

南華大學

國際暨大陸事務學系公共政策研究碩士班

碩士論文

兼行政職國中教師工作壓力與因應

策略之探討

-以台中市豐原區為例

Part-Time-Administrator Teachers' job  
stress and coping strategies in  
Fengyuan, Taichung city

研究生：陳記隆 撰

指導教授：胡聲平 博士

中華民國 102 年 6 月 12 日

## 摘要

本研究旨在探討台中市豐原區國民中學教師在兼任行政職國中教師工作壓力與因應策略之探討及其影響因素，為使本研究獲致更具體的研究成果，為使達到其目，研究者除乃依據研究目的並參考相關文獻，亦採用問卷調查方式以台中市豐原區之四所國民中學101學年度兼任行政職教師67人為樣本，回收問卷67份，有效問卷共67份，回收率100%。

依據問卷調查統計分析之結果加以綜合歸納彙整，將研究之主要發現做成以下結論。

壹、台中市豐原區國中兼任行政職教師背景變項與工作壓力感受差異 分析。

一、台中市豐原區不同婚姻狀況的國民中學兼任行政職務教師工作壓力有所不同；未婚兼任行政職務教師工作壓力大於已婚兼任行政職務教師。

二、台中市豐原區不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師工作壓力有所不同；學校規模在54班以上者工作壓力小於27-53班的學校。

貳、台中市豐原區國中兼任行政職教師背景變項與因應策略之分析。

一、台中市豐原區不同婚姻狀況的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略有所不同；未婚兼任行政職務教師工作壓力因應策略大於已婚兼任行政職務教師。

二、台中市不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略有所不同；學校規模在54班以上者工作壓力因應策略小於27-53班的學校。

關鍵字：國中兼任行政教師、壓力、工作壓力、教師角色、教師工作壓力

## Abstract

This study investigates job stress of junior high school teachers who have simultaneously performed administrative duties in Fengyuan District, Taichung City under the 12-year compulsory education system and the influencing factors. To get more concrete results for this study, questionnaire survey was adopted in this study by drawing a sample of 67 teachers who have performed administrative duties simultaneously in 2012 school year from four junior high schools in Fengyuan District, Taichung City in accordance with study purpose and related literatures. A total of 67 questionnaires were collected, and a total number of 67 valid questionnaires were obtained that made up effective recycling rate of 100%.

Based on the generalized results of statistical analysis of the questionnaire survey, conclusions derived from research findings of this study are given below:

I. Analyze background variables of junior high school teachers who have performed administrative duties simultaneously in Fengyuan District, Taichung City and the differences in their perceived job stress.

1. Different marital status of junior high school teachers who have simultaneously performed administrative duties in Fengyuan District, Taichung City contributes to their job stress; levels of job stress of single teachers who have simultaneously performed administrative duties are higher than those of married teachers.
2. Differences in job stress of Junior high school teachers who have performed administrative duties simultaneously in Fengyuan District, Taichung City can be attributed to different school sizes, while levels of job stress of these teachers who have taught in schools that have at least 54 classes are lower than those of teachers who have taught in schools that have 27~53 classes.

II. Analyze the background variables of junior high school teachers who have

performed administrative duties simultaneously and their coping strategies in Fengyuan District of Taichung City.

1. Differences in job stress coping strategies of junior high school teachers who have performed administrative duties simultaneously in Fengyuan District of Taichung City can be attributed to these teachers' different marital status; single teachers who have performed administrative duties simultaneously have higher job stress coping strategy than that of married teachers.
2. Job stress coping strategies of junior high school teachers who have performed administrative duties simultaneously in Fengyuan District of Taichung City differ due to different sizes of schools where these teachers have taught; job stress coping strategies of these teachers who have taught in schools that have at least 54 classes are lower than those of teachers who have taught in schools that have 27~53 classes.

Keywords : stress ,teachers'job stress, Part-Time-Administrator Teachers ,job stress

# 目 次

摘 要 .....	II
Abstract .....	III
目 次 .....	V
表 次 .....	VII
圖 次 .....	IV
<b>第一章 緒論 .....</b>	<b>1</b>
第一節 研究背景與動機 .....	1
第二節 研究目的與問題 .....	9
第三節 研究範圍與限制 .....	10
第四節 關鍵字.....	11
第五節 研究的重要性 .....	13
<b>第二章 文獻探討 .....</b>	<b>15</b>
第一節 國民中學教師兼任行政職務工作之現況 .....	15
第二節 教師工作壓力理論之探討 .....	23
第三節 壓力因應策略理論之研究 .....	41
第四節 小結.....	48
<b>第三章 研究方法及架構圖 .....</b>	<b>49</b>
第一節 研究設計、步驟與架構.....	49
第二節 研究對象 .....	52
第三節 收集資料的方法 .....	53
第四節 研究工具 .....	54
第五節 資料處理與分析 .....	58
<b>第四章 研究結果分析與討論 .....</b>	<b>60</b>
第一節 樣本描述 .....	61

第二節 台中市豐原區國中兼行政職教師背景變項與工作壓力感受差異分析.....	63
第三節 台中市豐原區國中兼任行政職教師背景變項與因應策略之分析.....	68
第四節 台中市豐原區國中兼行政職教師工作壓力與因應策略之構面相關之探討.....	73
<b>第五章結論與建議.....</b>	<b>79</b>
第一節 結論.....	80
第二節 建議.....	82
<b>參考文獻.....</b>	<b>86</b>
一、中文部分.....	86
二、英文部分.....	92
附錄一 台中市國民中學教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下 工作壓力現況預試問卷.....	94
附錄二 台中市國民中學教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下 工作壓力正式問卷.....	99
附錄三 十二年國民基本教育免試入學超額比序「多元學習表現」採計原則	104

# 表 次

表2-1 國外壓力之相關定義 .....	23
表2-2 國內壓力之相關定義 .....	25
表2-3 教師工作壓力的定義 .....	30
表2-4 國內外學者對於壓力因應之定義 .....	41
表2-5 Pines 與Aronson 四種因應策略 .....	45
表2-6 國內學者研究壓力因應策略 .....	46
表4-1 背景變項資料分析表 .....	62
表4-2不同性別之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形 .....	63
表4-3不同婚姻狀況之國民中學兼任行政職務教師工作壓力之單因子量變異數 分析摘要表.....	64
表4-4 不同學歷之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力差異情形 .....	64
表4-5不同年齡之國民中學兼任行政教師工作壓力之單因子量變異數分析摘要 表.....	65
表4-6不同兼任行政職務年資之國民中學兼任行政職務教師工作壓力之單因子 量變異數分析摘要表.....	65
表4-7不同職位之國民中學兼任行政職務教師工作壓力之平均數差異檢定分析 摘要表 .....	66
表4-8不同學校規模之國民中學兼任行政教師工作壓力之單因子量變異數分析 摘要表 .....	66
表4-9不同性別之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形 .....	68
表4-10不同婚姻狀況之國民中學兼任行政職務教師工作壓力策略因應之單因 子量變異數分析摘要表 .....	69
表4-11不同學歷之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形 .....	69

表4-12不同年齡之國民中學兼任行政教師工作壓力因應策略之單因子量變異 數分析摘要 .....	70
表4-13不同兼任行政職務年資之國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策 略之單因子量變異數分析摘要 .....	70
表4-14不同職位之國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略之平均數差 異檢定分析摘要.....	71
表4-15不同學校規模之國民中學兼任行政教師工作壓力因應策略之單因子量 變異數分析摘要.....	72



# 圖 次

圖2-1 工作壓力的來源.....	28
圖2-2 Kyriacou 與 Sutcliffe的教師工作壓力模式.....	33
圖2-3 教師工作壓力模式 .....	34
圖2-4 Moracco及Mcfadden 教師工作壓力模式.....	36
圖2-5 Tellenback教師工作壓力模式.....	37
圖2-6 教師工作情境壓力來源.....	39
圖2-7 R. S. Lazarus壓力因應認知模式.....	44
圖3-1 研究架構 .....	49
圖4-1 工作環境滿意度之百分比.....	73
圖4-2 工作負荷滿意度之百分比.....	74
圖4-3 人際關係滿意度之百分比.....	74
圖4-4 專業素養滿意度之百分比.....	75
圖4-5 行政領導滿意度之百分比.....	76
圖4-6 情緒調適滿意度之百分比.....	76
圖4-7 尋求支援滿意度之百分比.....	77
圖4-8 問題解決滿意度之百分比.....	77
圖4-9 延宕逃避滿意度之百分比.....	78
圖4-10 邏輯思考滿意度之百分比.....	78

# 第一章 緒論

本章共分五節，第一節：研究動機與背景；第二節：研究目的與問題；第三節：研究範圍與限制；第四節：名詞解釋；第五節：研究的重要性。

## 第一節 研究背景與動機

一般來說，教師角色大致可分為：導師、專任教師及兼任行政教師，上述三種可說是構成學校的三大要素，且所涵蓋的責任事務也相當全面及多元。然而，因各職掌之工作內容、性質及立場的差異，致使此三類角色在分工合作的狀態之下，仍時有意見分歧甚而衝突產生。有鑑於此，為針對教師之職能與定位所提出探討，本文需先就上述三種角色做一論述，如下：

### 一、導師

除授課外，負責班級相關的各項事務，如：召開親師座談會與家長溝通協調、督促班級學生生活常規、管理班級秩序表現及其他雜項……等等，可說是一個班級的「最佳保母」——「包山包海，大小通吃」。

### 二、專任教師

主要負責各科目授課、參與命題、給予平時及階段性評量之成績及其他教學領域相關之事項，如：參加各領域所召開之會議與研習、教學觀摩演示、校內外競賽指導。平時接觸對象大部分為學生，工作重心則為教學相關。

### 三、兼任行政教師

除少量授課外(授課時數依職務酌予減少)，可細分為「教務」、「訓導」及「輔導」三項，工作內容為處理校內各行政業務，以利校務之推行與運作。主要接觸的對象非學生，而以教師居多。

本文即旨在釐清現代教師之職能與定位，並以筆者所任教學校為例，期能幫助教師們更加了解不同角色間的權利與義務，除為自身提供更適宜的選擇，以達到個人價值最大的發揮之外，也能具備與不同角色溝通協調，進而

互助合作之能力。

就豐南國中行政部門與導師、專任教師來探討教師兼任行政意願，近年來許多教師都轉為當導師或是專任教師而不願意兼任行政人員，原因如下：

### 一、兼任行政人員與教學無關之事務繁多

擔任行政一職必須與外校各單位進行接洽，像警察局、教育局、軍訓室、市政府等單位。在文件簽呈交流之下，兼任行政人員教師就要回學校進行工作執行及任務編組，這些事務一般每年都在重複，又加上偶爾突發事件，讓兼任行政人員不知所措。許多教師認為這些工作與教學並無相關且繁多，導致每年行政人員都在替換心血，讓兼任行政人員教師意願更加低落。張慶勳指出，國內教師常見的工作壓力首在教師兼任行政工作，因行政工作的繁瑣、冗長與突發性對於教師而言是很大的工作壓力。<sup>1</sup>

### 二、校內教師配合度低

行政工作有些任務必須由全校教師一起共同完成，但專任教師上課時數多且有課程進度壓力；導師必須管理班級常規及有基本上課時數等因素，常常無法配合行政任務工作，而造成兼任行政人員意願低落的原因之一。

### 三、家長意見紛歧投書高層長官

有時兼任行政教師會突然接到一些議員、立委的電話壓力，又加上高層長官一聲令下「改」，行政人員就會昏頭轉向，感覺事情永遠做不完，這會讓兼任行政教師心力交瘁而萌生退意。

### 四、教育法令的改變

許多法令改變而使教師變的比較弱勢，做起事情來都綁手綁腳，像零體罰的實行，讓很多資深教師都趕快申請退休，因為他們知道他們的教學方法無法順應這個時代，首當其衝就是兼任行政教師之人員，更顯示出事情多責

---

<sup>1</sup> 曹育誌，工作滿足感、金業文化與組織忠誠度之關係研究(台北：中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文1998年)。

任重的壓力，讓許多教師不願意兼任此職位。

## 五、教育改革下教師角色已改變

過去對老師的定義就是對學生很嚴格、有耐心及有愛心，就會被定義為是好老師，然而近年來，由於教育改革之實施，社會大眾對教師的期望與定義也有所不同。謝寶梅認為教育改革之下，教師之角色開始要轉變為決策課程之主角、與相關課程之同仁相互合作與溝通、協同教學、理論之實踐者、行動研究者及課程評鑑者之角色。謝寶梅認為課程所有改革應隨時以行動研究去研究，<sup>2</sup>因為教師原本的專業知識若能力不足，是需要教師彼此協同教學及彼此討論課程；方永泉主張教師在教育改革之中的角色，必須是知識傳達者，更進一步轉變為知識的創造者，要擺脫教師角色思維的限制，不斷地自我超越，教師必須進行角色的自我轉變，必須對自己的教學加以探索與檢討。<sup>3</sup>

兼任行政職教師原本的工作量就非常龐大，例如：備課、上課、準備教材、批閱考卷及作業、出考題、與家長溝通及聯絡、處理學生問題、學生升學壓力等，而在教育改革之下，教師工作量不減反增加不少，故兼任行政職教師工作壓力增加不少。

總之，隨著教書環境的變遷及少子化的衝擊，教師不再像是以前的教書匠，而是每個人都是各司其職去協助學校相關的事務。教師主要分工為兼任行政教師、導師及專任，彼此職能與定位都是相互影響的。

101學年度開始實施十二年國教，教師對於新政策開始有了不同見解，尤其在兼任行政職教師有了更大的挑戰，除了本身的業務要處理，加上十二年國教新政策的影響之下，更是讓兼任行政職教師疲於奔命。

十二年國教新政策為下列所述：

---

<sup>2</sup> 謝寶梅，「台灣教師參與行動研究之趨勢與評析」，**教育資料集刊**，第28期(2003年)，頁389-405。

<sup>3</sup> 方永泉，**教育改革的微觀工程-小班教學與九年一貫課程**(高雄：復文出版社，2001年)，頁203-230。

## 一、學生服務學習

兼任行政職教師必須與上級長官共同討論如何實施學生服務時數，讓學生在超額比序上更勝他人，最後學校依據各免試就學區統一之服務學習規範，規劃校內服務學習課程或活動，並發給學生服務學習證明。<sup>4</sup>

## 二、學生社團

社團定義及類型：

(一)定義：指國中期間參與由學校於課程內或課後（含假日及寒暑假）實施團體性、系統性之活動課程或校隊，由合格教師或具備專長者擔任指導，且需定期訓練或研習之學習團體。

(二)類型：包括學藝性社團（如語文類、科學類）、才藝性社團（如音樂類、表演團隊類、視覺藝術類）、體育性社團（如球類、田徑類）等。

101年學校開始規劃學生社團，因為在超額比序上學生社團積分占了蠻高的比重，學校依據各免試就學區去規劃校內社團學習課程，並發給學生社團學習證明。

## 三、其他相關業務

(一)「日常生活表現」項目採計原則

1、日常生活表現包含獎懲紀錄及出缺席情形。

2、獎懲之實施與計分

直轄市、縣（市）政府依國民教育法第二十條之一第一項規定訂

定學生獎懲規定，及依其獎懲之計分原則如下：

(1)學校為處理學生獎懲事項，應設學生獎懲委員會。

---

<sup>4</sup> 「十二年國民基本教育」，教育部 <http://12basic.edu.tw/Detail.php?LevelNo=701>，(檢索日期：2013 年3 月11 日)。

- (2)依規定應予學生記大功、記大過以上之獎懲案件，或獎懲案由、程度不甚明確者，應經學生獎懲委員會審議通過，始得施予獎懲；其審議應秉持公平、公正原則進行。另未經學生獎懲委員會審議之獎懲案件，仍應循行政程序完成核定。
- (3)直轄市、縣（市）政府就學生獎懲委員會之組織、運作方式、獎懲標準、功過相抵、銷過措施、學生申訴等，應訂定合理可行之規定；跨縣市之免試就學區，各直轄市、縣(市)政府應會商後訂定一致性之規定或標準。
- (4)針對學生進行大過以上之懲罰，應依案件性質，讓學生有陳述意見或說明之機會。學生獎懲委員會做成相關懲罰決定後，當事人如有異議，得提出申訴，申訴之相關流程及規定由各免試就學區定之。
- (5)獎懲類別
- a.獎勵：包括大功、小功及嘉獎三類。
  - b.懲罰：包括大過、小過及警告三類。
- (6)獎懲計分原則
- a.獎勵：大功每次之計分優於小功及嘉獎，小功每次之計分優於嘉獎。
  - b.懲罰：無懲處紀錄或功過相抵及銷過後無懲處紀錄者應給予同等之計分，且該分數應優於功過相抵及銷過後無小過以上紀錄者。
- 3.出缺席情形以學生之曠課節數為計分依據，並依曠課節數多寡區分不同等級之計分標準。
- 4.學生如以同一事由同時獲得日常生活表現之獎勵及其他超額比序採計項目分數時，以擇一方式計分，不重複給分。
- 5.日常生活表現之計分，以落實教師正向輔導管教、引導學生健全成長及積極改過遷善為目標。
- 6.各免試就學區應訂定日常生活表現項目之採計分數上限，並每年檢討計分方式，不合時宜者，應予修正。同一免試就學區如包含不同直轄市、縣(市)者，各直轄市、縣(市)政府每學年應定期會商，檢討現行實施規

定，不合時宜者，應予修正。

- 7.各國民中學應檢討現行校規之合理性，違反相關法規或不合時宜者，應予以修正。

#### 四、「幹部」項目採計原則

##### (一)幹部定義及範圍

- 1、幹部指經民主程序產生並賦予職位名稱，以協助教師教學、班級經營及推動學校相關事務之學生。其職位名稱由學校自訂。
- 2、幹部包含班級內幹部、全校性幹部及社團幹部。
- 3、班級內幹部之數量以1人服務3人之比例計算為原則，班級學生人數較多者，至多10人，不得浮濫。
- 4、全校性幹部包括學生(自治)會會長(市長、主席)，及依規定擔任學校各委員會之學生代表。
- 5、社團幹部為學校內社團之社長。
- 6、學校為發展特色，班級內需要置較多班級幹部時，納入計分之幹部人數仍以上述比例為限，名額超過部分，學校得另為適當之獎勵。

##### (二)幹部產生方式

幹部應透過公平、公正、公開及民主程序產生，不得由學生輪流擔任或逕由教師指派。學生於擔任幹部期間如有遭受小過以上之懲罰者，教師得考量該懲罰是否影響其擔任該幹部之正當性及合適性，並應經民主程序改由合適之學生接替。

##### (三)計分原則

- 1、學生擔任幹部，須服務滿一學期始納入計分。接替擔任幹部未滿一學期者，學校得另為適當之獎勵。
- 2、擔任幹部且服務滿一學期者，學校應於學期末核發服務證明，以為計分之憑據。

- 3、擔任幹部者，如以同事由同時獲得幹部及其他超額比序採計項目之分數時，以擇一方式計分，不重複給分。
- 4、各免試就學區應訂定幹部項目之採計分數上限，並每年檢討計分方式，不合時宜者，應予修正。同一免試就學區如包含不同直轄市、縣(市)者，各直轄市、縣(市)政府每學年應定期會商，檢討現行實施規定，不合時宜者，應予修正。
- 5、各國民中學應檢討本校現行幹部產生方式之合理性，不合時宜者，應予以修正。

## 五、兼顧不同層面學生需求

各免試就學區之直轄市、縣(市)政府，應就非應屆畢業學生、轉學生、身心障礙、身體羸弱及家庭經濟不利學生之個殊性，妥慎考量其採計方式及輔導措施，做好周延配套，以確保其升學權益。

## 六、非學校型態實驗教育學生採計原則

- (一)體適能採計，應自行返回設籍學校或選擇體適能檢測站檢測計分。
- (二)日常生活表現之計分，應由學生設籍之學校就其日常生活表現給予相同之計分機會及標準，並提供學生及家長充分之資訊。
- (三)採團體式及機構式辦理非學校型態實驗教育者，得依「幹部」項目採計原則規定選擇合適之學生擔任幹部，其擔任幹部之記錄程序及計分方式，由各免試就學區定之。
- (四)服務學習採計原則：依下列方式擇一採認

- 1、於國中期間參加學籍所屬學校或實驗教育機構所辦理之服務學習課程或課後（含假日及寒暑假）服務學習活動。

- 2、依「○○國民中學(學校全銜)校外服務學習機關(構)、法人、經政府立案之人民團體及服務項目、學習內容規範或一覽表」，於國中期間運用社區資源，進行相關服務學習活動。



七、社團採計原則：依下列方式擇一採認

(一)於國中期間參加學籍所屬學校或實驗教育機構所辦理之課程內或課後  
(含假日及寒暑假)社團活動。

(二)於國中期間運用社區資源，進行學藝性、才藝性、體育性等之社團  
活動。

八、競賽、技職證照或資格檢定之計分，由設籍學校適時提供相關資訊，學生得  
依競賽主辦單位之規定，選擇報名參加。

以上列出種種因素，主要想探討教師兼行政未來之窘境，未來勢必很多教師  
不願意兼任行政，而導致學校發展不利。因為每年行政都在換新手，等新手熟悉  
業務之後，又要換另一個新手，長年累月下來，對學校未來之發展將會有嚴重的  
影響，我們應該設立一個良好的教育政策，才能改善目前我國教育環境。

## 第二節 研究目的與問題

本研究以台中市豐原區為例，探討兼任行政職國中教師工作壓力與因應策略之探討，其具體研究目的有下列四項：

- 一、瞭解不同背景因素的兼行政職務教師對於工作壓力感受之差異情形。
- 二、瞭解不同背景因素的兼行政職務教師對於壓力因應策略之差異情形。
- 三、台中市豐原區國中兼行政職教師工作壓力與因應策略之構面相關之探討。
- 四、根據研究結果提出建議，以供豐原區學校及台中市教育行政當局參考。

### 第三節 研究範圍與限制

#### 壹、研究範圍

一、研究內容：本研究兼行政職國中教師工作壓力與因應策略之探討—以台中市豐原區為例，教師的個別差異問題以及解決策略為研究範圍。

二、研究項目：兼行政職國中教師工作壓力與因應策略之探討-以台中市豐原區為例。

三、研究資料：以問卷等相關資料為依據。

四、研究時間及對象：台中市豐原區四所國民中學民國102年有擔任過行政職之教師。

#### 貳、研究限制

一、本研究以台中市豐原區國中教師為研究對象，故所得資料雖可作為教師兼任行政職工作壓力與因應策略之參考，但無法直接推論至國內其他地區。

## 第四節 關鍵字

### 關鍵字

國中兼任行政教師、壓力、工作壓力、教師角色、教師工作壓力

#### 一、國中兼任行政教師

指具備中等學校教師證之國民中學教師身分，另外兼任各處室主任或組長等行政職務者，但不包含事務組長、出納組長、文書組長等公務人員及其他專任職員。<sup>5</sup>

