

第壹章 緒論

學校體育教師因社會變遷快速而須擔任多重角色，舉凡體育教學、校隊組訓、社區體育推廣與舉辦校際運動等活動，均包涵在其中，體育教師所負的職責可說相當繁重，造成體育教師工作壓力與倦怠感日益增加，因此探討體育教師工作壓力與倦怠的議題更顯重要。本章分為六節，第一節為研究背景，第二、三節說明研究問題與目的，第四節為研究限制，第五節針對重要的名詞做名詞釋義，第六節則說明本研究的重要性。

第一節 研究背景

2007年9月28日教師節，臺北市教師會針對北市各高中及國中小教師，進行教師專業與教育尊嚴的問卷調查，共發出一千份，回收有效問卷650份。得到以下結果：「教師節大調查 ～熟齡女國中教師最痛苦」、「壓力重～30至39歲國中教師最苦」、「教師心聲：工作快樂要有尊嚴」。看到這些標題，似乎要問到底是什麼原因讓教師這麼不快樂，有快樂的老師才有快樂的學生，進而創造美好的教育環境，造成教師不快樂的因素有許多，從政策的朝令夕改、12年國教、退休制度的改革、教育政策與基層現狀落差、零體罰無配套即入法來看，都是造成教師教學熱忱低落的原因。

由於近幾年來，社會變遷迅速、社會問題接踵而來，校園生活亦不例外，每當有問題發生，教師則首當其衝受到壓迫，教育改革、九年一貫、教師專業評鑑皆是以教師首先試驗，教師們默默承受著這些壓力也面對著

社會特別的期望，以教師這角色來看，往往覺得不勝負荷。在一項關於四個英語國家的教師角色的衝突研究指出：「角色衝突的現象已在許多行業出現，並可用於預測職業不滿(career dissatisfaction)、工作低效(job inefficiency)和離職(abandon his career)的主要因素。」可見了解教師職業衝突，有助於了解教師工作上的問題所在（涂燕玲，2003）。

面對現今教育情境變化迅速，老師除了教學，也為學生負擔許多安全意外上的責任，例如教師常告誡學生走廊上不奔跑、不能拿掃地用具玩耍、不能玩危險的遊戲……等，但小朋友往往容易忽略老師的告誡，等到意外發生時再來追究誰應付責任，於是「教師執行教學事務意外責任險」簡稱「教師責任險」也因而產生。家長控告教師不當管教索賠案例日益增多，加上「零體罰」納入教育基本法，教師不可能整天盯著班上每個學生，萬一學生遊戲、打鬧導致傷害，家長狀告教師負擔連帶賠償責任，對教師構成很大心理壓力，於是保險業者推出教育機構責任險在學校熱賣。連署發起人北縣長坑國小教師蘇子鈞表示，第一線教師一人面對全班數多位學生，不可能隨時隨地兼顧掌控所有孩子，一旦發生校園意外事件，教師將會面臨鉅額的國家賠償問題，對教師來說，是一項沈重的心理與金錢負擔。基層教師的責任範圍太過龐雜，難免分身乏術，無法全面照顧所有學生，但卻得為所有學生的意外負責，似乎不甚公平（嚴文廷，2007）。

學校教師是包含各種工作性質不同的教師團隊，而體育教師便是其中之一，專指擔任各級學校體育課教學、校隊組訓、行政業務、研究服務等工作的教師，所處的上課環境異於一般的教學科目，上課內容常是屬動態、大動作、變化多端的項目，沒有做好安全措施，學生即可能發生危險，在室外遊戲需注意是否有易受傷因子，到室內活動亦不能避免意外的傷害，除了外在因素的考量，也要注意學生當天的身體狀況是否良好，是否適合從事體育活動，各種因素看來，體育教師皆比一般級任、科任教師，在上課中多了一份責任與風險，而現階段體育教師又兼任學校運動代表隊教練，體育教師之良窳，直接影響全民體育和競技運動成敗（歐宗明，2000），體育教師必須為全體校隊師生、學校的榮譽做保證，在操練的過程中不小心可能就越逾了訓練的標準，進而冠上「體罰」的標籤，而校隊訓練的強度又不是一般學生的訓練量，需格外注意學生的身體狀況、心理因素，可見體育教師在教學上、訓練上適當與否之重要。而體育教師身兼多樣角色，是教師、教練、行政人員、學校體育推行者、裁判等多重角色，其本身所面臨的處境、壓力可想而知。本研究希望從國小體育教師兼教練的角度出發，來探討國小體育教師兼教練角色時，所承受的工作壓力和倦怠的程度如何？希冀讓更多人了解國小體育教師兼教練職務的辛苦之處，傾聽他們內心的聲音，也讓其他體育教師共同借鏡，找出工作中的困境與解套的方法，進而延長體育教師的教職生涯壽命。

第二節 研究目的

依據研究背景，主要的研究目的如下：

- 一、探討國小體育教師工作壓力與影響因素。
- 二、探討國小體育教師工作倦怠與影響因素。
- 三、探討國小體育教師教職發展遭遇困難的因應對策。

第三節 研究問題

根據研究目的，本研究問題如下：

- 一、國小體育教師的工作壓力情況與影響因素為何？
- 二、國小體育教師的工作倦怠情況與影響因素為何？
- 三、國小體育教師教職發展遭遇困難的因應對策為何？

第四節 研究限制

本研究方法透過 25 份問卷篩選出 6 位訪談者，以半結構式訪談為主，研究參與者在訪談當中可能受限於當時的情緒、認知、主觀態度等因素影響，訪談結果僅能假設研究參與者，皆能依自己的狀況真實回答，此為本研究限制之一。

因考量研究參與者人數太多無法深入做詳細訪談，故僅訪談六位高高屏體育教師兼教練，無法蒐集大量的研究資料，研究範圍、結果無法推論至全體體育教師，此為研究限制之二。

第五節 名詞釋義

一、工作壓力

工作壓力的定義乃來自壓力的定義，在相同環境下，每個人所察覺之工作壓力有所不同。當工作的自我實現被阻撓，工作變成必須的、例行公事、不滿足時，都可能造成工作壓力。本研究係指教師在教學的過程中，個體主觀的認為對自己的能力有威脅，在心理上感覺不愉快、受限制，引起一連串的身心反應。

二、工作倦怠

工作倦怠最早是在 1974 年由 Freudenberger 所提出，所代表的是，在長期工作人際壓力下所產生的心理症狀。其描述的是，一種在工作上情感的剝奪、失去動機及失去承諾的經驗。此外 Maslach(2001)將工作倦怠界定為一種情緒耗竭、去人格化及降低個人成就感的現象。本研究係指教師在教學的過程中對自我的工作效能感到不滿意，對工作的自信心、企圖心降低，對教學工作有力不從心的無力感。

三、國小體育教師

依照教育部國語重編辭典(2009)解釋，國小體育教師為以鍛鍊體能、增進健康為主要的教育者。本研究國小體育教師為國民小學現職體育教師，包含兼任導師或行政職之擔任體育教學工作者，一般代課教師、實習教師所帶校隊皆不在研究對象內。

第六節 研究的重要性

一、體育教師兼教練，深切體認其工作壓力之沉重。

國小體育教師為國家培育體育人材之重要搖籃，其背後辛苦付出的努力值得大眾肯定與鼓勵，然而他們在面對工作與家庭方面的取捨，常會陷入兩難的情境，最終結果不是回歸家庭，嚴重的話就是放棄家庭，其背後有許多不為人知的辛酸。研究者本身也擔任教練工作，深切體認到體育教師兼教練的辛苦，因此，期望能從本研究中瞭解國小體育教師的壓力所在，分析其壓力與倦怠感受是本研究重要性之一。

二、缺乏國小體育教師兼教練者，工作壓力與倦怠之質性研究。

壓力是現代人普遍性的話題，當壓力長期存在，心理就會出現負面反應，感到厭煩，心理影響生理，也就覺得身體不舒服，工作自然更無力感（洪素卿，2008）。目前國內也有許多工作壓力相關的研究，但至目前為止，有關國小體育教師兼教練的專題研究非常少見，雖然其研究對象涵蓋各級學校教師，但加以深入調查國小體育教師兼教練的質性研究並不多，因此，對於國小體育教師兼任教練工作的教師為對象，深入研究探討，乃為本研究重要性之二。

三、探討壓力與倦怠調適技巧，減輕國小體育教師工作壓力。

本研究乃以國小體育教師工作壓力與倦怠為主要內容進行研究，針對教師的教職選擇、工作壓力與倦怠及因應方式進行文獻探討、問卷調查與

半結構訪談，期能從研究中發掘問題，並提出解決問題的具體建議，供國小體育教師參考，希冀能延長國小體育教師的教職生涯，讓他們能夠為國家培育出更多的臺灣之光。目前國內國小體育團隊教練來源，雖已公布各校能依需求聘請專任運動教練，但大多還是以學校教師兼任為主，擔任教練需要花費長期的心力與體力，對任何一個老師都是相當大的負擔，如何讓這些教練放心訓練，又不影響日常生活作息，實需相關單位輔以協助，以減輕工作壓力，將研究結果提供學校教育單位參考，此為本研究重要性之三。

第貳章 文獻探討

本章綜合國內外「工作壓力」與「工作倦怠」相關理論與實證研究，共分為五節。第一節探討壓力的意義；第二節說明教師工作壓力為何；第三節闡述教師工作倦怠的來源為何；第四節釐清體育教師角色的概念；第五節探討影響體育教師生涯發展的因素。

第一節 壓力的意義

本研究旨在探討國小體育教師的工作壓力，要進行此研究，必先確認國小體育教師的工作壓力內涵。因此，以下就壓力的定義、壓力的來源及面臨壓力時身心上的反應分別說明。

一、 壓力

壓力一詞包含許多成份，它涵蓋對情境的認知評估、對抗能力的察覺和隨後的壓力徵兆。許多研究探討壓力的範圍大多集中於生理效果的「壓力反應」(stress response)、結果壓力的徵狀和對心理與生理健康的狀態。而Canon(1932)將重點放在身體防禦警戒機制(bodys defense alarm mechanism)或對壓力情境做出「戰鬥或逃避」(fight or flight)的反應。壓力概念的發展已經涵蓋個人和環境互動的結果。Lazarus(1984)認為壓力的意義界定，即包括「認知評估」(cognitive appraisal)，即個體評估個人的能力對抗壓力因子的效果，個體對壓力因子如何做出反應。McGrath(1970)藉綜合性研究將壓力概念化為一個過程，包含四個階段：

- (一) 壓力被認為是客觀(外在)的需要，那是寄託於個體；
- (二) 個體察覺和判斷需求，並且對它形成一個反應；
- (三) 發生真正反應；
- (四) 發生影響力做出反應的結果。

簡曜輝(2002)認為壓力為客觀的刺激，個體主觀的認為對自己的能力有威脅，引起一連串的身心反應。葉椒椒(1995)則認為個體的壓力反應與環境中的壓力因素結合在一起，壓力狀態是環境與個體之間相互作用的過程。Lazaros 和 Folkman (1984)的研究指出，壓力只有當個體認為環境因素是一種威脅時才會產生，因此，不同的個體就會對環境因素有不同的認知。

一般對於壓力是如何形成的？通常都是在個人覺得有情緒或身體上不適的時候，才能感覺到壓力已經降臨。對不同的人而言，壓力的身體反應也迥異。有些人出現在免疫系統，有些人則以心血管疾病為主，也有人反應為皮膚、內臟、消化系統等問題。不過常見的是容易疲累、感冒等等。就心理上而言，壓力會使人脾氣暴躁、沒耐性、不想工作、甚至情緒沮喪。有些人會出現失眠、睡眠紊亂的情形(車先蕙，2006)。

二、 壓力的來源

葉椒椒(1995)一般壓力的來源分為物理及環境的壓力與社會文化方面的壓力和生活上的壓力，下列將分別說明：

(一) 物理及環境

環境如天災、地震、天氣冷熱、居住空間太小、噪音、人口、塞車幾乎都造成相當程度的壓力。

(二) 社會文化的壓力

上班工作、趕時間、犯罪、塞車、父母、同事的要求、政府的種種規定、個人的財務、追求成功等。

(三) 生活上的壓力

Holnies 和 Rahe (1967) 研究發現，生活的點滴，無論是喜是憂，均會造成壓力，它表明了環境事件具有一定的壓力水準，並且這些事件的作用效果是累積的。如表 1，量表中的值叫做生活變化量值(Life Change Unit, LCU)，Holnies 和 Rahe 指出，表中 LCU 數值愈高，表明個體所需要的適應代價越大。一個個體一年中 LCU 總計起來在 150-199 之間，就處於低水準壓力中，在 200-299 之間，為中等壓力水準，在 300 以上則為重度壓力，表明處於生活危機中。

表 1 生活事件心理壓力狀態評定表

事 件	LCU	事 件	LCU
1.配偶死亡	100	23.職務改變	29
2.離婚	73	24.子女離家	29
3.分居	65	25.司法糾紛	29
4.判刑	63	26.有突出成就	28
5.家人死亡	63	27.妻子(開始)工作或離職	26
6.拘禁	63	28.(開始)上學或畢業	26
7.生病或受傷	53	29.生活情況改變	25
8.結婚	50	30.個人習慣改變	24
9.失業	47	31.與上級有矛盾	23
10.再婚	45	32.工作時間與條件改變	20
11.退休	45	33.搬家	20
12.家庭成員患病	44	34.更換學校	20
13.懷孕	40	35.娛樂改變	19
14.性生活問題	39	36.宗教活動改變	19
15.家庭添員	39	37.社會活動改變	18
16.工作方式調整	39	38.小量借貸	17
17.經濟狀況改變	38	39.家庭成員改變	18
18.好友死亡	37	40.飲食習慣改變	15
19.職務調動	36	41.假期	13
20.夫妻不和睦	35	42.聖誕節	12
21.大量借貸	31	43.打架	11
22.取消貸款或抵押	30		

資料來源：“The social readjustment rating scale.” Holnies, T. H., & Rahe, R. H.

(1967). *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-21.

