

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATION MANAGEMENT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力關係之研究

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK VALUES AND WORK

STRESS OF THE SPECIAL EDUCATION TEACHERS IN TAINAN

ELEMENTARY SCHOOLS

指導教授：涂瑞德博士

ADVISOR : RUEY-DER TWU Ph.D.

研究生：李佩玲

GRADUATE STUDENT : PEI-LING LI

中 華 民 國 1 0 4 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力關係之研究

研究生：李佩玲

經考試合格特此證明

口試委員：涂瑞德

呂朝賢

謝松吉

指導教授：涂瑞德

系主任：黃國忠

口試日期：中華民國 104 年 06 月 26 日

致謝詞

在非營所讀研的日子充滿歡笑與愉悅中已即將結束，活潑多樣化的課程，與同學的交遊聚餐，在一成不變的生活裡增添了不少樂趣，雖然每周需要花費兩個多小時的車程時間，但卻讓我樂在其中。感謝非營所師長們的敦敦不倦的教導，碩士班同學們的鼓勵與支持，朋友的陪伴與協助，以及家人在背後的默默支持，讓我得以順利完成學業，內心真是感激萬分，在此向他們致上無盡的謝意。

首先要感謝指導教授涂瑞德老師，在工作之餘抽空指導我，為我安排與規劃時程，雖然時間緊迫，但在涂老師的安排、規劃及有效的運用時間下，順利讓論文完成，且涂老師常運用討論的方式，讓我澄清概念與問題，釐清自身的想法，讓我學習研究者所需具備的態度與能力，在涂老師嚴謹且計畫性的指導下，真的讓我獲益良多。接著，也感謝口試委員謝聖哲教授與呂朝賢教授逾百忙之中，撥冗審閱我的論文，給予我許多精闢的見解與寶貴的建議，讓我能將論文內容及架構修改的更詳盡與嚴謹，在此表達感謝之意。

在論文撰寫與研究的過程中，感謝蕭國倉校長與沈儀方老師提供研究工具，以及台南市特教界的老師們協助填寫問卷，更感謝協助問卷發放的特教同仁，也感謝服務學校的同事們大力支持、鼓勵與協助，還有感謝非營所學長姊們的經驗傳承，都讓我受益不少。此外，在雲林工作認識的朋友暨同學佳欣，時常幫助我，給予我安慰與支持，幫助我頗多。這些都是支持我完成論文的動力。

謹以此論獻給我摯愛的家人、教導我的師長們、陪伴我學習的同學們、鼓勵我的好友姊妹們，謝謝你們給我的支持和鼓勵。這兩年走來，遭遇到的挫折愈困難，還好有你們支持與鼓勵，感謝你們的陪伴！

佩玲 謹誌

2015年7月11日

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

103 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力關係之研究

研究生：李佩玲

指導教授：涂瑞德 博士

論文摘要內容：

本研究旨在瞭解台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之研究，探討不同背景變項之台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之差異情形，以及工作價值觀與工作壓力之相關情形。

本研究採用問卷調查方式，以台南市國小資源班教師為研究對象，發出紙本問卷 199 份，共回收 151 份，有效問卷 124 份，問卷回收率 61%，問卷有效率為 82.12%。主要的研究發現包括：

一、台南市國小資源班教師工作價值觀有正向表現。

二、台南市國小資源班教師工作壓力以「專業知能壓力」表現最高，其次依序為「適應變革壓力」、「自我期許壓力」、「人際壓力」與「時間壓力」並列第四；接著依序「工作負荷壓力」。

三、「留任意願」、「擔任非營利組織的會員數」此二項背景變項，在整體工作價值觀上有顯著差異。

四、台南市國小資源班年齡在「46歲以上」之教師在工作壓力感受上較低於其他年齡教師。

五、台南市國小資源班任教年資在「21年以上」之教師在工作壓力感受上較低於其他任教年資教師。

六、台南市國小資源班年捐款金額較多之教師在工作壓力感受上較低於其他年捐款金額較少教師。

七、「婚姻狀況」、「職務性質」、「擔任非營利組織會員數」等3個個人背景變項，在工作壓力某些層面上有顯著差異。

八、台南市國小資源班教師的工作價值觀與工作壓力間具相關性。

關鍵詞： 資源班教師、工作價值觀、工作壓力



Title of Thesis : A Study of the Relationship between Work Values and
Work Stress of the Special Education Teachers in
Tainan Elementary Schools.

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

Graduate Date : June 2015 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : PEI-LING LI Advisor : Ruey-Der Twu Ph.D.

Abstract

By using special education teachers in Tainan Elementary Schools as an example, this study examines the relationship between teachers' work values and work stress of special education teachers. It also explores the differences of special education teachers' personal background on work values and work stress.

This study conducted a survey to collect data from special education teachers in in Tainan Elementary Schools. A total of 199 copies of questionnaires were sent out and 151 were returned. There were 124 valid questionnaires. The valid returns-ratio of questionnaires is about 82.12%. Major findings from this study are as follows:

1. The work values of special education teachers in Tainan Elementary Schools shows a positive relationship.
2. The work stress of special education teachers in Tainan Elementary Schools ranks highest in professional competence pressure, and next come to pressure to adapt to change, self-expectations pressure, interpersonal pressure and time pressure tied for fourth, workload pressure.
3. Personal background variables including willingness to stay, as members of several

non-profit organizations has significant differences in work stress.

4. In Tainan, elementary school special education teachers who age teachers over 46 years of experience in the working pressure lower than other age teachers.
5. In Tainan, elementary school special education teachers who seniority teachers teach more than 21 years experience of working pressure on the lower seniority than other teachers teach.
6. In Tainan, elementary school special education teachers who donation amount per year large amount of work pressure on teachers feel lower donation amount per year amount less than other teachers
7. The following eight personal background variables including marital status, administrative duties, as a non-profit membership organization have significant differences in some level of the work stress.
8. There is a relationship between work values and work stress of special education teachers in Tainan Elementary Schools.

Keywords: special education teachers in elementary schools, work values, work stress

目錄

謝誌	I
摘要	II
ABSTRACT	IV
目錄	VI
表目次	VIII
圖目次	X
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與目的	3
第三節 研究問題	6
第四節 名詞解釋	6
第二章 文獻探討	8
第一節 工作價值觀的意涵與相關研究	8
第二節 工作壓力的理論與相關研究	22
第三章 研究設計	36
第一節 研究架構	36
第二節 研究假設	38
第三節 研究對象與樣本人數	40
第四節 研究工具	46
第五節 資料處理與分析	54
第四章 研究結果與討論	55
第一節 有效樣本統計分析及整體表現情形	55
第二節 國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之現況分析	60
第三節 不同背景之台南市國小資源班教師工作價值觀之差異分析	69
第四節 不同背景之台南市國小資源班教師工作壓力之差異分析	85
第五節 台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之相關分析	106
第五章 結論與建議	113
第一節 研究結論	113
第二節 管理意涵	117
第三節 研究限制與後續研究建議	120

參考書目	122
壹、中文部分	122
貳、西文部分	127
附錄一 國民小學資源班教師教學服務狀況調查問卷同意書	131
附錄二 國民小學特殊教育教師工作價值觀與工作壓力調查問卷同意書	132
附錄三 台南市國民小學資源班教師之工作價值觀與工作壓力相關因素之問卷	133



表目次

表 2-1-1 國內外學者定義工作價值觀之歸納表	9
表 2-1-2 工作價值觀分類之歸納表	12
表 2-1-3 不同背景變項在工作價值觀研究結果摘要表	18
表 2-2-1 國外學者定義壓力之歸納表	23
表 2-2-2 國外學者定義工作壓力之歸納表	25
表 2-2-3 國外學者對教師工作壓力定義之歸納表	32
表 3-3-1 教師問卷發放情形一覽表	40
表 3-4-1 教師個人背景變項一覽表	46
表 3-4-2 工作價值觀量表	49
表 3-4-3 工作壓力量表	51
表 4-1-1 問卷有效樣本之次數分配統計表	56
表 4-2-1 台南市國小資源班教師工作價值觀之現況分析	61
表 4-2-2 台南市國小資源班教師工作價值觀分數之摘要統計表	62
表 4-2-3 台南市國小資源班教師工作壓力之現況分析	64
表 4-2-4 台南市國小資源班教師工作壓力分數之摘要統計表	65
表 4-3-1 性別在工作價值觀 t 考驗摘要表	69
表 4-3-2 年齡在工作價值觀 F 考驗摘要表	70
表 4-3-3 婚姻狀況在工作價值觀 t 考驗摘要表	72
表 4-3-4 任教年資在工作價值觀 F 考驗摘要表	73
表 4-3-5 教育程度在工作價值觀 t 考驗摘要表	74
表 4-3-6 專業背景在工作價值觀 F 考驗摘要表	75
表 4-3-7 職務性質在工作價值觀 F 考驗摘要表	76
表 4-3-8 留任意願在工作價值觀 t 考驗摘要表	77
表 4-3-9 年捐款金額在工作價值觀 F 考驗摘要表	79
表 4-3-10 擔任非營利組織會員數在工作價值觀 F 考驗摘要表	80
表 4-3-11 不同背景變項在工作價值觀之差異性分析摘要表	82
表 4-3-12 台南市國小資源班教師背景變項與工作價值觀間之研究假設驗證分析 表	83
表 4-4-1 性別在工作壓力 t 考驗摘要表	85
表 4-4-2 年齡在工作壓力 F 考驗摘要表	86
表 4-4-3 婚姻狀況在工作壓力 t 考驗摘要表	89
表 4-4-4 任教年資在工作壓力 F 考驗摘要表	91
表 4-4-5 教育程度在工作壓力 t 考驗摘要表	94
表 4-4-6 專業背景在工作壓力 F 考驗摘要表	95
表 4-4-7 職務性質在工作壓力 F 考驗摘要表	96

表 4-4-8 留任意願在工作壓力 t 考驗摘要表	98
表 4-4-9 年捐款金額工作壓力 F 考驗摘要表	100
表 4-4-10 擔任非營利組織會員數在工作壓力 F 考驗摘要表	102
表 4-4-11 不同背景變項在工作壓力之差異性分析摘要表	103
表 4-4-12 台南市國小資源班教師背景變項與工作壓力間之研究假設驗證分析表	105
表 4-5-1 工作價值觀與工作壓力各層面相關分析表	106
表 4-5-2 教師工作價值觀與工作壓力間相關性之研究假設驗證分析表	108



圖目次

圖 2-2-1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式	29
圖 2-2-2 Tellenback, Brenner & Lofgren 的教師工作壓力模式	30
圖 2-2-3 Moracco & Mcfadden 的教師工作壓力模式	31
圖 3-1-1 研究架構	37



第一章緒論

本研究主要目的為瞭解台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力相關因素之研究，並探討其變項之間的關係。本章分為四節：第一節為研究背景；第二節為研究動機與目的；第三節為研究問題；第四節為名詞解釋。以下依各節內容分別敘述說明如下：

第一節 研究背景

Austin(2005)研究顯示超過40%的教師有壓力過重的情況，源於工作過度負荷的壓迫，以及學生、家長不禮貌的言語所產生的壓力(轉引范美華、黃娟娟，2012)。Kyriacos & Sutcliffe (1978) 將教師的工作壓力定義為：教師在工作環境的要求或轉換下，個體在心理與生理無法調適，所產生的負向情緒(如緊張、困擾、憤怒、沮喪、挫折)(轉引黃瑋苓，2005)。

而Tellenback, Brenner & Lofgren (1983) 的研究顯示，可能的壓力源經個體評估後，會轉變成實際壓力源，造成緊張的狀態，甚至影響生理與心理的健康造成損害。若沒有適當的因應機制，長時間無法舒壓，教師可能會無法承受壓力選擇離職或退休(轉引謝淑婷，2011)。顯示出工作壓力對教師的影響相當大，一旦工作壓力無法承受，可能會選擇轉任或退休。

在特教教育制度的變遷下，新的教育措施的推行與實施，造成特教教師的工作愈來愈繁忙，日常工作業務與特教評鑑的資料蒐集與準備所需耗費的時間越來越多，以及工作負荷、學生行為問題、班級教學、家長問題諮詢、專業知能等面向均是造成特教教師的工作壓力的原因，特教工作負擔日益繁重，且部分教師須

兼任行政職務，其所教導的學生障礙程度因融合教育的推動而日趨嚴重，造成特殊教育教師流動率高居不下。

吳俊容、傅秀媚(2002)研究結果顯示：特殊班教師的壓力感受在輕微(mildly)到中等(moderately)之間；在各項壓力之中，以管教學生的壓力最為強烈，其次為時間運用的壓力。反映出特殊班教師的工作壓力主要在於管教學生問題上，且普遍因時間不敷使用與繁忙感受到工作壓力。特殊班教師最大的壓力來源為學生個別差異大，由於學生的異質性高，且有時會伴隨精神或情緒上的問題，使得特殊班教師在教學事前準備，如教具的設計與準備、教材教法的運用，以及教學現場的行為問題處理，均使教師感到壓力與困擾。此外家長及社會大眾對特殊教育的瞭解缺乏，以致教師的教育理想與現實教學現場的落差，更在無形之中造成特殊班教師的工作壓力。

在工作壓力與日俱增的情況下，為何教師仍願意留任其目前的工作環境之中，研究者認為工作價值觀可能是影響其留任意願的原因之一。根據左冬玲(2007)的研究顯示工作價值觀與工作壓力其間向度顯示具有些微相關。劉雅惠(2010)國小與國中教師的工作壓力與工作價值觀有密切相關。顯示出工作價值觀與工作壓力確實有其相關性。而一些研究指出，工作價值觀與工作壓力之間具有正相關。劉佳欣(2014)研究顯示工作壓力對工作價值觀有顯著正向影響。

鄭永祥(2005)工作價值觀係指個人對工作特性重視或偏好的信念與程度與工作整體的主觀價值判斷，含有與工作有關的情、意、知成份，即表現一種工作傾向，藉以滿足各層次需求，可導引個人行為動向，並做為工作積極態度與對工作投入程度之指標。可見工作價值觀對個人面對其工作有引導的作用，能讓教師在工作壓力與工作價值觀之中尋求平衡，維持在職場工作的意願。

雖然特教教師的工作壓力日益繁重，但許多特教教師仍願意留在特殊教育的教學環境之中，其工作價值觀令人好其，因此研究者想探究資源班教師的工作價值觀與工作壓力的相關性，瞭解在資源班工作的教師工作價值觀是什麼？工作壓

力主要來源是什麼？

第二節 研究動機與目的

壹、研究動機

隨著時代、社會的變遷，家庭趨向少子化，家長開始注重子女的教育需求，對於教師的期待與要求亦隨之提高，受到社會變遷、教育制度的變革，以及家長對教學品質的要求影響，教育近年來一再變革，研究者自特殊教育學系畢業至今，一直在特殊教育界進行教學工作，體認到教學環境的變化、特教評鑑工作的負荷、特殊學生鑑定工作的繁雜、以及新課綱的推行等皆造成資源班教師的沉重負擔，隨著研究者教學年資的增長，眼見一些熟悉的資源班教師因個人因素、家庭環境、或其它因素的影響，而轉任普通班教師，發現到資源班教師的流動率不低。特殊教育發展報告書指出特教工作負擔繁重，特殊教育教師異動率高，特殊教育學校及較偏遠地區不易聘請具有學科專長之合格特教教師(教育部，2008)。

沉重的工作負擔，造成特教教師的異動率較高，依各縣市所建立之特教人力庫，許多具合格特教資歷者並未擔任特教工作，顯現特教教師的培育及任用之間存在差異；且工作負擔過重，且部分教師需兼任行政職務，學生障礙程度日趨嚴重，造成人力不足，教師感受沉重壓力(教育部，2008)。

而劉佳欣(2014)研究顯示工作壓力對工作價值觀有顯著正向影響。李鴻昌(2007)認為教師工作價值觀為教師在教學活動過程中，對於本身工作特性重視與偏好的程度，代表著教師個人的態度與意願，進而形成一股內在動力，藉以滿足各層次的需求。顯示出工作價值觀對教師而言是相當重要的動力之一，能夠在工作壓力的負荷下，堅持自己最初的理念，持續努力下去。

什麼是工作價值觀呢？劉佳欣(2014)指出教師工作價值觀為對工作本身、歷

程、目標等的主觀信念或偏好程度，是一種內在趨力，會受到個人內在特質或環境所影響，可導引教師個人行為傾向、影響個人對工作的知覺與評價，以滿足個人各層次的需求、追求工作目標、實現動機。

當特教教師在面對沉重壓力，生涯成熟度不足、於取得特教專業資格進入職場任教後發現與個人信念價值不同、或因學校地處偏遠請調回鄉、或部分學校特殊教育環境支持不足、適應不良等因素，易致其改變初衷造成異動(教育部，2008)。顯示工作壓力影響特教教師的持續任教意願，是造成特教教師異動的因素之一。資源班教師受到何種工作價值觀的影響，面對沉重的工作壓力，仍能維持自己的工作理念，持續在特教界工作？探討其工作價值觀的內涵，研究者認為有其研究之必要，此為本研究的研究動機之一。

吳俊容、傅秀媚(2002)研究結果顯示特殊教師的工作壓力主要在於管教學生問題上，且普遍因時間不敷使用與繁忙感受到工作壓力。特殊班教師最大的壓力來源為學生個別差異大、異質性高。而蕭國倉(2003)認為教師工作壓力係指在工作職場中，超過自身的負荷量要求，因而產生威脅感，引發緊張、焦慮、挫折、壓迫或苦惱等反應，而這些反應改變自身的身心狀況，引發消極、無助感。沈儀芳(2004)指出教師工作壓力係是教師在個體與學校的工作環境交互影響的過程中，受工作環境的內外因素影響，在教學工作、行政處理、輔導工作及角色扮演等方面，因個人無法調適而產生之負面情緒。且根據高級中等以下學校特殊教育評鑑辦法第三條：每三年辦理一次。特教教師每三年就要進行特殊教育評鑑，需要準備許多書面資料，其隨之而來的工作壓力可見一斑。

資源班教師常需面對學生的特殊性與個別化，行政事務的繁雜、同事之間的人際互動、提供普通班教師與家長諮詢、教學準備、與學生問題行為的處理、特教評鑑的繁重、特殊生鑑定工作的複雜等，每天皆在忙碌之中度過，在龐大且複雜的工作中，身心逐漸感到疲憊，工作壓力隨之上身，造成特殊教育教師的負面

情緒產生。因此，想了解資源班教師的工作壓力之成因，為本研究的研究動機之二。

魏方亭（2001）的研究顯示國中教師工作價值觀、自我效能感及任教承諾會因壓力不同而有所差異，顯現出工作壓力確實會影響到教師的工作價值觀。工作價值觀會影響工作壓力的降低或增加嗎？工作價值觀與工作壓力是否有相關性？皆為研究者所好奇的部分，目前工作價值觀與工作壓力之相關研究的調查對象多為普通教師，較少針對資源班教師在工作價值觀與工作壓力上的研究，因此探討資源班教師的工作價值觀與工作壓力的相關性，為本研究的研究動機之三。

貳、研究目的

本研究的目的是瞭解台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力相關因素，並探討其變項之間的關係，研究目的分述如下：

在整理、蒐集與探討相關學者的研究著作後，研究者發現教師工作價值觀的相關研究並不少，但針對資源班教師的研究相對而言較少，因研究者本身亦在特殊教育領域工作，曾在資源班實習，對於資源班的事務不算陌生，因此想對資源班教師的工作價值觀及其相關的議題作一步的探究，並期待能在本研究中得到相關論點。希冀藉此瞭解資源班教師的工作價值觀的內涵，以及分析影響資源班教師的工作價值觀的因素，此為研究目的之一。

而資源班教師由於工作的複雜性，以及教學缺乏成就感，異動率相較普通班教師高。導致資源班教師的轉任或離職因素為何，是否為工作壓力所造成，想要瞭解資源班的工作壓力之現況，以及分析影響特殊教育教師工作壓力的因素為何，此為研究目的之二。

現任職於資源班的教師即使在沉重的工作壓力之下，是受何種工作價值觀影響使其願意為此工作繼續努力，想要瞭解資源班教師的工作價值觀與工作壓力之相關性為何，此為研究目的之三。

第三節 研究問題

根據上述研究動機與目的，本研究欲探討的研究問題如下：

- 一、不同個人背景變項如何影響台南市國小資源班教師的工作價值觀？
- 二、不同個人背景變項如何影響台南市國小資源班教師的工作壓力？
- 三、台南市國小資源班教師之工作價值觀與工作壓力的相關情形為何？

第四節 名詞解釋

本研究之主題為「台南市國小資源班教師之工作價值觀與工作壓力相關因素之研究」，研究者參閱相關文獻，以下將與研究主題有關的專有名詞「工作價值觀」、「工作壓力」等，加以界定與說明。分述如下：

一、資源班教師

本研究所稱之資源班教師，指的是領有國民小學階段身心障礙類特殊教育教師合格證書之合格教師，並於 103 學年度第二學期在台南市國民小學不分類資源班任教之正式教師。

二、工作價值觀

Dose(1997)認為工作價值觀是個人在工作環境中，用來辨別事物的正確性，以及評估行動或結果偏好的重要性的評價標準。本研究所稱之工作價值觀係指工作價值觀

個人從事工作活動時，用來評估事物、行為或目標的信念與標準，並且受其影響個人的工作行為、工作目標。

三、工作壓力

本研究所稱之工作壓力係指個體在面對工作環境的情境與人際互動時，因自身能力、資源與工作環境無法相互配合，所產生的負面情緒的反應。



第二章 文獻探討

第一節 工作價值觀的意涵與相關研究

壹、工作價值觀的意涵

一、工作價值觀的內涵及觀點

我們對於不同的人、事、物，皆有不同的評判標準，這個標準取之於我們對於價值的認知，什麼是價值呢？根據黃怡瑾(2002)價值代表人類對於一般事物情意之反應所形成的意義賦予。可知價值觀是我們對事物的評判標準。劉雅惠(2010)認為價值觀是一種主觀的判斷標準與信念，受到個人內在特質及社會文化的影響，且會表現在個人的外顯行為上。

劉佳欣(2013)指出價值觀是種主觀信念，受個人內在特質及社會文化環境的影響，在社會化的過程中認知與經驗的累積，會影響個人的理念、態度及對工作需求的滿足，且會表現在外顯行為之中。顯現出個人的價值觀系統包含了工作價值觀，對於工作的信念、評價、偏好等皆屬之。

根據 Maslach 等人(2001)的工作倦怠模式--「工作—個人契合」模式提到價值觀衝突的問題會導致不契合現象，個人若被強迫著去做不正當或違背自己價值觀的工作時，就會產生價值觀不契合(轉引劉雅慧，2011)。因此工作時的價值觀，會影響個人的工作意願，甚至產生工作壓力。什麼是工作價值觀呢？王叢桂(1992)認為工作價值觀可分為目的性的工作價值觀與手段性的工作價值觀。工作目的價值指的是個人希望透過工作而能夠實現或滿足的價值，即透過工作所欲追求的結果、目標；而工作手段價值則是指個人認為為做好工作所應該重視的各項價值觀念，即其認為在工作中重要、應該的行為方式。

何蜀恆(2005)認為工作價值觀是個人對工作的信念與偏好程度，個人工作價值觀並非與生俱來，其所牽涉的層面很廣，如過去的經驗、傳統道德的影響、規範與組織狀況等，是個體成熟與社會化過程的結果。

什麼是工作價值觀？個人對價值觀的看法受教育及環境的影響不盡相同，學者們對於工作價值觀亦有不同註解，以下為研究者自行整理各學者對工作價值觀所下之定義，歸納如下表：

表2-1-1 國內外學者定義工作價值觀之歸納表

研究者(年代)	工作價值觀的定義
Dose(1997)	指個人在工作環境中，用來辨別事物的正確性，以及評估行動或結果偏好的重要性的評價標準。
Harpaz (1999)	認為是工作上的重心，價值呈現於工作後的結果，與工作目標同等重要。
吳鐵雄等 (1996)	工作價值觀是指個人在工作時，用以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個人會受工作價值觀影響其工作行為、工作目標。
劉宣容(2001)	個體受到文化和社會結構、家庭、職業社會化歷程和人格等因素下交互影響所造成個人對工作的一種評價性標準，而藉此去考慮其工作的目標和從事工作並評斷工作事物。
Brown(2002)	工作價值觀是個人價值系統其中之一，經由價值觀可以滿足個人在工作上扮演的角色，例如財務增加、成就感、利他行為、責任等。
鄭永祥(2005)	係指個人對工作特性重視或偏好的信念與程度與工作整體的主觀價值判斷，含有與工作有關的情、意、知成份，即表現一種工作傾向，藉以滿足各層次需求，可導引個人行為動向，並做為工作積極態度與對工作投入程度之指標。

表 2-1-1 國內外學者定義工作價值觀之歸納表(續)

研究者(年代)	工作價值觀的定義
葉俊泰(2009)	工作價值觀係指個人在從事工作的歷程中，受到個人社會化持久性的信念與態度的影響，它包含個人認知、情意與行動等層面，而對於所從事工作的重視、偏好、態度與評價，也是導引個人工作行為動向的重要準則。
張瑞村等 (2013)	教師工作價值觀係指教師個人對從事學校教育工作的一般態度，以及對學校教育之工作條件與結果的信念、偏好、與重視程度。
張瑞村、劉乙儀 (2014)	係指個人對工作的一般態度、對工作條件與結果的信念、偏好、與重視程度，以及做為個人選擇職業工作的參考架構與對職業工作的評價標準。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

根據上述學者(Dose, 1997; Harpaz, 1999; 吳鐵雄等, 1996; 劉宣容, 2001; Brown, 2002; 鄭永祥, 2005; 葉俊泰, 2009; 張瑞村等, 2013; 張瑞村、劉乙儀, 2014)的工作價值觀定義，研究者認為工作價值觀的定義為個人從事工作活動時，用來評估事物、行為或目標的信念與標準，並且受其影響個人的工作行為、工作目標。

二、工作價值觀之分類

工作價值觀受到研究觀點不同的影響而有所差異，而造成工作價值觀的研究有不同的角度。較傳統的研究角度是從人格特質、動機、及需求滿足等觀點出發，近年來有學者主張研究工作價值觀以基本假設的觀點為基礎。茲將工作價值觀的研究觀點分述如下（轉引黃振恭，2007）：

