

新北市教師幸福感大剖析

文◎專發部 蔡淑遠

新北市教師會於一一二年十月完成「友善教育職場、教師幸福有感問卷」的信效度分析後，隨即於一一二年十二月進行新北教師的幸福感調查，以下呈現問卷施測與統計分析的初步結果，並加以說明與討論。

壹、問卷的發放與回收

本問卷施測對象以新北市任教的各學制老師為樣本母體來源，進行問卷的發布及資料蒐集。問卷調查方法，係先以公告問卷填寫的google表單連結及QR code (供老師們掃描填寫) 於新北市教師會各支會會長line群組，請各支會會長代為轉發；且為確保讓更多會員老師可以獲得問卷填寫的訊息，我們也透過email快訊加強推播傳送，為避免影響結果的準確度，特別在文字說明中請每位老師僅填答一次，避免重複填寫。

除了鼓勵會員老師參與問卷的填寫外，我們也在一一二年十二月十三日「新北市一一二年度提升校事會議因應知能及交流輔導管教有效策略研習」會場，透過海報宣傳請參與研習活動的老師將訊息（包含問卷填寫的Google表單連結及方便掃描的QR code）帶回校內公告，故問卷填寫亦會擴及非會員的新北市各級教師。

問卷回收部分，本次採Google線上接收問卷回覆，以新北市各級學校教師合計約27,959人為母群體（新北市政府教育局，新北市一一一學年度各級學校教育概況），實際回覆問卷1140人，在95%的信心水準下，抽樣誤差低於3%。

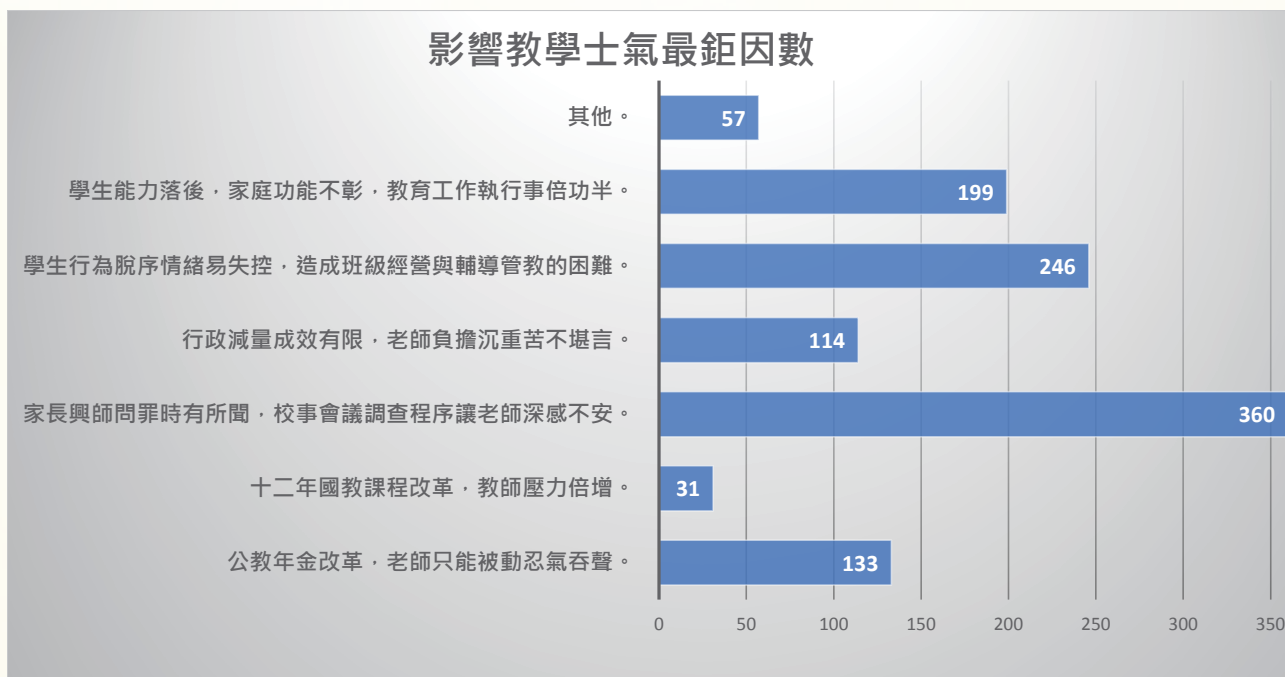
貳、調查對象基本資料（人數與百分比）分布情形

	類別	人數	百分比(%)
性別	男性	210	19
	女性	928	81
	其他	2	-
年齡	29 歲以下	83	7
	30-39 歲	267	23
	40-49 歲	473	42
	50-59 歲	289	25
	60 歲以上	28	3

