

實習教師效能感與工作壓力之相關研究

第一章 緒 論

本研究旨在探討國中小實習教師效能感(teachers' sense of efficacy)及工作壓力(job stress)現況,並針對不同背景實習教師分別比較兩者之差異,同時瞭解其間之相關情形,最後研究不同背景變項與教師效能感對工作壓力的預測功能,最後歸納研究所得,提出結論與建議,作為實習相關的教育主管機關、師資培育機構、實習輔導學校、實習教師及未來研究之參考。

本章主要內容在於敘述本研究的動機和目的,並提出研究待答問題與研究假設,最後作本研究重要名詞之界定及研究範圍和限制說明。全章分四節:第一節為研究動機與目的;第二節為待答問題與研究假設;第三節為名詞釋義;第四節為研究範圍和限制。

第一節 研究動機與目的

教育乃百年樹人之大計,立國的根本,教育成效直接影響國家整體發展。在教育活動的整個歷程中,教師所扮演的是課程教材設計、引導、啟發、評鑑等決定性的角色,更是教學者、管理者、領導者及終身學習典範帶領者多重的功能角色,故教育成敗繫於教師素質的良窳,而健全師資培育歷程攸關教育品質,其每一過程均值得探討與重視。

健全教師培育歷程是一長期連續發展的過程,主要包含三階段,從

大學職前養成教育階段或稱準備教育，至大學畢業的實習階段或稱引導教育，最後是任教的在職階段或稱進修教育。一位稱職的教師，在任何一个階段均要能調適得宜，保持彈性且不斷充實，以因應時代需求的變革，其中引導教育的實習階段，居於教師專業成長、承先啟後地位，最值得重視探討。

近二十年來，針對教師效能感有過許多討論，認為一位有效能的教師通常能自我洞察、自我接納且充滿自信，能接納學生愛學生，有耐心且充滿學習動機和教學意願，又富幽默感。而教師效能感與教師的表現習習相關，也是觀察教師是否勝任愉快，達成教學目標的重要指標 (Maxwell,1993;Wu,1995)，Bandura(1977)認為教師效能指教師相信自己有能力去引導學生的學習動機，使學生樂於學習，所以教師效能感與學生成就有很高的相關；教師效能感也一直被認為是教師留任教學工作的重要因素之一，另 Ashton 和 Webb 則認為教師效能感一般指教師個人對教育效能所持的信念與預期，源自於教師動機(Ashton & Webb,1986)，直接影響教師的思想與行為，不同的效能信念，會有不同的效能預期，不同的效能預期，就會產生不同的教學態度與行為表現(徐昊杲，民 85)，故一位有效能感的教師對自己及學生均能充滿信心，他相信一位理想教師有影響學生的能力且每位學生都可能因學習而改變，也因此是教學成功的重要因素之一，攸關學生成就及教師留任意願，因此一位具高效能感的教師是能因應教育環境變遷，而對自己工作感到勝任愉快，故希望在實習教師身上瞭解其教師效能感情形，並研究其與實習教師工作壓力間的相關程度。

有關教師工作壓力，美國教育協會(National Education Association)從

1930年起即針對全國性調查，結果發現教師普遍有相當大的壓力感受，之後大量研究亦顯示其存在的事實。壓力為現代人普遍感受到的現象，工作本身即是壓力源之一，最早研究壓力概念為醫學人員，其發現許多過去少見的疾病，如冠狀動脈心臟病、胃潰瘍、高血壓等，幾乎和工業革命的興起一起流行開來。這些研究認為這些疾病是現代化生活壓力所引起，甚至癌症、過敏、氣喘、皮膚病等均有增加趨勢，也可能與壓力有關，故過度壓力的確造成身心健康傷害，威脅到職業生命，許多職業倦怠來自工作壓力。近年來社會多元變化急遽，大眾媒體對教師負面報導，使教師地位下降，而校內教學資源不足、行政領導、組織再造、教改亂象、家長介入，已使校園不再單純化，教師在此複雜變遷環境產生的工作壓力自然加大，一個工作壓力大的教師絕對會影響到其教學品質，侵害孩子的受教權益。故本研究希望瞭解實習教師工作壓力情形，並提供師資培育機構、實習學校有效研究結果，冀以為輔導實習教師的重要參考。

