

南華大學企業管理系管理科學碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

雲林縣國中導師領導行為、工作壓力與班級氣氛相關之研究

A STUDY OF THE RELATIONSHIP AMONG HOMEROOM TEACHER'S

LEADERSHIP BEHAVIOR, JOB PRESSURE ANE CLASS CLIMATE

OF JUNIOR HIGHT SCHOOLS IN YUNLIN COUNTY

指導教授：褚麗絹 博士

ADVISOR : LI-CHUAN CHU Ph.D.

研究生：江建德

GRADUATE STUDENT : CHIEN-TE CHIANG

中 華 民 國 1 0 0 年 6 月

# 南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

## 碩 士 學 位 論 文

雲林縣國中導師領導行為、工作壓力與班級氣氛關聯性  
之研究

研究生：江 建 復

經考試合格特此證明

口試委員：郭乃文

褚麗娟

黃性新

指導教授：褚麗娟

系主任：吳錫信

口試日期：中華民國 100 年 6 月 22 日

## 誌 謝

回想我這兩年多來的在南華大學在職專班求學過程，從一年級開始徬徨無知的勇敢直前，慢慢在二年級以後成熟穩健的學習，這一路走來，真是百感交加，尤其要在學業與工作兼顧下領悟論文寫作的要領，並在最後順利的完成論文，這過程之中真是心力交瘁，最後還是經過同學與師長的鼓勵完成論文。求學中，有師長的教誨與同儕好友及職場工作夥伴的鼓勵，還有家人對我的包容與支持，讓我能夠無後顧之憂努力學習並充實了自我本職學能。

由衷的感謝指導教授褚麗絹老師以及審查我論文研究的郭乃文教授與范惟翔二位教授，在我撰寫期間不斷的提供許多寶貴的意見與建議，教導我研究方向並指點我寫作技巧，再度衷心地感激老師用心地指導，讓我如期獲得碩士學位。

再來要感謝我的家人這兩年來的支持與鼓勵，修業中自己也不斷鞭策自己，希望在爾後的生涯規劃中能夠實現自己的目標，不辜負師長對我的期望。此外，感謝協助我在問卷調查製作期間幫助我的雲林縣所有的國中主任和老師們，若沒有您們用心協助問卷發放及回收，這篇論文絕對無法順利完成，在此向您們致上最誠摯的謝意。

最後要感謝的人還有很多，由於有您們的誠心建議、批評及指教，在我求學過程中對我支持才有現在的我，未來我也會更加充實自己，不辜負大家對我的期望！

江 建 德 謹誌於

南華大學企業管理系

中華民國100年6月

**南華大學企業管理系管理科學碩士班**  
**九十九學年度第二學期碩士論文摘要**

**論文題目：雲林縣國中導師領導行為、工作壓力與班級氣氛相關之研究**  
**研究生：江建德** **指導教授：褚麗絹 博士**

**論文摘要內容：**

本研究旨在探討國中導師領導行為、工作壓力及班級氣氛之現況及相關情形，以國中導師為調查對象，於雲林縣內國中進行問卷普查，所得資料以統計軟體進行分析。本研究獲致的結論如下：(1) 國中導師領導行為與工作壓力之間呈負相關；(2) 國中導師領導行為與班級氣氛之間呈正相關；(3) 國中導師工作壓力與班級氣氛之間呈負相關；(4) 國中導師領導行為於工作壓力與班級氣氛之間具有部分中介效果。根據研究成果，本研究提出相關建議期能提供教育單位、學校及導師於教學或行政上參考的依據。

**關鍵字：國中導師、領導行為、工作壓力、班級氣氛**

Title of Thesis : A Study of The Relationship Among Homeroom Teacher's  
Leadership.Behavior, Job Pressure and Class Climate of  
Junior High Schools in Yunlin County

Department : Master Program in Management Sciences, Department of  
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2011 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Chien-te chiang Advisor : Li-Chuan Chu

## **Abstract**

This investigation is focused on the relationships between leadership behavior, work pressure and class atmosphere of middle school homeroom teachers. Its subjects are middle school homeroom teachers at middle schools in Yunlin County, Taiwan, who are surveyed and then analyzed with statistical software. The findings of this investigation include:

1. Negative correlation between middle school homeroom teachers leadership behavior and work pressure.
2. Positive correlation between leadership behavior and class atmosphere.
3. Negative correlation between work pressure and class atmosphere.
4. Leadership behavior of Homeroom teacher plays a partly mediating effect between Work pressure and class atmosphere.

Based on these findings, the investigation offers related suggestions to educational units, schools, and teachers for advancing educational and administrative practices.

Keywords: Homeroom teacher, Leadership behavior, Work pressure,  
Class atmosphere

# 目 錄

中文摘要 .....	i
英文摘要 .....	ii
目 錄 .....	iii
表目錄 .....	vii
圖目錄 .....	x
第一章 緒論 .....	1
1.1 研究背景與動機 .....	1
1.2 研究目的 .....	3
1.3 研究範圍與限制 .....	3
1.3.1 研究範圍 .....	4
1.3.2 研究限制 .....	4
1.4 研究流程 .....	4
第二章 文獻探討 .....	6
2.1 導師領導行為 .....	6
2.1.1 領導行為的定義 .....	6
2.1.2 領導行為理論-Fielder 權變理論 .....	7
2.1.3 領導行為相關之研究 .....	10
2.2 教師工作壓力 .....	12
2.2.1 教師工作壓力的定義 .....	12
2.2.2 教師工作壓力的理論模式 .....	15
2.2.3 教師工作壓力來源 .....	18
2.3 導師班級氣氛 .....	21
2.3.1 班級氣氛的定義 .....	21
2.3.2 班級氣氛之理論 .....	24

2.3.3	班級氣氛相關之研究.....	26
第三章	研究方法.....	30
3.1	研究架構.....	30
3.2	研究假設.....	31
3.3	研究對象.....	33
3.3.1	預試樣本.....	33
3.3.2	研究樣本.....	33
3.4	研究工具.....	35
3.4.1	領導行為量表.....	35
3.4.2	國中導師工作壓力量表.....	39
3.4.3	國民中學班級氣氛量表.....	45
3.5	資料處理.....	50
第四章	研究結果與討論.....	52
4.1	雲林縣國中導師背景變項之描述.....	52
4.1.1	性別部分.....	52
4.1.2	年齡部分.....	53
4.1.3	婚姻部分.....	53
4.1.4	任教年資.....	54
4.1.5	學歷部分.....	54
4.1.6	學校規模部份.....	55
4.2	國中導師領導行為之現況分析.....	56
4.2.1	領導行為量表各題項之描述性統計.....	56
4.2.2	領導行為構面之描述性統計.....	57
4.2.3	不同背景變項於領導行為量表之差異性考驗.....	58
4.2.4	綜合討論.....	66

4.3	國中導師工作壓力之現況分析 .....	67
4.3.1	工作壓力量表各題項之描述性統計 .....	67
4.3.2	工作壓力構面之描述性統計 .....	69
4.3.3	不同背景變項於工作壓力量表之差異性考驗 .....	70
4.3.4	綜合討論 .....	80
4.4	國中導師班級氣氛之現況分析 .....	81
4.4.1	班級氣氛量表各題項之描述性統計 .....	81
4.4.2	班級氣氛構面之描述性統計 .....	83
4.4.3	不同背景變項於班級氣氛量表之差異性考驗 .....	84
4.4.4	綜合討論 .....	93
4.5	國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛之相關情形 .....	94
4.5.1	國中導師領導行為與工作壓力之相關情形 .....	94
4.5.2	國中導師領導行為與班級氣氛之相關情形 .....	95
4.5.3	國中導師工作壓力與班級氣氛之相關情形 .....	96
4.5.4	綜合討論 .....	98
4.6	國中導師工作壓力及領導行為對班級氣氛之影響性分析 .....	99
4.6.1	國中導師工作壓力及領導行為對班級氣氛之多元逐步迴歸 .....	99
4.7	領導行為的中介效果檢定 .....	101
4.8	綜合討論 .....	103
第五章	結論與建議 .....	104
5.1	結論 .....	104
5.1.1	國中導師領導行為部分 .....	104
5.1.2	國中導師工作壓力部分 .....	104
5.1.3	國中導師班級氣氛部分 .....	105
5.1.4	國中導師領導行為、工作壓力及班級氣氛之相關部分 .....	105



5.1.5 國中導師工作壓力、領導行為對班級氣氛之預測部.....	106
5.1.6 國中導師工作壓力對領導行為與班級氣氛具有部分中介效果 .....	106
5.1.7 國中導師領導行為於工作壓力與班級氣氛之間具有部分中介效 果 .....	106
5.2 建議 .....	106
參考文獻 一、中文部分 .....	108
二、英文部分 .....	113
附錄：研究問卷 .....	116

## 表目錄

表 2.1	各學者對「教師工作壓力」的定義統整表.....	14
表 2.2	國內外學者對「教師工作壓力來源」之研究.....	19
表 2.3	各學者對班級氣氛的定義統整表.....	23
表 3.1	本研究問卷之發放情形統計表.....	34
表 3.2	導師領導行為量表之項目分析摘要表.....	36
表 3.3	KMO 統計量的判斷原理表.....	37
表 3.4	領導行為量表之構面矩陣摘要表.....	38
表 3.5	領導行為量表各分量表與總量表之信度表.....	39
表 3.6	國中導師工作壓力量表項目分析摘要表.....	41
表 3.7	國中導師工作壓力量表因素構面矩陣摘要表.....	43
表 3.8	國中導師工作壓力量表各分量表與總量表之信度表.....	44
表 3.9	國民中學班級氣氛量表項目分析摘要表.....	46
表 3.10	國民中學班級氣氛量表因素構面矩陣摘要表.....	48
表 3.11	國民中學班級氣氛量表各分量表與總量表之信度表.....	49
表 4.1	樣本性別分布情形.....	52
表 4.2	樣本年齡分布情形.....	53
表 4.3	樣本婚姻分布情形.....	53
表 4.4	樣本任教年資分布情形.....	54
表 4.5	樣本學歷分布情形.....	55
表 4.6	樣本之學校規模分布情形.....	55
表 4.7	受試者領導行為量表評量結果之分數高低順序表.....	56
表 4.8	受試者於領導行為量表構面之反應結果表.....	57
表 4.9	不同性別國中導師領導行為統計分析摘要表.....	58

表 4.10 年齡於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表.....	59
表 4.11 不同婚姻國中導師領導行為之統計分析摘要表.....	60
表 4.12 任教年資於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表.....	61
表 4.13 學歷於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表.....	63
表 4.14 學校規模於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表.....	65
表 4.15 受試者工作壓力量表評量結果之分數高低順序表.....	68
表 4.16 受試者於工作壓力構面之反應結果表.....	69
表 4.17 不同性別國中導師工作壓力統計分析摘要表.....	70
表 4.18 年齡於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表.....	72
表 4.19 不同婚姻國中導師工作壓力統計分析摘要表.....	73
表 4.20 任教年資於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表.....	75
表 4.21 學歷於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表.....	77
表 4.22 學校規模於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表.....	79
表 4.23 受試者班級氣氛量表評結果之分數高低順序表.....	82
表 4.24 受試者於班級氣氛量表構面之反應結果表.....	83
表 4.25 不同性別國中導師班級氣氛統計分析摘要表.....	84
表 4.26 年齡於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表.....	86
表 4.27 不同婚姻狀況國中導師班級氣氛統計分析摘要表.....	87
表 4.28 任教年資於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表.....	88
表 4.29 學歷於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表.....	90
表 4.30 學校規模於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表.....	92
表 4.31 國中導師領導行為與工作壓力之積差相關分析摘要表.....	95
表 4.32 國中導師領導行為與班級氣氛之積差相關分析摘要表.....	96
表 4.33 國中導師工作壓力與班級氣氛之積差相關分析摘要表.....	97
表 4.34 導師領導行為及工作壓力預測班級氣氛之逐步迴歸分析摘要表..	101

表 4.35 領導行為對工作壓力與班級氣氛的中介效果檢定.....	103
-----------------------------------	-----

## 圖目錄

圖 2.1 轉型領導與交易領導模式 .....	9
圖 2.2 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式.....	16
圖 2.3 Moracco & Mcfadden 的教師工作壓力模式 .....	18
圖 3.1 研究架構圖 .....	31
圖 4.1 領導行為與工作壓力對班級氣氛之影響.....	102

# 第一章 緒論

本章針對本研究之整體概念作說明，其內容總共分為三小節：1.1 節為研究背景與動機；1.2 節為研究目的；1.3 節為研究範圍與限制，其詳細內容分述如下：

## 1.1 研究背景與動機

教育學家福祿貝爾曾經說過：「教育無他，唯愛與榜樣而已」。而導師為影響學生至深且遠的教育工作者，身兼「經師」與「人師」兩個角色，責任之重大可想而知。國中生正處於人格發展狂飆期，美國心理學者 Erikson(1963)則認為青少年正處於「自我統合」(Self Identity)與「角色混淆」(Role Confusion)兩極間的發展期，身心發展快速且多變化，急需教育力量的引導，適時導正青少年的錯誤行為，才能快樂的成長、茁壯成人，而此重責大任，大部份落在國中導師身上，因此如何輔導處在身心狂飆的國中生，著實考驗著師長的愛心、耐心與專業能力。

由於社會型態的急遽改變，資訊媒體的發達，虛擬網路遊戲暴力的猖獗，導致青少年無形中受到了污染，以致青少年犯罪問題日趨嚴重，諸如校園霸凌事件頻傳，校園暴力和學生偏差行為日益嚴重，已成為教育界重視的焦點問題。諸如此類的問題，仍須仰賴導師的輔導與關懷，方能將瀕危的青少年解救回來。然而問題來了，導師在輔導及教育的過程中，或許有些行為及言語不甚恰當，引起家長的強烈不滿，甚至被家長告上法院者時有耳聞，導致為人師者人人自危、不願意多作付出。古老的中國教育提到要尊敬「天、地、君、親、師」，因此，昔日整個社會對於教師抱持相當尊重的態度，教師皆樂於兼任導師；然而物換星移，

近年來，大部份的教師視兼導師為畏途，總是推三阻四的，能逃則避之。

學校是一個整體的教育環境生態，有教師與學生二大主體，優良的學習環境可以讓學生產生較佳的學習態度，進而增加學習動機；優質的班級氣氛可以讓學生增進同儕感情，更能使得師生之間有良好的互動關係。長久以來，教師肩負著百年樹人工作的重責大任，不但要傳遞知識，也是學生認同與模仿的重要對象，尤其身兼班級經營工作的導師，對學生的影響又更為深遠。導師除了關心學生課業、生活輔導、生涯輔導之外，尚須秉持上級決策，實踐政令及宣導，其工作不僅繁重，且極為瑣碎，衍生之工作壓力極為可觀(張麗琪，民 89)。

譚宇權(民 81)曾提到專任教師的工作，確實比導師輕鬆很多；因為專任教師只需要上課就好，但導師除了上課之外，還得額外多出每天的早自修及午睡、每週自習課、週會、班會、聯課活動等工作時間，並且必須處理各項班級事務等。因此，導師的工作負擔沈重可見一般。許多研究指出，若個人長期暴露在壓力下，將會導致個人表現退縮或不願投身工作，進而導致生理、情緒及態度等方面的耗竭，終而導致對工作場合反感、對人態度冷漠、工作品質降低(楊誌卿，民 86)尤其學校教師工作上所承受的壓力若無法有效的自我因應調適，將影響身體健康及工作表現，甚至形成工作倦怠(Job Burnout)嚴重妨礙校務發展。一些實證研究均指出工作壓力與工作倦怠有關(郭耀輝，民 93)。

學校中的導師與班級管理是一體兩面，學校導師正確的領導行為可以讓班級組織有良好的運作，就如同 Kotter(1990)所言，有效率的管理方式可正面掌握班級動向，降低教育環境的複雜性與影響性。Bany and Johnson(1975)在《教育社會心理學》一書中指出，「領導」是教學活動中重要的一環，它具有「協助」和「維持」學生學習的作用。而教室是學

生主要的學習與活動環境，班級氣氛是一種動態的社會環境系統，是由班級導師與學生間之關係和學生與同儕彼此間之交互作用所形成，亦即班級氣氛是多面向度所形成的動態系統(Moos, 1979)。

許多學者研究結果指出，班級氣氛可預測學生學習成效(吳武典，民 68；陳茜如，民 84)。導師的領導行為會直接影響學生學習態度與經營班級氣氛的效能，倘若因其工作壓力過大而對工作產生倦怠，對於學生而言，絕對不是一件好事。因此，本研究探討國中導師是否因工作壓力而影響其領導行為，進而影響班級的氣氛，即國中導師工作壓力、領導行為及對班級氣氛之因果關係與影響程度，此乃目前教育環境重要課題之一。

## 1.2 研究目的

如同研究背景與動機的內容所述，本研究探討雲林縣國中導師領導行為、工作壓力及班級氣氛之關係，因此歸納本研究之目的如下幾點：

1. 探討雲林縣國中導師工作壓力、領導行為、班級氣氛之特徵及差異情形。
2. 瞭解雲林縣國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛之相關情形。
3. 探討雲林縣國中導師工作壓力、領導行為對班級氣氛之影響情形。
4. 探討導師領導行為是否於工作壓力與班級氣氛之間產生中介效果。
5. 根據研究結論提出相關建議，作為縣市政府及學校教育方針與施政之參考，更作為班級導師班級經營管理上的參考。

## 1.3 研究範圍與限制

本節說明本研究的涵蓋範圍及所受限制。



### 1.3.1 研究範圍

1. 就研究對象而言：本研究係以 99 學年度於雲林縣內國民中學任教之導師為研究對象，不包含完全中學之導師及私立學校之導師。
2. 就研究變項而言：本研究探討之變項，包含國中導師工作壓力、領導行為、班級氣氛及人口統計變項等四個部分。

### 1.3.2 研究限制

本研究礙於時間、經費等因素，選定之研究範圍，僅侷限於雲林縣內國民中學任教之導師為研究對象進行研究，因此研究結果的評價標準不一定能推論於所有的國中導師。

受測對象於量表上的填答，受囿於受測者本身的配合度、意願和認知，故受測者填答的答案是否真實反應其實際情形，不一定能有效的判別。

## 1.4 研究流程

本研究實施程序分為：確立研究主題與範圍、蒐集與閱讀相關資料，編製問卷並實施調查、研究結果的分析與討論、提出研究結論與建議、撰寫研究報告等六個過程，將實施程序說明如下：

1. 確立研究主題與範圍：研究者經文獻探討後，與指導教授討論確立研究主題，再繼續蒐集國內外有關國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛之相關資料，以確定研究範圍，並擬定研究計畫、研究大綱與研究進度。
2. 蒐集與閱讀相關資料：積極蒐集有關國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛的相關文獻，詳細閱讀並請教專家學者，相關資料經整理及

- 分析後，開始撰寫文獻探討部分的內容。
3. 取得問卷並實施調查：根據文獻探討所得，覓得適當問卷，與指導教授討論後，修改部分語義及用詞，修正定稿成為正式問卷並撰寫施測說明，然後印製寄發，實施調查。
  4. 研究結果之分析與討論：本研究問題回收後，經逐項檢視，刪除無效樣本後，將有效問卷整理編碼，輸入電腦建檔後，並以 SPSS 電腦套裝統計軟體，進行資料分析，統計結果繪製成表，據以分析與討論。
  5. 提出研究結論與建議：綜合文獻探討及問卷調查統計分析，歸納與結論，並提出具體建議，以供學校導師、學校行政人員、教育行政機關及未來研究參考。
  6. 撰寫研究論文：依據研究結果，寫成論文初稿經指導教授審核指正後，進行論文口試，依口試委員指導，再次修正論文缺失，呈指導教授及系主任覆核通過後，予以付梓。

## 第二章 文獻探討

本研究主要探討國中導師領導行為、工作壓力及班級氣氛之相關情形，並蒐集國內外專家學者之意見，進行相關文獻探討。本章總共分為三小節：2.1 節為導師領導行為相關文獻；2.2 節為導師工作壓力相關文獻；2.3 節為導師班級氣氛之相關文獻；2.4 節探討導師領導行為、工作壓力及班級氣氛之相關性研究。

### 2.1 導師領導行為

國中導師可謂為一個班級的領導者，尤其是國中學生正處於血氣方剛的叛逆階段，導師如何領導班上學生，為一艱辛的工作，因此本研究藉由探討導師領導行為，提供給導師最佳的建議。

#### 2.1.1 領導行為的定義

領導(Leadership)係指「引導」或「明示方向」的意思，亦即引導團體成員向目標方向邁進，期能達成共同目標(謝文全，民 79)。就領導行為的成分而言，單構面的領導類型是領導者管理的運用程度，而雙構面的領導類型則是以任務及員工兩構面為主。Burns(1978)認為，領導指的是懷有固定目的的個人，在與他人相競爭或衝突的情況下，集結制度的、政治的、心理的和其他的資源，以激發和滿足從屬者的動機。Locke and Kirkpatrick(1991)強調領導是導引部屬朝向共同目標而努力的過程。此意涵歸類為三種基本要素：(1) 領導是一種領導者和部屬的關係概念；(2) 領導是一種過程；(3) 領導者需以許多方式帶領部屬行動，例如：合法權利、目標設定、獎賞和處罰、目標建立等。

吳清山(民 89)則認為，領導是團體中的領導者於一定的情境下，試圖影響其他人行為，以達成特定目標的歷程。羅虞村(民 75)綜合國內外相關文獻，將領導之本質歸納為十二點：(1) 領導是一種人格或該種人格的反應；(2) 領導是一種行為或指引團體活動之行為；(3) 領導是一種倡導作用；(4) 領導是一種說服方式；(5) 領導是整個團體歷程的焦點；(6) 領導是交互作用的功能；(7) 領導是影響力的發揮；(8) 領導是角色分化的功能；(9) 領導是達成目標的手段或工具；(10) 領導是一種權力關係；(11) 領導是使人順從的一門藝術；(12) 領導是團體成員選擇的功能。

House(1971)將領導行為分為四種類型：(1) 參與型：領導者在決策前，徵詢部屬意見並接受其建議；(2) 支持型：領導者關心部屬的需求，態度親切友善，並與部屬維持良好關係；(3) 指導型：領導者提供明確的工作結構，並嚴密控制部屬行為；(4) 成就型：領導者設定挑戰性目標，並鼓勵部屬完成。

### **2.1.2 領導行為理論-Fielder 權變理論**

在 Fielder(1967)的權變理論(Contingency Theory)中，提出基本假定為團體的表現或組織績效為領導方式與情境交互作用的結果，領導方式具有穩定不變的特性，但情境卻可改變。而其基本主張則分成人與環境兩個變數，來探討領導行為。就人而言：以「最不喜歡的同事量表」(The Least Preferred Co-work Scale，簡稱 LPC)來測量領導者之動機取向，其研究發現領導採高關係導向、低工作導向者，其 LPC 分數會偏高；但採低關係導向、高工作導向者，其 LPC 分數會偏低。所以，Fielder 將領導行為分成工作導向(Human Relation Oriented)及關係導向(Task Oriented)兩種。其中，工作導向係指領導者關心工作如何完成，並對工作績效要求，比較

忽略人際關係；而關係導向係指領導者較重視人際關係，重視成員需求後，再求工作績效。就環境而言，有三種情境因素會影響領導行為：

- (1) 與部屬關係：領導者若得到部屬支持與尊敬，則其領導行為才能得到功效。
- (2) 工作結構：指工作具體目標與標準程序將決定工作結構高低及領導成效。
- (3) 職權：領導者若擁有獎懲、聘僱權力，則領導行為才有效果。

綜合以上文獻可知，國中導師可說是一個班級的領導者，在國內，國中導師於班級中身兼教、訓、輔三合一的職責，位居領導地位，是班上的靈魂人物，換言之，導師的領導行為往往影響學生的整體表現，而決定教育的成敗。

國內學者廖裕月(民 87)指出，領導行為即領導者依其特質和行為，引導組織內之成員超越個人的利益，並對其工作表現出努力的態度，致力於達成組織的目標。在導師領導方面，劉坤桐(民 98)認為，教師在班級經營的過程中，本其人格特質與權力基礎，運用影響力，激勵班級學生提升能力與智慧，凝聚班級向心力，共同達成學習目標的行為歷程。Bass and Avolio (1990)把領導行為分為轉型領導、交易領導二種類型，其模式如圖 2.1 所示：

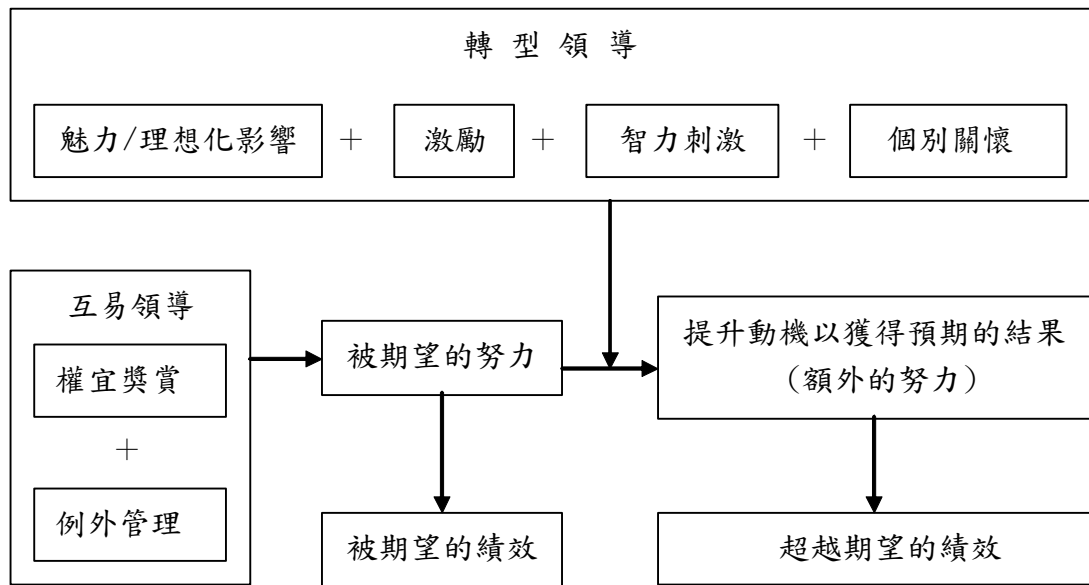


圖 2.1 轉型領導與交易領導模式

資料來源：Bass B.M. and Avolio B.J. (1990), Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press., p.12.

