

南華大學企業管理系管理科學碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之研究

**A STUDY OF PERSONALITY TRAITS, WORK STRESS AND THE COPING
STRATEGIES FOR CHIAYI COUNTY'S ELEMENTARY
SCHOOL TEACHERS**

指導教授：郭東昇 博士

ADVISOR : TUNG-SHENG KUO Ph.D.

研究生：王博正

GRADUATE STUDENT : BO-JENG WANG

中 華 民 國 1 0 1 年 6 月

南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之研究

研究生：

王博正

經考試合格特此證明

口試委員：

吳心怡
高東昇

范楷翔

指導教授：

高東昇

系主任：

陳中獎

口試日期：中華民國 101 年 6 月 22 日

誌謝

光陰似箭，時光荏苒，一轉眼，研究所的學習階段已接近尾聲，回首兩年的求學生涯，苦樂酸甜參半其間。在論文即將完成的這瞬間，內心充滿著喜悅與感恩，寫完了，終於可以放下心中積壓已久的重擔，但論文的完成並不代表學習的終止，希望經由這樣的訓練，讓自己的思維更符合邏輯，處理事務更具客觀實證的精神，讓自己在工作上及待人接物上更有長進。

本篇論文的完成，首先要感謝的貴人是指導教授郭東昇博士，老師總是用愛心、耐心指引著我，好比巍峨的燈塔，而且老師的臉上總是笑容可掬，對學生的關懷與呵護，令人如沐春風、備感溫馨，老師指導之恩，點滴在心頭、沒齒難忘！

在論文口試期間，承蒙藍俊雄博士、范惟翔博士在百忙之中細心審閱，並不吝給予指正與諸多寶貴意見，使得本論文能更臻完備，在此深感謝意！

最後感謝家人在背後的支持與陪伴，在我面臨窘境時，為我加油打氣，並在生活中貼心打點，讓我能全心全意的投入學習，謝謝你們！

王博正 謹誌於

南華大學企業管理系管理科學碩士班

中華民國 101 年仲夏

南華大學企業管理系管理科學碩士班

100 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之研究

研究生：王博正

指導教授：郭東昇 博士

論文摘要內容：

近幾年，我國教育改革不斷的推陳出新，零體罰、教師評鑑和教師分級制度的實施、少子化的衝擊，無形中增加了教師的工作壓力，尤其教師職業角色特殊，要面對社會的期望、學校的要求、家長的期待、學生的需要、同儕教師們的競爭，這些都是一大挑戰。因此本研究目的在探討嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之關聯性，為達研究目的，除依據相關文獻探討進行分析外，並施以研究問卷作為本研究之研究工具。研究對象為嘉義縣國民小學教師，採隨機抽樣方式進行問卷調查。資料蒐集後以 SPSS 統計軟體 16.0 進行分析，主要運用信度分析、描述性統計、T 檢定、單因子變異數分析、皮爾遜積差相關等統計方法以驗證假設。

根據研究結果與發現，提出具體建言，提供國民小學教師在教學實務上有所參考依據，以有效紓解其工作壓力，達到身心的平衡並提升教學效能。

關鍵詞：人格特質、工作壓力、因應策略

Title of Thesis : A Study of Personality Traits, Work Stress and the Coping
Strategies for Chiayi County's Elementary School Teachers

Department : Master Program in Management Sciences, Department of
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2012

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Bo-Jeng Wang

Advisor : Tung-Sheng Kuo Ph.D.

Abstract

In recent years, Taiwanese's educational reform innovation. It increase the pressure on teachers for zero corporal punishment, the implementation of teacher evaluation and teacher grading system, the impact of low birth rate. In particular, the special teachers' professional roles, to face the expectations of the community, the requirements of the school, parental expectations, the needs of students, peer teachers competition, these are a major challenge. Therefore, this study aimed to explore the Chiayi County elementary school teacher personality, work stress and coping strategies associated. To achieve the research purpose, except in accordance with the related literature, analysis, and subjected to the questionnaires as a research tool in this study

Keywords : Personality Traits, Work Stress, Coping Strategies

目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目錄.....	iii
表目錄.....	vii
圖目錄.....	ix
第一章 緒論.....	1
1.1 研究動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 名詞解釋.....	3
1.4 研究範圍與限制.....	4
第二章 文獻探討.....	6
2.1 人格特質理論與相關研究.....	6
2.1.1 人格特質的意義.....	6
2.1.2 影響人格特質的因素.....	7
2.1.3 五大人格特質.....	8
2.1.4 五大人格特質的測量.....	11
2.1.5 五大人格特質的相關研究.....	13
2.2 工作壓力理論與相關研究.....	14
2.2.1 壓力的定義.....	14

2.2.2 工作壓力的意義	16
2.2.3 教師工作壓力定義與理論模式	17
2.2.4 教師工作壓力相關研究	22
2.3 因應策略理論與相關研究	23
2.3.1 因應策略的定義	23
2.3.2 因應策略的理論基礎與模式	24
2.3.3 因應策略的相關研究	27
第三章 研究方法	29
3.1 研究流程	29
3.2 研究架構	31
3.3 研究假設	32
3.4 研究對象與抽樣設計	33
3.5 資料分析方法	34
3.5.1 敘述性統計分析 (Descriptive Statistics)	34
3.5.2 Cronbach's α 係數之信度分析	34
3.5.3 T檢定 (T-test)	34
3.5.4 單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)	35
3.5.5 相關分析 (Correlation Analysis)	35
3.5.6 迴歸分析 (Regression Analysis)	35
第四章 實證結果與分析	36
4.1 樣本之基本資料分析	36

4.2 教師的人格特質、工作壓力與其因應策略之現況	38
4.2.1 人格特質之現況分析	38
4.2.2 工作壓力之現況分析	38
4.2.3 因應策略之現況分析	39
4.3 信度分析	40
4.3.1 人格特質量表	40
4.3.2 工作壓力量表	40
4.3.3 因應策略量表	41
4.4 國小教師背景變項在人格特質、工作壓力、因應策略之差異性分析	41
4.4.1 個人背景變項在人格特質之差異分析	42
4.4.2 個人背景變項在工作壓力之差異分析	49
4.4.3 個人背景變項在因應策略之差異分析	56
4.5 嘉縣國小教師在之人格特質、工作壓力、因應策略相關分析	63
4.5.1 國小教師之人格特質與工作壓力之相關分析	63
4.5.2 國小教師之人格特質與因應策略之相關分析	63
4.5.3 國小教師之工作壓力與因應策略之相關分析	64
4.6 嘉縣國小教師之人格特質與工作壓力對因應策略之預測分析	65
4.6.1 不同人格特質之國小老師在因應策略之迴歸分析	65
4.6.2 不同工作壓力的國小老師對所採取因應策略之迴歸分析	66
5.1 研究結論	67

5.1.1 不同個人背景變項國民小學教師人格特質差異情形.....	67
5.1.2 不同個人背景變項國民小學教師工作壓力差異情形.....	69
5.1.3 不同個人背景變項國民小學教師因應策略差異情形.....	71
5.1.4 國小教師之人格特質與工作壓力之相關性.....	72
5.1.5 國小教師之人格特質與因應策略之相關性.....	73
5.1.6 國小教師之工作壓力與因應策略之相關性.....	73
5.1.7 國小教師之人格特質與工作壓力對因應策略之預測力.....	73
5.1.8 影響國小教師工作壓力之相關因素.....	74
5.2 研究建議.....	74
5.2.1 減輕國民小學教師工作壓力之建議.....	75
5.2.2 對有效運用因應策略之建議.....	75
5.2.3 對外來研究之建議.....	76
5.2.4 結語.....	77
參考文獻.....	78
一、中文部分.....	78
二、英文部分.....	81
附錄.....	85
個人簡歷.....	90

表目錄

表 2.1 國內外學者對壓力之定義.....	15
表 4.1 研究對象基本資料分佈情形.....	37
表 4.2 嘉義縣國民小學教師人格特質描述統計分析.....	38
表 4.3 嘉義縣國民小學教師工作壓力描述統計分析.....	39
表 4.4 嘉義縣國民小學教師壓力因應策略描述統計分析.....	39
表 4.5 人格特質量表信度.....	40
表 4.6 工作壓力量表信度.....	41
表 4.7 因應策略量表信度.....	41
表 4.8 不同性別的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	42
表 4.9 不同年齡的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	43
表 4.10 不同任教年資的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	44
表 4.11 不同最高學歷的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	45
表 4.12 不同婚姻狀況的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	46
表 4.13 擔任不同職務的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	46
表 4.14 不同學校規模的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	48
表 4.15 不同學校地區的國民小學教師人格特質之差異性分析.....	48
表 4.16 不同性別的國民小學教師工作壓力之差異性分析.....	49
表 4.17 不同年齡的國民小學教師工作壓力之差異性分析.....	50
表 4.18 不同任教年資的國民小學教師工作壓力之差異性分析.....	51
表 4.19 不同最高學歷的國民小學教師工作壓力之差異性分析.....	52
表 4.20 不同婚姻狀況的國民小學教師工作壓力之差異性分析.....	53
表 4.21 擔任不同職務的國民小學教師工作壓力之差異性分析.....	54

表 4.22 不同學校規模的國民小學教師工作壓力之差異性分析	55
表 4.23 不同學校地區的國民小學教師工作壓力之差異性分析	56
表 4.24 不同性別的國民小學教師因應策略之差異性分析	56
表 4.25 不同年齡的國民小學教師因應策略之差異性分析	57
表 4.26 不同任教年資的國民小學教師因應策略之差異性分析	58
表 4.27 不同最高學歷的國民小學教師因應策略之差異性分析	59
表 4.28 不同婚姻狀況的國民小學教師因應策略之差異性分析	60
表 4.29 擔任不同職務的國民小學教師因應策略之差異性分析	60
表 4.30 不同學校規模的國民小學教師因應策略之差異性分析	61
表 4.31 不同學校地區的國民小學教師因應策略之差異性分析	62
表 4.32 國小教師人格特質與工作壓力之相關分析.....	63
表 4.33 國小教師人格特質與因應策略之相關分析.....	64
表 4.34 國小教師工作壓力與因應策略之相關分析.....	65
表 4.35 國小教師之人格特質對因應策略之迴歸分析表	65
表 4.36 國小教師之工作壓力對因應策略之迴歸分析表	66

圖目錄

圖 2.1 Kyriacou and Sutcliffe的教師工作壓力模式	19
圖 2.2 Tellenback,et al.的教師工作壓力模式	20
圖 2.3 Moracco and Mcfadden的教師工作壓力模式	21
圖 3.1 研究流程圖	30
圖 3.2 研究架構圖	31

第一章 緒論

1.1 研究動機

我國自古以來對於師道相當尊崇，賦予了教師極高的社會地位，社會大眾亦對於教師的角色加諸許多道德要求，認為老師是道德權威的代表，有著文化傳承的使命感，是價值維護的角色，這種角色壓力，當然是非常重大的（高強華，民國 82）。但是因現代社會環境轉變，尊師重道的傳統已日漸消逝，教師的地位亦隨之低落。許多人開始對國小教師工作總有「薪水多、假期多」的刻板印象，加上多數媒體所顯現的台灣教育圖像多聚焦在教師的不良管教方面，因而讓大家對教師的觀感日漸不佳。尤其是近幾年，教育改革不斷的推陳出新、零體罰時代的來臨、教師評鑑和教師分級制度的實施，對教師工作負荷量無疑是雪上加霜。由於教師職業角色較為特殊，要面對社會的期望、學校的要求、家長的期待、學生的需要、同儕教師們的競爭，所承受的壓力，是教師心中難以抹滅的痛楚。另外，教育部（民國 97）公布未來國民小學師資需求量，預計在民國 102 年，國小學生總人數將較目前約減少 380,00 人；教師總人數將比現在銳減超過 22,00 人，小學基層教師即將面臨超額而必須離職的窘境，加上少子化的影響下，父母極度重視子女的教育，教師感受到更多來自家長的壓力，更使各校面臨招生不足的窘境，減班的結果，將產生超額教師，為了不成為下一個超額教師，戰戰兢兢的堅守崗位、如履薄冰的敬業態度，是當今教師的生活寫照，這種終日惶恐過日子的壓力，可想而知。因此，探討目前國民小學教師所面臨的工作壓力現況，乃為本研究動機之一。

人格特質 (personality traits) 可以解釋個人行為發生的原因，因為一個人的價值觀 (value)、喜好 (preference)，往往反映在其個性及特質上，而一個人的人格也都會影響其工作行為 (張紹勳，民國 94)。性格是由許多特質所組成，性格特質會影響一個人與環境的互動模式 (戚樹誠，民國 97)。一位人格健全的教師，能以合理的態度與適當的方法指導學生，而人格不健全的教師則常易怒、偏私、視學生為發洩悲憤的對象，容易引起學生情緒的不安，進而影響師生關係的和諧。因此，教師的人格是否健康，對教學的成敗，具有絕對而重要的影響。不同的人格特質面對壓力時，處理方式並不一樣，例如：尋求親友支持、求助宗教、從事休閒活動、或是選擇忽略，各自有不同的方式來紓解壓力，教師若能對自己的人格特質有所了解，適當的身心調適，在未來的教育生涯，更能勝任愉快。因此，瞭解不同人格特質之國小教師的工作壓力與其所使用的因應策略，乃為本研究動機之二。

壓力所造成的結果包括生理的、心理的，以及行為的症狀。負面的生理症狀如：心跳與血壓上升、食慾不振、注意力不集中等，嚴重的情況可能導致頭痛或是心臟病。壓力的負面心理症狀中，最直接的結果是對工作的不滿足感，其它如易怒感、焦慮感等均是常見的結果，至於行為症狀則可能包括飲食習慣改變、睡眠失調等 (戚樹誠，民國 97)。一旦壓力超過負荷後，容易使人血壓升高、心跳加速、呼吸困難、緊張性流汗、肌肉緊繃、消化不良、胃腸絞痛等，期間過久或嚴重時，將導致高血壓、胃潰瘍、中風、腰痠背痛、心臟病等 (李新鄉，民國 97)。既然負面的壓力如此可怕，任何一位教師在當今的教育環境中又無法避免壓力，那麼瞭解如何減輕壓力，是相當重要的課題。因此，提供國民小學教師壓力因應策略，乃為本研究動機之三。

1.2 研究目的

本研究根據現有文獻及研究的基礎下，其能針對不同的個人背景與人格特質之國小教師加以探討，瞭解其工作壓力與使用之因應策略概況，並藉此研究達到以下目的：

- 一、瞭解國小教師其人格特質、工作壓力及因應策略的現況。
- 二、瞭解國小教師個人背景屬性與人格特質的差異性。
- 三、瞭解國小教師個人背景屬性與工作壓力的差異性。
- 四、瞭解國小教師人格特質與工作壓力的差異性。
- 五、瞭解國小教師個人背景屬性與工作壓力、因應策略的差異性。
- 六、瞭解國小教師人格特質與工作壓力、因應策略的相關性。

此外，根據研究結果與發現，提出具體建言，提供國小教師在教學實務上有所參考依據，以有效紓解其工作壓力，達到身心的平衡並提升教學效能。

1.3 名詞解釋

為使研究對象與範圍更加明確，將以下重要名詞加以界定：

一、國小教師

本研究所稱之國小教師，係指一百學年度服務於嘉義縣之公立國民小學之級任教師、科任教師及兼任行政之教師，其中不包括校長、代理教師、實習教師。

二、人格特質

人格特質是指在各種生活情境中，所表現出來的性情（disposition），例如：害羞、富攻擊性、順從、懶惰、忠誠、膽怯、友善的、焦慮的、易怒的等（張紹勳，民國 94）。本研究的人格特質係參酌國內相關研究修

改編制之「教師人格特質問卷」，將人格特質區分為五個層面：（一）親和性、（二）勤勉正直性、（三）外向性、（四）情緒敏感性、（五）開放的學習性。

三、工作壓力

壓力發生在工作場合，且是由工作因素所引起的不適應感受，即為工作壓力（李新鄉，民國97）。本研究的工作壓力分為五大類，分別為：（一）學生表現、（二）工作負荷、（三）配合行政、（四）專業知能、（五）家長介入，以上五個層面，係參酌國內相關研究修改所編製的「教師工作壓力問卷」。

四、因應策略

人們在面對壓力時，處理壓力源或對待自己的方式。每當感受到壓力時，個人會有意識或無意識地選擇一個回應它的方式（李茂興、陳夢怡，民國93）。本研究的因應策略有：（一）解決問題、（二）尋求協助、（三）自我調適、（四）消極逃避，以上四個層面，係參酌國內相關研究修改所編製的「教師壓力因應策略問卷」。

1.4 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究範圍係以嘉義縣公立國民小學為取樣範圍，私立國民小學不列入取樣範圍。研究對象僅限於各校編制內現任教師（包含科任、組長、主任），其他如國小校長、職員、代理教師、實習老師以及工友則不在本研究範圍之內。

二、研究限制

因本研究受限於研究時間有限及考量問卷之回收率，僅以嘉義縣公立國民小學為研究範圍。因此，研究結果不適合推論到其它區域。此外，

本研究主要工具為問卷調查法，填答者可能受到態度、情緒、認知等主客觀影響，而對問卷內容的填答有所保留，可能導致研究結果上的誤差。

第二章 文獻探討

本章將就人格特質、工作壓力與因應策略的相關研究進行探討與整理，共分三節，第一節「人格特質之理論與相關研究」，第二節「工作壓力之理論與相關研究」，第三節「因應策略之理論與相關研究」。

2.1 人格特質理論與相關研究

2.1.1 人格特質的意義

「人格」一詞，源自於拉丁文 *persona*，有面具的意思，係指古代戲劇演員藉由面具扮演不同的角色，扮演不同個性的人，有不同的思想、習慣、說話方式與表情動作，之後衍生為人格。人格是指支配個人行動、思想、習慣、說話與表情等的一種特性（余昭，民國78）。換言之，人格指的不只是個人而已，而是一個更豐富的整體。

Allport（1961）將人格的定義統整為人格是一個人內在心理生理系統的動態組合，它決定了個人特有的行為和思想。此外，Eysenck（1970）認為人格是個人在面對環境時所具有的獨特適應模式，人格就是一個人的性格、氣質、智慧、體格的穩定持久性組織。人格亦是一個人生理心理品質的獨特、動態組織，影響其對物理及社會環境的行為和反應，在這些品質中，有一些是此人特有的，另一些則是和少數人、多數人或所有人共有的（Libert & Libert,1998）。

張春興（民國80）則對人格定義為人格是個體在對人對己及一切環境中事物適應時所顯示的異於別人的性格；個體的性格是在遺傳與環境交互作用下，由逐漸發展的心理特徵所構成，而其心理特徵表現於行為時，則具有相當的統合性與持久性。

我國心理學家楊國樞教授對人格所下的定義較有綜合性，其定義人格是個體與環境交互作用的過程中所形成的一種獨特的身心組織，而此一變動緩慢的組織使個體適應環境時，在需要動機、興趣、態度、價值觀念、氣質、性向、外形及生理等諸方面，各有其不同於其他個體之處（陳仲庚、張雨新，民國79）。

