

第貳章 文獻探討

本章有關文獻之探討共分為四節：第一節為高中職學校體育組長職務內涵；第二節為壓力的意義及相關研究；第三節為教師工作壓力及相關研究；第四節本章總結。

第一節 高中職學校體育組長職務內涵

學校行政首在協助教師的「教學」與學生的「學習」，而各類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；吳明順，2002）。體育組長行政工作是以支援體育教學為第一要務，為了達成此任務，必須協調並結合人力、物力、財力，以合乎教育原理及經濟原則，作有計劃有方法的實施，達到教與學的教育效果；其在學校體育教學及活動推展上，扮演著承上啟下，溝通橋樑的關鍵角色。茲將學校行政的定義、體育行政的定義、高中職學校體育組長任用現況，高中職學校體育組長工作內涵分別敘述如下：

壹、學校行政的定義

國內外學者對學校行政定義的說法如下表：

表 2-1-1： 學校行政的定義

學 者	定 義
謝文全(1993)	學校行政是有系統地對學校教學以外事務做管理，以經濟有效的方法達成教育目標，學校組織是職位、單位、層級、任務、責任和權力的適當配置，以協調溝通的方式完成學校的行政工作。
吳清山(1994)	學校行政乃是學校機關依據教育原理，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，達成教育目標的一種歷程。
鄭彩鳳(1998)	學校行政乃是學校依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，對於學校組織相關的人、事、物、財等要素，作系統化的經營管理，藉以促進教育進步，進而達成學校教育目標的一種歷程。
謝文全(1999)	學校行政是對學校教學以外的事務作系統化的管理，以求有效而經濟地達成教育的目標。
黃義良(1999)	學校行政乃結合校內外，包含人、事、財、物等一切可資運用的資源，主要在達成教學目標，而非為行政而行政，行政工作是協助整體目標完成的歷程，而非疊床架屋的監督及引導。

續上表

任晟蓀(1990)	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。
Wilson (1979)	學校行政是指在一個學校組織中，將針對兒童所需之良好方法，做協調統合成一致的計劃，以便完成學校教育目標，並確保目標之充分實踐。

資料來源：本研究整理

由以上所述，可歸納整理出學校行政乃是學校行政人員在國家法規所授予的權責範圍內，推行學校行政業務，對於學校一切組織上、工作上的所有問題，運用最經濟有效和科學的方法，結合組織內的人、事、財、物等有限資源，作最適當的處理，以增進教與學的效果，以達成學校教育的使命。

貳、體育行政的定義

體育行政的定義，各家學者說法不一，下表 2-1-2 是幾位學者的說法：

表 2-1-2：體育行政的定義

學 者	定 義
吳文忠（1974）	認為體育行政是以科學的方法研究有關體育設施方面的計畫、執行、考核等法則，以最經濟的手段與最有效的方法，用於學校或社會，使體育業務的推行，能因組織、設計、實施、管理、視導等合理措施，進而達到預期效果的一門學術。
周中勛、 唐恩江、 蔡長啟、 劉仲華（1985）	認為體育行政就是國家對於體育事業的行政，換句話說，就是政府負起計畫、執行與考核的責任，採用最經濟有效的方法，實施體育政策，鍛鍊國民強健體格，培養民族朝氣，以達到民強則國強的理想與目的。
鄭志富（1998）	認為體育行政是指運用行政、管理的理論與科學方法，融合體育運動組織內外的人力、財力及物力等資源，有效達成組織目標的行政措施與過程。
錢紀明（2002）	認為體育行政是以科學的方法研究有關體育設施方面的計畫、執行、考核等法則，以最經濟的手段與最有效的方法，用於學校或社會，使體育業務的推行，能因組織、設計、實行、管理、視導等合理措施，而達到預期效果的一門學術。

資料來源：本研究整理

由以上所述，瞭解體育發展成效的重要關鍵，乃是體育行政組織功能是否良善，和其運作功能的展現；因體育行政是透過組織的分工、協調、合作與層級間的權力運作，而更能有效的推動各項體育政策發展。

參、高中職學校體育組長行政工作內涵

一、高中職學校體育組長任用現況

體育組長之聘任，乃依據教育部(2003)「教師法」修訂條文第三章聘任；第11條高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除依師資培育法第十三條第二項或第二十條規定分發者外，應經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。及依據教育部(2003)「國立高級中學組織規程及員額編制擬定暨審查原則」修訂條文規定：壹、擬定原則第六點之第5項兼行政職務人員：(2)教務、學生事務、總務、實習輔導處及圖書館各置主任一人；其所屬各組，除總務處所屬各組組長專任外，其餘人員均就編制內專任教師中聘兼之。意即需先經「教師評審委員會」同意聘為體育教師後，校長才得以聘該體育教師兼任體育組長之行政職務。

二、高中職學校行政組織

依據教育部(2003)「國立高級中學組織規程及員額編制擬定暨審查原則」修訂條文第一條第五項第二點規定：學生事務處：設訓育、生活輔導二組；未滿二十四班得增設一組，二十四班以上者，得增設一至三組，其組別以體育衛生、社團活動、體育運動、衛生保健為原則。

三、高中職學校體育組長行政工作內涵

體育組的年度工作計畫的周詳與否和學校體育活動的盛衰極具密切的關係，身為體育行政工作者應

謹慎規劃和執行（錢紀明，2002）。除有關學校體育教學活動外，其他班際、校際、地區性、全國性甚或國際性比賽活動，都與體育組長擬定之工作計畫有著密切因果關係；但體育組長在排定計畫時如能多留意一些細節及注意事項，而不應只憑自我想像及假設，如此工作計畫必能健全，且可活絡學校體育活動。下表 2-1-3 是有關學者對體育組的主要行政工作內容的說明：

表 2-1-3 體育組的主要行政工作內容

學者	體育組行政工作內容
鄭志富 (1998)	1. 體育組年度工作計畫。 2. 體育教學內容、教學媒體、及場地之安排。 3. 體育成績評量。 4. 早操或課間操之安排與規劃。 5. 校內運動會及班級運動競賽之規劃。 6. 運動代表隊之組訓與競賽。 7. 體育教師之研習與進修。
鄭彩鳳 (1999)	1. 體育章程及體育科教學進度之擬定事項。 2. 辦理校內外運動會及各項體育競賽事項。 3. 運動場所及體育設備之管理維護事項。 4. 主持晨操或課間活動事項。 5. 辦理學生體能測驗事項。 6. 各項體育競賽訓練及選拔事項。 7. 學生體育成績之考查統計及報告事項。 8. 體育班(隊)之教學與組訓。 9. 指導學生團體活動。 10. 記錄與統計各種運動成績。
錢紀明 (2002)	1. 訂定體育實施計畫。 2. 訂定充實體育設施計畫。 3. 選定體育課及早操教材。 4. 運動場地及體育設備器材管理及安全維護。 5. 調配運動場地。 6. 各種競賽及表演。 7. 舉辦全校運動會。 8. 指導體育課外活動。 9. 記錄及統計學生各項運動成績。

