國民教育研究學報：第 6 期 269～298 頁
民 89 年，國立嘉義大學國民教育研究所

國中小初任教師工作壓力與調適取向之研究

黃義良

台南縣新光國小

中文摘要

本研究的目的旨在了解國中小學初任教師的工作壓力、個人採用調適壓力以及期望學校提供調適方式的現況、關聯性與解釋力分析，並調查兼任行政教師採用調適方式的類別與頻率。

本研究採問卷調查法。以立意取樣方式，抽取屏東師院與高雄師大畢業的初任教師共 702 位。

研究發現：

1、國中小初任教師的工作壓力感受，屬於中等以上程度。
2、初任教師的個人調適策略與期望學校提供調適需求，皆達理論平均數之上。
3、「12 班以下、市區、一般大學、導師兼行政職務」的初任教師壓力感受量最大。
4、「女性、國小、12 班以下、導師兼行政職務」的初任教師對於期望學校提供調適的需求最大。
5、初任教師的工作壓力與期望學校調適方式有正相關。
6、個人調適方式與期望學校調適方式有正相關。

關鍵詞：初任教師；調適；壓力

壹、緒論

一、研究動機

每年的六月鳳凰花開，一批批的師大、師院以及擁有教育學分的結業生，揮別學子生涯，走入國中、小校園，經過一年的教學實習之後，成爲教育團體的初任教師（novice teacher），也正式成爲國民教育界的生力軍，擔任教育英才的樹人重任。

我國的中小學校務編制中，初任教師除了負責實際的教學工作之外，還需分擔學校的行政業務，尤其是國民小學的行政工作，絕大部分均由教師兼任，需要協助教務、訓導、總務、輔導等工作的推展。初任教師除了擔任教學工作之外，許多學校的行政業務與活動也必須負責推動、執行。初任教師首次踏入校門，正處於學生轉型成爲教師的過程，無論是對於學校的實務運作或是班級的經營，一切都顯得陌生，如同其他行業的生手，工作的同時也是學習的另一階段。在校園中，初任教師必須面對校長與主任的領導，又得兼顧來自學校同仁、學生和家長等的不同期望需求，初任教師在面對嶄新的工作環境以及眼前許多未知的挑戰時，內心更易產生不爲人知的壓力感受。

壓力，是現代人的一個普遍性話題；生活中無不充滿了壓力，工作就是重要的壓力來源之一。以教育工作爲例，1970 年代中期之後，國外的教師工作壓力（teacher stress）研究如雨後春筍般地大量出現，所得到的結果均認爲教師職業具有相當的壓力感受（Kyriacou, 1987；Robbins & Tanck,1978）。根據 Dunham (1976)在英國研究 658 位中小學教師，結果指出，有越來越多的教師正經驗到工作壓力，而且有許多教師感受到嚴重的工作壓力；Kyriacou & Sutcliffe (1978)研究英國綜合中學教師，獲得的結論是大約有五分之一到三分之一的教師經驗到很大的職業壓力；另外，瑞典的一份研究中發現白領職業群體中，教師是最暴露於壓力下的行業。

至於國內的相關研究也都發現教師知覺其工作壓力的程度爲中等到相當大的程度(鄧柑謀，民 80；謝琇玲，民 79；蔡璧煌，民 78)，由上述的研究顯示：教師目前爲工作壓力較高的職業之一，擔任教職而感受壓力則是一個普遍存在的事實。

國民中、小學的初任教師，除了負擔教學及學生行爲的輔導工作外，更要負擔起學校部分的行政工作，平時更要克服學生觀念改變、校園暴力的升高與家長的干預等層出不窮的狀況，及其所帶來的負面激盪。再加上

來自社會大眾、學生家長的期望、主管教育行政機構的種種規定和要求，其工作壓力顯然不下於教學資深的教師（周立勳，民 75；陳姚真，民 77），因此教育當局和學校機關更應重視此一課題的研究。

其實，教師在教學工作與處理行政業務時所感受的壓力，不僅關係到教育品質的提昇，也對教師教育專業成長產生影響。一般而言，若是教師工作上所承受的壓力無法有效的調適，將影響工作表現於身心健康，甚至形成職業倦怠（吳宗立，民 85）。爲了使初任教師能紓解工作上的壓力，調整步伐與精神，整裝蓄勢待發，發揮最大的工作效率，此時，初任教師的壓力與調適策略之研究，就具有相當重要的價值。

爲此，有必要更進一步了解初任教師的壓力來源，以便探討克服壓力所需的調適技巧，達成提昇工作效能、減緩工作壓力的效果。因此教育行政機關如何發揮功能，協助初任教師減輕工作壓力，抒解心理倦怠，經由軟、硬體的協助，做好壓力的調適工作，就成爲本研究重要的動機之一。

綜觀現行的研究，僅是了解初任教師的壓力感受是不夠的。事實上，既有的研究結果對於教師的幫助有限，除非找出可能影響教師身心健康，減低工作品質的因素，並協助教師發展調適技巧以應付工作壓力，如此才能在調適工作壓力方面，產生實質的幫助。所以本研究也將了解國中、小初任教師個人調適的採用的策略、心理需求，以及期望經由學校提供協助調適壓力的方式爲何。

二、研究目的

本研究主要在於探討國中小初任教師，在學校工作上的壓力來源，並探討其調適之道。

基於前述之研究動機，本研究之研究目的有六點：

1、 了解國中小初任教師在工作上的壓力感受量。

2、 了解國中小初任教師的背景變項與工作壓力之相關性。

3、 探討國中小初任教師不同的背景變項，是否面臨不同的壓力層面。

4、 了解國中小初任教師面對壓力時，其本身採用的調適之道。

5、 了解國中小初任教師面對壓力時，期望學校單位能夠提供的調適策略。

6、 了解國中小初任教師對於目前工作壓力問題的看法及意見。

三、名詞界定

本研究涉及一些重要名詞，須予以解釋並以界定。

（一）國民中小學

係以公立國民中學與小學爲範圍，不包含私立學校及實驗性質的國民中小學。

（二）初任教師

係指各公立國民中小學中經過實習階段，首次受聘任教的教師而言，不包含常、短期代課教師、職員等。

（三）教師工作壓力

本研究將「教師工作壓力」一詞陳述爲：「教師對於自身週遭的工作環境改變或要求，知覺到具有威脅性、壓迫性，經由個人特質與心理爲中介歷程後，內心所產生消極性與負面的情感，此種反應，即爲教師工作壓力。」。本研究係指研究問卷第一部份之得分。所得分數越高，表示感受壓力越大，工作壓力則分爲四個層面：1、人際關係 2、學生行爲 3、工作負荷 4、時間壓力。

（四）調適

本來是皮亞傑認知發展論中的一個名詞，依其說法：調適乃是在既有之基模不能同化新知識時，個體爲了符合環境的要求，主動修改其基模，使認知結構改變與擴大的心理歷程(張春興，民 84)。

本研究中定義爲：「個體爲了符合目前環境的壓力要求，主動修改其心理認知或變遷其具體行爲，藉使其壓力結構得以產生質的改變與量的消減之心理歷程。」

（五）壓力調適方式

指教師遇到壓力情境時，個人及學校方面，爲教師所做的紓緩情緒和減輕壓力的過程與採行之策略。本研究係指研究問卷中第二部分的得分。其中包含個人調適方式與學校調適功能兩方面。

<u>1、個人自我調適方面</u>：

（1） 問題解決：針對壓力情境直接採取解決的行動，並盡力完成。

（2） 尋求協助：向專家及有相同經驗的人員晤談，以尋求問題解決的協助；或者是與親友晤談藉以獲得精神上的支持。
（3） 情緒調適：指經由一些方式來控制自己的情緒，暫時脫離煩惱與苦悶的情境。
（4） 情緒宣洩：將感受訴諸情緒，直接表達，如對他人發脾氣或採取破壞性的行爲。

