

教師工作壓力與工作投入對教學品質之影響－以人格特質為干擾變項

The Effects of Teachers' Job Stress, and Job Involvement on Teaching Quality — The Personality Trait as a Moderating Variable

葉子明¹ 謝佩伶² 巫錦秀³

(Received: Jan 28, 2013 ; First Revision: May. 24, 2013 ; Accepted: May. 27, 2013)

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。

關鍵詞：工作壓力、人格特質、工作投入、教學品質

Abstract

Teachers are regarded as the primary resources in schools as well as the key factors in teaching quality. With the change of educational environment, the society gives teachers more diverse expectations and requirements so that the burden of teachers has become heavier. Under such work stress for a long period of time, would the teaching quality be affected? Teachers with different personality traits present various management methods and attitudes that the job involvement and identification are distinct. Will these factors affect the teaching quality? This study aims to discuss the effects of work stress, personality traits, and job involvement on teaching quality. Having the elementary school teachers in Changhua County

¹大葉大學休閒事業管理學系副教授

²大葉大學休閒事業管理學系講師/大葉大學管理學院博士生

³大葉大學工業工程與科技管理學系碩士生

be the research subjects, total 535 questionnaires are distributed and 509 valid copies are retrieved. The questionnaire contains personal data and the scales of work stress, personality traits, job involvement, and teaching quality. With SPSS 12.0 as the research tool, descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson product-moment correlation, and regression analysis are utilized for the statistical analyses.

The research findings show that elementary school teachers present significant differences on work stress, personality traits, job involvement, and teaching quality because of distinct personal background. Both work stress and teaching quality achieve remarkably negative correlations; job involvement and teaching quality reach notably positive correlations; and personality traits and teaching quality achieve significantly positive correlations. The correlations between personality traits and job involvement appear the highest; and the teachers show remarkable predictions of teaching quality on work stress, personality traits, and job involvement. Moreover, Agreeableness in personality traits reveals moderating effect on work stress and teaching quality, while Agreeableness and Extroversion appear moderating effects on job involvement and teaching quality.

Keywords: Work Stress, Personality Trait, Job Involvement, Teaching Quality

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(王冕三，2000)。教師是學校教育主要的推動者，不論是教材教法的運用、學生健全人格的培育、課程設計與組織、行政措施的配合與執行、教育目標的達成，皆有賴於教師的努力。因此，欲提升教育品質首先必須先了解影響教師的教學品質的關鍵因素。

Schwarzer and Hallum(2008)研究發現，當教師投注了心力在教學上，無法有相當的回饋，對自我的效能評估低落長久下來就會產生工作壓力，並對工作產生倦怠，如此一來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(Cheng et al., 2003; Chan et al., 2010)。因此，教師是一項壓力極高的行業(Thornton et al., 2005)，社會賦予教師的角色期待和要求愈趨多元，使教師負擔更加沉重，造成教師的壓力來源，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)。

影響教育成效之因素錯綜複雜，而教育功能能否發揮其效果與教師的工作投入程度



係息息相關的(Cassar & Debono, 2000)，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(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 and 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。朱敬先(2002)認為當個人面臨工作需要與資源無法配合，或是干擾工作環境的因素，使個人在忙亂中生理與心理產生反應，均會造成工作壓力。

Kyriacou and Chien(2004)認為教師壓力起因於他們在工作方面不愉快之消極的情感(例如：憤怒、挫折、憂慮、沮喪與緊張)。林幸台(1986)也指出教師工作壓力來源包含有：參與決策；同事關係；工作負荷；督導評鑑；專業知能；經費設備；角色期望；物資報酬等。因此，在工作環境中，教師可能會面臨學生沒有進步、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、缺少行政人員支持及同事間缺少合作等壓力(Antoniou et al., 2000)。Schwarzer and Hallum(2008)則認為教師對自我的目標設定及外界對其教學工作表現的期望都會使教師產生工作壓力。

綜上所述，教師的工作壓力會受到外在環境及自身的特質等因素影響，尤其是隨著社會經濟發展，雙薪家庭使得父母和小孩相處的時間越來越少，加上少子化的現象，父母及社會對於教師的期望越來越深，使得教師所背負的責任越來越大，而當教師感受到工作壓力時可能會產生負面的情緒或行為而使學生的學習甚至身心受到影響。因此，透過了解教師的工作壓力來源並加以改善及防範可使學生得到更好的教育品質。所以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；Day and 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 and 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 and Costa, 1992)。林欽榮(2002)也認為人格特質是個人構成因素的綜合表



