國立台東大學教育系所
碩士論文

指導教授：侯松茂　先生

台東縣國民中學初任教師工作壓力與因應策略之研究

研 究 生： 李思宏　撰

中 華 民 國 九 十 五 年 六 月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：教育研究所（課程與教學碩士班）

本班 李 思 宏 君

所提之論文 台東縣國民中學初任教師工作壓力與因應策略之研究

業經本委員會通過合於 ■碩士學位論文 □博士學位論文 條件

論文學位考試委員會：

陳聰文

（學位考試委員會主席）

魏俊華

侯松茂

（指導教授）

論文學位考試日期：95 年 6 月 18 日

國立台東大學

附註：1. 一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文電子檔案上網授權書

（提供授權人裝訂於紙本論文書名頁之次頁用）

本授權書所授權之論文為授權人在 國立臺東大學 教育研究所 _____組 94 學年度第 二 學期取得 碩士 學位之論文。

論文題目： 台東縣國民中學初任教師工作壓力與因應策略之研究
指導教授： 侯松茂

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文（含摘要），非專屬、無償授權國家圖書館及本人畢業學校圖書館，不限地域、時間與次數，以微縮、光碟或其他各種數位化方式將上列論文重製，並得將數位化之上列論文及論文電子檔以上載網路方式，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

- 讀者基非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印上列論文，應依著作權法相關規定辦理。

授權人： 李思宏
簽　名： 李思宏　　中華民國 95 年 07 月 07 日

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文爲本人在 國立台東大學 教育 系(所)

課程與教學 組 九十四 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱： 台東縣國民中學初任教師工作壓力與因應策略之研究

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予下列單位：

同意	不同意	單　位
■	□	國家圖書館
■	□	本人畢業學校圖書館

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

本論文爲本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號爲：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
	✓		

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權爲非專屬性發行權利。依本授權所爲之收錄、重製、發行及學術研發利用均爲無償。上述同意與不同意之欄位若未鉤選，本人同意視同授權。

指導教授姓名： 信松茂 (親筆簽名)

研究生簽名： 李思宏 (親筆正楷)

學　　號： **1792013** (務必填寫)

日　　期：中華民國 九十五 年 七 月 三 日

1.本授權書 (得自 http: //www.lib.nttu.edu.tw/theses/ 下載) 請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本:2005/06/09

誌 謝 辭

在論文即將完成的這一刻，內心充滿著無限的喜悅與感恩。

在近三年來的研究過程中，感謝指導教授侯松茂老師所給予的指導，無論在研究方法及論文撰寫方面，均予我莫大的啓示，僅此致上最誠摯的謝意。

其次感謝陳聰文教授與魏俊華教授在計畫審查與論文口試中對論文的細心審閱與建議，使我獲益良多，亦使本論文更臻完善與充實。

感謝洪榮威、江銘鉦校長、石鎮寰、洪綺蓮主任及張碧玉、林俊宏、李彥穎等老師對訪談大綱內容惠賜卓見。特別感謝參與本研究的十二位初任及資深教師義不容辭的協助；感謝美芸老師在英語翻譯方面及錦毅老師在文書處理上的協助，讓本研究得以順利完成。

感謝東海國中洪榮威校長及教務處團隊在我研究進修期間的支持與包容。

最後，要感謝長期以來，一直在背後默默支持我的家人：大哥思齊的指導以及賢妻美枝的校稿，他們無怨無悔的付出與關懷、包容，讓我無後顧之憂。僅將自己衷心的感謝和此論文獻給所有關心我的師長、家人及朋友。

李思宏　　謹誌

中華民國九十五年六月

台東縣國民中學初任教師工作壓力與因應策略之研究

作者：李思宏

國立台東大學　教育系(所)

摘　要

本研究主要針對台東縣任教年資三年以下的國民中學初任教師工作壓力及因應策略加以研究，以期能瞭解初任教師工作壓力之情形，並尋求壓力因應之道。

本研究採用質化取向的研究方法，經由文獻探討、深度訪談及文件資料的蒐集，得到以下結論：

初任教師的工作壓力來源包含，行政事務、工作負荷、專業知能、人際關係、自我發展及社會期待六個層面，其中以「工作負荷」及「人際關係」層面，受訪者感受到較大的工作壓力。初任教師面對工作壓力的因應方式可歸納成：理性分析、尋求支持、問題解決、情緒調適及延宕逃避等五種策略，其中以「尋求支持」及「情緒調適」等策略，受訪者使用最多，而以「延宕逃避」策略受訪者使用最少。

相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議包含：(一)依學生個別差異建立適當期望水準；(二)妥善運用支援系統；(三)建立和諧的人際關係；(四)加強充實教師專業知能；(五)多問、多學、多觀察；(六)做好情緒管理與調適；(七)擬訂工作計畫，做好時間管理；(八)適度參與運動及休閒活動等。綜合建議初任教師要做好每日工作安排與時間規劃，依工作的輕重緩急，依序處理。若覺得有工作壓力時，勿壓抑自己，要掌握資源，善加利用人力，多請教資深教師，吸取寶貴經驗，並從事能使自己放鬆的活動。

本研究亦對教育主管單位、師資培育機構、學校與校長及國民中學初任教師提出相關建議。

關鍵詞：國民中學初任教師、教師工作壓力、壓力因應策略

NTTU Library

A Research on the Work Stress and Strategies of the Teaching Beginners in Taitung County Junior High Schools

Advisor: Professor Sung-Mao Hou
Author: Ssu-Hung Li

Abstract

This research mainly aimed at the work stress and the strategies of the teachers who work for less than three years in junior high schools in Taitung County. And its purpose was to understand the real situation and find the ways to reduce teachers' stress.

The research adopted quality- selected method. By studying the cultural heritage, proceeding in- depth interviews, and collecting the document data, we got the following conclusion :

The work stress of the teaching beginners came from six levels, including the administration business, work load, competence, social interaction, ego development, and the society expectation. And among them, "work load" and "social interaction" brought most of the interviewees more stress.

When the teaching beginners faced their stress, they often used the five strategies :
analyzing reasonably, looking for support, resolving the problems, adjusting their emotion, and eluding or delaying their problems. Most of the interviewees preferred to look for support and adjust their emotion, and few of them eluded or delayed their problems.

Here were eight ways that experienced educators suggested to the teaching beginners :

(1) Depend on each student's individual difference to build up the appropriate expectation.
(2) Use the supportive systems well.
(3) Establish harmonious social interaction.
(4) Strengthen substantial competence as a teacher.
(5) Ask more, learn more, and observe more.

(6) Manage and adjust your emotion well.
(7) Draw up the work project and do a good time management.
(8) Participate exercise and recreational activities.

The most important suggestion for the teaching beginners was to make a good work project, and use your time well. Also, be sure to know what your priorities are. If you have the feeling of the work stress, do not suppress yourself. You' d better fine helpful resources, use the manpower around you, consult experienced teachers to get their precious experience, and work on the activity that can make yourself relax.

The research also gave related suggestion to the educating supervisor units, teacher- growing organizations, schools, principles, and teaching beginners in junior high schools.

Keywords: teaching beginners in junior high schools, work stress as a teacher, strategies of the work stress as a teacher

NTTU Library

目　次

第一章 緒論……1

第一節 研究問題背景與動機……1

第二節 研究目的與待答問題……6

第三節 名詞釋義……7

第四節 研究範圍與限制……8

第二章 文獻探討……10

第一節 教師角色及初任教師之定義與特質……10

第二節 教師工作壓力的意涵……25

第三節 教師工作壓力之理論及其相關研究……34

第四節 教師工作壓力因應之理論及其相關研究……50

第三章 研究設計……69

第一節 研究架構……69

第二節 研究對象……70

第三節 研究方法……73

第四節 研究工具……75

第五節 實施程序……76

第六節 資料處理與分析……78

第七節 研究倫理……80

第四章 研究結果與討論……82
第一節 受訪初任教師所知覺的工作壓力……82
第二節 受訪初任教師工作壓力的來源……96
第三節 受訪初任教師面對工作壓力的因應方式……115
第四節 受訪相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議……127

第五章 結論與建議……139
第一節 結論……139
第二節 建議……144

參考文獻
中文部分……151
西文部分……158

附錄
附錄一 訪談大綱(初任教師)……161
附錄二 訪談大綱(相關教育人員)……164
附錄三 專家效度名錄……166

NTTU Library

表　次

表 2 - 1 國內外學者對工作壓力定義彙整表 ……26
表 2 - 2 國內外學者對教師工作壓力定義彙整表……28
表 2 - 3 國內外學者對工作壓力來源彙整表 ……30
表 2 - 4 國內外學者對教師工作壓力來源彙整表……32
表 2 - 5 教師工作壓力模式比較表……40
表 2 - 6 性別與教師工作壓力之相關研究彙整表……42
表 2 - 7 教育背景與教師工作壓力之相關研究彙整表……44
表 2 - 8 服務地區與教師工作壓力之相關研究彙整表……45
表 2 - 9 學校規模與教師工作壓力之相關研究彙整表……46
表 2 - 10 擔任職務與教師工作壓力之相關研究彙整表……47
表 2 - 11 服務年資與教師工作壓力之相關研究彙整表……48
表 2 - 12 國內外學者對壓力因應定義彙整表……51
表 2 - 13 工作壓力因應理論比較表……58
表 2 - 14 性別與教師工作壓力因應之相關研究彙整表……60
表 2 - 15 教育背景與教師工作壓力因應之相關研究彙整表……61
表 2 - 16 服務地區與教師工作壓力因應之相關研究彙整表……62
表 2 - 17 學校規模與教師工作壓力因應之相關研究彙整表……64
表 2 - 18 擔任職務與教師工作壓力因應之相關研究彙整表……65
表 2 - 19 服務年資與教師工作壓力因應之相關研究彙整表……66
表 3－1 受訪對象背景資料一覽表（初任教師部分）……71
表 3－2 受訪對象背景資料一覽表（相關教育人員部分）……72
表 4－1 受訪初任教師工作壓力來源分析彙整表…… 110
表 4－2 受訪初任教師工作壓力因應策略分析彙整表…… 122

表 4－3 初任教師與教育人員對工作壓力因應策略使用及建議彙整表…… 136

NTTU Library

圖　次

圖 2 - 1 Kyriacou & Sutcliffe 教師工作壓力模式 ····· 35

圖 2 - 2 Moracco & McFadden 教師工作壓力模式 ····· 37

圖 2 - 3 Tellenback 等教師工作壓力模式 ····· 38

圖 2 - 4 認知評估因應理論模式 ····· 54

圖 2 - 5 個體、環境互動的壓力因應模式 ····· 55

圖 2 - 6 因應矩陣模式 ····· 57

圖 3 - 1 研究架構圖 ····· 69

圖 3 - 2 研究流程圖 ····· 77

NTTU Library

第一章　緒論

第一節　研究問題背景與動機

壹、研究問題背景

壓力是現代人的一個普遍性話題，生活無所不在的充滿壓力，從老到少各個年齡層都有各自要面對的壓力，工作壓力、升學壓力、就業壓力、生活壓力等，變成了生活的一部份。而若以工作的影響力來看，一個人的一生中幾乎有三分之一的時間，奉獻在工作職場上，如果以個體所處環境的時間長短，來決定環境對個人身心發展及生活適應的影響程度，除了家庭之外，工作對個體的影響力實在不小，伴隨而來的工作壓力問題，便值得受人重視（張郁芬，民90）。壓力被認爲是導致生理和心理疾病的一個重要因素，多數的疾病都與壓力有關，包括減低身體免疫系統，造成失眠、頭痛等，長期的壓力甚至會使個人出現生理的倦怠（burnout）和情緒的枯竭。

台灣社會近年來因經濟不景氣、失業率高漲，國人因壓力太大而出現健康問題的比率也日益升高，生活中莫名的頭痛、失眠、胃潰瘍、胸悶等都與壓力都脫不了的關係。現代科技高度發展，伴隨工商繁忙而來的是人們生活步調的愈趨緊張，加上全球化競爭的潮流、經濟景氣疲弱與失業率高漲等大環境因素影響，工作壓力更甚以往（洪朱璋，民92）。面對生活中充滿著壓力，個人爲了要讓生活適應得更好，對於「壓力的因應」成爲現代人的重要課題。由於過高或過低的工作壓力，對個人或組織均有不利影響，特別是過度的工作壓力，可能造成個人緊張、不安、焦慮、不滿情緒等，進而導致個人身體健康產生問題，當然也會影響到組織的產能，所以1960年代，工作壓力已經成爲組織行爲研究重要課題。由於工作壓力關係到個人生理和心理的健康，以及整個組織發展，目前企業界仍相當重視

組織成員工作壓力的研究（吳清山、林天祐，民94）。

當「壓力」已然成爲社會變化過程中最無法避免的問題時，每個人或多或少都存在著生活壓力，教師亦不例外。今天教師地位雖不若過往那麼崇高，但對一般人而言，仍具有相當高的職業聲望（張郁芬，民90）。由於教師工作是樹人工作，每天面對一群資質不同的學生，擔任傳道、授業、解惑的工作，教師所感受的壓力較之其他職業，恐怕有過之而無不及（郭生玉，民84）。Kyriacou（2001）認爲教師是目前許多工作壓力較高的職業之一。由於工作的特殊性，教師對教育工作的成敗具有關鍵的地位，舉凡教材、教法的運用、學生潛能的發展、健全人格的培育、課程的設計與組織、行政措施的配合與執行、教育目標的達成皆有賴於教師的努力。近年來由於社會環境急遽的變化，教育改革全面展開，新的課程、教材更新速度加快並且不斷深化，所有一切都對教師的素質提出了更高的要求。教師在面臨了角色扮演多元化的時代挑戰與社會期待的能力要求之下，無可避免的會產生許多壓力。而教師的工作壓力對教學過程及教學目標的達成均有不利的影響，因此，教師工作壓力的相關研究，是不容忽視的課題。

教師在不同生涯發展階段中會有不同程度的專業知識和技能，也會有不同的需求。而初任教師階段是教師專業生涯中一個非常重要的時期。初任教師由於初入教育現場，在心態上尚待調適，除了必須獨自負責一個班級、獨自面對與處理各種事情，還需承受來自外界與本身對於教師期望的壓力，加上缺乏教學經驗，以致內心充滿不安的情緒，也經常在嘗試錯誤中度過。國外的許多實證研究發現，任教的第一年通常是佈滿創傷的，他們將初任教的這一年中所遭遇到的恐懼、焦慮、壓力與孤立感，形容爲「現實的震撼」（reality shock）（楊銀興，民 82）。根據 McDonald（1985）與 Fessler（1985）的研究認爲，教師在不同的生涯發展階段中，有不同的需求、感受與態度，若無法依照教師生涯發展階段給予適時協助，將影響教師任教意願。在許多教師工作壓力的相關研究中發現，服務年資是影響的因素之一，服務年資淺的教師會比服務年資深的教師感受到較大的工作壓力（江

欣霓，民 91；林水木，民 90）。因此，有必要在教師初任教職時，即了解其工作壓力困擾，並尋求因應之道，使其有更良好適應而留住更多優秀的人才。現今國民中、小學的初任教師，除了負擔教學及學生行爲的輔導工作外，更要負擔起學校部分的行政工作，再加上來自社會大眾、學生家長的期望、主管教育行政機構的種種規定和要求，其工作壓力顯然不下於教學資深的教師。而教師在工作上所承受的壓力若是無法有效的因應與調適，將影響其工作表現與身心健康，甚至形成職業倦怠。爲了使初任教師能紓解工作上的壓力，調整步伐與精神，整裝蓄勢待發，發揮最大的工作效率，初任教師的工作壓力與因應策略之研究，就具有相當重要的價值。因此，本研究將針對任教年資三年以下的國民中學初任教師工作壓力及因應策略加以研究，以期能瞭解初任教師工作壓力之情形，並尋求壓力因應之道。

貳、研究動機

近年來，由於對大環境缺乏信心、教育改革缺乏認同、工作環境的轉變以及面臨新課程的挑戰等等，造成教師一波退休高潮，數以千計的教師選擇結束教師生涯，代之而來的是一群教育的生力軍，他們的加入也使教育界生態及學校的師資結構產生了重大的改變。研究者從事國中教師工作十五年，並兼任國中教務主任已有五年，從教育工作現場中觀察到初任教師所面臨的角色轉換與心理波動和其他年資教師極爲不同的。許多初任教師以滿懷期待、興奮與戒慎、恐懼的心情加入這個教育的大家庭，但是隨之而來的教學活動、班級經營、學生行爲問題處理、課業的競爭壓力、與學生家長的溝通以及各項教學或非教學的工作負擔等，都讓這群初任教師疲於奔命。這種「現實的震撼」的感受，也讓它們感到失望、挫敗、自責、焦慮，而期待關懷、支持與協助。研究發現，初任教師階段是特別艱難的轉換期，是奠定未來教育生涯的關鍵期（陳美玉，民 88a）。因此，研究者認爲初任教師是值得關心的一群。

初任教師面對種種挫折與壓力，將會直接影響其工作態度。研究指出，若個人長期暴露在壓力下，將會導致個人表現退縮或不願投身工作，終而導致身體方面、情緒方面及態度方面的耗竭，進而導致對工作場合反感，對學生態度冷漠、工作品質降低（楊誌卿，民 86）。因此，瞭解初任教師所知覺的工作壓力情形，是爲本研究主要的動機之一。

瞭解初任教師所面對的工作壓力情形並尋求因應之道，應先探究其工作壓力的來源。教師面對工作壓力時將如何妥善處理，對教師而言是一種考驗，也會影響到學校的正常運作。不論是心理層面或物理環境，發現教師工作壓力源的問題所在，做好壓力的因應工作，才能達成提昇工作效能、減緩教師工作壓力的目的。因此，探究初任教師工作壓力的來源，是本研究主要的動機之二。

綜觀現行的研究，僅瞭解初任教師的壓力感受是不夠的，初任教師面對工作壓力時所使用的因應策略是非常重要的。若工作壓力無法獲得適當有效的因應，不僅會對師生之間的互動與教學品質有所影響，教學也難有成效，並可能影響教師的身心健康。因此，面對工作壓力時，初任教師所採取的壓力因應策略爲何？是本研究主要的動機之三。

學校校長、主任與資深教師等相關教育人員若能給予初任教師關懷與支持並在各個層面提供適當的指導、建議與解決策略，將可減少初任教師挫折與摸索的時間，降低工作壓力並提高其專業成長與任教意願。因此，學校相關教育人員如何發揮指導、協助及引導功能，協助初任教師減輕工作壓力，抒解心理倦怠，做好壓力的因應的工作，是爲本研究主要的動機之四。

檢視國內研究中，對初任教師的研究，多集中在班級經營、課程實踐、教學歷程、教學效能、教學信念、生涯取向、工作困擾與專業發展需求等層面（如林永茂，民 94；徐顥恩，民 93；陳育吟，民 91；陳顯智，民 94；張宜芳，民 92；楊永森，民 91；賴郁璿，民 93；羅仕然，民 93），對於初任教師工作壓力與因應的研究極少（吳昌雯，民 93；韓玉芬，民 93）。而國內有關教師工作壓力之研究中，

也多以量化的方式探討個人背景因素與工作壓力的關係、人格因素與工作壓力的關係及工作壓力和職業倦怠的關係等（如吳昌雯，民 93；邱從益，民 93；林金生，民 92；林保豊，民 91；林家任，民 92；張郁芬，民 90；陳素惠，民 92；郭峰偉，民 89；郭耀輝，民 93；鄧珮秀，民 92），這些研究發現確實提供教育機構或學校瞭解教師普遍存在的工作壓力，不過大部分的量化研究，無法呈現學校環境、個人因素、家長、學生等層面彼此交織或深入互動的情況，並分析上述因素對教師持續教學產生什麼影響，因此本研究將以質化取向的研究深入瞭解初任教師工作壓力，並探究其因應策略。

NTTU Library

第二節　研究目的與待答問題

壹、研究目的

依據前述之研究動機，本研究的具體研究目的如下：

一、瞭解台東縣國民中學初任教師所知覺的工作壓力。

二、探究台東縣國民中學初任教師工作壓力的來源。

三、探究台東縣國民中學初任教師面對工作壓力的因應方式。

四、瞭解台東縣國民中學相關教育人員對初任教師工作壓力因應策略的建議。

五、根據研究結果提出建議，以提供教育主管單位、師資培育機構、國民中學有關單位及國民中學初任教師之參考。

貳、待答問題

根據前述的研究目的，本研究主要探討的問題如下：

一、台東縣國民中學初任教師所知覺的工作壓力為何？

二、台東縣國民中學初任教師工作壓力的來源為何？

三、台東縣國民中學初任教師面對工作壓力的因應方式為何？

四、台東縣國民中學相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議為何？

第三節　名詞釋義

爲使意義明確，避免混淆，茲將本研究使用之重要名詞，界定如下：

一、台東縣國民中學

台東縣依據國民教育法設立之國民中學，本研究係指一般地區的大忠國中(化名)、大孝國中(化名)及偏遠地區的大仁國中(化名)、大愛國中(化名)、大信國中(化名)、大義國中(化名)等六所國中。

二、初任教師

本研究係指依據「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」所培育之合格教師，目前服務於台東縣公立國民中學，且其教學年資在三年（含）以下者稱之。

三、教師工作壓力

教師於工作情境中，個體與外在環境交互作用下，促使個體產生負面情緒反應，並產生不安、焦慮、壓抑的心理感受。本研究係指透過深度訪談及文件資料分析，將工作壓力歸類爲「行政事務」、「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「自我發展」及「社會期待」等六個層面。其中行政事務層面，包括學校行政決策及學生成績要求；工作負荷層面，包括行政工作、課程與教學、學生行爲問題處理及兼任職務；專業知能層面，包括班級經營及課程設計與教材教法；人際關係層面，包括與學校校長、同事、學生家長的互動；自我發展層面，包括自我期許及研習進修活動；角色期待層面，包括面對社會的高度期待與高道德標準的要求，在教育理想與現實之間的差距，所造成的工作壓力。

四、壓力因應策略

教師與學校工作環境互動過程中，遭受困擾或壓力事件時，思考評估本身因應資源，在生理、心理或行爲所做的努力，產生有助於減輕工作壓力負荷之行爲過程。本研究係指透過深度訪談，將工作壓力因應策略歸類爲「理性分析」、「尋求支持」、「問題解決」、「延宕逃避」及「情緒調適」等五種策略。其中理性分析策略乃指瞭解壓力根源並評估可能的後果，使自我在認知上能理性分析，讓況更加有利；尋求支持策略是指向家人、同儕或朋友尋求情感性、資訊性及實質性的社會支持；問題解決策略乃指直接面對問題加以思考、計劃，去解決問題；延宕逃避策略是指以延緩處理或逃避問題的方式，消極的去應付工作困擾；而情緒調適策略乃指抒發自己的情緒，讓壓力得以紓解，並且適度參與休閒活動，以調適心情。

第四節　研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究地區

本研究地區爲台東縣境內公立國民中學。

二、研究對象

（一）國民中學初任教師工作壓力與因應方面：

以台東縣公立國民中學教學年資在三年（含）以下之初任教師爲研究取樣對象。

（二）國民中學相關教育人員對初任教師工作壓力因應策略的建議方面：

以台東縣公立國民中學校長、主任與教學年資在六年（含）以上之教師

爲取樣對象。

三、研究內容

本研究將針對台東縣任教年資三年以下的國民中學初任教師工作壓力及因應策略加以研究，以期能瞭解初任教師工作壓力之情形，並尋求壓力因應之道。

貳、研究限制

一、研究地區：本研究範圍僅限於台東縣，故推論上有其地域性限制。

二、研究對象：本研究僅就國民中學初任教師的部分加以研究，無法涵蓋全體教師。

三、研究方法：本研究訪談部分，在初任教師方面只選取八位受訪者進行訪談，其他相關教育人員將訪談四位，訪談資料代表性與客觀性有其限制。

第二章　文獻探討

本章將透過相關文獻探討國民中學初任教師工作壓力及其因應策略之關係，以作爲本研究的理論基礎，研究者歸納整理國內外相關文獻，共分四節加以闡述。第一節爲教師角色及初任教師之特質，第二節爲教師工作壓力的意涵，第三節爲教師工作壓力之理論及其相關研究，第四節爲教師工作壓力因應之理論及其相關研究。

第一節　教師角色及初任教師之特質

壹、教師角色特性

教師是迎向未來希望的工程師，教師的素質直接反映教育的品質。教師充分發揮其專業角色功能，將使百年樹人的大業更加落實。由於社會急遽變遷，學校環境日益複雜，教師所要扮演的角色與職責也就更加繁重。正常化教學與升學主義、教育理念與教育實際的不一致、社區人士及家長的期望和教師專業自主等衝突，均形成教師許多壓力。面對此一環境變化，教師的專業角色更彰顯其重要性。教師除了要建立本身的教學專業與良好人際互動外，更要堅定教育信念，有效加以實踐，才能建立理想教師角色。

一、教師角色的意涵

角色（role）係指擔任某一特定職務的一套「期望」與「規範」。也可視爲擔任某一特定職務者的「權利與義務」（陳奎熹，民90）。而涂燕玲（民92）則認爲角色的意義爲（一）有先天賦予的也有後天習得的；（二）是具有可變動性的；（三）爲社會團體對某些特定地位的人所期許的行爲模式；（四）爲符合社會規

範下的一組行爲組型，並藉以參與社會團體生活。Hoy & Miskel （1987）則以四個層面來說明角色：（一）角色是代表在機構內的職位和地位；（二）角色是以對該職位的期望或法令規章的權利與義務來界定，期望指出某一特定職位的適當行爲；（三）角色是可變的；（四）角色的意義是由系統內外其他角色所引導出來的，意即角色是互補的。綜合以上學者之看法，可將角色定義爲：「角色具有社會意義，爲社會期許於某一特定職位或身分團體之行爲組型或規範，其內涵包括角色期望及角色行爲兩個層面；角色的詮釋是社會系統中其他角色所導引出來的，具互補性且可變性。」

進一步將角色的定義用於教師角色上，郭丁熒（民90）爲教師角色下了一個明確的定義：「教師角色」係指在所處與角色伙伴互動的社會情境中，教師基於他特殊的身份、地位，而被期望及實際表現的行爲或特質。

而教師角色期望的內涵究竟爲何？郭丁熒（民90）將教師角色期望的內涵分成六個層面，簡述如下：

（一） 教師個人特質：如熱忱、愛心、耐心、善體人意、仁慈、同理心、友善、幽默感、穩定的情緒等。

（二） 教育專業：包含專業知識、專業技能、專業精神、專業態度等。具體而言，如具備任教的學科知識、處理教育問題的應變能力、能考慮學生的個別差異與需求、進修研習、參與教育專業團體及從事教育研究等。

（三） 教學：如教學方法、教學策略、評量技術之使用及教學環境的設計安排。

（四） 教師人際關係：指教師在所處的社會及教育情境中，與他人之各種關係。校內部份包含學校相關法規、同事及學生所發生之關係。校外部份則如與家長之關係和參與社區活動之情形。

（五） 學生管理與輔導：指教師在教育情境中對學生生活常規的管理及各項心理問題之協助與輔導，如班級常規的建立與維持、輔導適應不良的學生、培養學生良好的生活習慣等。

（六） 教師的權利與義務：指教師在法規層面所應有之權利及義務，如申訴權、懲戒權、教學自主權之擁有、對教育法令之遵循、照顧學生等。

綜合上述得知，教師在社會中具有教育學生的功能，教師角色是教師透過後天努力所獲得的身分與地位，屬於一種獨特性、專門性與情感性的職業角色，具有社會意涵。對於教師角色期望，也依據教師實際所扮演出的行爲爲基礎，而逐步建構形成，在不同的社會中，每一文化傳統及社會思潮皆定位出不同的教師角色期望。

二、理想的教師角色

由於政治民主化，經濟自由化，科技資訊化，使得傳統、封閉、威權的社會結構體系急遽的改變，呈現民主、開放、進步、繁榮的景象。民主開放的社會，人人意見表達自由，重視自我權益意識，對於公共政策，大肆評論已不再視爲禁忌，面對主權在民的時代，教師的角色更加複雜而多元，也面臨更多的挑戰，傳統的教師角色功能面臨調整與轉型。有關理想之教師角色，許多學者有不同的論述，茲分述如下：

林顯輝（民90）認爲，二十一世紀的教師應扮演四種角色，分別是

（一）教師是學生學習的對象；

（二）教師是社區的領導者；

（三）教師是在爲國育才；

（四）教師是在促進世界和平與繁榮。

黃正鵠（民90）認爲在當前的社會中，教師究竟扮演什麼角色？有許多不同的觀點，但一般均公認教師是專門知能的傳授者，教學活動的設計者，教材教法的研發者，社會技巧的訓練者，價值規範的澄清者，學生安全的維護者，學習困難的診斷者，心理困擾的輔導者，以及生涯發展的引導者。

饒見維（民90）認爲，九年一貫課程對於教師角色期望已經有了重大的轉變，包括：從「官定課程的執行者」轉換爲「課程的設計者」、「從被動的學習者」轉換成「主動的研究者」、從「知識的傳授者」轉換成「能力的引發者」。

王嘉陵（民92）認爲，邁向九年一貫課程新教師角色的積極行動與作爲，包括：課程批判意識的覺醒，積極的抗拒與轉化行動，持續專業成長等。

周元璋（民92）認爲教師所扮演的角色不僅是課程的設計者，也是學生的諮詢者，同時也是學校教學與行政工作的協調者與溝通者的角色，更是所有教育相關工作的參與者。

涂燕玲（民92）則認爲理想的教師角色內涵包括：

（一）教學者的角色：引導學生學習的任務。

（二）輔導者的角色：適時關心並導正學生的行爲。

（三）評鑑者的角色：爲學生的學習訂出一套規準來評量。

（四）楷模者的角色：提供學生行爲的模範。

（五）專業者的角色：促進教師專業自主的發展。

（六）促進者的角色：參與並促進社區的發展。

（七）革新者的角色：課程、教材的改革，以符合學生的需求。

（八）行政決策的角色：參與學校行政決定，促使達成教育的目的。

（九）研究者的角色：教師實際進行行動研究，以促進教育發展。

（十）終身學習的角色：教師必須跟上時代潮流，時時追求教育進步的心態，以統合多元價值來教導學生。

綜觀上述的學者看法，大致上可將今日教師所應扮演的角色職責，歸納如下：

（一）具備良好人際互動及愛人愛己的人格特質

現代教師應能堅守道德角色、寧靜致遠、淡泊明志、樂觀奮進、有爲有守，

並具二十一世紀特質的教師。這些特質包含適應社會變遷、機智、創意、喜好探究的能力。同時，因應共同參與時代的來臨，學校與社區已成爲合夥人的關係，人際互動能力更形重要；教師應有一般文化素養、有樂觀進取的人生哲學、有寬廣心胸、「愛你所做、做你所愛」當作生活或教學的目標，讓快樂的感覺影響學生；教師必須擔任關懷、鼓勵及給與的角色，關懷自己也關懷學生，並能體會學生的個別性與差異性，並促進學生學習。成爲樂在教學的教師。

（二）豐富專業內涵，發揮專業權威

在專業的內涵方面，應從「專家學者教導」或「由上而下指導」的被動學習，調整爲終身學習、團隊合作、產出型的專業成長，並需具備課程研發、蒐集教材、撰寫計畫的能力；在教師專業地位的提昇方面，教師應成爲主動的研究者，從研究及行動中學會如何檢討改進自己的行動，成爲學校改革的行動研究者，盡學校教育革新的角色。

（三）課程教學更自主，能力引發爲首要

教師在課程的角色上，從「官定課程的執行者」轉換爲「課程的設計者」，教師不但要參與學校課程的設計與規劃，同時必須協助學生達成課程綱要所揭示的基本能力；在教學方面，教師由「知識傳授者」轉變到「能力的引發者」，透過多元教學方式激勵學生的潛能開展，讓所有的學生都能帶上來。

（四）融入社區發展，促進文化更新

現代教師角色不只限定在教室中，其工作場所應擴展至社區中，成爲解決實際教育問題及推動社會進步的主導人，同時具有促進社會和諧、引導社會轉型並創新歷史文化的功能。因此，教師必須是公共關係的專家、社會工作者，並與家長有良好的互動、做好親師合作的工作。

