


國立臺灣師範大學工業教育學系碩士論文



指導教授：徐昊杲 博士

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

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



研究生 陳宥均 撰

中華民國 99 年 7 月



## 中文摘要

本研究旨在瞭解臺北市國民中學兼任行政職務教師的工作壓力現況以及面對壓力的因應策略，研究母群以九十八學年度任教臺北市立國中(含完全中學)共 70 所學校之兼任行政職務教師為對象，總計發出 50 所學校，問卷數量約 750 份，問卷回收 472 份，剔除 11 份無效問卷後，有效問卷計 461 份，回收率為 61.46%。

本研究調查之結論簡略描述如下：

- 一. 臺北市國中兼任行政職務教師所感受的整體工作壓力是中等程度。且普遍感受到「行政負荷」及「上級壓力」兩個構面的工作壓力較為沈重。
- 二. 臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力因應策略，面臨工作壓力時，大多採取正面的因應策略「尋求支持」、「理性解決」、「情緒調適」去解決問題。
- 三. 不同背景變項臺北市國中兼任行政職務教師，在整體工作壓力負荷不會因年齡、服務年資、行政職務年資、最高學歷、目前擔任行政職務、學校班級數等不同有顯著差異，會因性別有顯著差異。
- 四. 不同背景變項之臺北市國中兼任行政職務教師，在整體壓力調適策略不會因性別、行政職務年資、學校班級數、目前擔任行政職務等不同而有顯著差異，會因年齡、服務年資、最高學歷有顯著差異。

最後針對研究發現與結論，分別就教育主管行政機關、學校校長、兼任行政職務教師及未來研究者提出建議事項，俾供參考。

**關鍵詞：**兼任行政職務教師 工作壓力 因應策略



## **Abstract**

The study aims to understand the job stress of Taipei municipal junior high school teachers serving as school executives as well, and their coping methods for dealing with stress. The population was targeted at junior high school teachers and executives working in Taipei city (including complete schools) in the academic year of ninety-eight. Of nearly 750 questionnaires that were sent out to fifty schools, 472 were returned. Except for the 11 invalid samples, 461 of them were retrieved valid; the return rate was 61.46%.

The conclusions of the research were described as follows:

1. The overall job stress that the Taipei municipal junior high school teachers and school executives bear was moderate, while they were overwhelmed by the “administrative working load” and “pressure from their supervisor.”
2. Faced with pressure from work, most teachers and school executives adopted positive coping methods, such as “looking for support,” “solving problems rationally,” and “adjusting their emotion.”
3. No significant differences in the category of “load of overall job stress” were found according to their age, years of serving as teachers, years of serving as executives, their highest degree, current administrative position, and number of classes at school; the only significant difference was found in the category of sex.
4. There were no significant differences in the category of “strategies for adjusting overall pressure” in accordance with the teachers and executives’ sex, years of serving as executives, number of classes at school, current administrative position, and so forth. Significant differences were found based on their age, years of serving as teachers, and their highest degree.

Last but not least, the researcher offers suggestions for educational administrative organizations, school principals, teachers and school executives, as well as future researchers in the light of the findings and conclusion of this study.

**Key words: concurrent administrative work, job stress, coping methods**



# 總目錄

中文摘要 .....	I
英文摘要 .....	II
總目錄 .....	IV
表目錄 .....	VI
圖目錄 .....	IX
圖目錄 .....	IX
<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 .....	4
第三節 研究範圍及限制 .....	5
第四節 名詞釋義 .....	6
<b>第二章 文獻探討 .....</b>	<b>9</b>
第一節 國中教師兼職行政職務概況 .....	9
第二節 工作壓力的意義、理論與其相關研究 .....	13
第三節 壓力因應的意義、理論與其相關研究 .....	47
第四節 工作壓力與因應方式之其他研究 .....	63
<b>第三章 研究設計與實施 .....</b>	<b>67</b>
第一節 研究架構 .....	67
第二節 研究步驟與實施 .....	69
第三節 研究工具 .....	71
第四節 研究對象 .....	72
第五節 資料處理 .....	74
<b>第四章 資料分析 .....</b>	<b>77</b>
第一節 研究樣本描述 .....	77

第二節 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略現況分析	82
第三節 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力差異性分析	85
第四節 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策略的差異性分析	100
<b>第五章 結論與建議</b>	<b>117</b>
第一節 結論	117
第二節 建議	119
<b>參考文獻</b>	<b>125</b>
壹、中文部份	125
貳、英文部分	131
<b>附錄一 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研究之調查問卷</b>	<b>137</b>

## 表目錄

表 2-1-1	國內學者、研究者對「學校行政」所下的定義 .....	10
表 2-1-2	我國國民中學現行班級編制及教職員工編制標準表 .....	12
表 2-1-3	教師兼任行政職務授課節數 .....	12
表 2-2-1	國內、外研究者對於壓力定義一覽表 .....	16
表 2-2-2	國內外學者、研究者對工作壓力的定義 .....	22
表 2-2-3	國內外學者、研究者對有關教師工作壓力研究之定義 .....	24
表 2-2-4	統合性壓力模式潛在壓力源一覽表 .....	28
表 2-2-5	統合性壓力模式中個人內在資源一覽表 .....	30
表 2-2-6	統合性壓力模式中個人外在資源一覽表 .....	31
表 2-2-7	統合性壓力模式壓力後果一覽表 .....	31
表 2-2-8	Beehr 和 Newman 的工作壓力「一般模式」一覽表 .....	32
表 2-2-9	國內、外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力來源一覽表 .....	32
表 2-2-10	國內外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力來源統計表 .....	35
表 2-2-11	近年教師兼任行政職務者最大工作壓力來源 .....	36
表 2-2-12	國內研究者探討性別與工作壓力的關係一覽表 .....	38
表 2-2-13	國內學者探討年齡與工作壓力的關係一覽表 .....	40
表 2-2-14	國內學者探討服務年資與工作壓力的關係一覽表 .....	41
表 2-2-15	國內學者探討擔任行政職務年資與工作壓力的關係一覽表 .....	42
表 2-2-16	國內學者探討最高學歷與工作壓力的關係一覽表 .....	43
表 2-2-17	國內學者探討擔任不同行政職務與工作壓力的關係一覽表 .....	44
表 2-2-18	國內學者探討學校班級數與工作壓力的關係一覽表 .....	46
表 2-3-1	國內研究者對有關壓力因應定義之研究 .....	48
表 2-3-2	國外學者對有關壓力因應定義之研究 .....	48
表 2-3-3	Lazarus 與 Folkman (1984) 提出的因應策略八種模式 .....	51

表 2-3-4	國內學者對有關教師工作壓力因應策略之研究 .....	52
表 2-3-5	國外學者對有關工作壓力因應策略之研究 .....	53
表 2-3-6	壓力因應策略統整表 .....	54
表 2-3-7	國內學者對性別與壓力因應方式相關之研究 .....	56
表 2-3-8	國內學者對年齡與壓力因應方式相關之研究 .....	57
表 2-3-9	國內學者對服務年資與壓力因應方式相關之研究 .....	58
表 2-3-10	國內學者對擔任行政職務年資與壓力因應方式相關之研究 ...	59
表 2-3-11	國內學者對最高學歷與壓力因應方式相關之研究 .....	60
表 2-3-12	國內學者對擔任不同行政職務與壓力因應方式相關之研究 ...	61
表 2-3-13	國內學者對學校規模與壓力因應方式相關之研究 .....	62
表 2-4-1	國內學者對最常使用的壓力因應策略之探討一覽表 .....	64
表 2-4-2	國內學者壓力感受與因應策略之相關性一覽表 .....	65
表 3-4-3	臺北市十二行政區公立國中分佈數量 .....	72
表 3-4-4	我國國民中學現行班級編制及教職員工編制標準表 .....	74
表 4-1-1	臺北市 12 行政區學校分佈暨參與施測學校一覽表 .....	77
表 4-1-2	臺北市國中兼任行政職務教師樣本背景分析一覽表 .....	80
表 4-1-3	併組後之樣本變項基本資料分析一覽表 .....	82
表 4-2-1	臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力現況分析表 .....	83
表 4-2-2	臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策現況分析表 .....	84
表 4-3-1	不同性別的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力量表各構面 之獨立樣本 t 考驗分析摘要表 .....	86
表 4-3-2	不同年齡之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之 單因子變異數分析摘要表 .....	88
表 4-3-3	不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構 面之單因子變異數分析摘要表 .....	89
表 4-3-4	擔任不同行政職務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作	

	壓力各構面之單因子變異數分析摘要表.....	92
表 4-3-5	不同最高學歷之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之單因子變異數分析摘要表 .....	94
表 4-3-7	不同班級數之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之單因子變異數分析摘要表 .....	99
表 4-4-1	不同性別的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力調適各構面之獨立樣本 t 考驗分析摘要表 .....	101
表 4-4-2	不同年齡之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表 .....	103
表 4-4-3	不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表 .....	105
表 4-4-4	擔任不同行政職務服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表 .....	108
表 4-4-5	不同最高學歷之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表 .....	109
表 4-4-6	不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面獨立樣本 t 考驗分析摘要表 .....	112
表 4-4-7	不同班級數之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表 .....	115

## 圖目錄

圖 2-2-1	刺激取向型定義.....	14
圖 2-2-2	反應取向型定義.....	15
圖 2-2-3	互動取向型定義.....	16
圖 2-2-4	傳統工作壓力模式.....	27
圖 2-2-5	綜合性的工作壓力模式.....	28
圖 2-3-1	LAZARUS 壓力因應認知模式.....	50
圖 2-3-2	「個體、環境互動」壓力因應模式.....	51
圖 3-1	研究架構圖.....	68
圖 3-2	研究步驟圖.....	70

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

### 壹、研究動機

在我國現行國民中學行政組織編制下，除了總務處的出納組、庶務組、文書組之外，教務、訓導、輔導、總務四處室之主任及各組組長，皆由教師來兼任。這些兼任各處室行政人員的教師不僅須面對繁重的教學工作，也肩負著推展行政工作之責任。而投入教學與行政工作的同時，也必須經常面對上級的要求或是學校同仁、學生、家長和社會大眾的需求，常使得這些擔任行政工作的教師身心俱疲。尤其在現今的社會、教育民主化、行政革新的殷切期許下，使得教育環境體系愈趨複雜、愈加多元化，「工作壓力好大！」已成為兼任學校行政人員教師的心聲。因此，如何面對壓力因應調適是不容忽視的課題。

教育任務的達成，須有健全的教育行政組織來推行；而健全的教育行政組織更需要有優秀的教育行政人員來組成。因此，教育的成敗與學校行政的成敗存在著密不可分的關係。在學校行政體系中，兼任行政教師是推動行政業務的主要動力，是學校重要的支柱之一，其主要的任務為構營造良好的教學環境、氛圍，提供學校教師良好的服務，使老師得以專心教學，維持學校與社區間動態、和諧的關係，使家長了解學校的教育活動，並以學生為主體，以生活經驗為重心，培養現代國民所需的基本能力。

因此兼任行政人員的教師在面對家長、社會大眾時，常會因為被賦予太多的要求與期許，讓工作壓力加重許多。尤其，由於近幾年快速的

經濟發展，造成社會環境不斷變動與資訊網路發達，加上少子化的趨勢，學校必須走向優質化、精緻化、資訊化、卓越化，藉以提升專業的教育品質，開創有效率的行政品質，展現嶄新的校園文化風格。無論是課程內容、教學方法、教育法規、教育政策上都出現不同以往的變革與改進，例如：教育鬆綁，讓學校校長辦學或教師教學能有更大的空間；修訂中小學教材，讓教師有更多的自主權為學生設計課程教材，教師不僅需面對新的課程，也須面對新的教育思維與教學方法。加上，家長團體及教育行政主管單任甚至要求教師分級以提高教師進修之風氣，學校必須面臨各種多面向的工作變革與問題，使學校的行政工顯得更加繁重與困難，兼任行政工作的主管與組長還需要因應新的教育政策與措施，增加了更多的行政工作，所面對的問題與挑戰也就有別於以往的例行性事務，必須花費更多的精神與體力、時間投入行政的工作領域。

研究者於八十五年六月畢業於臺灣師範大學，任教至今滿十四年。民國八十五年八月起開始兼任學校行政工作，歷經生教組長、訓育組長、衛生組長、註冊組長、訓導主任等行政職務至民國九十九年，共十四載，每每思及學年即將結束時，學校各處室的行政團隊常有身心疲倦、勞累情況出現，許多的兼任行政教師，常因工作事項繁瑣及工作壓力過大而萌生退意，不願意再兼任學校的行政工作，學校兼任行政教師的人事變動過於頻繁，也導致學校行政工作運作上遇到了不少的阻礙，有鑑於此，更激發筆者研究國中教師兼任行政職務工作壓力的動機。

研究者目前於臺北市的國中學校服務，首善之都的臺北市，具備了最充足的教育資源與文化刺激，學生家長們也都具備較高的社經背景，因此臺北市學校面對各界的要求及標準，相形之下，都較其他縣市來的嚴格。在這樣的情形下，任職於台北市的教師都是如臨深淵，如履薄冰，時時刻刻都兢兢業業地調整著自己的步伐，與時俱進，不敢懈怠；而兼任行政職務教師，工作業務往來對象涵括上至教育局長官、校長，下至

學校教師、學生、家長等，其壓力之大，更是不言而喻。然而，目前的研究成果中並未見針對「臺北市國民中學兼任行政職務教師」此一研究對象進行工作壓力及因應策略之深入研究，因此本論文的研究對象設定「臺北市國民中學兼任行政職務教師」進行問卷調查，期望能透過本研究，對臺北市國民中學兼任行政職務教師的工作壓力現況以及面對壓力的因應方式有所了解，提供教育行政主管改善國中兼任行政職務教師工作壓力現況之參考。

而目前關於國內對於兼任行政職務教師工作壓力的相關研究結果如下：

- 一、發現教師兼任行政人員皆有中等程度或較大的工作壓力感受，如：葉龍源（1998）、黃義良（1999）、陳青勇（2001）、吳明順（2002）鄭百芬（2003）等人的研究。
- 二、分析歸納兼任行政工作教師之壓力來源，如吳宗立（1996）指出國中兼任行政人員的工作壓力來源有：1.行政負荷；2.人際關係；3.決策參與；4.工作肯定；5.專業知能等。黃義良（1999）指出國小兼任行政教師工作壓力源有：1.人際關係；2.行政負荷；3.時間壓力；4.專業知能等。鄭百芬（2003）指出高中教師兼任行政職務者工作壓力源有：1.上級壓力；2.行政負荷；3.人際關係；4.角色期許；5.校務決策等。(2007)李世同指出國小教師兼任行政教師工作壓力以工作負荷、上級壓力、內在衝突、專業知能、人際關係為主要來源。(2008)洪瑞峰，指出國小兼任行政教師工作壓力主要來自：1.工作負荷；2.時間運用；3.上級壓力。
- 三、在遇到工作壓力時，兼任行政工作的教師們選擇如何的因應策略，如吳宗立（1996）曾提出國中學校行政人員面對壓力時的因應方式為：1.解決問題；2.邏輯思考；3.尋求支持；4.情緒調適；5.情緒逃離；黃義良（1999）曾指出國小兼任行政教師工作壓力因應方

式有：1.尋求協助；2.情緒調適；3.情緒發洩；4.問題解決；陳青勇（2001）國小兼任行政教師工作壓力因應方式有：1.解決問題；2.理性分析；3.消極逃避；4.尋求支持；5.情緒調適。由以上研究者所提出的工作壓力應因方式可知，有正向的因應策略如：解決問題、邏輯思考等；也有負向的因應策略如：消極逃避、情緒逃離等。

經過上述研究成果的了解之後，現階段臺北市國中兼任行政職務者的工作壓力來源是否與研究結果相同呢？面對工作壓力時，所採取的因應策略為何？因此，了解國中兼政行政職務之教師工作壓力的現況及選擇之因應策略，即為本論文的研究動機。

## 貳、研究目的

基於前述的研究動機，本研究的研究目的有下列四點：

- 一、瞭解臺北市國民中學兼任行政職務教師之工作壓力感受情形。
- 二、瞭解臺北市國民中學兼任行政職務教師面對工作壓力時，所採取的因應策略。
- 三、瞭解在不同背景變項之下，臺北市國民中學兼任行政職務教師感受工作壓力的差異情形。
- 四、瞭解在不同背景變項之下，臺北市國民中學兼任行政職務教師壓力因應策略的差異情形。

## 第二節 研究問題

根據前述動機與目的，本研究擬探討下列待答問題：

- 一、臺北市國民中學兼任行政職務教師所感受到的工作壓力為何？
- 二、臺北市國民中學兼任行政職務教師面對工作壓力所採取的因應策

略為何？

三、在不同背景變項之下，臺北市國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受是否有顯著差異？

四、在不同背景變項之下，臺北市國民中學兼任行政職務教師，其壓力因應策略是否有顯著差異？

### 第三節 研究範圍及限制

#### 壹、研究範圍

##### 一、就研究地區而言

本研究僅以臺北市立國民中學為主，共有士林、大同、大安、中山、中正、內湖、文山、北投、松山、信義、南港、萬華等 12 個行政區。

##### 二、就研究對象而言

本研究僅以臺北市立國民中學(包含完全中學)教師兼任各處室主任、組長(不包括人事主任、會計主任、總務處組長；總務處除總務主任外，其餘組長皆為公務人員，非教師兼任)為研究對象，包括了教務主任、訓導(學務)主任、總務主任、輔導主任、教學組長、註冊組長、設備組長、資訊組長、生教組長、訓育組長、衛生組長、體育組長、輔導組長、特教組長、資料組長等十五種類型。

副組長的部份，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，工作責任與壓力亦有分別，各校安排情況不一致，故本論文不將其列入研究對象之列。

##### 三、就研究內容而言

本研究定名為「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」，旨在探討臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略的現況，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個變項。

## **貳、研究限制**

### **一、研究對象**

本研究僅以臺北市立國民中學為主(包含完全中學)。兼任行政職務教師為研究對象。

### **二、研究內容**

本研究僅以性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、最高學歷、擔任行政職務等六個個人背景變項；學校班級數一個環境背景變項，來探討工作壓力與因應策略的差異情形。

### **三、研究方法**

本研究採問卷調查為研究的主要方法。

## **第四節 名詞釋義**

### **壹、臺北市立國民中學**

本論文所稱臺北市立國民中學教師係為本論文僅以臺北市公立國民中學(包含完全中學)為主，而師大附中國中部、政大附中國中部由於為國立學校，略而不論。

### **貳、臺北市國民中學兼任行政職務教師**

本論文所稱「兼任行政職務教師」是指：臺北市立國民中學兼任各處室之主任、組長之教師，包括了教務主任、訓導(學務)主任、總務主任、輔導主任、教學組長、註冊組長、資訊組長、設備組長、訓育組

長、生教組長、體育組長、衛生組長、輔導組長、資料組長、特教組長等。

### **參、工作壓力**

本論文界定工作壓力係指臺北市國民中學兼任行政職務教師在從事教學工作時，個人與工作環境交互作用下產生生理或心理的緊張狀態。本研究主要探討臺北市國民中學兼任行政職務教師面對行政負荷、人際關係、校務決策、上級壓力、角色期許等五個層面的工作壓力。以受試者在「工作壓力問卷」所得分數表示。得分愈高，表示所感受的工作壓力愈大，反之，則所感受的工作壓力愈小。

### **肆、因應策略**

因應策略係指「個體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」。本論文主要探討臺北市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理性解決、尋求支持、情緒調適、消極逃避等四個方式。



## 第二章 文獻探討

本章主要是針對國中教師兼任行政職務者的工作壓力及因應策略的情形有關的文獻來加以探討。首先是針對國中教師兼任行政工作概況介紹，其次是工作壓力理論及其研究相關之研究，再則就其工作壓力因應策略加以分析。

### 第一節 國中教師兼職行政職務概況

學校行政的推展，主要是為了「教」與「學」。學校行政的主軸主要在協助教師的「教學」與學生的「學習」，而各類型學校行政人員所扮演的角色雖有不同，但他們的目標則都在於間接或直接地協助教師改進教學及提供學生最好的學習環境（張清濱 1996）。由此可知，學校行政人員之主要職責在於支援教學工作，而這些工作也會因學校組織員額編制及行政工作內容之不同，而影響學校行政人員的工作負擔。至於學校行政的定義、學校行政的功能、國中學校的行政組織概況將於本節進行討論。

#### 壹、學校行政

##### 一、學校行政的定義

廣義來說，學校行政的工作內容乃包括學校全部的事務；狹義的觀點而言，學校行政工作是指除教學工作之外的事務。茲將過去國內外學者及究研者對於學校行政的定義，依發表年代摘錄於表 2-1-1 列舉國內學者、研究者，對於學校行政所作的定義。

表 2-1-1 國內學者、研究者對「學校行政」所下的定義

學者、研究者	「學校行政」的定義
謝文全(1993)	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目標。
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。
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。
任晟蓀(2000)	學校行政乃學校依據教育原則，運用各種有效的行政理論和科學的方法，將校內人、事、財、物等，做有效的領導與管理，使校務能順利運轉，從而達成學校的教育目標之歷程。
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的各項業務，凡是支援學校活動的各項事務均為學校行政。
劉宛妮(2006)	支援教學、服務學生達成教育目的的重要手段與方法，學校行政的任務在實現教育法令所規定的教育目標。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

根據上述幾位學者、研究者的看法，可歸納「學校行政」的意義為：「學校行政是為達成學校的教育目標，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。」

## 二、學校行政的功能

學校行政的功能，就是在國家財力許可及對學生最能受惠的條件下，使適當的學生，從適當的教師，來接受適當的教育。學校行政本

身是一種手段，其目的是在於提供師生最良好的教學活動支援系統，讓師生的教與學均能達到最好的效果（饒邦安，1991）。為行政而行政只是一種形式功能，為教學而行政才是學校實質功能（吳清基，1990）。

為了組職合理性的運作，行政組職通常會有兩大系統，一是為了發揮組織功能的業務系統，另一則是為了提升組織本身行政效能的幕僚系統。前者是為了執行組織目標的需要而設立的直接性業務單位，後者則是間接性的後勤支援單位，兼顧兩者組織功能才能有效發揮（林淑芬，2001）。

學校既是一個行政組織，為了發揮其提供協助師生有效教學環境的功能，就必須設置為課程教學需要的教務、訓導（學務）、輔導等單位，為支援行政就必須設置總務、人事、主計等、單位。因此，一般學校設有教務、訓導（學務）、總務、輔導、人室、主計等處室，各處室分工合作，使教學活動能有效進行（任晟蓀，2000）。

由上述可知，學校行政的功能是透過行政程序（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。

## 貳、國中教師兼任行政職務概況

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、主計主任、總務處組長（出納、文書、庶務組長）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）。詳細國民中學班級編制與教職員工編制標準，茲如表 2-1-2 所示。

表 2-1-2 我國國民中學現行班級編制及教職員工編制標準表

班級數	行政編制
6 班以下	設教導、總務二處及輔導室。教導處分設教務、訓導二組。
7 班~12 班	設教務、訓導(學務)、總務三處及輔導室。教務處分教學設備組、註冊組二組；訓導處設訓育衛生、生教體育二組；總務處分設文書、庶務二組；輔導室得設輔導、資料二組。
13 班以上	設教務、訓導(學務)、總務三處及輔導室。教務處分教學、設備、註冊組、資訊四組；訓導處設訓育、生活教育、體育、衛生四組；總務處分設文書、庶務、出納三組；輔導室得設輔導、資料二組，。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

因此，教師兼任行政工作除了教學的本業外，必須瞭解行政程序，以服務、支援全體師生；然而，行政經驗在職前訓練（實習教師及師資培育階段）或大學中甚少接觸。因此，在教師從事學校行政上，產生的工作壓力將面臨挑戰。由於現行體制未能將教學與行政獨立，在工作上許多的衝突、角色混淆、困境，在所難免。故學校行政的順暢與否影響教學成效甚鉅，兼任行政職務教師的工作壓力更為沈重，所背負的責任更是重大。

國中教師兼任行政職務者之授課時數係以班級數來訂定，因此學校班級數的多寡，教師兼任行政工作的授課時數亦有所差異，如表 2-1-3 所示。

表 2-1-3 教師兼任行政職務授課節數

行政類別	班級數								
	17 班以下	18	27	36	45	54	63	72	81 班以上
主任授課節數	4	4	3	2	2	1	1	1	1
組長授課節數	8	8	6	4	4	2	2	2	2

資料來源：臺北市政府教育局。筆者參酌文獻自行整理。

由表 2-1-3 可知，兼任行政職務教師的授課節數依學校班級數：26

班以下、27-35 班、36-53 班及 54 班以上，主任、組長有四種不同授課節數情形。26 班以下：主任授課 4 節、組長 8 節。27-35 班：主任授課 3 節、組長 6 節。36-53 班：主任授課 2 節、組長 4 節。54 班以上：主任授課 1 節、組長 2 節。可知不論學校班級數多寡，兼任行政職務教師除行政業務外皆須從事教學活動。而班級數少的兼任行政職務教師的任課時數相較於學校班級數多的兼任行政職務教師，更須投注較多的時間在教學工作上。

## 第二節 工作壓力的意義、理論與其相關研究

### 壹、壓力的意義及理論

#### 一、壓力的定義

壓力 (stress) 一詞原是工程學上及物理學上應用的詞彙，意思是指將充分的力量運用到一種物體或系統上，使其扭曲變形。心理學家 Canon (1932) 首先將壓力的概念引進心理學，也是首位對人類心理壓力作系統研究的學者，他認為個人面對各種壓力時，產生強烈的情緒影響，常有攻擊或逃避行為，藉以適應生活 (李勝彰，2002)。後來他的學生 Hans Selye 進一步探討壓力對人類行為的影響，在其「生活的壓力」(the stress of life) 一書中，認為個人在面對各種壓力時，生理組織會產生一般化學反應，即為一般適應症候群 (general adaptation syndrome, 簡稱為 GAS)，此症候群歷經警覺階段 (alarm stage)、抗拒階段 (resistance stage)、耗竭階段 (exhaustion stage) 等三階段。之後研究心理壓力的學者不斷提出相關文獻，「壓力」一詞遂成微生物學、醫學、心理學、社會學、人類學等學術領域的重要概念 (周立勳，民 75)。也就是由這「壓力研究之父」引用至各種科學領域加以探討，而

後學者從不同角度與觀點出發，其對壓力二字的解釋亦隨之有所差異。

有關壓力的界定，歸納來說三種理論最為普遍，一是刺激取向型：把壓力視為一種刺激；次則是反應取向型：視壓力為一種反應；三則為交互作用取向型：認為壓力是人與環境的互動。茲分別說明如下（吳宗立，1996；江坤銜，2001；李勝彰，2003；鄭百芬，2003）。

#### （一）刺激取向型

壓力是由於外在的「壓力源」(stressors)所產生，即是由情境中使個體生理或心理不愉快的刺激事件，或是個體與環境間所知覺到應付能力不足，所反應出不良的感受。事件的刺激就是一種壓力；環境中重大的改變、影響個人瑣碎或重大的生活事件、日常生活的困擾，人際間互動的不順暢，均是重要的壓力源。強調社會與外在環境的變化對個人的影響，亦即認為外界的力量加諸於個體會造成個人生理上的反應（緊張），故視壓力為自變項，而緊張為依變項。換言之，壓力源是因，而緊張是果，兩者的回饋（feedback）合併界定為整個系統的負荷（load），如圖 2-2-1 所示。

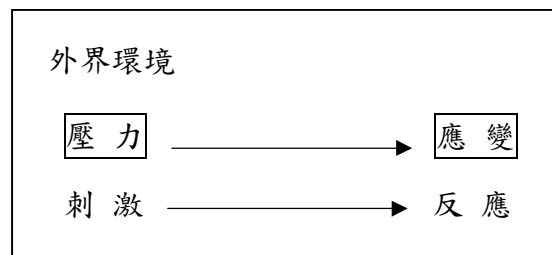


圖 2-2-1 刺激取向型定義

資料來源：Cooper & Travers, 1996, P.83.

#### （二）反應取向型

Selye（1983）認為壓力是生理反應系統的一種設計，以保護自己免於環境的壓迫，任何不同的環境要求，均會使個人產生生理變化。將壓力視為一種反應，如圖 2-2-2 所示，認為壓力是個人面對外

界威脅或挑戰等刺激所衍生出內在心理或生理的反應。Selye (1983) 以壓力源代表刺激，以壓力代表反應，個人在面對壓力時，為保護自己免於受到環境的威脅，而產生的生理反應；且認為個體會有三個階段的防衛的過程，承受刺激的反應過程，稱之為「一般適應症後群」(general adaptation syndrome, GAS)，亦即當個體持續或反覆在壓力源下，其防禦過程可分為三個階段 (林財丁，1994)

### 1. 警覺反應期 (the stage of alarm reaction)

個體知覺到環境壓力時的第一個反應，準備接受逃避或挑戰，而引起呼吸急促、心跳加快、血壓膽固醇加高，胃腸消化能力減低等相關的反應。

### 2. 抗拒期 (the stage of resistance)

個體會嘗試去修補創傷，有效適應壓力，如果個體強迫在壓力環境下生存，抗拒期便會出現。

### 3. 衰竭期 (the stage of exhaustion)

指創傷無法復原，且壓力繼續存在，因個體適應能力有限，則會導致個體身心的耗竭。

環 境 ——> 個體

壓力源 ——> 壓力反應

刺 激 ——> 反應

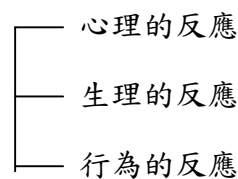


圖 2-2-2 反應取向型定義

資料來源：Cooper & Travers, 1996, P.84.