學歷	學士	418	37
	碩士	709	62
	博士	10	1
	其他	3	-
婚姻	已婚	739	65
	未婚	401	35
任教年資	0-5 年	120	11
	6-10 年	161	14
	11-15 年	189	17
	16-20 年	211	18
	21 年以上	459	40
任教階段	幼教階段	121	11
	國小階段	606	53
	國中階段	353	31
	高中職階段	58	5
	大專院校	2	-
擔任職務	專任教師(科任)	300	26
	導師	639	56
	組長	105	9
	主任	67	6
	其他	29	3

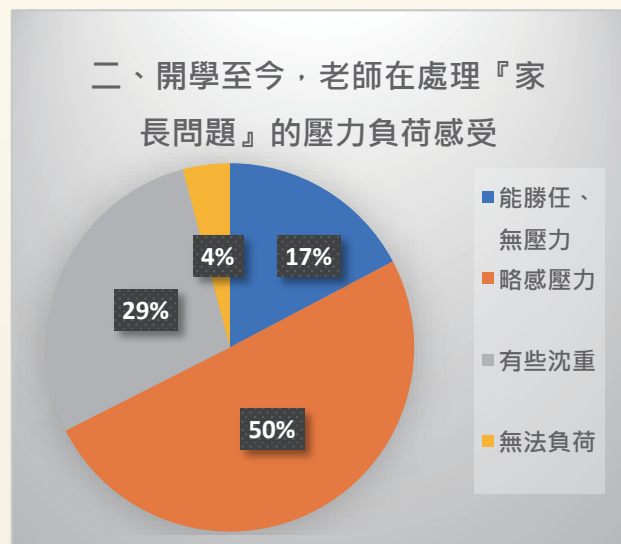
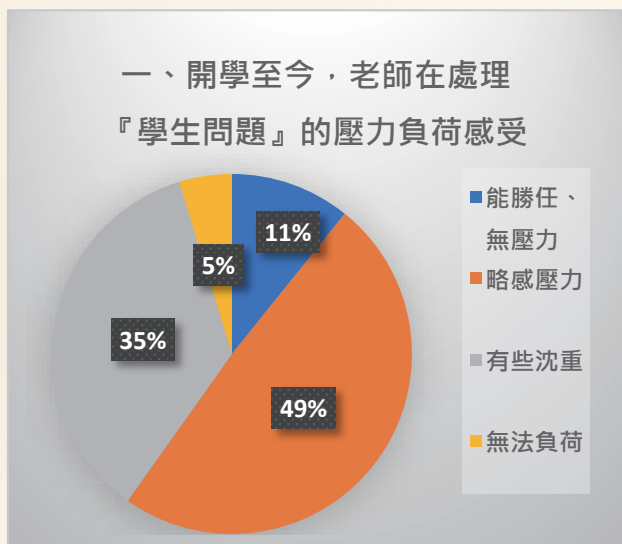
參、打擊基層教師士氣的原因

