

國立臺灣體育學院體育研究所

碩士學位論文

國小舞蹈教師工作壓力、因應方式與
工作倦怠之研究

Job Stress, Coping and Job Burnout of
Elementary Schools' Dance Teachers



研究生：康純怡 撰

指導教授：林文郎 教授

中華民國九十二年六月

論文名稱：國小舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之研究

總頁數：203 頁

院校所組別：國立臺灣體育學院體育研究所舞蹈教育組

畢業時間及提要別：九十一學年度第二學期碩士學位論文提要

研究生：康純怡

指導教授：林文郎 博士

中文摘要

本研究旨在探討國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之現況與關係。採用問卷調查法，以台灣地區國小舞蹈班之舞蹈教師為研究對象，使用編製的「國小舞蹈教師工作狀況問卷」研究工具進行調查，共發出問卷 72 份，回收有效問卷 60 份，回收率達 83.33%。在資料處理上，以描述性統計、t 考驗、單因子變異數分析、薛費事後比較、典型相關、逐步多元回歸分析等統計方法進行資料分析，歸納結論如下：

- 一、 小舞蹈教師整體工作壓力感受偏向中高程度，在遇到壓力情境時採取的因應方式以「問題解決」使用頻率最高，因此其感受工作倦怠偏向輕微程度。
- 二、 國小舞蹈教師的工作壓力感受在不同「年齡」、「婚姻狀況」、「教學年資」、「服務地區」、「學校職務」、「血型」等背景變項上皆有顯著差異。
- 三、 國小舞蹈教師面對壓力時使用因應方式在不同「年齡」、「婚姻狀況」、「教學年資」有顯著差異。
- 四、 國小舞蹈教師的工作倦怠感受在不同「婚姻狀況」、「血型」等背景變項上有顯著差異。
- 五、 國小舞蹈教師工作壓力高低壓力組在不同「工作負荷」、「教學方面」、「整體工作壓力」構面上採取因應方式有顯著差異。
- 六、 國小舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠彼此間有典型相關存在。
- 七、 工作壓力的「編舞」層面、「教學」層面、以及因應方式的「屈服逃避」和「尋求支持」皆對工作倦怠具有預測力，其總合預測力為 74.4%。

關鍵詞：舞蹈班、舞蹈教師、工作壓力、因應方式、工作倦怠

Kong, Chun-yi (2003). Job Stress, Coping and Job Burnout of Elementary Schools' Dance Teachers. Unpublished master's thesis National Taiwan College of Physical Education.

ABSTRACT

The purpose of the study was to probe into the relation and present situation of Primary School Dance Teachers' Job Stress, Coping and Job Burnout. This study used questionnaire to survey and the target group is primary school dance teachers in Taiwan. The descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Scheffe method, Canonical correlation analysis, and stepwise regression were applied to analysis data to conduct so following.

1. The most aspect that they can feel the stress is workload, and the coping that most frequently be taken is resolving problems, therefore the job burnout of them is light.
2. The job stress is significantly different in different age, marriage, severing years, area, position and blood type.
3. The coping method is significantly different in different age, marriage and severing years.
4. The job burnout is significantly different in different marriage and blood type.
5. The coping that different stress group took are significantly different in different work loading, teaching aspect and total job stress.
6. There are Canonical correlation between job stress, coping and job burnout.
7. Choreography aspect and teaching aspect of job stress and escape of coping method and asking for support of coping method are predictable to job burnout.

Key word: dancing class, dance teacher, job stress, coping, job burnout.

目 錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
謝誌	iii
目 錄	iv
表目錄	vii
圖目錄	x

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 研究問題	6
第四節 研究假設	7
第五節 研究範圍	10
第六節 研究限制	11
第七節 名詞解釋	11

第二章 文獻探討

第一節 我國舞蹈資優教育實施現況	13
第二節 教師工作壓力理論與相關研究	19
第三節 教師工作壓力因應理論與相關研究	38
第四節 教師工作倦怠理論與相關研究	48

第五節 教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之相關研究	60
---------------------------	----

第三章 研究方法

第一節 研究架構	63
第二節 研究對象	65
第三節 研究流程	66
第四節 研究工具	68
第五節 資料處理	88

第四章 結果與討論

第一節 國小舞蹈班之舞蹈教師基本資料分析	90
第二節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之現況分析	95
第三節 個人背景變項與工作壓力感受之差異分析	104
第四節 個人背景變項與使用壓力因應方式之差異分析	117
第五節 個人背景變項與工作倦怠感受之差異分析	128
第六節 不同壓力感受之舞蹈教師採取因應方式之差異分析	139
第七節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之相關分析	145
第八節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式對工作倦怠之預測力分析	156

第五章 結論與建議

第一節 結論	162
第二節 建議	170

參考文獻

一、 中文部分	175
二、 英文部分	182
附錄 A 我國公立國小舞蹈班分區設置學校及設立時間	188
附錄 B 問卷審查委員名單	189
附錄 C 問卷專家效度內容	190
附錄 D 問卷內容效度專家學者審查表	191
附錄 E 舞蹈教師工作狀況預試問卷	192
附錄 F 舞蹈教師工作狀況正式問卷	198

表 目 錄

表 2-1-1	舞蹈教育實施的相關研究	18
表 2-2-1	教師工作壓力定義	24
表 2-2-2	教師工作壓力來源相關研究	30
表 2-3-1	壓力因應定義	38
表 2-3-2	國內外學者對因應行為之研究	44
表 2-4-1	工作倦怠定義	48
表 2-4-2	教師工作倦怠個人徵候指標	56
表 3-2-1	正式問卷寄發與回收情形	65
表 3-4-1	預試樣本分配表	70
表 3-4-2	工作壓力預試題目決斷值	72
表 3-4-3	舞蹈教師工作壓力問卷因素分析摘要表	74
表 3-4-4	舞蹈教師工作壓力問卷因素分類與題目一覽表	75
表 3-4-5	舞蹈教師工作壓力問卷信度分析摘要表	76
表 3-4-6	工作壓力因應預試題目決斷值	78
表 3-4-7	舞蹈教師工作壓力因應問卷因素分析摘要表	79
表 3-4-8	舞蹈教師工作壓力問卷因素分類與題目一覽表	80
表 3-4-9	舞蹈教師工作壓力因應問卷信度分析摘要表	82
表 3-4-10	工作倦怠預試題目決斷值一覽表	83
表 3-4-11	舞蹈教師工作倦怠問卷因素分析摘要表	85
表 3-4-12	舞蹈教師工作壓力問卷因素分類與題目一覽表	86
表 3-4-13	舞蹈教師工作倦怠問卷信度分析摘要表	87
表 4-1-1	舞蹈教師基本資料分析表	91

表 4-2-1	國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力現況分析	96
表 4-2-2	國小舞蹈班之舞蹈教師在工作壓力各題項反應的 優先順序	96
表 4-2-3	國小舞蹈班之舞蹈教師壓力因應方式現況分析	99
表 4-2-4	國小舞蹈班之舞蹈教師在使用壓力因應方式的優 先順序	99
表 4-2-5	國小舞蹈班之舞蹈教師工作倦怠現況分析	102
表 4-2-6	國小舞蹈班之舞蹈教師工作倦怠各題項反應的優 先順序	102
表 4-3-1	不同性別在工作壓力各層面的差異分析	105
表 4-3-2	不同年齡在工作壓力各層面的差異分析	106
表 4-3-3	不同婚姻狀況在工作壓力各層面的差異分析	107
表 4-3-4	不同教學年資在工作壓力各層面的差異分析	108
表 4-3-5	不同服務地區在工作壓力各層面的差異分析	110
表 4-3-6	不同學校職務在工作壓力各層面的差異分析	111
表 4-3-7	不同學歷在工作壓力各層面的差異分析	112
表 4-3-8	不同血型在工作壓力各層面的差異分析	114
表 4-4-1	不同性別使用因應方式的差異分析	117
表 4-4-2	不同年齡使用因應方式的差異分析	118
表 4-4-3	不同婚姻狀況使用因應方式的差異分析	119
表 4-4-4	不同教學年資使用因應方式的差異分析	121
表 4-4-5	不同服務地區使用壓力因應方式的差異分析	123
表 4-4-6	不同學校職務使用因應方式的差異分析	124
表 4-3-7	不同學歷使用因應方式的差異分析	126

表 4-5-1	不同性別在工作倦怠各層面的差異分析	128
表 4-5-2	不同年齡在工作倦怠各層面的差異分析	129
表 4-5-3	不同婚姻狀況在工作倦怠各層面的差異分析	131
表 4-5-4	不同教學年資在工作倦怠各層面的差異分析	132
表 4-5-5	不同服務地區在工作倦怠各層面的差異分析	133
表 4-5-6	不同學校職務在工作倦怠各層面的差異分析	134
表 4-5-7	不同學歷在工作倦怠各層面的差異分析	136
表 4-5-8	不同血型在工作倦怠各層面的差異分析	137
表 4-6-1	工作負荷層面不同壓力組別使用因應方式之差異 分析	139
表 4-6-2	教學方面不同壓力組別使用因應方式之差異	141
表 4-6-3	編舞方面不同壓力組別使用因應方式之差異	142
表 4-6-4	整體工作壓力不同壓力組別使用因應方式之差異 分析	143
表 4-7-1	舞蹈教師工作壓力與因應方式典型相關係數考驗 摘要表	145
表 4-7-2	舞蹈教師工作壓力與因應方式典型相關分析摘要 表	146
表 4-7-3	舞蹈教師工作壓力與工作倦怠典型相關係數考驗 摘要表	149
表 4-7-4	舞蹈教師工作壓力與工作倦怠典型相關分析摘要 表	149
表 4-7-5	舞蹈教師壓力因應與工作倦怠典型相關係數考驗 摘要表	151
表 4-7-6	舞蹈教師壓力因應與工作倦怠典型相關分析摘要 表	152

表 4-8-1	工作壓力、因應方式對整體工作倦怠之預測力	157
表 4-8-2	工作壓力、因應方式各層面對「工作無力感」之預測分析	158
表 4-8-3	工作壓力、因應方式各層面對「工作成就感」之預測分析	159
表 4-8-4	工作壓力、因應方式各層面對「工作疏離感」之預測分析	160
表 5-1-1	研究假設驗證結果	167

圖 目 錄

圖 2-2-1	刺激反應模式	20
圖 2-2-2	交互作用模式	21
圖 2-2-3	壓力與工作表現關係曲線圖	23
圖 2-2-4	Kyriacou & Sutcliffe 教師壓力模式	27
圖 2-2-5	Tellentact & Brenner & Lofgren 教師壓力模式	28
圖 2-2-6	工作壓力來源	30
圖 2-3-1	Lazarus & Folkman 壓力因應過程模式	41
圖 2-3-2	Lazarus 個體、環境互動模式	43
圖 2-4-1	Cherniss「工作壓力 - 工作倦怠形成過程」	51
圖 2-4-2	Blase 教師工作倦怠周期	53
圖 3-1-1	本研究架構圖	64
圖 3-3-1	本研究流程圖	67
圖 3-5-1	本研究資料分析架構圖	89
圖 4-7-1	工作壓力與因應方式典型相關分析徑路圖	148
圖 4-7-2	工作壓力與工作倦怠典型相關分析徑路圖	151
圖 4-7-3	壓力因應與工作倦怠典型相關分析徑路圖	154

第一章 緒 論

本研究旨在探討國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之關係。本章共分為六節，分別為一、研究背景與動機；二、研究目的；三、研究問題；四、研究假設；五、研究範圍；六、研究限制；七、名詞解釋。茲分述如下。

第一節 研究背景與動機

隨著時代的快速變遷，助人工作者因工作壓力而產生工作倦怠 (Burnout) 的現象，以廣受各界的注意。壓力是人類追求成就的趨力，同時也是造成現在人們身心不協調的主要原因之一。在現今講求高效率、快速度的工商文明社會中，壓力產生的來源非常複雜，包括家庭、經濟、工作、人際關係、求職、考試等等，都是嚴重影響我們生活適應的因素。如果以個體所處的環境時間來看，一個人的一生中大約有三分一的時間都奉獻在工作上，因此由工作中伴隨而來的壓力問題，值得受到重視(張郁芬，民 90)。自一九七四年美國心理學者 Freudenberger 提出「工作倦怠」(Burnout) 一詞後，有關學校教師的工作壓力、因應方式與工作倦怠相關研究便不斷地被研究。許多研究結果均發現教師工作倦怠會降低服務士氣、教學品質、增加人際間衝突以及離職的意願。Iwanicki & Schwab (1981) 指出職業倦怠不是有無的問題，而在於程度上的多寡，工作壓力也是如此。因此有關教師工

作壓力的研究中，也正積極提出具體的因應方式來減低工作壓力及預防工作倦怠的產生。早期壓力的研究強調生理學的觀點（Selye, 1983），研究的範圍大多為外在客觀環境所存在的壓力事件對個人生理的影響。但後來研究發現壓力觀點並非如 Selye 所言每一種壓力情境都會引起個人生理變化，因此有關壓力研究重點乃逐漸重視壓力過程中個人心理的歷程，此類的研究以 Lazarus & Folkman (1984) 的認知理論最具代表性。另外有關工作壓力與工作表現的關係，許多學者（Duham, 1984；Gmelch, 1982；施淑芬，民 79）多以 Gmelch (1982) 提出的鐘型曲線圖說明過高或過低的工作壓力都會造成低的工作表現，唯有在適當的壓力下才能創造最佳的工作表現。而要如何保持最佳工作狀態，Gmelch (1982) 提出的模式正可說明適當採取因應方式是一種維持最佳工作表現且避免工作倦怠的方式。即當個體處於高壓力區或低壓力區時，可以採取降低或提升壓力的因應方式，以減少工作倦怠症狀的出現，根據 Lazarus (1966) 發現因應行為有兩大類，第一類為「問題取向的因應」即是改變現有的人與環境的關係；第二類為「減輕症狀的因應」。如果依其功能性來分類，可分成「針對問題」和「針對情緒」兩大因應方式。

教師是樹人的工作者也是學校教育的主要推動者，一位稱職的教師除了需要擁有豐富的專業智能與教學技巧之外，擁有健全的人格與健康的身心也是不可或缺的。不過隨著社會的快速變遷，教育改革的風潮，學生問題的層出不窮，已經讓教師的「工作壓力」儼然成為社會變化過程中無法避免的。根據 Sarror (1988) 的研究指出：在許多助人專業領域當中，很少人能免於壓力的工作情境，尤其在教育界這種情

況更為嚴重。Gmelch & Parkey (1995) 更指出，在迎向二十一世紀的今日，教師的工作角色已改變，教師將面臨下列七大挑戰：領導角色的新變化、學生背景的多元化、學生偏差與暴力行為的增加、處理社會問題的責任負擔、設備資源的不足、家長支持的缺乏、及合夥關係的擴大(林秀靜，民 87)，在面臨重重的工作挑戰與壓力下，如何採取有效的因應方式來調適顯然是教師們必須正視的課題。

資優教育的發展可視為現代國家教育發展程度的重要指標，基於因材施教及人力開發的觀點，先進國家莫不重視資優教育的實施，以使資優兒童能充分發揮潛能，成為國家的精英、棟樑。我國舞蹈資優教育自民國六十九年行政院頒布「加強活動及育樂活動方案」，教育部為執行其中之「設置國民中小學藝術特色班方案」，於是在民國七十年選定台北市北安國中、台北縣江翠國中、台中縣東勢國中、高雄市苓雅國中、屏東市明正國中等五所國中、以及台北市東門國小、台中市篤行國小、嘉義市崇文國小、高雄市中正國小等四所小學設置「舞蹈教育實驗班」開始，希望能及早發掘具有舞蹈才能的學生，並透過有系統的舞蹈教育，以培養舞蹈優秀人才，提高我國舞蹈水準。民國七十三年「特殊教育法」頒布，將資賦優異類分為五組，分別為一般能力優異組、音樂才能優異組、舞蹈才能優異組、美術才能優異組、以及體育才能優異組，於是舞蹈班正式納入特殊教育中的資賦優異類。隨後舞蹈班逐年擴增，成立迄今已二十多年，目前全國共有十八所國民中學設有舞蹈班，十七所國民小學設有舞蹈班。Gallagher & Gallagher (1994) 提到為了能使資優兒童展現所長，教師實居於關鍵性的地位。如王振德 (民 85) 指出一位

資優教師應具備的角色職責有：資優教育的擁護者、評量與診斷、課程設計與教學、輔導與諮商、行政與協調、研究與革新等六方面。Clark(1988)也認為資優教師在學生的學習情境中扮演相當重要的影響力(吳月娟,民87)。

在藝術的種類中，舞蹈是一門綜合的表演藝術，其涵蓋的範圍除了舞蹈之外還包括音樂、美術、韻律、歷史、文化、情感等，因此舞蹈的呈現並不只是身體動作和姿勢的表現而已，它必須將各項藝術的精髓融合在其中，才能使舞蹈的呈現更臻完美。由於舞蹈資優教育兼具一般性與特殊性，在制定實驗教學評鑑辦法中就提到，每學年各校宜辦理教學觀摩會及成果發表會等活動，因此舞蹈教師的工作職責除了傳道、授業、解惑之外，每年還得負責編舞以及籌備舞展的工作，甚至連學校的啦啦隊比賽和舞蹈比賽也都是由舞蹈班的老師來包辦，因此舞蹈教師的工作內容顯得格外繁瑣。蔡崇建(民74)的研究發現，造成資優教師異動的主要原因是工作壓力太重，而許幼靜(民90)的研究中也發現，舞蹈教師多數認為舞蹈班的教學比普通班辛苦，且因時常有額外的校外表演、校內活動和舞蹈比賽，因此除了正常的舞蹈教學負擔外，其承受的工作壓力也教一般教師高。此外每年的各校舞展和北、中、南三區的中小學聯合舞展，國小大部分專兼任舞蹈教師每年都需要有作品呈現，而編舞創作對每位舞蹈教師來說感受不一，有些教師認為編舞是件輕鬆容易的事；有些教師卻需要花相當時間來準備，當在創作的過程中或排練時遇到瓶頸，壓力很容易就隨之而來，這麼一來將會影響教師教學品質和工作態度，若沒有適當的因應方式，就會產生工作倦怠進而降低教學熱忱。由於研究者目前在國小舞蹈

班兼課深感編舞創作的辛苦，又加上看到同事常為了學校的活動而疲於奔命，因此引發研究者想要瞭解目前國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力的動機。至於舞蹈教師的工作壓力方式為何？以及工作倦怠的程度亦是本研究所關注的焦點。

希望藉由本研究結果，瞭解國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力和工作倦怠的感受程度，提供舞蹈教師有效的壓力因應和壓力管理方式，以降低舞蹈教師工作壓力和增進身心健康。

第二節 研究目的

本研究旨在探討國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之現況與關係。綜合上述研究動機，本研究主要目的如下：

- 一、瞭解國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力與工作倦怠的現況。
- 二、探討國小舞蹈班之舞蹈教師面對工作壓力所採取因應方式的情形。
- 三、比較不同背景變項之國小舞蹈班舞蹈教師其工作壓力和工作倦怠的程度。
- 四、比較不同背景變項之國小舞蹈班舞蹈教師在面對工作壓力時採取的因應方式。
- 五、比較不同壓力感受的舞蹈教師其採取的因應方式。
- 六、探討國小舞蹈班之舞蹈教師在工作壓力、因應方式與工作倦怠彼此間的關係。
- 七、探討工作壓力和因應方式各層面對工作倦怠的預測情形。

八、根據研究結果，提出減低工作壓力的調適之道與增進身心健康的具體建議，以提供教育行政機關與學校行政單位在未來規劃學校舞蹈教育之參考。

第三節 研究問題

基於上述研究目的，本研究提出下列各項待答問題：

- 一、國小舞蹈班之舞蹈教師的工作壓力情形為何？
- 二、國小舞蹈班之舞蹈教師在面對工作壓力時所採用的因應方式為何？
- 三、國小舞蹈班之舞蹈教師的工作倦怠情形為何？
- 四、不同背景變項的國小舞蹈班舞蹈教師對工作壓力的感受是否有差異？
- 五、不同背景變項的國小舞蹈班舞蹈教師在面對工作壓力時所採取的因應方式是否有差異？
- 六、不同背景變項的國小舞蹈班舞蹈教師對工作倦怠的感受是否有差異？
- 七、不同壓力感受的國小舞蹈班舞蹈教師其採取的因應方式是否有差異？
- 八、國小舞蹈班之舞蹈教師在工作壓力、因應方式與工作倦怠彼此間是否有相關的存在？
- 九、國小舞蹈班之舞蹈教師其工作壓力和因應方式各層面對工作倦怠的預測情形為何？

第四節 研究假設

依據上述的研究問題，本研究提出的研究假設如下：

假設一：不同背景變項的國小舞蹈班舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-1：不同性別的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-2：不同年齡的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-3：不同婚姻狀況的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-4：不同教學年資的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-5：不同服務地區的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-6：不同學校職務的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-7：不同學歷的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-8：不同血型的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設 1-9：不同星座的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。

假設二：不同背景變項的國小舞蹈班舞蹈教師在面對工作壓力時所採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-1：不同性別的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-2：不同年齡的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-3：不同婚姻狀況的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-4：不同教學年資的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-5：不同服務地區的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-6：不同學校職務的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-7：不同學歷的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-8：不同血型的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設 2-9：不同星座的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。

假設三：不同背景變項的國小舞蹈班之舞蹈教師在工作倦怠感受上無顯著差異。

假設 3-1：不同性別的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-2：不同年齡的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-3：不同婚姻狀況的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-4：不同教學年資的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-5：不同服務地區的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-6：不同學校職務的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-7：不同學歷的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-8：不同血型的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設 3-9：不同星座的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。

假設四：不同工作壓力程度的舞蹈教師在使用因應方式層面上無顯著差異。

假設五：國小舞蹈班之舞蹈教師其工作壓力、因應方式與工作倦怠三組變項間有相關存在。

假設六：國小舞蹈班之舞蹈教師其工作壓力和因應方式各層面對工作倦怠有預測作用。

第五節 研究範圍

為界定本研究範圍，茲從研究的對象、地區、內容三方面來說明。

(一)「研究對象」方面

本研究對象針對現職於國小舞蹈班之舞蹈教師，包括專任教師、代理代課教師和兼任舞蹈術科教師為研究對象。

(二)「研究地區」方面

本研究調查以教育部設立於我國北、中、南三區的國小舞蹈班為主，其分佈的縣市包括基隆市、台北市、台北縣、桃園縣、新竹市、新竹縣、苗栗縣、台中市、台中縣、彰化縣、嘉義市、台南縣、台南市、高雄市、高雄縣、屏東縣、宜蘭縣等十七縣市。

(三)研究內容

本研究主要內容為探討國小舞蹈班之舞蹈教師，其工作壓力、因應方式與工作倦怠之現況及關係，並依不同背景變項做工作壓力、因應方式與工作倦怠的比較。

第六節 研究限制

一、在研究方法上，由於人力、時間和經費等限制僅實施問卷調查，惟問卷調查採自陳式量表，因此受試者在填答時可能因個人對問題的認知以及價值判斷等主觀因素，或其他環境因素而影響填答結果。

二、本研究結果僅限於解釋國小舞蹈班之舞蹈教師，無法類推在其他的舞蹈教師上。

三、在研究變項上，影響國小舞蹈班舞蹈教師工作壓力的變項頗多，而本研究只針對部分影響變項做探討，因此在研究結果上難免有其限制，有待後續研究與以驗證。

第七節 名詞解釋

一、舞蹈教師 (Dance Teacher)

本研究的舞蹈教師是指現任教於國小舞蹈班之芭蕾舞、現代舞、民族舞、即興創作等舞蹈術科教師，依聘用資格分專任教師、代理代課教師、及兼任教師。

二、工作壓力 (Job stress)

指凡因工作、環境所造成情緒上和生理上的負面反應，如緊張、焦慮、挫折、沮喪等負面的情緒。本研究的工作壓力是指舞蹈教師在研究者自編的『舞蹈教師工作狀況問卷』中第二部分工作壓力量表之得分，所得分數愈高表示所感受的工作壓力愈沉重；反之，則愈輕微。此問卷參考國內外有

關教師工作壓力的實證研究(施淑芬,民79;呂秀華,民86;林秀靜,民87;何郁玲,民88,李明宗,民89),茲將舞蹈教師工作壓力來源歸納為三個層面,分別為工作負荷、編舞表現、教學方面。

三、因應方式

因應是指教師在工作情境中遇到困擾或壓力事件時,為緩衝或避免身心焦慮,在認知、行為、情緒上所作的調適。本研究的因應方式是指舞蹈教師在研究者自編的『舞蹈教師工作狀況問卷』中第三部分工作因應量表之得分,所得分數愈高表示受試者愈傾向使用該項因應方式。此問卷參考國內有關工作壓力因應的實證研究(施淑芬,民79;鄧柑謀,民80;林秀靜,民87;姚秀瑛,民88),將工作壓力因應方式分為四個層面,分別為問題解決、尋求支持、情緒調適、屈服逃避。

四、工作倦怠

工作倦怠指無法有效因應工作或組織引起的壓力與挫折,所產生個體身心耗竭、非人性化、以及個人成就感低落(Maslach & Jackson, 1981)。本研究的工作倦怠是指舞蹈教師在研究者自編的『舞蹈教師工作狀況問卷』中第四部分工作倦怠量表之得分,所得分數愈高表示所感受的工作倦怠感愈大;反之,則愈輕微。此問卷參考國內外有關工作倦怠的實證研究(施淑芬,民79;王瑞安,民87),茲將舞蹈教師工作壓力倦怠歸納為三個層面,分別為工作無力感、工作成就感、工作疏離感。

第二章 文獻探討

本研究旨在探討國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠的現況與關係。針對研究目的，本章蒐集相關的研究和文獻，整理歸納後形成本研究的理論基礎依據。本章擬分五節探討，第一節 我國舞蹈資優教育實施現況；第二節 教師工作壓力理論與相關研究；第三節 教師工作壓力因應理論與相關研究；第四節 教師工作倦怠理論與相關研究；第五節 教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之相關研究。

第一節 我國舞蹈資優教育實施現況

「舞蹈專業化教育」制度的建立，乃是受到其他相關藝術理念的影響，遂將舞蹈從體育課程中的抽離出來，獨立設置系、所、科、班，並建立新的舞蹈教育理念，與美術、音樂藝術並列為學校教育的一環，給舞蹈藝術發展提供更廣的空間（張麗珠，民 79；引自戴貝玲，民 88）。我國舞蹈資優教育自民國六十九年行政院頒布「加強活動及育樂活動方案」，教育部為執行其中之「設置國民中小學藝術特色班方案」，於是在民國七十年選定台北市北安國中、台北縣江翠國中、台中縣東勢國中、高雄市苓雅國中、屏東市明正國中等五所國中、以及台北市東門國小、台中市篤行國小、嘉義市崇文國小、高雄市中正國小等四所小學設置「舞蹈教育實驗班」開始，希望能及早發掘具有舞蹈才能的學生，並透過有系統的舞蹈教育，以培養舞蹈優秀人才，提高我國舞蹈水準。民國

七十三年「特殊教育法」頒布，正式將舞蹈才能優異組納入特殊教育中的資賦優異類。到民國八十六年「藝術教育法」公佈，將國內所施行的藝術才能教育（音樂、美術、舞蹈），統稱為「藝術才能班」。隨後舞蹈班逐年擴增，成立迄今已二十多年，目前全國共有十八所國民中學設有舞蹈班，十七所國民小學設有舞蹈班。以下就從我國舞蹈才能班設置目標及編制情況，以及舞蹈班實施現況來瞭解目前舞蹈教師的工作環境背景，進而發現影響舞蹈教師工作壓力和工作倦怠的可能因素。

壹、舞蹈才能班設置實施細則

一、設置目標

（一）早期發掘具有舞蹈才能之學生，並施以計畫與系統之教育，充分發揮其潛能，以培植舞蹈之優秀人才。

（二）透過對舞蹈的認知，增進展演、創作及鑑賞的能力，以涵養學生之美感情操及健全人格。

（三）倡導全民重視舞蹈的學習風氣，提升國民舞蹈的整體水準，奠定我國文化建設之良好基礎。

二、教學重點

（一）加強學生對舞蹈專業知能之認識。

（二）強化學生舞蹈表現之技能。

（三）增進學生對藝術鑑賞與創作能力。

（四）重視傳統藝術之傳承及創新舞蹈之內涵。

三、課程內容

依據國中小舞蹈班設置要點中提到，舞蹈班術科授課內容主要包括現代舞、民族舞蹈、芭蕾舞、即興創作四大類課程，另外各校可自行將舞蹈與節奏、舞蹈常識及鑑賞方面的教材融入於各類的舞蹈教學中實施（教育部，民 71）。目前國小部分仍以民族舞蹈、芭蕾舞、現代舞、即興創作四大類課程為主。

四、教學時數

依據國中小舞蹈班設置要點中提到，舞蹈班術科教學時數每週八節課，國小每節 40 分鐘、國中 50 分鐘，除體育課外，聯課活動、美術、音樂或自習課程由各校自行彈性調配（教育部，民 71）。目前國小舞蹈術科仍以每週八節課，每節 40 分鐘為主。

五、舞蹈班師資

依據國中小舞蹈班設置要點中提到，舞蹈班專任教師編制方面，國中每班師資不得少於 3 名，國小每班不得少於 2 名為原則。在師資來源方面，由校內遴派具有舞蹈專長之合格教師擔任教學工作，必要時各校得請教育行政主管機構調派、介聘、甄選或外聘兼課等方式。目前國小師資來源，除了專任教師外，還有代理代課教師及兼任教師。

貳、國小舞蹈班實施現況

舞蹈資優教育成立迄今已二十年，從國小、國中、高中到大學、研究所，這一連貫的舞蹈教育培育了不少舞蹈藝術專業人才，也為提升舞蹈藝術文化奠下根基。根據多位學者對

舞蹈教育實施的相關研究（如表 2-1-1）以及教育部於民國八十七年對全國中小學舞蹈班進行的評鑑報告書中發現，國小的舞蹈教育仍有部分問題存在，下面就從學者的相關研究來瞭解國小舞蹈教育的實施現況。

一、教學方面

戴貝玲（民 88）針對國小舞蹈班舞蹈教師工作滿意度和教學行政研究中發現，有九成的教師滿意舞蹈教學工作。不過在教學行政意見方面，認為極需解決的問題有「取得各年級教材進度」、「減輕行政工作或學生表演活動」以及「強化舞蹈及教育專業知能」。而在教學方面極需加強的能力則為「設計教學計畫的能力」、「舞蹈傷害與預防的相關知能」、「舞蹈編創能力」以及「非舞蹈之其他科目的教學能力」等。

陳碧涵（民 83）及張中煖（民 86）指出舞蹈教材進度的未能做統一的規劃設計，使得各年級間缺乏銜接連貫，導致學生會碰到重複學習或對教材適應困難的情況，因而容易造成學習興趣降低或產生挫折感。

張麗珠（民 79）在國中小舞蹈班現況的研究中，提到長時間的校外活動使得教師預定教材進度落後，直接影響學生舞蹈基本動作的紮根，且頻繁的演出活動會造成學生心理因素的偏差，容易誤導學生學習舞蹈的目標與觀念（教育部，民 88）。而許幼靜（民 90）針對舞蹈才能班的教師工作士氣研究也發現，多數舞蹈教師希望舞蹈教學正常化，應盡量避免過多的舞蹈比賽和表演活動，因為過多的活動和比賽不僅會影響教學進度，且教師也會承受長期的精神壓力和心理負擔。這和蔡崇建（民 74）的研究發現，造成資優教師異動的

主要原因是工作壓力太重相同。

賴秀月（民 85）提到國小舞蹈班舞蹈專任教師勢必要兼授其他課程，因為每班舞蹈課每週只有八堂課，容易造成用非所長的困擾。根據戴貝玲（民 88）的研究發現，國小舞蹈班教師在配課情形方面，以教學兩種舞蹈課和一種非舞蹈課佔最多，其中也有教師必須教六、七種不同科目的課程。

二、行政方面

有關國小舞蹈班的師資來源，戴貝玲（民 88）研究顯示，專任教師兼行政有 4 人、專任教師有 5 人，佔 13.9%；而代課教師有 42 人、外聘兼任教師有 14 人，佔 86.1%。此結果和唐璽惠（民 86）研究發現，舞蹈班的合格教師嚴重缺乏，且兼課和待課的情形特別多相同。這和沒有健全的舞蹈師資培育機構有關，在這樣師資結構不穩定的情況下，教師的頻繁變動，經常就會帶給學生學習適應上、行政上和教學上之困擾。因此關於合格教師的取得一直是許多舞蹈老師和學者所關注的議題，雖然近幾年各大專院校皆有開設教育學程，不過由於舞蹈班是屬於特殊教育的一環，因此目前有些修畢教育學程的老師仍因缺少特教學分而無法成為舞蹈班合格師資。

由上述得知，舞蹈班成立至今仍有些許問題未獲得改進，像是教材的編制、合格師資的取得、課程的編排、學校過多活動的影響等等，這些都會直接或間接影響學生學習和教師教學，因此本研究想從舞蹈教師的工作中，瞭解舞蹈教師特殊的工作性質是否有壓力產生，且如何去因應壓力。

表 2-1-1 舞蹈教育實施的相關研究

研究者	篇名	探討內容
張麗珠 (民 79)	臺灣舞蹈藝術教育的胚 芽	國中小舞蹈班的實施現 況：師資、教學、表演、 評鑑
戴德 (民 79)	台灣的舞蹈教育與舞蹈 環境	舞蹈師資與舞蹈環境的 探討
陳碧涵 (民 83)	我國學校舞蹈教育現況	針對舞蹈師資與學校學 習內容做介紹
羅曼菲 (民 83)	舞蹈環境面面觀	針對師資、舞蹈比賽及舞 蹈學習環境做探討
江映碧 (民 83)	舞蹈教育風格的建立	針對舞蹈教育的走向
張中煖 (民 86)	舞蹈班現況與問題之研 究	針對舞蹈班的定位、課程 與教材、師資與教學、學 生輔導、及舞蹈班規劃與 活動運作做探討
唐璽惠 (民 86)	台灣區中等學校舞蹈資 優教育實施成效之研究	探討專家學者、教師、學 生及家長對舞蹈資優教 育實施現況的知覺與滿 意度
林正隆 (民 88)	台灣地區國民小學舞蹈 資優班畢業生追蹤調查 研究	探討畢業十年以上的國 小舞蹈班學生動向及對 舞蹈教育之滿意度

研究者	篇名	探討內容
戴貝玲 (民 88)	國小舞蹈班舞蹈教師之教學滿意度及教學行政意見研究	探討國小舞蹈班舞蹈教師教學滿意度及教學行政之意見
黃萌勤 (民 90)	國民中學舞蹈資優班舞蹈師資培育制度及其相關問題之研究	探討國民中學舞蹈班舞蹈教師師資培育制度及其相關問題
許幼靜 (民 90)	舞蹈才能班教師工作士氣之調查研究	探討台灣地區高級中等學校及國民中、小學現任舞蹈才能班之舞蹈教師的工作士氣情形