1. 人格特質的觀點

工作價值觀是個人人格類型的研究表現。楊國樞(1982)認為價值觀是個人人格

架構的核心，並且回應當時的社會型態，價值觀具有認知、情感、行為等成分，影響個人日常生活中對不同事物或目標的選擇。

2.動機的觀點

研究重點視為是影響個體行為的動機，包含生理、心理的動機，主張個體內在動機對工作價值觀的影響。動機觀點強調個體對工作價值的內在動機的重要性，將決定其工作價值觀。認為工作的目的是根據個體的動機而定，而動機的高低將影響個體工作努力的程度，也將影響個體對工作價值觀的看法。

3.需求滿足的觀點

認為工作價值觀是源於個人需求、特質或能力，需求的滿足是影響個人工作表現和知覺相當重要的因素。此觀點的工作價值觀具有工作者情感回應的決定因子，以及工作向度與情感關係的仲介因子兩種性質。

4.互動的觀點

認為工作價值觀是互動的結果。Holland（1985）將傳統的人格特質觀點引申為互動觀點，認為個人工作的選擇或工作的表現，是個體人格特質與環境相互互動的結果。認為個人在面對環境時是主動的，可以藉由「剖面圖」的形式描述個人的人格類型，而每一種人格類型都有一種相對應的環境類型，個人與工作之間彼此互動，相互影響，個人的工作行為就是個人人格類型與環境類型彼此互動的結果。

5.基本假設的觀點

對價值觀的看法是從組織文化的研究而來，Schein(1992)認為行為是信念或價值的表現，但是影響價值觀的是更深層且個人無法意識到的一些基本假設。認為文化可分為三個層面，分別是行為、價值與基本假設層面。行為層面指的是我們在接觸新的文化時，可直接視覺、聽覺和感知察覺的現象，其容易觀察但難以解讀；而價值層面指的是一些策略、目標和哲學觀，源自更深層的基本假設。

綜合上述，可知影響工作價值觀的因素相當多，包括個人人格特質、需求動機、

環境等因素。學者對工作價值觀的研究觀點著重之處不盡相同，產生不同的分類方法。茲將學者對工作價值觀之分類歸納整理如下：

表2-1-2 工作價值觀分類之歸納表

研究者(年代)	分類方式
Super (1970)	<ol style="list-style-type: none"> 1.內在價值：利他主義、美的追求、創意尋求、智慧激發、獨立性、變異性、生活方式。 2.外在價值：成就感、聲望、管理權力、經濟報酬、安全感。 3.附帶價值：工作環境、與上司的關係、與同事的關係。
Wollack、 Goodale、 Witjing& Smith (1971)	<ol style="list-style-type: none"> 1.內在價值：指個人對達成工作標準的內在企圖心。 2.組織一個人倫理：個人對工作倫理的態度與辛勤工作的態度。 3.向上努力：個人對工作職位晉升的態度。 4.社會地位：個人對工作職位所代表社會意義的態度。 5.傳統倫理：個人因工作而獲得酬勞所代表意義的態度。 6.對薪資的態度：個人對工作的金錢酬勞所持的態度。
Rokeach (1973)	<ol style="list-style-type: none"> 1.目的價值：舒適生活、積極生活、成就感、和平世界、美麗、公平、家庭安全、自由、快樂、內在和諧、成熟的愛、國家安全、舒適愉悅、救濟他人、自我尊重、社會肯定、真摯友誼、智慧。 2.工具價值：企圖心、寬容、勝任能力、快樂、整潔、勇氣、諒解、利他、誠實、想像力、獨立、智力、邏輯思考、愛、順從、禮貌、責任、自我控制。

表2-1-2 工作價值觀分類之歸納表(續)

研究者(年代)	分類方式
Miller (1974)	<ol style="list-style-type: none"> 1.內隱性：利他主義、美的追求、創意尋求、智慧激發、成就感、管理權力。 2.外顯性：獨立性、變異性、生活方式、聲望、經濟報酬、安全感、工作環境、與上司的關係、與同事的關係。
Kalleberg (1977)	<ol style="list-style-type: none"> 1.內在構面：與工作任務本身有關的特性。 2.方便性構面：提供實質方便與舒適的工作特性，如：適當的工作。 3.時數、上下班的交通便利性。 4.財務構面：薪水的給付與工作的穩定性。 5.與同事的關係構面。 6.工作生涯構面。 7.資源的妥適性構面。
Bartol & Manhardt (1979)	<ol style="list-style-type: none"> 1.長期生涯目標：責任、高收入、升遷。 2.工作環境與人際關係：環境、同事、安全感。 3.內在工作層面：創造力、智性的激發、獨立性。
吳聰賢 (1983)	<ol style="list-style-type: none"> 1.內在取向：興趣、創造性、發揮專長、表現與應用所學。 2.外在取向：收入、福利、權力地位、聲望、友誼交流、受人重視、服務功能、互助合作機會。 3.綜合取向：機會成本、人生意義、自我實現、獨立自主、責任負擔。
Elizur (1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作結果：手段、物質的；情感、社會的；認知、心理的。 2.工作績效：資源性，來自系統；報酬，來自工作績效。

表2-1-2 工作價值觀分類之歸納表(續)

研究者(年代)	分類方式
王叢桂 (1992)	1.工作目的價值：指個體工作的目標，包括：內在酬賞、外在酬賞、集體利益與平安和諧等4個向度。 2.工作手段價值：指為達成目標而重視的價值，包括：弘毅與才幹、謙和寬容、安分守禮、正義與自律、及務實取向等5個向度。

資料來源：研究者轉引自劉佳欣(2014)：第55-57頁。

綜合上述的研究，可以發現學者對工作價值觀的分類，仍是以Super(1970)的三大類型「內在價值」、「外在價值」、「附帶價值」為主。內在價值層面涵蓋能力發揮、創造力等；外在價值層面涵蓋成就、安全、薪水等，則歸納為「成就聲望」與「安全福利」；而在附帶價值層面則有工作環境、與上司、同事的關係等。

貳、工作價值觀之測量工具

一、國外工作價值觀的測量工具

因學者們對工作價值觀的定義及分類模式不盡相同，因而發展出的測量工具很多，目前國內研究工作價值觀所編制的量表，多是直接翻譯或修改至國外的量表，以下就列舉幾種國外所編制的工作價值觀量表（轉引劉佳欣，2014）：

1.明尼蘇達重要性量表 (Minnesota Importance Questionnaire,簡稱MIQ)

由Weiss、Dawis、England & Lofquist (1964)編制，將工作價值觀分為20種：工作價值，包含成就感、活動、報酬、獨立性、安全感、變異性、創造性、能力運用、責任、公司政策、工作環境、升遷、權威、讚賞、社會地位、工作伙伴、道德價值、社會服務、督導(人際面及督導)、技術面。

2.工作價值量表 (Work Value Inventory,簡稱WVI)

由Super (1970)編制，共45題，分為15個層面，包含利他主義、美的追求、

創意尋求、智慧激發、獨立性、變異性、生活方式、成就感、聲望、管理權力、經濟報酬、安全感、工作環境、與上司的關係、與同事的關係等。此量表採 Likert 5 點量表計分。

3. 工作價值觀調查量表 (Survey of Work Values, 簡稱 SWV)

Wollack、Goodale、Witjing & Smith (1971) 所發展，分為 6 個分量表，每個分量表皆有 9 題，共 54 題。分別為由工作所得的榮耀、工作投入、對薪酬的態度、社會地位、上進及對工作的責任感等分量表。

4. 俄亥俄工作價值量表 (Ohio Work Values Inventory, 簡稱 OWVI)

Hales & Fenner (1973) 所發展，區分為 11 種層面，每個層面皆有 7 題，共 77 題。分別為利他、目標導向、安全感、控制性、自我瞭解、獨立性、金錢、工作滿意、孤寂感、意見(資料導向)及聲望等層面。

5. 工作偏好量表 (Job Preference)

Jurgensen (1978) 所發展，可分為 10 個工作價值向度：升遷、福利、公司、同事、工作時數、薪水、安全感、督導、工作類型與工作環境。

6. 工作層面偏好量表 (Work Aspect Preference, 簡稱 WAPS)

Pryor (1979)，區分為 13 種價值類別：自我發展、安全感、獨立性、創造性、利他性、管理、金錢、聲望、同事、身體活動、分離性、生活型態及環境。

7. Elizur 改編之「工作偏好量表」

Elizur (1984) 改編，分為 21 種工作價值，由認知、情意與工具等因素組成。認知包含 12 項：成就、升遷、地位、有意義的工作、獨立性、公司、責任、興趣、對工作的影響、在組織內的影響、能力的使用及對社會的貢獻；情意包含 4 項：督導、同事、尊重及認可；工具包含 5 項：工作環境、工作時數、安全感、福利及薪水。

二、國內教師工作價值觀的測量工具

國內學者大多依據國外學者的研究改編工作價值觀量表，且因東、西方文化

的差異，與研究對象的不同，所編製出的問卷亦有所不同。以下就針對國內教師的工作價值觀量表整理如下：

1.國中教師工作價值觀量表

郭騰淵(1991)參考Zytowski(1970)量表編制，以國中教時為研究對象，此工作價值觀量表共34題，可分為六個分量表，分別為「成就與新知」、「利他」、「安全感」、「人際關係」、「名望」，以及「物質報酬」。

2.工作價值觀量表

吳鐵雄等(1995)參酌 Herzberg 激勵(motivator-hygiene theory)和 Maslow 的需求層次論編制，共有 49 題，分為「目的」與「工具」價值，而「目的價值」區分為「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」三個分量表，「工具價值」亦區分為「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」四個分量表。

3.國民小學教師工作價值觀量表

張惠英(2002)為探討國民小學教師的工作價值觀，編製「教師工作價值觀量表」，共有30題，分四個層面，分別為「創新發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「組織安全」。

4.教師工作價值觀量表

沈碩彬(2014)探討高中職教師的工作價值觀，編製「教師工作價值觀量表」，共有15題，分三個層面，分別為「自我實現」、「組織安全」、「休閒健康」。

綜合上述的研究，國內學者對工作價值觀的分類，仍脫離不了Super(1970)的三大類型「內在價值」、「外在價值」、「附帶價值」。本研究係以蕭國倉所編製的工作價值觀量表作為本研究的測驗工具，探究資源班教師的工作價值觀。

叁、教師工作價值觀的相關研究

一、教師工作價值觀的相關研究

近年來，教育制度不斷變革，教師亦隨教育變革進修、自我成長，在教學環境變遷的當下，教師的工作價值觀是否亦隨之改變，影響教師的工作價值觀因素很多，近年來許多研究者以教師為研究對象，探討教師的工作價值觀，茲整理如下：

劉宣容(2001)以桃竹苗四縣市國小教師為對象，研究指出教師工作價值觀在性別、年齡、婚姻、學歷、職位、服務地區有差異。

賴奇俊(2003)以彰化縣國小啟智班教師為研究對象，研究指出工作價值觀感受屬中等；在工作價值觀的向度最高是智性成長，最低是名利；工作價值觀對教學效能具有顯著的預測力。

蕭國倉(2003)以中部地區啟智班及資源班教師為研究對象，研究指出國小特殊教師工作價值觀呈現正向，但仍有努力空間；工作價值觀與整體工作壓力之間並無顯著差異；不同的專業背景，在工作價值觀的各項度有顯著的差異。

沈儀方(2004)以南部五縣市資源班教師為研究對象，研究指出國小資源教師最重視『人際互動』價值觀；工作價值觀與專業承諾大部分呈現正相關。

徐承宗(2005)以高雄縣市國小教師為研究對象，研究指出國小教師在工作價值觀上有正向反應；各背景變項在部分工作價值觀層面具有顯著差異；教師工作價值觀的「名望與尊嚴」對工作滿意度的「工作成就」預測力最高。

姚忠廷(2011)以高雄市國小教師為研究對象，研究指出國小教師普遍具有正向良好的工作價值觀；不同服務年資的國民小學教師在整體工作價值觀及各分層面的知覺情形均未達顯著差異。

林靜芬(2011)以南投縣國小教師為研究對象，研究指出教師工作價值觀屬中上程度，以人際關係表現最佳，以組織安全表現最差；年齡51歲以上、已婚者、服務年資16-20年、兼任主任之國小教師，其工作價值觀表現最佳。

王秀娟(2013)以新北市國小教師為研究對象，研究指出工作價值觀認同相當良好，其中以「人際關係」層面為最高，而以「成就聲望」層面為最低；不同世代國小教師在工作價值觀方面無顯著差異；國小教師之工作價值觀對工作壓力具有顯著預測作用。

黃玉娟(2014)以屏東縣國小身心障礙班教師為研究對象，研究指出國小身心障礙班教師具有積極正向的工作價值觀；以「人際互動」層面的認知程度最高，以「成長發展」層面得分最低；不同的背景變項在工作價值觀上的表現有所差異，以「5年以下」、「30歲以下」、「女性」、「特教系組」的教師工作價值觀得分最高。

根據上述學者(劉宣容，2001；賴奇俊，2003；蕭國倉，2003；沈儀方，2004；徐承宗，2005；姚忠廷，2011；林靜芬，2011；王秀娟，2013；黃玉娟，2014)的研究結果顯示，整體工作價值觀大多呈現正相關，但受到研究工具、研究對象、背景變項等差異所產生的不同結果，因此研究者認為教師的工作價值觀仍有探討的空間。

二、教師工作價值觀的個人背景變項

教師的工作價值觀是否受個人背景變項影響，造成工作價值有所分歧，近年來針對教師的工作價值關研究有變多的趨勢，藉由教師工作價值觀的研究工作的進行，瞭解到教師的工作價值觀變化，進而給予教育行政單位、學校及教師個人建議與參考，以下及針對這些因素的有關研究做一探討。

表2-1-3 不同背景變項在工作價值觀研究結果摘要表

研究者 (年代)	性別	年齡	婚姻 狀況	任教 年資	教育 背景	職務 性質
劉宣容 (2001)	★	★				★
林保豐 (2002)				★		×

表2-1-3 不同背景變項在工作價值觀研究結果摘要表(續)

研究者 (年代)	性別	年齡	婚姻 狀況	任教 年資	教育 背景	職務 性質
賴奇俊 (2003)	×	★	×	★	×	×
蕭國倉 (2003)		★		★	★	★
沈儀方 (2004)	★	★	★	★	★	×
張素秋 (2006)	★	★		★		×
黃振恭 (2007)	★			★	×	×
曾艾芬 (2009)	★		★	★		★
周立敏 (2010)	★	★				★
姚忠廷 (2011)	★	★		×	★	
林靜芬 (2011)	×	★	★	★	×	★
黃玉娟 (2014)	★	★	★	★	★	★

「★」表示達顯著關係「×」表示未達顯著關係 空白處表示研究者未探討

資料來源：轉引黃玉娟(2014)：第 38-39 頁。

(一)性別

根據(劉宣容, 2001; 沈儀方, 2004; 張素秋, 2006; 黃振恭, 2007; 曾艾芬, 2009; 周立敏, 2010; 姚忠廷, 2011; 黃玉娟, 2014)的研究結果顯示, 賴奇俊(2003)與林靜芬(2011)的研究呈現性別與工作價值觀未達顯著差異, 而蕭國倉(2003)未探討此變項, 其餘學者的研究均顯示性別與工作價值觀有顯著差異。黃振恭(2007)在「組織安全」及「整體層面」中, 男性教師的工作價值觀顯著高於女性教師。黃玉娟(2014)研究指出女性身心障礙班教師的工作價值觀得分高於男性資源班教師。

(二)年齡

根據(劉宣容, 2001; 賴奇俊, 2003; 蕭國倉, 2003; 沈儀方, 2004; 張素秋, 2006; 周立敏, 2010; 姚忠廷, 2011; 林靜芬, 2011; 黃玉娟, 2014)的研究結果顯示, 年齡與工作價值觀有顯著差異。黃玉娟(2014)研究指出年齡以「30歲以下」的教師工作價值觀得分最高。

(三)婚姻狀況

根據(沈儀方, 2004; 曾艾芬, 2009; 林靜芬, 2011; 黃玉娟, 2014)的研究結果顯示, 婚姻狀況與工作價值觀有顯著差異。而賴奇俊(2003)的研究指出, 婚姻狀況與工作價值觀未達顯著差異。黃玉娟(2014)研究指出婚姻狀況以未婚教師得分較高。

(四)任教年資

根據(劉宣容, 2001; 林保豐, 2002; 賴奇俊, 2003; 蕭國倉, 2003; 沈儀方, 2004; 張素秋, 2006; 黃振恭, 2007; 曾艾芬, 2009; 林靜芬, 2011; 黃玉娟, 2014)的研究結果顯示任教年資與工作價值觀有顯著差異。而姚忠廷(2011)的研究指出, 任教年資與工作價值觀未達顯著差異。黃振恭(2007)研究指出任教年資在年資十年以上的教師, 其在「人際關係」、「物質報酬」、「組織安全」及「整體工作價值觀」等方面, 皆顯著高於「服務1-9年」教師。

(五)教育背景

根據(蕭國倉，2003；沈儀方，2004；姚忠廷，2011；黃玉娟，2014)的研究結果顯示教育背景與工作價值觀有顯著差異。而(賴奇俊，2003；黃振恭，2007；林靜芬，2011)的研究指出，教育背景與工作價值觀未達顯著差異。黃玉娟(2014)研究指出教育背景以「特殊學系」的教師工作價值觀得分最高。

(六)職務性質

根據(蕭國倉，2003；曾艾芬，2009；周立敏，2010；林靜芬，2011；黃玉娟，2014)的研究結果顯示職務性質與工作價值觀有顯著差異。而(林保豐，2002；賴奇俊，2003；沈儀方，2004；張素秋，2006；黃振恭，2007)的研究指出，職務性質與工作價值觀未達顯著差異。黃玉娟(2014)研究指出職務性質以沒有兼任行政工作的身心障礙班教師價值觀得分高於有兼任行政工作的教師。

根據上述學者(劉宣容，2001；林保豐，2002；賴奇俊，2003；蕭國倉，2003；沈儀方，2004；張素秋，2006；黃振恭，2007；曾艾芬，2009；周立敏，2010；姚忠廷，2011；林靜芬，2011；黃玉娟，2014)的研究結果顯示，工作價值觀的個人背景變項研究結果仍無一致性，可能受到研究對象、時代背景與人格特質等差異所產生的不同結果。

第二節工作壓力的理論與相關研究

壹、工作壓力的涵義及其相關理論

一、壓力的定義及相關理論

現今的生活步調愈來愈快，在我們的家庭生活與職場工作常會面臨各種的困擾與負擔，對我們的心理與生理產生不同的影響，這種影響就是我們在日常生活中常會聽到「壓力」一詞，壓力是什麼？壓力是指個人對外界的一種反應（藍采風，2014）。心理學家Canon（1935）首先提出壓力的概念與個體回復平衡的觀念。其學生Selye(1956)將其理論引入社會科學領域探討，此後「壓力」一詞被廣泛使用（藍采風，2014）。

周立勳(1986)認為壓力是指個體面對外界要求或特定事件的刺激時身心適應的反應，而此種反應是以個人既有的經驗；人格特質或心理認知歷程為媒介。張春興(1998)壓力係指個體生理或心理感受到威脅時的一種緊張狀態。此種緊張狀態，使人在情緒上產生不愉快甚至痛苦的感受。

程一民(1996)認為壓力係當個體面對刺激事件時，個人評估此一關係對他造成負荷或個人資源無法應付，且危及個人的福祉、身心健康時的反應，此反應以個人特質、經驗與認知歷程為媒介。

何蜀恒(2005)指出壓力是個體面對內、外在環境之期望或要求時，為順應此期望要求，而在生理與心理上產生一種特殊反應的結果，這種特殊反應的結果可能是非預期的、緊張的、不愉快的、或是壓迫感的、痛苦的與威脅的，亦即壓力乃是個人與環境交互作用的結果。

根據上述國內學者(周立勳，1986；張春興，1998；程一民，1996；何蜀恒，2005)的定義，研究者認為壓力是指個體面對刺激或威脅，在無法應對的狀況下，產生之情緒的負面狀態；會造成個體生理與心理的不良反應，進而影響的個體的身體

健康。

而國外的學者對壓力的定義又為何？是否因文化環境的不同，與國內學者的定義不一致呢？茲將國外學者對壓力的定義歸納整理如下：

表2-2-1 國外學者定義壓力之歸納表

研究者(年代)	壓力定義
Selye(1956)	認為壓力是指為滿足身體需求所產生的一種非特定之反應。
Mechanic (1962)	係指對個體施加的刺激要求，與個體處理的能力有差距，此一差距為個體所能覺知程度之函數。
Lazarus (1966)	認為壓力是涉及個體無法有效應對未來的某些刺激的心理狀況。
Arnold (1967)	壓力是一種需要以不正常的反應，來克服其負面情感、障礙與壓迫感，而妨礙了個體正常功能的情況。
McGrath(1970)	需求和反應能力間存在的一種不平衡狀況。
Beehr & Newman(1978)	一種環境的特性，是個人與環境互動下的一種刺激物。
Kaplan & Stein (1984)	個體察覺環境時的需求具有威脅，導致生理與心理緊張的狀態，亦即個體被迫處理的狀態。
Dunham(1984)	個人對於無法承受負荷的長期或漸增行為，在情緒、精神或生理的反應過程。
Yvonne & Robert (1993)	個體理智、情緒、身體失調的狀態的期間，是個體對情形的理解，所產生的身體和情緒上的反應。
Robert & Angelo (1993)	認為壓力是由外界環境造成特殊的心理與生理需求，因而使個體產生心理調適反應歷程。
Dubrin(1995)	一種面對外力威脅而擾亂個人平衡所產生的內在反應。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

二、工作壓力的定義及其相關理論

當我們遭遇外在環境的改變，感受到威脅而需面對新的問題時，在解決問題過程中，使個體的生理與心理發生了變化與作用，就稱為壓力。壓力是個體對外在的人、事、物所產生的反應，可分為正、反兩方面，正面的壓力能使我們採取行動，幫助我們產生新的觀念、認知與想法；負面的壓力，則會使我們產生懷疑、憂鬱、拒絕等負面的情緒，甚至會導致生理的健康。

壓力在生活中無所不在，會使人須付出更多的心力，因此，它常會造成生理與心理的不適，不是的差異則會因個體、規範、與社會文化而有差異。在職場生涯中，我們面對職場環境、競爭、人際往來、工作事務處理等，皆須花費許多精力去經營管理，因此在職場生涯中的問題與解決的過程，常會造成我們的工作壓力。

朱敬先(1995)根據國內外學者對工作壓力的定義，而將工作壓力的定義歸為三類：a.工作壓力是由於工作需要與個人資源不能互相配合而造成的；b.工作壓力足以干擾個人的工作環境特性；c.工作壓力是個人在紊亂環境中產生的生理或心理反應。

劉天惠(2002)認為工作壓力係指工作者為因應要求，在從事工作時，因日積月累的潛在因素，而產生對工作情境失去常態與平衡的一種心理或生理反應。邱姮娟(2005)在工作情境中，個人由於其能力資源無法滿足工作的要求，因而引發緊張、焦慮、壓迫對疾病等身心不平衡的反應。

而吳清山與林天祐(2005)認為工作壓力是指個人於工作情境中，精神與身體對內在與外在事件的一種生理與心理反應，而這種反應會導致個人心理不舒服或有壓迫的感受。簡單而言，工作壓力即是個人於工作情境下知覺到的壓力感。

吳忠道(2006)指出個體在工作環境中，對潛在的工作情境因素或要求，經認知評估後，認為有威脅或有礙工作表現，所產生的生理及心理不平衡的狀態。經由個人特質與心理為中介歷程後，產生負面的情感反應或行為。

郭怡慧、蕭佳純(2011)因為職場上需求，在面對工作、因應工作情境上的因素

而認為受到威脅有礙工作時，其所產生的生、心理不平衡狀態。

根據上述國內學者(朱敬先，1995；劉天惠，2002；邱姮娟，2005；吳清山、林天祐，2005；吳忠道，2006；郭怡慧、蕭佳純，2011)對工作壓力的定義，研究者認為工作壓力係指指個體在面對工作環境的情境與人際互動時，因自身能力、資源與工作環境無法相互配合，所產生的負面情緒的反應。而國外的學者對工作壓力的定義又為何？是否因職場環境的不同，與國內學者的定義不一致呢？茲將國外學者對壓力的定義歸納整理如下：

表2-2-2 國外學者定義工作壓力之歸納表

研究者(年代)	工作壓力定義
Compas, Orosan & Grant(1993)	指個體對客觀存在的生活事件（壓力源），使個體產生不舒適的感受。
Marie & Shirley(1994)	工作壓力為個體在面臨競爭或組織變革時，由於不確定性或組織特性改變，所引起的壓力反應。
Lee & Hendrson(1996)	工作壓力是工作場所產生的壓力源，超過個人處理能力，並使人們感到不適。
Robbins(2000)	是一種動態觀念，起因於個體面對機會或限制時所知覺到的不確定性感受。
Smith & Mackie(2000)	工作壓力是採取努力以減威脅自我的事件之負面後果。
Fang（2001）	當對環境掌握超出個人能力所及時，所感受到威脅的一種情緒狀態或心理反應。
Jeremy（2005）	工作要求與個人處理能力的不平衡，會導致個人在工作上不正常的行為。
Kaur & Kumar（2008）	對身體和情感反應有害的，發生在當工作的需求無法配合能力、資源或工作者的需要。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

三、工作壓力的來源

工作是賺取薪資，維持生活所必需。我們在職場生涯中，每天都要接觸不同的人事物，收到不同面向的工作壓力，而工作壓力形成的原因眾多，茲將國外學者對工作壓力來源分述如下：

Ivancevich & Matteson(1980)認為工作壓力來源有四類，分別來自「實體環境」中燈光、溫度、噪音、運轉等；「個人」涵蓋角色衝突、角色不明確、角色過度負荷、對人員的責任、事業發展的壓力、人格特質；「群體」包括缺乏群體凝聚力、不適當的群體支持、群體間人際關係；以及「組織內」的組織氣候、組織活動範圍、工作特性、領導型態、技術、輪班政策等。

Gold & Roth (1993)認為工作壓力來源可區分為兩大類，分別為「專業壓力源」與「個人壓力源」。專業壓力源指的是破壞性行為的學生、過多的書面工作、課程議題、複雜的例行工作、令人厭煩的工作負荷、環境壓力、行政的阻礙、缺乏機動性、角色衝突、角色模糊，環境的變遷等；個人壓力源來自健康、人際關係（家人、朋友、同事）、經濟狀況、娛樂與生活環境。