政治大學教育研究所學術研討會(民國 87)對實習教師的調查，顯示 80%實習教師遭遇定位不清，角色模糊的問題，75%對實習及任教前途有高度不確定感，61%為生活費兼差，39%覺得被剝削，24%覺得很痛苦；另根據許多的研究指出，在實習階段，也就是實習老師 (Intern teacher) 任教的第一年是最焦慮、最恐懼、最孤立、最難熬的一年 (Fuller, Wood, Rapoport, & Dornbusch, 1982)；國內研究也發現；經過了分發實習之後，師範生的教學態度及任教意願均有負向改變 (張芬芬，民 73)。這顯示出在實習引導教育階段，對一個大學或師範院校畢業生而言充滿挑戰與壓力，更是生涯角色轉換關鍵的一刻，而師資培育機構及教育實習學校

要如何增進教師效能感，提昇教師素質，關係著未來教育品質的良窳。了解實習教師工作壓力所在，並探討其是否與教師效能有相關，才能提供適切的協助，提昇教師效能，達成預定的教育目標。本研究動機可歸納如下：

一、大量實習教師進入校園，其身心發展情形值得研究。

梁偉岳(民 84)研究指出，當教師對工作感到壓力時，這些感受會對個人身心健康、幸福及自尊產生負面作用，並影響思考及解決問題的能力。自民國八十三年師資培育法公布後，教育部開放各大學設置教育系所或教育學程，為非師範院校學生提供了從事教職管道，打破以往師資僅由師範校院一元培育，而進入多元培育師資時代；一般大學也加入師資培育行列，截至九十二年已有八十八所大學開設教育學程，致使每年大量產出實習教師，其薪資、待遇及工作保障均有別於以往舊制師範院校實習教師，故工作壓力有加大趨勢，這些大量的新制實習教師，未來將成為校園新血輪，影響學校發展，其處境值得進行瞭解，並及早預防，以協助維持其身心平衡，並激發教育的熱忱。

二、國中小實習教師一方面要承受自己生涯轉換困境，另一方面又要面對正處於未成熟的國小學童及「狂飆期」身心急劇變化的國中學生階段，其工作壓力及調適值得特別重視與探討。

健全的師資培育是一長期發展的連續過程，每一歷程均有其功能及重要性。職前教育提供教師專業知能及涵養專業精神；實習階段則以教育現場，讓實習教師驗證所學，配合資深教師輔導，增益任教知能；在

職教育則具隨機彈性、不斷精進，特別在資訊發達知識經濟時代，以符時代脈動，新教學典範不斷推陳出新的教學需求特性。

大學畢業教育實習屬於引導教育階段，是提供實際教學環境及磨練教學技能的機會，讓準教師可以結合理論與實際，為個人角色轉換、生涯發展找到定位。然而國外若干研究顯示：剛畢業實習開始為人師的第一年是最難熬、工作壓力最大的一年，到底是否要繼續走下去？還是掉頭而去？面對抉擇，充滿茫然感；國內學者也曾指出，任教年資越淺，越容易有工作倦怠，尤其國中小教師因為面對未成熟及狂飆期階段之學生更容易產生工作倦怠（郭生玉，民 79）國外學者研究也指出，新進教師由於工作壓力，容易萌生去意，約有一半的新進教師在任教前七年會離開教職，可見實習教師在引導教育階段的工作壓力值得我們去探討及了解，以使該階段的教育功能有效的發揮，留住更多好人才。