此外，應同時具備依據法定標準減少授課時數之權利、休假、（不）休假獎金(各縣市不一)、主管加給、「國民旅遊卡」消費補助等福利。<sup>6</sup>

本研究之國中兼任行政教師，係指102學年度在十二年國民教育政策下兼任行政職教師。

#### 二、壓力

壓力最早是源自於物理科學的名詞，意指直接施任何外於物體。1956年Seley首先將壓力此詞引進社會科學領域，自此之後，關於壓力的研究被後人廣泛的報導。隨著後人壓力研究目的及角度的不同，對於壓力的解釋也有不同的解讀。

本研究對壓力之定義，採取壓力為個體和教育環境與政策交互作用之結果，亦即壓力是指：隨著時代改變，人們對於教育態度也有所改變，又加上十二年國民教育政策所產生對教師之壓力。

#### 三、工作壓力

工作壓力的定義是從壓力的定義而去做解釋。在相同工作環境下，每人所感覺之工作壓力也不盡相同。當工作之自我實現之路被阻擋，工作轉變成為必須知

---

<sup>5</sup> 謝政志，**國中兼任行政教師角色壓力、自我效能與工作倦怠之研究－以花蓮**(花蓮：慈濟大學教育研究所教學碩士論文，2009年)。

<sup>6</sup> 王國浩，**臺北市國民中學兼任行政職務教師角色壓力與工作滿意之研究**(台北：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2009年)。

例行公事或是不滿足時，都會產生工作壓力。<sup>7</sup>

本研究之工作壓力，係指教師在工作環境及教育政策上所產生出工作之壓力。

#### 四、教師角色

A. Lieberman 與L. Miller指出，至今的教師面對許多工作挑戰，包括了處理教學上師生的觀念衝突、進行全面而有系統性的思考模式及與教育相關專業人員及學生家長保持良好互動與溝通、持續不斷的專業發展與進修等。<sup>8</sup>

J. Esteve認為近年來隨著社會教育環境的快速變化，教師角色與早期相相比較，已有巨大的改變，為了符合這樣變化且教育的創新，教師必須成為一個具有良好之行動力與可塑性的知識角色，抱著隨時學習的態度，以因應不同的工作變化與需求。

本研究之教師角色，係指教師在工作環境與教育政策下所扮演之角色。

#### 五、教師工作壓力

教師的工作壓力是指教師在教育工作上之要求或應承擔之責任時，必須承受生、心理所產生的壓力，教師必須對人、事、物取得新的平衡點而有所改變，而這些改變會讓教師付出更多心力，付出之程度若超過自己所能之範圍，教師就會感受到壓力之存在。<sup>9</sup>

本研究之教師工作壓力，係指教師在學校教育工作中，教師在行政上之工作環境與教育政策的互動過程中所產生個人無法適應的負面情感。本研究擬將教師的工作壓力分為「工作環境」、「工作負荷」、「人際關係」、「專業素養」、「行政領導」等五個層面做探討。

---

<sup>7</sup> 鄭志富，**大學體育教師工作壓力及因應方式之研究**(台北：國立台灣師範大學體育學系碩士論文，2002年)，頁8。

<sup>8</sup> 黃富揚，「教師專業發展中之學校與教師角色」，**教育科學期刊**，第1卷第9期(2010年)，頁88~89。

<sup>9</sup> 張育成，**臺北市國民小學教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究**(台北：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2009年)，38~39頁。

## 第五節 研究的重要性

本研究兼行政職國中教師工作壓力與因應策略之探討，其重要性其可做為現時台中市豐原區教育當局者了解教師目前的困境，進而可解決學校單位之重要依據。

## 第二章 文獻探討

本章共分為三節，第一節：國民中學教師兼任行政職務工作之現況；第二節：教師工作壓力理論之探討；第三節：壓力因應策略理論之研究；第四節：小結。

### 第一節 國民中學教師兼任行政職務工作之現況

學校行政人員的主要目標在協助教師之教學與學生之學習，而學校所有行政人員所扮演的各類角色雖然不同，但他們主要目標則都在間接或直接地幫助教師精進教學及提供學生最棒的環境。本節從國民中學行政組織編制、行政職掌、行政組織及工作內涵列述如下：

#### 壹、國民中學行政組織編制

依據教育部頒佈國民教育法施行細則修正條文第十七條：國民小學及國民中學之行政組織，除依本法第十條、國民小學與國民中學班級編制及教職員工員額編制標準，及其它相關法令之規定外，得參照下列各款辦理：

1

- 一、六班以下者設教導、總務二處及輔導室。教導處分設教務、訓導二組。
- 二、七班至十二班者設教務、訓導、總務三處及輔導室。教務處分設教學設備、註冊二組；訓導處分設訓育、體育衛生二組；總務處分設文書、事務二組；輔導室得設輔導、資料二組。
- 三、十三班以上者設教務、訓導、總務三處及輔導室。教務處分設教學、註冊、設備三組；訓導處分設訓育、生活教育、體育、衛生四組；總務處分設文書、事務、出納三組；輔導室得設輔導、資料二組。
- 四、六十班以上之國民中小學，省(市)主管教育行政機關得訂定辦法，充實行政人員。
- 五、人事及主計單位依人事、主計主管機關之規定設置之。

---

<sup>1</sup> 任晟蓀，**學校行政實務：法規篇**(台北：五南，2000年)，頁454~455。

- 七、國民小學及國民中學每班置導師一人。
- 八、設有特殊教育班級者，輔導室得依所辦理特殊教育類別增設各組。
- 九、實驗國民小學及實驗國民中學得視需要增設研究處，置主任一人，並得分組辦事。
- 十、幹事、管理員或書記、助理員或佐理員(含各處室職員及圖書館、教具室、實驗室、家政教室管理員、工藝工廠雜工等，不含人事、主計專任人員)：三十六班以下者，置二人至九人；三十七班至七十二班者，置三人至十三人；七十三班以上者，置五人至二十人。

## 貳、國民中學行政職掌

依據國民教育法施行細則修正條文第十七條規定,國民小學及國民中學各處室掌理事項如下：<sup>2</sup>

教務處：掌理各學科課程編排、教學實施、學籍管理、成績考查、教學設備、教具圖書資料供應與教學研究，並與輔導單位配合實施教育輔導等業務。

訓導處：管理學生民族精神教育、道德教育、生活教育、體育衛生保健、學生團體活動、生活管理，並與輔導單位配合實施生活輔導等業務。

總務處：管理學校文書、事務、出納等業務。

輔導室(輔導人員)：管理學生資料蒐集與分析，實施學生智力、性向、人格等測驗，調查學生學習興趣成就與志願，進行輔導與諮商，並辦理親職教育等業務。

主計單位：管理歲計、會計、統計等業務。

人事單位：管理人事管理業務。

設教導處者，其職掌包括前項教務處及訓導處業務。處以下分組者，其分層負責明細表，由省(市)主管教育行政機關定之。

---

<sup>2</sup> 任晟蓀，**學校行政實務：法規篇**(台北：五南，2000年)，頁455~456。



## 參、國民中學行政工作內涵

我國學校規模採三等級制，即分為十二班以下、十三班至二十四班、二十五班以上等三種等級，因此國民中學的規模大小不一，也常因各地方政府財政差異與城鄉發展之腳步不同，形成各縣市國民中學行政組織編制上之差異，而各處室的工作配置範圍亦略有不同，以下僅針對國民中學行政編制之教務處、訓導處、總務處、輔導室、人事室、會計室，分別列述其主要行政工作內涵。

### 一、教務處的職掌

(一)教務主任的主要行政工作包含：擬定教務發展計畫，掌握方向及重點、有效執行及評鑑，依據法令擬定教務處各項章則、工作計畫及彙編學校行事，分配教師課務，協調任課問題及巡堂查課，輔導教師教學、策劃及督導教學環境佈置及教學研究事項，選拔教師參與校外進修或研究活動，並規劃進修或研究人員返校後與校內同仁分享心得，辦理優良教師選拔及推薦工作，鼓勵教師編製或選用各科補充教材及教學資料，並審查其適切性，規劃辦理各科作業抽查並輔導教師改進作業評量及批改，籌劃並舉辦家長教學參觀日，會同學務處辦理畢業典禮等活動，處理校務會議及各科教學研究會議關於教務工作的建議案，輔導並協助本處各組組長及其他相關同仁辦理或推動其所經管之各項工作。<sup>3</sup>

(二)教學組的主要行政工作包含：擬定各種教學章則及活動計畫，編排日課表及作息時間表，辦理有關教師調課、停課、代課或補課等事宜，擬定各科教學進度與查閱實際進度，調閱學生各科作業，辦理定期考試及各科成績考查，辦理教學觀摩、教師研究進修及各項實驗研究事宜，辦理學藝競賽及成績展覽事宜，其他有關課程事項。

---

<sup>3</sup> 任晟蓀，**學校行政實務：處室篇**(台北：五南，2000年)，頁23~35。

(三)註冊組的主要行政工作包含：擬定註冊組各項章則、辦法及工作計畫，辦理新生報到、註冊及編班相關事宜，辦理學生轉學、休學、復學等事宜，處理中輟生之通報、註銷、訪視及其他相關工作，辦理學籍統計及學生學籍資料表，核發學生各項證明及其畢業證書，管理學生學籍及成績考查資料，辦理畢業生資料之調查統計事宜，辦理學生基本學力測驗相關事項，其他有關學籍事項。

(四)設備組的主要行政工作包含：擬定教學設備之各項章程及工作計畫，辦理圖書借閱工作，管理學校圖書及教具，辦理閱讀指導，介紹書報及指導學生閱讀，以提高讀書風氣，圖書及教育器材之請購，編類與保管，分發教科書及有關書刊，辦理學生課外讀物借閱事宜，規畫設計圖書閱覽室之環境佈置及教具室之設備管理，出刊學校性刊物，充實各科教學資料及設備，管理各種視聽器材，選定教科書及辦理採購手續，其他有關圖書事宜。

(五)資訊組的主要行政工作包含：擬定資訊組各項章程辦法及活動或工作計畫，發展國中電腦教室暨網路教學基礎設備，設立學校網站、網頁及管理，學校電腦教室之管理與簡易維修，學校電腦教學，學校行政工作電腦化及安全之管理。

## 二、學生事務處的職掌

(一)學務主任(訓導主任)的主要行政工作包含：擬定訓導工作計畫及章程，溝通同仁觀念，以順利推動各項訓導工作，督導規劃及執行導護工作，籌辦各項慶典活動及校內或校際活動競賽，處理重大偶發事項，模範生之選拔及好人好事之表揚，辦理冬令救濟及各項慈善樂捐活動，督導紀念節日壁報出刊事宜，舉辦各項童軍活動並經營童軍團，推展志工(義工)制度，出席校務會議及行政會報，報告訓導工作推展狀況，協助政府推行政令，並規劃辦理各項文康活動，輔導協助本處各組組長之辦理相關業務執行。

(二)訓育組的主要行政工作包含：擬訂訓育章程及學生生活公約，擬定訓育實施

與工作計畫，分配導師輪值工作，辦理新生入學訓練，實施民族精神教育，指導並考查學生自治活動，辦理應屆畢業生活動及編輯紀念冊，辦理週會、朝會活動，會同總務處研究並實施學校環境佈置，指導學生課外活動與檢查課外閱讀，指導及考查學生參加社會服務，調查及指導學生社團活動，造報訓育有關表冊及實施報告。

(三)生活教育組的主要行政工作包含：擬定學生管理各種規則或實施辦法，訓練及考查學生之禮儀及習慣，辦理各項學生生活競賽，輔導與檢查學生校外生活，處理、調查及統計學生之請假及出缺席，處理統計及登記學生之獎懲，處理學生偶發事件，編排導護論值與組訓學生糾察隊事項，檢查督促學生教室及內務整潔，檢查學生服裝儀容，辦理編排學生路隊及維護交通安全。

(四)體育組的主要行政工作包含：擬定各項體育工作計畫，體育課程實施，體育設備及研究課程計畫，辦理及指導各種學校運動競賽，管理與維護運動場地及體育設備，編組及指導學生課外運動，辦理全校運動會及體育表演，考查、記錄及統計學生體育成績和各種運動成績，記錄體育實施報告。

(五)衛生組的主要行政工作包含：擬定衛生保健工作及健康教育實施計畫，管理衛生保健器材及設備，做好衛生保健宣導工作，辦理學生健康檢查，辦理學生疾病及事故之緊急送醫工作，辦理學生團體平安保險有關事項，協助辦理學校午餐之衛生與安全檢查工作，執行學校環境清潔檢查並規劃環境整潔區域、實施整潔競賽，統計、分析及彙報學校衛生保健資料，規劃垃圾場及資源回收場，推動環境保護與資源回收工作。

### 三、總務處的職掌

(一)總務主任的主要行政工作包含：配合各處室做好各項支援工作以有效達成教學任務，依據法令擬定總務處各項章則辦法及工作計畫，選定年度計畫列管項目擬定及陳報作業計畫，並確實執行追蹤及考核，辦理學校營繕工程招標與監督營繕工程之進行，加強校舍教具之安全管理，規劃及督導災害之預防

搶救及善後處理工作，規劃及督導學校環境及綠化美化事項，實施公款支付檢查工作，會同訓導處，辦理民防訓練及各項演習。

(二)文書組的主要行政工作包含：保管學校之印信，理收發公文、撰擬，理公文查詢及研考業務檢查，負責全校性會議紀錄與整理，學校大事記之記載，管理政府公文(公報)及檔案，他有關文書事項。

(三)事務組的主要行政工作包含：辦理營繕工程及採購工作，耗品及零用品之保管，辦理校產、校具之整理、登記、修繕與保管，提供場所及各項活動場地佈置等事項，有效水電之管理，調配教室、學校場地、課桌椅等，支援教學與活動，他有關事務事項。

(四)出納組的主要行政工作包含：辦理現金收支及保管工作，記帳及填記各種有關報表，辦理各種款項之代扣款，職員工薪津請領發放及代收、收扣、代繳等事項，他有關出納事項。

#### 四、輔導室的職掌

(一)輔導主任主要行政工作包含：擬定輔導室章則及工作計畫，主持輔導室工作會議及各項會議，策劃班級輔導活動時間實施團體輔導，學生輔導工作研究及推廣，充實輔導室設備，家庭及社會資源聯繫，推展愛心志工工作，協助教師推展輔導工作，並解決其困難，與教務學務協調配合的輔導工作，辦理有關特殊教育實施方案。

(二)輔導組的主要行政工作包含：擬訂學生生活輔導及學習輔導計畫，實施個別輔導及個案研究，實施學習輔導、生活與心理輔導，輔導信箱之設置與信函處理，規劃性別平等教育之實施與性侵害防治工作，推展親職教育。

(三)資料組的主要行政工作包含：建立各班學生基本資料表件，學生基本資料之保管與轉移，辦理各類心理與教育測驗提供給班級導師及輔導組並協助其實施測驗與分析，辦理學生性向測驗，整理輔導參考資料之蒐集、整理保管與運用。

(四)特殊教育組主要行政工作包含：辦理特殊教育實施計畫，班級特殊學生之調查、鑑定，特殊教育班級教材教法之蒐集編選，特殊教育活動之宣導，特殊教育班級事務之協調及處理。

## 五、人事室的主要行政工作包含

辦理擬定組織編制及辦事工作計畫，教職員到職、離職、停職、調職、免職、新進、服役、退休、資遣、撫卹等工作，教職員聘任、兼任案件之審核與陳報，教職員敘薪案件之審查核准，教職員成績考核及獎懲案件之辦理，教職員勤惰之考查登記及差假之審查，教職員工訓練進修及其案件之簽擬轉報，教職員待遇核簽及各種津貼補助之審核，辦理公務人員及眷屬保險業務，職員退休、撫卹、資遣案之辦理及核准，辦理教職員福利互助業務，人事資料之調查、登記、統計、編報及移轉，配合政風整肅貪污工作之推行，他有關人事事項。

## 六、會計室的主要行政工作包含

編製年度預算籌畫，編報預算執行狀況，常費及臨時費之收支審核與請領報銷，製會計憑證及付款憑單，記錄會計簿及會計報告，收款、保管款及暫付預付等款項收支與清理，計統計報表之調製，加減預算科目調查與彙報，理年度經費、決算書表與報告，學校營造工程之監標及監驗工作，對現金結存表及財產帳，監督學校採購單具核銷手續，有關會計案件之擬辦核會，他有關會計統計月報事項。

綜合上述，校行政組織通常由政府制定的法令規定，國民中學的行政組織由國民教育法及其施行細則規定之。法令會隨時修訂，學校行政組織也會因之有所改變，一般均置校長一人綜理校務，視學校規模大小，設若干處及室，處室再分設若干組。處、室一般都稱為教務處、訓導處(學生事務處)、輔導室、總務處、人事室、會計室等。

各處室分設之組別多寡，視學校之規模而定。一般而言，教務處所設的組包

括教學、註冊、設備、資訊等組；學務處分設訓育、生活教育、體育、衛生等組；總務處分設文書、事務、出納等組；輔導室或不分組，分設輔導、資料、特教等組。各處室、組的權責及編制，依各級各類學校有關法令作原則性的規定外，管教育行政機關亦會訂定分層負責明細表作具體的規定。

## 第二節 教師工作壓力理論之探討

### 壹、壓力定義

「壓力」(stress)之名詞原為物理及工程學上之用語，表示物體受到外力作用產生的一種抗力。最早是由1956年的提出壓力研究，認為不同壓力下所引發的反應，都能引起恢復正常狀態需求的共同性質，當壓力來源對個體造成威脅時，個體必須消耗額外的生理或心理能力來因應。

下列表2-1及表2-2是國內外各個學者對於「壓力」(stress)的定義。

表2-1 國外壓力之相關定義

學者年代	定義
Hall & Mansfield	壓力為一外在力量對某一系統的影響，此系統可能是一個組織或個體。 <sup>4</sup>
Cooper & Marshall	壓力表示環境因子衝擊於個人的直接影響，及個人對壓力源之反應等現象。 <sup>5</sup>
Monet & Lazarus	壓力是環境與內在之要求無法達到平衡或是兩者之間結合超過個體組織或社會系統之適應資源所致的情形。 <sup>6</sup>
Burke & Weir	壓力是一種發生在單一個體身上內、外在之負向刺激。 <sup>7</sup>
Everly & Rosenfeld	壓力是指面對某些刺激經驗所產生之緊張及焦慮感受。 <sup>8</sup>

<sup>4</sup> Hall, D. T., & Mansfield, R. "Organization and Individual Response to External Stress." *Administrative Science Quarterly*, NO.16(1971), pp.533-547.

<sup>5</sup> Cooper, C. L., & Marshall, J. "Occasional Sources of Stress" : *A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. Journal of Occupational Psychology*, NO.49 (1976), pp.11-28.

<sup>6</sup> 羅月華，**國民小學校長工作壓力"與因應策略之調查研究—以台南縣、市為例**(台南：國立臺南師範學院國民教育研究所，2003年)，頁9。

<sup>7</sup> Burke, R. J., & Weir, T. N. *Coping with the Stress Managerial Occupation. Current Concerns in Occupational Stress*. (New York: John Wiley & Sons, 1980), pp.323-327.

<sup>8</sup> Everly, G. S. Jr., & Rosenfeld, R. *The Nature and Treatment of the Stress Respose*. (New York: Plenum Press, 1981).

Martin & Schermentharm	壓力是個人對於人與環境配合中之要求、限制與機會所產生的主觀與知覺而發生的正或負向反應狀態。 <sup>9</sup>
Alberson& Kagan	壓力由個體知覺環境的要求出威脅，而產生生理與心理的緊張狀態，視為高度負荷狀態。 <sup>10</sup>
Hobfoll	壓力是指個體察覺到失去資源網路之恐懼、真正失去資源網路及缺乏資源時的反應，此指是資源是個體認為有價值或有意義的人物、情況、人格特質能量。 <sup>11</sup>
Greenberg & Baron	壓力是指個體面對外界壓力時，情緒、認知與生理三面向之交互作用所產生的反應模式。 <sup>12</sup>

資料來源:研究者整理

<sup>9</sup> 吳明順，**國民中學主任工作壓力與因應策略之研究**(彰化：國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文，2002年)，頁29。

<sup>10</sup> Alberson, L. M., & Kagan, D. M. "Occupational Stress among Teachers." *Journal of Research and Development in Education*, Vol.1.No.21(1987), pp. 69-75.

<sup>11</sup> Hobfoll, S. E. "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress." *American Psychologist*, Vol.3.No.44,(1989), pp.513-524.

<sup>12</sup> Greenberg, G., & Baron, R. *Behavior in Organization.(6ed.)*. (Englewood Cliffs, N.J:Prentice-Hall,1997).



