

竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校 工作壓力及其因應策略之研究

葉青青

新竹縣五龍國民小學教導主任

摘 要

本研究的主要旨意，在探討竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校工作壓力的現況、壓力因應策略的現況、工作壓力及其因應策略之相關，並綜合研究結果與發現提出具體建議，作為參與試辦評鑑學校、政府機關、以及後續研究的參考。根據主要研究發現歸納成結論如下：

- 一、普遍知覺到工作壓力為中度；壓力因應策略運用程度屬中度。
- 二、不同背景變項與工作壓力的關係上，以年齡「46 歲以上」、最高學歷「師專畢業」、學校規模「13-24 班」、服務縣市在「新竹市」、擔任「主任」職務以及試辦年度「95 與 96 年度持續參與試辦」的竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師感受工作壓力程度較高。
- 三、不同背景變項與因應策略的關係上，以年齡「31-35 歲及 36-40 歲」、最高學歷「一般大學畢業」以及擔任「導師」職務的竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師運用壓力因應策略程度較高。
- 四、竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師工作壓力各層面與因應策略各層面間呈現顯著負相關及中高度的典型相關，即因應策略運用能力越強，工作壓力感受度越低。

本研究針對上述結論，對相關教育單位提出若干建議，盼能對於參與試辦教師專業發展評鑑學校的教師減緩工作壓力，增進教學效能以及身心健康，並作為進一步研究之參考。

關鍵詞：工作壓力、因應策略、試辦教師專業發展評鑑

Coping Strategy on Job Pressure for Public Elementary Schools in Hsinchu and Miaoli Areas that Implemented the Teacher Professional Development Evaluation

Yeh Ching-Ching

Academic Dean of Wulong Elementary School in Hsin Chu County

Abstract

The purpose of this research is to explore the current situation of job pressure for schools that implemented the Teacher Professional Development Evaluation, coping strategy on job pressure and the relevant solution of public elementary school teacher in Hsinchu and Miaoli areas. In addition, this research concludes the research results and provides the concrete suggestion for the reference to the participating experiment schools, government organizations and the follow-up researches. The conclusion is made as following in accordance with the main research findings and results:

1. The common awareness of job pressure is medium degree; the coping strategy application on pressure belongs to medium degree.
2. For the relation between different background variables and job pressures, the teacher who is above 46 years old with the highest education background of “Teachers College”, serves in a school with “13-24 classes” scale in Hsinchu City as Chief, and teacher of those schools in Hsinchu and Miaoli areas that implemented the Teacher Professional Development Evaluation in 2006 and 2007 continuously will have greater job pressure.
3. For the relation between different background variables and coping strategy, the teachers who are “31-35 years old” with the highest education background of “general universities” and serve as “class instructor” of those schools in Hsinchu and Miaoli areas that implemented the Teacher Professional Development Evaluation will have higher degree of applying the coping strategy on pressure.
4. It shows significantly negative correlation and medium-high degree Canonical

Correlation between each aspects of job pressure and coping strategy for teachers of those schools in Hsinchu and Miaoli areas that implemented the Teacher Professional Development Evaluation, which means the stronger the coping strategy application, the lower the awareness of job pressure.

This research provides several suggestions to the relevant education organization according to the above conclusions and hopefully this research can act as the reference for the following research on reducing job pressure for teachers of the school that implemented the Teacher Professional Development Evaluation and making improvement in teaching efficacy and their physical and mind health.

Keyword: coping strategy , job pressure, participating teacher professional development evaluation

緒 論

一、研究動機

歐美國家辦理教師評鑑，已經形諸多年，可是國內對於在職教師評鑑的倡導，仍在起步的階段（吳清山、林天祐，2005）。民國八十七年教育部在「教學、訓導、輔導三合一整合實踐方案」中，特別將教師評鑑列入試辦，然而大部分教師都持有抗拒心理，此方案後來又就此打住。教育部從九十五年度起試辦中小學教師專業發展評鑑，逐步展開「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」的宣導工作，目前全國已經有 17 個縣市、173 所中小學參與試辦。教師專業發展評鑑試辦採自願申請為原則，由各縣市有意參與試辦之學校教師提出申請，希望發揮引導作用，讓教師透過自我檢視和同儕指導的過程，提升專業形象，這項計畫預計試辦 2-3 年，逐年檢討試辦成效（教育部，2006）。