現，Haslam et al.(2007)則認為人格特質會受到環境的因素而產生變化。

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)。教師在授課中除了教導知識以外，其思想亦會透過口頭或行為影響學生，不同人格特質的人在不同的狀況下表現方式也會有所不同，因此，透過教師的人格特質可以了解其在遇到情緒或事件等的處理方式。在諸多研究中，McCrae and 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)(池進通等人，2008)，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 and 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。Schaufeli and Bakker(2004)定義工作投入是一種正向積極、自我實現且和工作有關的心理狀態，其表現方式是活力、奉獻與全神貫注。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。

由於教師本身的工作特性在工作參與的程度很高，而當教師對工作感到認同、擁有正面評價且享受工作的樂趣時，將會更積極的表現在教學上，對學生也會有更正面的影響。而工作投入所包含的層面非常多，根據教師的特性可以工作專注、工作評價、工作認同、工作樂趣等層面作探討(王聖文等人，2009)，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

教學品質是複雜有多元意涵的概念，舉凡師生素質、圖儀設備和其他資源、行政制度和文化、課程和活動經驗、學校設施環境、教師教導、學生學習、學生和校友表現等都是教學品質討論的範疇(葉連祺，2009)，范熾文和陳熾竹(2009)則認為教學品質是針對教師之教學活動來衡量，也就是教師運用教學策略與學生交互學習活動之應用能力，包含了教學內容、教學方法及教師本身之素養與專業能力。而教學品質是教師整體教學活動之最終成效，教學品質高低影響學生學習成效，也是教師專業表現的結果。

教師的教學品質影響學生的成就表現(Rothstein, 2010)，因此，探討影響教學品質的因素係相當重要的，Kekkonenoneta and Moneta(2002)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)則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。承上所述，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 差異性假設

H1a 不同個人特徵之教師在工作壓力上有顯著差異。

H1b 不同個人特徵之教師在人格特質上有顯著差異。

H1c 不同個人特徵之教師在工作投入上有顯著差異。

H1d 不同個人特徵之教師在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。

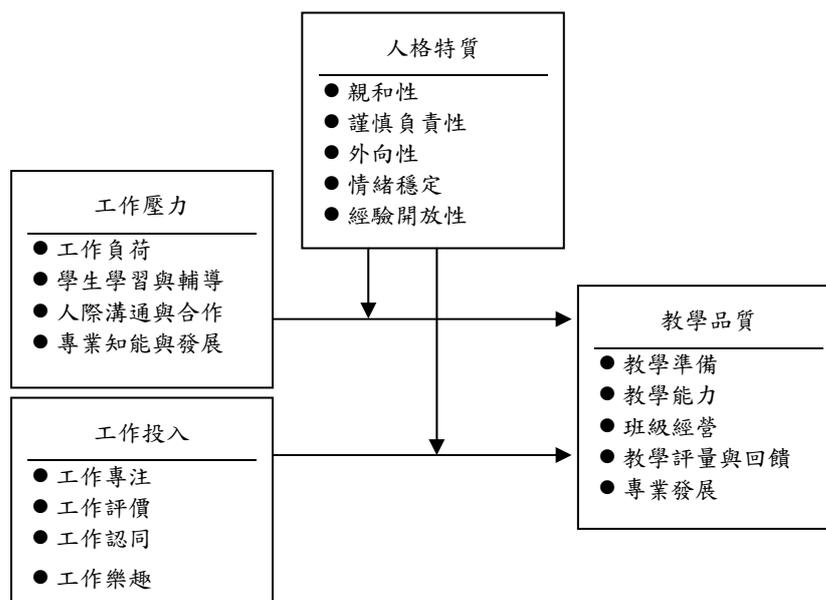


圖 1 研究架構圖

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，並以學校為單位進行抽樣。100 學年度彰化縣共有 171 間小學，以學校規模為分層依據，12 班以下為小型學校，13-24 班為中型學校，25-48 班為大型學校，49 班以上為超大型學校，共分成四層來進行分層比例隨機抽樣。小型學校抽取教師樣本數為 5 人，中型學校為 9-10 人，大型學校為 15-16 人，超大型學校為 25-26 人之原則進行抽樣，總計發出 535 份問卷。



