

謝 誌

站在路思義教堂的門口，再次確認兩旁門上的字體，我終於如願以償頂著碩士畢業生的頭銜走進這個令人期待的教堂裡，曾經遙不可及的夢想成真，在求學的歷程上，再度劃上一道完美的休止符。我，做到了！。

回想這兩年來緊湊忙碌的生活步調，完全被工作及讀書所佔滿，原本只想單純的快完成學業，再全心全意回歸到工作職場上，幸運的在研究所的日子裡，遇見了一群優秀的菁英教授，也認識了許多互相扶持的同學。在此我要感謝指導我最多、影響我最深的傅恆德教授，感謝他的耐心教導與包容，在我寫作論文遇到瓶頸時，總會伸出援手拉我一把，為我指點迷津，使我得以勇敢再度向前邁進，他不斷的督促與引導，使我的智慧日益增長、累積經驗，讓我對未來充滿了自信。身教重於言教，老師的待人處事之道，立下楷模，在其浸潤下，讓我於教育職場裡游刃有餘，老師的好品德也澤被我的子執們。此外，我也要感謝我的口試委員許立一教授、黃信達教授，感謝他們在口試中給予我許多寶貴的指導和建議，不僅解開我在學術上的疑竇，也啟發我的思考邏輯，使我的論文主題明確更臻完美，感謝所有的指導教授；其次，專班的主任及師長，他們平時的關心鼓勵及引導，使我得以在各領域中習得豐富的知識，開創更寬廣的視野；另外，要謝謝素萍這兩年來的協助，總是細心的帶領一群天真的工讀生，像個大姊姊般幫助我們解決了許多疑難雜症，真的很謝謝她們，給她們按一個讚！

此外，我要謝謝這兩年來跟我一起併肩奮戰的同學們，銘漢、偉書班代、林琮、如涵、人豪學長，大家不分彼此無論課業上或工作上，互相討論相互支援，「友情萬歲」；也要謝謝集俐與婉琪在我作統計分析與論文寫作上遇到瓶頸時適時給予協助，她們讓我感到溫暖，銘謝在心。除此，我還要感謝工作上的主管與同事，美玲主任、文綺主任、亮玉、雅琍、淑眉、張惠、渝雯、碧琴、凡恩，感謝他們在課業繁忙時，分擔我的工作業務以及學業上的協助，大家義無反顧跨刀相助的情誼，我銘記在心！謝謝你們！

最後要感謝的是我的父母，他們是我強而有力的後盾，讓我無後顧之憂，勇敢追求夢想，向目標邁進；而我的先生曜駿，在我求學及工作上給予最大的支持與協助，在我沮喪的時候給我勇氣、任性時忍受我的拗脾氣、開心時一同分享喜悅，對我極盡體諒及包容外，在我求學的日子分擔了大部分的家事，晉升為一級家庭主夫，家裡的大小事一肩扛，真是辛苦了！未來我會好好努力扮演好自己的角色，做一位稱職的碩士媽媽。

感謝所有在我求學歷程中給予我支持、鼓勵的親朋好友，謹以此謝誌表達心中忱意，並祝所有人幸福洋溢！

榕庭 謹誌 2012年6月

摘要

校園生活就像是一個社會型態的縮影，雖然成員較為單純，但是面臨工作壓力時，其複雜程度絕不低於外界。教育是國家大計，教師更是教育的重心與生命，俗話說：「十年樹木，百年樹人」更描述了教師教育工作的重要性。兼任行政教師與級任導師都是學校人力編制中的重要角色，上為校長的督促及家長的期待，下則擔負行政工作與教學課務的職責，雙雙肩負著推動校務行政及教育學生的重責大任，其工作壓力之大自然不待言。當這些工作壓力迎面而來，且又長期未獲適當紓解與支援，將嚴重影響教師身心健康，進而腐蝕教學的熱情，降低教學品質。因此所有壓力都必須找到出口，心靈才得以獲得紓解，而紓解之道得先從壓力的來源著手，如此才能對症下藥，以減輕教師工作壓力及負擔。另外，也將針對工作壓力形成原因進行探究，從各項參考文獻中顯示，工作壓力的形成，包含了人格特質、家庭背景、成長經驗、社會環境等內在因素與外在情境，在相互影響的作用下，使工作情緒產生變化。許多醫學專家不斷表示，壓力已漸漸成為人類社會中的一種文明病，亦是現代人健康的頭號殺手。

雖然在國內期刊中有不少對教師工作壓力的研究，研究結果雖不盡相同，但值得注意的是，從許多研究中所得到的結論顯示，教師是目前許多工作壓力較高的行業之一。故本研究將探討兼任行政教師與級任導師兩者對工作壓力的感受狀況，並探討壓力源除了工作本身外，是否會因人格特質不同而有所變化亦或是受到內、外在環境因素交互作用而產生影響。對此本研究將以臺中市東區、西區、南區、北區、中區、屯區的國小教師以問卷調查方式進行分析與推論，再針對工作壓力面向進行信效度分析，而在個人背景變項部分，則將所得到的數據以描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析以及事後比較法加以分析，接著以皮爾森相關分析法，探討人格特質與工作壓力各面之相關聯性，最後再確認上述假設相關後，將人格特質與工作壓力各面向進行多元迴歸分析，藉此瞭解國小教師是否會因人格特質的不同，而對工作壓力面向的感受度有所改變。

研究結果由各項數據中顯示，國小教師在不同背景變項下，其工作壓力的感受狀況上會有差異，而且會因現任職務的不同，在工作壓力各面向上的感受度也會有所不同，從研究中也顯示人格特質與工作壓力各面向除了有相關聯之外，也會因人格特質的不同，在工作壓力各面向上的感受度上有所差異。因此具研究者推測，人格特質是影響工作壓力的主要因素，其為助力亦是阻力。期待政府未來在教育職場上可參考本研究建議之方向，研擬相關配套措施，減輕國小教師工作壓力之負擔。

關鍵字：兼任行政教師、級任導師、工作壓力、人格特質

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與假設	2
第三節 研究方法與步驟	4
第四節 研究範圍與限制	7
第五節 名詞解釋	8
第二章 文獻探討	9
第一節 工作壓力理論及相關研究	9
第二節 國小兼任行政教師工作內容分析及工作壓力之探討	19
第三節 國小級任導師工作內容分析及工作壓力之探討	38
第四節 國小兼任行政教師與級任導師二者福利及待遇之探討	49
第三章 研究方法	53
第一節 研究架構	53
第二節 研究對象與方法	55
第三節 研究工具	60
第四節 資料處理與分析方法	67
第四章 研究結果分析與討論	69
第一節 背景變項基本資料分析	69
第二節 國小教師對工作壓力感受之分析	73
第三節 不同背景變項之國小教師工作壓力之差異分析	82
第四節 國小教師人格特質與工作壓力之相關分析	97
第五章 結論與建議	105
第一節 結論	105

第二節 研究建議	108
參考文獻.....	111
附錄一、預試問卷.....	119
附錄二、專家學者名單.....	123
附錄三、正式問卷.....	125

表 目 次

表 2-1 臺中市立各國民小學分層負責明細表~教務處.....	20
表 2-2 臺中市立各國民小學分層負責明細表~訓導處.....	24
表 2-3 臺中市立各國民小學分層負責明細表~總務處.....	27
表 2-4 臺中市立各國民小學分層負責明細表~輔導室.....	30
表 2-5 臺中市立各國民小學分層負責明細表~級任導師.....	41
表 2-6 級任導師協助各處室完成之業務內容.....	43
表 2-7 臺中市國民小學教師每週授課節數參照表.....	49
表 2-8 國民小學兼任行政教師與級任導師職務加給比較表.....	51
表 2-9 國民小學兼任行政教師與級任導師休假補助比較表.....	51
表 3-1 教師工作壓力變項及預試問卷對應題號.....	56
表 3-2 教師工作壓力變項及正式問卷對應題號.....	56
表 3-3 100 學年度臺中市所屬公立國小普通班教師員額編制表.....	57
表 3-4 預計發放問卷調查樣本數清單.....	58
表 3-5 抽樣學校一覽表.....	59
表 3-6 本研究問卷之專家審題及篩選情況統整表.....	62
表 3-7 教師工作壓力各面向與總面向之信度.....	65
表 3-8 教師工作壓力量表各面向因素分析之建構效度.....	66
表 4-1 臺中市國小教師背景變項分析表.....	72
表 4-2 國小教師之工作壓力量表分析.....	74
表 4-3 不同性別國小教師工作壓力進行差異比較.....	82
表 4-4 不同年齡國小教師工作壓力進行差異比較.....	83

表 4-5 不同服務年資國小教師工作壓力進行差異比較	85
表 4-6 不同婚姻狀況國小教師工作壓力進行差異比較	87
表 4-7 有無子女之國小教師工作壓力進行差異比較	88
表 4-8 不同學歷之國小教師工作壓力進行差異比較	90
表 4-9 現任不同職務之國小教師工作壓力進行差異比較	92
表 4-10 不同在校服務經歷之國小教師工作壓力進行差異比較	93
表 4-11 不同學校規模之國小教師工作壓力進行差異比較	95
表 4-12 國小教師在各面向之工作壓力差異情形	96
表 4-13 人格特質因素分析情形	97
表 4-14 國小教師人格特質與工作壓力之相關摘要表	98
表 4-15 國小教師人格特質與工作壓力之相關摘要表	98
表 4-16 兼任行政教師其人格特質對「單位主管領導風格」之多元迴歸分析摘要表 .	100
表 4-17 兼任行政教師其人格特質對「工作負荷」之多元迴歸分析摘要表	100
表 4-18 兼任行政教師其人格特質對「同儕互動與競爭」之多元迴歸分析摘要表	101
表 4-19 兼任行政教師其人格特質對「教學與管理」之多元迴歸分析摘要表	101
表 4-20 兼任行政教師其人格特質對「親師互動」之多元迴歸分析摘要表	102
表 4-21 兼任行政教師其人格特質對「自我期許」之多元迴歸分析摘要表	102
表 4-22 兼任行政教師其人格特質與工作壓力各面向之多元迴歸分析情形	103

圖目次

圖 1-1 研究步驟流程圖.....	6
圖 2-1 KYRIACOU 和 SUTCLIFFE 的教師工作壓力模式.....	15
圖 2-2 MORACCO & MCFADDEN 的教師工作壓力模式	17
圖 2-3 TELLENBACK, BRENNER & LOFGREN 的教師工作壓力模式	18
圖 2-4 國民小學行政組織圖.....	20
圖 3-1 研究架構圖.....	54
圖 5-1 不同人格特質與工作壓力面向之關聯圖.....	106
圖 5-2 不同人格特質與各工作壓力面向感受圖.....	107

第一章 緒論

教育是推動人類進步的重要工程，也是國家發展與社會進步的根本。一直以來，教師肩上揹負著「傳道、授業、解惑」的神聖使命，總是秉持教育理念、專業素養，目的就是提升國民水準，促進國家進步，而小學教育是我國正式教育學制的基礎，因此，小學教師被賦予啓蒙國家未來主人翁的教育使命，其重要性不言而喻。

近來年，隨著全球環境的競爭與政治的變動之下，工作壓力儼然成爲現代人無法避免的精神負擔，在多元文化的台灣社會裡，每個人都必須承受來自各方不同的壓力，而教師也是一樣。因此本研究的主旨在探討臺中市公立國民小學兼任行政教師與級任導師的工作壓力，並瞭解兩者之間對壓力的感受狀況。

第一節 研究背景與動機

隨著時代的脈動，我們的教育勢必要跟上潮流，必需進行各項教育改革方案，才能提升整體教育品質，這其中包括：「降低班級學生人數」、「發展小班教學精神」、「推動九年一貫課程」…等，再加上教師們還須面臨「課程發展」、「創新教學」及「電腦資訊能力檢定」的挑戰，使得教師在授課之餘還必須設法提升本身的專業知能，以順應改革的腳步。因此，除了提昇專業知能、適應變革加重工作負荷外，與同事、家長的人際關係，加上自我期許的壓力使得教師對教育工作普遍感到焦慮。

校園生活就像是一個社會型態的縮影，雖然成員較爲單純，但是面臨工作壓力時，其複雜程度絕不低於外界，有時可能高於外界好幾倍。教育是國家大計，教師更是教育的重心與生命，俗話說：「十年樹木，百年樹人」更描述了教師教育工作的重要性。兼任行政教師與級任導師都是學校人力編制中的重要角色，上承校長的督促及家長的期待，下則擔負行政工作與教學課務的職責，雙雙肩負著推動校務行政及教育學生的重責大任，其工作壓力之大自然不待言。當這些工作壓力迎面而來，且又長期未獲適當紓解與支援，將嚴重影響教師身心健康，進而腐蝕教學的熱情，降低教學品質。因此所有壓力

都必須找到出口，心靈才得以獲得紓解，教師工作亦然，但所有紓壓之道，也都得先從壓力的來源著手，如此才能對症下藥，以減輕教師工作壓力及負擔。

所以，在工作競爭日益激烈的教育職場裡，每個人都必須承受著大小不同及型態不一的工作壓力，除了快速緊湊的工作步調，還得隨時面對家長的質疑、上級單位的要求…等，如此有形無形的壓力，容易造成教師身、心、靈的疲乏，甚至於導致生理上的病變。而工作壓力的形成原因包含許多層面，除了工作本身外，還與個人人格特質、家庭背景、成長經驗、社會環境皆有相關，像這些內在因素與外在情境產生交互作用後，就會使工作情緒有了變化。但無論壓力大或小，都不可能憑空消失、只是會以另一種方式呈現，輕者傷害自己，甚者危及他人，造成社會問題，這是需正視的。許多醫學專家不斷表示，壓力已漸漸成爲人類社會中的一種文明病亦是現代人健康的頭號殺手。因爲壓力會引起緊張、憤怒、焦慮、敵意，很容易破壞個人的免疫系統的防衛功能，讓疾病有機可乘，不過雖是如此，也無需過於驚慌，只要找出適合自己的紓壓方式，工作一樣可以樂在其中。

第二節 研究目的與假設

在快速變遷的時代裡，教師必須扮演多重角色與承擔多樣任務，因此以目前的教育制度來談，學校的編制成員爲校長、專任行政人員、兼任行政教師、與級任導師。校長負責校務的規劃與發展；專任行政人員負責校園人事管理與督導學校經費概算及核銷之審核事宜，兼任行政教師負責推動與執行校務工作；級任導師負責教導學生品行與知識。整體看來，任務看似平均、權責看似分明，但事實上從管教學生、訂定辦法到校務推動，都是全體教職員必須共同努力才可以達成，所以單從執行面來看，兼任行政教師與級任導師的工作量是最重的。

以兼任行政教師而言，平時除了正常授課外，課餘時間還得處理繁雜的行政事務，這是兩種截然不同的工作性質，因此兼任行政教師必須花費更多時間與心力才能完成上

級單位交付之任務。國民教育法第十條規定，國民小學及國民中學，視規模大小，酌設教務處、訓導處、總務處或教導處、總務處，各置主任一人及職員若干人。主任由校長就專任教師中聘兼之，職員由校長遴用，均應報直轄市或縣（市）主管教育行政機關核備。以現行國民小學制度來看，各處、室均設置主任一員，而各處、室所編制的組長職缺，也皆由教師兼任。所以教師兼任行政工作是符合學校行政組織法規，因此深入思考後便能發現，這樣的編排，除了節省人力外，也期望將教師的教育專業背景與行政事務相結合，發揮更大的功效。

教學配合行政，行政支援教學，兩者相輔相成才能造就學生優異的表現。因此，讓教師兼任行政，不僅能掌握教學的脈動與學習活動的需要，更可提供更優質與符合實務的行政服務。但教學是教師的專業，更是教師投入教育行業的初衷，現因兼任行政工作，不只要在教學上全力以赴，還必須花費許多時間處理行政業務，導致教學品質與行政服務雙方面難以兼顧，尤其又遇到需要具備其他專長才能勝任的職務（例如：資訊、體育…等），教師本身還得利用額外時間去學習與加強相關知能，如此龐大的工作壓力，使人有蠟燭兩頭燒之感。

相較於兼任行政教師所承受的行政與教學雙重壓力，級任導師本需專注在傳道、授業、解惑上反倒單純，但現今社會越來越重視學生多元發展面向，級任導師除了授課外，也得督促學生生活常規與課業表現、並配合學校辦理相關活動…等，在在顯示導師一職已不再像過去那樣單一，而是一項需要耗費大量心力的工作，因此其承受之壓力可見一般。

雖然面對沈重的壓力，但在興趣及熱忱的支持下，有的老師可以欣然接受壓力的存在，有的卻不敵工作的負荷，而選擇離職或提前退休。因此在國內期刊上有不少對教師工作壓力的研究，雖施測的對象不同，結果也不盡相同，但值得注意的是都有一個共同的結論，教師是目前許多工作壓力較高的行業之一。因此本研究將探討「兼任行政教師」與「級任導師」兩者之間對工作壓力的承受度有何不同？而這些壓力除了工作本身以外，是否會因內、外在環境因素（性別、年齡、教學年資、個人特質…等）的交互作用，而

對工作壓力的感受產生變化?此外，由於研究者本身服務於臺中市公立國民小學，對於臺中市的教育政策、資源與環境有較深入的了解，故將以臺中市公立國民小學的兼任行政教師與級任導師作為研究工作壓力的範圍，並探討兩者對工作壓力的感受度。因此本文根據上述研究目的，提出本研究有待驗證之假設如下：

假設一：不同背景變項的教師在工作壓力的感受狀況上會有差異。

假設二：國小教師會因現任職務的不同，在工作壓力各面向上的感受度有所差異。

假設三：國小教師其人格特質與工作壓力各面向有相關聯。

假設四：國小教師會因人格特質的不同，在工作壓力各面向上的感受度有所差異。

第三節 研究方法與步驟

壹、研究方法

本研究首先蒐集目前國內外學者研究教師工作壓力相關的碩、博士論文、期刊、學報、書籍及相關網路資料，之後加以分析歸納，以作為本研究架構及研究工作的參考依據，再透過問卷調查方式進行實證資料的蒐集，並以 SPSS 統計軟體分析資料，以探討兼任行政教師與級任導師工作壓力之差異性。

貳、研究步驟

先從擬定研究題目開始，再逐步進行研究相關程序，其流程如圖 1-1 所示：

一、擬定研究題目與進度

將研究方向與指導教授討論後確認研究題目，並訂定進度時程表以利追蹤撰寫進度。

二、搜集國內外相關文獻資料

蒐集、閱讀與題目相關之文獻資料，並觀察、紀錄當前國小兼任行政教師與級任導師教學現況，以作為後續研究之依據。

三、進行文獻探討

將所搜集到的文獻資料，進行分析與統整，以作為本研究之理論依據。

四、撰寫研究計畫

根據文獻內容發展出研究架構，經與指導教授討論後確認研究對象與方法，開始編寫研究計畫。

五、編制、修改與實施問卷預試

本研究依相關文獻探討，擬定六個工作壓力面向，做為工作壓力量表，並以 100 學年度臺中市東、西、南、北、中、屯區之學校教師為母群體，採立意抽樣，共收取 3 所學校 60 名教師，並於問卷回收後進行預試測驗所需各項分析。

六、實施正式問卷

本研究以 100 學年度臺中市東、西、南、北、中、屯區之兼任行政教師與級任導師為研究母群體，經抽樣進行正式問卷的施測。

七、進行資料統計分析

正式測驗問卷回收後逐一剔除無效問卷，再運用 SPSS 統計軟體進行各項資料之整理與分析。

八、論文完成與審查撰寫研究結論並提出建議

根據資料分析之數據，撰寫研究結果，並依據研究目的和假設提出研究結論和建議。

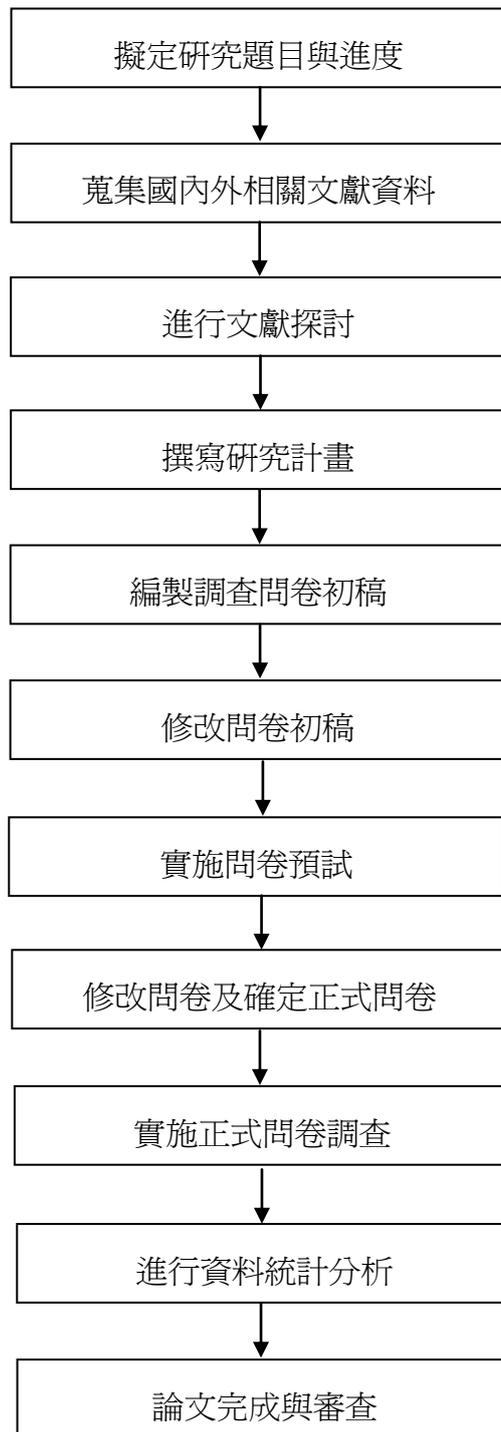


圖 1-1 研究步驟流程圖

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究地區

本研究稱之國民小學，係以臺中市東區、西區、南區、北區、中區、屯區各公立國民小學為取樣範圍，不包括私立小學。

二、研究對象

本研究係以各國民小學編制內之兼任行政教師與級任導師為研究對象，不包括科任教師、實習教師。

貳、研究限制

一、研究地區與對象

本研究僅以服務於臺中市東區、西區、南區、北區、中區、屯區公立國小教師為研究對象，私立小學、與所有擔任科任職務之國小教師均不在研究範圍內，故所得結果不適合推論到其他縣市、私立小學及擔任科任職務之國小教師。

二、研究方法方面

本研究主要以問卷調查為主，受試者可能因部分問題敏感，而使填答保留，亦可能受其個人觀感、認知、價值觀、情緒、態度好惡等主觀因素影響，對問卷內容有所保留或解釋偏差的情形，故結果判讀可能會有些許誤差。

第五節 名詞解釋

爲使本研究之探討更加明確，茲將針對研究中所提及之重要名詞加以界定如下：

壹、國民小學兼任行政教師

本研究對象所稱之兼任行政教師，係指依國民教育法實行細則（2011）修正條文第十四條的國民中小學行政組織之規定而言，國民小學教師兼任教務、訓導、總務、輔導各處室編制內之主任、組長、主計、人事等行政職務者稱爲兼任行政職務教師，不包括校長、職員和工友。

貳、國民小學級任導師

本研究對象所稱之「級任導師」係指以國民小學教師兼任導師者稱之。在學校行政上分配以負責處理班級事務及引領學生行爲之輔導者，其工作角色除此之外，尙具教學、課程研發之任務；其中級任導師又分爲低、中、高年級，低年級爲一、二年級；中年級爲三、四年級；高年級爲五、六年級。本研究對象爲臺中市公立國民小學不分年級之級任導師，但不包括科任教師、代理代課或實習教師。

參、大中小型學校

本研究所稱之大、中、小型學校，係以臺中市政府教育局 101 年 1 月 1 日所訂定之標準所擬定，教育局原訂定之標準爲四個級距，分別爲 12 班以下、13~36 班、37~60 班、61 班以上，因研究範圍內學校數 12 班以下只有 4 所學校，故本研究依照原訂標準自行調整後，將其 4 所學校納入 13~36 班此級距中，形成三個級距分別爲小型學校 36 班以下、中型學校 37~60 班、大型學校 61 班以上。

肆、工作壓力

所謂「工作壓力」，係指教師在從事教育工作時，個人面臨到自己能力所不能解決或難以解決的問題，因個人人格特質、專業知能、能力與經驗的不同，而產生焦慮、不安、惶恐等心理狀態，嚴重時甚至可能引發生理疾病的一種負面反應與負面情緒，稱之爲「工作壓力」。

第二章 文獻探討

本研究主要是在探討臺中市公立國民小學教師工作壓力，且以兼任行政教師與級任導師的工作壓力進行分析並了解其感受程度，對此，研究者蒐集與閱讀大量相關資料，希望藉此拓展相關知識領域，進而從中分析研究主題的差異處，並探求再深入之相關議題，供本次研究之參考。經歸納整理後共分爲四節。第一節爲工作壓力理論及其相關研究；第二節爲國小兼任行政教師工作內容分析及工作壓力之探討；第三節爲級任導師工作內容分析及工作壓力之探討；第四節爲國小兼任行政教師與級任導師二者福利及待遇之探討。

第一節 工作壓力理論及相關研究

在現今科技與知識文明的年代裡，生活無不充滿壓力，而壓力的試煉與考驗也是無所不在，無可避免。因此，在教育職場上，教師每天在學校認真教學過程中，常因處理學生層出不窮的問題或是面對上級單位過度的要求，容易導致身、心理方面的不協調，長期下來若無法獲得有效紓解，就會導致身心疾病的產生，如此即是工作壓力使然。本節將就壓力理論及相關研究進行討論，以進一步了解壓力的內涵，再分別探討工作壓力及教師工作壓力之意義與來源，以了解工作壓力對於教師身心靈的影響程度。

壹、壓力的定義

壓力（stress）一詞源自於物理學的概念，且被廣泛應用於機械工程學與材料科學等領域之專業用語。所以在工程學上，壓力意指直接施予物體的任何外力。在力學上，壓力的操作型定義爲單位面積上所承受的力（鄭百芬，2002）。就物理學而言，虎克定律（Hook's Law）說明了物體受到外力的作用時，若在其彈性限度內，則力量移除後物體將會恢復原狀；若受力超過物體彈性限度，物體將永遠變形且無法恢復原狀（Halliday & Resnick, 1988）。這樣的論點也適用於人體的組織，因爲人體也有彈性限度，當外界刺激超過個體所能忍受的限度時，將會造成生理及心理的傷害。此觀點與周立勳（1986）

