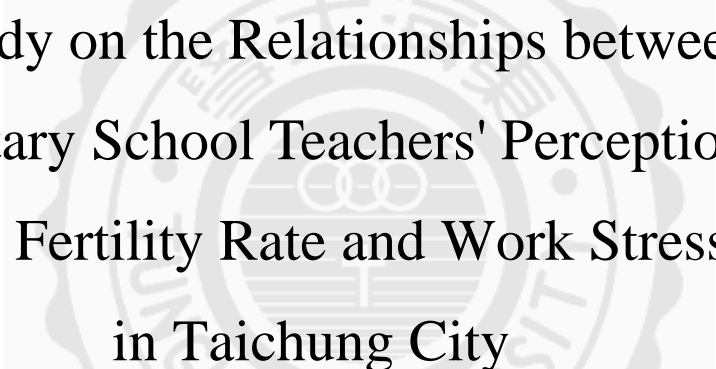


東海大學教育研究所
碩士論文

臺中市國小教師少子化知覺與工作
壓力之相關研究

A Study on the Relationships between
Elementary School Teachers' Perception of
Low Fertility Rate and Work Stress
in Taichung City



研究生：尤麗美
指導教授：李信良博士

中華民國 102 年 6 月 14 日

臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之相關研究

中文摘要

本研究旨在探討臺中市國民小學教師少子化知覺與教師工作壓力的現況、差異與相關情形。以臺中市國民小學教師為施測樣本，並經由分層隨機抽樣獲得551位有效研究樣本。

本研究採問卷調查法，以「臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之調查問卷」為研究工具。問卷調查所獲得之資料，以描述性統計、t檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關與逐步多元迴歸分析等方法進行資料分析。根據研究結果，歸納出以下結論：

- 一、臺中市國民小學教師少子化知覺現況屬於中間略高程度。
- 二、臺中市國民小學教師工作壓力現況感受不高。
- 三、臺中市國民小學教師少子化知覺會因不同背景變項而有差異：年齡較長、服務年資較淺、級任及兼主任之教師、學校規模中小型之國小教師知覺程度較高。
- 四、臺中市國民小學教師工作壓力會因不同背景變項而有差異：年紀較輕、服務年資較少、級任教師、學校規模小型、都會區之國小教師工作壓力較高。
- 五、臺中市國民小學教師少子化知覺變項對工作壓力具有顯著的預測力。

最後根據本研究結論提出各項建議，供教育主管機關、學校行政單位、國民小學教師及未來研究者參考。

關鍵字：少子化、少子化知覺、工作壓力

Abstract

The purpose of this study is to explore the current situation, differences and correlation concerning elementary school teachers' perception of low fertility rate and work stress in Taichung City. Using elementary school teachers in Taichung City as the subjects, total of 551 valid samples were obtained through stratified random sampling.

Questionnaire is adopted as the research method in this study. The collected data is analyzed by using descriptive statistics, t-test, ANOVA analysis, Pearson product-moment correlation and multiple stepwise regression analysis. The conclusions of this study are as follows:

1. Taichung City elementary school teachers' current perception of low fertility rate is above average.
2. Taichung City elementary school teachers' work stress is not obvious.
3. Taichung City elementary school teachers' perception of low fertility rate differs based on different background variables ~ teachers who are older, teachers who have less working experience, homeroom teachers, teachers who also work as administrative directors and teachers who work in small or mid-size schools have higher perception.
4. Taichung City elementary school teachers' work stress differs based on different background variables ~ teachers who are younger, teachers who have less working experience, homeroom teachers, teachers who work in small schools and teachers who work in metropolitan areas have higher work stress.
5. Taichung City elementary school teachers' perception of low fertility rate has significant predictive power on the work stress.

Finally, based on the conclusions of this study, proposed suggestions are offered for the institute of educational administration, school administration, elementary school teachers and for future research.

Keywords: Low Fertility Rate, Perception of Low Fertility Rate, Work Stress

謝誌

年已逾知天命才重拾課本，心中不免惶恐不安，但學海無涯，唯勤是岸，活到老學到老；在離開校園多年後，尚能鼓起勇氣且堅持完成研究所學業，首先要誠摯的感謝指導教授李信良博士的傾囊相授與鼓勵，不厭其煩的匡正與指導，讓我產生最大的動力和信心，使得研究中困難的部分都能迎刃而解，點滴在心頭，在此獻上衷心之謝忱。此外，感謝口試委員李三益博士、劉子彰博士以真誠同理的態度，提出許多精闢見解與建議，讓我獲益良多，並使本論文更加的完備。

感謝我生命中永遠的後盾—親愛的老公，你在我修課期間不辭辛勞的接送我到東海教研所上課；並在我撰寫論文期間，給予源源不絕的支持，更謝謝你總是在我沮喪時包容我、安慰我、鼓勵我，謝謝你！而我可愛、貼心的女兒，總是默默地陪我完成作業；謝謝妳在媽媽遇到瓶頸焦慮時告訴媽媽：「不要急，每天寫一點就會寫完了；好好照顧自己的健康，我需要您，愛您喔！」敏甄真是媽咪的守護神，是我奮鬥的力量泉源。親愛的兒子，也謝謝你幫我下載資料、影片，使我的作業、報告更充實精彩，晁嘉謝謝你！

感謝臺中市各國小教育同仁，在問卷調查中的相助。也要謝謝我服務學校忠孝國小同仁的大力幫忙，尤其陳主任貞蓉不吝指導與鼎力協助，讓研究工作得以順利進行。此外，同事和好友淑媛、百娥、如莉，在資料整理及排版方面，適時伸出援手，且不時的為我加油打氣，讓論文得以順利完成，感謝你們的支持與鼓勵。

感謝並肩作戰的同學，我會記得我們一起修的每一堂課和每一個共同準備的報告，彼此加油鼓勵並築起珍貴的友誼，這是人生中難得的收穫。一路走來，深刻感到有您們真好！跟您們在一起的時光實在很愉快很溫馨！最後，感謝所有幫助過我的每一個人，謝謝您們！

尤麗美 謹誌
102年6月

目次

目次	i
表次	iii
圖次	v
附錄目次	vi
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與待答問題	5
第三節 名詞釋義	6
第四節 研究範圍	7
第二章 文獻探討	9
第一節 少子化的現況分析及對國民小學教育的影響	9
第二節 教師工作壓力之理論與相關研究	34
第三節 少子化與教師工作壓力相關研究之探討	55
第三章 研究方法	59
第一節 研究架構與變項操作型定義	59
第二節 研究假設	62
第三節 抽樣來源與研究對象	63
第四節 研究工具	66
第五節 資料處理	68
第四章 研究結果與討論	71
第一節 臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之現況分析	71
第二節 不同背景變項之國小教師少子化知覺之差異分析與討論	78

第三節 不同背景變項之國小教師工作壓力之差異分析與討論	96
第四節 國小教師少子化知覺與工作壓力之相關分析	118
第五節 國小教師少子化知覺與對工作壓力預測力之分析	120
第六節 綜合結果整理	125
第五章 結論與建議	127
第一節 主要研究發現	127
第二節 結論	133
第三節 研究限制及對未來研究之建議	137
參考文獻	141
一、中文部分	141
二、英文部分	153

表次

表 2-1	臺閩地區 1981 年至 2012 年出生人口摘要比較表.....	12
表 2-2	育齡婦女年齡別生育率統計表.....	16
表 2-3	臺中市改制前、後行政區域範圍、人口及面積表.....	17
表 2-4	臺中市各區人口、密度統計表.....	18
表 2-5	臺中市 2000 年~2012 年出生人口數及粗出生率統計表.....	19
表 2-6	臺中市 2000 年~2011 年一般生育率及總生育率統計表.....	20
表 2-7	臺中市 2000 年~2011 年育齡婦女生育率.....	21
表 2-8	臺閩地區近十年國民小學概況統計表.....	24
表 2-9	國民小學學校數、班級數與師生數統計表.....	25
表 2-10	國內外學者對教師工作壓力的定義一覽表.....	37
表 2-11	國內學者對於教師工作壓力來源分析.....	45
表 2-12	國小教師工作壓力之相關研究.....	53
表 2-13	少子化與教師工作壓力相關之研究.....	57
表 3-1	臺中市市立國民小學學校規模及樣本數.....	63
表 3-2	有效問卷回收名冊及份數.....	65
表 3-3	教師少子化知覺與教師工作壓力關係量表分析摘要.....	66
表 3-4	量表信度分析摘要.....	68
表 4-1	臺中市國小教師研究樣本基本資料分析表.....	72
表 4-2	臺中市國小教師少子化知覺量表各層面現況分析摘要表.....	74
表 4-3	臺中市國小教師工作壓力量表各層面現況分析摘要表.....	75
表 4-4	不同性別之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要... 78	
表 4-5	不同年齡之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要... 80	
表 4-6	擔任不同職務之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要 82	

表 4-7	不同教學年資之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要	84
表 4-8	不同學校規模之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要	87
表 4-9	不同學校位置之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要	89
表 4-10	不同背景變項之臺中市國小教師在少子化知覺各層面差異之綜合分析摘要表	91
表 4-11	不同性別之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要	96
表 4-12	不同年齡之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要	98
表 4-13	擔任不同職務之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要	100
表 4-14	不同教學年資之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要	103
表 4-15	不同學校規模之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要	105
表 4-16	不同學校位置之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要	107
表 4-17	不同背景變項之臺中市國小教師在工作壓力各層面差異之綜合分析摘要表	110
表 4-18	背景變項對少子化知覺與工作壓力之研究結果綜合分析	116
表 4-19	教師少子化知覺與教師工作壓力相關分析摘要表	118
表 4-20	教師少子化知覺在教師工作壓力的迴歸分析摘要表	121
表 4-21	教師少子化知覺在工作負荷的迴歸分析摘要表	122
表 4-22	教師少子化知覺在人際關係的迴歸分析摘要表	122
表 4-23	教師少子化知覺在專業知能的迴歸分析摘要表	123
表 4-24	教師少子化知覺在行政支持的迴歸分析摘要表	124
表 4-25	教師少子化知覺在學生問題的迴歸分析摘要表	124
表 4-26	研究結果摘要表	126

圖次

圖 2-1：臺閩地區出生率和自然增加率統計圖.....	13
圖 2-2：臺閩地區自然增加數和社會增加數統計圖.....	14
圖 2-3：國小一年級新生預測統計圖.....	28
圖 2-4：Kyriacou 與 Sutcliffe 教師壓力模式.....	40
圖 2-5：Tellenback et al. 教師壓力模式圖.....	41
圖 2-6：Moracco 與 McFadden 的教師工作壓力模式.....	43
圖 3-1：研究架構.....	60

附錄目次

附錄一 問卷同意書	155
附錄二 臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力問卷	157

第一章 緒論

由於近年來國內的人口出生率急速下降，2011年11月19日總統馬英九先生出席「全國兒童少年國是會議」時，有兒少代表提問少子化（low fertility rate）問題，馬總統表示少子化已成為國安問題，「讓我睡不著」（今日新聞，2011）。實際上少子女化現象已陸續對我國社會各層面發生影響，嚴重影響教育產業的生存發展與國家總體經濟的成長，且由近而遠地直接衝擊了各階層的教育環境，此問題的嚴重性不可再等閒視之。少子化這波「浪潮」，為我國目前的國民小學教育環境帶來巨大的影響，造成國民小學面臨學生短缺的危機；相對的，國民小學教師也必須正視少子化趨勢下教育環境的蛻變。

本研究的主要目的，旨從「少子化」現況分析、「少子化」現象對國民小學教育之衝擊影響，探討臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之間的關係。並針對少子化趨勢下的國小教師工作壓力現況與衝擊進行分析，希望能因此有一些省思，激勵在教學第一線的國小教師們警覺此現象，進而採取因應的對策，並提供給教育行政機關與學校機構參考之依據。本章分為四節，第一節研究背景與動機，第二節研究之目的與待答問題，第三節研究重要之名詞釋義，第四節研究之範圍與限制。

第一節 研究背景與動機

人口是構成國家的基本要素之一，亦是社會經濟活動的主體。要了解人民生活水準的提升與社會進步的軌跡，就必須觀察一國人口的規模、成長、結構、素質、特徵及分布，如此才可以以規劃未來社會福祉及國家整體發展方向。所以，

人口數量的多寡不僅會影響國力，也會直接衝擊社會各類產業；亦是國家軍事和經濟力量強弱、國力盛衰變化的重要關鍵。因此，人口問題是許多問題的根源，要瞭解國家經濟、社會、教育、文化發展的情況及人民的生活水準，就必定要觀察一個國家人口的組成、數量、素質、結構及分布情形。劉世雄（2012）認為由於世界經濟趨勢的不確定性令人擔憂，育兒成本高昂，為了保持生活的品質，大部分適婚的年輕人延後婚姻與生育年齡，甚至選擇不婚或不生育，因而產生社會少子化。臺灣地區十幾年來人口結構急遽的改變，其中尤以少子化現象更加明顯（蕭佳純，2008）。張誠（2010）則指出由於層出不窮的社會、經濟、政治與教育等問題，加上變化快速的社會環境，以及人民多元化的價值觀，於是少子化已成為一種現象；此現象不僅備受各國政府及專家學者的注意，也已成爲社會大眾所重視的問題，更是引起媒體、政府與學界熱烈討論的議題。

史倩玲（2010）指出，在國際間，少子化已經是普遍的景象，聯合國統計1960至1965年全球育齡婦女生育率爲5.0人，2000至2005年降至2.5人，預估2010至2015年將降爲1.3人；而各國生育率也隨開發程度不同而有不同。生育率低是先進國家普遍的趨勢，2000至2005年已開發地區生育率爲1.6人，發展中地區爲2.9人。近年來，因國人婚育觀念的改變，根據內政部戶政司的統計，臺灣2010年總生育率更跌破「1」字大關爲0.895人，出生數爲16萬6,886人，粗出生率下滑至7.21‰，再創歷年新低點；平均每對夫妻一輩子生育不到一名子女，臺灣已是全世界生育率最低的國家（王金國，2012）。雖然，生育率下降是全世界共同的現象，但是臺灣地區逐年下降的幅度遠勝於其他各國的生育率，因此我國人口呈現少子化現象，早已成爲一大隱憂。故深入瞭解臺灣「少子化」現況爲本研究的動機之一。

其次，近幾年來，此種人口轉變趨勢已逐漸在各個教育階段發酵並產生影響，由於出生率的快速下降，勢必導致若干年後學齡人口的快速減少，而產生人口少子化的現象；因此在義務教育部份，除了幼稚教育外，最早承受此項衝擊的

就是國民小學階段（陳怡婷，2006）。聯合報（2013）指出，臺中市教育局表示臺中市要再新設學校可能性不高，因為全臺國小學童數從1987到2008年，驟減72萬人，學生占總人口數的比例也從12.17%減為7.28%，少子化很嚴重。原臺中縣、市國小學童數91學年度總計為242,078，而101學年度降為175,643；此外，研究者所服務的學校，是臺中市最早成立的小學，且是臺中市的龍頭小學，一直以來吸引鄰近鄉鎮的學童就讀；但學童人數自91學年度的2,959人降至今（101學年度）的2,298人，11年當中仍難逃學童數大量驟降的命運（教育部統計處，2013a）。見微知著，可見整個大臺中市亦正面臨少子化現象的衝擊；面對學齡人口數大幅減少所帶來的可能影響，在最近也成為各界矚目的焦點，特別是人口少子化對臺中市國民小學的教育產生哪些的影響？值得更進一步的探討與研究，此乃為本研究動機之二。

此外，「少子化現象」既然已成為未來臺灣社會發展的趨勢，對於國家社會的影響的層面當然是既深且廣，首當其衝的是造成學齡人口數急速下滑，導致師資供過於求，部分學校因而被迫減班、整併或廢校，使得一向被一般大眾視為「鐵飯碗」的穩定教師職業有了極大的變化；即使當上了教師後，並不表示永遠可以高枕無憂。面對此一問題，不僅對於國小教師們，造成沈重的工作壓力，也對基本的工作權造成嚴重衝擊（范源訓，2006）。因為近幾年來臺灣的社會不斷產生變遷與社會價值觀的多元，深深影響教師的工作內容並被迫必須面對更大的工作壓力，如：少子化現象所產生的併班、減班、併校、廢校與教師超額問題，讓許多教師擔心自己工作的穩定性，且未來可能啟動教師退場機制，讓不適任教師退出教育場域，這林林總總的情況將引起教師們內心的恐慌與壓力（劉雅慧，2010）。蔡朝現（2008）指出適度的壓力是有益處的，不僅可以激發人的潛在能力，更能提升工作效率；相對的，若壓力過度使人無法負荷，造成彈性疲乏，不但會妨礙工作與生活，甚至會導致疾病，最後不但影響身健康，也會造成負面的

工作成效。另外香港教育專業人員協會（2005）「教師工作壓力調查報告」，更強調教師的工作壓力相當沉重，在生理層面會出現職業耗竭症狀，如：身體疲憊、緊張、肌肉酸痛、沮喪和頭痛等，而這些症狀若未得到舒緩，耗竭的嚴重性將會延伸到精神、心理和行為層面。因此在面對少子化趨勢中的教育環境，對站在第一線的國小教師產生哪些衝擊呢？如何看待此問題？國小教師們所承受的工作壓力為何？又將如何因應呢？針對少子化現象這些問題的探討都是希望能夠瞭解教師所承受的工作壓力，以提供教師在處理教學工作壓力時之參考。此乃為本研究動機之三。

而在國內研究方面，根據研究者在臺灣博碩士論文知識加值系統搜尋少子化的結果，與少子化相關之論文，大致是從 2006 年到 2012 年間開始出現的；可見臺灣國內學術界因為對少子化趨勢與影響日漸產生關注，故已逐漸有文獻出版。在整理和回顧並作進一步研究探討中亦發現，大多著重在面對少子化衝擊下學校的因應策略方面；就出版層面視之與教師工作壓力有關的文獻，只有 6 篇，篇數仍不多。研究者於（原）臺中市擔任教職 23 年（代課 11 年、正式教師 12 年），歷經多次教育改革，班級學生人數從 50-60 人，降至目前的 20 多人；深刻體會教育體制與環境的變革與教師角色的轉變以及少子化已是當前正面臨的人口變遷現象。因此，身處於教學第一線之小學教師處於此時代變遷下的工作情境中，導致的工作壓力是無法避免的，有鑒於少子化知覺對教師工作壓力的影響甚鉅，實值得進行更深入探討；據此，期望能透過更詳盡的研究，瞭解臺中市國小教師對於少子化危機的知覺差異與工作壓力之間是否有相關性存在，藉以發現相關問題，供教育行政機關及師資培育單位參考，此即為本研究動機之四。

第二節 研究目的與待答問題

承上所述，本研究旨在探討目前「少子化」趨勢下國小教師的工作壓力。從少子化現況及其對國小教學環境所衍生出的情況及影響，除了針對臺灣目前少子化的趨勢對國民小學教育的影響進行探討，且進一步探討教師知覺程度與工作壓力之間的關係，並進行歸納分析文獻，最後再針對研究結果提出看法及建議，以提供國小教師因少子化現象下的教學工作壓力參考之因應。基於研究動機，以下就研究目的與待答問題分別說明如下：

一、研究目的

根據上述的研究背景與研究動機，本研究之目的主要在探討國民小學教師少子化知覺與工作壓力之間的關係。以下就具體之研究目的歸納如下：

- (一) 探討臺中市國小教師少子化知覺之現況。
- (二) 探討臺中市國小教師工作壓力之現況。
- (三) 探討不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形。
- (四) 探討不同背景變項之臺中市國小教師工作壓力之差異情形。
- (五) 瞭解臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之相關性。
- (六) 瞭解臺中市國小教師少子化知覺對教師工作壓力之預測情形。

二、待答問題

- (一) 臺中市國小教師知覺少子化之現況為何？
- (二) 臺中市國小教師工作壓力之現況為何？
- (三) 不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形？
 - 3-1 不同性別之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形為何？
 - 3-2 不同年齡之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形為何？
 - 3-3 不同職務之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形為何？

3-4 不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形為何？

3-5 不同學校規模之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形為何？

3-6 不同學校位置之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形為何？

(四)不同背景變項之臺中市國小教師工作壓力之差異情形？

4-1 不同性別之臺中市國小教師工作壓力之差異情形為何？

4-2 不同年齡之臺中市國小教師工作壓力之差異情形為何？

4-3 不同職務之臺中市國小教師工作壓力之差異情形為何？

4-4 不同教學年資之臺中市國小教師工作壓力之差異情形為何？

4-5 不同學校規模之臺中市國小教師工作壓力之差異情形為何？

4-6 不同學校位置之臺中市國小教師工作壓力之差異情形為何？

(五) 臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之相關性為何？

(六)臺中市國小教師少子化知覺對教師工作壓力之預測情形如何？

第三節 名詞釋義

為了有助於本研究問題之分析與討論，茲將本研究中所涉及之重要名詞依概念性定義及操作性定義界定如下：

一、臺中市國小教師

臺中縣於2010年12月25日合併入臺中市且升格為直轄市，成為臺灣中部唯一的直轄市。所以本研究的臺中市國小教師是指現任職於臺中市市立國民小學之兼任行政人員與教師。學校行政人員包括主任及組長；教師則包括級任老師與科任老師。

二、教師少子化知覺

所謂「少子化」是指生育率下降，造成幼年人口逐漸減少的現象，少子化代

表著未來人口可能逐漸變少，對於社會結構、經濟發展等各方面都會產生重大影響。「知覺」是客觀事物直接作用於人的感覺器官，人腦對客觀事物整體的反映。

「教師少子化知覺」係指教師處於少子化的工作環境之中，因學生數逐年減少、超額教師每年增加及教師工作壓力大增而感受到之壓力而言；亦即對於少子化下學校受到的影響以及造成教學改變的外力的理解與察覺情形。而本研究所指的是教師對少子化所認知、察覺與理解之現況調查。因此，操作型定義是以受試者在本研究中教師少子化知覺量表之得分作為依據，其包含三個面向，分別為學生數減少、教師員額縮減以及教師工作壓力增加，在該層面的得分愈高則代表對該層面的知覺程度愈強烈。

三、教師工作壓力

本研究之教師工作壓力(teacher's work stress)的定義：是指教師個人在學校工作環境中面對來自教學、行政事務、學生、人際關係及專業生涯等方面的情境，知覺工作威脅超過本身能力所能負荷時，因而產生個人生理與心理無法適應的負面情緒（如緊張、困擾、沮喪、挫折、憤怒）與行為之反應。本研究將教師工作壓力分為工作負荷、人際關係、專業知能、行政支持與學生問題等五個層面，並以此五個層面作為教師工作壓力問卷的五個分量表。該層面的得分愈高，表示其所感受的工作壓力愈大，反之則工作壓力愈小。

第四節 研究範圍

本研究的主旨在探討臺中市立國民小學教師少子化知覺及與教師工作壓力關係之現況、差異與關連性，採用問卷調查法。研究過程雖盡可能力求完整，然基於主、客觀因素，仍有多方的限制，以下依據上述研究之目的，針對研究範圍與限制說明如下：

本研究是以臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力關係之研究為主題，在實際進行研究時，顧及研究的可行性與時間限制，在研究地區、研究對象及研究內容上以有限範圍為主。

(一) 研究地區

本研究是以臺中市立國民小學作為取樣的範圍，並未包含私立國民小學。

(二) 研究對象

研究者將以臺中市101學年度總共有229所市立國民小學教師做為研究的對象，是指現任職於臺中市市立國民小學之兼任行政人員與教師。學校行政人員包括主任及組長；教師則包括級任老師與科任老師。

(三) 研究內容

本研究主要採用問卷調查法在探討臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之間的關係。從教師少子化知覺對國小教育影響為始點，其次，探討教師面臨的工作壓力。所以，就研究內容而言，包含臺中市國民小學教師背景變項、及少子化知覺與教師工作壓力兩者之間的相關情形。

第二章 文獻探討

本章旨在探討少子化現象與國民小學教師工作壓力之相關文獻，以作為本研究之理論依據。本章分為三節，第一節探討少子化的現況分析及對國民小學教育的影響；第二節探討教師工作壓力之理論與相關研究；第三節探討少子化與教師工作壓力相關研究之探討。

第一節 少子化的現況分析及對國民小學教育的影響

一、少子化的意涵

少子化是指生育率下降，造成幼年人口逐漸減少的現象。少子化意味著未來人口可能逐漸變少，對於社會結構、經濟發展等各方面都會產生重大影響。如果上一代自然死亡的速度遠高於新一代增加的速度，更會造成人口不足的現象，故少子化是目前許多國家（尤其是已開發國家）非常關注的問題（維基百科，2012a）。根據聯合國世界衛生組織的認定，一個國家之育齡婦女總生育，應當維持在2.1以上的人口置換水準（又稱人口維持水準），才能維持國家的人口自然替代。換言之，新生兒出生人數不足的情形下，將間接導致人口呈現負成長徵象，即可稱之為人口少子化現象（吳啟璋，2008）。

少子化社會一詞的定義最早出現在1992年日本內閣府所編的《少子化社會白書》中，之後被各界廣為採用（陳澤民，2009）。鍾俊文（2004）指出日本從1970年代中期以後，由於生育率不斷下降，造成幼兒及青壯人口數量減少的社會現象。針對此受到生育率持續下降的人口少子化現象對國家社會可能造成的影響，日本政府早在1988年時便對此生育率下降可能造成國家社會的影響積極著手探討，且提出有關的因應策略。日本設置「少子化大臣」，是為了因應

少子化的現象（徐明珠，2006；陳耀昌，2007）；在實施時是透過家庭、學校與社區各個層面，對育兒、兒童教育進行支援，試圖營造放心生小孩的環境。但其政策效果不彰，所以，目前日本政府計畫從職場、社會信心、兩性關係等根本問題著手。

少子化是總生育率持續下降，出生人數逐年遞減的現象。其造成的原因是受到社會、經濟、文化、政治等因素，將會導致人口結構鬆動的結果。接近幾年來屢創新低的生育率趨勢推測，未來將會形成少子化社會，終將面臨人口零成長而後轉為負成長，進而影響未來教育的發展與資源的有效利用（劉金山，2003；Siegel, 2002）。吳清山、林天祐（2005a）亦解釋人口少子化係指每名婦女平均生育率低於2人以下，孩子生育越來越少的一種現象。婦女平均生育所增加的新生兒，將不足以彌補未來人口消滅的數量，使得社會人口越來越少的現象。總生育率(total fertility rate)是指每名婦女在育齡期間平均的生育子女數。在移民和死亡率沒有變動的假設下，當總生育率為2.1時，才可確保社會人口數量的穩定性（The Organization for Economic Cooperation and Development, [OECD¹], 2007）。總生育率之所以是2.1而非2.0（一個孩子對應父母中的一個），是由於在出生時，男孩數要略多於女孩數，且一部分女孩將在育齡期前死亡。在發展中國家其死亡率較高，因此，總生育率需高於2.1才能達到替代水準（Haupt & Kane, 2004）。

¹ OECD中文全名為經濟合作與發展組織，其總部設在巴黎。

在人口統計學上，少子化一般被定義為合計出生率及維持人口必要的水準（人口替代水準）有相當程度的減少。換句話說，少子化是指14歲以下的幼年人口占總人口的比率減少，代表著社會上達到生育年齡的婦女生育率降低，孩子越生越少的現象。少子化會造成未來社會的壯年人口減少，也造就了社會上的高齡化；所以，少子化常常與高齡化一起被討論（黃富順，2005）。楊佩蓉（2008）則認為少子化係指育齡婦女總生育率下降，新生兒數量減少的人口現象。也就是

指15歲至49歲育齡婦女總生育率不斷下滑的一個現象，此亦表示未來新生兒人口的減少及人口高齡化的趨勢。

若以具體的方式加以敘述，少子化的解釋可稱生育率持續下降，而生育率意謂著每位婦女在育齡期間所生育子女數的平均。一般來說，係當該國的總生育率低於人口替代水準，造成家庭中孩子比率減少的人口現象。此時新生兒的人口數將不足以替代生育婦女及其伴侶，也就是說，當生育率偏低，不但會使得人口成長趨緩，甚至可能出現人口負成長，於是老化的人口群比起新生的人口要來得多且快，因而使得人口年齡結構隨之出現改變。是故，若人口現象不能配合其他因素促進社會更加繁榮，則這種人口現象將被視為是一個人口問題。由於人口少子化將改變現有的人口結構，並對現有社會體系產生一定程度之影響，因此，近年來對於人口少子化可能帶來之影響也開始受到各界的關注。

二、少子化的現況分析

近年來，由於育齡婦女的生育率持續降低，許多國家正面臨「嬰兒荒」的窘境，少子化已成為許多已開發國家所共同面臨的問題（邱創炫，2009）。張貴琪（2011）強調雖然少子化現象已是世界潮流，但是臺灣少子化情況比世界上其他先進國家還嚴重的情況，卻是不容小覷的。臺灣社會從往昔以農業為主的開發中國家，漸漸改變為以工商服務業為主的已開發國家；在這個經濟轉型的歷程中，變遷極為迅速，人口結構也在此波變化的風潮中出現了巨大的轉變。

王金國（2012）則指出若從出生人數與變化來看，民國70年的新生兒有414,069人，民國75年則有309,230人，民國80年及85年都是32萬多人，到了民國90年，新生兒僅約剩26萬人，民國95、96年，新生兒則是20萬4千多人，民國97年以後，更是跌到20萬人以下，直到目前為止，以民國99年的166,886人最低(如表2-1)。從民國70年至100年(30年間)，臺灣的新生兒人口數從414,069人降至民國100年的196,627人，整整少了217,442人，臺灣的少子化問題是值得各界關心的

議題。依據內政部的統計，歷年出生人口數如表2-1、圖2-1所示：

表 2-1
臺閩地區 1981 年至 2012 年出生人口摘要比較表

年別	出生人數	粗出生率 ²	總出生率	自然增加率
七十年 (1981)	414,069	22.97	2,455	18.12
七十五年 (1986)	309,230	15.93	1,680	11.03
七十七年 (1988)	342,031	17.24	1,860	12.09
八十年 (1991)	321,932	15.70	1,720	10.52
八十五年 (1996)	325,545	15.18	1,760	9.47
八十九年 (2000)	305,312	13.76	1,680	8.08
九十年 (2001)	260,354	11.65	1,400	5.94
九十五年 (2006)	204,459	8.96	1,115	3.01
九十六年 (2007)	204,414	8.92	1,100	2.76
九十七年 (2008)	198,733	8.64	1,050	2.40
九十八年 (2009)	191,310	8.29	1,030	2.07
九十九年 (2010)	166,886	7.21	0,895	0.91
一〇〇年 (2011)	196,627	8.48	1,065	1.88
一〇一年 (2012)	229,481	9.86	1,265	3.23

資料來源：內政部戶政司 (2013a)。

² 粗出生率係指每年、每一千人當中的新生兒人口數。

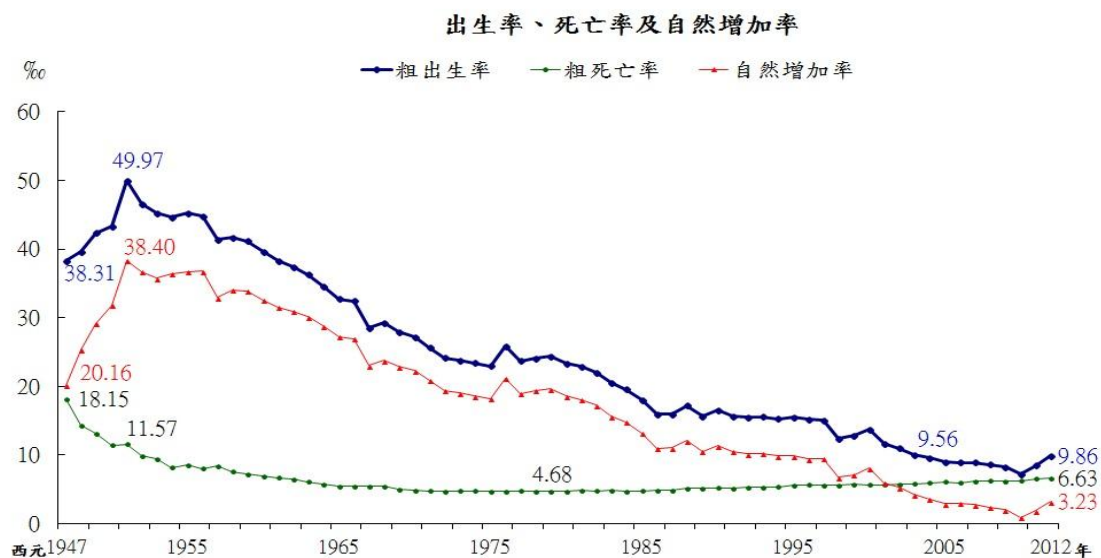


圖2-1 臺閩地區出生率和自然增加率統計圖

資料來源：內政部戶政司（2013b）。

根據表2-1顯示，100年國內出生人數為19萬6,627人，較上年增加17.82%；粗出生率由7.21%增為8.48%，為近三年來新高。近11年間（89~100年），出生數由30萬5千人降至19萬7千人，平均每年減幅達3.9%（教育部，2012）。我國平均每位育齡婦女一生所生嬰兒數（總生育率）由2000年的約1.7人下降至2009年1.03人，已明顯低於OECD各國。由於出生率持續低迷，致人口成長速度趨緩，2006-2009年我國人口平均年增率0.35%，較OECD國家中位數0.74%為低，至2010年人口僅增加0.18%創歷年新低，且社會增加數首度超越自然增加數，人口成長要素變遷趨勢不容忽視。如圖2-2顯示：

