

國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文

指導教授：鄭慶民 博士

新北市立國民中學兼任行政職務教師

工作壓力與因應策略之研究

A Study of the Job Stress and Coping Strategies for the Junior  
High School Teachers with Concurrent Administrative Work  
in New Taipei City



研究生：莊惠鈴

中華民國 101 年 7 月

## 謝 誌

以往總是讀著別人的謝誌勉勵自己，而今終於可以動筆寫出自己的感謝，在論文即將付梓之際，回想研究所這一路的歷程，點滴在心頭.....。

本篇論文得以順利完成，最先感謝我的指導教授鄭慶民博士，悉心指導論文的方向與架構，他的亦師亦友與循循善誘，總讓人在壓力與疲倦瀰漫之際，重新燃起鬥志與初衷。感謝口試委員徐昊杲教授、張嘉育教授、劉克立教授的斧正與寶貴意見，使本篇內容更臻完善。感謝所有任課教授的指導，感謝導師許全守教授與李懿芳教授的關懷與叮嚀，感謝宋修德教授在統計學上的啟蒙，論文統計分析才得以順利完成。此外，感謝所有協助填答問卷的新北市國中兼任行政職務教師，使本研究更具有價值性。

感謝與我共度兩年求學時光的同學，認真負責的班代文德、細心慧黠的曉珍，特別是經常同組的瀟瑩、孟潔、家珍、佳怡和莉芳，屬於我們的角落，總是特別溫馨。因為有妳們，上課變成期待，那加油打氣與歡樂笑語，即使是披星帶月，每每都能快樂步出校園。

最後要感謝我的家人，在女兒芸芸牙牙學語的稚齡，託付給遠在南部的公婆悉心照料，讓我無後顧之憂。感謝體貼懂事的兒子維維，在媽媽埋頭寫作的夜晚，也用書香陪伴。感謝爸爸、媽媽、弟弟、小姑，一路默默支持。最深的感謝是老公子源，給我最大的精神鼓勵與行動支持，兩年來風雨無阻接送我上下課，給予包容與無限體諒，關愛之情溢於言表。在我上課寫論文期間，照顧兒子起居和課業，尤其當我連假日都埋首師大圖書館之際，稱職扮演父兼母職的角色。

因為你們，所以成長，願以此小小成果獻給愛護我、照顧我、協助我的所有人，無盡感謝～

莊惠鈴 謹誌

101年7月於師大工教所

## 摘要

本研究旨在探討瞭解新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略，並探討不同個人背景變項的兼任行政職務教師工作壓力及因應策略的差異情形。本研究採問卷調查法，研究母群以一百學年度任新北市立國民中學（不含完全中學）共 60 所學校之兼任行政職務教師為對象，總計發出 24 所學校，問卷數量 288 份，回收有效問卷 260 份，回收率為 90.28%。統計方法使用次數分配、百分比、平均數、標準差、t 檢定、單因子變異數分析及薛費法事後比較等方法進行資料處理。

本研究之結果，主要發現如下：

- 一、新北市立國民中學兼任行政職務教師整體工作壓力感受為中偏低程度，以「行政負荷」的工作壓力感受最大，其次依序為「上級壓力」、「人際關係」、「角色期許」及「校務決策」等壓力層面。
- 二、新北市立國民中學兼任行政職務教師整體因應策略使用頻率為中偏高程度，最常使用的因應策略為「尋求支持」，其次依序為「問題解決」、「情緒調適」及「延宕逃避」等因應策略。
- 三、在不同背景變項中，年齡、教育服務年資、擔任行政職務年資及婚姻狀況等因素會影響工作壓力的感受程度。
- 四、在不同背景變項中，性別、年齡、教育服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況、目前擔任職務及學校規模等因素不會影響工作壓力的因應策略。

最後，根據研究結果與結論，分別針對教育行政機關、國民中學校長、兼任行政職務教師及未來研究者，提出相關建議事項。

關鍵字：兼任行政職務教師、工作壓力、因應策略

## **Abstract**

The purposes of this study were to investigate the job stress and coping strategies for the junior high school teachers with concurrent administrative work in New Taipei City, and to discuss the differences and mutual influences of various background elements on the job stress and coping strategies of the teachers. A questionnaire was completed by teachers at 60 schools (not including complete schools) and executives working in New Taipei City in the academic year of 100th. A total of 288 questionnaires were sent out to 24 schools, 260 effective questionnaires were returned, the return rate was 90.28%. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Scheffe's method were adopted for data.

The main findings of this study were as follows:

1. The job stress for the junior high school teachers in New Taipei City with concurrent administrative work was at mid-to-low degree. Among the factors influencing the job stress, "administrative load" comes at the top, followed by "superior pressure", "interpersonal relationships", "role expectations", and "school decision-making".
2. The coping strategies for the junior high school teachers in New Taipei City with concurrent administrative work were at mid-to-high degree. Among the coping strategies, "to seek for support" was most frequently adopted, followed by "problem solving", "emotional adjustment", and "delay the escape".
3. With regard to variables of different backgrounds, the factors such as age, years of serving as teachers, years of serving as executives, and marital status affected the degree of feelings of job stress.

4. With regard to variables of different backgrounds, the factors such as sex, age, years of serving as teachers, years of serving as executives, marital status, the current positions, and the size of schools did not affect the coping strategies of job stress.

Finally, based on the findings and conclusions of the present study, suggestions are made for educational authorities, junior high school principals, teachers with concurrent administrative work, as well as for future research directions.

Key words: teachers with concurrent administrative work, job stress, coping strategies.

# 目 錄

謝誌.....	I
中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
目錄.....	V
表目次.....	VII
圖目次.....	XI
<b>第一章 緒論.....</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究問題與假設.....	3
第三節 研究範圍與限制.....	4
第四節 名詞解釋.....	5
<b>第二章 文獻探討.....</b>	<b>7</b>
第一節 國中兼任行政職務教師的組織概況與工作執掌.....	7
第二節 工作壓力理論及其相關研究.....	13
第三節 壓力因應策略理論及其相關研究.....	33
<b>第三章 研究設計與實施.....</b>	<b>49</b>
第一節 研究架構與變項.....	49
第二節 研究方法與步驟.....	50
第三節 研究對象.....	52
第四節 研究工具.....	56
第五節 資料處理.....	64

<b>第四章 研究結果與分析</b> .....	<b>65</b>
第一節 研究樣本基本資料分析 .....	65
第二節 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略之 現況分析 .....	69
第三節 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異性分析	75
第四節 新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異性 分析 .....	90
<b>第五章 結論與建議</b> .....	<b>103</b>
第一節 結論 .....	103
第二節 建議 .....	106
<b>參考文獻</b> .....	<b>110</b>
一、中文部分 .....	110
二、英文部分 .....	114
<b>附錄</b> .....	<b>117</b>
附錄一 學者專家效度審查表 .....	117
附錄二 學者專家審查意見彙整表 .....	128
附錄三 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略 調查問卷（預試問卷） .....	139
附錄四 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略 調查問卷（正式問卷） .....	144

## 表目次

表 2-1	國內研究者對學校行政之定義.....	7
表 2-2	新北市立國民中學現行班級編制與教師員額編制標準表.....	12
表 2-3	新北市國民中小學兼任行政職務教師每週授課時數表.....	12
表 2-4	國內外研究者對工作壓力之定義.....	13
表 2-5	國內外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力來源彙整表.....	21
表 2-6	教師兼任行政職務者工作壓力來源各層面統計表.....	23
表 2-7	性別與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表.....	25
表 2-8	年齡與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表.....	26
表 2-9	服務年資與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表.....	27
表 2-10	擔任行政職務年資與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表 .....	28
表 2-11	婚姻狀況與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表.....	29
表 2-12	擔任不同行政職務與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表 .....	29
表 2-13	學校規模與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表.....	30
表 2-14	國內外研究者對壓力因應之定義.....	33
表 2-15	國內研究者對兼任行政職務教師壓力因應策略相關研究彙整表 .....	37
表 2-16	國外研究者對壓力因應策略相關研究彙整表.....	38
表 2-17	性別與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表.....	40
表 2-18	年齡與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表.....	41
表 2-19	服務年資與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表.....	42
表 2-20	擔任行政職務年資與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙 整表.....	43
表 2-21	婚姻狀況與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表.....	44

表 2-22	擔任不同行政職務與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表 .....	45
表 2-23	學校規模與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表 .....	46
表 3-1	新北市 100 學年度九大分區公立國中分佈數量統計表 .....	52
表 3-2	學校規模統計表 .....	54
表 3-3	預試問卷抽樣調查數量分配表 .....	55
表 3-4	正式問卷抽樣調查數量分配表 .....	55
表 3-5	新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力量表項目分析摘要表 .....	59
表 3-6	新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略量表項目分析摘要表 .....	60
表 3-7	工作壓力量表預試問卷因素分析摘要表 .....	61
表 3-8	壓力因應策略量表預試問卷因素分析摘要表 .....	62
表 3-9	工作壓力量表信度分析 .....	63
表 3-10	壓力因應策略量表信度分析 .....	63
表 4-1	樣本基本資料統計表 .....	67
表 4-2	合併後之樣本基本資料統計表 .....	68
表 4-3	新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力現況分析表 .....	69
表 4-4	新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力各題項現況分析表 .....	70
表 4-5	新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略現況分析表 .....	72
表 4-6	新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略各題項現況分析表 .....	73
表 4-7	不同「性別」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之 t 考驗分析表 .....	76
表 4-8	不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差	

	異之單因子變異數分析摘要表.....	78
表 4-9	不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表.....	80
表 4-10	不同「擔任行政職務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表.....	82
表 4-11	不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之 t 考驗分析表.....	83
表 4-12	不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表.....	85
表 4-13	不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表.....	86
表 4-14	不同背景變項之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異分析摘要.....	87
表 4-15	不同「性別」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之 t 考驗分析表.....	91
表 4-16	不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表.....	92
表 4-17	不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表.....	94
表 4-18	不同「擔任行政職務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表.....	95
表 4-19	不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之 t 考驗分析表.....	96
表 4-20	不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表.....	98
表 4-21	不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓	

	力差異之 t 考驗分析表 .....	99
表 4-22	不同背景變項之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應 策略差異分析摘要 .....	100

## 圖目次

圖 2-1	Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式.....	16
圖 2-2	Moracco & Mcfadden 的教師工作壓力模式.....	18
圖 2-3	Tellenback & Brenner & Lofgren 的教師壓力理論模式.....	19
圖 2-4	Lazarus & Folkman 的壓力因應模式.....	35
圖 2-5	Lazarus & Folkman 的個體與環境互動壓力因應認知模式.....	36
圖 3-1	研究架構圖.....	49
圖 3-2	研究步驟圖.....	51

# 第一章 緒論

本研究主要探討新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略。本章共分為四節，第一節為研究動機與目的；第二節為研究問題與假設；第三節為研究範圍與限制；第四節為名詞解釋，茲依各節次分述於後。

## 第一節 研究動機與目的

### 壹、研究動機

學校校務能否順利推行，有賴全體師生共同努力與配合，而兼任行政職務的教師正扮演著承上啟下的角色功能，一方面實踐校長的治校理念、落實當前的教育政策；一方面擔任師生的傳聲筒，隨時能聽見站在教育最前線的師生之聲音，隨時能解決師生、家長合理或無理的問題和要求，因此，優質與否的學校行政攸關教育成敗！然而，兼任行政職務的教師並未真正放下教學的任務，在看似授課時數已經因行政職務大幅減少的情況下，反而被賦予更大的教學成效與期待……，種種的角色功能和厚望，在在加重兼任行政職務教師的壓力。因此，瞭解兼任行政職務教師工作壓力的感受情形，甚而瞭解不同背景變項的兼任行政職務教師，其工作壓力感受是否存在顯著差異，即為本研究的動機之一。

本研究者於民國八十九年畢業於高雄師範大學，除第一年擔任實習教師外，迄今在工作崗位上已屆滿十一年，擔任過三年導師、二年專任老師及六年行政職務，在超過二分之一教育生涯的行政歷練中，深感行政工作壓力的與日俱增，驚覺行政人員更迭的頻率之快，行政職務乏人問津之窘況，兼任行政教師的壓力不僅影響個人身心健康，也恐影響學校整體運作之效能。因此，在工作壓力無可避免之情況下，適切的壓力因應策略更顯出其重要性，所以本研究另一動機即是探討兼任行政職務教師之壓力因應策略，進而瞭解不同背景變項的兼任行政職務教師，其壓力因應策略是否

存在顯著差異，以期對症下藥，面對壓力時，更能有效抒解壓力，使得教師得以發揮能力，行政成為教育推展之助力！

臺北縣自民國九十九年底改制成新北市以來，投入更多的教育資源，教育議題與政策也更備受矚目，然而，在學校行政人員編制數量不變的情況下，教育的推展無形中增加學校各處室行政業務量，所以行政人員莫不是如臨深淵，如履薄冰，壓力之大有增無減。然而，目前的研究成果中並未針對「新北市立國民中學兼任行政職務教師」此一對象進行工作壓力與因應策略之深入研究，因此本論文將以「新北市立國民中學兼任行政職務教師」為對象進行問卷調查，希望透過本研究，對新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力及因應策略有所了解，以提供教育行政主管機關、學校單位及國中兼任行政職務教師之參考。

## 貳、研究目的

基於前述的研究動機，本研究的目的為：

- 一、瞭解新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力感受之現況。
- 二、瞭解新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之現況。
- 三、探討不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受之差異。
- 四、探討不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其壓力因應策略之差異。

## 第二節 研究問題與假設

根據上節所述研究動機與目的，本研究將探討以下問題與假設：

### 壹、研究問題

- 一、新北市立國民中學兼任行政職務教師所感受到的工作壓力情形為何？
- 二、新北市立國民中學兼任行政職務教師面對工作壓力時，其因應策略為何？
- 三、不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受是否有差異？
- 四、不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其壓力因應策略是否有差異？

### 貳、研究假設

根據研究動機與目的，本研究提出下列四項假設：

- 一、新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力感受偏高。 $(\mu_X > 3.00)$
- 二、新北市立國民中學兼任行政職務教師面對工作壓力時，其因應策略的使用程度偏高。 $(\mu_X > 3.00)$
- 三、不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受具有顯著差異。
- 四、不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其壓力因應策略使用程度具有顯著差異。

### 第三節 研究範圍與限制

#### 壹、研究範圍

##### 一、研究地區

本研究以新北市立國民中學為主，依新北市教育局九大區劃分，共有板橋、瑞芳、雙和、文山、淡水、三鶯、新莊、七星、三重等九大分區。

##### 二、研究對象

本研究以新北市立國民中學（不包含完全中學及私立國民中學）教師兼任各處室主任、組長為研究對象，包括了：教務主任、總務主任、輔導主任、學務（訓導）主任、教學組長、註冊組長、設備組長、資訊組長、生教組長、衛生組長、體育組長、活動（訓育）組長、輔導組長、特教組長及資料組長等十五種類型。

有關副組長部分，由於小型學校不設副組長及各校副組長有所謂編制內（屬正式兼職行政人員，可領行政加給）、編制外（屬協助行政教師，僅給予減課）的不同，工作責任及壓力亦有所分別，各項安排情況不一致，故本論文不將其列入研究對象之列（陳宥均，2010）。

有關各校人事主任、會計主任及總務處組長（事務組長、出納組長及文書組長）等，皆為公務人員體系，非教師兼任，故本論文亦不將其列入研究對象之列。

##### 三、研究內容

本研究內容旨在探討新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略之現況，主要包括個人背景變項、工作壓力變項與壓力因應策略變項等三大類變項。

## 貳、研究限制

- 一、在推論上僅限於新北市立國民中學的兼任行政職務教師，是故研究結果是否能推論到其他縣市的國民中學兼任行政職務教師，尚待進一步的研究。
- 二、本研究採問卷調查法，對於受試者填答情境，可能受當時主、客觀環境影響，而有自我防衛、個人觀感、認知差異、情緒態度等因素干擾存在，而造成測量上的誤差。

## 第四節 名詞解釋

### 壹、新北市立國民中學

係指依據國民教育法成立之新北市立國民中學，不包含完全中學及私立國民中學。

### 貳、兼任行政職務教師

本研究所稱「兼任行政職務教師」是指：新北市立國民中學兼任各處室主任、組長之教師，包括了教務主任、學務（訓導）主任、輔導主任、總務主任、教學組長、註冊組長、設備組長、資訊組長、生教組長、活動（訓育）組長、衛生組長、體育組長、輔導組長、特教組長、資料組長等。

### 參、工作壓力

本研究界定之「工作壓力」，係指新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作時，個體與工作環境互動歷程中，當面對工作挑戰與威脅時，透過認知與經驗的評估，而產生主觀不愉快的知覺感受。本研究主要探討新北市立國民中學兼任行政職務教師面對「行政負荷」、「角色期許」、「人際關係」、「校務決策」、「上級壓力」等五個層面的工作壓力。

本研究以「工作壓力」調查問卷為工具，問卷之填答方式採用李克特式（Likert-type）五點量表，依序為「總是如此」、「經常如此」、「有時如

此」、「很少如此」、「從未如此」，並分別予以 5、4、3、2、1 的計分方式。分數越高，表示受試者所感受的工作壓力程度愈大；反之，分數越低者，表示工作壓力程度愈小。本問卷之分析以平均數 3 為考驗值，3 分代表中等程度；3~4 分代表中偏高程度；4~5 分代表高程度；2~3 分代表中偏低程度；1~2 分代表低程度。

#### 肆、因應策略

本研究界定之「因應策略」，係指新北市立國民中學兼任行政職務教師面對內外情境之要求、問題與衝突時，為緩衝、避免產生壓力，所選擇的因應方式。本研究主要探討新北市立國民中學兼任行政職務教師面對工作壓力時，所採取主要的因應策略有「問題解決」、「尋求支持」、「情緒調適」與「延宕逃避」等四個策略面向。

本研究以「壓力因應策略」調查問卷為工具，問卷之填答方式採用李克特式 (Likert-type) 五點量表，依序為「總是如此」、「經常如此」、「有時如此」、「很少如此」、「從未如此」，並分別予以 5、4、3、2、1 的計分方式。分數越高，表示受試者採取該策略的程度愈高；反之，表示採取該策略的程度愈低。本問卷之分析以平均數 3 為考驗值，3 分代表中等程度；3~4 分代表中偏高程度；4~5 分代表高程度；2~3 分代表中偏低程度；1~2 分代表低程度。

## 第二章 文獻探討

本研究旨在探討新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略的情形，故本章蒐集國內外相關文獻與研究，透過文獻分析並綜合歸納後，作為本研究的理論基礎。本章共分為三節，第一節為國中教師兼任行政職務概況、第二節為工作壓力理論及其相關研究、第三節為壓力因應策略理論及其相關研究。

### 第一節 國中兼任行政職務教師的組織概況與工作執掌

本節針對國中教師兼任行政職務相關文獻加以探討，包括學校行政的意涵及國中學校行政組織概況等兩部分，茲分述如下：

#### 壹、學校行政的意涵

##### 一、學校行政的定義

專家學者對學校行政之定義不一，廣義言之，學校行政工作的內容包括學校全部的事務；狹義來說，學校行政工作是指除教學工作以外的事務。茲將各研究者對於學校行政的定義摘要如表 2-1 所示。

表 2-1 國內研究者對學校行政之定義

研究者及年代	學校行政的定義
吳清山（1993）	學校行政即是學校處理之一切事務，舉凡人、事、財、物等各方面都包括在內。因而學校行政乃是學校機關依據教育原則，運用有效和科學的方法，對於學校內人、事、財、物等業務，作最妥善而適當的處理，以促進教育進步，達成教育目標。
柯進雄（1997）	行政是公務的推行，學校行政即是學校的各項業務作系統的管理，以求經濟而有效地達成教育目標。
鄭彩鳳（1998）	學校行政乃是根據教育之原理原則及有關法令規定，運用有效及經濟的方法，對學校組織相關之人、事、物、財等要素，作系統化的經營管理，藉以促進教育進步，進而達成學校教育目標的一種歷程。
謝文全（2002）	學校行政是對學校教學以外的事務作系統化的管理，以求有效而經濟地達成教育的目標。它包含四項內涵即學校行政所處理的是學校教學以外的事務並做系統化的管理其目的在達成教育目標並應兼顧有效及經濟。

表 2-1 國內研究者對於學校行政之定義（續）

研究者及年代	學校行政的定義
鄭百芬(2003)	學校行政是一個學校事務管理的過程，包括了計畫、組織、溝通、協調及評鑑的歷程，須結合學校組織中的人、事、物的有限資源，來達成既定的教學目標及教育目標。
徐永明(2005)	學校行政是為達成學校的教育目標，透過行政程序（計畫、組織、溝通、協調、評鑑），對學校事務系統管理，以求最有效而經濟的方法，來達成教育目標。
陳淑惠(2006)	學校行政處理的是學校各項業務，凡是支援學校活動的各項事務均為學校行政。
陳宥均(2010)	學校行政是為達成教育目標，以計畫、組織、溝通、協調、評鑑為手段，並善用人、事、財、物等資源的組織運作歷程。

資料來源：本研究整理。

綜合以上幾位研究者所言，可歸納出學校行政的定義如下：學校行政的本質是具有教育性和服務性的，在於導引和支援教與學，為師生服務，而其所使用的方法，乃是採用有系統、有組織的方法，處理各項業務，以提高工作績效。最後的目的，在於促進教育進步，達成教育目標。所以，學校行政不僅是目標的達成，而且也是達成目標的一種歷程。

## 二、學校行政的內涵

謝文全（2002）指出學校行政所處理的事務大約區分為兩大類，一為教學、一為行政。教學是師生之間直接達成教育目標的主要活動，而行政則為支援教學，是間接達成教育目標的事務。行政事務一般可分為教務、學務（訓導）、總務、人事及公共關係等五大項，其具體內容如下所述：

（一）教務行政：指與教學有關的行政事務，主要包括學校目標的擬定、課程發展與設計、學生學籍管理、教學成績考查、學生編班及教學研究發展等。

（二）訓導（學務）行政：指與學生有關的行政事務，主要包括學生行為之訓練管理與輔導、學生身心保健、學生安全維護、學生行為之考察與獎懲、學生自治活動及學生校外生活

指導等。

(三) 總務行政：指與經費設備有關之行政事務，主要包括工程營繕維護、物品購置、財務管理、文書處理、檔案管理、經費出納與會計及印信之典守等。

(四) 人事行政：指與學校教育人員有關的行政事務，主要包括教育人員甄選、任免、遷調、考核、待遇、保險、資遣、退休、撫恤及在職進修等。

(五) 公共關係行政：指與社會環境有關的行政事務，又稱為學校與社區關係 (school-community relation)，主要包括社區瞭解、社區關係建立、社區資源運用及社區服務等。

鄭彩鳳 (1998) 指出學校行政的內涵可分成：(一) 管理的內容：包括教務、訓導、總務、輔導與公共關係，亦即人、事、財、物之管理 (二) 管理的手段與策略：包括計畫、組織、領導、溝通與評鑑等 (三) 管理人員：即領導者的角色 (四) 管理目的：提昇學校效能，達成學校之教育目標。

歸納分析以上各處室職掌可知，擔任行政職務的教師一方面扮演以教育學生為主的教學角色，一方面又須擔負冗雜且原本陌生的行政職務，這樣的多重負荷常會使老師產生相當程度的壓力。

## 貳、國中學校行政組織概況

### 一、國民教育法

依據總統府於民國100年1月26日修正公布之國民教育法第九條、第十條、第十二條之規定，有關行政組織之設置與員額編制綜合整理如下：

(一) 國民小學及國民中學各置校長一人，綜理校務，應為專任，並採任期制，任期一任為四年，在同一學校得連任一次。

(二) 國民小學及國民中學，視規模大小，酌設教務處、學生事務處、總務處或教導處、總務處，各置主任一人及職員若干人。主任由

校長就專任教師中聘兼之，職員由校長遴用，均應報直轄市或縣（市）主管教育行政機關核備。

（三）國民小學及國民中學應設輔導室或輔導教師。輔導室置主任一人及輔導教師若干人，由校長遴選具有教育熱忱與專業知能教師任之。輔導主任及輔導教師以專任為原則。輔導室得視實際需要另置專任專業輔導人員及義務輔導人員若干人。

（四）國民小學及國民中學應設人事及主計單位，學校規模較小者，得由其他機關或學校專任人事及主計人員兼任；其員額編制標準，依有關法令之規定。

（五）國民小學及國民中學，以採小班制為原則，每班置導師一人，學校規模較小者，得酌予增加教師員額；其班級編制及教職員員額編制準則，由教育部定之。

## 二、國民教育法施行細則

學校教師主要以教學為主，同時也要兼辦行政工作。事實上目前我國國民中學只有校長、人事主任、主計主任、總務處組長（出納、文書、事務組長）及學校職員是專職人員，其餘的行政工作皆由教師兼任。國民教育法施行細則（2004）第十四條中說明：國民小學及國民中學之行政組織，除依本法第十條、國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制標準及其他相關法令之規定外，得參照下列各款辦理：

（一）各處（室）之下得設組。

（二）每班置導師一人。

（三）成立課程發展委員會，下設各學習領域課程小組；其規模較小學校得合併設置跨領域課程小組。

（四）實驗國民小學及實驗國民中學得視需要增設研究處，置主任一人，並得設組。

（五）國民小學及國民中學各處、室掌理事項，得參照下列各款辦理

- 1.教務處：課程發展、課程編排、教學實施、學籍管理、成績評量、教學設備、資訊與網路設備、教具圖書資料供應、教學研究、教學評鑑，並與輔導單位配合實施教育輔導等事項。
- 2.訓導處：公民教育、道德教育、生活教育、體育衛生保健、學生團體活動及生活管理，並與輔導單位配合實施生活輔導等事項。
- 3.總務處：學校文書、事務、出納等事項。
- 4.輔導室（輔導教師）：學生資料蒐集與分析、學生智力、性向、人格等測驗之實施，學生興趣成就與志願之調查、輔導及諮商之進行，並辦理特殊教育及親職教育等事項。
- 5.人事單位：人事管理事項。
- 6.主計單位：歲計、會計及統計等事項。

設教導處者，其掌理事項包括前項教務處及訓導處業務。

綜上法規，中小學學校行政人員，係指在中小學學校組織中，處理一般行政事務、協助與支援學校教師之教學的人員（張明輝，1998）。雖然本研究論述之國中行政人員包括有校長、專任主任（人事及會計主任，由具國家考試及格依法派任或遷調者）、兼任主任（由教師兼任，如教務、訓導、總務及輔導主任）、專任組長（如事務及出納組長，其任用同上列專任主任）、兼任組長（由教師兼任，如教學、設備、註冊、訓育、生活教育、衛生、體育、輔導、資料及特殊教育組長）、專任職員（如幹事、人事助理員、會計佐理員、護士）。但是本研究將只針對由教師兼任之主任及組長分析探討，其餘不在本研究之內。

### 三、新北市立國民中學教師員額編制作業要點

新北市立國民中學教師員額編制作業要點詳細說明新北市立國民中學班級編制與教師員額編制標準，整理如表2-2所示。

表2-2 新北市立國民中學現行班級編制與教師員額編制標準表

班級數	行政編制
6 班以下	置教師兼教導、總務、輔導主任，教師兼教務、資訊、訓導組長各一人。
7 班~12 班	置教師兼教務、訓導(學務)、總務、輔導主任，教師兼教學設備、註冊、資訊、訓育、體育衛生、輔導、資料組長各一人。
13 班~60 班	置教師兼教務、訓導(學務)、總務、輔導主任，教師兼教學、設備、註冊、資訊、訓育、生活教育、體育、衛生、輔導、資料組長各一人。
61 班以上	除上述編制外，訓導(學務)處及輔導室得共置教師兼副組長一人至三人。
設有特殊班	置教師兼特教組長一人。

資料來源：本研究者整理。

國中教師兼任行政職務者之授課時數係以班級數來訂定，因此學校規模大小不同，兼任行政職務教師每週的授課時數亦有所差異，茲根據新北市100學年度公私立國民中小學教務行政手冊整理如表2-3所示。

表2-3 新北市國民中小學兼任行政職務教師每週授課時數表

職別	班級數						
	17班以下	18-26	27-35	36-44	45-53	54-62	63班以上
主任	6-8	4-6	4-6	3-4	3	2	0
組長	10-12	6-8	6-8	4-6	4-6	2-4	2

資料來源：本研究者整理。

由表2-3 可知，除規模63班以上的大型學校教師兼任主任外，其餘皆須從事教學工作，而教學可透過師資培育階段或實習階段熟稔，行政經驗卻在職前訓練或大學課程中甚少接觸。因此，教師兼任學校行政工作，在現行體制未能將教學與行政獨立作業之際，可能產生工作上許多的衝突、角色混淆、困境等，形成所謂的工作壓力。

## 第二節 工作壓力理論及其相關研究

### 壹、工作壓力之定義

工作壓力，乃是由壓力定義衍生出來的，研究有關工作壓力的學者，大都引用壓力的研究做為探討工作壓力的基礎（林幸台，民 75）。至今，不論國內外，均有很多學者從事壓力相關的研究，使得壓力相關的文獻非常豐富與成熟。本研究參考各家學者看法、整理綜合，以窺工作壓力之涵義，茲將國內外研究者的看法彙整如表 2-4 所列。

