

# 高中職教師工作投入、工作困擾、工作倦怠、 組織公民行為關係之研究

李俊毅<sup>1</sup>

## 壹、前言

學校教師的工作內容多如牛毛，其所引起教師的工作投入、工作困擾與工作倦怠感可想而知，依過去研究顯示，教師工作投入、工作困擾與工作倦怠會因不同的背景因素而不同，因而了解不同類群的教師在工作投入上的不同，及針對不同類群的教師提供工作困擾與工作倦怠的解除，是解決此相關問題的第一步，此為本研究動機之一；此外，最近正向心理學研究深入影響教師行為問題，其中組織公民行為更為近來炙手可熱的研究主題，因而若能了解教師工作投入、工作困擾與工作倦怠對組織公民行為的相關效果，可為訂定相關教育計畫及政策時之重要參考依據，此乃研究動機之二。

因之，本研究以台灣教育長期追蹤資料庫高中職五專學生表現評量資料第四波調查(2007年)教師問卷為樣本，運用單因子變異數分析、皮爾森積差相關、路徑分析來進行五項研究假設。以下內容首先介紹各變數的涵意及相關研究結果，其次提出研究假設與架構，再次進行資料分析，最終依研究結果提出教育行政及研究上的討論與建議。因本文倉促付梓，又所學才疏學淺，其中必有疏漏之處，還請先進達人不吝指教。

## 貳、文獻分析

本段落依序說明教師工作投入、工作困擾、工作倦怠及組織公民行為等研究變項的涵義，及相關研究之結果；其次探討各變項間的相關進而提出研究假設。

### 一、教師工作投入

工作投入 (job involvement) 最早是由 Lodahl 與 Kejner (1965) 所提出，兩人認為所謂工作投入係指一個多層面的工作態度，其中包括兩種不同涵義，第一個涵義是指個人認同工作的重要性程度或是工作在個人自我印象 (self-image) 中的重要性程度；第二個涵義是指自我尊嚴 (self-esteem) 受到工作績效所影響的程度。

工作投入所包含的層面有很多，多數的研究(侯志偉，2009；黃坤謨，2008；賴秋

---

<sup>1</sup> 李俊毅 / 高雄市立高雄高級工業職業學校教學/國立中山大學教育研究所博士班

江，2006；郭正忠，2005；蔡麗華，2001)以工作專注、工作評價、工作認同、工作樂趣與工作參與主要層面，內涵說明如下：

- (一)工作專注：指教師對所從事的教育工作表現出來的專注、認真、負責的態度。
- (二)工作評價：指教師對從事的教育工作所持有的價值判斷，會因工作內容表現而自我評估的工作成就。
- (三)工作認同：指教師對所從事的教育工作之認同感，會以學校的工作目標為己任，且認同學校教育工作。
- (四)工作樂趣：指教師喜歡從事的教育工作，並在教育工作上得以發揮專長，並且能從工作中得到樂趣，也就是樂在其中。
- (五)工作參與：指教師對從事的教育工作，會以教育工作目標為己任，並願意主動參與學校工作，同時奉獻心力。

依本研究需求，教師工作投入以工作參與因素為主，包含一週在校時間、一天在校時間，以及花在備課、輔導學生、批改作業、與家長溝通的時間。此外，在教師背景變項部分的相關研究上，張書誠(2010)以全國98學年度高級職業學校正式教師為研究對象，發現高職教師工作投入因年齡、教育背景、擔任職務、服務年資與學校性質有差異；許貞敏(2010)以高雄縣市十所高職學校教師為對象，發現校長領導風格與教師工作投入有顯著相關；黃宏正(2011)以公立高職編制內教師為研究對象，發現年齡、擔任職務與服務年資不同的教師對教師工作投入的知覺有顯著差異；蕭嘉薰(2005)以嘉義地區的高職教師為研究對象，發現年齡愈高者、服務年資愈高者與已婚者具有顯著較高的工作投入；鄧澄珊(2010)以基隆市四所公立高中職352名正式教師為研究對象，發現年齡在46歲以上、教學年資達17.5年以上之教師工作投入程度最高。依前述研究結果及研究需求，本研究將採性別、年齡、任教年資、任教學校區位、最高學歷、公私立學校及校內職務為背景變項，並進一步進行差異分析。