Robbins(1996)認為工作壓力的來源來自於「外在環境」、「組織」與「個人」。外在環境來自於經濟不確定性、政治不確定性、技術不確定性；組織涵蓋任務需求、角色需求、人際關係需求、組織結構、領導風格及組織成長階段等；個人則是來自於家庭問題、經濟問題、人格問題。

Travers & Cooper (1996)將工作壓力源分為10個面向，包涵師生互動、學校的管理與架構、教室規模與人數眾多、教育改革、教師評估、管理者的議題、缺乏晉升機會、跨年級教學及教職員額不足、工作沒有保障、角色模糊。

Cartwright & Cooper(1997)則認為工作壓力來自「工作本身」、「組織中的角色」、「工作上的關係」、「生涯發展」、「組織結構及氣候」以及「非工作因素」。工作本身包括實體工作環境、加班、時間壓力、出差、新技術、工作負荷；組織

中的角色則涵蓋角色模糊、角色衝突、責任；工作上的關係包括與上司、部屬、同事間的關係；生涯發展則為工作安全、工作績效；組織結構及氣候的壓力產生來自於歸屬感、參與決策機會、溝通管道；非工作因素的壓力則產生於經濟狀況、家庭支持等。

而國內的學者亦將工作壓力的來源作劃分，茲將國內學者對工作壓力來源整理如下：

吳劍雄(1999)認為工作壓力來自於三方面，分別為「個人」、「組織」，以及「社會環境」；個人方面的壓力源來自生理、心理、家庭、經濟、年齡；組織方面的壓力源來自角色要求、人際關係相處、組織結構、工作環境、組織領導、組織成長階段；社會環境方面的壓力源則來自經濟、政治、技術、工作階層化、社會期待。

林佳慧(2002)認為工作壓力的形成有八個概念性構面，包括「教學與輔導」、「角色壓力」、「人際關係」、「工作負擔」、「組織因素」、「專業成長」、「個人因素」，以及「學校外部因素」。

而林勝義、江亮演與王麗容(2002)指出工作壓力源自三個面向，分別為「工作本身的壓力」、「個人特質」以及「為組織外的其他因素」。其中，「為組織外的其他因素」將工作本身的角色、工作性質、組織氣候和生涯發展納入影響工作本身壓力的主要變項。

劉雅惠(2010)認為工作壓力主要源自「教學與輔導工作」、「學生行為」、「教師的專業知能」、「學校組織」、「人際關係」與「工作負荷」。

根據國、內外的學者(Ivancevich & Matteson, 1980; Gold & Roth, 1993; Robbins, 1996; Travers & Cooper, 1996; Cartwright & Cooper, 1997; 吳劍雄, 1999; 林佳慧, 2002; 林勝義、江亮演、王麗容, 2002; 劉雅惠, 2010)研究顯示，工作壓力的來源大多來自工作負荷、人際關係、行政支持、專業知能等。顯示工作壓力來源大多來自其工作的環境與情境之中。

貳、影響教師工作壓力的相關因素

一、教師工作壓力的相關理論

目前有許多教師在家庭與職場的交互作用下，造成長期的壓力累積，身、心的疲倦或焦慮不安，甚至需要尋求醫療資源的幫助，可見現在的教學環境對教師的壓力之大。在教學制度改變下，教師面對學生的管教方式、親師溝通與教學環境的改變，所需付出的時間與精力愈多，造成教師在從事教育工作逐漸引起身心的不良反應。Austin(2005)研究顯示超過40%的教師有壓力過重的情況，源於工作過度負荷的壓迫，以及學生、家長不禮貌的言語所產生的壓力(轉引范美華、黃娟娟，2012)。

Kyriacou & Sutcliffe (1978) 將教師的工作壓力定義為：教師在工作環境的要求或轉換下，個體在心理與生理無法調適，所產生的負向情緒(如緊張、困擾、憤怒、沮喪、挫折)(轉引黃瑋苓，2005)。

學者Kyriacou & Sutcliffe(1978)首先整理出教師工作壓力模式(如圖1所示)，說明教師在工作環境中面對的可能壓力源，經其自我認知、評估後的實際壓力源；實際壓力源透過適應機轉的運作，會產生真實的壓力反應。個體對壓力源的認知、評估與對應則受到教師人格特質的影響(轉引柯澍馨、簡聿愷，2011)。

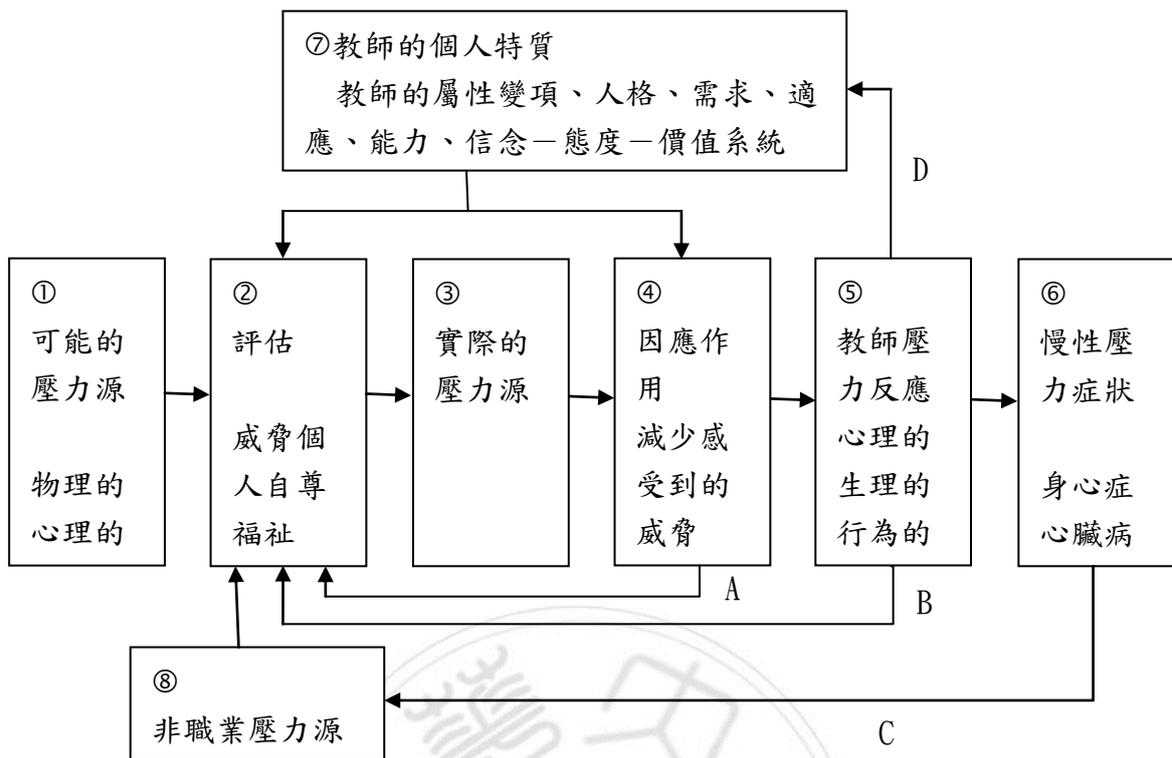


圖 2-2-1 Kyriacou & Sutcliffe 的教師工作壓力模式(轉引柯樹馨、簡聿慈，2011)

而 Tellenback, Brenner & Lofgren (1983) 的研究顯示(如圖 2-1 所示)，學校社會和教師個人特質是可能造成教師工作壓力的來源，學校社會特質是指校長領導風格、學校規模、位置以及教師角色，而教師個人特質則含括性別、年齡與教育程度，而可能的壓力源會受到非職業壓力源所影響。可能的壓力源經個體評估後，會轉變成實際壓力源，造成緊張的狀態，甚至影響生理與心理的健康造成損害。若沒有適當的因應機制，長時間無法舒壓，教師可能會無法承受壓力選擇離職或退休。(轉引謝淑婷，2011)

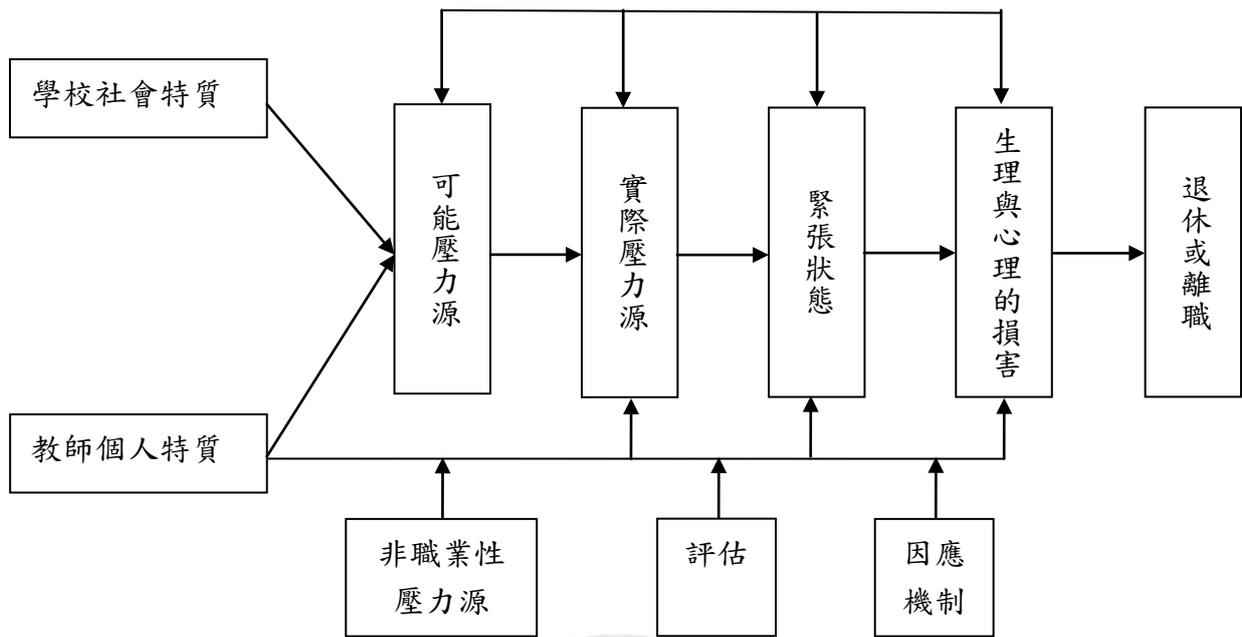


圖 2-2-2 Tellenback, Brenner & Lofgren 的教師工作壓力模式(轉引謝淑婷，2011)

學者Moracco & Mcfadden (1982) 根據Kyriacou & Sutcliffe (1978) 的教師工作壓力模式，提出一綜合性的工作壓力模式，根據Moracco & Mcfadden (1982) 的研究顯示(如圖2-3所示)，教師的壓力來源主要可分為三面向，分別來自社會、工作及家庭。工作壓力來源以工作為主體，但社會與家庭亦會產生工作壓力當教師依據既有經驗、人格特質或價值觀評估後實際感受壓力，並受到因應機轉的影響，若無法有效處理則會產生壓力徵兆，一旦壓力持續，會產生長期倦怠。此模式中一共有四個回饋圈：A表示壓力與因應方式的關係，如果採取的因應方式對於壓力事件的發生無法減低，則教師會把壓力評估為更具威脅性；B指教師在壓力徵兆顯現下運作的情形，此時教師易於知覺到壓力事件；C表示長期處於身心倦怠狀態下的教師，評估壓力事件更具威脅性；D指教師對於過去壓力事件的處理經驗會影響眼前評估的結果。(轉引陳碧純，2005)

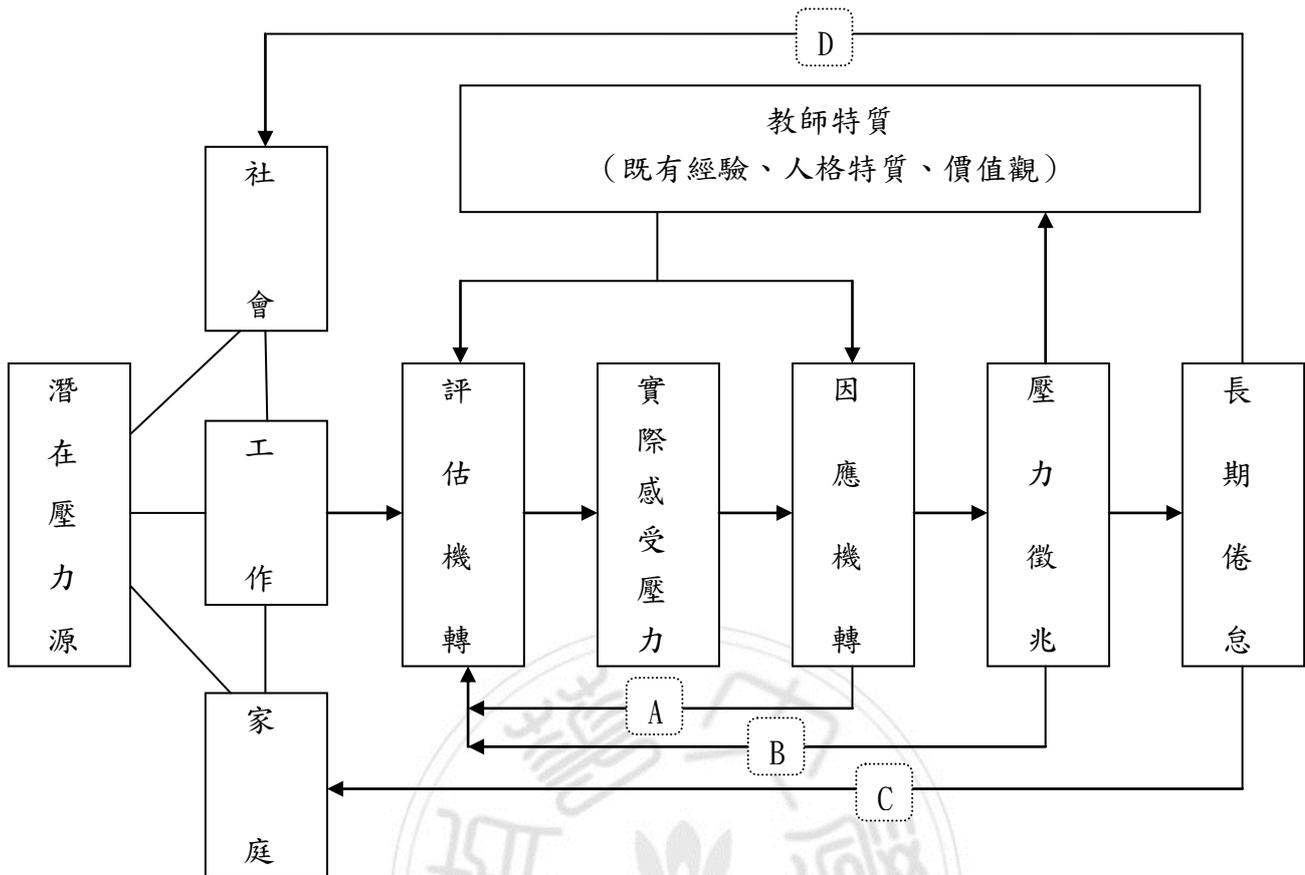


圖 2-2-3 Moracco & Mcfadden 的教師工作壓力模式(轉引陳碧純，2005)

二、教師工作壓力的定義

要瞭解在教育制度不斷變更，尊師重道的精神的缺乏，以及日益繁瑣的書面資料的準備等狀況下，教師的工作壓力是否仍一致，就須從教師工作壓力的涵義開始研究。周立勳（1986）認為教師工作壓力係指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為威脅或有礙工作表現，而產生負面的情感反應。

邱義烜（2002）教師在工作時，所察覺到學校工作情境中，於互動過程情境下，在教學、行政等工作上，以及學生、家長與同事的關係方面，個人無法適應而產生負面的情感，在態度上、生理與心理上，顯現出缺乏工作熱忱、關懷情感和工作成就感。

蕭國倉（2003）認為教師工作壓力係在工作職場中，超過自身的負荷量要求，因而產生威脅感，引發緊張、焦慮、挫折、壓迫或苦惱等反應，而這些反應改變自身的身心

狀況，引發消極、無助感。

何蜀恒(2005)指出教師在和學校情境的互動中，在教學、行政、以及學生和家長及同事的關係方面，所產生個人無法適應的情感。劉秀鳳(2009)認為教師工作壓力的定義為教師和學校情境的互動中，面對內在與外在環境的需求，認知到無法採用個人經驗與相關資源解決問題時，所引發的無法適應主觀覺知。

劉雅惠(2010)指出教師工作壓力為教師在學校環境中，因為教學工作、學生或個人因素產生不適應的現象，或因相關的資源不足無法完成各項要求與解決相關問題，導致生理、心理或行為的負面反應。

而國外學者對教師工作壓力的定義又為何？茲將近年來的國外學者對教師工作壓力的相關研究整理如下：

表2-2-3 國外學者對教師工作壓力定義之歸納表

研究者(年代)	教師工作壓力定義
Needle & Griffin, Svendsen, Berney (1980)	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能力兩方面之間的差距。
Moracco & Mcfadden (1982)	教師的工作和教師知覺工作的要求威脅其幸福和自尊，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。
Litt & Turk (1985)	當教師的幸福受到威脅，且要解決的問題超過其能力所及時，因而產生的不愉快情緒與困擾。
Boyle (1995)	教師在其職場上，受到與工作交互作用產生的人事物之刺激，經教師自我認知、信念或既有經驗詮釋之主觀且負面評估後，自認無法克服、因應、甚至危及自身福利，而在生理及心理上出現了不舒適之感。

表2-2-3 國外學者對教師工作壓力定義之歸納表(續)

研究者(年代)	教師工作壓力定義
Kyriacou (2000)	源自他們在工作方面不愉快的消極情感(例如：憤怒、挫折、憂慮、沮喪與緊張)
Jeremy (2005)	壓力為工作需求與個體自身能力不平衡，導致個人在工作上產生不當的行為。
Pearson & Moomaw (2005)	係因工作方面引起，導致如憤怒般的不愉快情感，以及緊張、挫折、憂慮、沮喪與焦躁的情緒。
Al-Mohannadi & Capel(2007)	是指擔任教師職務的工作中所感知的不舒適情緒，如緊張、挫折、焦慮、憤怒、沮喪。

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

根據上述國內外學者的研究顯示，研究者認為教師工作壓力係指個體在從事教學活動中，個體與工作環境交互作用，所產生的無法調適的負面情緒，並造成生理、心理與認知上的威脅感受。

三、資源班教師工作壓力的來源

資源班教師須面對來自不同班級、障礙類別與障礙程度的特殊學生，以及行政事務、公文往來處理等，此外，還要在台南市的資源班教師還需要面對學障生與情障生的鑑定工作，且特教評鑑日益重視的現在，評鑑資料的準備亦是資源班教師的一大負擔。資源班教師的工作負擔日益繁重，教學缺乏成就感，容易處於極易引起工作壓力的環境之中（引自周俊良等，2005）。

對於資源班教師的工作壓力相關研究，近年來才有較多學者進行調查研究，以下針對特資源班教師工作壓力的來源整理如下：

蕭國倉（2003）以國小啟智班、資源班教師為研究對象，認為教師工作壓來源自人際關係、專業知能、工作負荷、時間安排、適應變革，以及自我期許等六個層面。

林素卿(2004)以自足式特教班教師、不分類資源班、巡迴輔導班，及啟智學校國小部教師為研究對象，認為教師工作壓來源自學生行為問題、工作條件、時間安排、學校氛圍與社會環境等五個層面。

李淑靜、王明泉、吳永怡(2009)以資源班教師為研究對象，認為教師工作壓力源自工作負荷、教學管理、人際互動、溝通協調、專業成長，以及個別化教育計劃的實施。等六個面向。

蘇郁雅(2010)以全國國中資源班教師為研究對象，認為教師工作壓力源自工作負荷、行政支持、人際關係、專業素養，以及自我發展等五個層面。

根據上述學者(蕭國倉，2003；林素卿，2004；李淑靜、王明泉、吳永怡，2009；蘇郁雅，2010)的研究顯示，資源班教師的工作壓力來源大多是來自工作負荷、行政支援、人際關係、學生行為問題的處理、專業知能等面向。而本研究對工作壓力來源之探討採用蕭國倉(2003)研究中的人際關係、專業知能、工作負荷、時間安排、適應變革、自我期許等面向進行探討。

四、工作價值觀與工作壓力的相關性

工作壓力與工作價值觀的相關性近年來逐漸受到研究者的重視，因此研究亦日益增多，茲將工作壓力與工作價值觀的相關性分述如下：

左冬玲(2007)工作價值觀與工作壓力其間向度顯示具有些微相關。蔡佩芸(2011)工作價值觀與工作壓力有顯著相關，獲得部分支持；工作價值觀，對工作壓力各層面與整體效標變項有預測力。

洪滿碧(2006)的研究指出工作價值觀與工作壓力之間存在高度正相關；工作價值觀構面中之「晉升價值」與工作壓力構面中之「工作本身」呈現正相關。劉佳欣(2014)工作壓力對工作價值觀有顯著正向影響。劉雅惠(2010)國小與國中教師的工作壓力與工作價值觀有密切相關。蕭吉文(2012)教師工作價值觀對工作壓力有顯著的負向影響。

蕭國倉(2012)研究顯示國小校長工作壓力的行政領導壓力與整體工作價值

觀有顯著負相關；國小校長工作價值觀的自我實現取向、社會互動取向、安定與免於焦慮取向與整體工作壓力有顯著負相關；國小校長領導風格之放任無為型態、權威指導型態與工作價值觀之自我成長取向、自我實現取向、安定與免於焦慮取向對於校長工作壓力具有最佳預測力。

根據上述學者(左冬玲，2007；蔡佩芸，2011；洪滿碧，2006；劉佳欣，2014；劉雅惠，2010；蕭吉文，2012；蕭國倉，2012)的研究結果表示，工作價值觀與工作壓力的研究正向與負向影響的產生皆有其可能性，並不一致，雖然大多呈現正相關，但因工作環境的不同，因此產生的結果亦可能不同，因此研究者認為工作價值觀與工作壓力值得做進一步的探討。



第三章 研究設計

本研究的主旨是在探討台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力的相關性，依據前述之研究目的與研究問題，採問卷調查法蒐集資料，以進行量化研究。本章共分五節：第一節為研究架構；第二節為研究假設；第三節為研究對象與樣本人數；第四節為研究工具；第五節為資料處理與分析。茲依各節內容分述說明如下：

第一節 研究架構

本研究旨在探討台南市國小資源班教師之工作價值觀與工作壓力箱之相關情形。所提出之研究架構是以研究動機、研究目的與相關文獻為基礎，目的是研究了解其相互關係與內涵。首先以個人背景變項為自變項，以教師工作價值觀與工作壓力的表現為依變項。個人背景變項包括：性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、專業背景、職務性質、留任意願、年捐款金額、擔任非營利組織之會員數等共十項；依變項分別為(一)工作價值觀方面則區分為：「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」四個向度；(二)工作壓力則區分成「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」六個向度。研究架構如圖3-1所示：

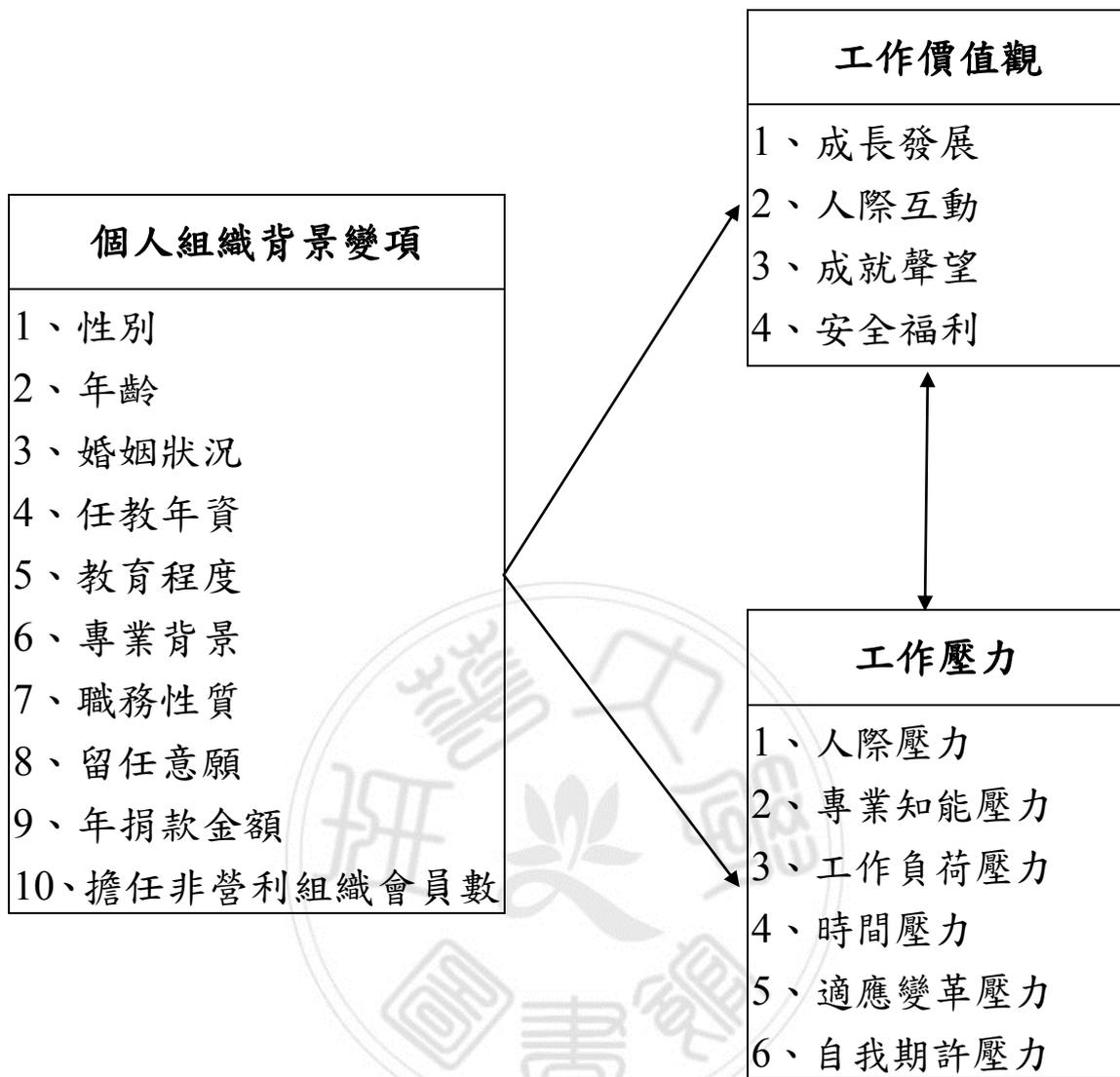


圖 3-1-1 研究架構

第二節 研究假設

依據研究問題、研究目的以及研究架構，本研究提出下列研究假設。

假設1：不同背景之資源班教師的工作價值觀有顯著差異。

- 1-1：不同性別之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-2：不同年齡之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-3：不同婚姻狀況之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-4：不同任教年資之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-5：不同教育程度之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-6：不同專業背景之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-7：不同職務性質之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-8：不同留任意願之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-9：不同年捐款金額之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。
- 1-10：不同擔任非營利組織會員數之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。

