

國立臺灣體育大學運動管理學系碩士班
碩士學位論文

國民小學體育教師工作壓力及壓力因應對工作倦怠影響之研究－以嘉義縣為例

The Study of Relationships among Teacher's Job Stress, Coping Strategies and Burnout -- Primary School Physical Teachers in CHIAYI County as an example



研究生：吳伯祥 撰

指導教授：林房儻 博士

中華民國九十八年六月
臺中市

論文名稱：國民小學體育教師工作壓力及壓力因應對工作倦怠影響—以嘉義縣為例

總頁數：105 頁

院校所組別：國立臺灣體育大學運動管理學系碩士班

畢業時間及提要別：九十七學年度第二學期碩士學位論文提要

研究生：吳伯祥

指導教授：林房儷 博士

中文摘要

本研究主要目的在瞭解國民小學體育教師工作壓力及壓力因應對工作倦怠之影響。本研究以「國小體育教師工作壓力、壓力因應與工作倦怠問卷」為研究工具，分析不同背景變項在工作壓力及工作倦怠二個變項上之差異，並以壓力因應為調節變項，比較不同工作壓力群之壓力因應方式影響工作倦怠感情形。利用分層隨機抽樣調查嘉義縣 128 所公立國小教師，總計發出 500 份問卷，回收有效問卷為 388 份，有效問卷回收率為 77.6%。回收資料以統計套裝軟體 SPSS 12.0 中文版執行，採用描述性統計、獨立樣本 t 考驗、單因子多變量及 Scheffe 事後比較、迴歸分析、K-means 集群分析等統計分析後獲得以下結果：(一) 性別、不同規模學校、擔任不同職務、有無專業背景及是否指導體育團隊或代表隊等五個不同背景變項之國小體育教師在工作壓力上達顯著差異。(二) 擔任不同職務及有無專業背景之變項的國小體育教師在工作倦怠上達顯著差異。(三) 國小體育教師工作壓力和工作倦怠呈現顯著正相關。(四) 不同工作壓力群之壓力因應對工作倦怠感具有顯著地調節作用。

最後，根據研究結果提出建議，以供教育行政機關、學校及未來研究之參考。

關鍵字：工作壓力、壓力因應、工作倦怠

Title of Thesis: The Study of Relationships among Teacher's Job Stress, Coping Strategies and Burnout--- Primary School Physical Teachers in CHIAYI County as an example

Name of Institute: Graduate Institute of Sport Management

Graduate date: June 2009

Degree Conferred: M.P.E.

Name of student: Wu Po-Hsiang

Advisor: Dr. Lin Fang-Tsan

Abstract

The main purpose of this study was to understand the work of elementary school physical education teachers to deal with stress and pressure due to the impact of job burnout. In this study, "Elementary physical education teachers work pressure and pressure in response to the questionnaire and job burnout" as a research tool, to analysis of difference between the work stress and job burnout on the backgrounds variables and pressure in response as a regulation variables, compare work stress of different pressure groups ways in response to a sense of where the impact of job burnout. The research covered 128 elementary schools in CHIAYI County. There were 500 questionnaires spread out and 388 were valid questionnaires, with the rate was 77.6%. The data analyzed by SPSS 12.0, and using descriptive statistics, *t-test*, *MANOVA* and *SCHEFFE* comparative method, Regression analysis, *K-means* statistical analysis were applied. The findings of this study were as follows:

(a) Gender, schools of different sizes, held various positions, whether there are any professional background and the guidance team or team sports such as five different background variables of elementary physical education teachers in the workplace are significant differences on the work pressure.

(b) Held various positions and whether there are any professional background variables of the elementary physical education teachers in the workplace are significant differences on the job burnout.

(c) Elementary physical education teachers work stress and job burnout has a significant positive correlation.

(d) The pressure of different working group to deal with the pressure of work due to fatigue has a significant regulatory role.

Based on the results of this study, several suggestions were offered to the educational administrations and school. It is hoped that this study may benefit all elementary school physical education teachers.

Keywords: work stress, stress response, job burnout

謝誌

本篇論文得以順利完成，首先要感謝論文撰寫指導教授林教授房儷，在他不辭辛勞的悉心指導下，讓資質駑頓的我，能踏上學術之路，一窺學術的深奧。一路走來，感謝林老師的諄諄教誨，並感佩林老師盡心的協助，老師的學識涵養風範，著實為學生學習的典範。

其次，誠摯的感謝余教授豐榮及鄭教授桂玫，您們於口試時悉心指導及建議，使學生在論文內容更加詳實，在此謹向您致上最高的敬意與謝意。

研究所的求學時間，雖然短暫，但會永遠烙印在我的腦海裡：老師們認真的教學、細心的指導；同學們一同地努力切磋學問，特別是湘邦、建佑及耿豪等相互鼓勵、成長，讓我感到無比的溫馨與感動，在此一併致謝。

回首來時路，真的要感謝的人實在很多，能如此順利完成學業，首先，要歸功王校長清長的鼓勵報考，其次龍港國小的同仁們的打氣和協助，讓我順能利完成目標，感謝你們。

衷心感謝父母及家人給我的關懷，溫馨的家人支持，是我的動力來源，當然，更要感謝我的妻子：彩絨，辛苦操勞家務讓我無後顧之憂，以及四個小寶貝：如峰、如茵、如庭及如軒，因為有你們的分憂解勞，才能讓我勇往直前；幫助我的人生學習繼續成長。

最後，誠心感謝信仰給予的支持和教會中神師及教友的代禱，依靠來自天上的恩寵及助佑，我才能順利完成學業。感謝天主!!

伯祥 謹識
九十八年七月

目 錄

中文摘要	I
英文摘要	II
謝 誌	III
目 錄	IV
表目錄	VI
圖目錄	VIII
第壹章 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 名詞解釋	6
第五節 研究範圍與限制	7
第貳章 文獻探討	
第一節 工作壓力的理論與相關研究	8
第二節 壓力因應的理論與相關研究	20
第三節 工作倦怠的理論與相關研究	26
第四節 工作壓力、壓力因應與工作倦怠的相關研究	34
第參章 研究方法	
第一節 研究流程	36
第二節 研究架構	38
第三節 研究假設	39
第四節 研究對象與抽樣	39
第五節 研究工具	40
第六節 資料處理	53
第肆章 結果與討論	

第一節 研究樣本描述分析·····	55
第二節 不同背景變項的國小體育教師與工作壓力之差異性檢定·····	57
第三節 不同背景變項的國小體育教師與工作倦怠之差異性檢定·····	65
第四節 不同工作壓力群之壓力因應方式對工作倦怠的影響·····	71
第五章 結論與建議	
第一節 結論·····	75
第二節 建議·····	78
參考文獻 ·····	82
附錄一 正式問卷發放統計表 ·····	96
附錄二 預試問卷 ·····	97
附錄三 正式問卷 ·····	101
附錄四 問卷填答請託函 ·····	105

表目錄

表2-1	教師工作壓力定義研究一覽表	12
表2-2	教師工作壓力來源研究一覽表	13
表2-3	教師工作壓力因應方式之研究	25
表2-4	工作倦怠定義研究一覽表	29
表3-1	工作壓力量表項目分析摘要表	41
表3-2	工作壓力量表KMO值與Bartlett球形檢定表	42
表3-3	工作壓力之轉軸後成分矩陣摘要表	43
表3-4	工作壓力量表各因素與總量表之信度	44
表3-5	工作壓力因應量表項目分析摘要	45
表3-6	工作壓力因應量表KMO值與Bartlett球形檢定表	46
表3-7	工作壓力因應之轉軸後成分矩陣摘要表	48
表3-8	工作壓力因應量表各因素與總量表之信度	48
表3-9	工作倦怠量表項目分析摘要	50
表3-10	工作倦怠量表KMO值與Bartlett球形檢定表	51
表3-11	工作倦怠之轉軸後成分矩陣摘要表	52
表3-12	工作倦怠量表各因素與總量表之信度	53
表4-1	背景變項統計表	56
表4-2	不同性別對工作壓力之單因子多變量檢定表	57
表4-3	不同性別之受試者間效應項的檢定摘要表	57
表4-4	不同年齡對工作壓力之單因子多變量檢定表	58
表4-5	不同學歷對工作壓力之單因子多變量檢定表	59
表4-6	不同婚姻狀況對工作壓力之單因子多變量檢定表	59
表4-7	不同任教年資對工作壓力之單因子多變量檢定表	60
表4-8	不同學校規模對工作壓力之單因子多變量檢定表	60
表4-9	不同學校規模之受試者間效應項的檢定摘要表	60

表4-10	不同職務對工作壓力之單因子多變量檢定表	61
表4-11	不同職務之受試者間效應項的檢定摘要表	61
表4-12	不同專業背景對工作壓力之單因子多變量檢定表	63
表4-13	不同專業背景之受試者間效應項的檢定摘要表	63
表4-14	是否指導體育團隊或代表隊對工作壓力之單因子多變量檢定表	64
表4-15	是否指導體育團隊或代表隊之受試者間效應項的檢定摘要表	64
表4-16	不同性別對工作倦怠之單因子多變量檢定表	66
表4-17	不同年齡對工作倦怠之單因子多變量檢定表	66
表4-18	不同年齡之受試者間效應項的檢定摘要表	66
表4-19	不同學歷對工作倦怠之單因子多變量檢定	67
表4-20	不同婚姻狀況對工作倦怠之單因子多變量檢定表	67
表4-21	不同任教年資對工作倦怠之單因子多變量檢定表	68
表4-22	不同學校規模對工作倦怠之單因子多變量檢定表	68
表4-23	不同職務對工作倦怠之單因子多變量檢定表	68
表4-24	不同職務之受試者間效應項的檢定摘要表	69
表4-25	不同專業背景對工作倦怠之單因子多變量檢定表	70
表4-26	不同專業背景之受試者間效應項的檢定摘要表	70
表4-27	是否指導體育團隊或代表隊對工作壓力之單因子多變量檢定表	71
表4-28	工作壓力對工作倦怠之迴歸分析	71
表4-29	不同集群之最後中心點及觀察個數	72
表4-30	壓力調適差的集群對工作倦怠之單因子多變量檢定表	73
表4-31	壓力調適差的集群之受試者間效應項的檢定摘要表	73
表4-32	壓力調適佳的集群對工作倦怠之單因子多變量檢定表	74
表4-33	壓力調適佳的集群之受試者間效應項的檢定摘要表	74

圖目錄

圖3-1 研究流程圖.....	37
圖3-2 研究架構圖.....	38

第壹章 緒論

本研究旨在探討國小體育教師之工作壓力、壓力因應與工作倦怠間的關係。本章節共分為五節，分別為第一節研究背景與動機、第二節研究目的、第三節研究問題、第四節名詞解釋及第五節研究範圍與限制。

第一節 研究背景與動機

自人類起源至今，歷經許多階段性的改變，其目的是為改善人類的生活品質及生活環境，但隨著人類陸續地進步演進，「壓力」卻絲毫無法拋棄，甚而跟著人類的進步而有更加深加重的趨勢。早期，人類有生存的壓力需與大自然搏鬥，17世紀工業革命後，以機械代替了人工增加了生產量，人類生活所需愈來愈充足，但壓力也未因此而減少；而今，科技發達、知識經濟崛起，社會的體系快速轉變，壓力已成一個現代人的流行文化。

身為「傳道、授業、解惑者」的老師，在面對轉變快速的社會時，當然也承受了相當的壓力。隨著社會的變遷，家庭的結構已不似以往堅固、簡單，單親家庭、隔代教養、外偶家庭等所產生的價值觀、教養問題和親子關係，使得教師的職業，面臨了更多的挑戰和衝擊，因此也肩負了更多的社會期許和壓力。近年來，世界各國無不希望透過教育改革來提升國民的素質與國家的競爭力，我國經一連串的「小班小校」、「教訓輔三合一」、「九年一貫」…的教育改革，也使站在第一線的教師，面對了許多未知的問題以及前所未有的壓

力。

自1970年代中期以來，國外的教師工作壓力（teacher stress）相關研究非常多，所得結果都指出教師們有「相當」程度的壓力；而國內教師表示其知覺到的工作壓力程度為中等或相當大（陳貞芳，1996；陳淑娟，2002等）。但由於每個人對壓力的感受與其可以承受的程度不同，因而表現在內心或外在行為的方式也會有所不同。雖然，適當的壓力可以激發人的潛能，提升挑戰力與成就感（李隆祥，1994）。但也有人視壓力為絆腳石，在面對壓力時選擇逃避、放棄，進而，造成身心健康的危害。因此，若壓力不能適時獲得釋放紓解，最終將帶給個人不少困擾。國內學者郭生玉（1995）指出工作壓力一旦存在，而個人又無法採取有效的因應策略，長期累積的結果，導致工作心厭現象，而對個人身心造成不良的影響。工作心厭一旦產生，便會失去關心自己的工作對象，而以冷漠的態度對待他們。

二十一世紀是知識經濟的時代，知識經濟時代首重知識人才的培育，因此世界各國莫不展開大規模的教育改革，以建立更完備的教育制度來加強人才的培育工作，以提高國際競爭力。而大規模的教育改革，讓教育工作者面臨了巨大的工作壓力，特別是推動教育核心事務的基層國小教師，所承受的壓力更大。因而，國內隨著現今社會環境對教育的期望日漸升高，配合教育部的九年國教及教改的實施，經調查大部份的現代教師因為課程的繁重、雜務太多、社會期許、家庭因素、家長和學生的相處等問題，造成教師們為自己所打的快樂指數低於壓力指數（王秀慧，1999；黃義良，1999）。國小教師是教育工作中的根本，也是成長中學生認同與模仿

的主要對象，其言行舉止及身心健康，對學生的學習與人格發展，均有深遠的影響。部分學者研究發現當教師投入大量心力與精神在教學之中，卻無法得到正面的回饋，容易造成教師的失落感，長期下來，其工作壓力便累積而生，對於教育品質的專業性及教師本身的健康，都造成相當影響（郭生玉，1995）。由許多研究文獻發現，教師的背景變項常常會影響教師工作壓力的程度，所以本研究擬先瞭解不同背景因素之國小體育教師在工作壓力之差異情形，此為本研究動機之一。

工作壓力是任何人在任何的工作職場無法避免的。教師的工作壓力若因應不良，將造成個人生理、心理和行為的困擾，也會影響教育品質、學校行政效能。換句話說，若壓力無法有效的因應調適，將影響工作表現與身心健康，甚至導致工作倦怠感（burnout）。根據外國學者Maslach and Jackson（1979）的研究提出，若長期處於工作壓力的狀況下，會產生所謂的工作倦怠。許多研究指出（Gold & Roth, 1993），工作倦怠是長期廣泛的壓力所致，將使個人在工作上無法發揮應有的能力，同時影響工作的品質與成效，甚至會影響組織整體效能而阻礙了組織的發展。

一般人總是認為體育教師較無工作壓力，事實上這樣的看法其實是不對的。學校體育是教育的組成要素之一，是養成學生健全發展的重要方法，也是培養國民道德陶冶心靈情操的重要方式，為了提升國民體質水準，發展國民體育的基礎，是發掘和培養優秀運動人才的搖籃（許義雄等，1999）。所以體育教師責任及重要性並不亞於其他職務的教師。許瓊云（1992）認為現在國內的體育教師大約同時扮演教師與教

練雙重角色之體育教師，常有無法兼顧的現象，甚而有時還得兼任行政工作，這種情況便會產生極大的工作壓力；而當許多有才能的人同時從事教學與訓練及行政工作的同時，也會因為工作壓力而發生心理和生理的疾病。有關教師工作倦怠發生的症狀似乎在性別、年齡、年資、職務及婚姻上有差異。因而，本研究擬瞭解不同背景因素之體育教師在工作倦怠之差異情形，此為本研究動機之二。

國外學者 Zeidner (1997) 說二十世紀後期是「壓力的年代、焦慮的年代也是因應的年代」。Salo (1995) 指出，因應策略並非對所有人皆是有效，不同人格特質的個體，對於環境與事件，會有不同的個人詮釋與調適策略。另外，Greenberg (1996) 認為，有效的因應策略可以減少壓力的不良影響。所以，有效的壓力因應策略，是可以避免壓力所造成的傷害。國內學者葉重新 (1995) 提出下列幾種因應壓力的方法：1. 針對問題尋求解決之道；2. 視危機為轉機；3. 建立宗教信仰；4. 多關心與參與自身以外的事務；5. 樂觀積極進取；6. 尋求社會支持。此外，許多肌肉放鬆的相關訓練、情緒控制訓練、瑜珈及太極拳等，都被視為因應壓力的有效方式。

透過學者所提出的壓力處理模式可知，大多數人較能接受積極正向的因應方式，但仍有少數的個體偏向消極負面的因應方式，諸如逃避、情緒不當宣洩、喝酒、濫用藥物、不良飲食習慣及行為等等；一般而言，工作壓力之於不同個人的因應方式而會有不同的結果。所以，如何採取有效、正確的因應方式，以減低工作壓力、緩和心情，進而增進身心健康，是現今大家所應正視的切身問題。教師於工作所負的責

任是非常重大的，其影響的程度是全面的，不僅是學童本身，更可能擴及社會國家層面，因而，面對工作壓力，教師更應重視面對，採取正確合適的因應策略。

施淑芬（1990）指出工作壓力、因應方式和職業倦怠組成了交互作用的模式。廖光榮（2002）也認為教師受到壓力，即會評估並採取適當的因應方式，使本身壓力消除或降低至能適應的程度，但教師若無法克服或因應工作壓力，長久持續下去，則產生工作倦怠。從以上研究可以發現：教師的壓力因應方式可能對於工作壓力是否產生工作倦怠有所影響。所以本研究進一步探討壓力因應方式可能對於工作壓力是否產生工作倦怠的影響程度，此為動機之三。

國小體育教師在所有體育教師階段中，屬於工作壓力可能較多的一群，因為他們兼任職務的情形，比起其他國中、高中、大學階段來的多。而國小階段的學童，心生理正處於學習階段，教師需要付出更多的關懷及注意力，協助其學習適應。所以本研究選擇國小體育教師來加以探討。

第二節 研究目的

- 一、比較不同背景變項的國小體育教師其工作壓力的差異情形。
- 二、比較不同背景變項的國小體育教師其工作倦怠的差異情形。
- 三、比較不同工作壓力群之壓力因應方式影響工作倦怠感情形。

第三節 研究問題

根據前述研究目的，本研究主要探討的問題為：

- 一、不同背景變項的國小體育教師工作壓力是否有差異？
- 二、不同背景變項的國小體育教師工作倦怠是否有差異？
- 三、不同工作壓力群之壓力因應方式是否影響工作倦怠感？

第四節 名詞解釋

一、國小體育教師

本研究所指的國小體育教師，以任教於嘉義縣各公立國小之體育教師。

二、工作壓力

工作壓力意指組織(或機構)中的工作者，面對工作上的情境，或個人能力無法承擔所對應的期待行為時，對個人在生理與心理上所產生的不良影響。本研究是指國小體育教師在從事教學工作時，個人與工作環境交互作用下產生生理或心理的緊張狀態。並以國小體育教師在「工作壓力量表」的得分表示之，得分愈高，表示所感受的工作壓力愈大，反之，則是所感受的工作壓力愈小。

