

少子女化趨勢下高職教師工作壓力與因應對策

國立彰化師範大學工業教育與技術學系¹

廖錦文¹ 李俊達¹ 蔡銘育¹ 賴坊濱¹

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。為達上述目的，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「少子女化趨勢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，綜合歸納研究結果如下：(1)教師對「時勢決策」之教師工作壓力感受最強烈；(2)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；(3)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；(4)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。

關鍵字：少子女化、高職教師、教師工作壓力、因應對策

壹、緒論

本研究旨在探討少子女化趨勢下對高職教師工作壓力之影響及教師的因應策略之研究。

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22,027人其中高職教師約佔5,506人減少近四成(教育部統計處，2011)。這對教育現場人員是多大的衝擊。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而衍生學習上的問題成為學習弱勢，教師有何因應策略呢？(張孟琪，2009)父母總是望子成龍，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)。雖然少子女化對學校的行政工作變化不大，但教師的員額減少，勢必兼任行政機會大增，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。根據相關研究顯示(游金玲，2006；程一民，1996；黃淑月，2009)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(Jerrold S. Greenberg, 1995)。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，但是服務的內涵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變項之高職教師因應對策之差異情形。

貳、研究設計與實施

本研究採調查研究法，利用自編之「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，依序說明本研究的研究架構、研究對象、研究工具。

一、**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。教師工作壓力變項則包含工作負荷、專業知能、人際關係、上級決策、教學輔導等五項。因應對策變項則包含問題解決、延宕逃避、尋求支持、情緒調適等四項。

本研究相關背景變項如下：

(一) **背景變項**：性別，分為男、女兩類；年齡，分為29歲以下、30~39歲、40~49歲及50歲以上四類；婚姻狀況，分為未婚、已婚、及其他三類；教學年資，分為5年內、6~10年、11~15年、16~20年、20年以上五類；現職學校年資，分為2年內、3~5年、6~10年、11~15年、16年以上五類；教育背景，分為師範院校、一般大學及研究所以上三類；具輔導或特教專長，分為具輔導或特教專長、曾修習特教三學分、及未修習相關學分三類；科規模，分為3班以下、4~6班、7~9班、10班以上四類；任教地區，分為北、中、南、東四類。

(二) **依變項**：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。

二、**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1587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，寄出 124 份問卷。
- (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。於抽樣 32 所學校 657 人進行問卷施測。

三、研究工具：為達研究目的，本研究擬採用問卷調查法進行探究。由於本研究為了解少子女化對高職教師之工作壓力及因應策略，故以自編之「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高職教師工作壓力及因應對策。

- (一) **編定問卷架構及初稿**：本研究為能客觀分析少子女化對高職教師工作壓力與因應對策，以文獻探討作為本研究之理論基礎，並發展問卷初稿。問卷內容分為三部份，第一部份為填答者個人基本資料；第二部份為少子女化對高職教師工作壓力調查，內含「工作負荷」、「專業知能」、「人際關係」、「時勢決策」、「教學輔導」等五個面向；第三部份為少子女化對高職教師因應策略之調查，內含「問題解決」、「延宕逃避」、「尋求支持」、「情緒調適」等四個面向；第四部份為半開放式問卷，收集填答者對教師工作壓力與因應對策的其他意見。
- (二) **建立專家內容效度**：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。

- (三) **預試實施與結果分析**：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」共抽取五個因素，其特徵值分別為 6.020、5.994、4.923、4.100 及 3.477，特徵值愈大，表示該因素在解釋變項的結構愈重要，其可解釋變異量分別為 17.707%、17.630%、14.481%、12.059% 及 10.227%，累積解釋變異量為 72.103%，所以六個因素共可解釋 72.103% 的結構變異量；「高職教師工作壓力因應對策調查問卷」共抽取四個因素，其特徵值分別為 3.278、3.051、2.804 及 2.393，其可解釋變異量分別為 18.214%、16.953%、15.576% 及 13.296%，累積解釋變異量為 64.038%，所以四個因素共可解釋 64.038% 的結構變異量。「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。
- (四) **正式問卷**：預試問卷經專家學者提供修正意見進行修訂，再經由項目分析、因素分析及信度分析後，刪除不適宜之題目，再編製成正式問卷。

參、資料分析與討論

針對前述實證資料分析研究結果，加以

討論且分述如下：

一、教師背景變項與學校環境變項分析

- (一) 性別，本研究之少子女化趨勢下高職教師之性別在 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，本研究之少子女化趨勢下高職教師之年齡在 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 3。
- (三) 婚姻狀況，本研究之少子女化趨勢下高職教師之婚姻在 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，本研究之少子女化趨勢下高職教師之教學年資在 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，本研究之少子女化趨勢下高職教師之現職教學年資在 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，本研究之少子女化趨勢下高職教師之教育背景在 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，本研究之少子女化趨勢下高職教師之輔導或特教專長在 504 個樣本數中，具輔導或特教專長者有 31 位佔有效樣本的 6.15%，曾修習特教三學分者有 230 位佔有效樣本的 45.63%，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 4。
- (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。
- (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」。

三、教師背景變項與教師工作壓力的關係

- (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。
- (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；在整體動機方面其差異分析結果未達顯著。表示不同輔導或特教專長之教師，對於教師工作壓力相當，並不因其現職學校年資不同而有所差異。
- (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。

