

少子女化趨勢下高職教師工作壓力及其因應對策之探究

*廖錦文**毛瓊瑩***張招桂****陳宣煉

*國立彰化師範大學工業教育與技術學系

摘要

本研究旨在探討少子女化趨勢下高職教師之工作壓力與因應對策之研究，瞭解少子女化趨勢對不同背景變項教師工作壓力及其因應對策之差異情形。本研究採用問卷調查為主，並以 2012 年教育部公佈全國高級中等學校，高職電機與電子群專業科目教師為研究母群，經由簡單隨機抽樣選取 32 所學校進行問卷調查，總共發出 657 份問卷，回收有效問卷 504 份，回收率達 76.7%。研究工具採研究者自編之「少子女化勢趨教師工作壓力與因應對策量表」，所得資料以 SPSS 統計軟體進行次數分配、百分比、平均數、標準差、t 考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關等統計方法進行分析。

根據研究目的，歸納研究結果如下：

- (一) 教師對「時勢決策」之教師工作壓力感受最強烈。
- (二) 教師面對教師工作壓力採「問題解決」、「情緒調適」為其因應對策者最多。
- (三) 在女性及具輔導特教專長的教師，具有明顯之教師工作壓力。
- (四) 男性教師工作壓力明顯採用「尋求支持」為因應對策；現職教學年資六至十年及十六年以上之教師其因應對策採「尋求支持」者明顯多於現職教學年資十一至十五年之教師。
- (五) 教師對教師工作壓力愈高者其採取之因應對策方式愈明顯與多元。
- (六) 根據本研究結論，對教育主管機關、學校行政主管及教師提出建議。

關鍵字：少子女化、因應對策、高職教師、教師工作壓力

壹、緒論

一、研究背景與動機

近年來社會變遷加遽，教育亦得隨時代潮流變化。根據內政部戶政司(2010)統計，台灣出生人口持續降低，由民國五十二年最高峰的 424,250 人降為民國九十九年之 166,886 人，新生兒人數下降是目前許多國家所面臨的問題，依 2011 世界人口總覽表指出，許多高度發展的國家生育率太低，且全球人口成長率已下降(經建會，2011)。在 1960 年代末期到 1990 年代末期，從印度、墨西哥到中國在新生兒的出生率都有明顯的下降(程超澤，1995)，由此可知其他各國也面臨著少子女化問題。少子女化問題衝擊著學校教育，教育單位不得不認真思考如何因應此一現象。

在 99 學年度，全國高中職教師編制有 42,969 人，依現今出生人數，15 年後高中職教師編制將減少至 22027 人，其中高職教師約佔 5506 人，減少近四成，這對教育現場人員產生很大的衝擊。由於出生率低對於教師需求必逐年減少，但學校仍必需維持正常的運作，相關的工作壓力必會落在教師身上，教師的因應策略為何？

因此面對少子女化衝擊下，學校教育人員的工作壓力即是我們所探討的主題。此外少子女化家長對子女的管教亦有所變化，父母集中資源使得獨生子女在家庭中受到較多的照顧及保護(呂怡蓓、王鳳玉，2011)，但由於缺乏手足間相互之競爭及合作，可能會在學校團體生活中，因為缺乏同儕互動，衍生學習上的問題而成為學習弱勢，教師有何因應策略呢？(張孟琪，2009)父母的望子成龍，希望老師能多把目光放在自己的小孩身上，剝奪了其他的同學權益，也造成老師得用更多的精神與家長溝通並留意特定的學生造成教師的壓力(陳雅慧，2010)。

少子女化使得學生數降低，教師的員額隨之減少，但學校的行政工作變化不大，教師兼任行政機會勢必大增，這些工作是否因少子女化而使教師工作更加的沈重呢？文獻上對教師工作壓力的研究很多，但對未來少子女化趨勢下，高職教師之工作壓力的研究

卻是付之闕如，為本研究動機一。

壓力在工作情境中是現代生活中無可避免的一部分。適當的工作壓力刺激能有助於提高工作的表現，但壓力若超過某種程度，會令人感到挫折且降低工作的效能。壓力存在於生活之中，它對於每個人有著積極與消極的影響。