三、壓力因應方式

指個體如何對有壓力之經驗作反應，當個體面對內外情境之要求、問題與衝突時，為緩衝、避免產生壓力，所選擇之因應方式。本研究所稱壓力因應方式是指國小體育教師

在工作情境中遇到困擾或壓力事件時，為減緩焦慮並解決困難，從認知、情緒、或行動上所採取的一切行動。並以國小體育教師在「壓力因應量表」的得分表示之，得分愈高，表示壓力因應的程度越好。

四、工作倦怠

指工作者因為對於工作情境缺乏控制，以致於產生不安、挫折、動機降低，最後導致倦怠的感受。本研究所稱工作倦怠是指國小體育教師因其個人因素、工作環境因素、或其它因素的影響，而逐漸感受到生理上與情緒上的耗竭、並以消極的態度對待上司、同事或學生，以及工作動機與成就感降低。並以國小體育教師在「工作倦怠量表」的得分表示之，得分越高，倦怠程度越大。

第五節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究主要是以嘉義縣公立國民小學體育教師為取樣範圍。不包含私立國民小學、籌備學校、實驗性質的國民小學。

二、研究限制

本研究的對象為嘉義縣各公立國民小學的體育教師，因此研究結果不能推論到其他縣市之國民小學的體育教師。且本研究是採用問卷調查法為研究方法，因問卷調查屬於自陳量表，故研究者並無法完全控制受試者填答時之真實程度，僅能假設受試者全都為據實回答。

第貳章 文獻探討

本章的目的在於以相關文獻說明本研究的重要性以及據以導出研究假設。因此整章的重點在介紹第一節工作壓力、第二節壓力因應以及第三節工作倦怠的基本理論和相關研究，章末的第四節提出工作壓力、壓力因應以及工作倦怠的相關研究。

第一節 工作壓力的理論與相關研究

一、壓力的定義

壓力，最早起源於物理學和工程學，原指物體單位面積所承受的力量大小。國外學者 Selye (1956) 是最早將壓力概念引入社會領域加以研究的先驅，他認為所謂壓力係指個人面對刺激時，為了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，凡有此反應即表示其正處於壓力之下。而 Cummings & Cooper (1979) 則認為個體的身心平日都維持在穩定範圍內，一旦打破平衡，超越穩定範圍，身心即感不適，這就是壓力。Everly and Rosenfeld (1981) 則認為壓力是對某些刺激經驗所產生的緊張和焦慮感受。國內學者周天賜 (1991) 認為壓力：是指外在刺激超過個體容忍度，造成個體焦慮或逃避。邱憲義 (1996) 認為：壓力是知覺情境有礙其表現所產生的負向情感而影響其生理與心理狀態。程一民 (1996)：壓力是指個體面對刺激事件時，個人評估此一關係對他造成負荷或個體資源無法應付且危及個人福祉及身心健康的反應。

綜合以上各家的說法將壓力的定義歸納為三種最普遍的理論：

(一) 壓力是一種刺激

此派學者認為壓力主要是由外在環境的刺激所引起不愉快的經驗，令人改變自己行為和習慣的外在因素或環境改變，強調外在環境變化對人的影響。也就是說當外界的力量施加於個體上時，會造成個人生理上的反應，如果此力量超過個體所能容忍的程度，則會造成個體焦慮的生理及心理的緊張狀態（Hamilton, 1979）。此派理論相當強調壓力源（stressor）的重要，不過，過度強調外界刺激影響的結果，而容易忽略了個體對壓力認知與感受程度不同，面對壓力時會有不同的認知歷程與處理方式（曾瀟瑤，2004）。也就是說，相同的壓力源並不一定會造成不同的個體產生相同的壓力因應。

(二) 壓力是一種生理反應

此派學者較注重個體面臨壓力時的反應。主張此觀點者如 Cannon（1932），他提出「戰」或「逃」，以及 Selye 所提出的壓力理論，他把外在環境對個體所產生的刺激稱為壓力源（stressor），而個體的反應狀況才是所謂的「壓力」。他也認為社會、文化、生物和環境的刺激，都可能導致個體引發壓力的反應。此派理論，忽略了每一個個體對壓力的感受不同，所產生的反應也具有差異，個體可藉由知覺、評估形成對環境的認知，選擇避免壓力的產生（陳文俊，2001）。因而，過大的壓力的確會對個體造成傷害，不過，適當的壓力對個體而言卻是必要的。

(三) 壓力是人與環境的互動

此類定義強調壓力是個體知覺其與外在環境間互動的歷程。此歷程意味著，人與環境在彼此相互影響下，會持續不斷的交互作用與適應，因而，壓力不只是刺激或反映，而是一種歷程。在此歷程中，個人是主動積極的行動者，經由行為、認知及情緒的策略處理或調適壓力源。其中，包括個體將環境對自己的要求，與自己因應此要求的能力二者間的比較。Lazarus（1976）強調壓力的經驗是極為主觀的，全視個體對於所發生的事件如何評估而定。Weiten（1986）and Callahan et al.（1986）等學者亦認為壓力是一種個別現象，壓力的形成必須同時考慮到個體及其所處環境的情況為何。簡言之，刺激事件是否形成壓力，壓力下會產生什麼樣的反應，常是取決於當事人本身的作為（周文欽等，2004）。

二、工作壓力的相關理論

任何一個工作者在他的工作上，都會承受某一種程度的壓力。國外學者 Pithers and Fogarty（1995）認為，個人的特質會與壓力的知覺反應產生交互作用，所以即使在相同環境之下，會顯出個體對壓力反應的個別差異。McCormick（1997）曾提出責任歸因理論（attribution of responsibility theory），關心個體對生活事件原因的歸因，認為個體的歸因是以過去的知識為基礎。壓力的評估，是以基模（schema）為本，其處理壓力經驗是連續的，而非分立的。在工作壓力的責任歸因方面，不同個體對責任的歸因，反應出他們對工作壓力的不同知覺。個體若無法控制這些情境因素造成的不利後果，便會產生工作壓力。工作壓力（jobstress or workstress）乃是由壓力的定義而來，從壓力是刺激的觀點

而言，工作壓力是指工作情境裡所覺知會引起壓力的工作事件；就壓力是反應的觀點而言，工作壓力是對情境抱持如：生氣、沮喪等消極性反應；就壓力是互動的觀點而言，工作壓力是對負性的工作環境條件覺知後轉變成一種反應與行為（李玉惠，1998）。朱敬先（1992）認為工作壓力是由於工作需要與個人資源不能相配合所造成的，亦即個人具有的能力、精力、工作技術及時間等無法因應外在需求與自我需求。工作壓力是個人在紊亂環境中產生的反應，也就是說工作壓力是個人在工作環境中所產生的某些生理與心理的反應。綜合上述國內外學者的觀點，工作壓力乃是個體與環境交互作用下，使個體生理與心理產生不平衡的狀態。研究者參酌上述學者的看法，將工作壓力定義為：「工作壓力是工作情境中，組織內外變項與個人交互作用下所產生的現象，此現象使個體覺知無法與組織取得適當的平衡，而引起個體在認知、生理、心理的負面、消極感受稱之。」

三、教師工作壓力的定義

在整個工作分類的使命上，長期以來教師就被賦予相當多的責任和道德的操守，被視為甘於犧牲奉獻的人，其個人的言行舉止都受到社會廣大群眾的關懷與注視，近年來，人本意識的抬頭及媒體負面的報導影響，造成教師精神壓力的增大。因此教師工作壓力乃指教師在從事學校教育工作時，在職務上所賦予的責任所產生的負面、不舒服的感受。

國內外學者對教師工作的壓力研究很多，但對其定義，彼此仍存有些差異，因而有不同的定義，茲列表 2-1 所示：

表 2-1 教師工作壓力定義研究一覽表

年代	學者	教師工作壓力的定義
1978	Kyriacou & Sutcliffe	教師工作壓力是指由教師的工作而產生之負向情感的反應症狀（如生氣、沮喪），亦即教師的職業壓力。
2001	Kyriacou	教師工作壓力是指教師在教學不愉快極負面情緒的經驗。
2001	蔡孟珍	教師工作壓力是指教師在從事與教學活動有關的工作時，對學校工作情境的知覺，產生嚴重的壓迫感，並影響到心理和生理的狀況。
2002	邱義烜	教師工作壓力是指教師在工作時，所察覺到學校工作情境下，在教學、行政等工作上，以及學生、家長及同事的關係方面，個人無法適應而產生負面情感。
2004	邱從益	教師工作壓力是指教師在從事學校教育工作時，在職務上所賦予的責任所產生負面、不舒服的感受。
2005	陳玉賢	教師工作壓力是指教師感受到工作情境刺激，使個人與工作環境之間產生失衡的現象，因而威脅其認知、生理、心理的平衡。
2005	陳素惠	教師工作壓力是指教師在從事教學工作時，受工作情境刺激與個人認知兩者互動過程，所產生的生理、心理或行為的反應症狀。

本研究自行整理

體育教師亦屬於學校教師的一份子，特別在國民小學，目前尚未全面實施體育專任教師制度，課程的實施仍為包班制，國小體育老師大都由一般教師或行政人員兼任，除了一般的教學工作和行政事宜外，也擔任負責運動團隊訓練的所有事務。因而，在教學、行政及訓練上，時間調配上常感不

足，造成身心工作壓力，值得重視。

綜觀上述諸定義，本研究對國小體育教師工作壓力之概念是：教師於教學歷程中，和組織環境或事件產生的互動關係，因個體本身認知其能力無法與組織環境取得適當的平衡所產生生理的、心理的、負面及消極的感受。

四、教師工作壓力的來源

教師工作壓力來源錯綜複雜，中外學者均有相關的研究，有從學校性及社會性方面著手；也有從正面的情緒及負面的情緒著手；亦有從主觀、客觀或個人與組織等方面研究。茲將國內外學者的研究摘列於表 2-2。

綜合國內外有關教師工作壓力來源的研究，發現教師工作壓力來源不外乎下列幾個層面：

(一) 學校內部因素

包括同事間的人際關係、學校行政的支持、學校行政工作責任、各項工作計畫的擬定與推展、經費和時間的管理。

(二) 學校外部因素

包括與家長及社區的溝通互動、社會、教育環境的變革。

(三) 教師本身因素

包括專業知能、個人的發展、自身的要求、工作及角色的負荷與家庭支持。

(四) 學生因素

包括班級教學、學生家庭背景、環境、學生行為問題、學生管理與輔導。

表 2-2 教師工作壓力來源研究一覽表

學者	研究對象	教師工作壓力來源
Moraco (1982)	美國中小學教師	1.行政支持；2.人際關係；3.教學壓力；4.經濟壓力；5.工作負荷
Hipps & Haplin (1991)	美國中小學教師	1.工作負荷；2.人際關係；3.薪資與報酬
Finlayson (2002)	蘇格蘭教師	1.學生無紀律；2.人際關係；3.工作負荷
曾吉雄 (2000)	高雄市國小教師	1.同事緊張關係與行政不支持；2.缺乏工作外在報酬；3.工作負荷；4.師生家長緊張關係
陳文俊 (2001)	高屏縣市國小實習教師	1.人際關係；2.班級教學；3.專業成長；4.角色壓力
李彥君 (2002)	中部六縣市之國小教師	1.工作負荷；2.人際關係；3.學生表現；4.心理需求；5.行政支持
邱義烜 (2002)	台中縣市國小教師	1.時間運用；2.人際互動；3.課程規劃；4.教學革新
吳政融 (2002)	大學專任體育教師	1.學生管理；2.法令束縛；3.行政負荷；4.專業成長
吳宗立、林保豐 (2003)	高高屏三縣市之國小教師	1.人際壓力；2.專業知能壓力；3.工作負荷壓力；4.時間壓力；5.適應變革壓力；6.自我期望壓力
林玉鳳 (2003)	台北市自強國小	1.角色衝突；2.教育革新；3.人際關係；4.專業能力；5.人格需求；6.角色負荷；7.整體工作壓力

本研究自行整理

五、國小體育教師工作壓力之來源

從以上文獻的探究發現國內外學者對於國中、小教師工作壓力所做的研究相當多，但單獨對國小體育教師工作壓力

所做的探討非常的缺乏，故以研究者任教的經驗，國小體育教師的工作壓力來源來至少有以下幾點：

（一）組織環境壓力

體育課向來在學校教育中扮演者非常重要的角色，主要原因在於兒童的活動經驗中一直都與智能、情緒、美感、社會、身體及動作發展有直接關係（許立宏，2005），但可惜的是，在現實的學校教育中、家長的觀念裡，體育課一直被忽略，可上可不上，因而也常被其他課程所借用，造成體育教師的無力感。又有些家長認為體育課不過是玩樂的課，根本不在意；有的家長認為不應該在體育課時強迫學生做某些活動，觀念上的差異，也導致了教師教學上的困擾。

（二）教學行政壓力

體育教學大多在室外進行，常規管理較室內困難，學生發生意外傷害的情形也較多。另外一方面，運動場地及設施是否充足；學生對體育課的需求是否可以滿足，都是體育教師必須面對的問題，也是一大負擔。此外，有些體育教師不僅要承辦業務，要從事教學活動，有的甚至兼任導師，處理許多級務。而學校例行的活動如果太多，例如班際間的各項比賽及校運會等，那可會忙翻天。再加上又有對外的比賽需參加或承辦縣級以上的體育活動，那壓力可就更大了。

（三）專業表現

專業能力的要求是品質的保證，也是教育改革中一直被強調的。今日學校體育的內容可分為三大領域：一是體育課；二是校內活動及比賽；三是校外比賽，其中運動團隊的組訓，積極參加校外比賽更是體育的一大盛事（翁志成，1994），而對外比賽之運動團隊的靈魂人物非運動教練莫屬。然而，目

前各校普遍存在教練人選難覓，或無法支付專任教練經費。為因應這樣的情況，學校運動團隊的組訓工作，一般由學校老師兼任，但一位老師除了自己的教學工作與行政工作外，能再運用到組訓的時間相當有限，若想要訓練出水準以上的隊伍，則必須增加時間，無形中增加了組訓的難度和老師的壓力及意願。此外，為了能在比賽場上獲得佳績，為校爭光，並讓學校繼續支持該運動隊伍，莫不卯足勁，投注所有的心力，且肩負著運動隊伍的成敗責任，其所承受的壓力難以形容。

六、教師工作壓力相關研究

(一) 性別與工作壓力

工作壓力與性別的相關研究，Friesen & Williams(1985)、張淑雲(2002)、周元璋(2003)的研究發現，性別並不會影響教師的工作壓力。在兼任行政工作的教師方面；陳青勇(2001)、宋禮彰(2002)、Russell(1987)等人研究發現，性別不會影響工作壓力。但是，另有些學者發現，不同性別教師的工作壓力，有顯著差異。McCormick(1997)、蔡孟珍(2001)研究發現，男女教師對工作壓力具有明顯差異。吳榮福(2002)的研究發現，女性教師知覺到工作壓力大於男性，在決策參與、人際關係及工作肯定方面，郭泰平(2001)研究發現，男性教師工作壓力大於女性。在人際關係及工作負荷方面，鄧柑謀(1991)、程一民(1996)研究發現，男性教師工作壓力大於女性。但 Moracco and McFadden(1982)的研究發現在同事關係及工作負荷上的壓力，女性教師大於男性。在工作負荷方面，黃正鵠與鄭英耀(1989)

的研究發現女性教師的壓力大於男性。林保豐（2002）指出在自我期望，柳敏秀（2004）認為在人際壓力知覺方面，均認為男教師工作壓力較大。

（二）年齡與工作壓力

Defrank & Stroup（1989）研究發現年輕教師在待遇上的工作壓力較高，年長教師在同事關係上工作壓力較高。林昭男（2001）的研究發現教師年齡在工作壓力上並沒有顯著的差異。而林幸台（1986）指出年輕教師工作壓力大於年長教師。陳榮茂（2002）的研究發現30歲以下、30-40歲的教師所知覺得工作壓力程度較大。邱義烜（2002）指出年長教師在「時間運用」方面所感受到的工作壓力大於年輕教師。洪朱璋（2004）指出不同年齡教師在「人際關係」及「工作負擔」之工作壓力有顯著差異。

（三）婚姻狀況與工作壓力

在婚姻狀況上，Russell（1987）、林昭男（2001）等人的研究發現，婚姻狀況並不會影響教師工作壓力。但是，張麗琪（2000）研究發現，未婚導師工作壓力大於已婚者。林純文（1996）、Shearin（1997）的研究發現，在工作負荷、時間支配、專業知能及整體工作壓力的感受上，未婚教師大於已婚教師。周立勳（1986）的研究也發現，在學生行為、行政上的支持、專業不適任感的壓力，未婚教師大於已婚者。鄧柑謀（1991）、王念騏（2002）的研究指出，在工作負荷上的壓力，已婚教師大於未婚教師。

（四）任教年資與工作壓力

年資上，Litt and Turk（1985）、宋禮彰（2002）研究發現，不同年資的教師與工作壓力無顯著差異。周立勳

(1986)、Russell (1987) 研究發現，年輕教師的角色壓力較大。鄧柑謀 (1991) 的研究發現，在同事關係上，年資愈久，壓力感受愈大。郭峰偉 (2000) 亦發現，年資21年以上的教師感受的壓力最低。蔡孟珍 (2001) 發現，服務6年至10年壓力最大。程一民 (1996) 亦發現服務6年至10年教師工作壓力大於服務10年以上者。陳榮茂 (2002) 的研究顯示，服務年資5年以下，教師所知覺得工作壓力程度較大。林保豐 (2002) 指出新進教師普遍具有較高的時間壓力，而資深教師有較高的專業知能壓力。而邱義烜 (2002) 研究結果顯示，資深者所感受到的工作壓力大於資淺教師。

(五) 教育程度與工作壓力

而教育程度與工作壓力之研究，陳青勇 (2001)、宋禮彰 (2002) 研究發現，不同教育程度的教師的工作壓力無顯著差異。另一方面，蔡先口 (1985) 發現，師範院校程度的教師比專科與其他組別的壓力大。張麗琪 (1990) 發現，專業不適任感上，大學畢業者壓力大於師範、師專畢業者。葉龍源 (1998) 發現，在人際關係上，研究所及一般大學畢業之兼行政教師工作壓力顯著高於師範院校畢業者。曾吉雄 (2000) 卻發現資深、師範師專學歷之國小教師參與開放教育之工作壓力高於一般教師。

(六) 學校規模與工作壓力

學校規模與工作壓力方面，Roesch (1980)，陳廷楷 (2003) 認為不同規模學校的教師再工作壓力上並無顯著差異。而蔡孟珍 (2001) 的研究結果發現規模較大的學校，教師在工作壓力上大於學校規模較小的學校。但黃義良 (2000) 的研究卻指出規模較小的學校教師工作壓力比較大。