Weiss 等(1982)檢驗了 LCU 模式與其實際工作環境作用時的效果指出，壓力狀態往往促進個體對環境的探究，原因是這種目標探索行為能夠降低壓力狀態。他們透過對由與工作有關事件引起的壓力狀態和由非工作關聯事件引起的壓力狀態對比，發現一些有意義的結果：第一，所有類型的壓力狀態都增加個體適應環境的探究行為，探究行為的程度與壓力狀態

的水準成比例。第二，各種形式的探究行為的功能隨壓力狀態來源而變化。即如果壓力狀態由工作情境因素引起，則降低壓力的探究行為往往就是某種類型的工作行為。LCU 這種研究方向的優點是：認為壓力狀態是由個人生活環境中各種因素導致的，而不僅僅是由工作場所的高溫或噪音引起的。LCU 模式還強調社會人際交往對壓力狀態所產生的重要作用。

本研究探討了體育教師的教職發展，所以從日常生活中的壓力源，也可檢視出國小體育教師，是否對教職工作產生工作壓力與倦怠。

三、面臨壓力時身心上的反應

壓力是一種工作上、生活上很慣有的一種感覺，它是人生活中必然存在的一種感覺。適當的壓力可以提高一個人的工作動力，增加工作動機；過度的壓力會造成一個人的身體、心理負擔；然而完全沒有壓力的世界是窮極無聊、長期下來會使人萎靡不振，喪失生命的動力（車先蕙，2006）。

林清和（2001）指出在高度的職業壓力下，對個體所產生的症狀，通常可分為生理反應、生理症狀及心理症狀三大類：

（一）生理反應—心跳加速、呼吸加快、瞳孔擴張、唾液分泌減少（口乾）、

血壓升高、腸道蠕動增加（容易肚子餓）、肢體發抖及肌肉僵硬。

（二）生理症狀—肌肉緊繃，通常在頭部、頸部、肩膀與背部、心臟血管問題

（如心悸、高血壓、心絞痛、中風）、呼吸疾病（如胸悶、氣喘）、

消化不良（如潰瘍、便秘、腹瀉）、皮膚不好（如過度乾燥、出疹子、手汗及過敏）、頭部不適（如頭痛、頭暈、耳鳴）、免疫疾病（如關節炎、紅斑狼瘡）。

(三)心理症狀—性急、無法等候、焦躁不已、容易生氣、沒有耐心、做事衝動、情緒容易產生失控、無法放心、易感到心力枯竭、無法專注、同時擔憂太多事情、自覺記憶力變差及負面思考。

鍾明勳（2006）提出另外第四類行為症狀，包含坐立不安、踱步、搓手、咬指甲、話多、說不停（或生悶氣不說話）、經常失眠、常嘆氣、猛抽煙、性需求下降、懶得與人接觸、異於平常的行為，如咬指甲、拔嘴唇、大笑、大哭、嗜吃、嗜睡、酗酒、藥物濫用以及極端的行為，如暴力相向、自殺等。

綜合上述，教師如長期處於工作壓力之下，則容易引起心臟病、情緒上負面行為等慢性壓力症狀（黃介宏，2006）。在負面情緒不斷累積下，個體的工作熱誠會隨之遞減，在情緒上及認知上對工作感到疏離。最後認知到現有的工作態度，與原先樂觀的期望間具有很大的差距；緊接著，懷疑自己並沒有足夠的能力執行工作任務，故以負面態度進行自我評價，終致個人的成就感漸漸喪失，專業效能降低（鍾明勳，2006）。

第二節 教師工作壓力

教師工作壓力的來源有多項，大致來自教學大綱經常改變、家長不信任、工作內容單調等（邱永林，2008）。首先介紹一般教師工作壓力的來源，再來說明體育教師的工作壓力為何。

一、一般教師工作壓力的來源

1970 年代中期之後，國外的教師工作壓力(teacher stress)研究大量出現，研究結果普遍認為教師有相當的壓力感受(Dunham, 1976 ; Kyriacou, 1987)。十餘年來，國內的相關研究也都發現教師知覺其工作壓力的程度為中等或相當大的程度，近年更顯示有逐漸升高之勢（黃義良，2001）。

Koch 等人(1982)對 1156 名中小學校管理人員，利用問卷描述壓力事件的調查研究顯示，有四種相互獨立的壓力狀態來源：

- (一) 基於角色的壓力狀態：主要來源於不能得到正確的訊息，不能使主管滿意，不能確定自己的職務是什麼等。
- (二) 基於任務的壓力狀態：來源過多的責任、會議、過多的時間占用，休息時有電話的干擾等。
- (三) 跨範圍的壓力狀態：來源於為學校預算所做的各種計劃，集體爭論不休的討論，遵守國家和地方的人事及教育方面的各種規定、限制等。
- (四) 衝突調解的壓力狀態：來源於維持學生紀律，解決學生之間、教師與家長之間、教師與學校之間的糾紛。

他們的研究發現：1.所有這些壓力源，以基於任務的壓力狀態最易受個體經驗的影響而易於變化，學校的管理人員往往採取一些辦法來對抗經常的、占用很多時間的會議以及其他負荷。例如，他們把會議時間僅僅限定在某一天或某幾天中。Koch 等人指出，當個體增加了經驗或變換了管理形式後，往往能降低這類壓力狀態；2.基於角色和衝突調解的壓力狀態不受個體經驗影響，跨範圍的壓力狀態往往還會隨著經驗影響，而隨著經驗的增加而提高，這可能是由於跨範圍的情境，以個體的能力也仍很難駕馭所致。所以學校管理人員的壓力來源來自多個面向，如角色方面、任務方面、衝突方面及跨壓力範圍等，與教師的工作壓力也包含諸多類似的相同點，可見教師們也承受著這些壓力來源。

黃義良（2001）做了國中小初任教師工作壓力與調適取向之研究，提出了六大點教師所面臨的壓力：1.教師專業知識不足；2.家長參與認知不足，常成阻力；3.教師工作負荷大，備課時間不足；4.過度製作書面資料，耗時又浪費時間；5.合作教學不足，同事之間流於單打獨鬥以及 6.研習與考評太多，時機與內容有待斟酌。基隆市小班教學諮詢中心（1999）的檢討中即提出教師「工作量不斷增加，內外研習愈來愈多，承受上級、學校、家長、社會等各項壓力愈來愈大」，可見擔任教職已非昔日安逸無憂的鐵飯碗，而是一項艱鉅的挑戰（黃義良，2001）。黃介宏（2006）指出教師工作壓力的發生，乃來自於教師與學校互動的環境過程中，產生差異與不

平衡的狀態，且多為個人內在與外在知覺不平衡所產生的情感反應，以及教師工作壓力的發生，結果多為負面的影響，包含心理上、生理上和情緒上的反應。

在 2003 年香港教育專業人員協會做了一份教師壓力來源的調查，指出其教師壓力十大來源如下：

1. 朝令夕改的教育政策（97.6%）。
2. 繁重的非教學工作（95.8%）。
3. 排山倒海的教育任務（92.6%）。
4. 不斷增加的社會期望（92.5%）。
5. 各種各樣的教育進修，包括基準試（90.5%）。
6. 管理階層的要求（89.5%）。
7. 每下愈況的學生水平（86.4%）。
8. 縮班危機導致職業不穩（84.2%）。
9. 學校之間的競爭壓力（83.9%）。
10. 基準試達標要求（80.2%）。

綜合上述，可歸納出教師的壓力來源四面八方，多而複雜，大至行政體系的工作要求，小至每天與學生家長的聯繫、溝通，在工作層面上所遭遇的壓力狀況實在不小。

二、體育教師工作壓力的來源

近年來臺灣新生兒出生率逐年漸少，少子化現象，讓教師身處的教學環境愈來愈沒有保障，各縣市學校每年逐漸超額、減班，小學校甚至瀕臨廢校的危機，使教師再也不敢隨意申請縣外調動，因一調動至新學校，危恐下一年又被超額出去，這對任何一個家庭都是很大的風險。陳裕芬、方信淵與黃國展（2006）一項教師調查報告指出，5成4教師自認憂鬱指數偏高，擔心教職會因少子化趨勢減班，而遭調職或調校的憂慮比率，逐年攀升，憂心者達6成7。相關人員指出，預計民國一百零二年新生兒將跌破二十萬，預估將僅剩十九萬九千多人，如表2，屆時體育教師的缺額將更少。

表2 臺灣近年新生兒出生率

時間	出生人口數	時間	出生人口數	時間	出生人口數
民國 80 年	321,932	民國 86 年	326,002	民國 92 年	227,070
民國 81 年	321,632	民國 87 年	271,450	民國 93 年	216,419
民國 82 年	325,613	民國 88 年	283,661	民國 94 年	205,854
民國 83 年	322,938	民國 89 年	305,312	民國 95 年	204,459
民國 84 年	329,581	民國 90 年	260,354	民國 96 年	204,414
民國 85 年	325,545	民國 91 年	247,530	民國 97 年	198,733

資料來源：內政部戶政司

網址 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=15408&CtNode=4594>

學校的體育工作幾乎只是體育教師的事，致使體育教師工作量大，工作繁雜，除擔任學校各班級體育課教學、組織課間操、課餘體育訓練、學生的體能測試工作、場地、器材的管理和維修、健體課器材的發放、組織

學校的體育活動、競賽和群眾性體育活動等，還要做許多學校的事務性工作和後勤保衛工作，而且不計算工作量，同工不同酬的現象普遍存在。李佩玲（2006）指出國中體育教師在小學校的業務繁雜，在私立學校對於體育課程大多不重視，參與校隊訓練之教師常因課餘訓練學生或假日帶隊參加比賽而需額外付出時間，但卻未獲得適當回報。種種情況無形中損害了體育教師的形象，嚴重影響了體育教師的工作積極性和穩定性（彭潔，2007）。

第三節 教師工作倦怠

造成教師工作倦怠的原因有多項，首先定義何謂工作倦怠，再來探討教師工作壓力與倦怠相關文獻和理論，了解影響教師工作倦怠的因素所在，才能避免或做出正面的回應，進而創造良好的生活品質。

一、工作倦怠

工作倦怠(burnout)這個名詞最早出現是由美國精神科醫師 Herbert J. Freudenberger 在 1974 年所提出的。Freudenberger 觀察他的臨床診療病人，發現在那些從事助人工作的相關職業人員（如社會服務人員、精神健康人員、司法相關人員、護士與教師）中，他們對於工作皆呈現出一種逐漸損耗的感覺(wearing out)，面對過多的工作壓力並經驗到情緒耗竭、喪失最初的動機、承諾和成就感的感覺，Freudenberger 把這種共同的現象反應稱之為倦怠(burnout)。美國社會心理學家 Maslach 從 1976 年開始研究工作倦怠，

他發現工作倦怠好發在那些工作環境中，感受到情緒耗盡與過度壓力負荷的個體，這些人普遍經驗到他們的活動，對他們自己是沒有任何益處與幫助的，且開始會責怪埋怨他們的顧客、病人或是學生沒有長進，最後導致他們感到喪失職業的成就感。Maslach 認為工作倦怠具有三個構成層面，分別為情緒耗竭、缺乏人性和個人的成就感低落。

(一)情緒耗竭(emotional exhaustion)

在與他人互動的工作過程中，因身體和心理不能達到環境的要求而感到精疲力竭、精神耗損、無力感與失去興趣等情緒耗竭的現象。

(二)缺乏人性(depersonalization)

以消極、冷漠、嘲諷等負面的態度來對待他人，包括工作夥伴與服務對象。

(三)成就低落感(reduced personal accomplishment)

對自己的表現不滿，感到沮喪、失敗和能力不足，對自己有消極負面的評價。

林芝安（1999）指出，臺灣有 30% 的上班族有疲勞的問題，「對工作的未來不確定或無力感」，是臺北市上班族普遍的心聲之一。專業能力不受重視，是女性上班族經常工作倦怠的主因之一。尤其是護理人員或幼教老師，這些擁有專業實力的工作者，經常是職場中的配角，升遷管道有限，很難設想未來的願景，所以她們常有出走的衝動。

工作倦怠現象的發生是有階段性的，通常在早期，也是最重要的特質是耗竭。Edelwich 和 Brodsky(1980)經訪談助人服務工作者後，提出個人工作倦怠之五階段理論：

(一) 熱忱期(enthousiasm)

指個人未全盤了解或職業時，對工作充滿希望、活力及不切實際期望的最初階段，最主要的導致原因是過分認同工作及過度無效的精力消耗。

(二) 停滯期(stagnation)

再將工作視為生活之全部，有足夠的現實感，期望於工作外尋求個人的需求，金錢的議題、工作時間及事業發展都變得很重要。

(三) 挫折期(frustration)

此階段個人開始懷疑自己的工作效率與工作本身之價值，對工作倦怠產生消極性、極端性及撤退三種選擇，情緒的、身體的及行為的問題會發生在此階段。

(四) 冷漠期(apathy)

這是對付挫折典型且非常自然的防禦機制(defense mechanism)，通常發生在個人長期面對工作挫折，但又需要工作維生，其態度是「工作，就是工作！就是工作！」，個人只願意付出極少的需求時間並避免挑戰，以彌補所喪失的工作滿意。

(五) 干涉期(intervention)

干涉是指對上述四階段所做的預期或反應，意味著個人可能離開工作、重建人際關係、重返學校獲取學位，或刺激個人的興趣和好奇心及擴展工作以外的生活。顯然地，部分干涉期行為是在尋找能產生永久性的改善策略。

綜合上述，可知當工作上長期過度的需求，個人被賦予過多的要求，已超越個人所能負擔的範圍，使個體資源消耗殆盡，致喪失精力、感覺身心疲憊。然後工作期間的個體，會針對這些壓力採取因應的策略，企圖以疏離的態度來劃清自己跟工作之間的界線（鍾明勳，2006）。

方光瑋（2007）指出，造成工作倦怠的原因通常有下面幾項：1.工作負荷量太大：工時長、難度高，無法勝任；2.跟工作產生疏離感：覺得自己只是組織中的小角色，無法掌握和主導工作，工作努不努力都沒有意義；3.工作回饋少：例如待遇不如預期、待遇與工作量不成正比、收支無法平衡，都可能對工作產生不滿，導致倦怠；4.職場支持薄弱：例如與主管或同事不和、公司制度不利員工、硬體設備不更新，導致工作不順等；5.職場的公平性：例如加薪升遷要靠裙帶關係或拍馬屁，腳踏實地的人得不到肯定，就會產生倦怠感；6.對工作的價值觀產生衝突：個人不認同工作內容、主管想法或企業文化。他更進一步指出，產生工作倦怠現象有五個共同的元素：1.有不適的症狀如精神或情感精疲力盡、疲勞和消沈；2.重點是

在精神和行為的症狀而非生理症狀；3.是與工作相關的；4.症狀出現在正常人身上，而非有精神疾病的人；5.工作效率降低乃因消極態度及行為。

綜合上述，影響是否產生工作倦怠的因素，包括工作中的負荷量、掌控權、回饋、支持和公平性及對工作的價值觀。通常易產生工作倦怠的人，包括未婚者、高教育水準者、外控者、低自主權力者及被動防衛者。而工作倦怠經常會發生在早期工作經驗上，此外男性產生工作倦怠時，較易對工作疏離；女性產生工作倦怠時，較易產生工作耗竭（鍾明勳，2008）。

二、教師工作壓力與倦怠相關理論

教師工作壓力與倦怠模式的研究取向眾多，茲介紹不同學者的工作壓力模式，分別為 Maslach 等人倦怠理論、壓力狀態敏感模型—A 型行為、要求和強制模式和應付壓力狀態。

(一) Maslach 等人倦怠理論

Maslach, Schaufeli, 與 Leiter (2001) 指出導致工作倦怠發生的原因，分別是情境因子和個人因子。情境因子包括工作的特徵、職業的特徵、組織的特徵，如過度的工作量、角色衝突、角色曖昧、缺少工作資源、缺少回饋等、助人工作的職業與服務業，都是最易發生倦怠的行業；而個人因子包括人口統計學的特徵、人格的特徵和工作的態度，如性別、年齡、教育狀態、婚姻狀態、內外控人格、A 型人格、過高的期待等。Maslach 等人並指出，情境因子的影響會比個人因子在工作倦怠上扮演更重要的角色。

(二)壓力狀態敏感模型—A 型行為

由兩位美國醫生 Friedman 和 Roseman (1974)提出的 A 型人格理論，強調了壓力狀態與個體特點的關係。A 型人格理論認為，具有高成就動機、競爭性強、好勝心強、有時間緊迫感、脾氣急躁不耐煩、談話和行動都很快、對工作投入較高，以及對別人敵意感較強等特點的行為類型叫 A 型人格，而與之相反的行為類型叫 B 型人格。

A 型行為模式強調個體對壓力狀態產生的影響。但是，A 型行為模式則更強調個體習慣特點上的差異，並且這一模式也表明了個體的人格特點決定了某些人容易陷於壓力狀態，而某些人則不大容易。謝連揚（2007）指出工作壓力是環境與個人交互作用的結果，同時工作壓力會因個體人格特質與過去經驗的不同，而產生不同的壓力感受。

(三)要求和強制模式

Karasek (1979)的狀態壓力理論提出，環境壓力源（任務要求）與決策自由度兩個因素，對個體的壓力狀態認知都非常重要。環境壓力源以任務要求的形式代表一方面的壓力因素，但他也提出，個體對決策的控制，對壓力狀態的產生，也產生相同作用，缺乏決策自由度被看作對有效行為的強制，將阻礙達到職務的要求。如職務是屬於高需求-低決策自由度，如消防員、郵遞員、電話接線生等，壓力狀態程度最高（壓力的消極效果最強）；而職務是高需求-高自由度的如銀行負責人、醫生、中學教師，因為個體有

能力透過個人行為應付壓力，則促進了個體的成長和發展；在低需求—低自由度工作如卡車司機、夜班看守人、會計，工作者的活動水準和一般問題解決的技能下降，壓力狀況則不大，如圖 1。Karasek 的理論從實質上說，強調的是職務設計對壓力狀態影響的重要性，他認為與其對員工提高任務要求，不如增加他們的決策自由度，進而才可降低壓力。

