

國立臺灣體育運動大學
National Taiwan University of Physical
Education and Sport
體育舞蹈學系碩士學位論文

國民中學表演藝術教師工作壓力與
教學效能之相關研究
THE STUDY OF THE RELATIONSHIP
BETWEEN WORKING STRESS AND
TEACHING EFFECTIVENESS OF MIDDLE
SCHOOL PERFORMING ARTS TEACHERS



研究生：張恩滋 撰

指導教授：羅雅柔 博士

中華民國 101 年 7 月

國立臺灣體育學院體育舞蹈系碩士班

碩士學位論文審定書

研究生：張恩滋

論文題目：

國民中學表演藝術教師工作壓力與教學效能之相關研究

業經本委員會評審認可，合於碩士水準。

論文考試委員會委員：

學位考試委員會

召集人

黃錦宇

論文口試委員

林唐傑

指導教授

羅雅柔

研究所所長

潘荊君

中華民國 100 年 12 月

國家圖書館 博碩士論文電子檔案上網授權書

本授權書所授權之論文為授權人在國立臺灣體育運動大學體育舞蹈學系研究所

100 學年度第 2 學期取得 博士 碩士 學位之論文。

論文名稱：國民中學表演藝術教師工作壓力與教學效能之相關研究

指導教授：羅雅雲 博士

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文電子檔(含摘要)，非專屬、無償授權國家圖書館，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。

授權選項：

立即開放

暫不開放 (開放日期為_____年_____月_____日，最長不得逾五年)

授權人：張恩慈 (親自簽名) 民國：101 年 7 月 26 日

國立臺灣體育運動大學博碩士論文電子檔案授權書

本授權書所授權之論文為授權人在國立臺灣體育運動大學體育舞蹈學系研究所

100 學年度第 2 學期取得 博士 碩士 學位之論文。

論文名稱：國民中學表演藝術教師工作壓力與教學效能之相關研究

指導教授：羅雅柔 博士

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文電子檔(含摘要) 非專屬性、無償授權本人畢業學校圖書館及登載於其所建置之資料庫內，並得從事下列行為：

- 一、提供讀者不限地域、時間及次數之免費線上檢索、閱覽、下載或列印，並得將資料庫重製成微縮、光碟或其他數位化載體以及其他學術機構之資料庫交換。
- 二、提供付費之線上全文下載及列印，並得將該資料庫重製成光碟或其他數位化載體販售發行，或交由非學術組織出版，惟線上收費及販售所得應視為專款作為執行單價營運及系統維持之用。

全文電子檔使用權限授權（請勾選下列一項授權選項）：

- 校內外完全公開
- 校內立即公開，校外一年後公開
- 校內立即公開，校外五年後公開
- 校內外均一年後公開
- 自定開放時間：校內_____年，校外_____年後公開(最長不得逾五年)

立授權書人對上述授權之著作擁有著作權，尚未專屬授權予其他法人或自然人。本件授權不影響著作人對原著作之著作權及衍生著作權，並得為其他之專屬授權。立授權書人保證授權使用之作品及相關資料，並無侵害他人智慧財產權、隱私權之情事，如有侵害他人權益及觸犯法律之情事發生，立授權書人願自行負責一切法律責任。

被授權人：國立臺灣體育運動大學
地址：台中市北區雙十路一段十六號
電話：(04)22213108

授權人：張恩慈 (親自簽名) 民國：101年 7 月 26 日

論文名稱：國民中學表演藝術教師工作壓力與教學效能之相關研究

總頁數 122 頁

大學所組別：國立臺灣體育運動大學體育舞蹈學系碩士班理論組

畢業時間及提要別：100 學年度第二學期碩士論文

研究生：張恩滋 指導教授：羅雅柔博士

中文摘要

本研究旨在探討國中表演藝術教師工作壓力與教學效能之相關性，研究對象以國中表演藝術教師為主，研究方法利用專家效度與信效度分析後編制正式問卷「國中表演藝術教師工作壓力與教學效能調查問卷」，共發出 180 份問卷，實際有效問卷 141 份。

本研究利用 SPSS12.0 統計套裝軟體分析如下：

- 一、表演藝術教師工作壓力包括以下四個層面：1.專業知能；2.上級要求；3.工作壓力；4.人際壓力。而表演藝術教師整體工作壓力知覺程度為「中度」(M=2.93)，各層面中以「工作壓力」感受度最高；「上級要求」最低。
- 二、不同兼任職務、學校規模、學校地區與服務年資的表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。
- 三、表演藝術教師教學效能包括以下四個層面：1.教學氣氛；2.教學評量；3.教學內容；4.教學計劃。而表演藝術教師整體教學效能知覺程度為「高度」(M=4.04)，各層面中以「教學氣氛」感受度最高；「教學評量」最低。
- 四、不同學歷與科系的表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。
- 五、表演藝術教師在工作壓力與教學效能之整體與各層面上

皆無顯著關係。

本研究針對研究結果加以討論，並據以對教育機關、學校單位、教師及後續研究者題中具體建議，俾供參考。

關鍵字：表演藝術課程、教師工作壓力、教學效能

Chang En –Tzu (2012) The Study of The Relationship between Working Stress and Teaching Effectiveness of Middle School Performing Arts Teachers. Unpublish Master Thesis, National Taiwan University of Physical Education and Sport.

Chair of the committee:Dr.Ya-Jo Lo

Abstract

This research aims to investigate the relationship between work pressure and teaching efficiency of performing art teachers in middle schools. The subject are performing art teachers in middle schools and “Questionnaire on work pressure and teaching efficiency of performing art teacher in middle schools” is designed by expert validity reliability. 141 Effective questionnaires are collected out of 180 ones given out.

The result of this research is analyzed with statistics software SPSS12.0 as below,

1. Work pressure of performing art teacher in middle schoolsinclude the following four dimensions: A. professional competence B. requirement from supervisorC. work pressure D. interpersonal pressure. The level of performing art teachers’ awareness of the whole work pressure is medium (M=2.93). Among all dimensions, the awareness of work pressure is the highest while requirement from supervisor the lowest.

2. Different job position, the scope of school, the area of school, the cumulative years of serving in the school have apparent difference on performing art teachers’ work pressure.

3. Teaching efficiency of performing art teachers include the following four dimensions: A. teaching atmosphere B. teaching assessment C. teaching material D. teaching scheme. The level of performing art teachers’ awareness of the whole teaching efficiency is high (M=4.04). Among all dimensions, the awareness of teaching atmosphere is the highest while teaching assessment the lowest.

4. Different education levels and majors of performing art teachers have apparent difference on teaching efficiency.

5. Both on the whole view and on each dimension, work pressure and teaching efficiency have no apparent relationship.

This research discusses on the analyzed result, and offers suggestions to educational institutes, schools, teachers and the follow-up researchers.

Key words: performing art class, work pressure of teacher, teaching efficiency

謝 誌

碩士學位畢業論文終於在 2012 年順利完成，由於筆者正朝著表演藝術教師的方向前進，希望能藉由此研究更了解表演藝術教師在教學上的狀況，才選定此題目，雖然過程中遇到很多困難但我相信「唯有自己努力付出與堅持才會獲得豐碩成果」，然而在這個路途中遇到我必須感謝的人、在我身邊陪伴我的人、永遠對我支持的人、給我寶貴意見的人、指引我方向的人，你們都是我珍惜我愛的人，在此，請容我一致上最誠摯的謝意。

首先，要感謝最美麗又聰明的指導教授 羅雅柔博士，讓我在 meeting 的時候為所欲為的提問與解決我的問題、在我迷惑的時候給我方向、在我偶爾懶惰的時候催促我讓我順利的完成碩士學位論文，雖然是論文指導的教授，但你在我的生活上、情感上與學業上都一直擔任指引方向的厲害角色，謝謝你對我無怨無悔的付出與關心，讓我在就讀碩士班的期間不斷成長、受益匪淺，心中的感謝不是一語能夠道盡，在此請您接受我萬分的感謝！

感謝我的口試委員房儂老師以及增榮老師，在百忙之中願意看我的論文，並指出很多需要加強之處，還提供我修正的方向，並且從遙遠的地方來到台中幫助我給我意見，這些寶貴的意見讓我的論文更加充實，謝謝您們讓我的盲點被洞見，不至於出太大的錯誤。

接著必須感謝的是我身邊所有的朋友們，親愛的碩班同學，在求學的過程中一起成長與努力，尤其是怡婷與鈺茗一起在雅柔老師家奮鬥的日子，我們互相督促與討論完成論文，最重要的還有思潔姐姐，因為有你的超級大力協助，因為有

你的幫助讓我的問卷超順利發放，你真的超棒的。因為你們讓我的論文一點一滴長成，很高興有你們的陪伴，讓我有埋頭努力堅持到最後的衝勁。

另外，我要感謝的是我的居旺先生，在我需要你的幫助的時候出現，當我在最煩惱的時候聽我訴苦、給我意見，承擔了我所有瑣碎的情緒與需要，並教了我很多關於統計的問題，讓我能夠超順利的完成最惱人的部分，並且也陪伴我一起完成論文、一起讀書、一起考試，也讓我們在這段歷程中體會「患難見真情」的價值，並且更了解彼此，未來相信不斷的努力我們會獲得豐碩的果實，走向更光明燦爛的永遠。

最後要感謝的是從小呵護我、照顧我、養育我的家人，提供我一個衣食無缺的家庭，並供應我的需要，支持我所選擇的路，讓我放心的飛，繼續的往前走，你們給了我無比強大的力量及毅力讓我不用擔心煩惱任何生活上的事情完成學業，你們是我永遠不變最愛的家人。

張恩滋 謹誌

中華民國 101 年 6 月

目 錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	iii
謝 誌.....	v
目 錄.....	vii
表 目 錄.....	ix
圖 目 錄.....	xi
第一章 緒論	
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	4
第三節 研究問題.....	5
第四節 研究範圍與限制.....	6
第五節 名詞釋義.....	7
第二章 文獻探討	
第一節 國民中學「藝術與人文」領域表演藝術課程現況探討.....	8
第二節 教師工作壓力之理論與相關研究.....	18
第三節 教師教學效能之相關研究.....	30
第四節 教師工作壓力影響教學效能之相關研究.....	38
第三章 研究方法	
第一節 研究架構.....	41
第二節 研究假設.....	42
第三節 研究對象.....	44
第四節 研究工具.....	45
第五節 實施程序.....	57
第六節 資料處理與分析.....	58
第四章 結果	
第一節 研究結果摘要.....	59
第二節 國中表演藝術教師基本背景現況分析.....	60
第三節 表演藝術教師壓力來源現況分析.....	64
第四節 不同背景現況對表演藝術教師工作壓力之差異分析.....	68
第五節 表演藝術教師教學效能現況分析.....	77

第六節	不同背景現況對表演藝術教師工作壓力之差異分析.....	81
第七節	國中表演藝術課程教師工作壓力與教學效能相關分析...	89
第五章	結論與建議	
第一節	結論.....	91
第二節	建議.....	95
參考文獻		
中文部分	98
西文部分	106
附錄一	國中表演藝術教師工作壓力與教學效能問卷.....	110
附錄二	表演藝術教師工作壓力問卷初稿.....	115
附錄三	表演藝術教師教學效能問卷初稿.....	116
附錄四	表演藝術教師工作壓力專家效度後量表修正後題目.....	118
附錄五	表演藝術教師教學效能專家效度後量表修正後題目.....	121

表 目 錄

表 2-1-1	學歷與中等普通學科首登專長之情況.....	12
表 2-1-2	中等普通學科首登專長與公私立別之情況.....	12
表 2-1-3	中等普通學科首登專長與年齡層之情況.....	13
表 2-1-4	中等普通學科專長數(含加科登記)與年齡層之情況.....	14
表 2-1-5	領域專長與現任之情況.....	15
表 2-1-6	中等普通學科總專長數(含加科登記)與在職之現況.....	15
表 2-2-1	壓力的定義.....	20
表 2-2-2	學者對工作壓力的定義彙整表.....	21
表 2-2-3	國內外學者對教師工作壓力的定義.....	23
表 2-2-4	教師工作壓力現況結果彙整表.....	25
表 2-3-1	教師教學效能的定義.....	31
表 2-3-2	教師效能的特徵.....	35
表 2-4-1	教師壓力與教學效能之相關研究.....	38
表 3-4-1	建構專家效度審查學者名單彙整表.....	47
表 3-4-2	預試—教師工作壓力量表項目分析摘要表.....	48
表 3-4-3	預試—教師教學效能量表項目分析摘要表.....	49
表 3-4-4	預試—教師工作壓力表因素分析摘要表.....	51
表 3-4-5	預試—教師工作壓力表因素分析相關矩陣摘要表.....	53
表 3-4-6	預試—教師教學效能表因素分析摘要表.....	53
表 3-4-7	預試—教師教學效能表因素分析相關矩陣摘要表.....	55
表 3-4-8	預試—各量表信度分析摘要表.....	55
表 4-2-1	有效樣本背景資料彙整表.....	60
表 4-3-1	表演藝術教師壓力來源現況分析表.....	64
表 4-4-1	不同學歷工作壓力來源之 t 檢定摘要.....	68
表 4-4-2	不同兼任職務工作壓力來源之 t 檢定摘要.....	69
表 4-4-3	不同婚姻狀況在工作壓力來源之變異數分析摘要.....	70
表 4-2-4	不同學校規模在工作壓力來源之變異數分析摘要.....	71
表 4-4-5	不同服務年資在工作壓力來源之變異數分析摘要.....	73
表 4-4-6	不同科系在工作壓力來源之變異數分析摘要.....	74

表 4-4-7	不同學校地區在工作壓力來源之變異數分析摘要.....	75
表 4-5-1	表演藝術教師效能現況分析表.....	77
表 4-6-1	不同學歷教師效能來源之 t 檢定摘要.....	81
表 4-6-2	不同兼任職務教師效能來源之 t 檢定摘要.....	82
表 4-6-3	不同婚姻狀況在教師效能來源之變異數分析摘要.....	83
表 4-6-4	不同學校規模在教師效能來源之變異數分析摘要.....	84
表 4-6-5	不同任教年資在教師效能來源之變異數分析摘要.....	85
表 4-6-6	不同科系在教師效能來源之變異數分析摘要.....	86
表 4-6-7	不同學校地區在教師效能來源之變異數分析摘要.....	87
表 4-7-1	表演藝術教師壓力與教學效能相關表.....	89
表 5-1-1	不同背景變項表演藝術教師工作壓力差異分析表.....	92
表 5-1-2	不同背景變項表演藝術教師教學效能差異分析表.....	93

圖 目 錄

圖 2-1-1 「藝術與人文」學習領域課程主軸與目標結構.....	10
圖 2-2-1 Yerkes-Dodson Law.....	29
圖 3-1-1 研究架構圖.....	41
圖 3-5-1 研究程序圖.....	57

第一章 緒論

本章共分為六節：第一節，研究背景與動機；第二節，研究目的；第三節，研究問題；第四節，研究範圍；第五節，研究限制；第六節，名詞解釋，分述如下。

第一節 研究背景與動機

隨著現今社會的快速變遷生活水準的提高，雖然社會物質豐腴卻陷入精神、科技與人文失衡的危機中，因此藝術教育對於社會文化的影響，更極具獨特地位，值得積極推廣與研究。洪懿妍（2002）認為現在這個世代，人類已經跨越了在物質上滿足的需求即可階段，進而求向精神上的美感經驗，從個人、企業到國家，美學、美感與品味，已經是一股無形的競爭力。人文與藝術在生活中越來越被重視，教育改革之下「藝術與人文」領域被分為視覺藝術、表演藝術、音樂三大類。然而，表演藝術是一種綜合的藝術，它涵蓋的範圍很廣，有舞蹈、戲劇、藝術（視覺藝術而言）、民俗技藝、歌劇、音樂、默劇、藝陣、雜耍、馬戲等等所有類型都屬之（Michael Billington etc.，蔡美玲譯，1989：16）。黃美賢（2004）認為藝文素養的提昇，最有效的方式就是須透過教育與學習，方能讓藝術的涵養根深在人們的觀念裡。教育部（2005）指出當前藝術教育主張高尚文化與通俗文化的交融，強調多元性、折衷性與可複製性的特色，而藝術教育的形式，不再只是啟發學生的創造力，更強調藝術內涵結合學生的興趣、生活與社會發展現象，反映文化的認知，以提高學生對周遭事物的敏感度，使學生學習文化的內涵與意義、對自我文化的認同、了解多元文化內涵、以及科技的運用，發展尊重他人與關懷

社會的情操，達成終生學習的目標。

九年一貫自八十九年試辦到九十三年正式實施至今也過了十年的粹鍊，但藝術領域課程不是升學考試中的核心科目，而表演藝術又是新興的課程，很多學校為了學生的升學考量，較不重視此科目。雖然如此，表演藝術課程卻在學生自我認同方面有很大的幫助，蘇佩君（2009）研究指出，學生在參與藝術與人文課程中，除了學習藝術理論與歷史方面知識，也與同儕、教師充分合作，過程中努力發揮個人的潛力也更容易對自己產生信心，更加以認同。因此，國內陸續有學者探討表演藝術課程教材的設計、教學方法等相關的研究和文獻，促進表演藝術課程的多元化、提供教師更多的教學教材；卻鮮少有因為新課程的發展而探究表演藝術教師在面臨工作壓力或教學壓力來源的相關議題，表演藝術課教師所面臨在環境、制度、課程、教材、教學、人際上的種種問題與工作壓力來源，教師工作壓力的結果嚴重影響教師之身心與行為，然而，「藝術與人文」領域課程中，創造性與探索性的課程設計，能夠幫助學生在青春期角色混淆的階段尋找出自我的價值與獨特性（蘇佩君，2009）。

身為教育的推動者，為達成全人教育，與種種的教育目標，在教育下一代及傳承健康身心的課題上若面臨此危險景況，可能影響教學的成效，確實為教育界及國家的一大問題，研究者希望藉此研究可以作為往後在教學上面臨工作壓力時能夠以更佳的方法去解決。而教育單位更應培養及儲備優秀的表演藝術教師，優秀的表演藝術教師除了具備專業的基本知識與正向教育的信念，還要擁有良好的身心狀況，才能在教學上有更好的教學效能。因此本研究探討目前表演藝術課

程中教師之壓力現況與教學效能及其相關程度。

第二節 研究目的

根據上述之研究背景與動機，主要在瞭解國中「藝術與人文」表演藝術課程之教師所承受的工作壓力是否影響其教學的效能，因此研究者將做分析與探討，其研究目的如下：

- 壹、瞭解國民中學表演藝術教師之基本背景現況。
- 貳、探討不同人口背景國中表演藝術教師在工作壓力及其教學效能之差異性。
- 參、探討國中表演藝術教師工作壓力及教學效能之相關程度。

根據研究結果，提出結論與建議作為改善國中表演藝術課程教師的工作壓力與教學效能之參考。

第三節 研究問題

基於上述研究目的，本研究欲探討的研究問題如下：

- 壹、不同背景變項教師在工作壓力現況及其差異性為何？
- 貳、不同背景變項教師在教學效能現況及其差異性為何？
- 參、表演藝術教師工作壓力與教學效能之相關程度為何？

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究範圍以探討台灣北部地區、中部地區、南部地區與東部地區為研究場域。國民中學「藝術與人文」領域表演藝術教師為對象。國中表演藝術教師在工作壓力與教學效能的現況與相關程度為研究方向。以問卷調查為研究方法。

貳、研究限制

本研究主要是想瞭解國民中學「藝術與人文」領域表演藝術課教師之工作壓力與教學效能之關係，欲深入探討是否因不同背景變項使工作壓力與教學效能有差異情形，因此研究範圍與限制如下：

- 一、 本研究科目為國民中學「藝術與人文」領域表演藝術結果並不能反映在高中藝術與生活教師身上。
- 二、 本研究對象為國民中學「藝術與人文」領域表演藝術因此結果不能反映在其他科目的教師身上。