的研究結果相符，該研究表示如果外界要求或刺激超過個體的忍受度，則會造成個體不舒服、逃避策略與產生焦慮等身心永久的損害。此外，在心理學的範疇，對於壓力的詮釋，近代中外學者，各有不同之觀點。以目前社會的進步及醫學的發達，「壓力」也被延用至心理學與人類學領域，因此就有許多觀點產生，如生活壓力、就業壓力、經濟壓力、工作壓力、升學壓力、考試壓力…等。所以張春興（1991）認為壓力是個體生理或心理上感到威脅時的一種緊張狀態，此種緊張狀態使人在情緒上產生不愉快，甚至痛苦的感受。而葉兆祺（2000）也表示，壓力是個體面對環境要求時，易造成環境、心理、生理三方面的失衡狀態。葉重新（1995）研究也顯示，壓力是衝擊個人內在的一種刺激，個人對內外環境事件產生心理或生理反應，是個人與環境交互作用的結果。陳廷楷（2003）則指出壓力係由自身的工作因素所引起的，個體與內外環境交互作用產生身心不平衡的狀態，而引起不愉快的感覺。黃義良（1999）提到，壓力是當個體對週遭環境的改變或要求，知覺到具有威脅性、壓迫性，經由個人特質或心理為中介歷程後，內心所產生消極與負面的感覺。吳榮福（2002）也認為壓力是一種個人刺激與反應之間的交互關係；當個人環境中具有威脅性的刺激出現時，經認知後假如他的能力與經驗無法克服困難，即構成壓力。林克泓（2008）的研究指出，個體本身與外在環境的互動影響下，面對某種具威脅性的情境時，在短時間內無法去除威脅、脫離面對的困境而產生緊張、煩惱、恐懼、焦慮、不安、痛苦等負面的心理感受，並因而引起個體本身情緒上和生理上的不良反應。除此之外，也有許多外國學者提到相關議題。Lazarus & Folkman（1984）提到，壓力是指當個體評估這個事件，會對其造成負荷或非其資源所能應付，且危及其幸福時，便會有壓力感。Kyriacou（1987）認為，壓力是當個人的因應策略無法去控制持續增加的壓迫時，而產生負面影響的反應徵狀。Greenberg & Baron（1997）表示，壓力是指個體面對外界壓力時，情緒、認知和生理三方面的交互作用所產生的一種反應模式。Pearson and Moomaw（2005）認為，壓力是因工作方面引起，導致如憤怒般的不愉快情感以及緊張、挫折、憂慮、沮喪與焦慮的情緒。

上述專家學者的研究皆認為壓力是個體與外在環境的相互關係，對此作者將壓力重

新定義為「在一工作環境中，突然出現或產生帶有威脅性的人、事、物時，個體本身在短時間內無法承受外在環境需求時，其內心所產生的焦慮與緊張情緒，即是壓力」。

貳、工作壓力的定義

在現今充滿競爭的社會中，不管從事任何一項工作都會有壓力存在，所以適度的壓力不但可以激發工作上的潛能，更可以提升工作表現；但過多且持續的沉重壓力則可能會造成反效果，使工作表現與意願大打折扣。尤其現代的教師在教育改革浪潮衝擊下必須要與時俱進，除了在各項教學方法必須求新求變外，還需加強親師生的溝通與互動，以及教師專業成長。加上少子化的關係，每位孩子均來自於不同成長背景的家庭，背負著父母殷殷期盼，無形中加重教師的責任，再加上級務的各項繁雜工作，讓教師的壓力益加沈重。所以如能對教師的壓力有更進一步的瞭解，將有助於教師面對壓力的自信心，有效消除工作上的不適應，更可以化壓力為助力，進而增進教學效能，創造親師生三贏的局面（傅聖坤，2007）。

工作壓力（job stress）與壓力（stress）最大的區別就是在於工作上與非工作上；因此，工作壓力就是任何與工作有關的事務所引起的反應，而一般壓力係指包含工作壓力在內的所有生活上的各種事務所引起的壓力反應均稱之（李瑞文，2002）。

一般人每人每天工作 8 小時，但事實上多數人均超時工作。因此不論從事何種工作，因為工作環境的不同，所影響的範圍也不同，即使是同一件工作，對不同的人所產生的壓力程度也不盡相同。本研究對於廣義的工作壓力定義不再贅述，而將針對本文主角“兼任行政教師”及“級任導師”工作壓力之定義進行深入的探討。

在臺灣，國民小學教師約略可以分成五種職務：1. 教師兼主任；2. 教師兼組長；3. 級任教師兼組長；4. 級任教師；5. 科任教師（莊維仁，2007）。從上述得知，小學教師不只要負責教學，還必須負責處理學生各種問題、配合辦理學校行政業務，進行親師溝通及上級單位所承辦的各項活動。對於教師工作壓力的定義專家學者各有不同見解，作者對此將提出共同探討。

國內學者蔡金田（1996）曾表示，教師工作壓力是教師在從事教學工作時，由於工作情境之內外在因素的影響，使得個體無法負荷而產生焦慮、挫折等不愉快的感受。郭峰偉（2000）也表示，教師在和學校情境的互動工作，在教學、行政、學生和家長及同事的關係方面所產生個人無法適應的情感。此外，邱義烜（2002）提到，教師在工作時，所察覺到學校工作情境中，於互動過程情境下，在教學、行政等工作上，以及學生、家長與同事的關係方面，個人無法適應而產生負面的情感，在態度上、生理與心理上，顯現出缺乏工作熱忱、關懷情感和工作成就感。還有，李玟玲（2004）有提到，教師在從事與教學活動有關的工作時，面對潛在的工作情境因素或威脅性的要求時，個人無法適應而產生之負向情緒感受與緊張狀態。林秀珠（2005）的研究中也發現，教師在學校從事教育工作，個人面臨工作時，因其個人因素、學校組織與社會環境，所產生生理、心理之負荷狀態。陳明堂（2006）的研究中有談到，教師在從事教育工作時，面對現實環境或潛在情境的障礙、威脅，導致工作效能無法滿足自我期許，甚至感到身心無法負荷時，經個體知覺、評估後而產生的負面情感反應。李忠孝（2007）也談到，個人面對工作情境時，為因應工作環境需要，與工作環境有關的各種因素交互作用後，在生理與心理產生具有威脅性、壓迫性的主觀知覺，而引起情緒上和認知上不平衡的反應。林克泓（2008）表示，教師在其從事兼任行政工作時，個人對其工作情境的變化，因其個人人格特質、專業知能、能力與經驗無法有效應付有威脅性的工作情境時，而導致產生生理及心理上的一種被壓迫的感受或緊張的狀態。除此之外，外國學者也針對工作壓力下了幾個定義，其中 Kyriacou（1987）表示，教師工作壓力為教師在遭遇到威脅其自尊或福祉的問題，超過他能力可解決這些問題時，知覺的不愉快、消極情緒和苦惱不安的個體經驗。Kyriacou & Chien（2004）談到，教師工作壓力的產生，導因於教師工作方面不愉悅，如挫折、沮喪、緊張等的負面情感。Pearson & Moomaw（2005）提到，教師工作壓力起因於教師工作方面的不愉快，如憂慮、緊張、焦慮、憤怒等的負面情感。

因此，從上述諸多學者的定義來看，作者認為教師工作壓力的定義為，教師面對工作情境時，因過於在意結果或他人眼光及對自己的看法，在執行業務過程中為求好心

切，而自我鞭策要求高，所產生的負面情緒與感受。

參、教師工作壓力的相關理論

國小兼任行政職務教師所從事的工作項目除了基本的教學工作外，還要規劃與推動學校行政業務工作，而級任導師，每天則是按部就班的進行教學，除此之外，舉凡品德教育、日常生活表現、親師溝通、配合行政單位完成任務…等，也都需要全力協助。面對如排山倒海而來的工作，總是戰戰兢兢、小心翼翼，深怕一不小心即遭社會質疑與譴責，因此其壓力可想而知，因此為深入了解教師工作壓力程度，就必須加以探討壓力模式。

一般而言，教師工作壓力之研究主要涵蓋兩部份，即壓力情境和壓力反應（張瑞芬，1989）。壓力情境可視為壓力源，是一種刺激，亦是產生壓力的外在客觀環境或事件；而壓力反應是教師因應外界刺激所作之調適行為，是一種身體和情緒的症狀反應（詹寶完，2003）。

有關教師工作壓力的研究頗多，對於教師工作壓力的理論可由下列三種模式來探討：

一、Kyriacou 與 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

Kyriacou 與 Sutcliffe（1978）是研究教師工作壓力的先驅者，他們認為教師的工作壓力來自於環境中的要求，這種要求或許是他人所施加的壓力，也或許是來自於自己的壓力。

此壓力模式中的壓力來源是否發生作用，是透過教師個人特質進行評估與判斷而定，影響教師知覺因素包括教師人格特質、信念、態度及價值系統等。當教師評估出該壓力源會威脅到個人自尊與福祉時，則成為實際的壓力源，而因應的策略會影響對壓力源的評估，若因應策略無效則產生壓力反應，當壓力長期且持續影響其工作，則產生身心慢性的壓力症狀。

此模式認為教師工作壓力產生的過程如下（黃惠玲，2008）：

- (一) 可能的壓力源：教師工作客觀因素，當教師知覺到這些壓力源造成威脅時，才會產生壓力。
- (二) 個人的認知評估：個體感到沒有能力適應環境的要求以及個人需求衝突，因此，可能的壓力源端視是否會產生交互作用而定。
- (三) 透過適應機轉：因應歷程包括對壓力情境的評估與反應。
- (四) 產生工作壓力反應。
- (五) 長期影響形成慢性壓力症狀。

此模式有四條回饋線，分別為：

- A、表示壓力與因應機轉之間的關係，如果因應機轉無法降低壓力事件的產生，它會被評估具有威脅性。
- B、指教師在壓力症候下運作的情形，此處的教師易於知覺到更多的壓力事件。
- C、表示教師過去處理壓力所導致的慢性症狀，可能會造成「非工作壓力源」。
- D、表示教師過去處理壓力的經驗會影響目前評估的結果與對於壓力事件的決定（李玫玲，2004）。

Kyriacou 和 Sutcliffe（1978）提出之教師工作壓力模式，如下圖 2-1 所示。

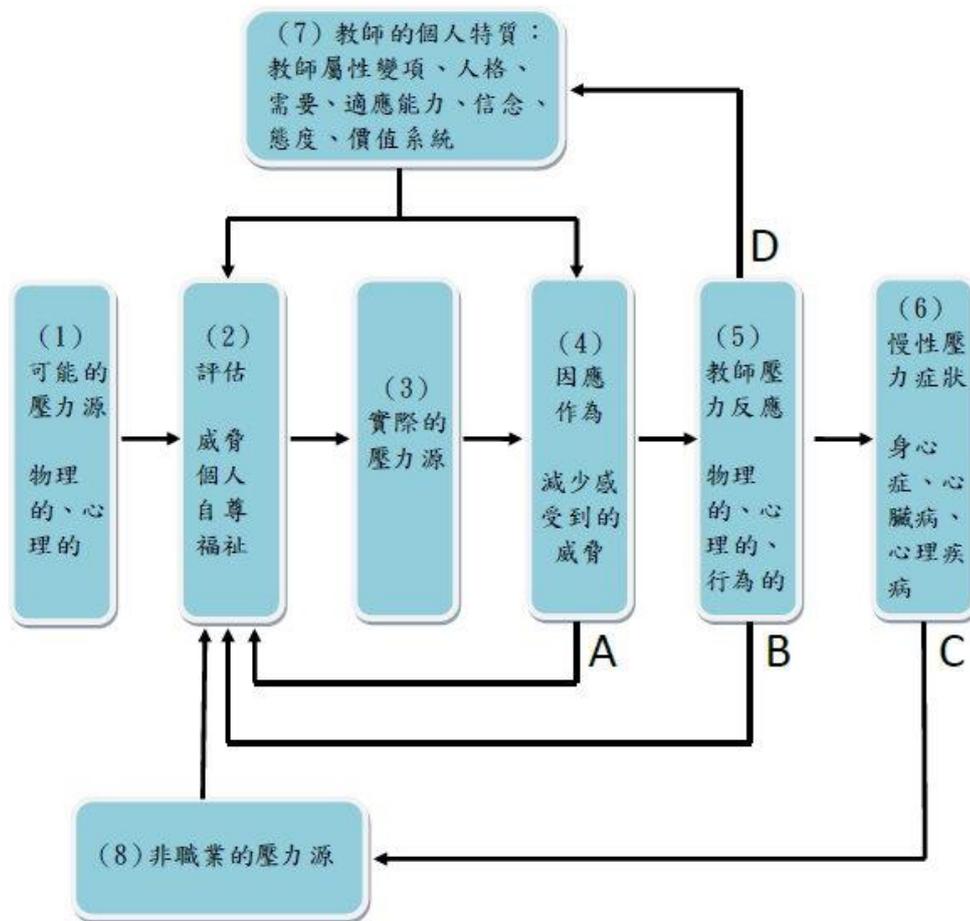


圖 2-1 Kyriacou 和 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

資料來源：Teacher Stress: Prevalence, Sources, and Symptoms. C. Kyriacou & J. Sutcliffe. (1978). *British Journal Educational Psychology*, 48(2), 159-167.

因此，從上述專家學者的理論模式來看，教師工作壓力的來源，不管是生理的或是心理的，只要經過教師個人認知與評估是否對個人安全、自尊造成威脅，若評估屬實，則成為實際壓力源，此時，再透過個人的適應機轉，希望能減少受到的威脅，但如果還是造成教師的壓力，則會產生負向之生理、心理和行為的反應，最終導致慢性壓力症狀（身心病、心臟病等），進而影響身心健康，並且形成互為因果之關係（林煜傑，2009）。

二、Moracco 與 Mcfadden 的教師工作壓力模式

Moracco 與 Mcfadden (1982) 參考 Kyriacou 與 Sutcliffe 的理論模式提出綜合性的教師工作壓力模式，該模式指出教師的潛在壓力來自於社會（政治情勢、課程目標、社區水準、職業聲望、教師角色期待）、工作（工作負荷、教師角色衝突、專業知能）及家庭（婚姻狀況、子女教育）三個層面（黃惠玲，2008）。教師的工作壓力包括潛在的工作壓力和實際的工作壓力，兩者是不同層面的概念，潛在壓力源是一種客觀存在的現象，當教師主觀評估其可能或已經威脅個人自尊或幸福時，潛在的工作壓力就會構成實際的工作壓力。而評估各種潛在壓力源則受其個人的特質（過去經驗、人格特質、價值觀）的影響，因此其評估方式可能以過去是否處理過，能否妥當應付，與個人作風及需要是否衝突等標準為主，評估之後教師產生適應機轉，因而衍生出各種壓力的症狀，不良的壓力症狀若持續影響著個人心理狀態，則會引發教師個人的身心疾病，其中包括胃潰瘍、高血壓、焦慮及職業倦怠等（宋禮彰，2002）。

此模式中含有四個回饋路線(如下圖 2-2 所示)：

- A 回饋路線：表示壓力與因應機轉之間的關係，如果因應機轉無法減低壓力事件的發生，則教師會把壓力評估得更具有威脅性。
- B 回饋路線：指教師正顯示若干壓力徵兆時，教師更易於覺知到更多的壓力事件。
- C 回饋路線：表示當教師長期處於身心俱疲的狀態時，若是壓力的徵兆持續出現，教師可能會需要家庭及親人的支持。
- D 回饋路線：表示教師過去處理壓力成功與否的經驗以及社會支持與否，都會影響其對未來的評估與因應。

因此，由上述的理論模式可知：

- 1、 教師的工作壓力來源是多樣化的，與所處的環境關係密切，而且壓力反應是環境特質與人格互動的結果。
- 2、 教師採取適當的因應策略會減輕壓力的來源。
- 3、 壓力不見得是有害的，適度的壓力會使個體提升昇工作表現，但如個體持續的承受

工作壓力且無法因應時，即會造成身心疾病與不利工作的影響。(廖翌妙，2002)。

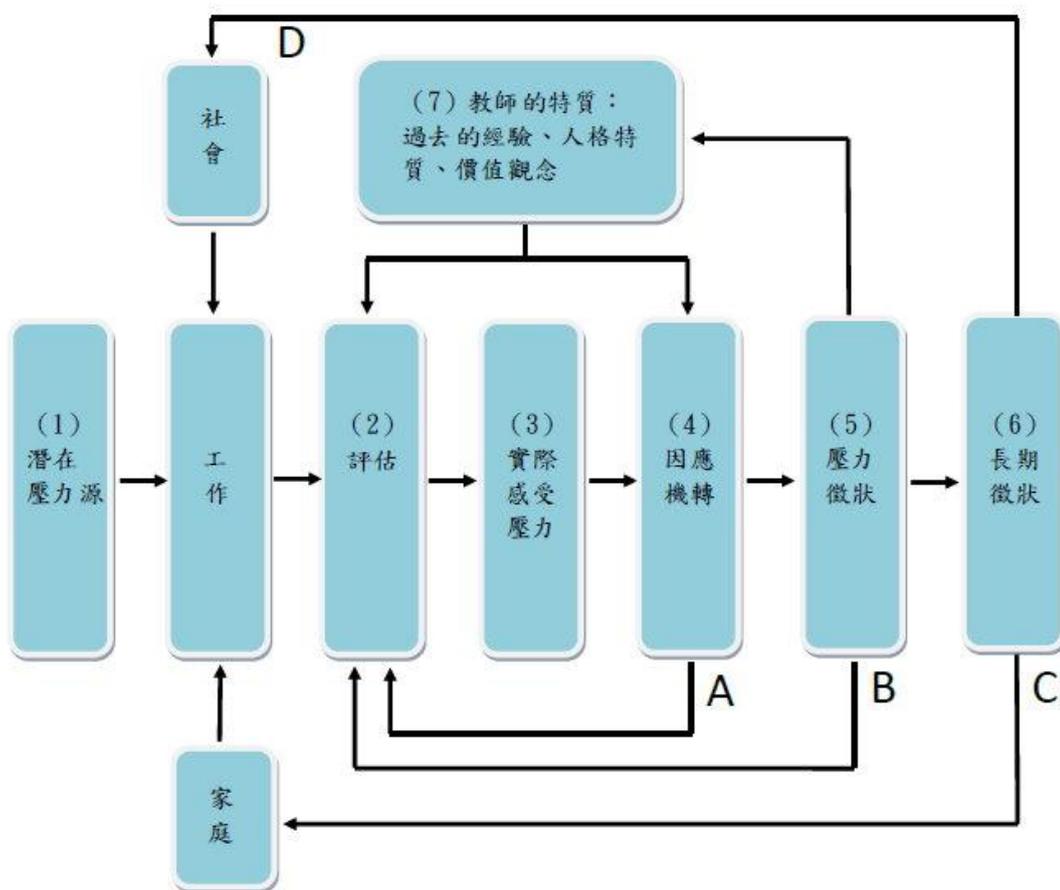


圖 2-2 Moracco & Mcfadden 的教師工作壓力模式

資料來源：The counselors role in reducing teacher stress. J. C. Moracco & H. Mcfadden. (1982). *Personnel and Guidance Journal*, 61, 549-552.

三、Tellenback, Brenner & Lofgren 的教師工作壓力模式

Tellenback, Brenner & Lofgren (1983) 認為教師工作壓力至少包括三個層面 (如圖 2-3 所示)，這三個層面為：學校壓力源和教師壓力反應的關係、教師特質的影響、評估適應機轉和非職業性壓力源對壓力的關係。

此模式表示，學校社會的環境特質及教師人格特質 (如學校所在地、學校規模、組織氣氛、教師生態等)，都可能是教師產生壓力的來源。若教師本身屬於易緊張的性格，在評估的過程中緊張的情緒不斷的出現，此時壓力就會對教師身心健康產生損壞。壓力

的不良作用產生後，教師若無法適應，則適應機轉將無法發揮功能，最後因無法承受壓力而退出工作職場（洪文章，2005；馮世昌，2006；邱勝輝，2011）。

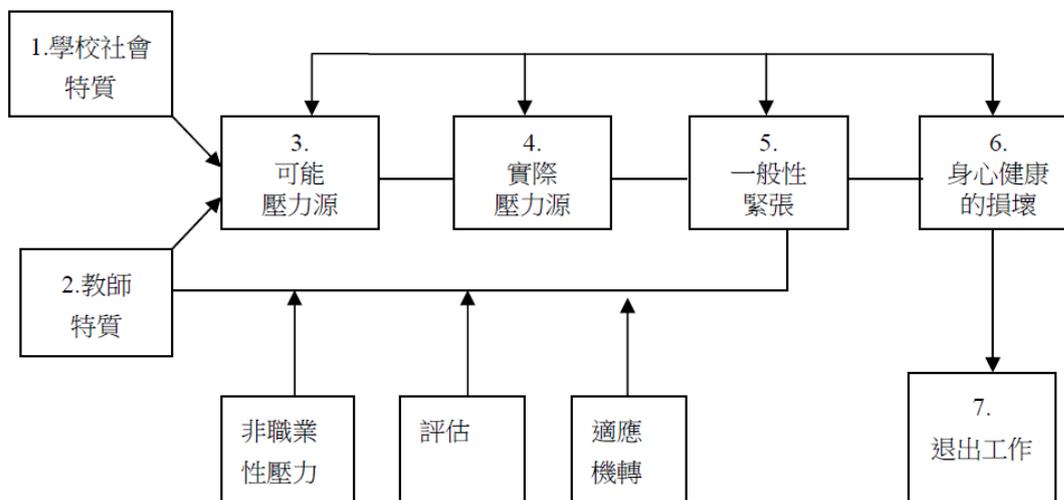


圖 2-3 Tellenback, Brenner & Lofgren 的教師工作壓力模式

資料來源：Teacher stress:exploratory model building. S. Tellenback., S. Brenner & H. Lofgren. (1983). *Journal of Occupational Psychology*, **56**, 19-33.

四、小結

從上述三種教師工作壓力模式來看，模型圖雖不相同，但其實差異不大，無論對壓力來源、壓力的知覺，乃至壓力對身心的影響，看法都頗為雷同。其中，第二種 Moracco 與 Mcfadden（1982）的教師工作壓力理論模式和第三種 Tellenback, Brenner & Lofgren（1983）的教師工作壓力理論模式都是根據第一種 Kyriacou 和 Sutcliffe（1978）教師工作壓力理論模式延伸出來的，因此這三種理論模式間存在著若干相同之處，都以教師的人格特質為主要論點，即都認為教師的工作壓力會因個人人格特質的不同而有所差異。換言之，教師人格特質是影響教師工作壓力的最主要關鍵因素。而第三種 Tellenback, Brenner & Lofgren（1983）的教師工作壓力模式更加入學校社會特質因素，認為其也是影響教師工作壓力的關鍵因素。相較於第一種和第二種教師工作壓力模式，可算是其中最大的差異之處（林煜傑，2009）。所以依據上述論點，可歸納出幾項共同的重點：

- 1、 教師的工作壓力來源不限於工作職場，其依存的家庭及社會環境，都有可能與其工作產生交互作用的影響。
- 2、 教師對壓力的適應機轉評估將實際影響真正所承受的壓力，而適應機轉評估結果普遍受到教師本身個人特質所操縱。
- 3、 工作壓力未獲適當紓解，將對身心造成傷害，而傷害程度的大小因教師個人特質而異（邱勝輝，2011）。

第二節 國小兼任行政教師工作內容分析及工作壓力之探討

國小教師除了專職教學外，爲了完成上級單位交付任務及維持學校運作，總是委託部分教師兼任行政工作，因此國小教師可簡單分爲兼行政教師、級任導師、科任，本節將探討國小兼任行政教師的工作性質和工作內容，藉以充分了解兼任行政教師的工作壓力感受狀況。

壹、國民小學行政組織

依據民國 100 年 7 月 6 日修正的「國民小學與國民中學班級編制及教職員工員額編制標準」中第三條規定，國民小學每校除校長專任，以及七十二班以下置一至三名幹事，七十三班以上置三至五名幹事外，學校組織內之各處、室及分校的主任與組長均由教師兼任（教育部，2011）。由此可知，學校內大多數的行政工作都是由教師所兼任，專職的行政人員只佔少數。

然而，學校組織的行政工作卻十分複雜，內含許多工作職掌。其中包括必須決定及安排校內課務方向的教務工作、辦理各項活動以開拓學生多元視野的訓導工作、綜管校內硬體設施維修與採購的總務工作、還有輔導學生心理與照顧弱勢學童的輔導工作…等等，皆需仰賴行政人員們齊心協力，才能使學校運作順利，校務蒸蒸日上。依國民教育法第十條規定：「國民小學及國民中學視其規模大小，酌設教務處、訓導處、總務處或教導處、總務處。」而各處室底下又分設組別：教務處分設教學組、註冊組、資訊組、

設備組；訓導處分設訓育組、體育組、衛生組、生活輔導組；總務處分設事務組、文書組、出納組；輔導室分設輔導組、資料組、特殊教育組（唐毓媛，2006）。如下圖 2-4 所示：

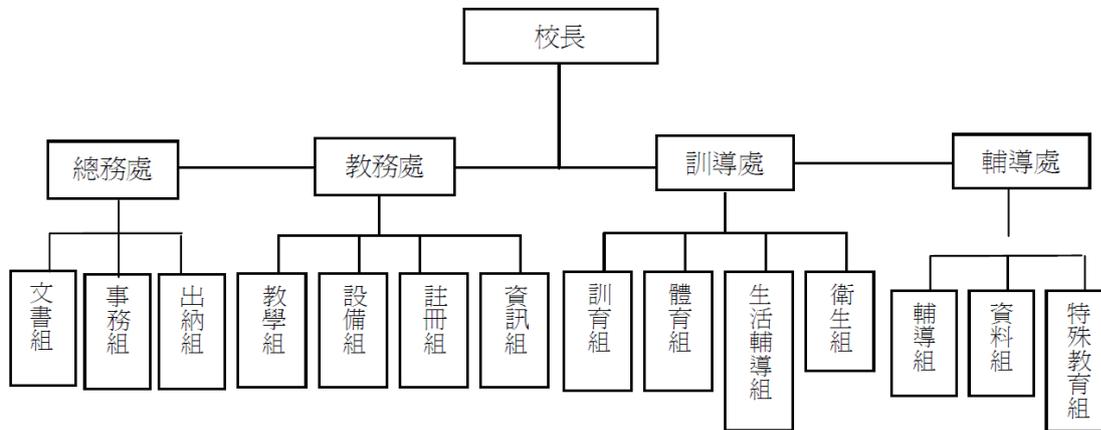


圖 2-4 國民小學行政組織圖

資料來源：國民小學兼行政教師工作情境中負面情緒來源及因應方式之研究，唐毓媛，2006，國立花蓮教育大學未出版碩士論文，22。

瞭解學校組織編制現況後，分別就各處室的行政工作職掌加以說明，以彰顯學校行政工作的複雜度（吳清山，1991）。其行政業務工作職掌與說明如下：

一、學校教務工作

表 2-1 臺中市立各國民小學分層負責明細表~教務處

承辦單位	業務組別	工作項目
教務處	教學組	1、彙編年度校務計畫。 2、訂定教務處章則。 3、策劃及彙整總體課程計畫。 4、訂定或修訂教學上各項實施要點。 5、策畫及彙整各科教學實施計畫。 6、教師（代理教師）甄試之事務工作。

