

# 偏鄉教師的正向心理資本、休閒因應、職涯滿意與教學效能關係之研究

林志鈞\*

許佳芊\*\*

李沛晴\*\*\*

## 摘要

以新北市偏鄉教師為抽樣對象，採分層隨機抽樣，發放 300 份調查問卷，共得有效樣本 300 份，有效問卷回收率為 100%，並使用 SPSS 22.0 中文版進行統計分析，運用描述性統計分析、獨立樣本  $t$  檢定、單因子變異數分析、迴歸分析等方法，進行資料彙整與統計分析。

研究結果發現：不同個人背景變項在正向心理資本、職涯滿意與教學效能有部分顯著差異；正向心理資本對休閒因應、休閒因應對職涯滿意皆有顯著正向影響；正向心理資本分別對職涯滿意與教學效能有顯著正向影響；休閒因應對教學效能、職涯滿意對教學效能皆有正向影響；正向心理資本、休閒因應、職涯滿意有效預測教學效能，其中以正向心理資本之「希望」構面預測力最佳。

本研究證實正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能的預測力，並期許研究結果能提供教育行政主管機關及學校等相關單位，做為提升教師教學效能之參考。

**關鍵字：**正向心理資本、休閒因應、職涯滿意、教學效能

\*大葉大學 休閒事業管理學系 助理教授（通訊作者）

\*\*大葉大學 休閒事業管理學系 碩士生

\*\*\*大葉大學 休閒事業管理學系 碩士生

電子郵件: n5602@mail.dyu.edu.tw

收稿日期：2021.10.28

修改日期：2022.03.02

接受日期：2022.03.21

# The Relationships among Rural Area Teachers' Positive Psychological Capital, Leisure Coping, Career Satisfaction and Teaching Efficiency

Chih-Jiun Lin\*  
Chia-Chien Hsu\*\*  
Pei-Ching Lee\*\*\*

## Abstract

The subjects were rural area teachers in New Taipei City. The study used stratified random sampling based on the population of teachers in each school. A total of 300 questionnaires were distributed. The obtained 300 valid questionnaires were retrieved with an effective response rate of 100%. The statistic software SPSS 22.0 (Chinese version) was used for data analysis. The statistical methods included descriptive statistic, independent-samples *t*-test, one-way ANOVA, and regression analysis.

The major findings of this study were summarized as follows. The different demographic variables have partial significant differences in positive psychological capital, career satisfaction, and teaching efficiency. Positive psychological capital has significant positive effect on leisure coping. Leisure coping has significant positive effect on career satisfaction. Positive psychological capital has significant positive effect on career satisfaction and teaching efficiency. Leisure coping has significant positive effect on teaching efficiency. Career satisfaction has significant positive effect on teaching efficiency. Positive psychological capital, leisure coping, and career satisfaction can effectively predict teaching efficiency. Meanwhile, the "hope" dimension of positive psychological capital has the best prediction.

The study makes up the gaps of previous studies in using positive psychological capital, leisure coping and career satisfaction to predict teaching efficiency. Hoping the results of the research can provide the educational administrative institutions and school administrative departments, as references for empowerment teaching effectiveness.

**Key Words:** Positive psychological capital, Leisure coping, Career satisfaction, Teaching efficiency

---

\* Assistant professor, Department of Leisure and Recreation Management, Dayeh University (correspondence author)

\*\* Graduate student, Department of Leisure and Recreation Management, Dayeh University

\*\*\* Graduate student, Department of Leisure and Recreation Management, Dayeh University

## 壹、緒論

### 一、研究背景與動機

偏鄉教師的任用與流動，不僅是偏鄉教育非常不穩定的區塊，亦是偏鄉學校校長很困擾的問題(方金雅，2017)。而政府為穩定偏鄉師資亦提出了許多相關政策，如立法院在 106 年於院會三讀通過的「偏遠地區學校教育發展條例」中規定，對於專為偏遠地區學校辦理的教師甄選，明確規定服務年資應滿六年以上，始能調動至其他非偏遠學校服務，可見政府為解決偏鄉師資流動率偏高的決心。而為穩定教學品質及師資，新北市教育局從 106 學年度起的國民小學教師甄選，更是全臺首度統一招考「偏鄉組」的縣市，並且將不可申請調動期限延長為 6 年。由上述資料可知，透過此政策可見新北市偏遠地區的正式教師師資將趨於穩定，因此本研究主要以新北市偏遠學校國小教師為調查對象。

正向心理資本(positive psychological capital)是指個人所具有可測量及可發展的正向心理狀態，並須具有四項內涵：滿懷自信、樂觀對待、保持希望以及具有復原力(李靜瑀，2015)。教師如能夠保持良好健康的身心狀態，除了對學生學習上能有加乘的效果，未來也將有益於教育發展(王佳琦，2016)。因此，探究正向心理資本是否對教學效能有所影響，成為本研究的動機一。

休閒因應(leisure coping)為人們在不同的壓力情境中選擇性的從事休閒參與及藉由行為、認知的改變可幫助他們調適壓力，進而維持健康(林明芳、陳建和、蔡如婷、吳文正，2014)。在過去很多探討休閒與教師教學效能間關係之研究，發現若教師休閒活動參與率越高，工作壓力的反應越低，也能夠正向的影響教師教學效能(郭韋均，2017；郭佑霖，2017；董曉昀，2018)。探討偏鄉教師休閒因應對教學效能的影響，此為本研究的動機之二。

Sullivan(2006)則認為職涯滿意僅是個人主觀感受到的職涯成功。國外許多研究中證實，教師職業生涯滿意度之重要性在於會影響學生成就及學習(梁畢玲，2006)。在臺灣，對於教師而言，教師的身份並不會因教學經驗的多寡或教學成效，就能升遷成為高一職級的教師，僅有生手教師及資深教師的差別，但教師若能知覺教師專業的不足，在工作中自主學習而提高職涯滿意度，是否能具有更高教學效能表現，值得進一步研究。因此，探討偏鄉教師職涯滿意對教學效能的影響，此乃研究動機之三。

高教學效能的教師，其教學策略、班級經營、課程計畫及教學評量能力可以改善學生學習成就(林宏泰，2019)。教師的正向心理資本、休閒因應與職涯滿意對教學效能有相當程度的影響。因此，欲探究偏鄉教師的正向心理資本、休閒因應與職涯滿意是否能預測教師教學效能，成為本研究動機之四。

有關變項之間相關研究部分，在各領域多有著墨，像是正向心理資本與職涯滿意的研究，例如：陳宣玟(2014)的研究結果分析顯示，派外人員之正向心理資本，能增強文化智商對職涯滿意之影響。由於變項間的領域不同，偏鄉地區教師正向心理資本、休閒因應、職涯滿意與教學效能間的相關關係需進一步探討。此為研究動機五。

有關變項之間預測研究部分，國內外探討文獻甚多。諸如，Trivellas et al.(2015)實證研究認為職涯滿意對個人工作表現具有積極影響。方伯晃(2017)針對桃園市國小教師的研究，結果顯示正向心理資本與教學效能間具有顯著正向影響。基於上述，從文獻得知，尚未有研究探討偏鄉教師正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能的影響與預測力之探討，為補

足此文獻之缺口，故本研究以此為主軸，期望研究結果對後續偏鄉教師議題研究者有所幫助，讓偏鄉教師的相關研究臻至完善。在實務層面上，希望可提供教育行政主管機關及學校等相關單位，做為參考依據提升教師教學效能。

## 二、研究目的

茲將具體研究目的歸納如下：

- (一)調查偏鄉教師之正向心理資本、休閒適應、職涯滿意與教學效能的現況。
- (二)分析在不同的背景變項下，偏鄉教師之正向心理資本、休閒因應、職涯滿意與教學效能之差異情形。
- (三)探討偏鄉教師正向心理資本對教學效能具預測力。
- (四)瞭解偏鄉教師休閒因應對教學效能具預測力。
- (五)研究偏鄉教師職涯滿意對教學效能具預測力。
- (六)探討偏鄉教師正向心理資本、休閒適應、職涯滿意是否對教學效能具有預測力。
- (七)歸納研究結果，將提供教育行政主管機關及學校單位，做為未來偏鄉教師師資增能之參考。