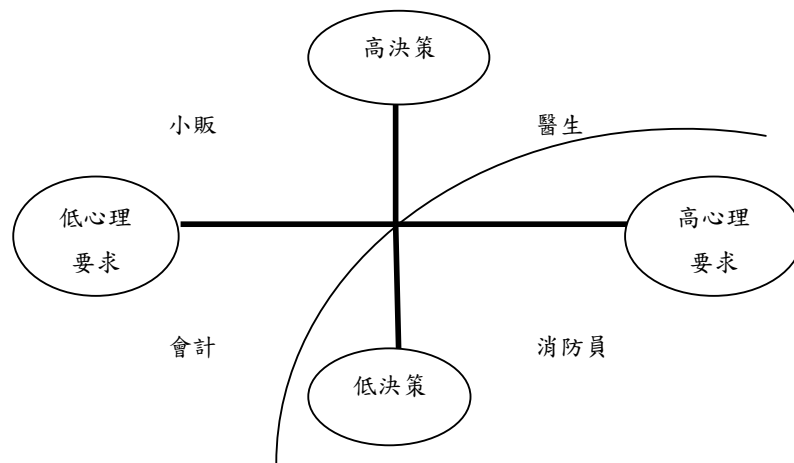


圖 1 Karasek 模型在不同職務中的結果

(四)應付壓力狀態

葉椒椒（1995）對應付壓力狀態主要有兩種看法：一種認為，壓力狀態是可以控制的，這反應了環境中的壓力狀態可以避免，個體能夠控制壓力狀態產生的觀點，另一種認為壓力狀態是可以減少的，這反應了個體可以採取行為來降低自己所認知到的壓力觀點，另外也提到了四種降低壓力的方法。

1.行為干預

這種方法暗示個體可以學會不同的行為方式。例如，A型行為可以透過行為矯正技術進行新行為方式的學習。如果個體透過矯正技術，使自己變成傾向B型行為特點，那麼個體受到壓力狀態的損害就減少了。

2.生理干預

這種方法是針對所認知的壓力狀態的二級效果，透過生物回饋技術或放鬆技術，使個體學會控制自主神經系統的反應水準（如血壓、心跳率），來達到應付壓力狀態的效果。這種技術能把壓力狀態適應的消耗，降低為最小。

3.工作設計與再設計

這種方法認為，工作環境或任務環境中的某些特點，所認知到的壓力狀態產生重要作用，透過改變這些客觀特點，壓力狀態的水準就可以降低。

4.認知干預

Meichenbaum (1977)的研究中，要求個體採取不同的認知技術；一組採用自尋煩惱的認知方式（如，認為工作對自己來說太難了，自己不具備勝任這一工作的能力）；另一組採用更為適應環境的認知技術（如，這個工作只要做了一段時間後，就能夠承擔這一工作；自己需要更多的個體來幫助才能完成這項工作）。結果顯示，兩組個體壓力狀態的水準有明顯的差異。上述四種方法對降低主觀壓力狀態都有積極效果。

綜觀上述，人格、所處情境、工作環境與自我認知皆可影響一個人是否產生壓力與倦怠，故只要找出壓力的來源，針對此一特點進行改善，最後必能為自己和他人創造出更多的快樂。

三、教師工作壓力與倦怠相關文獻

影響體育教師生涯發展的因素有許多，由於教師的工作具有社會性，且工作壓力的來源可能是從多種因素交互作用而形成，因此，教師工作壓力來源可從學校工作與社會性兩方面來探討（黃介宏，2006）。教師工作壓力係產生於教學環境與教學情境之中，所以不同職務的教師，相對的在教學情境上也就不同，其壓力的來源也會因對象的不同而有所差異（柯澍馨、林靜怡，2006）。國內有許多有關教師工作壓力與倦怠相關研究，研究者蒐集1998年至2008年近十年相關文獻分別說明，依照文獻時間整理如表3。

表 3 教師工作壓力與倦怠相關研究

研究者	研究主題	結 果
林秀靜 (1998)	國中資優班教師工作壓力與因應方式之調查研究。	國中資優班教師的工作壓力感受偏向輕微程度。就工作壓力各層面而言，以「工作負荷」與「家長問題」的壓力最大。
郭峰偉 (1999)	國中教師工作壓力與教師效能關係之研究。	學校規模愈大，壓力愈大；年資也有顯著差異，21 年以上壓力最低。
林郁絲 (2000)	組織變革中國民小學教師角色壓力之研究。	女性、年資較淺、學歷較低、未婚、擔任級任或科任、非教師會成員或教評會成員之教師，其所知覺的角色壓力較高。
江欣霓 (2001)	國小教師工作壓力，情緒智慧與身心健康之相關研究	工作壓力與身心健康有顯著的正相關；國小教師的工作壓力以「工作負荷」為主。
吳政融 (2001)	大學體育教師工作壓力及因應方式之研究。	壓力最大來源是「法令束縛」，最常使用的因應方式為「解決問題」。其中又以年紀較輕、年資淺、未婚、講師、學士、私立大學及兼行政所感到的壓力最大。
陳榮茂 (2002)	國民小學教師工作壓力與工作倦怠關係之研究。	「30 歲以下」、「31-40 歲」、「年資五年以下」、「學校規模 6 班以下和 7-12 班」所知覺的工作壓力最大；「30 歲以下」、未婚、「年資五年以下」、「學校規模 7-12 班」工作倦怠程度較高。
梁玉秋 (2002)	國民中學棒球教練工作壓力與工作倦怠之研究。	年齡較小、大專畢業、教練證照等級較低、專任、行政主管職位、未婚、一週訓練時數較少者，其工作壓力顯著較大。國民中學棒球教練，具有較低的工作倦怠，但卻具有較高的工作壓力。
涂燕玲 (2003)	國民小學教師角色衝突之研究。	造成教師角色衝突的因素有：每天花在教學的時間太多；兼任行政工作；與家長教育理念不同；大眾媒體的報導、輿論；報酬與付出不成比例及師專畢業者。新進教師在人際關係經營上與教育理想與現實的差距最感到角色衝突。
郭耀輝 (2004)	國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。	年齡、年資、教育背景及行政職務在國小教師工作壓力存有顯著差異；而工作負荷中等以上的工作壓力，與缺乏個人成就感和情緒耗竭成正比。

(續) 表3 教師工作壓力與倦怠相關研究

陳佳瑩 (2006)	國中體育教師工作壓力、壓力因應方式。	年輕、未婚、大學畢業者皆比年長、已婚、研究所畢業者所感到行政負擔壓力愈高；體育教師兼導師的行政負擔壓力高於兼組長及僅擔任專任體育教師。
郭晏庭 (2006)	桃園市國民小學普通班級任教師工作壓力、工作滿意度與組織承諾之相關研究。	「工作本身」為壓力的主要來源。不同年齡、學歷、不同任教年資、擔任級任年資及學校規模在工作壓力上有顯著差異。在工作滿意度上，年齡有顯著差異。不同年齡、任教年資、擔任級任年資及現任職務在組織承諾上有顯著差異。
蔡享呈 (2007)	男女國小教師工作壓力、因應策略與憂鬱傾向之差異研究	目前國小教師在從事教育工作時在「工作負荷」所感受到的壓力最大。而男性國小教師在「個人發展」這一層面的工作壓力顯著大於女性國小教師。
高玉蘋 (2008)	桃園縣國中體育教師工作壓力與工作倦怠關係之研究	桃園縣國中體育教師知覺工作壓力達中下程度；工作倦怠達中下程度。不同「教育程度」、「教學年資」、「擔任教練」的國中體育教師，其工作壓力感受有差異存在。不同「性別」、「年齡」的國中體育教師，其工作倦怠感受有差異存在，工作壓力可預測工作倦怠。

綜觀國內教師工作壓力之相關研究可發現，性別、年齡、婚姻狀況、任教年資及教育程度皆有可能造成不同的工作壓力。顏耀南（2002）指出教師的身心發展、教學品質、專業精神都會影響到學生的學習和人格的健全發展，而教師的職業倦怠不但影響到教師本身，也間接的影響到學生，以下分述說明之：

(一) 影響教師身心健康

它使教師健康不良、心理不適應、消弱自信、自我概念及能力，甚至影響到教師婚姻、家庭及人際疏離之問題。

(二)影響教學品質及專業精神

教師冷漠的教學態度，對學生漠不關心，缺乏教育愛及溝通的精神，進而降低教學品質。

(三)離開教師專業體系

當教師職業倦怠的程度嚴重到個人無法忍受時，他可能會有曠職、離職、甚至提早退休的現象。

(四)影響學生學習及人格發展的效果

它會影響教師教學效能，降低教學品質。危害師生關係，進而危害學生學習成效及其人格健全發展。

故當教師面臨工作上的壓力與危機時，該如何做出機轉、調適，讓教職生涯能夠繼續下去是值得探討的議題。

第四節 體育教師角色的概念

現今國中小學體育教師有半數兼任行政相關業務，且學校體育教師有七成多身兼教練，顯示中小學體育教師身兼多職（李佩玲，2006）。要了解體育教師角色，需先對教師角色有一深入的概念，因此本節從教師角色和體育教師角色兩方面來加以探討。

一、教師角色

何謂角色，楊霽晨（1998）指出個人在社會中某一位置上應有的行為，它是人與人互動的基礎，同一角色可能因不同的社會文化背景而有一些不

同的內涵。而角色知覺：這是個體對其特定工作角色的工作績效的定義。它是決定個體的努力轉化為績效的關鍵因素，如果個體對出色的績效沒有一個合適的定義，那麼一切努力就是白費的（葉椒椒，1995）。角色知覺不但包括對某人在社會上所扮演角色的認知與判斷，也根據某人的行為，認為他是教師、商人或工程師，同時也包括對有關角色行為的社會標準(social norms)的認識，如對教師角色的看法是儀表端正、談吐溫雅、學問淵博、有耐心與愛心等（湯淑貞，2001）。

在許多職位中，人的個性特點（能力、技能、價值、興趣）影響著職務的特點。因此，某些職務往往被其操作者在操作過程中重新定義，並且個體經常根據過去的培訓和經驗、當時的態度、見解及工作情境，改變工作行為的方式。嚴格地說，職務操作本身是不應該經常變化的，但是有些職務就是由任職者平時的表現組成的。例如，研究人員、教師、足球運動員等職務，都應有較程度的自由發揮餘地（葉椒椒，1995）。教育改革推動以來，教師所扮演的角色必須更專業化，所需的專業知能更趨多元化、科技化。社會大眾對教師期許和要求更多、更重。整個教育的體質和環境，不論是政策面、實務面都產生了巨大的變化，教師面臨前所未有的工作變革、工作情境和工作壓力（郭耀輝，2004）。

林義男、王文科（1998）指出中小學教師之地位，在學校中常扮演學習的仲裁者，負責傳遞知識與指引學習歷程、訓練者、輔導諮商員、父母

的替身、評鑑者、朋友等角色。美國教育協會(National Education Association)

認為專業的教師應具備七項標準：

- (一)受過長期專業教育具能運用專業知能；
- (二)應屬於永久性的職業；
- (三)強調服務重於報酬；
- (四)享有相當程度的獨立自主性；
- (五)建立健全、自律的專業團體；
- (六)訂定並遵守專業倫理或公約；
- (七)不斷從事在職進修教育。

在世風日下的教育環境，教師受尊重的成份大幅降低，教師專業的形象受到貶損，教師的地位與角色，需透過更專業化的制度規範，才能更突顯教師自主專業性的重要。

二、體育教師具備的角色

教育人員在面對工作與家庭時，必須同時兼顧工作與家庭兩方面的責任與壓力，所以一般教師在工作上往往都甚感壓力，體育教師又與一般教師在教學方面上有更大的不同，其中所包含的壓力更是有很大的差別。

Sabock (1985)曾經提到「不要誤以為教練的任務只是教導選手如何爭取成績而已。教練必須扮演領導者、追隨者、老師、示範者、監護人、顧問、朋友、等多重角色。」由此可知，在球隊中教練必須扮演著許多重要的角色，

若加上資源不足的狀況下，其工作壓力之大，可想而知。

體育課與一般學科內容較不同，教學的過程中它包含了許多變異性，體育教師除了兼具一般教師的專業知能外，更需具備體育方面的專業知識與能力，且體育教師皆具備學校體育的推廣多兼具教練的職責，學校體育又是我國體育推展的基礎，可見體育教師的功能也就愈顯重要。陳裕芬、方信淵與黃國展（2006）工作倦怠的產生會使工作者以消極的態度服務對象，所以一個教練工作者若有工作倦怠現象的產生，勢必會嚴重的影響訓練的效果，甚至可能影響選手的運動生涯。陳文長（2005）體育教師的專業能力與專業精神之完全體現，正為整個體育教學成敗的核心關鍵。而體育教師到底需兼具哪些功能呢？許義雄（2000）指出，我國國中小體育教師應具備之專業能力，可涵蓋「教學專業」與「體育專業」二大構面，十三大類，共七十四項的能力項目。其中，體育教師之教學專業能力包含教學態度與知能、教學能力與方法及輔導與管理能力等；而體育專業方面則包括體育認知、教學能力、行政管理能力、健康體適能、運動技能、運動安全、運動裁判、運動指導、學術研究及自我成長等。

簡曜輝等人（1999）調查研究指出，各級學校代表隊教練來源，在國民小學有52.1%的教練係由體育教師兼任、而國民中學則為79.8%、高中為79.3%、大學則為92.9%。由此份調查可知學校體育教師身兼運動代表隊教練，在國內是相當普遍的現象。研究者將體育教師和教練角色的共通性整

理如表4。從表中看到體育教師兼有教練的職責時，同時所扮演的角色是行政人員、人事主管、公關人員策略家等，需同時具備如何學習與學校方面的行政人員做溝通、協調與配合；分配學生擔位的位置與責任；對外宣傳自己的學校、籌募贊助球隊基金等，以及指導選手們戰術的應用，這些角色和工作壓力，都是屬於體育教師所面臨的挑戰。

表4 體育教師和教練角色的共通性

角色分類	條件共通性	體育教師	教練
具備的條件	職業責任感	有	高
	豐富專業知識	有	高
	實際經驗	有	高
	教育心理學知識	高	有
	教學、指導法	高	有
	勇敢、大膽與創新	有	高
	高尚道德情操	高	有
	高度國家意識	有	高
扮演的角色	領導者	有	高
	跟隨者	有	高
	角色模範	高	有
	訓練者	有	高
	心理學家	高	有
	朋友兼輔導員	高	有
	家長代理人	有	看球隊級次
	家庭一份子	有	看球隊級次
社會地位	社會輿論批評	有	高
	花費時間	有	多
	成就	有	高
	薪資	有	高
	工作保障	高	低
	家庭生活	高	低
	社會地位與受尊敬	高	有

資料來源：“你適合當教練嗎？而運動教練和體育教師又有何差異？”。徐武雄，2006，中華民國大專院校體育總會籃球委員會。取自
http://uba.tw/modules/newbb/viewtopic.php?topic_id=1428&forum=6

第五節 影響教師生涯發展之因素

陳文長（2005）認為影響教師生涯發展與角色認同之因素，包括社會體系、教學場域中之互動經驗及教師個人因素等；同時也包括家人的支持、教師對教育工作的理想、從工作中建立的自信與成就及行政人員的支持與協助，分別說明如下。

一、學校文化

俗話說：「家有家規；校有校規」，每一學校的規定不盡相同，風氣必也有所差異。有些學校興盛合作教學、協同教學，同事之間互動較為頻繁較有交流，同事之間相處較融洽、同心協力，而有些學校風氣較保守、同事之間交流不多，大多是關起教室就不會碰面的也有。何郁玲（1999）指出在都市地區任教之教師，所知覺的工作壓力較高，而學校組織氣候開放程度高時，教師工作壓力亦相對減低；工作壓力大時，壓力因應方式亦相對增加。另外在行政單位方面，我們會發現一個現象，重要行政主管多由男性擔任，女性大多擔任輔助的角色，需要勞力、搬重物的職務如總務主任、事務組長、體育組長等即由男性擔當；而需細心、耐心的工作如會計、出納組長等即由女性擔任。且教師工作是個封閉的社會環境，每天所面臨的不是學生就是其他老師，所以與學生的親師關係是否良好；與同事間相處是否融洽；個人與他人的人際關係是否和協等，皆會影響教職生涯。陳榮茂（2002）發現級任教師的工作壓力明顯高於科任教師，因為級任教師