表2- 2 國內壓力之相關定義

學者	定義
王秋絨	壓力是指個人與環境交互影響時，發生不平衡之現象以致於個人行為失調的狀況。 <sup>13</sup>
郭旭修	壓力是指個人受到威脅或困難情況時，其心理所呈現之一種不平衡現象。 <sup>14</sup>
張曉春	壓力是指個人之能力與可用的資源不能負荷環境之需求，而產生非預期反應的心理反應。 <sup>15</sup>
侯望倫	壓力是一種適應的反應，將外界動作、情勢及事件對個人產生特別的生理或心理上之要求而造成之結果。 <sup>16</sup>
林幸台	壓力不僅僅與個人生理有關，也涉及心理上之反應，尤其是個人對此情境之認知及投入之程度之重要性。 <sup>17</sup>
周天賜	壓力是指外在刺激超過個體容忍度，造成個體焦慮或逃避。 <sup>18</sup>
邱憲義	壓力是知覺情境有其妨礙表現所產生出負向情感而影響其生理與心理狀態。 <sup>19</sup>
程一民	壓力指個體面對刺激事務時，個人去評估此關係對他造成

<sup>13</sup> 王秋絨，**國民中學組織環境對於角色壓力之影響**(台北：國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，1981年)。

<sup>14</sup> 郭旭修，**話語人員心理變數與工作壓迫感及服務績效之實證研究**(新竹：國立交通大學管理科學研究所碩士論文，1982年)。

<sup>15</sup> 張曉春，「專業人員工作疲乏研究模式—以社會工作人員為例(上)」，**思與言**，第21卷第1期(1982年)，頁66-79。

<sup>16</sup> 侯望倫，**工作壓力的實證研究—組織氣候、角色特性、人格特質與壓力症狀的關係**(台北：國立政治大學企業管理研究所碩士論文，1984年)。

<sup>17</sup> 林幸台，「國民中學輔導人員工作壓力之調查研究」，**台灣教育輔導學報**，第9期(1986年)，頁205-238。

<sup>18</sup> 周天賜，「工作壓力工作倦怠歷程的文獻分析」，**台北師院學報**，第4期(1911年)，頁339-358。

<sup>19</sup> 邱憲義，**國民小學組織氣氛與教師工作壓力關係之研究**(台中：國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，1996年)。

	負擔或個體資源無法承擔且危及個人福祉及身心健康之反應。 <sup>20</sup>
張春興	壓力是指個體面對具有威脅性刺激情勢中，短暫無法消除威脅擺脫困境時的一種被壓迫之感受。 <sup>21</sup>
林純文	壓力是指個體對於外界之要求或特定事件之刺激時所做的身心反應，此種反應是以個人過去之經驗、人格之特質或心理認知歷程為媒介。 <sup>22</sup>
黃義良	壓力是指個體對於周遭環境之改變或要求知覺到壓迫性、威脅性，由個人之特質及心理作為中介歷程後，最後內心所產生消極及負面的情感。 <sup>23</sup>
江坤誌	壓力視為個人與環境互動的產物，為個體感受到威脅時所引起之生理與心理的變化，使個體在情緒上產生不愉快的感受。 <sup>24</sup>

資料來源:研究者整理

綜上所述，壓力之定義應為個體與環境相互影響後，其所知覺之困擾程度及引發一連串適應性之行為，壓力之定義全來自於自身之看法、期待與價值。其影響不限制於生理層面，它不但產生個體主體情緒之變化、改變之行為，影響認知功能失調，有時甚至會擴及組織或社會問題。但是壓力之正、負面，若能了解壓力源，適當運用，不但可以將壓力化為助力，且適當的使用因應策略，更可以隨時紓解自身壓力。

<sup>20</sup> 程一民，**國民小學教師工作壓力及因應方式之研究**(台北：台北市立師範學院教育研究所碩士論文，1996年)。

<sup>21</sup> 張春興，**現代心理學**(台北：東華，1996年)。

<sup>22</sup> 林純文，**國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究**(屏東：國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文1996年)。

<sup>23</sup> 黃義良，**國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究**(屏東：國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文1999年)。

<sup>24</sup> 江坤誌，**國民小學校長行政管理角色、工作壓力及其因應策略之研究**(嘉義：國立中正大學教育研究所碩士論文，2001年)。

## 貳、工作壓力的定義

在了解壓力的定義之後，我們再來探討何謂工作壓力。

工作壓力是由壓力一詞衍生而來，要討論工作壓力之前，要先從壓力之定義進行說明再做延伸。早期壓力是從物理學與工程學之研究而來，後來成為心理學家、教育學家、社會學家及生物學家使用在人類行為上之名詞，該名詞因為被廣泛的使用，但因領域不同而定義有所差異。

一般而言，壓力都來自於自身的工作上，當自己設定一個目標時，會因時間與自我能力之受限，工作上就會產生壓力。所以工作壓力是由壓力的定義去作衍伸的。像是國內學者張文賢指出當個體在工作情境中對於工作內容、<sup>25</sup>人際關係等無法適應時所產生之身心不平衡感受及反應及為工作壓力；或是學者藍采風指出工作環境之特性對個體產生威脅，<sup>26</sup>讓個體必須多付出額外的精神與氣力，去維持身心平衡的一種現象，稱之工作壓力；王秀慧指出工作壓力是個體經自身知覺感受之過程，<sup>27</sup>對自身工作環境做有系統評估後，結果發現環境中超出自己能力及經驗之反應；趙傑夫指出工作壓力是個體之能力無法適應環境需求，<sup>28</sup>或環境無提供適當之資源來滿足個體之需求，以致使個體在心裡上產生脫序之現象；江坤誌將工作壓力一詞視為個體與工作環境有關之各種因素相互作用時所產生之心理負擔，<sup>29</sup>即個體感覺到工作環境之刺激，使個體和工作環境之間產生不平衡之現象，進而威脅其生、心理之平衡。

綜合上述，研究者將教師之工作壓力分為教師工作壓力，係指教師在學校教育工作中，教師在行政上之工作環境與教育政策的互動過程中所產生個人無法適應的負面情感。本研究擬將教師的工作壓力分為「工作環境」、「工作負荷」、

---

<sup>25</sup> 張文賢，「國中電腦教師工作壓力與因應策略」，**中等教育**，第2卷第58期(2007年)，頁52-79。

<sup>26</sup> 藍采風，**張氏心理學辭典**(台北：東華，2000年)。

<sup>27</sup> 王秀慧，**高職教師工作壓力來源、影響與管理之研究**(彰化：國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文，1999年)。

<sup>28</sup> 趙傑夫，**我國台灣地區國民中學校長工作壓力之研究-工作壓力與社會支持、因應方式、工作滿足關係之分析**(台北：國立政治大學教育研究所博士論文，1988年)。

<sup>29</sup> 江坤誌，**國民小學校長行政管理角色、工作壓力及其因應策略之研究**(嘉義：國立中正大學教育研究所碩士論文，2001年)。

「人際關係」、「專業素養」、「行政領導」等五個層面做探討。

### 參、工作壓力之來源

Benner認為壓力之來源，包括來自於心理、生理及社會領域等各層面所衍生出來的。<sup>30</sup>一般而言，工作壓力之來源來自於家庭、組織成員、工作任務、天然災害、心理困擾等等因素。因此，大多數工作壓力源來自內在與外在兩因素。工作壓力的來源，如圖2-1所示，林靈宏指出壓力源即與工作有關的壓力源、組織中的角色、事業生涯發展、組織中的關係、與外部的界面都是造成工作壓力的來源。<sup>31</sup>

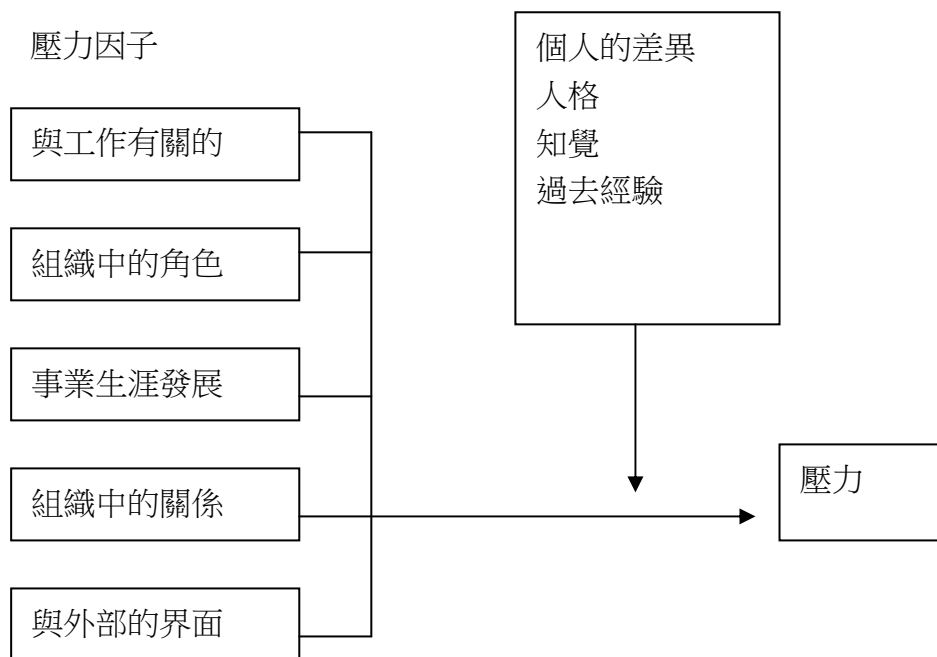


圖2- 1 工作壓力的來源

資料來源：林靈宏譯，組織行為學(台北：五南，1992年)，頁466。

<sup>30</sup> Benner, P. E. *Stress and Satisfaction on the Job*. (New York: Praeger, 1984).

<sup>31</sup> 林靈宏譯，**組織行為學**（譯自R. W. Woodman 原著）(台北：五南圖書出版公司，1992年)，頁466。

## 一、與工作有關的壓力因子

工作過度負荷是壓力最大的來源，在一段時間下同時進行多件的任務，也是會造很大的壓力。兼任行政職教師有時在同一時間下要進行多方面的業務而造成壓力。

## 二、在組織中的角色

在組織中所扮演之角色也會造成工作之壓力源，尤其是所扮演之角色期與角色需求不一致時，即會產生衝突而造成壓力；在組織中工作分量超出個人所能承受之範圍，亦也會造成壓力；在組織中角色定位不明確，即會產生職務模糊而造成壓力。

## 三、事業生涯發展

教師有很多工作壓力和事業生涯發展有關，包括工作升遷(考主任、校長)、工作之保障等，若無法與自己所規劃進行，即會產生自我壓力。

## 四、組織中的關係

學校單位教師兼任行政職有很多任務是相重疊的，所以必須有良好組織關係去解決業務，所以組織間之關係與互動，亦也會產生壓力。

## 五、組織與外部的界面

人在一個環境下會有多重的角色，角色與角色之間會產生衝突點，那也是一種壓力源；工作目標與個人生活目標、需求之間產生衝突，亦也是一種壓力源。

本研究擬將教師的工作壓力在十二年國民基本教育政策下分成五個層面：「工作環境」、「工作負荷」、「人際關係」、「專業素養」、「行政領導」來做探討。

## 肆、教師角色壓力的意義

教師角色壓力指教師在教育工作時,角色所察覺到之壓力。在教育工作的第一線上，教師們所做的工作非常繁瑣，例如上下學之交通導護、班級管控之經營、

行政工作之配合、學校活動之舉辦、家長要求之期許及現今少子化衝擊等因素，又加上現在學生自我管控能力較差，教育改革及教育政策之不確定性，都是造成教師角色壓力的因素。

研究者將教師角色壓力設定為教師兼任行政職在十二年國民教育政策下之所產生之角色壓力來進行探討。

## 伍、教師工作壓力之定義

教師工作壓力之定義源自於壓力一詞的衍生，不同年代及不同學者所定義之教師工作壓力也有些許不同，以下表2-3是各個學者對於教師工作壓力定義之解釋。

表2-3 教師工作壓力的定義

學者	定義
吳毓琦	教師之工作壓力主要為教師在學校工作中所承擔到的壓力。通常不包括教師日常生活中有關於個人、家庭及社會壓力，即教師工作壓力是指教師之職業壓力為教師對於工作上所給予之要求、期許及職責所感受到之壓力。 <sup>32</sup>
林水木	教師之工作壓力指教師對於自身工作,對於內外環境之改變與供需，自己感覺無法以既有之經驗及資源來解決;因此導致身心之干擾，以致使教師之工作效能產生變化的一種現象。 <sup>33</sup>
許春霞	教師工作壓力為教師在學校工作之中,因感覺工作情境有礙其自身工作表現而產生之負向情緒，進而影響自身生理及心理的狀態。 <sup>34</sup>

<sup>32</sup> 吳毓琦，「教師工作壓力之探討」，**國教園地**，第41期（1992年），頁21-25。

<sup>33</sup> 林水木，**國民小學組織變革與教師工作壓力關係之研究**(台中：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2001年)。

<sup>34</sup> 許春霞，**國小教師A型人格特質、工作壓力與班級氣氛之研究**(台北：臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年)。

廖光榮	教師與學校工作環境相互作用過程之中，在教學、輔導、行政及工作角色扮演等方面，使得個人無法適應而造成心理、生理與認知上之不平衡狀態。 <sup>35</sup>
周元璋	教師工作壓力為教師面對工作之要求或應負起的責任時，必須承受生理及心理所受之壓力，而對於人、事、物之平衡點有所改變或產生新的認同，而這些改變必須讓自己有所付出，付出可能會超過自己所能承擔能力，教師就會感受到壓力之存在。 <sup>36</sup>
詹美春	教師工作壓力是由外在情境之刺激，再由個體主觀地評估後而所產生之反應，此反應並無絕對之好壞之分，全由個體評斷其壓力之知覺。 <sup>37</sup>
吳宗達	教師身處在學校工作環境之中，在教學、行政、輔導及角色扮演等方面，個人內在知覺與外在環境失去平衡，造成心理、生理及認知上的緊張狀態，而產生負面之情緒與行為之反應。 <sup>38</sup>
陳玉賢	教師工作壓力是指教師在工作情境感覺到刺激，使個人和工作環境之間產不平衡，並威脅自身認知、生理和心理之平衡。 <sup>39</sup>
鄭文媛	教師工作壓力是指教師在學校之工作環境中，與人、事、物相互動過程中所產生的負面情緒。 <sup>40</sup>

<sup>35</sup> 廖光榮，**國中資源班教師工作壓力與工作倦怠相關之研究**(台北：國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，2002年)。

<sup>36</sup> 周元璋，**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**(台中：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2003年)。

<sup>37</sup> 詹美春，**國小特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究**(台中：國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年)。

<sup>38</sup> 吳宗達，**國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究**(彰化：國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，2003年)。

<sup>39</sup> 陳玉賢，「國民小學教師的工作壓力與因應」，**教師之友**，第2卷第46期(2007年)，頁90-97。

<sup>40</sup> 鄭媛文，**桃園縣國小資源班教師工作壓力與工作滿意度相關之研究**(桃園：中原大學教育研究

吳明隆&吳彩鳳	教師工作壓力是指教師在學校工作環境中，對於教學與行政等等工作，學生、家長、同事互動及外在環境變遷及需求，因無法適應而在生、心理及行為上產生負面之反應。 <sup>41</sup>
---------	---

資料來源:研究者整理

綜合以上研究者的意見，本研究將「教師工作壓力」定義為：「兼任行政職教師在十二年國民教育政策下擔任學校行政工作中面對學生、家長及同事之相關問題，所產生總總之壓力而造成自身負荷過重之狀況。」

## 陸、教師工作壓力之理論模式

### 一、Kyriacou 和 Sutcliffe教師工作壓力之理論模式

教師工作壓力研究之先驅Kyriacou 和 Sutcliffe根據所提出之教師工作壓力定義，最後統整出教師工作壓力之理論模式(如圖2-2所示)。此理論模式說明了教師在工作環境中之可能壓力來源，在經過個體之認知去評估(對個人的自尊及安全是否造成威脅)後成為真正實際的壓力源；而真正實際壓力源必須透過適應機轉的運轉，即會產生真正的壓力反應。而個人對於可能之壓力源認知、評估及因應則會受到教師人格特質之影響。<sup>42</sup>

---

所碩士論文，2004)。

<sup>41</sup> 吳明隆&吳彩鳳，「高雄縣國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究」，*學校行政雙月刊*，第73期(2011年)，頁227。

<sup>42</sup> 柯澍馨&簡聿愨，「國中教師工作壓力、家庭壓力與生活品質之研究」，*學校行政雙月刊*，第75期(2011年)，頁68。



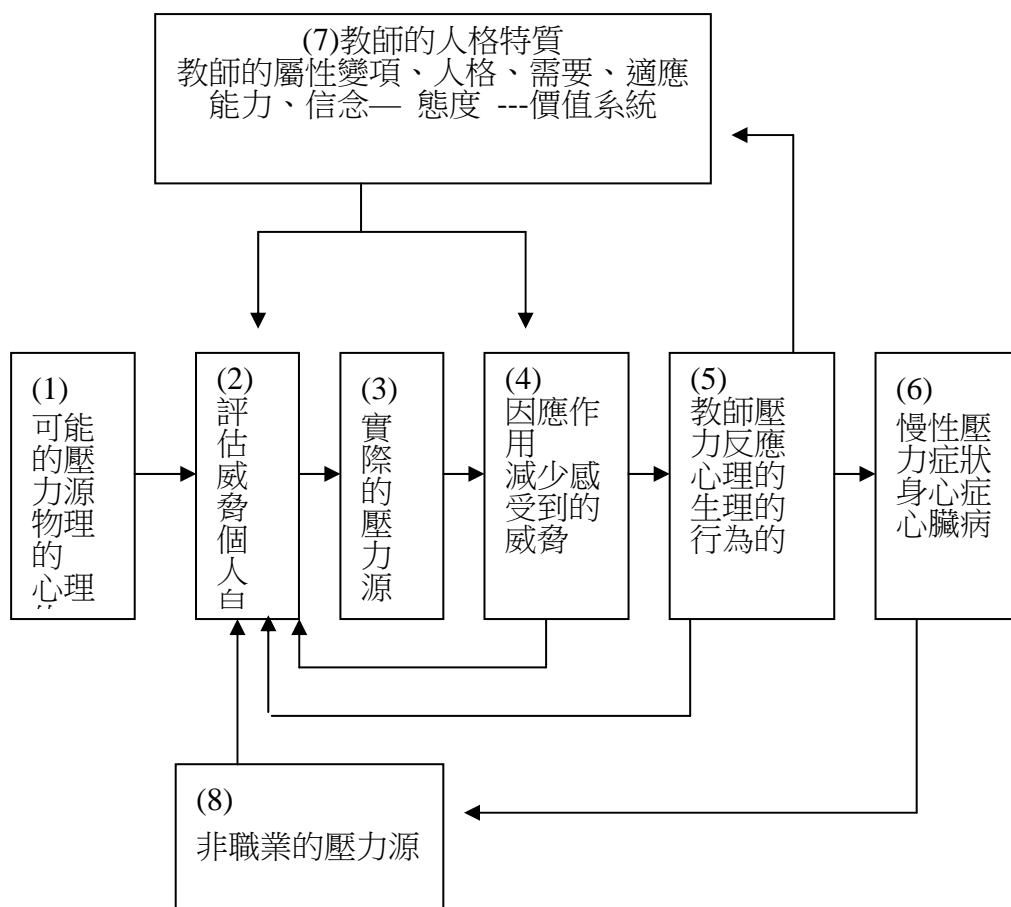


圖2-2 Kyriacou 與 Sutcliffe的教師工作壓力模式

資料來源：郭生玉，「教師工作壓力與工作心厭關係之研究」，教育心理學報，第22期(1989年)，頁131。

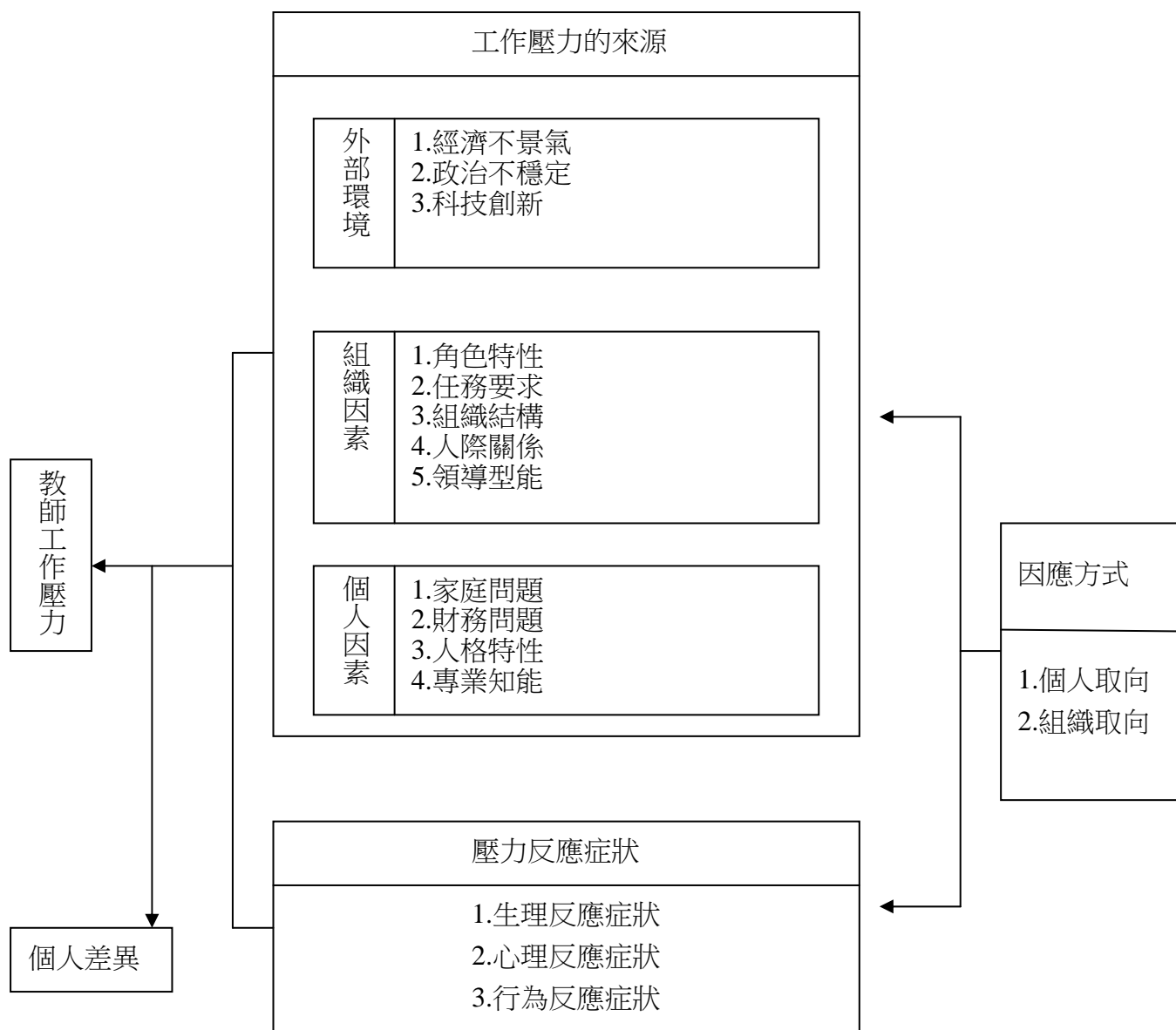


圖2-3 教師工作壓力模式

資料來源：陳素惠，我國綜合高中教師工作壓力與因應之研究(台北：國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，2003年)，頁88。

## 二、教師工作壓力模式

由圖2-3 讓我們知道，形成教師工作壓力必需同時間具備工作壓力的來源及壓力反應的症狀兩種，若只有壓力的來源，而沒反應症狀的發生，僅具有激發壓力的潛在因素，則不算是壓力。

教師工作壓力來源可分為外部環境、組織因素及個人背景三種，而這些潛在壓力會不會變成自身壓力，則以個人差異不同而定，當個體感到壓力時，會有生

理、心理及行為上之工作壓力反應症狀出現。

教師工作壓力因應模式包含個人與組織管理策略，<sup>43</sup>當教師評估因應方式之資源面向大過於工作壓力或外在環境之需求尚未超過個人之能力與資源，則預期期待有利於自己，將可帶來好的結果，所以就無工作壓力；當評估因應方式之資源面向相當於工作壓力則因挑戰壓力而得失未果，若個人評估會有一個讓人期待的結果，就會引起有興趣、希望、信心之感覺，如果被評估為受傷害、可能失去，就可能對個人造成被剝奪自身權益、自尊受損等實際現實之損害，常會引起厭惡、憤怒、難過、失望之情緒；而當因應方式資源面向小於工作壓力，讓人感受到壓力時，會產生生理的、心理的及行為上之工作壓力症狀出現。

