

# 國民小學實施九年一貫課程中兼任行政 職務教師工作壓力與調適策略之研究

洪文章

彰化縣王功國小總務主任

## 摘 要

本研究採問卷調查法，以彰化縣兼任行政職務教師為研究對象，取樣 560 位，有效問卷 420 份，可用率 75%。結論分述如下：

- 一、國小兼職教師感受到中上程度的工作壓力，其中以「工作負荷」的壓力層面感受最大。
- 二、國小兼職教師壓力調適策略的使用情形在「有時使用」和「常常使用」之間，其中最常使用的是「理性思考」層面的策略。
- 三、不同性別、服務年資與學校規模的國小兼職教師，壓力感受不同。
- 四、不同性別、學校地區的國小兼職教師，調適策略使用情況不同。
- 五、不同壓力感受下之國小兼職教師，高壓力組在面臨壓力時，採用「尋求支持」調適策略頻度高於中、低壓力組。高壓力組及中壓力組在面臨壓力時，採用「延宕處理」調適策略頻度高於低壓力組。

**關鍵詞：**九年一貫課程 國民小學兼任行政職務教師 工作壓力 調適策略

## 壹、導論

### 一、研究動機

隨著時代的快速演變及社會的多元化，世界各國為了要增加國家競爭力與面對二十一世紀的挑戰，無不戮力於推動教育改革。近些年來，我國無論在社會、政治、經濟與文化都產生了顯著的改變，這些現象對國內現代的教育也都造成了很大的衝擊與挑戰（鄭博真，2001）。

在這樣的時空背景下，教育部為了各界的期盼，於民國八十七年公布「國民教育階段九年一貫課程總綱綱要」（教育部，1998），並規定於九十學年度小一開始實行，九十三學年度國中小全面實施。這是我國繼九年國民教育之後的國教課程改革里程碑（陳伯璋，1999）。

九年一貫課程的實施，對所有教師來說，無疑都是一個新的挑戰，面對課程及教學方式如此重大的變化，與以往教師們所面臨的有很大的差別，教師之工作壓力勢必增加，尤其是習慣於傳統教學方式的教師們，更是感到吃力無法勝任，這樣的問題值得注意因應，更有必要加以探究。

研究者服務之學校，屬於中小型學校之規模，行政工作相當繁雜。除了平常的教學工作外，許多關於全體師生的事務更是繁瑣。其他兼職教師是否也有相同之感受，尤其是九年一貫課程實施，教育現場工作者所產生的壓力感受究竟為何？是否其他學校教師也有相同的壓力感受？為本研究動機之一。

在探討工作壓力的同時，如何來調適因應相對地就顯得重要！因為太過與不及的壓力，對於個體的生活與工作環境，均是不好的現象。唯有因應得宜，才能有助於生活品質與工作績效的提昇；反之若處理不當，不僅工作表現受到影響，還會使自身蒙受傷害（邱義烜，2002）。因此，國民小學兼任行政職務教師在面臨九年一貫課程實施所產生的工作壓力時，運用之調適策略為何，也是本研究所要探討的方向，此為本研究動機之二。

針對國民小學兼任行政職務教師工作壓力，國內學者已做過不少之相關研究，但在九年一貫課程實施後，有關之實證研究仍有其探究之必要。職是之故，本研究即在探討九年一貫課程實施中國民小學兼任行政職務教師對實際工作壓力感受及其調適策略，期望藉由本研究之結果，提出適切的調適策略，並做出適當的建議，以降低國小兼任行政職務教師工作壓力，增進其身心健康，來提高行政績效及教學品質，此為本

研究動機之三。

## 二、研究目的與待答問題

本研究旨在探討彰化縣國小兼任行政職務教師面對九年一貫課程實施之工作壓力及其調適策略情形。本研究目的的分述如下：(一)瞭解九年一貫課程實施中，國小兼任行政職務教師的工作壓力與調適策略現況；(二)探討九年一貫課程實施中，不同人口變項國小兼任行政職務教師在工作壓力及調適策略之差異；(三)探討不同工作壓力感受之國小兼任行政職務教師在九年一貫課程實施中調適策略方式之差異；(四)依據研究結果提出建議，供有關單位實施九年一貫課程之參考。

本研究所要探討的問題敘述如下：

- (一) 九年一貫課程實施中，國小兼任行政職務教師工作壓力與調適策略現況為何？
- (二) 九年一貫課程實施中，不同人口變項國小兼任行政職務教師在工作壓力上的感受是否有顯著差異？
- (三) 九年一貫課程實施中，不同人口變項國小兼任行政職務教師，在調適策略上是否具有顯著差異？
- (四) 九年一貫課程實施中，在不同工作壓力上國小兼任行政職務教師之調適策略是否具有顯著差異？

## 貳、文獻探討

本章主要在探討國內外相關文獻，以期對本研究相關主題有更深入了解，藉以形成本研究之理論基礎及建立實徵研究架構之依據。一、探討九年一貫課程實施與教師壓力；二、探討教師工作壓力理論與內容分析；三、探討教師壓力調適理論與內容分析。

### 一、九年一貫課程實施與教師壓力

九年一貫課程採用課程綱要，取代原本一致性的課程標準，首先加強國中小的彼此銜接；其次去除一致性與標準化，尊重學生個別差異，在基本授課時數外，賦予各

校自主空間發展符合自己的本位課程；並採統整合科的教學，打破傳統以學科為本位的課程設計模式（陳伯璋，1999）。

教育部規定九十三年學年度國民中小學全面實施九年一貫課程，然而一個政策的訂定或推行，需要有共同之目標才能順利推展，而此一共同目標的產生，則有賴上下一起溝通協調。但反觀九年一貫課程從理念的萌生到課程的指標、措施的產生，鮮少與基層教育工作者互動，這無異是一言堂式的作法，也因此產生了不少的問題（邱義烜，2002）。

蔡孟珍（2001）研究中指出其主要問題為：試辦時間不足，實驗不出課程好壞；合科課程模式，不利於學習；教師課程準備工作不充足，有待加強設計課程能力；開放與彈性其結果造成標準不一，缺乏銜接與統整；學生能力下降；理想過高，不易落實。

因此，針對九年一貫課程，學者提出如下的改進具體策略：增進教師專業成長；師資培育管道的配合；學校組織的變革與課程發展委員會的落實；建立親師互動與溝通的機制；建立教學資料網絡；教科書商編印出版與審核；其它的配合措施（歐用生，1999）。

然而，國民小學教師在多重角色的扮演下，九年一貫課程試辦及實施中實已產生下列壓力問題：家長的關切；課程的規劃；學生的管教；上級交辦事項；時間支配及運用；人際互動；行政支援；情境變革之適應（周元璋，2003；蔡孟珍，2001）。

綜上所述，顯示九年一貫課程的實施，導致教師在工作當中，已明顯感受到工作壓力的存在，教師已實際體認到不能只單獨堅守自己的教室王國與傳統的教學模式，而是必須實質參與課程設計與規劃，並走出教室與他人合作教學，迎接這波教育改革的潮流。

## 二、工作壓力理論與內容分析

### （一）工作壓力的概念

Selye（1956）首先將之引入社會科學領域來加以探討，他將壓力界定為「為滿足身體需求，在個體內所產生的非預期型式的反應」。近年來，許多學者從不同角度來界定它，但卻沒有統一及確切的結論。

為了讓壓力的定義更明確，Ivancevich 與 Matteson（1980）曾經綜合各家對於壓力的定義，將其歸納為以下三大類：

1. 環境刺激型：認為人們會因為壓力過大產生不舒服的感受，而壓力是外界環境的刺激，將壓力視為一種心理的反應，把壓力視為自變項，緊張視為依變項。其特點是明確的界定有害的壓力源，且壓力--緊張效果模式能兼顧個體與其所處環境的關係。

2. 生理反應型：認為壓力是社會、心理、生物和環境的刺激所誘發的壓力反應，是屬於生理的變化，把壓力視為依變項。其特點是當個體感受壓力作用時，對於有機體的生理反應有比較合理的解釋。

3. 互動型：認為壓力是取決於個體對事物的知覺與評估及因應能力三者交互作用所產生的結果，把壓力視為中介變項，其特點是兼顧 Selye 的生理反應與包容了壓力源指標 (stress-index) 及個人過去經驗、人格特質或心理認知歷程的評估基準。

綜上所述，研究者認為工作壓力是指個體在面對工作環境的變化及需求時，因為無法負擔或承受，導致生、心理感受到威脅，產生緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱種種不舒服之情緒反應，進而造成與自我期望不相符之感受，致使工作績效有所影響的一種現象。

(二) 工作壓力來源

Ivancevich 與 Matteson (1980) 認為壓力為個人與環境之交互作用的一部分，而「需求」通常被視為是個人外在環境的一個因素，當個人感到滿足需要的能力不足時就會產生壓力。

一旦產生壓力，這些壓力源會造成教師有不同程度的壓力感受。因此，當工作不順利，自我實現無法滿足，工作之性質變成無趣的與例行公事時，這些都是導致工作壓力的來源。吳金香 (2000) 曾經指出我國教師壓力的來源概括有外在環境、學校組織及個人的特質三種。教師在學校的情境下教學究竟有哪些壓力來源？根據國內外學者研究結果將之歸納整理成表 2-1、2-2，列述如下：

表2-1

**國內學者研究教師工作壓力來源一覽表**

研究者(年代)	工作壓力來源	人際關係	專業知能	時間壓力	工作負荷	行政支持	變革適應	角色期望
鄧柑謀 (1991)		✓	✓		✓	✓		
葉龍源 (1998)		✓			✓	✓		✓

國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究

黃義良 (1999)	✓	✓	✓	✓			
蔡孟珍 (2001)	✓	✓	✓				
邱義烜 (2002)	✓		✓			✓	
周元璋 (2003)	✓	✓	✓	✓		✓	
合 計	6	4	4	4	2	2	1