第五節 名詞釋義

將本研究中，所涉及的重要名詞，依概念性定義及操作性定義解釋如下：

壹、國中表演藝術課程

本研究所指的國中表演藝術教師，是根據國民教育法設置之公立國中。依照教育部九年一貫制國民中學「藝術與人文」領域表演藝術課。

貳、表演藝術教師

本研究所指的表演藝術教師，是指國民中學「藝術與人文」領域表演藝術課程之教師。

參、教師工作壓力

人際壓力、專業知能壓力、工作負荷壓力、時間壓力、自我期許壓力，因其學校工作環境的各種因素影響教師個人，而被迫適應並試圖調適，但環境與個人差距擴大，個人的調適超過能力範圍，身體心理有不良的反應。

肆、教學效能

本研究所指教師教學效能，為在教學中，所做的準備與計畫，營造良好的學習氣氛，適當運用教學技巧，有效控制教學時間，設計良好的教材內容，實施多元性的教學評量，使學生在學習中有良好的表現。教學效能包括了教學計畫、教材內容、教學技巧、教學評量、教學時間、學習氣氛等。

第二章 文獻探討

本研究主要在瞭解國中表演藝術課程實施之現況，探討教師的工作壓力與教學效能三者之間的關係。因此本章將分四節：第一節，國民中學「藝術與人文」領域表演藝術課程現況探討；第二節，教師工作壓力之理論與相關研究；第三節，教師教學效能之相關研究；第四節，教師工作壓力與教學效能之相關研究。

第一節 國民中學「藝術與人文」領域表演藝術課程現況探討

壹、表演藝術內涵與精神

「表演藝術」課程的嶄新規劃，正是要將發育中的青少年由枯燥乏味、機械式的學校生活引領到多元的課程中，使他們能找到更多的情緒宣洩出口、發揮想像與創造的能力，並藉由劇場的集體工作性質，學習如何遵守團體紀律及與人相處之道（王友輝等，2006）。表演藝術包含觀察、想像、模仿及創意等肢體與聲音的表達、聯想創意（編寫劇情、即興創作、角色扮演、綜合表現等）、戲劇（話劇、兒童歌舞、皮影戲、鄉土戲曲、說故事劇場等）、欣賞等（王友輝等，2006）。表演藝術課程，應使學生能夠靈活運用戲劇、舞蹈等表演藝術之創造性實作遊戲與活動，學會讓自己不斷喚起自身的覺知與感知能力，助其達成提升心靈品質的境界（呂燕卿，2000）。

貳、九年一貫藝術與人文領域之基本訴求

一、基本理念

「藝術與人文」即為藝術的學習和人文素養的培育。依據王友輝等（2006）說明九年一貫「藝術與人文」領域課程中，

強調藝術、文化以及生活的結合，其課程基本理念為，藝術與人文是兼具藝術陶冶與人文素養的藝術學習課程，以自主、開放和彈性的全方位人文素養為內容，提升自覺、推理、聯想與想像的創造思考能力，並懂得分享生活的思想與情感，並獲得知識，建立價值觀，培養藝術的知能，認識專門術語，學習非語文溝通行式，積極參與藝文活動、提升藝術的鑑賞能力。

藝術領域強調藝術的教育是終身的，藝術課程內容應該結合生活與文化，提供學生機會去探索生活環境中的人事物；運用感官、知覺和情感，辨識藝術的特質並瞭解創作的價值，進而瞭解時代、文化、社會、生活與藝術的關係。藝術課程也要讓學生親自探究各類藝術的表現技巧，鼓勵他們依據個人的經驗及想像發展創作靈感，樂於參加藝術活動，以豐富生活與心靈（呂燕卿，2000）。

「藝術與人文」學習領域，能建立學生基本藝文素養，傳承與創新藝術，培養文明且有素養的文化公民，開創並發展珍貴的人類文化資產。

二、表演藝術課程之課程指標

根據王友輝等（2006）歸納出「藝術與人文」學習領域中，探索與表現、審美與理解以及實踐與應用之課程三大目標，如下圖 2-1-1 所示：

（一）探索與表現：強調從生活出發的概念，主張學生透過生活經驗的分享與自我探索的過程，觀察環境與個人的關係，並運用不同藝術的媒材和形式，來表達個人的感情與思想，換句話說，乃是透過藝術的學習，具備藝術表現的能力，使其豐富生活與心靈的發展。

(二) 審美與理解：使學生能透過藝術文化審美與鑑賞活動，體認各種藝術價值、風格及其文化脈絡，並熱忱參與多元文化的藝術活動和從事藝術創作的潛能。

(三) 實踐與應用：使每位學生能理解藝術與生活的關聯，透過藝術活動增強對環境的知覺，認識多元藝術行業、珍視藝術文物與作品、尊重與瞭解藝術創作，並能身體力行實踐於生活中。

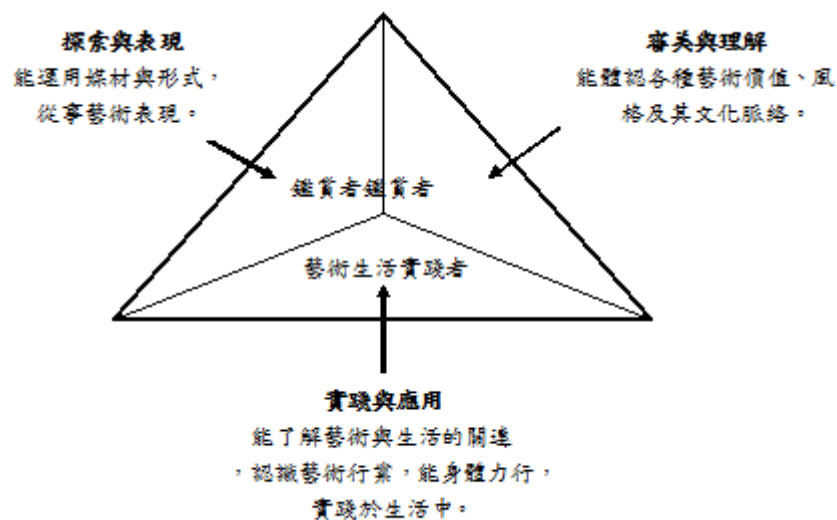


圖 2-1-1：「藝術與人文」學習領域課程主軸與目標結構
資料來源：藝術與人文學習領域六年級、九年及基本素養指
標解說手冊(2004)

教師教學重視「四會教學」也就是所謂的知、行、情、意，如何讓學生了解知識、如何讓學生運用知識、如何讓學生喜愛知識、如何讓學生主動追求知識，因此國民教育的教育目的是透過自己與人、社會、自然等人性化、生活化、適性化、統整化與現代化的學習領域教育活動，傳授基本知識，養成終身學習的能力，培養健全的國民，為國民教育的目的，教師必須引導學生達成課程之目標，分為十點：瞭解自我與發展潛能；欣賞、表現與創新；生涯規劃與終身學習；表達分享與溝通；尊重、關懷與團隊合作；文化學習與國際了解；規劃組織與實踐；運用科技與資訊；主動探索與研究；獨立思考與解決問題。

參、國中表演藝術課程師資任用情況

根據中華民國師資培育統計學報（98年），研究者整理藝術與人文的教師學歷與中等普通學科首登專長之情況、中等普通學科首登專長與公私立別之情況、中等普通學科首登專長與年齡層之情況、中等普通學科專長數（含加科登記）與年齡層之情況、領域專長與現任之情況、中等普通學科總專長數（含加科登記）與在職之現況，來瞭解目前表演藝術師資任用之情況，如下列各表所示：

表 2-1-1 學歷與中等普通學科首登專長之情況單位：人

中等普通科學首登 專長		總計	學歷			
			專科	大學	碩士	博士
小計		4,107	14	2,182	1,786	125
藝術與 人文 領域	表演藝術	106	0	70	33	3
	藝術生活	94	0	22	68	4
	美術	1,944	2	1,038	848	56
	音樂	1,963	12	1,052	837	62

註：本表為呈現在職教師其學歷與中等普通學科首登專長之情況，而在職教師係指高中職以下公私立學校有合格教師證之正式編制專任教師。

資料來源：中華民國師資培育統計學報 98 年

表 2-1-2 中等普通學科首登專長與公私立別之情況單位：人

首登專長		總計	公私立別	
			公立	私立
小計		4,107	3,686	421
藝術與 人文 領域	表演藝術	106	102	4
	藝術生活	94	86	8
	美術科	1,944	1,702	242
	音樂科	1,963	1,796	167

資料來源：中華民國師資培育統計學報 98 年

由上表 2-1-1、表 2-1-2 可以得知，表演藝術教師大學畢業者居多，從事表演藝術教師的人沒有專科畢業而持有大學學歷共有七十人、碩士學歷共三十三人、博士學歷共兩人，在表演藝術教師在公立學校任教共一百零二位、私立僅有四

位。可以見得首登專長之表演藝術教師在藝術與人文領域的教師人數中是很少的，而公立學校任聘的表演藝術老師比私立學校多出很多，因此本研究將針對大多數的公立國民中學之表演藝術教師作深入探討。

表 2-1-3 中等普通學科首登專長與年齡層之情況

單位：人

首登專長	總計	平均年齡	年齡層								
			22	30	35	40	45	50	55	60	以上
			29	34	39	44	49	54	59	21	
小計	4,107	37.84	533	1,065	1,011	661	472	261	83	21	
藝術與人文領域											
表演藝術	106	30.64	51	37	13	5	0	0	0	0	
藝術生活	94	43.46	0	3	27	27	20	9	7	1	
美術	1,944	38.03	234	555	417	314	232	128	53	11	
音樂	1,963	37.76	248	470	554	315	220	124	23	9	

資料來源：中華民國師資培育統計學報 98 年

表 2-1-4 中等普通學科專長數(含加科登記)與年齡層之情況
單位：張

		年齡層								
首登專長	總計	22	30	35	40	45	50	55	60	
		29	34	39	44	49	54	59	以上	
藝術與人文領域	小計	6,976	745	1,728	1,788	1,312	820	419	137	27
	表演藝術	256	71	102	48	28	5	1	1	0
	藝術生活	1,151	121	294	282	230	134	60	26	4
	美術科	2,953	268	764	672	573	380	201	83	12
	音樂科	2,616	285	568	786	481	301	157	27	11

資料來源：中華民國師資培育統計學報 98 年

由上表 2-1-3、表 2-1-4 可瞭解，首登表演藝術專長教師人數為一百零六人，首登含加科登記之表演藝術教師人數為兩百五十六人，因此可得知表演藝術教師加科登記總數多達一百五十人。並且表演藝術教師普遍層年齡在二十二至三十四歲平均年齡約三十歲，比起音樂科與美術科教師來說較年輕。

表 2-1-5 領域專長與現任之情況單位：人

藝術與人文學習 領域專長科目	總計	職業狀況				
		在職			儲備	在職率
		正式	代理代 課			
表演藝術專長	164	109	16	39	76.22	
視覺藝術專長	989	253	144	592	40.14	
音樂藝術專長	769	233	143	393	48.89	

註：「登記學科專長(為登記領域專長)」是只依 83 年《師資培育法》培育且核證之師資人員，非以專長領域分類為之者。

資料來源：中華民國師資培育統計學報 98 年

表 2-1-6 中等普通學科總專長數(含加科登記)與在職之現況單位：張

首登專長	總計	職業狀況		
		在職	儲備	
小計	7,550	4,923	2,627	
藝術與人 文 領域	表演藝術	366	289	77
	藝術生活	1,542	1,326	216
	美術科	3,251	1,849	1,402
	音樂科	2,391	1,459	932

資料來源：中華民國師資培育統計學報 98 年

由上表 2-1-5、表 2-1-6 可以瞭解表演藝術是一門新興的科目，從民國九十三年正式進入九年一貫統整制度後，表演藝術課程開始聘任老師，教師比起音樂、美術或藝術生活的教師來說在職率是比較高的，中等普通學科表演藝術專長含加科登記的總數來說在職教師共有兩百八十九人而儲備教

師僅有七十七人在職教師比儲備教師多出三倍。

肆、表演藝術教師所遇到的困境與壓力

如上述所提，表演藝術是藉由觀賞而轉入審美思考並且實際運用、參與的一門課程，教師必須對表演藝術的內涵與價值有充分的瞭解；要能多元化的接觸各種表演藝術資訊，才能夠在教學中提供學生正確且豐富的知識，蒐集許多的相關資料加以補助；還必須設計班級表演活動讓學生更能體會、認識表演藝術，提供完整的教學內容(吳佳玲，2005)，方能提升學生的鑑賞、參與及表現的能力。

教學實施情況中，黎煥鵬(2007)研究指出在九年一貫課程中七成教師認為藝術與人文領域佔的學習時數分配比例是適中的，但接近49%教師認為藝術科目授課時數是不足的，常因學校行事活動而延宕課程進度，上課時數不足，有教學進度難以掌握的情形。徐秀菊等(2003)研究指出國中、小藝術教師的看法呈現兩極化現象，認為時間不足夠的原因可能是借課情形嚴重，加上藝術課程授課時間經過九年一貫課程體制調整後更為縮短，而教學內容卻增加；而認為時間足夠的原因是教師覺得藝術課程不需要安排較多時間或可以利用彈性時間加以補強。表演藝術與一般學科性質不同，需有專用的場地才能順利進行教學及演出，若無適當硬體設備對於教學成效將會打大折扣，在徐秀菊等(2003)，研究指出國中、小藝術教師普遍認為藝術課程的教學設備與資源不足，而表演藝術相關硬體設備更出現嚴重不足的現象。除此之外，學校在無教職員額編制的情況下，國中、小藝術教師仍以音樂和美勞為主，表演藝術教師明顯缺乏(徐秀菊等，2003)，九年一貫教育實行後，藝術科目的學習與國、英、數等基本

學力測驗被重視的程度是有差的，由此可知藝術與人文只是次要的學習領域(廖順約，2006，頁294)。在這種不被重視的情況下，表演藝術是新興科目，在上述人口統計中，表演藝術教師呈現師資不足，可能將配課、兼課合理化的教學情形，因此教師專業的部分，許多教師本身沒有表演方面之專長，安排表演藝術課程教師在教學上會有壓力。

小結：

綜合上述結果發現，九年一貫的實施，增設表演藝術課程是一件非常好的事情，能夠提升學生對於藝術的陶冶，提高社會文化的水準。然而，表演藝術課程卻因為借課問題、教學場地問題等原因變成邊緣化的課程不被重視。因此，表演藝術教師在實行教學的過程中就會產生工作壓力，故針對此一問題有近一步探討與了解教師工作壓力的需要。

第二節 教師工作壓力之理論與相關研究

關於教師工作壓力，國內外已有不少的文獻，本節針對研究主題，就壓力的定義、工作壓力的定義、教師工作壓力的定義、教師工作壓力的來源、教師工作壓力的影響，來進行概要探討說明。

壹、壓力的定義

根據 Selye (1974) 的研究中指出，人類再面臨壓力時腦下垂體會分泌某種荷爾蒙刺激腎上腺素生理反應，幫助身體對外界刺激所採取的緊急因應措施。Martin 與 Schermentharm (1983) 指出，壓力是個人對於人與環境接觸互動中的要求、限制與機會所產生的主觀和知覺，因而發生的正面或負面的反應狀態。壓力，是源自於物理學和工程學，指的是直接施於物體的任何外力(程一民，1996)。

壓力(stress)一詞在心理學上其實有三種解釋，研究者綜合歸納文獻(周立勳，1986；張春興，1995；陳聖芳，1999；林靜怡，2003；康怡純，2003；陳素惠，2005；Selye,1956；Burke & Weir,1980；Greenberg & Baron,1997)將壓力所下的定義，經由歸納統整分為三類：其一，把壓力視為刺激，又可稱為刺激論；其二，把壓力視為反應，又可稱為反應論；其三，把壓力視為介於個體與環境間的交互作用，可稱為互動論。

一、壓力是一種刺激

壓力是由外在的壓力源而產生，使個體在情境中出現生理或心理不愉快的刺激事件，或是個體與環境間所知覺到應付能力不足，反應出不良的感覺。事件的刺激就是一種壓力，例如：人際間的互動不良，影響個人生活的困擾，環境中的

改變都是重要的壓力源。吳宗立(1993)指出壓力是一股無形的力量，這股力量來自外界環境的負擔過重，而壓力一旦形成將對個體產生負面影響，並造成無法挽回的傷害。

二、壓力是一種反應

壓力是個人面對外界威脅或挑戰等刺激，所衍生出內在心理或生理的反應。在個人與環境的交互作用中，由於外在環境的影響，事件非自己能力所及，並且危及自己的完整性，壓力就會浮現出來。Selye (1983) 認為壓力是生理反應系統的一種設計用以保護自己免受環境的壓迫且在任何不同的環境要求與限制下，都會使個人產生生理上的變化。

三、壓力是一種刺激與反應的互動

Ivancevich & Matteson (1980) 提出壓力是一種中介變項，主要是強調個人與環境互動的關係，而壓力是來自於個人與環境間動態交流系統的一部份。Lazarus & Folkman (1984) 認為壓力是個人和環境互動的結果，經由個人對於環境的評估所產生的感受，而壓力模式包括壓力源、因應策略、初級評估與壓力的結果。在外在環境的影響下，人是位居於主角與統整的角色，然而人與環境的互動是連續性的。基此，壓力的有無，是評估壓力是以個體過去的經驗、性格與信念系統等特質為中介，還需考慮到於個人和環境之間的交互情況，而每個人對於壓力的經驗與反應都有個別差異。

研究壓力的相關文獻頗多，學者對於壓力的定義各有看法，下面就學者對於壓力所做的定義，整理如表 2-2-1 所示。

表 2-2-1 壓力的定義

學者	年份	壓力的定義
林純文	(1996)	壓力是指個體對外界的要求或特定事件的刺激所做的身心調適之反應；而此種反應是以個人過去的經驗、人格特質或心理認知歷程作為媒介。
黃義良	(1999)	壓力是指個體為周遭環境改變或要求，知覺到具有威脅性與壓迫性，再由個人特質與心理為中介歷程後，內心產生消極或負向的情感。
陳佳瑩	(2005)	壓力是外在客觀環境或事件對個體的要求，而個體知覺其能力與環境要求之間不能平衡的結果。
Lazarus & Folkman	(1984)	壓力是當個人評估事件，對自身造成的負荷或不是其資源所能應付，並且危及身心的健康時，便會有壓力感。
Martens	(1987)	壓力是指個體知覺自我能力與環境要求之間的不平衡狀態。
Greenberg	(1995)	壓力是一個壓力因子與壓力反應的組合。

資料來源：研究者整理

綜觀上述的國內外學者的看法，研究者認為「壓力」是一種反應和刺激，個體在面臨威脅性的要求或刺激情境時，以既有的經驗、認知與人格特質無法有效因應之下，而造成生理與心理上的負面感受與緊張狀態。

貳、工作壓力的定義

工作壓力為個體在工作環境中，因受到職務上的要求過多，加上生理與心理方面的調適不良，長時間下所產生壓力，甚至導致身心方面的疾病（葉龍源，1998）。而「工作壓力」

是從壓力的定義而衍生而來的，指的是個體與工作環境產生不協調的現象，使個體在生、心理及認知反應方面失去平衡，及構成工作壓力(曹爾忠，1983)。工作壓力的影響不完全是負面的，只有壓力再過高或過低時才會造成負面的結果，而適度的工作壓力會有助於良好的工作表現。

學者對工作壓力所做的定義，因研究對象和範圍不同而有不同的描述，以下為學者對工作壓力的定義，整理如表 2-2-2 所示。

表 2-2-2 學者對工作壓力的定義彙整表

學者	年份	工作壓力的定義
紀翠玲	(2002)	工作壓力是指個人在工作情境中，對某些特殊的要求無法達成或個人需求無法獲得滿足時，在心理和生理上產生異於正常的狀況，使身心失去平衡的一種現象。
康純怡	(2003)	工作壓力是指個人在工作環境中，所知覺到外在懷境的要求超過自身能力的負荷下，所產生改變個人心理、生理與行為的結果。
陳慶盛	(2003)	工作壓力為個體與工作環境互動的過程中，因應工作環境要求與自我期望，而在心理、生理與認知上產生失衡的狀態，而有緊張、焦慮、挫折、壓迫或苦惱的反應。
王欽州	(2005)	工作壓力是指個體再面對工作環境的變化與需求時，因無法負擔、承受，而導致生、心理感受到威脅，產生緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱種種不舒服之反應，進而造成與自我期望不符的感受，使工作績效有所影響的一種現象。

