

南 華 大 學

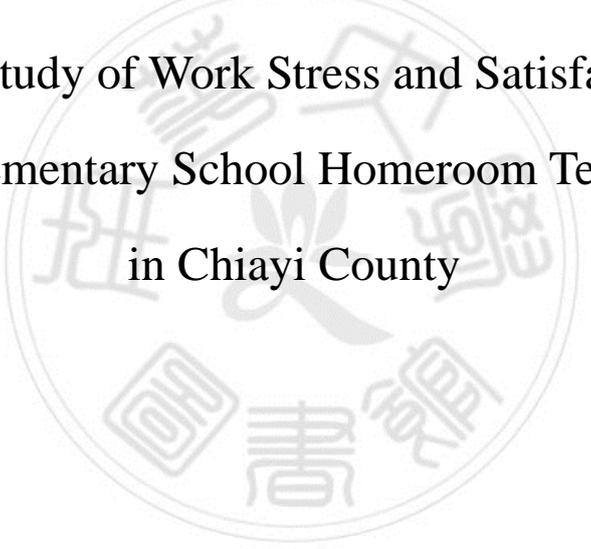
資訊管理學系

碩士論文

嘉義縣國小級任導師帶班的

壓力與滿意度之研究

The Study of Work Stress and Satisfaction
for Elementary School Homeroom Teachers
in Chiayi County



研 究 生：蘇珍婷

指 導 教 授：邱英華

中華民國 105 年 6 月

南 華 大 學

資訊管理學系

碩 士 學 位 論 文

嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與滿意度之研究

The Study of Work Stress and Satisfaction for
Elementary School Homeroom Teachers in Chiayi County

研究生：蘇 珍 婷

經考試合格特此證明

口試委員：邱 華
李 添 岩
石 國 光

指導教授：邱 華

系主任(所長)：資訊管理學系 系主任 王昌斌

口試日期：中華民國 105 年 6 月 23 日

南華大學碩士班研究生

論文指導教授推薦函

資訊管理系碩士班 蘇珍婷 君所提之論文

嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與滿意度之研究

係由本人指導撰述，同意提付審查。

指導教授



105年6月1日

南華大學資訊管理學系碩士論文著作財產權同意書

立書人：蘇 珍 婷 之碩士畢業論文

中文題目：嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與滿意度之研究

英文題目：The Study of Work Stress and Satisfaction for
Elementary School Homeroom Teachers in Chiayi
County

指導教授：邱 英 華 博士

學生與指導老師就本篇論文內容及資料其著作財產權歸屬如下：

- 共同享有著作權
- 共同享有著作權，學生願「拋棄」著作財產權
- 學生獨自享有著作財產權

學 生：蘇 珍 婷 (請親自簽名)

指導老師：邱 英 華 (請親自簽名)

中 華 民 國 105 年 6 月 23 日

誌 謝

兩年的碩專進修即將邁入尾聲，期間歷經許多的磨練與考驗，所承受之壓力難以言喻，過程中得到很多人的協助與鼓勵，心中懷著無限的感激。

首先要感謝指導教授邱英華博士的指導與鼓勵，使我能夠順利完成碩士論文。其次要感謝尤國任教授與李淑芬教授，在論文口試時，費心仔細審閱，提供許多珍貴意見。在此對教授們致上最深之敬意。

感謝同事們的關心與鼓勵，讓我有持續奮鬥下去的勇氣，才不致半途而廢；感謝研究所同學的共同砥礪；感謝家人的支持，讓我無後顧之憂完成碩士學位。謹將這份喜悅分享給所有支持及協助我的人。謝謝你們！

蘇珍婷 謹誌

2016 .06

嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與滿意度之研究

學生：蘇珍婷

指導教授：邱英華

南華大學資訊管理學系碩士班

摘 要

本研究旨在探討嘉義縣國小級任導師帶班的工作壓力與滿意度之現況與關係，並探討不同背景變項的國小級任導師與工作壓力和工作滿意度之間的關係，以提供給國小教師們之參考。

本研究採問卷調查法，以「嘉義縣國小級任導師帶班的工作壓力與滿意度調查問卷」為研究工具，對嘉義縣國小級任導師進行調查，共抽取有效樣本數200份。所得之資料以描述性統計、t檢驗、單因子變異數分析及皮爾森積差相關等統計方法進行資料分析。研究結果摘要如下：

- 嘉義縣國小級任導師之工作壓力屬於中等程度。
- 工作壓力差異情形:不同年齡、導師年資、班級人數、學校位置、學校規模有顯著差異。
- 嘉義縣國小級任導師之工作滿意度屬於中等程度。
- 工作滿意度差異情形:不同性別、班級人數、學校位置、學校規模有顯著差異。
- 整體工作壓力與整體工作滿意度呈現顯著負相關。

關鍵字：國小級任導師、工作壓力、工作滿意度

The Study of Work Stress and Satisfaction for Elementary School Homeroom Teachers in Chiayi County

Student : Chen-Ting Su

Advisor : Dr. Yin-Wah Chiou

Department of Information Management
The Master Program
Nan-Hua University

ABSTRACT

The aim of this thesis is to investigate the relationship between work stress and satisfaction for elementary school homeroom teachers in Chiayi County. Meanwhile, the influences of teachers' backgrounds are studied as well. The research results can provide relevant reference information for teachers in elementary schools.

To achieve the above purposes, this study is based on Questionnaire Survey and implemented Questionnaire of "Work Stress and Satisfaction for Elementary School Homeroom Teachers in Chiayi County". The samples of this questionnaire survey are 200 teachers from elementary schools in Chiayi County. Also, the data are analyzed by Descriptive Statistics, T-test, One-Way ANOVA, Pearson's Product-Moment Correlation. The research results are summarized as follows :

- The degree of work stress is moderate.
- The differentiation of work stress is displayed in according to different variables: the ages, the seniority , the size of classes, the locations of schools and the scale of schools contribute to the work stress.
- The degree of work satisfaction is moderate.
- The differentiation of work satisfaction is displayed in according to different variables: the sexes, the size of classes, the locations of schools and the scale of schools contribute to the work satisfaction.
- There is a negative relativity in work stress and satisfaction.

Keywords: Homeroom Teacher , Work Stress, Work Satisfaction

目 錄

誌謝.....	i
中文摘要.....	ii
英文摘要.....	iii
目 錄.....	iv
表目錄.....	v
圖目錄.....	vii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	2
第三節 研究目的.....	4
第四節 研究限制.....	4
第五節 研究流程.....	5
第二章 文獻探討.....	7
第一節 級任導師工作壓力.....	7
第二節 教師工作滿意度.....	13
第三節 教師工作壓力與工作滿意度之相關研究.....	21
第三章 研究方法與步驟.....	26
第一節 研究架構與假設.....	26
第二節 研究工具.....	29
第三節 研究對象.....	38
第四節 資料分析方法.....	38
第四章 研究結果與探討.....	39
第一節 正式問卷信效度分析.....	39
第二節 國小級任導師工作壓力與工作滿意度現況分析.....	43
第三節 不同背景變項的國小級任導師在工作壓力與工作滿意度的差異探討.....	50
第四節 國小級任導師在工作壓力與工作滿意度的相關性探討.....	78
第五章 結論與建議.....	82
第一節 結論.....	82
第二節 建議.....	83
參考文獻.....	86
附錄一：正式問卷.....	92

表 目 錄

表 2-1	工作壓力的定義.....	8
表 2-2	教師工作壓力的定義.....	10
表 2-3	教師工作壓力之來源.....	12
表 2-4	工作滿意度的意義.....	14
表 2-5	教師工作滿意度的研究構面.....	20
表 2-6	工作壓力與工作滿意度相關研究.....	21
表 3-1	工作壓力衡量問項.....	30
表 3-2	工作滿意度衡量問項.....	32
表 3-3	「工作壓力」量表刪題前信效度分析表.....	34
表 3-4	「工作滿意度」量表刪題前信效度分析表.....	35
表 3-5	「工作壓力」量表刪題後信效度分析表.....	36
表 3-6	「工作滿意度」量表刪題後信效度分析表.....	37
表 4-1	「工作壓力」正式量表刪題前信效度分析表.....	40
表 4-2	「工作滿意度」正式量表刪題前信效度分析表.....	41
表 4-3	「工作壓力」正式量表刪題後信效度分析表.....	42
表 4-4	背景變項基本資料表.....	45
表 4-5	「工作壓力」各層面分析表.....	47
表 4-6	「工作滿意度」各層面分析表.....	49
表 4-7	不同性別之級任導師工作壓力之 t 檢驗分析表.....	52
表 4-8	不同年齡之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表.....	53
表 4-9	不同教育程度之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表....	55
表 4-10	不同導師年資之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表....	57
表 4-11	不同職務之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表.....	58

表 4-12	不同帶班年段之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表...	60
表 4-13	不同班級人數之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表...	62
表 4-14	不同學校位置之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表...	64
表 4-15	不同學校規模之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表...	66
表 4-16	不同性別之級任導師工作滿意度之 t 檢驗分析表.....	67
表 4-17	不同年齡之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表.....	68
表 4-18	不同教育程度之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表	69
表 4-19	不同導師年資之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表	70
表 4-20	不同職務之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表.....	71
表 4-21	不同帶班年段之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表	72
表 4-22	不同班級人數之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表	74
表 4-23	不同學校位置之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表	75
表 4-24	不同學校規模之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表	77
表 4-25	工作壓力與工作滿意度各層面之相關係數摘要表.....	78

圖 目 錄

圖 1-1	研究流程圖.....	6
圖 3-1	研究架構圖.....	26



第一章 緒論

本研究旨在探討嘉義縣國小級任導師帶班之工作壓力與工作滿意度現況及兩者間的關係，以提供教育行政單位、學校行政及級任導師參考。本章共分為五節：第一節為研究背景，第二節為研究動機，第三節為研究目的，第四節研究限制，第五節為研究流程。茲將其分述如下：

第一節 研究背景

二十一世紀是知識經濟的時代，隨著時代的改變，教育方式與政策也不斷的進行調整。近十餘年來，我國實施一連串的教育改革，而這波教育改革的浪潮也深深影響第一線的教育工作人員。教改後許多措施在實施的過程中，由於時間與配套方案的不足，使得民眾與基層教師頓感無所適從，更使得教師的工作壓力在教改後與日遽增（鄧珮秀，2003）。

教師是教育的主體，教師直接影響到學生學習的表現，因此，如何提升學校效能，教師則扮演著極為重要的角色（范熾文，2008）。若教師對其工作抱持負面、不滿意的感覺時，可能會消極的怠工偷懶行為，甚至會產生心理上及生理上的健康問題，進而影響教師的心智思考與解決問題之能力。

在現行教育變革現象，社會大眾常對教師高規格的要求與檢視，與

學生關係最密切、與家長聯繫最前線的帶班級任導師在這樣的工作環境中，對於工作壓力及滿意度之現況，是值得我們加以研究與探討。

第二節 研究動機

人們的生活快樂指數因社會快速變遷所衍生的社會問題、工作生存壓力而逐漸下滑。依據「2010台灣民眾健康與幸福」調查報告指出，台灣人的「健康與幸福感」自我評價甚低，有高達94%的民眾覺得「生活充滿壓力」，壓力指數全球第2(經濟日報電子報，2010)。

隨著整個教育環境的變遷，教師除了各種繁忙的教學工作，要求達成各項教學目標的同時，又需兼顧教育民主、教學專業、管教輔導，必須更具愛心與耐心；下班後，仍得面對自己的家庭生活、專業進修課程等，於是，教師感受到的「工作壓力」也就日益沈重(林克泓，2008)。依據TVBS 民調中心及金車教育基金會於2004年所做的調查研究發現近五成教師憂鬱指數偏高。同年，9999汎亞人力銀行所做「2004教師痛苦指數大調查」結果亦指出八成二的老師對整個教育大環境感到鬱卒，讓老師們感到最痛苦的三個因素分別是：教育政策不尊重教師專業、政府漠視教師權益及教改亂改，老師們的痛苦指數高達七十一分。

國民小學教育的重要性眾所皆知，而能在第一現場實踐此理想的就是與學生接觸最頻繁，關係最密切的級任導師。老師們除了被要求要展

現自己教學上的專業能力外，面對日益複雜的學生問題，「零體罰」政策讓教師對於管教學生的尺度常無法清楚的拿捏，而造成極大的無力感；家長參與權日增，卻也間接壓擠了教師對教學的主導空間，親師衝突屢見不鮮。級任導師的工作性質日益複雜，須同時面對校內、校外、學生、教育主管及家長，導師所承受的「工作壓力」現況為何，此乃本文的研究動機之一。

在過去，教師象徵著知識的代表，受到大家的尊敬，在社會上有一定的地位。教師工作一直是人人稱羨的鐵飯碗，教師本身對自己從事的工作也擁有頗高的滿意度。個人心理對工作滿意度的高低，會對工作努力投入的程度與態度造成影響，教師亦不例外。林義軒（2013）指出，教師對工作滿意程度，不僅會影響教師的教學效能、態度及價值觀，也會間接影響學生學習成效及品格發展的建立。隨著時空環境的改變，在繁重且多元的角色之下，級任導師在工作上的滿意程度現況為何？亦值得我們進一步的探討，此乃本文的研究動機之二。

壓力是一種主觀的感受，由於教師不同的人格特質、價值觀念、過去的經驗及歸因方式，而對壓力產生不同的知覺與詮釋，其影響個體的程度會受到壓力事件的多樣性、關鍵性、持久性、急迫性與強烈性等因素影響（邱姮娟，2005）。不同背景變項的級任教師，是否會產生不同

程度的工作壓力？級任導師長期承受工作壓力，將降低工作滿意度、工作動機，而且會影響自身的情緒及健康，甚至影響教學品質（陳宜琳，2008）。影響工作滿意的因素眾多，且關係頗為複雜，是否會因不同背景變項而有所差異？本文針對不同背景變項之級任導師之工作壓力與工作滿意度因素予以探討，深入了解問題的關鍵，並提出有效的激勵策略，盼能減少級任導師帶班之工作壓力，進而提高級任導師之工作滿意度，因而相對提升學生學習效率及學校行政效能，此乃本文的研究動機之三。

第三節 研究目的

本文主要的研究目的在於瞭解不同背景變項之嘉義縣國小級任導師在工作壓力與工作滿意度的現況，並從中分析工作壓力與工作滿意度兩者之關係。本文的研究目的描述如下：

- 一、瞭解嘉義縣國小級任導師在工作壓力與工作滿意度之現況。
- 二、探討不同背景變項之嘉義縣國小級任導師在工作壓力上的差異情形。
- 三、探討不同背景變項之嘉義縣國小級任導師在工作滿意度上的差異情形。
- 四、探討嘉義縣國小級任導師之工作壓力與工作滿意度之間的相關性。

第四節 研究限制

在本文的研究限制方面，我們針對研究對象、研究方法與研究內容

說明如下：

- 就研究對象而言：在收集資料的過程中，本研究採用便利抽樣方式，抽樣調查對象為嘉義縣國小級任導師，有其地域上的特殊性，研究結果只能推論於嘉義縣國小級任導師，不適用於其他區域。
- 就研究方法而言：本研究採問卷調查法，受試者填答時，可能受個人認知、情緒、態度等因素的影響，或因部分問題敏感產生自我防衛的心理，而對填答問卷有所保留，影響填答內容的真實性。
- 就研究內容而言：本研究個人背景變項以性別、年齡、教育程度、導師工作總年資、擔任職務、帶班年段、任教班級人數、學校位置和學校規模為重點，工作壓力方面僅從工作負荷、行政支持、學生問題、人際關係及專業知能等五個因素去探討，工作滿意度方面僅從待遇與福利、主管領導、心理滿足及升遷考核等四個因素來探討嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與工作滿意度之情形，研究的深度與廣度有其限制。

第五節 研究流程

本文首先確立研究方向與研究目的，蒐集、探討相關的文獻，以瞭解教師工作壓力與工作滿意度之相關理論與研究現況，再從相關文獻分析推導出本研究的架構，並提出研究假設。接著透過研究架構之構面，

編訂本研究所需之問卷，應用統計方法，進行資料的整理與分析，驗證研究假設。最後依據分析結果撰寫出本研究的結論與建議，並說明未來研究的具體建議。研究流程如圖1-1所示。