三、國中小實習教師的教師自我效能感情形及與工作壓力感受是否有所關聯，也值得我們去了解，以提供師資培育機構參考。

於一九八四年 Gibson & Dembo 研究提出教師效能感包含兩層面，即個人效能(personal efficacy)與教學效能(teaching efficacy)後，相關研究大量出爐，其中有相關因素探討、相關模式驗證等；國內則以研究組織效能、學校效能居多，而教師效能僅民八十年孫志麟、八十一年王受榮的「國中小教師效能感及其影響因素研究」、八十五徐昊杲的「我國專科學校教師效能相關因素研究等聊聊數篇；根據國外學者卡夫(Cavers,1988)的研究指出：教師對學生的問題行為的知覺與自我效能有關（引自李玉嬋，民 83）。據實證資料顯示，實習教師在管教學生方面面臨極大壓力，

不過，自我效能感是否會影響工作壓力，在以往國內外的許多研究中，著墨較少，國內僅見郭峰偉(民 89)作過國中教師工作壓力與教師效能關係之研究及鄧佩秀(民 92)有關國小教師工作壓力與教師效能關係之研究，結果均顯示兩者存在負相關；特別是有關教師自我效能是否真可降低實習教師工作壓力？或自我效能可預測實習教師的工作壓力，均值得再加以深入探討，也是本研究的主要動機之一。

四、研究者長期接觸國中小實習教師，對國中小實習教師輔導深具信心及興趣

研究者在國中及教育局服務，每年均輔導接觸許多國中小實習教師，深刻了解實習教師工作壓力問題，為更有效幫助其成長，故選擇深入探討其工作壓力與教師自我效能關係，務期由了解進而有效幫助國中小實習教師走上勝任愉快的教學生涯。

五、教育人員退休潮-凸顯主客觀環境改變，教師工作壓力加大，以後會有大量的實習教師填補缺額，成為校園新血輪，及早預防可能環境壓力，或提供抗壓思考，誠屬必要。

從許多資料顯示，自民國八十七年後因國家教育政策不確定性如公教人員退休、待遇等的調整，九年一貫教育改革的紊亂及資訊時代來臨，全面電腦化的教育工作環境激盪、教師地位明顯下滑等，在在加速了教師離職退休的意願，每年退休人數根據公務人員退撫基金通訊九十二年十月公佈資料從八十五年有一千九百九十四人，逐年直線上升至幾千人，至九十一年已有九千四百八十七人，而九十三年根據統計申請退休

人數更達一萬一千八百零四人(公務人員退休撫卹基金通訊，民 92)，如此情形下去，預計教育界將大量換血，而今日之實習教師，馬上將遞補上來，故及早了解其工作壓力所在，給予有效紓解，並適時提振其教師效能感，為當務之急，也是本研究所欲達成的目標之一。

根據上述動機，本研究以國中小實習教師為對象，期望透過各種文獻資料蒐集與問卷調查分析，瞭解目前國中小實習教師的教師效能感與工作壓力的實際狀況及其間的關聯，進而提出具體建議，以作為相關單位決策之參考；具體而言，本研究之目的如下：

- 一、 探討不同背景變項國中小實習教師所知覺之教師自我效能感之差異情形。
- 二、 探討不同背景變項國中小實習教師所知覺的工作壓力差異情形。
- 三、 探討國中小實習教師自我效能感與工作壓力的關聯情形。
- 四、 探討國民中小學實習教師背景變項與教師效能感對工作壓力是否具預測功能。

第二節 待答問題與研究假設

基於前述目的，本研究提出下列待答問題加以考驗。

- 一、 不同背景變項【性別、教育背景、實習學校、學校規模、實習地區、任教領域】的國中小實習教師在教師效能感上之差異情形為何？
- 二、 不同背景變項【性別、教育背景、實習學校、學校規模、實習地區、任教領域】的國中小實習教師所知覺的工作壓力之差異情形為何？
- 三、 國中小實習教師教師效能感與工作壓力的相關情形為何？