老師的工作性質有別於社會上其他行業，雖有服務業的性質，但是服務的內容卻是無法分別條列化；雖有畢業典禮儀式的完成，但是師生的情誼卻沒有因此而畫上句點，「一日為師，終生為父」則是最佳的寫照。老師除了繁重的教學工作外，每天面對學生層出不窮的問題、作業的批改、配合學校各種教學或活動、或兼任行政工作等；加上升學主義的掛帥，面對來自於社會、家長的壓力，更是有增無減，在工作上充滿著壓力與挑戰。老師除了學校行政、工作負荷、學生問題、人際關係的影響因素之外，還有哪些因素會造成老師的工作壓力？還有老師如何去因應及減低工作壓力？在老師扮演的角色、處理學生問題及人際互動所引起的工作壓力，若是沒有因應得宜，因而造成教學工作上的不良示範，勢必會影響學生的人格與教育。

在高度壓力的工作環境中，造成教師的離職率增高(林雪如，2008；粘純鳳，2009)。學校人事的不穩定，伴隨而來的是教學及行政工作的斷層。在學生的學習過程中，造成學生對學校的不滿、對老師的不信任及對自我價值的質疑。諸多的壓力，壓得教師喘不過氣來，但也有些教師應付自如。因此研究少子女化趨勢下高職教師面對工作壓力的因應對策為本研究動機二。

探討少子女化研究目前多為幼稚園、國小、國中階段為主，而探討少子女化對高中職學校及教師的因應對策並不多見，希望能以本研究來推論少子女化高職教師工作壓力及因應對策，將研究成果提供相關單位及以後關心此議題的研究者使用，為本研究動機三。

綜合以上動機，本研究採問卷調查法，了解少子女化趨勢下高職教師之工作壓力與

因應對策情形，分析不同背景變項教師工作壓力之差異與因應對策之差異，並探討工作壓力對因應策略之影響。研究之成果供高職及各相關單位使用，並作為未來相關研究者之參考。

二、研究目的

本研究主要目的在探討少子女化趨勢下對高職教師工作壓力與因應對策之間的關係。依上述研究動機，本研究之主要目的為：

- (一) 瞭解少子女化趨勢下對高職教師工作壓力與因應對策之現況。
- (二) 分析少子女化趨勢下對不同背景背變項之高職教師工作壓力之差異情形。
- (三) 分析少子女化趨勢下對不同背景背變項之高職教師因應對策之差異情形。
- (四) 瞭解少子女化趨勢下對不同背景背變項之高職教師工作壓力與因應對策二者間的相關情形。
- (五) 根據研究發現與結論，對少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策，提出建議。

貳、研究設計與實施

一、研究方法與步驟

本研究旨在探討少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策之研究，為有效達成本研究之目的，採用下列研究方法及步驟，茲分述如下：

(一) 研究方法

本研究採用問卷調查法，由文獻探討及綜合國內外相關資料，作為本研究之理論基礎，參酌相關研究之量表編定『少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策調查問卷』進行實證調查，經由資料整理與分析後提出結論與建議，以達成本研究之目的。

(二) 研究步驟

為有效達成研究目的，本研究建立系統化的步驟，並據此施行，具體步驟分述如下：

- 1.擬定研究主題：研究初期蒐集相關資料，包括與研究主題有關的論文、期刊或報告等，以確定研究主題。
- 2.進行文獻探討：蒐集與研究主題有關之文獻資料、研究報告，並加以分析彙整、綜合歸納，以建立本研究之理論基礎與架構，並歸納本研究的分析變項。
- 3.擬定研究架構與計畫：本研究依據整理相關文獻後，綜合歸納整理少子化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策，以建立研究架構，並據此編寫研究計畫，敦請指導教授予以指導修正。
- 4.發展研究工具：本研究依據文獻探討與分析，蒐集文獻中相關的問卷及量表後，加以歸納統整編修「少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策調查問卷」草案作為本研究工具初稿。
- 5.專家審查及修訂問卷：問卷初稿擬定完成後，先請指導教授審閱指導，再邀請學者專家針對初稿之內容與結構進行討論，根據學者專家所提供之意見來確立量表內容，並修改成為預試問卷。
- 6.問卷預試及修訂問卷：使用研究者自編之「少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策調查問卷」草案針對研究對象進行預試。
- 7.實問卷調查：正式問卷，以分層隨機抽樣方式，先藉由電話或信件委請相關受訪者填寫問卷，再將問卷以郵寄方式寄發至各學校。待受訪者填答完畢後，以所附之回郵信封，郵寄或轉送至研究者。
- 8.調查結果分析：本問卷經正式施測後，進行審核、校對、檢查，刪除無效之問卷，依所得之有效樣本資料輸入電腦，運用統計分析軟體，進行資料處理