### 三、Moracco及Mcfadden 教師工作壓力模式

Moracco 及 McFadden以 Kyriacou 及 Sutcliffe之教師工作壓力模式融入 Burchfield之認知部分加以修改。

圖2-4 為Moracco及Mcfadden 的教師工作壓力模式，這個模式要點為：<sup>44</sup>

- (一) 教師的潛在壓力源為社會、工作及家庭三方面。
- (二) 學校中的工作量、教師專業知能之進修、教師角色期望及角色衝突；在校外環境中社會對教師價值觀的改變；教師之夫妻相處狀況、子女撫養教養問題等狀況相互影響之下，都會造成教師之工作壓力。
- (三) 教師在評估其過程之後，對教師之所有幸福產生威脅時，才會轉變為實際之工作壓力，而這些評估過程受到以前經驗、人格之特質、教師價值觀等影響。

<sup>43</sup> 陳素惠，「教師工作壓力探討」，**諮商與輔導**，第229期(2005年)，頁32-33。

<sup>44</sup> 劉秀鈴，**桃園縣國民中學資源班教師工作壓力與因應策略之研究**(台北：國立台灣師範大學特殊教育學系身心障礙特教教學碩士論文，2011年)，頁15。

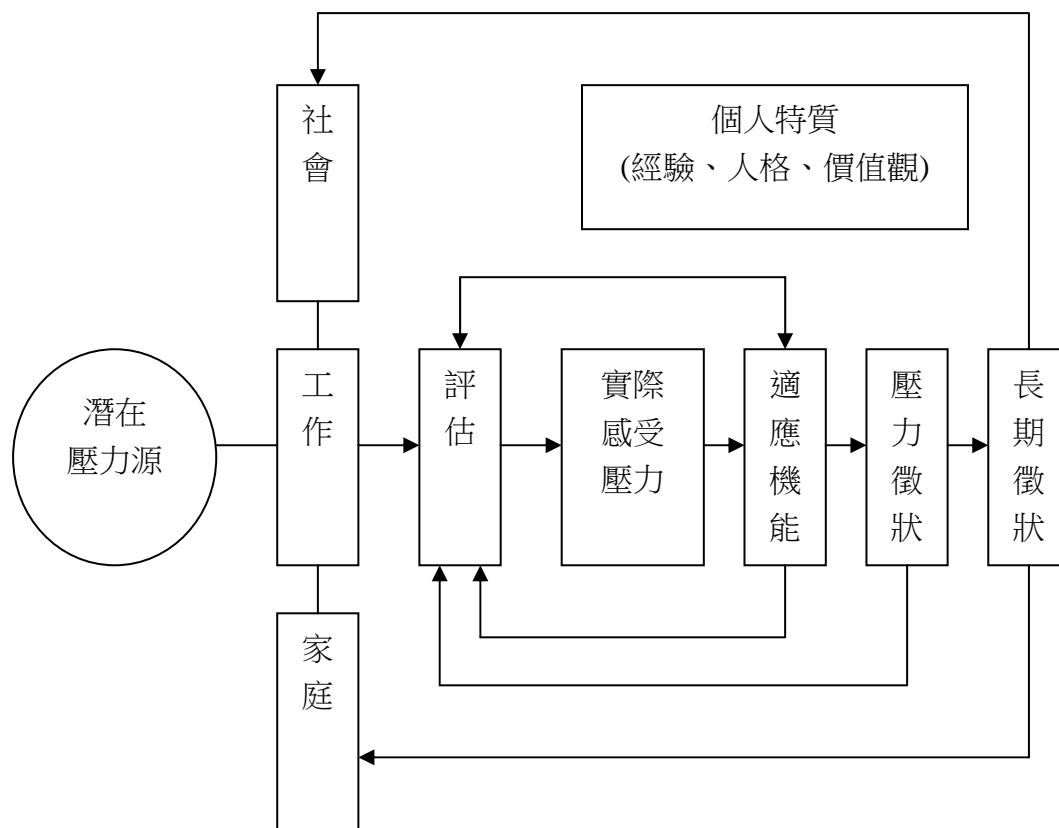


圖2-4 Moracco及Mcfadden 教師工作壓力模式

資料來源：陳青勇，**國民小學兼任行政職教師工作壓力與因應方式之研究**(台中：國立台中師範學院國民教育研究所，2001年)，頁50。

#### 四、Tellenback 教師工作壓力模式

Tellenback等人也是根據 Kyriacou & Sutcliffe 所提出的教師壓力研究模式加以修正，<sup>45</sup>提出教師工作壓力模式如圖2-5所示，所修正之特點是點出學校社會特質對壓力源之影響。

<sup>45</sup>Tellenback, S., Brenner, S. O., & Lofgren, H. "Teacher Stress: Exploratory Model Building." *Journal of Occupational Psychology*, No.56(1983), pp. 19-33.

從圖2-5中可知學校、社會特質、教師個人特質、個人之評估與個人適應機轉以與非職業性的壓力源，都是有可能造成教師工作壓力之來源<sup>46</sup>。

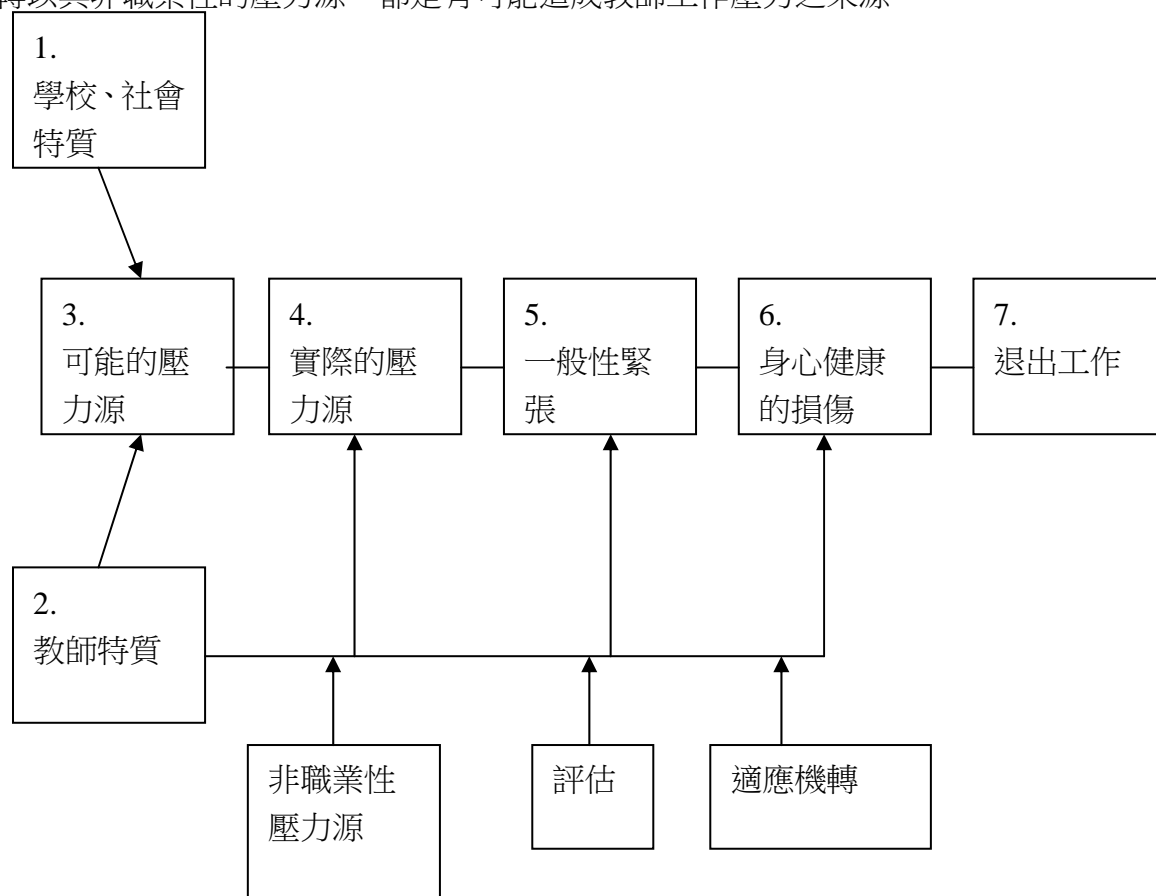


圖2-5 Tellenback教師工作壓力模式

資料來源：王素芸，「國民中小學教師工作壓力與倦怠感之探討」，教育研究雙月刊，第27期(1992年)，頁16-23。

綜合以上四種工作壓力理論之模式作為從事教師工作壓力研究之理論依據，理論模式良好又有系統的架構，更是可以提供教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下工作壓力探討的理論依據。

## 柒、教師工作壓力之來源

教師工作壓力是源自於在教師教學上、行政業務上、學生問題上、家長溝通上及同事間的互動關係上所產生個人在情感知覺與反應偏向負面的情緒。在教師

<sup>46</sup> 莊淑灣，中部地區國民小學主任工作壓力與因應方式之研究(台中：國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，2004年)。

下作壓力方面，林曉萍提出下列教師工作壓力之來源，<sup>47</sup>如學生學習及行為問題、與同事之間的人際關係、工作負荷過度、學校行政無法支持教學、教師角色衝突與負荷過度、和家長的溝通及教師專業知能發展等問題。

教師工作壓力源自於教學工作環境與教師本身互動之情形。<sup>48</sup>也就是壓力之來源來自內在與外在兩方面，內在是指個人內在心理因素之衝突；外在主要是人事關係因素所影響。

林佳慧建構之教師工作壓力，<sup>49</sup>圖6包括教學與輔導、角色壓力、人際關係、個人因素、工作負擔、組織因素、專業成長及學校外部因素，圖2-6如下：

---

<sup>47</sup> 林曉萍，「教師工作壓力面面觀」，**國教之聲**，第1卷第34期(2002年)，頁53-59。

<sup>48</sup> 陳榮茂，**國民小學教師工作壓力與工作倦怠關係之研究**(台中：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年)。

<sup>49</sup> 林佳慧，**國民小學教師工作壓力評量之研究**(台南：國立台南大學國教所初等教育學系學校行政碩士班碩士論文，2002年)，頁44。



圖2-6 教師工作情境壓力來源

資料來源：林佳慧，國民小學教師工作壓力評量之研究(台南：國立台南大學國教所初等教育學系學校行政碩士班碩士論文，2002年)，頁44。

綜合上述得知，教師工作壓力來自各個方面，而並非單一面向，其範圍為教師工作負荷、社會環境、學校人際關係、班級經營、學生問題、與家長溝通與教師專業等等。在參考此文獻後，本研究以「工作環境」、「工作負荷」、「人際關係」、「專業素養」、「行政領導」等五個變項來針對兼任行政職教師在十二年國民教育政策之下壓力之研究。





### 第三節 壓力因應策略理論之研究

目前社會中不論是工作上或者是生活中，每個人都碰到壓力，但每個人在因應壓力之策略都有所不同，其最大的目的就是消除壓力所帶來的負面情緒，而讓自己在身心部分都能調整到最佳的狀態。故本節在壓力因應的定義、壓力因應之理論與壓力因應策略進行探討。

#### 壹、壓力因應之定義

因應之意義，很多學者的解釋因觀點不同而有所差異，表2-4是統整國內外學者對於壓力因應之定義。

表2-4 國內外學者對於壓力因應之定義

學者	定義
R.S.Lazarus & S.Folkman	因應是一種調節壓力之過程，個體會不斷評估情境對於目前的意義，不論此情境具有害處或益處，個體必須選擇適應之方式，反應壓力因應的行為。 <sup>50</sup>
Gmelch	因應之形成經由個人對壓力事件之認定後所採取之策略，其使壓力減輕及減低壓力之負面向，以維持個人身心之健康與幸福。 <sup>51</sup>
黃惠惠	因應是個人整合自己與環境之資源，並積極採取行動及解決問題。 <sup>52</sup>
林昭男	因應是個人與環境互動影響過程中，為避免威脅或解除壓力，所採取的處理或解決方法。 <sup>53</sup>

<sup>50</sup> Lazarus, R. S., & Folkman, S., *Stress, Appraisal and Coping*. (New York:Springer Publish Company, 1984).

<sup>51</sup> Gmelch, W. H. "Stress for Success: How to Optimize Your Performace." *Theory into Praticce*, Vol.1.1.NO.22(1988), pp. 7-14.

<sup>52</sup> 黃惠惠，*情緒與壓力管理*(台北：張老師文化，1992年)。

<sup>53</sup> 林昭男，*國小初任主任工作壓力與因應策略之研究*(高雄：國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，2001年)。

吳明順	因應是一動態之過程，個人運用各種策略，經由認知評估而努力去處理壓力事件。 <sup>54</sup>
陳廷楷	因應是個人對於自身之工作因素所產生之工作壓力，採取一套之紓解情緒、減輕焦慮及壓迫感之調解方法，目的在於減輕其自身工作壓力。 <sup>55</sup>
李榮妹	因應是當個人面對威脅之時，個人為減輕不適應或緩衝其壓力，所採取之任何方法。 <sup>56</sup>
羅文興	因應指個人整合各種內外資源，以處理衝突，而減輕壓力之過程。 <sup>57</sup>

資料來源:研究者整理

綜合以上得知，壓力因應因學者研究不同而在定義上也有所不同，本研究因應之定義為教師在兼任行政職工作壓力之下，以各種方式為自身尋求壓力之抒解。本研究以「情緒調適」、「尋求支持」、「問題解決」、「延宕處理」及「邏輯思考」等五個變項來針對兼任行政職教師在十二年國民教育政策之下壓力之研究。

## 貳、壓力因應之理論

### 一、人格特質導向因應理論

在1983年是由Pervin所提出人格特質導向因應理論，在說明個人人格之形成是為錯綜複雜的且差異性極大，人格特質為影響因應行為之主要因素，其特徵可歸

<sup>54</sup> 吳明順，**國民中學主任工作壓力與因應策略之研究**(彰化：國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，2002年)。

<sup>55</sup> 陳廷楷，**國小訓導主任在實施九年一貫課程下之工作壓力與因應對策研究**(嘉義：國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，2003年)。

<sup>56</sup> 李榮妹，**小資源班教師工作壓力與因應策略之研究**(彰化：國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，2004年)。

<sup>57</sup> 羅文興，**小教師職業倦怠、因應策略與憂鬱傾向之相關研究**(南投：暨南大學輔導與諮商研究所碩士論文，2006年)。

納為以下四種：<sup>58</sup>

- (一)先天遺傳之人格特質、
- (二)環境之人格特質
- (三)社會性之人格特質、
- (四)教育性之格特質

**(一)先天遺傳之人格特質：**

如基因、智商、種族、性別、體裁、容貌等會影響個人之行為，個人先天之基因會決定個人因應之方式。

**(二)環境之人格特質：**

如民族性、個人生活史、生活環境經驗等也會影響個人人格特質。在生存競爭的環境之中，個體產生緊張、壓力等心理症狀之不同，同時也影響之因應方式。

**(三)社會性之人格特質：**

如領導、價值、道德觀取向等會影響其心理與行為因應方式。

**(四)教育性之格特質：**

教育性可改變人格特質之情緒、認知、行為性等的因應方式。

人格特質導向因應理論學派認為不同之人格特質會有不同之因應方式，而人格特質有受到先天遺傳、環境及社會之影響。

## 二、壓力認知評估因應理論

在1984年由Lazarus 與 Folkman所提出壓力認知評估因應理論，認為壓力因應之過程與認知兩者互動評估之動態過程。<sup>59</sup>依據Lazarus 看法，可知道認知評估為因應的基礎，若評估不當就會產生不正確之因應方式，如下圖2-7所示。

---

<sup>58</sup> Pervin, L. "Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Setting." *Hospital & Community Psychiatry*, No.28(1983), pp.233-237.

<sup>59</sup> Lazarus, R. S., & Folkman, S., *Stress, Appraisal and Coping*. (New York:Springer Publish Company, 1984).

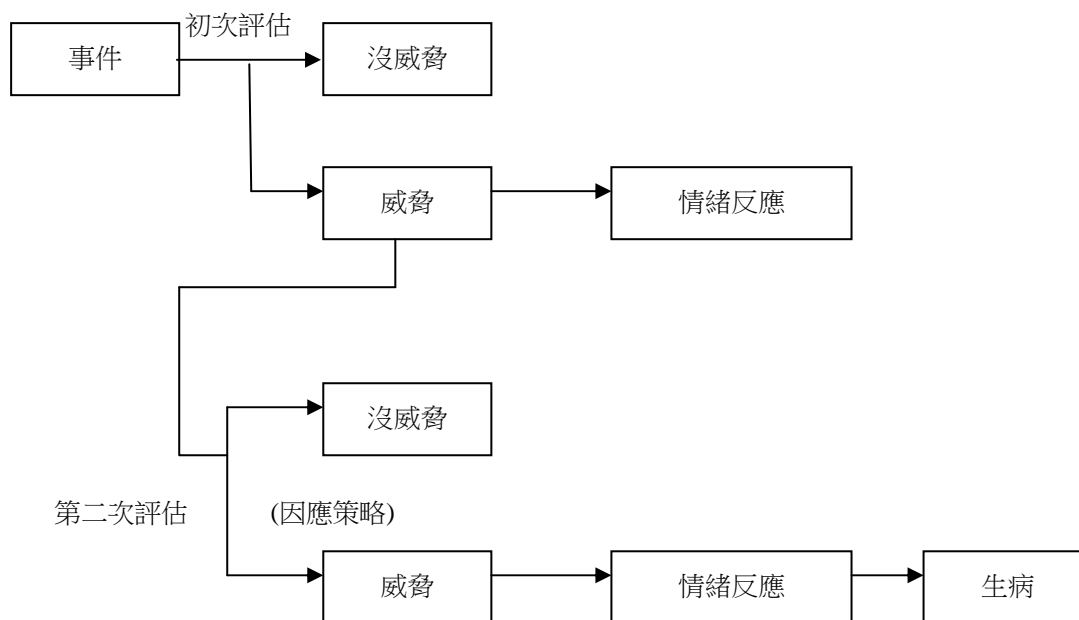


圖2-7 R. S. Lazarus壓力因應認知模式

資料來源：陳青勇，**國民小學兼任行政職教師工作壓力與因應方式之研究**(台中：國立台中師範學院國民教育研究所，2001年)，頁68。

### (一) 認知評估

Lazarus 與 Folkman認為壓力與因應方式都是以認知評估歷程為依據，其評估歷程為下列三階段。

#### 1、初級評估

指對於壓力事件做直接評估，判斷其壓力事件是否對個體產生威脅性之結果，若評估後感受此其將對個體產生其威脅，則會產生第二次之評估。初級評估被視為是個體面對其生活事件之初步情感之反應。

#### 2、第二次評估

指個體以初次評估為基底，<sup>60</sup>對於因應壓力事件時可使用之資源和可做之選擇，進而使用這些資源的迫切性和可能之後果作為判斷。

<sup>60</sup> 歐滄和，**中學生校園人際壓力因應風格及有關因素之研究**(台北：國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，1989年)。

### 3、再評估

個體經過時間之調適之後，對於因應後所產生之結果再加以評估，進而修正錯誤之因應策略，最後提出最佳之因應策略，即為回饋處理。

#### (二)因應

因應指去執行心中之構想化為行動，也就是採取具體行動以消除事件之威脅。

上述之壓力認知評估因應理論是一種過程取向的因應模式，透過評估再評估而求得較佳之因應策略。

綜合以上兩種理論，本研究認為兼任行政職教師在面臨十二年國民教育政策下之壓力而產生心理及生理上之反應，而這些反應將依據人格特質及個人經驗做出不同解讀方式而採取不同之因應策略，以舒緩個人之壓力。

### 參、壓力因應之策略

有關因應策略之分類，其分類法可能因研究之目的及對象不同而有所差異。

#### 一、Pines 與Aronson 四種因應策略

1988年 Pines 與 Aronson 依直接與間接知因應概念及行動與非行動之向度，提出四種因應策略，如表2-5所示。

表2-5 Pines 與Aronson 四種因應策略

	行動	非行動
直接	1.改變壓力源 2.面對壓力 3.採正面態度克服	1.忽視壓力來源 2.避免壓力來源 3.選擇離開
非直接	1.談論壓力來源 2.自我改變 3.投入其他活動	1.使用酒精或藥物 2.生病 3.頹廢、崩潰

資料來源：Pine & Aroson. “*Career Burnout Causes and Cures*” .(New York：The Free Press，1988)，pp.145.