資料來源：本研究整理

綜合上述，學校行政人員聘任、行政組織及工作內涵，都是依法令做分層負責且詳細具體的規定，常常除規定外的工作內涵外，尚有一些上級單位臨時交辦的工作，因此體育組長除體育教學、體育行政工作之外，亦需承辦額外交辦之工作，因此無形中更加深其工作壓力的來源。

第二節 壓力之概念與相關研究

壹、壓力的概念

壓力的概念，最早出於物理學和工程學方面，係指直接作用於物體的外力。二十世紀初，由Canon提出壓力的概念。而其學生Selye(1956)，將他的理論用於社會科學的領域來探討。直至今日「壓力」一詞，已是社會、心理、生物、醫學等學術領域的重要名詞。

一、壓力的意義

壓力研究發展至今，國內外學者對壓力有不同的定義與見解。國內外學者對壓力之看法如下表2-2-1:

表 2-2-1 國內外學者對「壓力」之定義

學 者	定 義
吳 英 璋 (1994)	壓力是人與環境間不斷經過互動過程的動態系統。
劉 若 蘭 (1994)	壓力是個人面對生活環境中內外刺激時，身心調適的過程。這是人與環境間不斷互動產生的一種複雜動態系統。
林 純 文 (1995)	個體面對外界的要求或特定事件的刺激時所做的身心適應的反應；而此反應是以個人過去的經驗、人格特性或心理認知歷程為媒介。
張 春 興 (1996)	<p>三種解釋：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 指環境中客觀存在某種具有威脅性的刺激；例如地震、火災、車禍的現場均屬之。 2. 生活中具有威脅性的刺激引起的一種反應組型；只要類似刺激的出現，就會引起同類型的反應。此種反應組型，稱為壓力反應組型。 3. 刺激與反應之間的交互關係；個體的環境中具有威脅性的刺激，經認知其性質之後所表現的反應。
邱 憲 義 (1996)	壓力是知覺情境有礙其表現所產生的負向情感而影響其生理與心理狀態。
程 一 民 (1996)	壓力是指個體面對刺激事件時，個人評估此一關係對他造成負荷或個體資源無法應付且危及個人身心健康的反應。

續上表

<p>廖 居 治 (1999)</p>	<p>壓力是與人們日常生活情境交互作用的一種過程，此一過程使人產生焦慮、緊張或是不愉快的情緒反應。</p>
<p>陳 聖 芳 (1999)</p>	<p>壓力是在某種情境下，個體預測可能產生不安定的感覺或感受到威脅，因而引起情緒上和生活中的反應；以及當個體面對不同的情境或環境改變時，體內所產生的變化，表現出緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱的現象。</p>
<p>黃 義 良 (1999)</p>	<p>壓力是個體對於週遭的環境改變或要求，知覺到具有威脅性，壓迫性，經由個人特質或心理為中介歷程後，內心所產生消極性或負面的情感。</p>
<p>Benner (1984)</p>	<p>即使壓力超越正常範圍，但壓力的反應行為，是經由個人知覺或解說而形成的。</p>
<p>Lazarus & Folkman (1984)</p>	<p>由於個人與環境間的交互刺激作用，因此壓力不單只是來自於外在環境。</p>
<p>Kaplan & Stein(1984)</p>	<p>壓力是一種由個體知覺環境的要求具有威脅性，而引發生理及心理緊張的狀態，即個體被迫去處理或適應任何情況。</p>
<p>Alberson & Kagan(1987)</p>	<p>壓力是由個體知覺環境的刺激產生威脅，而興起生理及心理的緊張狀態，可視為高度負荷狀態。</p>
<p>Greenberg & Baron(1997)</p>	<p>指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刺激與反應模式。</p>

資料來源：本研究整理

由上述說明，可知學術界對壓力的研究角度、重點與取向之不同，因此而有不同的定義，本研究係採取壓力是個體與環境交互作用的結果。亦即壓力是一種個體因環境的刺激，使個體和環境間的互動發生生理與心理不平衡的狀態，因而產生壓力的反應。

二、壓力的模式

最早從事壓力研究的學者是心理衛生與精神醫學方面的醫生。相繼有社會學者、心理學者及組織管理學者之投入研究，使壓力的研究範圍擴大。依據有關壓力的文獻，壓力有三個主要理論模式：

(一) 個人-環境適應模式 (Person-Environment Fit Model)：

此理論模式是 French & Kahn 根據 Lewin & Murray 以「適配觀點」(fit notion)的動機歷程來討論人與情境的互動(謝琇玲, 1990)。所謂適配可分為：個人需求與環境供給的適配程度、個人能力與環境要求的適配程度(王秀枝, 1986)。當情境的要求超過個人知覺能力時，而這些要求會被認為有嚴重的後果時，將會伴隨壓力產生。如圖 2-2-1

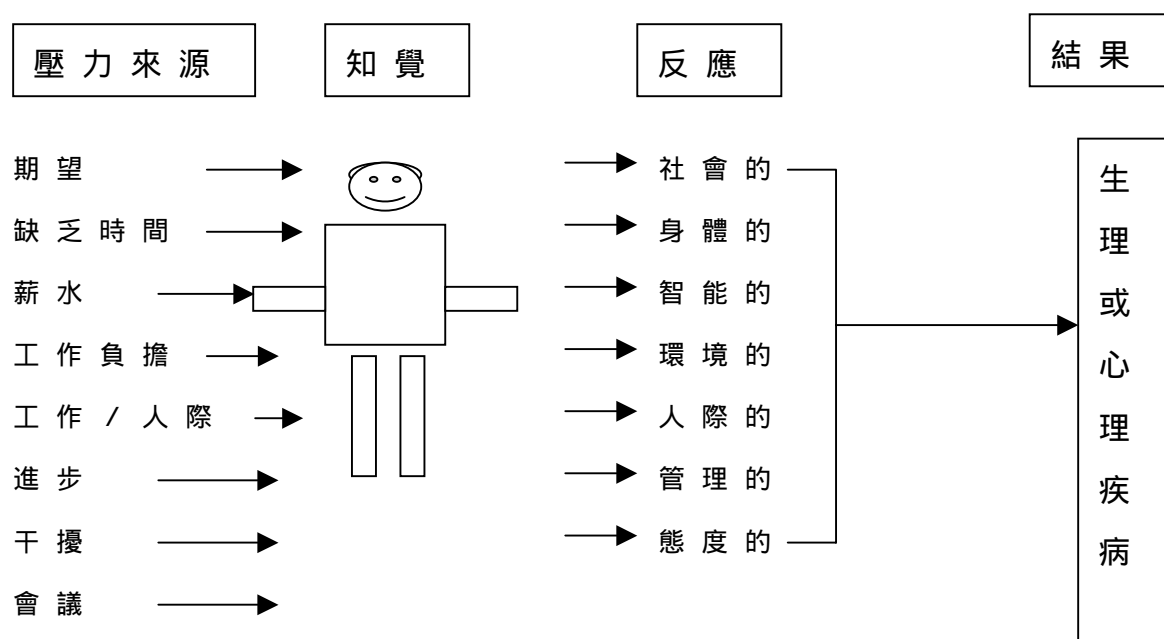


圖 2-2-2 壓力循環模式

資料來源：引自詹寶完（2002）：國小教師兼任組長工作壓力之個案研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，頁11。