2、期望學校機關提供調適方面：
（1） 提供聯誼休閒活動
（2） 提供輔導諮商
（3） 提供專業協助
（4） 提供行政支援與福利

（六）學校規模

本研究中有關學校規模之界定，係參考教育部民國七十一年頒布之「國民教育法施行細則」規定，將國民小學學校規模大小，區分爲三種類型：(1)爲十二班以下(2)爲十三班至二十四班(3)爲二十五班以上。

四、研究限制

本研究在於探討國中小初任教師在學校所感受工作壓力之現況及其影響之因素，並進一步探討其調適的方式。研究者試圖力求周延而完整地納入各種可能的因素和內容，但囿於一些外在及現實因素，所以仍有以下的數種限制：

1、本研究限於人力及經費，以屏東師範學院與高雄師範大學的 87 級女性教師以及 85 級男性教師爲取樣對象，因此，研究之外在效度可能因此受到一些限制。
2、本研究的調查工具以問卷調查爲主，將國中小初任教師限定於學校交辦的教學與分攤行政工作所賦予的角色，而其教師個人背景則以性別、國中小學校級別、學校縣市、學校規模、學校地區、教育背景爲範圍。至於其他層面，如：教師的家庭收入多寡、家庭中子女數、子女成年與否、離家遠近、學校氣氛以及交友情況...等則不包含在本研究之中。

貳、文獻探討

基於前一章研究動機與目的的描述，以及研究範圍之說明，本章有關文獻之探討共分三節。第一節爲工作壓力的定義、工作壓力的來源、教師所面臨的工作壓力及產生的影響。第二節說明壓力調適及因應的理論。

一、工作壓力理論探討

（一）工作壓力的定義與來源

「工作壓力」乃是從壓力定義衍生而出，國內研究者曹爾忠（民72）認爲凡因工作有關的因素而引起的壓力，都稱爲工作壓力。因此，它必須具備三個條件，第一，它是外在環境的要求與個人內在的能力與需求交互作用下，產生的差異與不平衡狀態。第二，它已經造成個體身心狀況脫離正常功能而引起主觀不愉快感覺的心理反應。第三，這些工作壓力反應，必須因工作有關的因素而引起（謝琇玲，民79）。

依據上述壓力與工作壓力的本質與定義，學者爲教師工作壓力所下的定義，常見者有以下：

1、教師工作壓力是一種由教師工作角色中施加於教師身上的要求而產生教師負面的情感反應（例如憤怒、焦慮或沮喪），而且可能伴隨致病的生理改變（Kyriacou & Sutcliffe,1978）。
2、教師工作壓力源自於教師的需求，價值觀以及期望與職業的報酬或工作要求以及教師滿足這些需求的能力兩方面之間的差距（Needle,1980）。
3、教師的工作和教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，以及用以維持穩定狀態的因應機轉等方面，引發心理穩定狀態的改變以及生理的變化（Moracco & Mcfadden, 1981）。
4、教師工作壓力可以界定爲：當時教師面對威脅他們的幸福之問題，而且所要解決的問題超過他們的能力所及時，而使教師產生一種不愉快，負面的情緒以及苦惱的經驗（Litt & Turk ,1985）。
5、教師在從事教學工作時，對於潛在的工作情境因素或要求被評估爲威脅或有礙工作表現，而產生負面的情感反應（周立勳，民75）。
6、教師在學校工作中與人事物互動過程中所產生的負面情感。如焦慮、挫折、壓抑...等，即爲教師壓力（蔡璧煌，民78）。

至於教師工作的壓力來源，有以下學者加以研究：劉焜輝（民73）認

爲教師的壓力主要來自四個方面，分別爲學生、學校行政人員、學校環境與教師本身四個方面。林玟玟(民76)歸納教師工作壓力來源爲學生、學校組織、工作負荷、角色人際關係。

張德聰 (民81)研究有關教師壓力與其工作有直接關係的變項後，認爲可能有以下十項：(1) 職業上之要求及工作特性 (2) 社會的期望 (3) 工作負荷量 (4) 缺乏參與感 (5) 工作情境 (6) 角色不明確 (7) 角色衝突 (8) 角色負荷 (9) 人格特質 (10) 人際關係。

根據學者蔡先口 (民74) 的研究，教師的壓力來源主要有以下幾項：(1)學生的不良行爲：這是老師最直接的壓力來源。(2)個人的人際關係。(3)角色期望。(4)工作的負荷：國民中小學教師工作負荷量相當的大，教學時數很多，擔任導師還要管理班上的大小的瑣事。(5) 學校的風氣。(6) 行政的支援不足：無法充分發揮教學的理想。(7) 教師的專業發展。

另外結合多位學者的觀點，認爲「教師的工作負荷量及時間壓力是否有合適調適」也是產生教師壓力情境的重要因素之一 (Kyriacou & Sutcliffe,1978；蔡璧煌，民78)。

林靈宏 (民81) 則將壓力區分爲五種壓力因子：(1) 與工作有關的，(2) 組織中的角色，(3) 事業生涯發展，(4) 組織中的關係，(5) 與外部的介面等五項。此外，個人本身的因素，如人格、過去經驗知覺...等也會影響壓力的產生(如圖1)。

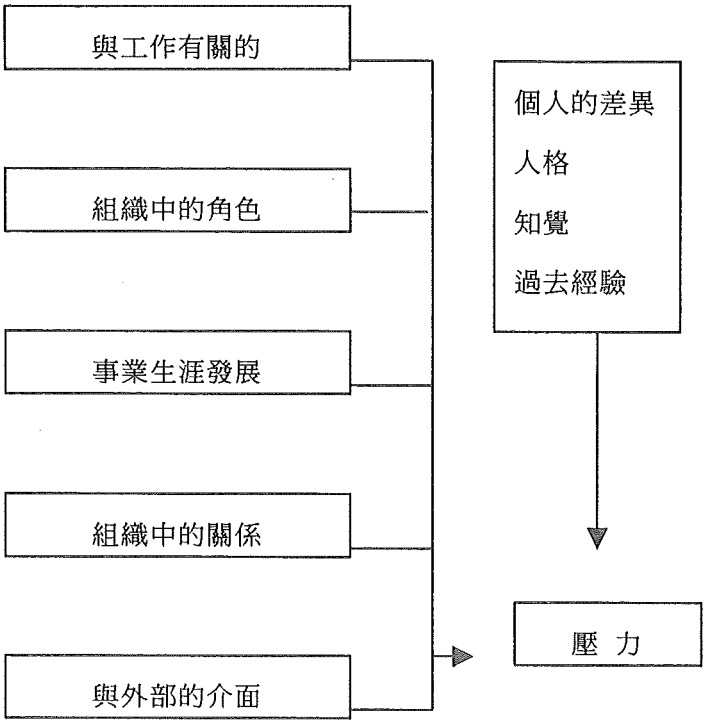

圖 1 工作壓力的來源（林靈宏，民 81，p. 466）

(二)工作壓力理論的探討

1、Ivancevich 和 Matteson 的工作壓力模式

此一模式被一些學者認爲是傳統的工作壓力模式（House,1974），如圖 2 模式包含五種變項：1.是來自社會的壓力源 2.是個人對於壓力的知覺 3.是個人對於壓力所產生的反應，包含生理、情感與行爲的三方面 4.是長期壓力反應下所產生的身心症狀 5.是屬於個人或情境的制約變項。實線表示因果關係，虛線表示各變項間的互動過程。此模式著重在說明「個人知覺」是社會壓力源與壓力導致的結果（症狀）之間的中介歷程。因此個人的認知與特質，就成爲決定壓力產生的重要關鍵了。