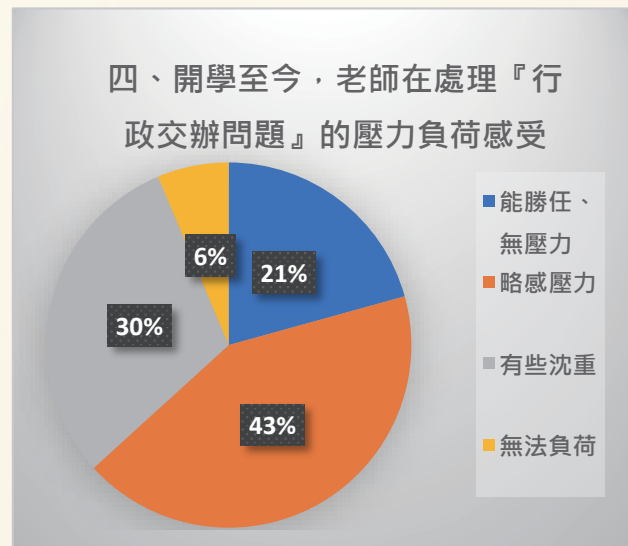
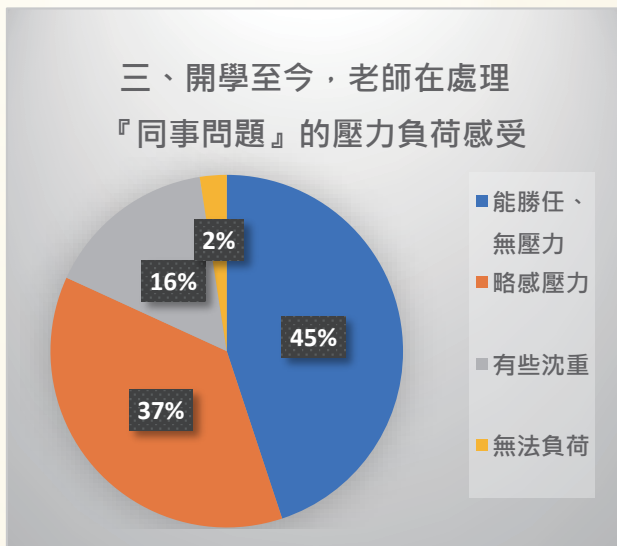
新北市教師認為對基層老師的士氣影響最鉅的事件為「家長興師問罪時有所聞，校事會議調查程序讓老師深感不安」，其次分別為「學生行為脫序情緒易失控，造成班級經營與輔導管教的困難」、「學生能力落後，家庭功能不彰，教育工作執行事倍功半」、「公教年金改革，老師只能被動忍氣吞聲。」、「行政減量成效有限，老師負擔沉重苦不堪言」，最後是「十二年國教課程改革，教師壓力倍增」。另有老師表達校長領導風格、特教師生比、幼教延托與課留園無限上綱等問題，也讓老師感到士氣受到影響。以下呈現調查後的統計結果：



教學現場，家長的濫訴陳情，影響到老師的士氣，並且限縮了老師在教學現場作為與效能，著實讓老師們深感不安與威脅。在教師法有關校事會議的相關規定上路時，新北市教師會就一直主張校園事件發生若教師的不當行為未達停聘、解聘、不續聘的疑慮，不應召開校事會議，應透過校園內部行政程序來進行了解、協調與處置。但教育主管當局不願承擔正向協助與輔導老師的責任，校事會議頻繁啟動及無差別受理的思維，讓老師被迫遭受調查及程序可能不公義的凌遲，最後雖然大多能還老師清白，但冤枉無辜、微罪受罰與持續陳情上訴的個案亦不在少數。這些校園實況對老師士氣的打擊很大，甚至造成在教學現場開始瀰漫著老師們「不教，不錯，多教，多錯」的氛圍，受害最大的其實是學生，相信這也不是家長願意看到的，造成三輸的局面。我們應該要努力來導正浮濫投訴的現象，並呼籲社會各界，共同思考如何建立一個更受尊重和理解的教育環境，讓老師們能夠更好地培養學生，發揮教育的真正價值。

肆、面對學生問題、家長問題、同事問題、行政問題的壓力，老師的負荷與感受





我們將四個面向老師的感受強度轉換成數值後進行差異化分析，發現老師對四個面向的壓力負面感受強度出現顯著差異（ F 值=184.772， $p < 0.01$ ）；進行事後比較，老師在處理學生問題的壓力 > 處理家長問題的壓力、老師在處理行政交辦問題的壓力 > 處理同事問題的壓力。

面對學生問題老師深感壓力，究其原因，合理的管教權應該被重視與賦予。當老師的管教權被限縮，管理學生動輒得咎，心理壓力更加沉重，不但學生偏差行為難以被有效矯治，甚至造成老師的班級經營策略無法落實，最後是更多孩子的學習權被犧牲。教師是教育體系中的關鍵力量，擁有豐富的教學經驗和專業知識，因此，在學生管理行為上，應給予教師必要的管教權，讓他們能夠應對不同的情況採取妥善的管理措施，這也包括建立明確的校規和學生輔導管教辦法，使教師在執行管教權時有法可依，同時要求學生和家長了解並配合。總的來說，為了建立和諧、穩定的學習場所，我們應該高度重視教師的管教權，賦予老師們足夠的支持和資源，同時也應該透過多方合作，包含校安專人設置、家長與社會支持系統的協助，共同努力創造一個有秩序、有愛心的教育環境。