分析，以驗證本研究之研究目的。

9.撰寫研究報告：經文獻探討、相關資料的整理與施測結果的統計分析後，著手撰寫研究報告。

10.獲致研究結論與建議，據以完成本研究論文。

二、研究架構

本研究之背景變項，共包含九個變項，分別為個人背景變項：性別、年齡、婚姻狀況、教學年資、現職教學年資、教育背景、具輔導或特教專長、科規模、任教地區等九項。依變項分為少子女化趨勢對高職教師之工作壓力為：工作負荷、專業知能、人際關係、時勢決策、教學輔導等五項；少子女化趨勢對高職教師之因應對策為：問題解決、延宕逃避、尋求支援、情緒調適等四項。

三、研究對象

本研究以 100 學年度台灣地區公私立高職工業類科學校(不含離島)之職業學校日間部，設有電機與電子群總數有 144 校，共計 281 科 1,587 班為母群體，本研究採簡單隨機抽樣方式，依學校規模及教師所佔比例抽樣，並參考 99 年度高職群科課程綱要電機與電子群包含電機科、電子科、資訊科、航空電子科冷凍空調科及控制科等六科之專業科目任課教師皆為抽樣母群。

(一) 預試問卷對象：問卷經專家效度審查後，再進行預試問卷施測，依研究樣本之母群學校分區選取 9 所學校。

(二) 正式問卷對象：正式問卷在取樣時，為降低研究誤差使樣本群均衡分佈，依北區、中區、南區、及東區共計 144 所高職(中)設有電機與電子群科之學校，1,587 班之電機與電子群專業科目教師，採簡單隨機抽樣方式取樣，抽樣時不加入人為因素，且每個樣本被抽中的機會均等。

四、研究工具

為達研究目的，以自編之「少子女化對高職教師之工作壓力及因應策略調查問卷」作為實證調查之研究工具，藉以了解當前少子女化影響下之高職教師工作壓力及因應對策。本研究問卷採李克特式(Likert Type)五點量表方式填答，根據研究目的，探討少子女化趨勢高職教師之「工作壓力」及「因應對策」兩部分，由受試者就每一項問題之描述，從量尺上的五個選項，分別為「完全符合」、「符合」、「無意見」、「不符合」、「完全不符合」等，勾選出認為與自己感受最相近的、最適切之選項；計分方式為「非常符合」給 5 分、「符合」給 4 分、「無意見」給 3 分、「不符合」給 2 分、「完全不符合」給 1 分。其中在「工作壓力調查問卷」中，填答者在量表所得分數愈高，表示受試者對高職教師工作壓力感受之程度愈高；而「因應策略調查問卷」，則為填答者對該項目之認同程度，填答者在量表所得分數愈高，表示受試者對高職教師因應策略愈趨於正向之態度。

五、建立內容效度

本研究問卷初稿編製完成後，經由指導教授初閱與修訂後，再請專家學者及高職電機與電子群教師代表，針對本研究調查問卷之題目適切性，文字用詞等提供修正意見，以建立本研究工具之內容效度，並作為修訂正式問卷的重要參考依據。專家學者及高職教師代表依問題適切性逐題審核，並由每一問題選項下之適用、刪除、修正意見中選擇一項，需修正內容者，在修正意見欄上填寫修正意見，經回收整理後編製成預試問卷。

六、實施預試與結果分析

問卷初稿編製完成後，為瞭解問卷之適當性及可用性，隨即進行預試，預試問卷於 2012 年 5 月陸續發出，本研究之預試對象以立意取樣為原則，選取 7 所高級職業學校，發出預試問卷共 124 份，實施問卷預試。為使本研究工具獲得更嚴謹之建構效度及信度，預試問卷回收後，以統計軟體進行項目分析、因素分析及 Cronbach's α 係數檢定，考驗本研究問卷之效度及信度水準。「高職教師工作壓力調查問卷」中整體量表的 α 係數

為.975，五個分量表的內部一致性 α 係數分別為.872、.847、.932、.915、.950；「高職教師工作壓力因應對策調查問卷」中整體量表的 α 係數為.876，四個分量表的內部一致性 α 係數分別為.829、.789、.805、.813。問卷分量表與整體量表的 α 係數均在.70以上，可知刪題後問卷之分量表與整體量表的內部一致性相當良好。

七、正式問卷

本研究預試問卷經專家學者提供修正意見進行修訂，並經由項目分析、因素分析及信度分析，刪除不適宜之題目後，編製成正式問卷。

參、資料分析與討論

根據「少子女化對高職教師之工作壓力及因應策略調查問卷」所蒐集之數據資料，針對各項研究目的與研究假設，進行統計分析與討論。

一、教師背景變項與學校環境變項分析

（一）性別：在 504 個樣本數中，男性教師為 401 位約佔 79.6%而女性教師為 103 位佔 20.4%，男、女性教師人數比約為 4：1，主要性別為男性教師。