資料來源：研究者整理

(續) 表 2-2-2 學者對工作壓力的定義彙整表

學者	年份	工作壓力的定義
黃紹峯	(2006)	將工作壓力視為個體與工作環境的互動過程中，為因應工作環境中上級要求與自我角色期望，在生、心理與認知上產生無法控制的狀態，對工作產生無法勝任、害怕面對及緊張焦慮而容易產生挫敗感，只要想到上班工作就有非常苦惱的反應。
劉宇軒	(2008)	當個體在環境中，因工作因素導致環境需求與本身能力產生差異且無法保持平衡時，影響到個體在心理或生理上的狀態，可能會造成個體身心方面的疾病，但工作壓力並非完全是負面的影響，適當的工作壓力可使個體發揮潛能而有更佳的表現。
Luthans	(1982)	工作壓力是個體在工作環境中，無法對刺激因素作合適反應的結果。
Steers	(1988)	工作壓力是個體在工作情境中，面臨某些工作特性的威脅所引發的反應。

資料來源：研究者整理

綜合上述學者的定義，研究者認為工作壓力是個體在工作環境中，產生變化或過多的要求與限制時，個人被迫適應與調整，環境的要求與個人的能力差距擴大，個人調適超過能力範圍，身體心理有不良的反應。

參、教師工作壓力的定義

許多的研究顯示，教師工作壓力過度負荷時會形成職業倦怠，為了避免承擔過多的工作壓力而讓身心受影響，因此有必要了解教師工作壓力的定義、教師工作的來源、教師工作壓力的現況、教師工作壓力的影響進行探討。

對教師而言，教師在教學工作中所感受到的壓力，除了關係到教師專業之能的成長之外對於教育品質的提升也會受

到影響（黃義良，1999），以下就學者對於教師工作壓力所做的定義，整理如表 2-2-3 所示。

表 2-2-3 國內外學者對教師工作壓力的定義

學者	年份	教師工作壓力的定義
林玫玫	(1987)	指教師在學校職業中的壓力而言，不含教師日常生活、家庭或來自社會其他壓力。
蔡榮貴	(1993)	指教師在知覺到自己的自尊或福祉有威脅時所產生的反應。
林純文	(1996)	指教師在從事教學時，對潛在的職業情境因素中認為有威脅或有礙教學之表現，進而產生的負面情緒的情感反應。
程一民	(1996)	教師在學校職業中與人、事、物互動過程中所產生的負面情感，這些負面情感限於個人知覺，包括情緒與行為層面。
呂秀華	(1997)	指教師職業的因素所導致的緊張，使教師感受到不愉快或負面情緒。
蔡金田	(1998)	教師從事教學工作時，由於工作情境的內外因素的影響，使個體無法負荷進而產生焦慮、挫折等不愉快感受。
陳聖芳	(1999)	教師在工作時，覺察到學校工作氛圍中，於互動過程情境下，在教學、行政、輔導工作上、報酬以及學生、家長與同事的緊張關係方面，個人無法適應，而產生負面情感，在態度上、生心理上，顯現出缺乏職業熱誠、關懷情感和工作成就的狀況。
蔡孟翰	(2001)	指教師在學校工作情境中所感受到的負面情緒，而反應在教師個人生理與心理的現象與狀況。
康純怡	(2003)	教師在教學、行政以及編舞上無法達到來自於學校、社會上或教師本身的期許時，所產生的負面情感反應，如焦慮、挫折、壓抑的不愉快的心理感受。

資料來源：研究者整理

(續)表 2-2-3 國內外學者對教師工作壓力的定義

學者	年份	教師工作壓力的定義
Caplan	(1975)	職業環境特性對個人造成威脅的任何現象，它可能是超過其負荷的要求或無法滿足其需要匱乏狀態。
Kyriacou & Sutcliff	(1978)	認為教師工作壓力指由教師的工作而產生之負向情感(如生氣或沮喪)的反應症狀，亦即教師的職業壓力，是教師因職務上所賦予的要求、期許和職責所感受到的壓力，此種壓力是教師在面對教學工作，對潛在的工作情境因素或要求評估為威脅或有礙工作的表現時所產生的負面情感反應(引自周立勳，1986)。
Gmlech	(1982)	職業環境中任何職業特徵對個體所造成的一種脅迫感，包括心理和生理層面(引自葉龍源，民 87)。
Parker & Decotiis	(1983)	是個體在職業場所中面臨到一些與重要工作結果有關的機會、限制與要求，導致個體失去常態與平衡，而產生一種和自我期望不相符合的感覺。

資料來源：研究者整理

綜觀上述，研究者將教師工作壓力定義歸納為二個要素：

一、教師在學校工作環境中來自於教學、行政、報酬、學生、家長、同事間的緊張關係等多方面的壓力來源。

二、教師工作壓力使個人無法負荷，產生負面的情緒，在態度上、生理上及心理上，出現缺乏職業熱誠、對人有疏離感和情緒上的耗竭及成就感的缺乏。

綜合上述國內外學者的看法，本研究將教師工作壓力

定義為：教師在教學工作時，受工作情境的刺激、個體認知和適應環境三者間互動過程中所產生心理、生理或行為上的反應。

研究者將國中表演藝術教師工作壓力定義為：表演藝術教師在教學過程中以及處理學生或額外的工作事務時，無法達到學校、社會上、家長、同事以及自我期許時，使個體無法負荷因而產生心理的焦慮、壓抑、挫折、威脅等不愉快的感受。

肆、學者對工作壓力來源研究的結果探討

學者研究教師工作壓力及工作壓力各層面的看法，整理如表 2-2-4 所示。整體工作壓力現況程度分級，標示出壓力的程度。工作壓力依各層面每題平均數由高至低排序，因工作壓力高的層面最需要被重視與改善，了解高壓力的因素在設法因應降低壓力。

表 2-2-4 教師工作壓力現況結果彙整表

學者(年份)	研究題目	現況結果
紀翠玲 (2001)	國小兼任行政 教師制握信念 工作特性與工 作壓力關係之 研究	1. 整體：中度(平均數：2.54)。 2. 工作壓力各層面： 工作負荷 > 時間壓力 > 專業知 能 > 人際關係
宋禮彰 (2002)	組織變革中國 民小學行政人 員工作壓力及 因應方式之研 究	1. 整體：中度(平均數：2.69)。 2. 工作壓力各層面： 專業知能 > 行政負荷 > 人際處 理 > 上級要求 > 內在衝突

資料來源：研究者整理

(續)表 2-2-4 教師工作壓力現況結果彙整表

學者 (年份)	研究題目	現況結果
周元璋 (2002)	彰化縣國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應方式之研究	1.整體：中度(平均數：3.13)。 2.工作壓力各層面： 教育改革 > 時間壓力 > 專業知能 > 工作負荷 > 人際關係
紀有田 (2003)	高雄縣市國民中學學校行政人員工作壓力與學校效能關係之研究	1.整體：中度(平均數：3.13)。 2.工作壓力各層面： 教育改革 > 時間壓力 > 專業知能 > 工作負荷 > 人際關係
陳慶盛 (2004)	國民小學教務主任工作壓力與因應策略之研究	1.整體：中度(平均數：2.59)。 2.工作壓力各層面： 工作負荷 > 上級要求 > 專業知能 > 人際關係 > 內在衝突
洪文章 (2005)	國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究	1.整體：中度 (題數：27，平均數：3.03)。 2.工作壓力各層面： 工作負荷 > 角色衝突 > 專業知能 > 人際互動
黃善慈 (2005)	屏東縣國民中學教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	1.整體：中度 (題數：30，平均數：2.70)。 2.工作壓力各層面： 時間壓力 > 行政負荷 > 角色期許 > 決策協調
杜昌霖 (2005)	行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究 - 以高雄市國民小學主任暨組長為例	1.整體：中度(平均數：3.08)。 2.工作壓力各層面： 工作負荷 > 時間運用 > 上級壓力 > 行政支持 > 人際關係 > 專業發展

資料來源：研究者整理

(續)表 2-2-4 教師工作壓力現況結果彙整表

學者 (年份)	研究題目	現況結果
王欽洲 (2005)	國民小學行政人員 工作壓力與學校效 能之研究	1.整體：中度(平均數：2.96)。 2.工作壓力各層面： 工作負荷 > 角色衝突 > 專業知 能 > 人際互動
黃紹峯 (2006)	南投縣國民小學兼 任行政職務教師運 動參與程度與工作 壓力之相關研究	1.整體：中度(平均數：2.46)。 2.工作壓力各層面： 工作負荷 > 上級要求 > 內在衝 突 > 專業知能 > 人際關係
劉宇軒 (2008)	高高屏地區國民小 學體育組長工作壓 力、因應策略及行 政效能之研究	1.整體：中度(平均數：2.85)。 2.工作壓力各層面： 工作負荷 > 上級壓力 > 專業知 能 > 人際關係 > 角色衝突
李旺憲 (2009)	屏東縣兼任組長教 師之人格特質、工 作壓力、社會支持 與工作耗竭之相關 研究	1.整體：中度(平均數：2.90)。 2.工作壓力各層面： 行政負荷 > 校長要求 > 專業知 能與內在衝突
張育成 (2009)	臺北市國民小學教 師兼任行政職務者 工作壓力與因應策 略之研究	1.整體：中度(平均數：2.47)。 2.工作壓力各層面： 行政負荷 > 上級壓力 > 內在衝 突 > 人際互動 > 專業知能

資料來源：研究者整理

教師工作壓力的來源複雜，中外學者均有相關研究，研究者綜合中外學者之研究結果，將本研究將教師工作壓力的來源歸納如下：

一、專業知能

教師必須在工作領域中，對於課程的教材教法等專業知能不斷求新且終身學

習，才能因應教學與日俱進的變革，這對教師帶來極大的挑戰與威脅，而教師在人格特質中，如有追求完美主義者，也容易對自我專業知能感到不足，無形中成為一種工作壓力。

二、工作壓力

教師工作負荷太大，除了必須在課堂上教課之外，必須做好教學前的準備、課後批改大量作業及配合學校行政工作等，包括工作量及班級人數太多，班級學生數眾多，工作量相對增多，工作負荷自然加重。

三、人際關係

教師無論是與其他教師或是行政人員、校長之間，若存在觀念不同、作法相異的情況，便容易缺乏支持與回饋。特別是在工作上有關聯之同仁，如有理念相左、缺乏共識之情況，則會導致教學棘手、業務不順、壓力與困擾。

四、時間管理

教師除了擔任教學工作以外，必須兼職行政工作，每天均有不同的繁瑣事務，同一時間內多項事務重疊的現象頗多，而經常因為時間不夠而產生緊張、焦慮或暴躁的情緒，反而使事情更無法順利完成，惡性循環，導致工作壓力累積。

五、自我期許壓力

如馬斯洛(Maslow)的需求層次論所說的一種自我實現的動機，由於這個動機也會對教師產生壓力。

伍、工作壓力對教師的影響

工作壓力影響到教師身心的狀態，適當的壓力使教師在工作上有向上的動力，但過多的壓力卻會造成工作倦怠，如同 Yerkes & Dodson 在實驗中歸納葉杜二氏法則

(Yerk-Dodson Law)如圖 2-2-1 所示，認為壓力與成績之間存在著一種倒 U 型關係，適度的壓力水平能夠使成績達到頂峰狀態，過小或過大的壓力都會使工作效率降低。

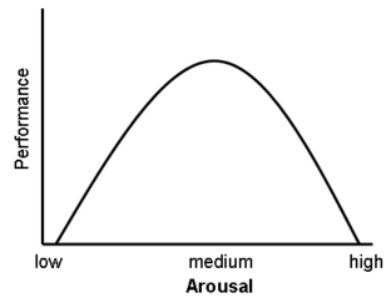


圖 2-2-1 Yerkes-Dodson Law

資料來源：Benson, H. & Allen, R.L. (1980) "How much stress is too much", *Harvard Business Review*, 58, 5. p88.

工作倦怠是長期杵在工作壓力下的結果，它是壓力的併發症，導因於個人無法有效因應工作的壓力（郭生玉，1995）。工作倦怠是教師在專業上的一種中年危機，當個人感受到太大的壓力，且滿足太低時就會發生（張慶勳，1998）。教師在教學上是重要的傳遞者、引導者，在人與人之間的相處上更是容易產生壓力。身為助人者，老師尤其會受壓力與倦怠的影響（Rudow, 1999）。

小結：

教師若產生工作壓力，容易造成教學士氣低落，就會對學生失去關心，並且導致身心情緒的嚴重不良，結果除了影響教師自己身心健康外，也影響教師的教學效能，若教學效能不佳，會影響學生學習效果和人格的發展。故針對此問題有欲進一步探討與了解教師教學效能。

第三節 教師教學效能之相關研究

壹、教師教學效能定義與內涵

教學除了提升學習成就外，還負擔著其他重要的任務，例如培養學生社會適應能力、促進學生人格成長、學習氣氛的創造及認知情意及行為等方面的整體學習（張碧娟，1999）。教學效能是一種教師對自身教學能力的認知，藉由老師不斷的自我省思、改變，來提升教學效能，進而影響學校的改變，以達到教育的改革（馮莉雅，2002）。教師班級經營的歷程中，對自己班級的經營效能是一種知覺，不僅是效能的預期，也是一種自我能力的評估，然而教師教學效能的高低，除了對學生學習成就及班級經營有很大的影響，還會影響教師的班級經營行為、教學用心的程度與對待挫折的容忍力和持續力（郭明德，2002）。教師的教學效能高低會影響學生的學習成就，因此教師在教學過程中，應發揮其專業知能，提高教師本身的教學效能（林進財，2002）。

有關教學效能的研究，有些學者偏向於「教師自我效能」的研究。Gibson & Dembo (1984)主張，教師效能是指教師對於自身可以正向的影響學生學習的一種信念，可分為兩種，其一，個人教學信念，指的是教師對於本身所具備之教學能力與教學技巧的認知；其二，一般教學效能信念，指的是教師對於本身能夠改變學生能力的認知。

部分學者則是從「教師有效教學」的行為層面來探討，主要是以有效的教學為重點，指出教師在教學工作中講求教學方法、熟悉教材以及鼓勵與關懷學生，能夠使學生在學習或行為上具有優良的表現，以追求最好的教學成效，達到特定的教學目標（陳木金，1997）。

此外有許多學者採用「教師自我效能」和「教師有效教學」兩者兼具的觀點，認為教師自我效能是一種有效教師的信念，因為教師的教學行為和表現，與教師對教學所持的信念有關，其中教師自我效能就是教師信念的核心。只有良好的教學信念卻不能化為有效的教學行為，一切就成為空談，因此教師教學歷程中有效教學與自我效能是相同重要的（謝百亮，2006）。

上述可知教學效能有很多不同的定義，本研究將教學效能定義整理如表 2-3-1 所示：

表 2-3-1 教師教學效能的定義

學者	年份	教師教學效能的定義
孫志麟	(1991)	認為教學效能是教師從事教學工作時，對於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學習及抗衡外在環境對教學影響等方面的能力判斷。
周新富	(1991)	認為教學效能其意是指教師知覺到的效能信念，亦即教師從事教學工作時，對其本身所具有的教學能力能對學生產生影響的主觀評價。
梁茂森	(1992)	對教學效能所下的定義是：教師在教學工作上，認為自己能影響學生的程度及對學生學習成敗的責任之信念。
鄭英耀	(1992)	認為教學效能的定義是：教師從事教學工作時，對自己有效教學能力所持有的一種信念，此一信念包含教師從專業角色去影響其學生之學習和抗衡外界環境對教學影響之專業堅持。

資料來源：研究者整理

(續)表 2-3-1 教師教學效能的定義

學者	年份	教師教學效能的定義
劉威德	(1994)	認為教學效能之意義為：教師對於自己教學能力的認知，此教學能力包括積極上的正面教導學生，和消極的抗衡外界社會環境因素對學生的不良影響。
郭明堂	(1996)	對教學效能的概念是以教師在教室中透過師生的互動歷程，依照學生不同的特性與學習經驗，運用一連串複雜邏輯的策略，來改變學生的行為，達成教育目的，此一活動，能符合教學有效性，即為教學效能。
顏銘志	(1996)	認為教學效能係為教師在從事教學工作時，對其能有效達成教學工作的一種能力知覺與信念。
林海青	(1996)	採用規範性定義，將教學效能歸納為：教師透過師生互動的歷程，運用一連串多而複雜的邏輯與心理的策略行為，以達成教育目標的活動，且在此一活動的過程中，教師對本身所具有的教學能力對學生所產生的影響的主觀知覺。
張俊紳	(1997)	教學效能是指一位教師在教學過程中不但肯定自己的教學能力，且能表現出適當的教學行為，促使學生有優秀的表現，以達成教學目標。
吳美蘭	(1999)	將教學效能定義為教師對自己教學能力的信念、認知、教師教學效能感的高低，顯示教師對教學工作所持效能信念的強弱。
林進財	(2002)	高效能教師所表現出來的教學行為是能將專業知識有效的發揮，面對複雜的教學情境，能採取審慎的行動，並能批判檢視行動後果。
郭明德	(2002)	教師在班級經營的歷程中，教師對自己班級經營效能的一種知覺，且不僅是效能的預期，也是自我能力的評估。

資料來源：研究者整理

(續)表 2-3-1 教師教學效能的定義

學者	年份	教師教學效能的定義
吳明隆 陳火城	(2007)	教師在教學過程中，運用自己的專業能力、有效的教學技巧和班級經營策略，從事教學活動及克服外界負面的影響，來協助學生學習並達成教學的目標。
劉宗明 黃德祥	(2008)	教學效能是教師的專業能力與態度，應用於教學的工作中，由適當的評鑑指標去評鑑出來的結果，仍著重於教師的有效教學行為。
Ashton <i>et al</i>	(1982)	認為教學效能之意義為教師認為自己有能力對學生之學習與成就有正面的影響之信念，即是完成教學責任之信心。更具體來說，教師自我效能包含三個向度： 1. 個人效能 (personal efficacy): 指教師對於個人成為一位有效率教師的一般意識。 2. 教學效能 (teaching efficacy): 指教師對教學與學習之關係的一般信念。 3. 個人教學效能 (personal teaching efficacy) 係系統整上述二個概念而成，指教師個人對於成為有效率教師及對教學與學習之關係的統合性信念。
Hoover, Bassle & Brissie <i>et al</i>	(1987)	主張教學效能是教師自認本身的教學能力和專業知識能影響、幫助學生學習的信念，包括下列三方面： 1. 教師自認能夠有效的從事教學。 2. 教師認為自己所教學生具有學習能力。 3. 當教學需要時，教師認為自己所具有的專業知識能夠充分發揮作用教學效能顯示一位教師對本身教學能力的自信程度，這種信念與教育結果有正面的關係。
Newman , Rutter & Smith	(1989)	認為教學效能是指 1. 教師對於教學是否能增進學生學習成就的知覺 (perceptions)。 2. 教師對於自己的教學能否引導學生成功學習的自我評斷與知覺。

資料來源：研究者整理

綜合上述，各個學者對教學效能的定義都離不開教師對於教學課程的計畫訂定、有效的教學策略、多元的教學內容、班級氣氛的營造與掌握、學生的評鑑等層面。本研究依據上述學者的定義與表演藝術教師教學活動的實施，將其分為六個層面，教學計畫層面、教材內容層面、教學技巧層面、教學評量層面、教學時間層面與學習氣氛層面，茲分述如下：