是帶班的角色，對於班級負有責任，因此呈現出較大的工作壓力。尤其女性在人際相處這方面心思更是細膩，甚至會影響上班是否愉悅，效率是否迅速等皆有可能。而體育教師面臨的教學環境瞬間萬變，所發生的突發事故必多又煩雜，進而影響教職生涯是否繼續發展下去。

二、個人狀況

有不少研究指出性別與工作壓力的關係，女性教師所知覺到的壓力程度比男性教師高（吳榮福，2002；林思妙，1993；葉龍源，1998；黃義良，1999）。也有研究指出男性教師之壓力感受度比女性教師高（郭泰平，2001；蔡享呈，2007）。陳怡錚（2000）認為家人的支持與否是影響個人工作上的重大因素，選擇教職與否也和小時候的生長環境息息相關，早年因家庭經濟問題，許多學子會選擇有公費的師範院校就讀，將來出社會不用擔心工作問題，直接進入教職工作。而任教年資也是影響教師生涯是否勝任愉快的因素，任教年資淺皆有較重的工作倦怠與壓力（何郁玲，1999；郭峰偉，1999；吳政融，2001；陳榮茂，2002，郭晏庭，2006）。涂燕玲（2003）指出新進教師在人際關係經營上，與教育理想和現實的差距最感到角色衝突。馮宏雲（2006）認為年輕的教師工作倦怠感較為嚴重，可能原因為與剛進學校的年輕教師理想與抱負過高有關，較容易產生挫折。

三、家務與婚姻狀況

結婚有配偶可相互扶持、互相分享，減低心理壓力與負擔。婚姻對工

作倦怠是會產生影響因素的，未婚教師比已婚教師更易產生職業倦怠，已婚教師比未婚教師有較多的個人成就感（何郁玲，1999；吳政融，2001；陳榮茂，2002；梁玉秋，2002；陳佳瑩，2006；馮宏雲，2006）。而已生育子女者比沒有子女者有較大的工作倦怠（馮宏雲，2006）。陳義男、王文科（1998）指出教學是「女性角色」的特徵易趨顯著，教職賦予女性較短的工作時間，可以兼顧家庭，具有彈性。教職因女性佔多數而成為一項「半專業」，強化了女教師與家庭的連結，使得女性教師無論在家庭或學校中都受到傳統性別角色的束縛（陳怡錚，2000），最終女性往往會放棄自己的事業來成就先生的事業，改以家庭為主要考量，退居幕後成為賢慧的賢內助。

除了上述這些因素會造成教師生涯發生轉變以外，目前國內學者也做了許多教師工作壓力與倦怠方面的研究，包括：林秀靜（1998）、郭峰偉（1999）、江欣霓（2001）、吳政融（2001）、陳榮茂（2002）、梁玉秋（2002）、涂燕玲（2003）、郭耀輝（2004）、陳佳瑩（2006）、郭晏庭（2006）、蔡享呈（2007）等人，但大多是採量化的問卷調查研究，質性方面的研究較少，僅能知道表面的因素，但對於這些產生工作倦怠的教師們卻鮮少有深入的了解，沒有人可看到這些教師們背後沉重的教學壓力，面對職業、家庭兩頭奔波的辛勞，故這也是研究者想以半結構訪談來獲得更深層面的資料。

第參章 研究方法

本研究係經由問卷調查以及透過半結構式訪談的研究方法，獲得豐富的資料。本章第一節先說明研究參與者；第二節則說明研究工具；第三節詳述研究步驟；第四節說明資料處理方法。本研究流程，如圖 2。

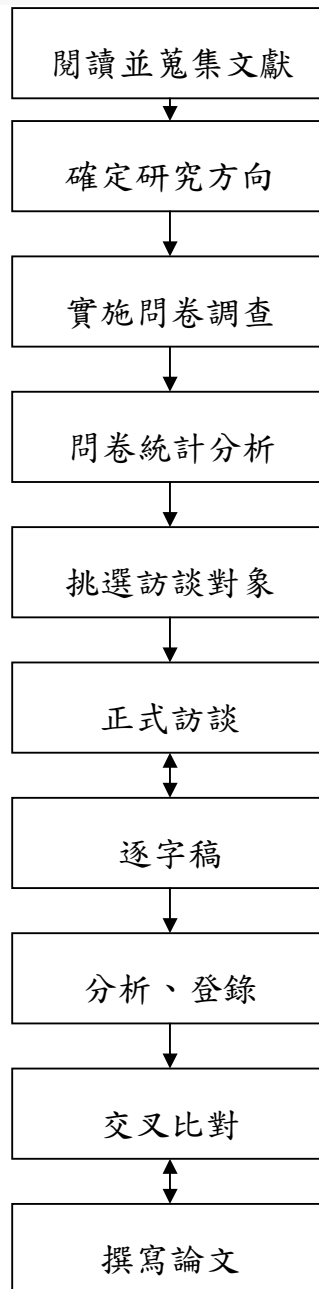


圖 2 研究流程圖

第一節 研究參與者

由研究者的教師同好中，尋找任職國小體育教師兼教練者共 30 名，採立意取樣之滾雪球方式，經由教師領域同好將訊息傳出，並經電話邀請符合研究設計的研究參與者做此問卷。發放 30 份問卷，扣除無效問卷共 25 份。表 5 是國小體育教師工作壓力與工作倦怠的現況。由表中得知，國小體育教師工作壓力的層面中，平均數介於 1.95-4.23 間，表示國小體育教師工作壓力感受程度為中等程度；工作倦怠的層面中，平均數介於 1.35-4.73 間，表示國小體育教師工作倦怠也是屬於中等程度。

表 5 國小體育教師工作壓力與工作倦怠的現況

問卷編號	工作壓力指數	工作倦怠指數	兩者平均指數	排名	問卷編號	工作壓力指數	工作倦怠指數	兩者平均指數	排名	問卷編號	工作壓力指數	工作倦怠指數	兩者平均指數	排名
1	3.45	3.23	3.34	2	10	2.32	2	2.16	19	19	2.64	2.12	2.38	12
2	2.73	2.31	2.52	8	11	3.18	1.38	2.28	15	20	1.95	2.12	2.03	22
3	2.82	1.77	2.29	14	12	2.27	1.81	2.04	21	21	2.45	2.38	2.42	9
4	2.86	1.73	2.3	13	13	2.27	2	2.14	20	22	3.14	2.15	2.65	5
5	3.41	2.69	3.05	3	14	2.14	1.62	1.88	24	23	2.36	2.27	2.32	17
6	4.23	4.73	4.48	1	15	2.23	1.5	1.86	25	24	2.91	2.15	2.53	7
7	2.5	2.35	2.42	9	16	2.77	2	2.39	11	25	2.73	2.81	2.77	4
8	2.45	1.35	1.9	23	17	2.27	2.12	2.19	18					
9	2.91	2.27	2.59	6	18	2.68	2	2.34	16					

從表 5 中，挑選了六位工作壓力與工作倦怠指數較高的研究參與者，做半結構式訪談，訪談大綱經與指導教授和口委老師修改後，如附錄四。經統計篩選後，參與半結構式訪談之六位(四男二女)研究參與者，分別是編號 1、5、6、9、22 和 25 號研究參與者，依序是來自屏東縣珍珠國小兩位教師：方文、客懷；鑽石國小兩位教師：義東、江峰；冬冬國小一位教師：晶晶；高雄市裴翠國小一位教師：李滋，整理如表 6。

表 6 訪談者基本資料(皆匿名)

匿名	方文	晶晶	客懷	李滋	義東	江峰
性別	男	女	男	女	男	男
訪談日期	97/12/19	97/12/31	98/1/10	98/1/21	98/2/26	98/2/26
年齡	29 歲	28 歲	35 歲	32 歲	30 歲	35 歲
婚姻狀況	未婚	未婚	已婚	已婚	已婚	已婚
子女數	0	0	2	1	1	1
任教年資	1-5 年	1-5 年	6-10 年	6-10 年	6-10 年	6-10 年
擔任職務	級任導師	級任導師	級任導師兼 體育組長	科任老師兼 體育組長	級任導師兼 體育組長	級任導師兼 文書組長
所帶團隊	籃球	排球	網球	田徑	田徑	田徑
壓力指數	3.41	2.91	3.14	3.45	4.23	2.73
倦怠指數	2.69	2.27	2.15	3.23	4.73	2.81
結果	有壓力及 輕微倦怠	輕微壓力 輕微倦怠	有壓力和 輕微倦怠	有壓力和 倦怠	有壓力和 倦怠	有壓力和 輕微倦怠

第二節 研究工具

本研究使用的研究工具有國中體育教師工作壓力與倦怠和因應方式問卷（附錄一）和訪談大綱（附錄四）。

一、國中體育教師工作壓力與倦怠和因應方式問卷

研究者採用陳佳瑩（2006）「國中體育教師工作壓力、壓力因應方式與工作倦怠之研究」碩士論文中的「工作壓力來源量表」、「壓力因應策略問卷」和「體育教師工作倦怠量表」三種量表做測量。工作壓力來源由行政負擔、體育教學及指導學生活動層面來探討；壓力因應方式則由尋求支持、理性思考和問題處理等三個層面探討；體育教師工作倦怠是由工作情緒、工作投入和工作價值等來探討。

（一）體育教師工作壓力量表

1. 信度考驗：各分量表的 Cronbach α 值分別為行政負擔 0.76、體育教學 0.74、指導學生活動 0.77，具有良好的信度。
2. 效度考驗：行政負擔因素負荷量介於.466~.867 之間，變異量為 28.21%；體育教學因素負荷量為.603~.751 之間，變異量為 15.31%；指導學生活動因素負荷量為.610~.843 之間，變異量為 10.7%。三個因素合計的解釋變異量佔總變異量的 54.22%，所以具有良好的建構效度。

(二)壓力因應量表

1. 信度考驗：各分量表的 Cronbach α 值分別為理性思考 0.84、尋求支持 0.87、問題處理 0.80，具有良好信度。
2. 效度考驗：理性思考因素負荷量介於.587~.774 之間，變異量為 34.56%；尋求支持因素負荷量為.607~.862，變異量為 14.99%；問題處理因素負荷量為.707~.812 之間，變異量為 9.42%，三個因素合計的解釋變異量佔總變異量的 58.97%，所以具有良好的建構效度。

(三)體育教師工作倦怠量表

1. 信度考驗：各分量表的 Cronbach α 值分別為工作情緒 0.86、工作投入 0.82、工作價值 0.85，具有良好信度。
2. 效度考驗：工作情緒因素負荷量介於.704~.804 之間，變異量為 49.31% 之間，工作投入因素負荷量為.539~.763 之間，變異量為 12.18%；工作價值因素負荷量為.794~.881，變異量為 7.47%。三個因素合計的解釋變異量佔總變異量的 69.23%，所以具有良好的建構效度。

二、訪談大綱

採用研究者自編之訪談大綱（附錄四），透過半結構式訪談，依照訪談大綱引導訪談進行，過程皆錄音再進行逐字稿的整理。形成過程如下：

（一）研究者參考陳佳瑩（2006）「國中體育教師工作壓力、壓力因應方式與工作倦怠之研究」碩士論文和陳怡錚（2000）「國中女教師生涯研究」碩

士碩文，燃起了研究者要以「國小體育教師工作壓力與倦怠之研究」為主題，以半結構式訪談的方式，寫出國小體育教師的心路歷程，讓更多人了解體育教師感受到的工作壓力與倦怠程度，以及如何做出因應方式。

(二) 研究者將此問卷進行前導性研究，針對北部四位國小體育教師發放此問卷，由其中一位工作壓力與倦怠指數較高的體育教師，進行半結構式訪談，修改後從中歸納出造成教師工作壓力與倦怠的因素，並與指導老師討論修改，形成訪談大綱為附錄四。

第三節 研究步驟

本研究實施過程，可劃分為準備階段、實施階段和完成階段。

一、準備階段

本研究自九十六年九月確立研究主題後，即開始蒐集相關文獻，經過整理、探討與歸納相關文獻後，草擬研究計畫初稿，經指導教授修正，確定本研究之範圍與研究架構。根據文獻探討及參酌相關研究問卷，進行預試研究，於修正後即確立本研究之問卷與訪談大綱。九十七年七月發表論文研究計畫後，經指導教授與口試委員的審查與修正後，正式進行本研究。

二、實施階段

(一)發放問卷

九十七年八月研究者先進行問卷的發放，於研究者的教師同好中，尋找符合條件之國小體育教師兼教練者 30 名，經回收後有效問卷共 25 份，

登錄問卷施測結果，找出工作壓力與倦怠感指數較高者 6 名，進行半結構式訪談。

(二)正式訪談

參與半結構式訪談研究參與者共計六位，每人約訪談 2 次，每次時間約 1 小時左右。訪談大綱會先提前讓研究參與者瀏覽，可以讓研究參與者有較多的時間去醞釀回答的內容。訪談中皆進行錄音，事後再整理成逐字稿，再讓受訪者校對一次，反覆進行直到資料正確無誤。訪談的概況分別敘述如下：

1.第一次訪談

首次訪談，通常先請參與者談談從事教職的動機與過程做分享，並針對教師工作經驗中，感受到的工作壓力與倦怠程度做一個了解，對於研究參與者教師兼教練的工作有一個概略的了解，並針對面臨壓力時的因應方式為主要訪談內容，並且以研究參與者的帶隊經驗與壓力為討論焦點。訪談結束後，即將訪談錄音帶謄寫為逐字稿，反覆閱讀、作簡要的摘要，並將有待進一步追問的問題寫下。同時對照訪談大綱，將下一次訪談所要討論的主題一併列出。綜合以上兩者整理出個別教師的訪談大綱，作為與研究參與者再次確認訪談的內容。

2.再次確認訪談內容

在第二次訪談時，會先請研究參與者確認上次訪談的摘要整理，這一

次討論的內容，除了針對第一次訪談所發展出的訪談大綱問題之外，訪談後仍然重複資料整理的程序，列出有待釐清的問題，讓整個資料蒐集的更加完整。

（二）整理分析資料並進行編碼

反覆閱讀逐字稿，從中分類、歸納出主題，並加以詮釋。這當中還包括了逐字稿的編碼，反覆聆聽並對照文稿內容，找出資料的意義將內容標示重點，加以概念化之後與研究目的相符部份框線標示，電腦作業中分別標示不同顏色以利區別，口語部分也另行加以註記（黃光雄，2001）。其編碼示例及符號代表意義如下。

例如：(A, 08710-1)代表研究參與者A教師在2008年7月10日所做的第一次訪談。

（三）撰寫研究報告

資料中的主要類型、主題逐漸成型後即開始進行報告的撰寫，撰寫的過程並非一次定稿，不斷的與文獻資料交錯比較，再從中進行修改報告，直到主題明確、資料飽合為止。

三、完成階段

於九十八年四月底前，研究者將盡力撰寫研究結果與建議，研究論文初稿完成後，再度請指導教授指正修正報告，並提出研究報告裝訂成冊。

第四節 資料處理

一、問卷資料處理

問卷回收後，進行編碼，以 spss for windows 10.0 版套裝軟體進行資料處理與統計分析。量表答題方式採 Likert 五點量尺方式進行答題（1 非常不符合，2 不符合，3 有點符合，4 符合，5 非常符合）。

（一）平均數與標準差

以平均數和標準差，分析國小體育教師其工作壓力與倦怠和調適方式現況所得之平均，從中找出工作壓力與倦怠感最高之六位研究參與者，進行半結構式訪談。

二、訪談資料處理

質性研究資料分析處理的過程十分繁雜困難，從所蒐集的龐雜資料當中，慢慢篩檢出主題、類別與組型，再經過文字的詮釋，以下就資料的處理和檢核過程說明之。

（一）資料處理

1. 反覆閱讀資料

從正式訪談開始蒐集到一連串的资料，每一次皆要進行逐字稿的整理，不斷的閱讀逐字稿，從中找出不足的部份，與受訪者再確認再訪談，直至資料無誤為止。重複閱讀訪談逐字稿，使自己熟悉所有內容，並且產生整理感。同時將重要的資料畫底線或作記號，並且標示出段落的主題。

2.發展主題成為類別

蒐集來龐大的資料當中，研究者開始從中找出相似之處加以歸類，每一類別又分成不同的型組，資料像樹枝狀一層一層的往下生長，愈生愈細，最後找出本研究教師壓力來源的主題。其過程即：主題→類別→組型。