### (三) 互動取向型

互動取向型觀點認為壓力為中介變項，壓力係來自於個人與環境之間動態交流系統的一部分，主要強調的是個人與環境的互動關係。

在外在環境事件的影響下，人是居於統整及主角的角色，而整個互動的歷程是連續的而不是個別獨立的。當個人視事件非為自己能力所及，並危及自己的完好性，則壓力就呈現。因此，要決定壓力之有無，必須考慮到個人和其環境的情況。因為每個人對壓力的經驗有很大的差異，對壓力的反應也有個別性，一個事件只有在被評估為威脅自尊或福利時才具有壓力，評估是以個體過去的經驗、人格特質及信念系統等特質為中介。Lazarus 和 Folkman (1984) 認為壓力是個人和環境交互作用的結果，經由個人對於環境評估所產生的感受，其壓力模式包括壓力源、初級評估、因應策略與壓力結果。一般學者所提及的壓力的互動型定義，如圖 2-2-3 所示。

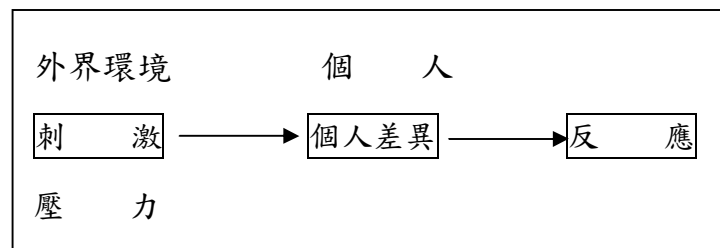


圖 2-2-3 互動取向型定義

資料來源：Cooper & Travers, 1996, P.86.

研究壓力的相關文獻探討相當多，但學者、研究者對於壓力的概念及定義，卻因所持觀點的不同而有很大的歧異，至今尚無明確一致的看法。茲將過去國內外學者對壓力所作的定義，依發表年代摘錄於表 2-2-1 列舉國內、外學者、研究者，對於壓力所作的定義。

表 2-2-1 國內、外研究者對於壓力定義一覽表

學者、研究者	壓力的定義
Everly & Roseenfeld (1981)	壓力是個人對環境中的要求，限制與機會所產生的主觀知覺，進而發生的正向或負向反應。
Martin & Schermentharm (1983)	壓力是個人對於人與環境配合中的要求，限制及機會所產生的主觀和知覺而發生的正向或負向的反應狀態。

學者、研究者	壓力的定義
Lazarus & Folkman (1984)	壓力是個人評鑑這個事件，對它造成負荷或不是其資源所能應付，且危及身心健康時，便會有壓力感。
藍彩風 (1986)	壓力係指某種情境下，使個人覺得似受到某種程度或種類的威脅。
Alberston 與 Kagan (1989)	壓力是由個體知覺環境的要求產生威脅，而興起生理及心理的緊張狀態，可視為高度負荷狀態。
張春興 (1992)	壓力是指個體為適應內外環境而產生一種特殊的反應結果。
王以仁 (1992)	壓力是個體預期未來可能發生的不安或威脅有所知覺，因而對有機體產生刺激、警告或使其活動。
江鴻鈞 (1995)	壓力不外是個人生理和心理反應的一種刺激，更是個人與環境交互作用的結果。
Hobfoll (1995)	壓力是個體面臨下列三種情境時的反應：1.覺察到失去網絡的恐懼；2.真正失去資源網絡；3.缺乏資源。所謂資源是指
Geenberg (1995)	壓力是一個壓力因子與壓力反應的組合。
Robbins(1996)	個體面臨所欲求事務的機會受到限制而知覺到其結果充滿不確定性的一種狀態。
Greenberg & Baron (1997)	壓力是指個體面對不界壓力源時，情緒、認知和生理三方面的交互作用所產生的一種反應模式。
黃義良 (1999)	個體對週遭環境改變或要求，知覺到具有威脅性、壓迫性、經由個人特質與心理為中介歷程後，內心所產生消極與負面的情感。
張添洲 (1999)	壓力為深受多種不同刺激而產生的身心反應，壓力是與現代工作生活共生的因素，從工作和工作環境中衍生出來。
葉照祺 (1999)	壓力是個體面對環境要求時，造成環境、心理、生理三方面的失衡狀態。
陳青勇 (2001)	壓力是個人與環互動的產物，惟個體感受到威脅時，所引起生理與心理的變化。
江坤鈺 (2001)	壓力是個人與環境互動的產物，為個體感受到威脅時，所引起生理與心理的變化，使人在情緒上產生不愉快的感受。
鄭百芬 (2003)	壓力是個人與環境交互作用的產物，為個體感受到挑戰及威脅時，所引發生理與心理的變化，它是由刺激、評價、反應所組成的。

學者、研究者	壓力的定義
徐永明 (2005)	壓力是個體面對環境內在、外在刺激時，造成環境、心理、生理三方面的失衡狀態，使人在情緒上產生不愉快感受。
蔡翠娥 (2005)	個體與環境交互作用下，個體為因應環境之要求時，致使生理與心理產生不平衡狀態，在情緒上產生緊張的感受。
賴奕廷 (2005)	面對某種情境下，身心上所感受到不安定、威脅的、壓迫的感覺，並引起情緒上及生活上的反應。
Robbins(2003)	壓力是一種動態的條件，當個人面對機會、強迫或需求時，個人覺知其結是不確定且重要的。
張舒昀 民(2006)	個人在面對環境時生理與心理產生不平衡的感受，而且是個人與環境交互作用產生的，也就是不同的個人和環境所產生的感受將會不同。
吳晨好 民(2006)	當個體面對外在環境的變化、刺激或要求時，依其人格特性，參考其舊經驗與心理認知進行評估，當個體無法負荷時，導致生、心理產生不平衡的現象。
張淑貞 (2007)	個體面對外在環境的各項事件時，因其本身的舊有經驗及能力無法因應時，而引起生心理產生緊張，必須重新調適的現象。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

歸納以上國內外學者、研究者的看法，若將壓力視為一種外在刺激，較偏於環境因素；若將壓力視為生理反應狀態，則又偏重個人因素。而筆者認為壓力是個體面對環境內在、外在刺激時，造成環境、心理、生理三方面的失衡狀態，使人在情緒上產生不愉快感受。

## 二、壓力的類別

壓力研究之父 Selye (1983) 將壓力區分成過度壓力、過低壓力、優壓力、劣壓力等四種。Selye 強調必須在具有破壞力的過度壓力與過低壓力間取得平衡，盡可能尋找優壓力並減少劣壓力的產生。茲將 Selye 的四種壓力敘述如下：

(一) 過度壓力：是指情境中對個體的要求，過度超過其適應的限制所引起的各種壓力。

(二) 過低壓力：是指情境中對個體的不足，使其缺乏努力、成就的

動機，因而產生閒置、心理發展停滯、人際疏離等社會適應問題。

(三) 優壓力：是指個體與環境在某種壓力下互動時，所體驗到的愉悅、激勵、興奮與真實感。

(四) 劣壓力：是指在某種壓力互動時，造成不舒服、對身心有傷害之事件。

另一學者 Schafer (1987) 又將壓力分為正壓力與負壓力兩種。正壓力又稱優壓力，負壓力又稱劣壓力。茲將 Schafer 的二種壓力敘述如下：

(一) 正壓力：是指此壓力能使個體身心健康、滿足、提高生產力的壓力，又稱優壓力。

(二) 負壓力：是指此壓力會造成身體緊張性頭痛、不能集中心力、焦慮、易怒等狀況，又稱劣壓力。

由上述二位國外研究者對壓力的分類，可以發現：適度的壓力對個體來說絕對有其正面評價。當工作壓力增加時，可促使行為的正向表現達至某一程度，但到某一限度後，若仍繼續增加壓力，反而會使行為表現變為負向。此與國外另二位研究者 Swick 與 Selye 所提出的適當管理壓力能獲得五種正向的結果，不謀而合。此五種正向結果如下：1.增進個人自尊；2.促進自我效能感；3.促成問題的解決；4.降低對壓力源的感受；5.激勵教學，即是適當壓力管理下的產物（陳青勇，民90）。

綜合以上所言，每個人須了解自己所能承受壓力的範圍，隨時覺察過與不及的壓力出現，並保持在個人個體可承受的範圍內，如此可維持個人身心健康，樂於工作，進而實現自我。

### 三、壓力理論

探討國內外相關的文獻，壓力的理論模式大概可分為「生物心理社會性」模式、「個人與環境相配」模式、壓力循環理論模式等三種，分別敘述如下。

#### (一) 生物心理社會性 (biopsychosocial) 模式

Redford 與 Williams 提出此壓力理論模式，認為周遭環境的刺激事件會引出生理反應，長期累積，則易導致心臟血管疾病 (葉龍源，1998；葉兆祺，1999；鄭百芬，2003)。生理心理社會模式所代表的意義，如下：

1. 當環境發生相關事件時，當事人腦部即「發動訊息」，經由神經網路、自主神經、末端神經傳送到身體的各個生理系統、組織、器官，而反應出適當的行為出來。然而訊息傳遞的生物性本能，會受到個人的人格特質和遺傳基因的影響而有所差異。造成相同的刺激事件，卻有不同的反應結果。
2. 當個體對環境刺激事件的反應行為，其過程是短暫的，若不會造成日常生活上的不便者，則個體呈現的是健康且適應良好的。
3. 當環境刺激事件所引發不良的行為反應時，假若持續累積，過程會是長期發生的，則個體可能會引起生理或心理病變。

(二) 個人與環境相配模式 (人與環境適配理論模式) (林丁財 1994；陳志勇，2001；鄭百芬，2003)，由 Harrison 於 1978 年提出。

此理論模式是由四個基本要素所構成：1. 客觀的環境 (objective environment)；2. 主觀的環境 (subjective environment)；3. 客觀的相配 (objective P-E fit)；4. 主觀的相配 (subjective P-E fit)。

此模式將個人與環境的相配情形分為兩類：其一為環境與個人之間供需的相配程度，另一則為個人能力與環境的相配程度。根據此二者個人與情境間的相配程度，可衍生出兩種層面的關係，即「客觀的

相配」指客觀環境與客觀個人之間的因應關係；和「主觀的相配」指主觀的環境與主觀的個人之防衛心理造成。

自我評量的正確性，是造成客觀的個人與主觀的個人兩者之間差異的主要因素，當自我評估的正確性愈高，則個人主觀與客觀兩者的差異可被縮短。換言之，客觀的個人與主觀的個人在行為反應上是較一致的。與現實環境的接受性，是評估個人知覺客觀與主觀環境間是否密切的指標。因此，當個人知覺到主客觀的環境之間的關係密切時，則個人與現實的情境較為接近。

「人境相配」(P-E fit) 與壓力關係可分以下三種情況討論，當個體資源大於環境需索之不相配狀況發生時 ( $P>E$ )，會形成壓力，此壓力為負荷不足的壓力。個體與環境完全相配時 ( $P=E$ )，有最少壓力。當環境需索大於個體資源時 ( $P<E$ )，個體負荷過重的壓力。

根據「個人與環境相配」的理論模式，壓力狀態來自於情境的要求遠超過個人知覺滿足要求；若無法滿足這些要求，會對當事人造成嚴重的後果，於是產生壓力，長久以往則會產生身心疾病。所以人與環境相配的程度，可決定壓力的大小。

### (三) 壓力循環理論模式

「壓力循環理論模式」是由 Gmelch 等人於 1988 年提出 (鄭百芬, 民 92)。該模式認為壓力循環包括四階段：壓力來源、知覺、反應、結果等四階段。茲將四階段壓力循環理論模式敘述如下：

1. 第一階段：即壓力來源階段。主要包括加諸於個人的特殊需求如：期望、專業上的進步、薪資與干擾等，或是個人工作情境的刺激與要求，如：工作負擔、人際關係、缺乏時間、會議等。
2. 第二階段：知覺階段。當個人身處壓力來源時，能知覺其所感受到的壓力程度，包括生理上與心理上的知覺。
3. 第三階段：反應階段。當個人知覺無法應付工作刺激情境時，即

將此情境界定為壓力，而一個人社會的、身體的、智能的、環境的、人際的、管理的、態度的特性，會在選擇因應方式上有所不同。

4. 第四階段：結果階段。當個人在過度壓力或負壓力的長期影響下，形成生理的或心理的疾病。

綜合上述三種不同的壓力理論，可獲得以下的結論：

- (一) 個人的人格特質遺傳基因，會影響個人對壓力刺激的反應，因此在相同的壓力下，會產生不相同的反應結果。
- (二) 個人與環境在主、客觀的相配程度上，是決定壓力大小的主要因素。
- (三) 壓力的刺激來源與個體反應機制是多元複雜的，是各種因素交互作用下產物，並非單一人格特質所能解釋的。
- (四) 個體長期處於壓力狀態，會產生生理上或心理上的疾病。

## 貳、工作壓力的意義及相關研究

### 一、工作壓力的意義

工作壓力 (job stress or work stress) 的定義是從壓力的有關研究變化而來的。在定義上，眾說紛紜，不同學者從不同觀點來定義。茲將過去國內外學者對工作壓力所作的定義，依發表年代摘錄於表 2-2-2 國內外學者、研究者對工作壓力的定義。

表 2-2-2 國內外學者、研究者對工作壓力的定義

學者、研究者	工作壓力定義
Luthans (1982)	是個體在工作環境中，無法對刺激因素作合適反應的結果。
Kyriacou (1982)	為教師在遭遇到一些事情，威脅到自尊或個人福利的問題，且要解決的問題超過他的能力範圍時，所感覺到不愉快，負面情緒和苦惱不安的經驗。
Gmelch & Swent (1983)	是工作環境中的任何特徵，對個體所造成的一種威迫感。

學者、研究者	工作壓力定義
Gemlich (1983)	是工作環境中的任何特徵，對個體所造成的一種威脅，包括了生理上及心理上二方面。
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。
Greenberg&Baron (1997)	個體面對外界壓力源時情緒、認知和生理三方面的交互作用所產生的一種反應模式。
李玉惠 (1998)	當個體在面對具有威脅性的工作情境時，為一時無法消除威脅、脫離困境而生的一種被壓迫的感受緊張的狀態。
葉龍源 (1998)	指個體與環境交互作用下，致使生理與心理產生不平衡狀態。
陳聖芳 (1999)	是指在工作環境中，超過個人負荷量的要求，進而造成威脅感，產生緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱的反應。
葉兆祺 (1999)	是個體面對工作情境時，為因應工作環境要求與自我期望，在生理、心理產生失衡的狀態。
江坤鈺 (2001)	是指組織成員與工作環境有關的各種因素，交互作用產生的心理負荷。
Yeager (2001)	工作壓力是一種刺激、處置和反應，它會導致個體、情緒、理智和心靈的反應。
Stein & Cutler(2002)	工作壓力是個體對於環境需求和壓迫的反應，是每一個人在生活中必須去處理和不可避免的。
李晉男 (2002)	從事相關工作時，對其工作特性、情境、或角色負荷評估為威脅，進而導致消極或負面反應的行為或心理狀態。
林銘科 (2003)	由於工作素所導致的緊張，使得工作者感受到負面的或不愉快的情緒。
洪文章 (2004)	個體在面對工作環境的變化及需求時，因無法負擔或承受，導致心理受威脅，產生緊張焦慮不舒服之情緒，致使影響工作績效的一種現象。
張文賢 (2005)	個體於工作情境中，面對各種環境因素影響所引起的身心不平衡感受的狀態與反應。
Person & Moomaw (2005)	指因工作引起，導致如憤怒般不愉快的情感，以及緊張、憂慮、挫折、沮喪、焦躁的情緒反應。
吳晨好 (2006)	個體由於對工作情境中的人、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。

學者、研究者	工作壓力定義
邱文良 (2007)	在工作環境中、個人與環境交互作用下，個人為因應環境的要求、產生工作能力不足而和人格特質產生交互影響，致使生理及心理產生不平衡與不愉快的狀態。
陳俊佳 (2008)	個體在工作環境中，面臨一些具有威脅性的挑戰，而自己又無法承擔負荷，導致個體產生緊張、焦慮、挫折等負面情緒，造成身體、心理不平衡的情況。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

另外，部分研究者針對有關教師工作壓力所下的定義，亦持不同見解，茲將研究成果依發表年代摘錄於表 2-2-3 國內外學、研究者者對有關教師工作壓力研究之定義。

表 2-2-3 國內外學者、研究者對有關教師工作壓力研究之定義

學者、研究者	教師工作壓力之定義
Kyriacou & Sutcliffe (1978)	教師工作壓力是由教師工作角色中施加於教師身上的要求，而產生教師負面的話情感反應，而且可能伴隨致病的生理改變。
Needle & Griffin & Sevendsen & Berney (1980)	教師工作和教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，用以維持穩定狀態的因應轉機等方面，引發心理穩定狀態的改變以及生理的變化。
Litt & Turk (1985)	當教師的幸福受到威脅時，且要解決的問題超過其能力範圍時，所產生不愉快情緒與困擾的經驗。
周立勳 (1986)	教師在從事教學工作時，對於潛在的工作情境因素或要求被評估為威脅或有礙工作表現，而產生負面的情感反應。
林玟玟 (1987)	教師工作壓力係指教師在學校工作中的壓力而言，不含教師日常生活、家庭或來自社會的其他壓力。
蔡璧煌 (1989)	教師在學校工作中與人事物互動過程中，所產生的負面情感。
張明麗 (1991)	教師在教學過程中，因工作情境因素所引起不愉快的負面情緒反應。
Pithers (1995)	教師工作壓力來自外在工作要求、本身參與角色、大量工作與期望，而引發的負面情緒。
程一民 (1996)	教師在學校工作中，與人、事、物互動程中所產生的負面情感，這些負面情感，限於個人知覺，包括情緒與行為層面。

學者、研究者	教師工作壓力之定義
McCormick (1997)	教師於工作時，察覺到個人資源不足以因應外在要求，而產生的負面情緒。
Dorsch & Eaton (2000)	教師工作情境中，若個體處於高度工作要求伴隨低度工作控制的情況下，將會引發壓力經驗的形成以及疾病危險性的增加；而當個體處於高工作要求伴隨高度控制的情況下，則會有更積極的工作表現。
Kyriacou (2001)	教師工作壓力視為教師在教學上不愉快及負面情緒的經驗，如：憤怒、憂慮、緊張、挫折、沮喪。
Chris (2001)	指教教師在中作中所經歷到不愉快和負面的情緒，如：緊張、生氣、沮喪和挫折。
蔡孟翰 (2001)	教師在學校工作環境中所感受到負面的情緒，反應在教師個人生理與心理的現象或狀態。
張淑雲 (2002)	指教師在面對九年一貫課程過程中，從事與教學活動有關的工作時所感受到的工作壓力。
何柔慧 (2003)	教師在工作情境中，受工作環境之需求、威脅、限制與機會，經過個人特質或心理歷程作用後之主觀知覺，與個人能力(與期望)的主觀比較後產生不平衡，使教師在生理、心理及行為上產生不穩定的現象。
Arikewuyo (2004)	教師在工作壓力上若無法正確的管理，它可能影響到工作的生產力。
林秀珠 (2005)	教師在學校從事教育工作，個人面臨工作時，因其個人因素、學校組織與社會環境，所產生生理、心理之負荷狀態。
陳明堂 (2006)	教師在從事教學工作時，面現環境或潛在情境的障礙、威脅，導致工作效能無法滿足自我期許，甚至感到身心無法負荷時，經個體知覺、評估後而產生的負面情緒反應。
廖郁映 (2007)	面對自身週遭工作環境改變或要求，知覺到具威脅性、壓迫性，經個人特質與心理為中介歷程後，內心所產生的消極與負面的感受。
李忠孝 (2007)	指個人面對工作情境時，為因應工作環境需要，與工作環境有關的各種因素交互作用後，在生理與心理產生具有威脅性、壓迫性的主觀知覺，而引起情緒上和認知上不平衡的反應。

學者、研究者	教師工作壓力之定義
傅聖坤 (2007)	教師在從事教師工作時，面對環境的刺激或內在的需求或兩者皆有之壓力源，透過認知、經驗評估後，造成生理或心理的緊張狀態。
張淑貞 (2007)	教師個人因其不同的人格特質，在面對工作職務所賦予的責任、要求和期許時，與學校工作情境交互作用，所引發心理或情緒上的不安覺知或生理的不適反應。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

綜合以上學者、研究者對於工作壓力的看法，部分強調個人角色因素或個人因素，也有人強調工作環境因素。由此可知工作壓力的產生是多方面的、是複雜的。筆者認為教師工作壓力乃是指教師面對其工作職責、環境、負荷及角色期許，經自我評估與覺知後認定有威脅並在評估與因應作為交互循環下，個人對於工作環境的期望及自我要求，產生個體生體上與心理上負面消極的情緒反應的一種現象。

## 二、工作壓力模式探討

### (一) 傳統工作壓力模式

傳統工作壓力模式是由 House 於 1974 年所提出，如圖 2-2-4 所示。此模式主要是說明：在社會情境導致的壓力刺激下，個人對壓力的知覺所作出對壓力的反應（包括生理的、認知情感的、行為的反應），此反應的結果會顯示出，生理的、認知情感的、行為的症狀。其壓力情境、知覺、反應、結果等變項是互有因果關係的（用以實線箭頭表示），而個人或情境的制約變項與壓力情境、知覺、反應、結果等變項之間具有互動關係（用虛線箭頭表示）。此模式強調社會情境與結果的關係，是以個人知覺為中介。換句話說，也就是造成壓力的症狀是取決於個人的特性（林純文，1996）。

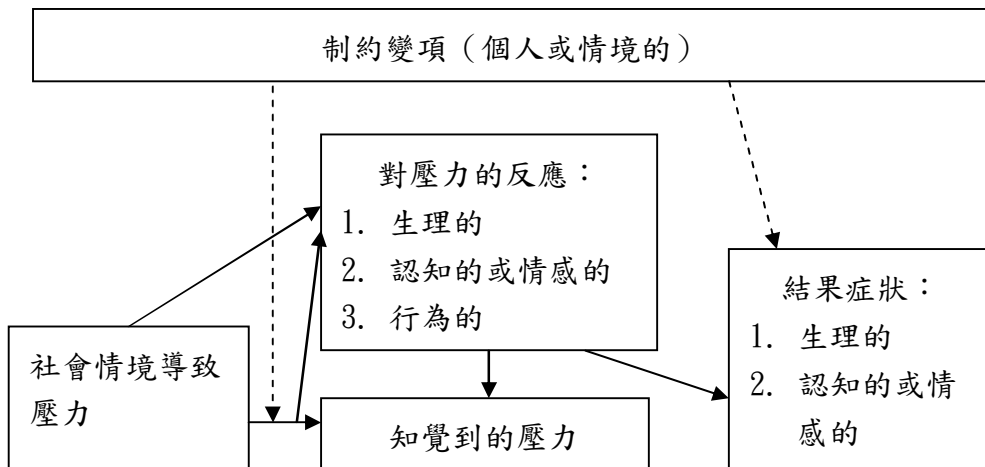


圖 2-2-4 傳統工作壓力模式

資料來源：引自林純文 (1996)，頁 87；鄭百芬 (2003)，頁 42。

## (二) 統合性的工作壓力模式

統合性的工作壓力模式是高雄醫學院行為科學研究所陸洛教授於民國 86 年提出，以工作壓力是一個人的、主觀的、動態的歷程為理論起點，其所包括了：工作壓力來源、壓力過程中的個別差異，及工作壓力的後果三個部份，如圖 2-2-5 所示。

此種模式視的工作壓力，視為一種個人現象 (personal phenomenon)，故強調壓感受是連結潛在壓力源與壓力後果之間不可或缺的中介因子。

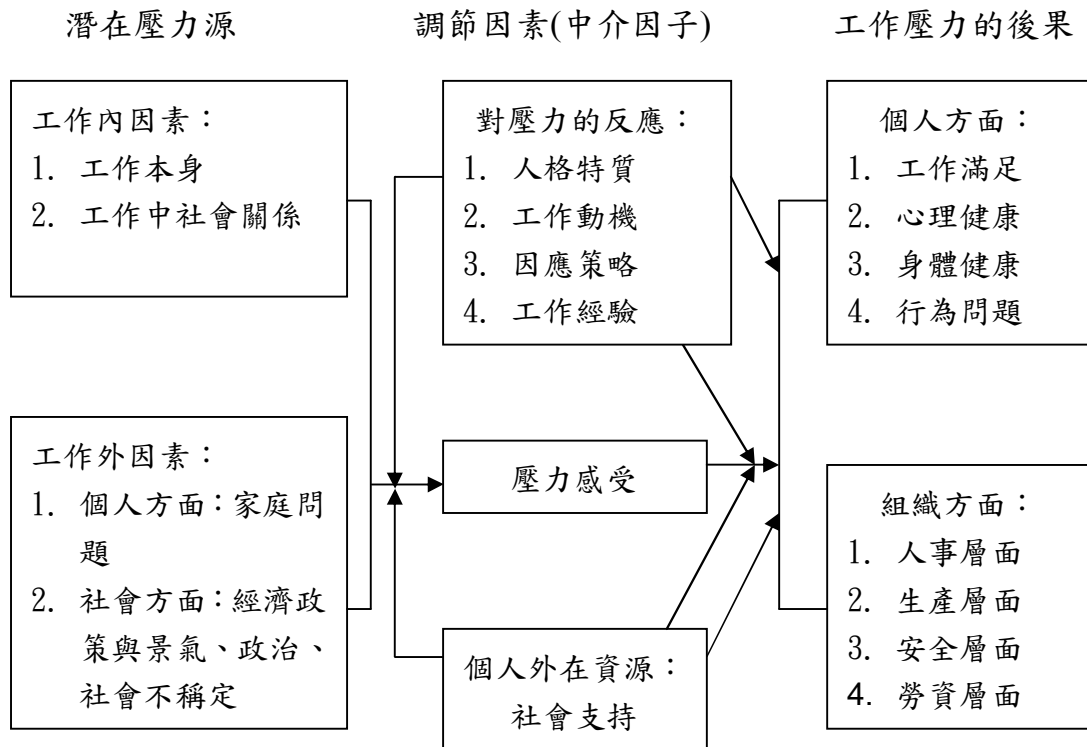


圖 2-2-5 綜合性的工作壓力模式

資料來源：引自陸洛（1997），頁 25；鄭百芬（2003），頁 43。

潛在的工作壓力來源可分為二大類，一為工作內的因素另一個工作外的因素。茲將潛在的工作壓力來源分類如表 2-2-4 所示。

表 2-2-4 統合性壓力模式潛在壓力源一覽表

細項	分類	內容
工作內的因素	工作任務(task)	工作設計(如自主性、變化性、心力性)。
		工作條件(如作業環境、上班時間、工作安全保障)。
	工作角色(role)	角色負荷、角色衝突、角色模糊、角色認同、角色歧視。
	工作酬勞(rewards)	薪酬、福利、工作保障、升遷機會。
工作中的社會關係	向外的社會關係	因工作所需與組織外的人發生的關係(如客戶、供應商…)。
	向內的社會關係	個別的社會關係，是一對一的，如與上司、同事和下屬。
生涯發展	結構性的社會關係。	工作發展前景、工作與生涯目標的符

	細 項	分 類	內 容
			合性、個人所處的生涯階段及其任務和危機，及在工作中所獲得的成就感和肯定。
	組織結構與氣氛	「硬體」的組織制度	如組織分化、規章、紀律等。
		「軟體」的組織文化	如領導風格、組織氣候。
工作外的因素	個人方面	家庭因素	家庭生活中正常與不正常的重大事件(離婚、重大傷害)。 特殊家庭型態的要求，如(單親)。 個人或家庭生活中持續存在的緊張，如自尊低落、夫妻不和等。
	社會方面	經濟	經濟景氣循環、經濟政策變化等。
		政治	政治不安定、政府的腐敗、政治上的不平等(如兩性不平等)。
		社會	社會治安惡化，社會價值淪喪。

資料來源：整理自陸洛(1997)，工作壓力之歷程：理論與研究之對話，中華心理衛生學刊，10(4)。26-27；鄭百芬(2003)，頁46。

綜合上述的探討，工作壓力是一主觀個人的現象，複雜多元的歷程，流動可變的狀態，在此歷程中，人與環境是互動的，環境予人要求，人則主動地維持或重建與環境的平衡(鄭百芬，民92)。

其次談到的是壓力後果的產生。理論中的「壓力感受」，是指潛在壓力源與個體發生關聯後，個人被激發起一種整體的、負面的心理狀態(mental state)。其中包括了「壓力評估」的認知成分，也包括了情緒及深層的心理層面(如害怕、擔心、逃避等)。

而中介因子其所扮演的角色是調節潛在壓力源與壓力感受，壓力感受與壓力後果二者之間的關係，其有兩個調節變項，即個人內、外在資源。詳如表 2-2-5、2-2-6 中呈現。