一、教學計畫層面：指教師精熟他所授課的單元與內容，並且能正確評估學生的能力，在教學活動前將教學計畫作周全的考量。

二、教材內容層面：指教師能進行課程規劃、設計教材、有系統的呈現教材的能力。

三、教學技巧層面：指教師能引起學生之學習動機，採用多元及有效的教學技術，提供回饋，督導學生進行有效之學習。

四、教學評量層面：指教師能採用多元性的評量，來瞭解學生的學習程度並且調整上課的步調。

五、教學時間層面：指教師能安排好教學活動的程序與時間，維持教學活動的流暢度。

六、學習氣氛層面：指教師能營造良好的班級氣氛、給與學師公平的待遇、關懷鼓勵學生、安排師生及學生間互動的機會，教師由傳統的教導者轉變為引導者，以增進學生學習的專注力與意願。

貳、教師效能的影響

綜合上述對教學效能觀點，教師對於自己教學上的信念和認知，對於教學的影響是非常重要的。教師的思考與信念是影響其做各種教育決定的關鍵（孫志麟，1991）。教師效

能的高低，將會影響教師能否努力教學以及對教學活動的選擇，而同事也影響教師面臨沮喪和挫折時所堅持的行為表現 (Ashotn, 1984)。Ashotn (1984)曾對高中教師在「主體統覺測驗」種所得的反應，作為探討高、低教師效能特徵上的差異。如表 2-3-2 所示：

表 2-3-2 教師效能的特徵

項目	高效能教師	低效能教師
對個人工作成就的看法	認為和學生在一起活動是最重要的，且深具意義。	在教學上感到挫折。
對學生行為成就的期許	認為對學生有正面的影響。	預期學生會失敗、具有負向反應及不良行為。
個人對學生學習的責任	期望學生能夠進步，且認為學生往往能夠達到他的期望。	認為學習是學生的責任，是因為學生的能力、動機、態度或家長背景等因素所造成。
達成教學目標的策略	認為學生的學習是教師的責任，當學生失敗時，會檢討自己的教學行為。	缺乏特定目標，充滿不確感，沒有計劃教學策略。

(續)表 2-3-2 教師效能的特徵

項目	高效能教師	低效能教師
正面的影響	·對教學、學生及自己感到勝任。	·在教學上有挫折，常常感到沮喪，對學生有負面的情意態度。
控制意義	·相信自己可以影響學生的學生學習。	·認為指導學生是無用的。 ·學生的學習是無法控制的。
對師生預期目標的看法	·與學生共同參與而達成目標。	·認為學生的目標和關注與教師相對立。
民主式決定	·允許學生參與有關學習策略及目標達成的決定。	·學生無法參與有關學習策略及目標達成的決定。
對學生之情感	·真誠地關懷；用同情、敏銳而尊重學生獨特性方式與學生談話。	·敵意、輕視。 ·用貶低人而不寬恕的聲調與學生說話。

資料來源：：Teacher efficacy: a motivational paradigm for effective teacher education(P29),by P. T. Ashton, 1984, *Journal of Teacher Education*, 35(5), 28-32

由上表可知，高效能的教師對個人在教學工作上認為與

學生一起活動是有意義的、較有效能掌握教學的策略、對於教學工作感到有信心、能正面影響學生學習並會採民主方式管理。至於低效能的教師則無法從與學生的活動中產生互動、較無法掌握教學策略、對教學缺乏信心並且對事情的態度消極，低效能使教師在教學上感到無奈與沮喪。因此高、低效能教師確實影響學生的學習效果。

小結：

綜合上述文獻之探討，可以瞭解到表演藝術課程的總總可能影響教師自己身心健康增加工作壓力之外，也可能因為承受工作壓力而影響教師的教學效能，因此，對於此可能性有必要探討表演藝術教師的工作壓力與教學效能的相關程度。

第四節 教師工作壓力與教學效能之相關研究

國內教師壓力與教學效能的研究並不普遍，僅以各相關研究說明如下表 2-4-1：

表 2-4-1 教師壓力與教學效能之相關研究

學者	年份	題目	相關分析
林美惠	(2005)	高職家事類科教工作壓力與教學效能之研究	在積師工作壓力與教差相關分析中達顯著負相關。
許綉苑	(2008)	台南縣國小融合整體工作壓力對整體教學教育班教師工作效能曲線相關顯著。壓力與教學效能相關之研究	
李小娟	(2008)	桃園縣國中英語教師工作壓力與教學效能關係之研究	整體工作壓力對整體教學效能有兩組典型因素存在。其一，典型相關係數為 .408，其二，典型相關係數為 .290
李麗雲	(2008)	私立高職餐旅類科教師人格特質、工作壓力與教學效能關係之研究	整體工作壓力對整體教學效能具有顯著影響。

資料來源：研究者整理

(續)表 2-4-1 教師壓力與教學效能之相關研究

學者	年份	題目	相關分析
林忻慧	(2008)	國中小學特教班教師工作壓力與教學效能之研究	「專業成長壓力」對整體教師教學效能、教學效能各項度上呈顯著相關。
吳月容	(2009)	國民中學教師兼行政人員其工作壓力與教學效能關係之研究	整體工作壓力對整體教學效能未達顯著相關。
林嘉鴻	(2009)	私立高職教師工作壓力與教學效能相關性研究 - 以彰化縣市私立高職為例	整體工作壓力對整體教學效能呈負相關。
許桂鳳	(2009)	桃園縣高級中學教師工作壓力組織公民行為與教學效能關係之研究	整體工作壓力對整體教學效能呈現中度負相關。
林鎮賢	(2009)	高雄縣國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能關係之研究	整體工作壓力對整體教學效能未達顯著相關

資料來源：研究者整理

由上表學者之研究結果可以得知，雖工作壓力與教學效能並非所有研究都有顯著相關，結果並不一致，但本研究欲了解的對象為國中之表演藝術教師，由於對象不同，希望能了解在工作壓力與教學效能之間，是否有顯著之關係。

教育部（2005）國民中小學藝術與人文學習領域教科書有多種版本，亦即所謂的一綱多本，所面臨的問題包括：教科書不同版本無法銜接使用、課程統整定義不明造成拼盤式活動內容、增加家長及學生負擔、偏遠學校因地點及學生人數限制，較不易選定適合之教科書，亦欠缺補助教材資源、相關影音補助教材，特別是舞蹈、戲劇類等最欠缺。而表演藝術課是一門學科與術科兼備的科目，老師必須讓學生在課堂上了解藝術的內涵與歷史文化，並且又要學生能夠做舞蹈與戲劇的表演，是一門需要與學生多加互動並且運用身體的科目，因此老師要準備學科與術科的教學教材，而原本是舞蹈專長的教師必須要花很多的時間準備戲劇的教材，反之，戲劇專長之教師也必須花很多時間在舞蹈的教學的教材上，而加科登記之表演藝術教師在教材內容、教學方法、教學計畫上也許會遇到困境。教育部（2005）目前一般老師在進行藝術與人文課程時，其教材多來自教科書，然而教科書的內容缺乏與藝術與人文能力指標的連結，多數教科書的內容並無法顯現藝術教育的統整觀，同時在臺灣長期升學主義文化的影響下，造成藝術遭邊緣化的現象。因此，在學校中，表演藝術由於不是核心科目，因此在學校被邊緣化，不受重視，而這些都可能造成表演藝術教師的工作壓力，而這些問題也許會反映在教學之效能上，因此研究者透過此研究來瞭解其關係。

第三章 研究方法

本章研究架構依循文獻探討，歸納學者研究教師背景資料、工作壓力層面、教學效能層面而生。共分為六節：第一節、研究架構；第二節、研究假設；第三節、研究對象；第四節、研究工具；第五節、實施程序；第六節、資料處理與分析。

第一節 研究架構

本研究之概念架構，依研究背景、研究動機、研究目的及文獻探討的歸納結果，說明教師背景變項、工作壓力變項與教學效能變項之間統計分析因果關係，如圖 3-1-1。

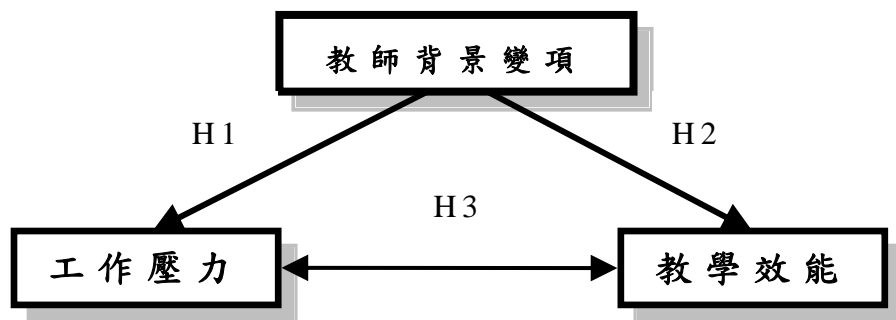


圖 3-1-1 研究架構圖

第二節 研究假設

根據上述研究架構，本研究假設如下：

H1 不同背景變項國中表演藝術教師工作壓力上具有顯著差異。

H1-1 不同最高學歷的國中表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。

H1-2 不同兼任職務的國中表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。

H1-3 不同婚姻狀況的國中表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。

H1-4 不同學校規模的國中表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。

H1-5 不同任教年資的國中表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。

H1-6 不同科系的國中表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。

H1-7 不同學校地區的國中表演藝術教師在工作壓力上有顯著差異。

H2 不同背景變項國中表演藝術教師教學效能上具有顯著差異。

H2-1 不同最高學歷的國中表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。

H2-2 不同兼任職務的國中表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。

H2-3 不同婚姻狀況的國中表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。

H2-4 不同學校規模的國中表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。

H2-5 不同任教年資的國中表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。

H2-6 不同科系的國中表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。

H2-7 不同學校地區的國中表演藝術教師在教學效能上有顯著差異。

H3 國中表演藝術課程教師工作壓力與教學效能有顯著相關。

第三節 研究對象

本研究對象以台灣地區，北部地區、中部地區、南部地區，之公立國民中學表演藝術課教師為研究取樣範圍。全台之國民中學教師依據中華民國師資培育統計學報 98 年指出現有表演藝術教師首登與加科登記教師之總人數為兩百八十九人，以問卷方式進行研究。

第四節 研究工具

本研究用以進行調查之工具為參考本研究之文獻探討理論，依據研究架構所自編之「國中表演藝術教師工作壓力與教學效能調查問卷」，作為本研究之研究工具。以下分別就問卷編製方式、內容效度發展過程、量表預試結果分析，說明如下：

壹、問卷編製方式

本研究問卷內容包含三部份：

一、基本資料

1. 性別：分成兩類，男、女。
2. 年齡：分成五類，25歲以上、30-35歲、36-40歲、41-45歲、46歲以上。
3. 婚姻：分成兩類，未婚、已婚(及有無未成年之子女)。
4. 最高學歷：分成兩類，一般大學(含師資班、教育學程班)、研究所(含40學分班)。
5. 畢業科系：分成三類，舞蹈相關科系、戲劇相關科系、其他。
6. 服務年資：分成四類，1-5年、6-10年、11-15年、16年以上。
7. 兼任職務：分成無兼任學校職務、有兼任學校職務(填寫職務)。
8. 學校規模：分成三類，24班以下、25-48班、48班以上。
9. 學校地區：分成兩類，學校地區以及城鄉，七項，北部地區、中部地區、南部地區、東部地區；市、鄉鎮、偏遠與特偏遠。

二、國中表演藝術教師壓力

參酌林鎮賢(2009)「國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能問卷」，透過文獻探討綜合整理與本研究需求修編問卷，整理出：專業知能、工作壓負荷、人際關係、時間管理、自我期許五個構面。

三、國中表演藝術教師教學效能

參考簡玉琴(2002)「桃園縣國民小學教師自我效能與教學效能關係之研究」、林鎮賢(2009)「國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能問卷」等研究調查教學效能之相關問卷，草擬問卷內容，並和指導教授討論後編制成問卷初稿。如附錄二、附錄三。

貳、建構專家內容效度

為了確立問卷題目的適切性，於99年11月，敦請五位具教育背景或實務經驗之學者專家(如表3-5-1)，協助修訂「國中表演藝術教師工作壓力與教學效能」之專家效度問卷，針對問卷題目與內容加以檢核鑑定，並給予修正，依據學者專家所提意見進行彙整表演藝術教師壓力量表問卷(附錄四)、教學效能問卷(附錄五)的寶貴意見，已確定問卷題目的適切性。

表 3-4-1 建構專家效度審查學者名單彙整表

姓名	現職
A	國立臺灣體育學院休閒管理學系助理教授
B	國立臺灣體育學院教育學程副教授
C	臺中縣潭秀國中教師
D	國立臺灣體育學院副教授師培中心主任
E	國立臺灣體育學院體育舞蹈學系副教授

資料來源：研究者整理

參、量表預試結果分析

預試問卷填答人數為 50 位，回收問卷共 50 份，有效問卷回收率 100%，為確保量表是否具有鑑別度，本研究採用預試有效問卷，以項目分析、因素分析及信度分析等進行預試問卷各量表之信、效度考驗。各分析之結果詳述如下：

一、項目分析

本研究各量表之項目分析採平均數、標準差、峰度及偏態來分析題項內容。其中以峰度與偏態來檢視各量表題項是否符合常態分布。經項目分析結果，各題項之峰度與偏態均介於 ± 3 之間，顯示各量表題項具有鑑別度。各量表之項目分析摘要表如下表 3-5-2、表 3-5-3 所示。

表 3-4-2 預試-教師工作壓力量表項目分析摘要表

題號	平均數	標準差	峰度	偏態
1	3.20	1.32	-1.34	0.00
2	3.18	1.29	-1.16	-0.11
3	2.98	1.29	-1.08	0.16
4	2.80	1.32	-1.13	0.33
5	2.88	1.21	-0.90	0.31
6	3.20	1.41	-1.50	-0.01
7	2.84	1.15	-0.99	0.58
8	2.72	1.37	-1.21	0.43
9	3.26	1.12	-0.85	-0.38
10	2.70	1.40	-1.13	0.38
11	2.68	1.35	-1.02	0.46
12	3.06	1.33	-1.25	0.05
13	2.78	1.33	-1.08	0.31
14	2.86	1.37	-1.27	0.11
15	2.98	1.45	-1.46	0.16
16	2.74	1.27	-0.88	0.58
17	2.92	1.28	-1.10	0.22
18	2.90	1.25	-1.03	0.33
19	2.80	1.37	-1.24	0.23
20	3.02	1.24	-1.16	0.03
21	3.00	1.26	-1.17	0.00
22	3.08	1.30	-1.36	0.13

(續)表 3-4-2 預試-教師工作壓力量表項目分析摘要表

題號	平均數	標準差	峰度	偏態
23	3.14	1.39	-1.42	0.08
24	2.98	1.30	-1.17	0.15
25	2.78	1.34	-1.13	0.47
26	2.76	1.30	-1.02	0.47
27	3.16	1.23	-1.02	-0.18
28	3.00	1.32	-1.29	0.00
29	3.20	1.31	-1.10	-0.39

表 3-4-3 預試-教師教學效能量表項目分析摘要表

題號	平均數	標準差	峰度	偏態
1	4.24	0.56	-0.24	0.05
2	4.14	0.67	1.04	-0.59
3	4.22	0.50	0.07	0.35
4	4.22	0.65	-0.62	-0.24
5	4.32	0.65	-0.66	-0.43
6	4.22	0.58	-0.27	-0.05
7	4.30	0.58	-0.52	-0.13
8	4.28	0.57	-0.45	-0.07
9	4.30	0.58	-0.52	-0.13
10	4.34	0.52	-0.96	0.24
11	4.26	0.63	-0.59	-0.27
12	4.30	0.58	-0.52	-0.13

(續)表 3-4-3 預試-教師教學效能量表項目分析摘要表

題號	平均數	標準差	峰度	偏態
13	4.38	0.53	-1.10	0.08
14	4.28	0.67	1.39	-0.82
15	4.28	0.61	-0.53	-0.27
16	4.14	0.61	-0.25	-0.07
17	4.16	0.62	-0.37	-0.11
18	4.20	0.57	-0.15	0.00
19	4.14	0.67	1.04	-0.59
20	3.98	0.77	0.24	-0.53
21	3.96	0.83	0.04	-0.59
22	4.28	0.61	2.65	-0.79
23	4.24	0.59	-0.38	-0.11
24	4.10	0.71	0.40	-0.51
25	4.28	0.61	-0.53	-0.22
26	4.26	0.60	-0.46	-0.16
27	4.32	0.51	-0.85	0.32
28	4.14	0.67	1.04	-0.59
29	3.94	0.96	0.09	-0.90
30	4.20	0.64	1.77	-0.69
31	4.24	0.59	-0.38	-0.11
32	4.28	0.57	-0.45	-0.07
33	4.32	0.55	-0.63	0.01
34	4.28	0.61	-0.53	-0.22

二、因素分析

本研究以探索性因素分析 (Exploratory Factor Analysis, EFA) 來考驗預試問卷各量表之建構效度。各量表皆以主成份分析法 (Principal Component Analysis) 來萃取因素，因素萃取數目以特徵值大於1為準則，採斜交轉軸法 (Promax)，將因素負荷量小於.40之題項逐一刪除。

經因素分析結果，在教師壓力量表部分，共獲得4個因素，根據所涵蓋題項的特性分別命名為「專業知能」、「上級要求」、「工作負荷」與「人際關係」。(如下表3-5-4所示)；教學效能量表部分共獲得4個因素，根據所涵蓋題項的特性分別命名為「教學計畫」、「教學內容」、「教學氣氛」與「教學評量」(如下表3-5-5所示)。各成分間相關矩陣分述於各量表因素分析摘要表後。

表 3-4-4 預試-工作壓力因素分析摘要表

題目	專業知能	上級要求	工作負荷	人際關係	共同性
9	.94*				
10	.89*				
1	.79*				
15	.78*				
2	.77*				
7	.77*				
11	.68*				
16	.44*				

(續)表 3-4-4 預試-工作壓力因素分析摘要表

題目	專業知能	上級要求	工作負荷	人際關係	共同性
14		.97*			
13		.92*			
17		.74*			
19		.69*			
26		.65*			
18		.58*			
22			.92*		
21			.85*		
6			.79*		
25			.77*		
23			.61*		
28			.60*		
24			.45*		
12			.42*		
20			.41*		
3				.79*	
4				.70*	
特徵值	18.16	1.96	1.32	1.06	
變異量 (%)	62.61	6.77	4.54	3.65	

註：*代表負荷量高於.40取最大者。

表 3-4-5 預試-工作壓力因素分析成分相關矩陣摘要表

因素成份	專業知能	上級要求	工作負荷	人際關係
專業知能	1.00			
上級要求	.67	1.00		
時間壓力	.74	.66	1.00	
人際關係	.33	.33	.33	1.00

表 3-4-6 預試-教學效能因素分析摘要表

題項	教學氣氛	教學評量	教學內容	教學計劃	共同性
33	.85*				
30	.83*				
32	.81*				
31	.79*				
12	.77*				
34	.64*				
13	.64*				
11	.60*				
7	.53*				
5	.51*				
1	.48*				
8	.48*				
21		.95*			
20		.89*			
19		.72*			

(續)表 3-4-6 預試-教學效能因素分析摘要表

題項	教學氣氛	教學評量	教學內容	教學計劃	共同性
24		.60*			
29		.55*			
28		.54*			
22		.50*			
25			.89*		
26			.55*		
10			.44*		
16				.85*	
17				.79*	
4				.73*	
6				.60*	
3				.49*	
特徵值	20.58	2.49	1.50	1.17	
變異量 (%)	60.52	7.32	4.41	3.45	

註：*代表負荷量高於.40取最大者。

表 3-4-7 預試 - 工作壓力因素分析成分相關矩陣摘要表

因素成份	教學氣氛	教學評量	教學內容	人際關係
教學氣氛	1.00			
教學評量	.56	1.00		
教學內容	.62	.44	1.00	
人際關係	.62	.54	.55	1.00

三、信度分析

為維持預試問卷之可靠性與穩定性，根據吳明隆（2007a）認為總量表的 α 值應在.80以上，分量表 α 值應在.70以上，否則應考量重新修定量表或增刪題項。由下表3-4-8可知，本研究量表信度皆高於.80以上，顯示本研究所編製之量表皆具有可接受的內部一致性。

