

南臺人文社會學報 2024 年 5 月

第二十九期 頁 1-40

108 課綱實施與新冠肺炎疫情下國小教師工作壓力與教學

效能關係之研究

張瑜麟* 張媛甯**

摘要

本研究旨在探討國小教師在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情下之工作壓力與教學效能之現況，並探究不同背景變項國小教師對工作壓力與教學效能之差異情形，進一步分析國小教師工作壓力對教學效能的預測力。本研究以問卷調查法，採用立意抽樣 500 名國小教師為研究對象，以學校所在地為分層標準，分為北、中、南和東(含離島)四區域，施測後所得資料採描述性統計、單因子變異數分析與多元逐步迴歸進行分析。研究結果發現，國小教師知覺工作壓力與教學效能皆屬中上程度，前者以「工作負荷」感受最高，後者以「班級經營」感受最高；教師工作壓力因其服務年資與擔任職務不同而有顯著差異，而教師教學效能則因其年齡、服務年資與擔任職務不同而有顯著差異；教師工作壓力對教師教學效能有低度預測作用，其中以「工作負荷」對整體教學效能最具預測力。最後，依據研究結果提出建議以供教育主管機關、學校單位、國小教師及未來研究之參考。

關鍵詞：108 課綱、新冠肺炎疫情、工作壓力、教學效能

* 張瑜麟，南臺科技大學人文社會學院教育經營碩士班研究生
電子信箱：mb01f104@stust.edu.tw

** 張媛甯，南臺科技大學人文社會學院教育經營碩士班教授(通訊作者)
電子信箱：ynch@stust.edu.tw

收稿日期：2024 年 1 月 15 日；修改日期：2024 年 3 月 22 日；接受日期：2024 年 5 月 9 日

STUST Journal of Humanities and Social Sciences, May 2024
No. 29 pp.1-40

A Study on the Relationship Between the Work Pressure and Teaching Effectiveness of Elementary School Teachers under the Implementation of the 108 Curriculum during the COVID-19 Pandemic

*Yu-Lin Chang** *Yuan-Ning Chang***

Abstract

This study aimed to understand the current situation of work pressure and teaching effectiveness among elementary school teachers under the implementation of the 108 Curriculum Guidelines and the influence of the COVID-19 pandemic. It also explored the differences in work pressure and teaching effectiveness among elementary school teachers with different background variables, and further analyzed the predictive power of teachers' work stress on teaching effectiveness. This study used a questionnaire survey method and adopted purposive sampling to select 500 elementary school teachers as the research objects. The teacher population was first stratified based on the geographical locations of schools, which were divided into four regions. The collected data were analyzed using descriptive statistics, one-way analysis of variance, and multiple stepwise regression analysis.

* Yu-Lin Chang, Grad student in College of Humanities and Social Sciences Master Program of Education Administration in Southern Taiwan University of Science and Technology.

Email: mb01f104@stust.edu.tw

** Yuan-Ning Chang, Professor, College of Humanities and Social Sciences Master Program of Education Administration (Corresponding author)

Email: ynch@stust.edu.tw

Manuscript received: Jan. 15 2024, Modified: Mar. 22 2024, Accepted: May 9 2024

The conclusions were as follows: The work pressure and teaching effectiveness of elementary school teachers was moderate to high. Their work pressure varied significantly with their years of service and job positions, and their teaching effectiveness varied significantly according to age, years of service, and job positions. There was a low positive correlation between work pressure and teaching effectiveness among elementary school teachers. Work pressure had a low predictive effect on teaching effectiveness, with "workload" being the most influential factor on overall teaching effectiveness. Finally, based on the research findings, recommendations are provided for educational authorities, school units, elementary school teachers, and future research projects.

Keywords: *108 Curriculum implementation, COVID-19, work pressure, teaching effectiveness*

壹、研究背景與動機

隨著社會變遷與科技快速發展，教師不再只有教學，自編教材、教學評鑑、學生輔導、研習進修、校務行政等工作更是家常便飯，對外還需努力取得家長的信任，更要做到符合社會對教師的期待，教師承擔的責任及扮演的角色也隨之加重且多樣化（林美惠，2005）。十二年國教是臺灣跨世紀最重要的教育工程，影響我國教育發展極為深遠（吳清山，2018），然 108 課綱對於學校現場而言是一項新的變革，新課程能否落實及產生預期成效，學校人員對於變革的準備度就是關鍵（潘慧玲等人，2020）。108 課綱強調的公開授課，期望教師可以自發地相互觀摩上課情形、學習彼此優劣缺失與找出改善學生學習的方法等，教師須不斷地與時俱進改變教學策略才能跟上改革的腳步；然而實施十二年國教之後，進行公開授課以及增加許多必須配合之工作，皆使教師壓力與負擔直直上升（蔡明珊，2021）。

在 2019 年新課綱上路、所有教師仍在適應之際，同年 12 月卻爆發肆虐全球的新冠肺炎(Zhu et al., 2020)。當時中央流行疫情指揮中心因應防疫所需，宣導保持安全社交距離的政策，此卻衝擊以實體教學為主的學校教育；因應國內疫情警戒升級，教育部宣布自 2021 年 5 月 19 日起，全國各級學校及公私立幼兒園停止到校上課；但為了保障學生的受教權，教育部提出停課不停學，所以線上授課在疫情期間被視為延續學校教育的良方，也成為加速課程教學數位化的契機（鄭芳淪，2021）。

但對教師而言，突如其來的線上授課，有些學生家中硬體設備不足或不曾使用電腦，甚至教師也可能不熟悉電腦操作，而上課空間從教室轉換成空中，教師要想辦法減少學生遠距上課偷懶不專心的狀況，家長也在一旁監督上課；教師不僅要面對重要的教育改革，亦應對疫情下的教學考驗，其工作壓力與日俱增。許多研究指出，教師是屬於高度工作壓力的職業 (Kyriacou, 2001; Shen et al., 2014; Travers & Cooper, 1996)。教師在處理壓力之後可能出現的壓力症

狀，代表工作壓力已使教師生理以及心理感受到威脅，情緒上就會產生不愉快甚至是痛苦的感受，以致於影響教師工作的行為表現與教學效能（陳素惠，2005）。因此，了解教師工作壓力是本研究動機之一。

另一方面，教學是師生互動回饋的活動，學生雖為主要學習者，但教師卻主導整個教學脈絡的進行，如何營造良好的班級氣氛，使學生主動且樂於學習，以達成教學目標，此即教師教學效能的表現。教師教學效能不僅關乎學生的學習成果，也影響學生對教師和學科的態度、動機和信心，良好的教學效能不僅可以激發學生的學習熱情，增強他們對知識的掌握和應用能力，進而提高學生的學業成績和穩固未來的發展（林進材，2002）。因此，教師需持續提升自己的教學專業以實現更好的教學效能，但若在壓力過大的情況下教學，恐會影響學生學習成效，對學生和教師皆產生負面的影響。因此了解教師教學效能，以及工作壓力與教學效能之間的關係，是本研究動機之二。

歷年來已有諸多教師工作壓力與教學效能之相關研究（林琬禎，2020；秦琬萱，2022；陳穎穎，2021；潘苡廷，2019；蔡佩穎，2022）；亦有研究 108 課綱上路後教師之工作壓力與教學效能（張婷婷，2022；蔡明珊，2021），以及新冠肺炎期間教師工作壓力與教學效能（宋淮酪，2022；藍雅馨，2022），卻鮮少同時探討 108 課綱上路與新冠肺炎疫情之下國小教師之工作壓力與教學效能之間的關係。基此，本研究欲瞭解全國國民小學教師在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情下之工作壓力與教學效能的現況，並探究不同背景變項的國小教師對工作壓力與教學效能之差異，以及分析教師工作壓力與教學效能之相關性和預測力。最後根據研究結果提出建議，供後續研究參考。

貳、文獻探討

一、108 課綱和新冠肺炎疫情

(一) 108 課綱實施

教育部於 2014 年 11 月發布《十二年國民基本教育課程綱要總綱》，並計畫自 2018 年 8 月起，依照不同的教育階段，包含國民小學、國民中學以及高級中等學校逐年實施，但後因領域綱要審議過程延誤，教育部最終延至 108 學年度才實施，故稱 108 課綱（吳清山，2019）。108 課綱之課程發展本於全人教育的精神，以「自發」、「互動」及「共好」為理念，並以「核心素養」作為課程發展主軸，以落實課綱的理念與目標，希望能夠達到「成就每一個孩子—適性揚才、終身學習」的願景，以學生為學習的主體，強調學生是自發主動的學習者（教育部，2014）。