工作壓力的感受若已產生，必定會表現出某種程度的後果，其表現出後果的特徵可從個人和組織兩方面來討論，如表 2-2-7 中呈現。

表 2-2-5 統合性壓力模式中中介因子之個人內在資源一覽表

	細 項	分 類	內 容
壓力調節的中介因子	個人 內在資源	人格特質	<p>1.A 型行為模式</p> <p>A 型行為模式有三大特徵：</p> <p>(1)企圖心旺盛，成就慾強，愛競爭比賽。</p> <p>(2)時間緊迫，反應快，講求效率。</p> <p>(3)人際敵意高，人際關係緊張，易摩擦。</p> <p>2.控制型人格：</p> <p>(1)外控型人格：對自我與環境互動的看法，認為控制是來自於個體外，是由機遇或有權有勢的人控制。</p> <p>(2)內控型人格：相信事作是由自己控制，此種人格特質的人較少受到壓力負面的影響。</p>
		工作動機	<p>Herzberg (1959) 探討「人們想從工作中得到什麼？」，找到二大動機：</p> <p>1.內在動機</p> <p>(1)可視為以工作為目的的心理需求。</p> <p>(2)工作中的自我成長和自我實現。</p> <p>2.外在動機</p> <p>(1)可以工作為手段的心理需求。</p> <p>(2)如薪酬、升遷、社會地位及生活保障。</p>
		因應策略	<p>1.問題導向的因應策略：包括理性有計劃地解決問題、蒐集資料、管理時間等。</p> <p>2.尋求社會支持：包括與主管溝通、與同事求助、要下屬幫忙；及向親朋好友或組織機構尋求協助和幫忙。</p>
		工作經驗	<p>工作經驗對工作壓力的緩衝作用可能有兩大轉機：</p> <p>1.選擇性退出：工作壓力大的人會選擇自動離職，或因壓力調適不良而導致工作表現低落及其他不適任現象而被迫辭職。</p> <p>2.時間是良醫：工作壓力需要時間去學習適應的技巧，或接受事實。</p>

資料來源：整理自陸洛 (1997)，工作壓力之歷程：理論與研究之對話，中華心理衛生學刊，10 (4)。28-31；鄭百芬 (2003)，頁 48。

表 2-2-6 統合性壓力模式中中介因子之個人外在資源一覽表

壓力調節的中介因子	個人外在資源	社會支持	來源	工作內	如主管、同事、下屬。
				工作外	如家人、朋友、組織機構。
			形式	正式	組織提供員工支持方案、壓力管理訓練。
				非正式	日常生活內外的支持活動。
			種類	實質幫助	如分擔工作。
				資訊	如分享經驗。
				情緒支持	如傾聽、接納。
				陪伴	如聯誼。
			轉機	緩衝效應	在感受到高度工作壓力時，社會支持的保護作用更為彰顯。
				主要效應	不論工作壓力的感受程度如何，社會支持皆有正面的保護作用。
可考慮需求的社會支持、知覺的社會支持、和實際接受的社會支持，彼此間的配合，及各種社會支持的有效性和效益性。					

資料來源：整理自陸洛（1997），工作壓力之歷程：理論與研究之對話，中華心理衛生學刊，10（4）。28-31；鄭百芬（2003），頁 48。

表 2-2-7 統合性壓力模式壓力後果一覽表

	細項	分類	表現出來的結果	
壓力後果	個人方面	工作滿足	低落。	
		心理狀況或疾病	害怕、緊張、憤怒、暴躁、憂鬱等。	
		身體症狀或疾病	腸胃、呼吸道、心血管等疾病。	
		個人行為問題	組織問題行為	減少組織承若和投注、疏忽職守等。
	一般問題行為		物質濫用、反社會行為、偏差行為。	
	組織方面	人事方面	缺勤率高、流動率大。	
		生產層面	員工士氣低落、生產力降低。	
		安全層面	意外事故頻頻。	
勞資層面		罷工、勞資糾紛、勞資關係惡化。		

資料來源：整理自陸洛（1997），工作壓力之歷程：理論與研究之對話，中華心理衛生學刊，10（4）。28-31；鄭百芬（2003），頁 49。

### (三) 近代常用的工作壓力模式

Beehr 和 Newman (1978) 提出的工作壓力「一般模式」，將工作壓力過程分成七個部分（或稱為面向），詳如表 2-2-8 所示：

表 2-2-8 Beehr 和 Newman 的工作壓力「一般模式」一覽表

面向	內容
個人面向	個人的特質，對事件的知覺、對壓力的詮釋及對壓力的反應。
環境面向	被個體認知壓力的客觀工作環境，而據此反應。
過程面向	個體將輸入（認知、刺激）轉化成輸出（人性與組織的影響及反應）。
人性影響面向	個體反應後有關健康的情境所組成，對個人有直接的影響。
組織影響面向	由個體反應後在工作職務上，對組織效能的影響。
適應反應面向	個體、組織的適應。一連串的預防與治療的壓力管理。
時間面向	壓力事件的時間長短，所造成的影響與結果

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

由上述的三種壓力模式可知：工作壓力的感受與一個的特質有密切關聯，一個人若因應壓力方式得宜，會減少工作力在生活上及身心上的傷害。

### 三、教師兼任行政職務者工作壓力的來源

#### (一) 教師兼任行政職務者工作壓力來源

教師兼任行政職務者的工作，不僅僅要兼顧教學的本職…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。茲將國內外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力的研究，依發表時間順序，如表 2-2-9。

表 2-2-9 國內、外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力來源一覽表

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.質與量的工作過度負荷；2.表現評估；3.工作情境的改變；4.角色模糊。
Cooper (1981)	紐澤西州公立 230 位小學行	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。

研究者	研究對象	工作壓力來源
Barber (1982)	佛羅里達州公立 207 位公立學校行政人員	1.學生管教；2.能力要求；3.法令；4.報告。
Salo (1995)	歐洲教師	1.學生問題；2.工作內容；3.社區、學生家長、個人因素。
Chaplain (1995)	英國小學教師	1.專業發展；2.學生行為與態度；3.工作任務。4.校務參與。
葉龍源 (1998)	台灣中部五縣市國小	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。
Adams,E. (1999)	美國維吉尼亞西南部職業學校教師	1.教師角色準備；2.工作滿意；3.生活滿意；4.自控意念；5.自我評價。
黃義良 (1999)	台南縣兼任主任、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。
Wilson (2000)	英國中小學教師	1.工作負荷；2.人際溝通；3.角色期望；4.學生行為。
江坤鈺 (2001)	台灣省、台北、高雄市公立私立小學校長	1.上級壓力；2.部屬壓力；3.行政負荷；4.人際關係；5.工作績效；6.角色期許。
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事務教師	1.上級要求；2.工作負荷；3.人際處理；4.校務參與。
Finlayson. (2002)	蘇格蘭教師	1.學生無紀律；2.人際關係；3.工作負荷
吳明順 (2001)	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。
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。

研究者	研究對象	工作壓力來源
周元璋 (2003)	彰化縣國小兼任行政教師	1. 教育改革；2. 時間壓力；3. 工作負荷；4. 決策參與。
陳廷楷 (2003)	國小教務主任	1.組織因素；2.工作負擔；3.人際關係；4.角色壓力；5.外在環境。
郭耀輝 (2004)	高屏地區國小教師	1.學生行為；2.時間支配；3.工作負荷；4.行政支持；5. 決策參與。
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。
陳慶盛 (2004)	南部七縣市國小教務主任	1.工作負荷；2.上級要求；3.專業知能；4.人際關係；5.內在衝突。
杜昌霖 (2005)	高雄市國小兼任行政教師	1.工作負荷；2.人際關係；3.上級壓力；4.行政支援；5.時間運用。
何信煒 (2005)	國小總務主任	1.人際關係；2.工作負荷；3.行政支援；4.法規查核；5.角色壓力。
徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中兼任行政教師	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。
李顯鎮 (2006)	台北縣、基隆市、桃園縣與宜蘭縣等縣市之偏遠地區國小兼任行政教師	1.行政責任；2.人際互動；3. 內在衝突；4.角色期待；5.工作環境。
駱 仁 (2007)	雲林縣國小兼任行政教師	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。
李思宏 (2005)	台東縣國民中學初任教師	1.行政事務；2.工作負荷；3.專業知能；4.人際關係；5.自我發展；6.社會期待。
侯敏儷 (2007)	台中縣市國民中學	1.行政工作；2.工作負荷；3.專業知能；4.人際關係；5.自我發展；6.社會期待。
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。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

綜合上述國內外學者對教師兼任行政職務者工作壓力來源的探討，從表 2-2-9 中可發現其壓力源有：工作（行政）負荷、人際關係、決策參與、工作肯定、專業知能、上級壓力、家長問題、內在衝突、時間壓力、部屬壓力、工作績效、角色期許、心理衝突、表現評估、學生事務、工作環境改變、組織結構、法令等均是教師兼任行政職務者工作壓力的重要來源。其中被多數研究者論及最多的教師壓力來源是：工作負荷、人際關係、決策參與、工作肯定。

由上述的研究統計可知，不同的研究者，根據不同的研究目的、對象或方法時，其獲得的工作壓力源是不同的，但可以確定的是，兼任行政職務教師者工作壓力來源是多方面的，並非單一因素所造成的。表 2-2-10 的研究結果顯示教師兼任行政職務者最大工作壓力源，也會因不同的研究者，不同的研究目的、對象或方法時，其獲得的最大工作壓力源是不同的；但可以確定的是，教師兼任行政職務者的工作壓力來源是多方面的，並非單一因素所造成的，但多數「工作負荷」為最大壓力源。

表 2-2-10 國內外研究者對教師兼任行政職務者工作壓力來源統計表

壓力來源 研究者	工作負荷 (行政)	人際關係	專業知能	工作肯定	決策參與	上級壓力 (要求)	家長問題	內在衝突	時間壓力	部屬壓力	工作績效	角色期許	心理衝突	表現評估	學生事務 (學生行為)	工作環境 改變	組織結構 氣氛	行政支持	教育改革	法令
葉龍源 (1998)	◎	◎			◎	◎	◎	◎												
黃義良 (1999)	◎	◎			◎				◎											
江坤鈺 (2001)	◎	◎				◎				◎	◎	◎								
林淑芬 (2001)	◎	◎	◎		◎								◎							
陳青勇 (2001)	◎	◎			◎	◎														
吳明順 (2002)	◎	◎	◎		◎															
鄭百芬 (2003)	◎	◎			◎	◎						◎								
周元璋 (2003)	◎				◎				◎											◎

陳廷楷 (2003)	◎	◎										◎				◎	◎					
郭耀輝 (2004)	◎				◎				◎						◎				◎			
邱從益 (2004)	◎	◎	◎			◎		◎														
陳慶盛 (2004)	◎	◎	◎			◎		◎														
杜昌霖 (2005)	◎	◎				◎			◎											◎		
何信煒 (2005)	◎	◎										◎								◎		◎
李顯鎮 (2006)	◎	◎							◎			◎						◎				
駱仁 (2007)	◎	◎	◎			◎		◎														
李思宏 (2005)	◎	◎	◎									◎										
徐永明 (2005)	◎	◎			◎	◎						◎										
侯敏儷 (2007)		◎	◎									◎										
顏鳳妃 (2008)	◎	◎	◎						◎			◎										
Schultz (1977)	◎	◎										◎		◎		◎						
Cooper (1981)												◎							◎			
Barber (1982)												◎				◎						◎
Salo(1995)	◎					◎										◎						
Chaplain(1995)	◎				◎											◎						
Adams,E.(1999)				◎				◎				◎		◎								
Wilson(2000)	◎	◎										◎			◎							
Finlayson.(2002)	◎	◎													◎		◎					
小計	24	21	8	1	10	10	1	7	4	1	1	14	1	2	6	2	4	3	2	2		

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

而統計結果顯示教師兼任行政職務者工作壓力來源排名為行政負荷、人際關係、校務決策、角色期許、上級壓力。

研究者整理近年教師兼任行政職務者最大工作壓力來源如下表 2-2-11 所示。

表 2-2-11 近年教師兼任行政職務者最大工作壓力來源

研究者	研究對象	研究題目	研究結論
葉龍源 (1996)	台灣中部五縣市國小兼任主任教師	國民小學主任工作壓力與因應方式之研究	國小主任感受到的工作壓力中，以行政負荷及上級壓力的感受較重，人際關係較輕。
吳宗立 (1998)	南部五縣市國民中學行政人	國民中學組織衝突、外在壓力、行政決策與學校效能關係之研究	國民中學行政人員知覺感受，以組織衝突最高、外在壓力以行政負荷的感受較重。

研究者	研究對象	研究題目	研究結論
江坤鈺 (2001)	台灣省、台北、 高雄市公私立 小學校長	國民小學校長行政 管理角色、工作壓力 及因應策略之研究	國小校長感受到的工作壓力，其 以上級壓力最高、角色期許感受 次之。
林淑芬 (2001)	高職兼任公私 立行政教師	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	高職兼行政職務教師在整體的 工作壓力屬於中等，其中以心理 衝突最高、工作負荷次之，人際 關係方面較輕。
陳青勇 (2001)	台中縣立國民 小學兼任行政 職務教師	國民小學兼行政職 務教師工作壓力與 因應方式之研究	國小兼行政職務教師在整體的 工作壓力感受屬於中等，其中以 工作負荷及上級要求的壓力感 受較高，校務參與方面較輕。
吳明順 (2002)	中部八縣市 國中主任	國民中學主任工作 壓力與因應策略之 研究	國中主任整體的工作壓力感受 屬於中等，其以工作負荷最高、 人際關係的感受次之，內在衝突 較輕。
鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	國中訓輔人員所感受到的工作 壓力中，以行政負荷及上級壓力的 感受較重，校務決策較輕。
徐永明 (2005)	桃、竹、苗國中 兼任行政教師	國民中學教師兼任 行政工作壓力與因 應策略之研究	國民中學教師兼任行政工作以 「上級壓力」及「行政負荷」兩 個構面的工作壓力較為沈重
駱仁 (2007)	雲林縣國小兼 任行政教師	國民小學教師兼任 行政工作壓力與因 應策略之研究，	以「行政負荷」、「角色期許」層 面的工作壓力最大
李思宏 (2005)	台東縣 國民中學	初任教師工作壓力 與因應策略之研究	其中以「工作負荷」及「人際關 係」層面，受訪者感受到較大的 工作壓力
侯敏儷 (2007)	台中縣市 國民中學	國民中學教師工作 壓力及因應策略加 以研究	以「工作負荷」及「人際關係」 層面，感受到較大的工作壓力。
顏鳳妃 (2008)	臺東縣國民中 學初任教師	兼任行政職務工作 壓力和因應策略探 討，	行政負荷、教學效能感受到較大 的工作壓力

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

由上述國內外學者研究中可以看出，不同的研究目的、對象或方法所探討出來的壓力源是不盡相同的，但多數「工作負荷」為最大壓力源。基於上述所探討的種種工作壓力來源，本研究國中教師兼任行政職務者工作壓力來源，概括了下列五個壓力源：行政負荷、工作壓力、角色期許、校務決策、人際關係。

故本論文將依上述統計結果前五項「行政負荷」、「角色期許」、「人際關係」、「校務決策」、「上級壓力」各構面來討論臺北市國民中學兼任行政職務教師工作壓力來源。

#### 四、影響工作的各種變項

根據國內外學者的研究文獻，本研究將影響國中教師兼任行政職務者工作壓力分為二個變項來探討：個人背景變項及環境變項二個項目，其說明如下：

##### (一) 個人背景變項因素

本研究個人背景變項與工作壓力較為相關的因素，分別就性別、年齡、擔任行政職務年資、服務年資、最高學歷、擔任不同行政職務等六個項目來探討。

##### 1. 性別

茲針對國內學者研究教師兼任行政職務者工作壓力時，提出性別背景變項的看法，作一統整，如表 2-2-12。

表 2-2-12 國內研究者探討性別與工作壓力的關係一覽表

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力無關	吳宗立 (1996)	國中學校行政人員	國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究	性別不會影響工作壓力。
	林淑芬 (2001)	高職兼任公立行政教師	我國高級職業學校兼任行政教師工作壓力與因應方式之	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	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	不同性別的高中教師兼任行政職務者，並無顯著差異。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之	性別在國中教師兼任行政職務者在「整體工作壓力」並無顯著差異。
與壓力有關	鄧柑謀 (1991)	南部五縣市國中訓輔人員	國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之	男性在工作負荷的壓力較高，女性在工作情緒倦怠感較
	謝金青 (1992)	台北市立國民小學行政兼職教師	國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究	男性行政兼職教師比女性兼職有較高的角色衝突。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
	葉龍源 (1998)	台灣中部 五縣市國小 兼任主任教師	國民小學主任工作 壓力與因應方式之 研究	女性的主任，感受到較大的 工作壓力。
	黃義良 (1999)	台南縣公立國 民小學兼任行 政工作教師	國小兼任行政工作 教師的工作壓力與 調適方式之研究	男性的兼任行政教師所知覺 到的工作壓力最大。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民 小學兼任行政 職務教師	國民小學兼行政職 務教師工作壓力與 因應方式之研究	女性的國小兼行政職務教 師，感受到較大的工作壓 力。
	吳明順 (2002)	中部八縣市 國中主任	國民中學主任工作 壓力與因應策略之 研究	不同性別的國民中學主任， 在工作壓力有顯著的不同。
	吳榮福 (2002)	台南縣公立 國民小學 總務主任	台南縣國民小學總 務主任工作壓力與 因應策略之研究	女性總務主任感受到的工作 壓力顯著高於男性。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特 殊教育教師	臺北市國民小學特 殊教育教師工作壓 力及因應策略之研 究	不同性別之臺北市特殊教育 教師，在工作壓力上的感受 有顯著差異。
	李世同 (2007)	臺北市小教師	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	不同性別之兼任組長教師， 其整體工作壓力達顯著差異 水準，女性教師之壓力平均 高於男性教師。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

性別因素對教師工作壓力感受的影響，在各層面的研究結果並不一致，不同性別在整體工作壓力上，有的研究顯示有差異，有的研究顯示無差異，有待更進一步的探討。

## 2. 年齡

茲針對國內學者研究教師兼任行政職務者工作壓力時，提出年齡背景變項的看法，作一統整，如表 2-2-13。

表 2-2-13 國內學者探討年齡與工作壓力的關係一覽表

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力無關	張明麗 (1991)	台灣地區 40 歲以上國小女教師	國小女教師工作壓力、工作滿意度與退休態度之研究	年齡不會影響工作壓力。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特殊教育教師	臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研	不同年齡的國民小學特殊教育教師，其在整體工作壓力上無顯著的不同。
	李世同 (2007)	臺北市國小教師	臺北市國民小學兼任組長教師工作壓力與因應策略之研	不同年齡之兼任組長教師，其整體工作壓力未達顯著差異水準。
	謝金青 (1992)	台北市立國民小學行政兼職教師	國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究	30 歲以下之行政兼職教師比其它年齡層有較高的角色衝突。
	江鴻鈞 (1995)	國民小學的三百七十四位初任校長	台灣省國民小學初任校長工作壓力與因應方式之研究	不同年齡的國民小學初任校長，其在工作壓力上有顯著的不同。
	林淑芬 (2001)	高職兼任公立行政教師	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	不同年齡的兼任行政教師，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	國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究	年齡在 30~40 歲的兼行政職務教師，感受到較大的工作壓力。
	吳明順 (2001)	中部八縣市國中主任	國民中學主任工作壓力與因應策略之研究	不同年齡的國民中學主任，在工作壓力有顯著的不同。
	吳榮福 (2003)	台南縣公立國民小學總務主任	台南縣國民小學總務主任工作壓力與因應策略之研究	30~40 歲的總務主任其工作壓力感受較強。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	以 36~40 歲的教師兼任行政職務者，在整體工作壓力較高。
徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究	「31-40 歲」年齡者而言，其在整體工作壓力感受最高。	

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

以上研究顯示，多數的研究者顯示工作壓力與年齡是有相關性的，而且以 30-40 歲之間感受工作壓力較大。

### 3. 服務年資

茲針對國內學者研究教師兼任行政職務者工作壓力時，提出性別背景變項的看法，作一統整，如表 2-2-14。

表 2-2-14 國內學者探討服務年資與工作壓力的關係一覽表

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力無關	謝琇玲 (1990)	高雄縣、市各國 民中學教師	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	國中教師對於工作壓力的 感受，不因服務年資的不 同有顯著的差異。
	吳宗立 (1996)	國中學校 行政人員	國中學校行政人員 工作壓力與因應策 略之研究	服務年資不會影響工作壓 力。
	李世同 (2007)	臺北市 國小教師	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	不同服務年資之兼任組長 教師，其整體工作壓力未 達顯著差異水準。
與壓力有關	鄧柑謀 (1991)	南部五縣市 國中訓輔人員	國民中學訓輔人員 工作壓力、因應策略 與職業倦怠關係之 研究	在同事關係上，年資愈久 者，壓力感受愈大。
	謝金青 (1992)	台北市立 國民小學 行政兼職教	國民小學行政兼職 教師角色衝突與工 作滿意程度之研究	教學年資在 10 年以內的行 政兼職教師有較高的整體 角色衝突與社會角色衝 突。
	林純文 (1996)	台灣地區公立 國民小學教師	國民小學組織氣 候、教師工作壓力及 其因應方式之研究	年資 1~5 年的教師，所知 覺的工作壓力較高。
	黃義良 (1999)	台南縣公立國 民小學兼任行 政工作教師	國小兼任行政工作 教師的工作壓力與 調適方式之研究	國小兼任行政工作教師， 其服務年資在 6~10 年的 工作壓力最大。
	吳榮福 (2002)	台南縣公立國 民小學總務主 任	台南縣國民小學總 務主任工作壓力與 因應策略之研究	總務主任年資滿 10~20 年 的其工作壓力感受較強。
	黃建宏 (2002)	台中縣公立國 中教師	台中縣國中教師工 作壓力之研究	台中縣教師以。未婚、40 歲以下、年資 5~10 年之 間的教師的工作壓力較 大。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	不同服務年資的高中教師 兼任行政職務者，整體工 作壓力以服務年資 4~5 年 者的工作壓力感受較高。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市 行政教師	國民中學教師兼任 行政工作者工作壓 力及其因應策略之 研究	服務年資在「1-5年」、 「6-10年」二組國中教師 兼任行政職務者，其對整 體工作壓力的感受顯著較 高。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特 殊教育教師	臺北市國民小學特 殊教育教師工作壓 力及因應策略之研 究	不同特殊教育任教年資之 特殊教育教師，其整體工 作壓力有顯著差異。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

大部份的文獻顯示服務年資對工作壓力感受是會產生影響，服務年資較淺者普遍較服務年資較資深者所感受到的工作壓力為大。

#### 4. 擔任行政職務年資

茲針對國內學者研究教師兼任行政職務者工作壓力時，提出性別背景變項的看法，作一統整，如表 2-2-15。

表 2-2-15 國內學者探討擔任行政職務年資與工作壓力的關係一覽表

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力無關	吳宗立 (1996)	南部五縣市 國民中學 行政人	國民中學組織衝 突、外在壓力、行政 決策與學校效能關 係之研究	擔任行政服務年資不會影響 工作壓力。
與壓力有關	謝金青 (1992)	台北市立國民 小學行政兼職 教師	國民小學行政兼職 教師角色衝突與工 作滿意程度之研究	男性行政兼職教師比女性兼 職有較高的角色衝突。
	吳明順 (2002)	中部八縣市 國中主任	國民中學主任工作 壓力與因應策略之 研究	不同年資的國民中學主任，在 工作壓力有顯著的不同。
	吳榮福 (2002)	台南縣公立國 民小學總務主 任	台南縣國民小學總 務主任工作壓力與 因應策略之研究	擔任總務主任年資未滿1年 的其工作壓力感受較強。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	不同擔任行政職務年資的高 中教師兼任行政職務者，在整 體工作壓力以4~5年者的工 作壓力感受較高。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市 行政教師	國民中學教師兼任 行政工作者工作壓 力及其因應策略之 研究	擔任行政職務年資「1-5年」 者工作壓力的感受最高
	李世同	臺北市國小教	臺北市國民小學兼	不同行政職年資之兼任組長

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
	(2007)	師	任組長教師工作壓力與因應策略之研究	教師，其整體工作壓力達顯著差異水準；5年以下之教師最大。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

大部份的文獻顯示，擔任行政職務年資以 1-5 年之教師兼任行政教師整體的工作壓力感受最大。

### 5.最高學歷

茲針對國內學者研究教師兼任行政職務者工作壓力時，提最高學歷背景變項的看法，作一統整，如表 2-2-16。

表 2-2-16 國內學者探討最高學歷與工作壓力的關係一覽表

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力無關	謝琇玲 (1990)	高雄縣、市各國民中學教師 690 人	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	國中教師對於工作壓力的感受，不因服務年資的不同有顯著的差異。
	林純文 (1996)	台灣地區公立國民小學 799 位教師	國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究	教師不因學歷的不同，所知覺的工作壓力而有所差異。
	黃義良 (1999)	台南縣公立國民小學兼任行政工作的教師 353 人	國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究	學校行政人員工作壓力不因教育程度而明顯差異。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師 425 人	國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究	不同教育程度的教師兼任行政職務者，其工作壓力無顯著差異。
	吳榮福 (2002)	台南縣公立國民小學總務主任 127 位	台南縣國民小學總務主任工作壓力與因應策略之研究	不同教育背景的國小總務主任感受到的工作壓力並無差異。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特殊教育教師	臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研究	不同最高學歷特殊教育教育教師，其整體工作壓力的感受上未達顯著差異。
	李世同 (2007)	臺北市國小教師	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	不同教育程度之兼任組長教師，其整體工作壓力未達顯著差異水準。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力有關	謝金青 (1992)	台北市立國民小學行政兼職教師641人	國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究	教學年資在10年以內的行政兼職教師有較高的整體角色衝突與社會角色衝突。
	江鴻鈞 (1995)	國民小學的三百七十四位初任校長	台灣省國民小學初任校長工作壓力與因應方式之研究	不同學歷的國民小學初任校長的，其在工作壓力上有顯著的不同。
	葉龍源 (1998)	台灣中部五縣市國小兼任主任教師	國民小學主任工作壓力與因應方式之研究	一般大學畢業的主任感受到較大的工作壓力。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	國民中學主任工作壓力與因應策略之研究	不同學歷的國民中學主任，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	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	不同最高學歷的高中教師兼任行政職務者，整體工作壓力以研究所畢業者（博、碩士）的工作壓力感受較高。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究	不同學歷的國中教師兼任行政職務者工作壓力以「研究所畢業（博、碩士）」者的工作壓力感受最高。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

上述研究者對最高不同學歷兼任行政教師與工作壓力顯著與不顯著各有一半，採兩種不同看法，待進一步探討。

## 6. 擔任不同行政職務

茲針對國內學者研究教師兼任行政職務者工作壓力時，提出擔任不同行政職務背景變項的看法，作一統整，如表 2-2-17。

表 2-2-17 國內學者探討擔任不同行政職務與工作壓力的關係一覽表

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力	黃建宏 (2002)	台中縣公立國中教師 393 人	台中縣國中教師工作壓力之研究	台中縣教師兼任務在層面工作壓力上無顯著差異。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
無關	李世同 (2007)	臺北市國小教師	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	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水準。
與壓力有關	鄧柑謀 (1991)	南部五縣市國中訓輔人員	國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究	1. 訓導人員在工作負荷及人際關係的壓力較高。 2. 組長與教師之訓輔人員在決策參與的壓力較高。 3. 輔導組長、資料組長及專輔導教師的工作肯定壓力較高。
	謝金青 (1992)	台北市立國民小學行政兼職教師 641 人	國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究	總務處與訓導處的行政兼職教師有較高的教學角色衝突與專業角色衝突。
	葉龍源 (1998)	台灣中部五縣市國小兼任主任教師	國民小學主任工作壓力與因應方式之研究	擔任總務主任感受到較大的工作壓力。
	黃義良 (1999)	台南縣公立國民小學兼任行政工作的教師 353 人	國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究	在開放性問題方面發現：輔導主任為國小兼任教師最喜歡的工作。
	謝承慶 (2001)	彰化縣 43 所公立國民小學 757 位擔任行政工作教師	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	擔任行政工作教師對整體角色壓力以及角色壓力層面有顯著差異。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	國民中學主任工作壓力與因應策略之研究	職務不同的國民中學主任，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	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	就整體工作壓力而言，以擔任科主任或學程召集人的工作壓力感受較高。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究	不同行政職務兼任行政職務者，在整體工作壓力的感受上，擔任組長職務之國中教師兼任行政職務者在整體工作壓力的感受略高於擔任主任職務之國中教師兼任行政職務者。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

根據文獻顯示，擔任不同行政職務的教師，其工作壓力感受亦不相同，絕大多數顯示與擔任不同行政職務的教師有顯著相關。

(二) 環境背景變項

本研究與環境變項有關的僅學校班級數一項，以下就針對此項環境背景變項來探討：

茲針對國內研究教師兼任行政職務者工作壓力時，提出學校班級數背景變項的看法，作一統整，如表 2-2-18。

表 2-2-18 國內學者探討學校班級數與工作壓力的關係一覽表

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
與壓力無關	謝金青 (1992)	台北市立國民小學行政兼職教師 641 人	國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究	學校班級數不同的行政兼職教師，其角色衝突並無差異。
	林淑芬 (2001)	高職兼任公私立行政教師	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	不同學校規模的兼任行政教師，在工作壓力感受無差異。
	吳福榮 (2002)	台南縣公立國民小學總務主任 127 位	台南縣國民小學總務主任工作壓力與因應策略之研究	學校班級數不同的國小總務主任感受到的工作壓力並無差異。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特殊教育教師	臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研究	不同班級數之特殊教育教育教師，其整體工作壓力的感受上未達顯著差異。
與壓力有關	江鴻鈞 (1995)	國民小學的三百七十四位初任校長	台灣省國民小學初任校長工作壓力與因應方式之研究	班級數不同的國民小學初任校長的，其在工作壓力上有顯著的不同。
	吳宗立 (1996)	國中學校行政人員 156 位	國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究	中型學校行政人員工作壓力大於大型學校。
	黃義良 (1999)	台南縣公立國民小學兼任行政工作的教師 353 人	國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究	13~24 班兼任行政工作教師工作壓力最大。
	吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	國民中學主任工作壓力與因應策略之研究	不同學校規模國民中學主任，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	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	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)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究	整體工作壓力而言，學校班級總數為「26 班(含)以下」者工作壓力的感受最高。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
	李世同 (2007)	臺北市國小教師	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	不同班級數之兼任組長教師，其 整體工作壓力未達顯著差異水 準。但以 13~24 班兼任行政工 作教師工作壓力最大。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