表 3-4-8 預試 - 各量表信度分析摘要表

量表名稱	分量表	Cronboch's α	Cronboch's α
工作壓力	專業知能	.94	.98
	上級要求	.94	
	工作負荷	.94	
	人際關係	.91	
教學效能	教學氣氛	.97	.98
	教學評量	.94	
	教學內容	.91	
	教學計劃	.93	

四、正式問卷確定

各預試量表經項目分析與信效度考驗後，即確定本研究之正式問卷。各量表題項通過項目分析、信效度分析檢核，顯示工作壓力量表刪除題項為：第 5、8、27、29 題；教學效能量表刪除題項為：第 2、9、14、15、18、23、27 題。因此，上述量表經分析後共 52 題，加上個人背景資料 9 題（包括性別、年齡、婚姻、最高學歷、畢業科系、服務年資、兼任職務、學校規模、學校地區）。構成本研究之正式調查問卷共 61 題（如附件一）。

第五節 實施程序

藉由研究背景與動機，再詳列出研究目的，透過文獻探討，建立研究架構與假設，並以問卷調查施測，最後依結果提出討論與建議，研究的進行大致可概分成下列三個階段。

準 備 階 段	決定主題	99年7月
	蒐集相關文獻	99年8-11月
	撰寫研究計畫	99年8月
	編制研究工具	99年9月
	設計問卷	99年10月
	專家效度、修正	99年10-11月
	預試問卷發	100年2-5月
執 行 階 段	發放正式問	100年4月-9月
	資料處理、統計	100年9月
完 成 階 段	歸納結果與建	100年9月
	撰寫研究論文	100年9月-11
	研究論文審查	100年12月30
	研究論文完成	101年7月15

圖 3-5-1 研究程序圖

第六節 資料處理與分析

本研究於正式問卷回收後，將有效回收問卷進行編碼整理及記錄，並將所獲得資料以統計軟體 SPSS for Windows 12.0 進行統計分析，且所有的差異性顯著考驗皆以 $\alpha = .05$ 為顯著水準。根據本研究目的，在統計考驗上主要採取的分析方法如下：

壹、描述性統計 (Descriptive statistics)

透過平均數、標準差、次數分配、百分比等來描述樣本特性對於工作壓力與教學效能，各變項分布情形，以描述性統計來分析。工作壓力：五個層面及整體。教學效能：教學效能六個層面及整體。

貳、獨立樣本 t 檢定 (t-test)

比較不同性別、婚姻狀況教師在工作壓力與教學效能上之差異情形，進行獨立樣本 t 檢定，找出是否有任兩組差異顯著。

參、單因子變異數分析 (one-way ANOVA)

不同年齡、最高學歷、學校地區教師，對工作壓力與教學效能之差異情形，進行單因子變異數分析、Scheffe' 事後比較，找出是否任何兩組差異顯著。

肆、皮爾森積差相關分析 (Pearson product-moment correlation)

檢定國中表演藝術教師，工作壓力與教學效能之間的相關程度。

第四章 研究結果分析與討論

本章主要目的在分析討論國中表演藝術教師工作壓力與教學效能現況與相關程度。首先，分析表演藝術教師背景現況，以獨立樣本 T 考驗與單因子變異數分析不同背景變項在表演藝術教師工作壓力與教學效能上有無顯著差異，最後以皮爾森積差相關分析表演藝術教師工作壓力與教學效能是否有顯著相關，調查所得資料與統計結果，針對研究目的與研究問題進行結果描述、分析與討論。

第一節 研究結果摘要

本研究是台灣北部地區、中部地區、南部地區與東部地區國中表演藝術教師為施測對象，共計發出 170 份，回收問卷 163 份，剔除空白問卷與資料填答不全的無效問卷共 22 份，共計有效問卷 141 份，有效回收率達 83%。

第二節 國中表演藝術教師基本背景現況分析

根據問卷調查整理出國中表演藝術教師基本背景現況，以背景各組特性，包括背景、組別名稱、各組人數、百分比進行描述性統計分析，結果如下表 4-2-1：

表 4-2-1 有效樣本背景資料彙整表

背景名稱	背景組別	各組人數	各組百分比 (%)	有效樣本總人數
性別	(1) 男性	31	22	141
	(2) 女性	110	78	
年齡	(1) 25-29 歲	43	30.5	141
	(2) 30-35 歲	44	31.2	
	(3) 36-40 歲	25	17.7	
	(4) 41-45 歲	13	9.2	
	(5) 46 歲以上	16	11.3	
婚姻狀況	(1) 未婚	80	56.7	141
	(2) 已婚	23	16.3	
	(3) 已婚有子女	37	27	
學歷	(1) 研究所以上	27	19.1	141
	(2) 大學/專科	114	80.9	
就讀科系	(1) 舞蹈相關科系	79	56	141
	(2) 戲劇相關科系	16	11.3	
	(3) 其他(美術、音樂等相關科系)	46	32.6	
服務年資	(1) 1-5 年	70	49.6	141
	(2) 6-10 年	34	24.1	
	(3) 11-15 年	20	14.2	
	(4) 16 年以上	17	12.1	
兼任職務	(1) 無	116	82.3	141
	(2) 有	25	17.7	

(續)表 4-2-1 有效樣本背景資料彙整表

背景名稱	背景組別	各組人數	各組百分比 (%)	有效樣本總人數
學校規模	(1) 24 班以下	76	53.9	141
	(2) 25-48 班	36	25.5	
	(3) 49 班以上	29	20.6	
學校地區	(1) 北部地區	33	23.4	141
	(2) 中部地區	57	40.4	
	(3) 南部地區	46	32.6	
	(4) 東部地區	5	3.5	

壹、性別

表演藝術教師男性人數共計 31 人，佔總人數 22%，女性人數共計 130 人，佔總人數 78%。由此數據可以見得表演藝術教師性別成分由女性居多。研究者推估，表演藝術課程之教師是由舞蹈系與戲劇系為主，因此，女性比例遠大於男性。

貳、年齡

表演藝術教師年齡分佈於 25-29 歲的教師人數共計 43 人，佔總比例 30.5%；年齡分佈於 30-35 歲的教師人數共計 44 人，佔總比例 31.2%；年齡分佈於 36-40 歲的教師人數共計 25 人，佔總比例 17.7%；年齡分佈於 41-45 歲的教師人數共計 13 人，佔總比例 9.2%；年齡分佈於 46 歲的教師人數共計 16 人，佔總比例 11.3%。數據顯示目前國中表演藝術教師年齡普遍年輕，與表演藝術為新興科目應有極大關係。

參、婚姻狀況

表演藝術教師的婚姻狀況，未婚人數共計 80 人，佔總比例 56.7%、已婚人數共計 61 人，佔總比例 43.3%，其中已婚有子女人數共計 37 人，佔總比例 27%。表演藝術教師未婚人

數較多可能原因是，表演藝術教師年齡較年輕，且現代人晚婚較多，因此，未婚人數較多。

肆、學歷

表演藝術教師以大學/專科居多共計 114 人，佔總比例 80.9%，研究所以以上學歷人數共計 27 人，佔總比例 19.1%。

伍、就讀科系

表演藝術教師舞蹈相關科系共計人數 76 人，佔總比例 56%；戲劇相關科系共計人數 16 人，佔總比例 11.3%；其他相關科系(美術、音樂等)共計人數 46 人，佔 32.6%。

陸、服務年資

表演藝術教師服務年資 1-5 年共計 70 人，佔總比例 49.6%；6-10 年共計 34 人，佔總比例 24.1%；11-15 年共計 20 人，佔總比例 14.2%；16 年以上共計 17 人，佔總比例 12.1%。由結果可以得知表演藝術教師服務年資以 1-5 年為居多，其次依序為 6-10 年、11-15 年、16 年以上，可能原因是表演藝術課程從 93 年正式實施至今共 7 年，表演藝術教師理當以 1-5 年居多，而服務年資超過 7 年者，可能是其他科系加科登記之教師。

柒、兼任職務

表演藝術教師的兼任職務以沒有者居多，有兼任職務者共計 25 人，佔總比例 17.7%；沒有兼任職務者共計 116 人，佔總比例 82.3%。研究者推測可能因為表演藝術課程的教師為代理代課居多，或者是學校僅聘一位表演藝術教師擔任專科教師，因此沒有兼任學校職務的教師為多數。

捌、學校規模

表演藝術教師在學校 24 班(含)以下規模服務的人數共

計 76 人，佔總比例 53.9%；25-48 班服務的教師共計 36 人，佔總比例 25.5%，49 班以上服務的教師共計 29 人，佔總比例 20.6%。

玖、學校地區

表演藝術教師北部地區人數共 33 人，總比例 23.4%；中部地區人數共 57 人，佔總比例 40.4%為最多；南部地區人數共 46 人，佔總比例 32.6%；東部地區人數共 5 人，僅有 3.5%。

第三節 表演藝術教師壓力來源現況分析

本節為瞭解目前國中表演藝術教師之工作壓力現況程度，將問卷有效樣本編碼資料，經由描述性統計算出教師工作壓力量表各層面、工作壓力量表的每題平均數、標準差，依此對整體工作壓力、工作壓力各層面、層面內各題目，數據分析、敘述說明教師工作壓力現況程度，如表 4-3-1 所示。

表 4-3-1 表演藝術教師壓力來源現況分析表

正式教師工作壓力量表題目	平均數	標準差
非專長之課程內容，對於準備戲劇教材，負荷大，而感到壓力。	3.07	1.29
我常因為缺乏足夠的學校支持與支援，而感到壓力。	3.06	1.18
我對於舞蹈或戲劇之表演藝術課程設計、選擇適合課程，感到壓力。	2.93	1.18
對於不同專長的課程內容，沒有把握給予正確的知識，而感到壓力。	3.13	1.22
表演藝術相關的動態課程，要我以深入淺出的方式呈現於遊戲或活動，使我感到壓力。	2.76	1.22
對於學生表演藝術課程評量的結果，會使我感到壓力。	2.83	1.21
我必須花很多時間在管理班級秩序上，才能進行教學活動，使我感到壓力。	2.84	1.24
我常覺得花費過多的時間在準備課程與教學教材上面，使我感到壓力。	2.82	1.14
專業知能壓力現況	2.93	1.01
學校經常舉辦動態性活動，使我覺得時間不夠用，而感到壓力。	2.89	1.22
我覺得學校工作分配不均，我比別人付出更多時間或精力，而感到壓力。	2.96	1.24

(續)表 4-3-1 表演藝術教師壓力來源現況分析表

正式教師工作壓力量表題目	平均數	標準差
表演藝術課程上課時間，不夠讓我進行教學活動，使我感到壓力。	2.86	1.17
我為達到教學目標及既定的課程進度，而感到壓力。	2.82	1.18
經常被升學核心課程教師借課，而拒絕會影響人際關係，使我有壓力。	2.77	1.28
我經常在假日或課後參加研習活動，影響家庭生活，而感到壓力。	2.69	1.21
上級要求壓力現況	2.82	1.08
學校無法提供專業教室使用，使部分課程無法順利進行，令我感到壓力。	3.29	1.30
針對非本科專業知能不足之處，缺乏多元的進修管道增進知能，使我感到壓力。	3.14	1.16
我擔心學生認為表演藝術課是次要的課程，無心參與上課活動，使我有壓力。	2.92	1.20
我擔心表演藝術科目在學校被邊緣化，使我有壓力。	2.91	1.20
我擔心家長因為升學考試的關係，而希望提高學生成績，使我有壓力。	2.96	1.22
我擔心學生上課秩序欠佳，而影響教學進度，使我有壓力。	2.99	1.21
我擔心理念與校方立場不同，而無法推動自身的理想，倍感壓力。	2.92	1.21
我對無法依照自己的想法，充分掌握教學進度與內容，而感到壓力。	2.82	1.23
我因期望能有良好的工作表現，贏得同事認同，而有壓力。	2.97	1.21
工作負荷壓力現況	2.99	1.00

(續)表 4-3-1 表演藝術教師壓力來源現況分析表

正式教師工作壓力量表題目	平均數	標準差
我常常需要協助學校活動，使工作量大增，而感到壓力。	3.04	1.24
學校要求我帶隊參加舞蹈或戲劇比賽，而感到壓力。	2.87	1.25
人際壓力現況	2.96	1.19
整體工作壓力現況	2.93	0.96

從表 4-3-1 顯示，描述性統計分析結果，表演藝術教師「整體工作壓力」的感受程度屬於「中度」(M=2.93)，工作壓力各層面每題平均數介於 2.99 至 2.82 之間，知覺程度都屬於「中度」。「整體工作壓力」屬於「中度」，表示壓力現況需留意並設法減輕或降低，工作壓力各層面的感受比較，以該層面每題平均數，由高而低排序：「工作壓力」(M=2.99) > 「人際壓力」(M=2.96) > 「專業知能」(M=2.93) > 「上級要求」(M=2.82)。

為更深入解教師工作壓力的來源，將量表中各層面感受度最高與最低的題目，依上述層面排序列出：

「專業知能」：感受度最高題目，對於不同專長的課程內容，沒有把握給予正確知識，而感到壓力；感受度最低題目，表演藝術相關的動態課程，要我以深入淺出的方式呈現於遊戲或活動，使我感到壓力。

「上級要求」：感受度最高題目，我覺得學校工作分配不均，我比別人付出更多時間或精力，到壓力；而感受度最低題目，我經常在假日或課後參加研習活動，影響家庭生活，而感到

壓力。

「工作壓力」：感受度最高題目，學校無法提供專業教室使用，使部分課程無法順利進行，令我感到壓力；感受度最低題目，我對無法依照自己的想法，充分掌握教學進度與內容，而感到壓力。

「人際壓力」：感受度最高題目，我常常需要協助學校活動，使工作量大增，而感到壓力；感受度最低題目，學校要求我帶隊參加舞蹈或戲劇比賽，而感到壓力。

然而，研究結果顯示「工作負荷」感受度最高題目為：「學校無法提供專業教室使用，使部分課程無法順利進行，令我感到壓力。」可以見得學校硬體設備是表演藝術教師需求最高的，表演藝術課程是一種欣賞表演、體驗表演和創造表演的課程，有一個完善的表演藝術教室能讓教師發揮所長的教導學生，而一間普通的教室卻會讓表演藝術教師感受到教學的困難與不便。其次為「人際壓力」層面，其中感受度最高題目為：「我常常需要協助學校活動，使工作量大增，而感到壓力。」研究結果顯示，表演藝術教師在兼任職務上是以沒有居多，雖然在學校中沒有兼任職務，但是時常在學校活動中必須要擔任編排戲劇、舞蹈或歌劇等活動，使得工作量增加而感到壓力。

第四節 不同背景現況對表演藝術教師工作壓力之差異分析

本節分別就國中表演藝術教師六項教師背景，對工作壓力各層面及整體進行差異分析。其中學歷、兼任職務，採獨立樣本 t 檢定統計， t 值小於 .05 即達顯著水準；其它包括婚姻狀況、科系、服務年資、學校規模、學校地區，採單因子變異數分析統計， F 值若小於 .05 即達顯著水準，再經 Scheffe' 事後比較，確認是否有任兩組達顯著差異。

壹、不同學歷

為了解不同學歷的教師在整體壓力與壓力各層面之現況，進行獨立樣本 t 檢定，所獲結果如表 4-4-1 所示。

表 4-4-1 不同學歷工作壓力來源之 t 檢定摘要

變異來源	學歷	平均數	標準差	t 值
專業知能	大學/專科	2.96	1.01	0.74
	研究所以上	2.80	1.04	
上級要求	大學/專科	2.89	1.12	1.39
	研究所以上	2.57	0.85	
工作負荷	大學/專科	3.06	1.03	1.56
	研究所以上	2.72	0.81	
人際壓力	大學/專科	2.97	1.19	0.33
	研究所以上	2.89	1.23	
整體壓力	大學/專科	2.98	0.99	1.24
	研究所以上	2.73	0.79	

由上表 4-4-1 可知，不同學歷之國中表演藝術教師對工作壓力各層面及整體工作壓力的獨立樣本 t 檢定統計數據結

果，並無顯著差異。此顯示表演藝術教師在學歷的高低程度，並不會影響其工作壓力的感受程度。基於本項結果，本研究之研究假設 1-1 不成立。

貳、不同兼任職務

為了解不同兼任職務的教師在整體壓力與壓力各層面之現況，進行獨立樣本 t 檢定，所獲結果如表 4-4-2 所示。

表 4-4-2 不同兼任職務工作壓力來源之 t 檢定摘要

變異來源	兼任職務	平均數	標準差	t 值
專業知能	是	3.01	1.03	2.16*
	否	2.54	0.81	
上級要求	是	2.96	1.09	3.05*
	否	2.25	0.77	
工作負荷	是	3.04	1.05	1.14
	否	2.79	0.72	
人際壓力	是	2.99	1.18	0.64
	否	2.82	1.23	
整體壓力	是	3.00	1.00	2.03*
	否	2.58	0.67	

* $p < .05$

由上表 4-4-2 可知，不同兼任職務之國中表演藝術教師對工作壓力各層面及整體工作壓力的獨立樣本 t 檢定統計數據結果，在「專業知能」、「上級要求」與「整體壓力」有顯著差異。專業知能上壓力平均數最高題目為「對於不同專長的課程內容，沒有把握給予正確知識，而感到壓力」；上級要求壓力上平均數最高題目為「我覺得學校工作分配不均，

我比別人付出更多時間或精力，而感到壓力」有兼任職務之教師行政業務與教學工作並行，在時間分配上較緊迫，有兼任職務的表演藝術教師除了配合行政工作執行之外，還需參與學校表演活動或比賽，因此在時間上必須多付出更多的心力，除此之外沒有時間在專業知能上多做進修，對於非專業科目之教材的準備必須花更多的時間與心思。此研究顯示，有兼任職務的表演藝術教師在工作壓力上比無兼任職務之教師大。基於本項結果，本研究之研究假設 1-2 應予成立。

參、不同婚姻狀況

為了解不同婚姻狀況的教師在整體壓力與壓力各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-4-3 所示。

表 4-4-3 不同婚姻狀況在工作壓力來源之變異數分析摘要

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	
專業知能	組間	4.77	2	2.38	2.39
	組內	137.87	138	1.00	
	總和	142.64	140		
上級要求	組間	3.16	2	1.58	1.37
	組內	158.87	138	1.15	
	總和	162.03	140		
工作負荷	組間	3.57	2	1.78	1.80
	組內	136.49	138	0.99	
	總和	140.06	140		
人際壓力	組間	2.83	2	1.41	1.00
	組內	195.42	138	1.42	
	總和	198.25	140		

(續)表 4-4-3 不同婚姻狀況在工作壓力來源之變異數分析摘要

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	
整體壓力	組間	3.13	2	1.57	
	組內	125.77	138	0.91	1.72
	總和	128.90	140		

由表 4-4-3 可知，不同婚姻之國中表演藝術教師對工作壓力各層面及整體工作壓力的單因子變異數分析統計數據結果，並無顯著差異。此顯示表演藝術教師在婚姻狀況上，並不會影響其工作壓力的感受程度。基於本項結果，本研究之研究假設 1-3 不成立。

肆、不同學校規模

為了解不同學校規模的教師在整體壓力與壓力各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-4-4 所示。

表 4-4-4 不同學校規模在工作壓力來源之變異數分析摘要

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	事後比較	
專業知能	組間	4.02	2	2.01	2.00	
	組內	138.61	138	1.00		
	總和	142.63	140			
上級要求	組間	7.06	2	3.53	3.14*	1>3
	組內	154.97	138	1.13		
	總和	162.03	140			
工作負荷	組間	1.67	2	0.84	0.83	
	組內	138.38	138	1.00		
	總和	140.05	140			

(續)表 4-4-4 不同學校規模在工作壓力來源之變異數分析摘要

變異來源		平方和	自由度	均方和	F 值	事後比較
人際壓力	組間	2.73	2	1.36	0.96	
	組內	195.52	138	1.42		
	總和	198.25	140			
整體壓力	組間	3.35	2	1.67	1.84	
	組內	135.55	138	0.91		
	總和	128.90	140			