108 課綱中的核心素養分成三大面向，分別為「自主行動」、「溝通互動」與「社會參與」；再細分成九大項目，分別為「身心素質與自我精進」、「系統思考與解決問題」、「規劃執行與創新應變」、「符號運用與溝通表達」、「科技資訊與媒體素養」、「藝術涵養與美感素養」、「道德實踐與公民意識」、「人際關係與團隊合作」與「多元文化與國際理解」（教育部，2014）。108 課綱鼓勵學生主動參與學習，讓學生將所學運用於生活經驗之中，教師則扮演重要的引導角色，須引起學生的學習動機，啟發學生的主動學習和自主學習，透過實踐與經驗的累積，讓學生發揮個人特長，達成自我價值的實現（林鼎鈞，2019）。然而教育改革要能成功，除了由上而下的政策領導之外，更重要的是由下而上的教學翻轉（白玉玲，2021），面對教育改革，身處第一線的教師難免會面臨理解上與執行上的困境，影響教師教學效能或造成教師工作壓力，因此教師對實施 108 新課綱時所抱持的態度，乃成為十二年國教成功與否的關鍵因素之一。

(二) 新冠肺炎疫情

新冠肺炎是一種由冠狀病毒引起的呼吸道疾病，世界衛生組織於 2020 年 1 月 30 日公布此為一公共衛生緊急事件，同年 2 月 11 日將此新型冠狀病毒所造成的疾病稱為 COVID-19 (Coronavirus Disease-2019)，從 2019 年開始後迅速的蔓延到全世界，導致大量的感染和死亡。新冠肺炎疫情的爆發改變世人的生活方式和工作方式，其中包括學校教育。為了降低 COVID-19 的傳播，許多國家在 2020 年大規模的暫停實體教學，以線上教學因應新冠肺炎所造成的災情，並藉此方式讓學生能夠停課不停學(Viner et al.,2020)。

在這種情況下，遠距線上授課已成為教育機構應對疫情的一種解決方案，也成為必然的授課趨勢。隨著疫苗的普遍施打，大家嘗試與病毒共生共存，師生之間也漸漸地從過去長久習慣的模式中，各自力行不同程度的調整以適應新的教學與新的學習模樣(盧慧娟等，2021)。這種線上遠距、自主學習的授課方式，快速的由實體全面轉為線上的教學模式，而師生在角色、授課的工具、教學之效能及評量上，都面臨全新的挑戰，從而加重教師工作壓力。

本研究關注國小教師在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情特殊下，探討工作壓力與教學效能兩者間的關係。以下分就教師工作壓力與教學效能進行闡述。

二、教師工作壓力之意涵

個人在應對某些要求、挑戰或不確定性時所感受到心理和生理上的反應，這些要求或挑戰可以是來自外部，如工作負荷、學業壓力、人際關係問題、健康或家庭問題等，也可以是來自內部，如自我要求、焦慮、懷疑和恐懼等，壓力可以是短期或長期的，可以是正面或負面的，取決於人們對它的認知和應對方式(Smith, 1993)。若個人知覺所處的工作情境是一種威脅，且自認無法妥善處理與適應，就會產生工作壓力，其生理、情緒與智力狀態也會隨之變化，因此工作壓力是個人與環境互動的結果(張秋發，2013)，若長期處於壓力下，

可能導致抑鬱、憂鬱、疲勞、免疫系統功能下降等問題（黃若飴、王俊明、楊智玲，2017）。當教師在從事教學相關工作時，因環境的要求超過個體的資源，導致個體無法適應，而產生負面、痛苦、不舒服、焦慮的反應，使生理或心理的負面情緒與緊張狀態，稱之為教師工作壓力（陳虹吟，2018；歐慧敏、曾玉芬，2009）。

許多研究顯示，教師工作壓力可直接預測其工作滿意度（吳璧如、陳俊璋，2022）；長期背負工作壓力的教師容易對教學工作感到不滿意（陳瑋婷、許瑛巧，2013）；教師一旦因壓力產生工作倦怠，會失去對學生的關心，導致生理、心理及行為的嚴重不良症候，除了影響自己身心健康外也影響其教學效能，進而影響學生的學習效果和人格發展（吳宗立、林保豐，2003），故研究教師之工作壓力有其重要性。教師工作的壓力源眾多，其中以「工作負荷」、「學生行為」、「人際關係」與「專業知能」四個面向最多，本研究以此做為教師工作壓力之變項，說明如下：

(一) 工作負荷壓力

係指教師除了例行教學工作，如編寫課程大綱、設計教案與教學活動、製作教材教具、授課與評估學生學習成果等外，對於上級單位、同事或家長等的要求，需額外承擔工作量，若此超過個人能力而產生心理負擔，就會感受到壓力（陳瑋婷，2011）；教師面對教育政策的改革使得工作負荷日重，例如參與或協助行政工作、參加研習和培訓課程、處理學生問題、與家長溝通及安排有狀況學生之補課和輔導等，甚至帶領學生參加校外競賽或表演活動，教師身兼多重角色，排山倒海的工作負荷與時間不夠之無力感是其工作壓力來源（陳穎穎，2021；劉惠嬋、胡益進，2014；藍雅馨，2022）。

(二) 學生行為壓力

教師在教學過程中須管控學生上課學習狀況，例如糾正學生生活常規、價值觀或線上授課的所作所為，以及提升學生學習動機和輔導學生課業，若學生

學習狀況與學習成果表現沒有達到教師期望就會產生壓力（藍雅馨，2022），教師對於學生個別問題，例如學生的個性、成長背景或是特殊需求等若無法處理得面面俱到，遇到艱困之處也是工作壓力來源（陳穎穎，2021）。

(三) 人際關係壓力

教師須與學生家長、學校行政人員以及教師同事維持良好互動的人際關係，並彼此保持尊重之態度（宋語涵，2021），然此非易事。Jiang與 Men(2015)研究指出，華人常常為了怕被貼上不合群及不好相處的標籤，即使工作上已經面臨到生活失衡的狀況，也不輕易表達出內心不滿的感受，這樣的外在呈現與內心衝突問題會影響人際關係的建立。若因教師不善於溝通協調，導致互動關係不佳，則不好的人際關係就會造成壓力（林琬禎，2020），而人際衝突、缺乏社會支持和高度社會隔離等，也會產生工作壓力（Nappo, 2020）。

(四) 專業知能壓力

專業知能係指教師在教學現場中，所需具備的專業知識與技能、價值觀、態度、處理學生個人問題、班級經營能力與輔導學生技巧等，以確保能有效教學。教師在教學過程中須具備專業知能才能明確地傳達教學理念，並有系統性地教授教材知識，使學生能清楚明瞭其教學內容（黃琪文、張宇樑，2014），教師必須不斷更新自己的知識和技能，以因應持續變化的教育環境和學生需求，故專業知能同時也是壓力來源。

三、教師教學效能之意涵

教學效能是指教師在教學過程中，運用各種教學策略與教學技巧，使學生提升學習成效，以達到教師預期之教育目標（張德銳，2004），教師若要促進有效的教與學，其教學則必須包含多樣性、明確性、任務取向與全心投入（Borich, 1994）。教師教學效能的高低幾乎與其教學品質畫上等號（孫志麟，1995）。

學者對於「教學效能」內涵的見解有所不同，教師教學還包括師生互動，而教師自身於非教學時間之行為也會直接或間接影響學生學習；具有較佳教學效能的教師除了教學之外，還會在教學活動後進行自我評鑑，審視其教學工作是否達成預期目標，並不斷自我修正（劉芳萁，2009）。教師教學效能的構面眾多，其中以「教學計劃」、「教學策略」、「班級經營」與「教學評量」面向最多；本研究以此做為教學效能之變項，茲說明如下：

(一) 教學計劃

係指教師在進行教學前所做的工作計畫，以確保教學內容有序、清晰和有說服力，亦即做好備課工作。共同備課、觀課／公開授課、議課之課堂教學研究三部曲，是教師授課前的教學計畫與教師持續成長可以運用的策略（潘慧玲，2017a）。這些教學計劃包括瞭解學生、編寫教案、選擇適切教材、準備教學輔助工具、檢查教學環境等。教學計畫是教學活動中不可缺少的環節，可以幫助教師提高教學效率和教學效果，讓學生更好掌握知識和技能（黃政傑，1997）。

(二) 教學策略

係指教師在教學過程中所採用的方法和技巧，以達到教學目標和提高學生學習成效（王文科，2004；沈翠蓮，2001），包括如何組織和呈現教學內容、引導學生參與學習及評估學生學習成果等。教學策略的選擇和應用，需考量學科性質、學生特性、教學目標和教學環境等多方面因素，教師可以透過反思和評估教學策略的成效，不斷調整和改進教學策略，以提高教學效能（林吟霞，2009）。

(三) 班級經營

係指教師在教學過程中，為建立良好的師生關係與教學環境，制定有效的班級管理方法與策略，教師須持續調整和改進，以適應學生和教學環境的不斷變化（林進材，2022）。班級經營的主要目標是創造和諧、積極、向上的學習環境，讓每位學生都能在其中得到充分的發展和成長，為了實現這個目標，教師須關注學生的學習狀況和情感需要，尊重學生的個性和特點，鼓勵學生積極

參與課堂活動，並建立有效的管理機制，維護課堂秩序和紀律(謝文全，2001)；它是教學的重要環節，可促進學生的學習動機、學習態度和正確價值觀，增強學生的學習興趣和自信心，從而提高其學習效果(張春興，2013)。教師若能積極建立正向的態度，並對學生採取合宜有效的作為，且妥善運用教學知能與管教技巧，再營造正向班級文化及建立良好的親師生關係，將可創造教室裡的春天(盧玉燕等人，2016)。然受到少子女化的影響，部分家長過於寵溺孩子，甚至不當介入導師的教學與管教方式，使得孩子在行為與學習上出現嚴重的問題，也增加教師班級經營的困難度(賴協志，2020)。