3.詮釋資料

構思如何詮釋資料，同時蒐集相關文獻，作為詮釋的依據。在資料的處理與詮釋上，由於本研究的參與者有六位之多，考慮到時間與能力的限制，最後採取綜合六位研究參與者的觀點來呈現，將其中相似度最高的部份，以及特別顯著不同的例子提出來討論。

(二) 資料檢核

質性研究重要的資料檢核方式之一是依據三角檢測(triangulation)原則。Patton (1990)指出三角檢核的方式有四種：1.方法的三角檢核，採用不同資料蒐集方法以檢驗研究發現的一致性；2.資料來源的三角檢核，在同一方法中檢驗不同資料來源的一致性；3.分析者的三角檢核，使用多個分析者審查研究發現；4.理論-觀點的三角檢核，使用多種理論及觀點去詮釋資料(陳怡錚，2000)。本研究所採取的是分析者的三角檢測原則。透過訪談資料並經由研究參與者確認逐字稿的真實信，可避免研究者自我操控資料或受訪者無真實告知實情。

第肆章 結果與討論

本章主要是根據研究目的與研究架構，依序將原始資料進行分析，並根據研究所得結果逐項進行討論。本章內容共分為三節：第一節為國小體育教師工作壓力之分析，說明國小體育教師擔任不同角色時，所面臨的壓力來源；第二節為國小體育教師工作倦怠之分析，敘述國小體育教師進入工作職場所感受到的倦怠情形為何？並將國小體育教師之工作壓力與倦怠和文獻做一歸納討論；第三節為國小體育教師面臨困境的因應對策，瞭解國小體育教師遭遇困境時，所採取的因應對策為何？為讓問題的脈絡清楚顯現，文中大量使用訪談過程中的逐字稿，交錯研究者的想法及各學者的研究結果相互印證，以期能有令人信服和清楚的合理描述。

第一節 國小體育教師角色工作壓力

國小體育教師的角色身兼數職，當體育教師同時從事教學與訓練工作或兼任其他職務時，常會因為扮演過多的角色、過多的工作負荷，而產生角色衝突的情形。透過六位研究參與者訪談結果獲得豐富的資料，得知目前國小體育教師在教學和訓練上，所感受到的壓力因素有學校方面、家長方面、學生方面、行政方面、導師方面、經費來源、訓練方面、比賽方面、成績方面、選手方面和自我專業提升方面等共 11 項壓力來源。研究者分別把 11 項國小體育教師工作壓力來源，共分為二個面向來探討，分別為教師角色壓力和教練角色壓力。

一、教師角色壓力

(一)學校方面的壓力

國小體育教師在學校方面所感受到的壓力，主要影響因素有學校不支持、常態編班的問題和大環境不能互相配合。

1. 學校不支持

體育教師在教學和訓練上會遭遇到學校方面的壓力，最常提及的即是學校不支持的態度與做法。學校不支持，使得體育團隊無法彈性運用時間練習，通常須要利用放學後私人的時間，因此造成體育教師工作時間拉長，進而影響家庭生活和生活品質。

會感覺學校不支持我們這些帶球隊的老師，像有些學校會有減課或支付教練指導費，但我們學校什麼都沒有。(方文，2008/12/19)

體育教師帶隊出去比賽，最需要學校行政方面的支援與配合，從比賽公文的通知與撰寫、至經費的申請，都需要相關的行政人員協助幫忙；但有時行政人員不但不支援，還會阻擋團隊的發展，造成體育教師莫大的困擾。晶晶工作上最大的困擾即來自學校的行政能力。

學校行政愛找麻煩，因為不同派系的啊，他們認為不是跟他們同掛的，就是別掛的。(晶晶，2008/12/31)

學校行政應站在教師立場，做支援的工作，學校全體人員共同配合、互相合作，達到行政支援教學；教學配合行政的目標，義東、方文的學校也曾實施過利用行政人員，在早自修時，到各班去幫忙帶隊的教師看管班級，可是實施一陣子後即無法繼續，問其原因，則是行政人員不想負擔多餘的責任。

最早時候學校是有行政人員會來幫忙看早自修，但後來都說沒空，也就沒了，所以也就覺得那沒辦法。(方文，2008/12/19)

2. 常態編班

民國 81 年，教育部要求各學校不得能力分班，各級學校一律常態編班，但常態編班似乎為發展體育團隊的學校帶來了許多不便。有些學校會把體育選手編在同一班級共同念書並進行團隊訓練，導師就不用擔心部份的學生參與訓練時，剩下的學生無法兼顧，或是擔心訓練的選手是否減少了課業上的複習，一旦常態偏班，選手們即又被分散在各個班級，造成團隊在組訓的困擾。

學校說不行把選手編在同一班級，但你也了解這些教練的辛苦，你只要讓學生再編過來就好，我們只要把他們練好就好了，就是看學校重視不重視的問題。(客懷，2009/1/10)

3. 大環境不能互相配合

每個學生的課業表現，當然不能和團隊練習畫上等號，有時是多方面的因素造成的，如家庭的環境、家長的態度、學校的環境和學生本身學習的態度等都是有關的。

你不管練球還是念書都一樣，家長、孩子、老師三方面要配合、要用心，孩子不用心、家長不支持怎麼念。(客懷，2009/1/10)

(二)行政方面的壓力

國小體育教師面對行政方面的壓力，主要影響因素有學校意見分歧、需配合教育部時事宣導和校長行事作風而定。

1. 意見分歧

學校行政權力強大且不合理，教師常被迫從事一些不合理、非自願性的工作，學校內的人事意見分歧，有時往往會影響了學校的整體運作，晶晶的球隊則因為他不屬於任何一邊派系，而讓他帶的球隊面臨刁難。

因為主事者不同。別隊有經費，我們這隊就沒有。其他兩個主任是同一派的，他們辦什麼活動都有錢，我們這個主任跟他們不同派，所以做什麼他們都反對。我們的錢都是跟別人拜託來的，請他們要指明這個錢是要給排球隊的，不然就會被a走。(晶晶，2008/12/31)

2. 配合時事宣導

擔任行政職缺的體育教師，常會面對很多教育當局或學校上級指派的臨時狀況，有時是配合時事宣導；有時是依照上級指令，常常公文一來便要體育老師配合指導。如李滋學校位在高雄市，剛好配合 2009 年的世界運動會，而要求配合宣導許多活動。

很多都是臨時的事情，最討厭是因為 2009 高雄市要辦世運的關係。很多要宣導的事情，下來就叫你寫計畫，就叫你編預算，你還要去把計畫完成，怎麼去寫怎麼去用等……(李滋，2009/1/21)

高雄市政府教育局又指派各級學校要配合 2009 年世界運動會，每校來認養其中一項運動項目，並發給經費實施，而李滋學校所認養的國家為-斯洛凡尼亞，認養的運動項目為直排輪和飛盤，需要做出整個國家和運動項目的介紹，這些繁鎖的工作，也讓擔任體育組長的李滋倍感壓力。

我花了一整個暑假每天都在找這個國家的資料，我那時做這件事時就在想，為什麼這些事要我做，會這麼想為什麼只有我做，又很怕做不好又怕人家會講話……因為你一件事做不好，你做十件好的都沒有用。(李滋，2009/1/21)

各縣市的教育局也為了推行各地方節慶活動，而依照指示要求學校參加活動，常造成體育教師工作上的諸多不便。

有一年我們帶小朋友穿直排輪，溜到大遠百那邊排聖誕樹，我覺得那真是超級無聊的工作，我們本來就不想帶隊去，但公文又來只好去，又讓人感到壓力整個都來了。(李滋，2009/1/21)

3. 校長行事作風

校長的行事作風也會影響學校的運動發展，如義東的學校校長，常會看見新的教學事物，在還未清楚整件事情的狀況時，即要擔任體育組長的義東籌備相關活動。

學校方面，校長一直說要推什麼活動……像我們昨天去比法式滾球，拿了一個第一名、一個第四名，回來後校長就要開始推法式滾球。(義東，2009/2/26)。

(三) 學生方面的壓力

國小體育教師在學生方面的壓力，所受到的主要影響因素為學生課業的問題、品性問題、學生家庭功能失調和學生與選手雙重角色，自我該如何調適教學的態度。

1. 學生課業問題

現代家庭功能不彰，社會環境負面因素的影響下，衍生出許多學生的不良行為，當學生出現偏差行為、學生的課業成績不良時，也是教師們感到頭痛的壓力來源。

因為功課不好的話，家長就會牽扯到團隊練習，就算不是因為練團隊才退步，家長也會這樣說，因為家長不了解啊，他不了解自己的小孩在學校幹麻。(李滋，2009/1/21)

2. 學生品性問題

喜愛運動的孩子，通常也較活發好動些，常造成教師在教室管理時特別注意的對象，像晶晶的班級即是當初從同一學年中，由各班教師從班上學生當中，特別挑選出來要成為排球隊的一班。

學校就把調皮搗蛋、不寫功課、打架鬧事、成績差的都編來這班。所以人家就說我們是天下第一班魔鬼班。(晶晶，2008/12/31)

3. 家庭功能失調

擔任導師除了課業問題外，家庭生活常規有時也會落到教師的責任上，家長甚至還會要求將生活教養的責任，交由導師幫忙管教。

這邊家長大多小孩生一生都沒有在管的，甚至有些家長還會說，老師啊，我的小孩都不洗澡不吃飯，麻煩你幫我講一下……他小孩就回到家裡了，結果還要老師幫他處理這些事情。(義東，2009/2/26)

4. 學生與選手的雙重角色

在國小教育現況，教師分成科任和級任，一般而言，國小體育教學還是由級任老師兼任，當選手也是班上學生時，教師該如何調適自己的教學心態？在球場上要求選手盡全力達到最好的目標，下了球場又要擔心學生是否因為練球影響學業表現，煩惱學生的成績退步該怎麼辦？這都是教師身兼教練該為選手想到和考量的問題，也成為了體育教師的壓力來源之一。

你跟學生要建立一種導師、教練的關係。他是我們班的學生又是我的球員，要讓他們分清楚這不一樣。因為我一方面給他們功課的壓力、一方面也給他們球隊的壓力，兩邊都要求他做好，不能讓他因為說打球就會影響到課業，這是完全不相干的事，國小階段兩方面都要並重，所以他們會有壓力。背書沒有背好，就不行去練球。(客環，2009/1/10)

(四) 導師方面的壓力

國小體育教師通常由級任導師兼任，在導師方面所感受到的壓力，主要影響因素有班級事務繁重、強化學生心裡輔導、對家長負責和感受到自我在教學方面的專業能力不足。

1. 班級事務煩重

體育教師是站在教育現場的工作者，從計畫、教學到回饋、班級經營，各項細節，都得費一番功夫，非常不容易。導師的工作即讓義東覺得這份工作較費心的地方。

國小導師要兼東兼西的，而且主要是當導師，很多事感覺很麻煩。主要是因為在國小當純導師很累，像我們還是導師兼組長，早自修都是導師時間，一星期就多了三節課，再加上複習時間，而且導師又教主科為主，感覺課業較重。(義東，2009/2/26)

2. 強化學生心裡輔導

因應未來時代的來臨，國小體育教師將面臨新時代的挑戰，這是必然的趨勢。學生透過團隊的生活可鍛鍊自我的心智，將來可忍耐更多的挫折，團隊嚴格的訓練無形中也強化了自我的成長，此時體育教師對學生的教導是相當有影響力的，如果加以輔導、增強學生處理困難的能力，相信在未来，學生的心智發展將更加成熟。

學生還小，有時會懶散、打混、愛玩…，所以沒辦法控制自己，遇到困難的時候，有時突破不了自己的心防，在比賽被壓著打的時候，就一直悶一直悶，無法突破。這也不能怪他們，因我們小孩子的家境都很不好。不是低收入戶就是清寒家庭，有時還沒飯吃。(晶晶，2008/12/31)

3. 自我專業不足

國小體育教師是第一線體育基礎教學工作者，其影響國家體育成果，甚至未來國力、健康成本至多且深遠；但國小體育教師在教學方面，真的只有自己較不上手的部份，這時可能就需要同儕合作、行政支援等方式互相幫忙，如江峰本身即認為自己對體育方面不是那麼在行，在體育教學時就面臨了些許困境。

因為我覺得自己的體育素質沒有那麼好，所以沒有辦法給他們太多，覺得每次上課都是上那些固定的課程，如躲避球、樂樂棒球……如果想要教一些比較專業的項目，例如高年級的籃球啊，就比較沒有辦法，所以學校這邊的體育課，大多都是看老師想上什麼就上什麼。大部份就是選比較簡單的來上。(江峰，2009/2/26)

(五)家長方面

國小體育教師在家長方面所感受到的壓力，主要影響因素為家長過於重視學生課業成績、傳統社會觀念不支持、家長不瞭解且不支持學校團隊的做法、家長會的反對和對每一個家長負責。

1. 重視課業成績

學校是孩子學習的天地，孩子到學校接受學習，家長常擔心孩子的課業是否能跟上進度，在課業狀況許可下，才讓孩子去參加團隊活動，但只要課業落後，即歸究團隊練習影響了課業，殊不知兩者並無絕對的關聯性。

功課不好的話，家長就會牽扯到團隊練習，就算不是因為練團隊才退步，家長也會直接聯想到是練團隊。家長比較不會在乎體育成績，比較重視學業成績，這是讓我比較有壓力的部份。(李滋，2009/1/21)

2. 傳統社會觀念不支持

目前社會的觀念，還是認為運動員就是頭腦簡單、四肢發達，這些偏差的想法，造成家長無法放心將孩子交給體育團隊，體育教師在訓練團隊的過程中，常也必須負起隊員課業的壓力。

他們會覺得田徑不用花頭腦去想，叫你跑就跑，思考部份不多，不是很值得花時間的部份，有時你想多練一點，但家長和小朋友就不願意。家長還有聽說練田徑的人都是流氓，哈哈……(李滋，2009/1/21)

3. 家長不瞭解且不支持

研究者發現，家長在不了解團隊的練習作業時，教師需擔任解說員的角色，讓家長了解團隊運作的精神與所要求的目的，家長一但支持團隊的運作，將會是老師精神上與實質鼓勵的最佳後盾。而不支持的家長，則會增加教師訓練團隊的困擾並從中干預，而因此中斷了孩子的學習與發展。

家長沒有辦法讓我們訓練的時候留到很晚，有的要補習，所以練的時間只有早上，其他時間根本沒辦法練。練習時間少，成績當然就打不起來。(江峰，2009/2/26)

如由學校出面與家長溝通、培養好默契，了解所有的作法都是為了讓學生有更好的發展、更好的學習環境，有學校全力的支持作後盾，為學生訂定一套良好的學習計畫與環境，一定會比體育教師們單打獨鬥還要好，家長也更能放心將孩子交給學校、老師。

有的家長很支持，他們就會用鼓勵的方式，例如他們會跟孩子說：你這次如果考不好的話，就不能讓你去參加團隊了哦，因為小朋友都想去練習。

(李滋，2009/1/21)

4. 家長會反對團隊運作

學校的體育團隊需靠全校師生共同努力打拼，才有亮眼的成績，今天學校的態度如果不支持團隊，那當教練的如何堅持下去，學校如能給予全面的 support 與鼓勵，相信教練們會做的更起勁，更願意付出自己的心力在學校與學生身上。環境層面的問題，不是單靠國小體育教師就能夠改變，當牽涉到學校制度層面或立法的不足時，國小體育教師們大多隱忍不作聲外，時間一久，身心俱疲的老師們不是選擇離去，便降低當初對教育雄心壯志的抱負。如果因為某些因素即停止團隊運行，那將是非常可惜的事，如方文、客懷所帶的籃球隊、網球隊，則因學校家長會的反對而被迫暫停。

學校沒有一個完整的配套措施，就要求球隊停止訓練，那變成很多帶隊的教練都興趣缺缺，沒有人要做，我會覺得「做甲流汗、被嫌得流涎」，我們

是很盡力去帶，我們又不是放給球隊爛，爲什麼學校跟家長會不能做個良好的溝通呢？(方文，2008/12/19)