第二節 教師工作壓力理論與相關研究

一、壓力定義

「壓力」一詞源自於工程學領域，指直接在物體上所施加的任何外力。Cannon 首先將壓力概念應用在生物學，用以描述個體的強烈情緒影響生理功能（王亦榮，民 86），隨後他的學生 Selye 延續此理論，並將「壓力」一詞應用到社會科學的領域當中。他認為壓力是「身體為滿足需要所產生的一種非特定(non-specific)的生理反應」。亦即個人面對刺激，為重新恢復正常狀況所做的反應，不論該刺激是否超過個人負荷程度，凡有此反應則表現個人正處於壓力之下（Selye, 1956；引自陳聖芳，民 88）。

另外綜合相關文獻以及諸位學者的觀點，茲將壓力的定義區分以下兩種不同的解釋：

1、刺激反應模型 (S-R Model)

此觀點視壓力為一種反應，認為壓力是個人面對外界威脅或挑戰等刺激所衍生出內在心理或生理的反應 (Cox , 1978)，完全不考慮個人特質及知覺反應之差異，僅針對工作環境中某些刺激因素的產生，使工作者必須做生理活動的改變或心理情緒的調整及應付行為。如圖 2-2-1 所示：

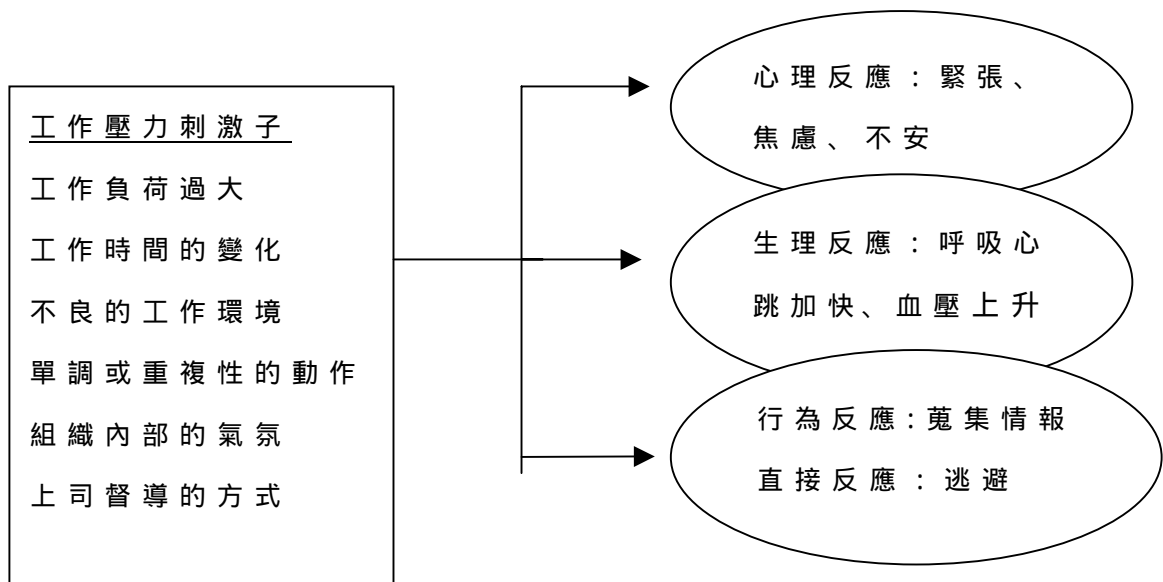


圖 2-2-1 刺激反應模式

Selye (1983) 更以壓力源 (stressors) 代表刺激，以壓力 (stress) 代表反應，且認為個體在面對壓力時會有三個階段的防衛機轉，承受刺激的反應歷程，稱之為「一般適應症候群 (general adaptation syndrome , GAS)」。共分為三個階段 (陳聖芳，民 88)：

(1) 「警覺反應期」(alarm reaction) - 個體知覺到環境壓力時的開始反應,準備接受挑戰或逃避而引起呼吸急促、心跳加快、血壓上升、胃腸消化力減弱等反應。

(2) 「抵抗期」(resistance stage) - 此階段個體會嘗試去修補創傷有效適應壓力;如果個體持續在壓力環境下生活,抵抗期便會出現。

(3) 「衰竭期」(exhaustion stage) - 此階段如果創傷無法復原,且壓力繼續存在,因個體適應能力有限,將會導致個體身心的耗竭直至死亡。

2、交互作用模型 (Interaction Model)

強調個人特質之差異性對工作環境的刺激會產生不同的接受與反應性,並非只是刺激和反應的簡單連結。個人差異包括人格特質的不同,使得在知覺與認知上形成差異,另外個人的判斷與能力的不一樣會影響個人之感受性。如圖

2-2-2 所示 :

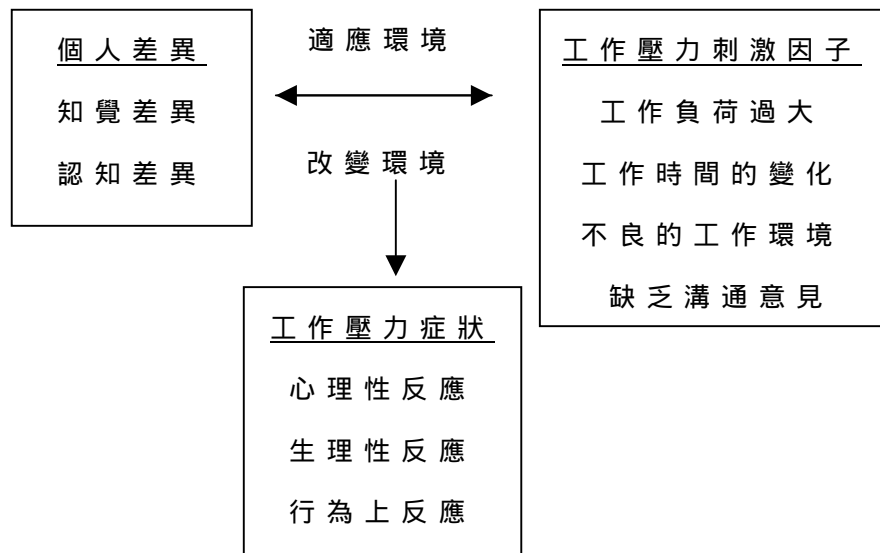


圖 2-2-2 交互作用模式

(資料來源：陳嘉尚，民 74，p20-21)

二、工作壓力定義

「工作壓力」乃是由壓力定義衍生而來，是指凡因工作環境所引起生理上、心理上、以及情緒行為上的負面反應。國內研究者曹爾忠（民 72）認為凡因工作有關的因素而引起的壓力，都稱為工作壓力。因此，它必須具備三個條件：第一，它是外在環境的要求、個人內在的能力、與需求交互作用下，產生的差異與不平衡狀態。第二，它已經造成個體身心狀況脫離正常功能而引起主觀不愉快感覺的心理反應。第三，這些工作壓力反應必須因工作有關的因素而引起（謝琇玲，民 79）。

就壓力是刺激-反應的觀點而言，工作壓力是指從工作情境中所知覺會引起壓力的任何事件，對工作情境所產生的反應與行為。國內學者侯望倫（民 73）認為工作壓力是由工作環境的特性，對工作者產生特殊生理或心理上的要求而產生的結果。Cooper & Marshall（1976）也認為工作壓力是表示環境因子衝擊於個人的直接影響及個人對壓力源的反應等現象。另外就壓力是交互作用的觀點而言，Beerh & Newman（1978）認為工作壓力是來自工作的因素與工作者交互之下，改變工作者心理與生理的正常狀態。MacNeil（1981）也指出工作壓力是工作情境中許多內外因素與個人人格因素的交互作用所產生的現象，若個人察覺到工作情境中發生某種狀況，威脅到個人心理的平衡時，此種現象即構成壓力，將可能引發心理、生理與認知的反應，甚至造成身心倦怠（Burnout）的現象。

有關工作壓力與工作表現的關係，許多學者多以 Gmelch（1982）提出的鐘型曲線圖表示之（Duham,1981,1984；

Gmelch, 1982 ; 施淑芬 , 民 79) , 如圖 2-2-3 所示。

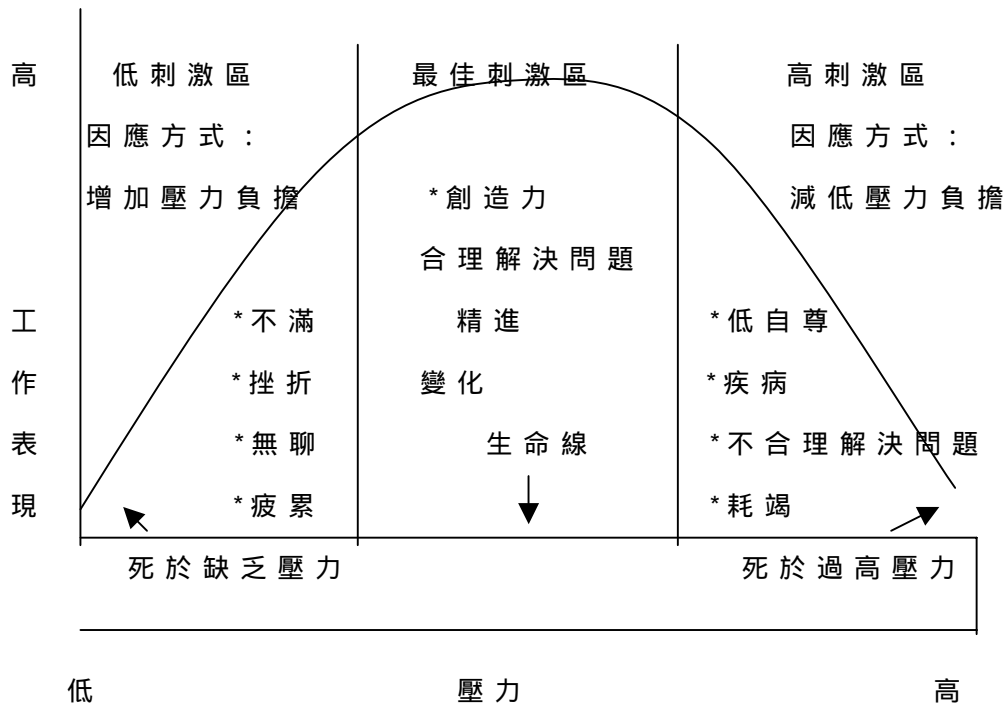


圖 2-2-3 壓力與工作表現關係曲線圖 (Gmelch, 1982)

(資料來源：施淑芬 , 民 79 , p17)

此圖可說明過高或過低的工作壓力都會造成低的工作表現，唯有在適當的壓力下才能創造最佳的工作表現。而要如何保持最佳工作狀態，由 Gmelch (1982) 提出的模式，正可說明適當採取因應方式是一種維持最佳工作表現且避免工作倦怠的方式。即當個體處於高壓力區或低壓力區時，可以採取降低或提升壓力的因應方式，以減少工作倦怠症狀的出現。

綜合上述，工作壓力是指個人在工作環境中，所覺知到外在環境的要求超過個人能力的負荷下，產生改變個人生理、心理與行為的結果，如焦慮、緊張、挫折、不安的情緒或是頭痛、食慾不振、胃痛等身體上的生理變化。然而工作壓力

對工作表現不全然是負面的影響，由許多學者提出的鐘型曲線圖看來，過多與不及的壓力皆可能對工作表現造成負面的影響，因此適當的工作壓力不但有助於良好的工作表現，更能激發個人的潛能。

二、教師工作壓力定義

教學工作中其壓力的存在，是依個人的認知評價而有不同的壓力感受。壓力可分為積極與消極兩面，適當的工作壓力會增進工作士氣，提昇工作效率，只有當壓力到達個體無法負荷時，才會引起生理、心理與行為的改變。茲將國內外學者為針對教師工作壓力所下的定義整理如表 2-2-1 所示：

表 2-2-1 教師工作壓力定義

學者	教師工作壓力定義
Kyriacou & Sutcliffe (1978a)	教師工作壓力是一種由教師工作角色中施加於教師身上的要求，而產生教師負面的情感反應，例如憤怒、焦慮或沮喪，甚至可能伴隨致病的生理改變。
Needle (1980)	教師工作壓力源自於教師的需求、價值觀以及期望與職業的報酬或工作要求以及教師滿足這些需求的能力兩方面之間的差距。
Moracco & Mcfadden (1984)	教師的工作和教師知覺工作的要求威脅其自尊和幸福，以及用以維持穩定狀態的因應轉機等方面，引發心理穩定狀態的改變以及生理的變化。

學者	教師工作壓力定義
Litt & Turk (1985)	教師工作壓力界定為當教師面對威脅他們幸福的問題，且所要解決問題超過其能力時，而使教師產生一種不愉快、負面情緒及苦惱的經驗。
周立勳 (民 75)	教師在從事教學工作時，對於潛在的工作情境因素或要求被評估為威脅或有礙工作表現，而產生的負面情感反應。
蔡壁煌 (民 78)	教師在學校工作中與人事物的互動過程中所產生的負面情感。如焦慮、挫折、壓抑等，這樣即為教工作壓力。
蔡金田 (民 87)	教師在從事教學工作時，由於工作情境之內外在因素的影響，使得個體無法負荷進而產生焦慮、挫折等不愉快的感受。
陳聖芳 (民 88)	教師在教學、行政、輔導工作上以及家長、學生與同事的緊張關係方面，個人無法適應產生負面的情感，或在態度上顯現出缺乏工作熱忱或工作成就感的狀況。

依據上述學者對教師工作壓力所做的定義，本研究將舞蹈教師的工作壓力定義為當教師在教學、行政、以及編舞上無法達到來自於學校、社會上或教師本身的期許時，所產生的負面情感反應，如焦慮、挫折、壓抑等不愉快的心理感受。

三、教師工作壓力模式

教師工作壓力的模式源於一般工作壓力的研究, Kyraicou & Sutcliffe (1978b) 針對教師工作壓力提出理論模式, 強調各種的壓力來源是否發生作用, 需視教師知覺到的威脅而定, 而影響教師知覺的因素包括教師的人格特質、信念、態度、價值系統等 (陳聖芳, 民 88)。以下就 Kyraicou & Sutcliffe 的教師壓力模式和 Tellenbact 的教師壓力模式來作介紹。

1. Kyraicou & Sutcliffe 的教師壓力模式

Kyriacu & Sutcliffe 兩人被公認為教師壓力研究的先驅, 他們認為工作壓力是一個多向度的構念, 其壓力模式, 如圖 2-2-4 所示:

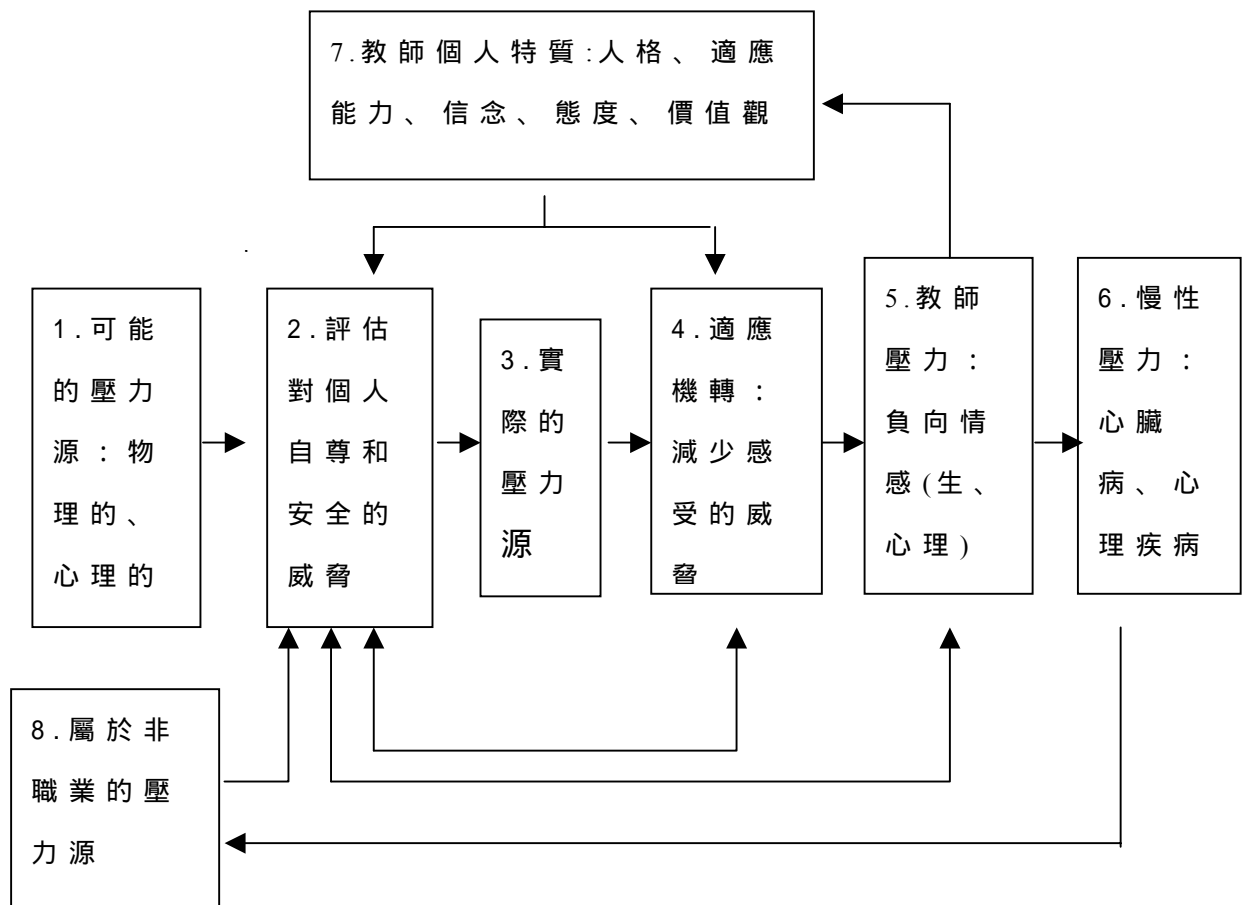


圖 2-2-4 Kyriacou & Sutcliffe (1978b) 教師壓力模式
 (資料來源：Brown, 1983, p27)

此模式可看出當教師覺得要求(可能壓力源)對自己產生威脅時才會產生壓力知覺；且會使用因應機轉來減低威脅感。如果因應行為無法減低壓迫，個人則會出現一些情緒、心理反應；若繼續處於壓力狀態下而不增加因應資源，則會導致疲乏、耗竭、以及倦怠感(Hanchev & Brown, 1989)。

2. Tellenbact 的教師壓力模式

壓力被許多學者認為是「人」與「環境」交互作用的結果（王素芸，民 81）。學校社會環境中的特性，可能是教師產生壓力的來源，從而成為實際的壓力源，進而導致教師的緊張；如果教師本身又是屬於 A 型性格等易於緊張的特質，經過評估的過程，緊張便會不斷的出現，此時壓力就會對個體發生身心方面的損害。壓力的不良作用產生後，若無良好的調適，則適應機轉無法發生功能，個體最後將因無法承受壓力，終要退出工作環境以避免身心的傷害（黃義良，民 89）。

Tellenbact & Brenner & Lofgren (1983) 修正 Kyriacou & Sutcliffe (1978b) 的教師工作壓力理論模式，也提出另一教師工作壓力理論模式，其主要特點在指出學校的社會特質對壓力源的影響，是由刺激到反應的過程。如圖 2-2-5 所示：

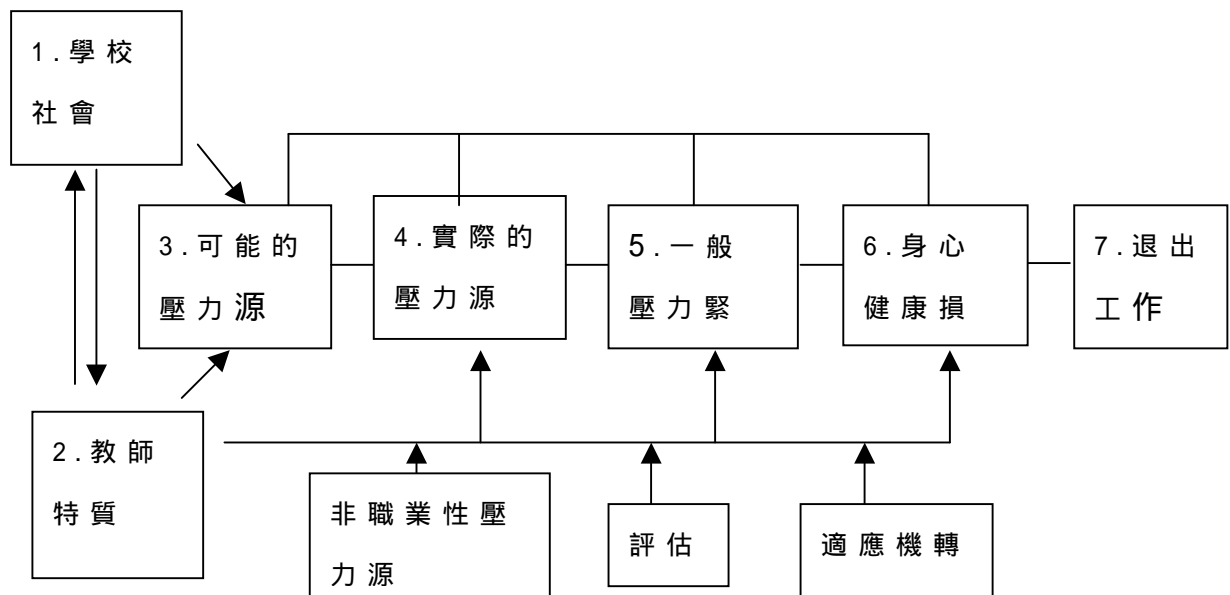


圖 2-2-5 Tellenbact, Brenner, Lofgren (1983) 教師壓力模式

(資料來源：王以仁等著，民 81，p.104)

綜合以上的敘述和相關的理論模式，得知教師工作壓力與個人所處的週遭環境有關（包括社會、家庭、工作），其中以工作情境為主要壓力來源。當教師在工作上的角色負荷超過個人負荷量時，就會造成威脅感，進而產生緊張、焦慮、挫折、沮喪、憤怒等負面情感反應，這些反應甚至可能改變個人正常的身心狀況。另外教師在學校工作中與人事物的互動過程所產生的負面情感也都是工作壓力的來源，然而，工作壓力的影響不一定是負面的，適度的壓力可以促使人們改善自己的缺失，增加動機與能力進而促進工作績效。

四、教師工作壓力之來源

理論上，工作可以達到個人的成就感，滿足社會及心理的需求，然而過高的壓力即會使個人的身心受到干擾。林靈宏（民 81）將壓力區分為五種壓力因子：（1）與工作有關（2）組織中的角色（3）事業生涯發展（4）組織中的關係（5）與外部的介面等五項。此外也強調個人本身的因素如人格、過去的經驗知覺也會影響壓力的產生（如圖 2-2-6 所示）。因此就教師所受的心理壓力，除了工作壓力外，還可能包括了人際關係、家庭生活、自我成長、生活環境中各種適應等方面的壓力，本文僅就工作壓力來源作探討，並將國內外學者的研究分述於後，如表 2-2-2 所示：

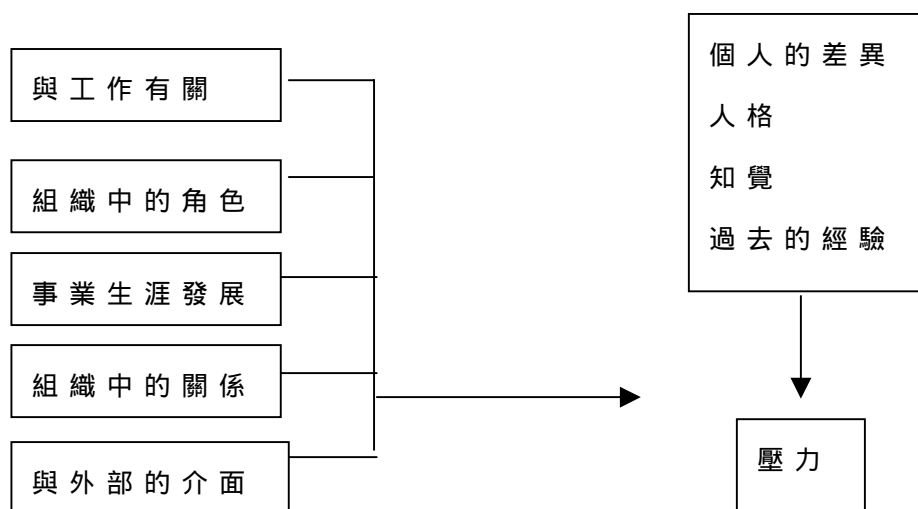


圖 2-2-6 工作壓力來源

(資料資料：林靈宏，民 81，p.466)

表 2-2-2 教師工作壓力來源相關研究

研究者	研究對象	工作壓力來源
施淑芬 (民 79)	我國大學教師	1. 時間限制 2. 工作表現 3. 系上影響 4. 回報與認知
張明麗 (民 80)	台灣地區國小女教師	1. 學生行為 2. 班級教學 3. 工作負荷 4. 行政支持 5. 專業不適任感
張進上 (民 81)	雲嘉南地區國小教師	1. 行政支持 2. 學生管理 3. 工作負荷 4. 同事關係

研究者	研究對象	工作壓力來源
郭生玉 (民 83)	台灣北部地區國中教師 88 名、國小教師 119 名	1. 與行政人員的關係 2. 學生行為與學習方面 3. 工作負荷 4. 角色方面 5. 教師專業成長
郭生玉 (民 84)	我國高中教師 260 名、國中教師 383 名、國小教師 434 名	1. 與行政人員的關係 2. 學生行為與學習方面 3. 工作負荷 4. 角色方面 5. 教師專業成長
陳貞芳 (民 85)	花東地區 375 位國小教師	1. 人力不足 2. 行政工作 3. 角色過度負荷 4. 角色能力不足
程一民 (民 85)	台北縣 514 位國小教師	1. 工作負荷 2. 教學工作 3. 人際關係 4. 行政支持 5. 違反教育原理 6. 生涯發展
陳聖芳 (民 88)	台東地區國小教師	1. 與同事間緊張關係 2. 行政不支持 3. 工作負荷 4. 師生家長緊張關係

		5. 缺乏工作外在報酬
Kyriacou & Sutcliffe (1978b)	英國綜合中學教師	1. 不足的工作條件 2. 學生的不良行為 3. 不良的學校風氣 4. 時間緊迫
Borg & Riding (1991)	馬爾他中學教師	1. 學生問題行為 2. 時間、資源的問題 3. 專業認知的需求 4. 人際關係
Chaplain (1995)	英國小學教師	1. 專業發展 2. 學生行為態度 3. 工作任務
Salo (1995)	歐洲教師	1. 學生家長問題 2. 工作內容 3. 社區環境 4. 個人因素

由於教師工作是具有社會性的，因此社會性與工作上的壓力可說是研究教育工作一般性的壓力源，而教師的工作壓力是來自許多方面，並不是單一向度或單一因素。因此在著手進行研究時不可僅單方面的考量，必須同時分析多元性、多面性的因素，如教師心理、環境、人際關係、教學、組織、社會期許等層面。綜合上述國內外有關教師工作壓力的實證研究，本研究茲將國小舞蹈教師工作壓力來源歸納為三個層面，分別為工作負荷、教學方面、編舞方面，用來探討瞭解舞蹈教師的工作壓力。

五、教師個人背景變項與工作壓力之相關研究

個人所具的背景變項雖不會直接影響工作壓力的產生，但可能因不同背景特質接觸到不同文化情境而使得個人在工作壓力感受有所差異。以下就本研究探討的背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、任教地區、學校職務、學歷），將國內外學者研究結果做一分析討論。

（一）性別與工作壓力

由國內外學者的研究發現，性別對工作壓力的影響結果並非一致，大致可歸納為下列三種。

1、與性別無關之研究：

在教師工作壓力研究中，有些研究結果發現男女教師在工作壓力感受上並無顯著不同，如 Harris (1985)、Litt & Turk (1985)、Kyricou & Partt (1985)、Russell (1987)、林思妙 (民 82)、葉龍源 (民 87)、詹美春 (民 91) 等人。

2、男教師工作壓力大於女教師之研究：

在「工作負荷」層面，多位學者如周立勳 (民 75)、張進上 (民 79)、謝琇玲 (民 79)、鄧柑謀 (民 80)、程一民 (民 85)、黃義良 (民 88) 等研究發現男教師的壓力感受皆大於女教師；另外在「人際關係」方面，鄧柑謀 (民 80)、程一民 (民 85)、黃義良 (民 88) 也指出男性教師工作壓力感受較大。而在「教學方面」，蔡孟珍 (民 89) 的研究也發現男性教師壓力較高。

3、女教師工作壓力大於男教師之研究：

林水木 (民 89)、李勝彰 (民 91) 指出女教師在整體工作壓力感受大於男教師；在「班級教學」層面 (李勝彰，民 91；

周立勳，民 75；張進上，民 79；Kyriaco & Sutcliffe, 1978) 和「工作負荷」層面 (Moracco & Mcfadden, 1984；李勝彰，民 91) 部分研究皆指出女性壓力感受較大。

(二) 年齡與工作壓力

關於教師年齡對工作壓力的影響，學者的研究結果也未有一致的答案，可歸納為三種結果。

1、認為沒有影響者：

Litt & Turk (1985)、葉隆源 (民 87)、李勝彰 (民 91)、詹美春 (民 91) 等人認為年齡並不影響教師的工作壓力。

2、認為年輕者壓力較大：

Kyriaco & Sutcliffe (1978) 認為 30 歲以下的教師在學生不良行為及班級教學上的工作壓力感受較大；Russell (1987)、郭生玉 (民 76)、林純文 (民 85) 等人亦認為年紀較輕的教師工作壓力感受較大；程一民 (民 85) 認為年輕教師在學生行為、班級教學及專業發展上壓力感受較大。

3、認為年紀大者壓力較大：

Harris (1985) 指出年紀大者在專業不適任感及工作過度負荷承受的壓力較大；鄧柑謀 (民 80) 則指出在同事關係上年紀愈大壓力感受愈大。

(三) 婚姻狀況與工作壓力

1、認為沒有影響者：

Russell (1987)、程一民 (民 85)、陳聖芳 (民 88)、葉隆源 (民 87) 等研究發現，不同婚姻狀況在工作壓力上並無顯著差異。

2、認為未婚教師的工作壓力大於已婚教師：

邱憲義（民 85）和林純文（民 85）、林水木（民 89）研究指出未婚教師在工作壓力感受上高於已婚教師；張淑雲（民 91）也指出未婚教師在「時間管理」和「課程教學」壓力高於已婚教師。

3、認為已婚教師的工作壓力大於未婚教師：

謝琇玲（民 79）研究發現在「時間支配」方面，已婚者工作壓力較大；且鄧柑謀（民 80）、黃義良（民 88）也指出已婚有子女的教師在「工作負荷」上感受的壓力大於未婚教師。

（四）教學年資與工作壓力

1、認為沒有影響者：

Litt & Turk（1985）、謝琇玲（民 79）、葉隆源（民 87）、林昭男（民 90）等研究發現，工作壓力並不受教學年資的影響。

2、認為年資淺者壓力較大：

部分研究指出資淺教師的工作壓力較大（周立勳，民 75；蔡璧煌，民 78；林水木，民 89）。而林純文（民 85）、蔡孟珍（民 89）、詹美春（民 91）亦發現在「時間支配」上年資較淺的壓力較大，另外張淑雲（民 91）的研究也發現，教學年資 5 年以下在「整體工作壓力」、「時間管理」、「人際協調」及「家長參與」的壓力大於年資 11~20 年的教師。

3、認為年資深者壓力較大：

Harris（1985）指出年資深者在專業不適任感及工作過度負荷承受的壓力較大。鄧柑謀（民 80）亦指出在同事關係上年資愈久壓力感受愈大。而林秀靜（民 87）也發現年資 5-10

年的教師在工作負荷壓力層面上顯著大於未滿 5 年及滿 15 年以上年資的教師。

(五) 任教地區與工作壓力

1、認為沒有影響者：

Moracco & McFadden (1984)、鄧柑謀 (民 80)、蔡孟珍 (民 89)、李勝彰 (民 91) 等研究發現，教師工作壓力不受任教地區影響。

2、認為有影響者：

詹美春 (民 91) 研究結果指出，任教「南部地區」的教師工作壓力最大，其次為北部、中部、東部。而認為在城市服務的壓力較大，如張淑雲 (民 91) 發現城市教師在「時間管理」層面感受的壓力高於鄉鎮的教師，張進上 (民 79) 則認為在「班級教學」上市區或郊區的教師大於鄉鎮的教師；在「行政支持」上，郊區教師大於鄉鎮教師；而在「學生行為」方面則是郊區的教師大於市區的教師。

(六) 學歷與工作壓力

教育程度是否會影響工作壓力，Cherniss (1980) 指出教育程度愈高的工作者，其處理工作壓力和工作倦怠的能力愈強，所感受的壓力愈低 (引自林秀靜，民 87)，這樣的結論和張進上 (民 79)、張淑雲 (民 91) 的研究發現相同，即研究所畢業的教師比大學畢業和專科畢業的教師在「班級教學」上壓力較少，其原因可能是學歷愈高者，所受到的專業訓練較多，自我調適的素養與能力較高。不過有些學者的研究卻發現，不同學歷的教師在工作壓力上卻無顯著的差異(林

純文，民 85；程一民，民 85；黃義良，民 88；林水木，民 89；李勝彰，民 91）。

（七）學校職務與工作壓力

大部分研究發現不同職務教師的工作壓力感受有顯著差異。

1、認為兼行政工作的教師工作壓力較大：

張淑雲（民 91）研究發現，在整體工作壓力和課程教學層面，級任和級任兼行政教師的壓力感受大於科任教師；而在時間管理上，級任兼行政教師比科任教師壓力大。另外部分研究亦發現在工作負荷上兼行政工作的教師工作壓力較大（周立勳，民 75；謝琇玲，民 79 鄧柑謀，民 80）。

2、認為級任教師工作壓力較大：

部份學者研究結果發現，級任教師的工作壓力大於科任教師（林玟玟，民 76；謝琇玲，民 79，林純文，民 85；程一民，民 85）。林玟玟（民 76）、程一民（民 85）的研究皆發現級任教師在學生不良行為和工作負荷壓力大於科任教師。而林秀靜（民 87）研究發現，外聘教師在整體工作壓力顯著小於合格教師；且在同事關係層面壓力，合格教師顯著大於外聘教師。蔡孟珍（民 89）發現在時間支配、專業知能及整體工作壓力層面上，組長與級任教師的壓力大於主任；而在人際溝通層面，級任和科任教師的壓力則大於主任。

第三節 教師工作壓力因應理論與相關研究

由壓力理論得知，壓力具有正反兩面的效應，而個人面對壓力所採取的因應方式，足以影響壓力在工作和健康上的反應，因此壓力因應是許多研究工作壓力學者們必要提及的部分。下面就壓力因應的意義、理論以及教師工作壓力因應來做一說明。

