

# 國民小學教師教學倦怠之研究

林 炎 旦

國立台灣師範大學工業教育研究所

## 摘 要

本研究之主要目的：1.探討國民小學教師教學倦怠之現況；2.探討國民小學教師教學倦怠之成因；3.探討國民小學教師教學倦怠之因應策略；4.研擬改進國民小學教師教學倦怠之具體建議。

研究方法以問卷調查為主；研究樣本選取採「分層等額隨機抽樣」的原則，抽取具代表性樣本1200人；研究工具採自編之「國民小學教師教學狀況」量表。

本研究之主要發現為：1.國民小學教師普遍存有教學倦怠現象；2.國小教師之性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職務性質、服務年資、月薪、重新擇業類別等八項背景因素對教學倦怠感受達顯著差異水準；3.國小教師之重新擇業類別、職務性質、年齡、服務年資四項背景因素對情緒耗竭感受達顯著預測水準；4.國小教師之年齡、重新擇業類別、職務性質、性別、教育程度五項背景因素對缺人性化感受達顯著預測水準；5.國小教師之月薪、重新擇業類別二項背景因素對低成就感感受達顯著預測水準；6.國小教師認為家長對學生疏於管教為最主要教學倦怠原因，第二為尊師重道觀念低落，第三為授課時數過多；7.國民小學教師認為學校因素為最主要教學倦怠來源，其次為社會因素，最後才是個人因素；而學校因素中又以學生方面為最主要因素，其次為教學方面，最後才是組織方面。

本研究提出社會大眾觀念、政府行政機構、學校行政組織及教師自我調適三方面之具體建議，以為改進國民小學學校教師教學倦怠之參考。

## 壹、緒 論

### 一、研究緣起

迄今為止，職業倦怠（burnout）已成爲高度專業化社會一項值得注意之探討課題。1979年全美教育會訂定倦怠感爲年會主題以來，各種重要的專業組織與專業性刊物均有大量的研討及報導專業倦怠之問題（Farber & Mill, 1981）。倦怠問題主要發生在服務性專業工作者，包括社工人員、教師、護士、醫生、警察，以及其他須與社會大眾有較高層次互動，並提供服務的人員(Byrne, 1989; Byrne & Hall, 1989)。最近，有關教師教學倦怠的研究報告則不斷有大量出現的趨勢。

根據全美教育會在1979年對一百八十萬位教師所進行的調查發現：有三分之一教師表示若有機會重新選擇職業將不考慮成爲教師（Borthwick, et al., 1982）。Walsh（1979）則明確指出在1962年約有四分之一教師具有二十年以上的教學經驗，相對的至1976年則減少了一半，使教師倦怠問題在美國受到極度重現及廣泛討論。教師教學倦怠可能是教育工作者面對1980年代最具關鍵之問題（Byrne & Hall, 1989）。

國小教學是師生的互動過程，藉著教學活動之進行，以達成國小教育目標。在教學過程中，教師是聯繫「過去」、「現在」和「未來」的關鍵人物。教師接受「過去」的教育，從事「現在」的教學工作，又培育「未來」的公民(林清江，民75)。顯然教師是影響教學實施成效及教育成敗的關鍵因素。

大體而言，在傳統社會中，國民小學教師所扮演的角色，主要側重於知識與情意的傳遞。但是，在現代漸趨多元價值的社會中，國民小學教師所面臨者已非穩定性與同質性之事物或學生，而係面對急遽變革之社會環境，及不同學習動機之異質性學生；須有效處理學校行政、家長與社區之相關事務；並且須有運用各項教學媒體及教材的能力。教學乃成爲一項具有高度壓力的工作，也容易產生教師倦怠（Raquepaw & Dehaas, 1984）。根據學者研究指出教師因教學倦怠所導致可能結果是教師離職（Bardo, 1979）。但有更多的証證顯示：具有高度倦怠感的教師雖不滿意目前的教學工作，並有停止教學準備轉業的傾向，但因教學技能並不容易轉換爲其他工商企業所需技能，使其依然繼續所不願意從事的教學工作(Dworkin, 1985

)。這種教師倦怠雖不導致離職的直接結果，但卻可能降低教師所提供的服務品質，終而使學生蒙受不利的影響 (Raquepaw & Dehaas,1984)。此種結果在教學上產生之影響及其意義，值得探討。因此國民小學教師之教學倦怠、工作滿意度、教學需求及異動狀況，更應深入加以探討，以謀解決策略。

觀覽相關研究報告，個人發掘幾項尚待進一步加以探討之處：1.對教師倦怠方面應多加探討，與其探討工作滿意度，不若分析其倦怠成因，以謀解決對策；2.不僅要求「量化」的實徵性研究，更應加上「質的」驗證性研究；3.不能僅靠問卷調查法收集資料，應輔以訪問及觀查法；4.研究報告多傾向國中階段教師，對國小教育領域較為欠缺，對國小教師教學倦怠更無人涉獵。

## 二、研究目的

根據上述研究背景及動機，本研究擬達成之主要研究目的：

- (一) 探討國民小學教師教學倦怠之現況。
- (二) 分析國民小學教師教學倦怠之成因。
- (二) 分析國民小學教師教學倦怠之因應策略。
- (三) 研擬改進國民小學教師教學倦怠之具體建議。