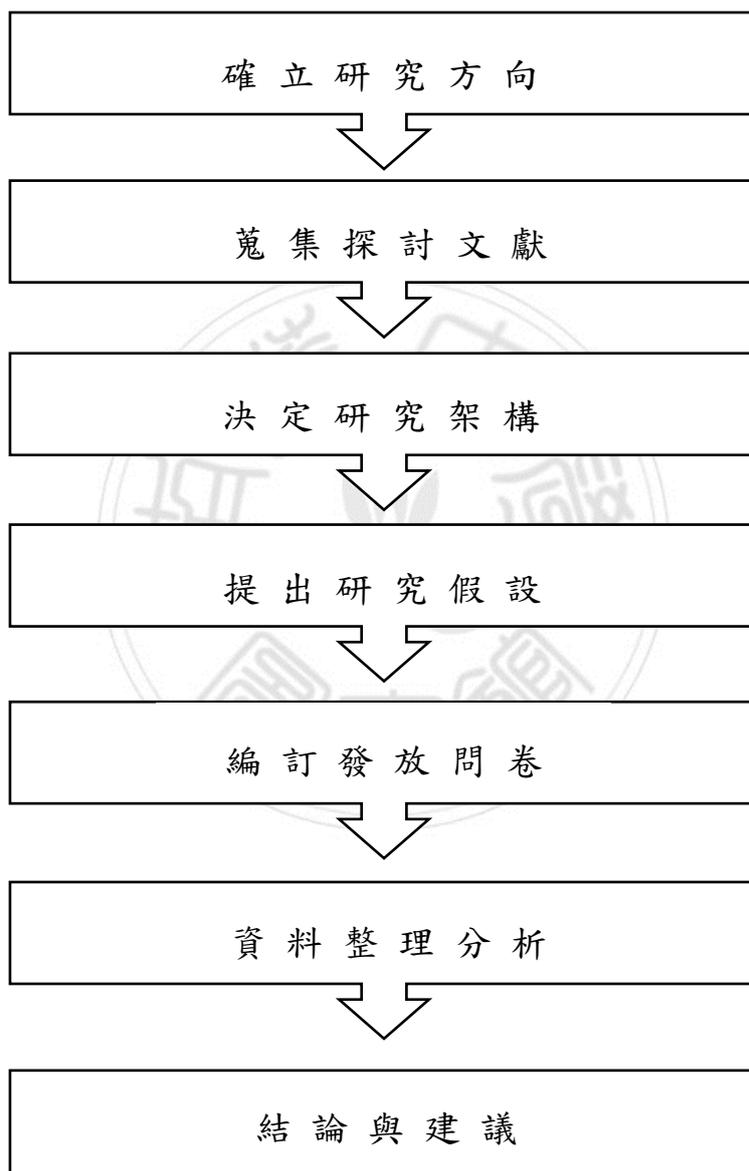


圖 1-1 研究流程圖

第二章 文獻探討

為釐清研究主題、建立研究架構，本章蒐集國內外相關文獻，整理歸納後，作為本研究之理論基礎。本章共分為三節：第一節探討級任導師工作壓力，第二節探討教師工作滿意度，第三節探討教師工作壓力與工作滿意度之相關研究。

第一節 級任導師工作壓力

壹、工作壓力的意義

工作壓力，即是個人於工作情境下所知覺到的壓力感(吳清山、林天佑，2005)。工作壓力來自於工作者與工作環境的互動，互動的結果若是具威脅性的，則會使人產生一種被壓迫、緊張，甚至不舒服的狀態，進而影響工作者的身心健康。

國內外陸續有學者各自提出他們對工作壓力的定義，蔡芳梅(2005)認為與環境互動過程中，在面對具有威脅性之工作情境時，覺察無法消除威脅或脫離困境，因而產生一種被壓迫的感受或緊張的狀況。陳富娟(2011)則指出由於工作之各層面因素所引發的威脅或刺激，因個人無法適應或超出其負荷，而產生負面或消極的情感反應。

就壓力是反應的觀點而言，工作壓力是對情境持以如生氣、沮喪等

消極性反應。就壓力是互動的觀點而言，工作壓力是對負性的工作環境條件覺知後，轉變成一種反應與行為（蔡志成，2005）。有關國內外相關文獻，對於工作壓力的定義，我們摘要於表2-1。

表2-1 工作壓力的定義

研究者	年代	工作壓力的定義
Greenberg & Baron	1997	工作壓力為個體面對外界壓力源時情緒、認知和生理三方面的交互作用所產生的一種反應模式。
Chen & Franceso	2000	指出工作壓力是一連串的壓力源、知覺壓力等複雜多元且動態的程序，職業的壓力源無法在工作環境中被避免或排除的。
葉兆祺	2000	工作壓力是個體面對工作情境時，為因應工作環境要求與自我期望，在生理、心理產生失衡的現象。
吳明順	2002	個體感受到工作情境的刺激，使個人和工作環境之間產生失衡的現象，因而威脅其認知、生理、心理的平衡時，即產生工作壓力。
邱姮娟	2005	「工作壓力」係從壓力的定義衍生而來，故凡因工作因素使個人產生不平衡的現象所引起的壓力，都可稱為工作壓力。
王欽洲	2006	指個體在面對工作環境之變化時，因個人能力無法負擔或承受，導致生心理處於失衡狀態，因而產生焦慮、挫折或苦惱等不舒服的情緒反應，且造成與自我期望不相符之感受。
林鎮賢	2010	認為壓力是環境改變而影響到個人，只能被迫適應調整環境，若差距繼續擴大，其個人調適超出能力範圍，生心理即有不良反應。
林美慧	2012	「工作壓力」是個人面對工作時所承受不同負荷程度的工作量所造成的壓力，而工作壓力的產生，總是讓人覺得是負面有壓力的。

不同學者對工作壓力的認定各有所不同，綜合上述國內外學者對工作壓力的定義，大部分是指對工作無法適應，所引發的一些生理及心理的反應，進而促使個人在心理、生理上產生一種脫離正常狀態的現象。

貳、級任導師工作壓力的意義

由於教師分成教師兼主任、教師兼組長、科任教師及級任導師，故先探討教師工作壓力的定義，再推論出級任導師的工作壓力定義。教師工作壓力是指教師從事教育工作時，所感受到的壓力，所產生的生理、心理或行為方面的負向反應。邱從益（2004）教師工作壓力是指教師在從事學校教育工作時，在職務上所賦予的責任所產生負面、不舒服的感受。

當代教師面對社會變遷迅速，教師地位改變、教育政策變革，以及當前少子化，家長期待意識抬頭等現象，對現代教師的心理一定會產生相關的壓力感。Pearson 和 Moomaw（2005）認為教師壓力是因工作方面引起，導致如憤怒般的不愉快情感，及緊張、焦躁、挫折、憂慮、沮喪等情緒（曾雅祺，2010）。有關國內外相關文獻，對於教師工作壓力的定義，我們整理於表2-2。

不同學者對教師工作壓力的觀點各有所不同，綜合上述國內外學者對教師工作壓力的定義，可以瞭解到教師工作壓力是指教師在教學現場

或是處理和教學有關的行政事務與活動時，因為個人不適應，在生理、心理與行為上表現出負向的行為特徵。

表2-2 教師工作壓力的定義

研究者	年代	教師工作壓力的定義
Litt & Turk	1985	教師的幸福受到威脅，且所要解決的問題超過其能力範圍時，而產生不愉快的情緒與困擾的經驗。
Pearson & Moomaw	2005	教師工作方面的不愉快，如憂慮、緊張、焦躁、憤怒等的負面情感。
張郁芬	2001	教師在從事教學工作時，對潛在的工作情境因素或要求評估為具有威脅以致於有礙工作表現時，在情緒及行為上所產生的負面情感反應。
鄭全利	2003	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。
莊淑灣 呂錘卿	2005	教師從事教育工作時，所感受到的壓力，並將其定義為個人主觀知覺到工作要求或實際工作負荷量超過他的能力，導致其身心失衡，而產生威脅、挫折或無力的感受。
陳弘彬 鄭桂玫	2009	指教師在和學校情境的互動中，在教學、行政、學生、家長、同事關係等方面，所產生無法適應之情感。
蘇祝永	2010	教師在教學現場或是處理和教學有關的行政事務與活動時，個人的內在特質會和環境中的外在因素做比對，當產生苦惱、焦慮、不愉快的現象時，表示個體正處於壓力之中。
吳嘉晉	2013	教師在學校環境中，與工作情境互動時，無法對工作情境進行良好的調適，使得自身感受到負面的情緒。
楊俊欣	2014	教師於工作職場中，面對外界對教師所賦予的要求與期許，經個人知覺評估後，教師個人無法適應或不平衡進而產生生理、心理與行為及情緒負面的反應。

不少學者的研究都指出學校級任導師的壓力明顯大於其他教師（張淑雲，2002；蘇國興，2003；鄭奇芳，2004；陳怡如，2006；曾雅祺，2010；蘇美玉，2011），探究其原因可能是因為級任導師和學生相處的時間最多，關係最密切，為學生生活常規、課業學習及品德規範習最主要的教學者，偶爾還需面對行政工作、親師溝通、學生偶發事件……等不固定的壓力源，所以在工作壓力感受上會比其他職務之教師還要高。依前述教師工作壓力的定義為基礎，本研究將級任導師工作壓力定義為級任導師在學校工作職場，因面對教學、行政工作責任、親師溝通、學生事件處理等相關事務，於生理、心理與行為上所造成之不適反應。

叁、教師工作壓力來源

「教師工作壓力」，係指教師在教育環境中，對於工作負荷、學校行政人員支持、學生行為脫序、家長干預教學、教育政策改變、酬償認知差異等因素的影響，個人進而無法適應而產生消極、不愉快負面的情感(楊俊欣，2014)。目前國內就教師工作壓力及工作滿意度相關之研究，已累積相當，但近幾年國內教育制度一再轉變，造成家長、學生，甚至是教師的煩惱，使得部分的教師在紛亂中失去了教育的信念與價值。對於教師工作壓力來源的探討，國內外學者有許多相關的研究，如表2-3所示。

表2-3 教師工作壓力之來源

研究者	年代	教師工作壓力之來源
Benmansour & Naima	1998	缺乏支持與解決衝突、參與決策、工作負荷過重、上級要求。
Kyriacou & Chien	2004	學生管教、家長教育理念的出入、校長的管理風格、社會大眾的輿論、政府多變動的教師政策等
Jepson & Forrest	2006	負面環境因子、角色衝突、同事間人際關係、學生的態度行為
紀翠玲	2002	人際關係、專業知能、工作負荷、時間壓力、整體壓力
郭耀輝	2004	學生行為、時間支配、工作負荷、行政支持、專業發展
王欽洲	2006	工作負荷、角色衝突、專業知能、人際互動
駱仁	2006	行政負荷、專業能力、上級要求、人際關係、內在衝突
劉家修	2008	工作負荷、人際衝突、行政運作、專業知能、上級壓力
劉宇軒	2009	工作負荷、上級壓力、專業知能、人際關係、角色衝突
朱筱雯	2010	行政組織管理、工作負荷與條件、學生行為與發展、教學工作表現、人際溝通關係、個人內在需求與變革適應
林美慧	2012	工作負荷、人際關係、學生行為、變革適應、行政支持
吳嘉晉	2013	工作負荷、專業知能、人際關係、學生問題

綜合上述國內外有關教師工作壓力來源的研究發現，教師工作壓力

來源各有異同，其中又以工作負荷、行政支持、學生問題、人際關係、專業知能這五個因素重複次數最多，可見這幾個因素對研究教師工作壓力而言，是值得深入研究探討的。因此，本研究將以工作負荷、行政支持、學生問題、人際關係、專業知能這五個層面作為級任導師工作壓力問卷之題項依歸。

第二節 教師工作滿意度

壹、工作滿意度的意義

張春興（2006）對滿意的解釋有二：指個體動機（生理的或心理的）促動下的行為，在達到所希望實現的結果時產生的一種內在狀態；或指個體欲望實現時的一種心理感受。對工作滿意度的研究可追溯到二十世紀初，Taylor 的科學管理理論中認為只要制定適當的工作細則，並以科學的方式加以管理，再依照員工的表現予以獎勵或加薪，就可以使員工的工作士氣提高（廖雅靖，2010）。1927 至1932 年間Mayo、Roethlisber 和 Whitehead在「霍桑實驗」（Hawthorne Experiment）後提出「人群關係理論」，認為員工的情感會影響其工作行為，工作人員的人群關係與社會及心理因素乃是決定工作人員的工作滿意度與工作團體生產力的主要因素（賴弈廷，2004）。

Hoppock(1935)指出工作滿意係所有生理、心理與環境因素的總合，

使個人對其工作產生快樂的感覺（郭昌禎，2013）。意指工作者對工作環境的主觀反應而言。關於工作滿意度的意義，由於研究者的研究層面與角色不同，而有不同的觀點，有關國內外相關文獻，對於工作滿意度的定義，如表2-4 所示。

表2-4 工作滿意度的意義

研究者	年代	工作滿意度的意義
Saal & Knight	1988	工人對其工作的一種情緒情感或評價上的反應。
Agho et al.	1992	工作滿意度是工作者對其工作及有關工作環境所抱持的一種態度，即工作者對工作本身的工作角色情感性的知覺。
陶惠芬	1999	認為工作滿足不外乎是個人對工作實際狀況與對工作期望所表現出來的感覺與態度，差距愈接近對工作愈滿足。
郭振生	2003	工作者對其工作本身、工作過程與工作結果所產生的整體性感覺及主觀的價值判斷。
鄒惠娟	2005	工作中各層面所產生的主觀性感受，若具有積極情意傾向時，即稱為「滿意」；若為消極情意傾向，則為「不滿意」。
李政全	2009	工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿足感受，也就是工作者對工作情境做一種主觀的價值判斷。
許俊賢	2013	在工作場合中，個人將工作性質、工作環境、與他人溝通協調、人際關係、福利待遇等因素作一通盤考量，如果產生正向積極的情意取向，則稱為滿意；反之，則是不滿意。

不同學者對工作滿意的認定各有所不同，綜合上述國內外學者對工作滿意的定義，可以瞭解級任導師工作滿意度是指級任導師在工作場合中，對其級任導師工作本身、工作過程與工作結果所產生的整體性感受。而其感到滿意與否，取決於工作環境中所預期獲得與實際得到之價值差距，差距愈小，滿意度愈高；反之，則滿意度愈低。

貳、工作滿意度的理論模式

工作滿意度理論眾多，因為所探討重點不同而有不同的理論，所建構的理論也有所差異。歸納相關研究，藉由相關理論的分析探討，從而瞭解各派學者對工作滿意的不同看法。以下分別就工作滿意度的相關理論加以說明（蔡瑞銘，2015）：

一、需求層級理論（Hierarchy of Need Theory）

需求層級理論是由心理學家Maslow（1954）所提出來的，該理論認為人有五種層次的需求，分別是：

- 生理需求（Physiological Needs）：人的最基本需求，如飢餓、口渴、性、蔽體及身體上的需求等。
- 安全需求（Safety Needs）：追求安全、躲避危險的需求，亦即保障身心不受到傷害的需求。
- 社會需求（Social Needs）：如親情、友情、愛情、歸屬、被人接納、

與人交往、友誼等需求。

- 自尊需求 (Esteem Needs)：包括外在的尊重，如身分地位、認同、受到他人的尊重；以及內在的尊重，如自尊心、自主權、成就感等需求。
- 自我實現需求 (Self-Actualization Needs)：個體發揮潛力並且實現理想的需求，如發揮個人的創造力。

Maslow 把這五種需求分為低階需求及高階需求，前者如生理、安全需求，是屬於外部滿足的需求；後者如社會、尊重及自我實現等是屬於內部滿足的需求。兩者的差別是低層次需求滿足後，高層次需求才會產生 (駱仁，2006)。

二、雙因子理論 (Two Factors Theory)

雙因子理論是由 Herzberg 於 1959 年所提出的，他發現讓員工感覺工作滿足或不滿足的因素是不相同的，並進一步將相關因素區分為「激勵因素」與「保健因素」兩類，茲分述如下：

- 激勵因素 (Motivating Factor)：又稱滿意因素，Herzberg 發現如工作上的成就感、受到賞識、肯負責任、進步、成長、升遷等，對職位本身皆有「正面效果」。此因素可以激勵個人，能為個體帶來職位上的滿足感，若是缺乏這些因素則為無滿足，並不會覺得不滿意。

- 保健因素 (Hygiene Factor)：又稱不滿意因素，例如金錢報酬、工作保障、工作環境、公司政策、人際關係等，此類因子是滿足員工基本生存所需要的因素。此因素如果無法滿足個體需求，個體必定會覺得不滿意，若是擁有這些因素，個體並不會覺得滿意，只是沒有工作不滿意。

三、ERG 理論 (ERG Theory)