文獻分析，學校班級數規模大致上會造成兼任行政工作教師的工作壓力感受不同，而其原因包括研究工具不同、研究對象的差異，致使研究顯示出不一致結論。

(三) 綜合上述個人背景變項及環境變項之文獻的探討，可獲下列結論：

1. 有關影響教師工作壓力的各種因素的研究中，大多數的研究者以性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、教育程度、擔任不同行政職務、學校規模等變項加以探討。

2. 國內外學者的研究可能會因為時間、區域或其他的不同研究對象，造成相同的研究變項，不同的研究結果。

3. 國內研究國民中學教師兼任行政職者工作壓力的文獻較少，因此，國民中學教師兼任行政務者工作壓力，是否受上述諸多變項所影響，實有進一步研究的必要。

### 第三節 壓力因應的意義、理論與其相關研究

#### 壹、壓力因應的意義

壓力因應一詞的意義，眾說紛紜，有時與克服 (mastery)、防衛 (defence) 和適應 (adapatation) 等詞混合使用。依據部分學者研究有壓力因應所下的義定，各學者亦持不同見解，茲將研究過的學者依發表年代摘錄於表 2-3-1 及表 2-3-2 中。

表 2-3-1 國內研究者對有關壓力因應定義之研究

研究者	壓力因應定義
江鴻鈞 (1995)	壓力因應是面對壓力事件的處理過程，在過程中具有緩衝壓力的效果。
林純文 (1996)	壓力因應是指遭遇困擾或壓力事件時，個人內在認知與情緒及行為上所做的努力。
吳宗立 (1996)	是指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。
黃義良 (1999)	是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。
江坤鈺 (2001)	因應是個體藉由認知與行為的處理方式，以減輕個體內外在所面臨的壓力方式。
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。
杜昌霖(2004)	如何對有壓力的經驗做反應，透過理性的認知和譚價，決定何者是壓力源，進而採取適當的方式去因應。
陳錫港(2004)	是指個體在遇到壓力時，為解除壓力帶來的威脅，而採取的一系列舉動。
馮世昌(2006)	是工作壓力產生時，採取何種策略以避免長期壓力累積之下產生威脅、焦慮或其它身心疾病。
李世同(2007)	是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。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

表 2-3-2 國外學者對有關壓力因應定義之研究

研究者	工作壓力定義
Lazarus & Launier (1978)	因應是個人在行動上和內心上的努力以處理環境和內在的要求或衝突，而這些要求或衝突適足以對個人資源構成負荷的。
Pearlin & Schooler (1978)	因應為對外在生活壓力所做的任何反應，以便預防、避免或控制情緒上的壓力。
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)	因應策略指經常使用於處理壓力情境與減低我們的壓力的思考與行動。
Ebersohn & Eloff(2002)	因應是個體對於要求的適應。
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和衝突，而這些是他們難以負擔或超出他們的資源。
Folkman Moskowitz(2004)	因應是個體管理壓力時，認知與情感的反應。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

綜合上述國內外學者對壓力因應所下定義，本研究對壓力因應定義為：是個體面對壓力事件時，藉由個體本身的認知與行為為緩衝或避免產生壓力、焦慮、威脅或其它身心疾病，而努力去處理情境或問題之過程。

## 貳、壓力因應的理論

有關壓力因應的理論，多位研究者提出不同理論，茲提出認知評估因應理論及互動因應理論加以探討。

### 一、認知評估因應理論

認知評估因應理論是由 Lazarus 與 Folkman (1984) 所提出，二位研究者認為壓力因應的過程與認知都是評估的動態過程。當外在要求與個人資源不平衡時，時常產生壓力，個人會因應力，其方式為先評估；評估的歷程經三個階段：初次評估、二次評估、再評估。認知評估是一切因應的基礎，且評估是複雜的，全賴個人因素與情境脈絡所決定（李勝彰，民 92）。

初次評估可形成三種判斷：1.無關的或不重要的：指被評估與個人利害、身心健康、福祉無關，且常被忽略的事件，它佔了日常生活的絕大部分。2.正向的 (positive)：指那些不需運用到個人資源，且預期

可帶來好結果的事件。3.壓力的 (stressful)：指對現在及未來的幸福帶來不利影響的事件。

第三種判斷，即壓力的事件又可分為三類：第一為傷害：若評估為傷害，表示傷害已造成，而個人正處於情緒低落狀況。第二為威脅：若評估為威脅，表示傷害或失落尚未發生，此威脅是潛在的，所產生的負面情緒為恐懼、心情低落、厭煩。第三為挑戰：若評估為挑戰，表示得失未定，雖遭遇困難但內在成長。

二次評估是潛在的反應過程，以初次評估為基礎。個體在因應威脅事件以克服或防止傷害時，對所採取的選擇作一判斷。

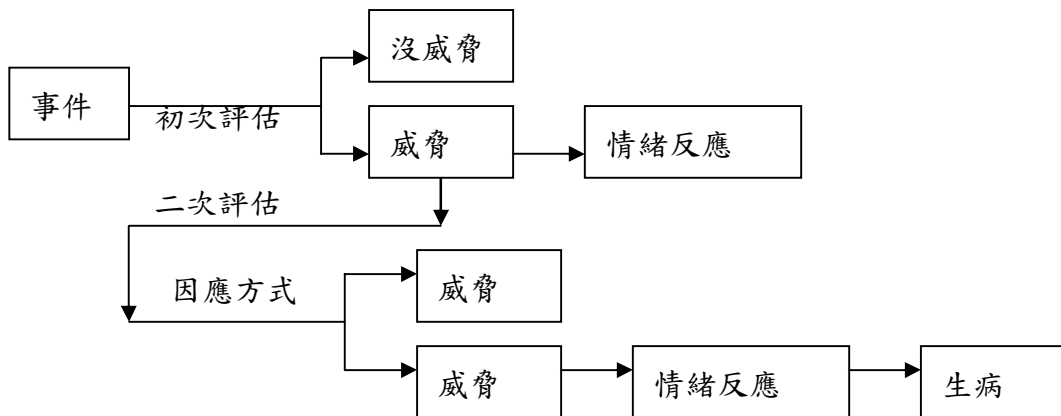


圖 2-3-1 Lazarus 壓力因應認知模式

資料來源：陳青勇 (民 90 年)，頁 68。

再評估是個體改變原先對壓力情境的判斷，是一種回饋處理。也包含了二種形式：1.現實式：因為新訊息的出現而導致再評估。2.自我防衛式：因個人無法改變現實，只好把原先判斷為傷害、喪失、或威脅的情境，再評估為無威脅的或有利的，以減少負面情緒。此壓力理論模式如圖 2-3-1 所示。

## 二、互動因應理論

Lazarus 與 Folkman (1984) 提出互動因應理論，認為壓力的因應行為是個體與環境互動過程中的種結果，即壓力事件的环境系統因素

與個體系統因素都會影響因應策略。如圖 2-3-2 所示。

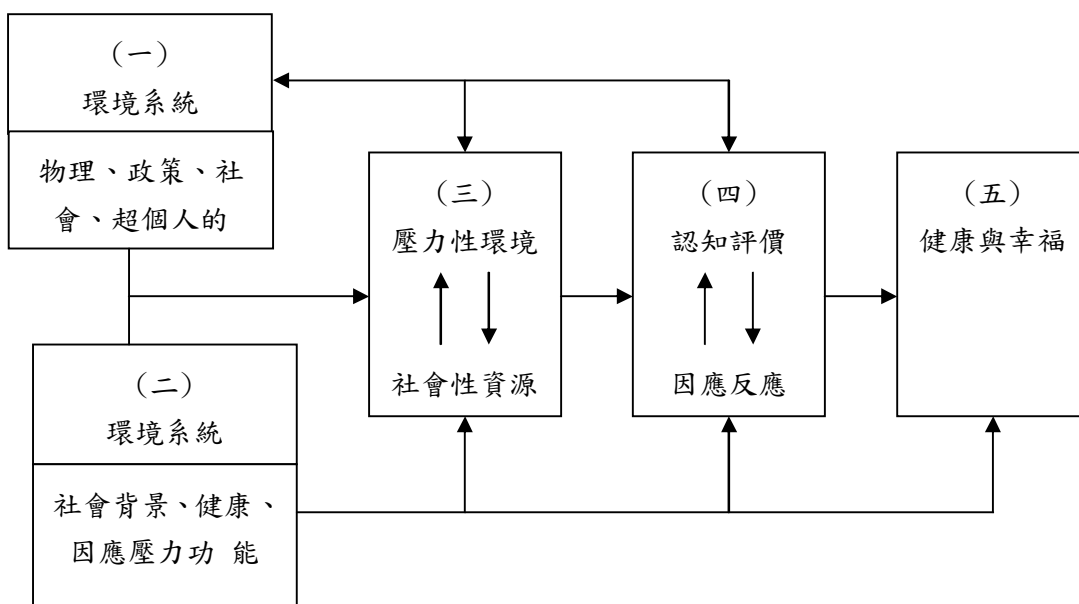


圖 2-3-2 「個體、環境互動」壓力因應模式

資料來源：陳青勇（90 年），頁 69。

此二人，依據「個體、環境互動」壓力因應模式，提出八種不同因應策略之因應策略量表，作為壓力因應之參考，如表 2-3-3。認知能力愈高者，會選擇「面對問題」的因應策略；反之愈低者，則傾向選擇「逃避」的因應行為。

本研究綜合上述二種壓力因應模式理論，來詮釋國中教師兼任行政職務者的工作壓力情境中，覺知個體與環境互動的關係，評估的類別則採取適當的因應策略，以獲得身心良好的適應。

表 2-3-3 Lazarus 與 Folkman（1984）提出的因應策略八種模式

因應策略	舉例說明
1. 面對問題	如站穩立場、爭取想要的、試圖改變對方。
2. 疏離	如繼續過自己的生活，當作什麼都沒發生、不去想那件事。
3. 自我控制	如隱藏自己的感情不讓別人知道。
4. 尋求社會支持	如找對事情有影響力的人幫忙、接受他人的同情、讓別人瞭解與支持。

5.接受責任	如自省、瞭解是自己惹來的禍。
6.逃避	如藉吃、喝酒、抽煙、嗑藥使自己好過些。
7.有計畫的解決問題	如擬一個行動計畫並確實遵循。
8.正向再評估	如尋找新的信念。

資料來源：陳青勇（民 90 年），頁 69。

### 參、壓力因應的方式

由於教師工作性質異於其他行業人員，教師兼任行政職務者更需面對上級行政單位、校內教師同仁、學生、社區人士與家長；需要接受高標準的要求、挑戰、考評，在此工作壓力下，採取的因應策略為何？有待進一步探討。茲就將國內外研究過的學者，依發表年代摘錄於表 2-3-4 及表 2-3-5 中。

表 2-3-4 國內學者對有關教師工作壓力因應策略之研究

研究者	研究對象	因應策略內涵
江鴻鈞 (1995)	國民小學 初任校長	1.解決問題；2.理性分析；3.延宕處理；4.自我調適；5.社會支。
吳宗立 (1996)	國民中學學校行政人員	1.解決問題；2.邏輯思考；3.尋求支持；4.情緒調適；5.情緒逃離。
葉龍源 (1998)	中部五縣市國小兼任 主任教師	1.解決問題；2.理性思考；3.延宕逃離；4.自我調整；5.情緒解決。
江坤鈺 (2001)	台灣省、台北、 高雄市公私立小 學校長	1.分析解決；2.邏輯分析；3.尋求支持；4.情緒改變；5.逃避退卻。
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 學兼任行政務教	1.解決問題；2.理性分析；3.消極逃避；4.尋求支持；5.情緒調適。
吳明順 (2001)	中部八縣市 國中主任	1.理性分析；2.問題解決； 3.尋求支持；4.情緒調適。
鄭百芬	高中教師兼職行	1.理性解決；2.情緒調適；

研究者	研究對象	因應策略內涵
(2003)	政職務者	3.尋求支持；4.消極逃避。
邱華斐 (2005)	台灣省21縣市政府教育局正式員額編制內之教育行政人員	1.解決問題；2.尋求支持；3.理性思考。
徐永明 (2005)	桃竹苗教師兼任行政教師	1.理性解決；2.情緒調適；3.尋求支持；4.消極逃避。
游明順 (2007)	公立高職教師兼任行政	1.解決問題；2.理性分析；3.消極逃避；4.尋求支持；5.情緒調適。
鍾鏡輝 (2007)	臺北市特殊教育教師	1.解決問題；2.理性分析；3.尋求支持；4.自我調適；5.延宕逃避。
李世同 (2007)	臺北市國小教師兼任組長	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。
李思宏 (2005)	台東縣國民中學初任教師	1.理性分析；2.尋求支持；3.問題解決；4.情緒調適；5.延宕逃避。
侯敏儷 (2007)	台中縣市國民中學	1.理性分析；2.尋求支持；3.問題解決；4.情緒調適；5.延宕逃避。
顏鳳妃 (2008)	臺東縣國民中學初任教師兼任行政職務	1.自我調適；2.理性解決；3.尋求支援；4.延宕逃避。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

表 2-3-5 國外學者對有關工作壓力因應策略之研究

研究者	工作壓力來源
Pearlin & Schooler (1978)	1.行為層面；2.認知層面；3.情緒層面。
Truch (1980)	1.身心鬆弛練習；2.持之以恆的運動；3.培養積極的態度；4.均衡的飲食。
Lazarus & Folkman (1984)	其所編的量表，包含兩大類因應策略： 1.直接因應：有能力處理或改變壓力事件時採用。 2.間接因應：沒能力改變或處理壓力情境時使用。
Dewe (1986)	1.理性的工作取向；2.採取較保守的教育方式；3.尋求同事支持；4.透徹理解事情；5.適度投入；6.嘗試隔離情境。

Brehm (1998)	1.直接因應或問題解決因應：是最常使用的。 2.減輕因應或情感因應：包含與朋友聊天、散步、聽音樂。
Matheny& Mccarthy (2000)	1.解決問題；2.時間管理；3.意義重塑；4.釋放情緒；5.解決人際衝突。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

綜合上述國內外研究者，利用因素分析方式抽取出各種壓力因應策略，如下表 2-3-6。

表 2-3-6 壓力因應策略統整表

研究者	相關研究	因應策略
江鴻鈞 (1995)	解決問題、理性分析	積極面對 理性分析 解決問題
吳宗立 (1996)	解決問題、邏輯思考	
葉龍源 (1998)	解決問題	
林淑芬 (2001)	積極解決問題。	
吳明順 (2002)	理性分析、問題解決	
鄭百芬 (2003)	理性解決。	
邱華斐 (2005)	理性解決	
徐永明 (2005)	理性解決	
游明順 (2007)	理性分析、解決問題	
鍾境輝 (2007)	解決問題、理性分析	
李世同 (2007)	解決問題、理性思考	
李思宏 (2005)	理性分析	
侯敏儷 (2007)	理性分析	
顏鳳妃 (2008)	理性解決	
江鴻鈞 (1995)	自我調適	控制或抒發情緒
鍾境輝 (2007)	自我調適	
李世同 (2007)	自我調適	
顏鳳妃 (2008)	自我調適	
江坤誌 (2001)	情緒改變	
吳宗立 (1996)	情緒調適	
陳青勇 (2001)	情緒調適	
吳明順 (2002)	情緒調適	
鄭百芬 (2003)	情緒調適	

研究者	相關研究	因應策略
徐永明 (2005)	情緒調適	
游明順 (2007)	情緒改變	
李思宏 (2005)	情緒改變	
侯敏儷 (2007)	情緒改變	
江鴻鈞 (1995)	社會支持	尋求其他支持
吳宗立 (1996)	尋求支持	
陳青勇 (2001)	尋求支持	
林淑芬 (2001)	尋求支持	
江坤鈺 (2001)	尋求支持	
吳明順 (2001)	尋求支持	
鄭百芬 (2003)	尋求支持	
邱華斐 (2005)	尋求支持	
徐永明 (2005)	尋求支持	
游明順 (2007)	尋求支持	
鍾境輝 (2007)	尋求支持	
李世同 (2007)	尋求支持	
李思宏 (2005)	尋求支持	
侯敏儷 (2007)	尋求支持	
顏鳳妃 (2008)	尋求支持	
江鴻鈞 (1995)	延宕處理	
林淑芬 (2001)	延宕處理	
吳宗立 (1996)	情緒逃離	
陳青勇 (2001)	消極逃避	
鄭百芬 (2003)	消極逃避	
徐永明 (2005)	消極逃避	
游明順 (2007)	消極逃避	
葉龍源 (1998)	延宕逃避	
鍾鏡輝 (2007)	延宕逃避	
李世同 (2007)	延宕逃避	
李思宏 (2005)	延宕逃避	
侯敏儷 (2007)	延宕逃避	
顏鳳妃 (2008)	延宕逃避	
江坤鈺 (2001)	逃避退卻	

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

根據表 2-3-6 的理論基礎及國內外學者的研究探討，本論文提出臺北市國中兼任行政職務教師，在面對壓力時，所採取的因應策略統整為四個構面：理性解決、情緒調適、尋求支持、消極逃避。

#### 肆、影響壓力因應的各種因素

不同的人在壓力因應策略上常有不同路，茲就分個人背景變項及環境背景變項二方面來探討。

##### 一、個人背景變項

個人背景變項因素，分別就性別、年齡、擔任行政職務年資、服務年資、最高學歷、擔任不同行政職務等六個項目來探討。

##### (一)性別

茲針對國內學者研究對性別與壓力因應方式有關的研究，作一統整，如表 2-3-7。

表 2-3-7 國內學者對性別與壓力因應方式相關之研究

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力因應無關	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師	國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究	不同性別的教師兼任行政職務者，其壓力因應方式無顯著差異。
	吳福榮 (2002)	台南縣公立國民小學總務主任	台南縣國民小學總務主任工作壓力與因應策略之研究	壓力因應策略，不因性別的不同有所差異。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之	不同性別教師兼任行政職務者在整體工作壓力因應策上並無顯著差異。
	李世同 (2007)	臺北市國小教師	臺北市國民小學兼任組長教師工作壓力與因應策略之研	不同性別之兼任組長在整體工作壓力因應策上未達顯著差異水準。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特殊教育教師	臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研	臺北市國民小學特殊教育教師不同性別在整體因應策略感受上無顯著差異。
壓力因	江鴻鈞 (1995)	國民小學的三百七十四位初任校長	台灣省國民小學初任校長工作壓力與因應方式之研究	不同性別的國民小學初任校長，其在壓力因應方式上有顯著的不同。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
應有關	葉龍源 (1998)	台灣中部 五縣市國小 兼任主任教師	國民小學主任工作 壓力與因應方式之 研究	女性比男性擔任總務主任較 常採用尋求支持的因應方式。
	黃義良 (1999)	台南縣公立國 民小學兼任行 政工作的教師	國小兼任行政工作 教師的工作壓力與 調適方式之研究	女性國小兼任行政工作教 師，採取個人調適壓力的方式 顯著性較高。
	吳明順 (2002)	中部八縣市 國中主任	國民中學主任工作 壓力與因應策略之 研究	不同性別的國民中學主任，在 壓力的因應上有顯著的不同。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	女性兼職教師較男性兼職教 師常運用壓力因應策略。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

多數性別與工作壓力因應策略的研究，顯示性別會造成壓力因應的差異，而以女性運用因應策略的頻率較高。

## (二)年齡

茲針對國內學者研究對性別與壓力因應方式有關的研究，作一統整，如表 2-3-8。

表 2-3-8 國內學者對年齡與壓力因應方式相關之研究

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力 因應 無關	陳青勇 (2001)	台中縣立國民 小學兼任行政 職務教師 425 人	國民小學兼行政職 務教師工作壓力與 因應方式之研究	不同年齡的教師兼任行政職 務者，其壓力因應方式無顯著 差異。
	李世同 (2007)	臺北市 國小教師	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	不同年齡之兼任組長教師，其 整體工作壓力因應策略上未 達顯著差異水準。
壓力 因應 有關	林淑芬 (2001)	高職兼任公私 立行政教師	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	不同年齡的兼任行政教師，在 壓力的因應上有顯著的不同。
	吳明順 (2002)	中部八縣市 國中主任	國民中學主任工作 壓力與因應策略之 研究	不同年齡的國民中學主任，在 壓力的因應上有顯著的不同。
	吳福榮 (2002)	台南縣公立國 民小學總務主 任 127 位	台南縣國民小學總 務主任工作壓力與 因應策略之研究	31~40 歲的總務主任使用因 應策略略高於 41~50 歲的總 務主任。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	不同年齡的高中教師兼任行 政職務者，在整體工作壓力調 適及尋求支持、情緒調適、消 極逃避的因應策略應用上辭 顯著差異存在。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市 行政教師	國民中學教師兼任 行政工作者工作壓 力及其因應策略之 研究	不同年齡的國中教師兼任行 政職務者，在整體工作壓力調 適「情緒調適」、「消極逃避」 的因應策略運用上有顯著差 異存在。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特 殊教育教師	臺北市國民小學特 殊教育教師工作壓 力及因應策略之研 究	不同年齡之特殊教育教師，整 體因應策略具有顯著差異。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

不同年齡的教師或行政人員工作的因應策略，在某些層面發現年長教師比年輕教師更能運用各種有效的因應策略，但也有顯示同年齡與使用因應策略的方式並無顯著差異。

### (三)服務年資

茲針對國內學者研究對服務年資與壓力因應方式有關的研究，作一統整，如表 2-3-9。

表 2-3-9 國內學者對服務年資與壓力因應方式相關之研究

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力 因應 無關	江鴻鈞 (1995)	國民小學的三 百七十四位初 任校長	台灣省國民小學初 任校長工作壓力與 因應方式之研究	不同服務年資的國民小學初 任校長，其在壓力因應方式上 無顯著的差異。
	李世同 (2007)	臺北市國小教 師	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	不同年資之兼任組長教師，其 整體工作壓力因應策略上未 達顯著差異水準。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力因應有關	黃義良 (1999)	台南縣公立國民小學兼任行政工作的教師 353 人	國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究	國小兼任行政工作教師其服務年資在 11~20 年者，採取個人壓力調適的方式較高。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	以整體工作壓力調適而言，服務年資 1~3 者工作壓力因應策略的運用最高。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究	以整體工作壓力調適而言，服務年資 1~5 者工作壓力因應策略的運用最高。
	鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特殊教育教師	臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研究	不同年資之特殊教育教師，整體因應策略已達顯著差異。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

國內學者對於教學年資與壓力因應策略研究，結果並不一致，整體而言以 1~5 年資之教師壓力因應的策略最高。

#### (四)擔任行政職務年資

茲針對國內學者研究對性別與壓力因應方式有關的研究，作一統整，如表 2-3-10。

表 2-3-10 國內學者對擔任行政職務年資與壓力因應方式相關之研究

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力因應無關	陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師 425 人	國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究	擔任行政職務的教師，在採用的因應壓力方式無顯著差異。
	吳福榮 (2002)	台南縣公立國民小學總務主任 127 位	台南縣國民小學總務主任工作壓力與因應策略之研究	壓力因應策略的使用不用擔任總務主任有所差異。
	李世同 (2007)	臺北市國小教師	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	兼任不同行政職務年資之組長教師，其整體因應策略及各層面未達顯著差異水準。

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力因應有關	林淑芬 (2001)	高職兼任公私 立 行政教師	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	女性、未婚、擔任職務2年以 下的兼任行政教師採取個人 調適壓力的方式顯著較高。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	以整體工作壓力調適而言，擔 任行政職務年資1~3年者工 作壓力因應策的運用最高，行 政職務16年(含)以上者，工 作壓力因應策略的運用最低。
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市 行政教師	國民中學教師兼任 行政工作者工作壓 力及其因應策略之 研究	以整體工作壓力調適而言，擔 任行政職務年資1~5年者工 作壓力因應策的運用最高。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

研究發現，針對國內學者對擔任行政職務者的年資在工作壓力因應策略方面，部分研究顯示不受年資影響，但也有不同的看法，並無明確的結論。

#### (五)最高學歷

茲針對國內學者研究對性別與壓力因應方式有關的研究，作一統整，如表 2-3-11。

表 2-3-11 國內學者對最高學歷與壓力因應方式相關之研究

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力因應無關	江鴻鈞 (1995)	國民小學的三 百七十四位初 任校長	台灣省國民小學初 任校長工作壓力與 因應方式之研究	不同教育程度的教師，其在因 應策略的使用頻率無顯著的 差異。
	吳福榮 (2002)	台南縣公立國 民小學總務主 任	台南縣國民小學總 務主任工作壓力與 因應策略之研究	對於壓力因應策略的使用 上，不因教育背景的不同而有 所差異。
壓力因應有關	李世同 (2007)	臺北市 國小教師	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	不同教育程度之組長教師，其 整體因應策略及各層面未達 顯著差異水準。
	林純文 (1996)	台灣地區公立 國民小	國民小學組織氣 候、教師工作壓力及 其因應方式之研究	在尋求支持的因應策略使用 頻率上，師範大學畢業顯著高 於師範學院或師專畢業的教

				師。
葉龍源 (1998)	台灣中部 五縣市國小 兼任主任教師	國民小學主任工作 壓力與因應方式之 研究	不同學歷畢業的國民小學初 任校長，其在壓力因應方式上 有顯著的差異。	
陳青勇 (2001)	台中縣立國民 小學兼任行政 職務教師	國民小學兼行政職 務教師工作壓力與 因應方式之研究	在理性分析及尋求支持的因 應策略使用頻率上，師範大學 與大學畢業之國小兼任行政 職務教師顯著高於研究所畢 業者。	
吳明順 (2002)	中部八縣市 國中主任	國民中學主任工作 壓力與因應策略之 研究	不同學歷畢業的國小兼任行 政職務教師，其在壓力因應方 式上有顯著的差異。	
鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	在整體工作壓力調適而言，學 歷以研究所畢業的工作壓力 因應策略運用頻率最高。	
徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市 行政教師	國民中學教師兼任 行政工作者工作壓 力及其因應策略之 研究	以整體工作壓力調適而言，最 高學歷以「一般大學(學院) 畢業者」的工作壓力因應策 的運用最高。	
鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特 殊教育教師	臺北市國民小學特 殊教育教師工作壓 力及因應策略之研 究	不同專業背景之特殊教育教 師，整體因應策略已達顯著差 異。	

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

大多數的研究發現最高學歷與壓力因應策略有關，依擔任職角色不同，不同學歷的壓力因應策略也不同。

#### (六)擔任不同行政職務

茲針對國內學者研究對性別與壓力因應方式有關的研究，作一統整，如表 2-3-12。

表 2-3-12 國內學者對擔任不同行政職務與壓力因應方式相關之研究

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力 因 應 無 關	吳宗立 (1997)	國中學校行政 人員 156 位	國中學校行政人員 工作壓力與因應策 略之研究	擔任不同行政職務者，在採用的 因應策略上，無顯著差異。
	葉龍源 (1998)	台灣中部 五縣市國小 兼任主任教師	國民小學主任工作 壓力與因應方式之 研究	

	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市 行政教師	國民中學教師兼任 行政工作者工作壓力 及其因應策略之	不同行政職務者之國中教師 在整體壓力因應策略運用上 並無顯著差異。
壓力 因應 有關	鄧柑謀 (1991)	南部五縣市 國中訓輔人員	國民中學訓輔人員 工作壓力、因應策略 與職業倦怠關係之	國中訓輔人員採取的因應策 略以問題解決及邏輯思考的 頻率最高。
	黃義良 (1999)	台南縣公立國 民小學兼任行 政工作的教師	國小兼任行政工作 教師的工作壓力與 調適方式之研究	擔任不同職務的行政工作教 師在問題解決的因應策略上 有顯著差異。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民 小學兼任行政 務教師 425 人	國民小學兼行政職 務教師工作壓力與 因應方式之研究	以擔任總務處組長之國小兼 任行政教師，在整體因應方式 的採用頻率較高。
	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	在整體工作壓力調適而言，以 擔任科主任或學程召集人的 工作壓力因應策略運用頻率 最高。
	李世同 (2007)	臺北市國小教 師	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	擔任不同行政職務之組長教 師，其整體因應策略達顯著差 異水準。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

綜合上述國內研究發現，大多數擔任不同行政職務教師與壓力因應策略有關。

## 二、環境背景變項

茲針對國內研究者對學校班級數與壓力因應方式有關的研究，作一統整，如表 2-3-13。

表 2-3-13 國內學者對學校規模與壓力因應方式相關之研究

因素	研究者	研究對象	研究題目	研究結論
壓力 因應 無關	江鴻鈞 (1995)	國民小學的三 百七十四位初 任校長	台灣省國民小學初 任校長工作壓力與 因應方式之研究	初任校長在因應策略的使用 頻率上，不因學校規模的大小 而有顯著差異。
	葉龍源 (1998)	台灣中部 五縣市國小 兼任主任教師	國民小學主任工作 壓力與因應方式之 研究	教師在因應策略的使用頻率 上，不因學校規模的大小而有 顯著差異。
	陳青勇 (2001)	台中縣立國民 小學兼任行政 務教師 425 人	國民小學兼行政職 務教師工作壓力與 因應方式之研究	
	吳福榮 (2002)	台南縣公立國 民小學總務主 任 127 位	台南縣國民小學總 務主任工作壓力與 因應策略之研究	