## 二、教師工作困擾

教師工作困擾係植基於現實震撼論(shock)、人格特質論、社會化理論(socialization)、認知發展理論、行為模式與技術訓練模式、角色理論、人文模式等相關理論；游自達(1987)指出，工作困擾係指教師於學校工作中，無法有效解除內在之衝突或滿足內在之需求，或有效處理與教師職務相關之事項，而導致心理或情緒方面之不安或影響教師之行為的問題；盧榮順(1986)指出，工作困擾係指教師於從事教學工作時，

由於無法有效解決內在的衝突，滿足內在的需求，或有效處理與教師職務有關的事項，而導致心理或情緒方面的不安狀態；由此可知，教師工作困擾係指教師於工作職場中，對於教學實務、教學資源、教學環境、班級經營、行政工作等各層面的工作情境中所發生的事件，自我知覺到無法有效解決內在的衝突，而導致心理或情緒方面的不安狀態或影響個人行為變化。根據本研究需求，將教師工作困擾的因素類歸為學生因素、學校因素、環境因素。其中，學生因素包括學生行為、心理、程度問題；學校因素包括學生程度不齊、課程新教材、評量考試方式、學校教師文化、行政對教師考核、行政措施等；環境因素包括家長要求、教育政策變化、社會輿論評價、學校未來走向等。

此外，在教師背景變項部分的相關研究上，游仁淵(2011)指出不同背景變項的高職實習教師對於工作困擾的感受，除了年齡與任教科別外，其餘皆有感到明顯的工作困擾情形；翁美惠(2007)指出男性、兼行政、專業科目、私立、高職與北部的初任教師其學校行政的工作困擾程度相對較高；洪玉華(2006)指出任教未滿一年、兼任行政及兼任導師的初任教師其工作困擾程度較高。依前述研究結果及研究需求，本研究將採性別、年齡、任教年資、任教學校區位、最高學歷、公私立學校及校內職務為背景變項，並進一步進行差異分析。

### 三、教師工作倦怠

在國內的研究中，有關「倦怠」(burnout)的中文譯名有工作倦怠、職業倦怠、專業倦怠、工作心厭、工作疲乏等，藍采風(2003)指出工作倦怠(burnout)的典型徵候包括消極、持續對工作不滿、缺席率高及工作效率低；Holmes(2005)則說明工作倦怠是長期的工作壓力，造成個體興趣和動機的喪失，而引起生理、情緒或心理的耗竭。綜合Maslach 和 Leiter (1997)、Edmonson 和 Thompson (2001)、洪于仁 (2005)、李建智 (2005) 得知影響工作倦怠原因來自四個不同的層面：即社會環境、學校組織、工作任務、個人特質：

- (一) 社會環境因素：學校負面形象、師資培育時未能養成專業能力、大眾傳播工具對學校及教師的責難、誤解及偏見、教師薪資偏低、家長對教師的不尊重。
- (二) 學校組織因素：學校校長及行政人員不支持、教師缺乏決策的機會卻要去執行決策、小團體間的派系紛爭、教師角色衝突、角色不明確、行政與教師間缺乏溝通聯繫，使教師心生倦怠。

(三) 工作任務因素：教師爲了處理繁雜的學生行爲、師生關係、親師關係、文書、工作負荷、和學生過多的影響而產生職業倦怠。

(四) 個人因素：教師受到自己個人過度強烈的成就動機、人格特質、不切實際的期望及不當歸因的影響而產生職業倦怠。

根據本研究資料來源，工作倦怠係以教師對所有因素的整體考量，其未做個別因素之探討。此外，張翼丞(2010)指出不同性別、服務年資、擔任職務之國小教師在工作倦怠方面有差異情形；李雯智(2011)指出兼任有給職行政工作之國民小學教師工作倦怠低於級(科)任國民小學教師，城市的國民小學教師工作倦怠感明顯高於鄉鎮的國民小學教師；邱欣怡(2008)指出，國小教師在情緒勞務的感受上以及工作倦怠的感受上並無性別、服務年資、擔任職務和學校規模上的差異存在。依前述研究結果及研究需求，本研究將採性別、年齡、任教年資、任教學校區位、最高學歷、公私立學校及校內職務爲背景變項，並進一步進行差異分析。