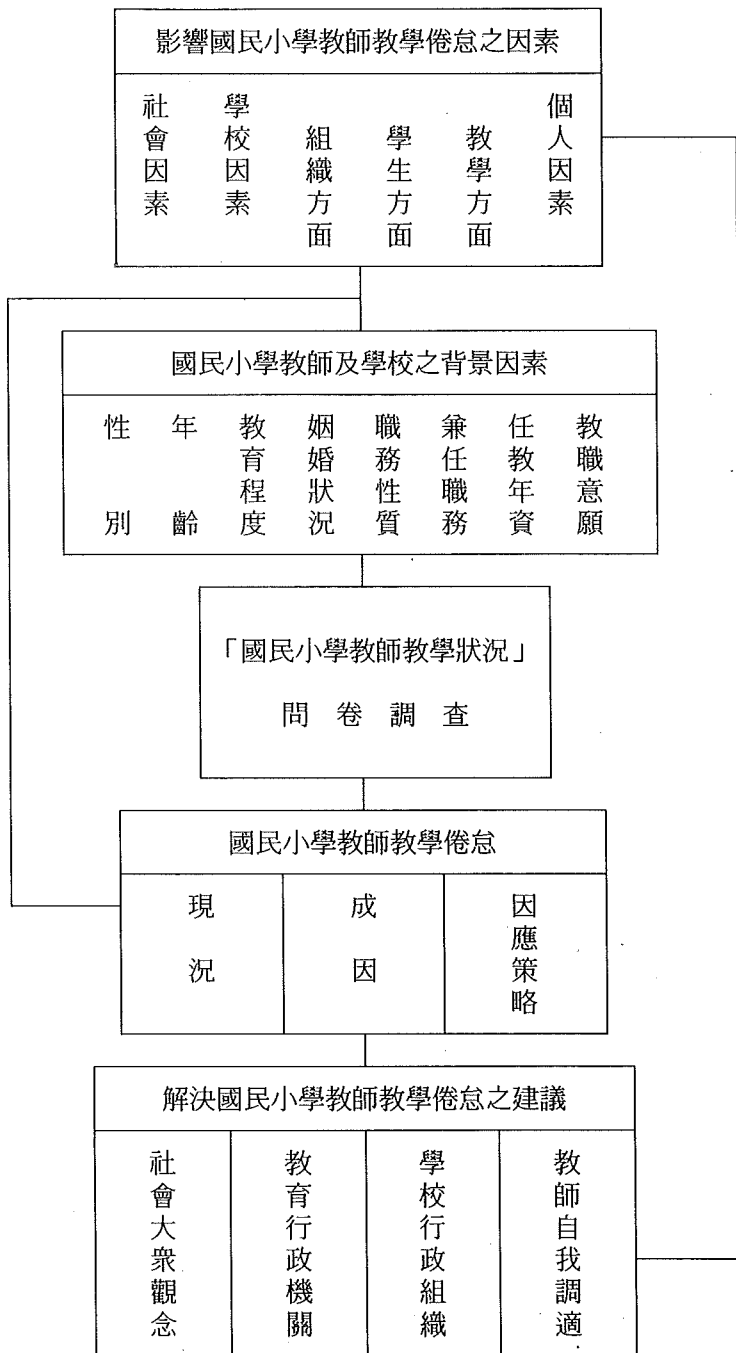
## 三、研究問題

根據上述研究目的本研究提出下列待答問題：

- (一) 目前國民小學教師之教學倦怠分類為何？
- (二) 目前國民小學教師之教學倦怠情況如何？
- (三) 不同背景因素之國民小學教師對其教學倦怠是否有差異？
- (四) 不同國民小學教師之背景因素對教學倦怠之預測力為何？
- (五) 國民小學教師對教學倦怠之成因看法為何？
- (六) 國民小學教師對教學倦怠之因應策略看法為何？
- (七) 研擬改進國民小學教師教學倦怠之具體建議為何？

## 四、研究架構

根據上述研究動機及研究目的，本研究之研究理論架構如圖一所示。



圖一 「國民小學教師教學倦怠之研究」研究架構圖

## 貳、文獻探討

### 一、國民小學教師教學倦怠之意義

倦怠感 (burnout) 可說是一種生理、情緒以及心理耗竭的狀態，基於人們長期頻仍的互動中所感受的壓力、緊張及無助感，使得對人、對事、對物乃至對生命均持消極負面的看法。Maslach & Jackson (1981) 曾將此種倦怠現象概念化為三項因素，即情緒耗竭、非個人化及低成就感。並且認為面臨職業倦怠的專業人員，具有某種內在感受，這感受不一定反映在可客觀測量的外顯行為。此種特殊感受包括：失去樂觀積極的態度、喪失同情心、及缺乏對他人設身處地的人性對待 (Morgan & Kerhbiel, 1958)。

Spaniol & Caputo (1979) 曾試圖就倦怠癥候區分倦怠的類型 (a typology of the burnout phenomenon) 其分類情形為：第一級是輕度倦怠 (mild) —— 呈現急躁不安、疲倦、容易分心及易遭挫折等暫時現象。第二級是中度倦怠 (moderate) —— 出現前述的相同症狀，但持續的時間較長，約為二星期。第三級是高度倦怠 (severe) —— 有生理上疾病，如潰瘍、慢性疼痛、偏頭痛、頭痛等症狀 (Rathbone & Benedict, 1980)。

綜合相關學者們的研究及看法，可歸納出：

1. 教學倦怠最容易在個人身上發生，是屬個人性的問題，但其影響力則廣及服務的對象及機構，不但使個人工作效率低落，且對工作機構中的士氣影響甚鉅。
2. 教學倦怠是高度個人性的內在心理經驗，與個人的感覺、態度、動機、期望密切有關。
3. 教學倦怠可視為個人發展過程中的危機，而需採取因應的措施。
4. 教學倦怠對個人而言，是一負向的經驗，通常可由個人呈現出的教學倦怠癥候的多寡而看出其倦怠的程度。

本研究中將教師教學倦怠界定為『教師因個人因素、工作環境和其他因素的影響，使他對所從事的教學工作無法達成自我、他人和工作機構的要求，因而產生情緒、生理、行為的症狀，不但影響專業功能的發揮，並使教師產生負向改變的現國民教育研究學報

象」。

## 二、國民小學教師教學倦怠之成因

研究者綜合學者對教學倦怠成因的看法，由社會因素、學校因素及個人因素三方面來探討，並歸納要點於下：

### （一）社會因素

家長對教師的不尊重，及少部分不負責任的家長，在身教影響下使孩子也養成不負責任的態度，也是致使教師產生教學倦怠的原因之一（廖貴鋒，民75）。

### （二）學校因素

1.組織方面：如角色衝突、角色不明確、缺乏行政支持與決策參與、不佳的視導、工作表現良好未獲得回饋或讚賞、職業流動性小、缺乏職位晉升機會、官僚作風、行政干預太多使個人無法發揮積極、主動的影響力、缺乏溝通聯繫、教學設備不佳與教學資源不足、工作環境污染或溫度太高等。

2.教學方面：來自教學專業工作性質相關的因素：如師生關係不佳、學生訓導問題、太多的文書工作（paper work）、教學缺乏安全感、工作負荷太重、薪資低微。與同事和行政人員間的磨擦與衝突，造成個人在人際關係上的疏離、工作時間太長、缺乏教學成就感、班級人數太多、資料填寫繁多瑣碎等。

3.學生方面：來自學生相關的因素，如學生學習動機低落、學生的暴力、攻擊、恐嚇與破壞行為、學生缺乏對教室常規和教師權威的敬重。Bardo (1979) 指出：(1)學生的不良行為如考試作弊、上課遲到、上課時大聲喧嚷等，使教師感到在教室中失去控制感；(2)學生缺乏學習動機或拒絕學習，使教學不易達成教學目標，令教師感到挫折、沮喪和失望。

### （三）個人因素

在個人因素方面，諸如性別、年齡、任教年資等幾項均曾受到相當程度的注意。Borthwick 等人（1982）即發現在專業變項上包括任教學校層級、年資與倦怠感有關，就個人變項而言，女教師的教學倦怠高於男教師，年齡較低者亦感受較高的教學倦怠。Mcintyre（1982）也指出年齡較高者，倦怠程度較低。Truch（1980）則發現年資較淺教師容易有轉業離職現象，任教年資可能是一項影響教學倦怠的因素（Raquepaw & Dehaas, 1984）。

### 三、國民小學教師教學倦怠之影響

教學倦怠的現象所傷害的往往是具有理想、熱忱的人，其最大的代價是使該領域中減損了一位優良的工作者（Pines, Aronson & Kafry, 1981）。而教師教學倦怠的結果，不僅影響教師身心健康，也降低教學效能，影響學生的學習效果和人格發展，更使學校士氣低落，影響教育品質，損及多方面的福祉，諸如：

1. 影響教師身心健康：包括使教師健康不良、心理不適，消弱自尊、自我概念及能力，嚴重影響教師身心健康及生活，且產生婚姻、家庭及人際關係疏離等問題。
2. 影響教育品質及專業精神：包括教學態度的淡化，對學生的漠不關心，缺乏教育愛及溝通的精神，進而降低教育品質。
3. 離開教師專業體系：包括離職或提早退休等。
4. 影響學生學習成效及人格發展：包括會影響教師效能，降低教學品質，損害師生關係，進而影響學生的學習效果及人格的健全發展。