(七) 擔任職務與工作壓力

教師擔任職務與工作壓力方面，陳青勇（2001）的研究發現，工作壓力不受職務影響。然而，蔡純姿（1998）的研究卻發現，兼任行政工作教師的工作負荷壓力較大。Manthel and Sloman（1988）研究發現，不同職務教師，經驗到不同的工作壓力，級任導師在學生不良行為方面的壓力較大，行政人員在課程要求方面壓力較大。蔡孟珍（2001）發現，組長、級任和科任教師的工作壓力高於主任。林保豐（2002）指出科任教師的整體工作壓力比較大。

(八) 專業背景與工作壓力

教師專業背景與工作壓力方面，蔡先口（1985）認為師範體系教師感受到的工作壓力較非師範體系教師高，但陳聖芳（1999）的研究則指出師範體系教師的工作壓力比非師範體系教師低。廖光榮（2002）研究發現，特教系所畢業教師感受壓力高於曾接受特殊教育訓練之教師；賴姿璇（2004）的研究亦發現，本科系或相關科系的所感受到擔任該科的工作壓力，較其他科系為低。但部份學者的研究結果（李明宗，2000；陳青勇；2001）則顯示無顯著差異。

七、小結

綜合上述學者觀點，工作壓力是個體接收到環境之刺激，所產生的身心理反應，可能會受到性別、婚姻狀況、職務、年資、教育程度、學校規模、擔任職務，專業背景及指導運動團隊等影響。為深入瞭解國小體育教師的工作壓力現況，改善教師在教學、行政事務、組織環境及學生管理上的壓力，進而提升其教學能力、指導效能及生活品質。有鑑於

此，綜合上述學者歸納的結果，並配合本研究國小體育教師的特性與不同背景變項進行探討。

第二節 壓力因應的理論與相關研究

一、因應的定義

Lazarus and Launier (1978) 認為因應是個人在行動和內心上的努力，以處理環境和內在的要求或衝突，而這些要求或衝突是對個人資源構成重荷的。但「因應」(coping) 一詞往往容易與防衛(defence)、適應(adaptation)、克服(mastery)等產生混淆(Pearline & schooler, 1978)。Lazarus and Folkman (1984) 認為因應係指藉由認知與行為的處理方式，以控制超乎個人內外所能負荷之要求，其所提出的壓力與因應理論中，包含五個主要部分：

- (一)可能壓力事件之發生。
- (二)對事件之初級認知、評估。
- (三)對事件之次級認知、評估。
- (四)因應方式之使用。
- (五)身心健康之結果。

而因應是一種動態的歷程，涵蓋認知、行動、評價與再行動等步驟，是一種過程取向，同時認為因應壓力有調節情緒或壓力及解決導致壓力的問題的效用。

為了有效因應壓力，Justice (1988) 融合了其他學者的觀點，並提出「因應矩陣」(coping matrix) 的方式，說明因應資源與因應方式。他將因應分為「問題取向」與「情緒取向」。問題取向係指改變問題的強度來源(包括外在的或內

在的環境)；而情緒取向是指緩和問題所帶來的痛苦與困擾(包括身體或情緒層面)；個體所使用的因應方式或策略有三種方式，包括：直接行動、間接行動、抑制行動，而因應資源的存在與否則是個體阻礙或促進個體成功適應的重要因素。國內學者江鴻鈞(1995)認為因應是面對壓力事件的處理過程，在過程中具有緩衝壓力的效果。張瑞芬(1989)則認為因應就是對壓力的反應，亦即努力去面對威脅或壓力的行為方式。程一民(1996)：因應是當個體面臨超過本身所擁有資源的內外情境或問題時，為緩衝或避免產生壓力、焦慮、威脅，或其他身心疾病，努力去處理情境或問題之動力歷程。趙傑夫(1988)則指出因應係指在缺乏現成可循的對策下，個人為有效抑制各種傷害、威脅、挑戰等情境其所作的努力。

由此可見，學者對於因應的看法，隨者年代之不同而有不同的定義。早期對因應的看法比較偏向特質論，此期稱因應為「因應方式」或「因應風格」；此後，對因應的研究則著重在因應過程與處理上，此期稱因應為「因應資源」或「因應策略」(王綦綦，2000)。近年來，學者較傾向強調因應是個人特質與環境互動的結果。所以，如果能好好的認識壓力、控制壓力，化壓力為助力，那麼壓力不僅可以成為生活中的調味料，而且適度的壓力，也是個人求取成功的最佳原動力。因此，本研究探討之因應方式，在瞭解國民小學體育教師在工作情境中遇到困擾或壓力事件時，個體在認知、情緒和行動上尋找一種有效的方法，以減緩壓力並解決困難，並積極面對工作上挑戰，獲得良好適應的過程。

二、工作壓力因應的理論

壓力與因應的分析，最先由國外學者 Lazarus 於1966年提出，他認為壓力因應應包括二個過程即認知評估（cognitive appraisal）和因應（coping），兩者是個人與環境間壓力關係的重要緩衝媒介，也會影響到壓力的立即與長期結果（轉引自林純文，1996）。其關係如下：

所謂評估就是個人評定環境中的特定事件與其個人幸福相關的過程（Folkman 等人，1986）。意即個體對於某事件及對該事件的反應所做的評價和判斷。Coyne 等人（1980）認為認知評估是「在環境要求、個人資源和可選擇途徑的連續互動中，個人對它不斷地作評估式的判斷」。而這些評估判斷影響到個人的壓力反應，所體驗的情緒和適應的結果。認知評估依其發生的先後次序可分為「初次評估」（primary appraisal）、「第二次評估」（secondary appraisal）及「再評估」（reappraisal）三種（引自林純文，1996）。以下就分別敘述之：

（一）初次評估

所謂「初次評估」即是個人判斷某事件對它是否具有危險性、威脅性的歷程。它可以視為個人面對事件的初步反應，初次評估可以形成三種判斷：無關的（irrelevant）、正向的（positive）和壓力的（stressful）。無關的事件是指那些與個人利害、身心健康並無直接關係，且常被忽視的事件，它佔了日常生活的絕大部分。正向的事件是指那些並不需要用到個人的資源，且預期對個體有利並可帶來好結果的事。至於壓力的事件則是針對個人現在的或未來的幸福（well-being）有直接影響的事件，它又分成傷害或喪失（harm/loss）、威脅（threat）、挑戰（challenge）三類。如

果評估為傷害或喪失，則表示傷害已經發生了而無法阻止，例如：地震、火災、失去心愛的人、自尊心受損等；如果評估為威脅，則表示預期可能會造成傷害，雖然尚未發生，但因此而感到擔心、害怕；如果評估為挑戰，則是得失未定，但個人覺得可能克服壓力而得到好結果，而產生興趣及希望的感受（Folkman，1984，P.840）。一個事件會被評估為威脅，或評估為挑戰，全看當事人的自我能力與客觀環境之評估。就如「危機」一般，有人強調其危險性，把它視為威脅而逃避；有人則強調「危機」為轉機，把它視為挑戰而因應之。

（二）第二次評估

第二次評估是指個人對此一威脅事件所做的潛在反應的過程（Carver等人，1989），而此反應過程表現在個人因應事件時可用的資源和可做的選擇，使用這些資源的迫切性，和可能的後果作判斷，以選擇因應方式。也就是說，個人在因應威脅事件以克服或防止傷害時，對所採取的選擇做一判斷（引自鄧柑謀，1991）。在第一次評估時，個人自問：「我遇到困難了嗎？」，到第二次評估時，個人又問：「我將採取什麼措施？」，此即對壓力或威脅事件所採取的因應選擇做一評估（林純文，1996）。也就是說：個人遭遇到壓力，經第一次評估後，即考慮各種內、外在資源後，再作一次適當的因應方式。

（三）再評估

所謂「再評估」是指個人考慮可行的因應方式後，再將整個外在情境與個人的內在需求做一評估，以修正第二次評估所選擇的因應方式（吳宗立，1996）。Lazarus（1976，

P.249-P.315) 認為再評估基本上是一種回饋處理的歷程 (feedback process)，它包括兩種處理方式：第一種是現實式 (realistic) 的，它是因為新資訊的出現而導致必須再重新評估，這些新資訊是個人與環境之間的關係產生變化，或是對個人利益的改變。例如：個人原先所不喜歡的工作，實行後發現它能滿足個人自我成就的需要，而變得喜歡它了；第二種再評估是屬於自我防衛式 (defensive) 的，它是因為個人認為無法改變現實情況，只好把先前判斷為傷害、喪失或威脅的情境再評估為沒有威脅或對自己有利的，以自我安慰減少負面情緒的產生。(鄧柑謀，1991)。

三、教師因應壓力之相關研究

國內外學者對教師工作壓力因應方式的研究很多，然由於地區及對象的不同，使得研究結果存在著不同的差異，關於教師工作壓力因應方式，茲列出國內、外之相關研究，如表 2-3 所示。

從文獻摘要、歸納可以發現，在眾多的因應方式中，大多數學者都以 Folkman & Lazarus (1984) 的因應內涵為基礎，將壓力因應大致分為問題取向 (問題解決)、情緒取向 (情緒調適)、折衷取向 (尋求支持)、思考取向 (理性思考) 四個層面加以研究。

表 2-3 教師工作壓力因應方式之研究

學者	研究對象	因應方式
Carver & Scheier (1989)	中小學教師	1.主動因應2.社會支持3.行為上不參與 4.心智上不參與5.正向成長6.拒絕7.接受 8.宗教信仰
Salo (1995)	教師	1.問題解決；2.社會支持；3.思考工作的 問題；4.避免思考工作
張瑞芬 (1989)	特殊教育教師	1.尋求解決2.理出癥結3.參加藝文活動 4.聽聽音樂5.擬好計劃6.安排先後順序 7.從別的角度看問題8.查詢有關的書籍 9.一笑置之或自我幽默10.看電視電影
鄧柑謀 (1991)	訓輔人員	1.問題解決2.邏輯思考3.尋求支持4.情 緒調適5.情緒逃離
陳青勇 (2001)	國民小學教師兼任行政 工作	1.解決問題；2.理性分析；3.消極逃避； 4.尋求支持；5.情緒調適。
宋禮彰 (2002)	國民小學行政人員	1.解決問題；2.理性分析；3.延宕逃避； 4.尋求支持；5.自我調適

本研究自行整理

四、小結

綜合上述研究發現，因應是面對壓力事件的處理方式與能力，在過程中具有緩衝壓力的效果，對壓力有較好的因應策略時，也能把阻力排解掉，甚至可以化壓力為助力。

第三節 工作倦怠的理論與相關研究

一、工作倦怠理論與意義

隨著資訊科技的發展與進步，人們的生活步調亦日趨快速忙碌，在緊張與忙碌的日常生活及工作歷程中，生活上的壓力及情緒上的感受會隨著大環境的變動，呈現出一種身心緊張或調適不當的負面行為，此種身心調適不當的現象即稱之為「工作倦怠感」。工作倦怠 (job burnout) 一是美國心理治療學家 Herbert.J.Freudenberger 於 1974 年以其任職診所的經驗，提出「失敗、精疲力竭或因過度索求精力、活力、資源而耗竭」來形容專業助人工作者在工作環境中，直接或間接地引起的身體與情緒耗竭的現象。但由於學域之不同，實証對象之不同，學者對工作倦怠的定義亦有種種不同的風貌。Pines and Aronson (1981) 更進一步指出工作倦怠是「生理、情緒及心理耗竭的一種狀態，它使人產生心理的虛弱感、無助與無望的感覺、情感枯竭、消極的自我觀念及工作態度，它是經常性或反覆性的心理壓力，及長期處於緊張狀況下所造成的」。Maslach (1982) 認為工作倦怠雖有各式各樣的定義，但並非無跡可循；且無論是採取積極性亦或是消極性的態度都可以看出工作倦怠有三個共同核心 (The Common Core) 的定義：工作倦怠雖然發生在個人身上，但會影響整個組織；工作倦怠較重視個人內在的心理經驗，包含感覺、態度、動機和期待；工作倦怠對個人而言是負面經驗，關係到困難的問題、如失望、身心不適、以及適應不良等，國內學者或稱為「崩熬」、「燃燒竭盡」、「職業倦怠」、「工作倦怠」。國內學者張曉春 (1983) 認為工作倦怠是一種過

程，此過程是因長期或過度的工作壓力所引起的。工作者會因工作壓力導致工作緊張，且心理會對工作產生疏離感，以冷漠或防衛性的態度去抗衡工作壓力，因而導致工作倦怠的產生。

綜合前述相關研究，可以發現工作倦怠有一些共同的特色：

（一）許多研究者開始發現，工作倦怠的狀況特別容易出現在從事以人為對象的行業（Maslach,1982），特別是需要每日與人接觸的工作或助人工作者，似乎是易患工作倦怠的高危險群，例如：社服人員、輔導人員、護理人員等等（Pines & Anderson,1981）。而教師每天與學生接觸並幫助學生在學習工作上夠順利，因此，教師自然也是工作倦怠者的高危險群之一。

（二）工作倦怠者往往顯著地喪失其工作動機、熱忱、精神（Edelwisch & Brodsky, 1980; Forney, Wallace & Wiggers,1984）。

（三）工作倦怠發生於個人內在的心理歷程，它是有階段性的，發生工作倦怠會有生理及行為方面的症狀，其主要肇因於個人情感、認知的負向內在心理歷程（Maslach,1982）。Maslach and Leiter 在1997年指出，學者們注意到在助人專業工作上，很多新任工作者並未出現工作倦怠（Evers,Gerrichhausen & Tomic,2000），只有經過一段時間的工作者，才會出現各種工作倦怠的症狀。而且如果沒有適當的支持及介入，工作倦怠的狀況可能會持續到終身，導致個人成就感漸漸喪失，專業效能降低。也就是說工作倦怠不是突然出現，而是一個不斷演變及形成的過程。管

理者要想有效地掌握人力資源，並將其發揮到最大的效能首先必須了解影響員工工作倦怠的原因。

目前研究工作倦怠的學者多對於工作倦怠的意義眾說紛紜，看法不一。因此，將國內外學者針對工作倦怠之相關立論，整理及歸納如表 2-4 所示。

綜合以上所述廖貴鋒（1986）將各學者對工作倦怠的意義歸納如下：

- （一）工作倦怠是指工作過度負荷而產生的現象。
- （二）工作倦怠乃是工作動機的改變。
- （三）工作倦怠即是工作疏離。
- （四）工作倦怠乃是身心憔悴的徵候。
- （五）工作倦怠乃是對工作感到厭倦。

此外，在形成工作倦怠的過程裡國外學者 Veninga and Spradley(1981)認為必須經過以下五個階段：蜜月期（Honey Moon）、動力缺乏期（Fuel Shortage）、慢性徵候期（Chronic Symptoms）、危險期（Crisis）及絕望期（Hitting the Wall）（廖貴鋒，1986）。此五個階段明顯的描述工作倦怠的歷程，顯示工作倦怠的形成是漸進的，值得注意的是，工作倦怠在逐漸循序惡化的歷程中，如果，當工作壓力出現時，我們無法作有效的因應，工作倦怠將不斷的惡性循環而更加嚴重。因此，本研究對工作倦怠的定義為：國小體育教師基於組織工作需求與個人價值觀，無法有效因應工作壓力及挫折，以導致身心耗竭而呈現種種負向的生理、情緒、態度及行為的改變歷程。

表 2-4 工作倦怠定義研究一覽表

學者	年代	工作倦怠定義
Freudenbeger	1974	乃是由於工作本身對工作者能力、精力以及資源的過度要求，導致工作者感到枯竭、精疲力盡，而在工作上表現出束手無策，並造成情緒耗竭的一種狀態。
Maslach & Pines	1977	工作者對工作服務的對象喪失積極的感覺、同情與尊重。
Maslach & Jackson	1981	主要發生在專業助人的工作者，以人為對象，其工作倦怠包括三個構面：情緒耗竭、去人性化、降低個人成就感。
Potter	1985	工作倦怠不是生理疾病，也並非神經官能症；工作倦怠者，在倦怠累積的過程中逐漸喪失意志與能力，進而造成深遠的影響，且對工作產生憂慮及焦慮。
Nelson & Elsberry	1992	是一種心理生物的社會過程，即工作者所感覺與表達的，能橫跨職業團體，以回應社會與政治的影響力。
Gonzalez	1997	為一種身體上、情感與生理上的耗竭狀況，身體上長期性的疲憊、感覺無助、且對於工作及生活或對其他人產生較負面的態度及觀念。
梁玉秋	2002	指一種經常發生在助人服務的專業工作人員上，它是一種情緒或生理反應疲竭的症狀，對其工作對象，採用一種消極嘲諷的態度，對其職務中所完成的工作不會感到愉快，並缺乏個人成就感
林靜怡	2003	個人內心所存有的一種負面結果與不愉快的經驗，它會導致個體在情緒與態度方面呈現耗竭的狀態
王嬋媚	2004	工作者無法對工作壓力產生自我調適，使其身心及情緒受到傷害，產生工作者情緒耗竭的現象。

本研究自行整理

二、背景變項與工作倦怠

(一) 性別

整理教師個人背景因素對於工作倦怠的探討。在研究上，教師工作倦怠與性別的相關，呈現不同的結果，有的研究為女性的工作倦怠程度高於男性教師的倦怠程度（范熾文，1993），有的研究則發現男性教師較易產生工作倦怠（林幸台，1986），而有些研究顯示性別與工作倦怠無顯著相關（何郁玲，1998）。綜觀過去的文獻，可以發現，男女教師在工作倦怠的向度，有明顯的不同，女性在情緒症狀方面表現的較強烈，男性則較表現在認知上（廖貴鋒，1986），男性教師在Maslach工作倦怠量表上的人格解體（depersonalization）一項，超出女性教師甚多，而女性教師較易發生身心潰竭（exhaustion）的現象（Maslach,1982；Greenglass & Burke,1988）。這可能和男女教師的性別角色在生涯發展中不同有關，女性教師因為職業婦女工作與家庭角色的衝突，社會支援較少上，發生身心潰竭（exhaustion）而有工作倦怠（陳怡錚，2000）；男性教師的工作倦怠則是因為社會地位較低與不適當的經濟報酬（Greenglass & Burke,1988），男性教師也較常因懷疑自己的能力和學生問題，而產生工作倦怠（Greenglass & Burke,1988）。

(二) 年齡

在年齡及年資很多研究中都發現，年輕的教師感受到工作倦怠的比率，比一般教師高（林炎旦，1995）。年齡越長的助人工作者，其工作倦怠程度越低（劉淑慧，1987）。根據Maslach（1982）的研究報告指出，助人工作者的專業人員在年輕時，其感受到的工作倦怠感較強，在年紀較長後，

其感受到的工作倦怠感較弱，可能與年紀較大，思考、智慧較成熟有關。而年輕的教師雖充滿理想，熱忱有幹勁，但因教學經驗和人際關係較缺乏，而且剛從理論進入實務，還在適應工作的階段，無法立即發揮教育理念，甚至在現實環境壓力下，必須違背所學到的教育原理去教導學生，其挫折感會遠大於年齡較高的教師，可能是形成工作倦怠的原因。而對年紀較大的教師而言，工作壓力可能未曾改變，但由於年齡的增長、經驗的累積，應對壓力的能力提高，較不易產生工作倦怠，因而年齡越大，工作倦怠的程度越低。