假設2：不同背景之資源班教師的工作壓力有顯著差異。

- 2-1：不同性別之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-2：不同年齡之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-3：不同婚姻狀況之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-4：不同任教年資之教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-5：不同教育程度之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-6：不同專業背景之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-7：不同職務性質之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-8：不同留任意願之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。
- 2-9：不同年捐款金額之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。

2-10:不同擔任非營利組織會員數之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。

假設 3：教師的工作價值觀與工作壓力表現間有顯著相關。

3-1：教師工作價值觀與工作壓力向度之「人際壓力」有顯著相關。

3-2：教師工作價值觀與工作壓力向度之「專業知能壓力」有顯著相關。

3-3：教師工作價值觀與工作壓力向度之「工作負荷壓力」有顯著相關。

3-4：教師工作價值觀與工作壓力向度之「時間壓力」有顯著相關。

3-5：教師工作價值觀與工作壓力向度之「適應變革壓力」有顯著相關。

3-6：教師工作價值觀與工作壓力向度之「自我期許壓力」有顯著相關。

3-7：教師整體工作價值觀與教師整體工作壓力有顯著相關。



第三節 研究對象與樣本人數

壹、研究對象

本研究中所討論的資源班教師，係以 103 學年度任教於台南市國民小學資源班之教師為對象，進行普查之問卷調查。

貳、樣本人數

本研究係以台南市國小資源班教師為對象，進行普查。研究者根據全國特殊教育通報網資料得知 103 學年度國民小學設有不分類資源班之班級數共 104 班，任教於不分類資源班教師人數 199 人，其教師問卷發放情形如下表 3-3-1 所示：

表 3-3-1 教師問卷發放情形一覽表

	不分類資源班班級數	教師人數
臺南大學附小	3	5
協進國小	1	3
新南國小	1	2
成功國小	1	2
永福國小	1	2
忠義國小	1	2
進學國小	1	2
勝利國小	2	3
博愛國小	1	2

表 3-3-1 教師問卷發放情形一覽表 (續)

	不分類資源班班級數	教師人數
大同國小	1	1
東光國小	1	3
德高國小	1	3
崇學國小	1	2
復興國小	2	4
崇明國小	1	3
裕文國小	1	2
志開國小	1	1
新興國小	1	2
省躬國小	1	2
喜樹國小	1	2
日新國小	1	2
永華國小	1	2
立人國小	1	2
公園國小	1	2
開元國小	1	2
大光國小	2	3
大港國小	1	2

表 3-3-1 教師問卷發放情形一覽表 (續)

	不分類資源班班級數	教師人數
文元國小	1	2
賢北國小	1	1
石門國小	1	1
西門國小	1	1
安平國小	1	2
億載國小	1	2
安順國小	1	2
和順國小	2	2
海東國小	1	3
安慶國小	2	3
土城國小	1	2
顯宮國小	1	1
長安國小	1	1
南興國小	1	1
安佃國小	1	2
海佃國小	2	5
學東國小	1	1
永康國小	2	5

表 3-3-1 教師問卷發放情形一覽表 (續)

	不分類資源班班級數	教師人數
大灣國小	2	4
三村國小	1	3
永康區復興國小	1	2
大橋國小	1	2
崑山國小	2	4
五王國小	2	3
永信國小	2	5
永康勝利國小	1	2
歸仁國小	1	2
歸南國小	1	2
保西國小	1	1
文化國小	1	2
新化國小	1	2
大新國小	1	2
正新國小	1	2
楠西國小	1	2
仁德國小	1	2
關廟國小	1	2

表 3-3-1 教師問卷發放情形一覽表 (續)

	不分類資源班班級數	教師人數
麻豆國小	1	3
培文國小	1	2
佳里國小	2	4
佳興國小	1	2
仁愛國小	1	1
信義國小	1	2
西港國小	1	2
漚汪國小	1	2
學甲國小	1	2
東陽國小	1	2
新營國小	1	2
新民國小	1	2
新進國小	1	2
公誠國小	1	2
白河國小	1	2
東山國小	1	2
六甲國小	1	1
下營國小	1	2

表 3-3-1 教師問卷發放情形一覽表 (續)

	不分類資源班班級數	教師人數
鹽水國小	1	2
大成國小	2	4
山上國小	1	3
新市國小	2	3
大社國小	1	2
安定國小	1	2
安定南興國小	1	2
總計	104	199

第四節 研究工具

本研究乃是採用問卷調查法為主要的研究方法，本研究問卷係經研究者蕭國倉(2003)及沈儀方(2004)同意(如附錄一、附錄二)，分別參考沈儀方(2004)自編之「國小身心障礙資源班教師工作壓力、工作價值觀與專業承諾關係之研究之工作價值觀量表」、蕭國倉(2003)自編之「國民小學特殊教育教師工作價值觀與工作壓力相關之研究之工作壓力量表」，作為本研究的調查研究工具。本節內容共分三部分，第一部分為教師個人背景變項；第二部分為工作價值觀量表；第三部分為工作壓力量表，內容分述如下：

一、教師個人背景變項

包括性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、專業背景、職務性質、留任意願、年捐款金額、擔任非營利組織之會員數等共十項，其教師個人背景變項之選項，如下表 3-4-1 所示：

表 3-4-1 教師個人背景變項一覽表

個人背景變項	選項
1.性別	男
	女
2.年齡	30 歲以下
	31-35 歲
	36-40 歲
	41-45 歲
	46-50 歲
	51 歲以上

表 3-4-1 教師個人背景變項一覽表(續)

個人背景變項	選項
3.婚姻狀況	已婚
	未婚
4.任教年資	未滿 5 年
	6 年-10 年
	11 年-15 年
	16 年-20 年
	21 年以上
5.教育程度	研究所(含四十學分班)
	大學或學院
	專科
	其他
6.專業背景	具一般教師資格但未取得合格特教教師資格 學士後特教師資班
	大學特殊教育系畢
	特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)
	其他
7.職務性質	導師
	未兼行政工作
	兼行政工作(包含組長、主任)
8.留任意願	願意繼續任教於資源班
	希望轉任至資源班以外的班級

表 3-4-1 教師個人背景變項一覽表(續)

個人背景變項	選項
9.一年的捐款金額大約多少元	2000 元以下
	2001 元-4000 元
	4001 元-6000 元
	6001 元-8000 元
	8001 元-10000 元
	10001 元以上
10.目前擔任幾個非營利組織（協會、基金會、宗教團體等）的會員	無
	1 個
	2 個
	3 個
	4 個以上

二、工作價值觀量表

本研究所使用之「工作價值觀量表」係參酌沈儀方(2004)「國小身心障礙資源班教師工作壓力、工作價值觀與專業承諾關係之研究」之調查問卷中的【工作價值觀量表】修訂，本研究並獲得可參考其問卷之同意，如附錄二。量表信度方面，分量表 Cronbach α 係數中，「成就發展」層面為.9129、「人際互動」層面為.8857、「成就聲望」層面為.9045、「安全福利」層面為.8950，顯示此量表的信度良好。問卷效度方面，累積解釋總變異量為 60.93%，顯示此量表具有良好的建構效度(引自沈儀方，2004：74)。

「工作價值觀量表」分四個層面，共 28 個題目，分別為「成就發展」計 7 題、「人際互動」計 7 題、「成就聲望」計 6 題、「安全福利」計 8 題，如下表 3-4-1 所示：

表 3-4-2 工作價值觀量表

層面	題目
成就發展	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在工作中能擁有充分的自主性 2. 在工作中能展現自己的專長 3. 在工作中能充分實現自我的理想 4. 在工作中有充裕的進修機會 5. 在工作中能使自己學以致用 6. 在工作中能充分發揮自我的創造力 7. 在工作中能充分開創自己的生涯規劃
人際互動	<ol style="list-style-type: none"> 14.能經由工作獲得自我的肯定與信心 15.能在工作中獲得成就感 16.能在工作中扮演重要的角色 17.當工作結果能受到他人的肯定 18.在工作中能獲得主管的充分授權與信任 19.在工作中能獲得主管的重視與肯定 20.工作中贏得他人的尊敬
成就聲望	<ol style="list-style-type: none"> 8. 能愉快的和同事一起完成工作 9. 同事間能相互照顧和關懷 10.主管能善體人意 11.與主管相處融洽 12.同事間能建立友善的關係 13.能常處於人際關係良好的工作環境

表 3-4-2 工作價值觀量表(續)

層面	題目
安 全 福 利	21. 有完善的保險與福利制度
	22. 不會輕易被解聘或解職
	23. 這份工作能有穩定的收入
	24. 有規劃完善的退休制度
	25. 工作時間能充分配合生活作息
	26. 在工作中不會經常感到緊張
	27. 能在不危害身心健康的環境下工作
	28. 每年有固定假期，可充分從事休閒活動

資料來源：修自沈儀方(2004)

本量表問卷的填答方式採李克特氏(Likert-type)五點量表計分方式，依填答者的實際知覺感受情形填答，分為「非常符合」、「符合」、「普通」、「不符合」、「很不符合」，其在五個向度的表現，得分越高，表示教師工作價值觀越高，反之則越低。

三、工作壓力量表

本研究所使用之「工作壓力量表」係參酌、蕭國倉(2003)「國民小學特殊教育教師工作價值觀與工作壓力相關之研究」之調查問卷中的【工作壓力量表】修訂，本研究並獲得可參考其問卷之同意，如附錄二。量表信度方面，分量表 Cronbach α 係數中，「人際壓力」層面為.8159、「專業知能壓力」層面為.8843、「工作負荷壓力」層面為.7214、「時間壓力」層面為.8075、「適應變革壓力」層面為.8342、「自我期許壓力」層面為.7864；總量表 Cronbach α 係數為.9407，顯示此量表的信

度良好。問卷效度方面，累積解釋總變異量為 80.81%，顯示此量表具有良好的建構效度(引自 蕭國倉，2003：102)。

「工作壓力量表」分六個層面，共 37 個題目，分別為「人際壓力」計 6 題、「專業知能壓力」計 6 題、「工作負荷壓力」計 6 題、「時間壓力」計 6 題、「適應變革壓力」計 6 題、「自我期許壓力」計 7 題，如下表 3-4-2 所示：

表 3-4-3 工作壓力量表

層面	題目
人際壓力	1. 我會因為取得教學的資訊不易，而感到困擾
	2. 我會因為任教特殊教育的知能不足，而感到困擾
	3. 我會因為自己的特教理念與他人不同，而感到困擾
	4. 我會因為處理學生問題時與家長的意見不同，而感到困擾
	5. 我會因為編寫與執行 IEP，而感到困擾
	6. 我會因為設計適用的教材教具，而感到困擾
專業知能壓力	7. 我會因為特教教師缺少進修的機會，而感到困擾
	8. 我會因忙於設計適用的教材教法，而感到困擾
	9. 我會因特教教師的工作量比非特教師負荷量大，而感到困擾
	10. 我會因需接受特教評鑑訪視，而感到困擾
	11. 我會因特教教師所擔負的責任重，而感到困擾
	12. 我會因學生的學業成績進步緩慢，而感到沒有成就感
工作負荷壓力	13. 我會因編寫適合學生能力的教材不易，而感到困擾
	14. 我會因忙於處理學生的問題，而感到壓力沉重
	15. 我會因與學生之間的溝通不良，而感到困擾
	16. 我會因擔任特教工作而承受異樣的眼光，而感到困擾
	17. 我會因與同事關係不融洽，而感到困擾
	18. 我會因學生的家長參與親職教育的態度消極，而感到困擾

表 3-4-3 工作壓力量表(續)

層面	題目
時間壓力	19.我會因特教教師的工作繁雜，影響我的人際關係，而感到困擾
	20.我會因學校缺乏有效協商溝通的管道，而感到困擾
	21.我會因學校的行政支持不足而感到困擾
	22.我會因學生個別差異需個別指導導致時間不足，而感到困擾
	23.我會因要求學生遵守常規導致教學時間不足，而感到困擾
適應變革壓力	24.我會因缺乏明顯的教學成效，而感到困擾
	25.我會因無法充分運用時間於教學工作上，而感到困擾
	26.我會因在學校中沒有足夠的時間休息，而感到困擾
	27.我會因花許多課後時間來準備上課教材，而感到困擾
	28.我會因無法適應融合教育的實施方式，而感到困擾
	29.我會因特殊學生伴隨有其他問題，而感到困擾
自我期許壓力	30.我會因不能與普通班教師同等的受重視，而感到困擾
	31.我會因適切的控制教學情境，而感到困擾
	32.我會因花費個人時間參與教學以外的學校活動，而感到困擾
	33.我會因校內同仁對特殊教育認識程度不夠，而感到困擾
	34.我會因學生家長對特殊教育的認識不夠，而感到困擾
	35.我會因無法達成自我的期許與目標，而感到困擾
	36.我會因學生無法達成我的目標，而感到困擾
	37.我會因同仁對我的期待無法達成，而感到困擾

資料來源：修自蕭國倉(2003)

本量表問卷的填答方式採李克特氏(Likert-type)五點量表計分方式，依填答者的實際知覺感受情形填答，分為「總是如此」、「經常如此」、「有時如此」、

「不常如此」、「從未如此」，其在五個向度的表現，得分越高，表示工作壓力程度越高，反之則越低。



第五節 資料處理與分析

本研究問卷調查法蒐集資料，回收問卷後，檢視問卷的內容，將固定式填答或填答不實的問卷，予以刪除，然後針對有效問卷進行編碼，最後將資料輸入電腦。本研究資料處理，係採用SPSS for Window 20.0之統計套裝軟體程式進行統計分析工作，分析項目如下：

一、描述性統計分析

本研究以「個人背景變項」、「工作價值觀量表」及「工作壓力量表」的施測結果，進行描述性統計分析，求得各變項之次數分配、平均數、百分比與標準差等統計量，以了解資源班教師的個人背景變項、工作價值觀與工作壓力之現況。

二、*t* 考驗

以獨立樣本*t* 考驗來分析不同個人背景變項(性別、婚姻狀況、教育程度、留任意願)之資源班教師，在工作價值觀與工作壓力上是否有所差異。

三、單因子變異數分析(ANOVA)

本研究採單因子變異數分析個人背景變項(年齡、任教年資、專業背景、職務性質、年捐款金額、擔任非營利組織會員數)之資源班教師，在工作價值觀與工作壓力是否有所差異，若達顯著差異，再進一步以最小顯著差異法(Last Significant Difference，簡稱LSD)行事後多重比較分析。

四、皮爾遜積差相關

以皮爾遜積差相關考驗假設一：不同背景變項對於工作價值觀各層面間的相關情形；假設二：不同背景變項對於工作壓力為各層面間的相關情形；假設三：以了解資源班工作價值觀與工作壓力變項間相關情形。

第四章研究結果與討論

本章就本論文問卷調查所取得之資料，進行研究結果的分析與討論，以期瞭解台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之關係。內容共分為五節，第一節為有效樣本統計分析及整體表現情形；第二節為台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之現況分析；第三節為不同背景之台南市國小資源班教師工作價值觀之差異分析；第四節為不同背景之台南市國小資源班教師工作壓力之差異分析；第五節為台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之相關分析。茲依各節內容分述說明如下：

第一節 有效樣本統計分析及整體表現情形

壹、問卷樣本回收情形

本研究以台南市國小資源班教師為研究對象進行普查，研究問卷自2015年3月26日發放，5月16日研究者將問卷回收，問卷調查時間前後約一個半月。研究問卷共發放199份、回收問卷151份，原有效問卷124份，刪除其中二份資料，合計有效問卷122份，問卷回收率約61%。(有效問卷為124份，但是考量到專業背景背景變項中，勾選具一般教師資格但未取得合格特教教師資格此選項的教師只有2位，且此選項無法與其他選項併組進行統計分析，因此刪除勾選此選項的二份資料。)

貳、不同背景變項統計分析

為瞭解本研究回收問卷樣本之個人基本資料特性，以下就有效樣本之性別、

年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、專業背景、職務性質、留任意願、年捐款金額、擔任非營利組織之會員數等基本資料，依次數分配整理如表4-1-1：

表 4-1-1 問卷有效樣本之次數分配統計表

N=122

人口統計變項	選項別	樣本數	百分比(%)
性別	1.男	25	20.5%
	2.女	97	79.5%
年齡	1.30歲以下	18	14.8%
	2.31歲-35歲	36	29.5%
	3.36歲-40歲	35	28.7%
	4.41歲-45歲	21	17.2%
	5.46歲-50歲	7	5.7%
	6.51歲以上	5	4.1%
婚姻狀況	1.已婚	80	65.6%
	2.未婚	42	34.4%
任教年資	1.未滿5年	15	12.3%
	2.6-10年	28	23.0%
	3.11-15年	50	41.0%
	4.16-20年	18	14.8%
	5.21年以上	11	9.0%
教育程度	1.研究所(含四十學分班)	62	50.8%
	2.大學或學院	60	49.2%
	3.專科	0	0%
	4.其他	0	0%
專業背景	1.具一般教師資格但未取得合格特教教師資格	0	0%
	2.學士後特教師資班	14	11.5%
	3.大學特殊教育系畢	57	46.7%
	4.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	41.8%
	5.其他(請說明_____)	0	0%
職務性質	1.導師	67	54.9%
	2.未兼行政工作	37	30.3%
	3.兼行政工作(包含組長、主任)	18	14.8%

表 4-1-1 問卷有效樣本之次數分配統計表(續)

N=122

人口統計變項	選項別	樣本數	百分比(%)
留任意願	1.願意繼續任教於資源班	108	88.5%
	2.希望轉任至資源班以外的班級	14	11.5%
年捐款金額	1.2000元以下	52	42.6%
	2.2001元-4000元	29	23.8%
	3.4001元-6000元	6	4.9%
	4.6001元-8000元	8	6.6%
	5.8001元-10000元	6	4.9%
	6.10001元以上	21	17.2%
擔任非營利組織 會員數	1.無	78	63.9%
	2.1個	29	23.8%
	3.2個	13	10.7%
	4.3個	0	0%
	5.4個以上	2	1.6%

研究者整理

一、性別

依據回收樣本的性別進行統計，「男」的教師人數計有25人，佔總樣本數20.5%；「女」的教師人數計有97人，佔總樣本數79.5%，顯示本問卷的填答者以女性教師為多。

二、年齡

依據回收樣本的年齡別進行統計，「31歲-35歲」此年齡層的教師數最多，計有36人，佔總樣本數29.5%；「36歲-40歲」此年齡層的教師數次之，計有35人，佔總樣本數28.7%；「41歲-45歲」此年齡層的教師數再次之，計有21人，佔總樣本數17.2%；「30歲以下」此年齡層的教師數再次之，計有18人，佔總樣本數14.8%「46歲-50歲」及「51歲以上」此年齡層的教師數最少，各計有7及5人，各佔總樣本數5.7%及4.1%。顯示填答教師的年齡大多集中在「31歲-45歲」；而「51歲以上」的

教師較少。從回收樣本的年齡分佈情況，可能與近幾年來教師甄試招考正式特教教師的名額減少以及退休制度的變更有關，導致正式教師之缺額以代課教師招聘，而已屆退休年齡的教師則選擇屆齡退休。

三、婚姻狀況

依據回收樣本的婚姻狀況別進行統計，以「已婚」的教師數最多，計有80人，佔總樣本數65.6%；「未婚」的教師數次之，計有42人，佔總樣本數34.4%。顯示多數填答教師均為已婚者。

四、任教年資

依據回收樣本的任教年資進行統計，任教年資為「11年-15年」的教師人數最多，計有50人，佔總樣本數41.0%；「6年-10年」的教師人數次之，計有28人，佔總樣本數23.0%；「16年-20年」與「未滿5年」的教師再次之，各計有18人跟15人，各佔總樣本數14.8%及12.3%；而「21年以上」人數最少，計有9人，佔總樣本數9.0%。顯示填答教師的服務年資多集中在「11年-15年」。教師服務年資為「21年以上」的人數則較少。教師之服務年資以11年-15年最多，此與教師年齡的分布狀況相近，可能與近幾年的教師甄試招考正式特教教師的名額減少有關。

五、教育程度

依據回收樣本的教育程度別進行統計，教育程度為「研究所(含四十學分班)」的教師數最多，計有62人，佔總樣本數50.8%；教育程度為「大學或學院」的教師人數次之，計有60人，佔總樣本數49.2%；並無教師之教育程度為「專科」及「其他」。顯示填答教師的教育程度為「研究所(含四十學分班)」佔大多數，教育程度為「專科」及「其他」的教師最少，可能與教育部鼓勵教師在職進修有關。

六、專業背景

據回收樣本的專業背景進行統計，專業背景為「大學特殊教育系畢」的教師人數最多，計有57人，佔總樣本數46.7%；「特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)」的教師人數次之，計有51人，佔總樣本數41.8%；而「學士後特教師資班」人數最少，計有14人，佔總樣本數11.5%；並無教師之專業背景為「具一般教師資格但未取得合格特教教師資格」或「其他(請說明_____)」。顯示填答教師的專業背景多集中在「大學特殊教育系畢」，專業背景為「具一般教師資格但未取得合格特教教師資格」及「其他(請說明_____)」的教師人數最少。

七、職務性質

據回收樣本的職務性質進行統計，職務性質為「導師」的教師人數最多，計有67人，佔總樣本數54.9%；「未兼行政工作」的教師人數次之，計有37人，佔總樣本數30.3%；而「兼行政工作(包含組長、主任)」人數最少，計有18人，佔總樣本數14.8%。顯示填答教師的職務性質多集中在「導師」，教師職務性質為「兼行政工作(包含組長、主任)」的人數則較少。

八、留任意願

依據回收樣本的留任意願別進行統計，以「願意繼續任教於資源班」的教師數最多，計有108人，佔總樣本數88.5%；「希望轉任至資源班以外的班級」的教師數次之，計有14人，佔總樣本數11.5%。顯示多數填答教師願意留任於資源班任教。

九、年平均捐款金額

依據回收樣本的年平均捐款金額進行統計，「2000元以下」的人數最多，計有52人，佔總樣本數42.6%；「2001元-4000元」的人數次之，計有29人，佔總樣本數

23.8%；「10001元以上」的人數再次之，計有21人，佔總樣本數的17.2%；「6001-8000元」的人數再次之，計有8人，佔總樣本數的6.6%；「4001-6000元」及「8001-10000元」的人數最少，各計有6人，各佔總樣本數4.9%。顯示填答教師的年捐款金額為「2000元以下」居多。

十、擔任幾個非營利組織會員

依據回收樣本的擔任幾個非營利組織的會員進行統計，以「無」擔任會員的教師人數最多，計有78人，佔總樣本數63.9%；擔任「1個」會員的教師人數次之，計有29人，佔總樣本數23.8%；擔任「2個」與「4個」會員的教師人數再次之，各計有13人跟2人，各佔總樣本數10.7%及1.6%；並沒有教師擔任「3個以上」組織的會員。顯示大多數的填答教師擔任非營利組織的會員數大多集中在「無」，而有擔任非營利組織會員的教師中，以擔任「1個」的人數較多，擔任「3個以上」的教師人數最少。

第二節 國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之現況分析

本節依回收問卷調查所得之結果進行統計分析，參照量表各層面與整體之平均數與標準差，以解釋目前台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之現況表現。茲以下就台南市國小資源班教師工作價值觀之表現、工作壓力現況分析與綜合討論，依序分述之：

壹、台南市國小資源班教師工作價值觀之表現

台南市資源班教師工作價值觀量表各層面之標準差、單項平均數分析如表

4-2-1所示，經統計分析得出台南市資源班教師工作價值觀題目及其各向度填答之平均數與標準差，工作價值觀分數之摘要統計表如表4-2-2所示。因本研究工具為五點量表，以三分為基準分數：

表 4-2-1 台南市國小資源班教師工作價值觀之現況分析

層 面	N	題數	單項平均數	排序
成就發展	122	7	3.8876	2
人際互動	122	7	4.0396	1
成就聲望	122	6	3.8091	4
安全福利	122	8	3.8607	3
整體工作價值觀	122	28	3.8929	

研究者整理

表 4-2-2 台南市國小資源班教師工作價值觀分數之摘要統計表

題號	題目	平均數	標準差
工作價值觀	總量表	3.8929	.49072
成就發展		3.8876	.56227
1	在工作中能擁有充分的自主性	3.93	.682
2	在工作中能展現自己的專長	4.03	.616
3	在工作中能充分實現自我的理想	3.78	.722
4	在工作中有充裕的進修機會	3.84	.837
5	在工作中能使自己學以致用	3.99	.610
6	在工作中能充分發揮自我的創造力	3.96	.685
7	在工作中能充分開創自己的生涯規劃	3.69	.793
人際互動		4.0396	.66150
14	能經由工作獲得自我的肯定與信心	3.94	.696
15	能在工作獲得成就感	3.82	.656
16	能在工作扮演重要的角色	3.84	.660
17	當工作結果能受到他人的肯定	3.85	.639
18	在工作中能獲得主管的充分授權與信任	3.76	.853
19	在工作中能獲得主管的重視與肯定	3.69	.863
20	工作中贏得他人的尊敬	3.76	.693

表 4-2-2 台南市國小資源班教師工作價值觀分數之摘要統計表(續)

題號	題目	平均數	標準差
工作價值觀	總量表	3.8929	.49072
成就		3.8091	.59418
聲望			
8	能愉快的和同事一起完成工作	4.25	.696
9	同事間能相互照顧和關懷	4.24	.656
10	主管能善體人意	3.71	1.008
11	與主管相處融洽	3.83	.897
12	同事間能建立友善的關係	4.16	.704
13	能常處於人際關係良好的工作環境	4.06	.775
安全		3.8607	.57275
福利			
21	有完善的保險與福利制度	3.74	.790
22	不會輕易被解聘或解職	4.03	.802
23	這份工作能有穩定的收入	4.33	.673
24	有規劃完善的退休制度	3.68	.836
25	工作時間能充分配合生活作息	3.84	.807
26	在工作中不會經常感到緊張	3.43	.970
27	能在不危害身心健康的環境下工作	3.80	.852
28	每年有固定假期，可充分從事休閒活動	4.05	.748