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，包含性別、年齡、婚姻狀況、學歷、教學年資、擔任職務、學校規模。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，並分為工作負荷、學生學習與輔導、人際溝通與合作及專業知能與發展等四個部分。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，分為親和性、謹慎負責性、外向性、情緒穩定性及經驗開放性。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，評估內容包含工作專注、工作評價、工作認同及工作樂趣等四個構面；第五部份為「教師教學品質量表」，評估構面分為教學準備、教學能力、班級經營、教學評量與回饋及專業發展等構面。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，顯示國小老師之工作以女性居多，與目前國小教職現況男女比例情況相同；樣本年齡分布以 31-40(46.6%)歲最多，顯示國小教師目前以中壯年居多，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，顯示國小在職教師都是富有教學經驗的；樣本擔任職務以級任教師居多；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		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	擔任 職務	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		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	學校 規模	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，分析結果如表 2、表 3、表 4。

由研究結果可以得知，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	t	婚姻狀況	平均數	t	
工作壓力	工作負荷	男	3.487	1.371	未婚	3.417	-0.325	
		女	3.405		已婚	3.436		
	學生學習與輔導	男	3.319	0.736	未婚	3.316	0.667	
		女	3.266		已婚	3.270		
	人際溝通與合作	專業知能與發展	男	2.892	0.601	未婚	2.923	1.145
			女	2.851		已婚	2.842	
整體工作壓力		男	2.868	1.225	未婚	2.857	0.901	
		女	2.786		已婚	2.795		
人格特質	親和性	男	3.142	1.145	未婚	3.128	0.843	
		女	3.077		已婚	3.086		
	謹慎負責性	男	4.068	-0.026	未婚	3.926	-4.348***	
		女	4.070		已婚	4.124		
		男	4.013	-0.696	未婚	3.923	-3.153**	
		女	4.046		已婚	4.079		



研究變項	構面	性別	平均數	t	婚姻狀況	平均數	t
人格特質	外向性	男	3.697	-0.699	未婚	3.637	-2.077*
		女	3.737		已婚	3.758	
	情緒穩定性	男	3.757	-0.385	未婚	3.627	-3.593***
		女	3.778		已婚	3.826	
	經驗開放性	男	3.878	2.519*	未婚	3.757	-1.039
		女	3.757		已婚	3.809	
	整體人格特質	男	3.883	0.132	未婚	3.774	-3.523***
		女	3.877		已婚	3.919	
工作投入	工作專注	男	4.153	0.653	未婚	4.079	-1.663
		女	4.125		已婚	4.154	
	工作評價	男	3.903	0.754	未婚	3.750	-3.406**
		女	3.865		已婚	3.925	
	工作認同	男	3.967	1.068	未婚	3.732	-5.290***
		女	3.912		已婚	4.004	
	工作樂趣	男	4.134	-1.024	未婚	4.079	-2.456*
		女	4.185		已婚	4.204	
	整體工作投入	男	4.039	0.435	未婚	3.910	-3.931***
		女	4.022		已婚	4.072	
教學品質	教學準備	男	3.861	-0.072	未婚	3.843	-0.644
		女	3.864		已婚	3.871	
	教學能力	男	3.948	-0.102	未婚	3.853	-2.932**
		女	3.953		已婚	3.989	
	班級經營	男	3.981	-0.102	未婚	3.912	-1.982*
		女	3.986		已婚	4.012	
	教學評量與回饋	男	3.847	-0.741	未婚	3.796	-2.214*
		女	3.879		已婚	3.896	
	專業發展	男	3.926	0.182	未婚	3.789	-3.891***
		女	3.917		已婚	3.970	
整體教學品質	男	3.912	-0.201	未婚	3.839	-2.893**	
	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。