由 Alderfer (1969) 所提出的，是 Maslow 理論的修正版，他提出人類有三種核心的需求，分別敘述如下：

- 生存需求 (Existence Needs)：是指對物質與實體之需要，如薪資福利、工作環境等需求。基本上，生存需求包括了 Maslow 的生理需求。
- 關係需求 (Relatedness Needs)：指的是需要與他人(包括家人、鄰居、朋友、同事、部屬、上司)建立及維持良好人際關係的需求。原則上，關係需求類似 Maslow 的安全需求與社會需求。
- 成長需求 (Growth Needs)：是指對具有創造力，能產生貢獻與有所用處，以及能取得個人發展機會的需求。此需求與 Maslow 自尊需求和自我實現需求相似。

此理論之特點如下：個體對每一層次的需求不能滿足時，會越期待能夠獲得滿足；低層次需求越是滿足，個體對高層次的需求越強烈；高

層次需求無法獲得滿足時，會產生挫折，退而求在較低層次有所期望。

ERG 理論雖植基於 Maslow 的需求層次理論中，但有其差異性。

Alderfer 認為：需求滿意不必有前進的途徑，且同時有挫折退縮退而求其次的現象；另一方面，在同一個時間，個人可以有一種以上的不同層次的需求（謝月香，2003）。

四、期望理論

由 Vroom (1964) 所提出，最大特點在強調動機與報酬之間的關係。動機可說是刺激一個人努力的力量，除了努力還必須加上個人的才能，以達到特定的工作表現，並且得到適當的結果與酬賞，進而維持努力的動機，形成一良性循環（曾雅祺，2010）。所以組織管理者必須確保提供員工想要的報酬，故此也算是一種自利的理論，藉此每個人都追求其期望滿足的極大化。

五、差距理論

由 Porter (1961) 所提出，他認為個人的工作滿意是取決於其付出與所預期應得比例之差距，差距愈小，則愈到滿意；差距愈大，則愈感到不滿意，所以此為個人主觀期望所決定。

六、公平理論

公平理論由 Adams 所提出，此理論認為工作滿意取決於個人所覺知的

「投入與產生的平衡」。個人不僅衡量本身的情況，也會衡量他人的情況並作比較，意即當其覺知自己的投入與產出間之比率與他人相等時，就會感到滿意，反之則否（何欣怡，2012）。

綜合上述理論可知，需求理論、雙因子理論及ERG理論以個人的需求是否得到滿足來評量工作的滿意度，而期望理論、差距理論及公平理論皆以工作的預期結果與實際所得結果之間的差距，來決定工作的滿意程度及未來付出的努力。

郭昌禎(2013)指出有些學者以「需求滿足」的觀點來解釋工作滿意，用「員工藉由工作到底滿足了多少心理的和生理的需求」的反應，來測量工作滿意的程度；有些學者則強調工作者在認知過程方面的改變情形。因此，以工作者的態度和感受來了解其工作滿意程度，應是較合理之方式。

叁、影響教師工作滿意度的探討

不同的研究者於教師工作滿意度的定義看法不同，以致建構工作滿意度的指標也不盡相同。從文獻整理中，我們發現研究者對教師工作滿意度的因素也有所不同，對於教師工作滿意度的研究構面探討，國內外學者有許多相關的文獻，如表2-5所示。

表2-5 教師工作滿意度的研究構面

研究者	年代	教師工作滿意度的研究構面
Smith & Kendall & Hulin	1969	工作本身、工作同仁、升遷機會、視導及薪資
Lester	1987	視導、同事、工作環境、薪資、責任、工作本身、升遷、保障和讚賞
謝月香	2003	工作本身、工作環境、主管領導、人際關係、薪資福利、升遷考核、社會地位
蔡志成	2005	工作本身、工作環境、升遷與福利、個體心理的滿足
駱仁	2006	工作本身、工作環境、升遷與福利、個體心理的滿足
陳信介	2010	行政領導、薪資福利、學校環境、人際關係、工作本身
曾雅祺	2010	待遇與資源、校長領導、心理滿足、升遷與進修
陳富娟	2011	工作性質、升遷與福利、心理滿足、進修情形
楊俊欣	2014	待遇福利、行政領導、工作本身、工作成就、工作環境

上述國內外有關教師工作滿意度的研究構面發現，大部分研究對工作滿意度在待遇與福利、個體的心理滿足、升遷與進修及主管的領導等指標，較受研究者採用，且普遍認同工作滿意度與待遇與福利、個體的心理滿足、升遷與進修及主管的領導的內涵有正相關。因此，本研究將以待遇與福利、主管領導、心理滿足、升遷考核這四個層面作為級任導師工作滿意度問卷之題項依歸。

第三節 教師工作壓力與工作滿意度之相關研究

本節依工作壓力、工作滿意度的研究結果及彼此之間的關係予以歸納整理，將「工作壓力與工作滿意之關係」相關研究文獻歸納整理如表2-6所示。

表2-6 工作壓力與工作滿意度相關研究

研究者	年代	對象	研究主要發現
DeFrank & Stroup	1989	小學女教師	1.工作壓力與工作滿意度之間具有高度的負相關。 2.學校衝突壓力、學生行為壓力及待遇壓力會影響教師對工作不滿。
Brog & Riding	1993	公立國小與國中的行政人員	1.行政壓力與工作滿意呈現顯著負相關。 2.工作壓力與研究中之壓力源呈正相關。 3.壓力源與工作滿意度均呈現負相關。 4.不同性別、職位、年資及學校規模的行政人員對工作壓力的知覺並沒有差異。 5.不論是主管或副手之學校行政人員都有特別的壓力。
張家禎	2007	雲林縣國小兼任行政職務級任教師	1.角色壓力屬中等程度，「角色衝突」為主要壓力源。 2.工作滿意屬中上程度，以「人際關係」層面最高。 3.角色壓力與工作滿意具有顯著負相關。

表2-6 工作壓力與工作滿意度相關研究（續前頁）

研究者	年代	對象	研究主要發現
魏國贈	2008	高雄縣 國小兼 任行政 工作教 師	<ol style="list-style-type: none"> 1.角色壓力感受程度屬中下。 2.滿意度程度屬中上。 3.不同年齡、教學年資其整體角色壓力達顯著差異。 4.不同年齡、婚姻狀況、兼任行政職務、學校規模教師兼任行政工作其整體滿意度達顯著差異。 5.角色壓力及滿意度呈顯著負相關。
羅文旗	2005	苗栗縣 公立國 民中學 兼任行 政教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.45.3%的受訪者屬於高工作壓力的工作者，職稱為主任與組長者有60%傾向過度投入。 2.工作壓力與工作滿意呈現顯著負相關。
曾雅祺	2010	高雄市 國小教 師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作壓力與工作滿意度具有相關性，當中人際關係與工作滿意度關係最密切 2.中等程度之工作壓力，「變革適應」層面壓力感受最高，「人際關係」層面壓力感受最低。背景變項會影響工作壓力感受。 3.工作滿意度屬於中等程度，「心理滿足」層面之滿意程度最高，「進修與升遷」層面之滿意程度最低。背景變項會影響工作滿意度。

表2-6 工作壓力與工作滿意度相關研究（續前頁）

研究者	年代	對象	研究主要發現
鄭媛文 任麗華	2005	桃園縣 國小身 心障礙 資源班 教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作壓力與工作滿意度為中等程度。 2.背景變項與工作壓力並無顯著差異。 3.背景變項與工作滿意有差異，性別「男性」、年齡「50歲以上」、教育程度「碩士」、教學總年資「11年以上」的教師的工作滿意最高。 4.工作壓力與工作滿意呈負相關工作壓力，可預測工作滿意。
許光溫	2007	臺北市 公私立 國民中 學教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作壓力屬中等程度。 2.工作滿意度屬中等程度。 3.在工作壓力層面，年齡具有差異。 4.在工作滿意度層面，學歷及教學年資及資格具有差異。 5.工作壓力與工作滿意呈顯著負相關。
張舒昀	2006	台灣23 縣市政 府教育 行政人 員	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作壓力在適度的水準，學歷較低、年資較淺、任職臺北市者工作壓力較高。 2.工作滿意度達到滿意程度，男性、學歷較高者的工作滿意較佳。
盧美東	2010	屏東縣 國民中 學教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作壓力屬中上程度，工作滿意度屬中上程度。 2.不同背景變項對工作壓力及工作滿意度有差異。 3.工作壓力與工作滿意呈顯著負相關。

表2-6 工作壓力與工作滿意度相關研究（續前頁）

研究者	年代	對象	研究主要發現
趙雪伎	2011	中彰投地區 445位 兼任導師職務之國中教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作壓力以「工作負荷」的感受程度最大，「專業知能」感受程度最小。 2.工作滿意度以「工作環境」的滿意度最高，「班級經營」的滿意程度最低。 3.不同婚姻狀況、任教年資、地區、學校規模的導師知覺工作壓力部分達顯著差異。 4.不同性別、年齡、學歷、地區、學校規模的導師知覺工作滿意度部分達顯著差異。 5.工作壓力與工作滿意度在整體上與分層面上皆呈現負相關。
劉捷羚	2012	彰化縣 國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.整體工作壓力接近中等程度，工作滿意屬於中等程度。 2.性別、年齡、婚姻狀況、任教年資、教育程度、擔任職務、學校規模在工作壓力上達顯著水準。 3.性別、年齡、任教年資、教育程度、擔任職務、學校規模在工作滿意上達顯著水準。 4.工作壓力與工作滿意呈顯著負相關。
蔡芸軒	2014	雲林縣 與嘉義 縣市國中 導師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作壓力屬於中低程度，工作滿意屬於中高程度。 2.性別、服務年資、教育程度不同的國中導師知覺工作壓力有顯著差異。 3.年齡不同的國中導師知覺工作滿意有顯著差異。 4.國中導師工作壓力、學校行政支持與工作滿意之間呈現顯著相關。

由表2-6的研究文獻發現，教師對工作壓力與工作滿意度有顯著相關存在，足以說明教師工作壓力對工作滿意度有所影響。本研究將採此一觀點，針對嘉義縣國小級任導師帶班之壓力與滿意度作研究分析。



第三章 研究方法與步驟

本章共分為四節：第一節為研究架構與假設，第二節為研究工具，第三節為研究對象，第四節為資料分析方法。

第一節 研究架構與假設

壹、研究架構：

本研究之架構如圖3-1 所示：

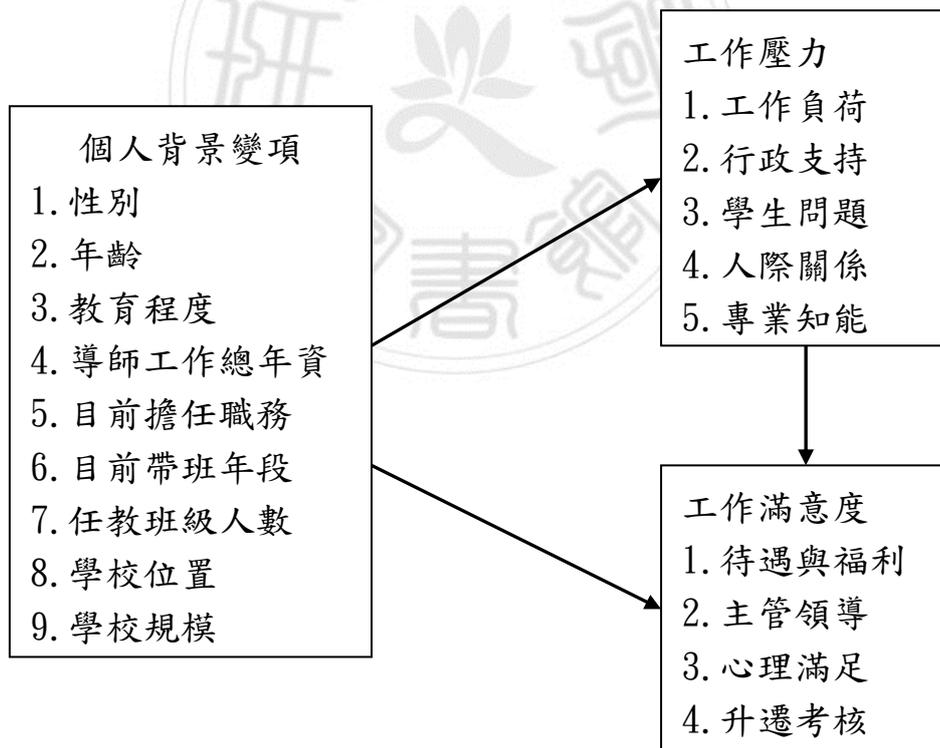


圖 3-1 研究架構圖

貳、研究假設

依據研究目的與研究問題之探討，以及根據第二章之文獻探討與相關研究結果，本研究提出欲驗證之「研究假設」如下：

假設一：不同背景變項的級任導師在工作壓力上有顯著差異

1-1 不同性別的級任導師在工作壓力上有顯著差異（葉子明、楊健焮、白九芸，2011；曾文宏、黃恆祥，2015）。

1-2 不同年齡的級任導師在工作壓力上有顯著差異（郭耀輝，2004；鄭銘毅，2009；許俊賢，2013）。

1-3 不同教育程度的級任導師在工作壓力上有顯著差異（紀翠玲，2002；莊淑灣、呂錘卿，2005）。

1-4 不同導師年資的級任導師在工作壓力上有顯著差異（劉捷羚，2012；姜佳瑗、林珮君，2015）。

1-5 不同職務的級任導師在工作壓力上有顯著差異（鄭奇芳，2004；陳怡如，2006）。

1-6 不同帶班年段的級任導師在工作壓力上有顯著差異（葉子明、楊健焮、白九芸，2011；莊鎧溫、王怡婷，2011）。

1-7 不同班級人數的級任導師在工作壓力上有顯著差異（李玫玲，2004；鄭銘毅，2009）。

1-8 不同學校位置的級任導師在工作壓力上有顯著差異（陳瑞惠，2003；陳怡如，2006）。

1-9 不同學校規模的級任導師在工作壓力上有顯著差異（紀翠玲，2002；姜佳瑗、林珮君，2015）。

假設二：不同背景變項的級任導師在工作滿意度上有顯著差異

2-1 不同性別的級任導師在工作滿意度上有顯著差異（何欣怡，2012；游宗輝 2015）。

2-2 不同年齡的級任導師在工作滿意度上有顯著差異（舒緒緯，1990；陳信介，2010）。

2-3 不同教育程度的級任導師在工作滿意度上有顯著差異（鄭媛文、任麗華，2005；陳信介，2010）。

2-4 不同導師年資的級任導師在工作滿意度上有顯著差異（蔡熙銘，2008；林義軒，2013）。

2-5 不同職務的級任導師在工作滿意度上有顯著差異（林義軒，2013；游宗輝，2015）。

2-6 不同帶班年段的級任導師在工作滿意度上有顯著差異（國內外有關工作壓力與工作滿意度的研究均指出兩者之間有顯著相關，若如葉子明、楊健焯、白允芸（2011）及莊鎧溫、王怡婷（2011）所言，不同

帶班年段的級任導師對工作壓力感受有所差異，那其工作滿意度也可能會有所差異，因此本研究做 2-6 之假設)。

2-7 不同班級人數的級任導師在工作滿意度上有顯著差異(陳佩汝，2002；古淑瑩，2007)。

2-8 不同學校位置的級任導師在工作滿意度上有顯著差異(劉慶中 1993；舒緒緯，1990)。

2-9 不同學校規模的級任導師在工作滿意度上有顯著差異(黃隆民 1985；廖雅靖，2010)。

假設三：級任導師工作壓力與工作滿意有顯著相關。(如表 2-6)

第二節 研究工具

參考過去相關研究問卷問項，修改成符合本研究主題之定義與問項，內容說明如下：

壹、工作壓力

本研究參考陳怡如(2010)的工作壓力問卷為主，依本研究需求調整，作為本研究的問項。將工作壓力分為「工作負荷」、「行政支持」、「學生問題」、「人際關係」、「專業知能」等五個層面，來探討嘉義縣國小級任導師帶班之工作壓力情形。以工作壓力量表所得的分數，做為判斷級任導師工作壓力情形的依據，衡量問項分別列於表3-1。

表3-1 工作壓力衡量問項 (陳怡如, 2010)