表 2-4 國內外研究者對工作壓力之定義

研究者及年代	國內外研究者對「工作壓力」的看法及定義
謝琇玲(1990)	工作壓力須具備三個條件：一、外在環境與個人內在能力產生不平衡的現象。二、造成個體身心狀況不正常反應並引起不愉快的心理反應。三、凡有關工作壓力皆由工作有關的因素所引起。
黃榮真(1992)	只因工作因素而引起的壓力，促使外在環境的要求與個人內在的能力產生交互之差異，而導致不平衡狀態。
李明書(1994)	工作相關情境因素與個體產生交互作用，促使個體產生調適性反應的一種狀態，如果個體無控制這些情境因素所造成的不利後果，便會產生工作壓力。
李玉惠(1998)	當個體面對具有威脅性的工作環境時，為一時無法消除威脅、脫離困境而產生的一種被壓迫的感受或緊張的狀態。
葉龍源(1998)	個體與環境交互作用下，致使生理與心理產生不平衡的狀態。
藍采風(2000)	利用工作環境的屬性，對個體造成脅迫，而感到必須付出相當精神以保持身心平衡現象。
鄭百芬(2003)	是指在工作環境，對於本身能力無法負荷工作需求，或環境無法提供足夠的資源滿足個人的需要，所產生與自我期望不相符合，導致本身在心理上產生非正常狀態的情況。
王明宗(2004)	個體在工作環境與環境的人、事、物互動所產生的一種威脅或激勵的心靈感受。
陳揚名(2004)	人與環境交互作用的動態觀點，認為因工作的因素促使個體與環境產生交互作用，而當個體在面對具有威脅性或挑戰性的工作情境時，因為一時無法消除威脅、脫離困境而產生被壓迫的感受。
吳晨好(2006)	個體由於對工作情境中人、事、物的要求或刺激，經由個體評估認知過後，發現超過其能力負荷而產生的生理或心理的不平衡、不適應現象。

表 2-4 國內外研究者對工作壓力的定義（續）

研究者及年代	國內外研究者對「工作壓力」的看法及定義
郭浚經(2007)	個體與各種工作環境之人、事、物互動時的過程，其過程中產生適應或不適應的問題，此問題結果若是具威脅性的，則會使人面對工作時產生一種被壓迫、焦慮、挫折、急迫、苦惱、緊張甚至不舒服的狀態。
Beehr & Newman (1978)	認為工作壓力是指個人與環境之間複雜的交互作用改變了個人心理的或生理的狀況以致個人的身心被迫偏離常態的功能。
MacNeil D.H. (1981)	工作情境中，許多變數與個人特質相互作用所產生的現象，若工作過程中，發生某種狀況，以致威脅心理平衡時，並引發身心狀況職業倦怠的現象稱之。
Gmelch(1983)	指在工作環境中對個體所造成的一種生理與心理脅迫感。
Parker & Decotiis (1983)	指在工作場合中，面臨到與工作結果有關的因素，導致個體失去機會，而產生事與願違的感覺。
Albertson & Kagan (1987)	個體知覺環境威脅而喚起的生理及心理的緊張狀態。
Steers (1988)	是指個體在工作情境，面臨某些工作特性的威脅所引發的反應。
Jamal (1990)	認為工作壓力是個人對於可能威脅其本身之工作環境的反應。
Greenberg (1995)	指刺激、反應、互動因子及壓力來源與反應的互動組合。
Pithers (1995)	工作壓力來自於外在工作的要求、本身參與的角色、大量工作與期望等所引發的負面情緒。

資料來源：本研究者整理。

綜合上述國內外研究者對工作壓力的定義，本研究者認為工作壓力係個人在工作環境中所承受不同程度的內外負荷，若生理或心理無法因應此一負荷而保持平衡狀態時，即產生工作壓力。因此本研究將工作壓力定義為：「個體與工作環境互動歷程中，當面對工作挑戰與威脅時，透過認知與經驗的評估，而產生主觀不愉快的知覺感受」。

#### 貳、教師工作壓力的理論模式

教師工作壓力的理論模式源自於一般工作壓力的研究，有些學者針對工作壓力對教師產生的作用和影響，提出不同見解，以下有三種教師工作壓力模式分別說明之：

## 一、Kyriacou 和 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

Kyriacou 和 Sutcliffe (1978) 認為教師的工作壓力，是來自於當教師從事與教學相關工作時，對工作的負面反應（如沮喪、挫折、憤怒、困擾等），並率先提出教師工作壓力模式，如圖2-1所示。此壓力模式包含八個項目，茲說明如下：

- (一) 可能的壓力源：指教師工作的客觀因素，而當教師知覺到這些壓力源對其造成威脅時，才會造成壓力。
- (二) 經過個人的認知評估，個體感到沒有能力適應環境的要求，以及環境的要求與個人的需求衝突；因此，可能的壓力源是否會發展成實際的壓力源，有待評估。而評估的結果，需視教師的人格特質與知覺的交互作用而定。
- (三) 經評估成為實際的壓力源。
- (四) 透過適應機轉，因應的歷程包括對壓力情境的評估與反應。
- (五) 產生之壓力反應。
- (六) 長期影響造成慢性壓力症狀。此模式有四條回饋線分別為：
  - A.表示因應策略對壓力源評估的影響，若因應策略適當，則「實際壓力源」的程度可減至最低。
  - 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。
- (七) 教師個人的特質：包含了教師的屬性變項、人格需要、適應、信念、態度及價值系統等。
- (八) 非職業的壓力源：除了工作場所以外的各種生活壓力。

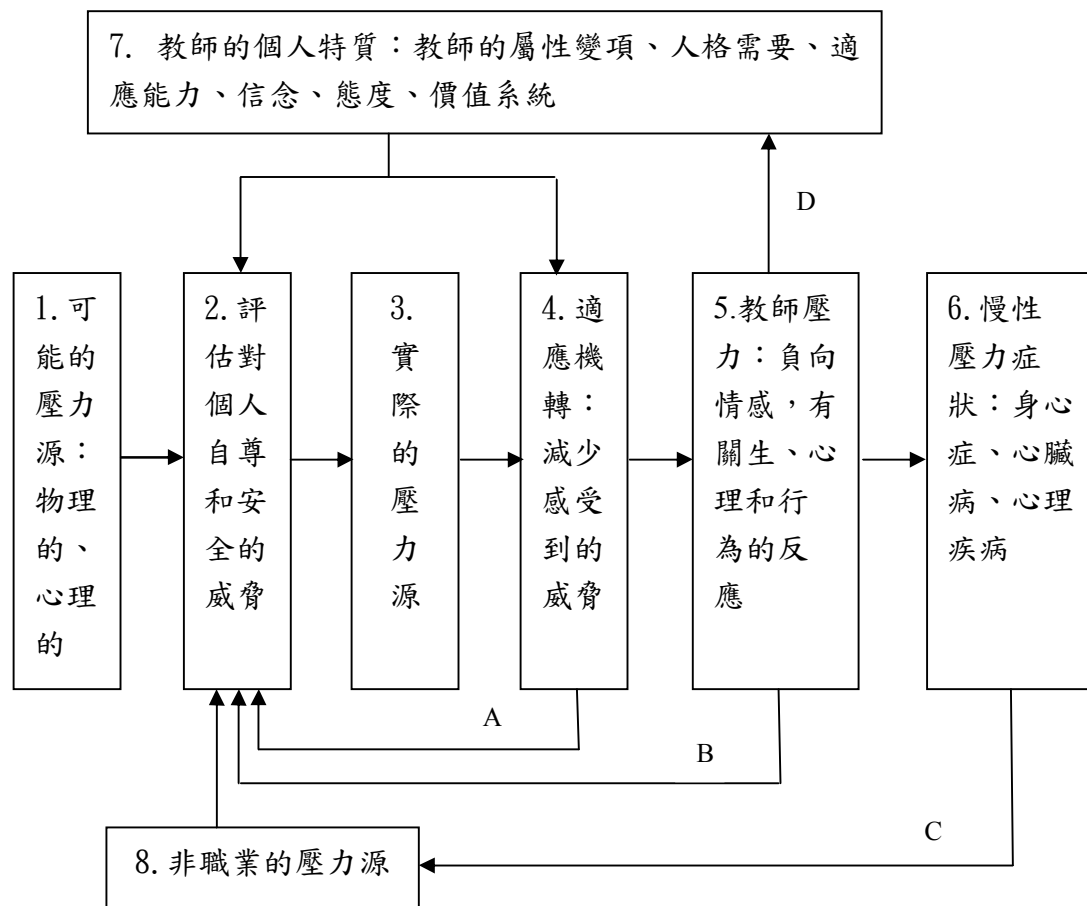


圖 2-1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式

資料來源：江欣霓(2001)。國小教師工作壓力、情緒智慧與身心健康之相關研究。頁 18。

由此可得知：

1. 教師可能的壓力來源有很多，是否會造成威脅，則視教師知覺而定。
2. 影響教師的覺知因素包括有教師的人格特質、適應能力、信念、態度及價值系統等。
3. 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，而成為實際的壓力源。
4. 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。
5. 壓力長期影響的結果，將成為慢性壓力症狀。

## 二、Moracco 和 Mcfadden 的教師工作壓力模式

Moracco 和 Mcfadden (1982) 根據 Kyriacou 和 Sutcliffe (1978)

的教師工作壓力理論模式，做了部分修正。說明壓力源來自社會時，即產生實際壓力源，並透過評估採取因應壓力的策略，以消除壓力。然而，對壓力的因應和消除，因個體經驗、人格、價值觀而有所不同。此外，整個教師工作壓力模式還需要考慮社會的支持。譬如，教師面臨到某種壓力時，如果能得到家人、朋友、或長官的精神扶持與鼓舞，必能減輕某些負向的情感，甚至壓抑某些慢性壓力症狀出現的機會。如圖2-2所示，而此模式含有四個回饋線，分別有：

- A.表示壓力與適應機轉之間的關係，如果適應機轉無法減低壓力事件的發生，該壓力會被評估具有威脅性。
- B.指教師在壓力症候下運作的情形，此階段的教師易於知覺到更多的壓力事件。
- C.表示教師長期處於壓力下，處於倦怠階段時，若是壓力的徵兆持續出現，教師可能會尋求家庭或親友的支持與協助。
- 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，均會影響目前評估的結果，以及對於壓力事件的決定。

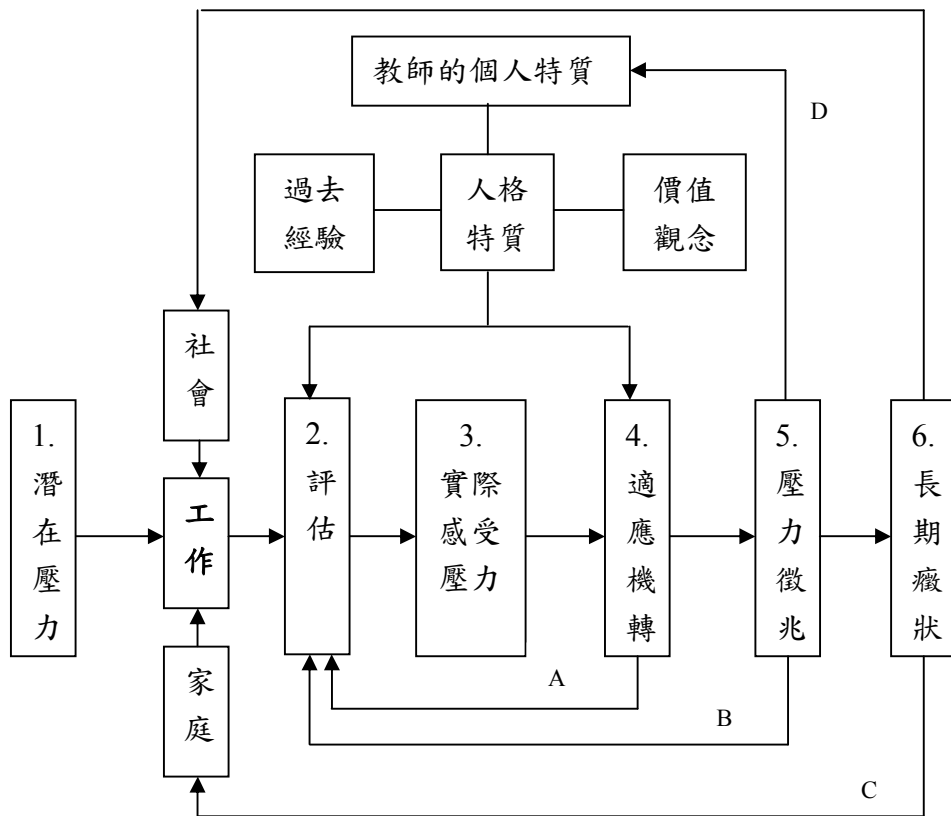


圖2-2 Moracco & Mcfadden 的教師工作壓力模式

資料來源：黃義良（1999）。國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究。頁27。

因此，由Moracco 和 Mcfadden的教師工作壓力模式共可歸納下列五項要點：

1. 學校教師在環境中的潛在壓力源，來自社會、工作和家庭。
2. 學校中的工作負荷、專業知能、角色期望和角色衝突；校外環境中的社會價值觀的改變；家庭的婚姻狀況、子女問題等相互作用下，均會造成老師的工作壓力。
3. 在評估過程後，對老師的自尊或幸福感到有威脅時，才會成為實際的工作壓力，這評估過程受過去經驗、人格特質（如：信念和態度）、價值觀等影響。
4. 當個人感受到壓力情境時，會產生因應機制，若無法有效降低壓力，則顯現較大的威脅。

5.當老師工作不滿意，則認知到更多事件是有壓力的，如果缺乏有效因應策略，長期持續的壓力，將導致身心疾病及工作倦怠。

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

Tellenback 等人（1983），根據 Kyriacou和Sutcliffe（1978）的教師工作壓力模式加以修正，強調「學校鄰近地區特質」對壓力源的影響，認為壓力是「人」與「環境」交互作用的結果，其模式至少有三個層面，如圖2-3所示：

- （一）學校壓力源和教師壓力反應間的關係。
- （二）教師個人特質的影響。
- （三）評估、適應機轉和非職業性壓力源對壓力的影響。

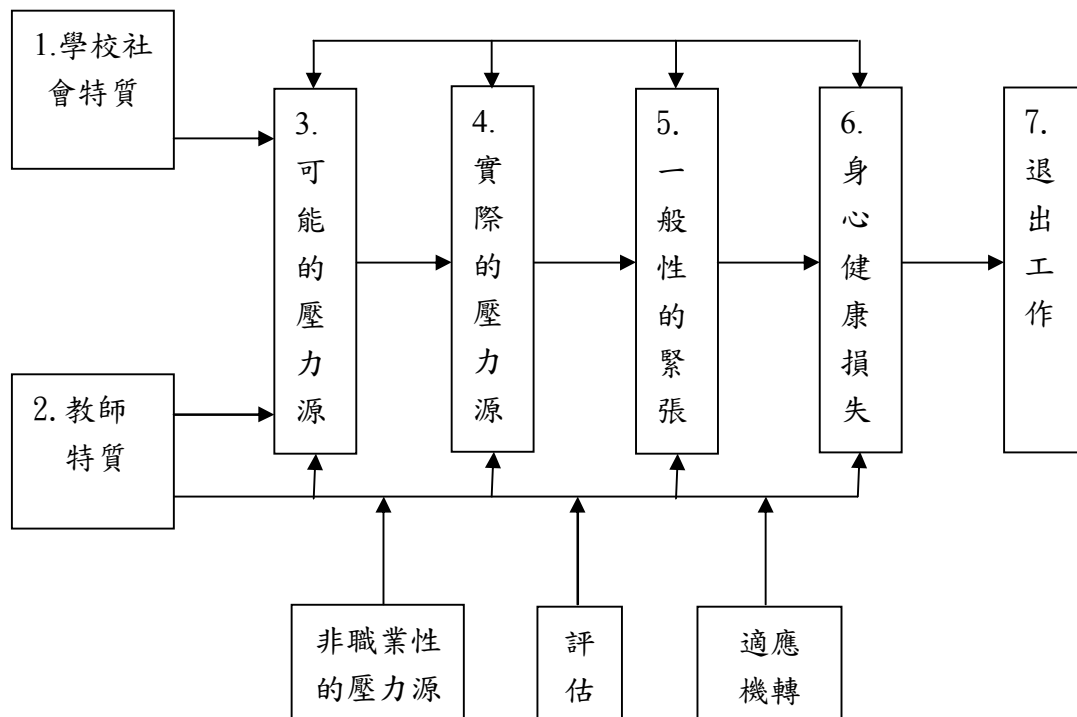


圖2-3 Tellenback & Brenner & Lofgren 的教師壓力理論模式

資料來源：鄭全利（2003）。屏東縣國民小學資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究。頁10。

此模式與前述兩種教師工作壓力模式之不同處，在於「學校鄰近社區的特質」對壓力源的影響，如學校所處的地區、學校班級大小、校長領導風格、學校組織氣氛及學校教師年齡的分佈等，這些都會造成教師工作壓力的來源；如果教師本身又是屬於易於緊張的特質，經過評估的過程，緊張便會不斷的出現，此時壓力便會對個體造成身心方面的損害。

綜合以上三種教師工作壓力模式後，可以了解到：

- 1.教師工作壓力的來源是多向度的，社會、工作和家庭方面潛在的壓力源，可能形成實際的工作壓力。
- 2.個人的特質在知覺、評估、因應工作壓力方面，扮演很重要角色。
- 3.工作壓力的影響不一定是負面的，適度的壓力可以促使人們改善自己的缺失，增加動機與能力。
- 4.通常當個人感受壓力情境時，會產生適應機制，有效的因應策略能降低壓力，否則顯現出較大的壓力徵候。
- 5.長期持續的壓力，將導致身心疾病及工作倦怠。

因此，教師應在面對不同的壓力時，採取最適當的因應策略，如評估的機轉、適應機能，使得造成壓力反應時，可減輕教師在實際職場的工作壓力，而如果因應的方式不當或不處置，則會因持續的工作壓力，而造成身心疾病與不適應工作的不良影響。故上述三種壓力理論的模式，不僅可作為從事教師兼任行政工作壓力研究的理論依據，而其中完整、嚴謹且有系統的架構，更有助於發展研究兼任行政職務教師壓力因應策略。

## 參、教師工作壓力之相關研究

### 一、兼任行政職務教師工作壓力的來源

教師工作壓力的主要來源有三大類。第一，外在環境因素：如政治的不確定性、經濟的不確定性、壓力團體的要求及教育法案的執行等。第二，學校組織之因素：校長的領導方式、教師角色衝突、工作負荷、教師人際關係、學校組織革新與變遷的適應或抗拒等。第三，個人因素：個人年齡、

人格特質、婚姻狀況及與家人相處情況等，在在都是引起教師工作壓力的潛在來源。（吳金香，2000）

兼任行政職務教師的工作，不僅僅要兼顧教學，也要兼顧到學校的行政工作，因此教師兼任行政職務者要比一般教師面對更多方面的壓力與困擾（陳宥鈞，2010）。茲將國內外研究者對於兼任行政職務教師工作壓力來源的研究列舉如表2-5所示：

**表2-5 國內外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力來源彙整表**

研究者	研究對象	工作壓力來源
葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	1.上級壓力；2.行政負荷；3.家長問題； 4.內在衝突；5.決策參與。
黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組 長、主計等教師	1.人際關係；2.行政負荷；3.時間壓力； 4.決策參與。
林淑芬 (2001)	高職兼任行政教師	1.心理衝突；2.工作負荷；3.專業知能； 4.人際關係。
陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任 行政職務教師	1.上級要求；2.工作負荷；3.人際處理； 4.校務參與。
吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	1.工作負荷；2.人際關係；3.專業知能； 4.決策參與；5.角色期望。
鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務 者	1.上級壓力；2.行政負荷；3.人際關係； 4.角色期許；5.校務決策。
邱從益 (2004)	高雄市公立國中兼任行 政教師	1.組織中校長要求；2.人際關係；3.專業 知能；4.行政負荷；5.內在衝突。
陳揚名 (2004)	國中總務主任	1.工作負荷；2.角色期許；3.人際關係； 4.決策參與；5.專業知能。
黃善慈 (2004)	屏東縣國中兼任行政職 務教師	1.決策協調；2.角色期許；3.時間壓力； 4.行政負荷。
徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政 職務教師	1.行政負荷；2.角色期許；3.人際關係； 4.校務決策；5.上級壓力。
駱仁 (2006)	雲林縣國小兼任行政職 務教師	1.行政負荷；2.專業能力；3.上級要求； 4.人際關係；5.內在衝突的壓力。
徐淑玲 (2007)	臺北市高職兼任行政職 務教師	1.工作負荷；2.上級要求；3.角色期許； 4.人際關係；5.專業知能。
顏鳳妃 (2008)	臺東縣國民中學兼任行 政職務之初任教師	1.行政負荷；2.教學效能；3.人際關係； 4.角色衝突；5.時間管理；6.專業知能。
陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職 務教師	1.行政負荷；2.上級壓力；3.人際關係； 4.校務決策；5.角色期許。

表2-5 國內外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力來源彙整表(續)

研究者	研究對象	工作壓力來源
Schultz (1977)	紐約州學校行政人員	1.工作負荷；2.人際關係；3.工作肯定； 4.角色衝突。
Barber (1982)	佛羅里達州207位公立 學校行政人員	1.學生問題；2.能力要求；3.法令。
Cooper (1983)	紐澤西州公立230位 小學行政人員	1.組織結構氣氛；2.角色任務； 3.組織外在壓力；4.工作本身的特性。
Hipps &Halpin (1991)	美國中小學教師	1.人際關係；2.工作負荷；3.薪資報酬。
Benmansour &Naima (1998)	摩洛哥中學學校 行政人員	1.缺乏支持與解決衝突；2.參與決策；3. 工作負荷過重；4.上級要求。
Finlayson. (2002)	蘇格蘭教師	1.學生無紀律；2.人際關係；3.工作負荷。

資料來源：本研究者整理。

表2-6 教師兼任行政職務者工作壓力來源各層面統計表

研究者	層面																
	行政負荷	人際關係	校務決策	角色期許	上級壓力	專業知能	內在衝突	時間壓力	學生問題	心理衝突	教學效能	工作肯定	家長問題	法令	組織氣氛	薪資報酬	行政支持
葉龍源 (1998)	★		★		★		★							★			
黃義良 (1999)	★	★	★					★									
林淑芬 (2001)	★	★				★				★							
陳青勇 (2001)	★	★	★		★												
吳明順 (2002)	★	★	★	★		★											
鄭百芬 (2003)	★	★	★	★	★												
邱從益 (2004)	★	★			★	★	★										
陳揚名 (2004)	★	★	★	★		★											
黃善慈 (2004)	★		★	★				★									
徐永明 (2005)	★	★	★	★	★												
駱仁 (2006)	★	★			★	★	★										
徐淑玲 (2007)	★	★		★	★	★											
顏鳳妃 (2008)	★	★				★	★	★			★						
陳宥鈞 (2010)	★	★	★	★	★												
Schultz (1977)	★	★								★		★					
Barber (1982)				★					★					★			
Cooper (1983)				★											★		
Hipps&Halpin(1991)	★	★														★	
Benmansour & Naima (1998)	★		★		★												★
Finlayson (2002)	★	★							★								
合計 (20人)	18	15	10	9	9	7	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1

資料來源：本研究整理。

綜觀上述國內外學者的研究，有關教師兼任行政職務者工作壓力來源的看法，有其多樣性與複雜性，其中以行政（工作）負荷、人際關係、校務決策、角色期許、上級壓力等為許多學者所共同探討的層面，見上表2-6。所以，這些工作壓力來源，將是本研究在設計教師兼任行政職務者工作壓力問卷時所依據的壓力來源層面，分述如下：

- （一）行政負荷：包括學校行政工作責任、工作計畫的擬定與施行、相關經費的籌措與執行、資源管理、時間管理等壓力因素。
- （二）人際關係：包括與學校同事、學生家長、社區人士、上級主管間的互動，為解決問題、協調工作或營造和諧氣氛時所產生的壓力。
- （三）校務決策：包括有關校務會議、行政會議、教學會議等決策，實際決策權與自主權衝突所產生的壓力。
- （四）角色期許：包括自我要求、他人期許、多重角色身份、理想與現實差距等問題所造成的壓力。
- （五）上級壓力：為達成教育主管機關或校長交付的工作、為執行上級特別規定時，所產生的工作壓力，包括：行政督導、訪視評鑑、成果報告、活動競賽、研習活動、突發狀況處理、臨時交辦事項等工作。

## 二、影響工作壓力的各種因素

綜合國內外學者相關研究及工作壓力理論模式可以得知，工作壓力會受到個人及環境因素的交互作用影響，故本研究將影響國中兼任行政職務教師工作壓力的因素分為個人背景變項：性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況、擔任不同行政職務；環境變項：學校規模等七大變項來探討，茲說明如下：

### （一）性別

Ivancevich & Matteson在1980年指出，不同性別在社會化過程中存在著角色認知的差異，這些差異造成對工作壓力的認知有所不同（謝祥永，

2002) )，因此，性別變項在本研究上列為重點之一。茲針對國內研究者對於不同性別與兼任行政教師工作壓力相關之研究，其發現結果彙整如表2-7所示。

**表2-7 性別與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表**

因素	研究者	研究對象	研究發現
與工作壓力無關	吳宗立 (1996)	國中兼行政教師	性別不會影響工作壓力。
	林淑芬 (2001)	高職兼任行政教師	不同性別的兼任行政教師，在工作壓力無顯著的不同。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	不同性別的高中教師兼任行政職務者，工作壓力並無顯著差異。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	性別在國中教師兼任行政職務者整體工作壓力並無顯著差異。
	林信安 (2010)	國中學務主任	男女性國民中學學務主任，在整體工作壓力上無顯著差異。
與工作壓力有關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	女性的主任感受到較大的工作壓力。
	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	在「整體工作壓力」、「人際關係」方面的壓力，男性高於女性。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師	女性的國小兼任行政職務教師，感受到較大的工作壓力。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	不同性別的國中主任在工作壓力上有顯著的不同。
	邱從益 (2004)	高雄市公立國中兼任行政教師	以整體工作壓力而言，女性兼任行政職務教師顯著高於男性。
	駱仁 (2006)	雲林縣國小兼任行政職務教師	在「整體工作壓力」方面，男性兼任行政教師高於女性兼任行政教師。
	李飛瑩 (2009)	台北縣市國民中學兼任總務行政職務教師	在「整體工作壓力」方面，女性總務主任壓力大於男性總務主任。
陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	在「整體工作壓力」方面，女性壓力大於男性兼任行政職務教師。	

資料來源：本研究者整理。

綜合上述文獻可知，不同教師性別對於其工作壓力知覺的影響，並無一致結果，實有待進一步加以探討。

## (二) 年齡

茲針對國內研究者對於年齡與兼任行政教師工作壓力之研究，其發現結果彙整如表2-8所示。

**表2-8 年齡與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表**

因素	研究者	研究對象	研究發現
與工作壓力無關	吳宗立 (1996)	國中兼行政教師	年齡與工作壓力無關。
	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	年齡與工作壓力無顯著差異。
	駱仁 (2006)	雲林縣國小兼任行政職務教師	不同年齡國小兼任行政教師在整體工作壓力與各層面無顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同年齡組兼任行政職務教師在整體工作壓力上沒有顯著差異。
與工作壓力有關	林淑芬 (2001)	高職兼任行政教師	不同年齡的兼任行政職務教師，在工作壓力有顯著的不同。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師	年齡在31~40歲感受到較大的工作壓力。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	不同年齡的國民中學主任，在工作壓力有顯著的不同。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	以36~40歲的教師兼任行政職務者，在整體工作壓力較高。
	邱從益 (2004)	高雄市公立國中兼任行政教師	年齡較輕兼任行政教師者對於工作壓力感受比年齡較長者沉重。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	以31~40歲的教師兼任行政職務者，在整體工作壓力最高。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同年齡的兼任行政職務教師在整體工作壓力方面有顯著差異。
	林信安 (2010)	國中學務主任	在整體工作上有顯著差異，年齡在40歲以下之國中學務主任的工作壓力大於51歲以上者。

資料來源：本研究者整理。

綜合表2-8中的資料，大部分的研究顯示，工作壓力與年齡是有相關性的。新北市立國民中學兼任行政職務教師年齡層的工作壓力感受程度，是否與此大多數的研究相符合，有待進一步研究。