		<p>7、 遴薦特殊優良教師、師鐸獎、杏壇芬芳錄及默默耕耘獎教師。</p> <p>8、 辦理教育實習、實習教師實習事宜。</p> <p>9、 彙整編配各學年、各領域教學課程時間表。</p> <p>10、 實施教學巡堂。</p> <p>11、 辦理教師缺補課及調課事宜。</p> <p>12、 調閱各領域作業。</p> <p>13、 查閱各學年各科教學預定及實施進度。</p> <p>14、 辦理各領域學習評量。</p> <p>15、 辦理教師研習活動。</p> <p>16、 辦理學生假期學藝活動。</p> <p>17、 參加各種校內外學藝競賽。</p> <p>18、 辦理科學教育及科學展覽事宜。</p> <p>19、 辦理教師兼代課及編制兼代課鐘點費名冊。</p> <p>20、 教學有關之進修會議紀錄及紀錄之保管整理。</p> <p>21、 辦理校內各科教學觀摩及教學改進研討。</p> <p>22、 教學環境之規劃與佈置。</p> <p>23、 彙整各項考試試卷。</p> <p>24、 行事曆彙編及執行情形之追蹤檢查。</p> <p>25、 辦理與課程相關教學參觀活動。</p> <p>26、 各領域評量命題改進工作。</p> <p>27、 學校本位課程的推動。</p> <p>28、 辦理友善校園相關融入課程規劃。</p> <p>29、 其他有關教學事項。</p> <p>30、 其他交辦事項。</p>
	註冊組	<p>1、 辦理新生入學調查統計事宜。</p> <p>2、 辦理學生註冊事宜。</p> <p>3、 辦理學生編班事宜。</p>

		<ul style="list-style-type: none"> 4、 辦理學生轉、休、復學，並建立學生轉出入資料。 5、 辦理學生各項獎助學金之申請審查。 6、 編訂學生學號。 7、 整理及保管學籍簿。 8、 學生學業成績之登記統計、編制、寄發。 9、 各項學生表冊之造報。 10、 填發學生在學成績證明書。 11、 辦理畢業生申請更改學籍資料及證件補發工作。 12、 教育類統計報表及定期表報彙集。 13、 辦理學生異動之登記統計工作。 14、 填發畢業證明書及各項證明。 15、 學籍管理、成績登記、統計之研究改進。 16、 中輟學生及未就學適齡兒童之調查、統計、通報。 17、 彙整畢業生受獎名單。 18、 實設班級數之查報及增減班級數之報請核定。 19、 辦理校友會之相關事宜。 20、 其他有關註冊事項。 21、 其他交辦事項。
	設備組	<ul style="list-style-type: none"> 1、 訂定教學設備之計畫。 2、 各項教學設備之分類保管、管理及使用。 3、 各科教學自製教具。 4、 有關實驗室、專科教室、圖書館、閱覽室、教具室、視聽教室等之管理及維護事宜。 5、 辦理申購教學之設備。 6、 舊有教學設備之報廢(銷)事宜。 7、 閱讀教育及圖書管理。 8、 出版學校性刊物。

		<ul style="list-style-type: none"> 9、 辦理教師用書、教科書選用、分發事宜。 10、 其他有關設備事項。 11、 其他交辦事項。
	資訊組	<ul style="list-style-type: none"> 1、 學校電腦設備之規劃、管理及維護。 2、 電腦教室使用之規劃、管理及維護。 3、 校內師生資訊研習課程之規劃與實施。 4、 各項相關資訊競賽之辦理。 5、 各項電腦軟體之請購、維護、借用。 6、 學校網站的建立與維護更新。 7、 辦理校內資訊安全及保密有關業務。 8、 九年一貫資訊議題之推展。 9、 其他有關資訊事項。 10、 其他交辦事項。

資料來源：臺中市立各國民小學分層負責明細表，臺中市政府，2009，臺中市：臺中市政府。

學校教務行政工作是學校教育的核心，工作範疇以教學與課程為主，分設有教學組、設備組、註冊組、資訊組，每個組別需各司其職、分工合作，使其有效推展學校教務行政工作。亦即，學校組織需仰賴教務工作發揮強大的執行力與行政效能，安排適當的教學活動與課程，才能傳遞學生所需知識，進而教導成人之道理，已達成教育目標（唐毓媛，2006）。

國內學者陳慶盛（2004）曾指出，九年一貫課程實施至今，面對重大課程改革的推動，包括課發會的運作、學校課程計畫的撰寫、學校本位課程發展、協同教學、課程統整、班群教學等，教務處身為課程領導者，最能感受到這部分的壓力。此外，教務處為達成教育行政機關或校長的規定與要求，包括督導、訪視、評鑑、成果報告、研習活動、各項比賽及臨時交辦事項等工作，也常常耗費許多的精神與時間，讓教務處的人員忙得焦頭爛額。

二、學校訓導工作

表 2-2 臺中市立各國民小學分層負責明細表~訓導處

承辦單位	業務組別	工作項目
訓導處	訓育組	1、考查導師責任制實施狀況。 2、辦理學生自治教育活動。 3、實施學校環境佈置。 4、推行民主法治教育及時事教育。 5、選拔孝悌楷模、模範兒童及其他優良事蹟兒童之表揚。 6、辦理民族精神教育活動。 7、指導學生參加社會服務。 8、辦理民間社團事項。 9、舉辦訓育有關各項活動及比賽。 10、防範犯罪、防毒、戒毒等宣導教育。 11、推行復興中華文化運動。 12、課後照護。 13、舉辦社團、課外及育樂營活動。 14、推行社會教育。 15、指導並審核學生出版刊物及壁報事項。 16、擬訂及辦理慶典及假期活動。 17、辦理師生郵政儲金。 18、辦理學生校外教學參觀。 19、辦理幼童軍之管理。 20、籌辦畢業典禮事宜。 21、辦理學生急難救助事宜。 22、其他有關訓育事項。 23、其他交辦事項。

	生活教育組	<ol style="list-style-type: none"> 1、編訂中心德目。 2、訂定學生日常生活規約。 3、訂定學生作息時間。 4、辦理學生獎懲事宜。 5、訂定秩序比賽要點。 6、學生生活常規訓練。 7、推行生活教育、道德教育。 8、管理學生函件。 9、協辦新生始業輔導。 10、處理學生特殊問題。 11、處理學生偶發事件。 12、訂定及實施交通安全教育。 13、檢查學生儀容及書包。 14、學生校外生活輔導。 15、辦理輔導相關業務。 16、防空防護及各項災害演練訓練。 17、督導各項集會及活動之秩序。 18、辦理學生車票購買。 19、辦理學生輔導與管教事宜。 20、督導門禁警衛，維護學童安全之事宜。 21、遺失物處理。 22、其他有關生活教育事項。 23、其他交辦事項。
	體育組	<ol style="list-style-type: none"> 1、訂定體育實施計畫。 2、指導課外運動。 3、規劃設體育及遊戲器材。 4、體育、遊戲器材之管理及安全維護。 5、編訂體育課程進度及健身操教材。

		<ul style="list-style-type: none"> 6、訂定各項運動競賽要點。 7、舉辦全校運動會。 8、辦理校外各項體育活動。 9、辦理學生體能檢測及體育成績考查、統計及報告。 10、運動傷害之預防及處理。 11、組訓運動代表隊。 12、其他有關體育事項。 13、其他交辦事項。
	衛生組	<ul style="list-style-type: none"> 1、訂定衛生教育實施計畫。 2、實施傳染病預防接種。 3、處理教職員工及學生意外傷害。 4、推動及管理學校環境衛生工作。 5、管理學校食品衛生。 6、推行衛生教育。 7、辦理健康檢查，尿液篩檢。 8、指導學生健康要領並矯治其缺點。 9、辦理學生團體平安保險。 10、辦理學生視力、口腔檢查。 11、督導及辦理學生午餐教育。 12、推行環保教育及資源回收。 13、辦理師生之各項健康講座及教職員 X 光片檢查事宜。 14、其他有關衛生事項。 15、其他交辦事項。

資料來源：臺中市立各國民小學分層負責明細表，臺中市政府，2009，臺中市：臺中市政府。

學校訓導工作內容與項目甚為複雜，主要是以學生的學習活動為主，包括社團活動規劃、運動會、各項體育競賽、推動及管理學校環境衛生工作等等。此外，訓導工作範

圍廣泛，任務棘手與艱鉅，舉凡民族教育精神、安全教育、生活教育、常規訓練、衛生保健等，亦為訓導工作的一部分。訓導處設有訓育組、體育組、生活輔導組、衛生組等（唐毓媛，2006）。

而陳蓮妃（2003）則表示，訓導處的工作除上述的基本工作內涵外，亦須扮演計畫者、預算者、溝通與協調者、訓育的推動者、生活管理與安全維護者、體育與衛生教育督導者、輔導者及教學者諸多角色，還要面對全校師生問題，要向校長及家長負責，因此訓導處的工作壓力比一般教師更加複雜。

三、學校總務工作

表 2-3 臺中市立各國民小學分層負責明細表~總務處

承辦單位	業務組別	工作項目
總務處	事務組	1、彙編中長期校務發展計畫。 2、校地之購置管理。 3、財產購置、保險、報廢及廢品處理。 4、財產清點、登記、保管、檢修、分配撥補及增減之造報。 5、物品之採購比價招標。 6、物品保管與分發使用及登記。 7、車輛之購置、維修、報廢。 8、教室、辦公室所之分配、佈置、設備、檢修等事宜。 9、電話水電之管理。 10、安全管理要點之訂定與修訂。 11、防空防護設備。 12、警衛人員之雇用等相關事宜。 13、預防災害各項措施。 14、災害發生，搶救與辦理善後諸事宜。 15、辦理校長交接事宜。

		<ul style="list-style-type: none"> 16、 典禮會場之佈置與交接事宜。 17、 場地租借管理要點之訂定。 18、 工友（含臨時雇工）之雇免與管理。 19、 工友之考核。 20、 辦理勞健保業務。 21、 工友服務證明之發給。 22、 營繕工程計畫之擬議、招標、比價、訂約、監督與驗收。 23、 眷舍管理維修。 24、 規劃及實施學校環境綠化美化事宜。 25、 其他有關事務事項。 26、 其他交辦事項。
	<p>文書組</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1、 文書處理辦理之擬定與修正。 2、 印信之典守。 3、 公文收發登記編號案由分辦等事宜。 4、 文書之繕校及郵寄。 5、 退稿歸檔。 6、 文書期限之規定。 7、 文書之保密。 8、 全校性之會議、行政及主管會報紀錄彙整及保管。 9、 統計公文處理時限資料及造報處理成績月報。 10、 檔案管理辦理之訂定與修訂。 11、 失效文件之銷毀。 12、 辦理公文查催及研考業務檢查。 13、 學校日誌及歸檔。 14、 校史資料之輯製。 15、 簽處不屬各處室之公文。 16、 辦理家長會事宜。

		<ul style="list-style-type: none"> 17、 辦理校長交代清冊。 18、 檔案之整理分訂與保管。 19、 公報彙集事項。 20、 其他有關文書事項。 21、 其他交辦事項。
	出納組	<ul style="list-style-type: none"> 1、 辦理學生註冊收費事宜及收支事項。 2、 各項費用收繳事宜。 3、 各項出納簿之編制登記與保管。 4、 員工薪津與清冊之編造及發放。 5、 扣款福利互助會費、保險費、退撫基金、離職儲金及各項貸款等。 6、 各項保險費、退撫基金、離職儲金等清單之填造及繳納。 7、 統計學生教科書費。 8、 兼代理鐘點費、各項獎勵金與各項補助等之發放及功勛子女公費之發放。 9、 核發扣繳各項保險費之證明。 10、 所得稅扣繳及證明單之核發。 11、 零用金之保管支用。 12、 其他有關出納事項。 13、 其他交辦事項。

資料來源：臺中市立各國民小學分層負責明細表，臺中市政府，2009，臺中市：臺中市政府。

學校總務工作主要支援各項教學工作，並提供師生一個良好學習環境。學校總務工作包括文書處理、檔案管理、營繕工程、工友管理、財產管理、經費收支等事項，分別由文書組、事務組、出納組負責處理。學校總務工作，雖然表面看似與教學無直接關聯，實際上卻是學校教學的後盾，支援教學活動，是教學活動得以順利進行的關鍵點（唐毓

媛，2006)。

因此，在學者吳榮福（2002）的研究中明確指出，國民小學組織中，總務行政工作是一項沉重的工作負擔，除了付出時間、精力於教學外，還須學習與教學無關甚為無助於教師專業發展的各项校園營繕、工程等專業知識，更須承擔法律上的風險。他更指出，法律知識的欠缺，校舍修繕與校園綠化美化的體力負荷及人力不足，時間的有效管理、校產的管理與維護，營繕、採購工程的招標內容設計、招標流程的涉法事宜…等等，稍有不慎，即有行政疏失、瀆職、圖利廠商或觸法…等疑慮，上述種種，都足以對總務主任造成莫大的工作壓力感受。

四、學校輔導工作

表 2-4 臺中市立各國民小學分層負責明細表~輔導室

承辦單位	業務組別	工作項目
輔導室	輔導組	1、訂定輔導工作計畫及召開輔導會議。 2、推行輔導會議決議事項。 3、推行輔導活動。 4、實施團體輔導。 5、處理輔導信箱有關事宜。 6、辦理諮商輔導。 7、實施個案研究與輔導。 8、辦理各種專案輔導。 9、學生申訴。 10、九年一貫生涯規劃議題之推展。 11、性別平等教育。 12、辦理家庭教育。 13、辦理志工業務。 14、辦理新生始業輔導。 15、中輟學生之追蹤、復學輔導。

		<ul style="list-style-type: none"> 16、 辦理認輔工作。 17、 辦理生命教育與憂鬱自殺防治。 18、 家庭暴力、性侵害及性騷擾防治。 19、 性別平等案件檢舉受理。 20、 辦理學生低成就補救教學（包括：攜手計畫）。 21、 其他有關輔導工作事項。 22、 其他交辦事項。
	資料組	<ul style="list-style-type: none"> 1、 辦理輔導室之設備與佈置。 2、 策劃家庭訪視事宜。 3、 建立及管理學生輔導資料（含電腦檔案）。 4、 舉辦學生心理測驗問卷調查並統計分析。 5、 提供有關升學資料。 6、 各項輔導會議紀錄及活動資料彙整。 7、 各項輔導資料書籍蒐集整理。 8、 出刊各種輔導刊物。 9、 其他有關輔導資料事項。 10、 其他交辦事項。
	特殊教育組	<ul style="list-style-type: none"> 1、 擬訂學校特殊教育實施計畫。 2、 辦理特殊班級新生報到事宜。 3、 進行特殊班級學生的個別與團體輔導。 4、 辦理各項特殊學生調查、鑑定（甄別）、通報及轉介等工作。 5、 推動特殊教育班級課程及教學活動。 6、 從事特殊教育的實驗研究。 7、 實施特殊教育諮詢。 8、 辦理特殊才能學生輔導工作。 9、 參與特殊教育各項研討會。 10、 協助殘障學生申請各項補助款及輔具。

		11、 參與各項特殊教育競賽活動。 12、 實施特殊班戶外教學活動。 13、 其他有關特殊教育工作事項。 14、 其他交辦事項。
--	--	---

資料來源：臺中市立各國民小學分層負責明細表，臺中市政府，2009，臺中市：臺中市政府。

學校輔導室設有資料組、輔導組、特殊教育組，其主要工作為預防及處理學生心理層面事項，包括心理創傷、異常行為輔導；此外，還有學生性向、智力、人格測驗以及各殊教育等。因此，組織任務尚包括掌理學生資料蒐集與分析；調查學生學習興趣、成就與志願；實施輔導與諮商；指導學生升學與就業等業務（唐毓媛，2006）。

學者林金生（2002）曾指出，輔導室的行政人員除了教學之外，還需要從事諮商、諮詢、輔導行政、診斷評鑑、協調溝通、親職教育等工作，其服務的對象包括學生、教職員、家長、社區，不論從工作內容或服務對象來看，輔導室行政人員都顯得多元而複雜，工作相當繁重，因此輔導行政人員可能會知覺到相當程度的工作壓力。

五、小結

綜觀學校行政人員工作職掌，可瞭解到學校行政工作的複雜度不可言喻，須管理校內大小事務，包括教學活動的進行、學生行為的管理、各項活動的舉辦、學校硬體設備的維護…等。事實上，行政人員不僅肩負工作崗位的各種行政事宜，還須在教學工作上付出心力，工作業務量可說不勝枚舉，面對兩種不同工作領域，實令人充滿力有未逮之感。

根據邱勝輝（2011）的研究指出，不同處室所承辦的業務性質與內容大不相同，所需具備的專業也不一樣，為了能勝任該項業務，得利用課餘時間參加業務相關研習課程，對兼任行政工作教師而言無疑是一大負擔。

貳、國民小學兼任行政教師工作壓力來源相關因素

國民小學兼任行政教師的工作除了有行政業務之外，得擔任教學工作。綜觀來看，教學工作是個相當複雜的系統，此系統涵蓋許多影響教學工作的因素，每個因素皆帶給教師們許多的壓力。例如：教師在執行教學工作時，時常會面臨來自家長、校長、政策、社區、學生…等問題，同時需花費心思於研擬規劃教學目標及課程設計，以符合社會期待，此外，還要承辦許多政策性或推廣性的活動與撰寫或呈報相關資料，如此在一人分飾多角情況下，無形中造成教師工作壓力與負面情緒。

根據唐毓媛（2006）的研究顯示，兼任行政工作的教師們，要完成繁雜的行政業務外，還得擔任教學工作，因此工作所產生的壓力程度，自然不在話下。國民小學兼任行政工作的教師，其工作壓力，若單以工作性質區分，不外乎源自於學校組織中行政與教學這兩大業務。除此之外，交疊於行政與教學的部分，尚包含了「工作負荷」、「教育改革的衝擊」、「專業知能與經驗的不足」、「多重角色的衝突」、「人際關係的互動」、「組織氣氛的融洽」、「學生的偏差行爲」等多項因素，皆造成兼任行政工作教師的工作壓力與負面情緒，以下分別敘述之。

一、過多的工作負荷

吳宗立、林保豐（2003）曾指出，對許多人而言，工作負荷過度是最大的壓力來源，同時兼負許多件工作顯然會產生很大的壓力。而兼任行政教師除了教學之外，必須分擔學校行政工作，授課科目與節數繁多，工作量倍增，負荷自然加重。

武自珍（1997）亦指出，我國教師會因為學生人數太多，必須批改許多學生的作業、工作負荷過重，學校無法配合等問題而感到壓力。因此，工作量過多，一直是兼任行政工作教師們最大的壓力，除了需做好學校的行政工作之外，還須花費大量心力於教學業務上。所以，兼任行政工作教師必須一心多用，既要掛念著待辦的行政業務，還要擔心學生的學習成效、品德行爲，下班後離開學校，仍心繫課程如何設計、教學活動如何規劃…等，這些大大小小的事項，落在兼任行政工作教師的肩膀上，亦會剝奪正常的休息時間。而多數的社會大眾仍抱持著「教育是良心事業」的心態，認為這些額外所付出的時間與精力都是理所當然的，然而這樣的心態卻無止盡提高教育人員的工作量，並且盡

其所能壓榨教育人員的健康與精力，進而帶給這些兼任行政教師沉重的工作壓力。所以許多研究皆顯示，兼任行政工作教師的工作壓力與學校效能息息相關，其中還談到，兼任行政工作教師工作壓力越大，學校效能越低。

二、教育改革的衝擊

蔡秀韶（2003）認為面對教育改革的來臨，教育界掀起一股退休潮，政策的不穩定是教師極欲退休的因素之一，而變革壓力的潛在因素如教學與課程、課程評量、協同教學、行動研究、親師合作等，這些有別於以往傳統教學的變革，為教師帶來了適應上的困難。陳清洲（2004）也指出，教育改革已讓學校教育人員，面臨比以前更複雜的教育問題，因此造成工作壓力、職業倦怠等現象，提早退休情形相當嚴重。鄭玉疊（2004）亦認為近年來，一連串的教育改革，讓學校教育波濤洶湧，教育人員也產生極大的適應壓力。

江文慈（2003）指出，九年一貫課程之教育改革政策方向未明確，造成教師與兼任行政教師心裡恐懼不安，因為在課程大幅變革下，包括統整課程、自編教材、皆切斷了教師舊有的教學經驗、擾亂既定的常軌，導致教師有些驚慌失措，對於改革的執行、結果或成本無法準確預測及評估，加上害怕自己對教學無能為力，讓教師對教改要前往何方，覺得茫然。

除了九年一貫課程之外，教育改革要求各校須實施校務評鑑，建立各校特色，美其名為激勵教師教學士氣，提升教學績效，實質上卻苦了學校的兼任行政教師，為完成一本本精美的校務評鑑資料，許多兼任行政工作教師都必須用心思考並趕工製作，如此造成許多兼任行政工作教師對此有所怨言。校務評鑑立意雖良好，卻因過於重視書面資料，導致各校不只要求呈現多元豐富的資料，更要求整體美觀，因而失去校務評鑑原有的價值與意義，這樣的作法與制度，帶給兼任行政工作教師許多沉重的負擔和壓力。

此外，建立學校特色以及推動學校本位課程方面，更是讓兼任行政工作教師忙得不可開交。台灣地狹人稠，在一個區域內，可能就有好幾所的學校，校際之間的距離不遠，所處的區域文化同質性很高，卻須根據當地文化特色，發展出屬於自己學校的特色，這

無疑是丟給學校一個難題，也帶給兼任行政教師莫大的困擾（唐毓媛，2006）。

三、專業知能與經驗的不足

許多研究以及學者皆提出，兼任行政工作教師之工作壓力與負面情緒，是源自於專業知能不足。江文慈（2003）認為九年一貫課程的實施，需要教師以及兼任行政工作教師以新思維及充分的專業能力來設計統整課程，進行多元創意教學；然而對習慣以教科書教學的教師，對於課程設計者的角色自然毫無把握，因此就對專業能力不足產生了挫折與焦慮感。

在如此變遷快速、日新月異的時代中，改革、創新的風潮不斷延燒至各個工作領域，教育界亦無法置身事外。種種新穎的教育改革措施紛紛出籠，卻沒有衡量學校兼任行政工作教師現有的能力，以及師資培育過程中是否接受相關能力的培訓，斷然實施的後果，讓許多教育人員措手不及，自覺沒有足夠的專業能力以因應教育改革，使得自信心深受打擊。另外，吳宗立、林保豐（2003）也指出隨著教育改革、九年一貫的推動、電腦、網際網路、統整課程設計，尤其對於資深的教師產生很大的衝擊。年紀較長之教育人員，由於對電腦的接觸與學習起步較晚，因此靈活運用科技設備與各項軟體程式對他們而言極具挑戰，許多人就因此挫折感俱增，紛紛求退。

四、多重角色的衝突

根據謝承慶（2001）的研究發現，兼任行政教師在辦理行政工作時，以「角色間的衝突」感受最高。可知國小兼任行政教師因同時扮演教學與行政二種角色，在時間有限之壓迫下，必須在這二種角色之間做取得平衡，易造成心理的衝突。

除了在工作上須擔任行政與教學雙重角色外，兼任行政教師同時在家庭中擔任多重角色，每個角色都有其既定的行為與原則，可能因為同時間內要扮演各種角色，勢必無法樣樣兼顧。

五、人際關係的互動

學校是一個大團體，衝突在所難免。任何的行為都會與他人產生連結，現在社會很多事都需分工合作，無法獨力完成。然而互動過於頻繁，易因價值觀不同、溝通不良就

會產生衝突，因此，衝突就是壓力與負面情緒肇因之一。

康純怡、林文郎（2001）指出，在學校工作與人互動過程中，所產生的不愉快感覺，就是工作壓力來源之一。教師無論在其他教師或是兼任行政工作教師、校長之間，若存在觀念不同、作法相異之情況，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（吳宗立、林保豐，2003）。

國小兼任行政教師最常產生人際關係聯結的對象為校長、同儕、學生家長。面對校長，兼任行政教師有責任完成校長所交辦的任務，但在承接任務時是否參與決策、衡量兼任行政教師的能力與體力，並瞭解此任務的意義……等因素，都會影響兼任行政教師對於壓力與負面情緒的感受程度。凡事一意孤行、沒有考量成員感受、也沒有做好溝通協調的校長，經常會使兼任行政教師心生反感。

此外，兼任行政教師，同事是最長時間接觸的對象。在行政事務以及教學活動二方面，皆需與同事產生互動。行政事務需要同事的協助與幫忙，教學工作則需與同事研討課程與教學活動。但因個別差異導致價值觀與教學理念不同，此時很可能就造成溝通時的衝突並引發負面情緒。若在當下沒有立即化解衝突的成因，而是以隱忍累積的方式處理彼此的心結，假裝視而不見的後果，即是留待日後爆發更嚴重的衝突。一旦溝通破局，彼此撕破臉，工作時的氣氛也就大受影響與備感壓力。就如廖居治（1999）的研究提到，在這種衝突與日俱增的狀況下，將無法對學校產生歸屬感，並且影響學校效能。

此外，令兼任行政教師與級任導師倍感疲憊的壓力源來自於家長，日趨嚴重的少子化問題，在學校的環境中日漸發酵，再加上家長對孩子百般疼愛，因此對孩子的教育特別重視與要求，期盼孩子在求學中能得到最好的資源與照顧。在關愛多於指導、呵護多於管教的情況下，家長與老師的教育價值觀自然產生落差，對教育問題也就有不同的看法，無形之中讓教師困擾不已（廖居治，1999）。