構面 名稱	衡量問項
工 作 負 荷	1.待改的學生作業和考卷，讓我感到負荷過重 2.學校的活動太多影響教學進度及品質，讓我覺得困擾 3.教學外還要兼任行政工作，讓我感到負荷過重 4.我常花費許多時間去做一些和教學無關的工作（如：收費） 5.我常帶學校工作回家做或在下班時間（含假日）加班 6.下班後學生家長常打電話來，讓我覺得壓力很大
行 政 支 持	7.我覺得學校主管與行政人員不了解導師的辛苦 8.我與學校各處室行政人員無法妥善溝通，導致工作難以推動 9.我在處理學生問題時無法獲得各處室的支持與協助，感到有 壓力 10.我覺得導師參與校務決定的層面有限，無法自由表達自己的 看法 11.我常覺得學校提供的教學資源太少，感到壓力很大 12.我覺得我的工作表現未能獲得校長和主任的肯定.
學 生 問 題	13.學生的個別差異太大，對我上課是種負擔 14.我常因學生吵鬧或處理違規問題，佔用太多時間 15.經常向學生重複叮嚀相同的事情，讓我覺得疲憊 16.我常覺得學生學習意願低落，不肯用心學習 17.我會擔心學生在各方面表現不佳，而有失面子 18.教育處對學生進行學力測驗，讓我覺得壓力很大 19.實施零體罰後，我對學生不當行為的管教產生無力感

表3-1 工作壓力衡量問項（續前頁）

構面 名稱	衡量問項
人際關係	20.我覺得同事之間關係淡薄，缺乏團隊合作精神 21.我覺得同事之間有時會因各種班級競賽或成績而勾心鬥角 22.我覺得同事之間的是非太多，讓我感到困擾 23.我會因自己的溝通協調能力不好而感到有壓力 24.我能和家長維持良好的互動關係 25.我覺得家長有不當干預導師工作情形，讓我感到困擾
專業知能	26.我覺得教師的專業不受大眾尊重 27.我的專業知能不足，無法改進學生學習態度 28.我的專業知能不足，無法幫助行為偏差的學生 29.教學工作令我疲於奔命，以致無暇進修 30.在假日被迫參加研習或活動，讓我感到困擾 31.我覺得符合自己需求的專業進修機會很少

貳、工作滿意

本研究參考曾雅祺（2010）的工作滿意問卷為主，依本研究需求調整，作為本研究的問項。將工作滿意分為「待遇與福利」、「主管領導」、「心理滿足」、「升遷考核」等四個層面，來探討嘉義縣國小級任導師帶班之工作滿意情形。以工作滿意量表所得的分數，做為判斷級任導師工作滿意情形的依據，衡量問項分別列於表3-2。

表3-2 工作滿意度衡量問項 (曾雅祺, 2010)

構面 名稱	衡 量 問 項
待 遇 與 福 利	1.同事間分工清楚互助合作，令人滿意 2.我對於目前教師的福利制度感到滿意 3.與其它工作相比之後，我對自己的待遇感到滿意 4.我覺得我的待遇和我的工作量相稱 5.我對學校提供教學工作所需的設備感到滿意 6.我對學校獎勵教師的辦法或方式感到滿意
主 管 領 導	7.主管平時對工作的要求令人滿意 8.主管協助同仁解決困難的態度讓人感到滿意 9.主管常能有效協調解決學校的行政問題 10.我對主管與社區的互動感到滿意 11.主管能主動關懷與鼓勵學校教師
心 理 滿 足	12.我的工作內容豐富有趣，不會刻板單調 13.我與學生及家長的溝通相處情形令人滿意 14.教師的工作能讓我充分展現自己的抱負與能力 15.當老師是一件快樂的事 16.社會上的人對教師的工作很尊重 17.如果有其他選擇，我仍會選擇教師這份工作
升 遷 考 核	18.我對目前工作的升遷管道感到滿意 19.學校經常舉辦進修活動，以提昇教師的專業知能 20.我對教師進修的機會感到滿意 21.學校鼓勵且盡量配合教師進修的需求 22.教師要得到較高職位的機會很多

叁、預試問卷的實施與信效度分析

透過文獻探討，並經專家審核修訂，完成預試問卷，進行預試是為了瞭解本研究工具之適切性需要。調查問卷分成三大部分：第一部分為個人基本資料；第二部分為工作壓力構面之問項，包括工作負荷、行政支持、學生問題、人際關係、專業知能；第三部分為工作滿意度構面之問項，包括待遇與福利、主管領導、心理滿足、升遷考核。

本研究將上述工作壓力與工作滿意度以李克特量表7點量表施測（1=非常不同意；2=不同意；3=稍微不同意；4=普通；5=稍微同意；6=同意；7=非常同意），分數越高表示符合程度越高。

預試對象為嘉義縣國小級任導師，採便利性抽樣，施測時間為1月4日到1月8日，總共發出35份，回收35份，回收率為100%，有效問卷共計34份，有效回收率為97%。

信度分析是在測量問卷內各量表中的衡量問項內部一致性的程度，Cronbach's α 被認為是較好之內部一致性的信度衡量方法（Bollen，1989）；效度分析則是在測量問卷內量表的正確性。

前測問卷回收後，以SPSS22統計軟體進行前測信效度分析。本研究進行預試信效度分析時，Cronbach's α 值以0.6，因素負荷量值則以0.45，為各構面題項刪減取捨之依據。各構面信效度分析如表3-3、表3-4所示。

表 3-3 「工作壓力」量表刪題前信效度分析表

構面	量表題號	更正後項目總數相關	Cronbach's α 係數(如果項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
工作負荷	1	.594	.882	.884	.720
	2	.816	.843		.880
	3	.550	.890		.680
	4	.822	.847		.894
	5	.693	.864		.797
	6	.757	.855		.844
行政支持	7	.765	.892	.910	.840
	8	.726	.898		.812
	9	.856	.878		.908
	10	.780	.890		.852
	11	.753	.894		.835
	12	.639	.910		.740
學生問題	13	.486	.882	.877	.597
	14	.762	.846		.841
	15	.819	.839		.885
	16	.571	.870		.698
	17	.705	.855		.794
	18	.612	.867		.716
	19	.697	.855		.799
人際關係	20	.647	.690	.765	.810
	21	.856	.626		.929
	22	.806	.648		.909
	23	.769	.666		.891
	24	-.082	.842		-.039
	25	.205	.819		.417
專業知能	26	.313	.627	.645	.503
	27	.332	.619		.623
	28	.368	.605		.683
	29	.442	.576		.654
	30	.487	.555		.663
	31	.321	.623		.468

表 3-4 「工作滿意度」量表刪題前信效度分析表

構面	量表題號	更正後項目總數相關	Cronbach's α 係數(如果項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
待遇與福利	1	.255	.733	.720	.385
	2	.517	.661		.690
	3	.547	.653		.773
	4	.556	.648		.781
	5	.445	.683		.619
	6	.397	.697		.571
主管領導	7	.579	.860	.864	.725
	8	.779	.817		.871
	9	.590	.858		.717
	10	.667	.841		.791
	11	.858	.787		.925
心理滿足	12	.497	.713	.746	.725
	13	.421	.727		.510
	14	.692	.649		.874
	15	.647	.673		.863
	16	.190	.824		.239
	17	.671	.649		.832
升遷考核	18	.373	.710	.718	.525
	19	.480	.671		.723
	20	.509	.657		.772
	21	.695	.575		.865
	22	.349	.721		.514

從表 3-3 及表 3-4 可以發現「工作壓力」量表題號 24 因素負荷量值為負數、題號 25 因素負荷量未達 0.45，「工作滿意度」量表題號 1、題號 16 因素負荷量未達 0.45，所以進行刪題。刪題後各構面信效度分析結

果如表 3-5、表 3-6。

表 3-5 「工作壓力」量表刪題後信效度分析表

構面	量表題號	更正後項目總數相關	Cronbach's α 係數(如果項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
工作負荷	1	.594	.882	.884	.720
	2	.816	.843		.880
	3	.550	.890		.680
	4	.822	.847		.894
	5	.693	.864		.797
	6	.757	.855		.844
行政支持	7	.765	.892	.910	.840
	8	.726	.898		.812
	9	.856	.878		.908
	10	.780	.890		.852
	11	.753	.894		.835
	12	.639	.910		.740
學生問題	13	.486	.882	.877	.597
	14	.762	.846		.841
	15	.819	.839		.885
	16	.571	.870		.698
	17	.705	.855		.794
	18	.612	.867		.716
人際關係	19	.697	.855	.913	.799
	20	.915	.915		.840
	21	.866	.866		.930
	22	.867	.867		.927
專業知能	23	.900	.900	.645	.873
	26	.313	.627		.503
	27	.332	.619		.623
	28	.368	.605		.683
	29	.442	.576		.654
	30	.487	.555		.663
	31	.321	.623		.468

表 3-6 「工作滿意度」量表刪題後信效度分析表

構面	量表題號	更正後項目總數相關	Cronbach's α 係數(如果項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
待遇與福利	2	.450	.707	.733	.653
	3	.583	.654		.800
	4	.580	.653		.801
	5	.444	.706		.624
	6	.426	.711		.592
	主管領導	7	.579		.860
8		.779	.817	.871	
9		.590	.858	.717	
10		.667	.841	.791	
11		.858	.787	.925	
心理滿足	12	.592	.799	.824	.739
	13	.340	.856		.485
	14	.757	.744		.877
	15	.772	.747		.878
	17	.686	.774		.828
升遷考核	18	.373	.710	.718	.525
	19	.480	.671		.723
	20	.509	.657		.772
	21	.695	.575		.865
	22	.349	.721		.514

從表3-5及表3-6 中可以發現刪題後，各構面信度Cronbach's α 值皆大於0.6，表示具有良好信度，因素負荷量皆達0.45 之標準，因此保留各問項，不再進行刪題。

第三節 研究對象

本研究主要目的是在探討嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與滿意度，選擇對象則是以嘉義縣國小級任導師做為研究對象。根據第二章相關文獻探討、歸納、整理後，擬定研究架構並設計相關的問卷量表。對選定之研究對象實際施以問卷調查，其中問卷調查採便利抽樣法。本研究之研究對象為嘉義縣國小級任導師，共發放問卷233份，回收228份，剔除填答不完全之無效問卷28份，最後有效問卷200份，有效回收率87.7%。

第四節 資料分析方法

本研究於問卷回收後，剔除填答不完全之無效問卷，將資料進行編碼，採用SPSS22進行資料分析，所使用的統計技術如下：

- 以次數分配與百分比對人口背景變項做描述統計的探討。
- 以平均數與標準差，對工作壓力感受的各題項以及工作滿意度各題項做描述統計的探討。
- 以 t 檢驗統計、單因子變異數分析來進行各基本資料、工作壓力感受、工作滿意度的差異性考驗。
- 以皮爾森積差相關統計了解嘉義縣國小級任導師帶班工作壓力與工作滿意度的關係為何。

第四章 研究結果與探討

本章研究結果與探討將針對回收之問卷進行結果統計與分析，共分成四小節：第一節正式問卷信效度分析，第二節國小級任導師工作壓力與工作滿意度現況分析，第三節不同背景變項的國小級任導師在工作壓力與工作滿意度的差異探討，第四節國小級任導師在工作壓力與工作滿意度的相關性探討。

第一節 正式問卷信效度分析

本節依回收之有效正式問卷，以SPSS22 統計軟體進行正式問卷信效度分析。本研究進行正式問卷信效度分析時，Cronbach's α 值以0.7，因素負荷量值則以0.5，為各構面題項刪減取捨之依據。各構面信效度分析顯示於下表4-1與表4-2。

從表4-1及表4-2可以發現「工作滿意度」量表各構面信度Cronbach's α 值皆大於0.7，因素負荷量皆達0.5 之標準，因此保留各問項。「工作壓力」量表各構面信度Cronbach's α 值皆大於0.7，而題號24因素負荷量值0.487，儘管刪題後該構面之Cronbach's α 值由0.730降至0.729，但由於該題項之因素負荷量值偏低，為顧全整體效度，本研究仍將該題項予以刪除。刪題後「工作壓力」量表各構面信效度分析結果如表4-3所示。

表4-1 「工作壓力」正式量表刪題前信效度分析表

構面	量表題號	更正後項目總數相關	Cronbach's α 係數(如果項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
工作負荷	1	.642	.806	.838	.768
	2	.650	.804		.774
	3	.568	.820		.706
	4	.659	.802		.783
	5	.646	.805		.767
	6	.524	.828		.663
行政支持	7	.695	.882	.896	.789
	8	.741	.875		.826
	9	.784	.868		.862
	10	.722	.879		.812
	11	.751	.874		.837
	12	.644	.890		.750
學生問題	13	.646	.775	.816	.779
	14	.601	.783		.745
	15	.671	.771		.792
	16	.529	.796		.671
	17	.543	.794		.662
	18	.409	.817		.540
	19	.498	.801		.631
人際關係	20	.664	.796	.837	.821
	21	.743	.762		.871
	22	.731	.766		.865
	23	.545	.846		.720
專業知能	24	.345	.729	.730	.487
	25	.554	.672		.803
	26	.590	.663		.830
	27	.563	.663		.738
	28	.424	.710		.564
	29	.389	.714		.526

表4-2 「工作滿意度」正式量表刪題前信效度分析表

構面	量表 題號	更正後項目 總數相關	Cronbach's α 係 數(如果項目已 刪除)	Cronbach's α 值	因素負 荷量
待 遇 與 福 利	1	.660	.764	.816	.814
	2	.690	.760		.826
	3	.616	.777		.776
	4	.569	.792		.722
	5	.519	.804		.664
主 管 領 導	6	.688	.901	.907	.794
	7	.810	.876		.885
	8	.831	.872		.899
	9	.719	.895		.818
	10	.781	.883		.865
心 理 滿 足	11	.701	.853	.876	.817
	12	.493	.893		.634
	13	.808	.827		.889
	14	.831	.817		.899
	15	.757	.845		.852
升 遷 考 核	16	.554	.790	.813	.708
	17	.623	.770		.793
	18	.710	.745		.849
	19	.697	.748		.835
	20	.458	.826		.615

表 4-3 「工作壓力」正式量表刪題後信效度分析表

構面	量表題號	修正後項目總數相關	Cronbach's α 係數 (如果項目已刪除)	Cronbach's α 值	因素負荷量
工作負荷	1	.642	.806	.838	.768
	2	.650	.804		.774
	3	.568	.820		.706
	4	.659	.802		.783
	5	.646	.805		.767
	6	.524	.828		.663
行政支持	7	.695	.882	.896	.789
	8	.741	.875		.826
	9	.784	.868		.862
	10	.722	.879		.812
	11	.751	.874		.837
	12	.644	.890		.750
學生問題	13	.646	.775	.816	.779
	14	.601	.783		.745
	15	.671	.771		.792
	16	.529	.796		.671
	17	.543	.794		.662
	18	.409	.817		.540
	19	.498	.801		.631
人際關係	20	.664	.796	.837	.821
	21	.743	.762		.871
	22	.731	.766		.865
	23	.545	.846		.720
專業知能	25	.558	.663	.729	.823
	26	.611	.644		.856
	27	.580	.647		.751
	28	.398	.733		.550
	29	.377	.727		.521

從表4-3中可以發現刪題後，「工作壓力」量表各構面信度Cronbach's α 值皆大於0.7，表示具有良好信度；因素負荷量皆達0.5 之標準，因此保留各問項，不再進行刪題。

第二節 國小級任導師工作壓力與工作滿意度現況分析

本節依正式問卷調查所收集到的資料，作描述性統計分析，說明目前國小級任導師背景變項、工作壓力及工作滿意度現況，並予以討論。不同背景變項的分布情形包含性別、年齡、教育程度、導師工作總年資、擔任職務、帶班年段、任教班級人數、學校位置和學校規模等。

壹、背景變項

由表4-4可得知，本研究回收問卷中有效樣本的資料分析如下：

- 一、性別：男性有 60 人，佔 30.0%，女性 140 人，佔 70.0%。顯示嘉義縣國小級任導師女性多於男性。
- 二、年齡：以「41-45 歲」最多，有 81 人，佔 40.5%；「30 歲以下」為最少，有 8 人，佔 4.0%。顯示嘉義縣國小級任導師年齡集中在中年階段，而新進教師較少，可能是因為少子化現象，縣內教師呈現超額狀況而未招考新進教師所致。
- 三、教育程度：以「碩士」最多，有 83 人，佔 41.5%；「師院或大學教育系畢業」次之，有 65 人，佔 32.5%。由此得知目前嘉義縣國小級任

導師對於進修是抱持高度正向的態度。

四、導師工作總年資：以「11年以上」為最多，153人，佔76.5%；「6-10年」次之，有25人，佔12.5%。此結果顯示，目前擔任嘉義縣國小級任導師，教學年資深，教學經驗豐富。

五、目前擔任職務：「純導師」未兼行政者為140人，佔70.0%，顯示嘉義縣目前仍有30.0%國小級任導師在教學外仍須兼任其他有加給或無加給之行政職務。

六、目前帶班年段：「低年級」、「中年級」、「高年級」各佔31.0%、31.0%、38.0%，中低年級級任導師比率較低則與少子化現象相呼應。

七、任教班級人數：就任教班級人數而言，以「21-30」人最多，有88人，佔44.0%；「11-20」人其次，有58人，佔29.0%；「10以下」人最少，有54人，佔27.0%。