## 三、名詞解釋

### (一)偏鄉教師

教育部「偏遠地區學校教育發展條例」中，指出偏遠學校的定義：指因交通、文化、數位環境、社會經濟條件等其他因素，導致有教育資源不足情形之公立高級中等以下學校。黃靖殷(2016)定義偏鄉學校是偏鄉的地區實踐學校教育之場域，學校普遍位處偏僻，學校規模多為 6 班以下且學生人數較少。而吳育蘋(2018)認為偏鄉教師是指服務地域位處偏遠、交通不便或於數位學習不利地區之教師。本研究則將偏鄉教師定義為，服務於教育機關所認定偏遠地區學校之教師。

### (二)正向心理

正向心理學旨在發現個人正向情緒與品格長處的作用，且致力於理解與發展人性的美好，進而探討生命存在的價值(曾文志，2010)。余民寧，陳柏霖(2014)研究認為正向心理即是指個人了解自己內在的極限，幫助個人找到隱藏於心理的能量，並透過正向心理的特質解決問題。(江雪齡，2008；巫珮如、謝麗紅，2015)指出正向心理的主要目的是教導如何幫助個人看清自己，讓生命得以真正展開，卸下心中的困頓。綜合以上所，本研究將正向心理定義為，個體擁有正向特質與理念，當遭遇艱難困境或考驗時，運用此特質長處 做出因應與努力。

## 貳、文獻探討

### 一、正向心理資本

Luthans & Youssef(2004)認為心理資本是個體的正向內在資源，能透過學習與開發，從而產生競爭優勢，內涵包括自我效能、希望、樂觀及復原力。余明助、劉依蓉(2013)研究認為正向心理資本是個人在面臨變革與挑戰時，會正面評估，且藉由其心裡正向的資源能力，努力向成功邁進，是一種正向心理的發展狀態。

### 二、休閒因應

陳佩娥、湯玉英(2005)則認為因應是個體在與環境互動的過程當中，遭遇壓力後所產生

的反應，也是個體有能力認知評估壓力情境，主動改變自身行為的過程。Iwasaki & Mannell(2000)提出休閒因應壓力理論，認為休閒可以通過不同的途徑幫助個人因應壓力。綜合上述可知，休閒是一種自由選擇的，具有潛在意義的活動，休閒也可以作為壓力因應方式之一，扮演人們因應壓力和維持身心健康及社會文化支持的重要角色。

### 三、職涯滿意

Tu, Forret & Sullivan(2006)認為職涯滿意是指個體主觀的職涯成功，是個體知覺在工作地位與聲望上，符合工作成就感、職涯目標與工作期望的滿意度。意即每個人在生涯中，不管外界客觀認可的標準為何，只要自己滿意自己職涯地位，極為職涯滿意，就是主觀的職涯成功(張珈禎，2014)。綜合以上觀點，本研究將職涯滿意定義為偏鄉教師主觀認為自身在職涯上及未來發展的滿意程度與感受。

### 四、教學效能

在師生互動中，教師主導了整個教學活動的掌握，然而教師教學效能的目的在於提升學生的學習成就(許銘顯，2011)。隨著教育改變，教學效能更多強調師生互動溝通的多向歷程，因此學者也發展出更廣泛的定義，認為教學效能包括教學自我效能及有效教學(胡央志，2019)。因此，綜合國內外研究之觀點，學者們對教學效能的衡量構面有些許差異，但大多數衡量構面不外乎教學計畫準備、教學策略、教學互動、班級經營、時間管理及教學評量等。

## 五 各變項之間相關研究

### (一)人口統計變項在正向心理資本之相關研究

蔡秀滿(2018)以澎湖縣幼兒園教保服務人員為樣本，惟服務年資對希望層面的影響有顯著差異。林志鈞、莊坤財(2018)以新北市國小教師為研究對象，研究指出男性、51 歲以上、有 1 名子女、研究所以上、服務年資為 16-20 年及 21 年以上的教師正向心理資本較高。依據相關文獻歸納所得之結果，茲提出下列研究假設加以探討：

**H1：不同人口背景變項的偏鄉地區教師，在正向心理資本具有顯著差異**

### (二)人口統計變項在休閒因應之相關研究

陳菊花(2018)針對國小教職員工的研究，不同性別、年齡、教育程度與可支配休閒花費上，對於休閒調適會有顯著差異。潘苡廷(2019)針對國民小學教師的研究，結果顯示不同年齡、服務年資教師在休閒調適上具有顯著差異。依據上述相關研究茲提出以下研究假設：

**H2：不同人口背景變項的偏鄉地區教師，在休閒因應具有顯著差異**

### (三)人口統計變項在職涯滿意之相關研究

梁畢玲(2006)研究對象為高雄市立國民小學教師，提出不同性別、教育程度、學校職務、學校規模背景變項下的國小教師，其職涯滿意度各分層面皆有顯著差異。Akiri & Ugborugbo (2009)調查公立中學教師職涯滿意度，研究顯示女性教師的滿意度比男教師略高；教師教育程度越高，職涯滿意越高。參考上述相關研究歸納整理所得之結果，提出以下研究假設：

**H3：不同人口背景變項的偏鄉地區教師，在職涯滿意具有顯著差異**

### (四)人口統計變項在教學效能之相關研究

林文正(2012)以臺灣國小教師為研究對象，研究指出國小教師的教學效能與年齡、年資等變項有關。鍾榮進(2015)針對新北市國小教師教學效能自評之研究，結果顯示女性、年齡

較大、教學年資較深、已婚者、級任教師、得過優良教師獎勵、任教班級人數較多、男性校長、學校規模較大、位於市區之學校教師，其教學效能較高。依照以上相關文獻資料彙整，提出下列之研究假設：

**H4：不同人口背景變項的偏鄉地區教師，在教學效能有顯著差異**

(五)正向心理資本與休閒因應之相關研究

曾昱容(2017)探討雲林縣國小教師的心理資本與休閒調適策略對休閒類型影響之研究，根據研究結果顯示，教師所獲得的心理資本對其休閒調適呈現顯著正向關係，國小教師的心理資本愈高，休閒調適也愈高。林志鈞、莊坤財(2018)針對國小教師研究，研究指出心理資本對休閒調適具顯著正向影響。茲提出下列研究假設加以探討：

**H5：偏鄉地區教師之正向心理資本對休閒因應有顯著正向影響**

(六)休閒因應與職涯滿意之相關研究

汪佳欣(2013)針對嘉義縣國小教師為樣本，研究指出休閒效益對於工作滿意度有直接正向的影響。吳芳昇(2015)以嘉義縣國小教師為樣本，研究結果顯示休閒效益會對工作滿意度有正面影響。因此，從文獻間接推論休閒因應對職涯滿意有顯著正向影響。然而，搜尋國內外文獻，缺乏休閒因應對職涯滿意之影響研究，為探究休閒因應對職涯滿意之影響，與填補此研究缺口，茲提出以下研究假設加以分析：

**H6：偏鄉地區教師之休閒因應對職涯滿意有顯著正向影響**

(七)正向心理資本與職涯滿意之相關研究

楊振宏(2015)以本國合作金庫商業銀行在職員工中有工作輪調經驗者為研究對象，研究發現正向心理資本與職涯滿意間具有顯著正向影響。吳駿逸(2018)針對一般企業人員研究，結果顯示心理資本對生涯滿意度具有正向影響。根據上述相關資料文獻彙整後之結果，提出下列之研究假設加以探討：

**H7：偏鄉教師之正向心理資本對職涯滿意有顯著正向影響**

(八)正向心理資本對教學效能之相關研究

蔡俐萍(2014)針對雲林縣立國民中學教師的研究，結果顯示教師心理資本對教師效能具有正向顯著性。施政宏(2015)以全國各公立高中之專任教師為調查對象，其正向心理特質分數愈高，則教師的教學效能表現愈好，結果顯示高中科展指導教師正向心理特質對教學效能有直接影響。參照上述相關研究進行彙整所得的結論，茲提出以下研究假設加以分析：

**H8：偏鄉地區教師之正向心理資本對教學效能具有顯著正向影響**

(九)休閒因應對教學效能之相關研究

蔡長清、曾鈞麟、耿英蕊(2013)針對高雄市國民中心教師的研究，結果顯示研究教師休閒因應對教師自我效能達顯著影響。潘苡廷(2019)研究指出國小教師休閒因應與教學效能達顯著正向影響。根據上述相關文獻整理的結果，茲提出下列研究假設加以分析：

**H9：偏鄉地區教師之休閒因應對教學效能有顯著正向影響**

(十)職涯滿意對教學效能之相關研究

Kang(1987)以 Iowa 地區 586 位初任教師為調查對象，調查發現教師規劃教學與維持學生興趣之適切性、工作投入、責任感與整體生涯滿意度有高度相關。Collie, Shapka & Perr(2012)研究對象為加拿大 664 位小學和中學教師為對象，研究顯示教學效能與職涯滿意有正相關。