資料來源：研究者自行整理。

表2-2

國外學者研究教師工作壓力來源一覽表

工作壓力來源 研究者 (年代)	工作 負荷	人際 關係	學生 問題	專業 知能	時間 壓力	薪資 報酬	工作 環境
Kyriacou & Sutcliffe (1978)			✓		✓		✓
Moracco & Mcfadden (1984)	✓	✓					
Hipps (1991)	✓	✓				✓	
Chaplain (1995)	✓		✓	✓			
合 計	3	2	2	1	1	1	1

資料來源：研究者自行整理。

由上述研究中可以發現，國內外教師工作壓力的來源各有異同，教師工作壓力來源並不是單一面向，而是多元的。近年來因為國內進行教育改革，尤其是九年一貫課程的實施，教師在這樣的情境下面臨新的課程，究竟產生哪些新的壓力以及如何去因應調適，都是值得去探究的課題。

(三) 工作壓力實證研究

鄧相謀 (1991) 研究對象為國中訓輔人員，發現國中訓輔人員在「工作負荷」與「人際關係」所感受到的工作壓力最大，訓導人員則比輔導人員感受更大。蔡純姿

(1998) 研究指出，研究所之國小教師在教育改革各層面所感受的壓力較其他學歷之教師低。邱義烜(2002) 研究發現資深教師所感受到的工作壓力則比資淺教師大。

關於教師工作壓力的相關研究，眾多學者從不同背景變項進行調查研究，大致上包括性別、服務年資、兼任行政年資、教育程度、擔任職務、學校規模及學校地區等變項。綜合以上文獻所做的分析，有關國小教師工作壓力之來源，會隨著教師個人背景因素及學校規模、地區之不同而有所差異。或因研究工具不同，或因研究對象的差異，致使研究顯現出不一致結論，尤其是學校兼任行政職務之人員之工作壓力現況及感受程度，仍有待進一步驗證，值得加以深入探究。

### 三、壓力調適理論與內容分析

#### (一) 壓力調適之概念

調適 (adjustment) 一詞源自於生物學，強調生物的生存或生理的適應，心理學家借用此概念，將調適視為個人本身與外在環境交互作用的一種過程。

國內外學者對壓力之調適提出不少見解。有人認為調適是一個連續的過程，個體不斷對人生旅途中所出現的壓力和障礙加以因應 (coping)。有些人則認為調適是一個目標或一項成就，調適良好是指生活滿意度高，人生有方向，並且能自由地做他自己。

Hymovich (1992) 認為調適是一種有目的之自我調節過程，即是一種集合認知、行為及感情上的過程，是用來處理那些超過個人目前所能應付的環境或個人內在現存或是已存在的壓力源 (引自謝碧甄，1999)。

綜上所述，研究者認為調適就是個體與環境產生互動，面臨壓力而詢求解決方式及重建生理、心理平衡的歷程。本研究之「教師壓力調適」是指國小兼任行政職務教師在九年一貫課程實施中工作面臨壓力，採取何種方式以避免身心造成傷害，並尋求因應調適的歷程。

#### (二) 壓力調適之理論基礎

Lazarus 與 Folkman (1984) 提出壓力認知理論，認為壓力和調適都是認知評估的動態過程，認知評估歷程可分五個步驟：

1. 可能發生之壓力事件：包括影響個人重大的生活事件、日常困擾等。
2. 初級評估：個人評估壓力刺激對個人福祉的意義。
3. 次級評估：個人評估面對壓力刺激時，所有的因應資源，與可採取的因應方式。
4. 因應方式的使用：統合成以問題焦點的解決策略和情緒焦點的情緒舒解策略。

5. 適應結果：壓力的適應結果可能造成社會功能、士氣和生理健康方面的問題。

Folkman 與 Lazarus (1980) 認為調適的功能不外乎二大類 (引自謝璧甄, 1999) :

1. 調整壓力性的情緒 (Regulating stressful emotion) : 主要是在修正環境中帶來的傷害性、脅迫性或挑戰性, 以處理情緒為主。

2. 改變或處理個人引起壓力的環境、主要在處理問題。

「調適」的功能乃是針對壓力情境而產生。經過調適之後, 個人會評估此調適行為是否減輕其心理壓力, 並依此來決定是否該採取其他更適合的調適策略。如此反覆的評估與調適, 試圖減輕壓力情境與心理刺激的負擔, 以達到身心狀態的平衡。

本研究之壓力調適問卷, 係直接採用吳明順 (2002) 之問卷編製而成, 其包含五個變項, 分別為: 理性思考、尋求支持、問題解決、情緒調適與延宕處理。

1. 問題解決: 當面對問題時, 會主動積極的去謀求解決之道, 化解可能帶來的工作壓力。

2. 理性思考: 當面對問題時, 會以各種角度思考問題, 以深入了解問題真象, 進而謀求解決之道。

3. 延宕處理: 指遇有壓力時, 以延宕處理或逃避問題等方式, 消極的去應付工作困擾。

4. 尋求支持: 當工作遇到問題時, 會多方尋求別人的意見、尋求支持的力量, 抑或尋求情感上的慰藉, 以減輕工作壓力的困擾。

5. 情緒調適: 係指當感受到工作壓力時, 會以各種方式, 讓自己在心理上得到紓解與調整, 或者讓情緒得以宣洩, 藉以調適自我, 來減輕工作壓力的困擾。

### (三) 調適策略的實證研究

林純文 (1996) 的研究認為「師範學院或師範大學」的教師在「尋求支持」的調適策略使用上高於「師專或師範」的教師。吳宗立 (1996) 研究指出服務年資資深的主任在面臨壓力時, 採用「問題解決」方式的頻度高於資淺的主任。邱義烜 (2002) 的研究發現 12 班以下的國小教師在「逃避避免」的調適策略使用頻率顯著高於 37 班以上之國小教師。周元璋 (2003) 研究發現資深教師較常用「消極逃避」方式來因應。

綜觀上述研究結果, 大致有其共同調適取向, 但仍有部份研究結果看法歧異。形成原因推測應為研究對象, 使用問卷及方法研究之時間及範圍以及對資料分析有所不同, 甚至取樣與地區有異, 造成不同結果。

## 參、研究方法

### 一、研究架構

本研究主要架構包括人口背景變項與結果變項兩類，結果變項包括工作壓力與調適策略兩類。在人口變項方面分為學校及教師個人背景變項。在工作壓力方面，分為工作負荷、時間運用、角色衝突、人際互動與專業知能五個因素。在調適策略部分，分為問題解決、理性思考、延宕處理、尋求支持及情緒調適五種方式。

在本研究架構中，首先以不同人口變項為自變項，工作壓力為依變項，探討人口變項與教師工作壓力的關係。其次以不同背景變項為自變項，調適策略為依變項探討背景變項與調適策略的關係。最後以不同工作壓力感受程度為自變項，調適策略為依變項，探討教師工作壓力與調適策略之關係。

經過預試的因素分析及信度分析之後，根據預試問卷統計分析結果，重新修正本研究之研究架構，如圖 3-1 所示。將「工作壓力來源」中原來五個層面修正為四個層面，其中「時間運用」將之刪除，而保留「工作負荷」、「人際互動」、「專業知能」與「角色衝突」等四個層面。

### 二、研究對象

本研究之對象是以彰化縣公立國民小學之兼任行政職務教師為取樣範圍，彰化縣各校之兼任行政職務教師人數係以學校規模來劃分（如表 3-1）。依四種學校規模來抽取受試之對象，即（一）12 班以下；（二）13 至 24 班；（三）25 班至 37 班；（四）38 班以上。

為求兼顧研究變項之設計及力求抽樣之樣本具有代表性，乃參酌彰化縣國民小學規模大小不同的比例數採分層隨機抽樣方式抽取研究對象。

依據 93 學年度彰化縣教育局區分國民小學學校規模，共計 12 班以下 87 所，13 班以上 24 班以下 46 所，25 班以上 37 班以下 21 所，38 班以上 22 所，總計 176 所。施測抽取 12 班以下抽樣 29 所，13 班以上 24 班以下抽樣 16 所，25 班以上至 37 班抽樣 7 所，38 班以上抽樣 8 所，總計 60 所。按照學校規模大小並依聯絡情況分發問卷，12 班以下發出 6 份，13 班以上 24 班以下發出 10 份，25 班以上至 37 班發出 14 份，38 班以上發出 16 份。