伍、新北市教師幸福感指數

我們設計出廿子題，每子題滿分5分，總分100分，以便直覺式的去理解新北市教師的幸福感指數，以下呈現抽樣1140位教育現場老師的幸福感指數結果，以及加入不同因素後進行統計分析與討論。

一、整體幸福感指數描述性統計結果：

新北市教師一一二年度，幸福感指數平均56.55分，標準差20.96，中位數59，眾數57。

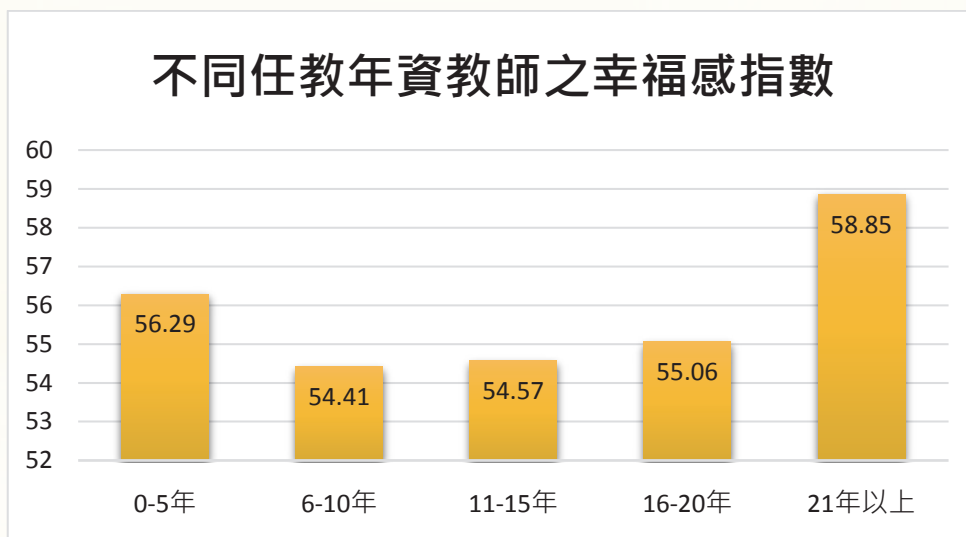
二、不同性別、學歷、任教年資、婚姻狀態、各學習階段、各年齡段、不同職務的教師幸福感指數比較：

(一) 不同性別教師幸福感指數比較：

問卷結果，男性教師的幸福感指數為59.73分，女性教師的幸福感指數為55.82分，其他組教師幸福感指數為58.5，三者進行差異性分析，F值=0.28， $p > 0.01$ ，不同性別教師幸福感沒有顯著差異。

(二) 不同任教年資教師幸福感指數比較：

不同任教年資教師幸福感指數整理如下，經差異化分析，F值=2.506， $p > 0.01$ ，沒顯著差異，不同任教年資教師幸福感沒有顯著差異。



(三) 不同婚姻狀態教師幸福感指數比較：

問卷結果，已婚教師的幸福感指數為57.66分，未婚教師的幸福感指數為55.82分，兩者進行差異性分析，F值=3.098， $p > 0.01$ ，不同婚姻狀態教師幸福感沒有顯著差異。