（三）生物心理社會模式（Biopsychosocial Model）

謝琇玲（1991）指出 Williams 在 1990 年提出生物心理社會模式理論，認為當周圍環境發生變化時，大腦中樞會將訊息以整體組織的方式傳送身體各組織器官，但每個人因人格特質與遺傳基因不同，對於大腦所傳送的訊息解讀卻有所不同。由於長期性的環境刺激與個人基因的交互作用影響，經累積後將會導致生理及心理疾病的產生。如圖 2-2-3 生物心理社會模式：

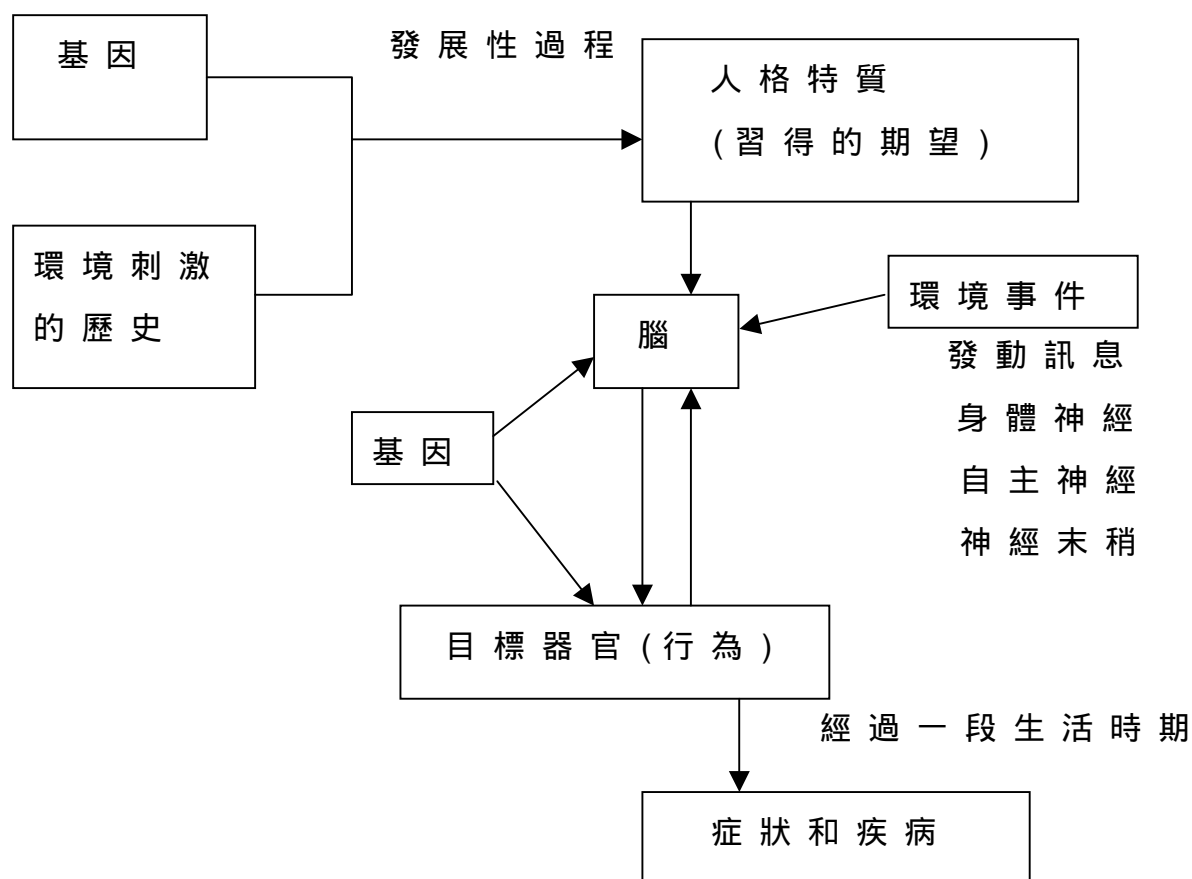


圖 2-2-3 : 生物心理社會模式

資料來源：引自陳瑞惠（2002）：私立高中教師工作價值觀、工作壓力與組織承諾之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，頁45。

第三節 教師工作壓力及相關研究

工作壓力 (job stress or work stress) 是從壓力的觀點衍生而來，因此教師的工作壓力，是指教師在學校教育的環境中，與人事物互動中，所產生的壓力感受。本節先探討工作壓力的定義後，再由教師工作壓力模式中論述教師的工作壓力的內涵。

壹、工作壓力的定義

歸納整理國內外研究者對「工作壓力」所下的定義有以下各種不同說法：

表 2-3-1 國內外學者對工作壓力的定義

學 者	定 義
李明書(1994)	因工作相關情境因素與個體產生交互作用，促使個體交互作用及調適反應的一種狀態，個體若無法控制這些情境因素造成的不利後果，便會產生工作壓力。
柏廣法(1998)	個人與環境間的供給與需求不能達到平衡，亦即個人技能和能力不能達到工作環境的要求，或個人的需求在工作環境中無法獲得滿足。
葉龍源(1998)	工作壓力是個體與環境交互作用下，致使生理與心理產生不平衡的狀態。
姚秀瑛(1998)	工作壓力是指特殊工作人員在推廣其工作時，對潛在的工作情境因素或要求，評估為威脅或有礙於工作表現，而產生負面，消極的情感反應。
陳聖芳(1999)	工作壓力乃是在工作環境中，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)	工作壓力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。

續上表

王 秀 慧 (1999)	所謂工作壓力是個人經自己知覺認知的過程，對其工作環境進行評估後，發現環境中超出自身能力與經驗的反應。
Par & Decotiis (1983)	工作壓力是描述一個人在工作場所中遭遇一些與重要的工作結果有關的機會、限制及需求時，被要求脫離常態，或是與自我願望不符合時的一種感覺。
Dunham (1984)	工作壓力不盡然全是負面的影響，適度的工作力，反而會使工作者視此壓力為挑戰，因此增加工作動力與願，進而達到最佳工作表現。
Kyriacou (1987)	工作壓力是個體遭遇威脅超過解決能力時的不愉快、消極與苦惱。
Jamal (1990)	工作壓力是個人對於可能威脅其本身之工作環境的反應。