表3 不同年齡、學歷及教學年資在各研究變項之差異性檢定

研究變項	構面	年齡	平均數	F 檢定	事後比較	學歷	平均數	F 檢定	事後比較	教學年資	平均數	F 檢定	事後比較	
工作壓力	工作負荷	(1)	3.407	2.316		(1)	3.504	2.564		(1)	3.345	1.429		
		(2)	3.450			(2)	3.336			(2)	3.389			
		(3)	3.452			(3)	3.411			(3)	3.491			
		(4)	3.086			(4)	3.385							
	學生學習與輔導	(1)	3.346	1.875		(1)	3.316	0.454		(1)	3.240	0.578		
		(2)	3.299			(2)	3.298			(2)	3.284			
		(3)	3.283			(3)	3.247			(3)	3.321			
		(4)	2.914			(4)	3.207							
	人際溝通與合作	(1)	2.902	3.640*	(2)>(4)	(1)	2.862	0.032		(1)	2.804	1.696		
		(2)	2.923			(2)	2.880			(2)	2.912			
		(3)	2.829			(3)	2.859			(3)	2.905			
		(4)	2.410			(4)	2.727							
	專業知能與發展	(1)	3.078	13.262***	(1)>(3)	(1)	2.893	2.493		(1)	2.993	7.469***	(1)>(4)	
		(2)	2.909			(2)	2.822			(2)	2.935			(2)>(4)
		(3)	2.679			(3)	2.738			(3)	2.808			
		(4)	2.181			(4)	2.538			(4)	2.538			
整體工作壓力	(1)	3.183	5.853**	(1)>(4)	(1)	3.144	1.043		(1)	3.095	2.112			
	(2)	3.145			(2)	3.084			(2)	3.130				
	(3)	3.061			(3)	3.064			(3)	3.131				
	(4)	2.648			(4)	2.964								
人格特質	親和性	(1)	3.980	7.131***	(3)>(2)	(1)	4.062	0.062		(1)	4.000	2.636*		
		(2)	3.993			(2)	4.082			(2)	4.028			
		(3)	4.171			(3)	4.070			(3)	4.063			
		(4)	4.248			(4)	4.185							
	謹慎負責性	(1)	3.912	11.643***	(3)>(1)	(1)	4.026	0.283		(1)	3.924	7.936***	(4)>(1)	
		(2)	3.935			(2)	4.014			(2)	3.913			(4)>(2)
		(3)	4.168			(3)	4.054			(3)	4.059			
		(4)	4.314			(4)	4.218			(4)	4.218			
	外向性	(1)	3.715	1.993		(1)	3.631	4.512*	(3)>(1)	(1)	3.680	0.388		
		(2)	3.689			(2)	3.724			(2)	3.727			
		(3)	3.740			(3)	3.805			(3)	3.713			
		(4)	4.010			(4)	3.778							
情緒穩定性	(1)	3.729	7.691***	(4)>(1)	(1)	3.719	1.680		(1)	3.687	3.595*	(4)>(2)		
	(2)	3.678			(2)	3.760			(2)	3.701				
	(3)	3.855			(3)	3.821			(3)	3.768				
	(4)	4.181			(4)	3.932								
經驗開放性	(1)	3.695	1.797		(1)	3.688	9.430***	(3)>(1)	(1)	3.745	0.358			
	(2)	3.791			(2)	3.764			(2)	3.775				
	(3)	3.810			(3)	3.900			(3)	3.809				
	(4)	3.981			(4)	3.818								