表2-5所包括：

- 1.直接行動：包括改變壓力來源、面對壓力與採正向態度克服。
- 2.直接非行動：包括忽視壓力來源、避免壓力來源與選擇離開。
- 3.間接行動：包括談論壓力來源、自我改變與投入其他活動。
- 4.間接非行動：包括使用酒精或藥物、生病與頹喪、崩潰。

兼任行政職教師之業務量由於在十二年國民教育政策之下增加頗多，他們在面對家長、學生、上級單位長官等等方面人員，接受相對較高的要求、挑戰、考驗，在高度壓力之下，採取何種方式之因應，從國內學者研究壓力因應策略所得，在加以探討分析。如表2-6所示。

表2-6 國內學者研究壓力因應策略

作者	因應策略
林純文	國小教師面對壓力因應之結果了解工作壓力時，壓力因應之方式也可能相對的增加。國小教師最常使用「尋求支持」、「邏輯分析」、「情緒調適」等因應策略去面對工作壓力。 <sup>61</sup>
葉重新	面對壓力之方式有六項，包括針對問題以尋求解決之方法、把危機為轉機、宗教信仰、多關心與參與自身以外之事務、樂觀積極進取以及社會支持。 <sup>62</sup>
吳明順	國民中學主任工作壓力與因應策略之研究，認為壓力因應之方式有五項，包括：1.問題解決；2.理性思考；3.延宕處理；4.尋求支持；5.情緒調適。 <sup>63</sup>

<sup>61</sup> 林純文，**國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究**(屏東：國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，1996年)。

<sup>62</sup> 葉重新。「壓力與身心健康」，**國教輔導**，第5卷第36期（1997年），頁34-42。

<sup>63</sup> 吳明順，**國民中學主任工作壓力與因應策略之研究**(彰化：國立彰化師範大學教育研究所碩士

陳廷楷	國小教務主任在實施九年一貫課程下之工作壓力及因應策略研究中所採取之因應策略有四項：1.面對問題；2.延宕逃避；3.尋求支持；4.情緒調適等。 <sup>64</sup>
莊淑灣	研究國民小學主任面對工作壓力時所採取的壓力因應之方式則分為「解決問題」、「尋求協助」、「自我調適」三個層面。 <sup>65</sup>

資料來源:研究者整理

綜合以上專家學者之見解，以Lazarus 的論點，加上本身之工作經驗，本研究將兼任行政職教師在面臨十二年國民教育政策下之壓力因應策略歸類為「情緒調適」、「尋求支持」、「問題解決」、「延宕處理」及「邏輯思考」五類。

---

論文，2002年）。

<sup>64</sup> 陳廷楷，國小訓導主任在實施九年一貫課程下之工作壓力與因應對策研究(嘉義：國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，2003年)。

<sup>65</sup> 莊淑灣，中部地區國民小學主任工作壓力與因應方式之研究(臺中：國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，2004年)。

## 第四節 小結

綜合上述許多專家學者之見解，在探討教育界所存在之壓力分析觀點之下，而這些理論基礎為本研究探討之基石，本研究欲探究十二年國教政策與兼任行政職國中教師工作壓力之間之關係，兼任行政職國中教師對於工作壓力除了本身業務壓力之外，又加上十二年國教政策壓力加在業務之中，使得兼任行政職國中教師的壓力更加沉重，但兼任職國中教師若在因應策略上愈是正面導向，不但能使教師以正確的態度調適壓力且紓緩壓力，使兼任行政職國中教師在工作或生活上都會有一個健康且積極的人生。



### 第三章 研究方法及架構圖

本研究旨在探討台中市豐原區國民中學教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下工作壓力之探討及其影響因素，為使本研究獲致更具體的研究成果，研究者乃依據研究目的並參考相關文獻，進行資料蒐集之設計與實施。

本章研究設計與實施共分為五節，第一節為研究設計與步驟與架構；第二節為研究對象；第三節為收集資料的方法；第四節為研究工具；第五節為資料處理與分析。

#### 第一節 研究設計、步驟與架構

##### 壹、研究架構

本研究在探討台中市豐原區國民中學教師兼行政職務工作壓力及因應策略之探討，研究者依據研究目的並參考相關文獻，進行資料蒐集之設計與實施。本研究之研究架構(圖3-1)如下。

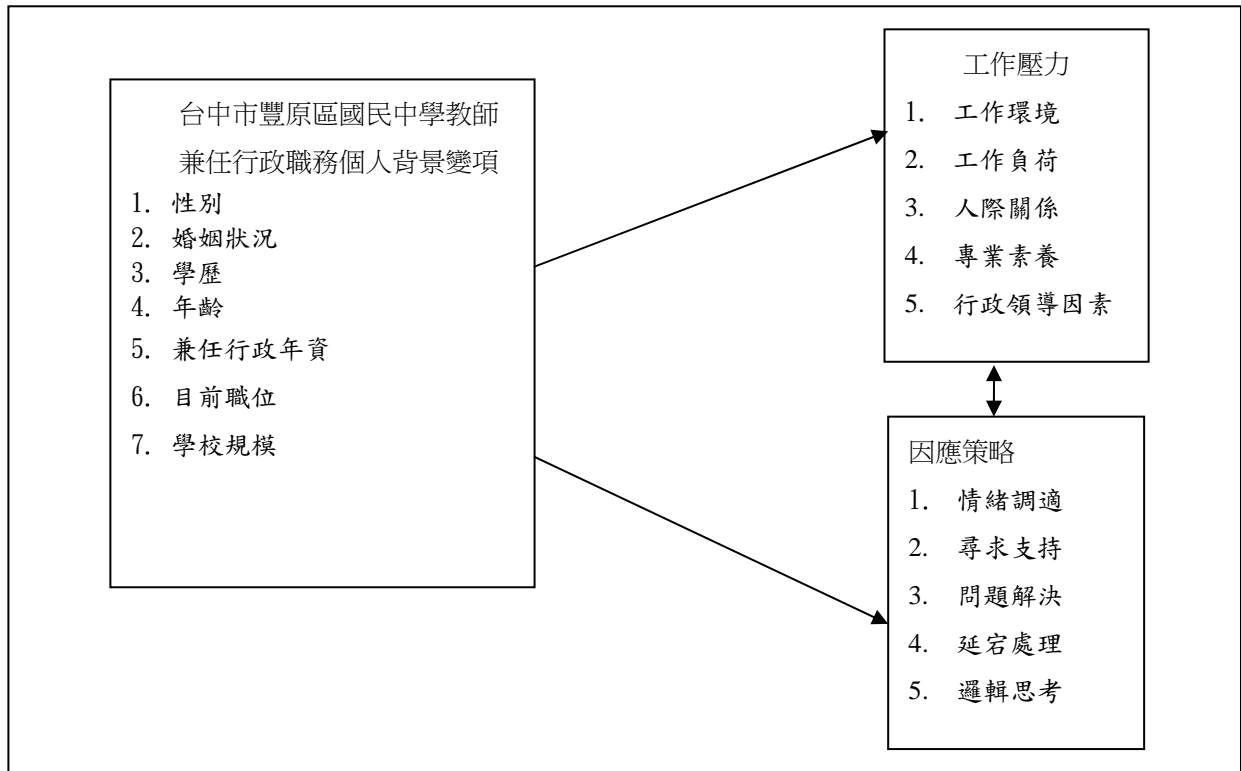


圖3-1 研究架構

本研究之研究架構係依據本研究目的、研究假設及文獻資料之探討而設計，內容為依變項工作壓力與因應策略。依變項分為工作壓力與因應策略兩類，工作壓力包括工作環境、工作負荷、人際關係、專業素養、行政領導因素等五個變項；因應策略包括情緒調適、尋求支持、問題解決、延宕處理、邏輯思考等五個變項。

背景變項為變項包括性別、婚姻、學歷、年齡、兼任行政年資、目前職位與學校規模。

本研究工作環境為對學校環境的綠美化、行政規劃融入教學所進行的活動、工作環境的安全感、學校軟硬體設施、學校提供參與校務決策的方式、學校組織氣氛。

工作負荷為學校內各項活動的實施所花費時間、配合及實施上級或行政主管行政上的規定或要求、處理學校偶發事件、為學校活動的經費概算、人員組織及資料準備、為各類評鑑及訪視製作書面資料。

人際關係為同事之間的溝通協調。

專業素養為個人行政業務專業知能。

行政領導為學校主管(校長、主任)之領導模式。

因應策略之情緒調適為個人情緒管控、自我解決問題的能力。

尋求支援為請示上級主管、尋求同事的協助與支持、與專業人員討論、尋求有相同經驗的人、尋求朋友或親人協助。

問題解決為事情發生或產生問題時，如何解決問題之發法。

延宕逃避為解決事情的過程中，碰到無法立即處理之事件，所採取逃避之方式。

邏輯思考為分析探討事情發生的原因，思考變通的方法來處理。

由圖3-1 的研究架構中可知，本研究的主要目的為：

- 1.希望瞭解不同背景因素的兼行政職務國中教師對於工作壓力感受之差異情形。
- 2.希望瞭解不同背景因素的兼行政職務國中教師對於壓力因應策略之差異情形。
- 3.探究台中市豐原區國中兼行政職教師工作壓力與因應策略之構面相關之探討。

## 第二節 研究對象

本研究以台中市豐原區四所國中分別為豐南國中、豐東國中、豐原國中及豐陽國中之兼任行政職教師，包括四校之學務主任、教務主任、輔導主任、總務主任、生教組長(副生教組長)、訓育組長、衛生組長、體育組長、資料組長、輔導組長、特教組長、教學組長(副教學組長)、設備組長、註冊組長、資訊組長、午餐秘書。以102學年度現任之兼任行政職教師為對象，去探討在十二年國民教育政策之下壓力之探討。

豐原區人口數是台中市第五大(僅次於北屯區、西屯區、太平區及大里區)，所以豐原區可為研究之樣本探討。因母群體人數較少，及研究者希望更全面的了解母群體在各變項間的狀況，故研究採普查方式加以了解。

根據102學年度各校班級數推估，豐原區現任兼任行政職務國中教師共有67名，此67名兼任行政職務國中教師即為研究母群體。

### 第三節 收集資料的方法

本研究採文獻分析法、問卷調查法以來進行研究，茲分述如下；

#### 一、文獻分析

本研究採用文獻分析法蒐集並且分析其資料，其資料包括國內外學術研討會論文、碩博士論文、期刊、書籍等，藉此以了解兼任職教師工作壓力理論與因應策略之實證研究，並以文獻探討為基礎，發展其問卷資料。

#### 二、問卷調查

編纂「國民中學教師兼行政職在工作壓力及因應策略」問卷，以問卷調查之方式探討，分析其當前台中市豐原區國民中學兼行政職教師對工作壓力的感受度，與其使用哪些因應策略方式以紓解壓力。

## 第四節 研究工具

本研究使用文獻分析法、問卷調查法以，研究工具為研究者自編的「國民中學教師兼行政職工作壓力及因應策略問卷」，係由研究者根據文獻探討，以及參酌羅月華所使用量表資料，並依文獻探討的結果所編製而成。主要分為研究工具三部分，第一部份為「基本資料」，第二部分「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力」量尺，第三部分「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力因應策略」量尺。<sup>1</sup>

茲將問卷編製過程與整體問卷內容、信度、效度、填答與計分方式及實施過程做說明，藉以瞭解兼行政職教師之工作壓力及因應策略之探討。問卷內容說明如下：

### 一、基本資料

為了了解不同變項台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力及工作壓力因應策略的不同，研究者蒐集受試者的各背景變項，以便回答研究假設一及研究假設二。分述如下：

1. 性別:(1)男;(2)女
2. 婚姻狀況:(1)未婚;(2)已婚;(3)其他。
3. 學歷：(1)師範院校畢業（含師專、師大、師院等）；(2)一般大學畢業（含師資班）；(3)研究所以上（含四十學分班）畢業
4. 年齡:(1)未滿30歲;(2)30~39歲;(3)40~49 歲; (4) 510歲以上。
5. 兼任行政年資：(1)1 年以下（未滿1年）；(2)2-5 年；(3)6-10 年；(4)11-20 年；  
(5)21 年以上
6. 目前職位：(1)主任；(2)組長
7. 學校規模：(1)26 班以下； (2)27-53 班； (3)54 班以上

<sup>1</sup> 羅月華，國民小學校長工作壓力與因應策略之調查研究—以台南縣、市為例(台南：國立臺南師範學院國民教育研究所，2003年)。

## 二、「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力」量尺

### (一)編製依據與過程

本量尺由研究者參酌馮勝苓、羅月華研究教育人員工作壓力的概念，以此作為問卷設計的理論依據，再與指導老師研究討論，編製「國民中學教師兼行政職務工作壓力及因應策略問卷」初稿。<sup>2</sup>

此外，問卷初稿編成之後，研究者另請三名在國民中學擔任兼行政職務多年的教師，針對初稿內容進行試答，再針對不適切的題意加以修正。以了解受試者在從事兼任行政工作時，因無法負荷工作上的挑戰，因而在身、心理產生不舒服的感覺。並探討台中市豐原區國中兼行政職務教師的工作壓力、因應策略間差異及兩者之間的關係。

### (二)量尺信度

研究者以67名台中市豐原區國中兼行政職務教師於正式施測後進行信度分析，其內部一致性係數為.89，顯示該量尺具有良好的內部一致性信度。

### (三)量尺效度

本量尺由研究者參酌馮勝苓、羅月華研究教育人員工作壓力的概念，以此來設計試題，再與指導老師研究討論，編製「國民中學教師兼行政職務工作壓力及因應策略問卷」初稿。

此外，問卷初稿編成之後，研究者另請三名在國民中學擔任兼行政職務多年的教師，針對初稿內容進行試答，再針對不適切的題意加以修正。以了解受試者在從事兼任行政工作時，因無法負荷工作上的挑戰，因而在身、心理產生不舒服的感覺。並探討台中市豐原區國中兼任行政職務教師的工作壓力、因應策略間差異及兩者之間的關係。

### (四)量尺之計分

「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力」量尺共有30題，填答方式採Likert五點計分，區分為「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」五個反應程度，依受試者評估目前從事兼任行政工作時，因無法

---

<sup>2</sup> 馮勝苓，台北縣國中教師工作壓力與因應策略之研究（台北：國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，2008年）。

負荷工作上的挑戰，因而在身、心理產生不舒服的感覺，選出適宜自己的反應題項。並依其反應狀況，依序給予一分、二分、三分、四分、五分。

若在「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力」量尺上得分較高者，則表示目前在工作上面臨較高壓力的情形越明顯；反之，則表示在工作上面臨壓力的情形越不明顯。

### 三、「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力因應策略」量尺

#### (一)編製依據與過程

本量尺由研究者參酌馮勝苓、羅月華研究教育人員工作壓力的概念，以此作為問卷設計的理論依據，再與指導老師研究討論，編製「國民中學教師兼行政職務工作壓力及因應策略問卷」初稿。

此外，問卷初稿編成之後，研究者另請三名在國民中學擔任兼行政職務多年的教師，針對初稿內容進行試答，再針對不適切的題意加以修正。以了解受試者在從事兼任行政工作時，為避免因無法負荷工作上的挑戰，在身、心理產生不舒服的感覺，而採取認知、情意、技能三方面的各種作為。並探討台中市豐原區國中兼行政職務教師的工作壓力、因應策略間差異及兩者之間的關係。

#### (二)量尺信度

研究者以67名台中市國中任行政職務教師於正式施測後進行信度分析，其內部一致性係數為.80，顯示該量尺具有良好的內部一致性信度。

#### (三)量尺效度

本量尺由研究者參酌馮勝苓、羅月華研究教育人員工作壓力的概念，以此作為問卷設計的理論依據，再與指導老師研究討論，編製「國民中學教師兼行政職務工作壓力及因應策略問卷」初稿。

此外，問卷初稿編成之後，研究者另請三名在國民中學擔任兼行政職務多年的教師，針對初稿內容進行試答，再針對不適切的題意加以修正。以了解受試者在從事兼任行政工作時，為避免因無法負荷工作上的挑戰，在身、心理產生不舒服的感覺，而採取認知、情意、技能三方面的各種作為。並探討台中市豐原區國



中兼行政職務教師的工作壓力、因應策略間差異及兩者之間的關係。

#### **(四)量尺之計分**

「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力因應策略」量尺共有30題，填答方式採Likert五點計分，區分為「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」五個反應程度，依受試者評估從事兼任行政工作時，為避免因無法負荷工作上的挑戰，在身、心理產生不舒服的感覺，而採取認知、情意、技能三方面的各種作為。並依其反應狀況，依序給予一分、二分、三分、四分、五分。

若在「台中市國民中學兼行政職務教師工作壓力因應策略」量尺上得分較高者，則表示目前在工作上具有較好壓力因應策略情形越明顯；反之，則表示在工作上具有較好壓力因應策略情形越不明顯。

## 第五節 資料處理與分析

本研究以 SPSS/pc 18.0 for Windows 版進行平均數、標準差等統計分析，以瞭解受試者之工作壓力及其因應策略現況。

## 第四章 研究結果分析與討論

本研究旨在探討台中市豐原區兼行政職國中教師工作壓力與因應策略之探討現況與關係，根據統計資料結果，首先描述樣本資料的分佈情形；其次，將研究結果依假設條件序分析，並針對結果加以討論。

本章共分為四節，第一節、樣本描述、第二節、台中市豐原區國中兼行政職教師背景變項與工作壓力感受差異分析、第三節、台中市豐原區國中兼行政職教師背景變項與因應策略之分析、第四節、台中市豐原區國中兼行政職教師工作壓力與因應策略之相關性探討。



## 第一節 樣本描述

在回收問卷的有效樣本中的個人背景變項區分為：性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作職務、學校規模，共六項特性，茲將背景變項進行分析統計如表 4-1，並分別說明如下。

### 壹、性別

在性別方面，男性教師佔 59.70%，女性教師佔 40.30%，顯示台中市豐原區國中兼任行政職教師男性居多。

### 貳、婚姻狀況

在婚姻狀況方面，已婚教師佔 79.10%，未婚教師佔 20.90%。顯示台中市豐原區國中兼任行政職教師已婚者居多。

### 參、學歷

在學歷方面，教師學歷為師範院校畢業(含師專、師大、師院等)佔 29.85%，教師學歷為一般大學畢業(含師資班)佔 14.93%，教師學歷為研究所以上(含四十學分班)佔 55.22%。顯示台中市豐原區兼任行政職教師學歷為研究所以上(含四十學分班)居多。

### 肆、年齡

在年齡方面，國中兼行政職教師 30 歲以下佔全體 7.5%，31-40 歲佔全體 38.8%，41-50 歲佔全體 44.8%，51 歲以上佔 8.9%。顯示台中市豐原區國中兼行政職教師以 41-50 歲最多，31-40 歲以下次之，而 30 歲以上最少。

### 伍、兼行政年資

在兼行政年資方面，教師兼行政年資一年以下(未滿一年)佔 7.5%，教師兼行政年資兩年至五年佔 31.3%，教師兼行政年資六年至十年佔 32.8%，教師兼行政年資十一至二十年佔 20.9%，教師兼行政年資二十一年以上佔 8.9%。

顯示台中市豐原區教師兼行政教師年資六年至十年最多，年資兩年至五年次之，年資一年以下(未滿一年)最少。

#### 陸、目前職位

在職位方面，職位為主任佔 22.4%，職位為組長佔 77.6%。

#### 柒、學校規模

在學校規模方面，26 班以下沒有，27-53 班佔 44.8%，54班以上佔 55.2%。顯示台中市豐原區國中學校規模以54班以上最多，27-53班次之，26 班以下沒有。

表4-1 背景變項資料分析表

背景變項	組別	人數	百分比 (%)
性別	男	40	59.70%
	女	27	40.30%
婚姻狀況	已婚	53	79.10%
	未婚	14	20.90%
學歷	師範院校畢業	20	29.85%
	一般大學畢業	10	14.93%
	研究所以上	37	55.22%
年齡	30歲以下	5	37.3%
	31—40歲	26	38.6%
	41—50歲	30	20.3%
	51歲以上	6	3.8%
兼行政年資	1年以下	4	7.5%
	2—5年	21	31.3%
	6—10年	22	32.8%
	11—20年	14	20.9%
	21年以上	6	8.9%
目前職務	主任	15	22.4%
	組長	52	77.6%
學校規模	26班以下	0	0
	27—53班	30	44.8%
	54班以上	37	55.2%

## 第二節 台中市豐原區國中兼行政職教師背景變項與工作壓力感受差異分析

主旨在分析台中市豐原區國中教師工作壓力及因應策略之現況，依照實際所獲得的數據，將豐原區國中教師工作壓力，作整理與分析。

依據研究目的與探討問題，本研究提出待驗證之假設如下：

目的一：希望瞭解不同背景因素的兼行政職務教師對於工作壓力感受之差異情形。

假設一：不同背景變項的國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力有顯著差異。

### 壹、不同性別之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

1-1不同性別之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-2不同性別之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

變項	人數	平均數	標準差	測量標準誤	t值
男	40	74.78	7.63	1.21	.54
女	27	73.70	8.52	1.64	

\* $p < 0.05$ 時（雙尾），相關顯著。

從表4-2中可以得知，t值為.54，p值為.59未達到顯著水準，代表台中市豐原區不同性別的國民中學兼任行政職務教師工作壓力沒有不同。

數據顯示，台中市豐原區兼任行政職教師不論是男性或女性在工作壓力上並無差異。

### 貳、不同婚姻之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

1-2不同婚姻狀況之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-3不同婚姻狀況之國民中學兼任行政職務教師工作壓力之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	803.10	1	803.10	15.46*
組內	3376.01	65	51.94	

\* p <.05

從表4-3中可以得知，F值為15.46，p值為.00達到顯著水準，代表台中市豐原區不同婚姻狀況的國民中學兼任行政職務教師工作壓力有所不同；未婚兼任行政職務教師工作壓力大於已婚兼任行政職務教師。

研究顯示，已婚兼任行政職務教師有家庭支持，若在學校發生不愉快之相關事宜，已婚兼任行政職務教師回到家之後看到自己甜蜜的家人，可將此情緒做為轉換成快樂的，家人亦能幫忙給意見讓自己更能知道怎樣去處理；已婚兼任行政職務教師之社會經驗閱歷較豐富，所以在處理事情上能有較佳的效率去完成；已婚兼任行政職務教師在學校之資源(人力、物力等)運用較佳，故工作壓力較小。

### 參、不同學歷之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

1-3不同學歷之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-4 不同學歷之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	194.08	2	97.04	1.56
組內	3985.03	64	62.27	

\*p<0.05時（雙尾），相關顯著。

從表4-4中可以得知，F值為1.56，p值為.22未達到顯著水準，代表台中市豐原區不同學歷的國民中學兼任行政職務教師工作壓力沒有不同。

數據顯示，台中市豐原區兼任行政職教師不同學歷在工作壓力上並無差異。

#### 肆、不同學歷之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

1-4不同年齡的國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-5不同年齡之國民中學兼任行政教師工作壓力之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	302.61	3	100.89	1.64
組內	3876.43	63	61.53	

\* p <.05

從表4-5中可以得知，F值為1.64，p值為.19未達到顯著水準，代表台中市豐原區不同年齡的國民中學兼任行政職務教師工作壓力沒有不同。

數據顯示，台中市豐原區兼任行政職教師不同年齡在工作壓力上並無差異。

#### 伍、不同學歷之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

1-5不同兼任行政職務年資之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-6不同兼任行政職務年資之國民中學兼任行政職務教師工作壓力之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	175.74	4	43.93	.68
組內	4003.37	62	64.57	

\* p <.05

從表4-6中可以得知，F值為.68，p值為.61未達到顯著水準，代表台中市不同兼任行政職務年資的國民中學兼任行政職務教師工作壓力沒有不同。

數據顯示，台中市豐原區兼任行政職教師不同年資在工作壓力上並無差異。



## 陸、不同職務之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

1-6不同職位之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-7不同職位之國民中學兼任行政職務教師工作壓力之平均數差異檢定分析摘要表

變項	人數	平均數	標準差	測量標準誤	t值
主任	15	73.07	7.85	2.03	-.70
組長	52	74.71	8.03	1.11	

\* p <.05

從表4-7中可以得知，t值為-.70，p值為.49未達到顯著水準，台中市不同職位的國民中學兼任行政職務教師工作壓力沒有不同。

數據顯示，台中市豐原區兼任行政職教師不同職務在工作壓力上並無差異。

## 柒、不同學校規模之兼任行政職務教師其工作壓力差異情形

1-7不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-8不同學校規模之國民中學兼任行政教師工作壓力之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	594.12	2	297.06	5.30*
組內	3584.98	64	56.02	

\* p <.05

從表4-8中可以得知，F值為5.30，p值為.01達到顯著水準，代表台中市不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師工作壓力有所不同；學校規模在54班以上者工作壓力小於27-53班的學校。

研究顯示，學校規模較大者工作壓力較小，其原因為所有工作任務都以校為單位，故大校人力較多，工作分配較細，所以大校工作壓力小於小校。

### 第三節 台中市豐原區國中兼任行政職教師背景變項與因應策略之分析

目的二：希望瞭解在十二年國民教育政策下，不同背景因素的兼任行政職務教師對於壓力因應策略之差異情形。

假設二：不同背景變項的國民中學兼任行政職務教師，在工作壓力因應策略有顯著差異。

#### 壹、不同性別之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

2-1 不同性別之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力因應策略有差異。

表4-9不同性別之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

變項	人數	平均數	標準差	測量標準誤	t值
男	40	70.95	6.30	1.00	.76
女	27	69.85	5.05	1.00	

\* $p < 0.05$ 時（雙尾），相關顯著。

從表4-9中可以得知，t值為.76，p值為.45未達到顯著水準，代表台中市豐原區不同性別的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