### 四、國民小學教師教學倦怠之因應策略

個人對倦怠感的因應能力，足以決定倦怠感對工作者健康的影響（Pines & Kafry, 1978）。當個人與環境之間不平衡時，亦即工作環境的要求超過個人的能力，或工作環境無法滿足本身需求，則個人會採取一些因應方式來平衡個人與環境的關係，以維持均衡狀態（homeostasis）（Hobfoll, 1989; Lazarus & Folkman, 1984）。Murgatroyd 和 Woolfe（1982）則認為因應是處理（如控制、忍受、減低）那些已對個人造成嚴重負擔，或是超出個人能力解決的外在環境要求與衝突。故此，因應策略就是對倦怠感的反應，亦即努力去面對威脅或壓力的行為方式。

教師為有效進行教學，須認清教學倦怠問題，並採適當的因應策略，以消弭可能面臨之教學倦怠。一般經常為教師所提及，並視為減低教學倦怠的四種策略是：一是發展與行政同仁的良好關係；二是減輕工作負擔；三是獲致學生家長及社區的支持；四是發展設計有效的教學程序（Raquelaw & Dehaas, 1984）。的確，一般教師均期望學校行政系統給予較多的尊重、合作與支持以及行政上的有效支援。可是，遺憾的是行政人員經常要求教師在教學上有專業行為表現，但卻甚少視教師為專業人員，給予必要的協助與支持。

## 參、研究設計與實施

### 一、研究方法

本研究旨在探究我國國民小學教師教學倦怠的現況、倦怠成因及其因應策略。根據研究問題的性質與目的，擬兼採量化與質的研究，以問卷調查、專家審查及實地訪談三種方法為主，並以文獻探討為輔。

### 二、研究樣本

在調查樣本之選取，係依「隨機抽樣」(random sampling)的原則，自現有國民小學學校中，分別依北、中、南、東四區各選取十校，共選取校數為四十所，每所學校寄發問卷各三十份，分別轉發低、中、高年級教師(含兼任教師)各八份，及行政人員(含主任、組長)六份，共選取樣本數為1200人接受調查，如表一所示。

表一「國民小學教師教學倦怠」之國民小學教師研究樣本表

人數 地區	類別				合計
	低年級 教師	中年級 教師	高年級 教師	教師兼 行政人員	
北 區	80	80	80	60	300
中 區	80	80	80	60	300
南 區	80	80	80	60	300
東 區	80	80	80	60	300
合 計	320	320	320	240	1200

### 三、研究工具

#### (一) 問卷編製

本研究量表之特色在根據Maslach 倦怠量表(MBI)發展而成，其內容適用於國民小學情境，而成為「國民小學教師教學狀況」調查表。



## (二) 問卷內容

### 1. 基本資料

包含：1. 性別；2. 年齡；3. 婚姻狀況；4. 教育程度；5. 職務性質；6. 服務年資；7. 月薪；8. 重新擇業類別。

### 2. 教學現況

第二部份為國民小學教師教學倦怠量表，參考Maslach 倦怠量表 (MBI) 發展而成，原量表共有22題，研究再依實際所需加上3題，新量表為25題，由三個分量表所組成，分別用以測量教師教學倦怠的三個層面——教師在教學上的情緒耗竭 (emotional exhaustion, 簡稱EE) 層面計有八題；缺人性化 (depersonalization, 簡稱DP) 層面計有八題；低成就感 (lack accomplishment, 簡稱LA) 層面計有九題，共計25題。

### 3. 倦怠成因

第三部份為國民小學教師教學倦怠成因，包含社會、學校 (組織、學生、教學) 及個人三方面因素中，挑選適合個別情況選項。

### 4. 因應策略

第四部份為國民小學教師教學倦怠之因應策略，包含政府行政機關、學校行政組織及教師自我調適等三方面中，挑選適合個別情況選項。

## (三) 問卷預試

本研究量表預試選取樣為北、中、南、東各一所學校，每校各三十名教師，共選取預試樣本120名。預試資料以spss/pc+做項目分析，選取相關分析係數達0.50以上及CR值達5以上之題目，做為正式問卷題目。經項目分析結果，在各題與全量表總分之相關分析係數及CR值皆達顯著水準 ( $P < 0.01$ )，因此全部試題皆編入正式問卷中，如表二所示。

## (四) 信度與效度分析

### 1. 信度分析

本調查問卷量表之信度採用Cronbach  $\alpha$  係數(內部一致性係數)加以考驗，分析資料採用問卷預試之資料。本研究信度分析結果，如表三所示，其值在情緒耗竭構面為  $\alpha = 0.85$ ，在缺人性化構面  $\alpha = 0.83$ ，在低成就感構面  $\alpha = 0.88$ ，在「國民小學教師教學倦怠」全量表  $\alpha = 0.91$ ，顯示本量表之內部一致性相當理想。

表二 國民小學教師教學倦怠量表之項目分析

題號	題目	與全量表總分之相關	DP值	CR值
1.	我的教學工作讓我情緒低落	0.60**	1.08	10.98**
2.	每天教學後，我感到精疲力盡	0.42**	0.95	6.63**
3.	晨起想到要面對一天的教學，就覺得無精打采	0.58**	1.17	10.47**
4.	教學工作使我感到身心交瘁	0.60**	1.49	11.66**
5.	對教學工作，我常有挫折感	0.56**	1.24	11.43**
6.	在教學工作上我覺得有過度努力的情況	0.12**	0.44	5.92**
7.	教學時我感覺神經繃得很緊	0.46**	1.12	8.02**
8.	繼續從事教學工作會令我難過	0.59**	1.41	12.47**
9.	我覺得我把某些學生當做物品，而非以人看待	0.41**	0.60	6.79**
10.	對學生的問題，時常感到束手無策	0.54**	1.01	9.80**
11.	從事教學工作以後，我覺得對人變得更冷淡	0.55**	1.12	10.42**
12.	整天與同事在一起工作，使我很緊張	0.49**	1.00	10.83**
13.	我擔心教學工作使我逐漸失去感情	0.56**	1.27	11.64**
14.	教學工作使我的脾氣變得比較暴躁	0.60**	1.43	12.04**
15.	對某些同事或學生所發生的事我並不真正關心	0.49**	0.92	8.46**
16.	同事或學生將他們遭遇到的問題歸咎於我	0.39**	0.65	5.51**
17.	我很容易了解我的同事或學生對事情的感受	0.35**	0.81	6.72**
18.	我可以很有效的處理同事或學生的問題	0.43**	0.97	8.46**
19.	從我的教學工作中，可積極影響同事或學生的生活	0.44**	1.12	10.47**
20.	我在教學工作時充滿信心	0.61**	1.41	12.85**
21.	我能夠和同事或學生共同創造一個輕鬆的氣氛	0.60**	1.24	11.93**
22.	和我的同事一起工作後，我感到很快活	0.55**	1.23	10.43**
23.	在教學工作中，我已完成許多有價值的事情	0.48**	1.09	9.48**
24.	在教學工作中我能夠冷靜的處理自己情緒上的問題	0.56**	1.04	9.43**
25.	學生的問題常會因我的協助而獲得解決	0.49**	0.99	8.87**