一、壓力因應的定義

壓力因應的定義會因研究的角度及內容而有不同的解釋。下面茲將國內外學者對因應的定義做一綜合整理，如表 2-3-1 所示。

表 2-3-1 壓力因應定義

研究者	壓力因應的定義
Lazarus(1976)	當環境的要求超出個人資源及能力時，個體以某方式用處理或克服壓力情境的方式。
Folkman(1984)	因應是個體持續改變認知和行為去超越個人的資源或需求。
Billings&Moss (1984)	因應是個人針對特定事件所做的行為反應。
Folkman & Lazarus(1986)	因應是個人在認知及行為上不斷地努力，以處理超乎個人能力的內、外在要求，期以減輕壓力感受。
施淑芬 (民 79)	指個人面對環境要求超過個人擁有的資源時，個人在認知、行為上的改變，以處理內外在環境對個人的要求。

研究者	壓力因應的定義
鄧柑謀（民 80）	因應是指個人遇到困擾或壓力事件，在認知、情緒和行為上所做的努力。
程一民（民 85）	因應是當個體面臨超過本身所擁有資源的問題或情境時，為緩衝或避免產生壓力、焦慮、威脅或其他身心疾病，處理情境或問題的動力歷程。
林秀靜（民 87）	因應是一種處理壓力的過程，即個人針對壓力威脅所採取的一種行為方式。
姚琇英（民 88）	認為因應是一種努力處理壓力事件的過程，結果可能對於壓力有緩衝效果，也可能失敗產生職業倦怠。

- 由上述各學者的壓力因應定義中，可將壓力因應歸納為：
1. 壓力因應是經由認知評價處理壓力的過程，故不同的情境、環境會有不同的因應方式。
 2. 因應只是個人管理要求的努力，無好壞因應的先決假設，採取的因應可能對於壓力有緩衝效果，也可能失敗產生職業倦怠。

因此本研究對舞蹈教師工作壓力因應的定義為個體感受到壓力事件時，為緩衝或避免身心焦慮，在認知、行為、情緒上所作的調適。

二、壓力因應理論

壓力因應理論，最早由 Lazarus (1966) 年提出，他認為壓力包括認知評估 (cognitive appraisal) 和因應 (coping) 兩個過程，而這兩者也是個人與環境間壓力重要的緩衝媒介，會影響到壓力時間性的結果反應(引自林秀靜，民 87)。從相關文獻中可將壓力因應理論歸納為三種：(1) 人格特質導向學派 (2) 認知評估學派 (3) 互動學派，茲分述如下。

(一) 人格特質導向學派

人格是個人特徵的總合，其形成過程極為複雜。此學派將人格特質大致歸納為四種主要特徵 (姚秀瑛，民 88)。

- 1、先天遺傳的人格特徵 - 個人先天的本質受遺傳影響一個人獨特的行為，如性別、智力、種族、身材、容貌等。
- 2、環境性的人格特徵 - Pervin(1983) 提出生存競爭激烈的環境中會影響人格的心理症狀，如緊張、焦慮、壓力大多來自生存競爭的環境經驗所造成。
- 3、社會性的人格 - Pervin(1983) 研究發現社會力量也會影響個人心理的發展，因此提出社會達爾文主義 (Social Darwinism)，認為社會階層是先天遺傳與後天努力所決定，像移民政策、智力測驗均有社會達爾文主義現象。
- 4、教育性的人格特質 - 教育性的人格改變有助於增進人際關係，像是情緒性、認知性和行為性的因應方式。

(二) 認知評估學派

在 Lazarus & Folkman (1984) 提出的壓力認知理論中，認為壓力和因應都是認知評估的動態過程，如圖 2-3-1 所示。

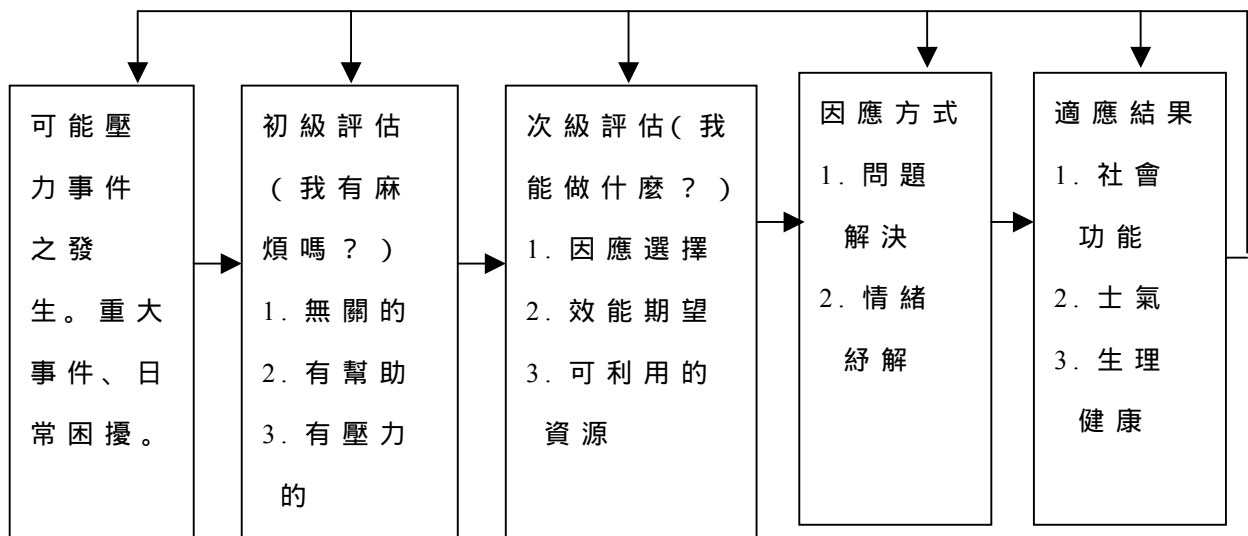


圖 2-3-1 Lazarus & Folkman (1984) 壓力因應過程模式
 (資料來源：林思妙，民 82)

由上圖可清楚看到認知評估的歷程可分為下列五個步驟：

1、可能壓力事件的發生：如影響個人生活的重大事件或日常生活、工作中困擾的事情。

2、初級評估：個體評估壓力事件對本身的意義。例如「這壓力事件對我有麻煩？」一般個人對情境所做的初級評估有（1）無關的、（2）有利或正面的、以及（3）有壓力的三種類型，其中有壓力的部分又包含三種類型，（1）威脅評估是指尚未發生傷害，但個人預期會發生傷害，而這傷害可能可以避免，或無法避免，因此個人會感到擔心害怕的情緒。（2）挑戰評估是指個人預期會有正面的結果，因此產生有興趣、信心的感覺。（3）傷害評估是指結果對個人已造成實際損害，因此容易引發失望、憤怒或難過的情緒。經過初級評估個人

會產生認知預期，而這些預期會影響情緒和行為，因此情緒和行為可以反應個人對壓力源的評估，具有診斷價值

(Lazarus & Folkman, 1984 ; 林秀靜 , 民 87)。

3、次級評估：個體面對壓力刺激時，評估自己可採取何種因應資源，來預防傷害或增加獲益的可能性。例如「我能做些什麼？」一般人在次級評估中可能的因應方向有四種：(1) 直接行動：改變遭遇到情境 (2) 尋求資訊：在採取行動時蒐集更多的資料 (3) 接受：接受或只能適應該現況 (4) 放棄行動：放棄想做的任何事 (林秀靜 , 民 87)。

4、因應方式的使用：Lazarus & Folkman (1984) 將因應依其功能分為問題焦點的因應和情緒焦點的因應兩部分。

5、適應結果：短時間或長時間壓力適應的結果都可能造成社會功能、士氣、和生理健康三方面的問題。

(三) 互動學派

Lazarus (1984) 指出個人、環境因素和因應資源都會影響個體對因應方式的選擇，因此提出「個體、環境互動模式」如圖 2-3-2 所示。認為大部分認知能力較高的人會傾向採取「處理問題」的因應方式，而認知較差的人則會使用「逃避問題」的因應方式。

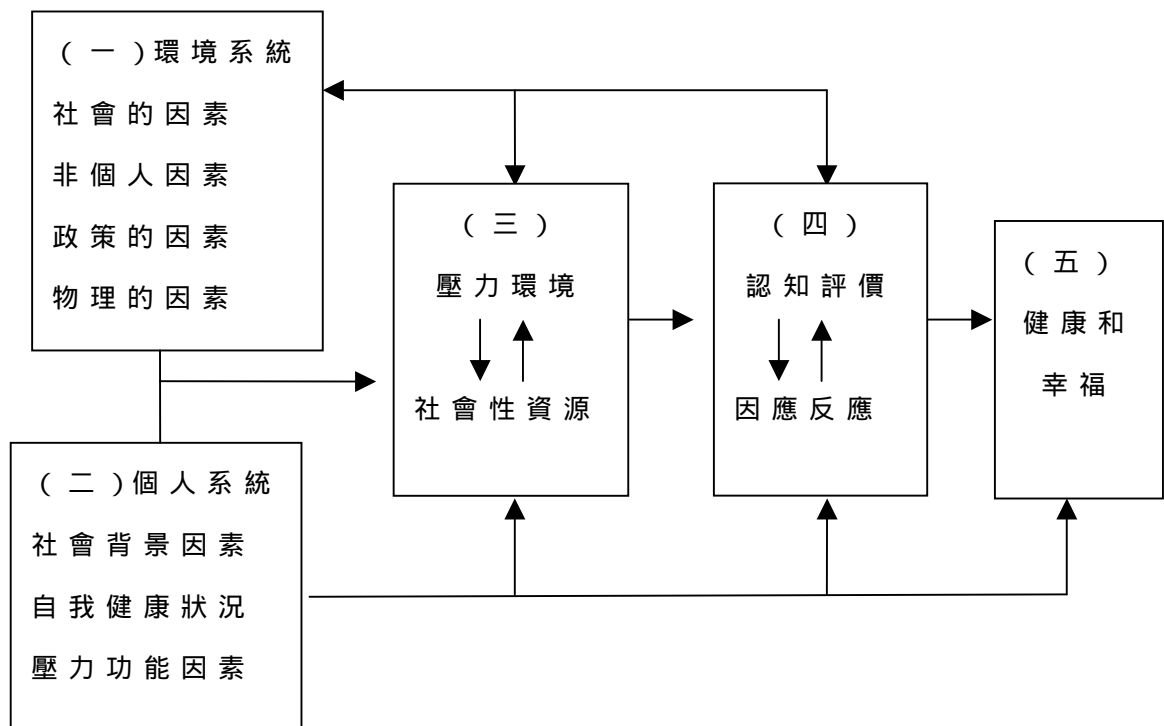


圖 2-3-2 Lazarus 個體、環境互動模式

(資料來源：張淑雲，民 91，p.56)

由上述有關壓力因應理論中得知，個人對事件的認知評估會影響壓力的形成，除了個人的人格特質對事件的認知評估會影響使用的因應方式外，個體與環境的交互也會改變使用的策略，而使用的因應方式亦影響壓力產生的強度，如果無法有效的使用認知評估與因應來處理壓力事件，那麼就可能造成身心方面的健康問題。

三、因應行為類型

壓力因應是經由認知評價處理壓力的過程，故不同的情境、環境會有不同的因應方式產生。根據 Lazarus (1966)

發現因應行為有兩大類，第一類為「問題取向的因應」即是改變現有的人與環境的關係；第二類為「減輕症狀的因應」。如果依其功能性來分類，可分成「針對問題」和「針對情緒」兩大因應方式。有關教師壓力因應行為的研究，茲整理如表 2-3-2 所示。

表 2-3-2 國內外學者對因應行為之研究

研究者	研究對象	壓力因應方式
謝琇玲 (民 79)	國中教師	1. 解決行動 2. 理性邏輯分析 3. 討論或建議 4. 直接情緒發洩 5. 自我調適控制
程一民 (民 85)	國小教師	1. 解決問題 2. 暫時擱置 3. 尋求改變 4. 避免逃避
蔡純姿 (民 87)	國小教師	1. 解決問題 2. 暫時擱置 3. 尋求改變 4. 避免逃避
林秀靜 (民 87)	國中資優班 教師	1. 解決問題 2. 情緒調適 3. 尋求支持 4. 逃避問題 5. 屈服問題
張淑雲 (民 91)	國小教師	1. 解決問題 2. 改變 3. 暫時擱置 4. 逃避
李勝彰 (民 91)	國中教師	1. 理性分析 2. 問題解決 3. 自我調適 4. 尋求支持 5. 逃避
Connolly & Sanders (1988)	中小學教師	1. 面對因應 2. 置之不理 3. 自我控制 4. 社會支持 5. 接受責任 6. 解決問題 7. 逃避 8. 積極再評估.

Carver & Scheier (1989)	中小學教師	1.主動因應 2.社會支持 3.行為不參與 4.心智上不參與 5.正向成長 6.拒絕 7.接受 8.宗教信仰
-------------------------------	-------	--

綜合以上學者的研究發現壓力因應行為在針對問題因應上，包括理性分析、解決問題、評估問題、尋求支持等，採用較積極的方式去解決；而針對情緒的因應則採用較消極的態度，如逃避或屈服問題。

四、教師個人背景變項與壓力因應方式之相關研究

(一) 性別與因應方式

大多數研究結果發現不同性別在使用方式頻率上有顯著的差異（程一民，民 85；李坤崇，民 85；蔡純姿，民 87；蔡孟珍，民 89；詹美春，民 91）。李坤崇（民 85）、程一民（民 85）研究均發現女性教師使用「暫時擱置」、「逃避」的因應方式顯著高於男性教師。蔡孟珍（民 89）的研究也發現女性教師在採取「尋求支持」的頻率高於男性教師。

不過有些研究結果也顯示不同性別的教師在使用因應方式上無顯著的差異（曾吉雄，民 89；李勝彰，民 91；張淑雲，民 91）。

(二) 年齡與因應方式

Folkman et al. (1987) 認為年紀輕者會採用較有效的因應方式，如問題解決、尋求支持；而年長者會用較多逃避的方法。但部份學者的研究卻又發現年齡對因應方式沒有影響（程一民，民 85；詹美春，民 91；李勝彰，民 91）。

(三) 婚姻狀況與因應方式

謝琇玲(民79)、曾吉雄(民89)、張淑雲(民91)研究發現不同婚姻狀況的教師在壓力因應上並無顯著差異。不過程一民(民85)的研究顯示,已婚教師在使用「解決問題」、「尋求改變」高於未婚教師。此外蔡純姿(民87)研究亦發現已婚教師在使用「解決問題」、「避免逃避」高於未婚教師。

(四) 教學年資與因應方式

有關教學年資與教師因應方式的研究,程一民(民85)、李坤崇(民85)、曾吉雄(民89)發現資深教師比資淺教師較常使用「解決問題」方式,另外張淑雲(民91)的研究指出「教學年資21-30年」的教師在採取壓力因應方式的頻率高於「教學年資5年以下」的教師。

不過,黃義良(民88)的研究結果卻發現資淺教師在「解決問題」與「尋求資訊」的因應頻率較高。而部分研究也顯示不同教學年資在使用壓力因應方式上沒有顯著差異(詹美春,民91;林昭男,民90;蔡孟珍,民89;謝琇玲,民79)。

(五) 任教地區與因應方式

張淑雲(民91)的研究發現服務城市的教師在採取壓力因應方式的頻率高於服務鄉鎮的教師。而詹美春(民91)的研究指出不同任教地區的教師在整體因應使用頻率上無顯著差異,不過在「緩和方式」因應層面上,以「北部」使用的頻率最高,其次為「南部」、「東部」、「中部」。

不過有些學者的研究卻顯示,不同任教地區的教師在使

用壓力因應方式上並無顯著差異（林昭男，民 90；蔡孟珍，民 89；林純文，民 85；程一民，民 85）。

（六）學歷與因應方式

在學歷與教師壓力因應方式的研究中，曾吉雄（民 89）指出研究所畢（結）業的教師在使用「解決問題」、「尋求改變」、「暫時擱置」方式的頻率較高，這結果和蔡純姿（民 87）的研究發現，研究所畢（結）業的教師在使用「解決問題」、「尋求改變」、「避免逃避」方式的頻率較高相似。

不過李勝彰（民 91）、林昭男（民 90）、黃義良（民 88）、程一民（民 85）的研究卻顯示不同學歷的教師在使用壓力因應方式上並無顯著差異。

（七）學校職務與因應方式

在職務與教師壓力因應方式的研究，蔡孟珍（民 89）、林純文（民 85）發現主任使用「邏輯分析」因應方式的頻率高於級任教師。而林思妙（民 82）的研究也發現，主任和組長比導師和專任教師較常使用「問題焦點」因應方式。而在級任與科任教師方面，謝琇玲（民 79）發現級任教師在「情緒發洩」使用頻率高於科任教師，不過張淑雲（民 91）、蔡純姿（民 87）、程一民（民 85）的研究卻發現級任和科任教師在使用因應方式沒有差異。

第四節 教師工作倦怠理論與相關研究

工作倦怠 (Burnout) 一詞由美國心理學家 Herbert Freudenberger 於 1974 年首次提出，這概念被提出之後，即引起許多研究者的興趣與注意，自 70 年代以來這個主題常常被用來探討各種助人工作中的倦怠感。以下針對工作倦怠的意義、和理論分別做說明。

一、工作倦怠定義

有關工作倦怠的研究早在 70 年代已被廣泛地研究，因此各家學者對工作倦怠的定義，會因研究的對象、內容有所不同。以下茲將國內外學者的見解彙整如表 2-4-1。

表 2-4-1 工作倦怠定義

研究者	工作倦怠的定義
Freudenberger (1974)	工作倦怠乃是由於工作本身對個人的能力、精力以及資源的過度要求，導致工作者感到才能耗盡 (wear-out) 精疲力竭 (exhausted) 因而在工作上措手無策，並造成情緒耗竭的狀態。
Maslach (1978)	認為工作倦怠常發生於助人專業工作者身上的身心交瘁現象，使其對服務對象失去關心、同情、尊敬，甚至是以一種缺乏人性化的方式對待她們。

表 2-4-1 工作倦怠定義

研究者	工作倦怠的定義
Freudenberger & Richelson (1980)	倦怠為個體由於執著於生活的理想與方式，或因無法獲得預期的報酬而產生一種疲勞或挫折的狀態。
Karger (1981)	將工作倦怠視為工作疏離，是種疲乏耗竭的症狀。即消極的自我概念、負面的工作態度、以及對工作對象的冷漠疏離。
Blase (1982)	在長期壓力下，個人可能開始從工作中退縮或不願投身於工作最後導致身體、情緒及態度方面的耗竭。
Fischer (1983)	從精神分析的觀點認為，個人將工作理想化，而做過度的承諾與過度貢獻，為了維持個人誇大的理想而努力的工作，最後耗盡心力。
王俊民 (民 79)	助人工作者長期處於工作或環境的壓力下，在與環境互動即因應的過程中，因過度的負荷逐漸產生負面的生理、情緒、態度行為的改變。
范熾文 (民 82)	教師在與學校環境的互動過程中，無法有效處理工作壓力，長期累積的結果使得教師的身心產生耗竭的現象，並以冷漠疏離的態度來對待學生。
何郁玲 (民 88)	教師在與工作環境的互動過程中，由於無法有效因應壓力與挫折，所導致的個人身心耗竭，致使個人在工作上的成就感低落以及用冷漠、嘲諷的態度對待人。

Maslach (1981b) 曾將工作倦怠的定義加以整理，發現有六種不同角度的定義：(1) 單指心理狀態而言 (2) 心理狀態加上實際行為 (3) 是一種狀態或症狀 (4) 是一種過程 (5) 形成的原因 (6) 結果的反應 (Maslach, 1981b; 施淑芬, 民 79)。因此綜合上述各學者對工作倦怠所下的定義，並參考 Maslach (1981b) 對工作倦怠定義的分類，可以歸納如下：

1. 工作倦怠形成的原因大致上是由於過度的工作負荷、工作動機的減弱或消失、工作理想過高、與環境之間缺乏互動等。
2. 以結果反應而言，工作倦怠是一種身心交瘁的現象，包括體力、精神、態度上的耗竭，並會影響個人在工作上的表現。
3. 工作品質的降低會使個人對工作不再盡力，甚至以負面的態度對待他人。

本研究採取 Maslach & Jackson (1981) 的看法，將舞蹈教師工作倦怠定義為：教師無法有效因應工作或組織引起的壓力與挫折，所產生個體身心耗竭、非人性化、以及降低個人成就感。

二、工作倦怠的相關理論

有關工作倦怠的研究，目前有許多理論方面的貢獻，但至今仍缺乏完全發展的模式，因而許多相關研究的變項，都並非源於某一職業倦怠理論，為了能有效的瞭解教師工作倦怠的成因、過程和影響因素以當為往後實證研究論基礎，以下分別就 Cherniss (1980) 的「工作壓力 - 工

作倦怠形成過程」、Maslach & Jackson (1981) 的「三因素職業倦怠理論」、Blase (1982) 「教師工作表現 - 動機理論」來做說明。

1、Cherniss 的「工作壓力 - 工作倦怠形成」

Cherniss(1980) 提出從工作壓力到形成工作倦怠的過程有三個階段，在第一階段為個人所具能力若不能滿足個人內在需求和外在工作環境的要求，亦即需求與資源不能相平衡，就容易導致工作壓力的產生；第二階段為當需求與資源間失去平衡時，個體便會產生情緒反應，顯現出緊張、疲累與易怒等現象；第三階段為個體採取防衛性的因應，出現一些行為與態度上的改變，例如與人群疏離、退縮逃避工作、對人出現冷朝熱諷的態度，這些即是工作倦怠的現象。其形成過程如圖 2-4-1 所示。

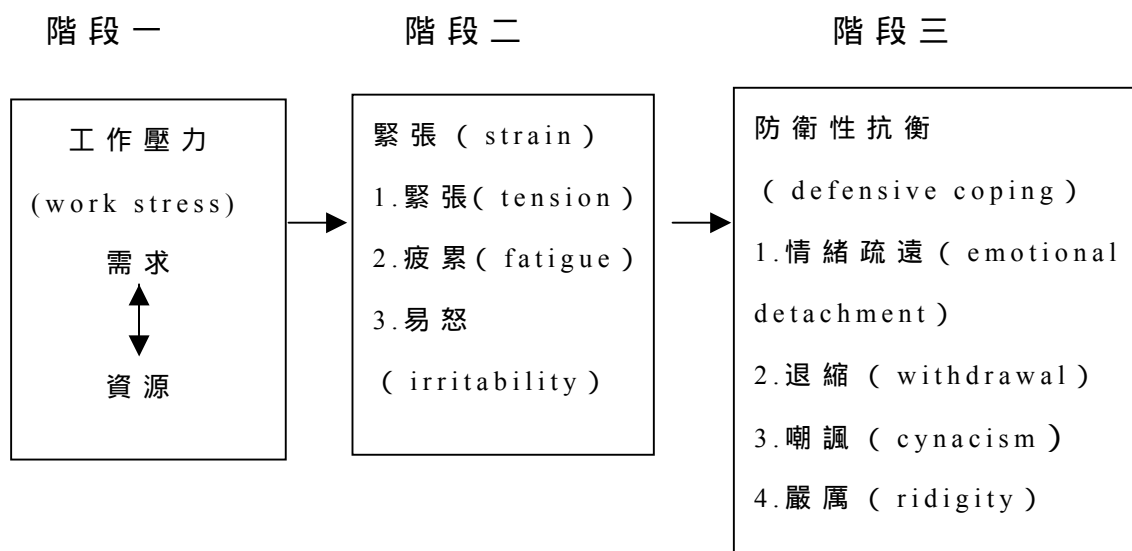


圖 2-4-1 Cherniss 「工作壓力 - 工作倦怠形成過程」

(資料來源：呂秀華，民 86)

2、Maslach & Jackson 的「三因素職業倦怠理論」

Maslach & Jackson (1981a) 認為，助人專業工作者需要耗費許多時間與心力，在處理人的心理、社交和心理方面的問題，因而容易產生壓力，這種長期持續性的壓力，會導致情緒上的耗竭，因而有職業倦怠的危機。其提出三因素的職業倦怠理論為：

(1) 情緒耗竭 (emotional exhaustion)

指工作者覺得本身在情緒上的資源已經耗盡，在心理上無法在奉獻自己。

(2) 非人性態度 (depersonalization)

工作者漸以冷漠、嘲諷態度對待其服務對象。此種負面態度和情緒耗竭有關，因工作者覺得自己已無法再付出太多心力於工作上；為避免與人接觸，而漸發展出分離、冷漠甚至非人性的態度待人。

(3) 缺乏成就感 (reduced personal accomplishment)

指工作者以消極的態度評量自我的工作，對自己在工作上的表現感到不滿意，因而會降低服務品質。

3、Blase (1982) 的「教師工作表現 - 動機理論」

Blase (1982) 以美國中小學教師為研究對象提出「教師工作表現 - 動機理論」，此理論的觀點在於教師依據對學生需求 (student need, SNT) 的知覺，應用其努力 (effort, ET) 和教師因應資源 (coping resource, CRT) 從事教學，以達到有價值的結果和目標。但教師的努力和因應方式有時無法克服來自工作的壓力源 (stressor, SS)，長期累積結果，就容易產生工作倦怠感 (施耀昇，民 80)。而影響教師工作倦怠

的壓力源又分為初級壓力源 (SS₁) 和次級壓力源 (SS₂)，初級壓力源是指教師最難有效處理壓力 (如學生的常規、學生冷漠等)，它會妨礙教師在教學上所做的努力，根據 Blase 的研究指出：教師在處理初級壓力源時，會經驗到情緒的疲勞、挫折、精神不振並失去教學動機與熱忱，而次級壓力源它不會直接妨礙教師對實有價值成果的努力，但會間接減低教師工作動積極努力。如兼任行政工作是一種次級的壓力源，並不會直接影響教師對工作的投入，但工作的負荷會減少教師對教學時間的投入。其 Blase 提出的教師工作倦怠周期，如圖 2-4-2 所示。

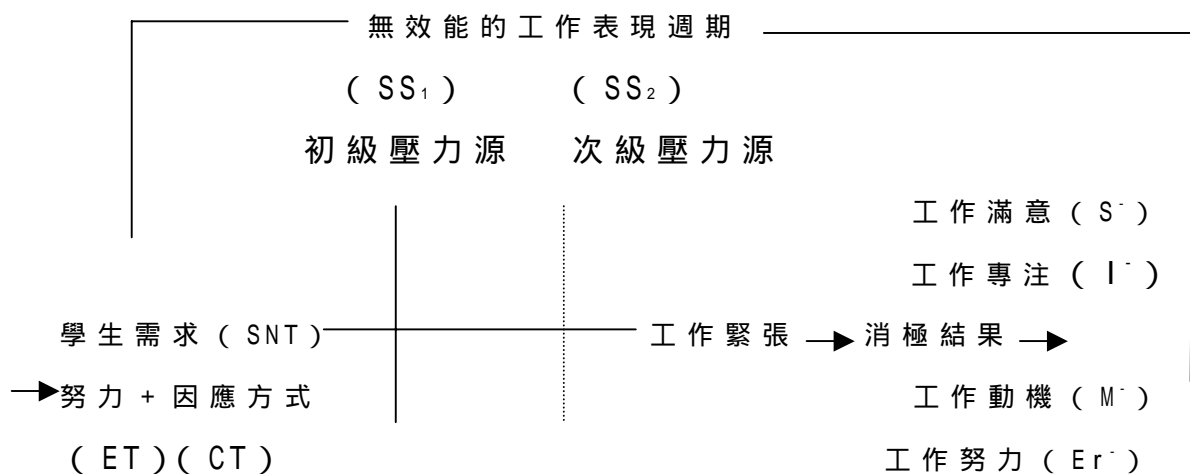


圖 2-4-2 Blase (1982) 的教師工作倦怠周期

(資料來源：施耀昇，民 80)

由 Blase (1982) 的教師工作倦怠周期圖，可以瞭解到教師如果長期未能有效處理工作壓力源 (初級或次級)，則會引起情緒緊張狀態，進而減低工作表現 (動機、努力、專注)，最後導致工作倦怠感的產生。

三、影響教師工作倦怠產生的因素

由於教師在工作中要扮演多面向的角色，除了教學者、輔導者外、還要扮演課程教材的設計者以及和學校、家長間的協調者，因此較容易在工作中感到倦怠。根據 Barbara（1987）針對美國資優教師工作感受的研究中發現，下列幾個因素是與工作倦怠有密切相關的（林秀靜，民 87）：

1、時間

資優教師必須在有限的時間內完成相當多的工作，例如與其他教師溝通教學相關事宜、利用放學時間和家長以及教育人員進行晤談，整理個別化教學相關資料等，因而放棄個人私有時間。

2、課程

教師必須依學生的能力、需求和興趣來設計課程，並且要跟進時代演變的速度。廖秋茶（民 77）亦指出國內資優教師認為編選補充教材及活動設計是深感困擾的問題。

3、孤立感

資優教師往往缺乏家長及校長的支持與鼓勵，因而在學校裡形同孤軍奮鬥。Clark（1988）亦指出那些具有創造力的教師，經常會面臨得不到他人的支持與尊重，反而遭到排斥，因此有些教師就放棄己見或離開教職，以逃避不愉快的經驗。

4、學生因素

因為資優班學生的個別差異較大，且每個學生在智力與情緒上的學習需求不同，因此教師必須花費更多心力顧及每位學生感受及滿足學生的學習需求。

5、設備問題

空間、經費及設備不足的相關問題，均會直接影響資優教育的進行，進而影響資優教師的感受。

綜合多位學者的實證研究 (Barbara, 1987; 鄧柑謀, 民 80; 施耀昇 80; 呂秀華, 民 86), 將教師工作倦怠的成因分教師個人因素、學校組織層面因素、以及中介變項因素三方面來做說明。

1、教師個人因素：許多研究發現，教師在面對相同的教學環境和教育訓練以及校長領導時，會有不同的壓力即倦怠感產生，這可能和教師的背景因素及個人因素有關。包括性別、年齡、婚姻狀況、教學年資、任教類別，任教區域的背景因素，以及內外控信念、高低成就動機、A 或 B 型人格特質、不切實際的期望等個人因素。

2、學校組織層面因素：探討教師工作倦怠的組織層面因素，大致上可歸納為角色衝突、角色模糊、工作負荷過重、決策參與、及校長的領導方式。

3、中介變項因素：許多學者在教師工作倦怠研究模式中，常把工作滿意與社會支持視為中介變項來探討。

四、工作倦怠的症狀與影響

關於教師工作倦怠的症狀，國外學者 Carrol & White (1981) 曾根據受試者的回答將教師工作壓力的個人徵候歸類為五大類，如表 2-4-2 所示。

表 2-4-2 教師工作倦怠個人徵候指標

健康指標	過度行為指標	情緒適應指標	人際關係指標	態度指標
1. 容易疲勞	1. 咖啡、煙酒量增多	1. 憂鬱	1. 與同事疏離或過於依賴	1. 浮誇
2. 經常及持續性咳嗽	2. 喜歡高冒險性的行為	2. 容易害怕擔心	2. 以機械化的態度對待學生	2. 感到無聊
3. 頭痛	3. 暴飲暴食	3. 心情悶悶不樂	3. 與同事衝突增多	3. 表現對上司及同事的厭惡
4. 容易失眠	4. 食慾不振	4. 容易做白日夢	4. 家庭婚姻問題增多	4. 對週遭的人吃毛求疵
5. 胃腸失調	5. 濫食藥物	5. 容易緊張		5. 顯現無希望的態度
6. 月經週期失調	6. 暴力或攻擊性行為增加	6. 憤怒增加		6. 突然變信念及價值觀
7. 肌肉痠痛				
8. 血糖血壓上升				

引自施耀昇(民80)

另外，施耀昇(民80)綜合多位學者以及個人研究結果，將工作倦怠的特徵分為三大方面：

- 1、生理方面：如頭痛、心跳加快、血壓升高、失眠、頭暈、胃腸功能失調、耳鳴等。
- 2、心理方面：如焦慮、易怒、憂鬱、容易緊張、缺乏成就感、對工作不滿意、容易疲勞等。

3、 外顯的教學行為：教學效率低落、討厭學生、缺乏創造力、和學校同事互動關係差、經常請假、時常抱怨、想離職等。

綜合上述，得知工作倦怠的產生大致上會從生理上、心理上、個人認知、以及個人行為態度表現出來，Iwanicki & Schwab (1981) 指出職業倦怠不是有無的問題，而在於程度上的多寡。因此當教師感受到較多的工作倦怠時，不僅對本身的身心健康有負面影響，更會降低教學品質影響學生的學習成效。

五、教師個人背景變項與工作倦怠之相關研究

(一) 性別與工作倦怠

有關教師工作倦怠與性別的關係分別呈現不同的研究結果，部分研究指出女性教師的倦怠程度高於男性 (Etzion & Pines, 1986; 范熾文, 民 82; 吳宗立, 民 82; 廖光榮, 民 90), 尤其在「情緒耗竭」和「個人成就感」層面。依據 Etzion & Pines (1986) 觀點，認為職業女性需要負擔家庭和職業的雙重工作，較易因角色衝突而生困擾，也因無法兼顧工作的品質和家人親密的關係而產生內疚感，故較易感到專業倦怠 (謝祥永, 民 90)。部分研究則認為男性教師的工作倦怠較高，Pines & Aronson (1981) 認為男性較易因社會地位與不當的經濟報酬而產生較高的專業倦怠。唐文儀 (民 86) 的研究指出，男性教師在缺乏人性上顯著高於女性教師。不過林勝結 (民 80)、呂秀華 (民 86) 的研究顯示，性別在職業倦怠程度上並無顯著差異。由上述研究可見，性別與工作倦怠

的關係並無一致的結論。

(二) 年齡和教學年資與工作倦怠

有關教師年齡與教學年資對工作倦怠感受的研究均顯示，年輕或年資較淺的教師感受較高的工作倦怠（陳榮茂，民 90；廖光榮，民 90；唐文儀，民 86；呂秀華，民 86；范熾文，民 82；黃三吉，民 80；郭生玉，民 76）。Capel（1989）研究指出，教學年資是專業倦怠強度的最佳預測變項。黃三吉（民 80）的研究顯示任教五年以下的教師在「情緒耗竭」上的工作倦怠程度高於任教二十六年以上的教師，而任教五年以內的教師在「個人成就感」上的感受低於十六至二十年及二十六年以上組，而任教六至十年的教師也比任教二十六年以上的教師低，顯示年資較久者有較高的個人成就感，而年資淺者情緒耗竭較高，個人成就感較低。至於職業倦怠的關鍵期，Cherniss（1980b）強調助人工作者職業生涯的第一年最易產生職業倦怠，以後隨年資增加、工作經驗累積其職業倦怠的危險性也漸低（引自姚秀瑛，民 88）。根據劉淑惠（民 76）的研究亦指出，年資二至六年的專業倦怠程度最高，十二年以上最低。；不過 Birmingham（1984）研究發現在「情緒耗竭」倦怠程度最高的年齡層是三十五至四十四歲。Farber（1984）的研究也指出，三十四至四十四歲是產生專業倦怠的危機年齡，因為這時期的教師正面臨職業的定位點，對他們而言改行嫌太晚，退休又嫌太早，且又面臨職業價值和經濟問題的困擾，因此在專業倦怠上感受較強烈（引自謝祥永，民 90）。由此可見，大部分的研究皆顯示教學年資較淺的教師亦容易感到工作倦怠。