#### 四、教師公民行爲

Organ(1997)認爲組織公民行爲不必然被視爲是「角色外」(extra-role)、「超出工作之外」(beyond the job)、「在正規制度中未被酬賞」(unrewarded by the formal system)的行爲，其係爲組織正式制度未直接獎酬，且未在組織成員的角色要求與工作說明書中呈現之行爲，分爲利他、刻苦精神、好意告知、良心行爲、守規盡責；而針對教師組織公民行爲而言，李雯智(2011)指出教師的組織公民行爲應具體包含以下特性：

(一) 動機是利他性，而非爲酬賞：教師組織公民行爲的動機是利他性的，希望能協助學校中的學生、同事及學校整體表現更有效能與進步。對於有形的酬賞或獎勵，卻不是動機的誘發原因。

(二) 是可以被激勵而產生的自發性助人行爲：教師組織公民行爲可以透過良好的學校氣氛、領導方式、民主溝通的人際關係、工作設計制度等而被激勵，係屬於自願性質、積極進取的表現。

(三) 超越責任、規範或契約外之角色外行爲：意味組織成員需要付出時間或是其他代價(cost)。教師組織公民行爲需要花費額外時間或精神去付出，並且行爲表現超越工作責任範圍及規範之外。

(四) 行為結果是有助於組織中他人、團體或整體組織的利社會行為：不僅教師組公民行為的動機是有助於他人、團體或組織，並在行為的結果上，可以造成全體向上提升的效果。

(五) 是具有多面向的完整構念：教師組織公民行為是複雜的多面向構念。

根據本研究需求，將教師組織公民行為類分為個人及團體兩大因素，其中，個人因素包括在家看書或雜誌、聽音樂會或展覽、參與志工服務、參與學習活動等；而學校因素包括學會新興科技產品、用圖書館或網路找資料、同事尋求合作、同事尋求解決問題等。此外，陳怡涓(2011)指出，女性、40歲以上、碩士以上學歷、有子女、服務年資6年以上、擔任行政職位之教師在組織公民行為表現上較佳；李雯智(2011)指出兼任有給職行政工作之國民小學教師在組織公民行為表現上優於國民小學級(科)任教師；謝為任(2009)指出不同年齡及工作職掌的國小教師在組織公民行為表現上有顯著差異。依前述研究結果及研究需求，本研究將採性別、年齡、任教年資、任教學校區位、最高學歷、公私立學校及校內職務為背景變項，並進一步進行差異分析。

## 五、教師工作投入、工作困擾、工作倦怠、組織公民行為之相關

何瑞景(2011)指出教師的工作困擾與工作倦怠達顯著的低度正相關，即教師感受工作困擾的程度越高，則工作倦怠感就會越高；邱欣怡(2005)指出工作投入度與社會支持度對國小教師的情緒勞務與工作倦怠關係有顯著性的調節效果，另廖美惠(2009)指出工作投入與工作倦怠呈負向顯著性影響，且工作投入在家長參與知覺與工作倦怠的關係上具中介效果，由其可知工作投入對工作倦怠有直接效果。邱盈翰(2011)指出工作投入會中介印象管理與教師組織公民行為之關係，由其可知，工作投入與組織公民行為有直接效果。李雯智(2011)指出高自我效能的教師透過高工作滿足、低工作倦怠可以有效增進教師組織公民行為的產生，其可知工作倦怠對組織公民行為有直接效果。

根據上述相關研究可提出本研究的假設：

- (一) 教師工作投入與工作困擾有相關；
- (二) 教師工作投入與工作困擾對工作倦怠有直接影響效果；
- (三) 教師工作投入、工作困擾、工作倦怠對組織公民行為有直接影響效果。
- (四) 工作倦怠對教師工作投入與組織公民行為具有中介效果。
- (五) 工作倦怠對教師工作困擾與組織公民行為具有中介效果。