研究變項	構面	年齡	平均數	F 檢定	事後比較	學歷	平均數	F 檢定	事後比較	教學年資	平均數	F 檢定	事後比較
人格特質	整體	(1)	3.806	7.186***	(4)>(1)	(1)	3.825	3.231*	(3)>(1)	(1)	3.807	3.169*	
		(2)	3.817		(4)>(2)	(2)	3.869			(2)	3.829		
		(3)	3.949		(3)>(2)	(3)	3.930			(3)	3.882		
		(4)	4.147			(4)				(4)	3.986		
工作專注	工作	(1)	4.081	9.529***	(4)>(1)	(1)	4.121	0.139		(1)	4.114	5.280**	(4)>(2)
		(2)	4.041		(4)>(2)	(2)	4.150			(2)	4.047		(4)>(3)
		(3)	4.233		(3)>(2)	(3)	4.137			(3)	4.125		
		(4)	4.417			(4)				(4)	4.291		
工作評價	工作	(1)	3.847	4.732**	(4)>(2)	(1)	3.853	1.415		(1)	3.927	4.603**	(4)>(2)
		(2)	3.810			(2)	3.827			(2)	3.778		
		(3)	3.934			(3)	3.920			(3)	3.859		
		(4)	4.190			(4)				(4)	4.033		
工作投入	工作	(1)	3.818	11.466***	(4)>(1)	(1)	3.904	0.422		(1)	3.891	6.135***	(4)>(2)
		(2)	3.834		(4)>(2)	(2)	3.925			(2)	3.829		(4)>(3)
		(3)	4.031		(4)>(3)	(3)	3.952			(3)	3.916		
		(4)	4.381		(3)>(2)	(4)				(4)	4.129		
工作樂趣	工作	(1)	4.165	5.843**	(4)>(2)	(1)	4.166	1.484		(1)	4.245	4.702**	(4)>(3)
		(2)	4.086		(3)>(2)	(2)	4.245			(2)	4.136		
		(3)	4.240			(3)	4.138			(3)	4.108		
		(4)	4.476			(4)				(4)	4.330		
整體工作投入	整體	(1)	3.978	11.013***	(4)>(2)	(1)	4.011	0.220		(1)	4.044	6.951***	(4)>(2)
		(2)	3.943		(3)>(2)	(2)	4.037			(2)	3.947		(4)>(3)
		(3)	4.109			(3)	4.037			(3)	4.002		
		(4)	4.366			(4)				(4)	4.196		
教學準備	教學	(1)	3.903	2.486		(1)	3.847	1.584		(1)	3.914	1.002	
		(2)	3.829			(2)	3.813			(2)	3.831		
		(3)	3.868			(3)	3.899			(3)	3.848		
		(4)	4.083			(4)				(4)	3.915		
教學能力	教學	(1)	3.868	6.089***	(4)>(1)	(1)	3.923	1.566		(1)	3.869	3.000*	
		(2)	3.893		(4)>(2)	(2)	3.918			(2)	3.881		
		(3)	4.024		(3)>(2)	(3)	3.990			(3)	3.983		
		(4)	4.181			(4)				(4)	4.020		
班級經營	班級	(1)	3.904	3.062*		(1)	3.941	1.285		(1)	3.927	1.960	
		(2)	3.948			(2)	3.990			(2)	3.956		
		(3)	4.030			(3)	4.018			(3)	3.972		
		(4)	4.206			(4)				(4)	4.092		
教學品質	教學	(1)	3.809	2.401		(1)	3.839	0.756		(1)	3.814	1.303	
		(2)	3.831			(2)	3.868			(2)	3.831		
		(3)	3.917			(3)	3.895			(3)	3.875		
		(4)	4.024			(4)				(4)	3.940		
專業發展	專業	(1)	3.763	6.125***	(4)>(1)	(1)	3.862	4.760**	(3)>(1)	(1)	3.814	2.593	
		(2)	3.895		(4)>(2)	(2)	3.868			(2)	3.886		
		(3)	3.966		(3)>(1)	(3)	3.993			(3)	3.924		
		(4)	4.226			(4)				(4)	4.022		
整體教學品質	整體	(1)	3.849	4.844*	(4)>(1)	(1)	3.883	2.358		(1)	3.867	2.157	
		(2)	3.879		(4)>(2)	(2)	3.891			(2)	3.877		
		(3)	3.961			(3)	3.959			(3)	3.920		
		(4)	4.144			(4)				(4)	3.998		

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

說明：年齡：(1)=30歲以下，(2)=31歲~40歲，(3)=41歲~50歲，(4)=51歲以上

學歷：(1)=師範院校(含師專)，(2)=一般大學，(3)=研究所

教學年資：(1)=5年以下，(2)=6~10年，(3)=11~20年，(4)=21年以上

從表 4 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4 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						
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							
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							
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							
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							
人格特質	親和性	(1)	4.045	3.542**	(5)>(1) (5)>(2)	(1)	4.028	0.831	
		(2)	4.030			(2)	4.114		
		(3)	4.073			(3)	4.062		
		(4)	4.084						
		(5)	4.349						
	謹慎負責性	(1)	4.006	3.183*	(5)>(1)	(1)	3.951	1.802	
		(2)	3.970			(2)	4.097		
		(3)	4.095			(3)	4.031		
		(4)	4.110						
		(5)	4.291						
外向性	(1)	3.657	6.090***	(5)>(1)	(1)	3.668	2.723		
	(2)	3.770			(2)	3.834			
	(3)	3.791			(3)	3.697			
	(4)	3.839							
	(5)	4.131							
情緒穩定性	(1)	3.736	3.920**	(5)>(1) (5)>(2)	(1)	3.745	0.387		
	(2)	3.656			(2)	3.810			
	(3)	3.877			(3)	3.763			
	(4)	3.897							
	(5)	4.051							
經驗開放性	(1)	3.757	3.842**	(5)>(1)	(1)	3.803	0.234		
	(2)	3.763			(2)	3.821			
	(3)	3.864			(3)	3.784			
	(4)	3.852							
	(5)	4.086							
整體人格特質	(1)	3.840	6.164***	(5)>(1) (5)>(2)	(1)	3.839	1.470		
	(2)	3.838			(2)	3.935			
	(3)	3.940			(3)	3.867			
	(4)	3.956							
	(5)	4.182							