Trivellas et al. (2015) 實證研究認為職涯滿意對個人工作表現具有積極影響，個人主觀感到成功會知覺比較快樂及有較強的動機，導致有更好的工作表現。故提出以下之研究假設加以探究：

**H10：偏鄉地區教師之職涯滿意對教學效能有顯著正向影響**

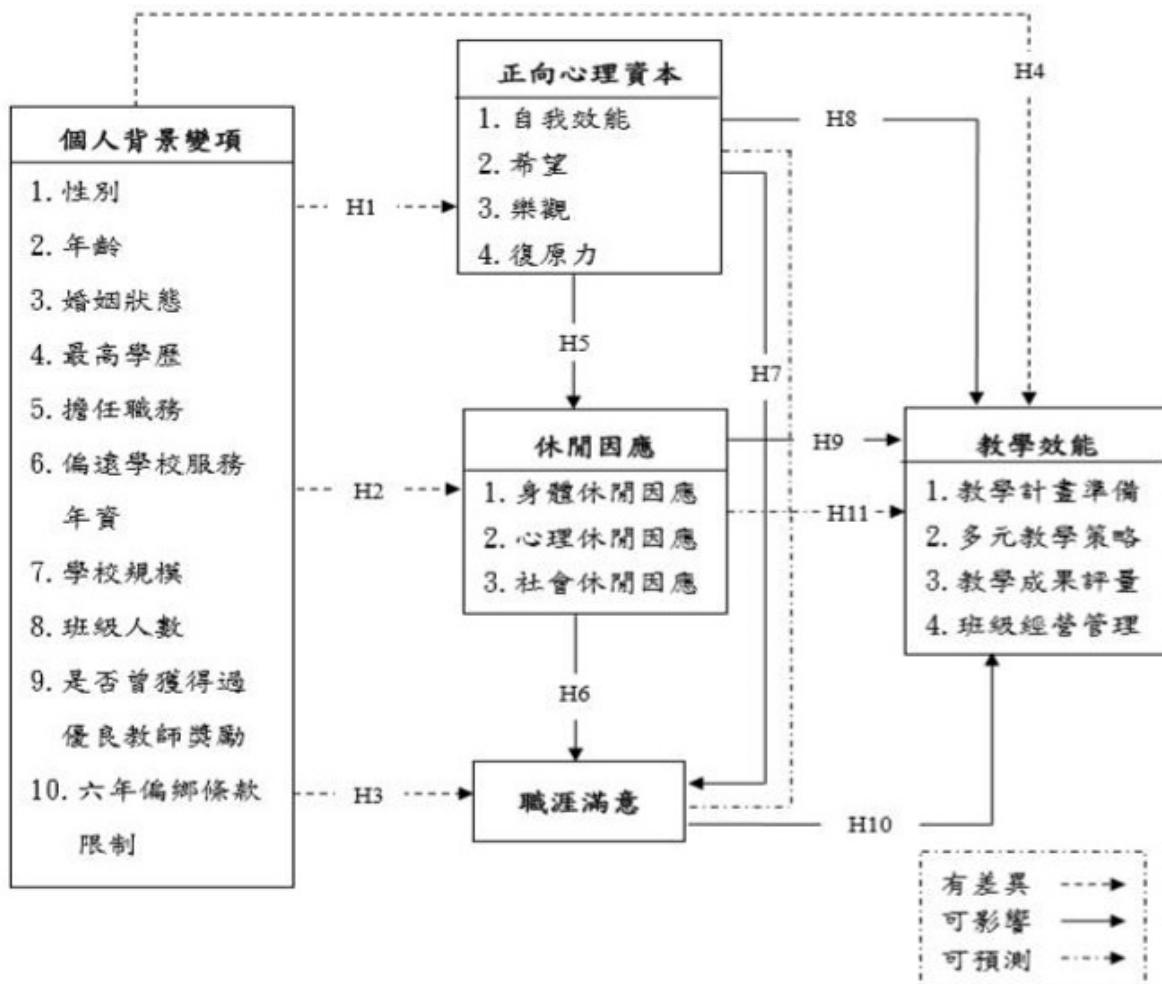
(十一)正向心理資本、休閒因應、職涯滿意與教學效能之相關研究

方伯晃(2017)針對桃園市國小教師的研究，結果顯示正向心理資本與教師教學效能具有顯著正向影響。洪碧霜(2014)針對臺中市國民中學教師的研究，結果顯示休閒調適對教師自我效能有顯著預測力。Timms & Brough (2013)探討教師職業滿意與工作環境、工作投入之關係，研究認為職業滿意度可以在橫斷面分析和長期預測中預測工作投入的所有方面。彙整上述之相關文獻，為填補正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對於教學效能之研究缺口，提出下列之研究假設加以探討：

**H11：偏鄉地區教師之正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能有預測力**

## 參、研究方法

### 一、研究架構圖



### 二、研究對象與抽樣方法

本研究以服務於新北市偏鄉地區國民小學教師為研究對象，採量化研究設計，使用問卷

調查法，依據學校規模大小作為抽取樣本的分層依據，採分層隨機抽樣方式進行。

為達問卷之效度及信度，第一階段進行問卷之預試，時間為 109 年 12 月 16 日至 12 月 27 日，共計發放 100 份，回收有效問卷 98 份。預試量表經項目分析、效度及信度考驗後，依據結果編製正式問卷。第二階段正式問卷之發放，施測時間為 110 年 1 月~2 月，共計發放 300 份，得有效問卷 300 份，有效問卷率 100%。

### 三、研究工具

本研究採用問卷調查研究法，以自編「偏鄉教師正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能之影響調查問卷」為研究工具，問卷內容包括「正向心理資本量表」、「休閒因應量表」、「職涯滿意量表」、「教學效能量表」及「個人背景資料」等五個部份。所有問卷皆採用李克特(Likert)五點尺度來衡量，每題由「非常不同意」到「非常同意」分別給予 1 至 5 的評分，分數越高代表越同意該題項。各工具內容說明如下：

#### (一)正向心理資本量表

參考 Luthans et al.(2008)所簡化的心理資本單一構面量表及林志鈞、莊坤財(2018)之研究，量表分為分為「自我效能」、「希望」、「樂觀」、「韌性」四個衡量構面，共有 20 個題項。受試者在量表得分愈高顯示教師正向心理資本愈高。

#### (二)休閒因應量表

主要以程盈瑜、陳建和(2011)建構的大學生休閒因應量表為主，此量表分為「身體休閒因應」、「心理休閒因應」、「社會休閒因應」三個構面共有 17 個題項，當總得分越高時，即表示其教師休閒因應程度愈高。

#### (三)職涯滿意量表

以王瑤芬、洪久賢、林咨攸(2008)之分類，及莊欣耘、曾秀鳳、季力康(2018)之研究為單一構面為基礎編擬而成，此量表共有 9 題，當得分越高，代表其職涯滿意愈高。

#### (四)教學效能量表

根據鍾昀珊、戰寶華(2015)之研究，以偏遠地區教師的發展的量表問題編修而成，此量表分為「教學計畫準備」、「多元教學策略」、「教學成果評量」、「班級經營管理」四個構面，共有 21 題。當得分越高，則表示教師教學效能愈高。

#### (五)個人背景變項

擬定之個人背景變項分別為：性別、年齡、婚姻狀況、最高學歷、擔任職務、偏遠學校服務年資、學校規模、班級人數、是否曾獲得優良教師獎勵、是否受六年偏鄉條款限制，共十項資料進行調查，以增進對樣本基本特性的瞭解。

### 四、預試資料分析

為避免共同方法變異 (common method variance, CMV)，藉由進行項目分析、因素分析與信度分析，並採用問卷設計法，使用題項文字組織法排問卷編，對受訪資訊絕對保密隱匿，進行 CMV 事前預防措施，讓研究結果更具可信度。依涂金堂(2012)、陳寬裕、王正華(2017)，不良指標題項說明分述如下：