數據顯示，不同性別的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

#### 貳、不同婚姻之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

2-2不同婚姻狀況之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力因應策略情形有差異。

表4-10不同婚姻狀況之國民中學兼任行政職務教師工作壓力策略因應之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	212.30	1	212.30	6.84*
組內	2018.44	65	31.05	

\* p <.05

從表4-10中可以得知，F值為6.84，p值為.01達到顯著水準，代表台中市豐原區不同婚姻狀況的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略有所不同；未婚兼任行政職務教師工作壓力因應策略大於已婚兼任行政職務教師。

研究顯示，未婚兼任行政職務教師需要更多的策略去處理本身工作上的問題，所以在方法上、策略上、人際上、溝通上等等都比已婚兼任行政職務教師因應策略大。

### 參、不同學歷之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

2-3不同學歷之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力因應策略情形有差異。

表4-11不同學歷之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	48.57	2	24.29	.71
組內	2182.17	64	34.10	

\*p<0.05時（雙尾），相關顯著。

從表4-11中可以得知，F值為.71，p值為.49未達到顯著水準，代表台中市豐原區不同學歷的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

數據顯示，不同學歷的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

#### 肆、不同年齡之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

2-4不同年齡的國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力因應策略有差異。

表4-12不同年齡之國民中學兼任行政教師工作壓力因應策略之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	213.71	3	71.24	2.23
組內	2017.04	63	32.02	

\* p <.05

從表4-12中可以得知，F值為2.23，p值為.09未達到顯著水準，代表台中市豐原區不同年齡的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

數據顯示，不同年齡的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

#### 伍、不同兼任行政年資之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

2-5不同兼任行政職務年資之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-13不同兼任行政職務年資之國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	242.50	4	60.63	1.89
組內	1988.25	62	32.07	

\* p <.05

從表4-13中可以得知，F值為1.89，p值為.12未達到顯著水準，代表台中市豐原區不同兼任行政職務年資的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

數據顯示，不同兼任行政職務年資的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

## 陸、不同職務之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

2-6 不同職位之國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力因應策略感受情形有差異。

表4-14不同職位之國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略之平均數差異檢定分析摘要表

變項	人數	平均數	標準差	測量標準誤	t值
主任	15	71.27	3.90	1.01	.57
組長	52	70.29	6.27	.87	

\* p < .05

從表4-14中可以得知，t值為.57，p值為.57未達到顯著水準，台中市豐原區不同職位的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

數據顯示，不同職位的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略沒有不同。

## 柒、不同學校規模之國民中學兼任行政職務教師其工作壓力因應策略差異情形

2-7 不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師，其工作壓力感受情形有差異。

表4-15不同學校規模之國民中學兼任行政教師工作壓力因應策略之單因子量變異數分析摘要表

變異來源	差方和	自由度	均方	F值
組間	304.37	2	152.19	5.06*
組內	1926.38	64	30.10	

\* p <.05

從表4-15中可以得知，F值為5.06，p值為.01達到顯著水準，代表台中市不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略有所不同；學校規模在54班以上者工作壓力因應策略小於27-53班的學校。

研究顯示，分工越細，所需的壓力因應策略就越少，故學校規模在54班以上者工作壓力因應策略小於27-53班的學校。

## 第四節 台中市豐原區國中兼行政職教師工作壓力與因應策略之構面相關之探討

目的三：探究兼行政職務國中教師工作壓力與因應策略之構面相關之探討。  
一、工作壓力之工作環境構面總分為1373分，平均分數為3.4分，其工作環境滿意度之百分比如圖4-1：

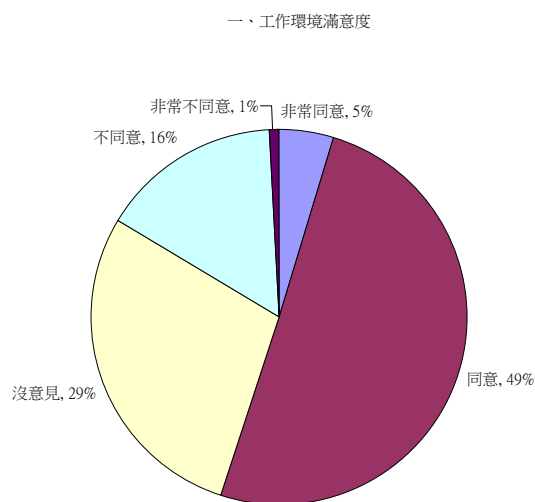


圖4-1 工作環境滿意度之百分比

圖4-1 對於工作環境滿意度非常同意5%，同意49%，沒意見29%，不同意16%，非常不同意1%。

二、工作壓力之工作負荷構面總分為1362分，平均分數為3.3分，其工作負荷滿意度之百分比如圖4-2：

## 二、工作負荷滿意度

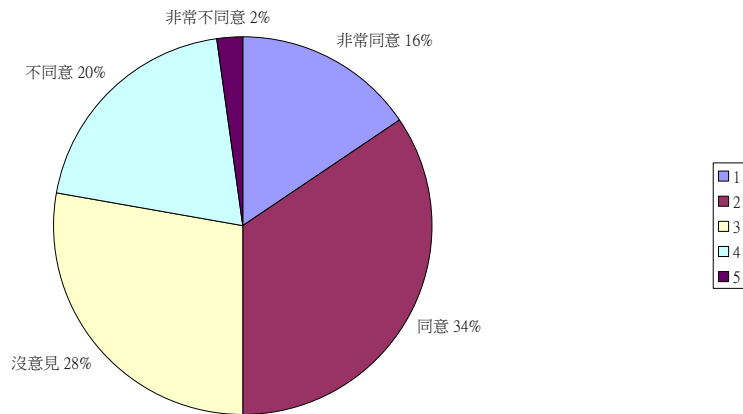


圖4-2 工作負荷滿意度之百分比

圖4-2 對於工作負荷滿意度非常同意16%，同意34%，沒意見28%，不同意20%，非常不同意2%。

三、工作壓力之人際關係構面總分為1120分，平均分數為2.7分，其人際關係滿意度之百分比如圖4-3：

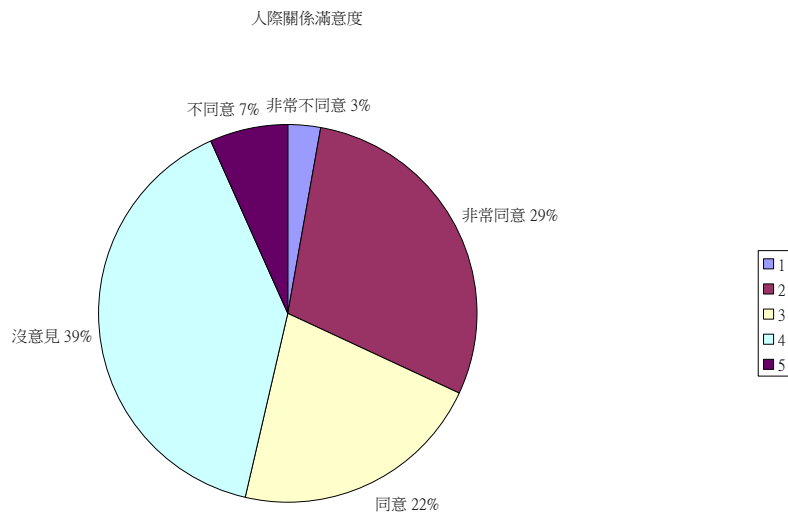


圖4-3 人際關係滿意度之百分比

圖4-3 對於人際關係滿意度非常同意29%，同意22%，沒意見39%，不同意7%，非常不同意3%。



四、工作壓力之專業素養構面總分為1203分，平均分數為2.9分，其專業素養滿意度之百分比如圖4-4：

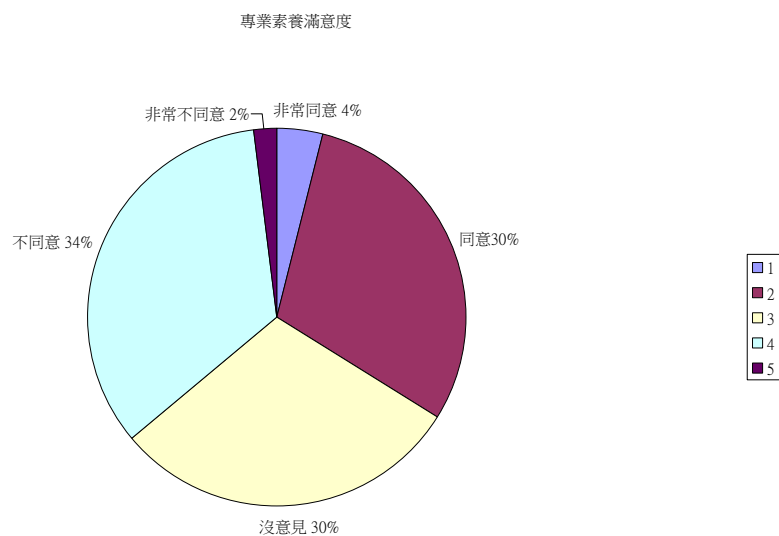


圖4-4 專業素養滿意度之百分比

圖4-4 對於人際關係滿意度非常同意4%，同意30%，沒意見30%，不同意34%，非常不同意2%。

五、工作壓力之行政領導構面總分為1412分，平均分數為3.5分，其行政領導滿意度之百分比如圖4-5：

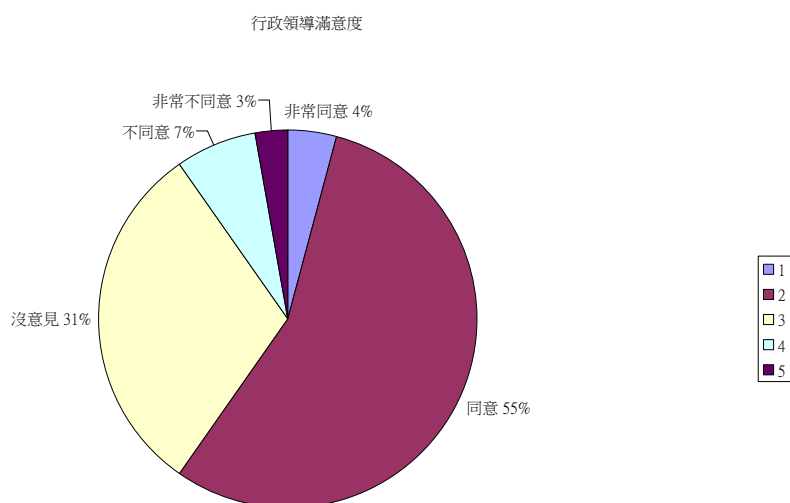


圖4-5 行政領導滿意度之百分比

圖4-5 對於行政領導滿意度非常同意4%，同意55%，沒意見31%，不同意7%，非常不同意3%。

六、因應策略之情緒調適構面總分為1515分，平均分數為3.7分，其情緒調適滿意度之百分比如圖4-6：

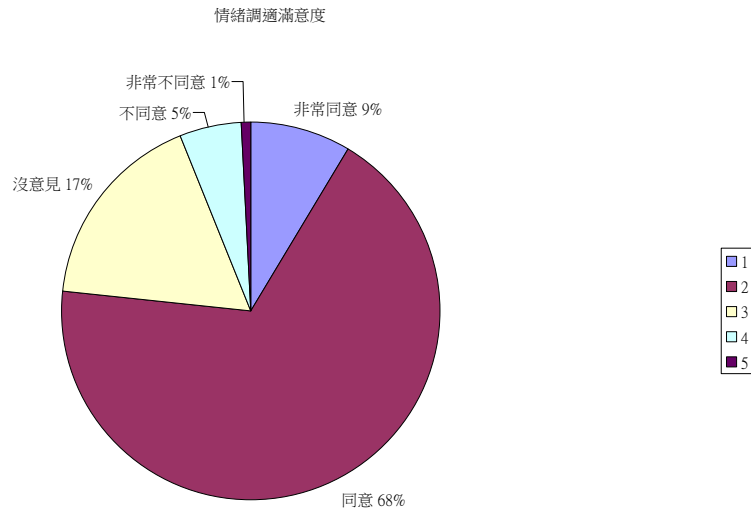


圖4-6 情緒調適滿意度之百分比

圖4-6 對於情緒調適滿意度非常同意9%，同意68%，沒意見17%，不同意5%，非常不同意1%。

七、因應策略之尋求支援構面總分為1515分，平均分數為3.7分，其尋求支援滿意度之百分比如圖4-7：

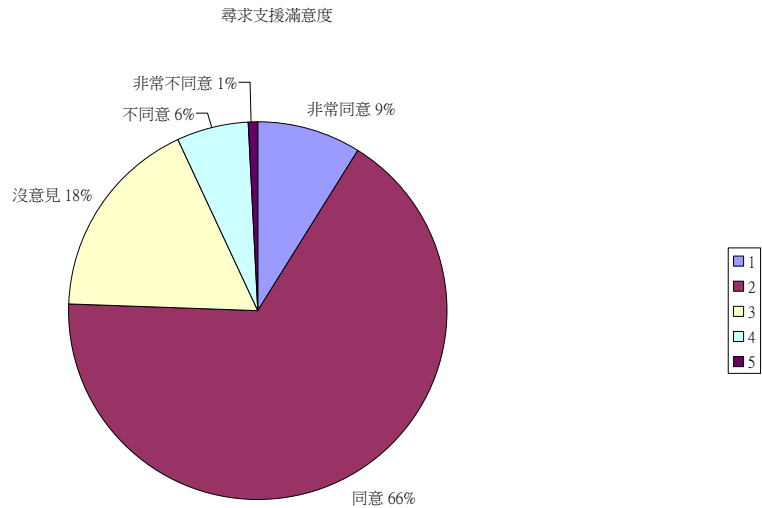


圖4-7 尋求支援滿意度之百分比

圖4-7 對於尋求支援滿意度非常同意9%，同意66%，沒意見18%，不同意6%，非常不同意1%。

八、因應策略之問題解決構面總分為1515分，平均分數為3.7分，其問題解決滿意度之百分比如圖4-8：

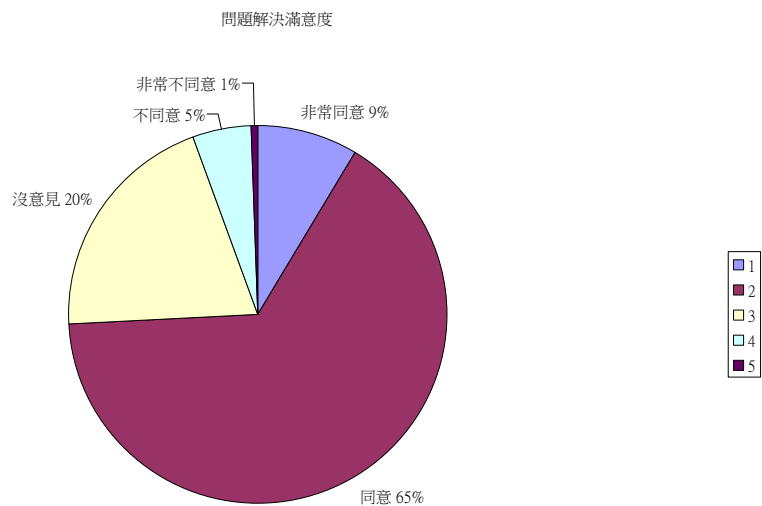


圖4-8 問題解決滿意度之百分比

圖4-8 對於問題解決滿意度非常同意9%，同意65%，沒意見20%，不同意5%，非常不同意1%。

九、因應策略之延宕逃避構面總分為1128分，平均分數為2.8分，其延宕逃避滿意度之百分比如圖4-9：

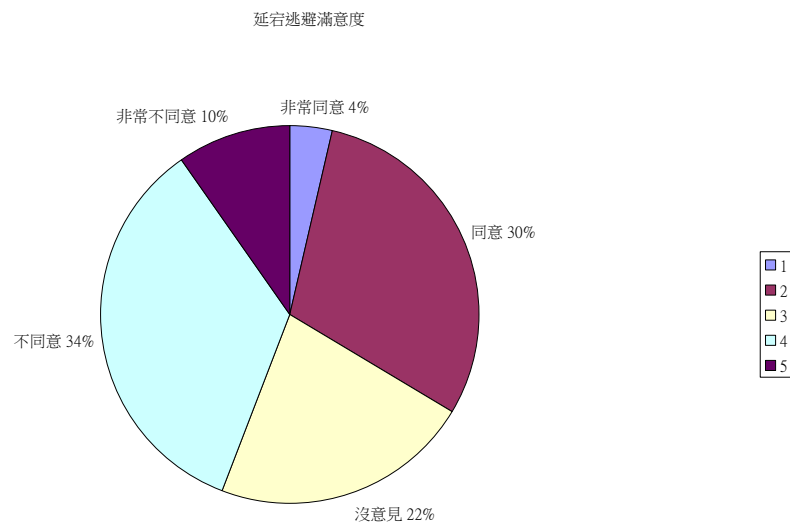


圖4-9 延宕逃避滿意度之百分比

圖4-9 對於延宕逃避滿意度非常同意4%，同意30%，沒意見22%，不同意34%，非常不同意10%。

十、因應策略之邏輯思考構面總分為1580分，平均分數為3.9分，其邏輯思考滿意度之百分比如圖4-10：

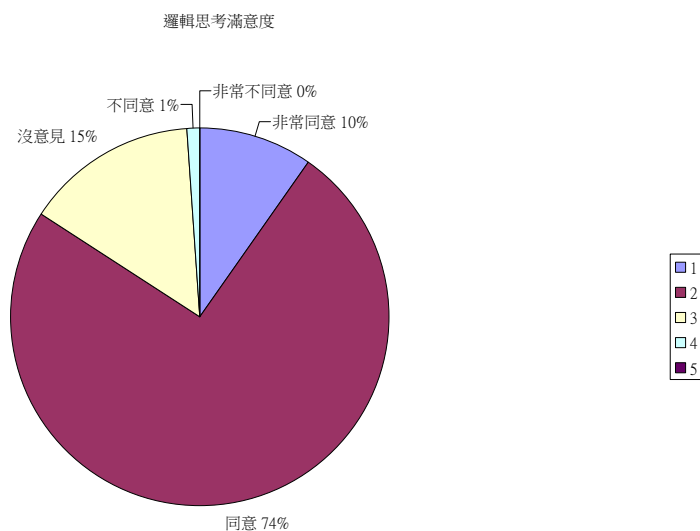


圖4-10 邏輯思考滿意度之百分比

圖4-10 對於邏輯思考滿意度非常同意10%，同意74%，沒意見15%，不同意1%，非常不同意0%。

## 第五章結論與建議

本研究旨在探討台中市豐原區國民中學教師在十二年國教政策與兼任行政職國中教師工作壓力之探討及其影響因素，為使本研究獲致更具體的研究成果，為使達到其目，研究者除乃依據研究目的並參考相關文獻，亦採用問卷調查方式以台中市豐原區之四所國民中學(豐南國中、豐東國中、豐原國中、豐陽國中)兼任行政職教師67人為樣本，回收問卷67份，有效問卷共67份，回收率100%。本章依據第四章研究結果歸納出本研究結論並提出相關建議以提供校長與教育當局及未來研究者之參考。本章共兩節，第一節：結論；第二節：建議。

## 第一節 結論

本研究根據文獻探討、問卷調查統計分析及訪談之結果加以綜合歸納彙整，將研究之主要發現做成以下結論。

### 壹、台中市豐原區國中兼任行政職教師背景變項與工作壓力感受差異分析。

一、台中市豐原區不同婚姻狀況的國民中學兼任行政職務教師工作壓力有所不同；未婚兼任行政職務教師工作壓力大於已婚兼任行政職務教師。

研究顯示，已婚兼任行政職務教師有家庭支持，若在學校發生不愉快之相關

事宜，已婚兼任行政職務教師回到家之後看到自己甜蜜的家人，可將此情緒做為轉換成快樂的，家人亦能幫忙給意見讓自己更能知道怎樣去處理；已婚兼任行政職務教師之社會經驗閱歷較豐富，所以在處理事情上能有較佳的效率去完成；已婚兼任行政職務教師在學校之資源(人力、物力等)運用較佳，故工作壓力較小。

二、台中市豐原區不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師工作壓力有所不同；學校規模在54班以上者工作壓力小於27-53班的學校。

研究顯示，學校規模較大者工作壓力較小，其原因為所有工作任務都以校為單位，故大校人力較多，工作分配較細，所以大校工作壓力小於小校。

### 貳、台中市豐原區國中兼任行政職教師背景變項與因應策略之分析。

一、台中市豐原區不同婚姻狀況的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略有所不同；未婚兼任行政職務教師工作壓力因應策略大於已婚兼任行政職務教師。

研究顯示，未婚兼任行政職務教師需要更多的策略去處理本身工作上的問題，所以在方法上、策略上、人際上、溝通上等等都比已婚兼任行政職務教師因應策略大。

二、台中市不同學校規模的國民中學兼任行政職務教師工作壓力因應策略有所不同；學校規模在54班以上者工作壓力因應策略小於27-53班的學校。

研究顯示，分工越細，所需的壓力因應策略就越少，故學校規模在54班以上者工作壓力因應策略小於27-53班的學校。

## 第二節 建議

依據上述結論，以下提出數點建議以供國中兼任行政職教師與教育行政機關參考，最後再提出對未來研究者進一步研究之建議。

### 壹、對國中兼任行政職教師的建議

#### 一、充分發揮各縣市教育局研習功能，舉辦國中兼任行政職教師經驗交流討論會

由於每位不同性別、年齡、學歷、服務年資、學校規模及學校地區的兼任行政職教師所遇到之工作壓力都不盡相同，所採取之因應策略也是有所不同，因此建議國中兼任行政職教師可多辦理經驗交流會，以便讓每位教師有交流及成長的機會。

#### 二、面對困境時應積極主動將壓力化為助力

在工作權衡上，事情有輕重緩急之區分並加以詳加規劃及分層負責，不宜將所有問題企圖全面解決；而在人際關係處理方面，以圓融溝通為主要作為並把阻力為助力，利用校務會議、家長會、導師會報、行政會報及專任會報等說明學校目前工作重點，進而提升工作績效；而在自身角色期許不需要給予自己過高之壓力，應多與各處室相互溝通協調學校行政事務。為增加自己的行政能力，國中兼任行政職教師宜多參加進修活動並向專家請教等。

#### 三、養成休閒活動及運動的習慣以紓解自身壓力

工作壓力無所不在，根據專家調查的結果發現，一般人常使用休閒活動或運動的方式紓解壓力，因此平時若能培養固定運動的習慣或是找到自己喜愛的休閒活動放鬆自己，相信對紓解工作壓力有相當的助益。

#### 四、樂於面對壓力且勇於接受挑戰

兼任行政職教師在面對新的業務之際，必須用最短時間去了解教育部、教育局所設定之目標，然後以正面的力量去完成手中之工作，久而久之，就會養成勇於接受挑戰之習慣，進而對於壓力更能樂於面對。