八、學校位置：就學校位置而言，以「一般地區」最多，有133人，佔66.5%；「偏遠地區」其次，有51人，佔25.5%；「特偏地區」最少，有16人，佔8.0%

九、學校規模：就學校規模而言，以「6班以下(含)」及「25班以上」最多，各有54人，各佔27.0%；以「13-24班」最少，有43人，佔21.5%。

表4-4 背景變項基本資料表

變項	類別	次數	百分比
性別	男	60	30.0
	女	140	70.0
	合計	200	100.0
年齡	30歲以下	8	4.0
	31-35歲	17	8.5
	36-40歲	36	18.0
	41-45歲	81	40.5
	46-50歲	38	19.0
	51歲以上	20	10.0
	合計	200	100.0
教育程度	師院或大學教育系畢業	65	32.5
	一般大學（含師資班）	50	25.0
	碩士	83	41.5
	博士	2	1.0
	合計	200	100.0
導師工作 總年資	未滿3年	13	6.5
	3-5年	9	4.5
	6-10年	25	12.5
	11年以上	153	76.5
	合計	200	100.0
目前擔任職務	純導師	140	70.0
	導師兼組長	13	6.5
	導師兼主任	3	1.5
	導師兼無加給之行政職務	44	22.0
	合計	200	100.0

表 4-4 背景變項基本資料表 (續前頁)

變項	類別	次數	百分比
目前帶班年段	低年級	62	31.0
	中年級	62	31.0
	高年級	76	38.0
	合計	200	100.0
任教班級人數	10人以下	54	27.0
	11-20人	58	29.0
	21-30人	88	44.0
	合計	200	100.0
學校位置	一般地區	133	66.5
	偏遠地區	51	25.5
	特偏地區	16	8.0
	合計	200	100.0
學校規模	6班以下(含)	54	27.0
	7-12班	49	24.5
	13-24班	43	21.5
	25班以上	54	27.0
	合計	200	100.0

貳、工作壓力現況

為了解嘉義縣國小級任導師工作壓力的現況，以平均數、標準差對各個構面及整體面進行分析。表4-5為工作壓力分析摘要表，本研究將工作壓力分成五個層面，分別為「工作負荷」、「行政支持」、「學生問題」、「人際關係」、「專業知能」，其各層面得分情形如表4-5所示。

表4-5 「工作壓力」各層面分析表

構面名稱	題號	平均數	標準差	構面平均
工作負荷	1	4.10	1.732	4.33
	2	4.59	1.477	
	3	4.23	1.612	
	4	4.80	1.500	
	5	4.40	1.713	
	6	3.86	1.349	
行政支持	7	4.26	1.439	3.63
	8	3.38	1.377	
	9	3.32	1.462	
	10	3.90	1.497	
	11	3.59	1.296	
	12	3.31	1.153	
學生問題	13	4.39	1.555	4.47
	14	4.11	1.523	
	15	4.70	1.429	
	16	4.84	1.398	
	17	3.97	1.264	
	18	4.60	1.500	
	19	4.68	1.438	
人際關係	20	3.14	1.330	3.02
	21	2.75	1.267	
	22	3.05	1.329	
	23	3.14	1.272	
專業知能	24 (刪題)	4.57※	1.444※	3.47
	25	3.01	1.130	
	26	3.04	1.140	
	27	3.50	1.319	
	28	3.68	1.616	
	29	4.13	1.372	
整體工作壓力		3.78		

※刪題之數值未列入構面平均計算

由表4-5可知，嘉義縣國小級任導師感受之整體工作壓力程度，每題平均得分為3.78，即代表工作壓力趨於中等程度，故嘉義縣國小級任導師整體的工作壓力知覺現況趨於中等程度。

- 就「工作負荷」而言，以第4題「我常花費許多時間去做一些和教學無關的工作（如：收費）」的平均數為4.80最高。
- 就「行政支持」而言，以第7題「我覺得學校主管與行政人員不了解導師的辛苦」平均數為4.26最高。
- 就「學生問題」而言，以第16題「我常覺得學生學習意願低落，不肯用心學習」平均數為4.84最高。
- 就「人際關係」而言，以第20題「我覺得同事之間關係淡薄，缺乏團隊合作精神」及第23題「我會因自己的溝通協調能力不好而感到有壓力」平均數為3.14最高。
- 就「專業知能」而言，以第29題「我覺得符合自己需求的專業進修機會很少」平均數為4.13最高。

以五個層面而言，「學生問題」層面的得分4.47最高，「人際關係」層面的得分3.02最低，表示嘉義縣國小級任導師以「學生問題」的工作壓力最大，以「人際關係」的工作壓力最小。

叁、工作滿意度現況

本研究將工作滿意度分成四個層面，分別為「待遇與福利」、「主管領導」、「心理滿足」、「升遷考核」，其各層面得分情形如表4-6所示。

表4-6 「工作滿意度」各層面分析表

構面名稱	題號	平均數	標準差	構面平均
待遇與福利	1	4.34	1.376	4.49
	2	4.95	1.067	
	3	4.70	1.228	
	4	4.42	1.293	
	5	4.03	1.093	
主管領導	6	4.10	1.139	4.26
	7	4.26	1.261	
	8	4.22	1.319	
	9	4.35	1.167	
	10	4.38	1.262	
心理滿足	11	4.89	1.111	4.98
	12	5.05	.947	
	13	4.95	1.189	
	14	5.04	1.381	
	15	4.97	1.588	
升遷考核	16	4.50	1.098	4.58
	17	5.06	1.076	
	18	4.83	1.080	
	19	4.72	1.081	
	20	3.82	1.271	
整體工作滿意		4.58		

由表4-6可知，嘉義縣國小級任導師感受之整體工作滿意度程度，每題平均得分為4.58，即代表工作滿意度趨於中等程度，故嘉義縣國小級任導師整體的工作滿意度知覺現況趨於中等程度。

- 就「待遇與福利」而言，以第2題「與其它工作相比之後，我對自己的待遇感到滿意」的平均數為4.95最高。
- 就「主管領導」而言，以第10題「主管能主動關懷與鼓勵學校教師」平均數為4.38最高。
- 就「心理滿足」而言，以第12題「我與學生及家長的溝通相處情形令人滿意」平均數為5.05最高。
- 就「升遷考核」而言，以第17題「學校經常舉辦進修活動，以提昇教師的專業知能」平均數為5.06最高。

以四個層面而言，「心理滿足」層面的得分4.98最高，「主管領導」層面的得分4.26最低，表示嘉義縣國小級任導師對「心理滿足」層面的工作滿意度最高，以「主管領導」層面的工作滿意度最低。

第三節 不同背景變項的國小級任導師在工作壓力與工作滿意度的差異探討

本節主要在探討不同背景變項國小級任導師帶班工作壓力與工作滿意度之差異性考驗。背景變項包括性別、年齡、教育程度、導師工作總

年資、擔任職務、目前帶班年段、任教班級人數、學校位置、學校規模。進行獨立樣本 t 檢驗或單因子變異數分析，變異數分析的F值若達統計上顯著水準，先以較嚴謹的Scheff' e法進行事後比較；若Scheff' e法無法比較各組間的差異情形，則以LSD進行事後比較，以瞭解各組間的差異情形。

壹、不同背景變項級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

一、不同性別級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同性別的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-7所示。根據分析結果發現，不同性別之嘉義縣國小級任導師不論在工作壓力各構面，還是整體工作壓力上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因性別而有工作壓力知覺上的差異。探就其原因可能是現今兩性平權觀念，男女性教師對教師工作的自覺感沒有差異，且整個教育環境對級任導師之工作要求並不會因性別而有所差異。因此，不同性別對工作壓力感受程度沒有顯著差異。

二、不同年齡級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同年齡的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-8所示。根據表4-8發現，不同年齡之嘉義縣國小級任導師在教師工作壓力量表之「工作負荷」層面上有顯著差異，其餘層面及整體工作壓力感受則無顯著差異。

表 4-7 不同性別之級任導師工作壓力之 t 檢驗分析表

層面	性別	個數	平均數	標準差	自由度	t 值
工作負荷	男	60	4.28	1.10	198	-0.38
	女	140	4.35	1.20		
行政支持	男	60	3.60	1.17	198	-0.21
	女	140	3.64	1.10		
學生問題	男	60	4.50	0.99	198	0.29
	女	140	4.46	1.00		
人際關係	男	60	2.87	1.08	198	-1.34
	女	140	3.09	1.06		
專業知能	男	60	3.41	0.91	198	-0.56
	女	140	3.49	0.92		
整體工作 壓力	男	60	3.73	0.77	198	-0.60
	女	140	3.80	0.78		

F值達顯著水準者，再進行事後考驗，結果發現：其中年齡為「41-45歲」之級任導師得分顯著高於「46-50歲」、「36-40歲」和「30歲以下」導師。探就其原因可能是年輕教師擁有滿腔教學熱誠，尚無家庭負擔，且體力又優於年長教師，因此面對工作上的負荷感受較不強烈。隨著年齡的增長，除了學校的工作負荷外，家庭方面，家中長輩年歲的增長，在照料上可能更需花費心思與體力；子女的教養，也因階段性而承受著不同的教養壓力；雙重的工作負荷下，因而會感受到較大的壓力。

表 4-8 不同年齡之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.30 歲以下	8	3.60	2.838 *	4 > 5,3,1
	2.31-35 歲	17	4.24		
	3.36-40 歲	36	4.00		
	4.41-45 歲	81	4.65		
	5.46-50 歲	38	4.11		
	6.51 歲以上	20	4.41		
行政 支持	1.30 歲以下	8	2.75	1.742	
	2.31-35 歲	17	3.86		
	3.36-40 歲	36	3.49		
	4.41-45 歲	81	3.68		
	5.46-50 歲	38	3.53		
	6.51 歲以上	20	3.97		
學生 問題	1.30 歲以下	8	3.77	1.380	
	2.31-35 歲	17	4.56		
	3.36-40 歲	36	4.29		
	4.41-45 歲	81	4.60		
	5.46-50 歲	38	4.43		
	6.51 歲以上	20	4.54		
人際 關係	1.30 歲以下	8	3.00	0.347	
	2.31-35 歲	17	3.19		
	3.36-40 歲	36	2.93		
	4.41-45 歲	81	2.98		
	5.46-50 歲	38	3.00		
	6.51 歲以上	20	3.25		

表 4-8 不同年齡之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表 (續前頁)

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
專業 知能	1.30 歲以下	8	3.25	0.659	
	2.31-35 歲	17	3.24		
	3.36-40 歲	36	3.66		
	4.41-45 歲	81	3.48		
	5.46-50 歲	38	3.46		
	6.51 歲以上	20	3.38		
整體 工作 壓力	1.30 歲以下	8	3.27	1.268	
	2.31-35 歲	17	3.82		
	3.36-40 歲	36	3.67		
	4.41-45 歲	81	3.88		
	5.46-50 歲	38	3.71		
	6.51 歲以上	20	3.91		

N=200 *p<.05 **p<.01

三、不同教育程度級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同教育程度的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-9所示。根據分析結果發現，不同教育程度之嘉義縣國小級任導師不論在工作壓力各構面，還是整體工作壓力上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因教育程度不同而有工作壓力知覺上的差異。探就其原因可能是近年來多元且便利的進修研習管道，例如網路教學社群、教師教學社群、專業工作坊……，級任導師能透過各種管道充實專業知能及尋求協助。因此，不同的教育程度對工作壓力感受程度沒有顯著差異。

表 4-9 不同教育程度之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.師院或大學畢業系	65	4.40	1.641	
	2.一般大學(含師資班)	50	4.03		
	3.碩士	83	4.43		
	4.博士	2	5.00		
行政 支持	1.師院或大學畢業系	65	3.50	1.865	
	2.一般大學(含師資班)	50	3.73		
	3.碩士	83	3.62		
	4.博士	2	5.25		
學生 問題	1.師院或大學畢業系	65	4.51	0.519	
	2.一般大學(含師資班)	50	4.32		
	3.碩士	83	4.52		
	4.博士	2	4.64		
人際 關係	1.師院或大學畢業系	65	2.84	1.658	
	2.一般大學(含師資班)	50	3.27		
	3.碩士	83	3.02		
	4.博士	2	2.50		
專業 知能	1.師院或大學畢業系	65	3.53	0.211	
	2.一般大學(含師資班)	50	3.42		
	3.碩士	83	3.46		
	4.博士	2	3.20		
整體 工作 壓力	1.師院或大學畢業系	65	3.76	0.204	
	2.一般大學(含師資班)	50	3.75		
	3.碩士	83	3.81		
	4.博士	2	4.12		

N=200 *p<.05 **p<.01

四、不同導師年資級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同導師年資的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-10所示。根據表4-10發現，不同導師年資之嘉義縣國小級任導師在教師工作壓力量表之「工作負荷」層面上有顯著差異，其餘層面及整體工作壓力感受則無顯著差異。F值達顯著水準者，再進行事後考驗，結果發現：其中導師年資為「6-10年」之級任導師得分顯著高於「未滿3年」和「3-5年」之級任導師；導師年資為「11年以上」之級任導師得分顯著高於「未滿3年」和「3-5年」之級任導師。導師年資深者在工作負荷的壓力感受大於導師年資淺者，顯示導師經驗的累積與教師工作壓力之間並無絕對的關係，反而可能與背景變項「年齡」因素相似，體力及家庭因素才是影響工作負荷層面的重要因素。

五、不同職務級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同職務的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-11所示。根據分析結果發現，擔任不同職務之嘉義縣國小級任導師不論在工作壓力各構面，還是整體工作壓力上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因職務不同而有工作壓力知覺上的差異。探就其原因可能是近年來學校教師的編制人數提高，兼任組長主任及無加給行政職務的級任導師大幅降低，且課稅配套措施的施行，使得班級導師的授課節數減少，級任導

表 4-10 不同導師年資之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.未滿3年	13	3.50	5.026 **	3>1,2 4>1,2
	2.3-5年	9	3.39		
	3.6-10年	25	4.55		
	4.11年以上	153	4.42		
行政 支持	1.未滿3年	13	3.21	2.126	
	2.3-5年	9	2.96		
	3.6-10年	25	3.86		
	4.11年以上	153	3.66		
學生 問題	1.未滿3年	13	4.12	1.526	
	2.3-5年	9	3.98		
	3.6-10年	25	4.63		
	4.11年以上	153	4.50		
人際 關係	1.未滿3年	13	3.17	0.497	
	2.3-5年	9	2.67		
	3.6-10年	25	2.93		
	4.11年以上	153	3.04		
專業 知能	1.未滿3年	13	3.37	0.115	
	2.3-5年	9	3.36		
	3.6-10年	25	3.46		
	4.11年以上	153	3.49		
整體 工作 壓力	1.未滿3年	13	3.47	2.321	
	2.3-5年	9	3.27		
	3.6-10年	25	3.89		
	4.11年以上	153	3.82		

N=200 *p<.05 **p<.01

表 4-11 不同職務之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.純導師	140	4.28	1.091	
	2.導師兼組長	13	4.65		
	3.導師兼主任	3	5.28		
	4.導師兼無加給行政	44	4.33		
行政 支持	1.純導師	140	3.67	0.452	
	2.導師兼組長	13	3.72		
	3.導師兼主任	3	3.78		
	4.導師兼無加給行政	44	3.45		
學生 問題	1.純導師	140	4.41	0.688	
	2.導師兼組長	13	4.73		
	3.導師兼主任	3	4.48		
	4.導師兼無加給行政	44	4.59		
人際 關係	1.純導師	140	3.08	0.916	
	2.導師兼組長	13	2.77		
	3.導師兼主任	3	3.50		
	4.導師兼無加給行政	44	2.86		
專業 知能	1.純導師	140	3.45	0.375	
	2.導師兼組長	13	3.31		
	3.導師兼主任	3	3.80		
	4.導師兼無加給行政	44	3.55		
整體 工作 壓力	1.純導師	140	3.78	0.281	
	2.導師兼組長	13	3.83		
	3.導師兼主任	3	4.17		
	4.導師兼無加給行政	44	3.76		

N=200 *p<.05 **p<.01

師有較充足的時間與體力兼任其他教學以外之行政業務；且因近年來學校教師的編制人數提高，擔任主任與組長職務者大多為科任老師，級任導師兼任組長、主任者多發生在偏鄉地區或該教師為主管所倚重，前者之工作環境為工作壓力感受較低之工作環境，後者為充滿教學熱誠，工作能力受肯定之教師，因此擔任不同的職務對工作壓力感受程度沒有顯著差異。