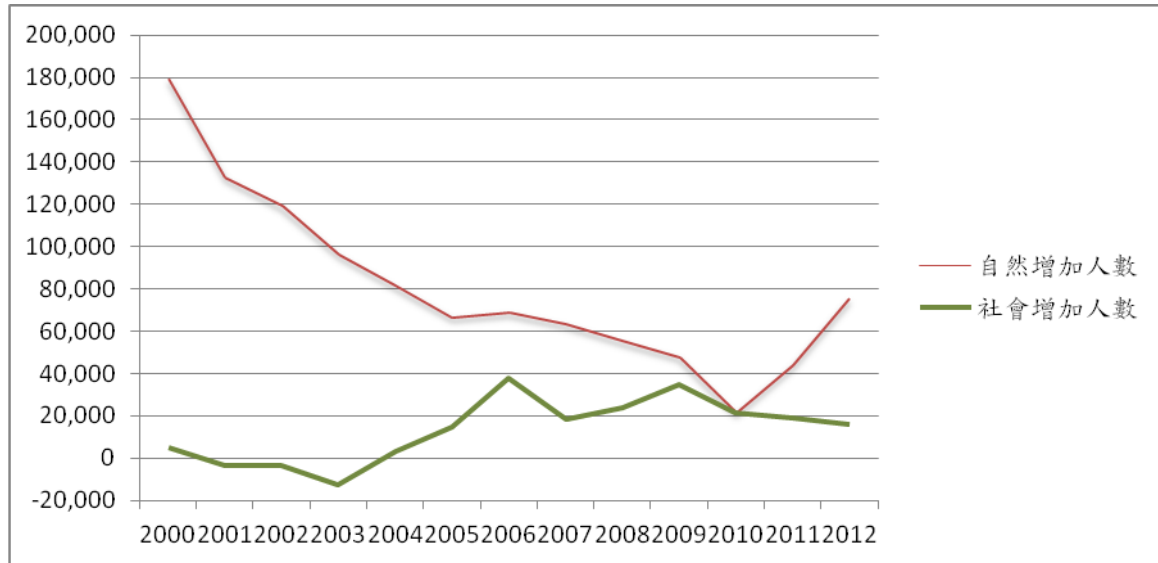


圖2-2 臺閩地區自然增加數³和社會增加數⁴統計圖

資料來源：內政部統計處（2013a）。

³自然增加數係指一地區因出生、死亡而造成的人口增減數。

⁴社會增加數係指一地區因移入、移出而造成的人口增減數。

根據內政部戶政司的統計顯示，臺灣在新生兒總數逐年遞減的嚴重情況下2010年再創歷年新低，成為全球生育率最低的國家。此人口結構的警訊已讓內政部體認到問題的嚴重性，開始提出一連串鼓勵婚育措施，馬總統並將人口問題視為國安問題（蔡銘津，2012）。

因此，「少子女化現象」是當前臺灣各級教育發展必須嚴肅面對的首要課題之一，從歷年來新生兒出生數的變化，即可明顯發現這個問題的嚴重性。1955年至1982年間臺灣每年約有40萬左右的新生兒，1983年至1997年每年尚有30萬以上的數量，然而從2000年後每年新生兒數僅能維持20幾萬，至2010年更達到歷史新低點。雖然2010（民國99年），取「長長久久」諧音，讓不少人興起結婚念頭，2011年建國100年之百年結婚潮效應，及2012年龍年生子效應讓嬰兒出生數略有回升；尤其2012年因龍年關係，更被期待能再度突破20萬人。但綜合觀之，國內整個少子女化現象仍相當嚴重，難怪馬總統會說「少子女化問題要提升至國安層

次」來處理。

臺灣婦女總生育率在1951年達到最高的7.04人後，即呈現顯著下滑趨勢；龍年嬰兒潮為華人社會獨特現象，不管在臺灣、香港或中國大陸，每逢龍年就會進入生育高峰期，舉凡逢中國農曆龍年之1976、1988、2000，臺灣平均就多出3萬5千個龍寶寶，約占當年人口出生數的一成；出生率略有上升外，整體趨勢大都呈現一路下滑的情況。

臺灣自1984年起平均每位育齡婦女生育數已低於2.1人，數值已少於維持穩定人口結構的替代生育水準（2.1人）；陳政凱（2012）指出儘管2011年因恰好碰上百年結婚潮，因此，總生育率又升至1.065人。但是臺灣少子化的趨勢影響未來總人口的成長及人口結構的變遷，實是一個不可漠視的大問題。

表2-2

育齡婦女年齡別生育率⁵統計表

年度別	年齡別生育率(‰)					
	15~19歲	20~24歲	25~29歲	30~34歲	35~39歲	40~44歲
2000	14	72	133	90	24	3
2001	13	62	106	75	21	3
2002	13	57	102	73	20	3
2003	11	52	92	69	20	3
2004	10	49	86	68	20	3
2005	8	44	79	68	21	3
2006	7	41	78	71	23	3
2007	6	37	76	74	24	3
2008	5	32	72	73	25	3
2009	4	27	69	75	27	4
2010	4	23	55	65	28	4
2011	4	23	66	81	34	5

資料來源：內政部戶政司（2013c）。

⁵育齡婦女年齡別生育率係指某一特定期間內每1,000位育齡婦女之平均活產數，而不論其已婚或未婚。我國採用育齡為15歲至49歲(即滿15歲至未滿50歲)；資料單位‰為千分比。

根據表2-2所示，臺灣15~19歲、20~24歲、25~29歲之育齡婦女生育率有逐年減少的趨勢；相對的，30~34歲、35~39歲之育齡婦女生育率有逐年升高的現象；顯示臺灣育齡婦女之生育年齡有延後的現象。因此，臺灣育齡婦女有效生育期間的縮短，也導致生育率下滑的趨勢。

三、臺中市少子化現況分析

臺中市轄區原分屬中華民國轄內之臺中市及臺中縣。於2008年11月20日行政

院第3119次會議通過臺中縣、市合併改制直轄市案，2009年4月3日經立法院院會於三讀通過；臺中縣、市終於民國2010年12月25日合併升格為直轄市，成為臺灣中部唯一的直轄市（維基百科，2012b）。臺中市轄管29區，是由原臺中市所轄之8區（中區、東區、西區、南區、北區、西屯區、南屯區、北屯區）；和原臺中縣所轄之3個縣轄市（豐原市、大里市、太平市），5個鎮（東勢鎮、大甲鎮、清水鎮、沙鹿鎮、梧棲鎮）及13個鄉（后里鄉、神岡鄉、潭子鄉、大雅鄉、新社鄉、石岡鄉、外埔鄉、大安鄉、烏日鄉、大肚鄉、龍井鄉、霧峰鄉、和平鄉）改制而來。

臺中市目前人口數截至2012年12月為止共大約268萬人（內政部統計處，2013b）。改制前、後行政區域範圍、人口及面積詳細資料如表2-3。各區人口、密度詳細資料由多至寡降序排如表2-4：

表 2-3

臺中市改制前、後行政區域範圍、人口及面積表

項 目	改 制 前		改 制 後
	臺中縣	臺中市	新直轄市
人口數	1,559,454	1,068,537	2,627,991
面積（平方公里）	2,051.4712	163.4256	2,214.8968
鄉（鎮、市、區）數	21	8	29
村（里）數	411	214	625
人口密度（每平方公里人口數）	760	6,538	1,187

資料來源：內政部（2009）。

表2-4

臺中市各區人口、密度統計表

區名	人口	密度 (人/km ²)	區名	人口	密度 (人/km ²)
北屯區	249,742	3,982.91	東區	73,960	7,965.11
西屯區	209,672	5,261.97	烏日區	69,224	1,594.91
大里區	200,588	6,946.55	神岡區	63,921	1,824.00
太平區	174,284	1,443.38	霧峰區	63,904	651.56
豐原區	165,609	4,021.15	大肚區	55,739	1,506.36
南屯區	155,768	4,983.33	梧棲區	55,544	3,345.04
北區	147,679	21,286.76	后里區	54,033	916.69
西區	117,210	20,548.02	東勢區	52,780	449.55
南區	115,032	16,891.38	外埔區	32,005	754.66
潭子區	101,781	3,937.42	新社區	25,495	370.10
大雅區	90,591	2,795.08	中區	21,610	24,548.45
清水區	85,629	1,334.39	大安區	20,081	732.76
沙鹿區	83,238	2,057.27	石岡區	15,792	867.19
大甲區	78,118	1,334.91	和平區	10,683	10.29
龍井區	74,682	1,963.37			

資料來源：內政部（2009）。

臺中市政府主計處（2012）說明臺中市 100 年底人口數總計 2,664,394 人。各行政區現住人口狀況來看，其人口數以北屯區 249,742 人為最多，占全市人口之 9.37%；其次為西屯區 209,672 人，占 7.87%；再其次為大里區 200,588 人，占 7.53%，此三個區人口合計約佔全市人口四分之一(24.77%)，即將近四分之一之人口居住在 131.426 平方公里(佔全市面積 5.93%)；而人口數最少之行政區依序為和平區 10,683 人（占 0.40%）、石岡區 15,792 人（占 0.59%）及大

安區 20,081 人（占 0.75%），此三個區人口合計約佔全市人口 1.75%，居住在 1,083.4342 平方公里（佔全市面積 48.92%）。

臺中市各區人口密度以土地面積最小的中區居首位，每平方公里 24,548.45 人，其次為北區每平方公里 21,286.76 人，再次為西區每平方公里 20,548.02 人；而以東勢區每平方公里 449.55 人、新社區每平方公里 370.10 人及和平區每平方公里 10.29 人居末位。

表 2-5

臺中市 2000 年～2012 年出生人口數及粗出生率統計表

年度別	出生人口數（人）			粗出生率（‰）		
	臺中市	臺中市 （改制前）	原臺中縣	臺中市	臺中市 （改制前）	原臺中縣
2000	35,021	13,392	21,629	14.35	14.05	14.54
2001	30,397	11,451	18,946	12.29	11.75	12.65
2002	28,793	10,883	17,910	11.53	10.99	11.88
2003	25,982	9,681	16,301	10.31	9.65	10.75
2004	25,068	9,237	15,831	9.87	9.1	10.39
2005	24,049	9,024	15,025	9.4	8.79	9.82
2006	23,847	8,927	14,920	9.25	8.6	9.7
2007	24,603	9,305	15,298	9.47	8.86	9.89
2008	23,647	8,981	14,666	9.04	8.46	9.44
2009	22,601	8,665	13,936	8.59	8.1	8.93
2010	19,537	7,608	11,929	7.39	7.06	7.63
2011	24,027	0	0	9.04	0	0
2012	28,324	0	0	10.59	0	0

資料來源：內政部戶政司（2013d）。

根據表 2-5 所示臺中市自 2000 年起至 2010 年，出生人口數有逐年下降的趨勢，這段期間出生人口數 2000 年為 35,021 人，2010 年則驟降為 19,537 人；在 2000 年時粗出生率為 14.35‰，至 2011 年粗出生率為 9.04‰，11 年間減少 5.31‰。因教育發達、社會都市化程度提高、婦女就業增加，加上小家庭結構趨勢，傳統「多

子多孫多福氣」觀念逐漸式微，雖逢百年結婚潮助長，粗出生率仍不及10‰。出生人口數與粗出生率的逐年遞減，顯示出臺中市正面臨少子化現象的問題，此現象勢必會影響未來就學人口的人數，使學校經營更困難。

表2-6

臺中市2000年~2011年一般生育率及總生育率統計表

年 度 別	一般生育率 (‰)			總生育率 (‰)		
	臺中市			臺中市		
	臺中市	(2010年 改制前)	原臺中縣	臺中市	(2010年 改制前)	
2000		46	51		1,555	1,735
2001		38	44		1,290	1,495
2002		36	41		1,230	1,405
2003		32	38		1,095	1,280
2004		31	37		1,065	1,240
2005		29	35		1,010	1,170
2006		29	34		1,005	1,145
2007		30	35		1,040	1,165
2008		28	33		960	1,095
2009		28	32		965	1,065
2010	26	24	27	880	835	905
2011	32			1,085		

資料來源：內政部戶政司 (2013e)。

表2-7

臺中市2000年~2011年育齡婦女生育率

年度別	年齡別生育率(‰)											
	15~19歲		20~24歲		25~29歲		30~34歲		35~39歲		40~44歲	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
2000	8	15	50	76	132	146	90	87	24	20	3	3
2001	7	15	41	69	104	120	81	75	18	22	3	2
2002	7	14	37	64	100	114	77	70	22	17	3	2
2003	5	11	34	57	87	102	70	66	20	18	3	2
2004	4	11	32	53	83	97	69	68	22	17	3	2
2005	4	9	29	49	74	90	69	66	23	18	3	2
2006	3	8	26	45	73	87	73	68	23	19	3	2
2007	3	7	26	41	72	90	80	72	24	21	3	2
2008	2	6	21	37	66	81	76	71	24	22	3	2
2009	2	5	18	31	65	80	77	72	27	22	4	3
2010	2	4	15	26	51	62	68	63	27	23	4	3
2011	3		22		71		86		31		4	

資料來源：內政部戶政司（2013f）。

說明：（1）表示縣市合併前的臺中市。（2）表示縣市合併前的臺中縣。

2011的數值則為合併後的數值。

根據表2-6、2-7所示，不管是縣市合併之前的臺中市、臺中縣，或合併後的臺中市在2000~2011年育齡婦女總生育率均低於穩定人口結構的替代生育水準2.1人；且由2008~2010年的數值變化可以看出，臺中市育齡婦女總生育率更是降至1人以下。此外，20歲至29歲之育齡婦女生育率逐年減少，相對的，35歲至39歲之育齡婦女生育率則有逐年升高的趨勢，顯示臺中市育齡婦女之生育年齡有延後的趨勢。因此，導致臺中市育齡婦女有效生育期間的縮短，也使得生育率下

滑。生育率持續低迷的現象，實在令人堪憂。

四、少子化現象對國民小學教育的影響

近年來，因為社經環境變遷，且養兒防老觀念不像以往根深柢固，導致人口結構改變，尤其生育率減幅劇增；新生兒數量的銳減，導致我國新生嬰兒出生率下滑，並已低於全球已開發國家之平均水準。人口的多寡不僅影響到社會經濟的發展，同時也直接影響教育的計畫（Anderson & Windham, 1982；Astin, 1985）；石幸真（2009）指出少子化的問題長久持續下來，影響範圍廣泛，嚴重衝擊教育制度、家庭結構、社會環境、經濟產業、國際競爭力。然而，人口出生率下降，直接導致學齡人口減少，學校與教育是最早面臨此項巨大的衝擊。「少子化」的現象隨著全球化的浪潮快速的影響到世界各國，成為全球共同的趨勢，許多國家紛紛感受到「少子化」的危機，將之視為重要課題，如今，少子化趨勢已經成為刻不容緩的教育問題（張馨方，2009）。薛承泰（2004）說明學生是學校教育的主體，少子化直接衝擊的便是教育體系。

林志忠（2012）指出教育乃百年大計，更是國家整體發展的重要基石。因此面對少子女化趨勢時，政府應從國家與人民之整體利益來進行整體的考量。唯臺灣教育的發展沒有審慎考慮到人口結構的變化，脫離學生的人口結構，因而衍生許多的問題；以整體教育層面視之，少子女化趨勢已衝擊到教育體系的生態，各級學校均嚴重面臨生員短缺的危機（蔡銘津，2012）。在所有人口少子化對各級教育的影響所帶來的的衝擊中，首當其衝的是幼稚園和小學教育；學校教育雖由幼稚教育開始，但依據國民教育法第二條之規定：「凡六歲至十五歲之國民，應受國民教育」。因此，就整體教育體系而言，人口少子化現象對國民教育階段之影響是較為直接且重要的，而在國民教育階段中，又以國民小學部份是最先受到影響的階段，原不必擔心招生問題的公立學校，亦開始感受到生存競爭的壓力（陳怡婷，2006）。蔡榮哲（2007）則指出近年來人口少子化問題已對各級學校已逐

漸產生影響，其中又以國民義務教育階段最為顯著。

相較於過去十年國內教育市場的快速擴充，學齡人口減少的趨勢、家庭結構的改變、父母管教觀念改變，社會價值觀及時代的變遷等因素；少子化效應已導致教育產業經營面臨困境，主要包括學生來源減少、班級數的減少，學校規模縮小、超額教師增加、師資供需市場失靈（國立教育研究院籌備處，2003）以及輔導管較困難等。隨著逐年減少的入學人口，教育體系因呈現供需失衡的問題衍生減班、併校及超額教師的壓力已帶給學校教育人員揮之不去的夢魘（邱創炫，2009；石文伶，2010）。身為國民小學教育人員，應敏於覺知社會環境之變化，瞭解少子化對學校教育的衝擊；以下即針對人口少子化對國民小學教育之影響加以探討，歸納整理如下：

（一）教育供需方面

1. 學齡兒童數及班級數減少，學校面臨經營困境

臺灣近年來，生育率持續下降，因為人口結構的轉變會影響教育的發展，所以少子化勢必會影響到教育層面。學齡人口呈現急速的降低，對於國小教育階段所造成的影響，最明顯的是學校面臨招生不足與減班的壓力，並且引起連鎖反應。根據國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則第二條之規定，學校編班時的主要依據是學生人數的多寡，假設入學人數減少班級數勢必也將隨之減少，使得學校規模縮小；所以，學生人數與學校班級數的關係是正向的（梁金盛，2004）。王金國（2012）解釋如果國民小學每個班級以29人來計算，全臺每減少10,000個學生，班級數即減少接近345班。相較於民國80年的新生兒人數，民國100年的新生兒減少了約120,000人，換算下來，相當於全臺班級數減少了4,140班（表2-8）。學生數的減少，似乎在表面上是有助於推動教改「小班小校」的計畫，但政府卻又基於經濟效益的觀點，認為學校規模過小將導致教育投資使用效益偏低，造成教育浪費。所以，在實施層面上，一旦學校規模縮小，教育經

費不足即變成為學校棘手的問題，也因此有可能會引起招生上的困難，而導致學校長期的經營困境（薛承泰，2003）。臺灣少子化現象嚴重，有學者預估2020年學齡人數約只有現在的一半，屆時中小許多學校將面臨併校與廢校問題，教職供需失衡，未來將面臨招生不足的衝擊。

表 2-8

臺閩地區近十年國民小學概況統計表

	學校數	學生數	教師數	生師比	每班學生人數
91 學年	2,627	1,918,034	104,300	18.4	30.1
100 學年	2,659	1,457,004	98,528	14.8	25.1
10 年增減	32	-461,030	-5,772	-3.6	-5.0

資料來源：教育部統計處（2012a）

為了舒緩新生數驟降而衍生的減班狀況，依行政院「五年精緻國民教育方案」國民小學近幾年已經降低每班班級人數來因應（教育部，2006）。如表2-8所示，從91學年到100學年，國民小學學生人數大幅減少了46萬餘人；從表中每班學生人數中並可看出政府為了因應少子化的情形，已減少每班學生人數；只是學生數減少的速度實在太快，因此即使降低每班學生人數也無法徹底解決減班問題(張佳美，2011)。

表2-9

國民小學學校數、班級數與師生數統計表

學年度	校數	教師數	班級數	學生數
80	2,495	84,304	56,009	2,293,444
81	2,492	84,052	55,384	2,200,968
82	2,505	83,480	54,310	2,111,037
83	2,517	84,150	54,092	2,032,361
84	2,523	87,934	55,554	1,971,439
85	2,519	90,127	56,627	1,934,756
86	2,540	92,104	57,645	1,905,690
87	2,557	95,029	59,869	1,910,681
88	2,583	98,745	61,265	1,927,179
89	2,600	101,581	62,443	1,925,981
90	2,611	103,501	63,172	1,925,491
91	2,627	104,300	63,679	1,918,034
92	2,638	103,803	64,006	1,913,000
93	2,646	102,882	63,447	1,883,533
94	2,655	101,662	62,634	1,831,873
95	2,651	100,692	62,011	1,798,393
96	2,651	101,360	61,655	1,754,095
97	2,654	100,206	60,630	1,677,439
98	2,658	99,155	59,478	1,593,398
99	2,661	99,562	58,652	1,519,746
100	2,659	98,559	57,986	1,457,004
101	2,657	97,536	56,399	1,373,375

資料來源：教育部統計處（2013b）。

根據表2-9所示，我國國民小學學齡數因受少子化現象的衝擊而逐年下降，80學年度至100學年度20年間減少約83萬人；由班級數的變化顯現出83學年度至92學年度之間，學生數並未有明顯的差別，但國民小學班級數卻呈現增加的趨勢。而80學年度國民小學學生數2,293,444人，班級數為56,009班，教師數84,304人；100學年度國民小學學生數降為1,457,004人，但班級數為58,008班，教師數

則為98,528人。此現象即是因為教育部為了發揮小班教學「多元化、個別化及適性化」的精神及功能，進而提升教學品質，自1998年度起即開始實施「降低國民中小學班級學生人數計畫」，國中小自87學年度起至96學年度止，逐年降至每班35人；96學年度起實施「國民小學班級學生人數調降方案」，國小一年級自96學年度起以32人編班，逐年降低1人，至99學年度降至每班29人（教育部，2009）。因此，除了使得班級數增加外，教師數依據國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則之規定，亦隨著提高。然而隨著少子化現象的日趨嚴重，學齡人口數驟減的影響極為深遠；因為班級數下滑連帶會造成學校規模的縮小，師資供需市場的失調等危機。資料顯示，國民小學班級數在92學年度達到最高峰，有64,000班，其後便持續減少，100學年已降為58,008班，比最高峰時期減少5,998班。吳坤壅（2007）在研究中提及，目前臺灣少子化狀況嚴重，婦女生育率低迷、未來班級數驟減，2012年國民小學入學學生數僅202,823人。吳啟璋（2008）亦提及出生人口遽減的影響之下，首當其衝面臨嚴重衝擊的是國民小學，而隨著新生入學人數不斷的創新低的現象之下，減班也將成為必然趨勢。學校經營將會因為新生入學人數大幅下降而更為艱困。廖世凱（2006）則認為因少子化造成的減班、小班小校化，將導致學校教學資源日益缺乏，造成教育經費短少的隱憂。

2. 學校面臨裁併或廢校問題

吳坤壅（2007）指出人口結構的改變對整體教育的發展勢必會產生影響，所以少子化現象必然會影響到教育層面。隨著日漸減少的學生數，班級人數自然亦跟著減少，連帶使得班級數縮減，導致有些學校日漸縮小規模，甚至有被裁併的可能。而小學就學人數的驟減，也讓許多偏遠地區的小規模學校開始走入減班、併校或廢校的命運（蔡銘津，2012）。班級數減少後，所需要的師資量亦隨之減少，學校規模將成兩極化發展；人口聚集的都會區學生數受到的影響可能不大，但是偏遠地區或交通不便地區的學生數驟降的情況尤為嚴重（何佩娟，2006）。

陳啟榮（2006）則說明政府為了因應財政困境，進行併校、裁校或廢校等策略，2001年到2006年遭裁併的百人以下小學就有122所之多；林海清（2012）指出2010年受少子化效應，國中小入學的新生即驟減近五萬人，教育部統計全國已有104校廢校。依據教育部統計資料顯示，90至96學年全國改制及整併的小型學校共計有138校。進行改制的學校有41校，由本校改為分校者有28校、本校改為分班者有2校、分校改為分班者有11校；然而進行整併的學校有97校，本校裁併者有13校、分校裁併者有34校、分班裁併則有50班（教育部，2008）。在教育部的「90-98學年度各縣市辦理國民中小學裁併執行情形調查表」中，90至98學年遭到裁併的國民中小學共計有142所。陳凱群（2011）認為在此背後宜思考原學校廢除之後，如何處理原學區學童就學問題？特別是偏遠或交通不利地區，其是否會造成少子化衝擊下另一個延伸的棘手狀況？

張憲庭（2005）則提出少子化對學校教育最早的衝擊就是學生數減少，學校面臨併校、併班及教師供需市場失衡等問題。對各層級的教育機構而言，未來幼稚園、國中小學及大學院校都將會面臨招生不足的現象，其中除了幼稚園外，國民小學將首當其衝；小學入學人數驟減的現象，將導致許多偏遠地區規模小的學校開始邁入減班、併校、裁撤的命運。國內學齡兒童人數銳減，預估國小減少的班級數合計將近1萬班，進而影響國中學生來源，使未來學生人數過少的國中、小學廢校、併校在所難免（施宏彥，2005；徐明珠，2006）。

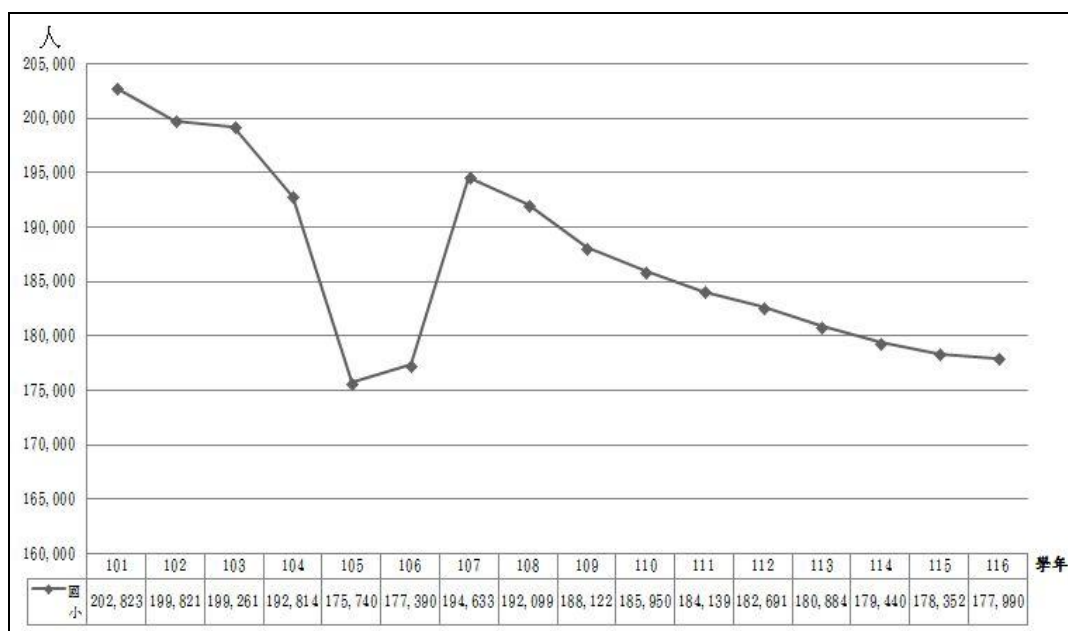


圖2-3 國小一年級新生預測統計圖

資料來源：教育部統計處（2012b）。

由近幾年的出生率可以得知學齡人口已逐漸下降，自93學年起國小新生數亦產生大幅度負成長。教育部統計處針對未來新生入學人數的推估亦是年年下降，預計至106學年時，將僅剩177,390名新生入學，到達入學人數的最低點。雖然107學年逢龍年出生之學生入學，故呈正向成長，但之後仍會再逐年減少（教育部，2012）。人口出生率下降，直接導致學齡人口急速減少，因此，臺灣已積極的在國民教育體制上因應少子化現象衝擊之下的重大危機。實際上學生人數減少之後，將連帶影響到學校的生存，因為縣市政府為了節省人事經費，陸續裁併百人以下的小校。近年來，已有許多國民小學遭併校，日後將會嚴重影響鄉下及偏遠學校學生受教育的機會(石幸真，2009)。

3. 教師供需市場嚴重失調，超額問題揮之不去

我國師資培育的發展，在1994年立法院正式通過，將「師範教育法」改為「師資培育法」後，產生了重大的變革，建立了「多元、開放、自由、自費」的政策（吳清山，2003）。從此師資培育政策朝向多元化，但政府卻沒有審慎考慮人口結構轉變的問題；少子化現象對教育界最直接的衝擊，便是教師人力過剩的問題

(吳金香、顏士程、王桂卿，2007；張世旺，2010)。加上師資培育機構過度擴張之結果，導致近年來擁有教師資格者眾；但受到少子化趨勢，生育率逐年下降的影響，就學人數每下愈況，學校將面臨日益嚴重的教師超額問題；師資過剩衍生出流浪教師的問題將因此更形惡化，不僅使得師資培育機構的經營與維持更加艱辛；而且造成社會的不安定(張憲庭，2005；余孟臻，2011；蔡銘津，2008)。

學校教師的需求數量本來就不容易控制，例如學生人數的增減、教師退休潮、小班教學政策、教師員額編制調整等，都會影響教師的需求量。由於近年來學生人數的減少，國民中小學普遍有招生不足的現象，學校成為艱困產業，精簡教師員額勢在必行，教師工作機會因而隨之縮減(自由時報電子報，2004)。另外，徐明珠(2006)亦說明受到師資開放政策的實施，以及教師退休不易等因素之影響，師資需求量目前已出現供過於求的情形。故政府應調整師資培育政策，否則不僅影響教師流動率，造成日益遽增的流浪教師，更導致師資培育資源的浪費(曾雅慧，2011)。

未來，在學校減班下，估計教師人數將減少16,000多人。至民國105年，國小教師編制將減三分之一，減少33,579人，不少教師將面臨工作的不穩定(徐明珠，2006)。石幸真(2009)則指出由於「少子化」的影響，使得就學人數逐年遞減，導致教師員額縮減，學校超額教師的問題將日趨嚴重。教師供需嚴重失調，超額問題揮之不去。學生數的減少，表面上有助於教改「小班小校」方針的推動，但事實上，每班若未達規定人數標準，「小班」就會變成「減班」，連帶導致教師超額。在學校不斷減班下，教師供需嚴重失調，不少教師將面對超額問題，準教師求職無門的情況將更為惡化(張馨方，2009；張世旺，2010)。以上研究顯示出教師由於減班的情況，導致的超額問題造成教師的不安全感，因而產生不小的壓力。

(二) 教育資源配置

1. 教育資源隨之縮減，教室、設備閒置與荒廢形成浪費

吳浚碩、魏鈺（2009）解釋教育資源包含教育預算、教育經費、學校人力和物力資源。所謂「巧婦難為無米之炊」，在校務運作的歷程中，教育資源扮演著舉足輕重的角色。各個學校所分配到的教育資源與經費不一致，而且城鄉之間的落差也極大，因而影響到教師教學、學生學習以及整個學校的辦學品質與績效。張馨方（2009）指出目前國小的教育經費是依照學童數而補助，當就學兒童人數減少時教育資源設備便隨著緊縮；學校班級數減少，相關經費來源就變少，校務的推展恐將深受影響。近年中央政府補助地方實施降低班級學生人數計畫、大舉興建教室，立意甚佳；但面對少子化的來臨，而各級學校因為招生班級數減少，隨之而來的便是減班，未來將造成學校校舍空間、設施閒置。學校空間設備閒置，多出了一大堆教室；近年來有一些偏遠地區學校已形成荒廢的校園，棄置於鄉野間，閒置的校舍空間、設施十分可惜。目前學校的編制是取決於學生數的多寡，由於學齡人口日漸減少，減班已成為必然趨勢，因此學校原有的校舍空間、設備資源產生閒置的問題（陳明印，2004）。

實際上，近年來各級學校建設均已達最高點，但因為隨著出生人口數量減少，少子化現象後，造成學生人數的下降，班級數相對的產生變化；有些學校因為招生班級數降低後，原有配置之設備與教學空間使用率亦隨之減少。此外，各地人口變化的情況不盡相同，部分地區學童數大量下滑時，先前所擲入的經費、軟硬體設備等資源，若繼續用在當地將造成資源分配不公平與浪費，廢併校後教室閒置的問題湧現（張憲庭，2005；施宏彥，2005；鄭毓霖，2004）。少子化將使得社會資源分布不均的情況更為嚴重，所以，有關單位宜加強設備保養及改善學校內與校際間的設備整合，將資源重新分配調整使資源能共享，以免造成教室閒置甚至損壞的情形，形成教育資源的浪費。

吳啟璋（2008）亦表示面對少子化的來臨，面對就學人數大量減少，接踵而

來的影響便是減班，將使得現有的教育資源將因少子化而出現過剩的情況；如果教育機關不能適時有效率的得知人口數量和教育的需求，則會使得無法掌握實際的情況，演變成資源的浪費，進而影響國家社會的進步。

2. 城鄉差距逐漸擴大

余孟臻（2011）認為少子化潮流的衝擊，學校的經營將面臨的困境包括：城鄉差距逐漸擴大、教育運作受政治干擾以及學校經營效能、親師生間的溝通品質受到影響等。潘道仁（2004）則指出國中小學校減班、併班況情大部分是在偏遠或離島地區，亦是經濟較弱勢之處。廢校會嚴重干擾地方的教育及文化機能，勢必導致城鄉差距逐漸擴大，所以，少子化衝擊造成城鄉失衡問題更形嚴重。社會上有人則認為適齡兒童入學人口數因少子化現象而逐年下滑，似乎是水到渠成，因為政府不必有絲毫的作為即可達到班級學生人數降低的目標（張鈿富，2004）。但是，蔡榮哲（2007）在研究中指出受到出生率下降及都市化的影響，造成人口分布極不平均的現象，然而生育人口數的下降卻並未均勻分散在各個地區，因此形成城鄉教育資源的差距日漸加大。在學校數量上，由於都會地區學生不斷增加，部份鄰近都會區為滿足適齡人口移入或增加，政府為因應其就學之需求，不斷增加班級人數或籌建新學校，學校規模持續擴大。例如：近年來因中部科學園區設立，外來人口移入增加，以致學童就學壓力倍增；政府單位為了有效提昇基礎國民教育之品質，且為了符合教育部既定的「小班小校」之教育政策，一方面滿足地區性迫切之需求，同時減輕鄰近學童人數之壓力，於是增設臺中市西屯區長安國小即是。另外，又如臺中市新市政中心位於七期重劃區內，新興社區及住宅大樓如雨後春筍般的增建，導致就學人口遽增，使得臺中市南屯區惠文國小班級數居高不下，其100學年度的班級數為99班，學生數為2,893人。

相反的，偏遠地區人口為了生活，一窩蜂的往都會區外移的情形，以及學齡人口減少的雙重影響下，學生人數普遍不足，而位於鄉村山地偏遠地區的學校規

模必然日益縮小，經費隨之補助不易。除了導致偏遠地區學校面臨減班、併校，甚至廢校的危機，城鄉間教育資源分配的差異日益加大，更直接影響鄉下及偏遠地區學童受教的權益（吳啟璋，2008；陳明印，2004；劉金山，2003）。由此可知，少子化現象導致學生來源減少，將加劇國民學校發展的城鄉差距。城鄉教育的資源如何平均的分配？且要如何做才能夠照顧到偏鄉學童的受教權益？將是各縣市政府單位必須努力面對的重要課題。

3. 學區劃分、越區就讀問題的產生

學區之規劃是根據國民教育法第四條之規定：「公立國民小學及國民中學，由直轄市或縣(市)政府依據人口、交通、社區、文化環境、行政區域及學校分布情形，劃分學區，分區設置；其學區劃分原則及分發入學規定，由直轄市、縣(市)政府定之。」其原因為教育當局考量都市發展與資源分配而對學齡人口入學的預估、掌控之計畫，但是，都市化、少子化、新設學校的成立、鄰近學校舊校舍的更新……等因素，將產生人口的變動。因此當人口少子化問題加劇時，學齡人口的必然不斷減少，原有學區內人口已急遽減少，使得原來學區內的學童大量減少，導致原有教育資源配置產生落差；若再加上其他新設學校的成立，在家長教育環境選擇的自主意識抬頭，以及「望子成龍，望女成鳳」的期許下，為了使孩子獲得更新穎、更豐富的教育資源，讓孩子就讀於更符合其理念的學校。「越區」就讀的情況早已司空見慣。如果在相同學區內之家長皆有如此的想法，將使越區就讀的情形更為頻繁；越區就讀之學校就學人口激增，將衍生教育資源分配不均的問題。若使鄰近學區間的學校演變成惡性競爭，反使教育資源陷入更不利的窘境（范熾文、林清達，2004）。