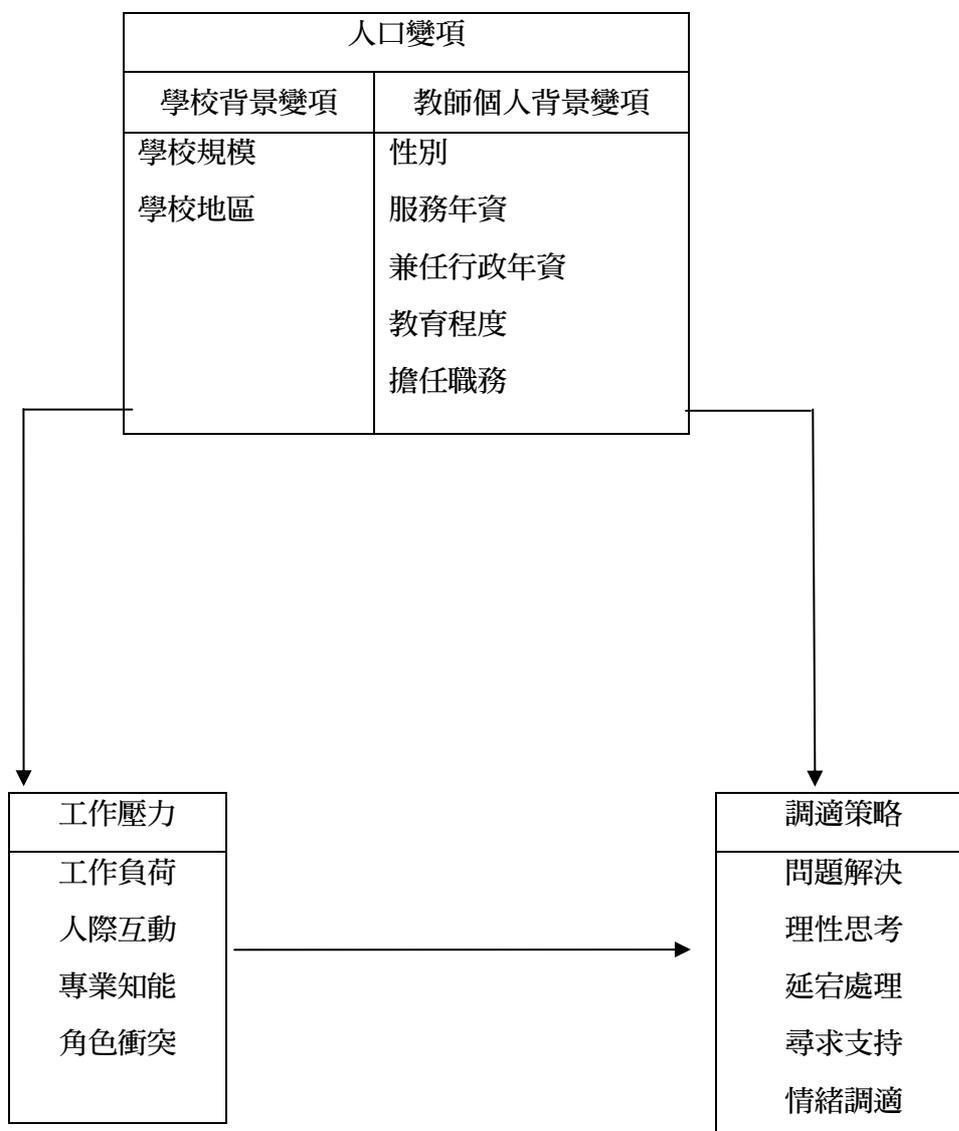


圖 3-1 本研究之研究架構

表3-1

彰化縣各國民小學行政組織設置編制表

班級數	新修正後本縣設置標準	現行設置標準	備註
12班以下	教導處—教務組、訓導組二組 總務處 輔導室	教導處—教務組、訓導組二組 總務處 輔導室	主(會)計 為教師兼任
13至24班	教務處—教學註冊、資訊二組 訓導處—訓育、體育衛生二組 總務處—事務一組 輔導室	教務處—教學註冊 訓導處—生活體育組 總務處 輔導室	主(會)計 為教師兼任
25至37班	教務處—教學、註冊、資訊三組 訓導處—訓育、生活教育、體育衛生三組 總務處—事務、出納二組 輔導室—資料、輔導二組	教務處—教學、註冊二組 訓導處—生活輔導、體育衛生二組 總務處 輔導室—資料、輔導二組	
38班以上	教務處—教學、註冊、資訊三組 訓導處—訓育、生活教育、體育、衛生四組 總務處—文書、事務、出納三組 輔導室—資料、輔導二組	教務處—教學、註冊二組 訓導處—生活輔導、體育、衛生三組 總務處—事務、出納二組 輔導室—資料、輔導二組	新修訂之行 政編制自八 十九學年度 開始實施。

資料來源：彰化縣政府網站

### 三、研究工具

本研究係以問卷調查為主，問卷所採用的主要工具有：一為「工作壓力來源問卷」，測量國民小學兼任行政職務教師在九年一貫課程實施中之工作壓力情形。二為「調適策略問卷」，測量國小兼任行政職務教師面臨工作壓力採用何種策略來調適因應。

#### (一) 工作壓力來源問卷

##### 1. 預試樣本選取

本研究之預試問卷抽取對象，係以彰化縣國小兼任行政職務教師為主。茲委託各校教務(導)主任代為發放與回收。

樣本選取 12 班以下學校共抽取九所，樣本數 54 份；13 班至 24 班學校共抽取五所，樣本數 50 份；25 班至 37 班學校共抽取三所，樣本數 42 份；38 班以上學校共抽取三所，樣本數 48 份，合計共發出 194 份問卷，回收 184 份，回收率為 95.2%。經檢查無效問卷 11 份，共得 173 有效問卷，可用率達 89.2%。

## 2. 效度分析

預試問卷回收後，本研究在效度方面採建構效度，並以 SPSS ver10.0 for WINDOWS 進行因素分析，採用主成分分析法（principal components analysis），先設定五個因素，以抽取共同因素。轉軸法則以最大變異法（varimax method）進行直交轉軸，問卷題目選擇標準則是以因素負荷量（factor loading）大於 3.0 者，其鑑別度即可被接受。經因素分析後，累積變異量為 57.645，而特徵值分別為 14.331、2.750、2.462、1.565、1.374。

其中題號 24、30 由於解釋量分散及所包括的題項數過少，不適宜單獨構成一個因素，經分析各因素所涵括的特色之後，研究者決定依因素分析之結果，將因素一命名為「工作負荷」，因素二命名為「人際互動」，因素三命名為「專業知能」，因素四命名為「角色衝突」。

## 3. 信度分析

在信度分析方面，本量表採取 Cronbach  $\alpha$  係數進行內部一致性考驗，藉此了解本量表之一致性及穩定性。經前述因素分析刪除不適合之題項後，將其餘題項進行信度分析，最後即算出各分量表及總量表之信度，如表 3-10 所示。四個分量表的 Cronbach  $\alpha$  係數分別為 .8859、.8779、.8629、.8677，而總量表之 Cronbach  $\alpha$  係數 .9352，均在 .70 之上，信度符合學者看法，可見工作壓力來源量表經建構效度分析後，各分量表與總量表的信度佳，具有良好的信、效度。

本問卷內容向度包括：（1）工作負荷（2）角色衝突（3）人際互動（4）專業知能等四個層面，共解釋工作壓力變異量為 57.645%，而信度方面經內部一致性分析結果為 .8859、.8779、.8629、.8677。

### （二）調適策略問卷

本研究所使用之調適策略問卷係由吳明順（2002）所編製，共分為五個構面，分別為理性思考、尋求支持、問題解決、情緒調適、延宕處理，共解釋調適策略總變異量為 62.0%，信度方面經內部一致性分析結果為 .8847、.7253、.8524、.7751、.8181。

本研究問卷採用採用李克特式（Likert-Type）五點量表，由受試者進行填答。

#### 四、調查研究之實施

本研究之調查問卷係採郵寄方式委請樣本學校之教務（教導）主任，協助問卷之調查。共計發出 560 份，回收 450 份，回收率 80.36%；問卷回收後，研究者逐一檢視問卷填答情形，剔除填答不完全及同一題項者，總計獲得有效問卷 420 份，可用率為 75%。

#### 五、資料處理

本研究的資料處理，採用社會科學統計分析套裝軟體中文版 10.0 版，簡稱 SPSS 中文版 10.0 版，進行資料的統計分析。其分析方式敘述如下：

##### （一）因素分析與信度分析

以因素分析法及信度分析法分析考驗量表，以編成正式問卷使用。

##### （二）平均數與標準差

以平均數與標準差了解工作壓力與調適策略之現況。

##### （三）t 考驗

用來探究人口變項中之性別、學校地區部分工作壓力感受和調適策略的運用是否有顯著差異。

##### （四）單因子變異數分析

以單因子變異數分析來探討不同人口變項（年齡、服務年資、兼任行政年資、教育程度、學校規模）所感受工作壓力和調適策略與瞭解不同工作壓力感受，其調適策略是否有差異。若 F 值達.05 的顯著水準，則進行薛費法事後比較，若薛費法分析無顯著差異，再用 LSD 法進行檢定，從中探討各組間之實際差異情形。

## 肆、研究結果分析與討論

### 一、國小實施九年一貫課程中兼任行政職務教師之工作壓力與調適策略現況分析

表4-1

**工作壓力現況分析表**

層面	量表總平均數	標準差	題數	單題平均數	等級
工作負荷	27.75	6.01	8	3.47	1
人際互動	20.35	5.76	8	2.54	4
專業知能	20.68	5.26	7	2.95	3
角色衝突	13.11	3.71	4	3.28	2
整體壓力	81.89	16.18	27	3.03	

N=420

由表4-1發現：

(一) 以「工作負荷」所感受到的壓力最深，各構面的壓力得分介於2.54至3.47之間，各構面分數大小依序排列為：工作負荷、角色衝突、專業知能、人際互動。

(二) 在「工作負荷」、「角色衝突」兩個層面，皆顯示壓力感受達平均數以上，介於「有壓力」與「很有壓力」之間。而在「專業知能」與「人際互動」兩個層面上，顯示小於平均數，其壓力感受介於「不太有壓力」與「有壓力」之間。

(三) 整體工作壓力，每題平均數為3.03分。就單題平均數而言，「工作負荷」與「角色衝突」構面，單題平均數分別為3.47、3.28分超過量表中的數3分，可知感受到中等程度以上的工作壓力。

表4-2

**調適策略現況分析表**

層面	量表總平均數	標準差	題數	單題平均數	等級
理性思考	30.61	4.17	8	3.83	1
尋求支持	30.58	4.39	8	3.82	2
問題解決	22.85	3.42	6	3.81	3

情緒調適	20.70	3.65	6	3.45	4
延宕處理	8.41	2.52	3	2.80	5
整體調適方式	113.16	12.61	31	3.65	

N=420

由表4-2可發現：

(一) 在調適策略「理性思考」、「尋求支持」、「問題解決」、「情緒調適」四個層面中每題的平均得分為3.83、3.82、3.81、3.45分，顯示國小兼職教師面對工作壓力較多採取這四種調適策略。

(二) 九年一貫課程實施中，國小兼職教師在「延宕處理」的調適策略層面中每題的平均得分為2.80分，低於平均值，顯示只有一部分人採取「延宕處理」之調適策略。

## 二、國小實施九年一貫課程中不同人口變項兼任行政職務教師工作壓力之差異分析

### (一) 性別

表4-3

不同性別之 *t* 考驗分析表

層面	性別	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> 值
工作負荷	男	242	28.40	5.90	2.567*
	女	178	26.88	6.07	
人際互動	男	242	21.10	5.68	3.168**
	女	178	19.32	5.72	
專業知能	男	242	20.60	5.22	-.400
	女	178	20.80	5.34	
角色衝突	男	242	13.14	3.65	.188
	女	178	13.07	3.81	
整體壓力	男	242	83.23	15.86	1.984*
	女	178	80.07	16.47	