表三 「國民小學教師教學倦怠」量表之信度分析表

分量表名稱	Cronbach $\alpha$ 係數
情緒耗竭構面	0.85
缺人性化構面	0.83
低成就感構面	0.88
全量表	0.91

## 2. 效度研究

本研究並採用主軸因素分析法 (principal axes factor analysis) 來分析，限制選取因素負荷量絕對值大於0.3 才予輸出，且其值由大而小輸出，並以斜交轉軸法 (oblique rotation) 確定各因素的負荷量，依其意義給予命名。

量表中25個變數共可區分為三個構面，命名為『情緒耗竭』、『缺人性化』及

『低成就感』三構面，與「國民小學教師教學倦怠」量表之初稿，互相配合。一至八題等八個變數屬於『情緒耗竭』構面，九至十六題等八個變數屬於『缺人性化』構面，而十七至二五題等九個變數屬於『低成就感』構面，因此正式問卷成效量表與初稿相同，不需加以修正，如表四所示。

表四 以斜交轉軸求「國民小學教師教學倦怠」量表之因素負荷量  
分析摘要表

因素	名稱	題號	題目	因素負荷量		
				FACTOR 1	FACTOR .2	FACTOR 3
一	情緒耗竭構面	4.	教學工作使我感到身心交瘁	.80083		
		2.	每天教學後，我感到精疲力盡	.72926		
		5.	對教學工作，我常有挫折感	.64482		
		1.	我的教學工作讓我情緒低落	.63850		
		3.	晨起想到要面對一天的教學，就覺得無精打采	.57053		
		7.	教學時我感覺神經繃得很緊	.55598		
		8.	繼續從事教學工作會令我難過	.54783		
		6.	在教學工作上我覺得有過度努力的情況	.34048		
二	低成就感構面	23.	在教學工作中，我已完成許多有價值的事情		-.73067	
		25.	學生的問題常會因我的協助而獲得解決		-.72684	
		18.	我可以很有效的處理同事或學生的問題		-.68036	
		21.	我能夠和同事或學生共同創造一個輕鬆的氣氛		-.66660	
		24.	在教學工作中我能夠冷靜的處理自己情緒上的問題		-.65618	
		20.	我在教學工作時充滿信心		-.62867	
		19.	從我的教學工作中，可積極影響同事或學生的生活		-.61882	
		22.	和我的同事一起工作後，我感到很快活		-.59631	
17.	我很容易了解我的同事或學生對事情的感受		-.44481			
三	缺人性化構面	12.	整天與同事在一起工作，使我很緊張			.73496
		13.	我擔心教學工作使我逐漸失去感情			.73248
		11.	從事教學工作以後，我覺得對人變得更冷淡			.72295
		16.	同事或學生將他們遭遇到的問題歸咎於我			.59614
		15.	對某些同事或學生所發生的事我並不真正關心			.49283
		9.	我覺得我把某些學生當做物品，而非以人看待			.47479
		14.	教學工作使我的脾氣變得比較暴躁			.41875
		10.	對學生的問題，時常感到束手無策			.34802

## 肆、研究結果與討論

## 一、國民小學教師對教學倦怠感受程度分析

其統計分析方法採用平均數 (Means) 及排序 (Sorting) 處理，其分析顯示：國民小學教師對教學存有倦怠感 (平均數皆大於0)，且「情緒耗竭」及「低成就感」構面教學倦怠感現象較為嚴重 (平均數皆大於1)，但「缺人性化」構面教學倦怠情況呈現不嚴重 (平均數大部份小於1)，如表五所示。

表五 國民小學教師對教學倦怠感受程度摘要表

項目	題號	題目	平均數	標準差	倦怠排序
一、情緒耗竭構面					
	1.	我的教學工作讓我情緒低落	1.50	0.71	6
	2.	每天教學後，我感到精疲力盡	2.16	0.88	2
	3.	晨起想到要面對一天的教學，就覺得無精打采	1.21	0.80	14
	4.	教學工作使我感到身心交瘁	1.39	0.89	9
	5.	對教學工作，我常有挫折感	1.59	0.74	5
	6.	在教學工作上我覺得有過度努力的情況	2.17	0.88	1
	7.	教學時我感覺神經繃得很緊	1.60	0.92	4
	8.	繼續從事教學工作會令我難過	1.07	0.85	19
二、缺人性化構面					
	9.	我覺得我把某些學生當做物品，而非以人看待	0.29	0.53	25
	10.	對學生的問題，時常感到束手無策	1.27	0.70	12
	11.	從事教學工作以後，我覺得對人變得更冷淡	0.68	0.73	22
	12.	整天與同事在一起工作，使我很緊張	0.56	0.65	24
	13.	我擔心教學工作使我逐漸失去感情	0.61	0.75	23
	14.	教學工作使我的脾氣變得比較暴躁	1.33	0.92	11
	15.	對某些同事或學生所發生的事我不真正關心	0.79	0.69	21
	16.	同事或學生將他們遭遇到的問題歸咎於我	0.81	0.75	20
三、低成就感構面					
	17.	我很容易了解我的同事或學生對事情的感受	1.46	0.81	7
	18.	我可以很有效的處理同事或學生的問題	1.41	0.70	8
	19.	從我的教學工作中，可積極影響同事或學生的生活	1.62	0.78	3
	20.	我在教學工作時充滿信心	1.16	0.78	17
	21.	我能夠和同事或學生共同創造一個輕鬆的氣氛	1.23	0.75	13
	22.	和我的同事一起工作後，我感到很快活	1.19	0.77	15
	23.	在教學工作中，我已完成許多有價值的事情	1.38	0.74	10
	24.	在教學工作中我能夠冷靜的處理自己情緒上的問題	1.16	0.74	18
	25.	學生的問題常會因我的協助而獲得解決	1.18	0.70	16

## 二、國民小學教師個人背景因素對教學倦怠之變異數分析

國民小學教師之不同背景因素有性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職務性質、服務年資、月薪、重新選業類別等八變項皆達顯著水準 ( $P < 0.01$ )，其  $\Lambda$  值分別為 0.98、0.90、0.99、0.98、0.97、0.93、0.94、0.87，如表六所示。以此八項背景因素進行 t 考驗或單因子變異數分析，其分析結果如表七、八所述。

表六 不同背景之國民小學教師對教學倦怠感受程度  
多變項變異數分析摘要表

變異來源	df	$\Lambda$ (Wilks' Lambda)
性別	3, 906	0.98**
年齡	12, 2413	0.90**
婚姻狀況	3, 920	0.99**
教育程度	3, 917	0.98**
職務性質	6, 1820	0.97**
服務年資	12, 2423	0.93**
月薪	9, 2214	0.94**
重新擇業類別	9, 2222	0.87**

\*\*  $P < 0.01$

### (一) 就性別變項分析：

本研究結果與周立勳(民75)、廖貴鋒(民75)、劉淑慧(民76)、謝茉莉(民78)、Maslach & Jackson(1978)、Schwab(1981)、Gold(1985)之研究發現相同，女教師對情緒耗竭感之感受高於男教師。但在缺人性化感則與劉淑慧(民76)、Maslach & Jackson(1981)、Gold(1985)相同，本研究結果發現男教師對缺人性化感之感受高於女教師。