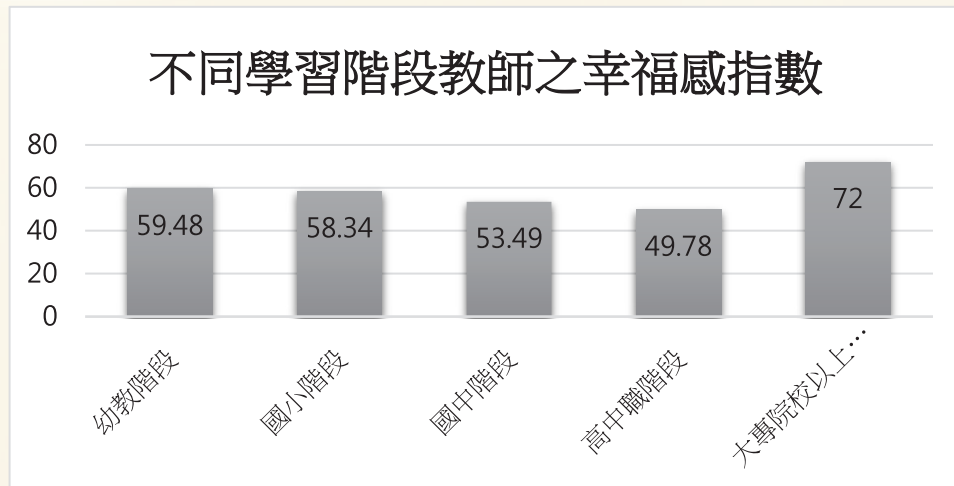
(四) 不同學歷教師幸福感指數比較：



不同學歷教師幸福感指數整理如下，經差異化分析，F值=0.308， $p > 0.01$ ，沒顯著差異，不同學歷教師幸福感沒有顯著差異。

(五) 不同學習階段教師幸福感指數比較：

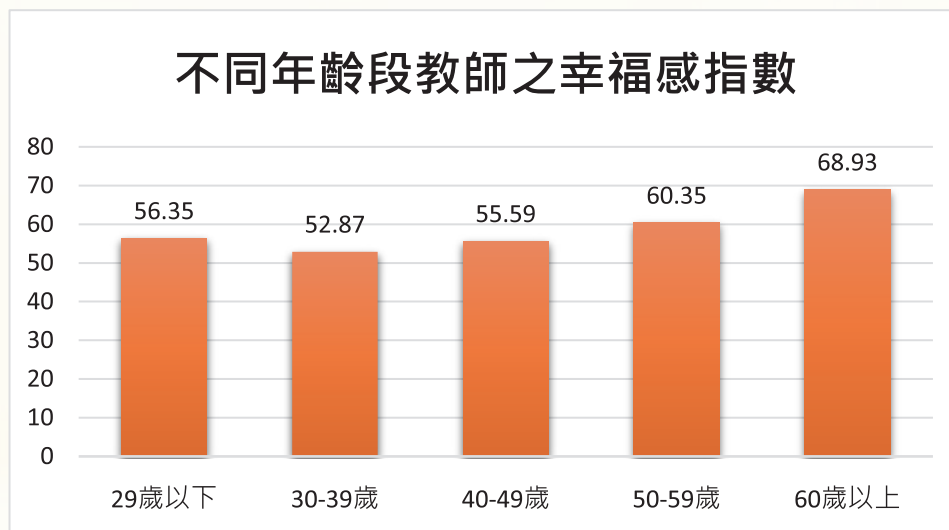
不同學習階段教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=5.45， $p < 0.01$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現統計上國中階段與高中職階段的老師幸福感指數沒有差異，幼教階段、國小階段、大專院校以上階段的老師也沒有差異；但前兩組與後三組卻有顯著差異。



國中高中職老師幸福感較低，應該有多面向的因素導致，值得進一步探討。如果以教師管教權受限的觀點來看，我們或許可以推測國中與高中職學生行為管理困難可能是影響教師幸福感的因素之一；國中與高中職學生正處於在青春期的重要時期，性格和行為變化明顯，學生行為的失序態樣與強度增加，使得教師需要花更多心力處理學生的情緒和行為問題，缺乏有效的行為管理支援和妥善應對知能培訓，可能使教師感到無助和壓力。再者，教育體系結構性的問題也可能是造成這一現象的原因。面臨課程授課時間被迫壓縮、考試制度的單一化以及師生比過高……等問題，可能導致教師在教學中的工作負擔日益加大，這不僅影響了教學質量，也大大降低了教師的工作滿足感。除此之外，教師在工作環境中可能遭遇不公平和不確定性，也會對幸福感產生負面影響（顏嫻嫻，二〇一九年）。不同學校之間的資源分配不均、教學條件的差異，可能使某些學校的教師感到不安；同時，教育政策的頻繁調整異動增添未來的變數，也使得教師難以釐訂穩定的職涯規劃，增加了工作的不確定性。總而言之，造成國中與高中職教師幸福感較低的原因是多方面的，要解決這些問題需要解決系統性的改革，包括提供更好的教育資源和支持，強化教育行政管理，以及建立穩定的工作環境和職涯發展機會。透過這些改革，亦可以提升教師的工作滿意度與幸福感，進而促進教育體系的健康發展。