（五）澄清價值觀念，是心理及學習的診斷者

現代社會價值多元化，教師不能以單一價值來教導學生，應以價值統合的觀點來教育學生，以培養學生正確價值理念的養成。除此，教師更是學習技巧、學

習障礙及心理問題的診斷者。在輔導及管教的執行上，應善用同理心、關懷及理解，以發揮輔導的功能。

貳、初任教師之定義與特質

一、初任教師的定義

「初任教師」（beginning teacher），一詞有人將之稱作「新手教師」或「生手教師」（novice teacher），通常係指受過職前教育課程，完成實習階段，然後進入教職工作的前幾年，期間歷經各種成功或失敗，熱心或灰心，成長或萎縮，自信或懷疑等經驗，這是每一位教師必經的歷程（蔡雅玲，民93）。在國外，「初任教師」一詞經常被提及，在歐美先進國家中，有教師分級制度，當中就有「初任教師」這個階級，其所指的對象大部份是指剛從學校畢業，初爲教師者。關於初任教師一詞的定義，國內外學者對其界定不盡相同，茲列舉數位學者的定義分述如下：

蔡培村（民88）：初任教師是指當實習教師晉用爲合格教師時，可獨立進行教學活動、決定班級事務、進行學校輔導工作，但仍需接受校長、主任，或資深教師的指導者，稱之爲初任教師。

陳美玉（民88a）：採藉「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」之標準，將初任教師界定爲任教年資在三年以下者。

白青平（民89）：初任教師係指依據師資培育法取得正式合格教師，且任教年資在三年（含）以下者稱之。

黃儒傑（民91）：初任教師，是指實習期滿取得合格正式教師證書後，任教第一年的教師。

謝旻晏（民92）：初任教師，定義爲依據師資培育法取得合格教師證書之國民小學在職教師，且任教年資在兩年（含）以下者。

郭蕙菊（民92）：初任教師係指任教年資三年以內的教師稱之。

吳政原（民93）：初任教師係指教學年資一年（含）以下之教師。

陳信夫（民93）：初任教師係指已取得合格教師資格，且擔任學校教學工作未滿二年的資淺教師。

Lortie（1975）曾指出初任教師在六月還是學生，九月則成爲「完全責任」（full responsibility）的教師。從任教的第一天起，他們擔任的職務和所擔負的責任與教學多年的資深教師並無二致（引自韓玉芬，民93）。

Berliner（1988）：將教師的發展階段分爲五個階段：生手、進階初任者、有能力的教師、老練的教師及專家教師，其中生手教師係指任教第一年的教師。

綜合國內外專家學者的定義，本研究將初任教師定義爲：係指依據「高級中等以下學校及幼稚園教師資格檢定及教育實習辦法」所培育之合格教師，且其教學年資在三年（含）以內之合格教師。

二、初任教師的特質

初任教師在經過教育實習後，正式從事教育工作。雖然具有教育理論的專業背景， 但對於實際教學工作與班級經營顯著較爲陌生，而且需要去學習如何將教育的理論運用在教學實務中，因此，初任教師較屬於探索期的教學者，與一般有經驗的教師有所不同。以下從教育專業發展、教師生涯發展以及專家與生手教師比較等方面，來說明初任教師的特質：

（一）從教育專業發展看初任教師的特質

一個人如何成爲教師？要如何在教學生涯中，由初任教師持續發展成爲既專業又成熟的專業教師？這是一個非常重要的問題。許多學者專家相信，若能徹底了解教師專業發展的歷程，不僅對於職前師資培育的課程與教學可以產生重大的啓示作用，也可以對推動在職教師專業發展的實務工作有重大的幫助。師資的培

育是爲一連串的專業發展的歷程，主要包括三個階段：師資培育課程的準備與養成教育、導入階段的引導教育、正式教師的在職教育，而導入階段正是教師專業社會化的關鍵時期。而各家學者對於教師所關注的焦點不一，所以在建立出來的教師專業發展階段亦不相同，以下針對學者所提出觀點提出說明，並對有關初任教師的部分加以分析：

Borich 和 Tombari（1997）綜合歸納 Full 和 Bown 於 1975 年提出的關注理論，再加上自己對初任教師特質的瞭解，說明第一年初任教師在關注上依序有三種變化，分別如下：

1.生存階段（survival stage）—關心自我

初任教師關心自己的福利更甚於教學工作及學生。他們關心在意的是：學生喜歡我嗎？他們認真聽我上課嗎？家長及其他教師是如何看待我的？在這個階段 ，初任教師特別重視班級中的行爲與常規管理，並覺得自己好像是與日復一日的教室生活搏鬥下的倖存者。

2.任務階段（task stage）—關心工作

對大部分的初任教師而言，第一階段的關心自我，其程度會在開始教學後的前幾個月裡減到最小，取而代之的是開始關心教學工作、增進教學技巧，並精熟教學內容。這時，初任教師開始對自己感到自信且有能力處理教室中的例行性活動與各種問題行爲。他們關心的是：我使用的教材教法適合學生嗎？有足夠的時間教完預定的課程嗎？如何爲自己的教學注入一些變化呢？

3.影響階段（impact stage）—關心學生

初任教師開始視學生爲個別需要的獨立個體，並重視自己的教學行爲對學生的學習發展所產生的影響。他們關心的是：如何激發並實現每位學生的潛能？如何增加學生的成就感？如何激發學生的學習動機？如何滿足學生的社會與心理需求？

Berliner（1988）則認爲教師的教育專業發展，包括生手（novice）階段、初任

（advanced beginner） 階段、勝任（competent） 階段、精熟（proficient）階段及專家（expert）階段等五個階段。在「生手階段」的教師學習到剛開始任教時，與情境脈絡無關的通則，例如：針對答對的學生加以鼓勵。生手教師的行爲是偏向理論性、較沒有彈性，並且傾向於遵循他們所學到的通則與程序。而在「初任階段」的教師，其先前的教學經驗已能和言語性的知識（verbal knowledge）結合在一起，也能了解到不同情境間的相似處，並且建立了插曲式的知識（episodic knowledge）。此外，也開始發展出策略性知識，來導引教學行爲，例如：什麼時候要遵守通則，而什麼時候可以忽略通則。

綜合上述學者對教師專業發展的看法，可以發現初任教師所關注之事會從早期關注自我的生存、關心自己的福利，逐漸轉向對教學工作的關注，增進教學技巧，並精熟教學內容，進而關注教學的影響，重視自己的教學行爲及學生的學習發展；在「生手與初任」階段，初任教師逐漸從偏向理論性、較沒有彈性、遵循通則與程序的教學方式，轉變爲發展出策略性知識，來導引教學行爲。

（二）從教師生涯發展看初任教師的特質

Simmons（2002）指出初任教師在第一年任教經驗是最爲焦慮、恐懼及不確定性的一年，也是最困難的；Monsour（2003）指出第一年的教學對許多教師來說最具關鍵性，且是影響教師留任及其成功的重要因素，無論過去曾接受有效能的教師養成階段，一旦他踏入教職的第一年，對於其教學工作經常感到孤立無助，且無能力處理教學工作所產生的問題。由此可知，初任教師階段可謂是奠定未來教育生涯的關鍵期，初任教師階段也是決定教師生涯專業發展成敗的關鍵期，因爲其在專業上的教與學經驗，會強而有力的反映在教師生涯態度及專業行爲上（陳美玉，民88b）。茲針對學者所提出觀點，說明教師在教學生涯裡的發展與改變，並分析瞭解初任教師在其中所扮演的角色：

Fessler（1985）借用社會系統理論談論教師生涯循環的模式，他認為此模式的階段是循序漸進，並非固定不變，而教師生涯發展共分為八個階段，包括1.職前教育階段（preservice）；2.導入階段（induction）；3.能力建立階段（competency）；4.熱心與成長階段（enthusiastic and growing）；5.生涯挫折階段（career frustration）；6.穩定停滯階段（stable but stagnant）；7.生涯低落階段（career wind-down）；8.引退階段（exit）。而其中的「導入階段」，主要是指初次任教的前幾年，教師正進入社會化與學習的階段。教師希望獲得學生、同儕與行政領導者的接納，並企圖在日常問題的處理與事務的解決上，達到一個適切與安全的標準。

Berliner（1988）以基模理論統整初任教師、專家教師在教學領域裡認知的研究與其他領域的研究後，得到四個發展階段：

1.初任教師（novice teacher）

在教室的教學表現則呈現合理、不具彈性且有意圖的專注。

2.進階的初任教師（advanced beginner teacher）

教學二到三年的教師可以達到此階段，已經有程序性知識並且了解教學內容間的相近處，教師會發展策略知識，教師的先前教室經驗與教學內容的問題則開始引導其行為。

3.稱職教師（competent teacher）

教師在此階段可以做有意識的選擇，包含他或她的行動、優先考慮的事項以及計劃，教師根據先前的經驗可知事情的輕重，並且曉得時間的安排與錯誤的目標。

4.專家教師（expert teacher）

第五年教學的教師可達到此階段，教學則變得流暢與看似不費吹灰之力，無須選擇注意的焦點，便自動引導教師的教學，適當地去掌控教學與管理。

蔡培村與孫國華（民85），針對我國高中、國中、國小之全體教師為分層抽樣的對象，並以問卷調查法進行中小學教師生涯發展之研究。其研究結果將教師

之生涯發展分爲五個時期：

1.適應期：

教師初任教職的第一年，此期教師對於專業知識與技能仍處於探索與適應的歷程。適應期的教師對於專業發展的需求很高，專業發展的現況較低；儘管適應期的教師在專業能力的表現不理想，但其專業精神與態度卻很高。

2.能力建立期：

指服務年資二至五年的教師，此期教師逐漸建立自己的專業能力，在專業發展的現況上有顯著的成長。

3.成熟期：

服務年資六至二十年的教師，此期的教師在專業的發展上具有高度的發展與需求，在專業知識、技能與態度上均邁入生涯的高峰。

4.穩定期：

服務年資二十至三十年的教師，此期的教師在專業的發展上仍維持顛峰，但在追求專業發展的需求與動機卻逐漸降低，而使專業發展呈現停滯不前的現象。

5.後發展期：

指服務年資三十一年以上的教師，此期的教師除了一般生活知能與行政知能外，其它教學相關的專業發展需求和現況都呈現急遽的下降。

綜合上述國內外學者對教師生涯發展的看法，可以發現，初任教師對於專業知識與技能仍處於探索與適應的歷程，對於專業發展的需求很高，儘管在專業能力的表現不理想，但其專業精神與態度卻很高，他們關心的是能否充份管理教室、教學科目內容的熟悉、改進教學技巧以及課程設計。而初任教師也希望獲得學生、同儕與行政領導者的接納，並企圖在日常問題的處理與事務的解決上，達到一個適切與安全的標準。

(三)從專家與生手教師比較看初任教師的特質

認知心理學家常使用專家與生手比較，來研究各領域的專業知能，並從二者的差異性比較，提供生手發展專業知能時的建議。許多學者針對專家教師與生手教師的教學進行比較研究，分析二者的差異性，以提供相關建議，增進生手教師的教學知能。以下從專家教師與生手教師的比較研究中，分析初任教師的特質：

Erickson（1986）研究經驗教師與新手教師在教學過程中，對教室事件所賦予的意義指出，經驗教師很少單獨注意班級現象，而會與各種相關事件、情境脈絡作各種有效的聯結，且有能力注意班級中的特殊事件，用全面性的脈絡訊息來詮釋事件的重要性，新手教師在此方面顯得較無能爲力，來自於經驗的單薄使得新手教師無法在短期間之內，有效地將教室中的事件賦予各種意義，並且件有效的掌握，無法將各種相關的事件作有效的聯結，容易忽略各種重要的線索，在教學情境中顯得沮喪。

Borko 和 Livingston（1989）研究比較專家教師與新手教師的差別，尤其是教學思想和行爲之間的差異。指出新手教師在教學中常遇到的困難在於：

1.課前不知如何作有效的教學準備，無法預測出學生可能的反應；

2.無法在教學計畫和教學行爲之間作有效的轉化；

3.教學計畫無法有效地落實，常因各種教室中的突發狀況而迷失原來的構思；

4.無法建構出有效而且清晰的班級運作模式來傳遞各種教學訊息；

5.無法注意全體學生的學習參與及表現。

簡紅珠（民85）在專家與新手教師的班級管理實作與決定之研究中指出，有關專家教師與生手教師的研究發現，專家教師比生手教師具有發展較佳的基模；專家教師比較能做即興的表現，故能避免僵硬的教學計劃；專家教師不斷地自我檢視和自我調整行爲，並從事較多的後設認知；生手教師不斷地更改教學程序，而專家教師卻能很自如地運用一套例行程序。在班級管理方面，專家教師此生手教師更能一心多用，表現出工作取向的態度，並且能更快地把班級帶入井然有序

的狀態中；較能注意班級教室的多重層面。

吳青蓉與張景媛（民86）在英語科專家／生手教師課堂教學之研究結論中指出，兩者有以下之差異：

1.在教導認知學習方面：

專家教師比較能依教學情境的需要適時調整教學；但是生手教師教學上較缺乏變化與彈性。

2.在提昇學生動機信念方面：

專家教師採鼓勵方式來激發學生的學習動機及學習意願；但是生手教師，運用較多的口頭警告與責備，來提醒學生專心於學習。

3.在指導學生技能方面：

專家教師會設法培養學生在聽、說，讀、寫各方面簡單的語文能力；生手教師以考試教學爲主，在學生溝通、會話和用語能力的培養上較少。

4.在教師效能方面：

專家教師對於自己的教學較有自信；但是生手教師多以學生的成就表現來衡量自己的教學。

林進材（民88）在國小專家教師與新手教師教學理論建構之研究結論中指出，兩者有以下之差異：

1.國小專家教師與新手教師教學理論建構情形

專家教師對教學的觀點偏向統整型的教學觀，新手教師對教學的觀點偏向以教師爲主的教學觀；專家教師有效建立屬於自己特色的教學理論，新手教師未有效建立屬於自己特色的教學理論。

2.國小專家教師與新手教師教學前的思考與決定情形

專家教師以內心式計畫較多，新手教師以書面式計畫較多；專家教師統整並建立教學理論，新手教師在教學前過於依賴教科書；專家重視教師本身應該有發展教材的專業能力，新手教師偏向依賴教科書；專家教師從事教學計畫決定時是

由教師的行爲開始，其次是學習者的學習特質，新手教師從事教學計畫決定是由學生的行爲開始，其次是學習者的表現。

3.國小專家教師與新手教師教學互動思考與決定情形

專家教師有效地統整及掌握教學的內外在線索，新手教師無法統整及掌握教學的內外在線索；專家教師比新手教師要求更多的訊息和線索。

4.國小專家教師與新手教師教學反省評鑑思考與決定情形

教師思考與決定的層面較廣，對教學思考與決定的學生與教師方面的因素，掌握較多，新手教師在教學後的反省思考與決策方面，比不上專家教師層面廣。

由上述相關的研究可知，專家教師具有豐富、統整、有脈絡性、有組織的知識；能靈活、有彈性的運用教學策略；能有效的傳達教學內容、預測教學問題及經營班級，因此專家教師在教學歷程中所遭遇之困擾較少，教學效能亦高。多數的生手教師則不然，由於知識與策略較缺乏彈性、可提取性、及應用性，因此生手教師在進入教學現場後，幾乎多在嘗試錯誤中摸索適當的教學策略，隨著經驗的累積慢慢發展爲專家教師。

參、小結

中小學教育是國民教育的基礎教育，教師的角色至爲重要且影響深遠。在社會變遷、價值混淆的現代社會中，教師的角色已日趨複雜多元，教師在面對學校工作時，除了須具備教學專長之外，還須處理許多學生、家長或學校行政工作等多方面的工作內容。教師在有限的時間下面對這些工作時，由於多重角色的需求，對教師的身心造成一些影響，嚴重者可能影響身心健康，這是現代繁忙社會中，教師角色多元化所產生的新問題。尤其是在課程改革開展後，教師們所被賦予的新角色，許多不但前所未有，甚至有的尚與以往政府所期待的角色完全相左，這適足以形成教師的角色衝突與工作壓力。

教師在初任教職的前幾年，一方面要學習如何適應學校組織文化、要學習教師角色社會化，也要適應學校系統的運作；另一方面，也要努力於專業表現，希望能夠得到學生、同事及行政人員的接納與正向評價。因此，不論從教育專業發展方面、教師生涯發展觀點或從專家與生手教師的比較來看，初任教師面對教學、輔導、管教、領導、創造、研究、行政、走入社區等多元角色的期待與工作負荷，著實在生理與心理產生不少的壓力。

NTTU Library

第二節　教師工作壓力的意涵

壹、教師工作壓力的定義

一、工作壓力的定義

壓力（stress）一詞是生物學、醫學、心理學、社會學、人類學等學術領域的重要概念，原先是物理學與工程學上所使用的名詞，用來表示物體受到外力作用所產生的一種抗力。壓力的概念最早是由Canon（1932）提出，他認為個人在面對各種壓力時，常會產生攻擊或逃避的行為，藉以適應生活（葉重新，民87）。之後，其學生Selye（1956）將其理念引入社會科學領域內，並進一步探討壓力對人類行為所產生的影響。在其「生活的壓力」（stress of life）一書中，提出壓力為人類在面對各種刺激，為使個體恢復正常狀況所做的反應，無論個體能否負荷此現象，皆表示壓力的存在。在現代的社會中，壓力已是心理學、生理學、醫學、社會學，甚至企業界等各領域的研究者所關注的焦點。

綜合中外學者對「壓力」所下的定義，研究者認為壓力是「當個體感受到外在威脅而無法去除困境的被壓迫時，引發心理或生理上的不平衡，對不可知的結果產生焦慮與恐懼，並引起個體產生負面的、不愉快的情緒，壓力於是產生，因此壓力可說是個體與外在環境互動的結果。」

壓力已成為我們生活的一部份，它對個人有積極與消極的影響，適度的壓力可促進自己的動機與能力，激發成長與潛能；但壓力過大，則易導致不良的後果，呈現負面的工作表現。楊誌卿（民86）認為，若個人長期暴露於壓力下，將會導致個人表現退縮或不願投身工作，終而導致身體方面、情緒方面及態度方面的耗竭，進而導致對工作場合反感、對學生態度冷漠、工作品質降低。Dunham（1992）則認為工作壓力不盡然是負面的影響，適度的工作壓力，反而會使工作者視此壓力為挑戰，因此增加工作動力與意願，進而達到最佳工作表現。

所謂工作壓力（job stress or work stress） 乃由壓力定義衍生而來，工作壓力的意義，通常以壓力作爲理論基礎，而其研究大多採用個體與環境交互作用理論爲探討方向，這可由一些學者對於工作壓力的定義中發現。由於「壓力」概念的不一致性，因此學者們對於工作壓力的定義，也有不同的看法，茲將國內外學者對工作壓力之定義彙整如下表：

表2-1 國內外學者對工作壓力定義彙整表

研究者	年份	工作壓力定義
張定富	民 91	工作壓力是個體在面臨工作環境的要求與自我期望時，由於工作情境不調和的結果，在心理、生理及態度上，產生失衡的一種反應。
洪朱璋	民 92	在工作環境中，有了超過個人負荷量的要求，造成威脅感，產生緊張、焦慮、挫折、急迫、壓迫或苦惱的反應，進而影響正常的身心狀態，引起了消極、無助感，。
江鷹敏	民 93	個體在工作情境中， 受到環境的各項因素與個人人格特質的交互作用下， 超過個人身心負荷， 而產生生理、心理上不平衡的反應。
吳清山 林天祐	民 94	工作壓力係指個人於工作情境中，精神與身體對內在和外在事件的一種生理與心理反應，而這種反應會導致個人心理不舒服或有壓迫感受。簡單而言，工作壓力即個人於工作情境下所知覺到的壓力感。
Pithers	1995	指出工作壓力之產生來自於外在工作要求、本身所參與的角色、大量工作與期望等所引發的負面情緒。

資料來源：研究者整理

綜合上述國內外學者對工作壓力的定義，可以將其概括爲三個特點：

（一）工作壓力的發生，需在工作場中。

（二）工作壓力是個人因素與工作相關因素發生交互作用。

（三）對個人產生威脅、壓迫、焦慮與緊張等心理不平衡的感覺與反應。

因此，研究者對工作壓力所採取的定義爲：「個體於工作情境中，受到環境的各項因素與個人人格特質的交互作用下，超過個人身心負荷，而產生生理、心理上不平衡的反應。」

二、教師工作壓力的定義

任何工作或多或少都有其工作壓力存在，教師工作也不例外。教育工作是樹人的工作，每天面對一群背景不同的學生，擔任傳道、授業、解惑的工作，教師所感受的壓力，較之其他職業，恐怕有過之而無不及。Kyriacou 和 Sutcliffe（1978）研究教師壓力認爲，教師工作壓力是指由教師的工作而產生之負向情感（如生氣或沮喪）的反應症狀，而且可能伴隨致病的生理改變；亦即，教師的工作壓力是教師因職務上所賦予的要求、期許和職責所感受到的壓力，此種壓力是教師在面對教學工作，對潛在的工作情境因素或要求評估爲威脅或有礙工作的表現時所產生的負面情感反應。對於教師工作壓力的定義，各學者亦有不同的見解，茲將國內外學者對教師工作壓力之定義彙整如表2-2：

表2-2 國內外學者對教師工作壓力定義彙整表

研究者	年份	教師工作壓力定義
蔡孟翰	民 90	教師在學校工作情境中所感受到負面的情緒，而反應在教師個人生理與心理的現象或狀態。
張郁芬	民 90	教師在從事教學工作時，對潛在的工作情境因素或要求評估為威脅或有礙工作表現，而產生負面的情感反應，這些負面的情感限於個人知覺，包括情緒及行為等層面。
黃宏建	民 91	教師經個人及環境因素刺激，從主要的壓力因素中，經由個人特質與心理因素為中介歷程後，內心產生消極、不愉悅的負面情感，此種反應，即為教師工作壓力。
楊淑麗	民 92	教師從事教學工作時， 察覺到對情境因素所產生的威脅、不安的心理感受。
Kyriacou	1987	教師在遭遇到一些威脅其自尊或福祉時，而超過解決問題能力時，所知覺的不愉快，消極與苦惱。
Pithers	1995	教師壓力根源於教學環境與個人因素，即教師壓力之產生來自於外在工作要求、本身所參與的角色及大量與期望等所引發的負面情緒。
McCormick	1997	教師於工作時，察覺到個人資源不足以因應外在要求，而產生的負面情緒。

資料來源：研究者整理

由上述學者專家意見，有關教師工作壓力，可以將其概括為三個特點：

（一）外在環境與個人內在能力需求交互作用下，所產生的差異與不平衡。

（二）造成個體身心狀況異常，而引起主觀不愉快或負面的情緒反應。

（三）教師工作壓力須與工作相關因素有關係。

綜合以上學者對教師工作壓力的描述看來，造成教師工作壓力的原因爲教學環境中的人、事、物，當教師評估到環境的要求超出自己的能力負荷時，會引起教師產生不愉快或負面情緒反應。因此，研究者認爲教師工作壓力可以定義爲：「教師於工作情境中，個體與外在環境交互作用下，促使個體產生負面情緒反應，並產生不安、焦慮、壓抑的心理感受。」

貳、教師工作壓力的來源

一、工作壓力的來源

生活在廿一世紀科技時代中，壓力是無法避免的。人們在日常生活中，週遭的刺激事件，常成爲壓力源。壓力的來源，或稱壓力源 （stressor），是指任何引起個體個體產生壓力反應之刺激、情境，它包括了個人因素或外在環境因素，此等刺激來自周遭的人、事，或源自個人內在想法 （Lin & Ensel，1989）。一般而言，壓力源的種類，包括：（一）重大變動的生活事件；（二）日常瑣事；（三）長期慢性的個人或社會性壓力；（四）人際相處的壓力；（五）人力不可抗拒的自然災害 （張郁芬，民90）。廣泛性質的壓力，來自於周遭的人、事、物，甚至是個人內在的想法，其中包括生活事件、工作現場、以及週遭的人、事、物等，可見壓力源無所不在。學者們對於工作壓力的來源，也有不同的看法，茲將國內外學者對工作壓力的來源彙整如表2-3：

表2-3 國內外學者對工作壓力來源彙整表

研究者	年份	工作壓力來源
葉重新	民 86	將壓力源分爲八類： 1.生活改變； 2.生活瑣事；3.心理因素； 4.不可抗拒的因素；5.不可預測因素；6.天不從人願； 7.人爲的災禍；8、創傷後遺留下來的壓力。
藍采風	民 92	將工作壓力的來源分爲五種： 1.工作需求；2. 肢體需求；3. 環境因素； 4.工作角色不明；5.人際關係的需求。
吳清山 林天祐	民 94	工作壓力主要來源計有下列因素： 1.職場人際關係問題； 2.福利、薪水的問題；3.前途發展問題； 4.工作缺乏安全的問題；5.工作量過重的問題；6.工作時間過長的問題；7.對工作適應的問題；8.角色衝突問題；9.身體暴露於危險環境。
Greenberg	1996	工作壓力的來源有五大方面： 1.工作的本質；2.在組織中的角色；3.生涯的發展感等。 4.工作上的關係；5.組織的結構與氣氛。
Travers 與 Cooper	1996	工作壓力的來源主要是爲下列幾種： 1.工作本質方面； 2.在組織角色方面； 3.工作上的關係方面；4.事業發展方面； 5.組織結構與組織氣氛方面；6. 家庭與工作界面方面。

資料來源：研究者整理

綜合上述學者研究，得知壓力的來源是多面向的，有可能來自於生活事件，包括當事人的生活需求，或是個人的角色問題與人際關係，對於日常的事務或長時期無法改變的環境或人際間的互動，引發內心產生衝突或挫折；或是個人所經歷的重大生活變動事件；亦可能是日常生活環境中一些惱人的小事件；或是災變事件；甚至是長期的社會性壓力來源所造成個體身心不健康的現象等。無論如何，從中可見壓力來源的多元性與複雜性，對於不同的人格特質、個人知覺與過去經驗，在工作職場上，可能造成或多或少的工作壓力。更簡約而言，壓力源來自內在心理因素的衝突與外在人事關係兩方面的因素，時時處處都有潛在壓力源。

二、教師工作壓力的來源

教師是社會的一員，有其不同於其他工作的壓力來源，尤其教師置身教育工作情境中，工作壓力來源不外乎爲：與行政人員或同事之關係、行政組織支持、學生行爲管理、工作負荷、專業發展、角色負荷、班級教學等（楊麗香，民93），甚至包含非職業壓力源，性質不一，其所產生的壓力亦有不同。邱憲義（民85）的研究指出，教師工作壓力來自許多方面，不是單一向度或單一因素，必須同時將多元性、多面性的因素提出分析，近年來許多學者研究教師工作壓力，以下茲對國內、外學者有關教師工作壓力來源的研究，加以整理如表2-4：

表 2-4 國內外學者教師工作壓力來源彙整表

研究者	年份	研究對象	教師工作壓力來源
黃宏建	民 91	台中縣 393位國中教師	1.教師生涯發展；2.工作本身內在因素；3.組織架構與氣氛；4.工作中人際關係；5.組織中角色；6.個人工作壓力。
吳俊容	民 91	中部地區國小 特殊及普通班 教師519名	1.管教學生；2.工作條件；3.時間運用；4.社會支持；5.角色壓力。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣518位40歲以上國中教師	1.班級教學；2.學生行為；3.工作負荷；4.行政影響；5.專業不適任感。
李思儀	民 92	281位國中 特殊教育組長	1.工作負荷；2.專業知能；3.內在衝突；4.人際處理；5.決策參與。
Chaplain	1995	英國 英國中、小學	1.專業發展； 2.學生行為與態度；3.工作任務。
Antoniou, Olychroni 與 Walters	2000	希臘特殊教育 教師	1.學生沒有進步，學習意願低落；2.過多的工作量；3.缺少政府的幫助；4.資源及設備明顯的缺乏；5.學生人數增加；6.缺少行政人員支持；7.同事間缺少合作。

資料來源：研究者整理

綜合上述學者的研究，教師工作壓力來源可以歸類為以下五個層面：

（一）行政事務層面：

包括學校行政決策、行政事務配合、行政人員態度及各項活動辦理參與等。

（二）工作負荷層面：

包括行政工作、課程與教學、學生行爲問題處理、親師溝通等方面的工作，或從事與教學無關的事務、活動等。

（三）專業知能層面：

包括課程計畫的編寫、教材教具準備、教學方法的改進、班級經營、學生行爲輔導等。

（四）自我發展層面：

包括研究、進修、研習、晉升、專業發展、工作待遇、生涯發展等。

（五）人際關係層面：

包括與學校校長、同事、學生、家長、和社區人士之間的互動等。

參、小結

由以上對教師工作壓力意涵的論述，我們可以得知，壓力是一種需求與反應之間的不平衡狀態，此種需求與反應之間的不平衡，也可視爲個體知覺與環境要求之間的不平衡；個體面對外界的刺激或要求時，會自動評估並進而作出身心適應反應；壓力除了與生理反應有關外，也牽涉到個人認知與投入的心理反應。當教師工作時，所處的社會環境、家庭以及學校的工作情境均潛伏著壓力，隨時隨地有可能形成實際工作壓力。而教師工作壓力的來源是多方面的，是教師個人特質、學校情境因素、與非職業壓力源的交互影響結果，包括行政事務層面、工作負荷層面、專業知能層面、自我發展層面及人際關係層面等，而這些壓力源常使教師在工作情境中感受到強度不等的壓力。當教師評估到環境的要求超出自己的能力負荷時，會引起教師產生不愉快或負面的情緒反應。而教師面對工作壓力所採取因應策略的適當與否，也關係著工作壓力能否得到紓解或造成身心疾病、疲憊、甚至退出工作的影響。

第三節　教師工作壓力之理論及其相關研究

壹、教師工作壓力之理論模式

教師面對來自不同背景的學生和家長，以及各式各樣的教育改革，加上繁重的非教學工作，導致教師工作壓力有增無減，不僅教師健康亮起紅燈，而且會影響到學生學習效果（吳清山；林天祐，民94）。因此，對教師工作壓力的研究，實屬教育重要的課題。在國內外，教師工作壓力的研究已有多年的歷史，教師工作壓力模式的概念係源自於工作壓力的研究，多位學者提出教師工作壓力的模式，茲介紹Kyriacou 和Sutcliffe（1978）教師工作壓力模式、Moracco 和 McFadden（1982）教師工作壓力模式及Tellenback等人（1983）提出的教師壓力模式。

一、Kyriacou 和 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

教師與一般其他職業無異，均有其工作壓力存在。Kyriacu 與 Sutcliffe（1978）兩人被公認爲是教師壓力研究的先驅。他們認爲教師工作壓力的概念源於一般工作壓力的研究，而教師工作壓力是教師從事與教學有關工作時，對工作的負面反應（如沮喪、挫折、憤怒、困擾等），他們首先針對教師的工作壓力提出圖 2-1 的模式。在此模式中教師工作壓力的產生過程爲：（一）可能的壓力源；（二）經過個人的認知評估；（三）成爲實際的壓力源；（四）透過適應機轉；（五）產生教師壓力的反應；（六）長期影響形成慢性壓力症狀（李菁菁，民92）。

