持。

(二)人格特質與教學品質之相關性分析

人格特質中各構面「親和性」、「謹慎負責性」、「外向性」、「情緒穩定性」、「經驗開放性」，與教學品質中各構面「教學準備」、「教學能力」、「班級經營」、「教學評量與回饋」、「專業發展」，在Pearson相關分析結果全部達顯著正相關，在五大人格特質中又以「謹慎負責性」與「整體教學品質」相關程度最高($r=0.586^{***}$)。因此教師人格特質得分愈高，則對教學品質感受愈高。

由研究結果可知，教師的人格特質與教學品質之間存在顯著相關關係， H_3 成立。

(三)工作投入與教學品質之相關性分析

工作投入中各構面「工作專注」、「工作評價」、「工作認同」、「工作樂趣」，與教學品質中各構面「教學準備」、「教學能力」、「班級經營」、「教學評量與回饋」、「專業發展」，在Pearson相關分析結果全部達顯著正相關，在工作投入構面中，又以「工作專注」與「整體教學品質」的相關程度最高($r=0.615^{***}$)。

因此，教師工作投入得分愈高，則對教學品質感受愈高，亦即代表教師的工作投入與教學品質之間存在顯著相關， H_4 成立。

4.5 工作壓力及工作投入對教學品質之影響

利用迴歸分析法探討本研究各變項(工作壓力、工作投入)對於依變項(教學品質)之預測能力，且檢測

變項間是否存在顯著影響，以探究變項間是否擁有因果關係，並且檢測其是否存在顯著預測力。迴歸綜合分析驗證結果如表4。

研究顯示工作壓力之「工作負荷」構面對教學品質有顯著正向影響力($p < 0.05$, $\beta = 0.114$)，代表對教學品質預測力是正向的，可能是教師本身知覺在教學工作付出的時間與心力愈多，雖然會造成工作負荷壓力愈大，但是也因為有適度的壓力，會督促自己完成具有一定品質水準的工作，因此造成工作負荷壓力對教學品質的影響是正向的；工作壓力之「專業知能與發展」構面對教學品質有顯著反向影響力($p < 0.001$, $\beta = -0.303$)。工作壓力的預測力合計為0.059，表示工作壓力對教學品質有5.9%的預測力，顯示工作壓力可預測教學品質。

工作投入各構面對教學品質皆有顯著正向影響力，其預測力合計為0.433，表示工作投入對教學品質有43.3%的預測力，顯示工作投入可預測教學品質。

綜合以上所述，教師工作壓力對教學品質呈部分負向影響關係，因此部分支持H₅。此外，教師工作投入對教學品質具有正向影響關係，因此，H₆成立。

表 4 工作壓力、人格特質與工作投入對教學品質之迴歸分析

自變數	依變數	教學品質			
		Beta	p 值	F 值	ΔR^2
工作壓力	工作負荷	0.114*	0.035	8.971***	0.059
	學生學習與輔導	-0.040	0.500		
	人際溝通與合作	0.061	0.311		
	專業知能與發展	-0.303***	0.000		
工作投入	工作專注	0.438***	0.000	97.841***	0.433
	工作評價	0.097*	0.038		
	工作認同	0.146**	0.004		
	工作樂趣	0.099*	0.044		

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$

4.6 人格特質之干擾效果分析

(一)工作壓力對教學品質之干擾效果分析

在預測變項(工作壓力或工作投入)與人格特質對教學品質之迴歸分析部份，不論預測變項或干擾變項等主要效果是否達到顯著影響，倘若預測變項(工作壓力或工作投入)與干擾變項(人格特質)之交互作用(預測變項 × 干擾變項)達顯著性影響，且其模式解釋力R平方會較以依變項與預測變項所建構之模式的解釋力更高，即可證實此變項(人格特質)具有干擾作用。

由表5可知，工作壓力與親和性人格特質具有顯著交互作用($\beta = -0.100*$, $p < 0.05$)，且解釋變異量 $R^2 = 0.477$ 有顯著提升($\Delta R^2 = 0.458$, $F = 24.802***$, $p < 0.001$)，又變異數膨脹因子(VIF)小於標準10，顯示變項間無共線性問題，表示人格特質中的「親和性」人格特質對工作壓力與教學品質具干擾作用。亦即親和性特質會減弱工作壓力對教學品質的效果。