### (三) 服務年資

茲針對國內研究者對於服務年資與兼任行政教師工作壓力之研究，其發現結果彙整如表2-9所示。

**表2-9 服務年資與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表**

因素	研究者	研究對象	研究發現
與工作壓力無關	吳宗立 (1996)	國中兼行政教師	服務年資與工作壓力無關。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政職務教師	教師服務年資在整體工作壓力上未達顯著差異。
	李世同 (2007)	臺北市國小兼任組長教師	不同服務年資之兼任組長教師，其整體工作壓力未達顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同服務年資之兼任行政職務教師在整體工作壓力上沒有顯著差異。
與工作壓力有關	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	國小兼任行政職務教師，其服務年資在6~10年的工作壓力最大。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	不同服務年資的高中兼任行政職務教師，整體工作壓力以服務年資4~5年者的工作壓力感受較高。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	國中兼任行政職務教師服務年資在1~5年及6~10年者，對整體工作壓力感受度較顯著。
	林信安 (2010)	國中學務主任	不同服務年資在整體工作上有顯著差異，服務年資在15年以下之國中學務主任的工作壓力大於21年以上者。

資料來源：本研究者整理。

綜合上述文獻可知，服務年資對於其工作壓力知覺的影響，並無一致結果，實有待進一步加以探討。

### (四) 擔任行政職務年資

茲針對國內研究者對於擔任行政職務年資與兼任行政教師工作壓力之研究，其發現結果彙整如表2-10所示。

表2-10 擔任行政職務年資與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表

因素	研究者	研究對象	研究發現
與工作壓力無關	吳宗立 (1996)	國中兼行政教師	擔任行政職務年資不會影響工作壓力。
	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	不行政職務年資對國小主任整體工作壓力無顯著差異。
	駱仁 (2006)	雲林縣國小兼任行政職務教師	不同服務年資的國小兼任行政教師在整體工作壓力與各分層面無顯著差異。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政職務教師	擔任行政職務年資在整體工作壓力上未達顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同行政職務年資之兼任行政職務教師在整體工作壓力上沒有顯著差異。
與工作壓力有關	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	不同行政職務年資的高中兼任行政職務教師，整體工作壓力以服務年資4~5年者感受較高。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	不同行政職務年資的教師在整體的工作壓力感受上有所差異，以擔任行政職務年資1~5年者工作壓力感受最高。
	李世同 (2007)	臺北市國小兼任組長教師	不同行政職務年資的兼任組長教師，在整體的工作壓力感受上有顯著差異，以5年以下者壓力最大。
	李飛瑩 (2009)	台北縣市國民中學兼任總務行政職務教師	不同行政職務年資的總務主任，在整體工作上有顯著差異，年資在4年以下者其工作壓力大於5年以上者。
	林信安 (2010)	國中學務主任	不同行政職務年資的學務主任，在整體工作上有顯著差異，年資在3年以下者其工作壓力大於7年以上者。

資料來源：本研究整理。

綜合上述文獻可知，擔任行政職務年資對於其工作壓力知覺的影響，並無一致結果，但是研究結果顯示擔任行政職務年資對整體工作壓力有顯著差異者，普遍是以年資較淺者其工作壓力較大。

#### (五) 婚姻狀況

茲針對國內研究者對於婚姻狀況與兼任行政教師工作壓力之研究，其發現結果彙整如表2-11所示。

表2-11 婚姻狀況與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表

因素	研究者	研究對象	研究發現
與工作壓力無關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	婚姻狀況對整體工作壓力無顯著差異。
	陳蓮妃 (2003)	國中訓導主任	婚姻對整體工作壓力無顯著差異
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同婚姻狀況之兼任行政職務教師在整體工作壓力未達顯著差異。
與工作壓力有關	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	整體工作壓力已婚者高於單身者。
	吳榮福 (2002)	臺南縣公立國民小學總務主任	單身總務主任在整體工作壓力的感受較已婚者強。
	杜昌霖 (2004)	高雄市國小主任、組長	整體工作壓力單身高於已婚者。
	邱從益 (2004)	高雄市公立國中兼任行政教師	不同婚姻狀況的兼任行政教師在整體工作壓力感受上有所差異，其單身者高於已婚者。

資料來源：本研究整理。

綜合上述文獻可知，婚姻狀況對於其工作壓力知覺的影響，並無一致結果，然新北市立國中兼任行政職務教師是否因不同婚姻狀況而感受不同工作壓力，待進一步探討。

#### (六) 擔任不同行政職務

茲針對國內研究者對於擔任不同行政職務與兼任行政教師工作壓力之研究，其發現結果彙整如表2-12所示。

表2-12 擔任不同行政職務與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表

因素	研究者	研究對象	研究發現
與工作壓力無關	李世同 (2007)	臺北市國小兼任組長教師	擔任不同行政職務之兼任組長教師，其整體工作壓力未達顯著差異。
	金育文 (2009)	臺北市國小兼任組長教師	不同處室的兼任行政職務教師在整體工作壓力上未達顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同行政職務的教師在整體工作壓力上沒有顯著差異。

表2-12 擔任不同行政職務與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表  
(續)

因素	研究者	研究對象	研究發現
與 工 作 壓 力 有 關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任 教師	擔任總務主任知覺較大的工作壓力。
	謝承慶 (2001)	彰化縣國小擔任行 政職務教師	擔任行政工作教師在整體角色壓力有 顯著差異。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主 任	不同行政職務的國中主任，在整體工 作壓力有顯著差異。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政 職務者	擔任科主任或學程召集人的教師，在 整體工作壓力的感受程度較高。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任 行政職務教師	擔任組長職務之國中教師其整體工作 壓力感受高於擔任主任職務之國中教 師。

資料來源：本研究整理。

綜合上述文獻可知，擔任不同行政職務教師對於其工作壓力知覺的影響，並無一致結果，然新北市立國中兼任行政職務教師是否因不同職務而感受不同壓力，待進一步探討。

#### (七) 學校規模

茲針對國內研究者對於學校規模與兼任行政教師工作壓力之研究，其發現結果彙整如表2-13所示。

表2-13 學校規模與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表

因素	研究者	研究對象	研究發現
與 工 作 壓 力 無 關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任 教師	國小兼任主任職務教師其整體工作壓 力和學校規模無關。
	邱從益 (2004)	高雄市公立國中兼 任行政教師	不同班級數的兼任行政職務教師在整 體工作壓力感受上無顯著差異。
	金育文 (2009)	臺北市國小兼任組 長教師	不同學校規模的兼任行政職務教師在 整體工作壓力上未達顯著差異。
	林信安 (2010)	國中學務主任	不同學校規模的國民中學學務主任， 在整體工作壓力上無顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行 政職務教師	不同班級數的兼任行政職務教師在整 體工作壓力感受上無顯著差異。

表2-13 學校規模與兼任行政教師之工作壓力相關研究彙整表（續）

因素	研究者	研究對象	研究發現
與 工 作 壓 力 有 關	吳宗立 (1996)	國中兼行政教師	中型學校行政人員工作壓力大於大型學校行政人員。
	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	學校班級數在13~24班者，兼任行政職務教師工作壓力最大。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	不同規模學校的國民中學主任，對於工作壓力有顯著的差異，12班以下的壓力大於13班以上者。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	就整體工作壓力而言，學校班級數為41~50班的工作壓力感受較高。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	就整體工作壓力而言，學校班級總數為26班以下者，工作壓力的感受最高。
	李飛瑩 (2009)	台北縣市國民中學兼任總務行政職務教師	不同規模學校的台北縣市國民中學總務主任，對於工作壓力有顯著的差異，其中以24班以下的壓力最大。

資料來源：本研究整理。

由表2-13中可知：不同學校規模對於兼任行政職務教師的工作壓力知覺的影響，並無一致結果，故須再藉由進一步的研究來尋求答案。

#### 肆、結論

歸納上述文獻探討，可獲得下列結論：

- 一、有關影響兼任行政職務教師工作壓力的研究中，研究者大多以性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況、擔任行政職務、學校規模等變項加以探討。
- 二、根據國內外學者文獻相關研究，相同的研究變項因研究對象不同或研究工具的差異，常有不一致的研究結果。
- 三、國內針對國中兼任行政職務教師工作壓力的實證研究文獻較少，因此國中兼任行政職務教師的工作壓力，是否受上述諸多變項所影響，實有待進一步實證研究。本研究將以「性別」、「年齡」、「服務年資」、「擔任行政職務年資」、「婚姻狀況」、「目前擔任職務」、「服務處室」、「學校規模」等八項做為研究新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力的變項，作為問卷內容第一部份，供研究對象填答。

### 第三節 壓力因應策略理論及其相關研究

#### 壹、壓力因應之定義

社會愈進步，壓力愈是無所不在，而且常常成為生活的一部份。個體在強大的壓力情境下，倘使能成功地因應與適應，可使其重新恢復到生理與心理的平衡狀態，感受到非常舒適和滿足。反之，則會使個人持續消耗其身心能量，甚而罹患嚴重之疾病(王以仁等,1997)。而「因應」(coping)是指個人在面對壓力時，為減輕壓力帶來的焦慮、威脅而從認知和行為上所做改變的歷程，它常和防衛(defence)、適應(adaptation)、克服(mastery)等相關概念混合使用。茲將國內外研究者對壓力因應的的定義摘錄如表2-14所示。

表2-14 國內外研究者對壓力因應之定義

研究者及年代	國內外研究者對「壓力因應」的看法及定義
吳宗立 (1996)	是一種處理壓力的過程，個體運用各種策略，經由認知評估去處理壓力事件。
林秀靜 (1998)	因應是一種處理壓力的過程，並具有緩衝壓力的效果，意即個人針對壓力威脅所採取的一種行為方式。
葉龍源 (1998)	當個體面對內外情境之要求、問題與衝突時，努力選擇因應之道，去面對及處理情境或問題的行為方式。
黃義良 (1999)	指個體為了符合目前環境的壓力要求，主動修改其心理認知或變遷其具體行為，藉使其壓力結構得以產生質的改變與量的消滅之心理歷程。
林淑芬 (2001)	因應是個體面對壓力威脅時，努力採取最適當的行動以減緩壓力的行為方式。
鄭百芬 (2003)	個人在面對威脅與挑戰時，藉由認知與行為的處理模式，來控制超乎個體內外在所能負荷之要求的一種過程。
徐永明 (2005)	指個體面對壓力事件時，藉由個體本身的認知與行為去處理的過程。
李世同 (2007)	指個體與環境互動過程中，面對壓力或困擾時，在認知、情緒、行為所採取的處理方式或解決方法。
李飛瑩 (2009)	個體面對內外壓力時生理或心理為消弭壓力負荷所採取的行為或處理過程。
Bellings & Moss (1984)	因應行為是介於壓力事件與適應結果之間的主要因素，是個人針對特定事件所做出的行為反應。

表2-14 國內外研究者對壓力因應的定義（續）

研究者及年代	國內外研究者對「壓力因應」的看法及定義
Lazarus & Folkman (1984)	因應是指藉由認知與行為的處理方式，以控制超乎個人內在所能負荷的要求。
Weiten (1986)	因應是指努力去克服、減輕或忍受加諸於我們的要求。
Auerbach & Gramling (1998)	指經常使用於處理壓力情境與減低我們壓力的思考與行動。
Thonguskmag (2003)	因應是個體在認知和行為上努力管理內在和外在的需求及衝突，而這些是他們難以負擔且超出他們的資源。

資料來源：本研究者整理。

綜合國內外學者對「壓力因應」所下的定義，本研究者將「壓力因應」定義為：個體與環境互動過程中，面對壓力刺激所帶來的正、負面影響時，藉由個體本身的認知評估與行為後，所採取處理情境或問題的反應模式，以達到生理及心理的平衡狀態。

#### 貳、壓力因應之理論

有關壓力因應的理論，根據心理學家與社會學家的各項研究，茲提出人格特質導向學派、認知評估學派及互動學派等三大學派加以論述，分述如下：

##### 一、人格特質導向因應理論：

這是由Pervin (1983) 所提出，認為個體的特質將決定個體的因應策略，而個人的人格形成複雜，其主要特徵可歸納為四類：

- (一) 先天遺傳的人格特質：如基因、智商、性別、容貌會影響個人的行為，即先天的本質影響個人的因應方式。
- (二) 環境性的人格：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，都會影響其因應行為。
- (三) 社會性的人格：社會力量也會影響心理的發展，如領導、道德觀、價值取向等，均由先天基因及後天努力所決定，當代人格特質明

顯朝向社會達爾文主義的因應行為模式。

- (四) 教育性的人格：教育對於人格特質的情緒性、認知性、行為性等具有塑造教化之功能，所以受教育可影響其因應方式。

## 二、認知評估學派因應理論：

這是由Lazarus與Folkman（1984）所提出壓力認知理論，如圖2-4所示，其認為壓力因應的過程與認知都是評估的動態過程。其將壓力因應認知模式評估的過程，分為五個步驟：

- (一) 可能發生之壓力事件：包含影響個人生活的重大事件、日常生活困擾等。
- (二) 初級評估：評估壓力刺激對個人福祉的意義及威脅程度，對情境做初級評估。
- (三) 次級評估：個人評估面對壓力刺激時，所有的因應資源與可採取的因應方式。
- (四) 因應方式的使用：從所有的因應策略中，選擇最合適的有效策略，以期解決問題，並讓身心獲得抒解。
- (五) 適應結果：壓力適應結果可能造成社會功能、情緒和身心健康三方面的問題，個體針對此結果會回頭審視壓力造成的後續效應。

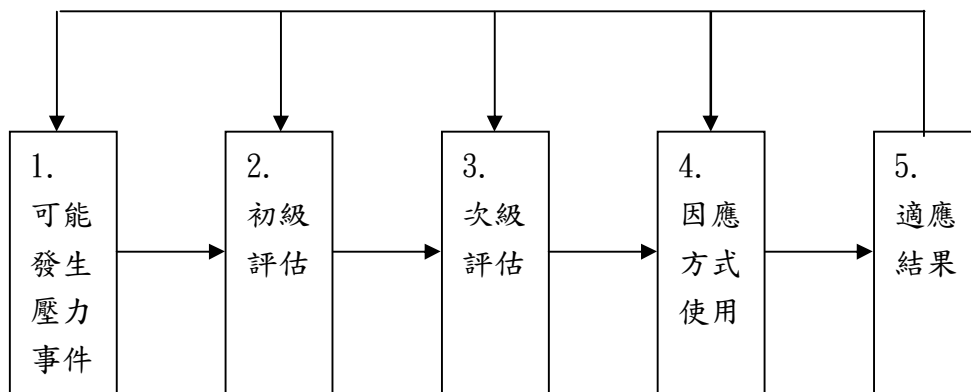


圖2-4 Lazarus & Folkman 的壓力因應模式

資料來源：林思妙（1993）。從認知評估、因應方式看國中教師的工作壓力歷程。頁15。

### 三、互動學派因應理論：

Lazarus與Folkman（1984）亦提出個體與環境互動因應理論，認為壓力的因應是個體與環境交互作用的一種結果，因此，舉凡與壓力相關的環境因素、個體因素都會影響到壓力因應策略的選擇，如圖2-5所示。

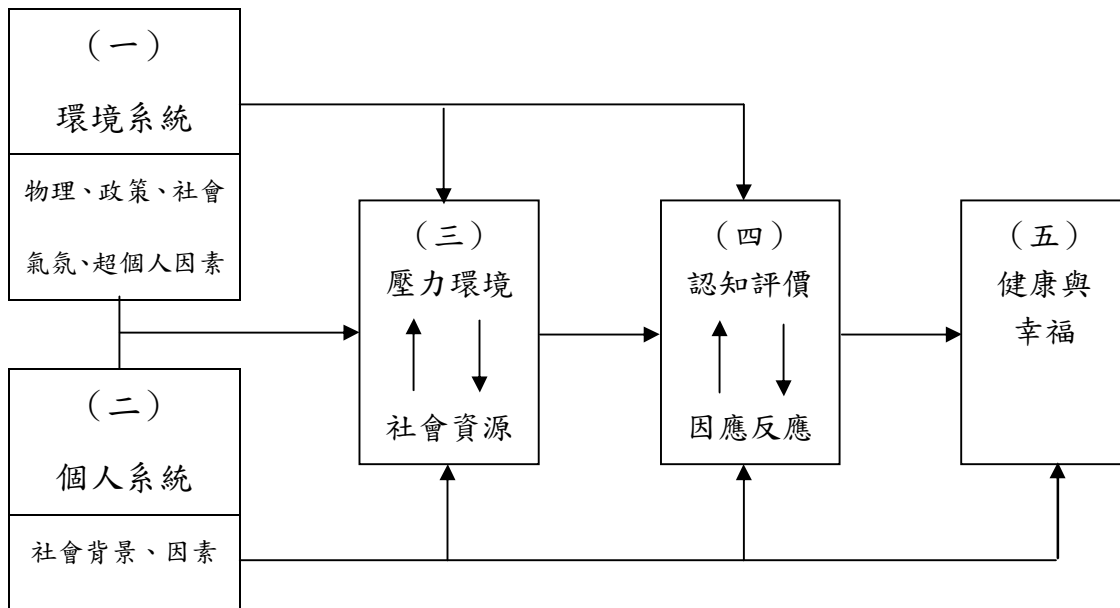


圖2-5 Lazarus & Folkman 的個體與環境互動壓力因應認知模式

資料來源：陳青勇（2001）。國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應方式之研究。頁69。

Lazarus與Folkman（1984）根據「個體與環境互動」的壓力因應模式，訂出八種因應策略，以做為壓力因應之參考，八種策略為：1.面對問題：如站穩立場、爭取想要的、試圖改變對方；2.疏離：如當做什麼事都沒發生、不去想那件事；3.自我控制：隱藏自己的感情不為人知；4.尋求社會支持：如找對事件有影響力的人幫忙、讓別人瞭解與支持、接受別人的同情；5.接受責任：如自省、反思；6.逃避：如藉吃、唱酒、抽煙嗑藥使自己好過些；7.解決問題：如擬定計畫並確實遵行；8.正向再評估：如尋找新的信念等八項。

上述三種壓力因應理論模式，都可以做為兼任行政職務教師壓力因應

研究的理論基礎依據。歸結上述可以得到以下幾點結論（曾瑞譙，2004）：

- （一）因應策略是一種努力去處理壓力事件動態的過程取向，而個人人格特質影響個體的因應策略。
- （二）個人針對見識是否跟自己有密切關係做評估，經評估後對自身有傷害，會對壓力源做出反應、再評估和判斷，而後採取最適當的因應方式。
- （三）因應策略產生於個體與環境的交互作用結果，採取適當的因應策略，可以讓個體與環境之間有良好的適應。
- （四）個體可以尋求最好的社會支援因應，以直接行動、間接行動或抑制行動等方法讓身心獲得最好的抒解。

本研究係統整「認知評估學派」與「互動學派」之因應理論，說明國中兼任行政職務教師面臨工作壓力情境，所採取的問題解決過程或處理方法。

### 參、壓力因應策略之相關研究

#### 一、兼任行政職務教師的因應策略

在壓力下會採取何種因應策略也是國內外學者不斷研究的問題，學者因研究目的，或研究對象的不同，有不同的因應策略，茲將國內外研究者對壓力因應策略之研究，整理如表2-15、2-16所示。

**表2-15 國內研究者對兼任行政職務教師壓力因應策略相關研究彙整表**

研究者	研究對象	壓力因應策略
葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	1.理性思考；2.問題解決；3.尋求支持； 4.自我調適；5.延宕處理。
黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、 組長、主計等教師	1.問題解決；2.尋求協助；3.情緒調適； 4.情緒發洩。
林淑芬 (2001)	高職兼任行政教師	1.問題解決；2.尋求協助；3.情緒調適； 4.延宕處理。
陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任 行政職務教師	1.問題解決；2.理性分析；3.消極逃避； 4.尋求支持；5.情緒調適。

表2-15 國內研究者對兼任行政職務教師壓力因應策略相關研究彙整表  
(續)

研究者	研究對象	壓力因應策略
吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	1.問題解決；2.理性思考；3.尋求支持； 4.情緒調適；5.延宕處理。
鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	1.理性解決；2.情緒調適；3.尋求支持； 4.消極逃避。
陳揚名 (2004)	國中總務主任	1.問題解決；2.邏輯思考；3.尋求支持； 4.情緒調適；5.延宕處理。
黃善慈 (2004)	屏東縣國中兼任行政職務教師	1.理性解決；2.尋求支持；3.情緒調適； 4.消極逃避。
洪文章 (2005)	彰化縣國小兼任行政職務教師	1.理性解決；2.尋求支持；3.情緒調適； 4.消極逃避；5.情緒調適。
徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	1.問題解決；2.理性思考；3.延宕處理； 4.尋求支持。
李世同 (2007)	臺北市國小兼任組長教師	1.解決問題；2.理性思考；3.延宕逃避； 4.自我調適；5.尋求支持；6.整體策略。
徐淑玲 (2007)	臺北市高職兼任行政職務教師	1.解決問題；2.情緒調適；3.尋求支持； 4.消極逃避。
顏鳳妃 (2008)	臺東縣國民中學兼任行政職務之初任教師	1.自我調適；2.理性解決；3.尋求支持； 4.延宕逃避。
李飛瑩 (2009)	台北縣市國民中學兼任總務行政職務教師	1.解決問題；2.情緒調適；3.尋求支持； 4.延宕處理。
陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	1.尋求支持；2.理性解決；3.情緒調適； 4.消極逃避。

資料來源：本研究者整理。

表2-16 國外研究者對壓力因應策略相關研究彙整表

研究者	壓力因應策略
Lazarus & Folkman (1984)	1.問題取向的因應行為；2.情緒取向的因應行為； 3.折衷取向的因應行為。
Dewe (1986)	1.理性任務；2.保守的教育方式；3.尋求同事支持；4.透徹瞭解問題；5.適度投入；6.離開情緒。
Latack (1986)	1.問題取向與情緒取向；2.行動、認知與症狀管理因應； 3.對抗或逃避因應。
Brehm (1998)	1.退縮再出發；2.理性思考；3.社會支持；4.積極態度。
Collins & Mowbray (1999)	1.積極策略：如問題解決、尋求協助等； 2.中立策略：如內在感情的調解或接受等； 3.消極策略：如逃避或情感上躲避等。

資料來源：本研究者整理。

本研究除參考上述文獻外，同時也參酌本研究者行政實務經驗，對國民中學兼任行政職務教師在面對工作壓力時，所採取的因應策略統整為問題解決、尋求支持、情緒調適、延宕逃避等四大構面，分述如下：

- (一) 問題解決：當面對問題時，能做好心理建設，並以各種理性角度思考問題，主動積極尋找解決之道，以化解壓力。
- (二) 尋求支持：當面對問題時，會尋求支持的力量，或運用其他資源如社會支持、發展友誼、親情慰藉等，以減輕行政工作壓力。
- (三) 情緒調適：當感受到工作壓力時，會以各種方法，在情緒上得到抒解與改變，如情緒發洩、自我關懷、自我調適等，來減輕工作壓力。
- (四) 延宕逃避：當面對問題時，採取消極的態度，利用延遲、逃避去應付處理，來減輕工作壓力。

## 二、影響因應策略的各種因素

本研究所探討的因應策略是以兼任行政職務教師在工作情境中面臨工作壓力下的因應策略，國內外研究者多分別從教師的個人背景變項：如性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況、擔任不同行政職務等及環境變項：如學校規模等七大變項來探討，茲說明如下：

### (一) 性別

茲針對國內研究者對於不同性別與兼任行政教師壓力因應策略相關之研究，其發現結果彙整如表2-17所示。

表2-17 性別與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表

因素	研究者	研究對象	研究發現
與 因 應 策 略 無 關	吳榮福 (2002)	台南縣公立國民小學總務主任	不同性別的兼任行政教師，在整體壓力因應策略上並無顯著差異。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師	不同性別的兼任行政教師，其壓力因應方式無顯著差異。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	不同性別的兼任行政教師，在整體壓力因應策略上並無顯著差異。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同性別的兼任行政職務教師，在整體壓力因應策略上並無顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同性別的國中兼任行政職務教師在整體壓力因應策略上無顯著差異。
	黃國龍 (2010)	高職綜合職能科特教組長	不同性別的特教組長在整體因應策略上無顯著差異。
與 因 應 策 略 有 關	吳宗立 (1996)	國中兼行政教師	女性教師因應策略的使用程度多於男性教師。
	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	女性主任較男性主任常採用尋求支持的因應策略。
	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	女性兼任行政教師使用情緒調適的因應策略高於男性。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	不同性別的國中主任在壓力因應上有顯著的不同。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	女性教師較男性教師常運用壓力因應策略。
	李飛瑩 (2009)	台北縣市國民中學兼任總務行政職務教師	在「整體工作壓力」方面，女性較男性總務主任常採用因應策略。
	林信安 (2010)	國中學務主任	不同性別的國民中學學務主任，在因應策略的使用頻率上有顯著差異，其女性高於男性。

資料來源：本研究者整理

綜合上述文獻可知，不同教師性別對其壓力因應策略是否有影響，並無一致結果，實有待進一步加以探討。

## (二) 年齡

茲針對國內研究者對於年齡與兼任行政教師壓力因應策略之研究，其發現結果彙整如表2-18所示。

**表2-18 年齡與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表**

因素	研究者	研究對象	研究發現
與 因 應 策 略 無 關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任 教師	不同年齡的國小主任在壓力因應方式 上並無顯著差異。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學 兼任行政職務教師	不同年齡的國小兼任行政職務教師在 採用因應策略上無顯著差異。
	黃善慈 (2004)	屏東縣國中兼任行 政職務教師	不同年齡與因應策略的使用程度無顯 著差異存在。
	李世同 (2007)	臺北市國小兼任組 長教師	不同年齡的教師兼任組長職務者，其 整體壓力因應策略未達顯著差異。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行 政職務教師	不同年齡的兼任行政職務教師在因應 策略整體無顯著差異。
與 因 應 策 略 有 關	黃國龍 (2010)	高職綜合職能科特 教組長	就整體因應策略而言，不同年齡之高 職特教組長在因應策略上無顯著差 異。
	林淑芬 (2001)	高職兼任行政教師	不同年齡的兼任行政職務教師，在壓 力因應策略上有顯著的不同。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主 任	不同年齡的國民中學主任，在壓力因 應策略上有顯著的不同。
	吳榮福 (2002)	台南縣公立國民小 學總務主任	不同年齡的總務主任，在壓力因應策 略上有顯著的不同。31~40歲的總務 主任使用因應策略程度顯著高於41~ 50歲者。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政 職務者	不同年齡的高中兼任行政職務教師， 在整體壓力因應策略上有顯著差異。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼 任行政職務教師	不同年齡的國中兼任行政職務教師， 在整體壓力因應策略上有顯著差異。 年齡在30歲以下者，其因應策略運 用顯著高於31~40歲及51~55歲者。
	林信安 (2010)	國中學務主任	在整體壓力因應策略上有顯著差異， 年齡在50歲以下之國中學務主任的 使用頻率高於51歲以上者。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行 政職務教師	不同年齡組兼任行政職務教師在整 體因應策略上達顯著差異。年齡在31~ 40歲者其因應策略的運用頻率顯著 高於51歲以上者。

資料來源：本研究整理。

研究發現，針對國內學者對兼任行政職務教師的年齡與壓力因應策略方面的研究，部分研究結果顯示不受年齡影響，但也有不同的看法，並無明確結論。

### (三) 服務年資

茲針對國內研究者對於服務年資與兼任行政教師壓力因應策略之研究，其發現結果彙整如表2-19所示。

**表2-19 服務年資與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表**

因素	研究者	研究對象	研究發現
與因應策略無關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	不同服務年資在壓力因應方式上並無顯著差異。
	李世同 (2007)	臺北市國小兼任組長教師	不同服務年資之兼任組長教師，其整體壓力因應策略未達顯著差異水準。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同教師服務年資在因應策略整體上未達顯著差異。
與因應策略有關	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	國小兼任行政職務教師其服務年資在11~20年者，採取個人調適的方式顯著較高。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	不同服務年資的高中兼任行政職務教師，整體工作壓力調適以服務年資1~3年者的策略運用最高。
	黃善慈 (2004)	屏東縣國中兼任行政職務教師	不同服務年資在壓力因應方式上存在顯著差異。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	國中兼任行政職務教師服務年資在1~5年者，其壓力因應策略的運用最高。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同服務年資之兼任行政職務教師在整體壓力因應策略上有顯著差異，服務年資在1~5年者顯著高於21年以上者。
	林信安 (2010)	國中學務主任	不同服務年資在整體因應策略上有顯著差異，服務年資在10年以下者使用頻率高於21年以上者。

資料來源：本研究整理

綜上所述，多數研究指出教師的服務年資會影響到面對工作壓力的因應策略使用，此結果是否與新北市立國中兼任行政職務教師相同，待進一步研究查知。

#### (四) 擔任行政職務年資

茲針對國內研究者對於擔任行政職務年資與兼任行政教師壓力因應策略之研究，其發現結果彙整如表2-20所示。

**表2-20 擔任行政職務年資與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表**

因素	研究者	研究對象	研究發現
與因應策略無關	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學 兼任行政職務教師	不同行政職務年資的國小教師，其採用的壓力因應方式無顯著差異。
	黃善慈 (2004)	屏東縣國中兼任行政職務教師	不同行政職務年資，其壓力因應策略各層面均無顯著差異。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政職務教師	擔任行政職務年資在因應策略整體未達顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同行政職務年資之兼任行政職務教師在整體壓力因應策略的運用上沒有顯著差異。
與因應策略有關	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	不同行政職務年資的高中兼任行政職務教師，整體壓力因應策略的運用以服務年資1~3年最高，16年以上者最低。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	不同行政職務年資的教師在整體壓力因應策略運用上有所差異，以擔任行政職務年資1~5年者策略運用最高。
	李飛瑩 (2009)	台北縣市國民中學兼任總務行政職務教師	不同行政職務年資的總務主任，在整體壓力因應策略使用上有顯著差異，年資在4年以下者其壓力因應策略使用大於5年以上者。
	林信安 (2010)	國中學務主任	不同行政職務年資的學務主任，在整體因應策略上有顯著差異，年資在3年以下者其策略使用頻率高於7年以上者。