（二）年齡：在 504 個樣本數中，29 歲(含)以下教師有 43 位約佔有效樣本的 8.5%，30-39 歲教師有 202 位約佔有效樣本的 40.1%，40-49 歲教師有 170 位約佔有效樣本的 33.7%，50 歲(含)以上教師有 89 位約佔有效樣本的 17.7%。主要的樣本數為 30-49 歲年齡的教師約佔全部樣本的 7 成 4。

（三）婚姻狀況：在 504 個樣本數中，未婚者有 119 位佔有效樣本的 23.6%，已婚者 385 位佔有效樣本的 76.4%，大致來說少子女化趨勢下高職教師已婚之比例約為有效樣本之 7 成 6。

（四）教學年資：在 504 個樣本數中，年資 5 年以下教師有 82 位佔有效樣本的 16.3%，年資 6-10 年教師有 140 位佔有效樣本的 27.8%，年資 11-15 年教師有 88 位佔有效樣本的 17.5%，年資 16-20 年教師有 64 位佔有效樣本的 12.7%，年

資 21 年以上教師有 130 位佔有效樣本的 25.8%，大致來說少子女化趨勢下高職教師的教學年資的比例較為平均。

(五) 現職教學年資：在 504 個樣本數中，年資 2 年以下教師有 52 位佔有效樣本的 10.3%，年資 3-5 年教師有 84 位佔有效樣本的 16.7%，年資 6-10 年教師有 138 位佔有效樣本的 27.4%，年資 11-15 年教師有 73 位佔有效樣本的 14.5%，年資 16 年以上教師有 157 位佔有效樣本的 31.2%，大致來說少子女化趨勢下高職教師的現職教學年資的比例較為平均。

(六) 教育背景：在 504 個樣本數中，教育背景為師範院校者有 168 位佔有效樣本的 33.3%，一般大學者有 103 位佔有效樣本的 20.4%，研究所以上者有 233 位佔有效樣本的 46.2%，大致來說少子女化趨勢下高職教師的教育背景的比例較為平均。

(七) 輔導或特教專長：在 504 個樣本數中，具輔導或特教專長者有 25 位佔有效樣本的 5.0%，曾修習特教三學分者有 236 位佔有效樣本的 46.8%，未修習相關學分者有 243 位佔有效樣本的 48.2%，大致來說少子女化趨勢下高職教師的輔導或特教專長主要為未修習相關學分及曾修習特教三學分比例約為 9 成 5。

(八) 科規模：本研究之少子女化趨勢下高職教師之科規模在 504 個樣本數中，科規模 3 班以下者有 93 位，佔有效樣本的 18.5%，4-6 班者有 209 位，佔有效樣本的 41.5%，7-9 班者有 61 位，佔有效樣本的 12.1%，10 班以上者有 141 位，佔有效樣本的 28.0%，主要樣本為科規模在 4-6 班及 10 班以上之教師，約佔有效樣本的 6 成 9。

(九) 任教地區：本研究之少子女化趨勢下高職教師之任教地區在 504 個樣本數中，任教地區在北區者有 135 位，佔有效樣本的 26.8%，任教地區在中區者有 154 位，佔有效樣本的 30.6%，任教地區在南區者有 183 位，佔有效樣本的 36.3%，

任教地區在東區者有 32 位，佔有效樣本的 6.3%，大致來說少子女化趨勢下
高職教師的任教地區的比例較為平均。

二、少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策之現況分析

（一）少子女化趨勢下高職教師工作壓力之現況分析

少子女化趨勢下高職教師工作壓力，在「時勢決策」層面傾向「符合」，
在「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「教學輔導」。整體平均得分為
3.36，顯示少子女化趨勢下高職教師工作壓力的感受程度偏向「符合」程度，
如表 1 所示。

（二）少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策之現況分析

少子女化趨勢下高職教師在工作壓力與之因應對策方面在「問題解決」、
「尋求支持」、「情緒調適」層面傾向於「符合」，在「廷宕處理」層面傾向
「無意見」。整體平均得分為 3.68，顯示教師對工作壓力之因應方式整體傾
向於「符合」，如表 1 所示。