（三）年資

除了年輕的教師之外，工作倦怠還有另一個高峰期，就是在進入工作世界大約5至10年左右，此階段的教師對工作成就抱持著較合理的期許，然而他們也較易受到高原期的影響而停滯不前（Crane & Iwanicki, 1986）。Crew在1983年在檢視教師工作倦怠和組織結構的相關研究時，發現教書達6至15年左右的教師，對校內組織結構顯示最負面的情感。所以可見在教師生涯發展中，有兩次工作倦怠的高危險期，一是在剛開始接觸實務工作時，所面臨的挑戰是如何適應實務工作，並將所學應用在其中；另一是工作一段時間後，雖然對工作成就抱持著較合理的期待，但卻易停滯不前。

（四）教育程度

有些研究結果顯示不同的教育程度對工作倦怠的感受有顯著性差異。何郁玲（1999）針對中小學教師所作研究發現不同學歷的教師對工作倦怠的感受有顯著差異。蔡澍勳（2001）針對國小總務主任所作研究發現一般大學學歷畢業的總務主任對工作倦怠的感受較大。

（五）婚姻狀況

有關婚姻與工作倦怠之研究，發現教師的婚姻狀況與工作倦怠沒差異達顯著水準(唐文儀，1998)；有些研究則發現未婚教師比已婚教師的工作倦怠感為高(濮世緯，1997)，而且在研究中可發現未婚與已婚教師在工作倦怠的層面向度也有差異。廖貴鋒(1986)的研究發現未婚的教師在「情緒耗竭」與「無人性化」層面之工作倦怠高於其他教師，而且在「個人成就感」層面之工作倦怠較低。Maslach(1982)指出：已婚的工作者是最少感受到工作倦怠感，再其次是離婚的，最嚴重的是單身工作者，所以Maslach認為家庭中的夫妻似乎能幫助個人抵擋工作壓力及工作倦怠感，可能是家庭較能提供支持的功能。但是Maslach(1982)綜覽有關教師工作倦怠的研究文獻後指出：並非所有的研究均顯示婚姻狀況會造成教師經驗工作倦怠感的差異。除了支持系統的差別外，由於未婚者年齡較輕，在自我要求較高，理想與現實存有差距時，其認知上的解釋亦較易與已婚者不同，而產生較大的倦怠感。除此之外，由於學校組織較屬於封閉性之系統，在「男大當婚，女大當嫁」之傳統價值觀念影響下，亦容易引發相同工作壓力之已、未婚教師產生不同之工作焦慮度(黃正鵠、鄭英耀，1989)。再者，婚姻與性別似乎會對工作倦怠產生交互作用的影響，Lynch在1979年的研究就發現：男性工作者比女性易受到未婚的負面影響(引自施耀昇，1991)，黃正鵠、鄭英耀(1989)的研究指出：女教師未婚者在「情緒耗竭」的程度上高於男教師未婚者，施淑芬(1990)的研究也發現：女教師未婚者在「情緒耗竭」和「無人性化」的倦怠次數或強度都比已婚者高。

（六）職務

在國小的教育環境中，有些教師會兼任行政職務，有些教師會兼任班級導師，而導致工作內容有所不同，自然工作壓力及工作倦怠的程度也會有差異。在兼任導師工作方面，在黃正鵠等（1989）的研究發現，國中導師的工作壓力明顯大於專任老師，且兼任行政工作之教師在人際關係方面所面臨的壓力明顯大於專任教師；廖貴峰（1986）的研究也發現國中導師在「情緒耗竭」和「無人情味」的感受程度高於專任教師和兼任行政工作的教師，在「個人成就感」的工作倦怠則較低；吳宗立（1993）也發現擔任國中導師在「情緒耗竭」、「無人性化」層面均高於兼任行政工作的教師，且整體工作倦怠感高於兼任行政工作的教師。但也有研究發現兼任職務和工作倦怠無關（周立勳，1986）。

（七）學校規模

陳榮茂（2002）的研究顯示，任教於中型學校規模的教師在「缺乏成就感」層面的工作倦怠，高於規模在大型學校規模的教師。郭耀輝（2004）的研究指出，任教於學校規模較大者，在「缺乏個人成就感」層面之工作倦怠高於規模較小學校之教師。廖光榮（2002）的研究則顯示無顯著差異。

三、小結

綜合上述文獻得知，工作倦怠乃是經常性或反覆性的心、生理壓力，及長期處於緊張狀況下所造成的，讓個體對於工作失去熱誠提不起勁，覺得做任何事都缺乏意義。綜合學者研究並配合本研究國小體育教師的特性與不同背景變項進行探討，期能瞭解國小體育教師工作倦怠之情形。

第四節 工作壓力、壓力因應與工作倦怠 的相關研究

一般而言，若工作壓力過大時，個體最有效的解決之道，便是離開此一工作環境，然而多數的人在考量現實生活、經濟因素之後，常不得不為現實的生活面對壓力。因此在不能離開工作環境的情況之下，通常個體便會試圖做些防範或因應行為，以減輕不舒服的感覺。這些因應行為是個人在處理外在威脅特有的行為，稱為壓力因應行為。而個人若無法採取適度的因應行為，工作倦怠是最常見的一種工作壓力過大的結果。因此若個人覺察到工作情境中發生某些狀況，必須改變其行為或工作方式，而引發心理、認知或生理的不舒服反應，若評估後發現環境要求超過個人所能因應的範圍即形成所謂的工作壓力其結果可能造成工作倦怠、工作失神或怠忽職守等現象。有關工作壓力與職業倦怠的關係，許多研究均指出工作壓力與職業倦怠有顯著的正相關，如：呂秀華（1997）針對國中教師、林志鴻（1998）針對資訊人員、蔡澍勳（2001）針對國小總務主任、鄭麗芬（1993）針對國中輔導人員所作研究，均得此結果，且工作壓力往往是造成職業倦怠的主要因素。周立勳（1986）的研究更指出高職業倦怠組的校長與低職業倦怠組的校長其工作壓力與因應策略有顯著的差異。

綜合而言，許多研究的結果顯示不同「性別」、「年齡」、「教育程度」、「婚姻狀況」、「服務年資」、「職務」及「學校規模」背景變項的研究對象在工作壓力、因應方式、職業倦怠間呈現差異，而有些研究的結果卻顯示其間並無差

異；因此，本研究將以上不同背景變項對國小體育教師得影響作相關研究；此外，本研究亦將針對「專業背景」及「有無指導運動團隊」兩項對於工作壓力、因應方式、工作倦怠間的關係做一相關研究。所以，本研究針對探討工作壓力、因應方式與工作倦怠的關係時、採用「性別」、「年齡」、「教育程度」、「婚姻狀況」、「服務年資」、「職務」、「學校規模」、「專業背景」及「有無指導運動團隊」九項來作為個人背景變項的研究項目。

第參章 研究方法

為了探討第一章所提出的研究問題，本研究擬以「國小體育教師工作壓力、壓力因應方式與工作倦怠之研究」作為研究主題，並運用問卷調查的研究方法進行探討。本章共分為五節：第一節為研究流程、第二節為研究架構、第三節為研究假設、第四節為研究對象與抽樣方法、第五節為研究工具及第六節資料處理。

第一節 研究流程

本研究之問卷主要探討國小體育教師工作壓力、壓力因應方式工作倦怠之調查，並依據研究需求編製適合國小體育教師之體育教師工作壓力量表、壓力因應量表以及體育教師工作倦怠量表，作統計分析。

本研究在確認研究主題之後，即進行資料及文獻的蒐集與整理，並建立研究架構和問卷的設計與編製，編製完成後進行問卷預試，在預試問卷回收後，進行信、效度分析及修正問卷，正式問卷完成後，發放正式問卷施測與回收，根據回收的正式問卷進行統計分析，最後，根據分析的結果提出建議，並以完成本研究。

研究流程圖如圖3-1所示：

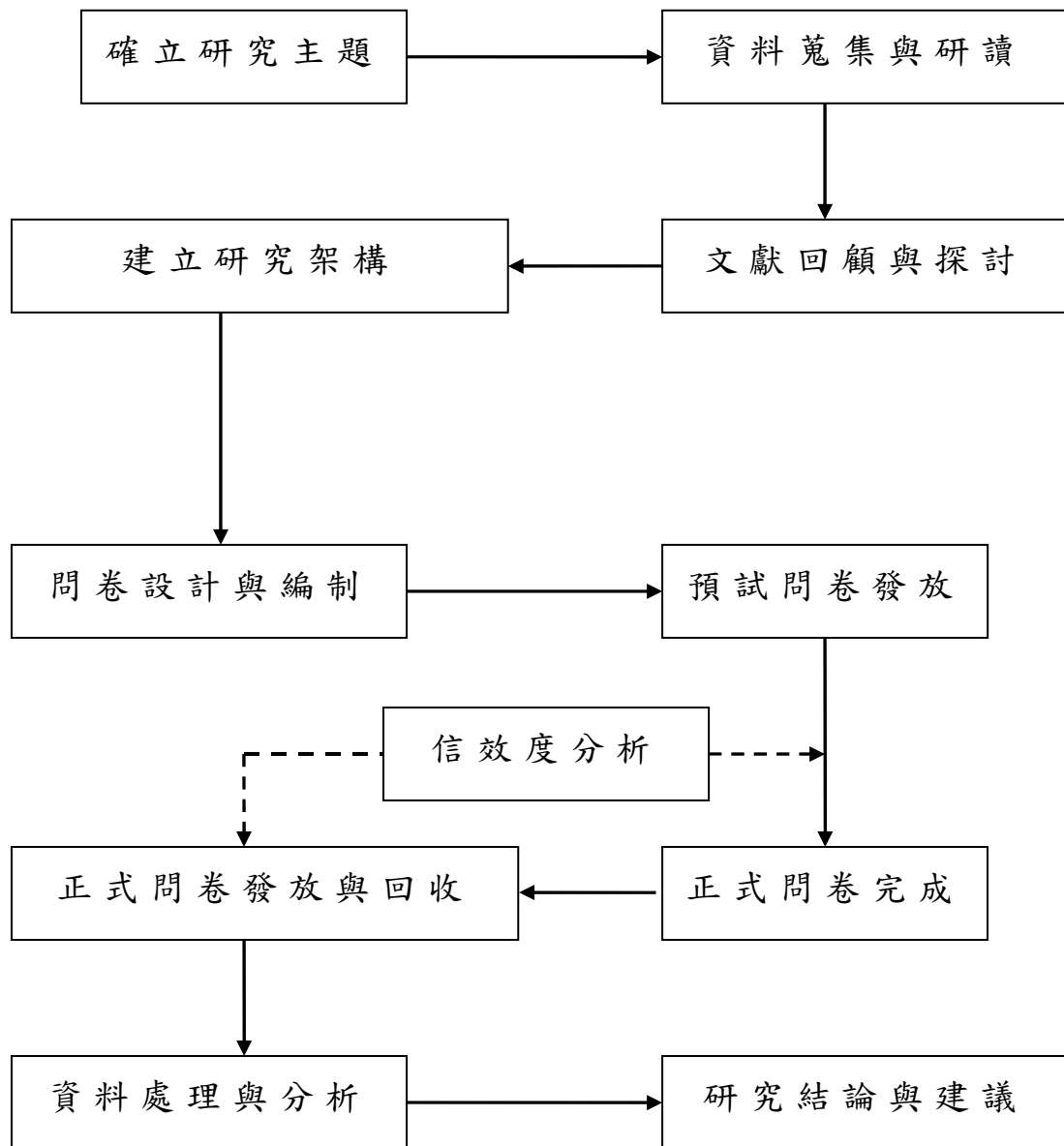


圖 3-1 研究流程圖

第二節 研究架構

依據文獻探討的結果，本研究之研究架構如下：

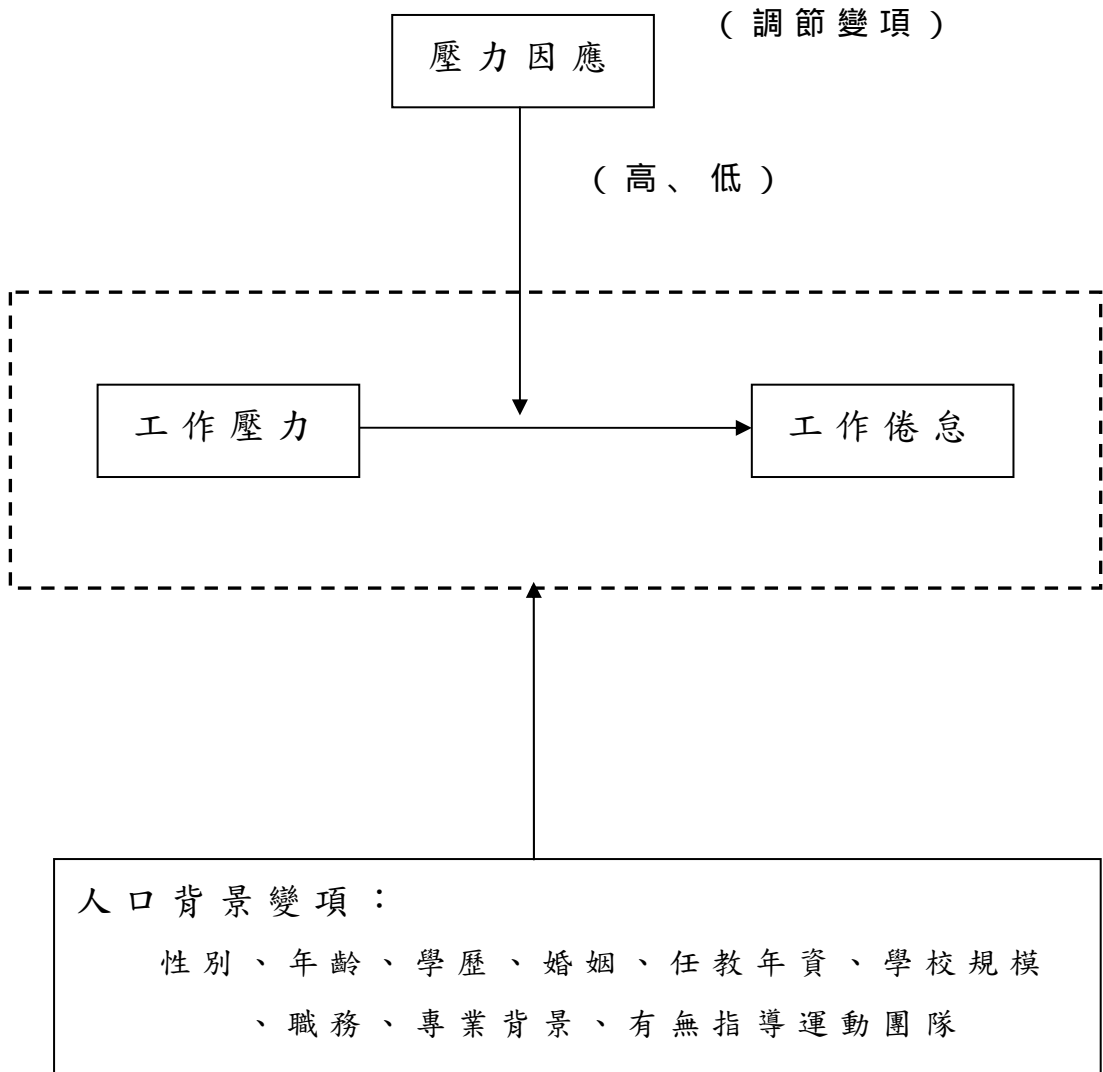


圖 3-2 研究架構圖

第三節 研究假設

本研究針對研究問題，提出下列假設：

假設一：不同人口背景變項之工作壓力有顯著差異。

假設二：不同人口背景變項之工作倦怠有顯著差異。

假設三：不同工作壓力群之壓力因應方式會顯著降低工作倦怠感。

第四節 研究對象

本研究依據嘉義縣教育處所編列之九十六學年度嘉義縣國民中小學名冊，全縣行政區分十八鄉鎮市，國民小學學校總數為128所，班級總數為1574班之現任體育教師為受試者，其中研究對象包含二個部分，分為「預試樣本」及「研究樣本」，茲說明如下：

一、預試樣本

本研究於97年6月，依嘉義縣所屬18鄉鎮市行政區所在小學，以分層隨機方式進行預試，發放100份問卷，共計回收有效問卷77份，有效回收率77%。

二、研究樣本

本研究於97年9月底，依96學年度嘉義縣行政區域所在小學之班級數採取分層比例抽樣，郵寄問卷至各校，隨信函請各校教務主任協助。10月底再以電話請求幫忙寄回，最後，於12月做最後的統整及編號。總共發放問卷500份，獲得有效

樣本388份，有效樣本回收率77.6%。

第五節 研究工具

本研究所使用之研究工具乃依研究架構中所預測之變項，分別參考多位學者的相關量表作為預試量表編製之依據，並依施測所得資料進行項目分析、因素分析、信度、效度考驗以形成正式量表。分別說明如下：

一、體育教師個人基本資料

依文獻探討及本研究需要而設計，主要目的在搜集體育教師個人在性別、年齡、學歷、婚姻狀況、任教年資、學校規模、擔任職務、專業背景及是否指導學校運動團隊。

二、體育教師工作壓力量表

本研究為瞭解國小體育教師工作壓力量表的適切性，參考吳政融（2001）「工作壓力來源量表」、陳佳瑩（2005）「國中體育教師工作壓力量表」、吳椋晴（2005）「大專校院課外組行政人員工作壓力量表」後，經修訂編製成工作壓力量表計20題。

（一）計分方式

本量表採Likert五點量尺方式進行答題（1=非常不同意，2=不同意，3=沒意見，4=同意，5=非常同意）。全部題項皆為封閉式問答。

（二）項目分析

預試樣本回收後，依有效問卷的答題結果，利用獨立樣

本 t 檢定方式進行題項刪減工作，以剔除沒有鑑別度的題目。

表 3-1 為本預試問卷量表之項目分析結果。各題項均達顯著水準，表示各題項皆能有效鑑別不同受試者的反應狀況。

表 3-1 工作壓力量表項目分析摘要

題目	t 值
1.沒有時間準備體育課教學活動	13.067*
2.自己教學目標和學校目標無法契合	14.598*
3.學生或選手的體育成就與我的教學有關	4.045*
4.學生的個別差異對我上課的影響很大	9.624*
5.缺乏體育相關進修的管道	9.719*
6.每次一到運動會我就開始緊張	11.036*
7.校內外的體育活動太多讓我覺得吃不消	9.630*
8.我花很多時間在上課秩序管理	10.060*
9.學校行政無法支援運動代表隊的組訓	14.973*
10.無法得到其他同事的幫忙	13.734*
11.同事之間關係生疏	8.566*
12.自己的能力無法勝任目前的工作	8.038*
13.自己的體力無法勝任目前的工作	8.094*
14.目前相當缺乏討論問題的管道	14.825*
15.工作上的付出與實質上的報酬不成正比	14.074*
16.我很擔心學生上體育課或體育活動會發生意外危險	9.005*
17.學校不重視體育課	11.518*
18.場地與器材不佳影響了我的教學品質	10.202*
19.我要花很多心思在運動代表隊的組隊和訓練	5.680*
20.運動代表隊不受家長重視	6.964*