此模式有四條回饋線（鄭媛文，民93）：

（A）表示因應策略對壓力源評估的影響，若適當的使用因應策略，則「實際壓力源」的程度可減至最小。

（B）表示教師壓力的反應，可以直接再被評估。

（C）表示長期壓力所導致的慢性症狀，可能會造成「非工作壓力源」。

（D）表示教師過去處理壓力的經驗，會影響目前評估的結果。

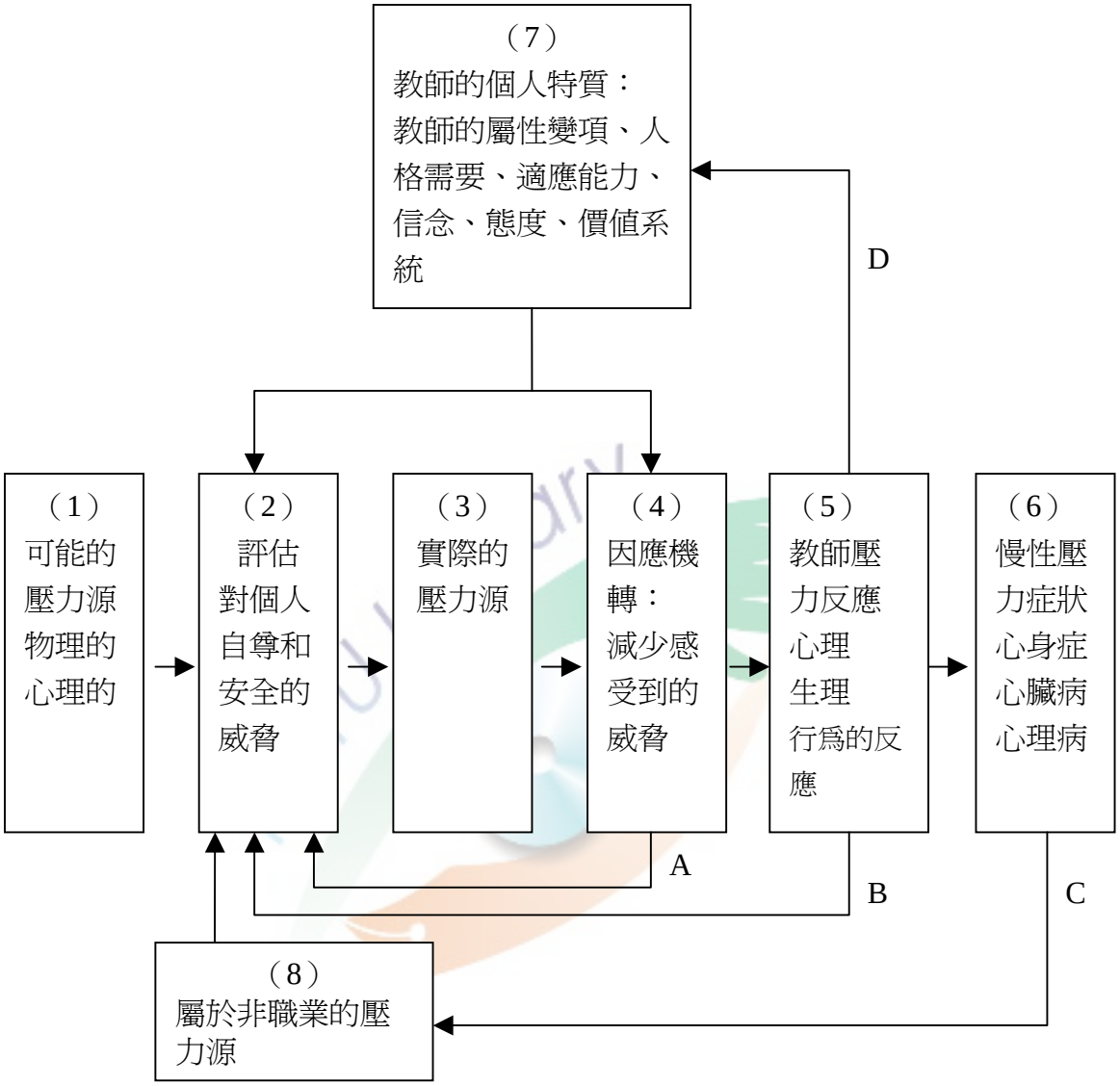

圖2-1　Kyriacou 與 Sutcliffe（1978）教師工作壓力模式

資料來源：葉兆祺，民88，頁33

由上述教師工作壓力模式可知：

（一）教師可能的壓力來源有很多，是否會造成威脅，將視教師知覺程度而定。

（二）影響教師的知覺因素包括有教師的屬性變項、人格需要、適應能力、信念、態度、價值系統等。

（三）可能的壓力源經過個人評估，是否會造成個人自尊和安全的威脅，而成爲實際的壓力源。

（四）透過適應機轉，以減少感受到的威脅，或產生教師的壓力反應。

（五）壓力長期影響的結果，將成爲慢性壓力症狀。

二、Moracco 和 McFadden 的教師工作壓力模式

Moracco 和 McFadden（1982）提出教師工作壓力模式，其模式如圖2-2，由圖中可以發現四個要點：

（一）教師的壓力來源包括學校及學校以外的環境，會直接或間接的造成教師的工作壓力，但是因爲教師的知覺不同，所以個體知覺到的壓力強度也不同。

（二）教師工作壓力包括潛在的與實際的工作壓力。實際工作壓力是一種客觀存在的事實，而潛在工作壓力必須經過教師主觀認定評估會對其自尊或幸福有威脅時才會轉爲實際工作壓力，也才開始對個體產生明顯的影響。

（三）教師評估潛在壓力時受到個人人格特質、價值觀等的影響，評估的結果不管是否正確都會對個體產生影響。

（四）若壓力持續長久而無法處理，會形成身心的慢性疾病徵候。（蕭育，民92）

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，如果因應機轉無法減低壓力事件的發生，它會被評估具有威脅性；B指教師在壓力症候下運作的情形，這裡的教師易於知覺到更多的壓力事件；C與B有關，它表示長期處於壓力下產生的症狀，當教師處於倦怠階段，若是壓力的徵兆特續出現，教師可能會需要家庭與親人的支持與協助。D表示教師過去處理壓力的成功與否的經驗以及其社會資源的支持與否，均會影響目前的評估結果，以及對於壓力事件的決定。（林金生，民92）

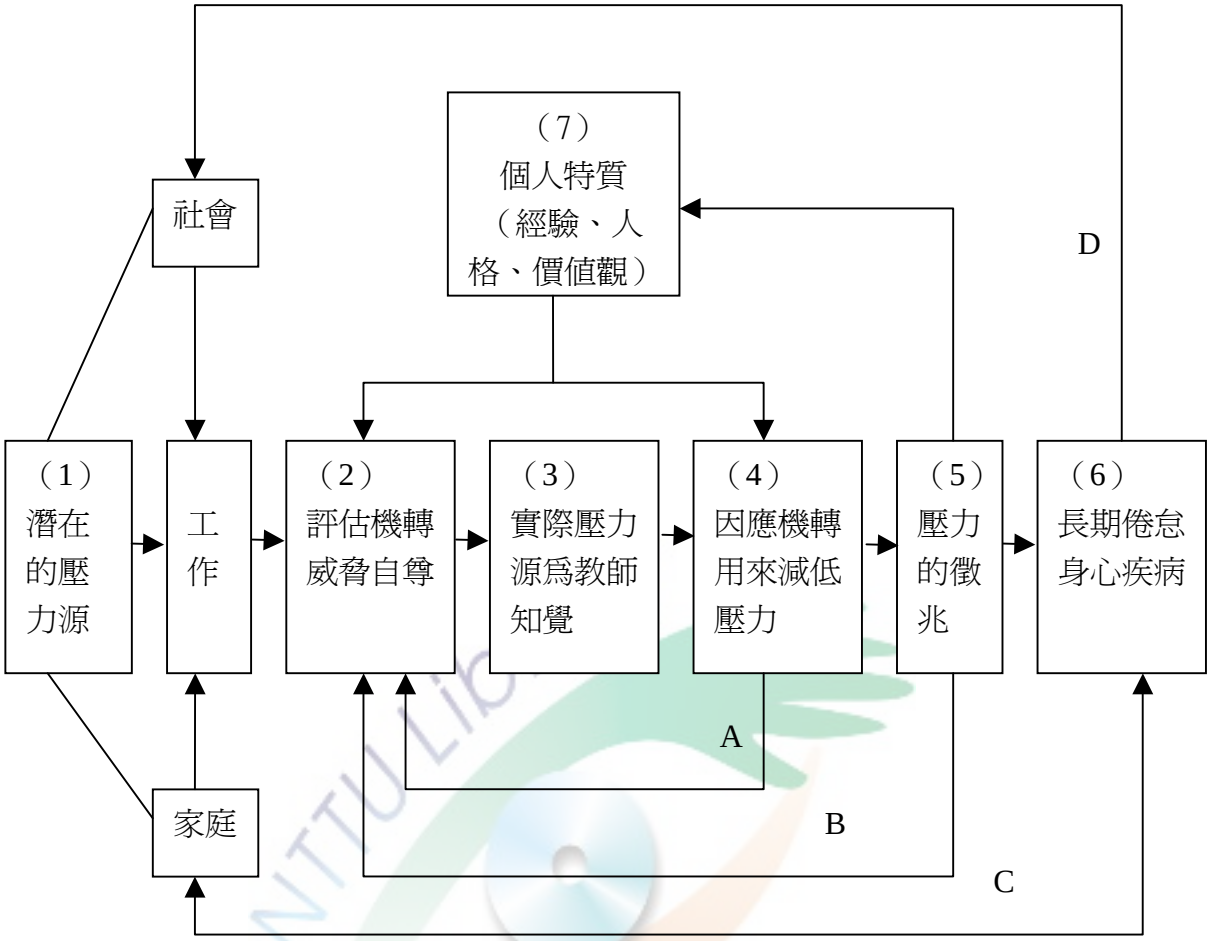

圖2-2 Moracco 與 McFadden（1982）教師工作壓力模式

資料來源：黃義良，民88，頁33

由Moracco & McFadden的教師工作壓力模式，可知潛在壓力來源是自社會、工作及家庭等方面，均會造成教師不同程度的工作壓力。潛在的壓力是客觀存在的現象，只有在教師主觀評估其可能或已威脅個人自尊或幸福時，才會形成教師感受的實際工作壓力。教師評估受其個人特質的影響，評估的結果不管是否正確，都會影響日後的行爲反應。教師的知覺不同，個體感受的壓力程度也不同，若壓力持續長久無法適當的紓解，將會形成身心的慢性疾病徵候。

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

Tellenback 等人（1983）修正 Kyriacou 和 Sutcliffe（1978）的教師工作壓力模式而提出新的教師工作壓力模式，如圖2-3 所示。此模式的特點在說明學校社會特質、教師特質對壓力源的影響。由於各校特性不同，學校所在地區、學校規模、校長的領導風格、學校的組織氣氛、學校的教師生態等都造成學校社會特質的差異，加上教師本身特質不同，皆影響可能的壓力源之形成，進一步評估結果若對個體具威脅性則轉變成實際壓力源，產生一般性緊張，接著調適機轉若沒做好因應處理，而使個體長期在緊張壓力下，將造成身心健康損傷，更嚴重的話可能就要退出工作。此模式中包含三個層面：1.學校鄰近地區特質所導致的壓力源與教師壓力反應的關係；2.教師特質的影響；3.個人的非職業性壓力源、評估及適應機轉與壓力之間的關係（張郁芬，民90）。其理論模式圖如下：

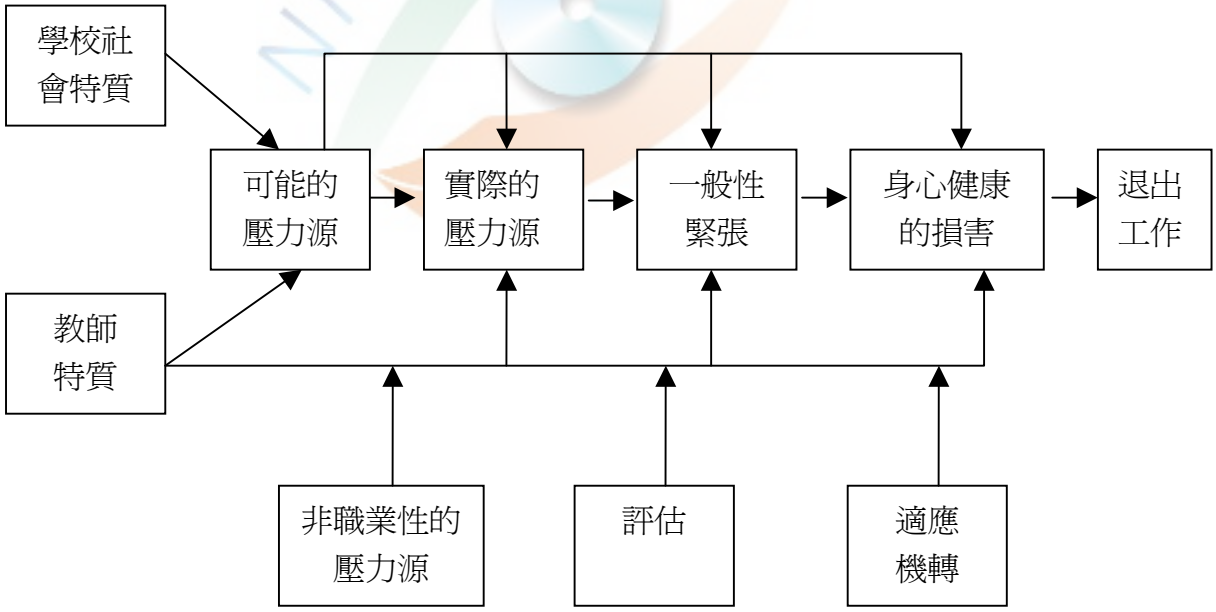

圖2-3 Tellenback 等人（1983）的教師工作壓力模式

資料來源：蔡純姿，民87，頁44

由上述教師工作壓力模式的論述，可以知道教師工作壓力源是多元的，除了教師本身的特質、學校的工作環境，教師的非職業壓力源，如家庭環境、進修、婚姻、健康狀態、宗教信仰、財務，都有可能造成工作壓力。而教師知覺工作壓力與否，受許多因素的影響，教師採取適當的因應機制，可以減少感受壓力的威脅，而壓力產生的效應是累加的，若持續感受到工作壓力，則會產生負面的情感反應，造成身心疾病與不適，最後退出工作。

NTTU Library

四、教師工作壓力理論模式之比較

茲針對上述三種教師工作壓力模式整理比較，如表 2-5：

表 2-5 教師工作壓力模式比較表

工作壓力模式	壓力來源	壓力形成	壓力因應	長期影響
Kyriacou 與 Sutcliffe 教師工作壓力模式	壓力來源有很多,包含物理的及心理的因素	視教師個人的認知評估而定，影響因素包括教師人格需要、適應能力、信念、態度、價值系統等	透過適應機轉，以減少感受到的威脅，或產生教師的壓力反應	形成慢性壓力症狀疲乏、耗竭、倦怠
Moracco 與 McFadden 教師工作壓力模式	學校及學校以外的環境,如社會、工作及家庭等	視教師個人的認知評估而定，影響因素包括教師經驗、人格、價值觀等	因應機轉，決定壓力的減少與否	產生長期倦怠及生理、心理方面之疾病
Tellenback、Brenner 與 Lofgren 教師工作壓力模式	教師特質、學校社會特質及非職業壓力源	視教師個人的認知評估而定	適應機轉，減少感受壓力的威脅	身心健康損傷或退出工作

資料來源：研究者整理

綜合上述學者所提出的教師工作壓力模式，可歸納以下結論：

（一）教師工作壓力來源是多元的，是教師個人特質、學校情境因素、社會環境與非職業壓力源交互作用的結果。

（二）教師經認知評估後採取適當的因應策略，可以減輕工作壓力所產生的威脅。

（三）在壓力的過程中，個人特質扮演著重要的角色，包括個人人格、價值觀、控制信念與焦慮程度。

（四）適度的壓力會使個體獲致最高的工作表現。但長期處在工作壓力之下，除造成身心疾病外，還會形成職業上的倦怠甚至退出工作。

貳、教師工作壓力之相關研究

有關教師工作壓力的相關研究數量相當多，茲就研究文獻整理不同的個人背景因素，包括教師之性別、教育背景、服務地區、學校規模、擔任職務及服務年資等方面，進行不同的研究探討。

一、性別與教師工作壓力之相關研究

有關教師性別對其工作壓力是否有所影響，相關研究茲整理如表 2-6 所示：

表 2-6 性別與教師工作壓力之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
廖光榮	民 91	台灣地區國民中學資源班教師	女性教師上「教學管理」、「角色壓力」及「工作負荷」構面感受壓力大於男性教師。
楊淑麗	民 92	台中縣市、南投縣、彰化縣、雲林縣等國中教師	「工作負荷」與「學校行政」兩層面之壓力，女性教師之壓力顯著高於男性教師。
汪巧玲	民 92	台灣地區公私立國民中學生活科技教師	在「時間支配」、「人際關係」的壓力層面上，女性教師壓力高於男性教師。
林金生	民 92	南部五縣市國中輔導教師	女性輔導教師的工作壓力知覺比男性輔導教師高。
曾守誌	民 93	台北縣、桃園、新竹縣公立國民中學一年級導師	1.女性國中導師在「教學工作」與「工作負荷」上所感受之工作壓力高於男性。 2.「課程內容與課程實施」及「課程設計與科技運用」男性導師工作壓力高於女性。
Chaplin	1995	英國小學教師	1.課業關注女教師工作壓力比男老師大。 2.在學生行爲態度、專業工作上男教師工作壓力比女老師大。

資料來源：研究者整理

由以上國內外學者之研究可知，教師性別對其工作壓力是否有影響，因研究層面不同，而有不同之結果；女性教師上「教學管理」、「角色壓力」、「工作負荷」「學校行政」「時間支配」、「人際關係」「專業不適任感」、「班級教學」、「課業關注」等層面感受壓力大於男性教師者，如楊淑麗（民92）、林金生（民92）、汪巧玲（民92）、廖光榮（民92）、曾守誌（民93）及Chaplin（1995）；「課程內容與課程實施」及「課程設計與科技運用」、「學生行爲態度」、「專業工作」等層面，則爲男性導師工作壓力高於女性，如曾守誌（民93）、Chaplin（1995）。

NTTU Library

二、教育背景與教師工作壓力之相關研究

有關教師教育背景對其工作壓力是否有所影響，相關研究茲整理如表 2-7 所示：

表 2-7 教育背景與教師工作壓力之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
張麗琪	民 89	臺灣地區國中及高中教師兼任導師	在班級教學上，研究所畢業者比師範、師專、大學畢業的教師壓力小；但在專業適任感方面，則是師專畢業者壓力最小。
黃宏建	民 91	台中縣公立國中教師	在「生涯發展層面」，師範院校畢業教師比非師範畢業教師所受工作壓力較大。
黃國銘	民 91	台灣地區國中教師	師範院校畢業的國中教師對教改工作的壓力感受高於研究所畢業的教師。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	工作壓力不因教育背景，而有顯著差異。

資料來源：研究者整理

教師教育背景對其工作壓力是否有影響，學者之研究結果不盡相同：師範院校畢業教師工作壓力高於非師範畢業或研究所畢業之教師者，如黃國銘（民91）、黃宏建（民91）；在班級教學上，研究所畢業者比師範、師專、大學畢業的教師壓力小，如張麗琪（民89）；李勝彰（民92） 則認爲工作壓力不因教育背景，而有顯著差異。

三、服務地區與教師工作壓力之相關研究

有關教師服務地區對其工作壓力是否有所影響，相關研究茲整理如表 2-8 所示：

表 2-8 服務地區與教師工作壓力之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
郭泰平	民 90	高雄縣縣立高中及國中教師	在決策參與及人際關係上的壓力，任教特偏地區的國中教師大於一般地區教師。
黃宏建	民 91	台中縣公立國中教師	一般地區小型學校教師個人工作壓力比中、大型學校教師要來得大。
楊淑麗	民 92	台中縣市、南投縣、彰化縣、雲林縣等國中教師	教師的工作壓力與服務地區無關
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣 40 歲以上國中教師	1.服務於市區的國中教師工作壓力顯著高於服務於鄉鎮者。 2.「專業不適任感」層面，鄉鎮國中教師工作壓力高於服務於市區者。 3.「工作負荷」及「行政影響」層面，服務於市區的國中教師工作壓力高於服務於鄉鎮者。

資料來源：研究者整理

教師服務地區對其工作壓力是否有影響，學者有不同的研究結果：服務於市區的教師大於鄉鎮任教教師，如李勝彰（民 92）；在決策參與及人際關係上的壓力，任教特偏地區的國中教師大於一般地區教師，如郭泰平（民 90）；黃宏建（民 91）則認爲在一般地區小型學校教師個人工作壓力比中、大型學校教師要來得大；

在「專業不適任感」層面，則是鄉鎮國中教師工作壓力高於服務於市區者，如李勝彰（民 92）。楊淑麗（民 92）則認為教師的工作壓力與服務地區無關。

四、學校規模與教師工作壓力之相關研究

有關教師服務學校規模大小對其工作壓力是否有所影響，相關研究茲整理如表 2-9 所示：

表 2-9 學校規模與教師工作壓力之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
郭峰偉	民 89	台南縣市、高雄縣市國中教師	1.小型學校的教師，其工作壓力小於中型學校及大型學校的教師。 2.學校規模愈大，教師所感受到的壓力愈大。
黃宏建	民 91	台中縣公立國中教師	小型學校教師在「組織架構與氣氛層面」的工作壓力要比中、大型學校教師要來得大。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	不同學校規模間的國中教師，其工作壓力並未有顯著差異。
曾守誌	民 93	台北縣、桃園、新竹縣公立國民中學一年級導師	48班以上之國中導師在「課程內容與課程實施」層面所感受工作壓力高於48班以下國中導師。

資料來源：研究者整理

由以上學者之研究可知，教師服務學校規模大小對其工作壓力是否有影響，有不同的研究結果：再實施九年一貫課程後，48班以上之國中導師在「課程內容

與課程實施」層面所感受工作壓力高於48班以下國中導師，如曾守誌（民93）；小型學校教師在「組織架構與氣氛層面」的工作壓力要比中、大型學校教師要來得大，如黃宏建（民91）；學校規模愈大，教師感受壓力愈大，如郭峰偉（民89）；李勝彰（民92）則認為不同學校規模間的國中教師，其工作壓力並未有顯著差異。

五、擔任職務與教師工作壓力之相關研究

有關教師擔任職務對其工作壓力是否有所影響，相關研究茲整理如表 2-10 所示：

表 2-10 擔任職務與教師工作壓力之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
黃宏建	民 91	台中縣公立國中教師	教師工作壓力不受職務的影響。
汪巧玲	民 92	台灣地區公私立國民中學生活科技教師	1.在「時間支配」上，兼職行政教師與導師的工作壓力均高於專任教師。 2.在「人際溝通」與「專業知能」上導師的壓力均高於兼職行政教師。
楊淑麗	民 92	台中縣市、南投縣、彰化縣、雲林縣等國中教師	擔任導師在學校行政之壓力， 高於兼任主任之教師。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	專任教師及導師的工作壓力大於教師兼主任。

資料來源：研究者整理

綜合上述學者對教師擔任職務對其工作壓力是否有所影響，有不同的研究結果：專任教師及導師的工作壓力大於教師兼主任者，如李勝彰（民 92）及楊淑麗（民 92）；在「時間支配」上，兼職行政教師與導師的工作壓力均高於專任教師而在「人際溝通」與「專業知能」上，導師的壓力均高於兼職行政教師，如汪巧玲（民 92）。黃宏建（民 91）則認爲教師工作壓力不受職務影響。

六、服務年資與教師工作壓力之相關研究

有關教師服務年資對其工作壓力是否有所影響，相關研究茲整理如表 2-11 所示：

表 2-11 服務年資與教師工作壓力之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
郭峰偉	民 89	台南縣市、高雄縣市國中教師	任教在4-10 年和11-20 年的教師，其所感受到的工作壓力明顯的高於21 年以上的教師
楊淑麗	民 92	中部五縣市國中教師	資深的教師在學校行政及學生輔導之壓力感受較小
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	服務年資與工作壓力無關。
曾守誌	民 93	台北縣、桃園、新竹縣公立國民中學一年級導師	服務11年以上者， 在課程研發設計與實施上， 壓力高於年資5年以內者。
Chaplin	1995	英國小學教師	1.專業發展上，資淺者比資深者壓力大。 2.工作負荷上，資深者比資淺者壓力大。

資料來源：研究者整理

由以上國內外學者之研究可知，教師服務年資對其工作壓力是否有影響，有不同的研究結果：年資淺的教師工作壓力較大，如張麗琪（民89）、楊淑麗（民92）；在專業發展上資淺者比資深者壓力大、在工作負荷上資深者比資淺者壓力大，如Chaplin（1995）；服務11年以上者， 在課程研發設計與實施上， 壓力高於年資5年以內者，如曾守誌（民93）；李勝彰（民92）則認爲服務年資與工作壓力無關。

參、小結

從不同的教師工作壓力理論中，可以發現，教師個人的知覺與因應機制深深的影響教師對工作壓力的認知與評估。換言之，工作壓力的感受會因個人特質不同而有不同的感受。而其壓力來源是多元的，可能來自社會因素、工作因素、家庭因素甚至是個人的心理因素。對於壓力的調適與因應適度與否，將會影響個人的工作表現，但長期處在工作壓力之下，將會造成個人身心的疾病及職業上的倦怠，甚至退出工作。

在教師工作壓力的相關研究方面，多數的學者皆以量化的方法，針對不同的背景因素，包括教師之性別、教育背景、服務地區、學校規模、擔任職務及教學年資等方面，進行不同的研究探討。而研究結果發現，相同背景變項所得結果不盡相同，教師工作壓力因個人背景變項而有不同結果。此說明工作壓力感受，會隨著研究時間、領域、方法而有所不同，在不同研究對象，對壓力感受程度便存在差異性。

教學年資在三年以下的初任教師，在上述相關研究中，乃屬服務年資變項中的資淺教師，而多數的研究結論則顯示出服務年資在教師工作壓力上有顯著差異存在，服務年資較低者，其所感受的工作壓力較大。這可能是服務年資淺的教師在面對學生行爲、班級經營、教學專業發展或人際關係等各方面的問題時，處理的經驗較少，對於所面對的工作壓力較無法妥善因應。因此，相較之下，資淺教師可能會較資深教師感受到較大的工作壓力。

初任教師初入教育職場，由於缺乏教學實務經驗，還需承受來自外界與本身對於教師期望的壓力，加上內心充滿不安的情緒，也經常在嘗試錯誤中度過。而在目前目前國民中小學在教育改革的潮流與教育政策不斷推陳出新的情況下，使得教師工作壓力增加，教師必須不斷的調適因應，其所造成的衝擊不容小覷。初任教師的工作壓力在此一變局之下，個人的感受如何，值得深入瞭解與探討分析。

第四節　教師工作壓力因應之理論及其相關研究

壹、教師工作壓力因應之理論

工作壓力因應的適當與否，是決定個體工作效率與身心健康的重要條件。在面對工作壓力時，個體會尋找壓力之因應策略，以減輕壓力對個體所造成生理、心理上的傷害。工作壓力感受因人而異，而不同的人面對工作壓力其因應策略也不盡相同，其最終之目的，乃是在減輕其所帶來的負面影響，以達到紓解壓力之道（楊麗香，民93）。本節將依序探討壓力因應之定義、工作壓力因應策略理論及工作壓力因應之相關研究。

一、壓力因應的定義

生活在二十一世紀高度都市化、工業化、資訊化的社會裡，壓力似乎是每個人在日常生活中共有的經驗，壓力因應得當，將會使人表現得更好，但是處理得不當，嚴重的會使人生病甚至死亡。所以生活在現代的人們，不但要認識壓力所帶來的後果，更需要學習因應的方式。國內外學者對因應的定義並沒有一定的看法，茲整理壓力因應之定義，如表2-12 所示。

表2-12 國內外學者對壓力因應定義彙整表

研究者	年份	壓力因應定義
林昭男	民 90	個體與環境互動過程中，爲避免遭受威脅或要解除壓力，所採取的處理方式或解決方法。
黃國銘	民 91	由於環境中的刺激超出其能力範圍時，使個體感受到壓力，爲了減輕壓力、痛苦或解決問題所採行的處理方式。
吳明順	民 91	壓力因應是一動態的過程，個體運用各種策略，經由認知評估努力去處理壓力事件。
李勝彰	民 92	壓力因應是個體面對壓力事件時，藉由認知與行爲的動態處理過程。
Gmelch	1988	因應的形成是經由個人對壓力事件的認定之後所採取的策略， 期使壓力感受減輕和減低壓力的負向結果，以維持個人身心健康和幸福。
Auerbach 與 Gramling	1998	因應策略指經常使用於處理壓力情境與減低我們的壓力的思考與行動。

資料來源：研究者整理

綜合上述學者對「壓力因應」所下的定義，歸納有以下幾項特性：

（一）壓力因應是動態的過程取向。

（二）壓力因應是個人努力去處理內在、外在的要求，其結果是獨立的，而不管其努力的成功與否，亦無所謂因應的好與壞。

（三）壓力因應是積極性的措施，個人所採壓力因應，受個人及環境所影響。

（四）壓力因應是一種對壓力上或情緒上的處理方式。

（五）壓力因應之結果非絕對成功與否，「控制壓力」非等同於「克服壓力」。

參考上述學者的見解，本研究進行整理與歸納，提出教師工作壓力因應爲「教師與學校工作環境互動過程中，遭受困擾或壓力事件時，思考評估本身因應資源，在生理、心理或行爲所做的努力，產生有助於減輕工作壓力負荷之行爲過程。」

二、教師工作壓力因應之理論

有關工作壓力因應的理論，多位學者提出不同理論，從相關文獻中發現大致可分成四種：（一）人格特質導向學派；（二）認知評估學派；（三）互動因應學派；（四）因應矩陣學派。茲提出分述如下：

（一）人格特質導向學派之因應理論

Pervin（1983）指出「人格特質」是影響因應行爲的主要因素，人格的形成是極爲複雜，且個別差異大，其主要特徵可歸納爲四類：以下依此四類說明人格特質導向學派之因應理論：

1.先天遺傳的人格特質：如基因、智商、性別、體裁、容貌會影響一個人的作爲；個人先天的本質受遺傳決定了大半，如種族、智力、外貌而影響了個人不同的因應。

2.環境性的人格特質：生存競爭激烈的環境中，人格的心理症狀，如緊張、焦慮、壓力大多來自生存競爭的環境、經驗所造成，民族性、個人生活史等，都影響其因應行爲。

3.社會性的人格特質：社會力量會影響心理的發展。現在的社會領導、移民政策、智力測驗均有社會達爾文主義現象，因此，社會階層實質的由先天基因及後天努力所決定，當代人格特質明顯的朝向社會達爾文主義的因應行爲模式。

4.教育性的人格特質：教育性的人格改變有助於增進人際關係。具樂觀進取、積極主動的人格特質者，較能採取因應策略去迎接壓力挑戰，化解壓力的衝擊。

（二）認知評估因應理論

認知評估因應理論是由Lazarus 與 Folkman（1984）所提出，他們認爲壓力因應的過程與認知都是評估的動態過程（如圖2-4）。「認知評估」的歷程主要分爲五個主要步驟：

1.可能發生的壓力事件：含影響個人重大的生活事件、日常困擾等。

2.初級評估：評估壓力刺激對個人的意義，通常會自問：「我會有麻煩嗎？」，以對情境的初級評估。

3.次級評估：即個人面對壓力刺激時，評估其所擁有的因應資源與可採取的因應方式。

4.因應方式的使用：將以問題爲焦點的解決策略和以情緒爲焦點的情緒紓解策略綜合起來。

5.適應結果：壓力的適應結果可能造成社會功能、士氣和生理健康三方面的問題。

由壓力認知評估與因應模式得知，「認知評估」是一切因應的基礎，且評估是複雜的，全賴個人因素與情境脈絡所決定，若評估錯誤就會產生不正確的因應。根據Lazarus的看法，當外在要求與個人資源不平衡時，常產生壓力，而個人面臨壓力情境時，先後發生的認知評估次序分別爲初級評估（primary appraisal）、次級評估（secondaryappraisal）及再評估（reappraisal）三階段，茲說明如下:

1.初級評估

係指評估壓力情境對個人之意義。亦即對事件做初步之判斷。此評估可形成三判斷，分別爲：（1）不相干：指被評估之事件與個人需求、價值無所得與失。與個人利害無任何相關。（2）正面：當個體遭遇到發生的事件，所獲得可被預期且有正向的結果。（3）壓力的：是指事件的產生會對個人現在或未來的幸福造成不利的影響。其中壓力事件又分爲三類，依序爲傷害或損失、威脅、挑戰。