研究者歸納過去學者所提之領導理論後發現，轉型領導、交易領導已成為目前普遍運用的管理型態，也是二十一世紀領導研究的新興主流理論。國內外學者對轉型領導理論與交易領導理論的研究看法如下：

- (1) 轉型領導：Burns(1978)認為轉型領導是領導者與所屬成員彼此互動的歷程，領導者藉由提昇部屬的道德及需求層次，激發成員潛在能力，使部屬能夠因而自我引導，進而承擔更大的責任，達成組織的目標及自我實現。Sergiovanni(1990)則提出，轉型領導是一種領導者與部屬彼此激勵相互提昇的過程。領導者重視成員正向道德價值和高層次需求的啟發，藉以激發成員智能，超越其原有的期望與動機，強調道德和文化上的價值意義。曾榮祥(民 89)認為教師能配合班級與學生之目標與需求，提倡清晰、前瞻的願景，並運用個人魅力、激勵等策略，以

提升學生的學習與生活上的成就感，進一步造成班級文化與氣氛之革新感，與教師教學效能之提升，即為轉型領導之具體實踐。

- (2) 交易領導：係由 Bass(1985)提出，領導者提供成員誘因，並釐清其工作角色所能獲得的獎懲，以引發部屬的工作動機，於完成工作時各取所需，滿足雙方的期望，即為交易領導。李國勝(民 94)則認為導師瞭解學生的需求，運用獎懲、協議的策略，肯定與獎勵努力的學生，而對表現不佳的學生則予以處罰糾正，使學生得到立即的回饋，進而表現出導師所期望的學習行為，即為交易領導型之導師。

### 2.1.3 領導行為相關之研究

林碧真(民 88)於高職導師領導行為與領導效能關係之研究中指出，高職導師領導效能之表現情形屬於中等程度，其中以「同儕關係」之表現最佳，就領導效能而言，權宜獎賞、魅力、激勵及個別關懷是重要的領導行為。

張以儒(民 90)於綜合高中教師領導行為與班級經營效能關係之研究發現，教師的轉型、交易領導與班級經營效能關係密切，班級經營效能的關鍵因素是轉型與交易領導，其中以魅力關懷、智能啟發、權變獎賞、積極例外管理對提昇班級經營效能最有影響力。

黃文三(民 77)認為，順從的學生較適合高結構低參與的領導型式，而獨立性較強的學生則適合低結構高參與的領導型式。吳愛玲(民 87)指出，「動態權衡型」的領導型式是最佳的教師領導型式。

高紹勛(民 96)以中部五縣市國中導師 150 位及學生 1050 位為研究對象，進行國中導師領導型態、班級氣氛與學生學業成就之研究，其研究結果發現：國中導師的領導型態最常採用積極管理與個人關懷；國中導師領導型態因導師性別、年資、學校地域的不同，而有顯著差異；國中

導師領導型態各構面與班級氣氛各構面有正相關；國中導師領導型態各構面與學生學業成就有正相關；國中導師領導型態、班級氣氛對於學生學業成就具有顯著預測力。

林創柏(民 96)以全國隨機抽樣之國中導師 160 位及學生 1107 位為研究對象進行問卷調查，探討國中導師領導風格、班級氣氛與學生領導技能之相關性，研究結果發現：國中導師領導風格最常採用例外管理與權宜獎賞；國中導師領導風格因導師性別、學歷、任教年資、兼職年資及學校規模之不同，而有顯著差異；國中導師領導風格與班級氣氛有正相關；國中導師領導風格與學生領導技能有正相關。

李國勝(民 94)以中部五縣市國中導師 328 位及學生 1888 位為研究對象，進行國中導師領導行為、班級氣氛與班級經營效能之研，其研究結果發現：國中導師領導行為最常採用是介入管理與權宜獎賞，最少使用的則是魅力領導；國中導師領導行為，因導師性別、學歷及學校規模的不同，而有顯著差異；國中導師行為各構面與班級氣氛各構面之間，有顯著正相關；國中導師行為各構面與班級經營效能各構面之間，有顯著正相關；國中導師行為與班級氣氛對班級經營效能，具有顯著預測力。

謝惠卿(民 91)以高雄市 769 為國中生為研究對象，進行國中導師領導行為、班級氣氛與學生學習滿意度之研究其研究結果發現：導師的性別、婚姻、年資於導師領導行為有顯著差異；導師領導行為與正向班級氣氛呈顯著正相關；導師領導行為與學習滿意度呈顯著正相關；導師領導行為對班級氣氛有顯著預測力；導師領導行為對學習滿意度有顯著預測力。

陳志勇(民 91)以屏東縣高年級 1004 位學生及 285 位教師為研究對象，探討屏東縣國小教師領導風格與班級經營效能，研究結果發現：國



小教師的領導形式以互易領導、轉化領導平衡運用最多；隨年齡、服務年資、學校規模的不同，國小教師領導風格有顯著之差異。

張以儒(民 90)以台灣地區 27 所綜合高中的 1514 位學生為研究對象，探討綜合高中導師領導行為與班級經營效能，研究結果發現：因學校地域與教師年齡、學歷、年資、婚姻狀況之不同，教師領導行為有顯著差異；領導行為的「轉型領導」構面與班級經營效能有正相關；領導行為的「交易領導」構面與班級經營效能亦呈正相關。

綜合以上研究指出，目前導師於班級氣氛經營上，應用轉型領導比交易領導具有較佳效能。班級經營時，導師往往必須視情況選擇較佳的領導方式，以獲得最佳的領導成效。

## **2.2 教師工作壓力**

一般外界認為教師的工作最為輕鬆，而且每年都有寒、暑假可休息，且工作最為穩定，收入也頗為豐厚。孰不知教師的工作壓力大的一面，古云：「師者，傳道、授業、解惑」，然而在現今的社會價值觀嚴重扭曲的情況下，增加了許多工作任務，例如：與家長的聯繫溝通、學生的升學歷力等，無不造成教師工作壓力的增加。

### **2.2.1 教師工作壓力的定義**

Beehr and Newman(1987)在其研究過程中發現：工作壓力的原因與工作滿意、激勵、績效及工作離職行為有關。林堯仁(民 96)指出，教師工作壓力為教師在學校工作中從事教學工作時，因外在工作要求、本身所參與的角色、大量工作與期望等，教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，而產生負面情感，在態度上、生理與心理上，顯現出缺乏工作熱誠、關懷情感和工作成就的狀況。張淑貞(民 96)認為教師個人因其不同的人

格特質，在面對工作職務所賦予的責任、要求和期許時，與學校工作情境交互作用，所引發心理或情緒上的不安知覺或生理的不適反應。Chris(2001)指出，教師工作壓力是教師在工作中所經歷到不愉快和負面的情緒，像是緊張、生氣、沮喪和挫折。本研究整理各學者對教師工作壓力之定義，如表 2.1 所示。

表 2.1 各學者對「教師工作壓力」的定義統整表

研究者	年代	教師工作壓力定義
程一民	民 85	教師在學校工作中，與人、事、物互動過程中所產生的負面情感，這些負面情感，限於個人知覺，包括情緒與行為層面。
林純文	民 85	教師工作壓力是指教師在從事教學工作時，對潛在的工作情境因素認為威脅或有礙工作的表現，而產生負面的情感反應。
黃義良	民 88	教師工作壓力係指教師對於自身週遭的工作環境改變或要求，知覺到具有威脅性、壓迫性，經由個人特質與心理為中介歷程後，內心所產生消極與負面的情感，此種反應即為教師工作壓力。
李明宗	民 89	當教師在從事教學工作時，對潛在的工作情境因素認為威脅或有礙其工作表現時，而在教師人際關係、工作感受、學生學習、時間支配及專業知能發展等層面上，所產生的負面情感反應。
張郁芬	民 90	當教師從事教學工作時，對潛在的工作情境因素或要求評估為威脅或有礙工作表現，產生負面的情感，限於個人的知覺包括情緒及行為等層面。
吳宗達	民 93	教師在學校的工作環境中，在教學、行政、輔導工作及角色扮演等方面，個人內在覺知與外在環境失衡，造成心理、生理與認知上的壓迫狀態，並產生負面的情緒及行為反應。
林堯仁	民 96	教師在學校工作中從事教學工作時，因外在工作要求、本身所參與的角色、大量工作與期望等，教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，而產生負面情感，在態度上、生理與心理上，顯現出缺乏工作熱誠、關懷情感和工作成就的狀況。
張淑貞	民 96	教師個人因其不同的人格特質，在面對工作職務所賦予的責任、要求和期許時，與學校工作情境交互作用，所引發心理或情緒上的不安覺知或生理的不適反應。
Moracco and Mcfadden	1982	教師的工作和教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，用以維持穩定狀態的因應機轉等方面，引發心理穩定狀態的改變以及生理的變化。
Chris	2001	教師工作壓力是教師在工作中所經歷到不愉快和負面的情緒，像是緊張、生氣、沮喪和挫折。

資料來源：本研究整理

## 2.2.2 教師工作壓力的理論模式

有關於教師工作壓力的理論主要由 Kyriacou 和 Sutcliffe 兩位學者在 1978 年的研究加以衍伸，所探討的是教師工作壓力的來源。

### 1. Kyriacou 和 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

Kyriacou and Sutcliffe(1978)認為教師的工作壓力，來自於當教師從事與教學相關工作時，對工作的負面反應(如沮喪、挫折、憤怒、困擾等)。Kyriacou and Sutcliffe(1978)並率先提出教師工作壓力模式，此壓力模式包含八個項目，如圖 2.2 所示，茲說明如下：

- (1) 可能的壓力源：指教師工作的客觀因素，而當教師知覺到這些壓力源對其造成威脅時，才會產生壓力。
- (2) 經過個人的認知評估，個體感到沒有能力適應環境的要求，以及環境的要求與個人的需求衝突；因此，可能的壓力源是否會發展成實際的壓力源，有待評估。而評估的結果，需視教師的人格特質與知覺的交互作用而定。
- (3) 經評估成為實際的壓力源。
- (4) 透過適應機轉，因應的歷程包括對壓力情境的評估與反應。
- (5) 產生之壓力反應。
- (6) 長期影響造成慢性壓力症狀。此模式有四條回饋線分別為：
  - (a) 表示因應策略對壓力源評估的影響，若因應策略適當，則「實際壓力源」的程度可減至最低。
  - (b) 表示教師壓力的反應可以直接再被評估。
  - (c) 表示長期壓力所導致的慢性症狀，可能會造成「非工作壓力源」。
  - (d) 表示教師過去處理壓力的經驗會影響目前評估的結果。

(e) 教師個人的特質：包含了教師的屬性變項、人格需要、適應、信念、態度，以及價值系統等。

(f) 非職業的壓力源：除了工作場所以外的各種生活壓力。

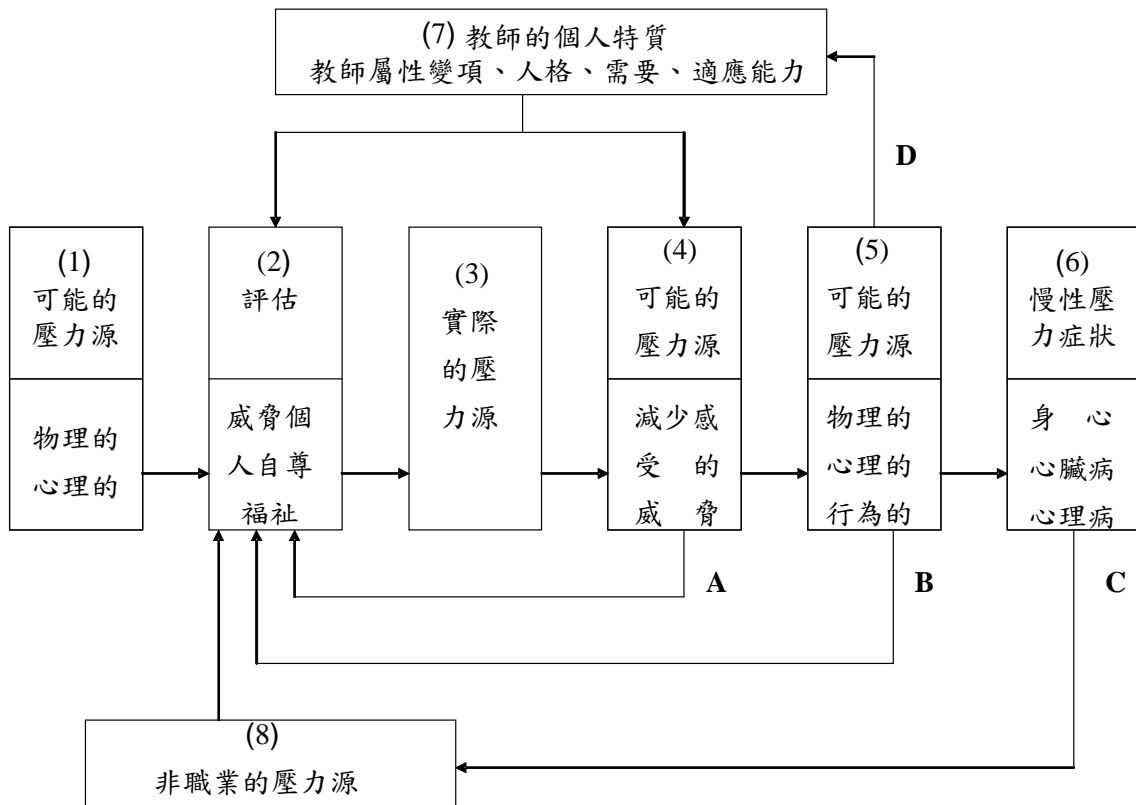


圖 2.2 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式

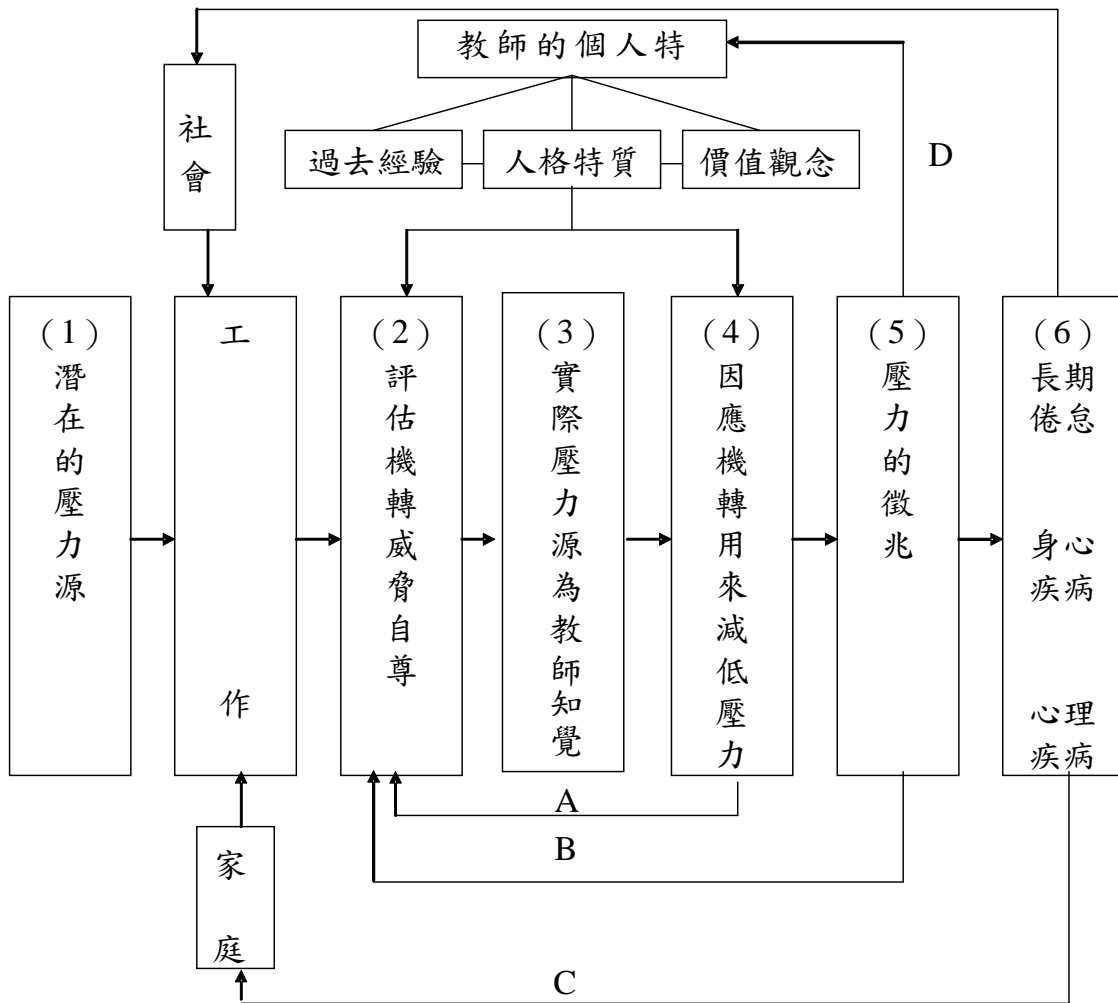
資料來源：江欣霓(民 90)，國小教師工作壓力，情緒智慧與身心健康之相關研究，

國立高雄師範大學教育學系碩士論文。

## 2. Moracco 和 McFadden 的教師工作壓力模式

Moracco and McFadden(1982)根據 Kyriacou and Sutcliffe(1978)的教師工作壓力理論模式，做了部分修正。說明壓力源來自社會時，即產生實際壓力源，並透過評估採取因應壓力的策略，以消除壓力。然而，對壓力的因應和消除，因個體經驗、人格、價值觀而有所不同。此外，整個教師工作壓力模式還需要考慮社會的支持。例如，教師面臨到某種壓力時，如果能得到家人、朋友、或長官的精神扶持與鼓舞，必能減輕某些負向的情感，甚至壓抑某些慢性壓力症狀出現的機會。如圖 2.3 所示，而此模式含有四個回饋線，分別有：

- (1) 表示壓力與因應機轉之間的關係，如果因應機轉無法減低壓力事件的發生，該壓力會被評估具有威脅性。
- (2) 指教師在壓力症候下運作的情形，此階段的教師易於知覺到更多的壓力事件。
- (3) 表示教師長期處於壓力下，而處於倦怠階段時，若是壓力的徵兆持續出現，教師可能會尋求家庭或親友的支持與協助。
- (4) 表示教師過去處理壓力的成功與否的經驗，其社會資源的支持與否，均會影響目前評估的結果，以及對於壓力事件的決定。



**圖 2.3 Moracco & Mcfadden 的教師工作壓力模式**

資料來源：黃義良(民 88)，國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

### 2.2.3 教師工作壓力來源

謝琇玲(民 79)以高雄縣市國中教師為研究對象，研究結果發現國中教師壓力來源為：(1)角色方面；(2)工作負荷；(3)時間分配；(4)教學方面。黃義良(民 88)以南縣國小教師為研究對象，發現國小教師壓力來源為：(1)人際關係；(2)專業知能；(3)工作負荷；(4)時間壓力。Kyriacou and Sutcliffe(1978)以英國中學教師為研究對象，結果發現其壓力來源為：(1)學生不良行為；(2)不足的工作條件；(3)時間的壓迫感；(4)不良的學校風

氣。Chaplian(1995)以英國小學教師為研究對象，結果發現其壓力來源為：  
(1)專業發展；(2)學生行為與態度；(3)工作任務。

**表 2.2 國內外學者對「教師工作壓力來源」之研究**

研究者(年代)	研究對象	教師工作壓力來源
謝琇玲(民 79)	高雄縣市國中教師	1.角色方面；2.工作負荷；3.時間分配；4.教學方面。
林純文(民 86)	臺灣地區國小教師	1.人際關係；2.工作負荷；3.學生行為；4.時間支配；5.專業知能。
林秀靜(民 87)	臺灣區國中資源班教師	1.專業知能；2.同事關係；3.人際關係；4.工作負擔；5.學生問題。
黃義良(民 88)	南縣國小教師	1.人際關係；2.專業知能；3.工作負荷；4.時間壓力
郭耀輝(民 93)	國小教師	1.學生行為；2.工作負荷；3.時間限制；4.行政支持；5.專業知能
劉妙真(民 93)	國民小學教師	1.人際關係；2.工作負擔；3.時間支配；4.班級教學；5.報酬與心理需求
Kyriacou and Sutcliffe (1978)	英國中學教師	1.學生不良行為；2.不足的工作條件；3.時間的壓迫感；4.不良的學校風氣。
Fimian and Friesen(1984)	美國賓州小學教師	1.學生行為；2.人際關係；3.時間管理；4.內在衝突。
Borg(1990)	馬爾地中學教師	1.學生問題行為；2.時間資源困難；3.專業認知；4.人際關係
Hipps and Halpin(1992)	美國中小學教師	1.工作負荷；2.人際關係；3.薪資與報酬。
Chaplian(1995)	英國小學教師	1.專業發展；2.學生行為與態度；3.工作任務。
Matt Jarvis (2002)	英國教師	1.教學本身；2.教師本身；3.政治制度