* $p < .05$

(三) 因素分析

本研究為確認體育教師工作壓力量表有幾個因素，以嘉義縣國小體育教師為受試者，進行因素分析。本量表先以「取樣適切性量數」(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy; KMO) 判斷適合進行因素分析之題項，再以主成份分析抽取因素，並利用最大變異法正交轉軸，取特徵值大於1，因素負荷量設定在0.4以上，作為建構效度之取捨標準。並將無法歸納到因素層面的題項加以剔除。經因素分析後，發現未達標準之題目有01、02、04、05、07、11、20。予以剔除後，如表3-2所示，其KMO值為.838($KMO > .8$)，Bartlett球形檢定近似卡方分配值為1395.664 ($p < .001$)，達顯著水準。

表3-2 工作壓力量表KMO值與Bartlett球形檢定表

Kaiser-Meyer-Olkin	.838
Bartlett球形檢定近似卡方分配	1395.664***
自由度	78
顯著性	.000

*** $p < .001$

經因素分析結果特徵值大於1 ($\lambda > 1$) 的因素共有三個因素，在因素命名的第一個構面，包含了第9題「學校行政無法支援運動代表隊的組訓」、第10題「無法得到其他同事的幫忙」、第14題「目前相當缺乏討論問題的管道」、第15題「工作上的付出與實質上的報酬不成正比」、第17題「學校不重視體育課」、第18題「場地與器材不佳影響了我的教學

品質」。因此，依題項內容加以命名為「組織環境」。

在因素命名的第二個構面，包含了第6題「每次一到運動會我就開始緊張」、第8題「我花很多時間在上課秩序管理」、第12題「自己的能力無法勝任目前的工作」、第13題「自己的體力無法勝任目前的工作」、第16題「我很擔心學生上體育課或體育活動會發生意外危險」。因此，依題項內容加以命名為「教師專業」。

在因素命名的第三個構面，包含了第3題「學生或選手的體育成就與我的教學有關」、第19題「我要花很多心思在運動代表隊的組隊和訓練」。因此，依題項內容加以命名為「教學活動」。如表3-3所示

表3-3 工作壓力之轉軸後成分矩陣摘要表

題目	組織環境	教師專業	教學活動
09學校行政無法支援運動代表隊的組訓	.782		
10無法得到其他同事的幫忙	.702		
17學校不重視體育課	.665		
14目前相當缺乏討論問題的管道	.614		
18場地與器材不佳影響了我的教學品質	.600		
15工作上的付出與實質上的報酬不成正比	.505		
12自己的能力無法勝任目前的工作		.866	
13自己的體力無法勝任目前的工作		.856	
06每次一到運動會我就開始緊張		.602	
08我花很多時間在上課秩序管理		.488	
16我很擔心學生上體育課或體育活動會發生意外危險		.413	
03學生或選手的體育成就與我的教學有關			.854
19我要花很多心思在運動代表隊的組隊和訓練			.654
特徵值	2.937	2.618	1.385
解釋變異量%	22.594	20.138	10.658
累積總解釋變異量%	22.594	42.732	53.390

(四) 信度考驗

為確認本量表是否具有良好信度，乃以 Cronbach α 來考驗本量表的內部一致性，經檢驗總量表的 Cronbach α 係數為 0.815，而分量表的 Cronbach α 係數分別為 .798、.726 及 .439，其結果顯示本量表具有相當程度的內部一致性，詳如表 3-4 所示。

表 3-4 工作壓力量表各因素與量表之信度

	組織環境	教師專業	教學活動
係數 α	.798	.726	.439
壓力量表	Cronbach α		.815

三、壓力因應量表

本研究為瞭解壓力因應量表的適切性，參考吳明順（2001）「因應策略問卷」、吳政融（2001）「工作壓力之因應方式量表」及陳佳瑩（2005）「國中體育教師壓力因應量表」後，經修訂編製成壓力因應量表計 22 題。

(一) 計分方式

本量表採 Likert 五點量尺方式進行答題（1=從未使用，2=很少使用，3=有時使用，4=經常使用，5=一直使用）。全部題項皆為封閉式問答。

(二) 項目分析

預試樣本回收後，依有效問卷的答題結果，利用獨立樣本 t 檢定方式進行題項刪減工作，以剔除沒有鑑別度的題目。

本預試問卷量表之項目分析結果，各題項除第 12 題外均達顯著水準。表示除第 12 題外各題項皆能有效鑑別不同受試

者的反應狀況。如表3-5所示。

表3-5 壓力因應量表項目分析摘要

題目	t值
1. 全心處理問題專心應付工作	8.981*
2. 告訴自己「船到橋頭自然直」	5.264*
3. 請教專家學者或前輩	12.207*
4. 看電影聽音樂來調適	10.169*
5. 暫時拋開，作其他的事來轉移注意力	8.622*
6. 嘗試各種解決的方法	10.745*
7. 以各種角度，用心分析造成問題的因素	11.592*
8. 查閱相關的書籍	11.604*
9. 從經驗中尋求解決的方法	9.038*
10. 運動一下	9.789*
11. 尋求信仰的支持	5.819*
12. 自責自怨	1.338
13. 為自己安排一個假期，以紓解情緒壓力	8.614*
14. 請示上級主管，由主管決策	8.90*
15. 和有關幹部研商問題的解決方法	11.644*
16. 與配偶或親友討論問題	8.692*
17. 擬訂行動計畫，並且確實執行	13.297*
18. 蒐集資訊，以便應付解決各種問題	11.930*
19. 尋求社會資源藉以解決問題	15.244*
20. 尋求同事的協助與支持	11.468*
21. 當作是一種生活的歷練	11.697*
22. 在問題發生前，事先規劃，以解決問題	13.284*

* $p < .05$

(三) 因素分析

本研究為確認體育教師工作壓力因應量表有幾個因素，以嘉義縣國小體育教師為受試者，進行因素分析。本量表先以「取樣適切性量數」(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy; KMO)判斷適合進行因素分析之題項，再以主成份分析抽取因素，並利用最大變異法正交轉軸，取特徵值大於1，因素負荷量設定在0.4以上，作為建構效度之取捨標準。並將無法歸納到因素層面的題項加以剔除。經因素分析後，發現未達標準之題目有01、08、10、12、16、20、21。予以剔除後，如表3-6所示，其KMO值為.816(KMO > .8)，Bartlett球形檢定近似卡方分配值為1794.380(p < .001)，達顯著水準。

表3-6 工作壓力因應量表KMO值與Bartlett球形檢定表

Kaiser-Meyer-Olkin	.816
Bartlett球形檢定近似卡方分配	1794.380***
自由度	120
顯著性	.000

*** p < .001

經因素分析結果特徵值大於1($\lambda > 1$)的因素共有四個因素，在因素命名的第一個構面，包含了第3題「請教專家學者或前輩」、第6題「嘗試各種解決的方法」、第7題「以各種角度，用心分析造成問題的因素」、第9題「從經驗中尋求解決的方法」。因此，依題項內容加以命名為「積極因應」。

在因素命名的第二個構面，包含了第17題「擬訂行動計

畫，並且確實執行」、第18題「蒐集資訊，以便應付解決各種問題」、第19題「尋求社會資源藉以解決問題」、第22題「在問題發生前，事先規劃，以解決問題」。因此，依題項內容加以命名為「理性因應」。

在因素命名的第三個構面，包含了第2題「告訴自己船到橋頭自然直」、第4題「看電影聽音樂來調適」、第5題「暫時拋開，作其他的事來轉移注意力」、第11題「尋求信仰的支持」、第13題「為自己安排一個假期，以紓解情緒壓力」。因此，依題項內容加以命名為「情緒調適」。

在因素命名的第四個構面，包含了第14題「請示上級主管，由主管決策」、第15題「和有關幹部研商問題的解決方法」。因此，依題項內容加以命名為「尋求支援」。如表3-7所示。

（四）信度考驗

為確認本量表是否具有良好信度，乃以 Cronbach α 來考驗本量表的內部一致性，經檢驗總量表的 Cronbach α 係數為0.813，而分量表的 Cronbach α 係數分別為 .739、.775 及 .613，其結果顯示本量表具有相當程度的內部一致性，詳如表3-8所示。

表 3-7 壓力因應之轉軸後成分矩陣摘要表

題目	積極因應	理性因應	情緒調適	尋求支援
06嘗試各種解決的方法	.803			
07以各種角度，用心分析造成問題的因素	.797			
09從經驗中尋求解決的方法	.714			
03請教專家學者或前輩	.435			
17擬訂行動計畫，並且確實執行		.829		
18蒐集資訊，以便應付解決各種問題		.733		
22在問題發生前，事先規劃，以解決問題		.604		
19尋求社會資源藉以解決問題		.576		
05暫時拋開，作其他的事來轉移注意力			.694	
11尋求信仰的支持			.577	
04看電影聽音樂來調適			.684	
02告訴自己船到橋頭自然直			.535	
13為自己安排一個假期，以紓解情緒壓力			.516	
14請示上級主管，由主管決策				.886
15和有關幹部研商問題的解決方法				.834
特徵值	2.548	2.419	2.112	1.939
解釋變異量%	15.925	15.118	13.202	12.117
累積總解釋變異量%	15.925	31.043	44.245	56.362

表 3-8 壓力因應量表各因素與量表之信度

	積極因應	理性因應	情緒調適	尋求支援
係數 α	.739	.775	.613	.798
因應量表	Cronbach α		.813	

四、國小體育教師工作倦怠量表

本研究為瞭解國小體育教師工作倦怠量表的適切性，參考許瓊云(1992)「體育教師工作倦怠量表」、陳佳瑩(2005)「國中體育教師工作倦怠量表」、吳楨晴(2005)「大學校院課外組行政人員職業倦怠量表」後，經修訂編制成工作倦

總量表計23題。

(一) 計分方式

本量表採Likert五點量尺方式進行答題(1=非常不符合, 2=不符合, 3=無法判斷, 4=符合, 5=非常符合)。全部題項皆為封閉式問答。

(二) 項目分析

預試樣本回收後, 依有效問卷的答題結果, 利用獨立樣本t檢定方式進行題項刪減工作, 以剔除沒有鑑別度的題目。

本預試問卷量表之項目分析結果, 如表3-9所示。各題項均達顯著水準。

(三) 因素分析

本研究為確認體育教師工作壓力因應量表有幾個因素, 以嘉義縣國小體育教師為受試者, 進行因素分析。本量表先以「取樣適切性量數」(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy; KMO)判斷適合進行因素分析之題項, 再以主成份分析抽取因素, 並利用最大變異法正交轉軸, 取特徵值大於1, 因素負荷量設定在0.4以上, 作為建構效度之取捨標準。並將無法歸納到因素層面的題項加以剔除。經因素分析後, 發現未達標準之題目有03、07、10、18、22。予以剔除後, 如表3-10所示, 其KMO值為.952 ($KMO > .8$), Bartlett球形檢定近似卡方分配值為4322.582 ($p < .001$), 達顯著水準。如表3-10所示。

表 3-9 工作倦怠量表項目分析摘要

題目	t 值
1. 我對我的工作有挫折感	14.751*
2. 我覺得自己的工作不被了解和肯定	12.556*
3. 我覺得運動代表隊的組訓是種負擔	12.359*
4. 我對教學工作感到沮喪	15.056*
5. 我對相關的體育工作有無力感	17.950*
6. 對於教學工作，我不甚積極	10.749*
7. 從事體育教學會有情緒低落的現象	13.199*
8. 我盼望有假期來臨，可以不用上班	12.371*
9. 教學工作對我是一件枯燥乏味的事	11.469*
10. 從事教學工作有力不從心的感覺	14.637*
11. 對於體育工作我感到心灰意懶	14.289*
12. 真希望能夠請假	12.865*
13. 我覺得教學工作是呆板的例行差事	13.643*
14. 多一事不如少一事，多做多錯	14.025*
15. 我有想轉換其他教學工作的打算	11.760*
16. 我無法由工作中獲得心理上的滿足	16.499*
17. 我厭倦於再嘗試新的教學方法	11.413*
18. 我不認為努力就可以得到好結果	12.228*
19. 我覺得運動代表隊組訓是一件浪費時間的工作	11.031*
20. 我對教學工作缺乏耐心	12.464*
21. 我無法肯定這份工作的價值	14.123*
22. 只要學生能平安下課就好	12.545*
23. 我沒有個人的工作目標與理想	10.403*

* $p < .05$

表 3-10 工作倦怠量表 KMO 值與 Bartlett 球形檢定表

Kaiser-Meyer-Olkin	.952
Bartlett 球形檢定近似卡方分配	4322.582***
自由度	153
顯著性	.000

*** p < .001

經因素分析結果特徵值大於 1 ($\lambda > 1$) 的因素共有三個因素，在因素命名的第一個構面，包含了第 6 題「對於教學工作，我不甚積極」、第 9 題「教學工作對我是一件枯燥乏味的事」、第 11 題「對於體育工作我感到心灰意懶」、第 13 題「我覺得教學工作是呆板的例行差事」、第 14 題「多一事不如少一事，多做多錯」、第 15 題「我有想轉換其他教學工作的打算」、第 16 題「我無法由工作中獲得心理上的滿足」、第 17 題「我厭倦於再嘗試新的教學方法」、第 19 題「我覺得運動代表隊組訓是一件浪費時間的工作」、第 20 題「我對教學工作缺乏耐心」、第 21 題「我無法肯定這份工作的價值」、第 23 題「我沒有個人的工作目標與理想」。因此，依題項內容加以命名為「缺乏價值」。

在因素命名的第二個構面，包含了第 1 題「我對我的工作有挫折感」、第 2 題「我覺得自己的工作不被了解和肯定」、第 4 題「我對教學工作感到沮喪」、第 5 題「我對相關的體育工作有無力感」。因此，依題項內容加以命名為「情緒耗竭」。

在因素命名的第三個構面，包含了第 8 題「我盼望有假期來臨，可以不用上班」、第 12 題「真希望能夠請假」。因此，依題項內容加以命名為「態度消極」。如表 3-11 所示：

表 3-11 工作倦怠之轉軸後成分矩陣摘要表

題目	缺乏價值	情緒耗竭	態度消極
23我沒有個人的工作目標與理想	.830		
21我無法肯定這份工作的價值	.762		
17我厭倦於再嘗試新的教學方法	.748		
20我對教學工作缺乏耐心	.746		
13我覺得教學工作是呆板的例行差事	.691		
14多一事不如少一事，多做多錯	.659		
16我無法由工作中獲得心理上的滿足	.659		
11對於體育工作我感到心灰意懶	.647		
06對於教學工作，我不甚積極	.646		
09教學工作對我是一件枯燥乏味的事	.644		
19我覺得運動代表隊組訓是一件浪費時間的工作	.638		
15我有想轉換其他教學工作的打算	.505		
01我對我的工作有挫折感		.867	
02我覺得自己的工作不被了解和肯定		.815	
04我對教學工作感到沮喪		.721	
05我對相關的體育工作有無力感		.628	
08我盼望有假期來臨，可以不用上班			.851
12真希望能夠請假			.766
特徵值	6.245	3.347	2.133
解釋變異量%	34.695	18.594	11.851
累積解釋變異量%	34.695	53.289	65.141

(四) 信度考驗

為確認本量表是否具有良好信度，乃以 Cronbach α 來

考驗本量表的內部一致性，經檢驗總量表的 Cronbach α 係數為 0.914，而分量表的 Cronbach α 係數分別為 .936、.867 與 .693，其結果顯示本量表具有相當程度的內部一致性，如表 3-12 所示。

表 3-12 工作倦怠量表各因素與量表之信度

	缺乏價值	情緒耗竭	態度消極
係數 α	.936	.867	.693
倦怠量表	Cronbach α .941		

第六節 資料處理

本研究之資料，以 SPSS 12.0 版套裝軟體進行資料處理與統計分析，並以 $\alpha=.05$ 為顯著水準進行統計考驗，採用的統計方法如下：

一、描述統計

以次數分配百分比描述有效樣本之不同背景變項。

二、項目分析

以 t 檢定來檢定「工作壓力」、「壓力因應」及「工作倦怠」三量表題目的鑑別度。

三、效度分析

以「取樣適切性量數」(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy; KMO) 判斷量表的樣本適切性。

四、因素分析

以主成份分析抽取因素，並利用最大變異法正交轉軸，

取特徵值大於1，因素負荷量設定在0.4以上，作為歸納因素層面取捨標準。

五、信度分析

以 Cronbach α 來考驗本量表的內部一致性。

六、MANOVA分析

以MANOVA分析法，比較不同背景變項在工作壓力及工作倦怠量表上的差異情形。

七、雪費（SCHEFFE）事後比較法

當使用MANOVA分析法，比較不同背景變項在工作壓力及工作倦怠量表上的結果，若呈現差異情形則利用雪費法進行事後比較，以明確說明差異情形。

八、線性迴歸分析

用以檢定工作壓力與工作倦怠之間的關係。

九、K-means集群分析

本研究將用以檢定不同壓力群之因應方式對工作倦怠有無顯著的調節作用。

第肆章 結果與討論

本章節主要是在說明本研究的統計結果與討論，第一節為研究樣本描述分析；第二節為不同背景變項的國小體育教師與工作壓力之差異性檢定；第三節為不同背景變項的國小體育教師與工作倦怠之差異性檢定；第四節為工作壓力因應對工作壓力及工作倦怠之影響結果。與其他文獻之比較討論則置於各不同背景變項差異性檢定之後，不另設章節討論。

第一節 研究樣本描述分析

本研究以嘉義縣公立國小體育教師為母群體，依嘉義縣各行政區共128所學校實施分層隨機問卷調查，共發放500份，經剔除回答不完整及回答規律者共回收有效問卷388份，有效問卷回收率77.6%，如附錄所示。有效問卷經敘述統計分析個人背景變項結果如表4-1所示。

整體而言，本研究之樣本特色為：國民小學體育教師以男性居多（64%）、年齡介於31~40歲（53%）、學歷多為大專院校畢業（81%）、已婚（73%）、任教年資為11~20年（50%）數、學校規模12班以下（57%）、擔任的職務為級任（41%）、無專業體育背景（82%）且無指導運動團隊或代表隊（63%）的體育教師為多數。

表 4-1 背景變項統計表

背景變項	分類	人數	百分比%
性別	男	248	64
	女	140	36
年齡	30歲以下	83	21
	31~40歲	204	53
	41~50歲	90	23
	51歲以上	11	3
學歷	大專院校	316	81
	碩士以上	72	19
婚姻	已婚	282	73
	未婚	106	27
任教年資	1~5年	71	18
	6~10年	96	25
	11~20年	193	50
	21年以上	28	7
學校規模	12班以下	220	57
	13班以上	168	43
職務	行政人員	145	37
	專任體育	19	5
	級任	160	41
	科任體育	64	17
專業背景	體育	68	18
	非體育	320	82
指導團隊	有	142	37
	無	246	63