六、組織氣氛的惡劣

謝文全（2003）將組織氣氛界定為組織給人的一種可久可短的感受印象，亦即當個

體一進入組織後，對該組織所知覺到的主觀印象。這個印象標示著感受者對組織的評價，進而影響感受者的行為反應。例如，感受到某組織的氣氛是溫馨的，則工作時心裡會升起溫暖的感覺；反之，若組織氣氛瀰漫著派系鬥爭、同儕彼此用心計較、工作相互推諉，如此便會造成成員隨時都在準備戰鬥的壓迫感。其中又以派系鬥爭最為嚴重，在組織內形成的非正式組織，互相攻訐，不但無法凝聚組織共識，也拖垮學校的行政效能。

七、學生的偏差行為

教師面對無法適應團體生活導致行為偏差的學生，無不竭盡所能全力輔導。雖然教育部在 86 年「教師輔導與管教辦法」中已明訂，高中以下各級學校自訂輔導與管教學生的相關辦法，協助教師在輔導與管教學生之時有法可循，然而對於行為惡劣、不服管教的學生，教師是否能在「零體罰」的法規下，進行輔導管教的難題似乎考驗著教師的自我情緒管理。如此反覆的惡性循環，使教師心力交瘁，壓力排山倒海而來。

參、小結

綜上所述本節之相關資料可以清楚知道，兼任行政教師的工作壓力會受到過多的工作負荷量、教育改革的衝擊、專業知能的不足、多重角色的衝突、人際關係的互動、競爭激烈的職場、組織氣氛的惡劣、學生偏差行為等等因素影響。

之前，教師所面對的工作壓力，單純只是學生而已，而今，已擴及到同儕的班級競爭、教師成績考核、親師間的互動溝通、家長的升學期待，以及自我要求等等。

由此可見，兼任行政教師的工作繁瑣複雜，需不斷的面臨各種挑戰與壓力。然而，適當的工作壓力可以激發個體潛能，達到更高的自我期許與表現；而過度的壓力，不但會造成思考能力下降、對自我能力的不認同，甚至造成負面情緒，繼而危害到身心的平衡。因此，具備良好的情緒管理，才得以面對這麼多樣、多變、不確定的教育工作（唐毓媛，2006）。

第三節 國小級任導師工作內容分析及工作壓力之探討

壓力，是現代人必須面對的問題；生活中處處充滿著壓力，工作就是壓力的主要來源之一。因為，在眾多的工作壓力研究中，皆顯示工作負荷是影響壓力的來源之一。在探討級任導師的工作壓力時，對於級任導師之工作內涵，有加以說明之必要，以瞭解其工作內涵為何，以及如何成為壓力來源的過程。因此，本節就以級任導師的工作內涵及現況逐一說明並討論。

壹、級任導師之工作內涵

唐朝韓愈在「師說」一文中談到，「師者，所以傳道、授業、解惑也。」可以作為中國教師角色一派相傳的最佳註腳。傳統教師角色的傳道、授業、解惑，是超然而權威的。但隨著時代的變遷，教育不斷的改革之下，教師所處的環境及在社會上的地位，已經不同往昔。尤其在九年一貫的推動下，教師面對許多新的挑戰，教師的工作除了「傳道、授業、解惑」之外，還必須推動兼具教學、訓導、輔導、行政、研究發展等層面（蔡瑞寶，2010）。林志成、張學善（2001）指出，九年一貫課程實施後，教師將面臨角色調整、課程統整、協同教學、家長參與、親師合作、社區整體營造、教育更開放等新的挑戰。可見教師的角色是多元且複雜的。

我國的導師制，最早乃出現於清光緒二十九年所頒布的「奏定初等小學堂章程」，其中規定各學級，置本科正教員一人，通教各科目，教授學生之功課，且掌所居之職務。此制度通稱「學級擔任制」簡稱級任制，承擔有關職責的教師即為級任教師，這是首次有關級任教師概念的提出（楊漢麟，2000）。

教師可分成級任導師和科任教師，雖然都是學校編制內的教師，對學生也都有教育與照顧之責，但最貼近孩子生活與學習的，就是級任導師。國小採包班制，級任導師除了負起教學與課程的責任外，亦負責一個班級的經營、學生的品格教育、培養學生正確的觀念與良好的行為，使學生得以健全的發展。而級任導師依任職學年又可區分為一至六學年導師，每個學年的級任導師職務雖因授課學生年齡不同略有差異，但整體來言，

工作內容的性質及工作項目都是大同小異。在九年一貫課程教改後，對於教師的要求更甚於以往。林志成、張學善（2001）指出九年一貫課程實施後，教師角色與教學環境鉅變，教師除應扮演傳統良師外，須更重視班級經營專業之能的成長，不斷強化課程設計與教材編輯的能力，善用現代教學媒體，並活用多元評量，俾成爲能永續學習、溫故知新、能立即反應的、肯負責的、常反省的、具有良好關係的完全權能（full power）教師，進而指導學生習得帶著走的十大基本能力。因此，在角色的轉變下，是否會帶給級任導師更大的壓力呢？值得進行更深入的探討。

究竟級任導師的工作內容包含哪些呢？吳明清等人（1996）曾提到，除了教師日課表上規定的教書工作外，教師教學相關活動的內容可歸納爲六大部分：

- 一、課前的準備工作：包括閱讀教材或教學指引、準備或製作教具、蒐集教學參考資料、構思或編寫教學單元活動、佈置或更新教學（教室）環境。
- 二、課後的教學工作：包括批改作業、編制與詳閱平時測驗、實施補救教學、與同事討論教學相關問題、檢討或反省教學。
- 三、生活輔導工作：包括查閱家庭聯絡簿、輔導或處理學生行爲問題、實施家庭訪問、與家長溝通聯絡、指導早自習、督導整潔活動、參加升旗或降旗典禮、實施晨間檢察、指導學生放學。
- 四、行政及班級事務工作：包括負責導護工作、處理班級事務、處理固定之學校行政工作、處理學校臨時交辦的工作、組訓各類校隊。
- 五、研究與進修工作：包括參加校內、外之各類研習或進修活動、參加有學分的進修課程、參加教學觀摩活動、參與各類研究活動。
- 六、社區服務工作：包括協辦選務工作、協辦政令宣導活動、協辦社區成人教育、辦理親職教育、協辦社區文康活動。

此外，沈坤鴻（2006）將國小教師工作內容分爲八類：

- 一、教學規劃與準備：包括準備教學內容，選擇教材與教法、規劃教材與教學活動、分析學生的起點行爲、設計合適的課程進度等。

- 二、班級經營：建立合理的班規及行為規範、處理學生上課秩序及發生的行為、建立獎勵及懲戒的制度、處理偶發事件等。
- 三、實施教學：提供教學目標與課程知識概念，師生良好互動以促進學習、運用各種教學法進行有效的教學、給學生個別化的指導，以增進學習成效等。
- 四、教學評量：評估學生學習效果，進行形成性與總結性評量、適時給予回饋、紀錄，進行多元適性的評量、合宜的作業，以輔助學習成效等。
- 五、學生輔導：輔導與處理學生行為幫助學生澄清價值、建立合宜的人生態度、關心學生日常生活問題等。
- 六、專業成長活動：充實教學知能、改進教學方法、參與進修活動、與同事協同合作、進行教學研究等。
- 七、行政事務：處理學校固定之行政工作、上級政令宣導活動、參與校務運作與各項會議等。
- 八、其他額外的活動：參與專業組織、關心政策與教育改革、訓導學生校內外比賽、主動與家長溝通合作、社區服務等。

除了上述的教師工作內容外，國內學者鄭銘毅（2009）的研究中將級任導師全天在校的例行工作清楚列出，其內容如下：

- 一、晨間活動：注意學生安全、安排學藝及體能活動、督導值日生活動、督導學生整理教室內外及負責之公共區域整潔。
- 二、兒童朝會：指導學生迅速安靜的集合、整隊並帶入操場、注意學生儀容、健康狀況、出席人數、並維持良好的秩序。
- 三、導師時間：點名、紀錄統計出缺席人數、實施晨間衛生檢查、指導道德教育、檢討班級公約實踐情形、檢閱家庭聯絡簿、政令宣導。
- 四、上課及下課時間：擔任各科教學、批改各科作業、解答學生家庭聯絡簿家長之建議與疑問、實施學生個別談話、處理學生糾紛及偶發事件、注意學生遊戲安全、巡視學生上課情形。

五、午間時間：指導學生執行午餐事務、並陪學生一起用餐，指導學生用餐禮節及衛生習慣、巡視、關懷學生用餐情形、核發學生外出證明、維持學生午休秩序。

六、放學：指導學生參加降旗、指導學生回家路隊。

除了上述每天例行工作內容外，還有以下幾項也是級任導師必須完成的：

- 1、隨時執行學校各項規定或決議事項。
- 2、有效管理班級常規，維持秩序、整潔、禮儀，並激發學生的學習動機。
- 3、設計班級幹部選舉活動、指導以學生活動為主的集會或班級活動。
- 4、輔導與指導班級幹部熟悉工作內容及推行工作之技巧。
- 5、指導學生領導技巧與被領導之配合行為與相關觀念。
- 6、指導學生參與校內外各項競賽、發表、服務活動。
- 7、適當編排學生座位、打掃區域與分組學習。
- 8、早期發現學習或生活適應欠佳之學生，並實施個別輔導。
- 9、處理學生人際關係問題，並做適當輔導。
- 10、輔導班上特殊學生。
- 11、主持家長日之親師懇談會活動，實施家庭訪問或與家長會談。
- 12、與校內同事及行政人員協調配合，以推動級務和校務。
- 13、處理日常須填記之表冊（晨檢簿、教室日誌、家庭聯絡簿）。
- 14、隨時記錄學生輔導紀錄簿。
- 15、期末製作學生成績單、撰寫學生學期學習評語、填寫學生成績紀錄表。

另外，臺中市政府教育局爲了讓級任導師工作項目與內容更爲明確，已將導師工作部分列入「國民小學分層負責明細表」內，以最新 98 年 8 月版本爲例，導師工作內容如表 2-5 所示。

表 2-5 臺中市立各國民小學分層負責明細表~級任導師

職務名稱	協助處室	工作項目
------	------	------

級任教師	訓導處	<ol style="list-style-type: none"> 1、主持班務。 2、出席各種有關會議及週會等級會。 3、執行各種會議有關之決議案。 4、自編講義補充教材。 5、指導學生上學、晨間活動、升旗、自習、午間用餐、午間靜習、打掃、放學及各種集會。 6、指導學生編撰壁報、佈置教室及整潔。 7、帶領學生校外參觀教學。 8、協助推行學生安全教育。 9、指導學生品德學業及身心健康等事項。 10、實施班級輔導活動。 11、指導班會、各項課外活動及社會服務。 12、檢閱學生生活日記及課外讀物。 13、處理班級輪值事項。 14、處理學生請假、缺課、曠課情形。 15、處理班級學生偶發事項。 16、實施學生家庭訪問並做紀錄。 17、考查學生綜合表現，並填寫學生輔導紀錄表。 18、輔導學生升學。 19、協辦學生註冊事宜。 20、協辦班級各項收費事宜。 21、隨時檢查學生服裝儀容與書包。 22、編排學生座位及集合隊形。 23、擔任導師輪值工作並處理輪值事務。 24、辦理班級家長會相關事宜。 25、其他交辦事項。
------	-----	---

資料來源：臺中市立各國民小學分層負責明細表，臺中市政府，2009，臺中市：臺中市政府。

從上述臺中市教育局針對國民小學的分層負責明細表中可以發現，其實擔任導師其工作內容不只如此，還包含許多需要協助各處室完成之各項業務，如表 2-6 所示。

表 2-6 級任導師協助各處室完成之業務內容

職務名稱	協助處室	工作項目
級任教師	教務處	1、研發學校本位課程與教材。 2、舉辦教學觀摩。 3、協助語文競賽進行與培訓。 4、指導學生進行科學實驗與展覽。 5、配合繳交各科作業進行抽查。 6、配合推動閱讀政策。 7、規劃與設計學生寒暑假作業。 8、指導實習教師。 9、建置與管理班級網頁內容。 10、挑選適用之課本與教材。 11、編寫期中與期末之定時評量試卷。 12、教科書、教具保管。 13、配合出席各式會議。
	訓導處	1、指導社團、代表隊練習並外出表賽。 2、配合學校各項活動規劃。 3、打掃校園負責區域或廁所。 4、配合出席各式宣導講座。 5、配合出席各式會議。
	總務處	1、部分學校財產保管。 2、通報校園各類器材修繕維護。 3、配合出席各式會議。
	輔導室	1、認輔特殊或行為偏差之學生。 2、配合出席各式會議。

資料來源：作者自行整理。

綜觀上述內容說明，可以知道級任導師的工作千頭萬緒、包羅萬象，除了教學及行政配合之外，還要兼顧學生的生理及心理發展指導，並隨時注意其發展情況，不僅要處理學生事務，也要深入瞭解其家庭狀況，與家長聯繫與溝通時還得犧牲下班後的額外時間，加強親師合作，促進學生人格健全發展。此外，有些例行性的課務、可以事先準備，有些卻是突發性的問題或活動，必須在極短時間內完成，這些往往讓級任導師們措手不及，並加重了級任導師工作上的負擔。

貳、國小級任導師工作壓力來源相關因素

級任導師除一般教師潛在壓力源外，在級任導師職務上，也有其不同的壓力來源，其中試歸納出六項：

(一) 學生問題：包括學生行為、師生關係、親師關係、級務處理。國內學者鄭玉疊(2004)

曾表示，教師在班級經營中感受到最大的壓力來源是家長的壓力，而當教師面臨親師衝突時，則容易有負面情緒的出現並影響到教學。程一民(1996)也提到，級任導師的工作壓力來源，除了工作負荷、個人發展、人際關係及學生學習外，也與親師生緊張關係、行政干涉或不支持、缺乏工作外在報酬有關。另外，Saló(1995)則表示導師是因學生問題、學生家長、學生無紀律、社區環境所產生之壓力。

(二) 教學工作：包括學生能力參差不齊、學習動機低落、教學準備、作業批改。對此

張明麗(1991)在其研究結果指出，級任導師在班級教學的工作壓力較高；另外，也有研究顯示級任教師所知覺的教改工作壓力較高(蔡純姿，1998)

(三) 行政支持：包括各式會議、督導評鑑、行政事務。Zurlo, Pes & Cooper(2007)

在研究中更提出一套不一樣的看法，他們認為導師的工作壓力最主要是因為缺乏政府的支持與改革實施的資訊，還有薪資不足、自己缺席為同事帶來的困擾、缺乏解決個別學生問題的時間、社會對教職日益減少的尊敬、教學本身缺乏價值、缺少行政支持、備課不足、班級學生過多…等因素造成的。

(四) 人際互動：包括行政協調、同事互動。盧雅萍(2007)的研究中提到級任導師工作壓力來源，有工作負荷、人際關係、行政支持、教學活動、個人發展、角色壓力、家長互動…等因素。張芳毓(2007)也提出，級任導師工作壓力是因學校環境、人際關係、課程教學、工作負荷、專業知能、學生問題所造成，上述這些結論與看法都和黃義良(1999)、紀翠玲(2002)的研究結果相同。不只如此，國外學者也提出不同看法，Borg & Riding(1991)有提到，導師工作壓力的來源為學生不良行為、不良的工作環境、不良的同事關係、時間壓力。

(五) 自我實踐：包括專業能力、教學自主。蔡瑞寶(2010)提到，教師兼任組長職務工作壓力來源為教學與行政的能力、生涯規劃、經驗傳承。

(六) 時間壓力：國內學者林純文(1996)的研究結果表示，級任教師在工作負荷、時間支配上及工作壓力較高。

參、小結

綜合以上文獻探討內容，可以瞭解級任導師對於班級事務的處理，具有極大的掌控權，對學生有直接且重要的影響。指導學生在校生活，使其養成正確的習慣，遵守適當的行為規範，亦是級任導師的重要工作之一。而輔導學生則是級任導師在教學之外，一項重要的工作。因此，級任導師須具備敏銳的觀察力，去發現需要協助的學生，並運用輔導技巧，幫助學生解決困難，發揮其輔導的功能。主動與家長取得聯繫，以瞭解學生家庭及生活的狀況。級任導師更須具備溝通協調的能力，才能化危機為轉機，化阻力為助力。

現今傳統社會的觀念，級任導師對於學生個人、家庭、學校、社區、乃至於國家社會，仍具有重大的影響力。對學生個人而言導師是教學者、模範、評鑑者、輔導者，不僅為傳授知識的「經師」，亦為「人師」，更要顧及學生身心的平衡發展，使其成為健全的人；對家庭而言，導師是褓姆、是父母的替身，即所謂「一日為師、終身為父」的角

色，以愛、關懷與包容對待學生，並注意學生在校顯現的行為，進一步成為與家長聯繫者；在學校中，導師需扮演校務推動者及協調者的角色，妥善處理學校行政及班級事務，促使校務順利發展，進而達成教育目標；對社區而言，導師是維護良好社區關係，促使社區發展的關鍵人物，經由導師發揮其教育的影響力，社區的文教工作、相關事務的推動才能更順利的進行，提升社區生活的品質；對社會而言，導師是「協助學生社會化」的重要人員，透過實際的教學，讓學生學習社會生活的相關知識、技能、價值觀及行為模式，並開發其潛能，選擇適當的發展方向，使其能適應未來的社會生活；對國家而言，培養一個有擔當、肯負責、品德高尚、愛國愛家的健全國民，是導師重要的任務，唯有透過教育，才能提升國民的素養，促使國家持續的發展（鄭銘毅，2009）。可見導師在社會上具舉足輕重的地位。

綜觀以上論述，不論是兼任行政教師或是級任導師，都有不同的壓力來源，為此作者認為教師工作壓力包含以下幾點：

一、單位主管領導風格

在所有職場裡，單位主管是影響整體工作氣氛最關鍵的人物。他的領導風格，關係著個人工作壓力。以校長為例，如果一位積極想有所作為的首長，一定會承接許多各類業務，並要求旗下單位在期限內完成，如此作法不僅沒有考量教師立場與能力，更可能讓相關人員心生反感，甚至造成壓力，此觀點與吳宗立、林保豐（2003）看法相同。

二、工作負荷

對大部分的教師而言，工作負荷過度是最大的壓力來源，因為同一時間兼做許多工作顯然會產生很大的壓力。以目前社會的形態來看，外界賦予學校與教師的責任無限上綱，無論是家庭、父母、經濟、身心成長狀況等，都逐一加諸於教師責任上，要求教師隨時注意學生異狀，以便向上呈報或協助申請救助輔導，如此龐大的業務與責任，大大增加了教師的工作負荷。

三、同儕互動與競爭

人際關係是工作職場中重要的一環，人際關係的好壞會直接影響工作壓力的反應。

以現今教師工作環境來說，多元融入的教學內容讓學習添加許多樂趣，不過也相對考驗教師的專業能力，因此教師都必須各顯神通的扮演好各自的角色，來符合家長與學生的期待。為此，必然增加許多與同儕合作互動的機會，彼此之間如能良性溝通、合作與配合，許多事務都能迎刃而解並且勝任愉快，進而大大降低教師的工作壓力。反之，若彼此惡性競爭而產生嫌隙，則會影響工作情緒，工作壓力也油然而生。

四、教學與管理

以現今教育環境來看，管教學生應該是目前教師們最大的壓力來源。在此資訊發達的年代，學生對於資訊的取得非常容易且快速，所以經常會無意中去模仿或學習一些錯誤偏差的行為，再加上父母親因工作繁忙疏於對孩子的管教，使得學生偏差行為越來越普遍，因此讓身為教育前線的教師疲於與家長溝通，反倒沒有充分時間來導正學生錯誤觀念。再者，為配合教育部九年一貫教育政策中學校本位課程，每一位教師都需編寫課程計畫，教師還得利用課餘時間，尋找資料、了解當地風俗民情，以編排適合學生學習之課程，為此不僅額外增加教師工作負擔，使其沒有充分時間休息，更大大增加教師的工作壓力。

五、親師互動

現代家庭結構中，皆以小家庭為主，再加上少子化的因素，使得家長對孩子的教育更加重視，且現在都是雙薪家庭，父母親每天忙於工作，身心俱疲疏於指導孩子，因此未能及時注意學生行為與課業表現，故對孩子的期待，就寄託在教師身上，常會要求教師特別指導或關注自己的孩子，但又無法配合老師的要求，如此循環結果造成學生表現不如預期，進而產生教師指導與家長期望的落差，親師溝通產生問題，更直接增加教師壓力。

六、自我期許

每一位新人進入職場之前，一定都會對自己有很深的期許，不論擔任何種職務都希望極力表現，獲得大家的肯定，教師當然也不例外。因此教師對於同儕的評價、家長的反應與學生的表現自然會有高規格的自我檢驗標準，無形之中，也加重了教師許多壓力。

七、人格特質

每個人對於所處環境感覺不一，壓力感受度自然也有所差異，其中最主要的因素就是個人特質。何謂個人特質?簡單來說，就是每個人天生的性格，依據陳志陽、張瓊文、陳銘漢（2005）的個人特質理論，可分為開放性、外向性、隨和性、審慎性、負責性、樂觀性、積極性與主動性，並從多項研究中發現，壓力感受程度確實會因個人特質不同而有所差異。故本研究將深入探討人格特質對壓力感受程度之影響。

第四節 國小兼任行政教師與級任導師二者福利及待遇之探討

小學教育裡，不論是兼任行政教師或是級任導師在教育職場中皆佔有非常重要的地位，但因法規編制不同、職缺不同、所負責的工作內容就不同，因此在待遇與福利也跟著不相同，而本節就將二者職務的福利與待遇提出比較與探討。

壹、兼任行政教師與級任導師授課節數之比較

同為臺中市的國小教師，但因為學校班級數的多寡有所差異，使得各校的教師每週授課節數也有所不同。而這種差異不只存在於同為兼任行政教師，同任級任導師職務也略有差異。但隨著 101 年起國中小教師免稅優惠的取消，統一了各校級任導師每週授課的節數，只剩下兼任行政教師會因各校規模大小而有所彈性調整，其修訂的目的是希望盡快公平且平衡校園裡每個職位的負擔，讓每一位教師都能在自己的工作崗位上盡心盡力，努力為下一代的前途打拼與奮鬥。因此將目前臺中市政府教育局所公布的國民小學教師每週授課節數參照表（表 2-7）列出，來探討不同規模的學校，其主任、組長（兼任行政教師）、級任導師、科任教師的授課節數上下限。

表 2-7 臺中市國民小學教師每週授課節數參照表（不含導師時間）

班級數 職務	12 班以下	13~36 班	37~60 班	61 班以上
主任	4	3	2	1
組長	10	10	8	6
級任導師	16 節			
科任教師	20 節			

資料來源：臺中市政府教育局網站。取自 <http://www.tc.edu.tw/m/86?page=4>

綜觀上列資料顯示發現，學校規模越小，兼任行政教師授課節數就多，與級任導師的授課節數差距小；反之，學校規模越大則其差距就越大。課稅後不論學校規模大小，級任導師與科任教師每週的授課節數都是固定的，但反觀兼任行政教師，會因學校規模

大小而有所異動。以主任來看，大小校授課節數差距並不大；但以組長（兼任行政教師）為例，承辦的業務、活動雖然相同，不過 12 班以下和 61 班以上兩者規模的學校，每週授課節數卻明顯相差 4 節課。可見，規模小的學校兼任行政教師不僅在授課節數上較中大型學校基本授課節數來得較多，還因班級數的減少而影響教師員額編制，使得學校不得不採取併組的決定，來維持教學生態平衡，而無形中卻增加了兼任行政教師的業務量進而衍生出工作壓力。

授課節數的修訂，確實大大降低級任導師與兼任行政教師負擔，亦是一項重大改革。但在實際授課節數之外，級任導師尚有晨間活動與午休之導師時間，該時段雖無實際上課情形，但仍得費心督導學生的作息安全，其職責是級任導師在授課之外一大負擔與壓力。

貳、兼任行政教師與級任導師薪資與福利之比較

（一）薪資方面

國小教師的本薪係隨著每年考核而調整，同一職務、俸級的薪資基本上是相同的。會造成薪資差異的主要原因則係擔任職務的不同，所領取的不同職務加給所造成的。兼任行政教師除了本薪之外，尚有主管加給及休假補助，加給會隨著年資增加而調整，最高至 5140 元；另有公務人員 30 天的休假補助，在強制休假的 14 天內，每年補助 16000 元，其餘不休假的 16 天外每日尚可補助 600 元。而級任導師的職務加給則僅有 3000 元導師費，並無主管職務加給及休假補助，且導師費並不會因教學年資的增加而調高。詳細的兼任行政教師與級任導師職務加給和休假補助比較分別如表 2-8、2-9。

表 2-8 國民小學兼任行政教師與級任導師職務加給比較表

教師職務加給		
行政教師（本薪俸級）之主管加給		級任導師之導師費
主任、組長（本薪 290 以上）	5140	3000/每月
組長（本薪 245~275）	4220	
組長（本薪 230 以下）	3740	

資料來源：臺中市政府人事處，100 年 7 月編製之公教人員給與簡明表

表 2-9 國民小學兼任行政教師與級任導師休假補助比較表

教師休假補助		
休假天數	兼任行政教師	級任導師
應休 14 天以內	每年 16000 元（國旅卡）	無
應休 16 天以外	按日計算，每日 600 元	無

資料來源：教育部主管法規查詢系統網站。取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/index.aspx>

（二）年終工作獎金及考績獎金方面

兼任行政教師與級任導師在年終工作獎金及考績獎金的計算基準並未因擔任職務不同而有所差異，除非個人因素導致考績等級有甲、乙、丙等的不同，而影響自己的考績獎金外，一般而言，年終工作獎金通常都是一個半月的俸給總額，而考績獎金則是一個月的俸給總額。

（三）給假方面

依據教育部「教師請假規則」規定，正式教師都享有一定日數的事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、娩假、產前假、陪產假、流產假及喪假，除教師性別會影響部分假別的給假外，教師擔任的職務並不會影響上述假別及日數，也就是說兼任行政教師及級任導師同等享有上述的給假。但除了上列的假別外，兼任行政教師與級任導師的給假