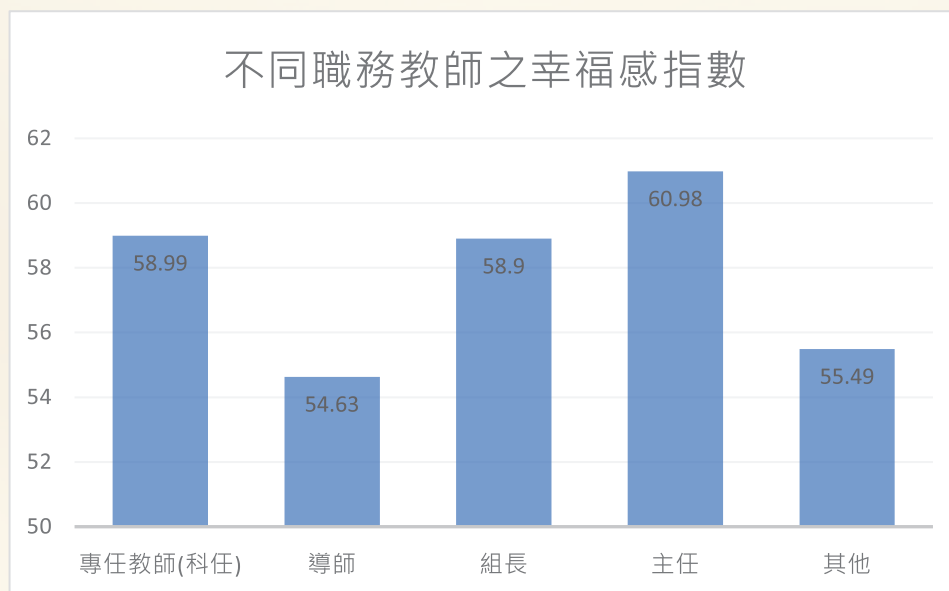
(六) 不同年齡段教師幸福感指數比較：

不同年齡段教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=7.28， $p < 0.01$ ，有顯著差異，經事後比較，我們發現，統計上30-39歲組的教師的幸福感確實低於50-59歲及60歲以上的教師。



30-39歲老師幸福感最低，凸顯出老師教師工作生涯可能遇到瓶頸點。30-39歲正是事業和家庭的雙重壓力期，面臨著事業發展和生活平衡的挑戰，這些壓力對老師的心理健康產生沉重負擔，影響他們的幸福感受。工作上，30-39歲這個年齡段，部分老師可能會因為長期投入於相同的教學領域而感到專業疲憊，導致他們感到困惑、失去創造力，甚至對教育事業產生懷疑。所幸，隨著年歲與經驗的增長，老師的幸福感也逐漸提升，可以透過尋找新的教學方法、參與專業發展課程，或者與同事分享經驗，以保持新鮮感和增加挑戰性。教師會也鼓勵老師積極參與專業發展，擴展自己的技能和知識，以提高競爭力，增進幸福感。

(七) 不同職務教師幸福感指數比較：



不同職務教師幸福感指數整理如下，經差異化分析， F 值=3.442， $p < 0.01$ ，有顯著差異；經事後比較，我們發現，統計上導師組與其他組（包含教保員、兼任職務、巡迴教師、特教老師……）的幸福感沒有差異，但確實低於擔任組長、主任與專任教師（科任）。

導師幸福感最低，應該是導因於工作過於繁瑣與沉重，過度磨耗老師的體力與能量。擔任導師意味著更需要關注和回應學生的個別需求，這可能包括孩子的學業成就、情緒狀態、家庭環境、安全風險等。因為每位學生都是獨特的，他們的需求和困難也各異，這使得導師工作變得瑣碎、沉重且極具挑戰性。這樣的差異化支持，使得導師需具備更高的情緒智慧和人際互動技巧，同時需要耐心和細心處理學生的各種問題；處理學生的心理壓力和情緒需求，加上教學壓力，可能使導師感到身心俱疲。此外，還要抽出時間與家長進行個別會談、撰寫紀錄與報告、參與家長會議等……。這些額外的工作要求，可能導致老師加班工作，減少休息時間；工作和生活的平衡受到威脅，在長時間的持續工作之下，老師難以有足夠的時間和空間來滿足自己的個人需求和休息，進而影響身心健康。所以降低班級師生比是刻不容緩的事，因為較少的班級學生數，使導師更能精緻地關注每位學生，促進有效的人際與教學互動，提高教學成效，也同時減輕老師的工作負擔，讓導師得以有機會來關照自己，方能啟動幸福的契機。