5. 對家長負責

另外，當導師最重要的工作即是對學生家長負責，包括來自不定時的電話詢問、學生發生臨時狀況急需處理，和每天家庭聯絡簿的親師溝通，放假的空閒時間也與學生脫離不了關係，讓教師像是 7-Eleven 二十四小時隨時待命。

你對每一個學生都要很用心，一個班有 30 位學生，就要應付這 60 個家長。而且這種應付的責任是更重的，因爲如果學生怎麼了，你的麻煩就更多了。
(李滋，2009/1/21)

二、國小教練角色壓力

(一)選手方面的壓力

國小體育教師兼任教練時，所遇到選手方面的壓力，主要影響因素有團隊互搶選手、選手招生問題和對弱勢學生付出加倍心力和畢業後持續的關心。

1. 團隊互搶選手

學校的體育團隊蓬勃發展，即可能面臨各團隊搶選手的情況，優秀的選手就可能面臨各團隊搶人的狀況。

好的球員就只有那麼幾個都被拉走啦，好的米飯只有這些硬要分成那麼多碗，怎麼會夠？不然籃球隊爲什麼還要跟排球隊借球員……(方文，2008/12/19)

2. 選手招生問題

在訓練的過程，一個體育團隊成員有時不在同一班級，而是分散在各班級、各年級時，體育教師要集合訓練，就很難全員到齊了。

你要讓 48 個人同時可以集合在一起練習是多麼難的事，所以都練的片段片段的，之後快比賽時再一起集合來練。(李滋，2009/1/21)

3. 對弱勢學生付出加倍心力

教師所扮演的角色在社會上有著較高的期待，在教學上無悔的付出，因此教師在社會期待下，須以應有的專業素養不放棄每一個學生來執行教學理念。也因為如此，教師對每位學生都是當作自己的孩子看待，無怨無悔的付出，希望學生有更好的發展。面對不同的學生，體育教師也需要時時觀察注意學生的行為舉止，從學生本身的個性、脾氣、家庭環境、課業問題等都需加以了解，團隊如同班級，只要其中一兩個調皮搗蛋的學生，整個團隊就會受到影響，必定會增加教師的困擾，而學生的家庭環境狀況，也會影響學生是否能正常上課與練習，老師如能對學生的家庭生活觀察仔細，也會因此造化了一個孩子的一生。像晶晶有位學生即是家庭功能失調，

爸爸酗酒、媽媽離開家庭，平時只由年老的奶奶照顧，晶晶即會想到讓這位學生參加團隊，即能得到較好的照顧。

我跟他說：你參加排球隊可以吃到好吃的東西、去好玩的地方……你在學校老師也不會虧待你、不也要求你達到什麼下場標準……爲什麼不練咧？

(晶晶，2008/12/31)

4. 畢業後持續的關心

傳統的師生關係以「一日為師；終身為父」來表達再適合不過了，此句話除了說明在傳統角色上，教師至高無上的威嚴與權威，也道盡了教師對待學生的態度，有時就像對待自己的子女一般的呵護與照顧，無不希望學生能在自己的教導下，有最好的表現與發展，就算將來畢業離開了自己的保護傘下，也希望他飛的比同儕高、比同儕好，所以體育教師對選手的付出也是全心全意、無庸置疑。即使現在學生已畢業離開了晶晶身邊，晶晶還是繼續的關心學生，為學生的未來擔心。

以前國小我都會幫他處理零用錢的問題，現在國中不在身邊了，才麻煩，所以才會想辦法才幫他處理，他的錢都在我這邊，他有需要才跟我拿。例如：老師我要買步鞋，多少，500元，哦，要好好花不要亂花，知道嗎。(晶晶，2008/12/31)

(二)訓練方面的壓力

國小體育教師在訓練方面壓力，主要受到的影響因素有家長不認同、激發選手的潛能、練習時間上的不足、如何增強學習動機和如何維持訓練的動力。

1. 家長不認同

國小體育教師通常兼任運動教練，那教練的任務是什麼呢？簡單地說，就是幫助運動員改善運動技術，強化其心理素質。在解決選手問題之前，研究者認為，更應該讓學生的家長先認同，並支持孩子參與此運動。

家長能不能支持是一個問題，那你對小孩子的運動方面重不重視，成績好不好，大部分都是看結果，沒有人會看過程。打全縣第一，這個教練就是好，沒有打第一就不好，你也要看小孩子的資質，有沒有盡心在打，如果家長不支持又不用心 push 你的孩子，教練就會帶的很辛苦，就會覺得很有壓力。(客懷，2009/1/10)

2. 如何激發選手的潛能

如何讓選手達到水準以上的表現，如何激發選手學習和求好的慾望，都是教練需面對的難題，尤其是一位教練，要能同時掌握學生的狀態、處理場上發生的臨時狀況，和清楚對方的攻勢等更是不容易。

你只要讓他們覺得在球隊中有他們想要的、有興趣的東西，他們就會去學，中間怎麼去帶去引導、怎麼去做這個活動，就看自己的功夫了。(方文，2008/12/19)

3. 練習時間不足

團隊的練習時間除了放學時間外，最常利用的就是早自習，它是各個學校的一段彈性時間，除了用來升旗、開教師晨會和做為導師和學生溝通的時間外，也是各學校體育團隊的練習時間，但有時體育教師又兼任班級導師時，常會造成兩難的困擾，當班上的學生不完全是隊員時，常會有一半的學生留在教室自修，老師就帶著另一半的學生出去訓練，通常老師也會指派作業讓留在教室的同學自修，但在家長不了解的情況下，常誤解了老師的做法。

像有些學生回去都會亂傳話，跟原本的東西就會不一樣，有些學生去別的團隊練習，早自修沒寫，我都會叫他們利用下課的時間補好，但話回去傳到家長的耳裡，就會變成說：老師，聽說你們早自修都不在，學生都很吵哦!(方文，2008/12/19)

4. 如何增強學習動機

教練必須要注意到選手參與訓練動機的問題，因為長時間枯燥的訓練環境與壓力，容易造成運動疲勞，影響訓練成效，教練必須想

辦法讓隊員自動自發來練習，也需動腦筋將那些條件好又不願意練習的小朋友拉攏進團隊，這時就需要運用各種方法來增強學生的學習意願。

練多了他會覺得好累，動力就不大。所以練田徑我會想一些點子來帶他們。像我昨天就帶他們玩鬼抓人就累翻了，累到他們說老師可不可以不要玩了，但是隔天又會想玩。所以我會交錯來練習，不會一直玩，才不會覺得不專業。(李滋，2009/1/21)

5. 如何找到訓練的動力

時間、家庭、體力都是體育教師在帶隊時需考量的因素，當兩者衝突時，體育教師往往會心有餘而力不足的情況產生，在訓練團隊上也無法全心全力的付出。

基本上這邊的老師不太喜歡用到下班後的時間，所以如果彈性課排到四點，基本上就沒有那些團隊練習的時間了，而且如果家長反對，老師也不願留到下班後，早自修和第一到七節都不能練的話，哪還有時間。(義東，2009/2/26)

過多的工作職責，都是教練在背後默默努力、無怨無悔的付出，這時教練不再只是一位教練，而是學生的照顧者、場上的指導者還是兼任開車的司機。往往一人分飾多角，所承受的壓力與責任也提高許多，過度的工作壓力會引發較多的負向情緒。龐大的工作壓力也讓李滋感到不小的負擔。

人家叫我做事情的時候我不會說什麼，也不會說，這不是應該是哪個處室去做的嗎，我不知是不是我家庭教育關係，我就覺得大人說的話我不能回絕，就接下來做。我就一面做一面很困惑，就做得很忙、搞的自己很沒有時間。(李滋，2009/1/21)

(三)自我專業素養的壓力

國小體育教師在自我壓力方面，所感受到的影響因素為如何教導選手學生技能、所帶團隊項目非本身專長和體育專業素養不足。

1. 如何教導選手學會技能

一般體育教師會選擇當教練，通常具備一顆熱忱服務的心，想把自己所學的技術傳授給學生，如何讓學生聽得懂、學得會，這些都是一門很大的學問。常聽說會打球的人不一定會教球，不是國手的教練卻能夠帶出優秀的運動員，想必有一套自己獨門的方法。而在國小這個運動啟蒙的階段，如何讓學生對此運動產生興趣、學會技術，教練所需下的功夫可不少。

怎麼教很重要，自己會打也是重點，你不會打怎麼讓小孩子揣摩，小孩子都是模仿來的，你沒有辦法去做這些動作，用講的做不好，你自己不會真的很難教，除非你讓他看影帶、DVD，但又沒有臨場感，所以教學還是要有方法讓小孩子聽得懂，或針對哪個小朋友的特點來教，都很重要。(客懷，2009/1/10)

2. 團隊項目非本身專長

有時體育教師在擔任團隊教練時，也不一定能教導自己的專長項目，常是配合學校要求來帶隊，如客懷本身的專長是羽球，但因學校缺少網球教練則要他擔任；而方文帶籃球隊也是自己的興趣，在面臨實際教學時，或多或少會有技術教學方面的壓力。

自己會想說是否有能力可以帶到一個程度，像我教籃球，有那麼多的技巧，我是否有能力去幫助學生達到那個目的，知道和訓練上會有落差，在專業的能力上可能會有壓力。(方文，2008/12/19)。

3. 體育專業素養不足

目前國小擔任體育教師多由級任導師擔任，而級任導師們的體育素養參差不齊，當在教導學生時是否能夠正確示範動作、是否能夠清楚講解規則、是否能防範意外事故發生；出去比賽時，是否能擔當起團隊之責、全方面兼顧，這些都是擔任體育教師需注意的問題。

可能我們也不像你是排球的專長生，可能有一些技巧性的地方就沒有辦法去訓練到，去跟人家比賽就差一截，可能心理建設也沒有很好，所以一比賽就像一般散沙……(微笑)(江峰，2009/2/26)

(四)比賽方面的壓力

國小體育教師在比賽方面壓力，所感受到的影響因素有選手在比賽場上的心態、比賽常佔用到假日時間和如何維持工作與家庭的天平。

1. 選手比賽的心態

球場上激烈的廝殺，刺激的鬥爭往往讓一場比賽增添不少顏色，但擔任選手的體育教師們從中也肩負許多壓力，常常選手在比賽，教練往往比選手更加激動。如讓客懷在訓練上最感困擾的因素，則是選手比賽的心態。

小孩子的心態吧!你平常練習多少，本來十拿九穩，但比賽時經驗不夠或太緊張就完蛋。你心裡素質不好，我們教練在旁邊看了都緊張，就會覺得很可惜。(客懷，2009/1/10)

2. 常利用假日比賽

比賽時間常利用假日舉辦，體育教師常額外付出時間和精力帶選手參加比賽，有時比賽時間晚了，就讓選手住在家中，不怕增加自己的麻煩，總是站在學生的角度著想，這種精神真是非常令人敬佩。如果沒有這種犧牲奉獻的精神，怎能將學生當成自己的孩子看待，而伴侶的體諒也很重要，才能接受這一切無怨無悔的給予付出。有時因長期投入訓練、比賽，距離比賽場地又遠，常常造成與家人相處時間減少，甚至有家室的教練們還因此與家人失和，此問題也是擔任教練的國小體育教師壓力來源之一。

就從枋寮到比賽地點，當天來回接送。像現在家長比較信任我，有時比賽比較晚，到八九點就住我家。(客懷，2009/1/10)

學校體育教師舉凡體育教學、運動代表隊之組訓、運動場地設施與管理工作都涵蓋其中，體育教師所負擔的責任可說相當繁重，相形之下，時間也愈來愈不充足。有時體育教師需利用假日時間帶小朋友參賽，並自行接送小朋友，無形中犧牲了自己的時間。

我從當體育組長以來，他有很多工作是排在假日，假日都還要工作，禮拜六都要出去耶。(李滋，2009/1/21)

體育代表隊教練多由國小體育教師擔任，完全是義務付出、幫忙訓練團隊，沒有報酬獎勵，但他們卻願意撥出額外的時間訓練團隊，不求實質的獎勵，只為了看到學生有更好的發展。

我早上、中午、放學也練，都是用我自己空檔的時間，所以會有好幾個月
的時間都是處於備戰的狀態。早上一來 7:50 開始練田徑練到上課，中午
休息時間又去練舞蹈。你還要編舞、排隊型、找音樂。這也要花時間，就
晚上回家找。(李滋，2009/1/21)

3. 工作與家庭的天平

體育教師兼教練因長期的訓練、比賽導致家庭情感失合，甚至未來的

生涯規劃有衝突時，內心百感交集，無法得到兩全其美的狀態。客懷在工作與家庭面臨抉擇時，也同樣要做出最適當的選擇。

那時剛來學校本來是想請我帶桌球，但那時孩子剛出生，調來第一天，我太太就生了。後來 11 月底就要我接球隊，但我說孩子還小，到年底那時桌球有人帶了，網球剛好沒人帶，我才帶了網球隊，從 94 年底到現在。(客懷，2009/1/10)

雖然女性的工作角色隨著時代變遷而日益重要，但傳統社會文化仍期許，女性應同時扮演好工作與家庭的雙重角色。如李滋因平時工作忙碌，加上兒子的出生，在工作與家庭的取捨之下，只好捨棄了喜愛的休閒活動。

去跳舞是最放鬆的時候，現在有小孩子就沒辦法了，自從他可以上小班的時候，我就把他送去幼稚園，因為如果我工作很忙，我婆婆又要帶他，我會覺得很不好意思，我覺得女生要去念書進修真的很難，有家庭的女生，有小孩的話就更忙了。(李滋，2009/1/21)

體育教師如已結婚，不論性別差異，通常需負起照顧家庭的責任，包括放學後的練習時間不宜太晚，需顧慮到另一半的感受，也需早早回家陪伴孩子，往往也捨棄了自己運動的時間。

現在羽球比較少打了，只有全國賽時才會出來熱身，出去比賽。我都會去「建民國小」的室內場地打。以前啦，現在都比較少沒有空，有時打完羽球就太晚了，小孩還小要照顧。(客懷，2009/1/10)

不管是男性或是女性體育教師，家庭永遠是他們工作上最大的考量因素，孩子是他們甜蜜的負擔，由此可見，家庭是他們最重視也是最想守護的一個地方。

(五)團隊成績的壓力

國小體育教師在團隊成績所感到的壓力，主要影響因素為感受到各界的壓力、瞭解自我的要求標準和清楚訂定成績標準。

1. 感受到各界的壓力

在體育教師自身的壓力方面，團隊成績的壓力也不可缺少，得獎即名揚四海；如失敗則默默無名，沒有人知道背後付出的心血有多少，而這些壓力有來自學校方面和家長方面的壓力。

家長能不能支持是一個問題，大部分都是看結果，沒有人會看過程。打全縣第一，這個教練就是好，沒有打第一就不好，你也要看小孩子的資質，如果家長不支持又不用心 push 你的孩子，教練就會帶的很辛苦，就會覺得很有壓力。(客懷，2009/1/10)

2. 瞭解自我的要求標準

其他壓力，不外乎是體育教師對自我和學生的要求，都在教練掌握的標準之中，有的體育教師認為國小階段，只要達到基本動作和體能的訓練，有的體育教師則會認為，既然教學生一項技能就要紮實的教會，不然只是在浪費時間。

以臺灣的教育還是重文不重武，都覺得練體育，身體健康就好，每一個家長都這麼說，問題是，你要讓孩子從小就培養一個專業部份，我們臺灣就是死念書，就是一直考、一直念書，不然你看現在不論是一個博士、碩士出去找工作也是很難找，還是需要一個專長，所以我覺得說，讓小孩子學一個東西就是要學一個專業，就是你的動作、各方面都要很紮實的去教他，不然就白費教練的辛苦。(客懷，2009/1/10)

3. 清楚訂定成績標準

「勝者為王，敗者為寇」，許多時候當家長、學校不了解團隊實際運作的困擾時，則容易以成績來判定一位教練的成功與否，其實不論得名與否，教練們都付出了相當大的心力，不能只看比賽的結果，其中國小體育教師們默默付出、努力不懈的精神才是難能可貴。而教練們對於團隊成績的要求，則看自己把標準訂定在哪裡，再決定做多少努力，如此應可調適自我的壓力。

國小運動會都有得名。因為我們不可能練到外縣市的程度。那真的是像校隊一樣，主要就是應付國小運動會，高雄市規定一定要報名。(李滋，2009/1/21)