#### (一)平均數 $>4.5$ 或 $<1.5$

#### (二)偏態係數絕對值 $>1$

(三)高低分組獨立樣本  $t$  考驗的顯著性 $>.05$

(四)修正後的題目與總分相關 $<.3$

(五)項目刪除時的 Chronbach's  $\alpha$  值若提高，表示為信度不佳題項。

本研究採用 5 項評量指標之普通嚴苛標準，若題項中有 2 項以上不良指標時，視該題項為不良題項，將予以刪除。刪除不良指標題項後，正式問卷共保留 66 題。

其次，為建構各量表效度，針對通過項目分析之題項，進行探索性因素分析；陳寬裕、王正華(2014)研究指出因素分析之目的分別是為協助研究者進行效度的驗證、以最少的題項協助研究者簡化測量之內容、協助編訂測驗，檢驗試題之優劣程度，其判斷標準如下：

(一)KMO 值大於.9 表示極佳，大於.8 表示良好，大於.7 表示適合，大於.6 代表平庸數值，大於.5 代表為不佳數值，數值小於.5 顯示無法接受。

(二)以 Bartlett 球形檢定之近似卡方分配；數值越大，且對應機率  $p$  值小於.000，達顯著水準，則代表適合進行因素分析。

檢視正向心理資本、休閒因應、職涯滿意與教學效能量表之 KMO 係數，分別為.875、.894、.885、.901，其 Bartlett's 球形檢定的近似卡方分配分別為 1277.207、1143.235、573.908、1574.841，且顯著性皆為.000，達顯著水準，表示四個量表皆適合做因素分析，無需再刪題。最後，經由信度分析發現，顯示修訂後之量表內部一致性良好，各構面因素分析之數據如下表 1：

表1

量表	取樣適切性檢(KMO)	Bartlett球形檢定	累積解釋變異量(%)
正向心理資本量表	.875	1277.207***	65.990
休閒因應表	.894	1143.235***	62.685
職涯滿意量表	.885	573.908***	60.948
教學效能量表	.901	1574.841***	61.646

\*\*\* $p<.001$

## 五、正式問卷資料處理

本研究將經篩選後的正式有效問卷，以 SPSS22.0 中文版進行描述性統計分析、信度分析、獨立樣本  $t$  檢定、單因子變異數分析、逐步多元迴歸分析。

## 肆、研究結果與分析

### 一、背景特性分析

在回收的研究樣本 300 份有效樣本中，以「女性」族群為多數占 68.3%，年齡層以「31~40」歲最多占 35.3%，婚姻狀態以「未婚」60.4%居多，最高學歷以教育大學為最多占 37.7%，而擔任職務方面以「導師」所占比例最高占 41.7%，而「偏遠學校服務年資 5 年(含)以下」的教師占 50%為最多，學校規模最多的為「6 班(含)以下」占 70%，班級人數以「11-20 人」占 41.7%，所占比例最多，是否曾獲得過優良教師獎勵人數以「未曾獲獎」占 86.8%為最多，而「不受六年不得調動之偏鄉條款」的教師居多占 70.7%。

## 二、信度分析與描述性統計

運用 SPSS 統計軟體，分析正向心理資本、休閒因應、職涯滿意及教學效能各構面之 Cronbach's  $\alpha$  值，而 Cronbach's  $\alpha$  值，達.7 以上表示此量表信度達到標準，達.8 以上表示此量表信度良好，達.9 以上表示此量表信度優良(陳寬裕、王正華，2014)，亦顯示此量表內的各個題項結果趨為一致性。而正向心理資本、休閒因應、職涯滿意及教學效能量表的 Cronbach's  $\alpha$  值分別為.932、.943、.928、.953，各量表 Cronbach's  $\alpha$  值均在.7 以上，顯示各量表的內部一致性達到標準之信度。

### (一)正向心理資本量表

正向心理資本量表分成 4 個構面，其中以「韌性」( $M=4.19, SD=.52$ )的平均數最高；其次為「希望」( $M=4.14, SD=.49$ )；再則為「自我效能」( $M=4.10, SD=.51$ )；最低為「樂觀」( $M=3.90, SD=.63$ )。此結果與蔡秀芬(2014)之研究結果，「韌性」得分最高的結果相同。

### (二)休閒因應量表

休閒因應共有三個構面，各構面之平均數由高至低依序為「社會休閒因應」( $M=4.18, SD=.52$ )、「身體休閒因應」( $M=4.10, SD=.67$ )與「心理休閒因應」( $M=4.08, SD=.58$ )。此結果與詹若昕(2012)之研究結果，其「社會休閒因應」為分數最高之構面相同。

### (三)職涯滿意量表

職涯滿意為單一構面，分析結果顯示，職涯滿意整體層面的平均數為 3.74，顯示新北市偏鄉教師在職涯滿意度整體上有中上程度以上的滿意程度相同，此與梁畢玲(2006)之結果相符。

### (四)教學效能量表

教學效能量表分為四個構面，以「多元教學策略」( $M=4.21, SD=.51$ )得分較高，其次為「教學計畫準備」( $M=4.22, SD=.48$ )、「班級經營管理」( $M=4.17, SD=.52$ )，「教學成果評量」( $M=4.14, SD=.52$ )得分較低，此結果與鐘昀珊(2013)「多元教學策略」最高的結果相同。

## 三、不同背景變項在各變項之差異分析

本研究運用「獨立樣本  $t$  檢定」與「單因子變異數分析」，逐一檢視新北市偏鄉教師不同背景變項在正向心理資本、休閒因應、職涯滿意及教學效能上是否存在顯著差異，茲將分析結果列於表 2。

表2 教師背景變項在正向心理資本、休閒因應、職涯滿意及教學效能之顯著性摘要表

變項	量表	構面	組別	個數	M	SD	F/t	事後比較
性別	教學效能	教學成果評量	(1)男	95	4.05	.53	-2.028*	n.s
			(2)女	205	4.18	.51		
			(1)20-30 歲	69	3.99	.54		
		自我效能	(2)31-40 歲	106	4.01	.51	5.644**	(4)>(1)
			(3)41-50 歲	90	4.20	.48		(4)>(2)
			(4)51 歲以上	35	4.31	.48		
年齡	正向心理資本	希望	(1)20-30 歲	69	4.06	.54		
			(2)31-40 歲	106	4.07	.45	4.936**	(4)>(1)
			(3)41-50 歲	90	4.19	.46		(4)>(2)
			(4)51 歲以上	35	4.39	.47		
		樂觀	(1)20-30 歲	69	3.73	.67		
			(2)31-40 歲	106	3.81	.58	6.446***	(4)>(1)
			(3)41-50 歲	90	4.00	.64		(4)>(2)
			(4)51 歲以上	35	4.21	.51		
婚姻狀態	正向心理資本	樂觀	(1)未婚	181	3.82	.66		
			(2)已婚無子女	28	3.97	.53	3.326*	(3)>(1)
			(3)已婚有子女	91	4.02	.58		
最高學歷	正向心理資本	自我效能	(1)教育大學	113	4.05	.52		
			(2)一般大學	103	4.04	.54	3.880*	(3)>(2)
			(3)碩博士	84	4.23	.45		
	正向心理資本	自我效能	(1)主任	74	4.27	.50		
			(2)組長	54	4.03	.48	5.002**	(1)>(3)
			(3)專任教師	49	3.94	.48		
			(4)導師	123	4.08	.52		
		教學計畫準備	(1)主任	74	4.38	.45		
			(2)組長	54	4.15	.46	4.173**	(1)>(3)
			(3)專任教師	49	4.12	.61		
			(4)導師	123	4.19	.44		
	教學效能	教學成果評量	(1)主任	74	4.29	.49		
			(2)組長	54	4.07	.47	3.044*	n.s
			(3)專任教師	49	4.04	.60		
			(4)導師	123	4.12	.51		
		班級經營管理	(1)主任	74	4.32	.50		
			(2)組長	54	4.05	.48	4.189**	(1)>(2)
			(3)專任教師	49	4.04	.52		(1)>(3)
			(4)導師	123	4.18	.54		
		自我效能	(1)5 年(含)以下	150	4.02	.49		
			(2)6-10 年	54	4.08	.58		
			(3)11-15 年	39	4.13	.47	2.922*	n.s
			(4)16-20 年	24	4.35	.55		
			(5)21 年(含)以上	33	4.22	.47		
	正向心理資本	希望	(1)5 年(含)以下	150	4.06	.49		
			(2)6-10 年	54	4.18	.48		
			(3)11-15 年	39	4.15	.43	3.389*	n.s
			(4)16-20 年	24	4.38	.48		
			(5)21 年(含)以上	33	4.28	.47		
		樂觀	(1)5 年(含)以下	150	3.79	.62		
			(2)6-10 年	54	3.97	.59		
			(3)11-15 年	39	3.95	.52	3.014*	(4)>(1)
			(4)16-20 年	24	4.22	.66		
			(5)21 年(含)以上	33	3.95	.74		