資料來源：本研究者整理。

研究發現，針對國內學者對教師兼任行政職務年資在壓力因應策略方面的研究，部分研究結果顯示不受行政年資影響，但也有相反的看法，並無明確結論。

#### (五) 婚姻狀況

茲針對國內研究者對於婚姻狀況與兼任行政教師壓力因應策略之研究，其發現結果彙整如表2-21所示。

**表2-21 婚姻狀況與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表**

因素	研究者	研究對象	研究發現
與因應策略無關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任 教師	不同婚姻狀況對整體壓力因應策略沒有影響。
	金育文 (2009)	臺北市國中兼任行政 職務教師	不同婚姻狀況兼任行政職務教師在因應策略整體及各層面均未達顯著差異。
與因應策略有關	謝琇玲 (1990)	國中教師	單身教師在整體因應策略的運用程度上高於已婚教師。
	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、 組長、主計等教師	單身的兼任行政職務教師，其採取個人壓力調適的方式顯著較高。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學 兼任行政職務教師	不同婚姻狀況的國小兼任行政職務教師，在整體因應策略上有顯著差異，單身者因應策略的運用程度高於已婚者。
	宋禮彰 (2002)	中部四縣市國小兼 任行政職務教師	不同婚姻狀況的國小兼任行政職務教師，其整體壓力因應策略運用上達顯著差異。
	黃善慈 (2004)	屏東縣國中兼任行政 職務教師	不同婚姻狀況會影響工作壓力的因應策略。

資料來源：本研究者整理。

綜上所述，多數研究指出教師的婚姻狀況會影響到面對工作壓力的因應策略使用，而且多為單身者因應策略的運用程度高於已婚者。此結果是否與新北市立國中兼任行政職務教師相同，待進一步研究。

(六) 擔任不同行政職務

茲針對國內研究者對於擔任不同行政職務與兼任行政教師壓力因應策略之研究，其發現結果彙整如表2-22所示。

表2-22 擔任不同行政職務與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表

因素	研究者	研究對象	研究發現
與因應策略無關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	在壓力因應策略採用的方式上，不因職務的不同而有差異。
	黃善慈 (2004)	屏東縣國中兼任行政職務教師	擔任不同行政職務的國中教師，其壓力因應策略之各層面均無顯著差異存在。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	不同行政職務之國中教師在整體壓力因應策略運用上並無顯著差異。
	金育文 (2009)	臺北市國小兼任組長教師	不同處室的兼任行政職務教師在因應策略整體未達顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	兼任不同行政職務的臺北市國中教師在整體因應策略上沒有顯著差異。
與因應策略有關	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	擔任不同職務的兼任行政工作教師，在問題解決的因應策略上的顯著差異。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師	擔任不同行政職務的國小教師，其整體壓力因應方式達顯著差異水準，擔任教導主任者，其策略的運用顯著高於總務處組長。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	擔任科主任或學程召集人的教師，在整體壓力因應策略的運用頻率最高。
	李世同 (2007)	臺北市國小兼任組長教師	擔任不同行政職務之兼任組長教師，其整體因應策略達顯著差異。

資料來源：本研究整理。

研究發現，針對國內學者對兼任不同行政職務教師與壓力因應策略方面的研究，部分研究結果顯示不受行政職務影響，但也有不同的看法，並無明確結論。

(七) 學校規模

茲針對國內研究者對於學校規模與兼任行政教師壓力因應策略之研究，其發現結果彙整如表2-23所示。

表2-23 學校規模與兼任行政教師之壓力因應策略相關研究彙整表

因素	研究者	研究對象	研究發現
與因應策略無關	葉龍源 (1998)	中部國小兼任主任教師	不同學校規模的中部國小主任，在因應策略各層面上，均未達顯著差異。
	黃義良 (1999)	台南縣國小兼任主任、組長、主計等教師	學校規模大小與教師工作壓力因應策略的運用並無顯著差異。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	教師在因應策略的運用頻率不因學校班級數的多寡而有顯著差異。
	徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政職務教師	不同班級數的國中兼任行政職務教師，其整體工作壓力調適構面的壓力因應策略運用頻率未達顯著差異。
	李飛瑩 (2009)	台北縣市國民中學兼任總務主任教師	不同規模學校的台北縣市國民中學總務主任，不影響其採用整體因應策略的方式。
	金育文 (2009)	臺北市國小兼任組長教師	不同學校規模的兼任行政職務教師在因應策略整體未達顯著差異。
	林信安 (2010)	國中學務主任	不同學校規模的國民中學學務主任，在整體工作壓力因應策略上無顯著差異。
	陳宥鈞 (2010)	臺北市國中兼任行政職務教師	不同學校規模的兼任行政職務教師在整體壓力因應策略運用頻率上無顯著差異。
與因應策略有關	吳宗立 (1996)	國中兼行政教師	不同學校規模之行政人員，其壓力因應策略的運用有顯著差異；大型學校尋求支持因應策略的運用高於中型學校，大型學校邏輯思考因應策略的運用高於小型學校
	林淑芬 (2001)	高職兼任行政教師	不同學校規模的高職兼任行政職務教師，其壓力因應策略的運用有顯著不同。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	不同規模學校的國民中學主任，在壓力因應策略上有顯著的差異，13班以上者，其整體壓力策略的運用顯著高於12班以下者。

資料來源：本研究者整理

綜合上述文獻可知，有關學校規模對因應策略的影響研究中，多數研究指出不同的學校規模對兼任行政職務教師壓力因應策略的運用並無顯著差異，此結果是否與新北市立國中兼任行政職務教師相同，待進一步研究探討。

#### 肆、結論

歸納上述文獻探討，可獲得下列結論：

- 一、有關影響兼任行政職務教師工作壓力因應策略的研究中，研究者大多以性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況、擔任行政職務、學校規模等變項加以探討。
- 二、根據國內外學者文獻相關研究，相同的研究變項因研究對象不同或研究工具的差異，常有不一致的研究結果。
- 三、國內針對國中兼任行政職務教師壓力因應策略的實證研究文獻較少，因此國中兼任行政職務教師的壓力因應策略，是否受上述諸多變項所影響，實有待進一步實證研究。本研究將以「性別」、「年齡」、「服務年資」、「擔任行政職務年資」、「婚姻狀況」、「目前擔任職務」、「服務處室」、「學校規模」等八項做為研究新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略的變項，作為問卷內容第一部份，供研究對象填答。



### 第三章 研究設計與實施

本研究旨在瞭解新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與其因應策略，為達成研究的目的，本研究除採用文獻分析法外，也採用問卷調查法，以「新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略調查問卷」為研究工具進行量化資料的蒐集，再據以處理及統計分析。本章共分為五節，第一節為研究架構與變項、第二節為研究方法與步驟、第三節為研究對象、第四節為研究工具、第五節為資料處理，分別陳述如下：

#### 第一節 研究架構與變項

##### 壹、研究架構

根據研究動機、研究目的、文獻探討及分析相關的理論與研究，綜合成本研究之架構，如圖3-1所示。

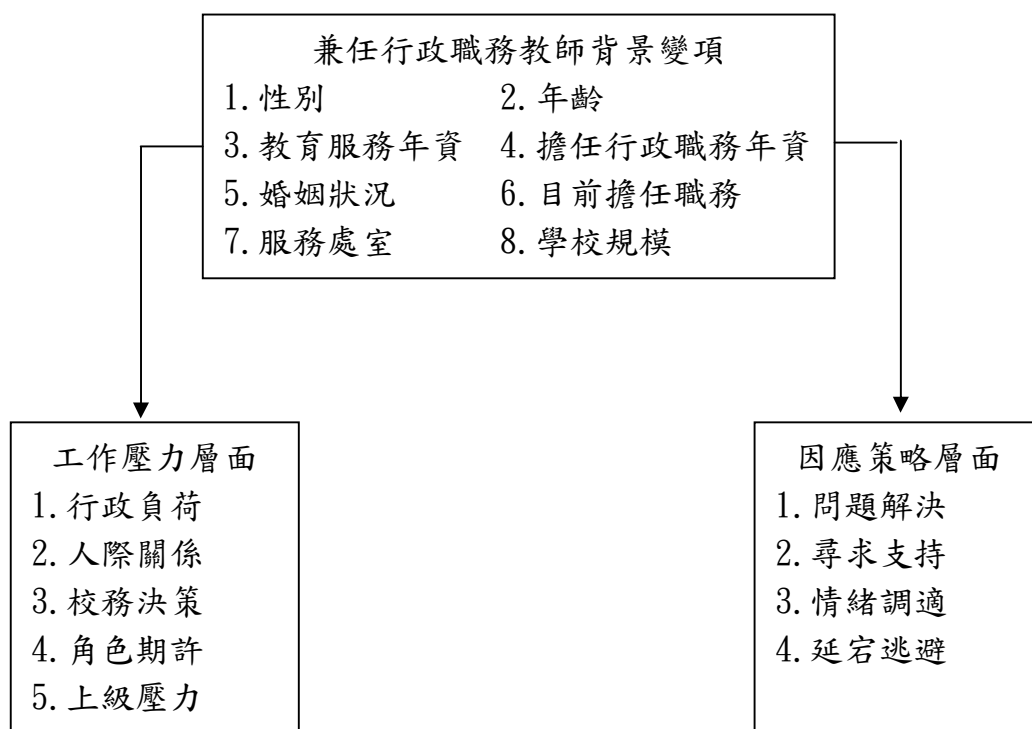


圖3-1 研究架構圖

## 貳、研究變項

### 一、自變項

包括個人背景變項：性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況、目前擔任職務、服務處室等；環境背景變項：學校規模。

### 二、依變項

工作壓力變項以行政負荷、人際關係、校務決策、角色期許、上級壓力等五個構面組成；壓力因應策略變項以問題解決、尋求支持、情緒調適、延宕逃避等四個構面組成。

## 第二節 研究方法與步驟

### 壹、研究方法

本論文研究方法為調查研究法，針對新北市立國民中學兼任行政職務教師抽樣進行「新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略問卷調查」，再以統計軟體進行資料分析。

### 貳、研究步驟

本研究的實施步驟說明如下，如圖3-2所示：

- 一、100年2月~100年6月：蒐集國內外相關文獻、資料分析整理。
- 二、100年6月：擬定研究題目、研究目的、研究方法、研究架構。
- 三、100年7月：擬定研究計畫。
- 四、100年7月~100年10月：蒐集整理分析國內外有關工作壓力與因應策略的相關研究，完成文獻探討。
- 五、100年11月：與指導教授討論並完成預試問卷初稿。
- 六、100年12月~101年1月：論文計畫口試及修正研究方向。
- 七、101年2月：進行專家問卷建立專家效度。
- 八、101年3月：進行問卷預試與統計資料處理。

- 九、101年4月：實施正式問卷調查與研究結果分析。
- 十、101年5月：文獻探討與研究結果進行綜合討論。
- 十一、101年5月：歸納結論與提出建議。
- 十二、101年6月：論文口試完成研究論文。

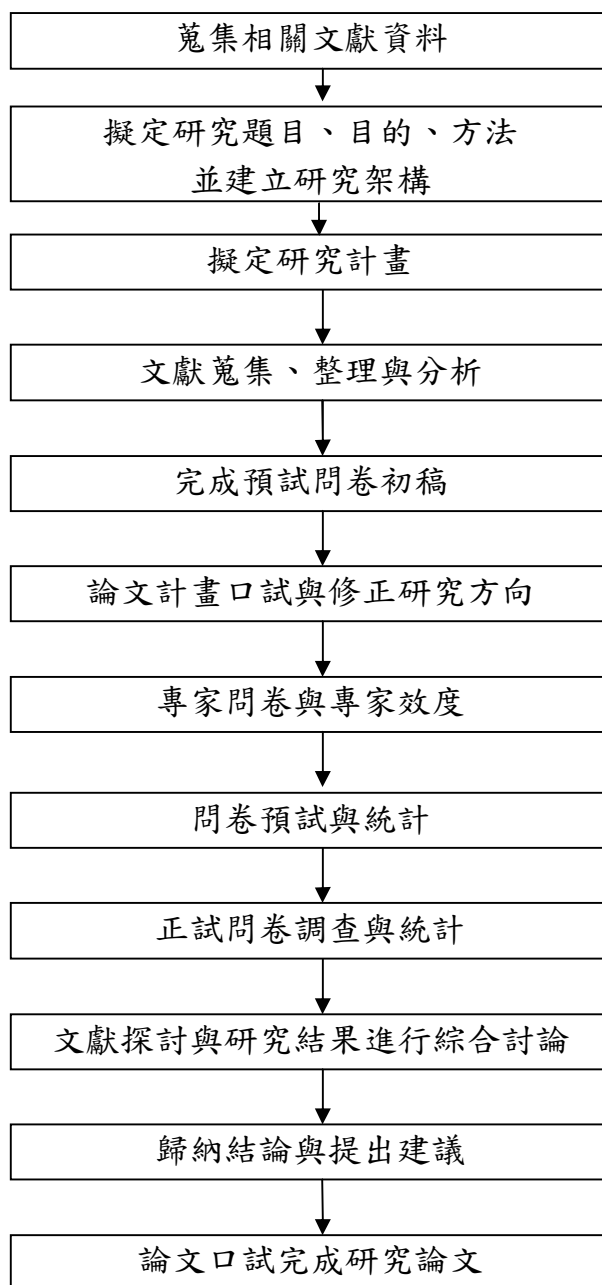


圖 3-2 研究步驟圖

### 第三節 研究對象

#### 壹、母群體

本研究的對象以新北市立國民中學（不含完全中學）兼任行政職務教師為母群體，不包括校長、補校兼任行政職務教師及其他非兼職教師之公務員體系職員。基於研究時間及能力考量，本研究以新北市立國民中學100學年度第2學期現任兼任行政職務教師為調查對象，根據新北市教育局公布之資料，100學年度新北市市立國民中學（不含完全中學）共計60所，其分佈數量統計，如表3-1所示：

**表3-1 新北市100學年度九大分區公立國中分佈數量統計表**

行政分區	學校數量	國中名稱	班級總數
板橋分區	11	市立中山國民中學	89
		市立中正國民中學	103
		市立光復國民中學	32
		市立土城國民中學	46
		市立大觀國民中學	40
		市立忠孝國民中學	28
		市立新埔國民中學	52
		市立板橋國民中學	43
		市立江翠國民中學	70
		市立溪崑國民中學	100
		市立重慶國民中學	77
瑞芳分區	4	市立平溪國民中學	3
		市立欽賢國民中學	6
		市立瑞芳國民中學	19
		市立貢寮國民中學	7
雙和分區	6	市立中和國民中學	53
		市立永和國民中學	125
		市立漳和國民中學	32
		市立福和國民中學	111
		市立積穗國民中學	45
		市立自強國民中學	38

表3-1 新北市100學年度九大分區公立國中分佈數量統計表（續）

行政分區	學校數量	國中名稱	班級總數
文山分區	4	市立五峰國民中學	86
		市立坪林國民中學	6
		市立文山國民中學	36
		市立深坑國民中學	25
淡水分區	5	市立三芝國民中學	27
		市立正德國民中學	57
		市立淡水國民中學	41
		市立石門國民中學	6
		市立竹圍國民中學	25
三鶯分區	8	市立三多國民中學	39
		市立三峽國民中學	55
		市立安溪國民中學	50
		市立尖山國民中學	16
		市立柑園國民中學	14
		市立育林國民中學	36
		市立鳳鳴國民中學	22
		市立鶯歌國民中學	70
新莊分區	12	市立中平國民中學	65
		市立五股國民中學	57
		市立佳林國民中學	8
		市立八里國民中學	19
		市立崇林國民中學	58
		市立新泰國民中學	66
		市立新莊國民中學	104
		市立林口國民中學	48
		市立泰山國民中學	26
		市立福營國民中學	67
		市立義學國民中學	58
		市立頭前國民中學	55
七星分區	3	市立樟樹國民中學	35
		市立汐止國民中學	30
		市立萬里國民中學	7

表3-1 新北市100學年度九大分區公立國中分佈數量統計表（續）

行政分區	學校數量	國中名稱	班級總數
三重分區	7	市立三和國民中學	92
		市立二重國民中學	36
		市立光榮國民中學	35
		市立明志國民中學	87
		市立碧華國民中學	59
		市立蘆洲國民中學	118
		市立鷺江國民中學	56

資料來源：本研究者整理。

本研究依表2-3之新北市兼任行政職務教師每週授課時數表，將學校規模層級分成「17班以下」、「18~35班」、「36~53班」、「54班以上」等4個層級，其學校規模統計如表3-2所示。

表3-2 學校規模統計表

學校規模	17班以下	18~35班	36~53班	54班以上	合計
校數	9	13	14	24	60
(百分比)	(15%)	(22%)	(23%)	(40%)	(100%)

資料來源：本研究者整理。

根據表2-2、表3-1及表3-2之資料，估計本研究的母群體數約為830人。

## 貳、預試問卷之對象

本研究在問卷初步編製完成，並經過專家效度後，即進行預試工作。預試樣本的來源，依新北市立國民中學學校規模比例，為兼顧樣本代表性，採分層隨機抽樣法抽取8校，每校12人，預試樣本共計96人。預試問卷抽樣調查數量分配如表3-3所示。

**表3-3 預試問卷抽樣調查數量分配表**

學校規模	抽樣校數（校名）	抽樣人數
17班以下	1（尖山）	12
18~35班	2（瑞芳、深坑）	24
36~53班	2（淡水、三重）	24
54班以上	3（中正、永和、中平）	36
合計	8	96

**參、正式問卷之對象**

本研究在預試問卷統計分析之後，即進行正式問卷調查。正式問卷樣本的來源，排除預試樣本後，依新北市立國民中學學校規模比例，為兼顧樣本代表性，採分層隨機抽樣法抽取24校，每校12人，正式樣本數共計288人。正式問卷抽樣調查數量分配如表3-4所示。

**表3-4 正式問卷抽樣調查數量分配表**

學校規模	抽樣校數（校名）	抽樣人數
17班以下	3（平溪、石門、萬里）	36
18~35班	6（光復、漳和、鳳鳴、泰山、樟樹、光榮）	72
36~53班	6（大觀、板橋、中和、文山、三多、林口）	72
54班以上	9（中山、溪崑、正德、三峽、五股、崇林、頭前、三和、鶯江）	108
合計	24	288

## 第四節 研究工具

本研究係以問卷進行實徵研究，為使研究工具達到預期的結果，乃透過文獻分析探討後進行問卷的編製工作。首先完成本研究者自編的「新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略調查問卷」，主要內容分為三部分，第一部分為「個人基本資料」，第二部分為「工作壓力感受量表」，第三部分為「壓力因應策略量表」。茲將問卷編製及實施過程說明如後。

### 壹、問卷的編製依據

本研究問卷之編製係根據文獻探討及參考相關問卷，以參酌陳青勇（2001）編製的「台中縣國民小學兼行政職務教師工作感受之問卷」、鄭百芬（2003）編製的「高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究問卷」、徐永明（2005）編製的「國中教師兼任行政職務者工作感受與調適調查問卷」及金育文（2009）編製的「兼任行政職務教師人格特質、工作壓力與因應策略之研究調查問卷」等為主要參考依據，經修改並與指導教授充分討論後，始編成專家審查問卷（附錄一）。

### 貳、問卷內容與填答方式

#### 一、個人基本資料

- （一）性別：分為男、女等 2 個選項。
- （二）年齡：分為 30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上等 4 個選項。
- （三）服務年資：分為 5 年以下、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21 年以上等 5 個選項。
- （四）擔任行政職務年資：分為 5 年以下、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21 年以上等 5 個選項。
- （五）婚姻狀況：分為已婚、單身（含離婚、喪偶者）等 2 個選項。
- （六）目前擔任職務：分為主任、組長等 2 個選項。

(七) 服務處室：分為教務處、輔導處、總務處、學務(訓導)處等 4 個選項。

(八) 學校規模：分為 17 班以下、18~35 班、36~53 班、54 班以上等 4 個選項。

## 二、工作壓力感受量表

內容包括「行政負荷」、「人際關係」、「校務決策」、「角色期許」及「上級壓力」等5個構面，共25題。本量表採用李克特式(Likert-type)的五點量表填答，每一項目包括五個感受點，填答者依據所知覺的實際情況，選擇最符合自己的狀況。其計分方式為「總是如此」給5分，「經常如此」給4分，「有時如此」給3分，「很少如此」給2分，「從未如此」給1分。其總得分愈少者，表示工作壓力感受愈小；反之，若總得分愈多，則表示工作壓力感受愈大。

## 三、壓力因應策略量表

內容包括「問題解決」、「尋求支持」、「情緒調適」及「延宕逃避」等4個構面，共20題。本量表採用李克特式(Likert-type)的五點量表填答，每一項目包括五個感受點，填答者依據所知覺的實際情況，選擇最符合自己的狀況。其計分方式為「總是如此」給5分，「經常如此」給4分，「有時如此」給3分，「很少如此」給2分，「從未如此」給1分。其總得分愈少者，表示越少使用該種因應策略；反之，若總得分愈多，則表示越常使用該種因應策略。

效度即正確性，指測量工具能測出其所欲測量的特質或功能之程度(簡茂發，2006)。本問卷先採專家效度，經指導教授推薦國內四位學有專精之教育、心理與測驗方面專家學者，針對問卷題項中之敘述與適切性做評斷與修正(附錄二)，再據以編製成預試問卷(附錄三)。

## 參、問卷預試

### 一、預試問卷的實施

本研究預試問卷的施測對象，採分層隨機抽樣方法，針對新北市 60 所公立國中兼任行政職務教師中，依學校規模抽取 8 所學校進行預試，總預試樣本為 96 份，回收有效問卷共 91 份，有效回收率 94.79%。

### 二、預試問卷項目分析

有效問卷回收後，即進行資料編碼，以 SPSS17.0 統計軟體進行項目分析。項目分析之目的在求得各題項之決斷值（CR 值），用來檢驗問卷試題的鑑別度，作為是否刪題的參考依據。首先將所有預試樣本的總得分依高低順序排列，以樣本總分的前 27% 為高分組，後 27% 為低分組，再以獨立樣本 t 考驗進行兩者平均數差異之檢定，檢驗每題在高分、低分組是否有差異，未達顯著者，予以刪除。接著使用皮爾森積差相關（Pearson）與雙尾檢定（Two-tailed）考驗各題項與總分之相關，相關係數越大，代表該題項的鑑別度越高，未達顯著者，予以刪除。由表 3-5 及 3-6 的分析摘要可知，在項目分析階段，本預試問卷工作壓力量表所有題項均可保留，壓力因應策略量表題項刪除第 20 題。

表3-5 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力量表項目分析摘要表

構 面	題目	CR值	與全體	備 註
			相關 係數	
行政 負 荷	1.我的工作負荷沈重，需要利用下班後留下來處理。	4.52**	.48**	
	2.我的行政工作會影響我與家人的相處。	3.98**	.49**	
	3.我的行政工作會影響我的教學品質，而形成壓力。	7.10**	.67**	
	4.我因學校活動的籌畫（如經費、人力、資料等）而感到壓力。	9.75**	.75**	
	5.我因需處理非職權內的業務，而感受到壓力。	7.96**	.61**	
人 際 關 係	6.我因自己的溝通協調能力不足，而感到工作壓力。	7.02**	.69**	
	7.各處室在工作協調時，常發生意見相左，形成我的壓力。	7.08**	.60**	
	8.兼任行政工作造成我與其他非兼任行政教師的角色衝突，而形成壓力。	8.89**	.72**	
	9.我因為需與學生家長溝通而感到壓力。	6.92**	.65**	
	10.我需消除與教師間的歧見，才能順利完成行政工作。	6.98**	.56**	
校 務 決 策	11.學校的決策讓我沒有表示意見的機會。	5.79**	.60**	
	12.主管對我的授權不夠，導致推動執行上的壓力。	4.61**	.54**	
	13.主管的想法與我的行政管理（如計畫、組織、執行等）方向相左時，形成我的工作壓力。	5.22**	.53**	
	14.校務決策內容增加我的行政業務時，形成我的壓力。	9.32**	.71**	
	15.參與會議時，我的意見不受學校的重視，導致我的壓力。	9.32**	.53**	
角 色 期 許	16.我因需建立行政職務的專業形象（如升學管道、特教知能、輔導管教等）而感到壓力。	8.48**	.69**	
	17.我因同仁對自己工作評價而感到壓力。	7.22**	.67**	
	18.別人對我行政工作能力的期待，超過我的能力範圍。	7.56**	.67**	
	19.我對自己行政效率的期待，超過自己能力範圍。	8.69**	.65**	
	20.行政工作缺乏成就感，且與我的生涯規劃不符。	5.23**	.58**	
上 級 壓 力	21.近年來，教育政策的變革，造成我行政上的壓力。	10.07**	.71**	
	22.我會因上級行政機關業務的督導（如訪視、評鑑、活動辦理等）而感到壓力。	9.22**	.65**	
	23.我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使我感到壓力。	8.83**	.68**	
	24.為配合主管的要求，我感到壓力。	7.40**	.67**	
	25.我因上級行政工作的推展，忽視執行上的困難，而感到壓力。	6.77**	.64**	

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

表3-6 新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略量表項目分析摘要表

構面	題目	CR值	與全體		備註
			相關	係數	
問題解決	1.我會參加行政相關進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。	4.82**	.46**		
	2.我會仔細檢視問題的情況，並深入分析問題。	5.27**	.43**		
	3.我會將複雜的工作，劃分實施階段，逐步處理問題。	5.04**	.49**		
	4.我會參考類似情況的處理經驗來解決問題。	4.29**	.48**		
	5.我會抱著積極樂觀的態度，將解決問題視為成長的機會。	3.83**	.37**		
尋求支持	6.面對問題時，我會請示主管，減少錯誤決策。	3.66**	.47**		
	7.面對問題時，我會積極與有經驗的人或團體請益。	5.22**	.57**		
	8.面對問題時，我會向友人尋求相關的建議。	5.12**	.53**		
	9.面對問題時，我會尋求其他同事的協助。	5.53**	.52**		
	10.面對問題時，我會尋求親友情感上的支持。	5.68**	.48**		
情緒調適	11.面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒。	4.58**	.52**		
	12.面對壓力時，我會暫時處理其他非壓力來源的工作，以轉換情緒。	6.62**	.65**		
	13.面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩情緒。	8.74**	.74**		
	14.面對壓力時，我會利用逛街、購物、泡湯、或SPA等方式來調適心情。	6.80**	.63**		
	15.我會接受既已發生的事實，並做好情緒管理來面對我的工作。	2.51**	.29**		
延宕逃避	16.面對問題時，我會藉著逃離現場，來避免面對壓力。	2.18**	.26*		
	17.面對問題時，我認為不需要煩惱，因為「船到橋頭自然直」。	3.39**	.44**		
	18.面對問題時，隨著時間自然流逝，問題也會自然消失。	2.60**	.42**		
	19.面對問題時，我會以某個理由為擋箭牌，暫時不去處理棘手問題。	2.92**	.40**		
	20.面對問題時，我會想辭去目前的行政職務。	1.69	.28**		刪除

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

### 三、預試問卷因素分析

項目分析後，即進行因素分析來建構量表效度，可以較少的層面或題項來找出量表潛在結構，具有簡化資料變項的功能。茲將「工作壓力感受量表」與「壓力因應策略量表」因素分析過程說明如後：

#### (一) 工作壓力量表因素分析

經 KMO 與 Bartlett 球形檢定結果，其 KMO 取樣適切性量數為.863，達顯著水準 ( $p < .001$ )，代表相關矩陣間有共同因素存在，因此適合進行因素分析。以主成份分析法 (Principal components) 進行分析，以最大變異數法 (Varimax rotation) 進行正交軸，萃取出五個因子，再依據各因素內因素負荷量過低者進行刪題，依次刪除第 20 題與第 16 題，其中所萃取出