（三）教學環境

1. 學生與同儕互動減少，人格發展易產生偏頗

人口少子化時代將使得國民小學有愈來愈多的獨生子女（薛承泰，2004）。

因為許多家庭只有一個寶貝兒女，小孩成為稀有動物，是周圍大人共同關注的焦點，雙親和家中其他長輩往往過度溺愛孩子，使其集全家人的寵愛於一身；在物質上，父母給他們最好的享受，對子女有求必應的教養態度下，造成孩子嬌生慣養、任性又不知感恩，導致其人格發展及價值觀的偏差行為。另外，獨生子女在生活上由於在校外與同伴相處切磋的機會減少，也因欠缺與兄弟姊妹競爭與合作的機會，所以缺乏充分的磨練環境，品格發展易產生偏頗；影響他們在學校受教的態度及為人處世的素養，在學習與輔導上亦會產生諸多問題，進而影響將來的社會技巧與人際關係（邱創炫，2009；廖美慧，2011）。

2. 親子關係改變，家長關心學校教育，親師溝通需較費心

少子化使得年輕父母對孩子過度的保護與干預，形成所謂的「直昇機父母」。當子女試著去思考或試圖嘗試錯誤學習時，父母親立刻就介入；因此，孩子自主學習的適當時機被剝奪了，多元嘗試的機會也喪失了，最後造成孩子意志力薄弱、挫折忍耐力不足，缺乏自我挑戰目標的態度，導致畏怯不前的性格（蔡銘津，2008）。尤其是都會區的家長參與、介入學校的經營尤深，許多明星學區的家長具備高學歷、高收入、高社經地位的條件，他們認為自己對教育理論非常瞭解，有自我的教育理念，使老師的教學方式受拘束。本來學校教育是在教育專業、行政專業、家長愛的力量三種力量陪伴下，輔助孩子健全的成長。但現在因為家長過度介入，干預學校事務。師權的低沉、親權的高張，使兩股最大的教育體系力量發生衝突（李雪莉，2007）。

邱創炫（2009）則認為在少子化的趨勢下，因為子女生的少，個個都是父母心中的寶貝，孩子因此被過度保護。所以，家長比往昔更為關心學校教育，也在孩子身上花費更多的時間及金錢，親師互動、溝通當然也變得頻繁。因此，親師雙方需要更加費心於孩子的教育，經營良好的溝通關係，並深入瞭解孩子在家中或在學校的行為表現，共同為孩子創造更優質的學習情境；使得身處教學第一

線的教師，工作壓力愈來愈大。

五、小結

因為少子化現象對社會價值層面、經濟發展都會產生相當程度的影響，所以一直是各國政府及專家學者關心的重點議題。少子化係指因生育率不斷下降，造成出生人口逐漸減少的現象；假若一國的生育率在長時間裡低於人口替代水準的情況，亦即每名婦女平均生育率低於2.1人以下，生育越來越少之現象，就稱為少子化。

少子化雖然是世界潮流，但是臺灣少子化的情形卻比其他世界先進國家嚴重，並且人口出生率已在世界中敬陪末座。近幾年來，臺灣地區由於社會環境變遷、社會風氣及價值觀多元化的轉變，使得新生兒逐年減少，導致人口出生率不斷低迷，造成少子化的現象，人口結構亦隨之產生劇變；此現象若持續惡化，將會對國家長期發展及競爭力造成深遠的影響，實令人憂心，故目前已列為國家安全隱憂議題。

臺灣少子化現象，對國民小學教育發展的衝擊，包括：教育供需、教育資源配置以及教學環境三個層面，均重重打擊學校組織運作。目前少子化已是臺灣不得不正視的問題，因為它影響的面向既廣且深，值得相關單位重視。政府亦應該要有對應的措施，使少子化對國民小學教育發展的傷害降到最低；學校方面亦應有新思惟，方能具備迎向新時代的因應能力和教育執行力，以達成教育願景和學校目標。

第二節 教師工作壓力之理論與相關研究

本節旨在探討工作壓力之理論。首先探討工作壓力相關概念，包含：工作壓力及教師工作壓力之定義，其次探討教師工作壓力的理論模式和壓力源，最後

探討教師工作壓力之相關研究。

一、教師工作壓力之定義

國外學者 Cooper & Marshall (1976)指出工作壓力為環境因素衝擊於個人直接的影響以及個人對於壓力源的反應現象。Beehr & Newman (1978)則認為工作壓力是一種與工作相關的因素和工作者交互作用之下，因而轉變工作的生理與心理的正常狀態。另外，Jamal (1990)將工作壓力定義為由於工作情境中出現威脅時，個體所選擇採取的反應。

國內學者對「工作壓力」的闡釋如下：張春興(2009)認為壓力是個人在面對刺激的情境中，感受到威脅性，一時無法消除威脅、脫離困境時的一種被壓迫感受；簡言之，壓力是刺激與反應的交互作用。吳清山、林天佑(2005b)的工作壓力係指個體於工作環境中，精神與身體對內在和外在事件的一種生理與心理的反應，而這種反應會導致個人心理不舒服或有壓迫感，簡言之，工作壓力是個人在工作情境下所知覺到的壓力感受。工作壓力是從壓力定義衍生出來的，從字面解釋，應是指個人在工作情境中所感受到的壓力。凡是因工作有關的要素而引起的壓力，都可稱為工作壓力(吳宗立，1996)。李忠孝(2007)認為「工作壓力」是個體身處於工作環境中，因無法排除威脅或滿足需求，所導致身心失調的一種狀況。因此，工作壓力可以視為個體和工作環境互動時所產生一種生理或心理上的反應(黃惠玲，2008)。洪朱璋(2003)的研究中則認為可以從以下三個面向來看工作壓力，其義涵為：從壓力是刺激的面向來看，工作壓力是指在工作情境裡所知覺壓力的任何事件；從壓力是反應的面向而言，工作壓力是指對情境所持之消極性反應；從壓力是互動的面向言之，工作壓力是對負面的工作環境條件知覺後，轉化表現一種行為與反應。因此，對工作壓力的定義是：在工作環境中，有了超過個人生理、心理負擔的要求，導致威脅感，產生焦慮、緊張、挫折、無力感、壓迫或苦惱的反應行為，進而影響正常的身心狀態，引起了消極、無助感，

形成了「工作壓力」。李明書（1994）指出工作相關情境因素與個體產生交互作用，使得個體產生調適反應的一種狀態，個體若無法掌控這些情況造成不適的效果，便產生工作壓力。黃惠玲（2008）的研究將工作壓力定義為個體面對工作上的刺激(如改變或要求等)，但個人的能力或條件卻不堪負荷時，所產生的不適應現象和反應，此種反應會引發負面的心理或生理狀態。莊淑灣與呂錘卿（2005）將教師工作壓力定義為自己主觀知覺到工作要求或實際工作負荷量超過他的能力，導致其身心失衡，而有感受到威脅、挫折或無力的反應；簡言之，國民小學教師工作壓力為教師從事教學工作時，所感受到的壓力。

綜合以上所述，工作之環境特質、情境刺激與引發工作的壓力是息息相關的；工作壓力是一種個人內在的能力、需求與外在環境條件產生交互作用後，導致身心失衡而感覺不悅反應的狀態。壓力是在動態情境中，個體因為面臨與自己所期待目標相關的機會、限制及要求，並且認為其所產生的結果是重要而又無法事先預知的；所以，壓力是個體面對各種刺激，而綜合生理、心理和行為反應的模式。但是工作壓力並不一定是負面的影響，只有在壓力過大，超過個體能容忍之範圍或個人能力與外在工作條件要求不能搭配時，才會造成負向的結果，適度的工作壓力反而能激發工作潛能，有助於良好的工作表現（陳居春，2009）。吳宗立（1996）則認為「工作壓力」乃是從壓力定義衍生而出，凡是與工作有關的因素而引起的壓力，均可稱為工作壓力。

教師在學校進行教育工作時，所產生負面的、身心不適的感覺即是教師的工作壓力。近幾年來因為教育環境及教改不確定性的影響，帶給教師莫大的壓力和衝擊，所以有關教師工作壓力的研究如雨後春筍般的湧現。國內外學者對教師工作壓力的見解有些異同，研究者針對國內外文獻對於「教師工作壓力」之定義，彙整如表2-10。

表2-10

國內外學者對教師工作壓力的定義一覽表

學者	年代	教師工作壓力的定義
吳晨妤	2006	教師在執行教學工作時，生、心理產生的不愉快的負面情緒。
吳麗華	2006	教師面臨教學工作中對各種壓力的感受，經由教師個人分析與因應策略的中介及個人特質對壓力源的調整後，對教師個人產生負面的生、心理與行為的反應。
蔡玉董	2006	教師在從事教學工作時，因環境的要求超過個體的資源，導致個體不適應，而產生心理或生理的負面反應與緊張狀態。
蔡朝現	2008	當教師從事教育工作時，在面對急迫的問題或無法解決的問題時，所引起的緊張而產生的情緒性或行為性的反應，都可能造成教師的工作壓力。
石家宜	2009	教師在從事教育工作時，與外在環境互動下，其無法負荷工作上的要求與壓力時，生、心理所產生的負面感受。
張嘉茹	2009	教師在學校工作環境中，面對行政、教學與輔導工作，導致心理與生理壓迫感，知覺超過本身能力所能負荷的工作威脅時，產生個人內在知覺與外在刺激衝突情況，且形成負面情緒與行為之反應。
龐友萍	2009	教師在學校進行教學工作時，與教育環境中的人、事、物互動的過程中，因生、心理無法調應產生壓力的負面情緒。
陳勇全	2009	教師與學校情境互動中，面對教學環境與教育責任等因素，產生壓迫感或生、心理緊張狀態，並因此產生的不適感覺。
黃昭蓉	2010	教師在進行教學工作時，因為外在環境影響及個人內在因素交互下，其個人能力未能順利解決問題，導致內心產生衝擊形成不舒服的負面情緒感受。
吳明隆、 吳彩鳳	2011	教師在學校工作環境中，對於教學、行政等工作，學生、家長、同事人際互動及外在環境之改變與需求，無法因應而導致在生、心理及行為上的負面反應。
陳政凱	2012	教師在進行教學工作時，個人的知覺感受與教育環境的條件無法調和，進而衍生負面生理、心理與行為的反應。
Kyriacou & Sutcliffe	1978	教師從事與教學有關的工作時，對工作的負面感受(如緊張、沮喪、挫折…等)。
Pitchers	1995	教師面對教學工作要求、教職的角色壓力、大量工作負荷與期望所引起的負面感受。
Kyriacou	2001	教師在教學過程中的不愉快的負面情緒經驗。
Kyriacou & Chien	2004	教師壓力起因於他們在工作方面不愉快之消極的情感(如憤怒、挫折、憂慮、沮喪與緊張)

綜合上述學者對教師工作壓力的看法為：教師在學校工作環境中，面對教學、行政工作，或因為與學生、家長、同事人際互動時所引起的負面情緒感受。本研究將教師工作壓力定義為：教師在教育場域中執行教學工作時，因為個人與環境裡的人、事、物互動產生交互作用，感受到教學、行政、以及學生、家長、同事等給予的壓力，進而生理、心理產生負面的反應。

二、教師工作壓力之理論模式

教師工作壓力之理論模式來自於一般工作壓力的研究，針對各學者提出之教師工作壓力模式，敘述如下：

(一) Kyriacou & Sutcliffe (1978) 的教師工作壓力模式

Kyriacou & Sutcliffe 於1978年提出教師壓力模式來說明教師壓力的形成和影響之過程，他們兩位是最早提出教師工作壓力的先驅；他們認為教師的工作壓力源自於環境中的要求，此種要求或許是他人所施予的壓力，也可能是來自於自己的壓力。其主張教師壓力感受的產生是由於教師知覺環境的要求，而顯現於負面情緒及生、心理和行為的有關反應，例如沮喪、挫折、焦慮、憤怒與無力感等，其壓力模式如圖2-4所示（陳政凱，2012）。此模式可分為以下幾部分：

- 1.可能壓力源：包括心理的與物理的因素，可能是外在環境的要求，也可能是自己內在的需求。
- 2.評估：可能壓力源經過個人的認知評估，分辨是否會威脅個人的自尊或福利，當個體透過評估感到能力尚無法適應環境的要求，或環境的要求與個人需求相互衝突時，可能的壓力源將會轉變為實際壓力源。評估時須視教師個人特質（信念、人格特質、適應能力等）與知覺的交互作用而決定。
- 3.實際壓力源：可能的壓力源經過個人的評估後，認為其會威脅到個人的安全、自尊及福祉時，稱為實際的壓力源。
- 4.適應機轉：透過適應機轉的運作，教師面對壓力時會選擇適當的對應方式使威脅感降低。

5.教師壓力反應：若無法經由適應機轉紓解的壓力若長期持續存在，則壓力將對教師的生理、心理及行為產生影響。

6.慢性壓力症狀：教師在長期的壓力影響下，將產生慢性壓力症狀，例如：心身症、心臟病、胃潰瘍等疾病。

為了便於理解再將其模式過程說明詳述如下：

當可能的壓力源，透過個體的認知評估，當個人自尊和安全受到威脅時，成為實際的壓力源；再透過適應機轉，若因應策略失效，個人即產生壓力知覺，且會合併出現一些負面情緒、心理或行為反應，此時教師工作壓力反應隨即形成，若個體長期持續受到工作壓力的影響，最後終會導致慢性壓力症狀，如圖2-5。所以，造成教師壓力程度的大小，必須決定於教師個人的特質、適應能力以及教師的信念、態度、價值系統等。此模式中有四條回饋線：

A 表示因應策略對壓力源評估的影響，若使用因應策略適當，則實際壓力源的程度可降低。

B 表示教師對壓力的反應情況。

C 表示長期持續壓力所導致的慢性症狀，可能會造成非工作性的壓力源。

D 表示教師過去處理壓力的經驗，會影響目前的評估結果。

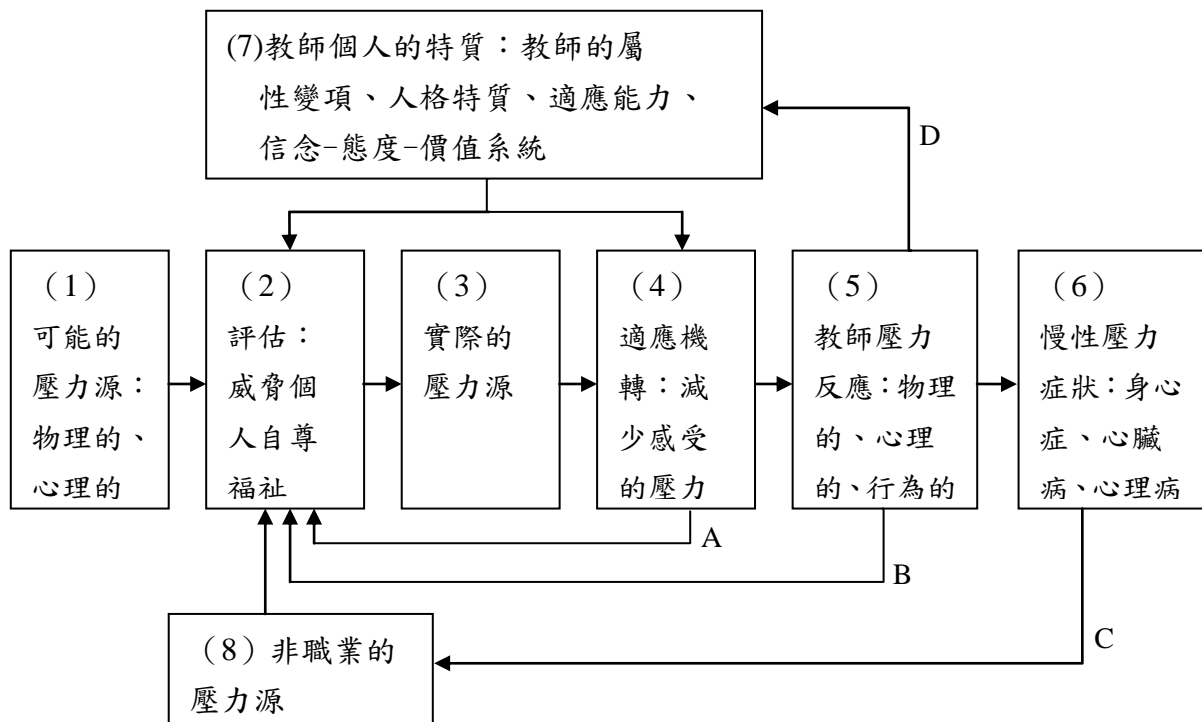


圖2-4 Kyriacou & Sutcliffe 教師壓力模式

資料來源：Kyriacou & Sutcliffe (1978)

(二) Tellenback、Brenner & Lofgren (1983) 的教師工作壓力模式

Tellenback等人(1983)修正Kyriacou & Sutcliffe(1978)所提出的教師工作壓力理論模式,如圖2-5,其認為教師工作壓力模式至少包含三個面向(引自陳政凱,2012):

- 1.教師壓力反應和學校壓力源的關係。
- 2.教師特質的影響。
- 3.評估、適應機轉和非職業性壓力源對壓力的關係。

其過程說明詳述如下：

由於學校社會特質有異,加上教師個人特質亦大不相同,兩者皆會對可能壓力源的形成產生影響,潛藏的壓力源是否演變成為實際的壓力源,必須視教師個人的評估結果而定,此時若是教師本身個性特質屬於易緊張型者,評估過程持續

出現緊張情緒，此時教師如無法自我調適，若因此產生壓力反應，則將損傷其個人身心健康，適應機轉此時如無法及時發生功能，個體終將因無法承受壓力而退出工作職場，如圖2-5。

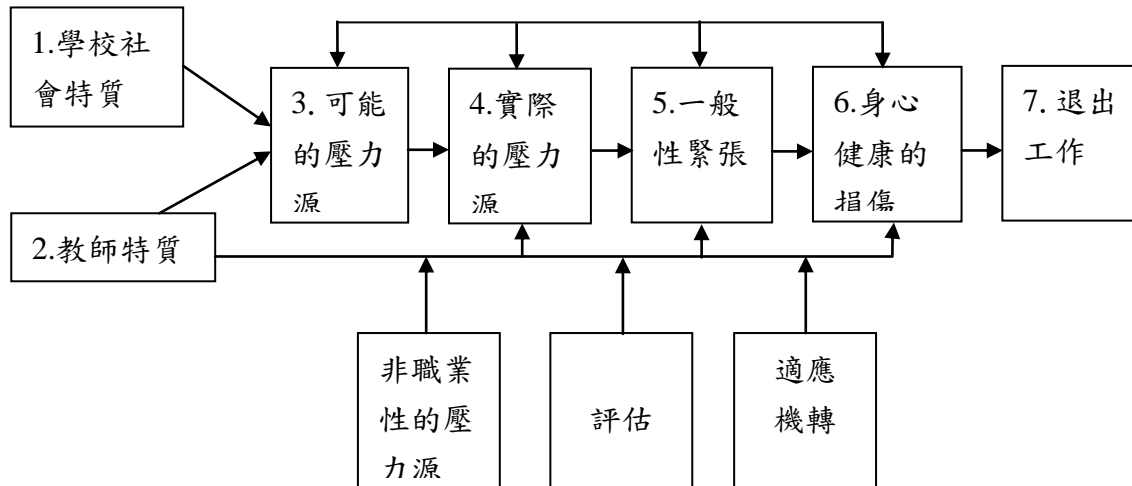


圖2-5 Tellenback et al. 教師壓力模式圖

資料來源：Tellenback et al. (1983)

此模式特別指出學校社會的環境特質，包括學校位置、學校規模、學校組織氣氛、教師與學生的關係等都可能是教師的壓力源，進而成為實際的壓力源。而每一位教師本身人格特質的不相同，亦可能導致教師工作壓力的產生大小；因為教師特質也扮演了中介的重要角色，在評估是否形成壓力的過程中，個人的心理調適作用影響極大。由此看來，學校的背景變項可能是導致教師工作壓力的因素之一，故本研究將進一步探討教師知覺少子化對國小教育影響之變項是否會造成教師工作壓力。

(三) Moracco 與 McFadden 的教師工作壓力模式

Moracco 與 McFadden (1982) 參酌 Kyriacou 與 Sutcliffe (1978) 教師工作壓力模式，提出綜合性的教師工作壓力模式如圖 2-6。從模式中可以發現四個要點（陳政凱，2012）：

1.教師工作的壓力主要來自校內及校外在的社會環境：

家庭、社會、潛在的壓力源，或多或少會對老師產生某種程度的壓力，只是這些壓力會因中介因素的影響而產生不同強度的壓力反應。

2.潛在的工作壓力和實際的工作壓力概念有所差別：

潛在的工作壓力透過教師評估後，若無法有效排解與調適，就會衍生實際的工作壓力。

3.此工作壓力模式的中介因素包含評估機轉及因應機轉：

個體將潛在的壓力透過主觀評估後，轉變為實際壓力為評估機轉，而將感受到的壓力減輕的關鍵則為因應機轉。

4.此模式中含有四個回饋圈：

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發生，則教師會將工作壓力評估得更有威脅性。

B 指教師顯示出的壓力反應，再透過評估機轉後，更易於知覺到更多的壓力事件。

C 表示教師若長期持續處於工作壓力導致身心疲勞狀況下，或許需要尋求家庭與親人的支持與幫助。

D 代表教師往昔處理壓力的經驗，以及社會資源是否扶持，均會對當前的評估結果產生影響，以及處理壓力事件的策略。

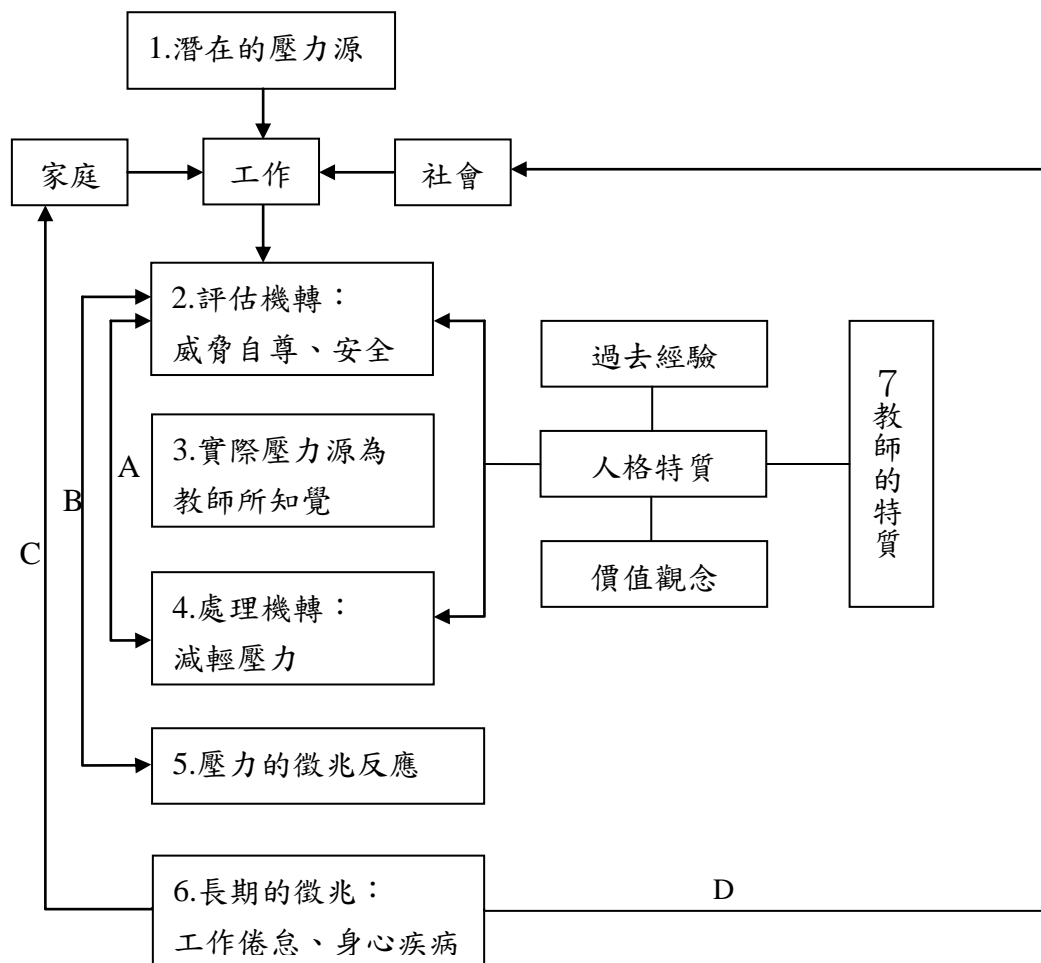


圖2-6 Moracco 與 McFadden 的教師工作壓力模式

資料來源：Moracco 與 McFadden (1982)

Moracco 與 Mcfadden (1982)認為教師潛在的壓力源與家庭、工作及社會三方面關係密切。所以此模式說明教師的潛在壓力來源，包括社會、工作及家庭，是相當多元的；然而因為教師個人知覺不盡相同，所感受之工作壓力強度亦大不相同。教師工作壓力含潛藏與實際兩方面的工作壓力，但只有教師主觀評估其可能或已經威脅個人自尊或幸福時，才會使潛在壓力源成為教師實際的工作壓力感受。受到個人人格特質及價值觀（包括過去經驗、人格特質與價值觀）之影響，教師在評估潛在壓力源之後產生適應機轉，其結果不管是否正確，均將對個體產生影響，因而產生各種壓力的症候反應。不良的壓力症狀若長久持續而且不能獲得適當解決時，則會導致教師個人的身心慢性疾病（宋禮彰，2002）。綜合上述

可知：學校背景變項對於教師工作壓力的產生也會產生影響，只要教師能及時知覺工作壓力並採取適當措施，即能減輕壓力。

上述教師工作壓力理論模式，可歸納為以下四點：

- (1) 教師工作壓力來源是多面向的，包括：社會環境、工作性質與家庭等因素，都可能是潛藏的壓力源，進而轉變成實際的工作壓力。
- (2) 在知覺、評估、適應工作壓力方面，教師的個人特質是一個極為重要的因素，因為不同的個體對於壓力產生的情緒反應會極大的差別。
- (3) 長時間持續累積的工作壓力，將導致教師身心方面產生疾病，並影響到工作時的情緒與工作成效。
- (4) 工作壓力是不一定都是負面的，適度的工作壓力能使個體有更佳的工作表現，亦是進步的原動力。但壓力過大，超過個人所能負荷的程度時，則可能導致教師的身心健康受創。

三、教師工作壓力源

隨著時代不斷的進步，社會的變遷，學生的特質也隨著時代及社會跟著改變；教師所扮演的社會角色當然也隨著時代變遷、科技進步而改變，今日的教師必須時時面臨著多變的挑戰。尤其，近幾年來我們的教育正進行著一連串的變革，教師們所面對的衝擊更大了，於是無形中加重教師的工作壓力，而這些工作壓力正一點一滴影響著教師的生理、心理、家庭與生活。陳居春（2009）指出多數學者研究發現教師工作壓力源（stressors）是多向度的，所涵蓋的層面極為廣泛，並非只是單純因素所導致，而是來自數種壓力因子交互作用而形成的；個人所能承受壓力的強度是因人而異不盡相同，所以對於壓力來源的感受與評估也必定有所差別。劉政達（2008）的研究顯示出「教學與輔導」層面的壓力最大；而陳怡婷（2006）在研究中更發現落實小班小校及經營精緻化、促進教師教學競爭、增進師生互動、獨生子女漸多均造成教師教學大增。一般而言，教師工作壓力來

自於社會的大環境、學校整體的工作情境以及個人三個層面。換言之，教師所處的社會環境、學校工作環境及教師個人特質皆佈滿潛在的壓力因素，隨時隨地都有可能形成實際工作壓力。研究者整理近十年來國內學者對於教師工作壓力來源的研究如下表2-11：

表2-11
國內學者對於教師工作壓力來源分析

學者	年代	教師工作壓力來源
蔡玉董	2006	工作負荷、人際關係、專業知能、學生行為、變革適應。
陳怡如	2006	工作負荷、人際關係、學生行為。
鄭振丞	2007	工作負荷、人際關係、學生行為、課程教學、變革適應。
王聖文	2007	工作負荷、學生管教、與學校之關係、角色衝突、學生學習與專業發展等層面。
呂幸珠	2008	工作負荷、專業知能、行政支持、學生行為、時間支配。
林克泓	2008	工作負荷、人際關係、專業知能、時間壓力。
劉政達	2008	工作負荷、人際關係、專業知能、上級決策、教學與輔導。
郁淑芳	2009	工作負荷、人際關係、專業知能、學生行為、變革適應。
張健群	2009	工作負荷、人際關係、專業知能、學生行為、變革適應。
龐友萍	2009	工作負荷、人際關係、學生行為、時間分配、角色期許。
張嘉茹	2009	工作負荷、人際關係、專業知能、行政支持、學生行為。
陳勇全	2009	工作負荷、人際關係、專業知能、心理衝突。
陳怡如	2010	工作負荷、人際關係、專業知能、行政支持、學生問題、。
黃昭蓉	2010	工作負荷、人際互動、學生表現、時間安排、角色期許。
莊勤昇	2010	工作負荷、人際關係、專業知能、角色期望。
吳彩鳳	2010	工作負荷、人際關係、專業知能、學生行為。
蘇美玉	2011	教學負荷、人際關係、專業提昇、行政支持、學生表現。
郭怡慧	2012	工作負荷、人際關係、專業知能、家長及學生問題。
陳政凱	2012	工作負荷、人際關係、專業知能與發展、教學與輔導、組織因素、角色壓力、學校外部因素。

由表2-11可發現，教師工作壓力源的因素是多樣化的，其所包括的內涵不盡相同。本研究綜合歸納這些層面的重要性及合適度，參酌教師壓力源相關文獻，並考量國小教師之工作性質與特性，界定教師的工作壓力是以工作負荷、人際關

係、專業知能、行政支持、學生行為五項為教師工作壓力源，作為國小教師工作壓力之研究架構。茲就此五個層面說明如下：

(一) 工作負荷

所謂工作負荷，基本上就是工作負擔過重，是由於工作之要求超過人們的負荷(Maslach & Goldberg, 1998)，指個人在有效的時間內有過多的工作需要進行，但是由於工作量過多或者是工作時間太長，讓個人不得不在一定的時間內完成，造成個人身、心不堪重負的現象，就是工作負荷。根據(Frank M. Gryna, 2004)在work overload一書提到，我們時常聽到超負荷的工作是恐怖的，但卻是我們現代生活最真實的一面，並且因為工作負荷過重，導致我們的生活也改變了。智庫百科(2012)則指出單位時間內個人所能承受的工作量，包括生理工作負荷和心理工作負荷兩個方面。教師進行校內各項工作任務時所感受到的壓力。例如配合學校行政與教學事宜、教育變革相關措施時，所知覺到的工作負擔，包括行政工作、教學工作及其他額外工作內容(張嘉茹，2009)。黃惠玲(2008)研究中則指出是由於教師對於上級單位、校長、同事或家長過多的要求，而產生太多的工作量，以致無法在一定時間內完成任務，而承受超越個人能力的心理負擔。本研究是指教師在教學環境中，除了例行性課前備課、批改作業考卷、指導學生參加各種競賽活動等外，還需兼任或配合行政事務。許多額外工作事項超越個人能力、時間所負擔，教師知覺到工作量大到難以負荷，導致心理、生理感受到壓迫感、不舒服。

(二) 人際關係

係為教師在學校環境中，從事教學工作與行政事務，在與上級互動、同事相處、家長溝通時，所感受到的壓力程度。張嘉茹(2009)認為是教師在處理學校教學與行政事務時，與同事、上級、家長間的互動情形、溝通型態，所感受到的壓力程度。學校許多事務的完成，往往需要教師彼此間的協同合作，才能有效率

的達成既定目標（蘇美玉，2011）。學校中許多事務的完成，常需依賴教師同仁間的互助合作，才能使設定的目標更有效率的達成；良好的人際關係可促進目標的達成，所以，相互協助不但可以減輕教師的工作負擔，亦能使教學達到事半功倍的效果，更可以降低教師們的工作壓力。

（三）專業知能

教師為因應教育變革趨勢，一定要持續提昇與精進專業知能，才能符合時代的潮流。因課程、教材教法是日新月異的，所以，在課程的編排設計、教學方法、多媒體教材的製作、各項成就評量之編製、班級經營、學生輔導及與家長的溝通聯繫等事項，均需教師不斷自我研習與自我成長。因此，許多相關研究指出，專業知能成長成為教師工作壓力之來源（郭耀輝，2004）。黃惠玲（2008）則解釋是指教師在教學現場，由於專業法令、教學知能、專業進修研究及專業形象方面所感受到的壓力。本研究之專業知能為教師為達到其教學成效與維持教學品質，知覺個人的專業知能、資訊能力、教學方法等方面之不足，需要不斷地研習與進修，因而產生的工作壓力。

（四）行政支持

教師在學校環境中，有關行政配合事項、班級經營、學生管理、課程教學活動、親師溝通等方面，均必須仰賴學校行政人員與全體教職員通力配合與協助。如果在教學工作上有相關的同仁，彼此理念不合、缺乏共識，則易導致阻礙教學，衍生壓力與困擾；教師常因學校行政人員的態度、措施等因素，引起個人由於工作所產生的壓力（郁淑芳，2009）。因此，本研究行政支持層面是指學校行政人員以實際行動或制度上的措施，對教師工作予以支援與協助，並給予教師精神層面的支持與激勵。

（五）學生問題

學生行為包括學生的學習態度、學業成就、班級常規等，教師平日教學工作

學生是其面對的對象，因此學生的行為會直接影響到教師的感受。假若學生的學習態度積極上進，學習表現優良，將能提振教師工作士氣並降低教師工作壓力。但若學生持續發生不當之行為，則容易成為教師壓力的來源張嘉茹（2009）。本研究之學生問題是指教師面對學生不良行為與學習態度不佳所感受到的壓力。