表2 教師背景變項在正向心理資本、休閒因應、職涯滿意及教學效能之顯著性摘要表(續)

變項	量表	構面	組別	個數	M	SD	F/t	事後比較	
偏遠 學校 服務 年資	正向 心理 資本	韌性	(1)5 年(含)以下	150	4.12	.49			
			(2)6-10 年	54	4.34	.45			
			(3)11-15 年	39	4.24	.48	2.983*	n.s	
			(4)16-20 年	24	4.38	.42			
			(5)21 年(含)以上	33	4.09	.75			
	教學計畫 準備		(1)5 年(含)以下	150	4.16	.49			
			(2)6-10 年	54	4.37	.51			
			(3)11-15 年	39	4.12	.36	3.682**	n.s	
			(4)16-20 年	24	4.44	.39			
			(5)21 年(含)以上	33	4.18	.53			
偏遠 學校 服務 年資	教學 效能	教學成果 評量	(1)5 年(含)以下	150	4.09	.50			
			(2)6-10 年	54	4.34	.51			
			(3)11-15 年	39	4.06	.53	2.596*	n.s	
			(4)16-20 年	24	4.14	.50			
			(5)21 年(含)以上	33	4.13	.58			
	班級經營 管理		(1)5 年(含)以下	150	4.09	.54			
			(2)6-10 年	54	4.37	.45			
			(3)11-15 年	39	4.11	.51	3.525**	(2)>(1)	
			(4)16-20 年	24	4.25	.50			
			(5)21 年(含)以上	33	4.24	.50			
學校 規模	正向心理 資本	自我效能	(1)6 班(含以下)	210	4.14	.52			
			(2)7-12 班(含)以 上	90	3.99	.50	2.297*	n.s	
	職涯 滿意	-	(1)6 班(含以下)	210	3.80	.62			
			(2)7-12 班(含)以 上	90	3.60	.72	2.468*	n.s	
	班級 人數	希望	(1)5 人以下	63	4.09	.49			
			(2)6-10 人	84	4.19	.52			
			(3)11-20 人	125	4.18	.44	2.878*	n.s	
			(4)21-30 人	28	3.91	.53			
是否 曾獲 得過 優良 教師 獎勵	正向 心理 資本	自我效能	(1)曾獲獎	25	4.27	.47			
			(2)未曾獲獎	264	4.07	.52			
			(3)曾提名但未曾 獲獎	11	4.36	.41	3.393*	n.s	
			(1)曾獲獎	25	4.39	.47			
	希望		(2)未曾獲獎	264	4.11	.48			
			(3)曾提名但未曾 獲獎	11	4.31	.42	4.626*	(1)>(2)	
			(1)曾獲獎	25	4.22	.53			
	樂觀		(2)未曾獲獎	264	3.85	.63			
			(3)曾提名但未曾 獲獎	11	4.12	.57	4.704*	(1)>(2)	
			(1)曾獲獎	25	3.95	.59			
職涯 滿意	-	樂觀	(2)未曾獲獎	264	3.71	.66			
			(3)曾提名但未曾 獲獎	11	4.16	.52	3.866*	n.s	
			(1)是	88	4.06	.50			
			(2)否	212	4.22	.53	-2.343*	n.s	

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01

根據表 2 所示，「性別」在教學成果評量( $t=1.762, p<.05$ )上具有顯著性，發現女性高於男性。不同「年齡」在正向心理資本之自我效能( $F=4.898, p<.01$ )、希望( $F=4.506, p<.01$ )與樂觀( $F=5.928, p<.01$ )皆具顯著性，以 Scheffé 法進行事後比較後，發現在自我效能、希望、樂觀上，顯示 51 歲以上顯著高於 20-30 歲及 31-40 歲。

不同「婚姻狀態」在正向心理資本之樂觀( $F=3.326, p<.05$ )具顯著性，發現已婚有子女顯著高於未婚，此結果與王品霏(2018)研究結果相同。「最高學歷」在正向心理資本之自我效能( $F=3.880, p<.05$ )具顯著性，發現碩博士顯著一般大學，其結果與蔡秀芬(2014)、王佳琦(2016)之研究結果相符。「擔任職務」在正向心理資本之自我效能( $F=5.002, p<.01$ )具顯著，主任顯著高於專任教師。在教學效能之教學計劃準備( $F=4.173, p<.01$ )方面具顯著，其中主任顯著高於專任教師；班級經營管理( $F=4.189, p<.01$ )具顯著，其中主任顯著高於專任教師及組長。

不同「偏遠學校服務年資」在正向心理資本之自我效能( $F=2.992, p<.05$ )、希望( $F=3.389, p<.05$ )、樂觀( $F=3.014, p<.05$ )、韌性( $F=2.983, p<.05$ )具顯著性，其中在樂觀構面顯示年資 16-20 年之教師顯著高於 5 年(含)以下之教師。在教學效能之教學計畫準備( $F=3.682, p<.01$ )、教學成果評量( $F=2.596, p<.05$ )、班級經營管理( $F=3.525, p<.01$ )具顯著性，在班級經營管理構面中，服務年資 6-10 年之教師顯著優於 5 年(含)以下。不同「學校規模」在正向心理資本之自我效能( $t=2.297, p<.05$ )具顯著差異。職涯滿意( $t=2.468, p<.05$ )在統計上達顯著，6 班(含以下)顯著高於 7-12 班(含)以上。不同「班級人數」在正向心理資本之希望( $F=2.878, p<.05$ )具顯著性，但經事後檢定發現未有顯著差異。「是否曾獲得過優良教師獎勵」在正向心理資本之希望( $F=4.262, p<.05$ )與樂觀( $F=4.704, p<.05$ )皆具顯著性，希望及樂觀構面中，曾獲獎顯著優於未曾獲獎教師。「是否受六年不得調動之偏鄉條款」在教學效能之班級經營管理( $t=-2.343, p<.05$ )具顯著性，其中不受限制之教師顯著高於受六年不得調動偏鄉條款之教師。

#### 四、各構面之影響及預測分析

本研究採用多元迴歸分析，探討各變項間之影響關係，當允差值大於 .1，VIF 值小於 10，則預測變項間多元共線性問題就不存在。以標準化迴歸係數( $\beta$ )判斷預測變項對效標變項的重要性，其數值愈大，相對重要性就愈大(陳寬裕、王正華，2014)，且  $R^2$  被稱為決定係數，因其決定了迴歸的預測力(邱皓政，2010)，而 Choen(1988)認為 .02、.13、.26 分別代表小、中、大的效果量。經資料分析結果顯示，本研究之所有迴歸方程式的 VIF 值均小於 10、允差值大於 .10，故共線性問題不存在。以此作為依據，進行研究假設之驗證：

##### (一) 正向心理資本對休閒因應具預測力

由表 3 歸納迴歸分析之結果，顯示預測變數之間沒有共線性問題，表示迴歸方程式成立。進行以正向心理資本各構面對整體休閒因應的多元迴歸分析。依進入迴歸方程式的顯著順序，正向心理資本之希望與韌性皆呈現顯著正向影響。其標準化迴歸方程式公式可以有效預測休閒因應 34.7%，表示迴歸模型具有解釋力，且具高度的效果量。從標準化係數來看，正向心理資本各構面其  $\beta$  值均為正數，表示對休閒因應的影響均為正向，並具有顯著影響力，即線性迴歸之模型是合理的。綜合上述可得知，偏鄉地區教師正向心理資本愈高，其休閒因應也愈佳。故 H5：偏鄉地區教師正向心理資本對休閒因應有顯著正向預測力假設成立。

表 3 正向心理資本對休閒因應之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之估計值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF						
休閒 因應	希望 韌性	.215 .453	.075 .069	.201 .450	2.869** 6.596***	.445 .470	2.249 2.129						
<i>R</i> =.597	<i>R</i> <sup>2</sup> =.356	調整後 <i>R</i> <sup>2</sup> =.347		<i>F</i> =40.777***									
標準化迴歸方程式： $Y=.201A+.450B$													
Y=休閒因應；A=希望；B=韌性													