莊耀嘉和李雯娣（民國90）則認為人格是個體內在行為的傾向性，它表現一個人在不斷變化中的全體和綜合，是具有動力一致性和連續性的自我，同時也是人在社會化過程中形成的給予人特色的身心組織。

張紹勳（民國94）指出，「人格」在涵義上有三種解釋：（1）人品，與品格同義，是社會上的一般解釋；（2）權利義務主體之資格，是法律上的一般解釋；（3）人的個性，與性格同義，是心理學上的解釋。人格為個體在成長過程中，個體先天遺傳與後天成長環境因素交互作用下，培育出其獨特且複雜的內在自我。而所謂的人格特質（personality traits）是指在各種生活情境中，所表現出來的性情（disposition），俗語說：「江山易改，本性難移」，人格特質沒有絕對好壞之分，只是表現程度上的不同，這些特質通常持續很久，很難去改變。

綜合諸位學者觀點，可知人格是人的特點的一種組織，也是一種心理現象，具有獨特性及個別差異，在環境及遺傳下所衍生出來的一種身心組織。

2.1.2 影響人格特質的因素

盧盛忠（民國86）等人認為，人格的形成是受到下列幾個因素的影響：

- 1.自然的遺傳性因素：係指人格會決定於遺傳的基因，在此基礎上成長的中樞神經系統、內分泌系統、感官等對人的行為都具有約束力。

- 2.社會化因素：係指人們在少年時期的家庭與學校中，逐步認識並學會如何適應其現實環境的過程，在此過程中，人們受到不同的強化，其影響逐步累積，對性格的塑造起了相當的作用。
- 3.環境影響因素：當人們已成年並獲得職業後，工作組織的環境繼續影響人的性格，例如獎酬制度、工作設計等，不過由於前面兩個因素對人格已造成影響，環境影響因素反而是一些外顯行為的塑造者，而且這樣的環境對人的作用只是局部的，但人們行為的變化還是會發源於其較穩定的特徵。
- 4.社會實踐：對成年人性格產生決定性作用的社會實踐活動，人在與環境、社會互動時，自己的性格就會受到影響，在大體環境中生活及成長的人，由於他們實踐活動的不同，以及主觀努力的傾向不同，會形成不同的人格。

亦有學者提出相似影響人格特質的因素如下：

- 1.基因：近年來的研究顯示，許多特質起源於基因的影響，也就是說，人格來自父母親的遺傳（李茂興、陳夢怡，民國93）。
- 2.學習：某些人格特質是透過後天學習而來，並非與生俱有。人們從小經由各種經驗中得到內在滿足，特質便在各種刺激之下漸漸形成，並且變得穩定（戚樹誠，民國97）。

2.1.3 五大人格特質

在1980年代後期，許多學者的研究證實人格特質在組織行為的相關領域，例如領導、工作績效、工作滿意等都佔有重要的地位（楊崇安，民國94）。因此人格特質的研究被廣泛運用在企業界，成為人力規劃時的參考依據（戴維舵，民國88）。目前關於人格特質之研究，「五大人格特質」被國內外許多學者探討與運用，且認為具有較大的穩定性

(Goldberg,1981)。

Galton於1884年提出人格特質特徵 (Personality Traits) 來描述人，大約用了一千多個表示特徵的辭彙，Allport and Odbert依據Galton的方式，由韋伯斯特新國辭典中挑出一萬七千多個描述人格特質與個人行為的辭彙，後經Cattell於1943年重新區分及縮減，特徵描繪濃縮為大約一百七十個 (黃彩霖，民國81)。最早將Allport和Odbert列表的五因素架構來描述人格特質的是Fiske (1949)，但那並不是我們現在所認為的「Big Five」，直到1963年，Norman採用Fiske對Allport、Cattell和其他特質論者早期之研究，進行了一項由同儕間相互評量的因素分析，結果發現也有五個基本因素，並從新的變相中發現五大特質來支持五因素模型，後來最被廣泛接受運用的「Big Five」是Costa&McCrae使用的分類法，且認為具有較大的穩定性 (胡夢蕾，民國93)。

五大人格特質並非只是五種人格特質，而是五種廣泛的因素，做為一種組成較大數量的人類特質架構 (Goldberg,1993)，可應用於不同文化與使用不同語言的人，皆可使用五因素模式來進行人格的描述 (Digman,1990)。

五大人格特質意義說明如下：

1.親和性 (Agreeableness)

指一個人對於他人所定下之規範的遵循程度，若對主管、配偶等人規範之遵循程度越高，則其親和性程度越高。其特徵為有禮貌、令人信賴、待人友善、容易相處。親和性高者，傾向於同情、合作、信任和人際支持。親和性低者，傾向於不信任他人、不具同情心、不合作、頑固與無禮。

2. 勤勉正直性 (Agreeableness)

指一個人對追求的目標之專心、集中程度，若一個人目標越少、越專心致力於其上，則其勤勉正直程度越高。其特徵有努力工作、成就導向、不屈不撓，此外也意涵負責守紀律、循規蹈矩、謹慎有責任感。分數越高者，按部就班、小心翼翼、有責任感、自我約束、有雄心、有毅力。分數較低者，意志力薄弱、好逸樂、較缺乏責任感且無法贏得他人的信任。

3. 外向性 (Extraversion)

指一個人對於與他人間關係感到舒適之程度或數目，若一個人對和他人間之舒適的關係越高或越多，則表示其越外向。其特徵除了自信、主動活躍、喜歡表現，尚有喜歡交朋友、愛參與熱鬧場合、活潑外向。分數高者好社交、交遊廣闊、不喜歡獨自研究或閱讀、喜歡冒險和富刺激性的活動，遇事能自作主張，凡事均採樂觀態度、隨遇而安，喜歡不斷的工作。分數低者較安靜，在人前呈退縮的傾向，很少主動和他人交往，做事會事先籌劃，而鮮有衝動的行為，喜歡有規律、有秩序的生活，不太愛好熱鬧的場合，不大容易發脾氣，為人可靠，略有悲觀傾向，重視道德標準。

4. 情緒敏感性 (Neuroticism/emotional stability)

又稱為神經質，指能激起一個人負面情感之刺激所需之數目與強度，當一個人所能接受的刺激越少，則其情緒敏感性越高。其特徵為易焦躁、易沮喪、易緊張、過分擔心、缺乏安全感，較不能妥善控制自己的脾氣。分數高者會產生長期負面的影響，容易發展為精神疾病，而反覆感覺到神經質性的緊張、憂鬱、挫折感、罪惡感，通常為非理性想法、低自尊、低衝動控制、低自制、且身體困擾。而分數低者不一定有高度

的心理健康，大部分會被認為是冷靜、放鬆、性情沉穩、不會過度興奮。

5.開放的學習性（Openness to experience）

指一個人興趣多寡及深度。若一個人興趣越多樣化，但相對深度較淺，則其開放性越高。其特徵為具有開闊心胸、富於想像力、好奇心、原創力、喜歡思考及求新求變。高開放的人傾向富有原創性、想像力和大膽，興趣很廣泛，對別人所說、所做和所想有高度的容忍力。相反的，低開放的人想像力貧乏，對藝術不敏銳，重實際，缺乏分析傾向。

五大因素模式不僅內容廣泛，且具有相當高的穩定性，因此本研究擬以五大因素模式為人格特質之理論基礎，探討工作壓力與因應策略之關係。

2.1.4 五大人格特質的測量

五大因素量表的呈現方式主要有兩種，一種是Costa and McCrae（1985）發展出一套NEO人格問卷（NEO Personality Inventory，簡稱為NEO-PI）；一種是從日常語言中找出通俗形容詞來評定個性，如Goldberg（1993）所提出的「基本語彙假說」（fundamental lexical hypothesis），所獲得的五因素結構簡稱為五大模型（Big Five Model）。兩大研究雖然都是獲得五項因素，但在理論性基礎、研究方法論及因素內涵上存有差異性（莊耀嘉、李雯娣，民國90）。茲分述如下：

1.NEO人格問卷

Costa and McCrae於1985發展出一套NEO人格問卷。NEO的命名乃是他們最初編訂的問卷，只包含了神經質、外向性和開放性三個特質的評量，各以此三字的第一個字母命名。但因受到其他研究者的衝擊，且經因素分析結果同樣發現五個因素，因此又加上「友善」和「嚴謹」兩個因素，形成五大因素模式。「NEO人格問卷」的量表有一百八十一題，

由受試者依五點量表方式填答(由非常不同意到非常同意);1992年Costa and McCrae又編了NEO-PI-R取代原有的 NEO-PI,在新量表中,每一個特質因素又分為六個「方面」(facet)或分量尺,各有八題,全量表共二百四十題,都是五點量尺作答的型式(黃堅厚,民國88)。

2.基本語彙假說

「基本語彙假說」認為人的個性差異會形諸於日常生活語言,且具有泛文化的概推性。最早從英文自然語詞著手探求人格基本向度的Catell,他將其最後的結果設計成16因素人格問卷(16PF)。Fiske,et al.針對Catell的研究進行重複性驗證,不約而同得到五個因素,他們是最早將因素數確定為五個的研究者;Norman(1967)為了證明五因素模式的有效性和廣泛性,重新自韋氏國際辭典尋找描述人格特質的詞彙,最後歸納成75類,共571個同義詞組,這個語義學分類系統為之後的人格結構研究奠定了基礎(李雯娣,民國88)。後來以五大模型,代表Fiske,et .al所確定的五個內容廣泛而又穩定的人格向度。這五個基本因素包括(1)神經病質或情緒穩定性、(2)外向性或精力充沛、(3)聰穎性或經驗開放性、(4)和善性、(5)嚴謹自律性。

以「基本語彙假說」為主的量表,透過不同語系的性格形容詞建構人格向度,較為經濟,省紙、省時、易讀,但以形容詞來辨別性格,缺少確切具體的行為描述,受試者較難以判定;而「NEO人格問卷」的優點則是,有較多的時間去呈現與思考,較有彈性與特殊性,增加了選擇性以及豐富性,並允許特殊性、差異性以及動機上的探究的因子(方曉喻,民國90)。本研究將採「NEO人格問卷」方式來測量國小教師人格特質。

2.1.5 五大人格特質的相關研究

1.人格特質與因應策略

Watson,et al. (1999) 在一份探討人格特質、因應策略與情感的關係研究中發現，人格特質的神經質與負向情感最有關係，因此會採取消極、情緒焦點取向的因應方式；外向性與正向情感最有關係，因此會採取社會支持與正向評估的因應方式；嚴謹性高的人則以主動性、問題焦點策略來因應；而開放性、和善性與因應策略只有少許薄弱的相關；神經質的人通常會採取無效的因應策略，因此與憂鬱情感最為相關；外向性的人則會採取主動因應策略，與憂鬱情感也有很高的負相關存在。沈煌寶（民國 91）則以國小教師為研究對象，探討國小教師社會態度、人格特質與衝突因應之間的關係，以 246 位國小教師為施測對象，經由因素分析結果得到性格的五個向度，包括嚴謹自律性、和善性、聰穎開放性、外向性與神經質，結果發現神經質的教師會以較消極的因應方式來面對衝突事件，例如疏離，而和善性、外向性、嚴謹自律性高的教師會採統整的積極因應方式來面對衝突。

2.人格特質與背景變相

莊耀嘉、李雯娣（民國 90）以兒童為研究對象探討「兒童性格結構」，針對台灣國小五、六年級學童施予 148 個性格形容詞自評，並由級任老師使用相同形容詞進行他評。學生自評的性格因素包括和善性、神經質、內外向性、聰穎嚴謹性、愛現自恃性、與攻擊性等六項，並不完全符合五大因素結構，但是從教師評定的兒童性格，因素分析結果包括和善性、聰穎開放性、嚴謹自律性、神經質與外傾支配性等，與五大因素模式的對應因素相當雷同。

沈寶煌（民國 91）研究亦發現女性國小教師與神經質有正相關，其

情緒的穩定性較低，而年齡越高、年資越長的國小教師具有較嚴謹的自我控制力，也較具和善的性格。陳志陽、張瓊文與陳銘漢（民國 94）探討國小教師人格特質影響職務決策之研究，結果顯示國小教師的人格特質包含審慎性、外向性、隨和性、情緒穩定性等四項因素，與 FFM 模式理論大致相符，並區分成三個群組，即含蓄型、過份自信型、審慎負責型。在影響職務決策的人格特質中，含蓄型教師受其是否曾經兼任行政和教學年資影響；過份自信型教師受其性別、最高學歷、是否曾經兼任行政與是否曾經擔任導師影響；審慎負責型教師則受其性別、最高學歷與是否曾經兼任行政影響。

2.2 工作壓力理論與相關研究

2.2.1 壓力的定義

壓力（stress）一詞，源自拉丁文字“Strictu”，它的意思是指繃緊（to tighten）。依據R.S.Schuler（1980）的看法，認為壓力是指組織成員面臨與其所欲求的事物有關的機會情境下，伴隨著條件限制或要求，個體瞭解到此一欲求的實現對組織或其個人的重要性，但卻對結果之成功與否充滿了不確定性，此種動力情境（dynamic condition）即是壓力（李新鄉，民國97）。壓力之父Selye認為壓力是身體對於任何需求，所做出的非特定反應，即當個人面對刺激時，為重新恢復狀況所做的反應，不論該刺激是否超過個人負荷程度，凡有此反應就表示正處於壓力之下。而壓力的產生是因為有來自環境或內在環境的壓力源所引發，壓力源（stressor）如同一個具有潛在引發面對或逃避反應的刺激，這些壓力源會導致苦惱或良性壓力，但是許多研究者多將壓力源指向負面意義（Selye,1956）。苦惱（distress）係指身體適應負向的壓力，如疾病、不好的表現、不良的人際關係等，此為一有害的壓力，當個體在因應或適應此壓力失敗時，

其身體會有明顯的短期或長期的影響。然而，良性壓力（eustress）係指身體所需適應的正向或愉悅的壓力，其會導向有益的結果，例如引起個人成長、提高個人表現，使個體獲得積極性的結果（Grant, Ali & Thorsen et.al,1995）。

壓力一詞雖被廣泛使用，但卻缺乏一致性的看法，就國內外學者對壓力的定義如下表2.1所示：

表 2.1 國內外學者對壓力之定義

年份	學者	定義
1980	Ivancevich and Mattson	壓力是一種適應反應，此種反應是以個人特質和心理歷程為中介。
1983	Martin and Schermerthorn	壓力是個人對於人與環境配合中的要求、限制及基會所產生的主觀和知覺而發生的正向或負向反應狀況
1985	Friesen and Williams	壓力可視為一項刺激事件，也就是在環境中發生的某些事情都可能對個人產生壓力。
1987	Alberson	由個體知覺環境的威脅而喚起生理及心理的緊張狀態，可視為高度負荷狀態。
1997	Greenberg and Baron	壓力是指個體面臨外界壓力時，情緒、認知和生理三方面交互作用所產生的一種反應模式。
1995	江鴻鈞	壓力是一種刺激，是個人與環境交互作用產生的不平衡或不愉快結果。
1999	葉兆祺	壓力是個體面對環境要求時，造成環境、心理、生理三方面的失衡狀態。
2001	陳文俊	壓力是個體面對外界環境改變，或對外界環境產生不安全時，由個人的認知與心理因素為中介，相互產生交互作用，而引起的情緒、心理與生理變化。
2003	李勝彰	壓力是個體與環境互動中，知覺環境刺激超過個體負荷而產生的緊張狀態。

資料來源：研究者自行整理

2.2.2 工作壓力的意義

適度的工作壓力可以激勵工作者，激發工作人員的潛能、發揮工作能力，增進工作效率。然而，過高或過低的工作壓力都會減損其效果，特別對於過度的工作壓力可能會造成工作者緊張、不安、焦慮與不滿情緒等，而造成脫序的現象，甚至影響工作者的身心健康（周文欽等，民國93）。

國內外學者對工作壓力的定義多是由研究工作環境與個人互動的觀點出發，故凡因工作因素使個人產生不平衡的現象而引起的壓力，都可稱為工作壓力。張紹勳（民國94）認為工作壓力是指，個體在組織中工作，當工作者與工作相關之因素交互影響之下，使工作者在生理上、心理上、行為上產生不良反應之現象。柳敏秀（民國93）指出，工作壓力是一種含有過度與有害的工作角色需求而產生的一種超過個人負荷量的感受，也是處於內外變相與個體交互作用所產生的心理威脅現象，例如緊張、焦慮、挫折、壓迫、苦惱的反應或不安的負面情感。另一方面，國外學者在研究過程中發現，工作壓力是工作情境中內外在變相與個人人格交互作用而產生改變個體身心的正常功能，若個人察覺到工作情境中發生某種狀況，以致威脅其心理的平衡時，此種現象即成壓力（Beehr & Newman, 1978；ManNeil, 1981）。

綜合上述，可將工作壓力歸為三類（李勝彰，民國92）：

1. 工作環境因素：將工作環境的特質視為引發個人感受壓力的主因。
2. 個人反應狀態：將個人因應工作要求的生理、心理的失衡狀態視為壓力。
3. 個人與工作環境交互作用：將個人與工作環境交互作用的結果視為引發感受壓力的主因。

2.2.3 教師工作壓力定義與理論模式

教師工作壓力是從工作壓力的概念引申而來，不同的學者對於教師工作壓力的定義不同，其研究方向可包含兩大方面，一為教師工作壓力情境，另一為壓力反應（柳敏秀，民國93）。教師工作壓力情境係指壓力的來源，特別是一些客觀環境或事件，它是一種或數種刺激；壓力反應則是指個人主觀對外界刺激所做的適應或引起緊張壓迫感（吳金香，民國89）。學者提出教師工作壓力是指教師在教學工作時，對潛在的工作情境因素或要求，評估為要求或有礙工作表現時，所產生的負面情感反應，包括來自工作、行政、學生、個人發展、人際關係與教育倫理等內外情境因素刺激，經個人知覺評估後所引起的生理、心理及行為的負向情感（周立勳，民國75）。Moracco and Mcfadden（民國73）認為教師工作壓力為當教師的工作和教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，用以維持穩定狀態的因應轉機等方面，引發心理穩定狀態的改變及生理的變化。Litt and Turk（民國74）將教師工作壓力界定為當教師面對威脅他們的幸福問題，且所要解決問題超過他們能力所及，而產生一種不愉快、苦惱及負面的情緒經驗。Emma and Sarah（民國95）則認為教師工作壓力源自於負面的環境因子、角色衝突與同事人際關係與學生的態度行為等問題，而引發生活或健康上的變化。

Kyriacou and Sutcliffe（民國67）首先提出教師工作壓力模式，如圖2.1。當教師從事與教學有關的工作時，如果產生負面的感受，即形成工作壓力。此壓力模式共有八個項目：

- 1.可能的壓力源：包括物理與心理的因素，當教師知覺到這些壓力源對其造成威脅時，因而造成壓力。
- 2.評估：經由個人的認知評估，衡量是否會對個人的安全、自尊與福祉