四、教師工作壓力之相關研究

截至2012年止，有關教師工作壓力相關之研究數量頗多，其中以探討教師工作壓力與因應策略為數最多；有一些研究則探討教師工作壓力與工作滿意度之關係，又有一部分則研究教師工作壓力與情緒管理之關係，另一部分則研究教師工作壓力與職業倦怠之關係。有關教師工作壓力之相關研究為數不少，均顯示教師的個人背景變項會影響其知覺工作壓力的程度。而本研究將探討國民小學教師少子化知覺與教師工作壓力之關係，因此所找的相關研究大多以國小教師為主要研究對象，相關文獻大多數研究者採問卷調查法進行研究，以了解多數教師知覺的工作壓力程度，少數研究輔以半結構訪談，希望能更深入的獲得教師感受。近幾年國內外有關教師個人背景變項與教師工作壓力的研究相當多，但因從不同的研究主題、變項加以分析探討，所以研究結果不盡相同。而許多有關教師工作壓力方面的研究，均顯示教師的個人背景變項會影響其知覺工作壓力的程度（吳晨好，2006）。目前普遍性被探討的背景變項大致上包含：性別、年齡、任教年資、擔任職務、學校位置和學校規模等，茲將過去相關的研究作探討，並將學者們的研究發現做簡要說明如下：

（一）性別

在教師性別與其工作壓力方面，吳晨好（2006）、唐順得（2011）、陳宜芬（2010）、黃惠玲（2007）、蔡玉董（2006）研究發現，女性教師工作壓力感受大於男性教師。但許雍婷（2011）、張嘉茹（2009）之研究卻持相反看法觀點，認為男性教師較女性教師感受到較大之工作壓力。另外，在教師工作壓力整體層面，

陳怡如(2006)、陳居春(2009)、陳勇全(2009)、陳銀卿(2007)、蔡朝現(2008)、蕭惠文(2009)、蘇美玉(2011)則發現教師工作壓力不因性別不同而有差異。陳政凱(2012)在探討新北市國小教師知覺少子化影響與工作壓力之關係，亦有同樣的研究結果。

綜合上述可知，在性別此一背景變項研究上，研究結論雖然多數研究者支持教師工作壓力不因性別不同而有差異，但是，因為研究者所研究的內容、對象以及問卷題目之設計不同，其結果有可能將有所差異。因此，性別此一變項還有進一步探討的空間。

(二) 年齡

吳晨妤(2006)指出在「行政支持與專業知能」層面，31-40歲的教師其壓力大於41-50歲的教師。在「生涯發展」層面，26-30歲的教師其壓力最大。黃惠玲(2007)研究國小女教師人格特質工作壓力與主觀幸福感關係，發現年齡較長且資深的國小女教師比年輕女教師工作壓力低。蔡朝現(2008)探討臺北市國民小學教師工作壓力與因應策略研究，則表示整體上，「30歲以下」的國民小學教師工作壓力高。蕭惠文(2009)研究中指出高雄市國小教師在「專業知能」層面上，以「51歲以上」的國小教師所知覺的工作壓力高。唐順得(2011)則認為以年齡31~40歲教師其角色壓力大。陳勇全(2009)亦發現在「人際關係」層面上，「31-40歲」的教師工作壓力感受高於「41-50歲」；在「專業知能」層面上，「30歲以下」及「31-40歲」的教師工作壓力感受高於「41-50歲」組；在「工作負荷」層面上，「30歲以下」的教師工作壓力感受高於「51歲以上」。陳宜芬(2010)研究中則說明，在整體教師工作壓力，「未滿30歲」教師的壓力感受最大。陳怡如(2010)、陳居春(2009)、張嘉茹(2009)、蘇美玉(2011)卻認為年齡對教師工作壓力無顯著之差異。

綜合以上研究結果發現，年齡對於教師工作壓力之關係並無一致性的結果，

可能是個體對於工作壓力之認知具有差異性，因此造成研究結果不一致，所以有待進一步研究。

（三）擔任職務

在探討教師職務與其工作壓力層面，吳晨妤（2006）、陳怡如（2006）、黃惠玲（2007）、蔡玉董（2006）、蘇美玉（2011）認為職務為擔任級任教師者壓力較高；蕭惠文（2008）發現在行政支持上，級任教師壓力較高。蔡朝現（2008）表示在「外在壓力」層面上「教師兼主任」教師的工作壓力低於「級任教師」。張嘉茹（2009）、蕭惠文（2008）則發現在工作負荷上，教師兼組長壓力較高；陳政凱（2012）則認為新北市越接近都會區的大型學校級任教師及組長，其工作壓力較大。陳勇全（2009）探討國民小學教師工作壓力、組織氣氛與組織承諾研究中亦發現在「專業知能」層面上，「級任導師」組和「科任教師」組的較「教師兼任主任」組有顯著的差異，顯示出級任導師與科任教師在專業知能上的工作壓力感受較教師兼任主任為高。陳居春（2009）則表示教師的工作壓力感受因不同的「職務」而有差異，級任導師的工作壓力知覺大於科任教師。級任導師的工作壓力亦顯著高於組長、教師兼主任。換言之，在「整體工作」的壓力感受以擔任級任導師最大，科任教師最小。陳怡如（2010）、許雍婷（2011）、蘇美玉（2011）則認為擔任不同職務的國民小學教師在工作壓力整體上沒有顯著差異。

由以上研究結果發現，擔任職務對於教師工作壓力之研究呈現不盡相同的結果，因此有必要再進一步之探究。

（四）教學年資

陳勇全（2009）、蔡朝現（2008）均認為教學年資「21 年以上」的教師，工作壓力感受最低。吳晨妤（2006）指出年資較淺的教師其工作壓力感受較大。陳宜芬（2010）研究高雄市國小教師工作壓力、憂鬱情緒與自殺傾向關係則具體的指出，在整體教師工作壓力感受上，服務年資「未滿 5 年」壓力最大。陳

銀卿（2007）表示教學年資 6-10 年的國小教師感受較高之工作壓力。唐順得（2011）研究中指出，年資為 6-15 年的教師其角色壓力較高。黃惠玲（2007）說明資深的國小女教師比年輕女教師工作壓力低。蘇美玉（2011）則表示以服務年資 11 至 20 年壓力最顯著。但是，張嘉茹（2009）卻認為服務年資方面對於教師工作壓力無顯著之差異。

綜上所述，學者對於不同教學年資與教師工作壓力之相關研究的結果不太一致，故有必要進一步探究。

（五）學校規模

蔡玉董（2006）發現13~48班學校及49班以上學校的國小教師，在「人際關係」層面及整體工作壓力顯著高，49班以上學校的國小教師在「工作負荷」層面及「變革適應」層面所感受之工作壓力顯著高。吳晨妤（2006）研究中指出在「家長參與」、「工作負荷」、「人際關係」及「生涯發展」等層面，任教於25-48班及73班以上之學校規模的教師其工作壓力較大。蔡朝現（2008）說明學校規模在「25~48班」之教師工作壓力高。唐順得（2011）、張嘉茹（2009）則認為在工作負荷上，12班以下教師壓力較高；在「行政支持」方面，37-60班教師壓力較高。陳宜芬（2010）學校規模在「24班以下」的教師其工作壓力感受大。唐順得（2011）探討雲林縣國小已婚女性教師工作壓力、休閒滿意度與幸福感之關係時亦發現，在「組織氣氛與人際關係」以及「家長參與」壓力方面，皆以任教於25班以上規模學校的女性教師顯著高於其它學校規模者。陳怡如（2006）、陳怡如（2010）、陳居春（2009）研究中說明，就整體而言，教師的工作壓力感受會因「學校規模」而有差異。陳勇全（2009）、則發現學校規模不同的國小教師整體工作壓力，皆未達顯著差異。

（六）學校位置

蔡玉董（2006）表示高雄市國小教師在「工作負荷」層面所感受之工作壓力

顯著高於臺南縣、臺南市、高雄縣的國小教師。陳怡如（2006）探討屏東縣國小教師工作壓力對管教行為影響之研究發現，任教於鄉村地區之屏東縣國小教師其知覺的「學生行為」壓力大於屏東市國小教師。張嘉茹（2009）認為鄉鎮地區教師在「工作負荷」與「專業知能」面向之工作壓力較高。唐順得（2011）指出位在市區與各鄉區任教之女性教師顯著高於鎮區。蘇美玉（2011）也表示市區規模較大學校服務的教師工作上的壓力大。陳怡如（2010）說明在「行政支持」層面，鄉鎮一般之學校的國小一年級教師其感受的工作壓力顯著高於鄉鎮偏遠之學校教師。陳居春（2009）研究中說明，就整體而言，教師的工作壓力感受會因不同的「學校地區」而產生差異。

綜合以上所述，在教師工作壓力相關文獻中，對於教師工作壓力產生影響之因素既複雜又多元，研究結果也相當不相同。舉凡性別、年齡、擔任職務、教學年資、學校位置及學校規模的教師背景變項都可能是形成教師工作壓力差異情形之因素，而這亦是吸引研究者擬就以上六個背景變項深入探討其對教師工作壓力造成的影響。

而本研究將探討國民小學教師少子化知覺與教師工作壓力之關係。所以，將教師工作壓力相關文獻限定的研究對象為國小教師，茲將近年來有關教師個人背景變項與部分教師工作壓力之相關研究整理如表2-12。

表2-12

國小教師工作壓力之相關研究

研究者及年代	研究題目	研究方法	主要研究結果
蔡玉董 (2006)	國民小學教師工作壓力與因應策略之研究	問卷調查法	1. 女性教師工作壓力較高。 2. 級任教師在整體上工作壓力顯著高於主任。
陳怡如 (2006)	屏東縣國小教師工作壓力對管教行為影響之研究	問卷調查法	1. 導師工作壓力大於科任教師。 2. 任教於鄉村學校的教師有較高之學生行為壓力。
吳晨妤 (2006)	臺北縣國小教師工作壓力與工作滿意之研究	問卷調查法	1. 女性教師之工作壓力高於男性教師。 2. 級任教師之壓力大於科任教師。
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	問卷調查法	1. 年齡較長且資深的國小女教師工作壓力較低。 2. 國小級任女教師工作壓力最大。
蔡朝現 (2008)	臺北市國民小學教師工作壓力與因應策略之研究	問卷調查法	1. 以「30歲以下」和「31~40歲」之教師工作壓力較大。 2. 服務年資以「21年以上」之教師工作壓力較小。 3. 「級任教師」工作壓力較大。
陳居春 (2009)	高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與退休態度關係之研究	問卷調查法	教師的工作壓力感受不因「性別」、「年齡」、「學歷」因素而有差異；但會因不同的「職務」、「學校規模」、「學校地區」而有差異。
張嘉茹 (2009)	臺北縣國民小學教師工作壓力與因應策略之研究	問卷調查法	1. 男性教師在人際關係面向之工作壓力較高。 2. 教師兼組長壓力較高、級任教師壓力較高。 3. 鄉鎮地區教師之工作壓力較高。

(續下頁)

表2-12 國小教師工作壓力之相關研究（續）

研究者及年代	研究題目	研究方法	主要研究結果
陳宜芬 (2010)	高雄市國小教師工作壓力、憂鬱情緒與自殺傾向之關係研究	問卷調查法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性國小教師在有較高的工作壓力。 2. 「未滿30歲」的教師的壓力感受最大。 3. 服務年資以「未滿5年」的教師工作壓力最大。 4. 學校規模在「24班以下」的教師其工作壓力感受大。
陳怡如 (2010)	國民小學一年級教師工作壓力與工作倦怠之關係研究	文獻分析法和問卷調查法	<ol style="list-style-type: none"> 1. 兼任行政的國小一年級教師其感受的工作壓力顯著高於未兼行政之純導師。 2. 鄉鎮一般之學校的國小一年級教師其感受的工作壓力顯著高於鄉鎮偏遠之學校教師。
蘇美玉 (2011)	澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究	問卷調查法為主，半結構訪談為輔	服務年資11-20年、導師以及市區規模較大學校的教師工作壓力較大。
陳政凱 (2012)	新北市國小教師知覺少子化影響與工作壓力關係之研究	問卷調查法	新北市都會大校級任教師及組長工作壓力較大。

五、小結

由教師工作壓力定義與工作壓力理論模式可以得知教師工作壓力會受到個人特質、環境因素交互作用影響；即便處於相同的工作環境，因為教師個人特質的不相同，在知覺工作壓力強度、評估工作壓力的反應也會有所差異。教師工作壓力源是來自於是四面八方的，包括教學環境、工作性質及家庭和個人的因素，這些潛藏的壓力源都會有演變實際壓力源的可能，因而使教學效率受影響。換言之，工作壓力會因為教師本身人格特質及所處環境的不同，而產生不同的壓力感受。若工作壓力累積時間持續過長，因應機制無法適時發揮降低壓力效用，終會導致生理、心理方面的症狀，阻礙教師進行教學工作，並導致教學成效不彰。綜

合上述文獻結果發現，教師的工作壓力會因個人背景因素之不同而有差異，且相關的背景變項目前尚未有一致的研究結果；近幾年來，教育的腳步變化多端，教師身處此洪流中，因此產生不小的衝擊與壓力，故實有進一步探討的需要。

第三節 少子化與教師工作壓力相關研究之探討

一、少子化與教師工作壓力的相關研究

目前國內針對「少子化與教師工作壓力」方面的研究，在「臺灣博碩士論文知識加值系統」中，發現近年來與本研究較具直接相關之文獻僅有陳政凱(2012)「新北市國小教師知覺少子化影響與工作壓力關係之研究」。其餘尚如：劉政達(2008)「少子化時代南投縣國小教師工作壓力與因應策略之研究」、陳玉萍(2011)「少子化對教師工作壓力之影響與因應—以桃園縣國小教師為例」、劉文欽(2011)「少子化趨勢下公立國民小學學校行銷與教師工作壓力之研究—以臺東縣為例」、王欣雅(2012)「大臺中地區幼教老師面對少子化的工作壓力及其因應策略」、張獻仁(2012)「少子化對南投縣國民小學教師工作壓力影響及因應方式」等。茲將國內有關少子化與國小教師工作壓力之相關研究歸納以下幾個重點：

- (一) 劉政達(2008)的研究發現，國小教師在不同性別、婚姻、教學年資、教育背景的背景變項下，對於工作壓力感受，均未達顯著差異。而不同年齡、現職學校年資、學校規模、任教地區則達顯著差異。國小教師在不同年齡、婚姻、現職學校年資、教育背景、學校規模的背景變項下，對於壓力因應策略未達顯著差異，而不同性別、教學年資、任教地區則達顯著差異。整體工作壓力與「延宕逃避」因應策略層面達顯著負相關。
- (二) 陳玉萍(2011)的研究顯示，不同性別、年齡、服務年資、在職學校服務

年資、婚姻、職務、學校規模、服務學校超額經驗與自身超額經驗，在少子化對國民小學教師工作壓力的影響整體及各層面上，有差異存在。不同性別、服務年資、在職學校服務年資、學校規模、學校所在地、服務學校超額經驗，在少子化對國民小學教師壓力因應的整體及各層面上，有差異存在。

- (三) 劉文欽 (2011) 在其研究中，發現多數教師對於少子化的工作壓力並不是很憂心。而不同背景教師在「知覺少子化壓力」確有差異存在。學校行銷策略與知覺少子化工作壓力則存在部分負顯著相關。
- (四) 王欣雅 (2012) 的研究顯示，少子化所帶來的工作壓力以幼兒安全維護、親師互動與溝通、家長對幼兒過度保護、幼兒自理能力差、解決問題能力不足為主。在城鄉差異方面，原臺中縣幼教老師因少子化對工作穩定感受較大壓力，整體少子化工作壓力鄉大於城；原臺中市幼教老師則因少子化在親師互動與溝通及幼兒學習與表現上感受到較大壓力。
- (五) 張獻仁 (2012) 的研究結果發現，不同年齡、學校規模、服務年資、超額經驗的南投縣國小教師對少子化影響工作壓力的程度方面，存在顯著差異。不同「職務」的南投縣國小教師對工作壓力因應方式方面，則存在顯著差異。
- (六) 陳政凱 (2012) 研究中顯示，新北市國小教師普遍能夠知覺少子化影響，而偏遠小校資淺教師對少子化影響知覺程度較高。都會大校級任教師及組長工作壓力較大，國小教師知覺少子化影響與其工作壓力呈現負相關。

研究者收集國內相關文獻與研究資料，茲將少子化、教師工作壓力之相關研究整理如下表 2-13：

表2-13

少子化與教師工作壓力相關之研究

研究者及年代	研究題目	研究對象和研究方法	主要研究結果
劉政達 (2008)	少子化時代南投縣國小教師工作壓力與因應策略之研究	以南投縣之國民小學教師 700 人為研究對象，採問卷調查法。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國小教師整體工作壓力感受屬於中等略低程度，在「教學與輔導」層面的壓力最大。 2. 國小教師對採用因應策略以「解決問題」頻率最高。
陳玉萍 (2011)	少子化對教師工作壓力之影響與因應—以桃園縣國小教師為例	以桃園縣國民小學正式教師為研究對象，採問卷調查法。	國小教師對少子化產生之工作壓力程度越大，其運用尋求支持及逃避延宕的頻率愈高。
劉文欽 (2011)	少子化趨勢下公立國民小學學校行銷與教師工作壓力之研究—以臺東縣為例	以臺東縣國民小學教育人員，包括校長、主任、組長及教師等 460 人為研究對象，採問卷調查法。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國民小學對行銷策略認知與實際運作存有落差。 2. 多數教師對於少子化的工作壓力並不是很憂心。 3. 對於超額教師的處理方式，多數人並不擔心。
張獻仁 (2012)	少子化對南投縣國民小學教師工作壓力影響及因應方式	以南投縣國民小學教師為研究對象，採問卷調查法。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 少子化對南投縣國小教師工作壓力影響屬於中等程度。 2. 壓力的知覺程度以「教育政策環境」分數最高，以「學校策略應用」分數最低。

(續下頁)

表 2-13 少子化與教師工作壓力相關之研究（續）

研究者及年代	研究題目	研究對象和研究方法	主要研究結果
王欣雅 (2012)	大臺中地區幼教老師面對少子化的工作壓力及其因應策略	以大臺中地區幼教老師為研究對象，採問卷調查，佐以開放性問題的質性分析。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 幼教老師認為少子化造成家長要求過多、師生比例過高、收托時間延長等問題，都會加深教師的工作壓力。 2. 少子化所帶來的工作壓力以幼兒安全維護、親師互動與溝通、家長對幼兒過度保護、幼兒自理能力差、解決問題能力不足為主。
陳政凱 (2012)	新北市國小教師知覺少子化影響與工作壓力關係之研究	針對新北市公立國小 549 位國小教師為研究對象，採問卷調查法。	新北市國小教師普遍能夠知覺少子化影響。

二、小結

由上述研究可知，人口少子化現象為目前臺灣社會所面臨的趨勢，且受到各界的關注。由於少子化會直接導致學齡人口的減少，使得各級學校必須面對各種不同層面的衝擊與改變；教師身處教育學生工作的第一線，更是直接受其影響，並且必須面對整個教育環境轉變所形成的壓力。尤其，在變遷迅速的社會中，教師的角色必須不斷的面對外在與內在的雙重壓力；所以，教師工作產生壓力是正常的，也是司空見慣的事情。只是其結果會因不同的背景變項，使得教師工作壓力產生不同程度的差異性。

第三章 研究方法

本研究旨在探討臺中市國民小學教師少子化知覺與教師工作壓力關係之相關。透過理論及相關文獻的探討、分析，並整理與歸納，發展出本研究之研究架構。本研究採用調查研究法，以現任職於臺中市市立國民小學之兼任行政人員與教師為對象；學校行政人員包括主任及組長；教師則包括級任老師與科任老師。本章共分五節：第一節為研究架構與變項操作型定義；第二節為研究假設；第三節為抽樣來源與研究對象；第四節為研究工具；第五節為資料處理。茲分述如下

第一節 研究架構與變項操作型定義

一、研究架構

本研究採取調查研究法進行研究。本問卷內容包含（一）背景變項（包括教師背景變項和學校情境變項），分別為性別、年齡、擔任職務、教學年資、學校規模、學校位置等六個變項。（二）其他變項為「教師少子化知覺」與「教師工作壓力」兩項，在教師少子化知覺變項下，包括「學生人數減少」、「教師員額縮減」以及「教師工作壓力增加」三個層面。在「教師工作壓力」變項內容涵蓋「工作負荷」、「人際關係」、「專業知能」、「行政支持」與「學生問題」五個面向。一開始先蒐集教師少子化知覺與教師工作壓力相關資料，針對各變項定義、內涵及其相關研究進行探討、分析及歸納；接著以問卷調查方式蒐集臺中市市立國民小學教師的少子化知覺與教師工作壓力之相關資料，最後藉由統計分析瞭解變項間的關係，其架構如圖 3-1。

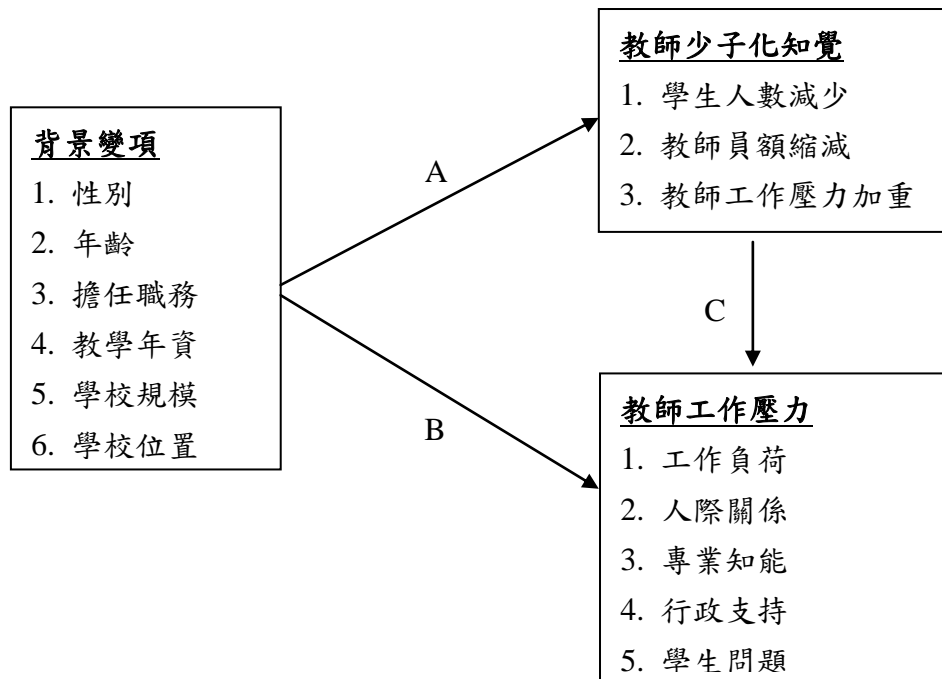


圖 3-1 研究架構

根據圖 3-1 所示，教師的背景變項與教師「少子化知覺」、「工作壓力」之間的關係以 ABC 符號表示，各變項的關係說明如下：

路徑 A 表示：不同背景變項的國民小學教師及學校情境變項，其教師少子化知覺差異情形如何。

路徑 B 表示：不同背景變項的國民小學教師及學校情境變項，其教師工作壓力差異情形如何。

路徑 C 表示：教師少子化知覺對教師工作壓力之預測情況以及教師少子化知覺與教師工作壓力之相關情形如何。

二、研究變項說明

由圖 3-1 可知本研究架構分為：教師背景變項、教師少子化知覺變項與教師工作壓力變項，茲將研究架構之相關變項說明如下：

(一) 教師背景變項

1. 性別：分為男性與女性兩類。

2. 年齡：分為 30 歲以下、31-40 歲、41 歲-50 歲、50 歲以上共四類。
3. 擔任職務：分為級任教師、科任教師、教師兼組長、教師兼主任共四類。
4. 教學年資：以教師個人實際教學年資為依據。
5. 學校規模：分為 12 班以下、13~48 班、代表 49 班以上共三類。
6. 學校位置：分為都會區、一般鄉鎮、代表偏遠地區共三類。

（二）教師少子化知覺變項

「教師少子化知覺」是教師對少子化所認知、察覺與理解之現況。在「教師少子化知覺」變項下，細分為「學生人數減少」、「教師員額縮減」、「教師工作壓力加重」三個層面。選項計分方式採用 Likert 之四點式量表型態，選項分為「非常符合」、「符合」、「不符合」、「非常不符合」四個等級，以圈選數字的方式填答，分別給予 4 分、3 分、2 分、1 分作為量表總分計算的標準；最後以各量表總分的高低，代表教師少子化知覺之實際狀況，得分愈高，代表教師少子化知覺程度愈高。

（三）教師工作壓力變項

「教師工作壓力」是指教師個人在學校工作環境中面對來自教學、行政事務、學生、人際關係及專業生涯等方面的情境，知覺工作威脅超過本身能力所能負荷時，因而產生個人生理與心理無法適應的負面情緒（如緊張、困擾、沮喪、挫折、憤怒）與行為之反應。本研究在「教師工作壓力」變項中，涵蓋「工作負荷」、「人際關係」、「專業知能」、「行政支持」與「學生問題」五個層面。題目以「非常符合」、「符合」、「不符合」、「非常不符合」四個等級選項作答，分別給予 4 分、3 分、2 分、1 分作為量表總分計算的標準；最後以各量表總分的高低，代表教師工作壓力之實際狀況，得分愈高，代表教師工作壓力愈大。

第二節 研究假設

茲根據本研究之研究動機、目的、待答問題以及研究架構，擬定出如下所列之研究假設：

假設一：不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。

- 1-1 不同性別之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。
- 1-2 不同年齡之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。
- 1-3 擔任不同職務之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。
- 1-4 不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。
- 1-5 學校規模不同之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。
- 1-6 學校位置不同之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。

假設二：不同背景變項之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。

- 2-1 不同性別之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。
- 2-2 不同年齡之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。
- 2-3 擔任不同職務之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。
- 2-4 不同教學年資之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。
- 2-5 學校規模不同之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。
- 2-6 學校位置不同之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。

假設三：臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之間有顯著相關。

假設四：臺中市國小教師少子化知覺各層面對教師工作壓力具有顯著預測的作用。

第三節 抽樣來源與研究對象

一、抽樣來源

本研究之母群體為以101學年度任教於臺中市市立國民小學教師為問卷調查之母群體。依據教育部統計處（2013c）「國民小學校別資料」顯示，統計出任教於臺中市國民小學教師共11,039人（截至102年3月底前教育部仍未公布101學年度第2學期各校班級數及各校教師人數資料，故以101學年度第1學期為參考基準）。為了使樣本能更有效的推論母群體，並達到隨機抽樣樣本在95%的信心水準之下，抽樣誤差在 $\pm 5\%$ 之間，各層取樣的學校數，儘可能符合母群體之分配比例，並以四捨五入做為取捨之標準(李三益，2013)。進行問卷送達前，先以電話委請抽樣學校的教務主任接受請託，進行協調受試者和施測時間之安排，並代為處理問卷之發放與回收；為顧及研究倫理，研究者對於受試者均採匿名方式處理。

二、研究對象

依據教育部（2007）公布將公立國小學校規模，區分為大、中、小型三類學校(大型學校為班級數49班以上者；中型學校為班級數介於13至48班者；小型學校為12班以下者)。根據臺中市政府教育局統計室（2013a）之「各級學校資料查詢系統」所公佈之各校班級數資料，在各類型學校所佔之比例，最後依據此三類型學校所佔比例取樣。茲將各國民小學校數欲抽取學校數列於表3-1：

表 3-1

臺中市市立國民小學學校規模及樣本數

學校規模	班級數	學校數	百分比	抽取學校數
小型學校	12 班以下	64	28%	9
中型學校	13 班-48 班	118	51%	13
大型學校	49 班以上	47	21%	6
總計		229所	100%	28

資料來源：臺中市教育局（2013a）

本研究以簡單隨機抽樣的方式，抽取所需的學校樣本，28所學校實際共計發出572份問卷，以郵寄、公務交換信箱或親自送達實施。總共回收562份，回收率為98.41%，扣除填答不全或個人背景資料未回答以後，有效問卷551份，有效率達97.83%。茲將有效問卷回收名冊及份數列於表3-2。

表3-2

有效問卷回收名冊及份數

學校規模	學校名稱	發出份數	回收份數	有效份數	回收率	可用份數
小型學校	健○國小	16	16	15	100%	93.8%
	逢○國小	8	8	8	100%	100%
	福○國小	7	7	7	100%	100%
	○坑國小	14	14	14	100%	100%
	泰○國小	16	15	14	93.8%	93.3%
	春○國小	15	14	13	93.3%	92.9%
	新○國小	16	16	15	100%	93.8%
	○林國小	10	10	10	100%	100%
中型學校	樂○國小	16	16	15	100%	93.8%
	月○國小	16	15	15	93.8%	100%
	華○國小	20	20	19	100%	95%
	翁○國小	20	20	20	100%	100%
	○信國小	20	20	20	100%	100%
	何○國小	20	20	20	100%	100%
	○行國小	20	19	18	95%	94.7%
	○慶國小	20	20	20	100%	100%
	省○國小	20	20	20	100%	100%
	烏○國小	25	24	23	96%	95.8%
	○維國小	25	23	23	92%	100%
	仁○國小	25	25	25	100%	100%
	龍○國小	25	25	25	100%	100%
○興國小	20	20	20	100%	100%	
大型學校	文○國小	20	20	19	100%	95%
	○雅國小	26	26	25	100%	96%
	益○國小	25	25	25	100%	100%
	潭○國小	35	33	33	94%	100%
	○勇國小	30	30	30	100%	100%
忠○國小	42	41	40	97.6%	95.2%	
合計		572	562	551	98.41%	97.83%

第四節 研究工具

一、量表內容

(一) 教師少子化知覺量表

本研究採用石文伶(2010)編製之「教師少子化知覺量表」,以作為本研究的研究工具。量表內容一共有 18 題,以 Likert type 之四點式量表型態呈現,目的在了解臺中市市立國民小學教師的少子化知覺,包括為三個層面:「學生人數減少」層面有 5 題;「教師員額縮減」層面有 5 題;「教師工作壓力加重」層面有 8 題。各層面題號,以表 3-3 呈現。

(二) 教師工作壓力量表

本研究之問卷採用張嘉茹(2009)編製的「教師工作壓力問卷」。了解臺中市國民小學教師的工作壓力,共細分為五個層面:「工作負荷」層面有 5 題;「人際關係」層面有 5 題;「專業知能」層面有 5 題;「行政支持」層面有 5 題;「學生問題」層面有 5 題,分佈層面如表 3-3。

表 3-3

教師少子化知覺與教師工作壓力關係量表分析摘要

量表名稱	試題層面	題號
教師少子化知覺	學生人數減少	1、2、3、4、5
	教師員額縮減	6、7、8、9、10
	教師工作壓力加重	11、12、13、14、15、16、17、18
教師工作壓力	工作負荷	1、2、3、4、5
	人際關係	6、7、8、9、10
	專業知能	11、12、13、14、15
	行政支持	16、17、18、19、20
	學生問題	21、22、23、24、25

二、信度與效度分析

(一) 教師少子化知覺量表

本研究擬採用石文伶(2010)所編製「教師少子化知覺量表」,其為進一步了解問卷之可靠性與有效性,係以Cronbach's α 係數值分析法,考驗研究工具內部一致性情形,以瞭解研究問卷的信度。教師少子化知覺整體係數為.861,依據吳明隆(2006)引自De Vellis在1991的觀點,認為 α 係數最好在.70以上, α 值愈大代表該因素在各細項之間的相關程度愈大,可見此教師少子化知覺量表的信度穩定,如表3-4所示。而在效度方面,是依據十名學者專家以及在教育現場的實務工作者,包括教授、校長、主任等提供之意見及勾選結果而進行修正建立專家效度。另外,「學生人數減少」層面解釋變異量為63.507%;「教師員額縮減」層面解釋變異量為65.655%;「教師工作壓力加重」層面解釋變異量為52.408%(石文伶,2010)。

(二) 教師工作壓力量表

本研究擬採用張嘉茹(2009)所編製「教師工作壓力量表」,為進一步提高問卷的可靠性與有效性,進行信度考驗。內在信度考驗最常使用的方法為Cronbach's α 係數值分析法, α 係數值愈大,表示內部一致性愈高,信度也愈高; α 係數以大於.70以上為佳,可使問卷具有相當的穩定性與精確性。各層面的 α 係數介於.78至.88之間,教師工作壓力整體 α 係數達.92,顯示其內部一致性高,具有極高的信度,以支持研究結果,如表3-4所示。而在效度方面,是請六名專家學者以及在教育現場的實務工作者,包括教授、校長等填答修正之意見;就問卷中研究向度是否適合、題項是否測量該因素、題目的語氣與文字是否適合三個要點,以評鑑問卷內容是否具有代表性,進行專家效度之鑑定。另外,「工作負荷」層面解釋變異量為12.81%;「人際關係」層面解釋變異量為9.34%;「專業知能」層面為9.03%;「行政支持」層面解釋變異量為16.06%;「學生問題」層面解釋變異量為14.83%。

表 3-4
量表信度分析摘要

問卷名稱	量表層面	各層面之 α 係數	總量表之 α 係數
教師少子化知覺	學生人數減少	.855	.861
	教師員額縮減	.860	
	教師工作壓力加重	.865	
教師工作壓力	工作負荷	.80	.92
	人際關係	.78	
	專業知能	.78	
	行政支持	.88	
	學生問題	.80	

資料來源：石文伶（2010）。p.71；張嘉茹（2009）。P.74

第五節 資料處理

為達到本研究目的，並進行模式驗證，本研究使用資料分析方法包括敘述統計、獨立樣本平均數t檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關和逐步多元迴歸等統計方法，茲分述如下。

一、描述性統計

本研究針對臺中市國民小學教師少子化知覺與教師工作壓力關係之現況分析，使用次數分配與百分比等描述性統計方法加以分析，統計回收的樣本統計分布情形，以有效了解樣本背景變項分布情形。統計項目有：性別、年齡、擔任職務、教學年資、學校規模、學校位置，藉以分析樣本回收情形各種資料之統計量，以瞭解其現況。

二、推論性統計

（一）獨立樣本平均數t檢定

本研究針對不同性別國民小學教師，將性別設定為自變項，教師少子化知覺及教師工作壓力為依變項，進行獨立樣本平均數t考驗，以瞭解不同性別國民

小學教師的少子化知覺與工作壓力是否有所差異存在。

(二) 單因子變異數分析

針對研究假設「假設一：不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺現況有差異」、「假設二：不同背景變項之臺中市國小教師工作壓力現況有差異」將性別、年齡、擔任職務、教學年資、學校規模、學校位置等設定為自變項，教師少子化知覺與教師工作壓力為依變項，進行單因子變異數分析，若F值達顯著水準，則以LSD (Least Significant Difference) 檢定法進行事後比較。

(三) 皮爾遜積差相關

以皮爾遜積差相關來分析「假設三：臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之間有相關。」

(四) 逐步多元迴歸

以逐步多元迴歸考驗研究假設「假設四：不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺各層面對教師工作壓力具有預測的作用」以探討國民小學教師的少子化知覺各層面對工作壓力之預測力。