六、不同帶班年段級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同帶班年段的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-12所示。根據分析結果發現，不同帶班年段之嘉義縣國小級任導師不論在工作壓力各構面，還是整體工作壓力上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因帶班年段不同而有工作壓力知覺上的差異。探就其原因可能是低中高各年段學童的特質不同，學習階段的要求也有所差異，帶班的級任導師所承受的壓力來源亦不同，學校內為求人事安排上的公平性，會衍生級任導師年段輪替的機制，即級任導師會在各年段間輪替。在此制度下，級任導師通常具有各年段的教學與班級經營經驗，因此，不同的帶班年段對級任導師帶班工作壓力感受程度沒有顯著差異。

表 4-12 不同帶班年段之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.低年級	62	4.30	0.664	
	2.中年級	62	4.22		
	3.高年級	76	4.44		
行政 支持	1.低年級	62	3.52	0.499	
	2.中年級	62	3.62		
	3.高年級	76	3.71		
學生 問題	1.低年級	62	4.54	1.331	
	2.中年級	62	4.30		
	3.高年級	76	4.55		
人際 關係	1.低年級	62	2.95	0.185	
	2.中年級	62	3.06		
	3.高年級	76	3.05		
專業 知能	1.低年級	62	3.45	0.087	
	2.中年級	62	3.51		
	3.高年級	76	3.45		
整體 工作 壓力	1.低年級	62	3.75	0.345	
	2.中年級	62	3.74		
	3.高年級	76	3.84		

N=200 *p<.05 **p<.01

七、不同班級人數級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同班級人數的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-13所示。根據表4-13發現，不同班級人數之嘉義縣國小級任導師在教師工作壓力量表

之「工作負荷」、「行政支持」、「學生問題」層面上的得分和「整體工作壓力」的得分均達顯著差異。F值達顯著水準者，再進行事後考驗，我們得到以下的結果：

- 在「工作負荷」層面上，班級人數為「21-30人」之級任導師得分顯著高於班級人數「11-20人」和「10人以下」之導師；班級人數為「11-20人」之級任導師得分亦顯著高於班級人數「10人以下」之導師。
- 在「行政支持」層面上，班級人數為「21-30人」之級任導師得分顯著高於班級人數「10人以下」之導師。
- 在「學生問題」層面上，班級人數為「21-30人」之級任導師得分顯著高於班級人數「10人以下」之導師。
- 在「整體工作壓力」上，班級人數為「21-30人」之級任導師得分顯著高於班級人數「10人以下」之導師；班級人數為「11-20人」之級任導師得分顯著高於班級人數「10人以下」之導師。

探就其原因可能是班級人數多的班級，不論是班級事務，還是學生學業與行為輔導的相關事務，其工作量一定比班級人數少的班級來得多，因此班級人數多的級任導師所感受的壓力勢必高於班級人數少的級任導師。此外，班級人數多的班級大多屬學校規模較大之學校，校內教師人數多，教師無法充分表達意見，行政單位亦無法與教師充分溝通即

下達行政命令，也或許因經費的統籌運用，故教師會覺得學校行政能提供之資源與協助有限，因此此層面之壓力感受亦高於班級人數少的級任導師。

表 4-13 不同班級人數之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.10 人以下	54	3.69	15.909 **	3 > 2 > 1
	2.11-20 人	58	4.28		
	3.21-30 人	88	4.75		
行政 支持	1.10 人以下	54	3.23	6.987 **	3 > 1
	2.11-20 人	58	3.54		
	3.21-30 人	88	3.92		
學生 問題	1.10 人以下	54	4.17	4.154 *	3 > 1
	2.11-20 人	58	4.47		
	3.21-30 人	88	4.66		
人際 關係	1.10 人以下	54	2.82	1.783	
	2.11-20 人	58	3.20		
	3.21-30 人	88	3.03		
專業 知能	1.10 人以下	54	3.30	1.323	
	2.11-20 人	58	3.50		
	3.21-30 人	88	3.55		
整體 工作 壓力	1.10 人以下	54	3.44	8.769 **	3 > 1 2 > 1
	2.11-20 人	58	3.80		
	3.21-30 人	88	3.98		

N=200 *p<.05 **p<.01

八、不同學校位置級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同學校位置的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-14所示。根據表4-14發現，不同學校位置之嘉義縣國小級任導師在教師工作壓力量表之「工作負荷」、「行政支持」層面上的得分和「整體工作壓力」的得分達顯著差異。F值達顯著水準者，再進行事後考驗，結果發現：

- 在「工作負荷」層面上，學校位置為「一般地區」之級任導師得分顯著高於「偏遠地區」和「特偏地區」之導師。
- 在「行政支持」層面上，學校位置為「一般地區」之級任導師得分顯著高於「特偏地區」之導師。
- 在「整體工作壓力」上，學校位置為「一般地區」之級任導師得分顯著高於「偏遠地區」和「特偏地區」之導師。

探就其原因可能是學校位置為「一般地區」的學校，因交通便利之故，所以班級學生人數較多，且學校承辦業務或協辦活動的機會也比「偏遠地區」和「特偏地區」的學校高，因此級任導師所感受之工作壓力明顯高於其他兩者。

此外，級任導師的授課內容除了基本的學科：國語、數學、社會、自然外，常常還得擔任術科課程，如美勞、音樂、體育……，這對級任導師而言，往往得花費更多的時間備課，形成極大的心理壓力。而偏鄉

小校透過專案補助及民間資源的注入，所申請的經費部分用於校園環境及教學設備的充實，部分則用於專案課程外聘師資的鐘點費，級任導師從旁協同教學，如此一來，教師心理壓力可稍和緩，且又可從旁學習有助專業成長。亦即偏鄉小校所獲得的行政支持較多，因此「行政支持」層面的之工作壓力感受低於「一般地區」學校之級任導師。

表 4-14 不同學校位置之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.一般地區	133	4.55	8.004 **	1 > 2,3
	2.偏遠地區	51	3.92		
	3.特偏地區	16	3.75		
行政 支持	1.一般地區	133	3.75	3.670 *	1 > 3
	2.偏遠地區	51	3.49		
	3.特偏地區	16	3.02		
學生 問題	1.一般地區	133	4.53	2.710	
	2.偏遠地區	51	4.49		
	3.特偏地區	16	3.92		
人際 關係	1.一般地區	133	3.09	1.111	
	2.偏遠地區	51	2.83		
	3.特偏地區	16	3.06		
專業 知能	1.一般地區	133	3.54	1.264	
	2.偏遠地區	51	3.34		
	3.特偏地區	16	3.28		
整體 工作 壓力	1.一般地區	133	3.89	4.602 *	1 > 2,3
	2.偏遠地區	51	3.61		
	3.特偏地區	16	3.41		

N=200 *p < .05 **p < .01

九、不同學校規模級任導師帶班工作壓力之差異性考驗

不同學校規模的級任導師在工作壓力的差異分析，如表4-15所示。根據表4-15發現，不同學校規模之嘉義縣國小級任導師在教師工作壓力量表之「工作負荷」、「行政支持」層面上的得分和「整體工作壓力」的得分達顯著差異。F值達顯著水準者，再進行事後考驗，結果發現：

- 在「工作負荷」層面上，學校規模為「25班以上」之級任導師得分顯著高於學校規模為「6班以下」之導師；學校規模為「13-24班」之級任導師得分顯著高於學校規模為「6班以下」之導師；學校規模為「7-12班」之級任導師得分顯著高於學校規模為「6班以下」之導師。
- 在「行政支持」層面上，學校規模為「25班以上」之級任導師得分顯著高於學校規模為「7-12班」和「6班以下」之導師。
- 在「整體工作壓力」上，學校規模「25班以上」之級任導師得分顯著高於學校規模「6班以下」之導師；學校規模為「13-24班」之級任導師得分顯著高於學校規模為「6班以下」之導師。

探就其原因可能是班級數多的學校，班級人數也多，學校位置也位於交通便利之「一般地區」，其級任導師所感受到的工作壓力亦高於學校規模較小之級任導師，此結果與背景變項「班級人數」和「學校位置」的結果相呼應。

表 4-15 不同學校規模之級任導師工作壓力之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
工作 負荷	1.6 班以下	54	3.68	8.899 **	4 > 1
	2.7-12 班	49	4.44		3 > 1
	3.13-24 班	43	4.62		2 > 1
	4.25 班以上	54	4.65		
行政 支持	1.6 班以下	54	3.14	10.721 **	4 > 2,1
	2.7-12 班	49	3.40		
	3.13-24 班	43	3.74		
	4.25 班以上	54	4.22		
學生 問題	1.6 班以下	54	4.22	1.974	
	2.7-12 班	49	4.44		
	3.13-24 班	43	4.67		
	4.25 班以上	54	4.58		
人際 關係	1.6 班以下	54	2.73	2.327	
	2.7-12 班	49	3.05		
	3.13-24 班	43	3.04		
	4.25 班以上	54	3.26		
專業 知能	1.6 班以下	54	3.21	2.328	
	2.7-12 班	49	3.54		
	3.13-24 班	43	3.46		
	4.25 班以上	54	3.66		
整體 工作 壓力	1.6 班以下	54	3.40	8.227 **	4 > 1
	2.7-12 班	49	3.78		3 > 1
	3.13-24 班	43	3.91		
	4.25 班以上	54	4.07		

N=200 *p < .05 **p < .01

貳、不同背景變項級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

一、不同性別級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同性別的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-16所示。根據分析結果，顯示不同性別之嘉義縣國小級任導師整體工作滿意度不會因不同性別而有所差異，但在「主管領導」層面中，男性的工作滿意度明顯大於女性。推論其原因可能是男性的人格特質比較偏向有話直說，喜歡談論事情，透過彼此意見的表達，取得共同的意識與做法，因此在「主管領導」層面中，男性級任導師之工作滿意度明顯大於「女性」。

表 4-16 不同性別之級任導師工作滿意度之 t 檢驗分析表

層面	性別	個數	平均數	標準差	自由度	t 值
待遇與福利	男	60	4.48	1.02	198	-0.07
	女	140	4.49	0.88		
主管領導	男	60	4.50	1.14	198	2.16 *
	女	140	4.16	0.99		
心理滿足	男	60	4.79	1.06	198	-1.73
	女	140	5.06	1.01		
升遷考核	男	60	4.62	0.92	198	0.36
	女	140	4.57	0.82		
整體工作滿意	男	60	4.60	0.85	88.33	0.22
	女	140	4.57	0.63		

二、不同年齡級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同年齡的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-17所示。根據分析結果發現，不同年齡之嘉義縣國小級任導師不論在工作滿意度各構面，還是整體工作滿意度上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因年齡不同而有知覺上的差異。

表 4-17 不同年齡之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.30 歲以下	8	4.35	0.320	
	2.31-35 歲	17	4.25		
	3.36-40 歲	36	4.52		
	4.41-45 歲	81	4.52		
	5.46-50 歲	38	4.54		
	6.51 歲以上	20	4.45		
主管 領導	1.30 歲以下	8	4.90	1.150	
	2.31-35 歲	17	4.34		
	3.36-40 歲	36	4.19		
	4.41-45 歲	81	4.34		
	5.46-50 歲	38	4.12		
	6.51 歲以上	20	3.99		
心理 滿足	1.30 歲以下	8	5.68	0.908	
	2.31-35 歲	17	5.06		
	3.36-40 歲	36	4.86		
	4.41-45 歲	81	4.99		
	5.46-50 歲	38	4.95		
	6.51 歲以上	20	4.85		
升遷 考核	1.30 歲以下	8	4.58	0.253	
	2.31-35 歲	17	4.67		
	3.36-40 歲	36	4.69		
	4.41-45 歲	81	4.52		
	5.46-50 歲	38	4.61		
	6.51 歲以上	20	4.53		
整體 工作 滿意	1.30 歲以下	8	4.88	0.421	
	2.31-35 歲	17	4.58		
	3.36-40 歲	36	4.56		
	4.41-45 歲	81	4.59		
	5.46-50 歲	38	4.56		
	6.51 歲以上	20	4.46		

N=200 *p<.05 **p<.01

三、不同教育程度級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同教育程度的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-18所示。

根據分析結果發現，不同教育程度之嘉義縣國小級任導師不論在工作滿意度各構面，還是整體工作滿意度上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因教育程度不同而有知覺上的差異。

表 4-18 不同教育程度之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.師院或大學畢業系	65	4.48	0.400	
	2.一般大學(含師資班)	50	4.38		
	3.碩士	83	4.56		
	4.博士	2	4.30		
主管 領導	1.師院或大學畢業系	65	4.29	1.740	
	2.一般大學(含師資班)	50	4.09		
	3.碩士	83	4.37		
	4.博士	2	3.00		
心理 滿足	1.師院或大學畢業系	65	4.90	0.424	
	2.一般大學(含師資班)	50	4.92		
	3.碩士	83	5.08		
	4.博士	2	4.90		
升遷 考核	1.師院或大學畢業系	65	4.66	0.477	
	2.一般大學(含師資班)	50	4.52		
	3.碩士	83	4.55		
	4.博士	2	5.00		
整體 工作 滿意	1.師院或大學畢業系	65	4.58	0.667	
	2.一般大學(含師資班)	50	4.48		
	3.碩士	83	4.64		
	4.博士	2	4.30		

N=200 *p<.05 **p<.01

四、不同導師年資級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同導師年資的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-19所示。

根據分析結果發現，不同導師年資之嘉義縣國小級任導師不論在工作滿意度各構面，還是整體工作滿意度上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因導師年資不同而有知覺上的差異。

表 4-19 不同導師年資之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.未滿3年	13	4.35	0.122	
	2.3-5年	9	4.49		
	3.6-10年	25	4.45		
	4.11年以上	153	4.50		
主管 領導	1.未滿3年	13	4.78	1.797	
	2.3-5年	9	4.64		
	3.6-10年	25	4.09		
	4.11年以上	153	4.22		
心理 滿足	1.未滿3年	13	5.20	0.362	
	2.3-5年	9	5.16		
	3.6-10年	25	5.02		
	4.11年以上	153	4.94		
升遷 考核	1.未滿3年	13	4.68	0.503	
	2.3-5年	9	4.69		
	3.6-10年	25	4.74		
	4.11年以上	153	4.54		
整體 工作 滿意	1.未滿3年	13	4.75	0.500	
	2.3-5年	9	4.74		
	3.6-10年	25	4.58		
	4.11年以上	153	4.55		

N=200 *p<.05 **p<.01

五、不同職務級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同職務的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-20所示。根據分析結果發現，擔任不同職務之嘉義縣國小級任導師不論在工作滿意度各構面，還是整體工作滿意度上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因擔任不同職務而有知覺上的差異。

表 4-20 不同職務之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.純導師	140	4.44	0.388	
	2.導師兼組長	13	4.52		
	3.導師兼主任	3	4.53		
	4.導師兼無加給行政	44	4.61		
主管 領導	1.純導師	140	4.21	0.400	
	2.導師兼組長	13	4.49		
	3.導師兼主任	3	4.33		
	4.導師兼無加給行政	44	4.34		
心理 滿足	1.純導師	140	5.02	0.250	
	2.導師兼組長	13	4.85		
	3.導師兼主任	3	4.87		
	4.導師兼無加給行政	44	4.90		
升遷 考核	1.純導師	140	4.53	0.983	
	2.導師兼組長	13	4.89		
	3.導師兼主任	3	4.80		
	4.導師兼無加給行政	44	4.66		
整體 工作 滿意	1.純導師	140	4.55	0.260	
	2.導師兼組長	13	4.69		
	3.導師兼主任	3	4.63		
	4.導師兼無加給行政	44	4.63		

N=200 *p < .05 **p < .01

六、不同帶班年段級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同帶班年段的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-21所示。

根據分析結果發現，不同帶班年段之嘉義縣國小級任導師不論在工作滿意度各構面，還是整體工作滿意度上均未達顯著差異，即嘉義縣國小級任導師不會因帶班年段不同而有知覺上的差異。

表 4-21 不同帶班年段之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.低年級	62	4.55	0.491	
	2.中年級	62	4.39		
	3.高年級	76	4.51		
主管 領導	1.低年級	62	4.17	0.327	
	2.中年級	62	4.32		
	3.高年級	76	4.28		
心理 滿足	1.低年級	62	5.13	1.868	
	2.中年級	62	4.78		
	3.高年級	76	5.02		
升遷 考核	1.低年級	62	4.68	0.561	
	2.中年級	62	4.53		
	3.高年級	76	4.56		
整體 工作 滿意	1.低年級	62	4.63	0.529	
	2.中年級	62	4.51		
	3.高年級	76	4.59		

N=200 *p<.05 **p<.01

七、不同班級人數級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同班級人數的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-22所示。