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
工作投入	工作專注	(1)	4.093	4.877**	(5)>(1)	(1)	4.031	2.633	
		(2)	4.157			(2)	4.194		
		(3)	4.097			(3)	4.133		
		(4)	4.274						
(5)		4.414							
工作投入	工作評價	(1)	3.839	5.308***	(5)>(1)	(1)	3.769	1.839	
		(2)	3.833			(2)	3.922		
		(3)	3.841			(3)	3.882		
		(4)	4.043						
(5)		4.219							
工作投入	工作認同	(1)	3.871	9.625***	(5)>(1)	(1)	3.950	4.974**	(2)>(3)
		(2)	3.852			(2)	4.058		
		(3)	4.000			(3)	3.880		
		(4)	4.081						
(5)		4.400							
工作投入	工作樂趣	(1)	4.140	2.117		(1)	4.135	0.892	
		(2)	4.181		(2)	4.224			
		(3)	4.136		(3)	4.157			
		(4)	4.315						
(5)		4.357							
工作投入	整體工作投入	(1)	3.986	7.276***	(5)>(1)	(1)	3.971	2.498	
		(2)	4.006			(2)	4.100		
		(3)	4.018			(3)	4.013		
		(4)	4.178						
(5)		4.348							
教學品質	教學準備	(1)	3.814	8.573***	(4)>(1)	(1)	3.815	0.469	
		(2)	3.856			(2)	3.877		
		(3)	3.847			(3)	3.867		
		(4)	4.065						
(5)		4.200							
教學品質	教學能力	(1)	3.923	5.404***	(5)>(1)	(1)	3.892	0.771	
		(2)	3.870			(2)	3.974		
		(3)	3.959			(3)	3.955		
		(4)	4.065						
(5)		4.240							
教學品質	班級經營	(1)	3.972	6.001***	(5)>(1)	(1)	3.944	0.689	
		(2)	3.809			(2)	4.026		
		(3)	4.023			(3)	3.978		
		(4)	4.011						
(5)		4.305							
教學品質	教學評量與回饋	(1)	3.841	3.680**	(5)>(1)	(1)	3.877	0.325	
		(2)	3.833			(2)	3.897		
		(3)	3.892			(3)	3.857		
		(4)	3.895						
(5)		4.143							
教學品質	專業發展	(1)	3.876	6.872***	(5)>(1)	(1)	3.927	0.405	
		(2)	3.852			(2)	3.953		
		(3)	3.966			(3)	3.907		
		(4)	4.073						
(5)		4.264							
教學品質	整體教學品質	(1)	3.885	8.037***	(5)>(1)	(1)	3.891	0.487	
		(2)	3.844			(2)	3.945		
		(3)	3.937			(3)	3.913		
		(4)	4.022						
(5)		4.230							

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

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

由表 5 可知，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，H2 結果獲得部分支持。

(二)人格特質與教學品質之相關性分析

由表 6 可知，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，H3 成立。

(三)工作投入與教學品質之相關性分析

由表 7 可知，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，H4 成立。



表5 工作壓力與教學品質各構面之相關係數表

	工作負荷	學生學習 與輔導	人際溝通 與合作	專業知能 與發展	整體 工作壓力	教學準備	教學能力	班級經營	教學評量 與回饋	專業發展	整體教 學品質
工作負荷	1										
學生學習與輔導	0.562***	1									
人際溝通與合作	0.479***	0.580***	1								
專業知能與發展	0.466***	0.538***	0.629***	1							
整體工作壓力	0.757***	0.836***	0.834***	0.814***	1						
教學準備	-0.049	-0.114*	-0.097*	-0.187***	-0.139**	1					
教學能力	-0.010	-0.101*	-0.063	-0.215***	-0.122**	0.702***	1				
班級經營	-0.023	-0.121**	-0.138**	-0.228***	-0.160***	0.543***	0.662***	1			
教學評量與回饋	0.020	-0.015	-0.038	-0.135**	-0.054	0.644***	0.715***	0.583***	1		
專業發展	-0.023	-0.082	-0.072	-0.206***	-0.120**	0.583***	0.626***	0.579***	0.612***	1	
整體教學品質	-0.020	-0.103*	-0.098*	-0.233***	-0.143**	0.824***	0.882***	0.811***	0.849***	0.817***	1