（三）婚姻狀況與工作倦怠

婚姻狀況與工作倦怠部分研究指出，未婚教師所感受的倦怠程度較高（陳榮茂，民 90；廖光榮，民 90）。范熾文（民 82）研究發現已婚有小孩及未婚的教師在「情緒耗竭」、「無人情味」上得分較高，在「個人成就感」上較低。依據 Maslach（1981）指出，家庭中的夫妻及小孩似乎能幫助個人抵擋工作壓力與工作倦怠，因此已婚工作者是最少感受到工作倦怠感，最嚴重的則是單身的工作者。此外黃三吉（民 80）的研究亦發現已婚教師比未婚教師有較高的個人成就感。由此可見，婚姻狀況與工作倦怠的研究並無一致的結論。

（四）教育程度與工作倦怠

大多數研究結果顯示，教育程度會影響工作倦怠程度。根據 Maslach & Jackson（1981）的研究指出，在「情緒耗竭」和「個人成就感」兩方面以大學和研究所以上學歷較為嚴重，不過在「非人性化」方面則是大學以下較嚴重。范熾文（民 82）的研究發現，師大、師院畢業的國中教師在「情緒耗竭」高於研究所畢業的教師；不過在「個人成就感」，研究所畢業的教師顯著高於其他學歷的教師。陳信正（民 79）針對高中職教師研究也指出，專科學歷的教師較易產生工作倦怠。至於林勝結（民 80）、濮世緯（民 86）的研究則顯示不同學歷的教師在工作倦怠感受上並無顯著差異。

（五）學校職務與工作倦怠

有關學校職務與工作倦怠的關係，許多研究並無一致的結論。陳信正（民 79）研究發現，未擔任行政工作的教師較易

產生工作倦怠，和王俊民（民 79）研究顯示，國中的專任教師和導師比兼行政工作的教師缺乏個人成就感的結論相似。而濮世緯（民 86）也指出國小科任教師有較嚴重的職業倦怠。不過部份研究卻顯示，教師職業倦怠不因職務不同而有所差異（林勝結，民 80；黃三吉，民 80）。

第五節 教師工作壓力、因應方與工作倦怠之相關研究

一、教師工作壓力與因應方式之相關研究

有關教師工作壓力與因應方式的研究發現，不同工作壓力感受的教師其使用的因應方式有顯著差異。

程一民（民 85）針對國小教師的研究發現，在「問題解決」因應方式上，工作壓力低分組的教師顯著高於中分組；在「暫時擱置」及「逃避」因應方式上，工作壓力高分組的教師顯著高於中分組。

蔡純姿（民 87）針對國小教師覺知教育改革的工作壓力研究發現，壓力低分組的教師在「問題解決」、「尋求改變」、「避免逃避」及「整體因應方式」的使用頻率高於中、高分組。

曾吉雄（民 89）針對國小教師的研究顯示，壓力低分組的教師在「問題解決」、「尋求改變」的使用頻率高於高分組，其結果和蔡純姿的研究相同。

另外工作壓力與因應方式的相關研究，部分結果呈顯著負相關（謝琇玲，民 79；蔡純姿，民 87；曾吉雄，民 89），不

過也有結果顯示工作壓力與因應方式呈正相關（林秀靜，民 87；黃義良，民 88）。

林秀靜（民 87）針對國中資優班教師的研究發現，工作壓力各層面與「屈服問題」及「逃避問題」具有正相關，而工作壓力中的「專業知能」層面與「問題解決」因應方式則是負相關。

蔡孟珍（民 89）針對參與試辦九年一貫國小教師的工作壓力研究發現，「時間支配」的壓力層面與使用「邏輯分析」、「尋求支持」因應方式呈顯著正相關；在「人際溝通」的壓力層面與使用「邏輯分析」、「問題解決」因應方式有顯著負相關；而在「專業知能」的壓力層面則與使用「邏輯分析」、「尋求支持」、「問題解決」及「整體因應方式」有顯著負相關，不過在「整體工作壓力」與「整體因應方式」並未達顯著差異。

二、教師工作壓力與工作倦怠之相關研究

國內有關教師方面的研究均指出工作壓力與工作倦怠有正相關（郭生玉，民 78；施淑芬，民 79；廖光榮，民 90），即工作壓力知覺程度愈高，則其所感受的工作倦怠也會愈高，反之亦然。陳榮茂（民 90）針對國小教師研究發現，工作壓力知覺程度與工作倦怠感具有典型相關，且工作壓力知覺程度各層面對工作倦怠總變異量之解釋量達 45.80%。周立勳（民 75）也指出工作壓力往往是造成職業倦怠的主要因素。

三、教師工作倦怠與因應方式之相關研究

有關教師這方面的實徵研究實為少數，因此就國外學者研

究結論作一說明。Wheeler(1982)比較一般教師和特殊教育教師的工作倦怠感與因應方式，結果發現兩類的教師在工作倦怠程度與因應方式並無顯著差異，而教師們最常使用的因應方式為：(1)內化壓力(internalizing stress)、(2)將壓力與倦怠告訴其他的人、(3)改變情境去從事其他的活動。

Barrial(1984)的研究指出，有職業倦怠的教師是因為沒有使用因應壓力的方式；反之，職業倦怠較低的教師擁有個人因應壓力的方式，除了設定個人工作目標外，也有同事支持系統並參與校外的活動。Dean(1988)的研究顯示，低職業倦怠的中學教師認為直接面對問題、善用社會支持、合理(rationalization)及理智(intellectualization)都是處理壓力的有效方法。此外，Richard & Kireschok(1989)針對美國大學教師工作壓力、因應方式與職業倦怠的研究發現，工作壓力與職業倦怠有正相關，和因應方式呈負相關，而因應方式與職業倦怠亦呈負相關。

綜合以上相關研究，可以發現教師工作壓力、因應方式與工作倦怠彼此間有相關性存在。就三者互動的關係來說，工作壓力和工作倦怠兩者間是呈正相關，就是說工作壓力往往是造成工作倦怠的重要因素，因此當個體遇到壓力情境時，如何將壓力化為助力則有賴於因應方式的使用，部分研究均發現運用有效的因應方式來將壓力化為助力，將可以減低工作倦怠的產生。

第三章 研究方法

本研究目的在探討國小舞蹈班舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠的現況與關係。所採用的是研究方法包括文獻分析法、問卷調查法，主要以問卷的調查方式進行量化的資料收集，並將所得的資料予以處理和分析。本章內容共分為五節，包括研究架構、研究對象、研究流程、研究工具、資料處理等項目做一說明。

第一節 研究架構

本研究架構依據研究目的及理論基礎和相關研究文獻，對國小舞蹈班舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠進行調查，根據文獻探討的結果得知，影響教師工作倦怠的變項有背景變項工作壓力和因應方式，而各變項間也會相互的影響。其關係如下列：

- 1.不同背景變項的教師會知覺到不同的工作壓力而產生不同程度的工作倦怠。
- 2.不同背景變項的教師會知覺到不同的工作壓力而使用不同的因應方式。
- 3.在面對工作壓力和工作倦怠時，因應方式除了會影響工作倦怠的程度，亦會對工作壓力和工作倦怠之間的關係產生調節的作用。

綜合上述變項間的關係，本研究架構以不同背景變項為自變項，工作壓力、因應方式與工作倦怠為依變項，來探討彼此間的關係。如圖 3-1-1 所示。

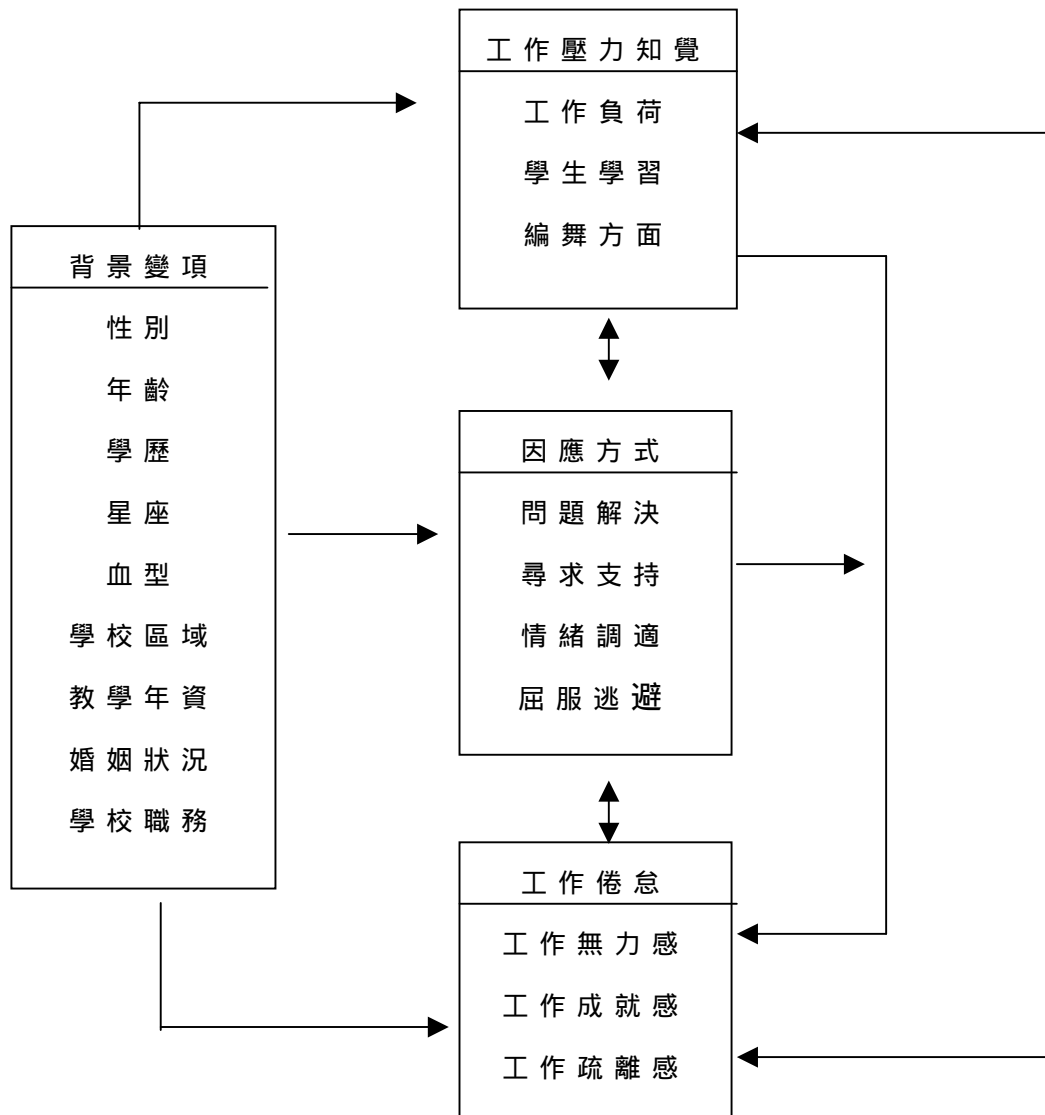


圖 3-1-1 本研究架構圖

第二節 研究對象

本研究以台灣地區國民小學九十一學年度服務於舞蹈班的舞蹈教師為對象進行普查，包括專任教師、代理代課教師及兼任之舞蹈教師。首先自八十七學年度國民中小學舞蹈班評鑑報告書中得知十七所國小舞蹈班名單，為確認各校教師人數和提高問卷回收率，研究者先以電話聯絡並尋求負責老師協助問卷發放與回收，以提高調查結果的完整性。本研究於九十二年三月十日共寄發出 72 份正式問卷，並於問卷寄發兩週後，針對未回函之學校進行第一次電話催收，之後每隔一週再電話催收，共計三次，務求提高問卷回收率。本研究總回收問卷數為 60 份，回收率為 83%，經剔除資料填答不完全和不適宜，合計有效問卷為 60 份，可用率為 100%。茲將本研究問卷發放與回收情形列表統計，如表 3-2-1 所示。

表 3-2-1 正式問卷寄發與回收情形

縣市別	學校名稱	發放問卷數	回收問卷數	回收率	可用數	可用率
基隆市	仁愛國小	3	3	100%	3	100%
台北市	永樂國小	4	4	100%	4	100%
	東門國小	5	3	75%	3	100%
台北縣	埔墘國小	4	3	75%	3	100%
	新埔國小	3	3	100%	3	100%
桃園縣	南門國小	4	3	75%	3	100%
	復旦國小	3	3	100%	3	100%

縣市別	學校名稱	發放問卷數	回收問卷數	回收率	可用數	可用率
新竹市	民富國小	4	4	100%	4	100%
苗栗縣	建功國小	4	4	100%	4	100%
	僑善國小	3	2	67%	2	100%
台中市	篤行國小	6	5	83%	5	100%
彰化縣	平和國小	3	3	100%	3	100%
嘉義市	崇文國小	6	5	83%	5	100%
台南縣	復興國小	4	4	100%	4	100%
台南市	進學國小	3	3	100%	3	100%
高雄市	中正國小	10	6	60%	6	100%
宜蘭縣	公正國小	3	2	67%	2	100%
總計		72	60	83.3%	60	100%

第三節 研究流程

本研究流程共可分為三個階段：構思階段 → 規劃階段 → 執行階段。一、構思階段包括興趣主題、閱讀相關文獻、確定研究方向。二、規劃階段包括相關文獻收集、擬定研究設計、問卷編製。三、執行階段包括問卷實施、資料處理、提出結論與建議。其流程的詳細內容如圖 3-3-1：

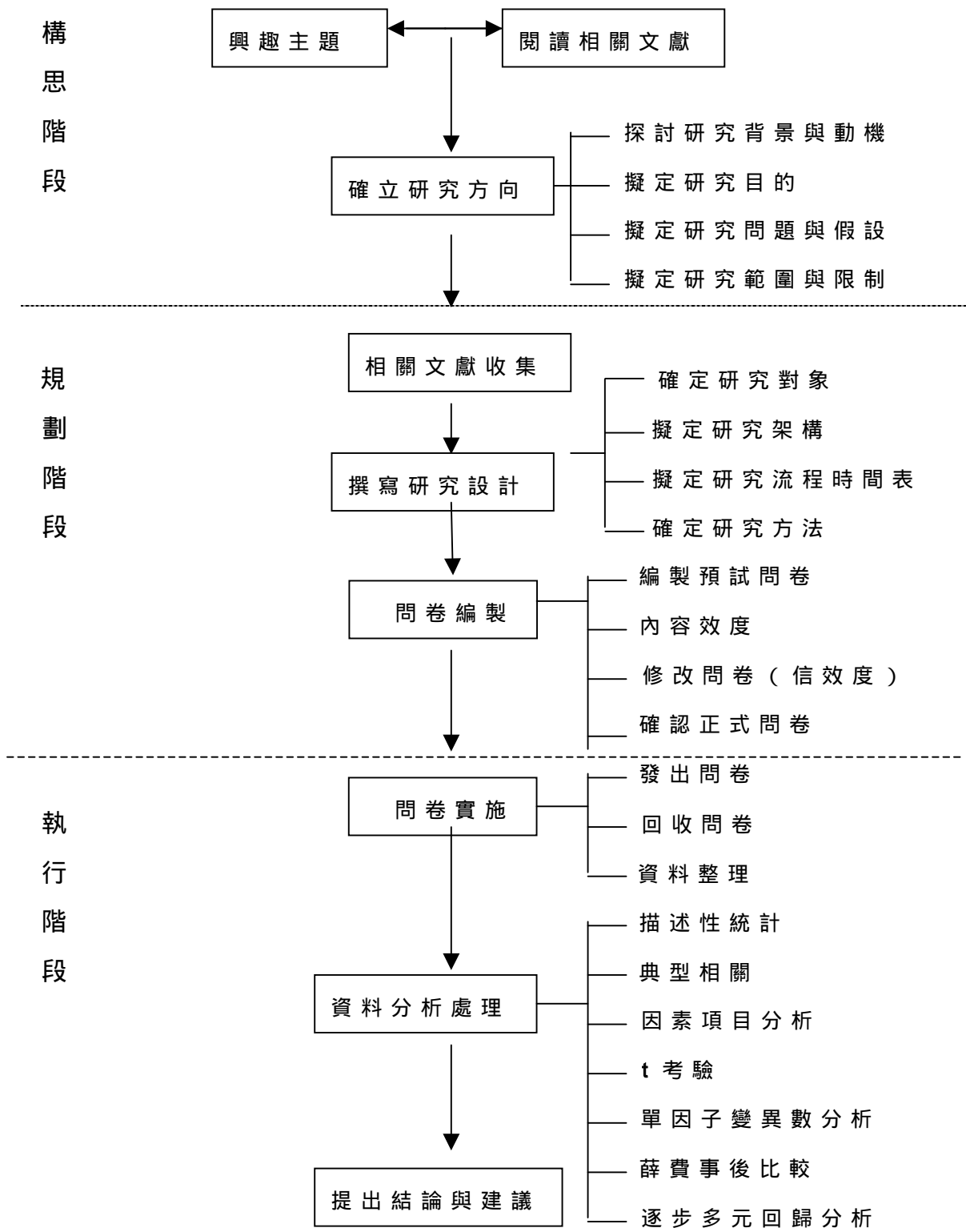


圖 3-3-1 本研究流程圖

第四節 研究工具

本研究以問卷調查法為主要研究工具，為達研究目的分別參考相關問卷內容（施淑芬，民 79；程一民，民 85；呂秀華，民 86；王瑞安，民 87；林秀靜，民 87；陳聖芳，民 88；李明宗，民 89；張郁芬，民 90；蔡孟珍；民 89）來編製研究工具「國小舞蹈教師工作狀況調查問卷」。

本研究的預試問卷效度考驗採內容效度（content validity）處理。預試問卷編製完成後，先徵求指導教授同意，再將問卷和專家效度審查結果評估表以傳真或郵寄方式送出，煩請專家學者對本問卷整體的架構與設計、用字遣詞、計分與填答方式、題目涵蓋面與比例等進行修改，並對問卷整體做評估與建議，最後再徵詢指導教授意見，修正或增、刪問卷內容以提高問卷內容效度。其內容分為四部分，第一部份為基本資料；第二部分為國小舞蹈教師工作壓力量表；第三部分為國小舞蹈教師壓力因應方式量表；第四部份為國小舞蹈教師工作倦怠量表，用以瞭解國小舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠的情況，並分析探討各項因素間之關係。茲分別說明如下：

一、基本資料

國小舞蹈教師個人基本資料，包括性別、年齡、婚姻狀況、任教舞蹈班服務年資、服務區域、學校職務、學歷、血型、星座等九個項目。（一）性別：男、女。（二）年齡：30歲以下、30-40歲、41-50歲、51歲以上。（三）婚姻狀況：未婚、

已婚無子女、已婚有子女、離婚。(四)任教舞蹈班服務年資：1-2年、3-5年、6-9年、10年以上。(五)服務區域：北部地區、中部地區、南部地區。(六)學校職務：專任教師兼行政職務、專任教師未兼行政職務、代理代課教師、兼任教師。(七)學歷：碩士、學士、專科。(八)血型：A型、B型、AB型、O型。(九)星座：水瓶、雙魚、白羊、金牛、雙子、巨蟹、獅子、處女、天秤、天蠍、射手、魔羯。

二、國小舞蹈教師工作壓力量表

(一)問卷編製過程與內容

本量表主要是參考施淑芬(民79)、林秀靜(民87)、陳聖芳(民88)、張郁芬(民90)等有關教師工作壓力量表修改編擬而成，將工作壓力分為工作負荷、教學方面、及編舞方面三個因素合計27題。

(二)問卷填答與計分方式

本問卷採用李克特 Likert 五分量尺來填答計分，受試者依個人實際情形與感受由量尺上的五個選項：「非常符合」、「符合」、「尚可」、「不符合」、「非常不符合」，圈選最適當的一個答案。

計分方式則依五個選項：「非常符合」、「符合」、「尚可」、「不符合」、「非常不符合」，分別給予5分、4分、3分、2分、1分，負向題目則反向計分，分數愈高表示該層面的壓力的愈大，本量表的設計有五題負向題(13題、20題、21題、23題、27題)。

(三) 預試問卷施測

預試量表印製完成後，選取十八所國中舞蹈班舞蹈教師為預試樣本，預試問卷於九十一年元月發放，於二月底回收完成，共計發出 70 份預試問卷，回收 55 份，回收率為 79%，剔除回收問卷資料填答不完全及不適宜，合計有效問卷為 51 份，可用率為 92%，預試樣本分配如表 3-4-1。

表 3-4-1 預試樣本分配一覽表

縣市別	學校名稱	發放問卷數	回收問卷數	可用數
基隆市	建德國中	4	4	3
台北市	雙園國中	5	3	3
	北安國中	5	4	4
台北縣	江翠國中	5	5	4
	新埔國中	3	3	3
桃園縣	東興國中	5	4	4
	中興國中	4	2	2
新竹市	育賢國中	4	4	3
台中市	光明國中	4	2	2
台中縣	東勢國中	2	2	2
彰化縣	彰安國中	4	4	3
嘉義市	嘉義國中	5	3	3
台南縣	永仁國中	2	2	2

縣市別	學校名稱	發放問卷數	回收問卷數	可用數
台南市	中山國中	3	3	3
高雄縣	忠孝國中	3	3	3
高雄市	苓雅國中	5	4	4
屏東縣	明正國中	3	3	3
宜蘭縣	羅東國中	4	0	0
總計		70	55	51

(五) 預試問卷項目分析及信效度

1、項目分析(item analysis)

本量表採用內部一致效標分析法(criterion of internal consistency)進行項目分析。預試樣本回收後，將量表總分選取高分組(得分前 27%的受試者)和低分組(得分後 27%的受試者)進行獨立樣本 t 考驗，分別求出每一題之決斷值(critical ratio; 簡稱 CR)，並選取 CR 值達顯著($p < .05$)做為該題鑑別度之依據(張紹勳、林秀娟，民 89)。在國小舞蹈教師工作壓力預試量表經項目分析後，發現、18、19、20、21、24 題其 CR 值未達顯著應予以刪題。其各題項決斷值如表 3-4-2 所示。

表 3-4-2 工作壓力預試題目決斷值

題號	量表內容	決斷值 (CR)
1	工作繁雜，經常要帶回家做	4.830*
2	學校活動經常需要用到自己課堂外時間	5.277*
3	學校舞展需要負責演出策劃的工作	2.835*
4	學生課堂上的表現無法達到我的要求常令我感到沮喪	4.898*
5	學生程度參差不齊，使我感到教學困難	4.955*
6	學校舞蹈教師彼此在編舞上缺乏意見交流	3.897*
7	舞蹈編排過程中需要許多構思時間	4.575*
8	需扮演多重角色如教學、行政、編舞，而時間不夠用	4.574*
9	經常負責學校的舞蹈活動	2.510*
10	我感到工作負荷太重	6.044*
11	對於上課態度不積極的學生，我感到束手無策	5.277*
12	缺乏和學生之間建立良好的互動關係	3.432*
13	很喜歡從事編舞工作	4.152*
14	擔心創作的作品不受到肯定	3.379*
15	在編舞創作上感到挫折	5.431*
16	需花許多課後時間來準備上課教材	3.797*
17	學校工作分配不均，經常比其他老師多付出時間和精力	3.062*
18	在工作表現上盡量要求完美	-.173(刪題)

題號	量表內容	決斷值 (CR)
19	舞蹈教學是具有挑戰性的工作	1.756(刪題)
20	舞蹈教學可以發揮自己的專長	-.217(刪題)
21	編舞作品能引起學生的興趣	1.099(刪題)
22	編舞是具有壓力的工作	8.158*
23	我認為我的工作很輕鬆	6.168*
24	每年都要發表舞蹈作品	-.443(刪題)
25	課堂上學生學習態度普遍低落	3.209*
26	無法於教學中適當發揮自己的才能	4.364*
27	對發表的舞蹈作品感到滿意	2.898*

N=51 *p<.05

2、建構效度

本研究採用探索性因素分析 (exploratory factor analysis; EFA) 做為國小舞蹈教師工作壓力量表之建構效度，為驗證原量表的因素架構，將因素個數值設為 3，以考驗經過項目分析後剩下 22 題是否如原先預定分別落入三個因素中，因素分析是以主成份分析法抽取因素 (principal component analysis)，採用最大變異法 (varimax) 進行正交轉軸，取特徵值大於 1 且因素負荷量大於 0.4 以上，作為本量表建構效度之考驗。經上述分析後共得 22 題，根據內容的共同特性加以命名，分別為「工作負荷」、「教學方面」、「編舞方面」，其累積解釋變異量為 50.704%。其中「工作負荷」有 7 題、「教學方面」有 7 題、「編舞方面」有 8 題，如表 3-4-3 所示。問卷題目與因素分類如表 3-4-4 所示。

表 3-4-3 舞蹈教師工作壓力問卷因素分析摘要表

因素	預試 / 正式 題號	因素負 荷量	特徵 值	解釋變 異量	累積變 異量
工作 負荷	9/9	.824	4.332	19.692%	19.692%
	8/8	.809			
	2/2	.808			
	3/3	.798			
	10/10	.772			
	17/17	.618			
	1/1	.420			
教學 方面	5/5	.807	3.522	16.008%	35.700%
	11/11	.770			
	26/21	.651			
	25/20	.630			
	4/4	.620			
	12/12	.538			
	6/6	.464			
編舞 方面	22/18	.769	3.301	15.004%	50.704%
	15/15	.703			
	23/19	.655			
	13/13	.574			
	7/7	.572			
	27/22	.546			
	16/16	.530			
	14/14	.436			

表 3-4-4 舞蹈教師工作壓力問卷因素分類與題目一覽表

因素名稱	問卷題號題目
工作負荷	9.經常負責學校的舞蹈活動
	3.學校舞展需要負責演出策劃的工作
	2.學校活動經常需要用到自己課堂外時間
	8.需扮演多重角色如教學、行政、編舞，而時間不夠用
	10.我感到工作負荷太重
	17.學校工作分配不均，經常比其他老師多付出時間和精力
	1.工作繁雜，經常要帶回家做
教學方面	5.學生程度參差不齊，使我感到教學困難
	11.對於上課態度不積極的學生我感到束手無策
	21.無法於教學中適當發揮自己的才能
	20.課堂上學生學習態度普遍低落
	4.學生課堂上的表現無法達到我的要求常令我感到沮喪
	12.缺乏和學生之間建立良好的互動關係
	6.學校舞蹈教師彼此在教學上缺乏意見交流
編舞方面	18.編舞是具有壓力的工作
	15.在編舞創作上感到挫折
	19.我認為我的工作很輕鬆
	13.很喜歡從事編舞工作
	7.舞蹈編排過程中需要許多構思時間
	22.對發表的舞蹈作品感到滿意
	16.需花許多課後時間來準備上課教材
	14.擔心創作的作品不受到肯定

3、信度分析

在量表各層面與總量表的信度考驗上，Cronbach 所創的係數值分析法是常用的內部一致性分析法。根據學者 DeVellis (1991) 所提出的觀點，係數值如果在 .60 至 .65 之間最好不要；係數值介於 .65 至 .70 之間為可接受值；係數值介於 .70 至 .80 之間是相當好；而係數值介於 .80 至 .90 之間是非常好。因此本研究的信度考驗是採用 Cronbach 係數值來對同一構面下的題項進行內部一致性分析，衡量所測驗的內容是否符合信度檢驗要求。本量表經信度考驗後得知總量表的 Cronbach 係數為 .7793，而各分量表的係數為 .8774、.7930、.7560，由此顯示本量表的信度堪稱良好，如表 3-4-5 所示。

表 3-4-5 舞蹈教師工作壓力問卷信度分析摘要表

分量表	題號	分量表係數	總量表係數
工作負荷	9、8、2、3、10、17、1	.8774	.7793
教學方面	5、11、21、20、4、12、6	.7930	
編舞方面	18、15、19、13、7、22、 16、14	.7560	

三、國小舞蹈教師工作壓力因應量表

(一) 問卷編製過程與內容

本量表主要是參考施淑芬(民 79)、程一民(民 85)、林秀靜(民 87)、蔡孟珍(民 89)等有關教師工作壓力因應量表修改編擬而成,將工作壓力因應分為問題解決、尋求支持、情緒調適、屈服逃避四個因素合計 21 題。

(二) 問卷填答與計分方式

本問卷採用李克特 Likert 五分量尺來填答計分,受試者依個人實際遇到壓力情境使用的頻率,由量尺上的五個選項:「一直使用」、「經常使用」、「偶爾使用」、「很少使用」、「從未使用」,圈選最適當的一個答案。

計分方式則依五個選項:「一直使用」、「經常使用」、「偶爾使用」、「很少使用」、「從未使用」,分別給予 4 分、3 分、2 分、1 分、0 分,得分愈高代表所使用的頻率愈高;得分愈低代表所使用的頻率愈低。

(三) 預試問卷項目分析及信效度

1、項目分析(item analysis)

本量表採用內部一致效標分析法(criterion of internal consistency)進行項目分析。預試樣本回收後,將量表總分選取高分組(得分前 27%的受試者)和低分組(得分後 27%的受試者)進行獨立樣本 t 考驗,分別求出每一題之決斷值(critical ratio; 簡稱 CR),並選取 CR 值達顯著($p < .05$)做為該題鑑別度之依據(張紹勳、林秀娟,民 89)。在國小舞蹈教師工作壓力因應預試量表經項目分析後,發現 8、20 題 CR 值未達顯著應予以刪題。其各題項決斷值如表 3-4-6 所示。

表 3-4-6 工作壓力因應預試題目決斷值

題號	量表內容	決斷值 (CR)
1	將壓力視為一種自我能力的挑戰	2.724*
2	會使用過去類似的經驗來處理問題	3.329*
3	會把工作上的問題告訴家人或朋友	3.754*
4	遇到問題會尋求別人的協助	6.681*
5	回家後會把工作暫擺在一邊	4.632*
6	會撥一些時間做自己喜歡的事情	4.463*
7	過一天算一天，船到橋頭自然直	3.358*
8	無能為力改變只能默默接受	1.779 刪題
9	找出問題發生的癥結所在	4.051*
10	詳細計畫以面對工作問題	4.294*
11	按優先順序安排時間表並執行	5.314*
12	向他人訴說自己內心的感受	6.017*
13	會參與學校成長團體	5.584*
14	利用逛街讓自己心情放鬆	2.707*
15	會定期運動以舒緩緊張情緒	4.599*
16	使用放鬆的方法如冥想、呼吸來緩和壓力	3.801*
17	冷靜地處理所面臨的問題	3.581*
18	請假暫時離開工作環境	5.325*
19	任憑事情自由發展	3.057*
20	承認自己無法解決不再嘗試	1.010 刪題
21	試著忽視問題的存在	3.010*

N=51 *p<.05

2、建構效度

本研究採用探索性因素分析 (exploratory factor analysis; EFA) 做為國小舞蹈教師工作壓力因應量表之建構效度，為驗證原量表的因素架構，將因素個數值設為 4，以考驗經過項目分析後剩下 19 題是否如原先預定分別落入四個因素中，因素分析是以主成份分析法抽取因素 (principal component analysis)，採用最大變異法 (varimax) 進行正交轉軸，取特徵值大於 1 且因素負荷量大於 0.4 以上，作為本量表建構效度之考驗。經上述分析後共得 19 題，根據內容的共同特性加以命名，分別為「問題解決」、「屈服逃避」、「尋求支持」、「情緒調適」，其累積解釋變異量為 55.352%。其中「問題解決」有 6 題、「屈服逃避」有 5 題、「尋求支持」有 4 題、「情緒調適」有 4 題，如表 3-4-7 所示。問卷題目與因素分類如表 3-4-8 所示。

表 3-4-7 舞蹈教師工作壓力因應問卷因素分析摘要表

因素	預試 / 正式題號	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積變異量
問題解決	17 / 16	.766	3.222	16.955	16.955
	10 / 9	.717			
	1 / 1	.666			
	9 / 8	.653			
	11 / 10	.449			
	2 / 2	.403			

因素	預試 / 正式題號	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積變異量
屈服逃避	19/18	.754	2.829	14.888	31.844
	21/19	.698			
	7/7	.619			
	5/5	.605			
	18/17	.525			
尋求支持	4/4	.745	2.771	14.584	46.427
	3/3	.723			
	13/12	.694			
	12/11	.654			
情緒調適	15/14	.799	1.696	8.924	55.352
	14/13	.730			
	6/6	.595			
	16/15	.461			

表 3-4-8 舞蹈教師工作壓力因應問卷因素分類與題目一覽表

因素名稱	問卷題號題目
問題解決	16.冷靜地處理所面臨的問題
	9.詳細計畫以面對工作問題
	1.將壓力視為一種自我能力的挑戰
	8.找出問題發生的癥結所在
	10.按優先順序安排時間表並執行
	2.會使用過去類似的經驗來處理問題

因素名稱	問卷題號題目
屈服逃避	18.任憑事情自由發展
	19.試著忽視問題的存在
	7.過一天算一天，船到橋頭自然直
	5.回家後會把工作暫擺在一邊
	17.請假暫時離開工作環境
尋求支持	4.遇到問題會尋求別人的協助
	3.會把工作上的問題告訴家人或朋友
	12.會參與學校成長團體
	11.向他人訴說自己內心的感受
情緒調適	14.會定期運動以舒緩緊張情緒
	13.利用逛街讓自己心情放鬆
	6.會撥一些時間做自己喜歡的事情
	15.使用放鬆的方法如冥想、呼吸來緩和壓力

3、信度考驗

本量表的信度採用內部一致性來加以考驗，經信度分析後得知總量表的 Cronbach 係數為 .7217，而各分量表的係數為 .7483、.7364、.6847、.6769，由此顯示本量表的信度堪稱良好，如表 3-4-9 所示。

表 3-4-9 舞蹈教師工作壓力因應問卷信度分析摘要表

分量表	題號	分量表 係數	總量表 係數
問題解決	16、9、1、8、10、2	.7483	.7217
屈服逃避	18、19、7、5、17	.7364	
尋求支持	4、3、12、11	.6847	
情緒調適	14、13、6、15	.6769	

四、國小舞蹈教師工作倦怠量表

(一) 問卷編製過程與內容

本量表主要是參考施淑芬(民79)、呂秀華(民86)、王瑞安(民87)、姚秀瑛(民88)等有關工作倦怠量表修改編擬而成，將工作倦怠分為工作無力感、工作成就感、工作疏離感三個因素合計22題。

(二) 問卷填答與計分方式

本問卷採用李克特 Likert 五分量尺來填答計分，受試者依個人在工作時產生的工作感受頻率，由量尺上的五個選項：「每天都是」、「一星期 2-3 次」、「一個月 2-3 次」、「一年數次」、「從來沒有」，圈選最適當的一個答案。