## 參、研究方法

### 一、研究架構

本研究依據文獻分析，提出研究架構如圖 1，其中，以性別、年齡、任教年資、任教學校區位、最高學歷、公私立學校及校內職務等背景變項，進一步進行各變數之差異分析；此外，依研究架構圖檢測各變數間之路徑分析。

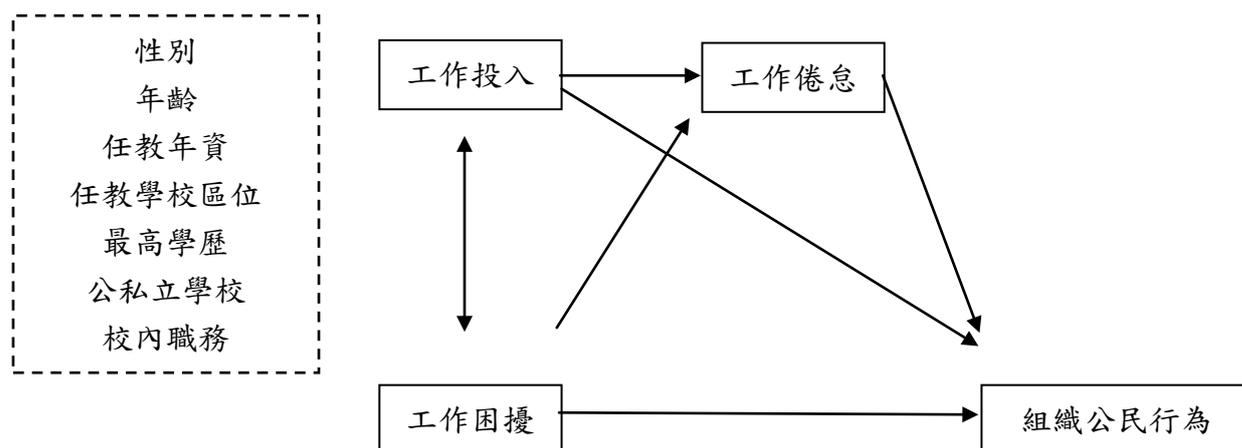


圖 1 研究架構圖

### 二、資料來源與分析方法

本研究數據來源採自台灣教育長期追蹤資料庫高中職五專學生表現評量資料第四波調查(2007 年)教師問卷數據而來，其中，教師工作投入、工作困擾、工作倦怠及組織公民行為等變項及背景變項係由該問卷內容得知；整體樣本數為 8026；分析工作採用 SPSS14.0 及 AMOS6.0 分別對不同背景變項對各變數的差異分析，及整體路徑模式的考驗檢測。

## 肆、資料分析

### 一、不同背景變項對工作投入、工作困擾、工作倦怠、組織公民行為的差異

#### (一) 性別

在工作投入上無顯著差異( $F=3.751, df=15$ )；在工作困擾上達顯著差異( $F=97.264, df=1, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中以女性教師明顯高於

男性教師；在工作倦怠上達顯著差異( $F=60.960, df=1, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中以男性教師明顯高於女性教師；在組織公民行為上達顯著差異( $F=13.334, df=1, p<.05$ )，其中以男性教師明顯高於女性教師。

## (二) 年齡

在工作投入上無顯著差異( $F=1.501, df=5$ )；在工作困擾上達顯著差異( $F=32.903, df=5, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中年紀高(51 歲以上)的教師明顯低於一般教師；在工作倦怠上達顯著差異( $F=68.511, df=5, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中以年紀較輕(30 歲以內)及年紀較高(50 歲以上)之教師較一般教師高；在組織公民行為上達顯著差異( $F=95.553, df=5, p<.05$ )，其中又以 30 至 40 歲間的教師表現明顯最低。

## (三) 任教年資

在工作投入上達顯著差異( $F=16.413, df=5, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中年資 1~3 年之教師明顯比 9~20 年的高，而年資 3~6 年教師又明顯比 6~9 年、9~20 年、20 年以上的高；鄉村型教師；在工作困擾上達顯著差異( $F=28.765, df=5, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中 1~3 年之初任教師明顯高於一般教師；在工作倦怠上達顯著差異( $F=27.695, df=5, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，年資不到 1 年及年資 20 年以上的教師明顯比一般教師高；在組織公民行為上達顯著差異( $F=15.469, df=5, p<.05$ )，其中又以年資 20 年以上的師資明顯較高。