	鄭百芬 (2003)	高中教師兼職 行政職務者	高中教師兼任行政 職務者工作壓力與 因應策略之研究	
	徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市 行政教師	國民中學教師兼任 行政工作者工作壓 力及其因應策略之	不同班級數之國中教師在整 體壓力因應策略運用上並無 顯著差異存在。
	鍾鏡輝 (2006)	臺北市國小特 殊教育教師	臺北市國民小學特 殊教育教師工作壓 力及因應策略之研	特殊班級數之多寡，對特殊教 育教師而言，在整體或各構面 之因應策略不具有顯著差異。
	李世同 (2007)	臺北市國小教 師	臺北市國民小學兼 任組長教師工作壓 力與因應策略之研	不同學校規模之組長教師，其 整體因應策略及各層面未達 顯著差異水準。
壓力 因應 有關	吳宗立 (1997)	國中學校行政 人員 156 位	國中學校行政人員 工作壓力與因應策 略之研究	在尋求支持、邏輯思考的因應 策略使用頻率上，會因不同學 校規模的行政人員有所差異。
	林淑芬 (2001)	高職兼任公私 立 行政教師	我國高級職業學校 兼任行政教師工作 壓力與因應方式之	不同學校規模的兼任行政教 師，在壓力因應的方式上有顯 著的不同。
	吳明順 (2002)	中部八縣市 國中主任	國民中學主任工作 壓力與因應策略之 研究	不同規模學校的國中主任，在 壓力的因應上有顯著的不同。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

綜合上述文獻探討，教師工作壓力因應方式的研究在相同的變項，未必有相同的結論；可能因研究的角度、研究的層面、研究的對象、研究方法、研究工具、研究時間的不同以及因性別、年齡、擔任職務年資、最高學歷、學校規模不同，造成研究結果的不同，有的研究顯示有顯著差異，有的結果並沒有。

本研究有關壓力因應策略的各種因素中，將對於：性別、年齡、擔任不同職務年資、服務年資、學歷、擔任不同行政職務、學校班級數等因素加以進一步的探討。

#### 第四節 工作壓力與因應方式之其他研究

壓力源是一種刺激，個體面對情境有壓力知覺，必產生反應，所以 Rajala (1990) 指出：壓力隨時間而增加，也喚起個體的調適策略。另國

內研究者林純文（1997）研究發現，工作壓力大時，壓力因應策略亦可能相對增加。這正說明工作壓力與因應策略關係密切，茲將國內研究者的研究結果，包括最常使用的壓力因應策略、壓力感受與因應策略之相關性，整理如表 2-4-1 及表 2-4-2 中。

表 2-4-1 國內學者對最常使用的壓力因應策略之探討一覽表

研究者	研究對象	研究題目	研究結論
吳宗立 (1997)	國中學校行政人員 156 位	國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究	國中學校行政人員，其因應策略以問題解決使用的頻率最高，其次是邏輯思考，情緒調適使用頻率為最低。
黃義良 (1999)	台南縣公立國民小學兼任行政工作的教師 353 人	國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究	國小兼任行政教師的個人調適方式，以採用問題解決的頻率最高，較少採用延宕逃避。
林淑芬 (2001)	高職兼任公私立行政教師	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	高職兼任行政教師，在壓力因應的方式上以問題解決的使用頻率最高、尋求協助次之，較少採用延宕處理。
陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師 425 人	國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究	國小兼任行政職務教師因應壓力時，較常採用理性分析、解決問題次之，較少採用消極逃避。
吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	國民中學主任工作壓力與因應策略之研究	國民中學主任，在壓力的因應策略上，最常使用的是理性分析，而採用延宕逃避的頻率最低。
鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	高中教師兼任行政職務者壓力因應方式，最常使用尋求支持、問題解決次之，較少採用消極逃避。
徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究	國中教師兼任行政職務者整體工作壓力與整體壓力因應策略間有顯著的正相關。「行政負荷」、「角色期許」、「人際關係」、「校務決策」、「上級壓力」工作壓力愈大者，其運用「消極逃避」壓力因應策略愈多。

研究者	研究對象	研究題目	研究結論
鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小特殊教育教師	臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研究	特殊教育教師在因應策略各構面中，最高為解決問題，其次分別為理性分析、尋求支持、自我調適，最低為延宕逃避。
李世同 (2007)	臺北市國小教師	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	兼任組長在面對不同工作壓力時，較常採取之因應策略依次為解決問題、自我調適、逃避延宕。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

表 2-4-2 國內學者壓力感受與因應策略之相關性一覽表

研究者	研究對象	研究題目	研究結論
吳宗立 (1997)	國中學校行政人員 156 位	國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究	國民中學行政人員工作壓力與因應策略具有典型相關；工作壓力各層面與因應策略之問題解決呈負相關，與情緒調適、情緒逃離呈正相關。
陳青勇 (2001)	台中縣立國民小學兼任行政職務教師 425 人	國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究	國小兼任行政職務教師所知覺的工作壓力與因應方式有顯著相關，其中壓力的各層面與解決問題、理性分析、尋求支持、情緒調適等四個因應層面達到顯著負相關；與消極逃避呈現顯著的正相關。
吳明順 (2002)	中部八縣市國中主任	國民中學主任工作壓力與因應策略之研究	國民中學主任所知覺的工作壓力與因應方式有顯著相關。其中壓力各層面均與理性思考層面達顯著正相關。問題解決層面與決策參與、內在衝突、專業知能等三層面達顯著負相關。
鄭百芬 (2003)	高中教師兼職行政職務者	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究	高中教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略間存在著顯著的正相關。且工作壓力與因應策略間，具有顯著的典型相關存在。
徐永明 (2005)	桃竹苗四縣市行政教師	國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究	整體工作壓力與整體工作壓力調適間存在著顯著的正相關，表示整體工作壓力愈高者，與「消極逃避」、整體工作壓力因應策略運用頻率愈高。另在整體工作壓力各構面與「消極逃避」及整體工作壓力調適間達到顯著的正相關，此表示工作壓力各構面其工

研究者	研究對象	研究題目	研究結論
			作壓力愈高，其運用「消極逃避」、整體工作壓力調適策略的頻率也愈高。
鍾鏡輝 (2007)	臺北市國小 特殊教育教師	臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研究	特殊教育教師之整體工作壓力反應與整體因應策略呈現正相關，但在工作壓力各構面與因應策略各構面上，有正相關亦有負相關，情況不一致。但整體工作壓力及其各構面與延宕逃避之間均呈正相關，工作壓力大時，延宕逃避之情況也會越明顯。
李世同 (2007)	臺北市 國小教師	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	國小兼任行政職務教師所知覺的工作壓力與因應方式有顯著相關，其中壓力的各層面與解決問題、自我調適、理性思考、尋求支持等四個因應層面達到顯著負相關；與消極逃避呈現顯著的正相關。

資料來源：筆者參酌文獻自行整理。

由上述可知，大部分採用「問題解決」、「尋求支持」的因應方式來面對工作壓力，當壓力不斷升高後，會改採「消極逃避」方式來調適壓力。工作壓力是每個人都需面對的問題，會因每個人處理的方式不同、壓力源的不同、不同的研究對象與方法，其結論也不盡相同。

## 第三章 研究設計與實施

本研究主要目的在以瞭解現今臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力與因應策略的相關情形，具體作法是經由文獻探討及分析與本研究相關的理論與研究，作為研究架構的基礎；並透過調查研究法來蒐集研究資料，並提供建議給兼任行政主管之學校教師及相關主管機關。根據本研究之目的與動機、問題及文獻探討的結果、發展出本研究之架構。本章共分為五節，依序說明本研究的研究架構與方法。

### 第一節 研究架構

#### 壹、研究架構

本研究以國民中學教師兼職行政人員的工作壓力為中介變項，因應策略為依變項，來探討工作壓力對因應策略的影響，如圖 3-1。工作壓力包括：行政負荷、角色期許、人際關係、校務決策與上級壓力五個層面；壓力因應策則包含：理性解決、情緒調適、尋求支持、消極逃避等四個層面。並分析行政人員之背景變項：包含個人背景變項之性別、年齡、擔任行政年資、教師服務年資、最高學歷、擔任行政職務；及環境背景變項之學校班級數共七個背景變項，對工作壓力與因應策略的影響。



二、因應策略變項：包含理性解決、情緒調適、尋求支持、消極逃避等四個構面。

## 第二節 研究步驟與實施

### 壹、研究步驟

本研究的實施步驟依序說明如下，如圖 3-2 所示：

一、蒐集相關文獻、資料整理、分析。

日期為：94 年 7 月～95 年 6 月。

二、確定研究題目、目的、方法。日期為：96 年 7 月。

三、建立研究架構。日期為：97 年 5 月。

四、蒐集整理分析國內外有關工作壓力及其因應方式的相關研究。

日期為：97 年 6 月 ～ 97 年 8 月。

五、擬定研究計畫。日期為：97 年 9 月。

六、論文計畫口試。日期為：98 年 8 月 3 日。

七、修正研究方向。日期為：98 年 9 月。

八、實问卷調查。日期為：98 年 12 月。

九、問卷資料分析。日期為：99 年 1 月～ 99 年 2 月。

十、文獻探討與問卷分析資料進行綜合討論。

日期為：99 年 2 月～ 99 年 3 月。

十一、歸納結論並提出建議。日期為：99 年 4 月。

十二、撰寫研究報告。日期為：99 年 5 月。

十三、論文口試。日期為：99 年 7 月 30 日。

十四、完成論文研究。

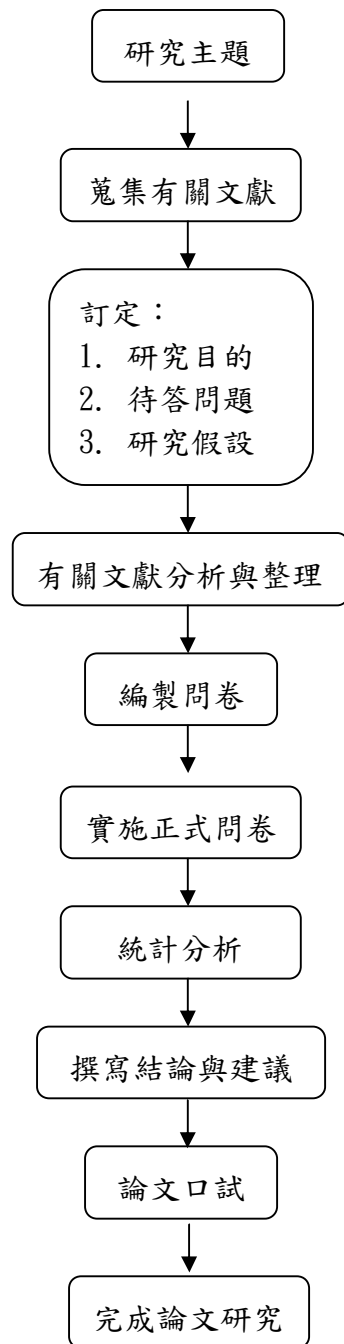


圖 3-2 研究步驟圖

## 貳、研究實施

本研究旨在探討臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略，臺北市國中兼任行政職務教師為母群，以郵寄方式給各校訓導主任，委託其代為分發問卷給相關行政人員填寫後，再寄回。

## 第三節 研究工具

本研究採用問卷調查法，依研究變項的需求，採用的研究工具包括「個人基本資料」、「工作壓力感受調查量表」、「工作壓力調適量表」。茲將量表內容分述如下：

### 壹、個人基本資料

包括了二個背景變項：一為個人背景變項、另一個為環境背景變項。個人背景變項有性別、年齡、擔任行政職務年資、服務年資、最高學歷、擔任行政職務等六個背景變項；環境背景變項為學校班級數一項。

### 貳、工作壓力調適量表

本研究之工作壓力感受調適量表，係根據研究目的之考量，採用徐永明(2005)「國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究」編製之工作壓力感受調適量表問卷。此問卷共包五個層面，分別為上級壓力、行政負荷、人際關係、角色期許、校務決策等五個層面的工作壓力。

### 參、因應策略部分

本研究之工作壓力調適量表，係根據研究目的之考量，採用徐永明(2005)「國民中學教師兼任行政工作者工作壓力及其因應策略之研究」編製之因應策略量表問卷。因應策略量表主要用來測量國中教師兼任行政

職務者因應壓力的方式。內容主要分為四個構面：理性解決、尋求支持、情緒調適、消極逃避等四個層面。

#### 第四節 研究對象

本研究的對象以臺北市國中現任之兼任行政職務教師為調查的研究母群，不包括校長、補校兼任行政工作教師及其他非兼職教師之專職職員，以 2009 年臺北市教育局公布之九十八學年度臺北市市立國中 59 所，臺北市立高中附設國中部之完全中學 11 所，合計共 70 所，臺北市立國中分佈區，區分為十二行政區，如表 3-4-1：

表 3-4-3 臺北市十二行政區公立國中分佈數量

行政區	學校數量	國中名稱	總班級數
士林區	8	市立士林國中	64
		市立天母國中	60
		<b>市立百齡高中</b>	<b>42</b>
		市立至善國中	9
		市立格致國中	9
		<b>市立陽明高中</b>	<b>18</b>
		市立福安國中	11
		市立蘭雅國中	53
大同區	5	市立民權國中	23
		<b>市立成淵高中</b>	<b>30</b>
		市立忠孝國中	24
		市立建成國中	36
		市立重慶國中	39
大安區	8	市立大安國中	59
		市立仁愛國中	84
		市立民族國中	12
		<b>市立和平高中</b>	<b>18</b>
		市立芳和國中	21
		市立金華國中	77
		市立龍門國中	48
		市立懷生國中	24
		<b>市立大同高中</b>	<b>21</b>
		<b>市立大直高中</b>	<b>29</b>

行政區	學校數量	國中名稱	總班級數
中山區	8	市立五常國中	20
		市立北安國中	33
		市立長安國中	33
		市立新興國中	21
		市立濱江國中	26
中正區	5	市立中正國中	69
		市立古亭國中	26
		市立弘道國中	54
		市立南門國中	53
		市立螢橋國中	23
內湖區	6	市立內湖國中	50
		市立西湖國中	21
		市立明湖國中	60
		市立東湖國中	54
		市立麗山國中	62
		市立三民國中	40
文山區	7	市立木柵國中	30
		市立北政國中	11
		市立景美國中	41
		市立景興國中	57
		<b>市立萬芳高中</b>	<b>36</b>
		市立實踐國中	47
		市立興福國中	12
北投區	6	市立北投國中	66
		市立石牌國中	87
		市立明德國中	66
		市立桃源國中	17
		市立新民國中	26
		市立關渡國中	12
松山區	6	市立中山國中	27
		<b>市立中崙高中</b>	<b>24</b>
		市立介壽國中	72
		市立民生國中	30
		<b>市立西松高中</b>	<b>27</b>
		市立敦化國中	72
信義區	4	市立永吉國中	45
		市立信義國中	57
		市立榴公國中	36
		市立興雅國中	48
南港區	3	市立成德國中	26
		<b>市立南港高中</b>	<b>29</b>
		市立誠正國中	43

行政區	學校數量	國中名稱	總班級數
萬華區	4	市立大理高中	21
		市立萬華國中	69
		市立龍山國中	30
		市立雙園國中	20

資料來源：筆者自行整理

行政人員的編制員額如表 3-4-2 所示，依國民中學班級編制與教職員工編制標準（國民教育法施行細則，2004）

表 3-4-4 我國國民中學現行班級編制及教職員工編制標準表

班級數	行政編制
6 班以下	設教導、總務二處及輔導室。教導處分設教務、訓導二組。
7 班~12 班	設教務、訓導(學務)、總務三處及輔導室。教務處分設教學設備組、註冊組二組；訓導處設訓育、體育衛生二組；總務處分設文書、庶務二組；輔導室得設輔導、資料二組。
13 班以上	設教務、訓導(學務)、總務三處及輔導室。教務處分設教學、設備、註冊組、資訊四組；訓導處設訓育、生活教育、體育、衛生四組；總務處分設文書、庶務、出納三組；輔導室得設輔導、資料二組。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理。

依國民中學班級編制與教職員工編制標準，臺北市所有市立國中採抽測方式予以施測。

## 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 12.0 版本軟體進行資料的統計分析，檢定顯著差異訂為.05，以「\*」表示。

### 壹、國中教師兼任行政職務教師，感受到的工作壓力為何？

統計方法採描述統計來作分析。包含：次數分配、百分比、平均數、標準差等來作分析。

## 貳、國中教師兼任行政職務教師面對工作壓力採取的因應策略為何？

統計方法採描述統計來作分析。包含：次數分配、百分比、平均數、標準差等來作分析。

## 參、不同背景變項國中教師兼任行政職務教師，其工作壓力是否有顯著差異？

統計方法採推論統計。即以 t 考驗來進行不同背景變項國中教師兼政職務教師，感受工作壓力的差異情形。並利用單因子變異數分析探討不同背景的國中教師兼任行政職務者對工作壓力的感受是否有顯著差異。若達到顯著差異，再進行 Scheffé 法之事後比較，瞭解其差異情形。

## 肆、不同背景變項國中教師兼任行政職務教師，其壓力因應策略是否有顯著差異？

統計方法採推論統計。即以 t 考驗來進行不同背景變項國中教師兼任行政職務者，感受工作壓力的差異情形。並利用單因子變異數分析探討不同背景的國中教師兼任行政職務教師對工作壓力的感受是否有顯著差異。若達到顯著差異，再進行 Scheffé 法之事後比較，瞭解其差異情形。



## 第四章 資料分析

本章主旨根據本研究問卷所得的資料進行分析與討論，以瞭解填答者對工作壓力感受及調適策略之相關問題的看法與意見。首先以描述統計說明研究樣本的特性與分佈情形，再來就根據本研究之研究架構進行下列結果之分析：

### 第一節 研究樣本描述

本研究以九十八學年度任教臺北市立國中(含完全中學)共 70 所學校之兼任行政職務教師為對象，採分層抽測方式，總計發出 50 所學校，問卷數量約 750 份，問卷回收 472 份，剔除 11 份無效問卷後，有效問卷計 461 份，可用率為 61.46%。臺北市 12 行政區學校分佈暨參與施測學校一覽表如表 4-1-1。

表 4-1-1 臺北市 12 行政區學校分佈暨參與施測學校一覽表

行政區	學校數量	國中名稱	總班級數
士林區	8	市立士林國中	64
		*市立天母國中	60
		市立百齡高中	42
		*市立至善國中	9
		*市立格致國中	9
		*市立陽明高中	18
		*市立福安國中	11
		市立蘭雅國中	53
大同區	5	*市立民權國中	23
		*市立成淵高中	30
		*市立忠孝國中	24
		*市立建成國中	36
		*市立重慶國中	39
		市立大安國中	59

行政區	學校數量	國中名稱	總班級數
大安區	8	*市立仁愛國中	84
		*市立民族國中	12
		<b>*市立和平高中</b>	<b>18</b>
		*市立芳和國中	21
		*市立金華國中	77
		*市立龍門國中	48
		*市立懷生國中	24
		中山區	8
<b>*市立大直高中</b>	<b>29</b>		
*市立五常國中	20		
市立北安國中	33		
*市立長安國中	33		
市立新興國中	21		
*市立濱江國中	26		
中正區	5		
		*市立古亭國中	26
		市立弘道國中	54
		*市立南門國中	53
		*市立螢橋國中	23
內湖區	6	*市立內湖國中	50
		市立西湖國中	21
		*市立明湖國中	60
		*市立東湖國中	54
		*市立麗山國中	62
		*市立三民國中	40
文山區	7	市立木柵國中	30
		*市立北政國中	11
		*市立景美國中	41
		市立景興國中	57
		<b>市立萬芳高中</b>	<b>36</b>
		*市立實踐國中	47
		市立興福國中	12
北投區	6	市立北投國中	66
		*市立石牌國中	87
		市立明德國中	66
		*市立桃源國中	17
		*市立新民國中	26
		市立關渡國中	12
松山區	6	*市立中山國中	27
		<b>市立中崙高中</b>	<b>24</b>
		*市立介壽國中	72
		*市立民生國中	30

行政區	學校數量	國中名稱	總班級數
		市立西松高中	27
		*市立敦化國中	72
信義區	4	*市立永吉國中	45
		市立信義國中	57
		市立榴公國中	36
		*市立興雅國中	48
南港區	3	*市立成德國中	26
		*市立南港高中	29
		*市立誠正國中	43
萬華區	4	*市立大理高中	21
		*市立萬華國中	69
萬華區		*市立龍山國中	30
		*市立雙園國中	20
	學校班級數	總校數	施測學校
	26 班以下	29 校	21 校
	27-35 班	10 校	7 校
	36-53 班	14 校	11 校
	54 班以上	17 校	11 校
	總計	70 校	50 校
	一般國中	59 校	43 校
	<b>(粗體黑字)完全中學</b>	11 校	7 校
	總計		50 校

資料來源：研究者自行整理。校名前有“\*”字之學校，代表參與施測之學校。

## 壹、基本資料

依據問卷調查結果分析，本研究樣本之個人基本資料部分包含性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、最高學歷、擔任行政職務、學校班級數七個項目。

一、性別：計男性 215 名（佔 46.6%），女性 246 名（佔 53.4%），女性比例略高於男性。

二、年齡：以 31-40 歲者最多數，有 211 名（佔 45.8%）；41-50 歲者次之，有 134 名（佔 29.1%）；30 歲以下有 65 名（佔 14.1%），51-55 歲者較少，有 33 名（佔 7.2%）；56 歲以上者最少，有 18 名（佔 3.9%）。

三、服務年資：以 6-10 年者最多，有 127 名（佔 27.5%）；21 年（含）以上者次之有 97 名（佔 23.3%）；1-5 年有 82 名（佔 17.8%）；15-20 最少有 67 名（佔 14.5%）。

四、擔任行政職務年資：依高低順序分別為 1-5 年者最多，有 215 名（佔 46.6%）；兼 6-10 年者次之，有 137 名（佔 29.7%）；11-15 年有 69 名（佔 15.0%）；21 年以上者有 21 名（佔 4.6%）；16-20 最少 19 名（佔 4.1%）。

五、擔任行政職務：以訓導主任與訓育組長最多，各有 37 名（各佔 8.0%）；教學組長與生教組長次之，各有 35 名（佔 7.6%）；以總務主任與資料組長最少，各有 24 名（各佔 5.2%），其餘主任及組長人數介於 33-26 名（佔 7.2-5.6%）。

六、最高學歷：以研究所畢業（博、碩士）最多共 208 名（佔 45.1%）；大學畢業 177 名（佔 38.4%），暑期研究所四十學分班共 76 名（佔 16.5%）。

七、學校班級數：以 54 班者最多，有 163 名（佔 35.4%）；26 班以下次之，有 160 名（佔 34.7%）；35-53 班共有 113 名（佔 24.5%）；27-35 班者最少，僅有 25 名（佔 5.4%）。

臺北市國中兼任行政職務教師樣本背景分析，如表 4-1-2 所示。

表 4-1-2 臺北市國中兼任行政職務教師樣本背景分析一覽表

基本資料名稱	選項	人數	
		(N=461)	百分比
性別	男	215	46.6
	女	246	53.4
年齡	30 歲（含）以下	65	14.1
	31-40 歲	211	45.8
	41-50 歲	134	29.1
	51-55 歲	33	7.2
	55 歲（含）以上	18	3.9
教學服務年資	1-5 年	82	17.8
	6-10 年	127	27.5
	11-15 年	88	19.1
	16-20 年	67	14.5
	21 年（含）以上	97	21.0
擔任行政職務年	1-5 年	215	46.6
	6-10 年	137	29.7

基本資料名稱	選項	人數		
		(N=461)	百分比	
	11-15 年	69	15.0	
	16-20 年	19	4.1	
	21 年 (含) 以上	21	4.6	
最高學歷	研究所畢業	208	45.1	
	四十學分班結業	76	16.5	
	大學畢業 (含師範院校、一般大	177	38.4	
擔任行政職務	教務主任	32	6.9	
	學務主任 (訓導主任)	37	8.0	
	總務主任	24	5.2	
	輔導主任	34	7.4	
	輔導組長	33	7.2	
	資料組長	24	5.2	
	特教組長	26	5.6	
	設備組長	26	5.6	
	註冊組長	32	6.9	
	教學組長	35	7.6	
	資訊組長	26	5.6	
	訓育組長	37	8.0	
	體育組長	29	6.3	
	衛生組長	31	6.7	
	生教組長	35	7.6	
	學校班級數	26 班 (含) 以下	160	34.7
		27-35 班	25	5.4
		36-53 班	113	24.5
		54 班 (含) 以上	163	35.4

資料來源：研究者自行整理。

## 貳、背景變項的調整

由於本研究之樣本分配不平均，筆者予以合併，其部分敘述如下：

年齡變項：將 51-55 歲與 55 歲以上合併為「51 歲以上組」。擔任行政職

年資變項：將 16-20 年與 20 年以上合併為「16 年以上組」。擔任行政職

務變項：將教務主任、訓導主任、輔導主任、總務主任合併為「主任組」，另將組長合併為「教務處組長組」、「訓導處組長組」、「輔導室組長組」四個變項。學校班級數變項：將 26 班(含)以下與 27-35 班合併為「35 班以下組」。

歸併組別之後的基本資料分析，如表 4-1-3 所示，此將作為本章第二節以後之相關考驗及分組之依據。

表 4-1-3 併組後之樣本變項基本資料分析一覽表

基本資料名稱	選項	人數 (N=461)	
		人數	百分比
性別	男	215	46.6
	女	246	53.4
年齡	30 歲 (含) 以下	65	14.1
	31-40 歲	211	45.8
	41-50 歲	134	29.1
	51 歲 (含) 以上	51	11.1
教學服務年資	1-5 年	82	17.8
	6-10 年	127	27.5
	11-15 年	88	19.1
	16-20 年	67	14.5
	21 年 (含) 以上	97	21.0
擔任行政職務年資	1-5 年	215	46.6
	6-10 年	137	29.7
	11-15 年	69	15.0
	16 年 (含) 以上	40	8.7
最高學歷	研究所畢業	208	45.1
	四十學分班結業	76	16.5
	大學畢業 (含師範院校、一般大	177	38.4
擔任行政職務	主任	127	27.5
	教務處組長	119	25.8
	訓導處組長	132	28.6
	輔導室組長	83	18.0
學校班級數	35 班 (含) 以下	185	40.1
	36-53 班	113	24.5
	54 班 (含) 以上	163	35.4

資料來源：研究者自行整理。

## 第二節 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力及其因應策略現況分析

本研究資料係由問卷調查所得，用以分析臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力之情形。首先敘述國中兼任行政工作職務教師工作壓力現況分析，其次再敘述其工作壓力因應策略現況分析。

### 壹、臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力現況分析

臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力量表分為上級壓力、行政負荷、人際關係、角色期許、校務決策等五個構面，採用 Likert 五點量表，

計分方式「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。分數越高者表示該構面所知覺的程度越高，表 4-2-1 是國中教師兼任行政工作職務者工作壓力現況統計分析表，由表中可以發現：

一、就臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力五個構面而言，各構面的壓力平均數介於 2.570~3.395 之間，各構面的大小依序排列為：「行政負荷」〈3.395〉，「上級壓力」〈3.196〉，「人際關係」〈2.674〉，「角色期許」〈2.669〉，「校務決策」〈2.570〉。

二、本研究的整體工作壓力平均數為 2.902，就平均數而言，有二個構面「行政負荷」、「上級壓力」的平均數高於中間數，另外「人際關係」、「角色期許」、「校務決策」三個構面低於平均數；由此可知臺北市國中兼任行政職務教師所感受到的壓力程度接近中間，但較中間偏低點程度的工作壓力。

三、臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力五個構面之中，以「行政負荷」的壓力感受最高，其次為「上級壓力」。此種現象可以反映出臺北市國中兼任行政職務教師普遍感受到「行政負荷」及「上級壓力」等兩個構面工作壓力較為沉重。

表 4-2-1 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力現況分析表

項目	人數	平均數	標準差
上級壓力	461	3.196	.701
行政負荷	461	3.395	.743
人際關係	461	2.674	.649
角色期許	461	2.669	.749
校務決策	461	2.570	.690

## 貳、臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策略之現況分析

臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力感受調適量表分為消極逃避、情緒調適、理性解決、尋求支持等四個構面，採用 Likert 五點量表，計分方式「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。分數越高者表示該構面所運用的頻率越高，表 4-2-2 是臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策略現況統計分析表，由表中可以發現：

一、就臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策略四個構面而言，各構面的壓力因應策略平均數介於 2.173~3.912 之間，各構面的大小依序排列為：「尋求支持」，其平均數為 3.912；「理性解決」，其平均數為 3.491；「情緒調適」，其平均數為 3.285；「消極逃避」，其平均數為 2.173。

二、本研究的整體壓力因應調適平均數為 3.179，就平均數而言，有三個構面的平均數高於中間數，分別是「理性解決」、「尋求支持」、「情緒調適」，由此可知臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力因應策略，較常使用「理性解決」、「尋求支持」、「情緒調適」的方式來作壓力調適。