但是人格特質變項中其他構面「謹慎負責性」、「外向性」、「情緒穩定性」和「經驗開放性」對工作壓力與教學品質無顯著交互作用，亦即對工作壓力與教學品質不具干擾作用。

根據上述分析結果可知，部分人格特質對工作壓力與教學品質具干擾作用，H₇獲得部分成立。

表 5 工作壓力與人格特質對教學品質之階層迴歸分析

控制變項	依變項	教學品質		
		模式1-1	模式1-2	模式1-3
性別		0.072	0.055	0.045

年齡	0.164*	0.045	0.047
婚姻狀況	0.048	0.041	0.040
學歷	0.076	0.007	0.007
教學年資	-0.061	-0.054	-0.054
擔任職務	0.218***	0.112**	0.107**
學校規模	0.053	0.028	0.026
主變項			
工作壓力		0.036	0.040
人格特質_親和性		0.014	0.028
人格特質_謹慎負責性		0.310***	0.315***
人格特質_外向性		0.038	0.034
人格特質_情緒穩定性		0.167**	0.146**
人格特質_經驗開放性		0.263***	0.267***
交互作用			
工作壓力×人格特質_親和性			-0.100*
工作壓力×人格特質_謹慎負責性			-0.039
工作壓力×人格特質_外向性			-0.012
工作壓力×人格特質_情緒穩定性			0.082
工作壓力×人格特質_經驗開放性			0.016
R^2	0.078	0.467	0.477
ΔR^2	0.065	0.453	0.458
F值	6.021***	33.406***	24.802***

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$

(二)工作投入對教學品質之干擾效果分析

由表6可知，工作投入與「親和性」人格特質($\beta = 0.179^{**}$, $p < 0.01$)和「外向性」人格特質($\beta = -0.126^{**}$, $p < 0.01$)皆具有顯著交互作用，且解釋變異量 $R^2 = 0.538$ 有顯著提升($\Delta R^2 = 0.521$, $F = 31.732^{***}$, $p < 0.001$)，又變異數膨脹因子(VIF)小於標準10，顯示變項間無共線性問題，表示人格特質中的「親和性」和「外向性」人格特質對工作投入與教學品質具干擾作用。亦即在相同的工作投入下，親和性特質較高的教師，教學品質會較好，也就是親和性特質會增強工作投入對教學品質的效果；在相同的工作投入下，外向性特質較高的教師，教學品質會較差，也就是外向性特質會減弱工作投入對教學品質的效果。

但是人格特質變項中其他構面「謹慎負責性」、「情緒穩定性」和「經驗開放性」對工作投入與教學品質無顯著交互作用，亦即對工作投入與教學品質不具干擾作用。

由上述分析結果可知，部分人格特質對工作投入與教學品質具干擾作用， H_8 獲得部分成立。

表 6 工作投入與人格特質對教學品質之階層迴歸分析

控制變項	依變項	教學品質		
		模式2-1	模式2-2	模式2-3
性別		0.072	0.053	0.053
年齡		0.164*	0.006	0.011
婚姻狀況		0.048	0.029	0.029
學歷		0.076	0.015	0.017
教學年資		-0.061	-0.022	-0.028
擔任職務		0.218***	0.082**	0.080**
學校規模		0.053	0.020	0.007
主變項				
工作投入			0.314***	0.333***
人格特質_親和性			-0.055	-0.046
人格特質_謹慎負責性			0.221***	0.247***
人格特質_外向性			-0.002	-0.050
人格特質_情緒穩定性			0.109*	0.106*

人格特質_經驗開放性		0.241***	0.257***
交互作用			
工作投入×人格特質_親和性			0.179**
工作投入×人格特質_謹慎負責性			-0.048
工作投入×人格特質_外向性			-0.126**
工作投入×人格特質_情緒穩定性			-0.070
工作投入×人格特質_經驗開放性			0.055
R^2	0.078	0.512	0.538
ΔR^2	0.065	0.500	0.521
F值	6.021***	40.004***	31.732***

*: $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$

4.7 研究結果討論

(一)教師個人特徵之差異性

以下分別討論教師個人特徵在各變數之差異性：

1.教師個人特徵在工作壓力之差異性

從研究結果可知，在整體工作壓力上年輕教師工作壓力相較於年紀較長的教師大，可能是因為年紀較長的教師累積較多生活和工作經驗，也比較懂人情世故，所以比年輕教師在人際溝通與合作以及專業知能與發展壓力上感受度較低。

不同教學年資教師在對專業知能與發展構面的工作壓力表現有顯著差異，且年資在21年以上的教師明顯低於較資淺之教師。表示資深教師在專業知能與發展壓力上的感受度較低，表示其工作經有值得資淺教師學習的地方。

級任教師在工作壓力的部分表現有顯著高於其他職務的教師，這可能是因為級任教師必須管理整個班級的大小事務，對學生及家長必須做最直接的接觸和輔導，所以級任教師的工作壓力感受會較高。

2.教師個人特徵在人格特質之差異性

男女教師在人格特質上並無太大差異，唯男性的國小教師在「經驗開放性」的平均數略高於女性，表示男性國小教師對於新的事物較具有好奇心或想像力，也比較能接受不同觀念，較有創新的想法，這可能跟台灣傳統社會的觀念有關，因為傳統社會大多希望女生觀念比較保守。