四、根據本研究結果可提出那些有關實習教師背景變項與教師效能感對工作壓力的預測？

依據待答問題及第二章文獻探討結果，本研究提出下列研究假設：

假設一：不同背景變項的實習教師，在教師效能感上有顯著差異存在。

假設 1-1：不同性別的實習教師，在教師效能感上有顯著差異存在。

假設 1-2：不同教育背景的實習教師，在教師效能感上有顯著差異存在。

假設 1-3：不同實習學校的實習教師，在教師效能感上有顯著差異存在。

假設 1-4：不同學校規模的實習教師，在教師效能感上有顯著差異存在。

假設 1-5：不同實習地區的實習教師，在教師效能感上有顯著差異存在。

假設 1-6：不同任教領域的實習教師，在教師效能感上有顯著差異存在。

假設二：不同背景變項的實習教師，在所知覺的工作壓力有顯著差異

假設 2-1：不同性別的實習教師，在所知覺的工作壓力有顯著差異存在。

假設 2-2：不同教育背景的國中小實習教師，在所知覺的工作壓力有顯著差異存在。

假設 2-3：不同實習學校的國中小實習教師，在所知覺的工作壓力有顯著差異存在。

假設 2-4：不同學校規模的國中小實習教師，在所知覺的工作壓力有

顯著差異存在。

假設 2-5：不同實習地區的國中小實習教師，在所知覺的工作壓力有顯著差異存在。

假設 2-6：不同任教領域的國中小實習教師，在所知覺的工作壓力有顯著差異存在。

假設三：國中小實習教師教師效能感與所知覺工作壓力存在顯著相關。

假設四：國中小實習教師背景與教師效能感對所知覺工作壓力具預測功能。

第三節 名詞釋義

茲將本研究所提到的重要名詞之概念性定義及操作型定義陳述如下：

一、 實習教師

係指修畢師資職前教育課程，取得實習教師證後進入特約實習學校實習者。依據民國九十年十月修正公布之「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」規定，實習教師的教育實習事項包含教學實習、導師（級務）實習、行政實習及研習活動，實習期間以前兩者為主，後兩者為輔。就中等學校而言，實習教師每週教學實習的時間不得超過編制內合格教師基本授課時數之二分之一，國民小學不得超過十六節，並安排有師資培育機構的「實習指導教授」與教育實習機構的「實習輔導教師」進行輔導與互動。

本研究所稱的實習教師，係指民國九十二年六月畢業於師範院校或一般大學教育學程，且分發或申請至台灣省桃園縣各國民中小學實習的教師而言。

二、 教師個人背景變項

本研究所稱的國中小實習教師個人背景變項包括：性別、教育背景、實習學校、學校規模、實習地區、任教領域等六項。其中各變項內容如下：

- (一) 性別：分男性和女性
- (二) 教育背景：研究所、師範院校大學部、一般大學教育系及教育學程學分班等四類畢業生。
- (三) 實習學校：指實習教師在國民中學或國民小學實習之謂，即分國中實習及國小實習二類。
- (四) 學校規模：指實習學校的目前班級數。

依教育部現行規定，學校規模可分為大型（41班以上）、中型（21-40班）及小型（20班以下）三類。

- (五) 實習地區：指台灣省桃園縣各國民中小學所在地區，分為城市及鄉村地區二類。其定義如下：

1. 城市：指桃園縣地區的縣轄市（桃園市、中壢市、平鎮市）及其他市區學校。
2. 鄉村：指桃園縣地區前台灣省教育廳（教育部中部辦公室）所審定的台灣地區偏遠地區與特殊偏遠地區，包括（復興鄉、其他鄉鎮部分學校 - 國中七所、國小廿七所）。

(六) 任教領域：指九年一貫新課程所統整之七大領域，但本研究分成九領域為：

1.本國語文 2.英語 3.數學 4.自然 5.社會 6.健康與體育 7.藝術與人文 8.綜合 9.包班或特教；若國小包班情形及有跨領域教師及國中小特教教師則以第九項歸類實習任教領域。