三、臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策略的四個構面中，以「尋求支持」的策略者最多，其次為「理性解決」，再來為「情緒調適」。此種現象可以反映出臺北市國中兼任行政職務教師在面臨工作壓力時，大多採取正面的因應策略「尋求支持」、「理性解決」、「情緒調適」去解決問題，較少使用負面的因應策略「消極逃避」。

表 4-2-2 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策現況分析表

項目	人數	平均數	標準差
消極逃避	461	2.173	.7168
情緒調適	461	3.285	.8206

尋求支持	461	3.912	.6082
理性解決	461	3.491	.5651
整體壓力調適	461	3.179	.4159

### 第三節 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力差異性分析

本研究探討臺北市國中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 1-1 至 1-7，在統計方法方面以獨立樣本 t 考驗 (independent sample t-test) 來進行性別變項的分析；以單因子變異數分析 (ANONA) 來檢驗其他背景變項(年齡、服務年資、擔任行政職務年資、最高學歷、擔任行政職務、學校班級數)。在進行檢驗時，需先檢驗資料是否符合變異數同質性(homogeneity of variance)假定，以保證推論結果之正確性。如果變異數不同質，則需運用數學方法做資料特質變換，使轉換成具有同質性的資料。進行獨立樣本單因子變異數分析後，若變異數分析達顯著水準，則用薛費法(Scheffé method)進行事後比較，以考驗其組間的差異情形。茲將各背景變項分析的過程與結果分別敘述如下：

#### 壹、不同性別的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

臺北市國中男女教師兼任行政職務者，對於工作壓力感受的差異情形，如表 4-3-1 所示。由表中可知：

一、男性臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力平均數為 2.844 分，標準差為.582；女性臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力平均數為 2.954 分，標準差為.525。整體工作壓力 t 值為-2.133， $p=.003<.05$ ，拒絕虛無假設，顯示「性別」在國中教師兼任行政職務者在「整體工作壓力」有顯著差異，女性壓力大於男生兼任行政職務教師。

二、在工作壓力各構面中，其中四個構面獨立樣本 t 考驗結果，分別敘述如下：在「角色期許」其 t 值為-1.876， $p=.061 > .05$ ；「人際關係」t 值為-.884， $p=.377 > .05$ ；「校務決策」t 值為-.832， $p=.406 > .05$ ；「上級壓力」其 t 值為.438， $p=.662 > .05$ ，四者皆接受虛無假設，表示男女國中教師兼任行政職務者在工作壓力的「角色期許」、「人際關係」、「校務決策」、「上級壓力」等感受上，並無顯著差異性存在。

表 4-3-1 不同性別的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力量表各構面之獨立樣本 t 考驗分析摘要表

構面	性別	個數	平均數	標準差	t 值
行政負荷	男性	215	3.234	.790	-4.391*
	女性	246	3.536	.670	
角色期許	男性	215	2.600	.769	-1.876
	女性	246	2.730	.727	
人際關係	男性	215	2.645	.668	-.884
	女性	246	2.699	.632	
校務決策	男性	215	2.541	.722	-.832
	女性	246	2.595	.662	
上級壓力	男性	215	3.211	.719	.438
	女性	246	3.182	.686	
整體壓力	男性	215	2.844	.582	-2.133*
	女性	246	2.954	.525	

\* $p < .05$

三、「行政負荷」構面獨立樣本 t 考驗結果 (F 值為 8.884， $p=.003 < .05$ )

表示二組樣本變異數不同質，應採用校正後之 t 值，校正後之 t 值為 -4.391，df 自由度=421.788， $p=.000 < .05$ ，達.05 顯著水準，拒絕虛無假設。表示在男女教師在「行政負荷」壓力上有顯著差異存在，女生組平均數 3.536 高於男生組平均數 3.234，得知女性兼任行政教師在「行政負荷」壓力大於男性兼任行政教師。

貳、不同年齡的臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力之差異性分析

不同年齡臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力感受的差異情形，如表 4-3-2 所列。由表中可知：

一、以整體壓力而言，年齡在「31-40 歲」者整體工作壓力的感受最高，平均分數為 2.951 分；其次為年齡「30 歲（含）以下」者，平均分數為 2.938 分；「51 歲以上」者整體工作壓力的感受最低，平均分數為 2.774 分。

二、就整體工作壓力感受最高的「31-40 歲」年齡者而言，有二個構面的壓力感受平均分數皆是不同年齡組中最高的，分別為「上級壓力」構面的壓力感受(平均分數 3.269)與「校務決策」構面(平均分數 2.605)。另年齡在「30 歲(含)以下」在「行政負荷」(平均數為 3.483)、「角色期許」(平均數為 2.778)、「人際關係」(平均數為 2.720)三個構面壓力感受最高。

三、不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在「整體工作壓力」F 值為 1.882， $p=1.42>.05$ ；「角色期許」F 值為 1.447， $p=.220>.05$ ；「人際關係」F 值為 1.130， $p=.336>.05$ ；「校務決策」F 值為 .559， $p=.642>.05$ ；「上級壓力」F 值為 1.839， $p$  值 .130 $>.05$ ，故無法拒絕虛無假設。亦即不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在以上四個構面及整體壓力上的感受沒有顯著差異存在。

四、不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在「行政負荷」構面的變異數分析，F 值為 2.820， $p=.039<.05$ ，故拒絕虛無假設。即在不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力、「行政負荷」構面的感受有顯著差異存在。

五、經薛費法事後比較發現：

「行政負荷」方面：呈現變異數有顯著差異，但經薛費法多重比較結果發現，各組間並無較明顯之差異存在。

表 4-3-2 不同年齡之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之單因

子變異數分析摘要表

構面	分析項				變異數分析				事後比較
	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	
行政負荷	1.30歲(含)以下	65	3.4831	.69542	組間	4.624	3	1.541	2.820*
	2.31-40歲	211	3.4578	.73567	組內	249.767	457	.547	
	3.41-50歲	134	3.3478	.77282	總和	254.391	460		
	4.51歲以上	51	3.1529	.71732					
	總和	461	3.3957	.74366					
角色期待許	1.30歲(含)以下	65	2.7785	.89730	組間	2.481	3	.827	1.477
	2.31-40歲	211	2.6986	.72200	組內	255.870	457	.560	
	3.41-50歲	134	2.6343	.70424	總和	258.351	460		
	4.51歲以上	51	2.5059	.76037					
	總和	461	2.6698	.74942					
人際關係	1.30歲(含)以下	65	2.7200	.69354	組間	1.428	3	.476	1.130
	2.31-40歲	211	2.7194	.64391	組內	192.554	457	.421	
	3.41-50歲	134	2.6015	.60846	總和	193.983	460		
	4.51歲以上	51	2.6196	.71359					
	總和	461	2.6742	.64939					
校務決策	1.30歲(含)以下	65	2.4808	.77221	組間	.803	3	.268	.559
	2.31-40歲	211	2.6055	.66848	組內	218.656	457	.478	
	3.41-50歲	134	2.5578	.62371	總和	219.459	460		
	4.51歲以上	51	2.5735	.83560					
	總和	461	2.5705	.69071					
上級壓力	1.30歲(含)以下	65	3.1885	.65704	組間	2.777	3	.926	1.893
	2.31-40歲	211	3.2690	.70136	組內	223.457	457	.489	
	3.41-50歲	134	3.1474	.68634	總和	226.234	460		
	4.51歲以上	51	3.0343	.77301					
	總和	461	3.1963	.70129					
整體工作壓力	1.30歲(含)以下	65	2.9385	.60893	組間	1.676	3	.559	1.822
	2.31-40歲	211	2.9512	.51861	組內	140.170	457	.307	
	3.41-50歲	134	2.8582	.53907	總和	141.846	460		
	4.51歲以上	51	2.7749	.65279					
	總和	461	2.9029	.55530					

\* p < .05

### 參、不同服務年資的臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力之差異性分析

不同服務年資的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力感受的差異情形，如表 4-3-3 所列。由表中可知：

表 4-3-3 不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之單因子變異數分析摘要表

構面	組別	分析項				變異數分析				事後比較
		人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	F	
行政負荷	1.1-5 年	82	3.5171	.72959	組間	3.419	4	.855	1.553	
	2.6-10 年	127	3.4598	.75312	組內	250.972	456	.550		
	3.11-15 年	88	3.3773	.72107	總和	254.391	460			
	4.16-20 年	67	3.2955	.72643						
	5.21 年(含)以上	97	3.2948	.76599						
	全體	461	3.3957	.74366						
角色期許	1.1-5 年	82	2.8317	.83294	組間	6.399	4	1.600	2.895*	
	2.6-10 年	127	2.7559	.72195	組內	251.952	456	.553		
	3.11-15 年	88	2.6568	.74213	總和	258.351	460			
	4.16-20 年	67	2.5075	.68608						
	5.21 年(含)以上	97	2.5443	.72958						
	全體	461	2.6698	.74942						
人際關係	1.1-5 年	82	2.7366	.68123	組間	4.098	4	1.025	2.461*	
	2.6-10 年	127	2.7811	.62459	組內	189.884	456	.416		
	3.11-15 年	88	2.6705	.65040	總和	193.983	460			
	4.16-20 年	67	2.5134	.58798						
	5.21 年(含)以上	97	2.5959	.67329						
	全體	461	2.6742	.64939						
校務決策	1.1-5 年	82	2.5427	.75544	組間	.712	4	.178	.371	
	2.6-10 年	127	2.6220	.66880	組內	218.747	456	.480		
	3.11-15 年	88	2.5938	.70844	總和	219.459	460			
	4.16-20 年	67	2.5187	.57622						
	5.21 年(含)以上	97	2.5412	.72590						
	全體	461	2.5742	.68439						

	全體	461	2.5705	.69071				
上級壓力	1.1-5 年	82	3.2409	.71734	組間	4.880	4	1.220 2.513*
	2.6-10 年	127	3.3307	.70562	組內	221.354	456	.485
	3.11-15 年	88	3.1136	.64205	總和	226.234	460	
	4.16-20 年	67	3.1940	.67113				
	5.21 年(含)以上	97	3.0593	.73134				
	全體	461	3.1963	.70129				
整體工作壓力	1.1-5 年	82	2.9809	.59222	組間	3.084	4	.771 2.534*
	2.6-10 年	127	2.9911	.51132	組內	138.762	456	.304
	3.11-15 年	88	2.8849	.54032	總和	141.846	460	
	4.16-20 年	67	2.8014	.50143				
	5.21 年(含)以上	97	2.8077	.60739				
	全體	461	2.9029	.55530				

\* $p < .05$

一、以整體工作壓力而言，年資在「6-10 年」者工作壓力的感受最高，平均分數為 2.9911 分；其次為年資「1-5 年」者，平均分數為 2.9809 分；「15-20 年」者工作壓力的感受最低，平均分數為 2.8014 分。

二、就整體工作壓力感受最高的「6-10 年」者而言，其在三個構面的壓力感受平均分數皆是不同行政職務年資組中最高的，其排列順序為「上級壓力」（平均數為 3.3307）、「人際關係」（平均數為 2.7811）、「校務決策」（平均數為 2.6220）。而「1-5 年」者，其在「行政負荷」及「角色期許」二個構面壓力感受最高的，其順序為「行政負荷」（平均數為 3.5171）、「角色期許」（平均數為 2.8317）。

整體工作壓力 F 值為 2.534， $p = .040 < .05$  故拒絕虛無假設。即在不同行政職務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在「整體工作壓力」構面的感受有顯著差異存在。

三、不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在「行政負荷」構面，變異數分析 F 值為 1.553， $p = .186 > .05$ 、「校務決策」F 值為 .371， $p = .829 > .05$ ，故接受虛無假設。亦即不同服務年資國中

教師兼任行政職務者在「行政負荷」、「校務決策」二構面上的感受沒有明顯差異存在。

四、不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在「角色期許」、「人際關係」、「上級壓力」等三個構面的變異數差異， $p$  值皆  $< .05$ ，故拒絕虛無假設。即不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在此構面的感受上有顯著差異存在。

五、經薛費法事後比較發現：

不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在「整體工作壓力」、「角色期許」、「人際關係」、「上級壓力」等構面呈現變異數有顯著差異，但經薛費法多重比較結果發現，各組間並無較明顯之差異存在。

#### 肆、不同擔任行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力感受的差異情形，如表 4-3-4 所列。由表中可知：

一、整體工作壓力而言，擔任行政職務年資「1-5 年」者工作壓力的感受最高，平均分數為 2.9826 分；其次為擔任行政職務年資「6-10 年」者，平均分數為 2.8883 分；以擔任行政職務年資「16 年以上」者工作壓力的感受最低，平均分數為 2.7413 分。

二、就整體工作壓力感受最高的擔任行政職務年資「1-5 年」者，其在四個構面的壓力感受平均分數皆是擔任不同行政職務年資者之最高的，其排列順序為「行政負荷」（平均數為 3.5284）、「上級壓力」（平均數為 3.2593）、「角色期許」（平均數為 2.7935）、「人際關係」（平均數為 2.7265）。服務年資在「6-10 年」者，其在「校務決策」（平均數為 2.5821）壓力感受平均分數是擔任不同行政職務年資者之最高的。

三、擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在「人際關係」構面 F 值為 2.547， $p=.550>.05$ ；「校務決策」構面 F 值為 .128， $p=.994>.05$ ；「上級壓力」構面 F 值為 2.363， $p=.071>.05$  三個構面 p 值皆  $>.05$ ，故無法拒絕虛無假設。亦即不同擔任行政職務臺北市國中兼任行政職務教師在「人際關係」、「校務決策」、「上級壓力」等三個構面上的感受沒有明顯差異存在。

表 4-3-4 擔任不同行政職務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之單因子變異數分析摘要表

分析項		變異數分析								
構面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	ms	F	事後比較
行政負荷	1.1-5年	215	3.5284	.72646	組間	10.637	3	3.546	6.648***	1>4
	2.6-10年	137	3.3620	.76024	組內	243.754	457	.533		
	3.11-15年	69	3.2638	.75029	總和	254.391	460			
	4.16年以上	40	3.0250	.59775						
	總和	461	3.3957	.74366						
角色期許	1.1-5年	215	2.7935	.75440	組間	6.781	3	2.260	4.106**	1>3
	2.6-10年	137	2.6058	.78626	組內	251.570	457	.550		
	3.11-15年	69	2.4957	.62082	總和	258.351	460			
	4.16年以上	40	2.5250	.70702						
	總和	461	2.6698	.74942						
人際關係	1.1-5年	215	2.7265	.66501	組間	3.190	3	1.063	2.547	
	2.6-10年	137	2.6891	.67820	組內	190.793	457	.417		
	3.11-15年	69	2.4812	.45931	總和	193.983	460			
	4.16年以上	40	2.6750	.70265						
	總和	461	2.6742	.64939						
校務決策	1.1-5年	215	2.5802	.69436	組間	.184	3	.061	.128	
	2.6-10年	137	2.5821	.75738	組內	219.275	457	.480		
	3.11-15年	69	2.5471	.58986	總和	219.459	460			
	4.16年以上	40	2.5188	.60814						
	總和	461	2.5705	.69071						
上級壓力	1.1-5年	215	3.2593	.66093	組間	3.455	3	1.152	2.363	
	2.6-10年	137	3.2044	.73591	組內	222.779	457	.487		
	3.11-15年	69	3.1196	.65950	總和	226.234	460			
	4.16年以上	40	2.9625	.81758						
	總和	461	3.1963	.70129						
整	1.1-5年	215	2.9826	.53357	組間	3.535	3	1.178	3.893**	

體	2.6-10年	137	2.8883	.59465	組內	138.312	457	.303
壓	3.11-15年	69	2.7769	.48747	總和	141.846	460	
力	4.16年以上	40	2.7413	.58040				
	總和	461	2.9029	.55530				

\* $p < .05$

四、擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力 F 值為 3.893， $p = .009 < .05$ ，「行政負荷」F 值為 6.648， $p = .000 < .05$ ，「角色期許」F 值為 4.106， $p = .007 < .05$ ，等構面的變異數分析， $p < .05$ ，故拒絕虛無假設。即擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力、「行政負荷」、「角色期許」等構面的感受上有顯著差異存在。

五、經薛費法事後比較發現：

- (一) 在工作壓力「行政負荷」構面方面：擔任行政職務年資在「1-5年」之臺北市國中兼任行政職務教師，其對行政負荷工作壓力的感受顯著高於「16年以上」之臺北市國中兼任行政職務教師。
- (二) 在工作壓力「角色期許」構面方面：擔任行政職務年資在「1-5年」臺北市國中兼任行政職務教師，對角色期許工作壓力的感受顯著高於「11-15年」者。
- (三) 在整體工作壓力方面：經薛費法事後比較並沒有任何組與組之間的差異值達顯著差異。

#### 伍、不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力感受的差異情形，如表 4-3-5 所列。由表中可知：

- 一、整體工作壓力而言，以「大學畢業」者的工作壓力感受最高，平均分數為 2.9379 分；其次為「暑期研究所四十學分班結業」平均

分數為 2.9211 分；「研究所畢業(博、碩士)」者工作壓力的感受最低，平均分數為 2.8664 分。

二、整體壓力感受最高之「大學畢業」者，其在「上級壓力」(平均數為 3.3136)構面與「角色期許」(平均數為 32.7322)構面皆是不同最高學歷者之最高的。「暑期研究所四十學分班結業」者其在「人際關係」(平均分數 2.72630)構面與「校務決策」(平均分數 2.6283)構面最高。「研究所畢業(博、碩士)」者則在「行政負荷」(平均分數 3.4010)構面是不同最高學歷者最高者。

表 4-3-5 不同最高學歷之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之單因子變異數分析摘要表

構面	組別	分析項				變異數分析				事後比較
		人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	F	
行政負荷	1. 研究所畢業(博、碩士)	208	3.4010	.75872	組間	.055	2	.028	.050	
	2. 暑期研究所四十學分班結業	76	3.3711	.79445	組內	254.336	458	.555		
	3. 大學畢業	177	3.4000	.70646	總和	254.391	460			
	總和	461	3.3957	.74366						
角色期許	1. 研究所畢業(博、碩士)	208	2.6058	.75423	組間	1.611	2	.806	1.437	
	2. 暑期研究所四十學分班結業	76	2.7000	.74225	組內	256.740	458	.561		
	3. 大學畢業	177	2.7322	.74493	總和	258.351	460			
	總和	461	2.6698	.74942						
人際關係	1. 研究所畢業(博、碩士)	208	2.6404	.63998	組間	.497	2	.249	.589	
	2. 暑期研究所四十學分班結業	76	2.7263	.62809	組內	193.485	458	.422		
	3. 大學畢業	177	2.6915	.67047	總和	193.983	460			
	總和	461	2.6742	.64939						
校務決策	1. 研究所畢業(博、碩士)	208	2.5673	.67587	組間	.334	2	.167	.350	
	2. 暑期研究所四十學分班結業	76	2.6283	.67761	組內	219.124	458	.478		
	3. 大學畢業	177	2.5494	.71561	總和	219.459	460			
	總和	461	2.5955	.69284						

	總和	461	2.5705	.69071					
上 級 壓 力	1. 研究所畢業 (博、碩士)	208	3.1058	.71618	組間	4.187	2	2.093	4.318* 3>1
	2. 暑期研究所四 十學分班結業	76	3.1711	.69547	組內	222.047	458	.485	
	3. 大學畢業 總和	177 461	3.3136 3.1963	.67250 .70129	總和	226.234	460		
整 體 工 作 壓 力	1. 研究所畢業 (博、碩士)	208	2.8664	.54735	組間	.518	2	.259	.839
	2. 暑期研究所四 十學分班結業	76	2.9211	.58508	組內	141.328	458	.309	
	3. 大學畢業 總和	177 461	2.9379 2.9029	.55206 .55530	總和	141.846	460		

\* p < .05

三、不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力變異數分析 F 值為.839，p=.433 > .05；「行政負荷」F 值為.839，p=.433 > .05；「角色期許」F 值為 1.437，p=.239 > .05；「人際關係」F 值為.589，p=.555 > .05；「校務決策」F 值為.350，p=.705 > .05，四個構面其 p 值 > .05，故接受虛無假設。亦即不同最高學歷國中教師兼任行政職務者在整體工作壓力、「行政負荷」、「角色期許」、「人際關係」、「校務決策」等構面上的感受沒有明顯差異存在。

四、不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師在「上級壓力」構面的變異數分析，F 值為 4.318，p=.014，p < .05，故拒絕虛無假設。即不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師在「上級壓力」構面的感受上有顯著差異存在。

五、經薛費法事後比較發現，在「上級壓力」構面方面：最高學歷為「大學畢業」臺北市國中教師兼任行政職務者，其對上級壓力的感受顯著高於「研究所畢業(博、碩士)」，平均差異值為.2077。

陸、擔任不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

擔任不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力感受的差異情形，如表 4-3-6 所列。由表中可知：

一、擔任行政職務為「輔導室組長」者，在整體工作壓力平均分數最高為 2.9029 分；其次為「訓導處組長」平均分數為 2.9157 分；「教務處組長」再次之，平均分數為 2.9072。「主任組」在整體工作壓力感受表現最低，平均分數為 2.8655。

二、整體工作壓力平均分數最高之「輔導室組長」組，在「行政負荷」(平均分數 3.4964 分)、「角色期許」(平均分數 2.8145 分)兩個構面之壓力感受最高。「訓導處組長」組在工作壓力各構面中之「上級壓力」(平均分數 3.2879 分)構面之壓力感受最高。「教務處組長」組長在「人際關係」(平均分數 2.7227 分)、「校務決策」(平均分數 2.6113 分)二個構面之壓力感受高於其他兼任不同行政職務教師。

表 4-3-6 擔任不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力

各構面之單因子變異數分析摘要表

分析項		變異數分析								
構面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	F	事後比較
行政負荷	1.主任	127	3.3811	.76695	組間	1.222	3	.407	.735	
	2.輔導室組長	83	3.4964	.65247	組內	253.169	457	.554		
	3.教務處組長	119	3.3412	.74849	總和	254.391	460			
	4.訓導處組長	132	3.3955	.77182						
	總和	461	3.3957	.74366						
角色期許	1.主任	127	2.5669	.72057	組間	3.125	3	1.042	1.865	
	2.輔導室組長	83	2.8145	.72636	組內	255.225	457	.558		
	3.教務處組長	119	2.6874	.70909	總和	258.351	460			
	4.訓導處組長	132	2.6621	.81592						
	總和	461	2.6698	.74942						
人際關係	1.主任	127	2.6835	.65825	組間	.908	3	.303	.717	
	2.輔導室組長	83	2.5880	.60353	組內	193.074	457	.422		
	3.教務處組長	119	2.7227	.63625	總和	193.983	460			
	4.訓導處組長	132	2.6758	.68150						
	總和	461	2.6742	.64939						

校務決策	1.主任	127	2.5768	.66332	組間	.445	3	.148	.309
	2.輔導室組長	83	2.5181	.65540	組內	219.014	457	.479	
	3.教務處組長	119	2.6113	.63254	總和	219.459	460		
	4.訓導處組長	132	2.5606	.78701					
	總和	461	2.5705	.69071					
上級壓力	1.主任	127	3.1102	.75373	組間	2.230	3	.743	1.516
	2.輔導室組長	83	3.2259	.62788	組內	224.004	457	.490	
	3.教務處組長	119	3.1660	.65765	總和	226.234	460		
	4.訓導處組長	132	3.2879	.72607					
	總和	461	3.1963	.70129					
整體壓力	1.主任	127	2.8655	.58199	組間	.279	3	.093	.301
	2.輔導室組長	83	2.9335	.49449	組內	141.567	457	.310	
	3.教務處組長	119	2.9072	.53499	總和	141.846	460		
	4.訓導處組長	132	2.9157	.58652					
	總和	461	2.9029	.55530					

\*  $p < .05$

三、擔任不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力變異數分析 F 值為.301， $p = .825 > .05$ ；「行政負荷」F 值為.735， $p = .531 > .05$ ；「角色期許」F 值為 1.865， $p = .35 > .05$ ；「人際關係」F 值為.717， $p = .542 > .05$ ；「校務決策」F 值為.309， $p = .819 > .05$ ；「上級壓力」F 值為 1.516， $p = .209 > .05$  五個構面其 p 值  $> .05$ ，接受虛無假設。亦即兼任不同行政職務之國中教師在整體工作壓力、「行政負荷」、「角色期許」、「人際關係」、「校務決策」、「上級壓力」等構面上的感受沒有明顯差異存在。

四、經薛費法事後比較：擔任不同行政職務之臺北市國中兼任行政職務教師在「整體工作壓力」、「行政負荷」、「角色期許」、「人際關係」、「校務決策」、「上級壓力」等構面變異數無顯著差異，不再做薛費法多重比較。

### 柒、學校班級數不同的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力之差異性分析

不同班級數的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力感受的差異情形，如表 4-3-7 所列。由表中可知：

- 一、整體工作壓力而言，學校班級總數為「35班(含)以下」者工作壓力的感受最高，平均分數為 2.9873 分；其次為「35-53班」者，平均分數為 2.8488 分；以學校班級總數為「54班(含)以上」者工作壓力的感受最低，平均分數為 2.8445 分。
- 二、就整體工作壓力感受最高的「35班(含)以下」教師兼任行政職者而言，其在五個構面的壓力感受平均分數皆是不同班級數之最高的，其排列順序為「行政負荷」(平均數為 3.4670)、 「上級壓力」(平均數為 3.2811)、 「人際關係」(平均數為 2.7892)、 「角色期許」(平均數為 2.7689)、 「校務決策」(平均數為 2.6149)、等五構面的壓力感受平均分數皆是不同班級數之最高的。
- 三、不同班級數的臺北市國中兼任行政職務教師在「行政負荷」構面，變異數分析 F 值為 1.427， $p=.241>.05$ 、在「角色期許」構面，變異數分析 F 值為 2.725， $p=.067>.05$ 、在「校務決策」構面，變異數分析 F 值為.746， $p=.475>.05$ ，在「上級壓力」構面變異數分析 F 值為 2.274， $p=.104>.05$  等四個構面其 p 值皆 $>.05$ ，故接受虛無假設。亦即不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在「行政負荷」、「角色期許」、「校務決策」、「上級壓力」四個構面上的感受沒有明顯差異存在。

表 4-3-7 不同班級數之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力各構面之單

因子變異數分析摘要表

分析項					變異數分析					事後比較
構面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	F	
行政負擔	1.35(不含)班以下	185	3.4670	.74356	組間	1.575	2	.788	1.427	
	2.35-53班	113	3.3504	.69206	組內	252.816	458	.552		
	3.54班以上	163	3.3460	.77557	總和	254.391	460			
	總和	461	3.3957	.74366						
角色期待	1.35(不含)班以下	185	2.7686	.77016	組間	3.038	2	1.519	2.725	
	2.35-53班	113	2.5929	.70909	組內	255.313	458	.557		
	3.54班以上	163	2.6110	.74478	總和	258.351	460			
	總和	461	2.6698	.74942						
人際關係	1.35(不含)班以下	185	2.7892	.69929	組間	4.091	2	2.045	4.933**	1 > 3
	2.35-53班	113	2.6018	.52746	組內	189.892	458	.415		
	3.54班以上	163	2.5939	.65146	總和	193.983	460			
	總和	461	2.6742	.64939						
校務決策	1.35(不含)班以下	185	2.6149	.70469	組間	.713	2	.356	.746	
	2.35-53班	113	2.5642	.64155	組內	218.746	458	.478		
	3.54班以上	163	2.5245	.70831	總和	219.459	460			
	總和	461	2.5705	.69071						
上級壓力	1.35(不含)班以下	185	3.2811	.75590	組間	2.224	2	1.112	2.274	
	2.35-53班	113	3.1350	.63828	組內	224.009	458	.489		
	3.54班以上	163	3.1426	.67241	總和	226.234	460			
	總和	461	3.1963	.70129						
整體工作壓力	1.35(不含)班以下	185	2.9873	.57782	組間	2.205	2	1.103	3.616*	
	2.35-53班	113	2.8488	.47890	組內	139.641	458	.305		
	3.54班以上	163	2.8445	.56939	總和	141.846	460			
	總和	461	2.9029	.55530						

\* p < .05

四、不同班級數的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力構面的變異數分析 F 值為 3.616， $p = .028 < .05$ ，、「人際關係」構面的變異數分析 F 值為 4.933， $p = .008 < .05$ ，故拒絕虛無假設。即不同班級數的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力、「人際關係」構面的感受上有顯著差異存在。

五、經薛費法事後比較發現：

- (一) 在整體工作壓力方面：在整體工作壓力，呈現變異數有顯著差異，但經薛費法多重比較結果發現，各組間並無較明顯之差異存在。
- (二) 在工作壓力「人際關係」構面方面：學校班級數「35 班(含)以下」臺北市國中兼任行政職務教師，其對人際關係工作壓力的感受顯著高於「54 班(含)以上」者。

#### 第四節 臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策略的差異性分析

本研究探討臺北市國中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 2-1 至 2-7，在統計方法方面以獨立樣本 t 考驗 (independent sample t-test) 來進行性別變項的分析，及單因子變異數分析 (ANOVA) 來檢驗其他背景變項(年齡、服務年資、擔任行政職務年資、最高學歷、擔任行政職務、學校班級數)。在進行檢驗時，需先檢驗資料是否符合變異數同質性(homogeneity of variance)假定，以保證推論結果之正確性。如果變異數不同質，則需運用數學方法做資料特質變換，使轉換成具有同質性的資料。進行獨立樣本單因子變異數分析後，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。茲將各背景變項分析的過程與結果敘述如下：