計分方式則依五個選項：「每天都是」、「一星期 2-3 次」、「一個月 2-3 次」、「一年數次」、「從來沒有」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，得分愈高代表工作倦怠感愈高；得分愈低代表工作倦怠感愈低。

(三) 預試問卷項目分析及信效度

1、項目分析(item analysis)

本量表採用內部一致效標分析法(criterion of internal consistency)進行項目分析。預試樣本回收後，將量表總分選取高分組(得分前 27%的受試者)和低分組(得分後 27%的受試者)進行獨立樣本 t 考驗，分別求出每一題之決斷值(critical ratio; 簡稱 CR)，並選取 CR 值達顯著($p < .05$)做為該題鑑別度之依據(張紹勳、林秀娟，民 89)。在經過項目分析後，發現第 7 題 CR 值未達顯著應予以刪題。其各題項決斷值如表 3-4-10 所示。

表 3-4-10 工作倦怠預試題目決斷值一覽表

題號	量表內容	決斷值 (CR)
1	下班後覺得筋疲力盡	5.571*
2	早上起床想到又要面對工作就覺得無精打采	15.152*
3	目前的工作讓我覺得有挫折感	10.673*
4	常感到悶悶不樂情緒低落	11.147*
5	可以從教學中獲得成就感	5.105*
6	擔心自己在工作表現上沒有突破	5.711*
7	在教學時感到精力充沛	1.938 刪題
8	無法從工作中得到成就感	8.895*
9	擔心工作會使自己逐漸失去教學熱忱	10.008*
10	對教學工作感到疲倦	14.075*

題號	量表內容	決斷值 (CR)
11	在工作上感到力不從心的感覺	9.383*
12	肯定自己在工作上的表現	5.107*
13	能妥善處理學生的問題	3.885*
14	對於自己創作的舞蹈作品感到滿意	3.207*
15	面對許多學生的教學工作讓我感到有壓力	6.462*
16	希望有假期可以休息	5.944*
17	若有機會想要更換工作環境	10.696*
18	能營造愉快輕鬆的學習氣氛	5.244*
19	在教學中能給予學生正面積極的影響	4.725*
20	樂於學習工作上的新知	3.724*
21	自從擔任教職變得較冷淡	6.556*
22	對學生的問題感到煩躁	9.789

N=51 *p<.05

2、建構效度

本研究採用探索性因素分析 (exploratory factor analysis ; EFA) 做為國小舞蹈教師工作倦怠量表之建構效度，為驗證原量表的因素架構，將因素個數值設為 3，以考驗經過項目分析後剩下 21 題是否如原先預定分別落入三個因素中，因素分析是以主成份分析法抽取因素 (principal component analysis)，採用最大變異法 (varimax) 進行正交轉軸，取特徵值大於 1 且因素負荷量大於 0.4 以上，作為本量表建構效度之考驗。經上述分析後共得 21 題，不過因第

1 題的題意與該因素的意義相去較遠予以刪除，因此根據內容的共同特性加以命名，分別為「工作無力感」、「工作成就感」、「工作疏離感」，其累積解釋變異量為 61.061%。其中「工作無力感」有 9 題、「工作成就感」有 7 題、「工作疏離感」有 4 題，如表 3-4-11 所示。問卷題目與因素分類如表 3-4-12 所示。

表 3-4-11 舞蹈教師工作倦怠問卷因素分析摘要表

因素	預試 / 正式 題號	因素負 荷量	特 徵 值	解 釋 變 異 量	累 積 變 異 量
工作 無力感	3/2	.893	5.647	26.891	26.891
	8/6	.780			
	11/9	.774			
	9/7	.772			
	10/8	.769			
	4/3	.741			
	2/1	.731			
	6/5	.561			
	15/13	.456			
工作 成就感	19/17	.832	3.589	17.089	43.980
	20/18	.813			
	13/11	.740			
	18/16	.733			
	5/4	.618			
	12/10	.531			
	14/12	.518			

因素	預試 / 正式 題號	因素負 荷量	特 徵 值	解 釋 變 異量	累 積 變 異量
工作 疏離感	16/14	.812	3.587	17.081	61.061
	22/20	.746			
	17/15	.730			
	21/19	.719			

表 3-4-12 舞蹈教師工作壓力問卷因素分類與題目一覽表

因素名稱	問卷題號題目
工作無力 感	2.目前的工作讓我覺得有挫折感
	6.無法從工作中得到成就感
	9.在工作上感到力不從心的感覺
	7.擔心工作會使自己逐漸失去教學熱忱
	8.對教學工作感到疲倦
	3.常感到悶悶不樂情緒低落
	1.早上起床想到又要面對工作就覺得無精打采
	5.擔心自己在工作表現上沒有突破
	13.面對許多學生的教學工作讓我感到有壓力
工作成就 感	17.在教學中能給予學生正面積極的影響
	18.樂於學習工作上的新知
	11.能妥善處理學生的問題
	16.能營造愉快輕鬆的學習氣氛
	4.可以從教學中獲得成就感
	10.肯定自己在工作上的表現
	12.對於自己創作的舞蹈作品感到滿意

因素名稱	問卷題號題目
工作疏離感	14. 希望有假期可以休息
	20. 對學生的問題感到煩躁
	15. 若有機會想要更換工作環境
	19. 自從擔任教職變得較冷淡

3、信度考驗

本量表的信度採用內部一致性來加以考驗，經信度分析後得知總量表的 Cronbach 係數為 .9015，而各分量表的係數為 .9159、.8106、.8694，由此顯示本量表具有良好的信度，如表 3-4-13 所示。

表 3-4-13 舞蹈教師工作倦怠問卷信度分析摘要表

分量表	題號	分量表係數	總量表係數
工作無力感	2、6、9、7、8、3、1、5、13	.9159	.9015
工作成就感	17、18、11、16、4、10、12	.8106	
工作疏離感	14、20、15、19	.8694	

第五節 資料處理

正式問卷回收後將有效問卷資料輸入電腦，以 SPSS for Window8.0 版統計套裝軟體來進行分析處理，依據本研究的問題假設，使用不同的統計分析方法來考驗，瞭解是否達到 .05 的顯著水準。本研究使用的統計分析方法說明如下：

一、描述統計 (descriptive statistic)

(一) 次數分配與百分比：描述樣本不同背景變項的人口統計特性。

(二) 平均數及標準差：用來瞭解樣本在工作壓力、因應方式、及職業倦怠的現況。

二、推論統計

(一) 獨立樣本 t 考驗 (t-test)：以背景變項中的性別為自變項，考驗樣本在工作壓力、因應方式、及職業倦怠是否有差異。

(二) 單因子變異數分析 (one-way Anova)：以背景變項中的年齡、婚姻狀況、任教舞蹈班服務年資、服務區域、學校職務、學歷、血型、星座為自變項，考驗樣本在工作壓力、因應方式、及職業倦怠是否有差異。若達顯著差異再以薛費法 (Scheff ' e Method) 進行事後比較。

(三) 典型相關分析 (Pearson product-moment correlation)：探討樣本在工作壓力、因應方式與工作倦怠是否有顯著相關。

(四) 逐步多元回歸 (Stepwise)：分析工作壓力、因應方式對工作倦怠的預測能力。

三、資料分析架構圖

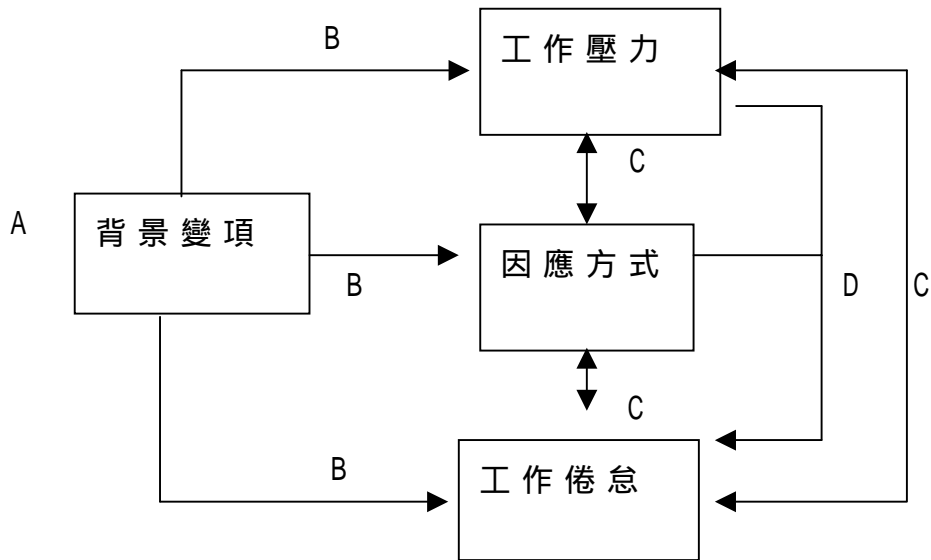


圖 3-5-1 本研究資料分析架構圖

- 1.圖示上 A 以次數分配、百分比來描述樣本不同背景變項的人口統計。
- 2.圖示上 B 以 t 考驗 (t-test)、單因子變異數 (Anova) 分析來探討兩者之間的關係，若差異達顯著水準，則進一步以薛費法 (Scheff ' e Method) 進行事後比較。
- 3.圖示上 C 以典型相關 (Pearson ' s Product-moment Correlation) 來探討兩者間的相關程度。
- 4.圖示上 D 以逐步多元回歸 (Stepwise) 來分析工作壓力知覺、因應方式對工作倦怠的預測力。

第四章 結果與討論

本章主要依據研究設計與實施，就國小舞蹈班之舞蹈教師所做的「舞蹈教師工作狀況調查問卷」填答結果資料進行統計分析並討論之，以驗證研究假設。茲將本章分成七節來加以分析說明，第一節 國小舞蹈班之舞蹈教師基本資料分析；第二節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之現況分析；第三節 個人背景變項與工作壓力感受之差異分析；第四節 個人背景變項與工作壓力方式使用之差異分析；第五節 個人背景變項與工作倦怠感受之差異分析；第六節 不同工作壓力感受之舞蹈教師其採取因應方式之差異分析；第七節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠的相關分析；第八節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式對工作倦怠之預測力分析。

第一節 國小舞蹈班之舞蹈教師基本資料分析

本研究樣本舞蹈教師人數 72 人，樣本有效問卷為 60 份，其背景資料分析包括性別、年齡、婚姻狀況、教學年資、服務地區、學校職務、學歷、血型、星座等九項，如表 4-1-1 所示。

表 4-1-1 舞蹈教師基本資料分析表

變項	項目	人數	百分比
性別	1. 男	4	6.7%
	2. 女	56	93.3%
年齡	1. 30 歲以下	20	33.3%
	2. 31-40 歲	35	58.3%
	3. 41-50 歲	4	6.7%
	4. 51 歲以上	1	1.7%
婚姻狀況	1. 未婚	31	51.7%
	2. 已婚無子女	5	8.3%
	3. 已婚有子女	24	50.0%
	4. 離婚	0	0%
服務年資	1. 1-2 年	14	23.3%
	2. 3-5 年	11	18.3%
	3. 6-9 年	17	28.3%
	4. 10 年以上	18	30.0%
服務地區	1. 北部地區	28	46.7%
	2. 中部地區	14	23.3%
	3. 南部地區	18	30.0%
學校職務	1. 專任教師兼行政	6	10.0%
	2. 專任教師未兼行政	22	36.7%
	3. 代理代課教師	17	28.3%
	4. 兼任教師	15	25.0%

變項	項目	人數	百分比
學歷	1. 碩士	6	10.0%
	2. 學士	52	86.7%
	3. 專科	2	3.3%
血型	1. A 型	14	23.3%
	2. B 型	11	18.3%
	3. AB 型	5	8.3%
	4. O 型	30	50.0%
星座	1. 水瓶座	4	6.7%
	2. 雙魚座	4	6.7%
	3. 白羊座	2	3.3%
	4. 金牛座	6	10.0%
	5. 雙子座	3	5.0%
	6. 巨蟹座	6	10.0%
	7. 獅子座	7	11.7%
	8. 處女座	9	15.0%
	9. 天秤座	4	5.6%
	10. 天蠍座	6	10.0%
	11. 射手座	7	13.0%
	N=60	12. 魔羯座	2

結果分析與討論：

(一) 性別方面：本研究受試者在性別的分佈情形，女性教師 56 人，佔 93.3%；男性教師 4 人，佔 6.7%，由此可知舞蹈教師大都由女性來擔任，其男女教師比例差距過大的原因可能和戴貝玲（民 88）、曾照薰（民 88）、廖幼芽（民 72）認為受到中國傳統觀念影響，大部分的父母都不願意男生投身舞蹈領域，認為舞蹈是屬於較女性化的運動，而視舞蹈為畏途，因此從事舞蹈教學的男性就極為少數。

(二) 年齡方面：本研究受試者在年齡的分佈情形，31-40 歲有 35 人，佔 58.3%；30 歲以下有 20 人，佔 33.3%；41-50 歲有 4 人，佔 6.7%；51 歲以上有 1 人，佔 1.7%。由此顯示，任教國小舞蹈班的舞蹈教師年齡以 31-40 歲佔大多數，雖和戴貝玲（民 88）發現國小舞蹈班的舞蹈教師年齡大都分佈在 26-30 歲不同，不過經過四年的時間，這結果顯示國小舞蹈教師的變動性不大。

(三) 婚姻狀況：本研究受試者在婚姻狀況的分佈情形，未婚有 31 人，佔 51.7%；已婚有子女有 24 人，佔 40.0%；已婚無子女有 5 人，佔 8.3%；離婚有 0 人，佔 0%。由此顯示，舞蹈教師半數以上仍是未婚，可能原因除了教師年齡大約在 30 歲左右外，還受到現在社會適婚年齡延後的影響。

(四) 教學年資：本研究受試者在教學年資的分佈情形，教學 6-9 年有 17 人，佔 28.3%；教學 10 年以上有 18 人，佔 30.0%；教學 1-2 年有 14 人，佔 23.3%；教學 3-5 年有 11 人，佔 18.3%。由此顯示，六成以上的舞蹈教師都有六年以上的教學年資，這和戴貝玲（民 88）發現舞蹈教師教學年資大多在三年以下的結果不符，其原因可能是 88 年台北市立師範學

院舉辦學士後國小舞蹈師資回流班，使部分兼課教師和代理代課教師得以取得正式教師資格，繼續在學校服務。

(五) 服務地區：本研究受試者在服務地區的分佈情形，北部地區有 28 人，佔 46.7%；南部地區有 18 人，佔 30.0%，中部地區有 14 人，佔 23.3%。由此顯示，舞蹈教師人數以北部居多，這和國小舞蹈班設置的地區和學生人數有關，簡美姿(民 91)也提到舞蹈班設置的地區是以北部為重，其次為南部，最後才是中部地區。

(六) 學校職務：本研究受試者在學校職務的分佈情形，專任教師未兼行政職務有 22 人，佔 36.7%；代理代課教師有 17 人，佔 28.3%；兼任教師有 15 人，佔 25.0%，專任教師兼行政職務有 6 人，佔 10.0%。由此顯示，舞蹈教師以專任未兼行政職務佔多數。這結果和張麗珠(民 85)、林正隆(民 88)、戴貝玲(民 88)等研究發現「舞蹈班合格教師嚴重缺乏，代課和兼課教師情形特別多」不盡相同，其原因可能是教育部委託台北市立師範學院於八十九年辦理「學士後特殊教育中等學校、國民小學資賦優異(舞蹈類)師資回流進修班」，使部分兼課教師和代理代課教師得以取得正式教師資格，繼續在學校服務。

(七) 學歷：本研究受試者在學歷的分佈情形，學士有 52 人，佔 86.7%；碩士有 6 人，佔 10.0%；專科有 2 人，佔 3.3%。由此得知，近九成的舞蹈教師學歷為學士學位。這結果和戴貝玲(民 88)研究比較發現，專科畢業的教師由十二人減少到二人，碩士畢業人數也增加，顯示舞蹈教師這幾年都不斷的自我進修。

(八) 血型：本研究受試者在血型的分佈情形，O 型有 30 人，

佔 50.0%；A 型有 14 人，佔 23.3%；B 型有 11 人，佔 18.3%；AB 型有 5 人，佔 8.3%。由此顯示，舞蹈教師的血型以 O 型佔多數。一般而言血型 O 型在人口比率中佔人數最多，其特徵為熱情、活潑大方、率真、對自己充滿信心，不過卻有點固執。

(九) 星座：本研究受試者在星座的分佈情形，以處女座 9 人為最多，分別佔 15%；其次為魔羯座、獅子座各 7 人，分別佔 11.7%；金牛座、巨蟹座、天蠍座各 6 人，分別佔 10.0%；水瓶座、雙魚座、天秤座各 4 人，分別佔 6.7%；雙子座 3 人佔 5.0%；最後是白羊座、魔羯座各 2 人，分別佔 3.3%。由此顯示，舞蹈教師的星座以處女座佔多數，這結果與簡美姿(民 91)針對國中舞蹈班學生所研究的結果相同。

第二節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之現況分析

壹、國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力現況分析

本研究之舞蹈教師工作壓力調查問卷採五點量表，以 1 至 5 分來表示舞蹈教師的壓力程度，分數愈高表示所感受的壓力程度愈大。其舞蹈教師在工作壓力各構面及各題項答題的反應情形，如表 4-2-1 及表 4-2-2 所示。

表 4-2-1 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力現況分析

因素構面	平均數	標準差	題數	題平均數	等級
工作負荷	24.02	5.18	7	3.43	1
教學方面	18.17	4.18	7	2.59	3
編舞方面	26.85	4.75	8	3.35	2
總量表	69.04	9.00	22	3.13	N=60

表 4-2-2 國小舞蹈班之舞蹈教師在工作壓力各題項反應的
優先順序

順序	題號	工作壓力內容	平均數	標準差
1	7	舞蹈編排過程中需要許多構思時間	4.370	0.708
2	18	編舞是具有壓力的工作	4.037	0.931
3	3	學校舞展需要負責演出策劃的工作	3.963	1.115
4	19	我認為我的工作很輕鬆	3.926	0.949
5	2	學校活動經常需要用到自己課堂外時間	3.685	1.095
6	8	需扮演多重角色如教學、行政、編舞而時間不夠用	3.556	1.093
7	9	經常負責學校的舞蹈活動	3.519	1.094
8	16	需花許多課後時間來準備上課教材	3.444	0.965
9	14	擔心創作的作品不受到肯定	3.296	1.039
10	5	學生程度參差不齊使我感到教學困難	3.259	1.049
11	10	我感到工作負荷太重	3.222	0.904

順序	題號	工作壓力內容	平均數	標準差
12	4	學生課堂上的表現無法達到我的要求常令我感到沮喪	3.204	1.122
13	1	工作繁雜經常要帶回家做	3.093	0.708
14	17	學校工作分配不均經常比其他老師多付出時間和精力	2.981	1.107
15	15	在編舞創作上感到挫折	2.778	0.883
16	6	學校舞蹈教師彼此在編舞上缺乏意見交流	2.685	1.113
17	11	對於上課態度不積極的學生感到束手無策	2.574	1.143
18	22	對發表的舞蹈作品感到滿意	2.519	0.637
19	13	很喜歡從事編舞工作	2.482	0.863
20	21	無法於工作中適當發揮自己的才能	2.204	0.833
21	12	缺乏和學生之間建立良好的互動關係	2.130	1.010
22	20	課堂上學生學習態度普遍低落	2.111	0.883

一、結果分析：

(一) 本研究教師的「整體工作壓力感受」平均數為 3.13，此數值在五點量表的計分介於「符合」與「很符合」之間，顯示國小舞蹈教師的工作壓力感受在中等程度以上，並據此回答待答問題一。

(二) 就各壓力層面來說，各層面題平均數介於 2.27 至 3.83 之間，以「工作負荷」(M=3.43) 的壓力程度最高，其次為「編舞方面」(M=3.35)，最後是「教學方面」(M=2.59) 的壓力感

受程度最低。

(三)就壓力題項來說，前十題的平均數介於 4.37 至 3.26 之間，以「舞蹈編排中需要許多構思時間」(M=4.370)、「編舞是具有壓力的工作」(M=4.037)為壓力感受程度最高，該兩題歸類為「編舞方面」的壓力因素。

二、結果討論

(一)本研究結果顯示，國小舞蹈班教師的工作壓力感受在中等程度以上，此與蔡孟珍(民 89)、林水木(民 89)、李勝彰(民 91)的研究結果相似，但和林秀靜(民 87)、Karvery(1988)研究發現資優教師的工作壓力感受偏向輕微程度不符。其原因可能來自於許幼靜(民 90)的研究發現，舞蹈教師多數認為舞蹈班的教學比普通班辛苦，且因時常有額外的校外表演、校內活動和舞蹈比賽，因此除了正常的舞蹈教學負擔外，其承受的工作壓力也教一般教師高。

(二)在工作壓力各層面上，以「工作負荷」的壓力感受程度最高，其次為「編舞方面」，最後在「教學方面」的壓力感受程度最低。此結果與林秀靜(民 87)的研究發現「工作負荷」壓力最大相同，不過卻和詹美春(民 91)、蔡孟珍(民 89)、李勝彰(民 91)的「行動研究」、「時間支配」、「班級教學」結果不同。而就壓力題項來說，以「舞蹈編排中需要許多構思時間」、「編舞是具有壓力的工作」為壓力感受程度最高，推究其原因可能因舞蹈教師每年都必須花費許多心思在籌備舞展和舞蹈比賽上，且每年的舞展往往都是對外呈現，舞蹈創作除了展現教師的創意外，還包含教師的教學與學生的學習成果，因此在創作的過程中常容易感到有壓力。

貳、國小舞蹈班之舞蹈教師壓力因應方式現況分析

本研究之舞蹈教師壓力因應方式調查問卷採五點量表，以 0 至 4 分來表示舞蹈教師採用因應方式的情形，分數愈高表示使用因應方式的頻率愈高。其舞蹈教師在壓力因應方式各構面及各題項答題的反應情形由表 4-2-3 及 4-2-4 所示。

表 4-2-3 國小舞蹈班之舞蹈教師壓力因應方式現況分析

因素構面	平均數	標準差	題數	題平均數	等級
問題解決	17.83	2.68	6	2.97	1
屈服逃避	7.09	2.86	5	1.42	4
尋求支持	10.54	2.67	4	2.63	2
情緒調適	9.83	2.54	4	2.46	3
總量表	45.30	6.68	19	2.38	N=60

表 4-2-4 國小舞蹈班之舞蹈教師在使用壓力因應方式的優先順序

優先順序	題號	壓力因應策略內容	平均數	標準差
1	10	按優先順序安排時間表並執行	3.167	0.607
2	3	會把工作上的問題告訴家人或朋友	3.019	0.740
3	9	詳細計畫以面對工作問題	3.019	0.714
4	8	找出問題發生的癥結所在	2.963	0.672
5	16	冷靜地處理所面臨的問題	2.907	0.759
6	1	將壓力視為一種自我能力的挑戰	2.907	0.734

優先順序	題號	壓力因應策略內容	平均數	標準差
7	2	會使用過去類似的經驗來處理問題	2.870	0.674
8	11	向他人訴說自己內心的感受	2.815	0.779
9	4	遇到問題會尋求別人的協助	2.815	0.754
10	6	會撥一些時間做自己喜歡的事情	2.722	0.899
11	14	會定期運動以舒緩緊張情緒	2.481	1.128
12	15	使用放鬆的方法如冥想、呼吸來緩和壓力	2.370	0.917
13	13	利用逛街讓自己心情放鬆	2.260	1.152
14	5	回家後會把工作暫擺在一邊	2.222	0.862
15	12	會參與學校成長團體	1.889	1.298
16	7	過一天算一天，船到橋頭自然直	1.389	0.899
17	18	任憑事情自由發展	1.134	0.908
18	17	請假暫時離開工作環境	1.111	0.925
19	19	試著忽視問題的存在	1.056	0.811

一、結果分析：

(一) 舞蹈教師在「整體因應方式」的使用頻率為中等程度以上 ($M=2.38$)，介於「偶爾使用」與「經常使用」之間。

(二) 就因應方式層面來說，各層面平均數介於 1.42 至 2.97 之間，以「問題解決」($M=2.97$) 使用的頻率最高，其次為「尋求支持」($M=2.63$)、「情緒調適」($M=2.46$)，最後是「屈服逃避」($M=1.42$) 的使用頻率最低，顯示舞蹈教師在遇到壓力情

境採用的因應方式以「問題解決」的頻率最多，據此回答待答問題二。

(三)就壓力因應題項來說，前十題的平均數介於 3.17 至 2.72 之間，以「按優先順序安排時間表並執行」(M=3.167)、
「會把工作上的問題告訴家人或朋友」(M=3.109)為國小舞蹈教師最常使用的因應方式。

二、結果討論

國小舞蹈教師在面對壓力情境時，使用因應的頻率介於偶爾使用與經常使用之間，其中以「問題解決」使用率最高，其次為「尋求支持」，最少使用「屈服逃避」來因應。此結果與林秀靜(民 87)、林純文(民 85)、程一民(民 85)的研究結果相同，顯示舞蹈教師再面對工作壓力時，大都採用正面積極的因應方式來解決問題。

參、國小舞蹈班之舞蹈教師工作倦怠現況分析

本研究之舞蹈教師工作倦怠調查問卷採五點量表，以 1 至 5 分來表示舞蹈教師工作倦怠的頻率，分數愈高表示產生倦怠感的頻率愈高。其舞蹈教師在工作倦怠各構面及各題項答題的反應情形，如表 4-2-5 及表 4-2-6 及所示。

表 4-2-5 國小舞蹈班之舞蹈教師工作倦怠現況分析

因素構面	平均數	標準差	題數	題平均數	等級
工作無力感	21.54	6.96	9	2.39	1
工作成就感	14.222	4.50	7	2.03	3
工作疏離感	9.29	3.66	4	2.32	2
總量表	44.94	11.82	20	2.24	N=60

表 4-2-6 國小舞蹈班之舞蹈教師在工作倦怠各題項反應的
優先順序

優先 順序	題 號	工作倦怠內容	平均 數	標準 差
1	14	希望有假期可以休息	3.148	1.172
2	5	擔心自己在工作表現上沒有突破	2.759	1.165
3	1	早上起床想到又要面對工作就覺得無精打采	2.741	1.102
4	12	對於自己創作的舞蹈作品感到滿意	2.611	1.140
5	3	常感到悶悶不樂情緒低落	2.444	1.003
6	2	目前的工作讓我覺得有挫折感	2.407	0.942
7	13	面對許多學生的教學工作讓我感到有壓力	2.352	0.974
8	6	無法從工作中得到成就感	2.278	0.856
9	9	在工作上感到力不從心的感覺	2.241	0.799
10	10	肯定自己在工作上的表現	2.204	1.122
11	15	若有機會想要更換工作環境	2.185	1.319

優先順序	題號	工作倦怠內容	平均數	標準差
12	8	對教學工作感到疲倦	2.167	0.986
13	4	可以從教學中獲得成就感	2.148	1.035
14	7	擔心工作會使自己逐漸失去教學熱忱	2.148	0.940
15	11	能妥善處理學生的問題	2.093	0.896
16	20	對學生的問題感到煩躁	2.037	0.910
17	16	能營造愉快輕鬆的學習氣氛	1.982	0.901
18	19	自從擔任教職變得較冷淡	1.815	1.047
19	18	樂於學習工作上的新知	1.648	0.974
20	17	在教學中能給予學生正面積極的影響	1.537	0.745

一、結果分析：

(一) 本研究教師的「整體工作倦怠」平均數為 2.24，屬於輕微程度，顯示國小舞蹈教師平均一年有數次工作倦怠感受，據此回答待答問題三。

(二) 就倦怠層面來說，各層面平均數介於 2.03~2.39 之間，以「工作無力感」(M=2.39) 的倦怠程度最高，其次為「工作疏離感」(M=2.32)，最後是「工作成就感」(M=2.03) 的倦怠感受程度最低，顯示舞蹈教師大都能從工作中獲得成就感以減低工作倦怠的產生。

(三) 就倦怠題項來說，各題項的平均數介於 3.15 至 2.20 之間，以「希望有假期可以休息」(M=3.148)、「擔心自己在工作表現上沒有突破」(M=2.759) 為倦怠感受程度最高。

二、結果討論

國小舞蹈教師平均一年有數次工作倦怠感受，屬於輕微程度。其中以「工作無力感」的倦怠程度最高，其次為「工作疏離感」，最後「工作成就感」的倦怠感受程度最低，顯示舞蹈教師大都能從工作中獲得成就感以減低工作倦怠的產生。在倦怠題項上，以「希望有假期可以休息」和「擔心自己在工作表現上沒有突破」的倦怠感受程度最高。探究其原因可能是調查研究期間剛好是大部分舞蹈班在準備年度發表會，因舞蹈班教師人數有限，而先前準備工作又相當繁瑣，所以舞蹈教師除了負責編舞、排舞、服裝租借外，還要幫忙製作海報及宣傳等工作，在長期工作負荷量下可能造成舞蹈教師希望有假期可以休息。另外，舞蹈教師每年都必須要有舞蹈創作作品呈現，如果教師沒有自我進修，加強舞蹈專業方面的知識，即有可能會面臨工作上的瓶頸。

第三節 個人背景變項對工作壓力感受之差異分析

本節為說明不同背景變項舞蹈教師對工作壓力感受的差異情形，依教師的性別、年齡、婚姻狀況、教學年資、服務地區、學校職務、學歷七部份進行比較分析，並將所得結果進行討論。

一、不同性別對工作壓力感受的差異情形

本研究採獨立樣本 t 考驗 (t-test) 來進行不同性別對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-1 所示。

表 4-3-1 不同性別在工作壓力各層面的差異分析

因素構面	性別	平均數	標準差	t 值	p 值
工作負荷	男	22.25	3.59	-0.56	.578
	女	23.77	5.32		
教學方面	男	17.75	4.27	-0.22	.826
	女	18.29	4.69		
編舞方面	男	23.50	3.51	-1.68	.097
	女	27.04	4.07		
整體	男	63.50	5.00	-1.24	.218
工作壓力	女	69.09	8.83		

(一) 結果分析

由表 4-3-1 可得知不同性別舞蹈教師在整體工作壓力的平均得分，依高低排序為女教師 (M=69.09)、男教師 (M=63.50)，經 t 考驗結果發現不同性別的舞蹈教師在整體與各層面的工作壓力未達顯著差異 ($p > .05$)，此結果支持研究假設 1-1。

二、不同年齡對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同年齡對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-2 所示。

表 4-3-2 不同年齡在工作壓力各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方和	自由度均方			
工作 負荷	30 歲以下	20.55	5.29	組間	300.03	3	100.01	4.304	.008
	31-40 歲	25.20	4.68	組內	1301.3	56	23.23		**
	41-50 歲	24.75	2.75	總合	1601.3	59			
	50 歲以上	28.00							
教學 方面	30 歲以下	19.10	3.78	組間	126.81	3	42.27	2.072	.114
	31-40 歲	17.94	4.96	組內	1142.4	56	20.40		
	41-50 歲	19.25	3.30	總合	1269.2	59			
	50 歲以上	8.00							
編舞 方面	30 歲以下	26.00	4.57	組間	58.02	3	19.34	1.155	.335
	31-40 歲	27.57	3.85	組內	937.57	56	16.74		
	41-50 歲	24.50	3.41	總合	995.60	59			
	50 歲以上	25.00							
整體 工作 壓力	30 歲以下	65.65	9.06	組間	387.49	3	129.16	1.769	.164
	31-40 歲	70.71	8.58	組內	4088.6	56	73.01		
	41-50 歲	68.50	2.64	總合	4476.1	59			
	50 歲以上	61.00							

** p<.01

(一) 結果分析

由表 4-3-2 得知不同年齡的舞蹈教師在整體工作壓力的平均得分，依高低排序為 31-40 歲 (M=70.71)、41-50 歲 (M=68.50)、30 歲以下 (M=65.65)、50 歲以上 (M=61.00)。

經單因子變異數分析，發現不同年齡的舞蹈教師在「工作負荷」構面上，有顯著差異（ $F=4.304, p<.01$ ）。此結果不支持研究假設 1-2，但經 Scheffe' 事後比較卻無法找出差異的組別。

三、不同婚姻狀況對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析（one-way ANOVA）來進行不同婚姻狀況對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-3 所示。

表 4-3-3 不同婚姻狀況在工作壓力各層面的差異分析

因素 構面	組別	平 均 數	標 準 差	變異數分析			F 值	Scheff 事後比 較
				來源	平方和	自由度		
工作 負荷	未婚	21.42	4.99	組間	349.78	2	174.89	7.965 *** 已婚有 子女 > 未婚
	已婚無子女	24.00	3.74	組內	1251.5	57	21.96	
	已婚有子女	26.50	4.41	總合	1601.3	59		
教學 方面	未婚	18.52	3.78	組間	11.01	2	5.50	0.249
	已婚無子女	19.00	7.75	組內	1258.2	57	22.07	
	已婚有子女	17.75	5.06	總合	1269.2	59		
編舞 方面	未婚	26.39	4.35	組間	25.612	2	12.81	0.753
	已婚無子女	28.80	2.77	組內	969.99	57	17.02	
	已婚有子女	26.92	4.02	總合	995.60	59		
整體 工作 壓力	未婚	66.32	8.73	組間	369.28	2	184.64	2.563
	已婚無子女	71.80	8.53	組內	4106.9	57	72.05	
	已婚有子女	71.17	8.15	總合	4476.1	59		

*** $p<.001$

(一) 結果分析

由表 4-3-3 得知不同婚姻狀況的舞蹈教師在整體工作壓力的平均得分，依高低排序為已婚無子女 (M=71.80)、已婚有子女 (M=71.17)、未婚 (M=66.32)。經單因子變異數分析，發現不同婚姻狀況的舞蹈教師在「工作負荷」構面上，有顯著差異 (F=7.965, $p<.001$)。此結果不支持研究假設 1-3，經 Scheffe' 事後比較發現「已婚有子女」較「未婚」在工作負荷上承受較大的壓力。

四、不同教學年資對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同教學年資對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-4 所示。

表 4-3-4 不同教學年資在工作壓力各層面的差異分析

因素構面	組別	平均數	標準差	F 值	Scheffe' 事後比較
工作負荷	1-2 年	20.71	4.71	3.081*	10 年以上
	3-5 年	23.27	6.60		>1-2 年
	6-9 年	23.82	3.71		
	10 年以上	26.05	5.02		
教學方面	1-2 年	18.64	3.81	4.76**	6-9 年 > 10 年
	3-5 年	18.54	3.59		以上
	6-9 年	20.76	4.47		
	10 年以上	15.39	4.69		

編舞方面	1-2 年	25.93	5.19	0.576
	3-5 年	27.45	3.56	
	6-9 年	27.59	2.78	
	10 年以上	26.33	4.62	
整體工作 壓力	1-2 年	65.28	7.53	1.769
	3-5 年	69.27	10.88	
	6-9 年	72.17	6.93	
	10 年以上	67.77	9.05	