教育部自 2005 年 10 月 25 日開始推動試辦教師專業發展評鑑工作，因為辦理的時間與資訊尚不足，導致多數教師對於教師專業發展評鑑的資訊仍不甚瞭解，致產生疑慮及抗拒，使得教師各個聞評色變。有研究指出國中小教師工作負荷量過多，使得教師產生很大的工作壓力（蔡壁煌，1989）。近年來教師因為受到內外壓力的影響，教師評鑑、超額問題及個人因素等等而產生工作壓力及不安，且對教師工作的滿意度有降低的現象。諸如林萬來等人提出國小校長工作壓力相關的研究共 25 篇；吳聰增等人提出國民小學總務主任工作壓力相關之研究共 16 篇；吳憲銘等人提出國民小學訓導人員及教務人員工作壓力相關的研究共 8 篇；王欽洲等人提出行政人員工作壓力的相關研究共 18 篇；陳怡如等人提出教師工作壓力的相關研究共 118 篇，可見教師工作壓力之探討，是一重要課題。然而對於教育部推動教師專業發展評鑑對教師所產生的壓力因素及其解決策略之探討仍寥寥可數，因此研究者將研究放在教師面臨專業發展評鑑所產生工作壓力的因素及其因應策略之研究，此為研究動機之一。

Danielson 和 McGreal（2000）認為過去大多數評鑑都來自校長或外部視導人員的觀察、紀錄、提出報告及進行回饋，但是由於缺乏明確指標，以致價值性不高，評鑑過程也並未建立良好關係，被評鑑者不但未能表達意見，也無法參與，以致教師對於評鑑，總是抱持著負面態度與被動心態（引自李俊湖，2007）。現今所推動之教師專業發展評鑑，其涉及到教師權益及學生受教權，這無形中也造成教師在面對專業評鑑上產生了莫大壓力，且在生涯階梯制度，晉升標準模糊不清時，會造成教師極大恐慌。在教師專業發展評鑑起步的階段，也將增加教師工作負擔。一般文獻中將教師壓力來源分成：（一）外在環境因素方面：經濟、工作環境、領導者特質、工作時間、工作負荷量、學校規模、行政職務、任教地區、工作場域安全性等。（二）個人因素方面：知覺、性別、人格特質、生活適應、工作經驗、角色衝突、服務年資、生活適應、教育背景等；然面對不同壓力時，我們也會以不同的方式去因應，文獻中將教師壓力因應方式分成：（一）消極作

法：延宕處理、逃避、情緒宣洩等（二）積極作法：自我調適、解決問題、理性思考、尋求支援、共謀對策等。然而現今推動教師專業發展評鑑試辦工作，壓力源增加，其因應策略是否也因此而增加或調整。此為研究動機二。

教育志業是影響他人人格發展的行業。有身心健康的教師，才有身心健全的學生，有快樂的老師，才能帶給學生快樂。日前新竹縣發生國小資深總務主任，以及訓育組長的自殺事件，引起各界對教師工作壓力的廣泛關注。若教師工作壓力大，將直接影響教育素質和學生利益。而教師長期處於工作壓力之下，無法適時有效宣洩壓力，這對工作壓力度會造成不良的影響（郭生玉，1994）。而現今將面對教師專業發展評鑑工作，國民小學教師職責將更加繁重，研究者欲瞭解在推動教師專業發展評鑑後，對於教師所產生之工作壓力因素與其因應方式兩者是否有相關，此為研究動機之三。

二、研究目的

根據上述的研究動機，提出主要研究目的如下：

- （一）瞭解竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校教師工作壓力之現況。
- （二）瞭解竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校教師工作壓力之因應策略。
- （三）瞭解竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校教師工作壓力與因應策略之相關。
- （四）綜合研究結果與發現，提出具體建議竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校及政府機關在制定與推動政策及研究之參考。

三、研究問題

依據上述研究目的，提出本研究之待答問題：

- （一）竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校工作壓力之現況為何？
- （二）竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校工作壓力之因應策略為何？
- （三）不同個人背景變項的竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校工作壓力是否有顯著差異？
- （四）不同個人背景變項的竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校其壓力之因應策略是否顯著差異？
- （五）竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校教師工作壓力與因應策略之相關為何？

四、文獻探討

（一）教師專業發展評鑑的意涵

專業發展評鑑旨在對專業發展，透過蒐集、整理、分析、歸納等方式，瞭解其優劣得失並提出評價與改進意見，俾提供給相關人員，以作為瞭解績效、決策價值判斷與自我改進之參考（林志成，2002）；教師專業發展評鑑係指針對教

師專業進行「形成性評鑑」，企圖從評鑑的過程中，協助教師瞭解自己教學的優點或待改進的地方，對教師專業表現給予肯定和回饋，對於教師成長的需求，提供適當協助，以促進教師的專業發展，提升教學品質（曾憲政，2006）。

（二）竹苗地區教師專業發展評鑑的實施現況

1. 竹苗地區參與試辦學校數量

九十五年度參與試辦學校有新竹縣 3 所、新竹市 2 所、苗栗縣 4 所；九十五、九十六年度持續參與試辦學校有新竹縣共 2 所、新竹市 2 所、苗栗縣 4 所，如下表。

