

國立台東大學特殊教育學系碩士班
碩士學位論文

指導教授：王明泉 先生

國中小學特教班教師工作壓力與
教學效能之研究

研究生：林忻慧 撰

中華民國九十七年一月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：特殊教育研究所

本班 林忻慧 君

所提之論文 國中小學特教班教師工作壓力與教學效能之研究

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件
☐ 博士學位論文

論文學位考試委員會：

唐榮昌

(學位考試委員會主席)

魏俊華

王明泉

(指導教授)

論文學位考試日期：97年1月17日

國立台東大學

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 特殊教育學系(所)
碩士 班 96 學年度第 一 學期取得 碩 士學位之論文。
論文名稱：國中小學特教班教師工作壓力與教學效能之研究

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予下列單位：

同意	不同意	單 位
☒	☐	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
			☒

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未鉤選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：王明泉 (親筆簽名)

研究生簽名：林忻慧 (親筆正楷)

學 號：9300704 (務必填寫)

日 期：中華民國 97 年 1 月 17 日

1. 本授權書 (得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載) 請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2. 依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議: 研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

博碩士論文電子檔案上網授權書

(提供授權人裝訂於紙本論文書名頁之次頁用)

本授權書所授權之論文為授權人在國立臺東大學特殊教育學系
碩士班 96 學年度第一學期取得碩士學位之論文。

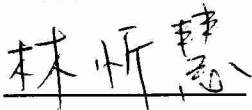
論文題目：國中小學特教班教師工作壓力與教學效能之研究

指導教授：王明泉

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，非專屬、
無償授權國家圖書館及本人畢業學校圖書館，不限地域、時間與次
數，以微縮、光碟或其他各種數位化方式將上列論文重製，並得將數
位化之上列論文及論文電子檔以上載網路方式，提供讀者基於個人非
營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

- 讀者基於非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印上列論文，
應依著作權法相關規定辦理。

授權人：林忻慧

簽名：

中華民國 97 年 1 月 17 日

謝 誌

本篇論文之完成，首先感謝恩師王明泉教授不時的指引學生方向，提供許多意見並給予諸多協助，不勝感激。感謝口試委員唐榮昌教授與魏俊華教授的睿智引導，提供學生許多建議，使學生之論文更臻完善！

感謝同窗好友-文珍、茹稜、雅君、上育、希平、筱晏、采萍，互相協助、鼓勵。研究所的生活雖然告一段落，但是我們的友誼仍綿延不絕。

感謝我的親友們不斷為我打氣，使我能堅持朝理想邁進。並感謝謝梅英女士、俊霖、大哥、大嫂、驊紋、芳琪、永昌、宜貞、佩綺、駿宥、祐澄不時的鼓勵，同時給予我各方面之協助。最要感謝我的父母—林明芳先生、蘇美紅女士無條件的支持與鼓勵，讓我得以完成研究所學業。

謹以此論文，獻給您們！

忻慧 謹識

九十七年元月

國中小學特教班教師工作壓力 與教學效能之研究

作者：林忻慧

台東大學 特殊教育研究所

摘要

本研究之目的在探討國中小學特教班教師工作壓力與教學效能的現況；其次，希望了解教師個人變項與學校環境變項對教師工作壓力與教學效能的影響；最後，了解教師工作壓力與教學效能的關係。本研究以高雄市、高雄縣、屏東縣之國中小學特教班教師為研究對象，以「國中小學特教班教師工作狀況與教學現況調查問卷」為工具，共寄出 1439 份，有效樣本 622 位，回收率為 43%，以描述統計、t 考驗、變異數分析、積差相關分析、多元迴歸分析等統計方法分析。

重要發現如下：

- 一、「教師工作壓力」方面，其得分程度中度。「教師教學效能」方面，其得分程度中上。
- 二、低中高三年級程度不同之教師工作壓力在整體教學效能上未達顯著差異，但「專業成長壓力」在整體教師教學效能、教學效能各向度上有顯著差異。
- 三、教師個人、學校環境變項，年齡、教育程度、學校規模對教師工作壓力有顯著差異。
- 四、教師個人、學校環境變項中，婚姻狀況、有無子女、年齡、教育程度、年資、現任學校年資、特教班教學年資、班級類別、學校地區對教師教學效能的差異達顯著差異。
- 五、在各變項中，以「大學/學院」、「啓智類」、「專業成長」對教學效能總量表具顯著預測力。

最後根據研究結果提出建議，以供教育行政機關、國中小學特教班教師及未來研究之參考。

關鍵詞：特教班、工作壓力、教學效能

A Study on Teachers' Job Stress and Teaching Efficacy of Elementary and Junior High Schools in Special Educational Classes.

Hsin-hui Lin

Abstract

This study aims were to examine the teachers' job stress and teaching efficacy of elementary and junior high schools in special educational classes around Kaohsiung City, Kaohsiung County, Pingtung County. Second, to understand the differences of personal variables and environmental variables of the teachers' job stress and teaching efficacy. Third, to know the relationship between the teachers' job stress and teaching efficacy. The study investigated the special educational teachers by "The questionnaire of the special educational teachers' job stress and teaching efficacy of elementary schools and junior high schools". The valid samples were 622, with an 43% effective rate. Data were statistically analyzed through ways of descriptive statistics, t-test, analysis of variance, Pearson correlation analysis, multiple regression analysis.

The major findings were as follows:

1. Teachers' job stress was middle, and teaching efficacy was above in medium level.
2. There was no differences among the three levels of teachers' job stress. But there had differences among the three levels of the teachers' professional pressure in teaching efficacy.
3. The teachers' personal variables and environmental variables, including age, level of education, school size had differences to teacher's job stress.
4. The teachers' personal variables and environmental variables, including marriage, children, age, education, seniority, seniority of current school, special education classes of teaching experience, the types of classes, and the school district had differences to teaching efficacy.
5. In all of the variables, "university/college", "special educational class," and "professional development" had prediction on teaching efficacy scale.

Based on the results to make recommendations and provide advice to the executive, the teachers in the elementary schools and junior high schools, and future researchers.

Key words: special educational class, job stress, teaching efficacy

目 次

中文摘要.....	I
英文摘要.....	II
目次.....	III
表目錄.....	VI
圖目錄.....	XI
第一章 緒論.....	1
第一節 研究問題背景與動機.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	5
第三節 名詞釋義.....	7
第四節 研究限制.....	9
第二章 文獻探討	10
第一節 教師工作壓力理論與相關研究	10
第二節 教學效能理論與相關研究	41
第三節 教師工作壓力與教學效能之相關研究	60

第三章 研究設計	63
第一節 研究架構	63
第二節 研究對象	66
第三節 研究工具	71
第四節 實施程序	75
第五節 資料處理與分析	77
第四章 研究結果與討論	79
第一節 特教班教師工作壓力與教學效能之現況分 析	79
第二節 教師工作壓力與教學效能之相關分析	83
第三節 教師工作壓力在教學效能的差異情形	86
第四節 教師個人變項、學校環境變項在教師工作 壓力上的差異情形	105
第五節 教師個人變項、學校環境變項在教師教學 效能的差異情形	127
第六節 教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力 各因素對教師教學效能之多元迴歸分析	150
第七節 綜合討論	160

第五章 結論與建議	181
第一節 結論	181
第二節 建議	188
參考文獻	192
壹、中文部分	192
貳、英文部分	197
附錄一 國中小學特教班教師工作狀況與教學現況 之調查問卷	200
附錄二 問卷引用同意書（一）	203
附錄三 問卷引用同意書（二）	204

表 目 錄

表2-1 教師工作壓力之定義	12
表2-2 教師工作壓力之評量向度	15
表2-3 教師工作壓力向度歸納表	16
表2-4 教學效能之定義	42
表2-5 教學效能評量向度之內容	45
表2-6 教學效能向度歸納表	46
表3-1 問卷調查樣本基本資料分析表	69
表4-1 教師工作壓力量表及各向度之得分的平均數、標準差	80
表4-2 教師教學效能量表及各向度之得分的平均數、標準差	81
表 4-3 特殊班教師工作壓力與教學效能量表間的相關情形	85
表 4-4 低中高教師工作壓力在整體教師教學效能之變異數分析 摘要表	86
表 4-5 低中高教師工作壓力在教師教學效能之變異數分析 摘要表	88
表 4-6 低中高教師工作負擔壓力在整體教師教學效能之變異數 分析摘要表	89

表 4-7 低中高教師工作負擔的壓力在教師教學效能之變異數	
分析摘要表·····	90
表 4-8 低中高教師教學管理壓力在整體教師教學效能之變異數	
分析摘要表·····	91
表 4-9 低中高教師教學管理的壓力在教師教學效能之變異數	
分析摘要表·····	93
表 4-10 低中高教師人際關係壓力在整體教師教學效能之變異數	
分析摘要表·····	93
表 4-11 低中高教師人際關係的壓力在教師教學效能之變異數	
分析摘要表·····	95
表 4-12 低中高教師溝通協調壓力在整體教師教學效能之變異數	
分析摘要表·····	96
表 4-13 低中高教師溝通協調壓力在教師教學效能之變異數分析	
摘要表 ·····	98
表 4-14 低中高教師專業成長壓力在整體教師教學效能之變異數	
分析摘要表·····	99
表 4-15 低中高教師專業成長壓力在教師教學效能之變異數分析	
摘要表 ·····	101

表 4-16 低中高教師實施 IEP 壓力在整體教師教學效能之變異數	
分析摘要表	102
表 4-17 低中高教師實施 IEP 壓力在教師教學效能之變異數分析	
摘要表	104
表 4-18 男女教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	106
表 4-19 不同婚姻狀況教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	107
表 4-20 有無子女教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	108
表 4-21 不同年齡組教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	110
表 4-22 不同教育程度教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	111
表 4-23 不同專業背景教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	112
表 4-24 不同職務教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	113
表 4-25 不同年資教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	115
表 4-26 不同學校年資組教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	117
表 4-27 不同特教班教學年資組教師在工作壓力量表之差異比較	
摘要表	118
表 4-28 不同學校別教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	119
表 4-29 不同班別教師在教師工作壓力量表之差異比較摘要表	120
表 4-30 不同班級類別教師在工作壓力量表之差異比較摘要表	122

表4-31 不同班級人數教師在工作壓力量表之差異比較摘要表·····	123
表4-32 不同學校規模教師在工作壓力量表之差異比較摘要表·····	125
表4-33 不同學校地區教師在工作壓力量表之差異比較摘要表·····	126
表 4-34 男女教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	128
表 4-35 不同婚姻狀況教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	129
表 4-36 有無子女的教師在教學效能總量表之差異比較摘要表·····	130
表4-37 不同年齡組教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	132
表4-38 不同教育程度教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	133
表4-39 不同專業背景教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	135
表 4-40 不同職務教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	136
表4-41 不同年資教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	138
表4-42 不同學校年資教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	140
表4-43 不同特教班教學年資教師在教學效能量表之差異比較 摘要表·····	142
表4-44 不同學校別教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	143
表4-45 不同班別教師在工作壓力量表之差異比較摘要表·····	144
表4-46 不同班級類別教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	145
表4-47 不同班級人數教師在教學效能量表之差異比較摘要表·····	146

表4-48 不同學校規模教師在教學效能量表之差異比較摘要表……	148
表4-49 不同學校地區教師在教學效能量表之差異比較摘要表……	149
表4-50 背景、教師工作壓力各變項對教學效能之逐步多元迴歸 分析摘要表……	151
表4-51 背景、教師工作壓力各變項對營造優質學習氣氛之逐步 多元迴歸分析……	153
表4-52 背景、教師工作壓力各變項對多向度教學評量之逐步 多元迴歸分析……	154
表4-53 背景、教師工作壓力各變項對系統呈現教學內容之逐步 多元迴歸分析……	156
表4-54 背景、教師工作壓力各變項對教學策略多元化之逐步 多元迴歸分析……	157
表4-55 背景、教師工作壓力各變項對教學計畫與準備之逐步 多元迴歸分析……	159
表 4-56 低中高教師工作壓力在教師教學效能的差異情形摘要表…	163

圖 目 錄

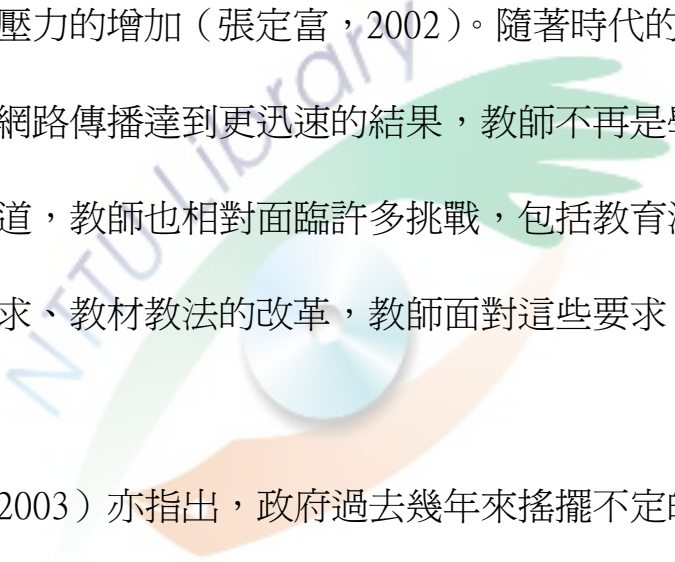
圖2-1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式	25
圖 2-2 教師工作壓力理論模式模式.....	27
圖2-3 Tellenback, Brenner & Lofgren 的教師工作壓力模式...	28
圖 3-1 研究架構圖	65
圖 3-2 實施程序流程圖	76



第一章 緒論

第一節 研究問題背景與動機

教育是國家進步與否之指標，而學校教育是教育脈絡之重要一環，教師更是灌溉此園地的辛苦園丁，肩負著學校教育的重責大任，其工作表現關係著教育的成功與否（林佳慧，2002）。在迅速變遷的現代化社會裡，由於文明進步的結果，雖然提升了人們的工作效能，但也帶來了工作壓力的增加（張定富，2002）。隨著時代的快速變遷，資訊的獲得藉由網路傳播達到更迅速的結果，教師不再是學生獲取知識的唯一來源管道，教師也相對面臨許多挑戰，包括教育決策者所提出的教育改革要求、教材教法的改革，教師面對這些要求，難免遭到內外

The logo of the National Taiwan University (NTU) Library is positioned in the background of the text. It features a stylized green hand holding a blue CD or DVD, with the words 'NTU Library' written in a light blue, semi-transparent font across the center.

郭志純（2003）亦指出，政府過去幾年來搖擺不定的教改政策，令中、小學教師大感吃不消。九年一貫課程強調課程鬆綁，教師的工作時數未減反增，面對整個教育環境的改變與衝擊，資深教師萌生退休之念頭，更令身在教育界中的教師深感無奈。尤其特教教師面對家長的期望更顯其工作壓力，詹美春（2003）認為只有愛心而沒有專業的教學知能是不足的，尤其是面對家長的需求，有很多的家長把孩子送進特殊教育機構後，就像是在大海中尋找到一塊浮板，可以暫

時喘息，讓他們有時間和力量為孩子尋找更多的資源。因此特教班教師在配合相關單位推展特殊教育工作，是否會造成教師額外的行政或文書工作呢？安置學生在普通班就讀，必須和普通班的教師有所溝通；教師和相關團隊合作，教師是否扮演專業人員和家長的橋樑？轉銜服務的工作內容？教師必須提供家長諮詢、輔導、親職教育的工作。申訴服務是否會造成特教班教師的工作壓力呢？

現今研究國小教師工作壓力之研究雖不少，如程一民(1996)、陳聖芳(1999)、張郁芬(2001)、江欣霓(2002)、張淑雲(2002)等，但皆不是針對特教班教師做的研究；或雖有針對國小啟智班教師所作之研究；或有李思儀（2003）針對國中特教組長之研究，但卻無探討工作壓力與教學效能之關係，且研究對象只限於國小或國中，並無兼具國中和國小的特教教師所作之研究，故為本研究動機之一。

張郁芬(2001)、江欣霓(2002)其研究亦證明，國小教師工作壓力愈高其身心健康愈差。工作壓力是促使個人自我實現的動力，當壓力來臨時，個人需要檢視壓力的來源，然後針對壓力採取正確的行動。McGrath 於 1976 年提及，工作壓力的要求如果超出個人的應付能力或資源，即構成潛在的壓力(引自何東墀，1990)。教師在面對教學時也會產生工作壓力，尤其工作負荷是特教教師主要之工作壓力來源（李

思儀，2003；吳宗達；2004）。因此，高工作壓力的教師是否會影響其教學效能，仍待加以研究，此為本研究動機之二。

「教育為立國之本」。教育主軸之一，即為學校中的教學。施良方、崔允漞(1999)認為，教學不但是一種意向性(有目的)的行為，同時也是一種探究式的行為。他們更進一步指出，教學理論即教師行為的理論，它的核心問題是“怎樣教才是有效的”。由此看來，有效能之教學成為教師的重要績效指標之一，而教師為實現教學目標，會採用一系列的問題解決策略，藉以提升教學效能。有效能的教師在教學的過程中，會重視教學績效，以追求最好的教學成效。而缺乏教學效能教師，將可能導致學生學習的失敗。然而導致教學效能高或低的因素甚多，有賴深入分析探討。

其次，教師的工作壓力與教學效能，有密不可分之關係。從教師自我效能的相關研究中得知，教師教學效能的高低影響學生的學習成就，教師在教學歷程中，應該透過各種專業知能的發揮，提高教師教學效能，藉以提升學習者的學習態度和成就(林進材，2002)。學生若有好的表現，教師也能從教學中得到成就感，進而更樂於教學工作。因此，為了解教師的工作壓力與教學效能之關係，此為研究動機之三。

身心障礙學生在學習歷程中與普通兒童差異性極大，需要的配套

措施也較普通兒童多，特殊教育教師需要投入更多的時間與心力，以符合身心障礙學生的需求，是故，特殊教育教師需要有極大的愛心與耐心來接受工作的挑戰。

綜合上述，研究者擬針對高雄市、高雄縣、屏東縣做進一步的研究，進而提出適切的建議，以改進教師的工作壓力，提高其教學品質，增進教師教學效能。



第二節 研究目的與待答問題

壹、研究目的

本研究根據以上研究動機，研究目的首先在於探討國中小學特教班教師之工作壓力與教學效能指標的內涵及現況。

其次，希望了解特殊班教師個人背景變項與學校環境變項在教師工作壓力與教學效能得分的差異情形。

再則，希望了解教師工作壓力與教學效能的關係情形。

最後，根據研究結果提出建議，以提供教育行政機關、國中小學特教班教師及未來研究者之參考。

根據上述，本研究之目的如下：

- 一、了解國中小學特教班教師之工作壓力及教學效能的內涵及現況。
- 二、了解國中小特教班教師之工作壓力及教學效能不同背景變項的差異情形。
- 三、了解國中小特教班教師之工作壓力及教學效能之相關性。

四、根據研究結果提出建議，以提供教育行政機關、國中小特教班教師及未來研究者之參考。

貳、待答問題

依據前述研究動機與研究目的，本研究擬探討之具體問題如下：

- 一、探討國中小學特教班教師工作壓力與教學效能的內涵與現況？
- 二、以工作壓力為自變項，教師教學效能為依變項，探討高、中、低工作壓力的教師在教學效能的差異情形？
- 三、以工作壓力為自變項，教師教學效能為依變項，探討高、中、低工作壓力的教師在教學效能的相關情形？
- 四、以背景變項為自變項，工作壓力為依變項，了解教師個人變項、學校環境變項在教師工作壓力得分的差異情形？
- 五、以背景變項為自變項，教師教學效能為依變項，了解教師個人變項、學校環境變項在教師教學效能得分的差異情形？
- 六、以背景變項、工作壓力變項為自變項，教學效能變項為依變項，了解教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各因素對教師教學效能的預測情形？

第三節 名詞釋義

壹、國中小學特教班教師

本研究所指的特教班，係根據特殊教育設施及人員設置標準（教育部，2006）之第三章特殊教育班設置標準第十條規定，特殊教育班之辦理方式如下：一、自足式特教班。二、分散式資源班。三、身心障礙巡迴輔導班。而本研究所指之國中小學特教班教師，係指目前服務於高雄市、高雄縣、屏東縣的特殊教育學校以及公立國中小學特教班教師及代理教師、實習教師或實習生，不包括校長、職員、工友、幼稚園教師。

貳、工作壓力

工作壓力指的是在工作情境中由於內在或外在因素之交互影響因而產生情緒反應。本研究的工作壓力所指的是吳宗達(2004)所編之「工作壓力量表」，內容包括六項，工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計畫(IEP)，問卷中受試者的分數愈高，代表所受的壓力程度愈高。

參、教學效能

本研究所指教學效能，乃教師為學生所設計之教學計畫及教學活

動，以達成教學目標，增進學生之學習成效。本研究界定之教學效能，係指受試者在汪成琳(2002)所編的「教師教學效能量表」得分，問卷內容將教學效能歸納為五個主要層面，分為教學計畫準備、系統呈現教學內容、教學策略多元化、多向度教學評量、營造優質學習氣氛，受試者所得之問卷分數愈高，表示教師教學效能愈好。



第四節 研究限制

本研究欲得知國中小學特教班教師的工作壓力與教學效能的相關情形，因此採用問卷調查的方式。部分教師可能在填答上難免有所顧慮；另一方面，從問卷中所得知的高低情形，是屬於教師們的自陳認定，或許與其實際表現有所差距。為避免引起教師之敏感性，在問卷名稱上以工作狀況與教學現況稱之，另外在推論與結論上，亦儘量避免專斷用語。本研究因研究方法的採用、研究內容的選擇、研究樣本的選取，可能導致下列的研究限制，詳述如下：

一、本研究對象選取包括高雄市、高雄縣、屏東縣之特殊教育學校以及公立國中小特教班教師，探討其在工作壓力與教學效能的情形，研究結果之推論僅以和研究樣本相似者為範圍。

二、本研究方法係以問卷調查相關資料，研究結果之推論僅能與本研究相關的研究方法為範圍。

三、本研究共寄發1439份問卷，回收622份，回收率為43.22%。回收率低之原因，可能原因有二，一是問卷施測前，研究者無知會各校教師協助填答，造成教師不滿；二是問卷上未註明回收期限，因此造成低回收率，影響研究結果之代表性。

第二章 文獻探討

本章主要探討教師工作壓力與教學效能之關係，全章共分三節，第一節為教師工作壓力理論與相關研究；第二節為教學效能理論與相關研究；第三節則為教師工作壓力與教學效能之關係探討。

第一節 教師工作壓力理論與相關研究

本節旨在探討教師工作壓力的定義，了解其評量方式與研究模式，並藉由相關研究得知影響教師工作壓力的相關因素。

壹、教師工作壓力的定義

張氏心理學辭典（1989）中指出：壓力是個體生理或心理上感受到威脅時的一種緊張的心理狀態，此種緊張狀態使人在情緒上產生不愉快甚至痛苦的感受。而工作壓力指的是，凡因工作環境所造成的情緒上和生理上的負面反應皆可稱為工作壓力（陳聖芳，1999；林克銘，2005）。

國外學者方面，MacNeil(1981)認為，工作壓力是工作情境中許多內外變項與個人人格特質交互作用下所產生的現象，若個人察覺到工作情境中發生某種狀況，以至於威脅其心理的平衡時，此種現象即構成壓力，此壓力將引發若干心理、認知與生理上的反應，甚至造成身心的職業倦怠現象。Gmelch(1982)則將工作壓力定義為，工作環境中

任何特徵對個體所造成的一種脅迫感，包含生理和心理方面。French, Riger 和Cobb（1974）認為工作壓力是個人能力、外在環境及工作要求間的差距。Benner(1984)認為個人對工作壓力的知覺，會影響他對壓力的反應。Jamal(1990)指出工作壓力是個人對威脅其本身之工作環境的反應。

國內學者提及工作壓力，鄭及宏（2004）認為工作壓力是個體因工作因素，被超負荷的要求或自我期許，而影響正常的身心狀況，並引發消極、無助感的不平衡狀態。張麗琪（2000）提出工作壓力是指在工作情境中，內在與外在因素交互作用下，所產生讓個人察覺會威脅到自己或產生不安的心理感受。由此可見，工作壓力來自於自己與環境的交互作用，包含內在與外在所產生的不平衡狀態。

而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，內心所產生消極性與負面的情感（吳宗立、林保豐，2003）。黃智慧(2003)則認為教師在面對工作情境中來自工作、行政、學生、家長、人際關係及專業生涯等方面的刺激時，經由個人對此等刺激做認知評價後，所產生的生理、心理或行為方面的負向反應。謝榮茂（2003）對教師工作壓力之定義為，教師在教學工作過程中，因工作因素所導致的緊

張、不愉快或負面情緒，個體評估與內外在環境事件交互影響後，個體知覺事件對個體內外在衝擊的負面力量影響度而言。

國內對於教師工作壓力的研究頗多，以下將近年來國內學者有關教師工作壓力之定義整理如表2-1：

表2-1 教師工作壓力之定義

研究者（年代）	教師工作壓力之定義
郭峰偉（2000）	教師在和學校情境的互動中，在教學、行政、以及學生和家長及同事的關係方面所產生個人無法適應的情感。
吳俊容（2002）	教師對於自身週遭的工作環境改變要求，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，內心所產生消極性的負面情感。
李勝彰（2003）	從事教學工作時，個人與工作環境交互作用下產生生理或心理的緊張狀態。
黃智慧（2003）	教師在面對工作情境中來自工作、行政、學生、家長、人際關係及專業生涯等方面的刺激時，經由個人對此等刺激做認知評價後，所產生的生理、心理或行為方面的負向反應。
黃光雄（2004）	教師面對工作情境時，為因應工作環境要求，在生理、心理產生一種緊張失衡的負向反應感覺。
鄭及宏（2004）	教師無法達到或負荷來自本身或來自於社會所給予自己的期許時，所產生的負面情感反應，如挫折、焦慮、壓抑等不愉快的心理感受。
謝榮茂（2003）	教師在教學工作過程中，因工作因素所導致的緊張、不愉快或負面情緒，個體評估與內外在環境事件交互影響後，個體知覺事件對個體內外在衝擊的負面力量影響度而言。
蘇國興（2004）	教師在面對學校工作時，來自工作、行政、學生、個人發展、人際關係、教育倫理等內外在情境因素刺激，經個人知覺評估後，引起生理、心理與行為負面的反應。

資料來源：研究者整理。

綜合上述，本研究對教師工作壓力的定義為：教師在工作情境中，超過個人負荷量的要求，進而造成威脅感，產生緊張、焦慮、挫折、

壓迫及急迫或苦惱的反應，這些反應改變個人正常身心狀況，引發了消極、無助感。

貳、教師工作壓力的評量

適度的工作壓力所產生的優壓，更能有助於好的工作表現，所以工作壓力並非只有負面，當有過高或過低的壓力時，才會造成負向結果(陳聖芳，1999)。有關國內學者對於工作壓力的測量工具，整理如表2-2，茲將有關教師工作壓力的評量列舉如下：

一、程一民（1996）編制「國小教師工作壓力量表」，以107 名教師做預試之後，進行因素分析共得到六個因素：工作負荷、行政支持、學生教學、個人發展、人際關係、違反教育原理，在「從未困擾」、「偶爾困擾」、「時常困擾」及「非常困擾」四點量表中勾選與自己看法最相近的選項，分別記為1、2、3、4 分。受試者在全量表的得分愈高，表示其所知覺到之工作壓力愈大。

二、吳政融（2001）編制「工作壓力來源量表」，主要作答題目分四個構面，包括：學生管理、法令束縛、行政負荷及專業成長。計分方式依題目敘述給分，受試者依其認同強弱程度來作答，得分越高則表示其工作壓力越沉重，反之越輕微。

三、林佳慧（2002）在國民小學教師工作壓力評量之研究編制「教師

工作壓力量表」，共有教學與輔導、組織因素、專業知能與發展、角色壓力、人際關係、工作負擔、學校外部因素等七個構面。研究者整理各項衡量面題目，輔以電話或面談方式對教師進行半結構性訪談，具良好的信、效度可作為教師工作壓力測量工具之參考。

四、吳俊容（2002）以中部四縣市的國小特殊班及普通班教師為研究對象，編製之「國民小學教師工作壓力及調適調查問卷」，共包含五個因素：「管教學生」、「工作條件」、「時間運用」、「社會支持」、「角色壓力」。

五、林保豐（2002）以高雄市、高雄縣、屏東縣三縣市國小教師為樣本，以自編之「國小教師教學服務狀況調查問卷」進行研究，將教師工作壓力分為六個層面：「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」。

表2-2 教師工作壓力之評量向度

研究者（年代）	教師工作壓力之評量向度
林純文（1996）	人際關係、工作負荷、學生行為、專業知能、時間支配。
程一民（1996）	工作負荷、行政支持、學生教學、個人發展、人際關係、違反教育原理。
陳聖芳（1999）	同事緊張關係與行政不支持、工作負荷、師生家長緊張關係、缺乏工作外在報酬。
吳政融（2001）	學生管理、法令束縛、行政負荷及專業成長。
吳俊容（2002）	管教學生、工作條件、時間運用、社會支持、角色壓力。
林保豐（2002）	人際壓力、專業知能壓力、工作負荷壓力、時間壓力、適應變革壓力、自我期許壓力。
張英鵬（2002）	福利需求、支持、教學能力、專業知能、學生學習、同事相處、外務工作、家長及經費、學校氣氛等壓力。
李勝彰（2003）	班級教學、學生行為、工作負荷、行政支持、專業不適感。
鄭及宏（2004）	行政支持、教學負擔、專業表現、額外工作、訓練指導、家長溝通等壓力
吳淑妙（2007）	社會支持、工作條件、時間運用、管教學生、角色壓力。

資料來源：研究者整理。

由表 2-2 可知，教師工作壓力評量向度包括班級教學、學生問題、行政負擔、法令問題、專業知能、時間管理、人際壓力、外在環境或報酬等，本研究參酌吳宗達（2004）工作壓力評量向度之分類方式，將教師工作壓力評量向度分為：工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計畫等層面，為本研究探討之因素。以下將歸納各學者之研究，整理如表 2-3。

表 2-3 教師工作壓力向度歸納表

研究者(年代)	工作負擔	教學管理	人際關係	溝通協調	專業成長	實施 IEP
林純文(1996)	✓		✓		✓	
程一民(1996)	✓	✓	✓		✓	
陳聖芳(1999)	✓		✓	✓		
吳政融(2001)	✓	✓			✓	
吳俊容(2002)	✓	✓				
林保豐(2002)	✓		✓		✓	
張英鵬(2002)	✓	✓	✓	✓	✓	
李勝彰(2003)	✓	✓			✓	
鄭及宏(2004)	✓	✓		✓	✓	
吳淑妙(2007)	✓	✓	✓			

資料來源：研究者整理。

參、教師工作壓力的研究模式

一、工作壓力的理論基礎

本研究從生物學、心理學、社會學及社會心理學之觀點所提出的看法（繆敏志，1993；張定富，2002）整理如下：

（一）生物學觀點

可分為生物精神醫學(Biological psychiatry) 及一般系統論(General System Theory)兩種觀點。

1. 生物精神醫學：

此說可分兩派，一派以神經生理學(neurophysiology)為代表，主張工作壓力係導因於神經生理因素，由此角度來看，腦中的下視丘邊緣

系統有密切的關連來處理意識層面的情緒變化，在緊急事件發生時，能控制自主神經系統並促進神經內分泌系統發揮功能，以便採取緊急反應，此類緊急反應被同時稱之為抵抗或逃避(fight or flight)反應(Canon,1929)及警戒反應(alarm reaction)(Selye,1979)。若壓力源持續發生而不終止，則個體經歷到警戒期、抵抗期及耗竭期三個階段，此三個階段統稱為一般適應症候群(general adaption syndrome,GAS)，而終將罹病(Selye,1979)。

另一派以生物化學(biochemistry)為代表，主張工作壓力係導因於生物化學因素，此說認為神經元之間並不連接，其間隙傳導端賴化學傳遞物，即神經傳導物質(neurotransmitters)作用。若此神經傳導物質異常，則將導致精神疾病的發生，而情緒的傳導是透過單胺類(monoamines)作用。目前已知有好幾種精神疾病與單胺類失調有關(Coyle,1986; Sacher, 1990)。

2. 一般系統論：

系統又有次系統及多元因素兩個主要概念(Owens,1981)。(1) 次系統概念：係指在一個整體系統中各個元素之間，由於彼此的性質及功能相同，自然又構成若干次系統，其彼此經常交互作用，相互依存。

(2) 多元因素概念：係指某種組織的問題或事件發生，背後的原因並

不單純，往往很複雜，所以，某一社會問題的發生，並不能歸諸於某一特定因素。Carrol(1980)曾據此觀點，視倦怠為生態功能失調(ecological dysfunction)，當個人產生職業倦怠的徵兆時，表示生態功能失調，化解倦怠的策略若僅針對個人是不夠的，必須從整個生態系統來分析。Silver(1983)認為，當輸入過多或太少，輸入的速率太快或太慢時，就會造成不平衡的狀態，若過度不平衡，則會導致個體瓦解。

綜合上述，生物醫學觀點以神經生理因素來解釋工作壓力之產生，而一般系統論則補充了生態概念，認為壓力背後導因於多元複雜的交互作用，二者構成的生物學觀點可解釋工作壓力將可能導致疾病發生。

(二) 心理學觀點

可分為激發論(arousal theory)、精神分析論(ps psychoanalysis)、行為論(b behaviorsim)及認知論(cognitive theory)四種觀點。

1. 激發論

此論的基本假設有三：（1）實體刺激會影響個體的生理及心理的喚起水準。（2）刺激對個體喚起水準的影響是強度、意義及複雜度等變項的作用。（3）若達到正常的喚起水準，則個體對環境的感受將更敏銳，並能以有效的方法處理之(Ivancevich & Matteson,1980;Matterson &

Ivancevich,1988)。而多少壓力才算適當則是因人而異的，有人習慣於較大量的壓力，有人則否，故是否為適當壓力區，必須依個人的主觀判斷(Lazarus & Folkman,1984;Levo & Biggs,1989)。

2.精神分析論

又可分為失落反應(reaction to loss)、氣憤的內化作用、自戀傷痕(narcissistic scar)及誇大幻想(delusion of grandeur)等四種觀點。(1) 失落反應：係指不論發生的是何種性質的失落(失去所愛、失去地位、失去朋友精神上的支持)，憂鬱的個人因當時情境喚起對童年時期失落所發生的恐懼(得不到雙親的關愛)而反應強烈(White & Watt,1981)。(2) 氣憤的內化作用：係指因害怕失去依附者的支持，會習慣性的壓抑敵視作用，而將憤怒內化並責怪自己(White & Watt,1981)。(3) 自戀傷痕：係指個人過份重視自我形象而不能由之獲得滿足的一種心理障礙(張春興，1989)。(4) 誇大幻想：係指妄自誇大個人的身份、地位及才能等以炫耀自己，藉以引人注意(張春興，1989)。

Fischer(1983)曾以自戀傷痕及誇大幻想來解釋職業倦怠的現象。他認為若工作未能達成理想，自尊心降低而產生冷嘲熱諷、憤世嫉俗、憤怒及陰沈的症狀，即是自戀傷痕。而某些職業倦怠者在遭遇挫折時，仍不合常理的工作，就是為了鞏固其誇大幻想。

3.行爲論

可分爲經驗觀(experience theme)及負效經驗觀(negative experience theme)等兩種看法。(1)經驗觀：係指個人過去對工作、壓力源及壓力情境的經驗，可以減輕壓力的影響(McGrath,1970)。(2)負效經驗觀：係指正面的經驗固然可以減輕壓力，但失敗經驗的本身就會產生壓力(McGrath,1970)。而負效經驗主要有二，一爲缺乏增強作用，一爲學得無助感(learned helplessness)。前者係指在生活經驗中若懲多獎少且比例懸殊的話，則個人既不能由生活經驗中獲得快樂，更無從由之建立自信心與自尊心，且無從經由增強作用學習到應付困境的能力(Lewinsohn, Hoberman, Teri, & Hautziner,1985)。後者則指個人經痛苦折磨而養成一種絕望心態，縱使脫離苦難的機會擺在眼前，個人也鼓不起勇氣去嘗試解除困難。惟學得無助感的學習過程，除制約學習的外在因素外，也含有認知學習的成分。

4.認知論

可分爲學得無助感與認知評價論(cognitive-appraisal theory)兩種觀點。(1)學得無助感：其解釋有二，一則視無助感爲適應生活中的態度，多半只表現在生活中的負面經驗，因此，當事人傾向於特別誇大失敗後的痛苦，對生活中成功的經驗則予以忽視(Beck,1976)。另一則採

自我歸因論(self-attribution theory)的觀點來解釋，將學得無助感解釋為當事人的不當歸因所致。（2）認知評價論：認為情緒的產生或情緒狀態的變化，並非起源於客觀的刺激，而是決定於個人對刺激情境的認識而作認知解釋。Lazarus 及 Folkman(1984)表示，壓力與因應方式都是認知評價的過程，此過程包括初級評價、次級評價及再評價三個階段。因此，事件本身並無威脅感，須經個人初級評價之後才會產生壓力感受，再經次級評價，考慮採取因應方式，若仍產生威脅感，而產生情緒反應，終將生病。

綜合上述，心理學觀點主張個體的壓力因人而異，精神分析論重視童年時期失落所發生的恐懼，同時失敗經驗也會產生壓力，負面情緒來自於個人對刺激情境的認識而作為認知解釋。

（三）社會學觀點

可分為衝突論(conflict theory)及角色論(role theory)兩種觀點。

1.衝突論

Marx(1964)認為，人類本質的扭曲，係由資本主義社會的結構疏離(alienation)所引起。而疏離現象可以由四個方面加以瞭解：（1）由於生產活動隸屬資本家，且資本家可以決定如何使用它，所以工人與生產活動疏離。（2）由於產品隸屬資本家，且資本家可以依據自己慾望

使用它，所以工人與產品疏離。(3)由於孤立分離與人際之間的敵對，所以造成工人在資本主義裡與其他同夥的工人疏離。(4)由於資本主義社會中的工人被化約貶降為無人性的機器，所以工人也與他們自己的人類潛能疏離。