產生不良的影響。結果仍須視教師的人格特質與知覺的交互作用而定。

- 3.評估成為實際的壓力源。
- 4.因應作用：透過因應作用的運作，降低實際壓力源感到的威脅。
- 5.教師壓力：如果無法透過因應作用的運作而紓解壓力，那麼壓力將對教師的生理、心理與行為產生影響。
- 6.形成慢性壓力症狀：壓力的長期影響下，將產生慢性壓力症狀，例如：身心症、心臟病、心理疾病等。
- 7.教師個人的特質：包含了教師的屬性變項、人格、需要、適應能力、信念、態度與價值系統等。
- 8.非職業的壓力源：包含工作場所以外的各種生活壓力。

此壓力模式共有四條回饋路線：

- 1.a路線表示適當的因應策略，會影響個體對於以後壓力源的評估。
- 2.b路線表示教師在有壓力狀況下運作的情形，會影響教師的再評估。
- 3.c路線表示長期的壓力反應會形成另一種形式的壓力源。
- 4.d路線表示教師對壓力的反應是受本身的人格特質所影響。

由此模式可知，教師工作壓力產生的壓力來源，經由教師本身認知評估，若研判是實際的壓力源，將採取相關因應策略，降低其感受到的威脅，當無法有效紓解或調適，就會對教師產生工作壓力，當壓力長時間的影響，就會產生身、心方面的慢性疾病。

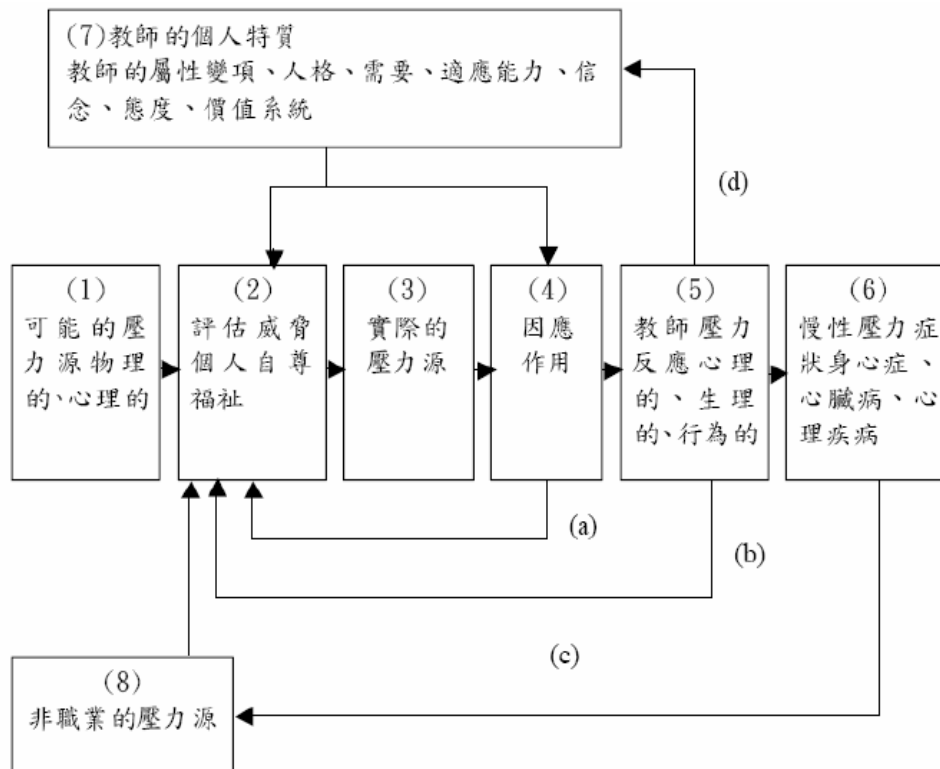


圖 2.1 Kyriacou and Sutcliffe 的教師工作壓力模式

Tellenback, et al. 曾於1983年針對Kyriacou and Sutcliffe所提出的教師工作壓力理論模式修正，並將學校社區特質因素：包含學校組織氣氛、校長領導風格、學校所在地區、規模大小、教師與學生。家長間的關係納入教師工作壓力理論模式中。Tellenback認為「學校社會的環境特質」包含學校組織氣氛、校長領導風格、學區、規模大小、同事與同學、家長間的關係等，這些均可能成為教師壓力的來源，成為實際的壓力源，導致教師緊張。若是無良好的調適，個體將無法承受壓力，終要離開工作場合，以避免身心的傷害。而「教師的人格特質」便扮演其中重要的角色，個人心理調適得當便能減少壓力。

此壓力模式包了三個部分：

1. 鄰近學校地區特質所導致的壓力源與教師壓力反應的關係。
2. 教師特質的影響因不同的人格特質，而有不一樣的壓力感受與因應方

式。

3.個人的非職業性壓力源、評估及適應機制與壓力間的關係。

其教師工作壓力模式如圖2.2：

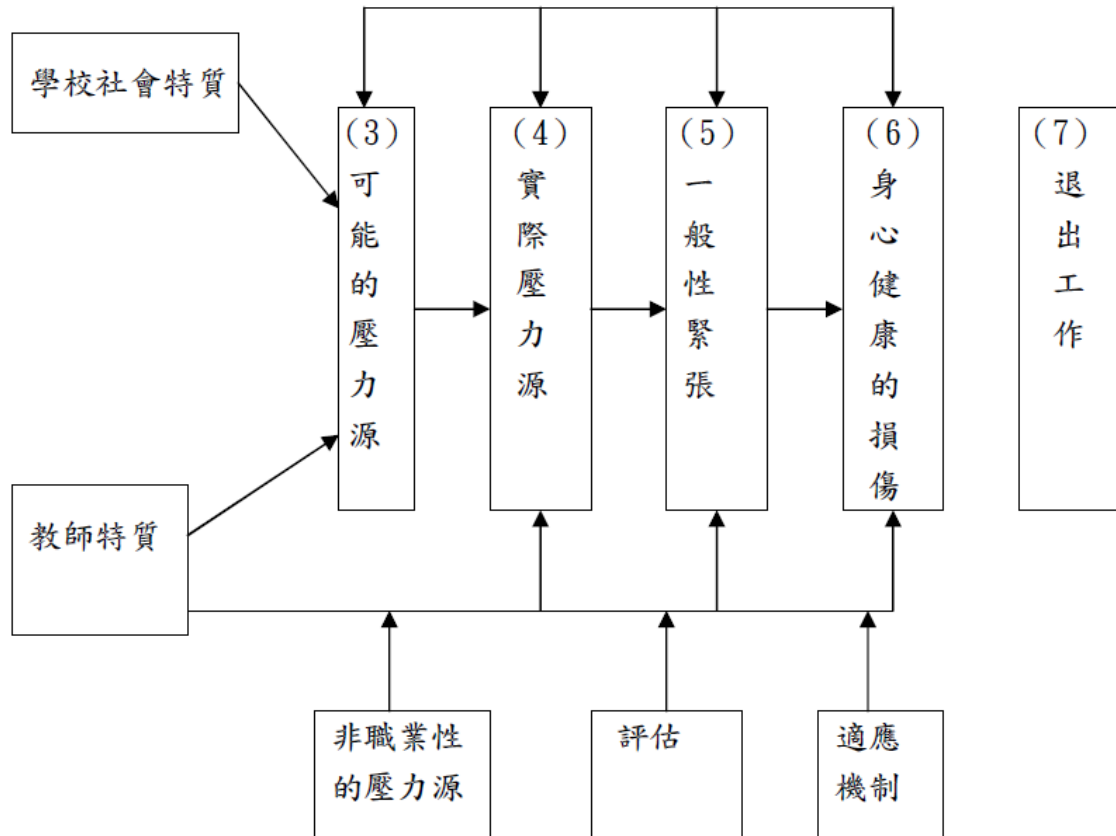


圖 2.2 Tellenback,et al.的教師工作壓力模式

Moracco and Mcfadden (1984) 提出教師潛在壓力源有三個層面：

- 1.社會：如家長背景、少子化、政治體制。
- 2.工作：如專業知能、學生管教、工作負荷。
- 3.家庭：如婚姻狀況、家庭生活、子女問題。

潛在壓力源並非實際壓力源，當教師評估會造成自身的不安或威脅到利益時，就會成為實際工作壓力。教師在評估時，會受到個人的特質影響，包括過去的經驗、人格特質與價值觀念。教師經評估後會採取因應策略，來降低壓力，如果因應策略無法排除壓力時，就會造成身心方

面的疾病。

其教師工作壓力模式如圖2.3：

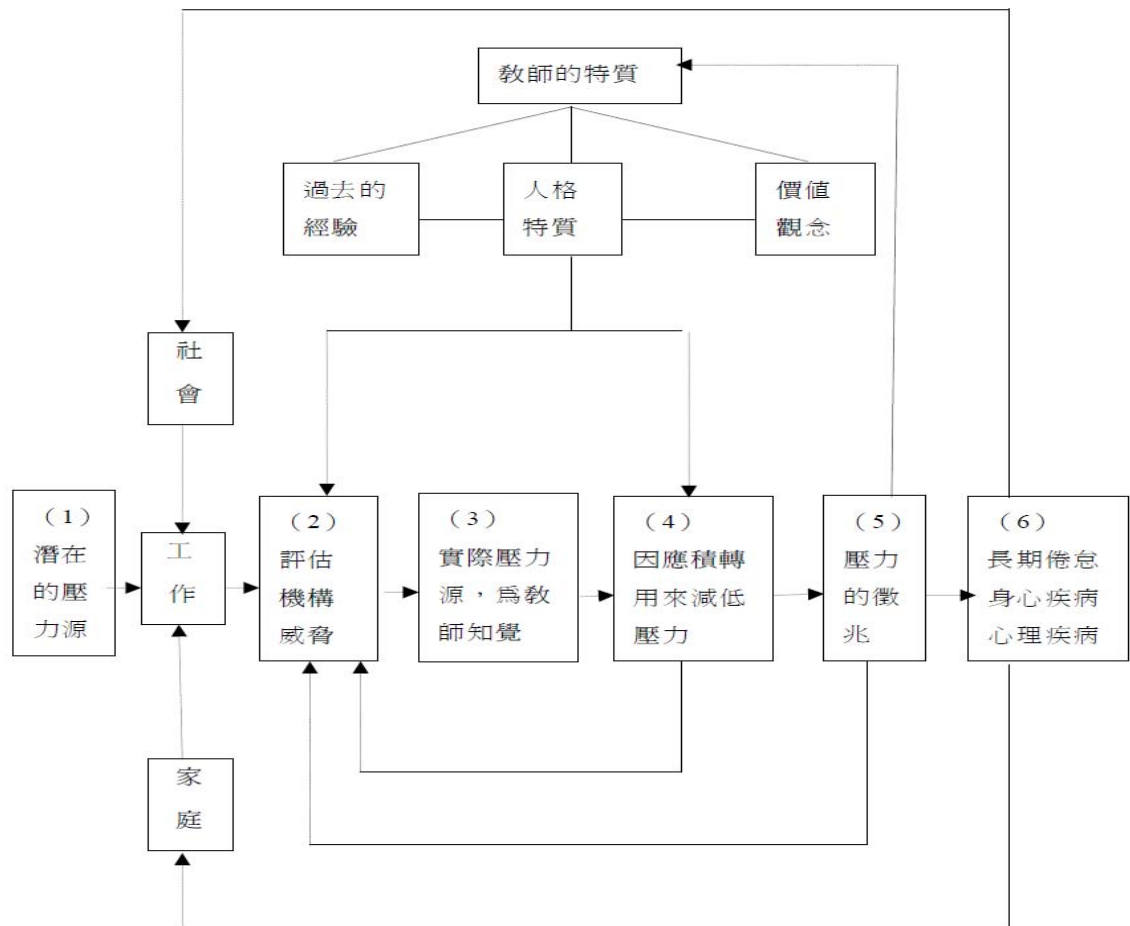


圖 2.3 Moracco and Mcfadden 的教師工作壓力模式

綜合以上三種教師工作壓力模式後，可以了解到：

1. 教師工作壓力的來源是多元的，社會、工作和家庭方面均潛在著壓力源，可能形成實際的工作壓力。
2. 壓力是經由個人的評估過程後所產生的，在評估的過程中因教師個人特質的不同，而有不同程度的影響。
3. 教師會依照個人特質而對壓力源有不同的評估，且會產生不同的因應策略。

- 4.當個體感受到壓力情境時，會產生適應機制，有效的因應策略能降低壓力，否則會顯現更大的危機感。
- 5.長期持續的壓力，將導致身心疾病及工作倦怠，甚至離開工作場合。

2.2.4 教師工作壓力相關研究

有關教師工作壓力的研究非常多，且大多研究結果發現教師工作壓力非常大（林純文，民國 85；郭生玉，民國 84；張郁芬，民國 90）。研究發現教師工作壓力的來源可能來自社會不安的大環境、學校工作環境、甚至教師的家庭因素。因此，對於教師工作壓力不應只侷限於工作層面的來源探討，仍需考慮社會外在環境的干擾、家庭狀況的變化，甚至是教師個人內心的衝突，且這些壓力源將受到教師個人特質、學校整體因素、非工作相關之壓力源交互影響的結果（程一民，民國 85）。

國外學者 Moracco and Mcfadden (1984) 針對中小學、高中與特殊學校教師所做研究結果顯示，教師工作壓力來源有教學工作、同事關係、行政支持、待遇與工作負荷。而 Chaplain (1995)、Emma and Sarah (2006) 則在英國分別針對不同的中小學教師進行研究，研究發現教師工作壓力來源有學生行為與態度、工作任務、負面的環境因子、角色衝突以及與同事人際關係等。在國內學者研究中，蔡純姿（民國 87）針對高雄市國小教師研究發現，教師工作壓力來源分為專業自主、適性學習、家長參與與變革適應。而廖翌妙（民國 91）則以高雄縣市與屏東縣國小教師為研究對象，發現教師工作壓力來源為工作負荷量、學生不良行為、違反自己意願、專業知能不足與人際關係困擾等五大類。林欣怡（民國 92）統整國內外學者中工作壓力來源的因素，發現主要常被提及影響的教師工作壓力的因素大致可分為：教學與管教方面、工作負荷、人際關係、教師專業發展、學校環境及教學設備、教師角色壓力、時間因子、行政

管理因子、外部因素、經濟因素、社會支持、行政負荷及決策參與等十三項。就影響教師工作壓力的因素排行，主要來自教學與學生管理為最大壓力，其次為教師工作負荷，排名第三的則為人際關係。

2.3 因應策略理論與相關研究

壓力已是現在生活中普遍存在的現象，我們應該如何去面對它呢？視而不見？逃避？接受？調適？或是改變它呢？很多人以「調適」或「因應」來說明面對壓力的方法，因此必須明白清楚兩者的不同。「調適」是指當面臨壓力時，能以自我的方式去調適因壓力所帶來的焦慮與不安，使情緒平靜下來，以積極客觀的態度去接受壓力；「因應」則是指接受了壓力的存在後，以更積極的態度，鎮靜的思考壓力源，運用自我或周遭的資源去解決問題，減輕壓力所帶來的影響（黃蕙蕙，民國 97）。由此可知，調適是自我內在的調整，而因應是自我結合環境的解決方式。因此，本研究採因應策略來探討國小教師採取哪些因應策略來解決工作壓力。

2.3.1 因應策略的定義

早期對因應的看法偏向特質論，因為因應是個人的一種特質，個人對外在事件的因應方式有一定的傾向，常稱之為「因應方式」或「因應風格」(coping style)，爾後被情境論的觀點所取代，其觀點著重因應的過程與處理，稱為「因應策略」(coping strategy) (紀怡如，民國 90)。

Folkman and Lazarus (1984) 認為因應是個體改變其認知和行為，處理經認知評估判斷為有壓力的或負向情緒的需求，內容包含四個主要層面：

1. 因應是一種與環境互動的動力過程，並非一成不變的人格特質。
2. 因應是對壓力情境的管理，並非僅止於熟悉壓力情境。

3.因應方式的有效性取決於對特定情境結果的評定。

4.因應是經由學習而習得的適應性行為，並非天生就會的。

Ryanwenger and Copeland (1994) 提出壓力因應是個體處理壓力造成在生理、認知、情感、語言及精神上的行為反應。

程一民 (民國 85) 認為因應是當個體面臨超過本身所擁有資源的內在情境或問題時，為緩衝或避免產生壓力、焦慮、威脅或其他身心疾病，努力去處理情境或問題之動力歷程。

廖翌妙 (民國 91) 認為因應是指個體面對壓力事件時，在認知、行為與情緒三方面的努力，其功能有正、負兩面，可能增加個體身心的不適感，或減緩壓力對個體的不良影響。

綜合上述，因應是一種過程取向，是個人為避免壓力所帶來的威脅及焦慮，在情緒、行為及認知上所做的努力過程。

2.3.2 因應策略的理論基礎與模式

壓力與因應的概念分析最早由 Lazarus 於 1966 年所提出，他認為壓力因應包括認知評估 (cognitive appraisal) 與因應 (coping) 的歷程。而因應的理論與模式經過心理學家及社會學家的努力，目前最具體的部分有三，茲以人格特質導向、認知評估與互動導向模式分述如下：

1.人格特質導向學派：即個人的特質將影響個體因應的方式，Pervin (1984) 指出個人人格的形成極為複雜，其將人格歸類為四種主要的特徵：

(1) 先天的遺傳人格特徵：如基因、智商、性別、容貌、種族等，都會影響個體的獨特行為。

(2) 環境性人格：個體生存在激烈競爭的環境之中，其人格的心理症狀如：緊張、焦慮、壓力等多來自競爭的環境，民族性、個人養

成的環境及生長史等都會影響個人的因應方式。

(3) 社會性人格：達爾文指出，人類為追求較好的生存條件，其基因會因此而產生變化，社會競爭壓力也會影響心理的發展。因此，社會階層實質的由先天基因及後天努力所決定，當代的人格特質明顯的朝向社會達爾文主義的因應行為模式。

(4) 教育性人格：教育性人格的改變有助於增進人際關係，具積極主動、樂觀進取的人格特質者，較能去面對壓力的挑戰，化解壓力所帶來的衝擊與不適感。

2. 認知評估學派：即個體須對個人資源、社會資源、個人因應能力與問題解決難度有所了解，而後對壓力所採的因應方式。Folkman and Lazarus (1984) 認為壓力因應的過程都是評估的動態過程，而認知評估是一切因應的基礎，其仰賴個人因素與情境脈絡而決定，認知評估的歷程可分為下列五個步驟：

(1) 可能發生的壓力事件：包括影響個人的重大生活事件、日常困擾等，其涵蓋的範圍相當廣。

(2) 初級評估：評估壓力刺激對個人的意義，個體通常會自問：『我會有麻煩嗎？』，此階段中個人會對情境做出三種評估，分別為威脅評估、挑戰評估及傷害/失去的評估。

(3) 次級評估：個人評估面對壓力刺激時，其所擁有並可取得的因應資源。一般人在次級評估有四種因應方向，分別為直接行動、尋求資源、接受與放棄行動。

(4) 因應方式的使用：將以問題為中心的因應策略與情緒為焦點的因應策略綜合起來。

(5) 適應的結果：壓力適應的結果可能造成社會功能、士氣和生理健

康三方面的問題。

3. 互動學派：此觀點認為因應行為是個體與環境互動過程中的一種結果，亦即個體會影響環境，環境也會影響個體。Folkman and Lazarus (1984) 指出，壓力事件的性質與個人因素、因應資源，都會影響對因應策略的選擇。認知能力高的人，對壓力的知覺程度較高，所以會傾向於「處理問題」的因應方式；反之，則較不易掌握壓力刺激的關係，因此，傾向於「逃避問題」，並且不易帶來健康與幸福。