第二節 不同背景變項的國小體育教師與工作壓力之 差異性檢定

本節主要探討不同背景變項的國小體育教師在工作壓力上是否有差異存在。首先將工作壓力三個構面放入依變項，再將本量表不同背景變項，分別放入固定因子，進行單因子多變量分析，若有顯著差異再進行雪費事後比較進行檢定。

一、不同性別的國小體育老師在工作壓力上的差異比較

由不同性別對工作壓力之單因子多變量檢定表（表4-2）中可知：不同性別的國小體育教師對工作壓力呈現顯著差異，這與學者蔡孟珍（2001）的研究相同。

表4-2 不同性別對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
性別	.944	7.545***	.000

表4-3 不同性別之受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
組織環境	.001	.003	.959	—
教師專業	1.495	3.520	.061	—
教學活動	11.569	17.152***	.000	男 > 女

*** $p \leq .001$

由表4-3：不同性別之受試者間效應項的檢定摘要表知：在「組織環境」及「教師專業」構面上，並無顯著差異；而

在「教學活動」構面上，則呈現顯著差異，進一步經雪費法事後比較發現男性體育教師的壓力高於女性體育教師。

或許是男、女有別，或是社會的刻板印象，認為男性是較好動、不怕日曬、活動力強、體力較好，可以和學童一起做運動、玩在一起，使得一般民眾認為男性教師是較適合擔任體育教師，由他們所擔任的體育課會比女性體育教師好，學生也會學得多，因而，造成男性體育教師在「教學活動」的課程上，更用心、更努力，進而產生大的工作壓力。

二、不同年齡層的國小體育教師在工作壓力的差異比較

由不同年齡對工作壓力之單因子多變量檢定表（表4-4）中可知：不同年齡的國小體育教師對工作壓力並無顯著差異。這結果與學者葉龍源（1998）、林昭男（2001）的研究相同。

表4-4 不同年齡對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
年齡	.974	1.113	.350

三、不同學歷的國小體育教師在工作壓力的差異比較

由不同年齡對工作壓力之單因子多變量檢定表（表4-5）中可知：不同學歷的國小體育教師對工作壓力並無顯著差異，這與學者程一民（1996）、黃義良（1999）、陳青勇（2001）、宋禮彰（2002）的研究相同。

表 4-5 不同學歷對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
學歷	.987	1.655	.176

四、不同婚姻狀況的國小體育教師在工作壓力的差異比較

由不同婚姻狀況對工作壓力之單因子多變量檢定表（表 4-6）中可知：不同婚姻狀況的國小體育教師對工作壓力並無顯著差異，這與學者 Russell（1987）、陳聖芳（1999）、葉龍源（1998）、林昭男（2001）等人的研究相同。

表 4-6 不同婚姻狀況對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
婚姻	.989	1.394	.244

五、不同任教年資的國小體育教師在工作壓力的差異比較

由不同任教年資對工作壓力之單因子多變量檢定表（表 4-7）中可知：不同任教年資的國小體育教師對工作壓力並無顯著差異。這與學者吳宗立（1996）及宋禮彰（2002）的研究相同。

表 4-7 不同任教年資對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
年資	.957	1.869	.053

六、不同學校規模的國小體育教師在工作壓力的差異比較

由不同學校規模對工作壓力之單因子多變量檢定表（表4-8）中可知：不同學校規模的國小體育教師對工作壓力呈現顯著差異，這與學者周立勳（1986）及蔡孟珍（2001）的研究相同。

表4-8 不同學校規模對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
學校規模	.974	3.358*	.019

表4-9 不同學校規模之受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
組織環境	2.609	5.806*	.016	大校 > 小校
教師專業	.012	.029	.866	—
教學活動	3.988	5.745*	.017	大校 > 小校

* $p < .05$

由表4-9：不同學校規模之受試者間效應項的檢定摘要表得知：在「組織環境」及「教學活動」兩構面上，不同的學校規模對工作壓力呈現顯著差異，進一步經雪費法事後比較發現13班以上的學校的工作壓力明顯大於12班以下；但在「教師專業」構面上，則無顯著差異。

由於嘉義縣的小學校比率偏高，因而，在縣內的許多體育活動、競賽及表演，常需要13班以上的學校派隊參加，而12班以下的學校則可選擇參加；除此之外，13班以上的學校

較集中在市區，家長對學童的要求相對較高，除了課業，學童體能、體育競賽成績也相當的注重，因此，造成在規模較大的學校所感受到「組織環境」及「教學活動」的壓力顯著大於規模較小學校。

七、擔任不同職務的國小體育教師在工作壓力的差異比較

由不同職務對工作壓力之單因子多變量檢定表(表4-10)中可知：不同職務的國小體育教師對工作壓力呈現顯著差異，這與學者林保豐(2002)的研究相同。

表4-10 不同職務對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
不同職務	.937	2.796**	.003

表4-11 不同職務之受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
組織環境	.342	.750	.523	—
教師專業	1.159	2.748*	.043	N/A
教學活動	3.588	5.276***	.001	(2,4) > (4,1,3)

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

註：1=行政人員兼任體育教師 2=專任體育教師

3=級任兼任體育教師 4=科任體育教師

由表4-11：不同職務之受試者間效應項的檢定摘要表得知：在「教師專業」及「教學活動」兩構面上，不同的職務

對工作壓力達顯著水準的差異，進一步經雪費法事後比較發現在「教師專業」構面上無法顯示其差異；而「教學活動」構面上則是專任的體育教師所感受的壓力大於行政人員及級任兼任的體育教師。而在「組織環境」構面上，則未達顯著差異水準。

在小學學制內，學校老師是要十八般武藝樣樣都會，專任的老師人數很少，因此，當身為一個「專任」的體育教師其所受到的期望是非常高的。其他組別的老師上有其他的課程或工作需切割時間，而「專任」任則是全副心力放在體育相關的教學、競賽及活動中。因此，不管組織內或組織外，大家對其「教師專業」的能力，不曾有所疑惑；但對其「教學活動」則是提高標準及要求，期待「專業」的表現，這便形成「專任體育教師」的工作壓力高於其他各組。

八、不同專業背景的國小體育教師在工作壓力的差異比較

由不同專業背景對工作壓力之單因子多變量檢定表（表4-12）中可知：不同專業背景的國小體育教師對工作壓力呈現顯著差異，這與學者廖光榮（2002）及賴姿璇（2004）的研究相同。

表4-12 不同專業背景對工作壓力之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
學校規模	.924	10.504***	.000

表 4-13 不同專業背景之受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
組織環境	.011	.024	.523	—
教師專業	1.647	3.881*	.050	2 > 1
教學活動	16.325	24.653***	.000	1 > 2

* $p < .05$ *** $p \leq .001$

註：1=體育專門科系 2=非體育專門科系

由表 4-13：不同專業背景之受試者間效應項的檢定摘要表得知：在「教師專業」及「教學活動」構面上，呈現顯著差異水準，進一步經雪費法事後比較發現在「教師專業」構面上，非體育專門科系背景的體育教師有較高的工作壓力；而在「教學活動」這個構面是有體育專門科系背景的體育教師有較高的工作壓力。

小學教師常需從事許多跨領域教學的情形，「非體育專門科系」背景的體育教師，即使是受到組織的肯定指派負責體育課，但家長的態度上仍會質疑「教師專業」的能力，此時教師本身若無法自我肯定、尋求因應方式，勢必產生比「體育專門科系」背景的體育教師更高的工作壓力。

「體育專門科系」背景的體育教師，在體育相關的學識上是應比「非體育專門科系」背景的體育教師好，所呈現的「教學活動」的成果要較好，因而，所承受的壓力就比較高。

九、國小體育教師在學校是否指導體育團隊或代表隊在工作壓力的差異比較

由是否指導體育團隊對工作壓力之單因子多變量檢定表（表4-14）中可知：在學校是否指導體育團隊或代表隊的國小體育教師對工作壓力呈現顯著差異。

表4-14 是否指導體育團隊對工作壓力單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
是否指導	.785	35.093***	.000

表4-15 是否指導體育團隊之受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
組織環境	.081	.177	.674	—
教師專業	3.942	9.422**	.002	無 > 有
教學活動	48.353	83.480***	.000	有 > 無

** $p < .01$ *** $p \leq .001$

由表4-15：是否指導體育團隊之受試者間效應項的檢定摘要表得知：在「教師專業」及「教學活動」構面上，呈現顯著差異水準，進一步經雪費法事後比較發現在「教師專業」構面上無帶隊的體育教師的工作壓力明顯大於有帶隊的教師；但在「教學活動」這個構面上，則是有帶隊的體育教師壓力明顯大於無帶隊的教師。

從事體育教學的體育教師，卻未指導學校體育團隊，有時雖為學校行政考量，但這容易使其體育教師的「教師專業」能力受到他人的質疑，因而產生了高作壓力感。而有指導學校體育團隊的體育教師，受到學校的信任與家長的注重，常

需有比賽成績的壓力，使得在「教學活動」上常感壓力。

第三節 不同背景變項的國小體育教師 與工作倦怠之差異性檢定

本節主要探討不同背景變項的國小體育教師在工作倦怠上是否有差異存在。首先將工作倦怠三個構面放入依變項，再將本量表不同背景變項，分別放入固定因子，進行單因子多變量分析，若有顯著差異再進行雪費事後比較進行檢定。

一、不同性別的國小體育老師在工作倦怠上的差異比較

由不同性別對工作倦怠之單因子多變量檢定表(表4-16)中可知：不同性別的國小體育教師對工作倦怠並無顯著差異。這與學者郭生玉(1987)、林勝結(1992)及何郁玲(1998)的研究相同。

表4-16 為不同性別對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
性別	.992	.972	.406

二、不同年齡的國小體育教師在工作倦怠的差異比較

由不同年齡對工作倦怠之單因子多變量檢定表(表4-17)中可知：不同年齡的國小體育教師對工作倦怠呈現顯著差異。這與學者呂秀華(1997)的研究相同。

表 4-17 不同年齡對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
年齡	.944	2.464**	.009

表 4-18 不同年齡在受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性
缺乏價值	.632	1.493	.216
情緒耗竭	1.484	1.434	.232
態度消極	2.135	2.329	.074

** $p < .01$

由表 4-18：不同年齡在受試者間效應項的檢定摘要表得知：在「缺乏價值」、「情緒耗竭」及「態度消極」三個構面上的差異都未達顯著水準。

三、不同學歷的國小體育教師在工作倦怠的差異比較

由不同學歷對工作倦怠之單因子多變量檢定表(表 4-19)中可知：不同學歷的國小體育教師對工作倦怠並無顯著差異。這與學者何郁玲(1999)及蔡澍勳(2001)的研究不同。

表 4-19 不同學歷對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
學歷	.998	.299	.826

四、不同婚姻狀況的國小體育教師在工作倦怠的差異比較

由不同婚姻狀況對工作倦怠之單因子多變量檢定表（表 4-20）中可知：不同婚姻狀況的國小體育教師對工作倦怠並無顯著差異，這與學者唐文儀（1998）的研究相同。

表 4-20 不同婚姻狀況對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
婚姻	.993	.961	.411

五、不同任教年資的國小體育教師在工作倦怠的差異比較

由不同任教年資對工作倦怠之單因子多變量檢定表（表 4-21）中可知：不同任教年資的國小體育教師對工作倦怠並無顯著差異，這與學者 Crane & Iwanicki(1986)的研究不同。

表 4-21 不同任教年資對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
年資	.981	.807	.610

六、不同學校規模的國小體育教師在工作倦怠的差異比較

由不同學校規模對工作倦怠之單因子多變量檢定表（表 4-22）中可知：不同學系規模的國小體育教師對工作倦怠並無顯著差異。這與學者廖光榮（2002）的研究相同。

表 4-22 不同學校規模對工作倦怠上之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
學校規模	.995	.600	.615

七、擔任不同職務的國小體育教師在工作倦怠的差異比較

由不同職務對工作倦怠之單因子多變量檢定表(表 4-23)中可知：不同職務的國小體育教師對工作倦怠呈現顯著差異，這與學者吳宗立(1993)及王俊民(1990)等人的研究相同。

表 4-23 不同職務對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
職務	.943	2.531**	.007

表 4-24 不同職務在受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F 值	顯著性	事後比較
缺乏價值	1.236	2.952*	.033	N/A
情緒耗竭	2.055	1.995	.114	—
態度消極	3.157	3.475*	.016	(3,1,4) > (1,4,2)

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

註：1=行政人員兼任體育教師 2=專任體育教師

3=級任兼任體育教師 4=科任體育教師

由表 4-24：不同職務在受試者間效應項的檢定摘要表得知：不同職務在工作倦怠的「缺乏價值」及「態度消極」兩構面上皆達顯著水準的差異，進一步經雪費法事後比較後發

現，在「缺乏價值」的構面上無法顯示其差異結果；而在「態度消極」的構面上則發現是由級任兼體育教師的工作倦怠明顯大於專任體育教師。

國小級任教師除了固定的教學活動，學童在校的一切的行為舉止皆屬老師的責任範圍，學童的突發狀況、上級行政的交辦事項，已常使級任老師們疲於奔命，若再加上需曬太陽、陪精力充沛的學童活動筋骨的體育課，將使級任老師感到工作倦怠，期待能有休息請假的機會，整個工作態度便會更趨於消極了。

八、不同專業背景的國小體育教師在工作倦怠的差異比較

由不同專業背景對工作倦怠之單因子多變量檢定表（表4-25）中可知：不同專業背景的國小體育教師對工作倦怠呈現顯著差異。

表4-25 不同專業背景對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
專業背景	.972	3.724*	.012

表4-26 不同專業背景在受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
缺乏價值	.168	.396	.530	—
情緒耗竭	.112	.108	.743	—
態度消極	7.321	8.051**	.005	2 > 1

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

註：1=體育專門科系 2=非體育專門科系

由表4-26：不同專業背景在受試者間效應項的檢定摘要表得知：不同的專業背景在工作倦怠的「缺乏價值」及「情緒耗竭」兩構面上未達顯著差異，但在「態度消極」的構面上則有顯著差異，非體育科系的體育教師工作倦怠感明顯高於體育科系的體育教師。

非體育科系的體育教師在面對體育課時，會因自身的專業知能的不足，使得在課程的準備、進行及評量上感受到壓力，進而採取較消極的工作態度，久而久之便會對體育工作產生工倦怠感。

九、國小體育教師在學校是否指導體育團隊或代表隊在工作倦怠的差異比較

由是否指導體育團隊對工作倦怠之單因子多變量檢定表（表4-27）中可知：是否指導體育團隊的國小體育教師對工作倦怠並無顯著差異。

表4-27 是否指導體育團隊對工作倦怠單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
是否指導	.987	1.649	.178

第四節 不同工作壓力群之壓力因應方式 對工作倦怠的影響

本節主要探討：工作壓力與工作倦怠之間的關係及不同壓力群之因應方式的國小體育教師對工作倦怠上是否有調節作用存在。

一、工作壓力與工作倦怠的關係

首先，以工作壓力為自變項來探討其對工作倦怠的影響。

表 4-28 工作壓力對工作倦怠之迴歸分析

模式	B	標準誤	β	t	顯著性
工作壓力	.715	.052	.576	13.827***	.000

*** $p \leq .001$

由表 4-28，工作壓力對工作倦怠之迴歸分析可知工作壓力對工作倦怠呈現顯著的正相關（ $t=13.827^{***}$, $p \leq .001$ ），即當國小體育教師感受到高工作壓力時，將會產生高度的工作倦怠感。

二、不同壓力群之因應方式對工作倦怠的調節作用

有關不同壓力群之因應方式對工作倦怠的調節作用影響研究，本研究是以 K-means 集群分析法，將壓力因應方式分為壓力調適差及壓力調適佳兩群不同壓力群探討對工作倦怠的調節作用。

所謂集群分析是將資料分群的一個過程，它將高度同質性的事物分在同一群，而不同集群間的觀測值具有高度的差異性，藉此達到有效分群集從中獲取有效資訊，以作為決策時的依據。

在許多集群分析中，以K-means集群分析最為普遍，它具備了可以處理大量的數值型資料、運算快速且容易、能有效的應用在實際情況及各種範疇中的優點。

首先，將壓力因應的四個構面放入K-means集群分析變數中，並將結果儲存定義，得到表4-29。

表4-29 不同集群之最後中心點及觀察個數

	1 (壓力調適差)	2 (壓力調適佳)
積極因應	3.46	3.96
理性因應	3.13	3.77
情緒調適	3.46	4.20
尋求支援	2.68	3.69
觀察個數	190	198

其次，將壓力分組並將集群觀察值依組別組織輸出分割檔案，再將工作倦怠的三個構面放入依變項，壓力分組及集群觀察值組別放入固定因子以多變量變異數分析探究其結果如下：

(一) 集群一：壓力調適差

由表4-30壓力調適差的集群對工作倦怠之單因子多變量檢定表中可知：壓力調適差的集群對工作倦怠呈現顯著差異。

表 4-30 壓力調適差集群對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
壓力調適差	.786	7.887***	.000

表 4-31 壓力調適差的集群在受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
缺乏價值	2.793	11.948***	.000	3 > (2, 1)
情緒耗竭	13.858	20.814***	.000	3 > 2 > 1
態度消極	6.549	8.589***	.000	(3, 2) > 1

*** $p \leq .001$

註：1=低壓力 2=中壓力 3=高壓力

由表 4-31 壓力調適差的集群在受試者間效應項的檢定摘要表得知：壓力調適差的集群在工作倦怠的「缺乏價值」、「情緒耗竭」及「態度消極」三構面上都達顯著差異水準，進一步經事後比較發現調節效果高壓力大於低壓力。

(二) 集群二：壓力調適佳

由表 4-32 壓力調適佳的集群對工作倦怠之單因子多變量檢定表中可知：壓力調適佳的集群對工作倦怠呈現顯著差異。

表 4-32 壓力調適佳集群對工作倦怠之單因子多變量檢定表

效應項	Wilks' λ 值	F 檢定	顯著性
壓力調適佳	.684	13.455***	.000

表 4-33 壓力調適佳的集群在受試者間效應項的檢定摘要表

依變項	平均平方和	F值	顯著性	事後比較
缺乏價值	10.132	20.852***	.000	3 > (2, 1)
情緒耗竭	37.814	42.423***	.000	3 > 2 > 1
態度消極	9.639	10.254***	.000	(3, 2) > 1

*** $p \leq .001$

註：1=低壓力 2=中壓力 3=高壓力

由表 4-33 壓力調適佳的集群在受試者間效應項的檢定摘要表得知：壓力調適佳的集群在工作倦怠的「缺乏價值」、「情緒耗竭」及「態度消極」三構面上都達顯著差異水準，進一步經事後比較發現調節效果高壓力大於低壓力。

由上述檢定結果可知不同之壓力因應群對工作倦怠都具有顯著的調節作用，在工作倦怠的三個構面上，高壓力群受調節的影響明顯大於中壓力群及低壓力群，透過這樣的研究結果可知適當的壓力因應，可調節工作壓力並減輕國小體育教師的工作倦怠感。

第五章 結論與建議

本章本研究是探討國小體育教師之工作壓力、壓力因應方式與工作倦怠。依據資料分析的結果，並依研究目的的順序歸納討論，做為本章之結論，並對於實際之應用與未來進一步的研究，提出建議，以供參考。