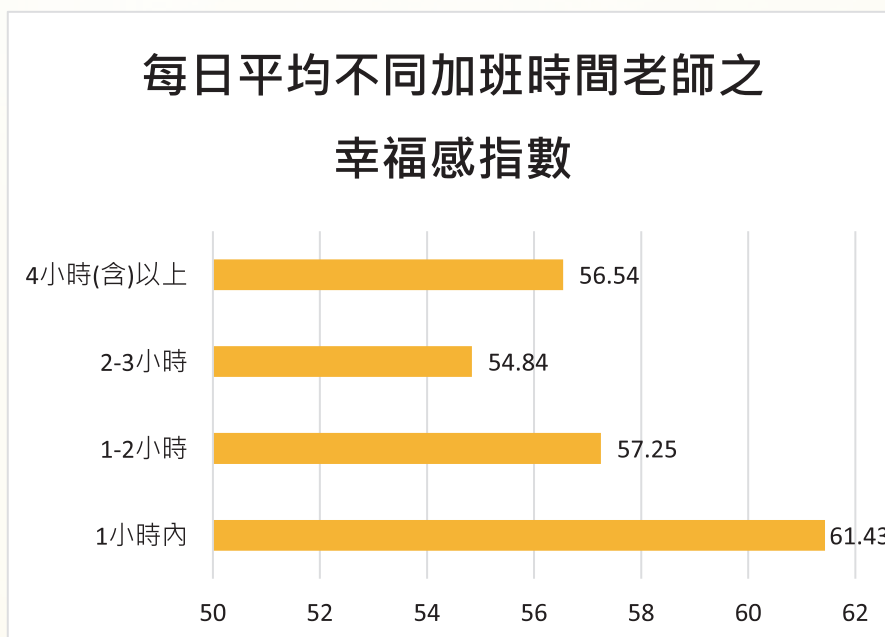
陸、老師課後加班時間長短與幸福感指數的比較

問卷中，我們也有對教師加班情形進行調查，想進一步了解加班時間的不同，對教師幸福感指數是否有差異？

老師們加班的情形如統計圖表所示：

老師每日平均加班時間	1 小時之內	1-2 小時	2-3 小時	4 小時(含)以上
人數	188	477	309	172

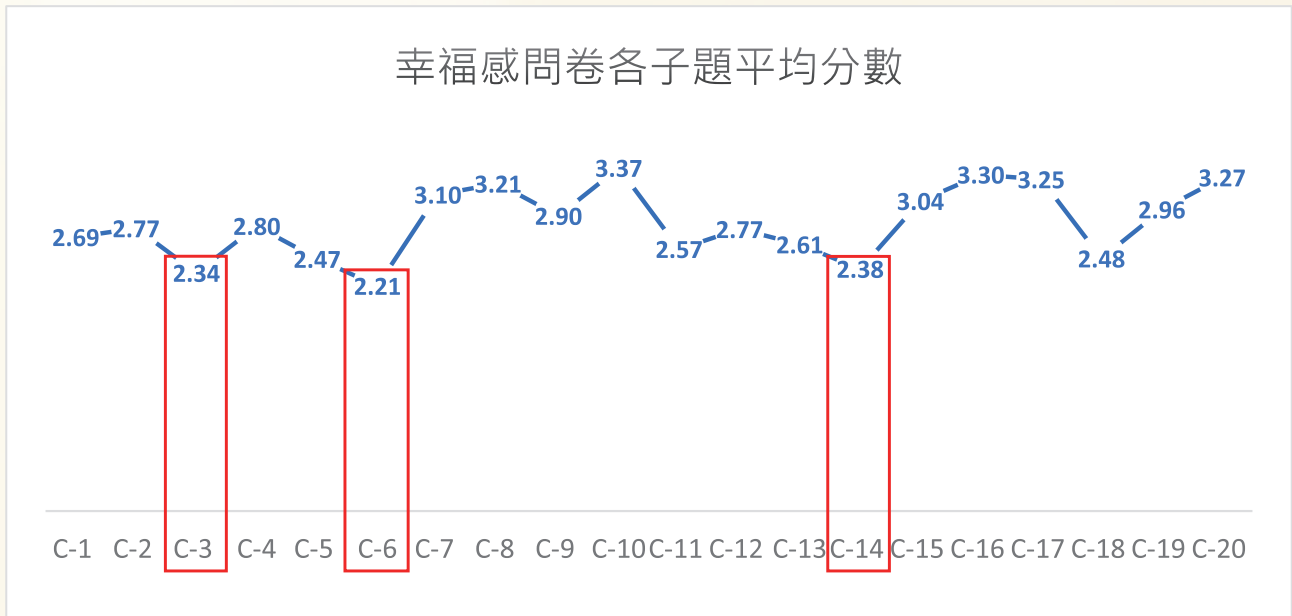
因老師每日平均加班時間不同，我們將其分成四組，並以加班時數長短與教師幸福感指數進行差異化分析， F 值=6.37， $p < 0.01$ ，有顯著差異；經事後比較，我們發現，統計上加班2-3小時組的老師的幸福感確實低於其他加班時數的老師，而我們也將不同加班時間教師幸福感指數整理如下：