\*\* *p*<.01, \*\*\* *p*<.001

## (二)休閒因應對職涯滿意具預測力

從表 4 回歸分析顯示，預測變數之間沒有共線性問題，表示回歸方程式成立。其標準化回歸方程式公式可以有效預測職涯滿意 18.5%。表示回歸模型具有解釋力，休閒因應對職涯滿意有中高度的預測力。從標準化係數來看，休閒因應各構面其  $\beta$  值均為正數，表示對職涯滿意的影響均為正向，並具有顯著之影響力，即線性回歸之模型是合理的。綜上所述可得知，偏鄉地區教師休閒因應愈高，其職涯滿意也愈佳。故 H6：偏鄉地區教師休閒因應對職涯滿意有顯著正向預測力假設成立。

表 4 休閒因應對職涯滿意之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之估計值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF						
職涯滿意	社會休閒因應	.403	.117	.319	3.438**	.317	3.150						
<i>R</i> =.440	<i>R</i> <sup>2</sup> =.193	調整後 <i>R</i> <sup>2</sup> =.185		<i>F</i> =23.651***									
標準化迴歸方程式： $Y=.319A$													
Y=職涯滿意；A=社會休閒因應													

\*\* *p*<.01, \*\*\* *p*<.001

## (三)正向心理資本對職涯滿意具預測力

由表 5 數據分析顯示，預測變數之間沒有共線性問題，表示回歸方程式成立。進行以正向心理資本各構面對整體職涯滿意的逐步多元回歸分析，依進入回歸方程式的顯著變項順序，為正向心理資本之樂觀與韌性皆呈現顯著正向影響。其標準化回歸方程式公式可以有效預測職涯滿意 36.7%，表示回歸模型具有解釋力，且具高度的效果量。從標準化係數來看，正向心理資本各構面其  $\beta$  值均為正數，表示對職涯滿意的影響均為正向，並具有顯著之影響力。綜上所述可得知，偏鄉地區教師正向心理資本愈高，其職涯滿意也愈佳。故 H7：偏鄉地區教師正向心理資本對職涯滿意有顯著正向預測力假設成立，與吳駿逸(2018)正向心理資本對職涯滿意之研究相同。

表 5 正向心理資本對職涯滿意之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之估計值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF						
職涯滿意	樂觀 韌性	.412 .249	.071 .086	.393 .195	5.823*** 2.906**	.466 .470	2.145 2.129						
<i>R</i> =.612	<i>R</i> <sup>2</sup> =.375	調整後 <i>R</i> <sup>2</sup> =.367		<i>F</i> =44.247***									
標準化迴歸方程式： $Y=.0393A+.195B$													
Y=職涯滿意；A=樂觀；B=韌性													

\*\* *p*<.01, \*\*\* *p*<.001

#### (四)正向心理資本對教學效能具預測力

由表 6 顯示，預測變數之間沒有共線性問題，表示迴歸方程式成立。將正向心理資本各構面對整體教學效能，進行多元迴歸分析。依進入迴歸方程式的顯著變項順序，為正向心理資本之自我效能、希望、樂觀與韌性。從標準化係數來看，正向心理資本各構面  $\beta$  值均為正數，表示對教學效能的影響均為正向，並具有顯著之影響力。綜上所述，偏鄉地區教師正向心理資本愈高，其教學效能也愈佳。故 H8：偏鄉地區教師正向心理資本對教學效能有顯著正向預測力假設成立，與李靜瑀(2014)；蘇聖富(2017)正向心理資本對教學效能之研究相同。

表 6 正向心理資本對教學效能之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之估計值	標準誤	$\beta$ 分配	t	允差值	VIF
教學效能	自我效能	.133	.055	.151	2.435*	.494	2.023
	希望	.388	.061	.418	6.400***	.445	2.249
	樂觀	-.098	.046	-.137	-2.145*	.466	2.145
	韌性	.259	.056	.297	4.667***	.470	2.129
$R=.663$		$R^2=.440$	調整後 $R^2=.432$	$F=57.881***$			

標準化迴歸方程式： $Y=.151A+.418B-.137C+.297D$

$Y$ =教學效能；A=自我效能；B=希望；C=樂觀；D=韌性

\*  $p<.05$ ， \*\*\*  $p<.001$

#### (五)休閒因應對教學效能具預測力

由表 7 歸納迴歸分析之結果，顯示預測變數之間沒有共線性問題，表示迴歸方程式成立。進行以休閒因應各構面對整體教學效能的多元迴歸分析。依進入迴歸方程式的顯著變項順序，結果為休閒因應之社會休閒因應呈現顯著正向影響。其標準化迴歸方程式公式可以有效預測休閒因應 34.3%，表示迴歸模型具有解釋力，且具高度的預測力。從標準化係數來看，正向心理資本各構面其  $\beta$  值均為正數，表示對教學效能的影響均為正向，並具有顯著預測力，即線性迴歸之模型是合理的。綜合上述，偏鄉地區教師休閒因應愈高，其教學效能也愈佳。故 H9：偏鄉地區教師休閒因應對教學效能有顯著正向預測力假設成立。

表 7 休閒因應對教學效能之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之估計值	標準誤	$\beta$ 分配	t	允差值	VIF
教學效能	社會休閒因應	.521	.072	.601	7.230***	.317	3.150
$R=.591$	$R^2=.350$	調整後 $R^2=.343$			$F=53.073***$		

標準化迴歸方程式： $Y=.601A$

$Y$ =教學效能；A=社會休閒因應

\*\*\*  $p<.001$

#### (六)職涯滿意對教學效能具預測力

由表 8 歸納迴歸分析之結果，顯示預測變數之間沒有共線性問題，表示迴歸方程式成立。以職涯滿意對整體教學效能的逐步多元迴歸分析，其可有效預測教學效能 15.7%，表示迴歸模型具有解釋力，且具中高度的預測力。從標準化係數來看，正向心理資本各構面其  $\beta$  值均為正數，表示對教學效能的影響均為正向，並具有顯著預測力，即線性迴歸之模型是合理的。綜上所述可得知，職涯滿意愈高，其教學效能也愈佳。故 H10：偏鄉地區教師職涯滿意對教

學效能具有顯著正向預測力，假設成立。

表 8 職涯滿意對教學效能之迴歸分析摘要表

依變項	預測變項	B 之估計值	標準誤	β 分配	t	允差值	VIF
教學效能	職涯滿意	.274	.036	.400	7.534***	1.000	1.000
R=.400	R <sup>2</sup> =.160	調整後 R <sup>2</sup> =.157			F=56.761***		
標準化迴歸方程式：Y=.400A							
Y=教學效能；A=職涯滿意							

\*\*\* p<.001

### (七)正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能之預測分析

由表 9 數據分析顯示，為探討正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能之影響程度，將正向心理資本之「自我效能」、「希望」、「樂觀」、「韌性」及休閒因應之「身體休閒因應」、「心理休閒因應」、「社會休閒因應」與職涯滿意共 10 個構面為預測變項，教學效能為依變項，進行逐步多元迴歸分析，以驗證研究假設 H11。逐步多元迴歸法分析，以具顯著性的構面依序進入迴歸模型。自變數進入的標準為其與依變數單獨建立迴歸模型時之 F 統計量的機率 p 值是小於或等於.05 時；而變數從模型中被移除的標準為整體迴歸模型 F 統計量的機率 p 值是大於或等於.1，為變數進入模型和從模型中被剔除時的準則。由表 7 得知：F 值為 74.976 (p<.001)，並均符合 VIF 值<10、允差值>.10 之標準，顯示預測變數之間沒有共線性問題，可進行迴歸分析，結果呈現顯著。進入迴歸方程式之變項，依序為心理資本之「希望」、休閒因應之「社會休閒因應」、正向心理資本之「韌性」、「職涯滿意」，其標準化迴歸方程式如下：

$$Y=1.011+.392A+.344B+.089C+.035D$$

Y=教學效能；A=正向心理資本之希望；B=休閒因應之社會休閒因應

C=正向心理資本之韌性；D=職涯滿意

此迴歸方程式公式可以有效預測教學效能 49.7%，尤其正向心理資本之「希望」為預設變項中最重要之變項，可有效預測教學效能 37.8 %。綜上所述，偏鄉地區教師的正向心理資本、休閒因應與職涯滿意，可以有效預測教學效能。故 H11：正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能有預測力獲得支持。

表 9 正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能之迴歸分析表

投入變項順序	未標準化係數		標準化 係數 β 分配	t	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	調整 後的 R <sup>2</sup>	共線性統計量	
	B 估計值	標準 誤差						允差值	VIF
(常數)	1.011	.185	-	5.462***	-	-	-	-	-
希望	.364	.049	.392	7.499***	.378	.378	.376	.616	1.623
社會休閒因應	.299	.044	.344	6.732***	.120	.498	.494	.642	1.558
韌性	.078	.051	.089	1.531	.005	.503	.498	.497	2.011
職涯滿意	.024	.034	.035	.705	.001	.504	.497	.683	1.463