\**P*<.05    \*\**p*<.01

由表4-3得知在整體工作壓力、工作負荷及人際互動層面均達顯著水準，顯示男性教師在整體工作、工作負荷及人際互動的壓力均大於女性。

(二) 服務年資

表4-4

不同服務年資之變異數分析表

層面	服務年資	N	M	SD	變異數分析			F值	Scheffé 法事後 比較	LSD法 事後比 較
					來源	SS	df			
工作 負荷	(1)5年以下	75	26.52	6.11	組間	211.696	3	70.565	1.964	
	(2)6-10年	101	27.87	5.71	組內	14944.044	416	35.923		
	(3)11-20年	165	28.45	5.71	全體	15155.740	419			
	(4)21年以上	79	27.32	6.76						
人際 互動	(1)5年以下	75	19.53	5.51	組間	308.176	3	102.725	3.143*	
	(2)6-10年	101	21.03	5.18	組內	13597.071	416	32.685		
	(3)11-20年	165	20.96	5.97	全體	13905.248	419			
	(4)21年以上	79	18.95	6.05						
專業 知能	(1)5年以下	75	20.79	5.40	組間	175.916	3	58.639	2.133	
	(2)6-10年	101	21.03	4.95	組內	11436.967	416	27.493		
	(3)11-20年	165	21.06	5.27	全體	11612.883	419			
	(4)21年以上	79	19.35	5.39						
角色 衝突	(1)5年以下	75	14.23	3.91	組間	313.160	3	104.387	7.961***	
	(2)6-10年	101	13.41	3.66	組內	5455.019	416	13.113		
	(3)11-20年	165	13.19	3.51	全體	5768.179	419			
	(4)21年以上	79	11.48	3.50						
整體 壓力	(1)5年以下	75	80.48	15.94	組間	2279.149	3	759.716	2.942*	
	(2)6-10年	101	83.34	15.15	組內	107407.030	416	258.190		
	(3)11-20年	165	83.67	15.93	全體	109686.179	419			
	(4)21年以上	79	77.68	17.55						

\* $p < .05$

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

由表4-4得知，在整體工作壓力、人際互動與角色衝突均達顯著水準，經事後比較發現，服務年資6-10年與11-20年之教師，其整體工作壓力大於服務21年以上之教師。在「人際互動」層面上，服務年資6-10年與11-20年之教師，其工作壓力大於21年以上之教師。在「角色衝突」層面上，服務5年以下、6-10年與11-20年之教師其工作壓力大於服務21年以上之教師。

(三) 兼任行政年資

表4-5

不同兼任行政年資之變異數分析表

層面	兼任行政年資	N	M	SD	變異數分析			F值	Scheffé法 事後比較
					來源	SS	df		
工作 負荷	(1)未滿3年	156	27.54	6.15	組間	26.283	3	8.761	.241
	(2)3-5年	94	27.79	5.32	組內	15129.457	416	36.369	
	(3)6-10年	94	27.67	5.81	全體	15155.740	419		
	(4)11年以上	76	28.25	6.83					
人際 互動	(1)未滿3年	156	19.97	5.74	組間	53.148	3	17.716	.532
	(2)3-5年	94	20.35	5.71	組內	13852.100	416	33.928	
	(3)6-10年	94	20.91	5.88	全體	13905.248	419		
	(4)11年以上	76	20.42	5.78					
專業 知能	(1)未滿3年	156	21.33	5.42	組間	140.391	3	46.797	1.697
	(2)3-5年	94	20.76	4.98	組內	11472.493	416	27.578	
	(3)6-10年	94	20.24	5.01	全體	11612.883	419		
	(4)11年以上	76	19.82	5.52					
角色 衝突	(1)未滿3年	156	13.98	4.08	組間	251.052	3	83.684	6.310***  1>4
	(2)3-5年	94	13.03	3.54	組內	5517.127	416	13.262	
	(3)6-10年	94	12.74	3.23	全體	5768.179	419		
	(4)11年以上	76	11.86	3.27					
整體 壓力	(1)未滿3年	156	82.82	16.76	組間	326.642	3	108.881	.414
	(2)3-5年	94	81.93	14.93	組內	109359.537	416	262.884	
	(3)6-10年	94	81.57	15.78	全體	109686.179	419		
	(4)11年以上	76	80.34	17.10					

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

由表4-5得知在角色衝突方面達顯著差異，經事後比較發現，未滿3年之教師工作壓力大於11年以上之教師。

#### (四) 教育程度

表4-6

不同教育程度之變異數分析表

層面	教育程度	N	M	SD	變異數分析			F值	Scheffé法 事後比較
					來源	SS	df		
工作 負荷	(1) 師專畢業	35	28.74	7.02	組間	62.614	3	20.871	.575
	(2) 一般大學/ 學院畢業	88	27.34	5.97	組內	15093.127	416	36.282	
	(3) 師範院校 (含師大、師院)	227	27.64	5.90	全體	15155.740	419		
	(4) 研究所(含 四十學分班)以 上	70	28.14	5.95					
人際 互動	(1) 師專畢業	35	23.06	7.56	組間	357.356	3	119.119	3.658*
	(2) 一般大學/ 學院畢業	88	19.68	5.54	組內	13547.892	416	32.567	
	(3) 師範院校 (含師大、師院)	227	19.98	5.38	全體	13905.248	419		1 > 2、3
	(4) 研究所(含 四十學分班)以 上	70	21.01	5.88					
專業 知能	(1) 師專畢業	35	21.31	8.01	組間	36.486	3	12.162	.437
	(2) 一般大學/ 學院畢業	88	20.25	4.40	組內	11576.397	416	27.828	
	(3) 師範院校 (含師大、師院)	227	20.81	5.01	全體	11612.883	419		
	(4) 研究所(含 四十學分班)以 上	70	20.50	5.44					
角色 衝突	(1) 師專畢業	35	12.26	4.13	組間	29.180	3	9.727	.705
	(2) 一般大學/ 學院畢業	88	13.07	3.43	組內	5738.998	416	13.796	

	(3) 師範院校 (含師大、師院)畢業	227	13.21	3.76	全體	5768.179	419		
	(4) 研究所(含 四十學分班)以上	70	13.24	3.70					
整體 壓力	(1) 師專畢業	35	85.37	23.24	組間	720.128	3	240.043	.916
	(2) 一般大學/ 學院畢業	88	80.34	15.10	組內	108966.050	416	261.938	
	(3) 師範院校 (含師大、師院)畢業	227	81.65	15.64	全體	109686.179	419		
	(4) 研究所(含 四十學分班)以上	70	82.90	15.01					

\* $p < .05$

由表4-6可知，在人際互動方面達顯著差異，經事後比較發現，師專畢業之教師其工作壓力大於一般大學／學院畢業與師範院校（含師大、師院）畢業。

(五) 職務

表4-7

不同職務之變異數分析表

層面	擔任職務	N	M	SD	變異數分析			F值	LSD法 事後比較
					來源	SS	df		
工作 負荷	(1) 教務主任	48	29.75	5.03	組間	645.085	8	80.636	2.284* 1>3、 5、7、 8、9  6> 5、7、9
	(2) 訓導主任	25	28.52	7.76	組內	14510.656	411	35.306	
	(3) 總務主任	43	26.91	6.35	全體	15155.740	419		
	(4) 輔導主任	44	28.36	6.20					
	(5) 教務處組長	82	26.79	5.93					
	(6) 訓導處組長	86	28.97	5.36					
	(7) 總務處組長	37	26.57	5.62					
	(8) 輔導室組長	26	26.38	5.78					
	(9) 會計	29	26.00	6.72					
人際 互動	(1) 教務主任	48	22.65	7.02	組間	583.795	8	72.974	2.251* 1>3、 4、5、 6、7、9
	(2) 訓導主任	25	22.32	6.39	組內	13321.453	411	32.412	
	(3) 總務主任	43	19.35	4.46	全體	13905.248	419		

國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究

	(4) 輔導主任	44	19.36	5.77						
	(5) 教務處組長	82	20.48	5.38						
	(6) 訓導處組長	86	20.48	5.86						
	(7) 總務處組長	37	19.49	5.65					2 > 3、	
	(8) 輔導室組長	26	20.15	5.03					4、9	
	(9) 會計	29	18.34	5.08						
專業 知能	(1) 教務主任	48	22.17	5.31	組間	326.590	8	40.824	1.487	
	(2) 訓導主任	25	18.96	6.35	組內	11286.294	411	27.461		
	(3) 總務主任	43	19.88	4.23	全體	11612.883	419			
	(4) 輔導主任	44	21.77	5.97						
	(5) 教務處組長	82	20.09	5.19						
	(6) 訓導處組長	86	20.94	5.31						
	(7) 總務處組長	37	21.03	5.02						
	(8) 輔導室組長	26	19.65	4.32						
	(9) 會計	29	20.66	5.23						
角色 衝突	(1) 教務主任	48	13.42	3.09	組間	161.817	8	20.227	1.483	LSD法 事後比較
	(2) 訓導主任	25	12.44	3.78	組內	5606.362	411	13.641		
	(3) 總務主任	43	12.44	3.45	全體	5768.179	419			
	(4) 輔導主任	44	12.18	3.85						
	(5) 教務處組長	82	13.00	3.72						
	(6) 訓導處組長	86	13.80	3.88						
	(7) 總務處組長	37	13.00	4.06						
	(8) 輔導室組長	26	12.69	3.15						
	(9) 會計	29	14.31	3.94						
整體 壓力	(1) 教務主任	48	87.98	14.91	組間	3451.244	8	431.406	1.669	
	(2) 訓導主任	25	82.24	19.88	組內	106234.934	411	258.479		
	(3) 總務主任	43	78.58	15.10	全體	109686.179	419			
	(4) 輔導主任	44	81.68	17.11						
	(5) 教務處組長	82	80.35	16.12						
	(6) 訓導處組長	86	84.19	16.06						
	(7) 總務處組長	37	80.08	15.62						
	(8) 輔導室組長	26	78.88	13.45						
	(9) 會計	29	79.31	16.76						