Folkman and Lazarus (1988) 針對此因應模式提出了個體與環境互動因應之量表，認為壓力因應是個體與環境的結果，即壓力事件的環境系統與個人系統皆會影響因應方式的選擇。此量表涵蓋了八種因應的方式，分別敘述如下：

1. 面對問題：堅定自己的立場，爭取自己想要的，並試圖改變對方的心意或情境。
2. 疏遠：運用認知的努力使自己疏離並將情境的意義減到最低，繼續過自己的生活。
3. 自我控制：控制自己的感覺。
4. 尋求社會支持：尋求資訊的支持、實際的支持與情感的支持。
5. 接受責任：承認自己在此問題的角色，並試圖將事情解決。
6. 逃離（避）：希望此種情形快點雨過天晴，藉吃、喝來逃避。
7. 計畫性的問題解決：謹慎的使用問題焦點解決法來改變情勢，通常會有一個邏輯性的方法。
8. 正向的再評價：經由個人的成長創造正向的意義，尋找新的信念。

綜上所述，因應即環境要求、個人可取得的資源與可選擇的途徑三者交互作用，而對工作壓力所採取的因應行為。

2.3.3 因應策略的相關研究

個體處在壓力的環境下會使用何種因應方式一直都是國內外學者研究的重點，因此，就與本研究主題相關研究分述如下：

Gaziel (1993) 以美國 500 為國小教師為樣本，發現教師在工作壓力上的因應策略有以下四點：

1. 不積極的行為策略：包括逃避及轉移注意力，如運動。
2. 積極的行為策略：包括面對問題並主動尋求解決問題、計畫等。
3. 不積極的認知策略：包括逃避或避重就輕等。
4. 積極的認知策略：包括勇於接受挑戰即面對問題，認為這是一個可以學習成長的機會。

Irvin (2001) 研究美國初任女性教師的工作壓力，研究結果發現這群初任教師的因應策略包括：1. 正面比較；2. 樂觀；3. 尋求忠告；4. 訓練；5. 不理睬；6. 直接行動等六項。當工作上遇到壓力時，最常使用的因應策略是「再訓練」，而最少用的策略則是「不理睬」。

Jack and Jill (2003) 以 86 位南加州的國小與國中教師為研究對象，探討教師的工作壓力、因應策略及職業倦怠等關係，研究中將因應策略分為行動力、情緒焦點、逃避因應等三種，發現工作壓力指與情緒焦點及逃避因應有顯著相關。

廖翌妙 (民國 91) 研究國小教師面對壓力事件時，發現國小教師採取的因應策略包括：1. 理性處理；2. 情緒壓抑；3. 尋求支持；4. 轉移注意力；5. 不理睬；6. 情緒宣洩。愈採情緒宣洩的因應策略，愈容易感受到憤怒、悲傷、焦慮與羞愧等情緒。

羅文興 (民國 95) 研究國小教師職業倦怠及因應策略，將因應方式分為：1. 理性思考；2. 問題解決；3. 尋求協助；4. 自我調適；5. 延宕逃避。

結果發現國小教師最常使用的因應方式為「問題解決」，最不常使用的因應方式為「延宕逃避」。

綜合以上相關研究，可知國小校師最常使用的因應策略是「問題解決」，但壓力很大時卻不願意直接面對問題，而採取逃避策略。研究也發現「問題解決」是減少教師壓力的有效方式之一。

第三章 研究方法

本研究根據研究目的及文獻探討，主要以問卷調查法為主。首先以文獻分析國內外學者針對人格特質、教師工作壓力及因應策略之相關論文、期刊與書籍，加以詳讀、歸納與整理後，作為本研究之理論與架構的基礎，並根據研究目的與架構提出研究假設。問卷調查法則是以改編之「教師人格特質問卷」、「教師工作壓力問卷」與「教師因應策略問卷」為工具，進行抽樣調查，蒐集本研究之實證資料。

3.1 研究流程

本研究流程共分六個步驟，詳述如下：

一、資料蒐集、文獻回顧

蒐集與本研究相關之文獻、期刊與書籍，並予以歸納分析，俾瞭解相關理論基礎與其他研究之特色。

二、確立研究架構

根據蒐集與分析之文獻，擬定本研究架構與研究方法。

三、設計問卷

依據研究目的與研究架構，並參酌國內相關研究量表設計問卷。

四、發放問卷及回收整理

就研究範圍與對象發放問卷，並將回收之問卷加以整理。

五、問卷資料統計與結果分析

就回收整理之問卷調查資料，以 SPSS 16.0 中文版統計套裝軟體予以分析，並根據數據資料進行判讀，驗證研究假設。

六、提出結論與建議

根據資料分析結果，歸納並提出建議，俾提供國小教師在工作實務上有所參考依據，以紓解其工作壓力，達到身心平衡並提高工作績效。

茲將研究流程圖示，如圖 3.1 所示：

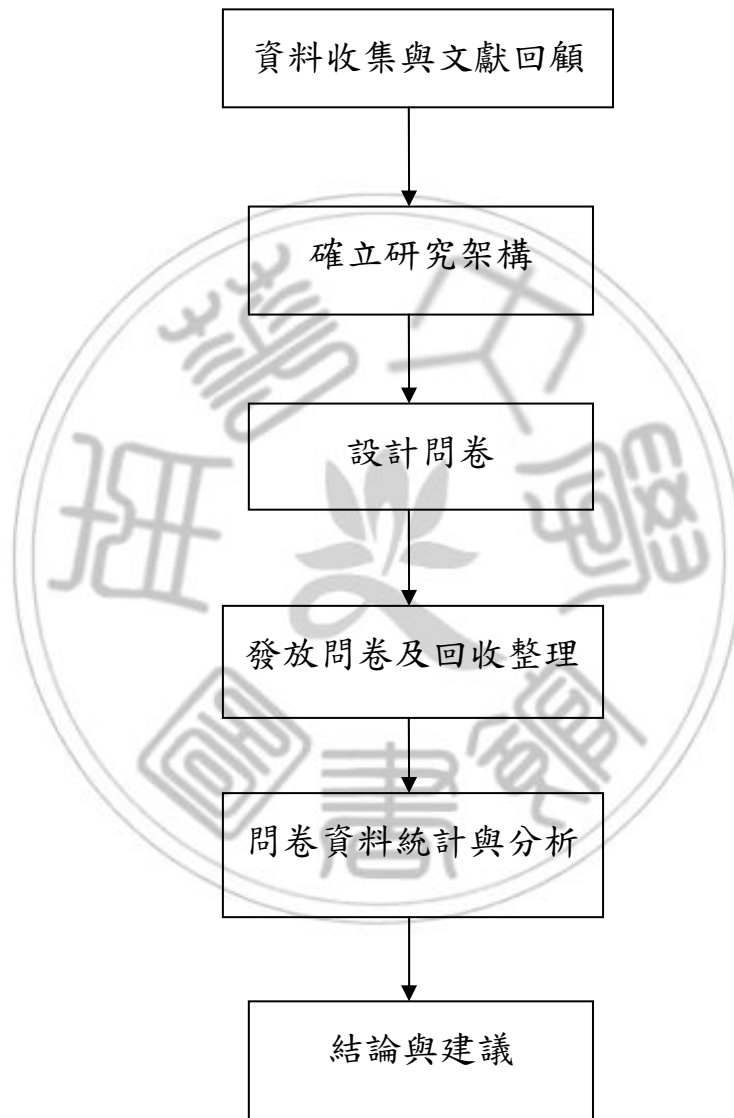


圖 3.1 研究流程圖

3.2 研究架構

研究主要在探討國小教師之人格特質、工作壓力與因應策略之關係，依據本研究的研究目的、研究問題與假設，並參酌相關之文獻，提出本研究之架構圖，如圖 3.2 所示：

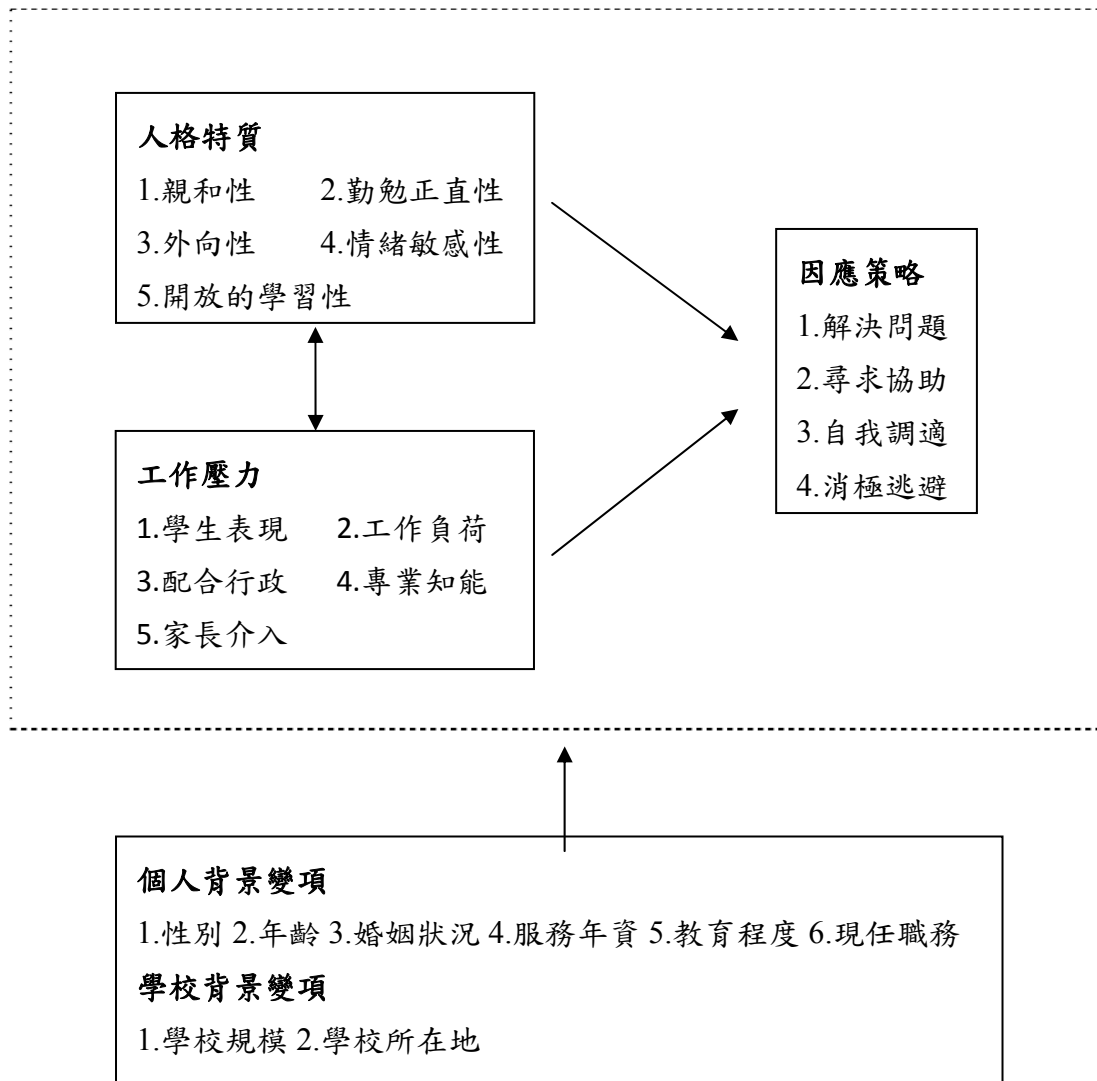


圖 3.2 研究架構圖

研究架構圖中包含個人背景變項、人格特質、工作壓力與因應策略等四個變項所組成，本研究先探討不同個人背景變項與人格特質的國小教師在工作壓力及因應策略的差異情形，其次再探討人格特質、工作壓

力、因應策略三個變項間的關係，且以個人背景變項、工作壓力、人格特質對因應策略做預測。

3.3 研究假設

本研究以國小教師為研究對象，為驗證本研究，因此將依此研究之架構，將研究假設分述如下：

假設一：不同背景變項中的國小教師，其人格特質具有顯著差異。

假設 1-1 不同性別在人格特質有顯著差異。

假設 1-2 不同年齡在人格特質有顯著差異。

假設 1-3 不同任教年資在人格特質有顯著差異。

假設 1-4 不同最高學歷在人格特質有顯著差異。

假設 1-5 不同婚姻狀況在人格特質有顯著差異。

假設 1-6 擔任不同職務在人格特質有顯著差異。

假設 1-7 不同學校規模在人格特質有顯著差異。

假設 1-8 不同學校地區在人格特質有顯著差異。

假設二：不同背景變項中的國小教師，其工作壓力具有顯著差異。

假設 2-1 不同性別在工作壓力有顯著差異。

假設 2-2 不同年齡在工作壓力有顯著差異。

假設 2-3 不同任教年資在工作壓力有顯著差異。

假設 2-4 不同最高學歷在工作壓力有顯著差異。

假設 2-5 不同婚姻狀況在工作壓力有顯著差異。

假設 2-6 擔任不同職務在工作壓力有顯著差異。

假設 2-7 不同學校規模在工作壓力有顯著差異。

假設 2-8 不同學校地區在工作壓力有顯著差異。

假設三：不同背景變項中的國小教師，其使用因應策略具有顯著差異。

假設 3-1 不同性別在因應策略有顯著差異。

假設 3-2 不同年齡在因應策略有顯著差異。

假設 3-3 不同任教年資在因應策略有顯著差異。

假設 3-4 不同最高學歷在因應策略有顯著差異。

假設 3-5 不同婚姻狀況在因應策略有顯著差異。

假設 3-6 擔任不同職務在因應策略有顯著差異。

假設 3-7 不同學校規模在因應策略有顯著差異。

假設 3-8 不同學校地區在因應策略有顯著差異。

假設四：國小教師之人格特質與工作壓力有相關。

假設五：國小教師之人格特質與因應策略有相關。

假設六：國小教師之工作壓力與因應策略有相關。

假設七：國小教師之人格特質與工作壓力對因應策略具有預測力。

3.4 研究對象與抽樣設計

研究範圍係以嘉義縣公立國民小學為取樣範圍，私立國民小學不列入取樣範圍。研究對象僅限於各校編制內現任教師（包含科任、組長、主任），其他如國小校長、職員、代理教師、實習老師以及工友則不在本研究範圍之內。

本研究問卷由研究者針對嘉義縣公立國小寄發問卷，採便利抽樣方式，總花費時間為一個月，合計發出 350 份，回收 337 份，剔除無效問卷 4 份，有效回收問卷計 333 份，有效回收率約為 98.8%。

3.5 資料分析方法

本研究以問卷調查法為主要研究方法，將問卷所得資料數據輸入電腦，經登錄整理後，剔除無效問卷，運用 SPSS 16.0 統計套裝軟體進行分析。茲就本研究的統計方法論述如下：

3.5.1 敘述性統計分析 (Descriptive Statistics)

這是將蒐集到的資料經過整理歸類後所得到的結果，以顯示資料分佈的情形。本研究在問卷回收後，對人口統計變數作樣本次數分配、百分比與平均數的初步分析。

3.5.2 Cronbach's α 係數之信度分析

利用 Cronbach's α 係數來同時考量尺度中的所有項目，若尺度中的所有項目都反應相同特質，則各項目之間應具有真實的關係存在；若某一項目和尺度中的其他項目之間並無相關關係存在，則該項目應予以剔除。本研究採 Cronbach's α 係數來衡量國小教師人格特質、工作壓力與因應策略的一致性，並用來解釋研究結果之可信度 (Reliability)， α 值愈大，則顯示各項目間的關聯性愈大，即一致性愈高。Cuieford 於 1965 年曾提出 Cronbach's α 係數值大於 0.7 為高信度，0.7~0.35 為中信度，小於 0.35 為低信度。

3.5.3 T 檢定 (T-test)

T 檢定是一測定樣本平均數差異的方法。本研究主要檢定人口統計變項對國小教師之人格特質、工作壓力與因應策略等變相是否有顯著之差異。

3.5.4 單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)

單因子變異數分析的作用，在於分析不同的實驗變數水準下，依變數的平均數是否有顯著差異。本研究利用單因子變異數分析，來檢定人口統計變數不同的國小教師之人格特質、工作壓力與因應策略是否有顯著差異，若有差異，則進一步以薛費法 (Scheffe) 檢驗兩兩群體間是否存在顯著差異。

3.5.5 相關分析 (Correlation Analysis)

皮爾遜 (Pearson) 積差相關是分析兩變數或多個變數間關係方向與程度大小的統計方法，用以表示變數間的關係到何種程度，其值介於-1與 1 之間，正值代表正相關，負值代表負相關。

3.5.6 迴歸分析 (Regression Analysis)

本研究利用迴歸分析來檢定預測變項對效標變項的影響，且透過迴歸分析進一步了解某一變數所能預測另一變數之能力，若所得之數值愈大時，愈能代表某一變數愈能預測另一變數。因此，以人格特質及工作壓力各層面為預測變項，而因應策略為效標變項，進行多元迴歸分析，以瞭解各變項對因應策略的預測力。

第四章 實證結果與分析

4.1 樣本之基本資料分析

本研究對象以嘉義縣公立國民小學編制內現任教師為主，回收樣本 333 份，分佈情形如表 4.1 所示，茲說明如下。

- 一、性別：以女性教師佔多數，有 218 人（佔 65.5%），男性教師 115 人（佔 34.5%）。
- 二、年齡：以 31-40 歲者教師為最多數，有 173 人（佔 52.0%）；41-50 歲者次之，有 117 人（佔 35.1%）；30 歲以下及 50 歲以上人數最少，分別為 22 人及 21 人（佔 6.6%及 6.3%）。
- 三、任教年資：以 16 年以上最多，有 123 人（佔 36.9%），再者以 11-15 年及 6-10 年次之，分別為 93 人及 92 人（分別佔 27.9%及 27.6%），年資在 5 年（含）以下最少，有 25 人（佔 7.5%）。
- 四、最高學歷：以師大或師院畢業者為最多，有 141 人（佔 42.3%），研究所以上畢業者次之，有 110 人（佔 33.0%），再者為一般大專院校（師資班），有 72 人（佔 21.6%），最少則為師專畢業，有 10 人（佔 3.0%）。
- 五、婚姻狀況：以已婚的教師最多，有 261 人（佔 78.4%），未婚教師次之，有 69 人（佔 20.7%），婚姻狀況為其他者最少，僅有 3 人（佔 0.9%）。
- 六、擔任職務：以擔任導師者最多，有 215 人（佔 64.6%），擔任組長及科任教師者次之，分別為 39 人及 31 人（佔 11.7%及 9.3%），最少則為擔任主任及組長兼任導師，分別為 26 人及 22 人（佔 7.8%及 6.6%）。