資料來源：引自莊靜宜（1990）：高科技產業與傳統產業從業人員工作壓力與工作滿足之研究。國立成功大學工業管理系碩士論文，頁17。

綜合上述學者對工作壓力的定義，可以了解工作壓力的構成須具備以下三個條件：第一，由個人內在與外在環境交互作用下所產生不平衡的差異情形。第二，由於個體身心產生功能異常狀況，在心裡引起不快樂的反應。第三，必須是由工作有關的因素所刺激，而引起之反應。

貳、教師工作壓力的理論模式

教師工作壓力的相關研究已有多年的歷史，係源自於工作壓力的研究。而兼任行政教師工作壓力的理論模式源於一般教師工作壓力的研究，因此經由探究教師工作壓力的理論模式，藉以瞭解兼任行政教師工作壓力。

一、教師工作壓力的定義

依據學者研究有關教師工作壓力所下的定義，如下表：

表 2-3-2 有關「教師工作壓力」研究之定義

學 者	定 義
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。
程一民 (1996)	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，這些負面情感，限於個人知覺，包括情緒與行為層面。
Moracco & Mcfadden (1981)	教師的工作和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機轉等方面，引發心理穩定狀態的改變及生理的變化。
Litt & Turk (1981)	當教師面對威脅他們的幸福問題且所要解決問題超過他們能力所及，而使教師產生一種不愉快，負面的情緒以及苦惱的經驗。
Moracco (1982)	當教師的幸福與自尊受到威脅時，使其心理的平衡產生改變的影響。
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。

資料來源：引自黃宏建(2002):台中縣國中教師工作壓力之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，頁17。

根據以上學者對「教師工作壓力」所提出的定義，研究者認為體育組長是兼任行政工作之教師，其教師工作壓力可定義為：兼任行政教師在從事教學或行政工作時，對於某些特殊工作情境的要求無法達成或個人需求無法獲得滿足時，引發心理、生理上產生負面情緒的反應，而使得身心失去穩定性的一種現象。

二、教師工作壓力的理論模式

教師工作事實上，與其他職業一樣，都有其工作壓力存在。將幾位學者研究教師工作壓力的模式提出如下：

(一) Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式

工作壓力是一個多面向的理論，是由 Kyriacou & Sutcliffe 兩人最先提出。他們認為壓力的轉化形成路徑是：評估 壓力來源 透過適應機制 教師壓力產生 長期累積成為慢性壓力症狀。其理論模式如圖 2-3-1：

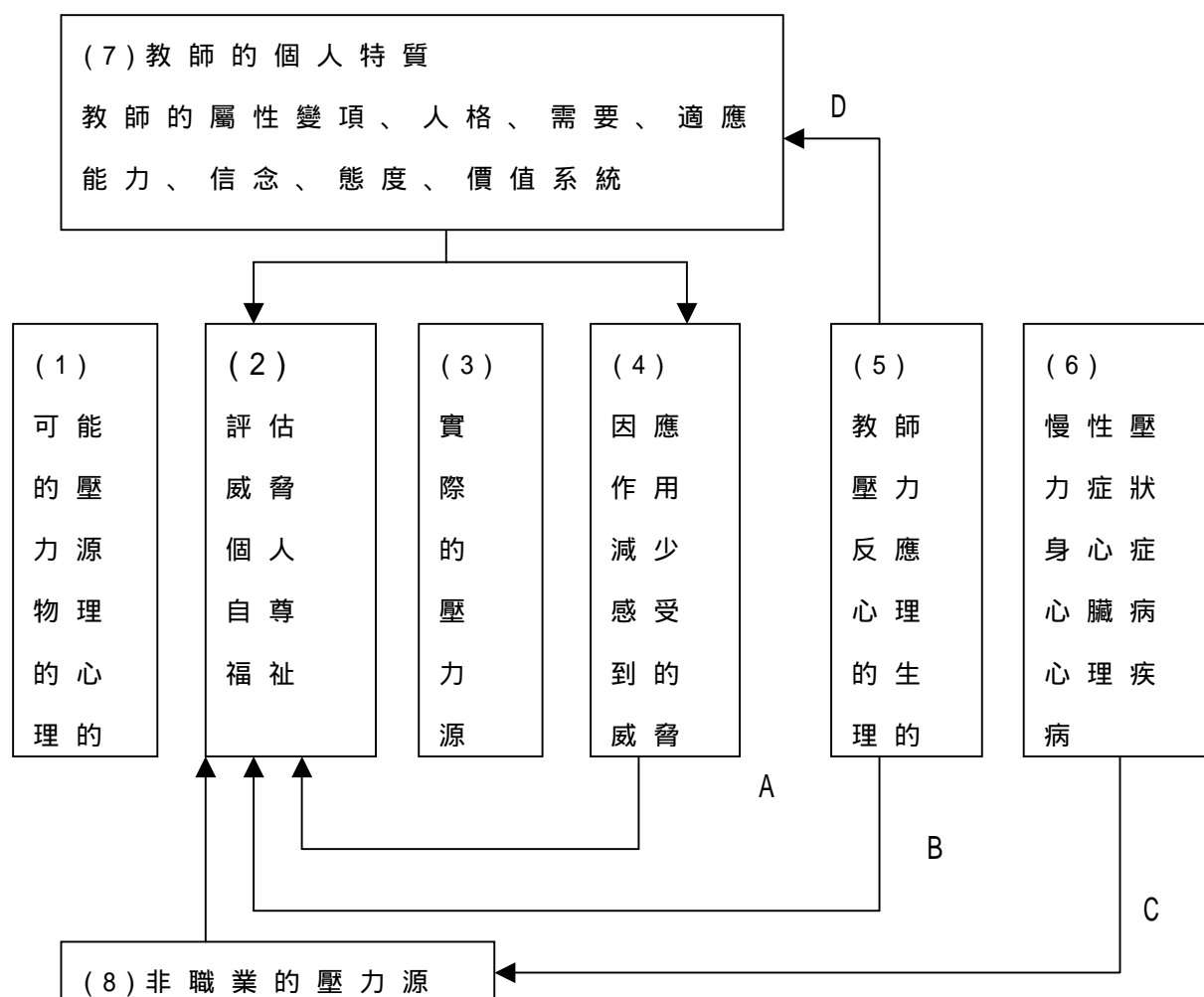


圖 2-3-1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師壓力模式

資料來源：引自吳明順（2002）：國民中學主任工作壓力與因應策略之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，頁53。