\* $p < .05$

由表4-7可知，其工作負荷及人際互動均達顯著水準，經事後比較發現，在「工作負荷」層面上，教務主任其工作壓力大於總務主任、教務處組長、總務處組長、輔導室組長與會計；訓導組長其工作壓力大於教務處組長、總務處組長與會計。在「人際互動」層面上教務主任其工作壓力大於總務主任、輔導主任、教務處組長、訓導處組長、總務處組長與會計；訓導主任其工作壓力大於總務主任、輔導主任與會計。

#### (六) 學校規模

表4-8

不同學校規模之變異數分析表

層面	學校規模	N	M	SD	變異數分析			F值	Scheffé 法事後 比較
					來源	SS	df		
工作 負荷	(1) 12 班以下	144	27.48	5.57	組間	457.115	3	152.372	4.312**  2 > 4
	(2) 13-24 班	115	29.39	5.29	組內	14698.625	416	35.333	
	(3) 25-37 班	64	26.94	4.82	全體	15155.740	419		
	(4) 38 班以上	97	26.76	7.64					
人際 互動	(1) 12 班以下	144	19.74	5.37	組間	435.747	3	145.249	4.486**  2 > 1、3
	(2) 13-24 班	115	21.90	5.69	組內	13469.501	416	32.379	
	(3) 25-37 班	64	19.06	4.17	全體	13905.248	419		
	(4) 38 班以上	97	20.27	6.89					
專業 知能	(1) 12 班以下	144	20.24	4.99	組間	310.920	3	103.640	3.815*  2 > 3
	(2) 13-24 班	115	22.03	5.01	組內	11301.964	416	27.168	
	(3) 25-37 班	64	19.64	4.06	全體	11612.883	419		
	(4) 38 班以上	97	20.43	6.33					
角色 衝突	(1) 12 班以下	144	12.38	3.34	組間	271.237	3	90.412	6.842***  2 > 1、4
	(2) 13-24 班	115	14.37	3.52	組內	5496.942	416	13.214	
	(3) 25-37 班	64	13.02	3.19	全體	5768.179	419		
	(4) 38 班以上	97	12.76	4.38					
整體 壓力	(1) 12 班以下	144	79.83	14.54	組間	5399.635	3	1799.878	7.180***  2 > 1、3、4
	(2) 13-24 班	115	87.68	14.97	組內	104286.543	416	250.689	
	(3) 25-37 班	64	78.66	9.26	全體	109686.179	419		
	(4) 38 班以上	97	80.23	21.19					

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

由表4-8可知，其整體工作壓力各方面均達顯著水準，經事後比較發現，13-24班的教師其整體工作壓力大於其他三種規模，在工作負荷上，13-24班以上的教師其工作

壓力大於38班以上的教師。在人際互動上，13-24班以上的教師其工作壓力大於12班以下與25-37班的教師。在專業知能上，13-24班以上的教師其工作壓力大於25-37班的教師。在角色衝突上，13-24班以上的教師工作壓力大於其他三種規模。

#### (七) 學校地區

表4-9

不同學校地區之t考驗分析表

層面	學校地區	N	M	SD	t值
工作負荷	一般地區	352	27.85	5.98	.712
	偏遠地區	68	27.28	6.21	
人際互動	一般地區	352	20.69	5.73	2.796**
	偏遠地區	68	18.57	5.61	
專業知能	一般地區	352	20.86	5.34	1.524
	偏遠地區	68	19.79	4.79	
角色衝突	一般地區	352	13.09	3.76	-.168
	偏遠地區	68	13.18	3.47	
整體壓力	一般地區	352	82.49	16.49	1.713
	偏遠地區	68	78.82	14.21	

\*\*P<.01

由表4-9可知，在人際互動方面達顯著差異，顯示一般地區的教師之壓力在人際互動上高於偏遠地區的教師。

#### (十) 綜合討論

綜合研究結果分析如下：

##### 1. 性別方面

九年一貫課程實施，時常要舉辦許多相關的活動，男性兼職教師常被校方委以重任，並且又要常常面對許多的應酬，另外，男性兼職教師的工作為主任或組長，為了自我升遷或社會期許，又要身兼家庭經濟重擔，因此比起女性會有較大工作壓力感受，此與蔡孟珍（2001）研究部分相同。

##### 2. 服務年資方面

可能因為資深教師工作經驗豐富，人際關係技巧較為嫻熟，因此所感受到的壓力自然就較資淺教師少，因此資淺教師在九年一貫課程的實施情境中，其工作壓力較大，

此與蔡孟珍（2001）研究相似。

### 3. 兼任行政年資方面

可能因為資淺行政教師由於對工作內容、環境不熟，與同事之間相處、應對較感不易，另外由於九年一貫課程實施，行政工作更加繁雜，因此較資淺教師在「角色衝突」上有較大的壓力感受，此與吳宗立（1996）研究不同，可能是因為研究對象不同所致，吳宗立是針對國中行政人員做探討，而本研究則是針對國小作探究。

### 4. 教育程度方面

九年一貫課程實施中，師專畢業之兼職教師覺得教學方式及課程有極大的變化，又要兼任行政工作，無形中增加許多工作負擔，又目前師專畢業之國小兼職教師已明顯較少，學校主要的行政工作，都由師院（大學）以上教師負責，久而久之，師專畢業之教師覺得無法融入其行政團隊，因此在「人際互動」上，有較大的壓力感受，此與蔡純姿（1998）研究相似。

### 5. 擔任職務方面

九年一貫課程實施，為了課程的需要，學校必須要舉辦一些活動，這些活動都需要級任教師的配合才能順利推展，因此教務及訓導人員在「工作負荷」及「人際互動」上會比擔任其他職務的教師感受到更大的壓力，此與吳宗立（1996）研究部分相符。

### 6. 學校規模方面

可能是中小型學校組長編制較大型學校少，而學生數又較小型學校多，因此中小型規模之學校，在九年一貫課程實施中，同樣的行政工作量，造成此種規模學校之國小兼任行政職務教師有較大的壓力感受，此與黃義良（1999）研究相似。

### 7. 學校地區方面

可能是一般地區學生人數多，師生互動少，而偏遠地區學校教師人數少，彼此接觸機會較多，培養感情容易，當然互助合作的情形自然而然就會產生，在推動九年一貫課程的理念與做法時，彼此都能配合。因此偏遠地區兼職教師在「人際互動」上的壓力感受較小，此與蔡孟珍（2001）的研究結果不相同，可能是因為研究對象不同所致，蔡孟珍是針對國小教師為研究對象，而本研究則是針對國小兼職行政教師來探討。

### 三、國小實施九年一貫課程中不同人口變項兼任行政職務教師調適策略之差異分析

#### (一) 性別

表4-10

不同性別調適策略之t考驗分析表

層面	學校地區	N	M	SD	t 值
理性思考	男性	242	30.43	3.82	-1.120
	女性	178	30.87	4.29	
尋求支持	男性	242	30.02	4.20	-3.074**
	女性	178	31.34	4.53	
問題解決	男性	242	22.55	3.35	-2.135*
	女性	178	23.26	3.48	
情緒調適	男性	242	20.65	3.71	-.351
	女性	178	20.78	3.57	
延宕處理	男性	242	8.44	2.58	.332
	女性	178	8.36	2.45	
整體調適策略	男性	242	112.09	12.69	-2.038*
	女性	178	114.61	12.35	

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

由表4-10可知在整體調適、尋求支持與問題解決策略上均達顯著水準，顯示女性教師採用尋求支持與問題解決的調適策略多於男性教師。

#### (二) 服務年資

表4-11

不同服務年資之變異數分析表

層面	服務年資	N	M	SD	變異數分析			F值	Scheffé法事後比較
					來源	SS	df		
理性思考	(1)5年以下	75	29.39	4.26	組間	180.435	3	60.145	3.787*
	(2)6-10年	101	30.48	3.90	組內	6607.079	416	15.882	
	(3)11-20年	165	30.85	4.23	全體	6787.514	419		
	(4)21年以上	79	31.46	3.22					
尋求支持	(1)5年以下	75	29.97	5.24	組間	43.020	3	14.340	.744
	(2)6-10年	101	30.93	4.12	組內	8015.063	416	19.267	

	(3)11-20年	165	30.56	4.44	全體	8058.083	419		
	(4)21年以上	79	30.77	3.67					
問題解決	(1)5年以下	75	22.05	3.76	組間	85.933	3	28.644	2.470
	(2)6-10年	101	22.70	3.17	組內	4823.617	416	11.595	
	(3)11-20年	165	22.99	3.50	全體	4909.550	419		
	(4)21年以上	79	23.49	3.14					
情緒調適	(1)5年以下	75	19.89	4.01	組間	68.237	3	22.746	1.719
	(2)6-10年	101	21.11	3.29	組內	5505.561	416	13.235	
	(3)11-20年	165	20.82	3.56	全體	5573.798	419		
	(4)21年以上	79	20.70	3.85					
延宕處理	(1)5年以下	75	8.29	2.54	組間	68.684	3	22.895	3.673*
	(2)6-10年	101	9.09	2.55	組內	2592.695	416	6.232	
	(3)11-20年	165	8.27	2.40	全體	2661.379	419		2 > 4
	(4)21年以上	79	7.94	2.59					
整體調適策略	(1)5年以下	75	109.60	13.90	組間	1214.819	3	404.940	2.582
	(2)6-10年	101	114.31	11.70	組內	65248.810	416	156.848	
	(3)11-20年	165	113.50	13.00	全體	66463.629	419		
	(4)21年以上	79	114.35	11.06					

\* $p < .05$

由表4-11可知，在調適策略之理性思考與延宕處理上均達顯著水準，經事後比較發現，採用理性思考的調適策略頻度上，服務21年以上之教師，高於服務5年以下的教師。採用延宕處理的調適策略頻度上，服務6-10年之教師，高於服務21年以上的教師。