七、學校規模：以 25 班（含）以上者最多，有 208 人（佔 62.5%），12 班（含）以下次之，有 75 人（佔 22.5%），13-24 班者最少，有 50 人（佔 15.0%）。

八、學校地區：以一般地區為最多，有 266 人（佔 79.9%），偏遠地區者較少，有 67 人（佔 20.1%）。

表 4.1 研究對象基本資料分佈情形

N=333

項目	人數	百分比(%)	
性別	男	115	34.5
	女	218	65.5
年齡	30 歲以下	22	6.6
	31-40 歲	173	52.0
	41-50 歲	117	35.1
	51 歲以上	21	6.3
任教年資	5 年（含）以下	25	7.5
	6-10 年	92	27.6
	11-15 年	93	27.9
	16 年以上	123	36.9
最高學歷	師專	10	3.0
	師大或師院	141	42.3
	一般大專院校（師資班）	72	21.6
	研究所以上	110	33.0
婚姻狀況	已婚	261	78.4
	未婚	69	20.7
	其它	3	0.9
擔任職務	主任	26	7.8
	組長	39	11.7
	組長兼導師	22	6.6
	導師	215	64.6
	科任	31	9.3
學校規模	12 班（含）以下	75	22.5
	13-24 班	50	15.0
	25 班（含）以上	208	62.5
學校地區	一般地區	266	79.9
	偏遠地區	67	20.1

資料來源：研究者自行整理

4.2 教師的人格特質、工作壓力與其因應策略之現況

為了解嘉義縣國小教師人格特質、工作壓力現況與面對工作壓力時所採取的因應策略之現況，分別就嘉義縣國小教師在人格特質、工作壓力及因應策略量表上反應，列出各層面之平均數、標準差、該層面的題數及題平均數，以了解分析全體教師在各層面之現況分析。

4.2.1 人格特質之現況分析

由表 4.2 所示，嘉義縣國小教師人格特質在親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性、開放的學習性等五個層面其題平均數依序為 3.99、3.84、3.32、3.55、3.48，而就整體人格特質而言，題平均數為 3.64。平均而言並無明顯的落差，且平均數皆在 3.32~3.99 之間，顯示大致上人格特質方面皆屬於較正面。嘉義縣國小教師在親和性及勤勉正直性得分較高，其次為情緒敏感性、開放的學習性，以外向性得分最少，表示國小教師人格特質大多傾向親和性及勤勉正直性。

表 4.2 嘉義縣國民小學教師人格特質描述統計分析

人格特質	人數	最小值	最大值	平均數	標準差	每題平均得分
親和性	333	9	25	19.93	2.48	3.99
勤勉正直性	333	9	25	19.18	2.90	3.84
外向性	333	6	25	16.60	2.96	3.32
情緒敏感性	333	9	25	17.77	2.88	3.55
開放的學習性	333	5	25	17.40	3.21	3.48
總分	333	53	125	90.88	11.41	3.64

資料來源：研究者自行整理

4.2.2 工作壓力之現況分析

由表 4.3 所示，嘉義縣國小教師之工作壓力現況在學生表現、工作負荷、配合行政、專業知能、家長介入等五個層面其題平均數依序為 3.41、

2.99、2.71、2.47、2.80，而就整體工作壓力而言，題平均數為 2.88。在工作壓力層面以學生表現感受最深，其次為工作負荷，而在專業知能上所面臨的工作壓力最小。

表 4.3 嘉義縣國民小學教師工作壓力描述統計分析

工作壓力	人數	最小值	最大值	平均數	標準差	每題平均得分
學生表現	333	5	25	17.04	2.92	3.41
工作負荷	333	5	25	14.95	3.75	2.99
配合行政	333	5	25	13.57	4.26	2.71
專業知能	333	5	25	12.34	3.42	2.47
家長介入	333	5	25	14.01	4.35	2.80
總分	333	32	121	71.90	14.36	2.88

資料來源：研究者自行整理

4.2.3 因應策略之現況分析

由表 4.4 所示，嘉義縣國小教師人在面對工作壓力時所採取的因應策略在解決問題、尋求協助、自我調適、消極逃避等四個層面其題平均數依序為 3.97、3.55、3.89、2.59，而就整體因應策略而言，題平均數為 3.50。由此可發現，教師在面對工作壓力時所採取的因應策略得分最高為解決問題及自我調適，其次為尋求協助，以消極逃避得分最少。表示對嘉義縣國小教師而言，在感受到工作壓力時所採取的因應策略主要方法是解決問題，而消極逃避的方式是最少使用的。

表 4.4 嘉義縣國民小學教師壓力因應策略描述統計分析

因應策略	人數	最小值	最大值	平均數	標準差	每題平均得分
解決問題	333	13	30	23.82	2.70	3.97
尋求協助	333	12	30	21.32	3.23	3.55
自我調適	333	12	30	23.35	3.03	3.89
消極逃避	333	8	30	15.54	3.49	2.59
總分	333	52	125	87.53	8.30	3.50

資料來源：研究者自行整理

4.3 信度分析

在量表信度分析方面，本研究採 Cronbach's α 係數來衡量國小教師人格特質、工作壓力與因應策略的一致性，並用來解釋研究結果之可信度 (Reliability)， α 值愈大，則顯示各項目間的關聯性愈大，即一致性愈高。Cuieford 於 1965 年曾提出 Cronbach's α 係數值大於 0.7 為高信度，0.7~0.35 為中信度，小於 0.35 為低信度。

4.3.1 人格特質量表

本研究人格特質量表分別就親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性、開放的學習性等五個層面進行信度檢驗分析，各人格特質層面信度如表 4.5 所示。其信度分別為親和性 0.785、勤勉正直性 0.817、外向性 0.771、情緒敏感性 0.820、開放的學習性 0.872，總量表信度為 0.926，表示此量表有一定的信度。

表 4.5 人格特質量表信度

人格特質	Cronbach's α
親和性	0.785
勤勉正直性	0.817
外向性	0.771
情緒敏感性	0.820
開放的學習性	0.872
總量表	0.926

資料來源：研究者自行整理

4.3.2 工作壓力量表

本研究工作壓力量表分別就學生表現、工作負荷、配合行政、專業知能、家長介入等五個層面進行信度檢驗分析，各工作壓力層面信度如表 4.6 所示。其信度分別為學生表現 0.727、工作負荷 0.840、配合行政

0.906、專業知能 0.856、家長介入 0.898，總量表信度為 0.929，表示此量表有一定的信度。

表 4.6 工作壓力量表信度

工作壓力	Cronbach's α
學生表現	0.727
工作負荷	0.840
配合行政	0.906
專業知能	0.856
家長介入	0.898
總量表	0.929

資料來源：研究者自行整理

4.3.3 因應策略量表

本研究因應策略量表分別就解決問題、尋求協助、自我調適、消極逃避等四個層面進行信度檢驗分析，各因應策略層面信度如表 4.7 所示。其信度分別為解決問題 0.842、尋求協助 0.684、自我調適 0.827、消極逃避 0.739，總量表信度為 0.810，表示此量表有一定的信度。

表 4.7 因應策略量表信度

因應策略	Cronbach's α
解決問題	0.842
尋求協助	0.684
自我調適	0.827
消極逃避	0.739
總量表	0.810

資料來源：研究者自行整理

4.4 國小教師背景變項在人格特質、工作壓力、因應策略之差異性分析

本節就不同性別、年齡、任教年資、最高學歷、婚姻狀況、擔任職

務、學校規模、任職學校地區等背景變項，在人格特質、工作壓力及因應策略方面逐一以 t 考驗或單因子變異數分析來了解在人格特質、工作壓力及因應策略是否有顯著差異，若達顯著，再進行 Scheffe 事後比較分析，以了解各組間差異，茲分析結果如下。

4.4.1 個人背景變項在人格特質之差異分析

(一) 不同性別在人格特質上的差異

如表 4.8 所示，不同性別的國小教師在人格特質的各個層面上並無顯著差異，顯示不同的人格特質層面並不會因為性別不同而有所差異。

表 4.8 不同性別的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	性別	人數	平均數	標準差	T 值
親和性	男	115	20.00	2.74	0.32
	女	218	19.90	2.33	
勤勉正直性	男	115	19.13	3.18	-0.21
	女	218	19.20	2.75	
外向性	男	115	16.86	3.09	1.18
	女	218	16.46	2.84	
情緒敏感性	男	115	18.36	2.91	2.75
	女	218	17.45	2.81	
開放的學習性	男	115	17.83	3.27	1.80
	女	218	17.17	3.16	
總分	男	115	92.18	12.22	1.51
	女	218	90.20	10.92	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(二) 不同年齡在人格特質上的差異

如表 4.9 所示，不同年齡的國小教師在親和性、勤勉正直性、情緒敏感性達顯著差異。進一步經 Scheffe 事後比較發現在親和性方面，41-50 歲的教師高於 31-40 歲的教師；在情緒敏感性方面，51 歲以上的教師高於 31-40 歲及 41-50 歲。而外向性、開放學習性及人格特質總分並不會因

為國小教師年齡而有所差異。

表 4.9 不同年齡的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
親和性	30 歲以下	22	20.36	2.06	3.599*	41-50 歲>31-40 歲
	31-40 歲	173	19.52	2.31		
	41-50 歲	117	20.36	2.65		
	51 歲以上	21	20.62	2.73		
勤勉正直性	30 歲以下	22	18.86	2.36	2.908*	--
	31-40 歲	173	18.80	2.86		
	41-50 歲	117	19.59	3.07		
	51 歲以上	21	20.29	2.17		
外向性	30 歲以下	22	16.50	2.86	1.027	--
	31-40 歲	173	16.43	2.76		
	41-50 歲	117	16.70	3.24		
	51 歲以上	21	17.57	2.38		
情緒敏感性	30 歲以下	22	17.73	2.71	3.005*	51 歲以上>31-40 歲 51 歲以上>41-50 歲
	31-40 歲	173	17.65	2.76		
	41-50 歲	117	17.62	3.08		
	51 歲以上	21	19.57	2.42		
開放的學習性	30 歲以下	22	17.68	3.00	1.422	--
	31-40 歲	173	17.45	2.95		
	41-50 歲	117	17.07	3.59		
	51 歲以上	21	18.57	3.14		
總分	30 歲以下	22	91.14	9.85	2.344	--
	31-40 歲	173	89.84	10.52		
	41-50 歲	117	91.34	13.00		
	51 歲以上	21	96.62	8.97		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(三) 不同任教年資在人格特質上的差異

如表 4.10 所示，不同任教年資的國小教師在親和性、勤勉正直性達顯著差異。進一步經 Scheffe 事後比較發現在親和性及勤勉正直性方面，任教年資 16 年以上的教師高於 6-10 年。而外向性、情緒敏感性、開放學習性及人格特質總分並不會因為教師任教年資不同而有所差異。

表 4.10 不同任教年資的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	任教年資	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
親和性	5 年(含)以下	25	20.00	2.04	3.215*	16 年以上>6-10 年
	6-10 年	92	19.33	2.34		
	11-15 年	93	19.96	2.49		
	16 年以上	123	20.37	2.57		
勤勉正直性	5 年(含)以下	25	18.72	2.19	3.186*	16 年以上>6-10 年
	6-10 年	92	18.51	2.85		
	11-15 年	93	19.29	3.03		
	16 年以上	123	19.68	2.88		
外向性	5 年(含)以下	25	16.76	2.65	1.155	--
	6-10 年	92	16.12	2.95		
	11-15 年	93	16.75	2.77		
	16 年以上	123	16.81	3.07		
情緒敏感性	5 年(含)以下	25	17.84	2.73	1.349	--
	6-10 年	92	17.48	2.57		
	11-15 年	93	17.49	3.11		
	16 年以上	123	18.16	2.93		
開放的學習性	5 年(含)以下	25	17.92	3.26	0.648	--
	6-10 年	92	17.05	3.01		
	11-15 年	93	17.42	3.33		
	16 年以上	123	17.54	3.26		
總分	5 年(含)以下	25	91.24	9.58	2.269	--
	6-10 年	92	88.50	10.46		
	11-15 年	93	90.91	11.99		
	16 年以上	123	92.57	11.77		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(四) 不同最高學歷在人格特質上的差異

如表 4.11 所示，不同最高學歷的國小教師在人格特質的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的人格特質層面並不會因為其最高學歷不同

而有所差異。

表 4.11 不同最高學歷的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	最高學歷	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
親和性	師專	10	20.70	3.13	1.541	--
	師大或師院	141	19.50	2.36		
	一般大專院校(師資班)	72	20.32	2.45		
	研究所以上	110	19.61	2.55		
勤勉正直性	師專	10	19.00	3.89	0.719	--
	師大或師院	141	18.97	2.79		
	一般大專院校(師資班)	72	19.58	2.85		
	研究所以上	110	19.19	2.98		
外向性	師專	10	17.10	4.18	1.999	--
	師大或師院	141	16.15	2.69		
	一般大專院校(師資班)	72	16.85	2.81		
	研究所以上	110	16.97	3.12		
情緒敏感性	師專	10	18.40	4.67	1.124	--
	師大或師院	141	17.44	3.12		
	一般大專院校(師資班)	72	18.03	2.36		
	研究所以上	110	17.95	2.65		
開放的學習性	師專	10	16.80	5.47	1.399	--
	師大或師院	141	17.03	3.03		
	一般大專院校(師資班)	72	17.61	3.12		
	研究所	110	17.79	3.23		
總分	師專	10	92.00	15.49	1.219	--
	師大或師院	141	89.54	11.19		
	一般大專院校(師資班)	72	92.39	11.12		
	研究所以上	110	91.52	11.42		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(五) 不同婚姻狀況在人格特質上的差異

如表 4.12 所示，不同婚姻狀況的國小教師在勤勉正直性達顯著差

異。進一步經 Scheffe 事後比較發現已婚國小教師勤勉正直性較未婚教師高。而在親和性、外向性、情緒敏感性、開放的學習性及人格特質總分方面並不會因為國小教師的婚姻狀況而有所差異。

表 4.12 不同婚姻狀況的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
親和性	已婚	261	20.09	2.59	2.319	--
	未婚	69	19.43	1.95		
	其他	3	18.67	0.58		
勤勉正直性	已婚	261	19.39	2.90	3.463*	已婚>未婚
	未婚	69	18.38	2.79		
	其他	3	18.67	2.31		
外向性	已婚	261	16.65	2.91	0.374	--
	未婚	69	16.48	3.00		
	其他	3	15.33	3.51		
情緒敏感性	已婚	261	17.84	2.85	0.817	--
	未婚	69	17.43	3.27		
	其他	3	19.00	1.00		
開放的學習性	已婚	261	17.50	3.20	0.810	--
	未婚	69	16.97	3.28		
	其他	3	18.00	2.00		
總分	已婚	261	91.48	11.41	1.644	--
	未婚	69	88.70	11.37		
	其他	3	89.67	8.50		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(六) 擔任不同職務在人格特質上的差異

如表 4.13 所示，擔任不同職務的國小教師在人格特質的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的人格特質層面並不會因為其擔任職務不同而有所差異。

表 4.13 擔任不同職務的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
親和性	主任	26	19.46	3.37	0.486	--
	組長	39	19.85	2.82		

人格特質	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
	組長兼導師	22	20.32	2.08		
	導師	215	19.93	2.35		
	科任	31	20.23	2.33		
勤勉正直性	主任	26	19.35	2.94	0.608	--
	組長	39	19.36	3.31		
	組長兼導師	22	18.27	2.90		
	導師	215	19.20	2.89		
	科任	31	19.30	2.37		
	主任	26	17.04	3.96		
外向性	組長	39	17.33	2.78	1.282	--
	組長兼導師	22	16.00	3.57		
	導師	215	16.43	2.80		
	科任	31	16.94	2.38		
	主任	26	18.46	2.93		
	組長	39	18.41	2.79		
情緒敏感性	組長兼導師	22	17.27	2.99	1.396	--
	導師	215	17.57	2.95		
	科任	31	18.10	2.15		
	主任	26	17.73	2.89		
開放的學習性	組長	39	18.13	3.25	1.330	--
	組長兼導師	22	16.27	3.21		
	導師	215	17.31	3.24		
	科任	31	17.61	3.05		
總分	主任	26	90.04	13.11	0.923	--
	組長	39	93.08	12.16		
	組長兼導師	22	88.13	11.89		
	導師	215	90.44	11.26		
	科任	31	92.16	9.43		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(七) 不同學校規模在人格特質上的差異

如表 4.14 所示，在不同學校規模任教的國小教師在外向性、情緒敏感性、開放的學習性及人格特質總分上達顯著差異。進一步經 Scheffe 事後比較發現在情緒敏感性及人格特質總分方面，在學校規模 25 班以上任教的教師高於在 13-24 班任教之國小教師。

表 4.14 不同學校規模的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
親和性	12 班以下	75	19.77	2.58	0.361	--
	13-24 班	50	19.82	1.76		
	25 班以上	208	20.29	2.59		
勤勉正直性	12 班以下	75	18.81	2.41	2.119	--
	13-24 班	50	18.68	2.81		
	25 班以上	208	19.43	3.06		
外向性	12 班以下	75	16.17	2.90	3.937*	--
	13-24 班	50	15.84	2.35		
	25 班以上	208	16.94	3.02		
情緒敏感性	12 班以下	75	17.28	2.87	5.001**	25 班以上>13-24 班
	13-24 班	50	16.94	2.74		
	25 班以上	208	18.14	2.86		
開放的學習性	12 班以下	75	17.01	3.26	3.360*	--
	13-24 班	50	16.58	3.08		
	25 班以上	208	17.74	3.19		
總分	12 班以下	75	89.05	10.45	4.344*	25 班以上>13-24 班
	13-24 班	50	87.86	9.67		
	25 班以上	208	92.27	11.92		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(八) 不同學校地區在人格特質上的差異

如表 4.15 所示，在不同學校地區任教的國小教師在勤勉正直性達顯著差異。由平均數可看出任教學校地區在一般地區之國小教師高於偏遠地區。而在親和性、外向性、情緒敏感性、開放的學習性及人格特質總分方面並不會因為國小教師任教的地區不同而有所差異。

表 4.15 不同學校地區的國民小學教師人格特質之差異性分析

人格特質	學校地區	人數	平均數	標準差	T 值
親和性	一般地區	266	20.00	2.47	0.882
	偏遠地區	67	19.70	2.50	
勤勉正直性	一般地區	266	19.22	3.07	0.654**
	偏遠地區	67	18.97	2.07	
外向性	一般地區	266	16.72	2.96	1.462

人格特質	學校地區	人數	平均數	標準差	T 值
情緒敏感性	偏遠地區	67	16.13	2.74	1.730
	一般地區	266	17.90	2.90	
	偏遠地區	67	17.22	2.76	
開放的學習性	一般地區	266	17.42	3.28	0.202
	偏遠地區	67	17.33	2.92	
總分	一般地區	266	91.27	11.82	1.225
	偏遠地區	67	89.36	9.49	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