2.角色論

此說認為角色壓力(role stress)是工作壓力的主要來源，而所謂角色壓力是由於外在力量擾亂了內在體系穩定性，而使個體在所處的社會結構中，無法表現適當角色行為的一種狀況(Harday & Conway,1978)。角色壓力可分為角色衝突(role conflict)及角色模糊(role ambiguity)兩大類型。(1)角色衝突：係指角色接收者對角色期望(role expectation)具有相當的認識，惟因角色期望本身即相互衝突，以致於無所適從。個人經常被要求扮演與其價值系統不一致的角色，或同時扮演兩種以上相互衝突的角色(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal,1964)。(2)角色模糊：係指角色接收者本身對於角色期望即無法確切地認識。角色期望訊息的不確定性與含糊性，使得角色接受者缺乏對目標與權貴的確切認識，因而產生無所適從的現象 (Kahn et al.,1964)。

綜合上述，社會學觀點中的角色論主張，壓力來自於外在力量擾亂了內在體系穩定性，而使個體在所處的社會結構中，無法表現適當

角色行爲，並與自我期望產生衝突。

（四）社會心理學觀點

由社會系統論(social system theory)觀點觀之：此說係由Getzel及Guba(1957)所提出的，其認為一個社會系統包括制度層面(nomathetic dimension)及個人層面(idiographic dimension)二者。Hoy及Miskel(1982)則認為，影響個人在組織中的行爲，除了制度層面與個人層面之外，還應包括非正式組織層面。Silver(1983)引用社會系統論的觀點，來說明工作壓力產生的原因，他表示個人在進入組織之後，便面臨滿足組織時特定要求與表達個人需求傾向之間可能相衝突的問題，若組織對個人的要求太高或太低，或者要求不明確，往往會造成個人在組織中的適應困難。

綜合上述，社會心理學觀點強調個人在組織環境中的交互作用，個人角色若無法與組織配合，就會產生工作壓力。

二、教師工作壓力模式

（一）Kyriacou 與 Sutcliffe (1978)的教師工作壓力模式

圖2-1模式說明教師工作壓力產生的過程，是個人對物理的或心理的可能的壓力源，給予認知上的評估，假若評估出該壓力源會威脅到個人自尊與福祉，則個人將此壓力源判定為實際的壓力源，於是個人

爲了降低心理威脅，而產生對實際壓力源的因應機轉，這些機轉造成教師日後在心理、生理、行爲的壓力反應，當壓力長期的持續影響教師工作，則將產生身心上的慢性壓力症狀。所以，教師工作壓力的產生過程，皆受到教師個人人格特質的影響。

在此模式中認爲教師工作壓力產生的過程爲：1.可能的壓力源；2.經過個人的認知評估；3.成爲實際的壓力源；4.透過適應機轉；5.產生教師的工作壓力反應；6.長期影響形成慢性壓力症狀。其中有四條回饋線：

- A.表示壓力與適應機轉之間的關係，如果適應機轉無法減低壓力事件的發生，它會被評估具有威脅性。
- B.指教師在壓力症候下運作的情形，此處的教師易於知覺到更多的壓力事件。
- C.表示長期處於壓力下產生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成功或失敗的經驗，以及其社會資源支持與否，均會影響目前的評估結果與對於壓力事件的決定。

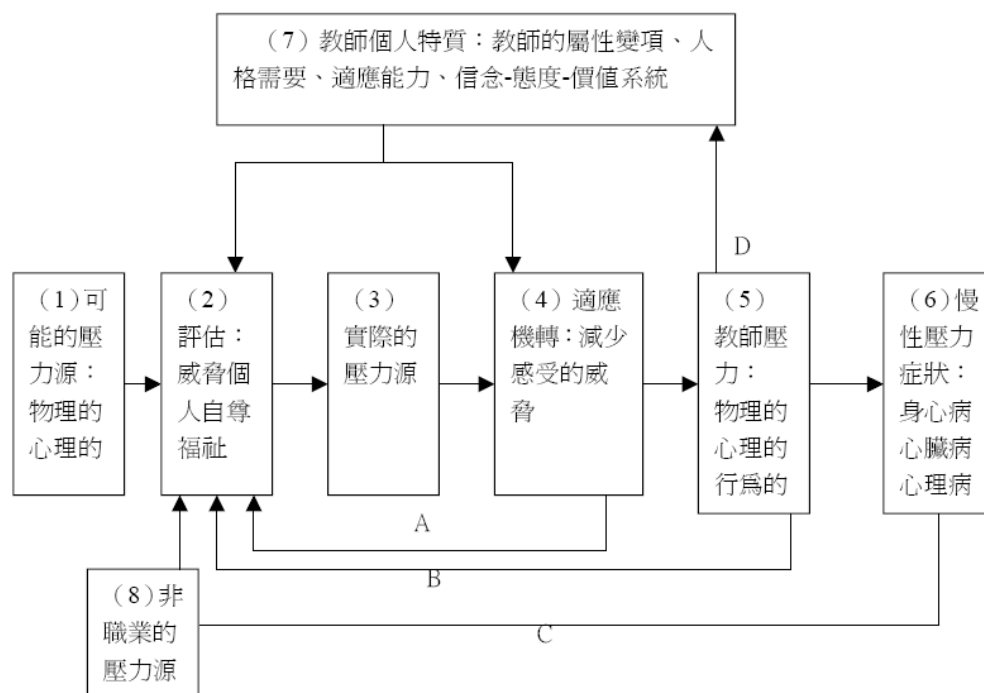


圖2-1 Kyriacou 與 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

資料來源：郭生玉，1989，教師工作壓力與工作心厭關係之研究，131-146。

(二) Moracco 與 McFadden 的教師工作壓力理論模式

Moracco 與 McFadden (1982) 提出教師工作壓力理論模式有以下五點，可作為分析公立幼稚園教師兼行政職務的工作壓力模式之參考。其模式如圖2-2：

1. 潛在壓力源來自學校與學校外的社會環境（即社會、職業、家庭），如課程的目標、社區水準、職業聲望、教師角色、家庭狀況等都會直接或間接造成教師不同程度的壓力，並且這些壓力會因中介因素的影響而有不同的壓力感受。

2. 潛在工作壓力 (potential stressors) 和實際工作壓力 (actual stressors) 是不同層面的概念。前者係指教師的工作本身，是客觀存在的現象；由潛在的壓力來源發展為實際工作壓力，則係教師主觀評估 (appraisal) 的結果。換言之，潛在壓力來源在經過教師個人評估後，會對教師的自尊 (self-esteem) 或幸福 (well-being) 有威脅時，才會成為實際的工作壓力。
3. 教師評估時受其特質（包括過去的經驗、人格特質與價值觀等）的影響，因此其評估方式可能即以過去是否處理過，能否妥當應付，與個人作風需要有否衝突等標準為主。評估結果無論是否正確、客觀有效，都將影響第三欄後的各項反應。
4. 個人在感受壓力情境後所取的因應方式若無法發生效果，則將顯示某些徵兆（如工作不滿意等）。
5. 若壓力持續長久而皆無法處理妥當，則將形成慢性疾病徵候（如潰瘍、高血壓），及職業倦怠現象。

最後，模式中有四個回饋圈：（a）表示壓力與特定因應機轉間的關係，如果因應機轉無法減低壓力事件的發生，則它會被評估得更具威脅性；（b）表示教師正顯示若干壓力症狀時，更易於知覺更多的壓力事件；（c）表示正處於身心俱疲狀態的教師會更將事情評估得更有

壓力；(d) 表示教師過去處理壓力之成功與否的經驗，影響其對未來的評估與因應（鄧柑謀，1991；周立勳，1986）。

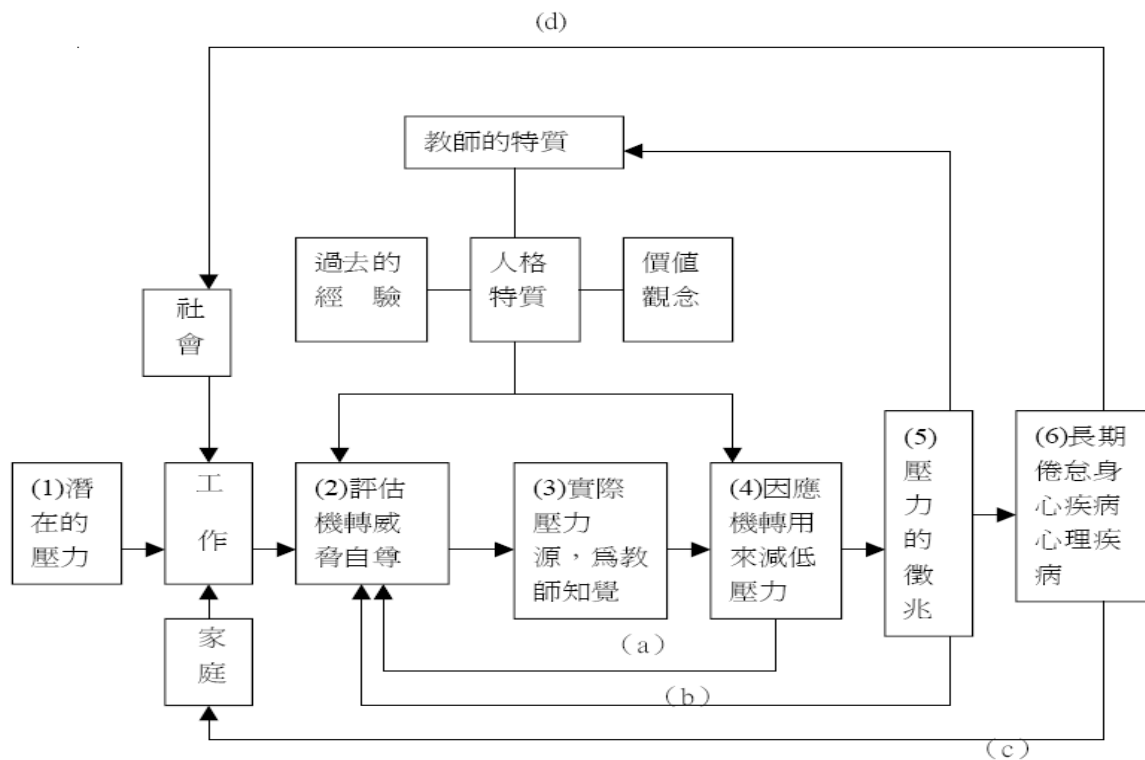


圖 2-2 教師工作壓力理論模式

資料來源：Moracco, J.C. 與 McFadden, H., 1982, The counselor's role in reducing teacher stress. , 550.

(三) Tellenback, Brenner 與 Lofgren 的教師工作壓力模式

Tellenback, Brenner 與 Lofgren (1983) 也是修正了 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式，認為學校社會的特質和教師本人的特質，都是造成教師工作壓力的主要來源，這是一種刺激到反應的過程。學校社會特質所指的乃是學校組織氣氛、校長領導風格、學校所在地、規模大小、教師與學生的關係、教師與家長間的關係等，這些因素都

會造成教師的壓力。此模式可用圖2-3來加以說明之：

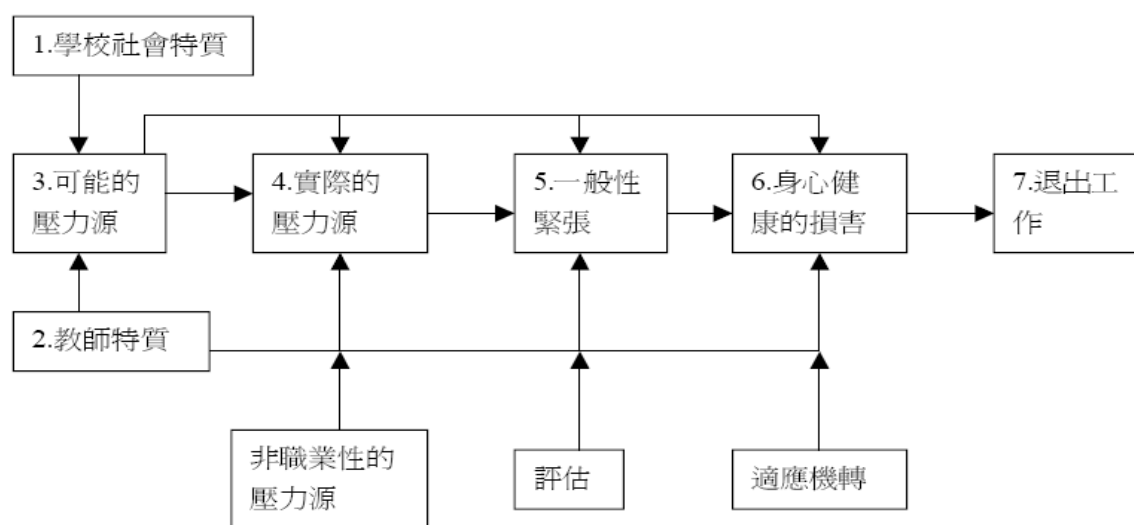


圖 2-3 Tellenback, Brenner 與 Lofgren 的教師工作壓力模式

資料來源：Tellenback, S., Brenner, S.D., 與 Lofgren, H., 1983, Teacher stress: Exploratory model building., 20.

綜合以上學者對於教師工作壓力研究的理論基礎，茲將各家理論整理如下：

1. 壓力來自物理的或心理的影響，然教師之個人特質會影響其自我評估，是否威脅到個人自尊與福祉，造成教師物理的、心理的、行為的三方面壓力，並逐漸形成慢性壓力症狀。
2. 潛在的壓力源來自社會、工作及家庭等方面，教師的評估面臨壓力的失敗和成功經驗受個人過去經驗、人格特質和價值觀的影響，當教師知覺因應機轉無法減低壓力，長期下來會造成身心疾病。
3. 教師的個人特質或學校社會特質都是教師的工作壓力來源，當教師的壓力過大時，會造成教師健康的損害甚至必須退出工作。

肆、教師工作壓力的相關研究

國內有關工作壓力的研究很多，針對教師所做的工作壓力研究也不少，以下將就工作壓力方面之研究文獻當中，對個人背景變項與學校環境變項，如性別、婚姻狀況、年齡、學歷、擔任職務、年資與班級類別、學校規模、學校地區等方面，臚列與研究相關之文獻，整理如下。

一、性別與工作壓力

李彥君（2002）研究指出，中部六縣市男女國小教師在整體的工作壓力上無顯著的差異，但從個別層面分析，男性教師在「人際關係」層面壓力高於女性教師。

張郁芬（2001）調查發現，工作壓力愈高的國小教師，其身心健康愈差，而女性國小教師的身心健康較男性國小教師差，顯示女性教師的工作壓力高於男性。

曾怡錦（2004）研究認為，性別在教師工作壓力上有顯著差異存在。以生涯發展、人際壓力層面之工作壓力，男性教師高於女性教師。

詹美春（2003）研究結果顯示，不同性別的國小特殊教育教師，其整體工作壓力與各層面工作壓力的感受上未達顯著差異水準。

鍾永昌(2002)研究不同性別的台東縣學校採購人員在「工作負

荷」、「尋求支持」及「整體工作壓力」等因素層面之工作壓力感受程度有顯著差異。女性工作壓力大於男性。

謝榮茂（2003）研究發現，不同性別之中部地區退休之際的國小教師，在工作壓力上未達顯著差異。

林素卿（2004）研究顯示，不同性別之高雄市國小特殊教育教師，在工作壓力各層面及整體反應沒有顯著差異。

吳淑妙（2007）調查指出，不同性別之高雄市國小特殊教育教師，其整體工作壓力的感受上無顯著差異。

涂淑芬(2007)研究認為，不同性別之國小特教組長其工作壓力有顯著差異。

從上述研究發現，各學者研究的結果不盡相同，詹美春（2003）、謝榮茂（2003）、林素卿（2004）、吳淑妙（2007）之研究顯示，性別與工作壓力無關，但涂淑芬(2007)之研究則顯示性別與工作壓力有關，張郁芬（2001）的研究指出女性的工作壓力較大；李彥君（2002）及曾怡錦（2004）之研究皆指出在人際壓力層面，男性教師高於女性教師。

二、婚姻狀況與工作壓力

張郁芬（2001）之研究指出，工作壓力愈高的國小教師，其身心健康愈差。而未婚國小教師的身心健康較已婚國小教師差。

李彥君（2002）研究發現，在婚姻狀況方面，中部六縣市國小教師整體工作壓力無顯著差異。

李思儀（2003）研究顯示，未婚與已婚且有子女的國民中學特殊教育組長，其工作壓力顯著大於已婚且未有子女者。

郭耀輝（2004）研究認為，「未婚」的國小教師在專業發展層面上的工作壓力比「已婚」的國小教師得分為高。

謝榮茂（2003）研究指出，中部地區退休之際的國小教師不因婚姻狀況，在工作壓力上有顯著差異。

楊麗香（2004）研究發現，未婚之高職餐飲管理科教師，其工作壓力較大。

莊蕙伊（2005）研究顯示，不同婚姻狀況之特殊教育學校教師對於工作壓力的感受具有顯著差異。

從上述研究發現，李彥君（2002）、謝榮茂（2003）研究顯示，婚姻狀況與工作壓力無關；但莊蕙伊（2005）研究則顯示婚姻狀況與工作壓力有關，張郁芬（2001）、楊麗香（2004）、郭耀輝（2004）的研究指出未婚者之工作壓力較大。李思儀（2003）研究則發現未婚者與已婚且有子女者之工作壓力較大。

三、年齡與工作壓力

張郁芬（2001）研究指出，工作壓力愈高的國小教師，其身心健康愈差。年輕國小教師的身心健康較年長國小教師差。

張英鵬（2002）研究發現，21-30 歲之學前特教教師，在整體工作壓力上顯著高於 51-60 歲的教師；在專業知能的壓力上亦顯著高於 41-60 歲教師。

李彥君（2002）調查中部六縣市國小教師在整體的工作壓力上，35 歲以下的教師高於 36-49 歲的教師。

詹美春（2003）研究顯示，不同年齡之國小特殊教育教師，在整體工作壓力與各層面工作壓力的感受上，未達顯著差異水準。

蕭國倉（2003）研究指出，28 歲以下組及 29-33 歲組的國小特殊教育教師之工作壓力顯著高於 51 歲以上組的國小特殊教育教師。

謝榮茂（2003）研究發現，中部地區退休之際的國小教師不因年齡，在工作壓力上有顯著差異。

郭耀輝（2004）研究顯示，「21-25 歲」的國小教師，在工作負荷層面上的工作壓力較低於「26-30 歲」、「31-35 歲」、「36-40 歲」、「41-45 歲」與「46-50 歲」的國小教師。

蔡翠娥（2004）研究認為，在工作負擔層面上，年齡 51 歲以上者高

於30歲以下之台北市國小教師。年長者高於年輕者。

楊麗香（2004）發現年紀輕之高職餐飲管理科教師，工作壓力大。

鍾永昌（2002）研究指出，不同年齡的台東縣學校採購人員在工作壓力感受程度有顯著差異。年紀輕工作壓力較大。

林素卿（2004）調查發現，不同年齡之高雄市國小特殊教育教師，在工作壓力（「時間壓力」層面）有顯著差異。

莊蕙伊（2005）研究顯示，不同年齡之特殊教育學校教師對於工作壓力的感受具有顯著差異。

吳淑妙（2007）研究指出，不同年齡之高雄市國小特殊教育教師，其整體工作壓力的感受上無顯著差異。

從上述研究發現，各學者研究的結果不盡相同，謝榮茂（2003）、詹美春（2003）、吳淑妙（2007）研究顯示，年齡與工作壓力無關。但莊蕙伊（2005）研究則顯示年齡與工作壓力有關，蔡翠娥（2004）認為年長者之工作壓力較大；張郁芬（2001）、楊麗香（2004）、鍾永昌（2002）發現年輕者之工作壓力較大，張英鵬（2002）更指出21-30歲之教師工作壓力大。

四、學歷與工作壓力

蕭國倉（2003）研究指出，大學畢業的國民小學特殊教育教師，

其工作壓力高於專科畢業的國民小學特殊教育教師。

郭耀輝（2004）發現「研究所畢業（含四十學分班）」的國小教師在「工作負荷」層面上的工作壓力比「一般大學畢業」的國小教師得分為高。專業發展層面上，「師範學院畢業」的國小教師在專業發展層面上的工作壓力比「研究所畢業（含四十學分班）」國小教師高。

鍾永昌(2002)調查政府採購法實施後，不同學歷的台東縣學校採購人員在工作壓力感受程度有顯著差異。

吳宗達（2004）調查指出，教育程度在大學或學院之國小資源班教師所感受到之工作壓力程度較高。

林素卿（2004）研究認為，不同學歷之高雄市國小特殊教育教師，在工作壓力（「學生行為」層面）有顯著差異。

李彥君（2002）研究顯示，在最高學歷方面，中部六縣市國小教師不論在整體的工作壓力或分層面的工作壓力均無顯著差異。

詹美春（2003）研究認為，不同專業背景之國小特殊教育教師，在整體工作壓力與各層面工作壓力的感受上，未達顯著差異水準。

莊蕙伊（2005）研究顯示不同專業背景之特殊教育學校教師對於工作壓力的感受具有顯著差異。

吳淑妙（2007）研究發現，不同專業背景之高雄市國小特殊教育

教師，其整體工作壓力的感受上無顯著差異。

從上述研究發現，各學者研究的結果不盡相同，李彥君（2002）、吳淑妙（2007）、詹美春（2003）研究顯示，學歷與工作壓力無關。林素卿（2004）研究發現，學歷與工作壓力有關，郭耀輝（2004）研究則顯示學歷在研究所以上之工作壓力高於大學學歷者；莊蕙伊（2005）研究發現不同專業背景教師對工作壓力感受有顯著差異。

五、擔任職務與工作壓力

張英鵬（2002）研究指出，行政外務工作會顯著增加學前特教教師之工作壓力。

林素卿（2004）調查發現，不同任教類別之高雄市國小特殊教育教師，在工作壓力（「學生行為」、「時間壓力」層面）有顯著差異。

吳宗達（2004）研究發現，擔任國小資源班之專任教師，所感受之工作壓力程度較高。

李彥君（2002）研究顯示，中部六縣市國小教師在整體的工作壓力上，擔任級任教師職務的工作壓力高於擔任行政工作之教師。

郭耀輝（2004）研究指出，在整體工作壓力上，國小教師兼任「組長（或比照組長之職務）」者比兼任「主任」者的工作壓力得分為高。

鍾永昌（2002）調查顯示，不同職務的台東縣學校學校採購人員，

在「工作負荷」、「工作情境」、「尋求支持」及「整體工作壓力」的平均數差異，達到顯著水準。

從上述研究發現，職務與教師的工作壓力有關，張英鵬（2002）認為行政工作會增加教師之工作壓力；李彥君（2002）指出擔任級任教師之工作壓力高於行政職務教師；郭耀輝（2004）研究顯示教師兼組長之工作壓力高於教師兼主任。

六、年資與工作壓力

郭峰偉（2000）研究發現，年資在教師工作壓力上有顯著差異。年資 21 年以上的教師所感受到的壓力最低。

張郁芬（2001）研究指出，工作壓力愈高的國小教師，其身心健康愈差。而資淺的國小教師的身心健康較資深的國小教師差。

詹美春（2003）研究顯示，不同年資的國小特殊教育教師，其整體工作壓力的感受未達顯著差異水準。但在「時間運用」層面達到顯著差異。年資 5 年內的時間運用壓力大於其他年資的國小特殊教育教師。沒有參與進修的，時間運用壓力大於有進修的國小特殊教育教師。蕭國倉（2003）調查顯示，5年以下組及6-10年組的國民小學特殊教育教師，其工作壓力高於21年以上組的國民小學特殊教育教師。

郭耀輝（2004）研究發現，年資「16 至20 年」的國小教師在「工

作負荷」層面上，比年資「5 年以下」的國小教師得分為高。

蔡翠娥（2004）研究顯示，在工作負擔層面上，年資11-30年之台北市國小教師者高於5年以下之教師。

鍾永昌（2002）研究指出，政府採購法實施後，不同年資的台東縣學校採購人員，在「工作負荷」、「尋求支持」及「整體工作壓力」的平均數差異，達到顯著水準。年資1-2年者其工作壓力最大。

林素卿（2004）調查發現，不同特教年資之高雄市國小特殊教育教師，在工作壓力（「時間壓力」層面）有顯著差異。

李彥君（2002）研究指出，在教學年資方面，中部六縣市國小教師整體工作壓力無顯著差異。

莊蕙伊（2005）研究顯示，不同教學年資之特殊教育學校教師對於工作壓力的感受具有顯著差異。

吳淑妙（2007）研究發現，不同特教年資之高雄市國小特殊教育教師，其整體工作壓力的感受上無顯著差異。

涂淑芬（2007）研究指出，不同教學服務年資的國小特教組長，在工作壓力有顯著差異。

綜合上述之研究發現，年資對教師或行政人員在工作壓力方面的影響，也有不同的研究結果，詹美春（2003）、李彥君（2002）研究顯

示年資與工作壓力無關，但林素卿（2004）、莊蕙伊（2005）研究則顯示年資與工作壓力有關，張郁芬（2001）、蕭國倉（2003）發現以年資較淺者所感受的整體工作壓力較大。

七、班級類別與工作壓力

張英鵬（2002）研究學前特教教師之工作壓力發現，任教在「普通班經驗 5 年以下」之教師，其工作壓力較 6 至 10 年的老師高。而「不同特教班」任教年資的老師，其工作壓力則無明顯差異。

詹美春（2003）發現不同任教班級的國小特殊教育教師，其整體工作壓力的感受達到相當顯著差異水準。任教巡迴輔導（學校）的國小特殊教育教師工作壓力，大於任教其他班級（啓智班、資源班、巡迴輔導「家庭」、啓聰班、巡迴輔導「視障」）的國小特殊教育教師。

吳淑妙（2007）發現不同任教班級類型之國小特教教師，其整體工作壓力的感受有顯著差異，任教集中班教師感受的壓力最大。

涂淑芬（2007）發現不同任教班級之國小特教組長在工作壓力上有顯著差異。

綜合上述研究結果發現，張英鵬（2002）指出任教不同特教班對教師的工作壓力沒有顯著差異，詹美春（2003）、吳淑妙（2007）、涂淑芬（2007）研究顯示任教不同班級對教師之工作壓力有顯著差異。

八、學校規模與工作壓力

李彥君（2002）發現學校規模在整體工作壓力表現上，任教於49班以上的教師，其工作壓力高於12班以下的教師。

郭峰偉（2000）認為學校規模愈大，教師所感受到的壓力愈大。

楊麗香（2004）發現學校規模愈大，教師所感受到的壓力愈大。

吳宗達（2004）研究指出，學校規模在 49 班以上之國小資源班教師，所感受到之工作壓力程度較高。

蔡翠娥（2004）指出學校規模在 48 班以上之台北市國小，其教師工作壓力高於 24 班以下者。

莊蕙伊（2005）認為不同學校規模之特殊教育學校教師對於工作壓力的感受具有顯著差異。

吳淑妙（2007）發現不同任教學校班級數之高雄市國小特殊教育教師，其整體工作壓力的感受上無顯著差異。

綜合上述，莊蕙伊（2005）指出不同學校規模之特殊教育學校教師對工作壓力的感受有顯著差異。李彥君（2002）、郭峰偉（2000）、楊麗香（2004）、吳宗達（2004）、蔡翠娥（2004）之研究顯示，學校班級數愈多，在教師之工作壓力感受程度高於學校班級數較少的教師。但吳淑妙（2007）研究顯示，學校規模與教師工作壓力無差異。

九、學校地區與工作壓力

李彥君（2002）在任教地區方面指出，「學生表現」層面之壓力感受上，偏遠地區的國小教師壓力高於城市地區之國小教師。

詹美春（2003）發現，不同任教地區的國小特殊教育教師，其整體工作壓力的感受達到相當顯著差異水準。任教於「南部」地區的國小特殊教育教師，工作壓力大於其他地區的國小特殊教育教師。其餘依序為：北部、中部、東部的國小特殊教育教師。

吳宗達（2004）研究顯示，學校在「市區」之國小資源班教師，所感受到之工作壓力程度較高。

涂淑芬（2007）研究指出，不同學校地區的國小特教組長，在工作壓力上有顯著差異。

綜合上述發現，涂淑芬（2007）研究指出，不同學校地區的國小特教組長，在工作壓力上有顯著差異。吳宗達（2004）研究顯示，市區之教師其工作壓力較大；李彥君（2002）研究顯示，偏遠地區的國小教師壓力高於城市地區之國小教師。詹美春（2003）研究顯示南區之國小特教教師其工作壓力高於北區、中區、東區之教師。

第二節 教學效能理論與相關研究

Gibson與Dembo於1984年提到，他們分別觀察二組高低教學效能的8位教師，發現高效能組教師較能進行有效的小組教學，並持續讓學生嘗試回答問題直到答對為止，許多學生得到教師的再指導及解答疑問，因此有較多學生專心學習(引自吳璧如，2000)。李曄、劉華山(2000)指出高效能感教師運用較多時間在教學活動上，而低效能感教師則在教室管理的時間較多。可見教學效能對於學生的學習以及教學活動的進行都有很大的影響。本節旨在探討教學效能理論與相關研究。

壹、教學效能的定義

國內對於教學效能所使用的名詞並不一致，曾出現在文獻中的包括：「教師效能感」(李欣慧，2006；陳勝福，2005)、「教師自我效能」(林三維，2006；簡玉琴，2001；潘義祥，2003)、「教師教學自我效能」(張建盛，2007)、「教師效能」(李式薇，2005；李世中，2006)、「教學自我效能」(陳昭銘，2003)、「教學自我效能感」(林碧芳，2003)、「教師自我效能感」(朱陳翰思，2002；陳惠萍，2003)、「教師效能信念」(鍾佳穎，2002)、「教師教學效能」(林威年，2004；蔡美姿，2006)、「教師自我效能信念」(黃順利，1999)、「教學效能」(郭勝平，2002；陳嘉芬，2003；張瓊月，2006；楊蕙雯，2003)等。本研究強調師生互

動的過程，而非單指教師個人的教學信念與知覺方面，因此在本文中採「教學效能」一詞。

關於教學效能之定義，國內外研究頗多，茲將國內外研究者對教學效能之定義列舉如表 2-4：

表 2-4 教學效能之定義

研究者（年代）	教學效能之定義
孫志麟（1991）	教師從事教學工作時，對自己教學能力的信念，此一信念包括教師對於自己能夠影響學生及抗衡外在環境對教學影響等方面的能力判斷。
吳清山（1991）	教師在教學工作中，能夠使學生在學習上或行為上具有良好的表現，以達到特定的教育目標。
王受榮（1992）	教師教導學生學習所持的效能信念與預期，有一般教學效能與個人教學效能。
黃政傑（1993）	一位優良教師應用所學所知於教學實務上，更重要的是能夠依照自己的教學情境，調整創新，進行行動研究，考驗教學原理和教法的有效性，使自己成為知識的開發者，而不單是使用者而已。
江展塏（1994）	教師主觀評價自己能夠影響學生學習成敗的一種知覺、判斷或信念，並預期學生可達到一些特定教育目標或有進步表現的結果。
陳武雄（1995）	教師從事教學工作時，知覺自己能有效教學的信念，此一信念包含教師對於本身教學能力的自信與影響學生學習成就的預期，以及抗衡外在環境對教學影響等方面的專業能力之判斷。
單文經（1995）	教師從事教學工作時，能掌握提示、參與、改正回饋、增強的教學效果，並能強調教學提示的品質、學習者的主動參與及激發學生繼續努力的增強，進行有效的教學。
陳木金（1997）	教師對學校教育的力量、學生學習成敗的責任、學習的作用、對學生影響力的程度各方面自我信念以及能有效溝通學習目標，有系統呈現教材，避免模糊不清，檢查學生瞭解情形，提供練習和回饋，營造良好教室氣氛，促進有效教學與學習，提高教育品質，達成教育目標。
張碧娟（1999）	教師為完成教學目標，在教學時所表現出的有效教學行為。
簡玉琴（2002）	教師在從事教學時，能依教學計畫教學，以達成教育目標，促進有效教與學。
林惠煌（2003）	教師為達成教育目標，在教學時所表現的自我認知與有效教學行為。
Ryan（1986）	一位教師使學生達到一些特定教育目標或大量進步的結果。
Marsh（1991）	教學效能是一種多向度的評鑑，其內容包括學習價值、教學熱忱、表達清晰、團體互動、和諧師生關係、課程內容、評量方式、課外指定作業、學習難度等九個向度來評鑑。

表 2-4 教學效能之定義（續）

研究者（年代）	教學效能之定義
Modaff(1992)	將教學效能領域分成五個小部分：班級管理、動機策略、教師期望、個別化教學、團體教學。
McHaney與 Impey(1992)	教學效能包括：課程設計和課程發展、教學的觀念化、教學的統整能力、問題解決的能力、呈現課程教材的方式、指定課外作業以及教學活動的評鑑。
Tang (1994)	教學效能包括：1.清晰地講述教材；2.竭盡所能回答學生所提問題；3.態度和藹可親與專業化地對待學生；4.充分的教學準備。
Borich (1996)	有五關鍵行為，可研判有效教學：1.清晰性；2.多樣化的；3.任務取向；4.全心投入；5.有高度的學習成功比例。另有五輔助行為，用來連結與協助關鍵行為的表現：1.運用學生的構想與貢獻；2.結構化3.發問；4.探索；5.教師情感。
Tschannen-Moran, Hoy A. W.與Hoy, W. K. (1998)	指教師認為自己在特定的教學環境中，能夠成功完成教學工作之信念。

資料來源：研究者整理。

由以上定義可知，部分研究者（例如：孫志麟、江展塏、陳武雄、Tschannen-Moran, Hoy & Hoy）以教師自我效能的觀點來看教學效能；而部分研究（如：吳清山、黃政傑、單文經、Borich）則以教師有效教學的角度來探討教學效能。另外有學者認為教學效能應以多向度的概念視之（如：Marsh），而非僅止於單向度或雙向度而已。簡玉琴（2002）則認為，教學效能係一整體概念或雙向度、多向度概念，並不相衝突。本研究所指教學效能，乃教師為學生所設計之教學計畫及教學活動，以達成教學目標，增進學生之學習成效。

貳、教學效能的評量

關於教學效能的評量，國內外研究頗多，茲將近年來之研究列舉如表 2-5：

一、簡玉琴（2002）的「教師教學效能量表」

認為教學效能是指教師從事教學工作時，能依據教學計畫教學，以達成教育目標，促進有效教與學。並將教師教學效能歸納為教學計畫、教材內容、教學策略、教學時間、師生關係、班級氣氛、教學評量等七個向度，來建構做為教師教學效能量表之依據。

二、陳玟螢（2007）的「國小教師教學效能調查問卷」

主張教師為達成教學目標，促進有效的教學，而採取的一連串策略行動及經營方式稱為教學效能。同時將教師教學效能評量內容分為教學計畫準備、系統呈現教材、多元教學策略、善用學習評量、良好學習氣氛等五向度。

三、Money(1992)的研究指出，良好的教學效能應該包括下列要項:有效地教授教材的知識、有效地進行師生溝通、良好的教材組織能力、激勵學生學習動機的能力、和藹可親的態度、良好的教室管理的技巧。

四、McHaney與Impey(1992)運用臨床視導的模式進行教學效能的研究，認為教學效能應包括：課程設計和發展、教學觀念化策略、教學

統整化策略、問題解決策略、課程教材呈現方式、課外作業指定策略、教學活動經驗的評鑑。

五、Soodak與Podell(1996) 主張有個人教學效能、結果效能、教學效能三層面。(一)個人教學效能：指教師對自己教學行為能力所具有之信心；(二)結果效能：將學生的成就歸功於教師的教學行為；(三)教學效能：指教師認為外在因素會對學生學習產生影響的信念。

表 2-5 教學效能評量向度之內容

研究者（年代）	教學效能之評量向度
陳木金（1997）	教師自我效能信念、系統呈現教材內容、多元有效教學技術、有效運用教學時間、建立和諧師生關係、營造良好班級氣氛。
蔡麗華（2001）	教學準備與計畫、教師專業知識與教學技巧、班級經營管理、教學成果與評量、學生學習表現。
簡玉琴（2002）	教學計畫、教材內容、教學策略、教學時間、師生關係、班級氣氛、教學評量。
賴奇俊（2003）	專業學養與課程準備、教學技巧、教學熱忱、系統呈現教材及內容、多向度教學評量、營造優質學習氣氛。
蔡家廷（2004）	教師自我效能信念、系統呈現教學內容、多元有效教學技術、班級經營管理、學生學習表現、因應環境影響。
黃秋柑（2004）	教學計畫與準備、班級經營、多元教學技巧、學生學習表現、教學成果與評量。
陳玟螢（2007）	教學計畫準備、系統呈現教材、多元教學策略、善用學習評量、良好學習氣氛。
Hill(1991)	計畫準備、教室管理、行為管理、學習的環境、促進學習。
Money(1992)	有效地教授教材的知識、有效地進行師生溝通、良好的教材組織能力、激勵學生學習動機、和藹可親的態度、教室管理技巧。
Modaff(1992)	班級管理、動機策略、教師期望、個別化教學、團體教學。
McHaney 與 Impey(1992)	課程設計和發展、觀念化、統整化、解決策略、教材呈現、課外作業指定策略、教學活動經驗的評鑑。
Soodak 與 Podell(1996)	有個人教學效能、結果效能、教學效能三層面。

資料來源：研究者整理。

表 2-6 教學效能向度歸納表

研究者（年代）	教學計畫	教學內容	教學策略	班級氣氛	教學評量
陳木金（1997）	✓	✓	✓	✓	
蔡麗華（2001）	✓		✓	✓	✓
簡玉琴（2002）	✓	✓	✓	✓	✓
賴奇俊（2003）	✓	✓	✓	✓	✓
蔡家廷（2004）		✓	✓	✓	
黃秋柑（2004）	✓		✓	✓	✓