2.次級評估

「次級評估」意指面對事件刺激時，無論是威脅或為挑戰，個人會選擇所採取之反應歷程，為壓力事件所選擇因應方式做評估；個人對壓力事件發生會依個人認知評估做初級評估，亦即考慮內外在因素，而選擇其適當因應方式。

3.再評估

「再評估」意指個體改變其原來對因應措施之判斷，再一次檢視個人評估之歷程，包含二種型式的回饋歷程（feedback process）：（1）現實式：對個人或環境新訊息的變化，而出現再評估來改變個人情緒；（2）自我保護式：個人在無法改變現實情境下，為減少負面情緒，將原來產生傷害、威脅的情境轉變成對個人有利而無傷害。亦即為自己所處情境合理化，以化解內心之不安。

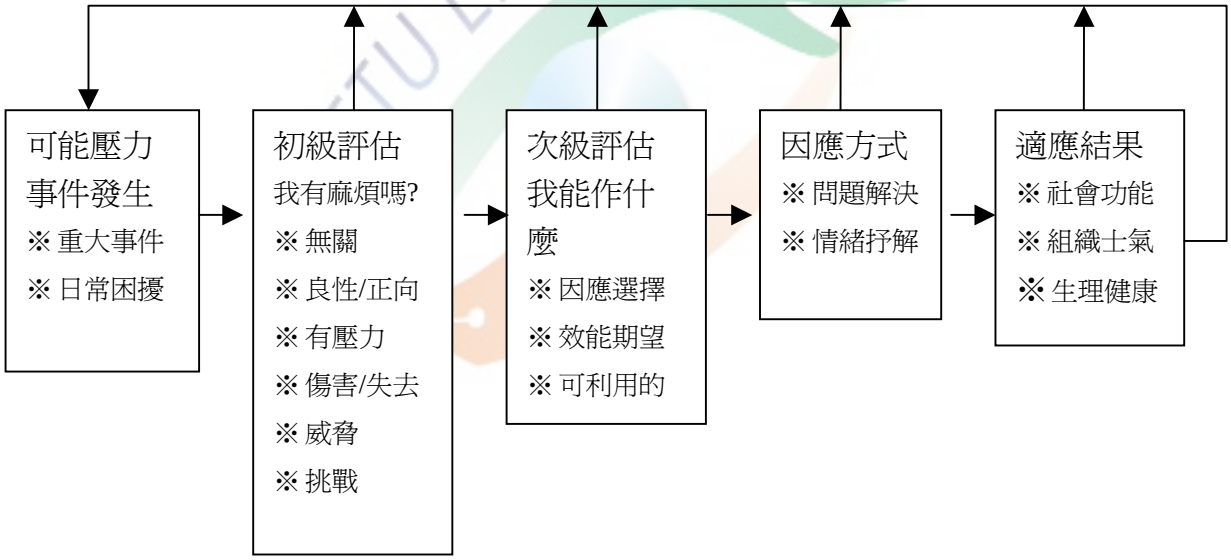

圖2-4　認知評估因應理論模式

資料來源：蔡純姿，民87，頁54

（三）互動因應理論

「互動模式」理論乃Lazarus 與 Folkman 於1984年所提出，認為壓力的因應行為是個體與環境互動過程中的一種結果，亦即壓力事件的環境系統因素與個體系

統因素都會影響因應策略（如圖2-5）。

Lazarus 與 Folkman （1984），依據「個體與環境互動的壓力因應模式」，訂出因應策略量表，此量表提出八種因應策略，作爲壓力因應之參考。此八種策略爲：

1.面對問題：如站穩立場、爭取想要的、試圖改變對方。

2.疏遠：如繼續過自己的生活、當做什麼事都沒發生、不去想那件事。

3.自我控制：隱藏自己感情不爲人知。

4.尋求社會支持：如找對事件有影響力的人幫忙、讓別人了解與支持。

5.接受責任：如自省、瞭解是自己惹來的麻煩。

6.逃避：如藉著吃、喝酒、抽煙使自己好過些。

7.有計劃的解決問題：擬定行動計劃並確實履行。

8.正向再評估：如尋找新的信念。

在互動的情況下，若個體認知能力高，則採行「面對問題」的因應策略，反之，則傾向選擇「逃避」的因應策略。

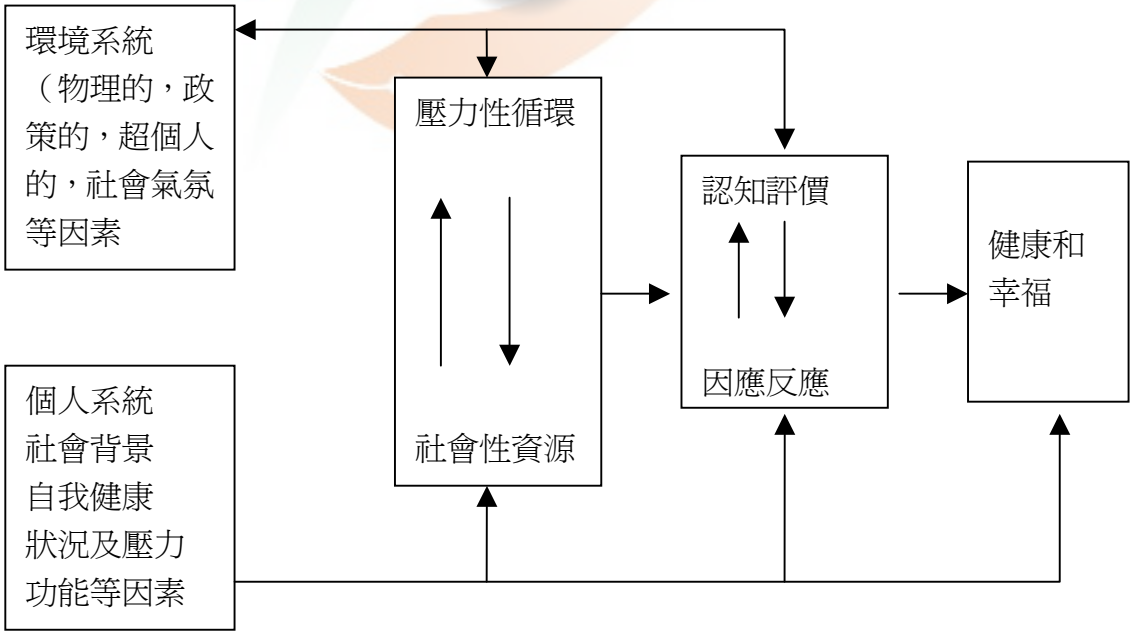

圖2-5 個體、環境互動的壓力因應模式

資料來源： 陳文俊，民90，頁46

（四）因應矩陣學派

Justice（1988）融合了其他學者的觀點，並提出「因應矩陣」的方式，說明因應資源與因應策略（如圖2-6）。他將因應分爲問題取向與情緒取向，問題取向是指改變問題的強度來源（包括外在的或內在環境），情緒取向是指緩和問題所帶來的痛苦與困擾（包括身體或情緒層面）；個體所使用的因應方式或策略有三種方式，包括直接行動、間接行動及抑制行動，而因應資源的存在與否，則是阻礙或促進個體成功適應的重要因素（郭泰平，民90）。

茲就問題取向因應及情緒取向因應再加以說明：

1. 問題取向因應

問題取向因應是指個體直接或間接去作一些事來解決或紓解壓力感受及壓力威脅感，可能採取許多形式策略，包括分析探討壓力事件發生的原因，改變個人預期的想法；設定目標，擬定行動計畫並確實執行；尋求相關訊息，思考一些變通的辦法去處理問題；分析不良的後果做最壞的打算或尋求協助；熟悉新技能以增進自我控制，包括先前防範措施、攻擊和冷漠。

2. 情緒取向因應

當個人感覺必須去忍受壓力刺激時，較易採取情緒取向因應方式，以改變個人的主觀認知，緩和問題所帶來的痛苦與困擾，使個人能紓解壓力所造成的情緒或身體上的衝擊，是一種防衛方式。處理情緒的功能目的在調整因壓力所引起的情緒，此種因應策略是以行動或思考的方式去調整或降低伴隨壓力情境而來的情緒問題。情緒的因應方式可有效降低情緒的苦惱，但對環境與現實問題並無直接助益。在面對無法解決的壓力來源時，必須求助於情緒焦點的因應方法，包括練習放鬆技巧，利用運動來減輕身體上的不舒服，學習分辨感覺與釋放痛苦的情緒，阻止那種只會助長壓力的壓力性想法，努力去接受不可避免的事情，以能夠減低痛苦的方式來重新塑造情況。

方式與策略	問題取向	情緒取向
直接行動	針對外在環境 問題解決技巧、獨斷、磋商、說服、攻擊、尋求及運用資訊、尋求他人協助 針對內在環境 認知重建、修正認知偏差、改變內在對話	針對身體層面 運動、鬆弛、洗熱水澡、喝酒或服用鎮定劑 針對情緒層面 討論壓力源、參加聚會、看電影、渡假
間接行動	針對外在環境 逃避、置之不理、離開 針對內在環境 保持樂觀	針對身體層面 喝酒、吃東西、抽煙 針對情緒層面 運用防衛機轉、聊天、做有興趣的事、放棄
抑制行動	警戒與等待、不採取行動、保留反應	休息與期待
資源	社會支持、訊息、信念態度、技巧、幽默、挑戰感、新奇感、承諾、健康、物質資源	

圖2-6 Justice 因應矩陣模式

資料來源：郭泰平，民90，頁56

(五)教師工作壓力因應理論之比較

茲針對上述四種工作壓力因應的理論整理比較，如表 2-13：

表 2-13 工作壓力因應理論比較表

理論學派	重要論述	主要方式與策略
人格特質導向學派 Pervin （1983）	「人格特質」是影響因應行爲的主要因素，不同的人格特質會影響其因應行爲與策略	人格特質主要特徵可歸納爲四類： 1.先天遺傳的人格特質 2.環境性的人格特質 3.社會性的人格特質 4.教育性的人格特質
認知評估學派 Lazarus 與 Folkman （1984）	「認知評估」是一切因應的基礎，強調壓力因應的「歷程」。「認知評估」全賴個人因素與情境脈絡所決定，若評估錯誤就會產生不正確的因應	「認知評估」的主要歷程： 1.可能發生的壓力事件 2.初級評估 3.次級評估 4.因應方式的使用 5.適應結果
互動因應學派 Lazarus 與 Folkman （1984）	壓力的因應行爲是個體與環境互動過程中的一種結果，亦即壓力事件的環境系統因素與個體系統因素都會影響因應策略	八種壓力因應策略： 1.面對問題；2.疏遠；3.自我控制；4.尋求社會支持；5.接受責任；6.逃避；7.有計劃的解決問題；8.正向再評估。 在互動的情況下，若個體認知能力高，則採行「面對問題」的因應策略，反之，則傾向選擇「逃避」的因應策略

表 2-13 工作壓力因應理論比較表（續）

理論學派	重要論述	主要方式與策略
因應矩陣學派 Justice （1988）	將壓力因應分爲問題取向與情緒取向，問題取向是指改變問題的強度來源；情緒取向是指緩和問題所帶來的痛苦與困擾	個體所使用的因應方式或策略有三種方式： 1.直接行動；2.間接行動；3.抑制行動 因應資源的存在與否，則是阻礙或促進個體成功適應的重要因素

資料來源：研究者整理

貳、教師工作壓力因應之相關研究

教師在面對工作壓力時，常因個人的背景因素不同，而在壓力因應策略上也有所不同。有關教師工作壓力因應的相關研究數量相當多，限於篇幅，茲就研究文獻整理不同的個人背景因素，包括教師之性別、教育背景、服務地區、學校規模、擔任職務及服務年資等方面，進行不同的研究探討並分述如下。

一、性別與教師工作壓力因應之相關研究

不同性別之教師，其工作壓力之因應策略是否有所不同，茲整理如表 2-14 所示：

表 2-14 性別與教師工作壓力因應之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
郭泰平	民 90	高雄縣縣立高中及國中教師	男性教師使用因應策略之頻率高於女性教師。
黃國銘	民 91	台灣地區國中教師	不同性別的國中教師在教改壓力因應上並無顯著差異。
林金生	民 92	南部五縣市國中輔導教師	男性輔導教師在因應策略的使用頻率上比女性輔導教師高。
汪巧玲	民 92	台灣地區公私立國民中學生活科技教師	在「尋求支持」與「情緒宣洩」層面上顯示，女性採用壓力因應策略高於男性。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	女性國中教師面對壓力時，採用「尋求支持」策略的頻度顯著高於男性國中教師。
曾守誌	民 93	台北縣、桃園、新竹縣公立國民中學一年級導師	女性國中導師運用「尋求協助與他人支持」之調適策略高於男性。

資料來源：研究者整理

綜合上述學者研究發現，不同性別教師其壓力因應策略有所不同：男性輔導教師在因應策略的使用頻率上比女性輔導教師高，如林金生（民 92）；在「尋求

支持」與「情緒宣洩」層面上顯示，女性採用壓力因應策略高於男性，如曾守誌（民 93）、汪巧玲（民 92）、李勝彰（民 92）；男性教師在「決策參與」、「人際關係」及「工作肯定」之壓力感受度比女性教師高，如郭泰平（民 90）；黃國銘（民 91）則認為不同性別的國中教師在教改壓力因應上並無顯著差異。

二、教育背景與教師工作壓力因應之相關研究

不同教育背景之教師，其工作壓力之因應策略是否有所不同，茲整理如表 2-15 所示：

表 2-15 教育背景與教師工作壓力因應之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
張麗琪	民 89	臺灣地區國中及高中教師兼任導師	研究所畢業導師比師範院校畢業導師較多使用「問題解決」及「內在調適」的因應策略。
黃國銘	民 91	台灣地區國中教師	研究所畢業的國中教師對教改工作所採取的因應行為較師範院校畢業的國中教師的因應行為積極。
林金生	民 92	南部五縣市國中輔導教師	具碩士學歷者使用因應策略的頻率高於大學學歷者。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	不同學歷的國中教師在「整體因應策略」上無顯著的差異。

資料來源：研究者整理

針對不同教育背景之教師，其工作壓力之因應策略是否有所不同，許多學者有不同的研究結果：在「解決問題」、「尋求改變」與「避免逃避」層面上，研

究所畢業教師對壓力因應策略之採用高於師大師院畢業者，如張麗琪（民 89）；研究所畢業的國中教師對教改工作所採取的因應行為較師範院校畢業的國中教師的因應行為積極者，如黃國銘（民 91）；具碩士學歷者使用因應策略的頻率高於大學學歷者，如林金生（民 92）；而部分研究認為不同學歷背景與壓力因應策略無顯著差異，如李勝彰（民 92）。

三、服務地區與教師工作壓力因應之相關研究

不同服務地區之教師，其使用之工作壓力之因應策略是否有所不同，茲整理如表 2-16 所示：

表 2-16 服務地區與教師工作壓力因應之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
郭泰平	民 90	高雄縣縣立高中及國中教師	在特偏地區教師使用「邏輯思考」層面上，高於一般地區和偏遠地區。而偏遠地區教師使用「尋求支持」的因應策略高於一般地區教師。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣 40 歲以上國中教師	不同服務地區的國中教師，在「整體因應策略」上有顯著的差異，服務市區的國中教師採用因應策略頻度顯著高於服務鄉鎮者。
曾守誌	民 93	台北縣、桃園、新竹縣公立國民中學一年級導師	市區國中導師比鄉村地區國中導師多採用「理性思考與解決問題」的調適策略。

資料來源：研究者整理

有關不同服務地區之教師其工作壓力之因應策略是否有所不同，相關研究不

盡相同：在特偏地區教師使用「邏輯思考」層面上，高於一般地區和偏遠地區，而偏遠地區教師使用「尋求支持」的因應策略高於一般地區教師，如郭泰平（民 90）；服務市區的國中教師採用因應策略頻度顯著高於服務鄉鎮者，如李勝彰（民 92）；而曾守誌（民 93）則認爲市區國中導師比鄉村地區國中導師多採用「理性思考與解決問題」的調適策略。

NTTU Library

四、學校規模與教師工作壓力因應之相關研究

不同學校規模，其教師工作壓力之因應策略是否有所不同，茲整理如表 2-17 所示：

表 2-17 學校規模與教師工作壓力因應之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
郭泰平	民 90	高雄縣縣立高中及國中教師	19－40 班學校教師使用「問題解決」的因應策略高於18班以下學校教師。
黃國銘	民 91	台灣地區國中教師	不同學校規模的國中教師在「教改因應行為」上無顯著差異
林金生	民 92	南部五縣市國中輔導教師	不同「學校規模」的輔導教師在因應策略使用上，未達到顯著差異。
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	服務於13班至24班、25班至48班、49班以上的國中教師，採用整體因應頻度，顯著高於12班以下者；49班以上的國中教師，採用整體因應頻度，顯著高於25班至48班者。
曾守誌	民 93	台北縣、桃園、新竹縣公立國民中學一年級導師	小型學校國中導師使用「尋求協助與他人支持」的調適策略略高於中大型學校國中導師。

資料來源：研究者整理

不同學校規模，其教師工作壓力之因應策略是否有所不同，學者有不同的研究結果：學校規模與壓力因應策略有顯著差異，小型學校國中導師使用「尋求協助與他人支持」的調適策略略高於中大型學校國中導師，如曾守誌（民 93）；19－40

班學校教師使用「問題解決」的因應策略高於 18 班以下學校教師，如郭泰平（民 90）；服務於 13 班至 24 班、25 班至 48 班、49 班以上的國中教師，採用整體因應頻度，顯著高於 12 班以下者及 49 班以上的國中教師，採用整體因應頻度，顯著高於 25 班至 48 班者，如李勝彰（民 92）；而黃國銘（民 91）及林金生（民 92）則認為不同學校規模與教師壓力因應策略並無顯著差異。

五、擔任職務與教師工作壓力因應之相關研究

擔任不同職務之教師其工作壓力之因應策略是否有所不同，茲整理如表 2-18 所示：

表 2-18 擔任職務與教師工作壓力因應之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
郭泰平	民 90	高雄縣縣立高中及國中教師	國中主任使用「問題解決」及「情緒調適」的因應策略高於組長、導師及專任教師。
黃國銘	民 91	台灣地區國中教師	不同職務教師在教改因應行為上有顯著差異
李勝彰	民 92	台中縣市、彰化縣、南投縣40歲以上國中教師	不同職務的國中教師在「整體因應策略」上無顯著的差異。
林金生	民 92	南部五縣市國中輔導教師	不同職務的輔導教師使用因應策略的頻率有所不同，且輔導主任使用因應策略的頻率高於輔導組長、資料組長、特教組長及輔導教師(未兼行政工作)。

資料來源：研究者整理

擔任不同職務之教師，其工作壓力之因應策略是否有所不同，學者研究不盡相同：不同職務的輔導教師使用因應策略的頻率有所不同，如林金生（民 92）；國中主任使用「問題解決」及「情緒調適」的因應策略高於組長、導師及專任教師，如郭泰平（民 90）；而黃國銘（民 91）及李勝彰（民 92）則認爲不同職務的國中教師在「整體因應策略」上無顯著的差異。

六、服務年資與教師工作壓力因應之相關研究

不同服務年資之教師，其工作壓力之因應策略是否有所不同，茲整理如表 2-19 所示：

表 2-19 服務年資與教師工作壓力因應之相關研究彙整表

研究者	年份	研究對象	研究發現
黃國銘	民 91	台灣地區國中教師	不同服務年資的國中教師在「教改因應行爲」上無顯著差異。
汪巧玲	民 92	台灣地區公私立國民中學生活科技教師	服務年資淺採用「尋求支持」、「問題解決」與「情緒調適」壓力因應策略愈高。
曾守誌	民 93	台北縣、桃園、新竹縣公立國民中學一年級導師	資深者較能「理性思考與解決問題」，且較能「面對問題與自我調適」，資淺者則較能「尋求協助與他人支持」。
吳昌雯	民 93	新竹縣公立國中，任教年資在三年（含）以下之新手教師	國中新手教師在面對工作壓力時，其壓力因應策略使用以「尋求支援」的使用頻率最高。 異。

資料來源：研究者整理

不同服務年資之教師，其工作壓力之因應策略是否有所不同，相關研究顯示：年資淺教師採用「尋求支持」壓力因應策略較年資深高，如吳昌雯（民93）；資深者較能「理性思考與解決問題」，且較能「面對問題與自我調適」，資淺者則較能「尋求協助與他人支持」，如曾守誌（民93）；服務年資淺採用「尋求支持」、「問題解決」與「情緒調適」壓力因應策略愈高，如汪巧玲（民92）；黃國銘（民91）則認為不同服務年資的國中教師在「教改因應行為」上無顯著差異。

參、小結

綜合上述研究文獻，從不同的工作壓力因應理論中，可以發現，現實生活中的壓力無所不在，教師在面對壓力時，個人的人格特質及與環境互動過程都會影響其因應策略，而對於壓力歷程的「認知評估」，全賴個人因素與情境脈絡所決定，若評估錯誤就會產生不正確的因應。因此，教師必須學習提升自己的抗壓能力、採取適當的因應方式來改變問題的強度來源，緩和問題所帶來的痛苦與困擾，才能將壓力的感受減到最低。

由上述相關研究可知，教師在面對工作壓力，常因個人之性別、教育背景、服務地區、學校規模、擔任職務及服務年資等背景因素不同，在壓力因應策略上亦有所不同。在壓力因應策略的使用上，採取積極的因應態度，直接面對問題加以思考、計劃，去解決問題，是較理想的因應方式，採取這些方式的老師一般會感受較低的工作壓力。

教學年資在三年以下的初任教師，在上述工作壓力因應的相關研究中，乃屬服務年資變項中的資淺教師，在教學年資三年以下的初任教師的研究部分，「師生互動」是初任教師遭遇震撼與衝撞最多的面向，也是調整與學習最多的面向。在面對工作壓力時，其壓力因應策略之使用則以「尋求支持」、「問題解決」與「情緒調適」等因應策略的使用頻率最高。初任教師與其他年資的教師處在不同的生涯發展階段，對工作壓力的因應歷程也有不同面向及因應策略。為了協助他

們在學校系統中存活下來，順利轉換至下一階段，初任教師的工作壓力與因應策略是值得深入探究的。

NTTU Library

第三章　研究設計

本章針對研究設計與實施的內容和程序進行說明，首先提出研究架構，依序說明研究對象、研究方法、研究工具、實施程序、資料處理與分析及研究倫理等項目，本章分爲七節分別敘述於後。

第一節　研究架構

本研究將首先探討初任教師的工作壓力現況與工作壓力來源，其次探討初任教師的工作壓力因應方式，以及相關教育人員對於初任教師工作壓力因應之建議，最後綜合研究所得，提出對初任教師工作壓力與因應策略的結論與建議。本研究的研究架構圖如圖 3-1 所示：

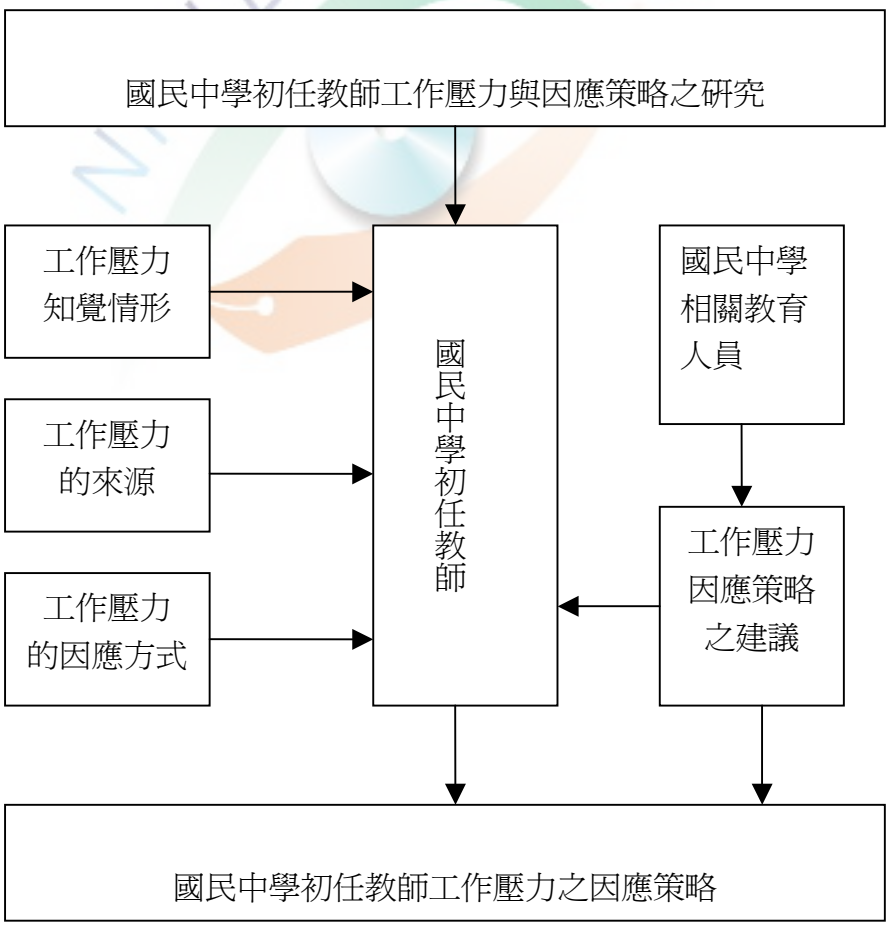

圖 3-1 研究架構圖

第二節　研究對象

本研究的目的在於深入了解國民中學初任教師工作壓力與因應，不是要考驗假設，也不是要預測或控制相關變項。因此，本研究將依據研究需要，採「立意取樣」的方式選取研究對象。

壹、深度訪談對象

一、初任教師：以台東縣國民中學教學年資在三年（含）以下之初任教師，選取八位接受訪談。

二、相關教育人員：以台東縣國民中學校長、主任及任教年資六年以上之教師，選取四位接受訪談，以了解相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議。

貳、訪談對象的篩選條件

一、初任教師：採「立意取樣」方法，針對不同的性別、教育背景、服務地區、學校規模及擔任職務等要項，分別篩選出差異性較大的訪談對象接受訪談。

二、相關教育人員：依國民中學校長、主任及任教年資六年以上之教師等不同背景選取訪談對象。

參、受訪對象背景資料

初任教師及相關教育人員受訪對象背景資料整理如表 3-1 及表 3-2：

表 3-1 受訪對象背景資料一覽表（初任教師部分）

化名	性別	教育背景	服務地區	學校規模	擔任職務	教學年資	備註
宜靜	女	一般大學	一般地區	25 班以上	導師	3 年	
君君	女	研究所	一般地區	25 班以上	導師	3 年	
志華	男	研究所	一般地區	25 班以上	導師	3 年	
俊德	男	師範大學	一般地區	25 班以上	導師	1 年	
小玲	女	師範大學	偏遠地區	12 班以下	註冊組長	2 年	
珍珍	女	一般大學	偏遠地區	12 班以下	導師	2 年	
美美	女	一般大學	偏遠地區	13~24 班	導師	3 年	
政成	男	一般大學	偏遠地區	13~24 班	導師	2 年	

資料來源：研究者整理

表 3-2 受訪對象背景資料一覽表（相關教育人員部分）

化名	性別	教育背景	服務地區	學校規模	擔任職務	教學年資	備註
林校長	男	研究所畢業	偏遠地區	12 班以下	校長	32 年	
李主任	女	研究所肄業	一般地區	13~24 班	輔導主任	18 年	
陳老師	女	四十學分班結業	一般地區	25 班以上	教師	25 年	
曾老師	女	四十學分班結業	一般地區	13~24 班	教師	22 年	

資料來源：研究者整理

NTTU Library

第三節　研究方法

本研究旨在探究國民中學初任教師工作壓力與因應策略，期待能夠透過瞭解初任教師工作壓力的情形，並探究其因應的策略。因此，研究者希望進入被研究者的內心世界，運用深度訪談的技巧來瞭解研究對象對研究問題的詮釋與界定。基於上述理由，本研究採取質性研究方法，過程中不斷參酌相關文獻資料，在資料的蒐集上，則是以深度訪談爲主，文件分析爲輔。

壹、資料蒐集的方法

一、文獻分析

研究者先行閱讀國內外有關教師工作壓力之相關文獻，瞭解初任教師與工作壓力之相關議題，並參酌國內外之研究論文、書籍以及相關媒體報導等，藉以多方面蒐集初任教師工作壓力的相關資料。

二、深度訪談

訪談法可以分爲以下三種不同的形式（Patton，1990）：

（一）非正式的會話訪談：又稱爲非結構式訪談，沒有預先設立的主題，而是在談話的自然情境中發現問題，訪談問題亦會隨著時間、地點、目的的不同而改變。

（二）有引導取向的訪談：又稱爲半結構式訪談，首先提供一個訪談架構，預先設定幾個重要的問題，但在訪談過程中，可依情境彈性的決定問題的順序，以及針對某些問題作更深入的探究。

（三）標準化開放式訪談：又稱爲結構式訪談，其訪談的主題與問題順序已經事先擬定，但是受訪者的回答是開放的。

由於半結構式的訪談可以事先提供一個訪談大綱，方便研究者與受訪者進行一系列跟研究主題有關的問答，因此，本研究基於研究的屬性，以「有引導取向的訪談」（即半結構式訪談）爲主，也就是在訪談進行前先擬定訪談主題，但是仍需依當時的情境與互動方式進行調整，在視情況與受訪者進行開放對話，以求研究者獲得更完整、更適切的資料，有助於問題的分析。訪談大綱是以初任教師工作壓力相關文獻爲主要的理論依據，並就本研究所欲了解的部分與指導教授討論並經部分校長、主任、資深及初任教師等專家意見修訂後，形成初稿，再根據實施的情況進行修正，形成正式的訪談大綱（如附錄一、二）。

三、文件分析

相關文件的蒐集，是質性研究不可或缺的資料。文件分析的用途在於作爲其他資料來源的佐證，或增加資料之用。如果發現文件和觀察或訪談所得的資料相互矛盾時，研究者即需進一步的研究（黃瑞琴，民88）。本研究除了採上述訪談記錄外，其他文件對研究之進行與分析，亦有重要的作用，包括：

（一）教師的部分，如：教學計畫、活動設計、研習心得、個案輔導記錄等。

（二）學生的部分，如：家庭聯絡簿、學生生活週記、學生作業、學生撰寫的學習單、學習成果報告、學習成績評量等。

（三）其他如：活動照片、親師座談記錄、家長回饋等。

第四節　研究工具

壹、訪談大綱

爲蒐集本研究所需之訪談資料，研究者事先將需要瞭解的內容及訪談重點，整理出訪談大綱初稿，經與指導教授討論及參酌部分專家意見後修改訪談內容，並形成正式訪談大綱（如附錄一、二）。

貳、文件資料

研究者對研究對象進行訪談，了解其想法後，所轉譯之訪談逐字紀錄外，研究者尚須蒐集訪談對象之相關文件，以做爲訪談資料之對照與互相補充、印證。文件資料包括訪談對象編寫之教學計畫、活動設計、研習心得，任教學生之家庭聯絡簿、生活週記、各領域作業、學習成績評量及親師座談記錄、家長回饋等。