表 1 竹苗地區參與試辦教師專業發展評鑑數量表

年度 縣市	95 年度試辦學校				95 至 96 年度 持續試辦的學校				樣本數
新竹縣	新埔國小	新湖國小	埔和國小		寶石國小		大肚國小		82人
	9	38	11		12		12		
新竹市	香山國小		陽光國小		大湖國小		舊社國小		52人
	8		16		8		20		
苗栗縣	啓明國小	豐林國小	福基國小	竹興國小	福星國小	山佳國小	中興國小	福德國小	114人
	10	10	10	12	42	10	12	8	

2. 執行概況

（1）評鑑項目

評鑑項目分為教師自評與校內評鑑兩部分，校內評鑑多數以教室觀察及教學檔案兩種方式居多。其中部分老師接受訪談時提到因為過去有同儕視導的經驗，所以在試辦教師專業發展評鑑的他評部分，選擇受評項目為教室觀察；也有部分老師認為選擇項目是由小組討論出來的，第一年以教室觀察為主，第二年則改為教學檔案評鑑。

（2）執行過程

評鑑執行過程中參加試辦的教師必須接受教育部辦理的三天初階研習，通過之後才可以參加進階研習，然而進階研習所需花費的時間長達 60 小時，約十天的課程，在研習過程中需要成果產出，感覺壓力較大。在實施教師專業發展評鑑初期，必須先討論出適合該校的評鑑指標；進行教室觀察前，由小組討論出觀察向度後，才進入現場進行教室觀察，於觀察後還必須完成觀察工具與反省紀錄，所要花費的時間相當長。

（3）實施成效

新竹市舊社國小教師在接受訪談時提及，該校在推動試辦評鑑時，是由學校教師主動發起，而非由行政人員半利誘或半強迫的方式。試辦評鑑的教師每個月有兩次的執行會議都是運用學生放學後的時間，回到家還要製作自己的部落格和教學檔案，雖然評鑑過程相當辛苦，但很有收穫；苗栗縣山佳國小參加試辦的主任和老師則說，教育部在開始推動試辦教師專業發展評鑑之前一年，他們學校已經開始試辦了。因為學校才成立 4 年，老師都很年輕，同儕間相處融洽、配合度很高，所以在做試辦評鑑時都還算扎實；新竹縣寶石國小主任提到，他們學校在試辦教師專業發展評鑑之前，一直都有在做同儕視導，因為校長是這方面的專家，透過它的引領，老師們都有不少的收穫，除了同儕視導、試辦評鑑之外，還結合了生命教育活動發展學校特色，甚至在 95 年獲得教育部學校卓越團隊金質獎。

經過這次的調查可以發現，這幾所竹苗地區參與試辦教師專業發展評鑑的老師，在試辦過程中能獲得專業的成長，教學能力的精進。

（三）工作壓力的內涵

1. 工作壓力的定義

壓力（stress）原先是屬於物理學與工程學領域所用的名詞，用來表示物體受到外力作用所產生的一種抗力。最早是由 Cannon（1929）年提出，他認為個人在面對各種壓力時，會產生攻擊或逃避的行為，藉以適應生活。而他的學生席爾（Selye，1956）繼承他的理論，將此概念引用到社會科學領域之中，他認為壓力是個體對任何需求所產生一種特定性、非明確反應。爾後各學者紛紛提出自己對壓力的看法（范熾文，2002）；當環境的要求超過或威脅到個人能力與處理事情的機智、策略，或是工作環境無法滿足個人的需求時，個人便處於壓力的狀態之下（張慶勳，2004）。

2. 工作壓力理論模式

（1）Kyriacou 和 Sutcliffe 的教師工作壓力模式

認為教師的壓力來自於教師覺知環境的需求，包括「外在社會環境」及「自我要求」所施加的壓力，同時也包括實際和潛在的工作壓力。四條回饋路線：A 表示壓力與特定因應機轉間的關係，如果因應機轉無法減低壓力事件的發生，則他會被評估得更具威脅性；B 表示教師在壓力症候群下運作的情形，更易覺知更多的壓力事件；C 表示正處於身心俱疲狀態的教師，會將事件評估得更有壓力；D 表示過去處理壓力之成功與否的經驗，影響其對未來的評估與因應。

（2）D.Katz 和 R.L.Kahn 的教師工作壓力模式

（1）學校組織的工作環境或情境會引起教師個人對組織環境的（2）心理知覺（包括壓力的知覺、組織環境與個人需要相適應程度的知覺），這些心理知覺或感受會導致個人產生（3）短期的情感、生理、行為的反應，最後，這些反應會隨著它們的強度、本質及持久度而導致個人（4）生理、心理的疾病。上述的四種關係可視為一個過程，時常發生或再發生。它發生的頻率端賴（5）個人對壓力