### (三) 兼任行政年資

表4-12

不同兼任行政年資之變異數分析表

層面	兼任行政年資	N	M	SD	變異數分析			F值	
					來源	SS	df		MS
理性思考	(1) 未滿3年	156	30.44	4.31	組間	30.206	3	10.069	.578
	(2) 3-5年	94	30.23	4.21	組內	7246.651	416	17.420	
	(3) 6-10年	94	30.85	3.72	全體	7276.857	419		
	(4) 11-20年	76	30.92	4.38					
尋求支持	(1) 未滿3年	156	30.99	4.73	組間	51.117	3	17.039	.885
	(2) 3-5年	94	30.37	4.66	組內	8006.966	416	19.248	
	(3) 6-10年	94	30.55	3.95	全體	8058.083	419		
	(4) 11年以上	76	30.05	3.78					
問題	(1) 未滿3年	156	22.49	3.67	組間	56.351	3	18.784	1.610

國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究

解決	(2) 3-5 年	94	22.65	3.48	組內	4853.199	416	11.666	
	(3) 6-10 年	94	23.31	2.96	全體	4909.550	419		
	(4) 11 年以上	76	23.26	3.32					
	(1) 未滿 3 年	156	20.61	3.88	組間	19.725	3	6.575	.386
情緒 調適	(2) 3-5 年	94	20.53	3.68	組內	7081.215	416	17.022	
	(3) 6-10 年	94	20.70	3.31	全體	7100.940	419		
	(4) 11 年以上	76	21.11	3.55					
	(1) 未滿 3 年	156	8.39	2.62	組間	3.738	3	1.246	.196
延宕 處理	(2) 3-5 年	94	8.54	2.30	組內	2638.110	416	6.342	
	(3) 6-10 年	94	8.34	2.50	全體	2641.848	419		
	(4) 11 年以上	76	8.58	2.59					
	(1) 未滿 3 年	156	113.30	14.08	組間	137.283	3	45.761	.280
整體調 適策略	(2) 3-5 年	94	112.33	13.07	組內	68076.515	416	163.645	
	(3) 6-10 年	94	113.76	10.69	全體	68213.798	419		
	(4) 11 年以上	76	113.92	12.03					

由表4-12可知，在調適策略的運用上並無顯著差異。

(四) 教育程度

表4-13

不同教育程度之變異數分析表

層面	教育程度	N	M	SD	變異數分析				F值
					來源	SS	df	MS	
理性 思考	(1) 師專畢業	35	30.40	4.63	組間	71.900	3	23.967	1.485
	(2) 一般大學學院 畢業	88	30.26	3.91	組內	6715.614	416	16.143	
	(3) 師範院校(含 師大、師院) 畢業	227	30.51	4.01	全體	6787.514	419		
	(4) 研究所(含四 十學分班) 以上	70	31.51	3.86					
尋求 支持	(1) 師專畢業	35	30.97	4.80	組間	33.449	3	11.150	.578
	(2) 一般大學學院 畢業	88	30.26	4.48	組內	8024.634	416	19.290	
	(3) 師範院校(含 師大、師院) 畢業	227	30.77	4.34	全體	8058.083	419		
	(4) 研究所(含四 十學分班) 以上	70	30.19	4.24					
問題	(1) 師專畢業	35	23.17	3.81	組間	34.421	3	11.474	.979

解決	(2) 一般大學學院 畢業	88	22.53	3.31	組內	4875.129	416	11.719	
	(3) 師範院校(含 師大、師院) 畢業	227	22.76	3.40	全體	4909.550	419		
	(4) 研究所(含四 十學分班) 以上	70	23.39	3.43					
	(1) 師專畢業	35	20.40	5.34	組間	11.723	3	3.908	.292
情緒 調適	(2) 一般大學學院 畢業	88	20.50	3.46	組內	5562.075	416	13.370	
	(3) 師範院校(含 師大、師院) 畢業	227	20.85	3.50	全體	5573.798	419		
	(4) 研究所(含四 十學分班) 以上	70	20.64	3.36					
	(1) 師專畢業	35	7.83	2.91	組間	20.421	3	6.807	1.072
延宕 處理	(2) 一般大學學院 畢業	88	8.72	2.32	組內	2640.958	416	6.348	
	(3) 師範院校(含 師大、師院) 畢業	227	8.40	2.56	全體	2661.379	419		
	(4) 研究所(含四 十學分班) 以上	70	8.34	2.42					
	(1) 師專畢業	35	112.77	16.99	組間	135.844	3	45.281	.284
整體調 適策略	(2) 一般大學學院 畢業	88	112.27	13.01	組內	66327.78 4	416	159.442	
	(3) 師範院校(含 師大、師院) 畢業	227	113.28	12.00	全體	66463.62 9	419		
	(4) 研究所(含四 十學分班) 以上	70	114.07	11.58					

由表4-13可知，在調適策略的運用上並無顯著差異。

#### (五) 不同職務

表4-14

不同職務之變異數分析表

層面	擔任職務	N	M	SD	變異數分析			F值	
					來源	SS	df		MS
理性 思考	(1) 教務主任	48	30.40	5.11	組間	180.154	8	22.519	1.401
	(2) 訓導主任	25	30.04	4.47	組內	6607.361	411	16.076	
	(3) 總務主任	43	31.09	3.19	全體	6787.514	419		

國民小學實施九年一貫課程中兼任行政職務教師工作壓力與調適策略之研究

	(4) 輔導主任	44	30.66	3.66					
	(5) 教務處組長	82	29.85	3.83					
	(6) 訓導處組長	86	30.88	3.61					
	(7) 總務處組長	37	32.11	4.96					
	(8) 輔導室組長	26	31.00	4.02					
	(9) 會計	29	29.79	3.33					
尋求 支持	(1) 教務主任	48	29.75	5.27	組間	205.125	8	25.641	1.342
	(2) 訓導主任	25	29.48	4.80	組內	7852.958	411	19.107	
	(3) 總務主任	43	30.93	3.87	全體	8058.083	419		
	(4) 輔導主任	44	30.43	4.65					
	(5) 教務處組長	82	30.60	4.18					
	(6) 訓導處組長	86	31.20	3.96					
	(7) 總務處組長	37	31.92	4.19					
	(8) 輔導室組長	26	29.62	4.38					
	(9) 會計	29	29.93	4.57					
問題 解決	(1) 教務主任	48	22.50	4.09	組間	128.197	8	16.025	1.377
	(2) 訓導主任	25	22.44	3.74	組內	4781.353	411	11.633	
	(3) 總務主任	43	23.88	2.62	全體	4909.550	419		
	(4) 輔導主任	44	23.50	3.23					
	(5) 教務處組長	82	22.54	3.33					
	(6) 訓導處組長	86	22.98	3.40					
	(7) 總務處組長	37	22.92	3.75					
	(8) 輔導室組長	26	22.92	3.26					
	(9) 會計	29	21.62	3.10					
情緒 調適	(1) 教務主任	48	20.25	4.13	組間	70.389	8	8.799	.657
	(2) 訓導主任	25	20.76	4.28	組內	5503.408	411	13.390	
	(3) 總務主任	43	21.56	3.01	全體	5573.798	419		
	(4) 輔導主任	44	20.34	3.98					
	(5) 教務處組長	82	20.52	3.16					
	(6) 訓導處組長	86	20.74	3.83					
	(7) 總務處組長	37	21.32	3.57					
	(8) 輔導室組長	26	20.73	3.69					
	(9) 會計	29	20.24	3.50					
延宕 處理	(1) 教務主任	48	8.29	2.45	組間	16.262	8	2.033	.316
	(2) 訓導主任	25	8.08	2.68	組內	2645.117	411	6.436	
	(3) 總務主任	43	8.58	2.57	全體	2661.379	419		
	(4) 輔導主任	44	8.48	2.87					
	(5) 教務處組長	82	8.52	2.36					
	(6) 訓導處組長	86	8.52	2.76					
	(7) 總務處組長	37	8.54	2.48					
	(8) 輔導室組長	26	7.96	2.01					

	(9) 會計	29	8.07	2.23					
整體調 適策略	(1) 教務主任	48	111.19	16.23	組間	1779.156	8	222.394	1.413
	(2) 訓導主任	25	110.80	15.61	組內	64684.473	411	157.383	
	(3) 總務主任	43	116.05	9.84	全體	66463.629	419		
	(4) 輔導主任	44	113.41	12.21					
	(5) 教務處組長	82	112.04	11.93					
	(6) 訓導處組長	86	114.33	11.58					
	(7) 總務處組長	37	116.81	13.19					
	(8) 輔導室組長	26	112.23	10.95					
	(9) 會計	29	109.66	11.66					

由表4-14可知在調適策略的運用上並無顯著差異。

(六) 學校規模

表4-15

不同學校規模之變異數分析表

層面	年齡	N	M	SD	變異數分析			F值	
					來源	SS	df		MS
理性 思考	(1) 12 班以下	144	30.39	4.09	組間	19.472	3	6.491	.399
	(2) 13-24 班	115	30.58	3.79	組內	6768.042	416	16.269	
	(3) 25-37 班	64	31.03	4.19	全體	6787.514	419		
	(4) 38 班以上	97	30.71	4.13					
尋求 支持	(1) 12 班以下	144	30.58	4.36	組間	28.644	3	9.548	.495
	(2) 13-24 班	115	30.42	4.49	組內	8029.439	416	19.302	
	(3) 25-37 班	64	30.23	4.17	全體	8058.083	419		
	(4) 38 班以上	97	31.01	4.47					
問題 解決	(1) 12 班以下	144	22.72	3.27	組間	26.844	3	8.948	.762
	(2) 13-24 班	115	22.68	3.54	組內	4882.706	416	11.737	
	(3) 25-37 班	64	22.75	3.66	全體	4909.550	419		
	(4) 38 班以上	97	23.31	3.34					
情緒 調適	(1) 12 班以下	144	20.58	3.86	組間	3.892	3	1.297	.097
	(2) 13-24 班	115	20.70	3.79	組內	5569.906	416	13.389	
	(3) 25-37 班	64	20.78	2.81	全體	5573.798	419		
	(4) 38 班以上	97	20.82	3.69					
延宕 處理	(1) 12 班以下	144	8.37	2.45	組間	26.784	3	8.928	1.410
	(2) 13-24 班	115	8.79	2.55	組內	2634.595	416	6.333	
	(3) 25-37 班	64	8.11	2.25	全體	2661.379	419		
	(4) 38 班以上	97	8.21	2.73					