(四) 教學評量

係指教學過程中對學生學習成果、教學效果和教學品質進行系統性、客觀性的評估和分析的過程；目的是為了提高教學質量，促進學生的學習和發展，也是教學改進的重要手段之一，以改善學生學習，接納個別學生差異並全力支持學生學習(潘慧玲，2017b)。教學評量包括多種形式，例如課堂觀察、學生作業、考試等，內容可以是學生的學習狀況、學習興趣、學習成績等；透過教學評量，教師了解學生的學習狀況和需求，並及時調整教學策略和方法，提高教學效果和品質，促進學生的學習和發展(黃秋梅，2022)。

四、工作壓力與教學效能之相關研究分析

從教育領域博碩士論文及相關期刊中可以發現：1.在學前教育部分，臺灣公立幼兒園教師進行班級教學時所產生的工作壓力值大時，感受到較佳的教學效能(賴志峰、廖偉君，2015)；在中等教育部分，高職餐飲管理科教師構面教學效能會受到構面工作壓力增大時而影響(王美玲，2016)。2.「工作壓力」對「教學效能」在學前特教教師無顯著預測力(鍾明芳等人，2015)；無顯著相關有新北市國小體育教師(潘照儀，2015)及私立高級中等學校普通班教師(顏瓊儀，2014)。3.「工作壓力」對「教學效能」呈現顯著負相關有臺中市

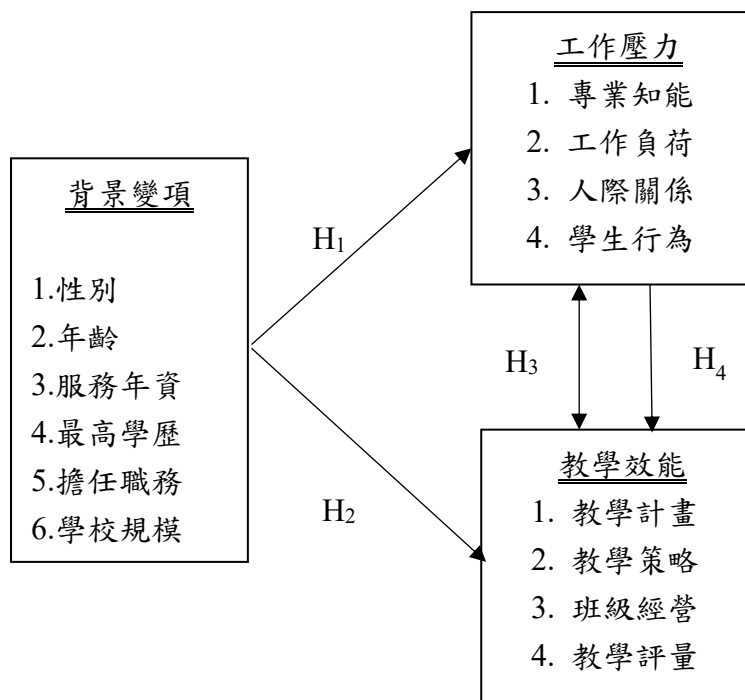
國小教師（郭佰霖，2017；陳鈺欣，2015）及高職餐飲管理科教師（林郁芬，2019）；「工作壓力」對「教學效能」呈現正相關有國民小學代理教師（吳昱慧，2014）、臺南市國民中學教師（林永忠，2014）、私立高級中等學校教師（白家儀、賴志峰，2014）及融合教育班教師（顏瓊儀，2014）。綜合言之，教師「工作壓力」與「教學效能」之間的關係，因不同的學校層級或屬性的教師，所產生的關係亦有所不同。

參、研究設計與實施

一、研究架構

本研究探討 108 課綱實施與新冠肺炎疫情下的國小教師工作壓力與教學效能之現況及不同背景變項國小教師在工作壓力與教學效能之差異，進一步了解國小教師其工作壓力與教學效能的預測力。研究架構包括背景變項、教師工作壓力與教學效能三類，如圖 1 所示。

圖 1
研究架構圖



二、研究對象

本研究以 111 學年度任教於公立國小教師為對象，分成北、中、南、東(含離島)四區，依據教育部統計處(2022)網路資料顯示：北部有教師 42,981 人；中部有教師 26,286 人；南部有教師 24,133 人；東部與離島有教師 4,706 人，合計共有 98,106 人。Sudamn 建議地區性研究平均樣本數約在 500 人到 1000 人之間(引自蔡玉董，2006)，本研究抽取 500 名教師作為問卷受試者，說明如下：

(一) 預試問卷樣本選取

吳明隆(2009)指出預試人數以調查問卷中量表題數最多者的 3-5 倍為原則；本問卷國小教師工作壓力量表與國小教師教學效能量表題數為 22-24 題，

因此預試問卷發放份數為 80 份；預試問卷發放期間為 112/4/23-112/4/27。

(二) 正式問卷樣本選取

本研究採用立意抽樣，以學校所在地為分層標準，再根據教育部（2022）教育統計資料，依各區域教師人數比例抽取樣本數（北部 219 人、中部 134 人、南部 123 人及東部與離島 24 人），共發放 500 份問卷，如表 1 所示。

表 1

各區教師人數抽樣分配表

區域	教師數	教師所占比例	教師樣本數
北部	42,981	43.81%	219 份
中部	26,286	26.79%	134 份
南部	24,133	24.60%	123 份
東部及離島	4,706	4.80%	24 份
總計	98,106	100%	500 份

正式問卷發放期間為 112/5/1-112/5/28，於 BBS 論壇 PTT 中之 Teacher 版、studyteacher 版、各縣市版與 Dcard 教師版，以 google 表單發放網路問卷。為求問卷之有效性，問卷要求登入 Google 帳號，並限制同一帳號限填一次。

三、研究工具

本研究採用問卷調查法針對國小教師工作壓力與教學效能進行探究，依據研究目的及相關文獻，參酌林才富（2023）、林依蓓（2022）、林琬禎（2020）、郭佰霖（2017）、黃秋梅（2021）、劉心瑜（2023）、蔡明珊（2021）與藍雅馨（2022）編製相關量表；問卷採 Likert 五點量表填答和計分，依「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」分別給予 5、4、3、2、1 分，得分越高代表其工作壓力/教學效能的感受愈高。

本研究擬定之國小教師工作壓力量表與教師教學效能量表各 20 題，邀請大學教授、國小主任與教師共五位專家學者協助問卷審查，刪除不適合之題項並加入較佳之題項，修正後的預試問卷共 53 題，其中「基本資料」7 題、「教師工作壓力量表」22 題、「教師教學效能量表」24 題，針對預試問卷進行項目分析、因素分析與信度考驗。

項目分析包括：1. CR 值（決斷值）比較法，將預試樣本前後各 27% 分為高低兩組，以二者差距達顯著差異作為鑑別度，刪除不具鑑別度的題項；2. 同質性考驗，若個別項目與總分的積差相關係數未達顯著或屬於低度相關（小於 .40）則予以刪除；3. 題目與總分相關分析法，刪除題項對總分相關係數低於 0.4 及刪除題項後 Cronbach's α 係數提高的題項（陳新豐，2016）。依此三道程序檢驗後，各題項 CR 值皆大於 3.00，同質性考驗修正後與總分相關皆大於 0.4，刪除後 α 值皆低於整體量表 α 值，所有題項皆暫時保留。

根據項目分析結果進行因素分析，以建構問卷的效度。兩量表之 KMO 值分別為 .910、.871，Bartlett 球形檢定皆達 .000，適合進行因素分析。本研究將因素負荷量低於 0.4，有交叉負荷、跨因素且與原構面不符合之題項依序刪除：在「教師工作壓力量表」刪除「專業知能壓力」與「人際壓力」各 2 題後，共計 18 題；「教師教學效能量表」刪除「教學計劃」與「班級經營」1 題、「教學策略」3 題後，共計 19 題。「教師工作壓力量表」各分量表之 Cronbach's α 值分別為 .891、.837、.884 及 .829，總量表之 Cronbach's α 值為 .953；「教師教學效能量表」各分量表之 Cronbach's α 值分別為 .802、.724、.839 及 .861，總量表之 Cronbach's α 值則為 .900；兩個量表內部一致性佳，信效度良好。

四、資料處理與分析

將有效問卷整理編碼和建檔後，使用 SPSS 統計軟體進行資料分析，以描述性統計了解「教師工作壓力」與「教師教學效能」各層面與整體之現況；以

t 檢定驗證不同性別的國小教師在教師工作壓力與教師教學效能之差異情形；以單因子變異數分析比較不同年齡、服務年資、最高學歷、擔任職務、學校規模之國小教師知覺教師工作壓力與教師教學效能的差異；以多元迴歸分析探討教師工作壓力對教師教學效能的預測力。