的五個共同因素解釋整份量表的變異量 66.219%。刪題後的因素分析摘要如表 3-7 所示：

表3-7 工作壓力量表預試問卷因素分析摘要表

因素構面	題次	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五
校務決策	12	.882	.032	.049	.208	.054
	13	.838	.187	-.022	.112	.032
	15	.672	.139	.024	.150	.218
	11	.628	.113	.250	.136	.262
	14	.414	.329	.334	.331	.219
上級壓力	25	.222	.800	.036	.146	.112
	23	.137	.758	.254	.093	.205
	22	-.020	.733	.157	.329	.185
	21	.057	.633	.201	.410	.253
	24	.484	.628	.191	-.036	.152
行政負荷	2	.119	.090	.827	.074	-.053
	1	-.102	.052	.747	.218	.164
	3	.147	.297	.626	.164	.252
	4	.218	.383	.565	.149	.383
	5	.329	.332	.452	-.032	.275
人際關係	9	.225	.130	.303	.758	.056
	10	.099	.248	-.112	.709	.294
	8	.265	.207	.294	.643	.255
	7	.462	.053	.185	.485	.181
	6	.409	.247	.369	.459	.054
角色期許	17	.292	.199	.115	.161	.791
	18	.167	.259	.075	.364	.709
	19	.112	.242	.309	.155	.686
特徵值		9.268	2.072	1.524	1.337	1.029
解釋變異量		40.297%	9.007%	6.627%	5.815%	4.473%
累積解釋變異量		40.297%	49.304%	55.931%	61.746%	66.219%

## (二) 壓力因應策略量表因素分析

經 KMO 與 Bartlett 球形檢定結果，其 KMO 取樣適切性量數為 .781，達顯著水準 ( $p < .001$ )，代表相關矩陣間有共同因素存在，因此適合進行因素分析。以主成份分析法 (Principal components) 進行分析，以最大變異數法 (Varimax rotation) 進行正交軸，萃取出四個因子，再依據各因素內因素負荷量過低者進行刪題，依次刪除第 15 題、第 16 題與第 5 題，最後所萃取出的四個共同因素解釋整份量表的變異量 65.235%。刪題後的因素分析摘要如表 3-8 所示：

表3-8 壓力因應策略量表預試問卷因素分析摘要表

因素構面	題次	因素一	因素二	因素三	因素四
尋求支持	9	.872	.185	.097	-.069
	7	.866	.141	.212	.002
	8	.764	.293	.055	-.038
	6	.717	-.068	.332	.077
	10	.453	.450	-.278	.097
情緒調適	13	.070	.851	.175	.175
	12	.150	.806	.167	.058
	14	.109	.719	.179	.036
	11	.177	.567	.174	.040
問題解決	2	.132	.233	.806	-.094
	3	.339	.201	.665	-.062
	4	.392	.083	.631	.018
	1	-.159	.350	.597	.254
延宕逃避	18	-.011	.032	.036	.905
	17	.072	.039	.149	.807
	19	-.070	.228	-.231	.702
特徵值		4.922	2.416	1.656	1.443
解釋變異量		30.763%	15.101%	10.351%	9.021%
累積解釋變異量		30.763%	45.863%	56.214%	65.235%

由表 3-7 及 3-8 可知：「工作壓力量表」有五個因素，依序為校務決策、上級壓力、行政負荷、人際關係及角色期許；「壓力因應策略量表」有四個因素，依序為尋求支持、情緒調適、問題解決及延宕逃避，每個因素構面下的題項，與本問卷原先設定的因素題項差距不大，因此即以原本設定的因素構面名稱來命名。

#### 四、預試問卷信度分析

信度是指測驗或量表工具所測得結果的穩定性或一致性量表的信度越大，則其測量標準誤越小（吳明隆，2009）。本問卷進行項目分析及因素分析後，為進一步瞭解其可靠性及有效性，故採用Cronbach's  $\alpha$ 係數（內部一致性）加以考驗問卷的信度。在相關研究指出，可接受的最小信度係數為何，各家學者有不同的見解，綜合多位學者的看法，內部一致性信度係數在量表構面最低的係數要在.50以上，最好能高於.60，而整份量表最低的係數要在.70以上，最好能高於.80（吳明隆，2009）。

本問卷信度分析結果如表 3-9 及表 3-10 所示：顯示「工作壓力量表」

各因素的  $\alpha$  值介於 .805 至 .859 之間，總量表的  $\alpha$  值為 .930；「壓力因應策略量表」各因素的  $\alpha$  值介於 .709 至 .796 之間，總量表的  $\alpha$  值為 .817，各題目一致性相當高，顯示本問卷具備量好的信度。

**表3-9 工作壓力量表信度分析**

因素名稱	Cronbach's $\alpha$ 係數
行政負荷	.805
人際關係	.818
校務決策	.830
角色期許	.814
上級壓力	.859
總量表	.930

**表3-10 壓力因應策略量表信度分析**

因素名稱	Cronbach's $\alpha$ 係數
問題解決	.709
尋求支持	.796
情緒調適	.794
延宕逃避	.752
總量表	.817

#### 肆、正式問卷

預試問卷經項目分析、因素分析及信度分析後，即確定正式問卷（附錄四）。本問卷包括三部分，第一部分為「個人基本資料」8題、第二部分為「工作壓力感受量表」23題、第三部分為「壓力因應策略量表」16題，總題項共計47題。

## 第五節 資料處理

根據問卷調查所得之資料，經整理後剔除無效問卷，加以編號，使用 SPSS for Windows 17.0 版統計軟體進行資料的統計分析。本研究各項顯著水準訂為.05，其統計方法說明如下：

- 壹、以次數分配及百分比描述及分析填答者之個人基本資料分佈情形。
- 貳、以平均數及標準差描述填答者對於新北市立國民中學兼任行政職務教師所感受的工作壓力及壓力因應策略情形。
- 參、以單一樣本 t 考驗 (t-test) 探討新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力感受程度及因應策略使用程度。
- 肆、以獨立樣本 t 考驗 (t-test) 及單因子變異數分析 (One-way ANOVA)，探討不同背景的新北市立國民中學兼任行政職務教師對工作壓力的感受及因應策略是否有顯著差異，經分析結果，若 F 值達統計顯著水準，則進一步以薛費法 (Scheffe's method ) 進行事後比較，藉以了解其差異情形。

## 第四章 研究結果與分析

本研究目的在探討目前新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略。本章共分四節：第一節為研究樣本基本資料分析；第二節為新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略之現況分析；第三節為新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析；第四節為新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之差異性分析，茲分述如後。

### 第一節 研究樣本基本資料分析

本研究係以新北市立國民中學兼任行政職務教師為調查母群體，根據新北市教育局 100 學年度統計資料為依據，採分層隨機抽樣方式進行調查，共發出 288 份問卷，回收 266 份，剔除無效問卷 6 份，累積有效問卷 260 份，回收率為 90.28%。將所得資料編碼輸入電腦，以 SPSS17.0 for Windows 統計軟體進行資料處理，以次數分配與百分比來描述填答者背景資料分佈情形，如表 4-1 所示。

#### 一、性別

本研究樣本中男性有 118 人，佔 45.4%；女性有 142 人，佔 54.6%。顯示本研究樣本中，女性超過半數。

#### 二、年齡

本研究樣本中年齡未滿 30 歲有 31 人，佔 11.9%；30 歲以上，未滿 40 歲有 140 人，佔 53.8%；40 歲以上，未滿 50 歲有 68 人，佔 26.2%；50 歲以上有 21 人，佔 8.1%。由於 50 歲以上只有 21 人，未符合常態分配數量標準，故將其併入 40 歲以上，未滿 50 歲組處理，更改為「40 歲以上」，合計 89 人，佔 34.2%。

#### 三、教育服務年資

本研究樣本中教育服務年資未滿 5 年有 42 人，佔 16.2%；5 年以上，

未滿 10 年有 76 人，佔 29.2%；10 年以上，未滿 15 年有 66 人，佔 25.4%；15 年以上，未滿 20 年有 36 人，佔 13.8%；20 年以上有 40 人，佔 15.4%。

#### 四、擔任行政職務年資

本研究樣本中擔任行政職務年資未滿 5 年有 128 人，佔 49.2%；5 年以上，未滿 10 年有 71 人，佔 27.3%；10 年以上，未滿 15 年有 31 人，佔 11.9%；15 年以上，未滿 20 年有 22 人，佔 8.5%；20 年以上有 8 人，佔 3.1%。由於 20 年以上只有 8 人，未符合常態分配數量標準，故將其併入 15 年以上，未滿 20 年組處理，更改為「15 年以上」，合計 30 人，佔 11.5%。

#### 五、婚姻狀況

本研究樣本中婚姻狀況已婚者有 171 人，佔 65.8%；單身者有 89 人，佔 34.2%。顯示本研究樣本中，已婚與單身的比例約為 2：1。

#### 六、目前擔任職務

本研究樣本中目前擔任職務為主任者有 79 人，佔 30.4%；擔任組長者有 181 人，佔 69.6%。

#### 七、服務處室

本研究樣本中服務處室為教務處者有 85 人，佔 32.7%；輔導處者有 70 人，佔 26.9%；總務處者有 19 人，佔 7.3%；學務處者有 86 人，佔 33.1%。

由於服務處室為總務處者樣本對象僅總務主任，共計 19 人，未符合常態分配數量標準，故將「目前擔任職務」與「服務處室」合併為擔任主任者 79 人，佔 30.4%；擔任教務處組長者 67 人，佔 25.8%；擔任輔導處組長者 47 人，佔 18.0%；擔任學務處組長者 67 人，佔 25.8%。

## 八、學校規模

本研究樣本中所屬學校規模為 17 班以下者，有 22 人，佔 8.5%；18~35 班者有 69 人，佔 26.5%；36~53 班者有 66 人，佔 25.4%；54 班以上者有 103 人，佔 39.6%。由於 17 班以下者只有 22 人，未符合常態分配數量標準，故將其併入 18~35 班組處理，更改為「35 班以下」，合計 91 人，佔 35.0%。

**表 4-1 樣本基本資料統計表**

背景變項	組別	人數	百分比 (%)	累積百分比 (%)
性別	1.男	118	45.4	45.4
	2.女	142	54.6	100.0
年齡	1.未滿 30 歲	31	11.9	11.9
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	53.8	65.8
	3.40 歲以上，未滿 50 歲	68	26.2	91.9
	4.50 歲以上	21	8.1	100.0
教育服務年資	1.未滿 5 年	42	16.2	16.2
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	29.2	45.4
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	25.4	70.8
	4.15 年以上，未滿年 20	36	13.8	84.6
	5.20 年以上	40	15.4	100.0
擔任行政職務年資	1.未滿 5 年	128	49.2	49.2
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	27.3	76.5
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	11.9	88.5
	4.15 年以上，未滿 20 年	22	8.5	96.9
	5.20 年以上	8	3.1	100.0
婚姻狀況	1.已婚	171	65.8	65.8
	2.單身	89	34.2	100.0
目前擔任職務	1.主任	79	30.4	30.4
	2.組長	181	69.6	100.0
服務處室	1.教務處	85	32.7	32.7
	2.輔導處	70	26.9	58.6
	3.總務處	19	7.3	66.9
	4.學務（訓導）處	86	33.1	100.0
學校規模	1.17 班以下	22	8.5	8.5
	2.18~35 班	69	26.5	35.0
	3.36~53 班	66	25.4	60.4
	4.54 班以上	103	39.6	100.0

經上述合併後，樣本之基本資料統計分佈情形如表 4-2 所示。

表 4-2 合併後之樣本基本資料統計表

背景變項	組別	人數	百分比 (%)	累積百分比 (%)
性別	1.男	118	45.4	45.4
	2.女	142	54.6	100.0
年齡	1.未滿 30 歲	31	11.9	11.9
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	53.8	65.8
	3.40 歲以上	89	34.2	100.0
教育服務年資	1.未滿 5 年	42	16.2	16.2
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	29.2	45.4
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	25.4	70.8
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	13.8	84.6
	5.20 年以上	40	15.4	100.0
擔任行政職務年資	1.未滿 5 年	128	49.2	49.2
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	27.3	76.5
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	11.9	88.5
	4.15 年以上	30	11.5	100.0
婚姻狀況	1.已婚	171	65.8	65.8
	2.單身	89	34.2	100.0
目前擔任職務	1.主任	79	30.4	30.4
	2.教務處組長	67	25.8	56.2
	3.輔導處組長	47	18.0	74.2
	4.學務（訓導）處組長	67	25.8	100.0
學校規模	1.35 班以下	91	35.0	35.0
	2.36~53 班	66	25.4	60.4
	3.54 班以上	103	39.6	100.0

## 第二節 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與

### 因應策略之現況分析

本研究透過「新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略調查問卷」之資料，進行統計分析，以平均數、標準差及單一樣本 t 考驗（以平均數 3.0 為標準參照點）等方法描述兼任行政職務教師工作壓力與因應策略之現況。

#### 壹、新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力現況分析

新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力各構面及題項分析，如表 4-3 及表 4-4 所示。

表 4-3 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力現況分析表

考驗值=3.0				
構面名稱	人數	平均數	標準差	t 值
行政負荷	260	3.19	.74	4.06***
人際關係	260	2.61	.69	-9.23***
校務決策	260	2.37	.68	-15.00***
角色期許	260	2.57	.76	-9.12***
上級壓力	260	3.02	.87	.31
整體工作壓力	260	2.75	.62	-6.46***

\*\*\* $p < .001$

表 4-4 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力各題項現況分析表

構面 名稱	題項	平均數	標準差	t 值 考驗值=3.0
行政 負 荷	1.我的工作負荷沉重，需要利用下班後留下來處理。	3.52	.90	9.39***
	2.我的行政工作會影響我與家人的相處。	3.03	1.01	.55
	3.我的行政工作會影響我的教學品質，而形成壓力。	3.15	1.01	2.39*
	4.我因學校活動的籌畫（如經費、人力、資料等）而感到壓力。	3.34	.94	5.90***
	5.我因需處理非職權內的業務，而感受到壓力。	2.89	.92	-1.95***
人 際 關 係	6.我因自己的溝通協調能力不足，而感到工作壓力。	2.62	.86	-7.25***
	7.各處室在工作協調時，常發生意見相左，形成我的壓力。	2.58	.82	-8.22***
	8.兼任行政工作造成我與其他非兼任行政教師的角色衝突，而形成壓力。	2.62	.95	-6.50***
	9.我因為需與學生家長溝通而感到壓力。	2.30	.89	-12.68***
	10.我需消除與教師間的歧見，才能順利完成行政工作。	2.92	.97	-1.34
校 務 決 策	11.學校的決策讓我沒有表示意見的機會。	2.41	.83	-11.42***
	12.主管對我的授權不夠，導致推動執行上的壓力。	2.12	.83	-17.07***
	13.主管的想法與我的行政管理（如計畫、組織、執行等）方向相左時，形成我的工作壓力。	2.37	.92	-11.00***
	14.校務決策內容增加我的行政業務時，形成我的壓力。	2.82	.93	-3.21**
	15.參與會議時，我的意見不受學校的重視，導致我的壓力。	2.13	.73	-19.10***
角 色 期 許	16.我因同仁對自己工作評價而感到壓力。	2.64	.96	-6.00***
	17.別人對我行政工作能力的期待，超過我的能力範圍。	2.55	.97	-7.47***
	18.我對自己行政效率的期待，超過自己能力範圍。	2.50	.91	-8.85***
	19.近年來，教育政策的變革，造成我行政上的壓力。	2.63	.91	-6.61***
	20.我會因上級行政機關業務的督導（如訪視、評鑑、活動辦理等）而感到壓力。	2.53	.96	-7.88***
上 級 壓 力	21.我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使我感到壓力。	3.31	1.02	4.87***
	22.為配合主管的要求，我感到壓力。	3.05	.98	.89
	23.我因上級行政工作的推展，忽視執行上的困難，而感到壓力。	2.69	.96	-5.22***

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

- 一、就整體工作壓力而言，平均數為 2.75，未超過量表中間值 3，標準差為 .62，經考驗達顯著水準 ( $t=-6.46, p<.001$ )。由此可知，新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力未達中等，為中偏低的程度。
- 二、就工作壓力各構面而言，各構面的壓力得分介於 2.37 與 3.19 之間，分數高低依序為：「行政負荷」、「上級壓力」、「人際關係」、「角色期許」及「校務決策」。經考驗結果可知：新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力在「行政負荷」構面壓力程度偏高；在「人際關係」、「校務決策」及「角色期許」構面壓力程度偏低；在「上級壓力」構面未達顯著水準。
- 三、就工作壓力各題項而言，分析如下：
- (一) 「行政負荷」構面中，各題項之平均分數，以「我的工作負荷沈重，需要利用下班後留下來處理」平均數 3.52 最高；以「我因需處理非職權內的業務，而感受到壓力」平均數 2.89 最低。經考驗結果可知：題項 1、3、4 壓力程度偏高；題項 5 壓力程度偏低；題項 2 未達顯著水準。
- (二) 「人際關係」構面中，各題項之平均分數，以「我需消除與教師間的歧見，才能順利完成行政工作」平均數 2.92 最高；以「我因為需與學生家長溝通而感到壓力」平均數 2.30 最低。經考驗結果可知：題項 6、7、8、9 壓力程度偏低；題項 10 未達顯著水準。
- (三) 「校務決策」構面中，各題項之平均分數，以「校務決策內容增加我的行政業務時，形成我的壓力」平均數 2.82 最高；以「主管對我的授權不夠，導致推動執行上的壓力」平均數 2.12 最低。經考驗結果可知：各題項壓力程度皆偏低。
- (四) 「角色期許」構面中，各題項之平均分數，以「我因同仁對自己工作評價而感到壓力」平均數 2.64 最高；以「我對自己行政效率的期待，超過自己能力範圍」平均數 2.50 最低。經考驗結果可知：

各題項壓力程度皆偏低。

(五) 「上級壓力」構面中，各題項之平均分數，以「我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使我感到壓力」平均數 3.31 最高；以「我因上級行政工作的推展，忽視執行上的困難，而感到壓力」平均數 2.69 最低。經考驗結果可知：題項 21 壓力程度偏高；題項 23 壓力程度偏低；題項 22 未達顯著水準。

#### 貳、新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略現況分析

新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略各構面及題項分析，如表 4-5 及表 4-6 所示。

表 4-5 新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略現況分析表

考驗值=3.0				
構面名稱	人數	平均數	標準差	t 值
問題解決	260	3.88	.47	30.16***
尋求支持	260	3.97	.57	27.33***
情緒調適	260	3.58	.74	12.63***
延宕逃避	260	2.51	.69	-11.48***
整體因應策略	260	3.48	.38	20.44***

\*\*\*  $p < .001$

表 4-6 新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略各題項現況分析表

構面 名稱	題項	平均數	標準差	t 值
				考驗值=3.0
問題解決	1.我會參加行政相關進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。	3.59	.74	12.77***
	2.我會仔細檢視問題的情況，並深入分析問題。	3.81	.58	22.29***
	3.我會將複雜的工作，劃分實施階段，逐步處理問題。	4.00	.59	27.31***
	4.我會參考類似情況的處理經驗來解決問題。	4.12	.58	31.06***
尋求支持	5.面對問題時，我會請示主管，減少錯誤決策。	4.15	.65	28.83***
	6.面對問題時，我會積極與有經驗的人或團體請益。	4.12	.63	28.85***
	7.面對問題時，我會向友人尋求相關的建議。	3.94	.76	19.95***
	8.面對問題時，我會尋求其他同事的協助。	4.06	.72	23.89***
	9.面對問題時，我會尋求親友情感上的支持。	3.56	1.01	9.00***
情緒調適	10.面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒。	3.97	.82	19.10***
	11.面對壓力時，我會暫時處理其他非壓力來源的工作，以轉換情緒。	3.85	.83	16.57***
	12.面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩情緒。	3.21	1.08	3.10**
	13.面對壓力時，我會利用逛街、購物、泡湯、或SPA等方式來調適心情。	3.28	1.10	4.18***
延宕逃避	14.面對問題時，我認為為不需要煩惱，因為「船到橋頭自然直」。	2.77	.92	-3.99***
	15.面對問題時，隨著時間自然流逝，問題也會自然消失。	2.55	.91	-7.939***
	16.面對問題時，我會以某個理由為擋箭牌，暫時不去處理棘手問題。	2.20	.79	-16.44***

\*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

一、就整體壓力因應策略而言，平均數為 3.48，超過量表中間值 3，標準差為 .38，經考驗達顯著水準 ( $t=20.44$ ,  $p < .001$ )。由此可知，新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略使用程度偏高。

二、就壓力因應策略各構面而言，各構面的得分介於 2.51 與 3.97 之間，分數高低依序為：「尋求支持」、「問題解決」、「情緒調適」及「延宕逃避」。經考驗結果可知：新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力在「尋求支持」、「問題解決」及「情緒調適」構面使用程度偏高；在「延宕逃避」構面使用程度偏低。

三、就壓力因應策略各題項而言，分析如下：

- (一) 「問題解決」構面中，各題項之平均分數，以「我會參考類似情況的處理經驗來解決問題」平均數 4.12 最高；以「我會參加行政相關進修活動，增進專業知能，以順利解決問題」平均數 3.59 最低。經考驗結果可知：本構面中，各壓力因應策略的使用程度皆偏高。
- (二) 「尋求支持」構面中，各題項之平均分數，以「面對問題時，我會請示主管，減少錯誤決策」平均數 4.15 最高；以「面對問題時，我會尋求親友情感上的支持」平均數 3.56 最低。經考驗結果可知：本構面中，各壓力因應策略的使用程度皆偏高。
- (三) 「情緒調適」構面中，各題項之平均分數，以「面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒」平均數 3.97 最高；以「面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩情緒」平均數 3.21 最低。經考驗結果可知：本構面中，各壓力因應策略的使用程度皆偏高。
- (四) 「延宕逃避」構面中，各題項之平均分數，以「面對問題時，我認為不需要煩惱，因為「船到橋頭自然直」」平均數 2.77 最高；以「面對問題時，我會以某個理由為擋箭牌，暫時不去處理棘手問題」平均數 2.20 最低。經考驗結果可知：本構面中，各壓力因應策略的使用程度皆偏低。

### 第三節 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差

#### 異性分析

本節探討新北市立國民中學兼任行政職務教師對於工作壓力感受的差異情形，以考驗研究假設三。在統計方法上以獨立樣本 t 考驗針對「性別」及「婚姻狀況」等二分類別變項進行差異性分析；以單因子變異數分析針對「年齡」、「教育服務年資」、「擔任行政職務年資」、「目前擔任職務」及「學校規模」等二分類別以上各變項進行差異性分析，若變異數分析達顯著水準，則用薛費法進行事後比較，以考驗其組間的差異情形。

壹、不同背景變項新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力各構面之差異性分析

一、不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同「性別」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力與各構面之差異情形，如表 4-7 所示。

(一) 就「整體工作壓力」而言，男性平均分數為 2.68，女性平均分數為 2.81，經考驗未達顯著水準 ( $t=-1.65, p>.05$ )。代表男、女性的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力上無顯著差異存在。

(二) 就工作壓力各構面而言，在「行政負荷」、「人際關係」、「角色期許」及「上級壓力」等四構面中，男性與女性兼任行政職務教師的工作壓力並無顯著差異；在「校務決策」構面中，男性平均分數為 2.25，女性平均分數為 2.47，經考驗達顯著水準 ( $t=-2.67, p<.01$ )。表示新北市立國民中學兼任行政職務教師在「校務決策」壓力上有顯著差異存在，女性壓力大於男性。

表 4-7 不同「性別」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之 t 考驗分析表

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	t 值
行政負荷	男	118	3.10	.72	-1.84
	女	142	3.27	.76	
人際關係	男	118	2.57	.69	-.71
	女	142	2.64	.69	
校務決策	男	118	2.25	.63	-2.67**
	女	142	2.47	.70	
角色期許	男	118	2.50	.75	-1.42
	女	142	2.63	.76	
上級壓力	男	118	2.99	.93	-.47
	女	142	3.04	.81	
整體工作壓力	男	118	2.68	.64	-1.65
	女	142	2.81	.61	

\*\* $p < .01$

## 二、不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力與各構面之差異情形，如表 4-8 所示。

- (一) 就「整體工作壓力」而言，年齡「未滿 30 歲」者其工作壓力感受最高，平均分數為 2.95；其次為年齡「30 歲以上，未滿 40 歲」者，平均分數為 2.81；工作壓力感受最低者為「40 歲以上」，平均分數為 2.58。經變異數分析 F 值為 5.87， $p < .01$ ，達顯著差異水準，代表不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師

在整體工作壓力上有顯著差異，再經薛費法多重比較結果發現：年齡「未滿 40 歲」之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於「40 歲以上」者。

- (二) 在「行政負荷」方面的工作壓力有顯著差異，年齡「30 歲以上，未滿 40 歲」者的工作壓力大於「40 歲以上」者。
- (三) 在「人際關係」方面的工作壓力有顯著差異，但經薛費法多重比較結果發現，各組間並無明顯差異存在。
- (四) 不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「校務決策」方面的工作壓力，並無顯著差異。
- (五) 在「角色期許」方面的工作壓力有顯著差異，年齡「未滿 40 歲」之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於「40 歲以上」者。
- (六) 在「上級壓力」方面的工作壓力有顯著差異，年齡「未滿 30 歲」之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於「40 歲以上」者。

表 4-8 不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表

構面 名稱	年齡	人 數	平均數	標準 差	變異數分析					
					變異 來源	離均差 平方和	自由 度	均方 F 值	薛費法事 後比較	
行政 負荷	1.未滿 30 歲	31	3.32	.71	組間	3.98	2	1.99	3.66*	
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	3.27	.76	組內	139.66	257	.54		2>3
	3.40 歲以上	89	3.02	.70	總和	143.64	259			
人際 關係	1.未滿 30 歲	31	2.71	.67	組間	3.13	2	1.56	3.39*	
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	2.68	.70	組內	118.62	257	.46		
	3.40 歲以上	89	2.46	.65	總和	121.75	259			
校務 決策	1.未滿 30 歲	31	2.53	.74	組間	1.52	2	.76	1.67	
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	2.39	.66	組內	116.98	257	.46		
	3.40 歲以上	89	2.28	.68	總和	118.50	259			
角色 期許	1.未滿 30 歲	31	2.88	.76	組間	9.66	2	4.83	8.87***	1>3
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	2.66	.75	組內	139.91	257	.54		2>3
	3.40 歲以上	89	2.32	.71	總和	149.57	259			
上級 壓力	1.未滿 30 歲	31	3.31	.85	組間	6.46	2	3.23	4.43*	
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	3.07	.87	組內	187.58	257	.73		1>3
	3.40 歲以上	89	2.82	.83	總和	194.04	259			
整體 工作 壓力	1.未滿 30 歲	31	2.95	.61	組間	4.39	2	2.20	5.87**	1>3
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	2.81	.62	組內	96.11	257	.37		2>3
	3.40 歲以上	89	2.58	.60	總和	100.50	259			

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

### 三、不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力與各構面之差異情形，如表 4-9 所示。

- (一) 就「整體工作壓力」而言，教育服務年資「未滿 5 年」者其工作壓力感受最高，平均分數為 2.90；依序為教育服務年資「5 年以上，未滿 10 年」者，平均分數 2.83；教育服務年資「10 年以上，未滿 15 年」者，平均分數 2.81；教育服務年資「15 年以上，未滿 20 年」者，平均分數 2.55；而教育服務年資「20 年以上」者，其工作壓力感受最低，平均分數為 2.51。經變異數分析 F 值為 3.58， $p < .01$ ，達顯著差異水準，但經薛費法多重比較結果發現：各組間並無明顯之差異存在。
- (二) 在「行政負荷」方面的工作壓力有顯著差異，教育服務年資「未滿 5 年」者的工作壓力大於「15 年以上，未滿 20 年」者。
- (三) 在「人際關係」方面的工作壓力有顯著差異，但經薛費法多重比較結果發現，各組間並無明顯差異存在。
- (四) 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「校務決策」方面的工作壓力，並無顯著差異。
- (五) 在「角色期許」方面的工作壓力有顯著差異，教育服務年資「未滿 15 年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於「20 年以上」者。
- (六) 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「上級壓力」方面的工作壓力，並無顯著差異。

表 4-9 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表

構面 名稱	教育服務年資	人 數	平均 數	標準差	變異數分析					
					變異 來源	離均差 平方和	自由 度	均方	F 值	薛費法事 後比較
行政 負荷	1.未滿 5 年	42	3.43	.73	組間	8.09	4	2.02	3.81**	
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	3.25	.74	組內	135.55	255	.53		
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	3.25	.72	總和	143.64	259			1>4
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	2.88	.68						
	5.20 年以上	40	2.99	.76						
人際 關係	1.未滿 5 年	42	2.59	.69	組間	5.23	4	1.31	2.86*	
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	2.70	.67	組內	116.52	255	.46		
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	2.74	.74	總和	121.75	259			
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	2.49	.58						
	5.20 年以上	40	2.34	.64						
校務 決策	1.未滿 5 年	42	2.50	.79	組間	3.06	4	.76	1.69	
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	2.43	.62	組內	115.44	255	.45		
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	2.42	.71	總和	118.50	259			
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	2.19	.60						
	5.20 年以上	40	2.23	.65						
角色 期許	1.未滿 5 年	42	2.77	.76	組間	11.56	4	2.89	5.34***	
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	2.72	.72	組內	138.00	255	.54		1>5
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	2.64	.82	總和	149.57	259			2>5
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	2.34	.65						3>5
	5.20 年以上	40	2.18	.67						
上級 壓力	1.未滿 5 年	42	3.21	.87	組間	3.88	4	.97	1.30	
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	3.07	.89	組內	190.16	255	.75		
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	3.02	.87	總和	194.04	259			
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	2.87	.74						
	5.20 年以上	40	2.83	.90						
整體 工作 壓力	1.未滿 5 年	42	2.90	.62	組間	5.35	4	1.34	3.58**	
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	2.83	.61	組內	95.16	255	.37		
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	2.81	.63	總和	100.50	259			
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	2.55	.55						
	5.20 年以上	40	2.51	.61						