資料來源：研究者整理。

表2-6所列，表示關於教學效能之向度，研究者所涵蓋之內容各異，但仍有相同之處，包括教學策略及班級氣氛，前者指教師之教學技巧；後者則為師生互動關係中所營造之環境氛圍。本研究根據研究目的及學者之研究，採汪成琳（2002）的研究觀點，將教師教學效能歸納為教學計畫、教學內容、教學策略、班級氣氛及教學評量等五個向度來做為教師教學效能量表的依據。

參、教學效能研究之相關研究

Smylie（1988）曾提出教師參加專業發展活動後，造成教師在教學實務的教師效能感有顯著改變（引自吳璧如，2000）。林進財（1999）更指出，教師在教學歷程中本身的教學信念與決定，在教學中的角色、教學歷程中要項的掌握等，對教師的教學效能具有決定性的關鍵作用。Tracz 與Gibson(1986)的研究則指出，教師的個人效能感與學生閱讀成就呈現正相關，而教學效能感則與學生的語言及數學成就間有顯

著相關。Ashton與Webb (1986)也發現學生的數學成就與教師的教學效能感有顯著的相關，而語言成就與教師個人效能感有關（引自吳璧如，2000）。秦夢群（1998）認為教學的成功，首賴優良的教師，而影響教師有效教學的因素包含：建立正確的教育目標、教材的選擇和改進、教法的靈活與精熟、教學環境的有效控制和安排、教師的專業能力的投入、學生的主動學習等六項，每一項都是影響教學成敗的重要因素。

由此可知，影響教學效能的相關因素很多，茲整理如下：

一、性別與教學效能

蔡麗華（2001）指出男女教師對於整體教學效能無差異存在，但在專業知能、教學技巧層面及班級經營管理上，女性教師的表現高於男性教師。

汪成琳（2002）發現在「教學策略多元化」層面上，女性教師表現顯著高於男性教師。

鍾榮進（2003）研究發現台北縣不同性別國小教師在整體教學效能上有顯著差異，女性教師之整體教學效能表現優於男性教師。

陳昭銘（2003）研究女性的資源班教師在教學自我效能總量表之平均數顯著高於男性教師總量表的平均數。

李玉玲（2004）研究發現，在「整體教學效能」上，男女教師無

顯著不同。從教學效能各分層面，顯示女性的特殊班教師在「營造良好班級氣氛」之效能高於男性教師。

楊蕙雯（2004）指出男性教師的一般教學效能高於女性教師。

蔡家廷（2004）發現男女教師在教師教學效能量表得分上無顯著差異存在。

鄭及宏（2004）指出男性教師在「整體自我效能」以及「個人教學效能」、「教學理念效能」、「教學策略效能」各層面優於女性教師。

陳勝福（2005）發現男女國民小學教師在整體教師效能感量表上的得分，沒有顯著差異存在。

李式薇（2006）發現性別在教師效能的整體表現上有顯著差異，女性教師的教師效能高於男性教師；而在教師效能的各向度上，只有在教學專業能力向度上女性教師優於男性教師，至於在教師自我效能感與人格特質向度上，男性與女性的表現沒有顯著差異。

李欣慧（2006）研究發現，性別與教師效能感間並無顯著相關。

由上述研究可知，部分研究認為性別在教學效能表現上有顯著差異，李式薇（2006）發現女性教師之教學效能高於男性教師；楊蕙雯（2004）、鄭及宏（2004）研究則指出男性教師之教學效能高於女性教師。蔡家廷（2004）、陳勝福（2005）、李欣慧（2006）研究則發現性

別在教學效能表現上無顯著差異存在。

二、婚姻狀況與教學效能

蔡麗華（2001）研究發現，已婚教師整體以及各層面之教學效能平均得分，皆顯著高於未婚教師。

鍾榮進（2003）研究結果顯示，不同婚姻狀況國小教師在整體教師教學效能達到顯著差異，已婚國小教師的表現優於未婚國小教師。

鄭及宏（2004）指出在「個人教學效能」層面，已婚有子女者高於未婚者、已婚無子女者；在「教學理念效能」層面，未婚者高於已婚無子女者，已婚有子女者高於已婚無子女者；在「教學策略效能」層面，已婚有子女者高於未婚、已婚無子女者；在「自我效能總量表」上，已婚有子女者高於未婚、已婚無子女者。

楊蕙雯（2004）發現有子女之教師，其一般教學效能高於無子女之教師。

由上述研究結果，蔡麗華（2001）、鍾榮進（2003）指出不同婚姻狀況對教學效能達顯著差異，已婚教師高於未婚教師；楊蕙雯（2004）研究則發現有子女之已婚教師，其教學效能高於無子女之已婚教師。鄭及宏（2004）之研究則顯示，在不同效能層面上已婚或未婚之效能得分互有高低。

三、年齡與教學效能

蔡麗華（2001）發現，51歲以上與41-50歲之教師，其整體教學效能，顯著高於30歲以下。在教學計畫與準備、班級經營管理、教學成果與評量層面，41-50歲之教師得分皆高於30歲以下之教師。

汪成琳（2002）研究顯示在「教學策略多元化」、「系統呈現教學內容」向度上，41-50歲教師之表現高於30歲以下之教師。

鍾榮進（2003）研究發現，51歲以上之台北縣國小教師在整體效能高於30歲以下教師與31-40歲的教師；41-50歲教師與31-40歲教師效能優於30歲以下教師。

陳昭銘（2003）指出在教學自我效能量表總得分上，不同年齡教師並無顯著差異的情形存在。

李玉玲（2004）研究發現，不同年齡之特殊班教師，41歲以上之國小特殊班教師在「整體教學效能」、「教學計劃與準備」、「多元有效教學策略」、「營造良好班級氣氛」各層面都顯著優於20-25歲教師。而26-30歲之教師及31-36歲之教師則無顯著差異。

唐介華（2004）發現41歲以上的教師教學效能高於30歲以下及31-40歲年齡組的教師。

蔡家廷（2004）指出在「整體教師教學效能」方面，31-40歲、41-50

歲及 51 歲以上之教師，其平均得分皆顯著高於 30 歲以下教師。

鄭及宏（2004）發現在「個人教學效能」層面，41-50 歲的國小體育教師優於 30 歲以下者；在「教學策略效能」層面，51 歲以上的國小體育教師優於 31-40 歲者。

陳勝福（2005）研究顯示，不同年齡國民小學教師在整體教師效能感量表上的得分，41至50歲組與51歲以上組之教學效能平均得分高於31至40歲組、30歲以下組之教師。

李式薇（2006）指出年齡在整體教師效能及其各向度上均有顯著差異，且整體而言，以 41~45 歲組的教師表現較佳。

由上述研究可知，蔡麗華（2001）、鍾榮進（2003）研究認為年齡對教學效能表現有顯著差異，年齡較高之教師，其教學效能高於年齡較低者；陳勝福（2005）研究顯示，41 至 50 歲組與 51 歲以上組教師得分高於其他組別教師；李式薇（2006）更指出 41~45 歲組的教師表現較佳。陳昭銘（2003）研究則發現不同年齡對教學效能無顯著差異。

四、學歷與教學效能

蔡麗華（2001）發現研究所畢業之教學效能得分顯著高於一般大學學歷，師專、師範學歷的教師，其整體教學效能亦顯著高於一般大學及師大、師院學歷者。

汪成琳（2002）指出不同教育背景之特殊教育學校教師在教學效能各向度上無顯著差異。

鍾榮進（2003）研究發現台北縣不同學歷之國小教師在整體教學效能上並無顯著差異。

陳昭銘（2003）發現不同教育背景的資源班教師其教學自我效能總量表及各向度的得分，均無顯著差異存在。

李玉玲（2004）研究發現，不同最高學歷之國小特殊班教師，得知「師專」組之國小特殊班教師在「整體教學效能」、「教學計劃與準備」、「系統呈現教學內容」、「多元有效教學策略」、「營造良好班級氣氛」各層面都顯著優於「師範學院」組教師。而「大學」組教師及「碩士以上」組教師則無顯著差異。另外在不同專業背景的分析結果可知，國小特殊班教師在「整體教學效能」沒有顯著差異。在教學效能各分層上只有「教學計劃與準備」達顯著差異。

唐介華（2004）比較師資養成型態之差異，研究發現經由師專管道培育的教師教學效能高於經由一般大學教育學程培育的教師。

蔡家廷（2004）指出不同學歷在教師教學效能無顯著差異存在。

鄭及宏（2004）研究顯示，在「個人教學效能」層面，碩士、學士、博士的國小體育教師高於專科學歷者；在「教學理念效能」層面，

學士學歷的國小體育教師高於專科者；在「自我效能總量表」得分上，學士、碩士學歷的教師高於專科者。

陳勝福（2005）指出不同學歷的國民小學教師在整體教師效能感量表上的得分，沒有顯著差異。

李式薇（2006）發現不論師範校院畢業、一般大學校院畢業、40學分班或碩士（含以上）畢業之教師，對於教師效能的表現沒有差別。

李欣慧（2006）研究發現學歷和教師效能感間無顯著相關。

由上述研究可知，汪成琳（2002）、陳昭銘（2003）、蔡家廷（2004）、陳勝福（2005）、李式薇（2006）、李欣慧（2006）研究皆發現，不同學歷在教學效能表現並無顯著差異。另有部分研究則認為二者有顯著差異，蔡麗華（2001）發現研究所學歷之教師教學效能得分顯著高於其他組教師；唐介華（2004）研究顯示師專組教師之教學效能表現較佳；鄭及宏（2004）發現學士組、碩士組之教學效能較好。

五、擔任職務與教學效能

蔡麗華（2001）研究顯示：主任之整體的教學效能平均得分顯著高於組長及級任教師。就教學計畫與準備層面，科任教師平均得分顯著高於組長及級任教師。就班級經營管理層面，主任平均得分高於科任與級任教師。就教學成果與評量、學生學習表現二層面，主任平均

得分顯著高於組長。

汪成琳（2002）研究指出，兼任不同職務之特殊教育學校教師在教學效能各向度上無差異存在。

鍾榮進（2003）研究發現，台北縣不同職務之國小教師在整體教學效能上沒有顯著差異。

陳昭銘（2003）調查顯示，資源班教師在有無兼任行政工作的情形下，其教學自我效能總量表及各向度的得分，均無顯著差異存在。

楊蕙雯（2004）研究發現，教師擔任不同的職務，在一般教學效能上達顯著差異，組長高於級任教師；科任教師高於級任教師。

蔡家廷（2004）研究指出在「整體教師教學效能」以及「教師自我教學信念」、「多元有效教學技術」、「班級經營管理」、「學生學習表現」、「因應環境影響」等層面，教師兼主任皆顯著高於教師兼組長。

鄭及宏（2004）研究發現，不同教師類別對自我效能無顯著差異。但兼任行政之國小體育教師在「個人教學效能」、「教學理念效能」、「自我效能總量表」上，皆高於未兼行政之教師；在「教學策略效能」層面上，未兼行政之教師得分高於兼任行政之教師。

陳勝福（2005）指出不同職務的國民小學教師在整體教師效能感量表上的得分，沒有顯著差異。

李式薇（2006）研究發現，台北縣國民小學教師在教師效能的表現上，並不會因為本身擔任職務的不同而有所差異。

李欣慧（2006）研究發現，擔任職務和教師效能感間無顯著相關。

由上述研究可知，陳昭銘（2003）、陳勝福（2005）、李式薇（2006）、李欣慧（2006）研究發現不同職務對教學效能無顯著差異；楊蕙雯（2004）研究認為二者有顯著差異，蔡家廷（2004）發現主任之教學效能較高，楊蕙雯（2004）指出教師兼組長之教學效能較好。

六、年資與教學效能

蔡麗華（2001）研究發現，服務6-15年、16-25年、26年以上教師，其整體教學效能平均得分均顯著高於服務5年以內之教師。

汪成琳（2002）調查指出不同年資之特殊學校教師在教學效能各向度上無顯著差異。

鍾榮進（2003）研究發現25年以上教學年資之台北縣國小教師與11-24年教學年資之教師表現均優於5年以下教學年資教師。

陳昭銘（2003）指出不同特教工作年資的資源班教師其教學自我效能總量表及各向度的表現上，均無顯著差異。

李玉玲（2004）研究發現，不同特殊班教學年資之國小特殊班教師在整體教學效能及教學效能各層面沒有顯著差異。

唐介華（2004）發現任教26 年以上的教師其教學效能分別高於任教1-10年、11-25 年組的教師。

蔡家廷（2004）研究指出，在「整體教師教學效能」方面，年資在 26 年以上、16-25 年、6-15 年之教師，其平均得分皆顯著高於 1-5 年之教師。

鄭及宏（2004）研究顯示，在「個人教學效能」層面，不同服務年資有顯著差異；在「自我效能總量表」上，年資 11-24 年之國小體育教師高於年資 6-10 年者。

陳勝福（2005）研究指出，服務年資26年以上的國民小學教師在整體教師效能感量表上的得分平均數高於6至15年組、5年以下組。

李式薇（2006）發現在該校服務年資 16 年以上教師的教師自我效能感顯著高於 5 年以下者。另外，教學總年資在 16 年以上教師，其教師效能優於教學總年資在 5 年以下的教師。

李欣慧（2006）研究發現，任教年資與教師效能感間具有顯著正相關，任教年資愈長，教師效能感愈高。

由上述研究可知，汪成琳（2002）、陳昭銘（2003）、李玉玲（2004）研究發現不同年資在教學效能表現上無顯著差異；蔡麗華（2001）、鍾榮進（2003）、唐介華（2004）、蔡家廷（2004）、鄭及宏（2004）、陳勝

福（2005）、李式薇（2006）、李欣慧（2006）研究發現二者有顯著差異，且年資較深的教師，其教學效能優於年資淺之教師。

七、班級類別與教學效能

汪成琳（2002）指出在整體教學效能上，仁愛學校教師表現高於啓聰類、啓智類、啓明類，並顯著高於特殊學校教師。

李玉玲（2004）研究發現，不同任教班別之國小特殊班教師在「整體教學效能」沒有顯著差異。在教學效能各分層上只有「營造良好教學氣氛」達顯著差異。

由上述研究可知，汪成琳（2002）研究發現班級類別對整體教學效能有顯著差異；李玉玲（2004）研究則發現二者並無差異存在。有關班級類別對教學效能之關係仍有待更多實證研究。

八、學校規模與教學效能

蔡麗華（2001）研究指出不同學校班級數對於整體或各層面之教學效能無顯著差異存在。

鍾榮進（2003）研究結果顯示，台北縣不同學校規模教師在教師教學效能整體教師教學效能上有顯著水準，60班以上學校教師之表現優於12班以下學校教師。

陳昭銘（2003）發現規模不同的學校，其資源班教師教學自我效

能在整體表現及各向度上均無顯著差異情形存在。

李玉玲（2004）研究發現，不同學校規模之國小特殊班教師在整體教學效能及各分層上皆無顯著不同。

楊蕙雯（2004）研究顯示學校班級數之不同在一般教學效能上達顯著差異，12班以下之教師，其教學效能得分顯著高於25-48班之教師。

蔡家廷（2004）指出不同學校規模教師在教師教學效能各層面均未達顯著差異。

陳勝福（2005）研究顯示不同學校規模之國民小學教師在整體教師效能感量表上的得分，沒有顯著差異存在。

李式薇（2006）研究發現不同學校規模在整體教師效能及其分向度上，並無顯著差異。

由上述研究可知，蔡麗華（2001）、陳昭銘（2003）、李玉玲（2004）、蔡家廷（2004）、陳勝福（2005）、李式薇（2006）研究發現學校規模對教學效能無顯著差異；部分研究則認為二者存在顯著差異，鍾榮進（2003）指出班級數 60 班以上之學校，其教師教學效能較好，楊蕙雯（2004）研究則顯示班級數 12 班以下之學校教師，其教學效能較佳。

九、學校地區與教學效能

蔡麗華（2001）研究指出，學校所在地區對於整體或各層面之教

學效能無差異存在。

鍾榮進（2003）研究結果顯示，台北縣不同學校所在地國小教師在整體教師教學效能上無顯著差異。

李玉玲（2004）研究發現，不同任教學校區域之國小特殊班教師在整體教學效能及各分層上皆無顯著不同。

楊蕙雯（2004）指出學校地區之不同在一般教學效能上達顯著差異，市郊學校之教師高於市區學校之教師。

蔡家廷（2004）發現不同學校地區教師在「教師自我效能信念」、「系統呈現教學內容」、「學生學習表現」層面的知覺達顯著差異，呈現城市地區教師顯著高於偏遠地區教師。

李式薇（2006）研究指出，偏遠地區與非偏遠地區教師的教師效能表現無顯著差異。

由上述研究可知，蔡麗華（2001）、鍾榮進（2003）、李玉玲（2004）、李式薇（2006）研究發現不同學校地區對教學效能無顯著差異；部分研究則發現二者存在顯著差異，楊蕙雯（2004）的研究指出市郊學校之教師教學效能高於市區學校之教師，蔡家廷（2004）研究顯示城市地區教師高於偏遠地區教師之教學效能。

第三節 教師工作壓力與教學效能之關係探討

Gibson 與 Dembo 在 1984 年曾提及，高效能感的教師在班級教學情境中較不容易焦慮，感受到的工作壓力較小，也顯得比較有自信（引自吳璧如，2000）。由此可見教師的工作壓力與教學效能之間有相關存在，值得更進一步研究。

壹、教師工作壓力與教學效能之相關研究

近年來國內有關教師工作壓力與教學效能之研究，茲臚列如下：

- 一、郭峰偉（2000）以台南縣市、高雄縣市共345名國中教師為對象，探討工作壓力與教師效能之關係，研究發現年資21年以上的教師所感受到的壓力最低，而在教師效能上無顯著差異存在。教師工作壓力和教師效能二者間呈顯著負相關。
- 二、鄧珮秀（2003）研究台北縣國民小學教師在實施九年一貫課程時之工作壓力與教學效能後發現，教師感受到中上程度的工作壓力，其中以「工作負荷」層面最大。在教學效能方面，屬中上程度，其中以「教室管理」層面最高。工作壓力與教學效能呈低度負相關。工作壓力各層面對教學效能具有中低度預測力。
- 三、黃光雄（2004）之實習教師效能感與工作壓力之相關研究發現，

實習教師感受整體教師效能感屬中上程度，其中又以「一般教學效能」層面較高。實習教師感受工作壓力屬中等程度，以「工作負荷與生涯角色」層面感受較高。實習教師效能感對工作壓力具有負向預測功能。其工作壓力來源，以教師甄試及對未來不確定性、與輔導老師溝通不良、實習工作繁雜、津貼過低等居多。

四、楊麗香（2004）研究高職餐飲管理科教師之工作壓力、因應策略與教學效能，研究發現高職餐飲管理科教師整體工作壓力為中高程度。工作壓力中以「學生管理」及「工作負荷」層面感受程度最高，造成此現象可能原因是，高職餐飲管理科教師為協助成就低落的學生能有效學習，投入較多注意力。年紀輕、未婚、學校規模與科規模大之教師工作壓力感受較高。男性、已婚、專科學歷教師在「班級氣氛」教學效能較高；學校規模大之教師在「教學技巧」效能較高。高職餐飲管理科教師壓力因應策略與教學效能有顯著正相關。

五、鄭及宏（2004）以花蓮地區國小體育教師為對象，探討自我效能及工作壓力之情形，研究發現教師之自我效能不佳且工作壓力偏低。自我效能不佳之可能原因是，該研究之體育教師有七成是由非相關科系畢業之教師擔任。工作壓力偏低則是在行政支持、教學負擔、專業表現、額外工作、訓練指導、家長溝通等六個壓力向度上皆顯著

偏低。

六、林美惠（2005）曾研究家事類科教師之工作壓力與教學效能，發現年紀輕、年資淺、已婚、私立學校、學校規模大及專科學歷之教師工作壓力感受較高；服務年資深者，其整體教學效能較高，工作壓力與教學效能二者間呈顯著的負相關。

七、涂淑芬(2007) 針對台北市、高雄市全體國小特教組長為研究對象，進行其工作壓力、因應策略與教學效能之相關研究，研究發現特教組長之工作壓力，以「工作負荷」為主要壓力來源。在教學效能各層面呈中高程度。不同程度因應策略的國小特教組長，在教學效能上有顯著差異。國小特教組長工作壓力與因應策略呈顯著負相關；因應策略與教學效能呈顯著正相關。

由上述可知，年紀輕或年資淺的教師，其工作壓力也較高；年資深的教師，其教學效能較好；郭峰偉（2000）、林美惠（2005）、涂淑芬(2007)研究發現教師工作壓力與教學效能呈現負相關，另外，有部分研究發現性別、婚姻狀況、學校規模、職務，對教師之工作壓力與教學效能有顯著差異存在。

第三章 研究設計

本研究為探討國中小學特教班教師「工作壓力」與「教學效能」之研究。為達本研究目的，採用問卷調查法，以了解國中小學特教班教師工作壓力和教學效能之關係。

第一節 研究架構

本研究根據研究動機與目的、研究假設、工作壓力與教學效能相關文獻分析整理，提出以下的研究架構，詳見圖 3-1。

本研究架構包含三個變項：

- 1.背景變項：包括性別、年齡、婚姻狀況、有無子女、擔任職務、年資、現任學校年資、特教教學年資、專業背景、教育程度、學校別、班級類別、班別、班級人數、學校規模、學校地區。
- 2.工作壓力變項：包括工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計畫。
- 3.教學效能變項：有教學計畫準備、教學策略多元化、系統呈現教學內容、多向度教學評量、營造優質學習氣氛。

本研究為了解高高屏地區國中小學特教班教師工作壓力與教學效能的現況，以及背景變項、工作壓力變項、教學效能變項等三變項的

關係，乃進行下列之研究。

- 一、探討國中小學特教班教師工作壓力與教學效能的內涵與現況？
- 二、以工作壓力為自變項，以教師教學效能為依變項，探討低中高工作壓力的教師在教學效能的差異情形？
- 三、以工作壓力為自變項，以教師教學效能為依變項，探討低中高工作壓力的教師在教學效能的相關情形？
- 四、以背景變項為自變項，工作壓力為依變項，了解教師個人變項、學校環境變項在教師工作壓力得分的差異情形？
- 五、以背景變項為自變項，教師教學效能為依變項，了解教師個人變項、學校環境變項在教師教學效能得分的差異情形？
- 六、以背景變項、歷程變項為自變項，結果變項為依變項，了解教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各因素對教師教學效能的預測情形？

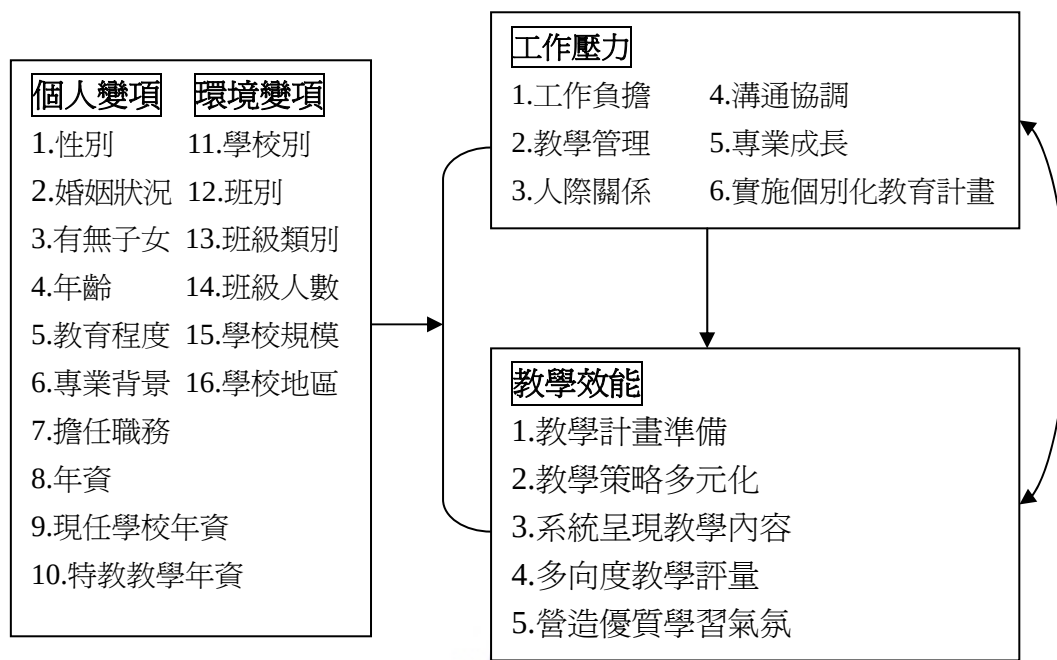


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究對象

本研究以台灣南部地區高雄市、高雄縣與屏東縣所有國中小學特教班教師為研究對象，並且依據教育部（2006）編印之九十五年度特殊教育統計年報中設置特教班學校及特殊教育學校設置概況（教育部，2006）的資料顯示：

一、高雄市：

- （一）設置特教班的一般國中有 39 所，設置特教班的一般國小有 85 所，特殊教育學校設置有 3 所，共計 127 所。
- （二）一般國中設置特教班共 85 班，一般國小設置特教班共 181 班，特殊教育學校設置國中部 22 班、國小部 21 班，共計 309 班。
- （三）國中階段特教學生人數有 1438 人，國小階段特教學生人數有 2754 人，共計 4192 人。
- （四）國中階段特教合格教師有 260 人，一般合格教師有 32 人，代理教師有 0 人，共計 292 人，特教合格教師比例為 89%。
- （五）國小階段特教合格教師有 384 人，一般合格教師有 13 人，代理教師有 2 人，共計 399 人，特教合格教師比例為 96%。
- （六）特殊教育學校特教合格教師有 180 人，一般合格教師有 5 人，代理教師有 3 人，共計 188 人，特教合格教師比例為 96%。

二、高雄縣：

(一) 設置特教班的一般國中有 25 所；設置特教班的一般國小有 71 所；特殊教育學校設置有 1 所，共計 97 所。

(二) 一般國中設置特教班共 41 班，一般國小設置特教班共 110 班，特殊教育學校設置國中部 2 班、國小部 1 班，共計 154 班。

(三) 國中階段特教學生人數有 1185 人，國小階段特教學生人數有 2612 人，共計 3797 人。

(四) 國中階段特教合格教師有 119 人，一般合格教師有 3 人，代理教師有 2 人，共計 124 人，特教合格教師比例為 96%。

(五) 國小階段特教合格教師有 215 人，一般合格教師有 4 人，代理教師有 1 人，共計 220 人，特教合格教師比例為 98%。

(六) 特殊教育學校特教合格教師有 13 人，一般合格教師有 12 人，代理教師有 0 人，共計 25 人，特教合格教師比例為 52%。

三、屏東縣：

(一) 設置特教班的一般國中有 29 所；設置特教班的一般國小有 34 所；特殊教育學校設置有 0 所，共計 63 所。

(二) 一般國中設置特教班共 35 班，一般國小設置特教班共 55 班，共計 90 班。

(三)國中階段特教學生人數有 863 人，國小階段特教學生人數有 1241 人，共計 2104 人。

(四)國中階段特教合格教師有 66 人，一般合格教師有 17 人，代理教師有 3 人，共計 86 人，特教合格教師比例為 77%。

(五)國小階段特教合格教師有 100 人，一般合格教師有 5 人，代理教師有 0 人，共計 105 人，特教合格教師比例為 95%。

總計國中小學特教班教師，高雄市有879位，高雄縣計有369位，屏東縣計有191位，合計1439位，進行問卷調查，並委託研究所同學協助對高雄市、高雄縣與屏東縣之國中小特教班教師共計發1439份問卷。問卷回收622份，剔除收回樣本資料不全者，合計有效樣本為622份，回收率為43.22%，可用率為43.22%。問卷發出至問卷回收約一個月時間，經研究者打電話催收時發現，由於部分教師不滿研究者並無事先知會，告知研究目的以及表明問卷收回之截止時間，因此造成問卷的回收率不到五成，經研究者解釋後有些教師立即寄回問卷，但仍無法全部將問卷回收，因此可能影響研究結果的代表性。詳見表3-1問卷調查樣本基本資料分析表。

表 3-1 問卷調查樣本基本資料分析表

項 目	組 別	人 數	百分比
1. 性別	(1)男	135	21.7%
	(2)女	487	78.3%
2. 婚姻狀況	(1)已婚	309	49.7%
	(2)未婚	313	50.3%
3. 有無子女	(1)有	262	42.1%
	(2)無	360	57.9%
4. 年齡	(1)25歲以下	53	8.5%
	(2)26-30歲	223	35.9%
	(3)31-35歲	120	19.3%
	(4)36-40歲	67	10.8%
	(5)41-45歲	75	12.1%
	(6)46-50歲	60	9.6%
	(7)51歲以上	24	3.9%
5. 教育程度	(1)大學/學院	474	76.2%
	(2)碩士(含40學分班)	140	22.5%
6. 專業背景	(1)特殊教育研究所(含40學分班)	72	11.6%
	(2)特殊教育系/組	303	48.7%
	(3)特殊教育學分班	205	33.0%
	(4)未曾接受特殊教育訓練	15	2.4%
	(5)其他	27	4.3%
7. 學校別	(1)特殊教育學校	20	3.2%
	(2)國民中學	222	35.7%
	(3)國民小學	380	61.1%
8. 班別	(1)自足式特教班	238	38.3%
	(2)分散式資源班	352	56.6%
	(3)巡迴輔導班	32	5.1%
9. 班級類別	(1)啓智類	369	59.3%
	(2)啓明類	4	0.6%
	(3)啓聰類	16	2.6%
	(4)不分類	233	37.5%

N= 622 人

表3-1 問卷調查樣本基本資料分析表(續)

項 目	組 別	人 數	百分比
10. 班級人數	(1)1-5人	44	7.1%
	(2)6-10人	204	32.8%
	(3)11-15人	108	17.4%
	(4)16人以上	266	42.8%
11. 擔任職務	(1)主任	8	1.3%
	(2)教師兼組長	123	19.8%
	(3)導師	296	47.6%
	(4)專任教師	195	31.4%
12. 年資	(1)1年以下	46	7.4%
	(2)1-5年	244	39.2%
	(3)6-10年	163	26.2%
	(4)11-15年	64	10.3%
	(5)16-20年	44	7.1%
	(6)21年以上	61	9.8%
13. 現任學校年資	(1)1年以下	98	15.8%
	(2)1-4年	228	36.7%
	(3)5-10年	164	26.4%
	(4)11-15年	63	10.1%
	(5)16-20年	36	5.8%
	(6) 21年以上	33	5.3%
14. 特教班教學年資	(1)1年以下	59	9.5%
	(2)1-4年	202	32.5%
	(3)5-10年	265	42.6%
	(4)11-15年	63	10.1%
	(5)16-20年	25	4.0%
	(6)21年以上	8	1.3%
15. 學校規模	(1)12班以下	45	7.2%
	(2)13-24班	177	28.5%
	(3)25-48班	278	44.7%
	(4)49-71班	88	14.1%
	(5)72班以上	34	5.5%
16. 學校地區	(1)市區(含直轄市、縣轄市)	353	56.8%
	(2)鄉鎮地區	269	43.2%

N= 622 人

第三節 研究工具

為達成研究目的與考驗研究假設，本研究採用問卷調查法，經與指導教授評估，最後研究工具以吳宗達(2004)所編之「工作狀況量表」及汪成琳(2002)編製之「教師教學效能量表」二份問卷為施測之研究工具。為避免引起受試者的敏感反應，遂定名為「國中小學特教班教師工作狀況與教學現況調查問卷」。

一、「工作壓力調查問卷」

吳宗達於民國九十三年所編製之「工作狀況調查問卷」，研究者與指導教授討論後認為其符合本研究之目的與需要，並經吳宗達本人之同意，故採用此量表。

「工作狀況調查問卷」包括工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計畫共計 30 題。

(一)「工作壓力調查問卷」之架構

此研究量表主要參考周美君(2002)、蔡金田(1998)、賴明莉(2002)、廖本盛(2003)等編製之相關主題的問卷內容，並蒐集有關工作壓力與工作感受方面的文獻編製而成。

(二)問卷填答與計分

問卷內容包括工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計劃等六層面，每一層面皆 5 題，且各層面均有 1 至 2 題的反向題。

填答方式採Likert 五點量表，答案分為「完全符合」、「大多符合」、「一半符合」、「大多不符合」、「完全不符合」五個等級，分別給予5、4、3、2、1 分。反向題則從「完全不符合」到「完全符合」五點量表，分別給5、4、3、2、1 分。問卷得分愈高，表示工作壓力愈大。

(三)「工作壓力調查問卷」之信度

此量表主要以Cronbach α 內部一致性係數檢測信度， α 係數愈高，表示信度愈好。六個構面信度Cronbach's α 值分別為0.6635、0.8140、0.8949、0.7558、0.7113、0.7072，整體工作壓力量表之 α 值為 .9125，顯示此量表之信度甚佳。

(四)「工作壓力調查問卷」之效度

本問卷以專家評鑑建構問卷的內容效度，並輔以內部一致性分析建立問卷的構念效度。其內部一致性分析採用積差相關來考驗各層面與整體的相關，各層面與整體問卷的相關皆達 .001顯著水準。

二、「教學效能調查問卷」

經與指導教授評估，認為汪成琳於民國九十一年所編製之「教師教學效能調查問卷」，符合本研究之目的與需要，並經汪成琳本人之同意，故採用此量表。

「教學效能調查問卷」內容有教學計畫準備、教學策略多元化、系統呈現教學內容、多向度教學評量、營造優質學習氣氛。

(一)「教學效能調查問卷」之架構

此研究量表主要參考魯先華(1994)、楊振昇(1999)、張碧娟(1999)、李新寶(2001)等編製之相關主題的問卷內容，並參考我國特殊教育學校實際教學情況。

(二)問卷填答與計分

調查問卷包含五個向度：優質學習氣氛、教學多元化、教學計畫準備、教學評量、教學內容，並依據各個向度之主要意涵，共編製三十三題。填答方式採Likert 五點量表，答案分為「總是如此」、「經常如此」、「偶而如此」、「很少如此」、「從不如此」五個等級，分別給予5、4、3、2、1 分。得分愈高，表示教師教學效能愈高。

(三)「教學效能調查問卷」之信度

此評量表主要以再測相關係數及Cronbach α 內部一致性係數檢

測信度，茲分述如下：

1.再測信度

以43位教師為樣本，二次所測之間隔時間為一個月，前後兩次測驗的相關係數值介於.66 至.80 之間，達.05 顯著水準，顯示此評量表信度甚佳。

2.內部一致性信度

各分量表的 α 值介於.61 至.94 之間，顯示此評量表題項能評量一致內涵，亦即此評量表題項的信度甚佳。

(四)「教學效能調查問卷」之效度

「教師教學效能預試量表」各向度之內在相關皆達.01 顯著水準，而其與總量表之相關程度分別為.83、.85、.84、.80、.69，各向度與總量表具有一致性，而各向度亦有獨特性（汪成琳，2002）。

(五)「教學效能調查問卷」之正式題本架構

因素（分量表）一：優質學習氣氛。從第 1 題至第 8 題，計8 題。

因素（分量表）二：教學多元化。從第 9 題至第 16 題，計8 題。

因素（分量表）三：教學計畫準備。從第 17 題至第 23題，計7 題。

因素（分量表）四：教學評量。從第 24 題至第 28 題，計5 題。

因素（分量表）五：教學內容：從第 29 題至 33 題，計5 題。

第四節 實施程序

本研究實施過程，可分為準備階段、實施階段、完成階段。

一、準備階段

(一)蒐集文獻資料：根據研究動機與目的，蒐集相關之文獻資料，統整與歸納國內外之相關文獻。

(二)初擬研究計畫：擬定和修正研究計畫，並決定研究架構。

二、實施階段

(一)發表研究計畫：決定研究架構後，發表研究計畫，並經指導教授王明泉博士、魏俊華博士審閱。

(二)問卷施測：通過研究計畫後，開始選定樣本、寄發問卷、進行施測。

(三)登錄資料與分析：整理有效樣本，編碼後進行統計分析。

三、完成階段

(一)結果與討論：根據統計結果進行解釋與討論。

(二)結論與建議：根據統計結果歸納結論，並提出相關建議，完成研究報告。

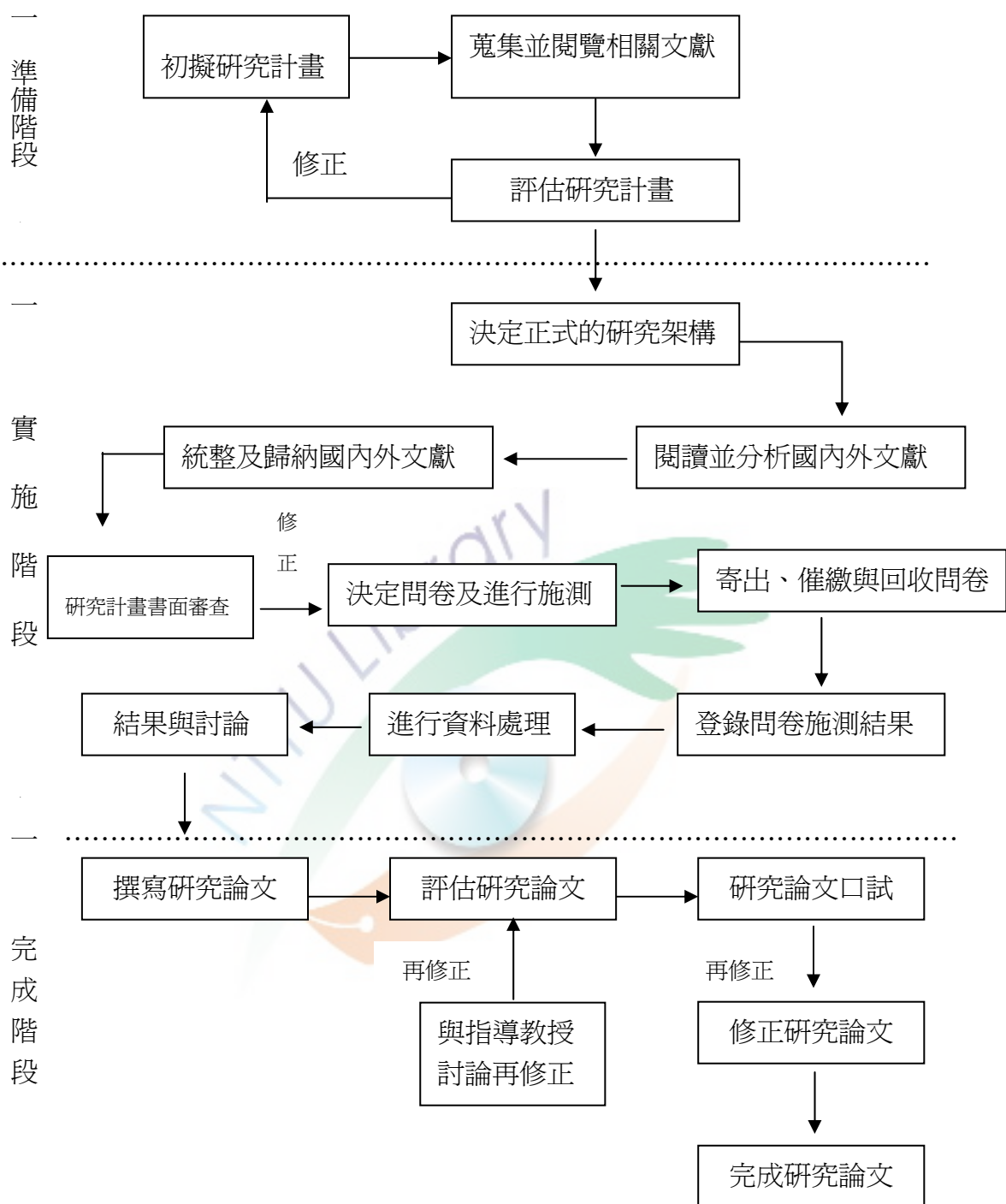


圖 3-2 實施程序流程圖

第五節 資料處理與分析

以電腦統計套裝軟體處理問卷調查所得之資料，採次數分配、平均數、標準差、皮爾遜積差相關（Pearson Correlation）、t 考驗、單因子變異數分析（one-way ANOVA）與雪費法（Scheffe'）事後比較、多元迴歸分析等統計方法來探討研究目的及研究問題。