四、教師背景變項與教師工作壓力之因應對策的分析

- (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。

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。依實證資料分析歸納結果，再依據結果提出建議，以提供教育行政機關及高職學校之參考。

一、結論：依據實證資料分析與討論後，本研究結果分別敘述如下：

- (一) 在少子女化下高職教師的工作項目中對「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。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。」 $M=3.66$ ；第 21 題「教師專業與地位越來越不受重視，讓我有壓力。」 $M=3.64$ ；第 22 題「教育主管機關對教育政策不明確，讓我有壓力。」 $M=3.63$ ；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(張郁芬，2001；林昭男，2001)。

(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」、「延宕處理」、「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「延宕處理」層面為無意見。其中平均得分前三名依序為第3題「面對日益增多的學生學習偏差行為，我會參考過往經驗，以便解決各種問題。」 $M=3.94$ ；第15題「我會以做運動、看書、看電影、聽音樂等來調適自己的壓力。」 $M=3.92$ ；第5題「我會從不同角度客觀來分析解決問題。」 $M=3.88$ ；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。此結果與Moracco與McFadden(1982)、Chaplain. (1995)、Burchfield, S.R. (1979)、林純文(1996)、吳宥臻(2010)、葉龍源(1998)、黃淑月(2009)的研究結果相符；在「工作負荷」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3題「如果兼任行政工作，會讓我感到有壓力」。

$M=3.83$ ；第4題「教師專業發展評鑑資料的準備，使我感到有壓力」。 $M=3.75$ ；第2題「招生及宣導工作，讓我感到有壓力」。 $M=3.72$ ；由以上可知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」。 $M=3.54$ ；可知在面對教育法令、條文及規定的不熟悉，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」。 $M=3.86$ ；第21題「教師專業與地位越來越不受重視，讓我有壓力」。 $M=3.85$ ；第22題「教育主管機關對教育政策不明確，讓我有壓力」。 $M=3.79$ ；由以上可知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」方面分析具輔導特教專長教師答題中感到有壓力之問題平均得分前三名依序為第3題「如果兼任行政工作，會讓我感到有壓力」。 $M=4.16$ ；第4題「教師專業發展評鑑資料的準備，使我感到有壓力」。 $M=4.16$ ；第1題「學校辦理活動很多，讓我感到有壓力」。 $M=3.96$ ；由以上可知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」方面分析男性教師答題中所採用因應對策之問題平均得分前三名依序為第10題「我能適時的向上級主管表達困難及需求，並尋求協助」。M=3.68；第11題「面對工作壓力時，我會尋求家人的支持」。M=3.64；第9題「我會利用會議、聚會等公開場合提出困難，尋求協助與支持」。M=3.51；由以上可知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年教師其答題所採用因應對策之問題平均得分最高為第11題「面對工作壓力時，我會尋求家人的支持」。M=3.70；可知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年以上教師其答題所採用因應對策之問題平均得分最高為第11題「面對工作壓力時，我會尋求家人的支持」。M=3.71；可知在教師面對工作壓力時會採用尋求家人的支持者為最高。

(五) 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。

依相關研究顯示(王以仁、陳芳玲、林本喬，1996)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(張淑雲，2002；劉政達，2008)。

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，對教育主管機關及高職學校教師等提供相關建議：

(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。

由相關研究顯示(Mearns, J., & Cain, J. E., 2003；郭蘭慧，2004)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，應先多與教學現場的教師溝通，再讓教師完全了解以消除不確定性降低教師工作壓力。

(二) 對學校及教師方面：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。

伍、參考文獻

一、中文部分:

Jerrold S. Greenberg. (1995)，**壓力管理**(潘正德譯)，台北市：心理 (原著出版於 1983 年)。

- 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>
- 王以仁、陳芳玲、林本喬(1996)。**教師心理衛生**。台北：心理。
- 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。
- 林昭男(2001)。**國小初任主任工作壓力與因應策略之研究**。國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。**臺灣博碩士論文知識加值系統**。
- 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**。
- 林純文(1996)。**國民小學組織氣候、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**。
- 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。**臺灣博碩士論文知識加值系統**。
- 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**。國立台南師範學院初等教育系碩士論文。**臺灣博碩士論文知識加值系統**。
- 教育部統計處(2011)。**高中職概況**。2012年2月7日取自教育部統計處。
http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/overview24.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**。
- 郭蘭慧(2004)。**我國高中職工業類科學校教師工作壓力與因應方式之研究**。國立彰化師範大學工業科技教育研究所碩士論文。**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
- 游金玲(2006)。**公務人員工作壓力與因應措施**。**研究論壇**，69，41-45。
- 程一民(1996)。**國民小學教師工作壓力與因應方式之研究**。臺北市立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**。
- 程超澤(1995)。**社會人口學**。台北市：五南。
- 黃淑月(2008)。**南投縣國民小學兼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學系碩士論文。**臺灣博碩士論文知識加值系統**。
- 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**。
- 聯合新聞網(2011)。**訂教師守則，老師委屈：有人管怪獸家長嗎**。2011年6月21日。取自
http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=325910
- ## 二、英文部份
- Burchfield, S.R. (1979). The stress response: A

new perspective. *Psychosomatic Medicine*,
41, 661-672.

Chaplain. (1995). Stress and job satisfaction : A
study of English primary school teachers .
Educational psycholog, 15(4),473-489 .

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.