的忍耐力及(6)個人的人際、經濟、社會關係的特質而定。經由 D.Katz 和 R.L.Kahn 的教師工作壓力模式可看出：一、教師工作壓力的產生是一個繼續不斷的過程，這個過程發生的頻率則視教師個人容忍壓力的特性及其個人生活環境中的人際、經濟及社會的特質而定。第二、學校組織環境因素是引起教師工作壓力的直接來源。

3.實施評鑑產生的工作壓力

李俊湖(2007)認為評鑑流程受限於評鑑與被評鑑人員之間無法建立信任關係，再加上評鑑者必須具備豐富的教學專業知能，方能勝任評鑑工作，如要由人文學科背景之評鑑者評鑑自然學科，顯然不適當。因此，不適當的評鑑人員，讓教師感受到的是壓力，而對於實際教學協助並不大，評鑑效果自然不彰。Kyriacou 和 Sutcliffe 認為教師的壓力來自於教師覺知環境的需求，包括「外在社會環境」及「自我要求」所施加的壓力，同時也包括實際和潛在的工作壓力。教師專業發展評鑑的進行關係著教師的生涯發展，所以在教育行政人員與教師個人心理層面上會產生壓力(引自李玫玲，2004)。

陳雪琴(2003)在新竹縣國民小學實施學校本位教師評鑑之研究，訪談中有教師提到「教師面臨評鑑，壓力過大，可能造成教師氣氛的緊張，學生受害」(p.147)；研究結果中提出，學校本位教師評鑑可預期困難，有「評鑑時，由於人情壓力影響，使得評鑑的執行欠缺公平」、「校內評鑑小組成員缺乏專業評鑑的知能」、「教師忙於課務，無充裕時間準備接受評鑑」、「教師聞評色變，心裡排斥抗拒」、「缺乏法源的依據」、「缺乏經費的支持」、「教育局未能充分授權給學校」。其中人情壓力影響占81.2%；教師忙於課務，無充裕時間準備接受評鑑占73.3%；教師聞評色變，心裡排斥抗拒占65.2%(P.146)。

陳怡君(2003)在國民小學教師評鑑之研究中，針對部份受訪者進行訪談，提出以下內容，如 B 所言：「你評鑑之後的運用，你要用來做什麼，他的目的？這個教師評鑑，運用不當的話，會造成校內老師們之間彼此的惡性競爭，還有造成來自家長的一個質疑，會產生不信任，這個部分會對那些進步比較慢的老師來說，壓力會很大。」(p.324)

盛宜俊(2004)在桃園縣國民小學教育人員對實施教師評鑑態度之調查研究訪談一位導師的記錄中提及：「評鑑易使教師產生壓力，應讓教師對制度瞭解、有共識才重要。」在教育人員對教師評鑑意見探討提到：導師方面希望評鑑能在不影響教學、不增加教師工作壓力的情況下進行，避免評鑑成為有心人士打擊異己的工具(p.141-p.142)。

朱芳謀(2004)針對屏東縣國小教師對教師評鑑態度之研究，提出五種可能遭遇到的困難包括：「會增加教師額外的工作負擔」、「欠缺一套公平且客觀的國小教師評鑑制度」、「難以擺脫人情的因素，而最終只會流於形式」、「實施的過程會影響整個校園內和諧的氣氛」、「會增加教師在教學上的壓力」。其中在 536 位受試者中有 92.4%的教師皆同意會增加教師在教學上的壓力、有 88.8%的國小教師認為如果施實教師評鑑，會增加教師額外的工作負擔，也就是說教師面臨專業

發展評鑑相關工作時，會使個體造心理、生理不穩定現象。

綜合上述，研究者認為壓力因素來自於教師覺知環境所造成的負面感受，但個人的認知與特質及承受力會因人而異，然而沒有一個因應方式是對任何人都具有相同的效果，因此當個體在面對工作壓力時會採取各種因應之道。教師在面對此新制度的實施，難免產生反彈的情緒；且學校文化較保守，面臨評鑑時，可能讓教師的氣氛緊張，也會有抗拒的心態，然而對於教師工作也將額外的增加負擔，因此，造成教師產生聞評色變的抗拒心態。

（四）壓力因應策略的內涵

1. 壓力因應策略的定義

壓力與因應之間是一種相互的過程，面對壓力時會產生因應，但不當的因應可能會使壓力更加嚴重。因應(coping)的定義及因應所代表的概念與界說，各學者的說法不一，而且因應一詞很容易與克服(mastery)、適應(adaptation)、防衛(defense)等相互混淆(引自劉正宇，2004)。面對內外情境之要求時，並非每一種因應方式都適合任何人，在不同情境中，運用不同因應策略，得到不同的效果；而因應方式是一種認知、反應歷程，必須考慮到文化、社會、心理與組織等層面的差異。根據上述學者之相關研究及對因應策略之詮釋，可綜合歸納壓力因應策略之定義係指個人在面臨工作壓力時，運用各種行動方案去面對、克服，以減輕壓力，解決問題。