此模式有四條回饋線：

(A) 表示實際壓力源的程度，可因適當的使用因應策略而降低。

(B) 表示教師壓力的反應作用，可直接再被評估。

(C) 表示非工作壓力源可能由長期壓力形成的慢性症狀所導致。

(D) 表示教師目前評估的結果，會受過去處理壓力的經驗而影響。

(二) Tellenback , Brennen & Lofgren 的教師工作壓力模式：

Tellenback , Brennen & Lofgren(1983)曾根據 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式加以修改，認為在學校的社會特質是影響壓力源的重要因素。因此，教師工作壓力模式至少應包括三部份：

1. 教師壓力和學校壓力來源反應間的交互關係。
2. 教師人格特質對於教師壓力的影響。
3. 評估、適應機制和非職業性壓力源三者與壓力的關係。其理論模式如圖 2-3-2。

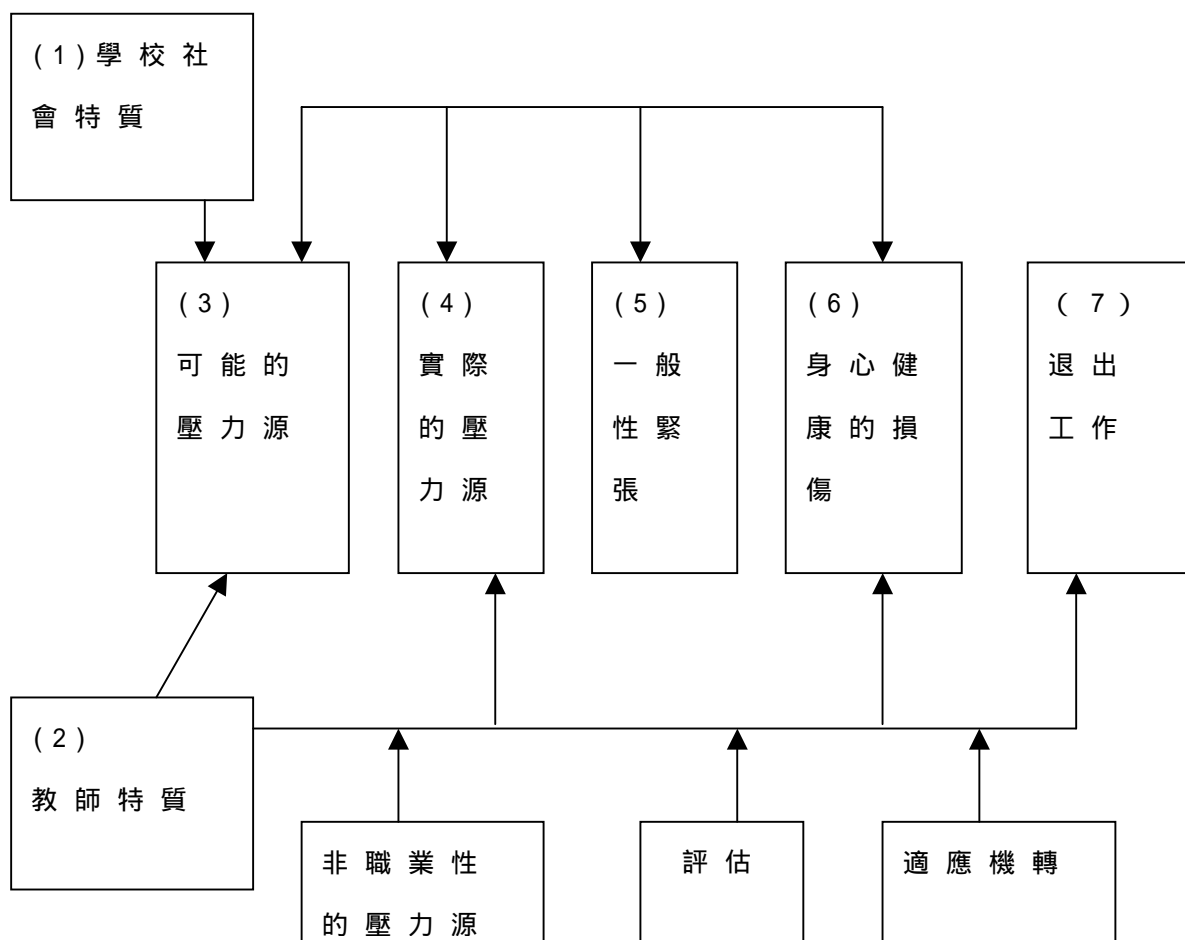


圖 2-3-2 Tellenback 等人的教師壓力模式

資料來源：引自詹寶完(2002): 國小教師兼任組長工作壓力之個案研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，頁 18。

(三) Moracco & Mofadden 的教師工作壓力模式
 Moracco & Mofadden(1982) 參考 Kyriacou & Sutcliffe 的模式，統整出綜合性的教師工作壓力模式架構，模式如圖 2-3-3 所示。