##### 壹、不同性別的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力因應策略之差異性分析

臺北市國中兼任行政職務男女教師，對於工作壓力感受調適的差異情形，如表 4-4-1 所示。由表中可知：

一、男性臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適平均數為 3.1816 分，標準差為.4286；女性臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適平均數為 3.1767 分，標準差為.4053。t 值為 .127， $P=.899 > .05$ ，所以接受虛無假設，表示臺北市國中兼任行政職務男女教師在整體工作壓力因應策上並無顯著差異存在。

二、在工作壓力調適各構面中，其四個構面獨立樣本 t 考驗結果，分別敘述如下：在「消極逃避」t 值為.284， $p=.777 > .05$ ；「情緒調適」t 值為.617， $p=.538 > .05$ ；「理性解決」t 值為.713， $p=.476 > .05$ ；「尋求支持」t 值為-1.882， $p=.060 > .05$ ，皆接受虛無假設，表示臺北市國中兼任行政職務男女教師在工作壓力調適的「消極逃避」、「情緒調適」、「理性解決」、「尋求支持」等構面上的運用，並無顯著差異存在。

表 4-4-1 不同性別的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力調適各構面之獨立樣本 t 考驗分析摘要表

策略	性別	個數	平均數	標準差	t 值
消極逃避	男性	215	2.183	.719	.284
	女性	246	2.164	.716	
情緒調適	男性	215	3.310	.834	.617
	女性	246	3.263	.809	
理性解決	男性	215	3.511	.600	.713
	女性	246	3.474	.532	
尋求支持	男性	215	3.855	.634	-1.882
	女性	246	3.962	.581	
整體壓力調適	男性	215	3.181	.428	.127
	女性	246	3.176	.405	

\* $p < .05$

## 貳、不同年齡的臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力調適之差異性分析

不同年齡臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力調適的差異情形，如表 4-4-2 所列。由表中可知：

- 一、以整體工作壓力調適而言，年齡在「31-40 歲」者工作壓力運用因應策略最高，平均分數為 3.236 分；其次為年齡「30 歲（含）以下」者，平均分數為 3.206 分；「51 歲以上」者工作壓力運用因應策略最少，平均分數為 3.032 分。

表 4-4-2 不同年齡之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之

單因子變異數分析摘要表

構面	分析項				變異數分析					
	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	f	事後比較
消極逃避	1.30歲(含)以下	65	2.2862	.70796	組間	1.487	3	.496	.965	
	2.31-40歲	211	2.1867	.72546	組內	234.899	457	.514		
	3.41-50歲	134	2.1075	.60308	總和	236.386	460			
	4.51歲以上	51	2.1451	.93730						
	總和	461	2.1731	.71686						
情緒調適	1.30歲(含)以下	65	3.3969	.73100	組間	7.477	3	2.492	3.768*	
	2.31-40歲	211	3.3659	.85455	組內	302.316	457	.662		2>4
	3.41-50歲	134	3.2209	.78951	總和	309.793	460			
	4.51歲以上	51	2.9804	.79825						
	總和	461	3.2855	.82065						
理性解決	1.30歲(含)以下	65	3.3692	.53994	組間	1.761	3	.587	1.849	
	2.31-40歲	211	3.5355	.55995	組內	145.136	457	.318		
	3.41-50歲	134	3.5119	.58836	總和	146.897	460			
	4.51歲以上	51	3.4118	.54024						
	總和	461	3.4915	.56510						
尋求支持	1.30歲(含)以下	65	3.9154	.58510	組間	4.809	3	1.603	4.430**	
	2.31-40歲	211	4.0118	.61371	組內	165.364	457	.362		2>3
	3.41-50歲	134	3.8246	.56198	總和	170.173	460			2>4
	4.51歲以上	51	3.7304	.66866						
	總和	461	3.9127	.60823						
整體壓力調適	1.30歲(含)以下	65	3.2065	.40878	組間	2.143	3	.714	4.216**	
	2.31-40歲	211	3.2362	.41504	組內	77.438	457	.169		2>4
	3.41-50歲	134	3.1316	.39826	總和	79.581	460			
	4.51歲以上	51	3.0320	.43530						
	總和	461	3.1790	.41594						

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

二、就整體工作壓力運用因應策略最高的「31-40歲」年齡者而言，其在二個構面的壓力運用因應策略平均分數皆是不同年齡組中最高的，其排列順序為「尋求支持」（平均數為 4.011）、「理性解決」（平均數為 3.535）。「30歲(含)以下」者在「情緒調適」（平均數為 3.396）、「消極逃避」（平均數為 2.286）二構面壓力運

用因應策略最高為。

三、不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在「消極逃避」構面，變異數分析 F 值為.965， $p=.409>.05$ ；在「理性解決」構面，變異數分析 F 值為 1.849， $p=.138>.05$ ，以上二個構面其 p 值皆  $>.05$ ，故接受虛無假設。亦即不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力因應策略「消極逃避」、「理性解決」構面上的因應策略沒有明顯差異存在。

四、不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適變異數分析 F 值為 4.216， $p=.006<.05$ 、「情緒調適」變異數分析 F 值為 3.768， $p=.011<.05$ 、「尋求支持」變異數分析 F 值為 4.430， $p=.004<.05$  等構面 p 值皆  $<.05$ ，故拒絕虛無假設。即在不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師，在整體工作壓力調適、「情緒調適」、「尋求支持」等構面的因應策略運用上有顯著差異存在。

五、經薛費法事後比較發現：

(一) 整體工作壓力調適方面：「31-40 歲」的臺北市國中兼任行政職務教師，其工作壓力的因應策略運用顯著高於「51 歲以上」。

(二) 在工作壓力「情緒調適」構面方面：「31-40 歲」臺北市國中兼任行政職務教師，其工作壓力因應策略的運用頻率顯著高於「51 歲以上」兼任行政職務教師。

(三) 在工作壓力「尋求支持」構面方面：「31-40 歲」臺北市國中兼任行政職務教師，其工作壓力的因應策略的運用頻率顯著高於「41-50 歲」、「51 歲以上」兼任行政職務教師。

參、不同服務年資的臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力調適之差異性分析

不同服務年資的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力調適因應策略運用的差異情形，如表 4-4-3 所列。由表中可知：

表 4-4-3 不同服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表

分析項		變異數分析								
構面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	f	事後比較
消極逃避	1.1-5年	82	2.2902	.75435	組間	2.539	4	.635	1.238	
	2.6-10年	127	2.2236	.62671	組內	233.847	456	.513		
	3.11-15年	88	2.0886	.76885	總和	236.386	460			
	4.15-20年	67	2.1104	.70262						
	5.21年(含)以上	97	2.1278	.75177						
	總和	461	2.1731	.71686						
情緒調適	1.1-5年	82	3.5098	.82141	組間	9.182	4	2.295	3.482**	1>5
	2.6-10年	127	3.3165	.81822	組內	300.611	456	.659		
	3.11-15年	88	3.3182	.82358	總和	309.793	460			
	4.15-20年	67	3.2239	.76319						
	5.21年(含)以上	97	3.0680	.81746						
	總和	461	3.2855	.82065						
理性解決	1.1-5年	82	3.5195	.55942	組間	1.123	4	.281	.878	
	2.6-10年	127	3.4268	.56589	組內	145.774	456	.320		
	3.11-15年	88	3.5250	.59678	總和	146.897	460			
	4.15-20年	67	3.5672	.53552						
	5.21年(含)以上	97	3.4701	.56054						
	總和	461	3.4915	.56510						
尋求支持	1.1-5年	82	4.0335	.55523	組間	2.071	4	.518	1.405	
	2.6-10年	127	3.8780	.63532	組內	168.102	456	.369		
	3.11-15年	88	3.9574	.61963	總和	170.173	460			
	4.15-20年	67	3.8507	.59680						
	5.21年(含)以上	97	3.8582	.60693						
	總和	461	3.9127	.60823						
整體壓力調適	1.1-5年	82	3.3017	.42606	組間	2.003	4	.501	2.943*	1>5
	2.6-10年	127	3.1761	.40738	組內	77.579	456	.170		
	3.11-15年	88	3.1836	.41103	總和	79.581	460			
	4.15-20年	67	3.1532	.39500						
	5.21年(含)以上	97	3.0928	.42042						
	總和	461	3.1790	.41594						

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

一、以整體工作壓力調適而言，服務年資在「1-5年」者工作壓力因應

策略的運用頻率最高，平均分數為 3.3017 分；其次為服資年資「11-15 年」者，平均分數為 3.18365 分；以服務年資「21 年以上」者工作壓力因應策略運用的頻率最低，平均分數為 3.0928 分。

二、就整體工作壓力因應策略頻率最高的「1-5 年」者而言，其在「消極逃避」、「情緒調適」、「尋求支持」三個構面的壓力因應策略運用平均分數皆是不同服務年資者之最高的，其排列順序為「尋求支持」（平均數為 4.0335）、「情緒調適」（平均數為 3.5098）、「消極逃避」（平均數為 2.2902）。而服務年資「15-20 年以上」者，其在「理性解決」構面工作壓力因應策略運用平均分數最高（平均數為 3.5672）。

三、不同服務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在「消極逃避」構面，變異數分析 F 值為 1.238， $p=.294 > .05$ 、在「尋求支持」構面，變異數分析 F 值為 1405， $p=.231 > .05$ 、在「理性解決」構面，變異數分析 F 值為 .878， $477 > .05$ ，此三個構面其 p 值皆  $> .05$ ，故接受虛無假設。亦即不同服務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在「消極逃避」、「尋求支持」、「理性解決」等三個構面的因應策略運用是沒有差異性存在。

四、不同服務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適，變異數分析 F 值為 2.943， $p=.020 < .05$ ，「情緒調適」構面的變異數差異 F 值為 3.482， $=.008 < .05$ ，p 值皆  $< .05$ ，故拒絕虛無假設。即不同服務年資之國中教師兼任行政職務者，在整體工作壓力調適、「情緒調適」構面的壓力因應策略運用上有顯著差異存在。

五、經薛費法事後比較發現：

（一）在整體工作壓力調適構面方面：服務年資在「1-5 年」的臺北市國中兼任行政職務教師，其在整體工作壓力調適因應策略的運

用頻率顯著高於「21年(含)以上」者。

(二) 在工作壓力調適因應策略「情緒調適」構面方面：服務年資在「1-5年」的臺北市國中兼任行政職務教師，其對情緒調適工作壓力因應策略的運用頻率亦顯著高於「21年(含)以上」之臺北市國中兼任行政職務教師。

#### 肆、擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力調適之差異性分析

擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師者對工作壓力因應策略運用的差異情形，如表 4-4-4 所列。由表中可知：

- 一、整體工作壓力調適而言，擔任行政職務年資「1-5年」者，工作壓力因應策略的運用最高，平均分數為 3.2284 分；其次為服務年資「6-10年」者，平均分數為 3.1579 分；以服務年資「16年以上」者工作壓力因應策略的運用最低，平均分數為 3.0513 分。
- 二、就整體工作壓力因應策略運用頻率最高的服務年資「11-15年」者而言，其在「理性解決」(平均數為 3.5394)構面的壓力因應策略平均分數是擔任不同行政職務年資者之最高者。另行政職務服務年資「16年以上」者，其在「消極逃避」(平均數為 2.2550)構面的壓力感受平均分數是擔任不同行政職務年資者最高的。
- 三、擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適方面，變異數分析 F 值為 2.603， $p=.051 > .05$ 、「消極逃避」構面的變異數分析 F 值為 .612， $p=.608 > .05$ 、「理性解決」構面的變異數分析 F 值為 1.430， $p=.233 > .05$ 。以上構面其 p 值皆  $> .05$ ，故接受虛無假設。亦即擔任不同行政職務臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適、「消極逃避」、「理性解決」等因應策略的運用沒有顯著差異。
- 四、擔任不同行政職務年資的臺北市國中兼任行政職務教師在「情緒

調適」構面的變異數分析 F 值為 3.390， $p=.018<.05$ 、「尋求支持」構面的變異數分析 F 值為 4.226， $p=.005<.05$ ，二構面的  $p$  值  $<.05$ ，故拒絕虛無假設。即不同擔任行政職務年資的國中教師兼任行政職務者在「情緒調適」、「尋求支持」二構面的壓力因應策略上有顯著差異存在。

#### 五、經薛費法事後比較發現：

- (一) 在工作壓力調適「情緒調適」構面方面：經薛費法事後比較發現，各組間並無顯著的差異存在。
- (二) 在工作壓力調適「尋求支持」構面方面：不同擔任行政職務年資在「1-5年」國中教師兼任行政職務者，其對情緒調適工作壓力因應策略的運用顯著高於「16年以上」者。

表 4-4-4 擔任不同行政職務服務年資之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表

構面	組別	分析項			變異來源	變異數分析				事後比較
		人數	平均數	標準差		ss	df	ms	F	
消極逃避	1.1-5年	215	2.1367	.72479	組間	.945	3	.315	.612	
	2.6-10年	137	2.2219	.73151	組內	235.441	457	.515		
	3.11-15年	69	2.1420	.59022	總和	236.386	460			
	4.16年以上	40	2.2550	.82523						
	總和	461	2.1731	.71686						
情緒調適	1.1-5年	215	3.4000	.85511	組間	6.743	3	2.248	3.390*	
	2.6-10年	137	3.2467	.79234	組內	303.049	457	.663		
	3.11-15年	69	3.1478	.74963	總和	309.793	460			
	4.16年以上	40	3.0400	.76755						
	總和	461	3.2855	.82065						
理性解決	1.1-5年	215	3.5274	.58577	組間	1.366	3	.455	1.430	
	2.6-10年	137	3.4496	.53456	組內	145.531	457	.318		
	3.11-15年	69	3.5391	.54590	總和	146.897	460			
	4.16年以上	40	3.3600	.57682						
	總和	461	3.4915	.56510						
尋求支持	1.1-5年	215	4.0047	.59346	組間	4.636	3	1.545	4.266**	
	2.6-10年	137	3.8522	.60296	組內	165.537	457	.362		1>4
	3.11-15年	69	3.8841	.59653	總和	170.173	460			

持	4.16年以上	40	3.6750	.65094					
	總和	461	3.9127	.60823					
整	1.1-5年	215	3.2284	.42336	組間	1.337	3	.446	2.603
體	2.6-10年	137	3.1579	.38634	組內	78.244	457	.171	
壓	3.11-15年	69	3.1411	.42351	總和	79.581	460		
力	4.16年以上	40	3.0513	.43540					
調	總和	461	3.1790	.41594					
適									

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

### 伍、不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力調適之差異性分析

不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力因應策略運用的差異情形，如表 4-4-5 所列。

表 4-4-5 不同最高學歷之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面之單因子變異數分析摘要表

分析項		變異數分析								
構面	組別	人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	F	事後比較
消極逃避	1.研究所畢業(博、碩士)	208	2.1394	.69085	組間	.693	2	.346	.673	
	2.暑期研究所四十學分班結業	76	2.2500	.75622	組內	235.694	458	.515		
	3大學畢業	177	2.1797	.73084	總和	236.386	460			
	總和	461	2.1731	.71686						
情緒調適	1.研究所畢業(博、碩士)	208	3.3606	.83994	組間	15.851	2	7.926	12.349***	1>2
	2.暑期研究所四十學分班結業	76	2.8684	.62273	組內	293.941	458	.642		3>2
	3大學畢業	177	3.3763	.82165	總和	309.793	460			
	總和	461	3.2855	.82065						
理性解決	1.研究所畢業(博、碩士)	208	3.5067	.57781	組間	1.011	2	.506	1.587	
	2.暑期研究所四十學分班結業	76	3.3868	.49889	組內	145.886	458	.319		
	3大學畢業	177	3.5186	.57460	總和	146.897	460			
	總和	461	3.4915	.56510						
尋求	1.研究所畢業(博、碩士)	208	3.9303	.63745	組間	1.402	2	.701	1.902	

支持	2.暑期研究所四十學 分班結業	76	3.7895	.53081	組內	168.771	458	.368	
	3大學畢業	177	3.9449	.60078	總和	170.173	460		
	總和	461	3.9127	.60823					
整體 壓力 調 適	1.研究所畢業(博、碩 士)	208	3.1976	.41771	組間	1.903	2	.951	5.610** 1>2
	2.暑期研究所四十學 分班結業	76	3.0360	.36334	組內	77.678	458	.170	3>2
	3大學畢業	177	3.2186	.42412	總和	79.581	460		
	總和	461	3.1790	.41594					

\* p < .05

由表中可知：

- 一、整體工作壓力調適而言，以「大學畢業」者的工作壓力因應策略的感受最高，平均分數為 3.2186 分；以「暑期研究所四十學分班結業」者整體工作壓力因應策略運用最低，平均分數為 3.0360 分。
- 二、整體工作壓力因應策略運用頻率最高之「大學畢業」者，其在三個構面的壓力因應策略的運用是不同最高學歷者最高的，其排列順序為「尋求支持」(平均數為 3.9449)、「理性解決」(平均數為 3.5186)、「情緒調適」(平均數為 3.3763)。另最高學歷為「暑期研究所四十學分班結業」在「消極逃避」(平均數為 2.2500)構面上，壓力因應策略運用是不同最高學歷者最高的。
- 三、不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師在「消極逃避」變異數分析 F 值為 .0673， $p = .511 > .05$ 、「尋求支持」變異數分析 F 值為 1.902， $p = .150 > .05$ 、「理性解決」變異數分析 F 值為 1.587， $p = .206 > .05$ ，以上三構面其 p 值皆  $> .05$ ，故接受虛無假設。亦即不同最高學歷國中教師兼任行政職務者，在「消極逃避」、「尋求支持」、「理性解決」等構面在因應策略運用是沒有差異性存在。
- 四、不同最高學歷的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適(變異數分析 F 值為 5.610， $p = .004 < .05$ )及「情緒調適」(變

異數分析 F 值為 12.349,  $p = .000 < .05$ ), 其 p 值皆  $< .05$ , 拒絕虛無假設, 亦即不同最高學歷國中教師兼任行政職務者, 在整體工作壓力調適、「情緒調適」構面因應策略運用有顯著差異性存在。

#### 五、經薛費法事後比較發現：

(一) 在整體工作壓力調適構面方面：「研究所畢業(博、碩士)」的臺北市國中兼任行政職務教師, 其在整體工作壓力調適因應策略的運用頻率顯著高於「暑期研究所四十學分班結業」者。

「大學畢業」的臺北市國中兼任行政職務教師, 其在整體工作壓力調適因應策略的運用頻率亦顯著高於「暑期研究所四十學分班結業」者。

(二) 在工作壓力調適因應策略「情緒調適」構面方面：「研究所畢業(博、碩士)」的臺北市國中兼任行政職務教師, 其在「情緒調適」構面之因應策略運用頻率顯著高於「暑期研究所四十學分班結業」者。「大學畢業」的臺北市國中兼任行政職務教師, 其在「情緒調適」構面之因應策略運用頻率亦顯著高於「暑期研究所四十學分班結業」者。

#### 陸、擔任不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力調適之差異性分析

擔任不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師, 對工作壓力因應策略運用的差異情形, 如表 4-4-6 所列。由表中可知：

一、擔任行政職務為「訓導處組長」者, 在整體工作壓力因應策略運用的平均分數最高, 平均分數為 3.2197 分；擔任行政職務為「主任」者次之, 在整體工作壓力因應策略運用的平均分數為 3.2109 分。最低為「教務處組長」, 平均分數為 3.1097。

二、整體工作壓力因應策略運用頻率最高之「訓導處組長」在工作壓力因應策略調適「尋求支持」(平均分數 3.9735 分) 與「情緒調適」

(平均分數 3.4076 分)二構面的平均分數最高。「主任組」則在「理性解決」(平均分數 3.5906 分)、「消極逃避」(平均分數 2.2268 分)二構面的平均分數最高。

三、擔任不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師在整體壓力調適 F 值為 1.814,  $p=.144 > .05$ ; 「消極逃避」構面變異數分析 F 值為 .327,  $p=.806 > .05$ ; 「情緒調適」變異數 F 值為 1.413,  $p=.238 > .05$ ; 「尋求支持」變異數 F 值為 2.080,  $p=.102 > .05$ ; 三個構面其 p 值  $> .05$ , 接受虛無假設。亦即兼任不同行政職務之臺北市國中教師在整體工作壓力調適、「消極逃避」、「情緒調適」、「尋求支持」等構面上的壓力因應策略沒有明顯差異存在。

四、擔任不同行政職務教師工作壓力調適在「理性解決」構面中, 其變異數 F 值為 2.992,  $p=.031 < .05$ , 拒絕虛無假設, 表示擔任不同行政職務教師工作壓力調適「理性解決」構面有顯著性差異。

五、經薛費法事後比較: 在工作壓力調適因應策略中, 「主任組」的臺北市國中兼任行政職務教師, 其在「理性解決」構面之因應策略運用頻率顯著高於「教務處組長」組。

表 4-4-6 不同行政職務的臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面獨立樣本 t 考驗分析摘要表

構面	組別	分析項				變異數分析				事後比較
		人數	平均數	標準差	變異來源	ss	df	ms	F	
消極逃避	1.主任	127	2.2268	.72478	組間	.506	3	.169	.327	
	2.輔導室組長	83	2.1518	.61254	組內	235.881	457	.516		
	3.教務處組長	119	2.1513	.70445	總和	236.386	460			
	4.訓導處組長	132	2.1545	.78326						
	總和	461	2.1731	.71686						
情緒調適	1.主任	127	3.2394	.79604	組間	2.848	3	.949	1.413	
	2.輔導室組長	83	3.2096	.78018	組內	306.945	457	.672		
	3.教務處組長	119	3.2521	.82234	總和	309.793	460			
	4.訓導處組長	132	3.4076	.86224						
	總和	461	3.2855	.82065						

理性解決	1.主任	127	3.5906	.56223	組間	2.829	3	.943	2.992*	1>3
	2.輔導室組長	83	3.5012	.49226	組內	144.068	457	.315		
	3.教務處組長	119	3.3765	.55795	總和	146.897	460			
	4.訓導處組長	132	3.4939	.60302						
	總和	461	3.4915	.56510						
尋求支持	1.主任	127	3.9311	.57015	組間	2.293	3	.764	2.080	
	2.輔導室組長	83	3.9548	.55098	組內	167.881	457	.367		
	3.教務處組長	119	3.7962	.63859	總和	170.173	460			
	4.訓導處組長	132	3.9735	.64149						
	總和	461	3.9127	.60823						
整體壓力調適	1.主任	127	3.2109	.40042	組間	.936	3	.312	1.814	
	2.輔導室組長	83	3.1649	.38270	組內	78.645	457	.172		
	3.教務處組長	119	3.1097	.39514	總和	79.581	460			
	4.訓導處組長	132	3.2197	.46239						
	總和	461	3.1790	.41594						

\*p<.05

### 柒、不同學校規模的臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力調適之差異性分析

不同學校規模的臺北市國中兼任行政職務教師對工作壓力因應策略運用的差異情形，如表 4-4-7 所列。由表中可知：

- 一、整體工作壓力調適而言，學校班級總數為「35 班以下」者工作壓力因應策略運用頻率最高，平均分數為 3.2213 分；其次為「54 班以上」者，平均分數為 3.1731 分；以學校規模「35-53 班」者工作壓力因應策略運用頻率最低，平均分數為 3.1183 分。
- 二、在工作壓力調適各構面而言：在「理性解決」、「情緒調適」二構面中，學校班級數為「35 班(不含)以下」者之國中教師兼任行政職者而言，在此二構面的工作壓力因應策略頻率最高，平均分數其排列順序為「理性解決」平均數為 3.5611 分，「情緒調適」平均數為 3.3805 分。「54 班以上」之國中教師兼任行政職者，在「尋求支持」平均數為 3.9325 分及在「消極逃避」平均數為 2.1988 分二構面中的工作壓力因應策略頻率最高。

- 三、不同學校規模的臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適變異數分析 F 值為 2.189， $p=.113>.05$ ；在「消極逃避」構面，變異數分析 F 值為.176， $p=.839>.05$ ；在「尋求支持」構面，變異數分析 F 值為.750， $p=.473>.05$ ；在「理性解決」構面，變異數分析 F 值為 2.842， $p=.059>.05$ ，以上三個構面 p 值皆  $>.05$ ，故接受虛無假設。亦即不同年齡組臺北市國中兼任行政職務教師在整體工作壓力調適、「消極逃避」、「理性解決」、「尋求支持」等構面上的壓力因應策略運用頻用沒有顯著差異存在。
- 四、不同學校規模的臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力因應策略調適「情緒調適」構面，變異數分析 F 值為 3.735， $p=.025<.05$ ，拒絕虛無假設，表示不同學校規模的臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力因應策略「情緒調適」構面有顯著差異。
- 五、經薛費法事後比較：在工作壓力調適因應策略中，學校班級數在「35(不含)班以下」的臺北市國中兼任行政職務教師，其在「情緒調適」構面之因應策略運用頻率顯著高於學校班級數在「35-53 班」的臺北市國中兼任行政職務教師。

表 4-4-7 不同班級數之臺北市國中兼任行政職務教師在工作壓力調適各構面

之單因子變異數分析摘要表

分析項		變異數分析								
構面	組別	人 數	平均 數	標準 差	變異 來源	ss	df	ms	F	事後 比較
消 極 逃 避	1.35(不含)班以下	185	2.1535	.74440	組間	.181	2	.091	.176	
	2.35-53班	113	2.1681	.69053	組內	236.205	458	.516		
	3.54班以上	163	2.1988	.70641	總和	236.386	460			
	總和	461	2.1731	.71686						
情 緒 調 適	1.35(不含)班以下	185	3.3805	.88836	組間	4.971	2	2.486	3.735*	
	2.35-53班	113	3.1150	.73960	組內	304.821	458	.666		1>2
	3.54班以上	163	3.2957	.77915	總和	309.793	460			
	總和	461	3.2855	.82065						
理 性 解 決	1.35(不含)班以下	185	3.5611	.59106	組間	1.801	2	.900	2.842	
	2.35-53班	113	3.4850	.50057	組內	145.096	458	.317		
	3.54班以上	163	3.4172	.57064	總和	146.897	460			
	總和	461	3.4915	.56510						
尋 求 支 持	1.35(不含)班以下	185	3.9324	.60694	組間	.556	2	.278	.750	
	2.35-53班	113	3.8518	.65690	組內	169.618	458	.370		
	3.54班以上	163	3.9325	.57471	總和	170.173	460			
	總和	461	3.9127	.60823						
整 體 壓 力 調 適	1.35(不含)班以下	185	3.2213	.41772	組間	.754	2	.377	2.189	
	2.35-53班	113	3.1183	.41570	組內	78.827	458	.172		
	3.54班以上	163	3.1731	.41101	總和	79.581	460			
	總和	461	3.1790	.41594						

\*p<.05



## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討臺北市國中兼任行政職務教師工作壓力來源，與了解臺北市國中兼任行政職務教師面對工作壓力的因應策略，期望藉由本研究之結果，進一步提出具體建議，以減少臺北市國中兼任行政職務教師之工作壓力，促進身心健康。本章主要是根據文獻探討及研究發現歸納成結論，並提出建議，以作為教育行政機關、國中校長、兼任行政職務教師及未來研究者之參考。

本研究的對象是以臺北市教育局公佈之臺北市立國中(含完全中學)為母群共計 70 所，共發出約 750 份問卷，回收有效問卷 461 份，回收率為 61.46%。本研究經過資料統計分析，獲得了具體的結論，茲分為結論及建議兩部份作為說明。

### 第一節 結論

為進一步探討臺北市國中兼任行政職務教師，工作壓力與因應策略之實際情形，本研究藉由「臺北市國中兼任行政職務教師工作感受與調適調查問卷」進行調查，調查結果已於第四章進行分析討論，茲將所得之發現列述於後：

本研究調查之主要發現有四項，描述如下：

#### 壹、臺北市國中兼任行政職務教師所感受的工作壓力之現況

臺北市國中兼任行政職務教師所感受的整體工作壓力是中等程度  $M=2.9029$ 。且普遍感受到「行政負荷」 $M=3.3957$  及「上級壓力」 $M=3.1963$  兩個構面的工作壓力較為沈重。五個構面壓力感受大小依序為「行政負荷」 $M=3.3957$ 、「上級壓力」 $M=3.1963$ 、「人際關係」 $M=2.6742$ 、「角

色期許」 $M=2.6698$ 、「校務決策」 $2.5705$ 。感受的壓力都較偏向於「有時如此」。

## 貳、臺北市國中兼任行政職務教師採取壓力因應策略之現況

臺北市國中兼任行政職務教師的工作壓力因應策略，其整體壓力運用策略 $M=3.1790$ ，頻率為中等程度。面臨工作壓力時，大多採取正面的因應策略「尋求支持」 $M=3.9172$ 、「理性解決」 $M=3.4915$ 、「情緒調適」 $M=3.855$ 去解決問題，其中「尋求支持」偏向「經常如此」，「理性解決」、「情緒調適」此二項度的感受度偏向「有時如此」，較少使用負面的因應策略「消極逃避」 $M=2.1731$ ，其感受度偏向「很少如此」。

參、不同背景變項臺北市國中兼任行政職務教師，其工作壓力之差異性  
不同背景變項之臺北市國中兼任行政職務教師，在整體工作壓力負荷不會因年齡、服務年資、行政職務年資、最高學歷、目前擔任行政職務、學校班級數、學校型態等不同而有顯著差異。會因性別有顯著差異。