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

#### 四、不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力與各構面之差異情形，如表 4-10 所示。

- (一) 就「整體工作壓力」而言，擔任行政職務年資「未滿 5 年」者其工作壓力感受最高，平均分數為 2.93；依序為擔任行政職務年資

「5 年以上，未滿 10 年」者，平均分數 2.66；擔任行政職務年資「10 年以上，未滿 15 年」者，平均分數 2.55；而擔任行政職務年資「15 年以上」者，其工作壓力感受最低，平均分數為 2.40。經變異數分析 F 值為 9.29， $p < .001$ ，達顯著差異水準，經薛費法多重比較結果發現：擔任行政職務年資「未滿 5 年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於擔任行政職務年資「5 年以上」者。

- (二) 在「行政負荷」方面的工作壓力有顯著差異，擔任行政職務年資「未滿 5 年」者的工作壓力大於「5 年以上，未滿 10 年」及「15 年以上」者。
- (三) 在「人際關係」方面的工作壓力有顯著差異，擔任行政職務年資「未滿 5 年」者的工作壓力大於「15 年以上」者。
- (四) 在「校務決策」方面的工作壓力有顯著差異，但經薛費法多重比較結果發現，各組間並無明顯差異存在。
- (五) 在「角色期許」方面的工作壓力有顯著差異，擔任行政職務年資「未滿 5 年」者的工作壓力大於「5 年以上」者；擔任行政職務年資「5 年以上，未滿 10 年」者的工作壓力大於「15 年以上」者。
- (六) 在「上級壓力」方面的工作壓力有顯著差異，但經薛費法多重比較結果發現，各組間並無明顯差異存在。

表 4-10 不同「擔任行政職務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表

構面 名稱	擔任行政職務年資	人 數	平均 數	標準 差	變異數分析					
					變異	離均差	自由	均方	F 值	薛費法事 後比較
					來源	平方和	度			
行政 負荷	1.未滿 5 年	128	3.39	.69	組間	12.39	3	4.13	8.05***	
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	3.0	.82	組內	131.25	256	.51		1>2
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	3.11	.62	總和	143.64	259			1>4
	4.15 年以上	30	2.75	.66						
人際 關係	1.未滿 5 年	128	2.77	.72	組間	7.58	3	2.53	5.66**	
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	2.52	.64	組內	114.17	256	.45		1>4
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	2.44	.54	總和	121.75	259			
	4.15 年以上	30	2.30	.62						
校務 決策	1.未滿 5 年	128	2.49	.68	組間	4.52	3	1.51	3.38*	
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	2.35	.72	組內	113.98	256	.45		
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	2.16	.56	總和	118.50	259			
	4.15 年以上	30	2.15	.57						
角色 期許	1.未滿 5 年	128	2.81	.78	組間	19.46	3	6.49	12.76***	1>2
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	2.49	.65	組內	130.11	256	.51		1>3
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	2.24	.68	總和	149.57	259			1>4
	4.15 年以上	30	2.05	.58						2>4
上級 壓力	1.未滿 5 年	128	3.21	.87	組間	10.03	3	3.34	4.65**	
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	2.88	.85	組內	184.01	256	.72		
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	2.80	.73	總和	194.04	259			
	4.15 年以上	30	2.73	.85						
整體 工作 壓力	1.未滿 5 年	128	2.93	.62	組間	9.87	3	3.29	9.29***	1>2
	2.5 年以上，未滿 10 年	71	2.66	.61	組內	90.63	256	.354		1>3
	3.10 年以上，未滿 15 年	31	2.55	.49	總和	100.50	259			1>4
	4.15 年以上	30	2.40	.55						

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

### 五、不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力與各構面之差異情形，如表 4-11 所示。

- (一) 就「整體工作壓力」而言，「已婚」者的平均分數為 2.68，「單身」者的平均分數為 2.89，經考驗達顯著水準 ( $t = -2.70, p < .01$ )。表示「單身」之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於「已婚」者。

(二) 就工作壓力各構面而言，在「行政負荷」、「角色期許」及「上級壓力」等三構面中，「已婚」者的平均分數分別為 3.11、2.46 及 2.93，「單身」者的平均分數分別為 3.34、2.79 及 3.19，經考驗皆達顯著水準( $t=-2.35, p<.05$ 、 $t=-3.45, p<.001$ 、 $t=-2.31, p<.05$ )。表示不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在上述工作壓力三構面中有顯著差異存在，且工作壓力「單身」者大於「已婚」者；在「人際關係」與「校務決策」二構面中，「已婚」者的平均分數分別為 2.56 及 2.32，「單身」者的平均分數分別為 2.69 及 2.46，經考驗未達顯著水準。表示不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「人際關係」與「校務決策」方面的工作壓力，並無顯著差異。

表 4-11 不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之 t 考驗分析表

構面名稱	婚姻 狀況	人數	平均數	標準差	t 值
行政負荷	已婚	171	3.11	.75	-2.35*
	單身	89	3.34	.71	
人際關係	已婚	171	2.56	.69	-1.40
	單身	89	2.69	.67	
校務決策	已婚	171	2.32	.67	-1.59
	單身	89	2.46	.69	
角色期許	已婚	171	2.46	.73	-3.45***
	單身	89	2.79	.77	
上級壓力	已婚	171	2.93	.85	-2.31*
	單身	89	3.19	.87	
整體工作壓力	已婚	171	2.68	.62	-2.70**
	單身	89	2.89	.61	

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

## 六、不同「目前擔任職務」的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力與各構面之差異情形，如表 4-12 所示。

- (一) 就「整體工作壓力」而言，目前擔任職務為「教務處組長」者其工作壓力感受最高，平均分數為 2.88；依序為擔任「輔導處組長」者，平均分數 2.83；擔任「學務（訓導）處組長」者，平均分數 2.71；而擔任「主任」者，其工作壓力感受最低，平均分數為 2.62。經變異數分析 F 值為 2.53， $p>.05$ ，未達顯著差異水準。表示不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力並無顯著差異。
- (二) 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「行政負荷」方面的工作壓力，並無顯著差異。
- (三) 在「人際關係」方面的工作壓力有顯著差異，擔任「教務處組長」的工作壓力大於「主任」。
- (四) 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「校務決策」方面的工作壓力，並無顯著差異。
- (五) 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「角色期許」方面的工作壓力，並無顯著差異。
- (六) 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「上級壓力」方面的工作壓力，並無顯著差異。

表 4-12 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表

構面 名稱	目前擔任職務	人數	平均數	標準差	變異數分析					
					變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F 值	薛費法事後比較
行政 負荷	1.主任	79	3.11	.74	組間	1.50	3	.50	.90	
	2.教務處組長	67	3.18	.78	組內	142.14	256	.56		
	3.輔導處組長	47	3.33	.67	總和	143.64	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	3.19	.77						
人際 關係	1.主任	79	2.45	.61	組間	4.47	3	1.49	3.25*	
	2.教務處組長	67	2.79	.68	組內	117.28	256	.46		2>1
	3.輔導處組長	47	2.64	.66	總和	121.75	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	2.59	.76						
校務 決策	1.主任	79	2.27	.59	組間	2.93	3	.98	2.17	
	2.教務處組長	67	2.54	.76	組內	115.57	256	.45		
	3.輔導處組長	47	2.37	.58	總和	118.50	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	2.32	.73						
角色 期許	1.主任	79	2.44	.68	組間	4.05	3	1.35	2.37	
	2.教務處組長	67	2.75	.84	組內	145.52	256	.57		
	3.輔導處組長	47	2.64	.75	總和	149.57	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	2.50	.75						
上級 壓力	1.主任	79	2.87	.80	組間	4.80	3	1.60	2.16	
	2.教務處組長	67	3.15	.87	組內	189.24	256	.74		
	3.輔導處組長	47	3.18	.82	總和	194.04	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	2.94	.94						
整體 工作 壓力	1.主任	79	2.62	.56	組間	2.89	3	.96	2.53	
	2.教務處組長	67	2.88	.68	組內	97.62	256	.38		
	3.輔導處組長	47	2.83	.52	總和	100.50	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	2.71	.68						

\*  $p < .05$

### 七、不同「學校規模」的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體工作壓力與各構面之差異情形，如表 4-13 所示。

- (一) 就「整體工作壓力」而言，學校規模為「54 班以上」者其工作壓力感受最高，平均分數為 2.77；其次為「36~53 班」者，平均分數為 2.76；而學校規模為「35 班以下」者，其工作壓力感受最低，平均分數為 2.72。經變異數分析 F 值為 0.21， $p > .05$ ，未達顯著差異水準。表示不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職

務教師在整體工作壓力並無顯著差異。

(二) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「行政負荷」方面的工作壓力，並無顯著差異。

(三) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「人際關係」方面的工作壓力，並無顯著差異。

(四) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「校務決策」方面的工作壓力，並無顯著差異。

(五) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「角色期許」方面的工作壓力，並無顯著差異。

(六) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「上級壓力」方面的工作壓力，並無顯著差異。

**表 4-13 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異之單因子變異數分析摘要表**

構面 名稱	學校規模	人數	平均數	標準差	變異數分析				
					變異 來源	離均差 平方和	自由度	均方	F 值
行政 負荷	1.35 班以下	91	3.20	0.74	組間	0.21	2	0.11	0.19
	2.36~53 班	66	3.22	0.71	組內	143.43	257	0.56	
	3.54 班以上	103	3.15	0.78	總和	143.64	259		
人際 關係	1.35 班以下	91	2.52	0.60	組間	2.28	2	1.14	2.46
	2.36~53 班	66	2.55	0.62	組內	119.46	257	0.47	
	3.54 班以上	103	2.72	0.78	總和	121.75	259		
校務 決策	1.35 班以下	91	2.36	0.63	組間	0.23	2	0.11	0.25
	2.36~53 班	66	2.42	0.77	組內	118.27	257	0.46	
	3.54 班以上	103	2.35	0.65	總和	118.50	259		
角色 期許	1.35 班以下	91	2.51	0.71	組間	0.60	2	0.30	0.52
	2.36~53 班	66	2.62	0.78	組內	148.96	257	0.58	
	3.54 班以上	103	2.60	0.79	總和	149.57	259		
上級 壓力	1.35 班以下	91	3.00	0.88	組間	0.23	2	0.12	0.15
	2.36~53 班	66	2.98	0.72	組內	193.81	257	0.75	
	3.54 班以上	103	3.05	0.94	總和	194.04	259		
整體 工作 壓力	1.35 班以下	91	2.72	0.56	組間	0.16	2	0.08	0.21
	2.36~53 班	66	2.76	0.60	組內	100.34	257	0.39	
	3.54 班以上	103	2.77	0.69	總和	100.50	259		

## 貳、綜合討論

綜合上述不同背景變項在整體工作壓力及各構面之差異分析，彙整如表 4-14 所示。

**表 4-14 不同背景變項之新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力差異分析摘要**

變項	組別	行政負荷	人際關係	校務決策	角色期許	上級壓力	整體工作壓力
性別	1.男性			**			
	2.女性	—	—	2>1	—	—	—
年齡	1.未滿 30 歲				***		**
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	*	*	—	1>3	*	1>3
	3.40 歲以上	2>3			2>3	1>3	2>3
教育服務年資	1.未滿 5 年				***		
	2.5 年以上，未滿 10 年	**			1>5		
	3.10 年以上，未滿 15 年	1>4	*	—	2>5	—	**
	4.15 年以上，未滿 20 年				3>5		
	5.20 年以上						
擔任行政職務年資	1.未滿 5 年				***		***
	2.5 年以上，未滿 10 年	***	**		1>2		1>2
	3.10 年以上，未滿 15 年	1>2	1>4	*	1>3	**	1>3
	4.15 年以上	1>4			1>4		1>4
					2>4		
婚姻狀況	1.已婚	*	—	—	***	*	**
	2.單身	2>1			2>1	2>1	2>1
目前擔任職務	1.主任						
	2.教務處組長		*				
	3.輔導處組長	—	2>1	—	—	—	—
	4.學務(訓導)處組長						
學校規模	1.35 班以下						
	2.36~53 班	—	—	—	—	—	—
	3.54 班以上						

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

### 一、不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作壓力上之差異

不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體工作壓力並無顯著差異。此結果與吳宗立(1996)、林淑芬(2001)、鄭百芬(2003)、徐永明(2005)、林信安(2010)等人的研究結果相似。

### 二、不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作壓力上之差異

不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體工作壓力有顯著差異，此結果與林淑芬（2001）、陳青勇（2001）、吳明順（2002）、鄭百芬（2003）、邱從益（2004）、徐永明（2005）、金育文（2009）、林信安（2010）等人的研究結果相似。本研究中，年齡未滿40歲之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於40歲以上者。

### 三、不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作壓力上之差異

不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體工作壓力有顯著差異，此結果與黃義良（1999）、鄭百芬（2003）、徐永明（2005）、林信安（2010）等人的研究結果相似。

### 四、不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作壓力上之差異

不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體工作壓力有顯著差異，此結果與鄭百芬（2003）、徐永明（2005）、李世同（2007）、李飛瑩（2009）、林信安（2010）等人的研究結果相似。本研究中，擔任行政職務年資未滿5年之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力大於5年以上者。

### 五、不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作壓力上之差異

不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體工作壓力有顯著差異，單身之新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力高於已婚者，此結果與吳榮福（2002）、杜昌霖（2004）、邱從益（2004）等人的研究結果相似。

### 六、不同「目前擔任職務」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作壓力上之差異

不同「目前擔任職務」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體

工作壓力並無顯著差異，此結果與李世同（2007）、金育文（2009）、陳宥鈞（2010）等人的研究結果相似。

#### 七、不同「學校規模」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在工作壓力上之差異

不同「學校規模」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體工作壓力並無顯著差異，此結果與葉龍源（1998）、邱從益（2004）、金育文（2009）、林信安（2010）、陳宥鈞（2010）等人的研究結果相似。

## 第四節 新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略

### 略差異性分析

本節探討新北市立國民中學兼任行政職務教師對於壓力因應策略使用程度的差異情形，以考驗研究假設四。在統計方法上以獨立樣本 t 考驗針對「性別」及「婚姻狀況」等二分類別變項進行差異性分析；以單因子變異數分析針對「年齡」、「教育服務年資」、「擔任行政職務年資」、「目前擔任職務」及「學校規模」等二分類別以上變項進行差異性分析，若變異數分析達顯著水準，則用薛費法進行事後比較，以考驗其組間的差異情形。

壹、不同背景變項新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略各構面之差異性分析

一、不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之差異性分析

不同「性別」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略與各構面之差異情形，如表 4-15 所示。

(一) 就「整體因應策略」而言，男性平均分數為 3.46，女性平均分數為 3.50，經考驗未達顯著水準 ( $t=-.88, p>.05$ )。代表不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體因應策略上無顯著差異存在。

(二) 就因應策略各構面而言，在「問題解決」、「尋求支持」、「情緒調適」及「延宕逃避」等四構面中，男性與女性兼任行政職務教師的因應策略皆未達顯著水準，表示不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略各構面上無顯著差異存在。

表 4-15 不同「性別」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之 t 考驗分析表

構面名稱	性別	人數	平均數	標準差	t 值
問題解決	男	118	3.88	0.51	-.05
	女	142	3.88	0.44	
尋求支持	男	118	3.89	0.62	-1.90
	女	142	4.03	0.52	
情緒調適	男	118	3.54	0.75	-.85
	女	142	3.61	0.73	
延宕逃避	男	118	2.53	0.70	.58
	女	142	2.48	0.69	
整體因應策略	男	118	3.46	0.40	-.88
	女	142	3.50	0.36	

## 二、不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之差異性分析

不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略與各構面之差異情形，如表 4-16 所示。

(一) 就「整體因應策略」而言，年齡「未滿 30 歲」者其因應策略的使用程度最高，平均分數為 3.54；其次為年齡「30 歲以上，未滿 40 歲」者，平均分數為 3.48；因應策略使用程度最低者為「40 歲以上」，平均分數為 3.47。經變異數分析 F 值為.42， $p>.05$ ，未達顯著差異水準，代表不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略上無顯著差異存在。

(二) 不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「問題

解決」方面的因應策略，並無顯著差異。

(三) 不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「尋求支持」方面的因應策略，並無顯著差異。

(四) 不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「情緒調適」方面的因應策略，並無顯著差異。

(五) 不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「延宕逃避」方面的因應策略，並無顯著差異。

**表 4-16 不同「年齡」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表**

構面 名稱	年齡	人 數	平均數	標準 差	變異數分析				
					變異 來源	離均差 平方和	自由 度	均方	F 值
問題 解決	1.未滿 30 歲	31	3.85	0.57	組間	0.41	2	0.20	0.91
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	3.85	0.49	組內	57.02	257	0.22	
	3.40 歲以上	89	3.94	0.41	總和	57.43	259		
尋求 支持	1.未滿 30 歲	31	4.07	0.51	組間	1.64	2	0.82	2.54
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	4.01	0.58	組內	82.81	257	0.32	
	3.40 歲以上	89	3.86	0.57	總和	84.45	259		
情緒 調適	1.未滿 30 歲	31	3.73	0.76	組間	1.16	2	0.58	1.07
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	3.59	0.75	組內	140.22	257	0.55	
	3.40 歲以上	89	3.51	0.71	總和	141.38	259		
延宕 逃避	1.未滿 30 歲	31	2.52	0.53	組間	0.92	2	0.46	0.95
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	2.45	0.69	組內	123.63	257	0.48	
	3.40 歲以上	89	2.58	0.75	總和	124.55	259		
整體 因應 策略	1.未滿 30 歲	31	3.54	0.41	組間	0.12	2	0.06	0.42
	2.30 歲以上，未滿 40 歲	140	3.48	0.37	組內	37.56	257	0.15	
	3.40 歲以上	89	3.47	0.39	總和	37.68	259		

### 三、不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之差異性分析

不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略與各構面之差異情形，如表 4-17 所示。

(一) 就「整體因應策略」而言，教育服務年資「10 年以上，未滿 15 年」者，其因應策略的使用程度最高，平均分數為 3.54；依序為

教育服務年資「未滿 5 年」者，平均分數 3.50；教育服務年資「5 年以上，未滿 10 年」者，平均分數 3.47；教育服務年資「20 年以上」者，平均分數 3.45；而教育服務年資「15 年以上，未滿 20 年」者，其因應策略的使用程度最低，平均分數為 3.43。經變異數分析 F 值為.64， $p>.05$ ，未達顯著差異水準，代表不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略上無顯著差異存在。

- (二) 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「問題解決」方面的因應策略，並無顯著差異。
- (三) 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「尋求支持」方面的因應策略，並無顯著差異。
- (四) 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「情緒調適」方面的因應策略，並無顯著差異。
- (五) 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「延宕逃避」方面的因應策略，並無顯著差異。

表 4-17 不同「教育服務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表

構面 名稱	教育服務年資	人 數	平均 數	標準差	變異數分析				
					變異	離均差	自由	均方	F 值
					來源	平方和	度		薛費法事後比較
問題 解決	1.未滿 5 年	42	3.78	0.52	組間	1.53	4	0.38	1.74
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	3.82	0.47	組內	55.90	255	0.22	
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	3.93	0.48	總和	57.43	259		
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	3.90	0.46					
	5.20 年以上	40	4.01	0.39					
尋求 支持	1.未滿 5 年	42	4.03	0.48	組間	1.23	4	0.31	0.94
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	4.01	0.56	組內	83.22	255	0.33	
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	4.00	0.61	總和	84.45	259		
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	3.90	0.62					
	5.20 年以上	40	3.84	0.58					
情緒 調適	1.未滿 5 年	42	3.73	0.77	組間	3.09	4	0.77	1.42
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	3.52	0.75	組內	138.30	255	0.54	
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	3.68	0.72	總和	141.38	259		
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	3.51	0.78					
	5.20 年以上	40	3.43	0.67					
延宕 逃避	1.未滿 5 年	42	2.46	0.69	組間	0.70	4	0.18	0.36
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	2.54	0.62	組內	123.85	255	0.49	
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	2.54	0.69	總和	124.55	259		
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	2.40	0.73					
	5.20 年以上	40	2.54	0.82					
整體 因應 策略	1.未滿 5 年	42	3.50	0.40	組間	0.37	4	0.09	0.64
	2.5 年以上，未滿 10 年	76	3.47	0.37	組內	37.31	255	0.15	
	3.10 年以上，未滿 15 年	66	3.54	0.41	總和	37.68	259		
	4.15 年以上，未滿 20 年	36	3.43	0.40					
	5.20 年以上	40	3.45	0.31					

#### 四、不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之差異性分析

不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略與各構面之差異情形，如表 4-18 所示。

- (一) 就「整體因應策略」而言，擔任行政職務年資「5 年以上，未滿 10 年」及「10 年以上，未滿 15 年」者其因應策略的使用最高，平均分數為 3.50；其次為擔任行政職務年資「未滿 5 年」者，平均分數 3.49；而擔任行政職務年資「15 年以上」者，其因應策略的使用最低，平均分數為 3.39。經變異數分析 F 值為.63， $p>.05$ ，

未達顯著差異水準，代表不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略上無顯著差異存在。

(二) 不同「擔任行政職務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「問題解決」方面的因應策略，並無顯著差異。

(三) 在「尋求支持」方面的因應策略有顯著差異，擔任行政職務年資「未滿5年」者的因應策略使用程度大於「15年以上」者。

(四) 不同「擔任行政職務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「情緒調適」方面的因應策略，並無顯著差異。

(五) 不同「擔任行政職務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「延宕逃避」方面的因應策略，並無顯著差異。

**表 4-18 不同「擔任行政職務年資」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表**

構面 名稱	擔任行政職務年資	人 數	平均 數	標準 差	變異數分析					
					變異 來源	離均差 平方和	自由 度	均方	F 值	薛費法事 後比較
問題 解決	1.未滿5年	128	3.84	0.46	組間	0.50	3	0.17	0.74	
	2.5年以上，未滿10年	71	3.91	0.49	組內	56.93	256	0.22		
	3.10年以上，未滿15年	31	3.94	0.49	總和	57.43	259			
	4.15年以上	30	3.93	0.47						
尋求 支持	1.未滿5年	128	4.02	0.55	組間	3.62	3	1.21	3.82**	1>4
	2.5年以上，未滿10年	71	3.97	0.58	組內	80.83	256	0.32		
	3.10年以上，未滿15年	31	4.03	0.58	總和	84.45	259			
	4.15年以上	30	3.65	0.55						
情緒 調適	1.未滿5年	128	3.64	0.73	組間	1.49	3	0.50	0.91	
	2.5年以上，未滿10年	71	3.58	0.77	組內	139.90	256	0.55		
	3.10年以上，未滿15年	31	3.45	0.68	總和	141.38	259			
	4.15年以上	30	3.45	0.74						
延宕 逃避	1.未滿5年	128	2.47	0.67	組間	0.39	3	0.13	0.27	
	2.5年以上，未滿10年	71	2.52	0.69	組內	124.16	256	0.49		
	3.10年以上，未滿15年	31	2.58	0.56	總和	124.55	259			
	4.15年以上	30	2.54	0.90						
整體 因應 策略	1.未滿5年	128	3.49	0.37	組間	0.28	3	0.09	0.63	
	2.5年以上，未滿10年	71	3.50	0.42	組內	37.40	256	0.15		
	3.10年以上，未滿15年	31	3.50	0.34	總和	37.68	259			
	4.15年以上	30	3.39	0.38						

\*\* $p < .01$

### 五、不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之差異性分析

不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略與各構面之差異情形，如表 4-19 所示。

- (一) 就「整體因應策略」而言，「已婚」者的平均分數為 3.49，「單身」者的平均分數為 3.47，經考驗未達顯著水準 ( $t = .33, p > .05$ )。代表不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體因應策略上無顯著差異存在。
- (二) 就因應策略各構面而言，在「問題解決」、「尋求支持」、「情緒調適」及「延宕逃避」等四構面中，「已婚」與「單身」之兼任行政職務教師的因應策略皆未達顯著水準，表示不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略各構面上無顯著差異存在。

表 4-19 不同「婚姻狀況」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之 t 考驗分析表

構面名稱	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	t 值
問題解決	已婚	171	3.92	0.44	1.71
	單身	89	3.81	0.52	
尋求支持	已婚	171	3.98	0.59	.67
	單身	89	3.93	0.54	
情緒調適	已婚	171	3.52	0.76	-1.64
	單身	89	3.68	0.69	
延宕逃避	已婚	171	2.53	0.73	.77
	單身	89	2.46	0.62	
整體因應策略	已婚	171	3.49	0.40	.33
	單身	89	3.47	0.35	

## 六、不同「目前擔任職務」的新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略力之差異性分析

不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略與各構面之差異情形，如表 4-20 所示。

- (一) 就「整體因應策略」而言，目前擔任職務為「教務處組長」者其因應策略的使用程度最高，平均分數為 3.52；依序為擔任「主任」者，平均分數 3.50；擔任「輔導處組長」者，平均分數 3.48；而擔任「學務（訓導）處組長」者，其因應策略的使用程度最低，平均分數為 3.43。經變異數分析 F 值為.63， $p>.05$ ，未達顯著差異水準，表示不同「目前擔任職務」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略上無顯著差異存在。
- (二) 在「問題解決」方面的因應策略有顯著差異，擔任「主任」者的因應策略使用程度大於「輔導處組長」及「學務（訓導）處組長」。
- (三) 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「尋求支持」方面的因應策略，並無顯著差異。
- (四) 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「情緒調適」方面的因應策略，並無顯著差異。
- (五) 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「延宕逃避」方面的因應策略，並無顯著差異。

表 4-20 不同「目前擔任職務」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表

構面 名稱	目前擔任職務	人 數	平均 數	標準差	變異數分析					
					變異 來源	離均差 平方和	自由 度	均方	F 值	薛費法事 後比較
問題 解決	1.主任	79	4.04	0.44	組間	4.20	3	1.40	6.74***	
	2.教務處組長	67	3.91	0.42	組內	53.23	256	0.21		
	3.輔導處組長	47	3.75	0.50	總和	57.43	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	3.75	0.47						1>3 1>4
尋求 支持	1.主任	79	3.97	0.62	組間	0.41	3	0.14	0.42	
	2.教務處組長	67	4.01	0.49	組內	84.04	256	0.33		
	3.輔導處組長	47	3.89	0.44	總和	84.45	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	3.97	0.67						
情緒 調適	1.主任	79	3.48	0.75	組間	2.07	3	0.69	1.27	
	2.教務處組長	67	3.53	0.77	組內	139.31	256	0.54		
	3.輔導處組長	47	3.71	0.61	總和	141.38	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	3.65	0.77						
延宕 逃避	1.主任	79	2.51	0.70	組間	2.23	3	0.74	1.55	
	2.教務處組長	67	2.61	0.74	組內	122.32	256	0.48		
	3.輔導處組長	47	2.57	0.62	總和	124.55	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	2.36	0.68						
整體 因應 策略	1.主任	79	3.50	0.39	組間	0.28	3	0.09	0.63	
	2.教務處組長	67	3.52	0.40	組內	37.40	256	0.15		
	3.輔導處組長	47	3.48	0.33	總和	37.68	259			
	4.學務(訓導)處組長	67	3.43	0.38						

\*\*\* $p < .001$

### 七、不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略之差異性分析

不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略與各構面之差異情形，如表 4-21 所示。

- (一) 就「整體因應策略」而言，學校規模為「54 班以上」者其壓力因應策略的使用程度較高，平均分數為 3.49；學校規模為「35 班以下」及「36~53 班」者，壓力因應策略的使用程度較低，平均分數為 3.48。經變異數分析 F 值為 0.05， $p > .05$ ，未達顯著差異水準。表示不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在整體壓力因應策略上無顯著差異存在。

(二) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「問題解決」方面的因應策略，並無顯著差異。

(三) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「尋求支持」方面的因應策略，並無顯著差異。

(四) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「情緒調適」方面的因應策略，並無顯著差異。

(五) 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師，在「延宕逃避」方面的因應策略，並無顯著差異。

表 4-21 不同「學校規模」之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異之單因子變異數分析摘要表