肆、研究結果與討論

一、國小教師工作壓力與教學效能之現況分析

(一) 國小教師工作壓力現況之分析

由表 2 可知，整體「工作壓力」平均得分為 3.67，標準差為 1.008；各構面平均數介於 3.11~3.95、標準差介於 .933~1.134 之間。整體及各構面的平均得分皆在 Likert 五點量表的平均數以上，但標準差較高，代表感受差異大。

表 2

國小教師工作壓力量表各構面及整體分析(n=500)

構面名稱	題數	平均值	每題平均值	標準差	排序
工作負荷	6	23.70	3.95	.933	1
專業知能	3	10.51	3.50	1.050	3
學生行為	5	19.36	3.87	.970	2
人際關係	4	12.42	3.11	1.134	4
整體工作壓力	18	65.99	3.67	1.008	

此研究結果與伊意（2011）、呂慧美（2015）、林幸屏（2022）、林嘉慧（2017）、徐藝真（2020）、馮佳盈（2015）、劉雅惠（2011）、鄭竹君（2015）、謝宛婷（2016）及藍雅馨（2022）等相符，顯示目前國小教師知覺「工作壓力」屬於中上程度。就構面而言，國小教師知覺的工作壓力，以「工作負荷」在各構面中感受最高；推測其可能原因，在 108 課綱上路後，因教育改革所衍生的各項措施，上級往往直接要教師配合，卻常忽略基層執行上的困難，再加上新冠肺炎疫情期間教師須長時間使用電腦，在身心俱疲情況下，讓教師感到偌大

壓力，此也與江姿瑩(2021)、呂志銘(2012)、李佳倚(2020)、陳智彥(2020)、黃鵲娟(2020)、蔡豐任(2021)之研究結果相符。

(二) 國小教師教學效能之現況

由表 3 可知，整體「教學效能」平均得分為 4.02，標準差為.749；各構面平均數介於 3.93~4.12、標準差介於.716~.820 之間。整體及各構面的平均得分皆在 Likert 五點量表的平均數以上，顯示目前國小教師知覺「教學效能」為中上程度。

表 3

國小教師教學效能量表各構面及整體分析

構面名稱	題數	平均值	每題平均值	標準差	排序
教學計劃	5	20.10	4.02	.777	2
教學策略	3	12.01	4.00	.820	3
教學評量	6	23.58	3.93	.716	4
班級經營	5	20.60	4.12	.718	1
整體教學效能	19	76.29	4.02	.749	

就整體而言，此研究結果與白家儀、賴志峰(2014)、江國彰(2020)、呂雨璇(2020)、施又靖(2021)、張婷婷(2022)、黃丞傑(2020)、黃麗芳(2020)、蔡佩穎(2022)、賴志峰、廖偉君(2015)與藍雅馨(2022)等研究結果相符。就各構面而言，國小教師對於「班級經營」在各構面中感受最高；推測可能原因，108 課綱提倡「要成就每一個孩子，要適性揚才，兼顧個別特殊需求、尊重多元文化與族群差異」，因此在班級經營中，教師大多能包容多元價值，真誠及尊重地善待學生。教師就算身處需遠距教學的新冠肺炎疫情期間，仍能利用 Classroom 等線上平臺發布作業或舉行考試、宣達班級事務等，創造良好教學環境以達到教學效能。此與邱惠玲(2020)、蔡佩穎(2022)研究結果相符，教師知覺教學效能中以「班級經營」感受最高的結果一致。

綜合上述，國小教師在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情下，國小教師知覺「工作壓力」與「教學效能」皆屬於中上程度，和以往一般情境相較，並沒有很大差異。

二、不同背景變項國小教師在工作壓力與教學效能之差異分析

(一) 不同背景變項教師知覺在工作壓力之差異分析

不同背景變項教師知覺工作壓力之差異情形如表 4 所示，茲分述如下：

1. 年齡

不同年齡的國小教師在知覺「整體工作壓力」和「工作負荷」、「專業知能」、「學生行為」、「人際關係」四構面，F 檢定皆未達顯著差異水準，表示不同年齡之教師在「工作壓力」的整體和各構面知覺上皆無顯著差異。推測可能原因，108 課綱的實施要求教師公開授課以及共同備觀議課等措施，所有教師均須執行，並不因年齡而有所差異；再加上疫情期間所有教師皆須遠距教學，自行處理各自的課務，工作量並不因年齡而有所不同；此與熊寶鳳(2022)以及藍雅馨(2022)分別研究防疫期間國小教師及國中教師工作壓力在年齡上未達顯著差異的結果相同；藍雅馨(2022)認為線上教學為新的教學模式，大部分教師皆需學習，立足點一樣，不因年齡而有工作量之差異，與本研究之推論相呼應。

2. 服務年資

不同服務年資的國小教師在知覺「整體工作壓力」和「工作負荷」、「專業知能」、「學生行為」構面，F 檢定未達顯著差異水準，但在「人際關係」構面達顯著差異；經事後比較發現，服務年資「6-10 年」高於「21 年以上」組別的教師，此研究結果與沈承翰(2023)研究一致。

表 4

不同背景變項教師在工作壓力各層面之差異分析

基本資料	統計量	整體國小教師工作壓力									
		工作負荷		專業知能		學生行為		人際關係			
		M	F 值	M	F 值	M	F 值	M	F 值	M	F 值
年 齡	(1)30 歲以下	3.93	0.374	3.37	1.526	3.89	0.041	3.15	0.802	3.65	0.195
	(2)31-40 歲	3.98		3.54		3.87		3.15		3.69	
	(3)41-50 歲	3.96		3.56		3.87		3.02		3.66	
	(4)51 歲以上	3.83		3.60		3.83		3.02		3.61	
服 務 年 資	(1)5 年(含)以下	3.86	1.367	3.38	1.517	3.85	0.120	3.16	3.403*	3.62	1.030
	(2)6-10 年	4.04		3.56		3.89		3.22	2 > 4	3.74	
	(3)11-20 年	3.96		3.56		3.89		3.04		3.67	
	(4)21 年以上	3.93		3.56		3.85		2.78		3.59	
最 高 學 歷	(1)博士	4.19	0.942	3.61	1.202	3.97	0.168	3.33	1.994	3.84	1.240
	(2)碩士	3.91		3.44		3.86		3.00		3.62	
	(3)師範院校	3.94		3.50		3.87		3.18		3.68	
	(4)一般大學	4.05		3.67		3.92		3.27		3.78	
職 務	(1)級任教師	3.98	0.253	3.55	0.763	3.93	2.372	3.06	4.838**	3.69	1.146
	(2)科任教師	3.92		3.43		3.85		3.31	2 > 3	3.68	
	(3)教師兼組長	3.91		3.44		3.65		2.85		3.52	
	(4)教師兼主任	3.98		3.52		3.89		2.86		3.63	
學 校 規 模	(1)12 班以下	3.94	1.516	3.55	1.158	3.86	1.163	3.14	0.746	3.68	0.947
	(2)13-24 班	3.87		3.41		3.84		3.20		3.63	
	(3)25-36 班	4.11		3.65		4.00		3.02		3.76	
	(4)37-48 班	3.83		3.42		3.72		2.98		3.54	
	(5)49 班以上	3.97		3.47		3.89		3.10		3.67	

推測可能原因，相較於服務年資較短之教師，服務年資 21 年以上的教師，不僅擁有更豐富的教學歷練，其待人處事也會較為圓融，對學校的人事物也都較為熟識，因此人際關係較為穩定；而服務年資 6-10 年的教師，可能會因介聘或請調而更換學校，使其在教學或人際應對上都需時間適應，再加上 108 課綱要求教師須互相備觀議課，讓服務年資較淺之教師因與其他教師還尚未熟悉就須合作而造成工作壓力增加，導致服務年資 6-10 年教師在「人際關係」的壓力大於服務年資 21 年以上教師。

3. 最高學歷

不同學歷之國小教師在「整體工作壓力」和「工作負荷」、「專業知能」、「學生行為」與「人際關係」四構面，F 檢定均未達顯著差異水準，顯示不同學歷之國小教師在「工作壓力」的整體和各構面知覺上皆無顯著差異；此與林依蓓（2022）、洪俊銘（2021）、楊舒婷（2023）、蔡佩穎（2022）與藍雅馨（2022）之研究結果相同。推測其可能原因，108 課綱是以自發、互動及共好為目標，引導學生成為主動的學習者，此與教師之教學理念和教學熱忱較相關，而與教師之最高學歷較無關；面對新冠肺炎防疫期間之遠距教學，教師使用 google meet 授課、classroom 指派作業等，與資訊能力較相關，也與最高學歷較無關；此與藍雅馨（2022）認為線上教學屬於新的教學型態，與個人資訊能力較相關而與教育程度較無關之推論相呼應。

4. 職務

不同職務之國小教師在「整體工作壓力」和「工作負荷」、「專業知能」及「學生行為」三構面未達顯著差異水準，但在「人際關係」構面達顯著差異水準；經事後檢定，發現科任教師工作壓力大於教師兼組長，此研究結果與林雨筑（2023）及羅玉瑜（2022）之研究結果相同。推究可能原因，在新冠肺炎疫情期間，教師間盡量減少彼此接觸的機會，但科任教師大多跑班授課，接觸的範圍不只跨區域、跨班級、甚至跨年級，科任教師擔心若不幸確診可能會傳