研究者整理

本量表共計28題，量表內容以平均數、標準差及單項平均數等方法進行分析。台南市資源班教師工作價值觀整體層面之平均數為3.8929，標準差為.49072。工作

價值觀量表共分為「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」四個分量表，四個分量表之標準差分別為.56227、.66150、.59418、.57275；四個分量表之單項平均數分別為3.8876、4.0396、3.8091、3.8607。

依本表 4-2-1 結果顯示，教師工作價值觀於各層面表現上以「人際互動」單項平均數 4.0396 為最高、「成就聲望」單項平均數 3.8091 為最低，四個層面得分介於 3.8091~4.0396 之間，由此可知，台南市國小資源班教師在工作價值觀四個層面的表現屬中上程度。

貳、台南市國小資源班教師工作壓力之現況

台南市國小資源班教師在工作壓力各層面與整體上的表現現況分析，如表 4-2-3。並將資源班教師工作壓力分數之摘要統計整理於表4-2-4。鑒於本研究工具為五點量表，研究設計中，完全符合計為5分，依項遞減。所以，若受試者的得分越多，代表其工作壓力程度愈強烈；反之則越弱。茲列舉標準差、單項平均數說明如下：

表 4-2-3 台南市國民小學資源班教師工作壓力之現況分析

層面	N	題數	單項平均數	排序
人際壓力	122	6	2.6284	4
專業知能壓力	122	6	3.0656	1
工作負荷壓力	122	6	2.4795	6
時間壓力	122	6	2.6284	4
適應變革壓力	122	6	2.7077	2
自我期許壓力	122	7	2.6522	3
整體工作壓力	122	37	2.6925	

研究者整理

表 4-2-4 台南市國小資源班教師工作壓力分數之摘要統計表

題號	題目	平均數	標準差
工作 壓力	總量表	2.6925	.54153
人際 壓力		2.6284	.59218
1	我會因為取得教學的資訊不易，而感到困擾	2.58	.678
2	我會因為任教特殊教育的知能不足，而感到困擾	2.62	.684
3	我會因為自己的特教理念與他人不同，而感到困擾	2.55	.717
4	我會因為處理學生問題時與家長的意見不同，而感到困擾	2.61	.732
5	我會因為編寫與執行 IEP，而感到困擾	2.69	.814
6	我會因為設計適用的教材教具，而感到困擾	2.71	.755
專業知 能壓力		3.0656	.60589
7	我會因為特教教師缺少進修的機會，而感到困擾	2.26	.811
8	我會因忙於設計適用的教材教法，而感到困擾	2.94	.708
9	我會因特教教師的工作量比非特教師負荷量大，而感到困擾	3.17	.906
10	我會因需接受特教評鑑訪視，而感到困擾	3.89	.955
11	我會因特教教師所擔負的責任重，而感到困擾	3.25	.930
12	我會因學生的學業成績進步緩慢，而感到沒有成就感	2.89	.964

表 4-2-4 台南市國小資源班教師工作壓力分數之摘要統計表(續)

題號	題目	平均數	標準差
工作 壓力	總量表	2.6925	.54153
工作 負荷		2.4795	.56836
13	我會因編寫適合學生能力的教材不易，而感到困擾	2.93	.805
14	我會因忙於處理學生的問題，而感到壓力沉重	2.98	.862
15	我會因與學生之間的溝通不良，而感到困擾	2.34	.758
16	我會因擔任特教工作而承受異樣的眼光，而感到困擾	1.85	.820
17	我會因與同事關係不融洽，而感到困擾	2.01	.858
18	我會因學生的家長參與親職教育的態度消極，而感到困擾	2.76	.793
時間 壓力		2.6284	.65758
19	我會因特教教師的工作繁雜，影響我的人際關係，而感到困擾	2.11	.835
20	我會因學校缺乏有效協商溝通的管道，而感到困擾	2.48	.795
21	我會因學校的行政支持不足而感到困擾	2.67	.913
22	我會因學生個別差異需個別指導導致時間不足，而感到困擾	3.07	.874
23	我會因要求學生遵守常規導致教學時間不足，而感到困擾	2.82	.900
24	我會因缺乏明顯的教學成效，而感到困擾	2.61	.896

表 4-2-4 台南市國小資源班教師工作壓力分數之摘要統計表(續)

題號	題目	平均數	標準差
工作 壓力	總量表	2.6925	.54153
適應變 革壓力		2.7077	.71752
25	我會會因無法充分運用時間於教學工作上，而感到困擾	2.78	.966
26	我會因在學校中沒有足夠的時間休息，而感到困擾	2.63	.929
27	我會因花許多課後時間來準備上課教材，而感到困擾	2.81	.846
28	我會因無法適應融合教育的實施方式，而感到困擾	2.47	.825
29	我會因特殊學生伴隨有其他問題，而感到困擾	2.93	.854
30	我會因不能與普通班教師同等的受重視，而感到困擾	2.63	.947
自我期 許壓力		2.6522	.60859
31	我會因適切的控制教學情境，而感到困擾	2.44	.793
32	我會因花費個人時間參與教學以外的學校活動，而感到困擾	2.47	.805
33	我會因校內同仁對特殊教育認識程度不夠，而感到困擾	2.76	.882
34	我會因學生家長對特殊教育的認識不夠，而感到困擾	3.00	.843
35	我會因無法達成自我的期許與目標，而感到困擾	2.70	.746
36	我會因學生無法達成我的目標，而感到困擾	2.83	.810
37	我會因同仁對我的期待無法達成，而感到困擾	2.36	.739

研究者整理

本量表共計37題，量表內容以平均數、標準差等方法進行分析。台南市國小資源班教師工作壓力整體層面之平均數為2.6925，標準差為.54153。工作壓力量表中共有六個分量表分別為「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」與「自我期許壓力」，六個分量表之標準差分別

為.59218、.60589、.56836、.65758、.71752及.60859；六個分量表之單項平均數分別為2.6284、3.0656、2.4795、2.6284、2.7077及2.6522。

表4-2-3結果顯示台南市國小資源班教師在「工作壓力」整體層面表現上，屬中上表現。各層面表現中，以「專業知能壓力」單項平均數3.0656為最多；以「工作負荷壓力」單項平均數2.4795為最少，且各量表單項平均數介於五點量表的選項多落在「有時如此」與「經常如此」之間，顯示台南市國小資源班教師工作壓力各層面表現上傾向中上程度。

參、綜合討論

以下針對台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力表現現況，探討與分析其結果：

一、教師工作價值觀

本研究結果顯示台南市國小資源班教師工作價值觀的表現在「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」等結果落在「普通」到「符合」之間，由此可見，國民小學資源班教師工作價值觀的表現皆屬正向，於工作價值觀相關層面表現上，以「人際互動」、「成就發展」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示教師對於在人際互動的社教關係趨於穩定，與他人能維持正向互動，且對目前的成就發展感到滿意。除此之外，教師亦能肯定職業所帶來的成就聲望，以及安全福利之感。

二、工作壓力現況

本研究結果顯示台南市國小資源班教師工作壓力的表現在「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」與「自我期許壓力」等結果落在「有時如此」與「經常如此」，由此可見，國民小學資源班教師工作壓力的傾向中上程度，於工作壓力相關層面表現上，以「專業知能壓力」、「適應變革壓力」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示教師認為自身的專業知

能仍不足以面對目前工作所需，以及近年來教育制度的變革給教師帶來壓力。

第三節 不同背景之台南市國小資源班教師工作價值觀之差異分析

本節以獨立樣本t檢定及單因子變異數分析，來探討台南市國小資源班教師之性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、專業背景、職務性質、留任意願、年捐款金額、擔任非營利組織之會員數等背景變項於工作價值觀表現上的差異情形。亦即考驗研究假設一「不同背景之資源班教師的工作價值觀有顯著差異」，以瞭解工作價值觀是否會因背景變項的差異而有所不同。

壹、不同背景變項之資源班教師工作價值觀之差異情形

茲就本研究假設所提的十項資源班教師之背景變項，將其統計分析結果分述如下：

一、性別

不同性別之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-3-1所示：

表 4-3-1 性別在工作價值觀t考驗摘要表

層面	性別	個數	平均數	標準差	t
成就發展	1.男	25	28.28	3.398	1.528
	2.女	97	26.94	4.033	
人際互動	1.男	25	23.84	4.413	-.560
	2.女	97	24.34	3.865	
成就聲望	1.男	25	26.84	4.661	.236
	2.女	97	26.62	4.045	

表 4-3-1 性別在工作價值觀 t 考驗摘要表(續)

層面	性別	個數	平均數	標準差	t
安全福利	1.男	25	30.84	4.346	-.055
	2.女	97	30.90	4.663	
整體工作價值觀	1.男	25	109.80	14.637	.325
	2.女	97	108.79	13.572	

由表4-3-1可知整體工作價值觀之 t 值未達顯著水準($t=.325$, $p=.746>.05$)，因此整體工作價值觀不會因性別之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」等層面上，由於其 t 值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」等四個層面不會因性別之不同而有差異。

二、年齡

不同年齡之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-3-2所示。

表 4-3-2 年齡工作價值觀 F 考驗摘要表

層面	年齡	個數	平均數	標準差	F
成就發展	1.30歲以下	18	25.39	2.893	1.910
	2.31歲-35歲	36	28.00	4.209	
	3.36歲-40歲	35	26.71	4.055	
	4.41歲-45歲	21	27.48	3.842	
	5.46歲以上	12	28.58	3.605	
人際互動	1.30歲以下	18	24.94	3.489	1.671
	2.31歲-35歲	36	24.39	4.149	
	3.36歲-40歲	35	23.11	4.157	
	4.41歲-45歲	21	24.10	3.872	
	5.46歲以上	12	26.25	3.108	

表 4-3-2 年齡工作價值觀F考驗摘要表 (續)

層面	年齡	個數	平均數	標準差	F
成就聲望	1.30歲以下	18	26.06	3.638	.513
	2.31歲-35歲	36	26.94	4.188	
	3.36歲-40歲	35	26.29	4.163	
	4.41歲-45歲	21	26.57	4.760	
	5.46歲以上	12	28.00	4.000	
安全福利	1.30歲以下	18	29.06	4.808	2.109
	2.31歲-35歲	36	31.31	4.221	
	3.36歲-40歲	35	30.69	4.726	
	4.41歲-45歲	21	30.43	4.422	
	5.46歲以上	12	33.75	4.288	
整體工作 價值觀	1.30歲以下	18	105.44	10.673	1.604
	2.31歲-35歲	36	110.64	14.155	
	3.36歲-40歲	35	106.80	14.090	
	4.41歲-45歲	21	108.57	14.828	
	5.46歲以上	12	116.58	11.912	

根據表4-3-2問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，由於此年齡背景變項中，部分組別的樣本數太少，故以併組方式進行統計分析，將原本46歲-50歲組及51歲以上合併為46歲以上組。由表4-3-2可知整體工作價值觀之F值未達顯著水準 ($F=1.604, p=.178>.05$)，因此整體工作價值觀不會因年齡之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」等層面上，由於其F值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之四個層面不會因年齡之不同而有顯著差異。

三、婚姻狀況

不同婚姻狀況之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-4-3所示。

表 4-3-3 婚姻狀況在工作價值觀 t 考驗摘要表

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t
成就發展	1.已婚	80	27.48	4.088	1.014
	2.未婚	42	26.71	3.624	
人際互動	1.已婚	80	24.13	4.241	-0.431
	2.未婚	42	24.45	3.430	
成就聲望	1.已婚	80	26.81	4.433	0.543
	2.未婚	42	26.38	3.615	
安全福利	1.已婚	80	31.28	4.603	1.300
	2.未婚	42	30.14	4.502	
整體工作 價值觀	1.已婚	80	109.69	14.758	0.761
	2.未婚	42	107.69	11.611	

由表4-3-3可知整體工作價值觀之 t 值未達顯著水準($t=0.761$, $p=.448>.05$)，因此整體工作價值觀不會因婚姻狀況之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」層面上，由於其 t 值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之四個層面亦不會因婚姻狀況之不同而有顯著差異。

四、任教年資

不同任教年資之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-3-4所示。

表 4-3-4 任教年資在工作價值觀 F 考驗摘要表

層面	任教年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
成就發展	1.未滿5年	15	26.33	3.677	0.383	
	2.6年-10年	28	27.18	3.712		
	3.11年-15年	50	27.28	4.061		
	4.16年-20年	18	27.17	4.382		
	5.21年以上	11	28.27	3.927		
人際互動	1.未滿5年	15	25.73	3.474	2.033	
	2.6年-10年	28	24.07	3.829		
	3.11年-15年	50	23.84	3.571		
	4.16年-20年	18	23.00	5.380		
	5.21年以上	11	26.45	3.174		
成就聲望	1.未滿5年	15	27.07	3.731	0.417	
	2.6年-10年	28	25.93	3.800		
	3.11年-15年	50	26.94	4.187		
	4.16年-20年	18	26.28	4.848		
	5.21年以上	11	27.36	4.696		
安全福利	1.未滿5年	15	29.80	5.506	3.297*	
	2.6年-10年	28	29.86	3.407		5>1
	3.11年-15年	50	31.88	4.516		5>2
	4.16年-20年	18	28.89	4.751		3>4
	5.21年以上	11	33.73	4.027		5>4
整體工作 價值觀	1.未滿5年	15	108.93	12.453	1.207	
	2.6年-10年	28	107.04	12.674		
	3.11年-15年	50	109.94	13.556		
	4.16年-20年	18	105.33	16.489		
	5.21年以上	11	115.82	13.430		

* $p < .05$

由表4-3-4可知整體工作價值觀之 F 值未達顯著水準($F=1.207$, $p=.311>.05$)，因此整體工作價值觀不會因任教年資之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「安全福利」層面達顯著水準($F=3.297$ ，

$p=.013<.05$)，所以進行事後比較，發現任教年資在 21 年以上的教師在安全福利層面的感受，分別大於任教年資未滿 5 年者、6 年-10 年與 16 年-20 年；此外，還發現任教年資在 11 年-15 年在安全福利層面的感受亦大於任教年資 16 年-20 年的教師。於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之三個層面不會因任教年資之不同而有顯著差異。

五、教育程度

不同教育程度之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-3-5所示。

表 4-3-5 教育程度在工作價值觀 t 考驗摘要表

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	t
成就發展	1.研究所(含四十學分班)	62	27.71	4.244	1.423
	2.大學或學院	60	26.70	3.553	
人際互動	1.研究所(含四十學分班)	62	24.29	4.030	.148
	2.大學或學院	60	24.18	3.938	
成就聲望	1.研究所(含四十學分班)	62	26.84	4.301	.470
	2.大學或學院	60	26.48	4.036	
安全福利	1.研究所(含四十學分班)	62	31.58	4.751	1.718
	2.大學或學院	60	30.17	4.322	
整體工作	1.研究所(含四十學分班)	62	110.42	14.689	1.162
價值觀	2.大學或學院	60	107.53	12.642	

根據表4-3-5問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，由於此教育程度背景變項中，教師回答以研究所(含四十學分班)、大學或學院為主，故專科與其他此2組答題數皆為0，不列入分析。由表4-3-5可知整體工作價值觀之 t 值未達顯著水準(t

=1.162, $p=.248>.05$), 因此整體工作價值觀不會因教育程度之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中, 於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」層面上, 由於其 t 值皆未達顯著水準, 表示工作價值觀之四個層面亦不會因教育程度之不同而有顯著差異。

六、專業背景

不同專業背景之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形, 如表4-3-6所示。

表 4-3-6 專業背景在工作價值觀 F 考驗摘要表

層面	專業背景	個數	平均數	標準差	F
成就發展	1. 學士後特教師資班	14	27.50	3.757	.346
	2. 大學特殊教育系畢	57	26.89	3.792	
	3. 特殊教育研究所畢 (含四十學分班結業)	51	27.49	4.183	
人際互動	1. 學士後特教師資班	14	24.36	3.650	.094
	2. 大學特殊教育系畢	57	24.07	3.995	
	3. 特殊教育研究所畢 (含四十學分班結業)	51	24.39	4.089	
成就聲望	1. 學士後特教師資班	14	26.64	4.069	.106
	2. 大學特殊教育系畢	57	26.49	4.372	
	3. 特殊教育研究所畢 (含四十學分班結業)	51	26.86	4.010	
安全福利	1. 學士後特教師資班	14	31.71	4.598	.552
	2. 大學特殊教育系畢	57	30.46	4.256	
	3. 特殊教育研究所畢 (含四十學分班結業)	51	31.14	4.956	

表 4-3-6 專業背景在工作價值觀 F 考驗摘要表(續)

層面	專業背景	個數	平均數	標準差	F
整體工作價值觀	1.學士後特教師資班	14	110.21	12.885	.335
	2.大學特殊教育系畢	57	107.91	13.506	
	3.特殊教育研究所畢 (含四十學分班結業)	51	109.88	14.383	

由表4-3-6可知整體工作價值觀之 F 值未達顯著水準($F=.335, p=.716>.05$)，因此整體工作價值觀不會因專業背景之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之四個層面亦不會因專業背景之不同而有顯著差異。

七、職務性質

不同職務性質之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-3-7所示。

表 4-3-7 職務性質在工作價值觀 F 考驗摘要表

層面	職務性質	個數	平均數	標準差	F
成就發展	1.導師	67	27.13	3.420	.507
	2.未兼行政工作	37	26.95	4.384	
	3.兼行政工作(包含 組長、主任)	18	28.06	4.820	
人際互動	1.導師	67	23.70	3.725	1.367
	2.未兼行政工作	37	24.86	3.952	
	3.兼行政工作(包含 組長、主任)	18	24.94	4.759	
成就聲望	1.導師	67	26.37	3.584	.743
	2.未兼行政工作	37	26.68	4.454	
	3.兼行政工作(包含 組長、主任)	18	27.72	5.454	

表 4-3-7 職務性質在工作價值觀 F 考驗摘要表(續)

層面	職務性質	個數	平均數	標準差	F
安全福利	1.導師	67	30.85	4.211	.425
	2.未兼行政工作	37	31.32	4.346	
	3.兼行政工作(包含組長、主任)	18	30.11	6.286	
整體工作價值觀	1.導師	67	108.06	11.962	.288
	2.未兼行政工作	37	109.81	14.356	
	3.兼行政工作(包含組長、主任)	18	110.83	18.529	

由表4-3-7可知整體工作價值觀之 F 值未達顯著水準($F=.288, p=.751>.05$)，因此整體工作價值觀不會因職務性質的不同而有差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」等層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之四個層面亦不會因職務性質之不同而有顯著差異。

八、留任意願

不同留任意願之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-3-8所示。

表 4-3-8 留任意願在工作價值觀 t 考驗摘要表

層面	留任意願	個數	平均數	標準差	t
成就發展	1.願意繼續任教於資源班	108	27.69	3.773	3.888***
	2.希望轉任至資源班以外的班級	14	23.57	3.298	
人際互動	1.願意繼續任教於資源班	108	24.63	3.912	3.138**
	2.希望轉任至資源班以外的班級	14	21.21	3.093	

表 4-3-8 留任意願在工作價值觀 *t* 考驗摘要表(續)

層面	留任意願	個數	平均數	標準差	<i>t</i>
成就聲望	1. 願意繼續任教於資源班	108	27.05	4.040	2.906**
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	23.71	4.008	
安全福利	1. 願意繼續任教於資源班	108	31.21	4.578	2.230*
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	28.36	3.895	
整體工作價值觀	1. 願意繼續任教於資源班	108	110.57	13.308	3.694***
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	96.86	10.960	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

根據表4-3-8問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，可知整體工作價值觀之*t*值達顯著水準($t=3.694, p=.000<.001$)，因此整體工作價值觀因留任意願之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就發展」層面達顯著水準($t=3.888, p=.000<.001$)，所以進行事後比較，發現願意繼續任教於資源班的教師在成就發展層面的感受，大於希望轉任至資源班以外的班級的教師；於「人際互動」層面達顯著水準($t=3.138, p=.002<.01$)，所以進行事後比較，發現願意繼續任教於資源班的教師在人際互動層面的感受，大於希望轉任至資源班以外的班級的教師；於「成就聲望」層面達顯著水準($t=2.906, p=.004<.01$)，所以進行事後比較，發現願意繼續任教於資源班的教師在成就聲望層面的感受，大於希望轉任至資源班以外的班級的教師；此外，還發現於「安全福利」層面達顯著水準($t=2.230, p=.028<.05$)，所以進行事後比較，發現願意繼續任教於資源班的教師在安全福利層面的感受，大於希望轉任至資源班以外的班級的教師。於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」層面上，由於其 *t* 值皆達顯著水準，表示工作價值觀之四

個層面會因留任意願之不同而有顯著差異。

九、年捐款金額

不同年捐款金額之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表4-3-9所示。

表 4-3-9 年捐款金額在工作價值觀 *F* 考驗摘要表

層面	年捐款金額	個數	平均數	標準差	<i>F</i>
成就發展	1.2000元以下	52	27.02	3.534	.709
	2.2001元-4000元	29	27.48	4.634	
	3.4001元-6000元	6	26.00	2.098	
	4.6001元-8000元	8	26.88	2.642	
	5.8001元-10000元	6	25.50	3.674	
	6.10001元以上	21	28.29	4.703	
人際互動	1.2000元以下	52	24.67	3.735	1.126
	2.2001元-4000元	29	24.38	4.814	
	3.4001元-6000元	6	23.33	.516	
	4.6001元-8000元	8	23.25	2.659	
	5.8001元-10000元	6	21.67	2.733	
	6.10001元以上	21	24.33	4.442	
成就聲望	1.2000元以下	52	26.35	3.553	.667
	2.2001元-4000元	29	26.72	5.182	
	3.4001元-6000元	6	26.33	2.338	
	4.6001元-8000元	8	25.50	3.024	
	5.8001元-10000元	6	26.17	4.446	
	6.10001元以上	21	28.05	4.738	
安全福利	1.2000元以下	52	31.10	4.560	.513
	2.2001元-4000元	29	31.17	5.203	
	3.4001元-6000元	6	28.67	2.338	
	4.6001元-8000元	8	29.50	4.175	
	5.8001元-10000元	6	31.83	4.875	
	6.10001元以上	21	30.86	4.464	

表 4-3-9 年捐款金額在工作價值觀 F 考驗摘要表(續)

層面	年捐款金額	個數	平均數	標準差	F
整體工作價值觀	1.2000元以下	52	109.13	11.608	.604
	2.2001元-4000元	29	109.76	17.610	
	3.4001元-6000元	6	104.33	3.502	
	4.6001元-8000元	8	105.13	9.478	
	5.8001元-10000元	6	105.17	14.204	
	6.10001元以上	21	111.52	15.968	

根據表4-3-9問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，可知整體工作價值觀之 F 值未達顯著水準($F=.604$ ， $p=.697>.05$)，因此整體工作價值觀不會因年捐款金額之不同而有顯著差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」、「安全福利」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之四個層面亦不會因年捐款金額之不同而有顯著差異。

十、擔任非營利組織會員數

不同擔任非營利組織會員數之資源班教師在工作價值觀各層面上之差異情形，如表 4-3-10 所示。

表 4-3-10 擔任非營利組織會員數在工作價值觀 F 考驗摘要表

層面	擔任非營利組織會員數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
成就發展	1.無	78	26.72	3.931	1.777	
	2.1個	29	27.97	3.469		
	3.2個以上	15	28.33	4.577		
人際互動	1.無	78	23.85	4.156	1.082	
	2.1個	29	25.03	3.179		
	3.2個以上	15	24.73	4.301		

表 4-3-10 擔任非營利組織會員數在工作價值觀 F 考驗摘要表(續)

層面	擔任非營利組織會員數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
成就聲望	1.無	78	25.87	4.238	4.335*	2>1
	2.1個	29	27.79	3.519		3>1
	3.2個以上	15	28.60	3.979		
安全福利	1.無	78	30.23	4.759	2.354	
	2.1個	29	31.83	3.874		
	3.2個以上	15	32.47	4.470		
整體工作價值觀	1.無	78	106.67	13.811	3.299*	2>1
	2.1個	29	112.62	11.444		
	3.2個以上	15	114.13	15.329		

* $p < .05$

根據表4-3-10問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，由於此擔任非營利組織會員數背景變項中，部分組別的樣本數太少，故以併組方式進行統計分析，將原本擔任非營利組織會員數為2個組、3個組、與4個以上組合併為2個以上組。由表4-3-10可知整體工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=3.299, p=.040 < .05$)，願意擔任非營利組織會員數1個的教師在整體工作價值觀層面的感受，大於「無」擔任非營利組織會員數的教師，因此整體工作價值觀會因擔任非營利組織會員數的不同而有差異。

在工作價值觀各層面的分析中，於「成就聲望」層面達顯著水準($F=4.335, p=.015 < .05$)，所以進行事後比較，發現願意擔任非營利組織會員數1個或2個以上的教師在成就聲望層面的感受，大於「無」擔任非營利組織會員數的教師。於「成就發展」、「人際互動」、「安全福利」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示工作價值觀之三個層面不會因擔任非營利組織會員數的不同而有差異。

貳、綜合討論

綜合上述研究結果，以下就資源班教師之不同背景變項對其工作價值觀的差異情形，進行歸納及整理，如表4-3-11所示，並加以討論說明。

表 4-3-11 不同背景變項在工作價值觀之差異性分析摘要表

背景變項	工作價值觀之層面				
	成就發展	人際互動	成就聲望	安全福利	整體工作價值觀
性別	1.男 2.女				
年齡	1.30歲以下 2.31歲-35歲 3.36歲-40歲 4.41歲-45歲 5.46歲以上				
婚姻狀況	1.已婚 2.未婚				
任教年資	1.未滿5年 2.6-10年 3.11-15年 4.16-20年 5.21年以上			5>1 5>2 3>4 5>4	
教育程度	1.研究所(含以上) 2.大學(含專科)				
專業背景	1.學士後特教師資班 2.大學特殊教育系畢 3.特殊教育研究所畢 (含四十學分班結業)		3>1		
職務性質	1.導師 2.未兼行政工作 3.兼行政工作(包含組長、主任)				
留任意願	1.願意繼續任教於資源班 2.希望轉任至資源班以外的班級	1>2	1>2	1>2	1>2

表 4-3-11 不同背景變項在工作價值觀之差異性分析摘要表(續)