差異主要來自寒暑假及年休假。

在年休假的差異方面，兼任行政教師會因個別服務年資的長短而有 7~30 天不等的年休假，級任導師則無年休假。

但在寒暑假方面，兼任行政教師除假期開始第一週及開學前一週都要整天上班外，其餘時間則可利用自己的年休假請假，惟教師寒暑假合計長達近三個月，若兼任行政教師年休假可請日數少於寒暑假總日數，年休不足日數仍須到校上班。而級任導師的寒暑假規定較為寬鬆，除了返校日及課程準備日外，其餘時間則不必到校上班，可充分享受與運用寒暑假假期（邱勝輝，2011）。

此外，在職場現況方面，兼任行政教師與級任導師在授課節數上也有所差異，再者依據「臺中市政府所屬機關學校公教員工請假給假規定」明訂，教師除公假、婚假、娩假、產前假、陪產假、流產假及喪假可由學校指派代理課務外，其餘假別都須在無課務情形下辦理請假手續。就以兼任行政教師來說，因無班級的束縛，空堂較多且彈性，容易辦理請假。反觀級任導師，因授課節數固定，並且又有班級事務及照顧督導學生之責，即使有空堂也不便請假離開。故由上述二種狀況相比，可以瞭解兩項職務在請假方面的差異。

第三章 研究方法

本研究旨在探討臺中市公立國民小學兼任行政教師與級任導師工作壓力感受狀況，因採量化研究，故使用問卷調查方式進行資料蒐集，之後再加以彙整分析。因此整個研究的設計及實施過程依序為發展研究架構、設定研究對象及研究方法，設計研究工具後進行施測，最後對施測結果進行資料處理與分析。故本章共分爲四節，第一節爲研究架構，第二節爲研究對象與研究方法，第三節爲研究工具，第四節爲資料處理與分析方法。

第一節 研究架構

本研究指在探討臺中市公立國民小學兼任行政教師與級任導師之工作壓力研究，藉此瞭解國小教師在工作上是否因職務的不同而對工作壓力感受產生差異。因此本研究的主要架構可分爲個人背景變項、人格特質變項與結果背景變項。首先以教師個人背景爲自變項，而工作壓力爲依變項，以探討個人背景變項與教師工作壓力的關係，另以教師個人背景爲自變項，而人格特質爲依變項，以探討個人背景變項與人格特質的關係。其次則以人格特質爲自變項，工作壓力爲依變項，探討人格特質與工作壓力的相關性。最後，將人格特質設爲自變項，工作壓力各面向設爲依變項，探討國小教師其不同人格特質對工作壓力各面向的解釋力。而此研究架構是依據上述的研究目的及文獻探討內容所歸納發展而成的，如圖 3-1 所示。教師個人背景與工作壓力、擔任職務與工作壓力均會因個人特質的不同而產生互相影響的作用。其中教師個人背景變項包括性別、年齡、服務年資、婚姻狀況、有無子女、最高學歷、現任職務、在校服務經歷及學校規模。教師工作壓力則包括六個面向：單位主管領導風格、工作負荷、同儕互動與競爭、教學與管理、親師互動、自我期許。其中現任職務則區分爲兼任行政教師與級任導師兩項。

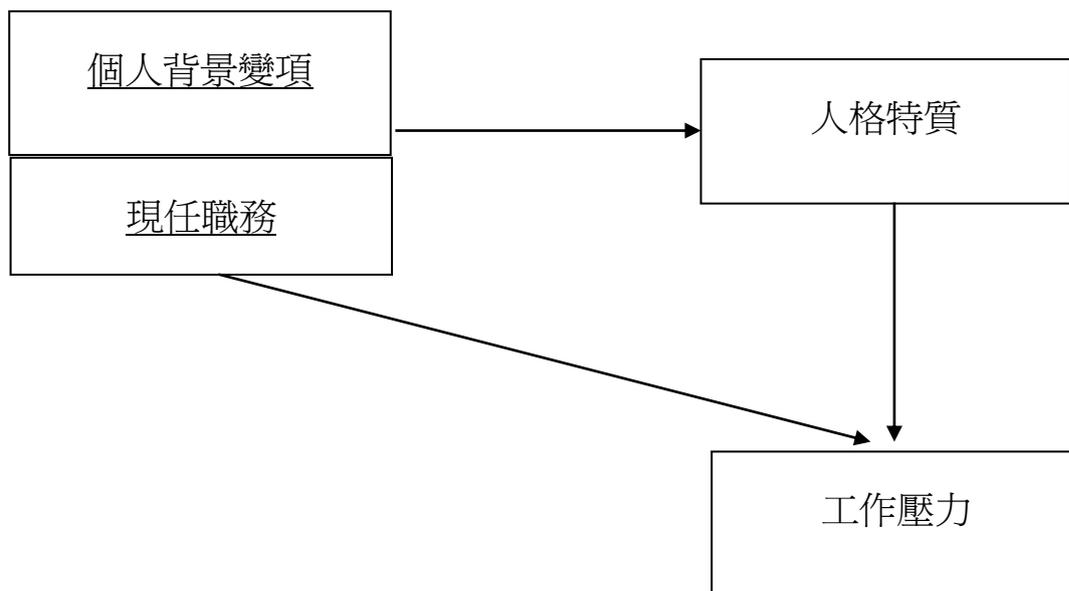


圖 3-1 研究架構圖

依據文獻探討有關教師工作特性及壓力來源，茲將教師個人背景變項、教師工作壓力變項細分說明如下：

壹、教師個人背景變項

- 1、性別：分爲男性、女性。
- 2、年齡：分爲 30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上。
- 3、服務年資：分爲 5 年以下、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21 年以上。
- 4、婚姻狀況：分爲已婚、未婚、其他。
- 5、有無子女：分爲無、一個、二個、三個以上。
- 6、最高學歷：分爲師專、師範學院（教育大學）、一般大學、研究所以上（含四十分班）。
- 7、現任職務：分爲教師兼主任、教師兼組長、級任導師。
- 8、在校服務經歷：分爲曾擔任其他行政職務、無其他行政職務經歷。
- 9、學校規模：分爲 36 班以下、37~60 班、61 班以上。

貳、教師工作壓力變項

- 1、單位主管領導風格
- 2、工作負荷
- 3、同儕互動與競爭
- 4、教學與管理
- 5、親師互動
- 6、自我期許

參、人格特質變項

- 1、樂觀進取
- 2、嚴謹自律

第二節 研究對象與方法

本研究目的在於探討臺中市公立國民小學兼任行政教師與級任導師之工作壓力研究，經考量抽樣及研究之可行性後，決採用量化分析方法研究，透過有系統、統一標準的簡單易答之問卷來蒐集資料進行分析與推論。

壹、預試樣本研究調查

本研究所使用之工具係參考邱勝輝（2011）「新北市公立國民小學行政教師與導師工作壓力之比較」之問卷，再加以修改後自編而成「工作壓力教師量表」。此問卷主要內容分為二個部分，第一部分為教師個人資料填答及說明，九個題號分別以 A1~A9 為代號；第二部分為教師工作壓力量表，40 個題號分別以 B1~B40 為代號。下表 3-1 列出每個教師工作壓力變項及其問卷對應題號。

表 3-1 教師工作壓力變項及預試問卷對應題號

量表變項	題號	題數
1、單位主管領導風格	B1-B4	4
2、工作負荷	B5-B10	6
3、同儕互動與競爭	B11-B15	5
4、教學與管理	B16-B22	7
5、親師互動	B23-B27	5
6、自我期許	B28-B32	5
7、人格特質	B33-B40	8

貳、正式樣本研究調查

一、研究工具

正式抽樣所使用之工具為研究者經過預試分析後，增刪及修改部分個人背景變項資料和問題之後所編之「臺中市公立國民小學教師工作壓力之研究-以兼任行政教師與級任導師為例」問卷，主要內容仍分為二個部分。第一部分為教師個人資料填答及說明，九個題號分別以 A1~A9 為代號；第二部分為教師工作壓力量表，40 個題號分別以 B1~B40 為代號。下表 3-2 列出每個教師工作壓力變項及其問卷對應題號。

表 3-2 教師工作壓力變項及正式問卷對應題號

量表變項	題號	題數
1、單位主管領導風格	B1-B4	4
2、工作負荷	B5-B10	6
3、同儕互動與競爭	B11-B15	5
4、教學與管理	B16-B22	7
5、親師互動	B23-B27	5
6、自我期許	B28-B32	5
7、個人特質	B33-B40	8

二、研究對象及抽樣方法

(一) 預試問卷抽樣對象：

本研究以 100 學年度臺中市政府教育局所轄之東區、西區、南區、北區、中區、屯區學校，以大、中、小規模各 1 所為研究母群體。抽樣方式採立意抽樣，總共抽取轄內 3 所學校共 60 名正式編制內之教師為抽樣對象，其中以兼任行政教師 10 名、級任導師 10 名，並委請各學校主任及教師協助發放及回收問卷。

(二) 正式問卷抽樣對象：

本研究以 100 學年度臺中市政府教育局所轄行政區之（東區、西區、南區、北區、中區、屯區）學校共 63 所為研究對象。並依據 100 學年度臺中市所屬公立國小普通班教師員額編制表統計（如表 3-3），級任導師與行政教師人數共 3795 人為抽樣群體，抽樣方式採分層抽樣。因此 $N=3795$ ；取 95% 的信心水準，抽取樣本數的 $10\%=379.50$ ，即 380 人來進行問卷發放，為有效取得足夠樣本數進行分析，研究者自行提升問卷發放數為 480 份。其各校抽樣問卷分配數量如 3-4。

表 3-3 100 學年度臺中市所屬公立國小普通班教師員額編制表

編號	學校規模	學校數	班級數 (級任導師)	兼任行政 教師	總人數
1	大	13	978	234	1212
2	中	18	834	324	1158
3	小	32	849	576	1425
總計		63 所	2661	1134	3795

資料來源：作者依據 100 學年度臺中市所屬公立國小普通班教師員額編制表之學校規模大小自行分類整理。學校行政教師數則依據臺中市立各國民小學分層負責明細表之業務組別共分成 14 組，另包含 4 處室主任，共計 18 人。

本次問卷發放以研究中所定義學校規模為大、中、小型學校為原則，其中中型學校班級數 37~60 班採其平均數為 48，故大中小型學校班級數比為 60: 48: 36 經約分後為 5: 4: 3，所以得到大型學校問卷數為 200 份；160 份；120 份。再者，依據臺中市教育局兼任行政教師編制規定，不論大中小校依編制一律為 18 人（如圖 2-4 所示），因此以大中小型學校班級數與行政職務比，得到大型學校 60: 18、中型學校 48: 18、小型學校 36: 18，經約分後得到大型學校 10: 3、中型學校 8: 3、小型學校 2: 1，最後經計算後得到大型學校級任導師問卷數為 154 份、兼任行政教師問卷數為 46 份；中型學校級任教師問卷數為 116 份、兼任行政教師問卷數為 44 份；小型學校級任導師問卷數為 80 份、兼任行政教師問卷數為 40 份。如表 3-4 所示。

表 3-4 預計發放問卷調查樣本數清單

學校規模	大	中	小
研究定義之班級數	61 班以上	37~60 班	36 班以下
平均數	60	48	36
比值	5	4	3
問卷數	200	160	120
職務別	級任：行政	級任：行政	級任：行政
比例	60:18 10: 3	48:18 8 : 3	36:18 2 : 1
發放問卷數	154 : 46	116 : 44	80 : 40

本研究共發出 480 份問卷，施測時間自民國 101 年 3 月 1 日至 101 年 3 月 23 日止，回收 468 份，回收率 98%，抽樣學校名單如表 3-5。

表 3-5 抽樣學校一覽表

學校規模	學校名稱	抽樣數	
		行政	級任
36 班以下	惠來國小	8	16
	大墩國小	8	16
	忠明國小	8	16
	大鵬國小	8	16
	國光國小	8	16
37~60 班	文昌國小	9	23
	中正國小	9	23
	南屯國小	8	23
	北屯國小	9	23
	西屯國小	9	24
61 班以上	仁美國小	7	26
	永春國小	8	25
	東興國小	8	26
	永安國小	7	26
	賴厝國小	8	25
	惠文國小	8	26
總計		130	350

第三節 研究工具

本研究在探討臺中市公立國民小學教師工作壓力之研究-以兼任行政教師與級任導師為例，並依據研究目的與相關參考文獻，建構出研究變項之向度，再結合教育職場的理論與實務，並參考邱勝輝（2011）相關資料改編而成之「臺中市公立國民小學教師工作壓力之研究-以兼任行政教師與級任導師為例問卷」。其問卷內容共分為二個部分，第一部分為「基本資料」，第二部分為「教師工作壓力量表」。完成後，接著進行專家效度意見問卷調查、預試、資料處理及統計分析等過程，刪除部分不適合的題項後，始完成正式問卷，整個問卷編制程序如下。

壹、問卷編制依據及內容

本研究所使用之「臺中市公立國民小學教師工作壓力之研究-以兼任行政教師與級任導師為例」問卷，係參考邱勝輝（2011）、張嘉茹（2009）「台北縣國民小學教師工作壓力與因應策略之研究」、歷曉玲（2007）「國小導師與行政教師工作壓力之比較研究-以桃園縣為例」、蔡玉董（2006）「教師工作壓力量表」等問卷，再加以修改而成為預試問卷初稿（如附錄一）。

貳、問卷編製過程

本研究問卷之編製過程大致如下：

一、依研究內容擬出問卷大綱

經由本研究之文獻探討所歸納出之研究架構來擬定問卷大綱，包括教師工作壓力的六個面向：單位主管領導風格、工作負荷、同儕互動與競爭、教學與管理、親師互動、自我期許以及影響上述工作壓力面向的個人背景變項與人格特質變項等。

二、編寫問卷題目及建立專家效度

依上述問卷大綱與指導教授討論問卷內容以及適合的答題選項，最後決定以非常符合、符合、無意見、不符合、非常不符合為答題方式，並依序給予5、4、3、2、1分，

其中，愈接近 5 分者，表示該敘述句與受試者的感受程度愈符合，愈接近 1 分者，表示符合程度愈低。再根據研究架構內的每一個壓力向度，設計 4~7 個相關問卷題目。經反覆修正與壓力向度之相關性，進行題目增刪後，最後預試問卷題數共計 40 題。

而為提升問卷效度，使其符合研究需要，特敦請指導教授薦請幾位專家學者針對敘題方式、向度相關性、題項是否測量該因素等，提供修正之意見，並鑑定問卷內容是否具有代表性，而本次邀請之專家學者名單如附錄二所示。

本階段問卷在內容及敘題方面亦採「保留」、「修改」、「刪除」三點量表，並請專家學者填答修正之意見，其審題及篩選情形如表 3-6。

表 3-6 本研究問卷之專家審題及篩選情況統整表

部分	題號	保留	修正	刪除
壹 、 基 本 資 料	一、性別	✓		
	二、年齡	✓		
	三、服務年資	✓		
	四、婚姻狀況	✓		
	五、有無子女	✓		
	六、最高學歷	✓		
	七、現任職務	✓		
	八、在校服務經歷	✓		
	九、學校規模	✓		
貳 、 教 師 工 作 壓 力 量 表	(一) 單位主管領導風格			
	1. 校長的領導風格，是我工作壓力的來源。		✓	
	修改意見：校際間的各项比賽，毋論勝敗，勉勵多於責備。			
	2. 行政主管無法支援我，幫助我解決問題，造成我工作的壓力。		✓	
	修改意見：主管在工作上能接納我的意見，並能支援我業務上的不足。			
	3. 學校沒有營造出和諧的工作氣氛，令我感到不安。		✓	
	修改意見：單位主管在工作上能尊重下屬，營造出和諧的工作氣氛。			
	4. 行政處室缺乏橫向溝通，增加個人困擾。		✓	
	修改意見：各處室主管能完善的協調與分配負責的工作。			
	(二) 工作負荷			
5. 學校事務繁忙而耽誤教學工作，成為我的壓力來源。	✓			
6. 學校工作做不完，無法於上班期間完成；需要帶回家繼續完成。	✓			
7. 教育行政機關規定的業務訪視或評鑑太多，令我困擾。	✓			
8. 常有臨時交辦的事項要處理，佔據太多時間	✓			
9. 要求配合的活動及研習太多，影響教學進度	✓			
10. 同儕間不尊重彼此的意見，令我感到沮喪			✓	
修改意見：同儕間不尊重我的意見，令我感到沮喪。				

(三) 教學與管理	
11.同事或班級之間的競爭，讓我備感壓力。	✓
12.因為處理學生問題與同事發生爭執，使我感到壓力沉重。	✓
13.我所任教的科目跟不上同儕的教學進度，讓我感到焦慮。	✓
14.人際關係的優劣，會影響我的工作表現。	✓
15.因為同儕教學方式靈活，參與各項活動頻繁；相較之下讓我感到壓力。	✓
(四) 教學與管理	
16.學生的學習成效低落或不佳時，讓我感到難過，是我壓力的來源。	✓
17.學生常規管理耗費許多精力與時間，影響正常教學。	✓
18.班級經營比教學更困難、更具挑戰；讓我深感能力不足。	✓
19.與學生的關係不融洽，會讓我沮喪萬分。	✓
20.管教特殊生時，令我心力交瘁。	✓
21.學校本位課程的推動與研發，是我壓力來源。	✓
22.多元化教材教法的設計與運用太過繁雜，讓我感到能力有限。	✓
(五) 親師互動	
23.能與家長進行雙向溝通，成效良好。	✓
24.家長對我的管教方式，常提出意見或要求。	✓
25.家長對我的教學方法有所質疑。	✓
26.家長全力配合教育政策的推動，激發我的教學熱忱。	✓
27.家長能在我需要協助時，適時給予支援。	✓
(六) 自我期許	
28.同儕對我工作能力相當認同。	✓
29.社區、家長對我工作績效很肯定。	✓
30.學生表現，符合我的期待。	✓
31.我的教學方式，符合學生的期待。	✓
32.我認為我的能力無法勝任現在的職務。	✓

(七) 人格特質

- | | |
|--------------------------------|---|
| 33.我喜歡不斷追求成長，並樂於嘗試沒做過的事。 | ✓ |
| 34.我喜歡與別人交談並進行互動。 | ✓ |
| 35.我處理事情時會考慮他人的立場，並盡力幫助他人。 | ✓ |
| 36.我做事時，會一再檢查有無錯誤。 | ✓ |
| 37.我是一位做事盡心負責的人。 | ✓ |
| 38.當我處於外來壓力下，我仍會保持樂觀態度去面對。 | ✓ |
| 39.我是一位按部就班，做事不會超出計畫或範圍的人。 | ✓ |
| 40.對於我該做的事情，不論有無叮嚀，我會主動去完成或執行。 | ✓ |
-

三、編制預試問卷

根據指導教授及專家學者之意見進行修改，之後經指導教授確認同意後開始進行相關印製，以作為本研究所使用之預試問卷。

四、進行預試問卷施測

預試問卷的施測採取分層抽樣方式，並抽取臺中市東區、西區、南區、北區、中區、屯區轄內 3 所國民小學（規模大、中、小各一所）正式編制內之教師為施測對象，預計施測 60 份（各校行政教師 10 份、級任導師 10 份）。

五、編制正式問卷

完成預試測驗後，將結果與指導教授討論，最後決議不增減內容，維持原本基本資料選項及工作壓力量表 40 題，完成正式問卷內容（如附錄三）。

參、問卷之信效度分析

本研究係針對正式問卷「教師工作壓力量表」進行信效度分析，其分析結果如下：

一、信度分析

內在信度考驗最常使用的方法為 Cronbach's Alpha (α) 係數， α 係數值愈大，表示內部一致性愈高，信度也愈高，顯示問卷具有相當的穩定性及精確性。本研究採用 Cronbach's Alpha (α) 考驗本問卷不同面向與總面向的內部一致性。分析結果如表 3-7，單位主管領導風格面向 α 係數值為.86、工作負荷面向 α 係數值為.77、同儕互動與競爭面向 α 係數值為.81、教學與管理面向 α 係數值為.80、親師互動面向 α 係數值為.77、自我期許面向 α 係數值為.75、人格特質面向 α 係數值為.79，而整體總面向的 α 係數值為.85，顯示本研究問卷內部一致性高，具有極高的信度來支持研究結果。

表 3-7 教師工作壓力各面向與總面向之信度

面向	單位主管 領導風格	工作 負荷	同儕互動 與競爭	教學與 管理	親師 互動	自我 期許	人格 特質	總面向
α 係數	.86	.77	.81	.80	.77	.75	.79	.85
題數	4	6	5	7	5	5	8	40

二、效度分析

本研究以理論分析與參考實證性結果作為量表建構效度的依據，另以因素分析考驗問卷之建構效度。本研究教師工作壓力量表分為六個面向：單位主管領導風格、工作負荷、同儕互動與競爭、教學與管理、親師互動、自我期許。各面向因素分析使用 SPSS18.0 統計軟體分析，各面向萃取出一個成份，如表 3-8 所示。

表 3-8 教師工作壓力量表各面向因素分析之建構效度

工作壓力面向	題號	因素負荷量	特徵值	變異數%	累積變異數%
單位主管領導風格	1	.532	2.481	62.026%	62.026%
	2	.847			
	3	.879			
	4	.841			
工作負荷	5	.744	2.907	48.451%	48.451%
	6	.633			
	7	.727			
	8	.851			
	9	.763			
	10	.444			
同儕互動與競爭	11	.789	2.859	57.183%	57.183%
	12	.795			
	13	.831			
	14	.606			
	15	.740			
教學與管理	16	.659	3.162	45.170%	45.170%
	17	.773			
	18	.694			
	19	.687			
	20	.714			
	21	.642			
	22	.504			
親師互動	23	.632	2.627	52.543%	52.543%
	24	.791			
	25	.791			
	26	.743			
	27	.651			
自我期許	28	.727	2.293	45.856%	45.856%
	29	.759			
	30	.580			
	31	.845			
	32	.468			

資料來源：研究者自行整理

第四節 資料處理與分析方法

壹、資料處理

茲將各項教師背景變項的資料處理方式說明如下：

- (一) 性別：男性為 1，女性為 2。
- (二) 年齡：該變項分為四類，1 表示 30 歲以上，2 表示 31~40 歲，3 表示 41~50 歲，4 為 51 歲以上。
- (三) 服務年資：該變項分為五類，1 表示 5 年以下，2 表示 6~10 年，3 表示 11~15 年，4 表示 16~20 年，5 表示 21 年以上。
- (四) 婚姻狀況：該變項分為三類，1 表示已婚，2 表示未婚，3 表示其他。
- (五) 有無子女：該變項分為四類，1 表示無，2 表示 1 個，3 表示 2 個，4 表示 3 個以上。
- (六) 最高學歷：該變項分為四類，1 表示師專，2 表示師範學院（含教育大學），3 表示一般大學（含師資班、教育學程），4 表示研究所以上（含 40 學分班）。
- (七) 現任職務：該變項分為四類，1 表示教師兼主任，2 表示教師兼組長，3 表示班級導師。
- (八) 在校服務經歷：該變項分為二類，1 表示曾擔任其他行政職務，2 表示無其他行政職務經歷。
- (九) 學校規模：該變項分為四類，1 表 36 班以下，2 表示 37~60 班，3 表示 61 班以上。

貳、分析方法

本研究在實問卷資料登錄後，採 SPSS 統計套裝軟體做為資料分析工具，而依研究目的及需要，使用的資料分析方法包括描述性統計、因素分析法、多元迴歸分析、單因子變異數分析及獨立樣本 t 檢定等統計方法，茲分述如下。

- 一、 描述性統計：透過「次數分配」、「平均值」、「標準差」等的描述性統計，分析回收的樣本背景變項基本資料分布情形。統計項目包括：性別、年齡、服務年資、婚姻狀況、有無子女、最高學歷、現任職務、在校服務經歷、學校規模。
- 二、 因素分析法：採用主成份分析，對問卷中教師工作壓力因素負荷量在 .4 以下的題目加以去除，再以斜交轉軸成份矩陣剔除歸因不明的題目，得到有共同性的因素，這些因素分別為：單位主管領導風格、工作負荷、同儕互動與競爭、教學與管理、親師互動、自我期許及個人特質等面向之工作壓力。
- 三、 單因子變異數分析及與雪費法 (Scheffe) 事後多重比較：就以下教師背景變項「年齡」、「服務年資」、「婚姻狀況」、「有無子女」、「最高學歷」、「現任職務」、「學校規模」設為自變項，進行單因子變異數分析，考驗不同背景變項的國小教師之工作壓力感受的差異情形，若發現不同變項上有顯著差異時，再以雪費法 (Scheffe) 進行事後多重比較。
- 四、 獨立樣本 t 檢定：以教師背景變項之「性別」、「在校服務經歷」為自變項，以國小教師工作壓力之面向為依變項，考驗不同性別及不同在校服務經歷之教師在工作壓力各面向之壓力感受差異情形。
- 五、 皮爾森相關分析：皮爾森相關分析係用以檢驗兩個區間變項間之關係。此相關係數介於-1 至+1 之間，愈靠近正負 1(-1 與+1)值時，意指兩變項間關係愈顯著。本研究將應用皮爾森相關分析來探討人格特質與工作壓力各面向之間的相關性。
- 六、 多元迴歸分析：主要分析自變項與依變項之間的線性關係，進一步分析兩者間的預測關係，本研究中包括多個預測變項，故屬多元迴歸分析；在迴歸方程式上採取強迫進入法進行分析，依解釋力的大小，檢視每一個預測變項的影響力。

第四章 研究結果分析與討論

本章旨在根據問卷調查所得之資料及統計結果進行分析，以瞭解不同背景變項之國民小學兼任行政教師與級任導師工作壓力感受現況，本章共分為四節。第一節兼任行政教師與級任導師基本資料分析；第二節兼任行政教師與級任導師工作壓力之現況分析；第三節不同背景變項之兼任行政教師與級任導師其人格特質與工作壓力之差異分析；第四節兼任行政教師與級任導師其人格特質與工作壓力之相關分析。

第一節 背景變項基本資料分析

本研究欲瞭解臺中市國小兼任行政教師與級任導師之工作壓力現況，並自編「臺中市公立國民小學教師之工作壓力研究－以行政教師與級任導師為例之研究調查問卷」，共發出 480 份問卷，經剔除填答不完整、遺漏、重複填答或各題勾選選項一致規律者，統整後有效樣本數為 468 份，有效回收率為 98%。問卷回收後針對問卷資料進行國小教師背景變項「基本資料」分析，以下分別從國小教師之性別、年齡、服務年資、婚姻狀況、有無子女、最高學歷、現任職務、在校服務經歷、學校規模，並就每項背景有效樣本作敘述統計的次數、百分比分配情形如表 4-1。