整體調 適策略	(1) 12 班以下	144	112.65	13.24	組間	121.103	3	40.368	.253
	(2) 13-24 班	115	113.17	12.67	組內	66342.526	416	159.477	
	(3) 25-37 班	64	112.91	11.15	全體	66463.629	419		
	(4) 38 班以上	97	114.06	12.57					

由表4-15可知，在調適策略的運用上並無顯著差異。

#### (七) 學校地區

表4-16

#### 不同學校地區之t考驗分析表

層面	學校地區	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i> 值
理性思考	一般地區	352	30.75	4.01	1.608
	偏遠地區	68	29.90	4.03	
尋求支持	一般地區	352	30.86	4.29	2.978*
	偏遠地區	68	29.15	4.62	
問題解決	一般地區	352	22.99	3.35	1.855
	偏遠地區	68	22.15	3.72	
情緒調適	一般地區	352	20.70	3.67	-.045
	偏遠地區	68	20.72	3.55	
延宕處理	一般地區	352	8.39	2.46	-.279
	偏遠地區	68	8.49	2.84	
整體調適策 略	一般地區	352	113.69	12.65	1.981*
	偏遠地區	68	110.40	11.99	

\* $p < .05$

由表4-16可知，不同學校地區的國小兼任行政職務教師，整體調適與尋求支持策略上均達顯著水準。一般學校教師平均數高於偏遠學校教師，顯示一般學校教師面臨工作壓力較常採用調適策略，並且較常採用「尋求支持」的策略來調適。

#### (十) 綜合討論

綜合研究結果分析如下：

##### 1. 在性別方面

可能是女性教師在面對工作壓力時，較常運用聽取他人意見、看法，以「尋求支持」來解決問題，因此面臨九年一貫情境所產生的壓力上，使用調適策略的頻度會高於男性，此與吳明順（2002）研究相似。

2. 在服務年資方面

可能是「21年以上」這個階層的教師有純熟豐富的行政工作經驗，面對九年一貫課程所衍生的壓力時，可以較為理性的思考與判斷問題，並加以解決，因此年資較深之教師採用「理性思考」之調適策略的頻度較年資淺為高。服務「6-10年」的國小兼任行政職務教師採用「延宕處理」的調適策略高於服務「21年以上」。可能因為這個年齡層的教師，正值養兒育女、成家立業的階段，家庭、學校無法同時兼顧，因此會較常採用「延宕處理」的調適策略，此與蔡純姿（1998）研究不同，可能是因為研究對象不同所致（蔡純姿研究對象為國小教師）。

3. 在學校地區方面

可能是因為一般地區學校師生人數較偏遠地區多，行政工作也較為複雜，因此面對九年一貫課程的壓力時，會較常採用「尋求支持」的調適策略，與林純文（1996）研究不同，可能是因為研究對象不同所致（林純文研究對象為國中教師）。

4. 在兼任行政年資、教育程度、擔任職務與學校規模方面

可能是教師面臨九年一貫課程實施所產生的壓力或問題時，都認為同樣還是要去解決，所以採取的調適策略沒有很大的差別。

**四、國小實施九年一貫課程中不同工作壓力兼任行政職務教師調適策略之差異分析**

將受試者在工作壓力量表上之得分，以總分上、下27%為分界點，將國小兼任行政職務教師工作壓力得分結果分為低壓力、中壓力與高壓力三組，再分別以上述三種不同壓力組為自變項，以國小兼任行政職務教師之整體壓力調適策略及其五個調適策略層面：理性思考、尋求支持、問題解決、情緒調適、延宕處理為依變項，進行單因子變異數分析。

表4-17

**不同工作壓力其調適策略之變異數分析表**

層面	變異來源	N	M	SD	變異數分析			F值	Scheffé 法事後比較	LSD 法事後比較
					來源	SS	df			
理性思考	(1)低壓組	119	30.29	4.33	組間	21.474	2	10.737	.662	
	(2)中壓組	184	30.66	3.98	組內	6766.040	417	16.226		

	(3)高壓組	117	30.88	3.78	全體	6787.514	419		
尋求支持	(1)低壓組	119	30.14	4.14	組間	131.756	2	65.878	3.466*
	(2)中壓組	184	30.30	4.49	組內	7926.328	417	19.008	
	(3)高壓組	117	31.48	4.37	全體	8058.083	419		
問題解決	(1)低壓組	119	22.99	3.40	組間	34.346	2	17.173	1.469
	(2)中壓組	184	22.54	3.31	組內	4875.204	417	11.691	
	(3)高壓組	117	23.20	3.61	全體	4909.550	419		
情緒調適	(1)低壓組	119	20.54	3.70	組間	9.434	2	4.717	.353
	(2)中壓組	184	20.87	3.15	組內	5564.364	417	13.344	
	(3)高壓組	117	20.61	4.29	全體	5573.798	419		
延宕處理	(1)低壓組	119	7.54	2.34	組間	125.625	2	62.813	10.329***
	(2)中壓組	184	8.73	2.32	組內	2535.753	417	6.081	
	(3)高壓組	117	8.78	2.80	全體	2661.379	419		
整體調適策略	(1)低壓組	119	111.50	12.75	組間	701.060	2	350.530	2.223
	(2)中壓組	184	113.10	11.92	組內	65762.568	417	157.704	
	(3)高壓組	117	114.94	13.32	全體	66463.629	419		

\*p<.05    \*\*\*p<.001

由表4-17可知，在「尋求支持」層面上，高壓力組之國小兼職教師，調適策略採用頻度高於中、低壓力組；而在「延宕處理」層面上，高、中壓力組的國小兼任行政職務教師，調適策略採用頻度高於低壓力組。與邱義烜（2002）的研究相似。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

#### （一）工作壓力及調適策略現況分析

1. 整體工作壓力感受屬於中等以上程度。
2. 在工作壓力方面，以「工作負荷」的壓力感受最大，其次依序為「角色衝突」、「專業知能」、「人際互動」。
3. 在壓力調適策略方面，最常使用「理性思考」，其次依序為「尋求支持」、「問題解決」、「情緒調適」、「延宕處理」。

## (二) 工作壓力之差異分析

1. 男性在「整體工作壓力」、「工作負荷」及「人際互動」方面，壓力均高於女性教師。
2. 服務年資較淺在「整體工作壓力」、「人際互動」及「角色衝突」方面的壓力，高於年資較深的教師。
3. 兼任行政年資較淺在「角色衝突」方面的壓力，高於年資較深的教師。
4. 師專畢業在「人際互動」方面高於一般大學/學院及師範院校（含師大、師院）畢業的教師。
5. 在「工作負荷」層面上，教務主任其工作壓力大於總務主任、教務處組長、總務處組長、輔導室組長與會計；訓導組長其工作壓力高於教務處組長、總務處組長與會計。在「人際互動」層面上，教務主任其工作壓力大於總務主任、輔導主任、教務處組長、訓導處組長、總務處組長與會計；訓導主任其工作壓力高於總務主任、輔導主任與會計。
6. 服務於學校規模13-24班的兼職教師，在整體工作壓力及四個構面的壓力大於12班以下、25至37班及38班以上。
7. 服務於一般地區的兼職教師，在「人際互動」方面的壓力，高於服務於偏遠地區。

## (三) 調適策略之差異分析

1. 女性在「整體調適策略」、「尋求支持」及「問題解決」方式的使用頻度高於男性教師。
2. 年紀大的兼職教師採用「理性思考」策略的頻度高於年紀小；年紀小的兼職教師使用「延宕處理」策略的頻度高於年紀大。
3. 服務於一般地區的兼職教師，在「整體調適策略」、「尋求支持」方式的使用頻度高於服務於偏遠地區。

## (四) 不同工作壓力感受其調適策略使用之差異分析

在「整體調適策略」上未達顯著差異，三組的國小兼職教師，採用壓力調適策略頻度，並無顯著差異。就壓力調適策略各層面言，高壓力組之國小兼任行政職務教師在面臨壓力時，採用「尋求支持」調適策略頻度高於中、低壓力組；高、中壓力組在面臨壓力時，採用「延宕處理」調適策略頻度高於低壓力組。

## 二、建議

### (一) 對教育主管單位之建議

#### 1. 落實與增加行政編制

由本研究之結果可知，13-24班規模之學校兼職教師，各層面之壓力皆大於其他規模之學校。推究其原因，應是彰化縣中小型學校之員額編制明顯少於大型學校，又規定每一學校皆要設置輔導主任，使得大部分中小型學校都沒有幹事及專任主計之編制，造成每一位教師將負責更多的行政工作。因此建請教育當局不但要落實，還要再增加適當之行政編制，將事務性工作交由專人處理，如此才能真正提高行政效率及教學品質，降低工作壓力。

#### 2. 提供進修管道，充實專業知能

由本研究發現，師專畢業兼職教師之壓力感受大於一般大學及師院畢業教師，因此面對時勢潮流的衝擊，教育當局應提供教師研習機會，定期舉辦有關各種理論與實務的課程，藉由進修活動，增進互動成長與經驗交流，提昇專業知能，以充分瞭解九年一貫課程精神，並在觀念與實務上，作適切之調整，如此才能真正減輕工作壓力所帶來的負擔。

#### 3. 簡化公文及成果呈報，降低工作負荷

九年一貫課程自實施以來，各校舉辦許多活動，相對地，教育當局常會要求要呈報相當的成果。本研究結果也顯示，工作負荷是最主要的工作壓力來源。根據研究者之實務經驗，過多的公文及成果呈報，常造成兼職教師不小的工作負擔與困擾，因此教育當局應該要考量其實際情形，將例行性事務制度化，減少不必要公文往返，簡化成果呈報，以減輕工作壓力。