染給學生與其他教師，甚至要承受被家長與同事責難之壓力；相較之下，兼任組長的教師由於課務較少，接觸到學生的機會與頻率相對較低，故科任教師感受工作壓力在「人際關係」上大於教師兼組長。

5. 學校規模

不同學校規模之國小教師在「整體工作壓力」和「工作負荷」、「專業知能」、「學生行為」與「人際關係」四構面均未達顯著差異水準，此與江姿瑩（2021）、林依蓓（2022）、葉朗苓（2022）與蔡佩穎（2022）研究結果相同。推測其原因，108 課綱強調的核心素養期許教師將學生培養為終身學習者，而教師在新冠肺炎疫情期間要能快速因應教育部公告停課不停學之遠距教學，兩者皆與教師個人能力較有關，與學校規模較無關。

（二）不同背景變項教師知覺教學效能之差異分析

不同背景變項教師知覺教學效能之差異情形如表 5 所示，茲分述如下：

1. 年齡

不同年齡的國小教師在「整體教學效能」和「教學策略」、「教學評量」構面，F 檢定達到顯著水準；此雖與施又靖(2021)、郭佰霖（2017）和許籐繼、倪靜宜（2019）在「教學效能」達顯著差異的研究結果相同，然其研究結果為年齡越大之教保服務員其教學效能越佳，推測因年長之教保服務員經驗越豐富，對於教學計畫與準備較周全、教學策略的應用更適切，卻與本研究剛好相反。推測其原因，可能是教師甄選難度高致錄取率逐年下降，若能成功考上成為正式教師，年輕教師勢必會格外珍惜此得來不易的工作，或許教學經驗無年長教師豐富，但年輕教師可能會有更多新穎的教學法吸引學生，再加上遠距教學需要教師使用電子設備授課的技能，年輕教師相對於年齡較長之教師可以輕鬆駕馭。因此推測在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情下，年輕教師的教學效能較佳。

表 5

不同背景變項教師在教學效能各層面之差異分析

基本資料	統計量	教學計劃		教學策略		教學評量		班級經營		整體國小教師 教學效能	
		M	F 值	M	F 值	M	F 值	M	F 值	M	F 值
年 齡	(1)30 歲以下	3.98	0.557	4.12	5.811**	4.01	8.922***	4.17	2.159	4.06	4.285**
	(2)31-40 歲	4.04		4.05	1 > 3,4	4.02	1 > 3	4.15		4.06	2 > 3
	(3)41-50 歲	4.05		3.86		3.76	2 > 3	4.03		3.92	
	(4)51 歲以上	3.98		3.76		3.77		4.10		3.91	
服 務 年 資	(1)5 年(含)以下	4.04	0.401	4.15	7.203***	4.05	10.042***	4.17	1.545	4.09	6.007**
	(2)6-10 年	4.02		4.04	1 > 3,4	3.97	1 > 3,4	4.13		4.04	1 > 4
	(3)11-20 年	4.03		3.89	2 > 4	3.87	2 > 4	4.09		3.97	2 > 4
	(4)21 年以上	3.95		3.74		3.62	3 > 4	4.00		3.83	
最 高 學 歷	(1)博士	4.30	0.540	4.72	2.109	4.17	1.055	4.10	0.024	4.27	0.877
	(2)碩士	4.01		3.98		3.89		4.11		3.99	
	(3)師範院校	4.04		4.02		3.98		4.12		4.04	
	(4)一般大學	4.02		3.98		3.95		4.13		4.02	
職 務	(1)級任教師	4.02	1.793	3.95	2.715*	3.91	3.188*	4.16	3.537*	4.01	3.321*
	(2)科任教師	4.07		4.10	<i>ns</i>	4.01	2 > 4	4.08	1 > 4	4.06	2 > 4
	(3)教師兼組長	3.98		4.04		3.91		4.12		4.00	
	(4)教師兼主任	3.76		3.71		3.60		3.74		3.70	
學 校 規 模	(1)12 班以下	4.02	1.319	4.02	0.423	4.03	1.842	4.11	1.069	4.05	0.718
	(2)13-24 班	4.08		3.97		3.92		4.05		4.00	
	(3)25-36 班	4.09		4.01		3.94		4.21		4.06	
	(4)37-48 班	3.98		3.92		3.86		4.14		3.97	
	(5)49 班以上	3.96		4.03		3.87		4.13		3.99	

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

2. 服務年資

不同服務年資之教師對於「整體教學效能」和「教學策略」、「教學評量」兩構面知覺上有顯著差異；此與施又靖(2021)、林琬禎(2020)、邱惠玲(2020)和郭佰霖(2017)相同，但研究結果卻與本研究相反。本研究是服務年資為 10 年以下之教師其教學效能較服務年資 21 年以上之教師為佳；推測其原因，服務年資為 10 年以下之教師，由於充滿教學熱忱以及精力較為充沛，且對於教學計劃執行與教學改革推進較能勝任，能快速提高其教學效能，此則與張婷婷(2022)、黃丞傑(2020)的研究結果相同，皆是年資較淺之教師其教學效能較佳；然仍有不同「服務年資」教師知覺「教學效能」未有顯著差異之研究，如王明進(2017)、江國彰(2020)以及蘇郁文(2018)。

3. 最高學歷

不同最高學歷之國小教師在「整體教學效能」和「教學計劃」、「教學策略」、「教學評量」及「班級經營」四構面，F 檢定均未達顯著差異水準，此研究結果與王明進(2017)、林永忠(2014)、張婷婷(2022)、賴志峰、廖偉君(2015)、藍雅馨(2022)與蘇郁文(2018)相同。推測其可能原因，面對 108 課綱的實施，身處教育現場之教師不分學歷皆需花更多時間與精神去參加研習、研討會或工作坊等活動，持續充實自我以了解各學科之核心素養及素養導向的教學與評量設計，還需因應防疫期間遠距教學而參與提升線上教學知能的增能研習；蔡佩穎(2022)認為教師被要求持續地專業精進，修習固定的研習時數，代表其在教學上具有相當的實力，因此不同「最高學歷」之國小教師其教學效能並無明顯差異。

4. 職務

不同職務之國小教師在「整體教學效能」的 F 檢定達到顯著差異水準，經事後比較發現，擔任科任教師的國小教師其平均得分高於教師兼主任之國小教

師。而在「教學計劃」構面則未達顯著差異水準；在「教學策略」構面，F 檢定雖達顯著差異水準，但事後比較發現組間未存在顯著差異。此外，在「教學評量」構面，F 檢定達顯著差異水準，事後比較發現科任教師的知覺高於教師兼主任；此與藍雅馨（2022）部分相同，其為級任教師與科任教師的「教學評量」效能顯著大於教師兼主任，認為防疫期間的評量題目都得轉換成線上考題，為了引起學生學習動機，許多教師都會利用 Kahoot 平臺讓考題結合遊戲，導致級任教師與科任教師之教學評量效能大於教師兼主任。在「班級經營」構面，F 檢定達顯著差異水準，經事後比較發現，級任教師的知覺高於教師兼主任；此研究結果與賴志峰、廖偉君（2015）相似，在師生互動（班級經營）上，導師高於主任，但與林琬禎（2020）、郭佰霖（2017）研究結果不同。

108 課綱上路後，各領域素養導向之教學與評量也在教育現場如火如荼地展開，一般科任教師與級任教師都需授課至少十五節課，而身兼主任之教師，不僅要負責推動校務還需擔負起整合教育資源之工作，因此授課節數通常在四節課以下，再加上主任重心在行政工作上，不像級任教師與科任教師能透過共備與教師專業學習社群，學習相關教學知能，更因在新冠肺炎防疫期間需主任統籌與決定大小行政事務，故教師兼主任之教學效能才會低於科任教師與級任教師。因此，擔任不同職務的教師於知覺「教學效能」有顯著差異。

5. 學校規模

不同學校規模之國小教師在「整體教學效能」和「教學計劃」、「教學策略」、「教學評量」及「班級經營」四個構面，F 檢定均未達顯著差異水準，此與王明進（2017）、呂雨璇（2020）、黃丞傑（2020）和蔡佩穎（2022）研究結果不同。蔡佩穎（2022）認為，小校因學生人數較少，教師負擔比大型學校輕，有較寬裕的時間進行課堂及補救教學，因此其研究結果為 12 班以下之國小教師有較佳的教學效能。

本研究推測其原因，108 課綱冀望教師能將學生培養成終身學習者，具有

適應現在生活及面對未來挑戰的知識、能力與態度，不因學校規模而有差異；再加上新冠肺炎期間線上資源眾多，例如均一教育防疫學習專區、LearnMode 學習吧、PagamO 以及源自教科書出版商之翰林雲端學院 e 家教、南一 x OneClass-防疫自學特別企劃和跟著康軒一起「學習吧」等，老師皆能善用這些資源授課，其教學效能不因學校規模不同而有所影響；此研究結果也與林永忠（2014）、施又靖（2021）與蘇郁文（2018）相同。