2. 壓力因應策略的理論

L.I.Pearlin 與 C.Schooler 認為因應策略有下列三個層面：1.行為層面：指個體經由介入情境的方式，來處理週遭的問題以降低困擾的情緒。2.認知層面：個人藉助認知理念，將問題性質中和化，而表現出理由化的行為，使問題不再對自己構成威脅，然困擾情境未必真正解除。3.情緒層面：個人僅消極地因應問題所引發的情緒困擾，而未必解決問題的癥結(引自陳青勇，2001)；張慶勳(2004)提出教師面臨工作壓力時，其因應策略包括：1.時間管理：善用零碎的時間，且隨時彈性的處理不同的事情。2.運動：不具競爭性的運動是宣洩壓力的良方，許多輔導或諮商人員常會建議當事人做各種適合當事人的運動以減輕壓力所帶來的痛苦。3.練習放鬆：冥想法、催眠、深呼吸、瑜珈等方法，可令人達到深層放鬆的狀態。4.社會性支持：在壓力過大時找朋友、家人或同事傾訴，有減輕壓力的效果。5.正確的認知：壓力常導因於對事情的判斷錯誤或無知。只要對事情有正確的認知，則能減輕壓力。鄭全利(2003)在屏東縣國民小學資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究發現：「自我充實」、「環境福利」與「成就經驗」、「休閒活動」是因應壓力的最佳策略。杜昌霖(2005)在高雄市國民小學主任暨組長行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究中提出，壓力因應方式界定為以下四個向度：「解決問題」、「暫時擱置」、「尋求支援」、「逃避避免」。無論是採取積極的面對壓力挑戰，或是選擇消極的應付，不一樣的因應策略即有不盡相同的因應效果，但若能以正向積極的態度去面對，可激發工作成就感，亦可減輕壓力所帶來的負向結果。

五、名詞釋義

（一）教師專業發展評鑑

專業發展評鑑係指針對教師的專業發展知能，進行形成性評鑑，透過蒐集、整理、分析、歸納等方式，瞭解其優劣得失，並從評鑑的過程中，對教師專業表現給予肯定和回饋，對於教師成長的需求，提供適當協助，以促進教師的專業發展，提升教學品質。

（二）教師專業發展評鑑工作壓力

教師專業發展評鑑工作壓力係指當個體在參與教師專業發展評鑑工作中，面對威脅性的要求或刺激情境時，知覺其既有經驗、人格特質、個人能力與現有資源無法有效因應之下，進而產生之生理或心理上的負向情緒感受與緊張狀態，致使工作效能產生變化的現象，而此現象針對不同的人格特質的人會產生不同的反應。