NTTU Library

第五節　實施程序

壹、研究流程

本研究經參考相關文獻後，建立研究架構，並開始進行研究，其實施程序如圖3-2所示，並簡述如下：

一、準備階段

（一） 形成研究主題

（二） 蒐集相關文獻資料

（三） 確定研究架構及方法

（四） 確定研究對象

（五） 擬訂訪談大綱

二、實施階段

（一） 聯繫訪談對象

（二） 正式實施訪談

（三） 蒐集文件資料

三、資料分析階段

（一） 整理訪談資料及文件分析

（二） 訪談資料綜合歸納。

四、完成階段

（一） 撰寫結果與討論

（二） 撰寫結論與建議

（三） 研究論文完稿

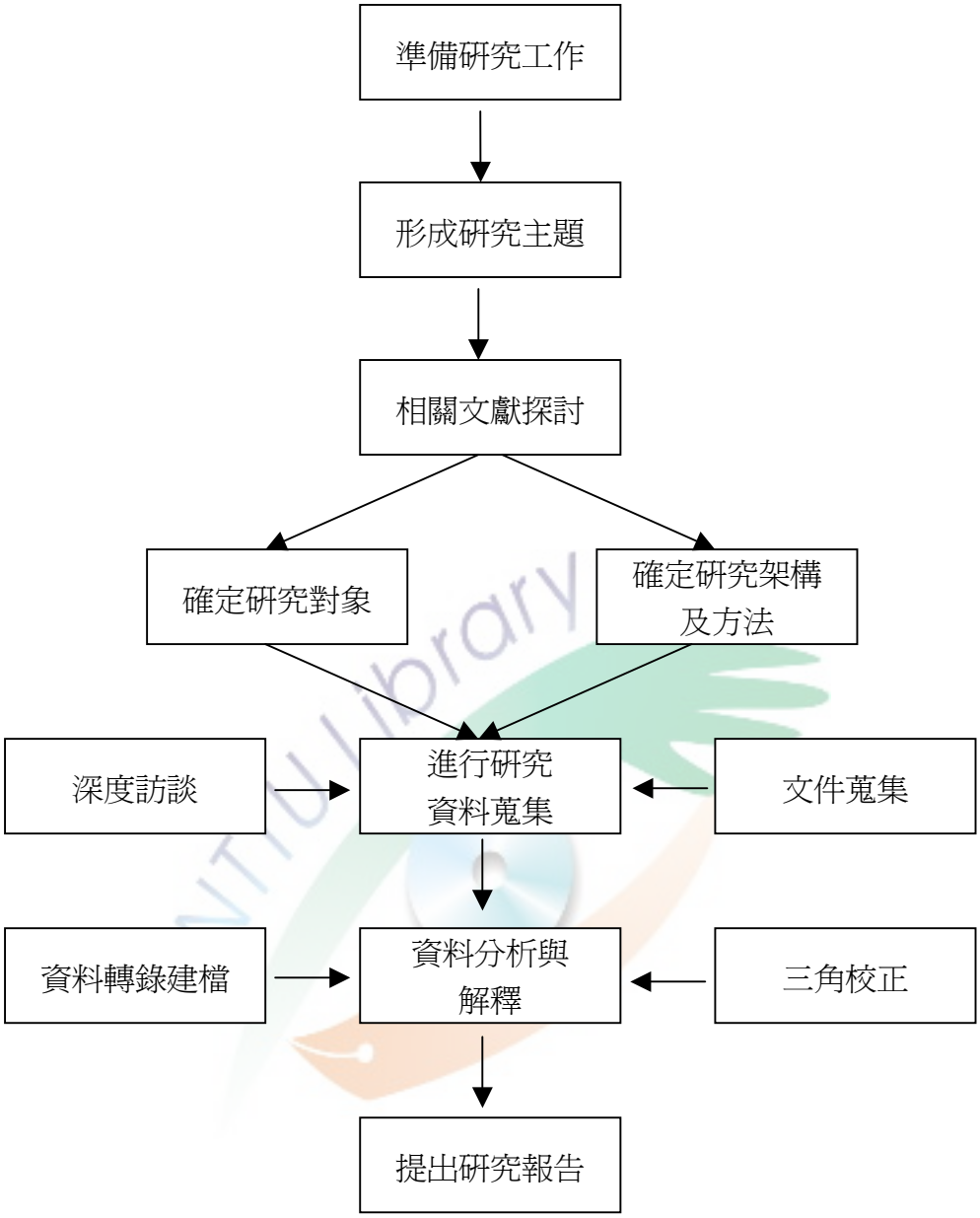
準備研究工作
形成研究主題
相關文獻探討
確定研究對象
確定研究架構
及方法
深度訪談
進行研究
資料蒐集
文件蒐集
資料轉錄建檔
資料分析與
解釋
三角校正
提出研究報告

圖3-2 研究流程圖

第六節　資料處理與分析

研究者與符合篩選條件的研究對象進行深度訪談及相關文件蒐集，並將所蒐集資料做如下的整理及分析。

壹、資料處理

一、轉譯訪談資料

在訪談中，將訪談者的資料及收集的錄音帶轉譯成文字，形成訪談逐字紀錄。訪談逐字紀錄註明日期及受訪者、訪談地點、訪談內容等。一面進行訪談，一面進行資料校正工作，核對訪談對象所提供資料是否一致。經過仔細整理後，再進行編碼及分類整理，以分析出初任教師工作壓力及因應策略。

二、訪談紀錄代號說明

爲方便呈現資料，研究者將訪談對象加以編號。訪談資料引用在論文時，該資料以標楷體呈現，並加註代號，以完整說明訪談資料的來源及日期。

三、資料信、效度問題

研究者在蒐集資料過程中，爲力求研究資料的可信度，除了與受訪對象建立互信關係，使受訪對象在安全、受尊重、可信賴的情境下，自由談出其工作壓力外，也必須經常進行研究過程中的反思，並與受訪對象達成互爲主體的確認。在訪談的過程中，研究者也會記下研究對象的非口語訊息及場域資料，從各種角度來分析研究對象的經驗世界。在文本可靠性方面，則需與受訪對象進行語意確認，並和所蒐集的文本資料進行檢證，以判斷資料的可靠性，提高蒐集到的資料信度，並確保文本分析的深度及廣度。

至於效度問題，本研究主要蒐集資料的方式是以深度訪談來進行，爲提高本研究的內容效度，訪談大綱初稿先經部分校長、主任、資深及初任教師等專家（如附錄三）意見修訂後，形成正式的訪談大綱。同時，亦針對研究對象之相關文件進行蒐集分析，檢覈資料之正確性。另外，在篩選訪談對象時，針對不同性別、教育背景、服務地區、學校規模及擔任職務等要項，分別篩選出差異性較大的訪談對象，以求得較完整的觀察面向，增進內在效度的確實性。

貳、資料分析

本研究採用邱兆偉（民85）所建議之五項分析資料的策略來進行資料分析。

一、縮減與組織資料

以研究者預設的概念架構、研究問題，對蒐集到資料進行篩選與摘要。在不斷地解讀資料的過程中，將資料簡化、轉化爲具有意義的類型，並對類型間進行初步的編輯。

二、逐漸形成範疇主題類型

將上述初步形成的分類架構，依「聚斂」原則找出哪些事物可以安排在一起以形成同一類型，然後就所形成的類型或主題之間進行互相比較與比對，以達到同一範疇中具「內部同質性」（internal homo geneity），而不同範疇中具有「外部異質性」（external heterogeneity）；依此逐步形成新的類型系統，以便進一步以其他資料探索此類型資料的合宜性。

三、考驗資料

此階段的資料分析，是利用三角測量法，從不同的資料來源、不同的角度來進行資料考驗。

四、尋求變通的解釋

研究者在此階段所形成的範疇、主題、模式都不輕率地做定案，研究者再試圖從各種角度以各種可能的解釋來詮釋資料，進而修訂原有的類型系統，或是以反面的資料來修正已有的解釋，這種尋求反面或變通的解釋方式，使得本研究對原案資料所作的詮釋更具正確性。

五、撰寫報告

最後階段，研究者綜合這些資料的詮釋結果撰寫成研究報告。

第七節　研究倫理

壹、在深度訪談的部分

一、尊重受訪者的權益

依受訪者的時間安排爲優先，選定適當的時間且在受訪者同意之情況下才進行訪談。再者，研究者事先告知，若受訪者在研究過程中有不舒服的感受時，可隨時提出或中斷訪談之權利。

二、受訪者充分被告知的權利

研究者先自我介紹本身現況、本研究目的、進行方式、時間等，並在徵得受訪者同意情況下錄音。

貳、撰寫研究報告部分

爲顧及研究對象之隱私及權益，本研究對於研究場域及研究對象均以化名及編號方式呈現，以做好保密工作。在研究場域及研究對象的身分描述方面，亦謹慎處理，避免使人於報告中窺得研究對象的身分，造成當事人的困擾。

叁、研究者與受訪者角色部分

本項研究訪談前，研究者先與受訪者充分溝通，說明研究目的及動機，並請受訪者能毫無顧忌的說出對於工作的壓力感受；訪談過程中，研究者依訪談情況適時調整訪談大綱，導引受訪者深入剖析內心世界；訪談結束後，訪談內容也能由受訪者確認檢核訪談資料的真實性。

本項研究研究者盡量站在客觀、中立之立場，以同理、關懷的角度來進行訪談、蒐集來自受訪者生命歷程與經驗。對於受訪者內、外在資訊未有預設立場，以避免落入刻板化的角度評價。

NTTU Library

第四章　研究結果與討論

本章主要目的在呈現本研究所獲得的結果。研究者透過深度訪談及文件資料蒐集分析，再加入相關文獻的對照及研究者個人的思考所得，進一步做分析與討論。全章共分爲四節：第一節爲受訪初任教師所知覺的工作壓力，第二節爲受訪初任教師工作壓力的來源，第三節爲受訪初任教師面對工作壓力的因應方式，第四節爲受訪相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議。

第一節　受訪初任教師所知覺的工作壓力

就教師而言，工作壓力乃因於教師對於自身的工作，由於內心與外在環境之變遷與需求，自我覺知難以既有的經驗與資源來加以處理，導致身心的狀況異常並產生不安、焦慮、壓抑的心理感受。八位受訪者對於工作壓力的知覺，會因內外在環境的不同，而有不同的感受，茲分述如下。

壹、受訪初任教師的壓力感受

一、漸入佳境的俊德老師

父親也擔任教職的俊德老師，尚未服兵役，台灣師大畢業並完成教育實習，因緣際會的投入教育的行列。第一年，很幸運在台東考上正式教師，在市區的大孝國中擔任地理科老師並兼任一年級的導師。在進入工作職場後，雖然學校的組織氣氛比較嚴謹、僵硬，和當初預期有些落差。但是俊德老師認爲，在工作過程中的真槍實彈、挫折磨練，也讓他成長很多。教書第一年來最大的震撼是在上課的過程中，因爲班級常規未能掌控好，被校長當場訓斥一番。對他而言，這是內心重大的衝擊。

談到工作壓力，俊德老師坦承感受到蠻大的工作壓力。面對學生、家長、社會大眾的期待、學校的行政要求、同事之間的競爭以及自我的要求，都讓他覺得壓力很大：

我覺得認真的老師壓力一定是很大的，那不認真的老師壓力也許可以很小。但就我而言，我的壓力是蠻大的。因為老師所面對的對象是人，是扮演一個栽培人的角色，而人是比較難以掌握的。更何況在學生的背後，也許還有家長，還有社會大眾對老師的期盼，或者說比較嚴謹的學校，對老師也有一定的要求，那我覺得這些都是壓力，還有同事之間會有一些競爭、比較，這都是壓力，那很多壓力，其實是環境本來會給你的壓力，但因為自己心理上對自己的要求而會讓這些壓力更加重。(俊德訪，950405)

俊德老師認爲，老師是學生的學習的典範，也是成長階段是重要的引導者。雖然每天的工作內容非常繁瑣，要教學、要備課、要填報資料、要和家長聯絡、要批改作業和家庭聯絡簿，時間幾乎都被學生佔滿，工作時間真的很長，但是看到學生可以懂事成長，那是讓人感到鼓舞的一種工作動力。至於學校的哪些工作讓他覺得有壓力？俊德老師覺得大概是學生課業上的壓力吧！

學校對老師每一方面，每一細節，都會有要求，所以無形當中我覺得是學校給我們的壓力。另一方面自己對自己的要求，也會有壓力。舉例來說，像是每次段考，學校都會公佈各班的各領域成績，這個也是一種壓力，一方面可能是學校告訴你，你可能要加油，而自己也檢討，為什麼我教的班會跟別班會有這樣分數的落差？(俊德訪，950405)

班上任課老師中有部分的資深老師，他們的教學成效，學生的反應並不好，家長也跟我提過，但是我是資淺的老師，實在不方便向這些老師反應，而學校似乎都認為導師應該對自己班級學生的成績表現付最大的責任，要我們去加強，這都是壓力。(俊德訪，950405)

俊德老師認爲自己在上學期遇到蠻多的挫折。在教學壓力方面，因爲社會領域老師授課時數多，任教的班級也多，而且是三個年級都有，對課程又不熟，相對的備課時間需要很長。然後又是擔任導師，有很多都是新的挑戰。也許每天都是從早忙到晚，事情總是處理不完。他也認爲自己有蠻大的缺點，就是事情會想的很多，可能會鑽牛角尖，甚至對一些事情太敏感。他鼓勵自己，事情看開一點，就會少了許多給自己的心理壓力。初任教師這一年來，俊德老師有了新想法，他樂意將工作當成生活的一部分，對自己的工作表現，他覺得已經是漸入佳境。

二、一步一腳印的政成老師

因爲希望可以就近照顧父母，也希望能夠返回故鄉任教的政成老師，很幸運的回到自己母校服務的。畢業於文化大學中文系，曾經在大和國中代課一年，前年開始在大仁國中任教，目前擔任國文科教學及兼任二年級的導師。已婚的他，把教育當作是他的志業，訪談之間一直流露出對學生的關懷與愛心，曾經爲了孩子留連網咖，家長管教無法配合，而覺得灰心與挫折。

已經任教第二年的政成老師，對於工作壓力的感受其實覺得還好，比較在意的還是在於學校繁瑣的文書處理，缺乏行政效率的組織文化，讓他不太能夠適應：

我覺得學校在行政方面的要求會比較多一點，但是行政效能卻有待提升。比如說，很多資料都要求要用電腦，可是資料格式一改再改，有些東西已經做過了，可能要再做一次。這是一開始的時候，我覺得比較不能適應的事。(政成訪，950404)

對於自己所扮演的角色，政成老師認爲自己扮演著溝通橋樑的角色。在學生知識及行爲引導的溝通、在家長及學校之間意見的溝通，乃至於同事之間人際關係的溝通。特別在是學生行爲輔導上，他認爲初任教師的壓力會比較大：

在學生輔導方面，像現在的認輔制度，其實認輔老師還是比較少，……，可能在認輔方面可能還是需要一些專業的一些研習或是訓練，……，這些就是學校工作讓我感覺比較有壓力的部分。(政成訪，950404)

我覺得學生升上二年級以後，感覺到自己的壓力增加許多，為什麼我這麼努力得到的回饋並不像一年級時來的好？經由其他老師告訴我，要學著自己能夠放鬆點，改變一下輔導的技巧，跟學生的互動才能更好。(政成訪，950404)

擔任教師工作一年多來，政成老師覺得真的是「一步一腳印」，也得到「貴人相助」，曾經一度失去了應該堅持的理念，也感受到較大的工作壓力，幸好有資深老師的協助，找出解決問題的策略，才能恢復對教育的熱愛。在教育這條路上，他會鼓勵自己，在挫折中成長，化阻力爲助力，繼續向前進。

三、從做中學的志華老師

「抱持積極、樂觀享受，以自我成長的方式，來做中學」，這是志華老師過去這三年的教師工作經驗。來自高雄，台灣大學研究所畢業的志華老師，第一年就考上台東市區的大孝國中，教的是理化，並擔任一年級的導師。談起教育的工作，他認爲每天都會有很多驚喜，懷抱著一種「去發現」的心情來教學，覺得是一種享受。而理想的教師角色，志華老師認爲，最主要的是在「人師」方面，要引導學生的生活觀念、價值觀，做一個陪伴他們成長中最親密的師長。

對於工作壓力的感受，志華老師喜歡以他學科學的角度來解釋：

關於工作壓力，我覺得要分析一下。如果是一個很小的力量，自己無法承擔，那就是壓力大。那如果是很大的力量在壓，很多人承擔，那壓力就會小。所以說，這幾年下來，逐漸學會去分擔壓力，所以漸漸的就知道，其實教育孩子應該是學校、老師、家長、社會共同分擔的，所以就逐漸比較能釋懷。(志華訪，950408)

幾年的教學經驗，志華老師對自己比較有自信，自信來自於驗證，自己有一些想法，經過不斷的實驗，不斷修正，確定自己的想法，修正自己的想法。對於學校的工作壓力，他有不同的詮釋：

學校很多的事情，感覺上我們會覺得說，學校樣樣都希望我們好。除了班級成績、秩序、整潔、英語歌唱、團康活動，任何的事情都希望做到好，但是這個好，上限似乎我們看不到，是個無止盡的上限。，我們無法測量這個上限，像是看到空洞般，那會有一種壓力，個人是覺得對於「未知」會有壓力。(志華訪，950408)

在初任教師的第一年，因爲學生的管教問題被家長誤解，督學曾經到校瞭解與關切，志華老師覺得自己受傷很大，有點灰心，甚至想要辭職。這幾年來，心態上有沒有什麼改變，他認爲，自己以前的評價都是別人賦予的，會很在意別人的想法，現在就學著自己評價自己，當然自己評價自己，就是那句話「教育是良心事業」，他無愧於心。

四、教學相長的小玲老師

爸爸是廚師，工作忙碌，早出晚歸，身爲大姐的小玲老師，必須要照顧弟妹，並學習處理家務，爲了要改變家裡環境及生活品質，她決定投入教育工作。家住台南永康，未婚的她，高雄師大國文系畢業，在台南縣完成教育實習，並有一年代課的工作經驗。目前服務於大信國中，這是一所偏遠的小型學校，全校只有七

個班，因爲學校老師不多，每年流動率又高，因此，在工作的第一年就被校長指定擔任行政工作，目前擔任註冊組長的職務。

小玲老師比較會在意別人對她的看法，但是，對於工作壓力的感受，她覺得還可以調適：

其實現代社會對老師的角色扮演和期待還是蠻高的。尤其很多家庭功能不彰，學校教育就更加被期待，相對的老師的工作壓力就會很大。至於我自己的感受，我覺得還好啦！可能我自己知道要怎麼調適我自己，當別人對我有期望時，壓力會比較大一些。(小玲訪，950420)

對於一位初任老師而言，各方面的工作都是在摸索、學習。小玲老師很幸運的沒有擔任導師的工作，但是自我要求比較高，很多事情都希望做的完美的她，在教學方面及行政工作的負擔，還是讓她感受到工作的壓力，但是這也令她成長許多。

那當然還有教學啊！教學是最主要的工作，尤其我們才剛教沒多久，其實課程內容方面熟度夠了，可是沒有辦法侃侃而談，這時候就是靠備課的工作了，才能夠順利的教學這樣。然後還有批改作業啊！國文課的作文啊！所以有時候會覺得這是蠻大的一個負擔。(小玲訪，950420)

目前下學期，因為三年級接近畢業了，所以行政業務上比較繁忙，因為要幫學生報名學測，升學輔導啦！成績處理啦！尤其實施多元入學方案後，註冊組的工作真的多了很多，再加上小學校老師原本就不多，如果有老師出差或是請長假，就要有人代課，一方面又要處理行政業務，工作上的負擔就會比較大。（小玲訪，950420）

談到這兩年的工作的經驗，小玲老師以「教學相長」來勉勵自己。她也希望可以把每個學生當成自己的孩子，去了解學生的需求，並且做到身教跟言教。雖然工作的過程中難免會有挫折，但是每天看見這群純樸、天真、沒有壓力的孩子快樂的模樣，小玲老師的心情也跟著愉快起來。

五、在挫折中學習的美美老師

來自屏東的美美老師，東吳大學畢業，曾經當過保險業務員，希望能夠找到一份穩定的工作，就和朋友一起到台東來參加教師甄選，錄取後分發到大義國中服務，今年已經是第三年。他認爲，老師除了是傳授學生專業知識以外，最重要的就是當一個人師，希望教出來的孩子，品德能夠端正，行爲沒有偏差。

對於工作壓力的感受，美美老師認爲是自己給自己的壓力：

嗯…我覺得老師這個工作壓力還好啦，沒有說壓力很大，就是我覺得壓力…我本身是覺得我的壓力是我自己給我自己的，我自己覺得說除了要提升學生的學力以外，還要兼顧他們的行為發展，還有學校對我們的一些期許啊！(美美訪，950406)

大義國中雖然是偏遠的學校，但是學生的整體表現，還算不錯。美美老師第一次擔任導師，帶的是學校的所謂的「人情班」。每天從早上七點半到校，一直要忙到傍晚五，六點，每週三天，還要協助學生夜間課輔，導師工作對來說，她會覺得比較有壓力 。

我現在在帶的班還蠻有升學壓力的，一方面要要求他們的升學，一方面要要求他們在行為上的..準則，就會覺得說，有時候會沒有辦法顧到，……，那每一方面都要去兼顧到，我覺得我的內心來講，蠻有壓力的。(美美訪，950406)

哪些工作…大概當導師壓力比較大吧！因為當導師的話，班上每一個孩子的學習狀況及行為方面都要去注意，就是像褓母一樣啦，所以當導師會比較有壓力。(美美訪，950406)

因爲家庭的關係，美美老師今年將申請調回西部學校，談起近三年的工作感受，她說，有感動、也有失望，也在挫折中學習。剛踏入教育職場，對自己的要求太高，導致理想跟現實差距大，內心也有些挫折，但是她堅持的就是，不要去放棄每一個學生。

六、自我肯定的君君老師

在初任教師的第一年，就遇到學生考試集體作弊，加上不明理的家長的對孩子的袒護，君君老師覺得自己的信任感很快的被瓦解，內心感到沮喪與挫折。東海大學中文所畢業的君君老師，是台東本地人，出生公教家庭，父親是公務員。完成教育實習後，目前服務於台東市大忠國中，擔任三年級的導師。今年是教師生涯的第三年，談起教師這門工作，她認爲不能說喜歡，但也不能說不喜歡。喜歡的是因爲跟學生感情融洽；不喜歡是覺得說有很多壓力。

我覺得壓力非常大，因為…第一個就是學生成績，還有…學生的行為問題，然後再來就是家長對你的期待。他希望你做的事情很多，但是並不一定符合他們的期望。那再來…就是學校對你的期待…然後還有整個大環境競爭的壓力，所以我覺得這工作壓力真的很大。(君君訪，950427)

初任教師的第一年，每天跟學生都好像在〝警察捉小偷〞，君君老師覺得很新鮮。到現在，工作表現不管別人怎麼看，至少她認爲自己是一個很認真的老師，而且一直在進步當中。班上學生即將參加國中基本學力測驗，君君老師認爲學校

和家長都會以學生的成績來評定一位老師的好壞，她實在覺得壓力很大，最近每天她都留在學校陪學生晚自習到八點。對於學校的行政單位，君君老師總覺得跟老師有很大的距離，一些行政要求給她帶來工作壓力：

我覺得學校對於成績跟學生行為之間，這兩項要求，會讓我覺得蠻有壓力的。那我們學校因為很重視考試名聲啊，讓我覺得這樣子其實就是跟老師說，你好還要再好。那學生行為方面，譬如學生穿短襪啊，或者是學生的衣服啊，學校會有很多要求，學校要求就會希望老師去配合，可是我心理會覺得說，穿短襪子其實也沒什麼，因為我也會穿，我還要去要求學生，這樣子我覺得很有壓力。(君君訪，950427)

對於近三年來的工作表現，君君老師給自己很大的肯定，從一開始的力不從心，到現在算是漸入佳境。而在觀點及想法上也有改變，之前擔任老師，就是覺得自己要當救世主，後來發現，不知道是現實讓人成長，還是讓人幻滅。不是每個孩子都那麼令人期待，不是每個小孩子都能夠當第一名，最後一名的小孩不要用第一名的標準來衡量他，要不孩子很累，老師也會很累。君君老師給自己的鼓勵是：努力就好，放寬心吧！

七、甜蜜負擔的宜靜老師

出生於台東偏遠鄉村的宜靜老師，是個農家子弟，文化大學中文系畢業後，在政治大學完成教育學程，明倫高中教育實習結束後取得教師資格，返鄉參加教師甄選，並順利獲得錄取，進入了台東市大忠國中服務，目前擔任國文領域教師，並兼任三年級導師。教師生涯近三年來，宜靜老師覺得自己一直處於矛盾狀態。在工作環境裡面，有一些成就感、一些快樂感，那是來自於學生的回饋；但是，有時候花了很多的時間跟精力都無法去有效輔導學生的學習及行爲問題時，就會

覺得教育這條路其實越走越沉重，那種工作壓力是很大的。

嗯…我想，工作壓力很多，有時候會來自於家長，有時候是學校給予你的壓力，可能還有在競爭環境裡面，有學生在升學上的那種壓力，就是教學上的壓力等等。(宜靜訪，950429)

宜靜老師一直很不喜歡學校那種充滿比較、競爭的氛圍，更不喜歡學校行政單位一種上對下的組織文化。一直覺得在這個學校的導師，其實是很卑微的。而且學校瀰漫著那種適者生存，不適者就好像會被淘汰的緊張氣氛，那種感覺真的很不好。

嗯…學校工作上的壓力，應該是說因為平常就有處理不完的雜事嘛，那教學的部分，每當學校要抽查作業、抽查作文的時候，壓力就很大，……。加上學校可能會有一些教學上的要求的壓力，比如說，上課時學生不可以打瞌睡呀！……，但是這些睡覺的同學起來之後，可能就是造成上課秩序破壞的來源，於是我跟學校之間就會有衝突。然後，可能還有一些服裝儀容的要求方面，因為學校的要求非常的嚴謹，而我們對學生就比較不會這麼吹毛求疵，等於就違背學校的規定，這時候就會有很大的壓力。(宜靜訪，950429)

每天都在處理學生生活常規的問題，真的很辛苦的，宜靜老師開始對整個社會有一些悲觀的想法，覺得現在孩子問題越來越嚴重，而這些問題可能來自於家長的漠視或寵愛，於是老師變得更無力。常常勉勵自己，就是盡力吧！遇到挫折的時候多給自己一些鼓勵，然後就是減輕工作壓力，減輕工作壓力才有更多的時間去面對學生的問題，才有更多的心思放在教學上。對於教師工作的形容，她覺得：就覺得壓力吧！也是是一種甜蜜的負擔、甜蜜的負荷。

八、盡心盡力的珍珍老師

來自台北的珍珍老師，今年卅歲，畢業於中原大學數學系，曾經先後擔任家教、補習班老師、兒童美語教師、高職代課教師。考上台灣科技大學學士後教育學分班之後，便在台北縣新店國中實習，前年開始在台東縣大愛國中任教。先前在教育界的工作經驗，給自己的期待相當大，但是真正進入教育工作後才體會到理想與現實的差距很大，對一個初任的教師來說，珍珍老師還在試著找尋一個適當的平衡點。而大部份的原因來自於自己給自己的期望，與家長對學生行爲管教的無法配合。對於工作壓力的感受，珍珍老師表示：

我本來就覺得這份工作壓力非常大，一方面因為是初任教師除了教學經驗不足外，面對教學現場的臨場反應、教學專業知能、輔導知能等各方面的經驗與知識都不足，常常告訴自己在這些方面需要再多多吸收和學習，這讓我覺得是身為初任教師的工作壓力來源。(珍珍訪，950430)

珍珍老師認爲每一個老師所扮演的角色應該是在學校、家長及學生之間扮演一個橋樑的角色，並且輔導學生能夠認識自己，在未來的生活中建立起自己正確的價值觀。而身爲初任教師的她覺得自己的教學內容、輔導學生的能力、與學生溝通的能力等，各方面都欠缺完整的經驗，都需要再磨練。對於學校的工作壓力，珍珍老師覺得學校整體而言還是有升學的壓力存在，而在辦公室裡，同事之間也存著某些比較的氣氛：

對一位新進教師而言，我想我真的感受很深。在學校裡的工作壓力，來源有很多，例如，教學方面內容必須充足，有時深怕自己在講台上會講錯，害怕造成學生對我的專業知識有所懷疑。另一方面，對於自己本身輔導學生的經驗與能力

也並不足夠，所以遇到學生發生問題時，比較需要其他資深老師的協助與經驗的傳承。(珍珍訪，950430)

學校除了重視學生的生活常規外，當然也會重視學生整體的升學率，而這一點更是我的壓力來源之一。同事之間互動時，有時我也會擔心我的帶班的風格和班級表現會拿去和其他老師做比較，這一點我想是我的最大壓力的來源吧！(珍珍訪，950430)

近兩年來，珍珍老師認爲自己的教育工作是盡心盡力。但總覺得挫折的就是理想與現實之間的距離太大。現實的層面，總有很多事情無法做單方面的改變，她曾經也努力勸過學生，對於自己的未來要自己去創造，但家長的觀念以及學生長久養成的習慣與想法，已經造成恆久而無法改變的事實，令她感到相當灰心。儘管如此，珍珍老師還是勉勵自己能夠多充實一些專業的知能，協助孩子們找到自己方向，對於行爲偏差的孩子給她們一些引導。

貳、分析與討論

一、受訪初任教師工作壓力之分析

受訪的初任教師中，計有俊德、政成、宜靜、君君及珍珍等五位老師表示，感受到教師的工作壓力很大；而小玲、美美及志華等三位老師對於工作壓力的感受則表示，還好或可以調適。受訪者對於國民中學教師會知覺到工作壓力，這項結果與張郁芬(民90)、江欣霓(民91)、林金生(民92)的研究結果頗爲接近。而受訪者認爲教師職業具有相當的工作壓力感受，也與Kyriacou (1987)及黃宏建(民91)等相關研究的結果是一致的。

二、各層面工作壓力分析

(一)行政事務層面

黃宏建(民91)的研究認爲「組織架構與氣氛」層面，是影響台中縣教師教師工作壓力的重要因素。楊淑麗(民92)的研究認爲教師工作壓力中以「學校行政」壓力最大，乃因公立學校科層體制較明顯，感受上級或學校行政上的壓力不小。張黎香(民93)的研究發現台北市國中導師之工作壓力以「行政支持」層面之壓力感受最大。而韓玉芬（民93）的研究則發現，受訪初任教師知覺到的工作壓力主要來自與環境中不同人的互動。在與行政人員互動中知覺到的壓力包含：行政單位功能不彰，老師必須獨自承擔責任的壓力等。本研究訪談結果與上述相關研究有相似之處，例如：爲提升學生學力及學校升學率，而公佈各班的段考成績，造成班級及同儕競爭、各處室繁瑣的表件及文書處理、整潔秩序競賽、班級活動競賽以及學生服裝儀容要求等行政措施，造成老師很大的工作壓力。

(二)學生的行為輔導

大部分的受訪老師都感受到學生行爲輔導方面的壓力：政成老師因爲孩子留連網咖，家長管教無法配合，而覺得灰心與挫折；美美老師要兼顧學生學力提升及行爲規範的要求而自我期許；君君老師因爲學生考試集體作弊，加上家長的對孩子的袒護，內心感到沮喪與挫折；宜靜老師爲了每天處理不完的學生生活常規的問題，以及家長的漠視或寵愛，對整個社會有一些悲觀的想法；珍珍老師曾經努力規勸學生，對於自己的未來要自己去創造，但家長的觀念以及學生長久養成的習慣與想法，令她感到相當灰心。在整個社會環境的變遷中，由於價值觀念的混淆、家長的溺愛，學生行爲問題日益嚴重，對於經驗不足的初任教師而言，「學生訓輔」層面的壓力感受最大。訪談結果與郭峰偉(民 89)及吳昌雯(民 93)的研究有相同的結果。

(三)工作負荷層面

大部分的受訪老師都兼任導師。而國民中學導師每日工作內容十分繁瑣，包括：教學備課、批改作業及考卷、實施補救教學、處理學生輔導與管教問題，指導學生午餐、監督環境打掃，批改聯絡簿及生活週記、處理各處室行政業務、學生個別談話、家長聯繫溝通以及班級經營等事務。受訪老師都表示，擔任導師者每日上午七點半前到校，中午陪學生午自習，直到下午六、七點離校。君君老師每日留學生晚自習到八點，美美老師要負擔學校夜間課業輔導到九點鐘，甚至週休假日還有升學輔導。如此繁重的工作量，讓老師在「工作負荷」層面上，感受到較大的工作壓力。本項研究發現與郭峰偉(民 89)、蔡孟珍（民 90）、李勝彰（民 92）及曾守誌（民 93）的研究有相似之結果。