資料來源：本研究整理



## 2.2.4 教師工作壓力之相關研究

蔡先口(民 74)以台北縣 501 位國中教師為研究對象，探討國中教師主觀知覺的工作壓力和專業態度的關係，以及有關變項對教師工作壓力和專業態度的影響，研究結果顯示：(1)性別、年資、職務、專業教育和服務學校類型均為影響教師工作壓力的因素；(2)年資較少的教師壓力較大；(3)在「學生行為」、「班級教學」與「專業知能」構面，均發現年紀愈輕者感受工作壓力愈顯著；(4)師範體系學歷教師之工作壓力較非師範體系教師為高。

程一民(民 85)以國民小學教師為研究對象，探討國民小學教師工作壓力的感受，與其使用因應方式頻率間的關係，研究發現：國小教師知覺的工作壓力會因性別、年資、科任、兼任職務、學校規模、學校地區、控制信念取向之不同而有差異。

林純文(民 86)以臺灣地區國小教師為研究對象，研究樣本為 799 人，將工作壓力來源分為(1)人際關係；(2)工作負荷；(3)學生行為；(4)時間支配；(5)專業知能，並於研究結果發現：(1)以時間支配、專業知能的壓力而言，女教師顯著高於男教師；(2)在「學生行為」與「專業知能」構面，均發現教師年紀愈輕對工作壓力感受愈顯著；(3)認為未婚教師之工作壓力明顯高於已婚教師；(4)不同學校規模的國中導師之工作壓力有顯著差異，大型學校教師的工作壓力比較大。

郭耀輝(民 93)以高屏地區公立國民小學教師為母群體，抽取 1000 位(有效樣本 830 位)為研究對象，探討國小教師目前工作壓力及職業倦怠感的情形，研究結果發現：(1)教師性別的不同於工作壓力並無顯著差異；(2)工作壓力之「學生行為」構面則達顯著差異水準，「31 至 35 歲」組的國小教師工作壓力高於「46 至 50 歲」組的國小教師；(3)不同婚姻狀

況的國小教師於「專業發展」構面達顯著差異，未婚的國小教師工作壓力高於已婚的國小教師。(4)研究所畢業(含四十學分班)的國小教師工作壓力高於一般大學畢業的國小教師；(5)在「工作負荷」構面方面，服務年資為16至20年的國小教師的工作壓力高於服務年資為5年以下的國小教師的工作壓力。

張麗琪(民89)以國中及高中導師為研究對象，探討學校氣氛、導師工作壓力與因應策略之關係，研究結果發現：(1)於工作壓力並無顯著差異；(2)未婚教師工作壓力比已婚教師大；(3)服務年資淺者工作壓力大，尤其是任教一年之教師壓力最大。

火光祖(民94)以台北市及台北縣之公立國中補校教師為研究對象，探討國中補校教師工作壓力，其研究結果發現：(1)已婚者於「整體工作壓力」、「人際關係」、「教學自主」等構面感受到的工作壓力最高；(2)最高學歷為一般大學者，於「整體工作壓力」、「工作負荷」、「工作回饋」等構面其工作壓力的感受最高；(3)國民中學補校年資淺的教師，於整體工作壓力及四個構面的壓力，均高於補校年資深的教師主任。

## **2.3 導師班級氣氛**

「班級氣氛」猶如一個班級之人格，影響著一個班級的各種表現與反應，因此對於經營班級而言，瞭解班級氣氛實有其必要。

### **2.3.1 班級氣氛的定義**

班級的組合，是一位導師和數位專任教師與一群學生，經過長期共處後所組成，由彼此的價值觀與行為態度交互影響，進而逐漸產生的一種氣氛，其氣氛瀰漫在整個班級之中，並形成該班的特色，亦影響每一成員的思想、感覺和行為模式，此種氣氛即所謂班級氣氛(陳奎熹，民79)。

蔡進雄(民 84)認為班級氣氛是教師、學生和環境彼此交互作用，所形成的一種別於他班的獨特風格，而這種氣氛或風格一旦形成後，會瀰漫整個班級，進而影響班級成員的觀念或行為。班級氣氛是因導師的個人領導方式的不同，由師生互動及同儕間關係而形成的情緒氣氛，其班級氣氛可以形成一種社會壓力，會影響師生的態度、動機與行為規範，進而塑造出共同的態度和價值觀，並且直接影響了班級各種活動的發展(許淑華，民 91)。

**表 2.3 各學者對班級氣氛的定義統整表**

研究者/年代	班級氣氛的定義
盧美貴(民 79)	認為教室中成員互相影響，久而久之，自然形成一種獨特的氣氛，影響著每一個成員的思想、觀念和行為模式，這種班級中各個成員的共同心理特質或傾向。
洪莉竹(民 80)	認為班級氣氛是指班級中，因教師領導方式的不同，師生交互作用及同儕關係所形成的情緒氣氛。
陳茜茹(民 84)	認為班級氣氛是存在班級中且可表現班級特色的心理社會氣氛，其藉由師生長久一起相處互動而成，有共同的觀念、目標、價值和態度，並為成員所經驗和知覺到，其形成之後可反過來影響成員。
蔡進雄(民 84)	認為班級氣氛是教師、學生和環境彼此交互作用所形成的一種別於他班的獨特風格，而這種氣氛或風格一旦形成後，會瀰漫整個班級，進而影響班級成員的觀念或行為。
莊耀隆(民 88)	認為班級氣氛是班級中，因教師管教權力方式的不同，在師生交互作用下，而形成共同的觀念、目標、價值和態度等班級特有的情緒氣氛。
林雅盛(民 91)	從不同角度分析，認為從本質來說，班級氣氛指的是班級內的社會環境、學習環境、社會氣氛、環境壓力、情緒狀態等內容；從形成過程來看，班級氣氛是多種因素交互作用的結果，其中以師生關係與學生同儕的互動最為重要；從影響因素而言，影響班級氣氛的內容複雜，約可分為社會環境與物質環境兩類；從作用層面分析，班級氣氛與學生的學習態度、行為表現有關。
Good(1973)	認為班級氣氛是班級中的學習環境，不僅包括物理環境，也包括各種情緒的狀態。
Page and Thomas (1977)	認為班級氣氛是教學團體中的權威性、社會性、情感性三者交互作用的關係。
Moos(1979)	認為班級氣氛可視為一個動態的社會系統，是班級環境的「人格」，有其獨特性。
Zahn, Kaganc and Widaman(1986)	認為班級氣氛是指態度的綜合，情感的反應以及學生在教室活動歷程中的有關知覺。
Hamachek(1995)	認為「班級氣氛」是存在於班級人際間的感覺氣氛，其影響力屬於心理層面，不但影響學習的質與量，也影響學習的持續性。

資料來源：本研究整理

### 2.3.2 班級氣氛之理論

關於班級氣氛的研究，起源於 Lewin(1936)的場地論(Theory of Field)，其後更衍伸出許多理論，如 Murray(1938)的需求－壓力理論(Need-press Theory)、Lewin(1951)的團體動力學(Group Dynamics)、Getzels and Thelen(1960)的班級社會體系理論(Theory of Classroom Social System)、Bandura(1977)的社會學習論(Theory of Social Learning)等，下面就其理論內容說明：

#### 1. 場地論：

Lewin(1951)認為預測人類行為，必須同時考慮個體和環境兩種因素。個體在任何時間內的心理世界即其生活空間(Life Space)，而個體的生活空間不僅包括外在環境的影響，也包括個體內在一切的身心變化，他將此種共同依存的整體生活空間稱為場地(Field)，正如物理中的場地現象，相互作用、相互影響。

#### 2. 需求－壓力：

Murray(1951)認為，個體行為的形成有其內在因素和外在因素，內在因素是個體本身的需求(Need)，外在因素則是環境的壓力(Press)，藉由觀察「需求」和「壓力」二者的互動關係，可瞭解團體的氣氛。

(1) 需求：即心理需求，能夠將知覺、統覺、思維、活動以某種方式組織起來，並導向特定方向的一種組織傾向。

(2) 壓力：即環境壓力，是指個體所處的環境客體的特質或屬性，能促進或阻礙個體為滿足其需求所做的努力，依特性不同分為  $\alpha$  壓力(Alpha Press)和  $\beta$  壓力(Beta Press)， $\alpha$  壓力是指真實存在，可用科學方法求得者，而  $\beta$  壓力則是指個體對環境客體主觀知覺的結果；研究結果顯示，人類行為受到  $\beta$  壓力的影響較大。

### 3.團體動力學：

Lewin(1951)延伸「場地論」的觀念，探討班級團體之互動關係其中「場地」是由班級成員和其所屬的環境共同組成的，而整個班級所表現出來的行為，則與班級成員和環境成函數關係。此外，Lewin 秉承了完形心理學「全體不等於部分的總和」的觀點，他認為一個團體有其特性，此特性不同於團體中各個次級團體，或是各個成員所具有的特性總和；而團體所具有之整體動力結構特性，也不同於團體各個部分的場地，因為團體是處於動態的情況，因此，團體各部分彼此交互影響的結果，必不同於分割後的各部分情況。另外，團體結構的性質強調團體的整體，而非部分或個體本身。因此，在進行團體互動分析時，應做整體「社會場地」和「團體生活空間」的分析。

### 4.班級社會體系理論：

Getzels and Thelen(1972)認為班級是一個由教師和學生互動所構成的社會體系，並以此觀點進行研究，經過多次的修訂，終於結合制度、個人、團體、文化、有機體五項要因，構成一個獨特的班級社會體系。

- (1)制度：以某種特定的角色和期望組成制度，其中各角色被角色期望所定義，有其特定的權利與義務，且必須相輔相成、互相對照，才能實現系統之目標，是行為的社會面。
- (2)個人：每個人有其特定的人格和需求傾向，組合而成個人的情意，是行為的心理面。
- (3)團體：「制度」和「個人」間存在著許多衝突，「團體」一方面支持制度上的要求，另一方面也滿足個人的需求，是二者的折衝。當「個人」與「制度」平衡時，團體成員的意向將組成一種氣氛。
- (4)文化：制度的形成深受人類文化的影響，包括各種特定的習俗和價值，

因此任何制度均具濃厚的文化色彩，而制度中的角色期望也必須符合社會的一般思潮、習俗和價值。

- (5)有機體：個人的人格、需求傾向都受到有機體的體質和潛能的影響。陳奎熹(民 79)針對班級社會體系的理論模式提出三個特點：(1) 強調制度期望應具有合理性，才容易被個人接受，也才有實現的可能；(2) 強調每一個體有獨特的人格需要，但可以認同制度上的目標，並將這些目標當作個人的需要；(3)在良好的氣氛中，個人會有強烈的歸屬感，因此願意努力工作，實現團體目標，自己也在工作中獲得樂趣。

#### 5.社會學習論：

Bandura(1977)在其所著的《社會學習理論》一書中提到學習的產生並非繫於強化，故應重視學習時本身的自主性，他強調在社會情境中，個體的行為因受別人的影響而改變，即個體藉由觀察學習(Observational Learning)與模仿(Modeling)來幫助自己學習。

觀察學習係指個體只以旁觀者的身分，觀察別人的行為表現，即可獲得學習。另外，模仿是指個體在觀察學習時，向社會某個人或團體行為情境中某個人或團體行為學習的過程。這兩種學習方式，皆是形成班級文化的重要因素。

### 2.3.3 班級氣氛相關之研究

Munoz and Bustillo(1996)指出，教師愈注重班級氣氛的評估與檢討，學生就愈能知覺班級氣氛的改善。吳宗立(民 83)、吳武典(民 83)皆認為積極正向的班級氣氛，較能促進學生的學習成就，以及有益於學生的心理健康。

林淑真(民 91)以國中學生為研究對象，探討班級氣氛知覺、學習態度與學業成就之關係，研究結果發現：班級氣氛中「衝突感受」構面與

學業成就呈現顯著正相關。

郭秀緞(民 91)以國小六年級學生為研究對象，探討班級氣氛、學習動機與學業成就之關係，研究結果發現：班級氣氛中「秩序與組織」和「教師控制」構面愈高，愈不利學業成就；其他班級氣氛的向度則和學業成就呈顯著正相關。

謝惠卿(民 91)以高雄市立某國中學生為研究對象，共獲得有效樣本 769 份，進行國中導師領導行為、班級氣氛與學習滿意度之研究，所得結果為：(1)學生知覺到女性導師的班級氣氛較男性教師混亂；(2)不論導師是否結婚，學生所知覺的班級氣氛並無顯著差異；(3)在「組織混亂」方面，任教 1-10 年和 21-30 年的導師均顯著高於任教 11-20 年的導師；在「目標導向」方面，任教 1-10 年的導師顯著高於任教 21-30 年的導師；(4)導師領導行為與正向班級氣氛呈顯著正相關，而與負向班級氣氛呈顯著負相關；(5)導師領導行為與班級氣氛相互間均有顯著影響力。

黃雅琦(民 99)以嘉義縣公立國中導師及學生為研究對象，採分層叢集取樣的方式，取得有效問卷為 720 份，探討國中導師互易領導與班級氣氛之關係，所得研究結論為：(1)國中學生知覺班級氣氛頗佳，其中以「團結」得分最高，「滿意」得分最低；(2)不同背景變項於班級氣氛有顯著差異，其中，男導師、年齡 45 歲以下、任教 20 年以下的一般地區導師讓國中生知覺班級氣氛較佳；(3)國中導師的互易領導與班級氣氛呈現高度相關；(4)國中導師的交易領導能預測班級氣氛；其中以「積極介入管理」的交易領導型態對班級氣氛最具預測力。

陳櫻梅(民 99)以彰化縣公立國民中學二、三年級導師及該班學生為研究對象，進行國中教師領導型態與班級氣氛的現況分析，研究得到以下結論：(1)國中生知覺整體班級氣氛良好，其中以「團結」表現最好，



以「民主」表現最低；(2)國中導師的年齡及教學年資於國中班級氣氛構面，具有顯著差異；(3)國中導師的領導型態與班級氣氛有顯著正相關；(4)國中導師的領導型態對班級氣氛具有預測力。

蔣安慧(民 98)以礁溪國中的導師和學生為研究對象，探討國中導師轉型領導風格、班級氣氛與學習動機關係，研究獲致的結論為：(1)男導師於班級氣氛之營造較女導師表現優異；(2)班級氣氛之經營以年齡較大的導師表現較優；(3)班級氣氛之經營以教學年資較深(11-15年)的導師表現較優。

高紹勛(民 96)以台灣省中部五縣市之國民中學導師與其班級學生為對象，採分層比例隨機抽樣，共抽取導師 150 人及學生 1050 人，以探討國民中學導師領導型態、班級氣氛與學生學業成就之關係，研究之主要發現如下：(1)國中的班級氣氛，因導師的年齡、年資、取得教師資格方式及學校區域不同，而有顯著差異；(2)國中導師領導型態各構面除「消極管理」外，與班級氣氛各構面之間，均有顯著正相關。

李秀鶯(民 95)以台中市立國民中學導師共 301 位為研究對象，探討台中市國民中學導師之導師信念與班級氣氛之關係，主要研究結果如下：(1)台中市國民中學導師於班級氣氛之工作和學習的投入方面，會因任教年資之不同而有顯著差異；(2)台中市國民中學導師之開明領導信念與班級氣氛達顯著正相關。

林桓立(民 95)以彰化縣公立國中導師為研究對象，探討國中導師溝通型態與班級氣氛之間的關係，研究之主要發現有：(1)彰化縣國中的班級氣氛以「教師的督導行為」得分最高，而以「工作和學習的投入」得分最低，各構面得分表現屬中上程度；(2)不同年齡、年資、學歷及學校規模等之國中導師於班級氣氛之營造達顯著差異。

李國勝(民 94)以台灣省中部五縣市為範圍，隨機挑選之國中導師 328 人及學生 1888 人為研究對象，探討國中導師領導行為、班級氣氛與班級經營效能之關係，研究之主要發現如下：(1)國中的班級氣氛屬於中上程度，其中以「民主」班級氣氛最高，「秩序」氣氛最低；(2)國中的班級氣氛，因導師的年資、學校規模及學校區域不同，而有顯著差異；(3)國中導師領導行為各構面與班級氣氛各構面之間，有顯著正相關。

莊光明(民 94)以桃園縣公立國民中學導師共 351 位為研究對象，瞭解桃園縣國民中學導師之情緒智慧與班級氣氛之關係，研究結果如下：(1)桃園縣國民中學導師對班級氣氛之「教師的督導行為」構面的影響，因性別及任教年資之不同而有顯著差異；(2)桃園縣國民中學導師在整體班級氣氛、「對教師的信賴」構面、「教師的支持行為」構面及「教師的督導行為」構面的影響，因學校所在地區之不同而有顯著差異。

綜合以上各學者之研究，可以瞭解學校導師、任課教師及同學之間的情感是班級之要素，導師給予學生學業上的指導、關心，協助處理學生事務，並營造團結及溫暖的班級氣氛是一項非常重要的任務。導師所經營的班級氣氛和學生學業成就之間有相關，但因對象和其它因素之不同，其相關程度也略有差異，班級導師可藉由改變班級氣氛，來提昇學生的學業成就。綜上所述，導師為影響班級氣氛的重要因素，且因導師背景因素之不同而營造出不同的班級氣氛。

## 第三章 研究方法

本章主要的目的在說明本研究的方法，全章總共分為五節：第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為研究流程；第五節為資料處理，分別說明如下：

### 3.1 研究架構

本研究旨在探討國中導師背景變項於導師工作壓力、領導行為及班級氣氛之差異情形，再探討導師領導行為、工作壓力及班級氣氛變項之間相關情形，進而分析工作壓力及領導行為對班級氣氛之預測力，最後，檢驗導師領導行為於工作壓力與班級氣氛間之中介效果。本研究之架構如圖 3.1 所示。

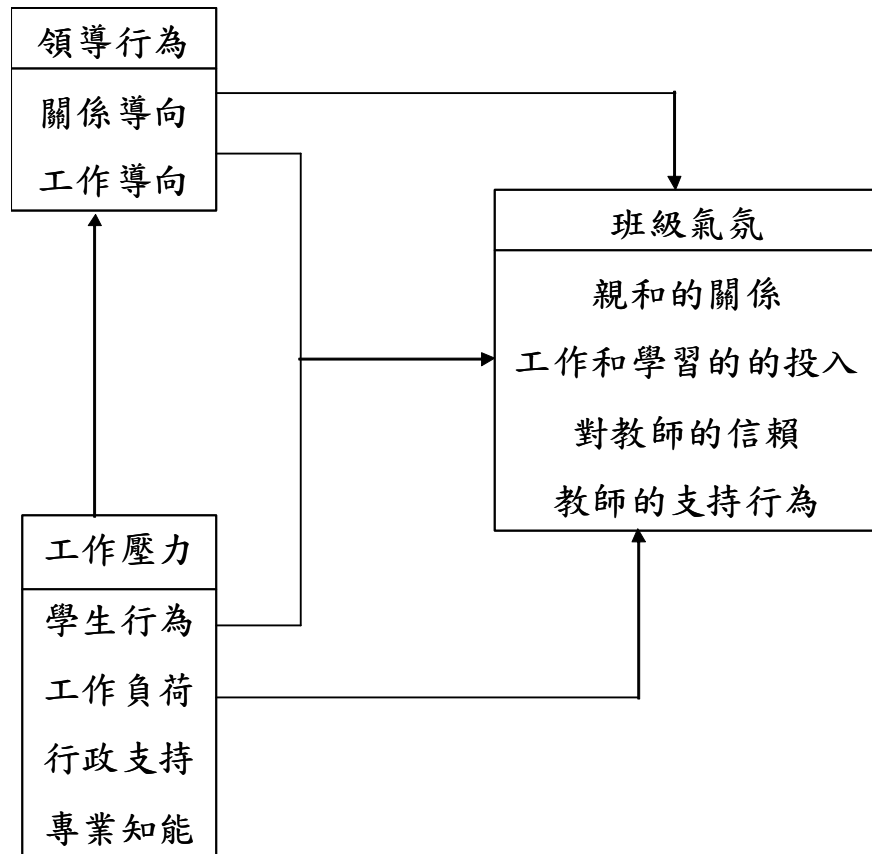


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

### 3.2 研究假設

為瞭解國中導師領導行為、工作壓力及班級氣氛間之關聯性，擬定以下研究假設。

假設一：不同背景變項之雲林縣國中導師於領導行為具有顯著差異。

1-1：不同性別之雲林縣國中導師於領導行為具有顯著差異。

1-2：不同年齡之雲林縣國中導師於領導行為具有顯著差異。

1-3：不同婚姻狀況之雲林縣國中導師於領導行為具有顯著差異。

1-4：不同任教年資之雲林縣國中導師於領導行為具有顯著差異。

1-5：不同學歷之雲林縣國中導師於領導行為具有顯著差異。

1-6：不同學校規模之雲林縣國中導師於領導行為具有顯著差異。

假設二：不同背景變項之雲林縣國中導師其工作壓力具有顯著差異。

2-1：不同性別之雲林縣國中導師其工作壓力具有顯著差異。

2-2：不同年齡之雲林縣國中導師其工作壓力具有顯著差異。

2-3：不同婚姻狀況之雲林縣國中導師其工作壓力具有顯著差異。

2-4：不同任教年資之雲林縣國中導師其工作壓力具有顯著差異。

2-5：不同學歷之雲林縣國中導師其工作壓力具有顯著差異。

2-6：不同學校規模之雲林縣國中導師其工作壓力具有顯著差異。

假設三：不同背景變項之雲林縣國中導師營造之班級氣氛具有顯著差異。

3-1：不同性別之雲林縣國中導師營造之班級氣氛具有顯著差異。

3-2：不同年齡之雲林縣國中導師營造之班級氣氛具有顯著差異。

3-3：不同婚姻狀況之雲林縣國中導師營造之班級氣氛具有顯著差異。

3-4：不同任教年資之雲林縣國中導師營造之班級氣氛具有顯著差異。

3-5：不同學歷之雲林縣國中導師營造之班級氣氛具有顯著差異。

3-6：不同學校規模之雲林縣國中導師營造之班級氣氛具有顯著差異。

假設四：雲林縣國中導師工作壓力、領導行為及營造之班級氣氛顯著相關。

4-1：雲林縣國中導師工作壓力與領導行為顯著相關。

4-2：雲林縣國中導師工作壓力與班級氣氛顯著相關。

4-3：雲林縣國中導師領導行為與班級氣氛顯著相關。

假設五：雲林縣國中導師工作壓力、領導行為對班級氣氛有顯著影響。

假設六：雲林縣國中導師領導行為於工作壓力及班級氣氛之間具有中介效

果。

### **3.3 研究對象**

本研究係以雲林縣國民中學導師為研究對象進行問卷調查，發放問卷的對象包含二個部分，分為「預試樣本」及「研究樣本」，說明如下：

#### **3.3.1 預試樣本**

本研究之預試樣本，採便利取樣方式，以研究者所任教之學校以及鄰近之國民中學導師作為本研究預試樣本，抽取的樣本包含崙背國中、二崙國中、元長國中、褒忠國中及北港國中等五個學校，共取得有效問卷 156 份。以所得預試樣本進行量表之項目分析及信效度分析，並依分析結果修訂問卷題目，成為正式施測量表。

#### **3.3.2 研究樣本**

本研究是以雲林縣國民中學導師為對象，並以普查方式抽取所需樣本，本研究共發出問卷 654 份，回收 570 份，有效樣本 502 份，有效率達 88%。如表 3.1 所示。