背景變項	工作價值觀之層面				
	成就 發展	人際 互動	成就 聲望	安全 福利	整體工作 價值觀
1.2000元以下					
2.2001元-4000元					
年捐款 3.4001元-6000元					
金額 4.6001元-8000元					
5.8001元-10000元					
6.10001元以上					
擔任 1.無			1<2		
NPO會 2.1個			1<3		1<2
員數 3.2個以上					

研究者整理

依據表4-3-11不同背景變項在工作價值觀之差異性分析結果，進行台南市國小資源班教師背景變項與工作價值觀間之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表4-3-12：

表 4-3-12 台南市國小資源班教師背景變項與工作價值觀間
之研究假設驗證分析表

研究假設	研究結果
1-1 不同性別之教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	未獲得支持
1-2 不同年齡之教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	未獲得支持
1-3 不同婚姻狀況之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異	未獲得支持
1-4 不同任教年資之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	獲得部分支持
1-5 不同教育程度之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	未獲得支持
1-6 不同專業背景之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	未獲得支持
1-7 不同職務性質之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	未獲得支持

表 4-3-12 台南市國小資源班教師背景變項與工作價值觀間
之研究假設驗證分析表(續)

	研究假設	研究結果
1-8	不同留任意願之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	獲得支持
1-9	不同年捐款金額之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	未獲得支持
1-10	不同擔任非營利組織會員數之資源班教師在工作價值觀表現上有顯著差異。	獲得支持

研究者整理



第四節 不同背景之台南市國小資源班教師工作 壓力之差異分析

本節以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析，來探討台南市國小資源班教師之性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、專業背景、職務性質、留任意願、年捐款金額、擔任非營利組織之會員數等背景變項在工作壓力上的差異情形。亦即在考驗研究假設二「不同背景之資源班教師的工作壓力有顯著差異」，以瞭解工作壓力是否會因背景變項的差異而有所不同。

壹、不同背景變項之資源班教師工作壓力之差異情形

茲就本研究假設所提的十五項資源班教師背景變項，將其統計分析結果分述如下：

一、性別

不同性別之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表 4-4-1 所示。

表 4-4-1 性別在工作壓力 t 考驗摘要表

層面	性別	個數	平均數	標準差	t
人際壓力	1.男	25	16.16	3.145	.613
	2.女	97	15.67	3.659	
專業知能壓力	1.男	25	19.36	3.707	1.499
	2.女	97	18.14	3.594	
工作負荷壓力	1.男	25	15.40	3.764	.859
	2.女	97	14.74	3.321	

表 4-4-1 性別在工作壓力 t 考驗摘要表(續)

層面	性別	個數	平均數	標準差	t
時間壓力	1.男	25	16.84	4.200	1.528
	2.女	97	15.49	3.852	
適應變革壓力	1.男	25	16.92	3.999	.877
	2.女	97	16.07	4.383	
自我期許壓力	1.男	25	19.32	4.470	.993
	2.女	97	18.37	4.206	
整體 工作壓力	1.男	25	104.00	20.094	1.228
	2.女	97	98.49	19.970	

由表4-4-1可知整體工作壓力之 t 值未達顯著水準($t=1.228$, $p=.222>.05$)，因此整體工作壓力不會因性別而有差異。

在工作壓力各層面的分析中，於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」層面上，由於其 t 值皆未達顯著水準，表示工作壓力之六個層面亦不會因性別而有差異。

二、年齡

不同年齡之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表4-4-2所示。

表 4-4-2 年齡在工作壓力 F 考驗摘要表

層面	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
人際壓力	1.30歲以下	18	17.11	3.046	4.843**	1>3
	2.31歲-35歲	36	17.06	3.488		2>3
	3.36歲-40歲	35	14.91	3.459		1>5
	4.41歲-45歲	21	15.48	3.572		2>5
	5.46歲以上	12	12.92	2.429		4>5

表 4-4-2 年齡在工作壓力 F 考驗摘要表(續)

層面	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
專業知能 壓力	1.30歲以下	18	18.72	2.886	4.048**	1>5
	2.31歲-35歲	36	19.33	3.562		2>5
	3.36歲-40歲	35	18.57	3.559		3>5
	4.41歲-45歲	21	18.29	3.495		4>5
	5.46歲以上	12	14.75	3.621		
工作負荷 壓力	1.30歲以下	18	14.67	2.590	4.399**	1>5
	2.31歲-35歲	36	16.22	3.811		2>5
	3.36歲-40歲	35	14.49	3.501		3>5
	4.41歲-45歲	21	15.14	2.594		4>5
	5.46歲以上	12	11.83	2.125		2>3
時間壓力	1.30歲以下	18	15.33	3.144	6.967***	1>5
	2.31歲-35歲	36	17.72	4.165		2>5
	3.36歲-40歲	35	15.66	3.613		3>5
	4.41歲-45歲	21	15.43	3.458		4>5
	5.46歲以上	12	11.50	2.393		2>1 2>3 2>4
適應變革 壓力	1.30歲以下	18	16.56	3.417	5.180**	1>5
	2.31歲-35歲	36	18.14	4.479		2>5
	3.36歲-40歲	35	15.97	4.105		3>5
	4.41歲-45歲	21	15.48	4.191		4>5
	5.46歲以上	12	12.25	2.701		2>3 2>4
自我期許 壓力	1.30歲以下	18	19.28	3.322	4.332**	1>5
	2.31歲-35歲	36	20.14	4.929		2>5
	3.36歲-40歲	35	18.09	3.822		3>5
	4.41歲-45歲	21	18.24	4.024		4>5
	5.46歲以上	12	14.75	2.221		2>3
整體 工作壓力	1.30歲以下	18	101.67	14.943	6.451***	1>5
	2.31歲-35歲	36	108.61	21.460		2>5
	3.36歲-40歲	35	97.69	18.665		3>5
	4.41歲-45歲	21	98.05	17.333		4>5
	5.46歲以上	12	78.00	13.585		2>3 2>4 2>5

** $p < .01$ *** $p < .001$

根據表4-4-2問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，由於此年齡背景變項中，部分組別的樣本數太少，故以併組方式進行統計分析，將原本46歲-50歲組及51歲以上合併為46歲以上組。由表4-4-2可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準($F=6.451, p=.000<.001$)發現年齡在30歲以下、31歲-35歲、36歲-40歲與41歲-45歲組在整體工作壓力層面的感受均較年齡在46歲以上組強烈，可能與年齡在46歲以上對於工作較為熟稔且即將退休有關；此外，還發現年齡在31歲-35歲的教師在整體工作壓力層面的感受較年齡在36歲-40歲、41歲-45歲與46歲以上的教師強烈。因此整體工作壓力會因年齡的不同而有差異。

在工作壓力各層面的分析中，於「人際壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」層面皆達顯著水準，所以進行事後比較，於「人際壓力」層面達顯著水準($F=4.843, p=.001<.01$)發現年齡在30歲以下、31歲-35歲與41歲-45歲的教師在人際壓力層面的感受較年齡在46歲以上的教師強烈；亦發現年齡在30歲以下、31歲-35歲的教師在人際壓力層面的感受較年齡在36歲-40歲的教師強烈。

於「專業知能壓力」層面達顯著水準($F=4.843, p=.001<.01$)發現年齡在30歲以下、31歲-35歲、36歲-40歲與41歲-45歲的教師在專業知能壓力層面的感受較年齡在46歲以上的教師強烈。

於「工作負荷壓力」層面達顯著水準($F=4.843, p=.001<.01$)發現年齡在30歲以下、31歲-35歲、36歲-40歲與41歲-45歲的教師在工作負荷壓力層面的感受較年齡在46歲以上的教師強烈；亦發現年齡在31歲-35歲的教師在工作負荷壓力層面的感受較年齡在36歲-40歲的教師強烈。

於「時間壓力」層面達顯著水準($F=4.843, p=.001<.01$)發現年齡在30歲以下、31歲-35歲、36歲-40歲與41歲-45歲的教師在時間壓力層面的感受較年齡在46歲以上的教師強烈；亦發現年齡在31歲-35歲的教師在時間壓力層面的感受較年齡在30

歲以下、36歲-40歲與41歲-45歲的教師強烈。

於「適應變革壓力」層面達顯著水準($F=4.843, p=.001<.01$)發現年齡在30歲以下、31歲-35歲、36歲-40歲與41歲-45歲的教師在適應變革壓力層面的感受較年齡在46歲以上的教師強烈；亦發現年齡在31歲-35歲的教師在適應變革壓力層面的感受較年齡在36歲-40歲、41歲-45歲的教師強烈。

於「自我期許壓力」層面達顯著水準($F=4.843, p=.001<.01$)發現年齡在30歲以下、31歲-35歲、36歲-40歲與41歲-45歲的教師在時間壓力層面的感受較年齡在46歲以上的教師強烈；亦發現年齡在31歲-35歲的教師在工作負荷壓力層面的感受較年齡在36歲-40歲的教師強烈。

於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」層面上，由於其 F 值皆達顯著水準，表示於工作壓力的上述六個層面會因年齡的不同而有差異。46歲以上的教師可能將要屆臨退休，因此年齡背景變項在工作壓力各層面的感受皆小於其他年齡的教師。

三、婚姻狀況

不同婚姻狀況之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表4-4-3所示。

表 4-4-3 婚姻狀況在工作壓力 t 考驗摘要表

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t
人際壓力	1. 已婚	80	15.26	3.683	-2.214*
	2. 未婚	42	16.74	3.108	
專業知能壓力	1. 已婚	80	18.23	3.718	-0.705
	2. 未婚	42	18.71	3.494	
工作負荷壓力	1. 已婚	80	14.95	3.471	0.325
	2. 未婚	42	14.74	3.328	

表 4-4-3 婚姻狀況在工作壓力 t 考驗摘要表(續)

層面	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t
時間壓力	1. 已婚	80	15.78	4.179	0.018
	2. 未婚	42	15.76	3.505	
適應變革壓力	1. 已婚	80	16.11	4.642	-0.508
	2. 未婚	42	16.50	3.617	
自我期許壓力	1. 已婚	80	18.35	4.453	-0.770
	2. 未婚	42	18.98	3.885	
整體工作壓力	1. 已婚	80	98.68	21.208	-0.720
	2. 未婚	42	101.43	17.693	

* $p < .05$.

由表4-4-3可知整體工作壓力之 t 值未達顯著水準($t = -0.720$, $p = .473 > .05$), 因此整體工作壓力不會因婚姻狀況的不同而有差異。

在工作壓力各層面的分析中, 於「人際壓力」層面達顯著水準($t = -2.214$, $p = .029 < .05$), 發現未婚組在人際壓力層面的感受較已婚組強烈, 可能與已婚者家庭生活較穩定有關。

於「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」等層面上, 由於其 t 值皆未達顯著水準, 則表示婚姻狀況之差異在「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」五個層面上沒有顯著差異, 而在「人際壓力」層面中, 婚姻狀況之差異達顯著差異, 可能與已婚者有家庭, 生活相對穩定相關。

四、任教年資

不同任教年資之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形, 如表4-4-4 所示。

表 4-4-4 任教年資在工作壓力 F 考驗摘要表

層面	任教年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
人際壓力	1.未滿5年	15	17.13	3.441	3.494*	1>5
	2.6年-10年	28	17.07	2.993		2>5
	3.11年-15年	50	15.46	3.699		3>5
	4.16年-20年	18	15.06	3.438		2>3
	5.21年以上	11	13.18	2.926		
專業知能 壓力	1.未滿5年	15	18.60	2.995	4.440**	1>5
	2.6年-10年	28	19.79	3.573		2>5
	3.11年-15年	50	18.68	3.353		3>5
	4.16年-20年	18	17.39	3.517		2>4
	5.21年以上	11	14.91	3.961		
工作負荷 壓力	1.未滿5年	15	14.67	2.769	3.827**	1>5
	2.6年-10年	28	16.32	3.926		2>5
	3.11年-15年	50	14.88	3.211		3>5
	4.16年-20年	18	14.67	3.087		4>5
	5.21年以上	11	11.82	2.316		
時間壓力	1.未滿5年	15	15.33	3.498	5.592***	1>5
	2.6年-10年	28	17.57	3.543		2>5
	3.11年-15年	50	15.96	3.964		3>5
	4.16年-20年	18	15.44	3.650		4>5
	5.21年以上	11	11.45	2.734		
適應變革 壓力	1.未滿5年	15	16.60	3.699	5.390**	1>5
	2.6年-10年	28	18.29	3.609		2>5
	3.11年-15年	50	16.44	4.496		3>5
	4.16年-20年	18	14.78	4.138		2>4
	5.21年以上	11	12.09	2.625		
自我期許 壓力	1.未滿5年	15	19.13	3.681	4.503**	1>5
	2.6年-10年	28	20.68	4.243		2>5
	3.11年-15年	50	18.00	4.219		3>5
	4.16年-20年	18	18.61	4.017		4>5
	5.21年以上	11	14.91	2.844		2>3

表 4-4-4 任教年資在工作壓力 F 考驗摘要表(續)

層面	任教年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
整體 工作壓力	1.未滿5年	15	101.47	16.847	5.870***	1>5
	2.6年-10年	28	109.71	18.688		2>5
	3.11年-15年	50	99.42	19.526		3>5
	4.16年-20年	18	95.94	18.757		4>5
		11	78.36	15.461		2>3
	5.21年以上					2>4

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

由表4-4-4可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準($F=5.870$, $p=.000<.001$)發現任教年資在未滿5年、6年-10年、11年-15年與16年-20年的教師在整體工作壓力層面的感受均較任教年資在21年以上的教師強烈，可能與任教年資在21年以上的教師即將退休，對工作較能輕鬆看待有關；此外，還發現任教年資在6年-10年的教師在整體工作壓力層面的感受較任教年資在11年-15年、16年-20年的教師強烈。因此整體工作壓力會因任教年資的不同而有差異。

在工作壓力各層面的分析中，於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」等層面上，由於其 F 值皆達顯著水準，則表示任教年資之差異在上述六個層面上有顯著差異。於「人際壓力」層面達顯著水準($F=3.494$, $p=.010<.05$)，所以進行事後比較，發現任教年資在未滿5年、6年-10年、11年-15年的教師在人際壓力層面的感受均較任教年資在21年以上的教師強烈，可能與任教年資在21年以上的教師即將退休，因此人際壓力較不沉重有關；此外，還發現任教年資在6年-10年的教師在人際壓力層面的感受較任教年資在11年-15年的教師強烈。

於「專業知能壓力」層面達顯著水準($F=4.440$, $p=.002<.01$)，所以進行事後比較，發現任教年資在未滿5年、6年-10年、11年-15年的教師在專業知能壓力層面的感受均較任教年資在21年以上的教師強烈；此外，還發現任教年資在6年-10年的教師在專業知能壓力層面的感受較任教年資在16年-20年的教師強烈。

於「工作負荷壓力」層面達顯著水準($F=3.827, p=.006<.01$)，所以進行事後比較，發現任教年資在未滿5年、6年-10年、11年-15年與16年-20年的教師在工作負荷壓力層面的感受均較任教年資在21年以上的教師顯著。

於「時間壓力」層面達顯著水準($F=5.592, p=.000<.001$)，所以進行事後比較，發現任教年資在未滿5年、6年-10年、11年-15年與16年-20年的教師在時間壓力層面的感受均較任教年資在21年以上的教師強烈。

於「適應變革壓力」層面達顯著水準($F=5.390, p=.001<.01$)，所以進行事後比較，發現任教年資在未滿5年、6年-10年、11年-15年的教師在適應變革壓力層面的感受均較任教年資在21年以上的教師強烈；此外，還發現任教年資在6年-10年的教師在適應變革壓力層面的感受較任教年資在16年-20年的教師強烈。

於「自我期許壓力」層面達顯著水準($F=4.503, p=.002<.01$)，所以進行事後比較，發現任教年資在未滿5年、6年-10年、11年-15年與16年-20年的教師在自我期許壓力層面的感受均較任教年資在21年以上的教師強烈；此外，還發現任教年資在6年-10年的教師在自我期許壓力層面的感受較任教年資在11年-15年的教師顯著。

於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」層面上，由於其F值皆達顯著水準，表示於工作壓力的上述六個層面會因任教年資的不同而有差異。46歲以上的教師可能以屆臨退休，因此任教年資的工作壓力各層面感受皆小於其他任教年資的教師。

五、教育程度

不同教育程度之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表4-4-5所示。

表 4-4-5 教育程度在工作壓力 t 考驗摘要表

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	t
人際壓力	1.研究所(含四十 學分班)	62	15.24	3.477	-1.683
	2.大學或學院	60	16.32	3.577	
專業知能壓力	1.研究所(含四十 學分班)	62	18.31	3.827	-.268
	2.大學或學院	60	18.48	3.457	
工作負荷壓力	1.研究所(含四十 學分班)	62	14.87	3.165	-.020
	2.大學或學院	60	14.88	3.674	
時間壓力	1.研究所(含四十 學分班)	62	15.76	3.584	-.035
	2.大學或學院	60	15.78	4.318	
適應變革壓力	1.研究所(含四十 學分班)	62	15.76	3.907	-1.276
	2.大學或學院	60	16.75	4.660	
自我期許壓力	1.研究所(含四十 學分班)	62	18.13	3.902	-1.152
	2.大學或學院	60	19.02	4.590	
整體 工作壓力	1.研究所(含四十 學分班)	62	98.06	18.394	-.872
	2.大學或學院	60	101.23	21.641	

根據表4-4-5問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，由於此教育程度背景變項中，教師回答以研究所(含四十學分班)、大學或學院為主，故專科與其他此2組答題數皆為0，不列入分析。由表4-4-5可知整體工作壓力之 t 值未達顯著水準($t = -.872, p = .385 > .05$)，因此整體工作壓力不會因教育程度的不同而有差異。

在工作壓力各層面的分析中，於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」層面上，由於其 t 值皆未達顯著水準，表示工作壓力之六個層面亦不會因教育程度的不同而有差異。

六、專業背景

不同專業背景之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表4-4-6所示。

表 4-4-6 專業背景在工作壓力 F 考驗摘要表

層面	專業背景	個數	平均數	標準差	F
人際壓力	1.學士後特教師資班	14	15.00	3.305	.385
	2.大學特殊教育系畢	57	15.93	3.872	
	3.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	15.80	3.274	
專業知能 壓力	1.學士後特教師資班	14	17.29	4.159	.808
	2.大學特殊教育系畢	57	18.67	3.302	
	3.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	18.39	3.853	
工作負荷 壓力	1.學士後特教師資班	14	14.00	2.512	.608
	2.大學特殊教育系畢	57	14.86	3.725	
	3.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	15.14	3.268	
時間壓力	1.學士後特教師資班	14	13.57	3.031	2.518
	2.大學特殊教育系畢	57	16.05	4.385	
	3.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	16.06	3.495	
適應變革 壓力	1.學士後特教師資班	14	14.86	4.092	.937
	2.大學特殊教育系畢	57	16.61	4.546	
	3.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	16.22	4.081	

表 4-4-6 專業背景在工作壓力 F 考驗摘要表(續)

層面	專業背景	個數	平均數	標準差	F
自我期許 壓力	1.學士後特教師資班	14	17.29	3.950	.867
	2.大學特殊教育系畢	57	18.95	4.561	
	3.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	18.49	3.992	
整體 工作壓力	1.學士後特教師資班	14	92.00	18.712	1.180
	2.大學特殊教育系畢	57	101.07	21.483	
	3.特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)	51	100.10	18.566	

由表4-4-6可知整體工作壓力之 F 值未達顯著水準($F=1.180$, $p=.311>.05$)，因此整體工作壓力不會因專業背景的不同而有差異。

在工作壓力各層面的分析中，於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」、「自我期許壓力」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示工作壓力之六個層面亦不會因專業背景而有差異。

七、職務性質

不同職務性質之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表4-4-7所示。

表 4-4-7 職務性質在工作壓力 F 考驗摘要表

層面	職務性質	個數	平均數	標準差	F	事後比較
人際壓力	1.導師	67	15.79	3.679	2.418	
	2.未兼行政工作	37	16.43	3.444		
	3.兼行政工作(包含組長、主任)	18	14.33	3.010		

表 4-4-7 職務性質在工作壓力 F 考驗摘要表(續)

層面	職務性質	個數	平均數	標準差	F	事後比較
專業知能 壓力	1.導師	67	18.19	3.611	1.071	
	2.未兼行政工作	37	19.08	2.890		
	3.兼行政工作(包含組 長、主任)	18	17.72	4.909		
工作負荷 壓力	1.導師	67	14.90	3.299	1.975	
	2.未兼行政工作	37	15.49	3.587		
	3.兼行政工作(包含組 長、主任)	18	13.56	3.258		
時間壓力	1.導師	67	15.72	3.853	.977	
	2.未兼行政工作	37	16.35	3.736		
	3.兼行政工作(包含組 長、主任)	18	14.78	4.672		
適應變革 壓力	1.導師	67	16.12	4.484	3.087*	2>3
	2.未兼行政工作	37	17.38	3.890		
	3.兼行政工作(包含組 長、主任)	18	14.39	3.913		
自我期許 壓力	1.導師	67	18.18	3.988	3.481*	2>1 2>3
	2.未兼行政工作	37	19.97	4.349		
	3.兼行政工作(包含組 長、主任)	18	17.11	4.497		
整體工作 壓力	1.導師	67	98.90	19.457	2.644	
	2.未兼行政工作	37	104.70	19.167		
	3.兼行政工作(包含組 長、主任)	18	91.89	22.093		

* $p<.05$

由表4-4-7可知整體工作壓力之 F 值未達顯著水準($F=2.644$, $p=.075>.05$), 因此整體工作壓力不會因職務性質的不同而有差異。

在工作壓力各層面的分析中, 發現職務性質於「適應變革壓力」層面達顯著水準($F=3.087$, $p=.049<.05$), 所以進行事後比較, 發現未兼行政工作的教師在適應變革壓力層面的感受較兼行政工作(包含組長、主任)的教師強烈。發現職務性質於「自我期許壓力」層面達顯著水準($F=3.481$, $p=.034<.05$), 所以進行事後比較, 發

現未兼行政工作的教師在自我期許壓力層面的感受較導師與兼行政工作(包含組長、主任)的教師顯著。

於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示於工作壓力的上述四個層面不會因職務性質的不同而有差異。

八、留任意願

不同留任意願之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表4-4-8所示。

表 4-4-8 留任意願在工作壓力 t 考驗摘要表

層面	留任意願	個數	平均數	標準差	t
人際壓力	1. 願意繼續任教於資源班	108	15.48	3.367	-2.552*
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	18.00	4.261	
專業知能壓力	1. 願意繼續任教於資源班	108	18.13	3.697	-2.264*
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	20.43	2.344	
工作負荷壓力	1. 願意繼續任教於資源班	108	14.54	3.319	-3.171**
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	17.50	3.032	
時間壓力	1. 願意繼續任教於資源班	108	15.47	3.914	-2.363*
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	18.07	3.518	
適應變革壓力	1. 願意繼續任教於資源班	108	15.98	4.258	-1.905
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	18.29	4.268	

表 4-4-8 留任意願在工作壓力 t 考驗摘要表(續)

層面	留任意願	個數	平均數	標準差	t
自我期許 壓力	1. 願意繼續任教於資源班	108	18.18	4.233	-2.890**
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	21.57	3.228	
整體 工作壓力	1. 願意繼續任教於資源班	108	97.78	19.759	-2.911**
	2. 希望轉任至資源班以外的班級	14	113.86	16.631	

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

由表4-4-8可知整體工作壓力之 t 值達顯著水準($t = -2.911, p = .004 < .01$)，因此整體工作壓力會因留任意願的不同而有顯著差異。

在工作壓力各層面的分析中，留任意願於「人際壓力」層面達顯著水準($t = -2.552, p = .012 < .05$)，發現願意繼續任教於資源班的教師在人際壓力層面的感受較希望轉任至資源班以外的班級的教師顯著。留任意願於「專業知能壓力」層面達顯著水準($t = -2.264, p = .025 < .05$)，發現願意繼續任教於資源班的教師在專業知能壓力層面的感受較希望轉任至資源班以外的班級的教師顯著。留任意願於「工作負荷壓力」層面達顯著水準($t = -3.171, p = .002 < .01$)，發現願意繼續任教於資源班的教師在工作負荷壓力層面的感受較希望轉任至資源班以外的班級的教師顯著。留任意願於「時間壓力」層面達顯著水準($t = -2.363, p = .020 < .05$)，發現願意繼續任教於資源班的教師在時間壓力層面的感受較希望轉任至資源班以外的班級的教師顯著。留任意願於「自我期許壓力」層面達顯著水準($t = -2.890, p = .005 < .01$)，發現願意繼續任教於資源班的教師在自我期許壓力層面的感受較希望轉任至資源班以外的班級的教師顯著。

於「適應變革壓力」層面上，由於其 t 值未達顯著水準，則表示留任意願之差異「適應變革壓力」層面上沒有顯著差異，因此適應變革壓力不會因留任意願的不同而有差異。

九、年捐款金額

不同年捐款金額之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表4-4-9所示。

表 4-4-9 年捐款金額在工作壓力 F 考驗摘要表

層面	年捐款金額	個數	平均數	標準差	F	事後比較
人際 壓力	1.2000元以下	52	16.15	3.426	1.735	
	2.2001元-4000元	29	16.07	3.474		
	3.4001元-6000元	6	15.00	2.530		
	4.6001元-8000元	8	17.25	2.605		
	5.8001元-10000元	6	16.33	2.422		
	6.10001元以上	21	13.90	4.335		
專業 知能 壓力	1.2000元以下	52	19.33	3.167	1.866	
	2.2001元-4000元	29	18.03	3.354		
	3.4001元-6000元	6	18.50	3.834		
	4.6001元-8000元	8	17.25	3.012		
	5.8001元-10000元	6	19.17	2.229		
	6.10001元以上	21	16.76	4.959		
工作 負荷 壓力	1.2000元以下	52	15.81	3.260	2.686*	
	2.2001元-4000元	29	14.34	3.165		
	3.4001元-6000元	6	13.50	4.764		1>6
	4.6001元-8000元	8	15.38	2.825		5>6
	5.8001元-10000元	6	16.33	2.944		
	6.10001元以上	21	13.10	3.360		
時間 壓力	1.2000元以下	52	16.33	3.535	1.875	
	2.2001元-4000元	29	15.72	4.487		
	3.4001元-6000元	6	15.00	5.099		
	4.6001元-8000元	8	17.88	2.900		
	5.8001元-10000元	6	16.17	3.971		
	6.10001元以上	21	13.76	3.700		
適應 變革 壓力	1.2000元以下	52	17.08	3.762	1.796	
	2.2001元-4000元	29	16.45	5.103		
	3.4001元-6000元	6	14.50	4.324		
	4.6001元-8000元	8	16.88	2.696		
	5.8001元-10000元	6	16.67	3.077		
	6.10001元以上	21	14.05	4.685		