### (二) 就年齡分析：

本研究結果與周立勳(民75)、郭生玉(民76)、劉淑慧(民76)、李垣武(民77)、黃淑珍(民77)、謝茉莉(民78)、蔡淑娟(民79)、Streepy(1980)、Schwab(1981)、Zable(1981)、Borthwick et al.(1982)、Iwanicki(1982)、Glicken(1983)、Paciolla(1984)、Samuel(1985)、Brighwell(1985)、Crane & Iwanicki(1986)、Taylor(1986)、Brasel(1988)、Byrne & Hall(1989)之研究國民教育研究學報

發現相同，且年輕教師對情緒耗竭、缺人性化、低成就感之感受高於年長教師。

(三) 就婚姻狀況分析：

本研究結果與廖貴鋒（民75）、周立勳（民75）、黃淑珍（民77）、謝茉莉（民78）、Araison(1981)、Malanowski et al.(1981)、Glicken(1983)、Gold(1985)、Maslach & Jackson(1988)之研究發現相同，未婚教師對缺人性化、低成就感之感受高於已婚教師。

(四) 就教育程度分析：

本研究結果與廖貴鋒（民75）、劉淑慧（民76）、黃淑珍（民77）、Malanowski(1981)之研究發現相同，學歷較高（大學）教師對情緒耗竭、缺人性化、低成就感之感受高於學歷較低（專科）教師。

(五) 就職務性質分析：

本研究結果與Sarata & Jepesen(1977)、Arreenich(1981)之研究發現相同，級任教師對情緒耗竭、缺人性化感之感受高於兼任行政人員。

(六) 就服務年資分析：

本研究結果與廖貴鋒（民75）、劉淑慧（民76）、郭生玉（民76）、李垣武（民77）、黃淑珍（民77）、謝茉莉（民79）、Johnson et al. (1981)、Malanowski (1981)、Borthwick et al. (1982)、Lamonica (1983)、Samuel (1985)、Crane & Iwanicki(1986)、Goodall(1986)之研究發現相同，服務年資低教師對情緒耗竭、缺人性化、低成就感之感受高於年資高教師。

(七) 就月薪分析：

本研究結果與廖貴鋒（民75）、蔡淑娟（民79）、Hock(1985)之研究發現相同，薪資低教師對情緒耗竭、缺人性化、低成就感之感受高於薪資高教師。

### 三、國民小學教師個人背景因素對教學倦怠之預測力分析

本研究界定預測變項國民小學教師之性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職務性質、服務年資、月薪、重新擇業之類別等八項。而效標變項為「國民小學教師教學倦怠」量表之三分構面—「情緒耗竭」、「缺人性化」及「低成就感」。

由於預測變項中的一些變項是屬於名義變項，而非數量變項因此採取虛擬變項（dummy variable）的方式處理。分析顯示，在「教學倦怠量表」之各分構面預

表七 不同背景因素之國民小學教師在「教學倦怠量表」  
三構面之 t 考驗分析摘要表

變異來源	M	SD	M	SD	t
性別變項	男生組		女生組		
情緒耗竭構面	1.49	0.60	1.60	0.58	-2.04*
缺人性化構面	0.88	0.56	0.77	0.47	2.08*
低成就感構面	1.31	0.66	1.31	0.52	0.13
婚姻變項	已婚組		未婚組		
情緒耗竭構面	1.58	0.58	1.65	0.58	-1.34
缺人性化構面	0.77	0.48	0.92	0.52	-3.14**
低成就感構面	1.29	0.54	1.41	0.54	-2.46*
教育程度變項	專科組		大學組		
情緒耗竭構面	1.54	0.59	1.64	0.56	-2.72**
缺人性化構面	0.74	0.47	0.87	0.49	-4.29**
低成就感構面	1.25	0.54	1.38	0.55	-3.42**

\* P<0.05      \*\*P<0.01

表八 不同背景因素之國民小學教師在「教學倦怠量表」三構面之單因子變異數分析摘要表

變異來源	組間MS	組內MS	df	F	事後考驗
年齡變項					
情緒耗竭構面	3.13	0.33	4,914	9.51**	31~40歲, 30歲以下>51~60歲, 61歲以上; 41~50歲>61歲以上
缺人性化構面	2.79	0.22	4,914	12.44**	30歲以下, 31~40歲>41~50歲, 51~60歲
低成就感構面	4.40	0.28	4,914	15.75**	30歲以下, 31~40歲>41~50歲, 51~60歲; 41~50歲>51~60歲
職務變項					
情緒耗竭構面	2.92	0.34	2,912	8.72**	級任教師>兼任行政工作
缺人性化構面	0.90	0.23	2,912	3.82*	級任教師>兼任行政工作
低成就感構面	0.72	0.30	2,912	2.41	
服務年資變項					
情緒耗竭構面	1.59	0.33	4,918	4.76**	11~15年>21年以上
缺人性化構面	2.45	0.23	4,918	10.77**	11~15年, 5年以下, 6~10年>21年以上
低成就感構面	3.17	0.29	4,918	11.09**	5年以下, 11~15年, 6~10年, 16~20年>21年以上
月薪變項					
情緒耗竭構面	1.39	0.34	3,912	4.11**	40001~50000元>50001~60000元
缺人性化構面	1.59	0.23	3,912	6.82**	40000元以下>50001~60000元
低成就感構面	3.56	0.29	3,912	14.48**	40000元以下, 40000~50000元>50001~60000元
重新擇業變項					
情緒耗竭構面	11.08	0.31	3,915	36.19**	不再選擇教職, 尚未決定>想改變目前之職位, 仍留在現在職位
想改變目前之職位>仍留在現在職位					
缺人性化構面	4.35	0.22	3,915	19.39**	不再選擇教職, 尚未決定, 想改變目前之職位>仍留在現在職位
低成就感構面	4.31	0.28	3,915	15.20**	不再選擇教職, 尚未決定, 想改變目前之職位>仍留在現在職位

\* P<0.05      \*\* P<0.01

測值（總變異量）不高，原因為國民小學教師之教學倦怠存在現象不甚嚴重（五點量表界於1~2之間），預測變項大部份為名義變項需轉換成虛擬變項，及預測變項數目不多等因素所造成，如表九所示。

### （一）在情緒耗竭構面

計有重新擇業類別、職務性質、年齡、服務年資四變項 F 值達顯著水準（ $P<0.05$ ），此四項背景因素可解釋「情緒耗竭」感之總變異量為13.57%，顯示其預測力不高。

### （二）在缺人性化構面

計有年齡、重新擇業類別、職務性質、性別、教育程度五變項 F 值達顯著水準（ $P<0.05$ ），此五項背景因素可解釋「缺人性化」感之總變異量為10.94%，顯示其預測力不高。