表 3.1 本研究問卷之發放情形統計表

學校	班級數	發放問卷	回收
斗南高中(國中部)	36 班	36 份	33 份
麥寮高中(國中部)	36 班	36 份	31 份
斗六國中	60 班	60 份	53 份
雲林國中	42 班	42 份	36 份
石榴國中	15 班	15 份	15 份
林內國中	12 班	12 份	9 份
古坑國中	15 班	15 份	15 份
東和國中	18 班	18 份	14 份
東明國中	18 班	18 份	18 份
大埤國中	15 班	15 份	14 份
西螺國中	24 班	24 份	21 份
荊桐國中	21 班	21 份	15 份
二崙國中	24 班	24 份	19 份
崙背國中	29 班	29 份	29 份
虎尾國中	15 班	15 份	13 份
崇德國中	33 班	33 份	33 份
土庫國中	30 班	30 份	30 份
馬光國中	15 班	15 份	15 份
褒忠國中	9 班	9 份	9 份
東勢國中	12 班	12 份	12 份
台西國中	15 班	15 份	12 份
北港國中	29 班	29 份	22 份
建國國中	42 班	42 份	24 份
元長國中	13 班	13 份	12 份
四湖國中	9 班	9 份	9 份
飛沙國中	9 班	9 份	8 份
口湖國中	12 班	12 份	10 份
宜梧國中	9 班	9 份	9 份
水林國中	15 班	15 份	10 份
蔦松國中	6 班	6 份	6 份
東仁國中	14 班	14 份	14 份
合計：	654 班	654 份	570 份

資料來源：本研究整理

### 3.4 研究工具

本研究採用問卷調查法蒐集雲林縣國民中學導師之工作壓力、領導行為及班級氣氛等資料，基於研究需要，本研究參考多位學者編製之量表，編擬完成「雲林縣國民中學導師之領導行為、工作壓力與班級氣氛調查問卷」作為研究工具，問卷內容分成三部分：第一部分為領導行為量表；第二部分為工作壓力量表；第三部分為班級氣氛量表；第四部分為基本資料，編制過程如下：

#### 3.4.1 領導行為量表

本研究領導行為量表係參考林佑吉(民 98)依據 Fielder 權變領導理論之界定，所編製的「領導行為問卷」所編製而成。本研究領導行為量表分二個構面，工作導向構面計 6 個題目、關係導向構面則包含 10 個題目。

##### 1. 計分方式：

本量表採李克特 Likert 五分量表，從「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」及「非常不同意」，分別給予 5、4、3、2 及 1 的分數，全部題項採正向題及封閉式問答。本研究受試者於「領導行為問卷」各構面上得分愈高，表示受試者於該項領導行為傾向愈高。

##### 2. 項目分析：

預試樣本回收後，依有效樣本 156 人之答題反應進行題項之刪減工作。本研究採用相關分析法及 t 考驗法之 CR 值，進行預試量表之項目分析。其中相關分析為求出各題項與總分之相關係數，高於 0.4 以上者方認定該題項為有效題項。而以獨立樣本 t 考驗將每一題得分依高分組(前 27%的受試者)和低分組(後 27%的受試者)，在每一題得分的平均數進行差異比較，所得的值稱為決斷值(Critical Ratio，簡稱 CR)，達顯著差異，



才具有鑑別力。選題依據為各分量表每一題的相關值及決斷值，經分析後皆達要求標準之題目方予保留。

領導行為量表經項目分析後，發現有第 12、13、14 題之相關值未達 0.4 以上及 CR 值未達顯著差異之要求，因此予以刪除，其餘題項均保留以進行因素分析，如表 3.2 所示。

**表 3.2 導師領導行為量表之項目分析摘要表**

題目	極端組 t 檢定	相關 值	刪題 與否
1.當學生學習成果有所進展時，我會稱讚他們。	-8.07*	0.52	
2.我對學生而言是友善而且容易親近的。	-5.70*	0.41	
3.在班務處理上，我會參考學生的意見及建議。	-6.98*	0.46	
4.我會授權學生去完成相關班務。	-7.62*	0.48	
5.我會注意每位學生的權益。	-9.74*	0.56	
6.我處理事情或做決策時，會考慮學生的感覺。	-8.74*	0.58	
7.我會設法，讓學生感受到成為班上團體的一份子是很愉快的。	-9.05*	0.60	
8.我對學生所做的事都儘量加以支持。	-7.28*	0.46	
9.我常強調學習的重要性，會要求學生全力以赴。	-7.38*	0.46	
10.我擬定班務與學習計劃、進度及目標。	-7.55*	0.47	
11.我會指派特定的學生做特定的工作。	-8.69*	0.56	
12.我採用嚴格的管理方式。	-3.06*	0.14	刪題
13.當學生學習成效不彰時，我會加以斥責。	-1.32	-0.02	刪題
14.我要求學生延伸學習或承擔額外班務。	-3.43*	0.21	刪題
15.我會要求學生維持一定的學習標準。	-6.27*	0.43	
16.我會向學生指定應有的班務工作分配。	-6.22*	0.54	

資料來源：本研究整理

### 3.建構效度：

本研究以因素分析考驗所編製的 16 題是否如原先所預定的落入各因素中本量表以主成分分析抽取因素，採正交轉軸取特徵值大於 1 及因素負荷量大於 0.4 以上，作為建構效度之取捨，因素分析結果如表 3.4 所示。依據 Bartlett 球形檢定，近似卡方值 686.289 達顯著水準，取樣適切性量數即 KMO 值為 0.87 接近 1，代表與該變項有關的所有相關係數與淨相關係數的比較值其相關情形良好，適於進行因素分析。

**表 3.3 KMO 統計量的判斷原理表**

KMO 統計量	因素分析適合性
0.90 以上	極佳的 (Marvelous)
0.80 以上	良好的 (Meritorious)
0.70 以上	中度的 (Middling)
0.60 以上	平庸的 (Mediocre)
0.50 以上	可悲的 (Miserable)
0.50 以下	無法接受 (Unacceptable)

資料來源：邱皓政(民 91)，社會與行為科學的量化研究與統計分析，台北市：五南圖書股份有限公司。

表 3.4 領導行為量表之構面矩陣摘要表

預試量 表題號	正式量 表題號	成份 1	成份 2
2	1	0.86	
3	2	0.79	
6	3	0.78	
7	4	0.71	
1	5	0.59	
8	6	0.57	
5	7	0.54	
4	8	0.53	
9	9		0.83
15	10		0.72
16	11		0.65
10	12		0.61
11	13		0.47
特徵值		4.98	1.64
解釋變異量		38.31	12.59
累積解釋變異量		38.31	50.90

資料來源：本研究整理

如表 3.4 所示，經因素分析後，領導行為量表共得到二個因素參酌因素負荷量及分量表各題項之題意，進行因素命名，所得領導行為量表的第一個因素包含有 2、3、6、7、1、8、5、4 等 8 題，為關係導向；第二個因素包含有 9、15、16、10、11 等 5 題，為工作導向。本量表的累積解釋變異量達 50.90%，可說具有良好之建構效度。

#### 4.信度考驗：

領導行為量表的信度是以 Cronbach's  $\alpha$  係數值考驗其內部一致性，並以  $\alpha$  值 0.7 以上為接受標準。分析結果得知，總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.86，各分量表的 Cronbach's  $\alpha$  值如下：關係導向 0.85、工作導向 0.73。由於各分量表的內部一致性係數均達 0.70 以上，即表示領導行為量表具有良好的信度，詳如表 3.5 所示。

**表 3.5 領導行為量表各分量表與總量表之信度表**

分量表	關係導向	工作導向
$\alpha$ 係數	0.85	0.73
題數	8	5
總量表	Cronbach's $\alpha = 0.86$	

資料來源：本研究整理

### 3.4.2 國中導師工作壓力量表

本研究係參考郭耀輝(民 93)的「教師工作壓力調查問卷」為工具，本導師工作壓力問卷包括五種構面，分別為學生行為、時間支配、工作負荷、行政支持及專業知能。

#### 1.計分方式：

本量表採李克特 Likert 五分量表，從「非常同意」、「同意」、「沒意

見」、「不同意」及「非常不同意」，分別給予 5、4、3、2 及 1 的分數，全部題項採正向題及封閉式問答，量表各題項之得分相加可得知國中導師工作壓力的分數，而於各構面的得分愈高，代表國中導師愈傾向於承受該項工作壓力。

## 2.項目分析：

預試樣本回收後，依有效樣本 156 人之答題反應進行題項之刪減工作。本研究採用相關法及 t 考驗法之 CR 值進行預試量表之項目分析，其中相關分析為求出各題項與總分之相關係數，其值必須高於 0.4 以上，且達 0.01 顯著水準者方為有效；以獨立樣本 t 考驗則是將每一題得分依高分組(前 27%的受試者)和低分組(後 27%的受試者)區分樣本群，在每一題得分的平均數進行差異比較，所得的值稱為決斷值，必須達顯著差異才具有鑑別力。選題依據為各分量表每一題的相關值、決斷值及因素負荷量，經分析後皆達要求標準之題目方予保留。

國中導師工作壓力量表經項目分析後，發現第 8、9、19、20、25 題目之相關值未達 0.4 以上及 CR 值未達顯著差異之要求，因此予以刪除，其餘題項均保留以進行因素分析，如表 3.6 所示。

表 3.6 國中導師工作壓力量表項目分析摘要表

題目	極端組	相關	刪題
	t 檢定	值	與否
1.學生無法接受輔導，改進學習態度。	-7.92*	0.52	
2.我覺得學生學習意願低落，不肯用心學習。	-9.53*	0.62	
3.我的教學常受學生不當行為的干擾。	-7.98*	0.50	
4.我覺得學生偏差行為太多，浪費太多工作時間。	-14.73*	0.68	
5.我常花費許多時間在輔導和管教學生的工作上。	-7.06*	0.40	
6.我不能滿足學生的期待。	-7.93*	0.49	
7.我缺乏充分時間去設計課程和研討改進教學。	-8.90*	0.55	
8.我沒有時間實施家庭訪問。	-4.44*	0.30	刪題
9.我覺得沒有時間輔導學生。	-4.81*	0.36	刪題
10.我常花費許多時間去做一些和教學無關的工作(如:收費)。	-8.24*	0.53	
11.我覺得干擾學校教學的單位或公文太多。	-6.87*	0.51	
12.我覺得教育部局推動的計畫越來越多，負擔太重。	-6.33*	0.53	
13.我覺得教育部局提供資源太少，要求過多，感到壓力大。	-8.34*	0.61	
14.我覺得研習活動、研討會太頻繁，花費太多時間。	-6.46*	0.44	
15.我必須兼顧教學和導師工作，感到力不從心。	-10.70*	0.68	
16.我覺得教師的專業權和地位不受尊重。	-5.65*	0.43	
17.我覺得學校行政人員資源分配不均處事不公，影響我士氣。	-6.33*	0.49	
18.我覺得學校行政人員很難相處。	-4.68*	0.41	
19.我常缺乏同仁和行政人員給予的支持和協助。	-6.03*	0.45	
20.我認為工作勞逸不均，我比其他同仁付出更多的時間、精力。	-4.25*	0.38	刪題
21.我常帶工作回家做或在下班時間(含假日)加班。	-3.31*	0.26	刪題
22.我覺得專業知能不足，難以達成課程、教學上的需要。	-5.22*	0.46	
23.我無法達成學校和教育局對教師教學品質的要求。	-6.06*	0.45	
24.我覺得學非所用，專長無法施展。	-6.85*	0.53	
25.我缺乏專業知能去輔導偏差行為的學生，給我很大困擾。	-4.63*	0.35	刪題

資料來源：本研究整理

### 3.建構效度：

驗證性因素分析考驗所編製的 25 題是否如原先所預定的落入各因素中。本量表以主成分分析抽取因素，採正交轉軸轉軸，取特徵值大於 1 及因素負荷量大於 0.4 以上，作為建構效度之取捨，因素分析結果如表 3.7 所示。根據 Bartlett 球形檢定結果，近似卡方值 1248.57 達顯著水準，取樣適切性量數即 KMO 值為 0.82 接近 1，代表與該變項有關的所有相關係數與淨相關係數的比較值其相關情形良好，適於進行因素分析

表 3.7 國中導師工作壓力量表因素構面矩陣摘要表

預試量 表題號	正式量 表題號	成份 1	成份 2	成份 3	成份 4
5	1	0.80			
4	2	0.80			
2	3	0.72			
3	4	0.63			
6	5	0.59			
1	6	0.59			
12	7		0.94		
13	8		0.90		
11	9		0.79		
14	10		0.57		
16	11		0.55		
18	12			0.93	
19	13			0.89	
17	14			0.80	
23	15				0.86
22	16				0.83
24	17				0.57
特徵值		5.65	2.25	1.88	1.31
解釋變異量		33.26	13.25	11.04	7.69
累積解釋變異量		33.26	46.51	57.56	65.24

資料來源：本研究整理



如表 3.7 所示，經因素分析後，發現有第 7、10 及 15 題有因素值未達 0.4 之情形，因此將之刪除後共得到四個因素，參酌因素負荷量及分量表各題項之題意，進行因素命名，所得國中導師工作壓力量表的第一個因素包含有 5、4、2、3、6、1 等六題，為學生行為；第二個因素包含有 12、13、11、14、16 等五題，為工作負荷；第三個因素包含有 18、19、17 等三題，為行政支持；第四個因素包含有 23、22、24 等三題，為專業知能。本量表的累積解釋變異量達 65.24%，可說具有良好之建構效度。

#### 4.信度考驗：

國中導師工作壓力量表的信度是以 Cronbach's  $\alpha$  係數值考驗其內部一致性，並以  $\alpha$  值 0.7 以上為接受標準。分析結果得知，總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.87，各分量表的 Cronbach's  $\alpha$  值如下：學生行為 0.83、工作負荷 0.83、行政支持 0.97、專業知能 0.78。由於各分量表的內部一致性係數均達 0.70 以上，即表示國中導師工作壓力量表具有良好的信度，詳如表 3.8 所示。

**表 3.8 國中導師工作壓力量表各分量表與總量表之信度表**

分量表	學生行為	工作負荷	行政支持	專業知能
$\alpha$ 係數	0.83	0.83	0.85	0.78
題數	6	5	3	3
總量表	Cronbach's $\alpha$ 值 = 0.87			

資料來源：本研究整理

### 3.4.3 國民中學班級氣氛量表

本研究係參考莊光明(民 94)之國民中學班級氣氛量表，量表分為親和的關係、工作和學習的投入、對教師的信賴、教師的支持行為及教師的督導行為等五個構面。

#### 1.計分方式：

本量表採李克特 Likert 五分量表，從「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」及「非常不同意」。分別給予 5、4、3、2 及 1 的分數。反向題目有 7、15、16、17、23、24、25、26，則反向計分，問卷之得分愈高，則表示受試者在量表的五個構面的指標程度愈高，而其班級氣氛的情形愈好。

#### 2.項目分析：

預試樣本回收後，依有效樣本 156 人之答題反應進行題項之刪減工作。本研究採用相關法及 t 考驗法之 CR 值進行預試量表之項目分析，其中相關分析為求出各題項與總分之相關係數，其值必須高於 0.5 以上，且達 0.01 顯著水準方為有效；獨立樣本 t 考驗則是將每一題得分依高分組(前 27%的受試者)和低分組(後 27%的受試者)區分樣本群，在每一題得分的平均數進行差異比較，所得的值稱為決斷值，必須達顯著差異才具有鑑別力。選題依據為各分量表每一題的相關值、決斷值及因素負荷量，經分析後皆達要求標準之題目方予保留。

國民中學班級氣氛量表經項目分析後，發現第 7、12、14 題之相關值未達 0.3 以上或 CR 值未達顯著差異之要求，因此將之刪除，其餘題項均保留以進行因素分析，如表 3.9 所示。

表 3.9 國民中學班級氣氛量表項目分析摘要表

題 目	極端組 t 檢定	相關 值	刪題 與否
1.我覺得班上學生相處很融洽、愉快	-6.34*	0.55	
2.我覺得班上學生都很關心本班應該要做的工作	-10.20*	0.63	
3.我覺得班上學生上課時會踴躍參與討論	-5.10*	0.36	
4.班上學生常會向我表達自己的意見和想法	-3.86*	0.36	
5.班上學生常邀我參加他們的活動	-5.58*	0.47	
6.我和班上學生之間能互相關心，共同爭取榮譽	-7.78*	0.61	
7.我和班上學生保持距離，即使下課也如此	-3.48*	0.28	刪題
8.班上的學生大都能夠清楚生活常規或學習目標	-6.02*	0.49	
9.我覺得班上學生對我的教學方法表示滿意	-5.94*	0.45	
10.我和家長保持聯絡，維繫良好關係	-4.55*	0.35	
11.我會耐心去傾聽學生的問題和困難	-4.17*	0.39	
12.我會給予班上學習成績低落的學生鼓勵和指導	-2.99*	0.23	刪題
13.我會為班上學生安排適當的教學活動	-5.12*	0.41	
14.我會要求上學生按時繳交指定作業	-3.14*	0.25	刪題
15.我覺得班上學生經常有彼此看不順眼的情形	-8.99*	0.51	
16.我察覺班上有許多小團體，意見經常不一致	-8.18*	0.42	
17.班上會因為有部分學生不合作的行為而影響班級活動或班級榮譽	-10.08*	0.55	
18.班上學生參與班級內各項活動時，都知道怎麼做是對的，怎麼做是錯的	-6.72*	0.41	
19.我發現班上師生溝通管道暢通，衝突較少發生	-8.30*	0.60	
20.班上學生會以導師的言行做為行為的標準	-5.02*	0.44	
21.我會對於班上學生的良好表現，表示讚賞與鼓勵	-4.32*	0.39	
22.我會誠懇地瞭解和協助班上學生	-5.31*	0.47	
23.我發現班上學生有抗拒教師權威的情形出現	-10.10*	0.51	
24.我發現開班會時，班上學生會因意見不合而爭吵	-7.56*	0.44	
25.班上許多學生不滿意本班的大部分活動	-7.32*	0.51	
26.班上有些學生生活習慣很差，因而降低班上的工作效率	-8.29*	0.48	
27.我尊重班上學生，且讓他們發揮其興趣與能力	-3.98*	0.34	
28.我會告知班上學生學習上的優缺點	-3.25*	0.32	
29.我會鼓勵班上學生參加班級的團體活動	-5.31*	0.44	

資料來源：本研究整理

### 3.建構效度：

本研究以因素分析考驗所編製的 29 題是否如原先所預定的落入各因素中。本量表以主成分分析抽取因素，採正交轉軸，取特徵值大於 1 及因素負荷量大於 0.4 以上，作為建構效度之取捨，因素分析結果如表 3.10 所示。根據 Bartlett 球形檢定結果，近似卡方值 1439.280 達顯著水準，取樣適切性量數即 KMO 值為 0.85 接近 1，接近 1，代表與該變項有關的所有相關係數與淨相關係數的比較值其相關情形良好，適於進行因素分析。

表 3.10 國民中學班級氣氛量表因素構面矩陣摘要表

預試量 表題號	正式量 表題號	成份 1	成份 2	成份 3	成份 4
4	1	0.74			
5	2	0.71			
20	3	0.56			
6	4	0.49			
1	5	0.46			
29	6		0.76		
21	7		0.73		
22	8		0.73		
11	9		0.71		
28	10		0.7		
27	11		0.62		
13	12		0.6		
24	13			0.79	
15	14			0.78	
17	15			0.73	
16	16			0.72	
23	17			0.72	
26	18			0.69	
2	19			0.4	
9	20				0.67
3	21				0.66
8	22				0.63
10	23				0.62
特徵值		6.24	3.36	1.79	1.23
解釋變異量		27.12	14.62	7.76	5.35
累積解釋變異量		27.12	41.73	49.50	54.85

資料來源：本研究整理

如表 3.10 所示，經因素分析後，發現有第 18、19、25 題有橫跨兩構面之情形，因而將之刪除，所得國民中學之班級氣氛量表共有五個因素，參酌因素負荷量及分量表各題項之題意，進行因素命名，所得國民中學班級氣氛量表的第一個因素包含有 4、5、20、6、1 等五題，為對教師的信賴；第二個因素包含有 29、21、22、11、28、27、13 等七題，為教師的支持行為；第三個因素包含有 24、15、17、16、23、26、2 等七題，為親和的關係；第四個因素包含有 9、3、8、10 等四題，為工作和學習的投入。本量表的累積解釋變異量達 54.85%，可說具有良好之建構效度。

#### 4.信度考驗：

國民中學班級氣氛量表的信度是以 Cronbach's  $\alpha$  係數值考驗其內部一致性，並以  $\alpha$  值 0.7 以上為接受標準。分析結果得知，總量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.87，各分量表的 Cronbach's  $\alpha$  值如下：對教師的信賴 0.76、教師的支持行為 0.84、教師的督導行為 0.81、親和的關係 0.86、工作和學習的投入 0.70、。由於各分量表的內部一致性係數均達 0.70 以上，即表示國民中學班級氣氛量表具有良好的信度，詳如表 3.11 所示。

**表 3.11 國民中學班級氣氛量表各分量表與總量表之信度表**

分量表	對教師 的信賴	教師的 支持行為	親和的 關係	工作和學 習的投入
係數	0.76	0.84	0.85	0.70
題數	5	7	7	4
總量表	Cronbach's $\alpha$ 值 = 0.87			

資料來源：本研究整理

### 3.5 資料處理

本研究將回收之有效問卷予以編碼整理後，以 SPSS for Windows

12.0 版統計套裝軟體進行資料處理，統計方法處理之研究問題如下：

#### 1.描述性統計：

描述性統計(Discriptive Statistics)係測量各變項基本之敘述性統計量，包括次數分配與百分比、平均數、標準差。探討個人基本資料、國中導師領導行為、工作壓力及及班級氣氛等變項之敘述統計之得分與排序情形，用以說明問卷中屬於類別尺度等變項於各題項之分配情形。

#### 2.t考驗：

採用獨立樣本 t 檢定(t-Test)考驗個人基本資料之性別及婚姻項目，於國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛各構面之差異考驗。

#### 3.單因子變異數分析：

採單因子變異數分析(One-way ANOVA)考驗個人基本資料之年齡、任教年資、學歷、學校規模等項目，於國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛的各構面之差異考驗。

#### 4.雪費多重比較檢定：

雪費多重比較(Scheffe's Test)為事後比較(Post-hoc Comparisons)的一種變異數統計分析方法。當變異數分析時，F 值已達到顯著水準，為更進一步比較各組間平均數相互差異的情形，則使用雪費多重比較檢定以進行事後比較。選用雪費多重比較檢定的用意，是基於較嚴苛的考驗標準，以及無論各組樣本數相等與否都可適用的特性。

#### 5.皮爾遜積差相關分析：

皮爾森積差相關(Pearson Product-Moment Correlation)係用以探討國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛間各構面彼此之關係情形。

#### 6.多元迴歸分析：

本研究以國中導師工作壓力及領導行為各構面為預測變項，而以班級氣氛量表為效標變項，採用多元迴歸分析方法，探討其間是否有顯著預測作用。並以領導行為當作中介變項，探討於導師工作壓力及班級氣氛之間，是否產生中介效果。

7.本研究統計考驗之顯著水準定為  $\alpha=0.05$ 。



## 第四章 研究結果與討論

本章旨在根據研究資料分析所得結果探討雲林縣國中導師領導行為、工作壓力及班級氣氛相關之研究。本章共分為四小節來探討研究結果：4.1 節為雲林縣國中導師背景變項之描述；4.2 節為雲林縣國中導師在領導行為上之調查結果；4.3 節為雲林縣國中導師在工作壓力上之調查結果；4.4 節為雲林縣國中導師在班級氣氛上之調查結果；4.5 節為雲林縣國中導師在領導行為、工作壓力及班級氣氛之關係；4.6 節為則雲林縣國中導師領導行為及工作壓力對班級氣氛之預測結果。