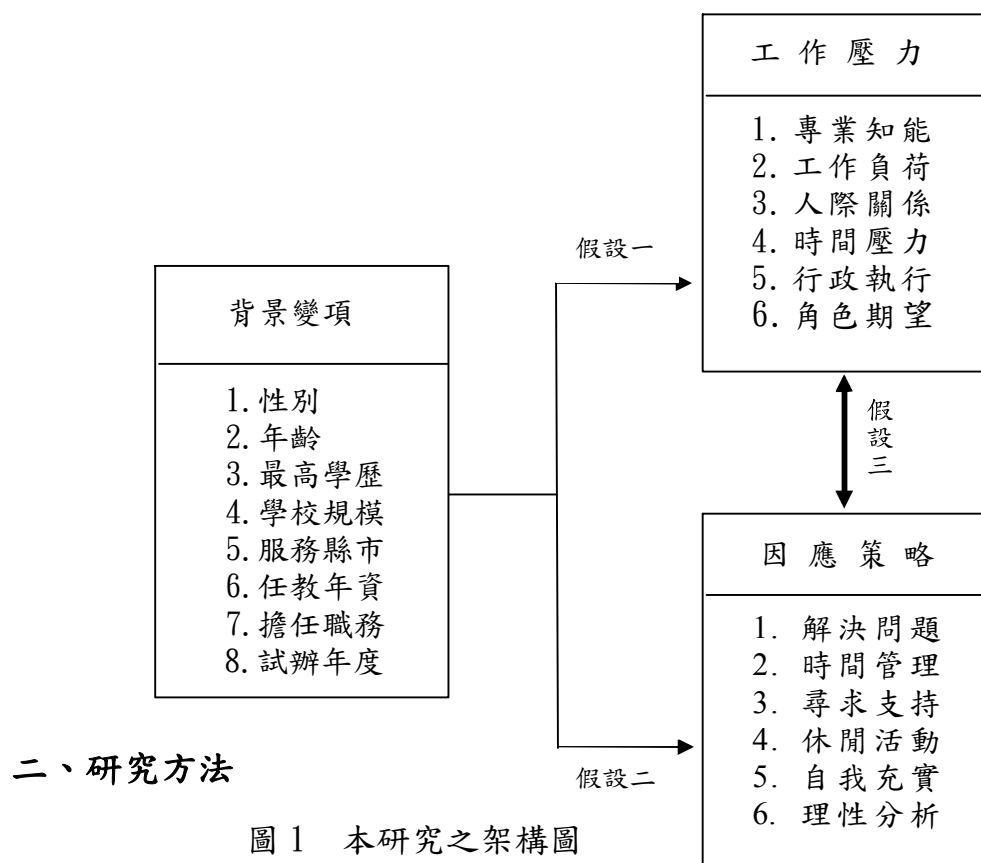
（三）壓力因應策略

壓力因應策略係指個人在面臨工作壓力時，運用各種行動方案去面對、克服，以減輕壓力，解決問題。

研究方法

一、研究架構

研究者依據研究動機與目的，擬定研究架構，如圖 1 所示。



（一）訪談法

為彌補文獻探討與問卷調查之不足，本研究將運用半結構式訪談（semi-structured interview）的訪談方式，透過實際訪談部分試辦學校之教師，進一步瞭解竹苗地區參與教師專業發展評鑑教師工作壓力因素與其因應策略，以補強問卷調查在研究上的限制與不足，並做為研擬分析結果與建議的參考。

（二）問卷調查法

本研究以文獻探討所得之資料為基礎，一方面修正研究主題、目的與假設，另一方面則進行問卷初稿之編製。依據參考文獻及現今各縣市試辦學校推動情境並依工作壓力來源之性質進行編製，並透過專家效度建議修改後，編成正式問卷進行調查研究。調查對象為竹苗地區實施專業發展試辦學校之教師，進而蒐集所需資料，並加以分析與解釋。

三、研究對象

本研究對象分為訪談對象及問卷調查對象，分別敘述如下：

（一）訪談對象

本研究運用半結構式訪談（semi-structured interview）的方式，透過實際訪談新竹縣、新竹市、苗栗縣參與試辦教師專業發展評鑑的行政人員及教師各一名，共六人，主要在於瞭解竹苗地區參與教師專業發展評鑑教師工作壓力因素與其因應策略，以彌補文獻探討與問卷調查之不足，並做為研擬分析結果與建議的參考。

（二）問卷調查對象

本研究問卷調查對象以竹苗地區九十五及九十六年度持續試辦教師專業發展評鑑自願參與之教師進行普查，包含行政人員，但不包含校長。寄發問卷的對象，係依據 2007 年 5 月 20 日——透過電話與各縣市教育局承辦該項業務之負責人聯繫取得。九十五年度參與試辦學校數為 9 校；九十五至九十六年度參與試辦學校數為 8 校，共 17 校。發出問卷 248 份，回收 204 份，扣除未回收及填答不全之無效問卷 44 份，有效問卷 184 份，回收率達 74%。

四、研究工具

研究者參考鄭全利（2003）、郭耀輝（2004）、何永川（2004）、蔡翠娥（2004）等人在工作壓力及壓力因應策略的研究，以及林榮彩（2002）與林江河（2002）在高雄市教師專業評鑑相關議題研究進行彙整，並邀請新竹縣寶石國小、大肚國小的四位老師，進行問卷彙整，再邀請十二位專家學者協助專家意見調查後進行正式問卷調查。

五、專家效度

本問卷研究編製，主要參考鄭全利（2003）等人的研究問卷進行彙整外，並與目前參與試辦教師專業發展評鑑學校之教師相互研討，再與指導教授進行多次討論與初步修正後編製成專家效度問卷。此問卷包括六個層面，每層面各編製 8 道題目，總共 104 題，各層面題實際之內容詳見（附錄五）。

問卷初稿編製完成後，經由指導教授推薦，函請十二位與研究主題、研究方法等領域相關的學者，針對問卷內容的適切性與代表性加以審酌鑑定，提供修正意見。專家審題用問卷採「適用」、「修改適用」、「刪除」三點量表，由審題專家按照其意見勾選。

爲了建構良好的效度，乃採專家適合度評量，自民國96年8月2日至96年8月6日止，總計共計出12份專家效度問卷，回收12份，回收率100%。專家意見調查問卷回收後，首先進行層面適合度的分析。按照專家學者所給的建議彙整成表，其次再進行內容適合度的分析。並依據下列四項步驟進行刪題與題目的校正。