表 4-4-9 年捐款金額在工作壓力 F 考驗摘要表(續)

層面	年捐款金額	個數	平均數	標準差	F	事後比較
自我 期許 壓力	1.2000元以下	52	19.73	4.117	3.664**	1>6
	2.2001元-4000元	29	18.34	4.237		2>6
	3.4001元-6000元	6	15.50	4.593		4>6
	4.6001元-8000元	8	19.63	3.068		5>6
	5.8001元-10000元	6	20.33	1.966		1>3
	6.10001元以上	21	15.95	4.117		5>3
整體 工作 壓力	1.2000元以下	52	104.42	17.917	2.649*	
	2.2001元-4000元	29	98.97	20.904		
	3.4001元-6000元	6	92.00	23.900		1>6
	4.6001元-8000元	8	104.25	13.740		2>6
	5.8001元-10000元	6	105.00	11.349		4>6
	6.10001元以上	21	87.52	22.549		

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

根據表4-4-9問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準($F=2.649$, $p=.026 < .05$)，所以進行事後比較，發現年捐款金額2000元以下組、2001元-4000組與6001元-8000元組在整體工作壓力層面的感受較年捐款金額10001元以上組顯著。因此整體工作壓力會因年捐款金額之不同而有顯著差異。

在工作壓力各層面的分析中，於「工作負荷壓力」層面達顯著水準($F=2.686$, $p=.025 < .05$)，所以進行事後比較，發現年捐款金額2000元以下組與8001元-10000元組在工作負荷壓力層面的感受較年捐款金額10001元以上組強烈。於「自我期許壓力」層面達顯著水準($F=3.664$, $p=.004 < .01$)，所以進行事後比較，發現年捐款金額2000元以下組、2001元-4000元組、6001元-8000元組與8001元-10000元組在自我期許壓力層面的感受較年捐款金額10001元以上組強烈；發現年捐款金額2000元以下組與8001元-10000元組在自我期許壓力層面的感受較年捐款金額4001元-6000元組顯著。

於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示於工作壓力的上述四個層面不會因年捐款金額的不同而有差異。

十、擔任非營利組織會員數

不同擔任非營利組織會員數之資源班教師在工作壓力各層面上之差異情形，如表 4-4-10 所示。

表 4-4-10 擔任非營利組織會員數在工作壓力 F 考驗摘要表

層面	擔任非營利 組織會員數	個數	平均數	標準差	F	事後 比較
人際壓力	1.無	78	16.15	3.319	1.928	
	2.1個	29	14.66	3.425		
	3.2個以上	15	15.93	4.652		
專業知能 壓力	1.無	78	19.04	3.320	2.789	
	2.1個	29	17.55	3.146		
	3.2個以上	15	16.67	5.178		
工作負荷 壓力	1.無	78	15.36	3.239	1.784	
	2.1個	29	14.24	2.747		
	3.2個以上	15	13.60	4.881		
時間壓力	1.無	78	16.15	3.738	1.040	
	2.1個	29	15.17	3.752		
	3.2個以上	15	14.93	5.216		
適應變革 壓力	1.無	78	16.58	3.966	1.525	
	2.1個	29	16.28	4.242		
	3.2個以上	15	14.47	5.805		
自我期許 壓力	1.無	78	19.22	4.101	3.390*	1>3
	2.1個	29	17.97	3.530		
	3.2個以上	15	16.33	5.563		
整體工作 壓力	1.無	78	102.50	18.189	1.711	
	2.1個	29	95.86	17.655		
	3.2個以上	15	91.93	29.798		

* $p < .05$

根據表4-4-10問卷有效樣本之次數分配統計表顯示，由於此擔任非營利組織會員數背景變項中，部分組別的樣本數太少，故以併組方式進行統計分析，將原本擔任非營利組織會員數為2個組、3個組、與4個以上組合併為2個以上組。由表4-4-10

可知整體工作壓力之 F 值未達顯著水準($F=1.711, p=.199>.05$)，因此整體工作壓力不會因擔任非營利組織會員數的不同而有差異。

在工作壓力各層面的分析中，於「自我期許壓力」層面達顯著水準($F=3.390, p=.037<.05$)，所以進行事後比較，發現「無」擔任非營利組織會員數在自我期許壓力層面的感受較2個以上組顯著。

於「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」層面上，由於其 F 值皆未達顯著水準，表示工作壓力之五個層面亦不會因非營利組織會員數的不同而有差異。

貳、綜合討論

綜合上述研究結果，以下就資源班教師之不同背景變項對其工作壓力的差異情形，進行歸納整理，如表4-4-11所示，並加以討論說明。

表 4-4-11 不同背景變項在工作壓力之差異性分析摘要表

背景變項		工作壓力之層面					
		人際 壓力	專業 知能 壓力	工作 負荷 壓力	時間 壓力	適應 變革 壓力	自我 期許 壓力
性別	1.男				1>5		1>5
	2.女						
年齡	1.30歲以下	1>3		1>5	2>5	1>5	1>5
	2.31歲-35歲	2>3	1>5	2>5	3>5	2>5	3>5
	3.36歲-40歲	1>5	2>5	3>5	4>5	3>5	4>5
	4.41歲-45歲	2>5	3>5	4>5	2>1	4>5	2>3
	5.46歲以上	4>5	4>5	2>3	2>3	2>3	2>3
				2>4	2>4		2>5
婚姻 狀況	1.已婚						
	2.未婚	2>1					

表4-4-11 不同背景變項在工作壓力之差異性分析摘要表(續)

背景變項		工作壓力之層面						
		人際 壓力	專業 知能 壓力	工作 負荷 壓力	時間 壓力	適應 變革 壓力	自我 期許 壓力	整體 工作 壓力
任教年 資	1.未滿5年	1>5					1>5	1>5
	2.6-10年	2>5	1>5	1>5	1>5	1>5	2>5	2>5
	3.11-15年	3>5	2>5	2>5	2>5	2>5	3>5	3>5
	4.16-20年	3>5	3>5	3>5	3>5	3>5	4>5	4>5
	5.21年以上	2>3	2>4	4>5	4>5	2>4	4>5	2>3
教育 程度	1.研究所(含四十學分 班)							2>3
	2.大學或學院							2>3
專業背 景	1.學士後特教師資班							
	2.大學特殊教育系畢							
	3.特殊教育研究所畢 (含四十學分班結業)							
職務 性質	1.導師							
	2.未兼行政工作					2>3	2>1	
	3.兼行政工作(包含組 長、主任)						2>3	
留任 意願	1.願意繼續任教於資 源班							
	2.希望轉任至資源班 以外的班級							
年捐款 金額	1.2000元以下						1>6	
	2.2001元-4000元						2>6	
	3.4001元-6000元			1>6			4>6	1>6
	4.6001元-8000元			5>6			5>6	2>6
	5.8001元-10000元						1>3	4>6
	6.10001元以上						5>3	
擔任 NPO會 員數	1.無							
	2.1個						1>3	
	3.2個以上							

研究者整理

依據表4-4-11不同背景變項在工作壓力之差異性分析結果，進行台南市國小資

源班教師背景變項與工作壓力間之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表

4-4-12：

表 4-4-12 台南市國小資源班教師背景變項與工作壓力間之研究假設
驗證分析表

	研究假設	研究結果
2-1	不同性別之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	未獲得支持
2-2	不同年齡之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	獲得支持
2-3	不同婚姻狀況之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	獲得部分支持
2-4	不同任教年資之教師在工作壓力表現上有顯著差異。	獲得支持
2-5	不同教育程度之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	未獲得支持
2-6	不同專業背景之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	未獲得支持
2-7	不同職務性質之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	獲得部分支持
2-8	不同留任意願之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	未獲得支持
2-9	不同年捐款金額之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	獲得支持
2-10	不同擔任非營利組織會員數之資源班教師教師在工作壓力表現上有顯著差異。	獲得部分支持

研究者整理

第五節 台南市國小資源班教師工作價值觀與 工作壓力之相關分析

本節旨在探討台南市國小資源班教師的「工作價值觀」與「工作壓力」等變項間的相關性。本研究透過「皮爾森積差相關分析」(Pearson Product-moment Correlation)，以驗證教師工作價值觀之「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」與「安全福利」四個層面與工作壓力之「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」與「自我期許壓力」六個層面彼此之間的相關程度，及整體工作價值觀與整體工作壓力之間的相關性，以瞭解變項間是否有線性關係的存在以及兩者的關係強度有多大。

壹、台南市國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之相關分析

本研究茲將工作價值觀與工作壓力各個層面與整體層面，以皮爾森積差相關分析方法進行分析，其結果摘要如表4-5-1。

表 4-5-1 工作價值觀與工作壓力各層面相關分析表

N=122

工作壓力層面	P 值	工作價值觀層面				整體 工作價 值觀
		成就 發展	人際 互動	成就 聲望	安全 福利	
人際壓力	Pearson相 關	-.301**	-.208*	-.303**	-.333**	-.349**
	顯著性	.001	.022	.001	.000	.000

表 4-5-1 工作價值觀與工作壓力各層面相關分析表(續)

N=122

工作壓力層面	P 值	工作價值觀層面				整體 工作價 值觀
		成就 發展	人際 互動	成就 聲望	安全 福利	
專業知能壓力	Pearson相 關	-.339**	-.230*	-.353**	-.347**	-.386**
	顯著性	.000	.011	.000	.000	.000
工作負荷壓力	Pearson相 關	-.391**	-.354**	-.428**	-.275**	-.436**
	顯著性	.000	.000	.000	.002	.000
時間壓力	Pearson相 關	-.406**	-.414**	-.442**	-.249**	-.453**
	顯著性	.000	.000	.000	.006	.000
適應變革壓力	Pearson相 關	-.350**	-.265**	-.314**	-.288**	-.368**
	顯著性	.000	.003	.000	.001	.000
自我期許壓力	Pearson相 關	-.420**	-.341**	-.414**	-.364**	-.466**
	顯著性	.000	.000	.000	.000	.000
整體 工作壓力	Pearson相 關	-.426**	-.350**	-.433**	-.357**	-.473**
	顯著性	.000	.000	.000	.000	.000

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

一般探究兩個變項之間的關係程度，由相關係數絕對值的大小來判定，共可分成五種不同的相關程度，相關係數絕對值等於1.00時，為完全相關、介於.70 與.99 之間，則為「高度相關」、介於.40 與.69 之間，則為「中度相關」、介於.10 與.39 之間，則為「低度相關」、.10 以下則為「微弱或無相關」(邱皓政，2006：15-13)。本研究採用上述標準，進行工作價值觀與工作壓力間之相關性分析。

依據上表4-5-1教師工作價值觀與工作壓力間相關性分析，進行教師工作價值觀與工作壓力之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表4-5-2：

表 4-5-2 教師工作價值觀與工作壓力間相關性之研究假設驗證分析表

	研究假設	研究結果
3-1	教師工作價值觀與教師工作壓力向度之「人際壓力」有顯著相關。	獲得支持
3-2	教師工作價值觀與教師工作壓力向度之「專業知能壓力」有顯著相關。	獲得支持
3-3	教師工作價值觀與教師工作壓力向度之「工作負荷壓力」有顯著相關。	獲得支持
3-4	教師工作價值觀與教師工作壓力向度之「時間壓力」有顯著相關。	獲得支持
3-5	教師工作價值觀與教師工作壓力向度之「適應變革壓力」有顯著相關。	獲得支持
3-6	教師工作價值觀與教師工作壓力向度之「自我期許壓力」有顯著相關。	獲得支持
3-7	教師整體工作價值觀與教師整體工作壓力有顯著相關。	獲得支持

研究者整理

一、資源班教師工作價值觀之和工作壓力之「人際壓力」層面與整體之相關分析

(一)研究假設3-1：

工作價值觀與工作壓力之「人際壓力」有顯著相關。

(二)皮爾森積差相關分析結果：

從表4-5-1積差相關係數所示，工作壓力之「人際壓力」與整體工作價值觀呈現低度負相關，其相關係數介於-.208至-.349之間，顯著性達顯著水準。顯示於工作壓力之「人際壓力」層面與整體工作價值觀($r=.000$)呈現低度負相關；同時與工作價值觀之「成就聲望」、「成就發展」層面($r=.001$)、「人際互動」層面($r=.22$)、「安全福利」層面($r=.000$)皆呈現低度負相關。

歸納上述與表4-5-2所示，本研究假設3-1：工作價值觀與工作壓力之「人際壓力」有顯著相關，獲得支持。

二、資源班教師工作價值觀和工作壓力之「專業知能壓力」層面與整體之相關分析

(一)研究假設3-2：

工作價值觀與工作壓力之「專業知能壓力」有顯著相關。

(二)皮爾森積差相關分析結果：

從表4-5-1積差相關係數所示，工作壓力之「專業知能壓力」與整體工作價值觀呈現低度負相關，其相關係數介於-.230至-.386之間，顯著性達顯著水準。顯示於工作壓力之「專業知能壓力」層面與整體工作價值觀($r=.000$)呈現低度負相關；同時與工作價值觀之「成就發展」、「成就聲望」、「安全福利」層面($r=.000$)、「人際互動」層面($r=.011$)等皆呈現低度負相關。

歸納上述與表4-5-2所示，本研究假設3-2：工作價值觀與工作壓力之「專業知能壓力」有顯著相關，獲得支持。

三、資源班教師工作價值觀與工作壓力之「工作負荷壓力」層面與整體之相關分析

(一)研究假設3-3：

工作價值觀與工作壓力之「工作負荷壓力」有顯著相關。

(二)皮爾森積差相關分析結果：

從表4-5-1積差相關係數所示，工作壓力之「工作負荷壓力」層面與整體工作價值觀呈現中度負相關，其相關係數介於-.275至-.436之間，顯著性達顯著水準。顯示於工作壓力之「工作負荷壓力」層面與整體工作價值觀($r=.000$)呈現中度負相關；同時與工作價值觀之「成就發展」、「人際互動」層面($r=.000$)、「安全福利」層面($r=.002$)呈現低度負相關；「成就聲望」層面($r=.000$)呈現中度負相關。

歸納上述與表4-5-2所示，本研究假設3-3：工作價值觀與工作壓力之「工作

負荷壓力」有顯著相關，獲得支持。

四、資源班教師工作價值觀與工作壓力之「時間壓力」層面與整體之相關分析

(一)研究假設3-4：

工作價值觀與工作壓力之「時間壓力」有顯著相關。

(二)皮爾森積差相關分析結果：

從表4-5-1積差相關係數所示，工作壓力之「時間壓力」層面與整體工作價值觀呈中度負相關，其相關係數介於-.249至-.453之間，顯著性達顯著水準。顯示於工作壓力之「時間壓力」層面與整體工作價值觀($r=.000$)呈現中度負相關；同時與工作價值觀之「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」層面($r=.000$)等呈現中度負相關；「安全福利」層面($r=.006$)呈現低度負相關。

歸納上述與表4-5-2所示，3-4：工作價值觀與工作壓力之「時間壓力」有顯著相關，獲得支持。

五、資源班教師工作價值觀與工作壓力之「適應變革壓力」層面與整體之相關分析

(一)研究假設3-5：

工作價值觀與工作壓力之「適應變革壓力」有顯著相關。

(二)皮爾森積差相關分析結果：

從表4-5-1積差相關係數所示，工作壓力之「適應變革壓力」層面與整體工作價值觀呈顯著低度負相關，其相關係數介於-.265至-.368之間，顯著性達顯著水準。顯示於工作壓力之「適應變革壓力」層面與整體工作價值觀($r=.000$)呈現低度負相關；同時與工作價值觀之「成就發展」、「成就聲望」層面($r=.000$)、「人際互動」層面($r=.003$)、「安全福利」層面($r=.001$)等呈現低度負相關。

歸納上述與表4-5-2所示，3-5：工作價值觀與工作壓力之「適應變革壓力」有顯著相關，獲得支持。

六、資源班教師工作價值觀與工作壓力之「自我期許壓力」層面與整體之相關分析

(一)研究假設3-6：

工作價值觀與工作壓力之「自我期許壓力」有顯著相關。

(二)皮爾森積差相關分析結果：

從表4-5-1積差相關係數所示，工作壓力之「自我期許壓力」層面與整體工作價值觀呈顯著中度負相關，其相關係數介於-.341至-.466之間，顯著性達顯著水準。顯示於工作壓力之「自我期許壓力」層面與整體工作價值觀($r=.000$)，呈現顯著中度負相關；同時與工作價值觀之「成就發展」、「成就聲望」層面($r=.000$)，則呈現中度負相關；「人際互動」、「安全福利」層面($r=.000$)，則呈現低度負相關。

歸納上述與表4-5-2所示，3-6：工作價值觀與工作壓力之「自我期許壓力」有顯著相關，獲得支持。

七、資源班教師工作價值觀和整體工作壓力之相關分析

(一)研究假設3-7：

工作價值觀與整體工作壓力有顯著相關。

(二)皮爾森積差相關分析結果：

從表4-5-1積差相關係數所示，整體工作壓力與整體工作價值觀呈顯著中度負相關，其相關係數介於-.350至-.473之間，顯著性達顯著水準。顯示於整體工作壓力與整體工作價值觀($r=.000$)，呈現中度負相關；同時與工作價值觀之「成就發展」、「成就聲望」層面($r=.000$)，則呈現中度負相關；「人際互動」、「安全福利」層面($r=.000$)，則呈現低度負相關。

歸納上述與表4-5-2所示，3-7：工作價值觀與整體工作壓力有顯著相關，獲得支持。

貳、綜合討論

(一)綜合上述研究結果，整體而言教師工作價值觀與工作壓力間的相關性分析具顯著的相關性。

(二)工作價值觀之「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」與「安全福利」層面對於工作壓力所有層面皆具相關性，其相關性顯示為中度或低度負相關；整體工作價值觀對於工作壓力之「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」與「自我期許壓力」等層面皆具相關性，其相關性顯示為中度或低度相關。由此研究結果可知，工作價值觀對於教師的工作壓力而言，與其他如「工作滿意度」、「工作態度」對工作壓力相關性的研究結果相比較，工作價值觀之相關性屬中度負相關，為影響教師工作壓力的因素之一。

第五章 結論與建議

本研究係以台南市國小資源班教師為例，探討國小資源班教師工作價值觀與工作壓力之相關研究，並分析各變項間之差異性與相關情形。研究者根據第二章之工作價值觀與工作壓力相關文獻之探討、第三章之研究設計及第四章之研究結果與討論，將研究結果之相關發現，歸納整理出本研究之結論，並提出具體建議，以提供資源班教師、學校、教育行政單位與未來研究者之參考。本章共分為三節，第一節為研究結論；第二節為管理意涵；第三節為研究限制與後續研究建議。以下依各節內容分述說明：

第一節 研究結論

本節依據上述各章節相關研究結果之分析與探討，針對本研究待答之問題，提出以下結論：

一、台南市國小資源班教師工作價值觀有正向表現

本研究結果回應到沈儀方(2004)的工作價值觀量表之定義，即當「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」與「安全福利」越高時，則工作價值觀越高。從各單項平均數結果來看，依序為「人際互動」、「成就發展」、「安全福利」、「成就聲望」，且每項平均分數皆高於基準分數3分，整體工作價值觀得分為3.89，顯示教師工作價值觀感受程度大致良好，趨於正向表現。

二、台南市國小資源班教師工作壓力以「專業知能壓力」最高

本研究結果發現，台南市國小資源班教師工作壓力各層面得分情形以「專業知能壓力」最高，其次依序為「適應變革壓力」、「自我期許壓力」；「人際壓力」與「時間壓力」並列第四；接著依序「工作負荷壓力」，且每項平均分數大多低於基準分數3分，整體工作壓力得分為2.69，顯示教師工作壓力處於中度程度，趨於正向表現。由此可知，台南市國小資源班教師在職場環境適應良好，此可能與教師具有正向的工作價值觀，因此能適應工作壓力，面對挑戰。

三、台南市國小資源班教師工作價值觀因留任意願、擔任非營利組織的會員數在整體工作價值觀達顯著差異；資源班教師工作價值觀因任教年資有部分的差異；不因性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、專業背景、職務性質、年捐款金額而有所差異

(一)台南市國小資源班教師於留任意願、擔任非營利組織的會員數此二項背景變項與整體工作價值觀達顯著差異水準。於留任意願經事後比較分析可看出整體工作價值觀因留任意願之不同而有顯著差異，願意繼續任教於資源班的教師其整體工作價值觀較高於希望轉任至資源班以外的班級的教師，顯示出願意留任的教師對其工作的認同及肯定；於擔任非營利組織的會員數經事後比較分析可看出願意擔任非營利組織會員數1個的教師在整體工作價值觀層面的感受，大於「無」擔任非營利組織會員數的教師，因此整體工作價值觀會因擔任非營利組織會員數的不同而有差異。顯示出熱心參與公益活動的教師其對工作的認同及肯定，高於「無」擔任非營利組織會員數的教師。

(二)台南市國小資源班教師於任教年資此背景變項與整體工作價值觀雖未達統計上的顯著差異水準，然在「安全福利」層面中，任教年資背景之差異

達顯著差異，顯示台南市國小資源班教師工作價值觀因任教年資背景此教師特質而有部分的差異。可能與任教年資在21年以上之教師，因已屆臨退休，對其未來的退休生涯具有相當程度的規劃，且退休條件相對其他教師而言優渥，對自身的福利具有確定性有關。

(三)台南市國小資源班教師於性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、專業背景、職務性質、年捐款金額等背景變項，由於整體工作價值觀與各層面尚未達統計上的顯著差異水準，因此顯示台南市國小資源班教師工作價值觀不因性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、專業背景、職務性質、年平均捐款金額而有所差異。

四、台南市國小資源班年齡在「46歲以上」之教師在工作壓力感受上較低於其他年齡教師

年齡在整體工作壓力層面、人際壓力、專業知能壓力、工作負荷壓力、時間壓力、適應變革壓力、自我期許壓力的感受均有顯著表現。在30歲以下、31歲-35歲、36歲-40歲與41歲-45歲組在整體工作壓力層面的感受均較年齡在46歲以上組強烈，可能與年齡在46歲以上的教師即將屆齡退休，且因其在特教領域以服務多年，對特教事務亦較為熟稔有關。因此整體工作壓力會因年齡的不同而有差異。

五、台南市國小資源班任教年資在「21年以上」之教師在工作壓力感受上較低於其他任教年資教師

任教年資在整體工作壓力層面、人際壓力、專業知能壓力、工作負荷壓力、時間壓力、適應變革壓力、自我期許壓力的感受均有顯著表現。工作壓力從上述層面的平均數來看，任教年資在「21年以上」之教師皆較低。服務21年以上的教師，大多已到達或即將到達的退休年限，因此在即將退休的狀態下，對工作事務的處理較能輕鬆看待。由此可知，教師的工作壓力會因為任教年資的不同而有差

異。

六、台南市國小資源班年捐款金額較多之教師在工作壓力感受上較低

於其他年捐款金額較少教師

年捐款金額在整體工作壓力層面、工作負荷壓力與自我期許壓力的感受均有顯著表現。工作壓力從上述層面的平均數來看，年捐款金額在「10001 元以上」之教師皆較低。由此可知，教師的工作壓力會因為年捐款金額的不同而有差異。年捐款金額在 10001 元以上的教師，可能其收入水準優渥於其他教師；子女已踏入工作環境，不須為其學費煩惱；或無家累，能夠自由運用自身的金錢，因此對自身金錢的運用較能靈活處理。

七、台南市國小資源班教師的工作壓力因婚姻狀況、職務性質、擔任

非營利組織會員數有部分的差異；不因性別、教育程度、專業背景、留任意願而有所差異

(一)台南市國小資源班教師於婚姻狀況、職務性質等背景變項，與整體工作壓力雖未達統計上的顯著差異水準，然在部分工作壓力層面上有顯著差異。因此顯示台南市國小資源班教師工作壓力因婚姻狀況、職務性質等教師特質而有部分的差異。

- 1.婚姻狀況：教師在「人際壓力」層面的工作壓力達顯著差異水準，經事後比較分析，可看出在未婚組的教師在人際壓力層面的感受較已婚組的教師強烈，可能與已婚者家庭生活相對穩定，且有家人的鼓勵與支持有關。
- 2.職務性質：教師在「適應變革壓力」、「自我期許壓力」層面的工作壓力達顯著差異水準，經事後比較分析，可看出職務性質為「未兼行政工作」的教師在適應變革壓力層面的感受明顯高於較「兼行政工作(包含組長、主任)」的教師；職務性質為「未兼行政工作」的教師在自我期許壓

力層面的感受明顯高於較「導師」、「兼行政工作(包含組長、主任)」的教師。可能與未兼行政工作在現行的教育制度下並未減課，但需要協助或支援的行政工作，準備的書面資料變多，因此在適應變革壓力、自我期許壓力層面的工作壓力較高。

3.擔任非營利組織的會員數：教師在「自我期許壓力」層面的工作壓力達顯著差異水準，經事後比較分析，可看出「無」擔任非營利組織會員數組之教師在自我期許壓力層面的感受較2個以上組之教師顯著，可能與能擔任非營利組織的會員之教師，大多在經濟上無虞，且樂於助人，進而從幫助別人的過程中，知道自身很幸福，要知足常樂。

(二)台南市國小資源班教師於性別、教育程度、專業背景、留任意願等背景變項，由於整體工作壓力與各層面上未達統計上的顯著差異水準，因此顯示台南市國小資源班教師工作壓力不因性別、教育程度、專業背景、留任意願等教師特質而有所差異。

八、台南市國小資源班教師的工作價值觀與工作壓力間具相關性

台南市國小資源班教師在整體工作價值觀與整體工作壓力有相關性；工作價值觀之「成就發展」、「人際互動」、「成就聲望」與「安全福利」層面對於工作壓力所有層面皆具相關性，其相關性顯示為中度或低度負相關；整體工作價值觀對於工作壓力之「人際壓力」、「專業知能壓力」、「工作負荷壓力」、「時間壓力」、「適應變革壓力」與「自我期許壓力」等層面皆具相關性，其相關性顯示為中度或低度相關。其中整體工作價值觀與整體工作壓力具顯著中度負相關。顯示教師的工作價值觀與工作壓力之間有一定的關係存在。