*p<.05

註：1 表 24 班以下，2 表 25-48 班，3 表 49 班以上

由表 4-4-4 可知，不同學校規模之表演藝術教師在工作壓力各層面與整體壓力的單因子變異數分析，在「上級要求」壓力層面上有顯著差異，經由進一步多重比較分析後，任教於「24 班以下」的教師壓力大於「49 班以上」的教師。研究者推估，也許學校規模 49 班以上的學校師資較充裕，能聘請較多表演藝術教師，學校有舞蹈或戲劇的比賽或表演時，有其他老師可以分擔工作疏解壓力，相反的，學校規模 24 班以下的學校，聘請老師較少學校有舞蹈或戲劇的活動需要支援時，沒有人可以一起分擔工作。因此，規模較小的學校教師壓力大於規模較大的學校。基於本項結果，本研究之研究假設 1-4 應予成立。

伍、不同服務年資

為了解不同服務年資的教師在整體壓力與壓力各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-4-5 所示。

表 4-4-5 不同服務年資在工作壓力來源之變異數分析摘要

變異來源		平方和	自由度	均方和	F 值	事後比較
專業知能	組間	5.76	3	1.92	1.92	
	組內	136.88	137	1.00		
	總和	142.64	140			
上級要求	組間	8.24	3	2.75	2.45	
	組內	153.79	137	1.12		
	總和	162.03	140			
工作負荷	組間	7.97	3	2.66	2.76*	1>2
	組內	132.09	137	0.96		
	總和	140.06	140			
人際壓力	組間	3.97	3	1.32	0.93	
	組內	194.27	137	1.42		
	總和	198.24	140			
整體壓力	組間	6.28	3	2.09	2.34	
	組內	122.61	137	0.90		
	總和	128.89	140			

* $p < .05$

註：1 表 1-5 年，2 表 6-10 年，3 表 11-15 年，4 表 16 年以上

由表 4-4-5 可知，不同服務年資之國中表演藝術教師對工作壓力各層面與整體工作壓力的單因子變異數分析後，於「工作負荷」層面上有顯著差異。經由進一步多重比較分析後，服務年資在「1-5 年」的教師壓力大於「6-10 年」的教師。可能原因是進入學校環境 1-5 年這段時間是在人際上、教學上、環境上等外在因素的適應時期，較容產生壓迫、緊張與焦慮的感受，而沒有適合上表演藝術課程的教室，較資淺的教師須花更多的心思在教學的設計上，才能使課程達到

更佳效果，而較資深的教師，經過 5 年適應期已較適應此情況。因此，服務年資較淺的教師壓力大於服務年資較深的教師。基於本項結果，本研究之研究假設 1-5 應予成立。

陸、不同科系

為了解不同科系的教師在整體壓力與壓力各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-4-6 所示。

表 4-4-6 不同科系在工作壓力來源之變異數分析摘要

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	
專業知能	組間	1.07	2	0.54	0.52
	組內	141.56	138	1.03	
	總和	142.63	140		
上級要求	組間	0.31	2	0.15	0.13
	組內	161.72	138	1.17	
	總和	162.03	140		
工作負荷	組間	0.77	2	0.38	0.38
	組內	139.29	138	1.01	
	總和	140.06	140		
人際壓力	組間	5.79	2	2.90	2.08
	組內	192.45	138	1.40	
	總和	198.24	140		
整體壓力	組間	0.43	2	0.22	0.23
	組內	128.46	138	0.93	
	總和	128.89	140		

由表 4-4-6 可知，不同科系之國中表演藝術教師對工作壓力各層面及整體工作壓力的單因子變異數分析，無顯著差異。此顯示表演藝術課程，並不會因為就讀不同科系而有不同的壓力情況。基於本項結果，本研究之研究假設 1-6 不成

立。

柒、不同學校地區

為了解不同學校地區的教師在整體壓力與壓力各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-4-7 所示。

表 4-4-7 不同學校地區在工作壓力來源之變異數分析摘要

變異來源		平方和	自由度	均方和	F 值	事後比較
專業知能	組間	5.68	3	1.89	1.90	
	組內	136.96	137	1.00		
	總和	142.64	140			
上級要求	組間	11.17	3	3.72	3.38*	3>2
	組內	150.86	137	1.10		
	總和	162.03	140			
工作負荷	組間	3.54	3	1.18	1.19	
	組內	136.51	137	1.00		
	總和	140.05	140			
人際壓力	組間	9.81	3	3.27	2.38	
	組內	188.44	137	1.38		
	總和	198.25	140			
整體壓力	組間	6.01	3	2.00	2.24	
	組內	122.88	137	0.90		
	總和	128.89	140			

* $p < .05$

註：1 表北部地區，2 表中部地區，3 表南部地區，4 表東部地區

由表 4-4-7 可知，不同科系之國中表演藝術教師對工作壓力各層面及整體工作壓力的單因子變異數分析，在「上級要求」壓力層面上有顯著差異，經由進一步多重比較分析後，

教師在不同學校地區上「南部地區」教師壓力大於「中部地區」。基於本項結果，本研究之研究假設 1-7 應予成立。

第五節 表演藝術教師教學效能現況分析

本節欲瞭解目前國中表演藝術教師之教學效能現況程度，將問卷有效樣本編碼資料，經由描述性統計算出教師工作壓力表的每一層面的平均數、標準差，依此對整體教學效能與教學效能各層面，經由數據分析、敘述說明教學效能現況程度，如表 4-5-1 所示。

表 4-5-1 表演藝術教師效能現況分析表

正式教師效能量表題目	平均數	標準差
我會在教學前精熟授課單元的內容。	4.01	0.74
我會在課程計畫中，運用多媒體設備等資源來增加教學成效。	4.12	0.76
我會將學生的舊經驗與新教材內容互相結合。	4.06	0.71
我會掌握教材內容的重點不偏離主題。	4.11	0.68
我會總結單元或段落的內容，讓學生容易掌握學習重點。	4.01	0.75
我會透過學生感興趣之話題，來引發學生學習動機。	4.11	0.72
我能依教學科目與教材內容選用適當的教學媒體。	4.11	0.69
我會善用獎懲的原則與技巧，以維持班級和諧氣氛。	4.06	0.73
我會以和善、親切的態度和學生進行意見溝通。	4.13	0.72
我會以幽默的語調帶動教室裡輕鬆愉快的學習氣氛。	4.15	0.72
我會對有特殊困難的學生，表達善意和幫助。	4.13	0.70
我會與學生分享彼此的經驗，促進師生感情交流。	4.16	0.72
教學氣氛效能現況	4.10	0.62

(續)表 4-5-1 表演藝術教師效能現況分析表

正式教師效能量表題目	平均數	標準差
我會與學生共同檢討評量的結果，並修正其錯誤。	3.99	.71
我會依據評量結果，了解受挫學生學習的困難，適時給予協助。	3.93	.77
我會與學生共同檢討評量的結果，依此調整教學進度、內容與方法。	3.90	.78
我會明確告知學生我對他的期望，並鼓勵其達成。	4.14	.70
我會維持緊湊流暢的教學步調。	3.97	.74
我會給予學生足夠發問、討論的時間。	4.04	.68
我會配合教學內容變換情境佈置，並公佈學生優良作品，供觀摩欣賞作為鼓勵。	3.82	.90
教學評量效能現況	3.97	0.64
我會透過舉例或示範，讓學生容易了解教材內容。	4.11	0.71
我會在轉換教學活動時，對學生作清楚明確的指示。	4.09	0.73
我會以簡短的時間處理課堂上的突發問題，並迅速排除。	4.09	0.71
教學內容效能現況	4.09	0.66
我會在擬定教學計畫時，掌握好教學內容的組織架構與連貫性。	3.97	0.72
我會運用多元評量來評定學生的學習成果。	4.00	0.76
我能配合學校本位課程或活動的需要，設計教學內容。	3.95	0.76
我會運用有創意的問題，促使學生進一步思考。	3.97	0.74
我會在教學過程中，變化教學活動維持學生的注意力。	4.02	0.71
教學計劃效能現況	3.98	0.65

(續)表 4-5-1 表演藝術教師效能現況分析表

正式教師效能量表題目	平均數	標準差
整體教學效能	4.04	0.61

從表 4-5-1 顯示，描述性統計分析結果，表演藝術教師「整體教學效能」的感受程度屬於「高度」(M=4.04)，工作壓力各層面每題平均數介於 3.07 至 4.10 之間，知覺程度都屬於「高度」。「整體教學效能」屬於「高度」，教學效能各層面的感受度比較，以該層面每題平均數，由高而低排序：「教學氣氛」(M=4.10) > 「教學內容」(M=4.09) > 「教學計劃」(M=3.98) > 「教學評量」(M=3.97)。

為更深入解教師教學效能的現況，將量表中各層面感受度最高與最低的題目，依上述層面排序列出：

「教學氣氛」：感受度最高題目，我會與學生分享彼此的經驗，促進師生感情交流；感受度最低題目，我會在教學前精熟授課單元的內容及我會總結單元或段落的內容，讓學生容易掌握學習重點。

「教學內容」：感受度最高題目，我會透過舉例或示範，讓學生容易了解教材內容；感受度最低題目，我會在轉換教學活動時，對學生作清楚明確的指示。

「教學計劃」：感受度最高題目，我會在教學過程中，變化教學活動維持學生的注意力；感受度最低題目，我能配合學校本位課程或活動的需要，設計教學內容。

「教學評量」：感受度最高題目，我會明確告知學生我對他的期望，並鼓勵其達成；感受度最低題目，我會配合教學內

容變換情境佈置，並公佈學生優良作品，供觀摩欣賞作為鼓勵。

由結果可以得知，表演藝術教師教學效能教學氣氛與教學內容達整體平均值(M=4.04)以上。而「教學氣氛」層面為最高，其中感受度最高題目為：「我會與學生分享彼此的經驗，促進師生感情交流。」研究者推測，教學氣氛佳可能原因是表演藝術是一個學術科兼具的科目，由教師的帶領學生了解藝術與實際創作的過程中，教師的引導吸引學生學習的動機與成就感，因此在教學氣氛上有較好的成效。其次為「教學內容」層面，其中感受度最高題目為：「我會透過舉例或示範，讓學生容易了解教材內容。」由於舞蹈、戲劇或表演的學習基礎都是模仿，教師做出正確的榜樣能使得學生更容易瞭解正確的指示，透過舉例或示範讓學生能將抽象的情感化為具體的表現使其更容易理解。研究結果顯示，表演藝術教師在經驗的分享、舉例或示範上都有非常好的效能。

第六節 不同背景現況對表演藝術教師工作壓力之差異分析

分別就國中表演藝術教師六項教師背景，對教學效能各層面及整體進行差異分析。其中學歷、兼任職務，採獨立樣本 T 檢定統計， t 值若小於 .05 即達顯著水準；其它包括婚姻狀況、科系、服務年資、學校規模、學校地區，採單因子變異數分析統計， F 值若小於 .05 即達顯著水準，再經 Scheffe' 事後比較，確認是否達顯著差異。

壹、不同學歷

為了解不同學歷的教師在教學效能與效能各層面之現況，進行獨立樣本 t 檢定，所獲結果如表 4-6-1 所示。

表 4-6-1 不同學歷教師效能來源之 t 檢定摘要

變異來源	兼任職務	平均數	標準差	t 值
教學氣氛	大學/專科	4.04	0.65	-2.19*
	研究所以上	4.33	0.42	
教學評量	大學/專科	3.94	0.67	-1.19
	研究所以上	4.10	0.50	
教學內容	大學/專科	4.04	0.68	-2.13*
	研究所以上	4.33	0.50	
教學計劃	大學/專科	3.92	0.66	-2.24*
	研究所以上	4.23	0.54	
整體效能	大學/專科	3.99	0.64	-2.02*
	研究所以上	4.25	0.41	

* $p < .05$

由表 4-6-1 可知，不同學歷之國中表演藝術教師對教學效能各層面及整體教學效能的獨立樣本 t 檢定統計數據結果，

在教學內容與整體效能上達顯著差異。結果顯示表演藝術教師「研究所以以上」畢業的教師在「教學氣氛」、「教學內容」、「教學計畫」與「整體效能」上對自己教學效能的感受程度大於最高學歷「大學/專科」畢業的教師。基於本項結果，本研究之研究假設 2-1 應予成立。

貳、不同兼任職務

為了解不同兼任職務的教師在教學效能與效能各層面之現況，進行獨立樣本 t 檢定，所獲結果如表 4-6-2 所示。

表 4-6-2 不同兼任職務教師效能來源之 t 檢定摘要

變異來源	兼任職務	平均數	標準差	t 值
教學氣氛	是	4.07	0.66	-1.12
	否	4.22	0.41	
教學評量	是	3.97	0.67	0.07
	否	3.96	0.50	
教學內容	是	4.06	0.69	-1.12
	否	4.23	0.52	
教學計畫	是	3.97	0.68	-0.57
	否	4.05	0.52	
整體效能	是	4.02	0.64	-0.74
	否	4.12	0.42	

由表 4-6-2 可知，不同兼任職務之國中表演藝術教師對教學效能各層面及整體效能的獨立樣本 t 檢定統計數據結果，並無顯著差異。此顯示表演藝術教師在有無兼任職務的不同情況下，並不會影響其教學效能的感受程度。基於本項結果，本研究之研究假設 2-2 不成立。

參、不同婚姻狀況

為了解不同婚姻的教師在教學效能與效能各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-6-3 所示。

表 4-6-3 不同婚姻狀況在教學效能來源之變異數分析摘要

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	
教學氣氛	組間	0.47	2	0.23	0.59
	組內	54.17	138	0.39	
	總和	54.64	140		
教學評量	組間	0.95	2	0.47	1.15
	組內	56.97	138	0.41	
	總和	57.92	140		
教學內容	組間	0.12	2	0.06	0.13
	組內	61.24	138	0.44	
	總和	61.36	140		
教學計劃	組間	0.46	2	0.23	0.54
	組內	59.01	138	0.43	
	總和	59.47	140		
整體效能	組間	0.43	2	0.21	0.57
	組內	51.61	138	0.37	
	總和	52.04	140		

由表 4-6-3 可知，不同婚姻狀況之國中表演藝術教師對教學效能各層面及整體效能的單因子變異數分析，無顯著差異。因此，表演藝術教師在教學效能上不會因為婚姻狀況而有所不同。基於本項結果，本研究之研究假設 2-3 不成立。

肆、不同學校規模

為了解不同學校規模的教師在教學效能與效能各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-6-4 所示。

表 4-6-4 不同學校規模在教學效能之變異數分析摘要

變異來源		平方和	自由度	均方和	F 值	事後比較
教學氣氛	組間	4.56	2	2.28	6.28*	2>1
	組內	50.08	138	0.36		
	總和	54.64	140			
教學評量	組間	2.16	2	1.08	2.67	
	組內	55.77	138	0.40		
	總和	57.93	140			
教學內容	組間	6.45	2	3.23	8.11*	2>3>1
	組內	54.90	138	0.40		
	總和	61.35	140			
教學計畫	組間	3.60	2	1.80	4.44*	2>1
	組內	55.87	138	0.41		
	總和	59.47	140			
整體效能	組間	3.73	2	1.86	5.32*	2>1
	組內	48.31	138	0.35		
	總和	52.04	140			

* $p < .05$

註：1 表 24 班以下，2 表 25-48 班，3 表 49 班以上

由表 4-6-4 可知，不同學校規模之國中表演藝術教師對教學效能各層面及整體效能的單因子變異數分析，於「教學氣氛」、「教學內容」、「教學計畫」與「整體效能」上有顯著差異。經由進一步多重比較分析後，教學效能在「教學氣氛」、「教學計畫」與「整體效能」上「25-48 班」教師效能大於「24 班以下」；「教學內容」上「25-48 班」教師

效能大於「49班以上」教師效能大於「24班以下」。基於本項結果，本研究之研究假設 2-4 應予成立。

伍、不同任教年資

為了解不同任教年資的教師在教學效能與效能各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-6-5 所示。

表 4-6-5 不同任教年資在教學效能之變異數分析摘要

變異來源		平方和	自由度	均方和	F 值
教學氣氛	組間	0.29	3	0.10	0.24
	組內	54.35	137	0.40	
	總和	54.64	140		
教學評量	組間	0.21	3	0.07	0.17
	組內	57.71	137	0.42	
	總和	57.92	140		
教學內容	組間	0.59	3	0.20	0.45
	組內	60.77	137	0.44	
	總和	61.36	140		
教學計劃	組間	0.21	3	0.07	0.16
	組內	59.26	137	0.43	
	總和	59.47	140		
整體效能	組間	0.11	3	0.04	0.10
	組內	51.92	137	0.38	
	總和	52.03	140		

由表 4-6-5 可知，不同任教年資之國中表演藝術教師對教學效能各層面及整體效能的單因子變異數分析，無顯著差異。因此，表演藝術教師在教學效能上不會因為任教年資長短而有所不同。基於本項結果，本研究之研究假設 2-5 不成立。

陸、不同科系

為了解不同科系的教師在教學效能與效能各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-6-6 所示。

表 4-6-6 不同科系在教學效能之變異數分析摘要

變異來源		平方和	自由度	均方和	F 值	事後比較
教學氣氛	組間	2.79	2	1.39	3.71*	2>1
	組內	51.85	138	0.38		
	總和	54.64	140			
教學評量	組間	2.05	2	1.02	2.53	
	組內	55.88	138	0.41		
	總和	57.93	140			
教學內容	組間	2.36	2	1.18	2.76	
	組內	59.00	138	0.43		
	總和	61.36	140			
教學計畫	組間	4.11	2	2.05	5.12*	2>1 2>3
	組內	55.36	138	0.40		
	總和	59.47	140			
整體效能	組間	2.74	2	1.37	3.83*	2>1
	組內	49.30	138	0.36		
	總和	52.04	140			

* $p < .05$

註：表 1 舞蹈相關科系 2 戲劇相關科系 3 其他(如：美術、音樂等)

由表 4-6-6 可知，不同科系之國中表演藝術教師對教學效能各層面及整體效能的單因子變異數分析，於「教學氣氛」、「教學計畫」與「整體效能」上有顯著差異。經由進一步多重比較分析後，教師教學效能在「教學氣氛」與「整體效能」

上「戲劇相關科系」教師效能大於「舞蹈相關科系」；「教學計畫」上「戲劇相關科系」教師效能大於「舞蹈相關科系」且「戲劇相關科系」教師效能也大於「其他科系」之表演藝術教師。可能原因是，國內表演藝術課程內容多以戲劇為主，鮮少有以舞蹈為主的課程內容，故戲劇系畢業之教師在教學計畫上較能夠融入自己所學之專長，進而營造出好的教學氣氛，使得戲劇系畢業之教師在自我效能上達到高度知覺。基於本項結果，本研究之研究假設 2-6 應予成立。

柒、不同學校地區

為了解不同學校地區的教師在教學效能與效能各層面之現況，進行單因子變異數分析，所獲結果如表 4-6-7 所示。

表 4-6-7 不同學校地區在教學效能之變異數分析摘要

變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	
教學氣氛	組間	1.48	3	0.49	1.27
	組內	53.15	137	0.39	
	總和	54.63	140		
教學評量	組間	0.08	3	0.03	0.06
	組內	57.85	137	0.42	
	總和	57.93	140		
教學內容	組間	1.66	3	0.55	1.27
	組內	59.70	137	0.44	
	總和	61.36	140		
教學計畫	組間	1.85	3	0.62	1.47
	組內	57.61	137	0.42	
	總和	59.46	140		
整體效能	組間	0.95	3	0.32	0.85
	組內	51.08	137	0.37	
	總和	52.03	140		

由表 4-6-7 可知，不同學校地區之國中表演藝術教師對教學效能各層面及整體效能的單因子變異數分析，無顯著差異。因此，表演藝術教師在教學效能上不會因為學校地區不同而有差異。基於本項結果，本研究之研究假設 2-7 不成立。

第七節 國中表演藝術課程教師工作壓力與教學效能 相關之分析

為了瞭解表演藝術教師之教師工作壓力與教學效能兩變項間是否具有某種程度的關係，本研究逐以 Pearson 積差相關進行檢定。經相關矩陣顯示，表演藝術教師之教師工作壓力與教學效能彼此間相關係數皆無顯著相關，如表 4-7-1。