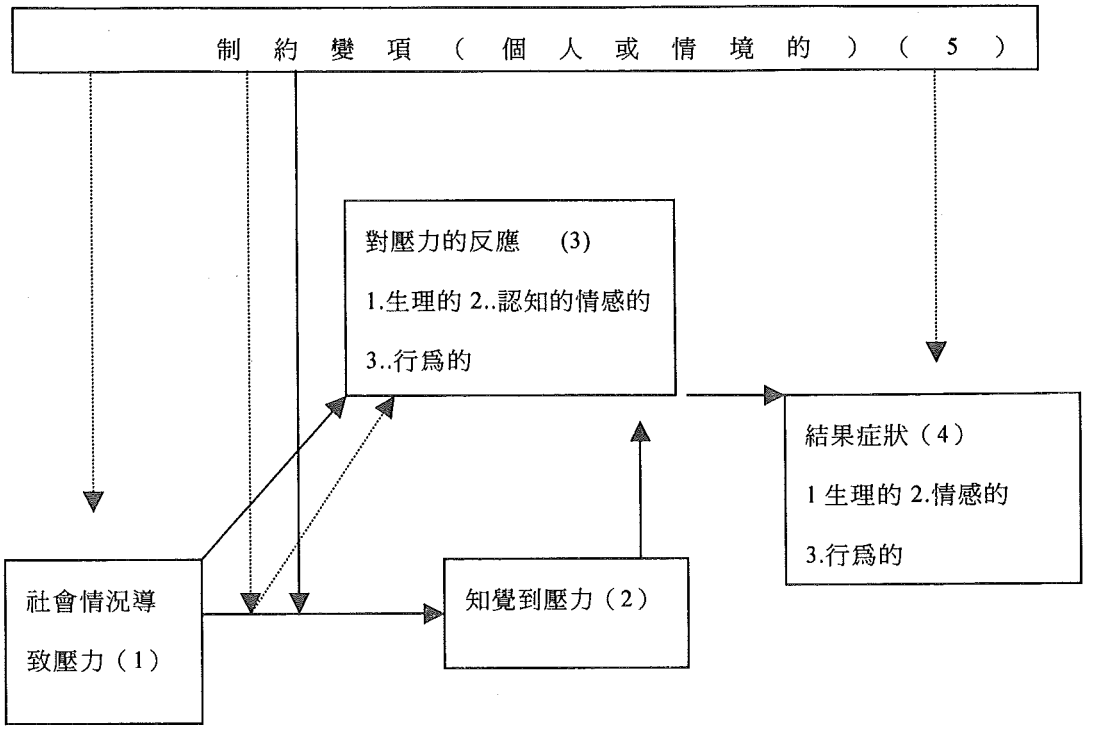

圖 2 Ivancevich & Matteson 工作壓力模式
(資料來源：Ivancevich & Matteson ,1980, p.36)

2、Tellback的教師壓力模式

壓力被許多學者認爲是「人」與「環境」交互作用的結果(王素芸，民81)。學校社會的環境中的特性，可能是教師產生壓力的來源，從而成爲實際的壓力源，進而導致教師的緊張；如果教師本身又是屬於A型性格等易於緊張的特質，經過評估的過程，緊張便會不斷出現，此時壓力就會對於個體發生身心方面的損害。壓力的不良作用產生後，若是無良好的調適，則適應機轉無法發生功能，個體最後將因無法承受壓力，終要退出工作場合，以避免身心的傷害。

在此「教師的特質」扮演重要的中介角色，職業與非職業的壓力源經由評估而成爲壓力的過程中，可以看出個人的心理調適是與減少壓力源一樣重要。

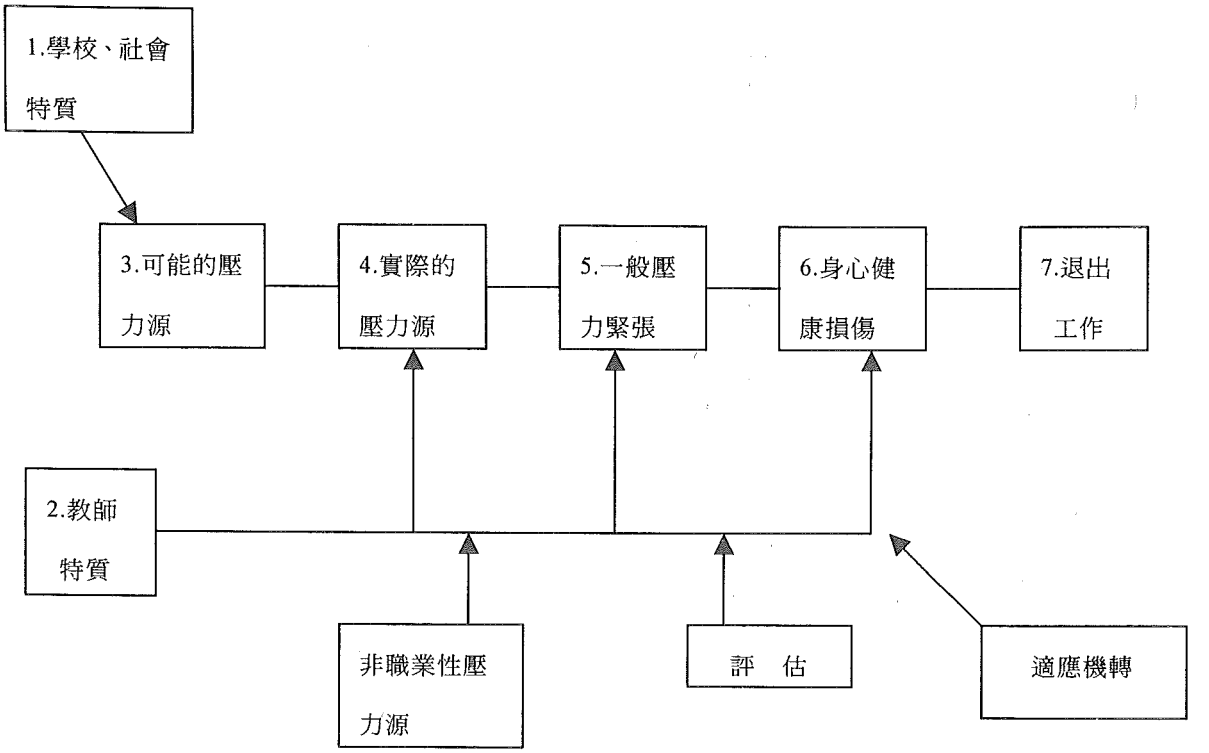

圖3 Tellback(1983)的教師壓力模式
(資料來源：王素芸，民81，p.17)

根據上面的壓力理論的模式，不但可以作爲從事教師工作壓力研究的理論依據，而良好且有系統的架構，更可以提供發展研究調適教師壓力的策略。

二、教師壓力的調適策略

由前述的探討可知，學校教師或因組織因素、或因個人及人際因素面臨了許多工作壓力。工作壓力似乎無可避免，但工作壓力的影響也並非都是負面的，適當的壓力有可能會促使個體提昇工作成績，因此調適就成爲一種維持最佳工作績效的方法。有關壓力的調適策略中，配合本研究之主旨。提出包含Lazarus提出壓力處理模式，MCT的壓力管理方式，以及根據Robbins（1981）及Ivancevich與Matteson在1980年的「個人取向」及「組織取向」兩種調適的策略。前者是指行政工作人員所能採取的壓力調適途徑，後者則爲教育單位（含學校）所採用的壓力調適方式。

(一)Lazarus 壓力處理模式

Lazarus（1966）提出壓力處理的模式（mode of stress and coping），如圖4，這是一個處理壓力頗爲恰當的模式，他認爲壓力的意義：環境中任何外來的事件和內在的需求，可能因爲超乎個人的負荷或能力，以至消耗個人組織系統，或著是社會的適應資源。強調透過理性的認知評價，決定何者爲壓力事件，進而採取適當的方法因應調適，在這種過程中，情緒常被視作壓力反應的導因，而不是最後的結果（馮觀富，民81）。