4.4.2 個人背景變項在工作壓力之差異分析

(一) 不同性別在工作壓力上的差異

如表 4.16 所示，不同性別的國小教師在專業知能達顯著差異。由平均數可看出男性教師在專業知能上高於女性教師。而在學生表現、工作負荷、配合行政、家長介入及工作壓力總分上並不會因為教師性別的不同而有所差異。

表 4.16 不同性別的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	性別	人數	平均數	標準差	T 值
學生表現	男	115	17.00	2.91	-0.19
	女	218	17.06	2.93	
工作負荷	男	115	15.74	3.70	2.82
	女	218	14.53	3.71	
配合行政	男	115	14.19	4.31	1.94
	女	218	13.24	4.21	
專業知能	男	115	13.10	3.59	3.01*
	女	218	11.93	3.26	
家長介入	男	115	14.50	4.22	1.52
	女	218	13.74	4.40	
總分	男	115	74.54	14.42	2.45
	女	218	70.51	14.16	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(二) 不同年齡在工作壓力上的差異

如表 4.17 所示，不同年齡的國小教師所面臨之工作壓力在配合行政方面達顯著差異，進一步經 Scheffe 事後比較發現在各年齡層方面並無顯著差異。而在學生表現、工作負荷、專業知能、家長介入及生活壓力總分並不會因為國小教師年齡不同而有所差異。

表 4.17 不同年齡的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
學生表現	30 歲以下	22	16.45	3.25	1.354	--
	31-40 歲	173	16.96	2.65		
	41-50 歲	117	17.40	3.02		
	51 歲以上	21	16.33	3.90		
工作負荷	30 歲以下	22	14.68	3.15	0.224	--
	31-40 歲	173	15.02	3.99		
	41-50 歲	117	14.99	3.53		
	51 歲以上	21	14.38	3.58		
配合行政	30 歲以下	22	11.59	3.89	3.233*	--
	31-40 歲	173	14.16	4.39		
	41-50 歲	117	13.11	3.89		
	51 歲以上	21	13.33	4.90		
專業知能	30 歲以下	22	11.64	2.94	0.476	
	31-40 歲	173	12.38	3.45		
	41-50 歲	117	12.32	3.30		
	51 歲以上	21	12.86	4.33		
家長介入	30 歲以下	22	13.36	3.75	0.850	
	31-40 歲	173	13.77	4.16		
	41-50 歲	117	14.50	4.47		
	51 歲以上	21	13.86	5.70		
總分	30 歲以下	22	67.73	12.45	0.738	
	31-40 歲	173	72.29	14.76		
	41-50 歲	117	72.32	13.34		
	51 歲以上	21	70.76	18.21		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(三) 不同任教年資在工作壓力上的差異

如表 4.18 所示，不同任教年資的國小教師所面臨之工作壓力在配合行政方面達顯著差異。進一步經 Scheffe 事後比較發現任教年資 6-10 年之教師高於 5 年(含)以下及 16 年以上之教師。而在學生表現、工作負荷、專業知能、家長介入、工作壓力總分並不會因為教師任教年資不同而有所差異。

表 4.18 不同任教年資的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	任教年資	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
學生表現	5 年(含)以下	25	16.72	3.54	0.194	--
	6-10 年	92	16.99	2.29		
	11-15 年	93	17.01	2.78		
	16 年以上	123	17.17	3.30		
工作負荷	5 年(含)以下	25	13.88	3.10	1.823	--
	6-10 年	92	15.62	3.56		
	11-15 年	93	14.85	4.30		
	16 年以上	123	14.74	3.65		
配合行政	5 年(含)以下	25	11.60	4.62	6.122***	6-10 年> 5 年(含)以下 6-10 年> 16 年以上
	6-10 年	92	14.96	3.84		
	11-15 年	93	13.53	4.17		
	16 年以上	123	12.97	4.30		
專業知能	5 年(含)以下	25	11.48	2.79	1.076	--
	6-10 年	92	12.65	3.38		
	11-15 年	93	12.05	3.46		
	16 年以上	123	12.49	3.53		
家長介入	5 年(含)以下	25	13.60	4.56	0.112	--
	6-10 年	92	14.15	3.86		
	11-15 年	93	14.03	4.50		
	16 年以上	123	13.96	4.58		
總分	5 年(含)以下	25	62.28	13.98	1.878	--
	6-10 年	92	74.37	12.45		

工作壓力	任教年資	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
	11-15 年	93	71.47	15.04		
	16 年以上	123	71.33	15.06		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(四) 不同最高學歷在工作壓力上的差異

如表 4.19 所示，不同最高學歷的國小教師在工作壓力的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的工作壓力層面並不會因為其最高學歷不同而有所差異。

表 4.19 不同最高學歷的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	最高學歷	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
學生表現	師專	10	15.60	4.43	1.442	--
	師大或師院	141	17.33	2.67		
	一般大專院校 (師資班)	72	16.89	3.22		
	研究所以上	110	16.90	2.83		
工作負荷	師專	10	14.30	5.08	1.362	--
	師大或師院	141	14.85	3.47		
	一般大專院校 (師資班)	72	14.42	3.56		
	研究所以上	110	15.48	4.05		
配合行政	師專	10	13.10	5.22	2.382	--
	師大或師院	141	13.35	4.08		
	一般大專院校 (師資班)	72	12.79	3.89		
	研究所以上	110	14.40	4.54		
專業知能	師專	10	12.90	4.56	0.612	--
	師大或師院	141	12.35	3.04		
	一般大專院校 (師資班)	72	11.90	3.50		
	研究所以上	110	12.55	3.73		
家長介入	師專	10	13.80	5.12	0.400	--
	師大或師院	141	14.24	4.14		
	一般大專院校 (師資班)	72	13.56	4.57		
	研究所	110	14.02	4.43		

工作壓力	最高學歷	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
總分	師專	10	67.70	17.86	1.104	--
	師大或師院	141	72.13	12.95		
	一般大專院校(師資班)	72	69.56	14.73		
	研究所以上	110	73.35	15.44		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(五) 不同婚姻狀況在工作壓力上的差異

如表 4.20 所示，不同婚姻狀況的國小教師在工作壓力的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的工作壓力層面並不會因為其婚姻狀況不同而有所差異。

表 4.20 不同婚姻狀況的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
學生表現	已婚	261	17.00	2.97	0.358	--
	未婚	69	17.23	2.78		
	其他	3	16.00	0.00		
工作負荷	已婚	261	15.04	3.80	2.845	--
	未婚	69	14.42	3.38		
	其他	3	19.33	5.03		
配合行政	已婚	261	13.61	4.29	0.970	--
	未婚	69	13.28	4.09		
	其他	3	16.67	5.77		
專業專知能	已婚	261	12.23	3.41	1.784	--
	未婚	69	12.61	3.47		
	其他	3	15.67	2.52		
家長介入	已婚	261	13.93	4.39	0.779	--
	未婚	69	14.14	4.23		
	其他	3	17.00	4.36		
總分	已婚	261	71.82	14.51	1.200	--
	未婚	69	71.68	13.61		
	其他	3	84.67	17.21		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(六) 擔任不同職務在工作壓力上的差異

如表 4.21 所示，擔任不同職務的國小教師在工作壓力的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的工作壓力層面並不會因為其擔任職務不同而有所差異。

表 4.21 擔任不同職務的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
學生表現	主任	26	15.85	3.07	2.310	--
	組長	39	16.36	3.13		
	組長兼導師	22	17.09	2.37		
	導師	215	17.20	2.90		
	科任	31	17.77	2.69		
工作負荷	主任	26	15.00	3.12	1.011	--
	組長	39	15.38	3.87		
	組長兼導師	22	16.27	3.40		
	導師	215	14.73	3.82		
	科任	31	14.97	3.79		
配合行政	主任	26	12.15	3.37	1.039	--
	組長	39	13.15	4.25		
	組長兼導師	22	13.27	3.65		
	導師	215	13.81	4.42		
	科任	31	13.84	4.17		
專業知能	主任	26	12.50	3.33	0.345	--
	組長	39	12.59	4.08		
	組長兼導師	22	13.00	3.40		
	導師	215	12.22	3.37		
	科任	31	12.19	3.08		
家長介入	主任	26	12.12	3.43	1.963	--
	組長	39	13.67	4.75		
	組長兼導師	22	13.14	5.04		
	導師	215	14.28	4.26		
	科任	31	14.74	4.36		
總分	主任	26	67.62	12.61	0.751	--
	組長	39	71.15	15.35		
	組長兼導師	22	72.77	14.67		
	導師	215	72.24	14.58		
	科任	31	73.52	12.76		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(七) 不同學校規模在工作壓力上的差異

如表 4.22 所示，在不同學校規模任教的國小教師所面臨的工作壓力在學生表現、工作負荷、配合行政、專業知能及工作壓力總分上達顯著差異。進一步經 Scheffe 事後比較發現在工作負荷、配合行政及工作壓力總分方面，在學校規模 13-24 班以上任教的教師高於在 12 班以下及 25 班以上任教之國小教師；在專業知能方面，在學校規模 13-24 班任教的教師高於在 25 班以上。

表 4.22 不同學校規模的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
學生表現	12 班以下	75	16.36	3.15	3.055*	--
	13-24 班	50	17.56	1.91		
	25 班以上	208	17.16	3.00		
工作負荷	12 班以下	75	14.93	3.44	6.908***	13-24 班>12 班以下 13-24 班>25 班以上
	13-24 班	50	18.20	3.25		
	25 班以上	208	14.17	3.55		
配合行政	12 班以下	75	13.48	4.01	22.349***	13-24 班>12 班以下 13-24 班>25 班以上
	13-24 班	50	17.00	4.04		
	25 班以上	208	12.78	4.00		
專業專知能	12 班以下	75	12.84	3.35	6.526**	13-24 班>25 班以上
	13-24 班	50	13.60	3.73		
	25 班以上	208	11.85	3.28		
家長介入	12 班以下	75	13.93	4.14	0.265	--
	13-24 班	50	14.42	3.55		
	25 班以上	208	13.93	4.50		
總分	12 班以下	75	71.55	13.97	12.405***	13-24 班>12 班以下 13-24 班>25 班以上
	13-24 班	50	80.78	12.14		
	25 班以上	208	69.90	14.24		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(八) 不同學校地區在工作壓力上的差異

如表 4.23 所示，不同學校地區的國小教師在工作壓力的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的工作壓力層面並不會因為其學校地區不同

而有所差異。

表 4.23 不同學校地區的國民小學教師工作壓力之差異性分析

工作壓力	學校地區	人數	平均數	標準差	T 值
學生表現	一般地區	266	17.26	2.86	2.735
	偏遠地區	67	16.18	3.09	
工作負荷	一般地區	266	15.05	3.86	0.933
	偏遠地區	67	14.57	3.27	
配合行政	一般地區	266	13.64	4.32	0.584
	偏遠地區	67	13.30	4.26	
專業知能	一般地區	266	12.25	3.44	-0.937
	偏遠地區	67	12.69	3.36	
家長介入	一般地區	266	14.08	4.38	0.578
	偏遠地區	67	13.73	4.30	
總分	一般地區	266	72.27	14.62	0.919
	偏遠地區	67	70.46	13.25	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

4.4.3 個人背景變項在因應策略之差異分析

(一) 不同性別在因應策略上的差異

如表 4.24 所示，不同性別的國小教師在因應策略的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的因應策略層面並不會因為其性別不同而有所差異。

表 4.24 不同性別的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	性別	人數	平均數	標準差	T 值
解決問題	男	115	23.61	2.51	-1.05
	女	218	23.94	2.80	
尋求協助	男	115	20.98	3.33	-1.41
	女	218	21.50	3.16	
自我調適	男	115	23.52	2.83	-0.41
	女	218	23.39	3.13	
消極逃避	男	115	15.88	3.89	1.30
	女	218	15.36	3.25	
總分	男	115	87.21	8.22	-0.51
	女	218	87.70	8.35	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(二) 不同年齡在因應策略上的差異

如表 4.25 所示，不同年齡的國小教師在因應策略的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的因應策略層面並不會因為其年齡不同而有所差異。

表 4.25 不同年齡的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
解決問題	30 歲以下	22	23.59	2.59	1.625	--
	31-40 歲	173	23.57	2.59		
	41-50 歲	117	24.27	2.88		
	51 歲以上	21	23.67	2.61		
尋求協助	30 歲以下	22	21.45	2.96	0.610	--
	31-40 歲	173	21.15	3.11		
	41-50 歲	117	21.42	3.45		
	51 歲以上	21	22.10	3.22		
自我調適	30 歲以下	22	22.82	2.79	1.327	--
	31-40 歲	173	23.12	3.01		
	41-50 歲	117	23.67	3.12		
	51 歲以上	21	24.00	2.74		
消極逃避	30 歲以下	22	15.46	2.96	0.044	--
	31-40 歲	173	15.53	3.21		
	41-50 歲	117	15.61	3.99		
	51 歲以上	21	15.33	3.43		
總分	30 歲以下	22	86.79	6.96	1.117	--
	31-40 歲	173	86.84	7.63		
	41-50 歲	117	88.50	9.56		
	51 歲以上	21	88.64	7.70		

資料來源：研究者自行整理

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

(三) 不同任教年資在因應策略上的差異

如表 4.26 所示，不同任教年資的國小教師在因應策略的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的因應策略層面並不會因為其任教年資不同而有所差異。

表 4.26 不同任教年資的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	任教年資	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
解決問題	5 年(含)以下	25	23.64	2.77	1.358	--
	6-10 年	92	23.42	2.59		
	11-15 年	93	23.82	2.79		
	16 年以上	123	24.16	2.69		
尋求協助	5 年(含)以下	25	21.80	3.29	1.100	--
	6-10 年	92	20.87	3.31		
	11-15 年	93	21.28	2.81		
	16 年以上	123	21.60	3.44		
自我調適	5 年(含)以下	25	23.04	3.05	2.116	--
	6-10 年	92	22.87	3.14		
	11-15 年	93	23.22	3.01		
	16 年以上	123	23.86	2.90		
消極逃避	5 年(含)以下	25	14.84	3.00	1.787	--
	6-10 年	92	16.12	3.12		
	11-15 年	93	15.07	3.13		
	16 年以上	123	15.60	4.02		
總分	5 年(含)以下	25	86.79	7.74	1.478	--
	6-10 年	92	86.75	7.89		
	11-15 年	93	86.50	7.24		
	16 年以上	123	88.78	9.34		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(四) 不同最高學歷在因應策略上的差異

如表 4.27 所示，不同最高學歷的國小教師在因應策略的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的因應策略層面並不會因為其最高學歷不同而有所差異。

表 4.27 不同最高學歷的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
解決問題	主任	26	24.04	2.14	0.227	--
	組長	39	23.92	2.92		
	組長兼導師	22	23.91	2.35		
	導師	215	23.73	2.82		
	科任	31	24.13	2.33		
尋求協助	主任	26	21.69	3.34	1.678	--
	組長	39	22.05	3.66		
	組長兼導師	22	20.00	2.43		
	導師	215	21.23	3.26		
	科任	31	21.71	2.64		
自我調適	主任	26	23.88	2.50	0.549	--
	組長	39	23.69	2.95		
	組長兼導師	22	23.68	2.42		
	導師	215	23.19	3.17		
	科任	31	23.32	2.90		
消極逃避	主任	26	16.31	4.25	3.148*	--
	組長	39	17.13	5.27		
	組長兼導師	22	14.59	3.25		
	導師	215	15.28	2.89		
	科任	31	15.32	3.53		
總分	主任	26	89.50	7.42	2.207	--
	組長	39	90.41	11.74		
	組長兼導師	22	85.61	5.10		
	導師	215	86.90	8.17		
	科任	31	88.00	5.18		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(五) 不同婚姻狀況在因應策略上的差異

如表 4.28 所示，不同婚姻狀況的國小教師在因應策略的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的因應策略層面並不會因為其婚姻狀況不同而有所差異。

表 4.28 不同婚姻狀況的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
解決問題	已婚	261	23.90	2.63	0.593	--
	未婚	69	23.51	3.02		
	其他	3	24.00	1.00		
尋求協助	已婚	261	21.36	3.18	0.278	--
	未婚	69	21.26	3.41		
	其他	3	20.00	4.36		
自我調適	已婚	261	23.44	3.03	0.623	--
	未婚	69	22.99	3.06		
	其他	3	23.67	0.58		
消極逃避	已婚	261	15.46	3.39	0.392	--
	未婚	69	15.78	3.88		
	其他	3	16.67	1.53		
總分	已婚	261	87.66	7.92	0.167	--
	未婚	69	87.02	9.76		
	其他	3	87.85	5.74		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(六) 擔任不同職務在因應策略上的差異

如表 4.29 所示，擔任不同職務的國小教師在面臨之工作壓力所採取的因應策略在消極逃避方面達顯著差異，而進一步經 Scheffe 事後比較發現並不會因為擔任的職務不同而有所差異。而在解決問題、尋求協助、自我調適及因應策略總分並不會因為國小教師所擔任的職務不同而有所差異。

表 4.29 擔任不同職務的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
解決問題	主任	26	24.04	2.14	0.227	--
	組長	39	23.92	2.92		
	組長兼導師	22	23.91	2.35		
	導師	215	23.73	2.82		
	科任	31	24.13	2.33		
尋求協助	主任	26	21.69	3.34	1.678	--

因應策略	擔任職務	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
	組長	39	22.05	3.66		
	組長兼導師	22	20.00	2.43		
	導師	215	21.23	3.26		
	科任	31	21.71	2.64		
自我調適	主任	26	23.88	2.50	0.549	--
	組長	39	23.69	2.95		
	組長兼導師	22	23.68	2.42		
	導師	215	23.19	3.17		
消極逃避	科任	31	23.32	2.90	3.148*	--
	主任	26	16.31	4.25		
	組長	39	17.13	5.27		
	組長兼導師	22	14.59	3.25		
總分	導師	215	15.28	2.89	2.207	--
	科任	31	15.32	3.53		
	主任	26	89.50	7.42		
	組長	39	90.41	11.74		
	組長兼導師	22	85.61	5.10	2.207	--
	導師	215	86.90	8.17		
	科任	31	88.00	5.18		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(七) 不同學校規模在因應策略上的差異

如表 4.30 所示，在不同學校規模任教的國小教師面對工作壓力的因應策略在解決問題、尋求協助、自我調適及因應策略總分上達顯著差異。進一步經 Scheffe 事後比較發現在解決問題、尋求協助、自我調適及因應策略總分方面，在學校規模 25 班以上任教的教師高於在 13-24 班任教之國小教師。

表 4.30 不同學校規模的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
解決問題	12 班以下	75	23.49	2.79	4.552*	25 班以上>13-24 班
	13-24 班	50	22.98	2.16		
	25 班以上	208	24.14	2.74		
尋求協助	12 班以下	75	21.21	3.15	5.695**	25 班以上>13-24 班