一、描述統計分析

以「工作壓力調查問卷」、「教學效能調查問卷」施測結果進行次數分析與描述分析，求各題、各向度、總量表之平均數與標準差，以瞭解研究待答問題一。

二、相關分析

分別以「工作壓力調查問卷」、「教學效能調查問卷」施測結果，進行相關分析，求各向度、總量表之相關情形，以瞭解研究待答問題三。

三、t 考驗

依施測結果，以教師個人背景變項中「性別」、「婚姻狀況」、「有無子女」及學校環境變項中「學校地區」為自變項，以「教師工作壓力調查問卷得分」、「教師教學效能調查問卷得分」為依變項，進行平均數差異顯著性考驗，以瞭解研究待答問題四、五之第一部份問題。

四、單因子變異數分析與 Scheffe' 事後比較

(一)以教師個人變項中「年齡」、「教育程度」、「專業背景」、「擔任職務」、「年資」、「現在學校年資」、「特教班教學年資」，以及學校環境變項中的「學校別」、「班別」、「班級類別」、「班級人數」、「學校規模」為自變項，分別以「教師工作壓力調查問卷得分」、「教師教學效能調查問卷得分」為依變項，進行單因子變異數分析；若達顯著水準，則進行 Scheffe' 多重比較，以瞭解研究待答問題四、五之第二部分問題。

(二)將「工作壓力調查問卷」的得分取上、下 27% 分為三組，以低、中、高三組為自變項，「教學效能調查問卷」得分為依變項，進行單因子變異數分析；若達顯著水準，則進行 Scheffe' 多重比較，以瞭解研究待答問題二。

五、多元迴歸分析

以全部「教師個人變項」、「學校環境變項」、「教師工作壓力」各因素為預測變項，以「特教班教師教學效能」各向度及總量表的得分為效標變項，首先將各投入之「教師個人變項」、「學校環境變項」轉換成虛擬變項，採用逐步法，求各投入變項對「教學效能」之預測力，以瞭解研究待答問題六。

第四章 研究結果與討論

本章旨在探討高高屏地區國中小學特教班教師工作壓力與教學效能的現況與關係。全章共分七節。首先，呈現並分析討論國中小學特教班教師工作壓力與教學效能的現況；再則，將探討研究樣本在「教師工作壓力總量表及六個向度—工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計畫」與「教師教學效能五向度—營造優質學習氣氛、教學策略多元化、教學計畫與準備、多向度教學評量、系統呈現教學內容」得分之相關情形；復次，進行探討教師個人變項、學校環境變項在教師工作壓力、教師教學效能上的差異情形；然後以多元逐步迴歸方法進行分析，以教師工作壓力各因素為預測變項，以教師教學效能為效標變項，分析教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力對教師教學效能得分的預測情形，最後進行綜合討論。

第一節 特教班教師工作壓力與教學效能之現況分析

本節將討論國中小學特教班教師工作壓力、教學效能的現況，以描述性統計呈現研究樣本在工作壓力總量表及各向度、教學效能總量表及各向度之得分情形。

壹、國中小學特教班教師工作壓力之現況分析

一、就整體教師工作壓力現況而言

由表 4-1 可知，就整體而言，其平均數為 87.06，標準差為 12.92，平均數除以題數為 2.902，顯示在五點量表中，教師工作壓力量表得分接近 3，得分的程度在中度。

表4-1 教師工作壓力量表及各向度之得分的平均數、標準差

工作壓力向度	題數	平均數	平均每題得分 (平均數/題數)	標準差	等級
1.工作負擔	5	16.20	3.240	3.23	1
2.教學管理	4	11.74	2.935	2.82	3
3.人際關係	6	15.85	2.641	4.08	6
4.溝通協調	5	14.42	2.884	2.96	4
5.專業成長	5	13.21	2.642	3.39	5
6.實施IEP	5	15.64	3.128	2.91	2
整體工作壓力	30	87.06	2.902	12.92	

二、就教師工作壓力各向度現況而言

由表4-1可知，就各向度而言，教師工作壓力量表中「工作負擔」，其平均數16.2，標準差為3.23，平均數除以題數為3.24；「教學管理」，其平均數11.74，標準差為2.82，平均數除以題數為2.935；「人際關係」，其平均數15.85，標準差為4.08，平均數除以題數為2.641；「溝通協調」，其平均數14.42，標準差為2.96，平均數除以題數為2.884；「專業成長」，其平均數13.21，標準差為3.39，平均數除以題數為2.642；「實施個別化教育計畫(IEP)」，其平均數 15.64，標準差為2.91，平均數除以題數為 3.128。

教師工作壓力量表各向度的得分，依序為「工作負擔」、「實施個別化教育計畫」、「教學管理」、「溝通協調」、「專業成長」，最後為「人際關係」。

貳、國中小學特教班教師教學效能之現況分析

一、就整體教學效能現況而言

由表 4-2 可知，就整體而言，其平均數為 132.81，標準差為 16.10，平均數除以題數為 4.02，顯示在五點量表中，教學效能量表的得分約為 4，得分的程度在中上。

表4-2 教師教學效能量表及各向度之得分的平均數、標準差

教學效能向度	題數	平均數	平均每題得分 (平均數/題數)	標準差	等級
1. 營造優質學習氣氛	8	33.03	4.13	4.29	1
2. 教學策略多元化	8	32.19	4.02	4.19	3
3. 教學計畫準備	7	28.65	4.09	3.81	2
4. 多向度教學評量	5	19.98	3.99	2.68	4
5. 系統呈現教學內容	5	18.96	3.79	3.08	5
整體教學效能	33	132.81	4.02	16.10	

二、就教師教學效能各向度現況而言

由表 4-2 可知，就各向度而言，教學效能量表中的「營造優質學習氣氛」，其平均數 33.03，標準差為 4.29，平均數除以題數為 4.13；「教學策略多元化」，其平均數 32.19，標準差為 4.19，平均數除以題數為 4.02；「教學計畫準備」，其平均數 28.65，標準差為 3.81，平均數除以題數為 4.09；「多向度教學評量」，其平均數 19.98，標準差為 2.68，平均數除以題數為 3.99；「系統呈現教學內容」，平均

數 18.96，而標準差為 3.08，平均數除以題數為 3.79。

教師教學效能量表各向度的得分，依序為「營造優質學習氣氛」、「教學計畫準備」、「教學策略多元化」、「多向度的教學評量」，最後為「系統呈現教學內容」。

由上述可知，教師教學效能得分最高為「營造優質學習氣氛」，內容包括教學時以學生感興趣之話題引起動機，運用各種方式進行教學活動，以引起學生的學習興趣，並將舊經驗與新教材相連結；教師會依教學內容運用適當教學媒體以輔助教學，對於學習進步或優秀表現之學生會適時給予讚美和鼓勵，適時表達對學生之期望並鼓勵其達成，這些都是提供學生成功機會，以營造有效的學習環境。

得分最低為「系統呈現教學內容」，內容包括教師會依據教學目標擬定教學計畫；課前會將教材、設備、教具準備齊全，並安排預習等相關活動要求學生確實做到；進入新單元時，先說明單元目標和重點；單元結束前，會示範並指導學生整理教材的摘要重點。

第二節 教師工作壓力與教學效能之相關分析

本節將探討研究樣本在教師工作壓力總量表及六個向度(工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施 IEP)與教學效能(營造優質學習氣氛、教學策略多元化、教學計畫準備、多向度教學評量、系統呈現教學內容)得分的相關情形。其關係如表 4-3 所述：

壹、整體教師工作壓力與教師教學效能的關係

一、就整體而言，特教班教師工作壓力與教師教學效能間未達顯著相關($r = -.062, p < .05$)，其決定係數為.0038，換言之，在工作壓力的變異量中，可被教學效能解釋的變異量百分比為.38%；或是在教學效能的變異量中，可被工作壓力解釋的變異量百分比為.38%，而相關係數為-.062，則表示二者間未達相關。

二、就教師「整體工作壓力」與「教學效能各向度」而言，整體工作壓力與「教學策略多元化」呈顯著負相關，相關係數 r 為-.079，即工作壓力低的特教班教師，在教學策略多元化的得分較高，實施情形較好。

貳、教師工作壓力各向度與教學效能的關係

一、就整體而言，教師工作壓力的六向度中，「教學管理的壓力」、「專業成長的壓力」，與教學效能總量表呈現顯著的負相關，相關係數 r

分別為（-.095，-.118），即是在教學管理壓力、專業成長壓力得分越高的特教班教師，其在教學效能總量表之得分就越低。

二、就教師工作壓力的各向度與教學效能各向度而言，以下分項敘述：

（一）工作負擔的壓力與教學效能各向度的關係

工作負擔的壓力與教學效能各向度的相關皆未達顯著相關。

（二）教學管理的壓力與教學效能各向度的關係

教學管理的壓力與教學效能各向度的相關，包括教學策略多元化、教學計畫與準備、多向度的教學評量，皆達顯著負相關，相關係數分別為（-.107，-.083，-.092），即是在教學管理的壓力量表得分越低，則此三向度的量表得分越高。

（三）人際關係的壓力與教學效能各向度的關係

人際關係的壓力與教學效能各向度的相關皆未達顯著相關。

（四）溝通協調的壓力與教學效能各向度的關係

溝通協調的壓力與教學效能各向度的相關皆未達顯著相關。

（五）專業成長的壓力與教學效能各向度的關係

專業成長的壓力與教學效能各向度的相關除了多向度教學評量外，其他四向度（營造優質學習氣氛、教學策略多元化、教學計畫準備、系統呈現教學內容）皆與教學效能各向度呈顯著負相關，其相關係數分別為（-.096，-.137，-.105，-.116），即是專業成長壓力

得分低之國中小學特教班教師，在教學效能量表中四向度的得分情形就較高。

(六) 實施 IEP 的壓力與教學效能各向度的關係

實施 IEP 的壓力與教學效能各向度的相關皆未達顯著相關。

表 4-3 特教班教師工作壓力與教學效能量表間的相關情形

向度別	營造優質學習氣氛	教學策略多元化	教學計畫準備	多向度教學評量	系統呈現教學內容	整體教學效能
工作負擔	.037	.014	.052	-.001	-.059	.015
教學管理	-.066	-.107(**)	-.083(*)	-.092(*)	-.076	-.095(*)
人際關係	-.031	-.064	-.067	-.051	-.016	-.052
溝通協調	.035	-.001	.002	.032	.025	.020
專業成長	-.096(*)	-.137(**)	-.105(**)	-.057	-.116(**)	-.118(**)
實施 IEP	-.025	-.013	.026	.041	-.055	-.008
整體工作壓力	-.038	-.079(*)	-.047	-.035	-.074	-.062

N=622 *p<.05 **p<.01

第三節 教師工作壓力在教學效能的差異情形

為進一步了解教師工作壓力與教師教學效能關係情形，本節將受試樣本在工作壓力量表，以得分上、下 27% 為分界點，按教師工作壓力量表得分結果分為低、中、高三組，進行變異數分析；若各組差異達顯著水準，再以 Scheffé 法進行事後比較，以了解國中、小特殊教育教師工作壓力量表得分之低、中、高三組，在教學效能上的差異情形。

壹、低中高教師「工作壓力」量表得分在教師教學效能上的差異

一、就低、中、高整體教師工作壓力在整體教師教學效能的差異分析

由表 4-4 可知，低中高教師工作壓力的特教班教師在教學效能之變異數分析 F 值為 1.048，未達 .05 顯著水準。由表 4-5 分析各組之得分情形：(1) 低分組得分平均數 131.70、標準差 15.46；(2) 中分組平均數 132.70、標準差 15.85；(3) 高分組平均數 134.25、標準差 17.23。

表 4-4 低中高教師工作壓力在整體教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	變異來源	SS	df	MS	F
整體教師 教學效能	組間	543.47	2	271.73	1.048
	組內	160489.99	619	259.27	
	全體	161033.46	621		

二、特教班教師工作壓力總量表在教師教學效能各向度的差異分析

(一) 由表 4-5 可知，低分、中分、高分組的國中、小特教班教師在

教師工作壓力量表各向度的差異分析，發現：

1、「營造優質學習氣氛」

F值為.342，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數32.95、標準差4.16；（2）中分組教師平均數32.94、標準差4.18；（3）高分組教師平均數33.27、標準差4.61。

2、「教學策略多元化」

F值為2.477，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數31.76、標準差4.09；（2）中分組教師平均數32.12、標準差4.06；（3）高分組教師平均數32.78、標準差4.48。

3、「教學計畫與準備」

F值為.433，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數28.43、標準差3.53；（2）中分組教師平均數28.71、標準差3.82；（3）高分組教師平均數28.78、標準差4.09。

4、「多向度教學評量」

F值為.322，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數19.93、標準差2.66；（2）中分組教師平均數19.92、標準差2.63；（3）高分組教師平均數20.12、標準差2.79。

5、「系統呈現教學內容」

F值為1.986，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低

分組教師得分平均數18.61、標準差3.30；（2）中分組教師平均數18.99、標準差2.99；（3）高分組教師平均數19.27、標準差2.93。

表 4-5 低中高教師工作壓力在教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	自由度	MS	F	事後比較
營造優質學習氣氛	1.低分組	178	32.95	4.16	組間	12.59	2	6.29	.342	
	2.中分組	289	32.94	4.18	組內	11407.82	619	18.42		
	3.高分組	155	33.27	4.61						
教學策略多元化	1.低分組	178	31.76	4.09	組間	86.63	2	43.31	2.477	
	2.中分組	289	32.12	4.06	組內	10822.36	619	17.48		
	3.高分組	155	32.78	4.48						
教學計畫與準備	1.低分組	178	28.43	3.53	組間	12.59	2	6.29	.433	
	2.中分組	289	28.71	3.82	組內	9008.39	619	14.55		
	3.高分組	155	28.78	4.09						
多向度教學評量	1.低分組	178	19.93	2.66	組間	4.64	2	2.32	.322	
	2.中分組	289	19.92	2.63	組內	4464.08	619	7.21		
	3.高分組	155	20.12	2.79						
系統呈現教學內容	1.低分組	178	18.61	3.30	組間	37.43	2	18.71	1.986	
	2.中分組	289	18.99	2.99	組內	5833.31	619	9.42		
	3.高分組	155	19.27	2.93						
整體教學效能	1.低分組	178	131.70	15.46	組間	543.47	2	271.73	1.048	
	2.中分組	289	132.70	15.85	組內	160489.99	619	259.27		
	3.高分組	155	134.25	17.23						

貳、工作壓力各層面不同取向在教師教學效能上的差異

一、就低中高工作負擔的壓力在整體教師教學效能的差異分析

由表 4-6 及表 4-7 可知，低中高工作負擔壓力的國中、小特教班教師，在教學效能之變異數分析 F 值為.588，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組得分平均數 132.35、標準差 16.18；（2）中分組得分平均數 132.52、標準差 16.26；（3）高分組得分平均數 134.09、標準差 15.74。

表 4-6 低中高教師工作負擔壓力在整體教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	變異來源	SS	df	MS	F
整體教師 教學效能	組間	305.43	2	152.71	.588
	組內	160728.02	619	259.65	
	全體	161033.46	621		

(一) 就低中高工作負擔壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-7可知，低分、中分、高分組的國中、小特教班教師在教師教學效能各向度F考驗分析，發現「營造優質學習氣氛」、「教學策略多元化」、「教學計畫與準備」、「多向度教學評量」、「系統呈現教學內容」F值皆未達.05顯著水準。比較其差異如下：

1、「營造優質學習氣氛」

F值為1.512，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數32.85、標準差4.36；（2）中分組教師平均數32.89、標準差4.31；（3）高分組教師平均數得分33.58、標準差4.08。

2、「教學策略多元化」

F值為.518，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數32.08、標準差4.14；（2）中分組教師平均數32.11、標準差4.35；（3）高分組教師平均數32.50、標準差4.05。

3、「教學計畫與準備」

F 值為 2.419，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）

低分組教師得分平均數 28.38、標準差 3.80；（2）中分組教師得分平均數 28.59、標準差 3.79；（3）高分組教師得分平均數 29.24、標準差 3.80。

4、「多向度教學評量」

F 值為 .548，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 19.93、標準差 2.76；（2）中分組教師平均數 19.89、標準差 2.57；（3）高分組教師得分平均數 20.18、標準差 2.69。

5、「系統呈現教學內容」

F 值為 1.420，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 19.09、標準差 3.03；（2）中分組教師平均數 19.03、標準差 2.92；（3）高分組教師得分平均數 18.57、標準差 3.34。

表 4-7 低中高教師工作負擔的壓力在教師教學效能之變異數分析摘要表

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	自由度	MS	F	事後比較
營造優質學習氣氛	1.低分組	272	32.85	4.36	組間	55.52	2	27.76	1.512	
	2.中分組	209	32.89	4.31	組內	11364.89	619	18.36		
	3.高分組	141	33.58	4.08						
教學策略多元化	1.低分組	272	32.08	4.14	組間	18.22	2	9.11	.518	
	2.中分組	209	32.11	4.35	組內	10890.77	619	17.59		
	3.高分組	141	32.50	4.05						
教學計畫與準備	1.低分組	272	28.38	3.80	組間	69.97	2	34.98	2.419	
	2.中分組	209	28.59	3.79	組內	8951.01	619	14.46		
	3.高分組	141	29.24	3.80						
多向度教學評量	1.低分組	272	19.93	2.76	組間	7.90	2	3.95	.548	
	2.中分組	209	19.89	2.57	組內	4460.82	619	7.20		
	3.高分組	141	20.18	2.69						
系統呈現教學內容	1.低分組	272	19.09	3.03	組間	26.80	2	13.40	1.420	
	2.中分組	209	19.03	2.92	組內	5843.93	619	9.44		
	3.高分組	141	18.57	3.34						
整體教學效能	1.低分組	272	132.35	16.18	組間	305.43	2	152.71	.588	
	2.中分組	209	132.52	16.26	組內	160728.02	619	259.65		
	3.高分組	141	134.09	15.74						

二、就低中高教學管理的壓力在整體教師教學效能的差異分析

由表 4-8 及表 4-9 可知，低中高教學管理壓力的國中、小教師在教學效能之變異數分析 F 值為 1.397，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組得分平均數 134.33、標準差為 15.23；(2) 中分組得分平均數 132.05、標準差為 17.41；(3) 高分組得分平均數 132.00、標準差為 13.64。

表 4-8 低中高教師教學管理壓力在整體教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	變異來源	SS	df	MS	F
整體教師 教學效能	組間	723.640	2	361.820	1.397
	組內	160309.822	619	258.982	
	全體	161033.461	621		

(一) 就低中高教學管理壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-9可知，低分、中分、高分組的國中、小特教班教師在教師教學效能各向度F考驗分析，發現「營造優質學習氣氛」、「教學策略多元化」、「教學計畫與準備」、「多向度教學評量」、「系統呈現教學內容」F值皆未達.05顯著水準。比較其差異如下：

1、「營造優質學習氣氛」

F值為1.263，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數33.37、標準差4.09；(2) 中分組教師平均數32.77、標準差4.64；(3) 高分組教師平均數得分33.09、標準差3.53。

2、「教學策略多元化」

F值為1.555，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數32.57、標準差3.86；（2）中分組教師得分平均數32.07、標準差4.57；（3）高分組教師得分平均數31.77、標準差3.59。

3、「教學計畫與準備」

F 值為 1.027，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 28.96、標準差 3.67；（2）中分組教師得分平均數 28.49、標準差 4.06；（3）高分組教師得分平均數 28.51、標準差 3.27。

4、「多向度教學評量」

F 值為 1.192，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 20.20、標準差 2.55；（2）中分組教師得分平均數 19.83、標準差 2.81；（3）高分組教師得分平均數 19.94、標準差 2.52。

5、「系統呈現教學內容」

F 值為 1.189，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 19.20、標準差 3.01；（2）中分組教師得分平均數 18.88、標準差 3.18；（3）高分組教師得分平均數 18.67、標準差 2.84。

表 4-9 低中高教師教學管理的壓力在教師教學效能 之變異數分析摘要表

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	自由度	MS	F	事後比較
營造優質學習氣氛	1.低分組	208	33.37	4.09	組間	46.407	2	23.204	1.263	
	2.中分組	305	32.77	4.64	組內	11374.012	619	18.375		
	3.高分組	109	33.09	3.53						
教學策略多元化	1.低分組	208	32.57	3.86	組間	54.544	2	27.272	1.555	
	2.中分組	305	32.07	4.57	組內	10854.448	619	17.535		
	3.高分組	109	31.77	3.59						
教學計畫與準備	1.低分組	208	28.96	3.67	組間	29.839	2	14.920	1.027	
	2.中分組	305	28.49	4.06	組內	8991.151	619	14.525		
	3.高分組	109	28.51	3.27						
多向度教學評量	1.低分組	208	20.20	2.55	組間	17.145	2	8.572	1.192	
	2.中分組	305	19.83	2.81	組內	4451.584	619	7.192		
	3.高分組	109	19.94	2.52						
系統呈現教學內容	1.低分組	208	19.20	3.01	組間	22.475	2	11.238	1.189	
	2.中分組	305	18.88	3.18	組內	5848.264	619	9.448		
	3.高分組	109	18.67	2.84						
整體教學效能	1.低分組	208	134.33	15.23	組間	723.640	2	361.820	1.397	
	2.中分組	305	132.05	17.41	組內	160309.822	619	258.982		
	3.高分組	109	132.00	13.64						

三、就低中高教師人際關係壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表 4-10 及表 4-11 可知，低中高人際關係壓力的國中、小教師在教學效能之變異數分析 F 值為 2.071，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組得分平均數 134.77、標準差為 16.19；(2) 中分組得分平均數 131.89、標準差為 16.30；(3) 高分組得分平均數 132.02、標準差為 15.29。

表 4-10 低中高教師人際關係壓力在整體教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	變異來源	SS	df	MS	F
整體教師教學效能	組間	1070.54	2	535.27	2.071
	組內	159962.92	619	258.42	
	全體	161033.46	621		

(一) 就低中高人際關係壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-10可知，低分、中分、高分組的國中、小特教班教師在教師教學效能各向度F考驗分析，發現「營造優質學習氣氛」、「教學策略多元化」、「教學計畫與準備」、「多向度教學評量」、「系統呈現教學內容」F值皆未達.05顯著水準。比較其差異如下：

1、「營造優質學習氣氛」

F值為1.649，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數33.46、標準差4.34；（2）中分組教師平均數32.75、標準差4.35；（3）高分組教師平均數得分33.05、標準差4.00。

2、「教學策略多元化」

F值為2.804，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數32.76、標準差4.23；（2）中分組教師平均數32.00、標準差4.22；（3）高分組教師平均數31.73、標準差3.97。

3、「教學計畫與準備」

F 值為 1.990，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 29.10、標準差 3.82；（2）中分組教師得分平均數 28.45、標準差 3.89；（3）高分組教師得分平均數 28.44、標準差 3.52。

4、「多向度教學評量」

F 值為 1.388，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）

低分組教師得分平均數 20.24、標準差 2.62；(2) 中分組教師得分平均數 19.84、標準差 2.70；(3) 高分組教師得分平均數 19.90、標準差 2.71。

5、「系統呈現教學內容」

F 值為 .801，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數 19.18、標準差 3.00；(2) 中分組教師得分平均數 18.84、標準差 3.02；(3) 高分組教師得分平均數 18.87、標準差 3.30。

表 4-11 低中高教師人際關係的壓力在教師教學效能之變異數分析摘要表

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	自由度	MS	F	事後比較
營造優質學習氣氛	1.低分組	191	33.46	4.34	組間	60.53	2	30.27	1.649	
	2.中分組	308	32.75	4.35	組內	11359.88	619	18.35		
	3.高分組	123	33.05	4.00						
教學策略多元化	1.低分組	191	32.76	4.23	組間	97.94	2	48.97	2.804	
	2.中分組	308	32.00	4.22	組內	10811.04	619	17.46		
	3.高分組	123	31.73	3.97						
教學計畫與準備	1.低分組	191	29.10	3.82	組間	57.62	2	28.81	1.990	
	2.中分組	308	28.45	3.89	組內	8963.36	619	14.48		
	3.高分組	123	28.44	3.52						
多向度教學評量	1.低分組	191	20.24	2.62	組間	19.94	2	9.97	1.388	
	2.中分組	308	19.84	2.70	組內	4448.78	619	7.18		
	3.高分組	123	19.90	2.71						
系統呈現教學內容	1.低分組	191	19.18	3.00	組間	15.15	2	7.57	.801	
	2.中分組	308	18.84	3.02	組內	5855.59	619	9.46		
	3.高分組	123	18.87	3.30						
整體教學效能	1.低分組	191	134.77	16.19	組間	1070.54	2	535.27	2.071	
	2.中分組	308	131.89	16.30	組內	159962.92	619	258.42		
	3.高分組	123	132.02	15.29						

四、就低中高教師溝通協調壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表 4-12 及表 4-13 可知，低中高溝通協調壓力的國中、小教師在教學效能之變異數分析 F 值為 1.128，未達 .05 顯著水準。分析各

組之得分情形：(1) 低分組得分平均數 132.86、標準差為 16.45；(2) 中分組得分平均數 132.08、標準差為 16.20；(3) 高分組得分平均數 134.71、標準差為 15.19。

表 4-12 低中高教師溝通協調壓力在整體教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	變異來源	SS	df	MS	F
整體教師 教學效能	組間	584.66	2	292.33	1.128
	組內	160448.79	619	259.20	
	全體	161033.46	621		

(一) 就低中高溝通協調壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-13可知，低分、中分、高分組的國中、小特教班教師在教師教學效能各向度F考驗分析，發現「營造優質學習氣氛」、「教學策略多元化」、「教學計畫與準備」、「多向度教學評量」、「系統呈現教學內容」F值皆未達.05顯著水準。比較其差異如下：

1、「營造優質學習氣氛」

F值為1.645，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數32.98、標準差4.35；(2) 中分組教師平均數32.82、標準差4.33；(3) 高分組教師得分平均數33.66、標準差4.02。

2、「教學策略多元化」

F值為.253，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數32.25、標準差4.31；(2) 中分組教師平均數32.08、標準差4.20；(3) 高分組教師平均數32.38、標準差3.97。

3、「教學計畫與準備」

F 值為.395，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數 28.63、標準差 3.85；(2) 中分組教師得分平均數 28.56、標準差 3.81；(3) 高分組教師得分平均數 28.93、標準差 3.76。

4、「多向度教學評量」

F 值為 1.473，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數 19.97、標準差 2.66；(2) 中分組教師得分平均數 19.84、標準差 2.68；(3) 高分組教師得分平均數 20.34、標準差 2.68。

5、「系統呈現教學內容」

F 值為 1.752，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數 19.01、標準差 2.97；(2) 中分組教師得分平均數 18.76、標準差 3.05；(3) 高分組教師得分平均數 19.38、標準差 3.25。

表 4-13 低中高教師溝通協調的壓力在教師教學效能之變異數分析摘要表

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	自由度	MS	F	事後比較
營造優質學習氣氛	1.低分組	184	32.98	4.35	組間	60.39	2	30.19	1.645	
	2.中分組	323	32.82	4.33	組內	11360.02	619	18.35		
	3.高分組	115	33.66	4.02						
教學策略多元化	1.低分組	184	32.25	4.31	組間	8.92	2	4.46	.253	
	2.中分組	323	32.08	4.20	組內	10900.06	619	17.60		
	3.高分組	115	32.38	3.97						
教學計畫與準備	1.低分組	184	28.63	3.85	組間	11.49	2	5.74	.395	
	2.中分組	323	28.56	3.81	組內	9009.49	619	14.55		
	3.高分組	115	28.93	3.76						
多向度教學評量	1.低分組	184	19.97	2.66	組間	21.16	2	10.58	1.473	
	2.中分組	323	19.84	2.68	組內	4447.56	619	7.18		
	3.高分組	115	20.34	2.68						
系統呈現教學內容	1.低分組	184	19.01	2.97	組間	33.03	2	16.51	1.752	
	2.中分組	323	18.76	3.05	組內	5837.70	619	9.43		
	3.高分組	115	19.38	3.25						
整體教學效能	1.低分組	184	132.86	16.45	組間	584.66	2	292.33	1.128	
	2.中分組	323	132.08	16.20	組內	160448.79	619	259.20		
	3.高分組	115	134.71	15.19						

五、就低中高教師專業成長壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表 4-14 及表 4-15 可知，低中高專業成長壓力的國中、小特殊班教師在教學效能之變異數分析 F 值為 8.081，達 .001 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組得分平均數 136.26、標準差為 16.55；(2) 中分組得分平均數 130.93、標準差為 16.07；(3) 高分組得分平均數 130.82、標準差為 14.35。

再以 Scheffé' 事後比較發現：低分組教師得分平均數高於中分組、高分組；中分組教師得分平均數高於高分組教師。

表 4-14 低中高教師專業成長壓力在整體教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	變異來源	SS	df	MS	F
整體教師 教學效能	組間	4097.75	2	2048.87	8.081***
	組內	156935.70	619	253.53	
	全體	161033.46	621		

***p<.001

(一) 就低中高專業成長壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-15可知低分、中分、高分組的國中小學特教班教師在教師教學效能各向度F考驗分析，發現「營造優質學習氣氛」、「教學策略多元化」、「教學計畫與準備」、「系統呈現教學內容」，其F值皆達顯著水準。比較其差異如下：

1、「營造優質學習氣氛」

F值為8.591，達.001顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數33.94、標準差4.36；（2）中分組教師平均數32.37、標準差4.26；（3）高分組教師得分平均數32.87、標準差3.91。

再以Scheffe' 事後比較發現：低分組教師得分的平均數高於中分組、高分組；高分組教師的得分平均數高於中分組教師。

2、「教學策略多元化」

F值為9.606，達.001顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數33.15、標準差4.26；（2）中分組教師平均數31.73、標準差4.11；（3）高分組教師平均數31.47、標準差3.92。

再以Scheff e' 事後比較發現：低分組教師得分的平均數高於中分組、高分組；中分組教師的得分平均數高於高分組教師。

3、「教學計畫與準備」

F 值為 5.253，達.01 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 29.28、標準差 3.84；（2）中分組教師得分平均數 28.41、標準差 3.96；（3）高分組教師得分平均數 28.04、標準差 3.21。

再以 Scheff e' 事後比較發現：低分組教師得分平均數高於中分組、高分組；中分組教師的得分平均數高於高分組教師。

4、「多向度教學評量」

F 值為 1.919，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 20.26、標準差 2.77；（2）中分組教師得分平均數 19.82、標準差 2.64；（3）高分組教師得分平均數 19.81、標準差 2.57。

5、「系統呈現教學內容」

F 值為 7.865，達.001 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 19.60、標準差 3.04；（2）中分組教師得分平均數 18.58、標準差 3.06；（3）高分組教師得分平均數 18.61、標準差 2.98。

再以Scheff e' 事後比較發現：低分組教師的得分平均數高於中分組、高分組；高分組教師的得分平均數高於中分組教師。

表 4-15 低中高教師專業成長壓力在教師教學效能之變異數分析摘要表

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	自由度	MS	F	事後比較
營造優質學習氣氛	1. 低分組	221	33.94	4.36	組間	308.43	2	154.21	8.591***	1>2
	2. 中分組	277	32.37	4.26	組內	11111.98	619	17.95		3>2
	3. 高分組	124	32.87	3.91						1>3
教學策略多元化	1. 低分組	221	33.15	4.26	組間	328.37	2	164.18	9.606***	1>2
	2. 中分組	277	31.73	4.11	組內	10580.61	619	17.09		2>3
	3. 高分組	124	31.47	3.92						1>3
教學計畫與準備	1. 低分組	221	29.28	3.84	組間	150.55	2	75.27	5.253**	1>2
	2. 中分組	277	28.41	3.96	組內	8870.43	619	14.33		2>3
	3. 高分組	124	28.04	3.21						1>3
多向度教學評量	1. 低分組	221	20.26	2.77	組間	27.53	2	13.76	1.919	
	2. 中分組	277	19.82	2.64	組內	4441.19	619	7.17		
	3. 高分組	124	19.81	2.57						
系統呈現教學內容	1. 低分組	221	19.60	3.04	組間	145.48	2	72.74	7.865***	1>2
	2. 中分組	277	18.58	3.06	組內	5725.25	619	9.24		3>2
	3. 高分組	124	18.61	2.98						1>3
整體教學效能	1. 低分組	221	136.26	16.55	組間	4097.75	2	2048.87	8.081***	1>2
	2. 中分組	277	130.93	16.07	組內	156935.70	619	253.53		2>3
	3. 高分組	124	130.82	14.35						1>3

** p<.01 ***p<.001

六、就低中高教師實施 IEP 壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表 4-16 及表 4-17 可知，低中高教師實施 IEP 壓力的國中、小教師在教學效能之變異數分析 F 值為 1.527，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組得分平均數 133.16、標準差為 17.17；(2) 中分組得分平均數 131.87、標準差為 15.22；(3) 高分組得分平均數 134.93、標準差為 16.58。

表 4-16 低中高教師實施 IEP 壓力在整體教師教學效能之變異數分析摘要表

向度	變異來源	SS	df	MS	F
整體教師 教學效能	組間	790.64	2	395.32	1.527
	組內	160242.81	619	258.87	
	全體	161033.46	621		

(一) 就低中高教師實施IEP壓力在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-17可知，低分、中分、高分組的國中、小特教班教師在教師教學效能各向度F考驗分析，發現「營造優質學習氣氛」、「教學策略多元化」、「教學計畫與準備」、「多向度教學評量」、「系統呈現教學內容」F值皆未達.05顯著水準。比較其差異如下：

1、「營造優質學習氣氛」

F值為1.044，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數33.19、標準差4.48；(2) 中分組教師平均數32.80、標準差4.17；(3) 高分組教師得分平均數33.41、標準差4.26。

2、「教學策略多元化」

F值為1.315，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 低分組教師得分平均數32.31、標準差4.40；(2) 中分組教師平均數31.95、標準差4.02；(3) 高分組教師平均數32.66、標準差4.28。

3、「教學計畫與準備」

F 值為 1.997，未達.05 顯著水準。分析各組之得分情形：(1)

低分組教師得分平均數 28.59、標準差 4.06；（2）中分組教師得分平均數 28.46、標準差 3.67；（3）高分組教師得分平均數 29.30、標準差 3.71。

4、「多向度教學評量」

F 值為 2.662，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 19.84、標準差 2.74；（2）中分組教師得分平均數 19.87、標準差 2.59；（3）高分組教師得分平均數 20.51、標準差 2.79。

5、「系統呈現教學內容」

F 值為 1.118，未達 .05 顯著水準。分析各組之得分情形：（1）低分組教師得分平均數 19.19、標準差 3.02；（2）中分組教師得分平均數 18.78、標準差 3.03；（3）高分組教師得分平均數 19.02、標準差 3.28。

表 4-17 低中高教師實施 IEP 壓力在教師教學效能各向度之變異數分析摘要表

層面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	自由度	MS	F	事後比較
營造優質學習氣氛	1.低分組	192	33.19	4.48	組間	38.41	2	19.20	1.044	
	2.中分組	322	32.80	4.17	組內	11382.00	619	18.38		
	3.高分組	108	33.41	4.26						
教學策略多元化	1.低分組	192	32.31	4.40	組間	46.16	2	23.08	1.315	
	2.中分組	322	31.95	4.02	組內	10862.82	619	17.54		
	3.高分組	108	32.66	4.28						
教學計畫與準備	1.低分組	192	28.59	4.06	組間	57.83	2	28.91	1.997	
	2.中分組	322	28.46	3.67	組內	8963.16	619	14.48		
	3.高分組	108	29.30	3.71						
多向度教學評量	1.低分組	192	19.84	2.74	組間	38.11	2	19.05	2.662	
	2.中分組	322	19.87	2.59	組內	4430.61	619	7.15		
	3.高分組	108	20.51	2.79						
系統呈現教學內容	1.低分組	192	19.19	3.02	組間	21.12	2	10.56	1.118	
	2.中分組	322	18.78	3.03	組內	5849.61	619	9.45		
	3.高分組	108	19.02	3.28						
整體教學效能	1.低分組	192	133.16	17.17	組間	790.64	2	395.32	1.527	
	2.中分組	322	131.87	15.22	組內	160242.81	619	258.87		
	3.高分組	108	134.93	16.58						