三、國小教師工作壓力與教學效能之相關性分析

本研究以「皮爾森積差相關」分析國民小學教師工作壓力「工作負荷」、「專業知能」、「學生行為」與「人際關係」四個分構面，以及教學效能「教學計劃」、「教學策略」、「教學評量」與「班級經營」四個分構面。當兩個變項間的相關係數絕對值於 .40 以下為「低度相關」，介於.40~.70 為「中度相關」，相關係數絕對值於.70 以上為「高度相關」（吳明隆，2009），結果顯示如表 6 所示。

表 6
 工作壓力與教學效能之相關分析摘要表($n = 500$)

工作壓力整體構面 與分構面	教學效能整體構面與構面				整體構面
	教學計劃	教學策略	教學評量	班級經營	
工作負荷	.147**	.002	.010	.046	.068
專業知能	.090*	-.137**	-.111*	-.038	-.059
學生行為	.198**	-.046	-.009	-.057	.033
人際關係	.292**	.113*	.161**	.007	.190**
整體構面	.232**	-.009	.026	-.007	.083

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

(一)就整體而言

王保進(2015)指出,相關係數絕對值在 .10 以下為「微弱或無相關」,本研究「教師整體工作壓力」與「整體教學效能」之相關係數為 .083,表示兩者呈現微弱關係,甚至無相關;工作壓力與教學效能呈現微弱甚至無相關結果,與王美玲(2016)、黃秋梅(2022)、潘照儀(2015)、鍾明芳、蔡桂芳、羅志森、陳振明(2015)及顏瓊儀(2014)研究相同。

(二)就構面而言

「工作壓力」變項中之「人際關係」和整體「教學效能」的相關程度最高($r = .190, p < .01$);在「教學效能」變項中,以「教學計劃」和整體「工作壓力」的相關程度最高($r = .232, p < .01$)。此外,工作壓力的「人際關係」構面和教學效能的「教學計劃」構面間,相較於其他構面,有較高的正相關($r = .292, p < .01$);而工作壓力的「工作負荷」構面和教學效能的「教學策略」構面則相關程度最低。

四、國小教師工作壓力對教學效能之預測分析

本研究以「工作壓力」的「工作負荷壓力」、「專業知能壓力」、「學生行為壓力」及「人際關係壓力」四構面為預測變項,而以整體「教學效能」為效標變項,進行多元逐步迴歸分析,探討國小教師「工作壓力」各構面對「整體教學效能」之預測情形。

由表 7 可知,四個「工作壓力」構面預測「整體教學效能」有三個達到顯著水準($p < .001$),依投入順序分別為「工作負荷壓力」、「專業知能壓力」及「人際關係壓力」;此外,「工作負荷壓力」與「人際關係壓力」的 β 係數為正值,表示國小教師「工作負荷壓力」與「人際關係壓力」兩構面對「整體教學效能」具有正向預測力;相對而言,「專業知能壓力」的 β 係數為負值,表示國小教師的「專業知能壓力」構面對「整體教學效能」具有負向預測力,亦即「專業知能壓力」分數越高,「整體教學效能」就越低。

表 7

工作壓力對整體教學效能之多元逐步迴歸分析摘要表

預測變項	多元迴歸	決定係數	增加解釋量	標準化係數		
	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	<i>F</i> 值	β	<i>VIF</i>
工作負荷	.190	.036	.036	18.745***	.241	1.257
專業知能	.245	.060	.024	15.838***	-.250	1.859
人際關係	.265	.070	.010	12.445***	.136	1.827

*** $p < .001$

由文獻探討可知，林琬禎（2020）發現工作壓力中的「專業知能壓力」對教學效能的預測力最高，陳鈺欣（2015）發現工作壓力中之「工作負荷壓力」及「人際關係壓力」構面能有效預測整體教學效能，劉玫玲（2008）得出教師「人際關係壓力」構面對教學效能具有預測力，江冠儀（2012）也發現工作壓力對整體教學效能具有解釋力，其中以「人際關係壓力」的解釋力最大，皆與本研究結果發現「人際關係壓力」、「工作負荷壓力」與「專業知能壓力」能預測「整體教學效能」大致相符。

綜觀而言，雖多個預測變項達顯著水準，但普遍解釋力不高，表示在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情下國小教師工作壓力對教學效能影響不大，此與李小娟（2008）、林淑娥（2012）、吳昱慧（2014）與藍雅馨（2022）的研究結果相符；推測原因可能是教師大多對教育具有強大的使命感與責任感，儘管面對課綱變革與新冠肺炎疫情的雙重壓力，教師仍能抱持兵來將擋水來土掩之精神，不讓工作壓力影響其教學效能。此外，「專業知能壓力」對整體教學效能具有負面影響，此結果與藍雅馨（2022）研究為教師專業知能壓力大對教學效能的提升是不利的結果一致；在強調素養導向之教學策略與教學評量設計的 108 課綱，教師須持續不斷學習，對於無法掌握學科知識、教學策略以及無法持續專

業發展之國小教師就存在一定的工作壓力，自然無法呈現良好教學效能。

伍、結論與建議

一、結論

(一) 國小教師在 108 課綱實施與 COVID-19 疫情下，工作壓力與教學效能之現況皆屬於中上程度

國小教師「工作壓力」屬於中上程度，其中以「工作負荷壓力」感受最高、「學生行為壓力」感受次之；國小教師知覺「教學效能」屬於中上程度，其中以「班級經營」感受最高，「教學計畫」感受次之。

(二) 不同背景變項之國小教師知覺工作壓力與教學效能有所差異

在工作壓力方面，服務年資 6-10 年之國小教師對「工作壓力」的「人際關係」構面上，相較於 11-20 年的教師有較大之感受；科任教師對「工作壓力」的「人際關係」構面上，相較於教師兼組長有較大之感受。在教學效能方面，30 歲以下之國小教師對「教學效能」的「教學策略」構面與「教學評量」構面，知覺上有較佳之感受；服務年資在 5 年以下之國民小學教師對「整體教學效能」、「教學策略」構面與「教學評量」構面有較佳之感受；科任教師對「整體教學效能」、「教學評量」構面上皆有較佳之感受，而級任教師則是在「班級經營」構面有較佳之感受。

(三) 國民小學教師工作壓力與教學效能間呈低度正向相關

本研究結果顯示，國民小學教師的「教學效能」愈高，「工作壓力」就愈高，但相關性偏低。

(四) 國小教師工作壓力對教學效能有低度預測作用，以工作負荷壓力最具預測力，專業知能壓力具負向預測力

研究結果顯示，「工作壓力」解釋整體教學效能具低度預測力，其中以「工

作負荷壓力」最具預測力，而「專業知能壓力」對整體教學效能具有負面影響。

二、建議

(一) 對教育主管機關的建議

1. 主管機關在制定與推動新政策時，要廣納基層教師的心聲，更要明確執行方向，以減輕教師實際執行困難之工作負荷

研究結果顯示，國小教師「工作壓力」中平均得分最高的構面為「工作負荷壓力」，其中最高得分題項為「上級推動各項措施時，常忽略基層執行上的困難，讓我感到壓力」。建議主管機關有新政策推動時，宜先聽取各界意見，尤其是基層教師的心聲，可多舉辦公聽會與召開政策推動座談會，也能開放線上參與，讓更多教師有機會瞭解政策實施；教育主管機關在政策執行後更須保持法令執行上之彈性，隨社會變化和需求做滾動式調整與修正，以減輕教師面對教育改革之工作負荷壓力。

2. 增加專職行政人員的配置，減輕教師身兼數職的工作負荷壓力

研究結果發現，國小教師「整體工作壓力」為中上程度，其中尤以「工作負荷壓力」構面各題項的平均得分皆高於平均值，表示「工作負荷壓力」為國小教師主要壓力來源。建議教育主管機關能增設編列預算，聘請專職行政人員，讓教師回歸單純教學活動，以減輕教師身兼數職工作負荷壓力過大之狀態。

(二) 對學校單位的建議

1. 經常辦理教學分享研習，讓資深教師與資淺教師能彼此交流教學實務經驗與教學理念，互相提升教學效能

研究結果發現，30 歲（含）以下之國小教師，教學效能中在「教學策略」與「教學評量」構面皆有較佳的知覺感受，顯示年輕教師由於充滿教學熱忱以及精力較為充沛，對於教學計劃執行與教學改革推進更敢於嘗試和創新；若能

常與資深教師在研習中彼此交流分享，讓資深教師被他們的活力感染，而資深教師也能以自身豐富經驗給予資淺教師建議，有利於雙方提高其教學效能。

2. 學校組成多元化教師專業學習社群，鼓勵教師參與以增進教師教學效能

本研究發現，工作壓力之「專業知能壓力」對教學效能呈負向預測力。因此建議學校組成多元的教師專業學習社群，可分學年與學科，並鼓勵教師參與，教師透過參與專業學習社群，更善於合作及分享教學實務，藉由吸收其他教師之專業與經驗，聚焦於教師專業成長與學生學習，並經由共同備課與其他教師討論或交流中補足自己不足之處，實踐從做中學且持續改進，進而提升教學效能。