- （1）首先就「適用」選項與「修改適用」選項之百分比相加，未達83%的題目予以刪除。
- （2）其次就「適用」選項與「修改適用」選項之百分比相加，恰好83%的題目，與指導教授協商後考慮將文字適度的修飾後保留題目。
- （3）彙整專家學者的書面意見，就各層面題目概念重疊性高的部份予以合併，或調整題目的層面，並對缺漏的題目予以增補。
- （4）修改各題目的詞語，使各試題語意更爲明確，並透過與指導教授的討論，使問卷更易爲填答者所接受。

六、研究步驟

爲達成本研究之研究目的，茲將本研究進行步驟流程如圖 2 所示：

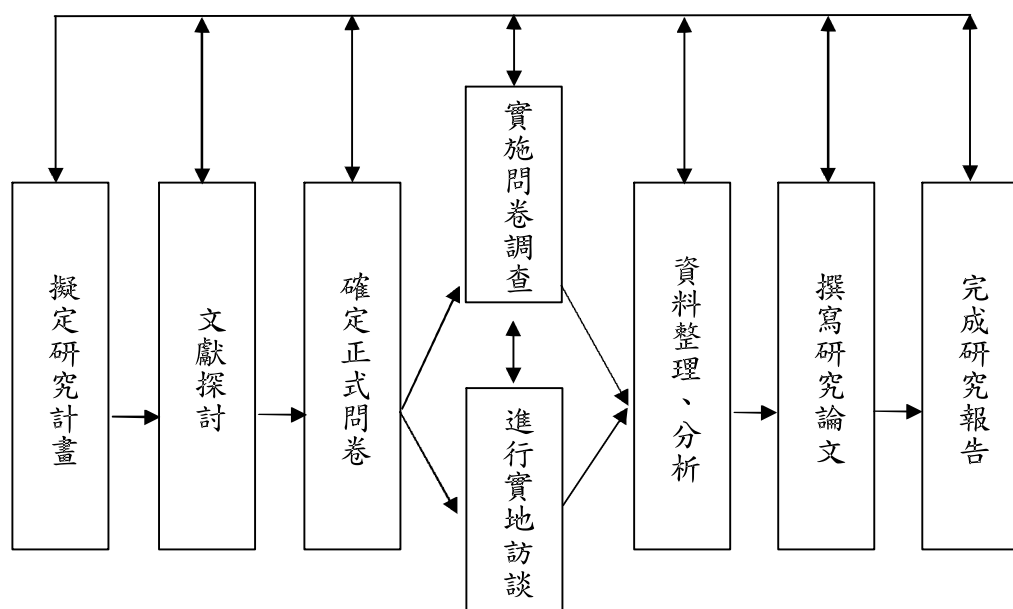


圖 2 研究步驟流程

研究結果

一、試辦教師專業發展評鑑學校教師工作壓力及其因應策略之現況分

析

由於本研究調查所用之「竹苗地區國民小學教師專業發展評鑑試辦學校工作壓力及其因應策略之調查問卷」為五點量表，因此本研究為方便探討所得分數的意義，茲將得分在 1.0~2.0 之間者，知覺度屬於「低度」；得分在 2.1~3.0 之間者，知覺度屬於「中度」；得分在 3.1~4.0 之間者，知覺度屬於「中高度」；得分在 4.0~5.0 之間者，知覺度屬於「高度」。

（一）試辦教師專業發展評鑑學校教師工作壓力之現況分析

整體平均數為 2.86，壓力知覺程度屬於中度。其各層面平均數為 2.70 至 3.07 之間；各層面分數大小依序排列為行政執行、人際關係、專業知能、角色期望、時間壓力、工作負荷。單題平均數超過量表的中數 3 分的有行政執行層面 3.07、人際關係層面 3.02，由此可知「行政執行」、「人際關係」兩個層面工作壓力程度屬中高度壓力知覺度。

（二）試辦教師專業發展評鑑學校教師因應策略之現況分析

整體平均數為 2.27，因應策略運用程度屬於中度。其各層面整體平均數介於 2.17 至 2.44 之間；各層面整體平均數均無超過量表中數 3 分，表示竹苗地區教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應運用程度皆屬中度，各層面整體分數大小依序排列為休閒活動、時間管理、尋求支援、自我充實、解決策略、理性分析。

二、不同背景變項的試辦教師專業發展評鑑學校教師工作壓力之差異

分析

本節旨在探討不同背景變項的試辦教師專業發展評鑑的教師，其工作壓力是否有顯著的差異。以背景變項為自變項，以教師專業發展評鑑整體工作壓力為依變項，進行 t 考驗或單因子變異數分析，若 F 值達顯著水準，再進行 LSD 事後比較，以瞭解各組間的差異情形。