第四節 教師個人變項、學校環境變項在教師工作壓力上的差異情形

本節旨在探討教師個人變項、學校環境變項在教師工作壓力上的差異情形。教師個人變項包括性別、婚姻狀況、有無子女、年齡、教育程度、專業背景、擔任職務、年資、現任學校年資、特教教學年資。學校環境變項則包括學校別、班別、班級類別、班級人數、學校規模、學校地區。教師工作壓力則以工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施 IEP 為指標。分析說明如下：

壹、性別在教師工作壓力的差異分析

一、不同性別在整體教師工作壓力的差異分析

由表 4-18 可知，教師工作壓力量表的得分情形，男性教師得分平均數為 88.58、標準差 12.67，女性教師得分平均數為 86.64、標準差 12.96， t 考驗值 1.54，其結果未達到顯著水準。亦即男女國中小學特教班教師在整體教師工作壓力量表得分上，沒有顯著的差異存在。

二、性別在教師工作壓力各向度的差異分析

由表 4-18 可知，男女國中小學特教班教師在教師工作壓力量表各面向的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現工作負擔的壓力、教學管理的壓力、人際關係的壓力、溝通協調的壓力、專業成長的壓力、實施 IEP 的壓力等六個教師工作壓力向度， t 值皆未達顯

著水準。亦即男女教師在教師工作壓力量表各向度的得分上，沒有顯著的差異存在。

表 4-18 男女教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1) 男	135	88.58	12.67	1.549	
	(2) 女	487	86.64	12.96		
工作負擔	(1) 男	135	16.20	3.10	.013	
	(2) 女	487	16.20	3.26		
教學管理	(1) 男	135	11.91	2.35	.818	
	(2) 女	487	11.69	2.93		
人際關係	(1) 男	135	16.29	3.96	1.447	
	(2) 女	487	15.72	4.10		
溝通協調	(1) 男	135	14.83	2.82	1.863	
	(2) 女	487	14.30	2.98		
專業成長	(1) 男	135	13.50	3.60	1.126	
	(2) 女	487	13.13	3.34		
實施 I E P	(1) 男	135	15.82	2.97	.808	
	(2) 女	487	15.59	2.89		

貳、婚姻狀況在教師工作壓力的差異分析

一、婚姻狀況在整體教師工作壓力的差異分析

由表 4-19 可知，教師工作壓力量表的得分情形，已婚教師得分平均數為 86.49、標準差 13.20，未婚教師得分平均數為 87.62、標準差 12.61，t 考驗值-1.08，其結果未達 .05 顯著水準。亦即已婚、未婚的國中小學特教班教師在整體工作壓力量表得分上，沒有顯著差異。

二、婚姻狀況在教師工作壓力各向度的差異分析

由表 4-19 可知，已婚、未婚國中小學特教班教師，在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現教

學管理的壓力，其 t 值已達顯著水準。亦即已婚、未婚教師在教師教學管理壓力之量表得分上，未婚教師的平均數顯著高於已婚教師。

表 4-19 不同婚姻狀況教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
總量表 教師工作壓力	(1) 已婚	309	86.49	13.20	-1.089	
	(2) 未婚	313	87.62	12.61		
工作負擔	(1) 已婚	309	16.09	3.09	-.872	
	(2) 未婚	313	16.31	3.35		
教學管理	(1) 已婚	309	11.48	2.72	-2.269*	2>1
	(2) 未婚	313	11.99	2.89		
人際關係	(1) 已婚	309	15.74	4.01	-.645	
	(2) 未婚	313	15.95	4.14		
溝通協調	(1) 已婚	309	14.44	2.85	.239	
	(2) 未婚	313	14.38	3.06		
專業成長	(1) 已婚	309	13.03	3.58	-1.265	
	(2) 未婚	313	13.38	3.20		
實施 I E P	(1) 已婚	309	15.70	2.98	.504	
	(2) 未婚	313	15.58	2.83		

* $P < .05$

參、有無子女在教師工作壓力上的差異分析

一、有無子女在整體教師工作壓力的差異分析

由表 4-20 可知，教師工作壓力量表的得分情形，有子女的教師得分平均數為 87.12、標準差為 13.74，無子女的教師得分平均數為 87.01、標準差為 12.29， t 考驗值 .098，其結果未達顯著水準。亦即有子女、無子女的國中小學特教班教師在整體教師工作壓力量表得分上，沒有顯著的差異存在。

二、有無子女在教師工作壓力各向度的差異分析

由表 4-20 可知，有子女、無子女國中小學特教班教師，在教師

工作壓力量表各面向的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現工作負擔的壓力、教學管理的壓力、人際關係的壓力、溝通協調的壓力、專業成長的壓力、實施 IEP 的壓力等六個教師工作壓力向度，t 值皆未達顯著水準。亦即不論有無子女，教師在工作壓力量表各向度的得分上，沒有顯著的差異存在。

表 4-20 有無子女教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1) 有子女	262	87.12	13.74	.098	
	(2) 無子女	360	87.01	12.29		
工作負擔	(1) 有子女	262	16.14	3.17	-.415	
	(2) 無子女	360	16.25	3.26		
教學管理	(1) 有子女	262	11.65	2.84	-.651	
	(2) 無子女	360	11.80	2.80		
人際關係	(1) 有子女	262	15.88	4.14	.179	
	(2) 無子女	360	15.95	4.03		
溝通協調	(1) 有子女	262	14.44	2.90	.452	
	(2) 無子女	360	14.38	3.00		
專業成長	(1) 有子女	262	13.03	3.58	.463	
	(2) 無子女	360	13.38	3.26		
實施 I E P	(1) 有子女	262	15.70	3.05	.321	
	(2) 無子女	360	15.58	2.80		

肆、年齡在教師工作壓力上的差異分析

一、不同年齡在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-21可知，不同年齡的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析F值為2.442，達.05顯著水準。分析各年齡之得分情形：

(1) 25歲以下組得分平均數87.77、標準差12.82；(2) 26-30歲組平均數88.08、標準差12.42；(3) 31-35歲組得分平均84.45、標準差11.01；(4) 36-40歲組得分平均數86.77、標準差14.28；(5) 41-45

歲組得分平均數85.78、標準差13.12；(6) 46-50歲組得分平均數86.93、標準差14.20；(7) 51歲以上組得分平均數94.16、標準差15.94。

二、不同年齡在教師工作壓力各向度之差異分析

由表4-21可知，不同年齡組之國中小學教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現就教師工作壓力總量表、專業成長的壓力為依變項而言，其 F值達.05顯著水準。



表4-21 不同年齡組教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)25 歲以下	53	87.77	12.82	2.442*	2>1
	(2)26-30 歲	223	88.08	12.42		7>2
	(3)31-35 歲	120	84.45	11.01		5>3
	(4)36-40 歲	67	86.77	14.28		6>4
	(5)41-45 歲	75	85.78	13.12		4>5
	(6)46-50 歲	60	86.93	14.20		1>6
	(7)51 歲以上	24	94.16	15.94		7>3
工作負擔	(1)25 歲以下	53	16.05	3.64	1.023	
	(2)26-30 歲	223	16.41	3.19		
	(3)31-35 歲	120	15.85	2.95		
	(4)36-40 歲	67	15.97	3.80		
	(5)41-45 歲	75	16.21	3.18		
	(6)46-50 歲	60	16.05	2.80		
	(7)51 歲以上	24	17.37	3.15		
教學管理	(1)25 歲以下	53	12.13	3.41	1.396	
	(2)26-30 歲	223	12.00	2.77		
	(3)31-35 歲	120	11.63	2.72		
	(4)36-40 歲	67	11.43	2.66		
	(5)41-45 歲	75	11.21	2.60		
	(6)46-50 歲	60	11.41	2.85		
	(7)51 歲以上	24	12.29	3.07		
人際關係	(1)25 歲以下	53	16.13	3.30	.768	
	(2)26-30 歲	223	15.87	4.26		
	(3)31-35 歲	120	15.43	3.33		
	(4)36-40 歲	67	15.68	4.49		
	(5)41-45 歲	75	15.68	4.08		
	(6)46-50 歲	60	16.16	4.53		
	(7)51 歲以上	24	17.16	4.84		
溝通協調	(1)25 歲以下	53	14.11	2.74	1.766	
	(2)26-30 歲	223	14.58	3.18		
	(3)31-35 歲	120	13.92	2.53		
	(4)36-40 歲	67	14.32	3.00		
	(5)41-45 歲	75	14.29	2.69		
	(6)46-50 歲	60	14.76	3.16		
	(7)51 歲以上	24	15.75	3.08		
專業成長	(1)25 歲以下	53	13.56	2.88	2.568*	4>1
	(2)26-30 歲	223	13.28	3.33		2>3
	(3)31-35 歲	120	12.55	3.06		5>3
	(4)36-40 歲	67	13.62	3.38		7>4
	(5)41-45 歲	75	12.93	3.53		6>5
	(6)46-50 歲	60	13.03	3.81		2>6
	(7)51 歲以上	24	15.20	4.35		7>1
實施 I E P	(1)25 歲以下	53	15.77	3.07	1.439	
	(2)26-30 歲	223	15.90	2.61		
	(3)31-35 歲	120	15.06	2.85		
	(4)36-40 歲	67	15.73	2.91		
	(5)41-45 歲	75	15.45	3.33		
	(6)46-50 歲	60	15.55	3.08		
	(7)51 歲以上	24	16.37	3.34		

*P< .05

伍、教育程度在教師工作壓力上的差異

一、不同教育程度在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-22可知，不同教育程度的國中小學特教班教師在教師工作壓力之得分情形：(1)大學或學院組得分平均數87.67、標準差12.37；(2)碩士組得分平均數84.55、標準差14.31。t值為1.77，已達.05顯著水準。亦即教育程度在教師工作壓力量表得分上，有顯著差異。

二、不同教育程度在教師工作壓力各向度之差異分析

進一步進行各向度 t考驗分析，發現只有在專業成長的壓力向度上，其 t值已達顯著水準。其差異情形如表4-22。

表4-22 不同教育程度教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)大學/學院	474	87.67	12.37	1.77*	1>2
	(2)碩士	140	84.55	14.31		
工作負擔	(1)大學/學院	474	16.20	3.17	.59	
	(2)碩士	140	16.15	3.36		
教學管理	(1)大學/學院	474	11.89	2.77	1.51	
	(2)碩士	140	11.20	2.95		
人際關係	(1)大學/學院	474	16.04	4.05	1.40	
	(2)碩士	140	15.12	4.09		
溝通協調	(1)大學/學院	474	14.45	2.97	1.15	
	(2)碩士	140	14.18	2.87		
專業成長	(1)大學/學院	474	13.45	3.24	2.40**	1>2
	(2)碩士	140	12.26	3.73		
實施 I E P	(1)大學/學院	474	15.61	2.82	1.05	
	(2)碩士	140	15.64	3.18		

*P< .05

** P<.01

陸、專業背景在教師工作壓力上的差異

一、不同專業背景在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-23可知，不同專業背景的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為1.903，未達.05顯著水準。分析各專業背景組之得分情形：(1)特殊教育研究所組得分平均數83.27、標準差13.40；(2)特教系/組得分平均數87.58、標準差11.87；(3)特教學

分班組得分平均數87.80、標準差13.62；(4) 未接受特殊教育訓練組之得分平均數86.66、標準差16.82。

二、不同專業背景在教師工作壓力各向度之差異分析

由表4-23可知，不同專業背景之國中小學特教班教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在專業成長的壓力，其 F值已達顯著水準。其差異情形如表4-23所示。

表4-23 不同專業背景教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)特教研究所	72	83.27	13.40	1.903	
	(2)特教系/組	303	87.58	11.87		
	(3)特教學分班	205	87.80	13.62		
	(4)未受特教訓練	15	86.66	16.82		
工作負擔	(1)特教研究所	72	16.01	3.37	.749	
	(2)特教系/組	303	16.09	3.36		
	(3)特教學分班	205	16.40	3.08		
	(4)未受特教訓練	15	17.20	2.27		
教學管理	(1)特教研究所	72	10.90	2.97	1.872	
	(2)特教系/組	303	11.82	2.73		
	(3)特教學分班	205	11.91	2.89		
	(4)未受特教訓練	15	11.86	2.55		
人際關係	(1)特教研究所	72	15.20	4.06	.895	
	(2)特教系/組	303	16.10	3.89		
	(3)特教學分班	205	15.77	4.24		
	(4)未受特教訓練	15	15.80	5.21		
溝通協調	(1)特教研究所	72	14.16	2.77	.376	
	(2)特教系/組	303	14.46	2.75		
	(3)特教學分班	205	14.48	3.29		
	(4)未受特教訓練	15	14.60	3.22		
專業成長	(1)特教研究所	72	11.90	3.39	3.176*	4>1
	(2)特教系/組	303	13.33	3.19		3>2
	(3)特教學分班	205	13.47	3.55		2>4
	(4)未受特教訓練	15	13.00	4.24		3>1
實施 I E P	(1)特教研究所	72	15.12	2.89	1.708	
	(2)特教系/組	303	15.76	2.84		
	(3)特教學分班	205	15.74	3.05		
	(4)未受特教訓練	15	14.20	2.48		

*P< .05

柒、擔任職務在教師工作壓力上的差異

一、不同職務在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-24可知，不同職務的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為.740，未達.05顯著水準。分析比較各組之得分情形：(1) 主任教師組得分平均數84.00、標準差12.98；(2) 教師兼組長得分平均數88.02、標準差14.74；(3) 導師組得分平均數87.34、標準差13.41；(4) 專任教師組得分平均數86.15、標準差10.75。

二、不同職務在教師工作壓力各向度之差異分析

由表4-24可知，不同職務教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在工作負擔壓力、教學管理壓力、人際關係壓力、溝通協調壓力、專業成長壓力、實施IEP壓力，其 F值皆未達顯著水準。

表4-24 不同職務教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)主任	8	84.00	12.98	.740	
	(2)教師兼組長	123	88.02	14.74		
	(3)導師	296	87.34	13.41		
	(4)專任教師	195	86.15	10.75		
工作負擔	(1)主任	8	15.87	2.29	.645	
	(2)教師兼組長	123	16.52	3.57		
	(3)導師	296	16.05	3.25		
	(4)專任教師	195	16.24	2.98		
教學管理	(1)主任	8	11.62	3.46	.203	
	(2)教師兼組長	123	11.68	3.02		
	(3)導師	296	11.83	2.72		
	(4)專任教師	195	11.64	2.82		
人際關係	(1)主任	8	16.00	3.92	.610	
	(2)教師兼組長	123	15.93	4.31		
	(3)導師	296	16.02	4.10		
	(4)專任教師	195	15.52	3.89		
溝通協調	(1)主任	8	14.00	2.97	1.190	
	(2)教師兼組長	123	14.71	3.62		
	(3)導師	296	14.50	2.87		
	(4)專任教師	195	14.12	2.59		
專業成長	(1)主任	8	12.37	2.87	.549	
	(2)教師兼組長	123	13.21	3.54		
	(3)導師	296	13.35	3.49		
	(4)專任教師	195	13.02	3.18		
實施 I E P	(1)主任	8	14.12	2.10	1.333	
	(2)教師兼組長	123	15.97	2.96		
	(3)導師	296	15.57	3.02		
	(4)專任教師	195	15.60	2.71		

捌、年資在教師工作壓力上的差異

一、不同年資在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-25可知，不同服務年資的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為.563，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1年以下組得分平均數88.95、標準差13.82；(2) 1-5年組平均數87.21、標準差11.68；(3) 6-10年組平均數86.79、標準差12.92；(4) 11-15年組平均數86.18、標準差14.31；(5) 16-20年組平均數85.06、標準差12.61；(6) 21年以上組平均數88.09、標準差15.58。

二、不同年資在教師工作壓力各向度之差異分析

由表4-25可知，不同年資組國中小學特教班教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在工作負擔壓力、教學管理壓力、人際關係壓力、溝通協調壓力、專業成長壓力、實施IEP壓力，其 F值皆未達顯著水準。

表4-25 不同年資教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)1 年以下	46	88.95	13.82	.563	
	(2)1-5 年	244	87.21	11.68		
	(3)6-10 年	163	86.79	12.92		
	(4)11-15 年	64	86.18	14.31		
	(5)16-20 年	44	85.06	12.61		
	(6)21 年以上	61	88.09	15.58		
工作負擔	(1)1 年以下	46	16.28	3.25	1.386	
	(2)1-5 年	244	16.30	3.28		
	(3)6-10 年	163	16.32	3.28		
	(4)11-15 年	64	15.26	3.08		
	(5)16-20 年	44	16.65	3.13		
	(6)21 年以上	61	16.06	2.94		
教學管理	(1)1 年以下	46	12.82	2.93	1.689	
	(2)1-5 年	244	11.73	2.77		
	(3)6-10 年	163	11.72	2.78		
	(4)11-15 年	64	11.42	2.93		
	(5)16-20 年	44	11.45	2.66		
	(6)21 年以上	61	11.54	2.91		
人際關係	(1)1 年以下	46	16.00	3.93	.350	
	(2)1-5 年	244	15.88	3.93		
	(3)6-10 年	163	15.76	4.19		
	(4)11-15 年	64	16.10	3.92		
	(5)16-20 年	44	15.15	4.08		
	(6)21 年以上	61	16.00	4.67		
溝通協調	(1)1 年以下	46	14.52	3.04	.905	
	(2)1-5 年	244	14.29	2.99		
	(3)6-10 年	163	14.54	2.92		
	(4)11-15 年	64	14.23	2.76		
	(5)16-20 年	44	13.97	2.72		
	(6)21 年以上	61	15.01	3.18		
專業成長	(1)1 年以下	46	13.76	3.27	1.338	
	(2)1-5 年	244	13.29	3.12		
	(3)6-10 年	163	13.01	3.52		
	(4)11-15 年	64	13.31	3.50		
	(5)16-20 年	44	12.20	3.07		
	(6)21 年以上	61	13.62	4.19		
實施 I E P	(1)1 年以下	46	15.56	2.94	.375	
	(2)1-5 年	244	15.69	2.70		
	(3)6-10 年	163	15.41	3.06		
	(4)11-15 年	64	15.89	2.86		
	(5)16-20 年	44	15.61	3.39		
	(6)21 年以上	61	15.85	2.99		

玖、現任學校年資在教師工作壓力上的差異

一、不同現任學校年資在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-26可知，不同現任學校年資的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為.868，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1年以下組得分平均數87.05、標準差12.54；(2) 1-4年組平均數87.60、標準差12.24；(3) 5-10年組平均數86.25、標準

差12.41；(4) 11-15年組平均數85.79、標準差15.56；(5) 16-20年組平均數86.30、標準差10.36；(6) 21年以上平均數90.66、標準差17.38。

二、不同現任學校年資在教師工作壓力各向度的差異分析

由表4-26可知，不同現任學校年資組之國中小學特教班教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在工作負擔壓力、教學管理壓力、人際關係壓力、溝通協調壓力、專業成長壓力、實施IEP壓力，其 F值皆未達顯著水準。



表4-26 不同學校年資組教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)1 年以下	98	87.05	12.54	.868	
	(2)1-4 年	228	87.60	12.24		
	(3)5-10 年	164	86.25	12.41		
	(4)11-15 年	63	85.79	15.56		
	(5)16-20 年	36	86.30	10.36		
	(6)21 年以上	33	90.66	17.38		
向度一： 工作負擔	(1)1 年以下	98	16.20	3.01	.325	
	(2)1-4 年	228	16.31	3.43		
	(3)5-10 年	164	16.00	3.26		
	(4)11-15 年	63	16.42	3.13		
	(5)16-20 年	36	16.36	3.02		
	(6)21 年以上	33	15.87	2.60		
向度二： 教學管理	(1)1 年以下	98	12.38	2.71	1.636	
	(2)1-4 年	228	11.65	2.88		
	(3)5-10 年	164	11.46	2.60		
	(4)11-15 年	63	11.66	3.17		
	(5)16-20 年	36	11.52	2.51		
	(6)21 年以上	33	12.21	3.14		
向度三： 人際關係	(1)1 年以下	98	15.59	3.54	1.077	
	(2)1-4 年	228	16.09	4.15		
	(3)5-10 年	164	15.76	4.03		
	(4)11-15 年	63	15.06	4.29		
	(5)16-20 年	36	15.83	3.89		
	(6)21 年以上	33	16.78	4.93		
向度四： 溝通協調	(1)1 年以下	98	14.17	2.83	1.342	
	(2)1-4 年	228	14.55	2.98		
	(3)5-10 年	164	14.46	2.88		
	(4)11-15 年	63	13.73	3.25		
	(5)16-20 年	36	14.52	2.33		
	(6)21 年以上	33	15.15	3.41		
向度五： 專業成長	(1)1 年以下	98	13.34	3.23	.757	
	(2)1-4 年	228	13.23	3.21		
	(3)5-10 年	164	13.17	3.35		
	(4)11-15 年	63	12.87	3.97		
	(5)16-20 年	36	12.66	3.08		
	(6)21 年以上	33	14.06	4.44		
向度六： 實施 I E P	(1)1 年以下	98	15.34	2.94	1.555	
	(2)1-4 年	228	15.74	2.61		
	(3)5-10 年	164	15.37	3.25		
	(4)11-15 年	63	16.07	2.77		
	(5)16-20 年	36	15.38	2.82		
	(6)21 年以上	33	16.57	3.15		

拾、特教班教學年資在教師工作壓力上的差異

一、不同特教班教學年資在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-27可知，不同特教班教學年資的教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為.983，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1年以下組得分平均數88.86、標準差13.33；(2) 1-4年組平均數86.55、標準差11.65；(3) 5-10年組平均數86.89、標準差13.13；(4)

11-15年組平均數87.79、標準差14.46；(5) 16-20年組平均數84.60、標準差10.11；(6) 21年以上平均數94.00、標準差24.36。

二、不同特教班教學年資在教師工作壓力各向度的差異分析

由表4-27可知不同特教班教學年資組教師在工作壓力各向度得分情形。進行各向度 F考驗，發現教學管理壓力，F值達.05顯著水準。

表4-27 不同特教班教學年資組教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)1 年以下	59	88.86	13.33	.983	
	(2)1-4 年	202	86.55	11.65		
	(3)5-10 年	265	86.89	13.13		
	(4)11-15 年	63	87.79	14.46		
	(5)16-20 年	25	84.60	10.11		
	(6)21 年以上	8	94.00	24.36		
工作負擔	(1)1 年以下	59	16.27	3.15	.166	
	(2)1-4 年	202	16.24	3.30		
	(3)5-10 年	265	16.19	3.23		
	(4)11-15 年	63	15.90	3.35		
	(5)16-20 年	25	16.40	2.67		
	(6)21 年以上	8	16.62	2.87		
教學管理	(1)1 年以下	59	12.55	2.84	2.418*	1>4
	(2)1-4 年	202	11.61	2.94		2>5
	(3)5-10 年	265	11.66	2.62		6>1
	(4)11-15 年	63	11.68	3.04		3>5
	(5)16-20 年	25	11.12	2.38		6>2
	(6)21 年以上	8	14.00	3.54		4>3
人際關係	(1)1 年以下	59	16.22	4.04	.728	
	(2)1-4 年	202	15.67	4.00		
	(3)5-10 年	265	15.75	4.11		
	(4)11-15 年	63	16.52	4.09		
	(5)16-20 年	25	15.32	3.55		
	(6)21 年以上	8	16.87	6.31		
溝通協調	(1)1 年以下	59	14.37	2.95	1.119	
	(2)1-4 年	202	14.10	2.72		
	(3)5-10 年	265	14.56	3.13		
	(4)11-15 年	63	14.82	3.03		
	(5)16-20 年	25	14.04	2.16		
	(6)21 年以上	8	15.50	4.00		
專業成長	(1)1 年以下	59	13.81	3.143	1.181	
	(2)1-4 年	202	13.19	3.146		
	(3)5-10 年	265	13.13	3.42		
	(4)11-15 年	63	13.09	3.97		
	(5)16-20 年	25	12.44	3.01		
	(6)21 年以上	8	15.12	6.05		
實施 I E P	(1)1 年以下	59	15.62	2.99	.148	
	(2)1-4 年	202	15.71	2.56		
	(3)5-10 年	265	15.59	3.07		
	(4)11-15 年	63	15.76	3.18		
	(5)16-20 年	25	15.28	2.59		
	(6)21 年以上	8	15.87	4.18		

*P< .05

拾壹、學校別在教師工作壓力上的差異

一、不同學校別在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-28可知，不同學校的國中小特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為.933，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1)特殊教育學校組得分平均數85.95、標準差10.70；(2)國中組平均數86.19、標準差12.00；(3)國小組平均數87.62、標準差13.51。

二、不同學校別在教師工作壓力各向度的差異分析

由表4-28可知，不同學校之國中小特教班教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在工作負擔壓力、專業成長壓力，其 F值已達顯著水準。其差異如表4-28所示。

表4-28 不同學校別教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)特教學校	20	85.95	10.70	.933	
	(2)國中	222	86.19	12.00		
	(3)國小	380	87.62	13.51		
工作負擔	(1)特教學校	20	16.75	2.95	3.598*	1>2
	(2)國中	222	16.62	2.84		2>3
	(3)國小	380	15.92	3.42		1>3
教學管理	(1)特教學校	20	11.10	2.91	.660	
	(2)國中	222	11.68	2.87		
	(3)國小	380	11.80	2.78		
人際關係	(1)特教學校	20	16.55	4.13	1.823	
	(2)國中	222	15.44	3.99		
	(3)國小	380	16.04	4.11		
溝通協調	(1)特教學校	20	14.85	2.47	.410	
	(2)國中	222	14.30	3.15		
	(3)國小	380	14.46	2.86		
專業成長	(1)特教學校	20	11.95	3.21	6.635**	2>1
	(2)國中	222	12.67	3.24		3>2
	(3)國小	380	13.59	3.44		3>1
實施 I E P	(1)特教學校	20	14.75	2.55	1.965	
	(2)國中	222	15.45	2.66		
	(3)國小	380	15.80	3.05		

*P< .05

** P<.01

拾貳、班別在教師工作壓力上的差異

一、不同班別在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-29可知，不同班別的教師在教師工作壓力之變異數分析 F 值為.154，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 自足式特教班組得分平均數86.93、標準差12.67；(2) 分散式資源班組平均數87.03、標準差12.68；(3) 巡迴輔導班組平均數88.28、標準差17.07。

二、不同班別在教師工作壓力各向度的差異分析

由表4-29可知，不同班別組教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 F考驗分析，發現在實施IEP的壓力，其 F 值已達顯著水準。分析比較其差異如表4-29所示。

表4-29 不同班別教師在教師工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)自足式特教班	238	86.93	12.67	.154	
	(2)分散式資源班	352	87.03	12.68		
	(3)巡迴輔導班	32	88.28	17.07		
向度一： 工作負擔	(1)自足式特教班	238	16.42	3.01	1.473	
	(2)分散式資源班	352	16.12	3.33		
	(3)巡迴輔導班	32	15.46	3.47		
向度二： 教學管理	(1)自足式特教班	238	11.69	2.73	.050	
	(2)分散式資源班	352	11.76	2.83		
	(3)巡迴輔導班	32	11.78	3.25		
向度三： 人際關係	(1)自足式特教班	238	16.01	4.14	1.685	
	(2)分散式資源班	352	15.63	4.02		
	(3)巡迴輔導班	32	16.87	4.05		
向度四： 溝通協調	(1)自足式特教班	238	14.70	3.05	2.233	
	(2)分散式資源班	352	14.19	2.78		
	(3)巡迴輔導班	32	14.71	3.87		
向度五： 專業成長	(1)自足式特教班	238	12.97	3.54	1.592	
	(2)分散式資源班	352	13.30	3.17		
	(3)巡迴輔導班	32	14.00	4.52		
向度六： 實施 I E P	(1)自足式特教班	238	15.13	3.03	6.482**	3>1
	(2)分散式資源班	352	16.00	2.71		2>3
	(3)巡迴輔導班	32	15.53	3.51		2>1

*P< .05

** P<.01

拾參、班級類別在教師工作壓力上的差異

一、不同班級類別在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-30可知，不同班級類別的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為2.051，未達顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 啓智類組得分平均數87.87、標準差13.08；(2) 啓明類組平均數96.00、標準差10.86；(3) 啓聰類組平均數85.12、標準差9.37；(4) 不分類組平均數85.75、標準差12.78。

二、不同班級類別在教師工作壓力各向度的差異分析

由表4-30可知，不同班級類別組教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 F考驗分析，發現在工作負擔壓力、教學管理壓力、人際關係壓力、溝通協調壓力、專業成長壓力、實施IEP壓力，其 F值未達顯著水準。

表4-30 不同班級類別教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)啓智類	369	87.87	13.08	2.051	
	(2)啓明類	4	96.00	10.86		
	(3)啓聰類	16	85.12	9.37		
	(4)不分類	233	85.75	12.78		
工作負擔	(1)啓智類	369	16.42	3.18	1.686	
	(2)啓明類	4	16.00	2.82		
	(3)啓聰類	16	16.56	3.26		
	(4)不分類	233	15.83	3.27		
教學管理	(1)啓智類	369	11.89	2.82	1.095	
	(2)啓明類	4	12.25	1.25		
	(3)啓聰類	16	11.87	2.96		
	(4)不分類	233	11.48	2.81		
人際關係	(1)啓智類	369	16.01	4.21	1.475	
	(2)啓明類	4	19.00	2.70		
	(3)啓聰類	16	15.37	3.81		
	(4)不分類	233	15.55	3.87		
溝通協調	(1)啓智類	369	14.54	3.04	1.872	
	(2)啓明類	4	17.00	3.36		
	(3)啓聰類	16	13.75	1.87		
	(4)不分類	233	14.21	2.85		
專業成長	(1)啓智類	369	13.40	3.58	2.477	
	(2)啓明類	4	16.25	3.20		
	(3)啓聰類	16	12.18	3.54		
	(4)不分類	233	12.93	3.03		
實施 I E P	(1)啓智類	369	15.59	3.09	.152	
	(2)啓明類	4	15.50	2.88		
	(3)啓聰類	16	15.37	3.07		
	(4)不分類	233	15.73	2.59		

拾肆、班級人數在教師工作壓力上的差異

一、不同班級人數在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-31可知，不同班級人數的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值爲.608，未達顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1-5人組得分平均數88.70、標準差10.64；(2) 6-10人組平均數87.33、標準差13.80；(3) 11-15人組平均數85.80、標準差13.47；(4) 16人以上平均數87.09、標準差12.33。

二、不同班級人數在教師工作壓力各向度的差異分析不同

由表4-31可知，不同班級人數組國中小學特教班教師在教師工作

壓力量表各向度的得分情形。之後進行各向度 F 考驗分析，發現在工作負擔壓力、教學管理壓力、人際關係壓力、溝通協調壓力、專業成長壓力、實施IEP壓力，其 F 值皆未達顯著水準。

表4-31不同班級人數教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值
教師工作壓力總量表	(1)1-5 人	44	88.70	10.64	.608
	(2)6-10 人	204	87.33	13.80	
	(3)11-15 人	108	85.80	13.47	
	(4)16 人以上	266	87.09	12.33	
工作負擔	(1)1-5 人	44	16.79	2.93	.651
	(2)6-10 人	204	16.18	3.28	
	(3)11-15 人	108	15.99	2.73	
	(4)16 人以上	266	16.20	3.40	
教學管理	(1)1-5 人	44	12.11	2.72	1.161
	(2)6-10 人	204	11.73	2.95	
	(3)11-15 人	108	11.33	2.80	
	(4)16 人以上	266	11.85	2.72	
人際關係	(1)1-5 人	44	16.02	3.89	.670
	(2)6-10 人	204	16.15	4.15	
	(3)11-15 人	108	15.68	4.34	
	(4)16 人以上	266	15.65	3.93	
溝通協調	(1)1-5 人	44	14.13	2.43	1.405
	(2)6-10 人	204	14.75	3.20	
	(3)11-15 人	108	14.33	3.06	
	(4)16 人以上	266	14.23	2.78	
專業成長	(1)1-5 人	44	14.00	2.98	1.009
	(2)6-10 人	204	13.02	3.68	
	(3)11-15 人	108	13.16	3.23	
	(4)16 人以上	266	13.24	3.29	
實施 I E P	(1)1-5 人	44	15.63	2.70	1.298
	(2)6-10 人	204	15.48	3.15	
	(3)11-15 人	108	15.32	2.88	
	(4)16 人以上	266	15.89	2.74	

拾伍、學校規模在教師工作壓力上的差異

一、不同學校規模在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-32可知，不同學校規模的國中小學特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為4.063，已達.01顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 12班以下組得分平均數90.66、標準差14.29；(2) 13-24班組平均數88.16、標準差13.20；(3) 25-48班組平均數87.06、標準差11.67；(4) 49-71班平均數85.70、標準差12.84；(5) 72班以上平均數80.00、標準差16.68。

再以Scheffe'多重比較結果；發現學校規模在12班以下之國中小教師，其得分平均數高於25-48班、49-71班、72班以上之學校；學校規模在13-24班之國中小教師，其得分平均數亦高於25-48班、49-71班、72班以上之學校。

二、不同學校規模在教師工作壓力各向度的差異分析

由表4-32可知，不同學校規模組國中小學特教班教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 F考驗分析，發現在教學管理壓力、專業成長壓力、實施IEP壓力，其 F值皆已達顯著水準。進一步分析比較其差異如表4-32所示。

表4-32 不同學校規模教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教師工作壓力總量表	(1)12 班以下	45	90.66	14.29	4.063**	1>2
	(2)13-24 班	177	88.16	13.20		2>3
	(3)25-48 班	278	87.06	11.67		3>4
	(4)49-71 班	88	85.70	12.84		4>5
	(5)72 班以上	34	80.00	16.68		1>5
工作負擔	(1)12 班以下	45	16.77	3.03	2.106	
	(2)13-24 班	177	16.01	3.45		
	(3)25-48 班	278	16.30	2.99		
	(4)49-71 班	88	16.47	3.27		
	(5)72 班以上	34	14.91	3.67		
教學管理	(1)12 班以下	45	12.20	3.01	4.011**	1>2
	(2)13-24 班	177	12.00	2.64		2>3
	(3)25-48 班	278	11.87	2.77		3>4
	(4)49-71 班	88	11.07	3.01		4>5
	(5)72 班以上	34	10.41	2.77		1>5
人際關係	(1)12 班以下	45	16.64	4.73	1.034	
	(2)13-24 班	177	15.92	4.06		
	(3)25-48 班	278	15.83	3.90		
	(4)49-71 班	88	15.72	4.25		
	(5)72 班以上	34	14.79	4.12		
溝通協調	(1)12 班以下	45	14.82	3.39	1.522	
	(2)13-24 班	177	14.64	3.19		
	(3)25-48 班	278	14.30	2.64		
	(4)49-71 班	88	14.47	2.93		
	(5)72 班以上	34	13.44	3.43		
專業成長	(1)12 班以下	45	14.08	3.66	3.733**	1>2
	(2)13-24 班	177	13.80	3.42		2>3
	(3)25-48 班	278	12.97	3.21		3>4
	(4)49-71 班	88	12.71	3.27		4>5
	(5)72 班以上	34	12.17	4.11		1>5
實施 I E P	(1)12 班以下	45	16.20	2.88	3.030*	1>2
	(2)13-24 班	177	15.77	3.11		2>3
	(3)25-48 班	278	15.76	2.76		3>4
	(4)49-71 班	88	15.22	2.71		4>5
	(5)72 班以上	34	14.26	3.14		1>5

*P< .05

** P<.01

拾陸、學校地區在教師工作壓力上的差異

一、不同學校地區在整體教師工作壓力的差異分析

由表4-33可知，教師工作壓力量表的得分情形，市區教師得分平均數為87.11、標準差13.24，鄉鎮地區教師得分平均數86.98、標準差12.49，t考驗值.124，其結果未達顯著水準。亦即市區或鄉鎮地區之國中小學特教班教師在整體教師工作壓力量表得分上，沒有顯著的差異存在。

二、不同學校地區在教師工作壓力各向度的差異分析

由表4-33可知，市區或鄉鎮地區之國中小學特教班教師在教師工作壓力量表各面向的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現工作負擔壓力、教學管理壓力、人際關係壓力、溝通協調壓力、專業成長壓力、實施IEP壓力等六個工作壓力向度，t 值皆未達顯著水準。亦即市區或鄉鎮地區之國中小學特教班教師在教師工作壓力量表各向度的得分上，沒有顯著的差異存在。

表4-33 不同學校地區教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

壓力向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教師工作壓 力總量表	(1) 市區	353	87.11	13.24	.124	
	(2) 鄉鎮	269	86.98	12.49		
工作負擔	(1) 市區	353	16.07	3.25	-1.106	
	(2) 鄉鎮	269	16.36	3.19		
教學管理	(1) 市區	353	11.67	2.80	-.637	
	(2) 鄉鎮	269	11.82	2.83		
人際關係	(1) 市區	353	16.04	3.86	1.369	
	(2) 鄉鎮	269	15.59	4.33		
溝通協調	(1) 市區	353	14.47	2.81	.559	
	(2) 鄉鎮	269	14.34	3.14		
專業成長	(1) 市區	353	13.18	3.36	-.188	
	(2) 鄉鎮	269	13.24	3.45		
實施 I E P	(1) 市區	353	15.65	2.98	.083	
	(2) 鄉鎮	269	15.63	2.81		

第五節 教師個人變項、學校環境變項在教師教學效能的差異情形

本節旨在探討教師個人變項、學校環境變項在教師教學效能上的差異情形。教師個人變項包括性別、婚姻狀況、有無子女、年齡、教育程度、專業背景、擔任職務、年資、現任學校年資、特教班教學年資。學校環境變項則包括學校別、班別、班級類別、班級人數、學校規模、學校地區。教師教學效能則以營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備為指標。分析說明如下：

壹、性別在教師教學效能上的差異分析

一、不同性別在整體教師教學效能的差異分析

由表 4-34 可知，教師教學效能量表的得分情形，男性教師得分平均數為 132.00、標準差 18.18，女性教師得分平均數為 133.02、標準差 15.49， t 考驗值-.65，其結果未達到顯著水準。亦即男女國中小學教師在整體教師教學效能量表得分上，沒有顯著的差異存在。