(六)比賽經費不足的壓力

各學校國小體育教師幾乎都會遇到在比賽經費方面不足的問題，影響因素有尋求贊助經費和需考量比賽地點的遠近。

1. 尋求贊助經費

比賽經費的不足也是各團隊的困擾之一，經費不足造成老師無法帶隊出去比賽也是時有所聞，有時需向外界尋求贊助支持才有比賽經費。

每次出去比賽都要花很多錢，之前學校有一個想法說每個球隊一樣多的經費，但有些球隊早就把這些錢花光了，所以他們現在去比賽就要去募款。(方文，2008/12/19)

教練大部份是學校的體育老師兼任，幾乎教練一職都是不支薪、義務幫忙，如果沒有外界的支援，所有經費重擔則是落在教練身上，家長也曾像學校反應，但校長卻耳充不聞，所以晶晶的家長即選擇自掏腰包讓孩子出去比賽。

我們出去比賽都是家長自己交錢、出錢，帶學生出去比賽。家長會有怨言，但校長都沒反應，連點心也自己買。比賽六日都自己帶。(晶晶，2008/12/31)

2. 比賽地點的遠近

體育教師在帶隊出賽，也常會考量比賽地點的遠近來決定是否出賽，因出去外縣市比賽伙食、住宿和車馬費都是筆不小的負擔，當經費不足時，教練可能就會捨棄遠行的部份，因而也喪失一些磨練的機會。

全國賽的實力不是開玩笑的，怎麼可能每天只練一小時，打不好學校也有壓力，每次出去比賽都要花很多錢，有沒有實力自己知道，所以不必花這個錢。(方文，2008/12/19)

第二節 國小體育教師工作倦怠之分析

為何選擇當老師，有人為求工作的穩定，方便照顧家庭孩子；有人喜歡固定的假期，可以四處旅行；有人喜歡老師職業的單純，不用擔心職場的勾心鬥角與升遷裁員的壓力；有人則是覺得薪資優渥，在不景氣的年代裡可以養家活口。老師這工作除了客觀的物質條件外，應該還有更深遠的意義與價值。

因為這份工作除了待遇之外，因為我覺得跟小朋友相處也是一種緣份，每一屆帶的小朋友都不一樣，也是一種挑戰。(江峰，2009/2/26)

六位國小體育教師各有其不同的家庭背景、教育環境，但他們為何選擇國小教職這份工作？有些是受到長輩或重要他人的影響；有些國小體育

教師喜歡這份工作的單純，和在與學生的互動中所得到的溫暖與成就感，這些是用金錢也買不到的。但有時候，也會因為教學的挫折、大環境的不良結構、工作的繁瑣與學生的不受教而萌生去意。國小體育教師的工作倦怠有三種情形，分別為產生無力感、對工作沒有成就感和轉換工作跑道。

一、產生無力感

國小體育教師對工作產生無力感，影響因素有學校不支持和覺得工作沒有變化性，進而讓國小體育教師有多一事不如少一事的感覺。

(一)學校不支持

體育教師兼任教練大多是無薪支付、自願投入付出，最希望能看到選手有更好的發展，但一份工作的投入，如果只有教練一個人在做是非常辛苦的事，學校不支持是阻礙團隊發展最大的主因，如客懷、方文的學校因為學校家長會的反對，認為學生一大早到校就練習團隊活動，會讓學生整天的心情亂哄哄的，家長會則建議學校在早自修時間停止練習，如此做法讓體育教師的心情猶如被潑了一大盆冷水。

當你很認真在做一件事情的時候，他們不支持你，難道你不會有壓力嗎？

我覺得最大的倦怠感就是屬於外在環境的，我會覺得我是拼了命在做，但

校方、家長卻不支持，無形當中就會有一種無力感……(方文，2008/12/19)

(二)工作沒有變化性

在同一工作崗位待久了，如果沒有再持續進修，接受新觀念、刺激自我的工作動力，久而久之，也會間接對同一類型的工作產生麻痺，如江峰在教學的過程中，則會發現自己一直在做重複的事情，而產生工作倦怠感。

像我自己在做行政工作也是，文書組長也兼了三年了，不是覺得很累，但會覺得很煩，訓練也是一樣啊，你看別人都在辦公室聊天，自己在外面曬太陽陪小孩子，有時候就會覺得大家都是領一樣的薪水，爲什麼我們就要做比較多事情，會這樣子想啦！(江峰，2009/2/26)

二、對工作沒有成就感

國小體育教師對工作沒有成就感，主要影響因素認為在工作上的付出無等值的回饋和教職路上常獨自孤軍奮戰。

(一)付出不等於回收

當國小體育教師付出加倍的心力在自己的工作領域上，卻無法獲得支持或有雙倍回饋時，心中難免有失落感，在團隊上成績不如預期、在家庭上無法兼顧、在工作上付出雙倍的心血，時間的拉扯與不對等的品質要求，時間一久，也讓國小體育教師放棄最初的教學熱忱。

沒有成績是會產生倦怠的原因之一，有時候真的也會佔用到自己的時間啦！帶完那一屆就不帶了，因為其他老師大概也沒有想要練了，有幾個也是有小孩，我們也是拜託他幫忙帶的，所以這屆帶完，要再帶大概就沒有力了。

(江峰，2009/2/26)

(二)獨自孤軍奮戰

教室中關起門來，教師便要對教室中的孩子負起教導的責任；運動場中關起門來；教練便要負擔起團隊的一切，面對各種壓力和困難，體育教師常是一個人付出身體的勞力與精神，在教學的路上難免會有落寞感。

在行政工作上，大家都有各自的工作，頂多只有人情相挺。能幫的就幫，需要搬東西的就搬，其他的部份就還是自己來。(李滋，98/1/21)

三、轉換工作跑道

國小體育教師會想轉換工作跑道方面，主要的影響因素有班級事務太多和對於工作上感到有壓力。

(一)班級事務太多

長期面對工作上的壓力，如無法適時的解決消化，在訓練與比賽時，則容易產生各種緊張、焦慮、憤怒、疲勞、身體不適應的身心反應，最後對工作選擇脫離與退縮。如義東因為在班級事務方面雜事太多，而無法致力於教學，導致萌生轉換工作跑道的念頭。

如果再選擇一次，應該會想當國中或高中老師吧。高中吧。因為國高中是科任制，都是專任的體育教師。不像國小導師要兼東兼西的，很多事，感覺很麻煩。(義東，2009/2/26)

(二) 感受到工作壓力

面對壓力有人選擇面對、有人選擇解決，但也有人選擇逃避，面對壓力如不能適時的調整，壓力也有可能成為成長的阻力，這時工作不再有樂趣，而是為了工作而工作。

以前蠻排斥當老師的，覺得自己的表達能力沒有這麼好啦，教學生會有恐懼感，要去上班的前一天都會睡不著覺。如果你現在再叫我去做別的，大概也沒辦法。因為沒有其他技能嘛！(江峰，2009/2/26)

四、 綜合討論

(一) 教師工作壓力來源

研究者將發現到的 11 個國小體育教師工作壓力來源，依 Koch 等人 (1982) 發現壓力有四種相互獨立的狀態做分類。

1. 基於角色的壓力狀態：主要來源於不能得到正確的訊息，不能使主管滿意，不能確定自己的職務是什麼等。如當國小體育教師同時擔任導師和教練雙重角色，即會產生角色模糊，進而產生雙重工作壓力。
2. 基於任務的壓力狀態：來源於過多的責任、會議、占用過多的時間，休息

時有電話的干擾等。如國小體育教師在教學上，同時需面臨學校壓力、行政壓力、家長壓力、訓練壓力、比賽壓力和團隊成績壓力等。

3.跨範圍的壓力狀態：來源於為學校預算所做的各種計劃，集體爭論不休的討論，遵守國家和地方的人事及教育方面的各種規定、限制等。如國小體育教師需為團隊的經費來源煩惱，進而也成為壓力來源之一。

4.衝突調解的壓力狀態：來源於維持學生紀律，解決學生之間、教師與家長之間、教師與學校之間的糾紛。如國小體育教師在教學上，需同時面對導師壓力、學生壓力和自我專業素養壓力等。

(二)Maslach(1976)又將壓力分為情境因子和個人因子。

1.情境因子：包括工作的特徵、職業的特徵、組織的特徵，如過度的工作量、角色衝突、角色曖昧、缺少工作資源、缺少回饋等和助人工作的職業與服務業，都是最易發生倦怠的行業。

2.個人因子：包括人口統計學的特徵、人格的特徵和工作的態度，如性別、年齡、教育狀態、婚姻狀態、內外控人格、A型人格和過高的期待等。

從六位研究參與者的訪談陳述中發現，不同的年齡、婚姻狀況、年資和兼任行政職缺與否等因素，皆會顯現出不同的工作壓力與倦怠感。國小體育教師工作壓力產生原因，和婚姻狀況、年資、兼任行政與否和年齡的關係分述如下：

(1) 婚姻狀況與工作壓力關係

已婚與未婚女教師生涯發展的考量點相當不同，未婚者所考慮的是個人的興趣與發展，而已婚者則往往將家庭責任置於個人發展之前(陳怡錚，2000)。已婚教師比未婚教師有更高的工作壓力感，因已婚教師通常需顧慮家人的感受，並有照顧家庭和負擔經濟的責任，唯家人和工作往往無法並列在第一順位，導致已婚之國小體育教師容易產生自我角色上的衝突，因而衍生出許多心理層面的壓力，繼而影響體育團隊的訓練和教學。如李滋、義東、江峰和客懷等皆是因為家庭和工作互相衝突，而感受到較大的壓力。

(2) 年資與工作壓力關係

體育教師教學經驗和教學資歷的多寡，也會直接或間接造成體育教師在訓練和教學上的壓力。年輕教師教學經驗不足，在教學現場容易因為突發狀況、團隊表現不佳、團隊訓練成效不良等因素，無法提出有效因應方法而產生工作壓力和教學倦怠。

(3) 行政工作與工作壓力關係

體育組長除了本身的教學工作外，常須處理繁雜的體育行政業務，舉凡與體育相關的業務都與體育組長脫離不了關係，期間之平衡點確實難以把握，對其工作職責難免產生質疑，所以對工作負荷感受較為強烈(方玉婷，2008)。兼任行政工作的體育教師，除了本身的班級事務和體育團隊的培訓外，還多了行政上的業務，如擔任體育組長的李滋、義東和客懷常覺

得體育組長職務工作繁雜，需承辦學校體育活動、縣內大小體育相關競賽、甚至社區體育發展等事宜，工作上的付出與實質上的報酬不成正比，也容易因班級和行政工作的內容無法兼顧而倍感壓力，導致工作意願低落，影響體育教師個人身心發展和班級、行政事務的表現。

(4)年齡與工作壓力關係

年齡與工作壓力方面，介於30-40歲之間的國小體育教師，大多同時肩負家庭與工作雙方面的壓力，而此階段的教師家庭，大多子女年幼，需額外付出在家庭的時間和經濟上的壓力也相對增加，因此會產生較其他階段教師更高程度的工作壓力。

人格、所處情境、工作環境與自我認知，皆可影響一個人是否產生壓力與倦怠，故只要找出壓力的來源，針對此一特點進行改善，將能為自己和他人創造出更多的快樂。陳紀螢(2008)國小體育教師常因兼任過多的職務，造成工作負荷過重的情形，在扮演如此多角色的同時，也影響著對其服務單位的付出及表現。謝攻芸(2008)教師在面對繁雜的級務處理、課程教學、行政活動時，應該讓自己能夠專注且有效率地處理事務，工作時間與自我生活要清楚分明，勿將工作的事務帶回家，或讓個人的私事影響工作，將可降低國小體育教師的工作壓力感受。此外，研究者認為各個學校應訂定一套制度，使每個團隊的運作能夠正常化，教練也能更專心的訓練小朋友。一個學校的體育團隊能否正常發展，孩子能否接觸更多元化的學

習，除了師資外，學校的做法更能決定一切，面對多元學習時代的來臨，學校是否願用更正向積極的心態，來支持體育團隊的發展，都深深影響孩子未來的學習，研究者期盼更多的國小領導者，能發展學校的體育特色，別讓教育部推行的「一校一特色、一校一團隊」成為空談的口號。

二、教師工作倦怠

工作倦怠乃是經常性或反覆性的心理壓力，及長期處於緊張狀況下所造成的，讓個體對於工作提不起勁，覺得做任何事都沒有意義(陳佳瑩，2006)。影響是否產生工作倦怠的因素，包括工作中的負荷量、掌控權、回饋、支持和公平性及對工作的價值觀。通常易產生工作倦怠的人，包括未婚者、高教育水準者、外控者、低自主權力者及被動防衛者。而工作倦怠經常會發生在早期工作經驗上，此外男性產生工作倦怠時，較易對工作疏離；女性產生工作倦怠時，較易產生工作耗竭(鍾明勳，2008)。尤其國小體育教師身兼多重角色及必須符合各種角色期待的情況之下，以致其角色壓力與衝突遠遠大於其他教師，而此現象又以中小型學校之國小教師所感受到的負荷最大(謝玫芸，2008)。

Maslach(1976)認為工作倦怠具有三個構成層面，分別為情緒耗竭、缺乏人性和個人的成就感低落。研究者發現，六位研究參與者皆分屬各層面。

(一)情緒耗竭：在與他人互動的工作過程中，因身體和心理不能達到環境的要求而感到精疲力竭、精神耗損、無力感與失去興趣等情緒耗竭的現

象，如方文、容懷、晶晶和李滋，皆因自我要求較高或學校不支持的態度，讓四位國小體育教師對此工作價值產生質疑。

(二)缺乏人性：以消極、冷漠、嘲諷等負面的態度來對待他人，包括工作夥伴與服務對象，如義東對工作上的態度，會覺得能應付就好，不會進一步要求自己達到盡善盡美的目的。

(三)成就低落感：對自己的表現不滿，感到沮喪、失敗和能力不足，對自己有消極負面的評價，如江峰在教學和訓練上，皆會因為對自我的價值感不認同，進而覺得自己無法勝任教職和教練工作。

一個國家的未來決定於教育，如何使教師有更好的教學品質；孩子有更好的教育環境；相關單位能夠提供協助，解決國小體育教師的工作壓力與倦怠感，是目前教育當局應注重的優先問題。

第三節 國小體育教師面臨困境的因應對策

本節主要說明國小體育教師在面對困難時，所使用的因應對策為何？研究者在六位研究參與者的訪談內容中發現，解決國小體育教師壓力的方法，可歸納為以下三項。分別有情緒抒發、溝通、放棄和運動。

一、遇到困擾解決的方法

(一)情緒抒發

國小體育教師在遇到困難最常使用情緒抒發的方法，分別是與好朋友相互勉勵和傾倒負面情緒。

1. 與好朋友相互勉勵

在工作煩悶的時候，如能有一群了解自己的同事能分享心事，能為自己加油打氣並給予適當的建議和鼓勵，一定能為自己帶來許多活力，如李滋、方文和義東就有一群好朋友能相互勉勵，使他們化解不少壓力。

休息的時候和同事聊聊天、開玩笑，不然就是工作環境本身的同事較開朗的話，就相處的較愉快，基本上就比較輕鬆，不然他們也會挺你，能幫忙時就會幫忙。(李滋，2009/1/21)

2. 傾倒負面情緒

在漫長的教職路途上，難免遇到挫折產生負面情緒，輕者只要找人傾訴，吐吐苦水則有動力繼續前進，如義東在工作上遇到困難時，會選擇先抒發自己的負面情緒再繼續工作。

跟同事聊天、抱怨一下，抱怨完繼續再忙，基本上我也是做的很隨便，有過就好。(義東，2009/2/26)

(二)溝通

國小體育教師在溝通的策略方面，最常與家長面對面溝通或轉由他人幫忙溝通，來達到解決問題的目的。

1. 面對面溝通

情緒的宣洩固然重要，但它只是治標不治本，要解決問題找出原因，才是最有效的解決方法。江峰在教育學生時，如遇到無法解決學生的問題時，則會請家長到學校，溝通並找出最適合的處理方法。

會試著寫聯絡簿。不然就是用電話溝通，如果真的溝通不了，就請他到學校來當面說清楚，這是最清楚的方式。(江峰，2009/2/26)