(三) 對教師的建議

1. 教師要勇於打開教室大門，破除學生私有化與教室私有化迷思

研究結果顯示，「人際關係壓力」變項具預測力，且與教學效能呈正向關係，表示教師若有適當的人際關係壓力會有更佳之教學效能。在 108 課綱的政策要求下，教師每年都須開放自己的教室至少一次，然而教師在面對公開授課時存在著畏懼與抗拒的壓力，如臨大敵般把公開授課當作上演一場戲劇代表作，將自己的教學現場完美呈現在觀課老師面前，成就自己教學成功的意象。但真正公開授課的意義是讓教師透過教學現場的真實課堂情境，經由課堂的實作與觀察，彼此研討如何調整課程內容與改進教學方式，以及分享如何讓學生學習成效更佳等，這些經驗的交流能幫助教師改進自己專業學習的信念及課堂教學的作為，此適度之壓力推促教師們相互學習，進而有效地降低教師專業知能之工作壓力，且教師同僚間共同觀摩學習與專業成長，更會促進對學校人際互動的正向連結，在增進教學技巧、降低專業知能壓力與改善人際互動關係方面大有助益。

2. 在紙本測驗成績外看見孩子的學習潛力，力求多元評量

本研究結果發現，「教師教學效能」中平均得分最低的構面為「教學評量」，

而其中最低分之題項為「我能提供學生自評與互評的機會，促進同儕的互動與學習」，代表國小教師在評量學生時，多仍採用教師主觀評分或是學科考試分數為主的方式衡量學生學習。建議教師在課堂上可讓孩子多互動，藉由任務分組、責任分工與溝通協調，觀察孩子在自發與互動過程，將之視為參與和學習態度的參考。在分組互動過程中，讓小組有組內互評與組間互評的機會，不僅能促使學生為了評分更認真聽講，也能讓學生更重視小組合作；教師將評分標準透明化與公開化，讓學生清楚明瞭甚至是反省評分標準外，也能在過程中看見表現優良的同學以及作品，進而激發自己的學習動機。

(四) 對未來相關研究的建議

1. 研究背景變項

本研究期能解釋「在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情期間國小教師工作壓力與教學效能」實踐之情形，以研究對象的年齡、服務年資、最高學歷、擔任職務與學校規模為主要背景變項，然而，「學校區域」在本研究中僅做為立意抽樣方式下的分層標準，但實際上北、中、南與東（含離島地區）之教師，也許存在工作壓力與教學效能之差異性，甚至偏遠地區教師與城市地區教師參與公開授課次數等變項，都可列入未來之背景變項討論之。

2. 研究方法

本研究採用量化的問卷調查研究，雖然對 108 課綱實施與新冠肺炎疫情影響下國民小學教師工作壓力與教學效能的現況獲得一般性的瞭解，抽樣也具有一定的代表性，但無法了解與紀錄填答者當下的情緒狀況、認知能力與主觀態度等因素，因此建議未來的研究可兼採質性研究方法，以彌補問卷調查不足之處，例如加入對教師的深度訪談與參與觀察等，蒐集更詳實完整的資料，俾使研究結果的推論與解釋能更加周延且更具說服力。

3. 研究量表

本研究採用自編之量化問卷進行調查研究，在 108 課綱實施與新冠肺炎疫情影響下之國小教師的「工作壓力對教學效能」的預測力分析中，其解釋變異量只有 7%，代表工作壓力對教學效能的解釋力只有 7%，仍有 93%在此研究中尚未被萃取出來之因素，因此建議未來研究能設計更多元之問卷題項，以提高其預測力。

4. 研究變項

本研究將「工作壓力」作為自變項，「教學效能」作為依變項，然分析結果顯示兩者之預測力不高，建議未來之研究可將「工作壓力」此一變項改作為「調節變項」，期望變項間的研究結果能有較佳之預測力。

參考文獻

- 王明進（2017）。臺北市國小教師專業發展評鑑與教師教學效能之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立大學。
- 王保進（2015）。中文視窗版 SPSS 與行為科學研究。心理。
- 王美玲（2016）。高職餐飲管理科教師工作壓力與教學效能之研究（未出版之碩士論文）。南臺科技大學。<https://hdl.handle.net/11296/4hh2hf>
- 白玉玲（2021）。108課綱彈性課程主題化的實踐與反思。臺灣教育評論月刊，10(8)，47-52。
- 白家儀、賴志峰（2014）。少子化衝擊下私立高級中等學校教師工作壓力與教學效能關係之研究。學校行政，(93)，185-209。
- 伊意（2011）。新北市國民中學教師工作壓力與因應策略之研究—以雙和區為例（未出版之碩士論文）。淡江大學。
- 江冠儀（2012）。國民小學教師工作投入、工作壓力與教學效能關係之研究。（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學。
- 江姿瑩（2021）。臺南市國小教師工作壓力、運動參與程度與睡眠品質之相關研究（未出版之碩士論文）。南臺科技大學。
- 江國彰（2020）。嘉義縣國民小學班級經營策略與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學。
- 吳宗立、林保豐（2003）。國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。（國科會計畫編號：NSC94-2413-H-026-012）
- 吳明隆（2009）。SPSS操作與應用：問卷統計分析實務。五南圖書出版股份有限公司。
- 吳昱慧（2014）。國民小學代理教師工作壓力與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立大學。
- 吳清山（2018）。近 50 年來國民教育發展之探究：九年國民教育與十二年國

- 民基本教育政策之分析。**教育研究集刊**，**64**，1-36。
- 吳清山（2019）。教師執行新課綱之新挑戰、新思維與新作為。**師友雙月刊**，**613**，7-12。
- 吳璧如、陳俊瑋（2022）國小教師工作壓力與工作滿意度之關係研究：教師自我效能感的中介效果。**教育研究與發展期刊**，**18(2)**，51-92。
- 呂志銘（2012）。國小教師工作壓力與教學效能相關之研究（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學。
- 呂雨璇（2020）。嘉義地區國小教師幸福感與教學效能之相關研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學。
- 呂慧美（2015）。國小教師工作壓力與工作滿意度現況關係之研究—以高雄市國小教師為例（未出版之碩士論文）。高苑科技大學。
- 宋淮酪（2022）。教師參與遠距教學對工作壓力與教學效能之研究（未出版之碩士論文）。銘傳大學。
- 宋語涵（2021）。屏東縣國民小學級任教師工作壓力與班級經營效能關係之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東大學。
- 李小娟（2008）。桃園縣國中英語教師工作壓力與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。中原大學。
- 李佳倚（2020）。十二年國教實施對於國中體育教師工作壓力之研究（未出版之碩士論文）。輔仁大學。
- 沈承翰（2023）。國小教師工作壓力、休閒參與及休閒效益之研究—以南投縣為例（未出版之碩士論文）。南臺科技大學。
- 沈翠蓮（2001）。教學原理與設計。臺北市：五南。
- 林才富（2023）。國小教師社會支持對教學效能影響之研究-以心理資本為中介及干擾變項（未出版之碩士論文）。遠東科技大學。
- 林永忠（2014）。臺南市國民中學教師工作壓力與教學效能之研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學。
- 林吟霞（2009）。德國適性教育實務篇：中小學自主學習取向教學法之運用。**教師天地**，**159**，16-23。

- 林佳慧（2002）。國民小學教師工作壓力評量之研究（未出版之碩士論文）。國立台南大學。
- 林依蓓（2022）。108 課綱實施後國小教師工作壓力與休閒參與 之研究-以桃園區公立國小為例（未出版之碩士論文）。開南大學。
- 林幸屏（2022）。新冠肺炎疫情下教師工作壓力與情緒管理之研究-以桃園市公幼為例（未出版之碩士論文）。健行科技大學。
- 林雨筑（2023）。臺南市國民小學教師工作壓力與因應策略之相關研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學。
- 林美惠（2005）。高職家事類科教師工作壓力與教學效能之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東科技大學。
- 林郁芬（2019）。高職餐旅群教師工作壓力影響教學效能與教學品質之研究（未出版之碩士論文）。銘傳大學。
- 林琬禎（2020）。南投縣國民小學教師工作壓力與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。國立暨南國際大學。
- 林進材（2002）。教學效能研究的取向、典範及趨勢之探析。初等教育學報，**14**，105-135。
- 林瑜雯、莊子萱、劉曦宸、陳韻柔、陳富莉（2011）。從醫療職場工作特質探討醫院護理長與臨床護理人員之工作壓力源。台灣公共衛生雜誌，**30**(3)，245-256。
- 林鼎鈞（2019）。高中體育教師素養導向體育教學概念之探討（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學。
- 林嘉慧（2017）。偏鄉教師荒！探討北海岸偏遠中學教師工作壓力與工作滿意度之研究。聖約翰科技大學。
- 邱惠玲（2020）。新北市國小健體領域教師工作投入與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立大學。
- 施又靖（2021）。幼兒園教保服務人員自然科學教學效能之研究（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學。
- 洪俊銘（2021）。國小教師工作壓力及休閒參與對身心健康影響之研究-以桃