表 1 少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策各層面之描述統計分析表

變項	層面名稱	平均數	標準差	層面得分排序	壓力程度/因應對策程度
教師工 作壓力	工作負荷	3.42	0.67	2	無意見
	專業知能	3.22	0.74	4	無意見
	人際關係	3.20	0.64	5	無意見
	時勢決策	3.53	0.73	1	符合
	教學輔導	3.38	0.66	3	無意見
因應	問題解決	3.84	0.51	1	符合
對策	廷宕處理	3.33	0.76	4	無意見

尋求支持	3.54	0.61	3	符合
情緒調適	3.83	0.47	2	符合

N=504

三、教師背景變項與教師工作壓力的關係

不同教師背景變項之少子女化趨勢下高職教師工作壓力之差異情形為何？茲將統計分析結果摘要敘述如表 2 所示：

（一）不同性別教師與教師工作壓力統計分析

不同性別之教師對「工作負荷」、「專業知能」及「時勢決策」等三個層面的工作壓力達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果亦達顯著差異。表示不同性別的教師，對於教師工作壓力達顯著差異，其中女性教師工作壓力略高於男性教師。此結果與 Moracco 與 McFadden(1982)、林純文(1996)、吳宥臻(2010)、葉龍源(1998)、黃淑月(2009)的研究結果相符。

（二）不同年齡之教師與教師工作壓力統計分析。

不同年齡之教師在「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」等五個層面的工作壓力皆未達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同年齡之教師，對於教師之工作壓力相當，並不因其年齡不同而有所差異。

（三）不同婚姻狀況之教師與教師工作壓力統計分析

不同婚姻狀況之教師在「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」等五個層面的工作壓力皆未達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同婚姻狀況之教師，對於教師之工作壓力相當，並不因其婚姻狀況不同而有所差異。

(四) 不同教學年資之教師與教師工作壓力統計分析

不同教學年資之教師在「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」等五個層面的工作壓力皆未達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同教學年資之教師，對於教師之工作壓力相當，並不因其教學年資不同而有所差異。

(五) 不同現職學校年資之教師與教師工作壓力統計分析

對於不同現職學校年資之教師對「專業知能」層面的工作壓力達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果未達顯著差異。表示不同現職學校年資之教師，對於教師工作壓力相當，並不因其現職學校年資不同而有所差異。

(六) 不同教育背景之教師與教師工作壓力統計分析

不同教育背景之教師在「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」等五個層面的工作壓力皆未達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同教育背景之教師，對於教師之工作壓力相當，並不因其教育背景不同而有所差異。

(七) 不同輔導或特教專長之教師與教師工作壓力統計分析

對於不同輔導或特教專長之教師對「工作負荷」層面的工作壓力達顯著差異，其中具輔導或特教專長教師工作負荷較高；在整體動機方面其差異分析結果未達顯著差異。表示不同輔導或特教專長之教師，對於教師工作壓力相當，並不因其輔導或特教專長不同而有所差異。

(八) 不同科規模之教師與教師工作壓力統計分析

不同科規模之教師在「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」等五個層面的工作壓力皆未達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同科規模之教師，對於教師之工作壓力

相當，並不因其科規模不同而有所差異。

(九) 不同任教地區之教師與教師工作壓力統計分析

不同任教地區之教師在「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」等五個層面的工作壓力皆未達顯著差異；在整體動機方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同任教地區之教師，對於教師之工作壓力相當，並不因其任教地區不同而有所差異。

表 2 教師背景變項對教師工作壓力之差異綜合分析表

因素層面	性別	年 齡	婚姻 狀況	教學 年資	現職 教學 年資	教育 背景	輔導特 教專長	科 規模	任教 地區
工作負荷	(2) > (1)						(1) > (2) (1) > (3)		
專業知能	(2) > (1)								
人際關係									
時勢決策	(2) > (1)								
教學輔導									
工作壓力	(2) > (1)								
整體動機									

註：N=504；性別：(1)男；(2)女。

輔導特教專長：(1)具輔導或特教專長；(2)曾修習特教三學分；(3)未修習相關學分

四、教師背景變項與教師工作壓力之因應對策的分析

不同教師背景變項之少子女化趨勢下高職教師工作壓力之因應對策差異情形為何？

茲將研究結果彙整如表 3 所示。

(一) 不同性別教師與教師工作壓力之因應對策統計分析

不同性別之高職教師在「尋求支持」層面之工作壓力之因應對策達顯著差異，男性教師在面對工作壓力採「尋求支持」為因應對策方式顯著高於女性教師。

(二) 不同年齡之教師工作壓力之因應對策統計分析

不同年齡之教師對「問題解決」、「延宕處理」、「尋求支持」、「情緒調適」等四個層面的因應程度皆未達顯著差異；在整體方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同年齡的教師，對於教師工作壓力之因應對策，並不因其年齡不同而有所差異。