第一節 結論

一、不同背景變項的國小體育教師在工作壓力之比較

本研究結果發現：

- (一) 在不同性別方面：在「教學活動」構面上，男性體育教師的工作壓力顯著大於女性體育教師。
- (二) 在不同年齡方面：工作壓力中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (三) 在不同學歷方面：工作壓力中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (四) 在不同婚姻狀況方面：工作壓力中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (五) 在不同任教年資方面：工作壓力中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (六) 在不同學校規模方面：「組織環境」與「教學活動」兩構面都是規模較大的學校工作壓力明顯大於規模較小的學校。
- (七) 在不同職務方面：工作壓力在「教師專業」及「教學活動」兩構面均達顯著差異，但在「教師專業」構面

上，經雪費法進行事後比較結果，卻無顯現其差異；而在「教學活動」構面上，是專任體育教師的工作壓力高於行政人員與級任兼任的體育教師。

- (八) 在不同專業背景方面：在「教師專業」構面上，非體育專業背景的教師有較高的工作壓力；而在「教學活動」構面上則是專業體育背景教師的工作壓力較高，且都呈現顯著差異。
- (九) 在是否指導體育團隊或代表隊方面：在「教師專業」構面上，無帶隊的體育教師工作壓力高於有帶隊的體育教師。而「教學活動」構面上，則是有帶隊的體育教師工作壓力高於無帶隊的體育教師，且都呈現顯著差異。

二、不同背景變項的國小體育教師在工作倦怠之比較

本研究結果發現：

- (一) 在不同性別方面：工作倦怠中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (二) 在不同年齡方面：工作倦怠中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (三) 在不同教育程度方面：工作倦怠中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (四) 在不同婚姻狀況方面：工作倦怠中的三個構面都沒有顯著的差異存在。
- (五) 在不同任教年資方面：工作倦怠中的三個構面都沒有差異存在。
- (六) 在不同學校規模方面：工作倦怠中的三個構面都沒有

顯著的差異存在。

- (七) 在不同職務方面：在「缺乏價值」及「態度消極」兩構面均達顯著差異，再以雪費法進行事後比較後，發現在「缺乏價值」構面上無顯示其差異結果；而在「態度消極」構面上，級任兼體育教師的工作倦怠感大於專任體育教師。
- (八) 在不同專業背景方面：在「態度消極」構面上非體育科系的體育教師有較高的工作倦怠感。
- (九) 在是否指導體育團隊或代表隊方面：工作倦怠中的三個構面都沒有顯著的差異存在。

三、不同工作壓力群之因應方式對工作倦怠的影響

本研究發現工作壓力與工作倦怠間有顯著的正相關，而且壓力因應方式對不同工作壓力群與工作倦怠之間亦存在顯著的調節作用。受壓力因應調節的現象，在壓力調適差及壓力調適佳的兩集群中，都呈現相同結果，就是在「缺乏價值」構面上高壓力明顯大於中、低壓力群，而中低壓力群則無差異；在「情緒耗竭」構面上，高壓力明顯大於中壓力明顯大於低壓力；而「態度消極」構面上則呈現高壓力及中壓力受調節現象大於低壓力，而高、中壓力群則無顯著差異。

透過本研究可知壓力因應方式確實影響工作壓力對工作倦怠的強度。國小體育教師透過工作壓力的因應，減輕了工作壓力；減輕了工作壓力，便也降低了工作倦怠感。所以，不論壓力因應的強、弱都能減低國小體育教師對工作的倦怠感，因此當感覺壓力上身，便應該馬上採取因應對策，以減輕壓力感與倦怠感。

第二節 建議

一、研究結果的應用

(一) 重視體育教學專業性

發展國小體育老師的專業性及運動團隊的教練化制度應該受到重視。因為一位專業的專任體育教師或教練，對學生體育的學習興趣及學習態度是有正向的影響；甚而，在體育課的操作上，如何避免運動傷害、傷害發生時的正確處治，都有待專業的體育教師來指導，學生透過這樣的學習，建立起一生正確的運動習慣和運動傷害的防治，減少因怕受傷而不運動，建立人人愛運動、敢運動以達全民運動的風氣。

(二) 支援體育教學的行政

一整學年下來，校內的體育活動、校外的體育競賽、體育推廣活動及全民運動計畫頻繁，常讓體育教師窮於應付，特別是規模較大的學校，除了常參加各項體育表演，更理所當然要組隊派隊參加各項競賽，常使上了年紀及專任體育教師深感壓力，此時，若學校行政若未能適當分配體育工作，分擔體育教師的壓力，將會造成體育教師們的高度倦怠感。

近年來，校園安全事件頻傳，造成學校教師人人自危，許多學校的體育器材、設施及設備老舊，讓體育教師授課時心存恐懼，深怕學生發生意外，而使體育教學無法多樣，學生喪失多元學習的機會。因而，行政人員應適時地檢修及更新運動器材，以避免教師壓力之產生。

(三) 提供在職進修的機會

國小時期正是學習的基礎階段，若能在此期間建立正確的運動習慣及運動態度，將影響學童一輩子。但在同一職場

待久了，容易一天過一天，喪失教學熱誠，無法提供適當的教學內容，也失去吸收心知的動力，教師因而產生工作倦怠。若能定期舉行專業進修課程、教學研討會，或透過體育科輔導團的蒞校幫忙，佐以專家的見解，以及其他教師的經驗分享，以加強自己在體育領域的專業技能，並成為自己教學上創新改變的契機，讓自己的教學可以生動活潑，學生能學習到正確且安全的運動經驗，進而促使學生養成終身運動的習慣。

（四）成立體育教學心團隊

九年一貫、教育改革的立意雖美，但在升學主義的影響下，體育課、體育老師仍是容易被忽視。但身為體育教師不能因此自我設限，體育課仍是大多數學生的最愛，是紓解壓力、疲憊，獲得新動力的最好方式之一，志同道合關心的體育教師，應組成教學團隊，彼此鼓勵、協助、支持及面對各項組訓、競賽及體育活動，以心體心帶領學生，讓學生享受運動，也讓自我能燃起新動力，形成心團體。

（五）重塑體育教師的價值

一般人認為體育教師是頭腦簡單且四肢發達的老師，這樣的觀念是非常錯誤的。根據九年一貫課程大綱，目前體育課是與健康合併為「健康與體育」一科，是因為體育運動是造成身、心健康的重要關鍵，而身、心健康又是決定一個人未來生活品質與工作成就的要素，也就是有健康的身心，才有健康的未來。因此，體育教師便是肩負著健康個人、健康社會及健康國家的高責任、高價值的工作。所以，體育教師應重塑自我的工作價值，以積極、樂觀的態度面對工作，營造活潑、互助的組織環境，以減低工作倦怠感。

（六）支持運動教練法制化

目前，我國國民小學仍為包班制，國小體育老師和運動教練大都由一般教師或行政人員兼任，平日除了教學行政工作外，還要擔任負責運動團隊訓練事宜。因而，在教學、行政及訓練上，時間調配上常感不足，造成身心壓力源，而專任教練，受制於學校員額總數限制，雖然目前有「各級學校學校專任運動教練聘任辦法」，但仍無法普遍聘任，致使目前大多數國小學校的運動團隊，因缺乏專任教練，無法發揮其預期的功效，徒增學校老師及行政工作之負擔。上級機關若能依據「一校一團隊」的發展計畫，尋求法源上的支持，在不影響學校原有教師員額編製及經費運用前提下，給予學校專任教練，認真確實發展學校體育團隊，除了可減輕體育教師工作負擔外，亦可提升學校的運動風氣及水準，並給予優秀運動員有未來的出路，定能改變社會對從事運動的觀感，鼓勵更多人投入運動行列，以提升國際體育競賽成績，落實全民運動之目標。

二、未來研究建議

（一）在研究樣本上

本研究對象僅以嘉義縣之體育教師為施測對象，並未跨越其他縣市，其結果或有偏頗，因而，未來之研究可將多個縣市的國小體育教師一起納入樣本，其結果將更貼近所有體育教師真實的反應。

（二）在研究方法上

本研究僅以問卷調查及量的分析方法，來探討國小體育教師的工作壓力、壓力因應方式與工作倦怠之間的關係，或

許有其他個別的可能因素，因而，未來研究可與質性研究相互配合，進行深度訪談或觀察等方式，從社會性、文化性的角度來探究這些議題，以獲得更客觀、實際的結果。

(三)在研究工具上

本研究中體育教師工作壓力、壓力因應及體育教師工作倦怠量表，為研究者參考現成量表修訂而成。建議未來研究可以從因應社會變遷及生活風氣及運動習慣上自行編製量表著手，使研究工具更加完善，更能反應出實際情況。

(四)在研究結果上

師資的養成極不容易，如何讓教師在工作中的壓力及倦怠問題降低，都是我們應該正視的。透過本研究結果，能提供國小體育老師們適當的因應方式，也提醒有關單位能重視國小體育教師的工作壓力及工作倦怠的問題。

參考文獻：

中文部分：

- 王秀慧（1999）。高職教師工作壓力來源、影響與管理之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
- 王綦綦（2000）。台北縣國中生之壓力源、因應方式與生活適應之相關研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學，台北市。
- 王念騏（2002）。國民小學教師參與九年一貫課程試辦之工作壓力研究。未出版碩士論文，臺南師範學院，台南市。
- 王嬋媚（2004）。高中職轉型為綜合高中組織變革、教師角色壓力與工作倦怠相關之研究—以社會支持為干擾變項。未出版碩士論文，國立中山大學，高雄市。
- 江鴻鈞（1995）。台灣省國民小學初任校長工作壓力及其因應方式之研究。未出版碩士論文，國立台中師範學院，台中市。
- 朱敬先（1992）。健康心理學。台北市：五南。
- 吳明順（2002）。國民中學主任工作壓力與因應策略之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
- 吳榮福（2002）。台南縣國民小學總務主任工作壓力及其因應策略之研究。未出版碩士論文，國立台南師範學院，台南市。
- 吳政融（2002）。大學體育教師工作壓力及因應方式之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，台北市。
- 吳宗立（1996）。國中學校行政人員工作壓力與因應策略之研究。國教學報，8，99-131。
- 吳宗立、林保豐（2003）。國民小學教師工作壓力與組織承

- 諾關係之研究。國教學報，15，193-230。
- 吳植晴（2005）。大學校院課外活動組行政人員工作壓力與職業倦怠關係之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 李金泉（1994）。SAS/PC 實務與應用統計分析。台北：松崗。
- 李隆祥（1994）。壓力與因應。學生輔導月刊，34，51-53。
- 李坤崇（1995）。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。未出版碩士論文，國立政治大學，台北市。
- 李明宗（2000）。桃園縣國民小學校長領導行為與教師工作壓力之關係研究。未出版碩士論文，國立台北師範學院，台北市。
- 李玉惠（1998）。國民小學女性校長工作壓力與社會支持需求之研究。未出版碩士論文，國立台北師範學院，台北市。
- 李彥君（2002）。國民小學教師工作壓力與情緒管理關係之研究。未出版碩士論文，臺中師範學院，台中市。
- 宋禮彰（2002）。組織變革中國民小學行政人員工作壓力及因應方式之研究。未出版碩士論文，國立臺中師範學院，台中市。
- 何郁玲（1998）。中小學教師職業倦怠、教師效能與生命意義感關係之研究。未出版之碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
- 呂秀華（1997）。國民中學教師背景變項、工作壓力、行動控制與工作倦怠之關係研究。未出版碩士論文，國立政治大學，台北市。
- 周立勳（1986）。國小教師工作壓力、控制信念與職業倦怠

- 關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 周天賜（1991）。工作壓力工作倦怠歷程的文獻分析。台北師院學報，4，339-358。
- 周元璋（2003）。彰化縣國民小學兼任行政職務教師工作壓力與因應方式之研究。未出版碩士論文，臺中師範學院，台中市。
- 周文欽、孫敏華、張德聰編著（2004）。壓力與生活。空大，台北市。
- 林幸台（1986）。國民中學輔導人員工作壓力之調查研究。台灣教育輔導學報，9，205-238。
- 林炎旦（1995）。國民小學教師教學倦怠之研究。國民教育學報，1，57-84。
- 林純文（1996）。國民小學組織氣候教師工作壓力及其因應方式之研究。未出版碩士論文，國立屏東師範學院，屏東市。
- 林志鴻（1998）。資訊人員工作倦怠之研究。未出版碩士論文。大葉大學，彰化縣。
- 林昭男（2001）。國小初任主任工作壓力與因應策略之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 林保豐（2002）。國民小學教師工作壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立政治大學，台北市。
- 林玉鳳（2003）。國民小學教師工作壓力與因應方式之個案研究。未出版碩士論文，台北市立師範學院，台北市。
- 林靜怡（2003）。台灣地區公立高中舞蹈班教師工作壓力與職

- 業倦怠關係之研究。未出版碩士論文，中國文化大學，台北市。
- 范熾文（1993）。國民中學組織結構與教師工作倦怠關係之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 洪朱璋（2004）。台北市國民小學教師工作壓力與運動參與行為之相關研究。未出版碩士論文，臺北市立師範學院，台北市。
- 邱憲義（1996）。國民小學組織氣氛與教師工作壓力關係之研究。未出版碩士論文，國立台中師範學院，台中市。
- 邱義烜（2002）。國民小學教師知覺九年一貫課程實施工作壓力與因應策略之研究。未出版碩士論文，臺中師範學院，台中市。
- 邱從益（2004）。高雄市國民中學兼任行政職務教師工作壓力與學校組織氣氛關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 施淑芬（1990）。大學教師工作壓力、因應方式與職業倦怠之相關因素研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
- 施耀昇（1991）。教師工作倦怠研究的理論模式及實徵研究之探討。嘉義師院學報，5，89-122。
- 柳敏秀（2004）。國小教師工作壓力及其因應策略之研究。未出版碩士論文，國立屏東師範學院，屏東市。
- 梁玉秋（2002）。國民中學棒球教練工作壓力與工作倦怠之研究。未出版碩士論文，輔仁大學，台北縣。
- 翁志成（1994）。學校運動團隊組訓理念與影響因素。國民體育季刊，23（2），55-62。

- 唐文儀（1998）。花蓮縣國民小學學生教室行為與教師工作倦怠之關係研究。未出版碩士論文，國立東華大學，花蓮縣。
- 郭生玉（1989）。教學的人本心理學基礎，有效教育研究。台北：台灣。
- 郭生玉（1995）。教師的工作壓力對工作心厭的影響。測驗與輔導，130，2664-2666。
- 郭泰平（2001）。國民中學教師對教育改革工作壓力及因應策略之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 郭耀輝（2004）。國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究。未出版碩士論文，屏東師範學院，屏東市。
- 許瓊云（1992）。台北市國中體育教師背景因素、控制信念、工作情境與工作倦怠之相關研究。未出版碩士論文，國立體育學院體育，桃園縣。
- 許義雄等（1999）。中華民國體育白皮書。台北市：行政院體育委員會。
- 許立宏（2005）。運動哲學教育。台北市：冠學文化。
- 張曉春（1983）。專業人員工作疲乏研究模式－以社會工作人員為例（上）。思與言，21（1），66-79。
- 張淑雲（2002）。國小教師面對九年一貫課程工作壓力、因應策略與專業成長需求之研究。未出版碩士論文，臺南師範學院，台南市。
- 張瑞芬（1989）。特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學，台北市。
- 陳聖芳（1999）。台東地區國中教師的工作壓力與工作滿意

- 度之研究。未出版碩士論文，國立台東師範學院，台東市。
- 陳怡錚（2000）。國中女教師生涯之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 陳文俊（2001）。國民小學實習教師工作壓力與因應策略之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 陳青勇（2001）。國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究。未出版碩士論文，國立台中師範學院，台中。
- 陳淑娟（2002）。組織變革下國民小學教師工作壓力與因應策略之研究。未出版碩士論文，臺南師範學院，台南市。
- 陳榮茂（2002）。國民小學教師工作壓力與工作倦怠關係之研究。未出版碩士論文，國立台中師院，台中市。
- 陳廷楷（2003）。國小教務主任在實施九年一貫課程下之工作壓力與因應對策研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學，嘉義市。
- 陳玉賢（2005）。國民小學教師的工作壓力與因應。教師之友，46（2），90－97。
- 陳佳瑩（2005）。國中體育教師工作壓力、壓力因應與工作倦怠之研究。未出版碩士論文，國立體育學院，桃園。
- 程一民（1996）。國民小學教師工作壓力與因應方式之研究。未出版碩士論文，台北市立師範學院，台北。
- 葉龍源（1998）。國民小學主任工作壓力與因應方式之研究。未出版碩士論文，國立台中師範學院，台中市。
- 葉重新（1995）。臺灣中部地區國小初任校長工作壓力之研究。台北市：心理。
- 黃正鵠、鄭英耀（1989）。國民中學老師工作壓力、成就動

- 機與職業倦怠之研究。教育學刊，8，133-176。
- 曾吉雄（2000）。國小教師參與開放教育之工作壓力及其因應策略研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 曾靜瑤（2004）。醫學中心護理人員工作壓力與身心健康之相關探討。未出版碩士論文，國立臺灣大學，台北市。
- 廖貴鋒（1986）。國中教師角色衝突、角色不明確與工作倦怠之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 廖光榮（2002）。國中資源班教師工作壓力與工作倦怠相關之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 鄧柑謀（1991）。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。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 蔡先口（1985）。國民中學教師工作壓力和專業態度的關係及其相關因素之研究。未出版碩士論文，國立台灣師範大學，台北市。
- 蔡孟珍（2001）。國民小學教師參與試辦九年一貫課程之工作壓力及因應策略之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學，高雄市。
- 蔡澍勳（2001）。桃園縣國民小學總務主任工作壓力、因應方式與職業倦怠關係之研究。未出版碩士論文，國立新竹師範學院，新竹市。
- 趙傑夫（1988）。我國台灣地區國民中學校長的工作壓力之研究。未出版博士論文，國立政治大學，台北市。
- 賴姿璇（2004）。輔導人員工作壓力、控制信念、因應方式與職業倦怠之研究--以台北市國小為例。未出版碩士論

文，臺北市立師範學院，台北市。

濮世緯（1997）。國小校長轉型領導、教師制控信念與教師職業倦怠關係之研究。未出版碩士論文，國立政治大學，台北市。

鄭麗芬（1993）。國中輔導人員工作環境、專業心理需求與工作倦怠之相關研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。

劉淑慧（1987）。助人工作者職業倦怠量表之編制與調查研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。

英文部分：

- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984) . Coping, stress and socialresources among adults with unipolar depression. *Journal of Personalitve and Social Psychology*,46(4), 877-891.
- Benz,J.C. (1987) .An analysis of the stress, strain and coping levels of public school teacher of serious motionally disturbed students. (*DAO NO.AAC8718986*)
- Callahan,R.E.,Fleenor,C.P.,& Kundson,H. R. (1986) . Understanding organizational behavior : A managerial viewpoint. Columbus : Carles E.Mirrill Pub. Co. Stress and job satiafaction : a study of English primary school. *Education psychology*,15,473-489.
- Cannon, W. B. (1932) . *The wisdom of the body*. (2nd ed) . New York: Norton.
- Carver,C.S.,& Scheier,M.F. (1989) . Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*, 38, 300-314.
- Crane,S.,& Iwanicki,E.F. (1986) . The effect of role conflict and role ambiguity on perceived levels of burnout among special education teachers. (*ERIC Document Reproduction Service No . ED235631*) .
- Cummings, T. & Cooper, C. (1979) . A cybernetic framework for the study of occupational stress. *Haman Relation*, 32, 395.
- DeFrank,R.S., & Stroup,C.A. (1989) . *Teacher stress and*

- Health ; examination of a model.* Journal of Psychosomatic.
- Etzion,D. (1984) .Moderating effect of social support on stress burnout relationship. *Journal of Applied Psychology* , 69(4),615-622.
- Everly,G.S.Jr., & Rosenfeld,R. (1981) . *The nature and treatment of the stress response.* New York : Plenum Press.
- Evers,W.J.G. Gerrichhauzen , J., & Tomic, W. (2000) . The Prevention and Mending of burnout among Secondary School Teachers. Technical Report. (*Eric Document Reproduction Service* No. ED 439091) .
- Finlayson (2002) Teacher stress in Scotland.*Education journal*,83,7.
- Folkman,S. (1984) . Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*,46 (4), 839-852.
- Forney,D.S.,Wallace.S., & Wiggers,T.T. (1984) . Burnout among Career Development Professionals : Preliminary Finding and Implications. *Personnel and Guidance Journal*,60 (7) ,435-439.
- Freudenberger,H.J. (1974) . Staff Burnout. *Journal of Social Issues*,30(1),159
- Friesen,D., & Williams,M.J. (1985) . Organizational stress among teachers. *Canadian Journal of Education*, 10(1), 13-34.