## (四) 任教學校區位

在任教學校區位上共區分為鄉村型、城鎮型、都市型，其在工作投入上達顯著差異( $F=9.548, df=2, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中城鎮型學校之教師明顯比都市型及鄉村型高，而都市型教師又明顯比鄉村型教師；在工作困擾上達顯著差異( $F=15.721, df=2, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中鄉村型教師明顯高於城鎮型、都市型教師；在工作倦怠上達顯著差異( $F=27.025, df=2, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中城鎮型與都市型教師明顯高於鄉村型教師；在組織公民行為上無顯著差異( $F=.529, df=2$ )。

## (五) 最高學歷

在工作投入上達顯著差異( $F=8.732, df=3, p<.05$ )，其中最高學歷為專科者明顯比一般教師低；在工作困擾上達顯著差異( $F=53.391, df=3, p<.05$ )，經

Scheffe 事後考驗法，其中最高學歷為專科者明顯比一般教師低，而最高學歷為博士者也比大學及碩士者低；在工作倦怠上達顯著差異( $F=8.483, df=3, p<.05$ )，經 Scheffe 事後考驗法，其中最高學歷為專科者明顯比一般教師高，而最高學歷為博士者也比大學及碩士者高；在組織公民行為上達顯著差異( $F=31.508, df=3, p<.05$ )，其中最高學歷為博士者明顯比一般教師高，但最高學歷為碩士者明顯比大學及博士者低。

#### (六) 公私立學校

在工作投入上達顯著差異( $F=245.728, df=1, p<.05$ )，其中私立學校教師明顯高於公立學校；在工作困擾上達顯著差異( $F=287.549, df=1, p<.05$ )，其中私立學校教師明顯高於公立學校；在工作倦怠上達顯著差異( $F=125.371, df=1, p<.05$ )，其中公立學校教師明顯高於私立學校；在組織公民行為上達顯著差異( $F=14.800, df=1, p<.05$ )，其中公立學校教師明顯高於私立學校。

#### (七) 校內職務

在工作投入上達顯著差異( $F=25.254, df=3, p<.05$ )，其中代理代課老師明顯高於一般教師，又兼任老師明顯低於一般教師；在工作困擾上達顯著差異( $F=22.921, df=3, p<.05$ )，其中兼任老師明顯低於一般教師；在工作倦怠上達顯著差異( $F=31.273, df=3, p<.05$ )，其中代理代課老師明顯高於一般教師；在組織公民行為上無顯著差異( $F=.846, df=3$ )。

## 二、路徑分析

### (一) 初始模型與修正模型

依據研究假設與架構檢測：(一)教師工作投入與工作困擾有相關；(二)教師工作投入與工作困擾對工作倦怠有直接影響效果；(三)教師工作投入、工作困擾、工作倦怠對組織公民行為有直接影響效果。其結果如下：

#### 1. 教師工作投入與工作困擾有相關

依 Pearson 相關雙尾檢定，工作投入與工作困擾有關( $\gamma = .158, p<.01$ )，工作投入與工作倦怠有關( $\gamma = .083, p<.01$ )，工作投入與組織公民行為有關( $\gamma = .100, p<.01$ )，工作困擾與工作倦怠有關( $\gamma = -.284, p<.01$ )，工作倦怠與組織公民行為有關( $\gamma = .045, p<.01$ )，但工作困擾與

組織公民行為無關( $\gamma = -.001$ )。因之，「教師工作投入與工作困擾有相關」。

## 2. 教師工作投入與工作困擾對工作倦怠有直接影響效果

以工作困擾、工作投入為自變項，工作倦怠為依變項，運用強迫進入法，迴歸分析的  $R^2 = .097$ ，表示其解釋變異量為 9.7%(如表 1)。另外，工作投入對工作倦怠的影響係數為  $Beta = .131(t=12.212, p<.05)$ ，工作困擾對對工作倦怠的影響係數為  $Beta = -.304 (t=-28.338, p<.05)$ 。