## **五、建立社會支持網絡及人際關係**

「見面三分情」就是人與人之間相處良好之際的一句話，所以在人際關係上，必須更加去建立自身人與人之間的橋梁，讓自己在工作上更能事半功倍。此外，兼任行政職務教師可由家人、朋友、同事與專家學者間建造一個屬於自己的社會支持網絡，若自己在遇到壓力時尚可尋找支持系統化解自身壓力。

## **六、善加運用各種壓力因應策略**

為了避免工作所產生負面情緒影響，自身必須對自己及工作情況做評估分析並且培養有效之因應策略。至於處理壓力之技巧，其成效往往取決於壓力情境而定，必須運用策略及個人針對自己之狀況選擇最適合之調適方式。

## **貳、對教育行政機關的建議**

### **一、制訂具公平、合理性的工作分配制度**

兼任行政職教師在職務工作在職務分配上，若能透過行政主管彼此間溝通協調之下定出具公平、合理性之制度將業務均衡分配，兼任行政職教師工作壓力就不會加重，所以在訂定制度上是有必要性的。

### **二、評鑑業務內容必須統合**

評鑑業務不宜過多，使兼任行政職教師為了評鑑業務而多做一些較無意義之事，所謂為評鑑而評鑑，無實際作為而浪費公帑。

### **三、有計畫的培養行政人才**

兼任行政職教師應該要有一些受訓機制，而不是隨便一位教師就能夠去兼任，這是目前教育單位所欠缺的一項計畫方案，需從頭去思考此問題。

### **四、加強兼任行政職教師的工作輔導**

剛接行政職之教師因缺乏實際經驗及不熟悉新環境，較容易感受到工作壓力。因此，教育主管單位應設立專門輔導兼任行教師之單位，以提供協助與輔導，尤其是教育法規與學校行政專業方面之知能。可利用寒暑假，辦理剛接行政職之

教師行政研習會，以讓其對行政工作有整體性的認識。

### **五、多給予兼任行政職教師正面肯定與支持**

現在社會給予教師的權力(管教權)越來越少，教師兼任行政職之意願越來越低，希望上級單位能多多給予其正面肯定與支持，若兼任行政職教師在工作上發生困境，建議上級單位提供協助與輔導，使其兼任行政職教師能繼續保有工作熱忱，進而有利對於學校永續發展經營。

### **六、注重學校行政工作經驗之傳承**

剛接任行政之教師，因缺乏經驗、教育法令規章及行政業務不熟悉。教育行政機關就應要求各級學校將資料做歸檔工作，而這些歸檔資料可讓新接任者可參考學校歷年相關事務，此外，更應重視行政交接的工作，在學校永續發展上更有有利，更可縮短兼任行政職教師在行政業務上之摸索期。

## **參、對未來研究建議**

### **一、研究對象方面**

本研究僅針對台中市豐原區之國民中學兼任行政職教師進行研究，因此研究結果僅能推論至台中市豐原區兼任行政職教師，因此未來研究者可針對國民小學、高中職兼任行政職教師進行研究，進而了解其兼任行政職教師工作壓力與因應策略之差異情形。

### **二、研究範圍方面**

本研究受限於研究者本身的人力與時間，僅能以台中市豐原地區民國中學為研究範圍，建議未來研究者可以擴大其研究之範圍，以瞭解全國兼任行政職教師在工作壓力與因應策略上的差異情形。

### **三、研究變項方面**

本研究僅針對不同背景變項，如性別、婚姻、年齡、學歷、兼任行政職務年資、職位與學校規模與作為自變項，建議未來研究者可加入兼任行政職教師工作

意願、教師個人特質等對工作壓力與因應策略做進一步的瞭解，將使研究更具推論與代表性。

#### **四、研究方法方面**

本研究除文獻探討及問卷調查，尚未能半結構式訪談法及做個案研究，若能以兼任行政職教師以實際發生與經營學校事務中所碰到其工作壓力及多因面向之因應策略去做深入探討與研究，另可做為有價值之研究方法與討論。

## 參考文獻

### 一、中文部分

#### (一)專書：

方永泉，**教育改革的微觀工程-小班教學與九年一貫課程**(高雄：復文出版社，2001年)，頁203-230。

任晟蓀，**學校行政實務：處室篇**(台北：五南，2000年)。

吳清山，**學校行政(五版二刷)**(台北市：心理，2002年)。

吳清基，**教育與行政**(台北：師大書苑，1989年)。

林文達，**教育行政學**(台北：三民，1986年)。

林靈宏譯，**組織行為學**(台北：五南圖書出版公司，1992年)。

張春興，**心理學**(臺北：東華書局，1989年)。

張春興，**張氏心理學辭典**(台北：東華，1991年)。

張春興，**教育心理學-三化取向的理論與實踐**(台北：東華，1994年)。

張春興，**現代心理學**(台北：東華，1996年)。

教育部，**國民教育法施行細則修正條文**(台北：教育部，1999年)。

陳義勝，**組織行為**(臺北：華泰書局，1980年)。

黃惠惠，**情緒與壓力管理**(台北：張老師文化，1992年)。

謝文全，**學校行政**(台北：五南，1999年)。

藍采風，**張氏心理學辭典**(台北：東華，2000年)。

## (二)期刊論文

- 王素芸，「國民中小學教師工作壓力與倦怠感之探討」，**教育研究雙月刊**，第27期(1992年)，p16-23。
- 白景文，「企業如何運用工作滿意度至人力資源管理」，**人力資源發展月刊**，第118期（1997），頁2-3。
- 吳明隆&吳彩鳳，「高雄縣國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究」，**學校行政雙月刊**，第73期(2011年)，頁227。
- 吳毓琦，「教師工作壓力之探討」，**國教園地**，第41期(1992年)，頁21-25。
- 吳毓琦，「教師工作壓力之探討」，**國教園地**，第41期（1992年），頁21-25。
- 周天賜，「工作壓力工作倦怠歷程的文獻分析」，**台北師院學報**，第4期，頁339-358。
- 林幸台，「國民中學輔導人員工作壓力之調查研究」，**台灣教育輔導學報**，第9期，頁205-238。
- 林曉萍，「教師工作壓力面面觀」，**國教之聲**，第1卷第34期(2002年)，頁53-59。
- 柯澍馨&簡聿愷，「國中教師工作壓力、家庭壓力與生活品質之研究」，**學校行政雙月刊**，第75期(2011年)，頁68。
- 張文賢，「國中電腦教師工作壓力與因應策略」，**中等教育**，第2卷第58期(2007年)，頁52-79。
- 張曉春，「專業人員工作疲乏研究模式－以社會工作人員為例(上)」，**思與言**，第1卷第21期(1982年)，頁66-79。
- 郭生玉，「教師工作壓力與工作心厭關係之研究」，**教育心理學報**，第22期(1989年)，頁131-146。
- 陳玉賢，「國民小學教師的工作壓力與因應」，**教師之友**，第2卷第46期(2005年)，頁90-97。
- 陳素惠，「教師工作壓力探討」，**諮商與輔導**，第229期(2005年)，頁32-33。

黃富揚，「教師專業發展中之學校與教師角色」，**教育科學期刊**，第1卷第9期(2010年)，頁88~89。

黃富揚，「教師專業發展中之學校與教師角色」，**教育科學期刊**，第1卷第9期(2010年)，頁88~89。

葉重新，「壓力與身心健康」，**國教輔導**，第5卷第36期（1997年），頁34-42。

鄧宓縈，「學校體育教師工作滿足相關文獻之探討」，**輔仁大學體育學刊**，第3期(2004年)，頁177~191。

謝寶梅，「台灣教師參與行動研究之趨勢與評析」，**教育資料集刊**，第28期(2003年)，頁389-405。

### (三)學位論文

王秀慧，**高職教師工作壓力來源、影響與管理之研究**(彰化：國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文，1999年)。

王秋絨，**國民中學組織環境對於角色壓力之影響**(台北：國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，1981年)。

王國浩，**臺北市國民中學兼任行政職務教師角色壓力與工作滿意之研究**(台北：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2009年)。

任廷芬，**臺中市國民小學教師兼任行政職務工作壓力與因應策略之研究**(台中：中臺科技大學文教事業經營研究所，2011年)。

江坤誌，**國民小學校長行政管理角色、工作壓力及其因應策略之研究**(嘉義：國立中正大學教育研究所碩士論文，2001年)。

吳宗達，**國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究**(彰化：國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，2003年)。

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

- 吳金樹，**臺北縣參與試辦教師專業發展評鑑國民小學教師壓力管理與工作滿意度關係之研究**(臺北市：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2008年)。
- 李榮妹，**小資源班教師工作壓力與因應策略之研究**(彰化：國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，2004年)。
- 周元璋，**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**(台中：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2003年)。
- 林水木，**國民小學組織變革與教師工作壓力關係之研究**(台中：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2001年)。
- 林佳慧，**國民小學教師工作壓力評量之研究**(台南：國立台南大學國教所初等教育學系學校行政碩士班碩士論文，2002年)。
- 林昭男，**國小初任主任工作壓力與因應策略之研究**(高雄：國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，2001年)。
- 林純文，**國民小學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究**(屏東：國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，1996年)。
- 邱憲義，**國民小學組織氣氛與教師工作壓力關係之研究**(台中：國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，1996年)。
- 侯望倫，**工作壓力的實證研究－組織氣候、角色特性、人格特質與壓力症狀的關係**(台北：國立政治大學企業管理研究所碩士論文，1984年)。
- 翁進勳，**臺北市國民中小學校警工作滿意與服務士氣關係之研究**(台北：國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年)。
- 張育成，**臺北市國民小學教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究**(台北：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2009年)。
- 張育成，**臺北市國民小學教師兼任行政職務者工作壓力與因應策略之研究**(台北：國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，2009年)。

- 曹育誌，工作滿足感、金業文化與組織忠誠度之關係研究(台北：中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文，1998年)。
- 莊淑灣，中部地區國民小學主任工作壓力與因應方式之研究(台中：國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，2004年)。
- 許春霞，國小教師A型人格特質、工作壓力與班級氣氛之研究(台北：臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年)。
- 郭旭修，電信話語人員心理變數與工作壓迫感及服務績效之實證研究(新竹：國立交通大學管理科學研究所碩士論文，1982年)。
- 郭紫薇，基隆市國民小學工友工作滿意度調查研究(台北：國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文，2004年)。
- 陳廷楷，國小訓導主任在實施九年一貫課程下之工作壓力與因應對策研究(嘉義：國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，2003年)。
- 陳青勇，國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應方式之研究(台中：國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2001年)。
- 陳素惠，我國綜合高中教師工作壓力與因應之研究(台北：國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，2003年)。
- 陳榮茂，國民小學教師工作壓力與工作倦怠關係之研究(台中：台中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年)。
- 陳碧雲，新竹市國民中學教師兼任行政工作意願及其影響因素之研究(台北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士在職專班碩士論文，2007年)。
- 程一民，國民小學教師工作壓力及因應方式之研究(台北：台北市立師範學院教育研究所碩士論文，1996年)。
- 黃義良，國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究(屏東：國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，1999年)。
- 董倫賢，國民小學層級調整後學校行政服務品質與教師工作滿意度之研究(台東：國立臺東大學教育學系學校行政在職專班碩士論文，2009年)。



- 詹美春，國小特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究(台中：國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，2002年)。
- 廖光榮，國中資源班教師工作壓力與工作倦怠相關之研究(台北：國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文，2002年)。
- 趙傑夫，我國台灣地區國民中學校長工作壓力之研究-工作壓力與社會支持、因應方式、工作滿足關係之分析(台北：國立政治大學教育研究所博士論文，1988年)。
- 馮勝苓，台北縣國中教師工作壓力與因應策略之研究（台北：國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，2008年）。
- 劉秀鈴，桃園縣國民中學資源班教師工作壓力與因應策略之研究(台北：國立台灣師範大學特殊教育學系身心障礙特教教學碩士論文，2011年)。
- 歐滄和，中學生校園人際壓力因應風格及有關因素之研究(台北：國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，1989年)。
- 鄭志富。大學體育教師工作壓力及因應方式之研究(台北：國立台灣師範大學體育學系碩士論文，2002年)。
- 鄭媛文，桃園縣國小資源班教師工作壓力與工作滿意度相關之研究(桃園：中原大學教育研究所碩士論文，2004)。
- 賴添詢，新北市國民小學教師兼任行政人員對職務分配方式與工作滿意度之研究(台北：國立臺北教育大學教育學院教育經營與管理學系碩士論文，2011年)。
- 謝金青，國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意程度之研究(台北：國立政治大學教育研究所碩士論文，1992年)。
- 謝政志，國中兼任行政教師角色壓力、自我效能與工作倦怠之研究－以花蓮(花蓮：慈濟大學教育研究所教學碩士論文，2009年)。
- 羅文興，小教師職業倦怠、因應策略與憂鬱傾向之相關研究(南投：暨南大學輔導與諮商研究所碩士論文，2006年)。
- 羅月華，國民小學校長工作壓力與因應策略之調查研究－以台南縣、市為例(台

南：國立臺南師範學院國民教育研究所，2003年)。

#### (四) 網際網路

「十二年國民基本教育」，教育部 <http://12basic.edu.tw/Detail.php?LevelNo=701>，  
(檢索日期：2013 年3 月11 日)。

## 二、英文部分

### (一) 專書

Benner, P. E. *Stress and Satisfaction on the Job*(New York: Praeger, 1984).

Burke, R. J., & Weir, T. N. *Coping with the Stress Managerial Occupation. Current Concerns in Occupational Stress*(New York : John Wiley & Sons, 1980) , pp.323-327.

Everly, G. S. Jr., & Rosenfeld, R. *The Nature and Treatment of the Stress Respose* (New York : Plenum Press, 1981).

Greenberg, G., & Baron, R. *Behavior in Organization(6ed.)* (Englewood Cliffs, N.J:Prentice-Hall,1997).

Lazarus, R. S. & Folkman, S, *Stress, Appraisal and Coping* (New York:Springer Publish Company,1984).

Monet, A. & Lazarus, R. S. *Stress and Coping* ( New York : Columbia University Press,1977).

Pine & Arosen. *Career Burnout Causes and Cures* ( New York : The Free Press , 1988) , pp.145.

Porter, L. V. & Lawler E. E. *Managerial Attitudes and Performance* (Illinoiss: Homewood Company,1968).

Robbins S. P. *Organizational Behavior : Concept, Controversies ,Applications* (New Jersey : Prentice-Hall,1996).

(二) 期刊雜誌

- Albertson, L. M., & Kagan, D. M. "Occupational Stress among Teachers."  
*Journal of Research and Development in Education*, Vol.1.No.21 (1987),  
pp.69-75.
- Anonymous. "Job Satisfaction is High but Security is Still an Issue." *Beverage Industry*, No.89 (2000) ,pp. 11-13.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. "Occasional Sources of Stress : A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health."  
*Journal of Occupational Psychology*, No.49 (1976),pp.11-28.
- Gmelch, W. H. "Stress for Success: How to Optimize Your Performace." *Theory into Praticce*,Vol.1.No.22(1988) , pp.7-14.
- Hall, D. T., & Mansfield, R. "Organization and Individual Response to External Stress." *Administrative Science Quarterly*, No.16 (1971) , pp. 533-547.
- Hobfoll, S. E.," Conversation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress." *American Psychologist*, Vol.3.No.44(1989) , pp. 513-524.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. "Stress: Prevalence, Sources and Symptoms." *British Journal of Psychology*, No48 (1978), pp. 159-167.
- Moracco, J., & Mcfadden, H. "The Counselors Role in Reducing Teacher Stress."  
*Personnel and Guidance Journal*, Vol.9.No.60 (1982), pp.16-34.
- Pervin, L. "Characterristics of Staff Burnout in Mental Health Setting." *Hospital & Community Psychiatry*, No.28 (1983), pp.233-237.
- Tellenback, S., Brenner, S. O., & Lofgren, H. "Teacher Stress : Exploratory Model Building." *Journal of Occupational Psychology*, No. 56(1983) , pp.19-33.

# 附錄一

台中市國民中學教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下

## 工作壓力現況預試問卷

指導教授：胡聲平 博士

敬愛的主任、組長：您好!

非常感謝您百忙之中填答此份問卷，若造成不便，懇請見諒。

本問卷主要的目的欲瞭解台中市豐原區國民中學教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下工作壓力情形，更並有助於改善您的工作環境。

本研究僅供學術研究之用，不做個別分析，問卷不必具名，各題的答案無所謂的對錯，並且絕對保密，懇請各位主任、組長能針對您的實際感受放心地填答。您的意見非常寶貴，煩請費心填答，感激您的支持與協助。

敬祝

教安

南華大學社會科學院公共政策研究所碩士班

研究生：陳記隆

中華民國102年3月6日

### 一、【基本資料】

1.性別： (1)男  (2)女

2.婚姻： (1)已婚  (2)未婚  (3)其他\_\_\_\_\_

3.學歷： (1)師範院校畢業（含師專、師大、師院等）

(2)一般大學畢業（含師資班） (3)研究所以上（含四十學分班）畢業

4.年齡： (1)30歲以下  (2)30-39歲  (3)40-49歲  (4)50歲以上

5.兼行政年資： (1)1年以下（未滿1年）  (2)2-5年

(3)6-10年  (4)11-20年  (5)21年以上

6.目前職位： (1)主任  (2)組長

7.學校規模： (1)26 班以下  (2)27-53 班  (3)54 班以上

## 二、【工作壓力問卷】

作答說明：在「工作壓力問卷」部分包含五個構面，分別為工作環境、工作負荷、專業素養、人際關係、行政領導。問卷選項以非常同意、同意、沒意見、不同意、非常不同意所構成，依序給予1、2、3、4、5分，得分愈高表示工作壓力愈大。這個部分主要目的是想瞭解您實際擔任行政職務實際經驗到工作壓力的情形，請您依個人對工作情境的實際感受，選擇一個與您的狀況或感受最為符合的答案，請在題後的內打勾。

5	4	3	2	1
非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意

### 【一、工作環境】

- |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我對學校環境的綠美化感到滿意。       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我對行政規劃融入教學所進行的活動感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我對學校工作環境的安全感到滿意。      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我對學校軟硬體設施感到滿意。        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我對學校提供參與校務決策的方式感到滿意。  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我對學校組織氣氛感到滿意。         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### 【二、工作負荷】

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7. 學校內各項活動的實施，花費太多的時間，影響教學工作，讓我感到很困擾。   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我為了要配合及實施上級或行政主管行政上的規定或要求，常讓我備感壓力。   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 行政工作無法在上班時間內完成時，我必須在下班後繼續處理，令我感到有壓力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我在處理學校偶發事件時，感受到很大的壓力。               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我常常為了學校活動的經費概算、人員組織及資料準備而感到困擾。      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 各類評鑑及訪視太多而必須製作書面資料耗時又浪費，令我感到有壓力。    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5 非常同意  
4 同意  
3 沒意見  
2 不同意  
1 非常不同意

**【三、人際關係】**

13. 在行政工作上，同事很少幫助我。
14. 在推展行政業務時，大多數的同事無法認同與支持。
15. 在推動業務工作中的人際關係很難面面俱到。
16. 我覺得同事之間缺乏良性溝通與互動。
17. 擔任行政職務會影響我與其他教師之間的互動。
18. 我與各處室常因業務協調時，意見不一致而感到困擾。

**【四、專業素養】**

19. 我覺得自己的專業能力對學校重要決策發揮不了什麼影響力。
20. 行政工作愈來愈複雜，我會擔心業務專業知能不足而感到有壓力。
21. 我會擔心自己的業務專業法規與知能不足而影響行政工作品質。
22. 我在推展行政業務時，常常因規劃能力不足而產生挫折。
23. 我覺得在行政業務上，無法樹立個人的專業形象與權威，而感到挫折。
24. 我必須花很多時間來參加研習進修，充實本身的專業知能。

**【五、行政領導】**

25. 我覺得學校的行政主管能體恤我的辛勞
26. 我覺得學校的行政主管能協助我解決行政工作方面的困難
27. 我覺得學校的行政主管重視我的意見與看法
28. 我對於學校行政主管的領導模式感到滿意
29. 我的學校行政主管會鼓勵我繼續參加進修活動
30. 我的學校行政主管能適時鼓勵表現優異的教師

### 三、【因應策略問卷】

**作答說明**：在「因應策略問卷」部分包含五個構面，分別為情緒調適、尋求支援、問題解決、延宕逃避、邏輯思考。問卷選項以非常同意、同意、沒見、不同意、非常不同意所構成，依序給予1、2、3、4、5分，得分愈高表示工作壓力愈大。這個部分主要目的是想瞭解您在學校遇到工作上的壓力或煩惱情境時，所較常採用的因應方式，選擇一個與您的狀況或感受最為符合的答案，請在題後的□內打勾。

5 4 3 2 1  
非 同 沒 不 非  
常 意 意 同 常  
同 見 意 意 不  
意 見 意 意 同  
意 意 意 意 意

#### 【一、情緒調適】

1. 我會處理好個人情緒管控，面對工作上的挑戰。
2. 如遇到工作壓力時，我會希望藉此機會，來增進自我解決問題的能力。
3. 碰到工作問題時，我會為自己安排旅行，以抒發情緒及工作壓力。
4. 碰到困難的問題時，我會暫時拋開事情，以緩和緊張情緒。
5. 碰到問題時，我會藉由一些休閒活動來減輕工作壓力所帶來的焦慮感。

#### 【二、尋求支援】

6. 碰到困難時，我會請示上級主管，以減輕工作所面對的壓力。
7. 碰到工作業務上難以解決問題時，我會尋求同事的協助與支持。
8. 面對工作壓力時，我會主動與其他處室主任組長研究與討論尋求解決。
9. 碰到難以處理的問題時，我會與專業人員討論。
10. 遇到困難時，我會尋求有相同經驗的人。

5 4 3 2 1  
 非 同 沒 不 非  
 常 意 意 同 常  
 同 見 意 同 不  
 意 意 意 意 同  
 意 意 意 意 意

**【三、問題解決】**

11. 碰到工作困難時，我會用類似處理經驗 來解決問題。
12. 工作上碰到任何問題時，我會請示上級單位或行政主管。
13. 我會擬定工作計畫，以解決工作上的各項問題。
14. 我會蒐集資訊，並翻閱相關書籍與期刊，以便解決各種行政工作上的問題。
15. 遇到困難時，我會尋求於他校有相同狀況的人

**【四、延宕逃避】**

16. 面對問題時，我會以延緩方式來處理。
17. 遇到難以解決的問題時，會告訴自己時間到一定能完成。
18. 碰到難以處理問題時，我會以逃避的方式來處理。
19. 工作遇到問題時，我會交給別人處理以減輕自己的負擔。
20. 碰到難以處理困難時，我會思考以介聘或重新參加教師甄試轉到別的學校。

**【五、邏輯思考】**

21. 遇到問題時，我會理性探討事情發生的原因。
22. 遇到問題時，我會思考變通的方法來處理。
23. 遇到問題時，我會先檢討自己再分析別人的責任。
24. 遇到問題時，我會分析探討可能所帶來的後果。
25. 遇到問題時，我會從各個角度切入，客觀的分析探討問題。

本問卷到此填答完畢，感謝您的撥冗填答，並煩請檢查是否有遺漏未填之題目。誠摯感謝您的協助與合作，謝謝。



## 附錄二

台中市國民中學教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下

### 工作壓力正式問卷

指導教授：胡聲平 博士

敬愛的主任、組長：您好!