因應策略	學校規模	人數	平均數	標準差	F 值	事後比較
	13-24 班	50	20.00	3.10		
	25 班以上	208	21.68	3.21		
自我調適	12 班以下	75	22.93	3.01	7.695**	25 班以上>13-24 班
	13-24 班	50	22.08	2.98		
	25 班以上	208	23.80	2.95		
消極逃避	12 班以下	75	16.07	3.42	2.301	--
	13-24 班	50	16.06	3.09		
	25 班以上	208	15.22	3.58		
總分	12 班以下	75	87.19	8.57	4.588***	25 班以上>13-24 班
	13-24 班	50	84.50	7.04		
	25 班以上	208	88.38	8.33		

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

(八) 不同學校地區在因應策略上的差異

如表 4.31 所示，不同學校地區的國小教師在因應策略的各個層面上並未達顯著水準，顯示不同的因應策略層面並不會因為其學校地區不同而有所差異。

表 4.31 不同學校地區的國民小學教師因應策略之差異性分析

因應策略	學校地區	人數	平均數	標準差	T 值
解決問題	一般地區	266	23.94	2.71	1.526
	偏遠地區	67	23.37	2.64	
尋求協助	一般地區	266	21.31	3.25	-0.138
	偏遠地區	67	21.37	3.16	
自我調適	一般地區	266	23.44	3.04	1.136
	偏遠地區	67	22.97	2.94	
消極逃避	一般地區	266	15.36	3.49	-1.849
	偏遠地區	67	16.24	2.94	
總分	一般地區	266	87.55	8.24	0.086
	偏遠地區	67	87.45	8.59	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料來源：研究者自行整理

4.5 嘉縣國小教師在之人格特質、工作壓力、因應策略相關分析

4.5.1 國小教師之人格特質與工作壓力之相關分析

由表 4.32 所示，學生表現與親和性呈現顯著正相關；工作負荷除了親和性外，與人格特質其他層面皆呈現顯著負相關；配合行政方面除了開放的學習性外，與人格特質其他層面皆呈現顯著負相關，而專業知能與所有人格特質達顯著負相關。就人格特質而言，親和力與工作壓力中的學生表現的相關最高 ($r=0.159$, $p<0.001$)，表示越有親和力的教師，在學生的表現上越有壓力存在。而勤勉正直、外向性、情緒敏感性及開放學習性與工作壓力中的工作負荷、配合行政及專業知能呈現負相關，其中以勤勉正直性與工作壓力中的專業知能相關最高 ($r=-0.277$, $p<0.001$)，表示勤勉正直、外向性、情緒敏感性及開放學習性越高的教師，在工作壓力中的工作負荷量、配合行政及專業知能較少。而人格特質則和家長介入無顯著相關。

表 4.32 國小教師人格特質與工作壓力之相關分析

人格特質	工作壓力				
	學生表現	工作負荷	配合行政	專業知能	家長介入
親和性	0.159**	-0.050	-0.166**	-0.218***	-0.037
勤勉正直性	0.050	-0.156**	-0.163**	-0.277***	-0.100
外向性	-0.001	-0.122*	-0.168**	-0.252***	-0.091
情緒敏感性	-0.040	-0.197**	-0.139*	-0.199***	-0.084
開放的學習性	-0.077	-0.116*	-0.038	-0.268***	-0.065

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

資料來源：研究者自行整理

4.5.2 國小教師之人格特質與因應策略之相關分析

由表 4.33 所示，人格特質與因應策略中的解決問題、尋求協助及自我調適達顯著正相關；人格特質中除了外向性外，其餘層面與消極逃避

呈現顯著負相關。就人格特質而言，親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性及開放的學習性與解決問題、尋求協助、自我調適呈現顯著正相關，其中以勤勉正直性與解決問題相關最高（ $r=0.425$ ， $p<0.001$ ），表示越勤勉正直的教師，在遇到工作壓力時越會採取解決問題的因應策略。而親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性及開放的學習性與消極逃避呈現顯著負相關，其中以勤勉正直性和消極逃避相關最高（ $r=-0.213$ ， $p<0.001$ ），表示越是勤勉正直的教師，在遇到工作壓力時，越不會採取消極逃避的因應策略。

表 4.33 國小教師人格特質與因應策略之相關分析

人格特質	因應策略			
	解決問題	尋求協助	自我調適	消極逃避
親和性	0.379***	0.178**	0.414***	-0.208***
勤勉正直性	0.425***	0.296***	0.378***	-0.213***
外向性	0.378***	0.380***	0.323***	-0.057
情緒敏感性	0.424***	0.338***	0.419***	-0.170**
開放的學習性	0.401***	0.269***	0.344***	-0.191***

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

資料來源：研究者自行整理

4.5.3 國小教師之工作壓力與因應策略之相關分析

由表 4.34 所示，學生表現與解決問題達顯著正相關（ $r=0.127$ ， $p<0.05$ ），表示教師在面臨學生表現所帶來的工作壓力時，越會採取解決問題的因應策略；工作負荷、配合行政、專業知能家長介入與消極逃避呈現顯著正相關。其中以專業知能與消極逃避相關最高（ $r=0.477$ ， $p<0.001$ ），表示教師在面臨工作壓力中的專業知能越多時，越會採取消息逃避的態度。而工作負荷與尋求協助達顯著負相關；配合行政、專業知能與解決問題、尋求協助及自我調適達顯著負相關，其中以專業知能與

解決問題相關最高 ($r=-0.297$, $p<0.001$)，表示教師在面臨專業知能越多的工作壓力時，越不會採取解決問題的態度。

表 4.34 國小教師工作壓力與因應策略之相關分析

	因應策略			
	解決問題	尋求協助	自我調適	消極逃避
工作壓力				
學生表現	0.127*	0.061	0.098	0.084
工作負荷	-0.100	-0.135*	-0.087	0.257***
配合行政	-0.129*	-0.186**	-0.163**	0.216***
專業知能	-0.297***	-0.162**	-0.257***	0.477***
家長介入	0.027	-0.036	-0.046	0.255***

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

資料來源：研究者自行整理

4.6 嘉縣國小教師之人格特質與工作壓力對因應策略之預測分析

4.6.1 不同人格特質之國小老師在因應策略之迴歸分析

如表 4.35 所示，不同人格特質的國小教師在因應策略上有顯著的差異。人格特質之外向性 ($\beta=0.244$, $p<0.05$) 對因應策略最具預測力，顯示外向性特質越明顯的教師，使用因應策略的頻率越高。而親和性、勤勉正直性、情緒敏感性、人格特質總分之預測力皆未達顯著。

表 4.35 國小教師之人格特質對因應策略之迴歸分析表

	人格特質				R ²	F
	親和性	勤勉正直性	外向性	情緒敏感性		
β	0.104	0.094	0.244*	0.198	0.183	14.632***
t	1.300	0.841	2.242	0.104		

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

資料來源：研究者自行整理

4.6.2 不同工作壓力的國小老師對所採取因應策略之迴歸分析

如表 4.36 所示，面對不同工作壓力的國小教師在因應策略上有顯著的差異。而工作壓力之配合行政 ($\beta=-0.326, p<0.01$)、專業知能 ($\beta=-0.254, p<0.05$)、工作壓力總分 ($\beta=0.566, p<0.05$) 對因應策略最具預測力。顯示高配合行政者及高專業知能者，其採取因應策略的頻率越低；高工作壓力總分者所採取因應策略的頻率越高。而學生表現及工作負荷對其所採取的因應策略之預測力皆未達顯著。

表 4.36 國小教師之工作壓力對因應策略之迴歸分析表

工		作			壓		力	
	學生表現	工作負荷	配合行政	專業知能	工作壓力 總分	R ²	F	
β	0.035	-0.144	-0.326**	-0.254*	0.566*	0.057	3.933**	
t	0.402	-1.419	-2.892**	-2.449*	2.373*			

* $p<0.05$ ** $p<0.01$ *** $p<0.001$

資料來源：研究者自行整理

第五章 結論與建議

本研究旨在探討嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之相關情形，經由蒐集整理及歸納有關國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之相關文獻後，提出研究架構，並編製問卷，問卷內容除基本資料外，主要分為三部分。第一部份為教師人格特質量表，用於瞭解目前國民小學教師人格特質之狀況；第二部份為工作壓力量表，用於瞭解國民小學教師感受工作壓力之現況；第三部份為因應策略量表，用於瞭解國民小學教師壓力因應策略之現況。

本章根據研究結果與討論提出建議以供教育人員及後續研究者之參考。本章分為二節，第一節為結論，第二節為根據本研究實證分析結果提出之建議。

5.1 研究結論

本節根據第四章研究結果的分析與討論，逐一提出以下的結論：

5.1.1 不同個人背景變項國民小學教師人格特質差異情形

(一) 不同性別在人格特質的差異情形

不同性別教師在人格特質量表中的各個層面上並無顯著差異顯是不同的人格特質層面並不會因為性別不同而有所差異。研究假設 1-1 不成立。

(二) 不同年齡在人格特質的差異情形

不同年齡教師在人格特質量表中之親和性、勤勉正直性與情緒敏感性有顯著差異。就親和性方面 41-50 歲的教師高於 31-40 歲，這表示 41-50 歲教師對於主管規範遵循程度較高於 31-40 歲，待人友善且容易相處；在

情緒敏感方面，51 歲以上的教師高於 31-40 歲及 41-50 歲，這表示 51 歲以上教師情緒較為敏感，易焦躁、易沮喪、易緊張、過分擔心、缺乏安全感，較不能妥善控制自己的脾氣；其它如外向性、開放學習性等並不會因為不同年齡而有所差異。研究假設 1-2 部分成立。

（三）不同任教年資在人格特質的差異情形

不同任教年資的國小教師在親和性與勤勉正直性有顯著差異。在親和性及勤勉正直性方面，任教 16 年以上的教師高於 6-10 年，這表示年資越高的教師循規蹈矩、謹慎有責任感且令人信賴；其它在外向性、情緒敏感性及開放學習性並無顯著差異。研究假設 1-3 部分成立。

（四）不同最高學歷在人格特質的差異情形

不同最高學歷的國小教師在人格特質的各個層面並未達到顯著水準，顯示不同的人格特質層面並不會因為其最高學歷不同而有所差異。研究假設 1-4 不成立。

（五）不同婚姻狀況在人格特質的差異情形

不同婚姻狀況的國小教師在勤勉正直性達顯著差異。經比較發現已婚國小教師於勤勉正直性較未婚教師高，這表示已婚教師對於工作目標較為專心，且按部就班、小心翼翼、有責任感與自我約束較未婚教師高；其它在親和性、外向性、情緒敏感性及開性學習興並不會因國小教師的婚姻狀況而有所差異。研究假設 1-5 部分成立。

（六）擔任不同職務在人格特質的差異情形

擔任不同職務的國小教師在人格特質的各個層並沒有顯著水準，顯示不同的人格特質不會因為其擔任職務不同而有所差異。研究假設 1-6 不成立。

(七) 不同學校規模在人格特質的差異情形

不同學校規模任教的國小教師在外向性、情緒敏感性與開放學習性有顯著差異。進一步發現學校規模在 25 班以上任教的教師於情緒敏感性高於在 13-24 班學校規模任教的國小教師，這表示學生班級數愈多的國小教師在情緒上較為易緊張與過分擔心。研究假設 1-7 部分成立。

(八) 不同學校地區在人格特質的差異情形

不同學校地區任教的國小教師在勤勉正直性有顯著差異，研究發現任教學校地區在一般地區的國小教師高於偏遠地區，這表示在一般地區的國小教師相較於偏遠地區教師較具責任感也較循規蹈矩。研究假設 1-8 部分成立。

5.1.2 不同個人背景變項國民小學教師工作壓力差異情形

(一) 不同性別在工作壓力的差異情形

不同性別的國小教師在專業知能的工作壓力有顯著差異，且研究結果顯示男性教師是高於女性教師，這表示男性教師對於專業知能的要求較高。其它如學生表現、工作負荷、配合行政與家長介入等並不會因為教師性別而有所差異。研究假設 2-1 部分成立。

(二) 不同年齡在工作壓力的差異情形

不同年齡的國小教師在面臨配合行政的工作壓力有顯著性水準，但在各年齡層並無顯著差異，這表示不論哪一年齡層的教師對於配合行政事務皆感到有壓力存在。在學生表現、工作負荷、專業知能及家長介入並不會因國小教師年齡而有所差異。研究假設 2-2 部分成立。

(三) 不同任教年資在工作壓力的差異情形

不同任教年資的國小教師在面臨配合行政方面達顯著差異，且任教年資 6-10 年之教師高於 5 年（含）以下及 16 年以上之教師，這表示任教

年資 6-10 年之教師在配合行政事務較感受到壓力。在學生表現、工作負荷、專業知能及家長介入並不會因國小教師年齡而有所差異。研究假設 2-3 部分成立。

(四) 不同最高學歷在工作壓力的差異情形

不同最高學歷的國小教師在工作壓力的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的工作壓力並不會因為其最高學歷不同而有差異。研究假設 2-4 不成立。

(五) 不同婚姻狀況在工作壓力的差異情形

不同婚姻狀況的國小教師在工作壓力的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的工作壓力並不會因為其婚姻狀況不同而有差異。研究假設 2-5 不成立。

(六) 擔任不同職務在工作壓力的差異情形

擔任不同職務的國小教師在工作壓力的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的工作壓力並不會因為其擔任不同職務而有差異。研究假設 2-6 不成立。

(七) 不同學校規模在工作壓力的差異情形

在不同學校規模任教的國小教師所面臨的工作壓力在學生表現、工作負荷、配合行政與專業知能達顯著差異。經研究發現工作負荷及配合行政方面，學校規模在 13-24 班任教的教師高於在 12 班以下與 25 班以上學校規模，這表示 13-24 班學校規模的教師工作負荷及配合行政上可能因人力不足及行政工作量多而產生工作負荷量大；在專業知能方面，學校規模 13-24 班任教的教師高於 25 班以上學校規模，研究顯示並非學校規模愈大教師的專業知能壓力就愈高，反而是 13-24 班學校規模的教師感受專業知能的壓力最高。研究假設 2-7 部分成立。

(八) 不同學校地區在工作壓力的差異情形

不同學校地區的國小教師在工作壓力的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的工作壓力並不會因為其學校地區不同而有差異。研究假設 2-8 不成立。

5.1.3 不同個人背景變項國民小學教師因應策略差異情形

(一) 不同性別在因應策略的差異情形

不同性別的國小教師在因應策略的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的因應策略層面並不會因為性別不同而有差異。研究假設 3-1 不成立。

(二) 不同年齡在因應策略的差異情形

不同年齡的國小教師在因應策略的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的因應策略層面並不會因為年齡不同而有差異。研究假設 3-2 不成立。

(三) 不同任教年資在因應策略的差異情形

不同任教年資的國小教師在因應策略的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的因應策略層面並不會因為任教年資不同而有差異。研究假設 3-3 不成立。

(四) 不同最高學歷在因應策略的差異情形

不同最高學歷的國小教師在因應策略的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的因應策略層面並不會因為最高學歷不同而有差異。研究假設 3-4 不成立。

(五) 不同婚姻狀況在因應策略的差異情形

不同婚姻狀況的國小教師在因應策略的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的因應策略層面並不會因為婚姻狀況不同而有差異。研究假

設 3-5 不成立。

(六) 擔任不同職務在因應策略的差異情形

擔任不同職務的國小教師在面臨工作壓力所採取的因應策略中，消極逃避方面達顯著差異，但並不會因為擔任的職務不同而有所差異，這表示不論擔任哪一職務，遇到工作壓力時都會藉由消極逃避方式來解決，所謂消極逃避方式有不理會、認為會馬上雨過天晴或以大吃大喝方式來解決。其它在解決問題、尋求幫助與自我調適並不會因為國小教師擔任的職務不同而有所差異。研究假設 3-6 部分成立。

(七) 不同學校規模在因應策略的差異情形

不同學校規模任教的國小教師面對工作壓力的因應策略中，對於解決問題、尋求協助與自我調適有顯著差異，進一步研究發現，學校規模 25 班以上任教的教師在解決問題、尋求協助與自我調適上高於 13-24 班任教的國小教師，這表示學校規模愈多的任教教師在工作壓力的因應策略會透過解決問題、尋求協助與自我調適加以釋壓。研究 3-7 部分成立。

(八) 不同學校地區在因應策略的差異情形

不同學校地區的國小教師在因應策略的各個層面並未達顯著水準，這顯示不同的因應策略層面並不會因為學校地區不同而有差異。研究假設 3-8 不成立。

5.1.4 國小教師之人格特質與工作壓力之相關性

就人格特質而言，親和力與工作壓力中之學生表現的相關性最高，表示越有親和力的教師在學生的表現上越有壓力存在；而勤勉正直性、外向性、情緒敏感性及開放學習性與工作壓力中的專業知能相關最高，表示勤勉正直性、外向性、情緒敏感性及開放學習性越高的教師，在工作壓力中的工作負荷、配合行政及專業智能較少；而人格特質個層面則

和家長介入無顯著相關。研究假設四部分成立。

5.1.5 國小教師之人格特質與因應策略之相關性

就人格特質而言，親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性及開放學習性與解決問題、尋求協助、自我調適呈現顯著正相關，其中以勤勉正直性與解決問題相關性最高，表示勤勉正直性的教師在遇到工作壓力時，越會採取解決問題的因應策略；而親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性及開放學習性與消極逃避呈現顯著負相關，其中以勤勉正直性和消極逃避相關性最高，表示越是勤勉正直性的教師在遇到工作壓力時，越不會採取消極的因應策略。研究假設五部分成立。

5.1.6 國小教師之工作壓力與因應策略之相關性

學生表現與解決問題達顯著正相關，表示教師在面臨學生表現所帶來的工作壓力時，越會採取解決問題的因應策略；工作負荷、配合行政、專業知能家長介入與消極逃避呈現顯著正相關，其中以專業知能與消極逃避相關最高，表示教師在面臨工作壓力中的專業知能越多時，越會採取消極逃避的態度。而工作負荷與尋求協助達顯著負相關，配合行政、專業知能與解決問題、尋求協助及自我調適達顯著負相關，其中以專業知能與解決問題相關最高，表示教師在面臨專業知能越多的工作壓力時，越不會採取解決問題的態度。研究假設六完全成立。

5.1.7 國小教師之人格特質與工作壓力對因應策略之預測力

不同人格特質及面對不同工作壓力的國小教師在因應策略上有顯著差異。就人格特質而言，外向性之人格特質對因應策略最具預測力，顯示外向性特質愈明顯的教師，使用因應策略的頻率愈高；而在工作壓力

之配合行政、專業知能對因應策略最具預測力，顯示高配合行政者及高專業知能者教師採取因應策略的頻率愈低。研究假設七部分成立。

5.1.8 影響國小教師工作壓力之相關因素

(一) 個人背景部分

根據分析結果，發現「性別」、「年齡」、「任教年資」與「學校規模」等四個變項對教師工作壓力具有解釋力。在「性別」部分：男性教師在「專業知能」層面的工作壓力大於女性教師；在「年齡」部分：不論是30歲以下或51歲以上國小教師對於「配合行政」之工作壓力都存在；在「任教年資」部分，6-10年之國小教師在「配合行政」層面上的工作壓力大於年資5年（含）以下之資淺教師及16年以上之資深教師；在「學校規模」部分，13-24班學校教師在「工作負荷」與「配合行政」層面的工作壓力高於12班以下小型學校或25班以上之大型學校教師。