表 4-7-1 表演藝術教師教師壓力與教學效能相關表

	整體 壓力	整體 效能	工作 負荷	上級 要求	時間 壓力	人際 關係	教學 氣氛	教學 評量	教學 內容	教學 計畫
整體 壓力	1									
整體 效能	.039	1								
工作 負荷	.944 **	-.03 2	1							
上級 要求	.932 **	.091	.806 **	1						
時間 壓力	.958 **	.066	.873 **	.855 **	1					
人際 關係	.726 **	.005	.633 **	.710 **	.595 **	1				
教學 氣氛	.023	.975 **	-.03 3	.052	.056	-.01 0	1			
教學 評量	.091	.938 **	.008	.166 *	.106	.038	.853 **	1		
教學 內容	-.01 0	.927 **	-.05 2	.004	.033	-.06 1	.906 **	.834 **	1	
教學 計畫	.025	.948 **	-.06 5	.110	.038	.036	.892 **	.887 **	.835 **	1

由上表 4-7-1 研究結果發現，表演藝術教師的壓力並不會影響到教學效能。本研究與吳月容 (2009)、林鎮賢 (2009) 結果類似。而研究者進一步探究各變項間之關聯程度，發現

表演藝術教師在上級要求與教學評量上，兩者達顯著正相關，可能原因是表演藝術教師在實施教學評量上能更具系統性，並較易獲得高度教學效能的知覺。而研究結果雖未達顯著，但是結果顯示教學效能現況屬於高度，因此表示目前表演藝術教師都很認真的教導學生，是一件值得高興的事。研究假設 3 不成立。

第五章 結論與建議

本章主要目的是將本研究做一整體性描述，並依據研究結果做出結論，且對實務應用與後續未來研究方向提出具體建議，共分為結論與建議兩節。

第一節 結論

壹、表演藝術教師人口背景

表演藝術教師在性別上男性佔總人數 22%，女性佔總人數 78%；年齡分佈於 25-29 歲 (30.5%) 與 30-35 歲 (31.2%) 為主；婚姻狀況未婚佔 56.7%、已婚佔 43.3%，其中已婚有子女，佔 27%；學歷以大學/專科居多，佔 80.9%，研究所以上學歷僅佔 19.1%；就讀科系舞蹈相關科系居多，佔 56%，其次為其他相關科系(美術、音樂等)，佔 32.6%，最少的是戲劇相關科系，佔 11.3%；服務年資以 1-5 年為居多，佔 49.6%，其次依序為 6-10 年、11-15 年、16 年以上；兼任職務以沒有者居多，因此沒有兼任學校職務的教師居多，佔 82.3%；學校規模擔任 24 班(含)以下，佔 53.9%，其次是 25-48 班、49 班以上的教師；學校地區分佈中部地區，佔 40.4% 為最多，南部地區，佔 32.6%，北部地區，佔 23.4%，東部僅有 3.5%。

貳、表演藝術教師工作壓力現況

教師工作壓力包括以下四個層面：一、專業知能；二、上級要求；三、工作壓力；四、人際壓力。而表演藝術教師整體工作壓力知覺程度為「中度」(M=2.93)，各層面中以「工作壓力」感受度最高；「上級要求」最低。

參、不同背景變項表演藝術教師工作壓力差異分析如下表
5-1-1 所示：

表 5-1-1 不同背景變項表演藝術教師工作壓力差異分析表

	專業知能	上級要求	工作壓力	人際壓力	整體壓力
兼任職務	✓ .	✓ .			✓ .
學校規模		✓ .			
學校地區		✓ .			
服務年資			✓ .		

- 一、表演藝術課程有兼任職務的教師在「專業知能」、「上級要求」與「整體壓力」上大於無兼任職務。
- 二、表演藝術教師不同學校規模在「上級要求」壓力上 24 班以下大於 49 班以上的教師。
- 三、表演藝術教師不同學校地區在「上級要求」壓力上南部地區教師大於中部地區的教師。
- 四、表演藝術教師不同服務年資在「工作壓力」上 1-5 年的教師大於 6-10 年的教師。

肆、表演藝術教師教學效能現況

教師教學效能包括以下四個層面：一、教學氣氛；二、教學評量；三、教學內容；四、教學計劃。而表演藝術教師整體教學效能知覺程度為「高度」(M=4.04)，各層面中以「教學氣氛」感受度最高；「教學評量」最低。

伍、不同背景變項表演藝術教師教學效能差異分析如下表 5-1-2 所示：

表 5-1-2 不同背景變項表演藝術教師教學效能差異分析表

	教學氣氛	教學內容	教學計畫	教學評量	整體效能
學歷	✓ .	✓ .	✓ .		✓ .
學校規模	✓ .	✓ .	✓ .		✓ .
科系	✓ .		✓ .		✓ .

一、表演藝術教師不同學歷與不同學校規模在「教學氣氛」、「教學內容」、「教學計畫」與「整體效能」上有顯著差異。

(一)教學氣氛、教學計畫與整體效能：擔任學校規模 25-48 班的表演藝術教師教學效能高於 24 班以下的表演藝術教師。

(二)教學內容：擔任學校規模 25-48 班的表演藝術教師教學效能高於 49 班以上的教師高於 24 班以下的教師。

二、表演藝術教師不同科系在「教學氣氛」、「教學計畫」與「整體效能」上有顯著差異。

(一)教學氣氛與整體效能：表演藝術教師為戲劇相關科系畢業的教學效能高於舞蹈相關科系。

(二)教學計畫：表演藝術教師為戲劇相關科系畢業的教師教學效能高於舞蹈相關科系；戲劇相關科系畢業的教師也高於其他科系畢業之教師。

陸、表演藝術教師在工作壓力與教學效能之整體與各層面上
皆無顯著關係。

第二節 建議

整體來說，表演藝術教師工作壓力為中度，而教學效能呈現高度效能，可以見得完全符合葉杜二氏法則(1980)中有適當的壓力可以呈現高度效能，本研究顯示出表演藝術教師在工作中有良好的工作狀態。雖然如此，研究者認為必須要有不斷進步才能跟得上世代變遷的腳步，因此提出以下針對教育及學校行政單位、國中表演藝術教師以及對後續研究人員的建議，如下：

壹、對教育、學校行政單位的建議

一、學校應增設表演藝術教室

研究結果發現教師「工作壓力」的困擾原因是表演藝術課程中沒有適當的教室上課，導致部分課程無法順利進行，而感受到壓力。一般教室，擺著學生上課用的課桌椅，如果要做肢體活動非常有障礙，然而，表演藝術課程都以多元化的方式進行，除了給予學生基本的觀念外，也會給予學生嘗試表演的機會，沒有較寬敞及有鏡面的教室，除了上課會造成老師的不便之外，學生學習也會因為無法看到自己的肢體動作而較難修正。因此，建議學校增設表演藝術教室。

二、學校應增加正式表演藝術教師之名額

在研究結果中顯示，學校規模小的教師「上級要求」壓力大於規模大的學校；研究者推估，較大的學校所聘請的表演藝術教師較多，教師可以互相幫助與討論，而規模較小的學校只有一個表演藝術教師甚至是代理代課的教師，在學校屬於少數族群，又非主要科目，容易被邊緣化，因此壓力較大。再者研究結果也顯示，有兼任職務的教師壓力在「專業

知能」、「上級要求」與「整體壓力」上大於無兼任職務之教師，換句話說，有兼任職務的教師有較多的工作項目，上級的要求也較嚴格，也因此，在專業知能上缺乏充實自我的時間。建議學校增聘表演藝術教師，在表演藝術課程上能夠分擔節數，減輕教師壓力達到較高的教學效能。

三、學校主管或資深教師多關懷多支持表演藝術教師

研究結果顯示出服務年資1-5年的教師壓力大於6-10年的教師，可能原因是尚未適應學校環境與教育工作，加上教師可能還必須參與學校活動，例如：舞蹈比賽、校慶編舞等，時間上的調配與工作的份量對於教師而言，會產生壓力的情況，學校主管應多支持與關心教師身心狀況，以行政經驗協助處理，教師在學校的壓力問題。

貳、對國中表演藝術教師的建議

一、充實且提高教學專業能力，以配合學校本位課程活動的需要

目前針對教育人員開放的進修管道很多，教師應多參與教育主管機關辦理的研習活動或社群團體的假日講座，累積自己的能力，以配合學校在本位課程與活動的需要。再者，增進自己的教學能力，以多元樂趣化的教學引起學生學習動機，以提升教學效能。

二、常保持正面積極、樂觀的態度面對工作壓力

多數的壓力感受，是個體對於事件或情境的詮釋，因此，教師應有健康的心理衛生、學習壓力的因應方式，並建立良好的人際關係。葉重新(1998)指出，樂觀的人在面對重大壓力時，較能做良好的調適，主動尋求他人的協助，同時對壓

力事件做出正面的評價。

參、對後續研究人員的建議

一、研究對象

本研究對象為台灣北、中、南三個區域的國民中學表演藝術教師。若在未來的研究上可以拓展對象至台灣東部或離島地區的教師，將研究結果與台灣其他地區的教師工作壓力與教學效能進行比較，方能使研究更具有意義與價值。

二、研究方法

本研究採用問卷調查法，問卷調查法的結果較表面化，且容易因受試者為符合社會需求的防衛機制或合理化作用而產生誤差。因此研究建議未來的研究者可同時採用田野調查或訪談法等質性方式深入研究，在教師工作壓力的研究中更能兼具深度與廣度。

參考文獻

壹、中文部分

- 王友輝、葉子彥、黃靄倫、李佩貞、范瀨文、馬美文、黃幸芸、劉慧豐（2006）。高中藝術領域課程輔助教學參考手冊 7—表演藝術。台北市，國立台灣藝術教育館。
- 王秋絨（1981）。國民中學組織環境對於教師角色壓力的影響。國立台灣師範大學教育研究所論文，未出版，台北市。
- 王欽洲（2006）。國民小學行政人員工作壓力與學校效能之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 呂秀華（1997）。國民中小學職業教師背景變項、工作壓力、行動控制與職業倦怠關係研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 呂燕卿（2000）。國民教育階段藝術學習領域綱要之精神內涵。載於教育部台灣省國民學校教師研習會編：九年一貫課程的教與學，頁 173-183。三峽：編者。
- 宋禮彰（2002）。組織變革中國民小學行政人員工作壓力及因應策略之研究。國立台中師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 杜昌霖（2005）。行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究-以高雄市國民小學主任暨組長為例。國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 李小娟（2008）。桃園縣國中英語教師工作壓力與教學效能關係之研究。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

- 李旺憲（2009）。屏東縣兼任組長教師之人格特質、工作壓力、社會支持與工作耗竭之相關研究。國立臺東大學教育學系碩士論文，未出版，臺東縣。
- 李麗雲（2008）。私立高職餐旅類科教師人格特質、工作壓力與教學效能關係之研究。國立高雄應用科技大學觀光與餐旅管理系碩士論文，未出版，高雄市。
- 吳月容（2008）。國民中學教師兼任行政人員其工作壓力與教學效能關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 吳宗立（1993）。國民中學組織結構、教師社會支持與職業倦怠關係之研究。國立政治大學教育學系碩士論文，未出版，台北市。
- 吳宗立（1996）。國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究。國教學報，8，99-132。
- 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。
- 吳明隆、陳火城（2007）。高雄市國小教師數學教學信念與自我知覺教學效能關係之研究。學校行政，48，113-132。
- 吳美蘭（2008）。簡介「教師教學效能量表及其應用」。學生輔導，63，60-69。
- 周元璋（2002）。彰化縣國民小學兼任行政職務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，臺中縣。
- 林忻慧（2008）。國中小學特教班教師工作壓力與教學效能之研究。國立臺東大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺東市。

- 林幸台（1986）。國中輔導人員工作壓力之調查研究。輔導學報，9，205-238。
- 林玟玟（1987）。教師 A 型行為特質社會支持與工作壓力之研究。國立政治大學教育研究所論文，未出版，台北市。
- 林美惠（2005）。高職家事類科教師工作壓力與教學效能之研究。國立屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 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論文，未出版，屏東縣。
- 林海青（1996）。高中教師激勵模式與教學效能之研究。國立政治大學教育與心理研究，19，59-92。
- 林進財（2002）。教學效能的研究發展及其在教學與研究上的意義。教育研究月刊，104，32-43。
- 林嘉鴻（2009）。私立高職教師工作壓力與教學效能相關性研究-以彰化縣市私立高職為例。國立臺中技術學院事業經營研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 林靜怡（2003）。台灣地區公立高中舞蹈班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，未出版，屏東縣。
- 林鎮賢（2009）。高雄縣國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能之關係研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 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。國立高雄師範學院教育研究所論文，未出版，高雄市。

- 周新富（1991）。國民小學教師專業承諾、教師效能信念與學生學業成就關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 紀有田（2003）。高雄縣市國民中學學校行政人員工作壓力與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 紀翠玲（2001）。國小兼任行政教師制握信念、工作特性與工作壓力關係之研究。國立臺南大學國教所初等教育學系學校行政碩士論文，未出版，台南市。
- 洪文章（2004）。國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 洪懿妍（2002）。世界向美走。台北，天下雜誌教育專刊一美的學習。
- 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，未出版，台北市。
- 梁茂森（1992）。高級職業學校教師教學成敗歸因及其相關因素之研究。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。
- 陳佳瑩（2005）。國中體育教師工作壓力、壓力因應方式與工作倦怠之研究。國立體育學院碩士論文，未出版，桃園縣。

- 陳紀螢（2008）。高中舞蹈資優班初任組長壓力來源與因應策略之研究。臺北市立體育學院舞蹈學系碩士班論文，未出版，台北市。
- 陳素惠（2005）。教師工作壓力探討。諮商與輔導，299，28-34。
- 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論文，未出版，台東縣。
- 陳慕賢（2002）。國民小學校長課程領導與教師教學效能關係之研究—以臺北縣為例。國立政治大學教育學系碩士論文，未出版，台北市。
- 陳慶盛（2003）。國民小學教務主任工作壓力與因應策略之研究。高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 教育部（2004）。藝術與人文學習領域六年級、九年及基本素養指標解說手冊。台北市，教育部。
- 教育部（2005）。藝術教育政策白皮書。台北市，國立臺灣藝術教育館。
- 教育部（2008）。藝術與人文學習領域課程綱要修訂草案(分冊)。台北市，教育部。
- 教育部（2009）。中華民國師資培育統計年報(98年版)。台北市，教育部。
- 郭生玉（1995）。教師的工作壓力對工作心厭的影響。測驗與輔導，130，2664-2666。
- 郭明熊（1988）。工作壓力來源、解決個人問題的能力即工作壓力反應之相關研究。國立交通大學管理科學研究所碩士論文，未出版，新竹市。

- 郭明堂（1996）。國小教師任教專長、教學經驗、養成型態與其教學效能之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版，高雄市。
- 郭明德（2002）。班級經營實務－教師如何與家長做有效的溝通（親師溝通之有效策略）。空大學訊，301，64-74。
- 馮莉雅（2003）。三種國中教師教學效能評鑑方式之關係研究。國立台北師範學報，16（1），201-228。
- 許桂鳳（2009）。桃園縣高級中學教師工作壓力、組織公民行為與教學效能關係之研究。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 許綉苑（2008）。台南縣國小融合教育班教師工作壓力與教學效能相關之研究。致遠管理學院教育研究所碩士論文，未出版，台南縣。
- 張育成（2009）。台北市國民小學教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究。國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 張春興（1995）。現代心理學。台北市，東華。
- 張俊紳（1997）。國民小學教師教學效能之研究。高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版，高雄市。
- 張進上（1990）。國小教師工作壓力調查與輔導之研究。初等教育學報，3，79-97。
- 張瑞芬（1989）。特殊教育教師工作壓力及其因應方式之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

- 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碩士論文，未出版，台北市。
- 康純怡（2003）。國小舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之研究。國立臺灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 曹爾忠（1983）。台灣地居基層警隊員工作壓力調查研究。中央警官學校警政研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 程一民（1996）。國民小學教師工作壓力與因應方式之研究。國立台北師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 黃美賢（2004）。我國社會藝術教育政策之研究—以社會文化取向為觀點。國立台灣師範大學社會教育學系博士論文，未出版，台北市。
- 黃紹峯（2006）。南投縣國民小學兼任行政職務教師運動參與程度與工作壓力之相關研究。國立臺中教育大學教育學系碩士論文，未出版，台中市。
- 黃善慈（2005）。屏東縣國民中學教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究。國立屏東科技大學高階經營管理碩士論文，未出版，屏東縣。
- 黃惠惠（2002）。情緒與壓力管理。台北市，張老師文化。
- 黃義良（1999）。國小兼任行政工作教師壓力與調適的方式之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所，未出版，屏東市。

- 蔡先口 (1985)。國民中學教師工作壓力和專業態度的關係及相關因素之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蔡金田 (1998a)。國民小學啟智班教師工作壓力與職業倦怠之研究。國民教育研究學報，4，297-323。
- 蔡孟翰 (2001)。中年教師覺知教育改革壓力、工作價值觀與生涯發展需求之關係研究。國立高雄師範大學教育研究所論文，未出版，高雄市。
- 蔡榮貴 (1993)。中小學教師制握信念工作壓力、角色衝突、角色迷惘、學校氣氛與職業倦怠關係之研究。台北，工學。
- 蔡璧煌 (1989)。國民中小學教師壓力之研究。師大學報，34，75-114。
- 鄭英耀 (1992)。國小教師創造思考、批判思考及其相關因素之研究。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 劉宇軒 (2008)。高高屏地區國民小學體育組長工作壓力、因應策略及行政效能之研究。國立屏東教育大學體育學系碩士論文，未出版，屏東縣。
- 劉宗明、黃德祥 (2008)。國中教師人格特質與教學效能之研究。臺北市立教育大學學報，39 (2)，1-34。
- 劉威德 (1994)。國中教師教學成敗歸因、社會支持與教學自我效能相關之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

- 謝百亮（2006）。後現代脈絡下國民中學校長課程領導與教師教學效能關係之研究。國立台中教育大學國民教育研究所，未出版，臺中市。
- 謝琇玲（1990）。國民中學學校組織氣氛、教師工作壓力及其因應方式之調查研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 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。
- 顏銘志（1996）。國民小學教師教學信念、教學效能與教學之相關研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 蘇佩君（2009）。「藝術與人文」課程與青少年自我認同發展之相關研究。國立台灣體育學院體育舞蹈研究所碩士論文，未出版，台中市。

貳、英文部分

- Ashton, P. T., Olejnik, S., Crocker, L., & McAuliffe, M. (1982). Measurement problems in the study of teachers' sense of efficacy. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York.
- Ashton, P. T. (1984). Teacher efficacy: A motivational paradigm for effective teacher education. *Journal of Teacher Education*, 19(5), 28-32.

- Benson, H., & Allen, R.L. (1980). "How much stress is too much", *Harvard Business Review*, 58(5), 88.
- Burke, R. J., & Weir, T. (1980). Coping with the stress of managerial occupations. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds) *Current concerns in occupational stress*. New York : Wiley & Sons, 299-335.
- Caplan, R. D., Cobbs, S., French. J. P. R, Harrison, V. R., & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker healthy: Main effects and occupational differences*. Washington, D.C.: U. S. Government Printing Office.
- Fisher , T. D.(1989). Parental Sexual Attitudes, Family Sexual Communication, and Adolescent Sexual Behavior. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association. Atlanta, GA.
- Gibson, S., & Dembo, M. (1984). Teachers' sense efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76, 569-582.
- Gmlech , W. H. (1982). *Beyond stress to effect management*. New York : John Wiley & Sons.
- Greenberg, G. & Baron, R. (1997). *Behavior in Organization*(6thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. S. (1995) , 潘正德譯。壓力管理(初版)。臺北市，心理出版社。
- Harris, K. R. (1987). *Teacher characteristics and stress*. *Journal of Educational Rsearch*, 78(6), 346-356.