非常感謝您百忙之中填答此份問卷，若造成不便，懇請見諒。

本問卷主要的目的欲瞭解台中市豐原區國民中學教師兼任行政職在十二年國教教育政策之下工作壓力情形，更並有助於改善您的工作環境。

本研究僅供學術研究之用，不做個別分析，問卷不必具名，各題的答案無所謂的對錯，並且絕對保密，懇請各位主任、組長能針對您的實際感受放心地填答。您的意見非常寶貴，煩請費心填答，感激您的支持與協助。

敬祝

教安

南華大學社會科學院公共政策研究所碩士班

研究生：陳記隆

中華民國102年4月6日

#### 一、【基本資料】

1.性別： (1)男  (2)女

2.婚姻： (1)已婚  (2)未婚  (3)其他\_\_\_\_\_

3.學歷： (1)師範院校畢業（含師專、師大、師院等）

(2)一般大學畢業（含師資班） (3)研究所以上（含四十學分班）畢業

4.年齡： (1)30歲以下  (2)30-39歲  (3)40-49歲  (4)50歲以上

5.兼行政年資： (1)1年以下（未滿1年）  (2)2-5年

(3)6-10年  (4)11-20年  (5)21年以上

6.目前職位： (1)主任  (2)組長

7.學校規模： (1)26 班以下  (2)27-53 班  (3)54 班以上

## 二、【工作壓力問卷】

作答說明：在「工作壓力問卷」部分包含五個構面，分別為工作環境、工作負荷、專業素養、人際關係、行政領導。問卷選項以非常同意、同意、沒意見、不同意、非常不同意所構成，依序給予1、2、3、4、5分，得分愈高表示工作壓力愈大。這個部分主要目的是想瞭解您實際擔任行政職務實際經驗到工作壓力的情形，請您依個人對工作情境的實際感受，選擇一個與您的狀況或感受最為符合的答案，請在題後的內打勾。

5	4	3	2	1
非	同	沒	不	非
常	意	意	同	常
同		見	意	不
意				同
				意

### 【一、工作環境】

- |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我對學校環境的綠美化感到滿意。       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 我對行政規劃融入教學所進行的活動感到滿意。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我對學校工作環境的安全感到滿意。      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我對學校軟硬體設施感到滿意。        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我對學校提供參與校務決策的方式感到滿意。  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我對學校組織氣氛感到滿意。         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### 【二、工作負荷】

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7. 學校內各項活動的實施，花費太多的時間，影響教學工作，讓我感到很困擾。   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 我為了要配合及實施上級或行政主管行政上的規定或要求，常讓我備感壓力。   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 行政工作無法在上班時間內完成時，我必須在下班後繼續處理，令我感到有壓力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 我在處理學校偶發事件時，感受到很大的壓力。               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 我常常為了學校活動的經費概算、人員組織及資料準備而感到困擾。      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 各類評鑑及訪視太多而必須製作書面資料耗時又浪費，令我感到有壓力。    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5 非常同意  
4 同意  
3 沒意見  
2 不同意  
1 非常不同意

**【三、人際關係】**

13. 在行政工作上，同事很少幫助我。
14. 在推展行政業務時，大多數的同事無法認同與支持。
15. 在推動業務工作中的人際關係很難面面俱到。
16. 我覺得同事之間缺乏良性溝通與互動。
17. 擔任行政職務會影響我與其他教師之間的互動。
18. 我與各處室常因業務協調時，意見不一致而感到困擾。

**【四、專業素養】**

19. 我覺得自己的專業能力對學校重要決策發揮不了什麼影響力。
20. 行政工作愈來愈複雜，我會擔心業務專業知能不足而感到有壓力。
21. 我會擔心自己的業務專業法規與知能不足而影響行政工作品質。
22. 我在推展行政業務時，常常因規劃能力不足而產生挫折。
23. 我覺得在行政業務上，無法樹立個人的專業形象與權威，而感到挫折。
24. 我必須花很多時間來參加研習進修，充實本身的專業知能。

**【五、行政領導】**

25. 我覺得學校的行政主管能體恤我的辛勞
26. 我覺得學校的行政主管能協助我解決行政工作方面的困難
27. 我覺得學校的行政主管重視我的意見與看法
28. 我對於學校行政主管的領導模式感到滿意
29. 我的學校行政主管會鼓勵我繼續參加進修活動

30. 我的學校行政主管能適時鼓勵表現優異的教師

### 三、【因應策略問卷】

**作答說明**：在「因應策略問卷」部分包含五個構面，分別為情緒調適、尋求支援、問題解決、延宕逃避、邏輯思考。問卷選項以非常同意、同意、沒見、不同意、非常不同意所構成，依序給予1、2、3、4、5分，得分愈高表示工作壓力愈大。這個部分主要目的是想瞭解您在學校遇到工作上的壓力或煩惱情境時，所較常採用的因應方式，選擇一個與您的狀況或感受最為符合的答案，請在題後的內打勾。

5 4 3 2 1  
非常同意 同意 沒意見 不同意 非常不同意

#### 【一、情緒調適】

1. 我會處理好個人情緒管控，面對工作上的挑戰。
2. 如遇到工作壓力時，我會希望藉此機會，來增進自我解決問題的能力。
3. 碰到工作問題時，我會為自己安排旅行，以抒發情緒及工作壓力。
4. 碰到困難的問題時，我會暫時拋開事情，以緩和緊張情緒。
5. 碰到問題時，我會藉由一些休閒活動來減輕工作壓力所帶來的焦慮感。
6. 碰到問題時，我會找尋朋友或親人訴苦。

#### 【二、尋求支援】

7. 碰到困難時，我會請示上級主管，以減輕工作所面對的壓力。
8. 碰到工作業務上難以解決問題時，我會尋求同事的協助與支持。
9. 面對工作壓力時，我會主動與其他處室主任組長研究與討論尋求解決。
10. 碰到難以處理的問題時，我會與專業人員討論。
11. 遇到困難時，我會尋求有相同經驗的人。

12. 遇到問題時，我會尋求朋友或親人協助。

5 4 3 2 1  
非常 同 沒 不 非  
同意 意 同 同 常  
意 見 意 意 不  
同 意

### 【三、問題解決】

13. 碰到工作困難時，我會用類似處理經驗來解決問題。

14. 工作上碰到任何問題時，我會請示上級單位或行政主管。

15. 我會擬定工作計畫，以解決工作上的各項問題。

16. 我會蒐集資訊，並翻閱相關書籍與期刊，以便解決各種行政工作上的問題。

17. 遇到困難時，我會尋求於他校有相同狀況的人

18. 遇到問題時，我會尋求朋友或親人協助。

### 【四、延宕逃避】

19. 面對問題時，我會以延緩方式來處理。

20. 遇到難以解決的問題時，會告訴自己時間到一定能完成。

21. 碰到難以處理問題時，我會以逃避的方式來處理。

22. 工作遇到問題時，我會交給別人處理以減輕自己的負擔。

23. 碰到難以處理困難時，我會思考以介聘或重新參加教師甄試轉到別的學校。

24. 我會因工作繁重而萌生退休的念頭。

### 【五、邏輯思考】

25. 遇到問題時，我會理性探討事情發生的原因。

26. 遇到問題時，我會思考變通的方法來處理。

27. 遇到問題時，我會先檢討自己再分析別人的責任。

28. 遇到問題時，我會分析探討可能所帶來的後果。

29. 遇到問題時，我會從各個角度切入，客觀的分析探討問題。

30. 遇到問題時，我會冷靜去思考問題。

本問卷到此填答完畢，感謝您的撥冗填答，並煩請檢查是否有遺漏未

填之題目。

誠摯感謝您的協助與合作，謝謝。

## 附錄三

### 十二年國民基本教育免試入學超額比序「多元學習表現」

#### 採計原則

101年7月10日臺中(一)字第1010126637號函

101年7月18日臺體(三)字第1010133964號函

#### 壹、 依據

教育部(以下簡稱本部)101年4月23日臺中(一)字第1010064552號函修正發布之「高中高職免試入學作業要點訂定及報備查原則」。

#### 貳、 目的

為因應各免試就學區將「多元學習表現」列入十二年國民基本教育免試入學超額比序項目，建立公平計分機制，維護學生入學權益，特訂定本原則。

#### 參、 理念

貫徹以學生主體、落實國民教育法第1條及第13條之精神，以扶助弱勢、均衡學習、發展學生多元能力及確保學生學力品質為理念。

#### 肆、 規準

多元學習表現之採計應符合教育性、公平性及可操作性。

#### 伍、 操作原則

各區訂定多元學習表現一致性規範時，應符合下列原則：

一、 **適性均衡**：以學生皆可達成之學習目標，鼓勵學生適性均衡發展，設定基本採計門檻，並從優從寬認定。

#### 二、 規範明確：

(一) **定義明確**-「多元學習表現採計項目及內容一覽表」應述明採計項目及定義，由直轄市、縣(市)政府統一訂定並公告。

(二) **採計明確**-如以同一事由同時獲得獎勵及其他超額比序採計項目分數時，以擇一方式計分，不重複給分。

(三) **標準一致**-各免試就學區採計項目由各直轄市、縣(市)政府訂定，跨

縣市之免試就學區，應互相協調，以取得一致性規範。

三、 **流程簡化**：簡化操作流程，讓親師生都容易了解。

四、 **程序完備**：各區在研訂時，應廣納各界意見，並定期檢討  
適時公告周知。

陸、 **落實宣導**

為使國民中學之親師生均能及早瞭解相關規範細節，各直轄市、縣(市)政府應於每學年開學後，適時辦理相關說明會，並備妥相關文宣，妥善輔導學生，使家長安心。

柒、 **「體適能」項目採計原則**

一、 **體適能檢測項目**：

(一)肌耐力：一分鐘屈膝仰臥起坐。

(二)柔軟度：坐姿體前彎。

(三)瞬發力：立定跳遠。

(四)心肺耐力：跑走。

1. 女生：800 公尺。

2. 男生：1600 公尺。

二、 **門檻標準**：

體適能檢測成績參照本部民國 101 年公布之體適能常模，依不同性別及年齡，各單項檢測成績門檻標準如下：

項目	男生				女生			
	13歲	14歲	15歲	16歲	13歲	14歲	15歲	16歲
肌耐力：一分鐘屈膝仰臥起坐(次)	29	30	32	33	23	22	22	23
柔軟度：坐姿體前彎(公分)	18	18	18	18	24	23	25	24
瞬發力：立定跳遠(公分)	148	165	175	180	120	122	125	127
心肺耐力： 800(女)/1600(男)公尺 跑走(秒)	676	659	619	578	316	323	320	311

三、計分原則：

(一)檢測成績以門檻方式計分：以個人同意完成四項檢測為原則，經醫院、學校或體適能檢測站認定無法完成四項檢測者得擇項檢測，任二項成績達門檻標準者，予以計分。

(二)身心障礙學生、重大傷病及體弱學生之計分：

持有各級主管機關特殊教育學生鑑定及就學輔導會鑑定為身心障礙學生之證明，或領有身心障礙手冊(證明)者，或持有公立醫院證明為重大傷病、體弱學生，考量學生身心發展差異及就學權益，比照門檻標準，予以計分。

(三)其他：由學生說明原因，經學校組成專責小組認定確屬不宜檢測之學生，比照門檻標準，予以計分。

四、成績證明：各免試就學區可自行決定採計下列之成績證明。

(一)體適能檢測站成績證明：學生至體適能檢測站檢測，由本部統一提供格式，核發單位為各直轄市、縣(市)政府教育局(處)或檢測單位。

(二)學校自行檢測成績證明：經學校核章之體適能成績證明，檢測結果並由學校上傳至本部體適能資料上傳管理系統備查。

五、採計期限：擇優採計國一上學期至國三上學期期間之檢測成績。

六、附則：

(一)體適能檢測之年齡計算方式，以7個月為界，檢測年月與出生年月相減，所得月分達7個月以上，則進升一歲。

舉例如下：

1. 民國 88 年 3 月出生，於民國 101 年 10 月進行檢測，年齡計算為  $101(\text{年})-88(\text{年})=13$ ； $10(\text{月})-3(\text{月})=7$ ，因達7個月，故進升1歲，其年齡為14歲。

2. 民國 88 年 5 月出生，於民國 101 年 10 月進行檢測，年齡計算為  $101(\text{年})-88(\text{年})=13$ ； $10(\text{月})-5(\text{月})=5$ ，因未達7個月，故其年齡為13歲。

(二)受測學生超過16歲者，以16歲之門檻標準計分。



## 捌、「競賽、技職證照或資格檢定」項目採計原則

### 一、比序項目：

限國中階段參加下列競賽獲獎者、取得技職證照或資格檢定者，始得採計。

#### (一) 競賽項目之認定：

1. 項目：科學展覽、各學科能力競賽、科學實驗競賽、語文類競賽、資訊類競賽、藝能類競賽、運動類競賽等；其他競賽得由各免試就學區之直轄市、縣(市)政府教育局(處)考量學生多元能力，及高中職校課程發展與群科屬性等原則規劃之。

#### 2. 性質：

- (1) 國際性：指經中央機關薦送或認可之國際性競賽。
- (2) 全國性：指中央機關主辦或認可之全國性競賽。
- (3) 區域性：指由中央機關主辦之分區賽，或各直轄市、縣(市)政府教育局(處)聯合辦理之跨縣市競賽。
- (4) 縣市性：指直轄市、縣(市)政府主辦之競賽。

3. 採計：前述國際性及全國性競賽由全國免試入學委員會(未成立前由本部)公布參考項目，區域性及縣市性競賽由各區公布參考項目；各競賽項目應經各區直轄市、縣(市)政府教育局(處)認可者，始予採計。

#### (二) 技職證照或資格檢定之認定：

指政府機關辦理之技職證照或資格檢定，以鼓勵有志技職傾向的學生發展相關智能，選擇合適技職教育進路，並與學校課程發展或群科屬性具關聯性。

### 二、計分原則：

#### (一) 競賽成績：

1. 團體賽及個人賽之計分標準由各區自訂。

2. 國中在學期間同一（學）年度同一性質或同一項目之競賽僅擇優計分一次；各區如經相關考量得自訂之。
  3. 競賽成績應訂定採計分數上限，及符合比例計分原則。
- (二) 技職證照或資格檢定：由各區之直轄市、縣(市)政府教育局(處)依各區發展需求，並衡酌符合公平性、教育性及可操作性之原則下訂定計分標準。

### 玖、「服務學習」項目採計原則

- 一、 各免試就學區服務學習採計項目由各直轄市、縣(市)政府訂定，跨縣市之免試就學區，應互相協調，以取得一致性規範
- 二、 各國中應依據直轄市、縣(市)政府所訂一致性規範，應由學校提供足量的服務學習時數，並公告周知，讓每個學生都有公平參與之機會。
- 三、 學生進行團體服務學習時，學校應有專人指導，以就近照顧；若學生進行個人性之服務學習活動，學校應評估其安全性。
- 四、 發證及認證單位

#### (一) 校內服務

由學校依據各免試就學區統一之服務學習規範，規劃校內服務學習課程或活動，並發給服務學習證明。

#### (二) 校外服務

1. 由直轄市、縣(市)政府統一公告或各國中擬定「○○國民中學(學校全銜)校外服務學習機關(構)、法人、經政府立案之人民團體及服務項目、學習內容規範或一覽表」，報直轄市、縣(市)政府核定後，公告周知。
2. 於事前由學生經家長同意後，向學校登記參加。
3. 校外服務學習證明由服務機關(構)、法人、經政府立案之人民

團體發給，再由學校認證。

五、 計分原則：以學期服務時數為結算採計單位，其配分由各免試就學區定之。

#### 拾、「社團」項目採計原則

一、 社團定義及類型：

- (一) 定義：指國中期間參與由學校於課程內或課後（含假日及寒暑假）實施團體性、系統性之活動課程或校隊，由合格教師或具備專長者擔任指導，且需定期訓練或研習之學習團體。
- (二) 類型：包括學藝性社團（如語文類、科學類）、才藝性社團（如音樂類、表演團隊類、視覺藝術類）、體育性社團（如球類、田徑類）等。

二、 各免試就學區應確保轄屬國中開設足夠之社團活動課程供所有學生參加，相關實施辦法依教育部 99 年 8 月 24 日台國（二）字第 0990143774 號函頒之「○○縣市國民中小學發展社團活動實施辦法（參考範本）」辦理。

計分原則：參加學校於課程內或課後（含假日及寒暑假）實施之社團，每學期滿 20 小時者納入計分；計分方式由各免試就學區定之。

#### 拾壹、「日常生活表現」項目採計原則

一、 日常生活表現包含獎懲紀錄及出缺席情形。

二、 獎懲之實施與計分：

直轄市、縣（市）政府依國民教育法第二十條之一第一項規定訂

定學生獎懲規定，及依其獎懲之計分原則如下：

- (一) 學校為處理學生獎懲事項，應設學生獎懲委員會。

(二)依規定應予學生記大功、記大過以上之獎懲案件，或獎懲案由、程度不甚明確者，應經學生獎懲委員會審議通過，始得施予獎懲；其審議應秉持公平、公正原則進行。另未經學生獎懲委員會審議之獎懲案件，仍應循行政程序完成核定。

(三)直轄市、縣(市)政府就學生獎懲委員會之組織、運作方式、獎懲標準、功過相抵、銷過措施、學生申訴等，應訂定合理可行之規定；跨縣市之免試就學區，各直轄市、縣(市)政府應會商後訂定一致性之規定或標準。

(四)針對學生進行大過以上之懲罰，應依案件性質，讓學生有陳述意見或說明之機會。學生獎懲委員會做成相關懲罰決定後，當事人如有異議，得提出申訴，申訴之相關流程及規定由各免試就學區定之。

(五)獎懲類別：

1. 獎勵：包括大功、小功及嘉獎三類。
2. 懲罰：包括大過、小過及警告三類。

(六)獎懲計分原則：

1. 獎勵：大功每次之計分優於小功及嘉獎，小功每次之計分優於嘉獎。
2. 懲罰：無懲處紀錄或功過相抵及銷過後無懲處紀錄者應給予同等之計分，且該分數應優於功過相抵及銷過後無小過以上紀錄者。

三、出缺席情形以學生之曠課節數為計分依據，並依曠課節數多寡區分不同

等級之計分標準。

四、學生如以同一事由同時獲得日常生活表現之獎勵及其他超額比序採計項

目分數時，以擇一方式計分，不重複給分。

五、各國民中學應檢討本校現行幹部產生方式之合理性，不合時宜者，

應予以修正。

六、各免試就學區應訂定日常生活表現項目之採計分數上限，並每年檢討計

分方式，不合時宜者，應予修正。同一免試就學區如包含不同直轄市、

縣(市)者，各直轄市、縣(市)政府每學年應定期會商，檢討現行實施規

定，不合時宜者，應予修正。

七、各國民中學應檢討現行校規之合理性，違反相關法規或不合時宜者，應

予以修正。

## 拾貳、「幹部」項目採計原則

一、幹部定義及範圍：

(一)幹部指經民主程序產生並賦予職位名稱，以協助教師教學、班

級經營及推動學校相關事務之學生。其職位名稱由學校自訂。

(二)幹部包含班級內幹部、全校性幹部及社團幹部。

(三)班級內幹部之數量以 1 人服務 3 人之比例計算為原則，班級學生人

數較多者，至多 10 人，不得浮濫。

(四)全校性幹部包括學生(自治)會會長(市長、主席)，及依規定擔

任學校各委員會之學生代表。

(五)社團幹部為學校內社團之社長。

(六)學校為發展特色，班級內需要置較多班級幹部時，納入計分之幹部人數仍以上述比例為限，名額超過部分，學校得另為適當之獎勵。

二、幹部產生方式：幹部應透過公平、公正、公開及民主程序產生，不得由學生輪流擔任或逕由教師指派。學生於擔任幹部期間如有遭受小過以上之懲罰者，教師得考量該懲罰是否影響其擔任該幹部之正當性及合適性，並應經民主程序改由合適之學生接替。

三、計分原則：

(一)學生擔任幹部，須服務滿一學期始納入計分。接替擔任幹部未滿一學期者，學校得另為適當之獎勵。

(二)擔任幹部且服務滿一學期者，學校應於學期末核發服務證明，以為計分之憑據。

(三)擔任幹部者，如以同事由同時獲得幹部及其他超額比序採計項目之分數時，以擇一方式計分，不重複給分。

四、各免試就學區應訂定幹部項目之採計分數上限，並每年檢討計分方式，不合時宜者，應予修正。同一免試就學區如包含不同直轄市、縣(市)者，各直轄市、縣(市)政府每學年應定期會商，檢討現行實施規定，不合時宜者，應予修正。

五、各國民中學應檢討本校現行幹部產生方式之合理性，不合時宜者，應予以修正。

### 拾參、兼顧不同層面學生需求

各免試就學區之直轄市、縣(市)政府，應就非應屆畢業學生、轉學生、身心障礙、身體羸弱及家庭經濟不利學生之個殊性，妥慎考量其採計方式及輔導措施，做好周延配套，以確保其升學權益。

### 拾肆、非學校型態實驗教育學生採計原則

- 一、體適能採計，應自行返回設籍學校或選擇體適能檢測站檢測計分。
- 二、日常生活表現之計分，應由學生設籍之學校就其日常生活表現給予相同之計分機會及標準，並提供學生及家長充分之資訊。
- 三、採團體式及機構式辦理非學校型態實驗教育者，得依「幹部」項目採計原則規定選擇合適之學生擔任幹部，其擔任幹部之記錄程序及計分方式，由各免試就學區定之。

#### 四、服務學習採計原則：依下列方式擇一採認

- (一)於國中期間參加學籍所屬學校或實驗教育機構所辦理之服務學習課程或課後(含假日及寒暑假)服務學習活動。
- (二)依「○○國民中學(學校全銜)校外服務學習機關(構)、法人、經政府立案之人民團體及服務項目、學習內容規範或一覽表」，於國中期間運用社區資源，進行相關服務學習活動。

#### 五、社團採計原則：依下列方式擇一採認

- (一)於國中期間參加學籍所屬學校或實驗教育機構所辦理之課程內或課後(含假日及寒暑假)社團活動。
- (二)於國中期間運用社區資源，進行學藝性、才藝性、體育性等之社團活動。

五、競賽、技職證照或資格檢定之計分，由設籍學校適時提供相關資訊，  
學生得依競賽主辦單位之規定，選擇報名參加。

拾伍、本原則未規定事宜，得由各免試就學區自行訂定之。