三、 教師效能感

本研究特指教師對於自己本人教學能力或教育能夠正面影響學生的一種能力認知及信念，是教師主觀的能力判斷，依文獻分析，研究者將此種能力信念歸納分為兩種成分：

(一) 個人教學效能 (personal teaching efficacy)：指國中小實習國中小實習教師知覺自己所具備的教學技巧或能力，是對自己教學能力及技巧的自信程度，屬於效能的預期。

(二) 一般教學效能 (general teaching efficacy)：指國中小實習教師對一般教師能影響學生學習結果的能力信念，即教師預期教學工作於外在環境限制下，仍能改善及影響學生學習的程度，是一種結果的預期。

本研究教師效能感的操作型定義係以國中小實習教師在「實習教師效能感與工作感受調查問卷」中第二部分「教師效能方面量表」所得分數來表示，得分愈高，表示其教師自我效能愈高，反之，則表示其教師效能愈低。

四、 教師工作壓力(teacher job stress)

教師工作壓力係指國中小實習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。本研究教師工作壓力操作型定義係以自編的「實習教師效能感與工作感受調查問卷」中第三部分「實習教師工作感受量表」得分之高低表示。為避免工作壓力負面效應，改以「工作感受」名稱施測，其得分作為工作壓力的指標，得分愈高，表示國中實習教師所承受工作壓力愈大，反之則愈小；綜合文獻探討，歸納提出其內容包括五種工作壓力層面：人際關係、工作負荷、角色壓力、生涯發展及管教學生問題，編成預試問卷，其中(一)人際關係：指國中小實習教師在工作上包括與校長、主任、組長、實習輔導老師、實習學校之同儕、同事、家長或學生間互動產生的壓力因素。(二)工作負荷：指國中小實習教師由於工作特性，所產生工作時間和工作量方面的壓力。(三)角色壓力：指國中小實習教師對於角色期許、角色模糊及角色衝突所感受的壓力。(四)生涯發展：指國中小實習教師對於工作本身其發展性所產生的壓力，包括晉升機會、專業發展、工作待遇、進修研究及甄試錄取機會。(五)管教學生：指國中實習教師對於班級經營、學生行為問題、教學技巧、學生學習等方面所感受的壓力。但預試後經統計軟體 SPSS 預試分析，得到預試題目只呈現二種有效工作壓力層面因素，進而研究者視其題目內涵，分別以「工作負荷與生涯角色」及「管教問題與人際溝通」命名，其中因素一：「工作負荷與生涯角色」- 係指國中小實習教師由於工作特性及對角色期待和本身未來生涯發展所產生的負面心理感受；因素二：「管教問題與人際溝通」- 係指國中小實習教師對班級經營、學生行為、教學技巧及其與學校人員間溝通所產生的負向心理感受。

本研究教師工作壓力的操作型定義係以國中小實習教師在「實習教師效能感與工作感受調查問卷」中第三部分「實習工作感受量表」所得分數來表示，得分愈高，表示其教師工作壓力愈高，反之，則表示其教師工作壓力愈低。

第四節 研究範圍與限制

一、研究範圍

研究對象以九十二學年度桃園縣內二百卅所國民中小學，總計八百廿位實習教師為樣本母群體。

二、研究限制

(一) 研究對象方面：

本研究係以九十二學年度桃園縣內二百卅所國民中小學，總計八百廿位實習教師叢集隨機抽取五百位為研究對象，但樣本是否可以推論至全國所有實習教師有待考驗。另實習制度於民國九十三年學年度將有重大變革，實習期限也由一年彈性改為由實習教師自由選擇一年或半年到實習學校實習(半年者需另外通過檢定考)，今日實習課程將納入師資培育一般正常課程中，並擬取消每月八千元津貼制度，故欲推論未來國中小實習教師實習狀況，有待再進一步追蹤觀察。

(二) 研究方法方面：

本研究採用文獻探討及問卷調查的量化研究方式進行研究，在研究過程中雖然力求謹慎周延，但某些教師效能感方面涉及內心深層問題，恐怕不易在題目上完全展現，也是限制所在。