加班2-3小時幸福感最低，資料顯示超時工作已是老師工作的常態。在一定的時間（4小時）內，隨著加班時間的增加，老師的幸福感降低，但每日平均加班時間超過4小時的老師幸福感卻反向提升，或許因為每日4小時以上加班成日常的老師，在時間的調配是比較自主的，所以更能樂於沉浸於準備教學與精進研習活動，幸福感不減反升；也有可能超過一定加班時數，仍願意付出更多時數加班的老師，往往已不再計較加班時數，因此幸福感高，甚至能夠完成自我實現的教育理念。進一步深究老師的超時工作問題，我們還是要強調，超時工作對教師的身心健康產生負面影響是不可忽視的。長時間的工作可能導致教師面臨高度的壓力，這可能表現為焦慮、抑鬱、身體不適等問題，且缺乏休息和放鬆的時間會削弱免疫系統，增加患病風險。此外，長時間的工作可能影響到教師的家庭生活和社交活動，進一步加深其身心疲憊感（呂美玲，二〇〇八年）。且長時間的連續工作，容易使教師失去對教學的熱情和動力；疲勞的狀態下難以提供高效的教學，這可能影響學生的學習成果；教師因為超時工作可能缺乏時間來備課、研讀最新教學方法，也會影響教學靈活性和創造力。所以我們應著重於制定合理的工作時間規定，減輕教學與行政負擔，鼓勵老師建立工作和生活良好平衡，以確保身心健康和教學效果的提升。

柒、友善教育職場是打造教師幸福的祕方

幸福感問卷當中，老師的愉悅感受、希望感、安全感皆低，老師職場的友善程度堪憂。在進行老師幸福感指數統計資料彙整時，我們發現某幾個子題，老師們填答時的分數偏低，於是進行廿題子題的差異化分析，結果F值=85.17， $p < 0.01$ ，有顯著差異。各子題的幸福指數整理如下：



在廿個子題當中，「C-3在學校，我常感到喜悅興奮」、「C-6我對於我教學生涯的未來充滿希望」、「C-14我在我的教學職場覺得很有安全感」等幾項，分數相對較低，這其實是讓人憂慮的。曾幾何時，一向讓社會大眾認為最有安全感，應該充滿希望與歡笑的校園環境，美景不再。社會對教師的價值認同逐漸降低，老師的專業形象受到挑戰，一些負面事件和教育爭議成為焦點，教育問題日益嚴峻，老師們承受著巨大的工作壓力。我們要呼籲社會重視教育、尊重教師，並協同各方共同建立一個更具活力和積極向上的友善教育職場環境。

捌、參考資料

知覺不公平對工作場所幸福感與離職意圖的影響：同事支持作為調節變數

中山醫學大學健康管理學院醫療產業科技管理系／碩士（二〇一九年）顏嫻嫻

<https://doi.org/10.6834/CSMU201900149>

新北市一一一學年度各級學校教育概況

一一一年新北市教育統計年報（二〇二二）新北市教育局

臺北市立國民中學教師工作壓力與情緒管理關係之研究

國立台灣師範大學工業教育學系／碩士（二〇〇八年）呂美玲

<https://core.ac.uk/download/pdf/13404677.pdf>