已婚教師在人格特質的表現上明顯高於未婚教師，可能是已婚的教師對家庭較有責任感，顯得更成熟穩重，加上必須和伴侶甚至是伴侶的親人重新共組家庭，要學會更體貼他人、接納別人的意見，有良好的情緒管理，所以在人格特質的表現上才會高於未婚教師。

較年長的教師人格特質表現高於年輕教師，尤其在親和性、謹慎負責性和情緒穩定性的表現更好，可能是因為年紀較長會更成熟穩重，也不會像年輕人那麼衝動，較能做好情緒管理，待人處事也會感覺更有親和力。

高學歷的教師在人格特質上有顯著的表現，顯示研究所畢業的教師願意主動繼續進修，比起師範院校畢業的教師接觸更多新的事物和觀念，所以在外向性和經驗開放性特質表現會高於師範院校的教師。年資較資深的教師在人格特質的謹慎負責性和情緒穩定性表現高於資淺教師。在職務上，教師兼主任要處理的事務多，因此看事情的廣度會較高，在人格特質的表現上亦高於單一職務的教師。

3.教師個人特徵在工作投入之差異性

男女教師在工作投入上並無明顯差異，顯示性別不影響工作投入表現。因已婚教師必須要承擔更多的家庭責任，更需要一份穩定的工作收入，所以在工作投入上會比未婚教師還高。

較年長教師的工作投入表現高於年輕教師，可能是因為年長教師在長期投入職場後，體會出哪些工作適合自己，對工作的認同感會比年輕教師好，也更能體會工作的樂趣，資深教師在工作投入的感受亦

高於資淺教師。

教師兼主任在工作專注顯著高於其他職務之教師，因國小主任必須主動參加甄選才能當上主任，表示他對教育這份工作的評價與認同度較高才會想去考主任，加上主任必須要負擔起學校更多行政事務的責任，所以整體工作投入表現會較高。小學校會面臨嚴重的減班或廢(併)校問題，因此在工作認同上所以會比大學校的教師更團結，更能認同學校的舉辦的活動，並主動積極投入學校工作，展現學校特色。

4. 教師個人特徵在教學品質之差異性

已婚、較高年齡及資深的教師在教學品質上通常高於未婚及年輕教師，表示年長教師的教學品質表現高於年輕教師，因為資深教師比年輕教師累積更多教學經驗。

學歷較高的教師在教學品質上部分表現較佳，因為研究所畢業教師有持續主動進修，對於專業知能有所增進，因此在教學品質中專業發展構面表現會較好。

在教學能力、班級經營、教學評量與回饋和專業發展等，教師兼主任的表現普遍高於其他職務的教師，可能是因為主任為學校的重要職務，對教學的品質更為注重。

(二)工作壓力、人格特質、工作投入與教學品質之相關性

工作壓力與整體教學品質具有相關性，顯示教師所感受到的工作壓力和其教學品質的表現係具有相關性。

人格特質與教學品質具有顯著的相關性，表示教師人格特質和其教學的品質有相關性，尤其當教師的個性謹慎負責性時對教學品質的表現更佳。

當教師工作投入越高時，其教學品質表現越好。尤其是工作專注對教學品質更具相關性。

(三)工作壓力、人格特質、工作投入對教學品質之影響

教師的工作負荷對教學品質有正向影響力，可能是教師本身知覺在教學工作付出的時間與心力愈多，雖然會造成工作負荷壓力愈大，但是也因為有適度的壓力，會督促自己完成具有一定品質水準的工作。當教師感受到專業知能與發展的壓力時會對教學品質有顯著反向影響力。

當教師對工作越投入時，其在教學的準備上更為豐富也更能為學生著想，因此其教學品質更佳。

(四)人格特質之干擾效果

研究發現，人格特質中的「親和性」人格特質對工作壓力與教學品質具干擾作用，研究顯示親和性特質會減弱工作壓力對教學品質的效果。

另外，人格特質中的「親和性」和「外向性」人格特質對工作投入與教學品質亦具干擾作用。研究顯示在相同的工作投入下，親和性特質較高的教師，教學品質會較好，也就是親和性特質會增強工作投入對教學品質的效果；在相同的工作投入下，外向性特質較高的教師，教學品質會較差，也就是外向性特質會減弱工作投入對教學品質的效果。

5. 結論

由研究結果可知，工作壓力會影響教學品質，而工作負荷是造成工作壓力的主要來源，所以教育行政機關應增加專任職員編制以減輕教師擔任無關教學的工作，例如：人事、文書、出納、會計等業務；因為教師在沒有相關專業知能與受過訓練且迫於無奈的情況下擔任這些行政工作，常會影響最主要的教學工作。如能增加編制，就能讓教師有更多的時間及精神準備教學，就能提升教學品質。