### 4.1 雲林縣國中導師背景變項之描述

本節旨在瞭解樣本之個人基本資料分布情形，所得之結果以次數分配及百分比呈現。

#### 4.1.1 性別部分

本研究樣本之性別分布情形詳如表 4.1 所示，男性導師共有 159 人，佔 31.67%；女性導師共有 343 人，佔 68.33%，樣本中以女性導師居多。

表 4.1 樣本性別分布情形

性別	人數	百分比%
男	159	31.67
女	343	68.33
合計	502	100

資料來源：本研究整理

#### 4.1.2 年齡部分

本研究樣本之年齡分布情形詳如表 4.2 所示，其中 30 歲(含)以下者共有 136 人，佔 27.09%；年齡介於 31~40 歲者共有 235 人，佔 46.81%，人數最多；41~50 歲者共有 107 人，佔 21.31%；51 歲以上之國中導師共有 24 人，佔 4.78%，為人數最少的一組。

表 4.2 樣本年齡分布情形

年齡	人數	百分比%
30 歲以下	136	27.09
31~40 歲	235	46.81
41~50 歲	107	21.31
51 歲以上	24	4.78
總 合	502	100

資料來源：本研究整理

#### 4.1.3 婚姻部分

本研究樣本婚姻之分布情形詳如表 4.3 所示，已婚之導師共有 287 人，佔 57.17%；未婚之導師共有 215 人，佔 42.83%。

表 4.3 樣本婚姻分布情形

婚姻	人數	百分比%
已婚	287	57.17
未婚	215	42.83
總合	502	100

資料來源：本研究整理

#### 4.1.4 任教年資

本研究樣本任教年資之分布情形詳如表 4.4 所示，任教年資 5 年以下之導師共有 154 人，佔 30.68%；任教年資 6~10 年者共有 166 人，佔 33.07%，人數最多；任教年資 11~15 年者共有 73 人，佔 14.54%，人數最少；任教年資 16 年以上者共有 109 人，佔 21.71%。

表 4.4 樣本任教年資分布情形

任教年資	人數	百分比%
5 年以下	154	30.68
6~10 年	166	33.07
11~15 年	73	14.54
16 年以上	109	21.71
總 合	502	100

資料來源：本研究整理

#### 4.1.5 學歷部分

本研究樣本學歷之分布情形詳如表 4.5 所示，學歷為專科及其他之國中導師共有 4 人，佔 0.8%，人數最少；學歷為一般大學之國中導師共有 174 人，佔 34.66%；學歷為師範院校及大學教育系之國中導師共有 156 人，佔 31.08%；而學歷為研究所(含四十學分班)之國中導師共有 168 人，佔 33.47%。

**表 4.5 樣本學歷分布情形**

學 歷	人 數	百分比%
專科及其他	4	0.80
一般大學	174	34.66
師範院校及大學教育系	156	31.08
研究所(含四十學分班)	168	33.47
總 合	502	100

資料來源：本研究整理

#### 4.1.6 學校規模部份

本研究樣本之學校規模分布情形詳如表4.6所示，任教學校規模為12班以下共有77人，佔15.34%，人數最少；13~30班共有220人，佔43.82%；31~48班共有107人，佔21.31%；49 班以上則有98人，佔19.52%。

**表 4.6 樣本之學校規模分布情形**

學校規模	人 數	百分比%
12 班以下	77	15.34
13-30 班	220	43.82
31-48 班	107	21.31
49 班以上	98	19.52
總 合	502	100

資料來源：本研究整理

## 4.2 國中導師領導行為之現況分析

本節主要在敘述雲林縣國中導師在領導行為之現況及差異情形。

### 4.2.1 領導行為量表各題項之描述性統計

本研究受試者於領導行為量表各題目評量結果之分數高低順序，如表 4.7 所示。

表 4.7 受試者領導行為量表評量結果之分數高低順序表

順序	領導行為題目	平均數	標準差
1	9.我常強調學習的重要性，會要求學生全力以赴。	4.20	0.71
2	1.當學生學習成果有所進展時，我會稱讚他們。	4.19	0.75
3	16.我會向學生指定應有的班務工作分配。	4.03	0.70
4	5.我會注意每位學生的權益。	3.92	0.72
5	11.我會指派特定的學生做特定的工作。	3.91	0.73
6	4.我會授權學生去完成相關的班務。	3.89	0.68
7	7.我會設法，讓學生感受到成為班上團體的一份子是很愉快的。	3.88	0.77
8	6.我處理事情或做決策時，會考慮學生的感覺。	3.83	0.70
9	2.我對學生而言是友善而且容易親近的。	3.63	0.84
10	3.在班務處理上，我會參考學生的意見及建議。	3.61	0.71
11	8.我對學生所做的事都儘量加以支持。	3.56	0.75
12	15.我會要求學生維持一定的學習標準。	3.54	0.73
13	10.我會擬定班務與學習計劃、進度及目標。	3.51	0.88

資料來源：本研究整理

由表 4.7 結果可以發現，受試者在領導行為量表答題反應，其領導行為以「我常強調學習的重要性，會要求學生全力以赴」平均數為 4.20，居首位，亦即受試者認為此項領導行為係國中導師帶班時首要掌握的目標，另外「當學生學習成果有所進展時，我會稱讚他們」居次，其平均數為 4.19，居第三位為「我會向學生指定應有的班務工作分配」平均數為 4.03。

#### 4.2.2 領導行為構面之描述性統計

本研究受試者於領導行為各構面的反應情形，如表 4.8 所示。受試者在領導行為量表中「工作導向」及「關係導向」構面平均得分為 3.84 及 3.81，兩者平均數相差不大，亦即國中導師認為其領導行為不論是「工作導向」及「關係導向」都一樣重要。

**表 4.8 受試者於領導行為量表構面之反應結果表**

順序	因素名稱	題別	平均數
1	工作導向	2、3、6、7、1、8、5、4	3.84
2	關係導向	9、15、16、10、11	3.81
	整體量表		3.82

資料來源：本研究整理

### 4.2.3 不同背景變項於領導行為量表之差異性考驗

#### 1. 不同性別國中導師於領導行為之差異性比較

受試者於領導行為的不同得分，經獨立樣本 t 考驗結果發現，不同性別的受試者於領導行為各個構面之知覺情形，以「工作導向」構面及整體領導行為變項達顯著差異( $p < 0.05$ )。從平均數看來，女性國中導師較男性導師傾向於「工作導向」，意即女性導師比男性導師注重學生的表現，詳如表 4.9 所示。

表 4.9 不同性別國中導師領導行為統計分析摘要表

因素	組別	人數	平均數	標準差	t 值
關係導向	男性	159	3.80	0.53	-0.25
	女性	343	3.82	0.49	
工作導向	男性	159	3.70	0.47	-4.13*
	女性	343	3.90	0.52	
領導行為總分	男性	159	3.77	0.43	-1.97*
	女性	343	3.85	0.45	

$p^* < 0.05$

資料來源：本研究整理

## 2.不同年齡國中導師於領導行為之差異性比較

受試者於領導行為的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同年齡的受試者於領導行為整體變項之知覺達顯著差異( $p<0.05$ )。經 Scheffe's 事後比較得知，以領導行為整體變項而言，51 歲以上的國中導師比介於 31~40 歲的國中導師更注重領導行為，詳如表 4.10 所示。

**表 4.10 年齡於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表**

因素 構面	年齡	個數	平均標準		單因子變異數分析						
			數	差	變異數 來源	平方 和	自由 度	均方 和	F 檢定	顯著 性	事後 比較
關係 導向	30 歲以下	136	3.79	0.47	組間	1.87	3	0.62			
	31~40 歲	235	3.80	0.50	組內	125.13	498	0.25			
	41~50 歲	107	3.81	0.54	總和	126.99	501		2.48	0.06	
	51 歲以上	24	4.08	0.53							
	總 合	502	3.81	0.50							
工作 導向	30 歲以下	136	3.82	0.49	組間	1.54	3	0.51			
	31~40 歲	235	3.81	0.51	組內	129.80	498	0.26			
	41~50 歲	107	3.87	0.51	總和	131.34	501		1.96	0.12	
	51 歲以上	24	4.07	0.59							
	總 合	502	3.84	0.51							
領導 行為 總分	30 歲以下	136	3.80	0.40	組間	1.70	3	0.57			
	31~40 歲	235	3.80	0.45	組內	97.94	498	0.20			
	41~50 歲	107	3.83	0.46	總和	99.63	501		2.87	0.04*	B<D
	51 歲以上	24	4.08	0.50							
	總 合	502	3.81	0.50							

\* $p<0.05$       \*\* $p<0.01$       \*\*\* $p<0.001$

備註：A：30 歲以下 B：31-40 歲 C：41-50 歲 D：51 歲以上

資料來源：本研究整理



### 3.不同婚姻狀況國中導師於領導行為之差異性比較

受試者於領導行為的不同得分，經獨立樣本t 考驗結果發現，不同婚姻的受試者於領導行為各個構面之知覺情形，以「關係導向」及領導行為整體變項達顯著差異水準( $p<0.05$ )。從平均數看來，已婚國中導師較未婚導師傾向於「關係導向」；以整體領導行為而言，已婚國中導師較未婚導師更注重領導行為，意即已婚國中導師比未婚導師更注重與學生建立良好關係，透過人際關係技巧的運用去影響學生，詳如表4.11所

**表 4.11 不同婚姻國中導師領導行為之統計分析摘要表**

因素	婚姻	人數	平均數	標準差	t 值
關係導向	已婚	287	3.85	0.51	2.08*
	未婚	215	3.76	0.49	
工作導向	已婚	287	3.87	0.51	1.42
	未婚	215	3.80	0.52	
領導行為總分	已婚	287	3.86	0.45	2.07*
	未婚	215	3.78	0.44	

$p^*<0.05$

資料來源：本研究整理

#### 4.不同任教年資國中導師於領導行為之差異性比較

受試者於領導行為的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同任教年資的受試者於領導行為各個構面及整體變項之知覺情形均未達顯著差異( $p>0.05$ )，意即國中導師任教年資的多寡並不會影響導師本身的領導行為，詳如表 4.12 所示。

**表 4.12 任教年資於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表**

因素 構面	任教年資	個數	平均標準		單因子變異數分析					
			數	差	變異數 來源	平方 和	自由 度	均方 和	F 檢定	顯著 性
關係 導向	5 年以下	154	3.84	0.50	組間	0.71	3	0.24		
	6~10 年	166	3.77	0.48	組內	126.28	498	0.25		
	11~15 年	73	3.80	0.53	總和	126.99	501		0.94	0.42
	16 年以上	109	3.86	0.53						
	總 合	502	3.81	0.50						
工作 導向	5 年以下	154	3.85	0.49	組間	0.66	3	0.22		
	6~10 年	166	3.82	0.48	組內	130.68	498	0.26		
	11~15 年	73	3.78	0.60	總和	131.34	501		0.83	0.48
	16 年以上	109	3.89	0.52						
	總 合	502	3.84	0.51						
領導 行為 總分	5 年以下	154	3.84	0.42	組間	0.61	3	0.20		
	6~10 年	166	3.79	0.42	組內	99.02	498	0.20		
	11~15 年	73	3.79	0.51	總和	99.63	501		1.03	0.38
	16 年以上	109	3.87	0.48						
	總 合	502	3.82	0.45						

資料來源：本研究整理

## 5.不同學歷國中導師於領導行為之差異性比較

受試者於領導行為的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同學歷的受試者於領導行為各個構面及整體變項之知覺情形均未達顯著差異( $p>0.05$ )，意即國中導師學歷的不同並不會影響導師本身的領導行為，詳如表4.13所示。

表 4.13 學歷於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表

因素 構面	學歷	個數	平均標準		單因子變異數分析					
			數	差	變異數 來源	平方 和	自由 度	均方 和	F 檢定	顯著 性
關係 導向	專科及其他	4	3.91	1.00	組間	0.33	3	0.11		
	一般大學	174	3.83	0.44	組內	126.66	498	0.25		
	師範院校及大 學教育系	156	3.83	0.53	總和	126.99	501		0.44	0.73
	研究所	168	3.78	0.53						
	總 合	502	3.81	0.50						
	專科及其他	4	3.60	0.65	組間	1.02	3	0.34		
工作 導向	一般大學	174	3.90	0.51	組內	130.32	498	0.26		
	師範院校及大 學教育系	156	3.82	0.53	總和	131.34	501		1.30	0.27
	研究所	168	3.81	0.50						
	總 合	502	3.84	0.51						
	專科及其他	4	3.79	0.74	組間	0.38	3	0.13		
領導 行為 總分	一般大學	174	3.85	0.40	組內	99.25	498	0.20		
	師範院校及大 學教育系	156	3.82	0.47	總和	99.63	501		0.63	0.59
	研究所	168	3.79	0.46						
	總 合	502	3.82	0.45		0.33	3	0.11		

資料來源：本研究整理

## 6.不同學校規模國中導師於領導行為之差異性比較

受試者於領導行為的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同學校規模的受試者於領導行為各個構面之知覺情形，以「工作導向」構面達顯著差異水準( $p < 0.05$ )，然經Scheffe's事後比較無法比較出組間差異，顯示其間差異性不大，意即國中導師任教的學校規模的不同並不會影響導師本身的領導行為，詳如表4.14所示。

表 4.14 學校規模於領導行為量表之單因子變異數分析摘要表

因素 構面	學校規模 個數	平均 標準		單因子變異數分析					顯著 性	事後 比較
		數	差	變異數 來源	平方 和	自由 度	均方 和	F 檢定		
關係 導向	12 班以下	77	3.88	0.47	組間	1.29	3	0.43		
	13-30 班	220	3.84	0.51	組內	125.70	498	0.25		
	31-48 班	107	3.72	0.53	總和	126.99	501		1.70	0.17
	49 班以上	98	3.80	0.46						
	總 合	502	3.81	0.50						
工作 導向	12 班以下	77	3.90	0.51	組間	2.09	3	0.70		
	13-30 班	220	3.83	0.53	組內	129.25	498	0.26		
	31-48 班	107	3.74	0.52	總和	131.34	501		2.68	0.05*
	49 班以上	98	3.92	0.45						
	總 合	502	3.84	0.51						
領導 行為 總分	12 班以下	77	3.89	0.43	組間	1.32	3	0.44		
	13-30 班	220	3.83	0.46	組內	98.31	498	0.20		
	31-48 班	107	3.73	0.46	總和	99.63	501		2.23	0.08
	49 班以上	98	3.85	0.40		1.29	3	0.43		
	總 合	502	3.82	0.45		125.70	498	0.25		

p\* < 0.05

資料來源：本研究整理

#### 4.2.4 綜合討論

本節主要是綜合本研究之結果，與各個專家學者之研究進行比較與討論。

1. 本研究結果顯示，女性國中導師較男性導師有較強烈之「工作導向」領導行為，此結果與林創柏(民 98)、李國勝(民 94)、謝惠卿(民 91)等人之研究結果相符。推測女生導師受限於傳統觀念的約束，使得女性導師往往較循規蹈矩與一板一眼，著重於工作成效的展現，帶班方式就會是直接要求學生達成具體目標。
2. 本研究結果顯示，導師年齡於領導行為整體變項之差異情形，51 歲以上的國中導師比 31~40 歲的國中導師更注重領導行為，此結果與陳志勇(民 91)、張以儒(民 90)研究結果相符。推測年紀較大的國中導師，由於其人生的經驗、教學經驗及擔任導師的經驗，通常較年紀輕的導師豐富，也比較懂得運用人際關係技巧來領導整個班級。
3. 本研究結果顯示，已婚國中導師較未婚導師傾向於「關係導向」及整體領導行為上，此結果與謝惠卿(民 91)、張以儒(民 90)之研究結果相符。推測已婚之國中導師可能有自己的小孩，比較能夠瞭解學生的需求，也比較能夠體會家長的苦心，因此事事會以學生為出發點，注重學生的感受，不是一味地只追求學生成績的表現。
4. 本研究結果顯示，國中導師任教年資的多寡並不會影響導師本身的領導行為，此結果與陳志勇(民 91)、林創柏(民 96)、謝惠卿(民 91)等人之研究結果並不相同。從本研究的結果加以分析，不同任教年資之國中導師因為時代背景不同導師領導的方式也會不同，還有現在年輕導師的教育成長背景也不同，造成本研究之結果。
5. 本研究結果顯示，國中導師學歷的不同並不會影響導師本身的領導

行為，此結果與林創柏(民 96)、李國勝(民 94)、張以儒(民 90)等人之研究結果亦不相同。現在教學多元化，資訊也相當發達，許許多多的訊息都能從網路上找到，關於導師如何帶領班級的相關知能，主管機關或學校也會安排學習管道，以致導師領導行為並未因學歷的不同而有所影響。

6. 本研究結果顯示，不同學校規模的受試者於工作導向領導行為達顯著差異，此結果與林創柏(民 96)、李國勝(民 94)、陳志勇(民 91)之研究結果相符。陳志勇(民 91)以屏東縣國小為對象，發現學校規模在 13~24 班之整體領導得分最高。而本研究以學校規模檢驗導師領導行為時發現，工作導向構面得分最高的分別為 12 班以下及 49 班以上，也就是所謂的城鄉差距現象，大規模的學校因其學生人數多，雖然享有較多的資源，但管理上較為困難，因此擔任導師者自然必須面對很多的工作，因此工作導向較為明顯。

### **4.3 國中導師工作壓力之現況分析**

本節主要在敘述雲林縣國中導師在工作壓力之現況及差異情形。

#### **4.3.1 工作壓力量表各題項之描述性統計**

本研究受試者於工作壓力量表各題目評量結果之分數高低順序，如表 4.15 所示。



**表 4.15 受試者工作壓力量表評量結果之分數高低順序表**

順序	工作壓力題目	平均數	標準差
1	16.我覺得教師的專業權和地位不受尊重。	3.86	0.97
2	13.我覺得教育部〈處〉提供資源太少、要求過多，感到壓力大。	3.76	0.86
3	12.我覺得教育部〈處〉推動的計畫越來越多，負擔太重。	3.69	0.89
4	5.我常花費許多時間在輔導和管教學生的工作上。	3.68	0.96
5	11.我覺得干擾學校教學的單位或公文太多。	3.45	0.98
6	2.我覺得學生的學習意願低落，不肯用心學習。	3.37	1.03
7	17.我覺得學校行政人員資源分配不均，處事不公，影響我的工作士氣。	3.22	0.99
8	4.我覺得學生的偏差行為太多，導致浪費許多工作時間。	3.21	1.03
9	14.我覺得研習活動、研討會太頻繁，花費太多時間。	3.07	0.92
10	1.學生無法接受輔導，改進學習態度。	2.87	1.03
11	3.我的教學常受學生不當行為的干擾。	2.85	1.05
12	19.我常覺得缺乏同仁和行政人員給予的支持和協助。	2.71	0.95
13	6.我不能滿足學生的期待。	2.53	0.77
14	18.我覺得學校行政人員很難相處。	2.47	0.83
15	23.我無法達成學校和教育當局對教師教學品質的要求。	2.34	0.77
16	22.我覺得專業知能不足，難以達成課程、教學上的需要。	2.34	0.81
17	24.我覺得學非所用，專長無法施展。	2.16	0.78

資料來源：本研究整理

由表 4.15 結果可以發現，受試者於工作壓力量表答題反應，以「我覺得教師的專業權和地位不受尊重」題項平均數為 3.86 最高，居工作壓力之首位，即受試者普遍認為教師的專業權和地位不受尊重；另外「我覺得教育部〈處〉提供資源太少、要求過多，感到壓力大」居次，其平均數為 3.76，居第三位為「我覺得教育部〈處〉推動的計畫越來越多，負擔太重」平均數為 3.69。

#### 4.3.2 工作壓力構面之描述性統計

本研究受試者於工作壓力各構面的反應情形，如表 4.16 所示。受試者於工作壓力之知覺情形，以「工作負荷」構面平均得分為 3.57 最高；其次為「學生行為」構面，其平均得分為 3.09。由此可見，顯示國中導師感受到工作壓力的主因為工作負荷過於沉重，其次則是學生不當行為帶來的管教壓力。

**表 4.16 受試者於工作壓力構面之反應結果表**

順序	因素名稱	題別	平均數
1	工作負荷	12、13、11、14、16	3.57
2	學生行為	5、4、2、3、6、1	3.09
3	行政支持	18、19、17	2.80
4	專業知能	23、22、24	2.28
	整體量表	17 題	3.04

資料來源：本研究整理

### 4.3.3 不同背景變項於工作壓力量表之差異性考驗

#### 1. 不同性別國中導師於工作壓力之差異性比較

受試者於工作壓力的不同得分，經獨立樣本t 考驗結果發現，不同性別的受試者於工作壓力各個構面及整體變項之知覺情形均未達顯著差異 ( $p>0.05$ )，意即不同性別的國中導師感受之工作壓力並無不同，詳如表4.17 所示。

表 4.17 不同性別國中導師工作壓力統計分析摘要表

因素	組別	人數	平均數	標準差	t 值
學生行為	男性	159	3.12	0.76	0.70
	女性	343	3.07	0.67	
工作負荷	男性	159	3.59	0.79	0.47
	女性	343	3.56	0.67	
行政支持	男性	159	2.73	0.81	-1.30
	女性	343	2.83	0.78	
專業知能	男性	159	2.26	0.71	-0.43
	女性	343	2.29	0.62	
工作壓力總分	男性	159	3.04	0.54	0.08
	女性	343	3.03	0.47	

資料來源：本研究整理

## 2.不同年齡國中導師於工作壓力之差異性比較

受試者於工作壓力的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同年齡的受試者於工作壓各構面之知覺情形，僅「專業知能」構面達顯著差異( $p<0.05$ )。經 Scheffe's 事後比較得知，年齡為 30 歲以下及 31~40 歲的國中導師感受到專業知能不足的工作壓力顯著大於 41~50 歲的國中導師，詳如表 4.18 所示。

表 4.18 年齡於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表

因素 構面	年齡	個數	平均標準		單因子變異數分析					事後 比較	
			數	差	變異數 來源	平方 和	自由 度	均方 和	F 檢定		顯著性
學生 行為	30 歲以下	136	3.07	0.71	組間	0.35	3	0.12			
	31~40 歲	235	3.11	0.71	組內	247.07	498	0.50			
	41~50 歲	107	3.05	0.65	總和	247.43	501		0.24	0.87	
	51 歲以上	24	3.13	0.78							
	總 合	502	3.09	0.70							
工作 負荷	30 歲以下	136	3.44	0.71	組間	3.25	3	1.08			
	31~40 歲	235	3.61	0.71	組內	247.92	498	0.50			
	41~50 歲	107	3.61	0.67	總和	251.17	501		2.18	0.09	
	51 歲以上	24	3.68	0.79							
	總 合	502	3.57	0.71							
行政 支持	30 歲以下	136	2.76	0.80	組間	1.51	3	0.50			
	31~40 歲	235	2.84	0.81	組內	314.52	498	0.63			
	41~50 歲	107	2.81	0.73	總和	316.04	501		0.80	0.50	
	51 歲以上	24	2.60	0.88							
	總 合	502	2.80	0.79							
專業 知能	30 歲以下	136	2.42	0.66	組間	8.23	3	2.74			
	31~40 歲	235	2.31	0.65	組內	202.87	498	0.41			
	41~50 歲	107	2.06	0.59	總和	211.10	501		6.73	0.00***	A>C B>C
	51 歲以上	24	2.22	0.62							
	總 合	502	2.28	0.65							
工作 壓力 總分	30 歲以下	136	3.01	0.49	組間	0.49	3	0.16			
	31~40 歲	235	3.07	0.51	組內	122.01	498	0.24			
	41~50 歲	107	3.00	0.43	總和	122.50	501		0.67	0.57	B<D
	51 歲以上	24	3.04	0.63							
	總 合	502	3.02	0.51							