第四章 研究結果與討論

本研究旨在根據研究問題、目的、與研究假設等，將所蒐集而來的問卷與資料進行處理、統計分析與討論。茲將本章分為五節，第一節為臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之現況分析；第二節為不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺之差異分析與討論；第三節為不同背景變項之臺中市國小教師工作壓力之差異分析與討論；第四節為臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之相關分析與討論；第五節為臺中市國小教師少子化知覺變項對教師工作壓力預測力之分析與討論；第六節為綜合結果整理。茲將研究結果分述如下。

第一節 臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之現況分析

本節依據問卷調查所蒐集之資料，利用統計套裝軟體程式進行描述性統計，以獲得教師少子化知覺與教師工作壓力各層面的平均數與標準差，據以瞭解教師少子化知覺與教師工作壓力之現況。依序分析臺中市國小教師基本資料、教師少子化知覺之現況及教師工作壓力之現況。

一、臺中市國小教師背景變項資料之分析

本節問卷調查之結果共獲得 551 份有效樣本，針對性別、教師年齡、擔任職務、教學年資、學校規模及學校位置等變項，以次數分配與百分比等描述性統計方法進行綜合分析，以瞭解樣本之背景變項的分布情形，茲整理如表 4-1：

表 4-1

臺中市國小教師研究樣本基本資料分析表 (N=551)

項目	類別	人數	百分比
性別	男	147	26.7
	女	404	73.3
教師年齡	30 歲以下	33	6.0
	31-40 歲	205	37.2
	41-50 歲	266	48.3
	51 歲以上	47	8.5
擔任職務	級任教師	292	53.0
	科任教師	75	13.6
	教師兼組長	122	22.1
	教師兼主任	62	11.3
教學年資	10 年 7 個月以下	142	25.8
	10 年 8 個月至 14 年 7 個月	132	24.0
	14 年 8 個月至 21 年 5 個月	138	25.0
	21 年 6 個月以上	139	25.2
學校規模	12 班以下	111	20.1
	13 至 48 班	268	48.6
	49 班以上	172	31.2
學校位置	都會區	275	49.9
	一般鄉鎮	190	34.5
	偏遠地區	86	15.6

由表 4-1 之各組有效樣本資料說明如下：

(一) 性別

本研究樣本中，男、女教師之分佈情形，經調查結果顯示，男性教師有147人，佔全體樣本數的26.7%；女性教師有404人，佔全體樣本數的73.3%，女性教師約為男性教師的2.75倍。依據臺中市教育局（2013b）「教職員人數統計」之資料顯示，臺中市公立國民小學101學年度第一學期女性教師總人數為男性教師總人數（8042：2997）的2.68倍，與本研究男女教師樣本數的比例相近，顯示出目前臺中市國小教師以女性教師佔多數。

(二) 年齡

本研究樣本中，教師年齡的分佈 41-50 歲的教師有 266 人最多，佔全體樣本的 48.3%，其次，31-40 歲的教師有 205 人，佔全體樣本數的 37.2%；顯

示臺中市國小教師年齡分配絕大多數為 31-50 歲此區間。30 歲以下教師所佔比例最低，僅佔全體樣本數的 6%；此可能與近年來少子化之現象有關，多數學校面臨減班與教師超額的問題，連帶使得許多年輕的流浪教師無法順利進入學校執教（臺中市教師會，2009）。51 歲以上的教師有 47 人，佔全體樣本數的 8.5%為次低；據教育部統計處（2013d）「國中小教師年輕化狀況」調查資料顯示，101 學年度 50 歲以上（包含 50 歲）之國小教師佔全體教師的 9.92%，本研究 51 歲以上之教師，不包含 50 歲之教師，故與前述資料比例略低一些，為 8.5%，比例相近。

（三）擔任職務

本研究樣本中，擔任職務的分佈，級任教師有 292 人，佔全體樣本數的 53%，比例最高；其次依序為教師兼組長有 122 人，佔全體樣本數的 22.1%；科任教師有 75 人，佔全體樣本數的 13.6%；教師兼主任有 62 人，佔全體樣本數的 11.3%。與教育現場中，級任導師的比例高於、科任教師與兼任行政的教師情形相符；研究樣本中科任教師比例之偏低，乃因少子化、及教師課稅減少授課時數，教育部在不願增加教育預算下，以增加班級人數及增聘鐘點教師來解決有關。

（四）教學年資

在教學年資部分，以四分法分組，各約佔 25 百分比，各組別呈現平均分配比例，10 年 7 個月以下、10 年 8 個月～14 年 7 個月、14 年 8 個月～21 年 5 個月、21 年 6 個月以上分別佔 25.8%、24%、25%、25.2%。

（五）學校規模

就「學校規模」分析，13～48 班學校所佔比例最多（48.6%），其次依序是 49 班以上（31.2%），最少的是 12 班以下（20.1%）。

（六）學校位置

在「學校位置」部分，以都會區最高（49.9%）最高，其次依序為一般鄉鎮（34.5%）偏遠地區最少（15.6%）。

二、臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之現況分析

(一) 臺中市國小教師少子化知覺之現況分析

依據本研究待答問題(一)，探討臺中市國小教師少子化知覺之現況，係採用臺中市教師少子化知覺之量表，內容包括「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」三個層面，以四點量表計分，非常符合為 4 分，符合為 3 分，不符合為 2 分，非常不符合為 1 分。因此每一題的參照標準為 2.5 分，當某一題之平均數低於 2.5 分，表示少子化知覺較低；反之，若高於 2.5 分，表示有越高度的知覺。茲將問卷資料以平均數及標準差來分析臺中市國小教師少子化知覺之現況，量表各層面所獲得之結果，列於表 4-2。

表 4-2

臺中市國小教師少子化知覺量表各層面現況分析摘要表(N=551)

層面	題數	平均數	標準差	單題 平均數	排序
學生人數減少	5	15.23	3.22	3.05	2
教師員額縮減	5	12.36	3.58	2.47	3
教師工作壓力加重	8	26.13	3.48	3.26	1
整體教師少子化知覺	18	53.72	7.74	2.98	

由表 4-2 中得知，在所有層面之中，「學生人數減少」、「教師工作壓力加重」二個層面平均分數都超過 3.0，顯示全體受測教師對「學生人數減少」、「教師工作壓力加重」二個層面的知覺是強烈的。「教師員額縮減」層面及「整體教師少子化知覺」層面的平均分數在 2.47 到 2.98 之間，顯示全體受測教師對教師員額縮減層面感受中上程度，此與蘋果日報(2009a) 說明臺中市教育處強調，超額教師可以全數獲得安置，且會調整國小班級人數因應，以減緩少子化對教師缺額的影響，保障臺中市全體教師工作權有關。而每個層面的平均分數均屬中高程度，顯示臺中市國小教師在少子化現象三個層面上的狀況大致介於稍有知覺到高度的知覺之間。

(二) 臺中市國小教師工作壓力之現況分析

依據本研究待答問題(二)，探討臺中市國小教師工作壓力之現況，係採用臺中市國小教師工作壓力之量表，內容包括「工作負荷」、「人際關係」、「專業知能」、「行政支持」和「學生問題」五個層面，以四點量表計分，非常符合為4分，符合為3分，不符合為2分，非常不符合為1分。茲將問卷資料以平均數及標準差來分析臺中市國小教師工作壓力之現況。量表各層面所獲得之結果，列於表4-3。

表 4-3

臺中市國小教師工作壓力量表各層面現況分析摘要表(N=551)

層面	題數	平均數	標準差	單題平均數	排序
工作負荷	5	13.06	2.69	2.61	1
人際關係	5	11.93	2.33	2.38	3
專業知能	5	11.31	2.39	2.26	4
行政支持	5	11.30	2.72	2.26	5
學生問題	5	12.26	2.82	2.45	2
整體教師工作壓力	25	59.87	9.66	2.40	

臺中市國小教師工作壓力之各層面得分之平均數如表4-3所示，其得分由高至低排列依序為，一、工作負荷；二、學生問題；三、人際關係；四、專業知能；五、行政支持。當中「工作負荷」此層面得分最高，為2.61，可見臺中市國小教師之「工作負荷」，是造成工作壓力的主要因素。此外，「學生問題」層面平均數為2.45，顯示此層面對於臺中市國小教師工作壓力的形成，仍具有相當程度的影響。而「人際關係」、「專業知能」及「行政支持」三個層面的平均數則分別是2.38、2.26、2.26，可見少子化趨勢下所造成的現今教育環境變遷，教師彼此間的人際互動、教師自身專業知能及學校行政的支持，國小教師普遍調適得宜，並未成為教師工作壓力的顯著來源。臺中市國小教師工作壓力就整體而言，其平均數為2.40，標準差為9.66，略低於李克特式四點量表平均數2.5。

三、綜合分析與討論

依據本研究目的，就臺中市國民小學教師少子化知覺與工作壓力相關研究結果進行綜合性討論。

(一) 臺中市國民小學教師少子化知覺之現況分析與討論

由研究所獲得之551份有效樣本研究結果得知，就教師少子化知覺整體層面而言，臺中市國民小學教師少子化知覺之現況平均數為2.98，高於平均數2.50；表示臺中市國小教師的「少子化知覺」現況屬中高程度，介於稍擔憂與擔憂之間，顯示臺中市國民小學教師普遍對社會少子化現象，已感到憂心；這與楊啟男

(2008)、石文伶(2010)與張世旺(2010)的研究結果相符。就各分層面而言，以「教師工作壓力加重」層面的平均數3.26得分最高，顯示國民小學教師對整體教育環境與工作壓力的改變，已產生極大的隱憂；與陳政凱(2012)的研究發現：少子化趨勢的影響下，形成獨生子女漸多，家長對教育過度干預，造成教師工作壓力大的結果相符。以「學生人數減少」層面的平均數3.05得分次高，顯示臺中市國民小學教師對少子化現象，造成學生來源逐年減少，面臨學校招生不足，感到相當憂心；與楊啟男(2008)的研究發現：人口少子化，造成減班現象日益嚴重，將對國小教育造成影響相符。「教師員額縮減」層面的平均數為2.47最低，顯示臺中市國小教師對教師員額縮減，部份教師較無知覺；此乃因教育處強調，超額教師可以全數獲得安置，且會調整國小班級人數因應，以減緩少子化對教師缺額的影響，保障臺中市全體教師工作權，所以較不擔憂。另外，臺中市超額制度對在校資深教師有較多保障，故有部份國小教師較無知覺；與楊啟男(2008)的研究：教師員額縮減層面由於高雄縣超額制度對資深國小教師有比較多的保障，所以部份教師較無覺知到超額的壓力結果符合。

(二) 臺中市國民小學教師工作壓力之現況分析與討論

首先以教師工作壓力整體層面而言，臺中市國小教師工作壓力之平均數為

2.40，低於2.5 分的參照標準，介於「符合」與「不符合」之間，顯示臺中市國民小學教師之工作壓力情形為中等偏低程度，易言之，臺中市國小教師工作壓力感受並不高；這與陳怡如（2006）、張嘉茹（2009）和陳居春（2009）的研究結果相符。若以教師工作壓力各層面來分析，以「工作負荷」最高為2.61，顯示出因教育改革產生的工作量及太多無關教學的活動和行政要求是讓臺中市國小教師感受到工作壓力的主要來源，表示工作負荷量過大為臺中市國小教師產生工作壓力之主要原因；與蕭惠文（2009）的研究結果：讓國小教師感到壓力最大的主因即是與教學工作無直接關係的「工作負荷」符合。其次依序為「學生問題」、「人際關係」，最後為「專業知能」和「行政支持」，此一研究結果顯示：臺中市國小教師雖然普遍工作壓力不高，但學校承辦之活動量過多，導致教師增加額外的工作負荷，將使教師衍生過多的工作壓力。本研究結果顯示，在工作壓力各層面，教師感受壓力程度最高者為工作負荷，與張嘉茹（2009）的研究結果相符合。

四、小結

根據上述「臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之現況分析結果，本研究歸納出以下幾點研究發現：

（一）臺中市國小教師少子化知覺以「教師工作壓力加重」層面的平均數得分最高。

臺中市國民小學教師少子化知覺之現況平均數為2.98，高於平均數2.50；表示臺中市國小教師的「少子化知覺」現況屬中高程度，介於稍擔憂與擔憂之間，顯示臺中市國民小學教師普遍對社會少子化現象，已感到憂心。其中以「教師工作壓力加重」層面的平均數3.26得分最高，顯示國民小學教師對整體教育環境與工作壓力的改變，已產生極大的隱憂。

（二）臺中市國小教師工作壓力程度最高的是「工作負荷」層面。

臺中市國小教師工作壓力之平均數為2.40，低於2.5 分的參照標準，介於「符

合」與「不符合」之間，顯示臺中市國民小學教師之工作壓力情形為中等偏低程度。其中以「工作負荷」最高為2.61，顯示出因教育改革產生的工作量及太多無關教學的活動和行政要求是使臺中市國小教師感受到工作壓力的主要來源，表示工作負荷量過大為臺中市國小教師產生工作壓力之主要原因。

第二節 不同背景變項之國小教師少子化知覺之差異分析與討論

本節主要考驗研究假設一，擬以臺中市國民小學教師之性別、年齡、擔任職務、教學年資、學校規模、學校位置為自變項，整體教師少子化知覺及少子化知覺各層面為依變項；在不同性別的考驗將採獨立樣本t檢定分析之；其餘變項則以單因子變異數分析檢定，當各組之間有顯著差異，再以LSD法進行事後比較。

一、不同性別之臺中市國小教師少子化知覺之差異分析

有關不同性別得臺中市國民小學教師少子化知覺之差異分析整理如表4-4。

表 4-4

不同性別之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	性別	人數	平均數	標準差	t值	顯著性(p)
學生人數減少	男	147	3.07	.64	.59	.55
	女	404	3.04	.64		
教師員額縮減	男	147	2.49	.74	.39	.70
	女	404	2.47	.71		
教師工作壓力加重	男	147	3.25	.41	.36	.72
	女	404	3.27	.45		
整體教師少子化知覺	男	147	2.99	.42	.26	.80
	女	404	2.98	.44		

表4-4為不同性別的臺中市國民小學教師在少子化知覺之平均數、標準差和t檢定的相關結果。在551份有效問卷中，男性為147位，女性為404位。以下為少

子化知覺整體層面與各層面現況在不同性別下之差異分析說明：

(一)不同性別變項臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面現況之差異情形

由表4-4中得知，不同性別之臺中市國小教師少子化知覺在整體知覺方面，經過 t 考驗的結果，發現未達到.05的顯著差異水準 ($t=.26, p>.05$)；易言之，臺中市國小男女不同性別教師之整體少子化知覺，未達顯著差異。

(二) 不同性別變項臺中市國民小學教師在少子化知覺各層面現況之差異情形

從表4-4，臺中市國民小學不同性別教師在「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」之差異比較摘要表中，就各個層面平均數看來，在「學生人數減少」層面得分，男性3.07、女性3.04， t 值為.59，在「教師員額縮減」層面得分，男性2.49、女性2.47， t 值為.39，在「教師工作壓力加重」層面得分，男性3.25、女性3.27， t 值為.36。 $p>.05$ 未達到顯著差異水準，顯示臺中市不同性別國民小學教師在少子化知覺各層面之擔憂程度無顯著差異。

二、不同年齡之國小教師少子化知覺之差異分析

有關不同年齡國民小學教師少子化知覺之差異分析整理如表 4-5。

表 4-5

不同年齡之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
學生 人數 減少	A	33	3.00	.65	組 間	1.13	3	.37	.90	
	B	205	3.06	.64	組 內	227.39	547	.42		
	C	266	3.02	.65	總 和	228.51	550			
	D	47	3.18	.64						
教師 員額 縮減	A	33	2.66	.56	組 間	4.75	3	1.58	3.12*	
	B	205	2.50	.72	組 內	277.71	547	.51		A>C D>C
	C	266	2.39	.71	總 和	282.47	550			
	D	47	2.64	.79						
教師 工作 壓力 加重	A	33	3.02	.41	組 間	2.60	3	.87	4.65**	
	B	205	3.30	.44	組 內	101.71	547	.19		B>A C>A D>A
	C	266	3.25	.42	總 和	104.31	550			
	D	47	3.35	.44						
整體 教師 少子 化 知覺	A	33	2.92	.36	組 間	1.33	3	.45	2.43*	
	B	205	3.01	.44	組 內	100.37	547	.18		D>A D>C
	C	266	2.95	.42	總 和	101.70	550			
	D	47	3.11	.45						

** $p < .01$ * $p < .05$ A: 30歲以下 B: 31-40歲 C: 41-50歲 D: 51歲以上

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同年齡之教師在少子化覺各層面平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，30歲以下教師為33位，31-40歲教師為205位，41-50歲教師為266位，51歲以上教師

為47位。以下為少子化知覺整體層面與各層面現況在不同年齡下之差異分析，說明如下：

(一)不同年齡變項臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面現況之差異情形

由表 4-5 中得知，就不同年齡之教師少子化知覺整體現況而言，F 值等於 2.43， $p < .05$ ，顯示達到顯著差異。經事後比較後，發現 51 歲以上的教師得分情形高於 30 歲以下及 41-50 歲年齡的教師。

(二) 不同年齡變項臺中市國民小學教師在少子化知覺各層面現況之差異情形

由表 4-5，不同年齡臺中市國民小學教師在「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」之差異比較摘要表中，就各個層面得分來看，在「學生人數減少」層面，F 值為.90 未達到顯著水準，顯示不同年齡層的教師對於學生來源減少的感受程度沒有明顯差異。「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」二個分層面的 F 值分別為 3.12 ($p < .05$) 及 4.65 ($p < .01$)，均達到顯著差異；接著以 LSD 法進行事後比較後發現：就「教師員額縮減」層面而言，30 歲以下及 51 歲以上教師知覺平均得分顯著高於 41-50 歲教師之知覺表現，表示年齡小的教師與年齡大的教師對於教師員額縮減的知覺與擔憂比年齡 30-50 歲的教師明顯。就「教師工作壓力加重」層面而言，31-40、41-50 及 51 歲以上教師知覺平均得分顯著高於 30 歲以下教師之知覺表現，表示年齡小的教師對於教師工作壓力加重的知覺感受最低。

三、擔任不同職務之臺中市國小教師少子化知覺之差異分析

有關擔任不同職務之國民小學教師少子化知覺之差異分析整理如表 4-6。

表 4-6

擔任不同職務之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要(N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
學生 人數 減少	A	292	3.10	.63	組 間	5.92	3	1.97	4.85**	A>B D>B
	B	75	2.81	.70	組 內	222.59	547	.41		
	C	122	2.99	.62	總 和	228.51	550			
	D	62	3.14	.59						
教師 員額 縮減	A	292	2.49	.71	組 間	2.21	3	.74	1.44	
	B	75	2.41	.75	組 內	280.26	547	.51		
	C	122	2.39	.67	總 和	282.47	550			
	D	62	2.60	.75						
教師 工作 壓力 加重	A	292	3.27	.43	組 間	.34	3	.12	.60	
	B	75	3.30	.44	組 內	103.96	547	.19		
	C	122	3.22	.41	總 和	104.31	550			
	D	62	3.25	.47						
整體 教師 少子 化 知覺	A	292	3.01	.41	組 間	1.10	3	.37	1.99	
	B	75	2.92	.47	組 內	100.61	547	.18		
	C	122	2.93	.40	總 和	101.70	550			
	D	62	3.04	.47						

** $p < .01$ A：級任教師 B：科任教師 C：教師兼組長 D：教師兼主任

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同職務教師在少子化覺各層面之平均數差異，並在呈現顯著後以 LSD 法進行事後比較。在 551 份有效問卷中，級任教師為 292 位，科任教師為 75 位，教師兼組長為 122 位，教師兼主任為 62 位。以下為少子化知覺整體層面與各層面現況在擔任不同職務下之差異分析，說明如下：

(一) 不同職務臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面現況之差異情形

由表 4-6 中得知，就擔任不同職務之教師少子化知覺整體現況而言，F 值等於 1.99，顯示未達到顯著差異。表示整體教師對少子化的知覺程度，不因擔任職務不同而有差異。

(二) 不同職務臺中市國民小學教師在少子化知覺各層面現況之差異情形

由表 4-6，擔任不同職務之臺中市國民小學教師在「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」之差異比較摘要表中，就各個層面得分來看，在「教師員額縮減」和「教師工作壓力加重」二個分層面的 F 值分別為 1.44 及 .60，皆未達到顯著差異；表示擔任不同職務的教師對於教師員額縮減和教師工作壓力加重的感受程度沒有明顯差異。「學生人數減少」層面的 F 值為 4.85 ($p < .01$)，達到顯著差異；接著以 LSD 法進行事後比較後發現：級任教師及教師兼主任知覺平均得分顯著高於科任教師之知覺表現，顯示因為人口少子化，國小教師雖面臨超額的危機，但蘋果日報 (2009b) 說明中市教育處副處長葉俊傑表示，為考量維持校務運作順利，主任不列為超額名單，除此之外，電腦、美術、音樂老師有教學專長，也在保障名額內；導致教師兼主任有學生人數銳減的知覺，而擔任級任教師比擔任科任教師被超額的機會較大的知覺。

四、不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺之差異分析

有關不同教學年資之國民小學教師少子化知覺之差異分析整理如表 4-7。

表 4-7

不同教學年資之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
學生 人數 減少	A	142	3.01	.61	組間	.73	3	.24	.59	
	B	132	3.06	.65	組內	227.78	547	.42		
	C	138	3.00	.67	總和	228.51	550			
	D	139	3.09	.63						
教師 員額 縮減	A	142	2.58	.64	組間	4.49	3	1.50	2.95*	
	B	132	2.53	.74	組內	277.98	547	.51		A > C A > D B > D
	C	138	2.41	.70	總和	282.47	550			
	D	139	2.36	.75						
教師 工作 壓力 加重	A	142	3.19	.43	組間	1.78	3	.59	3.16*	
	B	132	3.28	.46	組內	102.53	547	.19		D > A
	C	138	3.24	.41	總和	104.31	550			
	D	139	3.34	.41						
整體 教師 少子 化 知覺	A	142	2.97	.40	組間	.39	3	.13	.70	
	B	132	3.01	.47	組內	101.32	547	.19		
	C	138	2.94	.41	總和	101.70	550			
	D	139	3.00	.42						

* $p < .05$

A : 10 年 7 個月以下

B : 10 年 8 個月至 14 年 7 個月

C : 14 年 8 個月至 21 年 5 個月

D : 21 年 6 個月以上

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同教學年資教師在少子化覺各層面之平均數差異，並在呈現顯著後以 LSD 法進行事後比較。在 551 份有效問卷中，教學年資 10 年 7 個月以下之教師有 142 位，教學年資為 10 年 8 個月至 14 年 7 個月的教師是 132 位，教學年資為 14 年 8 個月至 21 年 5 個月的教師為 138 位，教學年資為 21 年 6 個月以上的教師為 139 位。以下為少子化知覺整體層面與各層面現況在不同教學年資下之差異分析，說明如下：

(一) 不同教學年資臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面現況之差異情形

由表 4-7 中得知，就不同教學年資之教師少子化知覺整體現況而言，F 值等於 .70，顯示未達到顯著差異。表示整體教師對少子化的知覺程度，不因教學年資不同而有差異。

(二) 不同教學年資臺中市國民小學教師在少子化知覺各層面現況之差異情形

由表 4-7，不同教學年資之臺中市國民小學教師在「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」之差異比較摘要表中，就各個層面得分來看，在「學生人數減少」層面的 F 值為 .59，未達到顯著差異；表示不同教學年資的教師對於學生人數減少的感受程度沒有明顯差異。在「教師員額縮減」和「教師工作壓力加重」二個分層面的 F 值分別為 2.95($p < .05$)及 3.16($p < .05$)，皆達到顯著差異；接著以 LSD 法進行事後比較後發現：就「教師員額縮減」層面而言，教學年資 10 年 7 個月以下教師知覺平均得分顯著高於 14 年 8 個月至 21 年 5 個月及 21 年 6 個月以上教師之知覺表現；10 年 8 個月至 14 年 7 個月之教師知覺平均得分顯著高於 21 年 6 個月以上教師之表現，表示教學年資淺的教師對於教師員額縮減的知覺與擔憂比教學年資深的教師明顯；因目前教師超額辦法，大部分學校採用後進先出方式，故教學年資淺的教師被超額的可能性比教學年資深的教師大。就「教師工作壓力加重」層面而言，21 年 6 個月以

上教師平均得分顯著高於教學年資 10 年 7 個月以下教師，發現教學年資深的教師知覺平均得分顯著高於教學年資淺的教師之知覺表現，表示教學年資淺的教師對於教師工作壓力加重的知覺感受較低。

五、不同學校規模之臺中市國小教師少子化知覺之差異分析

有關不同學校規模之國民小學教師少子化知覺之差異分析整理如表 4-8。

表 4-8

不同學校規模之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要(N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
學生 人數 減少	A	111	3.29	.50	組 間	42.88	2	21.44	63.28***	A>C B>C
	B	268	3.20	.57	組 內	185.64	548	.34		
	C	172	2.63	.63	總 和	228.51	550			
教師 員額 縮 減	A	111	2.83	.66	組 間	25.49	2	12.74	27.18***	A > B A > C B > C
	B	268	2.48	.63	組 內	256.98	548	.47		
	C	172	2.22	.77	總 和	282.47	550			
教師 工 作 壓 力 加 重	A	111	3.23	.47	組 間	.20	2	.10	.53	
	B	268	3.28	.43	組 內	104.11	548	.19		
	C	172	3.25	.41	總 和	104.31	550			
整 體 教 師 少 子 化 知 覺	A	111	3.14	.41	組 間	9.77	2	4.89	29.12***	A > B A > C B > C
	B	268	3.04	.38	組 內	91.94	548	.17		
	C	172	2.79	.44	總 和	101.71	550			

*** $p < .001$ A:12班以下 B:13至48班 C:49班以上

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同學校規模教師在少子化覺各層面之平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，學校規模12班以下之教師有111位，學校規模13-48班以下之教師有268位，學校規模49班以上之教師有172位。以下為少子化知覺整體層面與各

層面現況在不同學校規模下之差異分析，說明如下：

(一)不同學校規模臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面現況之差異情形

由表 4-8 中得知，就不同學校規模之教師少子化知覺整體現況而言，F 值等於 29.12， $p < .001$ ，顯示達到顯著差異。接著以 LSD 法進行事後比較後，發現學校規模 12 班以下教師知覺程度大於 13 至 48 班及 49 班以上教師的知覺程度，13 至 48 班教師之覺程度高於學校規模 49 班以上的教師。顯示學校規模較小之臺中市國民小學教師，對於少子化的知覺程度較強烈。

(二)不同學校規模臺中市國民小學教師在少子化知覺各層面現況之差異情形

由表 4-8，不同學校規模之臺中市國民小學教師在「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」之差異比較摘要表中，就各個層面得分來看，在「教師工作壓力加重」層面的 F 值為 .53，未達到顯著差異；表示不同學校規模的教師對於少子化導致的教師工作壓力的感受程度沒有明顯差異。在「學生人數減少」和「教師員額縮減」二個分層面的 F 值分別為 63.28 ($p < .001$) 及 27.18 ($p < .001$)，皆達到顯著差異；接著以 LSD 法進行事後比較後發現：就「學生人數減少」層面而言，學校規模 12 班以下及 13-48 班教師知覺程度顯著皆高於學校規模 49 班以上教師的知覺表現，顯示學校規模較小之教師對於學生來源減少的感知程度高於學校規模大的教師。就「教師員額縮減」層面而言，學校規模 12 班以下教師知覺程度顯著高於學校規模 13-48 班和 49 班以上教師的知覺表現，而且學校規模 13-48 班教師知覺程度顯著高於學校規模 49 班以上教師的知覺表現，表示規模中、小型學校之教師對於教師員額縮減的感知程度高於學校規模大的教師。顯示少子化趨勢下，學校規模中、小型之教師比學校規模大的教師被超額的機會較大。

六、不同學校位置之臺中市國小教師少子化知覺之差異分析

有關不同學校位置之國民小學教師少子化知覺之差異分析整理如表 4-9。

表 4-9

不同學校位置之臺中市國小教師在少子化知覺各層面之差異分析摘要(N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
學生 人數 減少	A	275	3.00	.72	組 間	1.11	2	.56	1.34	
	B	190	3.06	.52	組 內	227.40	548	.42		
	C	86	3.13	.59	總 和	228.51	550			
教師 員 額 縮 減	A	275	2.40	.74	組 間	8.39	2	4.19	8.39***	
	B	190	2.43	.64	組 內	274.08	548	.50		C>A C>B
	C	86	2.75	.70	總 和	282.47	550			
教師 工 作 壓 力 加 重	A	275	3.31	.41	組 間	1.59	2	.80	4.25*	
	B	190	3.21	.42	組 內	102.72	548	.19		A>B A>C
	C	86	3.19	.48	總 和	104.31	550			
整 體 教 師 少 子 化 知 覺	A	275	2.98	.44	組 間	.61	2	.30	1.65	
	B	190	2.95	.38	組 內	101.10	548	.18		
	C	86	3.05	.47	總 和	101.71	550			

*** $p < .001$ * $p < .05$ A:都會區 B:一般鄉鎮 C:偏遠地區

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同學校位置教師在少子化覺各層面之平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，都會區學校之教師有275位，一般鄉鎮學校之教師有190位，偏遠地區學校之教師有86位。以下為少子化知覺整體層面與各層面現況在不同學校位置

下之差異分析，說明如下：

(一)不同學校位置臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面現況之差異情形

由表 4-9 中得知，就不同學校位置之教師少子化知覺整體現況而言，F 值等於 1.65，顯示未達到顯著差異。表示在都會區、一般鄉鎮或偏遠地區之臺中市國民小學教師，對少子化擔憂情形都有，不會因學校位置不同，對少子化的感知程度有所差異。

(二)不同學校位置臺中市國民小學教師在少子化知覺各層面現況之差異情形

由表 4-9，不同學校位置之臺中市國民小學教師在「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」之差異比較摘要表中，就各個層面得分來看，在「學生人數減少」層面的 F 值為 1.34，未達到顯著差異，表示不同學校位置的教師對於學生人數減少的知覺程度沒有明顯差異。在「教師員額縮減」和「教師工作壓力加重」二個分層面的 F 值分別為 8.39 ($p < .001$) 及 4.25 ($p < .05$)，皆達到顯著差異；接著以 LSD 法進行事後比較後發現：就「教師員額縮減」層面而言，偏遠地區學校教師知覺程度顯著高於都會區學校及一般鄉鎮教師的知覺表現，表示少子化現象下，偏遠地區學校教師對於教師員額縮減的感知程度比都會區學校及一般鄉鎮教師學校的教師強烈，被超額的機會較大。就「教師工作壓力加重」層面而言，都會區學校教師知覺程度顯著皆高於一般鄉鎮學校和偏遠地區學校教師的知覺表現，表示因少子化現象，都會區學校教師對於學校與家長的要求感受到較大的工作壓力。

七、綜合分析與討論

依據本研究之目的，由上述六項研究結果發現，「不同背景變項」的臺中市國小教師少子化知覺在整體與各層面呈現不同的結果。茲就「性別」、「年齡」、「擔任職務」、「教學年資」、「學校規模」和「學校位置」六個背景變項，根據以上的統計結果進行討論。以下就不同背景變項之臺中市國小教師在少子化知

覺各層面之差異情形，整理如表4-10。

表4-10

不同背景變項之臺中市國小教師在少子化知覺各層面差異之綜合分析摘要表

背景變項	層面名稱	學生人數減少	教師員額縮減	教師工作壓力加重	整體教師少子化知覺
性別	男、女				
教師年齡	A：30歲以下			B>A	D>A
	B：31-40歲		A>C	C>A	D>C
	C：41-50歲		D>C	D>A	
	D：51歲以上				
擔任職務	A：級任教師				
	B：科任教師	A>B			
	C：教師兼組長	D>B			
	D：教師兼主任				
教學年資	A：10年7個月以下		A>C		
	B：10年8個月至14年7個月		A>D	D>A	
	C：14年8個月至21年5個月		B>D		
	D：21年6個月以上				
學校規模	A：12班以下		A>B		A>B
	B：13至48班	A>C	A>C		A>C
	C：49班以上	B>C	B>C		B>C
學校位置	A：都會區		C>A	A>B	
	B：一般鄉鎮		C>B	A>C	
	C：偏遠地區				

茲就不同背景變項之教師少子化知覺差異情形進行討論

(一) 不同性別之臺中市國小教師少子化知覺現況差異

本研究結果，不同性別之臺中市國小教師在「少子化知覺」各層面及整體層面無顯著差異 ($t=.26$)，顯示國民小學男性、女性教師在整體少子化知覺程度呈現一致，並無不同。男性、女性教師在整體層面的得分為2.99與2.98，表示不同性別教師的少子化知覺屬於中等普通程度；此結果與廖世凱(2007)、劉政達(2008)、楊啟男(2008)、石文伶(2010)之研究結果相符。由此結果可知，假設1-1：「不同性別之臺中市國小教師少子化知覺有差異。」未獲得支持。

此可能因素為，男性、女性國小教師面臨現今少子化之衝擊，身處於教育現場的困境是相同的，並無差異；男性、女性教師在整體教師少子化知覺層面的平

均數分別為2.99與2.98，均高於2.5分的參照標準，所以，表示不論男教師或女教師對於少子化的知覺感受程度都很高。

(二) 不同年齡之臺中市國小教師少子化知覺現況差異

本研究結果，不同年齡之臺中市國小教師在「學生人數減少」層面F值為.90，無顯著差異。「教師員額縮減」、「教師工作壓力加重」二個分層面及「整體少子化知覺層面」的F值分別為3.12、4.65及2.43，其差異均達到顯著水準。在「教師員額縮減」層面上，其中一結果為30歲以下教師較41-50歲教師知覺程度高；此與劉政達（2007）、楊啟男（2008）、石文伶（2010）之研究結果相符。而另一結果為51歲以上教師較41-50歲教師知覺程度高，卻與劉政達（2007）、楊啟男（2008）、石文伶（2010）、陳政凱（2012）之研究結果不相符。在「教師工作壓力加重」層面上，31-40歲、41-50歲及51歲以上教師較30歲以下教師知覺程度高。就「整體少子化知覺層面」而言不同年齡之臺中市國小教師其差異達到顯著水準，51歲以上教師比30歲以下及41-50歲教師明顯感受到較大的壓力；與劉政達（2007）、楊啟男（2008）、石文伶（2010）、陳政凱（2012）之研究結果亦不相符。因此，假設1-2「不同年齡之臺中市國小教師少子化知覺有差異。」獲得支持。