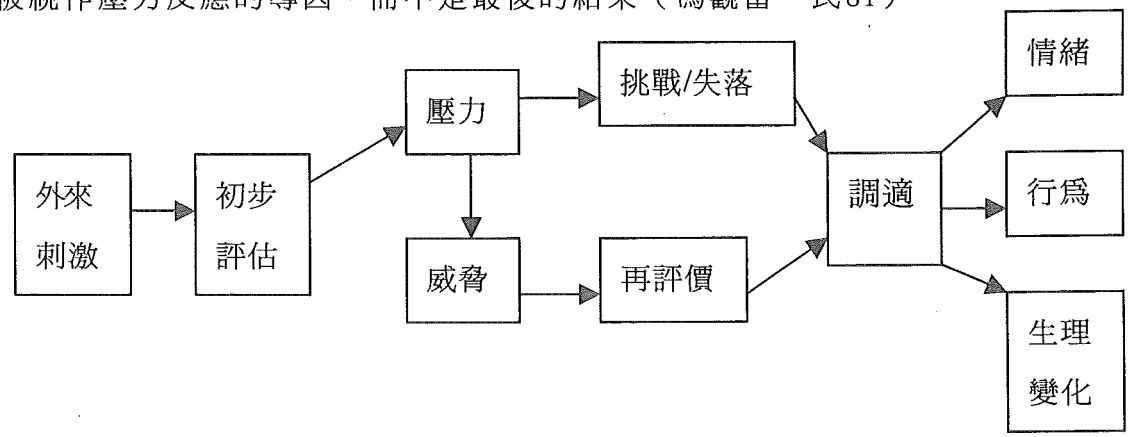

圖4 壓力和調適的過程反應
（University of California San Francis Madical Center，1984）

（二）個人取向的工作壓力調適策略

由於個人取向的工作壓力調適策略較偏向於壓力症狀的調適，故可依壓力症狀的不同，將其分爲生理、認知及行爲的三種調適策略（Hiebert,1988）。

1、首先就生理方面的調適而言，又分爲生活形式的管理（life style management）、放鬆治療（relaxtion therapies）以及醫藥治療（medical therapies）三種。所謂生活形式管理是指個體應有均衡飲食、合宜睡眠、適度運動，避免濫用藥物、吸食刺激物，如：香煙、酒精..等，如果維持良好的生活型態，反而可以減緩壓力（Cotton,1989）。放鬆治療是指採用神經生理學倡導之放鬆技術，避免交感神經的過度運作，而達到放鬆壓力的效果。至於醫藥治療則是注重神經系統治療的技術，又分爲電擊技術和藥物治療二種（Sachar , 1990）。

2、至於認知策略的觀點，張春興、林清山（民 77）認爲壓力的產生

是由於自己所強調的認知評價觀念而來，於是只要經由解說及輔導的方式，從新教育受壓者，藉以改變其對他人、對事務乃至對自己的既定思想與觀念，因而調整其認知結構，就能達到治療的功效。此一策略最常採用治療技術與防止取向兩種方式治療。

治療技術方面 Cotton（1989）認爲可以分爲理情治療法（Ration-Emotive Therapy）、認知治療法（Cognitive Therapy）以及認知行爲治療法（Cognitive Behavior Therapy）三種。所謂防止取向是提倡一般人採用評價、重建、練習的三種步驟，可達到處理壓力的效果（Ivancevich & Matteson,1980）。

3、最後就行爲策略而言，主要是基於行爲論中的學習替代原則。實際的運用，則是以正增強、負增強和消弱的方式讓個體重新學習，以適當的反應替代先前不良的反應（張春興，民 78）。

(三)學校與行政組織取向的調適策略

在組織取向的工作調適方面，旨在減少壓力源。依據組織內壓力源的不同，可將其分爲個人、組織和個人與組織互動三種策略。

首先就個人策略而言，此係指組織協助個人有效因應壓力策略，其實質內容即相當個人取向之工作壓力管理，不過是由組織主動策劃一系列的活動，以幫助員工控制壓力。組織在實施個人策略時，多採壓力管理訓練計劃（SMT）及員工協助計劃（Employee Assistance Programs, EAP）的方式行之。所謂壓力管理訓練計劃，係指安排員工有系統地獲得知識技巧與態度以改進員工因應壓力的知覺與能力（Ivancevich & Matteson, 1980）。

而員工協助計劃，係指在員工壓力在症狀上不明顯時，即協助員工解決問題並獲得專業協助。其重點包括全面的員工健康保險，管理人員支持員工協助計劃及廣泛的身心保健計劃（Wellness Programs）（Ramsey, 1985）。「身心保健計劃」係指組織定期提供各種研習會，以協助員工戒菸、控制飲酒、改善飲食、減肥、放鬆訓練及舉辦各項運動項目，喚醒員工重視運動（Robbins,1982）。

就組織策略而論，主要指塑造組織政策以減少壓力源。方法爲針對組織結構、人力資源系統、文化系統及實體環境四項壓力源來改進。

從改善壓力源的觀點來看，由於人類有其基本的生活形式，同時實體刺激會影響個體的心理及生理喚起水準，故應建立良好的實體環境（亦即工作環境），力求安全舒適。改進的方法有兩種途徑：1.生物學派：改善坐

姿、減少噪音的干擾等（Robbins,1991）；2.人性因素：設計適用人類工作的機械與設備，以減少意外、工作壓力以及心智上的疲勞（Ramsey,1985）。

最後就個人與組織互動的策略而言，這是指透過組織與個人的互動，設計出能符合個人需求的工作酬償與關係。這方面是針對工作要求—工作決策範圍、酬償制度及工作關係等三項壓力設計出改善壓力源之道。工作要求—工作決策範圍的壓力源來看，應將工作重新設計，使員工能擔負更多的職責，較能參與決策工作內容，更有意義，更有自主權...以增加回饋的接受性。從酬償制度來看，酬償須與個人相配合，所以應採取彈性福利制，使組織提供的報償與員工的需求能符合酬償，才有意義。從改進工作關係方面：組織應塑造良好的上司下屬的關係及友善的同事關係、和諧的氛氛，使個體產生歸屬感。

總結上述，雖然工作壓力的調適，可分爲個人取向及組織取向二種，但二者的關係是相輔相成，缺一不可；如此才能達到調適壓力症狀、減輕工作壓力、減少壓力源的目標。

(四)MCT 的壓力管理方式

在於壓力的調適方面，心理學家提出 MCT 的管理方式，也就是由心理管理（Mind Management）、溝通管理（Communication Management）以及時間管理（Time Management）三方面來因應壓力（郭碧吟，民78）。

在心理管理方面，增強自我力量，減少不合理性的自我陳述，學習理性而且合邏輯的思考方式，並發揮內在資源；在溝通管理方面，應該改變自己的人際溝通模式、多結交好朋友，建立支持網；在時間管理方面，應該作好生涯規劃以及長期短期生活規劃，適度安排每日的工作量，做有益身心的休閒活動，獲得充分的運動和休息。由MCT的壓力管理模式可理出面對壓力時所採取的三種調適之道：1.沖淡壓力2.放鬆情緒3.自我檢驗以及管理。

參、研究設計與實施

本研究文獻探討中，分別就壓力理論、教師工作壓力以及壓力調適方式之基本定義與相關研究做一探討，本章將根據研究目的以及相關文獻探討的結果，依序說明本研究的研究設計、研究假設、研究工具、研究對象以及資料處理方法，共五節分述於後。