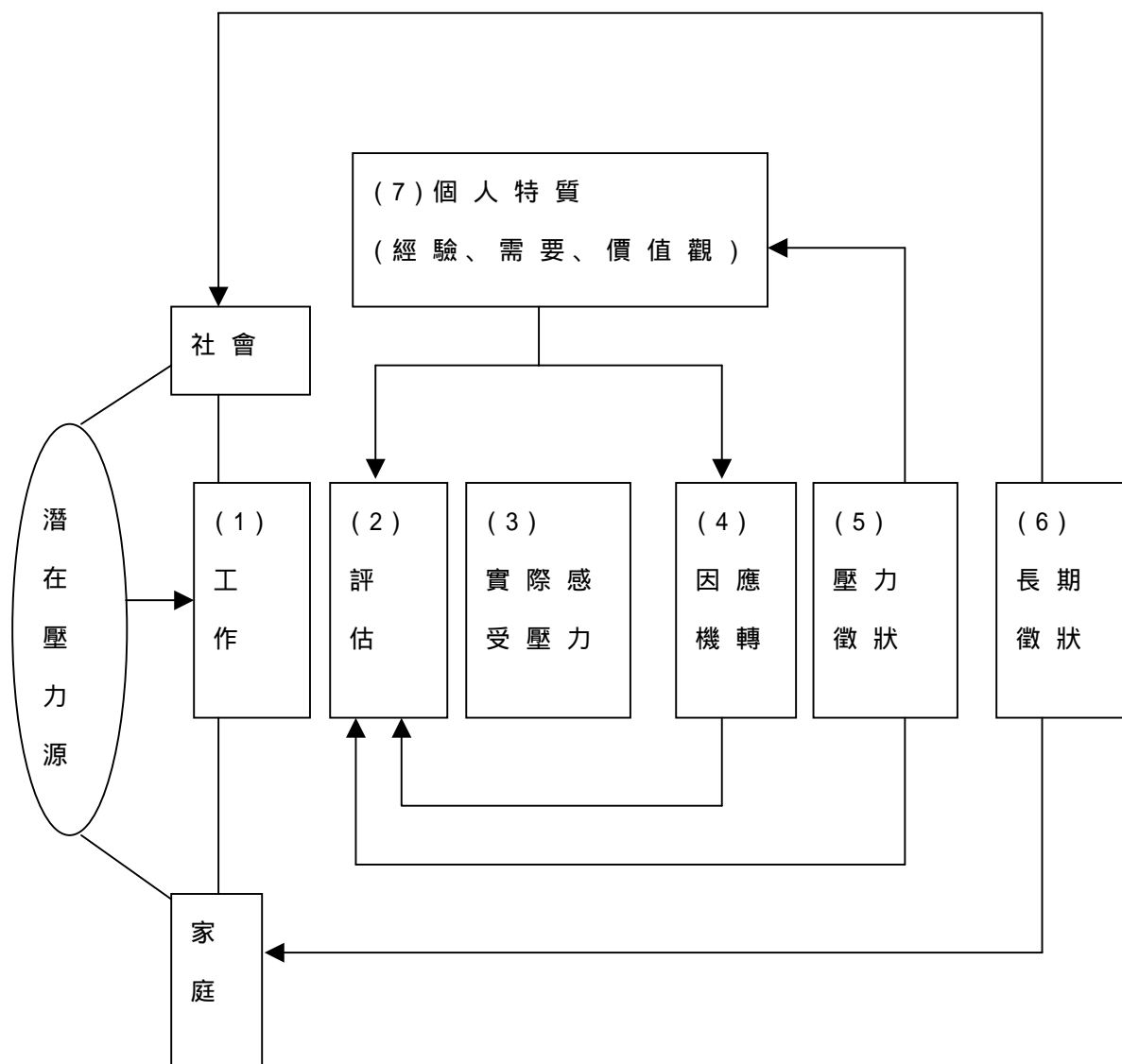


圖 2-3-3 Moracco & McFadden 的教師工作壓力模式

資料來源：引自吳明順（2002）：國民中學主任工作壓力與因應策略之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，頁54。

此模式的說明如下：

1. 教師的潛在壓力源包括社會經濟衰退、政治局勢不安、教育改革紊亂、工作負荷加重、專業知能缺乏、角色衝突與期待及家庭婚姻狀況、子女教養問

題等等，主要是來自於社會、工作及家庭三個方面。

2. 當教師主觀評估壓力的結果，認為壓力會損及個人自尊或幸福時，潛在的壓力源就會演變為實際的工作壓力。

3. 教師在評估潛在壓力源時，會受其個人的特質（包括以往的經驗、人格特質與人生價值觀）的影響。

4. 若持續不佳的壓力狀況，又缺乏因應機轉則會形成身心疾病症狀。而常引起包括腸胃病、高血壓、肝功能失調、焦慮、緊張及職業倦怠等病變。

根據上述三種模式可發現：

(1) 教師的工作壓力來源，是教師人格特質、學校情境因素及非職業壓力源三者間交互影響結果。

(2) 教師工作壓力之增減，視其因應方式之適當與否。

(3) 長期性的工作壓力會使身心產生病變且會有不利於工作的影響情形。

參、教師工作壓力之相關研究

一、教師工作壓力之來源

基於上述教師工作壓力理論之探討，教師工作壓力的來源，是教師本身自我之要求與工作期許及職責上之要求，使其感受到壓力。整理國內外有關教師工作壓力的研究文獻，發現有關教師工作壓力的來源：如表 2-3-3。

表 2-3-3 有關教師工作壓力的來源文獻

研究者	研究對象	工作壓力來源
郭生玉 (1994)	國小教師 434 名、國中教師 383 名、高中教師 260 名	1. 人際關係處理 2. 學生的學習態度 3. 角色扮演 4. 工作負荷 5. 學生問題行為 6. 教師專業發展
程一民 (1996)	台北縣 國小教師	1. 工作負荷 2. 行政支持 3. 學生教學 4. 個人生涯發展 5. 人際關係 6. 不合教育原理
林純文 (1996)	國小教師	1. 人際關係 2. 工作量 3. 學生行為 4. 時間支配能力 5. 專業知識
陳貞芳 (1996)	花東地區六所 學校國小教師 375 名	1. 人員不足 2. 行政負荷 3. 角色負荷 4. 角色能力
邱憲義 (1996)	中部地區國小 教師 720 名	1. 人際關係 2. 教學工作 3. 角色特性 4. 工作負荷 5. 專業成長

續上表

林秀靜 (1998)	國中資優班教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作負荷量 2. 專業知能 3. 同事間關係 4. 家長問題 5. 學生問題
陳聖芳 (1998)	台東地區國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 同事關係與行政不支持 2. 缺乏工作外報酬 3. 工作負荷 4. 師生家長間關係
黃義良 (1999)	台南縣國小兼任行政教師 406 名	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人際關係 2. 工作負荷 3. 時間壓力 4. 專業知能
吳政融 (2002)	臺灣地區公、私立大學體育系、體育室之 517 位專任體育教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生生活管理 2. 法令之束縛 3. 行政負荷重 4. 專業知能成長
吳明順 (2002)	台灣省中部八縣市之公立國民中學所有主任 794 人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作負荷 2. 人際處理 3. 專業知能 4. 決策參與 5. 內在衝突

續上表

紀翠玲 (2002)	台南縣及台南市之公立國民小學兼任行政教師為研究對象，有效樣本449人	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作負荷 2. 人際關係 3. 學生問題 4. 行政支持 5. 角色期望 6. 專業發展
黃宏建 (2002)	台中縣國中教師450位	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教師生涯發展 2. 工作本身內在因素 3. 組織架構與氣氛 4. 工作中人際關係 5. 組織中的角色
詹寶完 (2003)	一位兼任註冊組長國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作層面 2. 心理層面 3. 環境層面
Mykletun (1984)	挪威中學教師912名	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作過度負荷 2. 學生不良行為 3. 職位異動 4. 組織氣氛不佳 5. 同事關係緊張
Brown (1984)	小學教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 薪水較低 2. 學生不良的價值觀和態度 3. 學生的常規不佳 4. 學生學習能力參差不齊 5. 學生的成績低落

續上表

Borg & Riding (1991)	針對小學教師的工作壓力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生不良行為 2. 不良的工作環境 3. 不良的同事關係 4. 時間壓力
Chaplain (1995)	英國中、小學教師。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 專業發展受限 2. 學生行為與態度 3. 工作任務太多
Montalvo, Bair & Boor (1995)	美國中、小學教師。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 師生關係不良 2. 家長與教師的關係 3. 行政階層與教師的關係 4. 工作突發狀況
Saló (1995)	歐洲教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 學生管理問題 2. 工作問題 3. 社區人士參與 4. 學生及家長 5. 個人問題