(四)專業知能層面

俊德老師認爲自己在教學壓力方面，因爲社會領域老師授課時數多，任教的班級也多，而且是三個年級都有，對課程又不熟，相對的備課時間需要很長。志華老師表示，在剛來任教的一、二年，幾乎每天晚上都要花上一、兩個小時備課。小玲老師也表，自己對課程內容方面熟悉度夠，可是沒有辦法侃侃而談，還是要靠備課。珍珍老師擔心自己因爲教學經驗不足，面對教學現場的臨場反應，害怕自己在講台上會講錯，造成學生對她的專業知識有所懷疑。受訪老師有關教學專業知能方面的壓力感受與郭泰平（民 90）、李勝彰（民 92）及曾守誌（民 93）的研究有相似之結果。

黃國銘（民91）的研究發現：在教改壓力感受上，國中教師感受壓力最爲沈重的前五項工作依序爲：「課程發展或自編教材」、「學校本位課程設計」、「協同教學」、「課程統整」、「大單元或主題式統整教學」，這五項教改工作均與「九年一貫課程」有關，其中以「課程發展或自編教材」所感受到的壓力最爲沈重。而本研究受訪的八位初任教師中僅有四位表達對教學層面的壓力感受，而且

僅止於教材準備方面，對於九年一貫課程推動所產生的工作壓力感受未如預期，分析其原因可能在於九年一貫課程在國中部分推動已邁入第四年，相關的課程改革及配套措施已臻完善，而學校的課程發展及教師教學模式也已運作順暢，初任教師的壓力感受不大所致。

(五)人際關係層面

人際關係包含和校長、同事及家長的互動。俊德老師認為因為自己的教學經驗不足，未能妥善處理教學現場的狀況，校長對他的表現有刻板印象，覺得他是一個不認真的老師，這種感覺對他造成蠻大的壓力；而同事之間在班級成績的競爭、比較，也讓他感受到工作壓力。君君老師和宜靜老師服務於同一學校，她們都覺得學校的行政同仁跟老師之間有很大的距離，在行政效率上，也無法符合導師的期待。珍珍老師擔心自己的帶班風格和班級表現會被拿去和其他老師做比較；在和家長互動方面，她也面對了要求學生成績，甚至要老師負責孩子安全、行為問題，而他們卻可以完全不負責任的家長。志華老師感受到，在相關的問題上，家長會動用一些關係，從教育局或校長方面施壓下來。上述這些訪談發現與黃宏建（民91）楊淑麗（民92）及曾守誌（民93）的研究有相似的結果。

第二節　受訪初任教師工作壓力的來源

壹、受訪初任教師工作壓力的來源

透過深度訪談及文件資料蒐集分析，研究者將受訪者初任教師的工作壓力來源歸類為行政事務、工作負荷、專業知能、人際關係、自我發展及社會期待六個層面，茲分別敘述之。

一、行政事務層面

(一)學校行政決策

初任教師剛踏入教育職場，對學校環境及組織文化都尚在摸索當中，對於學校的行政決策似乎無置喙的餘地，即使心中有不同的意見，也只能默默承受。受訪的宜靜老師及君君老師都服務大忠國中，對於學校的相關行政決策與措施，她們有不同的意見，也形成她們工作壓力的來源之一。

這學期開始，學校集合三年級學生週六到校實施課業輔導。雖然學校說沒有硬性規定導師要來，也說會發鐘點費給老師，我是不在乎這個錢啦！可是大家都來了，我怎麼好意思不來！只是心裡實在不太願意……。(宜靜訪，950429)

那學生行為方面，學校有些要求我覺得是不合理的。譬如學生穿短襪啊！或者是學生的衣服啊！學校要求老師配合去督促學生遵守，可是我心理會覺得說，穿短襪子其實也沒什麼，因為我也會穿，我還要去要求學生，這樣子其實我很有壓力。(君君訪，950427)

(二)學生成績的要求

學生的學習是否具有成效，成績評量是一項重要指標，尤其國中生面臨國中基本學力測驗的壓力，學校對於學生的成績表現，更加重視。位於台東市區的國中，面對校際競爭、教育局對學生學力提升的要求，以及來自家長及私校招生壓力，對學生課業要求更是重視。而對學生學力的提升原本是教師的工作職責，但是影響學生學業成就的因素是多方面的，如果只是單方面的要求老師，甚至是班級導師，那麼成效是有限的。不論是假日或夜間的課業輔導、學校會議的宣導要求，或公佈班級成績等行政措施，都對老師造成重大的壓力，多數受訪初任教師

的感受尤深。

我覺得現在主要壓力來源應該是學生成績吧！因為在不到一個月學生就要去學測了，那學測成果好像就是看你是不是一位好老師，……，那其實外面家長也會看這個老師，所以我覺得目前成績對我來講是一個很大的壓力。(君君訪，950427)

嗯…比方說目前學校會做一個各班年級科目的比較。從平均的比較可能會提出你，你相對優秀科目或者你該加強的科目。可是在這個部分裡面我覺得會讓老師的壓力變的更大。(宜靜訪，950429)

嗯…我覺得我主要的壓力，大部分可能來自行政上面吧，尤其是學生的學力提升吧！因為學校雖然位於偏遠地區，但是學生的學測成績在台東縣來說，算還不錯，所以學校行政上面要求我要提升學生的學力啊，對啊，晚上都還要輔導學生課業，我覺得這樣的壓力給的很大。(美美訪，950406)

學校除了重視學生的生活常規外，當然也會重視學生整體的升學率，而這一點更是我的壓力來源之一。(珍珍訪，950430)

感覺學習的氣氛還沒有營造出來，雖然每次巡堂雖然都算安靜，但是看到學生都在做自己的事，請全體老師看要用什麼方式來營造學習的氣氛，而且第一次復習考和以前的比較是感覺不太理想，二年級也一樣。請大家做一個檢討，不可以考完就算了。(大孝國中導師會報紀錄，940920)

第一次段考及復習考成績已經出來了，有的班級不是很穩定，但有的也進步很快。這是一種持續的工作，麻煩各位老師用點心，尤其三年級老師都留下來陪學生看書，只有一個班在第八節完畢沒有留下，最後這一個月衝刺是很重要的。一、二年級也一樣，若基礎沒有打好，三年級可能會拉不起來。您對同學的關心及愛心他們一定感受得到。(大孝國中導師會報紀錄，950425)

二、工作負荷層面

(一)行政工作

教師有配合學校學校行政工作推展之義務，但是學校行政當局也應以支援教師教學爲首要工作。相關活動應妥善規劃與整合，相關填報資料表件更應整併與簡化。絕大多數的老師無行政工作經驗，初任教師更是學校新鮮人，學校勿因繁瑣的行政工作造成教師工作負擔與壓力。而小型學校的教師員額原本就較不足，若是公差任務頻繁，也造成教師課務代理的工作壓力。

我覺得學校在行政方面的要求會比較多一點，但是行政效能卻有待提升。比如說，很多資料都要求要用電腦，可是資料格式一改再改，有些東西已經做過了，可能要再做一次，這是一開始的時候，我覺得比較不能適應的事。(政成訪，950404)

目前下學期，因為三年級接近畢業了，所以行政業務上比較繁忙，因為要幫學生報名學測，升學輔導啦！成績處理啦！尤其實施多元入學方案後，註冊組的工作真的多了很多，再加上小學校老師原本就不多，如果有老師出差或是請長假，就要有人代課，一方面又要處理行政業務，工作上的負擔就會比較大。(小玲訪，950420)

(二)課程與教學

台東縣國民中學教師每週授課時數爲十八至廿二節，擔任導師者，減授四節，爲十四至十八節。九年一貫課程實施後，教師備課的內容及時間均較以前增加。而初任教師對於課程、教材的嫻熟度以及教學方法均有待提升，在進入教學現場後，幾乎多在嘗試錯誤中摸索適當的教學策略，工作負荷及壓力自然較資深老師爲大。

我覺得在上學期遇到蠻多的挫折，在教學壓力方面，其實自己任教的班級還是蠻多的，而且是一、二、三年級都有。然後又是帶班，有很多都是新的挑戰。也許每天都是從早忙到晚，假日好不容易可以休息，馬上又要面臨新的禮拜，事情總是處理不完。(俊德訪，950405)

教學區塊來說必須要備課，在剛來任教的一、二年，幾乎每天晚上都備課。雖然理化很簡單，但是如果要深入淺出，也著實花了不少時間，每天要花一、兩個小時備課。(志華訪，950408)

那當然還有教學、教學是最主要的工作…備課，尤其我們才剛教沒多久，所以說其實課程內容方面熟度夠了，可是沒有辦法侃侃而談，這時候就是靠備課的工作了，才能夠順利的教學。然後還有批改作業啊！國文課的作文啊！所以有時候會覺得這是蠻大的一個負擔。（小玲訪，950420）

那教學的部分，每當學校要抽查作業，抽查作文的時候壓力就很大，因為…實在騰不出那麼多時間把每件事情都做好。(宜靜訪，950429)

(三)學生行為問題處理

對於初任教師而言，學生行爲問題的處理都是在摸索、學習當中累積經驗。多數的初任教師沒有擔任導師及帶班的實務經驗，在學生行爲輔導專業知能不足之情況下，面對層出不窮的學生行爲問題，常常是疲於奔命，在失敗挫折中學習。特別是打架、偷竊、輟學或學生兩性關係的處理等。這些學生行爲問題，宛如不定時炸彈，給初任教師帶來很大的衝擊，也在時間及精神上形成老師壓力的來源。

我覺得學生的行為，這壓力其實是對老師比較沉重的。因為每天…可能會有不一樣的狀況發生。(宜靜訪，950429)

一天當中…嗯…應該是每天都很忙碌。那…忙碌的內容呢，我想最多要處理的就是學生問題。(宜靜訪，950429)

就我自己覺得…我覺得學生的行為方面的壓力，對老師比較沉重的。因為他是每天…可能每天會有不一樣的狀況發生，突發狀況，……(君君訪，950427)

在初任教師的第一年，因為學生的管教問題被家長誤解，投書到教育局，督學曾經到校瞭解與關切，我覺得自己受傷很大，有點灰心，甚至想要辭職。(志華訪，950408)

我覺得學生升上二年級以後，感覺到自己的壓力增加許多，為什麼我這麼努力得到的回饋並不像一年級時來的好，經由其他老師告訴我，要學著自己能夠放鬆點，改變一下輔導的技巧，跟學生的互動才能更好。(政成訪，950404)

來自班級經營及學生行為輔導上，感覺上每天都跟這些孩子在拉鋸戰，有種疲於奔命的感覺，可能是自己經驗不足，還要磨練。(珍珍訪，950430)

(四)兼任職務

初任教師剛進入一個新的環境，猶如新兵報到，學校部份的同事會有媳婦熬成婆的感覺，對於週遭的事務，似乎都要由這些新手「薪火相傳」，自動的承接。初任教師對於這些「勞務」必須主動表示「欣然接受」，因此，會有一人兼任數職的情形發生。有時因學校的規模較小，教師員額不多，相關事務大家分擔的機會及頻率較高。受訪的珍珍老師表示，這些工作已造成他的工作壓力：

學校因為老師比較少，每學期大概會有二到三次擔任值週導護及交通輔導，其實為了學生安全，我也能夠接受，只是站在路口，那種無形的壓力……。(珍珍訪，950430)

初任老師，就是菜鳥嘛！所以就會很多工作，應該說任務吧，加在你身上。比方說：擔任會議記錄啦！領域召集人啦！擔任教學觀摩啦！還有指導學生參加科學展覽等等。雖然說對自己算是一種磨練，但是工作負擔的壓力實在不小。(珍珍訪，950430)

三、專業知能層面

(一)班級經營

對教室紀律的控制往往優先於教學，更爲教師所重視；而處理教室紀律及班級經營則被認爲是教學成功的先決條件，是爲教學做整頓的工作。無論是資深教師或初任教師，都視班級經營爲一大挑戰。尤其對初任教師而言，初入教育職場，在缺乏實務經驗及面臨角色轉換的情況下，面對班級中來自不同家庭背景的學生

及形形色色的突發狀況，尚無法對可能發生的班級經營問題事先防範於未然。是故，初任教師對班級經營往往顯得束手無策，也易導致焦慮與挫折感。在相關的訪談及文件資料中顯示，班級經營的良窳，往往是檢視教師能力的重要指標，這也形成初任教師工作壓力的來源。

一年級學生來校經過一整個學期了，在學業表現及常規，差距愈來愈大。導師對班級經營有用心及方法用對的話，經營就會成功。也請資淺的老師可以去請教資深的師如何去經營班級。(大忠國中導師會報紀錄，950216)

可能行政上他們也會去比較每個班級的帶班…學生方面狀況的好壞，來看成是老師帶班好或不好，我覺得這樣子給的壓力會蠻大的。(美美訪，950406)

班級經營方面，更是要花很多的心血，去不斷溝通，不斷的嘗試，所以針對家長、老師們，一開始都花很多時間去溝通。所以說白天就是教學，跟學生談話，晚上就是備課，或跟其他老師分享，或是跟家長溝通。(志華訪，950408)

(二)課程設計與教材教法

在傳統的教師思考中認爲，教師是課程的執行者，只要被動的照本宣科，就能達成教育的效果。在課程改革的新思維中，教師的角色必須有所調整：教師必須是課程的研究者，也是課程的發展者。舉凡課程計畫的設計與編寫、教學活動的設計與實施以及教學方法的創新與精進，皆爲教師的專業表現。當然，這些教師專業活動推展所衍生的工作負荷，也形成部分受訪教師的壓力來源。

九年一貫課程實施後，每學期都要編寫課程計畫，這個工作當然是落在我們身上，雖然書商都會提供計畫光碟給學校參考，我們只是修改一下，但是在寒暑

假的假期中還要做這些東西，尤其寒假很短，學校又趕著要，這也是一種工作壓力。(小玲訪，950420)

教學上不是很順手，他要能夠有經驗熟練的話，他必須要教上三五年，才能夠得心應手；比如說他教三年，課程內容才能夠比較熟悉，所以壓力較大的時段，是從剛開始到去熟悉、熟練的一段時間。(林校長訪，950420)

尤其是對一位新進教師而言，我想我真的感受很深。在學校裡的工作壓力，來源有很多，例如，教學方面內容必須充足，有時深怕自己在講台上會講錯，害怕造成學生對我的專業知識有所懷疑。(珍珍訪，950430)

班級學習氣氛的培養很重要，感謝教務處對各班各科的成績做統計，這次有某一科目的某一老師教的班級，無論是一年級或二年級的成績都不理想，顯然教學出了問題。所以請老師對教學方式做個改善，不要一成不變的教下去。(大孝國中導師會報紀錄，941104)

四、人際關係層面

(一)學校校長

校長是學校的領導者，對於教師的專業表現有一定期盼與要求，舉凡課程與教學、班級經營及學生的行為輔導，皆希望教師能不斷的成長。面對不同領導方式的校長，對於一個教育新兵的初任老師而言，必定是戰戰兢兢、戒慎恐懼。受訪的俊德老師，在教學過程之中，因為自己的經驗不足，遭受到校長不留情面的責難，對他在教學生涯的第一年造成嚴重的壓力。

就校長的壓力而言，也許就像我前面講的，校長會覺得你進來就是老師，就應該有等同老師專業的表現。可能我剛進來蠻嫩的，可能有些地方會讓校長覺得不太滿意，長久下來可能會有刻板印象，覺得我各方面都必須加強，好像怎麼做都無法讓人滿意。就像有時候一個人看對方不順眼，不用需要什麼理由，對我而言，這是一個蠻大的壓力。(俊德訪，950405)

(二)學校同事

在工作職場中，和諧人際關係的營造，有利於工作的順利推展。資深老師在教學方面、班級經營與學生的輔導上，能提供經驗供初任教師參考。個性比較沉默型的初任教師，不會主動去建構人際關係。當問題發生時，常常是不敢問，不知道何從問，也不願意去問，相對的遭受挫折的機會是蠻大的。而學校因不同的組織文化，營造出不同組織氣氛，對於初任老師而言，有不同的感受。

同事之間，我覺得彼此之間比較去競爭、互相去比較高下，例如班級成績或是班級競賽等，這種氣氛大於互相扶持、鼓勵的氣氛，所以這是一個蠻大的壓力。(俊德訪，950405)

我覺得進入職場跟以前有一個很大的不同，就是人與人之間的那種防範、隔閡比以前多。所以有些東西我會顧忌說，可以直接和他們談嗎？(俊德訪，950405)

同事之間互動時，有時我也會擔心我的帶班的風格和班級表現會拿去和其他老師做比較，這一點我想是我的最大壓力的來源吧！(珍珍訪，950430)

其實在跟我同一時間進來的一些新進夥伴還蠻多的，每個年輕人大家都很認真負責，我們是一個教師團體，……，只要學生有錯誤的行為產生的時候，我們

都會通知導師來處理，甚至我們會予以協助。可是一些成績上、班級行為上的比較，無形中感受到同事之間的競爭壓力。(政成訪，950404)

(三)學生家長

在競爭時代，家長的自主意識抬頭，經常介入學校校務及人事安排，並要求學校配合。舉凡學生編班、導師及任課教師的安排、物品採購等，或與教育政策、教育理念相違背，而學校為取得社區支持，往往必須付出更多心力。部分家長對於教師專業的質疑、對於子女教育的漠視或對在學生學習及行為處理上對老師過度的要求，都造成老師的工作壓力。

現在教育環境，家長會動用一些關係，從上頭、從校長那邊施壓下來，這是一個說不出來，也沒辦法說的壓力，但是我覺得老師要有擔當，要有肩膀，不只校長要有肩膀，當然校長幫我們扛下來，幫我們減輕了很多的壓力。但是我們要有自己的步調，不能因為家長，而亂了自己的步伐。（志華訪，950408）

因為家長比較偏於溺愛孩子，他會幫孩子說話，要求老師做到怎樣的程度，希望老師幫這個孩子。可是他又希望他的小孩可以在上課的時候不要聽講，老師不要管他，使上課老師很為難。(政成訪，950404)

家長會要求學生成績，甚至要老師負責孩子安全、行為問題，而他們卻可以完全不負責任，真有這種家長！(珍珍訪，950430)

我覺得要求比較多的是學生家長，因為家長可能希望學生大小事老師都幫他管，他管不動的時候會希望老師管一管。(君君訪，950427)

老師，我是一個單親媽媽，我的經濟壓力很大，強強的課業及行為請您多指導。(俊德家庭聯絡簿，941003)

關於放學後留學生加強課業的問題，我們家長都很支持，如果在週休假日也能到校輔導，我們都會全力配合，請老師能考慮。(宜靜班親會紀錄，950225)

五、自我發展層面

(一)自我期許

自我期許就是自我要求。有些老師對自己要求不高，他在各方面所表現出來的也比較無所謂，就比較沒有壓力。而不論是資深或是資淺的老師，如果對自我要求很高，他的壓力就會很大，對學生的要求也會比較嚴苛。自我要求的來源，當然是有熱誠，才會有自我要求，自我要求高，相對的工作壓力就大。受訪的初任教師中，政成、小玲、美美及珍珍老師都表示，因爲自我期許較高，相對在學生各方面表現或是行政工作層面都有較高的要求標準，無形當中也產生工作壓力。

我想主要的壓力來源還是自己，因為我對自我的期望要求還蠻高，順應家長對孩子功課方面、行為方面的要求，另外期許自己讓所有孩子能夠發展他們的潛能，找到自己的方向。(政成訪，950404)

主要來源我覺得是我自己，因為我是一個自我要求比較高的人，很多事情都希望做的完美，所以行政工作幾乎佔去我每天的主要工作時間，有時候晚上還在辦公室繼續工作，同事都笑我有工作狂。(小玲訪，950420)

我本身是覺得我的壓力是我自己給我自己的，我自己覺得說除了要提升學生的學力以外，還要兼顧他們的行為發展，都是造成我的壓力的一部份。(美美訪，950406)

一方面除了要直接面對家長給老師的直接壓力，另一方面又常常被逼迫承受為理想努力與現實的衝擊。(珍珍訪，950430)

(二) 研習進修

教師的進修研習屬專業成長的一部分，依「台東縣教師研習管理要點」規定，每一位教師每學年度至少進修研習十八小時。而研習時數可作爲縣內及縣外教師介聘、校長主任甄選積分的項目之一。對於有志於擔任行政工作的教師而言，研習進修是必須積極參與的。而對於服務於偏遠及離島地區的教師而言，爭取研習，累積積分，期能介聘到台東市區或調回所屬縣市服務，更是初任教師所積極爭取的。受訪的美美老師希望調回西部學校，在犧牲假期、來回奔波參與研習的過程中，表達他的壓力感受：

因為家庭的關係，今年我希望可以申請調回西部，所以我覺得在進修研習方面我蠻需要的，因為調動時可以加分啊！但是主要研習都在台東市，而且都在假日居多，這樣來回奔波，我覺得還是有壓力。(美美訪，950406)

六、角色期待層面

隨著時代的轉變，現代教師的角色已不僅只是文化、教材的傳遞者，而是更多元與創新的教育工作者。而教師在教育現場中，身處於第一線的位置，更是影響教育成敗的關鍵人物。值此教育改革之際，社會大眾紛紛對此寄予厚望，教師

所須扮演的任務更爲多元，除了傳統所應扮演的角色之外，還必須是一個研究者、學習者、編輯者、改革者以及輔導者...等。面對社會對教師的高度期待與高道德標準的要求，在教育理想與現實之間的差距，造成初任教師的工作壓力。

大概就是一種「無限上綱」標準，是我們的壓力來源，因為社會大環境對老師的要求非常的高。而孩子的程度，風氣之下，孩子的程度、價值觀越偏差越多，所以逐漸造成很大的落差。那什麼時候才做到好？才做到夠？一天二十四小時。所以我覺得沒有辦法設定一個標準，相對是自己的一個很大的壓力來源。(志華訪，950408)

其實現代社會對老師的角色扮演和期待還是蠻高的。尤其很多家庭功能不彰，學校教育就更加被期待，相對的老師的工作壓力就會很大。至於我自己的感受，我覺得還好啦！可能我自己知道要怎麼調適我自己，當別人對我有期望時，壓力會比較大一些。(小玲訪，950420)

尤其是我們傳統社會中的習慣，總是期望學校老師能擔任起管教、甚至希望學校有托兒的功能。(珍珍訪，950430)

貳、分析與討論

一、受訪教師工作壓力來源分析

研究者將受訪初任教師的工作壓力來源歸類爲「行政事務」、「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「自我發展」及「社會期待」六個層面，茲整理如表4-1所示：

表4-1 受訪初任教師工作壓力來源分析彙整表

	工作壓力來源分析					
受訪者化名	行政事務層面	工作負荷層面	專業知能層面	人際關係層面	自我發展層面	社會期待層面
宜靜	學校行政決策 學生成績要求	課程與教學 學生行爲 問題處理		學生家長		
君君	學校行政決策 學生成績要求	學生行爲 問題處理		學生家長		
志華		課程與教學 學生行爲 問題處理	班級經營	學生家長		教師角色期待
俊德		課程與教學		學校校長 學校同事 學生家長		

表4-1 受訪初任教師工作壓力來源分析彙整表(續)

工作壓力來源分析						
受訪者化名	行政事務層面	工作負荷層面	專業知能層面	人際關係層面	自我發展層面	社會期待層面
小玲	行政工作	課程與教學	課程設計與教材教法		自我期許	教師角色期待
珍珍	學生成績要求	學生行爲問題處理 兼任職務	課程設計與教材教法	學校同事 學生家長	自我期許	教師角色期待
美美	學生成績要求		班級經營		自我期許 研習進修	
政成		行政工作 學生行爲問題處理		學校同事 學生家長	自我期許	

資料來源：研究者整理

綜合上表所述，以個別受訪者工作壓力來源分析，宜靜、志華及珍珍老師在於「工作負荷」層面，俊德及政成老師在於「人際關係」層面，君君老師在於「行政事務」層面，美美老師在於「自我發展」層面，而小玲老師的工作壓力主要來源則來自於「人際關係」之外的五個層面。

以八位受訪者整體分析，受訪初任教師工作壓力來源，主要在於「工作負荷」、及「人際關係」層面，而「行政事務」及「專業知能」層面次之，此研究發現與郭峰偉(民89)、蔡孟珍（民90）李勝彰（民92）及曾守誌（民93）的研究結果有相似之結果。分析其原因，可能是目前的國中教師每週所授課時節依舊頗多，加上一些行政上的工作、學生行爲問題處理以及課程與教學等，都會使得初任教師感

到工作負荷量的繁重，甚至是在人際關係層面的處理等，因經驗上的不足，往往會感受到較大的工作壓力。

二、不同變項之差異分析討論

本研究選取八位受訪者進行深度訪談及文件資料分析，在訪談資料代表性、客觀性及推論上，均有其限制。故僅對受訪八位初任教師就性別、服務地區、學校規模及擔任職務等方面做初步分析討論。

(一)性別方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，在性別方面，宜靜、君君等五位女性教師以「工作負荷」、「專業知能」、「行政事務」層面之工作壓力感受較大，上述研究發現與廖光榮（民91）、楊淑麗（民92）李勝彰（民92）及曾守誌（民93）的研究有相似之結果，可能是因爲女性教師在行政工作及學生行爲問題處理上，感受較爲力不從心，以致感受工作負荷過大。而政成、志華及俊德等三位男性教師在「人際關係」層面上感受較大的工作壓力。在「人際關係」層面，男性高於女性，此研究結果與邱義烜（民91）的研究結果相似，究其原因，可能是和家長的溝通問題(如政成教師)，教學經驗不足及個性內向(如俊德老師)，及班級經營問題(志華老師)所致。

(二)服務地區方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，宜靜、君君、志華及俊德等四位服務於一般地區的教師以「工作負荷」層面之工作壓力感受較大，而小玲、珍珍、美美及政成等四位服務於偏遠地區的教師則以「專業知能」層面之工作壓力感受較大。研究發現與李勝彰（民92）的研究有相似之結果。以一般情況來說，一般地區學校家長較關心學校運作、教師教學，且較強調升學績效，相對的會給學校、

教師帶來壓力，而學校行政單位對教師也有較多、較嚴格的要求。而偏遠地區教師在進修研習時可能面臨交通、經費與課務問題，使得教師參與進修機會比一般地區教師來得小，在「專業知能」層面之工作壓力感受相對比較大。

(三)學校規模方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，在學校規模方面，服務於25班以上學校的宜靜、君君、志華及俊德等四位老師以「工作負荷」層面之工作壓力感受較大，服務於13~24班學校的美美及政成二位老師以「自我發展」層面之工作壓力感受較大，而服務於12班以下學校的小玲及珍珍二位老師則以「專業知能」層面之工作壓力感受較大。推究原因，可能是25班以上學校對於行政工作及課程與教學方面的要求較多，而學生人數多，學生的行爲問題較爲繁雜，也是重要因素。因此，在「工作負荷」層面之工作壓力感受較大。13~24班學校教師因個人自我期許較高(如美美及政成老師)以及個人生涯規劃(美美老師)，對於「自我發展」層面的工作壓力感受較大。而12班以下的學校在台東縣多屬偏遠學校且教師員額較少，相對的在班級經營、學生行爲輔導及課程教學等教師「專業知能」的進修的不足，教師對工作壓力來源的感受較大。

(三)擔任職務方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，宜靜、君君、志華等七位擔任導師者以「工作負荷」層面之工作壓力感受較大，擔任行政工作的小玲老師則以「行政事務」層面之工作壓力感受較大，研究發現與李勝彰（民92）的研究有相似之結果。究其原因，可能是導師除了課程教學的基本工作外，還必須處理繁雜瑣碎的班務與學生問題，並得配合參與學校各種活動，與家長做適切的溝通等等。而兼職行政工作的教師除了教學之外，行政業務的處理是工作的重點，不僅要負責校內相關行政業務之推展，更要面對教育局的各項督導與表件陳報。因此擔任不同

職務的初任教師其工作壓力來源感受並不相同。

三、與相關文獻之分析討論

本研究發現，受訪初任教師其工作壓力的來源與評估，均能符合相關教師工作壓力理論。Kyriacou 與 Sutcliffe（1978）的教師工作壓力模式指出：教師可能的壓力來源有很多，是否會造成威脅，將視教師知覺程度而定；Morracco 與 McFadden（1982）所提出的教師工作壓力模式說明教師潛在壓力來源來自學校以及學校以外的社會環境，例如：不同的課程目標、社區水準、職業聲望、角色認同等；而Tellenback, Brenner 與Lofgren（1983）也認爲各校特性不同，學校所在地區、學校規模、校長的領導風格、學校的組織氣氛及學校的教師生態等，這些因素皆影響可能的壓力源之形成，會直接或間接造成教師不同程度的壓力。由八位受訪初任教師的訪談及文件資料分析發現：教師工作壓力來源是多元的，包括：行政事務、工作負荷、專業知能、人際關係、自我發展及社會期待等層面，而這些結果印證了上述的理論模式，若再經過教師評估後並採取適當的因應策略，則可以減輕工作壓力所產生的威脅。

第三節　受訪初任教師面對工作壓力的因應方式

壹、受訪初任教師面對工作壓力的因應方式

透過深度訪談，研究者將八位受訪初任教師的工作壓力因應方式歸類爲「理性分析」、「尋求支持」、「問題解決」、「延宕逃避」及「情緒調適」等五種策略，茲分別敘述之。

一、理性分析策略

積極去瞭解壓力根源並評估可能的後果，使自我在認知上能理性分析，使情況更加有利。部分受訪老師面對工作壓力時，會先釐清問題所在，理性去分析，再選擇解決的策略。受訪的教師中計有珍珍等四位老師表示，面對工作壓力時會以「理性分析」的策略去因應。

我會分析問題形成原因，如果是因為學生家長觀念偏差，造成學生有這樣的行為，讓他變成一種習慣，我會想辦法引導這個學生。(珍珍訪，950430)

資深老師很多，請教越多老師，有時候會搞混。但是從中慢慢去釐清問題所在，找出適合自己的方式，我覺得這才是最長遠，能夠幫助自己的方法。(志華訪，950408)

有時候其實自己可以對這件事情有個消化以後，然後自己會想出一個比較…比較適當的方法來做一個解決。(宜靜訪，950429)

在回到家之後我會把今天所有的壓力藉由香菸或者是在看風景紓解，應用這樣的方式，可以讓我的心情平靜。跳脫教育，因為太拘泥其中，反而有時候無法看清楚，才能用比較冷靜、比較理性態度，去面對我的工作。(政成訪，950404)

二、尋求支援策略

面對問題時向家人、同儕或朋友尋求情感性、資訊性及實質性的社會支持，以減輕工作壓力。八位受訪的初任教師都表示，面對工作壓力時都會尋求支援。其中以人的支援居多，包括資深老師、學校行政單位及家人朋友。

如何分輕重？所以要請教一些資深老師，抓出重點，針對重點，減輕不必要的壓力，必要時也會請教學校的輔導室、訓導處、教務處。我覺得抱持學習的心，人家都很樂意來教我們。(志華訪，950408)

至於支援或協助，我會跟女朋友談現在學校的情況，因為我女朋友也是擔任老師，且比我早二年擔任教職，所以經驗比我多，我會跟她談現在的情況啊！發些牢騷啊！那她也會給我一些建議，畢竟旁人給的建議是比較正面的，讓我能多一些新的心態去面對。另外，我偶而也會跟家人談這些狀況。(俊德訪，950405)

外在支援喔，如果真的沒有辦法的時候，我會去問有經驗的老師，就問他們該怎麼辦，通常他們都會給一些很具體的方法，我就覺得還還蠻好的。(君君訪，950427)

我覺得我最常運用的應該是在於人的部分，誠如我剛才所說，我會把我的心事吐露給其他同事知道瞭解，請他們來協助我，大概如此。(政成訪，950404)

我覺得來到這個學校，行政上支援比較明顯的就是我擔任領域召集人時，那教學組長和還有教務處會在領域會議開會上，給予很大的幫助，包括一些行政上的瑣事。在訓導方面，孩子有些偏差問題，我們希望藉由行政人員來作糾正行為的部分，學校也都會給予支援跟協助，我覺得可以減輕一些工作壓力。(政成訪，950404)

大概就是行政工作上的指導吧！另外教學方面，因為課程可能還不太熟悉，所以比較資深老師也會給我一些協助。(小玲訪，950420)