\*p<0.05      \*\*p<0.01      \*\*\*p<0.001

備註：A：30 歲以下；B：31-40 歲；C：41-50 歲；D：51 歲以上

資料來源：本研究整理

### 3.不同婚姻狀況國中導師於工作壓力之差異性比較

受試者於工作壓力的不同得分，經獨立樣本 t 考驗結果發現，不同婚姻狀況的受試者於工作壓力各個構面之知覺情形，僅「專業知能」構面達顯著差異水準( $p<0.05$ )。以平均數而言，未婚國中導師感受到專業知能不足的工作壓力顯著大於已婚的國中導師，詳如表 4.19 所示。

表 4.19 不同婚姻國中導師工作壓力統計分析摘要表

因素	婚姻	人數	平均數	標準差	t 值
學生行為	已婚	287	3.07	0.70	-0.74
	未婚	215	3.11	0.71	
工作負荷	已婚	287	3.61	0.71	1.72
	未婚	215	3.50	0.71	
行政支持	已婚	287	2.78	0.77	-0.54
	未婚	215	2.82	0.83	
專業知能	已婚	287	2.18	0.64	-3.97***
	未婚	215	2.41	0.64	
工作壓力總分	已婚	287	3.02	0.48	-0.71
	未婚	215	3.05	0.51	

$p^*<0.05$

資料來源：本研究整理

#### 4.不同任教年資國中導師於工作壓力之差異性比較

受試者於工作壓力的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同任教年資的受試者於工作壓力各個構面之知覺情形，僅「專業知能」構面達顯著差異水準( $p < 0.05$ )。經 Scheffe's 事後比較得知，任教年資為 5 年以下及 6~10 年之國中導師感受到專業知能不足的工作壓力，顯著大於任教年資為 16 年以上的國中導師，意即專業知能不足的工作壓力讓資淺的國中導師有較深刻的感受，詳如表 4.20 所示。

表 4.20 任教年資於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表

因素 構面	任教年資	個數	平均 數	標準 差	單因子變異數分析					事後 比較
					變異數 來源	平方 和	自由 度	均方 和	F 檢 定	
學生 行為	5 年以下	154	3.05	0.71	組間	1.25	3	0.42		
	6~10 年	166	3.15	0.73	組內	246.18	498	0.49		
	11~15 年	73	3.02	0.61	總和	247.43	501		0.84	0.47
	16 年以上	109	3.08	0.70						
	總 合	502	3.09	0.70						
工作 負荷	5 年以下	154	3.46	0.70	組間	2.81	3	0.94		
	6~10 年	166	3.59	0.72	組內	248.36	498	0.50		
	11~15 年	73	3.64	0.68	總和	251.17	501		1.88	0.13
	16 年以上	109	3.63	0.71						
	總 合	502	3.57	0.71						
行政 支持	5 年以下	154	2.71	0.80	組間	2.54	3	0.85		
	6~10 年	166	2.88	0.78	組內	313.50	498	0.63		
	11~15 年	73	2.83	0.81	總和	316.04	501		1.34	0.26
	16 年以上	109	2.78	0.79						
	總 合	502	2.80	0.79						
專業 知能	5 年以下	154	2.37	0.62	組間	9.53	3	3.18		
	6~10 年	166	2.38	0.67	組內	201.57	498	0.40		
	11~15 年	73	2.25	0.66	總和	211.10	501		7.84	0.00***
	16 年以上	109	2.03	0.58						A>D B>D
	總 合	502	2.28	0.65						
工作 壓力 總分	5 年以下	154	2.99	0.48	組間	1.06	3	0.35		
	6~10 年	166	3.10	0.51	組內	121.44	498	0.24		
	11~15 年	73	3.03	0.50	總和	122.50	501		1.45	0.23
	16 年以上	109	3.00	0.48						
	總 合	502	3.04	0.49						

\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

備註：A：5 年以下；B：6~10 年；C：11~15 年；D：16 年以上

資料來源：本研究整理



## 5.不同學歷國中導師於工作壓力之差異性比較

受試者於工作壓力的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同學歷的受試者於工作壓力各個構面之知覺情形，僅「專業知能」構面達顯著差異水準( $p < 0.05$ )。經 Scheffe's 事後比較得知，學歷為一般大學及師範院校及大學教育系之國中導師感受到專業知能不足的工作壓力，顯著大於學歷為研究所的國中導師，意即專業知能不足的工作壓力讓相對學歷較低的國中導師感受較為深刻，詳如表 4.21 所示。

表 4.21 學歷於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表

因素 構面	學歷	個數	平均 數	標準 差	單因子變異數分析					事後 比較
					變異數 來源	平方 和	自由 度	均方 和	F 檢 定	
學生 行為	專科及其他	4	3.71	0.98	組間	1.59	3	0.53		
	一般大學	174	3.08	0.71	組內	245.83	498	0.49		
	師範院校及大 學教育系	156	3.09	0.73	總和	247.43	501		1.07	0.36
	研究所	168	3.07	0.66						
	總 合	502	3.09	0.70						
工作 負荷	專科及其他	4	3.85	0.93	組間	0.48	3	0.16		
	一般大學	174	3.59	0.71	組內	250.70	498	0.50		
	師範院校及大 學教育系	156	3.55	0.69	總和	251.17	501		0.31	0.81
	研究所	168	3.55	0.72						
	總 合	502	3.57	0.71						
行政 支持	專科及其他	4	3.08	0.88	組間	0.38	3	0.13		
	一般大學	174	2.78	0.81	組內	315.65	498	0.63		
	師範院校及大 學教育系	156	2.81	0.84	總和	316.04	501		0.20	0.90
	研究所	168	2.80	0.73						
	總 合	502	2.80	0.79						
專業 知能	專科及其他	4	2.83	0.84	組間	6.08	3	2.03		
	一般大學	174	2.34	0.65	組內	205.02	498	0.41		
	師範院校及大 學教育系	156	2.35	0.71	總和	211.10	501		4.92	0.00***
	研究所	168	2.14	0.56						B>D C>D
	總 合	502	2.28	0.65						
工作 壓力 總分	專科及其他	4	3.49	0.79	組間	1.05	3	0.35		
	一般大學	174	3.05	0.52	組內	121.45	498	0.24		
	師範院校及大 學教育系	156	3.05	0.49	總和	122.50	501		1.44	0.23
	研究所	168	3.00	0.45						
	總 合	502	3.04	0.49						

備註：A：專科及其他；B：一般大學；C：師範院校及大學教育系；D：研究所

資料來源：本研究整理

\*p<0.05

\*\*p<0.01

\*\*\*p<0.001

## 6.不同學校規模國中導師於工作壓力之差異性比較

受試者於工作壓力的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同學校規模的受試者於工作壓力各個構面之知覺情形，僅「行政支持」構面達顯著差異水準( $p < 0.05$ )。經Scheffe's事後比較得知，雖然「行政支持」構面達顯著差異，然因其差異性不大，故無法得知組間差異，意即國中導師任教的學校規模的不同並不會影響導師本身的工作壓力，詳如表4.22 所示。

表 4.22 學校規模於工作壓力量表之單因子變異數分析摘要表

因素構面	學校規模	個數	平均數	標準差	單因子變異數分析					
					變異數來源	平方和	自由度	均方和	F檢定	顯著性
學生行為	12 班以下	77	3.06	0.67	組間	1.30	3	0.43	0.87	0.45
	13-30 班	220	3.12	0.72	組內	246.13	498	0.49		
	31-48 班	107	3.00	0.71	總和	247.43	501			
	49 班以上	98	3.13	0.68						
	總 合	502	3.09	0.70						
工作負荷	12 班以下	77	3.51	0.68	組間	1.92	3	0.64	1.28	0.28
	13-30 班	220	3.64	0.69	組內	249.25	498	0.50		
	31-48 班	107	3.50	0.71	總和	251.17	501			
	49 班以上	98	3.52	0.76						
	總 合	502	3.57	0.71						
行政支持	12 班以下	77	2.62	0.82	組間	5.92	3	1.97	3.17	0.02*
	13-30 班	220	2.88	0.83	組內	310.12	498	0.62		
	31-48 班	107	2.69	0.66	總和	316.04	501			
	49 班以上	98	2.87	0.80						
	總 合	502	2.80	0.79						
專業知能	12 班以下	77	2.35	0.69	組間	1.05	3	0.35	0.83	0.48
	13-30 班	220	2.28	0.65	組內	210.05	498	0.42		
	31-48 班	107	2.30	0.65	總和	211.10	501			
	49 班以上	98	2.20	0.60						
	總 合	502	2.28	0.65						
工作壓力總分	12 班以下	77	2.99	0.50	組間	1.09	3	0.36	1.48	0.22
	13-30 班	220	3.08	0.50	組內	121.42	498	0.24		
	31-48 班	107	2.97	0.47	總和	122.50	501			
	49 班以上	98	3.04	0.49						
	總 合	502	3.04	0.49						

p\* $<$ 0.05

資料來源：本研究整理

#### 4.3.4 綜合討論

本節主要是綜合本研究之結果，與各個專家學者之研究進行比較與討論。

1. 本研究結果顯示，不同性別的國中導師感受之工作壓力並無不同，此結果與郭耀輝(民 93)、張麗琪(民 89)之結果相符。國中導師的工作除了教學外，就是處理班上學生的事務，其份量都是一樣的。雖然傳統的心理成份對女性的影響為：遵從權威、孝親敬祖、安份守成、宿命自保與男性優越(張春興，民 96)。但處於現今社會，女性自我意識提升，並不受傳統父權思維之影響，顯示男女平權的概念已經深植於教師，也就因此，國中導師並未因性別之不同而有不同之工作壓力知覺。
2. 本研究結果顯示，年齡為 30 歲以下及 31~40 歲的國中導師感受到專業知能不足的工作壓力，顯著大於 41~50 歲的國中導師，此結果與蔡先口(民 74)、林純文(民 86)、郭耀輝(民 93)之研究結果相符。推測 30 歲以下之國中導師擔任教職的時間不久，難免較欠缺經驗，學校所教導的教學和帶班方法，或許跟實際狀況脫節，需要實際的演練才能克服，年輕的導師也需要時間摸索如何與學生相處，以及瞭解學生的需求是什麼？而年紀大一點的導師，由於教學及帶班經驗已經相當豐富，感受到的工作壓力自然相對較低，因此產生本研究之結果。
3. 本研究結果顯示，未婚國中導師於「專業知能」構面感受到的工作壓力，顯著大於已婚的國中導師，此結果與林純文(民 86)、張麗琪(民 89)、郭耀輝(民 93)之研究結果相符。
4. 本研究結果顯示，任教年資為 5 年以下及 6~10 年之國中導師感受

到專業知能不足的工作壓力，顯著大於任教年資為 16 年以上的國中導師，此結果與蔡先口(民 74)、郭耀輝(民 93)、張麗琪(民 89)、火光祖(民 94)之研究結果相符。事實上，任教年資長的導師，教學經驗較為豐富，面對專業知能上的問題時，較能得心應手，也懂得如何面對及處理各種狀況。

5. 本研究結果顯示，學歷為一般大學及師範院校及大學教育系之國中導師感受到專業知能不足的工作壓力，顯著大於學歷為研究所的國中導師。推測教育程度為研究所的國中導師因其於研究所教育中加強了自我效能，故產生本研究結果。
6. 本研究結果顯示，不同學校規模的受試者於工作壓力之「行政支持」構面達顯著差異，此結果與程一民(民 85)及林純文(民 86)之研究結果相符，大型學校教師的工作壓力比較大。推測由於大型學校班級數及學生人數眾多導師必須處理的行政事務相對較多，故導致本研究之結果。

#### **4.4 國中導師班級氣氛之現況分析**

本節主要在敘述雲林縣國中導師在班級氣氛之現況及差異情形。

##### **4.4.1 班級氣氛量表各題項之描述性統計**

本研究受試者於班級氣氛量表各題目評量結果之分數高低順序，如表 4.23 所示。

表 4.23 受試者班級氣氛量表評結果之分數高低順序表

順序	班級氣氛題目	平均數	標準差
1	21.我會對於班上學生的良好表現，表示讚賞與鼓勵	4.28	0.52
2	29.我會鼓勵班上學生參加班級的團體活動	4.19	0.54
3	22.我會誠懇地瞭解和協助班上學生	4.17	0.51
4	28.我會告知班上學生學習上的優缺點	4.05	0.51
5	11.我會耐心去傾聽學生的問題和困難	4.04	0.51
6	27.我尊重班上學生，且讓他們發揮其興趣與能力	3.95	0.57
7	13.我會為班上學生安排適當的教學活動	3.89	0.57
8	1.我覺得班上學生相處很融洽、愉快	3.88	0.60
9	6.我和班上學生之間能互相關心，共同爭取榮譽	3.81	0.67
10	4.班上學生常會向我表達自己的意見和想法	3.76	0.70
11	20.班上學生會以導師的言行做為行為的標準	3.68	0.73
12	10.我和家長保持聯絡，維繫良好關係	3.68	0.64
13	8.班上的學生大都能夠清楚生活常規或學習目標	3.66	0.79
14	24.我發現開班會時，班上學生會因意見不合而爭吵	3.63	0.88
15	2.我覺得班上學生都很關心本班應該要做的工作	3.46	0.84
16	3.我覺得班上學生上課時會踴躍參與討論	3.46	0.86
17	9.我覺得班上學生對我的教學方法表示滿意	3.45	0.63
18	5.班上學生常邀我參加他們的活動	3.17	0.85
19	15.我覺得班上學生經常有彼此看不順眼的情形	3.12	1.00
20	23.我發現班上學生有抗拒教師權威的情形出現	3.06	0.99
21	16.我察覺班上有許多小團體，意見經常不一致	2.97	0.95
22	17.班上會因為有部分學生不合作的行為而影響班級活動或班級榮譽	2.62	0.98
23	26.班上有些學生生活習慣很差，因而降低班上的工作效率	2.62	0.94

資料來源：本研究整理

由表 4.23 結果發現，受試者於班級氣氛量表之答題反應，以「我會對於班上學生的良好表現，表示讚賞與鼓勵」題項平均數為 4.28 居首位，即填答之國中導師普遍認為自己會優先透過讚賞與鼓勵學生的方式去影響班級氣氛；另外，「我會鼓勵班上學生參加班級的團體活動」題項居次，其平均數為 4.19；居第三位的題項則為「我會誠懇地瞭解和協助班上學生」，平均數為 4.17。

#### 4.4.2 班級氣氛構面之描述性統計

本研究受試者於班級氣氛量表各構面的反應情形，如表 4.24 所示。受試者於班級氣氛量表中以「教師的支持行為」構面的平均得分為 4.08 最高，顯示國中導師主要是以鼓勵的方式去影響班級氣氛；其次為「對教師的信賴」構面的平均分數 3.66。

**表 4.24 受試者於班級氣氛量表構面之反應結果表**

順序	因素名稱	題別	平均數
1	教師的支持行為	29、21、22、11、28、27、13	4.08
2	對教師的信賴	4、5、20、6、1	3.66
3	工作和學習的投入	9、3、8、10	3.56
4	親和的關係	24、15、17、16、23、26、2	3.07
班級氣氛總分		23 題	3.59

資料來源：本研究整理



#### 4.4.3 不同背景變項於班級氣氛量表之差異性考驗

##### 1. 不同性別國中導師於班級氣氛之差異性比較

受試者於班級氣氛的不同得分，經獨立樣本 t 考驗結果發現，不同性別的受試者於班級氣氛各個構面之知覺情形，「教師的支持行為」、「工作和學習的投入」及整體變項上達顯著差異( $p < 0.05$ )。以平均數而言，不論於「教師的支持行為」、「工作和學習的投入」及班級氣氛整體變項，女性國中導師之知覺均顯著高於男性國中導師，詳如表 4.25 所示。

表 4.25 不同性別國中導師班級氣氛統計分析摘要表

因素	組別	人數	平均數	標準差	t 值
對教師的信賴	男生	159	3.60	0.55	-1.70
	女生	343	3.68	0.47	
教師的支持行為	男生	159	4.02	0.40	-2.36*
	女生	343	4.11	0.36	
親和的關係	男生	159	3.03	0.64	-0.97
	女生	343	3.09	0.63	
工作和學習的投入	男生	159	3.47	0.53	-2.98*
	女生	343	3.60	0.46	
班級氣氛總分	男生	159	3.53	0.41	-2.37*
	女生	343	3.62	0.36	

\* $P < 0.05$

資料來源：本研究整理

## 2.不同年齡國中導師於班級氣氛之差異性比較

受試者於班級氣氛的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同年齡的受試者於班級氣氛各構面及整體變項之知覺情形，並未達顯著差異水準( $p>0.05$ )，意即國中導師的年齡的多寡並不會影響其班級氣氛，詳如表 4.26 所示。

表 4.26 年齡於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表

因素構面	年齡	個數	平均數	標準差	單因子變異數分析					
					變異數來源	平方和	自由度	均方和	F 檢定	顯著性
對教師的信賴	30 歲以下	136	3.73	0.45	組間	1.90	3	0.63		
	31~40 歲	235	3.66	0.52	組內	122.12	498	0.25		
	41~50 歲	107	3.55	0.48	總和	124.01	501		2.58	0.05
	51 歲以上	24	3.73	0.51						
	總 合	502	3.66	0.50						
教師的支持行為	30 歲以下	136	4.08	0.34	組間	0.42	3	0.14		
	31~40 歲	235	4.07	0.40	組內	70.41	498	0.14		
	41~50 歲	107	4.08	0.37	總和	70.83	501		0.99	0.40
	51 歲以上	24	4.21	0.40						
	總 合	502	4.08	0.38						
親和的關係	30 歲以下	136	3.03	0.60	組間	1.45	3	0.48		
	31~40 歲	235	3.12	0.61	組內	197.19	498	0.40		
	41~50 歲	107	3.00	0.70	總和	198.64	501		1.22	0.30
	51 歲以上	24	3.09	0.69						
	總 合	502	3.07	0.63						
工作和學習的投入	30 歲以下	136	3.55	0.50	組間	0.78	3	0.26		
	31~40 歲	235	3.56	0.47	組內	117.90	498	0.24		
	41~50 歲	107	3.53	0.49	總和	118.68	501		1.10	0.35
	51 歲以上	24	3.73	0.57						
	總 合	502	3.56	0.49						
班級氣氛總分	30 歲以下	136	3.59	0.35	組間	0.50	3	0.17		
	31~40 歲	235	3.60	0.38	組內	70.31	498	0.14		
	41~50 歲	107	3.54	0.39	總和	70.81	501		1.17	0.32
	51 歲以上	24	3.68	0.44						
	總 合	502	3.59	0.38						

\*p<0.05      \*\*p<0.01      \*\*\*p<0.001

註：A：30 歲以下；B：31-40 歲；C：41-50 歲；D：51 歲以上

資料來源：本研究整理

### 3.不同婚姻狀況國中導師於班級氣氛之差異性比較

受試者於班級氣氛的不同得分，經獨立樣本 t 考驗結果發現，不同婚姻狀況的受試者於班級氣氛各個構面之知覺情形，僅「工作和學習的投入」構面達顯著差異( $p<0.05$ )。以平均數而言，未婚國中導師於班級氣氛之「工作和學習的投入」知覺情形，顯著低於已婚的國中導師，詳如表 4.27 所示。

**表 4.27 不同婚姻狀況國中導師班級氣氛統計分析摘要表**

因素	婚姻	人數	平均數	標準差	t 值
對教師的信賴	已婚	287	3.67	0.47	0.34
	未婚	215	3.65	0.53	
教師的支持行為	已婚	287	4.10	0.39	1.12
	未婚	215	4.06	0.36	
親和的關係	已婚	287	3.10	0.63	1.14
	未婚	215	3.03	0.62	
工作和學習的投入	已婚	287	3.60	0.47	2.03*
	未婚	215	3.51	0.51	
班級氣氛總分	已婚	287	3.61	0.37	1.48
	未婚	215	3.56	0.38	

$p^*<0.05$

資料來源：本研究整理

#### 4.不同任教年資國中導師於班級氣氛之差異性比較

受試者於班級氣氛的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同任教年資的受試者於班級氣氛各個構面及整體變項之知覺情形，均未達顯著差異水準( $p>0.05$ )，意即國中導師年資的多寡並不會影響其投入於班級氣氛之營造，詳如表 4.28 所示。

**表 4.28 任教年資於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表**

因素構面	任教年資	個數	平均數	標準差	單因子變異數分析					
					變異數來源	平方和	自由度	均方和	F 檢定	顯著性
對教師的信賴	5 年以下	154	3.73	0.49	組間	1.43	3	0.48		
	6~10 年	166	3.65	0.50	組內	122.59	498	0.25		
	11~15 年	73	3.62	0.49	總和	124.01	501		1.93	0.12
	16 年以上	109	3.59	0.50						
	總 合	502	3.66	0.50						
教師的支持行為	5 年以下	154	4.12	0.35	組間	0.85	3	0.28		
	6~10 年	166	4.06	0.36	組內	69.98	498	0.14		
	11~15 年	73	4.01	0.44	總和	70.83	501		2.01	0.11
	16 年以上	109	4.12	0.38						
	總 合	502	4.08	0.38						
親和的關係	5 年以下	154	3.06	0.64	組間	1.22	3	0.41		
	6~10 年	166	3.08	0.60	組內	197.42	498	0.40		
	11~15 年	73	3.16	0.57	總和	198.64	501		1.02	0.38
	16 年以上	109	3.00	0.69						
	總 合	502	3.07	0.63						
工作和學習的投入	5 年以下	154	3.56	0.50	組間	0.14	3	0.05		
	6~10 年	166	3.54	0.46	組內	118.53	498	0.24		
	11~15 年	73	3.58	0.48	總和	118.68	501		0.20	0.89
	16 年以上	109	3.59	0.52						
	總 合	502	3.56	0.49						
班級氣氛總分	5 年以下	154	3.61	0.37	組間	0.14	3	0.05		
	6~10 年	166	3.58	0.35	組內	70.67	498	0.14		
	11~15 年	73	3.59	0.38	總和	70.81	501		0.32	0.81
	16 年以上	109	3.57	0.41						
	總 合	502	3.59	0.38						

資料來源：本研究整理

#### 5.不同學歷國中導師於班級氣氛之差異性比較

受試者於班級氣氛的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同學歷的受試者於班級氣氛各個構面及整體變項之知覺情形，均未達顯著差異水準( $p>0.05$ )，意即學歷高低並不會影響到國中導師於班級氣氛之營造，詳如表 4.29 所示。