(三) 不同婚姻狀況之教師與教師工作壓力之因應對策統計分析

不同婚姻狀況之教師對「問題解決」、「延宕處理」、「尋求支持」、「情緒調適」等四個層面的因應程度皆未達顯著差異；在整體方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同婚姻狀況的教師，對於教師工作壓力之因應對策，並不因其婚姻狀況不同而有所差異。

(四) 不同教學年資之教師與教師工作壓力之因應對策統計分析

不同教學年資之教師對「問題解決」、「延宕處理」、「尋求支持」、「情緒調適」等四個層面的因應程度皆未達顯著差異；在整體方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同教學年資的教師，對於教師工作壓力之因應對策，並不因其教學年資不同而有所差異。

(五) 不同現職教學年資之教師與教師工作壓力之因應對策統計分析

不同現職教學年資之高職教師在「尋求支持」層面之工作壓力之因應對策達顯著差異，現職教學年資在 6-10 年高職教師在面對工作壓力採「尋求支

持」為因應對策方式顯著高於 11-15 年之教師之高職教師。現職教學年資在 16 年以上高職教師在面對工作壓力採「尋求支持」為因應對策方式顯著高於 11-15 年之高職教師。

(六) 不同教育背景之教師與教師工作壓力之因應對策統計分析

不同教育背景之教師對「問題解決」、「延宕處理」、「尋求支持」、「情緒調適」等四個層面的因應程度皆未達顯著差異；在整體方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同教育背景的教師，對於教師工作壓力之因應對策，並不因其教育背景不同而有所差異。

(七) 不同輔導特教專長之教師與教師工作壓力之因應對策統計分析

不同輔導特教專長之教師對「問題解決」、「延宕處理」、「尋求支持」、「情緒調適」等四個層面的因應程度皆未達顯著差異；在整體方面其差異分析結果亦未達顯著。表示不同輔導特教專長的教師，對於教師工作壓力之因應對策，並不因其輔導特教專長不同而有所差異。

表 3 教師背景變項對教師工作壓力之因應對策差異綜合分析表

因素層面	性別	年 齡	婚姻 狀況	教學 年資	現職教 學年資	教育 背景	輔導 特教 專長	科目 規模	任教 地區
問題解決									
延宕處理									
尋求支持	(1) > (2)				(3) > (4)				
					(5) > (4)				
情緒調適									

因應對策

整體

註：N=504；性別：(1)男；(2)女

現職學校年資：(1)2 年(含)以下；(2)3~5 年；(3)6~10 年；(4)11~15 年；(5) 16 年(含)以上

五、少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策的相關情形

少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策之相關情形，經統計結果顯示，教師工作壓力整體層面對教師因應對策整體層面呈現顯著低度正相關。

肆、結論與建議

本研究目的在了解少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策之關係。依實證結果分析歸納整理後在本章做成結論，依據結論提出建議，以供教育行政機關及高職教師之參考。

一、結論

綜合前述的資料分析與討論結果，茲將研究結果依據研究目的，依序敘述如下：

(一) 教師對「時勢決策」之教師工作壓力感受最強烈

本研究將教師工作壓力分成「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」五個層面，研究結果顯示少子女化趨勢下高職教師工作壓力之感受程度傾向符合。由以上綜合歸納得知，前三名所屬因素層面為「時勢決策」。顯示教師對「時勢決策」層面的壓力感受最強烈。與半開放式問卷填答者對教師工作壓力看法相符，填答者認為教育為百年大計與國家未來發展關係重大，因此任何的教育變革都會對教學現場的教師造成影響。如課綱的調整、考科的改變及是否減少班級學生數等變革，都影響教師工作壓力同時影響學生的學習。從教師工作壓力問卷中各題得分最高為「學生學習

意願低落，讓我感到有壓力。」可知現今學生學習動機低落，多沈迷臉書、線上遊戲及網路交友等佔去在家中讀書及休息的時間，隔天到學校自然無法跟上進度正常學習，久而久之造成學生學習意願低落，當有越來越多教學現場的老師感受到這樣的問題時，即成為教育上重要的問題，教育主管機關應該重視不可不慎。