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

表6 人格特質與教學品質各構面之相關係數表

	親和性	謹慎負責 性	外向性	情緒穩定 性	經驗開放 性	整體 人格特質	教學準備	教學能力	班級經營	教學評量 與回饋	專業發 展	整體教 學品質
親和性	1											
謹慎負責性	0.604***	1										
外向性	0.475***	0.506***	1									
情緒穩定性	0.562***	0.537***	0.609***	1								
經驗開放性	0.454***	0.539***	0.599***	0.566***	1							
整體人格特質	0.761***	0.790***	0.815***	0.830***	0.791***	1						
教學準備	0.346***	0.474***	0.439***	0.452***	0.479***	0.550***	1					
教學能力	0.422***	0.558***	0.416***	0.463***	0.492***	0.587***	0.702***	1				
班級經營	.3088***	0.493***	0.384***	0.422***	0.431***	0.529***	0.543***	0.662***	1			
教學評量與回饋	0.307***	0.414***	0.324***	0.390***	0.444***	0.470***	0.644***	0.715***	0.583***	1		
專業發展	0.411***	0.510***	0.455***	0.469***	0.510***	0.590***	0.583***	0.626***	0.579***	0.612***	1	
整體教學品質	0.449***	0.586***	0.483***	0.525***	0.563***	0.652***	0.824***	0.882***	0.811***	0.849***	0.817***	1

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



表7 工作投入與教學品質各構面之相關係數表

	工作專注	工作評價	工作認同	工作樂趣	整體 工作投入	教學準備	教學能力	班級經營	教學評量 與回饋	專業發展	整體教 學品質
工作專注	1										
工作評價	0.451***	1									
工作認同	0.554***	0.647***	1								
工作樂趣	0.534***	0.625***	0.660***	1							
整體工作投入	0.752***	0.830***	0.870***	0.855***	1						
教學準備	0.502***	0.390***	0.418***	0.362***	0.501***	1					
教學能力	0.537***	0.406***	0.425***	0.435***	0.541***	0.702***	1				
班級經營	0.529***	0.423***	0.462***	0.462***	0.564***	0.543***	0.662***	1			
教學評量與回饋	0.472***	0.307***	0.371***	0.336***	0.445***	0.644***	0.715***	0.583***	1		
專業發展	0.530***	0.358***	0.477***	0.445***	0.543***	0.583***	0.626***	0.579***	0.612***	1	
整體教學品質	0.615***	0.451***	0.516***	0.490***	0.621***	0.824***	0.882***	0.811***	0.849***	0.817***	1

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



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 8。

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($p < 0.001$, $\beta = -0.303$)，當教師知覺到專業知能與發展的壓力愈大時，會愈專注於個人之專業知能發展，無法專注於教學工作，導致教學品質下降。

工作壓力的解釋力(R²)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，其解釋力合計為 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 8 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	教學品質			
	標準化 Beta	p 值	F 值	
工作壓力	工作負荷	0.114*	0.035	8.971***
	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***
	工作評價	0.097*	0.038	
	工作認同	0.146**	0.004	
	工作樂趣	0.099*	0.044	

依變項：教學品質 *： $p < 0.05$; **： $p < 0.01$; ***： $p < 0.001$

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

本研究以階層迴歸分析檢驗人格特質各構面對工作壓力與教學品質之干擾效果。首先為避免模式中變項高度線性重合，產生共線性情況，因此在分析干擾效果前，先對資料進行「中央化處理(centering)」，將自變項及干擾變項先減去其平均值，然後再計算交互乘項，以進行分析，經上述方法處理後，迴歸分析中所有變數之變異數膨脹因子 VIF 值皆小於 10，顯示變數間無共線性問題，因此可進行迴歸分析，結果亦可信。

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 9 可知，工作壓力與親和性人格特質具有顯著交互作用($\beta = -0.100^*$, $p < 0.05$)，又其變異數膨脹因子(VIF)小於標準 10(VIF=1.2)，顯示變數間無共線性問題，分析結果顯示人格特質中的「親和性」人格特質對工作壓力與教學品質具干擾作用，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，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 獲得部分支持。

表 9 工作壓力與人格特質對教學品質之階層迴歸分析

自變項	教學品質		
	模式1	模式2	模式3
控制變項			
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	0.065	0.467	0.577
ΔR^2	----	0.402	0.110
F值	6.021***	33.406***	24.802***

依變項：教學品質；*： $p < 0.05$ ；**： $p < 0.01$ ；***： $p < 0.001$

(二)工作投入對教學品質之干擾效果分析

由表 10 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，H8 獲得部分成立。

表 10 工作投入與人格特質對教學品質之階層迴歸分析

自變項	教學品質		
	模式1	模式2	模式3
控制變項			
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	---	0.434	0.026
F值	6.021***	40.004***	31.732***