推究其可能原因為，在學生來源日漸減少的少子化洪流下，教職已不再是鐵飯碗，無論年齡輕或年齡大教師都有可能面臨被迫超額的命運。因此在知覺教師員額縮減、教師工作壓力加重和整體少子化壓力下，年齡輕的教師和年齡大的教師知覺均有強烈的感受。

(三) 擔任不同職務之臺中市國小教師少子化知覺現況差異

本研究結果，擔任不同職務之臺中市國小教師在「學生人數減少」層面F值為4.85，達到顯著差異，級任教師及教師兼主任較科任教師知覺學生人數減少程度高；與楊啟男（2008）之研究結果相符。推究其可能原因是，教師兼主任，大

多兼負規劃、統整、領導的責任；而級任教師身處於教學第一現場。所以，對於學生人數及了解程度高於科任教師及教師兼組長，因此，少子化衝擊知覺自然高。

「教師員額縮減」、「教師工作壓力加重」二個分層面及「整體少子化知覺層面」其差異則均未達到顯著水準。顯示擔任不同職務教師在整體少子化知覺程度呈現一致，並無不同；與楊啟男（2008）、陳政凱（2012）之研究結果相符。擔任不同職務教師在整體教師少子化知覺層面的平均數在2.92至3.04之間，均高於2.5分的參照標準；所以，顯示教師兼主任或組長、科任教師及級任教師對於少子化的知覺感受程度都很高。故由研究中可以得知臺中市國小擔任不同職務教師均關心少子化問題。因此，假設1-3「擔任不同職務之臺中市國小教師少子化知覺有差異。」部分獲得支持。

（四）不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺現況差異

本研究結果，不同教學年資之臺中市國小教師在「教師員額縮減」層面，F值為2.95，其差異達顯著水準；教學年資淺教師感受到比教學年資深教師有更大的超額壓力，與楊啟男（2008）、石文伶（2010）、陳政凱（2012）之研究結果相符。在「教師工作壓力加重」層面，F值是3.16，其差異達顯著水準，教學年資深教師感受到比教學年資淺教師有更大的工作壓力；與楊啟男（2008）之研究結果相符。推究其原因，可能是年資越深的教師，愈能理解自己擔負的職責，也愈能感受學校裡大環境的變遷；在少子化趨勢下，除了學校為提升辦學特色，增加教師的工作負荷，而且家長對教師的要求日漸增多，亦使得教師教學壓力大增；加上年資深的教師年齡較大，資訊能力比年輕的教師弱，難以跟上數位化教學的腳步，所以感受到較大的工作壓力。

在「整體少子化知覺」層面，其差異則均未達到顯著水準。顯示不同教學年資教師在整體少子化知覺程度呈現一致，並無不同；與楊啟男（2008）、石文伶（2010）、陳政凱（2012）之研究結果不相符。不同教學年資之教師在整體教師

少子化知覺層面的平均數在2.94至3.01之間，均高於2.5分的參照標準；所以，顯示不論年資淺或年資深之教師對於少子化的知覺感受程度都很高，故由研究中可以得知臺中市國小不同年資教師均關心少子化問題。因此，假設1-4「不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺有差異。」部分獲得支持。

（五）不同學校規模之臺中市國小教師少子化知覺現況差異

本研究結果，不同學校規模之臺中市國小教師在「教師工作壓力加重」層面上，無顯著差異。在「學生人數減少」層面F值為63.28，達到顯著差異，12班以下教師及13-48班教師感受高於49班以上教師，與楊啟男（2008）、陳政凱（2012）之研究結果相符。在「教師員額縮減」層面，F值27.18，其差異達顯著水準，12班以下教師感受到比13-48班教師及49班以上教師有更大的超額壓力；13-48班教師比49班以上教師有更大的超額壓力，此結果與陳政凱（2012）之研究相符。就「整體少子化知覺層面」而言不同學校規模之臺中市國小教師其差異達到顯著水準，12班以下教師感受到比13-48班教師及49班以上教師有更大的少子化知覺；13-48班教師比49班以上教師有更大的少子化感知，此結果與石文伶（2010）、陳政凱（2012）之研究相符。究其原因，可能是因為規模小的學校在少子化趨勢下，由於學生人數減少，教師隨時有被超額的命運，所以，有高度的少子化知覺。因此，假設1-5「不同學校規模之臺中市國小教師少子化知覺有差異。」獲得支持。

（六）不同學校位置之臺中市國小教師少子化知覺現況差異

本研究結果，不同學校位置之臺中市國民小學教師在「教師員額縮減」和「教師工作壓力加重」二個分層面均達到顯著差異；其中在「教師員額縮減」層面上，偏遠地區學校教師較都會區學校及一般鄉鎮教師的知覺程度高，此研究結果與陳政凱（2012）之研究相符。在「教師工作壓力加重」層面上，都會區學校教師比一般鄉鎮學校和偏遠地區學校教師有較高的知覺程度，此研究結果與劉政達

(2008)之研究結果相符；與石文伶(2010)、陳政凱(2012)之研究不相同，可能是研究對象不同，或都會區的學校因面臨少子化的海嘯導致減班、減師之壓力較大所造成的差異。在「學生人數減少」層面和「整體教師少子化知覺」均未達到顯著差異；都會區、一般鄉鎮及偏遠地區之教師，在整體教師少子化知覺層面的平均數在2.95至3.05之間，均高於2.5分的參照標準；所以，顯示不同學校位置之教師對於少子化的知覺感受程度都很高，表示不論都會區、一般鄉鎮或偏遠地區之臺中市國民小學教師，對少子化均非常憂心，與石文伶(2010)的研究相同。因此，假設1-6「不同學校位置之臺中市國小教師少子化知覺有差異。」部分獲得支持。

第三節 不同背景變項之國小教師工作壓力之差異分析與討論

本節主要考驗研究假設二，擬以臺中市國民小學教師之性別、年齡、擔任職務、教學年資、學校規模、學校位置為自變項，整體教師工作壓力及工作壓力各層面為依變項；在不同性別的考驗將採獨立樣本t檢定分析之；其餘變項則以單因子變異數分析檢定，當各組之間有顯著差異，再以LSD法進行事後比較。

一、不同性別之臺中市國小教師工作壓力之差異分析

有關不同性別的臺中市國民小學教師工作壓力之差異分析整理如表 4-11。

表 4-11

不同性別之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	t	P
工作負荷	A	147	2.60	.59	.16	.87
	B	404	2.61	.52		
人際關係	A	147	2.40	.47	.52	.60
	B	404	2.38	.46		
專業知能	A	147	2.25	.47	.40	.69
	B	404	2.27	.48		
行政支持	A	147	2.17	.55	2.45**	.02
	B	404	2.30	.54		
學生問題	A	147	2.32	.53	3.31**	.00
	B	404	2.50	.57		
整體教師工作壓力	A	147	2.34	.40	1.66	.09
	B	404	2.41	.38		

** $p < .01$ A:男性 B:女性

表4-11為不同性別的臺中市國民小學教師在工作壓力之平均數、標準差和t檢定的相關結果。在551份有效問卷中，男性為147位，女性為404位。以下為工作壓力整體層面與各層面現況在不同性別下之差異分析說明：

(一) 不同性別變項臺中市國民小學教師在工作壓力整體層面現況之差異情形

由表4-11中得知，不同性別之臺中市國小教師工作壓力在整體知覺方面，經過t考驗的結果，發現未達到.05的顯著差異水準 ($t=1.66, p > .05$)；換言之，臺中市國小男女性別不同的教師之整體工作壓力知覺，未達顯著差異。

(二) 不同性別變項臺中市國民小學教師在工作壓力各層面現況之差異情形

在工作壓力各層面方面，「工作負荷」($t=.16, p>.05$)、「人際關係」($t=.52, p>.05$)、「專業知能」($t=.40, p>.05$)均未達顯著差異水準；「行政支持」($t=2.45, p<.01$)、「學生問題」($t=3.31, p<.01$)二個分項，男女不同教師的差異均已達統計顯著水準。

有顯著差異的層面，從平均數來看，其中在「行政支持」上，女性教師工作壓力($M=2.30, SD=.54$)顯著高於男性教師($M=2.17, SD=.55$)；易言之，女性教師「行政支持」的壓力感受大於男性教師。在「學生問題」上，女性教師工作壓力($M=2.50, SD=.57$)顯著高於男性教師($M=2.32, SD=.53$)；易言之，女性教師「學生問題」的壓力感受大於男性教師。

二、不同年齡之國小教師工作壓力之差異分析

有關不同年齡的臺中市國民小學教師工作壓力之差異分析整理如表 4-12。

表 4-12

不同年齡之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
工作 負荷	A	33	2.51	.47	組間	.50	3	.17	.57	
	B	205	2.62	.57	組內	158.55	547	.29		
	C	266	2.60	.51	總和	159.05	550			
	D	47	2.66	.56						
人際 關係	A	33	2.35	.47	組間	.98	3	.33	1.50	
	B	205	2.43	.50	組內	118.45	547	.22		
	C	266	2.37	.43	總和	119.43	550			
	D	47	2.28	.42						
專業 知能	A	33	2.42	.42	組間	4.12	3	1.37	6.18***	
	B	205	2.34	.49	組內	121.57	547	.22		A>C A>D
	C	266	2.20	.45	總和	125.69	550			B>C B>D
	D	47	2.13	.47						
行政 支持	A	33	2.12	.29	組間	2.81	3	.94	3.21*	
	B	205	2.33	.58	組內	159.46	547	.29		B>A B>D
	C	266	2.24	.53	總和	162.27	550			
	D	47	2.12	.44						
學生 問題	A	33	2.52	.53	組間	1.54	3	.51	1.62	
	B	205	2.51	.59	組內	173.23	547	.31		
	C	266	2.41	.53	總和	174.77	550			
	D	47	2.37	.60						
整體 教師 工作 壓力	A	33	2.38	.30	組間	1.13	3	.38	2.56*	
	B	205	2.45	.40	組內	81.03	547	.15		B>C B>D
	C	266	2.36	.37	總和	82.17	550			
	D	47	2.31	.37						

*** $p < .001$ * $p < .05$ A : 30 歲以下 B : 31-40 歲 C : 41-50 歲 D : 51 歲以上

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同年齡之教師在工作壓力各層面平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，30歲以下教師為33位，31-40歲教師為205位，41-50歲教師為266位，51歲以上教師為47位。以下為教師工作壓力整體層面與各層面現況在不同年齡下之差異分析，說明如下：

(一) 不同年齡變項臺中市國民小學教師在工作壓力整體層面現況之差異情形

由表4-12中得知，就不同年齡之教師工作壓力整體現況而言，F值等於2.56， $p < .05$ ，顯示達到顯著差異；表示不同年齡的教師在整體教師工作壓力上，有顯著差異存在。經事後比較後，發現31-40歲教師得分情形高於41-50歲及51歲以上年齡的教師；表示31-40歲教師工作壓力大於其他年齡層之教師。

(二) 不同年齡變項臺中市國民小學教師在工作壓力各層面現況之差異情形

在工作壓力各層面方面，除了「工作負荷」(F值=.57， $p > .05$)、「人際關係」(F值=1.50， $p > .05$)、「學生問題」(F值=1.62， $p > .05$)未達顯著差異水準外；「專業知能」(F值=6.18， $p < .001$)、「行政支持」(F值=3.21， $p < .05$)二個分項，年齡不同教師的差異均已達統計顯著水準。

在有顯著差異的層面，經事後比較後，發現「專業知能」方面，30歲以下(M=2.42，SD=.42)及31-40歲(M=2.34，SD=.49)的教師工作壓力顯著高於41-50歲的教師(M=2.20，SD=.45)及51歲以上(M=2.13，SD=.47)的教師；易言之，年齡小的教師在「專業知能」的壓力感受大於年齡大的教師。在「行政支持」上，31-40歲(M=2.33，SD=.58)的教師壓力顯著高於30歲以下教師(M=2.12，SD=.29)及51歲以上(M=2.12，SD=.44)的教師；換言之，31-40歲的教師在「行政支持」之壓力感受最大。

三、擔任不同職務之國小教師工作壓力之差異分析

有關不同年齡的臺中市國民小學教師工作壓力之差異分析整理如表4-13。

表 4-13

擔任不同職務之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
工作 負荷	A	292	2.65	.50	組間	4.04	3	1.35	4.75**	A>B C>B D>B
	B	75	2.40	.54	組內	155.01	547	.28		
	C	122	2.59	.57	總和	159.05	550			
	D	62	2.68	.53						
人際 關係	A	292	2.38	.45	組間	.29	3	.10	.45	
	B	75	2.41	.54	組內	119.14	547	.22		
	C	122	2.35	.40	總和	119.43	550			
	D	62	2.42	.51						
專業 知能	A	292	2.27	.46	組間	.13	3	.04	.18	
	B	75	2.25	.48	組內	125.57	547	.23		
	C	122	2.25	.47	總和	125.69	550			
	D	62	2.23	.52						
行政 支持	A	292	2.39	.51	組間	17.39	3	5.80	21.89***	A>C A>D B>C B>D
	B	75	2.34	.65	組內	144.88	547	.27		
	C	122	2.05	.40	總和	162.27	550			
	D	62	1.93	.49						
學生 問題	A	292	2.49	.54	組間	4.47	3	1.49	4.79**	A>C A>D B>C B>D
	B	75	2.58	.61	組內	170.30	547	.31		
	C	122	2.35	.54	總和	174.77	550			
	D	62	2.29	.55						
整體 教師 工作 壓力	A	292	2.44	.36	組間	1.63	3	.54	3.70*	A>C A>D
	B	75	2.40	.45	組內	80.54	547	.15		
	C	122	2.32	.38	總和	82.17	550			
	D	62	2.31	.38						

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ A: 級任教師 B: 科任教師 C: 教師兼組長 D: 教師兼主任

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗擔任不同職務之教師在工作壓力各層面平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，級任教師為292位，科任教師為75位，教師兼組長為122位，教師兼主任為62位。以下為教師工作壓力整體層面與各層面現況在不同年齡下之差異分析，說明如下：

(一) 擔任不同職務臺中市國民小學教師在工作壓力整體層面現況之差異情形

由表4-13中得知，就不同職務之教師工作壓力整體現況而言，F值等於3.70， $p < .05$ ，顯示達到顯著差異；表示不同職務的教師在整體教師工作壓力上，有顯著差異存在。經事後比較後，發現級任教師得分情形高於教師兼組長及教師兼主任；表示臺中市國小教師整體工作壓力知覺，會因擔任職務的不同而有所差異。級任教師的工作壓力 ($M=2.44$, $SD=.36$) 大於教師兼組長 ($M=2.32$, $SD=.38$) 和教師兼主任 ($M=2.31$, $SD=.38$)。顯示級任教師的工作壓力亦顯著高於教師兼組長、教師兼主任；易言之，在整體工作的壓力感受以擔任級任教師最大。

(二) 擔任不同職務臺中市國民小學教師在工作壓力各層面現況之差異情形

在工作壓力各層面，除了「人際關係」(F值=.45, $p > .05$)、「專業知能」(F值=.18, $p > .05$)未達顯著差異水準外；「工作負荷」(F值=4.75, $p < .01$)、「行政支持」(F值=21.89, $p < .01$)及「學生問題」(F值=4.79, $p > .01$)三個分項，擔任不同職務教師的差異均已達統計顯著水準。

在有顯著差異的層面上，經事後比較後，顯示「工作負荷」方面，級任教師 ($M=2.65$, $SD=.50$)、教師兼組長 ($M=2.59$, $SD=.57$)及教師兼主任 ($M=2.68$, $SD=.53$)均顯著高於科任教師 ($M=2.40$, $SD=.54$)；易言之，在「工作負荷」的壓力感受級任教師大於擔任其他職務的教師。在「行政支持」上，級任教師 ($M=2.39$, $SD=.51$)及科任教師 ($M=2.34$, $SD=.65$)的工作壓力顯著高於教師兼組長 ($M=2.05$, $SD=.40$)及教師兼主任 ($M=1.93$, $SD=.49$)；換

言之，級任教師及科任教師在「行政支持」之壓力感受比兼任行政的教師大。在「學生問題」上，亦是級任教師（ $M=2.49$ ， $SD=.54$ ）及科任教師（ $M=2.58$ ， $SD=.61$ ）的工作壓力顯著高於教師兼組長（ $M=2.35$ ， $SD=.54$ ）及教師兼主任（ $M=2.29$ ， $SD=.55$ ）；換言之，級任教師及科任教師在「學生問題」層面之壓力感受比兼任行政的教師強烈。

四、不同教學年資之國小教師工作壓力之差異分析

有關不同教學年資的臺中市國民小學教師工作壓力之差異分析整理如表 4-14。

表 4-14

不同教學年資之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
工作 負荷	A	142	2.55	.53	組 間 組 內 總 和	.59	3	.20	.68	
	B	132	2.62	.57		158.45	547	.29		
	C	138	2.62	.49		159.05	550			
	D	139	2.63	.54						
人際 關係	A	142	2.37	.49	組 間 組 內 總 和	.28	3	.09	.43	
	B	132	2.42	.47		119.14	547	.22		
	C	138	2.37	.42		119.43	550			
	D	139	2.37	.46						
專業 知能	A	142	2.33	.48	組 間 組 內 總 和	2.69	3	.89	3.99**	A>D B>D
	B	132	2.32	.47		123.00	547	.23		
	C	138	2.22	.42		125.69	550			
	D	139	2.16	.51						
行政 支持	A	142	2.19	.51	組 間 組 內 總 和	1.54	3	.51	1.74	
	B	132	2.30	.55		160.74	547	.29		
	C	138	2.32	.55		162.27	550			
	D	139	2.22	.53						
學生 問題	A	142	2.49	.53	組 間 組 內 總 和	.57	3	.19	.59	
	B	132	2.47	.61		174.20	547	.32		
	C	138	2.42	.49		174.77	550			
	D	139	2.42	.60						
整體 教師 工作 壓力	A	142	2.39	.38	組 間 組 內 總 和	.30	3	.10	.67	
	B	132	2.43	.40		81.87	547	.15		
	C	138	2.39	.33		82.17	550			
	D	139	2.36	.41						

** $p < .01$

A : 10 年 7 個月以下

B : 10 年 8 個月至 14 年 7 個月

C : 14 年 8 個月至 21 年 5 個月

D : 21 年 6 個月以上

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同教學年資之教師在工作壓力各層面平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，教學年資10年7個月以下教師為142位，教學年資10年8個月至14年7個月教師為132位，教學年資14年8個月至21年5個月教師為138位，教學年資21年6個月以上教師為139位。以下即為教師工作壓力整體層面與各層面現況在不同教學年資下之差異分析，說明如下：

(一) 不同教學年資臺中市國民小學教師在工作壓力整體層面現況之差異情形

由表4-14中得知，就不同教學年資之教師工作壓力整體現況而言，F值等於.67， $p>.05$ ，顯示未達到顯著差異；易言之，不同教學年資的臺中市教師在整體教師工作壓力上，並不因教學年資的不同而有差異。

(二) 不同教學年資臺中市國民小學教師在工作壓力各層面現況之差異情形

在工作壓力各層面，「工作負荷」(F值=.68， $p>.05$)、「人際關係」(F值=.43， $p>.05$)、「行政支持」(F值=1.74， $p>.05$)及「學生問題」(F值=.59， $p>.05$)均未達顯著差異水準；「專業知能」(F值=3.99， $p<.01$)層面，不同教學年資教師的差異均已達統計顯著水準，在經事後比較後，發現教學年資10年7個月以下教師(M=2.33，SD=.48)及教學年資10年8個月至14年7個月教師(M=2.32，SD=.47)的壓力顯著高於教學年資21年6個月以上教師(M=2.16，SD=.51)；換言之，年資淺的教師在「專業知能」層面之壓力感受比年資深的教師強。

五、不同學校規模之國小教師工作壓力之差異分析

有關不同學校規模的臺中市國民小學教師工作壓力之差異分析整理如表4-15。

表 4-15

不同學校規模之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後 比較
					SV	SS	df	MS	F	
工作 負荷	A	111	2.76	.58	組 間	5.16	2	2.58	9.19***	A>B A>C B>C
	B	268	2.62	.52	組 內	153.89	548	.28		
	C	172	2.49	.49	總 和	159.05	550			
人 際 關 係	A	111	2.39	.50	組 間	.04	2	.02	.09	
	B	268	2.39	.44	組 內	119.38	548	.22		
	C	172	2.37	.47	總 和	119.42	550			
專 業 知 能	A	111	2.30	.50	組 間	.62	2	.31	1.34	
	B	268	2.22	.47	組 內	125.08	548	.23		
	C	172	2.28	.46	總 和	125.69	550			
行 政 支 持	A	111	2.18	.55	組 間	.97	2	.49	1.66	
	B	268	2.25	.50	組 內	161.30	548	.29		
	C	172	2.30	.58	總 和	162.27	550			
學 生 問 題	A	111	2.38	.54	組 間	.71	2	.36	1.12	
	B	268	2.45	.55	組 內	174.06	548	.32		
	C	172	2.49	.58	總 和	174.77	550			
整 體 教 師 工 作 壓 力	A	111	2.41	.38	組 間	.03	2	.02	.11	
	B	268	2.39	.37	組 內	82.14	548	.15		
	C	172	2.39	.40	總 和	82.17	550			

*** $p < .001$ A:12 班以下 B:13 至 48 班 C:49 班以上

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同學校規模之教師在工作壓力各層面平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，12班以下教師為111位，13至48班教師為268位，49班以上教師為172位。以下即為教師工作壓力整體層面與各層面現況在不同學校規模下之差異分析，說明如下：

(一)不同學校規模臺中市國民小學教師在工作壓力整體層面現況之差異情形

由表4-15中得知，就不同學校規模之教師工作壓力整體現況而言，F值等於.11， $p>.05$ ，顯示未達到顯著差異；易言之，不同學校規模的臺中市教師在整體教師工作壓力上，並不因學校規模的不同而有差異。

(二)不同學校規模臺中市國民小學教師在工作壓力各層面現況之差異情形

在工作壓力各層面，「人際關係」(F值=.09， $p>.05$)、「專業知能」(F值=1.34， $p>.05$)、「行政支持」(F值=1.66， $p>.05$)及「學生問題」(F值=1.12， $p>.05$)均未達顯著差異水準；「工作負荷」層面(F值=9.19， $p<.001$)，表示不同學校規模教師的差異均已達統計顯著水準，在經事後比較後，發現12班以下教師(M=2.76，SD=.58)的壓力顯著高於13至48班教師(M=2.62，SD=.52)與49班以上教師(M=2.49，SD=.49)，13至48班教師的壓力又顯著高於49班以上教師；換言之，規模小的教師在「工作負荷」層面之壓力感受比規模大的教師強烈。

六、不同學校位置之國小教師工作壓力之差異分析

有關不同學校位置的臺中市國民小學教師工作壓力之差異分析整理如表4-16。

表 4-16

不同學校位置之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異分析摘要 (N=551)

層面	組別	N	M	SD	變異數分析					LSD 事後比較
					SV	SS	df	MS	F	
工作 負 荷	A	275	2.61	.53	組 間	.11	2	.05	.18	
	B	190	2.60	.49	組 內	158.94	548	.29		
	C	86	2.64	.63	總 和	159.05	550			
人 際 關 係	A	275	2.45	.50	組 間	2.88	2	1.44	6.78**	
	B	190	2.32	.38	組 內	116.54	548	.21		A>B A>C
	C	86	2.28	.46	總 和	119.42	550			
專 業 知 能	A	275	2.27	.49	組 間	.06	2	.03	.13	
	B	190	2.24	.41	組 內	125.63	548	.23		
	C	86	2.26	.54	總 和	125.69	550			
行 政 支 持	A	275	2.31	.56	組 間	3.86	2	1.93	6.68**	
	B	190	2.26	.48	組 內	158.41	548	.29		A>C B>C
	C	86	2.07	.53	總 和	162.27	550			
學 生 問 題	A	275	2.50	.58	組 間	2.69	2	1.34	4.28*	
	B	190	2.44	.53	組 內	172.09	548	.31		A>C
	C	86	2.30	.54	總 和	174.77	550			
整 體 教 師 工 作 壓 力	A	275	2.43	.40	組 間	1.02	2	.51	3.45*	
	B	190	2.37	.33	組 內	81.15	548	.15		A>C
	C	86	2.31	.41	總 和	82.17	550			

** $p < .01$ * $p < .05$ A:都會區 B:一般鄉鎮 C:偏遠地區

本研究以單因子變異數分析(ANOVA)考驗不同學校位置之教師在工作壓力各層面平均數差異，並在呈現顯著後以LSD法進行事後比較。在551份有效問卷中，都會區教師為275位，一般鄉鎮教師為190位，偏遠地區教師為86位。以下即為教師工作壓力整體層面與各層面現況在不同學校位置下之差異分析，說明如下：

(一)不同學校位置臺中市國民小學教師在工作壓力整體層面現況之差異情形

由表4-16中得知，就不同學校位置之教師工作壓力整體現況而言，F值等於3.45， $p < .05$ ，達到顯著差異；易言之，表示不同學校位置的臺中市教師在整體教師工作壓力上，有顯著差異存在。經事後比較後，發現都會區教師得分情形高於偏遠地區教師；表示臺中市國小教師整體工作壓力知覺，會因學校位置的不同而有所差異。都會區教師的工作壓力($M=2.43$ ， $SD=.40$)大於偏遠地區教師($M=2.31$ ， $SD=.41$)；換言之，在整體工作的壓力感受，都會區教師較偏遠地區教師強烈。

(二)不同學校位置臺中市國民小學教師在工作壓力各層面現況之差異情形

在工作壓力各層面，除了「工作負荷」(F值=.18， $p > .05$)、「專業知能」(F值=.13， $p > .05$)未達顯著差異水準外；「人際關係」(F值=6.78， $p < .01$)、「行政支持」(F值=6.68， $p < .01$)及「學生問題」(F值=4.28， $p > .05$)三個分項，擔任不同職務教師的差異均已達統計顯著水準。

在有顯著差異的層面上，經事後比較後，顯示「人際關係」方面，都會區教師($M=2.45$ ， $SD=.50$)顯著高於一般鄉鎮教師($M=2.32$ ， $SD=.38$)及偏遠地區教師($M=2.28$ ， $SD=.46$)；易言之，在「人際關係」層面的壓力感受都會區教師大於一般鄉鎮及偏遠地區的教師。在「行政支持」上，都會區教師($M=2.31$ ， $SD=.56$)及一般鄉鎮教師($M=2.26$ ， $SD=.48$)的工作壓力顯著高於偏遠地區教師($M=2.07$ ， $SD=.53$)；換言之，都會區教師及一般鄉鎮教師在「行

政支持」面向之壓力感受比偏遠地區的教師大。在「學生問題」上，都會區教師（ $M=2.50$ ， $SD=.58$ ）的工作壓力顯著高於偏遠地區教師（ $M=2.30$ ， $SD=.54$ ）；換言之，都會區教師在「學生問題」層面之壓力感受比偏遠地區的教師強烈。

七、綜合分析與討論

依據本研究之目的，由上述六項研究結果發現，「不同背景變項」的臺中市國小教師工作壓力在整體與各層面呈現不同的結果。茲就「性別」、「年齡」、「擔任職務」、「教學年資」、「學校規模」和「學校位置」六個背景變項，根據以上的統計結果進行討論。以下就不同背景變項之臺中市國小教師在工作壓力各層面之差異情形，整理如表4-17。

表4-17

不同背景變項之臺中市國小教師在工作壓力各層面差異之綜合分析摘要表

背景變項	層面名稱	工作負荷	人際關係	專業知能	行政支持	學生問題	整體教師工作壓力
性別					B>A	B>A	
教師年齡	A: 30歲以下			A>C	B>A		B>C
	B: 31-40歲			A>D	B>D		B>D
	C: 41-50歲			B>C			
	D: 51歲以上			B>D			
擔任職務	A: 級任教師	A>B			A>C	A>C	A>C
	B: 科任教師	C>B			A>D	A>D	A>D
	C: 教師兼組長	D>B			B>C	B>C	
	D: 教師兼主任				B>D	B>D	
教學年資	A: 10年7個月以下			A>D			
	B: 10年8個月至14年7個月			B>D			
	C: 14年8個月至21年5個月						
	D: 21年6個月以上						
學校規模	A: 12班以下	A>B					
	B: 13至48班	A>C					
	C: 49班以上	B>C					
學校位置	A: 都會區		A>B		A>C	A>C	A>C
	B: 一般鄉鎮		A>C		B>C		
	C: 偏遠地區						

茲就不同背景變項之教師工作壓力差異情形進行討論

(一) 不同性別之臺中市國小教師工作壓力現況差異

本研究結果，不同性別之臺中市國小教師在「工作壓力」整體層面無顯著差異 ($t=1.66$)，顯示國民小學男性、女性教師在整體工作壓力程度呈現一致，並無不同；此結果與陳怡如(2006)、陳居春(2009)、陳勇全(2009)與陳宜芬(2010)之研究結果相符。男性、女性教師在整體層面的得分為2.34與2.41，表示不同性別教師的工作壓力屬於中等稍低程度。

在「行政支持」、「學生問題」層面上，女性教師顯著大於男性教師，此與蔡玉董(2006)、吳晨妤(2006)及陳宜芬(2010)研究結果相符合。推就此研究結果，可能原因為，女性國小教師必須兼顧工作與家庭，同時扮演多重角色，因此感受到的壓力較大；另外，女性教師在管教學生方面較有力不從心的感覺。

與Kyriaco & Sutcliffe(1978)研究中發現女性教師在學生行為問題與班級教學上感受的壓力較大，結果相符。由此結果可知，假設2-1：「不同性別之臺中市國小教師工作壓力有差異。」部分獲得支持。

(二) 不同年齡之臺中市國小教師工作壓力現況差異

本研究結果，不同年齡之臺中市國小教師在「工作負荷」、「人際關係」與「學生問題」層面F值分別為.57、1.50和1.62，無顯著差異。「專業知能」、「行政支持」二個分層面及「整體少工作壓力層面」的F值分別為6.18、3.21及2.56，其差異均達到顯著水準。在「專業知能」層面上，其結果為30歲以下、31-40歲教師較41-50歲、51歲以上教師壓力程度高；此與吳晨妤(2006)、黃惠玲(2007)、陳勇全(2009)、陳宜芬(2010)之研究結果相符。卻與蕭惠文(2009)之研究中推論由於「51歲以上」的國小教師因為年紀較大，在體力上不如年輕的國小教師；且面對多元、多變的教育環境，對於教改中的新政策、創新教學及新興的教育議題等調適不易；加上資訊素養不足，進而擔憂專業知能不足而影響教學品質因此在專業知能的培養上常感覺力不從心，工作壓力感受程度高於年輕的國小教師，其結果與本研究不相符。在「行政支持」層面上，31-40歲教師較30歲以下及51歲以上教師壓力程度高，吳晨妤(2006)之研究相符；與陳居春(2009)、張嘉茹(2009)研究中推論各年齡層教師在目前教改制度與工作環境中所面對的工作內容是相近的，受到行政上的支持程度亦相近，故工作壓力感受並無顯著差異，與本研究之結果不同。就「整體工作壓力」層面而言不同年齡之臺中市國小教師其差異達到顯著水準，31-40歲教師比41-50歲及51歲以上教師明顯感受到較大的壓力；與唐順得(2011)研究相符、與陳宜芬(2010)、蘇美玉(2011)之研究結果部分符合；但與陳居春(2009)、張嘉茹(2009)、蕭惠文(2009)之研究結果不相符。因此，假設1-2「不同年齡之臺中市國小教師工作壓力有差異。」獲得支持。

推論其原因可能應是31-40歲教師家中有年幼的小孩，需要父母全心全意的照顧，家庭、學校蠟燭兩頭燒之下，教學負荷倍感壓力，故有較大的壓力感受。

(三) 擔任不同職務之臺中市國小教師工作壓力現況差異

本研究結果，擔任不同職務之臺中市國小教師在「人際關係」與「專業知能」層面F值分別為.45和.18，無顯著差異。「工作負荷」、「行政支持」、「學生問題」三個分層面及「整體工作壓力層面」的F值分別為4.75、21.89、4.79及3.70，其差異均達到顯著水準。

在「工作負荷」層面，級任教師、教師兼組長及教師兼主任較科任教師感受程度較高的工作壓力；與吳晨妤（2006）、陳怡如（2006）、黃惠玲（2008）之研究結果相符，與唐順得（2011）的研究結果不同。推究其可能原因是，級任教師需負責整個班級的所有事務。而兼任行政職務的教師也有需負責的行政業務，雖然主任的授課節數不多，但因實施教育改革，主任往往需要拚命準備各種書面資料以應付評鑑、訪視或呈報成果；組長除了平常的教學工作之外，還要處理校長、主任交辦的事務及自己負責的行政業務，其工作負荷及壓力感受可想而知。「行政支持」層面，級任教師、科任教師比教師兼組長、教師兼主任工作壓力感受程度較大；與張嘉茹（2009）、黃惠玲（2008）之研究結果相符合；推究其可能原因為教師兼任行政，大多兼負規劃、統整、領導的責任；不瞭解身處於教學第一現場的級任教師、科任教師，在經營班級及進行教學時的困難，未能給予足夠的行政支持，因此，導致級任、科任教師感受較大的壓力。「學生問題」面向，級任教師、科任教師比教師兼組長、教師兼主任工作壓力感受程度較大；與蔡玉董（2006）、黃惠玲（2008）之研究結果相符；其原因可能是級任教師上課節數多，除了必須直接面對班級學生之學習與生活管理的班級經營問題，又要執行導護工作、環境清掃工作、學生安全…，故必須同時兼顧課程教學活動、作業簿本的批改、學生輔導管教，所以有較大的學生行為壓力。

「整體工作壓力」層面，級任教師比教師兼組長、教師兼主任工作壓力感受程度強烈；與蔡玉董（2006）、陳居春（2009）、黃惠玲（2008）之研究結果相符合或許因為級任教師除了教學工作之外，還需處理學生的生活輔導、課業輔導、親師溝通…等相關事務，加上目前的教育環境不利於老師，一旦發生狀況或處置不當，隨時都有被告、賠償、丟飯碗之虞，因此，壓力自然居高不下。因此，假設2-3「擔任不同職務之臺中市國小教師工作壓力有差異。」獲得支持。

（四）不同教學年資之臺中市國小教師工作壓力現況差異

本研究結果，不同教學年資之臺中市國小教師在「工作負荷」、「人際關係」、「行政支持」與「學生問題」四個分層面F值分別為.68、.43、1.74和.59，無顯著差異。「專業知能」層面的F值為3.99其差異達到顯著水準，教學年資10年7個月以下教師及教學年資10年8個月至14年7個月教師的壓力感受高於教學年資21年6個月以上教師，顯示年資深的教師在專業知能的工作壓力較其他年資教師感受低；易言之，年資淺的教師感受較大的專業知能壓力；與吳晨妤（2006）、蔡朝現（2008）、陳勇全（2009）之研究結果相近。在「整體工作壓力」層面的F值為.67未達顯著差異，與張嘉茹（2009）、許雍婷（2011）之研究結果相符；不同服務年資國小教師在的壓力感受是相近的，無太大差異，可能是各年資教師在校園環境中所面對的工作量與工作性質相近，因此，感受到的工作壓力也相近，無顯著差異。因此，由上述結果可見，不同年資之臺中市國小教師在工作壓力分層面上呈現部分顯著差異，因此，假設2-4「不同教學年資之臺中市國小教師工作壓力有差異。」獲得部分支持。