由表 1 及表 2 可知，教師工作投入與工作困擾對工作倦怠有關且有預測效果( $F=432.22, df=2, p<.05$ )，其接受假設，即「教師工作投入與工作困擾對工作倦怠有直接影響效果」。

表1 教師工作投入與工作困擾對工作倦怠影響模式摘要

R	R 平方	調過後的 R 平方	估計的 標準誤	變更統計量				
				R 平方 改變量	F	分子自由度	分母df	顯著性
.312(a)	.097	.097	.724	.097	432.218	2	8023	.000**

a 預測變數：(常數), 工作困擾, 工作投入

表2 教師工作投入與工作困擾對工作倦怠影響係數

	未標準化係數		標準化係數	t	顯著性
	B 之估計值	標準誤	Beta		
(常數)	3.381	.026		128.872	.000***
工作投入	.017	.001	.131	12.212	.000***
工作困擾	-.025	.001	-.304	-28.338	.000***

a 依變數：工作倦怠

## 3. 教師工作投入、工作倦怠對組織公民行為有直接影響效果

以工作困擾、工作投入、工作倦怠為自變項，組織公民行為為依變項，運用強迫進入法，迴歸分析的  $R^2 = .011$ ，表示其解釋變異量為 1.1%(如表 3)。另外，工作投入對組織公民行為的影響係數為  $Beta = .098$

( $t=8.62, p<.05$ )，工作困擾對組織公民行爲的影響係數為  $Beta = -.007$  ( $t=-.554, p>.05$ )，工作倦怠對組織公民行爲的影響係數為  $Beta = .035$  ( $t=3.04, p>.05$ )。

由表 3 及表 4 可知，教師工作投入與工作倦怠對組織公民行爲有關且有預測效果( $F=30.785, df=3, p<.05$ )，但工作困擾對組織公民行爲無關且無預測效果。因此，其接受「教師工作投入與工作倦怠對組織公民行爲有直接影響效果」。

**表3 教師工作投入、工作困擾、工作倦怠對組織公民行爲影響模式摘要**

R	R 平方	調過後的 R 平方	估計的標準誤	變更統計量				
				R 平方改變量	F 改變	分子自由度	分母自由度	顯著性 F 改變
.107(a)	.011	.011	24.832	.011	30.785	3	8022	.000

a 預測變數：(常數), 工作倦怠, 工作投入, 工作困擾

**表4 教師工作投入、工作困擾、工作倦怠對組織公民行爲影響係數**

	未標準化係數		標準化係數		t	顯著性
	B 之估計值	標準誤	Beta	分配		
(常數)	9.141	1.576			5.798	.000
工作投入	.422	.049	.098		8.623	.000
工作困擾	-.018	.032	-.007		-.554	.580
工作倦怠	1.163	.383	.035		3.037	.002

a 依變數：組織公民行爲

依上述檢測結果，繪製路徑分析圖如圖 2。分析採最大概似法估計各路徑數值，其中，工作投入對工作倦怠達顯著、工作困擾對工作倦怠達顯著、工作投入對組織公民行爲達顯著，各數據表列如表 5。