根據表4-22發現，不同班級人數之嘉義縣國小級任導師在教師工作滿意度壓力量表之「主管領導」、「升遷考核」層面上的得分和「整體工作滿意度」的得分均達顯著差異。F值達顯著水準者，再進行事後考驗，結果發現：

- 在「主管領導」層面上，班級人數為「10人以下」之級任導師得分顯著高於班級人數「21-30人」之導師。
- 在「升遷考核」層面上，班級人數為「10人以下」之級任導師得分顯著高於班級人數「21-30人」之導師；班級人數為「11-20人」之級任導師得分顯著高於班級人數「21-30人」之導師。
- 在「整體工作滿意度」上，班級人數為「10人以下」之級任導師得分顯著高於班級人數「21-30人」之導師。

探就其原因可能是班級人數少的學校也屬班級數少的小規模學校，教職員的人數少，同事之間形成一個生命共同體，彼此互動頻繁，溝通管道通暢，且兼任行政的機會也比班級人數多的大型學校多，所累積的行政經驗，對參加主任或校長的甄試都有所助益，因此班級人數少的級任導師在此層面之工作滿意度感受會高於班級人數多的級任導師。

表 4-22 不同班級人數之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.10 人以下	54	4.58	1.944	
	2.11-20 人	58	4.62		
	3.21-30 人	88	4.34		
主管 領導	1.10 人以下	54	4.50	4.408 *	1 > 3
	2.11-20 人	58	4.41		
	3.21-30 人	88	4.02		
心理 滿足	1.10 人以下	54	5.23	2.350	
	2.11-20 人	58	4.96		
	3.21-30 人	88	4.84		
升遷 考核	1.10 人以下	54	4.74	4.288 *	1 > 3
	2.11-20 人	58	4.73		2 > 3
	3.21-30 人	88	4.39		
整體 工作 滿意	1.10 人以下	54	4.76	5.540 **	1 > 3
	2.11-20 人	58	4.68		
	3.21-30 人	88	4.40		

N=200 *p<.05 **p<.01

八、不同學校位置級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同學校位置的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-23所示。根據表4-23發現，不同學校位置之嘉義縣國小級任導師在「主管領導」層面及「整體工作滿意度」有顯著差異，其餘層面感受則無顯著差異。F值達顯著水準者，再進行事後考驗，結果發現：在「主管領導」層面及整

體工作滿意度，學校位置為「特偏地區」之級任導師得分顯著高於學校位置為「一般地區」之導師。探就其原因可能是學校位置為「特偏地區」的學校大多配有教師宿舍，級任導師與主管相處時間多，溝通機會多，因此在學校位置為「特偏地區」服務的級任導師所感受之工作滿意度較高。

表 4-23 不同學校位置之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.一般地區	133	4.45	0.415	
	2.偏遠地區	51	4.54		
	3.特偏地區	16	4.64		
主管 領導	1.一般地區	133	4.15	4.788 **	3 > 1
	2.偏遠地區	51	4.33		
	3.特偏地區	16	4.98		
心理 滿足	1.一般地區	133	4.86	3.020	
	2.偏遠地區	51	5.13		
	3.特偏地區	16	5.44		
升遷 考核	1.一般地區	133	4.51	1.779	
	2.偏遠地區	51	4.76		
	3.特偏地區	16	4.68		
整體 工作 滿意	1.一般地區	133	4.49	3.816 *	3 > 1
	2.偏遠地區	51	4.69		
	3.特偏地區	16	4.93		

N=200 *p < .05 **p < .01

九、不同學校規模級任導師帶班工作滿意度之差異性考驗

不同學校規模的級任導師在工作滿意度的差異分析，如表4-24所示。根據表4-24發現，不同學校規模之嘉義縣國小級任導師在工作滿意度量表之「主管領導」、「心理滿足」和「升遷考核」層面上的得分和「整體工作滿意度」的得分達顯著差異。F值達顯著水準者，再進行事後考驗，結果發現：

- 在「主管領導」層面上，學校規模為「6班以下」之級任導師得分顯著高於「25班以上」之導師；學校規模為「7-12班」之級任導師得分顯著高於「25班以上」之導師。
- 在「心理滿足」層面上，學校規模為「6班以下」之級任導師得分顯著高於「7-12班」和「13-24班」之導師。
- 在「升遷考核」層面上，學校規模為「6班以下」之級任導師得分顯著高於「25班以上」之導師；學校規模為「7-12班」之級任導師得分顯著高於「25班以上」之導師；學校規模為「13-24班」之級任導師得分顯著高於「25班以上」之導師。
- 在「整體工作壓力」上，學校規模為「6班以下」之級任導師得分顯著高於「25班以上」之導師；學校規模為「7-12班」之級任導師得分顯著高於「25班以上」之導師。

此結果與背景變項「班級人數」和「學校位置」的結果相呼應，學校位置較偏僻，班級人數較少，學校規模也就小，教職員人數少，同事主管間溝通管道順暢，兼行政機會多，有助日後升遷，對學校事物能表達意見並充份參與，有助於心理層面的滿足提升。因此學校班級數少，其級任導師所感受到的工作滿意度明顯高於大規模學校之級任導師。

表 4-24 不同學校規模之級任導師工作滿意度之 ANOVA 分析表

層面	組別	個數	平均	F	事後比較
待遇 與福 利	1.6 班以下	54	4.61	2.579	
	2.7-12 班	49	4.64		
	3.13-24 班	43	4.50		
	4.25 班以上	54	4.20		
主管 領導	1.6 班以下	54	4.52	10.067 **	1 > 4
	2.7-12 班	49	4.68		2 > 4
	3.13-24 班	43	4.15		
	4.25 班以上	54	3.71		
心理 滿足	1.6 班以下	54	5.36	3.896 **	1 > 2,3
	2.7-12 班	49	4.76		
	3.13-24 班	43	4.76		
	4.25 班以上	54	4.97		
升遷 考核	1.6 班以下	54	4.76	8.974 **	1 > 4
	2.7-12 班	49	4.78		2 > 4
	3.13-24 班	43	4.74		3 > 4
	4.25 班以上	54	4.10		
整體 工作 滿意	1.6 班以下	54	4.81	7.363 **	1 > 4
	2.7-12 班	49	4.72		2 > 4
	3.13-24 班	43	4.54		
	4.25 班以上	54	4.25		

N=200 *p < .05 **p < .01

第四節 國小級任導師在工作壓力與工作滿意度的相關性探討

本節主要在探討嘉義縣國小級任導師帶班工作壓力與工作滿意度之間的關聯性。本研究將以皮爾森積差相關來進行分析，積差相關係數絕對值愈大者，即表示這兩個變項間的關聯性愈強，絕對值愈小者，即表示這兩個變項間的關聯性愈弱，並考驗研究假設工作壓力與工作滿意度有顯著相關。我們將結果摘要於表 4-25。

表 4-25 工作壓力與工作滿意度各層面之相關係數摘要表

層面		工作滿意度				
		待遇與福利	主管領導	心理滿足	升遷考核	整體工作滿意
工作壓力	工作負荷	-0.152*	-0.283**	-0.190**	-0.069	
	行政支持	-0.241**	-0.540**	-0.228**	-0.283**	
	學生問題	-0.140*	-0.202**	-0.314**	-0.061	
	人際關係	-0.079	-0.249**	-0.163*	-0.301**	
	專業知能	-0.245**	-0.243**	-0.369**	-0.231**	
	整體工作壓力					-0.434**

N=200 *p<.05 **p<.01

根據分析結果發現，整體工作壓力與整體工作滿意度呈現顯著負相關，明顯得知工作壓力愈大，工作滿意度愈低，即研究假設「嘉義縣國小級任導師工作壓力與工作滿意有顯著相關」獲得支持。在各分項中，各因素之間大多皆呈現顯著負相關水準，茲將各層面相關情形歸納如下：

壹、工作負荷與工作滿意度各層面間之相關性

工作負荷與工作滿意度各層面間之相關性為負相關，除「升遷考核」層面外，其他的三個層面皆達顯著水準，由高而低為「主管領導」、「心理滿足」、「待遇與福利」層面。這表示級任導師感受到的工作負荷壓力越重，則工作滿意度會越低，尤其是「主管領導」層面之滿意度更低。若主管未能針對級任導師之專長做妥善的人事安排，或對學校事務的工作分配不均，自然會增加級任導師在工作負荷層面的壓力感受，而造成對主管領導層面滿意度降低。

貳、行政支持與工作滿意度各層面間之相關性

行政支持與工作滿意度各層面間之相關性為負相關，皆達顯著水準，由高而低為「主管領導」、「升遷考核」、「待遇與福利」、「心理滿足」層面。這表示級任導師感受到的行政支持越少，則工作滿意度會越低，尤其是「主管領導」層面之滿意度更低。主管單位對級任導師，不論是心理層面的關懷，還是教學資源與設備，若無法提供足夠的支援，級任導師對主管領導的滿意度自然下降。

參、學生問題與工作滿意度各層面間之相關性

學生問題與工作滿意度各層面間之相關性為負相關，除「升遷考核」層面外，其他的三個層面皆達顯著水準，由高而低為「心理滿足」、「主

管領導」、「待遇與福利」層面。這表示級任導師所感受到的學生問題層面壓力越重，則工作滿意度會越低，尤其是「心理滿足」層面之滿意度更低。級任導師的工作內涵大多以學生為對象，學生學習意願低落、成績不理想、行為偏差，若級任導師無法有效處理，會造成級任導師倍感工作壓力，產生挫折感，而無法從工作中獲得成就感，進而影響心理滿足層面之滿意度。

肆、人際關係與工作滿意度各層面間之相關性

人際關係與工作滿意度各層面間之相關性為負相關，除「待遇與福利」層面外，其他的三個層面皆達顯注水準，由高而低為「升遷考核」、「主管領導」、「心理滿足」層面。這表示級任導師感受到的人際關係壓力越重，則工作滿意度會越低；反之，感受到的人際關係壓力較輕，則工作滿意度會較高。對人際關係壓力感受度較低的級任導師，基本上對其溝通能力有一定的自信，主動與主管溝通學校事務，若有足夠之工作能力，勢必獲得主管的重用與升遷，相對也會提升心理層面的滿意度。

伍、專業知能與工作滿意度各層面間之相關性

專業知能與工作滿意度各層面間之相關性為負相關，皆達顯注水準，由高而低為「心理滿足」、「待遇與福利」、「主管領導」、「升遷考核」層面。這表示級任導師所感受到的專業知能壓力越重，則工作滿意度會

越低。因專業能力不足而無法協助學習態度低落與行為偏差的學生，導致級任導師心理成就感低落；而假日被主管指派參加研習，工作時間增加卻無薪資給付；因此專業知能壓力越重，則工作滿意度各層面之滿意度會越低。



第五章 結論與建議

本研究旨在探討嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與滿意度覺知情況，及在不同背景變項上的差異情形，並進一步探討工作壓力與工作滿意度的相關情形。在本章，我們總結研究所獲得的結果，並提出實務上的建議以供教育行政機關、學校行政、級任導師及未來研究方向之參考。

第一節 結論

本研究以嘉義縣國小級任導師為研究對象，研究結果發現如下：

- 級任導師整體工作壓力屬中等程度，以「學生問題」層面壓力最大，「人際關係」層面的壓力最小；整體工作滿意度屬中等程度，以「心理滿足」層面的滿意度最高，「主管領導」層面的滿意度最低。
- 不同年齡、導師年資、班級人數、學校位置、學校規模的級任導師，在整體工作壓力或部份層面達顯著差異；不同性別、班級人數、學校位置、學校規模的級任導師，在整體工作滿意度或部份層面達顯著差異。
- 工作壓力各層面與工作滿意度各層面均呈現負相關，除了工作負荷與升遷考核、學生問題與升遷考核、人際關係與待遇福利這三者外，其餘各層面均達顯注水準。

第二節建議

本節依據結論提出建議，供教育行政機關、學校單位、級任導師與未來研究者參考，期能降低國小級任導師工作壓力，進而提升整體教育品質。

壹、在教育行政機關、學校單位方面

一、落實小班小校精神，有效減輕工作負荷

研究結果顯示，學校規模愈大，班級人數愈多，級任導師之工作壓力大於班級人數少之級任導師。因此，我們建議主管機關降低班級學生人數，縮小學校規模，落實小班小校精神，減輕級任導師之工作負荷，讓級任導師能專心於教學，提升教學品質，給學生更佳的學習品質。

二、增設特教、輔導人力，有效解決學生問題

學習意願低落及行為偏差的學生常成為級任導師的主要工作壓力來源。建議增設特教師資及輔導教師，針對特殊學童的課業給予個別協助，協助導師處理日益複雜的學生行為問題。學校行政單位亦須提供相關的支援，如此，將可減輕教師的工作壓力。

三、統合學校活動，簡化評鑑項目

近年來教學評鑑如閱讀、友善校園、視力保健、交通安全等等，評鑑之項目不勝枚舉，級任導師為配合行政作業而疲於奔命，影響教學。

因此，我們建議主管機關簡化評鑑項目，學校行政事先統合評鑑項目及學校活動，事先告知教師，避免臨時交付任務，造成級任導師心理壓力。

四、廣開溝通管道，鼓勵教師參與決策

行政主管要廣開溝通管道，主動瞭解教師需要提供何種資源，展現積極協助級任導師處理事務的態度；也可以讓級任導師表達對校務的看法，擴大教師參與的層面。藉由減輕級任導師在行政支持層面的壓力感受，以提升其工作滿意度。

五、招聘年輕師資，平衡師資年齡結構

縣市主管為解決超額教師的困境，不再辦理教師甄選，此舉導致新生代教師的斷層，不利教師的新陳代謝。因此，我們建議縣市政府每年招聘年輕師資，讓師資年齡結構均衡化，這將有助益於不同世代教師間的經驗傳承，提高國小師資之素養，進而提昇國小教育的品質。

貳、在級任導師方面

一、建立教學經驗分享機制，減輕工作負荷

教師可建立教學經驗分享機制，彼此共同備課、分享資源，建立相互協助的合作關係，減少備課時間，提高工作效率；並藉由經驗的分享，有效處理教學上或學生的問題，同事之間彼此互相鼓勵，減輕工作壓力負擔。

二、妥善規劃時間，做好心理調適

級任導師下班後，除個人的進修及家庭事務外，有時還得針對特殊事件進行親師溝通。因此，我們建議教師針對常態性活動與課程要事先規劃，妥善安排時間。隨著年齡的增長，也要事先做好心理調適，才能因應壓力來源。

叁、在未來研究方面

本研究受限於研究對象，其結果無法擴及其他縣市，在未來的研究發展方面，我們可將研究對象擴大至其他不同屬性的學校，例如私立國民小學、實驗小學等等，或將對象擴大至其他縣市或全國，將使其成果更具廣泛運用性。

此外，由於本研究目前是以問卷調查的方式進行量化研究，未來則可以增加質的研究，並輔以觀察紀錄或個案訪談，蒐集更深入的資料，補足問卷調查的不足，此將會有更深入的發現。

參 考 文 獻

一、中文部分

1. 王欽洲(2006)。國民小學行政人員工作壓力與學校效能之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
2. 古淑瑩(2007)。大新竹地區托兒所教保人員教保能力與工作滿意度之研究。輔仁大學民生學院兒童與家庭學系碩士論文。
3. 朱筱雯(2010)。國民小學教師專業角色知覺、工作壓力與教學效能之研究。屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
4. 吳明順(2002)。國民中學主任工作壓力與因應策略之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
5. 吳清山、林天佑(2005)。教育名詞：工作壓力。教育資料與研究，65，135。
6. 吳嘉晉(2013)。澎湖縣國民小學高年級導師工作壓力與因應策略之研究。國立臺南大學教育系課程與教學碩士班碩士論文。
7. 李政玲(2004)。兒童英語教師工作壓力與因應策略之質性研究-以台南地區為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
8. 李政全(2009)。臺灣中部地區高中教師工作滿意度之研究。中臺科技大學文教事業經營研究所碩士論文。
9. 何欣怡(2012)。高雄市補習班教師工作壓力與工作滿意度關係之研究。國立屏東教育大學社會發展學系碩士論文。
10. 邱姮娟(2005)。國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之探討。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
11. 邱從益(2004)。談教師工作壓力。菁莪季刊，16(4)，35-48。
12. 姜佳瑗、林珮君(2015)。國小教師工作壓力與休閒參與之研究—以新竹縣教師為例。中華科技大學學報，62，41-68。
13. 林克泓(2008)。臺北市國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作倦怠之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文。
14. 林美慧(2012)。擴大免試入學方案實施後國中教師工作壓力與教學效能關係之研究。逢甲大學公共政策研究所碩士論文。
15. 林義軒(2013)。新北市國民小學體育教師知識管理、教學效能與教學滿意度之研究。輔仁大學體育學系碩士論文。
16. 林鎮賢(2010)。高雄縣國小兼任行政職務教師工作壓力與教學效能關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
17. 范熾文(2008)。學校經營與管理—概念理論與實務。高雄：麗文。
18. 紀翠玲(2002)。國小兼任行政教師制握信念、工作特性與工作壓力關係之研究。臺南師範學院教師在職進修學校行政碩士班碩士論文。