一、研究設計

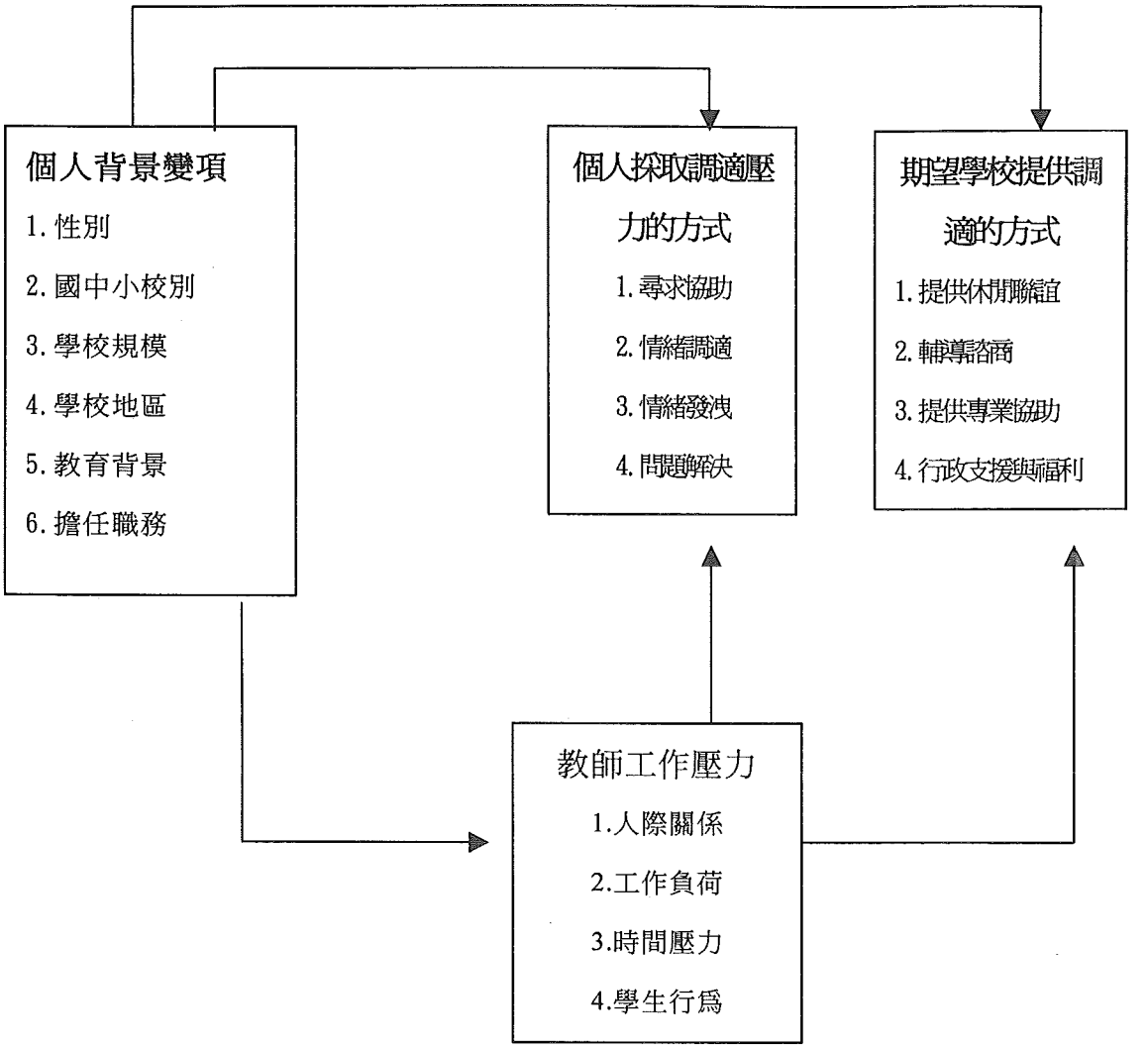

圖 5 本研究架構圖

二、研究假設

依據本研究之目的，研究者提出本研究有待驗證之假設如下：

假設一：國中小初任教師的工作壓力感受與採用調適方式超過量表平均數。

假設二：不同背景變項的國中小初任教師對於工作壓力各層面的感受上有差異。

假設三：不同個人背景變項的國中小初任教師採取個人調適方式有差異。
假設四：不同的個人背景變項的國中小初任教師對於期望學校提供調適的方式有差異。
假設五：國中小初任教師在工作壓力的感受與個人調適方式有相關。
假設六：國中小初任教師在工作壓力的感受與期望學校調適方式有相關。
假設七：以逐步多元回歸探討國中小初任教師工作壓力與個人調適對期望學校提供調適方式具有解釋力。

三、研究對象

本研究的取樣對象，顧及各縣市分發之國中小初任教師的背景調查不易掌握，並考慮男性初任教師大都爲實習後服完兵役的首次任教的情況下，因此以屏東師範學院的 87 級女性教師 157 名以及 85 級男性教師 145 名；與屏東師範學院的 87 年結業的師資班培育教師 114 名（含代課教師初等教育學分班 45 名）；與高雄師範大學的 87 級女性教師 152 名以及 85 級男性教師 134 名爲取樣範圍。共計有小學初任教師 416 名，中學初任教師 286 名，總計有 702 名教師。

本問卷於民國八十八年九月寄出，由受試者利用回郵信封寄回。回收問卷總計 587 份，回收率爲 83.61% ；剔除無效問卷 17 份之後，計有效問卷 570 份，堪用率爲 81.20% ，達到良好的程度。

四、研究工具

本研究所使用之工具爲研究者自編之「國中小初任教師工作感受與調適問卷」，除個人資料填答說明外，主要內容分成三部分，第一部份爲國中小初任教師工作壓力感受問卷，第二部份爲國中小初任教師壓力調適方式問卷，第三部份爲開放式簡答題，由受試者簡單說明其對於現行教學與行政工作上的問題與看法。在問卷的內容方面，則可分爲三部份，如下所述：

(一)個人背景資料

本問卷所包含的填答者基本資料共有六個部分，分別爲教師的性別、國中小校別、學校縣市、學校規模、學校地區、教育背景等，用以了解填答者的屬性資料，以便進一步作爲分析之參考。

1、 性別：分成男、女兩類。
2、 國中小校別：計有國中與國小二種。

3、 學校規模分成：12 班以下、13-24 班、25 班以上學校三類。
4、 學校地區分成市區、一般地區與偏遠地區（包含離島與特偏）。
5、教育背景：分爲師範學院、師範大學、與師資班（含初轉班）三種。
6、擔任職務：分爲純科任教師、科任教師兼行政職務、純級任導師與導師兼行政職務四種。

(二)國中小初任教師工作壓力感受問卷

本問卷主要架構是參考林純文（民 85）之「國民小學教師壓力因應問卷」編製，作爲本問卷之依據，該量表的 α 係數在.66 到.75 之間。預試問卷原有 24 題，經預試後，刪除相關係數低於.30 的題目，成爲正式問卷。正式問卷中包含人際關係 5 題，學生行爲 4 題，工作負荷 5 題，時間壓力 4 題，共計 18 題。

(三)國中小初任教師壓力調適方式問卷

本問卷主要架構是參酌陳貞芳（民 85）「國小教師行政工作角色壓力問卷」的內容改編，並參考黃義良（民 88）之「國民小學兼任行政教師壓力調適問卷」編製而成，部分試題乃經由研究者與初任教師晤談而得，以作爲問卷內容之依據。

1、個人壓力調適方式部分：

預試題目原有 22 題，經預試後，刪除相關係數低於.30 的題目而成爲正式問卷；本量表的 α 係數在.58 到.69 之間。本問卷包含尋求協助 4 題，情緒調適 5 題，情緒發洩 4 題，問題解決 4 題，共計 17 題。

2、期望學校提供調適方式部分：

預試題目原有 25 題，經預試後刪除相關係數低於.30 的題目而成爲正式問卷，本量表的 α 係數在.52 到.72 之間。本部分包含提供休閒聯誼 4 題，輔導諮商 4 題，專業協助 4 題，提供行政支援與福利 5 題，共計 17 題。

五、資料處理

本研究資料處理以 SPSS 8.0 中文版套裝軟體程式進行統計分析，以驗證各假設。本研究統計之顯著水準一律定爲 $\alpha = .05$ 與.01，其分析方式爲：

（一）考驗假設一

以平均數、標準差，分析國中小初任教師教師的工作壓力以及壓力調適之現況。

（二）考驗假設二

以 t 考驗（t test）與單因子變異數分析（one-way ANOVA），探討不同背景的國中小初任教師教師對工作壓力的感受是否有顯著差異。假如達到 α =.05 的顯著水準，再進行 Scheffe 法之事後比較。

（三）考驗假設三

以 t 考驗與單因子變異數分析，探討不同背景的國中小初任教師教師採用個人調適的方式是否有顯著差異。假如達到 α =.05 的顯著水準，再進行 Scheffe 法之事後比較。

（四）考驗假設四

以 t 考驗與單因子變異數分析，探討不同背景的國中小初任教師教師期望學校調適的方式是否有顯著差異。假如達到 α =.05 的顯著水準，再進行 Scheffe 法之事後比較。