### （三）在低成就感構面

計有月薪、重新擇業類別二變項 F 值達顯著水準（ $P<0.05$ ），此二項背景因素可解釋「低成就感」之總變異量為8.69%，顯示其預測力不高。

表九 國民小學教師之背景因素預測「教學倦怠」三分構面之多元逐步迴歸分析

構面名稱	步驟	投入變數順序	多元相關 係數R	決定係數 $R^2$	決定係數 $R^2$ 增加量	原始分數 $\beta$ 係數	標準化 Beta係數	F
情緒耗竭	1	重新擇業類別	0.2592	0.0857	0.0857	0.1555	0.2940	79.52**
	2	職務性質	0.3183	0.1059	0.0202	-0.1352	-0.1455	19.08**
	3	年齡	0.3360	0.1212	0.0153	-0.1656	-0.2988	14.69**
	4	服務年資	0.3458	0.1357	0.0145	0.0605	0.1400	14.17**
缺人性化	1	年齡		0.0506	0.0506	-0.0771	-0.1690	45.24
	2	重新擇業類別	0.1559	0.0874	0.0367	0.0813	0.1867	34.09**
	3	職務性質	0.1825	0.0956	0.0082	-0.0869	-0.1136	7.67**
	4	性別	0.1934	0.1035	0.0079	-0.1094	-0.0836	7.48**
	5	教育程度	0.2030	0.1094	0.0059	0.0803	0.0824	5.57*
低成就感	1	月薪	0.1967	0.0565	0.0565	-0.1231	-0.2375	50.75**
	2	重新選業類別	0.2366	0.0869	0.0304	0.0893	0.1807	28.18**

\*  $P<0.05$       \*\*  $P<0.01$



## 四、國民小學教師對教學倦怠成因之看法

### (一) 國民小學教師對教學倦怠成因看法之人數及評定等級分析

教師認為教學倦怠成因第一為家長對學生疏於管教有424人佔9.4%，第二為尊師重道觀念低落有381人佔8.5%，第三為授課時數過多有308人佔6.8%，第四為社會不良風氣的影響有299人佔6.6%，第五為家長對教師要求過多有269人佔6.0%，第六為教學設備之不足有192人佔4.3%，第七為過多的行政工作有189人佔4.2%，第八為班級人數過多有189人佔4.2%，第九為教育價值觀念的低落有183人佔4.1%，如表十所示。

### (二) 國民小學教師對教學倦怠成因類別看法之評定等級分析

教師認為學校因素為最主要教學倦怠來源佔54.5%，其次為社會因素佔38.2%，最後才是個人因素佔7.3%；而學校因素中又以學生方面為最主要因素佔22.1%，其次為教學方面佔18.5%，最後才是組織方面佔13.9%。

## 五、國民小學教師對教學倦怠因應策略之看法

### (一) 國民小學教師對教學倦怠因應策略看法之人數及評定等級分析

教師認為教學倦怠因應策略第一為減少授課時數有454人佔10.1%，第二為縮減班級學生人數有315人佔7.0%，第三為提升教師地位有282人佔6.2%，第四為增加教師員額編制有239人佔5.3%，第五為改善教學環境有229人佔5.1%，如表十一所示。

### (二) 國民小學教師對教學倦怠因應策略類別看法之評定等級分析

教師認為教育行政機關配合為最主要教學倦怠因應策略佔44.9%，其次為學校行政組織配合佔37.5%，第三為教師自我調適配合佔17.6%。

表十 國民小學教師對教學倦怠成因看法之

表十一 國民小學教師對教學倦怠

人數因應策略看法及評定等級分析表

之人數及評定等級分析表

教學倦怠成因	人數	百分比	排序
一、社會因素			
1.家長對教師要求過多	269	6.0	5
2.家長對教學缺乏信落	33	0.7	32
3.家長對教學的介入	43	1.0	26
4.家長對學生疏於管教	424	9.4	1
5.學校教育經費的不趣	36	0.8	31
6.尊師重道觀念低落	381	8.5	2
7.教育價值觀念的低落	183	4.1	9
8.社會不良風氣的影響	299	6.6	4
9.行政機關的不重視	52	1.2	20
二、學校因素			
組織方面：			
10.行政系統之不支持	45	1.0	25
11.非自願的調任	42	0.9	27
12.過多的行政工作	189	4.2	7
13.實質獎賞之不足	61	1.4	19
14.教師晉陞不易	26	0.6	35
15.主管領導方式不當	118	2.6	16
16.進修管道不暢通	85	1.9	18
17.薪水待遇不適宜	51	1.1	21
18.未能參與學校行政	10	0.2	40
學生方面：			
19.師生關係不佳	5	0.1	42
20.學生訓育問題	139	3.1	15
21.學生學習意願不高	167	3.7	12
22.學生的暴力行爲	46	1.0	24
23.班級常規不易建立	104	2.3	17
24.班級人數過多	189	4.2	8
25.學生的學習成績不佳	37	0.8	29
26.學生素質不整齊	160	3.6	13
27.學生輔導工作繁重	148	3.3	14
教學方面：			
28.過長的工作時間	173	3.8	10
29.教材的不足	30	0.7	33
30.教學設備之不足	192	4.3	6
31.授課時數過多	308	6.8	3
32.專業訓練不足	29	0.6	34
33.課程安排不當	42	0.9	28
34.同事情感不佳	5	0.1	43
35.同事間激烈競爭	8	0.2	41
36.學校周遭環境不佳	51	1.1	22
三、個人因素			
37.個性不適合教職	19	0.4	37
38.本身性別不適合	1	0.0	45
39.婚姻狀況不佳	4	0.1	44
40.任教年資太淺	11	0.2	39
41.專業教育程度不夠	37	0.8	30
42.目前職務不滿意	13	0.3	38
43.健康狀況不佳	47	1.0	23
44.教育理念不易實現	173	3.8	11
45.教職工作前途不好	22	0.5	36

教學倦怠成因	人數	百分比	排序
一、教育行政機關：			
1.建立休假制度	195	4.3	10
2.增加進修機會	175	3.9	12
3.提升教師地位	282	6.2	3
4.增加教師員額編制	239	5.3	4
5.減少授課時數	454	10.1	1
6.調整現有課程內容	180	4.0	11
7.設立諮詢服務專線	43	1.0	27
8.縮減班級學生人數	315	7.0	2
9.薪資合理之調整	146	3.2	15
二、學校行政組織：			
10.加強校內行政和諧	92	2.0	21
11.建立行政體系制度	21	0.5	31
12.定期學辦研討會	17	0.4	32
13.提供休閒活動	207	4.6	8
14.主管主動關懷教師	111	2.5	16
15.更新教學設備	226	5.0	6
16.改善教學環境	229	5.1	5
17.合理升遷管道	39	0.9	28
18.行政人員的支援	56	1.2	24
19.加強教師心理建設	46	1.0	26
20.參與學校行政決策	26	0.6	29
21.減少行政工作機會	95	2.1	20
22.成立教師成長團體	108	2.4	17
23.適時調整職務或職位	47	1.0	25
24.減少相關教學活動	161	3.6	14
三、教師自我調適：			
25.充實教育專業知能	209	4.6	7
26.自我心理調適	172	3.8	13
27.出國觀光旅遊	201	4.5	9
28.增加室內休閒時間	89	2.0	22
29.參與戶外活動	108	2.4	18
30.尋求解決問題方式	89	2.0	23
31.與相關人員溝通	24	0.5	30
32.申請轉校服務	14	0.3	33
33.開創第二職業生涯	98	2.2	19

## 伍、結論與建議

根據本研究的結果與討論，本研究的主要發現與結論如下：

### 一、在教學倦怠現況方面

國民小學教師對教學存有倦怠感（平均數皆大於0），且「情緒耗竭」及「低成就感」構面教學倦怠感現象較為嚴重（平均數皆大於1），但「缺人性化」構面教學倦怠情況呈現不嚴重（平均數大部份小於1）。

### 二、個人背景對教學倦怠差異方面

國民小學教師之不同背景因素有性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職務性質、服務年資、月薪、重新選業類別等八變項皆達顯著水準。