(二) 教師面對教師工作壓力採「問題解決」、「情緒調適」為其因應對策者最多。

本研究將教師工作壓力之因應對策分成「問題解決」、「廷宕處理」、「尋求支持」、「情緒調適」等四個層面，研究結果顯示少子女化趨勢下高職教師對教師工作壓力之因應對策之優先順序為「問題解決」、「情緒調適」、「尋求支持」，其餘為「廷宕處理」層面為無意見。由以上綜合歸納得知，前三名所屬因素層面為「問題解決」、「情緒調適」。顯示教師面對工作壓力之因應對策多採「問題解決」方式，參考過往經驗積極的來面對問題、解決問題。但如遇到無法立即解決問題時，為了降低工作壓力則會培養興趣、從事休閒活動來「情緒調適」，此與半開放式問卷填答者對因應對策的看法相符。

(三) 在女性及具輔導特教專長的教師，具有明顯之教師工作壓力。

少子女化趨勢下高職教師對教師工作壓力，因性別、及具輔導特教專長之不同而有所差異，描述如下：

1. 女性教師對教師工作壓力明顯高於男性之教師。

本研究中女性教師較會因為「工作負荷」、「專業知能」及「時勢決策」而感受到壓力。顯示在工業類電機與電子群中女性教師比男性教師感受到較大的工作壓力。

在「工作負荷」方面分析，在面對兼任行政工作、教師專業發展評鑑資料的準備及招生及宣導工作之壓力女性教師顯著大於男性教師。

在「專業知能」方面分析女性教師答題中感到有壓力之問題平均得分為第 7 題「對教育法令、條文及規定的不熟悉，讓我在輔導管教學生時感到有壓力」，輔導管教學生之壓力女性教師顯著大於男性教師。

在「時勢決策」方面分析女性教師答題中感到有壓力之問題平均得分前三名依序為第 24 題「學生學習意願低落，讓我感到有壓力」。女性教師在面對學生學習意願低落、教師專業與地位越來越不受重視及教育主管機關對教育政策不明確時感受到比較大的壓力。

2. 具輔導特教專長教師對教師工作壓力明顯高於曾修習特教三學分之教師及未修習相關學分之教師。

本研究中具輔導特教專長教師較會因為「工作負荷」而感受到壓力。顯示在工業類電機與電子群中具輔導特教專長教師感受到較大的工作壓力。

在「工作負荷」方面分析，在面對兼任行政工作、教師專業發展評鑑資料的準備及學校辦理活動之壓力具輔導特教專長教師顯著大於曾修習特教三學分之教師及未修習相關學分之教師。

- (四) 男性教師工作壓力明顯採用「尋求支持」為因應對策；現職教學年資 6-10 年及 16 年以上之教師其因應對策採「尋求支持」者明顯多於現職教學年資 11-15 年之教師。

少子女化趨勢下高職教師對教師工作壓力之因應對策，因「性別」及「現職教學年資」之不同而有所差異，描述如下：

1. 男性教師面對教師工作壓力採取「尋求支持」的因應對策明顯高於女性教師。

在「尋求支持」方面分析，男性教師在面對工作壓力時因應對策會採用適時的向上級主管表達困難及、尋求家人的支持及用會議、聚會等公開場合提出困難，「尋求支持」的方式。

2.不同的現職教學年資在面對教師工作壓力採取「尋求支持」的因應對策達顯著差異。

現職教學年資為 6 至 10 年教師，在教師面對工作壓力時會採用尋求家人的支持者為最高。

現職教學年資為 16 年以上教師，在面對工作壓力時會採用尋求家人的支持者為最高。

(五) 教師對教師工作壓力愈高者其採取之因應對策方式愈明顯與多元。

依據第四章研究結果可知，少子女化趨勢下高職教師工作壓力整體層面與因應對策整體層面之間，呈現低相關。其餘各層除「專業知能」外，均存顯著相關性。可知少子女化趨勢下高職教師之因應對策，會因教師工作壓力不同而有所差異，因此少子女化趨勢下高職教師工作壓力愈大者，其因應對策愈明顯與多元。

(六) 教師工作壓力主要為學生「學習意願低落」、「教師專業地位不受重視」、「教育政策不明確」等。

少子女化趨勢下高職教師感受到在教學現場之學生，其「學習意願低落」現象，開放式問卷中有教師提到教學現場學生上課時精神狀況不佳，睡覺發呆等待下課，鐘響下課則立刻使用手機傳簡訊、上網玩臉書、線上聊天聽音樂等無心在課業上的情形越來越嚴重。

社會與家長對教師有著高度的期待，但卻不對等於對老師的支持，新聞媒體上傳達著老師體罰學生、學生打老師等負面的教育訊息，造成學生及長家對教師專業地位的質疑，傳統社會對教師的尊重已漸漸式微，當老師工作從志業變成一份職業，在學生的管教上採取消極的態度，這對教育絕不是件好事。