（五）考驗假設五

以典型相關（canonical correlation）探討國中小初任教師教師工作壓力四個變項與個人壓力調適方式四個變項之關係。

（六）考驗假設六

以典型相關探討國中小初任教師教師工作壓力四個變項與期望學校調適方式四個變項之關係。

（七）考驗假設七

以逐步多元回歸（Stepwise Multiple Regression），探討國中小初任教師教師工作壓力與個人調適方式對期望學校提供調適方式之解釋力。

肆、研究發現與討論

一、壓力與調適的整體分析方面

1、國中小初任教師整體工作壓力感受，介於中等以上的程度，而所感受到的工作壓力，以「工作負荷」的壓力最大（M=3.29），其次爲「學生行爲」（M=2.89）、「時間壓力」（M=2.77），而以「人際關係」的壓力最小（M=2.61）。

2、在國中小初任教師教師採用的個人調適方式，以採「問題解決」的頻率最高（M=2.98），其次爲「尋求協助」（M=2.79）、「情緒調適」（M=2.65），而「情緒宣洩」的頻率最低（M=2.31）。

3、國中小初任教師教師期望學校調適壓力方式，則以提供「行政支援與福利」的頻率最高（M=3.37），其次爲「專業協助」（M=3.03）、「輔導諮商」（M=2.78），而「提供休閒聯誼」的頻率最低（M=2.18）。

討論：

1、在國中小初任教師的壓力感受方面，發現研究結果與以往國內學者的結論相近（陳貞芳，民 85；黃義良，民 88），都支持目前我國教師的工作壓力感受是屬於中等至中等以上的負荷量。

2、在教師採用的個人調適方式方面，以採「問題解決」的頻率最高，而「情緒宣洩」的頻率最低顯示教師對於面臨壓力情境時，乃是採取較爲積極主動的方式去化解，而較少採用消極退縮的方式。

3、在教師期望學校調適壓力方式方面，則以提供「行政支援與福利」的頻率最高，而「提供休閒聯誼」的頻率最低，可能的原因在於初任教師教學與行政經歷皆欠缺，因此，希望藉由學校提供的行政支援中減輕行政方面的壓力感受；而初任教師一般而言，年紀較輕，與同學及朋友互動聯繫較多，有較爲頻繁的出遊、聯誼的機會，因而較少希望學校提供休閒聯誼的調適方式。

二、不同背景的國中小初任教師教師工作壓力

1、在「整體工作壓力」方面，男性初任教師顯著高於女性教師（M1=56.75，M2=52.43；F=5.87，p<.01）。在「人際關係」的方面，女性初任教師顯著高於男性教師（M1=11.75，M2=10.18；F=3.88，p<.05）。

2、在「學生行爲」壓力方面：「國中」初任教師顯著高於「國小」教師（M1=12.75，M2=10.34；F=4.42，p<.05）；在「時間壓力」方面：「國小」初任教師顯著高於「國中」教師（M1=11.69，M2=9.25；F=5.52，p<.01）。
3、在「時間壓力」壓力方面：「12 班以下」的初任教師顯著高於「25 班以上」以及「13-24 班」的教師（M1=11.38，M2=10.87，M3=9.93；F=3.68，p<.05）。在「工作負荷」壓力方面：「12 班以下」的初任教師顯著高於「25 班以上」的教師（M1=14.21，M2=12.16；F=6.07，p<.01）。
4、在「學生行爲」的方面：「市區」的初任教師顯著高於「一般地區」的教師（M1=11.84，M2=10.09；F=3.23，p<.05）。
5、不同教育背景的初任教師在工作壓力的感受方面沒有顯著差異。
6、在「工作負荷」壓力方面：「科任兼行政」與「導師兼行政」的初任教師顯著高於「純科任」教師（M1=13.85，M2=12.47，M3=11.84；F=4.16，p<.05）。在「人際關係」壓力方面：「導師兼行政」的初任教師顯著高於「純科任」教師（M1=16.58，M2=14.17；F=6.32，p<.01）。

討論：

1、在不同背景的國中小初任教師的壓力分析方面，發現背景爲「12 班以下、市區、導師兼行政職務」的初任教師壓力感受量最大，綜合相似之處，在於工作負荷與時間壓力的層面中有較大負荷量，探討其可能原因，應是 12 班以下學校教職員工編制少，而市區的教師面臨學生人數較多，難於管束；導師兼任行政職務，則教師需要同時面臨學生行爲與行政工作負荷兩方面的壓力，因而呈現較高的壓力感受。

2、至於不同性別與國中小學校別的初任教師，則因不同的背景類別面臨不同的壓力層面，如國小教師即可能因爲較多機會兼任行政業務，而顯得工作負荷與時間壓力的層面有較大負荷。

三、不同背景的國中小初任教師教師採取個人調適壓力方式

1、情緒調適」方面:女性初任教師顯著高於男性初任教師（M1=14.34，M2=12.57；F=4.87，p<.01）。
2、尋求協助」方面：「國小」的初任教師也顯著高於「國中」的初任教師（M1=11.58，M2=8.24；F=6.03，p<.01）。
3、不同學校規模的初任教師採用的個人壓力調適方面，彼此之間無顯著差異。

4、不同學校地區的初任教師採用個人壓力調適方面，彼此之間無顯著差異。
5、「尋求協助」的調適方面：教育背景爲「師資班」的初任教師顯著高於「師範大學」的教師（M1=10.57，M2=8.34；F=4.16，p<.05）。「情緒調適」個人調適方面：「師範學院」的初任教師顯著高於「一般大學」的教師（M1=14.17，M2=12.35；F=3.80，p<.05）。
6、「尋求協助」的調適方面：職務爲「科任兼行政」的初任教師顯著高於「純科任」的教師（M1=11.65，M2=8.77；F=6.25，p<.01）。

討論：

在不同背景的初任教師的個人調適壓力方式分析，發現背景爲「女性、國小、師資班、師範學院、科任兼行政職務」的初任教師採用個人調適壓力方式的頻率最大，綜合其調適層面相似之處，在於情緒調適與尋求協助的層面中有較多採用的傾向，探討其可能原因，應是傳統女性教師較常採取柔性溫和的調適策略；而國小的初任教師可能因彼此互動較多且國小學校組織氣候常顯親切，因而較易於開口去尋求行政人員或前輩的協助；科任兼任行政職務，則初任教師擔任行政工作時，有較多的機會接觸並請益行政人員，因而傾向於尋求協助的調適策略。

四、不同背景的初任教師期望學校調適壓力的方式

1、「輔導諮商」的期望學校調適方面：女性的初任教師顯著高於男性的教師（M1=14.35，M2=12.04；F=4.61，p<.05）。
2、「行政支援與福利」的期望學校調適方面：「國小」的初任教師顯著高於「國中」的教師（M1=17.57，M2=15.34；F=5.62，p<.01）。
3、在期望學校調適方式的各層面，不同背景的初任教師之間無顯著差異。
4、在「行政支援與福利」方面：「12 班以下」的初任教師顯著高於「25 班以上」的初任教師（M1=16.63，M2=15.06；F=3.34，p<.05）。
5、在期望學校調適方式的各層面，不同教育背景的初任教師之間無顯著差異。
6、在「行政支援與福利」的期望學校調適方式方面：「導師兼行政職務」的初任教師顯著高於「純科任」的初任教師（M1=17.63，M2=15.66；F=3.41，p<.05）。

討論：

在不同背景的初任教師的期望學校提供調適的分析發現，背景爲「女

性、國小、12 班以下、導師兼行政職務」的初任教師期望學校提供調適壓力的需求最大，綜合其調適層面，發現以上的背景教師對於學校提供行政支援與福利有明顯的需求。國小的初任教師可能因常需兼任行政工作，12 班以下的學校則是人員編制常顯不足；導師兼任行政業務，則期望學校提供較多的福利，如減少任課數，以減輕壓力負荷，因而均傾向於期望學校協助。

五、國中小初任教師壓力與個人調適方式之相關

1、國中小初任教師工作壓力的四個層面與個人調適方式的四個層面有正向的典型相關存在（ρ=.287，p=.000）。

2、工作壓力的「人際關係」和「工作負荷」與個人調適方式的「情緒調適」變項有顯著正相關（ρ=.261，p=.002）。所以在工作壓力變項中，主要是由「人際關係」與「工作負荷」透過第一典型因素來解釋期望學校提供調適方式的四個變項，也就是說工作壓力中「人際關係」與「工作負荷」感受較大者，個人調適壓力時較常採取「情緒調適」的方式。