2. 由他人幫忙溝通

溝通可以是積極的、有建設性的；也可以是消極的、具破壞性的。良好的溝通能帶來意想不到的效果，雙方遇到問題、困難，如果靜下心坐下來好好談談，相信沒有解決不了的事情。所以建立良好且雙向的有效溝通管道，是解決問題的一大捷徑。當教師個人力量還是無法解決問題時，學校行政的支持是很重要的依靠，它讓體育教師在面對困難時，能無後顧之憂、全心全意去尋求解決問題的方法，有了行政的支援，多數難題都能迎刃而解。

像我有遇過一個四百公尺接力的比賽，四個報名，有一個選手資質沒那麼好沒選上，所以他要退出，結果就拉他的好朋友一起走，可能是我們之間溝通不是很好，就由主任出面來跟他講，最後小朋友還是留下來了。(江峰，2009/2/26)

(三)放棄

當國小體育教師遭遇困難會選擇放棄時，通常是無法改變環境現況，進而只好要求自己改變。

1. 無法改變環境現況

當體育教師在面臨壓力時，如得不到社會性的支持能解決問題，最後即可能會選擇放棄這項工作，如此一來，將是學校方面相當大的損失，也是喪失學生學習的機會。當行政體系的大環境無法改變時，體育教師只好默然的選擇離去。如方文和客懷所屬的學校，因為家長會和學校不支持團隊的運作，到最後放棄了籃球和網球校隊。

學校行政不支援，家長不體諒，學校業務安排沒有配套措施，你有一套合理計畫才可以去執行，不是拿一個洞補一個洞，洞還是在啊。(方文，2008/12/19)

2. 要求自己改變

放棄一項至愛的工作必然是無奈，無法改變大環境的潮流，也是相當的痛心，當體育教師不得不接受無奈和痛心時，只好要求自己改變，在面對壓力時調整自己的心態，以正向積極的態度來處理各項事務，如此才能避免工作壓力過大而造成身心的傷害，以減少對工作所產生的負面情緒。

聽說像有些人用專長缺考進正式教師或體育專長缺，結果就亂帶，最後帶到球隊解散就不用帶了。(義東，2009/2/26)

二、自我舒壓的方法

教師們遇到壓力，必須有屬於自己排解壓力的方式，否則很容易因為壓力的累積而造成身心上的影響。有的人逛街、買東西；有的人將自己關起來封閉、沉澱；有的人透過各項運動來抒緩情緒，從訪談資料中可得知李滋、方文、客懷、江峰都是利用運動來達到舒解壓力的效果。

我會去運動、聽音樂、看電影、花錢，養寵物如蜘蛛、守宮、植物等……

(方文，2008/12/19)

三、重新選擇

如果人生再選擇一次，是否還願意當國小體育教師呢？從五位研究參與者的回答中都得到了肯定的答案，會願意再選擇當老師的原因，有人覺得教師這個工作穩定又富有變化性，每天接觸不同的小朋友、在教學當中面對不同的狀況，也獲得不少樂趣，每一刻都令教師感到驚奇又有創意。教育學習，學習教育，教師在教導孩子的同時也不斷的在學習、反省與改進，不管當初選擇教職的原因是什麼，在擔任教師多年後，依然是熱愛自己的工作，問其原因不難發現其中的迷人之處。

工作穩定富有變化性，每天都要接受不同的考驗(哈哈)我覺得教育工作是蠻有意義的，如果每天做一樣的工作一定會有職業倦怠。每天做一樣的工作，像工廠……(客懷，2009/1/10)。

五位體育教師都認為這份工作為生活帶來許多樂趣，與孩子的相處是他們最大的快樂，他們認真執著地為學生付出，不求回報，只為了看到孩子健康快樂的成長，李滋則認為國小學生的本質單純可愛，是最想保留住的部份。

我覺得國小學生再怎麼壞，還是有他單純的一面還沒有受影響，國中就很難講，國小單純的那一面是我覺得會想保存那一塊，就算他們再怎麼壞還是有他善良的一面，所以我會選擇教育他，畢竟國小老師你接觸的就只有學生，其他行業就不一定，你要面對的就是很多的人，很不單純的事業，這部份會覺得可以有穩定、單純的工作是我想要的，所以我還是會想當國小老師。(李滋，2009/1/21)

許多國小學生最喜歡上的科目不外乎是健體課，如何讓學生保持這份喜愛，國小體育教師有很大的責任，而當遇到困難、阻礙和倦怠時，如何重新找回自己的教學熱忱，也是國小體育教師必須去克服的難題之一。

四、支持的動力

面對如此繁雜的壓力，支持國小體育教師堅持下去的原因有哪些呢？研究者發現是在教學中獲得成就感、得到實質的鼓勵和家人的支持。

(一)從教學中獲得成就感

客懷認為當國小體育教師是自己的興趣，也是為了讓學生有更好的多元發展，所以選擇了此份職業。

自己的興趣、當教練的成就感，為小朋友的前途著想……(客懷，2009/1/10)

(二)實質的鼓勵

除了本身的導師職責，另兼任體育組長的李滋、義東、客懷尚須處理繁雜的體育行政業務，期間之平衡點確實難以掌握，但支持三位體育教師願意繼續面對這些繁雜壓力的原因為何？研究者認為實質的鼓勵，是讓國小體育教師堅持下去的動力之一。

*因為我覺得這些工作我做得來，而且也是爲了要賺錢，我又不是做義工，讓家裡沒有負擔，而且行政的加給又比老師多，還有一萬六的國民旅遊卡，看在錢的份上。
(李滋，2009/1/21)*

(三)家人的支持

面對多重角色扮演所需承擔的壓力，家人精神上和實際行動的支持，也讓李滋在工作上能更放心的衝刺，不僅遇到困難時會互相討論分享，在工作上也能主動伸出援手，減少了許多壓力。

我先生和我婆婆也幫忙我很多，有時我工作到七點多才回去，孩子從四點多放學回來就去我婆婆那裡。我先生在銀行服務。他以前還比較早，七點多就可以下班，現在都要到八點多才回家，不過他還是會幫我做家事，因為我回家已經不想再做家事了。(李滋，2009/1/21)

五、綜合討論

林佳蓉(2002)教學的工作當中，良好的社會支持體系不僅可以增進情緒的穩定，還能透過別人提供有效的知識、經驗、解決問題的訊息，解除困難情境消除壓力，還能因為提供實質的人力、物力資源而克服工作的危機，改善教學的困境。葉椒椒(1995)對應付壓力狀態主要有兩種看法：一種認為壓力狀態是可以控制的，這反應了環境中的壓力狀態是可以避免，個體能夠控制壓力狀態產生的觀點；另一種認為壓力狀態是可以減少的，這反應了個體可以採取行為，來降低個體所認知到的壓力觀點。另外也提出四種降低壓力的方法。

(一)行為干預

這種方法暗示個體可以學會不同的行為方式。例如，A型行為可以透過行為矯正技術進行新行為方式的學習。如果個體透過矯正技術，使自己變成傾向B型行為特點，那麼個體受到壓力狀態的損害就減少了。如方文、李滋和義東皆會與同事聊天、溝通來抒發情緒，進而減少在工作上所面臨的工作壓力。

(二)生理干預

這種方法是針對所認知的壓力狀態，透過生物回饋技術或放鬆技術，使個體學會控制自主神經系統的反應水準（如血壓、心跳率），來達到應付壓力狀態的效果，這種技術能把壓力狀態適應的消耗，降低為最小，如國小體育教師會透過運動來達到抒解壓力的效果。

(三)工作設計與再設計

這種方法認為，工作環境或任務環境中的某些特點，所認知到的壓力狀態產生重要作用，透過改變這些客觀特點，壓力狀態的水準就可以降低。所以國小體育教師會對大環境無法改變的因素，進而放棄自我的興趣與堅持的理想，藉此降低工作上所帶來的阻撓挫折感。

(四)認知干預

Meichenbaum (1977)的研究中，要求個體採取不同的認知技術；一組採用自尋煩惱的認知方式（如，認為工作對自己來說太難了，自己不具備勝任這一工作的能力）；另一組採用更為適應環境的認知技術（如，這個工作只要做了一段時間後，就能夠承擔這一工作；需要更多的個體來幫助自己完成這項工作）。結果顯示，兩組個體壓力狀態的水準有明顯的差異。上述四種方法對降低主觀壓力狀態都有積極效果。

綜合訪談內容可以發現，社會支持、情感分享和行政支援都是支持國小體育教師，在漫長教職路上能持續下去的因素，面對困難有人選擇解決

問題、自我調適；有人選擇逃避、放棄或延宕處理(葉兆祺，2000)，每位教師堅持教育熱忱的原因雖不盡相同，但在一位成功的國小體育教師背後，相信都有一雙偉大的推手。

國小體育教師可以試著調整自己的心態，面對壓力源而產生倦怠感時，可以試著調整和澄清自身的負面情緒，藉由參閱相關書籍或是聽取他人的相關經驗，省思自己的教學工作方式與策略，無形中會增加對教學工作的投入程度，以調整工作時所帶來的倦怠感(邱欣怡，2008)。適當的壓力讓人成長，過度的壓力令人失望，如何去看待壓力，去釋放壓力，讓自己免於彈性疲乏的危機，是國小體育教師需正視的重要議題。

第五章 結論與建議

本研究是探討國小體育教師工作壓力與倦怠和遇到困難的因應方式之研究。依據資料分析的結果，並依研究目的順序歸納討論，做為本章之結論，並對於實際之應用與未來進一步的研究提出建議，以供參考。

第一節 結論

根據研究問題，綜合本研究結果的分析討論，獲得以下幾點重要發現：

一、國小體育教師的工作壓力與影響因素

由研究結果得知，國小體育教師的工作壓力傾向為中度壓力，而形成國小體育教師工作壓力來源的因素，有二個層面 11 個工作壓力與影響因素。

(一)教師角色壓力

1. 學校壓力：影響因素有學校不支持、常態編班問題和大環境不能互相配合。
2. 家長壓力：影響因素有重視課業成績、傳統社會觀念輿論、家長會不支持和需對家長負責。
3. 學生壓力：影響因素有課業問題、品性問題、家庭功能失調、學生與選手的雙重角色。

4. 行政壓力：影響因素有意見分歧、常需配合時事宣導和校長的行事作風。

5. 導師壓力：影響因素有班級事務煩重、強化學生心理輔導和自我專業能力不足。

(二)教練角色壓力

1. 訓練方面壓力：影響因素有家長不認同、如何激發選手潛能、練習時間不足和如何增強學習動機。

2. 比賽方面壓力：影響因素有選手比賽的心態、比賽常佔用假日時間和如何維持工作與家庭的天平。

3. 成績方面壓力：影響因素有感受到各界的壓力、需瞭解自我的要求標準和清楚訂定自己的成績標準。

4. 選手方面壓力：影響因素有團隊互搶選手、選手招生問題、對弱勢學生付出加倍心力和畢業後持續關心。

5. 經費來源壓力：影響因素有尋求贊助經費和需考量比賽地點遠近。

6. 自我專業壓力：影響因素有如何教導選手、團隊非本身專長和體育專業素養不足。

二、國小體育教師的工作倦怠感與影響因素

根據問卷量化分析結果，目前國小體育教師的工作倦怠情形呈現中等偏低的現象，顯示多數國小體育教師仍對工作有著高度的興趣與

熱忱。而根據訪談結果，造成教師產生教學倦怠的主要原因有三項，分別為：

(一)對工作產生無力感，影響因素有學校不支持和工作沒有變化性。

(二)工作沒有成就感，影響因素有感覺自己的付出不一定有等值的回報和工作上常感覺是一個人孤軍奮戰。

(三)轉換工作跑道，影響因素有班級事務太多和感受到工作的壓力。

三、遭遇困難的解壓方法

當國小體育教師遇到困難所做的解決方法，首先都是先抒發自己的情緒，接著才和他人溝通以求得解決的方法，如問題還是無法解決，最無奈的做法即是放棄。所以國小體育教師遭遇困難所選擇的解決方法，分別為：

(一)情緒抒發；(二)溝通；(三)放棄和(四)運動。

為了避免此情形，國小體育教師面對壓力、困難如何解決，是國小體育教師極需重視的問題。此外，適度的運動也能有效抒發自我的負面情緒，釋放過度累積的工作壓力，降低國小體育教師的倦怠情形，提升工作效率與教學活力。

第二節 建議

根據上述研究結果的發現與結論，提出以下建議，以供國小體育教師、學校單位和教育主管單位及未來研究人員參考。

一、研究結果的應用

(一) 評估國小體育教師的倦怠程度，提高其教學品質

多項研究顯示，工作壓力能有效預測工作倦怠感，職場上難免會有壓力，能把壓力化為助力，問題即迎刃而解，反之則成為阻力，避免工作產生倦怠的方法，則要適時抒解自己的壓力，時時保持良好狀況以面對工作上的難題。

(二) 行政單位的支持和支援，減少體育教師的工作壓力。

體育教師在學校如是單打獨鬥，必定身心俱疲，支持國小體育教師組織訓練團隊的動力就不大，學校、行政單位方面如能給予支持協助，減少國小體育教師的工作負荷，必能提升工作士氣，也能提高國小體育教師對學校的向心力。

(三) 提倡教師參與在職進修，刺激教師成長。

配合時代潮流，教學創新是現今體育教師必備的拿手絕活，教具新穎、教學活潑最能吸引學生的目光，除了平時詳加思考如何教學之外，進修學程、參加研習吸收新知，也能增進國小體育教師的自我專業能力，在體育教學上能更上一層樓。

(四) 體育回復體育科任制，重視體育教師專業，使教學回歸正常。

目前國小體育教師多由級任導師擔任，教學品質參差不齊，為確保學生能有良好的教育品質，體育課應恢復科任制，由體育相關科系

畢業教師擔任，如此將更能展現體育教學專業化、展現體育教學最大效果。

(五)改善現有獎勵制度，制訂優良體育相關考核與獎勵辦法。

目前國小團隊教練多由國小體育教師擔任，國小體育教師常付出額外的時間、精力組訓團隊，在工作與報酬上往往不成正比，為鼓勵國小體育教師主動付出所學專長教導學生，教育部或各學校單位在獎勵制度上可多加編制相關獎勵辦法，現行辦法只有少數優秀教師能夠接受表揚，提高獎勵編制，給予實質上的鼓勵，相信更能積極打動國小體育教師之教學熱忱。

(六)增加學校團隊經費，補助運動團隊所需。

由本研究發現，現階段各學校體育團隊在組訓上經費甚感不足，遇到比賽常需對外募款才能組隊出賽，此情形對國小體育教師在組隊上甚感困擾，教育部或學校方面如能提高各學校的體育團隊經費，在有規畫的管理之下，不濫用公帑，使各團隊隊員充分利用到每一分資源，國小體育教師在組隊上也能全心全意投入訓練工作，不必為了瑣事煩惱，必能減緩工作壓力，降低工作倦怠程度。

二、未來研究建議

本研究結果顯示，國小體育教師雖然感受到較高的工作壓力，但在工作倦怠感受方面卻不高，其中的原因與研究者的背景因素關係，

值得繼續深入探討，在研究樣本、研究方法和研究工作方面，對未來研究者的建議如下：

(一)研究樣本

研究參與者方面，研究者僅以國小體育教師為對象，未來研究可以針對全國前六名之項目的國小體育教師來做研究，因為全國前六名之校隊的國小體育教師，在練習的時間、方法、精力上一定付出了相當大的代價，學生才能有高成就的表現，而其中國小體育教師一定也感受到較大的比賽壓力、學生的課業壓力，經由壓力所產生的倦怠感可能較高，與一般帶隊之國小體育教師的壓力、倦怠與因應方式可能大不相同，值得深入研討。

(二)研究方法

本研究方法以問卷調查法和半結構訪談法為主，建議增加問卷調查的數量和受訪的人數，以便對國小體育教師的工作壓力、倦怠與因應方式，有更深入的瞭解。

(三)研究工具

本研究採用「國中體育教師工作壓力、工作倦怠與因應方式問卷」，為研究者修正自國體陳佳瑩(2006)所編制之，建議未來編制「國小體育教師工作壓力、工作倦怠與因應方式問卷」，期能實際反應出國小體育教師工作壓力與倦怠情況。