其影響工作壓力感受者的綜合結果論述如下：

- 一、 整體工作壓力感受最高之臺北市國中兼任行政職務教師為「女性」。
- 二、 臺北市國中兼任行政職務教師中，以「女性」或「擔任行政職務年資 1-5 年」者，其對「行政負荷」的工作壓力感受最深。
- 三、 臺北市國中兼任行政職務教師以行政職務年資在「1-5 年」者，其對「角色期許」的工作壓力感受最深。
- 四、 臺北市國中兼任行政職務教師以學校班級數「35 班(含)以下」之國中教師，其對「人際關係」的工作壓力感受最深。
- 五、 臺北市國中兼任行政職務教師，對「校務決策」的工作壓力無顯著差異。
- 六、 臺北市國中兼任行政職務教師，任行政職務者為「大學畢業」者，其對「上級壓力」的工作壓力感受較深。

## 肆、不同背景變項臺北市國中兼任行政職務教師，其壓力調適策略之差異性

不同背景變項之臺北市國中兼任行政職務教師，在整體壓力調適策略不會因性別、行政職務年資、學校班級、目前擔任行政職務等不同而有顯著差異。會因年齡、服務年資、最高學歷有顯著差異。

綜合結果論述如下：

- 一、 臺北市國中兼任行政職務教師，以年齡在「31-40歲」或服務年資在「1-5年」及「大學畢業」者在整體工作壓力的因應策略運用顯著最高。
- 二、 臺北市國中兼任行政職務教師在使用「消極逃避」壓力因應策略無顯著差異性存在。
- 三、 臺北市國中兼任行政職務教師，以年齡「31-40歲」或服務年資在「1-5年」及「大學畢業」、學校班級數「35(不含)班以下」較常使用「情緒調適」壓力因應策略。
- 四、 臺北市國中兼任行政職務教師，以擔任「主任」兼任行政職務教師較常使用「理性解決」壓力因應策略。
- 五、 臺北市國中兼任行政職務教師，以「31-40歲」或行政服務年資「1-5年」兼任行政職務教師，其工作壓力的因應策略較常使用「尋求支持」。

## 第二節 建議

根據上述的研究結論，本節將針對教育主管機關、國中校長、兼任行政職務教師及未來研究者四方面提出建議，以供有關人員及未來有志研究者參考：

## 壹、對教育主管機關之建議

### 一、加強國中兼任行政教師的工作輔導

本研究顯示，兼任行政工作資歷較淺的教師之工作壓力高於年資深的教師，顯示剛接任行政工作教師因缺乏實際工作經驗且不熟悉新環境，因此較容易感受到工作壓力；故應規劃相關的研習進修活動，且必須在暑期七月或八月辦理新進兼任行政職務工作主任、組長之研習活動，讓即將接任行政職務教師對其工作有整體的認知，免得一上手就手忙腳亂，並建立輔導網絡、各組業務中心學校以做為問題之諮詢。每學期末且可透過研習相互交流學習透過經驗分享、舒暢壓力的主題工作坊、訊息交流，來協助學校兼任行政職務教師充實相關知能，提升行政效能。

### 二、培養專業的行政人員

在大學師資培育課程，應開設學校行政課程，動視學校行政人員的培育，讓準教師對學校行政都能有具體的認知，培訓做為大學畢業後擔任學校行政工作的實務能力。且應多鼓勵在職的兼任行政工作教師報考各大學的行政碩士班。

長遠目標甚而可以考慮以專業的行政人員擔任學校的行政工作，讓教師回歸至教學專業領域，以避免行政工作影響教學品質。

### 三、降低國中教師兼職行政職務授課時數，增加員額編制，增加國民中學教育經費，適度減輕工作壓力

兼任行政職務的國中教師，平時常扮演上級主管機關教育政策、校長與教師間的溝通者，為了傳達行政事務，又要進行教學工作，常造成工作上或身心方面極大負擔。建議主管教育機關應適度增加員額編制，如增設副組長或協助行政教師、減少授課節數可讓兼任的行政教師有更多的時間來處理行政業務，上述建議亦可擴大至國中兼任行政職務教師。

國中、小教師課稅已箭在弦上，這是時代之潮流趨勢，在課稅後所增加之教育經費，除應用於教育環境之改善，亦應改善學校學習環境、教師教學與學生學習設備、降低班級學生人數、增加教師、輔導人員、行政職員之編制，適度減輕兼任行政教師工作壓力。

## 貳、對國中校長之建議

### 一、多給予兼任行政教師鼓勵、關懷

本研究結果顯示，臺北市國中兼任行政職務教師中，以「女性」教師整體工作壓力感力感受最高，並以女性、「擔任行政職務年資 1-5 年」者，其對「行政負荷」的工作壓力感受最深另外在各工作壓力感受層面與運用壓力因應策的頻率也有顯著正相關存在。校長的支持與肯定，是兼任行政工作教師推展行政工作時最希望得到的協助，因此校長除了在教學設備之軟硬體上能給予支持外，應能同時主動鼓勵、關懷兼任行政工作教師之需求與困難，檢視學校行政人員生理、心理的狀態；如有發現理念不同時，亦應做好意見溝通，提高行政效率。

### 二、學校組織再造，建立行政分工公平化

國民中學行政職務教師編制已行之多年，部分組長的業務隨著教育政策的改變，工作量增加許多，身為學校的大家長，也是學校的領導者，應善用行政領導權，定期召開會議，協調各處室之行政業務，適時將上級臨時交辦業務任務編組，做好處室溝通。在現有經費下，重新調整、兼任行政人員的編制，讓行政業務更具彈性，適度轉移，締造優質組織氣氛，讓行政人員彼此間能相互支援，提昇行政效能。

### 三、重視學校行政工作經驗傳承

「擔任行政職務年資 1-5 年」者，其對「行政負荷」的工作壓力感受最深，這類教師可能因為缺乏行政經驗，且對教育行政法令規章及

學校行政運作不甚熟悉，因此學校上至校長下至單位主管於平日應要求各相關處室做好資料之建檔，以使新手上任時有書面資料可供參考。

### 參、對國中教師兼任行政職務者之建議

#### 一、充實壓力相關知能，適時舒解壓力

對於兼任行政教師個人的建議是，平時多充實壓力因應相關的知能，閱讀報章雜誌，參加相研習活動，或善用空間之餘作運動，旅遊，SPA 泡澡，甚至逛街購物轉換心情，只要對自己有效，可降低壓力，就是好的因應策略。

#### 二、體認價值觀念，以肯定自我

學校行政工作是服務的工作，也是一種自我肯定工作，教師應先瞭解自己的個性、能力及限度，接納自己的缺點，發揮自己所長，拓展視野、增廣見聞、自我充實，盡力把分內的工作完成，以實現自我理想、肯定自我。

#### 三、保持正面、積極的工作態度，並建立良好的人際關係

本研究發現兼任行政職務教師以學校班級數「35班(含)以下」、任教於「完全中學」之國中教師，其對「人際關係」的工作壓力感受最深，個人的人格特質會影響心理層面對壓力的因應，所以個人如對行政事務採正面的想想會帶來積極快樂的感受；相反的，同樣一件事，如採取的態度是消極、負面的想法，如此便會讓心理感受到較大的壓力。

所以建議兼職行政工作教師要以積極、樂觀的態度肯定自己也去尊重同仁包容不同的意見，適時表達個人的感受，對現實的問題做主動的發覺與探索，調整看待事物的角度，尋求朋友、同事間情感上的支持，建立良好的人際關係，彼此相互關懷、協助、打氣形成相互支持的友好關係，便可隨時紓解內心的壓力。

## 肆、對未來研究者之建議

### 一、擴增其他研究變項

本研究樣本之個人基本資料部分包含性別、年齡、服務年資、擔任行政職務年資、最高學歷、擔任行政職務、學校班級數、學校型態等八個項目，綜觀工作壓力與因應策略的影響因素頗多，如婚姻狀況、家庭支持度、學校所在地、人格特質、學校組織氣氛、社區支持、學校資源、學校願景、工作環境等，均值得再深入探討。也可繼續探討國中教師兼任行政職務者的角色察覺、學習期待及心理動機等方面的變項，以瞭解何種變項，對國中兼任行政職務教師工作壓力與行政專業成長有較大相關性。

### 二、研究對象

本研究是以臺北市立國中(含完全中學)之兼任行政教師為對象，研究結果亦僅限於上述對象；所以未來的研究者可以將母群擴大至臺北縣、市或全國之兼任行政教師，亦可以比較公、私立國中兼職行政工作教師間之工作壓力與因應策略間的關係。

### 三、研究方法

本研究主要是以問卷調查為主，著重在量的分析，其中個別差異會因背景變項不同而有所差距，若能輔以質的分析探討，抽取部份國中兼任行政教師開放性問卷訪談等，或許可以發現更多有關教師兼任行政職務者的工作壓力現況，將會使研究結果更充實完善。



## 參考文獻

### 壹、中文部份

- 王以仁 (1992)。教師心理衛生。台北市：心理。
- 王秋絨 (1981)。國民中學組織環境對教師角色壓力的影響。國立台灣師範大學教育研究碩士論文，未出版。
- 王兆基 (2000)。國小教師編制提高到每班 2 人。民國八十九年二月二日聯合報，第三版。
- 江坤誌 (2001)。國民中小學校長行政管理角色、工作壓力及其因應策略之研究。國立中正大學教育學研究所碩士論文。
- 江鴻鈞 (1995)。臺灣省國民小學初任校長工作壓力與因應方式之研究[摘要]。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 任晟蓀 (2000)。學校行政實務處室篇。台北市：五南。
- 李玉惠 (1999)。由文化的內容與特質談學校教育的文化功能。中華民國開放教育學會會訊，7，頁 25-31。
- 李明書 (1996)。工作壓力及其管理策略之探討。勞工行政，74，頁 22-28。
- 李晉男 (2002)。台南科學工業園區高科技研發人員工作壓力、因應方式與職業倦怠之關係研究。國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。未出版。
- 李忠孝 (2007)。桃園縣國小總務主任工作壓力與工作滿意關係之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文。未出版。
- 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。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所。未出版。
- 李思宏 (2005)。台東縣國民中學初任教師工作壓力與因應策略之研究。

- 國立臺東大學教育研究所碩士論文。
- 李勝彰 (2003)。國民中學教師工作壓力、因應策略與退休態度之研究。  
國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 李顯鎮 (2006)。偏遠地區國民小學學校行政人員工作壓力、工作滿足與  
離職傾向關係之研究。淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文。未  
出版。
- 何柔慧 (2003)。台北縣國民小學教師教育改革壓力知覺與專業承諾之相  
關研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文。未出版。
- 何信煒 (2005)。國民小學總務主任工作壓力與工作倦怠相關之研究。國  
立新竹教育大學學校行政碩士論文。未出版。
- 杜昌霖 (2005) 行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究-以高  
雄市國民小學主任暨組長為例。未出版。
- 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。
- 吳宗立 (1997)。國校行政。高雄市：復文。
- 吳宗立 (1998)。國民中學組職衝突、外在壓力、行政決策與學校效能關  
係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 吳晨妤 (2006)。台北縣國小教師工作壓力與工作滿意之研究。未出版。  
臺北市立教育大學社會科教育研究所論文。
- 吳明順 (2003)。國民中學主任工作壓力與因應策略之研究。國立彰化師  
範大學教育研究所在職進修學校行政碩士班碩士論文，未出版。
- 吳明隆 (2000)。SPSS 統計應用實務。台北市：松岡。
- 吳清山 (1993)。學校行政。台北市：心理。
- 吳清基 (1990)。學校行政組織運作之探討。教師天地，46。頁 19-22。
- 吳榮福 (2002)。台南縣國民小學總務主任工作壓力及其因應策略之研究。  
國立臺南師範學院教師在職進修學校行政碩士學位班碩士論文，未出

版。

林玟玟(1987)。教師行為特質、社會支持與工作壓力之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。

林思妙(1992)。從認知評估、因應方式看國中教師工作壓力。國立台灣師範大學教育心理輔導研究所碩士論文，未出版。

林昭男(2001)。國小初任主任工作壓力與因應策略之研究。國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，未出版。

林財丁(1994)。工作壓力的生理、認知歷程和心理分析。企銀季刊，18(4)，頁119-126。

林銘科(2003)。國民小學總務主任工作特性知覺與工作壓力之研究。國立嘉義大學國民教育研究所。未出版。

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

林純文(1997)。國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

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研究。國立彰化師範大學商業教育系在職進修班碩士論文。

洪瑞峰(2008)。國小教師兼任行政主管工作壓力、因應策略與工作滿意度之研究。銘傳大學教育研究所碩士論文。

師大學生輔導中心(1984)。台北市國民中學教師學校壓力狀況調查研究。台北：師大學生輔導中心。

周立勳(1986)。國小教師壓力控制信念與職業倦怠關係之研究。未出版。國立高雄師範學院國民教育研究所論文。

周元璋(2003)。彰化縣國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應方式之研究。臺中教育學院國民教育研究所碩士論文。未出版。

- 邱皓政 (2000)。量化研究與統計分析。台北市：五南。
- 邱文良 (2007)。台北縣國民小學工友工作壓力與工作滿意度之相關研究。輔仁大學教育與領導發展研究所論文。未出版。
- 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論文。未出版。
- 徐昊杲、邱佳椿 (2002)。技職教育研究教戰手冊。台北市：師大書苑。
- 徐永明 (2005)。國民中學教師兼任行政工作者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系研究所碩士論文。
- 候敏麗 (2007)。國民中學教師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。
- 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。國立臺東大學教育系研究所論文。
- 陳聖芳 (1999)。台東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究[摘要]。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 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。
- 陳明堂 (民 95)。臺南縣國民小學教師情緒智力與工作壓力關係之研究。國立臺南大學教育管理經營研究所碩士論文。未出版。
- 陳廷楷 (2003)。國小教務主任在實施九年一貫課程下之工作壓力與因應對策研究國立嘉義大學/國民教育研究所碩士論文。未出版。
- 陳星秀 (2003)。過勞死，好發心血管疾病族群。哈佛健康雜誌，63。台北市：哈佛健檢。頁 9。
- 陳慶盛 (2004)。國民小學教務主任工作壓力與因應策略之研究。國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文。
- 郭耀輝 (2004)。國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。屏東師

- 範學院國民教育研究所碩士論文。
- 國民教育法施行細則(2004)，取自「全國法規資料庫」：  
<http://www.jges.mlc.edu.tw/8/8law-1.htm>
- 張文賢(2005)。國中電腦教師工作壓力與因應策略研究。高雄師範大學  
/資訊教育研究所碩士論文。
- 張明麗(1990)。國小女教師工作壓力、工作滿意度與退休態度之研究。  
國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 張春興(1992)。心理學。台北市：東華書局。
- 張舒昀(2006)。台灣地區地方教育行政人員工作壓力與工作滿意關係之  
研究。國立臺灣師範大學/公民教育與活動領導學系。
- 張淑貞(2007)。台中市幼兒園教師工作壓力與職業倦怠之研究。朝陽科  
技大學幼兒保育系碩士論文。
- 張淑雲(2002)。顧客滿意度建立餐廳服務品質評估模式之研究-以牛排西  
餐廳為例。文化大學觀光事業所碩士論文。
- 張清濱(1996)。學校行政。台北市：台灣書局。
- 張添洲(1999)。工作壓力與生涯耗竭。勞工行政，130，頁53-55。
- 程一民(1996)。國民小學教師工作壓力與因應方式之研究。台北市立師範  
學院初等教育研究所碩士論文，未出版。
- 黃宏建(2002)。台中縣國中教師工作壓力之研究。國立台灣彰化師範大  
學教育研究所論碩論文，未出版。
- 傅聖坤(2007)。桃園縣國小教師壓力因應方式與工作滿意度之相關研  
究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
- 黃義良(1999)。國小兼任行政教師工作壓力與調適方式之研究。屏東師  
範學院國民教育研究所論文集，4，頁83-114。
- 葉兆祺(1999)。國民小學實習教師工作壓力因應方式之研究[摘要]。國  
立臺中範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。

- 蔡純姿 (1998)。國民小學教師覺知教育改革之工作壓力及其因應策略之研究[摘要]。國立高雄師範大學輔導研究所博士論文，未出版。
- 葉龍源 (1998)。國民小學主任工作壓力與因應方式之研究[摘要]。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 蔡壁煌 (1989)。國民中學教師壓力之研究。師大學報，34，頁 75-114。
- 蔡翠娥 (2005) 台北市國小教師工作壓力、因應方式與工作滿意度之研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 廖郁映 (2006)。基隆市國小兼任總務工作教師工作壓力與調適方式之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
- 鄧柑謀 (1991)。國民中學訓輔人員工作壓力因應策略與職業倦怠關係之研究。國立台中師範學院初等教育研究所碩士論文，未出版。
- 劉宛妮 (2006)。諾丁關懷倫理學的學校行政涵義研究。國立臺中教育大學教育學系碩士論文。未出版。
- 繆敏志 (1993)。工作壓力之理論基礎與模式及其管理方法。中國行政，82，頁 21-46。
- 蔡孟翰 (2001)。中年教師覺知教育改革壓力、工作價值觀與生涯發展需求之關係研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 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。國立台灣師範大學工業教育研究所技職教育學校行政碩士論文。
- 駱 仁 (2007)。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。
- 鄭彩鳳 (1998)。學校行政—理論與實務。高雄市：麗文。
- 謝文全 (1993)。學校行政。台北市：五南。
- 謝金青 (1992)。國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究 [摘要]。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 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。
- 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。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 鍾鏡輝（2007）。臺北市國民小學特殊教育教師工作壓力及因應策略之研究。未出版。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
- 藍采風（1988）。生活壓力與適應。台北市：幼師。
- 饒邦安（1991）。台北市國小教師行政兼職與工作滿意之研究。國立台灣師範大學教育研究所論文。未出版。

## 貳、英文部分

- Cappelli, Peter (1996), The British Experience with Youth Apprenticeships. Phi Delta Kappa. June 1996. pp.679~681.
- Case, Michael (1994), A Policy in Transition : The Development of Labour's Comprehensive School Policy, 1945~1965 (Great Britain), Boston College PHD Dissertation.
- Abertson, L.M., & Kagan, D.M. (1989) . Occupational stress among teachers. Journal of Research and Development in Education, 21..
- Adams, E. (1999). Vocational teacher stress and internal characteristics. Journal of Vocational and Technical Education, 16(1), 1-7, Retrieved, Nov. 10. 2005, from.
- Arikewuyo, M.O. (2004). Stress management strategies of secondary school teachers in Nigeria. Journal of Educational Research, 46(2).
- 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).

- Bartell, C.A. (1984) .Functions of the executive. Boston Massachusetts: Harvard University Press.
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1978) . Job stress, employee health, and organizational effectiveness : affect analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*,31.
- Borg, M. G. & Ring, R. J. (1991) . Towards a model of for the determinants of occupational stress among school teachers. *European Journal of Psychology of Education*.
- Brehm,B.A. (1998) .Stress management: Increasing your stress resistance. New York: Longman.
- Brown, J. (1984) . Missouri teacher experience stress. ERIC Document Reproduction Service No.ED 253313.
- Canon, W. B. (1932) .The wisdom of the body.New York:Norton.
- Chaplain, R. P. (1995) . Stress and job satisfaction: A study of English primary school Teachers. *Educational psychology*,15.
- Chris, K. (2001) . Teacher stress:Directions for future research.*Educational Review*,53.
- Cooper, C.L. & Travers, C.J. (1996) . Teachers under pressure: stress in the teaching profession. New York: Bantam Books.
- Dewe, P. (1986) . Coping with work stress: An investigation of teacher action, *Research in Education*,33.
- Dorsch,H.M., & Eaton,W.W.(2000) Psychosocial work environment and depression epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*,90.
- Ebersohn,L. & Eloff,I.(2002). The black,white and gray of rainbow children with HIV/AIDS.*Perspectives in Education*,20.
- Everly, G.S., & Rosenfeld, R. (1981) . The nature and treatment of the stress response. New York: Plenum Press.
- Finlayson,M.(2002).Teacher stress in Scotland.*Education journal*.83,7.

- Folkman, S., & Lazarus, R.S. (1984) . If it must be a process: Study information and coping during three stages of a college examination. *Journal of Social Psychology*, 48(1).
- Folkman, S. & Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55.
- Gmelch, W. H., & Swent, B. (1983) . Management team stressors and their Impact on Administrator health. Paper presenter at the Annual meeting of the American educational research association. (ERIC Document Reproduction Service NO.Ed218761).
- Gmelch, W. H. (1983) . Stress for success: how to optimize your performance. *Theory into Practice*, v22, n1.
- Greenberg, G. (1995) . *Comprehensive stress management*. New York: Viking.
- Greenberg, G., & Baron, R. (1997) . *Behavior in Organization*. (Ed.) . Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hobfoll, S.E. (1995) . The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11.
- Jarvis, M. (2002). Teacher stress: A critical review of recent findings and suggestions for future research directions. *Stress News*.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future. *Educational Review*, 53(1).
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978) . Teacher stress and psychoneurotic symptoms. *British Journal of Education Psychology*, 55.
- Kyriacou, C. (1982) . Coping actions and occupational stress among school teachers. *Research in Educational*, 24.
- Lazarus, R.S., & Launier, J. C. (1978) . *Patterns of Adjustment*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984) . *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Litt, M.D., & Turk, D.C. (1985) . Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teacher. *Journal of Education Research*, 78(3).

- Luthans, F. (1982) .Job stress and coping strategies. *Organizational Behavior*,45(2).
- Martin, T.N., & Schermentham, J. R. JR. (1983 ) Work and non work influence on health: A research agenda using inability to leave as a critical variable. *Academy of Management Review*, 1983, 8(4).
- McCormick,J.(1997). Occupational stress of teachers: Biographical differences in large school system. *Journal of Educational adiminstration*,35(1).
- Needle,R.H.,Griffin,T.Sevendsen,R.,& Berney,C, (1980) . Teacherstress:sources and consequences.*The Journal of school Health*,February.
- Pearlin, L.L. & Schooler, C. (1978 ) .The structure of coping. *Journal of Health & Social Behavior*,19.
- Rajala, R.. (1990) . Causal Predominance of cognitions in disturbed affect among Finnish primary school teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*,34.
- Robbins, (2003). *Organizational behavior* (10th ed) New Jersey:Pearson Education.
- Salo, K. (1995) . Teacher-stress process: How can they be explained? *Journal of Educational Research*, 39(3).
- Schafer,B.T. (1987) .Job-related stress, social support, and Burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2).
- Schultz,D.P. (1977) .*Psychology and industry today*. New York: Macmillan Publishing Co.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past, and the future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research* (1-20). New York : John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1988). Work and stress, Introduction to organizational behavior. *NSCCP Bullentin*,27.
- Stein,F.,&Cutler,S.T.(2002).*Psychosocial occupational therapy:A Holistic Approach*.Albany,New York:Delmar
- 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.

Truch, S. (1980) . Teacher burnout and what to do about it. (ERIC Document Reproduction Service NO.ED194464)

Weiten, E. (1986) .Psychology Applied to Modern Life, (2nd ed.) .Calf: Brooks/Cole.

Wilson, V.(2002).Feeling the Strain:An overview of the literature on teachers' stress.Glasgow:The SCRE Center.

Yeager, S.(2001).Stress an adaptation.Department of Nursing,DeSales University,from the World Wide



## 附錄一

### 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研究之調查問卷

親愛的主任、組長您好：

首先對您平日的辛勞與奉獻，表示由衷的敬佩，同時懇請您在百忙中抽空填答此份問卷。本問卷的主要目的，在於瞭解您在兼任行政工作時所感受的壓力情形，藉以提供有關單位作為改進學校行政管理方面之參考。希望本研究的結果與建議，將來有助於您工作環境的改善。本問卷純供學術研究之用，對您所提供的資料，絕不作個人意見分析，請您寬心，據實回答。您的意見，非常寶貴。感謝您的協助，並請填妥後交貴校委託人代為寄回。敬祝

身體健康！萬事如意！

國立臺灣師範大學工業教育學系暑碩班

指導教授：徐昊杲 教授

研究生：陳宥均 敬上

#### 第一部份：基本資料（請在符合您狀況之內打勾，請勿遺漏）

1. 性別： (1) 男 (2) 女
  2. 年齡： (1) 30歲（含）以下 (2) 31-40歲 (3) 41-50歲  
(4) 51-55歲 (5) 55歲（含）以上
  3. 服務年資： (1) 1-5年 (2) 6-10年 (3) 11-15年  
(4) 16-20年 (5) 21年（含）以上
  4. 擔任行政職務年資： (1) 1-5年 (2) 6-10年 (3) 11-15年  
(4) 16-20年 (5) 21年（含）以上
- \*（擔任行政職務年資：限於國民中學擔任行政職務年資）
5. 最高學歷： (1) 研究所畢業（博、碩士）  
(2) 暑期研究所四十學分班結業  
(3) 大學畢業
  6. 目前擔任行政職務： (1) 教務主任 (2) 學務主任(訓導) (3) 總務主任  
(4) 輔導主任 (5) 輔導組長 (6) 資料組長  
(7) 特教組長 (8) 設備組長 (9) 註冊組長  
(10) 教學組長 (11) 資訊組長 (12) 訓育組長  
(13) 體育組長 (14) 衛生組長 (15) 生教組長
  7. 學校班級數： (1) 26班（含）以下 (2) 27-35班  
(3) 36-53班 (4) 54班以上

（請翻下頁繼續填答，謝謝~）

**第二部分：工作壓力感受調查量表**

填答說明：此部分問卷的目的，是想探討您對兼任行政工作所感受的壓力程度，每一題均有五個選擇，請您依自己所知覺的感受狀況，在適當的位置□內打勾。

	~ 是 如 此	經 常 如 此	有 時 如 此	很 少 如 此	從 未 如 此
	5	4	3	2	1
1. 近幾年來，教改政策的變革，經常讓我造成行政上的困擾與厭煩。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我會擔心行政措施有違相關教育法令章則之規定，而感到有壓力。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我會因為教育行政機關規定的業務要評鑑或訪視而感到煩躁有壓力。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我會因為行政工作過程中需隨時追求新知而感到有壓力。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我有閱讀書報的習慣，但在上班時間，會忙到找不出空餘時間看報紙。---	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 行政工作職權及分配不當，我的工作總是特別多，使我倍感壓力。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我覺得行政工作會影響教學品質或進度，形成自己在教學上的困擾。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 行政工作會干擾或影響我與家人相處的時間與情緒。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我會因工作太多，無法在上班時間內完成，必須帶回家做，或利用午休及 下班後留下來辦理行政工作。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我覺得各處室不能互助合作，導致我個人推展行政業務的困擾。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我與其他處室在行政工作協調時，會發生意見不一致的現象。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我覺得兼任行政工作造成我與教師們互動減少而形成疏離感。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 在處理或推動行政業務時，無法被大多數的同事或家長認同與支持。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 校務會議或行政會報時，自己的意見不受學校的重視，常導致我的困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 有些行政工作，我不能做得很好，但仍苦撐著做下去。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我覺得在參與學校的決策事宜時，自己表現得不夠理想。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我覺得別人對我工作能力之期待超過我能力範圍。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我有個人特質不適合接任行政工作的想法，可是卻一直無法辭掉。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我覺得擔任行政工作，沒什麼成就感，與我的人生目標不符合。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 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。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 行政工作績效，未能獲得校長或同事的肯定，而形成我的壓力。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 我必須設法與學校教師消除歧見與衝突，工作才能順利推展。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 學校的行政措施和決策少有讓我表示意見的機會。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5	4	3	2	1

(請翻下頁繼續填答，謝謝~)

### 第三部分：工作壓力因應策略調適量表

填答說明：此部分問卷的目的，是想探討您對兼任行政工作，面對工作壓力感受時的因應策略調適方法，每一題均有五個選擇，請您依照目前所採取的調適方法之頻率勾選，在適當的位置  內打勾。

	總是如此	經常如此	有時如此	很少如此	從未如此
	5	4	3	2	1
1. 遇到行政工作壓力時，我會希望藉此問題，來增進自我解決問題的能力。---	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 碰到行政工作壓力時，我會選擇參加進修活動，以增進專業知能。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 碰到問題時，我會審慎處理各項事情，並做壞的打算。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我常上網查詢資料，翻閱相關行政書籍與雜誌，以便應付解決行政困難。---	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我以理性的態度與能力面對困擾，會仔細檢視問題的癥結，思考變通的方法來處理事物。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 碰到困難時，我會積極與有相同經驗的人或團體磋商。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 碰到問題難以解決時，我會尋求同事的協助與支持。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 遇有問題時，我會參考以前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"/>
9. 碰到困難時，我會請示上級主管，以避免錯誤所帶來的壓力。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 遇到工作困擾時，我會找時間運動，運動是我減輕壓力的最佳良方。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 碰到問題時或困擾時，我會以聽音樂、看電影或閱讀來調整情緒。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 遇有問題時，我會找朋友或家人聊天，讓自己忘記壓力的存在。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 碰到問題時，我會為自己安排一個假期，來紓解情緒及壓力。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 碰到問題或困擾時，我會利用逛街、購物、泡湯、SPA 等方式來調適自己的心情。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 面對無法解決的問題時，我會想要藉著逃離現場，來忘記問題的存在。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 面對難以處理的行政困擾時，我會幻想困擾自動消失。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 碰到行政困擾時，我最喜歡的就是蒙頭大睡。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 碰到問題時，我會以船到橋頭自然直的心態面對。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 面對工作困擾或挫折時，我會以菸酒或大吃大喝，使自己覺得舒服。-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷全部結束，由衷感謝您的填答！  
請將問卷交給貴校委託人，代為寄回。