19. 郭昌禎 (2013)。花蓮縣國民小學兼任行政職務教師工作滿意度之研究。國立東華大學教育行政與管理學系碩士論文。
20. 郭振生 (2003)。內部行銷導向、組織承諾、工作滿意與學校效能關係之研究—以台南地區國民小學為例。南華大學管理研究所碩士論文。
21. 郭耀輝 (2004)。國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
22. 陶惠芬 (1999)。專科學校圖書館館員工作價值觀與工作滿意度相關因素之研究。淡江大學教育資料科學學系碩士論文。
23. 張郁芬 (2001)。國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
24. 張春興 (2006)。張氏心理學辭典。台北：東華。
25. 張家禎 (2007)。雲林縣國小兼任行政職務級任教師角色壓力、組織承諾與工作滿意之研究。國立雲林科技大學技術與職業教育研究所碩士論文。
26. 張淑雲 (2002)。國小教師面對九年一貫課程工作壓力、因應策略與專業成長需求之研究。國立臺南大學初等教育學系輔導教學碩士論文。
27. 張舒昀 (2006)。台灣地區地方教育行政人員工作壓力與工作滿意關係之研究。國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。
28. 陳弘彬、鄭桂玫 (2009)。中等學校羽球教練工作價值與工作壓力之研究。運動知識學報，6，58-68。
29. 陳怡如 (2006)。屏東縣國小教師工作壓力對管教行為影響之研究。國立屏東教育大學初等教育學系碩士論文。
30. 陳宜琳 (2008)。教師評鑑對國小教師工作壓力之研究。國立花蓮教育大學國民教育研究所碩士論文。
31. 陳佩汝 (2002)。台北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
32. 陳信介 (2010)。國民小學教師工作壓力對工作滿意度影響之研究---幸福感中介效果之驗證。長榮大學高階管理碩士在職專班碩士論文。
33. 陳富娟 (2011)。國民小學兼任行政工作教師之工作壓力與工作滿意度對教學效能之影響研究-以苗栗縣海線地區為例。中華大學企業管理學系碩士論文。
34. 陳瑞惠 (2003)。私立高中教師工作觀、工作壓力與組織承諾之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
35. 許光溫 (2007)。臺北市公私立國民中學教師工作壓力與工作滿意之關係研究。淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文。
36. 許俊賢 (2013)。臺北市國民中學體育教師工作壓力、工作滿意度與生活品質關係之研究。輔仁大學體育學系碩士論文。
37. 莊淑灣、呂鍾卿 (2005)。中部地區國民小學主任工作壓力與因應方式之研

- 究。臺中教育大學學報：教育類，19(2)，127-150。
38. 莊鎧溫、王怡婷(2011)。嘉義縣國小教師工作壓力與身心健康之研究。屏東教大體育，14，215-226。
39. 游宗輝(2015)。屏東縣國小教師背景變項透過教師制控信念、教師間氣氛與校長領導風格對教師工作滿意度之影響。新竹教育大學教育學報，32(2)，59-91。
40. 曾文宏、黃恆祥(2015)。基隆市國小教師工作壓力與休閒運動行為之研究。運動健康休閒學報，6，38-57。
41. 曾雅祺(2010)。高雄市國小教師工作壓力與工作滿意度之研究。國立屏東教育大學課程與教學碩士論文。
42. 黃隆民(1985)。國民中學教師角色衝突與工作滿意之關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
43. 舒緒緯(1990)。國民小學教師溝通滿意與工作滿意關之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，台北。
44. 葉子明、楊健焯、白允芸(2011)。彰化縣國小教師工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠之關係研究。工作與休閒學刊，2(2)，125-137。
45. 葉兆祺(2000)。國民小學實習教師工作壓力與因應方式之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
46. 楊俊欣(2014)。北北基地區高職學校體育教師工作壓力與工作滿意度之研究。輔仁大學體育學系碩士論文。
47. 鄒惠娟(2005)。國民小學實習教師工作滿意度與實習效能關係之研究。臺北市立師範學院國民教育所碩士論文。
48. 廖雅靖(2010)。屏東縣國中教師工作滿意度與教師效能感相關研究。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。
49. 趙雪伎(2011)。國民中學導師工作壓力與工作滿意度關係之研究-以台中、彰化、南投地區為例。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
50. 蔡志成(2005)。國民小學總務主任工作壓力與工作滿意關係之研究-以雲嘉南五縣市為例。國立台南大學教育經營與管理研究所碩士論文。
51. 蔡芳梅(2005)。國民中學校長工作壓力及其因應策略之研究。國立嘉義大學教育學院國民教育研究所碩士論文。
52. 蔡芸軒(2014)。國中導師工作壓力、學校行政支持與工作滿意之相關研究。國立嘉義大學教育學系研究所碩士論文。
53. 蔡瑞銘(2015)。以三需求理論探究國小教師社群參與意圖與知識分享意願之研究。南華大學資訊管理學系碩士論文。
54. 蔡熙銘(2008)。高雄縣國小教師休閒滿意度與工作壓力關係之研究。生物與休閒事業研究，6(3)，15-23。
55. 劉宇軒(2009)。高高屏地區國民小學體育組長工作壓力、因應策略及行

- 政效能之研究。國立屏東教育大學體育學系碩士論文。
56. 劉家修 (2008)。國立高級職業學校總務人員工作壓力及其因應方式之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
 57. 劉捷羚 (2012)。國小教師工作壓力與工作滿意度之研究——以彰化縣國小教師為例。康寧大學運籌與科技管理研究所碩士論文。
 58. 劉慶中(1993)。教師結構及工作滿意狀況調查報告。臺灣省教育廳印行。
 59. 鄭全利(2003)。屏東縣國民小學資深教師工作壓力知覺工作滿意度與退休態度之相關研究。國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。
 60. 鄭奇芳 (2004)。國民小學學校組織氣氛與教師工作壓力之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文。
 61. 鄭媛文、任麗華 (2005)。桃園縣國小資源班教師工作壓力與工作滿意度相關之研究。國民教育研究集刊，14，205-233。
 62. 鄭銘毅(2009)。臺北市國民小學導師工作壓力與調適策略之研究。台北市立教育大學。教育行政與評鑑研究所碩士論文。
 63. 鄧珮秀 (2003)。台北縣國民小學教師工作壓力與教學效能關係之研究——以九年一貫課程實施為例。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
 64. 盧美東 (2010)。教師情緒智力與工作壓力對工作滿意度影響關係之研究——以屏東縣國民中學教師為例。美和技術學院經營管理研究所碩士論文。
 65. 駱仁 (2006)。國民小學兼任行政工作教師工作壓力與工作滿意度之研究——以雲林縣為例。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
 66. 賴奕炘 (2004)。台灣地區縣市督學工作壓力與工作滿意度之研究。國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
 67. 謝月香 (2003)。桃園縣國民小學教師兼任行政職務工作滿意度之研究。國立花蓮師範學院碩士論文。
 68. 魏國贈 (2008)。高雄縣國小教師兼任行政工作角色壓力與滿意度之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
 69. 羅文旗(2005)。國民中學行政人員工作壓力、工作特性與工作滿意之研究。南華大學管理科學研究所碩士論文。
 70. 蘇祝永 (2010)。台東縣國小兼任組長教師工作壓力與因應策略之研究。國立臺東教育大學碩士論文。
 71. 蘇美玉 (2011)。澎湖縣國小教師工作壓力覺知與情緒管理之調查研究。國立臺北教育大學教育經營與管理學系碩士論文。
 72. 蘇國興 (2003)。台北市國小教師工作壓力、運動行為與身心健康之相關研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
 73. 經濟日報電子報 (2010年12月14日)。引自 <http://gmg.tw/article/view.jsp?aid=348253>
 74. 「2004 教師痛苦指數大調查」(2004)。線上檢索日期：2009年3月22日，取自9999 汎亞人力銀行<http://pj.9999.com.tw/act/p940303/>

二、西文部分

1. Adams, J. S. (1965). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
2. Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 185-196.
3. Alderfer, C.P. (1969), "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs", *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
4. Benmansour, N. (1998). Job satisfaction, stress and coping strategies among Moroccan High School Teachers. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 3(1), 13-33.
5. Bollen, K. (1989), *Structural equations with latent variables*. New York : John Wiley.
6. Borg, M.G. & Riding, R.J. (1993). Occupational stress and job satisfaction among school administrators. *Journal of Educational Administration*, 31(1), 4-21.
7. Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter *Human Relations*, 53, 869-887.
8. DeFrank, R. S., & Stroup, C. A. (1989). Teacher stress and health; examination of a model. *Journal of Psychosomatic Research*, 33 (1), 99-109.
9. Greenberg, G., & Baron, R. (1997). *Behavior in Organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
10. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959), *The Motivation to Work*, New York : John Wiley & Son.
11. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper.
12. Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76(1), 183-197.
13. Kyriacou, C., & Chien, P. Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86-104. New York : John Wiley & Sons.
14. Lester, P.E. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 47, 223-233.
15. Litt, M. D., & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teacher. *Journal of Education Research*, 78(3), 178-185.
16. Maslow, A. H. (1954), *Motivation and Personality*, New York, Harper & Row Publishers.
17. Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research*

- Quarterly, 29(1), 37-53.
18. Saal, F. E., and P. A. Kinght, (1988). *Industrial/organizational psychology: Science & practice*, CA: Brooks/Cole.
 19. Smith, Kendell and Hulin(1969), “A Linear Model of Job Satisfaction” , *Journal of Applied Psychology*. (49),209-216.
 20. Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley



附 錄 一

正式問卷

親愛的教育先進您好：

我是南華大學資訊管理所碩士在職專班研究生，百忙之中打擾您，這份問卷純屬學術研究之性質，論文題目為「嘉義縣國小級任導師帶班的壓力與滿意度之研究」；本問卷採不記名方式，絕不單獨對外公開，敬請放心進行填答。您的協助與答案，將會是本研究的重大參考依據，期盼您的合作及支持，謹致上最誠摯的謝意與感激！敬祝

健康愉快 萬事如意

南華大學資管所碩士在職專班

指導教授: 邱英華 博士

研 究 生: 蘇珍婷 敬上

中華民國 105 年 1 月

第一部分：【基本資料】

() 1.性 別：(1)男 (2)女

() 2.年 齡：(1)30歲以下 (2)31-35歲 (3)36-40歲 (4)41-45歲

(5)46-50歲 (6)51歲以上

() 3.教育程度：(1)師院或大學教育系畢業 (2)一般大學(含師資班)

(3)碩士 (4)博士

() 4.導師工作總年資：(1)未滿3年 (2)3-5年 (3)6-10年 (4)11年以上

() 5.目前擔任職務：(1)純導師 (2)導師兼組長 (3)導師兼主任

(4)導師兼無加給之行政職務

() 6.目前帶班年段：(1)低年級 (2)中年級 (3)高年級

() 7.任教班級人數：(1)10人以下 (2)11-20人 (3)21-30人

() 8.學校位置：(1)一般地區 (2)偏遠地區 (3)特偏地區

() 9.學校規模：(1)6班以下(含) (2)7-12班 (3)13-24班 (4)25班以上

第二部分：工作之壓力

本部份問卷主要是想了解您在學校工作中實際經驗到的感受。本問卷共分為七個向度，請您依平日實際感受知覺，請您依平日實際感受知覺，選擇一項與您的看法較為接近之答案，並在□中打✓。		非常不同意	不同意	有點不同意	中立	有點同意	同意	非常同意
工作負荷	1待改的學生作業和考卷，讓我感到負荷過重	1	2	3	4	5	6	7
	2學校的活動太多影響教學進度及品質，讓我覺得困擾	1	2	3	4	5	6	7
	3教學外還要兼任行政工作，讓我感到負荷過重	1	2	3	4	5	6	7
	4我常花費許多時間去做一些和教學無關的工作（如：收費）	1	2	3	4	5	6	7
	5我常帶學校工作回家做或在下班時間（含假日）加班	1	2	3	4	5	6	7
	6下班後學生家長常打電話來，讓我覺得壓力很大	1	2	3	4	5	6	7
行政支持	7我覺得學校主管與行政人員不了解導師的辛苦	1	2	3	4	5	6	7
	8我與學校各處室行政人員無法妥善溝通，導致工作難以推動	1	2	3	4	5	6	7
	9我在處理學生問題時無法獲得各處室的支持與協助，感到有壓力	1	2	3	4	5	6	7
	10我覺得導師參與校務決定的層面有限，無法自由表達自己的看法	1	2	3	4	5	6	7
	11我常覺得學校提供的教學資源太少，感到壓力很大	1	2	3	4	5	6	7
	12我覺得我的工作表現未能獲得校長和主任的肯定。	1	2	3	4	5	6	7
學生問題	13學生的個別差異太大，對我上課是種負擔	1	2	3	4	5	6	7
	14我常因學生吵鬧或處理違規問題，佔用太多時間	1	2	3	4	5	6	7
	15經常向學生重複叮嚀相同的事情，讓我覺得疲憊	1	2	3	4	5	6	7
	16我常覺得學生學習意願低落，不肯用心學習	1	2	3	4	5	6	7
	17我會擔心學生在各方面表現不佳，而有失面子	1	2	3	4	5	6	7
	18教育處對學生進行學力測驗，讓我覺得壓力很大	1	2	3	4	5	6	7
	19實施零體罰後，我對學生不當行為的管教產生無力感	1	2	3	4	5	6	7
人際關係	20我覺得同事之間關係淡薄，缺乏團隊合作精神	1	2	3	4	5	6	7
	21我覺得同事之間有時會因各種班級競賽或成績而勾心鬥角	1	2	3	4	5	6	7
	22我覺得同事之間的是非太多，讓我感到困擾	1	2	3	4	5	6	7
	23我會因自己的溝通協調能力不好而感到有壓力	1	2	3	4	5	6	7

		非常不同意	不同意	有點不同意	中立	有點同意	同意	非常同意
專業知能	24我覺得教師的專業不受大眾尊重	1	2	3	4	5	6	7
	25我的專業知能不足，無法改進學生學習態度	1	2	3	4	5	6	7
	26我的專業知能不足，無法幫助行為偏差的學生	1	2	3	4	5	6	7
	27教學工作令我疲於奔命，以致無暇進修	1	2	3	4	5	6	7
	28在假日被迫參加研習或活動，讓我感到困擾	1	2	3	4	5	6	7
	29我覺得符合自己需求的專業進修機會很少	1	2	3	4	5	6	7

第三部分：工作之滿意度

本部份是探討您在學校工作上之滿意度。本問卷共分為七個向度，請您依平日實際感受知覺，請您依平日實際感受知覺，選擇一項與您的看法較為接近之答案，並在□中打✓。		非常不同意	不同意	有點不同意	中立	有點同意	同意	非常同意
待遇與福利	1我對於目前教師的福利制度感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
	2與其它工作相比之後，我對自己的待遇感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
	3我覺得我的待遇和我的工作量相稱	1	2	3	4	5	6	7
	4我對學校提供教學工作所需的設備感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
	5我對學校獎勵教師的辦法或方式感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
主管領導	6主管平時對工作的要求令人滿意	1	2	3	4	5	6	7
	7主管協助同仁解決困難的態度讓人感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
	8主管常能有效協調解決學校的行政問題	1	2	3	4	5	6	7
	9我對主管與社區的互動感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
心理滿足	10主管能主動關懷與鼓勵學校教師	1	2	3	4	5	6	7
	11我的工作內容豐富有趣，不會刻板單調	1	2	3	4	5	6	7
	12我與學生及家長的溝通相處情形令人滿意	1	2	3	4	5	6	7
	13教師的工作能讓我充分展現自己的抱負與能力	1	2	3	4	5	6	7
	14當老師是一件快樂的事	1	2	3	4	5	6	7
升遷考核	15如果有其他選擇，我仍會選擇教師這份工作	1	2	3	4	5	6	7
	16我對目前工作的升遷管道感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
	17學校經常舉辦進修活動，以提昇教師的專業知能	1	2	3	4	5	6	7
	18我對教師進修的機會感到滿意	1	2	3	4	5	6	7
	19學校鼓勵且盡量配合教師進修的需求	1	2	3	4	5	6	7
20教師要得到較高職位的機會很多	1	2	3	4	5	6	7	

~~~問卷填答完畢 謝謝您的合作~~~