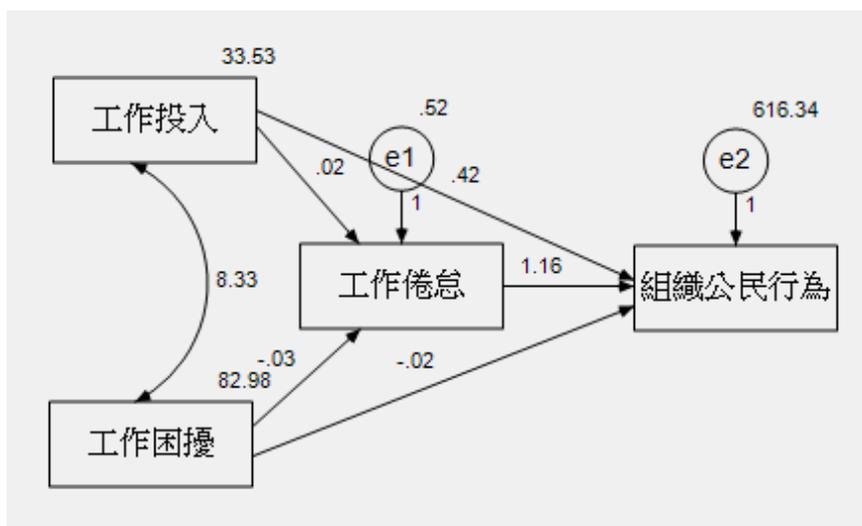


圖 2 初始研究路徑分析圖

表5 各變項路徑數值圖

變項關係	Estimate	S.E.	C.R.	P
工作投入→工作倦怠	.017	.001	12.214	.000***
工作困擾→工作倦怠	-.025	.001	-28.342	.000***
工作投入→組織公民行為	.422	.049	8.625	.000***
工作困擾→組織公民行為	-.018	.032	-.554	.580
工作倦怠→組織公民行為	1.163	.383	3.038	.002

## (二)修正模型

依初始路徑檢測結果，將工作困擾對組織公民行為之路徑刪除，繪製路徑分析圖如圖 3。分析採最大概似法估計各路徑數值，其中，工作投入對工作倦怠達顯著、工作困擾對工作倦怠達顯著、工作投入對組織公民行為達顯著，工作倦怠對組織公民行為達顯著，各數據表列如表 6。

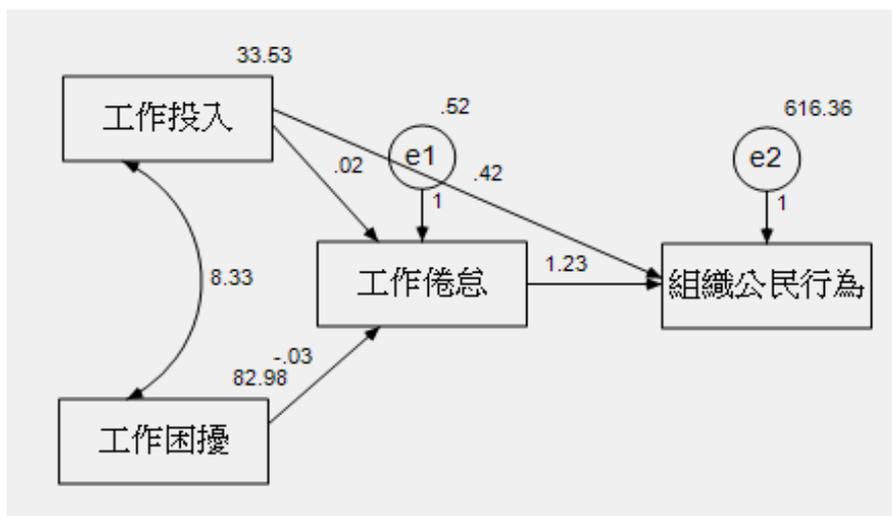


圖 3 修正後路徑分析圖

表 6 各變項路徑數值圖

變項關係	Estimate	S.E.	C.R.	P
工作投入→工作倦怠	.017	.001	12.214	***
工作困擾→工作倦怠	-.025	.001	-28.342	***
工作投入→組織公民行為	.417	.048	8.677	***
工作倦怠→組織公民行為	1.227	.365	3.362	***

### (三) 整體模式適配度考驗

整體模式適配度考驗的卡方值在自由度等於 1 時，卡方值為.307，顯著性= .580>.05，表示理論模式與樣本資料間可以適配；另外，卡方自由度比值  $CMIN/DF=.307<2$ ， $GFI=1>.90$ ， $AGFI=1>.90$ ， $NFI=1.000$ 、 $RFI=.998$ 、 $IFI=1.001$ 、 $TLI=1.004$ 、 $CFI=1.000$  均大於.900 之標準， $FMIN=.000$ ，其皆表示整體適配度良好。

### (四) 直接與間接效果

依表 7 可知，工作投入與工作困擾對工作倦怠有直接效果，惟總效果值皆偏低(.131 與-.304)；另工作倦怠對組織公民行為也有直接效果，總效果值為.037；而工作投入對組織公民行為有直接效果(.097)與間接效果(0.005)，總效果值為.102。