二、性別在教師教學效能各向度的差異分析

由表 4-34 可知，男女國中小教師在教師教學效能量表各面向的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現營造優質學習氣氛、多向度的教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備等五個教師教學效能向度， t 值皆未達顯著水準。亦即男女國

中小學特教班教師在教師教學效能量表各向度的得分上，沒有顯著的差異存在。

表 4-34 男女教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教學效能總 量表	(1) 男	135	132.00	18.18	-.650	
	(2) 女	487	133.02	15.49		
營造優質學習 氣氛	(1) 男	135	32.57	4.67	-1.387	
	(2) 女	487	33.15	4.17		
多向度教學 評量	(1) 男	135	20.02	2.90	.211	
	(2) 女	487	19.96	2.62		
系統呈現教學 內容	(1) 男	135	19.18	3.42	.983	
	(2) 女	487	18.89	2.97		
教學策略多 元化	(1) 男	135	31.71	4.65	-1.473	
	(2) 女	487	32.31	4.05		
教學計畫與 準備	(1) 男	135	28.50	4.21	-.513	
	(2) 女	487	28.69	3.69		

貳、婚姻狀況在教師教學效能的差異分析

一、婚姻狀況在整體教師教學效能的差異分析

由表4-35 可知，教師教學效能量表的得分情形，已婚教師得分平均數為134.11、標準差15.91，未婚教師得分平均數為131.51、標準差16.21，t考驗值2.022，其結果達.05顯著水準。亦即已婚、未婚的國中小學特教班教師在整體教學效能量表的得分上，有顯著差異存在。進一步分析其差異比較，發現已婚的國中小教師在「整體教師教學效能」得分情形，高於未婚教師。

二、婚姻狀況在教師教學效能各向度的差異分析

由表 4-35 可知，已婚、未婚國中小學特教班教師，在教師教學

效能量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現系統呈現教學，其 t 值已達顯著水準。亦即已婚、未婚的國中小學特教班教師在教師系統呈現教學內容之量表得分上，已婚教師的平均數高於未婚教師。

表 4-35 不同婚姻狀況教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教學效能 總量表	(1) 已婚	309	134.11	15.91	2.022*	1>2
	(2) 未婚	313	131.51	16.21		
營造優質學習 氣氛	(1) 已婚	309	33.22	4.22	1.114	
	(2) 未婚	313	32.84	4.34		
多向度教學 評量	(1) 已婚	309	20.17	2.66	1.781	
	(2) 未婚	313	19.78	2.69		
系統呈現教學 內容	(1) 已婚	309	19.38	3.03	3.525***	1>2
	(2) 未婚	313	18.52	3.06		
教學策略多 元化	(1) 已婚	309	32.46	4.16	1.665	
	(2) 未婚	313	31.91	4.20		
教學計畫與 準備	(1) 已婚	309	28.86	3.75	1.375	
	(2) 未婚	313	28.44	3.86		

*P< .05

*** P<.001

參、有無子女在教師教學效能上的差異分析

一、有無子女在整體教師教學效能的差異分析

由表4-36可知，教師教學效能量表的得分情形，有子女的教師得分平均數為134.31、標準差為15.66，無子女的教師得分平均數為131.70、標準差為16.34，t考驗值1.997，其結果達.05顯著水準。亦即有子女、無子女的國中小學特教班教師在整體教師工作壓力量表得分上，有顯著的差異存在。進一步分析其差異比較，發現有子女的國中小學特教班教師在「整體教師教學效能」得分情形，高於無子女之

國中小學特教班教師。

二、有無子女在教師教學效能各向度的差異分析

由表 4-36 可知，有子女、無子女國中小學特教班教師，在教師教學效能量表各面向的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現多向度的教學評量、系統呈現教學內容的教學效能，其 t 值皆達顯著水準。亦即有子女、無子女之國中小學特教班教師，在教師多向度的教學評量、系統呈現教學內容二向度的得分上，有顯著的差異存在。

表 4-36 有無子女的教師在教學效能總量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教學效能 總量表	(1) 有子女	262	134.31	15.66	1.997*	1>2
	(2) 無子女	360	131.70	16.34		
營造優質學習 氣氛	(1) 有子女	262	33.29	4.12	1.307	
	(2) 無子女	360	32.83	4.40		
多向度教學 評量	(1) 有子女	262	20.30	2.64	2.569*	1>2
	(2) 無子女	360	19.74	2.68		
系統呈現教學 內容	(1) 有子女	262	19.44	2.98	3.404**	1>2
	(2) 無子女	360	18.60	3.09		
教學策略多 元化	(1) 有子女	262	32.45	4.06	1.352	
	(2) 無子女	360	31.99	4.27		
教學計畫與 準備	(1) 有子女	262	28.82	3.77	.937	
	(2) 無子女	360	28.53	3.83		

*P< .05

** P<.01

肆、年齡在教師教學效能上的差異分析

一、年齡在整體教師教學效能的差異分析

由表4-37可知，不同年齡的國中小教師在教師教學效能之變異數分析F值為2.619，達.05顯著水準。分析各年齡之得分情形：(1) 25歲以下組得分平均數129.88、標準差16.38；(2) 26-30歲組平均數130.66、標準差15.22；(3) 31-35歲組得分平均133.79、標準差16.48；(4) 36-40歲組得分平均數135.22、標準差16.76；(5) 41-45歲組得分平均數132.73、標準差17.47；(6) 46-50歲組得分平均數138.61、標準差14.00；(7) 51歲以上組得分平均數133.16、標準差16.90。

再以Scheffe'多重比較結果；發現年齡在46-50歲之國中小教師，其得分平均數高於31-35年、51歲以上、41-45歲、26-30歲、25歲以下之教師；年齡在36-40歲之國中小教師，其得分平均數亦高於31-35年、51歲以上、41-45歲、26-30歲、25歲以下之教師。

二、年齡在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-37可知，不同年齡組國中小教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現就教師多向度教學評量、系統呈現教學內容為依變項而言，其 F值達顯著水準。分析比較差異情形如表4-37所示。

表4-37 不同年齡組教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)25 歲以下	53	129.88	16.38	2.619*	2>1
	(2)26-30 歲	223	130.66	15.22		3>2
	(3)31-35 歲	120	133.79	16.48		4>3
	(4)36-40 歲	67	135.22	16.76		6>4
	(5)41-45 歲	75	132.73	17.47		7>5
	(6)46-50 歲	60	138.61	14.00		5>1
	(7)51 歲以上	24	133.16	16.90		6>7
營造優質學習 氣氛	(1)25 歲以下	53	32.20	4.17	1.455	
	(2)26-30 歲	223	32.69	4.29		
	(3)31-35 歲	120	33.42	4.42		
	(4)36-40 歲	67	33.34	4.15		
	(5)41-45 歲	75	32.92	4.60		
	(6)46-50 歲	60	34.11	3.65		
	(7)51 歲以上	24	32.75	4.34		
多向度教學 評量	(1)25 歲以下	53	19.64	2.76	3.291**	2>1
	(2)26-30 歲	223	19.63	2.55		3>2
	(3)31-35 歲	120	19.89	2.63		4>3
	(4)36-40 歲	67	20.32	2.93		6>4
	(5)41-45 歲	75	19.98	2.84		7>5
	(6)46-50 歲	60	21.25	2.34		5>1
	(7)51 歲以上	24	20.16	2.68		6>7
系統呈現教學 內容	(1)25 歲以下	53	18.09	3.27	3.967**	2>1
	(2)26-30 歲	223	18.46	2.84		3>2
	(3)31-35 歲	120	19.10	3.24		4>3
	(4)36-40 歲	67	19.74	2.99		6>4
	(5)41-45 歲	75	19.01	3.06		7>5
	(6)46-50 歲	60	20.03	3.16		5>1
	(7)51 歲以上	24	19.62	2.69		6>7
教學策略多 元化	(1)25 歲以下	53	31.60	4.12	2.073	
	(2)26-30 歲	223	31.60	4.07		
	(3)31-35 歲	120	32.52	4.40		
	(4)36-40 歲	67	32.76	4.13		
	(5)41-45 歲	75	32.38	4.66		
	(6)46-50 歲	60	33.36	3.42		
	(7)51 歲以上	24	32.04	4.05		
教學計畫與 準備	(1)25 歲以下	53	28.33	4.03	1.659	
	(2)26-30 歲	223	28.26	3.64		
	(3)31-35 歲	120	28.85	3.98		
	(4)36-40 歲	67	29.04	3.95		
	(5)41-45 歲	75	28.42	3.93		
	(6)46-50 歲	60	29.85	3.34		
	(7)51 歲以上	24	28.58	3.90		

*P< .05

** P<.01

伍、教育程度在教師教學效能上的差異分析

一、教育程度在整體教師教學效能的差異分析

由表4-38可知，不同教育程度的國中小學特教班教師在教師教學效能之得分情形：(1) 大學或學院組得分平均數131.36、標準差15.71；(2) 碩士組得分平均數137.55、標準差16.82。t值為2.398，已達.01顯著水準。即教育程度在教師教學效能量表得分達顯著差異。

二、不同教育程度在教師工作壓力各向度之差異分析

進一步進行各向度 t考驗分析，發現在教師教學效能各向度上，包括營造優質學習氣氛、多向度的教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備，其 t值皆已達顯著水準。其差異情形如表4-38。

表4-38 不同教育程度教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)大學/學院	474	131.36	15.71	2.398**	2>1
	(2)碩士	140	137.55	16.82		
營造優質學習 氣氛	(1)大學/學院	474	32.74	4.29	1.725*	2>1
	(2)碩士	140	33.96	4.25		
多向度教學 評量	(1)大學/學院	474	19.79	2.62	2.054**	2>1
	(2)碩士	140	20.62	2.80		
系統呈現教學 內容	(1)大學/學院	474	18.66	2.97	3.024***	2>1
	(2)碩士	140	20.04	3.20		
教學策略多 元化	(1)大學/學院	474	31.80	4.13	2.443**	2>1
	(2)碩士	140	33.37	4.19		
教學計畫與 準備	(1)大學/學院	474	28.36	3.72	2.016**	2>1
	(2)碩士	140	29.54	3.99		

*P< .05

** P<.01

*** P<.001

陸、專業背景在教師教學效能上的差異分析

一、專業背景在整體教師教學效能的差異分析

由表4-39可知，不同專業背景的國中小學特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為1.953，未達.05顯著水準。分析各專業背景組之得分情形：(1) 特殊教育研究所組得分平均數136.62、標準差17.22；(2) 特教系/組得分平均數131.47、標準差15.82；(3) 特教學分班組得分平均數133.81、標準差16.29；(4) 未接受特殊教育訓練組之得分平均數132.60、標準差12.44。

二、專業背景在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-39可知，不同專業背景國中小教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在系統呈現教學內容向度之得分，其 F值已達.05顯著水準。其差異情形如表4-39所示。

表4-39 不同專業背景教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)特教研究所	72	136.62	17.22	1.953	
	(2)特教系/組	303	131.47	15.82		
	(3)特教學分班	205	133.81	16.29		
	(4)未受特教訓練	15	132.60	12.44		
營造優質學習 氣氛	(1)特教研究所	72	33.77	4.23	1.456	
	(2)特教系/組	303	32.67	4.32		
	(3)特教學分班	205	33.32	4.29		
	(4)未受特教訓練	15	33.53	4.30		
多向度教學 評量	(1)特教研究所	72	20.33	2.90	1.252	
	(2)特教系/組	303	19.75	2.65		
	(3)特教學分班	205	20.17	2.69		
	(4)未受特教訓練	15	20.46	2.06		
系統呈現教學 內容	(1)特教研究所	72	19.94	3.08	2.886*	1>4
	(2)特教系/組	303	18.65	3.08		3>2
	(3)特教學分班	205	19.07	3.03		4>3
	(4)未受特教訓練	15	19.33	2.41		1>2
教學策略多 元化	(1)特教研究所	72	33.23	4.40	2.041	
	(2)特教系/組	303	31.86	4.14		
	(3)特教學分班	205	32.43	4.20		
	(4)未受特教訓練	15	31.53	3.99		
教學計畫與 準備	(1)特教研究所	72	29.33	4.18	1.411	
	(2)特教系/組	303	28.51	3.70		
	(3)特教學分班	205	28.81	3.80		
	(4)未受特教訓練	15	27.73	3.45		

*P< .05

柒、擔任職務在教師教學效能上的差異分析

一、擔任職務在整體教師教學效能的差異分析

由表4-40可知，不同職務的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為.318，未達.05顯著水準。分析比較各組之得分情形：(1) 主任教師組得分平均數137.37、標準差13.34；(2) 教師兼組長得分平均數132.24、標準差17.41；(3) 導師組得分平均數132.63、標準差16.38；(4) 專任教師組得分平均數133.22、標準差14.93。

二、擔任職務在教師教學效能上的差異分析

由表4-40可知，不同職務國中小特教班教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備等教學效能量表五向度，其 F值皆未達顯著水準。

表4-40 不同職務教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)主任	8	137.37	13.34	.318	
	(2)教師兼組長	123	132.24	17.41		
	(3)導師	296	132.63	16.38		
	(4)專任教師	195	133.22	14.93		
營造優質學習 氣氛	(1)主任	8	34.75	3.41	.452	
	(2)教師兼組長	123	32.94	4.62		
	(3)導師	296	33.04	4.35		
	(4)專任教師	195	32.98	3.99		
多向度教學 評量	(1)主任	8	20.37	1.99	.081	
	(2)教師兼組長	123	19.95	2.87		
	(3)導師	296	19.95	2.82		
	(4)專任教師	195	20.01	2.36		
系統呈現教學 內容	(1)主任	8	19.12	1.64	.495	
	(2)教師兼組長	123	19.08	3.18		
	(3)導師	296	18.79	3.14		
	(4)專任教師	195	19.10	2.94		
教學策略多 元化	(1)主任	8	34.25	4.62	.870	
	(2)教師兼組長	123	32.10	4.43		
	(3)導師	296	32.05	4.30		
	(4)專任教師	195	32.35	3.83		
教學計畫與 準備	(1)主任	8	28.87	4.12	.906	
	(2)教師兼組長	123	28.14	4.08		
	(3)導師	296	28.78	3.92		
	(4)專任教師	195	28.75	3.43		

捌、年資在教師教學效能上的差異分析

一、年資在整體教師教學效能的差異分析

由表4-41可知，不同服務年資的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為3.447，達.01顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1年以下組得分平均數126.47、標準差15.74；(2) 1-5年組平均數132.16、標準差15.15；(3) 6-10年組平均數131.86、標準差16.77；(4) 11-15年組平均數135.12、標準差13.76；(5) 16-20年組平均數136.90、標準差20.74；(6) 21年以上組平均數137.26、標準差15.09。

再以Scheffe'多重比較結果；發現年資在21年以上之國中小教師，其得分平均數高於11-15年、1-5年、6-10年、1年以下之教師；年資在16-20年之國中小教師，其得分平均數亦高於11-15年、1-5年、6-10年、1年以下之教師。

二、年資在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-41可知，不同年資組國中小特教班教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化等教學效能量表四向度，其 F 值皆達顯著水準。其差異情形如表4-41所示。

表4-41 不同年資教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)1 年以下	46	126.47	15.74	3.447**	2>1
	(2)1-5 年	244	132.16	15.15		4>3
	(3)6-10 年	163	131.86	16.77		6>5
	(4)11-15 年	64	135.12	13.76		4>2
	(5)16-20 年	44	136.90	20.74		5>1
	(6)21 年以上	61	137.26	15.09		6>3
營造優質學習 氣氛	(1)1 年以下	46	31.39	4.15	2.437*	2>1
	(2)1-5 年	244	32.99	4.21		4>3
	(3)6-10 年	163	32.87	4.47		6>5
	(4)11-15 年	64	33.37	3.41		4>2
	(5)16-20 年	44	33.50	5.18		5>1
	(6)21 年以上	61	34.14	4.01		6>3
多向度教學 評量	(1)1 年以下	46	19.28	2.50	3.833**	2>1
	(2)1-5 年	244	19.79	2.59		4>3
	(3)6-10 年	163	19.68	2.72		5>6
	(4)11-15 年	64	20.67	2.41		6>1
	(5)16-20 年	44	20.79	3.23		4>2
	(6)21 年以上	61	20.68	2.57		5>3
系統呈現教學 內容	(1)1 年以下	46	17.63	3.05	4.386**	2>1
	(2)1-5 年	244	18.73	2.88		4>3
	(3)6-10 年	163	18.88	3.12		5>6
	(4)11-15 年	64	19.39	3.05		6>1
	(5)16-20 年	44	20.15	3.62		4>2
	(6)21 年以上	61	19.68	2.87		5>3
教學策略多 元化	(1)1 年以下	46	30.58	4.04	3.409**	2>1
	(2)1-5 年	244	32.03	4.07		4>3
	(3)6-10 年	163	31.96	4.34		6>5
	(4)11-15 年	64	32.51	3.48		4>2
	(5)16-20 年	44	33.18	5.12		5>1
	(6)21 年以上	61	33.54	3.86		6>3
教學計畫與 準備	(1)1 年以下	46	27.58	3.64	1.538	
	(2)1-5 年	244	28.59	3.65		
	(3)6-10 年	163	28.46	4.05		
	(4)11-15 年	64	29.17	2.98		
	(5)16-20 年	44	29.27	4.87		
	(6)21 年以上	61	29.19	3.68		

*P< .05

** P<.01

玖、現任學校年資在教師教學效能上的差異分析

一、現任學校年資在整體教師教學效能的差異分析

由表4-42可知，不同現任學校年資的國中小特教班教師在教師工作壓力之變異數分析 F值為3.163，達.01顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1年以下組得分平均數128.39、標準差16.38；(2) 1-4年組平均數133.38、標準差15.15；(3) 5-10年組平均數131.83、標準差17.01；(4) 11-15年組平均數137.74、標準差15.43；(5) 16-20年組平均數135.69、標準差16.62；(6) 21年以上平均數134.12、標準差14.95。

再以Scheffe'多重比較結果；發現現任學校年資在11-15年之國中小教師，其得分平均數高於21年以上、1-4年、5-10年、1年以下之教師；現任學校年資在16-20年之國中小教師，其得分平均數亦高於21年以上、1-4年、5-10年、1年以下之教師。

二、現任學校年資在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-42可知，不同現任學校服務年資組國中小特教班教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化等教學效能量表四向度，其 F 值皆達顯著水準。其差異情形如表4-42所示。

表4-42 不同學校年資教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)1 年以下	98	128.39	16.38	3.163**	2>1
	(2)1-4 年	228	133.38	15.15		4>3
	(3)5-10 年	164	131.83	17.01		5>6
	(4)11-15 年	63	137.74	15.43		4>2
	(5)16-20 年	36	135.69	16.62		5>1
	(6)21 年以上	33	134.12	14.95		6>3
營造優質學習 氣氛	(1)1 年以下	98	31.95	4.46	2.781*	2>1
	(2)1-4 年	228	33.40	4.09		4>3
	(3)5-10 年	164	32.64	4.57		5>6
	(4)11-15 年	63	34.11	3.89		4>2
	(5)16-20 年	36	33.52	4.35		5>1
	(6)21 年以上	33	32.90	3.58		6>3
多向度教學 評量	(1)1 年以下	98	19.33	2.58	2.640*	2>1
	(2)1-4 年	228	19.97	2.63		4>3
	(3)5-10 年	164	19.88	2.77		5>6
	(4)11-15 年	63	20.76	2.72		4>2
	(5)16-20 年	36	20.50	2.40		5>1
	(6)21 年以上	33	20.30	2.69		6>3
系統呈現教學 內容	(1)1 年以下	98	18.16	2.94	3.243**	2>1
	(2)1-4 年	228	18.96	3.08		4>3
	(3)5-10 年	164	18.80	3.01		5>6
	(4)11-15 年	63	19.71	3.31		4>2
	(5)16-20 年	36	20.05	2.89		5>1
	(6)21 年以上	33	19.36	2.85		6>3
教學策略多 元化	(1)1 年以下	98	31.17	4.32	2.972*	2>1
	(2)1-4 年	228	32.23	4.00		4>3
	(3)5-10 年	164	31.96	4.41		6>5
	(4)11-15 年	63	33.63	3.81		4>2
	(5)16-20 年	36	32.63	4.23		5>1
	(6)21 年以上	33	32.69	3.94		6>3
教學計畫與 準備	(1)1 年以下	98	27.76	3.95	1.907	
	(2)1-4 年	228	28.80	3.71		
	(3)5-10 年	164	28.53	3.98		
	(4)11-15 年	63	29.52	3.41		
	(5)16-20 年	36	28.97	3.96		
	(6)21 年以上	33	28.84	3.41		

*P< .05

** P<.01

拾、特教班教學年資在教師教學效能上的差異分析

一、特教班教學年資在整體教師教學效能的差異分析

由表4-43可知，不同特教班教學年資的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為3.358，達.01顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1年以下組得分平均數126.83、標準差14.93；(2) 1-4年組平均數133.55、標準差15.48；(3) 5-10年組平均數132.01、標準差16.82；(4) 11-15年組平均數136.61、標準差15.73；(5) 16-20年組平均數137.12、標準差13.96；(6) 21年以上平均數140.75、標準差10.97。

再以Scheffe'多重比較結果；發現特教班教學年資在21年以上之國中小教師，其得分平均數高於11-15年、1-4年、5-10年之教師；特教教學年資在16-20年之國中小教師，其得分平均數亦高於11-15年、1-4年、5-10年以上之教師。

二、特教班教學年資在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-43可知，不同特教班教學年資組國中小特教班教師在教師教學效能各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在發現在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備等教學效能量表五向度，其 F 值皆達顯著水準。其差異情形如表4-43所示。

表4-43 不同特教班教學年資教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)1 年以下	59	126.83	14.93	3.358**	2>1
	(2)1-4 年	202	133.55	15.48		4>3
	(3)5-10 年	265	132.01	16.82		6>5
	(4)11-15 年	63	136.61	15.73		4>2
	(5)16-20 年	25	137.12	13.96		5>1
	(6)21 年以上	8	140.75	10.97		6>3
營造優質學習 氣氛	(1)1 年以下	59	31.67	4.24	2.263*	2>1
	(2)1-4 年	202	33.28	4.20		4>3
	(3)5-10 年	265	32.82	4.43		5>6
	(4)11-15 年	63	33.92	4.14		4>2
	(5)16-20 年	25	33.92	3.53		5>1
	(6)21 年以上	8	33.75	2.96		6>3
多向度教學 評量	(1)1 年以下	59	19.40	2.42	3.277**	2>1
	(2)1-4 年	202	20.08	2.70		4>3
	(3)5-10 年	265	19.72	2.67		6>5
	(4)11-15 年	63	20.69	2.94		4>2
	(5)16-20 年	25	20.68	1.88		5>1
	(6)21 年以上	8	22.00	1.92		6>3
系統呈現教學 內容	(1)1 年以下	59	17.69	2.96	3.501**	2>1
	(2)1-4 年	202	18.99	2.89		4>3
	(3)5-10 年	265	18.92	3.15		6>5
	(4)11-15 年	63	19.71	3.14		4>2
	(5)16-20 年	25	19.44	3.21		5>1
	(6)21 年以上	8	20.75	1.75		6>3
教學策略多 元化	(1)1 年以下	59	30.74	3.72	3.125**	2>1
	(2)1-4 年	202	32.28	4.08		4>3
	(3)5-10 年	265	32.01	4.37		6>5
	(4)11-15 年	63	33.25	4.00		4>2
	(5)16-20 年	25	33.44	4.03		5>1
	(6)21 年以上	8	34.00	2.61		6>3
教學計畫與 準備	(1)1 年以下	59	27.30	3.63	2.491*	2>1
	(2)1-4 年	202	28.91	3.67		4>3
	(3)5-10 年	265	28.52	3.95		6>5
	(4)11-15 年	63	29.03	3.69		4>2
	(5)16-20 年	25	29.64	3.69		5>1
	(6)21 年以上	8	30.25	2.81		6>3

*P< .05

** P<.01

拾壹、學校別在教師教學效能上的差異分析

一、學校別在整體教師教學效能的差異分析

由表4-44可知，不同學校的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為1.368，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：

(1) 特殊教育學校組得分平均數126.95、標準差23.10；(2) 國中組平均數132.97、標準差14.59；(3) 國小組平均數133.01、標準差16.49。

二、學校別在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-44可知，不同學校之國中小特教班教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。進行各向度 F考驗分析，發現在教學計畫與準備之向度上，其 F值已達顯著水準。進一步分析比較其差異如表4-44所示。

表4-44 不同學校別教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)特教學校	20	126.95	23.10	1.368	
	(2)國中	222	132.97	14.59		
	(3)國小	380	133.01	16.49		
營造優質學習 氣氛	(1)特教學校	20	31.75	5.96	.925	
	(2)國中	222	33.05	3.89		
	(3)國小	380	33.08	4.40		
多向度教學 評量	(1)特教學校	20	18.90	3.53	2.373	
	(2)國中	222	19.84	2.48		
	(3)國小	380	20.11	2.73		
系統呈現教學 內容	(1)特教學校	20	18.75	3.40	1.873	
	(2)國中	222	19.27	2.83		
	(3)國小	380	18.77	3.18		
教學策略多 元化	(1)特教學校	20	30.70	5.80	1.434	
	(2)國中	222	32.35	3.76		
	(3)國小	380	32.17	4.32		
教學計畫與 準備	(1)特教學校	20	26.85	5.09	3.165*	3>1
	(2)國中	222	28.45	3.59		2>1
	(3)國小	380	28.86	3.83		3>2

*P< .05

拾貳、班別在教師教學效能上的差異分析

一、班別在整體教師教學效能的差異分析

由表4-45可知，不同班別的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析，其 F 值為1.821，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 自足式特教班組得分平均數131.28、標準差16.17；(2) 分散式資源班組平均數133.85、標準差15.99；(3) 巡迴輔導班組平均數132.59、標準差16.36。

二、班別在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-45可知，不同班別組國中小教師在教師工作壓力量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 F考驗分析，發現在多向度教學評量、教學策略多元化，其 F值已達顯著水準。分析比較其差異如表4-45所示。

表4-45 不同班別教師在工作壓力量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)自足式特教班	238	131.28	16.17	1.821	
	(2)分散式資源班	352	133.85	15.99		
	(3)巡迴輔導班	32	132.59	16.36		
營造優質學習 氣氛	(1)自足式特教班	238	32.92	4.40	.221	
	(2)分散式資源班	352	33.12	4.22		
	(3)巡迴輔導班	32	32.75	4.25		
多向度教學 評量	(1)自足式特教班	238	19.61	2.55	3.662*	3>1
	(2)分散式資源班	352	20.21	2.74		2>1
	(3)巡迴輔導班	32	20.06	2.61		2>3
系統呈現教學 內容	(1)自足式特教班	238	18.84	3.04	.310	
	(2)分散式資源班	352	19.03	3.05		
	(3)巡迴輔導班	32	18.81	3.57		
教學策略多 元化	(1)自足式特教班	238	31.54	4.18	4.606*	3>1
	(2)分散式資源班	352	32.60	4.16		2>1
	(3)巡迴輔導班	32	32.40	4.10		2>3
教學計畫與 準備	(1)自足式特教班	238	28.34	3.83	1.357	
	(2)分散式資源班	352	28.86	3.80		
	(3)巡迴輔導班	32	28.56	3.56		

* $P < .05$

拾參、班級類別在教師教學效能上的差異分析

一、班級類別在整體教師教學效能的差異分析

由表4-46可知，不同班級類別的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為3.043，達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 啓智類組得分平均數131.43、標準差15.71；(2) 啓明類組平均數124.50、標準差20.27；(3) 啓聰類組平均數138.43、標準差15.09；(4) 不分類組平均數134.73、標準差16.50。

再以Scheffe'多重比較結果；發現在啓聰類之國中小教師，其得分平均數高於啓智類、啓明類；不分類資源班之國中小教師，其得分平均數亦高於啓智類、啓明類之教師。

二、班級類別在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-46可知，不同班級類別組國中小教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 F考驗分析，發現在多向度教學評量、教學策略多元化二向度，其 F值達顯著水準。分析比較其差異如表4-46所示。

表4-46 不同班級類別教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)啓智類	369	131.43	15.71	3.043*	1>2
	(2)啓明類	4	124.50	20.27		3>2
	(3)啓聰類	16	138.43	15.09		4>1
	(4)不分類	233	134.73	16.50		3>4
營造優質學習 氣氛	(1)啓智類	369	32.74	4.21	2.236	
	(2)啓明類	4	31.50	5.56		
	(3)啓聰類	16	34.87	4.25		
	(4)不分類	233	33.38	4.34		
多向度教學 評量	(1)啓智類	369	19.72	2.61	3.669*	1>2
	(2)啓明類	4	18.25	3.30		3>2
	(3)啓聰類	16	20.75	2.54		4>1
	(4)不分類	233	20.35	2.74		3>4
系統呈現教學 內容	(1)啓智類	369	18.78	2.96	1.597	
	(2)啓明類	4	17.25	4.50		
	(3)啓聰類	16	19.75	2.81		
	(4)不分類	233	19.19	3.22		
教學策略多 元化	(1)啓智類	369	31.73	4.02	4.451**	1>2
	(2)啓明類	4	30.25	5.37		3>2
	(3)啓聰類	16	33.93	3.90		4>1
	(4)不分類	233	32.81	4.36		3>4
教學計畫與 準備	(1)啓智類	369	28.43	3.75	1.258	
	(2)啓明類	4	27.25	3.30		
	(3)啓聰類	16	29.12	3.73		
	(4)不分類	233	28.98	3.90		

* $P < .05$

** $P < .01$

拾肆、班級人數在教師教學效能上的差異分析

一、班級人數在整體教師教學效能的差異分析

由表4-47可知，不同班級人數的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為.499，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 1-5人組得分平均數133.86、標準差13.75；(2) 6-10人組平均數133.01、標準差16.40；(3) 11-15人組平均數131.13、標準差16.75；(4) 16人以上平均數133.14、標準差15.99。

二、班級人數在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-47可知，不同班級人數組國中小特教班教師在教師教學效能量表各向度的得分情形。之後進行各向度 F考驗分析，發現在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備等教學效能量表五向度，其 F值皆未達顯著水準。

表4-47 不同班級人數教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)1-5 人	44	133.86	13.75	.499	
	(2)6-10 人	204	133.01	16.40		
	(3)11-15 人	108	131.13	16.75		
	(4)16 人以上	266	133.14	15.99		
營造優質學習 氣氛	(1)1-5 人	44	33.36	3.79	.336	
	(2)6-10 人	204	33.03	4.37		
	(3)11-15 人	108	32.69	4.34		
	(4)16 人以上	266	33.10	4.29		
多向度教學 評量	(1)1-5 人	44	20.47	2.50	1.833	
	(2)6-10 人	204	20.00	2.64		
	(3)11-15 人	108	19.49	2.74		
	(4)16 人以上	266	20.07	2.70		
系統呈現教學 內容	(1)1-5 人	44	18.95	2.93	.295	
	(2)6-10 人	204	19.10	3.17		
	(3)11-15 人	108	18.95	3.02		
	(4)16 人以上	266	18.83	3.05		
教學策略多 元化	(1)1-5 人	44	31.70	3.31	1.307	
	(2)6-10 人	204	32.17	4.30		
	(3)11-15 人	108	31.63	4.40		
	(4)16 人以上	266	32.50	4.13		
教學計畫與 準備	(1)1-5 人	44	29.36	3.80	.732	
	(2)6-10 人	204	28.69	3.63		
	(3)11-15 人	108	28.36	3.88		
	(4)16 人以上	266	28.62	3.91		

拾伍、學校規模在教師教學效能上的差異分析

一、學校規模在整體教師教學效能的差異分析

由表4-48可知，不同學校規模的國中小特教班教師在教師教學效能之變異數分析 F值為.592，未達.05顯著水準。分析各組之得分情形：(1) 12班以下組得分平均數132.66、標準差14.00；(2) 13-24班組平均數131.63、標準差15.21；(3) 25-48班組平均數133.01、標準差16.17；(4) 49-71班平均數133.36、標準差17.36；(5) 72班以上平均數135.94、標準差19.35。

二、學校規模在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-48可知，不同學校規模組國中小特教班教師在教師教學能量表各向度的得分情形。進一步進行各向度 F考驗分析，發現在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備等教學效能量表五向度，其 F值皆未達顯著水準。

表4-48 不同學校規模教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	F 值	差異比較
教學效能 總量表	(1)12 班以下	45	132.66	14.00	.592	
	(2)13-24 班	177	131.63	15.21		
	(3)25-48 班	278	133.01	16.17		
	(4)49-71 班	88	133.36	17.36		
	(5)72 班以上	34	135.94	19.35		
營造優質學習 氣氛	(1)12 班以下	45	33.57	3.70	.761	
	(2)13-24 班	177	32.66	4.28		
	(3)25-48 班	278	33.00	4.21		
	(4)49-71 班	88	33.47	4.57		
	(5)72 班以上	34	33.23	4.83		
多向度教學 評量	(1)12 班以下	45	19.97	2.62	.560	
	(2)13-24 班	177	19.83	2.59		
	(3)25-48 班	278	20.07	2.66		
	(4)49-71 班	88	19.80	2.83		
	(5)72 班以上	34	20.44	3.06		
系統呈現教學 內容	(1)12 班以下	45	19.06	2.61	1.301	
	(2)13-24 班	177	18.57	2.80		
	(3)25-48 班	278	19.01	3.24		
	(4)49-71 班	88	19.21	3.04		
	(5)72 班以上	34	19.64	3.51		
教學策略多 元化	(1)12 班以下	45	31.64	3.87	1.036	
	(2)13-24 班	177	31.98	4.04		
	(3)25-48 班	278	32.23	4.13		
	(4)49-71 班	88	32.27	4.58		
	(5)72 班以上	34	33.41	4.68		
教學計畫與 準備	(1)12 班以下	45	28.40	3.23	.255	
	(2)13-24 班	177	28.58	3.60		
	(3)25-48 班	278	28.69	3.85		
	(4)49-71 班	88	28.59	4.23		
	(5)72 班以上	34	29.20	4.24		

拾陸、學校地區在教師教學效能上的差異分析

一、學校地區在整體教師教學效能的差異分析

由表4-49可知，教師教學效能量表的得分情形，市區教師得分平均數為134.43、標準差16.65，鄉鎮地區教師得分平均數130.66、標準差15.11，t考驗值2.911，其結果達.01顯著水準。亦即市區或鄉鎮地區之國中小特教班教師在整體教師教學效能量表得分上，有顯著的差異存在。進一步分析其差異比較，發現市區的國中小教師在「整體教師教學效能」得分情形，高於鄉鎮地區教師。

二、學校地區在教師教學效能各向度的差異分析

由表4-49可知，市區或鄉鎮地區之國中小教師在教師教學效能量表各面向的得分情形。進一步進行各向度 t 考驗分析，發現多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備等四個教學效能向度，t 值皆達顯著水準。亦即市區或鄉鎮地區之國中小特教班教師在教師教學效能量表四個向度的得分上，有顯著的差異存在。

表4-49 不同學校地區教師在教學效能量表之差異比較摘要表

教學效能向度	樣本	人數	平均數	標準差	t 值	差異比較
教學效能 總量表	(1) 市區	353	134.43	16.65	2.911**	1>2
	(2) 鄉鎮	269	130.66	15.11		
營造優質學習 氣氛	(1) 市區	353	33.25	4.33	1.516	
	(2) 鄉鎮	269	32.73	4.21		
多向度教學評 量	(1) 市區	353	20.31	2.66	3.606***	1>2
	(2) 鄉鎮	269	19.53	2.64		
系統呈現教學 內容	(1) 市區	353	19.28	3.15	3.098**	1>2
	(2) 鄉鎮	269	18.52	2.92		
教學策略多元 化	(1) 市區	353	32.66	4.32	3.242**	1>2
	(2) 鄉鎮	269	31.56	3.93		
教學計畫與準 備	(1) 市區	353	28.91	3.89	1.992*	1>2
	(2) 鄉鎮	269	28.30	3.67		

*P< .05

** P<.01

*** P<.001

第六節 教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各因素對教師

教學效能之多元迴歸分析

爲了進一步探討教師個人變項（性別、婚姻狀況、有無子女、年齡、教育程度、專業背景、擔任職務、年資、現任學校年資、特教班教學年資）、學校環境變項（學校別、班別、班級類別、班級人數、學校規模、學校地區）、教師工作壓力（工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施IEP）對教師教學效能的預測作用，以教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各層面爲預測變項，以教師教學效能總量表及各向度爲效標變項，採用多元迴歸分析方法，以考驗各變項對教師教學效能的預測力。

壹、各變項對教師教學效能總量表之逐步多元迴歸分析

教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各變項對整體教師教學效能的預測情形，根據逐步多元迴歸分析，結果如表4-50。

一、投入變項順序

由表4-50所示有七個預測變項達到顯著水準者，以下分別就其投入順序依次爲：（1）教育程度（大學/學院）、（2）班級類別（啓智類）、（3）專業成長壓力、（4）溝通協調壓力、（5）年齡（46-50歲）、（6）特教教學年資（1-4年）、（7）年齡（36-40歲）。

二、在 β 係數方面

在 β 係數方面為正數有：溝通協調的壓力、年齡（46-50歲）、特教教學年資（1-4年）、年齡（36-40歲），可知前述四個變項對教師教學效能是正向的；在 β 係數方面為負數，有教育程度（大學/學院）、班級類別（啓智類）、專業成長的壓力，可知前述三個變項對教師教學效能是負向的。

三、投入變項的預測力

投入七個變項的整體預測力為 .078，其中以「教育程度（大學/學院）」的預測力 .026最大，班級類別（啓智類）、專業成長的壓力、溝通協調的壓力、年齡（46-50歲）等前五個預測變項預測力合計達 .062的解釋量。