依變項：教學品質；*： $p < 0.05$ ；**： $p < 0.01$ ；***： $p < 0.001$

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. 王聖文、林威玲、張政治、許旻棋(2009)，「國中體育組長工作特性與工作投入關係之研究」，輔仁大學體育學刊，第八期，98-108頁。
3. 朱敬先(2002)，「健康心理學」，台北：五南。
4. 池進通、李鴻文、陳芬儀(2008)，「五大人格特質與工作績效關係之研究」，經營管理叢論，第四卷第二期，1-9頁。
5. 吳清山、林天佑(2005)，「工作壓力」，教育資料與研究雙月刊，第六十五期，135頁。
6. 林欽榮(2002)，「組織行為(初版)」，台北：揚智書局。
7. 林幸台(1986)，「國中輔導人員工作壓力之調查研究」，輔導學報，第九期，205-238頁。
8. 范熾文、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，第十二卷第八期，53-76頁。
9. 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。
10. 莊修田(2002)，「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，第二卷第二期，1-18頁。
11. 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。
12. 葉連祺，(2009)，「大學教學品質、品牌管理與品牌效應之關係」，教育行政與評鑑學刊，第八期，23-52頁。
13. 謝文全(2005)，「教育行政學」，台北：高等教育。
14. Allport, G. W. (1943), "The ego in contemporary psychology", *Psychological Review*, 50(9), pp.451-476.
15. Antoniou, A. S., Polychroni, F. and Walters, B. (2000), "Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece", International Special Education Congress 2000.
http://www.isec2000.org.uk/abstracts/papers_p/polychroni_1.htm
16. Austin, V., Shah, S. and Muncer, S. (2005), "Teacher stress and coping strategies used to reduce stress," *Occupational Therapy International*, 12 (2), pp.63-80.
17. Cassar, V. and Debono, E. (2000), "Influences of empowerment dimensions in an educational context: An empirical investigation amongst Maltese teachers," *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 5(1), pp.177-189.
18. Chan, A. H. S., Chen, K. and Chong, E. Y. L. (2010), "Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong," *In Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists*, 3, pp.17-19.
19. Cheng, Y., Luh, W. and Guo, Y. (2003), 'Reliability and validity of the Chinese version



- of the job content questionnaire in Taiwanese workers,” *International Journal of Behavioral Medicine*, 10(1), pp.15-30.
20. Day, D. V. and Silverman, B. S. (1989), “Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity,” *Personal Psychology*, 42, pp. 25-36.
21. Dubin, R. (1955), *Industrial Workers’ Worlds : A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers*, Social Problems, N.J., Prentice.
22. Gatewood, R. D. and Field, H. S. (1998), *Human Resource Selection, TX: The Dryden*
23. Guilford, J. P. (1959), “Three faces of intellect,” *American Psychologist*, 14 ,pp.569-579.
24. Haslam, N., Bastian, B., Fox, C. and Whelan, J. (2007), “Beliefs about personality change and continuity,” *Personality and Individual Differences*, 42, pp.1621-1631.
25. Honore, S. (2003), “Learning to lead with e-learning,” *Training Journal*, pp.16-22.
26. 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.*
27. Kekkonenoneta, S.and 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), pp.423-433.
28. Kyriacou, C. and Chien, P. Y. (2004), “Teacher stress in Taiwanese primary schools,” *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86-104.
29. Lodahl, T. M. and Kejner, M. (1965), “The definition and measurement of job involvement,” *Journal of Applied Psychology*, 49(1), pp.24-33.
30. McCrae R. R. and Costa P. T. (1992), “An Introduction of the Five-Factor Model and Its Applications,” *Journal of Personality*, 60, pp.175-215.
31. 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), pp.37-53.
32. Rothstein, J. (2010), “Teacher Quality in Educational Production: Tracking, Decay, and Student Achievement,” *Quarterly Journal of Economics*, 125(1), pp175-214.
33. Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2004), “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study,” *Journal of Organizational*, 25, pp.293-315.
34. Schwarzer, R and Hallum, S. (2008), “Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses,” *Applied Psychology: An International Review*, 57, pp.152-171
35. Thornton, B., Peltier, G. and Hill, G.(2005), “Do future teachers choose wisely: A study of pre-service teachers’ personality preference profiles,” *College Student Journal*, 39(3), pp.489-496.