- Hoover- Dempsey, K. V., Bassler, O. C. & Brissie, J. S.
 (1987). Parent involvement : Contribution of teacher efficacy, school socioeconomic status, and other school characteristics. *American Educational Research Journal*, 24(3), 417-435.
- Kyriacou. C, & Sutcliffe.(1978). *Model of teacher stress. Educational Studies*, 4, 6-4.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S.(1984). *Stress, appraisal and coping*. New York : Springer °
- Luthans, F. (1982). *Organizational behavior*, New York : McGraw-Hill.
- Martin, T & Schermerhorn, J (1983). Work and Mon-Work Influence on Health. *Academy of Management Review*, 8(4), 650-659
- Martens, R. (1987). *Coaches guide to sport psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics. Michael Billington etc. , 蔡美玲譯(1989)。 *表演的藝術*。臺北，桂冠。
- Newman, F. M., Rutter, R. A., & Smith, M. S. (1989). Organizational factors that affect school sense of efficacy, community, and expectations. *Sociology of Education*, 62, 221-238.
- Parker, D. F., & decotiis, T. A. (1983). *Organizational determinants of job stress*. *Organizational Behavior and Human Perfomance*, 32, 160-177.

- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues and research perspectives. In Roland Vandenberghe & A. Michael Huberman(eds), *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Selye, H. (1974). *Stree without distress*. New York: Open University Press.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past present and future. In Copper, C. L.(Ed.) *Stress Research*, New York : John Wiley & Sons.
- Steers. R. M. (1988). *Work and Stress, Introduction to organizational behavior*. NY: McGraw Hill.

國中表演藝術教師工作壓力與教學效能問卷

親愛的老師：

您好！本調查研究目的是想了解您在教學工作中的情緒感受。您所填答的各項資料僅供學術研究，不做個別分析，所以請放心依您的實際狀況來作答，您的意見非常寶貴，感謝您填答本問卷。

並祝

教學順心愉快！

國立臺灣體育學院 體育舞蹈碩士班

第一部分：基本資料

填答說明：請您在以下適合的□內打 V。

1. 性別： 男性 女性
2. 年齡： 25 歲以上 30-35 歲 36-40 歲 41-45 歲
 45 歲以上
3. 婚姻： 未婚 已婚；小孩 ___ 其他
4. 最高學歷： 一般大學(含師資班、教育學程) 研究所(含 40 學分班)
5. 畢業科系： 舞蹈相關科系 戲劇相關科系 其他 _____
6. 服務年資： 1-5 年 6-10 年 11-15 年 16 年以上
7. 兼任職務： 無 有 _____
8. 學校班級數： 24 班以下 25-48 班 49 班以上
9. 學校地區： 北部地區 中部地區 南部地區
 東部地區(選一)

第二部分：教師壓力量表

填答說明：此部分旨在瞭解教師工作壓力之情形，每題答案從「非常符合」、「符合」、「無法確定」、「不符合」、「非常不符合」依程度分五個等級，請您依實際情況，選出符合您的看法，並於適當□內打V。

- | | 非常符合 | 符合 | 無法確定 | 不符合 | 非常不符合 |
|---|------|----|------|-----|-------|
| 1. 非專長之課程內容，對於準備戲劇教材，負荷大，而感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 2. 我常常因為缺乏足夠的學校支持與支援，而感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 3. 我常常需要協助學校活動，使工作量大增，而我感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 4. 學校要求我帶隊參加舞蹈或戲劇比賽，而感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 6. 學校無法提供專業教室使用，使部分課程無法順利進行，令我感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 7. 我對於舞蹈或戲劇之表演藝術課程設計、選擇適合課程，感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 9. (請擇一回答) | | | | | |
| 我是舞蹈科系畢業，對於戲劇的教學，沒有把握給予正確的知識，而感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 我是戲劇科系畢業，對於舞蹈的教學，沒有把握給予正確的知識，而感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 我是加科登記表演藝術之教師，對於舞蹈或戲劇的教學，沒有把握給予正確的知識，而感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 10. 表演藝術相關的動態課程，要我以深入淺出的方式呈現於遊戲或活動，使我感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 11. 對於學生表演藝術課程評量的結果，會使我感到壓力。 | □ | □ | □ | □ | □ |
| 12. 針對非本科專業知能不足之處，缺乏多元的 | □ | □ | □ | □ | □ |

- 進修管道增進知能，使我感到壓力。
13. 學校經常舉辦動態性活動，使我覺得時間不夠用，而感到壓力。 □ □ □ □ □
14. 我覺得學校工作分配不均，我比別人付出更多時間或精力，而感到壓力。 □ □ □ □ □
15. 我必須花很多時間在管理班級秩序上，才能進行教學活動，使我的感到壓力。 □ □ □ □ □
16. 我常常覺得花費過多的時間在準備課程與教學教材上面，使我感到壓力。 □ □ □ □ □
17. 表演藝術課程上課時間，不夠讓我進行教學活動，使我感到壓力。 □ □ □ □ □
18. 我為達到教學目標及既定的課程進度，而感到壓力。 □ □ □ □ □
19. 經常被升學核心課程教師借課，而拒絕會影響人際關係，使我有壓力。 □ □ □ □ □
20. 我擔心學生認為表演藝術課是次要的課程，無心參與上課活動，使我有壓力。 □ □ □ □ □
21. 我擔心表演藝術科目在學校被邊緣化，使我有壓力。 □ □ □ □ □
22. 我擔心家長因為升學考試的關係，而希望提高學生成績，使我有壓力。 □ □ □ □ □
23. 我擔心學生上課秩序欠佳，而影響教學進度，使我有壓力。 □ □ □ □ □
24. 我擔心理念與校方立場不同，而無法推動自身的理想，倍感壓力。 □ □ □ □ □
25. 我對無法依照自己的想法，充分掌握教學進度與內容，而感到壓力。 □ □ □ □ □
26. 我經常在假日或課後參加研習活動，影響家庭生活，而感到壓力。 □ □ □ □ □
28. 我因期望能有良好的工作表現，贏得同事認同，而有壓力。 □ □ □ □ □

第三部分：教師效能量表

填答說明此部分旨在瞭解教師效能之情形，每題答案從「非常符合」、「符合」、「無法確定」、「不符合」、「非常不符合」依程度分五個等級，請您依實際情況，選出符合您的看法，並於適當□內

打 V。

	非常符合	符合	無法確定	不符合	非常不符合
1. 我會在教學前精熟授課單元的內容。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我會在擬定教學計畫時，掌握好教學內容的組織架構與連貫性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我會運用多元評量來評定學生的學習成果。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我會在課程計畫中，運用多媒體設備等資源來增加教學成效。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我能配合學校本位課程或活動的需要，設計教學內容。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我會將學生的舊經驗與新教材內容互相結合。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我會掌握教材內容的重點不偏離主題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我會透過舉例或示範，讓學生容易了解教材內容。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我會總結單元或段落的內容，讓學生容易掌握學習重點。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我會透過學生感興趣之話題，來引發學生學習動機。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我能依教學科目與教材內容選用適當的教學媒體。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我會運用有創意的問題，促使學生進一步思考。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我會在教學過程中，變化教學活動維持學生的注意力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我會與學生共同檢討評量的結果，並修正其錯誤。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我會依據評量結果，了解受挫學生學習的困難，適時給予協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我會與學生共同檢討評量的結果，依此調整教學進度、內容與方法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我會明確告知學生我對他的期望，並鼓勵其達成。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我會維持緊湊流暢的教學步調。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. 我會在轉換教學活動時，對學生作清楚明確的指示。 □ □ □ □ □
26. 我會以簡短的時間處理課堂上的突發問題，並迅速排除。 □ □ □ □ □
28. 我會給予學生足夠發問、討論的時間。 □ □ □ □ □
29. 我會配合教學內容變換情境佈置，並公佈學生優良作品，供觀摩欣賞作為鼓勵。 □ □ □ □ □
30. 我會善用獎懲的原則與技巧，以維持班級和諧氣氛。 □ □ □ □ □
31. 我會以和善、親切的態度和學生進行意見溝通。 □ □ □ □ □
32. 我會以幽默的語調帶動教室裡輕鬆愉快的學習氣氛。 □ □ □ □ □
33. 我會對有特殊困難的學生，表達善意和幫助。 □ □ □ □ □
34. 我會與學生分享彼此的經驗，促進師生感情交流。 □ □ □ □ □

表演藝術教師工作壓力量表問卷初稿

構面	題號	草擬題目
工作負荷層面	1.	針對舞蹈系，我認為準備戲劇教材，令我感到壓力很大。
	1.	針對戲劇系，我認為準備舞蹈教材，令我感到壓力很大。
	2.	我常覺得缺乏足夠的學校支持與支援，而感到壓力。
	3.	常常需要協助學校活動，使工作量大增，而有壓力。
	4.	學校經常參加舞蹈比賽，讓我有壓力。
	5.	學校在課務分配堂數上，不重視表演藝術課的重要性，而使我感到壓力。
專業知能層面	6.	學校無法提供專業教室使用，課程無法順利進行，使我感到壓力。
	7.	我對於設計、選擇適合課程，感到壓力。
	8.	課堂上的突發事件，是否具有臨場解決的能力。
	9.	針對戲劇科系。我對於舞蹈的教學，沒有把握可以教好，而感到壓力。
	9.	針對舞蹈科系。我對於戲劇的教學，沒有把握可以教好，而感到壓力。
	10.	表演藝術相關的技巧，我都能深入淺出地運用於遊戲或活動方式呈現。
	11.	學生課程評量的結果，會使我感到壓力。
時間壓力層面	12.	針對日新月益的時代，卻學校卻沒有提供多方面的進修管道，使我感到有壓力
	13.	學校經常辦活動，使我覺得時間不夠用。
	14.	我覺得學校工作分配不均，我比別人付出更多時間或精力。
	15.	我必須花很多時間在班級經營，才能進行教學。
	16.	我常覺得花費過多的時間在準備課程與教學教材上面。
	17.	表演藝術課程上課時間，不夠讓我進行教學活動，使我感到壓力。
	18.	我想達到教學目標既定的課程進度，而感到壓力。

附錄三

表演藝術教師教學效能量表問卷初稿

構面	題號	草擬題目
教學計畫層面	32.	我會在教學前精熟授課單元的內容。
	33.	我能因班及學生的整體差異背景，為學生準備適合程度領域的教材。
	34.	我會再擬定教學計畫時，掌握教學內容的組織架構與貫連。
	35.	我會在教學前，想好評量方式，並將使用到使用到表單或活動設計好。
	36.	我會在教學前，把要用到的教具或電腦設備準備好。
	37.	我能配合學校本位課程，連結教學內容並正確傳遞訊息。
教學內容層面	38.	我會將學生的舊經驗與新教材內容互相結合。
	39.	我會掌握教材內容的重點不偏離主題。
	40.	我會循序漸進、由簡而繁的教授教材內容。
	41.	我會透過舉例或示範，讓學生容易了解教材內容。
	42.	我會總結單元或段落的內容，讓學生容易掌握學習重點。
教學技巧層面	43.	我會透過學生感興趣之話題，來引發學生學習動機。
	44.	我能依教學科目教材內容選用適當的教學媒體。
	45.	我會應用不同的教學方法，如講述法、問答法或討論法。
	46.	我會以問題形式，由淺而深探詢學生是否真正了解教學內容。
	47.	我會運用創造性問題，促使學生進一步思考。
	48.	我會在教學過程中，變化教學活動維持學生的注意力。

資料來源：研究者整理

構面	題號	草擬題目
教學 評量 層面	49.	我會採取筆試、口述、蒐集資料等多元方式進行評量。
	50.	我會與學生共同檢討評量的結果，並修正其錯誤。
	51.	我會依據評量結果，了解在評量中受挫學生的學習困難，適時給予協助。
	52.	我會與學生共同檢討評量的結果，依此調整教學進度、內容與方法。
	53.	我會明確告知學生我對他的期望，並鼓勵其達成。
	54.	我會兼用形成性和總結性評量。
教學 時間 層面	55.	我會維持緊湊流暢的教學步調。
	56.	我會在轉換教學活動時，對學生作清楚明確的指示。
	57.	我會以簡短的時間處理課堂上突發的問題，並迅速排除。
	58.	我會再作教學準備時，安排好教學活動的順序和時間。
	59.	我會給予學生足夠發問、討論的時間。
教學 氣氛 層面	60.	我會配合教學進度變換情境佈置，並公佈學生優良作品，供觀摩欣賞作為鼓勵。
	61.	我會善用獎懲的原則與技巧，以維持班級和諧氣氛。
	62.	我會以和善、親切的態度和學生進行意見溝通。
	63.	我會以幽默的語調帶動教室裡輕鬆愉快的學習氣氛。
	64.	我會對有特殊困難的學生，表達善意和幫助。
	65.	我會與學生分享彼此的經驗，促進師生感情交流。

資料來源：研究者整理

附錄四

表演藝術教師工作壓力專家效度後量表修正後題目

構面	題號	草擬題目	專家內容效度修正後題目
工作負荷層面	1.	針對舞蹈系，我認為準備戲劇教材，令我感到壓力很大。	舞蹈系畢業的我，對於準備戲劇教材，負荷大，而感到壓力。
	1.	針對戲劇系，我認為準備舞蹈教材，令我感到壓力很大。	戲劇系畢業的我，對於準備舞蹈教材，負荷大，而感到壓力。
	2.	我常覺得缺乏足夠的學校支持與支援，而感到壓力。	我常因為缺乏足夠的學校支持與支援，而感到壓力。
	3.	常常需要協助學校活動，使工作量大增，而有壓力。	我常常需要協助學校活動，使工作量大增，而感到壓力。
	4.	學校經常參加舞蹈比賽，讓我有壓力。	學校要求我帶隊參加舞蹈或戲劇比賽，而感到壓力。
	5.	學校在課務分配堂數上，不重視表演藝術課的重要性，而使我感到壓力。	學校在課務分配堂數上不重視表演藝術課的重要性，使我感到壓力。
專業知能層面	6.	學校無法提供專業教室使用，課程無法順利進行，使我感到壓力。	學校無法提供專業教室使用，使部分課程無法順利進行，令我感到壓力。
	7.	我對於設計、選擇適合課程，感到壓力。	我對於非本專長之表演藝術課程設計、選擇適合課程，感到壓力。
	8.	課堂上的突發事件，是否具有臨場解決的能力。	我擔心課堂上發生的突發事件，無法臨場解決，使我感到壓力。
	9.	針對戲劇科系。我對於舞蹈的教學，沒有把握可以教好，而感到壓力。	我是戲劇科系畢業，對於舞蹈的教學，沒有把握給予正確的知識，而感到壓力。
	9.	針對舞蹈科系。我對於戲劇的教學，沒有把握可以教好，而感到壓力。	我是舞蹈科系畢業，對於戲劇的教學，沒有把握給予正確的知識，而感到壓力。

構面	題號	草擬題目	專家內容效度修正後題目
專業知能層面	10.	表演藝術相關的技巧，我都能深入淺出地運用於遊戲或活動方式呈現。	表演藝術相關的動態課程，要我以深入淺出的方式呈現於遊戲或活動，使我感到壓力。
	11.	學生課程評量的結果，會使我感到壓力。	對於學生表演藝術課程評量的結果，會使我感到壓力。
	12.	針對日新月益的時代，學校卻沒有提供多方面的進修管道，使我感到有壓力	針對非本科專業知能不足之處，缺乏多元進修管道增進知能，使我感到壓力。
時間壓力層面	13.	學校經常辦活動，使我覺得時間不夠用。	學校經常舉辦動態性活動，使我覺得時間不夠用，而感到壓力。
	14.	我覺得學校工作分配不均，我比別人付出更多時間或精力。	我覺得學校工作分配不均，我比別人付出更多時間或精力，而感到壓力。
	15.	我必須花很多時間在班級經營，才能進行教學。	我必須花很多時間在管理班級秩序上，才能進行教學活動，使我感到壓力。
	16.	我常覺得花費過多的時間在準備課程與教學教材上面。	我常覺得花費過多的時間在準備課程與教學教材上面，使我感到壓力。
	17.	表演藝術課程上課時間，不夠讓我進行教學活動，使我感到壓力。	表演藝術課程上課時間，不夠讓我進行教學活動，使我感到壓力。
人際關係層面	19.	常被其他老師借課，教學進度落後，使我有壓力。	經常被升學核心課程教師借課，而拒絕會影響人際關係，使我有壓力。
	20.	學生認為表演藝術課是次要的課程，不配合上課活動。	我擔心學生認為表演藝術課是次要的課程，無心參與上課活動，使我有壓力。
	21.	這個科目，在學校無法被受重視，使我有壓力。	我擔心表演藝術科目在學校被邊緣化，使我有壓力。

資料來源：研究者整理

構面	題號	草擬題目	專家內容效度修正後題目
人際關係層面	22.	與學生互動關係良好，能受到學生的尊重與歡迎。	刪除
	24.	學生不守秩序，而影響教學，使我有壓力。	我擔心學生上課秩序欠佳，而影響教學進度，使我有壓力。
我自期許層面	26.	我無法依照自己的想法，充分運用時間在。	我對無法依照自己的想法，充分掌握教學進度與內容，而感到壓力。
	27.	我感覺教師工作壓力很大，如果可以，很想退休。	刪除
	28.	我經常在假日參加研習活動，影響家庭生活。	我經常在假日或課後參加研習活動，影響家庭生活，而感到壓力。
	29.	我希望學生上我的課秩序是最好的。	我因期望學生在參與表演藝術課程時，能展現應有的良好態度，而感到壓力。
	30.	我期望成為最優秀的教師，贏得大家尊敬。	我因期望能有良好的工作表現，贏得同事認同，而有壓力。
	31.	感到不能扮演好教師的角色。	我對於扮演好教師的角色而感到壓力。

資料來源：研究者整理

附錄五

表演藝術教師教學效能專教效度後量表修正後
題目

構面	題號	草擬題目	專家內容效度修正後題目
教學計畫畫層面	33.	我能因班及學生的整體差異背景，為學生準備適合程度領域的教材。	我能因班級學生的能力差異，為學生準備適合的上課教材。
	34.	我會再擬定教學計畫時，掌握教學內容的組織架構與貫連。	我會在擬定教學計畫時，掌握好教學內容的組織架構與連貫性。
	35.	我會在教學前，想好評量方式，並將會使用到表單或活動設計好。	我會運用多元評量來評定學生的學習成果。
	36.	我會在教學前，把要用到的教具或電腦設備準備好。	我會在課程計畫中，運用多媒體設備等資源來增加教學成效。
	37.	我能配合學校本位課程，連結教學內容並正確傳遞訊息。	我能配合學校本位課程或活動的需要，設計教學內容。
教材內容層面	40.	我會循序漸進、由簡而繁的教授教材內容。	我會循序漸進、由簡而繁的教授教材內容。
教學技巧層面	45.	我會應用不同的教學方法，如講述法、問答法或討論法。	在課程中，我會應用不同的教學方法，如：講述法、問答法或討論法。
	47.	我會運用創造性問題，促使學生進一步思考。	我會運用有創意的問題，促使學生進一步思考。

資料來源：研究者整理

構面	題號	草擬題目	專家內容效度修正後題目
教學 評量 層面	49.	我會採取筆試、口述、蒐 集資料等多元方式進行評 量。	我會採取筆試、口述、蒐 集資料及表演等多元方式 進行學習評量。
	51.	我會依據評量結果，了解 我在評量中受挫學生的學習 在困難，適時給予協助。	我會依據評量結果，了解 受挫學生學習的困難，適 時給予協助。
	54.	我會兼用形成性和總結性 評量。	我會兼用單元性的測驗和 期中、期末考，來瞭解學 生的學習狀況。
教學 時間 層面	57.	我會以簡短的時間處理課 堂上突發的問題，並迅速 排除。	我會兼用單元性的測驗和 期中、期末考，來瞭解學 生的學習狀況。
教學 氣氛 層面	60.	我會配合教學進度變換情 境佈置，並公佈學生優良 作品，供觀摩欣賞作為鼓 勵。	我會配合教學內容變換情 境佈置，並公佈學生優良 作品，供觀摩欣賞作為鼓 勵。

資料來源：研究者整理