第二節 管理意涵

本節根據本研究的發現與結論，提出建議，以供學校單位、資源班教師以及未來相關研究之參考。

壹、對於有關教育單位之建議

一、教育當局應提供增進工作價值觀及紓減工作壓力之相關進修課程

本研究結果顯示，工作價值觀的「人際互動」層面得分最高，再者依序為「成就發展」、「安全福利」、「成就聲望」層面，顯示教師在工作領域之中與他人的相處良好，因此人際互動層面上的工作價值觀得分較高，然成就發展、安全福利與成就聲望層面的得分較低，顯示教師對於工作的期望、自身福利的不確定、教學成就感的工作價值觀受程度較低。鄭永祥(2005)指出工作價值觀係指個人對工作特性重視或偏好的信念與程度與工作整體的主觀價值判斷，含有與工作有關的情、意、知成份，即表現一種工作傾向，藉以滿足各層次需求，可導引個人行為動向，並做為工作積極態度與對工作投入程度之指標。教育當局若能提供與上述相關的工作坊或相關之研習課程，讓教師們能藉由主觀行為的學習與改變，來增進自身之工作價值觀。

在工作壓力方面，「專業知能壓力」最高，其次依序為「適應變革壓力」、「自我期許壓力」；「人際壓力」與「時間壓力」並列第四；最後為「工作負荷壓力」，可知教師們對於工作壓力之專業知能壓力感受較為深刻，若教育當局能多辦理有關特教教師專業知能之相關活動或課程，如新課綱的規劃與設計、各障礙類別教學實務相關知能等，將有助於降低教師的專業知能壓力。

二、師資培育單位應提供修習工作價值觀學分之相關課程

目前大學院校的師資培育單位為培育未來的教育人員，其主要的課程規劃大致著重於建立未來教師們的教育專業能力，如教育相關理論、教材教法及教學實

習等課程內容，或根據其學科之不同，培植其專門的能力。但似乎缺乏安排增進未來教師們工作價值觀方面的課程。倘若能在未來教師們還未進入職場的同時，透過正向心理學相關的課程訓練或經驗的累積，讓這些未來教師們在進入教育現場前，即具備較高的工作價值觀，將導引教師的行為動向，並做為工作積極態度與對工作投入程度之指標。

貳、對於學校和教師之建議

一、對學校的建議：積極規劃工作價值觀或紓壓之相關研習活動

國民小學每週三下午都會舉辦教師之研習進修活動，內容可不限於教師專業能力提升之訓練課程，可多涉獵提升工作價值觀之課程或活動，如弱勢機構的參訪或提升心靈層次的課程教授，透過同儕間的互相學習及影響，讓平時面對家長、學校及學生的教師們，在高壓的工作場域中，滿足自身的工作價值觀。另外，針對現職教師的需求，亦可提供紓解工作壓力之相關課程，讓教師們能在忙碌的工作中，亦有紓解壓力之法，能精神飽滿的面對工作的挑戰。

二、對教師們的建議：參與公益活動

本研究結果發現願意擔任非營利組織會員數1個的教師在整體工作價值觀層面的感受，大於「無」擔任非營利組織會員數的教師。再者「無」擔任非營利組織會員數組之教師在自我期許壓力層面的感受較2個以上組之教師顯著，顯示擔任非營利組織會員有助於增加其工作價值觀與降低工作壓力。根據本研究結果顯示，工作價值觀與工作壓力呈中度負相關，若能提升工作價值觀，工作壓力也能隨之改變，若能盡自己的一份心力幫助別人，將有助於工作價值觀的提升與降低工作壓力。

第三節 研究限制與後續研究建議

本節說明本研究之研究限制與後續研究建議，研究限制方面，則針對研究樣本、研究變項、研究方法三方面加以敘述說明。

壹、研究限制

一、研究樣本

本研究礙於時間、人力、經費或其他客觀因素的限制下，研究樣本僅以研究者易於取得資料之台南市國小資源班教師為主，並未擴及其他縣市，且在台南市國小資源班服務之的教師性別比差距大，可能影響研究結果，故此研究結果不見得能推論到其他縣市，此為研究限制之一。

二、研究變項

本研究在工作價值觀、工作壓力與個人背景變項皆進行分析及探討，但由於樣本差異大，選項無法涵蓋所有層面，在個人背景變項上，亦無法完全納入其他所有可能之因素，導致研究結果可能會有所誤差，此為研究限制之二。

三、研究方法

本研究以自陳式問卷調查來蒐集並取得資料，受試者就個人所可知覺之感受或現況來回答問卷之問題，惟受試者進行問卷填答時，可能會因對题目的主觀認知、題意表示不清、對某些問題敏感、個人疏忽勾錯、漏答選項、填答時情緒或身體狀況不佳等個人因素而無法順利填答，而造成些許的誤差，影響研究結果的精準，此為研究限制之三。

貳、對後續研究的建議

一、研究範圍方面

本研究母群以台南市國小資源班教師為主，建議將來相關研究之研究範圍，可選擇其他區域之資源班教師，亦可擴及全臺各地，以分層抽樣的方式進行研究，或不限於資源班教師，如此將可獲得更客觀、更廣泛、更全面的研究結果。

二、研究變項方面

本研究是針對台南市資源班教師工作價值觀與工作壓力之相關研究，研究中工作價值觀與工作壓力兩個變項的範圍廣泛，礙於能力與時間的考量，研究者無法將各相關層面的定義與選擇全面納入，建議未來相關研究可依據其他文獻，再針對此兩個變項之層面做更周詳的設計。

在個人背景變項上，有些題目的選項過於細分，致使受試者作答分布情形分散，而須以併組方式來進行統計分析。後續研究可根據研究樣本的差異與特性，進行選項的調整。亦可增列題目或增加質性訪談等來探討兩者間的關聯性，使研究結果更完備。

此外，本研究僅研究教師工作價值觀與工作壓力間之關係，因此，未來相關研究可以同時加入留任意願、工作滿意度、組織文化、校長領導風格、組織承諾與親師關係等變項，使研究結果更多元。

三、研究方法方面

本研究是以問卷調查為主，受試者就個人所可知覺之感受或現況來回答問卷之問題，填答時個人之特殊狀況無法排除，亦不易深入分析，因此未來相關研究可採質化與量化研究方法並行的方式，於問卷中加入開放性題目、輔以深度訪談，期能蒐集更多元、更完備的資料，讓研究結果能更客觀、真實，同時亦能提高參考價值。

參考書目

壹、中文部分

教育部特殊教育通報網(2015)。特殊教育統計查詢。教育部特殊教育通報網。

<https://www.set.edu.tw/sta2/default.asp>

王秀娟(2013)。不同世代國小教師工作價值觀與工作壓力間關係之探討。國立臺北教育大學社會與區域發展學系碩士論文，未出版，臺北市。

王叢桂(1992)。社會轉型中之工作價值觀變遷研究，國科會專題研究成果報告。

左冬玲(2007)。台北市高級中學生活輔導組長工作價值觀、工作壓力與工作滿足相關之研究。私立文化大學生活應用科學研究所碩士論文，未出版，台北市。

朱敬先(1995)。健康心理學。台北：五南。

邱姮娟(2005)。國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之探討。國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

邱義烜(2002)。國民小學教師知覺九年一貫課程實工作壓力與因應策略之研究。國立臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。

何蜀恒(2005)。臺北市國中體育教師工作價值觀、工作壓力及組織承諾相關之研究。私立輔仁大學體育學系碩士論文，未出版，臺北縣。

沈碩彬(2014)高中職教師心理資本，工作價值觀，情緒勞務與學校生活適應之徑路模式探析。國立高雄師範大學教育學系博士班博士論文，未出版，高雄市。

沈儀方(2004)。國小身心障礙資源班教師工作壓力，工作價值觀與專業承諾關係之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

李淑靜、王明泉、吳永怡(2009)。花蓮縣國中小資源班教師人格特質與工作壓力之研究。東臺灣特殊教育學報，11，101-127。

- 李惠珍(2012) 新北市國民小學兼任輔導教師工作價值觀與工作壓力相關之研究。
私立輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 李鴻昌(2007) 。角色衝突與組織承諾：工作壓力之中介效果及工作價值觀之干擾效果。大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 林佳慧(2002)。國民小學教師工作壓力評量之研究。國立臺南師範學院教師在職進修學校行政碩士學位班碩士論文，未出版，台南市。
- 林保豐(2002)。國小教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 林素卿(2004)。高雄市國小特殊教育教師工作滿意與工作壓力之長期調查研究。國立花蓮師範學院特殊教育教學碩士班碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 林勝義、江亮演、王麗容合著(2002)。社會工作直接服務。台北：國立空中大學。
- 林靜芬(2011)。南投縣國民小學教師工作價值觀與專業承諾相關之研究。國立中正大學教學專業發展數位學習碩士在職專班碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 吳忠道(2006)。北部地區總務主任壓力之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 吳俊容、傅秀媚(2002)。國小特殊班教師與普通班教師工作壓力及其調適策略之研究。載於黃金源（編），特殊教育叢書9103輯（27-48頁）。臺中。國立臺中師範學院特教中心。
- 吳清山、林天祐(2005)。組織承諾。教育研究月刊，第136期，159。
- 吳劍雄(1999)。工作壓力的形成與因應之道之探討個人，組織及社會環境的三管齊下。勞工之友，585，18-21。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1995)。工作價值觀量表之編製初步報告。測驗年刊，42卷，227-244頁。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1996)。工作價值觀量表之編製研究。台北市：行政院青年輔導委員會。

- 周立敏(2010)。桃園縣國民小學教師工作價值觀與組織承諾關聯性之研究。私立中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 周立勳(1986)。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 周俊良、李新民、許籃憶(2005)。學前階段特殊教育教師因應策略與工作壓力之相關研究。特殊教育學報，21，79-102。
- 洪滿碧(2006)。會計師事務所員工工作價值觀，工作壓力與休閒態度對工作滿意之相關探討。國立成功大學高階管理碩士在職專班 (EMBA) 碩士論文，未出版，台南市。
- 柯澍馨、簡聿慈(2011)。國中教師工作壓力，家庭壓力與生活品質之研究。學校行政，(75)，64-82。
- 范美華、黃娟娟(2012)。國小教師工作壓力對安全福利影響之研究。高應科大體育，(11)，65-75。
- 姚忠廷(2011)高雄市國民小學教師工作價值觀，角色壓力與教學效能關係之研究。國立屏東教育大學教學視導碩士班碩士論文，未出版，屏東縣。
- 徐承宗(2005)。國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 教育部(2008)。特殊教育發展報告書。台北市：教育部特殊教育工作小組。
- 陳碧純(2005) 國小教師專業知能與工作壓力對身心障礙學生教育態度之研究。國立台中師範學院特殊教育與輔助科技研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 張春興(1998)。現代心理學—現代人研究自身問題的科學。臺北市：東華。
- 張素秋(2006)。桃竹苗四縣市國民小學教師工作價值觀與工作投入關係之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 張惠英(2002)。國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

- 張瑞村、李佳佩、劉乙儀(2013)。幼兒園教師工作價值觀之分析。朝陽人文社會學刊，11(1)，137-184。
- 張瑞村、劉乙儀(2014)。師資生工作價值觀之調查研究。朝陽人文社會學刊 12(1)，2014，95-144。
- 郭怡慧、蕭佳純(2011)。國中教師之工作壓力及職業倦怠之關係探討-工作自主的調節效果。學校行政，(76)，47-64。
- 郭騰淵(1991)。國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 曾艾岑(2009)。不同世代教師工作價值觀與幸福感相關研究。屏東教育大學社會科教育學系碩士論文，未出版，屏東市。
- 程一民(1996)。國民小學教師工作壓力與因應方式之研究。台北師範學院初等教育學系研究所碩士論文，未出版，台北。
- 黃玉娟(2014)。屏東縣國民小學身心障礙班教師工作價值觀與工作倦怠之相關研究。國立屏東教育大學社會發展學系碩士班碩士論文，未出版，屏東縣。
- 黃怡瑾(2002)。生涯規劃。臺北市：華泰文化。
- 黃振恭(2007)。不同世代國民小學教師工作價值觀，角色知覺與教學自我效能和專業表現之研究。國立嘉義大學師範學院國民教育研究所博士論文，未出版，嘉義市。
- 黃瑋苓(2005)。國小融合教育班教師工作壓力與其因應策略之研究。身心障礙研究季刊，3(4)，201-215。
- 葉俊泰(2009)。國民小學兼任行政教師工作價值觀與組織承諾關係之研究—以桃園縣為例，臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 楊國樞(1982)。中國人的性格與行為：形成及蛻變，中華心理學刊，第23期，39-56。

- 鄭永祥(2005)。國小兼任行政職務教師工作價值觀、角色衝突與工作投入關係之研究。國立屏東師範學院教育行政研究所碩士班論文，未出版，屏東縣。
- 劉天惠(2002)。臺北縣國小人事行政人員工作壓力與因應方式之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉佳欣(2014)。十二年國教改革教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾之關係研究。聖約翰科技大學工業工程與管理系碩士在職專班碩士論文，未出版，新北市。
- 劉秀鳳(2009)。特殊教育學校教師工作壓力，因應策略與職業倦怠之相關研究。中臺科技大學文教事業經營研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 劉宣容(2001)。桃竹苗四縣市國小教師工作價值觀與參與學校行政決定之關係。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 劉淇溱(2013)。高雄市課後托育教師工作壓力，工作價值觀與職業倦怠之相關研究。樹德科技大學幼兒保育系碩士班學位論文，未出版，高雄市。
- 劉雅惠(2010)。中彰地區國民中小學教師工作壓力、工作價值觀與工作倦怠之相關研究。國立台中教育大學教育研究所博士論文，未出版，台中市。
- 蔡佩芸(2011)。國軍志願役女性士兵的生命意義感，工作價值觀與工作壓力之相關研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 賴奇俊(2003)。國民小學啟智班教師工作價值觀與教學效能之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系特殊教育行政碩士班論文，未出版，彰化縣。
- 謝淑婷(2011)。宜蘭縣國民中學教師工作壓力與情緒管理之研究。慈濟大學教育研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 蕭吉文(2012)。國小教師工作價值觀，專業承諾與工作壓力關係之研究（未出版之碩士論文）。私立大葉大學管理學院碩士在職專班碩士論文，未出版，彰化縣。
- 蕭國倉(2003)。國民小學資源班教師工作價值觀與工作壓力相關之研究。國立彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化縣。

- 蕭國倉(2012)。國民小學校長領導風格工作壓力與工作價值觀之研究。國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士班博士論文，未出版，南投縣。
- 魏方亭(2001)。嘉南地區國中教師工作價值觀、自我效能感及工作壓力與任教承諾關係之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 藍采風(2014)。壓力管理：提升生活的品質。臺北市：幼獅文化。
- 蘇郁雅(2010)。國中資源班教師工作壓力，職業倦怠及因應策略之相關研究。國立彰化師範大學碩士論文，未出版，彰化縣。

貳、西文部分

- Bartol, K. M. & Manhardt, P. J. (1979). Sex differences in job outcomes preferences: trends among hired college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 64, 477-482.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness : A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-669.
- Brown, D. (2002). The role of work and culture values in occupational choice, satisfaction and success: a theoretical statement. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 48-56.
- Cartwright & Cooper(1997). *Managing workplace stress*. Andon: Sage Publication.
- Chruden, H. J. & Sherman, A. W. (1972). *Personnel Management*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.
- Compas, B. E., Orosan, P. G., & Grant, K. E. (1993). Adolescent stress and coping : Implications for psychopathology during adolescence. *Journal of Adolescence*, 16, 33-39.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational*

- Psychology*, 70, 219-240.
- Dubrin, A.J.(1995). *Human relations for Career and Personal Success*(4th ed.).
Printice-Hall, Inc.
- Dunham, J.(1984). *Stress in teaching*. New York: Nichols Publishing Co.
- Elizur,D.(1984).Facts of work values:A structural analysis work ortcomes.*Journal of Applied Psychology*,63,379-398
- Fang, Y., (2001). Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: An Empirical Study. *Int. J. of Human ResourceManagement*, 12, 859-871.
- Ginzberg, E., Ginzberg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gold, Y., & Roth, R. A. (1993). A profession in disillusionment. In Y. Gold., & R. A.Roth(Eds.), *Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution*(pp.2-13). London: The Falmer.
- Harpaz, I. (1999). International report: The transformation of work values in Israel. *Monthly Labor Review*, 122 (5), 46-51.
- Holland, J. L.(1985).*Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Envionment*(2nt).Englewood Cliffs,N.J.:Prentice-Hall.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. New York: Scott Foresman.
- Jeremy, W. S. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. Boston:Elsevier/ Butterworth-Heinemann.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kaur, S., & Kumar, D. (2008). *Comparative Study of Government and non government college teachers in relation to job satisfaction and jobstress*.

- Kyriacou, C. (2000). *Stress-busting for teachers*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, V. & Henderson, M.C.(1996). Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators. *Journal of Nursing Administration*, 26(5),21-28.
- Litt, M. D. & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Education Research*, 78, 178-185.
- McGrath, J.E.(1970). Social and Psychological Factors in stress. NY : *Holt Rinehart and winston*, 15-18.
- Miller, M. F. (1974). Relational of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 367-371.
- Moracco, J. C. & Mcfadden, H. (1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal*, May, 549-552.
- Needle, R. H., Griffin, T., Svendsen, R., & Berney, C. (1980). Teacher stress: Sources and consequences. *The Journal of School Health*, 50(2), 96-99.
- Pearson, L. C. and Moomaw, R. H., 2005, "The Relationship between Teacher Autonomy and Stress", *Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism, Educational Research Quarterly*, 29(1), 37-53.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior (7thed)*. Englewood Cliffs, New Jersey:Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational behavior :Concepts, controversies,applications*. New York: Prentice Hall.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Schein, E. H.(1992). *Organizational Culture and Leadership(2nd)*. San

Francisco. Jossey-Bassers Publishers.

Selye, H. (1956). *The stress of the life*. New York: McGraw Hill.

Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2000). *Social psychology* (2nd ed.). Philadelphia: Psychology Press Ltd..

Super, D. E. (1970). *Manual for the Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.

Travers C., & Cooper, C. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. London: Routledge.

Wollack, S., Goodale, J. G., Witjing, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.



工作價值觀量表使用同意書

沈儀方 老師，您好：

學生是南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班
研究生李佩玲，學生的論文主題為台南市資源班教師工作價
值觀與工作壓力相關之研究，因採取量化研究，希望能徵得
您的同意，使用您於九十二學年度碩士論文（國小身心障礙
資源班教師工作壓力、工作價值觀與專業承諾關係之研究）
中所編製的「國民小學資源班教師教學服務狀況調查問卷」
的「工作價值觀量表」的內容以利研究進行，不勝感激！

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班 李佩玲敬上

中華民國一〇四年三月十七日

國民小學資源班教師教學服務狀況調查問卷之 使用同意書

茲同意南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班
研究生李佩玲使用本人於九十二學年度碩士論文（國小身心
障礙資源班教師工作壓力、工作價值觀與專業承諾關係之研
究）中所編製的「國民小學資源班教師教學服務狀況調查問
卷」的「工作價值觀量表」。

同意人：沈儀方

中華民國一〇四年二月 26 日

國民小學特殊教育教師工作價值觀與工作壓力調查
問卷之使用同意書

茲同意南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班
研究生李佩玲使用本人於九十二年學年度碩士論文(國民小學
特殊教育教師工作價值觀與工作壓力相關之研究)中所編製
的「國民小學特殊教育教師工作價值觀與工作壓力調查問卷」
的「工作壓力量表」。

同意人：


中華民國一〇四年二月廿四日

台南市國民小學資源班教師之工作價值觀與工作壓力相關因素之問卷

敬愛的教育先進您好！

首先，感謝您在百忙之中協助填寫此問卷，本問卷的目的是想了解台南市資源班教師工作價值觀和工作壓力的相關性，本問卷僅供學術研究，您所填答的資料將會保密，請您放心填答。

本問卷分成三個部份，第一個部份是填答者的『基本資料』，第二個部份是『工作價值觀』，第三個部份是『工作壓力』，題目並無標準答案，請您依您個人實際感受填答。在此誠摯地感謝您的協助。

敬祝 平安如意，身體健康！

南華大學企業管理學系 非營利事業管理碩士班

指導教授：涂瑞德 博士

研究生：李佩玲 敬上

中華民國：一〇四年三月

第一部分：基本資料

- 1.性別：男 女
- 2.年齡：30歲以下 31-35歲 36-40歲 41-45歲 46-50歲 51歲以上
- 3.婚姻狀況：已婚 未婚
- 4.任教年資：未滿5年 6-10年 11-15年 16-20年 21年以上
- 5.教育程度：研究所(含四十學分班)大學或學院專科其他
- 6.專業背景：具一般教師資格但未取得合格特教教師資格
 - 學士後特教師資班
 - 大學特殊教育系畢
 - 特殊教育研究所畢(含四十學分班結業)
 - 其他 (請說明_____)
- 7.職務性質：導師 未兼行政工作 兼行政工作(包含組長、主任)
- 8.留任意願：願意繼續任教於資源班 希望轉任至資源班以外的班級
- 9.您一年的捐款金額大約多少元：2000元以下 2001-4000元 4001-6000元
6001-8000元 8001-10000元 10001元以上
- 10.您目前擔任幾個非營利組織(協會、基金會、宗教團體等)的會員：
無 1個 2個 3個 4個以上

第二部份 工作價值觀

【說明】本量表共有 26 題，請逐題詳細閱讀，並將您所認為的符合程度勾選起來。

	非 常 符 合	符 合	普 通	不 符 合	很 不 符 合
1. 在工作中能擁有充分的自主性	<input type="checkbox"/>				
2. 在工作中能展現自己的專長	<input type="checkbox"/>				
3. 在工作中能充分實現自我的理想	<input type="checkbox"/>				
4. 在工作中有充裕的進修機會	<input type="checkbox"/>				
5. 在工作中能使自己學以致用	<input type="checkbox"/>				
6. 在工作中能充分發揮自我的創造力	<input type="checkbox"/>				
7. 在工作中能充分開創自己的生涯規劃	<input type="checkbox"/>				
8. 能愉快的和同事一起完成工作	<input type="checkbox"/>				
9. 同事間能相互照顧和關懷	<input type="checkbox"/>				
10. 主管能善體人意	<input type="checkbox"/>				
11. 與主管相處融洽	<input type="checkbox"/>				
12. 同事間能建立友善的關係	<input type="checkbox"/>				
13. 能常處於人際關係良好的工作環境	<input type="checkbox"/>				
14. 能經由工作獲得自我的肯定與信心	<input type="checkbox"/>				
15. 能在工作中獲得成就感	<input type="checkbox"/>				
16. 能在工作中扮演重要的角色	<input type="checkbox"/>				
17. 當工作結果能受到他人的肯定	<input type="checkbox"/>				
18. 在工作中能獲得主管的充分授權與信任	<input type="checkbox"/>				
19. 在工作中能獲得主管的重視與肯定	<input type="checkbox"/>				
20. 工作中贏得他人的尊敬	<input type="checkbox"/>				

【尚有試題請繼續作答】

	非 常 符 合	符 合	普 通	不 符 合	很 不 符 合
21. 有完善的保險與福利制度	<input type="checkbox"/>				
22. 不會輕易被解聘或解職	<input type="checkbox"/>				
23. 這份工作能有穩定的收入	<input type="checkbox"/>				
24. 有規劃完善的退休制度	<input type="checkbox"/>				
25. 工作時間能充分配合生活作息	<input type="checkbox"/>				
26. 在工作中不會經常感到緊張	<input type="checkbox"/>				
27. 能在不危害身心健康的環境下工作	<input type="checkbox"/>				
28. 每年有固定假期，可充分從事休閒活動	<input type="checkbox"/>				

第三部份 工作壓力

【說明】本量表共有 37 題，請逐題詳細閱讀，並將您所認為的符合程度勾選起來。

	總 是 如 此	經 常 如 此	有 時 如 此	不 常 如 此	從 未 如 此
1. 我會因為取得教學的資訊不易，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
2. 我會因為任教特殊教育的知能不足，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
3. 我會因為自己的特教理念與他人不同，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
4. 我會因為處理學生問題時與家長的意見不同，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
5. 我會因為編寫與執行 IEP，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
6. 我會因為設計適用的教材教具，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
7. 我會因為特教教師缺少進修的機會，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				

【尚有試題請繼續作答】

	總 是 如 此	經 常 如 此	有 時 如 此	不 常 如 此	從 未 如 此
8. 我會因忙於設計適用的教材教法，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
9. 我會因特教教師的工作量比非特教師負荷量大，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
10. 我會因需接受特教評鑑訪視，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
11. 我會因特教教師所擔負的責任重，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
12. 我會因學生的學業成績進步緩慢，而感到沒有成就感	<input type="checkbox"/>				
13. 我會因編寫適合學生能力的教材不易，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
14. 我會因忙於處理學生的問題，而感到壓力沉重	<input type="checkbox"/>				
15. 我會因與學生之間的溝通不良，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
16. 我會因擔任特教工作而承受異樣的眼光，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
17. 我會因與同事關係不融洽，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
18. 我會因學生的家長參與親職教育的態度消極，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
19. 我會因特教教師的工作繁雜，影響我的人際關係，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
20. 我會因學校缺乏有效協商溝通的管道，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
21. 我會因學校的行政支持不足而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
22. 我會因學生個別差異需個別指導導致時間不足，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
23. 我會因要求學生遵守常規導致教學時間不足，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
24. 我會因缺乏明顯的教學成效，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
25. 我會因無法充分運用時間於教學工作上，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
26. 我會因在學校中沒有足夠的時間休息，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
27. 我會因花許多課後時間來準備上課教材，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
28. 我會因無法適應融合教育的實施方式，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
29. 我會因特殊學生伴隨有其他問題，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
30. 我會因不能與普通班教師同等的受重視，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
31. 我會因適切的控制教學情境，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				

【尚有試題請繼續作答】

	總 是 如 此	經 常 如 此	有 時 如 此	不 常 如 此	從 未 如 此
32.我會因花費個人時間參與教學以外的學校活動，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
33.我會因校內同仁對特殊教育認識程度不夠，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
34.我會因學生家長對特殊教育的認識不夠，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
35.我會因無法達成自我的期許與目標，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
36.我會因學生無法達成我的目標，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				
37.我會因同仁對我的期待無法達成，而感到困擾	<input type="checkbox"/>				

本問卷到此結束，最後再請您檢查一下是否有漏填的題目。

感謝您辛苦的填答，請將問卷交回給貴校負責的老師寄回。

感激不盡!