表 7 各變項之直接效果與間接效果一覽表

變項關係	直接效果	間接效果	總效果值
工作投入→工作倦怠	.131	-	.131
工作困擾→工作倦怠	-.304	-	-.304
工作投入→組織公民行爲	.097	0.005	.102
工作倦怠→組織公民行爲	.037	-	.037

### 伍、結果與討論

本研究在不同背景教師對工作投入、工作困擾、工作倦怠及組織公民行爲上有顯著不同，另在路徑模式上，工作投入與工作困擾可以預測工作倦怠，工作投入與工作倦怠可預測組織公民行爲，其中工作倦怠具有中介效果；儘管如此，所有變項間的相關皆顯著但程度低，直接效果的預測達顯著但解釋量低，由此可知，在工作投入、工作倦怠及組織公民行爲間應存在其他更具解釋力的中介或協調變項，其爲日後研究的參考。

## 引註資料

- Edmonson, S. L., Thompson, D. P. (2001). The "role" of burnout among special educators: the relationship between burnout and role tensions. the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Seattle, WA. Retrieved March 13, 2007, from ERIC database.
- Lodahl, T., and Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- 何瑞景(2011)。台中市國小自足式特教班教師的工作困擾、因應策略與職業倦怠之研究。東海大學教育研究所碩士論文。
- 李建智(2005)。國中教師對學生問題行為容忍度與職業倦怠之相關。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所。
- 李雯智(2010)。國小教師自我效能、工作特性、工作滿足、工作倦怠與組織公民行為之關係。國立嘉義大學國民教育研究所博士論文。
- 邱欣怡(2008)。國民小學教師情緒勞務與工作倦怠之關係研究—以工作投入、社會支持為調節變項。國立新竹教育大學碩士論文。
- 侯志偉(2009)。學校創新經營與教師工作投入之關係研究—以校長領導風格、行政服務品質及教師專業成長為干擾變項。國立臺南大學教管所學校經營與管理教學碩士。
- 洪于仁(2005)。國民小學資賦優異班教師工作壓力與工作倦怠調查之研究。國立彰化師範大學特殊教育行政碩士論文。
- 洪玉華(2006)。臺北市高級中等學校初任教師工作困擾及導入需求之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 翁美惠(2007)。我國高級中等學校初任教師工作困擾及解決方式之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 張書誠(2010)。高職教師工作價值觀與工作投入關係之研究。國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。

- 張翼丞(2010)。臺中市國小教師情緒智慧、自我效能與職業倦怠之相關研究。逢甲大學公共政策研究所碩士論文。
- 許貞敏(2010)。校長領導風格、教師工作投入與工作滿足關係之研究—以高雄縣市高職學校為例。高雄餐旅學院餐旅管理研究所在職專班碩士論文。
- 郭正忠(2005)。台北縣國民小學校長轉型領導行為與教師工作投入關係研究。台北市教育大學碩士論文。
- 陳怡涓(2011)。臺中市國民中學組織溝通與教師組織公民行為關係之研究。國立台灣師範大學碩士論文。
- 游仁淵(2011)。高職實習教師工作困擾與因應方式之探討。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文。
- 游自達(1987)。國中實習教師工作困擾問題之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 黃宏正(2010)。公立高職校長領導行為、教師工作投入與學校效能關係之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文。
- 黃坤謨(2008)。國民小學校長多元智能領導、教師工作投入與學校效能關係之研究。國立台北教育大學教育政策與管理研究所博士論文。
- 蔡麗華(2001)。台北縣國民小學教師工作投入與教師效能關係之研究。國立台北市師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 鄧滢珊(2010)。探討基隆市公立高中職教師休閒運動參與、工作投入及幸福感。台北市立體育學院休閒與運動管理碩士論文。
- 盧榮順(1996)。台北縣師院畢業與師資班結業國小教師工作困擾及任教意願之調查研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
- 賴秋江(2006)。國民小學學校行銷、校長領導風格與教師工作投入之相關研究，國立中山大學傳播管理研究所碩士論文。