（五）不同學校規模之臺中市國小教師工作壓力現況差異

本研究結果，不同學校規模之臺中市國小教師在「人際關係」、「專業知能」、「行政支持」、「學生問題」四個分層面F值分別為.09、1.34、1.66和1.12，無顯著差異。在「工作負荷」層面F值為9.19，達到顯著差異，學校規模12班以下

教師壓力感受高於13-48班教師及49班以上教師；學校規模13-48班教師壓力感受高於49班以上教師；與張嘉茹（2009）、陳宜芬（2010）、唐順得（2011）、蔡朝現（2012）之研究結果相符。推究其原因，可能是12班以下學校規模較小，教師員額少編制約為9至25人，每位教師往往得承受與其他規模學校相同之業務量，所承擔的工作量自然較大；不像大規模學校內外資源多、教師員額充足，動輒100、200位教師，人才濟濟，可平均分擔工作量，且足以應付各類型的教育活動或面臨的教育困境；因而造成小規模學校教師工作壓力較大規模學校教師大。

就「整體工作壓力層面」而言不同學校規模之臺中市國小教師其差異未達到顯著水準，表示臺中市國小教師其「整體工作壓力」不因任教學校規模不同而有顯著差異；此結果與張嘉茹（2009）、陳宜芬（2010）、唐順得（2011）之研究相符。究其原因，可能是因近來教育環境變化大，加上少子女化的衝擊，使得教師直接面對眾多的壓力，不因為學校規模大小而有差異。因此，假設2-5「不同學校規模之臺中市國小教師工作壓力有差異。」獲得部分支持。

（六）不同學校位置之臺中市國小教師工作壓力現況差異

本研究結果，不同學校位置之臺中市國民小學教師在「工作負荷」和「專業知能」二個分層面F值分別為.18和.13，無顯著差異。「人際關係」、「行政支持」、「學生問題」三個分層面及「整體工作壓力層面」的F值分別為6.78、6.68、4.28及3.45，其差異均達到顯著水準。

在「人際關係」層面，都會區教師較一般鄉鎮和偏遠地區教師感受較高程度的工作壓力；「行政支持」面向，都會區教師和一般鄉鎮教師較偏遠地區教師感受較高程度的工作壓力，此與陳怡如（2010）說明在「行政支持」層面，鄉鎮一般之學校的國小一年級教師其感受的工作壓力顯著高於鄉鎮偏遠之學校教師的研究相近。「學生問題」面向是都會區教師較偏遠地區教師感受較高程度的工作

壓力，此與邱創炫（2009）以學生輔導與管教作為因應少子化下之學生問題層面的觀點一致；顯示出，學校必須面對與處理的學生及其家庭教養問題亦越多，因此教師對學生問題層面的感受度自然較高，此亦與（薛承泰，2004）對少子化下學生教養問題的觀點一致。推究其原因可能是，在少子化的趨勢下，因為子女生的少，每個孩子都是父母心中的寶貝，因此被過度保護與寵愛。相對的，家長比以往更為關心學校教育，也在孩子身上花費更多的時間及金錢，親師互動、溝通當然也變得比往昔頻繁；所以，使得身處教學第一線的教師，工作壓力愈來愈大。在「整體工作壓力」層面，亦是都會區教師較偏遠地區教師感受較程度的工作壓力，與唐順得（2011）的研究結果，位在市區與各鄉區任教之女性教師顯著高於鎮區；蘇美玉（2011）市區規模較大學校服務的教師工作上的壓力大；陳居春（2009）任教市中心學校的教師工作壓力感受，顯著高於任教市郊區學校的教師，研究結果相符。推究其原因可能是，都會區學校往往是許多課程教材設計的試辦或實驗學校，教師必須不斷改變並增進自我專業成長；再者，都會區學校家長的社經背景較高，亦較關注學校校務的推動，對教師的教學也日益增加，因此自然容易造成學校行政單位與教師的壓力感受。因此，假設2-6「不同學校位置之臺中市國小教師工作壓力有差異。」獲得支持。

八、總結論-國小教師不同背景變項對少子化知覺與工作壓力之綜合分析

茲整理綜合分析表如表4-18。

表4-18

背景變項對少子化知覺與工作壓力之研究結果綜合分析 (N=551)

自變項 依變項	性別	年齡	擔任職務	教學年資	學校規模	學校位置
少子化知覺 總量表	無顯著差異	51歲以上	無顯著差異	無顯著差異	12班以下>	無顯著差異
		>30歲以下			13-48班	
		51歲以上			12班以下>	
		>41-50歲			49班以上	
學生人 數減少	無顯著差異	無顯著差異	級任>科任 主任>科任	無顯著差異	12班以下>	無顯著差異
					49班以上	
教師員 額縮減	無顯著差異	30歲以下	無顯著差異	10年7個月以下>	12班以下>	偏遠地區>
		>41-50歲		14年8個月-21年5個月	13-48班	
		51歲以上		10年7個月以下>	12班以下>	偏遠地區>
		>41-50歲		21年6個月以上	49班以上	
教師工作壓 力加重	無顯著差異	31-40歲	無顯著差異	10年8個月-14年7個月	13-48班>	都會區>
		>30歲以下		>21年6個月以上	49班以上	
		41-50歲		21年6個月以上>	無顯著差異	一般鄉鎮
		>30歲以下		10年7個月以下		
工作壓力總 量表	無顯著差異	31-40歲	級任>組長 級任>主任	無顯著差異	無顯著差異	都會區>
		>41-50歲				
		31-40歲				偏遠地區
		>51歲以上				
工作負荷	無顯著差異	無顯著差異	級任>科任 組長>科任 主任>科任	無顯著差異	12班以下>	無顯著差異
					13-48班	
					12班以下>	
					49班以上	
					13-48班>	
					49班以上	

(續下頁)

表 4-18 背景變項對少子化知覺與工作壓力之研究結果綜合分析(續)

依變項	自變項					
	性別	年齡	擔任職務	教學年資	學校規模	學校位置
人際關係	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	都會區> 一般鄉鎮 都會區> 偏遠地區
專業知能	無顯著差異	30歲以下 >41-50歲 30歲以下 >51歲以上 31-40歲 >41-50歲 31-40歲 >51歲以上	無顯著差異	10年7個月以下> 21年6個月以上 10年8個月-14年7個月 >21年6個月以上		無顯著差異
行政支持	女>男	31-40歲 >30歲以下 31-40歲 >51歲以上	級任>組長 級任>主任 科任>組長 科任>主任	無顯著差異	無顯著差異	都會區> 偏遠地區 一般鄉鎮> 偏遠地區
學生問題	女>男	無顯著差異	級任>組長 級任>主任 科任>組長 科任>主任	無顯著差異	無顯著差異	都會區> 偏遠地區

由表4-18中可發現，在性別變項上，少子化知覺的整體及工作壓力整體上未達顯著差異；但在部分層面上，達到顯著差異，且都是女性大於男性。年齡變項上，在少子化知覺整體與部分層面均達顯著差異；同樣的，在工作壓力整體與部分層面上，也達到顯著差異。而在擔任職務變項上，少子化知覺的整體上未達顯著差異，但在部分層面上，達到顯著差異；而工作壓力整體與大部分層面均達顯著差異，且以級任教師較大。教學年資變項上，少子化知覺的整體、部分層面以及工作壓力整體上未達顯著差異；但在部分層面上，達到顯著差異。在學校規模變項中，少子化知覺的整體與部分層面都達到顯著差異；而工作壓力整體與部分層面上，都未達到顯著差異，但在部分層面上亦達到顯著差異，且以學校規模小的教師大於學校規模大的教師。同樣的，學校位置變項中，在少子化知覺的整體

與部分層面都未達到顯著差異，但在部分層面上，達到顯著差異。而工作壓力整體與大部分層面上，都達到顯著差異，且以都會區學校的教師大於其他學校位置的教師。由上述研究結果顯示，少子化知覺與工作壓力達到某種程度的相關。

第四節 國小教師少子化知覺與工作壓力之相關分析

本節主要考驗研究假設三，目的在探討臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之相關。本研究在基本變項部分包含：性別、年齡、擔任職務、教學年資、學校規模和學校位置等變項。少子化知覺面向包含「學生人數減少」、「教師員額縮減」、和「教師工作壓力加重」三個層面。在工作壓力方面，則分為包括「工作負荷」、「人際關係」、「專業知能」、「行政支持」和「學生問題」五個層面。本節將討論臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之積差相關

本研究旨在瞭解教師少子化知覺與工作壓力之相關情形，故以皮爾遜積差相關進行教師少子化知覺與教師工作壓力各層面與整體間知相關探究。其統計分析結果整理如4-19。

表4-19

教師少子化知覺與教師工作壓力相關分析摘要表 (N=551)

工作壓力 少子化知覺	工作 負荷	人際 關係	專業 知能	行政 支持	學生 問題	工作壓力 整體層面
學生人 數減少	.25***	.14**	.08*	.02	.09*	.16***
教師員 額縮減	.25***	.15***	.17***	.04	.08*	.18***
教師工作 壓力加重	.38***	.42***	.21***	.26***	.33***	.43***
少子化知覺 整體層面	.39***	.32***	.21***	.14**	.22***	.34***

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

由表4-19之統計結果得知，從臺中市國小教師少子化知覺之整體層面與個別層面，與工作壓力之整體層面和個別層面間之相關性而言，統計結果顯示，都呈正相關，茲將研究結果說明如下。

吳明隆（2009）提出的相關係數所代表的相關性之高低的判定標準，本研究據此來判定本研究之少子化知覺與工作壓力之相關性，其判定標準如下： $r < .40$ 為「低度相關」； $.40 < r < .70$ 為「中度相關」； $r > .70$ 為「高度相關」。根據以上之判定標準，先就少子化知覺對工作壓力之整體層面來說，「學生人數減少」層面對教師工作壓力整體層面之相關係數為.16 ($p < .001$)，為低度正相關；「教師員額縮減」層面對教師工作壓力整體層面之相關係數為.18 ($p < .001$)，為低度正相關；「教師工作壓力加重」層面對教師工作壓力整體層面之相關係數為.43 ($p < .01$)，為中度正相關；少子化知覺整體層面對工作壓力整體層面相關係數為.34 ($p < .001$)，為中度偏低正相關。綜合言之，「學生人數減少」、「教師員額縮減」層面對教師工作壓力整體層面均屬於低度正相關，而「教師工作壓力加重」層面對教師工作壓力整體層面為中度正相關；全部皆達顯著。

其次，就工作壓力各層面對少子化知覺整體層面而言，「工作負荷」層面對少子化知覺整體層面之相關係數為.39 ($p < .001$)，達到中度偏低正相關；「人際關係」層面對少子化知覺整體層面之相關係數為.32 ($p < .001$)，為中度偏低正相關；「專業知能」層面對少子化知覺整體層面之相關係數為.21 ($p < .001$)，為低度正相關；「行政支持」層面對少子化知覺整體層面之相關係數為.14 ($p < .01$)，為低度正相關；「學生問題」層面對少子化知覺整體層面之相關係數為.22 ($p < .001$)，為低度正相關。最後就少子化知覺整體層面對工作壓力整體層面而言，其相關係數為.34 ($p < .001$)，屬於「低度正相關」，全部達到顯著。由此分析之結果可知，臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力不論是在個別層面上，或是整體層面上都是低度正相關以上。顯示少子化知覺與工作壓力有著不同

程度的關連性，深值得我們去重視。易言之，少子化知覺與工作壓力二者之間為正相關 ($r=.34, p<.001$)，顯示教師少子化知覺越高則工作壓力越大。本研究結果與陳政凱(2012)研究新北市國小教師知覺少子化影響與工作壓力，呈現負相關；其研究中推測其原因，可能是少子化衝擊是現今教育所必須面對的課題，當新北市的教師意識到少子化所衍生的影響時，便能預先擬定因應策略，且教育行政單位能不斷提供因應策略給相關人員；當身心做好準備工作，較能適應由於少子化教育環境的改變，所帶來的工作壓力，並能適時自我調適，也就較能處之泰然，故國小教師知覺少子化影響程度越高，其工作壓力感受程度越低。本研究與其結果不同，探究其原因，可能是臺中市國民小學教師，深深知覺少子化情形日趨嚴重，學生人數逐年減少，班級數也隨著驟降，因此教師員額亦隨之縮減，且身心未能適時做好準備，導致工作壓力感受強烈。

第五節 國小教師少子化知覺與對工作壓力預測力之分析

本節主要考驗研究假設四，為了瞭解臺中市國小教師少子化知覺變項對於工作壓力整體層面與各層面變項之預測作用，以逐步多元迴歸之統計方法，進行預測，並且以少子化知覺整體層面和「學生人數減少」、「教師員額縮減」、與「教師工作壓力加重」三個層面為預測變項；接著以工作壓力整體層面和「工作負荷」、「人際關係」、「專業知能」、「行政支持」、和「學生問題」五個層面為效標變項，進行逐步多元迴歸分析，其結果如下。

一、以整體工作壓力為效標變項之逐步多元迴歸

表4-20

教師少子化知覺在教師工作壓力的迴歸分析摘要表

投入迴歸之次序	投入之預測變項	R	R ²	R ² 增加量	原始分數迴歸係數(B)	標準化迴歸係數(Beta)	淨 F 值
1.	教師工作壓力加重	.426	.181		.360	.406	121.64***
2.	教師員額縮減	.433	.188	.007	.044	.082	63.30***

*** $p < .001$

從表 4-20 逐步多元迴歸分析摘要表中可以發現，少子化知覺的三個預測變項中對整體工作壓力有顯著的預測力的變項共有二個，依序為「教師工作壓力加重」與「教師員額縮減」，此二個預測變項與「工作壓力」依變項的多元相關係數為.433，決定係數為.188，迴歸模式整體性考驗的 F 值為 63.30， $P = .000 < .001$ ，故此二個預測變項可以有效地解釋整體「工作壓力」18.8%的總變異量。

從個別變項預測力的高低來看，對整體「工作壓力」最具有預測力者為「教師工作壓力加重」，其個別解釋變異量為 18.1%，其次為「教師員額縮減」。而從標準化的迴歸係數來看，迴歸模式中的二個預測變項之 β 值分為.406 和.082，均為正值，表示其對整體「工作壓力」的影響均為正向。

二、以工作壓力之「工作負荷」為效標變項之逐步多元迴歸

表4-21

教師少子化知覺在工作負荷的迴歸分析摘要表

投入迴歸之次序	投入之預測變項	R	R2	R2 增加量	原始分數迴歸係數 (B)	標準化迴歸係數 (Beta)	淨 F 值
1.	教師工作壓力加重	.375	.141		.246	.319	89.927***
2.	教師員額縮減	.408	.167	.026	.092	.122	54.866***
3.	學生人數減少	.416	.173	.006	.077	.093	38.107***

*** $p < .001$

從表 4-21 之逐步多元迴歸分析摘要表中可以發現，少子化知覺的三個預測變項中對工作壓力之「工作負荷」層面有顯著的預測力的變項共有三個，依序為「教師工作壓力加重」、「教師員額縮減」與「學生人數減少」，此三個預測變項與工作壓力之「工作負荷」層面的多元相關係數為.416，決定係數為.173，迴歸模式整體性考驗的 F 值為 38.107 ($P=.000<.001$)，故此三個預測變項共可以有效地解釋工作壓力「工作負荷」層面 17.3%的總變異量。

從個別變項預測力的高低來看，對工作壓力之「工作負荷」層面最具有預測力者為「教師工作壓力加重」，其個別解釋變異量為14.1%，其次為「教師員額縮減」，最後為「學生人數減少」。而從標準化的迴歸係數來看，迴歸模式中的三個預測變項之 β 值分別為.319、.122、.039，均為正值，表示其對工作壓力之「工作負荷」的影響均為正向。

二、以工作壓力之「人際關係」為效標變項之逐步多元迴歸

表4-22

教師少子化知覺在人際關係的迴歸分析摘要表

投入迴歸之次序	投入之預測變項	R	R2	原始分數迴歸係數 (B)	標準化迴歸係數 (Beta)	淨 F 值
1.	教師工作壓力加重	.422	.178	.282	.422	119.20***

*** $p < .001$

從表4-22之逐步多元迴歸分析摘要表中可以發現，少子化知覺的三個預測變項中對工作壓力之「人際關係」層面有顯著的預測力的變項，只有「教師工作壓力加重」一個，此預測變項與工作壓力之「人際關係」層面依變項的多元相關係數為.422，決定係數為.178，迴歸模式整體性考驗的F值為119.20($P=.009<.01$)，故此預測變項可以有效地解釋工作壓力「人際關係」層面17.8%的總變異量。其個別解釋變異量為.178。而從標準化的迴歸係數來看，迴歸模式中的預測變項之 β 值為.422，為正值，表示其對工作壓力之「人際關係」的影響為正向的。

三、以工作壓力之「專業知能」為效標變項之逐步多元迴歸

表4-23

教師少子化知覺在專業知能的迴歸分析摘要表

投入迴歸之次序	投入之預測變項	R	R2	R2 增加量	原始分數 回歸係數 (B)	標準化 回歸係數(Beta)	淨 F 值
1.	教師工作 壓力加重	.210	.044		.124	.180	25.439*** 17.027***
2.	教師員額 縮減	.242	.059	.015	.082	.123	

*** $p<.001$

從表 4-23 之逐步多元迴歸分析摘要表中可以發現，少子化知覺的三個預測變項中對工作壓力之「專業知能」層面有顯著的預測力的變項共有二個，依序為「教師工作壓力加重」與「教師員額縮減」，此二個預測變項與工作壓力之「專業知能」層面的多元相關係數為.242，決定係數為.059，迴歸模式整體性考驗的F值為17.027 ($P=.000<.001$)，故此二個預測變項共可以有效地解釋工作壓力之「專業知能」層面5.9%的總變異量。

從個別變項預測力的高低來看，對工作壓力之「專業知能」層面最具有預測力者為「教師工作壓力加重」，其個別解釋變異量為4.4%，其次為「教師員額縮減」，。而從標準化的迴歸係數來看，迴歸模式中的二個預測變項之 β 值為.180和.123，均為正值，表示其對工作壓力之「專業知能」的影響均為

正向。

四、以工作壓力之「行政支持」為效標變項之逐步多元迴歸

表4-24

教師少子化知覺在行政支持的迴歸分析摘要表

投入迴歸 之次序	投入之 預測變項	R	R2	原始分數回 歸係數 (B)	標準化回 歸係數 (Beta)	淨 F 值
1.	教師工作 壓力加重	.259	.067	.202	.259	39.318***

*** $p < .001$

從表4-24之逐步多元迴歸分析摘要表中可以發現，少子化知覺的三個預測變項中對工作壓力之「行政支持」層面有顯著的預測力的變項，只有「教師工作壓力加重」一個，此預測變項與工作壓力之「行政支持」層面依變項的多元相關係數為.259，決定係數為.067，迴歸模式整體性考驗的F值為39.318 ($P = .009 < .01$)，故此預測變項可以有效地解釋工作壓力「行政支持」層面6.7%的總變異量。其個別解釋變異量為.067。而從標準化的迴歸係數來看，迴歸模式中的預測變項之 β 值為.259，為正值，表示其對工作壓力之「行政支持」的影響為正向的。

四、以工作壓力之「學生問題」為效標變項之逐步多元迴歸

表4-25

教師少子化知覺在學生問題的迴歸分析摘要表

投入迴歸 之次序	投入之 預測變項	R	R2	原始分數回 歸係數 (B)	標準化回 歸係數 (Beta)	淨 F 值
1.	教師工作 壓力加重	.326	.106	.263	.326	65.078***

*** $p < .001$

從表4-25之逐步多元迴歸分析摘要表中可以發現，少子化知覺的三個預測變項中對工作壓力之「學生問題」層面有顯著的預測力的變項，只有「教師工作壓力加重」一個，此預測變項與工作壓力之「學生問題」層面依變項的多元相關係數為.326，決定係數為.106，迴歸模式整體性考驗的F值為65.078

($P=.009<.01$)，故此預測變項可以有效地解釋工作壓力「學生問題」層面10.6%的總變異量。其個別解釋變異量為.106。而從標準化的迴歸係數來看，迴歸模式中的預測變項之 β 值為.326，為正值，表示其對工作壓力之「學生問題」的影響為正向的。

綜合以上的研究結果，少子化知覺對工作壓力的整體層面或各別層面的影響都是正向的，表示其有顯著的預測力。尤其在「教師工作壓力加重」層面上有著較高的預測力，其次，在「教師員額縮減」層面上也有著頗高的預測力；可見，少子化知覺能預測臺中市國小教師之工作壓力之層面是「教師工作加重」及「教師員額縮減」，顯示這二個層面對教師工作壓力有一定的正向影響。而廖世凱（2006）則指出因減班造成年輕資淺教師有被超額的危機，影響教學品質；所以教師員額的縮減，讓不少教師面臨超額的命運，衍生教師不安定感，並使教師的工作壓力加重。另一方面，陳怡婷（2006）研究發現獨生子女漸多，造成教師教學壓力大增，導致教師的工作增加，並使教師的工作壓力增加。少子化趨勢已為世界的潮流，因此，若要降低教師之工作壓力實需避免教師超額的再惡化與教師員額不斷的增加。

第六節 綜合結果整理

本節歸納前面五節的統計分析結果，依照研究目的與假設，整理出本研究之研究結果摘要表 4-26。

表 4-26

研究結果摘要表

研究假設	研究結果
假設一：不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。	
1-1 不同性別之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。	未獲支持
1-2 不同年齡之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。	獲得支持
1-3 擔任不同職務之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。	部分支持
1-4 不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。	部分支持
1-5 學校規模不同之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。	獲得支持
1-6 學校位置不同之臺中市國小教師少子化知覺現況有顯著差異。	部分支持
假設二：不同背景變項之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。	
2-1 不同性別之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。	部分支持
2-2 不同年齡之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。	獲得支持
2-3 擔任不同職務之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。	獲得支持
2-4 不同教學年資之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。	部分支持
2-5 學校規模不同之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。	部分支持
2-6 學校位置不同之臺中市國小教師工作壓力現況有顯著差異。	獲得支持
假設三：臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之間有顯著相關。	獲得支持
假設四：臺中市國小教師少子化知覺各層面對教師工作壓力具有顯著預測的作用。	獲得支持

第五章 結論與建議

本研究旨在探討臺中市國民小學教師少子化知覺與工作壓力之現況、不同背景變項在少子化知覺與工作壓力各層面上之差異情形、了解少子化知覺與工作壓力之相關性與少子化知覺對工作壓力之預測作用。本研究首先將蒐集之相關理論與文獻加以分析和整理，以形成本研究之理論基礎，並結合石文伶與張嘉茹之量表，編製成之「臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力問卷」作為研究工具。並以臺中市國民小學教師為研究對象，進行問卷調查，並蒐集資料，待問卷收回，將有效問卷，以相關之統計方法進行分析與討論，並將所獲得之結果歸納整理，其能作出結論，提出具體建議，以供教育行政機關、學校、教師、家長及未來研究相關領域研究之參考。

本章將依研究所得之結果，共分為三節，第一節為主要研究發現；第二節為結論；第三節為研究限制及對未來研究之建議。

第一節 主要研究發現

本節之主要係根據待答問題與研究結果之分析而來。茲將本研究之主要研究發現，由下列四個層面簡述之：一、臺中市國小教師少子化知覺之現況與差異情形；二、臺中市國小教師工作壓力之現況與差異情形；三、臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力之相關情形。四、臺中市國小教師少子化知覺變項對教師工作壓力之預測作用。

一、臺中市國小教師少子化知覺之現況與差異情形

根據本研究之待答問題（一）與（三），針對臺中市國小教師少子化知覺之

現況，以及不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形，歸納整理出以下結果：

(一) 臺中市國小教師少子化知覺之現況

根據研究顯示，臺中市國小教師少子化知覺之整體現況之得分，屬於中上程度，每個層面的平均分數均屬中高程度，顯示臺中市國小教師在少子化現象三個層面上的狀況大致介於稍有知覺到高度的知覺之間。若就個別層面而言，以「教師工作壓力加重」最高，其次為「學生人數減少」，最後為「教師員額縮減」。

(二) 不同背景變項之臺中市國小教師少子化知覺之差異情形

1. 不同性別之臺中市國小教師少子化知覺差異情形

依本研究結果發現，不同性別之男、女臺中市國小教師少子化知覺之整體現況，不會因性別的不同有所差異；換言之，臺中市國民小學男、女教師面對少子化的知覺，並無太大的差別。

2. 不同年齡之臺中市國小教師少子化知覺差異情形

依本研究結果發現，不同年齡之國小教師少子化知覺之整體現況，會因年齡的不同有所差異，51歲以上的教師整體少子化知覺高於30歲以下及41-50歲年齡的教師。若就個別層面而言，發現30歲以下及51歲以上教師在「教師員額縮減」層面上的知覺顯著高於41-50歲教師；31-40、41-50及51歲以上之教師在「教師工作壓力加重」層面知覺程度高於30歲以下教師。

3. 擔任不同職務之臺中市國小教師少子化知覺差異情形

依本研究結果發現，不同職務之臺中市國小教師少子化知覺之整體現況，不會因職務之不同而有所差異；易言之，國小教師對少子化的知覺程度，不同的職務不會有太大的差別。就個別層面而言，發現級任教師和教師兼主任在「學生人數減少」層面上顯著高於科任教師。

4. 不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺差異情形

依本研究結果發現，不同教學年資之臺中市國小教師少子化知覺之整體現況，未達顯著差異；換言之，臺中市國民小學不同教學年資教師面對少子化的知覺，並無太大的差別。就個別層面而言，發現教學年資 10 年 7 個月以下教師在「教師員額縮減」層面上顯著高於 14 年 8 個月至 21 年 5 個月及 21 年 6 個月以上教師；教學年資 10 年 8 個月至 14 年 7 個月教師顯著高於 21 年 6 個月以上教師；在「教師工作壓力加重」層面，21 年 6 個月以上教師平均得分顯著高於教學年資 10 年 7 個月以下教師。

5. 不同學校規模之臺中市國小教師少子化知覺差異情形

依本研究結果發現，不同學校規模臺中市國小教師少子化知覺之整體現況，會因學校規模不同而有所差異，學校規模 12 班以下教師整體少子化知覺程度大於 13 至 48 班及 49 班以上教師的知覺程度，13 至 48 班教師之覺程度高於學校規模 49 班以上的教師。就個別層面而言，發現學校規模 12 班以下及 13-48 班教師在「學生人數減少」層面上顯著高於 49 班以上教師；在「教師員額縮減」層面，學校規模 12 班以下教師知覺程度顯著高於學校規模 13-48 班和 49 班以上教師，而學校規模 13-48 班教師知覺程度顯著高於學校規模 49 班以上教師。

6. 不同學校位置之臺中市國小教師少子化知覺差異情形

依本研究結果發現，不同學校位置之臺中市國小教師少子化知覺之整體現況，不會因學校位置之不同而有所差異；易言之，不同學校位置之臺中市國民小學教師面對少子化的知覺，並沒有很大的不同。就個別層面而言，發現偏遠地區學校位置教師在「教師員額縮減」層面上顯著高於都會區學校及一般鄉鎮教師；在「教師工作壓力加重」層面，都會區學校教師知覺程度顯著高於一般鄉鎮學校和偏遠地區學校教師。

二、教師工作壓力之現況與差異情形

根據本研究之待答問題(二)與(四)，針對國民小學教師工作壓力之現況，以及不同背景變項之國民小學教師工作壓力之差異情形，歸納整理出以下結果：

(一) 國民小學教師工作壓力之現況

根據研究顯示，國民小學教師工作壓力之整體現況並不明顯，為中等偏低程度；顯示臺中市國小教師在工作壓力五個層面上的狀況，大致介於稍有知覺到中等知覺之間。而各層面以「工作負荷」最高，其次為「學生問題」和「人際關係」，最後為「專業知能」和「行政支持」。

(二) 不同背景變項之臺中市國小教師工作壓力之差異情形

1. 不同性別之臺中市國小教師工作壓力差異情形

依本研究結果發現，不同性別之男、女臺中市國小教師工作壓力整體現況，不會因性別的不同有所差異；若就個別層面而言，女性教師的「行政支持」、「學生問題」感受的壓力顯著高於男性教師。

2. 不同年齡之臺中市國小教師工作壓力差異情形

依本研究結果發現，不同年齡之國小教師工作壓力之整體現況，會因年齡的不同有所差異，31-40歲的教師整體工作壓力高於年齡41-50歲及51歲以上的教師；若就個別層面而言，發現30歲以下及31-40歲之教師在「專業知能」層面上的壓力感受顯著高於41-50歲及51歲以上的教師；31-40歲之教師在「行政支持」層面工作壓力高於30歲以下及51歲以上的教師。

3. 擔任不同職務之臺中市國小教師工作壓力差異情形

依本研究結果發現，不同職務之臺中市國小教師工作壓力之整體現況，會因職務之不同而有所差異；級任教師工作壓力大於教師兼組長及教師兼主任。就個別層面而言，發現級任教師、教師兼組長和教師兼主任在「工作負荷」層面上的壓力顯著高於科任教師；在「行政支持」、「學生問題」層面上，均是

級任教師及科任教師的工作壓力顯著大於教師兼組長及教師兼主任。

4. 不同教學年資之臺中市國小教師工作壓力差異情形

依本研究結果發現，不同教學年資之臺中市國小教師工作壓力之整體現況，並無太大的差異。就個別層面而言，發現教學年資 10 年 7 個月以下及 10 年 8 個月至 14 年 7 個月教師在「專業知能」層面上的壓力顯著高於 21 年 6 個月以上的教師。

5. 不同學校規模之臺中市國小教師工作壓力差異情形

依本研究結果發現，不同學校規模臺中市國小教師工作壓力之整體現況，不會因學校規模不同而有所差異。就個別層面而言，發現學校規模 12 班以下教師在「工作負荷」層面上的壓力顯著高於 13-48 班及 49 班以上教師；13-48 班教師又比 49 班以上教師的壓力大。

6. 不同學校位置之臺中市國小教師工作壓力差異情形

依本研究結果發現，不同學校位置之臺中市國小教師工作壓力之整體現況，會因學校位置之不同而有所差異，都會區教師較偏遠地區教師感受較高程度的工作壓力。就個別層面而言，發現學校位置在都會區之教師在「人際關係」層面上的壓力顯著大於一般鄉鎮教師和偏遠地區學校教師；在「行政支持」層面，都會區學校及一般鄉鎮學校的教師壓力感受較偏遠地區學校教師強烈。「學生問題」面向則是都會區教師較偏遠地區教師感受較高程度的工作壓力。

三、臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之相關情形

本部份根據待答問題（五），說明臺中市國小教師少子化知覺與工作壓力之整體與各層面間之相關情形，茲分述如下。

- （一）少子化知覺整體層面對工作壓力整體層面而言，屬於中度偏低正相關。
- （二）少子化知覺對工作壓力之整體層面來說，「學生人數減少」和「教師員額縮減」層面對教師工作壓力整體層面均為低度正相關外，在「教師工作壓

力加重」層面則為中度正相關。

- (三) 就教師工作壓力各層面對少子化知覺整體層面而言，「專業知能」、「行政支持」及「學生問題」層面對少子化知覺整體層面達到低度正相關；「工作負荷」和「人際關係」則為中度偏低正相關。

四、國小教師少子化知覺變項對工作壓力之預測作用

此部分根據本研究之待答問題(六)，就臺中市國小教師少子化知覺變項對工作壓力之預測作用，從整體與各層面簡略分述如下

- (一) 少子化知覺對整體工作壓力的預測作用，以「教師工作壓力加重」預測力最強，其次為「教師員額縮減」。
- (二) 少子化知覺對「工作負荷」的預測作用，以「教師工作壓力加重」預測力最強，其次為「教師員額縮減」，最後為「學生人數減少」。
- (三) 少子化知覺對「人際關係」的預測作用，以「教師工作壓力加重」預測力最強。
- (四) 少子化知覺對「專業知能」的預測作用，以「教師工作壓力加重」預測力最強，其次為「教師員額縮減」。
- (五) 少子化知覺對「行政支持」的預測作用，以「教師工作壓力加重」預測力最強。
- (六) 少子化知覺對「學生問題」的預測作用，以「教師工作壓力加重」預測力最強。

第二節 結論

教育乃百年大計，同時更是國家整體發展的主要基礎。「少子化」的現象隨著全球化的浪潮衝擊到世界各國，成為全球共同的趨勢；「少子化」的危機，對學校教育發展的衝擊所產生的困境，已逐漸浮現出來，並成為刻不容緩的教育議題。張馨方（2009）研究中說明近年來，學校環境產生重大變革，對教育最直接影響的因素即為「人口」結構轉變的問題，人口數量直接影響著教育需求量。「少子化」問題首當其衝的即為國民小學階段，許多學校已感受到經營上的困難，面臨「招生不足」、「減班超額」等困境。張憲庭（2005）則提出少子化對學校教育最早的衝擊，就是學生數減少、學校面臨併校、併班及教師供需市場失衡等問題。張誠（2010）則指出，少子化趨勢最早受到影響的就是教育領域，將導致學齡人口驟降，學校班級數減少，教師員額也因而大幅減少，衍生超額教師問題，教師供需失衡之現象也將更為嚴重，並阻斷教師的新陳代謝；除了教育品質因此無法提升，更使基層教師產生沉重的工作壓力。本節將綜合本研究之主要發現，依據研究目的歸納出以下結論。

一、臺中市國民小學教師對少子化知覺之現況為中高程度

依據研究發現，就少子化知覺各分層面及整體層面得分結果，大部分皆達中上水準，顯示目前臺中市國民小學教師少子化的知覺為中高程度。其中以「教師工作壓力加重」最高，「學生人數減少」次之，最低為「教師員額縮減」層面。表示臺中市國民小學教師較有學生來源減少及教師工作壓力增加的憂慮；而教師員額縮減層面則因臺中市教育處強調會保障臺中市全體教師工作權，超額教師可以全數獲得安置，且會調整國小班級人數因應，以減緩少子化對教師缺額的影

響，故國小教師較無知覺其壓力。因此教育行政單位在制定有關少子化的教育政策時，宜考量少子化導致教師工作壓力之增加，可再適度調降班級學生人數，以減輕國小教師感受學生來源減少及教師超額的壓力。