(二) 因應策略部分

根據分析結果，不同因應策略得分的國小教師在工作壓力得分上有顯著的差異。國小教師使用「解決問題」策略頻率愈高時，其在面臨學生表現方面的工作壓力愈高；使用「消極逃避」策略頻率愈高時，其在面對專業知能層面的工作壓力也愈高。

5.2 研究建議

根據本研究發現，並參考相關文獻及研究者本身任教於國民小學親身體驗所歸納之結果，研究者針對如何有效減輕國民小學教師工作壓力及運用因應策略等方向，提出下列建議，做為教育行政相關單位、學校、教師以及未來研究之參考：

5.2.1 減輕國民小學教師工作壓力之建議

根據本研究發現，不同背景變項之國民小學教師在工作壓力達顯著差異，除了關懷教師的工作壓力外，針對此現象，可採取下列策略：

- (一) 本研究分析結果顯示男性教師在專業知能層面的工作壓力高於女性教師，就目前男性教師在國民小學職場上逐漸成為少數，但卻經常是職場上的主力，除了必要的教學工作外，另要肩負大部份教學外的工作（如訓練球隊、帶隊比賽及行政業務等），學校應關心男性教師的工作感受，提供行政支援與工作合理化的分配，讓男性教師有充分的時間參與專業進修，提升專業知能。
- (二) 本研究亦發現目前國小教師面對工作壓力時，「配合行政」與「工作負荷」的工作壓力非常大。學校行政的工作量與工作效率可透過適當的管理制度加以改善，例如透過行政工作 E 化、建立標準作業模式、架構資源分享共同平台等，以資訊化、電子化與標準化來提高工作的效率與加快速度，並且提供順暢無障礙的各處室溝通管道，善用知識管理，做為行政經驗的傳承及業務交接的介面，進而減少無謂的消耗性工作，以減輕工作負荷、降低工作壓力。

5.2.2 對有效運用因應策略之建議

有效的因應策略能減少工作壓力，為提升教師有效運用因應策略，可由以下方面著手：

- (一) 辨識壓力來源，提升自我調適與紓解壓力的能力，協助教師認知評估能力，釐清壓力情境與壓力源，盡量採取有效且正向的因應策略，方能對個人情緒及壓力得以紓解。

- (二) 強化情緒管理，有效進行壓力控管，個人的情緒對工作壓力的知覺程度有很大的影響，情緒管理得當、高 EQ 的人較可以將精力放在處理事情上，而且對事不對人也是正確的工作態度，較不易因工作不順利而產生負面情緒，增加工作壓力。因此，建議教師平時應強化情緒管理，加強自我信念，抱持樂觀進取、開放積極的人生觀，以此處理教學與行政工作則較不易受情緒干擾，進而減輕因負面情緒而產生的工作壓力。
- (三) 建立良好的教師支持系統，研究發現當教師運用「消極逃避」策略時，往往教師所承受的工作壓力整體及各層面都是最大的。換言之，當壓力不大時，通常教師不會消極的運用逃避策略，因此，當支持系統適時的介入，予以協助，教師的工作壓力自然在未成為大壓力時即可以予以解決。

5.2.3 對外來研究之建議

(一) 研究樣本

本研究樣本只侷限於嘉義縣國小教師為研究對象，因此研究結果推論有其限制，且因不同背景變項及研究變項的差異，研究假設部分也未成立，希冀能為後續研究者之參考，且後續研究者若能將研究對象擴至其他縣市國小教師，或是以比較分析方法進行比較，則能在研究結果的推論上，涵蓋更廣且更具代表性，使研究更具意義。

(二) 研究工具

本研究使用之問卷調查乃依據研究動機及文獻探討，並參考學者之相關問卷而編製。雖經過因素分析與信度分析之考驗，但本研究問卷只針對本研究之需要編製，若後續研究者欲針對該面項研究時，可考慮本身的研究目的與需要，編製更適合的問卷。

(三) 研究方法

本研究使用問卷調查法，使典型的量化研究，調查影響國小教師工作壓力之因素及因應策略等。然問卷調查容易受填答者主觀意識及情境等因素之影響，而減低填答效果。因此，若想深入了解國小教師工作壓力之現況及因應策略之因素，除了採用問卷調查法外，可再輔以深入訪談法，採取質量並重的研究方式。

5.2.4 結語

如何面對壓力，同時避免因高壓力而帶來的健康威脅，是現代保健養生的重要課題。因此，我們必須視壓力管理為一要務，不能放任自己長期處於壓力之下，高度的壓力會讓人苦不堪言，影響工作或喪失工作能力的程度。是壓力，讓煤變成鑽石，但是過大的壓力，卻會讓煤變成粉塵。要讓工作成為實現自我的場合，抑或要讓工作毀損你的身心，是應該深思的時候，我們應思考如何因應面對壓力，透析自己、掌握自己，預防壓力、面對壓力及化解壓力，何妨依循一些舒緩方案為自己減壓，以免讓工作摧毀你的生命！使工作和生活能過得自在愉快！

教師同樣有喜、怒、哀、樂、焦慮、痛苦的情緒，在教育情境現場，不斷重複上演著親師生衝突、教師管教過當、不當處罰、不適任教師的衝突問題。歸結其原因，主要在教師沒有良好的自我情緒管理及不當的溝通表達技巧，和未能掌握社會對教育的期許。因此，教師在教學之外，應學習懂得安排休閒活動、放鬆自己，紓解工作壓力、調息情緒困境。展現專業的教育知能與情緒管理的能力，才能愉快的勝任教職。

參考文獻

一、中文部分

- 1.方曉喻（民國90），由性格因素探討婦女憂鬱焦慮之共病現象，國立成功大學行為醫學研究所碩士論文。
- 2.吳金香（民國89），學校組織行為與管理，台北市：五南。
- 3.李茂興、陳夢怡（民國93），組織行為管理學，台北市：弘智文化。
- 4.李新鄉（民國97），組織心理學，台北市：五南。
- 5.沈煌寶（民國91），國小教師社會態度、人格特質與衝突因應方式之相關研究—五大人特質，國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 6.周文欽（民國93），壓力與生活，台北市：空中大學用書。
- 7.周立勳（民國75），國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠之關係研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 8.林欣怡（民國92），國小教師A型人格特質、工作壓力與生活滿意之相關研究，國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 9.林純文（民國85），國民小學組織氣氛、教師工作壓力及其因應方式之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 10.柳敏秀（民國93），國小教師工作壓力及其因應策略之研究，國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 11.紀怡如（民國90），國中生依附關係、壓力之道與其因應策略之相關研究，國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 12.胡夢蕾（民國93），餐旅學生人格特質與實習工作滿意度關係之研究，教育研究資訊，第12卷，第1期。
- 13.高強華（民國82），教育學術講座專輯，台北市：國立教育資料館。

- 14.張春興（民國 80），普通心理學，台北市：東華。
- 15.張郁芬（民國90），國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究，國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
- 16.張紹勳（民國 94），領導與管理學觀點，台中市：滄海書局。
- 17.戚樹誠（民國 97），組織行為，台北市：雙葉書廊。
- 18.教育部統計處網站（民國97），國民中小學歷年暨 96~110 學年度學生數推估，2012年02月17日，取自：
http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview47.xls
- 19.莊耀嘉、李雯娣（民國 90），兒童性格結構：五大模型的本土化檢驗，中華心理學刊，第 43 卷，第 1 期，65-82 頁。
- 20.陳文俊（民國90），國民小學實習教師工作壓力與因應策略之研究，國立高雄師範大學工業科技教育系碩士論文。
- 21.陳仲庚、張雨新（民國79），人格心理學，台北市：五南。
- 22.陳志陽（民國93），國小教師人格特質影響職務決策之研究，輔仁大學應用統計學研究所碩士論文。
- 23.程一民（民國85），國民小學教師工作壓力與因應方式之研究，國立台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 24.馮美珠（民國97），國小教師人格特質、生活壓力、因應策略與憂鬱傾向之相關研究。
- 25.黃堅厚（民國 88），人格心理學，台北市：心理出版社。
- 26.黃彩霖（民國81），醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關性研究，南華大學管理研究所碩士論文。
- 27.楊崇安（民國94），線上遊戲玩家表現與其人格特質之研究—以天堂為例，靜宜大學企業管理研究所碩士論文。
- 28.葉兆祺（民國88），國民小學實習教師的工作壓力與因應方式之研究，

- 國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 29.廖翌妙（民國91），國小教師壓力事件、因應方式與情緒經驗之研究，
國立屏東師範學院心理與輔導研究所碩士論文。
- 30.蔡純姿（民國87），國民小學教師知覺教育改革之工作壓力及因應策略研究，國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文。
- 31.盧盛忠、余凱成、徐旭、錢冰鴻（民國86），組織行為學：理論與實務，台北市：五南。
- 32.戴維舵（民國88），Big-Five 五大人格特質在人力徵選上的應用與探討，致業學報，第12期，89-111頁。
- 33.羅文興（民國95），國小教師職業倦怠、因應策略與憂鬱傾向之相關研究，國立暨南國際大學輔導與諮商研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Allport, G. W. (1961), Pattern of growth in personality, N.Y.: Holt, Rinehart and Winston.
2. Beehr, T. A & Newanan, J. E. (1978), Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review, Personnel Psychology, Vol.31, pp.665-699.
3. Chaplain, R. P. (1995), Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers, Educational Psychology, Vol.15, No.4, pp.473-489.
4. Costa, P. T, Jr. & McCrae, R. R. (1992), Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual, Odwssa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
5. Digman, J. M. (1990), Personality structure: Emergence of the five factor model, Annual Review of Psychology, Vol.41, pp.417-440.
6. Emma, J. & Sarah, F. (2006), Individual contributory in teacher stress : The role of achievement striving and occupational commitment, British Journal of Educational Psychology, Vol.76, pp.183-197.
7. Fineman, S. (1979), A psychosocial model of stress and its application to managerial unemployment, Human Relations, Vol.32, No.4, pp.323-345.
8. Fiske, D. W. (1947), Consistency of the factorial structures of personality ratings from different source, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.44, pp.329-344.
9. Galton, F. (1884), Measurement of character, Fortnightly Review, Vol.36, pp.179-185.

10. Gaziel, H. (1993) , Coping with occupational stress among teachers : A cross cultural study, Comparative Education, Vol.29, pp.67-80.
11. Goldberg, L. R. (1993) , The structure of phenotypic personality traits, American Psychology, Vol.48, pp.26-34.
12. Grant, G. F., Ali, E. A. & Thorsen, E. T. et. Al.(1995), Occupational stress among Canadian college educator : A review of the literature, College Quarterly, Vol.3, No.2, pp. 148-155.
13. Greenberg, G. & Baron, R. (1997) , Behavior in organization. Englewood Cliffs,N.J.: Prentice-Hall.
14. Irvin, S. S. (2001) , Stress in 1st-year women teachers : The context of social support and coping, Genetic, Social, and General Psychology Monographs, Vol.1, pp. 133-168.
15. Ivancevich, J. M. & Matteson, M. J.(1980), Stress and work a managerial perspective, New York : Scoot, Foresman.
16. Jack, M. & Jill, E. C. (2003) , Relationships between teachers, occupational stress and their burnout and distress : Roles of coping and negative mood regulation expectancies, Anxiety, Stress and Coping, Vol.16, pp.71-82.
17. Kyriacou, C.(1987), Teacher stress and burnout: An international review, Educational Research, Vol.29, No.2, pp.146-152.
18. Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978) , A model of teacher stress, Education studies, Vol.4, pp.1-6.
19. Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984) , Coping and Adjustment. New York : Guilford.
20. Libert, R. M. & Libert, L. L. (1998) , Personality : strategies and issues. (8ed) New York : Brooks/Cole Publishing Co.

21. Litt, M. D. & Turk, D. C. (1985) , Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers, Journal of Educational Research, Vol.78, No.3, pp.178-185.
22. ManNeil, D. H. (1981) , The relationship of occupational stress to burnout, IL : London House Management Press.
23. Martin, T. N. & Schermentharm, J. R. (1983) , Work and non work influence on health: A research agenda using inability to leave as a critical variable, Academy of Management Review, Vol.8, No. 4,pp.650-659.
24. Moracco, J. C. & Mcfadden, H. (1982) , The counselor's role in reducing teachersstress, The Personnel and Guidance Journal, Vol.61, pp.549-552.
25. Norman, W. T. (1963) , Toward and adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.66, pp.574-583.
26. Pervin, L. A. (1984) , Current controversies and issues in personality. Canada : John Wiley.
27. Ryanwenger, N. M. & Copeland, S. G. (1994) , Coping strategies used by school-age Back children from low-income families, Journal of Pediatric Nursing, Vol.9, pp. 33-40.
28. Salo, K. (1995) , Teacher-stress process: How can they be explained? Journal of Education Research, Vol.39, No.3, pp.205-222. Scandinavian.
29. Selye, H. (1956) , The stress of life, New York: McGraw Hill.
30. Tellenback, S. Brenner, S. O. & Lofgren, H. (1983) , Teacher Stress: exploratory model building, Journal of Occupational Psychology, Vol.56, pp.19-33.
31. Tellenback, S. & Brenner,S. D., & Lofgren, H (1983) , Teacher stress:

Exploratory model building, Journal of Occupational Psychology, Vol.56, pp.19-33.

32. Watson, D., David, J. P., Suls, J. (1999) , Personality, Affectivity, and Coping. In C. R. Snyder (Eds) . New York : Oxford.

附錄

嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之研究問卷

親愛的教師，您好：

非常感謝您撥冗填答本問卷。本問卷主要的目的，在瞭解當前嘉義縣國民小學教師人格特質、工作壓力與因應策略之研究。這份問卷所得的資料僅供學術研究之用，您的意見對本研究具有重要價值，非常感謝您的協助與指導。

敬祝 教安

南華大學管理科學研究所

指導教授：郭東昇 博士

研究生：王博正 敬上

第一部份：基本資料 請在適當選項前的□內打「v」

- 1.性 別：(1) 男 (2) 女
- 2.年 齡：(1) 30 歲以下 (2) 31-40 歲 (3) 41-50 歲 (4) 51 歲以上
- 3.任教年資：(1) 5 年(含)以下 (2) 6-10 年 (3) 11-15 年 (4) 16 年以上
- 4.最高學歷：(1) 師專 (2) 師大或師院 (3) 一般大專院校(師資班)
(4) 研究所 (5) 博士
- 5.婚姻狀況：(1) 已婚 (2) 未婚 (3) 其它
- 6.擔任職務：(1) 主任 (2) 組長 (3) 組長兼任導師
(4) 導師 (5) 科任
- 7.學校規模：(1) 12 班(含)以下 (2) 13-24 班 (3) 25 班(含)以上
- 8.學校地區：(1) 一般地區 (2) 偏遠地區

說明：請依序按照題目之陳述，就您目前的現況，在適當選項前的□內打「v」。
「5」表示「非常同意」；「4」表示「大致同意」；「3」表示「普通」；
「2」表示「大致不同意」；「1」表示「極不同意」。

第二部份：教師人格特質問卷	極 不 同 意	大 致 不 同 意	普 通	大 致 同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
1. 我是一個不會懷疑他人的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我是一個會與他人合作愉快的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我是一個能接受不同觀念的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我是一個會盡所能幫助他人的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我是一個會考慮他人立場的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我是一個做事盡心負責的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我是一個遵守常規的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我是一個不易分心的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我是一個要求精確的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我是一個細心敏銳的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我是一個能鼓舞他人的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我是一個常想出人頭地的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我是一個喜歡挑戰困難的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我是一個具說服力的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我是一個喜歡交友的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我是一個冷靜的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我是一個具壓力容忍能力的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我是一個常保快樂心情的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我是一個對自己能力很有自信的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我是一個能以整體性思考的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我是一個具觀察力的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22.我是一個有邏輯分析能力的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.我是一個具創新能力的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.我是一個行動敏捷的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.我是一個常提出新方法的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第三部份：教師工作壓力問卷	極 不 同 意	大 致 不 同 意	普 通	大 致 同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
1. 我會因學生學習意願低落，不肯用心學習，而感到困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我常花費許多時間在輔導和管教學生的工作上。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我認真教學，學生的成績卻不如預期，令我相當灰心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 對學生的偏差行為我常感到束手無策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學生個別差異大，易造成教學上的困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 學校工作分配不均，我必須付出更多的時間和精力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我的工作負擔沈重，經常無法在上班時間內完成。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 學校活動多，難以掌控教學進度，令我困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我常花許多時間去做一些和教學無關的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我覺得現在的課程繁多，增加不少教學負擔。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我與校內行政人員進行工作協調時，常發生意見不一的情況。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.學校的行政措施，干預了我的教學工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.校內行政人員不容易接受教師們合理的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我會因校長與行政人員支持度不夠而感到困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.校長或行政人員常常以威權行事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我覺得缺乏課程設計的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.別人對我的工作期待，已超過我的能力範圍。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我缺乏專業知能去輔導偏差行為的學生，給我很大困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19.我無法達成學校和教育處對教師教學品質的要求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我覺得學非所用，專長無法施展。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.學生家長對我的教學措施不配合，常使我有無力感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.家長想要見到成績上的立即成效，令我倍感壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.學生家長不合理的要求，造成我的困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.家長有事時不與我溝通，反而向校長告狀，使我困擾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.有些家長的教育理念偏差，很難溝通。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第四部份：教師壓力因應策略問卷	極 不 同 意	大 致 不 同 意	普 通	大 致 同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
1.我會多方蒐集資訊以提昇解決問題的能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我會抱持樂觀的態度，將解決問題視為成長的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.遇到問題時，我會客觀分析問題的成因。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.遇到學生學習狀況不佳時，我會試著調整教學方式。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.當學生成績不佳時，我會適時提供補救教學。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我會以過去成功的經驗來處理工作壓力的問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.碰到難以解決的問題時，我會尋求同事的協助與支持	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我會跟親友商量事情的解決方法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.遇到工作問題時，我會請行政人員提供必要的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我會將問題直接告訴校長或各處室，以獲取支援。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.當我覺得壓力大時，會尋求宗教信仰以獲得精神寄託。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.當我覺得壓力大時，會藉著和好友聚會方式，讓自己快樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我會做好個人的情緒管理，來面對工作上的挫敗。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我會從事休閒活動，以降低工作壓力所帶來的緊張程度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15.碰到問題時，我會先想想自己的缺失，再分析他人的缺失。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.碰到問題時，我會以理性態度與能力面對問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.情況很糟，我仍會告訴自己，這是一個學習機會。。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我會參加進修活動，增進自己的專業知能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.面對壓力時，我會盡量淡化問題，不去想它。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.自信心不足，認為自己無法解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.情況很糟無法控制時，我會自暴自棄感到無助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.遇到問題時，我會交給別人處理以減輕自己的負擔。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.遇到問題時，我會暫時擱置等以後再處理。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.遇到問題時，我會怨天尤人、自怨自艾。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問卷到此結束！衷心地感謝您的支持與合作！謝謝！