構面 名稱	學校規模	人數	平均數	標準差	變異數分析				
					變異 來源	離均差 平方和	自由度	均方	F 值
問題 解決	1.35 班以下	91	3.90	0.48	組間	0.06	2	0.03	0.14
	2.36~53 班	66	3.86	0.51	組內	57.37	257	0.22	
	3.54 班以上	103	3.87	0.44	總和	57.43	259		
尋求 支持	1.35 班以下	91	3.97	0.58	組間	0.01	2	0.01	0.02
	2.36~53 班	66	3.96	0.61	組內	84.44	257	0.33	
	3.54 班以上	103	3.97	0.54	總和	84.45	259		
情緒 調適	1.35 班以下	91	3.54	0.75	組間	1.46	2	0.73	1.34
	2.36~53 班	66	3.49	0.71	組內	139.93	257	0.54	
	3.54 班以上	103	3.67	0.75	總和	141.38	259		
延宕 逃避	1.35 班以下	91	2.48	0.71	組間	1.00	2	0.50	1.04
	2.36~53 班	66	2.61	0.74	組內	123.55	257	0.48	
	3.54 班以上	103	2.46	0.65	總和	124.55	259		
整體 因應 策略	1.35 班以下	91	3.48	0.38	組間	0.02	2	0.01	0.05
	2.36~53 班	66	3.48	0.44	組內	37.66	257	0.15	
	3.54 班以上	103	3.49	0.34	總和	37.68	259		

## 貳、綜合討論

綜合上述不同背景變項在整體壓力因應策略及各構面之差異分析，彙整如表 4-22 所示。

**表 4-22 不同背景變項之新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略差異分析摘要**

變項	組別	問題解決	尋求支持	情緒調適	延宕逃避	整體因應策略
性別	1.男性	—	—	—	—	—
	2.女性					
年齡	1.未滿 30 歲	—	—	—	—	—
	2.30 歲以上，未滿 40 歲					
	3.40 歲以上					
教育服務年資	1.未滿 5 年	—	—	—	—	—
	2.5 年以上，未滿 10 年					
	3.10 年以上，未滿 15 年					
	4.15 年以上，未滿 20 年					
	5.20 年以上					
擔任行政職務年資	1.未滿 5 年	—	**	—	—	—
	2.5 年以上，未滿 10 年					
	3.10 年以上，未滿 15 年					
	4.15 年以上					
婚姻狀況	1.已婚	—	—	—	—	—
	2.單身					
目前擔任職務	1.主任	***	—	—	—	—
	2.教務處組長					
	3.輔導處組長					
	4.學務(訓導)處組長					
學校規模	1.35 班以下	—	—	—	—	—
	2.36~53 班					
	3.54 班以上					

\*\* $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

### 一、不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略上之差異

不同「性別」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體壓力因應策略並無顯著差異。此結果與吳榮福(2002)、陳青勇(2001)、徐永明(2005)、金育文(2009)、陳宥鈞(2010)、黃國龍(2010)等人的研究結果相似。

### 二、不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略上之差異

不同「年齡」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體壓力因應策略並無顯著差異。此結果與葉龍源（1998）、陳青勇（2001）、黃善慈（2004）、李世同（2007）、金育文（2009）、黃國龍（2010）等人的研究結果相似。

### 三、不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略上之差異

不同「教育服務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體壓力因應策略並無顯著差異。此結果與葉龍源（1998）、李世同（2007）、金育文（2009）等人的研究結果相似。

### 四、不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略上之差異

不同「擔任行政職務年資」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體壓力因應策略並無顯著差異。此結果與陳青勇（2001）、黃善慈（2004）、金育文（2009）、陳宥鈞（2010）等人的研究結果相似。

### 五、不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略上之差異

不同「婚姻狀況」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體壓力因應策略並無顯著差異。此結果與葉龍源（1998）、金育文（2009）等人的研究結果相似。

### 六、不同「目前擔任職務」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略上之差異

不同「目前擔任職務」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體壓力因應策略並無顯著差異。此結果與葉龍源（1998）、黃善慈（2004）、徐永明（2005）、金育文（2009）、陳宥鈞（2010）等人的研究結果相似。

### 七、不同「學校規模」的新北市立國民中學兼任行政職務教師在壓力因應策略上之差異

不同「學校規模」的新北市立國民中學兼任行政職務教師之整體壓力因應策略並無顯著差異。此結果與葉龍源（1998）、黃義良（1999）、鄭百芬（2003）、徐永明（2005）、李飛瑩（2009）、金育文（2009）、林信安（2010）、陳宥鈞（2010）等人的研究結果相似。

## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與其因應策略情形，共涵蓋工作壓力五個構面：行政負荷、人際關係、校務決策、角色期許及上級壓力；因應策略四個構面：問題解決、尋求支持、情緒調適及延宕逃避。並探討不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略的差異情形。

本研究的對象是以新北市立國民中學兼任行政職務教師為調查的母群體，共計 60 所學校，採分層隨機抽樣，針對 24 所學校發出 288 份問卷，回收有效問卷 260 份，回收率為 90.28%。本研究問卷內容包含：(一) 個人基本資料；(二) 工作壓力感受量表；(三) 壓力因應策略量表等三部分。調查資料經由描述性統計、t 考驗、單因子變異數分析後，獲得具體的結論，並據此提出建議。

本章主要在陳述研究之結果，並針對研究目的及研究假設提出結論，最後對教育行政機關、國民中學校長、兼任行政職務教師及未來研究者提出相關建議。

### 第一節 結論

本節根據第四章研究結果與分析，對應至本研究之研究目的與研究假設後，獲致以下四項結論併予說明，茲分述如後：

壹、新北市立國民中學兼任行政職務教師整體工作壓力感受為中偏低程度

新北市立國民中學兼任行政職務教師普遍感受到工作壓力，而整體工作壓力未達中等，屬中偏低程度。各構面的壓力感受由高至低依序為「行政負荷」、「上級壓力」、「人際關係」、「角色期許」及「校務決策」。其中「行政負荷」所造成的壓力最大，達中等以上程度；「上級壓力」所造成的壓力屬中等程度；而「人際關係」、「角色期許」及「校務決策」等所造成的壓力較小，屬中等以下程度。

## 貳、新北市立國民中學兼任行政職務教師整體壓力因應策略使用為中偏高程度

新北市立國民中學兼任行政職務教師普遍使用壓力因應策略，整體壓力因應策略的使用達中等以上，屬中偏高程度。各構面的壓力因應策略使用程度由高至低依序為「尋求支持」、「問題解決」、「情緒調適」及「延宕逃避」。其中「尋求支持」策略所使用的程度最高，並與「問題解決」及「情緒調適」等策略使用皆達中等以上程度；而「延宕逃避」策略所使用的程度最低，屬中等以下程度。

## 參、不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力感受之差異性

在所有背景變項中，僅不同學校規模的新北市立國民中學兼任行政職務教師之間，對於整體及各構面的工作壓力感受均無顯著差異存在；而性別、年齡、教育服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況及目前擔任職務等變項皆會影響工作壓力的感受。

一、「女性」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「校務決策」構面的工作壓力大於「男性」。

二、年齡「未滿 30 歲」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「整體工作壓力」、「角色期許」及「上級壓力」構面的工作壓力大於「40 歲以上」者；年齡「30 歲以上，未滿 40 歲」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「整體工作壓力」、「行政負荷」及「角色期許」等構面的工作壓力大於「40 歲以上」者。

三、教務服務年資「未滿 5 年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「行政負荷」構面的工作壓力大於「15 年以上，未滿 20 年」者；教務服務年資「未滿 15 年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「角色期許」構面的工作壓力大於「20 年以上」者。

四、擔任行政職務年資「未滿 5 年」之新北市立國民中學兼任行政職務

教師在「整體工作壓力」、「行政負荷」及「角色期許」等構面的工作壓力大於「5年以上，未滿10年」者；擔任行政職務年資「未滿5年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「整體工作壓力」及「角色期許」等構面的工作壓力大於「10年以上，未滿15年」者；擔任行政職務年資「未滿5年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「整體工作壓力」、「行政負荷」、「人際關係」及「角色期許」等構面的工作壓力大於「15年以上」者；擔任行政職務年資「5年以上，未滿10年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「角色期許」構面的工作壓力大於「15年以上」者。

五、「單身」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「整體工作壓力」、「行政負荷」、「角色期許」及「上級壓力」等構面的工作壓力大於「已婚」者。

六、目前擔任職務為「教務處組長」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「人際關係」構面的工作壓力大於擔任職務為「主任」者。

肆、不同背景變項的新北市立國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略使用程度之差異性

在不同背景變項中，不同性別、年齡、教育服務年資、婚姻狀況及學校規模的新北市立國民中學兼任行政職務教師之間，對於整體及各構面的壓力因應策略均無顯著差異存在；而擔任行政職務年資及目前擔任職務等變項會影響壓力因應策略的使用程度。

一、擔任行政職務年資「未滿5年」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「尋求支持」構面的策略使用程度高於「15年以上」者。

二、目前擔任職務為「主任」之新北市立國民中學兼任行政職務教師在「問題解決」構面的策略使用程度高於「輔導處組長」及「學務（訓導）處組長」。

## 第二節 建議

根據上述的研究發現與結論，本節將針對教育行政機關、國民中學校長、國民中學兼任行政職務教師及未來研究者等四方面分別提出建議，以供有關人員及未來有志研究者之參考：

### 壹、對教育行政機關之建議

#### 一、規劃相關研習進修活動

從本研究結果發現，年齡未滿 30 歲、教育服務年資未滿 5 年、擔任行政職務年資未滿 5 年的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受較高。這恰好與本研究者自身的行政歷程感受不謀而合，初接任行政工作之教師，容易因為不諳行政工作內容及缺乏行政經驗而感受到工作壓力，因此教育行政機關應適時規劃相關的研習活動，包含行政專業進修、行政實務分享、行政士氣提升、行政價值塑造等多元活動課程，提升教師的行政專業能力及效能。

#### 二、簡化行政業務，減輕行政負荷

根據本研究結果顯示，兼任行政職務教師以「行政負荷」的工作壓力最高，達到中等以上程度，其中又以「我的工作負荷沈重，需要利用下班後留下來處理」及「我因學校活動的籌畫（如經費、人力、資料等）而感到壓力」兩題項達所有壓力感受最高平均分數。因此，教育行政機關規劃教育活動時，如能在不影響成效的前提下，簡化學校端行政流程，貼近行政實務上的考量和需求，應可大大降低行政負荷帶來的工作壓力。

#### 三、降低授課時數，減少教學負擔

根據文獻資料顯示，除大型學校主任外，其餘兼任行政職務教師均需依學校規模每週授課 2~12 節，本研究結果亦發現行政工作會影響教師的教學品質而造成工作壓力。目前教師恢復課稅後，配套方案乃全面減授國中教師基本授課時數 2 節並提高導師費，然兼任行政職務教師卻未能比照

辦理，是否減授 2 節時數仍須依照學校規模，行政加給也未聞提高。如此一來，課務依舊，行政壓力未獲舒緩，恐造成行政人才更難尋覓與留任的隱憂。

## 貳、對國民中學校長之建議

### 一、適時關懷指導

從本研究結果發現，來自「上級壓力」中的「我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使我感到壓力」在工作壓力感受量表中屬於中等以上程度。對兼任行政職務教師而言，除例行性行政工作之外，主任、校長乃至於教育行政機關臨時交付的工作，因不在既定工作計畫中，無法預知，無法婉拒，故產生來自上級的工作壓力。因此，學校校長若能適時主動關懷與指導，提供教師必要的協助，應能凝聚行政更高的向心力，也能讓行政教師化壓力為助力。

### 二、重視行政工作檔案之建置、經驗之傳承

從本研究結果發現，擔任行政職務年資未滿 5 年的新北市立國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受較高，這顯示行政年資累積的經驗，確實影響工作壓力。因此，學校校長應重視行政工作檔案之建置，亦可透過 E 化的知識管理，讓經驗分享更暢通，新舊傳承更容易。

### 三、建立適度分工機制，提升整體行政效能

行政效能的提升，有賴各處室的分工與協調，根據研究結果發現，擔任教務處組長的兼任行政職務教師，其工作壓力大於擔任主任者，這樣的結果或許反映了教務處行政業務繁雜，教務處組長工作壓力普遍較高的事實。依本研究者在教務處服務六年的感想，舉凡教學、註冊、設備與資訊各組，除本身經常性的業務外，支援其他處室活動的頻率，確實偏高。身為學校領導者的校長，應透過各式會議建立適度分工機制，積極協調各處室的行政業務，適度轉移，適度彈性調整，以提升整體行政效能。

## 參、對國民中學兼任行政職務教師之建議

### 一、積極請益，經驗就是力量

從本研究結果發現，年紀輕、行政年資淺及單身的兼任行政職務教師較容易感受到工作壓力，因此，此類行政教師如能花時間去向年紀稍長、行政資歷較深及已婚的兼任行政教師請益，吸取他人寶貴經驗，必能有效抒解行政工作壓力。

### 二、建立服務觀，肯定行政價值

學校行政工作不僅站在教育前線，更是教育後援。因此，有志投入此一行列的教師，除了先瞭解自我，在工作崗位上發揮自我與實現自我外，應有團隊合作的能力，本著行政服務全體的精神，善盡職責，以期發揮行政效能，創造行政價值。

### 三、靈活善用各種因應策略

為避免工作壓力造成的負面影響，兼任行政職務教師應該對自己和整體工作加以評估，因人、事、時、地、物而制宜，找出有效的因應策略，以降低工作壓力。

### 肆、對未來研究者之建議

#### 一、在研究變項上

本研究僅以個人背景變項（性別、年齡、教育服務年資、擔任行政職務年資、婚姻狀況、目前擔任職務、學校規模）分析新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略。未來研究可加入其他變項探討，如人格特質、組織氣氛、最高學歷、學校願景等因素，均值得深入研究。

#### 二、在研究範圍上

本研究僅以新北市立國民中學為研究範圍，其推論空間有限，未來如能擴大研究範圍至其他縣市或全國，則研究結果將更具代表性。

#### 三、在研究對象上

本研究受限於人力、物力及時間關係，僅以新北市立國民中學兼任行政職務教師為研究對象，未來若能加入私立國中及完全中學國中部兼任行

政職務教師為對象，進行橫向分析比較；或加入小學及高中職兼任行政職務教師為對象，進行縱向分析比較，將使研究結果更具參考價值。

#### 四、在研究方法上

本研究以量化為主，以本研究者自編問卷進行調查，受限於填答者回答問卷時的主客觀因素影響，導致填答可能的偏差情形，故未來研究可考慮兼採質性研究方式，以補問卷調查法之不足，使研究結果更臻周延。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 王以仁、林淑玲、駱芳美（1997）。**心理衛生與適應**。臺北：心理。
- 王明宗（2004）。**國民中學校長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論文，未出版，彰化市。
- 江欣霓（2001）。**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學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 李世同（2007）。**臺北市國民小學兼任組長教師工作壓力與因應策略之研究**。國立臺北教育大學行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李玉惠（1998）。**國民小學女性校長工作壓力與社會支持需求之研究**。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李明書（1994）。工作壓力及其管理策略之探討。**勞工行政**，74，22-28。
- 李飛瑩（2009）。**台北縣市國民中學兼任總務行政職務教師工作壓力及因應策略之研究**。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳宗立（1996）。國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究。**國教學報**，頁8。
- 吳金香（2000）。**學校組織行為與管理**。臺北：五南。
- 吳明順（2002）。**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論文，未出版，彰化市。
- 吳明隆（2009）。**SPSS操作與應用問卷統計分析實務（第二版）**。臺北：五南。
- 吳清山（1993）。**學校行政**。臺北：心理出版社。
- 吳晨妤（2006）。**台北縣國小教師工作壓力與工作滿意之研究**。臺北市立教育大學社會科教育研究所論文，未出版，臺北市。

- 吳榮福(2002)。**臺南縣國民小學總務主任工作壓力及其因應策略之研究**。國立臺南師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 杜昌霖(2004)。**行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究**。屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 宋禮彰(2002)。**組織變革中國國民小學行政人員工作壓力及因應方式之研究**。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 金育文(2009)。**臺北縣市公立民國中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究**。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 林幸台(民75)。**國民中學輔導人員工作壓力之調查研究**。**輔導學報**，9，頁 205-238。
- 林秀靜(1998)。**國中資優班教師工作壓力與因應方式之調查研究**。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 林信安(2010)。**國民中學學務主任工作壓力及其因應策略之研究**。國立臺灣師範大學教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 林思妙(1993)。**從認知評估、因應方式看國中教師的工作壓力歷程**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版。
- 林淑芬(2001)。**我國高級職業學校兼任行政教師工作壓力與因應方式之研究**。國立彰化師範大學商業教育系碩士論文，未出版，彰化市。
- 邱從益(2004)。**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**。國立高雄教育大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 洪文章(2005)。**國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究**。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 柯進雄(1997)。**學校行政領導**。臺北：商鼎文化。
- 徐永明(2005)。**國民中學教師兼任行政職務者工作壓力及其因應策略之**

- 研究～以桃竹苗四縣市為例。國立臺灣師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 徐淑玲（2007）。臺北市高職兼任行政職務教師工作壓力與因應策略之研究。臺北科技大學技術與職業教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 教育部（2004）。國民教育法施行細則。臺北市：作者。
- 張明輝（1998）。我國中小學學校行政人員任用之現況及其變革趨勢。載於學校行政革新專輯。臺北：國立台灣師範大學。
- 陳青勇（2001）。國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應方式之研究。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 陳宥均（2010）。臺北市國民中學兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 郭浚經（2007）。臺北市公立國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳淑惠（2006）。國中教師與學生對學校行政服務滿意之研究。輔仁大學應用統計研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 陳揚名（2004）。台灣地區國民中學總務主任工作壓力與因應策略之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳蓮妃（2003）。國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究。國立高雄師範大學教育系碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃國龍（2010）。高職綜合職能科特教組長工作壓力與因應策略之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 黃善慈（2004）。屏東縣國民中學教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究。屏東科技大學高階經營管理碩士在職專班碩士論文，未出版，屏東縣。

- 黃義良（1999）。國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所論文集，4，頁83-114。
- 黃榮真（1992）。啟智教養機構教保人員工作滿意工作壓力及其因應方式之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 曾瑞譙（2004）。私立高級中等學校校長工作壓力與其因應策略之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 葉龍源（1998）。國民小學主任工作壓力與因應方式之研究。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 駱仁（2006）。國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作滿意度之研究——以雲林縣為例。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 鄭全利（2003）。屏東縣國民小學資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 鄭百芬（2003）。高中教師兼行政職務者工作工壓力與應策略之研究。國立臺灣師範大學工業教育研究所技職教育學校行政碩士論文，未出版。
- 鄭彩鳳（1998）。學校行政—理論與實務。高雄市：麗文。
- 謝文全（2002）。學校行政。臺北：五南。
- 謝承慶（2001）。彰化縣國民小學擔任行政工作教師角色壓力及其相關因素之探討。國立嘉義大學國民教育研究所論士論文，未出版，嘉義縣。
- 謝祥永（2002）。參與九年一貫課程教師之工作特性與專業倦怠。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 謝琇玲（1990）。國民中學學校組織氣氛、教師工作壓力及其因應方式之調查研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。

- 簡茂發 (2006) 。心理測驗與統計方法 (增定版) 。臺北：心理。
- 藍采風 (2000) 。壓力與適應。台北：幼獅文化。
- 顏鳳妃 (2008) 。兼任行政之國中初任教師工作壓力與因應策略探討。國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，臺東縣。

## 二、英文部分

- Albertson, L. M., & Kagan, D. M. (1987). Occupational stress among teachers. *Journal of Research and Development in Education*, 21(1), 69-75.
- Auerbach, S. M., & Gramling, S. E. (1998). *Stress management psychological Foundations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barber, J. B. (1982). Stress: sources, symptoms and alleviators as reported by selected public school administrators in the state of Florida. *Dissertation abstracts international*, 43(1), 24-38.
- Beehr, T. A., & Newanan, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature Review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Bellings, A. G. & Moss, R. H. (1984), "Coping, stress, and social resources among adults with impleore depression." *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (4), 877-891.
- Benmansour, & Naima (1998). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies among Moroccan High School Teachers. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 3(1), 13-33.
- Brehm, B. A. (1998). *stress management: Increasing your stress resistance*. New York: Longman.
- Collins, M. E., & Mowbray, C. T. (1999). Measuring coping strategies in an educational intervention for individual with psychiatric disabilities. *Health & Social Work*, 24, 279-290.

- Cooper, C. L. (1983). Identifying stress at work: recent research developments. *Journal of Psychosomatic Research*, 27(5), 369-376.
- Dewe, P. (1986). Coping with work stress: An investigation of teacher action, *Research in Education*, 33.
- Finlayson, M. (2002). Teacher stress in Scotland. *Education Journal*, 83, 7.
- Gmelch, W.H. (1983). Stress for success : How to optimize your performance. *Theory into Practice*, 22(1), 7-14.
- Greenberg, G. (1995). *Comprehensive stress management*. New York: Viking . Greenberg, G., & Baron, R. (1997). *Behavior in Organization*. (Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hipps E. S., & Halpin, G. (1991). *Job stress related to performance-base action accreditation, locus of control, age, and gender as related to job satisfaction burnout in teachers and principals*. ERIC Document Reproduction Service ED 341673.
- Jamal, M. (1990). Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees, Job Satisfaction, Organization Commitment, Psychosomatic Health Problems and Turnover Motivation, *Journal of Human Relations*, 43(8), 727-738.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe. (1978). Model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 4-6.
- Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71, (3), 377-385.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publish Company.
- MacNeil, D.H. (1981). *The relationship of occupational stress to burnout*. IL :

- LONDON House Management Press.
- Moracco & McFadden (1982) , The counselor's role in reducing teacher stress, *The Personnel and Guidance Journal*, 549-552.
- Parker, D.F. & Decotiis, T.A. (1983). *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, pp.160-177.
- Pervin , F.T. (1983) . Characteristics of staff burnout in mental health setting. *Hospital & Community Psychiatry*, 28, pp.233-237.
- Pithers, R .T .(1995). teacher stress research : problems and progress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 387-392.
- Schultz, D.P. (1977) . *Psychology and industry today*. New York: Macmillan Publishing Co.
- Steers R. M. (1988). Work and Stress Introduction to Organizational Behavior, *Human Performance*, 32, 160-177.
- Tellenback, S., Brenner, S.D. & Lofgren, H. (1983) . Teacher stress: Exploratory model building. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 19-33.
- Thonguskmag, J. (2003). Fear in the Workplace: The Relationship among sex, self-efficacy, and coping strategies. Unpublished doctoral dissertation, State University of Virginia, Falls Church.
- Weiten, Eayne (1986). *Psychology applied to modern life* (2<sup>nd</sup> ed.). Calif: Brooks/Cole.

## 附 錄

### 附錄一 學者專家效度審查表

#### 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略 調查問卷（專家問卷）

敬愛的老師您好：

首先感謝您百忙之中評析這份問卷的內容。本研究旨在瞭解目前新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略之情形，故將針對新北市立國中兼任行政職務教師進行問卷調查，為瞭解本問卷的適切性及實用性，擬建立本問卷之專家效度，懇祈 惠賜卓見。請您就各題項的適切性，依據您專業的判斷於**適當的□處打「✓」**，各題項若有修正意見，亦懇請書寫於該題項下「修正意見」空白處，並於**一週內**填妥回寄（附回郵信封），以做為本調查問卷之改進參考。您熱忱的協助與指導，後學由衷的感謝。敬頌

教安

國立臺灣師範大學工業教育學系  
指導教授：鄭慶民 教授  
研究生：莊惠鈴 敬上  
中華民國一百零一年三月

說明：

- 一、問卷第一部分為填答者的個人基本資料。
- 二、問卷第二部分為「工作壓力感受量表」，分為行政負荷、人際關係、校務決策、角色期許、上級壓力等五個構面。
- 三、問卷第三部分為「因應策略量表」，分為問題解決、尋求支持、情緒調適、延宕逃避等四個構面。
- 四、本問卷由填答者就實際工作情形與親身感受程度進行勾選，分為「總是如此、經常如此、有時如此、很少如此、從未如此」並以 5、4、3、2、1 分來代表符合程度。

**【第一部分：個人基本資料】**

說明：請根據您的個人實際狀況，於適當的□處打「✓」

1.性別：□(1)男      □(2)女

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

2.年齡：□(1)30歲以下   □(2)31~40歲   □(3) 41~50歲   □(4)51歲以上

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

3.服務年資：□(1)5年以下      □(2)6~10年      □(3)11~15年  
                         □(4)16~20年      □(5)21年以上

( \*服務年資：含專任、導師及行政 )

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

4.擔任行政職務年資：□(1)5年以下      □(2)6~10年      □(3)11~15年  
                                 □(4)16~20年      □(5)21年以上

( \*擔任行政職務年資：限於國民中學擔任之行政職務年資 )

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

5.婚姻狀況：□已婚      □(2)單身 (含離婚、喪偶者)

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

6.目前擔任職務：□(1)主任      □(2)組長

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

7.服務處室：□(1)教務處   □(2)輔導處  
                         □(3)總務處   □(4)學務 (訓導) 處

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

8.學校規模：□(1)17班以下   □(2)18~35班   □(3)36~53班   □(4)54班以上

建議：□保留   □刪除   □修正意見：\_\_\_\_\_

## 【第二部分：工作壓力感受量表】

此部分問卷目的在於瞭解新北市立國民中學兼任行政職務教師的工作壓力現況。工作壓力共分成五個層面，請您勾選題目是否適合，或者應如何修正，懇請惠賜卓見。

### (一)「行政負荷」層面

包括學校行政工作責任、工作計畫的擬定與施行、相關經費的籌措與執行、資源管理、時間管理等壓力因素。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

1.我的工作負荷沈重，經常需要利用午休或下班後留下來處理。...5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

2.行政工作會干擾或影響我與家人相處的時間與情緒。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

3.我覺得行政工作會影響教學品質或進度，形成教學困擾。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

4.我常會為學校活動的經費、人力及資料準備而感到壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

5.我覺得自己常需處理別人的業務，而感受到壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

(二)「人際關係」層面

包括與學校同事、學生家長、社區人士、上級主管間的互動，為解決問題、協調工作或營造和諧氣氛時所產生的壓力。

總經有很從

是常時少未

如如如如如

此此此此此

6.我覺得自己的溝通協調能力不好。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

7.我與各處室在工作協調時，常發生意見相左而感到困擾。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

8.我覺得兼任行政工作造成我與教師們角色衝突而形成壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

9.我常為需與學生家長溝通而感到困擾。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

10.我需經常設法與教師消除歧見或衝突，才能順利完成行政工作。..5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

(三)「校務決策」層面

包括有關校務會議、行政會議、教學會議等決策，實際決策權與自主權衝突所產生的壓力。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

11.學校的行政措施和決策很少讓我有表示意見的機會。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

12.上司或主管的授權不夠，常導致自己作決策或推動執行上的困擾。5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

13.上司或主管的想法會影響我的行政管理（計畫、組織、執行）方向。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

14.校務決策內容常增加我的行政業務，而形成我的壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

15.校務會議或行政會報時，自己的意見不受學校的重視，常導致我的壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

(四)「角色期許」層面

包括自我要求、他人期許、多重角色身份、理想與現實差距等問題所造成的壓力。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

16.我會因樹立行政職務的角色形象而感到壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

17.我常在意校長或同仁對自己工作評價而感到壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

18.我覺得別人對我工作能力的期待超過我的能力範圍。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

19.我對自己行政效率之期待，超過自己能力範圍。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

20.我覺得兼任行政職務缺乏成就感，且與自己的生涯規劃不符合。5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

(五)「上級壓力」層面

為達成教育主管機關或校長交付的工作、為執行上級特別規定時，所產生的工作壓力，包括：行政督導、訪視評鑑、成果報告、活動競賽、研習活動、突發狀況處理、臨時交辦事項等工作。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

21.近年來，教育政策的變革，經常讓我造成行政上的困擾與壓力。5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

22.我會因上級行政機關業務的督導或評鑑而感到壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

23.我常需在限定時間內完成上級交付的工作，這使我感到壓力。..5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

24.我為了配合校長或主任的要求而感到壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

25.我會為了行政工作計畫的推展能符合上級的期望而感到壓力。..5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

### 【第三部分：壓力因應策略量表】

此部分問卷目的在於瞭解新北市立國民中學兼任行政職務教師的壓力因應策略現況。因應策略共分成四個層面，請您勾選題目是否適合，或者應如何修正，懇請惠賜卓見。

#### (一)「問題解決」層面

當面對問題時，能做好心理建設，並以各種理性角度思考問題，主動積極尋找解決之道，以化解壓力。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

1.我會藉參加進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

2.我會仔細檢視問題的情況，並深入瞭解問題。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

3.我會將複雜的工作，劃分實施階段，逐步處理問題。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

4.我會參考類似情況的處理經驗來解決問題。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

5.我會抱著積極樂觀的態度，將解決問題視為成長的機會。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

(二) 「尋求支持」層面

當面對問題時，會尋求支持的力量，或運用其他資源如社會支持、發展友誼、親情慰藉等，以減輕行政工作壓力。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

6. 面對問題時，我會請示上級主管，以減輕工作所承擔的壓力。...5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

7. 面對問題時，我會積極與有經驗的人或團體磋商。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

8. 面對問題時，我會向外界友人尋求相關的建議。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

9. 面對問題時，我會尋求其他同事的支持與協助。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

10. 面對問題時，我會尋求配偶或親友情感上的支持。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

(三) 「情緒調適」層面

當感受到工作壓力時，會以各種方法，在情緒上得到抒解與改變，如情緒發洩、自我關懷、自我調適等，來減輕工作壓力。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