F=74.976\*\*\*

\*\*\* p<.001

## 伍、結論與建議

根據實證分析結果得到以下結論，並由三個面向說明建議，分別於下說明之。

### 一、結論

- (一)新北市偏鄉教師以未婚女性、大學畢業、服務年資5年以下者為主力根據描述性統計顯示，新北市偏鄉教師女性比例高達68.3%，與林嘉慧(2017)、黃雅芹(2017)偏遠地區教師女性比例較高結果一致。在年齡方面，主要分佈31-50歲，占總數65.3%，與林嘉慧(2017)、黃雅芹(2017)之研究結果相同，教師多為青壯年族群。在婚姻狀況方面，新北市偏鄉教師未婚比例較高，占60.4%，與林嘉慧(2017)、黃雅芹(2017)之研究結果偏鄉教師多為已婚不同。在學歷方面，一般大學及教育大學比例較高，占總數71.7%，與林嘉慧(2017)之研究結果不同，推論因教師們進修時間大都受限於上班日的夜間、週末或是寒暑假，在交通及時間成本的考量下，使得教師進修不易與不便。在偏遠學校服務年資方面，5年(含)以下比例較高，占50%，與林嘉慧(2017)、黃雅芹(2017)之研究結果相同，推測教師於偏遠學校年資較短，可能是教師本身並非當地人及受到教師流動的影響。
- (二)偏鄉教師正向心理資本之感知程度良好，其中以「韌性」層面最佳依據描述性統計分析得知，在正向心理資本的構面中，「韌性」的平均數較高，此結果與蔡秀芬(2014)對臺南市國民小學教師的研究相同。可見偏鄉教師們所面對的挑戰較多也繁雜，在遇到挫折壓力或教學困境時，能快速找到解決方案，並在挫折中學習。
- (三)偏鄉教師教學策略多元，且不受偏鄉條款限制、服務年資較深之教師，班級經營管理較佳根據描述性統計分析得知，在教學效能的構面中，「多元教學策略」的平均數較高，此結果與鐘昀珊(2014)對屏東縣偏遠地區國小教師的研究相同。推論教師在教學前，會考量學生能力，靈活運用不同教學方法及適當的教材、教具，循序漸進且有系統地呈現內容。且透過單因子變異數分析之結果，在教學效能之班級經營管理，不受調動條款限制之教師顯著高於需受條款限制之教師，推論不受調動偏鄉條款限制之教師多為資歷較深的教師，因此在進行教學活動時，能有策略地營造良好的班級氛圍，維持良好的師生互動。
- 此外，服務年資為6-10年之教師，在「班級經營管理」構面有顯著高於服務年資為5年以下之教師，其差異原因可能在於服務年資較長之教師在處理學生問題，提供學生學習上的協助經驗較豐富，更能凝聚班級的向心力，讓班級經營更順利。
- (四)偏鄉教師職涯滿意度呈現中等程度，且教師正向心理資本、休閒因應愈高，職涯滿意度愈佳根據描述性統計分析得知，在職涯滿意的構面中，平均數呈現中上程度的滿意程度，此結果與梁畢玲(2006)對高雄市國小教師的研究相同。依據迴歸分析結果得知，偏遠地區教師之正向心理資本、休閒因應對職涯滿意有顯著正向影響，亦即偏遠地區教師之正向心理資本及休閒因應愈高，職涯滿意度就愈高。正向心理資本高的教師思考較為樂觀，能積極面對教育工作的挑戰，並能在工作生涯中自我肯定與激勵，對於職涯目標的達成也能感到滿意。
- (五)偏鄉教師兼任主任者，自我效能較高且教學計劃準備較完善透過單因子變異數分析之結果，偏鄉教師在不同背景變項中，不同職務偏鄉教師在正向心理資本之「自我效能」構面上有顯著差異，研究顯示教師兼任主任之教師，在「自我效能」構面有顯著優於擔任

專任教師職務之教師，其推測原因可能在於教師有能力且願意身兼主任者，通常對自我較有信心，也或許因身為主管職承擔的責任相對也較重，因此自我要求也會較高，面對教學與繁瑣的行政業務時，也較能有自信的分析問題並找到解決方法，成功地達到預定目標。

(六)教師具有正向心理資本，能產生良好的教學效能根據迴歸分析結果發現，正向心理資本對教學效能有顯著正向影響，亦即偏遠地區教師正向心理資本愈高，其教學效能也就愈佳，其中，以正向心理資本之希望為最有影響力之構面，此與李靜瑀(2014)；蘇聖富(2017)；蔡俐萍(2014)；施政宏(2015)之研究結果相同。由此推論可知，大多數教師相信自己擁有的正向能力，在面對教學困境及艱難問題時，能保持正向心態，尋求各種解決的途徑與辦法，發揮教師專業達成有效能的教學。

(七)休閒因應能力愈佳，愈能提昇其教學效能依據描述性統計分析得知，在休閒因應的構面中，「社會性休閒因應」的平均數較高，此結果與詹若昕(2012)之研究結果相同。且依照多元迴歸分析結果顯示，休閒因應對教學效能有顯著正向影響，亦即偏遠地區教師休閒因應愈高，其教學效能也就愈佳。

(八)正向心理資本、休閒因應、職涯滿意可以有效預測教學效能，又以正向心理資本之「希望」預測力最佳根據迴歸分析結果發現，正向心理資本之希望、休閒因應之社會休閒因應、正向心理資本之韌性、職涯滿意，共有四個預測變項，可有效預測教學效能，解釋變異量為 49.7%，而其中以正向心理資本之希望為預設變項中最重要之變項，具有 37.8% 的解釋力。此結果填補正向心理資本、休閒因應、職涯滿意對教學效能之預測研究文獻缺口。

綜合以上研究所述，研究發現，在各變項間有著顯著的影響，希望及韌性的正向心理資本、社會性的休閒因應、職涯滿意皆可以有效提升教學效能。而過去有關偏鄉教師相關的研究，大多著重於留任意願、工作滿意度的關連性探討，缺少正向心理資本對職涯滿意之影響，亦缺少休閒因應對職涯滿意之影響，以及正向心理資本、休閒因應、職涯滿意預測教學效能之研究，本研究已填補以上研究缺口。

## 二、建議

### (一)偏鄉教師方面

#### 1.維持休閒因應能力

由休閒因應對教學效能之迴歸分析結果得知，偏鄉地區教師的休閒因應能力可以對教學效能有直接或間接的影響，所以建議偏鄉教師可在工作之餘，不僅可透過休閒活動自我調整教學工作帶來的壓力，鼓勵參加休閒相關研習活動，提高教師休閒活動意願，進而提昇教師在教學效能的質量。

#### 2.培養教師正向心理資本特質

建議教師積極參與正向心理資本相關研習與進修，培養自身正向心理特質，成為具備正向心理素質的教師，當教師面對教學現場難題時，便能夠以正向態度因應挑戰，採取適當的努力。

## (二)教育部門及相關單位方面

根據研究結果顯示，教師在教學效能的「班級經營管理」及「教學成果評量」層面得分最低，建議學校積極規劃相關增能研習，積極落實輔導教師機制，在教師尋求幫助時，校內行政人員或資深教師也可做為教師們諮詢的管道，透過教師間經驗交流，讓教師專業提昇，協助年輕教師提昇教學品質。

## 三、對後續研究者之建議

### (一)研究對象

建議後續研究者可擴大到北、中、南、東之偏鄉地區，不同學校所處的地方文化背景及人口組成條件可能會有不同的結果，藉以提升研究之深度及廣度，有更全面性的瞭解，使研究結果更為完整與周延。

### (二)研究議題

影響偏鄉教師的因素眾多。包含流動因素、留任意願、工作壓力、行政兼任、工作滿意度等，建議之後研究者可針對不同之影響因素做更深入的探究，更完整得知影響教學效能之要素。

### (三)研究方法

本篇研究採量化研究，受試者在填答問卷時可能受到所處環境、自身認知、主觀意識或欲符合社會期望等因素而影響作答，且問卷之間項亦可能無法涵蓋所有偏遠地區教師的看法。因此，建議未來研究除了量化據數據以外，輔以訪談式質性研究，或運用質性與量化交叉比較的方式，進而深入瞭解偏遠地區教師之教學效能，使研究更加周延，以提升研究之價值。