表 4.29 學歷於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表

因素 構面	學歷	個數	平均 數	標準 差	單因子變異數分析						
					變異數 來源	平方和	自由 度	均方 和	F 檢 定	顯著性	事後 比較
對教 師的 信賴	專科及其他	4	3.60	0.99	組間	0.42	3	0.14			
	一般大學	174	3.69	0.46	組內	123.60	498	0.25			
	師範院校及大 學教育系	156	3.67	0.49	總和	124.01	501		0.56	0.64	
	研究所	168	3.62	0.52							
	總 合	502	3.66	0.50							
教師 的支 持行 為	專科及其他	4	4.00	0.35	組間	0.68	3	0.23			
	一般大學	174	4.11	0.37	組內	70.15	498	0.14			
	師範院校及大 學教育系	156	4.10	0.38	總和	70.83	501		1.61	0.19	
	研究所	168	4.03	0.38							
	總 合	502	4.08	0.38							
親和 的關 係	專科及其他	4	2.93	1.15	組間	0.14	3	0.05			
	一般大學	174	3.08	0.62	組內	198.50	498	0.40			
	師範院校及大 學教育系	156	3.06	0.65	總和	198.64	501		0.12	0.95	
	研究所	168	3.07	0.61							
	總 合	502	3.07	0.63							
工作 和學 習的 投入	專科及其他	4	3.25	0.35	組間	0.60	3	0.20			
	一般大學	174	3.57	0.46	組內	118.08	498	0.24			
	師範院校及大 學教育系	156	3.53	0.46	總和	118.68	501		0.85	0.47	B>D C>D
	研究所	168	3.58	0.54							
	總 合	502	3.56	0.49							
班級 氣氛 總分	專科及其他	4	3.46	0.66	組間	0.22	3	0.07			
	一般大學	174	3.61	0.35	組內	70.59	498	0.14			
	師範院校及大 學教育系	156	3.59	0.37	總和	70.81	501		0.52	0.67	
	研究所	168	3.57	0.39							
	總 合	502	3.59	0.38							

\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

備註：A：專科及其他；B：一般大學；C：師範院校及大學教育系；D：研究所

資料來源：本研究整理

## 6.不同學校規模國中導師於班級氣氛之差異性比較

受試者於班級氣氛的不同得分，經單因子變異數分析結果發現，不同學校規模的受試者於班級氣氛各個構面之知覺情形，僅「教師的支持行為」構面達顯著差異( $p < 0.05$ )。經 Scheffe's 事後比較得知，學校規模為 12 班以下及 13~30 班任教的國中導師於教師的支持行為，顯著高於學校規模為 31~48 班的國中導師，詳如表 4.30 所示。



表 4.30 學校規模於班級氣氛量表之單因子變異數分析摘要表

因素構面	學校規模	個數	平均數	標準差	單因子變異數分析					顯著性	事後比較
					變異數來源	平方和	自由度	均方和	F 檢定		
對教師的信賴	12 班以下	77	3.71	0.48	組間	1.60	3	0.53			
	13-30 班	220	3.71	0.50	組內	122.41	498	0.25			
	31-48 班	107	3.60	0.50	總和	124.01	501		2.17	0.09	
	49 班以上	98	3.58	0.50							
	總 合	502	3.66	0.50							
教師的支持行為	12 班以下	77	4.17	0.36	組間	1.76	3	0.59			
	13-30 班	220	4.10	0.40	組內	69.06	498	0.14			
	31-48 班	107	3.98	0.38	總和	70.83	501		4.24	0.01*	
	49 班以上	98	4.09	0.32						A>C B>C	
	總 合	502	4.08	0.38							
親和的關係	12 班以下	77	3.09	0.64	組間	0.13	3	0.04			
	13-30 班	220	3.07	0.66	組內	198.51	498	0.40			
	31-48 班	107	3.04	0.51	總和	198.64	501		0.11	0.96	
	49 班以上	98	3.08	0.66							
	總 合	502	3.07	0.63							
工作和學習的投入	12 班以下	77	3.59	0.45	組間	0.09	3	0.03			
	13-30 班	220	3.56	0.51	組內	118.59	498	0.24			
	31-48 班	107	3.55	0.47	總和	118.68	501		0.12	0.95	
	49 班以上	98	3.55	0.49							
	總 合	502	3.56	0.49							
班級氣氛總分	12 班以下	77	3.64	0.35	組間	0.59	3	0.20			
	13-30 班	220	3.61	0.40	組內	70.22	498	0.14			
	31-48 班	107	3.54	0.35	總和	70.81	501		1.39	0.25	
	49 班以上	98	3.58	0.36							
	總 合	502	3.59	0.38							

\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

備註：A：12 班以下；B：13-30 班；C：31-48 班；D：49 班以上

資料來源：本研究整理

#### 4.4.4 綜合討論

本節主要是綜合本研究之結果，與各個專家學者之研究進行比較與討論。

1. 本研究結果顯示，以「教師的支持行為」、「工作和學習的投入」構面及班級氣氛整體變數而言，女性國中導師之知覺情形顯著高於男性國中導師，此結果與謝惠卿(民 91)之研究結果相符。推測多數女性天性就比男生細心，女老師擔任導師工作時，對於學生的事務較能細心處理，故產生本研究之結果。
2. 本研究結果顯示，國中導師年齡的多寡並不會影響其班級氣氛，此結果與黃雅琦(民 99)、陳櫻梅(民 99)、蔣安慧(民 98)、高紹勳(民 96)之研究結果並不相同。推測導師都有一份使命感，不論其年紀多與寡，都希望能把工作做好，尤其現今的生育率逐年降低，每個孩子都是父母的寶貝，身為父母者非常重視孩子的教育，相對又增加導師的工作壓力，這些工作壓力不會因導師年紀的不同而有所差異。
3. 本研究結果顯示，未婚國中導師於班級氣氛「工作和學習的投入」構面之知覺情形，顯著低於已婚的國中導師，此結果與謝惠卿(民 91)之研究結果並不相同。推測其原因，未婚的國中導師因為沒有家庭的羈絆，只要有時間就能四處遊玩，能夠享受自由自在的生活，可以說是玩心未泯。另外還有一種可能，未婚導師可能還在努力找學校，不能安份待在目前服務的學校，於工作與學習的投入狀況就不如預期。
4. 本研究結果顯示，國中導師年資的多寡並不會影響班級氣氛之經營，此結果與謝惠卿(民 91)、黃雅琦(民 99)、陳櫻梅(民 99)、蔣安慧(民 98)、高紹勳(民 96)、李秀鶯(民 95)、林桓立(民 95)、李國勝(民 94)等人之研究結果並不相同，因為班級氣氛的營造要靠導師的人格特質

以及努力用心方能將班級氣氛營造好。

5. 本研究結果顯示，國中導師學歷並不會影響到班級氣氛，此結果與林桓立(民 95)之研究結果並不相同。本研究整理歸咎導師的人格特質專業努力對於營造班級氣氛應該比學歷更重要。
6. 本研究結果顯示，學校規模為 12 班以下及 13~30 班任教的國中導師以教師支持行為營造班級氣氛，顯著高於學校規模為 31~48 班的國中導師，此結果與林桓立(民 95)、李國勝(民 94)之研究結果並不相同。大規模的學校班級數較多，組織文化較鬆散，導師之間的聯繫及交集更少，彼此之間的互助當然更少，當學生違反常規時往往只是依照校規處分較少運用輔導的功能，也較少時間去時常鼓勵學生參與班級事務，而且要處裡的事務也比較多，而產生本研究之結果。

#### **4.5 國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛之相關情形**

本研究旨在探討國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛之相關情形，並以 Pearson 積差相關分別考驗國中導師領導行為與工作壓力、國中導師領導行為與班級氣氛及國中導師工作壓力與班級氣氛三組之相關情形。

##### **4.5.1 國中導師領導行為與工作壓力之相關情形**

本研究先就國中導師之領導行為與工作壓力係以 Pearson 積差相關加以考驗，如表 4.31 所示。其中領導行為包括：關係導向、工作導向二個構面；而工作壓力包括學生行為、工作負荷、行政支持及專業知能等四個構面。

**表 4.31 國中導師領導行為與工作壓力之積差相關分析摘要表**

領導行為	工作壓力			
	學生行為	工作負荷	行政支持	專業知能
關係導向	-0.21**	0.06	0.00	-0.27**
工作導向	-0.12**	0.11*	-0.01	-0.24**

註：\*\*在顯著水準為0.01時（雙尾），相關顯著；

\*在顯著水準為0.05 時（雙尾），相關顯著。

資料來源：本研究整理

由表4.31得知，國中導師領導行為之「關係導向」構面與工作壓力各構面的Pearson's積差相關係數值介於-0.27至0.06之間，其中於「學生行為」及「專業知能」皆達0.05顯著的水準，且「專業知能」與「關係導向」之相關係數絕對值最高，並為負相關，表示國中教師感受到專業知能不足的工作壓力愈大，其關係導向之領導行為傾向愈低。

國中導師領導行為之「工作導向」構面與工作壓力各構面的Pearson's積差相關係數值介於-0.24至0.11之間，其中於「學生行為」及「專業知能」皆達0.01顯著的水準，而「工作導向」與「專業知能」之相關係數絕對值最高，並為負相關，表示國中教師感受到專業知能不足的工作壓力愈大，其工作導向之領導行為傾向愈低。

#### 4.5.2 國中導師領導行為與班級氣氛之相關情形

此小節就國中導師之領導行為與班級氣氛係以 Pearson 積差相關加以考驗，如表 4.32 所示。國中導師之領導行為，包括關係導向、工作導向二個構面；而班級氣氛包括對教師的信賴、教師的支持行為、親和的關係及工作和學習的投入等四個構面。

**表 4.32 國中導師領導行為與班級氣氛之積差相關分析摘要表**

班級氣氛 導師行為	對教師的信賴	教師的支 持行為	親和的關係	工作和學 習的投入
關係導向	0.49**	0.54**	0.27**	0.38**
工作導向	0.29**	0.47**	0.18**	0.39**

註：\*\*在顯著水準為0.01時（雙尾），相關顯著。

資料來源：本研究整理

由表 4.32 得知，國中導師領導行為之「關係導向」構面與班級氣氛各構面的 Pearson's 積差相關係數值介於 0.27 至 0.54 之間，其中於「對教師的信賴」、「教師的支持行為」、「親和的關係」及「工作和學習的投入」構面皆達 0.01 顯著的水準，且「教師的支持行為」與「關係導向」之相關係數最高並成正相關，表示教師的關係導向之領導行為傾向愈高，其支持行為愈良好。

國中導師領導行為之「工作導向」構面與班級氣氛各構面的 Pearson's 積差相關係數值介於 0.18 至 0.47 之間，其中於「對教師的信賴」、「教師的支持行為」、「親和的關係」及「工作和學習的投入」構面皆達 0.01 顯著的水準，且「教師的支持行為」與「工作導向」之相關係數最高並成正相關，表示導師工作導向之領導行為傾向愈高，於營造班級氣氛時，愈傾向於採取教師支持行為的作風。

#### 4.5.3 國中導師工作壓力與班級氣氛之相關情形

本小節就國中導師之工作壓力與班級氣氛係以 Pearson 積差相關加以考驗，如表 4.33 所示。其中工作壓力包括學生行為、工作負荷、行政支持及專業知能等四個構面；班級氣氛包括對教師的信賴、教師的支持行為、親和的關係及工作和學習的投入等四個構面。

表 4.33 國中導師工作壓力與班級氣氛之積差相關分析摘要表

班級氣氛 工作壓力	對教師的信賴	教師的支 持行為	親和的關係	工作和學 習的投入
學生行為	-0.27**	-0.06	-0.51**	-0.31**
工作負荷	-0.01	0.11*	-0.17**	-0.04
行政支持	-0.06	0.00	-0.13**	-0.08
專業知能	-0.23**	-0.25**	-0.31**	-0.25**

註：\*\*在顯著水準為0.01時（雙尾），相關顯著；

\*在顯著水準為0.05時（雙尾），相關顯著。

資料來源：本研究整理

由表 4.33 得知，國中導師工作壓力之「學生行為」構面與班級氣氛各構面的 Pearson's 積差相關係數值介於-0.06 至-0.51 之間，其中於「對教師的信賴」、「親和的關係」及「工作和學習的投入」皆達 0.01 顯著的水準，且「親和的關係」與「學生行為」之相關係數絕對值最高，並成負相關，表示導師因學生行為之工作壓力愈高者，於班級氣氛中教師親和關係的營造情形愈糟。

國中導師工作壓力之「工作負荷」構面與班級氣氛各構面的 Pearson's 積差相關係數值介於-0.17至0.11之間，其中於「教師的支持行為」及「親和的關係」皆達0.01顯著的水準，且「親和的關係」與「工作負荷」之相關係數絕對值最高，並成負相關，表示導師因工作負荷沉重導致工作壓力愈高者，其班級氣氛中教師的親和關係的營造情形愈糟。

國中導師工作壓力之「行政支持」構面與班級氣氛各構面的 Pearson's 積差相關係數值介於-0.13 至 0.00 之間，僅於「親和的關係」達 0.01 顯著的水準，且「親和的關係」與「行政支持」之相關係數絕對值最高，並成負相關，表示導師行政支持之工作壓力愈高，其於班級氣氛中教師親和關係的營造情形愈糟。

國中導師工作壓力之「專業知能」構面與班級氣氛各構面的 Pearson's 積差相關係數介於-0.23 至-0.31 之間，其中於「對教師的信賴」、「教師的支持行為」、「親和的關係」及「工作和學習的投入」等構面皆達 0.01 顯著的水準，且「親和的關係」與「專業知能」之相關係數絕對值最高，並成負相關，表示，導師專業知能不足之工作壓力愈高者，其班級氣氛中教師親和關係的營造情形愈糟。

#### 4.5.4 綜合討論

##### 1. 國中導師領導行為與工作壓力部分

本研究結果顯示，國中導師的領導行為不論是關係導向或是工作導向，都與工作壓力量表中學生行為及專業知能成顯著負相關，此結果與林佑吉(民 98)之研究結果相符，表示目前國中導師工作壓力來源，來自於學生行為及本身的專業知能，尤其是學生行為部分，國中生正處叛逆期，都需要導師適時導正錯誤的觀念。特別是目前學校「霸凌」事件頻傳，民眾會問，教育到底出了什麼問題？以本研究結果而言，不論導師的領導行為為何，皆與工作壓力中學生的行為及專業知能需求有所關聯。此外，因為少子化的關係，家長愈來愈重視孩子的教育，相對於教師而言，就必須花費更多的心力於課程的準備，以符合學生的需求。因此，增加了教師的工作壓力。

##### 2. 國中導師領導行為與班級氣氛部分

本研究結果顯示，國中導師領導行為與班級氣氛之間呈現正相關，與謝惠卿(民 91)、李國勝(民 94)、高紹勳(民 96)之研究結果相符。國中階段的青少年正處於青春期的叛逆期，需要教師與家長加以輔導，學校與家長必須互相配合，讓孩子感受到更多的關懷，不至於讓孩子誤入歧途。因此，導師扮演學校與家長的溝通橋樑，換言之，導師有學校及

家長當後盾，才能瞭解學生的狀況及家長需求，故導師有充分的準備之下，足以領導整個班級，讓整個班級的氣氛融洽。

### 3.國中導師工作壓力與班級氣氛部分

本研究結果顯示，國中導師工作壓力與班級氣氛之間呈負相關，此結果與許春霞(民 90)之研究結果相符，當導師的工作壓力大時，班級的氣氛就會比較差。黃雅芳(民 98)發現，台中市國小教師工作壓力會影響班級經營的效能。許多的文獻指出，當人長期處於高的工作壓力之下，會產生工作倦怠(邱惠娟，民 99；柯博議，民 98)，而擔任班級導師者，除了教學工作外，照顧與教育班上學生為其主要任務，也因此更增添了工作壓力，尤其導師必須時常與家長保持聯絡與溝通，容易因工作壓力產生倦怠，相對於班級氣氛之經營也勢必受到影響。

## 4.6 國中導師工作壓力及領導行為對班級氣氛之影響性分析

本節將分別以多元迴歸分析探討工作壓力、領導行為對班級氣氛經營之影響，以及以迴歸分析探討國中導師領導行為於工作壓力及班級氣氛之間是否存在中介效果。

### 4.6.1 國中導師工作壓力及領導行為對班級氣氛之多元逐步迴歸分析

本小節主要的目的在探討導師工作壓力及領導行為對班級氣氛的預測情形，其中以工作壓力的四個構面(學生行為、工作負荷、行政支持、專業知能)及領導行為的二個構面(關係導向、工作導向)作為預測變數(Predictor)，而以班級氣氛作為效標變數(Criterion Variables)，並以逐步迴歸法(Stepwise Regression)來分析六個預測變數對效標變數班級氣氛的影響。

由表 4.34 的結果發現，六個預測變數中，以「關係導向」、「學生



行為」、「工作導向」及「專業知能」等四個變數被選入且達顯著差異，其中第一個被選入的預測變數為「關係導向」，其決定係數(R 平方值)為 0.28；第二個被選入的預測變數為「學生行為」，其決定係數(R 平方值)為 0.10；第三個被選入的預測變數為「工作導向」，其決定係數(R 平方值)為 0.02；第四個被選入的預測變數為「專業知能」，其決定係數(R 平方值)為 0.01。六個預測變數預測效標變數班級氣氛時，進入迴歸方程式的顯著變數有四個，多元相關係數為 0.64，其累積解釋變異量為 0.42，亦即「關係導向」、「學生行為」、「工作導向」及「專業知能」等四個變數聯合預測班級氣氛有 42%的變異量。而四個預測變數中以「關係導向」之預測力最佳，具有 28%的變異量，其次為「學生行為」、「工作導向」及「專業知能」，其預測力分別為 10%、2%及 1%。

原始分數迴歸方程式：

班級氣氛  $Y = 0.397 \times \text{關係導向} - 0.173 \times \text{學生行為} + 0.128 \times \text{工作導向} - 0.066 \times \text{專業知能}$

標準化迴歸方程式：

班級氣氛  $Y = 0.532 \times \text{關係導向} - 0.324 \times \text{學生行為} + 0.174 \times \text{工作導向} - 0.114 \times \text{專業知能}$

**表 4.34 導師領導行為及工作壓力預測班級氣氛之逐步迴歸分析摘要表**

選出的變 項順序	多元相 關係數	決定 係數 $R^2$	增加解 釋量 $\Delta R$	F	原始分數 迴歸係數 (B)	標準化迴歸 係數(Beta)
關係導向	0.53	0.28	0.28	197.40***	0.397	0.532
學生行為	0.62	0.38	0.10	81.05***	-0.173	-0.324
工作導向	0.64	0.41	0.02	18.38***	0.128	0.174
專業知能	0.64	0.42	0.01	8.86***	-0.066	-0.114

註：\*\*\*  $p < 0.001$

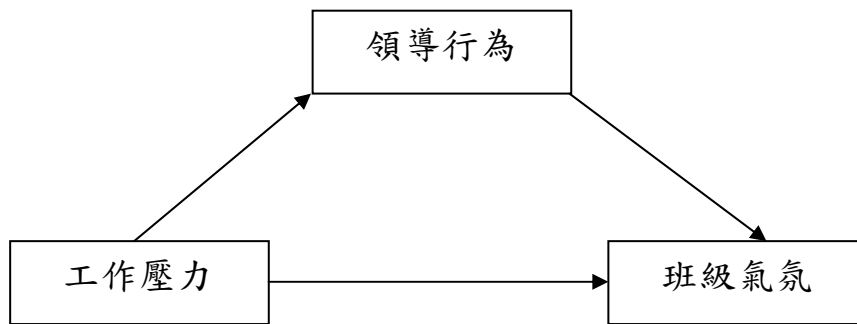
資料來源：本研究整理

#### 4.7 領導行為的中介效果檢定

根據 Baron and Kenny(1986)建議，在迴歸分析驗證中介效果時，其中介效果成立之條件如下：

1. 自變項與中介變項之間存在顯著影響。
2. 自變項及中介變項分別與依變項之間存在顯著影響。
3. 同時加入自變項及中介變項對於依變項作迴歸，若自變項對依變項之影響效果若降為不顯著，則稱之為完全中介；若仍顯著，但已較原值降低，則稱之為部分中介。

首針對假設六檢驗領導行為於工作壓力與班級氣氛之間是否具有中介效果如圖 4.1，進行迴歸分析，統計結果如結果彙總如表 4.35 所示。



**圖 4.1 領導行為與工作壓力對班級氣氛之影響**

資料來源：本研究整理

模式一的部分，首先將工作壓力對領導行為進行迴歸分析，標準化  $\beta$  值為  $-0.133(p=0.003)$ ，達到顯著水準，且 F 值為  $8.977(p=0.003)$ ，代表迴歸模式顯著，其預測力為 1.6%

模式二接著將工作壓力與領導行為分別對班級氣氛進行迴歸分析，結果顯示工作壓力與領導行為對班級氣氛標準化  $\beta$  值分別為  $-0.350(p=0.000)$  與  $0.549(p=0.000)$ ，皆達到顯著水準，且 F 值分別為  $69.988(p=0.000)$  與  $215.946(p=0.000)$ ，代表迴歸模式均顯著，其預測力分別為 12.1% 與 30%。

最後模式三的部分，將工作壓力及領導行為同時納入自變數對班級氣氛進行迴歸分析，其中工作壓力與領導行為的標準化  $\beta$  值分別為  $-0.282(p=0.000)$  及  $0.549(p=0.000)$ ，F 值為  $152.918(p=0.000)$ ，代表迴歸模式顯著，其預測力為 37.8%

比較模式二與加入中介變項後的模式三之迴歸分析結果，可發現 p

值達顯著水準，表示工作壓力對於班級氣氛之間的關係會受到領導行為的影響，有部分中介效果，因此假設六領導行為對工作壓力與班級氣氛有中介效果成立。

**表 4.35 領導行為對工作壓力與班級氣氛的中介效果檢定**

迴歸別	自變項	依變項	$\beta$	$R^2$	Adj $R^2$	F
模式一	工作壓力	領導行為	-0.133***	0.018	0.016	8.977
模式二	工作壓力	班級氣氛	-0.350***	0.123	0.121	69.988
	領導行為	班級氣氛	0.549***	0.302	0.300	215.946
模式三	工作壓力	班級氣氛	-0.282***	0.380	0.378	152.918
	領導行為		0.549***			

註：\*\*\*  $p < 0.001$

資料來源：本研究整理

## 4.8 綜合討論

本研究結果顯示，導師工作壓力及領導行為預測班級氣氛之變異量達 42%，此結果與李國勝(民 94)、黃雅芳(民 98)之研究結果大致相符。導師為一個班級的領導者，且能有效的領導班級，自然其班級氣氛就較佳。同樣的，當導師感到工作壓力大時，容易產生逃避或失去耐心的現象，對於班上的事務就漠不關心，又如何能營造出良好的班級氣氛呢？印證本研究之結果。

## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討國中導師工作壓力、領導行為及班級氣氛之關聯性，經資料收集並統計分析後，提出結論與建議。

### 5.1 結論

本研究依據研究目的及研究問題，經過分析討論後，得到幾點結論：

#### 5.1.1 國中導師領導行為部分

1. 女性國中導師較男性導師傾向於「工作導向」之領導行為。
2. 51歲以上的國中導師比31~40歲的國中導師更注重領導行為。
3. 已婚國中導師較未婚導師傾向於「關係導向」之領導行為，且更注重領導行為。
4. 任教年資的多寡並不會影響國中導師本身的領導行為。
5. 學歷的不同並不會影響國中導師本身的領導行為。
6. 不同學校規模的受試者於領導行為之「工作導向」構面達顯著差異。

#### 5.1.2 國中導師工作壓力部分

1. 不同性別的國中導師感受之工作壓力並無不同。
2. 年齡為30歲以下及31~40歲的國中導師感受到專業知能不足的工作壓力，顯著大於41~50歲的國中導師。
3. 未婚國中導師感受到專業知能不足的工作壓力，顯著大於已婚的國中導師。
4. 任教年資為5年以下及6~10年之國中導師感受到專業知能不足的工

作壓力，顯著大於任教年資為 16 年以上的國中導師。

5. 學歷為一般大學及師範院校及大學教育系之國中導師感受到專業知能不足的工作壓力顯著大於學歷為研究所的國中導師。
6. 不同學校規模的受試者於工作壓力之「行政支持」構面知覺達顯著差異。