- Gonzalez (1997) . *Behavior in Organization(6ed)*.
Englewood Cliffs,NY : Prentice Hall.
- Greenberg, J. S. (1996) . *Comprehensive stress management*.
Dubuque: Wm.C. Brown & Benchmark.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1988) .Work and family
precursors of burnout in teachers : Sex difference. *Sex
Roles, 18*, p3-4.
- Gmelch,W.H.(1983).Stress for success: How to optimize your
performance. *Theory into Practice,22(1)*,7-14.
- Hamilton,V.(1979) . Personality and stress. In V. Hamilton &
D.M. Warburton(Eds.), *Human stress and cognition : An
information processing approach*. New York : John
Wileyandsons.
- Justice,B. (1988) . *Stress, coping, and health outcomes*. In
M.L. Russel (Eds.) , *Stress management for chronic
disease*. New York: Pergamon Press.
- Kyriacou,C., & Sutcliffe,J. (1978) . Teacher stress and
psychoneurotic symptoms. *British Journal Education
Psychology, 55*,61-64.
- Kyriacou (2001) Teacher stress: Directions for future
research. *Educational Review,53 (1)* ,27-35.
- Lazarus, R. S. (1966) . *Psychological stress and the coping
process*.
- Lazarus,R.S. (1976) . *Pattern of adjustment*. New York :
McGraw-hill.
- Lazarus,R.S., & Launier,R. (1978) . *Stress related*

- transactions between person and environment*. In L. A. Pervin & M. Lewis (Eds.), *Perspectives in international psychology*. New York: Plenum.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lynch (1979). Dancing on quicksand: the role of the ICT coordinator in the primary school. *Search in Education*, 62, 32-40.
- Manthei, R., & Sloman, R. (1988). Teacher stress and negative outcomes in Canterbury state schools. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 23(2), 145-163.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The Burnout-out Syndrome in the Day Care Setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100-113.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1979). Burned-out cops and their families. *Psychological Today*, 12, 59-62.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). MBI manual. *Consulting Psychologist Press*.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliff, N J: Prentice-Hall.
- McCormick, J. (1997). Occupational stress of teachers: Biographical differences in large School system. *Journal of Educational Administration*, 35(1), 18-38.
- Moracco, J.C. (1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal*, 549-552.

- Nelson, F.E., & Elsberry, N. (1992) . Levels of burnout among university employees. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 14(4), 402-423.
- Pealin, L. L., & Schooler, G. (1978) . The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.
- Pines, A. & Aronson, E. (1981) . *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York : Free Press.
- Pithers, R.T., & Fogarty, G.J. (1995) . Symposium on teacher stress: Occupational stress among vocational teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 3-14.
- Potter, B.A. (1985) . *Beating Job Burnout: how to transform work pressure into productivity*. Berkeley: Ronin.
- Roesch (1980) . *A study of relationship between degree of stress and coping Dissertation*. Illinois State University Preferences among elementary school principals. Unpublished Doctoral.
- Russell, D.W. (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 ? *Journal of Educational Research*, 39 (3), 205-222.
- Selye, H. (1956) . *The stress of life*. New York : McGraw- Hill Company.

- Veninga,R.L., & Spradley,T.P. (1981) . *The work stress connection : How to cope with job burnout*. New York : Ballantine Booket.
- Weiten,E. (1986) . *Psychology applied to modernlife*, (2nded.) .CA:Brooks / Cole.
- Zeidner,M. (1997) .Cross - cultural and individual difference in test anxiety. *World Psychology* ,3 (1 - 2) ,143 - 175.

附錄一：正式問卷發放統計表：

區域	學校數	班級數	百分比	樣本數	有效數	有效比
太保	4	102	6%	30	24	80%
朴子	7	141	9%	45	34	75.6%
東石	8	61	4%	20	18	90%
布袋	9	83	5%	25	24	96%
義竹	5	59	4%	20	17	85%
鹿草	6	48	3%	15	14	93.3%
水上	8	127	8%	40	30	75%
中埔	11	135	9%	45	40	88.9%
六腳	6	65	4%	20	16	80%
新港	6	97	6%	30	20	66.7%
民雄	9	191	12%	60	36	60%
溪口	4	44	3%	15	13	86.7%
大林	6	92	6%	30	24	80%
梅山	12	84	5%	25	17	68%
竹崎	11	128	8%	40	30	75%
番路	6	49	3%	15	14	93.3%
大埔	1	6	1%	5	3	60%
阿里	9	60	4%	20	14	70%
合計	128	1574	100%	500	388	77.6%

附錄二

國民小學體育教師工作壓力、壓力因應及工作倦怠之研究（預試）

親愛的老師，您好

感謝您撥冗填寫這份問卷，使得本研究得以順利進行。這是一份關於國小體育教師在教學中的經驗。問卷中沒有「對」或「錯」，只要依照您內心真正的想法，誠實作答即可！問卷的內容及結果純粹僅供學術研究之用，意見絕對保密，所以請安心填答，謝謝您的協助！

敬祝

教安

國立台灣體育大學（臺中）運動管理研究所

指導教授 林房儻 教授

研究生 吳伯祥 敬上

民國九十七年六月

壹、基本資料：請在以下各項問題空格內打

- (1) 性別： 男 女
- (2) 年齡： 30 歲以下 31~40 歲 41~50 歲 51 歲以上
- (3) 學歷： 大專、師範院校 (含師專) 研究所(含四十學分班) 以上
- (4) 婚姻： 已婚 未婚
- (5) 任教年資： 1~5 年 6~10 年 11~20 年 21 年以上
- (6) 學校規模： 12 班以下 13 班以上
- (7) 職務： 行政人員(含主任、組長) 專任體育教師 級任
科任體育教師
- (8) 專業背景： 體育專門科系 (含體育組) 非體育專門科系
- (9) 指導學校運動團隊、代表隊訓練： 有 無

貳、下列題目是描述您在學校工作的實際感受，請依照您個人所面臨的情形，直接在合適的數字上圈選。

一、體育教師工作壓力量表

身為一位國小體育教師，我覺得：

非 不 沒 同 非
常 同 意 意 常
不 意 見 同
同 意

	1	2	3	4	5
1. 沒有時間準備體育課教學活動	1	2	3	4	5
2. 自己教學目標和學校目標無法契合	1	2	3	4	5
3. 學生或選手的體育成就與我的教學有關	1	2	3	4	5
4. 學生的個別差異對我上課的影響很大	1	2	3	4	5
5. 缺乏體育相關進修的管道	1	2	3	4	5
6. 每次一到運動會我就開始緊張	1	2	3	4	5
7. 校內外的體育活動太多讓我覺得吃不消	1	2	3	4	5
8. 我花很多時間在上課秩序管理	1	2	3	4	5
9. 學校行政無法支援運動代表隊的組訓	1	2	3	4	5
10. 無法得到其他同事的幫忙	1	2	3	4	5
11. 同事之間關係生疏	1	2	3	4	5
12. 自己的能力無法勝任目前的工作	1	2	3	4	5
13. 自己的體力無法勝任目前的工作	1	2	3	4	5
14. 目前相當缺乏討論問題的管道	1	2	3	4	5
15. 工作上的付出與實質上的報酬不成正比	1	2	3	4	5
16. 我很擔心學生上體育課或體育活動會發生意外危險	1	2	3	4	5
17. 學校不重視體育課	1	2	3	4	5
18. 場地與器材不佳影響了我的教學品質	1	2	3	4	5
19. 我要花很多心思在運動代表隊的組隊和訓練	1	2	3	4	5
20. 運動代表隊不受家長重視	1	2	3	4	5

二、壓力因應量表

當工作遇到壓力或煩惱時，我會	從未使用	很少使用	有時使用	經常使用	一直使用
1. 全心處理問題專心應付工作	1	2	3	4	5
2. 告訴自己「船到橋頭自然直」	1	2	3	4	5
3. 請教專家學者或前輩	1	2	3	4	5
4. 看電影聽音樂來調適	1	2	3	4	5
5. 暫時拋開，作其他的事來轉移注意力	1	2	3	4	5
6. 嘗試各種解決的方法	1	2	3	4	5
7. 以各種角度，用心分析造成問題的因素	1	2	3	4	5
8. 查閱相關的書籍	1	2	3	4	5
9. 從經驗中尋求解決的方法	1	2	3	4	5
10. 運動一下	1	2	3	4	5
11. 尋求信仰的支持	1	2	3	4	5
12. 自責自怨	1	2	3	4	5
13. 為自己安排一個假期，以紓解情緒壓力	1	2	3	4	5
14. 請示上級主管，由主管決策	1	2	3	4	5
15. 和有關幹部研商問題的解決方法	1	2	3	4	5
16. 與配偶或親友討論問題	1	2	3	4	5
17. 擬訂行動計畫，並且確實執行	1	2	3	4	5
18. 蒐集資訊，以便應付解決各種問題	1	2	3	4	5
19. 尋求社會資源藉以解決問題	1	2	3	4	5
20. 尋求同事的協助與支持	1	2	3	4	5
21. 當作是一種生活的歷練	1	2	3	4	5
22. 在問題發生前，事先規劃，以解決問題	1	2	3	4	5

三、體育教師工作倦怠量表

	非 常 不 符 合	不 符 合	無 法 判 斷	符 合	非 常 符 合
身為一位國小體育教師：					
1. 我對我的工作有挫折感	1	2	3	4	5
2. 我覺得自己的工作不被了解和肯定	1	2	3	4	5
3. 我覺得運動代表隊的組訓是種負擔	1	2	3	4	5
4. 我對教學工作感到沮喪	1	2	3	4	5
5. 我對相關的體育工作有無力感	1	2	3	4	5
6. 對於教學工作，我不甚積極	1	2	3	4	5
7. 從事體育教學會有情緒低落的現象	1	2	3	4	5
8. 我盼望有假期來臨，可以不用上班	1	2	3	4	5
9. 教學工作對我是一件枯燥乏味的事	1	2	3	4	5
10. 從事教學工作有力不從心的感覺	1	2	3	4	5
11. 對於體育工作我感到心灰意懶	1	2	3	4	5
12. 真希望能夠請假	1	2	3	4	5
13. 我覺得教學工作是呆板的例行差事	1	2	3	4	5
14. 多一事不如少一事，多做多錯	1	2	3	4	5
15. 我有想轉換其他教學工作的打算	1	2	3	4	5
16. 我無法由工作中獲得心理上的滿足	1	2	3	4	5
17. 我厭倦於再嘗試新的教學方法	1	2	3	4	5
18. 我不認為努力就可以得到好結果	1	2	3	4	5
19. 我覺得運動代表隊組訓是一件浪費時間的工作	1	2	3	4	5
20. 我對教學工作缺乏耐心	1	2	3	4	5
21. 我無法肯定這份工作的價值	1	2	3	4	5
22. 只要學生能平安下課就好	1	2	3	4	5
23. 我沒有個人的工作目標與理想	1	2	3	4	5

問卷到此結束，感謝您的耐心填答!! 請幫忙檢查是否有遺漏的地方

附錄三

國民小學體育教師工作壓力、壓力因應及工作倦怠之研究（正式）

親愛的老師，您好

感謝您撥冗填寫這份問卷，使得本研究得以順利進行。這是一份關於國小體育教師在教學中的經驗。問卷中沒有「對」或「錯」，只要依照您內心真正的想法，誠實作答即可！問卷的內容及結果純粹僅供學術研究之用，意見絕對保密，所以請安心填答，謝謝您的協助！

敬祝

教安

國立台灣體育大學（臺中）運動管理研究所

指導教授 林房儻 教授

研究生 吳伯祥 敬上

民國九十七年九月

壹、基本資料：請在以下各項問題空格內打

(1) 性別： 男 女

(2) 年齡： 30 歲以下 31~40 歲 41~50 歲 51 歲以上

(3) 學歷： 大專、師範院校 (含師專) 研究所(含四十學分班) 以上

(4) 婚姻： 已婚 未婚

(5) 任教年資： 1~5 年 6~10 年 11~20 年 21 年以上

(6) 學校規模： 12 班以下 13 班以上

(7) 職務： 行政人員(含主任、組長) 專任體育教師 級任
科任體育教師

(8) 專業背景： 體育專門科系 (含體育組) 非體育專門科系

(9) 指導學校運動團隊、代表隊訓練： 有 無

貳、下列題目是描述您在學校工作的實際感受，請依照您個人所面臨的情形，直接在合適的數字上圈選。

一、體育教師工作壓力量表

	非 常 不 同 意	不 同 意	沒 意 見	同 意	非 常 同 意
身為一位國小體育教師，我覺得：					
組織環境：					
01. 學校行政無法支援運動代表隊的組訓	1	2	3	4	5
02. 無法得到其他同事的幫忙	1	2	3	4	5
03. 學校不重視體育課	1	2	3	4	5
04. 目前相當缺乏討論問題的管道	1	2	3	4	5
05. 工作上的付出與實質上的報酬不成正比	1	2	3	4	5
06. 場地與器材不佳影響了我的教學品質	1	2	3	4	5
教師專業：					
07. 每次一到運動會我就開始緊張	1	2	3	4	5
08. 我花很多時間在上課秩序管理	1	2	3	4	5
09. 自己的能力無法勝任目前的工作	1	2	3	4	5
10. 自己的體力無法勝任目前的工作	1	2	3	4	5
11. 我很擔心學生上體育課或體育活動會發生意外危險	1	2	3	4	5
教學活動：					
12. 我要花很多心思在運動代表隊的組隊和訓練	1	2	3	4	5
13. 學生或選手的體育成就與我的教學有關	1	2	3	4	5

二、壓力因應量表

	從未	很少	有時	經常	一直
當工作遇到壓力或煩惱時，我會	使	使	使	使	使
用	用	用	用	用	用
積極因應：					
01. 請教專家學者或前輩	1	2	3	4	5
02. 嘗試各種解決的方法	1	2	3	4	5
03. 以各種角度，用心分析造成問題的因素	1	2	3	4	5
04. 從經驗中尋求解決的方法	1	2	3	4	5
理性因應：					
05. 擬訂行動計畫，並且確實執行	1	2	3	4	5
06. 蒐集資訊，以便應付解決各種問題	1	2	3	4	5
07. 尋求社會資源藉以解決問題	1	2	3	4	5
08. 在問題發生前，事先規劃，以解決問題	1	2	3	4	5
情緒調適：					
09. 看電影聽音樂來調適	1	2	3	4	5
10. 暫時拋開，作其他的事來轉移注意力	1	2	3	4	5
11. 尋求信仰的支持	1	2	3	4	5
12. 告訴自己「船到橋頭自然直」	1	2	3	4	5
13. 為自己安排一個假期，以紓解情緒壓力	1	2	3	4	5
尋求支援：					
14. 請示上級主管，由主管決策	1	2	3	4	5
15. 和有關幹部研商問題的解決方法	1	2	3	4	5

三、體育教師工作倦怠量表

身為一位國小體育教師，我覺得：

非 不 無 符 非
常 符 法 合 常
不 合 判 符 符
符 斷 合 合
合

缺乏價值：

- | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|
| 01. 我覺得教學工作是呆板的例行差事 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 02. 對於體育工作我感到心灰意懶 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 03. 多一事不如少一事，多做多錯 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04. 我無法由工作中獲得心理上的滿足 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 05. 我有想轉換其他教學工作的打算 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 06. 對於教學工作，我不甚積極 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07. 我厭倦於再嘗試新的教學方法 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 08. 我對教學工作缺乏耐心 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 09. 教學工作對我是一件枯燥乏味的事 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 我覺得運動代表隊組訓是一件浪費時間的工作 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. 我無法肯定這份工作的價值 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 我沒有個人的工作目標與理想 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

情緒耗竭：

- | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|
| 13. 我覺得自己的工作不被了解和肯定 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. 我對相關的體育工作有無力感 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 我對教學工作感到沮喪 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. 我對我的工作有挫折感 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

態度消極：

- | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|
| 17. 我盼望有假期來臨，可以不用上班 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. 真希望能夠請假 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問卷到此結束，感謝您的耐心填答!! 請幫忙檢查是否有遺漏的地方

附錄四

問卷填答請託函

敬愛的主任先進您好：

公私迪吉，諸事順遂，為祝為頌。

竭誠請求您在百忙之中提供協助。後學現就讀於國立台灣體育大學（臺中）運動管理研究所碩士在職專班，現今正進行有關「國小體育教師工作壓力及壓力因應對工作倦怠影響之研究」，隨函附上問卷懇切盼您能協助調查。

本研究採問卷調查之方式進行，懇請您發放問卷給擔任體育教學的正式教師填寫，並煩請主任將問卷代為收齊，以所附回郵信封袋寄回嘉義縣龍港國民小學（嘉義縣東石鄉龍港村 113 號）。

信封內備有與問卷總數等量之原子筆，是後學對填答問卷者表達感謝之意，煩請轉交，並代致謝忱。另還準備中性筆是後學對您的感謝小禮物，感謝您百忙之中對後學的幫忙。若有任何疑問或指導事項，煩請您撥空與後學聯絡。

在此感謝主任您的協助，並致上最誠摯的謝意，以便本研究順利進行！仁風義行，銘感五內，勞煩之處，至深感紉，再次感謝。謝謝您！

敬頌

教安

嘉義縣東石鄉龍港國小教師 吳伯祥 敬上

聯繫電話：(05)3732671、0972018687

中華民國九十七年九月