表 1

初任教師工作壓力與個人調適方式之典型相關摘要表

X 變項	典型變項				Y 變項	典型變項			
	χ1	χ2	χ3	χ4		η1	η2	η3	η4
人際關係	.265	.798	.604	.201	情緒調適	.607	-.580	.367	.107
工作負荷	.427	.473	.210	.537	尋求協助	.412	.325	.644	-.367
時間壓力	.681	-.217	.674	.217	問題解決	-.449	-.947	.548	-.185
學生行爲	.236	-.478	.170	.147	情緒宣洩	.234	-.254	.369	.600
抽出變異數%	21.79	12.08	2.78	7.64	抽出變異數%	32.16	18.39	4.89	14.62
重疊	3.50	2.07	.173	.124	重疊	3.07	1.078	.630	.127
ρ2	.082	.068	.031	.004					
典型相關	.287	.261	.178	.102					
P	.000	.002	.07	.12					

六、國中小初任教師工作壓力與期望學校調適方式之相關

1、初任教師工作壓力的四個層面與期望學校提供調適壓力方式的四個層面有典型相關存在（ρ=.252，p=.036）。

2、工作壓力的「工作負荷」與「學生行爲」與期望學校提供的壓力調適方式之「提供聯誼休閒」變項有顯著正相關（ρ=.223，p=.046）。所以在工作壓力變項中，主要是由「工作負荷」與「學生行爲」透過第一典型因素來解釋期望學校提供調適方式的四個變項，也就是說工作壓力中「工作負荷」與「學生行爲」感受較大者，較爲期望學校提供「休閒聯誼」的調適方式。

表 2

初任教師工作壓力與期望學校調適方式之典型相關摘要表

X 變項	典型變項				Y 變項	典型變項			
	χ1	χ2	χ3	χ4		η1	η2	η3	η4
工作負荷	.244	.472	.173	.654	問題解決	.556	-.415	.027	.022
學生行爲	.687	.241	-.223	.503	尋求協助	.275	.272	.534	-.367
時間壓力	-.892	.321	.574	.176	情緒調適	.486	-.947	-.548	.201
人際關係	.214	-.368	.-177	.146	情緒宣洩	-.247	-.314	.790	.384
抽出變異數%	17.89	23.05	1.45	2.07	抽出變異數%	37.61	48.02	7.54	14.39
重疊	3.05	2.70	.189	.019	重疊	2.03	.821	.395	.065
ρ2	.064	.050	.022	.015					
典型相關	.252	.223	.148	.122					
P	.036	.046	.10	.22					

七、初任教師期望學校提供調適方式之解釋力方面

對於期望學校提供調適壓力方式，具有解釋力的變項有四個，依次爲「工作負荷」、「尋求協助」、「情緒發洩」與「學生行爲」。此四個因素，共可解釋期望學校提供調適壓力方式的 35% 。其中除「情緒宣洩」的迴歸係數爲

負值外（-0.157），其餘皆爲正值。也就是說「工作負荷」與「學生行爲」的壓力感受較大者、個人較常採用「尋求協助」且較少採用「情緒發洩」的初任教師，較傾向期望學校提供調適壓力的方式。

表 3
工作壓力與個人調適方式對期望學校提供調適壓力方式的解釋力之逐步多元迴歸分析摘要表

步驟	投入變項	R^2	R^2增加量	F 值	原始分數迴歸係數（B）	標準化迴歸係數（β）
1	工作負荷	0.18	0.18	＊＊11.36	3.961	0.307
2	尋求協助	0.27	0.09	＊＊7.68	2.582	0.141
3	學生行爲	0.32	0.05	＊＊6.18	2.035	0.138
4	情緒宣洩	0.35	0.03	＊4.32	-1.117	-0.157

＊ P<.05　＊＊P<.01

八、國中小初任教師與壓力的開放式問題方面

1、 初任教師最喜歡的工作，依序爲「輔導」、「圖書管理」。最不想擔任的職務，依序爲「出納」、「校刊出版」。
2、初任教師認爲接行政工作時，最大困擾的原由，依序爲「工作量太多」、「同事配合程度」、「家長壓力與制肘」以及「學校氣氛」。
3、初任教師認爲在學校行政工作方面，最需要改善的部分，依序爲「增加編制」、「減少活動辦理」與「提供進修管道」。

九、初任教師採用調適方式的頻率方面

1、初任教師在於調適壓力時，較常採用的活動依類型區分，依序是「運動類」爲 55.41% 與「藝文活動類」44.78% 。
2、初任教師在於調適壓力時，最常採用的單項活動，依序是「看電視、錄影帶」爲 51.78% 、「球類運動」爲 36.50% 與「郊遊踏青」爲 28.36% 。

伍、建議

依據研究結果與討論，提出下列的建議，供教育行政當局、學校、校長、初任教師及未來研究者之參考

一、對教育當局的建議

（一）加強初任教師的在職進修，促進專業成長

隨著時勢潮流與教師工作量的逐年增加，教育機關應依照時代的脈動與教師的需要，定期辦理有關各種理論與實務的課程，使初任教師能提昇其工作知能，一來符合未來教育需求，二來可因具備處理的能力而減輕壓力感受。

（二）加強安排初任教師認識壓力與調適的課程

師資培育機構與教育機關應未雨綢繆，依初任教師的素質與需求，定期辦理有關認識壓力的理論與調適課程，提昇個人的心理素質，及早認識壓力的根源，做好壓力的預防與調適的工作。

（三）加強師資培育機構之輔導功能

由本研究的結果發現：初任教師的壓力以工作負荷與學生行爲爲主要的來源，因此，建議師資培育機構應該落實巡迴視導制度，提供管道協助初任教師解決困難，並開設教師的生涯規劃與生涯進階的課程，使教師能不斷成長，獲得人生的積極目標。

（四）提供資訊化設備

在本研究中，關於「提供專屬電腦來處理與儲存工作資料」的題目，填選很希望與希望的教師共占 80.32% ；關於「經由電腦協助，可以縮短工作時間」的題目中，填選很符合與符合的教師共占 72.17% ；由以上發現，教師對於電腦的協助，日殷需求，學校工作逐漸電腦化，建議行政當局應該配合「擴大內需專案」，增加配發教學與行政用電腦，經由資訊系統的協助，初任教師將可以更有效率地完成交辦業務。

（五）減少不必要的活動辦理

本研究結果顯示工作的過度負荷，是造成初任教師工作壓力的主要

來源。減少不必要的活動承辦，不但可以使教師更專注於教學工作上，相對也會減輕初任教師在時間方面的壓力。

二、對學校與校長的建議

（一）適當安排班級與行政工作，減少壓力感受

在現有階段增加人員不容易的情況下，如果能夠按照個人的專長適當安排班級與工作，不但能夠達到現有的教師最大效能，適才適用，直接減輕初任教師壓力感受，且間接增進教師對於學校向心力。

（二）校長應改善學校氣氛，促使資深同事多予協助

學校的領導人應該培養並維持良好的學校氣氛，使得教師同仁間能更融洽相處，並督請資深教師隨時提供初任教師對於學校業務、教學工作的指導與協助。適時的關懷與援手，將使初任教師更能減少困窘並建立對學校的歸屬感。

（三）學校建立諮詢輔導單位

初任教師因爲對於教學、班級經營及行政工作的不熟稔，於是壓力感受有偏高的趨勢。面臨困難的時候，經常欠缺諮詢的管道，因此，教育行政機構應爲初任教師建立固定的諮詢制度，例如善用資深主任及校長，或是共同成立教育諮詢小組，提供支援性和常設性的諮詢服務。