國小教師工作壓力另一重要來源為學生，現在學生身心發展較快，外界資訊多元，媒體傳送不良價值觀及社會許多不良示範，都讓學生的不當行為與日俱增，加重了教師的工作負擔，加上因為少子化現象，造成教師超額、失業的壓力，因此，本研究建議教育行政機關能逐步降低班級人數，除了能讓教師免於恐慌，安心教學外，還可以藉此提升教學品質。

參考文獻

1. 王冕三(2000)。建立教學品質管制系統-提升大學教學品質政策與策略研究。台北：教育部。
2. 吳清山與林天佑(2005)。工作壓力。教育資料與研究雙月刊，65，135。
3. 李新鄉 (1996)。國民中小學教師教學工作投入及其相關變項之研究。心理出版社，台北。
4. 范熾文與陳熾竹(2009)。台北縣國民中學教師知識管理能力與教學品質關係之研究。教育行政與評鑑學刊，12(8)，53-76。
5. 徐善德 (1997)：高職教師工作價值觀、組織承諾與教學效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。
6. 張清濱(2002)學校教育改革：課程與教學。台北：五南圖書出版公司。
7. 莊修田，2002 年，「室內設計業者工作價值觀、專業承諾、工作投入與改行傾向關係之研究」，人力資源管理學報，第 2 卷，第 2 期，第 1-18 頁。
8. 楊惠玲(2004)技專校院臨床實習指導教師工作自我效能與工作投入之研究，國立台北護理學院醫護教育研究所碩士論文。
9. 劉焜輝(1984)。國中教師工作壓力狀況調查表。教育資料文摘，14(4)，. 63-115。
10. 蔡璧煌(1989)。國民中小學教師壓力之研究。師大學報，34，75-114。
11. 蔡麗華(2001)。台北縣國民小學教師工作投入與教學效能關係之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
12. 饒達欽、鄭增財 (1997)。談教師教學品質。技術及職業教育雙月刊，42，7-11。
13. Allport, G. W. (1943). The ego in contemporary psychology, *Psychological Review*, 50(9), 451-476.
14. Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Walters, B.(2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *International Special Education Congress 2000*.
15. Austin, V., Shah, S., & Muncer, S. (2005). Teacher stress and coping strategies used to reduce stress. *Occupational Therapy International*, 12 (2), 63-80.
16. Bonk, C. J., & Cummings, J. A. (1998). A dozen recommendations for placing the student at the centre of web-based learning. *Educational Media International*, 35(2), 82-89。
17. Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., and Baglioni, A. J. Jr. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress, *British Journal Educational Psychology*, 65, 49-67.
18. David V. Day and Stanley B. Silverman. (1989), *Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity*, *Personal Psychology*, 42, 25-36.
19. Dubin, R. (1955), *Industrial Workers' Worlds : A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers,* Social Problems, N.J., Prentice.
20. Gatewood R. D. & H. S. Field. (1998), *Human Resource Selection*, TX: The Dryden Gmelch, W.H.(1982).*Beyond stress to effect management*. New York: John wiley & Sons.
21. Guilford, J. P. (1959).three faces of intellect. *American Psychologist*, 14,569-579.
22. Honore, S. (2003). Learning to lead with e-learning. *Training Journal*, 16-22.
23. Johnson, J. A. (1997). Units of analysis for the description and explanation of personality. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology*(pp. 767-793). NY: Academic Press.
24. Kekkonenoneta, S.,Moneta, G. B.(2002).E-learning in Hong Kong: comparing learning outcomes in online multimedia and lecture versions of an introductory computing course.*British Journal of Educational Technology*,33(4),423-433.
25. Kyriacou, C., & Sutcliffe.(1978).Model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 4-6.
26. Lodahl, T. M. & Kejner M. (1965). "The definition and measurement of job involvement", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 49(1), 24-33.
27. McCrae R. R. & Costa P. T. (1992), *An Introduction of the Five-Factor Model and Its Applications*, *Journal*

of Personality, 60, 175-215.

28. Medley, D. (1979). The effectiveness of teachers. In P. Peterson and H. Walberg (Eds.), *Research on teaching: Concepts, findings, and implications*. Berkeley, CA: McCutchan
29. Moracco, J. C., & McFadden, H. (1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal*, May, 549-552
30. Pearson, L. C. and Moomaw, R. H. (2005), "The Relationship between Teacher Autonomy and Stress", *Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. Educational Research Quarterly*, 29(1), 37-53.
31. Robbins, S. P. (2001), *Organizational Behavior*, 9th ed., Prentice-Hall.