*p<.05 **p<.01

(一) 結果分析

由表 4-3-4 得知不同教學年資的舞蹈教師在整體工作壓力的平均得分，依高低排序為 6-9 年 (M=72.17)、3-5 年 (M=69.27)、10 年以上 (M=67.77)、1-2 年 (M=65.28)。經單因子變異數分析，發現不同教學年資的舞蹈教師在「工作負荷」及「教學方面」構面上，有顯著差異 (F=3.081, p<.05; F=4.76, p<.01)，此結果不支持研究假設 1-4。經 Scheffe' 事後比較發現教學年資 10 年以上的教師較教學年資 1-2 年的教師在「工作負荷」上感受較大的壓力。此外教學年資 6-9 年的教師較教學年資 10 年以上的教師在「教學方面」感受較大的壓力。

五、不同服務地區對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同服務地區對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-5 所示。

表 4-3-5 不同服務地區在工作壓力各層面的差異分析

因素 構面	組別	平 均 數	標 準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來 源	平方和	自由度			均方
工作 負荷	北部地區	22.00	4.58	組間	161.90	2	80.9	3.206	.048
	中部地區	25.92	3.85	組內	149.42	57	25.2		*
	南部地區	24.50	6.31	總合	1601.3	59			
教學 方面	北部地區	18.55	4.48	組間	14.73	2	7.36	0.335	.717
	中部地區	17.35	3.65	組內	1254.5	57	22.0		
	南部地區	18.44	5.62	總合	1269.2	59			
編舞 方面	北部地區	26.82	3.05	組間	4.69	2	2.34	0.135	.874
	中部地區	27.21	3.46	組內	990.90	57	17.3		
	南部地區	26.44	5.85	總合	995.60	59			
整體 工作 壓力	北部地區	67.39	7.43	組間	101.72	2	50.8	0.663	.519
	中部地區	70.50	4.41	組內	4374.4	57	76.7		
	南部地區	69.38	12.4	總合	4476.1	59			

*P<.05

(一) 結果分析

由表 4-3-5 得知不同服務地區的舞蹈教師在整體工作壓力的平均得分，依高低排序為中部地區 (M=70.50)、南部地區 (M=69.38)、北部地區 (M=67.39)。經單因子變異數分析，發現不同服務地區的舞蹈教師在「工作負荷」構面上，有顯著差異 (F=3.206, p<.05)。此結果不支持研究假設 1-5，但經 Scheffe' 事後比較卻無法找出差異的組別。

六、不同學校職務對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同學校職務對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-6 所示。

表 4-3-6 不同學校職務在工作壓力各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	Scheffe' 事後比較
				來源	平方和	自由度均方		
工作 負荷	專任兼行政	27.83	3.06	組間	579.8	3	193.2	10.597 ***
	專任未兼行政	25.90	3.40	組內	1021.4	56	18.24	
	代理代課	23.64	4.76	總合	1601.3	59		
	兼任	18.73	5.11					
教學 方面	專任兼行政	13.83	4.62	組間	152.40	3	50.80	2.547
	專任未兼行政	19.40	4.66	組內	1116.8	56	19.94	
	代理代課	17.88	3.98	總合	1269.2	59		
	兼任	18.73	4.62					
編舞 方面	專任兼行政	26.33	2.33	組間	1.51	3	0.50	0.028
	專任未兼行政	26.86	3.85	組內	994.08	56	17.75	
	代理代課	26.88	5.44	總合	995.60	59		
	兼任	26.80	3.58					
整體 工作 壓力	專任兼行政	68.00	4.19	組間	565.86	3	188.6	2.701
	專任未兼行政	72.18	7.35	組內	3910.3	56	2	
	代理代課	68.41	9.81	總合	2	59	69.82	
	兼任	64.26	9.03		4476.1			

***p<.001

(一) 結果分析

由表 4-3-6 得知不同學校職務的舞蹈教師在整體工作壓力的平均得分，依高低排序為專任未兼行政 (M=72.18)、代理代課 (M=68.41)、專任兼行政 (M=68.00)、兼任 (M=64.26)。經單因子變異數分析，發現不同學校職務的舞蹈教師在「工作負荷」構面上，有顯著差異 (F=10.597, p<.001)，此結果不支持研究假設 1-6。經 Scheffe' 事後比較發現專任兼行政 (M=27.83)、專任未兼行政 (M=25.90)、及代理代課教師 (M=23.64) 都比兼任教師 (M=18.73) 在「工作負荷」上感受較大的壓力。由此可知，兼任教師的工作負荷壓力感受最低。

七、不同學歷對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同學歷對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-7 所示。

表 4-3-7 不同學歷在工作壓力各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值
				來源	平方和	自由度均方		
工作 負荷	碩士	19.50	5.16	組間	119.10	2	59.55	0.779 .464
	學士	24.15	5.06	組內	4357.0	57	76.44	
	專科	23.50	6.36	總合	4476.1	59		
教學 方面	碩士	18.50	4.76	組間	116.56	2	58.28	2.237 .116
	學士	18.46	4.52	組內	1484.7	57	26.04	
	專科	12.00	5.65	總合	1601.3	59		

編舞	碩士	27.83	6.01	組間	80.82	2	40.41	1.938	.153
方面	學士	26.63	3.92	組內	1188.42	57	20.85		
	專科	28.00	4.24	總合	1269.25	59			
整體	碩士	65.83	11.19	組間	10.70	2	5.35	0.310	.735
工作	學士	69.25	8.53	組內	984.89	57	17.27		
	專科	63.50	3.53	總合	995.60	59			
壓力									

(一) 結果分析

由表 4-3-7 得知不同學歷的舞蹈教師在整體工作壓力的平均得分，依高低排序為學士 (M=69.25)、碩士 (M=65.83)、專科 (M=63.50)。經單因子變異數分析結果發現不同學歷的舞蹈教師在整體與各層面的工作壓力未達顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 1-7。

八、不同血型對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同血型對工作壓力感受的差異比較，如表 4-3-8 所示。

表 4-3-8 不同血型在工作壓力各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	Scheff 事後 比較
				來源	平方 和	自 由 度		
工作 負荷	A 型	25.78	4.07	組間	333.57	3	111.1	4.912 ** B型>O 型
	B 型	27.18	4.40	組內	1267.7	56	22.63	
	AB 型	22.20	5.26	總合	1601.3	59		
	O 型	21.63	5.07					
教學 方面	A 型	17.78	3.92	組間	191.28	3	63.76	2.750
	B 型	22.36	5.25	組內	1298.3	56	23.18	
	AB 型	18.80	4.81	總合	1489.6	59		
	O 型	17.66	5.01					
編舞 方面	A 型	25.57	5.12	組間	55.99	3	18.66	1.112
	B 型	28.27	3.66	組內	939.61	56	16.77	
	AB 型	28.20	1.78	總合	995.60	59		
	O 型	26.60	3.94					
整體 工作 壓力	A 型	68.71	8.42	組間	1150.2	3	383.4	6.456 *** B型>O 型
	B 型	77.45	8.00	組內	3325.8	56	59.39	
	AB 型	68.80	5.54	總合	4476.1	59		
	O 型	65.50	7.51					

p<.01 *p<.001

(一) 結果分析

由表 4-3-8 得知不同血型的舞蹈教師在整體工作壓力的

平均得分，依高低排序為 B 型 (M=77.45)、AB 型 (M=68.80)、A 型 (M=68.71)、O 型 (M=65.50)。經單因子變異數分析，發現不同血型的舞蹈教師在「工作負荷」及「整體工作壓力」構面上，有顯著差異。此結果支持研究假設 1-8，經 Scheffe ' 事後比較發現血型 B 型的教師較 O 型的教師在「工作負荷」及「整體工作壓力」上感受較大的壓力。

九、不同星座對工作壓力感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同星座對工作壓力感受的差異比較，分析結果發現不同星座的舞蹈教師在整體與各層面的工作壓力未達顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 1-9。

十、本節綜合討論

國小舞蹈教師在不同「性別」、「學歷」、「星座」變項上的工作壓力感受情形無顯著差異，不過在不同「年齡」、「婚姻狀況」、「教學年資」、「服務地區」、「學校職務」、「血型」等背景變項上皆有顯著差異。

在婚姻狀況方面，已婚有子女較未婚在「工作負荷」上承受較大的壓力，此結果與鄧柑謀 (民 80)、黃義良 (民 88) 研究指出已婚有子女的教師在「工作負荷」上感受的壓力大於未婚教師的結果相同。其原因可能是已婚有子女的教師，除了學校的教學行政工作外，還必須花費心思在照顧家庭及小孩上，因此多方面的工作可能使已婚有子女的教師感受較大的工作壓力

在教學年資方面，年資 10 年以上的教師較年資 1-2 年的

教師在「工作負荷」上感受較大的壓力，而年資 6-9 年的教師較年資 10 年以上的教師在「教學方面」感受較大的壓力，這結果和 Harris(1985) 指出年資深者在專業不適任感及工作過度負荷承受的壓力較大相同。探究其因可能是資深的國小舞蹈教師大都為合格教師或代課教師，因此除了教學編舞方面的工作外，還要負責行政方面的工作，而年資較少的舞蹈教師大都為兼任教師，只需要負責教學的工作，所以資深教師的壓力顯著高於年資淺的教師。而在教學方面的壓力，賴秀月(民 85) 提到國小舞蹈班舞蹈專任教師勢必要兼授其他課程，因為每班舞蹈課每週只有八堂課，容易造成用非所長的困擾。而目前教學年資 6-9 年的舞蹈教師大都為專任教師需要教其他科目如果沒有自我進修加強教育專業知能，就很容易遇到教學的瓶頸。

在學校職務方面，專任兼行政、專任未兼行政、及代理代課教師都比兼任教師在「工作負荷」上感受較大的壓力，究其原因兼任舞蹈教師，平均一個禮拜最多不超過十堂課，且只需要負責教學工作，因此在工作負荷的壓力程度就較其他教師來得低。

在血型方面，B 型的教師較 O 型的教師在「工作負荷」及「整體工作壓力」上感受較大的壓力。這和教師人格特質有關，郭雅亭(民 88) 在血型一書中提到，O 型的人屬於樂天派的，較不會因煩惱裹足不前，且 O 型的人目標意識很強，再瑣碎的事情也會在有目的計畫下去行動；而 B 型的人不喜歡受既定觀念約束，對感興趣的事物一定會徹底的明察究理，可說是相當執著的人，不過 B 型的人教會將事情隱藏在心裡，不喜歡透露出來，而因此較容易產生工作壓力。

第四節 個人背景變項與採取因應方式之差異分析

一、不同性別採取因應方式之差異分析

本研究採獨立樣本 t 考驗 (t-test) 來進行不同性別對因應方式使用的差異比較，如表 4-4-1 所示。

表 4-4-1 不同性別使用因應方式的差異分析

因素構面	性別	平均數	標準差	F 值	p 值
問題解決	男	19.00	2.16	.73	.39
	女	17.75	2.78		
屈服逃避	男	6.25	1.25	2.66	.108
	女	7.03	2.92		
尋求支持	男	9.00	2.16	.597	.443
	女	10.48	2.61		
情緒調適	男	9.00	1.41	.2.06	.156
	女	9.92	2.68		
整體	男	43.25	4.19	.959	.331
因應方式	女	45.19	6.71		

(一) 結果分析

由表 4-4-1 可得知不同性別舞蹈教師在整體因應方式使用的平均得分，依高低排序為女教師 (M=45.19)、男教師 (M=43.25)，經 t 考驗結果發現不同性別的舞蹈教師在整體與各層面的因應方式未達顯著差異 ($p > .05$)，此結果支持研究假設 2-1。

二、不同年齡採取因應方式之差異分析

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同年齡對因應方式的差異比較，如表 4-4-2 所示。

表 4-4-2 不同年齡使用因應方式的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	Scheffe 事後比 較
				來源	平方 和	自 由 度		
問題 解決	30 歲以下	17.90	2.31	組間	66.19	2	33.09	41-50 歲 >31-40 歲、30 歲以下
	31-40 歲	17.31	2.78	組內	380.14	57	6.66	
	41-50 歲	21.25	2.21	總合	446.33	59		
屈服 逃避	30 歲以下	6.60	2.47	組間	7.84	2	3.92	.474
	31-40 歲	7.28	3.03	組內	471.14	57	8.26	
	41-50 歲	6.50	3.69	總合	478.98	59		
尋求 支持	30 歲以下	9.45	2.21	組間	69.34	2	34.67	6.010 >31-40 歲、30 歲以下
	31-40 歲	10.45	2.53	組內	328.83	57	5.76	
	41-50 歲	13.00	1.82	總合	398.18	59		
情緒 調適	30 歲以下	9.90	2.22	組間	7.59	2	3.79	.544
	31-40 歲	9.68	2.78	組內	397.34	57	6.97	
	41-50 歲	12.00	2.58	總合	404.93	59		
整體 因應 方式	30 歲以下	43.85	5.00	組間	287.69	2	143.8	3.628 >30 歲以 下
	31-40 歲	44.74	7.03	組內	2260.0	57	39.65	
	41-50 歲	52.75	5.67	總合	2547.7	59		

*p<.05 **p<.01

(一) 結果分析

由表 4-4-2 得知不同年齡的舞蹈教師在整體壓力因應方式使用的平均得分,依高低排序為 41-50 歲(M=52.75) 31-40 歲(M=44.74) 30 歲以下(M=43.85)。經單因子變異數分析,發現不同年齡的舞蹈教師在「問題解決」、「尋求支持」及「整體因應方式」構面上,有顯著差異($F=4.962, p<.01$; $F=6.010, p<.01$; $F=3.628, p<.05$), 此結果不支持研究假設 2-2。經 Scheffe' 事後比較發現, 41-50 歲的舞蹈教師比 31-40 歲以及 30 歲以下的舞蹈教師, 在使用「問題解決」、「尋求支持」及「整體因應方式」的頻率要高。

三、不同婚姻狀況採取因應方式的差異情形

本研究採單因子變異數分析(one-way ANOVA) 來進行不同婚姻狀況對採取因應方式的差異比較, 如表 4-4-3 所示。

表 4-4-3 不同婚姻狀況使用因應方式的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	Scheffe 事後比 較
				來源	平方 和	自 由 度		
問題 解決	未婚	17.22	2.47	組間	49.8	2	24.94	3.586
	已婚無子女	16.40	3.36	組內	396.45	57	6.95	*
	已婚有子女	18.91	2.70	總合	446.33	59		

屈服	未婚	7.25	3.06	組間	7.71	2	3.85	.467	
逃避	已婚無子女	6.00	2.73	組內	471.26	57	8.26		
	已婚有子女	6.83	2.63	總合	478.98	59			
尋求	未婚	9.51	2.24	組間	65.90	2	32.95	5.653	已婚有
支持	已婚無子女	9.60	2.07	組內	332.27	57	5.82	**	子有 >
	已婚有子女	11.66	2.66	總合	398.18	59			未婚
情緒	未婚	9.77	2.48	組間	15.35	2	7.67	1.123	
調適	已婚無子女	8.40	2.07	組內	389.57	57	6.83		
	已婚有子女	10.29	2.85	總合	404.93	59			
整體	未婚	43.77	6.14	組間	328.15	2	164.0	4.214	
因應	已婚無子女	40.40	4.15	組內	2219.5	57	38.94	*	
方式	已婚有子女	47.70	6.64	總合	2547.7	59			

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

(一) 結果分析

由表 4-4-3 得知不同婚姻狀況的舞蹈教師在整體因應方式的平均得分，依高低排序為已婚有子女 ($M=47.70$)、未婚 ($M=43.77$)、已婚無子女 ($M=40.40$)。經單因子變異數分析，發現不同婚姻狀況的舞蹈教師在「整體因應方式」($F=4.214$, $p < .05$)、「問題解決」($F=3.586$, $p < .05$)及「尋求支持」($F=5.653$, $p < .01$)構面上有顯著差異。此結果不支持研究假設 2-3，經 Scheffe' 事後比較發現已婚有子女的教師在使用「尋求支持」的頻率高於未婚教師。

四、不同教學年資採取因應方式的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同教學年資對採取因應方式的差異比較，如表 4-4-4 所示。

表 4-4-4 不同教學年資使用因應方式的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方 和	自 由 度			
問題 解決	1-2 年	18.21	2.63	組間	44.25	3	14.75	2.054	.117
	3-5 年	16.72	3.31	組內	402.08	56	7.18		
	6-9 年	17.11	2.08	總合	446.33	59			
	10 年 以上	18.88	2.78						
屈服 逃避	1-2 年	7.35	2.56	組間	5.69	3	1.89	.224	.879
	3-5 年	7.27	2.96	組內	473.29	56	8.45		
	6-9 年	6.58	3.06	總合	478.98	59			
	10 年 以上	6.88	2.96						
尋求 支持	1-2 年	10.35	2.64	組間	40.17	3	13.39	2.095	.111
	3-5 年	8.90	1.86	組內	358.00	56	6.39		
	6-9 年	10.35	2.05	總合	398.18	59			
	10 年 以上	11.33	3.10						
情緒 調適	1-2 年	9.35	2.70	組間	48.33	3	16.11	2.530	.066
	3-5 年	8.63	2.41	組內	356.59	56	6.36		
	6-9 年	9.76	1.88	總合	404.93	59			
	10 年 以上	11.11	2.92						

整體	1-2 年	45.28	5.97	組間	342.56	3	114.18	2.900	.043*
因應	3-5 年	41.54	5.14	組內	2205.1	56	39.37		
方式	6-9 年	43.82	4.85	總合	2547.7	59			
	10 年以上	48.22	8.04						

*p<.05

(一) 結果分析

由表 4-4-4 得知不同教學年資的舞蹈教師在整體因應方式的平均得分，依高低排序為 10 年以上 (M=48.22)、1-2 年 (M=45.28)、6-9 年 (M=43.82)、3-5 年 (M=41.54)。經單因子變異數分析，發現不同教學年資的舞蹈教師在「整體因應方式」(F=2.900, p<.05) 構面上，有顯著差異。此結果不支持研究假設 2-4，但經 Scheffe' 事後比較卻無法找出差異的組別。

五、不同服務地區採取因應方式的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同服務地區採取因應方式的差異比較，如表 4-4-5 所示。

表 4-4-5 不同服務地區使用壓力因應方式的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方 和	自 由 度			
問題 解決	北部地區	17.32	2.4	組間	13.90	2	6.95	.916	.406
	中部地區	18.35	2.53	組內	432.43	57	7.58		
	南部地區	18.22	3.37	總合	446.33	59			
屈服 逃避	北部地區	6.21	2.75	組間	35.34	2	17.6	2.270	.113
	中部地區	8.07	3.24	組內	443.64	57	7.78		
	南部地區	7.33	2.44	總合	478.98	59			
尋求 支持	北部地區	9.96	2.36	組間	14.58	2	7.29	1.084	.345
	中部地區	11.21	2.00	組內	383.59	57	6.73		
	南部地區	10.38	3.25	總合	398.18	59			
情緒 調適	北部地區	9.64	2.64	組間	3.87	2	1.93	.275	.761
	中部地區	10.28	2.30	組內	401.06	57	7.03		
	南部地區	9.88	2.90	總合	404.93	59			
整體 因應 方式	北部地區	43.14	6.30	組間	228.87	2	114.43	2.813	.068
	中部地區	47.92	4.51	組內	2318.8	57	40.68		
	南部地區	45.83	7.59	總合	2547.7	59			

(一) 結果分析

由表 4-4-5 得知不同服務地區的舞蹈教師在整體因應方式的平均得分，依高低排序為中部地區 (M=47.92)、南部地區 (M=45.83)、北部地區 (M=43.14)。經單因子變異數分析，

發現不同服務地區的舞蹈教師在整體與各層面的因應方式上無顯著差異 ($p > .05$)，此結果支持研究假設 2-5。

六、不同學校職務採取因應方式的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同學校職務對壓力因應方式使用的差異比較，如表 4-4-6 所示。

表 4-4-6 不同學校職務使用因應方式的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標 準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方 和	自 由 度			
問題 解決	專任兼行政	18.66	2.65	組間	12.28	3	4.09	.528	.665
	專任未兼行政	17.45	2.97	組內	434.05	56	7.75		
	代理代課 兼任	18.29 17.53	3.21 1.76	總合	446.33	59			
屈服 逃避	專任兼行政	7.66	2.33	組間	24.94	3	8.31	1.02	.388
	專任未兼行政	7.63	3.25	組內	454.04	56	8.10		
	代理代課 兼任	6.64 6.13	3.27 1.50	總合	478.98	59			
尋求 支持	專任兼行政	12.00	2.28	組間	40.68	3	13.5	2.12	.107
	專任未兼行政	10.95	2.17	組內	357.49	56	6.38		
	代理代課 兼任	9.94 9.40	2.94 2.58	總合	398.18	59			

情緒	專任兼行政	9.33	2.42	組間	10.65	3	3.55	.505	.681
調適	專任未兼行政	10.36	2.68	組內	394.27	56	7.04		
	代理代課	9.41	2.52	總合	404.93	59			
	兼任	9.86	2.82						
整體	專任兼行政	47.66	3.32	組間	158.61	3	52.8	1.23	.304
因應	專任未兼行政	46.40	7.29	組內	2389.1	56	42.6		
方式	代理代課	44.29	6.94	總合	2547.7	59			
	兼任	42.93	5.63						

(一) 結果分析

由表 4-4-6 得知不同學校職務的舞蹈教師在整體因應方式的平均得分，依高低排序為專任兼行政 (M=47.66)、專任未兼行政 (M=46.40)、代理代課 (M=44.29)、兼任 (M=42.93)。經單因子變異數分析，發現不同學校職務的舞蹈教師在整體與各層面的因應方式上無顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 2-6。

七、不同學歷採取因應方式的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同學歷採取因應方式的差異比較，如表 4-3-7 所示。

表 4-3-7 不同學歷使用因應方式的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方 和	自由 度			
問題 解決	碩士	18.00	3.16	組間	28.39	2	14.196	1.936	.154
	學士	17.67	2.68	組內	417.94	57	7.332		
	專科	21.50	.70	總合	446.33	59			
屈服 逃避	碩士	6.83	3.81	組間	13.13	2	6.565	.803	.453
	學士	7.09	2.76	組內	465.85	57	8.173		
	專科	4.50	2.12	總合	478.98	59			
尋求 支持	碩士	9.33	2.87	組間	12.02	2	6.012	.887	.417
	學士	10.44	2.47	組內	386.16	57	6.775		
	專科	12.00	5.65	總合	398.18	59			
情緒 調適	碩士	9.16	3.60	組間	7.60	2	3.800	.545	.583
	學士	10.00	2.53	組內	397.33	57	6.971		
	專科	8.50	2.12	總合	404.93	59			
整體 因應 方式	碩士	43.33	8.47	組間	23.22	2	11.613	.262	.770
	學士	45.21	6.47	組內	2524.5	57	44.290		
	專科	46.50	4.94	總合	2547.7	59			

(一) 結果分析

由表 4-4-7 得知不同學歷的舞蹈教師在整體因應方式的平均得分，依高低排序為專科 (M=46.50)、學士 (M=45.21)、碩士 (M=43.33)。經單因子變異數分析，發現不同學歷的舞蹈教師在整體與各層面的因應方式上無顯著差異 ($p > .05$)，此結果支持研究假設 2-7。

八、不同血型採取因應方式的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同血型使用因應方式的差異比較，結果發現不同血型的舞蹈教師在整體與各層面的因應方式未達顯著差異 ($p > .05$)，此結果支持研究假設 2-8。

九、不同星座採取因應方式的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同星座使用因應方式的差異比較，結果發現不同星座的舞蹈教師在整體與各層面的因應方式未達顯著差異 ($p > .05$)，此結果支持研究假設 2-9。

十、本節綜合討論

國小舞蹈教師面對壓力使用因應方式在不同「性別」、「服務地區」、「學校職務」、「學歷」、「血型」、「星座」變項上無顯著差異，而在不同「年齡」、「婚姻狀況」、「教學年資」有顯著差異，經 Scheffe' 事後比較發現，41-50 歲的舞蹈教師使用「問題解決」、「尋求支持」及「整體因應方式」的頻率要高於 31-40 歲以及 30 歲以下的舞蹈教師。另外已婚有子女的教師在使用「尋求支持」的頻率顯著高於未婚教師。

在年齡方面，研究結果和 Folkman et al. (1987) 認為年紀輕者會採用較有效的因應方式，如問題解決、尋求支持；而年長者會用較多逃避的方法結果不同，其原因可能是 41-50 歲的舞蹈教師大都是負責舞蹈班的決策工作，因此當遇到壓力問題會比其他教師使用更理性、積極的方法去解決問題。

在婚姻狀況方面，此研究結果和程一民（民 85）的研究顯示已婚教師在使用「問題解決」、「尋求改變」的頻率高於未婚教師結果不同，本研究發現已婚有子女的教師使用「尋求支持」的頻率較高，其原因可能和許多研究發現社會支持能有效降低壓力產生有關，因此當他們遇到問題時大都會向家人或同事尋求協助。

第五節 個人背景變項對工作倦怠感受之差異分析

一、不同性別對工作倦怠感受之差異分析

本研究採獨立樣本 t 考驗 (t-test) 來進行不同性別對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-1 所示。

表 4-5-1 不同性別在工作倦怠各層面的差異分析

因素構面	性別	平均數	標準差	F 值	p 值
工作無力感	男	16.50	3.69	-1.576	.120
	女	21.91	6.75		
工作成就感	男	13.75	4.78	-.305	.762
	女	14.46	4.51		
工作疏離感	男	8.50	3.10	-.409	.684
	女	9.25	3.56		
整體工作倦怠	男	38.75	9.21	-1.158	.252
	女	45.62	11.58		

(一) 結果分析

由表 4-5-1 可得知不同性別舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為女教師 (M=45.62)、男教師 (M=38.75)，經 t 考驗結果發現不同性別的舞蹈教師在整體與各層面的工作倦怠未達顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 3-1。

二、不同年齡對工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同年齡對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-2 所示。

表 4-5-2 不同年齡在工作倦怠各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方和	自 由 度			
工作 無力 感	30 歲以下	22.20	5.87	組間	117.10	3	39.0	.859	.468
	31-40 歲	21.68	7.41	組內	2543.74	56	45.4		
	41-50 歲	19.50	2.51	總合	2660.85	59			
	50 歲以上	12.00	.						
工作 成就 感	30 歲以下	15.85	4.18	組間	127.74	3	42.5	2.244	.093
	31-40 歲	14.11	4.57	組內	1062.84	56	18.9		
	41-50 歲	11.75	2.50	總合	1190.58	59			
	50 歲以上	7.00	.						

工作	30 歲以下	9.10	3.72	組間	30.36	3	10.1	.808	.495
疏離	31-40 歲	9.54	3.55	組內	701.23	56	12.5		
感	41-50 歲	7.75	1.70	總合	731.60	59			
	50 歲以上	5.00							
整體	30 歲以下	47.15	10.5	組間	679.89	3	226.63	1.779	.162
工作	31-40 歲	45.34	12.0	組內	7132.43	56	127.36		
倦怠	41-50 歲	39.00	3.55	總合	7812.33	59			
	50 歲以上	24.00							

(一) 結果分析

由表 4-5-2 得知不同年齡的舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為 30 歲以下 (M=47.15)、31-40 歲 (M=45.34)、41-50 歲 (M=39.00)、50 歲以上 (M=24.00)。經單因子變異數分析，發現不同年齡的舞蹈教師在整體與各層面的工作倦怠未達顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 3-2。

三、不同婚姻狀況對工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同婚姻狀況對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-3 所示。

表 4-5-3 不同婚姻狀況在工作倦怠各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	Scheffe' 事後比 較
				來源	平方 和	自由 度		
工作 無力感	未婚	21.48	6.54	組間	4.35	2	2.17	.047
	已婚無子女	20.80	5.35	組內	2656.5	57	46.60	
	已婚有子女	21.79	7.39	總合	2660.8	59		
低工 作成 就感	未婚	15.96	4.67	組間	210.19	2	105.0	6.110
	已婚無子女	15.80	5.63	組內	980.39	57	17.20	**
	已婚有子女	12.12	2.93	總合	1190.5	59		未婚 > 已 婚有子 女
工作 疏離 感	未婚	9.32	3.59	組間	1.06	2	.53	.042
	已婚無子女	9.20	3.11	組內	730.53	57	12.81	
	已婚有子女	9.04	3.62	總合	731.60	59		
整體 工作 倦怠	未婚	46.77	10.91	組間	199.15	2	99.57	.746
	已婚無子女	45.80	11.49	組內	7613.1	57	133.5	
	已婚有子女	42.95	12.35	總合	7812.3	59		

** p < .01

(一) 結果分析

由表 4-5-3 得知不同婚姻狀況的舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為未婚 (M=46.77)、已婚無子女 (M=45.80)、已婚有子女 (M=42.95)。經單因子變異數分析，發現不同婚姻狀況的舞蹈教師在「工作成就感」(F=6.110, p<.01) 構面上有顯著差異，此結果不支持研究假設 3-3。經 Scheffe' 事後比較發現「未婚」教師較「已婚有子女」教師不容易從工作中得到成就感。

四、不同教學年資對工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同教學年資對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-4 所示。

表 4-5-4 不同教學年資在工作倦怠各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值
				來源	平方和	自 由 度		
工作 無力 感	1-2 年	22.21	6.53	組間	142.18	3	47.39	1.054 .376
	3-5 年	22.54	6.50	組內	2518.66	56	44.97	
	6-9 年	22.82	6.23	總合	2660.85	59		
	10 年 以上	19.22	7.35					
低工 作成 就感	1-2 年	16.14	3.77	組間	131.39	3	43.79	2.316 .086
	3-5 年	13.90	3.11	組內	1059.18	56	18.91	
	6-9 年	15.41	4.33	總合	1190.58	59		
	10 年 以上	12.44	5.29					
工作 疏離 感	1-2 年	8.50	3.69	組間	43.42	3	14.47	1.178 .326
	3-5 年	10.09	3.75	組內	688.17	56	12.28	
	6-9 年	10.11	3.12	總合	731.60	59		
	10 年 以上	8.33	3.54					
整體 工作 倦怠	1-2 年	46.85	11.36	組間	714.00	3	238.00	1.878 .144
	3-5 年	46.54	10.68	組內	7098.32	56	126.75	
	6-9 年	48.35	9.95	總合	7812.33	59		
	10 年 以上	40.00	12.58					

(一) 結果分析

由表 4-5-4 得知不同教學年資的舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為 6-9 年 (M=48.35)、1-2 年 (M=46.85)、3-5 年 (M=46.54)、10 年以上 (M=40.00)。經單因子變異數分析，發現不同教學年資的舞蹈教師在整體與各層面工作倦怠構面上無顯著差異 (p>.05)，此結果支持研究假設 3-4。

五、不同服務地區對工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同服務地區對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-5 所示。

表 4-5-5 不同服務地區在工作倦怠各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方 和	自由 度			
工作 無力 感	北部地區	20.46	5.18	組間	62.39	2	31.19	.684	.509
	中部地區	22.35	7.54	組內	2598.4	57	45.58		
	南部地區	22.61	8.16	總合	2660.8	59			
低工 作成 就感	北部地區	15.46	4.69	組間	62.19	2	31.09	1.571	.217
	中部地區	13.92	3.49	組內	1128.3	57	19.79		
	南部地區	13.16	4.69	總合	1190.5	59			
工作 疏離 感	北部地區	8.42	2.45	組間	37.91	2	18.95	1.558	.219
	中部地區	9.35	3.79	組內	693.68	57	12.17		
	南部地區	10.27	4.49	總合	731.60	59			

整體	北部地區	44.35	8.83	組間	35.74	2	17.87	.131	.877
工作	中部地區	45.64	12.6	組內	7776.5	57	136.4		
倦怠	南部地區	46.05	14.5	總合	7812.3	59			

(一) 結果分析

由表 4-4-5 得知不同服務地區的舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為南部地區 (M=46.05)、中部地區 (M=45.64)、北部地區 (M=44.35)。經單因子變異數分析，發現不同服務地區的舞蹈教師在整體與各層面的工作倦怠上無顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 3-5。

六、不同學校職務對工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同學校職務對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-6 所示。

表 4-5-6 不同學校職務在工作倦怠各層面的差異分析

因素	組別	平均數	標準差	變異數分析			F 值	P 值	
				來源	平方和	自由度			
工作 無力 感	專任兼行政	18.16	5.34	組間	79.54	3	26.51	.575	.634
	專任未兼行政	21.90	6.83	組內	2581.3	56	46.09		
	代理代課	22.23	8.84	總合	2660.8	59			
	兼任	21.60	3.83						

低工	專任兼行政	12.50	4.03	組間	132.94	3	44.31	2.346	.082
作成	專任未兼行政	13.18	3.85	組內	1057.6	56	18.88		
就感	代理代課	14.70	4.45	總合	1190.5	59			
	兼任	16.66	4.98						
工作	專任兼行政	7.33	1.63	組間	30.97	3	10.32	.825	.485
疏離	專任未兼行政	9.68	3.73	組內	700.62	56	12.51		
感	代理代課	9.58	4.12	總合	731.60	59			
	兼任	8.80	2.95						
整體	專任兼行政	38.00	9.79	組間	397.30	3	132.4	1.000	.400
工作	專任未兼行政	44.77	12.53	組內	7415.0	56	132.4		
倦怠	代理代課	46.52	12.48	總合	7812.3	59			
	兼任	47.06	9.02						

(一) 結果分析

由表 4-5-6 得知不同學校職務的舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為兼任 (M=47.06)、代理代課 (M=46.52)、專任未兼行政 (M=44.77)、專任兼行政 (M=38.00)。經單因子變異數分析，發現不同學校職務的舞蹈教師在整體與各層面的工作倦怠上無顯著差異 ($p > .05$)，此結果支持研究假設 3-6。

七、不同學歷對工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同學歷對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-7 所示。

表 4-5-7 不同學歷在工作倦怠各層面的差異分析

因素 構面	組別	平 均 數	標 準 差	變異數分析			F 值	P 值	
				來 源	平 方 和	自 由 度			均 方
工作 無力 感	碩士	21.83	7.22	組間	102.84	2	51.4	1.146	.325
	學士	21.78	6.69	組內	2558.0	57	44.8		
	專科	14.50	3.53	總合	2660.8	59			
低工 作成 就感	碩士	15.50	5.61	組間	9.14	2	4.57	.221	.803
	學士	14.32	4.29	組內	1181.4	57	20.7		
	專科	13.50	9.19	總合	1190.5	59			
工作 疏離 感	碩士	10.00	5.02	組間	24.36	2	12.1	.982	.381
	學士	9.23	3.37	組內	707.23	57	12.4		
	專科	6.00	1.41	總合	731.60	59			
整體 工作 倦怠	碩士	47.33	16.1	組間	279.23	2	139	1.056	.354
	學士	45.34	10.8	組內	7533.1	57	132		
	專科	34.00	14.1	總合	7812.3	59			

(一) 結果分析

由表 4-5-7 得知不同學歷的舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為碩士 (M=47.33)、學士 (M=45.34)、專科 (M=34.00)。經單因子變異數分析，發現不同學歷的舞蹈教師在工作倦怠層面上無顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 3-7。