### 5.1.3 國中導師班級氣氛部分

1. 在「教師的支持行為」、「工作和學習的投入」構面及班級氣氛整體變項上，女性國中導師之知覺顯著高於男性國中導師。
2. 國中導師的年齡的多寡並不會影響其班級氣氛之營造。
3. 未婚國中導師於「工作和學習的投入」班級氣氛之營造，顯著低於已婚的國中導師。
4. 國中導師年資的多寡並不會影響到班級氣氛。
5. 國中導師學歷並不會影響到班級氣氛。
6. 學校規模為 12 班以下及 13-30 班任教的國中導師於教師支持行為之班級氣氛經營，顯著大於學校規模為 31-48 班的國中導師。

### 5.1.4 國中導師領導行為、工作壓力及班級氣氛之相關部分

1. 國中教師專業知能需求的工作壓力愈大時，導師領導行為的關係導向及工作導向傾向愈低。
2. 導師領導行為的關係導向及工作導向之領導行為傾向愈高者，班級氣氛中教師的支持行為愈良好。
3. 導師因學生行為不良及工作負荷沉重之工作壓力愈高，於班級氣氛中教師親和關係之營造情況愈糟；於導師行政支持及專業知能之工作壓力愈高者，於班級氣氛中教師親和關係之營造情況愈糟。

### **5.1.5 國中導師工作壓力、領導行為對班級氣氛之預測部分**

國中導師工作壓力及領導行為可解釋班級氣氛 42% 的變異量。

### **5.1.6 國中導師工作壓力對領導行為與班級氣氛具有部分中介效果**

為檢驗國中導師工作壓力對領導行為與班級氣氛是否有中介效果，進行迴歸分析，發現領導行為與班級氣氛之間的關係會受到工作壓力影響，因此工作壓力對領導行為與班級氣氛有中介效果。

### **5.1.7 國中導師領導行為於工作壓力與班級氣氛之間具有部分中介效果**

為檢驗國中導師領導行為於工作壓力與班級氣氛之間是否有中介效果，進行迴歸分析，發現工作壓力為與班級氣氛之間的關係會受到領導行為影響，因此領導行為於工作壓力與班級氣氛之間確實具有部分中介效果。

## **5.2 建議**

本節依據本研究之結果提出建議，供教育相關單位、學校及導師作為推動教育方針及教學上之參考依據。

### **一、對教育主管機關的建議**

學校教育是培養學生基本素養，提升國家競爭力及讓社會穩定重要的一環。導師在班級間扮演重要的角色，身教重於言教如何將班級氣氛營造好學校霸凌的問題自然就會減少，教育不是只有口號，而是如何幫住學校教師如何提昇教師專業能力，遇到問題或壓力時能透過何種管道紓發及解決，又如同現在M型化社會所帶來的貧富差距、單親家庭、隔代教養等問題。建議教育主管機關在擬定教育政策時能依造社會現況來制定政策，千萬不要草率擬定，聽聽教育現場教師的心聲。導師絕對是

培育未來國家棟樑的重要角設千萬不要增加基層教師的工作壓力，尤其是擔任班級導師者還必須直接的面對家長，壓力之大可想而知。根據本研究結果顯示，工作壓力與領導行為可預測班級氣氛，因此，若能讓導師無後顧之憂的為班級學生付出，為學生之福。

根據研究結果顯示，導師工作壓力及領導行為能有效預測班級氣氛，因此，建議主管機關多舉辦導師領導行為以及如何紓解工作壓力的課程與講習。

## 二、對學校的建議

建議學校主管應營造好的組織氣氛，讓導師能在良好快樂的氣氛中來將班級經營做好，也鼓勵教師多參與休閒活動，以幫助紓解工作壓力。根據研究結果顯示，工作壓力會影響班級氣氛，因此，如何降低導師的壓力，便是學校能做的事情，學校裡有許多的休閒設施，應鼓勵導師多加參與，甚至獎勵參與，即運用學校有限資源，提供教師從事休閒活動。或者在國民旅遊卡增加其休閒消費金額，來達舒壓的效果。

## 三、對導師的建議

建議學校導師應多參與研習提升自己的專業知能並透過導師間的互動學習來增加自己的專業技巧，導師之領導行為傾向關係領導，重視班級學生的需求。根據本研究結果指出，導師的工作壓力及領導行為能有效預測班級氣氛，因此，導師應多傾聽學生的聲音，瞭解學生在想什麼？才能有效的管理班級，另一面也因能夠了解學生，及讓學生了解導師，建立雙方互信的關係，以降低本身的工作壓力，何樂而不為呢？



## 參考文獻

### 一、中文部分

1. 火光祖(民 94)，台北地區公立國民中學補校教師工作壓力之研究，國立台灣師範大學工業教育學系研究所碩士論文。
2. 江欣霓(民 90)，國小教師工作壓力、情緒智慧與身心健康之相關研究，國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文。
3. 李明宗(民 89)，桃園縣國民小學校長領導行為與教師工作壓力之關係研究，國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文。
4. 李秀鶯(民 95)，國民中學導師信念與班級氣氛關係之研究—以台中市為例，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
5. 李國勝(民 94)，國中導師領導行為、班級氣氛與班級經營效能關係之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
6. 林佑吉(民 98)，國民中學導師領導行為、工作動機與工作壓力適應之研究—以臺中縣市國民中學為例，國立彰化師範大學教育研究所學校行政研究所碩士論文。
7. 林秀靜(民 87)，國中資優班教師工作壓力與因應方式之調查研究，國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
8. 林桓立(民 95)，國中導師溝通型態與班級氣氛之相關研究—以彰化縣為例，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
9. 林淑真(民 91)，國中學生班級氣氛知覺、學習態度與學業成就關係之研究—以國文科為例，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
10. 林堯仁(民 96)，桃園縣國中教師知覺校長領導風格與教師工作壓力相關之研究，私立中原大學教育研究所碩士論文。
11. 林創柏(民 96)，國中導師領導風格、班級氣氛與學生領導技能之研

- 究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
12. 林雅盛(民 91)，成人教師與成人學生班級氣氛知覺比較之研究—以台中技術學院附設專科進修學校為例，國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
  13. 林碧真(民 88)，高職導師領導行為與領導效能關係之研究，國立彰化師範大學工業教育學系研究所碩士論文。
  14. 黃雅芳(民 98)，臺中市國民小學級任教師工作壓力與班級經營效能關係之研究，國立臺中教育大學教育學系研究所碩士論文。
  15. 林純文(民 85)，國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
  16. 邱皓政(民 91)，社會與行為科學的量化研究與統計分析，台北市：五南圖書股份有限公司。
  17. 吳武典(民 68)，國小班級氣氛的因素分析與追蹤研究，教育心理學報，12 期，133-156 頁。
  18. 吳宗立(民 85)，國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究，國教學報，8 期，99-132 頁。
  19. 吳宗達(民 93)，國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究，國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
  20. 吳清山(民 89)，教育革新研究，台北：師範大學。
  21. 吳愛玲(民 87)，台北市國民小學級任教師領導行為類型與學生學習行為之相關研究，台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
  22. 邵俊豪(民 90)，台北市國民中學校長轉型領導、交易領導與學校本位管理決策類型之關係研究，國立政治大學教育學系研究所碩士論文。
  23. 洪莉竹(民 80)，教師 A 型行為組型和外顯行為與班級氣氛、學生成

就動機、測試焦慮之關係，國立台灣師範大學心理與輔導研究所碩士論文。

24. 高榮奎(民 92)，領導風格與組織公民行為關係之研究，國立海洋大學航運管理學系研究所碩士論文。
25. 高紹勛(民 85)，國民中學導師領導型態、班級氣氛與學生學業成就之相關研究，國立彰化師範大學研究所碩士論文。
26. 莊光明(民 94)，國民中學導師情緒智慧與班級氣氛關係之研究—以桃園縣為例，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
27. 莊耀隆(民 88)，高雄市國小教師管教權力類型與班級氣氛之研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
28. 許春霞(民 90)，國小教師 A 型人格特質、工作壓力與班級氣氛之研究，臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
29. 許淑華(民 91)，國民小學級任教師教學風格與班級氣氛之相關研究，國立臺中師範學院研究所碩士論文。
30. 黃文三(民 77)，國中教師領導型態、班級氣氛與學生疏離感之關係，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
31. 黃義良(民 88)，國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
32. 程一民(民 85)，國民小學教師工作壓力與因應方式之研究，台北師範學院教育研究所碩士論文。
33. 蔡先口(民 74)，國民中學教師工作壓力和專業態度的關係及其相關因素之研究，國立臺灣師範大學輔導研究所碩士論文。
34. 蔡進雄(民 84)，有效的班級經營：談教師領導方式、班級氣氛與學業成就，教育資料文摘，214 期，147-159 頁。

35. 張以儒(民 90)，綜合高中教師領導行為與班級經營效能關係之研究，國立彰化師範大學工業教育學系研究所碩士論文。
36. 張郁芬(民 90)，國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究，國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
37. 張麗琪(民 89)，國中與高中學校氣氛、導師工作壓力與因應策略之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
38. 張淑貞(民 96)，台中市幼兒園教師工作壓力與職業倦怠之研究，私立朝陽科技大學幼兒保育系研究所碩士論文。
39. 郭耀輝(民 93)，國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究，國立屏東師範學院國民教育所研究所碩士論文。
40. 郭秀緞(民 91)，高雄市國小六年級班級氣氛、學習動機與學業成就關係之研究，國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文。
41. 郭耀輝(民 93)，國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究，國立屏東師範學院國民教育所碩士論文。
42. 陳志勇(民 91)，屏東縣國小教師領導風格與班級經營效能關係之研究，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
43. 陳茜如(民 84)，班級氣氛與兒童生活適應和學業成就之關係研究，台北市立師範學院研究所碩士論文。
44. 陳蜜桃(民 70)，國小級任教師的領導類型對班級氣氛及學生行為的影響，教育學刊，3 期，161-207 頁。
45. 陳奎憲(民 79)，教育社會學研究，台北市：師大書苑。
46. 陳櫻梅(民 99)，彰化縣國中導師領導型態與班級氣氛相關之研究，國立中正大學教學專業發展數位學習研究所碩士論文。
47. 楊誌卿(民 86)，教師的工作壓力與自我調適，社教資料雜誌，225 期，

9-11 頁。

48. 廖裕月(民 87)，國小校長轉化領導型與領導效能之研究；以北部四縣市為例，國立台北師範學院教育研究所碩士論文。
49. 謝惠卿(民 91)，國中導師領導行為、班級氣氛與學習滿意度之研究—以高雄市某國中為例，國立中山大學研究所碩士論文。
50. 謝琇玲(民 79)，國民中學學校組織氣氛教師工作壓力及其因應方式之調查研究，國立高雄師範大學研究所碩士論文。
51. 羅虞村(民 84)，領導理論研究，台北：文景出版社。
52. 蔣安慧(民 98)，國中導師轉型領導風格、班級氣氛與學習動機關係之研究—以礁溪國中為例，佛光大學公共事務學系研究所碩士論文。
53. 譚宇權(民 81)，後段班導師日記，台北：偉人出版社。
54. 謝文全(民 85)，學校行政，台北：五南圖書公司。
55. 劉妙真(民 93)，幼稚園教師工作壓力社會支持與職業倦怠之研究，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
56. 盧美貴(民 79)，班級經營，台北：心理出版社。

## 二、英文部分

1. Banye, M.A. & Johnson, L.V. (1975), Educational Social Psychology, New York: Macmillan.
2. Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1987), Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness, Personnel Psychology, No.31, pp.665-669.
3. Chaplain, R.P. (1995), Stress and Job Satisfaction: A Study of English Primary School Teachers, Educational Psychology, Vol.15, No.4, pp.473-489.
4. Chris, K. (2001), Teacher Stress: Directions for Future Research, Educational Review, Vol.53, No.1, pp.27-41.
5. Fiedler, F.E. (1967), A Theory of Leadership Effectiveness, New York: McGraw-Hill.
6. Feitler, K., Fimian, R.P., Friesen, J.W., David, I. & Williams, C.V. (1984), Organizational Stress among Teachers, Canadian Journal of Education, Vol.10, No.1, pp.13-34.
7. Bass, B.M. (1985), Leadership and Performance beyond Exceptions, New York: Free Press.
8. Borg, M. (1990), Occupational Stress in British Educational Settings: A Review, Educational Psychology, No.2, pp.103-127.
9. Getzels, J.W. & Thelen, H.A.. (1960), A Conceptual Framework for the Study of the Classroom Group as a Social System, In A. Morrison & D. McIntyre (Eds.), The Social Psychology of Teaching, Harmondsworth, Middlesex: Penguin.
10. Good, C.V. (1973), Dictionary of Education (3rd ed.), New York:

McGraw-Hill.

11. Hamachek, D. (1995), Psychology in Teaching, Learning, & Growth, Boston: Allyn and Bacon.
12. Kotter, J. (1990), What Leaders Really Do? Harvard Business Review, pp.103-111.
13. Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978), Model of Teacher Stress, Educational Studies, No.4, pp.4-6.
14. Moos, R.H. (1979), Evaluation Educational Environments, San Francisco Jossey-Bass.
15. Munoz, D. & Bustillo, C. (1996), Improving Classroom Climate, (ERIC Document Reproduction Service No. ED 396381).
16. House, R.J. (1971), A Path-goal Theory of Leader Effectiveness, Administrative Science Quarterly, No.16, pp.321-338.
17. Hips, E.S. & Halpin, G. (1992), The Differences in Teacher and Principals' General Stress and Stress Related to Performance-based Accreditation, ERIC Document Reproduction Service No. ED353345.
18. Kotter, J. (1990), What Leaders Really Do, Harvard Business Review, pp.103-111.
19. Matt, J. (2002), Teacher Stress: A Critical Review of Recent Findings and Suggestions for Future Research Directions, in Stress News.
20. Moos, R.H. (1979), Evaluation Educational Environments, San Francisco: Jossey-Bass.
21. Moracco, J., Danford, D. & D'Arienzo, R.V. (1982), The Factorial Validity of the Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire, Educational and Psychological Measurement, No.42, pp.275-283.

22. Murray, H.A. (1938), Explorations in Personality- A Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age, New York: Oxford University.
23. Erikson, E. H. (1963), Childhood and Society, New York: Norton.
24. Sergiovanni, T.J. (1990), Adding Value to Leadership Gets Extraordinary Result, Educational Leadership, Vol.47, No.8, pp.23- 27.
25. Burns, J. M. (1978), Leadership, New York: Harper & Row.
26. Locke, E.A. & Kirkpatrick, S. (1991), The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully, New York: Macmillan.
27. Lewin, K. (1951), Field Theory in Social Science, New York: Harper & Brothers.
28. Page, G.T. & Thomas, J.B. (1977), International Dictionary of Education, New York: Nichols.
29. Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990), Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
30. Zahn, G.L., Kagan, S. & Widemam, K.F. (1986), Cooperative Learning and Classroom Climate, Journal of School Psychology, No.24, pp.351-362.



## 附錄：研究問卷

親愛的導師您好：

這是一份學術研究的問卷，目的在於探討國民中學導師領導行為、工作壓力對班級氣氛之影響，期能提供導師班級經營之參考，本研究問卷分為四部分，採無記名方式填答，所有資料僅提供學術研究統計分析之用，不對外公開。感謝您撥出寶貴的時間填答，使得本研究能夠順利進行。

敬頌

教安

指導單位：南華大學企業管理系管理科學碩士班

指導教授：褚麗絹 博士

研究生：江建德 敬上

## 第一部份國中導師領導行為量表

**【填答說明】：**下列 16 個題目，描述您目前的領導行為。請您對下列描述，依個人判斷，請仔細考慮每一項目，並在這項右邊的同意程度欄內，的□內打一個「√」，謝謝您的合作。

						極 少 如 此	偶 而 如 此	適 中 如 此	經 常 如 此	總 是 如 此
您在從事導師工作時，您會怎麼做：										
1. 當學生學習成果有所進展時，我會稱讚他們。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
2. 我對學生而言是友善而且容易親近的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
3. 在班務處理上，我會參考學生的意見及建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
4. 我會授權學生去完成相關的班務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
5. 我會注意每位學生的權益。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
6. 我處理事情或做決策時，會考慮學生的感覺。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
7. 我會設法，讓學生感受到成為班上團體的一份子是很愉快的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
8. 我對學生所做的事都儘量加以支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
9. 我常強調學習的重要性，會要求學生全力以赴。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
10. 我會擬定班務與學習計劃、進度及目標。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
11. 我會指派特定的學生做特定的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
12. 我採用嚴格的管理方式。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
13. 當學生的學習成效不彰時，我會加以斥責。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
14. 我要求學生延伸學習或承擔額外的班務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
15. 我會要求學生維持一定的學習標準。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
16. 我會向學生指定應有的班務工作分配。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

## 第二份：工作壓力量表

### 【填答說明】

本部分旨在瞭解國中導師的工作壓力，請你依據題目所描述情形與貴校實際狀況作比較，每題依照程度不同分為五個等級，請在適當的□內打一個「√」。

您的實際經驗或感受是	非常不同意 不同意 同 同意 非常同意
1. 學生無法接受輔導，改進學習態度。	□ □ □ □ □
2. 我覺得學生的學習意願低落，不肯用心學習。	□ □ □ □ □
3. 我的教學常受學生不當行為的干擾。	□ □ □ □ □
4. 我覺得學生的偏差行為太多，導致浪費許多工作時間。	□ □ □ □ □
5. 我常花費許多時間在輔導和管教學生的工作上。	□ □ □ □ □
6. 我不能滿足學生的期待。	□ □ □ □ □
7. 我缺乏充分時間去設計課程和研討改進教學。	□ □ □ □ □
8. 我沒有時間實施家庭訪問。	□ □ □ □ □
9. 我沒有時間輔導學生。	□ □ □ □ □
10. 我常花費許多時間去做一些和教學無關的工作(如：收費)。	□ □ □ □ □
11. 我覺得干擾學校教學的單位或公文太多。	□ □ □ □ □
12. 我覺得教育部〈處〉推動的計畫越來越多，負擔太重。	□ □ □ □ □
13. 我覺得教育部〈處〉提供資源太少、要求過多，感到壓力大。	□ □ □ □ □
14. 我覺得研習活動、研討會太頻繁，花費太多時間。	□ □ □ □ □
15. 我必須兼顧教學和導師工作，我感到力不從心。	□ □ □ □ □
16. 我覺得教師的專業權和地位不受尊重。	□ □ □ □ □
17. 我覺得學校行政人員資源分配不均，處事不公，影響我的工作士氣。	□ □ □ □ □
18. 我覺得學校行政人員很難相處。	□ □ □ □ □
19. 我常覺得缺乏同仁和行政人員給予的支持和協助。	□ □ □ □ □

## 第二份：工作壓力量表(續)

### 【填答說明】

本部分旨在瞭解國中導師的工作壓力，請你依據題目所描述情形與貴校實際狀況作比較，每題依照程度不同分為五個等級，請在適當的□內打一個「√」。

- |                                 |           | 非<br>常 | 不<br>同 | 普<br>通 | 同<br>意 | 非<br>常<br>同<br>意 |
|---------------------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| 您的實際經驗或感受是                      |           |        |        |        |        |                  |
| 20. 我認為工作勞逸不均，我比其他同仁付出更多的時間、精力。 | □ □ □ □ □ |        |        |        |        |                  |
| 21. 我常帶工作回家做或在下班時間（含假日）加班。      | □ □ □ □ □ |        |        |        |        |                  |
| 22. 我覺得專業知能不足，難以達成課程、教學上的需要。    | □ □ □ □ □ |        |        |        |        |                  |
| 23. 我無法達成學校和教育當局對教師教學品質的要求。     | □ □ □ □ □ |        |        |        |        |                  |
| 24. 我覺得學非所用，專長無法施展。             | □ □ □ □ □ |        |        |        |        |                  |
| 25. 我缺乏專業知能去輔導偏差行為的學生，給我很大困擾。   | □ □ □ □ □ |        |        |        |        |                  |

### 第三部份：班級氣氛量表

#### 【填答說明】

本問卷主要在了解班級氣氛之現況，請您依據心中的實際感受，在適當的□內打一個「√」，每題均請作答，謝謝您！

您的實際經驗或感受是	非 常 不 贊 賞	不 贊 賞	沒 意 見	贊 賞	非 常 贊 賞
1. 我覺得班上學生相處很融洽、愉快。	□	□	□	□	□
2. 覺得班上學生都很關心本班應該要做的工作。	□	□	□	□	□
3. 覺得班上學生上課時會踴躍參與討論。	□	□	□	□	□
4. 班上學生常會向我表達自己的意見和想法。	□	□	□	□	□
5. 上學生常邀我參加他們的活動。	□	□	□	□	□
6. 和班上學生之間能互相關心，共同爭取榮譽。	□	□	□	□	□
7. 和班上學生保持距離，即使下課也如此。	□	□	□	□	□
8. 班上的學生大都能夠清楚生活常規或學習目標。	□	□	□	□	□
9. 我覺得班上學生對我的教學方法感到滿意。	□	□	□	□	□
10. 我和家長保持聯絡，維繫良好關係。	□	□	□	□	□
11. 我會耐心去傾聽學生的問題和困難。	□	□	□	□	□
12. 我會給予班上學習成績低落的學生鼓勵和指導。	□	□	□	□	□
13. 我會為班上學生安排適當的教學活動。	□	□	□	□	□
14. 我會要求上學生按時繳交指定作業。	□	□	□	□	□
15. 我覺得班上學生經常有彼此看不順眼的情形。	□	□	□	□	□
16. 我察覺班上有許多小團體，意見經常不一致。	□	□	□	□	□
17. 班上會因為有部分學生不合作的行為而影響班級活動或班級榮譽。	□	□	□	□	□
18. 班上學生參與班級內各項活動時，都知道怎麼做是對的，怎麼做是錯的。	□	□	□	□	□
19. 我的班級師生溝通管道暢通，衝突較少發生。	□	□	□	□	□

### 第三部份:班級氣氛量表(續)

#### 【填答說明】

本問卷主要在了解班級氣氛之現況，請您依據心中的實際感受，在適當的□內打一個「√」，每題均請作答，謝謝您！

您的實際經驗或感受是	非常不同 普通 非同 非常
20. 班上學生會以導師的言行做為行為的標準。	□ □ □ □ □
21. 我會對於班上學生的良好表現，表示讚賞與鼓勵。	□ □ □ □ □
22. 我會誠懇地瞭解和協助班上學生。	□ □ □ □ □
23. 我發現班上學生有抗拒教師權威的情形出現。	□ □ □ □ □
24. 我發現開班會時，班上學生會因意見不合而爭吵。	□ □ □ □ □
25. 班上許多學生不滿意本班的大部分活動。	□ □ □ □ □
26. 班上有些學生生活習慣很差，因而降低班上的工作效率。	□ □ □ □ □
27. 我尊重班上學生，且讓他們發揮其興趣與能力。	□ □ □ □ □
28. 我會告知班上學生學習上的優缺點。	□ □ □ □ □
29. 我會鼓勵班上學生參加班級的團體活動。	□ □ □ □ □

#### 第四部分：基本資料

請將您的基本資料在適當的空格中打✓：

一、性別：1. 男 2. 女。

二、年齡：1. 30歲以下 2. 31~40歲 3. 41~50歲 4. 51歲以上。

三、婚姻狀況：1. 已婚 2. 未婚

四、任教年資：1. 0-5年 2. 6-10年 3. 11-15年 4. 16年以上。

五、學歷：1. 專科及其他 2. 一般大學

3. 師範院校及大學教育系 4. 研究所(含四十學分班)。

六、學校規模：1. 12班以下 2. 13-30班 3. 31-48班 4. 49班以上。

**誠摯地感謝您的支持與協助，謝謝！**