臺中市教師人數，依據教育部統計處 100 學年度國民小學概況統計資料顯示，臺中市國小教師總人數為 11,110 人，本研究依據臺中市政府教育局 2012 年 1 月教職人員人數統計資料顯示，100 學年度臺中市政府教育局所轄行政區之（東區、西區、南區、北區、中區、屯區）共 63 所學校教師人數共計 4,400 人（含科任教師 605 人），其中男性教師 925 人，佔教師總人數 21%，女性教師 3,475 人，佔教師總人數 79%。本研究有效問卷填答人數共 468 人。在「性別」分布方面，「男性教師」為 103 人佔 22%，「女性教師」為 365 人佔 78%，此現象與教育部統計處「國際比較中的女性教師比率」相符，證明了在國小校園中，女性教師一向多於男性教師的校園生態。

在「年齡」分布方面，「30歲以下」為27人佔5.8%，「31歲以上至40歲」為222人佔47.4%，「41歲以上至50歲」為197人佔42.1%，「51歲以上」為22人佔4.7%。由以上資料顯示，問卷填答者以31~40歲教師居多，41~50歲次之，而51歲以上資深教師人數最少，此數據顯示目前臺中市國小校園中，以31~40歲之教師為主要年齡層。

在「服務年資」方面，「5年以下」為19人佔4.1%，「6~10年」為143人佔30.6%，「11~15年」為105人佔22.4%，「16~20年」為83人佔17.7%，「21年以上」為118人佔25.2%。此數據顯示目前臺中市國小任教之教師服務年資有11年以上豐富的教學經驗者達65%。

在「婚姻狀況」方面，「已婚」為372人佔79.5%，「未婚」為92人佔19.7%，「其他」為4人佔0.9%，此數據顯示目前臺中市國小教師婚姻狀況以已婚者居多。

在「有無子女」方面，「無子女」為135人佔28.8%，「一個」為77人佔16.5%，「二個」為217人佔46.4%，「三個以上」為39人佔8.3%。調查結果顯示目前臺中市有子女之國小教師高達71.2%。

在「最高學歷」分布方面，「師專畢業」為6人佔1.3%，「師範學院（含教育大學）」為154人佔32.9%，「一般大學（含師資班、教育學程）」為101人佔21.6%，「研究所以上（含40學分班）」為207人佔44.2%，顯示臺中市國小教師最高學歷以研究所（含40學分班）207人最多，而傳統師資培育體系之、師專、師範學院（含教育大學）在臺中市國小教師中則佔了34.2%，此數據證明國小教育職場已不在由傳統師範體系獨佔市場，師資來源趨向多元化，提升校園競爭力。

在「現任職務」方面，「教師兼主任」為 21 人佔 4.5%，「教師兼組長」為 114 人佔 24.4%，「級任導師」為 333 人佔 71.2%，由此數據顯示國小教師主要教學群以級任導師為主要群體，所佔比例最高。

在「在校服務經歷」方面，「曾擔任其他行政職務」為 234 人佔 50%，「無其他行政職務經歷」為 234 人佔 50%，由此顯示，隨著時代的變遷，國小教師已不再只專職於班級教學，而需挑戰各項行政職務提升自我社會能力，並藉由行政工作實現教學理念。

在「學校規模」分布方面，「36 班以下」為 126 人佔 26.9%，「37~60 班」為 166 人佔 35.5%，「61 班以上」為 176 人佔 37.6%，經取樣分配，人數及比例相當接近。

表 4-1 臺中市國小教師背景變項分析表

(N=468)

背景變項	人數	(%)	平均數	
性別	男	103	22	2.69
	女	365	78	2.55
年齡	30 歲以下	27	5.8	2.59
	31~40 歲	222	47.4	2.60
	41~50 歲	197	42.1	2.58
	51 歲以上	22	4.7	2.32
服務年資	5 年以下	19	4.1	2.42
	6~10 年	143	30.6	2.57
	11~15 年	105	22.4	2.69
	16~20 年	83	17.7	2.60
	21 年	118	25.2	2.51
婚姻狀況	已婚	372	79.5	2.58
	未婚	92	19.7	2.59
	其他	4	.9	2.50
有無子女	無	135	28.8	2.59
	一個	77	16.5	2.57
	二個	217	46.4	2.59
	三個以上	39	8.3	2.54
最高學歷	師專	6	1.3	2.50
	師範學院 (含教育大學)	154	32.9	2.62
	一般大學 (含師資班、教育學程)	101	21.6	2.58
	研究所以上 (含 40 學分班)	207	44.2	2.55
現任職務	教師兼主任	21	4.5	2.14
	教師兼組長	114	24.4	2.65
	級任導師	333	71.2	2.58
在校服務經歷	擔任其他行政職務	234	50	2.59
	無其他行政職務經歷	234	50	2.57
學校規模	36 班以下	126	26.9	2.60
	37~60 班	166	35.5	2.46
	61 班以上	176	37.6	2.68
合 計	468	100		

資料來源：研究者自行整理

第二節 國小教師對工作壓力感受之分析

本節旨在瞭解臺中市公立國民小學兼任行政教師與級任導師工作壓力之感受狀況分析，針對本研究問卷設計之第二部份，以敘述性統計中之平均數與標準差來說明國小教師對工作壓力感受之現況，再依研究問題分別加以探討。

此部份依問卷之第二部份「教師工作壓力量表」來測量，總共有 40 題，主要是測量國小教師對工作壓力感受之現況。量表得分愈高，表示教師對工作壓力之感受度愈大，結果呈現於表 4-2。

由表 4-2 國小教師之工作壓力量表分析三十二題的反應可知，國小教師在第一題至第四題對於「單位主管領導風格」的工作壓力平均值為 2.58；第五題至第十題對於「工作負荷」的工作壓力平均值為 3.21；第十一題至第十五題對於「同儕互動與競爭」的工作壓力平均值為 2.31；第十六題至第二十二題對於「教學與管理」的工作壓力平均值為 2.86；第二十三題至第二十七題對於「親師互動」的工作壓力平均值為 2.29；第二十八題至第三十二題對於「自我期許」的工作壓力平均值為 2.23。其中以「工作負荷」面向的平均值 3.21 最高，其次為「教學與管理」面向的平均值 2.86，而平均值最低的則是「自我期許」面向 2.23，顯見國小教師對「工作負荷」壓力感受最強烈，對「自我期許」的壓力感受則較為薄弱。

表 4-2 國小教師之工作壓力量表分析

(N=468)

題項	選項	次數 (人)	有效百分 比 (%)	平均數	標準差
單 位 主 管	非常符合	184	39.3	1.73	.728
	符合	242	51.7		
	無意見	27	5.8		
	不符合	13	2.8		
	非常不符合	2	0.4		
領 導 風 格	非常符合	83	17.7	2.25	.873
	符合	229	48.9		
	無意見	119	25.4		
	不符合	30	6.4		
	非常不符合	7	1.5		
單 位 主 管 領 導 風 格	非常符合	96	20.5	2.12	.841
	符合	260	55.6		
	無意見	79	16.9		
	不符合	27	5.8		
	非常不符合	6	1.3		
各 處 室 主 管 能 完 善 的 協 調 與 分 配 負 責 的 工 作。	非常符合	58	12.4	2.47	.965
	符合	222	47.4		
	無意見	105	22.4		
	不符合	74	15.8		
	非常不符合	9	1.9		
教師對於「單位主管領導風格的工作壓力」感受程度				2.58	.563

工 作 負 荷	★學校事務繁忙而耽誤教學工作，成爲我的壓力來源。	非常符合	31	6.6	3.11	.974
		符合	146	31.2		
		無意見	143	30.6		
		不符合	138	29.5		
		非常不符合	10	2.1		
	★學校工作做不完，無法於上班期間完成；需要帶回家繼續完成。	非常符合	43	9.2	3.16	1.061
		符合	160	34.2		
		無意見	113	24.1		
		不符合	134	28.6		
		非常不符合	18	3.8		
	★教育行政機關規定的業務訪視或評鑑太多，令我困擾。	非常符合	77	16.5	3.50	.989
		符合	169	36.1		
		無意見	135	28.8		
		不符合	84	17.9		
		非常不符合	3	0.6		
	★常有臨時交辦的事項要處理，佔據太多時間。	非常符合	59	12.6	3.49	.947
		符合	199	42.5		
		無意見	122	26.1		
		不符合	86	18.4		
非常不符合		2	0.4			
★要求配合的活動及研習太多，影響教學進度。	非常符合	45	9.6	3.27	.978	
	符合	161	34.4			
	無意見	146	31.2			
	不符合	108	23.1			
	非常不符合	8	1.7			
★同儕間不尊重我的意見，令我感到沮喪。	非常符合	4	0.9	2.23	.868	
	符合	39	8.3			
	無意見	100	21.4			
	不符合	241	51.5			
	非常不符合	84	17.9			
教師對於—「工作負荷的工作壓力」感受程度					3.21	.785

		非常符合	0	0		
同 儕	★同事或班級之間的競爭，讓我備感壓力。	符合	27	5.8		
		無意見	116	24.8	2.24	.743
		不符合	265	56.6		
		非常不符合	60	12.8		
		非常符合	17	3.6		
同 儕	★因為處理學生問題與同事發生爭執，使我感到壓力沈重。	符合	57	12.2		
		無意見	88	18.8	2.38	1.006
		不符合	233	49.8		
		非常不符合	73	15.6		
		非常符合	1	0.2		
互 動 與 競 爭	★我所任教的科目跟不上同儕的教學進度，讓我感到焦慮。	符合	30	6.4		
		無意見	72	15.4	2.06	.807
		不符合	260	55.6		
		非常不符合	105	22.4		
		非常符合	11	2.4		
互 動 與 競 爭	★人際關係的優劣，會影響我的工作表現。	符合	118	25.2		
		無意見	111	23.7	2.70	1.041
		不符合	175	37.4		
		非常不符合	53	11.3		
		非常符合	3	0.6		
互 動 與 競 爭	★因為同儕教學方式靈活，參與各項活動頻繁；相較之下讓我感到壓力。	符合	52	11.1		
		無意見	96	20.5	2.29	.883
		不符合	244	52.1		
		非常不符合	73	15.6		
		教師對於「同儕互動與競爭的工作壓力」感受程度				

教 學 與 管 理	★學生的學習成效低落或不佳時，讓我感到難過，是我壓力的來源。	非常符合	36	7.7	3.23	1.058
		符合	199	42.5		
		無意見	89	19.0		
		不符合	124	26.5		
		非常不符合	20	4.3		
	★學生常規管理耗費許多精力與時間，影響正常教學。	非常符合	55	11.8	3.25	1.122
		符合	179	38.2		
		無意見	85	18.2		
		不符合	126	26.9		
		非常不符合	23	4.9		
★班級經營比教學更困難、更具挑戰；讓我深感能力不足。	非常符合	27	5.8	2.81	1.071	
	符合	110	23.5			
	無意見	116	24.8			
	不符合	175	37.4			
	非常不符合	40	8.5			
★與學生的關係不融洽，會讓我沮喪萬分。	非常符合	7	1.5	2.39	.983	
	符合	74	15.8			
	無意見	90	19.2			
	不符合	222	47.4			
	非常不符合	75	16.0			
★管教特殊生時，令我心力交瘁。	非常符合	32	6.8	3.04	1.077	
	符合	157	33.5			
	無意見	108	23.1			
	不符合	142	30.3			
	非常不符合	29	6.2			
★學校本位課程的推動與研發，是我壓力來源。	非常符合	5	1.1	2.72	.853	
	符合	85	18.2			
	無意見	177	37.8			
	不符合	178	38.0			
	非常不符合	23	4.9			
★多元化教材教法的设计與運用太過繁雜，讓我感到能力有限。	非常符合	5	1.1	2.62	.883	
	符合	75	16.0			
	無意見	164	35.0			
	不符合	187	40.0			
	非常不符合	37	7.9			
教師對於－「教學與管理的工作壓力」感受程度					2.86	.779

		非常符合	40	8.5		
		符合	338	72.2		
	能與家長進行雙向溝通，成效良好。	無意見	82	17.5	2.12	.561
		不符合	8	1.7		
		非常不符合	0	0		
		非常符合	11	2.4		
	★家長對我的管教方式，常提出意見或要求。	符合	51	10.9		
		無意見	121	25.9	2.48	.862
		不符合	254	54.3		
		非常不符合	31	6.6		
親 師 互 動		非常符合	4	0.9		
		符合	22	4.7		
	★家長對我的教學方法有所質疑。	無意見	92	19.7	2.18	.755
		不符合	285	60.9		
		非常不符合	65	13.9		
		非常符合	31	6.6		
	家長全力配合教育政策的推動，激發我的教學熱忱。	符合	222	47.4		
		無意見	169	36.1	2.50	.778
		不符合	43	9.2		
		非常不符合	3	0.6		
		非常符合	49	10.5		
家長能在我需要協助時，適時給予支援。	符合	279	59.6			
	無意見	115	24.6	2.26	.736	
	不符合	21	4.5			
	非常不符合	4	0.9			
教師對於「親師互動的工作壓力」感受程度					2.29	.577

自我期許	同儕對我工作能力相當認同。	非常符合	40	8.5	2.22	.584
		符合	287	61.3		
		無意見	141	30.1		
		不符合	0	0		
		非常不符合	0	0		
	社區、家長對我工作績效很肯定。	非常符合	25	5.3	2.31	.579
		符合	274	58.5		
		無意見	166	35.5		
		不符合	3	0.6		
		非常不符合	0	0		
	學生表現，符合我的期待。	非常符合	19	4.1	2.46	.746
		符合	269	57.5		
		無意見	127	27.1		
		不符合	53	11.3		
		非常不符合	0	0		
	我的教學方式，符合學生的期待。	非常符合	28	6.0	2.28	.602
		符合	288	61.5		
		無意見	143	30.6		
		不符合	9	1.9		
		非常不符合	0	0		
★我認為我的能力無法勝任現在的職務。	非常符合	4	0.9	1.99	.808	
	符合	24	5.1			
	無意見	53	11.3			
	不符合	267	57.1			
	非常不符合	120	25.6			
教師對於－「自我期許的工作壓力」感受程度				2.23	.518	

人格特質	我喜歡不斷追求成長，並樂於嘗試沒做過的事。	非常符合	74	15.8	2.23	.831
		符合	255	54.5		
		無意見	101	21.6		
		不符合	34	7.3		
		非常不符合	4	0.9		
	我喜歡與別人交談並進行互動。	非常符合	74	15.8	2.05	.665
		符合	313	66.9		
		無意見	65	13.9		
		不符合	15	3.2		
		非常不符合	1	0.2		
	我處理事情時會考慮他人的立場，並盡力幫助他人。	非常符合	95	20.3	1.85	.504
		符合	350	74.8		
		無意見	21	4.5		
		不符合	1	0.2		
		非常不符合	1	0.2		
	我做事時，會一再檢查有無錯誤。	非常符合	61	13.0	2.06	.618
		符合	335	71.6		
		無意見	58	12.4		
		不符合	13	2.8		
非常不符合		1	0.2			
我是一位做事盡心負責的人。	非常符合	122	26.1	1.85	.631	
	符合	305	65.2			
	無意見	33	7.1			
	不符合	6	1.3			
	非常不符合	2	0.4			
當我處於外來壓力下，我仍會保持樂觀態度去面對。	非常符合	59	12.6	2.21	.757	
	符合	284	60.7			
	無意見	97	20.7			
	不符合	24	5.1			
	非常不符合	4	0.9			
我是一位按部就班，做事不會超出計畫或範圍的人。	非常符合	40	8.5	2.42	.822	
	符合	253	54.1			
	無意見	114	24.4			
	不符合	61	13.0			
	非常不符合	0	0			

對於我該做的事 情，不論有無叮 嚀，我會主動去完 成或執行。	非常符合	120	25.6	1.85	.595
	符合	301	64.3		
	無意見	44	9.4		
	不符合	3	0.6		
	非常不符合	0	0		
教師對於「人格特質的工作壓力」感受程度				2.06	.499

註：★表示反向題，在問卷資料輸入時已轉換

資料來源：研究者自行整理

第三節 不同背景變項之國小教師工作壓力之差異分析

本節就不同背景變項之性別、年齡、服務年資、婚姻狀況、有無子女、最高學歷、現任職務、在校服務經歷、學校規模設為自變項，國小教師工作壓力各面向設為依變項依統計結果加以分析，另對於不同性別、在校服務經歷進行獨立樣本 t 檢定，而對年齡、服務年資、婚姻狀況、有無子女、最高學歷、現任職務及學校規模則以單因子變異數進行分析。若各組間具有顯著差異再以 scheffe's 進行事後比較，藉以瞭解實際之差異情形。

壹、與性別有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究針對不同性別國小教師工作壓力進行差異比較，以獨立樣本平均數 t 檢定來瞭解不同性別之國小教師感受工作壓力之差異，結果發現在「單位主管領導風格」、「工作負荷」、「同儕互動與競爭」、「親師互動」面向有顯著差異，從表 4-3 的 t 檢定顯示，男性教師工作壓力平均數大於女性教師，而「教學與管理」、「自我期許」則無顯著差異。

表 4-3 不同性別國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	性別	人數	平均數	標準差	t 值	p 值
單位主管領導風格 *	男	103	2.69	.578	2.260	.024
	女	365	2.55	.556		
	總和	468	2.58	.563		
工作負荷 *	男	103	3.38	.806	2.458	.014
	女	365	3.16	.774		
	總和	468	3.21	.785		
同儕互動與競爭 **	男	103	2.47	.752	2.603	.010
	女	365	2.26	.696		
	總和	468	2.31	.713		
教學與管理	男	103	2.98	.700	1.830	.068
	女	365	2.82	.797		
	總和	468	2.86	.779		
親師互動 **	男	103	2.44	.554	2.852	.005
	女	365	2.25	.577		
	總和	468	2.29	.577		

自我期許	男	103	2.16	.500		
	女	365	2.25	.521		
	總和	468	2.23	.518	-1.678	.094
人格特質	男	103	2.06	.501		
	女	365	2.07	.498		
	總和	468	2.06	.499	-.135	.893

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

貳、與年齡有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究以不同年齡層國小教師的工作壓力進行單因子變異數分析，結果發現年齡在各面向上之平均工作壓力並無顯著差異。如表 4-4 所示。

表 4-4 不同年齡國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	年齡	人數	平均數	標準差	p 值	F 值
單位主管領導風格	30 歲以下	27	2.59	.572		
	31~40 歲	222	2.60	.568		
	41~50 歲	197	2.58	.524		
	51 歲以上	22	2.32	.780		
	總和	468	2.58	.563	.169	1.685
工作負荷	30 歲以下	27	3.15	.770		
	31~40 歲	222	3.23	.798		
	41~50 歲	197	3.24	.764		
	51 歲以上	22	2.86	.834		
	總和	468	3.21	.785	.180	1.673
同儕互動與競爭	30 歲以下	27	2.41	.636		
	31~40 歲	222	2.30	.744		
	41~50 歲	197	2.31	.657		
	51 歲以上	22	2.18	.958		
	總和	468	2.31	.713	.736	.424

教學與管理	30 歲以下	27	3.00	.734		
	31~40 歲	222	2.86	.783		
	41~50 歲	197	2.85	.745		
	51 歲以上	22	2.73	.1.077		
	總和	468	2.86	.779	.678	.507
親師互動	30 歲以下	27	2.30	.542		
	31~40 歲	222	2.32	.603		
	41~50 歲	197	2.29	.546		
	51 歲以上	22	2.09	.610		
	總和	468	2.29	.577	.365	1.062
自我期許	30 歲以下	27	2.48	.643		
	31~40 歲	222	2.21	.505		
	41~50 歲	197	2.23	.501		
	51 歲以上	22	2.14	.560		
	總和	468	2.23	.518	.056	2.536
人格特質	30 歲以下	27	2.15	.362		
	31~40 歲	222	2.12	.525		
	41~50 歲	197	2.02	.473		
	51 歲以上	22	1.82	.501		
	總和	468	2.06	.499	.017	3.437

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

參、與服務年資有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究以不同服務年資國小教師的工作壓力進行單因子變異數分析，結果發現服務年資在各面向上之平均工作壓力並無顯著差異。如表 4-5 所示。

表 4-5 不同服務年資國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	服務年資	人數	平均數	標準差	p 值	F 值
單位主管領導風格	5 年以下	19	2.42	.692	.119	1.846
	6~10 年	143	2.57	.538		
	11~15 年	105	2.69	.577		
	16~20 年	83	2.60	.540		
	21 年以上	118	2.51	.566		
	總和	468	2.58	.563		
工作負荷	5 年以下	19	2.95	.848	.214	1.458
	6~10 年	143	3.19	.759		
	11~15 年	105	3.34	.782		
	16~20 年	83	3.14	.798		
	21 年以上	118	3.21	.794		
	總和	468	3.21	.785		
同儕互動與競爭	5 年以下	19	2.21	.713	.566	.739
	6~10 年	143	2.32	.718		
	11~15 年	105	2.38	.764		
	16~20 年	83	2.31	.661		
	21 年以上	118	2.23	.697		
	總和	468	2.31	.713		
教學與管理	5 年以下	19	2.74	.872	.150	1.694
	6~10 年	143	2.89	.806		
	11~15 年	105	2.94	.745		
	16~20 年	83	2.93	.712		
	21 年以上	118	2.71	.796		
	總和	468	2.86	.779		
親師互動	5 年以下	19	2.26	.653	.550	.763
	6~10 年	143	2.31	.584		
	11~15 年	105	2.34	.586		
	16~20 年	83	2.33	.587		
	21 年以上	118	2.22	.541		
	總和	468	2.29	.577		

自我期許	5 年以下	19	2.47	.612		
	6~10 年	143	2.25	.537		
	11~15 年	105	2.18	.551		
	16~20 年	83	2.22	.470		
	21 年以上	118	2.22	.474		
	總和	468	2.23	.518	.240	1.380
人格特質	5 年以下	19	2.16	.602		
	6~10 年	143	2.13	.507		
	11~15 年	105	2.00	.500		
	16~20 年	83	2.11	.494		
	21 年以上	118	1.99	.462		
	總和	468	2.06	.499	.081	2.091

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

肆、與婚姻狀況有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究以不同婚姻狀況國小教師的工作壓力進行單因子變異數分析，結果發現婚姻狀況在各面向上之平均工作壓力並無顯著差異。如表 4-6 所示。

表 4-6 不同婚姻狀況國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	p 值	F 值
單位主管領導風格	已婚	372	2.58	.566	.952	.049
	未婚	92	2.59	.558		
	其他	4	2.50	.577		
	總和	468	2.58	.563		
工作負荷	已婚	372	3.21	.788	.863	.147
	未婚	92	3.22	.782		
	其他	4	3.00	.816		
	總和	468	3.21	.785		
同儕互動與競爭	已婚	372	2.29	.709	.614	.488
	未婚	92	2.36	.735		
	其他	4	2.50	.577		
	總和	468	2.31	.713		
教學與管理	已婚	372	2.85	.760	.934	.069
	未婚	92	2.86	.859		
	其他	4	3.00	.816		
	總和	468	2.86	.779		
親師互動	已婚	372	2.28	.584	.382	.965
	未婚	92	2.37	.849		
	其他	4	2.25	.500		
	總和	468	2.29	.577		
自我期許	已婚	372	2.20	.510	.075	2.606
	未婚	92	2.33	.537		
	其他	4	2.50	.577		
	總和	468	2.23	.518		
人格特質	已婚	372	2.05	.488	.083	2.499
	未婚	92	2.15	.533		
	其他	4	1.75	.500		
	總和	468	2.06	.499		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

伍、有無子女之國小教師工作壓力差異分析

本研究以有無子女之國小教師的工作壓力進行單因子變異數分析，發現有無子女在各面向上之平均工作壓力並無顯著差異。如表 4-7 所示。

表 4-7 有無子女之國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	有無子女	人數	平均數	標準差	p 值	F 值
單位主管領導風格	無	135	2.59	.565	.968	.086
	一個	77	2.57	.524		
	二個	217	2.59	.572		
	三個以上	39	2.54	.600		
	總和	468	2.58	.563		
工作負荷	無	135	3.19	.784	.955	.109
	一個	77	3.25	.781		
	二個	217	3.21	.800		
	三個以上	39	3.23	.742		
	總和	468	3.21	.785		
同儕互動與競爭	無	135	2.31	.738	.968	.085
	一個	77	2.34	.661		
	二個	217	2.29	.730		
	三個以上	39	2.28	.647		
	總和	468	2.31	.713		
教學與管理	無	135	2.84	.880	.983	.056
	一個	77	2.84	.779		
	二個	217	2.86	.732		
	三個以上	39	2.90	.680		
	總和	468	2.86	.779		
親師互動	無	135	2.35	.577	.100	2.098
	一個	77	2.34	.641		
	二個	217	2.23	.561		
	三個以上	39	2.41	.498		
	總和	468	2.29	.577		

自我期許	無	135	2.33	.558		
	一個	77	2.27	.553		
	二個	217	2.18	.471		
	三個以上	39	2.10	.502		
	總和	468	2.23	.518	.022	3.237
人格特質	無	135	2.13	.501		
	一個	77	2.12	.537		
	二個	217	2.03	.480		
	三個以上	39	1.92	.480		
	總和	468	2.06	.499	.051	2.609

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

陸、與學歷有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究以不同最高學歷之國小教師的工作壓力進行單因子變異數分析，發現不同最高學歷在各面向上之平均工作壓力並無顯著差異。如表 4-8 所示。

表 4-8 不同學歷之國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	最高學歷	人數	平均數	標準差	p 值	F 值
單位主管領導風格	師專	6	2.50	.548	.720	.447
	師範學院	154	2.62	.607		
	一般大學	101	2.58	.553		
	研究所以上	207	2.55	.536		
	總和	468	2.58	.563		
工作負荷	師專	6	3.33	.816	.668	.522
	師範學院	154	3.20	.812		
	一般大學	101	3.14	.813		
	研究所以上	207	3.25	.753		
	總和	468	3.21	.785		
同儕互動與競爭	師專	6	2.83	.983	.085	2.219
	師範學院	154	2.38	.760		
	一般大學	101	2.27	.733		
	研究所以上	207	2.25	.650		
	總和	468	2.31	.713		
教學與管理	師專	6	3.00	.894	.446	.891
	師範學院	154	2.79	.792		
	一般大學	101	2.94	.846		
	研究所以上	207	2.86	.731		
	總和	468	2.86	.779		
親師互動	師專	6	2.50	.837	.844	.275
	師範學院	154	2.30	.562		
	一般大學	101	2.30	.539		
	研究所以上	207	2.29	.600		
	總和	468	2.29	.577		