八、不同血型對工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同血型對工作倦怠感受的差異比較，如表 4-5-8 所示。

表 4-5-8 不同血型在工作倦怠各層面的差異分析

因素 構面	組別	平均 數	標準 差	變異數分析			F 值	Scheff e'事後 比較		
				來源	平方和	自 由 度				
工作 無力 感	A 型	21.64	5.54	組間	334.48	3	111.49	2.684		
	B 型	26.27	8.60	組內	2326.36	56	41.54			
	AB 型	21.20	4.65	總合	2660.85	59				
	O 型	19.83	6.15							
工作 成就 感	A 型	13.85	3.54	組間	38.86	3	12.95	.630		
	B 型	16.00	3.40	組內	1151.71	56	20.56			
	AB 型	15.00	4.30	總合	1190.58	59				
	O 型	14.00	5.24							
工作 疏離 感	A 型	8.78	2.63	組間	75.41	3	25.13	2.145		
	B 型	11.55	3.47	組內	656.18	56	11.71			
	AB 型	8.20	3.27	總合	731.60	59				
	O 型	8.70	3.72							
整體 工作 倦怠	A 型	44.28	8.77	組間	1045.17	3	348.39	2.883	B 型 > O 型	
	B 型	53.81	13.42	組內	6767.16	56	120.84			*
	AB 型	44.40	10.43	總合	7812.33	59				
	O 型	42.53	11.03							

* P < .05

(一) 結果分析

由表 4-5-8 得知不同血型的舞蹈教師在整體工作倦怠感受的平均得分，依高低排序為 B 型 (M=53.81)、AB 型 (M=44.40)、A 型 (M=44.28)、O 型 (M=42.53)。經單因子變異數分析，發現不同血型的舞蹈教師在「整體工作倦怠」(F=2.883, $p<.05$) 構面上有顯著差異。此結果不支持研究假設 3-8，經 Scheffe' 事後比較發現血型「B 型」教師較「O 型」教師容易產生工作倦怠感。

九、不同星座工作倦怠感受的差異情形

本研究採單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來進行不同星座工作倦怠感受的差異比較，結果發現不同星座的舞蹈教師在整體與各層面的工作倦怠得分未達顯著差異 ($p>.05$)，此結果支持研究假設 3-9。

十、本節綜合討論

國小舞蹈教師的工作倦怠感受在不同「性別」、「年齡」、「教學年資」、「服務地區」、「學校職務」、「學歷」、「星座」變項上無顯著差異，不過在不同「婚姻狀況」、「血型」等背景變項上有顯著差異。

在婚姻狀況方面，未婚教師較已婚有子女教師不容易從工作中得到成就感，此結果和依據 Maslach (1981) 指出，家庭中的夫妻及小孩似乎能幫助個人抵擋工作壓力與工作倦怠，因此已婚工作者是最少感受到工作倦怠感，最嚴重的則是單身的工作者。此外黃三吉 (民 80) 的研究亦發現已婚教師比未婚教師有較高的個人成就感。在血型方面，B 型教師

較 0 型教師容易產生工作倦怠感，這和工作壓力相同都和人格特質有關。

第六節 不同工作壓力感受之舞蹈教師其採取因應方式之差異分析

本節旨在探討國小舞蹈班之舞蹈教師不同程度的工作壓力感受，其採取因應方式的差異情形。首先將受試者在壓力量表上的得分，取高低兩組來做比較，以總分上下 27%來做高低組別的區分，然後以高低壓力組別為自變項，因應方式為依變項，進行獨立樣本 t 檢定，以瞭解高低壓力組的舞蹈教師在因應方式上的差異情形。

一、「工作負荷」層面不同壓力組別採取因應方式的差異情形

「工作負荷」得分之高低壓力組，在因應方式使用的差異情形如表 4-6-1 所示，茲就平均數、標準差、t 考驗來說明。

表 4-6-1 工作負荷層面不同壓力組使用因應方式之差異分析

因素構面	組別	平均數	標準差	t 值	p 值
問題解決	高壓力組	18.47	3.02	.593	.558
	低壓力組	17.93	2.08		
屈服逃避	高壓力組	7.52	2.42	1.269	.214
	低壓力組	6.50	2.22		

尋求支持	高壓力組	11.35	2.95	3.288	.003**
	低壓力組	8.62	1.66		
情緒逃避	高壓力組	11.00	2.62	1.356	.185
	低壓力組	9.75	2.67		
整體	高壓力組	48.35	7.01	2.887	.008**
	低壓力組	42.81	3.54		

** $p < .01$

由表 4-6-1 工作負荷層面高低壓力組別使用因應方式之差異分析表中得知：

- (一) 不同「工作負荷」工作壓力感受的舞蹈教師在「尋求支持」、以及「整體因應方式」的層面，皆有顯著的差異 ($t=3.288$ 、 2.887 ， $p < .01$)。
- (二) 就平均數而言，高壓力組使用「尋求支持」和「整體因應方式」的頻率高於低壓力組，由此可知在「工作負荷」感受較高壓力的舞蹈教師大都使用「尋求支持」來因應。
- (三) 在「問題解決」、「屈服逃避」、「情緒調適」層面，不同工作負荷壓力感受的舞蹈教師使用因應方式的頻率則沒有顯著的差異。

二、「教學方面」層面不同壓力組別採取因應方式的差異情形

「教學方面」得分之高低壓力組，在因應方式使用的差異情形如表 4-6-2 所示，茲就平均數、標準差、 t 考驗來說明。

表 4-6-2 教學方面不同壓力組別使用因應方式之差異分析

因素構面	組別	平均數	標準差	t 值	p 值
問題解決	高壓力組	16.68	2.49	-2.532	.016*
	低壓力組	18.77	2.53		
屈服逃避	高壓力組	6.89	2.74	-.424	.674
	低壓力組	7.22	1.83		
尋求支持	高壓力組	9.57	1.89	-1.512	.142
	低壓力組	10.88	3.17		
情緒逃避	高壓力組	9.89	2.76	-.564	.576
	低壓力組	10.38	2.54		
整體	高壓力組	43.05	5.30	-2.204	.034*
	低壓力組	47.27	6.33		

*p<.05

由表 4-6-2 教學層面高低壓力組別使用因應方式之差異分析表中得知：

(一) 不同「教學方面」工作壓力感受的舞蹈教師在「問題解決」、以及「整體因應方式」的層面，皆有顯著的差異。

(二) 就平均數而言，高壓力組使用「問題解決」和「整體因應方式」的頻率低於低壓力組，由此可知在「教學方面」感受較高壓力的舞蹈教師比低壓力組較少使用「問題解決」來因應。

(三) 在「尋求支持」、「屈服逃避」、「情緒調適」層面，不同教學壓力感受的舞蹈教師使用因應方式的頻率則沒有顯著的差異。

三、「編舞方面」層面不同壓力組別採取因應方式的差異情形
 「編舞方面」得分之高低壓力組，在因應方式使用的差異情形如表 4-6-3 所示，茲就平均數、標準差、t 考驗來說明。

表 4-6-3 編舞方面不同壓力組別使用因應方式之差異分析

因素構面	組別	平均數	標準差	t 值	p 值
問題解決	高壓力組	17.77	2.91	-1.137	.262
	低壓力組	18.76	2.79		
屈服逃避	高壓力組	7.00	3.58	-.051	.960
	低壓力組	7.04	2.41		
尋求支持	高壓力組	11.27	2.76	.738	.438
	低壓力組	10.61	2.71		
情緒逃避	高壓力組	10.50	2.59	1.890	.066
	低壓力組	9.00	2.60		
整體	高壓力組	46.54	8.05	.551	.505
	低壓力組	45.42	4.91		

由表 4-6-3 編舞層面高低壓力組別使用因應方式之差異分析表中得知：不同「編舞方面」工作壓力感受的舞蹈教師在因應方式各層面，皆沒有顯著的差異。由此可知，不同編舞壓力感受的舞蹈教師在因應方式使用頻率沒有差別。

四、「整體工作壓力」不同壓力組別採取因應方式的差異情形

「整體工作壓力」得分之高低壓力組，在因應方式使用的差異情形如表 4-6-4 所示，茲就平均數、標準差、t 考驗來說明。

表 4-6-4 整體工作壓力不同壓力組使用因應方式之差異分析

因素構面	組別	平均數	標準差	t 值	p 值
問題解決	高壓力組	17.15	2.93	-2.054	.048*
	低壓力組	19.00	2.25		
屈服逃避	高壓力組	7.73	3.41	1.253	.211
	低壓力組	6.62	1.66		
尋求支持	高壓力組	10.84	2.45	1.088	.284
	低壓力組	9.87	2.80		
情緒逃避	高壓力組	10.31	2.35	1.728	.093
	低壓力組	9.00	2.09		
整體 因應方式	高壓力組	46.05	7.18	.807	.426
	低壓力組	44.50	3.96		

*p<.05

由表 4-6-4 整體工作壓力層面高低壓力組別使用因應方式之差異分析表中得知：

(一) 不同「整體工作壓力」感受的舞蹈教師在「問題解決」層面，有顯著的差異 ($t=-2.054$ ， $p<.05$)。

(二) 就平均數而言，高壓力組使用「問題解決」的頻率低於低壓力組，由此可知在「整體工作壓力」感受較高壓力的舞蹈教師比低壓力組較少使用「問題解決」來因應。

(三) 在「尋求支持」、「屈服逃避」、「情緒調適」、「整體因應方式」層面，不同工作壓力感受的舞蹈教師其使用因應方式的頻率皆沒有顯著的差異。

五、本節綜合討論

國小舞蹈教師採取因應方式在不同「工作負荷」、「教學方面」、「整體工作壓力」構面上的壓力組別有顯著差異，不過在「編舞方面」卻沒有顯著差異。在整體壓力因應上，「工作負荷」高壓力組使用頻率高於低壓力組，不過「教學方面」卻是低壓力組的教師使用頻率較高；在問題解決上，「教學方面」、「整體工作壓力」低壓力組的教師使用頻率比高壓力組高，此結果和張淑雲（民 91）、程一民（民 85）、蔡純姿（民 87）的研究發現相同；在尋求支持上，「工作負荷」高壓力組使用頻率高於低壓力組。

綜合上述發現，工作壓力較低者採用問題解決或正面的態度來因應的頻率高於高壓力者，不過在工作負荷層面上卻有不一樣的結果，其工作負荷高壓力組使用尋求支持的頻率較高，此可顯示舞蹈教師的工作內容是相當繁瑣的，需要尋求各種領域的人才相互協調支援才行。

第七節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠之相關分析

本節為進一步探討存在於舞蹈教師工作壓力、因應方式及工作倦怠的相關情形，因此採典型相關分析法以瞭解其關係，茲將內容分為：一、舞蹈教師工作壓力與因應方式之典型相關分析；二、舞蹈教師工作壓力與工作倦怠之典型相關分析；三、舞蹈教師壓力因應方式與工作倦怠之典型相關分析來做說明。

一、舞蹈教師工作壓力與因應方式之典型相關分析

此部分是以舞蹈教師工作壓力的三個變項(工作負荷、教學方面、編舞方面)與因應方式的四個變項(問題解決、屈服逃避、尋求支持、情緒調適)之得分來進行典型相關分析，其相關係數達顯著水準的結果，如表 4-7-1 所示。而顯著水準的典型相關因素分析結果，如表 4-7-2 所示。

表 4-7-1 舞蹈教師工作壓力與因應方式典型相關係數考驗摘要表

組別	特徵值 (ρ^2)	解釋變異 量 (%)	累積解釋 變異量 (%)	相關係 數 (ρ)	自由 度 (df)	F 值
一	.547	54.7	54.7	.740	12	5.4072***
二	.167	16.7	71.4	.409	6	2.017
三	.029	2.9	74.3	.109	2	.8125

*** $p < .001$

表 4-7-2 舞蹈教師工作壓力與因應方式典型相關分析摘要表

工作壓力 (X 變項)	典型因素 χ^1	因應方式 (Y 變項)	典型因素 η^1
工作負荷	-.208	問題解決	.554
教學方面	-.802	屈服逃避	-.064
編舞方面	-.730	尋求支持	.019
		情緒調適	-.821
抽出變異數	40.671	抽出變異數	24.654
百分比		百分比	
重疊	22.25	重疊	13.487
ρ^2	.547		
ρ^1	.740***		

*** $p < .001$

由表 4-7-2 舞蹈教師工作壓力與因應方式典型相關分析摘要表中發現：(1) 有一個典型因素之相關係數達顯著水準，其相關係數 $\rho^1 = .740$ ($p < .001$)，特徵值能解釋變異量百分比為 54.7%，因此控制變項主要透過一個典型因素影響到效標變項。

(2) 控制變項的第一個典型因素 (χ^1) 可以說明效標變項的第一個典型因素 (η^1) 總變異量的 54.7%，而效標變項的第一個典型因素 (η^1) 又可解釋效標變項總變異量的 24.654%，因此控制變項透過第一個典型因素 (χ^1 與 η^1) 可以解釋效標變項總變異數的 13.487% (即重疊指標)。換言之，舞蹈教師工作壓力第一個典型因素 (χ^1) 可以說明壓力因應方式第一個典型因素 (η^1) 總變異量的 54.7%，而壓力

因應方式所抽出的第一個典型因素 (η_1) 又可解釋整體壓力因應方式總變異量的 24.654%。整體來說，舞蹈教師的工作壓力透過第一個典型因素 (χ_1 與 η_1) 可以解釋壓力因應方式總變異數的 13.487%。

(3) 就典型相關係數分析而言，控制變項在第一個典型因素 (χ_1) 係數之絕對值 $>.30$ ，分別為「教學方面」($-.802$)、「編舞方面」($-.730$)；效標變項在個典型因素 (η_1) 係數之絕對值 $>.30$ ，分別為「問題解決」($.554$)、「情緒調適」($-.821$)。由此顯示國小舞蹈教師工作壓力二個變項 (教學方面、編舞方面) 透過典型因素會影響舞蹈教師採用壓力因應方式之「問題解決」和「情緒調適」變項，其中以「教學方面」壓力對採用「情緒調適」因應方式之解釋力最大，即舞蹈教師感到「教學方面」壓力得分愈小，則採用「情緒調適」因應方式的頻率愈低。另外，從典型相關中各變項係數符號可發現，工作壓力的「教學方面」和「編舞方面」與因應方式之「問題解決」呈負相關，即舞蹈教師感到「教學方面」和「編舞方面」壓力愈小，則使用「問題解決」因應方式的頻率愈大。

舞蹈教師工作壓力與因應方式典型相關分析徑路，如圖 4-7-1 所示。

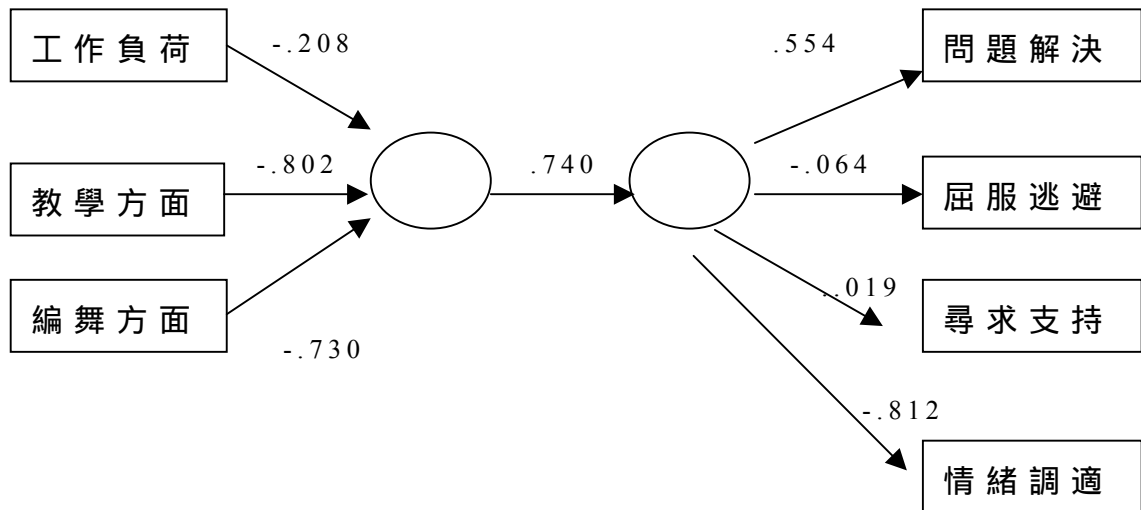


圖 4-7-1 工作壓力與因應方式典型相關分析徑路圖

二、舞蹈教師工作壓力與工作倦怠之典型相關分析

此部分是以舞蹈教師工作壓力的三個變項(工作負荷、教學方面、編舞方面)與工作倦怠的三個變項(工作無力感、工作成就感、工作疏離感)之得分來進行典型相關分析，其相關係數達顯著水準的結果，如表 4-7-3 所示。而顯著水準的典型相關因素分析結果，如表 4-7-4 所示。

表 4-7-3 舞蹈教師工作壓力與工作倦怠典型相關係數考驗
摘要表

組別	特徵值 (ρ^2)	解釋變 異量 (%)	累積解釋 變異量 (%)	相關係 數 (ρ)	自由 度 (df)	F 值
一	.603	60.3	60.3	.776	9	7.3883***
二	.066	6.6	66.9	.256	4	1.0201
三	.005	0.5	67.4	.071	1	0.2836

*** $p < .001$

表 4-7-4 舞蹈教師工作壓力與工作倦怠典型相關分析摘要表

工作壓力 (X 變項)	典型因素 χ^1	工作倦怠 (Y 變項)	典型因素 η^1
工作負荷	.021	工作無力感	-.882
教學方面	-.876	工作成就感	-.630
編舞方面	-.663	工作疏離感	-.762
抽出變異數	40.259	抽出變異數	58.516
百分比		百分比	
重疊	24.258	重疊	35.258
ρ^2	.603		
ρ^1	.776***		

*** $p < .001$

由表 4-7-4 舞蹈教師工作壓力與工作倦怠典型相關分析摘要表中發現：(1) 有一個典型因素之相關係數達顯著水準，其相關係數 $\rho^1 = .776$ ($p < .001$)，特徵值能解釋變異量百分比為 60.3%，因此控制變項主要透過一個典型因素影響到效標

變項。

(2) 控制變項的第一個典型因素 (χ_1) 可以說明效標變項的第一個典型因素 (η_1) 總變異量的 60.3%，而效標變項的第一個典型因素 (η_1) 又可解釋效標變項總變異量的 58.516%，因此控制變項透過第一個典型因素 (χ_1 與 η_1) 可以解釋效標變項總變異數的 35.258% (即重疊指標)。換言之，舞蹈教師工作壓力第一個典型因素 (χ_1) 可以說明工作倦怠第一個典型因素 (η_1) 總變異量的 60.3%，而工作倦怠所抽出的第一個典型因素 (η_1) 又可解釋整體工作倦怠總變異量的 58.516%。整體來說，舞蹈教師的工作壓力透過第一個典型因素 (χ_1 與 η_1) 可以解釋工作倦怠總變異數的 35.258%。

(3) 就典型相關係數分析而言，控制變項在第一個典型因素 (χ_1) 係數之絕對值 $>.30$ ，分別為「教學方面」(-.876)、「編舞方面」(-.663)；效標變項在個典型因素 (η_1) 係數之絕對值 $>.30$ ，分別為「工作無力感」(-.882)、「工作成就感」(-.630)、「工作疏離感」(-.762)。由此顯示國小舞蹈教師工作壓力二個變項 (教學方面、編舞方面) 透過典型因素會影響舞蹈教師工作倦怠之「工作無力感」、「工作成就感」和「工作疏離感」變項，其中以「教學方面」壓力對「工作無力感」之解釋力最大，即舞蹈教師在教學方面壓力得分愈小，則工作無力感的感受頻率愈低。另外，從典型相關中各變項係數符號可發現，工作壓力的「教學方面」和「編舞方面」與工作倦怠間均呈正關係，即舞蹈教師在教學方面和編舞方面壓力感受愈低，則愈不容易產生工作倦怠。

舞蹈教師工作壓力與工作倦怠之典型相關分析徑路，如圖 4-7-2。

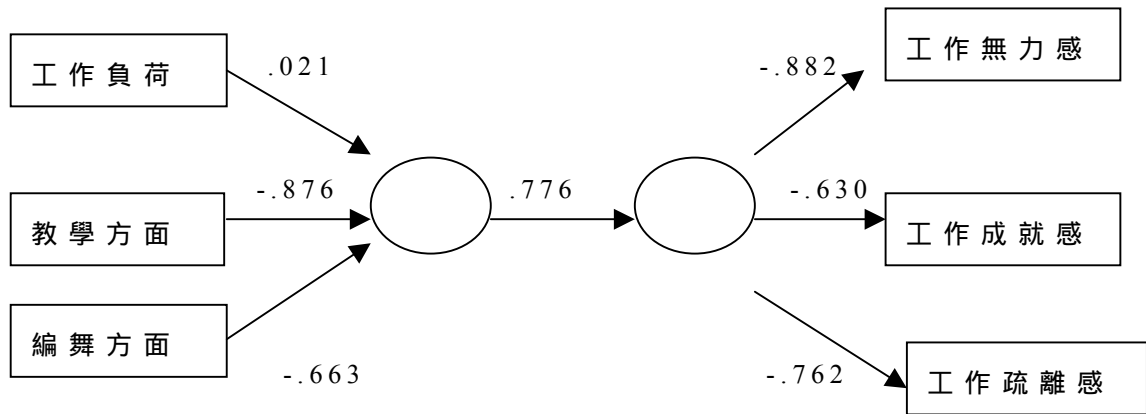


圖 4-7-2 工作壓力與工作倦怠典型相關分析徑路圖

三、舞蹈教師壓力因應方式與工作倦怠之典型相關分析

此部分是以舞蹈教師因應方式的四個變項（問題解決、屈服逃避、尋求支持、情緒調適）與工作倦怠的三個變項（工作無力感、工作成就感、工作疏離感）之得分來進行典型相關分析，其相關係數達顯著水準的結果，如表 4-7-5 所示。而顯著水準的典型相關因素分析結果，如表 4-7-6 所示。

表 4-7-5 舞蹈教師壓力因應方式與工作倦怠典型相關係數考驗摘要表

組別	特徵值 (ρ^2)	解釋變 異量 (%)	累積解釋 變異量 (%)	相關係 數 (ρ)	自由度 (df)	F 值
一	.369	36.9	36.9	.607	12	3.3315***
二	.169	16.9	53.8	.412	6	1.9158
三	.016	1.6	55.4	.128	2	0.459

*** $p < .001$

表 4-7-6 舞蹈教師壓力因應方式與工作倦怠典型相關分析
摘要表

因應方式 (X 變項)	典型因素 χ^2	工作倦怠 (Y 變項)	典型因素 η^2
問題解決	.862	工作無力感	-.700
屈服逃避	-.567	工作成就感	-.617
尋求支持	.396	工作疏離感	-.865
情緒調適	.048		
抽出變異數	30.599	抽出變異數	53.988
百分比		百分比	
重疊	11.285	重疊	19.911
ρ^2	.369		
ρ^1	.607***		

*** $p < .001$

由表 4-7-6 舞蹈教師壓力因應方式與工作倦怠典型相關分析摘要表中發現：

(1) 有一個典型因素之相關係數達顯著水準，其相關係數 $\rho^1 = .607$ ($p < .001$)，特徵值能解釋變異量百分比為 36.9%，因此控制變項主要透過一個典型因素影響到效標變項。

(2) 控制變項的第一個典型因素 (χ^2) 可以說明效標變項的第一個典型因素 (η^2) 總變異量的 36.9%，而效標變項的第一個典型因素 (η^2) 又可解釋效標變項總變異量的 53.988%，因此控制變項透過第一個典型因素 (χ^2 與 η^2) 可以解釋效標變項總變異數的 19.911% (即重疊指標)。換言之，舞蹈教師壓力因應第一個典型因素 (χ^2) 可以說明工作

倦怠第一個典型因素 (η_1) 總變異量的 36.9%，而工作倦怠所抽出的第一個典型因素 (η_1) 又可解釋整體工作倦怠總變異量的 53.988%。整體來說，舞蹈教師的壓力因應透過第一個典型因素 (χ_1 與 η_1) 可以解釋工作倦怠總變異數的 19.911%。

(3) 就典型相關係數分析而言，控制變項在第一個典型因素 (χ_1) 係數之絕對值 $>.30$ ，分別為「問題解決」(.862)、「屈服逃避」(-.567)、「尋求支持」(.396)；效標變項在個典型因素 (η_1) 係數之絕對值 $>.30$ ，分別為「工作無力感」(-.700)、「工作成就感」(-.617)、「工作疏離感」(-.865)。由此顯示國小舞蹈教師壓力因應三個變項 (問題解決、屈服逃避、尋求支持) 透過典型因素會影響舞蹈教師工作倦怠之「工作無力感」、「工作成就感」和「工作疏離感」變項，其中以「問題解決」壓力因應對「工作疏離感」之解釋力最大，即舞蹈教師遇到壓力情境愈常採用問題解決來因應，則較不容易產生工作疏離感。另外，從典型相關中各變項係數符號可發現，壓力因應的「問題解決」和「尋求支持」與工作倦怠間呈負相關，即舞蹈教師使用「問題解決」和「尋求支持」頻率愈多，則產生工作倦怠感愈小；不過壓力因應的「屈服逃避」卻和工作倦怠間呈正相關，即舞蹈教師使用「屈服逃避」頻率愈多，則產生工作倦怠感愈大。

舞蹈教師壓力因應方式與工作倦怠之典型相關分析徑路，如圖 4-7-3。

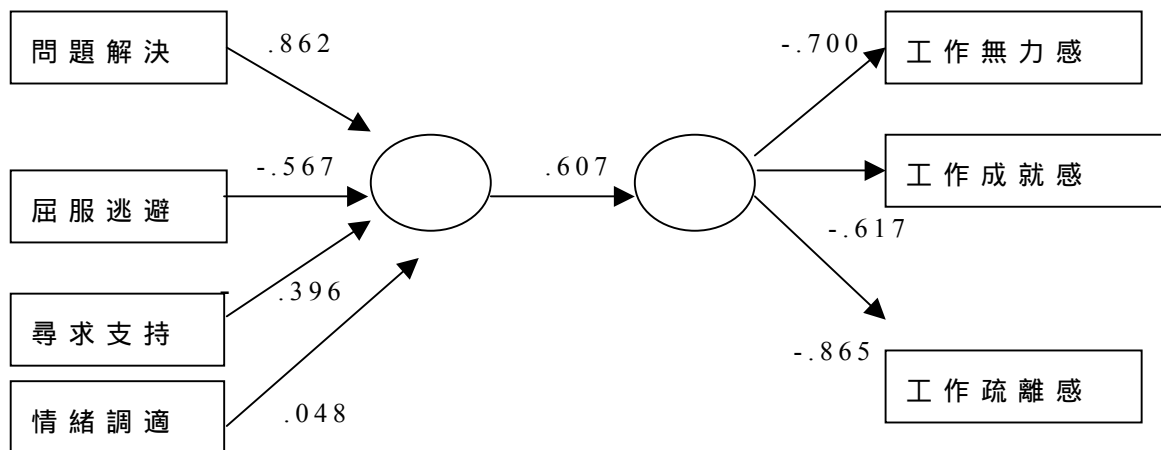


圖 4-7-3 壓力因應與工作倦怠典型相關分析徑路圖

四、本節綜合摘要

(一) 舞蹈教師工作壓力與因應方式典型相關分析結果：舞蹈教師的工作壓力透過一個典型因素 (χ_1 與 η_1) 可以解釋壓力因應方式總變異數的 13.487%。其工作壓力二個變項 (教學方面、編舞方面) 會影響舞蹈教師採用壓力因應方式之「問題解決」和「情緒調適」變項，其中以「教學方面」壓力對採用「情緒調適」因應方式之解釋力最大，即舞蹈教師感到「教學方面」壓力得分愈小，則採用「情緒調適」因應方式的頻率愈低。另外工作壓力的「教學方面」和「編舞方面」與因應方式之「問題解決」呈負相關，即舞蹈教師感到「教學方面」和「編舞方面」壓力愈小，則使用「問題解決」因應方式的頻率愈大。

(二) 舞蹈教師工作壓力與工作倦怠典型相關分析結果：舞蹈教師的工作壓力透過第一個典型因素 (χ_1 與 η_1) 可以解釋

工作倦怠總變異數的 35.258%。其工作壓力二個變項（教學方面、編舞方面）會影響舞蹈教師工作倦怠之「工作無力感」、「工作成就感」和「工作疏離感」變項，其中以「教學方面」壓力對「工作無力感」之解釋力最大，即舞蹈教師在教學方面壓力得分愈小，則工作無力感的感受頻率愈低。另外工作壓力的「教學方面」和「編舞方面」與工作倦怠間均呈正關係，即舞蹈教師在教學方面和編舞方面壓力感受愈低，則愈不容易產生工作倦怠。

（三）舞蹈教師壓力因應與工作倦怠典型相關分析結果：舞蹈教師的壓力因應透過一個典型因素（ χ_1 與 η_1 ）可以解釋工作倦怠總變異數的 19.911%。其壓力因應三個變項（問題解決、屈服逃避、尋求支持）透過典型因素會影響舞蹈教師工作倦怠之「工作無力感」、「工作成就感」和「工作疏離感」變項，其中以「問題解決」壓力因應對「工作疏離感」之解釋力最大，即舞蹈教師遇到壓力情境愈常採用問題解決來因應，則較不容易產生工作疏離感。另外壓力因應的「問題解決」和「尋求支持」與工作倦怠間呈負相關，不過「屈服逃避」卻和工作倦怠間呈正相關，顯示舞蹈教師使用「問題解決」和「尋求支持」頻率愈多，則產生工作倦怠感愈小，相反地使用「屈服逃避」頻率愈多，則產生工作倦怠感愈大。

第八節 國小舞蹈班之舞蹈教師工作壓力、因應方式對工作倦怠之預測力分析

本節為瞭解國小舞蹈班之舞蹈教師其工作壓力、壓力因應方式對工作倦怠的預測作用，茲以工作壓力、因應方式各層面（工作負荷、編舞方面、教學方面、問題解決、屈服逃避、尋求支持、情緒調適）為預測變項，工作倦怠（工作無力感、工作成就感、工作疏離感）為效標變項，以多元逐步回歸分析來考驗各變項對工作倦怠的預測力。

一、工作壓力、因應方式各層面對整體工作倦怠之預測力分析

舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對工作倦怠的預測情形，由表 4-8-1 的結果可發現：

（一）在投入的預測變項中有四個變項達顯著水準（ $p < .001$ ），其選出順序為：工作壓力的「編舞」層面、「教學」層面、以及因應方式的「屈服逃避」和「尋求支持」。

（二）在投入變項的預測力方面：四個顯著投入變項的總合預測力為 74.4%，其中以教學方面的預測力最大達 44.3%，其次為編舞方面 15.9%、屈服逃避 10.1%、尋求支持 3.9%，表示這四個變項對整體工作倦怠的預測佔有很大的解釋量。

（三）在 β 係數方面：四個顯著投入變項的 β 係數依序為 .665、.408、.318、-.215，除了「尋求支持」為負值外，其餘「編舞層面」、「教學層面」以及「屈服逃避」皆為正值。

表 4-8-1 工作壓力、因應方式對整體工作倦怠之預測力分析

選出的變 項順序	決定係 數 R ² 改變量	決定係 數 R ²	F 值	原 始 迴 歸 係 數	標 準 化 迴 歸 係 數 β	t 值
1 教學方面	.443	.443	46.099***	1.651	.665	6.790***
2 編舞方面	.159	.604	43.521***	1.143	.408	4.822***
3 屈服逃避	.101	.705	44.648***	1.286	.318	4.378***
4 尋求支持	.039	.744	40.025***	-0.953	-.215	-2.901**

p<.01 *p<.001

二、工作壓力、因應方式對工作倦怠各層面之預測力分析

(一) 舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對「工作無力感」的預測情形，由表 4-8-2 的結果可發現：

(1) 在投入的預測變項中有三個變項達顯著水準(p<.001)，其選出順序為：工作壓力的「教學」層面、「編舞」層面、以及因應方式的「屈服逃避」。

(2) 在投入變項的預測力方面：三個顯著投入變項的預測力總合為 57.6%，其中以教學方面的預測力最大達 33.6%，其次為編舞方面 14.4%、屈服逃避 9.6%，表示這三個變項對工作無力感的預測佔有半數以上的解釋量。

(3) 在 β 係數方面：三個顯著投入變項的 β 係數依序為 .155、.159、.205，β 係數皆為正值。

表 4-8-2 工作壓力、因應方式各層面對「工作無力感」之預測力分析

選出的變 項順序	決定係 數 R ² 改 變量	決定 係數 R ²	F 值	原始迴 歸係數	標準化 迴歸係 數 β	t 值
1 教學方面	.336	.336	29.308***	.839	.155	5.414***
2 編舞方面	.144	.480	26.274***	.630	.159	3.972***
3 屈服逃避	.096	.576	25.398***	.735	.205	3.575***

***p<.001

(二) 舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對「工作成就感」的預測情形，由表 4-8-3 的結果可發現：

(1) 在投入的預測變項中有兩個變項達顯著水準(p<.001)，其選出順序為：因應方式的「問題解決」以及工作壓力的「教學方面」。

(2) 在投入變項的預測力方面：兩個顯著投入變項的預測力總合為 30%，其中以問題解決的預測力最大達 21.1%，其次為教學方面 9%，表示這兩個變項對工作成就感的預測有百分之三十的解釋量。

(3) 在 β 係數方面：兩個顯著投入變項的 β 係數依序為 -.458、.319，β 係數「問題解決」為負值，而「教學層面」為正值。

表 4-8-3 工作壓力、因應方式各層面對「工作成就感」之
預測力分析

選出的變 項順序	決定係 數 R ² 改 變量	決 定 係 數 R ²	F 值	原 始 迴 歸 係 數	標 準 化 迴 歸 係 數 β	t 值
1 問題解決	.210	.210	15.392***	-.748	-.458	-3.923***
2 教學方面	.090	.300	12.239***	.309	.319	2.718**

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

(三) 舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對「工作疏離感」的預測情形，由表 4-8-4 的結果可發現：

(1) 在投入的預測變項中有四個變項達顯著水準(p<.001)，其選出順序為：「整體工作壓力」、「屈服逃避」、「工作負荷」、「尋求支持」。

(2) 在投入變項的預測力方面：四個顯著投入變項的預測力總合為 59.9%，其中以整體工作壓力的預測力最大達 29.3%，其次為屈服逃避 15.5%、工作負荷 10.5%、尋求支持 4.6%，表示這四個變項對工作無力感的預測佔有半數以上的解釋量。

(3) 在 β 係數方面：四個顯著投入變項的 β 係數依序為 .541、.395、-.426、-.239，「整體工作壓力」、「屈服逃避」β 係數為正值，而「工作負荷」、「尋求支持」β 係數為負值。