在開放式問卷中有教師提到教育政策的不明確使其充滿無力感。根據台北市教師會委託 TVBS 民調中心進行的「2004 年全國教師工作時間調查」顯示 43% 的國中教師的壓力已近臨界點，壓力來源為不明確的教育政策及怪獸家長（聯合新聞網，2011）。可知教師對教育政策存在著很大程度的不安，造成優秀的老師出走或提早退休。

二、建議

本研究依問卷調查所蒐集現況資料分析結果，針對教育主管機關及教師提出建議：

（一）對教育主管機關方面

教育政策的修訂需謹慎，進行充份的上下全盤的溝通以避免教育現場的混亂及困擾，增加教師工作壓力。由研究顯示在少子女化趨勢下高職教師工作壓力中，「時勢決策」層面是教師對工作壓力感受最強的因素；在半開放式問卷中；填答者認為教育主管機關對於教育政策的修訂欠缺完善，缺乏溝通以致於對教師產生壓力，因此建議教育主管機關於決策過程中，應先與教學現場的教師多溝通，再讓教師完全了解以消除不確定性降低教師工作壓力。

（二）對學校教師方面

提高學生學習意願，激發學生努力學習，由研究結果顯示，學生學習意願低落是教師工作壓力最大的來源，所以高職學校行政上的協助，如舉辦相關的專題演講活動，挑起學生危機意識引起學習興趣，以提高學習意願。在教師方面利用師生互動關係，以學生夢想前途為誘因，同儕互相激勵，從小成就開始累積信心，一步步提高其學習意願。

參考文獻

一、中文部分

內政部戶政司(2010)。人口統計資料之百年人口統計。2011 年 7 月 17 日，取自：

<http://www.ris.gov.tw/ch4/static/百年人口歷年資料.xls>

吳明隆(2009)。SPSS 操作與應用問卷統計分析實務。台北:五南。

吳宥臻(2010)。國中教師工作壓力、休閒調適策略與生活品質關係之研究—以嘉義地區為例。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

呂怡蓓、王鳳玉(2011)。淺談父母教育期望對獨生子女之影響。家庭教育雙月刊，29，14-29。

林純文(1996)。國民小學組織氣氛、教師工作壓力及其因應方式之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

林雪如(2008)。私立技職校院教師離職影響因素之探討。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

張孟琪(2009)。獨生子女與非獨生子女的雙親教養態度與人際智能、內省智能之關係研究。臺北市立教育大學心理與諮商碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

教育部統計處(2011e)。高中職學校數及學生數比例。2012 年 2 月 7 日取自教育部統計處。
http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview26.xls

粘純鳳(2009)。技專校院教師工作特性、工作壓力與離職傾向之相關研究-以台中地區為例。嶺東科技大學經營管理研究所碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

陳雅慧(2010)。誰讓老師的熱情消失了？親子天下 第 16 期

程超澤(1995)。社會人口學。台北市：五南。

黃淑月(2009)。南投縣國民小學兼任行政主管教師工作壓力及休閒活動參與之研究。亞洲大學休閒與遊憩管理研究所碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

經建會(2011)。2011 世界人口總覽表。2012 年 2 月 8 日，取自經建會網址

<http://www.cepd.gov.tw/dn.aspx?uid=10425>

葉龍源(1998)。國民小學主任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。臺灣博碩士論文知識加值系統。

劉政達(2008)。少子化時化南投縣國小教師工作壓力與因應策略之研究。南華大學生死學研究所碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

謝愛齡(2010)。從關心人口結構-談增列鼓勵生育預算之必要性。主計月刊，659，21-30

聯合新聞網(2011)。2004 年全國教師工作時間調查。2011 年取自聯合新聞網

<http://udn.com/NEWS/mainpage.shtml>

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。

二、英文部分

Cartwright & Cooper(1997)。Managing workplace stress. London: Sage Publication.

Caplan.(1975).Job demands and worker health, Washington, D.C.: Research Report.

Greenberg & Baron (1997), *Behavior in Organization*. Englewood Cliffs:Prentice-Hall.

Lazarus & Folkman(1984). *Stress appraisal and coping*. New York : Springer Pub. Co.

Litt, M. D. & D. C. Turk (1985)., "Source of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers," *Journal of Educational Research*, 78(3),178-185.

Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). *Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies*. *Anxiety, Stress and Coping*, 16(1), 71-82.

Moracco,J.,& McFadden, H.(1982). *The counselor's role in reducingteacher stress*. *The Personnel and Guidance Journal*, May,549-552.

Ross & Altmaier.(1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publication Ltd.