二、臺中市國民小學教師工作壓力整體現況感受不高

根據本研究統計分析結果，發現臺中市國民小學教師普遍感受工作壓力程度中等偏低。除了工作負荷面向，平均值較高、教師感受到的工作壓力較高外，其餘在人際關係、專業知能、行政支持及學生行為層面，教師之壓力感受均不明顯。但觀察教師勾選壓力感受平均數較高之題項，卻可發現教師會因為工作負荷量大，而無法掌控教學進度且需要加班完成工作；並且，教師認為自己因忙碌的教學工作而無餘力進修，加上因少子化，家長過於溺愛孩子，故對輔導學生問題行為及自我專業能力較不具信心，導致教師在專業知能與學生行為方面之工作壓力，這些現象都值得教育行政機關與學校人員多加思考，以協助降低國小教師之工作壓力。

三、臺中市國民小學男、女教師在少子化知覺沒有顯著差別，在教師工作壓力則女性教師大於男性教師

臺中市國民小學不同性別教師工作壓力在「行政支持」與「學生問題」層面上，女性教師壓力顯著大於男性教師。

四、不同年齡之臺中市國小教師在少子化知覺與教師工作壓力層面有顯著差異

臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面上，51歲以上之教師知覺程度高於30歲以下及41-50歲之教師；在「教師員額縮減」層面，30歲以下及51歲以上教師比41-50的教師知覺程度高；31-40、41-50及51歲以上教師較30歲以下教師對「教師工作壓力加重」層面之知覺程度高。整體工作壓力31-40歲之教師感受的壓力較大；在「專業知能」層面上，30歲以下、31-40歲之教師壓力程度高；在「行政支持」層面上，31-40歲之教師壓力較大。

五、不同職務之臺中市國小教師在少子化知覺部分層面有顯著差異，在教師工作壓力層面則達到顯著差異

臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面，不因職務之不同而有差異，在「學生人數減少」層面，級任教師及教師兼主任之知覺高。在工作壓力整體層面，級任教師壓力最大；工作壓力個別層面「工作負荷」級任教師、教師兼組長及教師兼主任壓力均高於科任教師；「行政支持」、「學生問題」均是級任教師及科任教師的工作壓力顯著大於教師兼組長及教師兼主任。

六、不同教學年資的臺中市國民小學教師在少子化知覺與教師工作壓力均部分層面有顯著差異

臺中市國民小學教師在整體少子化知覺與工作壓力上，不因教學年資而有所差異。少子化知覺個別層面「教師員額縮減」，教學年資淺的教師對於教師員額縮減的知覺比教學年資深的教師程度高；教學年資深之教師在「教師工作壓力加重」層面的知覺程度高於教學年資淺之教師。工作壓力個別層面「專業知能」，年資淺的教師壓力比年資深的教師大。

七、不同學校規模之國小教師少子化知覺有顯著差異，工作壓力則有部分層面有顯著差異

臺中市國民小學教師在少子化知覺整體層面上，學校規模小的教師知覺程度較高；少子化知覺個別層面「學生人數減少」，學校規模大的教師知覺程度較低，「教師員額縮減」學校規模小的教師知覺程度較高。工作壓力個別層面「工作負荷」學校規模小的教師壓力較大。

八、不同學校位置之國小教師部分少子化知覺有顯著差異，工作壓力有顯著差異

臺中市國民小學教師在少子化知覺個別層面「教師員額縮減」，偏遠地區的知覺程度較高；「教師工作壓力加重」面向，都會區的知覺程度強烈。在工作壓力整體與個別層面「人際關係」、「行政支持」與「學生問題」皆是都會區的

教師壓力較大。

九、國小教師少子化知覺與工作壓力之相關情形

臺中市國小教師其少子化知覺與工作壓力不論是在整體層面或是個別層面之間，二者有顯著相關，其相關值皆為低度正相關以上；顯示臺中市國小教師少子化的知覺程度愈強烈則感受愈大的工作壓力。

十、臺中市國小教師之少子化知覺變項對工作壓力具有顯著的預測力

臺中市國小教師少子化知覺對工作壓力不論是在整體層面或是個別層面皆有良好之預測力，其中又以「教師工作壓力加重」預測力最強。

根據上述研究結果，研究者提出以下觀點。研究者在進行研究期間，蒐集及閱讀許多關於少子化議題的期刊、論文及報導時，大多提出「少子化」現象所延伸而來的社會問題，是現今教育現場沸沸揚揚所討論的議題，如：「超額教師」、「流浪教師」、「小校裁併」等問題。人口少子化對教育生態所產生的影響，在學校團體的衝擊層面有：學生及班級數減少、教師供需嚴重失調、教育資源隨之縮減等。對教師個人影響的層面有：獨生子女漸多、父母管教態度鬆散、較為溺愛，使教師教學壓力大增等。其原因大多歸咎於晚婚、經濟考量或家庭計畫等因素，再者不少文獻也指出人口少子化趨勢之成因，追根溯源都與社會價值觀念改變和科技文明發達影響有關，使得臺灣的生育率持續下降。人口結構出現的少子化型態，已是目前不可忽視的社會現象。是以本研究提出的假設為「不同性別之臺中市國小教師少子化知覺現況有差異」，但是經本研究的調查統計結果顯示，研究者所提的上述假設並未獲得支持，推論其原因，也許是男性、女性國小教師共同面對現今少子化之衝擊教育環境的大變革，身處於教育現場之困境是相同的，並無差異；所以不論男教師或女教師對於少子化的知覺感受程度都很強烈，故並未因性別之不同造成少子化知覺的差異。

第三節 研究限制及對未來研究之建議

本節共分為兩個部份，一、為研究限制；二、為對未來研究之建議。主要依據文獻探討、透過蒐集資料，進行統計分析，並綜合歸納整理結果，提出具體建議，以給予教育行政主管單位、學校、教師及未來學術相關領域研究者參考，茲分述如下。

一、研究樣本的限制

本研究以臺中市國民小學教師為主要研究對象，選取樣本以小型、中型、大型學校為劃分界線，但由於縣市合併之因，目前臺中市涵蓋範圍遼闊，除了原本臺中市市中心外，還包含山線與海線學校；正式國小教師在原臺中市區學校所占全校總人數的比例較大，相對的在山線或海線學校，有許多代理代課教師進駐，正式國小教師占之比例就偏低，比例懸殊，可能造成取樣的困難度及誤差。

二、研究之建議

（一）對教育行政主管單位之建議

1. 精簡或減少與教學無關的工作，降低工作負荷

研究結果顯示，在工作壓力各層面中，以「工作負荷」造成的教師工作壓力最大。有許多教師認為，在學校還要做一些與教學無關的瑣碎工作，如收費、填表格，影響正常教學；因此，教育主管機關應該減少不必要的行政業務，以減少教師工作負荷量。

2. 班級人數降低，使教師工作壓力減輕

本研究結果發現，在少子化知覺各層面中，以「教師工作壓力加重」造成的少子化壓力最大；易言之，也就是由於社會少子化現象，雙親和家中其他長輩過度溺愛，導致學生管教不易，造成教師教學壓力大增；因此，教育行政機關應逐年降低班級人數，以達精緻化取向的小班教學，減緩教師工作負擔；如此一來，

不僅可以減輕教師工作量，也可以增加師生的互動，並進而提升教學的品質。

3. 制訂完善的超額辦法，適當照顧資淺教師

研究結果顯示，在教師少子化知覺層面，以年資淺的教師知覺較為顯著，其原因可能因為臺中市國小超額辦法，大部分採後進先出法，年資淺的教師被超額的機會必然比年資深的教師大，所以知覺程度較高。為了避免年資淺的教師因隨時有被超額的危機，形成因工作不安定導致壓力大增；因此，教育行政單位宜制定一套完善的超額介聘制度，採用多元積分計算方式，而不將年資視為唯一決定超額的要素，此外發生在超額時，也應加重研習、進修、敘獎等比重，如此，或可讓年輕資淺之教師藉由自我進修或積極參與學校活動等管道，以降低其因超額衍生的壓力。

(二) 對學校之建議

1. 規劃辦理社區及家庭親職教育，提昇父母管教子女之知能

研究結果顯示，在少子化知覺各層面中，以「教師工作壓力加重」及「學生人數減少」造成的少子化知覺最強烈，亦即社會少子化趨勢導致家庭的親職教育與生活教育受到嚴苛的挑戰；換言之，少子化現象下，獨生子女漸多，雙親和家中其他長輩往往過度溺愛孩子，造成學生管教不易，使得教師的工作壓力增加。所以宜落實加強辦理教導父母在少子女化後的親職教育，避免父母形成「直昇機父母」，及對子女產生過度保護與干預，並教導父母宜適度放手讓小孩有更多親身體驗與嘗試錯誤的機會。

2. 掌握學校之優劣勢，發揮優點，檢討改進缺點

根據研究顯示，不同職務教師知覺學生人數減少程度不同；面對學生來源日趨減少，學校和鄰近學校的競爭激烈，學校團隊必須提升自我的競爭力，才能吸引更多的學生就讀。因應少子化之衝擊，減班是各校之趨勢，要如何加強招生與宣傳之策略，降低少子化之衝擊，讓學校能永續經營，實為學校領導者與教育人

員要關切的議題。例如研究者任教的學校，以讀經課程和藝文、科學教學等特色吸引非學區內學童跨區就讀。

3. 推動教師專業學習社群

由研究結果發現，少子化現象下，使得孩子的自我主義較為強烈，造成教師在級務管理上的困境，也會影響班級教學之進行，並產生教學壓力。教師們透過專業學習社群同儕間彼此分享討論、教學省思以及專業對話。透過協同合作的學習方式，以提升彼此教學專業知能，舒緩工作壓力。

(三) 對教師之建議

1. 調適心態紓解壓力

根據本研究結果發現，少子化社會，家長對教師的要求日益增加，相對的，教師的壓力也隨之增加。因此，教師少子化知覺程度直接或間接影響工作壓力之大小；現今少子化現象日趨嚴重，教師的壓力也會愈來愈大，因此教師應學習如何紓解壓力，多參與活動及培養興趣，讓壓力有抒發的管道；並調適心態轉為工作動力以面對未來可能更嚴峻的挑戰。

2. 提升專業能力，改善教學品質

根據研究結果發現，都會區的教師，其工作壓力感受較強烈。因此建議教師們要積極參加專業成長研習活動，不斷的加強自己的專業知能，落實終身學習以提升自我的教學能力與成長；並以敬業樂業的工作態度，來提升教學品質與績效，方能因應少子化效應產生的工作挑戰。

(三) 對未來研究之建議

本研究主要在探討國小教師少子化知覺與工作壓力之相關情形，然而，身處教學現場，深知導致教師工作壓力之因素相當多，少子化知覺可能只是中介變項，諸如工作投入、組織氣氛、工作價值觀、人格特質等，皆可為衍生影響教師工作壓力的因素。建議未來研究者可再納入不同的變項進行探討。

參考文獻

一、中文部分

今日新聞 (2011)。馬總統：少子化是國安問題「讓我睡不著」。2012 年 7 月 20 日取自：

<http://www.nownews.com/2011/11/19/11490-2759298.htm>

內政部 (2009)。臺中縣(市)合併改制計畫核定本。2012年8月12日取自：

http://www.moi.gov.tw/chi/chi_download/download_file.aspx?download_code=00010&download_sn=245

內政部戶政司 (2013a)。出生數及粗出生率、育齡婦女生育率及繁殖率、粗出生率及粗死亡率。2013 年 4 月 16 日取自：

http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

內政部戶政司 (2013b)。粗出生率及粗死亡率。2013 年 4 月 16 日取自：

http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

內政部戶政司 (2013c)。各縣市人口粗出生率、育齡婦女一般生育率、年齡別生育率及總生育率。2013 年 4 月 12 日取自：

http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

內政部戶政司 (2013d)。各縣市人口粗出生率、育齡婦女一般生育率、年齡別生育率及總生育率。2013 年 4 月 12 日取自：

http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

內政部戶政司 (2013e)。各縣市人口粗出生率、育齡婦女一般生育率、年齡別生育率及總生育率。2013 年 4 月 12 日取自：

http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

內政部戶政司 (2013f)。各縣市人口粗出生率、育齡婦女一般生育率、年齡別生育率及總生育率。2013 年 4 月 12 日取自：

http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

內政部統計處 (2013a)。1.2-現住人口出生、死亡、結婚、離婚登記。2013 年 4 月 20 日取自：

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/list.htm>

內政部統計處 (2013b)。1.7-鄉鎮市區人口及按都會區統計-10112。102 年 4 月 20 日取自：

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/list.htm>

王欣雅 (2012)。大臺中地區幼教老師面對少子化的工作壓力及其因應策略 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。

王金國 (2012)。少子化的教育問題與因應。臺灣教育評論月刊，1 (5)，38-43。

王聖文 (2007)。花蓮縣國民中學體育教師工作壓力與教學效能關係之研究。國立臺灣體育學院學報，20，15-29。

史倩玲 (2010)。少子惡化臺灣生育率急降。台灣立報，第12版。

石文伶 (2010)。臺中縣國民小學教師少子化知覺與工作投入相關之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。

石幸真 (2009)。臺中縣國民小學因應少子化經營策略之研究 (未出版之碩士論文)。中臺科技大學，臺中市。

石家宜 (2009)。高雄縣市國小教師的工作壓力、工作滿意度與生命意義感之關係研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

自由時報電子報 (2004)。論我國「少子化」的危機。2012年8月23日取自：
<http://iservice.libertytimes.com.tw/Service/editorial/news.php?engno=21&day=2004-05-07>

何佩娟 (2006)。我國人口變化與未來國小教育發展關係之研究以宜蘭縣為例 (未出版之碩士論文)。佛光人文社會學院，宜蘭縣。

余孟臻 (2011)。國民小學發展少子化因應策略之個案研究 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，臺東市。

- 吳坤壅(2007)。少子化對國民小學教育影響與因應之研究(未出版之碩士論文)。
國立臺東大學，臺東市。
- 吳宗立(1996)。國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究。國教學報，8，
99-131。
- 吳明隆(2009)。SPSS操作與應用：問卷統計分析實務。臺北市：五南。
- 吳明隆、吳彩鳳(2011)。高雄縣國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究。
學校行政雙月刊，73，222-246。
- 吳明隆(2006)。SPSS 統計應用學習實務。臺北：知城書局。
- 吳金香、顏士程、王桂卿(2007)。少子化與師資培育過剩問題之研究—以彰化
縣未來五年為例。研習資訊，24(1)，115-124。
- 吳浚碩、魏鈺(2009)。學校教育資源分配議題之探究。教育趨勢導報，33，106-113。
- 吳彩鳳(2010)。高雄縣國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究(未出版
之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 吳啟璋(2008)。高雄市國小因應少子化組織變革策略之研究(未出版之碩士論
文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 吳晨妤(2006)。臺北縣國小教師工作壓力與工作滿意度之研究(未出版之碩士
論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 吳清山(2003)。當前學校組織變革的理念政策。教師天地，123，4-16。
- 吳清山、林天祐(2005a)教育名詞解釋。教育研究月刊，135，155。
- 吳清山、林天祐(2005b)。工作壓力。教育資料與研究雙月刊，65，135。
- 吳麗華(2006)。國小級任教師內外控信念與社會支持對身心健康影響之研究：以
教師工作壓力為中介變項(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 呂幸珠(2008)。桃園縣公立國民中學導師工作壓力與工作倦怠相關之研究(未
出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 宋禮彰(2002)。組織變革中國民小學行政人員工作壓力與因應方式之研究(未出

- 版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 李三益(2013)。博碩士論文與學期報告寫作手冊。靜宜大學，臺中市。
- 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(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 李明書(1994)。工作壓力及其管理策略之探討。勞工行政，74，22-28。
- 李雪莉(2007)。別當直昇機父母。天下雜誌，368，106-120。
- 林克泓(2008)。臺北市國民小學兼任行政教師工作壓力與工作倦怠之相關研究(未出版之碩士論文)。市立臺北師範學院，臺北市。
- 林志忠(2012)。面對小學少子女化現象之相關政策的反省。臺灣教育評論月刊，1(5)，15-19。
- 林海清(2012)。少子女化的教育省思——小校整併問題探討。臺灣教育評論月刊，1(5)，22-24。
- 邱創炫(2009)。桃園縣國民小學少子化現象對學校衝擊與因應策略之研究(未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 施宏彥(2005)。強化幼兒教育政策減緩少子化衝擊之研究。嘉南學報，31，476-495。
- 洪朱璋(2003)。臺北市國民小學教師工作壓力與運動參與行為之相關研究(未出版之碩士論文)。臺北市立師範學院，臺北市。
- 范源訓(2006)。國小教師對人口少子化認知與因應策略之研究：以桃園縣某國小為例(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 范熾文、林清達(2004)。臺灣地區人口變化對國民教育的衝擊與因應：以少子化現象分析為例。人口結構變化對教育發展之影響研討會，國立花蓮師範學院。
- 郝淑芳(2009)。澎湖縣國民中學教師人格特質與工作壓力相關之研究(未出版之碩士論文)。國立臺南大學，臺南市。
- 香港教育專業人員協會(2005)。教師工作壓力調查報告。香港：香港教育專業

人員協會。2012年7月25日，取自：

<http://www.hkptu.org/educatio/newsdgrd/news70.htm>

唐順得(2011)。雲林縣國小已婚女性教師工作壓力、休閒滿意度與幸福感之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。

徐明珠(2006)。少子化時代教育應有的對策與行動。國政研究報告。2012年8月12日取自：

<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/EC/095/EC-R-095-003.htm>

國立教育研究院籌備處(2003)。2003年全國教育發展會議實錄。臺北市：教育部。

張世旺(2010)。苗栗縣國民中小學校長少子化知覺及學校經營策略之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。

張佳美(2011)。少子化鄉村地區幼稚園經營學校特色之個案研究(未出版之碩士論文)。中臺科技大學，臺中市。

張春興(2009)：現代心理學。台北：東華。

張健群(2009)。國中教師工作壓力、休閒運動參與與身心健康之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。

張貴琪(2011)。少子化現象下學校因應策略之研究-以新北市公立國民小學為例(未出版之碩士論文)。玄奘大學，新竹市。

張誠(2010)。從少子化談國小教育與教師面臨之壓力。雲林國教，56。2012年7月31日，取自：

<http://163.27.240.101/~wupig/ylc56/pdf/4-7.pdf>

張鈿富(2004)。出生人口變化對臺灣中小學教育的影響。師友學刊，449，1-3。

張嘉茹(2009)。臺北縣國民小學教師工作壓力與因應策略之研究(未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。

張憲庭(2005)。少子化現象對學校經營管理之衝擊與因應之道。學校行政雙月刊，36，87-93。

- 張獻仁（2012）。少子化對南投縣國民小學教師工作壓力影響及因應方式（未出版之碩士論文）。亞洲大學，臺中市。
- 張馨方（2009）。少子化趨勢對國民小學的衝擊與因應策略—以一所國小為例。
學校行政，**63**，47-66。
- 教育部(2006)。國民教育階段學生人數預測分析報告（96~111 學年度）。2012年8月16日，取自：
http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/96basicstudent.pdf
- 教育部(2007)。歷年高中職及國中小生師比-按學校規模別分。2013年6月16日，取自：
<http://www.edu.tw/search1.aspx?chk=%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E8%A6%8F%E6%A8%A1>
- 教育部(2008)。研擬國民中小學整併處理原則，確保學生就學權益。2012年8月16日，取自
http://www.edu.tw/news_list.aspx?pages=8&d_1=97-01-01&d_2=97-12-31
- 教育部(2009)。教育部籲各縣市應配合國民中小學班級人數調整，2012年8月16日取自
http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/101basicstudent.pdf
- 教育部（2012）。學年度國民教育階段學生人數預測分析報告（101~116學年度）。2012年8月20日取自：
http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/101basicstudent.pdf
- 教育部統計處（2012a）。國中小概況。2012年8月20日取自：
http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8956
- 教育部統計處（2012b）。國中小一年級新生預測人數。2012年8月16日取自：
http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8956
- 教育部統計處（2013a）。縣市別學生數（80~101 學年度）。2013年2月23日取

自

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1731&Page=5314&Index=4&WID=31d75a44-ffff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

教育部統計處 (2013b)。歷年校數, 教師, 職員, 班級, 學生及畢業生數 (39-101學年度)。2012年4月20日取自:

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1731&Page=5314&Index=4&WID=31d75a44-ffff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

教育部統計處 (2013c)。國民小學校別資料。2013年4月3日取自

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=3752&Page=17284&Index=8&WID=31d75a44-ffff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

教育部統計處 (2013d)。國中國小教師年齡大於 50 歲以上之比例。2013 年 3 月 24 日取自:

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=3378&Page=14083&Index=5&WID=31d75a44-ffff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>

梁金盛(2004)。教育資源整合與教育發展。臺北:五南。

莊淑灣、呂錘卿(2005)。中部地區國民小學主任工作壓力與因應方式之研究。臺中教育大學學報:教育類, 19(2), 127-150。

莊勤昇 (2010)。國民小學兼任行政職務教師工作壓力與休閒參與之研究--臺北市士林區及北投區為例 (未出版之碩士論文)。私立東吳大學, 臺北市。

許雍婷 (2011)。零體罰政策下屏東縣國小教師工作壓力與因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學, 屏東市。

郭怡慧 (2012)。臺南市國中教師工作壓力與職業倦怠關聯之研究—教師復原力與學校支持之調節效果 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學, 臺南市。

郭耀輝(2004)。教師工作壓力與職業倦怠關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院, 屏東市。

- 陳玉萍（2011）。少子化對教師工作壓力之影響與因應—以桃園縣國小教師為例（未出版之碩士論文）。私立清雲科技大學，桃園縣。
- 陳宜芬（2010）。高雄市國小教師工作壓力、憂鬱情緒與自殺傾向之關係研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 陳居春（2009）。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與退休態度關係之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。
- 陳怡如（2006）。屏東縣國小教師工作壓力對管教行為影響之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東市。
- 陳怡如（2010）。國民小學一年級教師工作壓力與工作倦怠之關係研究（未出版之碩士論文）。國立東華大學，花蓮縣。
- 陳怡婷（2006）。人口少子化對國民小學教育發展影響之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。
- 陳明印（2004）。人口結構變遷對教育資源發展之影響。人口結構變化對教育發展之影響研討會，國立花蓮師範學院。
- 陳勇全（2009）。國民小學教師工作壓力、組織氣氛與組織承諾相關之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東市。
- 陳政凱（2012）。新北市國小教師知覺少子化影響與工作壓力關係之研究（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。
- 陳啟榮（2006）。裁併小班小校教育議題之分析。臺灣教育，638，38-41。
- 陳凱群（2011）。少子化之經營策略研究（未出版之碩士論文）。國立東華大學，臺東市。
- 陳銀卿（2007）。國小教師工作壓力與幸福感之相關研究（未出版之碩士論文）。國立新竹教育大學，新竹市。
- 陳澤民（2009）。少子化現象對臺北國民中學校務經營影響之研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

- 陳耀昌 (2007)。解決少子化的唯一秘方。財訊雜誌，285，138-140。
- 智庫百科 (2012)。工作負荷。2012年9月9日取自：
<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%B4%9F%E8%8D%B7>
- 曾雅慧 (2011)。少子化與校園閒置空間再利用之探討。學校行政雙月刊，74，213-228。
- 黃昭蓉 (2010)。高雄縣市國小已婚女性教師工作壓力與家庭生活滿意度之相關研究 (未出版之碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。
- 黃富順 (2005)。人口結構改變對成人及高齡教育的影響與因應。成人及終身教育，10，8-18。中華民國成人及終身教育學會，臺北市。
- 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 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 楊佩蓉 (2008)。由日本的少子化對策看台灣的少子化。台灣社會福利學會2008年年會暨「新世紀社會保障制度的建構與創新：跨時變遷與跨國比較」國際學術研討會論文集。臺北：臺灣社會福利學會。
- 楊啟男 (2008)。高雄縣國小教師覺知少子化壓力工作滿足與工作投入關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立高學師範大學，高雄市。
- 廖世凱 (2006)。人口結構變化對宜蘭縣國民小學教育影響之研究—以少子化為例 (未出版之碩士論文)。國立花蓮教育大學，花蓮市。
- 廖美慧 (2011)。中部地區小型國民小學面臨少子化經營困境與因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。逢甲大學，臺中市。
- 維基百科 (2012a)。少子化。2012年8月8日，取自：
<http://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%B0%91%E5%AD%90%E5%8C%96>
- 維基百科 (2012b)。臺中市。2012年8月8日，取自：
<http://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E8%87%BA%E4%B8%AD%E5%B8%82>

臺中市政府主計處 (2012)。臺中市人口統計分析中華民國100年。臺中市政府主計處，臺中市。

臺中市教育局 (2013a)。各級學校資料-學生人數統計表。2013年2月22日取自：
<http://www.tc.edu.tw/school/student>

臺中市教育局 (2013b)。各級學校資料-教職員人數統計表。2013年3月24日取自：
<http://www.tc.edu.tw/school/teacher>

臺中市教師會 (2009)。因少子化的原因教師超額問題逐漸凸顯出來，檢附相關報導。2013年3月24日取自
http://163.20.127.19/~dyna7/pub/index_show.php?id=542&selpage=1&account=pfps_teacher

劉文欽 (2011)。少子化趨勢下公立國民小學學校行銷與教師工作壓力之研究-以臺東縣為例 (未出版之碩士論文)。國立臺東大學，臺東市。

劉世雄 (2012)。面對小學少子女化現象之相關政策的反省。臺灣教育評論月刊，1 (5)，15-19。

劉政達 (2008)。少子化時代南投縣國小教師工作壓力與因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。

劉雅慧 (2010)。中彰地區國民小學教師工作壓力、工作價值觀與與工作倦怠之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。

劉金山 (2003)。臺灣人口成長與國民小學校數調整之研究 (未出版之碩士論文)。國立暨南國際大學，南投縣。

潘道仁 (2004)。少子化時代學校經營之探討。師友月刊，449，40-42。

蔡玉董 (2006) 國民小學教師工作壓力與因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，臺南市。

蔡朝現 (2008)。臺北市國民小學教師工作壓力與因應策略之研究 (未出版之碩

- 士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 蔡榮哲(2007)。國小校長知覺少子化現象對學校衝擊及其學校經營態度之研究(未出版之碩士論文)。輔仁大學，臺北縣。
- 蔡銘津(2008)。少子化趨勢對教育體系的衝擊與因應。教育與發展，25(5)，101-108。
- 蔡銘津(2012)。少子女化的教育政策走向與應變。臺灣教育評論月刊，1(5)，1-7。
- 鄭振丞(2007)。國小中高年級教師工作壓力、因應策略與情緒經驗之研究(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 鄭毓霖(2004)。少子化現象在教育上的因應之道—「日本經驗」。台灣教育，630，14-20。
- 蕭佳純(2008)。人口結構變遷下我國終身教育政策之評析。教育與社會研究，16，105-126。
- 蕭惠文(2009)。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 聯合報(2013)。學校用地荒廢多年 台中125處重檢討。2013年2月6日取自<http://udn.com/NEWS/DOMESTIC/DOM4/7687082.shtml>
- 薛承泰(2003)台灣地區人口特質與趨勢：對社會福利政策的幾個啟示。國家政策季刊，2(4)，1-22。
- 薛承泰(2004)。台灣近五十年的人口變遷與教育發展—兼論教改的方向。載於國立教育研究院籌備處編印，學齡人口減少對國民教育的影響及因應對策研討會實錄。
- 鍾俊文(2004)。少子化、人口老化及人口減少的成因、衝擊與對策。台灣經濟論衡，2(6)，11-46。
- 龐友萍(2009)。高雄縣市國民小學已婚女性教師母職角色知覺與工作壓力關係

之研究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學，高雄市。

蘋果日報（2009a）。中市安置超額教師不資遣。2013年3月24日取自：

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20090427/31579911/>

蘋果日報（2009b）。主任有免死金牌「不公平」。2013年4月4日取自：

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20090426/31577954/>

蘇美玉（2011）。澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。

二、英文部分

Anderson, L. & Windham, D. M. (1982). *Education and development*. Lexington, MA: D.C. Heath and Company.

Astin, A. W. (1985). *Achieving educational excellence*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.

Frank M.Gryna (2004). *Work overload ! : Redesigning jobs to minimize stress and burnout*. Pearson Education Publisher.

Haupt, A. & Kane, T. T. (2004). *Population handbook*(5th ed.).Washington, DC: Population Reference Bureau.

Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and type-A behavior to employees, job satisfaction, organization commitment, psychosomatic health problems and turnover motivation. *Journal of Human Relations*, 43, 727-738.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Education Review*, 53(1), 27-35.

Kyriacou, C., & Chien, P. Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86-104.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.

Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout :New perspectives. *Applied & preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

Moracco, J. C., & Mcfadden, H. (1982). The counselors role in reducing teacher stress.

Personnel and Guidance Journal, 60(9), 16-34.

OECD (2007). *Society at a glance: OECD social indicators, 2006 Edition*. OECD

Publishing.

Pitchers, R. T. (1995). Teacher stress research: problems and progress. *British Journal*

of Educational Psychology, 65, 387-392.

Siegel, J. S. (2002). *Applied demograph* . San Diego, CA : Academic.

Tellenback, S., Brenner, S. D., & Lofgren, H. (1983). Teacher stress: Exploratory model

building. *Journal of Occupational Psychology*, 56(1), 19-33.

附錄二 臺中市國小教師少子化知覺與教師工作壓力問卷

敬愛的教育界先進，您好：

感謝您的協助與參與，本問卷主要目的在探討目前少子化現象與國民小學教師工作壓力之關係，以供教育行政機關及學校機構之參考。

此問卷僅提供學術研究之用，您所填寫的資料無對錯之別，且不做個別的探討，因此請您放心填答。您的專業知識及實務經驗，對個人研究將有很大的助益，再一次感謝您的協助！此 敬頌

教安

東海大學教育研究所
指導教授 李信良 博士
研究生 尤麗美 敬啟

中華民國 一百零二年一月十九日

一、個人基本資料

請根據您個人與服務學校的實際狀況，填入號碼。

- () 1. 性 別：(1) 男 (2) 女
- () 2. 教師年齡：(1) 30歲以下 (2) 31-40歲 (3) 41-50歲 (4) 51歲以上
- () 3. 擔任職務：(1) 級任教師 (2) 科任教師 (3) 教師兼組長 (4) 教師兼主任
- () 4. 教學年資：_____年_____個月 (例如：5年7個月)
- () 5. 學校規模：(1) 12班以下 (2) 13~48班 (3) 49班以上
- () 6. 學校位置：(1) 都會區 (2) 一般鄉鎮 (3) 偏遠地區

二、教師少子化知覺量表

【填答說明】：本部分共計有 18 題，下列各題係指教師身處少子化的工作情境中，請依您在工作情境中的實際感受與實際情形，圈出最適當的選項。

	非 常 符 合	符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
1. 學區內因人口減少造成學生人數減少……	4	3	2	1
2. 學校因為學生來源減少而發生招生不足的情況……	4	3	2	1
3. 學校因為社會少子化的趨勢而造成學生人數快速減少……	4	3	2	1
4. 新生入學人數持續減少，教師有潛在的失業壓力……	4	3	2	1
5. 無論多努力也無法改變學生來源減少的現況……	4	3	2	1
6. 因教師超額有可能要到我不想去的學校……	4	3	2	1
7. 因教師超額必須轉調他校……	4	3	2	1
8. 因教師超額而被迫調至偏遠地區教學……	4	3	2	1
9. 因少子化持續惡化，而會面臨被資遣或超額的命運……	4	3	2	1
10. 學校可能被迫裁撤或併校……	4	3	2	1
11. 學生倍受父母呵護，使班級經營更形困難……	4	3	2	1
12. 少子化時代來臨，社會要求教師的教學更精緻化……	4	3	2	1
13. 學校為提升學校辦學特色，而增加教師的工作負荷……	4	3	2	1
14. 家中孩子集所有寵愛於一身，導致孩子觀念及行為產生 偏差，輔導難度提高……	4	3	2	1
15. 獨生子女漸多，造成教師教學壓力大增，且管教不易……	4	3	2	1
16. 少子化現象，使得家長常干預班級事務……	4	3	2	1
17. 學生的挫折容忍力降低，增加班級經營與教學的困難……	4	3	2	1
18. 少子化現象，家長對老師的要求日益增加……	4	3	2	1

三、教師工作壓力量表

【填答說明】：本部分共計有 25 題，請依您在工作情境中的實際感受與實際情形，圈出最適當的選項。

	非 常 符 合	符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
1. 現階段課程安排會增加教學負荷，使我感到吃力……………	4	3	2	1
2. 學校活動多，使教學進度難以掌控，令我困擾……………	4	3	2	1
3. 工作負荷太重，常須加班才能如期完成……………	4	3	2	1
4. 學校行政的要求，使我感到有壓力……………	4	3	2	1
5. 強制參加的研習活動頻繁，花費過多時間……………	4	3	2	1
6. 與校內行政單位進行工作協調時，常發生意見不一的情形…	4	3	2	1
7. 同事間存在許多小團體，使我感到困擾……………	4	3	2	1
8. 我會因同事在工作方面的配合度不夠而煩心……………	4	3	2	1
9. 家長常有不合理的要求，讓我感到不愉快……………	4	3	2	1
10. 為了與家長維持良好的互動，使我倍感壓力……………	4	3	2	1
11. 我會擔心因教學專業知能不足而影響教學品質……………	4	3	2	1
12. 我會因無法在校內樹立專業形象而感到困擾……………	4	3	2	1
13. 我覺得沒有足夠的時間去進修……………	4	3	2	1
14. 因缺乏專業知能，使我在輔導學生時力不從心……………	4	3	2	1
15. 別人對我的工作期待，已超過我的能力範圍……………	4	3	2	1
16. 校內行政人員不接納教師意見來改善學校……………	4	3	2	1
17. 校內行政人員不了解教師的實際困難……………	4	3	2	1
18. 校內行政單位對教師缺乏行政支持……………	4	3	2	1
19. 行政人員處事不公，影響我的工作士氣……………	4	3	2	1
20. 校內部分行政措施已妨礙我的教學工作……………	4	3	2	1
21. 我會因學生學習意願低落而有無力感……………	4	3	2	1

	非 常 符 合	符 合	不 符 合	非 常 不 符 合
22. 處理學生間的糾紛，讓我傷透腦筋.....	4	3	2	1
23. 課堂教學常受學生干擾，令我不知所措.....	4	3	2	1
24. 我會因學生成績不夠理想而有挫折感.....	4	3	2	1
25. 學生的問題行為日益增多，令我產生無力感.....	4	3	2	1

問卷結束

謝謝您的耐心填答！