表 4-8-4 工作壓力、因應方式各層面對「工作疏離感」之
預測力分析

選出的變 項順序	決定係 數 R ² 改 變量	決定 係數 R	F 值	原始 迴歸 係數	標準化 迴歸係 數 β	t 值
1 工作壓力	.293	.293	24.027***	.219	.541	4.902***
2 屈服逃避	.155	.448	23.105***	.488	.395	3.997***
3 工作負荷	.105	.553	23.061***	-.288	-.426	-3.624***
4 尋求支持	.046	.599	20.507***	-.324	-.239	-2.510*

*p<.05 ***p<.001

三、本節綜合摘要

(一) 舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對工作倦怠的預測結果：四個顯著投入變項的總合預測力為 74.4%，其中以教學方面的預測力最大達 44.3%，其次為編舞方面 15.9%、屈服逃避 10.1%、尋求支持 3.9%，表示這四個變項對整體工作倦怠的預測佔有相當大的解釋量。在 β 係數方面，除了「尋求支持」為負值外，其餘「編舞層面」、「教學層面」以及「屈服逃避」皆為正值，表示使用「尋求支持」頻率愈多，則工作倦怠感受愈小；反之「編舞層面」、「教學層面」壓力感受愈大，以及使用「屈服逃避」頻率愈多，則工作倦怠感受也愈大。

(二) 舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對「工作無力感」的預測結果：三個顯著投入變項的預測力總合為 57.6%，其中以教學方面的預測力最大達 33.6%，其次為編舞方面

14.4%、屈服逃避 9.6%，表示這三個變項對工作無力感的預測佔有半數以上的解釋量。在 β 係數方面皆為正值，表示「編舞層面」、「教學層面」壓力感受愈大，以及使用「屈服逃避」頻率愈多，則工作無力感也愈大。

(三) 舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對「工作成就感」的預測結果：兩個顯著投入變項的預測力總合為 30%，其中以問題解決的預測力最大達 21.1%，其次為教學方面 9%，表示這兩個變項對工作成就感的預測有百分之三十的解釋量。在 β 係數方面，「問題解決」為負值，而「教學層面」為正值，表示使用「問題解決」的頻率愈少，則工作成就感愈大，另外「教學層面」壓力感受愈大，則工作成就感也愈大。

(四) 舞蹈教師其工作壓力與因應方式各層面對「工作疏離感」的預測結果：四個顯著投入變項的預測力總合為 59.9%，其中以整體工作壓力的預測力最大達 29.3%，其次為屈服逃避 15.5%、工作負荷 10.5%、尋求支持 4.6%，表示這四個變項對工作無力感的預測佔有半數以上的解釋量。在 β 係數方面，「整體工作壓力」、「屈服逃避」為正值，而「工作負荷」、「尋求支持」為負值，表示「整體工作壓力」感受愈大、使用「屈服逃避」的頻率愈多，則愈容易產生工作疏離感；反之「工作負荷」壓力感受愈大、使用「尋求支持」頻率愈多，則較不容易產生工作疏離感。

第五章 結論與建議

本研究旨在瞭解國小舞蹈班之舞蹈教師的工作壓力、因應方式與工作倦怠之現況，並進一步探討個人背景變項對工作壓力、因應方式與工作倦怠的差異情形以及彼此間的相關程度。為達本研究之研究目的，首先蒐集和閱讀相關文獻作為本研究架構的理論和基礎，並以國小舞蹈班之舞蹈教師為研究對象，編製「舞蹈教師工作壓力問卷」研究工具來進行問卷調查，共發出問卷 72 份，回收有效問卷 60 份，回收率達 83.33%。在資料處理上，以 t 考驗、單因子變異數分析、典型相關以及多元逐步回歸分析等統計方法來進行分析與討論。

本章將針對研究的主要發現加以說明，並根據結論與心得提出相關建議，以供相關單位未來在規劃舞蹈教育之參考。

第一節 結論

壹、本研究變項之現況分析

一、國小舞蹈教師背景變項人口統計特性

本研究調查結果發現，國小舞蹈教師在性別方面以女性教師居多佔 93.3%；年齡分佈情形以 31-40 歲的舞蹈教師所佔比例最高（58.3%）；在婚姻狀況方面以未婚的舞蹈教師所佔比例最高（51.7%）；教學年資以 6-9 年的舞蹈教師所佔比例最高（28.3%）；在地區上以北部的舞蹈教師所佔比例最高

(46.7%); 而在學校職務方面以專任未兼行政職務的舞蹈教師所佔比例最高 (36.7%); 學歷方面近九成的舞蹈教師為學士 ; 血型以 O 型的舞蹈教師所佔比例最高 (50.0%); 星座以處女座所佔比例最多 (15%)。

二、國小舞蹈教師工作壓力現況

根據研究結果發現，國小舞蹈教師整體工作壓力感受 ($M=3.13$)，偏向中等程度以上，屬於有壓力的程度。就壓力各層面而言，以「工作負荷」的壓力感受程度最高，其次為「編舞方面」，最後是「教學方面」的壓力感受最小。就單項工作壓力情境來說，國小舞蹈教師在「舞蹈編排中需要許多構思時間」、「編舞是具有壓力的工作」的壓力感受程度最高，偏向於沉重的程度。

三、國小舞蹈教師工作壓力因應方式現況

根據研究結果分析發現，國小舞蹈教師在遇到壓力情境時經常使用因應方式。而採取的因應方式以「問題解決」使用的頻率最高，其次為「尋求支持」、「情緒調適」，而以「屈服逃避」的使用頻率最低。就壓力因應題項來說，以「按優先順序安排時間表並執行」、「會把工作上的問題告訴家人或朋友」為國小舞蹈教師最常使用的因應方式。

四、國小舞蹈教師工作倦怠現況

根據研究結果發現，國小舞蹈教師整體工作倦怠感受，偏向輕微程度，平均一年有數次工作倦怠產生。就倦怠層面來說，以「工作無力感」的倦怠程度最高，其次為「工作疏離

感」，最後是「工作成就感」的倦怠感受程度最低，顯示舞蹈教師大都能從工作中獲得成就感以減低工作倦怠的產生。就倦怠題項來說，舞蹈教師在「希望有假期可以休息」、「擔心自己在工作表現上沒有突破」倦怠感受得分最高，平均一個月有 2-3 次產生。

貳、假設驗證部分

本研究假設經資料分析驗證結果如表 5-1-1 所示。

一、不同背景變項與工作壓力之關係

國小舞蹈教師的工作壓力感受在不同「性別」、「學歷」、「星座」變項上無顯著差異，不過在不同「年齡」、「婚姻狀況」、「教學年資」、「服務地區」、「學校職務」、「血型」等背景變項上皆有顯著差異。在婚姻狀況方面，已婚有子女較未婚在「工作負荷」上承受較大的壓力；在教學年資方面，年資 10 年以上的教師較年資 1-2 年的教師在「工作負荷」上感受較大的壓力，而年資 6-9 年的教師較年資 10 年以上的教師在「教學方面」感受較大的壓力；在學校職務方面，專任兼行政、專任未兼行政、及代理代課教師都比兼任教師在「工作負荷」上感受較大的壓力；在血型方面，B 型的教師較 O 型的教師在「工作負荷」及「整體工作壓力」上感受較大的壓力。

二、不同背景變項與工作壓力因應方式之關係

國小舞蹈教師面對壓力使用因應方式在不同「性別」、「服務地區」、「學校職務」、「學歷」、「血型」、「星座」變項上無顯著差異，而在不同「年齡」、「婚姻狀況」、「教學年資」有顯著差異，經 Scheffe' 事後比較發現，41-50 歲的舞蹈教師使

用「問題解決」、「尋求支持」及「整體因應方式」的頻率要高於 31-40 歲以及 30 歲以下的舞蹈教師。另外已婚有子女的教師在使用「尋求支持」的頻率高於未婚教師。

三、不同背景變項與工作倦怠之關係

國小舞蹈教師的工作倦怠感受在不同「性別」、「年齡」、「教學年資」、「服務地區」、「學校職務」、「學歷」、「星座」變項上無顯著差異，不過在不同「婚姻狀況」、「血型」等背景變項上有顯著差異。在婚姻狀況方面，未婚教師較已婚有子女教師容易從工作中得到成就感；在血型方面，B 型教師較 O 型教師容易產生工作倦怠感。

四、不同壓力感受與採取因應方式之關係

國小舞蹈教師採取因應方式在不同「工作負荷」、「教學方面」、「整體工作壓力」構面上的壓力組別有顯著差異，不過在「編舞方面」卻沒有顯著差異。在整體壓力因應上，「工作負荷」高壓力組使用頻率高於低壓力組，不過「教學方面」卻是低壓力組的教師使用頻率較高；在問題解決上，「教學方面」、「整體工作壓力」低壓力組的教師使用頻率比高壓力組高；在尋求支持上，「工作負荷」高壓力組使用頻率高於低壓力組。

五、工作壓力、因應方式與工作倦怠之關係

(一) 工作壓力與因應方式

國小舞蹈教師工作壓力二個變項（教學方面、編舞方面）會影響舞蹈教師採用壓力因應方式之「問題解決」和「情緒

調適」變項，其中以「教學方面」壓力對採用「情緒調適」因應方式之解釋力最大，即舞蹈教師感到「教學方面」壓力得分愈小，則採用「情緒調適」因應方式的頻率愈低。另外工作壓力的「教學方面」和「編舞方面」與因應方式之「問題解決」呈負相關，即舞蹈教師感到「教學方面」和「編舞方面」壓力愈小，則使用「問題解決」因應方式的頻率愈大。

（二）工作壓力與工作倦怠

國小舞蹈教師工作壓力二個變項（教學方面、編舞方面）會影響舞蹈教師工作倦怠之「工作無力感」、「工作成就感」和「工作疏離感」變項，其中以「教學方面」壓力對「工作無力感」之解釋力最大，即舞蹈教師在教學方面壓力得分愈小，則工作無力感的感受頻率愈低。另外工作壓力的「教學方面」和「編舞方面」與工作倦怠間均呈正關係，即舞蹈教師在教學方面和編舞方面壓力感受愈低，則愈不容易產生工作倦怠。

（三）壓力因應與工作倦怠

國小舞蹈教師壓力因應三個變項（問題解決、屈服逃避、尋求支持）透過典型因素會影響舞蹈教師工作倦怠之「工作無力感」、「工作成就感」和「工作疏離感」變項，其中以「問題解決」壓力因應對「工作疏離感」之解釋力最大，即舞蹈教師遇到壓力情境愈常採用問題解決來因應，則較不容易產生工作疏離感。另外壓力因應的「問題解決」和「尋求支持」與工作倦怠間呈負相關，不過「屈服逃避」卻和工作倦怠間呈正相關，顯示舞蹈教師使用「問題解決」和「尋求支持」

頻率愈多，則產生工作倦怠感愈小，相反地使用「屈服逃避」頻率愈多，則產生工作倦怠感愈大。

六、工作壓力與因應方式對工作倦怠之預測力

工作壓力的「編舞」層面、「教學」層面、以及因應方式的「屈服逃避」和「尋求支持」皆對工作倦怠具有預測力，且總合預測力為 74.4%，其中以教學方面的預測力最大達 44.3%，其次為編舞方面 15.9%、屈服逃避 10.1%、尋求支持 3.9%。由此可知工作壓力是工作倦怠的重要影響因素。

表 5-1-1 研究假設驗證結果

研究假設驗證結果	
假設一：不同背景變項的國小舞蹈班舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。	
接受	假設 1-1：不同性別的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。
	假設 1-7：不同學歷的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。
	假設 1-9：不同星座的舞蹈教師其工作壓力感受無顯著差異。
拒絕	假設 1-2：不同年齡的舞蹈教師其工作壓力感受有顯著差異。
	假設 1-3：不同婚姻狀況的舞蹈教師其工作壓力感受有顯著差異。
	假設 1-4：不同服務年資的舞蹈教師其工作壓力感受有顯著差異。
	假設 1-5：不同服務地區的舞蹈教師其工作壓力感受有顯著差異。
	假設 1-6：不同學校職務的舞蹈教師其工作壓力感受有顯著差異。
	假設 1-8：不同血型的舞蹈教師其工作壓力感受有顯著差異。

研究假設驗證結果	
假設二：不同背景變項的國小舞蹈班舞蹈教師在面對工作壓力時所採取的因應方式無顯著差異。	
接受	假設 2-1：不同性別的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。 假設 2-5：不同服務地區的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。 假設 2-6：不同學校職務的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。 假設 2-7：不同學歷的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。 假設 2-8：不同血型的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。 假設 2-9：不同星座的舞蹈教師採取的因應方式無顯著差異。
拒絕	假設 2-2：不同年齡的舞蹈教師採取的因應方式有顯著差異。 假設 2-3：不同婚姻狀況的舞蹈教師採取的因應方式有顯著差異。 假設 2-4：不同教學年資的舞蹈教師採取的因應方式有顯著差異。
假設三：不同背景變項的國小舞蹈班之舞蹈教師在工作倦怠感受上無顯著差異。	
接受	假設 3-1：不同性別的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。 假設 3-2：不同年齡的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。 假設 3-4：不同教學年資的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。 假設 3-5：不同服務地區的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。 假設 3-6：不同學校職務的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。 假設 3-7：不同學歷的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。 假設 3-9：不同星座的舞蹈教師其工作倦怠感受無顯著差異。
拒絕	假設 3-3：不同婚姻狀況的舞蹈教師其工作倦怠感受有顯著差異。 假設 3-8：不同血型的舞蹈教師其工作倦怠感受有顯著差異。

研 究 假 設 驗 證 結 果

假設四：不同工作壓力程度的舞蹈教師在使用因應方式層面上無顯著差異。

拒絕 不同「工作負荷」、「教學方面」、「整體工作壓力」構面的壓力組別在使用因應方式有顯著差異。

假設五：國小舞蹈班之舞蹈教師其工作壓力、因應方式與工作倦怠三組變項間有相關存在。

接受 國小舞蹈班之舞蹈教師其工作壓力、因應方式與工作倦怠三組變項間有典型相關存在。

假設六：國小舞蹈班之舞蹈教師其工作壓力和因應方式各層面對工作倦怠有預測作用。

接受 工作壓力的「編舞」層面、「教學」層面、以及因應方式的「屈服逃避」和「尋求支持」皆對工作倦怠具有預測力。

第二節 建議

根據文獻探討及本研究的結果發現，本節將針對舞蹈教師、學校方面、教育行政機關、後續研究提出一些建議，以供教育行政機關與學校行政單位在未來規劃學校舞蹈教育之參考。

壹、對國小舞蹈教師的建議

一、不斷充實自我，培養終身學習的態度

二十一世紀是知識經濟的時代，各種知識理論不斷的推陳出新，加上這些年教育政策的改革，舞蹈教師必須養成終身學習的態度，儲備個人的專業能力，才不至於被時代潮流所淘汰。根據本研究結果發現，國小舞蹈教師對於編舞工作是感到有沉重的壓力，由於舞展是教師專業能力與教學成果的呈現，因此建議舞蹈教師應多參與藝術相關研習活動，積極充實舞蹈專業知能，進而達到編舞工作的自我實現與肯定。

二、建立良好的社會支持網

在許多有關壓力的研究中，社會支持已被公認為一種重要的因應資源，且對生活適應也有正向的效果。本研究也發現舞蹈教師使用尋求支持的頻率相當高，因此建議舞蹈教師能在日常生活中建立良好的的人際關係，包括同事、家人、朋友、長官、親戚、以及宗教團體等，藉由彼此間的互動關係，提供認知上與物質上的支持，以增加工作的抗壓能力。

三、重新評估壓力事件，以減少工作壓力與倦怠的產生

由本研究發現，舞蹈教師在面對來自工作上的壓力時，較常採用問題解決與尋求支持等問題焦點因應方式，且愈常使用問題焦點來因應則愈能減低工作倦怠的產生，根據文獻分析中得知認知評估（cognitive appraisal）和因應（coping）兩個過程，可說是個人與環境間壓力重要的緩衝媒介。因此建議舞蹈教師在面對壓力事件時，應從不同的觀點或以較樂觀的態度來重新認知評估，並多採用正向問題焦點來因應，這麼一來才能將壓力帶來的危機化為轉機。此外建立好個人因應處方，例如妥善的時間管理、適當的運動、充分的休息等，好讓自己在面對壓力時能經由實際的身體力行達到減壓的效果。

四、建立教學合作的共識

面對社會環境的快速變遷以及資訊化的時代，舞蹈教師彼此間應建立良好的互動關係來進行團隊合作學習，共享教學實務經驗及創新教學理論的引進，或共同合作開發課程，彼此支援教學，分攤「工作負荷」，在建立教學檔案與搜尋資料時，不再流於單打獨鬥，經由分享與合作的過程，減輕重複備課的負擔。

貳、對教育行政機關之建議

一、提供舞蹈教師教育專業知能的機會

本研究發現「學生程度參差不齊」讓舞蹈教師感到教學困難且帶來壓力，綜觀目前大多數的舞蹈教師都是由大學院校的舞蹈系畢業，其他們在舞蹈專業知能是可以勝任舞蹈教學工作，不過在有關教育方面的知識卻顯得較為不足，例如教材教法、教育心理學、資優生輔導及課程設計與編寫方面，因此建議有關單位能辦理有關資優教育方面的研習，加強舞蹈教師在教學上及輔導上的專業知能，並開放兼任教師能像專任教師一樣，具有平等進修、研習的機會，讓舞蹈教師能經由不斷學習吸收新知來增進教學成效。

二、舉辦壓力調適與情緒管理相關研習

本研究結果發現，國小舞蹈教師在整體工作壓力的感受上在中等程度以上，且部分的壓力題項更達到沉重的壓力。許多研究均發現工作壓力和工作倦怠有密切的關聯，而有關教師工作倦怠方面的研究也指出教師工作倦怠會降低服務士氣、教學品質、增加人際間衝突以及離職的意願，因此建議教育有關當局能定期辦理壓力調適與情緒管理相關研習，讓教師都能瞭解如何去面對壓力以及紓解壓力的方法，以期能在工作中展現最佳狀態。

參、對學校行政方面之建議

一、建立學校行政支持系統

本研究發現舞蹈教師的工作壓力以「工作負荷」層面最高，像是「需扮演多重角色如教學、行政、編舞而時間不夠用」、「學校活動經常需要用到自己課堂外時間」、「經常負責學校的舞蹈活動」等都讓舞蹈教師感受沉重的壓力負擔，而工作倦怠方面則「想要有假期可以休息」，因此建議學校應建立良好的行政支持系統，多參與舞蹈班的活動，瞭解舞蹈班與舞蹈教師的需求，並適時給予協助，設法減少舞蹈教師扮演教學、行政、編舞多重角色的工作負擔，讓舞蹈教師能有更多心力致力於舞蹈教學上。

二、鼓勵與肯定舞蹈教師工作表現

根據本研究結果，舞蹈教師經常負責學校的舞蹈活動，不過又擔心創作的作品不受到肯定，因此較無法從工作中得到成就感。因此學校方面若能多給予舞蹈教師實質上的鼓勵與關懷，並多加肯定舞蹈教師的專業表現與辛勞，適度獎勵與讚揚，相信有助於舞蹈教師的工作表現。

肆、對未來研究之建議

一、研究對象方面

本研究以九十一學年度任教於台灣地區國民小學舞蹈班之舞蹈教師為研究對象，故在研究結果僅能描述目前國小舞

蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠現況，無法推論於其他對象上。因此建議往後的研究對象範圍可以延伸至國中、高中職舞蹈班、以及大專院校舞蹈系之舞蹈教師或者是針對舞蹈班、系的學術科教師進行調查，並比較教師工作壓力、因應方式與工作倦怠的差異性，以供教育單位參考。

二、 研究方法方面

本研究以問卷調查法為主要研究方法，採自陳量表來瞭解國小舞蹈教師工作壓力、因應方式與工作倦怠的現況與相關情形，由於問卷內容選項均為單選題，所獲得的資料僅為受試者主觀上的反應，較無法深入了解受試者的感受，因此未來研究可加入開放性問題或質的研究，配合訪談或個案研究來深入瞭解影響舞蹈教師工作壓力的來源以及有效的因應方式，以彌補問卷研究之不足。

三、 研究變項方面

影響工作壓力的來源相當廣泛，本研究僅從部分壓力源（工作負荷、教學、編舞）來探討國小舞蹈教師工作壓力，建議未來研究可加入學校組織、校長領導行為以及教師自我效能等變項來探討。而在依變項方面，除了工作倦怠感受外，最好能將生理健康情形納入工作倦怠的測量中，以確實瞭解工作倦怠的形成與結論。

參考文獻

一、中文部分

- 王俊明（民 79）。國民中學教師成就動機與職業倦怠之關係研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。
- 王素芸（民 81）。國民中小學教師工作壓力與倦怠感之探討，教育研究雙月刊，27，16-23。
- 王以仁、陳芳玲、林本喬（民 81）。教師心理衛生。台北：五南圖書出版。
- 王振德（民 85）。資優教育的師資培育。教育資料集刊，21，125-142。
- 王瑞安（民 87）。公立非正規成人教育機構員工工作壓力、工作倦怠與學習需求之關係研究。高師大成人教育研究所碩士論文未出版。
- 侯望倫（民 73）。工作壓力的實證研究 - 組織氣氛、角色特性、人格特質與壓力症狀的關係。國立政治大學企業管理研究所碩士論文未出版。
- 邱憲義（民 85）。國民小學學校組織氣氛與教師工作壓力關係之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文未出版。
- 李坤崇（民 85）。國小教師心理需求困擾與因應策略之關係和理論模式驗證研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。
- 呂秀華（民 86）。國民中學教師變項、工作壓力、行動控制與工作倦怠關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。

- 何郁玲（民 88）。中小學教師職業倦怠、教師效能感與生命意義感關係之研究。國立彰化師範大學特師教育研究所碩士論文未出版。
- 周立勳（民 75）。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠之研究。國立高雄師範學院教育研究所碩士論文未出版。
- 林汶汶（民 76）。教師 A 型行為特質、社會支持與工作壓力之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。
- 林勝結（民 80）。國民小學組織結構與教師工作倦怠之關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文未出版。
- 林靈宏（民 81）。組織行為學。台北：五南圖書出版。
- 林思妙（民 82）。從認知評估、因應方式看國中教師的工作壓力歷程。國立台灣師範大學心理與輔導研究所碩士論文未出版。
- 林純文（民 85）。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未出版。
- 林秀靜（民 87）。國中資優班教師工作壓力與因應方式之調查研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文未出版。
- 林昭男（民 90）。國小初任主任工作壓力與因應策略研究。國立高雄師範大學工業科技教育系碩士論文未出版。
- 施淑芬（民 79）。大學教師工作壓力、因應方式與職業倦怠之相關研究。國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文未出版。
- 施耀昇（民 80）。教師工作倦怠研究的理論模式及實證研究

之探討，嘉義師院學報，91-122。

吳宗立（民 82）。國民中學組織結構、教師社會支持與職業倦怠關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。

吳月娟（民 87）。國小資優班教師工作滿意度之研究。國立彰化師範大學特師教育研究所碩士論文未出版。

吳明隆（民 89）。SPSS 統計應用實務。台北：松崗電腦圖書出版。

范熾文（民 82）。國民中學組織結構與教師工作倦怠關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文未出版。

姚秀瑛（民 88）。家庭教育專任人員工作壓力、因應方式與職業倦怠之調查研究 - 以台灣地區各縣家庭教育服務中心為例。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文未出版。

教育部（民 71）。國中小舞蹈教育實驗班舞蹈教育大綱。台北：教育部。

教育部（民 87）。八十七學年度國民中小學舞蹈班評鑑報告。台北：教育部。

唐璽惠（民 86）。台灣區中等學校舞蹈教育實施成效之研究。國立政治大學教育研究所博士論文未出版。

許幼靜（民 90）。舞蹈才能班教師工作士氣之調查研究。中國文化大學舞蹈研究所碩士論文未出版。

曹爾忠（民 72）：台灣地區基層警（隊）員工作壓力調查研究。中央警官學校警政研究所碩士論文未出版。

陳嘉尚（民 74）。人格特質型態、成長需求、角色壓力及工作壓力、工作滿足、離職意願之相關研究。中原大學企業管理研究所碩士論文未出版。

- 陳信正(民 79)。台北市高工及高中技職教師個人背景、工作環境、校長領導型式與教師工作倦怠之相關研究。國立台灣師範大學碩士論文未出版。
- 陳碧涵(民 83)。我國學校舞蹈教育現況。國立台灣體專學報，4，53-86。
- 陳貞芳(民 85)。花東地區六班國小教師行政工作角色壓力之研究。國立花蓮師範學院教育研究所碩士論文未出版。
- 陳聖芳(民 88)。台東地區國小教師工作壓力與工作滿意度之研究。台東師範學院國民教育研究所碩士論文未出版。
- 陳榮茂(民 90)。國民小學教師工作壓力與工作倦怠關係之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文未出版。
- 郭生玉(民 76)。教師工作心厭與背景因素關係之研究。師大教育心理學報，20，37-54。
- 郭生玉(民 83)。影響教師工作心厭因素之分析研究。師大教育心理學報，27，63-79。
- 郭生玉(民 84)。教師的工作壓力對工作心厭之影響。測量與輔導，130，2664-2665。
- 郭雅亭(民 88)。星座&血型 vs 愛情配。台北：婦女與生活社。
- 葉龍源(民 87)。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未出版。
- 葉兆祺(民 88)。國民小學實習教師的工作壓力與因應方式之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文未出版。
- 黃三吉(民 81)。台北市國民小學組織結構與教師工作倦怠

- 關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。
- 黃義良（民 89）。國中小初任教師工作壓力與調適取向之研究，國民教育研究學報，6，269-298。
- 馮觀富（民 81）。壓力、失落的危機處理。台北：心理出版社。
- 程一民（民 85）。國民小學教師工作壓力與因應方式之研究。市立台北師範學院國民教育研究所碩士論文未出版。
- 曾吉雄（民 89）。國小教師參與開放教育之工作壓力及其因應策略研究。國立高雄師範大學工業科技教育系碩士論文未出版。
- 彭駕馭（民 78）。教師的心理衛生。台北：五南圖書出版。
- 張麗珠（民 79）。臺灣舞蹈藝術教育的胚芽 - 國民中小學舞蹈資優班。文訊雜誌革新，20，8-21。
- 張明麗（民 80）。國小女教師工作壓力、工作滿意度與退休態度之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。
- 張進上（民 81）。國小教師控制信念、工作壓力與生涯發展之相關研究。國立台南師範學院初等教育學報，5，33-89。
- 張中煖（民 86）。舞蹈班現況與問題之研究。藝術評論，8，77-93。
- 張紹勳（民 90）。研究方法。台中：滄海書局出版。
- 張郁芬（民 90）。國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文未出版。
- 張淑雲（民 91）。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。

蔡崇建（民 74）。特殊教育教師異動狀況及其相關因素之探討。特殊教育研究學刊，1，1-44。

蔡璧煌（民 78）。國民中小學教師壓力之研究，師大學報，34，75-114。

蔡金田（民 87）。國民小學啟智班教師工作壓力與職業倦怠關係之研究，國民教育研究學報，4，297-323。

蔡純姿（民 87）。國民小學教師覺知教育改革之工作壓力及因應策略研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文未出版。

蔡孟珍（民 89）。國民小學教師參與試辦九年一貫課程之工作壓力與因應策略研究。高師大工業科技教育研究所碩士論文未出版。

劉淑慧（民 76）。助人工作者職業倦怠量表之編製與調查研究。國立台灣教育學院輔導研究所碩士論文未出版。

廖光榮（民 90）。國中資源班教師工作壓力與工作倦怠之現況研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文未出版。

鄧柑謀（民 80）。國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文未出版。

賴秀月（民 85）。我國中小學舞蹈資優教育實施現況。教育資料館。

謝琇玲（民 79）。國民中小學學校組織氣氛、教師工作壓力即因應方式之調查研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文未出版。

謝祥永（民 90）。參與九年一貫課程教師之工作特性與專業倦怠。國立成功大學教育研究所碩士論文未出版。

濮世緯（民 86）。國小校長轉型領導、教師制握信念與教師國立職業倦怠關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文未出版。

戴貝玲（民 88）。國小舞蹈班舞蹈教師之教學滿意度及教學行政意見研究。國立體育學院體育研究所未出版。

二、英文部分

- Barbara, S. (1987) .Burnout among teachers of the gifted.
Gifted Education International,5(1),38-40.
- Barriale, J.F.(1984). Exploratory study: Burned –out and non
burned-out teachers. (Doctoral Dissertation, Forham
University, 1984) . Dissertation Abstracts
International , 45 , 1927A
- Beehr, T. A. & J. E. Newman (1978), “Job stress, employee
health, and organizational effectiveness: A facet
analysis, model, and literature review”, Peraonnel
Psychology, 31, 665-699.
- Blasé,J.J(1982).A social-psychological grounded theory of
teacher stress and burnout. Educational Administration
Quarterly,18(4),91-113.
- Borg,M.G & Riding,R.J.(1991).Stress in Teaching : A study of
occupation stress and its determinants, job satisfaction
and career commitment among primary school teachers.
Journal of Education Psychology,11,59-75.
- Bellings,A.G., & Moss,R.H.(1984).Coping, stress, and social
resources among adults with unipolar depression.
Journal of Personality and Social Psychology ,
46(4),877-891.
- Brown, J. (1993) .Leadership for School improvement.
Emergency Librarian, 20 (3) ,8-20.
- Capel, Susan (1989) . Stress and burnout in secondary school
teachers : Some causal factors. In Martin Cole and

- Stephen Walker(Eds). Teaching and Stress.
(pp.36-47).Milton Keynes : Open University Press.
- Carroll,J. F., & White,W. L.(1981).Understanding burnout :
Intergrating individual and environmental factor within
an ecological framework. Proceedings of the First
National Conference on Burnout. Philadelphia,Pa.
- Carver, C.S., & Scheier, M.E. (1989). Assessing coping
strategies: A theoretically based approach. Journal of
Personality and Social Psychology,56 (2), 267-283.
- Chaplain,R.P.(1995). Stress and job satisfaction: A study of
English primary school teachers. Educational
Psychology, 15(4), 473-498.
- Cherniss, C.(1980).Professional burnout in human service
organization. New York : Praeger.
- Clark, B. (1988) .Growing up gifted(3rd ed).Columbus :
Charles E.Merrill.
- Connolly, C., Sanders, W. (1988) . The successful coping
strategy-the answer to teacher stress. (ERIC document
reproduction service NO.ED 290723)
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of
stress : A review of the literature relating to coronary
heart disease and mental ill health. Journal of
Occupation Psychology, 49, 11-28.
- Cox,T.(1978).Stress. Baltimore : University Park Press.
- Duham,J.(1984).Stress in teaching. NY : Nichols Publishing
Company.

- Etzion, D. & Pines, A. (1986) . Sex and culture in burnout and coping among human service professionals. Journal of Cross-Culture Psychology, 17(2), 191-209.
- Fischer, H.J. (1983) . A psychoanalytic view of burnout. In B.A. Farber (Ed.) , Stress and burnout in the human service professions. New York : Pergamon.
- Folkman, S.(1984). Personal control and stress and coping process : A theoretical analysis. Journal of Personality and social psychology, 46, 839-852.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., et al.(1986). Dynamics of a stressful encounter : Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. Journal of Personality and Social Psychology, 50(5), 992-1003.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J.(1987). Dynamics stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. Journal of Personality and Social Psychology, 50(5), 992-1003.
- Freudenberger, H.(1974). Staff burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165.
- Freudenberger, H.J. & Richelson, G.(1981). How to survive executive burnout. Ernst & Whinney Ideas, Winter 21-23.
- Farber, B.A.(1984). Stress and burnout in suburban teacher. Journal of Education Research. 77, 325-331.
- Gallagher, J.J., & Gallagher, S.A.(1994). Teaching the gifted

- child(4rd ed).Boston : Allyn&Bacon.
- Gmelch,W.H.&Parky,CH.W(1995).Changing Roles and Occupational Stress in the Teaching Profession.(ERIC Document Reproduction Service No. ED 380454).
- Gmelch,WalterH.,et al.(1982).Dimension of stress among University faculty : Factor analysis results from a national study. Research in Higher Education,24(3),266-286.
- Hanchey,S.G.,& Brown,R.(1989). The Relationship of Teacher Burnout to Primary and Secondary Appraisal, Coping System, Role Strain and Teacher/Principal Behavior. (ERIC Document Reproduction Service ED311012).
- Harris, K. R., Halpin, G., & Halpin, G. (1985) .Teacher characteristic and stress. Journal of Educational Research, 78, 346-350.
- Iwanicki, E. F. & Schwab, R. L. (1981) . A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. Educational and Psychological Measurement, 41, 1167-1174.
- Karger, H.J. (1981) . Burnout as alienation. Social Service Review, 55, 270-283.
- Kyriacou,C.,& Partt,J.(1985). Teacher stress and psycho-neurotic symptoms. British Journal of Applied Psychology, 72(2), 269-274.
- Kyriacou,C. & Sutcliffe,J.(1978a).Model of teacher stress. Education Studies,4,4-6.
- Kyriacou,C. & Sutcliffe,J.(1978b).Teacher stress : Prevalence,

- sources and symptoms. British Journal of Education Psychology, 48, 159-167.
- Lazarus. (1966) .Psychological stress and the coping process .New York : McGraw-Hill Book Company.
- 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.
- Lazarus, Richard S. (1976). Patterns of Adjustment. New York : McGraw-Hill Book.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). Stress appraisal and coping. NY : Springer Publishing Company.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burnout. The journal of Social Issues, 34(4), 111-124.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
- Moraacco, J.C., & Mcfadden, H. (1984). Comparison of perceived occupational stress between teachers who are contented and discontented in their career choice. British Journal of Education Psychology, 54(1), 84-92.
- Needle, R.H., & Griffin, T., et al. (1980). Teacher stress : Source and Consequence. The Journal of School Health, 2, 96-99.
- Pervin (1983). Characteristics of staff burnout in mental health setting .Hospital and Community Psychiatry, 28, 233-237.
- Pines, A. & Aronson, E. (1981). Burnout : Form Tedium to

- Personal Growth. New York : Free Press.
- Richard,G.V., & Krieshok,T.S.(1989). Occupational stress, strain and coping in university faculty. Journal of vocational behavior, 34(1),117-132.
- Russell, D. W., Allmaier, E., & Van Velzen,D. (1987) . Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. Journal of Applied Psychology, 72 (2) , 269-274.
- Salo,K(1995).Teacher-stress Process : How can they be explained? Scandinavian Journal of Education Research,39(3),205-222.
- Sarros,J.C.(1988).Administrator burnout: Findings and future directions. The Journal of Educational Administration, 26(2),184-196.
- Selye,H.(1956).The stress of life. NY : McGraw-Hill.
- Selye,H.(1983).The stress concept : Past, Present, and the future.In C.
- Tellenback,S.,Brenner,,S.D. & Lofgren,H.(1983).Teacher stress : Exploratory model building .Journal of Occupational Psychology,56,19-33.
- Wheerler, L. J.(1982). Stress and coping : A comparison of regular and special educators. (ERIC Document Reproduction Service NO.ED280223)