表4-50 背景、教師工作壓力各變項對教學效能之逐步多元迴歸分析摘要表

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	標準化迴歸係數 β
1	.161(a)	.026	.026	16.327***	— .152
2	.191(b)	.036	.011	11.639***	— .099
3	.213(c)	.045	.009	9.707***	— .160
4	.233(d)	.054	.009	8.781***	.119
5	.248(e)	.062	.007	8.042***	.111
6	.265(f)	.070	.009	7.718***	.107
7	.279(g)	.078	.007	7.331***	.086
a 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）					
b 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）					
c 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力					
d 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力,溝通協調壓力					
e 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力,溝通協調壓力,年齡（46-50歲）					
f 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力,溝通協調壓力,年齡（46-50歲）,特教年資（1-4年）					
g 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力,溝通協調壓力,年齡（46-50歲）,特教年資（1-4年）,年齡（36-40歲）					

*** $P < .001$

貳、各變項對營造優質學習氣氛向度之逐步多元迴歸分析

教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各變項對營造優質學習氣氛向度的預測情形，根據逐步多元迴歸分析，結果如表4-51。

一、投入變項順序

由表4-51所示有五個預測變項達顯著水準者，以下就其投入順序依次為：（1）教育程度（大學/學院）、（2）現任學校年資（1-4年）、（3）專業成長的壓力、（4）溝通協調的壓力、（5）現任學校年資（11-15年）。

二、在 β 係數方面

在 β 係數方面為正數有：現任學校年資（1-4年）、溝通協調壓力、現任學校年資（11-15年），前述三個變項對於營造優質學習氣氛的影響是正向的；在 β 係數方面為負數，有教育程度（大學/學院）、專業成長的壓力等二個變項對於營造優質學習氣氛的影響是負向的。

三、投入變項的預測力

投入五個變項的整體預測力為 .046，其中以「教育程度（大學/學院）」的預測力 .013最大，現任學校年資（1-4年）、專業成長的壓力、溝通協調的壓力等前四個預測變項預測力合計達 .039的解釋量。

表4-51 背景、教師工作壓力各變項對營造優質學習氣氛之逐步多元迴歸分析

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	標準化迴歸係數 β
1	.116(a)	.013	.013	8.369**	— .105
2	.152(b)	.023	.010	7.254**	.113
3	.172(c)	.030	.007	6.266***	— .149
4	.197(d)	.039	.009	6.160***	.121
5	.214(e)	.046	.007	5.872***	.090
a 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）					
b 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,現任學校年資（1-4 年）					
c 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,現任學校年資（1-4 年）,專業成長壓力					
d 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,現任學校年資（1-4 年）,專業成長壓力,溝通協調壓力					
e 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,現任學校年資（1-4 年）,專業成長壓力,溝通協調壓力,現任學校年資（11-15 年）					
** P<.01 *** P<.001					

參、各變項對多向度教學評量向度之逐步多元迴歸分析

教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各變項對多向度教學評量向度的預測情形，根據逐步多元迴歸分析，結果如表4-52。

一、投入變項順序

由表4-52所示有六個預測變項達顯著水準者，以下就其投入順序依次為：（1）年齡（46-50歲）、（2）學校地區、（3）教育程度（碩士含40學分班）、（4）特教教學年資（1-4年）、（5）班級類別（啓智類）、（6）學校別（國中）。

二、在 β 係數方面

在 β 係數方面為正數有：年齡（46-50歲）、教育程度（碩士含40學分班）、特教教學年資（1-4年），前述三個變項對於多向度教學評量的影響是正向的；在 β 係數方面為負數，有學校地區、班級類別

（啓智類）、學校別（國中）等三個變項對於多向度教學評量的影響是負向的。

三、投入變項的預測力

投入六個變項的整體預測力達 .071，其中以年齡（46-50歲）的預測力 .023最大，學校地區、教育程度（碩士含40學分班）、特教教學年資（1-4年）等前四個預測變項預測力合計達 .056的解釋量。

表4-52 背景、教師工作壓力各變項對多向度教學評量之逐步多元迴歸分析

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	標準化迴歸係數 β
1	.152(a)	.023	.023	14.494**	.138
2	.194(b)	.038	.015	12.043***	-.095
3	.219(c)	.048	.010	10.273***	.144
4	.236(d)	.056	.008	9.056***	.111
5	.253(e)	.064	.008	8.398***	-.096
6	.266(f)	.071	.006	7.733***	-.083
a 預測變數：(常數), 年齡（46-50 歲）					
b 預測變數：(常數), 年齡（46-50 歲）, 學校地區					
c 預測變數：(常數), 年齡（46-50 歲）, 學校地區, 教育程度（碩士含 40 學分班）					
d 預測變數：(常數), 年齡（46-50 歲）, 學校地區, 教育程度（碩士含 40 學分班）, 特教教學年資（1-4 年）					
e 預測變數：(常數), 年齡（46-50 歲）, 學校地區, 教育程度（碩士含 40 學分班）, 特教教學年資（1-4 年）, 班級類別（啓智類）					
f 預測變數：(常數), 年齡（46-50 歲）, 學校地區, 教育程度（碩士含 40 學分班）, 特教年資（1-4 年）, 班級類別（啓智類）, 學校別（國中）					
** P<.01 *** P<.001					

肆、各變項對系統呈現教學內容向度之逐步多元迴歸分析

教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各變項對系統呈現教學內容向度的預測情形，根據逐步多元迴歸分析，結果如表4-53。

一、投入變項順序

由表4-53所示有七個預測變項達顯著水準者，以下分別就投入順序依次為：（1）教育程度（碩士含40學分班）、（2）學校地區、（3）特教教學年資（1年以下）、（4）專業成長壓力、（5）溝通協調壓力、（6）年齡（36-40歲）、（7）現任學校年資（5-10年）。

二、在 β 係數方面

在 β 係數方面為正數有：教育程度（碩士含40學分班）、溝通協調壓力、年齡（36-40歲），前述三個變項對於系統呈現教學內容的影響是正向的；在 β 係數方面為負數，有學校地區、特教教學年資（1年以下）、專業成長壓力、現任學校年資（5-10年）等四個變項對於系統呈現教學內容的影響是負向的。

三、投入變項的預測力

投入七個變項的整體預測力達 .089，其中以「教育程度（碩士含40學分班）」的預測力 .036最大，學校地區、特教教學年資（1年以下）、專業成長壓力、溝通協調壓力等前五個預測變項預測力合計達 .074的解釋量。

表4-53 背景、教師工作壓力各變項對系統呈現教學內容之逐步多元迴歸分析

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	標準化迴歸係數 β
1	.190(a)	.036	.036	23.180***	.160
2	.218(b)	.048	.011	15.370***	— .104
3	.243(c)	.059	.011	12.821***	— .105
4	.258(d)	.066	.007	10.894***	— .150
5	.273(e)	.074	.008	9.825***	.111
6	.286(f)	.082	.007	9.059***	.091
7	.298(g)	.089	.007	8.481***	— .085
a 預測變數：(常數),教育程度（碩士含 40 學分班）					
b 預測變數：(常數),教育程度（碩士含 40 學分班）,學校地區					
c 預測變數：(常數),教育程度（碩士含 40 學分班）,學校地區,特教教學年資（1 年以下）					
d 預測變數：(常數),教育程度（碩士含 40 學分班）,學校地區,特教教學年資（1 年以下）,專業成長壓力					
e 預測變數：(常數),教育程度（碩士含 40 學分班）,學校地區,特教教學年資（1 年以下）,專業成長壓力,溝通協調壓力					
f 預測變數：(常數),教育程度（碩士含 40 學分班）,學校地區,特教年資（1 年以下）,專業成長壓力,溝通協調壓力,年齡（36-40 歲）					
g 預測變數：(常數),教育程度（碩士含 40 學分班）,學校地區,特教年資（1 年以下）,專業成長壓力,溝通協調壓力,年齡（36-40 歲）,現任學校（5-10 年）					

*** $P < .001$

伍、各變項對教學策略多元化向度之逐步多元迴歸分析

教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各變項對教學策略多元化向度的預測情形，根據逐步多元迴歸分析，結果如表4-54。

一、投入變項順序

由表4-54所示有六個預測變項達到顯著水準者，以下分別就其投入順序依次為：（1）教育程度（大學/學院）、（2）班級類別（啓智類）、（3）專業成長壓力、（4）學校地區、（5）溝通協調壓力、（6）學校別（特殊教育學校）。

二、在 β 係數方面

在 β 係數方面為正數有溝通協調的壓力，其對教學策略多元化的

影響是正向的；在 β 係數方面為負數，有教育程度（大學/學院）、班級類別（啓智類）、專業成長壓力、學校地區、學校別（特殊教育學校）等五個變項對於教學策略多元化的影響是負向的。

三、投入變項的預測力

投入六個變項的整體預測力達 .077，其中以「教育程度（大學/學院）」的預測力 .029 最大，班級類別（啓智類）、專業成長壓力、學校地區、溝通協調壓力等前五個預測變項預測力合計達 .071 的解釋量。

表4-54 背景、教師工作壓力各變項對教學策略多元化之逐步多元迴歸分析

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	標準化迴歸係數 β
1	.170(a)	.029	.029	18.227***	— .135
2	.213(b)	.045	.017	14.596***	— .095
3	.239(c)	.057	.012	12.415***	— .175
4	.254(d)	.064	.007	10.551***	— .096
5	.266(e)	.071	.006	9.335***	.103
6	.277(f)	.077	.006	8.464***	— .078
a 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）					
b 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）					
c 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力					
d 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力,學校地區					
e 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力,學校地區,溝通協調壓力					
f 預測變數：(常數),教育程度（大學/學院）,班級類別（啓智類）,專業成長壓力,學校地區,溝通協調壓力,學校別（特殊教育學校）					

*** $P < .001$

陸、各變項對教學計畫與準備向度之逐步多元迴歸分析

教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各變項對教學計畫與準備向度的預測情形，根據逐步多元迴歸分析，結果如表4-55。

一、投入變項順序

由表4-55所示有七個預測變項達到顯著水準者，以下分別就其投入順序依次為：（1）教育程度（大學/學院）、（2）專業成長壓力、（3）年齡（46-50歲）、（4）學校別（國中）、（5）學校別（特殊教育學校）、（6）特教教學年資（1-4年）、（7）溝通協調壓力。

二、在 β 係數方面

在 β 係數方面為正數有：年齡（46-50歲）、特教教學年資（1-4年）、溝通協調壓力，前述三個變項對於教學計畫與準備的影響是正向的；在 β 係數為負數，有教育程度（大學/學院）、專業成長壓力、學校別（國中）、學校別（特殊教育學校）等四個變項對於教學計畫與準備的影響是負向的。

三、投入變項的預測力

投入七個變項的整體預測力為 .068，其中以「教育程度（大學/學院）」的預測力 .018最大，專業成長壓力、年齡（46-50歲）、學校別（國中）、學校別（特殊教育學校）等前五個預測變項預測力合計達 .057的解釋量。

表4-55 背景、教師工作壓力各變項對教學計畫與準備之逐步多元迴歸分析

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加解釋量 ΔR	F 值	標準化迴歸係數 β
1	.135(a)	.018	.018	11.399**	— .145
2	.167(b)	.028	.010	8.836***	
3	.190(c)	.036	.008	7.630***	— .164
4	.208(d)	.043	.007	6.895***	.098
5	.222(e)	.049	.006	6.339***	— .118
6	.240(f)	.057	.008	6.201***	— .104
7	.255(g)	.065	.008	6.048***	.119
8	.248(h)	.061	— .003	6.666***	
9	.260(i)	.068	.006	6.340***	.096
a 預測變數：(常數),教育程度(大學/學院)					
b 預測變數：(常數),教育程度(大學/學院),特教教學年資(1年以下)					
c 預測變數：(常數),教育程度(大學/學院),特教教學年資(1年以下),專業成長壓力					
d 預測變數：(常數),教育程度(大學/學院),特教教學年資(1年以下),專業成長壓力,年齡(46-50歲)					
e 預測變數：(常數),教育程度(大學/學院),特教教學年資(1年以下),專業成長壓力,年齡(46-50歲),學校別(國中)					
f 預測變數：(常數),教育程度(大學/學院),特教年資(1年以下),專業成長壓力,年齡(46-50歲),學校別(國中),學校別(特教學校)					
g 預測變數：(常數),教育程度(大學/學院),特教年資(1年以下),專業成長壓力,年齡(46-50歲),學校別(國中),學校別(特教學校),特教教學年資(1-4年)					
h 預測變項：(常數),教育程度(大學/學院),專業成長壓力,年齡(46-50歲),學校別(國中),學校別(特教學校),特教年資(1-4年)					
i 預測變項：(常數),教育程度(大學/學院),專業成長壓力,年齡(46-50歲),學校別(國中),學校別(特教學校),特教年資(1-4年),溝通協調壓力					

** P<.01 *** P<.001

第七節 綜合討論

本節根據前述之研究結果，做進一步的討論與分析。首先從答題情形之平均數、標準差、等級，分析說明國中、小特教班教師工作壓力與教學效能的現況。其次，運用變異數分析的統計方法，探討教師工作壓力與教學效能的關係。以下將本章研究結果做一綜合分析與討論。

壹、教師工作壓力與教師教學效能的現況分析與討論

一、國中、小特教班教師工作壓力的現況分析與討論：

本研究根據文獻之評閱，找出國中、小特教班教師工作壓力的六個指標：工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、專業成長、實施個別化教育計畫，以教師工作壓力量表，調查國中、小教師工作壓力的現況。

根據本研究發現：整體而言，國中、小特教班教師們在教師工作壓力總量表的得分情形，其平均數為 87.06，平均數除以題數為 2.9，顯示在五點量表中教師工作壓力量表得分約為 3，換算成百分制，相當於 58 分（ $2.9/5 \times 100$ ），得分的程度屬於中等。由此可見，在國中、小特教班教師中，整體教師工作壓力的實際情形尚可。

此外，在教師工作壓力量表六個指標的得分，依序為「工作負擔」、「實施個別化教育計畫」、「教學管理」、「溝通協調」、「專業成長」、

「人際關係」，平均數除以題數之得分分別為 3.24、3.128、2.935、2.884、2.642、2.641，相當於 64.8、63.6、58.7、57.68、52.84、52.82 分。從以上資料發現，在國中、小特教班教師中，以工作負擔的壓力情形最高，包括需要利用下班後的時間來處理學校的事情，覺得學生個別差異大，增加教學準備工作的困難度，也需要花更多時間和精力做教學準備。值得注意的是國中、小特教班教師之人際關係的壓力得分最低，可能情況有二，一為與同事相處融洽，二為教師之間缺乏溝通，因此全校同事之間需要建立團隊合作精神，而人際關係的壓力最低，其原因更有待進一步深入研究。

二、國中、小特教班教師教學效能的現況分析與討論：

根據本研究發現，整體而言，國中、小特教班教師在教學效能總量表的得分情形，其平均數為 132.81，平均數除以題數為 4.02，顯示在五點量表中，教師教學效能量表的得分大於 4，換算成百分制，相當於 80 分（ $4.02/5 \times 100$ ），得分的程度屬於中上。由此可見，在國中、小特教班教師中，整體教學效能的實際情形尚佳。

此外，在教學效能量表五個指標的得分，依序為「營造優質學習氣氛」、「教學計畫與準備」、「教學策略多元化」、「多向度教學評量」、「系統呈現教學內容」，平均數除以題數之得分分別為 4.13、4.09、4.02、3.99、3.79，換算成百分制，相當於 82.6、81.8、80.4、79.8、

75.8 分。從以上資料發現，在國中、小特教班教師中，使用營造優質學習氣氛的情形最高，也就是教師在教學時，運用各種教學方式進行教學活動，以引起學生的學習興趣，並用適當的教學媒體以輔助教學，將學生的舊經驗與新教材的內容相連結，提供學生成功的機會，為學生營造有效的學習環境。但值得注意的是，國中、小特教班教師在系統呈現教學內容的得分最低，包括在上課前會將教材、設備、教具等準備齊全，進入新單元前，先說明單元的目標和重點，單元結束前，會示範及指導學生整理教材的摘要重點，系統呈現教學內容的評價最低，其原因有待更進一步的深入研究。

貳、以變異數分析，探討低中高教師工作壓力在教師教學效能的差異情形：

根據本研究，如表 4-56 所歸納，在教師「專業成長壓力」之低中高分組，發現其在「整體教師教學效能」及各向度「營造優質學習氣氛」、「教學策略多元化」、「教學計畫與準備」、「系統呈現教學內容」上的差異皆是低分組教師壓力得分的平均數高於高分組、中分組教師；中分組教師壓力得分的平均數高於高分組教師。由此可見，在國中、小特教班教師中，教師專業成長壓力低分、中分組的教師，其教師教學效能的得分也比高分組教師高。換言之，其低、中分組教師專業成長壓力的教學效能比高分組教師好。

表 4-56 低中高教師工作壓力在教師教學效能的差異情形摘要表

差異情形	整體教師 教學效能	營造優質學 習氣氛	教學策略多 元化	教學計畫與 準備	多向度教學 評量	系統呈現教 學內容
整體教師	中>低	低>中	中>低	中>低	低>中	中>低
工作壓力	高>中	高>中	高>中	高>中	高>中	高>中
	高>低	高>低	高>低	高>低	高>低	高>低
工作負擔	中>低	中>低	中>低	中>低	低>中	低>中
	高>中	高>中	高>中	高>中	高>中	中>高
	高>低	高>低	高>低	高>低	高>低	低>高
教學管理	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中
	中>高	高>中	中>高	高>中	高>中	中>高
	低>高	低>高	低>高	低>高	低>高	低>高
人際關係	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中
	高>中	高>中	中>高	中>高	高>中	高>中
	低>高	低>高	低>高	低>高	低>高	低>高
溝通協調	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中
	高>中	高>中	高>中	高>中	高>中	高>中
	高>低	高>低	高>低	高>低	高>低	高>低
專業成長	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中	低>中
	中>高	高>中	中>高	中>高	中>高	高>中
	低>高	低>高	低>高	低>高	低>高	低>高
實施 I E P	低>中	低>中	低>中	低>中	中>低	低>中
	高>中	高>中	高>中	高>中	高>中	高>中
	高>低	高>低	高>低	高>低	高>低	低>高

參、教師個人變項、學校環境變項對教師工作壓力的影響

根據本研究發現：在教師個人變項中，年齡、教育程度對教師工作壓力的差異均達到顯著水準，但在性別、婚姻狀況、有無子女、專業背景、擔任職務、年資、現任學校年資、特教班教學年資則沒有顯著的差異。在學校環境變項方面，學校規模對教師工作壓力的差異達到顯著水準，但在學校別、班別、班級類別、班級人數、學校地區則沒有顯著的差異。茲分別說明如下：

一、性別在教師工作壓力上的差異分析

男女國中小特教班教師在整體教師工作壓力總量表及各向度的

得分上，並沒有顯著的差異。根據本研究結果探討，男女教師對於工作壓力的認知與知覺相近，因此差異很小。但在各向度之間仍可看出男女些許的互異性，例如男性教師在教學管理的壓力、人際關係的壓力、溝通協調的壓力、專業成長的壓力、實施 IEP 的壓力略高於女教師，所以有關於教師性別因素與教師工作壓力的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

二、婚姻狀況在教師工作壓力上的差異分析

不同婚姻狀況之國中小特教班教師在整體教師工作壓力總量表的得分上，沒有顯著差異。但在教學管理分量表上，未婚教師的壓力得分顯著高於已婚教師。推究本結果可能原因是，已婚教師的教學經驗、社會閱歷、情緒處理都較未婚教師豐富，因此較能兼顧教學與學生的常規管理。但值得注意的是，在工作負擔、人際關係、溝通協調、專業成長、實施 IEP 的壓力向度上，婚姻狀況並沒有顯著差異，所以有關於教師婚姻狀況與教師工作壓力的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

三、有無子女在教師工作壓力上的差異分析

有無子女之國中小特教班教師在整體教師工作壓力總量表的得分上，沒有顯著差異。但在各向度之間仍可看出有無子女些許的互異性，例如無子女的教師在工作負擔的壓力、教學管理的壓力、人際關

係的壓力、專業成長的壓力，都略高於有子女的教師，所以有關於教師有無子女因素與教師工作壓力的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

四、年齡在教師工作壓力上的差異分析

年齡在整體教師工作壓力及專業成長壓力之分量表上有顯著差異。51 歲以上教師的得分平均數高於 31-35 歲教師、36-40 歲教師；25 歲以下教師得分平均數高於 31-35 歲教師、36-40 歲教師。由此可見年齡較高或年齡較低的教師，其教師工作壓力得分愈高。推究本結果原因可能是年齡較輕的教師，因為教學經驗少，所以有較高的工作壓力及專業成長壓力。而年齡較高的教師則因為對專業成長的需求而有較高的壓力。值得注意的是，在工作負擔、教學管理、人際關係、溝通協調、實施 IEP 等壓力向度上，不同年齡並沒有顯著的差異，所以有關於教師年齡狀況與教師工作壓力關係，其原因仍有待更進一步深入的研究。

五、不同教育程度在教師工作壓力上的差異分析

不同教育程度在教師工作壓力上及專業成長壓力之分量表上有顯著差異。博士組教師的得分平均數高於大學及碩士組。推究本結果之原因可能是博士組教師對教學及學生的了解愈深入，對其專業的要求愈高，因此壓力也愈大。但值得注意的是，在工作負擔、教學管理、

人際關係、溝通協調、實施 IEP 等壓力向度上，不同教育程度並沒有顯著的差異，所以有關於教師教育程度與教師工作壓力關係，其原因仍有待更進一步深入的研究。

六、不同專業背景在教師工作壓力的差異分析

不同專業背景在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。但值得注意的是，在各向度之間仍可看出各組些許的互異性，例如教師在專業成長的壓力，特教學分班的教師得分高於特教系/組的教師、未受特教訓練的教師、特教研究所的教師，所以有關於教師專業背景因素與教師工作壓力的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

七、不同職務在教師工作壓力的差異分析

不同職務在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。但值得注意的是，在各向度之間仍可看出各組些許的互異性，例如在工作負擔、溝通協調、實施 IEP 的壓力向度上，教師兼組長的壓力得分略高於導師及專任教師，所以有關於教師職務因素與教師工作壓力的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

八、不同年資在教師工作壓力的差異分析

不同年資在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是年資短的教師，教學技術未臻成熟，所以教學工作壓力大；而年資較長的教師教學技術成熟但所肩負的校務繁多，因

此工作壓力也不小，造成各組之間因此差異很小。但值得注意的是在各向度之間仍可看出互異性，例如年資 1 年以下教師，在教學管理、人際關係、專業成長的壓力高於 1-5 年、6-10 年、16-20 年的教師，所以有關於教師年資因素與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

九、不同現任學校年資在教師工作壓力的差異分析

不同現任學校年資在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是年資短的教師，教學技術未臻成熟，所以教學工作壓力大；而年資較長的教師所肩負的校務繁多，因此工作壓力不小，造成各組之間差異很小。但值得注意的是在各向度之間仍可看出互異性，例如年資 21 年以上教師，在人際關係、溝通協調、專業成長、實施 IEP 的壓力平均數高於 1-4 年、5-10 年、11-15 年、16-20 年的教師，所以有關於教師年資因素與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十、不同特教班教學年資在教師工作壓力的差異分析

不同特教班教學年資在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是年資短的教師，教學技術未臻成熟，所以教學工作壓力大；而年資較長的教師所肩負的校務繁多，因此工作壓力也不小，各組之間因此差異很小。但值得注意的是在教學管理

分量表得分上，21 年以上教師的壓力平均數高於 1 年以下、1-4 年教師、5-10 年教師、11-15 年教師、16-20 年教師，所以有關於教師在特教班教學之年資因素與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十一、不同學校別在教師工作壓力的差異分析

不同學校別在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是學校有其共同的教育目標與一致的制度，所以表現在工作壓力量表上的差異很小。但值得注意的是，在教師專業成長分量表上，國小教師得分平均數高於國中教師、特殊學校教師；在工作負擔壓力分量表上，則為特殊學校教師高於國中教師、國小教師，所以有關於教師在不同學校別與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十二、不同班別在教師工作壓力的差異分析

不同班別在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是各班別教師的班級經營相異，適用於學生的教學策略也各有不同，因此在工作壓力量表上所表現出的差異很小。但值得注意的是，在教師實施 IEP 分量表得分上，巡迴輔導班教師的壓力得分高於特教班教師、資源班教師，所以有關於不同班別與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十三、不同班級類別在教師工作壓力的差異分析

不同班級類別在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是教師所受的師資訓練課程相近，對於工作壓力的認知與知覺相似，所以差異很小。但值得注意的是各向度之間仍可看出些許差異性，例如在教師人際關係、溝通協調、專業成長的壓力向度上，啓明類教師壓力得分平均數高於啓智類教師、不分類資源班教師、啓聰類教師，所以有關於不同班級類別因素與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十四、不同班級人數在教師工作壓力的差異分析

不同班級人數在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是教師所受的師資課程相近，因此教學活動以及教學技術能因應不同班級人數做調整，所以在工作壓力上的差異很小。但值得注意的是在工作負擔壓力、教學管理壓力、專業成長壓力，班級人數 1-5 人的教師壓力平均數，高於班級人數在 6-10 人、11-15 人、16 人以上的教師，所以有關於不同班級人數因素與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十五、不同學校規模在教師工作壓力的差異分析

不同學校規模在整體教師工作壓力上有顯著差異。學校規模 12 班以下教師的得分平均數高於學校規模 72 班以上。推究本結果之原

因可能是 12 班以下學校規模教師，學校組織成員較少，使其分工不如規模較大的學校精細，因而教師需管理較繁雜的工作。因此學校規模在 12 班以下教師，在教學管理、專業成長、實施 IEP 的壓力皆顯著較高。但值得注意的是在工作負擔、人際關係、溝通協調的壓力向度上，不同學校規模並沒有顯著的差異，所以有關於教師不同學校規模與教師工作壓力的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

十六、不同學校地區在教師工作壓力的差異分析

不同學校地區在整體教師工作壓力上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是不同地區的學校有其共同的教育制度、目的，因此學校所在地區就沒有明顯的差異。但值得注意的是學校所在地區可能受到環境、社區文化、生活習慣的影響，因而有特殊的組織文化，因此北部、中部、南部、東部可能有差異存在，所以不同學校地區與教師工作壓力的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

肆、教師個人變項、學校環境變項對教師教學效能的影響

根據本研究發現：在教師個人變項中，婚姻狀況、有無子女、年齡、教育程度、年資、現任學校年資、特教班教學年資對教師教學效能的差異均達到顯著水準，但在性別、專業背景、擔任職務則沒有顯著的差異。在學校環境變項方面，班級類別、學校地區對教師工作壓力的差異達顯著水準，但在學校別、班別、班級人數、學校規模則沒

有顯著的差異。茲分別說明如下：

一、性別在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果，男女國中小特教班教師在整體教師教學效能總量表及各向度的得分上，並沒有顯著的差異。但在各向度之間仍可看出男女些許的互異性，例如男性教師在多向度教學評量、系統呈現教學內容方面略高於女教師；而女教師在營造優質學習氣氛、教學策略多元化、教學計畫與準備方面則高於男教師，所以有關於教師性別因素與教師教學效能的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

二、婚姻狀況在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：已婚教師在教學效能總量表得分上高於未婚教師，尤其在系統呈現教學效能更是顯著高於未婚教師。推究本結果原因可能是，已婚教師的教學經驗、教學活動處理都較未婚教師豐富，可能是表現出較高教學效能的原因。但有關於教師婚姻狀況與教師教學效能的關係，是否有其他影響因素，仍需更進一步的深入研究。

三、有無子女在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：有子女之教師在教學效能總量表得分平均數高於無子女之教師，且在多向度教學評量、系統呈現教學內容皆高於無子女之教師。推究本結果原因可能是，有子女之教師教學經驗與社會閱歷都較無子女之教師豐富，對教學內容的表達與呈現也較為具

體，可能是表現較高教學效能之原因。但有關於教師有無子女與教師教學效能的關係，是否有其他影響因素，仍需更進一步的深入研究。

四、不同年齡在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：不同年齡組在教師教學效能上有顯著差異，且在多向度教學評量、系統呈現教學內容向度上皆有顯著差異。46-50 歲教師的得分平均數高於 25 歲以下教師、26-30 歲教師、31-35 歲教師；36-40 歲教師得分平均數高於 25 歲以下教師、26-30 歲教師、31-35 歲教師。由此可見年齡較高教師，其教師教學效能得分愈高。推究本結果原因可能是，教師的年齡愈大，教學活動設計、教學經驗較豐富，可能是表現較高教學效能之原因。但有關於不同年齡與教師教學效能的關係，是否有其他影響因素，仍需更進一步的深入研究。

五、不同教育程度在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：不同教育程度在教師教學效能上有顯著差異。專科組教師得分平均數高於碩士學歷教師、大學學歷教師、博士學歷教師。且專科組教師得分平均數在教學策略多元化、教學計畫與準備之向度上則顯著高於大學/學院學歷教師、碩士學歷教師、博士學歷教師。但碩士學歷教師在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容之得分平均數顯著高於專科學歷教師、大學/學院學歷教師、博士學歷教師。有關於不同教育程度與教師教學效能的關

係，仍需更進一步的深入研究。

六、不同專業背景在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：不同專業背景在教師教學效能總量表上沒有顯著差異，但在系統呈現教學內容向度上得分，具有特教研究所背景的教師，則高於特教系/組、特教學分班畢業或其他未受特教訓練的教師。推究本結果原因可能是，受過特教研究所訓練者比一般大學訓練者，對於有效能教學了解較為深入，因此對於系統呈現教材內容顯著較好。但值得注意的是再營造優質學習氣氛、多向度教學評量、教學策略多元化、教學計畫與準備向度上，不同專業背景與教師教學效能的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

七、不同職務在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：不同職務在教師教學效能總量表得分上沒有顯著差異。推究本結果之原因，可能是擔任不同職務的教師，除了參與學校行政工作，也需要進行各項教學活動，因此在教學效能總量表尚沒有達到顯著差異。但值得注意的是在各向度之間仍可看出些許互異性，例如兼任主任的教師，其在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備之向度得分上，高於專任教師、導師、教師兼組長，所以有關於不同職務與教師教學效能的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

八、不同年資在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：不同年資在教師教學效能總量表得分上有顯著差異存在。21 年以上教師的得分最高，依序為 16-20 年教師、11-15 年教師、1-5 年教師、6-10 年教師、1 年以下教師。推究本結果之原因，可能是任教時間愈長教師，對於教學技術以及有效能教學了解較深入，如營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化皆顯著高於年資較低的教師。但有關於教師不同年資與教師教學效能的關係，是否有其他影響因素仍有待更進一步的深入研究。

九、現任學校年資在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：現任學校年資在教師教學效能總量表得分上有顯著差異存在。11-15 年教師得分最高，依序為 16-20 年教師、21 年以上教師、1-4 年教師、5-10 年教師、1 年以下教師。推論本結果之原因，可能是任教年資較長教師相對於其他組別，對服務學校的校務推動以及參與各項業務歷練較多，在教學技術方面，其教學經驗皆達成熟，所以對於教師教學效能向度，如營造優質學習氣氛、多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化皆顯著高於 1-4 年教師、5-10 年教師、1 年以下教師。但有關於教師現任學校年資與教師教學效能的關係，是否有其他影響因素仍有待更進一步深入研究。

十、不同特教班教學年資在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：特教班教學年資在教師教學效能總量表得分上有顯著差異存在。21 年以上教師得分最高，依序為 16-20 年教師、11-15 年教師、1-4 年教師、5-10 年教師、1 年以下教師。推論本結果之原因，可能是特教班教師教學年資較長，其教學技術皆較特教班教學年資較短的教師更為成熟，由其對教學活動的掌握與進行也更加流暢，對於教師教學效能向度如多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備皆顯著高於特教班教學年資較短教師。但值得注意的是在營造優質學習氣氛向度上，年資 11-15 年教師、16-20 年教師得分略高於年資 21 年以上教師，所以有關特教班教學年資教師與教師教學效能的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

十一、不同學校別在教師教學效能上的差異分析

根據本研究結果發現：學校別在教師教學效能總量表得分上沒有顯著差異存在。推論本結果之原因可能是國中小或特殊教育學校教師，皆接受相似之師資教育過程，因此對於進行有效教學的認知相似，因此差異很小。但值得注意的是在教學計畫與準備向度上，國小教師得分平均數顯著高於國中教師、特殊教育學校教師，所以有關於不同學校與教師教學效能的關係，其原因仍有待更進一步深入研究。

十二、不同班別在教師教學效能上的差異分析

不同班別在整體教師教學效能上沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是特教教師皆受相似之師資教育過程，因此對於有效能教學的認知相近，所以差異很小。但值得注意的是，在多向度教學評量、教學策略多元化向度得分上，分散式資源班教師顯著高於巡迴輔導班教師、自足式特教班教師。在營造優質學習氣氛、系統呈現教學內容、教學計畫與準備向度上，特教班教師、資源班教師、巡迴輔導班教師則無顯著差異。所以有關於不同班別與教師教學效能的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十三、不同班級類別在教師教學效能的差異分析

不同班級類別在整體教師教學效能上有顯著差異。啓聰類教師在叫學效能總量表得分上高於不分類資源班教師、啓智類教師、啓明類教師。根據本研究結果探討，其原因可能是啓聰類教師需有更多教學技術引導學生學習並與之溝通，因此更加重視有效能的教學，所以與其他類別教師有顯著差異。尤其在多向度教學評量、教學策略多元化向度得分上，啓聰類教師高於啓智類教師、啓明類教師、不分類資源班教師。但值得注意的是，在營造優質學習氣氛、系統呈現教學內容、教學計畫與準備向度得分上，各類別教師則沒有顯著差異。所以有關於不同班級類別因素與教師教學效能的關係，其原因有待更進一步的

深入研究。

十四、不同班級人數在教師教學效能上的差異分析

不同班級人數在整體教師教學效能及各向度得分上並沒有顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是教師所受的師資課程相近，因此教學活動以及教學技術能因應不同班級人數做調整，所以在教學效能上的差異很小。但值得注意的是在各向度之間仍可看出些許的互異性，例如班級人數 1-5 人在營造優質學習氣氛、多向度教學評量、教學計畫與準備上的向度得分，其平均數略高於班級人數在 16 人以上、6-10 人、11-15 人，所以有關於不同班級人數因素與教師教學效能的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十五、不同學校規模在教師教學效能上的差異分析

根據研究結果發現：不同學校規模在整體教師教學效能總量表得分上並無顯著差異。根據本研究結果探討，其原因可能是學校教育目標、制度相近，因此不同學校規模沒有明顯差異。但值得注意的是在各向度之間仍可看出些許的互異性，例如學校規模 72 班以上在多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備向度上，略高於學校規模在 49-71 班、25-48 班、13-24 班、12 班以下，所以有關於不同學校規模與教師教學效能的關係，其原因有待更進一步的深入研究。

十六、不同學校地區在教師教學效能上的差異分析

根據研究結果發現：市區學校在整體教師教學效能總量表得分上明顯高於鄉鎮地區學校。根據本研究結果探討，其原因可能是因為市區學校學生人數較多，課業競爭也較為激烈，因此市區學校教師對教學效能的認知與知覺明顯較高。尤其在多向度教學評量、系統呈現教學內容、教學策略多元化、教學計畫與準備向度上，皆明顯高於鄉鎮地區。但值得注意的是在營造優質學習氣氛向度上，不同學校地區並沒有顯著差異，所以有關於不同學校與教師教學效能的關係，其原因仍有待更進一步的深入研究。

伍、教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各因素對教師教學效能的預測情形

在探討教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力各因素中，何者對於教師教學效能總量表及分量表較具有預測作用，歸納下列要點，並加以討論。

一、就全部預測變項對整體教師教學效能的預測作用而言

將全部預測變項對整體教師教學效能進行逐步多元迴歸分析，結果發現：下列七個變項其綜合預測力最佳，其中包括：教師工作壓力各因素有二個—專業成長壓力、溝通協調壓力；教師個人變項有四個—教育程度(大學/學院)、年齡(46-50 歲)、特教教學年資(1-4 年)、年齡

(36-40 歲)；學校環境變項有一個一班級類別(啓智類)。

在這些預測變項的 β 係數中，以專業成長壓力最具有預測力，依序為教育程度（大學/學院）、溝通協調壓力、年齡（46-50 歲）、特教教學年資（1-4 年）、班級類別（啓智類）、年齡（36-40 歲）。其中專業成長壓力、教育程度（大學/學院）、班級類別（啓智類）的 β 係數為負向，其餘皆為正向。此種研究結果顯示：不論是教師工作壓力、教師個人變項、學校環境變項，對教師教學效能都具有預測力。

二、教師工作壓力對教師教學效能具預測力

教師工作壓力中，「專業成長壓力」、「溝通協調壓力」二個變項，無論在教師教學效能總量表或各分量表中，均有相當的預測力，可見教師工作壓力是教師教學效能的重要關鍵因素。其中，專業成長壓力對教師教學效能的預測是負向的。

三、教師個人變項隨著不同效標而有不同預測力

教師個人變項諸如教師的年齡、教育程度、特教教學年資、現任學校年資，隨著不同效標而有不同的預測力。而且，教師個人變項能有效預測教師教學效能，在各逐步迴歸分析所顯示的預測力並不弱，亦即其解釋力較強。

四、學校環境變項隨著不同效標而有不同預測力

學校環境變項諸如學校地區、學校別及班級類別，隨著不同的效

標變項而有不同的預測力。學校環境變項雖能有效的預測教師教學效能，但其在各逐步迴歸分析所顯示的預測力較教師個人變項稍弱，解釋力也較有限。

五、積極尋找對教師教學效能表現更有力的預測變項

在本研究中發現教師個人變項、學校環境變項、教師工作壓力對整體教師教學效能的預測力為 .078，對營造優質學習氣氛向度的預測力 .046，對於多向度教學評量的預測力 .071，對於系統呈現教學內容向度的預測力 .089，對於教學策略多元化向度的預測力為 .077，對於教學計畫與準備向度的預測力為 .068。其預測力令人不滿意，但是如何再尋找更有力的預測變項，仍值得往後再進行後續研究時努力的方向。