我覺得我最常用的方法是我會把我的遇到的困難請教資深的老師知道，請他們提供一些好的方法或想法讓我能夠有方法去解決並且把壓力排解掉。(珍珍訪，950430)

或者是需要透過上級的力量的時候，可能尋求訓導處啊！對，或是輔導室啊！也會做這樣的尋求，但是…較多時候都…我想都來自於個人的解決。(宜靜訪，950406)

我一定會去尋求支援，那至於支援，就是尋求行政上的配合，譬如說去訓導處啊！或是輔導室，那甚至於有時候教務處這樣。(美美訪，950406)

嗯，我覺得可能就是我覺得我在處理事情上面吧，譬如說我提出來的問題，同事能幫我解決啦，不是說幫我解決這樣，而是說給一點意見之類的，我覺得這樣給我的受益會蠻大的，對。至於行政方面，譬如說學生有遇到一些問題，或是我覺得我本身沒有辦法幫他解決的，我都會希望輔導室或是訓導處能夠幫我去輔導他。(美美訪，950406)

碰到孩子的問題時，我尋求學校生涯小團體的輔導。但是我後來發現，輔導小團體並沒有能夠讓他真的有方向，反而這個孩子開始翹課。如果他能有一個長遠的輔導，慢慢的像「社區生活營」這樣被幫助（據我所知，幾個社區生活營的孩子品行、行為上都改正蠻多的），這是我比較希望孩子獲得的協助。(政成訪，950404)

三、問題解決策略

面對工作壓力，最終在於問題的解決。針對壓力情境，採取積極的因應態度，直接面對問題加以思考、計劃，去解決問題，這是積極正向的因應策略。美美、珍珍及志華老師都表示，會選擇以「問題解決」做爲壓力因應的方式。

嗯…我大部分都是選擇去解決問題，因為我覺得因為你事情還是要去解決啊！因為如果你還是這樣…逃得過一時，逃不過一世。所以可能你今天遇到這個問題，你能夠即時把它解決，下次再遇到這樣的問題，你就能夠很快速的把它解決。所以我會用問題的解決導向方式。(美美訪，950406)

工作壓力要如何因應？我覺得就是設法將問題解決，壓力自然減輕啊！因此，我會冷靜的思考，想出解決的辦法。(珍珍訪，950430)

有時候，我會先將心情沉澱一下，然後冷靜的思考如何去解決問題，用什麼策略來因應工作壓力(志華訪，950408)

四、延宕逃避策略

面對工作壓力時，以延宕處理或逃避問題的方式，消極的去應付工作困擾，以減輕工作壓力。受訪的宜靜和君君老師表示，面對工作壓力時會選擇「延宕逃

避」的策略來因應。

嗯…應該就是很想快快離開這個學校吧！快快離開學校，然後可能會先沉澱一下，沉澱完之後，再思考如何去面對這個壓力。(宜靜訪，950429)

如果我真的很不想處理這事情的時候，我會丟給學校，如果我自己可以，我就會自己解決。(君君訪，950427)

五、情緒調適策略

「情緒調適」是面對工作壓力因應的重要策略。控制自己的情緒，以抑制衝動的行為讓自己得情緒不因工作壓力而顯得起伏不定，或抒發自己的情緒，讓壓力得以紓解，並且以積極的觀點參與休閒活動，以調適心情，拋開煩惱。八位受訪的初任教師都表示，面對工作壓力時情緒調適非常重要，而多數受訪者會選擇和同事聊天、聚餐或從事各項休閒活動等方式抒發情緒。

我通常會回到辦公室，經由一些抱怨牢騷讓同事瞭解。其實同事會接受、會體諒，再給你一些適當的安慰。甚至幫助你解決問題，無形之中我的一個傾訴，釋放了我的壓力。(政成訪，950404)

就是跟自己對話吧！就是告訴自己凡事要盡力，凡事要努力，盡力是說要跟自己說要繳出教學的成績單阿！不可以說太差這樣，會蠻要求自己的這樣。(小玲訪，950420)

喔…還有就是就是教國文啊！然後有些學生的作文啊就是翻譯會亂寫，這時候就有笑話就可以看了。前一陣子還在朗讀一位學生的翻譯，就還蠻好玩的，學生高興我也高興。(小玲訪，950420)

理論上我紓解壓力的方法大概就是跟同事去吃吃飯啊！然後不然就是回家睡覺這樣，睡覺可以讓我本身紓解這個壓力。(美美訪，950406)

有時候情緒一來，遇到壓力的時候，情緒就會比較不穩定。所以我就會再去做一點情緒上的調適。有時候情緒上是很悶啊！，閒聊、或是講一些笑話什麼的，就是笑一笑這樣子，也就過了。(美美訪，950406)

像是週休假日出去海邊、去山上換換環境，放鬆一下自己，讓自己有不同、新的想法。這是最常做的方式。(志華訪，950408)

壓力來時，我就騎著摩托車在路程中看著景物的變化，看著街道上的人車，我腦子裡也閃過很多的想法和很多的畫面，等於是給自己一個沉澱。然後呼吸不一樣的空氣，換換不同的環境，這是面對壓力一個紓解方式。(俊德訪，950405)

我想主要就是遊山玩水、騎車兜風，像我以前很喜歡打球，打棒壘球。不過因為到台東，可能是因為太忙了，也比較不清楚到底有什麼樣的人或場地做這些運動，運動也是我紓解壓力的一種方式。另外，我也會玩一些樂器來抒發情緒、壓力。(俊德訪，950405)

通常跟同事聊完之後，可能原本擔心的問題，就可以得到方法。或者，有時候只是其實只要講一講就好了，就是其實講一講會比較舒服……。那再來就是我

喜歡畫插畫嘛！就是覺得可以放空，可以把學校得事情放空，就整個人覺得可以很快樂。(君君訪，950427)

就是…先把頭腦放空吧。先不去面對，然後先讓自己心情開心……，然後在開心的過程裡面，其實自己也在思考出一個解決的方式……，做自己喜歡做的事情啊！可能回家就是看電視啊！然後上上網啊！聽音樂，就這麼簡單。然後跟家人相處啊！跟家人或是跟朋友相處可以讓自己情緒獲得釋放。(宜靜訪，950429)

如果碰到壓力的話，我常常要自己想辦法多多培養自己的興趣，與三兩好友，到戶外散散心，這都是我常用的方法。(珍珍訪，950430)

NTTU Library

貳、分析與討論

一、受訪教師工作壓力因應分析

研究者將受訪八位初任教師的工作壓力因應方式歸類爲「理性分析」、「尋求支持」、「問題解決」、「延宕逃避」及「情緒調適」等五種策略。茲整理如表4-2所示：

表4-2 受訪初任教師工作壓力因應策略分析彙整表

工作壓力因應策略分析					
受訪者化名	理性分析策略	尋求支持策略	問題解決策略	延宕逃避策略	情緒調適策略
宜靜	問題先行消化後，再尋求解決	尋求各處室協助		快快離開學校	看電視、上網跟家人、朋友相處
君君		尋求有經驗老師的協助		將問題丟給學校	跟同事聊天畫插畫
志華	釐清問題所在	請教資深老師及各處室協助	思考如何解決問題		假日出去走走
俊德		尋求朋友及家人支持			騎車兜風運動
小玲		尋求資深老師協助			跟自己對話以學生寫作笑話，娛樂自己

表4-2 受訪初任教師工作壓力因應策略分析彙整表(續)

工作壓力因應策略分析					
受訪者化名	理性分析策略	尋求支持策略	問題解決策略	延宕逃避策略	情緒調適策略
珍珍	分析問題形成原因	尋求資深老師協助	設法將問題解決		到戶外散心
美美		尋求各處室協助 尋求同事支持	問題的解決導向方式		跟同事聚餐聊天、講笑話
政成	用冷靜、理性態度面對	尋求同事支持及協助 尋求各處室協助			抱怨牢騷

資料來源：研究者整理

綜合上表所述，受訪八位初任教師的工作壓力因應方式，以「尋求支持」及「情緒調適」等策略使用最多，而以「延宕逃避」策略使用最少。本研究結果就整體工作壓力因應的方式而言，與吳昌雯（民93）、張黎香（民93）、曾守誌（民93）的研究結果相似。而與郭泰平（民90）的研究結果相反，即國中教師針對教育改革工作壓力採用因應策略之頻率，以「尋求支持」爲最低。究其原因，可能是初任教師尋求支援的層面大部分在於「班級經營」及「學生行爲輔導」方面，對於課程改革的壓力部分感受並不強烈所致。

二、不同變項之差異分析討論

本研究選取八位受訪者進行深度訪談，在訪談資料代表性、客觀性及推論上，均有其限制。故僅對受訪八位初任教師就性別、服務地區、學校規模及擔任職務等方面做初步分析討論。

(一)性別方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，在性別方面，並無明顯差異，都以「尋求支援」及「情緒調適」等策略使用最為頻繁，上述研究發現與黃國銘（民91）及吳明順（民91）的研究有相似之結果。而與李勝彰（民92）及周元璋（民92）的研究結果不同，即認為在「尋求協助」層面，女性教師面對工作壓力時，比男性更勇於尋求支援及協助。其原因可能是研究對象不同所致，對於本研究的對象初任教師而言，不分性別，其使用「尋求支援」策略都很頻繁。

(二) 服務地方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，宜靜、君君、志華及俊德等四位服務於一般地區的教師以「情緒調適」策略使用最為頻繁，而小玲、珍珍、美美及政成等四位服務於偏遠地區的教師則以「尋求支援」策略使用最為頻繁。上述研究發現與郭泰平（民90）的研究有相似之結果。而和李勝彰（民92）的研究結果不同，即服務市區的國中教師採用「尋求支援」策略頻度顯著高於服務鄉鎮者。其原因可能在於台東縣偏遠地區多屬小型學校，教師員額較少，聯絡溝通較易，只要具有良好的人際關係，當面臨工作壓力時，「尋求支援」策略的使用就能減輕壓力。因此，偏遠地區教師以「尋求支援」策略使用最為頻繁。

(三)學校規模方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，在學校規模方面，宜靜、君君、志華及俊德等四位服務於25班以上學校教師都以「情緒調適」策略使用最爲頻繁。而小玲、珍珍、美美及政成等四位服務於12班以下及13~24班學校教師則以「尋求支援」策略使用最爲頻繁。上述研究發現與曾守誌（民93）的研究有相似之結果，其原因可能是台東縣24班以下的學校多數分布在偏遠地區，此研究發現正可印證前述服務於偏遠地區學校之國中教師，使用「尋求支援」策略較爲頻繁之原因。

(四)擔任職務方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，在擔任職務方面，並無明顯差異，都以「尋求支援」及「情緒調適」等策略使用最爲頻繁。可能是初任教師不論擔任何職務，在班級經營、親師溝通、學生輔導及行政事務等各個層面，經驗較爲不足，相對的需要資深教師及行政單位協助就較爲頻繁所致。

三、與相關文獻之分析討論

本研究發現，受訪初任教師其工作壓力因應的歷程與策略，均能符合相關工作壓力因應理論。Pervin（1983）指出「人格特質」是影響因應行爲的主要因素。具教育性的人格特質者有助於增進人際關係；具樂觀進取、積極主動的人格特質者，較能採取因應策略去迎接壓力挑戰，化解壓力的衝擊。八位受訪的初任教師其人格特質均不相同，面對工作壓力所採取的因應策略也有所不同。

Lazarus 與 Folkman（1984）所提出的「認知評估因應理論」認爲壓力因應的過程與認知都是評估的動態過程。因應方式的使用是以問題爲焦點的解決策略和以情緒爲焦點的情緒紓解策略綜合起來。受訪的初任教師表示，面對工作壓力的因應歷程是經過理解與分析，而因應策略使用並非單一，是以問題解決和情緒紓

解策略綜合使用。

Lazarus 與 Folkman 於 1984 年另提出「互動模式」理論，認為壓力的因應行為是個體與環境互動過程中的一種結果，亦即壓力事件的環境系統因素與個體系統因素都會影響因應策略。受訪的初任教師認為，面對工作壓力的環境因素，包含學校行政措施、社會的期待等，加上自我個人因素，包含教師的社會背景、教師的自我健康狀況等，交互作用而產生壓力因應行為。而 Lazarus 與 Folkman 所提出包含「面對問題」、「尋求社會支持」及「逃避」等八種因應策略，也涵蓋了受訪初任教師所使用的因應策略。

Justice (1988) 提出「因應矩陣」的方式，將工作壓力因應分為問題取向與情緒取向。問題取向策略指個體直接或間接去作一些事來解決或紓解壓力感受。包括分析探討、擬定行動計畫並確實執行、逃避置之不理或尋求協助；而情緒取向策略是為緩和問題所帶來的痛苦與困擾，使個人能紓解壓力所造成的情緒或身體上的衝擊。包含討論壓力源、參加聚會、看電影、渡假、運用防衛機轉、聊天、做有興趣的事、運動、鬆弛、洗熱水澡、喝酒或服用鎮定劑等。受訪初任教師的工作壓力因應方式歸類為理性分析、尋求支持、問題解決、延宕逃避及情緒調適等五種策略，也符合了上述的壓力因應理論。

第四節　受訪相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議

壹、受訪相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議

透過訪談國民中學校長、主任及資深老師，對於初任教師面對工作壓力因應策略提出相關的建議，茲分別說明如下。

一、依學生個別差異建立適當期望水準

受訪的國中校長認為能夠擔任老師者，都經過大學教育的洗禮，在同輩裡面也算是中上程度。但是今天教師所面對的學生並不若以前教師讀書生涯中的水準。因此，以教師的想法去訂定學生的標準，可能會有落差。當學生學業成就表現不如預期時，教師就容易產生壓力。所以教師要依學生個別差異來建立適當的期望水準，並適時的調整，以因應教學壓力。

有時候以我們的想法去訂學生的標準可能就會有一段落差，會產生壓力。對這個壓力要怎麼因應呢？那就是：對學生的期望，當然要有期望水準，但是不要定的太高。我們寧可稍微訂低一點，讓他有達到的可能，達到那個水準之後再慢慢往上升。……所以這是技巧，是因應壓力的一個技巧。(林校長訪，950420)

並不是每個學生都能夠唸書……，因為他們有個別差異；當導師，期待學生的表現，要看他家庭的狀況來訂他生活行為的表現基準；當然生活行為基準不能訂太低，希望他能夠達到。但是讀書，應針對每個人的個別差異來訂標準，來讓他能夠達成，我想這是比較能夠因應的，這是針對教學上的壓力。(林校長訪，950420)

二、妥善運用支援系統

受訪的教育人員都認爲，不論是在任何層面，初任教師面對工作壓力時，可適時尋求支援，尋求積極、樂觀進取的同事，形成支持團體，互相截長補短，並且必須掌握時效。另外，亦可尋求學校行政單位、資深優秀的老師、家人、朋友，甚至是專業輔導人員或醫師等提供實質的協助。因此，初任教師應該開放自己，讓周遭的關懷協助工作壓力的因應。

當有疑問的時要趕快尋求資源支援，及時尋求資源這是很重要的事，如果到事情已經發生，再來求救就已經太慢了。資深老師大概都是〝薑是老的辣〞，經過那麼多大風大浪，處理事情會比較圓融。初任教師剛來滿腔熱血，我們不能讓他冷卻，資深老師有義務協助初任教師去解決。(林校長訪，950420)

至於行政上的壓力，天天都有事情；我會先研究對策，不要一個人承擔，請主任來一起集思廣益該怎麼做，徵求意見。如果我是一個老師的話，我今天受到壓力時，我應該要尋求資源，三個臭皮匠勝過一個諸葛亮呀！尤其要找那些資深的老師問問看如果是他遇到這樣的事情他會怎樣做？(林校長訪，950420)

家長會有些要求，當然有合理，有些不合理。合理的你當然可以聽下來，不合理的時候就給你的壓力很大；所以我都會告訴他們，如果家長有不合理的你要來告訴校長，或告訴你的主任，說不定這個家長我們認識我們可以跟他溝通；可能因為你們是當事者，他的孩子在你這一班，針對你主要是因為你是孩子的導師。經由第三者來溝通，由校長、主任來溝通，說不定很好解決。(林校長訪，950420)

嗯…其實我覺得喔，初任教師很多經驗上的不足，其實是有很多方式可以解決的，譬如說可以去請教…不見得老一輩啦，就是說比較有經驗的老師，譬如在教學上可以請教相同領域的老師，在班級經營可以請教同年級的導師，或其他有相同經驗、班經營想法差不多的老師，有關學生的輔導，可以請教輔導室，……，我相信是可以靠自己的力量去克服這些的！(李主任訪，950428)

三、建立和諧的人際關係

受訪的校長及資深老師認為，初任教師應與人建立良好的人際互動，包含學校同事及學生家長。在學校中與人和善相處，謙和有禮，虛心求教。當面臨工作壓力時，即可獲得同儕情感上或實質上的支持；與學生家長保持良好的溝通與互動，在學生的行為問題的處理及輔導上，就無後顧之憂，工作壓力自然能夠減輕。

我們會發現有些老師與人相處格格不入，……這是屬於人際關係的一個壓力。因為有的很活潑，會主動去跟人家打交道，跟人家互動；但是有些就比較內向。這樣的初任教師，我想行政人員也都有義務去關懷他。老師的同儕之間都有教學研究會，各個領域都有教學研究會，在教學研究會正好可以做這些事情。(林校長訪，950420)

現在很民主，透過民主程序開會，有什麼意見都可以提出來；學校是一個大家庭，也不是我校長的，我只是一個過客，你們可能留的都比我久，那我們都共同希望這個學校好，所以什麼事情提出來，不要為爭吵而爭吵，是為了要解決事情來作辯論都沒有關係。建立共識，建立團隊的精神，學校會更好，更和諧，壓力會愈少。(林校長訪，950420)

我覺得比較好的方式應該是…建議在聯絡簿裡都寫學生的優點。電話聯繫時，因為孩子不在身邊，你可以跟家長說明孩子表現不好而需要家長協助監督或勸導之處，……我蠻建議新進老師能夠在連絡簿上跟家長溝通方面留意到同理心，這麼一來，其實孩子會想「老師你對我這麼好，我好像也不好意思不改」在這個過程他其實就慢慢去改了，而家長也會發現「我的孩子也非一無是處啊！」(曾老師訪，950507)

四、加強充實教師專業知能

前述研究發現，學生的行為輔導是初任教師壓力的主要來源之一。受訪的國中校長認為，初任教師在面對學生的管教問題方面，會因經驗不足而疲於奔命。因此，在學生輔導知能方面應更加應充實。另外也應在教學過程中追求專業成長，學習新的教學方法，應積極參與各項進修研習活動或閱讀專業書籍，以充實教師專業知能與實務，才能符合變遷社會中教育的需要，以迎接工作壓力。

學生管教的問題，是學校的一大問題；學校設有輔導室與訓導處，輔導室應該要提供一些輔導專業的資料，讓初任教師進修，能夠處理學生在日常生活中所發生的問題。(林校長訪，950420)

要從本身自己的輔導知能方面去加油。因為我們面對自己的學生，每個學生都不一樣，你要去學一些輔導的策略；因為一定會有事情發生，學生鬧情緒，你要怎麼輔導；面對學生的學業方面，你雖然只有教一科，但是其他學科也要督促加油。壓力當然會比較大。當學生有進步，給自己一個掌聲也給學生一個掌聲；如果沒有進步，問一問別人，到底要怎麼去做會比較好，這樣壓力也許不會那麼大。(林校長訪，950420)

五、多問、多學、多觀察

受訪的主任及資深老師認為，初任教師在工作各個層面，經驗都嫌不足，面對問題時較無法妥善因應。因此要「多問」，請教相關同事，尤其是學校行政運作層面；要「多學」，學習有經驗的教師，尤其是在教學及人際關係層面；要「多觀察」，觀察資深教師如何處理班級事務及學生行為問題，必要時要調整自己處理的方式。透過多問、多學、多觀察，累積自己的實務經驗，面對壓力時當能妥善因應。

我覺得…其實多問、多學、多看……，有心的話，什麼事情都能夠解決。(李主任訪，950428)

我們會覺得「問」是一個很重要的工作、功課。包括去觀察，觀察資深的老師，怎麼備課？怎麼教？怎麼輔導學生？當然也包括跟同事間怎麼互動。(曾老師訪，950507)

我們剛剛還有提到觀察，比如說在處理班務、處理學生品行問題的時候，甚至於我們大人在對話的時候，其實我們都可以留意。……，在觀察過程裡面，其實沒有一種情境是完全一樣，但是一定有雷同之處。也許可以試試他人的方式處理，當然有時候要改變，可能對象不同，就得因人而異，……， 所以可能必須要求自己隨時調整方式會比較有成效。(曾老師訪，950507)

六、做好情緒管理與調適

適度的情緒的調適，有助於壓力的紓解。受訪的教育人員都認為，面對學生、家長或是學校同事，「人」的因素是比較難以掌握，教師的情緒管理與調適就顯得

十分重要。建議初任教師面對工作壓力時，可讓自己的情緒適度放鬆與發洩，暫時的放空自己，讓心情沉澱，冷靜思考後，再尋求因應策略，重新出發，工作壓力就可以獲得紓解。

老師的情緒管理也非常重要；現在有許多老師得到憂鬱症，這都需要有人給予開導。有時候在教學的過程當中，會發覺怎麼教這個教了好多次都不會，心灰意冷就想要放棄，可是想一想又不能放棄。這些學生還是要教他呀！不教他他永遠沒有機會，所以我會沉澱一下重新再出發。(林校長訪，950420)

所以我最會常去訴訴苦。因為發洩出來，人家可能會給你一些建議，一些這個安慰呀！安撫一下，對不對！有時，我們吐吐氣以後，我們回來會重新想想看。我想現在這麼多憂鬱症的病態社會裡面，我在想每個人多多少少都會遇到這些，來自工作上的壓力；所以我們要紓解壓力，退而求其次盡良心好好教，我們不違背良心，我都跟老師這樣講，這也是紓解他們的壓力。(林校長訪，950420)

我覺得初任教師面對教師工作過程中的壓力，應學習適度放鬆，不要因求好心切而過於緊張，亂了陣腳。(陳老師訪，950422)

我會找信任的同仁，把我的心裡不愉快告訴他（她)。然後，他不會跟我一起罵人，(如果一起罵人的話，只會把我帶到深淵)，甚至於如果我有錯，他也會直接告訴我，也許當時會覺得這個人真過分，但是實際上我們都有一定年紀了，其實也都有智慧告訴自己，我們自己也有錯……那個時候反而會覺得怒氣消失之後，應該要去跟對方道歉，或者應該重新看待某件事情。(曾老師訪，950507)

我覺得這個方式還不錯，就是 24 小時之後再發脾氣。其實我蠻建議初任教師者情緒不好時，24 小時以後再決定是否要生氣，……，自己較冷靜了，才不至處理錯誤。否則，也許一巴掌打下去，你給自己帶來的麻煩或對學生的傷害可能是你意想不到的。所以面對比較重大的情緒翻動，24 小時後再決定你是不是要發脾氣?（曾老師訪，950507）

七、擬訂工作計畫，做好時間管理

工作過量是教師工作壓力來源之一。而擬訂完善的工作計畫、妥善做好時間管理是提升工作效率、減輕工作壓力的有效方法。因此，如何運用重點管理原則，分辨事情的優先順序及輕重緩急，集中精力於能夠獲得最大回饋的事情上；如何將有限的時間做最充分及合理的運用，訂定工作計畫與期限，避免因工作延誤導致壓力與焦慮，就顯得十分重要。

可做好每日工作安排與時間規劃，輕重緩急依序處理。若覺得有壓力時勿壓抑自己，可與同事討論或談談彼此看法。(陳老師訪，950422)

對自己的工作要『做好準備』，掌握資源，善加利用人力，減輕負擔；若真的感受到工作壓力大時，要從事能使自己放鬆的活動（例如運動），不必硬撐，也要多討教資深教師的寶貴經驗，相信同事之間是樂於分享的。(陳老師訪，950422)

其實我覺得解決壓力最好的辦法就是趕快做。什麼事情沒做好，就趕快做，壓力自然解決啊！(李主任訪，950428)

八、適度參與運動及休閒活動

健全的心靈寓於健康的身體。運動可以強健身體，減低憂鬱和焦慮；休閒能使身體鬆弛與休息，紓放心情，調適緊張的生活，使生活更有情趣。受訪的資深教師都認爲，每天適當的運動、培養良好的休閒活動，可以紓解工作壓力及培養輕鬆而認真的生活態度。建議初任教師應多參加適宜的運動及休閒活動，保持身心的健康，以愉悅的心情迎接工作壓力的挑戰。

我自己若是感到工作有壓力時，有時會放空自己，暫時把工作放一邊，聊聊天、做做家事、聽聽音樂、閱讀書報等，或是與家人兜兜風、轉換工作情境，等情緒紓解後再投入工作。(陳老師訪，950422)

除了這些之外，有一些休閒活動啊！可能自己必須要學會放鬆自己。其實有些事情我是一直在思考說，有些事情，能做就量力而為去做，盡力去做…而其他的，我也認為不要太去在意，不要把自己的壓力源壓的太大，不要讓自己喘不過氣來，自己心理方面的調適也要很能夠。(李主任訪，950428)

這幾年，我覺得比較好的方式是閱讀，我常常會覺得說，心情不好的時候，因為家裡有很多書，隨便一翻，尤其是勵志的，或者是笑話、小故事大道理都可以。看書的過程裡面會把今天不愉快的東西暫時忘掉，甚至於藉由書中的一些話語，會讓自己想到其實沒什麼嚴重的嘛，對不對?(曾老師訪，950507)

大概工作壓力大的時候，我不太想講話，不太跟人聊天，我只跟我信任的人聊。因為那時候我極可能說錯話，會波及到別的同仁。所以大概看我很安靜的時候，可能就是我很忙的時候，或者就是情緒不太好；另外就是出去走走，開車或

是跟家人出去走走，他們也許也知道我情緒不好，他們就會讓我安靜。我覺得安靜對我是很大的一個幫助，讓人沉澱下來，才有機會及早釐清事情。(曾老師訪，950507)

貳、分析與討論

一、受訪教育人員對工作壓力因應策略的建議分析

經訪談國民中學校長、主任及資深教師等四位教育人員，受訪者對初任教師工作壓力的因應策略提出八點建議，分別是 (一)依學生個別差異建立適當期望水準；(二)妥善運用支援系統；(三)建立和諧的人際關係；(四)加強充實教師專業知能；(五)多問、多學、多觀察；(六)做好情緒管理與調適；(七)擬訂工作計畫，做好時間管理；(八)適度參與運動及休閒活動。其中以「做好情緒管理與調適」策略，建議最多。其次為「妥善運用支援系統」及「適度參與運動及休閒活動」。這與八位初任教師訪談表示對其工作壓力因應策略以「尋求支持」及「情緒調適」等策略使用最頻繁，有相同的看法。這也表示教師面對工作壓力時，首要在於情緒的管理與調適，以參與運動及休閒活動等方式讓自己的情緒獲得紓解，並尋求相關支援系統的協助，以減輕工作壓力。

二、受訪初任教師與教育人員對工作壓力因應策略使用及建議之比較

茲將受訪初任教師與教育人員對工作壓力因應策略使用及建議之比較，整理如表 4-3 所示。

表 4-3 初任教師與教育人員對工作壓力因應策略使用及建議彙整表

因應策略	受訪初任教師工作壓力因應策略	受訪教育人員工作壓力因應策略建議
1	**理性分析策略：** 釐清問題所在，理性分析，再選擇解決的策略。	
2	**尋求支持策略：** 向家人、同儕或朋友尋求情感性、資訊性及實質性的社會支持。	**妥善運用支援系統：** 尋求學校行政單位、資深優秀的老師、家人、朋友、專業輔導人員或醫師等提供實質的協助。
3	**問題解決策略：** 採取積極的因應態度，直接面對問題加以思考、計劃，去解決問題。	**依學生個別差異建立適當期望水準：** 適時的調整，以因應教學及學生行爲輔導方面的壓力。 **加強充實教師專業知能：** 充實學生輔導策略等教師專業知能與實務。
4	**情緒調適策略：** 調適自己的情緒，透過和同事聊天、或各項休閒活動等方式抒發情緒。	**做好情緒管理與調適：** 讓自己的情緒適度放鬆與發洩，暫時的放空自己，讓心情沉澱，冷靜思考後，再尋求因應策略。 **適度參與運動及休閒活動：** 多參加適宜的運動及休閒活動，以愉悅的心情迎接工作壓力的挑戰。

表 4-3 初任教師與教育人員對工作壓力因應策略使用及建議彙整表(續)

因應策略	受訪初任教師工作壓力因應策略	受訪教育人員工作壓力因應策略建議
5	**延宕逃避策略：** 以延宕處理或逃避問題的方式，消極的去應付工作困擾，以減輕工作壓力。	
6		**建立和諧的人際關係：** 與人建立良好的人際互動，包含學校同事及學生家長。
7		**多問、多學、多觀察：** 多問相關同事、多學習有經驗的教師、多觀察資深教師如何處理班務及學生行爲問題，累積實務經驗。
8		**擬訂工作計畫，做好時間管理：** 分辨事情的優先順序及輕重緩急，將有限的時間做最充分及合理的運用

資料來源：研究者整理

由表 4-3 之比較分析可知，相關教育人員針對初任教師工作壓力因應所建議之八項策略中，計有「做好情緒管理與調適」、「適度參與運動及休閒活動」及「妥善運用支援系統」等三項是初任教師經常使用之策略，另五項策略，在初任教師的訪談中並未提及。而「依學生個別差異建立適當期望水準」及「加強充實教師專業知能」等策略則符合積極正向的因應態度，直接面對問題加以思考、計劃的

「問題解決」策略。因此，包括「建立和諧的人際關係」、「多問、多學、多觀察」、「擬訂工作計畫，做好時間管理」等三項策略，當可提供初任教師工作壓力因應之參考。

NTTU Library

第五章　結論與建議

本研究旨在探討台東縣國民中學初任教師工作壓力之感受及其因應策略。為達成研究目的，首先經由文獻探討，針對教師角色及初任教師之特質及工作壓力因應相關理論加以探討與分析，以作為本研究的理論基礎。本研究採質化取向，以台東縣國民中學初任教師為研究對象，共計訪談八名初任教師，透過深度訪談及文件分析，了解國民中學初任教師對工作壓力的感受與因應策略之現況。另外亦訪談了國民中學校長、主任與資深教師等共四位，提供初任教師面對工作壓力因應策略之建議。

本研究在總結研究的討論結果，進一步作成結論並提出建議，以作為改進國民中學教育之參考及未來從事相關研究的基礎。本章共分二節，第一節是結論，第二節是建議。

第一節　結論

本節依據前章的研究結果與討論，綜合歸納成以下的結論，以作為提出建議的依據，茲分述如下。

壹、受訪初任教師所知覺的工作壓力

一、受訪初任教師工作壓力之分析

受訪的八位初任教師都知覺到工作壓力，也認為教師職業具有相當的工作壓力。其中有五位老師表示，感受到教師的工作壓力很大，三位老師對於工作壓力的感受則表示還好或可以調適。

二、各層面工作壓力分析

八位受訪初任教師對工作壓力的知覺感受歸納爲以下五個層面：

(一)行政事務層面

包括公佈各班的段考成績、各處室繁瑣的表件及文書處理、整潔秩序競賽、班級活動競賽以及學生服裝儀容要求等行政措施。

(二)學生的行為輔導

在整個社會環境的變遷中，由於價值觀念的混淆、家長的溺愛，學生行爲問題日益嚴重，對於經驗不足的初任教師而言，「學生訓輔」層面的壓力感受最大。

(三)工作負荷層面

大部分的受訪老師都兼任導師，而國民中學導師每日工作內容十分繁瑣，加上過長的工作時間，週休假日的升學輔導，繁重的工作量，讓老師在「工作負荷」層面上，感受到較大的工作壓力。

(四)專業知能層面

部分領域教師授課時數多，對課程教材不夠嫻熟，相對的備課時間較長。另外也擔心自己教學經驗不足，教學現場的臨場反應不佳，造成學生對教師的專業知識有所懷疑，在「專業知能」層面感受到工作壓力。