## 伍、參考文獻

### 中文部分

- 方伯晃(2017)。桃園市國小教師正向心理資本對教師教學效能之研究(未出版之碩士論文)。萬能科技大學，桃園市。
- 方金雅(2017)。「老師，你會不會回來？」談偏鄉教師的任用與流動。*臺灣教育評論月刊*，6(12)，127-134。
- 王佳琦(2016)。高雄市國民小學校長科技領導、教師正向心理資本與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 王品霏(2018)。國小教師正向心理資本、休閒調適策略影響教學投入之相關研究(未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 王瑤芬、洪久賢、林咨攸(2008)。國際觀光旅館餐飲部員工組織承諾、職涯滿意、工作價值觀、適配度之因果關係研究。*觀光休閒學報*，14(3)，277-300。
- 余明助、劉依蓉(2013)。組織變革策略、工作壓力、正向心理資本與情感性變革承諾關係之研究。*勞資關係論叢*，14(2)，43-67。
- 吳育蘋(2018)。原鄉、偏鄉教師留任因素之探討-以花蓮縣萬榮鄉為例(未出版之碩士論文)。銘傳大學，臺北市。
- 吳芳昇(2015)。教師生活型態、休閒效益與工作滿意度之研究-以嘉義縣公立國小為例(未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。

- 吳清山(1994)。美國教育組織與行政。臺北市：五南。
- 吳駿逸(2018)。心理資本對工作滿意度及生涯滿意度之影響：生涯敬業之中介效果(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 巫珮如、謝麗紅(2015)。正向心理團體諮商對新住民學生正向情緒與正向特質之影響。輔導季刊，51(3)，37-46。
- 李靜瑀(2014)。國民中學教師正向心理資本與教學效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 汪佳欣(2013)。休閒阻礙、工作壓力、休閒效益與工作滿意度之研究-以嘉義縣國小教師為例(未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 林文正(2012)。國小教師正向心理資本與教學效能、工作滿意度及主觀幸福感關聯模式之建構與驗證(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 林宏泰(2019)。國民中學校長正向領導、教師教學效能、與學生學習成效關係之研究(未出版之碩士論文)。國立暨南國際大學，南投縣。
- 林志鈞、莊坤財(2018)。國小教師心理資本對團體凝聚力的影響-情緒勞務、休閒調適之中介效果。慈惠學報，14，72-100。
- 林明芳、陳建和、蔡如婷、吳文正(2014)。精神科護理人員的工作壓力、休閒因應策略、休閒參與和健康關係之研究。精神衛生護理雜誌，8(2)，11-24。
- 林嘉慧(2017)。偏鄉教師荒！探討北海岸偏遠中學教師工作壓力與工作滿意度之研究(未出版之碩士論文)。聖約翰科技大學，新北市。
- 邱皓政(2010)。量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。臺北市：五南。
- 施政宏(2015)。高中科展指導教師正向心理資本、壓力來源與教學效能之影響(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 洪碧霜(2014)。臺中市國民中學教師休閒調適與自我效能之相關研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 胡央志(2019)。讓教與學一加一大於二。教育脈動，18，1-10。
- 教育部統計處(2019)。107 學年高級中等以下偏遠地區學校概況。108 年 11 月 12 日取自 <http://stats.moe.gov.tw/files/brief/>
- 張奕國、張凌凌(2017)。偏鄉師資流失與穩定政策建議—以質性探究之。臺灣教育評論月刊，6(9)，153 -163。
- 張珈禎(2014)。高科技產業員工主動性人格特質、工作熱情與職涯滿意之相關研究-以知覺組織支持為調節變項(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 梁畢玲(2006)。國小教師生活型態、專業認同與職涯滿意度關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 莊欣耘、曾秀鳳、季力康(2018)。臺灣女子職業高爾夫選手主動性人格與社會支持對職涯滿意度之預測。臺灣運動心理學報，18(2)，21-37。
- 許銘顯(2011)。嘉義縣國民小學教師心理資本與教學效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 郭佰霖(2017)。臺中市市立國民小學教師工作壓力、休閒活動參與類型與教學效能關係之研

- 究(未出版之碩士論文)。中臺科技大學，臺中市。
- 郭韋均(2017)。工作壓力與休閒參與對教學效能影響之研究-以高雄市左營區國小教師為例(未出版之碩士論文)。高苑科技大學，高雄市。
- 陳佩娥、湯玉英(2005)。因應之概念分析。護理雜誌，52(2)，61-65。
- 陳宣玟(2014)。派外人員的主動性人格特質、文化智商與職涯滿意之研究-正向心理資本之調節效果(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 陳寬裕、王正華(2014)。論文統計分析實務：SPSS 與 AMOS 的運用第 2 版。臺北：五南。
- 黃靖殷(2016)。偏鄉教師網路購物動機關聯分析(未出版之碩士論文)。康寧大學，臺北市。
- 曾文志(2010)。走過正向心理學的第一個十年。師友月刊。513，62-66
- 曾昱容(2017)。雲林縣國小教師的心理資本與休閒調適策略對休閒類型的影響(未出版之碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林。
- 程盈瑜、陳建和(2011)。大學生休閒因應量表之建構。旅遊健康學刊，10(1)，25-42。
- 黃雅芹(2017)。南投縣偏遠地區國民中小學教師流失成因與因應策略之研究(未出版之碩士論文)。國立暨南國際大學，南投縣。
- 楊振宏(2015)。員工工作輪調、職涯滿意與心理資本關係之研究(未出版之碩士論文)。淡江大學，新北市。
- 董曉昀(2018)。休閒活動參與、工作壓力與教學效能關係之研究-以英文外籍教師為例(未出版之碩士論文)。正修科技大學，高雄市。
- 詹若昕(2012)。交通服務人員的工作壓力、休閒因應與身心健康關係之研究-以台灣高鐵列車服務人員為例(未出版之碩士論文)。臺北護理健康大學，臺北市。
- 監察院(2016)。偏遠地區學校聘用兼任代課教師彌補教學人力。108 年 11 月 12 日取自 [http://tecs.otecs.ntnu.edu.tw/upload/news\\_file/](http://tecs.otecs.ntnu.edu.tw/upload/news_file/)
- 潘苡廷(2019)。高雄市國民小學教師工作壓力、休閒調適與教學效能之關係研究(未出版之碩士論文)。國立屏東大學，屏東縣。
- 蔡秀芬(2014)。正向心理資本對國小教師衝突管理影響之研究-以社會支持為調節變項(未出版之碩士論文)。南台科技大學，臺南市。
- 蔡長清、曾鈞麟、耿英蕊(2013)。教師之休閒調適、工作情緒與自我效能之關聯研究-以高雄市國民中學教師為例。運動休閒餐旅研究，8(2)，82-112。
- 蔡俐萍(2014)。國民中學組織健康、教師心理資本與教師效能關係之研究-工作投入的中介效果(未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 鍾昀珊、戰寶華(2015)。屏東縣偏遠地區國小教師專業學習社群、組織承諾與教學效能之研究(未出版之碩士論文)。屏東大學，屏東縣。
- 鍾榮進(2015)。國小教師教學效能自評之研究。師資培育與教師專業發展期刊，8(1)，69-103。
- 蘇聖富 (2017)。國小教師參與專業學習社群態度、心理資本、主觀幸福感與教學效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 鐘昀珊(2014)。屏東縣偏遠地區國小教師專業學習社群、組織承諾與教學效能之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。

## 英文部分

- Akiri, A. A., & Ugborugbo, N. M. (2009). Analytic examination of teachers' career satisfaction in public secondary schools. *Studies on Home and Community Science*, 3(1), 51-56.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the U.S. In S. Spacapam, & S. Oskamp. (Eds.), *The social psychology of health: Claremont symposium on applied social psychology* 31-67. Newbury Park, CA: Sage.
- Iwasaki, Y., & Mannell, R. C. (2000). Hierarchical dimensions of leisure stress coping. *Leisure Sciences*, 22 (3), 163-191.
- Kang, S. H. (1987). *Career satisfaction of beginning teachers in Iowa*. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Timms, C., & Brough, P. (2013). "I like being a teacher" Career satisfaction, the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration*, 51(6), 768-789.
- Trivellas, P., Kakkos, N., Blanas, N., & Santouridis, I. (2015). The impact of career satisfaction on job performance in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 33, 468-476.
- Tu, H. S., Forret, M. L., & Sullivan, S. E. (2006). Career in non-Western context: An exploratory investigation of factors related to the career success of Chinese managers. *Career Development International*, 11(7), 580-593.