（一）就性別方面：女性教師「情緒耗竭」感現象高於男性教師，但「缺人性化」感則相反。

（二）就年齡方面：年輕教師教學倦怠感現象高於年長教師。

（三）就婚姻狀況方面：未婚教師「缺人性化」及「低成就感」感現象高於已婚教師。

（四）就教育程度方面：大學畢業教師教學倦怠感現象高於專科畢業教師。

（五）就職務性質方面：級任教師「情緒耗竭」及「缺人性化」感現象高於職務高教師。

（六）就服務年資方面：年資低教師教學倦怠感現象高於年資高教師。

（七）就月薪方面：月薪低教師教學倦怠感現象高於月薪高教師。

（八）就重新擇業方面：不再選擇教職或想更換職位教師教學倦怠教學倦怠感現象高於仍留在現在職位教師。

### 三、個人背景對教學倦怠預測力方面

（一）在情緒耗竭構面：計有重新擇業類別、職務性質、年齡、服務年資四變項達顯國民教育研究學報

著水準。

(二) 在缺人性化構面：計有年齡、重新擇業類別、職務性質、性別、教育程度五變項達顯著水準。

(三) 在低成就感構面：計有月薪、重新擇業類別二變項達顯著水準。

#### 四、在教學倦怠成因方面

(一) 國民小學教師認為教學倦怠成因第一為家長對學生疏於管教，第二為尊師重道觀念低落，第三為授課時數過多，第四為社會不良風氣的影響，第五為家長對教師要求過多。

(二) 國民小學教師認為學校因素為最主要教學倦怠來源，其次為社會因素，最後才是個人因素；而學校因素中又以學生方面為最主要因素，其次為教學方面，最後才是組織方面。

#### 五、在教學倦怠因應策略方面

(一) 國民小學教師認為教學倦怠因應策略第一為減少授課時數，第二為縮減班級學生人數，第三為提升教師地位，第四為增加教師員額編制，第五為改善教學環境。

(二) 國民小學教師認為教育行政機關配合為最主要教學倦怠因應策略，其次為學校行政組織配合，第三為教師自我調適配合。

綜合相關文獻探討及研究發現，本研究提出的具體建議如下：

#### 一、社會大眾觀念方面

##### (一) 學生家長應與教師協調配合，減少負面之干預情事

本研究結果顯示，國民小學教師認為教學倦怠成因第一為家長對學生疏於管教，第五為家長對教師要求過多。顯示家長與學校教師相互配合之心態及方式，經常影響教師之教學熱忱及教學倦怠。且學生之教育不僅為學校教育，更應包含家庭教育，因此家長應與教師相互配合。

##### (二) 加強尊師重道觀念宣導，提昇社會大眾教育價值觀

本研究結果顯示，國民小學教師教學倦怠成因第二為尊師重道觀念低落，第四為社會不良風氣的影，第九為教育價值觀念的低落。顯示社會大眾之正確教育觀念，能

鼓舞教師教學熱忱與士氣，減少教學倦怠情事發生。

## 二、教育行政機關方面

### (一) 訂定國民小學教師合理授課時數，減輕教師教學負擔

本研究結果顯示，國民小學教師教學倦怠成因第三為授課時數過多，第七為過多的行政工作，且教師認為教學倦怠因應策略第一為減少授課時數。因為過多或過重之教學或行政工作，將直接使教師產生壓力，更間接引起教學倦怠。

### (二) 增加國民小學教師員額編制，合理調整班級學生數

國民小學教師認為教學倦怠因應策略第二為縮減班級學生人數，第四為增加教師員額編制，第五為改善教學環境。因為上述三者皆直接影響國小教師教學倦怠之重要因素，能做合理之調整，必能消弭教學倦怠之產生。

### (三) 重視國民小學教師之教學倦怠現象，謀求相關因應對策

本研究顯示，國民小學教師認為教育行政機關配合為最主要教學倦怠因應策略，另外由現況分析，國民小學教師對目前教學存有倦怠感，且「情緒耗竭」及「低成就感」構面教學倦怠感現象較為嚴重，政府教育行政機關應瞭解此現象之存在。由文獻分析顯示教師產生教學倦怠之後，將影響教師本身身心健康，降低教師教育品質及專業精神，使教師離開專業體系，影響學生學習成效及人格發展，教育行政機關應致力於消除教師教學倦怠之現象。

### (四) 合理的調整教師之薪資，並重視其相關福利措施

本研究結果顯示，國民小學薪資低教學倦怠高於薪資高教師，且教師月薪變項為「低成就感」最具預測力變項。

## 三、學校行政組織方面

### (一) 學校行政力求開誠佈公，使學校組織協調融洽

本研究結果顯示，國民小學教師認為學校因素為最主要教學倦怠來源，且國民小學教師對目前教學存有倦怠感，且「情緒耗竭」及「低成就感」構面教學倦怠感現象較為嚴重，國民小學應重視此一問題之存在及嚴重性，減輕教師教學負擔，力求學校行政開誠佈公，使學校組織協調融洽。

### (二) 加強學校生活輔導功能，減少教師教學的阻力

本研究結果顯示，國民小學教師認為學校因素為最主要教學倦怠來源；而學校因素中又以學生方面為最主要因素，其次為教學方面，最後才是組織方面。因此學校輔導系統功能應加強及發揮，使教師能專注於學生課業輔導之工作。

### (三) 多提供年輕及未婚教師因應教學倦怠之技巧或訓練

本研究結果顯示，年輕國民小學教師教學倦怠高於年長教師，未婚教師教學倦怠高於已婚教師，職位低教師教學倦怠高於職位高教師，年資低教師教學倦怠高於年資高教師。

### (四) 建立暢通之人事管道，提高教師參與行政機會

本研究結果顯示，國民小學教師教學倦怠成因以學校組織因素為主，其中包括晉陞不易、進修管道不暢通、行政系統之不支持等，且職位低教師教學倦怠高於職位高教師，無兼任行政職務教師教學倦怠高於兼任教師。

### (五) 適時尊重教師重新選擇職位、職務或轉業之需求

本研究結果顯示，不再選擇教職工作及想改變目前職位之教師教學倦怠高於仍留在現在職位教師，且教師重新擇業類別變項為預測教學倦怠最重要變項。

## 四、教師自我調適方面

### (一) 建立良好師生關係，提高學生的學習意願

本研究結果顯示，國民小學教師認為學校因素為最主要教學倦怠來源，而學校因素中又以學生方面為最主要因素。另外由文獻可發現班級人數過多、學生素質差、學生習學成績差及學生訓育問題，一直加重教師教學負擔。

### (二) 自我提昇專業及教學素養，以因應教學環境之變化

本研究結果顯示，目前國民小學教師存在有教學倦怠現況，且教師認為增加進修機會為重要相關因應策略。因此國民小學教師本身應努力進德修業，使教學知能能夠日新又新。

### (三) 熟諳人際關係之技巧，善用解決問題之策略

本研究結果顯示，國民小學教師認為學校因素為最主要教學倦怠來源，而學校因素中組織氣氛對教師教學感受甚鉅。此類教學倦怠成因為教師與學校行政組織系統溝通不良，因此國民小學教師應熟諳人際關係之技巧，善用解決教學倦怠之因應策略。