(五)人際關係層面

包含校長對部分初任教師的刻板印象，同事之間在班級成績的競爭、比較，學校的行政單位行政效率不佳，無法符合導師的期待。擔心自己的帶班風格和班級表現被拿來做比較，家長對學生成績及行爲問題的要求，相關問題的關說等「人際層面」的壓力。

貳、受訪初任教師的工作壓力來源

一、受訪教師工作壓力來源分析

研究者將受訪初任教師的工作壓力來源歸類爲「行政事務、「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「自我發展」及「社會期待」六個層面。整體分析，受訪初任教師工作壓力來源，主要在於「工作負荷」、及「人際關係」層面，而「行政事務」及「專業知能」層面次之。

二、不同變項之差異分析

(一)性別方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，在性別方面，女性教師以「工作負荷」、「專業知能」、「行政事務」層面之工作壓力感受較大；男性教師在「人際關係」層面上感受較大的工作壓力。

(二)服務地區方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，在服務地區方面，服務於一般地區的教師以「工作負荷」層面之工作壓力感受較大，而服務於偏遠地區的教師則以「專業知能」層面之工作壓力感受較大。

(三)學校規模方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，在學校規模方面，服務於25班以上學校的教師以「工作負荷」層面之工作壓力感受較大，服務於13~24班學校的教師以「自我發展」層面之工作壓力感受較大，而服務於12班以下學校的教師則以「專業知能」層面之工作壓力感受較大。

(三)擔任職務方面

受訪初任教師對工作壓力來源的感受，擔任導師者以「工作負荷」層面之工作壓力感受較大，擔任行政工作者則以「行政事務」層面之工作壓力感受較大。擔任不同職務的初任教師其工作壓力來源感受並不相同。

參、受訪初任教師面對工作壓力的因應方式

一、受訪教師工作壓力因應分析

研究者將受訪八位初任教師的工作壓力因應方式歸類爲「理性分析」、「尋求支持」、「問題解決」、「延宕逃避」及「情緒調適」等五種策略。其中以「尋求支持」及「情緒調適」等策略，受訪者使用最多，而以「延宕逃避」策略使用最少。

二、不同變項之差異分析

(一)性別方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，在性別方面，並無明顯差異，都以「尋求支援」及「情緒調適」等策略使用最爲頻繁。

(二) 服務地方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，在服務地區方面，服務於一般地區的教師以「情緒調適」策略使用最爲頻繁，而服務於偏遠地區的教師則以「尋求支援」策略使用最爲頻繁。

(三)學校規模方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，在學校規模方面，服務於25班以上學校教師都以「情緒調適」策略使用最爲頻繁。而服務於12班以下及13~24班學校教師則以「尋求支援」策略使用最爲頻繁。

(四)擔任職務方面

受訪初任教師對工作壓力的因應方式，在擔任職務方面，並無明顯差異，都以「尋求支援」及「情緒調適」等策略使用最爲頻繁。

肆、受訪相關教育人員對初任教師工作壓力因應的建議

一、受訪教育人員對工作壓力因應策略的建議分析

經訪談國民中學校長、主任及資深教師等四位教育人員，受訪者對初任教師工作壓力的因應策略提出八點建議，分別是 (一)依學生個別差異建立適當期望水準；(二)妥善運用支援系統；(三)建立和諧的人際關係；(四)加強充實教師專業知能；(五)多問、多學、多觀察；(六)做好情緒管理與調適；(七)擬訂工作計畫，做好時間管理；(八)適度參與運動及休閒活動。其中以「做好情緒管理與調適」策略，建議最多，其次爲「妥善運用支援系統」及「適度參與運動及休閒活動」。

二、受訪初任教師與教育人員對工作壓力因應策略使用及建議之比較

相關教育人員針對初任教師工作壓力因應所建議之八項策略中，計有「做好情緒管理與調適」、「適度參與運動及休閒活動」及「妥善運用支援系統」等三項是初任教師經常使用之策略。另五項策略在初任教師的訪談中並未提及，而「依學生個別差異建立適當期望水準」及「加強充實教師專業知能」乃屬初任教師「問題解決」策略。因此，包括「建立和諧的人際關係」、「多問、多學、多觀察」、「擬訂工作計畫，做好時間管理」等三項策略，當可提供初任教師工作壓力因應之參考。

第二節　建議

根據上述的研究發現與結論，本研究提出下列建議，以供教育主管單位、師資培育機構、學校及校長、國中初任教師及未來研究者參考。

壹、對教育主管單位建議

一、辦理初任教師專業成長研習及紓解壓力相關活動

由初任教師的訪談中得知，對於教師專業知能增長及實務經驗傳承的相關研習有其需求。因此，建請教育局針對初任教師辦理專業成長相關研習活動，研習主題包含班級經營、諮商與輔導、法律常識、人際關係等，依不同主題規劃相關課程。並邀請學者專家、校長及資深優秀教師參加，提供理論、實務經驗分享和教育精神傳承。另外，針對教師工作壓力部分也能開設壓力因應與調適相關課程，提供教師因應策略及紓壓管道，透過對自我的認識與了解，預防及因應工作壓力。

二、減輕教師工作壓力負荷

本研究訪談對象多兼任導師，而研究發現受訪初任教師不論是工作壓力的知覺或是實際壓力來源，都以「工作負荷」層面感受較大。這也顯示國民中學導師除了課程與教學之外，班級經營及學生生活教育、行爲輔導等方面，工作負擔繁重。因此，教育主管機關若能針對上述教師工作內容，協助教師研擬因應策略，並在政策上給予教師實質的鼓勵，如酌減教師授課時數或減少對學校非教學相關活動的干擾，當能減輕教師工作壓力。

貳、對師資培育機構的建議

一、妥善規劃實習教師相關輔導課程

由本研究結果得知，受訪初任教師的工作壓力來源是多元的，而面對工作壓力的因應方面也以「情緒調適」策略使用最為頻繁。若能在壓力因應策略方面更靈活的運用，當能減輕不少工作壓力。因此，建議師資培育機構能針對教師壓力因應的問題，開設如情緒管理、時間管理、人際溝通、壓力因應等相關課程，讓實習教師在養成階段即能預知工作壓力及因應策略，將來進入教育職場後才能妥善因應。

二、落實教育實習輔導制度

師資培育機構應協調教育實習學校妥為規劃教師實習相關輔導措施，並慎選指導老師，提供實習教師更多行政、教學及導師實習層面的學習成長機會。而對於實習教師角色定位也應明確，不要將實習教師淪為打雜或公差派遣的角色。若能確實落實教育實習輔導制度，在教師實習養成階段能提供實質的幫助，對於教師個人而言，在正式擔任教師後的導入階段將更加順遂。

參、對學校與校長的建議

一、校長應以更人性的領導，主動關懷初任教師

部分受訪教師認為，校長過於工作導向，一味的校務要求，不顧及教師的個別差異與需求，將會影響學校的組織氣氛。初任教師對於學校環境的陌生、教師實務經驗的不足，都影響其工作表現。建議校長應多給予初任教師關懷、協助與鼓勵，多稱讚教師良好的表現，多聽取教師建設性的意見，改善教學環境，營造溫馨和諧的學校氣氛。

二、辦理初任教師職前座談

學校應辦理初任教師(含新進老師)的職前座談，座談內容包括學校環境介紹、校長的治校理念、各處室的業務執掌及行政作業程序、學生素質及家長背景分析、組織文化與特色等，提供實務經驗分享與交流，避免因爲對學校環境陌生，導致焦慮、挫折與壓力。

三、安排適當的導師及兼職行政工作

前述國民中學導師工作負擔繁重，由於班級經營、學生輔導知能及實務經驗較爲不足，在「工作負荷」層面感受較大的工作壓力。因此，在大型學校教師員額較多，可透過校內民主程序，建立制度，讓初任教師第一年先不擔任導師，透過有經驗教師的帶領，以觀察學習的方式，累積實務經驗，第二年再擔任導師。而在行政工作的安排時，也應了解教師的專長、興趣和特性，尊重教師意願和選擇，適才適所，減少壓力產生。

四、提高學校行政效能，凝聚成員共識

本研究發現，學校行政效能的不彰，將增加教師的工作負擔。因此，爲減低教師行政負荷的壓力，應簡化學校行政業務，避免不必要的表件陳報。另外，本研究亦發現，學校行政措施的推動未能凝聚共識，造成行政單位與教師的互信不足，影響行政成效與組織氣氛，也增加教師心理層面的工作壓力。建議學校應加強組織成員的溝通，建立共識，以利各項決策與活動之推展，減輕教師壓力感受。

五、肯定資深教師經驗，落實傳承制度

受訪教師都認爲，資深教師在行政、教學、班級經營及學生輔導上的經驗豐富，對初任教師可以提供經驗傳承。因此，不論是透過正式的溝通，如校內研習、

導師會報、領域課程小組會議等場合，實施心得分享與對話，或是透過辦公室座位的安排，讓資深與初任教師比鄰而坐，私下場合的非正式溝通，乃至於推動「師徒制」，由資深老師帶領初任教師等方式，讓資深教師的成就及專業受到肯定，並將經驗傳承，有效減少初任教師的摸索與挫折，並減輕其工作壓力。

六、建立諮詢輔導系統，提供支援及心理諮商

學校輔導室應支援導師，針對學生輔導提供更完善的輔導策略與協助，並提供相關的輔導專業資訊，充實初任教師輔導專業知能。而對於教師心理的輔導諮商也應提供諮詢與輔導，如主動協調馬偕醫院或署立醫院給予教師心理諮商，讓老師能在精神及心理層面獲得紓解，釋放工作壓力，重新再出發。

七、辦理教師壓力及情緒管理相關活動

長期的壓力累積，將影響教師身心健康，造成教師工作倦怠，降低教師工作效能。因此，除了教育主管單位之外，學校更應提供教師關於壓力管理、情緒管理、工作管理等相關課程並安排教師聯誼活動，建構教師自身壓力因應之道，以提升教師工作效能。

肆、對初任教師的建議

一、明辨壓力來源所在，靈活的運用壓力因應策略

面對壓力時，應該有的態度，不單純是對抗，而是如何去接受並解決。所以個體必須對自己和工作情境做評估，亦即先了解壓力來源，確認問題所在，然後再採取行動，展開因應對策。當壓力源消失了，工作壓力自然減輕。由於每個人所面臨的壓力情境不同，所運用的因應策略也有所不同。因此，建議初任教師面對不同的壓力情境，要靈活運用各種壓力因應策略，以理性態度，謹慎面對，解

決問題。

二、建立和諧的人際關係，尋求合作及支援

本研究發現，「人際關係」層面是初任教師工作壓力的主要來源之一。所以要提高教師的身心健康，可從建立良好的學校氣氛及人際互動上著手。建議初任教師要開放自我，多參加學校活動，擴展生活領域，以增加人際互動的機會，並與同儕和諧相處，虛心求教。遇問題無法解決時，應即時尋求各方面的支援，妥善因應，以認真的工作態度與表現，尋求校長、同事、學生及家長的認同。

三、積極的參與進修活動，加強教師專業知能

本研究發現，「專業知能」層面是初任教師工作壓力的主要來源之一，而教師「專業知能」層面包含班級經營、學生輔導及課程與教學等。其中以學生輔導方面的知能初任教師尤顯不足。因此，建議初任教師應積極參與輔導知能研習，學習輔導策略，面對不同情境的學生行爲問題，運用不同的輔導策略加以因應，才不致左支右絀、疲於奔命。

四、做好情緒調適，積極正向面對壓力

由本研究結果得知，多數的初任教師面對工作壓力因應，以「情緒調適」策略使用最多。教師面臨壓力時，情緒調適能緩和問題所帶來的痛苦與困擾，使個人能紓解壓力所造成的情緒或身體上的衝擊。因此，建議初任教師面對壓力問題時，能做好情緒管理，妥善運用壓力策略，以積極正向的信念，面對工作壓力，如此應可化壓力爲助力、化危機爲轉機。

五、擬訂工作計畫，做好時間管理

有效組織並運用時間，計畫或安排事情順序，可以提升工作效率。不當的時間管理，會造成個人生活作息的錯亂與工作壓力的遞增，將使工作壓力無法有效紓解。因此，建議初任教師，對於工作應擬訂計畫，在每日忙碌的工作中應做好時間管理，設定目標及訂定優先順序，依迫切性和重要性依序處理。如此可讓自己心理較爲舒緩，減少壓力和焦慮。

六、重視教師自身的身心健康

由本研究發現，初任教師面對工作壓力，對自身的心理衛生及諮商有其需求。因此，建議教師應建立一套自我身心健康管理制度，包含定期身體健康檢查、壓力管理、心理健康諮商等，並在工作之餘，學習放鬆自己，透過興趣的培養、閱讀書報、適當的運動及從事休閒活動，以紓解工作壓力，增促進身心健康。

伍、對未來研究的建議

一、研究內容方面

本研究旨在探討國民中學初任教師工作壓力及其因應策略。研究僅就初任教師的「工作壓力來源」及「因應策略」做研究，對於工作壓力因應的歷程及因工作壓力及因應方式不良造成的「職業倦怠」、「身心健康受損」、「退出教師工作」等情形未加以探討，這些對教師工作壓力有更切身的經驗和體認，這是本研究無法周詳的地方，也是將來值得進一步加以探究之處。

二、研究對象方面

本研究的對象以台東縣國民中學初任教師爲主，因限於時間及經費的因素，只訪談八位初任教師及四位教育人員。而初任教師遍及台灣地區及國小、高中等

各階段。因此建議，未來研究可擴大研究對象，探討台灣地區各階段的初任教師其工作壓力及其因應策略，亦可針對此三階段的教師作一比較分析，將使研究對象更具全面性。

三、研究工具方面

本研究所使用的研究工具係以訪談大綱爲主，文件蒐集爲輔。透過受訪者的訪談資料及文件進行資料分析，雖經專家學者提供眾多寶貴意見，然而只針對研究者的研究需求而編製。因此，建議未來研究可針對訪談內容，再擬訂更符合研究需求之訪談大綱，將使研究工具更嚴謹。另外也建議在資料蒐集上加入觀察、錄影等方式，讓資料來源更加充實。

NTTU Library

參考文獻

中文部分

王嘉陵（民92）。九年一貫課程改革下的教師角色。**初等教育學刊，16，**173-175。

白青平（民89）。**台北縣市國民小學初任教師工作困擾與解決途徑之研究。**國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北縣。

江欣霓（民91）。**國小教師工作壓力,情緒智慧與身心健康之相關研究。**國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

江鷹敏（民93）。**台北市國民中學總務人員工作壓力與因應方式之研究。**國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

吳昌雯（民93）。**新竹縣國民中學新手教師工作壓力與因應策略之研究。**國立高雄師範大學工業科技教育系碩士論文，未出版，高雄市。

吳明順（民91）。**國民中學主任工作壓力與因應策略之研究。**國立彰化師範大學教育研究所碩士班碩士論文，未出版，彰化縣。

吳青蓉、張景媛（民86）。英語科專家／生手教師課堂教學之研究。**師大學報，42，**17-33。

吳俊容（民91）。**國小特殊班教師與普通班教師工作壓力及其調適策略之研究。**國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

吳政原（民93）。**國小初任教師第一年教師評鑑指標之建構。**國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。

吳清山、林天祐（民94）。工作壓力。**教育資料與研究雙月刊，65，**135。

李思儀（民92）。**國民中學特殊教育組長工作壓力與工作適應之研究。**彰化師範大學特殊教育系碩士論文，未出版，彰化縣。

李勝彰（民92）。**國民中學教師工作壓力、因應策略與退休態度之研究。**國立彰

化師大 教育教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

李菁菁（民92）。**公立國小附設幼稚園兼行政職務教師工作壓力之研究-以台北縣為例。**國立花蓮師範學院幼兒教育學系碩士論文，未出版，花蓮縣。

汪巧玲（民92）。**國中生活科技教師面對九年一貫課程的工作壓力與因應方式之研究。**國立高雄師範大學工業科技教育系碩士論文，未出版，高雄市。

周元璋（民91）。**彰化縣國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應方式之研究。**國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

林水木（民90）。**國民小學組織變革與教師工作壓力關係之研究。**國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

林永茂（民94）。**台北市高職工科初任教師生涯取向之研究。**國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

林金生（民92）。**國民中學輔導教師工作壓力、因應策略與負向情緒經驗之研究。**國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。

林保豊（民91）。**國民小學教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究。**國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

林昭男（民90）。**國小初任主任工作壓力與因應策略之研究。**國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

林家任（民92）。**九年一貫課程實施後國民小學教師的工作壓力與因應策略之相關研究。**國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

林進材（民88）。國小專家教師與新手教師教學理論建構之研究。**國民教育研究集刊，5，**185-218。

林顯輝（民90）。廿一世紀教師所扮演的角色。**國教世紀，143，**1-2。

邱兆偉（民85）。**教育哲學。**台北：師大書苑。

邱從益（民93）。**高雄市國民中學兼任行政職務教師工作壓力與學校組織氣氛關係之研究。**國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

邱義烜（民91）。**國民小學教師知覺九年一貫課程實施工作壓力與因應策略之研究。**國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

邱憲義（民85）。**國民小學校組織氣氛與教師工作壓力關係之研究。**國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

洪朱璋（民89）。**台北市國民小學教師工作壓力與運動參與行爲之相關研究。**台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

涂燕玲（民91）。**國民小學教師角色衝突之研究。**國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

徐顥恩（民93）。**國民中學初任教師工作困擾與專業發展需求之研究-以花蓮縣爲例。**國立東華大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。

張定富（民91）。**政府採購法施行後國立大學校院採購人員業務認知與工作壓力之研究。**國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

張宜芳（民92）。**教學信念和教學困擾—二位國小初任教師的個案研究。**國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

張郁芬（民90）。**國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究。**國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

張黎香（民93）。**國中導師情緒智力、工作壓力與因應策略之相關研究。**銘傳大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

張麗琪（民89）。**國中與高中學校氣氛、導師工作壓力與因應策略之研究。**國立彰師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

郭丁熒（民90）。「教師角色轉化」模式之建構。**國民教育研究集刊，7，**184-251。

郭生玉（民84）。教師的工作壓力對工作心厭的影響。**測量與輔導，130，**2664- 2665。

郭峰偉（民89）。**國中教師工作壓力與教師效能關係之研究。**國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，台南市。

郭泰平（民90）。**國民中學教師對教育改革工作壓力及因應策略之研究。**國立高雄師範 大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。

郭蕙菊（民92）。**國民小學實習教師與初任教師教育專業認知之研究。**國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

郭耀輝（民93）。**國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。**國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

陳文俊（民90）。**國民小學實習教師工作壓力與因應策略之研究。**國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，未出版，高雄市。

陳育吟（民91）。**國民小學初任教師班級經營困境及成長策略需求之研究。**臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

陳信夫（民93）。**臺北市中等學校教學輔導教師制度試辦現況與實施成效之研究**。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

陳奎熹（民90）。社會變遷與師生關係。**彰化文教季刊，39**，5-11。

陳美玉（民88a）。初任教師專業發展之探討。**中等教育，50（3），**42 -59。

陳美玉（民88b）。**教師專業學習與發展。**臺北市：師大書苑。

陳素惠（民92）。**我國綜合高中教師工作壓力與因應之研究。**國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

陳顯智（民94）。**國民小學初任教師教學關注與教學效能之研究。**臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

曾守誌（民92）。**九年一貫課程實施國民中學導師工作壓力與調適策略之研究。**國立彰化師大教育教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

黃正鵠（民90）。教訓輔三合一體制的理念與實踐。**訓育研究，40（2）**，51-56。

黃宏建（民91）。**台中縣國中教師工作壓力之研究。**國立彰化師大教育教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

黃國銘（民91）。**國民中學教師對教育改革所知覺的壓力及因應行為對其專業態度之影響。**國立台灣師大教育教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

黃瑞琴 （民88）。**質的教育研究方法。**台北：心理。

黃義良（民88）。**國小兼任行政工作的工作壓力與調適方式之研究。**國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

黃儒傑（民91）。**國小初任教師教學信念、教學成敗歸因及其有效教學表現之研究。**國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

楊永森（民91）。**社團經驗對初任教師班級經營影響之研究。**國立台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。

楊淑麗（民92）。**國民中學學校氣氛、教師工作壓力與教師身心健康之研究。**國立彰化師大教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

楊誌卿（民86）。教師的工作壓力與自我調適。**社教資料雜誌，225**，9-11。

楊銀興（民82）。**師範學院結業實習教師工作及生活困擾之研究。**台北：師大書苑。

楊麗香（民93）。**高職餐飲管理科教師工作壓力、因應策略與教學效能之研究。**屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

葉兆祺（民88）。**國民小學實習教師的工作壓力與因應方式之研究。**國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。

葉重新（民86）。壓力與身心健康。**國教輔導，36（5）**，34-42。

葉重新（民87）。**心理學。**台北：心理出版社。

廖光榮（民90）。**國中資源班教師工作壓力與工作倦怠相關之研究。**國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

蔡孟珍（民90）。**國民小學教師參與試辦九年一貫課程之工作壓力與因應策略研究。**國 立高雄師範大學工業科技教育系碩士論文，未出版，高雄市。

蔡孟翰（民90）。**中年教師覺知教育改革壓力、工作價值觀與生涯發展需求之關係研究。**國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。

蔡純姿（民87）。**國民小學教師覺知教育改革之工作壓力因應策略研究。**國立高雄師範大學輔導學系碩士論文，未出版，高雄市。

蔡培村（民88）。我國實施教師職級制度可行性研究。載於現代教育論壇：**中小學教師分級制度的實施展望**（頁7-23）。臺北市：國立教育資料館。

蔡培村、孫國華（民85）。我國中小學教師生涯發展之實證分析，載於蔡培村（主編），**教師生涯與職級制度**（頁191-226）。高雄市：麗文。

蔡雅玲（民93）。**國小初任教師教學檔案對教學省思影響之研究。**臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

鄭媛文（民93）。**桃園縣國小資源班教師工作壓力與工作滿意度相關之研究。**中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

鄧珮秀（民92）。**台北縣國民小學教師工作壓力與教學效能關係之研究－以九年一貫課程實施爲例。**國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北縣。

蕭育（民92）。**國小教師所知覺組織溝通滿意與教師工作壓力關係之研究。**國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

賴郁璿（民93）。**國小專家／初任教師教學歷程之比較研究—以綜合活動學習領域爲例。**國立台北師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，台北縣。

謝旻晏（民92）。**國民小學初任教師班級經營現況、困擾與改善成長策略之研究。**國立 屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

韓玉芬（民93）。**初任教師工作壓力因應歷程之質的研究。**國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，台北市。

簡紅珠（民85）。專家與新手教師的班級管理實作與決定之研究。**教育研究資訊，4（4）**，36-48。

藍采風 （民92）。**全方位壓力管理。**台北：幼獅文化事業公司。

羅仕然（民93）。**異鄉人組曲：離鄉背井國小初任教師課程實踐之探究。**國立台北師範學院課程與教學研究所碩士論文，未出版，台北縣。

饒見維（民90）。九年一貫課程與教師專業角色的省思。**教師天地，113**，7。

NTTU Library

西文部分

Antoniou,A.S.,Polychroni,F.,＆Walters,B.（2000）.*Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece*.International Special Education Congress 2000.

Auerbach,S.M.,& Gramling,S.E.(1998). Stress management psychological Foundations. *Englewood Cliffs*, NJ: Prentice Hall.

Berliner, D. C.（1988）. *The development of expertise in pedagogy.* New Orleans: American Association of College for Teacher Education.

Borich, G. D., & Tombari, M. L.(1997). *Education psychology*.(2nd ed.) White Plains, New York: Longman.

Borko, H. & Livingston, C.（1989）. Cognition and improvisation: differences in mathematics instruction by exert and novice teacher. *American Educational Research Journal, 26*（4）, 473-498.

Canon,W.B.（1932）. *The wisdom of the body*. New York: Norton.

Chaplain, R.P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology, 15*(4), 473-489.

Dunham J.（1992）.*Stress in teaching.* New York：Routledge. *Educational Psychology, 65,* 387-392.

Erickson, F.(1986). Qualitative methods in research on teaching. In M.C.Wittrock(Ed.). *Handbook of research on teaching*（3rd）,145-158. New York: Macmillan.

Fessler, R.（1985）. A model for teacher professional growth and development. In P. J.Burke & R. G. Heideman, *Career-long teacher education* ,181-193.

Gmelch,W.H.（1988）.Research perpectives on administrative stress: Cause,reactions responses and consequences. *The Journal of Education Adiministration, 26*（2）,222-231.

Greenberg, J. S.（1996）. *Comprehensive stress management.* Dubuque: Wm. C. Brown & Benchmark.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G.（1987）. Educational administration:*Theory research, and practice* （3rd ed. ）. New York: Randon House.

Justice, B.（1988）. Stress, Coping, and Health Outcomes. In M. L. Russel（Ed.）. *Stress Management for Chronic Disease.* New York: Pergamon Press.

Kyriacou, C.（1987）. Teacher stress and burnout：An international review. *Educational Research,29*（2）,146-152.

Kyriacou, C.（2001）. Teacher stress：*Directions for future.Educational Review,53*（1）,26-35.

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

Lazarus,R.S., & Folkman,S.（1984）. *Stress,appraisal and coping.* New-York: Springer.

Lin,Nan.,& Ensel,W.M.（1989）. Life stress and health: Stressors and resources. *American Sociological Review, 54,* 382-399.

McCormick,J.（1997）.Occupational stress of teachers: Biographical differences in large School system. *Journal of Educational dminstration,35*（1）,18-38.

McDonald, J.H.（1985）. A career ladder and career alternatives teachers. *Careerlong teacher education. Springfield.*

Monsour, F.（2003）. Mentoring to Develop and Retain New Teachers. *Kappa Delta Pi Record,39*（3）,134-135.

Moracco, J. C. & McFadden, H.（1982）. The counselor's role in reducingteacher stress. *The personnel and guidance journal, May,* 549-552.

Patton,M.Q.（1990）. Qualitative *evaluation and research methods.* Newbury Park: Sage.

Pervin（1983）.Characterristics of staff burnout in mental health setting. *Hospital & Community Psychiatry,28,*233-237.

Pithers,R.T.,& Fogarty,G.J.（1995）. symposium on teacher stress: occupational stress among vocational teacher. *British Journal of ducationalPsychology, 65,* 3-14.

Selye, H.（1956） *The stress of life*. New York：McGraw-Hill.

Simmons, B. J.（2002）. Navigating the first year of teaching. *Kappa Delta Pi Record,38*（4）,160-164.

Tellenback, S., Brenner, S., & Lofgren, H.（1983）. Teacher stress: exploratorymodel building. *Journal of occupational psychology, 56*（1）, 19-33.

Travers, C.J. & Cooper, C.L.,（1996）. *Teachers under pressure stress in the teaching profession.* New York : Bantam Books.

NTTU Library

附錄一　訪談大綱

壹、初任教師部分

一、受訪者背景資料

（一）請簡單描述您的成長背景、求學和工作經驗（姓名、性別、年齡、教育背景、實習或代課學校等）。

（二）請談談您目前的工作環境（學校規模、任教科目、授課班級數、授課時數、擔任行政工作或班級導師、工作的環境）。

二、教師角色期望

（一）您理想中的教師應扮演何種角色？

（二）您覺得他人（包括學校校長、主任、同事及學生家長等）對您的工作表現有何期望？

三、工作經驗談

（一）您選擇教師工作的原因是什麼？

（二）您每天主要的工作內容爲何？是否可舉例說明，如針對學生、家長及教學等。

（三）請談談自己和學生、同事、家長、學校的互動情形。

（四）您喜歡目前的工作嗎？理由是什麼？

（五）擔任教師工作前後，自己有什麼改變？這些改變是受那些因素影響？

（六）您喜歡目前工作的環境嗎（說明選擇目前任教學校的因素）？學校的氣氛如何？

（七）請談談您教師工作第一次的感受（老師的第一天：第一天接觸學生、第一節課、第一週、第一個月、第一年）。

（八）從事教師工作以來，哪些事情令您感到震撼、挫折與衝擊？（可以從教學活動、班級經營、學生行爲輔導、人際互動、學校組織及文化等方面說明）

（九）請用幾個形容詞描述您過去幾年的教師工作經驗。

四、知覺工作壓力

（一）您覺得教師這個工作的壓力大嗎？爲什麼？

（二）到目前爲止，您是否感受到工作壓力？學校的哪些工作讓您覺得有壓力？

（三）您覺得您的工作壓力和學校資深老師的工作壓力有何不同？

五、工作壓力的來源

（一）您在教師工作的職場中，感受到的主要壓力來源爲何？

（二）您認爲造成這些壓力的可能原因是什麼？

六、工作壓力因應的方式

（一）當您面對教育工作過程中的壓力，您是如何因應的？爲何決定用這種的方式因應？

（二）工作遇到挫折，您是否曾尋求支援與協助？曾尋求哪些支援與協助？

（三）您最常運用校內的哪些資源（人、事、物）來紓解工作壓力？

（四）您覺得學校行政單位或同事可以給您哪些支援或協助，以減輕您的工作壓力？

（五）您會不會將工作上的困難與學校同事分享，並尋求其他人員的支持或意見提供？

（六）您最喜歡用什麼的方式紓解自己的工作壓力？請舉例說明。

（七）您還有哪些其他因應工作壓力的方式？

（八）在您任教的學校，對初任教師是否有相關的輔導措施？

（九）您認爲主管教育的行政單位、師資培育機構或學校，在初任教師的導入

階段應該提供哪些輔導措施？

七、教師生涯發展

（一）到目前爲止，您覺得自己的工作表現如何？

（二）回首來時路，您會給自己哪些建議與鼓勵？

（三）這幾年來，您有哪些新的觀點和想法？

（四）如果可以重新選擇，您是否會再選擇從事教師工作？

（五）到目前爲止，在工作上您需要哪些方面的協助？

NTTU Library

附錄二　訪談大綱

貳、教育相關人員部分

一、受訪者背景資料

（一）請簡單描述您的個人背景和工作經驗（姓名、性別、年齡、教育背景、任教年資、目前任教學校規模、擔任行政工作或班級導師等）。

二、初任教師角色特質與工作表現

（一）在您任教的學校或您所認識的初任教師，他們有哪些特質？

（二）在您任教的學校或您所認識的初任教師，他們的工作表現如何？（可以從教學活動、班級經營、學生行爲輔導、人際互動、學校組織及文化等方面說明）

三、初任教師的工作壓力

（一）到目前爲止，在您任教的學校或您所認識的初任教師中，您是否覺得他們承受到工作壓力？學校的哪些工作或措施讓他們覺得有壓力？

（二）您覺得在工作壓力方面，初任教師和資深老師的工作壓力有何不同？

四、初任教師工作壓力的來源

（一）您覺得初任教師工作壓力的主要來源爲何？

（二）您認爲造成這些壓力可能的原因是什麼？

五、初任教師工作壓力因應的策略

（一）您覺得初任教師面對教師工作過程中的壓力，應如何因應？

（二）您覺得初任教師工作遇到挫折或壓力時，學校行政單位或教師可以提供哪些支援或協助？

（三）您最常用什麼方式來紓解工作壓力？請舉例說明。

（四）請您提供一些初任教師面對工作壓力的因應策略。

（五）在您任教的學校，是否對初任教師有相關的輔導措施？

（六）您認為主管教育的行政單位、師資培育機構或學校，在初任教師的導入階段應該提供哪些輔導措施？

NTTU Library

附錄三　專家效度名錄

台東縣國民中學初任教師工作壓力與因應策略之研究訪談大綱，協助內容效度之專家背景介紹：

化名	性別	教育背景	服務地區	擔任職務	服務年資	備註
侯松茂	男	博士	大學	大學教授	25 年	
洪榮威	男	研究所畢業	一般地區	國中校長	25 年	
江銘鉦	男	研究所畢業	偏遠地區	國中校長	22 年	
石鎮寰	男	研究所(進修中)	偏遠地區	國中主任	20 年	
洪綺蓮	女	研究所	偏遠地區	國中主任	15 年	
張碧玉	女	四十學分班結業	一般地區	國中教師	23 年	
林俊宏	男	四十學分班結業	一般地區	國中教師	12 年	
李彥穎	男	一般大學	一般地區	國中教師	2 年	

資料來源：研究者整理