11.面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒  
減輕壓力。..... 5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

12.面對壓力時，我會暫時放下工作，離開工作現場。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

13.面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩及減輕壓力。..5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

14.面對壓力時，我會利用逛街、購物、泡湯、SPA等方式來調適心  
情。..... 5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

15.我會接受既已發生的事實，並做好情緒管理來面對我的工作。..5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

(四)「延宕逃避」層面

當面對問題時，採取消極的態度，利用延遲、逃避去應付處理，來減輕工作壓力。

總經有很從  
是常時少未  
如如如如如  
此此此此此

16.面對無法解決的問題時，我會藉著逃離現場，避免面對壓力。..5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

17.面對問題時，我總是抱持著「船到橋頭自然直」的心態，化解壓力。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

18.面對問題時，我會認為時間可以幫忙解決問題。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

19.面對問題時，我會以政策不明為擋箭牌，不去處理棘手問題。..5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

20.面對無法解決的問題時，我會想辭去目前的行政職務。.....5 4 3 2 1

建議：保留 刪除 修正意見：\_\_\_\_\_

**【問卷到此結束，非常感謝您百忙之中撥冗指導！煩請將本問卷儘速寄回，以利學生後續修正完成。謝謝您的寶貴意見與協助，再次說聲：謝謝您！】**

附錄二 學者專家審查意見彙整表

序號	學者專家	任職學校系所
A	宋修德教授	國立臺灣師範大學工業教育學系
B	胡茹萍副教授	國立臺灣師範大學工業教育學系
C	徐昊杲副校長	嶺東科技大學
D	張嘉育教授	國立台北科技大學技術及職業教育研究所

專家效度評定之學者專家名單(按姓氏筆畫順序排列)

一、新北市立國民中學兼任行政職務教師基本資料

原始題目	專家意見	修正構想	原因
1.性別： <input type="checkbox"/> (1)男生 <input type="checkbox"/> (2)女生	皆保留	維持原始題目	
2.年齡： <input type="checkbox"/> (1)30歲以下 <input type="checkbox"/> (2)31~40歲 <input type="checkbox"/> (3)41~50歲 <input type="checkbox"/> (4)51歲以上	A.保留 B.修改成(1)未滿30歲(2)30歲以上，未滿40歲(3)40歲以上，未滿50歲(4)50歲以上 C.保留 D.保留	修改成 <input type="checkbox"/> (1)未滿30歲 <input type="checkbox"/> (2)30歲以上，未滿40歲 <input type="checkbox"/> (3)40歲以上，未滿50歲 <input type="checkbox"/> (4)50歲以上	較符合數學上的區分概念。
3.服務年資： <input type="checkbox"/> (1)5年以下 <input type="checkbox"/> (2)6~10年 <input type="checkbox"/> (3)11~15年 <input type="checkbox"/> (4)16~20年 <input type="checkbox"/> (5)21年以上 (*服務年資：含專任、導師及行政)	A.保留 B.修改成(1)未滿6年(2)6年以上，未滿10年(3)10年以上，未滿15年(4)15年以上，未滿20年(5)20年以上 C.保留 D.修改成「教育服務年資」，後面註解刪除。	1.修改成教育服務年資： <input type="checkbox"/> (1)未滿5年 <input type="checkbox"/> (2)5年以上，未滿10年 <input type="checkbox"/> (3)10年以上，未滿15年 <input type="checkbox"/> (4)15年以上，未滿20年 <input type="checkbox"/> (5)20年以上 2.註解刪除。	較符合數學上的區分概念。

原始題目	專家意見	修正構想	原因
4.擔任行政職務年資： <input type="checkbox"/> (1) 5 年以下 <input type="checkbox"/> (2) 6~10 年 <input type="checkbox"/> (3) 11~15 年 <input type="checkbox"/> (4) 16~20 年 <input type="checkbox"/> (5) 21 年以上 (*擔任行政職務年資：限於國民中學擔任之行政職務年資)	A.保留 B.修改成(1)未滿6年(2)6年以上，未滿10年(3)10年以上，未滿15年(4)15年以上，未滿20年(5)20年以上 C.保留 D.刪除「擔任」二字	1.修改成擔任行政職務年資： <input type="checkbox"/> (1) 未滿5年 <input type="checkbox"/> (2) 5年以上，未滿10年 <input type="checkbox"/> (3) 10年以上，未滿15年 <input type="checkbox"/> (4) 15年以上，未滿20年 <input type="checkbox"/> (5) 20年以上 2.註解刪除「擔任」。	1.較符合數學上的區分概念。 2.語意較清楚。
5.婚姻狀況： <input type="checkbox"/> (1) 已婚 <input type="checkbox"/> (2) 單身(含離婚、喪偶者)	皆保留	維持原始題目	
6.目前擔任職務： <input type="checkbox"/> (1) 主任 <input type="checkbox"/> (2) 組長	A.是否增加「副組長」? B.保留 C.保留 D.保留	維持原始題目	副組長因各校編制有異，不列入本研究對象。
7.服務處室： <input type="checkbox"/> (1) 教務處 <input type="checkbox"/> (2) 輔導處 <input type="checkbox"/> (3) 總務處 <input type="checkbox"/> (4) 學務(訓導)處	A.是否增加「其他」(如：圖書館)? B.保留 C.保留 D.保留	維持原始題目	依「國民教育法」規定，並無圖書館的處室編制。
8.學校規模： <input type="checkbox"/> (1) 17 班以下 <input type="checkbox"/> (2) 18~35 班 <input type="checkbox"/> (3) 36~53 班 <input type="checkbox"/> (4) 54 班以上	皆保留	維持原始題目	

## 二、工作壓力感受量表

### (一) 行政負荷

原始題目	專家意見	修正構想	原因
1.我的工作負荷沈重，經常需要利用午休或下班後留下來處理。	A. 午休或下班後處理工作，未必是負荷沈重。 B. 保留 C. 刪除「經常」 D. 刪除「經常」	我的工作負荷沈重，需要利用下班後留下來處理。	語意較清楚。
2.行政工作會干擾或影響我與家人相處的時間與情緒。	A. 「時間」與「情緒」屬一題兩問。 B. 修改成「時間或情緒」 C. 保留 D. 修改成「我的行政工作...」	我的行政工作會影響我與家人的相處。	避免一題兩問。
3.我覺得行政工作會影響教學品質或進度，形成教學困擾。	A. 「品質」或「進度」屬一題兩問。 B. 刪除「形成教學困擾」 C. 保留 D. 修改成「我的行政工作會影響我的教學品質或進度，形成教學困擾。」	我的行政工作會影響我的教學品質，而形成壓力。	語意較清楚。
4.我常會為學校活動的經費、人力及資料準備而感到壓力。	A. 「經費」、「人力」及「資料」屬一題多問。 B. 修改成「人力或資料」 C. 刪除「常」 D. 經費籌措或人力分配？宜具體	我會為學校活動的籌畫（如經費、人力、資料等）而感到壓力。	語意較清楚。
5.我覺得自己常需處理別人的業務，而感受到壓力。	A. 修改成「我因常需處理別人的業務，而感受到壓力。」 B. 保留 C. 修改成「我覺得需與別人共同處理業務，而感受到壓力。」 D. 修改成「我需處理別人的業務，而感受工作負荷的沈重壓力。」	我需處理非職權內的業務，而感受到壓力。	語意較清楚。

## (二) 人際關係

原始題目	專家意見	修正構想	原因
6.我覺得自己的溝通協調能力不好。	A.保留 B.保留 C.保留 D.修改成「我覺得自己的溝通協調能力不足，讓我感到工作壓力。」	我因自己的溝通協調能力不足，而感到工作壓力。	語意較清楚。
7.我與各處室在工作協調時，常發生意見相左而感到困擾。	A.刪除「我」 B.保留 C.保留 D.修改成「各處室在工作協調時，常發生意見相左讓我產生壓力。」	各處室在工作協調時，常發生意見相左，形成我的壓力。	語意較清楚。
8.我覺得兼任行政工作造成我與教師們角色衝突而形成壓力。	A.修改成「兼任行政工作造成與其他教師的角色衝突而形成壓力。」 B.保留 C.保留 D.刪除「我覺得」	兼任行政工作造成我與其他非兼任行政教師的角色衝突，而形成壓力。	語意較清楚。
9.我常為需與學生家長溝通而感到困擾。	A.修改成「我常因與學生...」 B.保留 C.修改成「我為需與學生家長溝通而感到困擾。」 D.修改成「我因為需與學生家長溝通而感到壓力。」	我因為需與學生家長溝通而感到壓力。	語意較清楚。
10.我需經常設法與教師消除歧見或衝突，才能順利完成行政工作。	A.保留 B.保留 C.修改成「我需消除與教師間的歧見或衝突，才能順利完成行政工作。」 D.刪除此題	我需消除與教師間的歧見，才能順利完成行政工作。	語意較清楚。

### (三) 校務決策

原始題目	專家意見	修正構想	原因
11.學校的行政措施和決策很少讓我有表示意見的機會。	A.「措施」和「決策」屬一題兩問。 B.修改成「措施或決策」 C.修改成「學校的行政措施和決策讓我沒有表示意見的機會。」 D.刪除此題	學校的決策讓我沒有表示意見的機會。	語意較清楚。
12.上司或主管的授權不夠，常導致自己作決策或推動執行上的困擾。	A.「自己作決策」或「推動執行上」屬一題兩問。 B.保留 C.修改成「上司或主管對我的授權不夠，導致推動執行上的困擾。」 D.修改成「上司或主管的授權不夠，常造成我作決策或推動執行的壓力。」	主管對我的授權不夠，導致推動執行上的壓力。	語意較清楚。
13.上司或主管的想法會影響我的行政管理（計畫、組織、執行）方向。	A.保留 B.保留 C.修改成「上司或主管的想法與我的行政管理（計畫、組織、執行）方向相左時，我會產生壓力。」 D.修改成「上司或主管的想法常影響我的行政管理（計畫、組織、執行）方向，形成我的工作壓力。」	主管的想法與我的行政管理（如計畫、組織、執行等）方向相左時，形成我的工作壓力。	語意較清楚。
14.校務決策內容常增加我的行政業務，而形成我的壓力。	A.保留 B.此題項內容較偏向「行政負荷」層面。 C.修改成「校務決策內容增加我的行政業務時，形成我的壓力。」 D.保留	校務決策內容增加我的行政業務時，形成我的壓力。	語意較清楚。
15.校務會議或行政會報時，自己的意見不受學校的重視，常導致我的壓力。	A.保留 B.保留 C.修改成「校務會議或行政會報時，我的意見不受重視，導致我的壓力。」 D.保留	參與會議時，我的意見不受學校的重視，導致我的壓力。	語意較清楚。

#### (四) 角色期許

原始題目	專家意見	修正構想	原因
16.我會因樹立行政職務的角色形象而感到壓力。	A.保留 B.「樹立行政職務的角色形象」定義不明確 C.保留 D.刪除此題	我因需建立行政職務的專業形象(如升學管道、特教知能、輔導管教等)而感到壓力。	語意較清楚。
17.我常在意校長或同仁對自己工作評價而感到壓力。	A.「校長」或「同仁」屬一題兩問。 B.保留 C.保留 D.修改成「校長或同仁對我工作的評價,形成我的壓力。」	我因同仁對自己工作評價而感到壓力。	對象較明確。
18.我覺得別人對我工作能力的期待超過我的能力範圍。	A.修改成「別人對我工作能力的期待,超過我的能力範圍。」 B.保留 C.保留 D.修改成「別人對我行政工作能力的期待,讓我感到壓力。」	別人對我工作行政能力的期待,超過我的能力範圍。	語意較清楚。
19.我對自己行政效率之期待,超過自己能力範圍。	A.「之」改成「的」 B.保留 C.保留 D.修改成「學校對行政效率之期待,讓我感到壓力。」	我對自己行政效率的期待,超過自己能力範圍。	屬於自我要求的角色期許。
20.我覺得兼任行政職務缺乏成就感,且與自己的生涯規劃不符合。	A.「成就感」與「生涯規劃」屬一題兩問。 B.保留 C.保留 D.修改成「行政工作缺乏成就感,且與我的生涯規劃不符。」	行政工作與我的生涯規劃不符。	避免一題兩問。

(五) 上級壓力

原始題目	專家意見	修正構想	原因
21.近年來，教育政策的變革，經常讓我造成行政上的困擾與壓力。	A.修改成「教育政策的變革，造成我行政上的困擾。」 B.修改成「近年來，教育政策的變革，經常造成我行政上的困擾或壓力。」 C.刪除「經常」 D.刪除「經常讓我」	近年來，教育政策的變革，造成我行政上的壓力。	語意較清楚。
22.我會因上級行政機關業務的督導或評鑑而感到壓力。	A.修改成「我會因行政機關業務的評鑑而感到壓力。」 B.保留 C.保留 D.修改成「我會因上級行政機關評鑑、訪視與活動辦理而感到壓力。」	我會因上級行政機關業務的督導(如訪視、評鑑、活動辦理等)而感到壓力。	語意較清楚。
23.我常需在限定時間內完成上級交付的工作，這使我感到壓力。	A.修改成「我需在限定時間內完成上級交付的工作，使我感到壓力。」 B.保留 C.刪除「我常需」 D.修改成「我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使我感到壓力。」	我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使我感到壓力。	語意較清楚。
24.我為了配合校長或主任的要求而感到壓力。	A.「校長」或「主任」屬一題兩問 B.修改成「為配合校長或主任的要求，我感到壓力。」 C.刪除「了」 D.保留	為配合主管的要求，我感到壓力。	語意較清楚。
25.我會為了行政工作計畫的推展能符合上級的期望而感到壓力。	A.保留 B.保留 C.修改成「我會為行政工作的推展，能符合上級的期望而感到壓力。」 D.刪除此題或移至角色期許層面	我因上級行政工作的推展，忽視執行上的困難，而感到壓力。	修正題目方向以切合問卷層面。

### 三、壓力因應策略量表

#### (一) 問題解決

原始題目	專家意見	修正構想	原因
1.我會藉參加進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。	A.保留 B.保留 C.保留 D.修改成「我會參加行政相關進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。」	我會參加行政相關進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。	語意較清楚。
2.我會仔細檢視問題的情況，並深入瞭解問題。	A.保留 B.保留 C.保留 D.「瞭解問題」修改成「分析問題」	我會仔細檢視問題的情況，並深入分析問題。	語意較清楚。
3.我會將複雜的工作，劃分實施階段，逐步處理問題。	皆保留	維持原始題目	
4.我會參考類似情況的處理經驗來解決問題。	A.保留 B.保留 C.保留 D.刪除此題	維持原始題目	處理經驗亦是問題解決的方法。
5.我會抱著積極樂觀的態度，將解決問題視為成長的機會。	皆保留	維持原始題目	

#### (二) 尋求支持

原始題目	專家意見	修正構想	原因
6.面對問題時，我會請示上級主管，以減輕工作所承擔的壓力。	A.請示上級與減輕工作壓力是兩件事，請示上級也可能增加工作壓力。 B.保留 C.修改成「面對問題時，我會請示上級主管，以解決問題。」 D.刪除此題	面對問題時，我會請示主管，以避免錯誤決策。	請示上級可尋求支持，亦可避免錯誤決策的產生。

原始題目	專家意見	修正構想	原因
7.面對問題時，我會積極與有經驗的人或團體磋商。	A.保留 B.保留 C.「磋商」改成「請教」 D.「磋商」改成「請益」	面對問題時，我會積極與有經驗的人或團體請益。	語意較清楚。
8.面對問題時，我會向外界友人尋求相關的建議。	A.保留 B.保留 C.保留 D.刪除「外界」	面對問題時，我會向友人尋求相關的建議。	語意較清楚。
9.面對問題時，我會尋求其他同事的支持與協助。	A.保留 B.保留 C.保留 D.修改成「面對問題時，我會尋求同事或上級主管的支持與協助。」	面對問題時，我會尋求其他同事的協助。	避免一題兩問。
10.面對問題時，我會尋求配偶或親友情感上的支持。	A.保留 B.保留 C.修改成「面對問題時，我會尋求親友在情感上的支持。」 D.保留	面對問題時，我會尋求親友情感上的支持。	語意較清楚。

### (三) 情緒調適

原始題目	專家意見	修正構想	原因
11.面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒減輕壓力。	A.保留 B.保留 C.刪除「情緒減輕壓力」 D.保留	面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒。	語意較清楚。
12.面對壓力時，我會暫時放下工作，離開工作現場。	A.保留 B.與第 16 題題意相近 C.保留 D.與第 16 題題意相近	面對壓力時，我會暫時處理其他非壓力來源的工作，以轉換情緒。	較清楚區分情緒調適與延宕逃避的差異。
13.面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩及減輕壓力。	A.保留 B.保留 C.修改成「面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩情緒。」 D.保留	面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩情緒。	語意較清楚。

原始題目	專家意見	修正構想	原因
14.面對壓力時，我會利用逛街、購物、泡湯、SPA等方式來調適心情。	A.與第11題題意相近 B.修改成「...或SPA...」 C.保留 D.保留	面對壓力時，我會利用逛街、購物、泡湯、或SPA等方式來調適心情。	語意較清楚。
15.我會接受既已發生的事實，並做好情緒管理來面對我的工作。	皆保留	維持原始題目	

#### (四) 延宕逃避

原始題目	專家意見	修正構想	原因
16.面對無法解決的問題時，我會藉著逃離現場，避免面對壓力。	A.修改成「...，來避免面對壓力。」 B.與第12題題意太相近 C.刪除「無法解決的」 D.與第12題如何區別？	面對問題時，我會藉著逃離現場，來避免面對壓力。	已修正第12題。
17.面對問題時，我總是抱持著「船到橋頭自然直」的心態，化解壓力。	A.保留 B.保留 C.修改成「面對問題時，其實不需煩惱，因為船到橋頭自然直。」 D.保留	面對問題時，我認為不需要煩惱，因為「船到橋頭自然直」。	語意較清楚。
18.面對問題時，我會認為時間可以幫忙解決問題。	A.保留 B.此題項與情緒調適有何不同？ C.修改成「面對問題時，隨著時間自然流逝，問題也會自然消失。」 D.保留	面對問題時，隨著時間自然流逝，問題也會自然消失。	較切合此層面。
19.面對問題時，我會以政策不明為擋箭牌，不去處理棘手問題。	A.修改成「面對問題時，我會因政策不明而不去處理棘手問題。」 B.保留 C.修改成「面對問題時，我會以某個理由為擋箭牌，暫時不去處理棘手問題。」 D.保留	面對問題時，我會以某個理由為擋箭牌，暫時不去處理棘手問題。	語意較清楚。

原始題目	專家意見	修正構想	原因
20.面對無法解決的問題時，我會想辭去目前的行政職務。	A.保留 B.刪除「無法解決的」 C.刪除「無法解決的」 D.刪除「無法解決的」	面對問題時，我會想辭去目前的行政職務。	語意較清楚。

附錄三 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略  
調查問卷（預試問卷）

新北市立國民中學兼任行政職務教師  
工作壓力與因應策略調查問卷

敬愛的教育先進您好：

對於您為學校行政工作的付出與奉獻，表示由衷的敬佩，同時也感謝您撥冗填寫本問卷。本研究的主要目的，在瞭解您平日工作時所感受的工作壓力，及您面對壓力時所採取的因應方式。您的每一項意見都非常珍貴，問卷所取得之資料僅做為學術之用，絕對保密，請您以真實的感受安心填答。誠摯感謝您的協助！敬祝

教安

國立臺灣師範大學工業教育學系  
指導教授：鄭慶民 博士  
研究生：莊惠鈴 敬上  
中華民國一百零一年四月

**【第一部分：個人基本資料】**

說明：請根據您的個人實際狀況，於適當的□處打「✓」

1.性別： (1)男  (2)女

2.年齡： (1)未滿30歲  (2)30歲以上，未滿40歲

(3)40歲以上，未滿50歲  (4)50歲以上

3.教育服務年資： (1)未滿5年  (2)5年以上，未滿10年

(3)10年以上，未滿15年  (4)15年以上，未滿20年  (5)20年以上

4.擔任行政職務年資： (1)未滿5年  (2)5年以上，未滿10年

(3)10年以上，未滿15年  (4)15年以上，未滿20年  (5)20年以上

（\*擔任行政職務年資：限於國民中學之行政職務年資）

5.婚姻狀況： (1)已婚  (2)單身（含離婚、喪偶者）

6.目前擔任職務： (1)主任  (2)組長

7.服務處室： (1)教務處  (2)輔導處  (3)總務處  (4)學務（訓導）處

8.學校規模： (1)17班以下  (2)18~35班  (3)36~53班  (4)54班以上

## 【第二部分：工作壓力感受量表】

此部分問卷的目的，在於瞭解您對兼任行政職務工作所感受的壓力程度。每一題皆有五個選項，請依您個人實際感受狀況，在適當的□中打「✓」。	總 是 如 此	經 常 如 此	偶 爾 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
1.我的工作負荷沈重，需要利用下班後留下來處理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我的行政工作會影響我與家人的相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我的行政工作會影響我的教學品質，而形成壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我因學校活動的籌畫（如經費、人力、資料等）而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我因需處理非職權內的業務，而感受到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我因自己的溝通協調能力不足，而感到工作壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.各處室在工作協調時，常發生意見相左，形成我的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.兼任行政工作造成我與其他非兼任行政教師的角色衝突，而形成壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我因為需與學生家長溝通而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我需消除與教師間的歧見，才能順利完成行政工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.學校的決策讓我沒有表示意見的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.主管對我的授權不夠，導致推動執行上的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.主管的想法與我的行政管理（如計畫、組織、執行等）方向相左時，形成我的工作壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.校務決策內容增加我的行政業務時，形成我的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.參與會議時，我的意見不受學校的重視，導致我的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	總 是 如 此	經 常 如 此	偶 爾 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
16.我因需建立行政職務的專業形象（如升學管道、特 教知能、輔導管教等）而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.我因同仁對自己工作評價而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.別人對我行政工作能力的期待，超過我的能力範圍。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.我對自己行政效率的期待，超過自己能力範圍。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.行政工作缺乏成就感，且與我的生涯規劃不符。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.近年來，教育政策的變革，造成我行政上的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.我會因上級行政機關業務的督導（如訪視、評鑑、 活動辦理等）而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使 我感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.為配合主管的要求，我感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.我因上級行政工作的推展，忽視執行上的困難，而 感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 【第三部分：壓力因應策略量表】

此部分問卷的目的，在於瞭解您面對行政工作壓力時，所採取的因應方式。每一題皆有五個選項，請依您個人實際感受狀況，在適當的□中打「✓」。	總 是 如 此	經 常 如 此	偶 爾 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
1.我會參加行政相關進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我會仔細檢視問題的情況，並深入分析問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我會將複雜的工作，劃分實施階段，逐步處理問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我會參考類似情況的處理經驗來解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我會抱著積極樂觀的態度，將解決問題視為成長的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.面對問題時，我會請示主管，減少錯誤決策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.面對問題時，我會積極與有經驗的人或團體請益。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.面對問題時，我會向友人尋求相關的建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.面對問題時，我會尋求其他同事的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.面對問題時，我會尋求親友情感上的支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.面對壓力時，我會暫時處理其他非壓力來源的工作，以轉換情緒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩情緒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.面對壓力時，我會利用逛街、購物、泡湯、或SPA等方式來調適心情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	總 是 如 此	經 常 如 此	偶 爾 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
15.我會接受既已發生的事實，並做好情緒管理來面對我的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.面對問題時，我會藉著逃離現場，來避免面對壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.面對問題時，我認為不需要煩惱，因為「船到橋頭自然直」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.面對問題時，隨著時間自然流逝，問題也會自然消失。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.面對問題時，我會以某個理由為擋箭牌，暫時不去處理棘手問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.面對問題時，我會想辭去目前的行政職務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**【本問卷結束，請再次檢查沒有遺漏後，交由貴校聯絡人，感謝您的協助！】**

附錄四 新北市立國民中學兼任行政職務教師工作壓力與因應策略  
調查問卷（正式問卷）

新北市立國民中學兼任行政職務教師  
工作壓力與因應策略調查問卷

敬愛的教育先進您好：

對於您為學校行政工作的付出與奉獻，表示由衷的敬佩，同時也感謝您撥冗填寫本問卷。本研究的主要目的，在瞭解您平日工作時所感受的工作壓力，及您面對壓力時所採取的因應方式。您的每一項意見都非常珍貴，問卷所取得之資料僅做為學術之用，絕對保密，請您以真實的感受安心填答。誠摯感謝您的協助！敬祝

教安

國立臺灣師範大學工業教育學系  
指導教授：鄭慶民 博士  
研究生：莊惠鈴 敬上  
中華民國一百零一年四月

**【第一部分：個人基本資料】**

說明：請根據您的個人實際狀況，於適當的□處打「✓」

1.性別： (1)男  (2)女

2.年齡： (1)未滿30歲  (2)30歲以上，未滿40歲

(3)40歲以上，未滿50歲  (4)50歲以上

3.教育服務年資： (1)未滿5年  (2)5年以上，未滿10年

(3)10年以上，未滿15年  (4)15年以上，未滿20年  (5)20年以上

4.擔任行政職務年資： (1)未滿5年  (2)5年以上，未滿10年

(3)10年以上，未滿15年  (4)15年以上，未滿20年  (5)20年以上

（\*擔任行政職務年資：限於國民中學之行政職務年資）

5.婚姻狀況： (1)已婚  (2)單身（含離婚、喪偶者）

6.目前擔任職務： (1)主任  (2)組長

7.服務處室： (1)教務處  (2)輔導處  (3)總務處  (4)學務（訓導）處

8.學校規模： (1)17班以下  (2)18~35班  (3)36~53班  (4)54班以上

## 【第二部分：工作壓力感受量表】

此部分問卷的目的，在於瞭解您對兼任行政職務工作所感受的壓力程度。每一題皆有五個選項，請依您個人實際感受狀況，在適當的□中打「✓」。	總 是 如 此	經 常 如 此	偶 爾 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
1.我的工作負荷沈重，需要利用下班後留下來處理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我的行政工作會影響我與家人的相處。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我的行政工作會影響我的教學品質，而形成壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我因學校活動的籌畫（如經費、人力、資料等）而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我因需處理非職權內的業務，而感受到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我因自己的溝通協調能力不足，而感到工作壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.各處室在工作協調時，常發生意見相左，形成我的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.兼任行政工作造成我與其他非兼任行政教師的角色衝突，而形成壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我因為需與學生家長溝通而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我需消除與教師間的歧見，才能順利完成行政工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.學校的決策讓我沒有表示意見的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.主管對我的授權不夠，導致推動執行上的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.主管的想法與我的行政管理（如計畫、組織、執行等）方向相左時，形成我的工作壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.校務決策內容增加我的行政業務時，形成我的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.參與會議時，我的意見不受學校的重視，導致我的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	總 是 如 此	經 常 如 此	偶 爾 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
16.我因同仁對自己工作評價而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.別人對我行政工作能力的期待，超過我的能力範圍。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我對自己行政效率的期待，超過自己能力範圍。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.近年來，教育政策的變革，造成我行政上的壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我會因上級行政機關業務的督導（如訪視、評鑑、活動辦理等）而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.我需在限定時間內完成上級臨時交付的工作，這使我感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.為配合主管的要求，我感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.我因上級行政工作的推展，忽視執行上的困難，而感到壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 【第三部分：壓力因應策略量表】

此部分問卷的目的，在於瞭解您面對行政工作壓力時，所採取的因應方式。每一題皆有五個選項，請依您個人實際感受狀況，在適當的□中打「✓」。	總 是 如 此	經 常 如 此	偶 爾 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
1.我會參加行政相關進修活動，增進專業知能，以順利解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我會仔細檢視問題的情況，並深入分析問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我會將複雜的工作，劃分實施階段，逐步處理問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我會參考類似情況的處理經驗來解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.面對問題時，我會請示主管，減少錯誤決策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.面對問題時，我會積極與有經驗的人或團體請益。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.面對問題時，我會向友人尋求相關的建議。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.面對問題時，我會尋求其他同事的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.面對問題時，我會尋求親友情感上的支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.面對壓力時，我會藉運動、音樂或閱讀等休閒活動來抒解情緒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.面對壓力時，我會暫時處理其他非壓力來源的工作，以轉換情緒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.面對壓力時，我會為自己安排一個假期，來舒緩情緒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.面對壓力時，我會利用逛街、購物、泡湯、或SPA等方式來調適心情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.面對問題時，我認為不需要煩惱，因為「船到橋頭自然直」。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

總	經	偶	很	從
是	常	爾	少	未
如	如	如	如	如
此	此	此	此	此

---

15.面對問題時，隨著時間自然流逝，問題也會自然消  
失。

---

16.面對問題時，我會以某個理由為擋箭牌，暫時不去  
處理棘手問題。

---

**【本問卷結束，請再次檢查沒有遺漏後，交由貴校聯絡人，感謝您的協助！】**