自我期許	師專	6	2.17	.408		
	師範學院	154	2.30	.513		
	一般大學	101	2.27	.508		
	研究所以上	207	2.16	.523		
	總和	468	2.23	.518	.083	2.241
人格特質	師專	6	2.00	.000		
	師範學院	154	2.12	.498		
	一般大學	101	2.07	.495		
	研究所以上	207	2.02	.507		
	總和	468	2.06	.499	.368	1.055

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

柒、與現任職務有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究以現任不同職務之國小教師的工作壓力進行單因子變異數分析，發現除了「同儕互動與競爭」與「教學管理」兩個面向無顯著差異之外，其他四個面向均呈現顯著差異。差異部分整理如表 4-9 所示。顯示教師工作壓力在「單位主管領導風格」、「工作負荷」面向達 0.001 的顯著差異，在「親師互動」面向有 0.01 的顯著差異，而「自我期許」面向則達 0.05 的顯著差異。經 Scheffe 法進行事後比較發現，在「單位主管領導風格」面向上，教師兼任主任的工作壓力顯著小於教師兼任組長及級任導師。在「工作負荷」面向上，教師兼任組長的工作壓力顯著大於級任導師。在「親師互動」面向上，教師兼任組長的工作壓力顯著大於教師兼任主任及級任導師。在「自我期許」面向上，級任導師的工作壓力顯著大於教師兼任主任。如表 4-9 所示。

表 4-9 現任不同職務之國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	現任職務	人數	平均數	標準差	p 值	F 值	事後比較
單位主管領導風格 ***	教師兼任主任	21	2.14	.573	.001	7.387	
	教師兼任組長	114	2.65	.580			2 > 1
	級任導師	333	2.58	.546			3 > 1
	總和	468	2.58	.563			
工作負荷 ***	教師兼任主任	21	3.19	.750	.000	13.612	
	教師兼任組長	114	3.54	.731			2 > 3
	級任導師	333	3.10	.777			
	總和	468	3.21	.785			
親師互動 **	教師兼任主任	21	2.10	.539	.000	8.165	
	教師兼任組長	114	2.47	.536			2 > 1
	級任導師	333	2.25	.580			2 > 3
	總和	468	2.29	.577			
自我期許 *	教師兼任主任	21	1.95	.384	.030	3.536	
	教師兼任組長	114	2.21	.506			3 > 1
	級任導師	333	2.26	.524			
	總和	468	2.23	.518			

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$; 1 指的是教師兼任主任，2 指的是教師兼任組長，3 指的是級任導師；「>」表示壓力大於。

捌、與在校服務經歷有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究針對在校服務經歷之國小教師工作壓力進行差異比較，以獨立樣本平均數 t 檢定來瞭解國小教師感受工作壓力之差異，結果顯示教師工作壓力在「工作負荷」面向有 0.01 的顯著差異，從表 4-10 的 t 檢定顯示，在「工作負荷」面向上曾經擔任其他行政職務工作壓力平均數顯著大於無其他行政職務經歷的教師。在「人格特質」面向，無其他行政職務經歷的教師工作壓力平均數顯著大於曾經擔任其他行政職務教師。其餘五個面向則無顯著差異。

在工作負荷面向上發現，曾經擔任其他行政職務的教師感受到較多的工作壓力，推測原因可能是因為組織承諾感高，且與無其他行政經歷教師相較之下，對學校行政程序及組織運作較為熟悉，並瞭解上級主管的領導風格及做事標準，因此全力配合並確實執行的自我要求態度，著實令人倍感壓力。同時在人格特質的部分也發現，無其他行政經歷的教師感受到較多的工作壓力，推測可能是因為不論何種人格特質的人，在面對繁瑣複雜的學校行政事務上，都充滿了不確定與不信任感，害怕行政工作影響教學、威脅到個人福祉、擔心無法達到主管要求的矛盾...等，壓力倍增下進而對教學工作感到負擔沉重，反之，曾擔任其他行政職務教師其人格特質感受較為薄弱，具研究者推測可能是因為對曾經參與過學校行政工作推動駕輕就熟的熟悉感，使得工作上較得心應手。

表 4-10 不同在校服務經歷之國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	在校服務經歷	人數	平均數	標準差	t 值	P 值
單位主管領導風格	曾擔任其他行政職務	234	2.59	.558	.410	.682
	無其他行政經歷	234	2.57	.569		
	總和	468	2.58	.563		
工作負荷 **	曾擔任其他行政職務	234	3.31	.775	2.666	.008
	無其他行政經歷	234	3.12	.786		
	總和	468	3.21	.785		
同儕互動與競爭	曾擔任其他行政職務	234	2.32	.691		
	無其他行政經歷	234	2.29	.735		

	總和	468	2.31	.713	.583	.560
教學與管理	曾擔任其他行政職務	234	2.86	.713		
	無其他行政經歷	234	2.85	.842		
	總和	468	2.86	.779	.059	.953
親師互動	曾擔任其他行政職務	234	2.32	.583		
	無其他行政經歷	234	2.26	.570		
	總和	468	2.29	.785	1.123	.262
自我期許	曾擔任其他行政職務	234	2.20	.488		
	無其他行政經歷	234	2.26	.545		
	總和	468	2.23	.518	-1.251	.211
人格特質 *	曾擔任其他行政職務	234	2.02	.499		
	無其他行政經歷	234	2.11	.495		
	總和	468	2.06	.499	-2.047	.041

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

玖、與學校規模有關之國小教師工作壓力差異分析

本研究針對不同學校規模之國小教師工作壓力進行單因子變異數分析，發現除了「同儕互動與競爭」、「親師互動」、「自我期許」、「人格特質」四個面向無顯著差異之外，其他三個面向均呈現顯著差異。差異部分整理如表 4-11 所顯示。教師工作壓力在「工作負荷」面向達 0.001 的顯著差異，在「單位主管領導風格」面向有 0.01 的顯著差異，而在「教學與管理」的面向則有 0.05 的顯著差異。經 Scheffe 法進行事後比較發現，在「工作負荷」面向上，學校規模在 36 班以下的教師工作壓力顯著大於學校規模 37~60 班的國小教師，而學校規模在 61 班以上的教師工作壓力顯著大於學校規模在 36 班以下的教師。在「單位主管領導風格」面向上，學校規模在 61 班以上的教師工作壓力顯著大於學校規模在 37~60 班的教師。在「教學與管理」面向上，學校規模在 61 班以上的教師工作壓力顯著大於學校規模在 36 班以下的教師。

表 4-11 不同學校規模之國小教師工作壓力進行差異比較

教師工作壓力面向	學校規模	人數	平均數	標準差	p 值	F 值	事後比較
單位主管領導風格 **	36 班以下	126	2.60	.554	.001	7.005	3 > 2
	37~60 班	166	2.46	.546			
	60 班以上	176	2.68	.567			
	總和	468	2.58	.563			
工作負荷 ***	36 班以下	126	3.30	.813	.000	9.212	1 > 2 3 > 2
	37~60 班	166	3.01	.726			
	60 班以上	176	3.34	.784			
	總和	468	3.21	.785			
親師互動 *	36 班以下	126	2.74	.750	.023	3.805	3 > 1
	37~60 班	166	2.82	.781			
	60 班以上	176	2.98	.785			
	總和	468	2.86	.779			

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$; 1 指的是教師兼任主任 , 2 指的是教師兼任組長 , 3 指的是級任導師 ; 「 > 」 表示壓力大於。

拾、綜合討論

茲將國小教師不同背景變項在各面向之工作壓力差異情形，彙整如表 4-12 所示。

表 4-12 國小教師在各面向之工作壓力差異情形

背景變項	單位主管 領導風格	工作負荷	同儕互動 與競爭	教學 與管理	親師互動	自我期許	人格特質
性別	男>女	男>女	男>女	n.s	男>女	n.s	n.s
年齡	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
服務年資	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
婚姻狀況	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
有無子女	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
最高學歷	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
現任職務	組長> 主任	組長> 級任導師	n.s	n.s	組長> 級任導師	級任導師 >主任	n.s
在校 服務經歷	n.s	有經歷> 無經歷	n.s	n.s	n.s	n.s	無經歷> 有經歷
學校規模	61 班以上 >37-60 班	36班以下> 37-60 班； 61 班以上> 37-60 班	n.s	61 班以上> 36 班以下	n.s	n.s	n.s

n.s 表示無顯著差異，>代表大於。

第四節 國小教師人格特質與工作壓力之相關分析

本節旨在瞭解國小教師其人格特質與工作壓力的相關性。所採用的統計方法先以因素分析將人格特質面向之題目經 Bartlett 球形檢定進行因素分析取得共同因素後，再以皮爾森相關，以求出國小教師其人格特質與工作壓力是否具相關性。

壹、國小教師其人格特質之因素分析

為瞭解國小教師其人格特質與工作壓力面向之相關與否，為此就人格特質面向進行因素分析，共計 8 題，經由分析發現 KMO 值達統計量達 .853，顯示因素分析適合性良好。Bartlett 球形檢定之卡方值為 1020.001，達顯著標準。因此進一步進行分析，以特徵值大於 1 為萃取因素的標準，於該面向萃取出 2 個因素，轉軸後第一個因素的特徵值為 1.932，第二個因素的特徵值為 1.559，其解釋變異量分別為 24.153%與 19.489%，合計共解釋了 43.643%的變異量。再由陡坡圖選取兩個確定因素，於轉軸後的成份矩陣中，將原先人格特質中的 8 個變數歸納至兩個因素中，第一項因素主要與人格特質的開放性、外向性、隨和性、樂觀性有關，故命名為「樂觀進取」，第二項因素主要與人格特質的審慎性、負責性、積極性、主動性有關，故命名為「嚴謹自律」。分述如下表 4-13 所示。

表 4-13 人格特質因素分析情形

人格特質面向	題項	因素負荷量	特徵值	變異數%	累積變異數%
樂觀進取	34	.676	1.932	24.153%	24.153%
	33	.641			
	35	.562			
	38	.512			
嚴謹自律	40	.602	1.559	19.489%	43.643%
	37	.553			
	36	.527			
	39	.507			

貳、國小教師其人格特質與工作壓力之相關分析

本研究為進一步瞭解人格特質面向及教師工作壓力面向間的相關性，經 Pearson 相關分析結果呈現顯著正相關，茲將本檢定結果彙整如表 4-14、4-15 所示。

表 4-14 國小教師人格特質與工作壓力之相關摘要表

人格特質	r p	工作壓力面向					
		單位主管 領導風格	工作負荷	同儕互動 與競爭	教學與 管理	親師互動	自我期許
樂觀進取	r	.156**	-.001	.119*	.134**	.171**	.355**
	p	.001	.989	.010	.004	.000	.000

* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$ ；數字代表顯著水準，即 p 值

由表 4-14 可知國小教師在人格特質之樂觀進取面向上，與「單位主管領導風格」面向 ($r = .156$, $p \leq .001$)、「同儕互動與競爭」面向 ($r = .119$, $p \leq .01$)、「教學與管理」面向 ($r = .134$, $p \leq .01$)、「親師互動」面向 ($r = .171$, $p \leq .001$)、「自我期許」面向 ($r = .355$, $p \leq .001$) 呈現正相關，而與「工作負荷」面向之相關未達 .05 顯著水準。

表 4-15 國小教師人格特質與工作壓力之相關摘要表

人格特質	r p	工作壓力面向					
		單位主管 領導風格	工作負荷	同儕互動 與競爭	教學與 管理	親師互動	自我期許
嚴謹自律	r	.186**	.106*	.121**	.057	.192**	.232**
	p	.000	.022	.009	.221	.000	.000

* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$ ；數字代表顯著水準，即 p 值

由表 4-15 可知在人格特質之嚴謹自律面向上，與「單位主管領導風格」面向 ($r = .186, p = .000$)、「工作負荷」($r = .106, p = .022$)、「同儕互動與競爭」($r = .121, p = .009$)、「親師互動」($r = .192, p = .000$)、「自我期許」($r = .232, p = .000$) 呈現正相關，而與「教學與管理」面向之相關未達.05 顯著水準。

對於上述樂觀進取的人在「工作負荷」面向上呈現不顯著的原因可能是因為本身的個性較為開朗，凡事都往好處想樂天知命，因此在面對工作上的壓力能以平常心面對，並容易且適時為自己尋求外界支援及紓解壓力出口之道。而嚴謹自律的人在「教學管理」面向上呈現不顯著的原因可能是因為本身自我要求高、責任心重、對自我的工作有使命感，忠於職守，如此對教學負責的態度在教學管理上相對較得心應手，因此未呈現顯著水準。

參、兼任行政教師其「人格特質」與工作壓力面向的迴歸關係

從上述研究結果進行兼任行政教師其人格特質與工作壓力各面向的多元迴歸分析，目的在檢驗各自變項對於依變項的解釋力，而在進行多元迴歸前，進行多元共線性的診斷，各變項的膨脹係數(VIF)均未超過 10，如表 4-16，故無多元共線性之虞。

採用逐步多元迴歸法進行分析，分別以樂觀進取、嚴謹自律為預測變項，單位主管領導風格面向為依變項，以強迫進入法進行迴歸分析，結果顯示「嚴謹自律」對單位主管領導風格面向有顯著的預測力，可解釋 13%單位主管領導風格的變異量，以「嚴謹自律」($\beta = .312$) 的預測力最大。茲將本檢定結果彙整如表 4-16 所示。

表 4-16 兼任行政教師其人格特質對「單位主管領導風格」之多元迴歸分析摘要表
(n=135)

變項	B	標準誤	Beta (β)	t 值	p 值	VIF
常數	1.496	.239		6.240	.000***	
樂觀進取	.153	.091	.142	1.678	.096	1.101
嚴謹自律	.361	.098	.312	3.689	.000***	1.101
R = .379 R ² = .144 調整後 R ² = .131 F = 11.096 p = .000						

*p ≤ .05, **p ≤ .01, ***p ≤ .001

採用逐步多元迴歸法進行分析，分別以樂觀進取、嚴謹自律為預測變項，工作負荷面向為依變項，以強迫進入法進行迴歸分析，結果顯示「嚴謹自律」對工作負荷面向有顯著的預測力，共可解釋 3% 工作負荷面向的變異量，以「嚴謹自律」($\beta = .235$) 的預測力最大。茲將本檢定結果彙整如表 4-17 所示

表 4-17 兼任行政教師其人格特質對「工作負荷」之多元迴歸分析摘要表 (n=135)

變項	B	標準誤	Beta (β)	t 值	p 值	VIF
常數	2.941	.309		9.529	.000***	
樂觀進取	-.077	.118	-.058	-.655	.514	1.101
嚴謹自律	.333	.126	.235	2.636	.009**	1.101
R = .224 R ² = .050 調整後 R ² = .036 F = 3.484 p = .034						

*p ≤ .05, **p ≤ .01, ***p ≤ .001

採用逐步多元迴歸法進行分析，分別以樂觀進取、嚴謹自律為預測變項，同儕互動與競爭面向為依變項，以強迫進入法進行迴歸分析，結果顯示「嚴謹自律」對同儕互動與競爭面向有顯著的預測力，共可解釋 7%同儕互動與競爭面向的變異量，以「嚴謹自律」($\beta=.270$) 的預測力最大。茲將本檢定結果彙整如表 4-18 所示。

表 4-18 兼任行政教師其人格特質對「同儕互動與競爭」之多元迴歸分析摘要表
(n=135)

變項	B	標準誤	Beta (β)	t 值	p 值	VIF
常數	1.336	.314		4.251	.000***	
樂觀進取	.098	.120	.071	.817	.416	1.101
嚴謹自律	.398	.129	.270	3.093	.002**	1.101
R = .299		R ² = .089	調整後 R ² = .076	F = 6.472	p = .002	

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

採用逐步多元迴歸法進行分析，分別以樂觀進取、嚴謹自律為預測變項，教學與管理面向為依變項，以強迫進入法進行迴歸分析，結果顯示「樂觀進取」對教學與管理面向有顯著的預測力，共可解釋 4%教學與管理面向的變異量，以「樂觀進取」($\beta=.194$) 預測力最大。茲將本檢定結果彙整如表 4-19 所示

表 4-19 兼任行政教師其人格特質對「教學與管理」之多元迴歸分析摘要表 (n=135)

變項	B	標準誤	Beta (β)	t 值	p 值	VIF
常數	1.900	.324		5.862	.000***	
樂觀進取	.272	.124	.194	2.197	.030*	1.101
嚴謹自律	.155	.133	.104	1.171	.244	1.101
R = .246		R ² = .061	調整後 R ² = .047	F = 4.268	p = .016	

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

採用逐步多元迴歸法進行分析，分別以樂觀進取、嚴謹自律為預測變項，親師互動面向為依變項，以強迫進入法進行迴歸分析，結果顯示「樂觀進取」、「嚴謹自律」有顯著的預測力，共可解釋 8%親師互動面向的變異量，其中以「嚴謹自律」($\beta=.207$) 預測力最大。茲將本檢定結果彙整如表 4-20 所示。

表 4-20 兼任行政教師其人格特質對「親師互動」之多元迴歸分析摘要表 (n=135)

變項	B	標準誤	Beta (β)	t 值	p 值	VIF
常數	1.567	.223		7.023	.000***	
樂觀進取	.186	.085	.189	2.189	.030*	1.101
嚴謹自律	.218	.091	.207	2.390	.018*	1.101
R = .320	R ² = .102	調整後 R ² = .089	F = 7.522	p = .001		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

採用逐步多元迴歸法進行分析，分別以樂觀進取、嚴謹自律為預測變項，自我期許面向為依變項，以強迫進入法進行迴歸分析，結果顯示「樂觀進取」有顯著的預測力，共可解釋 9%自我期許面向的變異量，其中以「樂觀進取」($\beta=.333$)預測力最大。茲將本檢定結果彙整如表 4-21 所示。

表 4-21 兼任行政教師其人格特質對「自我期許」之多元迴歸分析摘要表 (n=135)

變項	B	標準誤	Beta (β)	t 值	p 值	VIF
常數	1.607	.201		8.013	.000***	
樂觀進取	.295	.077	.333	3.852	.000***	1.101
嚴謹自律	-.024	.082	-.025	-.294	.770	1.101
R = .326	R ² = .106	調整後 R ² = .093	F = 7.838	p = .001		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

綜上發現，國小兼任行政教師其人格特質屬嚴謹自律之人，在面對「單位主管領導風格」、「工作負荷」、「同儕互動與競爭」、「親師互動」等工作壓力面向呈現顯著性，但在面對「教學與管理」、「自我期許」兩面向卻均未見顯著性，由此可見，嚴謹自律之人事事按部就班、自我要求高、做事謹慎、責任心重，如此條理式的規範自己，也使得在面對外界所施予的壓力時因無法確實掌握，卻又要做到完美而感受相當的壓力，以致於在部分工作壓力的面向上感受程度明顯。反之，國小兼任行政教師其人格特質屬樂觀進取之人，在面對「單位主管領導風格」、「工作負荷」、「同儕互動與競爭」等外在工作壓力面向上並無顯著性。可見其開朗勇於挑戰新事物的特質，使其在面對上述壓力時能以平常心面對，研究結果彙整如表 4-22 所示。

表 4-22 兼任行政教師其人格特質與工作壓力各面向之多元迴歸分析情形

	單位主管 領導風格	工作負荷	同儕互動 與競爭	教學與 管理	親師互動	自我期許
樂觀進取				.030*	.030*	.000***
嚴謹自律	.000***	.009**	.002**		.018*	

* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$ ；數字代表顯著水準，即 p 值

第五章 結論與建議

本研究主要探討臺中市公立國民小學兼任行政教師與級任導師工作壓力之感受，以臺中市公立國民小學教師共 468 人為研究對象，採用問卷方式調查，最後進行資料分析，本章先就研究結果進行摘要整理，其次對研究結果進行綜合討論，進而對教育主管單位及後續研究者提出建議。

第一節 結論

壹、臺中市公立國民小學教師工作壓力感受現況

一、就樣本背景之平均工作壓力而言

以男性的工作壓力大於女性，年齡在 31 歲~40 歲、服務年資 11~15 年、未婚、無子女，師範學院（含教育大學）畢業之教師，目前擔任職務為教師兼任組長，且曾經擔任其他行政職務教師並任職於大型學校（61 班以上）之國小教師其工作壓力感受最大。

二、國小教師對於工作壓力面向感受情形

根據研究統計分析結果，各面向工作壓力中，以「工作負荷」面向的平均值最高，其次為「教學與管理」面向，而平均值最低的則是「自我期許」顯見國小教師對「工作負荷」壓力感受最強烈，對「自我期許」的壓力感受則較為薄弱。

三、國小教師於不同背景變項下與工作壓力各面向之感受情形

在年齡、服務年資、婚姻狀況、有無子女、最高學歷的工作壓力感受上並無顯著差異，研究結果顯示，教師的工作壓力不會因年齡及服務年資的增加而增加、婚姻狀況改變而增加、子女多寡而增加、亦不會因為學歷高低而改變對工作壓力的感受。

而在單位主管領導風格面向上，男性工作壓力大於女性、教師兼任組長壓力明顯大於主任、任教於 61 班以上大型學校教師工作壓力明顯大於中型學校；在工作負荷面向上，男性壓力負荷明顯大於女性、教師兼任組長則明顯大於級任教師、曾經擔任過其他行政職務教師壓力明顯大於無擔任之教師、在小型學校與大型學校任教教師壓力明顯大

於中型學校教師；在同儕互動與競爭面向上，男性壓力明顯大於女性；在教學與管理面向上，在大型學校任教之教師教學壓力明顯大於小型學校教師；在親師互動面向上，男性壓力明顯大於女性、組長則明顯比級任教師有壓力；在自我期許面向上，級任教師工作壓力大於主任。

貳、臺中市公立國小教師其人格特質與工作壓力有顯著的相關性

研究結果具研究者推測，樂觀進取的人在「工作負荷」面向上呈現不顯著的原因可能是因為本身的個性較為開朗，凡事都往好處想樂天知命，因此在面對工作上的壓力能以平常心面對，且能適時為自己尋求外界支援為壓力找到紓解出口。因此未呈現顯著水準。

嚴謹自律的人在「教學管理」面向上呈現不顯著的原因可能是因為本身自我要求高、責任心重、對自我的工作有使命感，如此對教學負責的態度在教學管理上相對較得心應手，因此未呈現顯著水準。

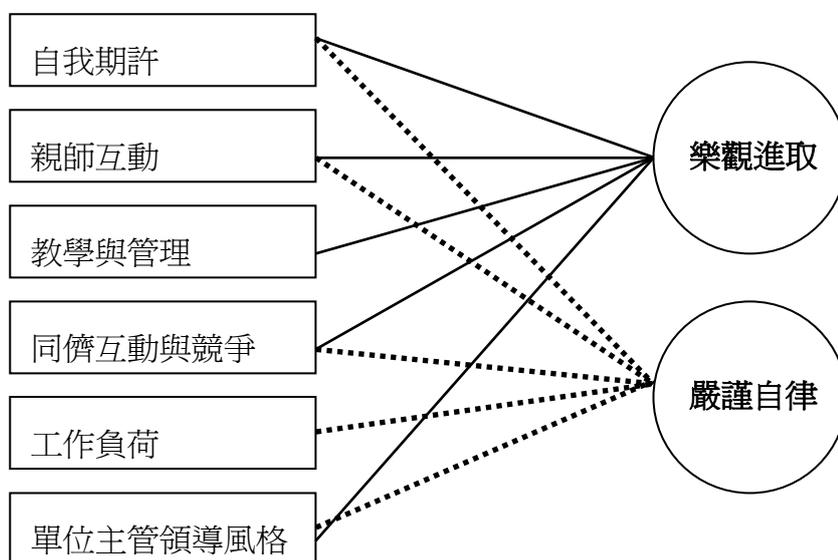


圖 5-1 不同人格特質與工作壓力面向之關聯圖

參、臺中市公立國民小學教師會因人格特質的不同而改變工作壓力面向的感受度

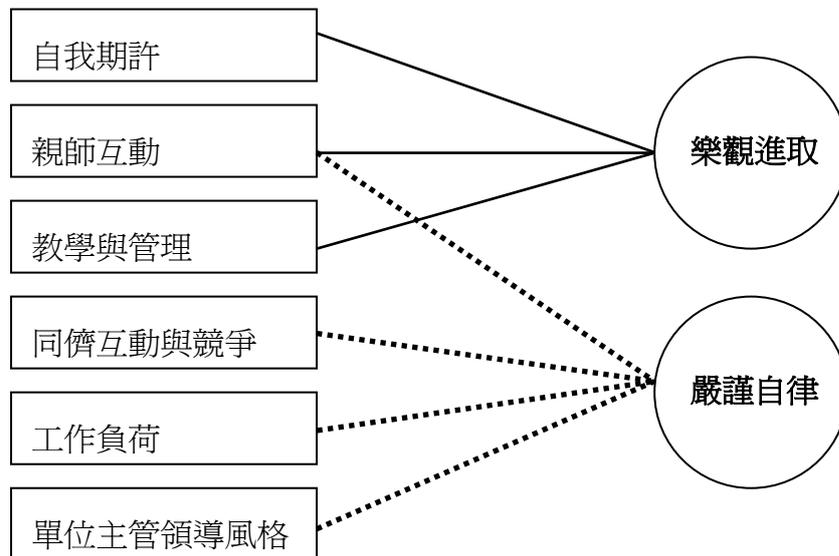


圖 5-2 不同人格特質與各工作壓力面向感受圖

根據研究結果發現，人格特質屬嚴謹自律的國小教師，在「單位主管領導風格」、「同儕互動與競爭」、「工作負荷」、「親師互動」等面向上，感受到一定程度的工作壓力，研究者認為可能是因為此性格的人在做事態度、處事風格及業務執行上，責任心過重、事事求完美，使得在面對上述壓力面向時，雖然總是能夠交出完美成績單，但過程卻是煞費苦心辛苦堆疊而成，壓力之大可想而知。

人格特質屬樂觀進取的國小教師，在「教學與管理」、「親師互動」、「自我期許」等面向上，感受到相當程度的工作壓力。具研究者推論，或許是因開朗性格加上積極主動凡事以正面態度面對的豪爽個性，使得在保守的校園教學環境中較難發揮。