- 園市蘆竹區公立國小為例（未出版之碩士論文）。開南大學。
- 徐藝真（2020）。台中市海線國小教師工作壓力與休閒調適策略之研究（未出版之碩士論文）。靜宜大學。
- 秦琬萱（2022）。新竹縣國小教師工作壓力與自我效能關係之研究（未出版之碩士論文）。明新科技大學。
- 張春興（2013）。現代心理學-現代人研究自身問題的科學。東華書局。
- 張秋發（2013）。國中教師工作壓力與因應策略之研究-以台中市豐原區為例（未出版之碩士論文）。南華大學。
- 張婷婷（2022）。108 課綱實施後教師工作壓力與教學效能關係之研究-以桃園某技術型高中為例（未出版之碩士論文）。萬能科技大學。
- 張德銳（2004）。國小初任教師教學檔案對教學省思與教學效能影響之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。（國科會計畫編號：NSC92-2413-H133-002）。
- 教育部（2014）。十二年國民基本教育課程綱要總綱。取自 <http://www.naer.edu.tw/files/15-1000-7944,c1174-1.php?Lang=zh-tw>
- 教育部統計處（2022）。學校基本資料。取自 https://depart.moe.edu.tw/ED4500/News_Content.aspx?n=5A930C32CC6C3818&sms=91B3AAE8C6388B96&s=B7F6EA80CA2F63EE
- 許籐繼、倪靜宜（2019）。國小教師領導與教學效能現況及其結構關係模式之分析。臺北市立大學學報，50(2)，頁 59-84。
- 郭佰霖（2017）。臺中市市立國民小學教師工作壓力、休閒活動參與類型與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。中臺科技大學。
- 陳虹吟（2018）。國中教師工作壓力、組織公民行為與工作滿意度關係之研究-以桃園市為例（未出版之碩士論文）。中原大學。
- 陳素惠（2005）。教師工作壓力探討。諮商與輔導，229，28-34。
- 陳智彥（2020）。新北市國民小學兼行政教師工作壓力與工作倦怠關係之研究：以行政支持為調節變項（未出版之碩士論文）。國立臺南大學。
- 陳新豐（2016）。電腦輔助測驗與評量。五南圖書出版股份有限公司。

- 陳瑋婷(2011)。教師工作壓力及因應策略相關性之後設分析。**教育心理學報**，**43(2)**，439-455。
- 陳瑋婷、許瑛巧(2013)。教師工作壓力、工作滿意與組織承諾之關係研究：後設分析與路徑分析的應用。**教育理論與實踐學刊**，**27**，109-137。
- 陳鈺欣(2015)。**臺中市國小教師工作壓力與教學效能關係之研究**(未出版之碩士論文)。國立中正大學。
- 陳穎穎(2021)。**離島地區國民小學音樂教師工作壓力與教學效能之研究**(未出版之碩士論文)。國立屏東大學。
- 馮佳盈(2015)。**國民小學教師兼任行政人員工作壓力與時間管理之研究-以桃園市為例**(未出版之碩士論文)。健行科技大學。
- 黃丞傑(2020)。**臺灣地區公立國民小學校長正向領導、教師專業社群文化與教學效能關係之研究**(未出版之博士論文)。國立臺北教育大學。
- 黃政傑(1993)。**課程教學之變革**。師大書苑。
- 黃秋梅(2022)。**臺北市特殊教育學校教師工作壓力與教學效能之研究**(未出版之碩士論文)。銘傳大學。
- 黃若飴、王俊明、楊智玲(2017)。不同醫院層級的護理人員在工作壓力及身心健康之研究。**南開學報**，**14(2)**，1-10。
- 黃琪文、張宇樑(2014)。**國小代理代課教師教學承諾與教學效能之調查研究**。**南台人文社會學報**，**12**，61-102。
- 黃鵲娟(2020)。**臺北市國小教師工作壓力與休閒運動態度之研究**(未出版之碩士論文)。臺北市立大學。
- 黃麗芳(2020)。**高雄市幼兒教保服務人員特殊教育專業知能與教學效能之研究**(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學。
- 楊舒婷(2023)。**臺南市偏鄉國小教師工作壓力與休閒調適策略之研究**(未出版之碩士論文)。南臺科技大學。
- 熊寶鳳(2022)。**小學教師工作壓力與情緒耗竭關係之研究—兼論心理資本與校長正向領導行為之調節效果**(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學。
- 劉心瑜(2023)。**雲林縣國民小學教師科技壓力與教學效能之關係研究**。國立嘉義

大學。

劉玫玲 (2008)。彰化縣國民小學教師工作壓力與教學效能之研究 (未出版之碩士論文)。明道大學。

劉惠嬋、胡益進 (2014)。國中教師內外控信念、社會支持及工作壓力與幸福感相關因素之研究：以新北市某國中為例。健康促進與衛生教育學報，41，83-111。

劉雅惠 (2011)。中彰地區國民中小學教師工作壓力、工作價值觀與工作倦怠之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學。

歐慧敏，曾玉芬 (2009)。學前教師工作壓力與因應策略之相關研究。幼兒教育研究，(1)，141-178。

潘苡廷 (2019)。高雄市國民小學教師工作壓力、休閒調適與教學效能之關係研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東大學。

潘照儀 (2015)。新北市國小體育教師工作壓力與教學效能關係之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立大學。

潘慧玲 (2017a)。促動改變的扳手：學習共同體影響學校變革之分析。教育科學研究期刊，62(4)，209-239。

潘慧玲 (2017b)。從學校變革觀點探析學習領導。學校行政雙月刊，110，1-23。

潘慧玲、黃曬莉、陳文彥、鄭淑惠 (2020)。學校準備好了嗎？國高中教育人員實施 108 課綱的變革準備度。教育研究與發展期刊，16(1)，65-100。

蔡佩穎 (2022)。國小教師工作壓力、幽默感與教學效能之探討 (未出版之碩士論文)。南臺科技大學。

蔡明珊 (2021)。十二年國教實施後教師工作壓力與教學效能關係之研究-以偏鄉國小為例。(未出版之碩士論文)。經國管理暨健康學院。

蔡豐任 (2021)。中彰投國小教師工作壓力、角色壓力與因應策略之關係研究 (未出版之碩士論文)。國立暨南國際大學。

鄭竹君 (2015)。新北市國小英語教師工作壓力、工作價值觀與職業倦怠之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學。

鄭芳淪 (2021)。COVID-19 疫情下遠距教學困境與挑戰。台灣教育，(732)，

83-89。

- 盧玉燕、吳相儀、陳學志、林秀玲、張雨霖（2016）。教室裡有春天：正向管教獲獎教師之情境式正向管教策略分析。*教育心理學報*，**48**(2)，159-184。
- 盧慧娟、鄭安中、劉綺君（2021）。新冠疫情對第二外語口語訓練之衝擊與省思。*語文與國際研究*，**25**，1-28。
- 賴志峰、廖偉君（2015）。臺中市幼托整合政策實施後公立幼兒園教師工作壓力與教學效能關係之研究。*學校行政*，**99**，202-225。
- 賴協志（2020）。國民中學校長教學領導、導師正向管教與班級經營效能關係之研究。*課程與教學*，**23**(1)，217-247。
- 謝宛婷（2016）。新北市公立學校附設幼兒園兼主任職務教師的工作壓力與教學效能之研究（未出版之碩士論文）。淡江大學。
- 鍾明芳、蔡桂芳、羅志森、陳振明（2015）。學前特教教師工作壓力、情緒管理與教學效能關係之研究。*障礙者理解半年刊*，**14**(1)，49-74。
- 藍雅馨（2022）。防疫期間線上教學國中教師工作壓力與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學。
- 顏瓊儀（2014）。臺中市國小融合教育班與普通班教師工作壓力與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。靜宜大學。
- 羅玉瑜（2022）。國中教師工作壓力、休閒阻礙及休閒參與之研究—以南投縣公立國中正式教師為例（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學。
- 蘇郁文（2018）。高雄市國民中學語文領域教師情緒勞務、挫折容忍力與教學效能關係之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學。
- Borich, G. D. (1994). *Observation skills for effective teaching*. Merrill.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, **53**(1), 27-35.
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: A correlation analysis. *BMC Public Health*, **20**, 1143.
- Shen, X., Yang, Y.L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a

cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14(1), 329-336.

Smith, C. (1993). The measurement properties of the role conflict and role ambiguity scales: A review and extension of the empirical research. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 37-48.

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. London: Routledge.

Viner, R. M., Russell, S. J., Croker, H., Packer, J., Ward, J., Stansfield, C., Bonell, C., & Booy, R. (2020). School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: A rapid systematic review. *The Lancet Child & Adolescent Health*, 4(5), 397-404.

Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., Zhao, X., Huang, B., Shi, W., Lu, R., Niu, P., Zhan, F., Ma, X., Wang, D., Xu, W., Wu, G., Gao, G. F. & Tan, W. (2020). A novel coronavirus from patients with pneumonia in china, 2019. *The New England Journal of Medicine*, 382, 727-733.