#### 4. 開設壓力調適課程，暢通諮詢管道

本研究結果顯示，九年一貫課程實施中的工作壓力感受在中上之程度，且壓力大者較會使用消極逃避的調適策略。針對教師教學及行政工作上的工作壓力，教育當局應該要開設相關減壓課程、舉辦教師的行政工作研討會定期聯誼及成立專業諮詢機構，藉此讓教師正視壓力問題，彼此分享工作經驗及因應調適之道，並且有諮詢管道來協助初任教師勝任行政工作，教師可以提早認識自己及做好工作準備，壓力預防與調適同時進行，如此才能減輕未來衍生的壓力困擾。

### (一) 對學校及校長之建議

#### 1. 知人善任，適時輪調

本研究發現，九年一貫課程實施中，教務處及訓導處兼任行政職務教師之壓力感受高於其他處室之教師。因此校方在工作事務上的安排，應以個人的專長及個人特質為行政工作安排的考量，並提供相關行政工作之性質及內容，才能發揮最大的效益，且能讓教師樂在其中，發揮所長，減輕教師之工作負荷，增進教師的工作滿足感。另外相關文獻亦指出，個體一旦長期累積工作壓力，會導致職業倦怠感，甚至影響身心健康；即便是壓力感受較輕，時間一久，也會對工作態度顯出不夠積極與漠視。因此，校方應考慮行政工作採任期輪調制，適時調整工作職務，以減少壓力產生，提高行政效率。

## 2. 營造學校優質氣氛，建立溝通管道

本研究發現，九年一貫課程實施中，人際互動之間的協調與否是形成工作壓力的主要來源之一。因此學校校長應該要營造學校良好的組織氣氛，使得學校同仁間都能融洽相處；並且要加強學校各處室間之溝通合作，推行行政業務時，也應多徵詢各方意見，才能有助於行政工作的聯繫與協調。如此兼任行政職務教師在推行相關行政工作時，才沒有人際之間的阻礙，整個校務工作也才能順利推展。

## 3. 設立休閒中心，聯絡彼此情誼

本研究發現，九年一貫課程實施中，資淺兼任行政職務教師在「角色衝突」層面上，有明顯的壓力感受，且面臨壓力時，也較會採取「延宕處理」之調適策略。針對此一現象，學校應設置教師休閒中心，提供各項休閒及減壓的設施，讓教師們在學校能有適當的減壓場所，能夠彼此分享工作上的心得及壓力，聯絡之間的情感，以放鬆心情，調適情緒，藉此降低工作壓力感受。

## 4. 避免承接非必要的活動，減輕教師工作負荷

九年一貫課程實施以來，許多活動接踵而至，有些是因應課程需要而辦理，然而有些卻是非必要性的活動。本研究結果顯示，工作負荷過重及學校承辦活動太多，致使常要利用下班時間去做應酬等情事，與家人相處時間相對縮短，是學校兼任行政職務教師感到壓力及困擾之處。因此建請學校校長應該依照學校特性及規模，安排適當的活動，讓教師有較多屬於自己的時間，好好規劃生活，避免教師產生更大的工作負擔。

### （三）對兼任行政職務教師之建議

#### 1. 做好人生規劃，擬定成長目標

由本研究發現在「工作負荷」上壓力感受最高，所以兼職教師應體認到行政工作的本質，原在支援教學、服務師生。因此，應全力配合教師之教學，適時給予學生協

助，並確實尊重師生合理意見，使師生有個完善的教學環境。故應為自己訂定成長的目標，確立生活的方向；配合現行的教育政策，探討自己的個性、能力及能力上的限制，選擇適任的行政工作，按部就班地努力，以獲得自我更高的成就。

## 2. 充實自我能力，建立專業形象

本研究發現，壓力感受越高越常採取「延宕處理」層面的調適策略。面對九年一貫課程所帶來的衝擊，應多採用較為正向的調適策略，並時時自我充實，參加相關的研習，將理論與實務結合，藉此提昇自我的專業知能。並且多多參加進修，增進工作能力的培養，建立自我的信心及專業形象，如此才能減輕工作壓力感受。

## 3. 建立良好人際關係，尋求社會支持

由本研究發現，不同人口變項之兼職教師皆有「人際互動」層面之壓力感受；另外壓力感受越高，則越常採取「尋求支持」之調適策略。當個體面對壓力情境的時候，適時的協助支持是很需要的。故平日應與上司、學校同仁、親友、家長或學生坦誠交談，共同解決問題，使他人或組織達成共同瞭解的雙向心理歷程，以建立順暢的溝通管道，此外平日更應培養良好人際關係，並且建立民主領導方式，彼此之間有了深厚和融洽的情感基礎，別人自然樂意協助，心理上自然會產生安全感，進而降低其工作壓力感受，減輕工作負荷。

## 4. 重視自我調適，化壓力為助力

良好的情緒管理有助於個體的身心健康，個人應了解自己在各方面的能力以及面對挫折的容忍力，適時的表達自己的感受，對現實的問題作主動的探索，調整自己的步調。本研究發現，在「情緒調適」上，不同人口變項均無明顯差異，顯示大部分教師鮮少調整自我情緒來調適工作壓力。其實整個教育環境，教師本身是很難去做改變的，因此內在的情緒調整與自我認知就顯得相當重要。教師本身如果能在自我認知上隨時作調整，勇於面對各種挑戰，並且靈活運用各種調適策略，這樣方能將壓力化為助力。

### （四）對未來研究者之建議

#### 1. 研究對象

本研究對象僅限於彰化縣的國小兼職教師，因此，研究結果的推論自有其限制。故未來如能涵蓋其他對象的觀感及意見，相信研究結果將更具推論性。

#### 2. 研究方法

本研究以量化研究為主，今後可再輔以質性研究，以其深入了解，擴大研究範圍。

#### 3. 研究變項

有關工作壓力與調適策略的相關因素頗多，如人格特質、組織氣氛、校長領導等，都值得深入探討。

## 參考文獻

### 中文部份

- 吳宗立（1996）。國民中學行政人員工作壓力與因應策略之研究。《國教學報》，8，99-131。
- 吳金香（2000）。《學校組織行為與管理》。台北：五南。
- 吳明順（2002）。《國民中學主任工作壓力與因應策略之研究》。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化。
- 周元璋（2003）。《彰化縣國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應壓力之研究》。未出版之碩士論文，國立台中師範學院國民教育研究所，台中。
- 林純文（1996）。《國民中學組織氣候、教師工作壓力及其因應方式之研究》。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院國民教育研究所，屏東。
- 邱義烜（2002）。《國民小學教師知覺九年一貫課程實施工作壓力與因應策略之研究》。未出版之碩士論文，國立台中師範學院國民教育研究所，台中。
- 教育部（1998）。《國民教育階段九年一貫課程總綱綱要》。台北：教育部。
- 陳伯璋（1999）。九年一貫新課程綱要修訂的背景及內涵。《教育研究資訊》，7（1），1-13。
- 黃義良（1999）。《國小兼任行政工作教師的工作壓力與調適方式之研究》。未出版之碩士論文，國立屏東師範學院國民教育研究所，屏東。
- 葉龍源（1998）。《國民小學主任工作壓力與因應方式之研究》。未出版之碩士論文，國立台中師範學院國民教育研究所，台中。
- 歐用生（1999）。從「課程統整」的概念評九年一貫課程。《教育研究資訊》，7（1），22-32。
- 蔡孟珍（2001）。《國民小學教師參與試辦九年一貫課程之工作壓力因應策略研究》。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學工業科技教育系，高雄。
- 蔡純姿（1998）。《國民小學教師覺知教育改革之工作壓力及其因應策略研究》。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學輔導研究所，高雄。
- 鄭博真（2001）。《課程與教學革新》。高雄：復文。

- 鄧柑謀（1991）。國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育研究所，高雄。
- 謝璧甄（1999）。大學生資訊流動與災後調適策略關係之研究－以國立暨南國際大學為例。未出版之碩士論文，國立台灣大學農業推廣學研究所，台北。

## 外文部份

- Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology, 15*(4), 473-489.
- Hipps, E. S. & Halpin, G. (1991). *Job stress ,stress related to performance-based accreditation, focus of control , age, and gender as related to job satisfaction and burnout in teachers and principals.* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 341673)
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work a managerial perspective.* New York: Scott Foresman.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal Educational Psychology, 48*(2), 159-167.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping.* New York: Springer Publishing Company.
- Moracco, J., & McFadden, H. (1984). Comparison of perceived occupational stress between teachers who are contented and discontented in their career choice. *British Journal of Educational Research, 54*(1), 84-92.
- Selye, H. (1956). *The stress of life.* New york: McGraw-Hill.

文稿收件：2005 年 11 月 26 日

文稿修改：2006 年 02 月 23 日

接受刊登：2006 年 06 月 13 日

# **A Study of Job Stress and Stress Adjustment Strategies for Elementary Teachers Holding Administrative Positions in the 1-9 Integrated Curriculum Implementation**

**Wen-Chang Hong**

**General affair director,  
Wangong elementary school in Changhua county**

## **Abstract**

Survey research was conducted for this study. The subjects were 560 teachers concurrently holding administrative posts randomly drawn from public elementary schools in Changhua County. 420 acceptable questionnaires were collected and the acceptance rate was 75%. The conclusions of this study are as follows:

1. Job stress experienced by participants is above average; “job burden” was ranked the highest.
2. The frequency of using stress adjustment strategies is between “sometimes” and “frequent”; the strategy of “rational thinking” is used the most frequently.
3. “Gender,” “Service duration” and “School size” affect differences in levels of job stress.
4. “Gender” and “School location” affect differences in the use of stress adjustment strategies.
5. High-stress group uses the strategy of “searching for assistance” more frequently than middle-stress and low-stress groups. High-stress group and middle-stress group use the strategy of “procrastination” more frequently than low-stress group.

**Key words: Nine-Year Integrated Curriculum Implementation, Elementary Teachers Concurrently Holding Administrative Posts, Job Stress, Adjustment Strategies.**