從上述研究結果發現，人格特質屬嚴謹自律及樂觀進取的人，在親師互動的壓力面向上，均呈現相同且明顯的壓力感受，研究者推測可能是因為少子化的原因，家長介入教育程度趨於頻繁所造成。使其成為工作壓力來源之一。

肆、總結

本研究之研究假設為：（一）不同背景變項的教師在工作壓力的感受狀況上會有差異。（二）國小教師其現任職務別與工作壓力感受程度有關，兼任行政教師壓力大於級任導師。（三）國小教師其人格特質與工作壓力各面向有相關聯，屬樂觀進取之人，因其開朗勇於挑戰新事物的特質，使其在面對工作壓力時，較能以平常心面對；嚴謹自律之人則因責任心重、自我要求高，使得在面對外界所施予的壓力時因無法確實掌握，卻又要做到完美而感受相當的壓力。（四）國小教師其人格特質為樂觀進取之人，會因「教學與管理」、「親師互動」、「自我期許」等面向而感受到工作壓力的強度；國小教師其人格特質為嚴謹自律之人，會因「單位主管領導風格」、「工作負荷」、「同儕互動與競爭」、「親師互動」等面向而感受到工作壓力的強度，因此研究結果與上述假設相符。

第二節 研究建議

根據本研究所做之結論，提出下列跟教師工作壓力議題有關之建議，以供教育主管單位在未來擬訂教育相關政策時參考之用，也期許對將來之相關研究能有所啟發。

壹、對教育主管單位之建議

一、注重職場男女比例的平衡，修訂招考辦法：

依據上述個人背景面向中顯示，男性教師工作壓力大於女性教師，這是因目前教育職場中，女性教師人數大約是男性教師人數的三倍（臺中市），因此許多粗重或業務量大的職務，都商請男性教師擔任，為此無形中將會大大增加男性教師在職場上的工作壓力。因此建議教育主管單位，在未來招考新任教師時，應注重男女比例的平衡，才不會導致失衡情況加重。

二、單位主管（校長）領導統御再教育，增訂校長評鑑辦法

依據上述多項統計數據顯示，不論兼任行政教師或級任導師，其工作壓力來

源，大多來自於單位主管的領導風格。為此作者深入探討後發現，目前部分單位主管為求表現增加能見度，除積極要求所屬行政團隊呈現績效外，也額外承接許多委辦活動，如再加上溝通不良或無法取得共識，即會破壞校園的和諧，因此不論兼任行政教師或是級任導師，都必須強迫配合參加與付出，如此獨裁的做法，無形中不僅增加工作負荷也增加工作壓力，因此，實有再教育之必要。未來，如能增訂一份單位主管評鑑辦法，使校內校師也能針對單位主管的領導風格進行評鑑，以作為未來校長遴選參考之依據，如此，單位主管一定會多尊重老師的意見，不再一意孤行。

三、依照教、訓、總、輔四處室工作量增設副組長

依據上述不同背景變項分析顯示，臺中市公立國民小學教師兼任組長工作壓力大於主任與級任教師，其壓力源來自過多的工作負荷量，因此建議教育主管機關能針對四處室組長之業務量增設副組長一職，期能有效減輕教師兼任組長之工作量，並能提升學校行政效能。

貳、對學校之建議

一、訂定教師職務輪調辦法，並落實之。

依據現任職務所進行的分析後發現，大部分面向的壓力值皆是教師兼任組長最高，其次是級任導師，教師兼任主任則是最低。因此深入探討後瞭解，在校園中，不論哪一項政策推動，皆有其執行辦法，所以從辦法的擬訂到政策的推動，以致到最後的成果與評鑑，都必須由教師兼任組長所負責，而級任導師主要負責配合參與或執行，至於主任則是監督與協助。所以上述種種活動，級任導師若不能互相體諒與配合，在執行上確實困難。此外，為增加教師不同領域的工作經驗，各校訂定一個有共識的職務輪調辦法是有需要的，這樣的做法，不但有助於教師探索工作上的興趣及專長，找到適合自己的工作領域，更能藉由職務輪調方式學習不同工作經驗，並相互體會職務不同的立場與感受，以增進彼此之間的情誼，提高職場上的工作抗壓性。

二、建立暢通的溝通管道，使老師的聲音能被聽見。

在這資訊發達的時代裡，建立暢通的溝通管道是需要的。因為多元的社會裡，就會有多元的意見與看法，因此讓老師的意見被聽見、被重視，進而被接納，是每一位領導者努力的方向。如此包容與接納的氛圍發酵出來後，教師更樂於對教育現場提出建言，如此，學校不僅得以即時發現及解決各種問題，還能間接增進校內和諧的氣氛。

三、依照教師的人格特質、意願、興趣安排行政職務提升學校效能。

國小教師與其他中、高等教育單位行政教師不同之處在於一人得分飾兩角，既需擔任學校教學工作，還得負起推動學校行政運作的推手，實屬不易。過去每到學年度末，便是行政教師職務異動的重要時刻，為此本研究建議上級主管在用人方面，應事先觀察與尊重教師之人格特質與任職意願，再依照個人興趣、能力與專長來排定適合的職務，避免產生職務勞逸不均現象，造成某些特定職位搶手，某些職位卻乏人問津的窘境，進而影響學校行政效能。

參、對後續研究之建議

一、研究對象及範圍方面：

本研究範圍僅限於台中市（東區、西區、南區、北區、中區、西屯區、北屯區、南屯區），研究結果難以推論其他地區（含臺中市山線、海線），因此建議後續研究者除了擴大區域性外，對於課稅後是否改變教師工作壓力現況亦可加以延伸比較，或許更有探討價值。

二、問卷內容設計方面

本研究依據參考文獻與指導教授討論，並經由信效度分析將教師工作壓力量表統整後分為六個面向，建議未來進行相關研究時，可再列入家庭因素、社會期待、學校環境及軟硬體設備做進一步探討，以期能對工作壓力來源有更進一步的瞭解。

參考文獻

中文部份

一、專書

吳明清、吳毓瑩、蔡敏玲、張煌熙、詹婷姬、林曜聖、林偉人（1996）。**臺灣地區國民小學教師服務狀況之調查研究**。台北：國立教育資料館。

吳清山（1991）。**學校行政**。台北：心理。

張春興（1991）。**現代心理學**。台北：東華。

楊漢麟（2000）。**教育大辭書**。台北：文景。

葉重新（1995）。**台灣中部地區國小初任校長工作壓力之研究**。台北：心理。

謝文全（2003）。**教育行政學**。台北：高等教育文化事業有限公司。

二、期刊論文

王淑俐（1997）。教師的情緒管理與人際關係（下）。**師友月刊**，357，33-36。

王淑俐（1997）。教師的情緒管理與人際關係（上）。**師友月刊**，356，17-20。

江文慈（2003）。教育改革中的教師情緒。**師友月刊**，436，1-5。

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**，15，193-229。

周勵志（2003）。教師的身心健康管理。**台灣教育雙月刊**，621，15-16。

林志成、張學善（2001）。九年一貫精神的班級經營之道。**國教世紀**，197，65-70。

武自珍（1997）。理性情緒行為法在教師情緒管理上的運用。**學生輔導**，51，52-61。

康純怡、林文郎（2001）。教師工作壓力之探討。**國立台灣體育學院學報**，9，277-289。

陳清洲（2004）。從教育改革談教師情緒管理。**研習資訊**，21(2)，30-36。

詹皓宇（2002）。教師的工作壓力與健康生活之關係。**台灣教育**，618，58-62。

廖居治（1999）。從現代教師壓力看教師情緒管理。**中等教育**，50(1)，29-33。

鄭玉疊（2004）。從實習機構看—我國當前師資培育實習輔導制度的問題探討。國民教育，45(1)，77-87。

三、學位論文

吳榮福（2002）。台南縣國民小學總務主任工作壓力及其因應策略之研究。國立臺南大學學校行政碩士論文，未出版，台南市。

宋禮彰（2002）。組織變革中國國民小學行政人員工作壓力及因應方式之研究。臺中師範學院國民教育研究所論士論文，未出版，台中市。

李忠孝（2007）。桃園縣國小總務主任工作壓力與工作滿意關係之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，台北市。

李玫玲（2004）。兒童英語教師工作壓力與因應策略之質性研究-以台南地區為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。

李瑞文（2002）。國立大學校院人事人員工作壓力與因應策略之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

沈坤鴻（2006）。國民小學教師工作內容分析。國立中正大學心理學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

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。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

林克泓（2008）。臺北市國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作倦怠之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，台北市。

林秀珠（2005）。國小級任導師初次兼任組長的工作壓力來源及其因應方式—以臺南市一所小學為例。國立臺南大學教管所學校行政組碩士論文，未出版，台南市。

林金生（2003）。國民中學輔導教師工作壓力、因應策略與負向情緒經驗之研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。

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碩士論文，未出版，屏東縣。

- 林煜傑 (2009)。兼任行政職務教師角色衝突與工作壓力關係之研究-以苗栗縣國民小學為例。東海大學公共事務研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 邱勝輝 (2011)。新北市公立國民小學行政教師與導師工作壓力之比較研究。臺北市立教育大學社會學習領域教學碩士論文，未出版，台北市。
- 邱義烜 (2002)。國民小學教師知覺九年一貫課程實施工作壓力與因應策略之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 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。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 紀翠玲 (2002)。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。國立臺南大學國民教育所學校行政碩士論文，未出版，台南市。
- 唐毓媛 (2006)。國民小學兼行政教師工作情境中負面情緒來源及因應方式之研究。國立花蓮師範學院行政與領導研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 張明麗 (1991)。國小女教師工作壓力、工作滿意度與退休態度之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 張芳毓 (2007)。桃園縣國民小學校長教學領導與級任教師工作壓力關係之研究。國立新竹教育大學學校行政碩士論文，未出版，新竹市。
- 張瑞芬 (1989)。特殊教育教師工作壓力及其因應方式之研究。國立臺灣教育學院特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 莊維仁 (2007)。彰化縣國小教師工作壓力、組織公平與組織承諾之研究。大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 郭峰偉 (2000)。國中教師工作壓力與教師效能關係之研究。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 陳廷楷 (2003)。國小教務主任在實施九年一貫課程下之工作壓力與因應對策研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

- 陳明堂（2006）。**臺南縣國民小學教師情緒智力與工作壓力關係之研究**。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 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**。臺東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 陳慶盛（2004）。**國民小學教務主任工作壓力與因應策略之研究**。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。
- 陳蓮妃（2003）。**國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究**。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。
- 傅聖坤（2007）。**桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研究**。國立臺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。
- 程一民（1996）。**國民小學教師工作壓力與因應方式之研究**。台北市立師範學院初等教育學系研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 馮世昌（2006）。**國民小學初任主任工作壓力與因應策略之研究-以臺南縣市為例**。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 黃惠玲（2008）。**國小女教師人格特質工作壓力與主觀幸福感之相關研究**。國立新竹教育大學輔導教學碩士論文，未出版，新竹市。
- 黃義良（1999）。**國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究**。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。
- 葉兆祺（1999）。**國民小學實習教師工作壓力與因應方式之研究**。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 詹寶完（2003）。**國小教師兼任組長工作壓力之個案研究**。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 廖翌妙（2002）。**國小教師壓力事件、因應方式與情緒經驗之研究**。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

- 厲曉玲（2008）。**國小導師與行政教師工作壓力之比較研究—以桃園縣為例**。臺北市立教育大學社會科教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蔡金田（1996）。**國民小學組織溝通與組織氣氛之關係：以中部地區國小為例**。國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 蔡純姿（1998）。**國民小學教師覺知教育改革之工作壓力因應策略研究**。國立高雄師範大學輔導學系研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 蔡琇韶（2003）。**國民小學教師對學習型組織之認知、九年一貫課程之接受度與工作壓力之相關研究**。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 蔡瑞寶（2010）。**小型學校導師兼任組長職務工作壓力與因應策略之探討～以新竹縣三所學校為例**。國立新竹教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 鄭百芬（2002）。**高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究**。臺灣師範大學工業教育學系研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 鄭銘毅（2009）。**臺北市國民小學導師工作壓力與調適策略之研究**。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 盧雅萍（2006）。**高雄市國小級任教師運動參與行為、工作壓力與身心健康之研究**。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。
- 謝承慶（2001）。**彰化縣國民小學擔任行政工作教師角色壓力及其相關因素之探討**。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

四、網路等電子化資料

教育部（2011）。國民教育法實施細則，2012年3月4日，取自：網址

<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0070008>。

教育部統計處（2012）。女性教師比率，2012年4月28日，取自：網址

http://www.edu.tw/STATISTICS/content.aspx?site_content_sn=8956。

臺中市政府教育局（2012）。教職員人數統計，2012年4月28日，取自：網址

<http://www.tc.edu.tw/school/teacher>。

教育部統計處（2012）。100 學年度國民小學概況統計資料，2012 年 4 月 28 日，取自：

網址 http://www.edu.tw/STATISTICS/content.aspx?site_content_sn=8869。

英文部份

一、Books

- Greenberg, G., & Baron, R. (eds). (1997). *Behavior in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Halliday, D., & Resnick, R. (1988). *Fundamentals of Physics*. 3rd eds. New York: Wiley.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*: Springer Publishing Company.

二、Periodicals

- Borg, M. G., Riding, R. J., & Falzon, J. M. (1991). Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment Among Primary School Teachers. *Educational Psychology*, 11(1), 59-75.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher Stress and Burnout: An International Review. *Educational Research*, 29(2), 146-152.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher Stress: Prevalence, Sources, and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.
- Kyriacou, C., & Chien, P. Y. (2004). Teacher Stress in Taiwanese Primary Schools . *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86-104.
- Moracco, J. C., & McFadden, H. (1982). The Counselor's Role in Reducing Teacher Stress. *Personnel & Guidance Journal*, 60(9), 549-552.
- Manthei, R., & Solman, R.(1988). Teacherr Stress and Negative Outcomes in Canterbury State Schools. *New Zealand Journal of Educational Studies* , 23(2), 145–163.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The Relationship Between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.

Salo, K. (1995). Teacher-stress process : How can they be explained ? *Scandinavian Journal of Educational Research*, **39**(3), 205-222.

Tellenback, S., BRENNER, S. O., & Löfgren, H. (1983). Teacher stress: Exploratory Model Building. *Journal of Occupational Psychology*, **56**(1), 19-33.

Zurlo, M. C., Pes, D., & Cooper, C. L. (2007). Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants among Italian School Teachers. *Stress and Health*, **23**(4), 231-241.

附錄一、預試問卷

臺中市公立國民小學教師工作壓力之研究-以兼任行政教師與級任導師為例問卷調查

各位教育界先進，大家好：

首先感謝您在忙碌的教學與行政之餘，撥冗填寫本問卷，以協助並參與這項研究工作的進行，謹致最深的謝意。

這是一份學術研究問卷，主要目的在於了解臺中市公立國民小學教師工作壓力的狀況，並以兼任行政教師與級任導師為主要研究對象，藉以提供相關單位作為改善教師工作壓力之參考，並希望本研究結果將來有助於您工作環境的改善。

本問卷採匿名方式，僅作整體之統計分析，供學術研究之用，絕不作個別研究，也絕不外流，故請安心據實回答。您的意見非常寶貴，再次懇請並感謝您撥冗填答，感謝您。

敬祝

教安

東海大學公共事務研究所

指導教授：傅恆德 博士

研究生：張榕庭 敬上

中華民國 101 年 2 月 20 日

壹、基本資料

- 一、性別：1. 男 2. 女
- 二、年齡：1. 30 歲以下 2. 31~40 歲 3. 41~50 歲 4. 51 歲以上
- 三、服務年資：1. 5 年以下 2. 6~10 年 3. 11~15 年 4. 16~20 年
5. 21 年以上
- 四、婚姻狀況：1. 已婚 2. 未婚
- 五、有無子女：1. 無 2. 一個 3. 二個 4. 三個以上
- 六、最高學歷：1. 師專 2. 師範學院（教育大學） 3. 一般大學
4. 研究所以上（含 40 學分班）
- 七、現任職務：1. 教師兼主任 2. 教師兼組長
3. 級任導師（低年級中年級高年級）
- 八、在校服務經歷：1. 曾擔任其他行政職務 2. 無其他行政職務經歷
- 九、學校規模：1. 36 班以下 2. 37~60 班 3. 61 班以上

貳、教師工作壓力量表

【填答說明】下列題目是依據現況描述擔任國小教師職務在工作上的壓力感受度，請您依照工作情形，勾選最符合您感受的選項，感謝您！

非 符 無 不 非
常 合 意 符 常
符 見 合 不
合 符 合

(一) 單位主管領導風格

- | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 校際間的各项比賽，毋論勝敗，勉勵多於責備。 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 主管在工作上能接納我的意見，並能支援我業務上的不足。 | <input type="checkbox"/> |
| 3. 單位主管在工作上能尊重下屬，營造出和諧的工作氣氛。 | <input type="checkbox"/> |
| 4. 各處室主管能完善的協調與分配負責的工作。 | <input type="checkbox"/> |

(二) 工作負荷

- | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5. 學校事務繁忙而耽誤教學工作，成為我的壓力來源。 | <input type="checkbox"/> |
| 6. 學校工作做不完，無法於上班期間完成；需要帶回家繼續完成。 | <input type="checkbox"/> |
| 7. 教育行政機關規定的業務訪視或評鑑太多，令我困擾。 | <input type="checkbox"/> |
| 8. 常有臨時交辦的事項要處理，佔據太多時間。 | <input type="checkbox"/> |
| 9. 要求配合的活動及研習太多，影響教學進度。 | <input type="checkbox"/> |
| 10. 同儕間不尊重我的意見，令我感到沮喪。 | <input type="checkbox"/> |

(三) 同儕互動與競爭

- | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11. 同事或班級之間的競爭，讓我備感壓力。 | <input type="checkbox"/> |
| 12. 因為處理學生問題與同事發生爭執，使我感到壓力沈重。 | <input type="checkbox"/> |
| 13. 我所任教的科目跟不上同儕的教學進度，讓我感到焦慮。 | <input type="checkbox"/> |

14. 人際關係的優劣，會影響我的工作表現。

15. 因為同儕教學方式靈活，參與各項活動頻繁；相較之下讓我感到壓力。

(四) 教學與管理

16. 學生的學習成效低落或不佳時，讓我感到難過，是我壓力的來源。

17. 學生常規管理耗費許多精力與時間，影響正常教學。

18. 班級經營比教學更困難、更具挑戰；讓我深感能力不足。

19. 與學生的關係不融洽，會讓我沮喪萬分。

20. 管教特殊生時，令我心力交瘁。

21. 學校本位課程的推動與研發，是我壓力來源。

22. 多元化教材教法的設計與運用太過繁雜，讓我感到能力有限。

(五) 親師互動

23. 能與家長進行雙向溝通，成效良好。

24. 家長對我的管教方式，常提出意見或要求。

25. 家長對我的教學方法有所質疑。

26. 家長全力配合教育政策的推動，激發我的教學熱忱。

27. 家長能在我需要協助時，適時給予支援。

(六) 自我期許

28. 同儕對我工作能力相當認同。

29. 社區、家長對我工作績效很肯定。

30. 學生表現，符合我的期待。

31. 我的教學方式，符合學生的期待。

32. 我認為我的能力無法勝任現在的職務。

(七) 人格特質

33. 我喜歡不斷追求成長，並樂於嘗試沒做過的事。
34. 我喜歡與別人交談並進行互動。
35. 我處理事情時會考慮他人的立場，並盡力幫助他人。
36. 我做事時，會一再檢查有無錯誤。
37. 我是一位做事盡心負責的人。
38. 當我處於外來壓力下，我仍會保持樂觀態度去面對。
39. 我是一位按部就班，做事不會超出計畫或範圍的人。
40. 對於我該做的事情，不論有無叮嚀，我會主動去完成或執行。

※ 依您的感受，在校園裡的工作壓力排名：(請依壓力高至低寫入 1.2.3.4)

- () 行政工作
() 低年級導師
() 中年級導師
() 高年級導師

◎ 問卷結束，非常感謝您的耐心填答，謝謝!

附錄二、專家學者名單

服務學校	專家學者名單
東海大學	傅恆德 博士
東海大學	張嘉文 博士
台中教育大學	曾榮華 博士
南屯國小	蘇哲賢 校長
忠明國小	張文綺 教師兼主任
永安國小	陳佐誌 教師兼組長
西屯國小	洪婉琪 級任導師

附錄三、正式問卷

臺中市公立國民小學教師工作壓力之研究-以兼任行政教師與 級任導師為例 問卷調查

各位教育界先進，大家好：

首先感謝您在忙碌的教學與行政之餘，撥冗填寫本問卷，以協助並參與這項研究工作的進行，謹致最深的謝意。

這是一份學術研究問卷，主要目的在於了解臺中市公立國民小學教師工作壓力的狀況，並以兼任行政教師與級任導師為主要研究對象，藉以提供相關單位作為改善教師工作壓力之參考，並希望本研究結果將來有助於您工作環境的改善。

本問卷採匿名方式，僅作整體之統計分析，供學術研究之用，絕不作個別研究，也絕不外流，故請安心據實回答。您的意見非常寶貴，再次懇請並感謝您撥冗填答，感謝您。

敬祝
教安

東海大學公共事務研究所
指導教授：傅恆德 博士
研究生：張榕庭 敬上
中華民國 101 年 3 月 1 日

壹、基本資料

- 一、性別：1. 男 2. 女
- 二、年齡：1. 30 歲以下 2. 31~40 歲 3. 41~50 歲 4. 51 歲以上
- 三、服務年資：1. 5 年以下 2. 6~10 年 3. 11~15 年 4. 16~20 年
5. 21 年以上
- 四、婚姻狀況：1. 已婚 2. 未婚 3. 其他
- 五、有無子女：1. 無 2. 一個 3. 二個 4. 三個以上
- 六、最高學歷：1. 師專 2. 師範學院（含教育大學） 3. 一般大學（含師資班、
教育學程） 4. 研究所以上（含 40 學分班）
- 七、現任職務：1. 教師兼主任 2. 教師兼組長
3. 級任導師（低年級中年級高年級）
- 八、在校服務經歷：1. 曾擔任其他行政職務 2. 無其他行政職務經歷
- 九、學校規模：1. 36 班以下 2. 37~60 班 3. 61 班以上

貳、教師工作壓力量表

【填答說明】下列題目是依據現況描述擔任國小教師在工作上的壓力感受，請您依照工作情形，勾選最符合您感受的選項，感謝您！

	非常符合	符合	無意見	不符合	非常不符合
(一) 單位主管領導風格					
1. 校際間的各項比賽，毋論勝敗，勉勵多於責備。	<input type="checkbox"/>				
2. 主管在工作上能接納我的意見，並能支援我業務上的不足。	<input type="checkbox"/>				
3. 單位主管在工作上能尊重下屬，營造出和諧的工作氣氛。	<input type="checkbox"/>				
4. 各處室主管能完善的協調與分配負責的工作。	<input type="checkbox"/>				
(二) 工作負荷					
5. 學校事務繁忙而耽誤教學工作，成為我的壓力來源。	<input type="checkbox"/>				
6. 學校工作做不完，無法於上班期間完成；需要帶回家繼續完成。	<input type="checkbox"/>				
7. 教育行政機關規定的業務訪視或評鑑太多，令我困擾。	<input type="checkbox"/>				
8. 常有臨時交辦的事項要處理，佔據太多時間。	<input type="checkbox"/>				
9. 要求配合的活動及研習太多，影響教學進度。	<input type="checkbox"/>				
10. 同儕間不尊重我的意見，令我感到沮喪。	<input type="checkbox"/>				
(三) 同儕互動與競爭					
11. 同事或班級之間的競爭，讓我備感壓力。	<input type="checkbox"/>				
12. 因為處理學生問題與同事發生爭執，使我感到壓力沈重。	<input type="checkbox"/>				
13. 我所任教的科目跟不上同儕的教學進度，讓我感到焦慮。	<input type="checkbox"/>				
14. 人際關係的優劣，會影響我的工作表現。	<input type="checkbox"/>				
15. 因為同儕教學方式靈活，參與各項活動頻繁；相較之下讓我感到壓力。	<input type="checkbox"/>				
(四) 教學與管理					
16. 學生的學習成效低落或不佳時，讓我感到難過，是我壓力的來源。	<input type="checkbox"/>				
17. 學生常規管理耗費許多精力與時間，影響正常教學。	<input type="checkbox"/>				
18. 班級經營比教學更困難、更具挑戰；讓我深感能力不足。	<input type="checkbox"/>				
19. 與學生的關係不融洽，會讓我沮喪萬分。	<input type="checkbox"/>				
20. 管教特殊生時，令我心力交瘁。	<input type="checkbox"/>				
21. 學校本位課程的推動與研發，是我壓力來源。	<input type="checkbox"/>				
22. 多元化教材教法的設計與運用太過繁雜，讓我感到能力有限。	<input type="checkbox"/>				

非常符合 符合 無意見 不符合 非常不符合

(五) 親師互動

- 23.能與家長進行雙向溝通，成效良好。
- 24.家長對我的管教方式，常提出意見或要求。
- 25.家長對我的教學方法有所質疑。
- 26.家長全力配合教育政策的推動，激發我的教學熱忱。
- 27.家長能在我需要協助時，適時給予支援。

(六) 自我期許

- 28.同儕對我工作能力相當認同。
- 29.社區、家長對我工作績效很肯定。
- 30.學生表現，符合我的期待。
- 31.我的教學方式，符合學生的期待。
- 32.我認為我的能力無法勝任現在的職務。

(七) 人格特質

- 33.我喜歡不斷追求成長，並樂於嘗試沒做過的事。
- 34.我喜歡與別人交談並進行互動。
- 35.我處事情時會考慮他人的立場，並盡力幫助他人。
- 36.我做事時，會一再檢查有無錯誤。
- 37.我是一位做事盡心負責的人。
- 38.當我處於外來壓力下，我仍會保持樂觀態度去面對。
- 39.我是一位按部就班，做事不會超出計畫或範圍的人。
- 40.對於我該做的事情，不論有無叮嚀，我會主動去完成或執行。

※ 依您的感受，在校園裡的工作壓力排名：(請依壓力高至低寫入 1.2.3.4.5)

- () 行政工作 (兼主任)
- () 行政工作 (兼組長)
- () 低年級導師
- () 中年級導師
- () 高年級導師

★問卷結束，非常感謝您的耐心填答，懇請再次檢閱是否遺漏之處，感謝您的寶貴意見！