資料來源：本研究整理

綜合上述國內外有關教師工作壓力的實證研究，其共同因素包括：專業發展、專業知能、工作負荷、行政支持、團體中的人際關係、學生行為與學習的問題、角色期望與扮演、時間支配等幾個因素。本研究依文獻探討、研究對象之特性及工作壓力來源因素將教師工作壓力來源區分為（一）工作負荷；（二）人際處理；（三）決策參與；（四）內在衝突；（五）專業知能。

二、教師個人背景因素與工作壓力之相關研究

從上述有關工作壓力理論模式及來源，可發現個人背景因素是影響工作壓力知覺程度的重要原因。因此本研究，就以個人背景因素與工作壓力之關係，作以下的探討：

(一) 性別與教師工作壓力之研究

根據相關研究，可歸納出下列三種情形：

1. 不受性別影響之研究

陳貞芳(1996)、吳宗立(1996)、Kyriacco & Partt (1985)、Litt & Turk(1985)、Friesen & Williams(1985)、Harris(1985)、Russell(1987)、Defrank & Stroup (1989) 等人之研究認為教師工作壓力不受性別影響。

2. 男教師工作壓力大於女教師之研究

(1) 在專業不適任感方面：周立勳(1986)、張進上(1990)之研究認為男教師工作壓力大於女教師。

(2) 在人際關係方面：鄧柑謀(1991)、程一民(1996)、黃義良(1999)、張進上(1990)之研究認為男教師工作壓力大於女教師。

(3) 在行政文書方面：Kyriacou & Sutcliffe(1978)之研究認為男教師工作壓力大於女教師。

(4) 在工作負荷方面：鄧柑謀(1991)、程一民(1996)、周立勳(1996)、張進上(1990)、謝琇玲(2000)之研究認為男教師工作壓力大於女教師。

(5) 在學生行為和態度與專業任務方面：Chaplain(1995)之研究認為男教師工作壓力大於女教師。

(6) 在整體壓力方面：謝琇玲(2000)之研究認為男教師工作壓力大於女教師。

3. 女教師工作壓力大於男教師之研究

(1) 在人際關係方面：陳聖芳(1999)、王秀慧(2000)、Moracco & McFadden(1984)之研究認為教師工作壓力大於男教師。

(2) 在班級教學的經營方面：周立勳(1986)、林玟玟(1988)、張進上(1990)、Kyriacou & Sutcliffe(1978)之研究認為女教師工作壓力大於男教師。

(3) 在工作負荷方面：劉焜輝(1984)、林玟玟(1988)、王秀慧(2000)、Moracco & McFadden(1984)之研究認為女教師工作壓力大於男教師。

(4) 在專業知能方面：林純文(1996)、王秀慧(2000)之研究認為女教師工作壓力大於男教師。

(5) 在決策參與方面：鄧柑謀(1991)之研究認為女教師工作壓力大於男教師。

(6) 在專業關懷方面：Chaplain(1995)之研究認為女教師工作壓力大於男教師。

(7) 在時間支配方面：林純文(1996)之研究認為女教師工作壓力大於男教師。

(二) 年齡與教師工作壓力之研究

根據相關研究，可歸納出下列三種情形：

1. 認為不受影響者

謝琇玲(1990)、Litt & Turk(1985)、Friesen & Williams(1985)等人之研究認為教師工作壓力不受年齡影響。

2. 認為年輕者壓力較大

(1) 在行政支持方面：周立勳(1986)、蔡

壁煌 (1989)、張進上 (1990)、程一民 (1996) 等人之研究認為年輕教師壓力較大。

(2) 在班際經營方面 Kyriacou & Sutcliffe (1978) 等人之研究認為年輕教師壓力較大。

(3) 在工作負荷方面：程一民 (1996)、王秀慧 (2000) 等人之研究認為年輕教師壓力較大。

(4) 在人際關係方面：Moracco & McFadden (1984) 等人之研究認為年輕教師壓力較大。

(5) 在專業知能方面：蔡壁煌 (1989)、張進上 (1990) 等人之研究認為年輕教師壓力較大。

(6) 在整體壓力方面：劉焜輝 (1984)、周立勳 (1986)、林純文 (1996)、張進上 (1990)、Russel (1987) 等人之研究認為年輕教師壓力較大。

(7) 在決策參與方面：鄧柑謀 (1991) 之研究認為年輕教師壓力較大。

(8) 在教師角色壓力方面：謝金青 (1992)、林純文 (1996) 等人之研究認為年輕教師壓力較大。

3. 認為年紀大者壓力較大

在人際關係方面：鄧柑謀 (1991)、Defrank & Stroup (1989) 等人之研究認為年紀大教師壓力大。

(三) 服務年資與教師工作壓力之研究

根據相關研究，可歸納出下列三種情形：

1. 與服務年資無顯著差異

蔡壁煌 (1989)、謝琇玲 (1990)、陳貞芳 (1996)、Friesen & Williams (1985)、Huang (1988)、Litt & Turk (1985) 等人之研究認為教師工作壓力與服務年資無顯著差異。

2. 認為服務年資較輕的教師壓力較大

劉焜輝(1984)、蔡先口(1985)、林幸台(1986)、周立勳(1986)、蔡璧煌(1989)、程一民(1996)、Kyriacou & Sutcliffe(1978)等人之研究認為服務年資較輕教師工作壓力較大。

3. 服務年資愈深的教師,其工作壓力愈大

鄧柑謀(1991)、DeFrank & Stroup(1989)、Harris(1985)等人之研究認為服務年資愈深教師工作壓力較大。

(四) 婚姻狀況與教師工作壓力之研究

根據相關研究,可歸納出下列三種情形:

1. 不受婚姻狀況影響之研究

劉焜輝(1984)、黃隆民(1985)、施淑芬(1990)、陳貞芳(1996)、葉龍源(1998)、陳聖芳、(1999)、Russell(1987)等人之研究認為教師工作壓力不受婚姻狀況影響。

2. 未婚者壓力大於已婚者壓力之研究

(1) 在時間支配方面:林純文(1986)之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

(2) 在人際關係方面:鄧柑謀(1991)、葉兆祺(1999)等人之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

(3) 在行政支持方面:周立勳(1986)、張明麗(1992)等人之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

(4) 在專業知能方面:周立勳(1986)、張進上(1990)、張明麗(1992)、林純文(1996)等人之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

(5) 在工作負荷方面:鄧柑謀(1991)、林純文(1996)、葉兆祺(1999)、王秀慧(2000)

等人之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

(6) 在角色模糊方面：陳貞芳(1996)等人之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

(7) 在班級經營方面：周立勳(1986)、張進上(1990)、林純文(1996)、葉兆祺(1999)等人之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