## 參考文獻

### 一、中文部份

- 李桓武（民77）。臺灣省國民小學教師工作疲乏與其背景因素差異之研究。政治大學教育研究所碩士論文。
- 林清江（民75）。教育的未來導向。台北：台灣書店。
- 周立勳（民75）。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠關係之研究。高雄師範學院教育研究所碩士論文。
- 郭生玉（民76）。國中教師工作心厭與其背景因素關係之研究。教育心理學報，20期，頁37-53。
- 黃淑珍（民77）。國中教師背景因素、工作情境、人格特質與工作倦怠的相關研究。國立台灣師範大學教育與心理輔導研究所碩士論文。
- 蔡淑娟（民79）。影響成人教育工作人員工作倦怠之相關因素研究。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
- 廖貴鋒（民75）。國中教師角色衝突、角色不明確與工作倦怠之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 劉淑慧（民76）。助人工作者職業倦怠量表之編製與調查研究。國立台灣教育學院輔導研究所碩士論文。
- 謝茉莉（民78）。工作角色壓力、性格特質與工作倦怠之相關研究—以助人專業者為例。國立台灣師範大學衛生教育研究所碩士論文。

### 二、英文部份

- Arreenich, T.(1981). A study of factors influencing the burnout syndrome as perceived by North Dakota public school classroom teachers Dissertation Abstracts International, 42(10), 4212.
- Bardo, P. (1979). The pain of teacher burnout: a case history. Phi Delta Kappan, 6(4), 252-253.
- Borthwick, P. (1982). Teacher burnout: a study of professional and per-
- 國民教育研究學報

- sonal variables. Paper presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education (Houston, TX, February).
- Brightwell, M. A. (1986). Factors involved in burnout among West Virginia teachers of exceptional children (Doctoral dissertation, West Virginia University, 1985). Dissertation Abstracts International, 46, 3200A.
- Byrne, B. M. (1989). Teacher burnout : validating the Maslach Burnout Inventory across four educational levels. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association (97th, New Orleans, LA, August 11).
- Byrne, B. M. & Hall, L. M. (1989). An investigation of factors contributing to teacher burnout: the elementary, intermediate, secondary, and postsecondary school environments. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (San Francisco, CA, March 27-31).
- Crane, S. J., & Iwanicki, E. F. (1986). Perceived role conflict, role ambiguity, and burnout among special education teachers. ( PsycLIT Document Reproduction Service No. JC:2521)
- Dworkin, A. G. (1985). When teacher give up: teacher burnout, teacher turnover and their impact on children. ( Texas University, Austin. Hogg Foundation for Mental Health).
- Farber, B. A. & Miller, J. (1981). Teacher burnout :A psycho-educational perspective. Teachers College Record, 83(2), 235-243. Psychology, 71(1), 102-110.
- Glicken, M. D. (1983). A counseling approach to employee burnout. Personnel Journal, 62(3), 222-228.
- Gold, Y. (1985). Burnout : Causes and solutions. Clearing House, 58(5 ), 210-212.



- Goodall, B. J. B. (1986). Intergroup variability of burnout among special education teachers of the emotionally disturbed, behavioral disordered, severe learning disabled, and the trainable mentally handicapped. Dissertation Abstracts International, 47(07), 2541.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. American psychologist, 44(3), 513-524
- Hock, R. R. (1985). Professional burnout among public school teachers. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 264 219)
- Iwanicki, E. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. (Psyclit Document Reproduction Service No. JC:1783)
- Johnson, A. B.(1981). Special education teacher burnout : a three part investigation. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 209 825)
- Lamonica, A. (1983). An investigation of factors related to psychological stress and burnout in teachers of severely handicapped children. Dissertation Abstracts International, 45(02), 676.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. N. Y. : Springer Publishing Company.
- Malanowski, J. R. (1980). A study of the relationships among burnout ( stress), personal orientation, and demographic variables of teachers Dissertation Abstracts international, 42(10), 4348.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Psychology, 2(1), 99-113.
- Mcintyre, T. (1982). Factors related to burnout: A Review of Research. Paper presented at the Annual International Convention of the Council for Exceptional Children (60th, Houston, TX, April 11-16).
- Morgan, S. R. & Krehbiel, R. (1985). The psychological condition of burned-out teachers with a nonhumanistic orientation. Journal of Humanistic Education and Development, 24(2), 59-67.

- Murgatroyd, S. & Woolfe, A. (1982). Coping with crisis : understanding and helping people in need. Chicago: Harper & Row, Publishers.
- Paciolla, P. C. (1984). The relationship between teacher's perceptions of leadership behaviors of principals and teacher's perceptions of burnout in their work environment ( Doctoral dissertation, University of Virginia, 1984). Dissertation Abstracts International, 46, 39 A.
- Pines, A., & Kafry, D. (1978). Occupational tedium in the social services Social Work, 23, 499-507.
- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). Burnout : From tedium to personal growth. New York : The Free Press.
- Raquepaw, J., & Dehaas, P. A. (1984). Factors influencing teacher burnout. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 256 980)
- Rathbone, C. & Benedict, C. (1980). A study of teacher burnout at the junior high school level(New England Teach Corps Network, Portsmouth, N. H. ).
- Samuel, B. L. (1985). An investigation of teacher characteristics and the effect of high school principals leadership effectiveness and adaptability on teacher burnout (style, morale). Dissertation Abstracts International, 46(12), 3543.
- Schwab, R. L. (1981). The relationship of role conflict, role ambiguity , teacher background variables and perceived burnout among teachers. Dissertation Abstracts International, 48(05), 1157.
- Spaniol, L., & Caputo, J. (1980). How to recognize, cope with and avoid professional burnout. Instructional Innovator, 25, 18-20.
- Truch, S. (1980). Teacher burnout and what to do about it. California Novato.: Academic Therapy Publication.
- Walsh, D. (1979). Classroom stress and teacher burnout. Phi Delta kappa, December, 1-15.

林 炎 旦

# The Study of Teaching Burnout for the Teachers in Primary Schools

Yan-Dan Lin

Graduate Institute of Industrial Education

National Taiwan Normal University

## ABSTRACT

The main purposes of this study are: 1. To find out the teaching burnout situation of the teachers in primary schools. 2. To analyze the reasons of the teachers' teaching burnout in primary schools. 3. To analyze the coping strategies of the teachers' teaching burnout in primary schools. 4. To concrete suggestion for solving the problems of the teachers' teaching burnout in primary schools.

The major methods of this study are the questionnaire survey, the interview survey, and the expert consultation. The samples was selected by the method of " stratified equal-size random sampling ". The sample was 1200 teachers. The instrument of this study is " The Inventory of The Teachers' Teaching Burnout ".

The results of this study was followed as : 1.The teaching burnout was found the teachers. 2. The eight personal background factors (including sex, age, marital status, educational degree, property of job, years of service, salary, job choices again) was found to significant difference level in teaching burnout. 3.The four person background factors ( including job choices again, property of job, age, years of service)could predict the emotion exhaustion structure of teaching burnout effectively. 4. The five person background factors(including age, job choices again, property of job, sex, educational degree) could predict the unpersonality structure of teaching burnout effectively. 5. The two person background

factors (including salary, job choices again) could predict the personal accomplishment structure of teaching burnout effectively. 6. The three burnout of teachers were form the organization of school, student and teaching.

This study suggested four ways to the conquer of primary schools teachers' teaching burnout.