第五章 結論與建議

本研究旨在探討國中小學特教班教師工作壓力與教學效能之關係與現況，其次也探討教師個人變項、學校環境變項對教師工作壓力、教學效能的影響。

首先蒐集、閱讀、整理、歸納有關教師工作壓力、教學效能的理論與相關研究；其次提出研究架構、問卷調查、回收資料、進行統計；然後呈現研究結果，並加以分析、討論；據以形成結論、提出建議，以供教育行政機關、國中小學特教班教師及未來相關研究之參考。

第一節 結論

綜合本研究各項研究問題，根據研究結果的分析與討論，獲得以下結論：

壹、國中小學特教班教師工作壓力與教學效能得分為中等程度。

一、國中小學特教班教師在「教師工作壓力量表」得分，屬於中等程度。在「教師工作壓力量表各向度」的得分，最高為「工作負擔的壓力」，其次依序為「實施個別化教育計畫的壓力」、「教學管理的壓力」、「溝通協調的壓力」、「專業成長的壓力」，最後為「人際關係的壓力」。

二、國中小學特教班教師在「教學效能總量表」得分，屬於中上程度。在「教師教學效能量表各向度」的得分，最高為「營造優質學習氣氛」，

其次依序為「教學計畫準備」、「教學策略多元化」、「多向度的教學評量」，最後為「系統呈現教學內容」。

貳、整體教師工作壓力與整體教師教學效能未達顯著相關。

就整體而言，教師工作壓力總量表及各向度，與教師教學效能及各向度之間未達顯著負相關。但就教師「整體工作壓力」與「教學效能各向度」而言，整體工作壓力與「教學策略多元化」呈顯著負相關。而在教師工作壓力的六向度中，「教學管理的壓力」、「專業成長的壓力」，與教學效能總量表呈現顯著的負相關，即是教學管理與專業成長的壓力愈大，則在教學效能總量表的得分愈低。

參、低中高教師工作壓力在教學效能上沒有顯著差異。

本研究將國中小特教班教師工作壓力之得分分為低、中、高三組，三組程度不同之教師工作壓力，除了「專業成長的壓力」在整體教師教學效能、教師教學效能各向度上有相當的顯著差異外，其他向度在整體教師教學效能、教師教學效能各向度上皆無顯著差異。

肆、教師個人變項、學校環境變項在教師工作壓力上的差異情形

一、男女教師在教師工作壓力及各向度上，皆無顯著差異。

二、婚姻狀況在教師工作壓力量表上，無顯著差異。但在教師教學管理壓力之量表得分上，未婚教師的平均數顯著高於已婚教師。

三、有、無子女的國中小特教班教師在整體教師工作壓力量表以及各

向度之量表得分上，皆無顯著的差異存在。

四、不同年齡在教師工作壓力量表上，有顯著差異。51 歲以上、25 歲以下、26-30 歲教師工作壓力高於 31-35 歲、36-40 歲、41-45 歲。由此可見年齡較高、年齡較低的教師，其工作壓力皆大。

五、不同教育程度在整體教師工作壓力量表上，有顯著差異。博士、專科組教師的得分高於大學、碩士組的教師。

六、不同專業背景在教師工作壓力量表上，無顯著差異。但在專業成長的壓力向度上，則有顯著差異。特教學分班、其他專業背景組教師，高於未受特教訓練之教師、特教系/組之教師、特研所背景之教師。

七、不同職務在教師工作壓力以及各向度量表上，皆無顯著差異。

八、不同年資在教師工作壓力以及各向度量表上，皆無顯著差異。

九、現任學校年資在教師工作壓力以及各向度上，皆無顯著差異。

十、不同特教班教學年資在教師工作壓力量表上，無顯著差異。但在教學管理壓力向度上，有達顯著水準。

十一、不同學校別在教師工作壓力量表上，無顯著差異。在工作負擔壓力、專業成長壓力，有達顯著水準。

十二、不同班別在教師工作壓力量表上，無顯著差異。在實施 IEP 的壓力上，有達顯著水準。

十三、不同班級類別在教師工作壓力以及各向度量表上，無顯著差異。

十四、不同班級人數在教師工作壓力以及各向度量表上，無顯著差異。

十五、不同學校規模在教師工作壓力量表上，有顯著差異。學校規模在 12 班以下或 13-24 班之國中小教師，其得分平均數皆高於 25-48 班、49-71 班、72 班以上之學校。在教師工作壓力各向度上，發現在教學管理壓力、專業成長壓力、實施 IEP 壓力，有顯著差異。

十六、不同學校地區在教師工作壓力量表及各向度上，皆無顯著差異。

伍、教師個人變項、學校環境變項在教師教學效能上的差異情形

一、男女教師在整體或各向度之教學效能上，皆無顯著差異。

二、已婚的國中小學特教班教師在「整體教師教學效能」以及在「系統呈現教學內容」向度之得分情形，皆高於未婚教師。

三、有子女的國中小學特教班教師在「整體教師教學效能」、「系統呈現教學內容」向度的得分情形，高於無子女之教師。

四、不同年齡的國中小特教班教師在教學效能上，達顯著水準。年齡在 36-40 歲或 46-50 歲之國中小學特教班教師，其得分平均數高於其他組教師。在多向度教學評量、系統呈現教學內容上，達顯著水準。

五、專科組、碩士組的國中小學特教班教師之得分平均數高於大學、博士學歷的教師。在教師教學效能各向度上，皆達顯著水準。

六、不同專業背景的國中小學特教班教師在教師教學效能上，未達顯著水準。在教師教學效能量表各向度上，「系統呈現教學內容」向度

之得分，已達顯著水準。

七、不同職務的國中小學特教班教師在整體教學效能總量表及各向度上，皆未達顯著水準。

八、不同年資在整體教師教學效能上，有顯著差異。年資在 21 年以上、16-20 年之國中小學特教班教師，其得分平均數高於 11-15 年、1-5 年、6-10 年、1 年以下之教師。在教學效能各向度上，除了「教學計畫與準備」向度外，其他四向度皆達顯著水準。

九、不同現任學校年資的國中小學特教班教師在教師工作壓力上，達顯著水準。現任學校年資在 11-15 年、16-20 年之教師，其得分平均數高於 21 年以上、1-4 年、5-10 年、1 年以下之教師。在教師教學效能量表各向度，發現除了在「教學計畫與準備」向度外，其他四向度皆達顯著水準。

十、不同特教班教學年資的國中小學特教班教師，在教學效能上達顯著水準。年資在 21 年以上或 16-20 年之教師，其得分平均數高於 11-15 年、1-4 年、5-10 年之教師。在教師教學效能各向度上，亦皆有顯著差異存在。

十一、不同學校的國中小學特教班教師在教學效能上，未達顯著水準；在教學效能各向度上，發現在「教學計畫與準備」向度上，國小、特教學校之教師得分高於國中教師得分，顯示有顯著差異存在。

十二、不同班別的國中小學特教班教師在教學效能上，未達顯著水準。在教師教學效能各向度上，發現分散式資源班教師在「多向度教學評量」、「教學策略多元化」向度之得分上，高於其他組別教師，有顯著差異存在。

十三、不同班級類別的國中小學特教班教師在教學效能上，達顯著水準。啓聰類、不分類資源班之教師，其得分平均數高於啓智類、啓明類教師。而在教師教學效能各向度上，發現在「多向度教學評量」、「教學策略多元化」二向度，皆達顯著水準。

十四、不同班級人數的國中小學特教班教師在整體教學效能量表以及各向度上，皆未達顯著水準。

十五、不同學校規模的國中小學特教班教師在整體教學效能量表以及各向度上，皆未達顯著水準。

十六、市區的國中小學特教班教師在「整體教師教學效能」得分情形，高於鄉鎮地區教師。在教師教學效能量表各向度的得分上，發現除「營造優質學習氣氛」向度外，其他四向度皆達顯著水準。

陸、工作壓力對教學效能的預測力分析

探討教師工作壓力對教師教學效能的預測作用，採用多元迴歸分析方法，結果發現：以「工作負擔」、「教學管理」、「人際關係」、「溝通協調」、「專業成長」、「實施 IEP」等壓力層面，對於「整

體教學效能」的預測而言，其中「專業成長」、「溝通協調」對「整體教學效能」具有顯著預測力。而且「專業成長壓力」、「溝通協調壓力」、「教學管理壓力」三個向度對教師教學效能各向度，也有顯著預測力。其中「專業成長壓力」、「教學管理壓力」之預測作用是負向的。



第二節 建議

根據本研究之文獻分析、研究結果與討論，本研究提出以下建議，供教育行政機關、國中小教師及未來相關研究之參考。

壹、對教育行政機關的建議

- 一、本研究發現國中小特教班教師工作負擔是教師工作壓力的主要因素，因此如何減輕教師們的工作負擔應是首要之務，適當的工作分配對教師們不但較為公平，也能增進特教教師們的團結合作，在行政方面或教學實務上更能彼此分擔或分享心得，促進特教相關工作的運作。
- 二、根據調查發現，教師們在實務教學中，普遍認為設計學生 IEP 對自己並非難事，但是在實施 IEP 上的壓力向度得分卻僅次於工作負擔。問卷顯示，教師們對理想的 IEP 設計並不甚了解，建議能多辦理有關的進修活動，並邀請普通班教師的加入，為班上的特殊學生共同設計 IEP。
- 三、在教學效能分量表各向度中，得分最低者為「系統呈現教學內容」，顯示教師在設計教學活動時，對於要設計適合每一個學生進行班級活動之教學較有困難，因此建議能多舉辦校內或校外之教學觀摩，並鼓勵更多的教師參與討論。
- 四、本研究顯示「教學管理壓力」、「專業成長壓力」，與教學效能總

量表呈現顯著的負相關。因此建議教育行政機關能多舉辦此二類相關之研習活動，學校也能多支持教師進修，以減輕教師在此二方面之壓力。

貳、對國中小學特教班教師的建議

- 一、本研究的調查發現，教師在教學管理方面的壓力僅次於工作負擔、實施 IEP，發現其中問題包括適當的時間分配以及兼顧教學與學生之常規管理。由於學生的異質性大，因此教師在實際教學時，難免會遇到各種突發狀況，建議教師之間能經常召開定期或不定期的小組會議，能共同分享實用、有效的教學策略，以解決教學管理上的困境。
- 二、另外根據研究發現，教師在「專業成長壓力」方面與教學效能總量表呈現顯著的負相關。建議特教班教師能多應用多元化資訊來修正教學，而且課前備課充實，並增強編輯、修改教材之能力，同時期盼服務學校鼓勵教師進修，運用更多特教教學資源，以促進教學效能。
- 三、研究顯示，在不同背景變項中，年齡在 51 歲以上或 30 歲以下之國中小學特教班教師，其工作壓力較高。本研究建議年過半百或 30 歲以下教師們能多參與健康之休閒活動或組成讀書會、輔導小組，彼此多加油打氣，藉以抒解教師之工作壓力。

四、研究顯示，特教班教學年資 21 年以上之國中小學特教教師，其教學效能得分最高；而特教服務年資 1 年以下之特教班教師，其教學效能得分最低。本研究建議可邀請資深教師至校內演講或分享教學心得，利用教師之間相互討論來增進教師教學。

參、對未來相關研究的建議

- 一、 本研究以高高屏地區的國中小特教班教師為調查對象，因此建議擴大研究範圍，例如以北部、中部、南部、東部為調查範圍，比較各地區的差異情形。
- 二、 由於時間與經費有限下，本研究採問卷調查法進行，因此所得資料有限，由於問卷的設計並非開放性問題，故受訪者的態度、實際答題狀況，研究者無從深入了解，建議未來相關研究可加入有關於質性研究的部分，以更深入探討教師的實際感受。
- 三、 加入不同的研究變項：本研究探究教師個人變項（性別、婚姻狀況、有無子女、年齡、教育程度、專業背景、擔任職務、年資、現任學校年資、特教教學年資）與環境變項（學校別、班別、班級類別、班級人數、學校規模、學校地區），建議可加入其他變項，如師資背景，可分為來自教育研究所加修教育學程、一般大學加修教育學程、師資班、師範大學、師範學院或教育大學之間的比較。

- 四、 採用不同方法進行教學效能研究，例如以教師自評與學生他評之方式相對照比較：研究方法上也不僅限於問卷調查，可藉由教師和學生所建立之檔案評量，或自己和他人之實際觀察來得知教師之教學效能。
- 五、 本研究以背景變項探討工作壓力變項與教學效能變項之關係，儘管投入十六個背景變項，但仍有其他變項未投入，例如：心理歷程……。



參考文獻

一、中文部分

- 王受榮（1992）。我國國民中小學教師效能感及其影響因素之研究。國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 朱陳翰思（2002）。國民小學教師自我效能感與專業知能關係之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 江欣霓（2002）。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，未出版，高雄市。
- 江展塏（1995）。國民小學校長領導形式與教師教學自我效能關係之研究。台北市立師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 何東墀（1990）。特殊教育教師的工作壓力。特教園丁，6（2），5-9。
- 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。國教學報，15，193-230。
- 吳宗達（2004）。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，未出版，彰化市。
- 吳俊容（2002）。國小特殊班教師與普通班教師工作壓力及其調適策略之研究。國立台中師範學國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 吳政融（2001）。大學體育教師工作壓力與因應方式之研究。國立台灣師範大學體育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 吳清山（1991）。學校效能研究。台北市：五南。
- 吳淑妙（2007）。高雄市國小特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究。國立台東大學特殊教育學系碩士論文，未出版，台東市。
- 吳璧如（2000）。教師效能感之內涵分析。研習資訊，17（5），57-66。
- 李世中（2006）。學生家長對教師效能觀點之探討－以台北市某國小為例。國立台北教育大學社會科教育學系碩士班碩士論文，未出版，台北市。
- 李玉玲（2004）。國小特殊班教師教學信念與教學效能之研究。國立台東大學教育研究所特殊教育碩士專班碩士論文，未出版，台東市。
- 李式薇（2006）。台北縣國民小學教師專業角色知覺與教師效能關係之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所，未出版，台北縣。
- 李欣慧（2006）。教師情緒智慧、教師權能與教師效能感之相關研究－以桃園縣公立國民小學教師為例。國立中央大學學習與教學研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 李彥君（2002）。國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 李思儀（2003）。國民中學特殊教育組長工作壓力與工作適應之研究。國立彰化師範大學特殊教育教學碩士班碩士論文，未出版，彰化市。

- 李勝彰(2003)。**國民中學教師工作壓力、因應策略與退休態度之研究**。國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士論文，未出版，彰化市。
- 李新寶(2001)。**國民小學校長教學領導與教師教學效能之研究**。國立新竹師範學院學校行政碩士班碩士論文，未出版，新竹市。
- 李曄、劉華山(2000)。教師效能感及其對教學行為的影響。**教育研究與實驗**，1，50-55。
- 汪成琳(2002)。**特殊教育學校校長教學領導與教師教學效能關係之研究**。國立彰化師範大學特殊教育研究所在職進修專班碩士論文，未出版，彰化市。
- 周立勳(1986)。**國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 周美君(2002)。**國小身心障礙類資源班教師工作壓力與因應方式之研究**。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 林三維(2006)。**桃園縣國民中學體育教師自我效能與教學效能之相關研究**。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 林克銘(2005)。**一位國民小學總務主任工作壓力及其因應策略之研究**。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 林佳慧(2002)。**國民小學教師工作壓力評量之研究**。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 林保豐(2002)。**國民小學教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 林威年(2005)。**國小教務主任課程領導與教師教學效能關係之研究—以苗栗縣為例**。國立新竹教育大學教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 林美惠(2005)。**高職家事類科教師工作壓力與教學效能之研究**。屏東科技大學技術與職業教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林素卿(2004)。**高雄市國小特殊教育教師工作滿意與工作壓力之長期調查研究**。國立花蓮師範學院特殊教育教學碩士班碩士論文，未出版，花蓮市。
- 林純文(1996)。**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士論文，未出版，屏東市。
- 林惠煌(2003)。**台北縣國民小學校長教學領導與教師教學效能關係之研究**。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 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。
- 林進財(1999)。促進教師教學效能的途徑。**教育實習輔導季刊**，4(4)，45-50。
- 林碧芳(2004)。**中小學教師創意教學自我效能感與創意教學行為的結構方程模式之檢驗**。東海大學教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 施良方、崔允潔(1999)。**教學理論：課堂教學的原理，策略與研究**。上海市：華東師範大學。

- 涂淑芬(2007)。**國民小學特教組長工作壓力、因應策略與教學效能之相關研究**。國立屏東教育大學特殊教育學系碩士班碩士論文，未出版，屏東市。
- 唐介華(2004)。**國小教師之教學效能及電腦焦慮與其實施資訊融入教學關係之研究**。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 孫志麟(1991)。**國民小學教師自我效能及其相關因素之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 秦夢群(1998)。**教育行政—實務部分(第二版)**。台北市：五南。
- 張定富(2002)。**政府採購法施行後國立大學校院採購人員業務認知與工作壓力之研究**。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 張建盛(2007)。**國民小學特殊教育班級教師教學自我效能之研究**。國立台東大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 張春興(1989)。**張氏心理學辭典**。台北市：東華。
- 張英鵬(2002)。**學前特殊教育教師的工作壓力與職業倦怠的調查**。**特教園丁**，17(3)，27-32。
- 張郁芬(2001)。**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，未出版，嘉義縣。
- 張淑雲(2002)。**國小教師面對九年一貫課程工作壓力、因應策略與專業成長需求之研究**。國立台南師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 張碧娟(1999)。**國民中學校長教學領導、學校教學氣氛與教師教學效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 張瓊月(2006)。**運用概念構圖影響實習教師教學效能之個案研究—以合唱教學為例**。國立臺北教育大學音樂教育學系碩士班碩士論文，未出版，台北市。
- 張麗琪(2000)。**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，未出版，彰化市。
- 莊蕙伊(2005)。**台灣地區特殊教育學校教師工作壓力與因應策略之研究**。國立台灣師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 郭生玉(1989)。**教師工作壓力與工作心厭關係之研究**。**教育心理學報**，22，131-146。
- 郭峰偉(2000)。**國中教師工作壓力與教師效能關係之研究**。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 郭勝平(2002)。**高職工業類科學校教育實習輔導教師教學輔導方式與實習教師教學效能之研究**。國立臺灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 郭志純(2003)。**國民中小學教師工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究**。國立嘉義大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 郭耀輝(2004)。**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研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 陳木金(1997)。**國民小學教師領導技巧、班級經營策略與教學效能關係之研究**。

- 國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 陳武雄（1995）。教師建設性思考與其教學自我效能、衝突解決方式。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 陳玟螢（2007）。台東縣國小教師教學效能、專業發展評鑑態度與專業成長之關係研究。國立台東大學教育學系教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 陳昭銘（2003）。國民小學特殊教育全面品質管理與資源班教師教學自我效能之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 陳勝福（2005）。台北市國民小學教師專業承諾與教師效能感之研究。台北市立教育大學教育行政與評鑑研究所學校行政碩士班碩士論文，未出版，台北市。
- 陳惠萍（2003）。高雄市國小教師閩南語教學態度與教師自我效能感之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所，未出版，屏東市。
- 陳聖芳（1999）。台東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 陳嘉芬（2003）。國民小學教師教學效能與親師溝通相關之研究。慈濟大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
- 單文經（1995）。班級經營策略研究。台北：師大書苑。
- 曾怡錦（2004）。教師工作壓力、組織承諾與學校效能關係之研究—以台南市高級職業學校為例。國立成功大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 程一民（1996）。國民小學教師工作壓力因應方式之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 黃光雄（2004）。實習教師效能感與工作壓力之相關研究。國立政治大學教育學院學校行政碩士班碩士論文，未出版，台北市。
- 黃政傑（1993）。課程教學之變革。台北：師大書苑。
- 黃秋柑（2004）。彰化縣高職教師專業成長與教學效能關係之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 黃智慧（2003）。減緩國小教師工作壓力之行動研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 黃順利（1999）。國小教師權威性格、自我效能信念、學生行為信念與體罰態度及行為之相關研究。國立台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 楊振昇（1999）。我國國小校長從事教學領導概況困境及其因應策略之分析研究。暨大學報，3(1)，183-236。
- 楊蕙雯（2004）。南投縣國小教師環境教育教學效能與教學狀況之研究。國立台中師範學院環境教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 楊麗香（2004）。高職餐飲管理科教師工作壓力、因應策略與教學效能之研究。屏東科技大學技術與職業教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 詹美春（2003）。國小特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

- 廖本盛(2003)。國民中小學特殊教育教師教育態度與專業倦怠之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化市。
- 潘義祥(2003)。國民小學健康與體育學習領域教師自我效能、教學承諾與教學實踐及其線性結構關係模式之研究。國立體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 蔡金田(1998)。國民小學啓智班教師工作壓力與職業倦怠之關係。教育研究資訊，6(6)，69-87。
- 蔡美姿(2006)。澎湖縣國民小學校長教學領導與教師教學效能關係之研究。國立台南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 蔡家廷(2004)。國民小學學校本位管理、組織氣氛與教師教學效能關係之研究。國立台東大學教育研究所學校行政班碩士論文，未出版，台東市。
- 蔡翠娥(2004)。台北市國小教師工作壓力、因應方式與工作滿意度之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蔡麗華(2001)。台北縣國民小學教師工作投入與教學效能關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 鄭及宏(2004)。花、東地區國小體育教師自我效能與工作壓力之研究。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 鄧柑謀(1991)。國民中學訓輔人員工作壓力因應策略與職業倦怠關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 鄧珮秀(2003)。台北縣國民小學教師工作壓力與教學效能關係之研究—以九年一貫課程實施為例。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 魯先華(1994)。國民中學校長教學領導之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蕭國倉(2003)。國民小學特殊教育教師工作價值觀與工作壓力相關之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化市。
- 賴奇俊(2003)。國小啓智班教師工作價值觀與教學效能之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化市。
- 賴明莉(2002)。國小身心障礙資源班教師工作滿意之研究。彰化師範大學特殊教育研究所，未出版，彰化市。
- 繆敏志(1993)。工作壓力之理論基礎與模式及其管理方法。中國行政，53，21-46。
- 謝榮茂(2003)。中部地區國民小學教師退休態度、工作壓力、退休生涯規劃及其教育需求之調查研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 鍾永昌(2002)。台東縣學校採購人員業務認知與工作壓力之研究。國立台東大學教育研究所碩士論文，未出版，台東市。
- 鍾佳穎(2002)。台北縣國民小學體育教師效能信念與教學行為之相關研究。台北

市立體育學院運動科學研究所碩士論文，未出版，台北市。

鍾榮進（2003）。台北縣國民小學教師教學效能之研究。國立新竹師範學院課程與教學碩士班碩士論文，未出版，新竹市。

簡玉琴（2002）。桃園縣國民小學教師自我效能與教學效能關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

蘇國興（2004）。台北市國小教師工作壓力、運動行為與身心健康之相關研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

二、英文部分

- Ashton, P. T. , & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Beck, A. T.(1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International University Press.
- Benner, P. E. (1984). *Stress and satisfaction on the job*, New York: Praeger.
- Borich, G. D. (1996). *Effective teaching methods* .(3rd ed.). Englewood Cliffs, N.J. : Merrill.
- Canon, W. B. (1929). *Bodily changes in pain, hunger, fear, and rage*. New York: Appleton.
- Carrol, J. F. X. (1980). Staff burnout as form of ecological Dysfunction. *Contemporary drug problems*,8, 207-225.
- Coyle, J. T. (1986). An introduction to the work of neurotransmitters and neuroreceptors. In R.E.Hales & A.J. Frances(Eds.),*American psychiatric association annual review*(Vol.4).Washington, DC: American Psychological Association.
- Fischer, H. J. (1983). A psychoanalytic view of burnout. In B.A.Farber(Rd.), *Stress and burnout in the human service professions*. New York: Pergaman.
- French, J. R. P., Roger, W., & Cobb, S. (1974). *Adjustment as person-environment fit. Coping and Adaptation*. NY: Basic
- Getzel, W., & Guba, E. G. (1957). Social behavior and the administration process. *School review*,65,423-441.
- Gibson, C. , & Dembo, M. H. (1984) . Teacher efficacy: A construct validation.
- Gmelch, W. H. (1982). *What stresses school administrator and how they cope*. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 218760).
- Harday, M. E. & Conway, M. E. (1978). *Role theory: perspectives for health professionals*. New York: Appleton Century Crofts.

- Hoy, W. K., & Miskel, S.G. (1982). *Educational administration: theory, research and practice* (2nd ed.). New York: Random House.
- Hill, F. H. (1991). *Assessing the relationship between reflective practice, content knowledge and effectiveness of student Teacher*. (ERIC Document Reproduction Service No. 338565)
- Ivancevich, T.M., & Matteson, M.T.(1980). *Stress and work: a managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Company.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-a behavior to employees, job satisfaction, organization commitment, psychosomatic health problems and turnover motivation. *Journal of human relations*, 43(8), 727-738.
- Kahn, R. L., Wolfe, P.M., Quinn, R.P., Snoek, J.P., & Rosenthal, R.A.(1964). *Organizational stress: study in role conflict and role ambiguity*. New York: John Wiley.
- Kyriacou C. & Sutcliffe, J. (1978) Model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 4-6.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S.(1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Levo, L. M., & Biggs, P. (1989). Cognitive factors in effectively coping with home/career stress. *Journal of cognitive psychotherapy: an international quarterly*, 3(1), 53-68.
- Lewinsohn, L. M., Hoberman, H., Teri, L., & Hautziner, M. (1985). An integrative theory of depression. In Reiss, S. & Bootsin, R. (Eds.), *Theoretical issues in behavior therapy*. New York: Academic Press.
- MacNeil, D. H. (1981). The relationship of occupational stress to burnout. In J. W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome*. Park Ridge, IL: London House Management Press.
- Marsh, H. W. (1991). *Multidimensional students' evaluations of teaching effectiveness: A profile and analysis*. Australia, New South Wales: Geographic source country of publication. (ERIC Document Reproduction Service No. ED350 310)
- Marx, K. (1964). *The poverty of philosophy*. New York: International Quarterly.
- Matterson, M. T. & Ivancevich, J.M.(1988). *Controlling work stress* (2nd ed). San Francisco: Jossey-Bass.
- McGrath, J. E. (1970). A conceptual formulation for research on stress. In J. E. McGrath (Ed.), *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- McGrath, J. S. (1976). Stress and behavior in organizational. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1358-1375). Chicago: Rand McNally.
- McHaney, J. H., & Impey, W. D. (1992). *Strategies for analyzing and evaluating teaching effectiveness using a clinical supervision model*. Paper presented at the

- Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association(21st, Knoxville, TN, November 11-13, 1992). U. S., Georgia: Geographic srce, country of publication. (ERIC Doucument Reporuction Service No. ED 354 268)
- Modaff, W. M. (1992). *The Development of the Student Audit Teacher Behaviors*. University of Missouri.
- Money, S. M. (1992). *what is teaching effectiveness ?a survey of student and teacher perceptions of teacher effectiveness*. Humber Co11. of Applied Arts and Technology, Etobicoke (Ontario). North Campus. Candina Ontario: Geographic srce./country of publication. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 351 056)
- Moracco, J.C. & McFadden, H. (1982) .The counselor's role in reducing teacher stress.*The Personnel and Guidance Journal*,5,549-552.
- Owens, R.G. (1981). *Organizational behavior in education (2nd ed.)*.Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ryan, D. W. (1986). *Developing a new model of teacher effectiveness* Ontario :Ministry of Education.
- Sacher, E. J. (1990). Disorders of feeling: Affective disease. In Kandel,S.(ed.), *Principal of neuroscience*(3nd ed.)pp.718-725.New York: Elsevier.
- Selye, H. (1979). *The stress of life*(rev.ed.). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Silver, P.E. (1983). *Educational administration: theoretical perspectives on practice and research*. New York: Harper & Row.
- Smylie, M. A. (1988).The enhancement function of staff development: Organizational and psychological antecedents to individual teacher change. *American Journal of Educational Research*,25,1-30.
- Soodak, L. C., & Podell, D. M. (1996). Teacher efficacy: Toward the understanding of a multi-faceted construct. *Teaching and Teacher Education*, 12 (4), 401-411.
- Tang, L. P. (1994). *Teaching evaluation the college of bussiness: factors related to the over all teaching effectiveness*. U.S., Tennessee: Geographic score, country of publication. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 374 716).
- Tellenback, S., Brenner, S.D.,& Lofgren, H. (1983).Teacher stress: Exploratory model building. *Journal of Occuptional Psychology*,56,19-23.
- Tracz, S. M., & Gibson, S. (1986).*Effects of efficacy on academic achievement*.(ERIC Document Reproduction Service No.ED 281 853)
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68 , 202-248.
- White, R.W., & Watt, N. F. (1981). *The abnormal personality*(5th. ed.). New York: Wiley.

國中小學特教班教師工作狀況與教學現況之調查問卷

指導教授：王明泉 博士

敬愛的教育先進：

您好！這是一份學術調查量表，量表分成兩部分，分別瞭解特殊教育教師工作狀況與教師教學之實際情形，以進一步探討兩者間之關係。

您的答案無所謂對錯，個人的填答絕對保密，填答之結果僅做為本研究分析之依據。

謝謝您的撥冗與寶貴意見。此 敬祝

教安

國立台東大學特殊教育研究所碩士班研究生

林 忻 慧 敬 上 九十六年元月

【填答說明】本問卷分為三大部分，包含基本資料及兩部分問卷，請依實際情形勾選填答，並在□中打“√”。

第一部分 個人基本資料

1. 性 別： ☐1.男 ☐2.女
2. 婚 姻 狀 況： ☐1.已婚 ☐2.未婚
3. 有 無 子 女： ☐1.有 ☐2.無
4. 年 齡： ☐1. 25歲以下 ☐2. 26-30歲 ☐3. 31-35歲
☐4. 36-40歲 ☐5. 46-50歲 ☐6. 51歲以上
5. 教育程度： ☐1.專科 ☐2. 大學/學院 ☐3.碩士（含 40 學分班） ☐4.博士
6. 專業背景： ☐1.特殊教育研究所（含 40 學分班） ☐2.特殊教育系/組
☐3.特殊教育學分班 ☐4.未曾接受特殊教育訓練
☐5.其他 _____
7. 學 校 別： ☐1.特殊教育學校 ☐2.國中 ☐3.國小
8. 班 別： ☐1.自足式特教班 ☐2.分散式資源班 ☐3.巡迴輔導班
9. 班 級 類 別： ☐1. 啓智類 ☐2. 啓明類 ☐3. 啓聰類 ☐4.不分類
- 10.班 級 人 數： ☐1. 1-5 人 ☐2. 6-10 人 ☐3. 11-15 人 ☐4. 16 人以上
- 11.現 任 職 務： ☐1.主任 ☐2. 教師兼組長 ☐3. 導師 ☐4.專任教師
- 12.年 資： ☐1. 1年以下 ☐2. 1-5年 ☐3. 6-10年 ☐4.11-15年
☐5. 16-20年 ☐6. 21年以上
- 13.現任學校年資： ☐1. 1 年以下 ☐2. 1-4 年 ☐3. 5-10 年
☐4. 11-15 年 ☐5. 16-20 年 ☐6. 21 年以上
- 14.特教教學年資： ☐1. 1 年以下 ☐2. 1-4 年 ☐3. 5-10 年
☐4. 11-15 年 ☐5. 16-20 年 ☐6. 21 年以上
- 15.學 校 規 模： ☐1.12 班以下 ☐2. 13-24 班 ☐3. 25-48 班
☐4. 49-71 班 ☐5. 72 班以上
- 16.學 校 地 區： ☐1.市區（含直轄市、縣轄市） ☐2.鄉鎮地區

第二部分：

【說明】請就下列問題，依照您自己感覺的符合程度在適當的“□”內打“√”。

- | | 完 | 大 | 一 | 大 | 完 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 全 | 多 | 半 | 多 | 全 |
| | 符 | 符 | 符 | 符 | 符 |
| | 合 | 合 | 合 | 合 | 合 |
| 1.我常要利用下班後的時間，來處理學校的事情。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2.我在學校裡找不出時間來做教學準備。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3.我覺得學生的個別差異太大，會增加教學準備工作的困難度。... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4.我覺得必須花很多時間來準備上課的教材。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5.我覺得在學校必須比別人付出更多的時間和精力。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6.我的教學活動常因學生的吵鬧行為而受到干擾或中..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7.我覺得處理少數違規學生的問題會佔用太多時間，
無法兼顧其它學生。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8.處理學生的問題行為，經常讓我感到束手無策。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9.我覺得教學與學生常規管理無法兼顧。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10.我覺得我是在一所充滿衝突氣氛的學校工作。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11.我覺得我的意見無法獲得全校同事的支持。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12.我覺得我與全校同事間的關係生疏。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 13.我與同事行政意見或教學意見常有不同。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 14.我覺得遇到困難時，自己作決定比和同事討論更能有效地解決
問題。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 15.我覺得學校同事之間缺少溝通管道，意見無法交流。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 16.我覺得與普通班教師彼此之間缺乏溝通。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 17.我覺得家長經常提出不合理的要求，造成我的困擾。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 18.我覺得在工作上，和全校同事之間缺乏團隊合作精神。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 19.我覺得家長的教育態度與我的理念不符。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 20.我覺得和普通班教師進行協同教學是件愉快的事。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 21.我覺得無法獲得充分的資訊來改進我的教學。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 22.我覺得學校不鼓勵教師進修。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 23.目前的課程讓我感到生疏，覺得教學比以前吃力。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 24.我覺得自己編輯、修改教材的能力不足。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 25.我覺得特殊教育的教學資源取得不易。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 26.我覺得編寫 IEP 是浪費時間，會增加教學工作的負擔。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 27.設計符合學生需要的 IEP 對我而言不是難事。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 28.我覺得在開學一個月內完成所有學生的 IEP 設計有困難。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 29.我覺得我所設計的 IEP 不夠理想。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 30.我覺得如果不必設計 IEP 教學會更快樂。..... | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

第三部分：【說明】請就下列問題，依照您自己感覺的符合程度在適當的“□”內打“√”。

	總	經	偶	很	從
	是	常	爾	少	不
	如	如	如	如	如
	此	此	此	此	此
1. 對學習進步的學生，我會適時地給予讚美和鼓勵……………	□	□	□	□	□
2. 進入新單元時，我會以學生感興趣的話題引起動機……………	□	□	□	□	□
3. 我會運用各種教學方式進行教學活動，以引起學生的學習興趣……………	□	□	□	□	□
4. 教學時我會運用學生的舊經驗與新教材的內容相連結……………	□	□	□	□	□
5. 我會依教學內容，運用適當的教學媒體以輔助教學……………	□	□	□	□	□
6. 對於學生的優秀表現，我會公開地給予讚美及鼓勵……………	□	□	□	□	□
7. 我會適時地表達對學生的期望，並鼓勵其達成……………	□	□	□	□	□
8. 我會提供學生成功的機會，營造有效的學習環境……………	□	□	□	□	□
9. 我會提供學生作業或練習的機會，以精熟教材的內容……………	□	□	□	□	□
10. 測驗時，我會給予個別指導協助並教導學生做測驗的技巧……………	□	□	□	□	□
11. 我會和學生共同地檢討評量的結果，並更正錯誤……………	□	□	□	□	□
12. 我會維持緊湊而流暢的教學步調……………	□	□	□	□	□
13. 我會依學生個別差異設計適當教學評量，以評量學生的學習成效……………	□	□	□	□	□
14. 上課前我會投入足夠的時間妥善地準備教學內容……………	□	□	□	□	□
15. 上課前我會要求自己精熟教材的內容……………	□	□	□	□	□
16. 對有特別需求的學生，我會提供額外的服務並給予考試空間……………	□	□	□	□	□
17. 我會依照學生的個別差異自編教材，以適應不同需求的學生……………	□	□	□	□	□
18. 我會依據學生的個別差異，設計不同的教學計畫……………	□	□	□	□	□
19. 我會依照學生的個別差異情形，為學生量身訂做IEP……………	□	□	□	□	□
20. 我會依據學生評量的結果，調整教學方法、進度和難易度……………	□	□	□	□	□
21. 對於學習遲緩或多障的學生，我會善用教學策略耐心教導他……………	□	□	□	□	□
22. 在教學的過程，我會掌握學生的學習反應，調整教學進度……………	□	□	□	□	□
23. 我會以鼓勵、不厭其煩的態度去接納學生所提出的疑難……………	□	□	□	□	□
24. 我會把教學評量的紀錄，送請家長瞭解……………	□	□	□	□	□
25. 我會公平地對待班上每一位同學……………	□	□	□	□	□
26. 我會以民主的方式，給予學生自我表達和做決定的機會……………	□	□	□	□	□
27. 我會以親切的態度與學生進行良性的溝通……………	□	□	□	□	□
28. 對於遭遇學習挫折的學生，我會適時地給予安慰和激勵……………	□	□	□	□	□
29. 我會依據學校的教學目標，擬訂教學計畫……………	□	□	□	□	□
30. 上課前我會將教材、設備、教具等準備齊全……………	□	□	□	□	□
31. 在單元結束前，我會示範並指導學生整理教材的摘要重點……………	□	□	□	□	□
32. 上課前我會安排預習等相關活動並要求學生確實做到……………	□	□	□	□	□
33. 我會在進入新單元前，先說明單元的目標和重點……………	□	□	□	□	□

◎ 本問卷作答到此為止！請您再檢查一遍，是否有遺漏未填之處，再次感謝您的支持與協助，祝您教學順利、愉快！

附錄一

問卷引用同意書

茲同意 國立台東大學特殊教育研究所研究生
林忻慧 使用本人於民國九十三年所編製之「國民小學
身心障礙資源班教師工作狀況與工作感受調查問卷」
作為調查問卷，以進行其碩士論文研究。

同意人： 吳宗達  (簽章)

服務單位： 彰化縣中山國民小學

聯絡電話： 04-7222033 分11
939-777123

中 華 民 國 九 十 五 年 十 一 月 15 日

附錄二

問卷引用同意書

茲同意 國立台東大學特殊教育研究所研究生
林忻慧 使用本人於民國九十一年所編製之「特殊教育
學校教師教學效能量表」作為調查問卷，以進行其碩
士論文研究。

同意人： 汪 成 珠 (簽章)

服務單位： 國立台中啟明學校

聯絡電話： 04-25562126 # 102

中 華 民 國 九 十 五 年 十 一 月 十 四 日