(8) 在整體工作壓力感受方面：林純文(1996)之研究認為教師未婚者壓力大於已婚者壓力。

3. 已婚者壓力大於未婚者壓力之研究

(1) 在專業知能方面：蔡璧煌(1989)、黃義良(1999)等人之研究認為教師已婚者壓力大於未婚者壓力。

(2) 在人際關係方面：鄧柑謀(1991)等人之研究認為教師已婚者壓力大於未婚者壓力。

(3) 在行政支持方面：蔡璧煌(1989)等人之研究認為教師已婚者壓力大於未婚者壓力。

(4) 在工作負荷方面：鄧柑謀(1991)、黃義良(1999)等人之研究認為教師已婚者壓力大於未婚者壓力。

(5) 在時間支配方面：謝琇玲(1990)等人之研究認為教師已婚者壓力大於未婚者壓力。

(五) 教育背景與教師工作壓力之研究

根據相關研究，可歸納出下列二種情形：

1. 認為無顯著差異的

王秋絨(1981)、張瑞芬(1989)、謝琇玲(1990)、林純文(1996)、陳貞芳(1996)、程一民(1996)、黃義良(1999)等人之研究認為教師教育背景與教師工作壓力無顯著差異。

2. 認為有顯著差異的

(1) 在行政支持方面：陳聖芳(1999)認為研究所畢業的教師壓力較大。

(2) 在班級教學方面：張進上(1990)認為研究所程度的教師工作壓力小於師範院校程度的教師。

(3) 在專業知能方面：張進上(1990)認為大學畢業的教師壓力大於師專(範)畢業的教師。

(4) 在工作負荷方面：陳聖芳(1999)認為師範院校畢業的教師壓力較大，王秀慧(2000)指出一般大學畢業比師範院校或技術(大)學院畢業的教師壓力大。

(5) 在人際關係方面：陳聖芳(1999)認為研究所畢業的教師壓力較大。

(六) 學校規模與教師工作壓力之研究

根據相關研究，可歸納出下列三種情形：

1. 無顯著差異

王秋絨(1981)認為學校規模與教師工作壓力無顯著差異。

2. 學校規模小的教師壓力大於學校規模大的

(1) 在專業知能方面：黃義良(1999)認為學校規模小的教師壓力大於學校規模大的。

(2) 在工作負荷方面：蔡璧煌(1989)、黃義良(1999)認為學校規模小的教師壓力大於學校規模大的。

3. 學校規模大的教師壓力大於學校規模小的

(1) 在行政支持方面：周立勳(1986)、

陳聖芳(1999)認為學校規模大的教師壓力大於學校規模小的。

(2) 在人際關係方面：陳聖芳(1999)認為學校規模大的教師壓力大於學校規模小的。

(3) 在班級教學、學生行為方面：周立勳(1986)認為學校規模大的教師壓力大於學校規模小的。

(4) 整體壓力方面：周立勳(1986)、郭聰貴(1989)、郭峰偉(2000)、程一民(1986)認為學校規模大的教師壓力大於學校規模小的。

(七) 擔任職務與教師工作壓力之研究

根據相關研究，可歸納出下列三種情形：

1. 不會影響工作壓力的

蔡先口(1985)、Litt & Turk(1985)認為擔任職務不會影響工作壓力。

2. 一般教師教師工作壓力較大者

(1) 在班級教學上：周立勳(1986)認為一般教師工作壓力較大。

(2) 在決策參與、工作肯定上：鄧柑謀(1991)認為一般教師工作壓力較大。

3. 兼任行政教師工作壓力較大者

(1) 在工作負荷方面：周立勳(1986)、謝琇玲(1990)、鄧柑謀(1991)認為兼任行政教師工作壓力較大。

(2) 在人際關係方面：鄧柑謀(1991)認為兼任行政教師工作壓力較大。

(3) 在行政支持方面：張進上(1990)認為兼任行政教師工作壓力較大。

(八) 兼任行政工作年資與工作壓力之研究

在整體角色衝突壓力方面：謝金青（1992）、黃義良（1999）認為兼任行政工作年資深教師壓力小於年資淺教師。

(九) 學校類型與工作壓力之研究

1. McCormick (1997) 研究指出，不同類型學校（指中學與小學）的教師，對工作壓力的知覺有明顯的不同。

2. Solbert & Feld (1989) 比較天主教學校教師與政府學校教師所知覺壓力之差異，研究發現，在學生反抗、課程要求、社區反抗等因素中，兩者間具有顯著的差異。

綜合以上文獻探討，有關性別、年齡、服務年資、婚姻狀況、教育背景、學校規模、擔任職務、兼任行政工作年資、學校類型與教師工作壓力之研究，常因研究對象不同、研究時間不同、研究工具的差異，致使研究顯現出不一致結果，尤其是學校兼任行政人員對工作壓力來源的感受，因此有待進一步的探討。由於教師的工作壓力來源主要來自於外在環境與內在個人背景因素不同，但時代的變遷，教師的角色多元化，所以教師所負擔的責任更是繁重，國內很多學者以國小、國中教師或兼行政工作教師為研究對象，來探討教師工作壓力，但尚少有僅以高中職學校體育組長為對象之研究，因此有進一步研究的必要。

第四節 本章總結

綜觀上述教師工作壓力的相關文獻及資料研究，研究者歸納的發現有下列幾項：

一、在研究對象上：

教師因工作而衍生的壓力，已引起國內、外學者的普遍重視(林純文，1996；林秀靜，1998；Kyriacou & Sutcliffe，1979；吳政融，2002)。而上述的相關研究中，大部分是以中小教師為調查樣本，但一般教師及兼任行政的教師，壓力的感受程度是會有差異存在的。本研究是以高中體育教師兼任組長為研究對象，其必須扮演多重角色，負責各類型之職務，既是行政人員又是教學的工作者，因此本研究所想瞭解的是他們的壓力如何來形成？

二、在研究內容上

大多數探究教師工作壓力的文獻資料，是以工作壓力源及因應方式為主。對於壓力(stress)的解釋、定義，隨著各研究者研究壓力的角度不同、目的不同，而有不同的說法，惟一般在界定壓力時不外乎三種：壓力是一種反應、壓力是一種刺激、壓力是人與環境之間的互動(王秀慧，1999；江鴻鈞，1995；林秀靜，1998；黃義良，1999；張明麗，1992；張進上，1992；程一民，1996；吳正融，2002)。其中，以壓力是人與環境之間刺激、反應的互動觀點，最被廣為採用研究。足見教師工作壓力之壓力源是值得繼續研究的主題。近來，政府、民間教育改革浪潮、學校組織變革、校長領導方式、學校的情境、組織氣氛、教師生涯、教師間人際互動等等，這些都是可深入探討教師工作壓力的內容。

三、在研究方法上

上述的研究除了梁偉岳(1995)、詹寶完(2003)以質性研究的方式，對個案教師進行訪談研究，大多以問卷調查法為主要研究方法，因此對教師工作壓力形成的心理過程以及壓力的知覺程度無法做深入的探討。