三、對初任教師的建議

（一）建立良好人際關係，虛心求教

在教育崗位上無法離群獨自工作。有了適當的社會支持，可以紓解內心的壓力感受。初任教師尤應與前輩建立互敬的人際關係，虛心求教；與同儕友愛，互相合作、支援。

（二）設定成長目標，確立方向

初任教師應爲自己訂定成長的目標，配合現行的終身教育的政策，爲自己建立一套進修充實的規劃，如此，才能激發個人的工作意願，追求更高的成就進而充實自我，提昇專業形象。

（三）參與運動與休閒活動提昇生活層次

本研究發現，運動、參加交誼與藝文活動，都是教師較採取減輕工作壓力方式頻率較高的類型，也都是屬於正向的自我調適方式，因此，遇到問題的時候，仔細的思索解決辦法，配合運動與休閒活動的紓發壓力，同時也能夠讓身心健康免於壓力的危害。

（四）靈活運用壓力調適的對策

爲了避免工作壓力所造成的負面影響，個體必須對自己和工作情境做評估，並且培養有效的因應策略。壓力調適的策略，其成效往往依據壓力情境而定，必須做彈性的運用，將自己調適至最良好的狀態。

陸、參考書目

王文科（民 84）。初任教師應扮演的角色分析。輯於中華民國教育學會主編，*教師權利與責任*（pp.165-180）。台北：師大書苑。

王秋絨(民 70)。*國民中學組織環境對於角色壓力之影響*。未發表之論文，國立台灣師範大學，台北。

王秋絨(民 71)。角色壓力的意義及其研究模式。*社區發展季刊，18*，69-76。

王素芸(民 81)。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，27*，16-23.

吳宗立(民 85)。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。

吳清山（民 81）。*學校行政*。台北：心理出版社。

周立勳(民 75)。*國小教師壓力控制信念與職業倦怠關係之研究*。未發表之碩士論文，國立高雄師範學院，高雄。

林文達（民 69）。*教育行政學*。台北：三民書局。

林靈宏(民 81)。*組織行爲學*。台北市：五南圖書公司。

張春興(民 78)。*張氏心理學辭典*。台北：東華書局。

張春興(民 84)。*普通心理學*。台北：東華書局。

郭碧吟(民 78)。*國民小學教學方法新論*。臺中市：臺中師專。

陳姚真(民 77)。*臺北市國民中小學教師角色衝突的因應策略及有關變項之研究*。未發表之碩士論文。國立臺灣師範大學，台北。

陳貞芳(民，85)。*花東地區六班國小教師行政工作角色壓力之研究*。未發

表之碩士論文。國立花蓮師範學院，花蓮。
馮觀富(民 81)。*壓力・失落的危機處理*。台北：心理出版社有限公司。
黃昆輝（民 78)。*教育行政學（二版)*。台北：東華書局。
黃義良(民 88)。*國小兼行政教師行政工作壓力及其調適方式之研究*。未發表之碩士論文。國立高雄師範學院，高雄。
蔡璧煌(民 78)。國民中學教師壓力之研究。*師大學報，34*，75-114。
鄭世仁(民 73)。*國民中小學教師角色衝突調查研究*。未發表之碩士論文，國立台灣師範大學，台北。
鄧柑謀(民 80)。*台灣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*。未發表之碩士論文。國立高雄師範大學，高雄。
謝琇玲(民 79)。*國民中學學校組織氣氛教師工作壓力及其因應方式之調查研究*。未發表之碩士論文。國立高雄師範大學，高雄。

Cotton,C.(1989). Teaching Is Touching a Life Forever. *Vocational Education Journal*, *64*(5), 26-27.

Getzels,J.W. Lipham,J.M.& Campbell,R.F.(1968).*Educational administration as a social process* .New York:Harper & Row Publishers.

Goldman ,P.& Chang,D.(1992).*The consequences of conflict and role ambiguity among junior high school administrators in Taiwan*. Division of Educational Policy & Management University of Oregon,Department of Elementary Education National Hsinchu Teachers'College.

Grace.G.R.(1972).*Role Conflict and The Teacher*. London & Boston: Routledge & Kegan Paul.

Gross,N. Mason.W.S & Mceachern,A.W.(1958). *Explorations un role analysis: Studies in the superintendency role*. New York:Wiley.

Hall,P.(1972).A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly, 17*, 471-486.

Hardy,M.E.& Conway,M.E (1978) .*Erole theory:Perspectives for health professionals*. New York:Appletons-Century-Corfts.

Hiebert,B. (1988). Controlling stress: A conceptual Update. *Canadian Journal of Cunselling*, *22*(4), 226-241.

House,J.S. (1974). Occupational stress and coronary heart disease. A review and theoretical integration, *Journal of Health and Social Behavior*,

15,12-27.

Ivancevich,T.M.,& Matteson,M.T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Cony.

Ivancevich,T.M.,& Matteson,M.T. (1980) .*Stress and work : A managerial perspective*. Glenview ,IL : Scott, Foresman & Cony.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Eorganizational stress: Study in role conflict and role ambiguity*. New York: John Wiley.

Kahn,R.L. Wolfe,D.M, Quinn,R.P, Snoek,J.D & Rosenthal,R.A. (1964. *Eorganizational stress: Study in role conflict and role ambiguity*. New York: John Wiley.

Kyriacou,C.(1987). Teacher Stress and Burnout: An International Review. *Educational Research*, *29*(2), 146-152.

Kyriacou,C., & Sutcliffe,J.(1978). Teacher Stress: Prevalence, Sources and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*,*48*,June, 159-167.

Lazarus,R.S.(1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: Mcgraw-Hill.

Lazarus,R.S.(1966).*Psychological Stress and the Coping Process*. New York: Mcgraw-Hill.

Lipham,J.M. & Hoeh,J.A. (1974) . *The principaship: Foundation and functions*. New York: Harper & Row.

Litt,M.D & Turk,D.C. (1985). Sources of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers. *Journal of Educational Research*, *78*(3),178-185.

McRobbie,C.J › (1993).The rural teachering principal: Meeting the challenges of multiple roles. *Knowledge Brief*,*7*,483-596.

Moracco,J., & McFadden, H. (1981). Principals and Counselors: Col-laborative Roles in Reducing Teacher Stress. *NASSP Bulletin, Octorber*, 41-46.

Needle, R.H., Griffin, T., Sevendsen, R., Berney, C. (1980). Teacher stress: sources and consequences. *The Journal of school Health*, February, 96-99.

Ramsey, K.B. (1985). Counseling employees. In Tracy, W. (Ed). *Human resources management and development handbook* (pp.821-725). New

York: ANACOM

Robbins, P.R. & Tanck,R.H. (1978). A Factor Analysis of Coping Behaviors. *Journal of Clinical Psychology*, *34*,(2), 379-380.

Robbins, S.P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications* (5thed), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Sachar, E.J. (1990). Disorders of feeling: Affective disease. In Kandel, S.(Ed), *Principle of Neuroscience* (3nd ed.)(pp.718-725). New York: Elsevier.

Van Sell ,M,Bruef,A.P. & Schuler,R.S,(1981). Role conflict and role ambiguity: Interaction of the iterature and directions for future research, *Human Rotations,34*,43-71.

Study on The Work-Load Pressure and Accommodations of Novice Teachers in Junior High School and in Elementary Schools.

Hwang, I-Liang

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationships and interpretive ability analysis among work-load pressure of the novice teachers in junior high schools and in elementary schools , whose individual's accommodation pressure and accommodations provided by school. Furthermore, investigate the category and frequency of the part-time administrative teachers' accommodative style.

A questionnaire developed in the study was to make a survey on 702 primer teachers selected from Ping-Tong teachers college and Kaohsiung teachers university.

The results as the following were drawn:

1. The work-load pressure of the novice teacher of elementary school is above the middle degree.
2. The individual accommodation and expectation of the novice teacher from school reaches the theory average.
3. The individual's pressure was the highest on the part of school that below 12 classes , downtown, general university, and teachers with administration work.
4. On the part of female, elementary school, below 12 classes, teachers with administration work have the great expectation toward schools that provide the solution.
5. The novice teachers' work-load pressure and expectation from schools have the proportional relationship.
6. Individual's accommodation and expectation from schools have the proportional relationship.

Key words： novice teacher； accommodation； pressure