（一）不同性別的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

不同性別教師的整體壓力及專業知能、工作負荷、人際關係、時間壓力、行政執行、角色期望上均無顯著差異。

（二）不同年齡的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

專業知能層面：(F=2.157)，事後比較發現 46 歲以上教師在專業知能層面

的工作壓力上明顯高於 30 歲以下教師及 36-45 歲教師；工作負荷層面： $(F=1.672)$ ，事後比較發現 46 歲以上教師在工作負荷層面的工作壓力上明顯高於 36-40 歲及 41-45 歲教師；人際關係層面： $(F=1.655)$ ，事後比較發現 46 歲以上教師在人際關係層面的工作壓力上明顯高於 31-35 歲、36-40 歲及 41-45 歲教師；時間壓力層面： $(F=2.033)$ ，事後比較發現 46 歲以上教師在時間壓力層面的工作壓力上明顯高於 36-40 歲及 41-45 歲教師；行政執行層面： $(F=1.091)$ ，事後比較發現 46 歲以上教師在行政執行層面的工作壓力上明顯高於 36-40 歲教師；角色期望層面： $(F=2.190)$ ，事後比較發現 46 歲以上教師在角色期望層面的工作壓力上明顯高於 30 歲教以下及 36-40 歲教師；整體來說，不同年齡之試辦評鑑教師的知覺有顯著差異 $(F=2.022, p<.05)$ ，事後比較發現 46 歲以上教師工作壓力明顯高於 30 歲以下、36-40 歲及 41-45 歲教師。

（三）不同學歷的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

專業知能層面： $(F=5.870)$ ，事後比較發現師專畢業教師在專業知能層面的工作壓力上明顯高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；研究所畢業教師高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；工作負荷層面： $(F=5.081)$ ，事後比較發現師專畢業教師在工作負荷層面的工作壓力上明顯高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；研究所畢業教師高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；人際關係層面： $(F=3.065)$ ，事後比較發現研究所畢業教師在人際關係層面的工作壓力上明顯高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；時間壓力層面： $(F=4.581)$ ，事後比較發現師專畢業教師在時間壓力層面的工作壓力上明顯高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；研究所畢業教師高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；行政執行層面： $(F=2.548)$ ，事後比較發現研究所畢業教師在行政執行層面的工作壓力上明顯高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；角色期望層面： $(F=4.280)$ ，事後比較發現研究所畢業教師在角色期望層面的工作壓力上明顯高於師大師院畢業及一般大學畢業教師；整體來說，不同學歷之試辦評鑑教師的知覺有顯著差異 $(F=4.906, p<.05)$ ，事後比較發現師專畢業教師工作壓力明顯高於師大、師院畢及一般大學畢教師；研究所畢業教師工作壓力明顯高於師大、師院畢及一般大學畢教師。

（四）不同學校規模的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

在專業知能、人際關係、行政執行層面上未達顯著差異；工作負荷層面： $(F=.264)$ ，事後比較發現學校規模在 13-24 班的教師在工作負荷層面的工作壓力上明顯高於 12 班以下及 25 班以上的教師；時間壓力層面： $(F=4.399)$ ，事後比較發現學校規模在 13-24 班的教師在時間壓力層面的工作壓力上明顯高於 12 班以下及 25 班以上的教師；角色期望層面： $(F=2.472)$ ，事後比較發現學校規模在 13-24 班的教師在角色期望層面的工作壓力上明顯高於 25 班以上的教師；整體來說，不同學校規模之試辦評鑑教師的知覺有顯著差異 $(F=2.871, p<.05)$ ，事後比較發現學校規模在 13-24 班的教師工作壓力明顯高於學校規模 12 班以下及 25 班以

上的教師。

(五) 不同服務縣市的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

專業知能層面： $(F=3.508)$ ，事後比較發現服務於新竹市的教師在專業知能層面的工作壓力上明顯高於新竹縣及苗栗縣的教師；工作負荷層面： $(F=5.565)$ ，事後比較發現服務於新竹市的教師在工作負荷層面的工作壓力上明顯高於新竹縣及苗栗縣的教師；人際關係層面： $(F=4.670)$ ，事後比較發現服務於新竹市的教師在人際關係層面的工作壓力上明顯高於新竹縣及苗栗縣的教師；時間壓力層面： $(F=8.539)$ ，事後比較發現服務於新竹市的教師在時間壓力層面的工作壓力上明顯高於新竹縣及苗栗縣的教師；行政執行層面： $(F=6.324)$ ，事後比較發現服務於新竹市的教師在行政執行層面的工作壓力上明顯高於新竹縣及苗栗縣的教師；角色期望層面：不同服務縣市的教師在試辦教師專業發展評鑑的角色期望層面的工作壓力上未達顯著差異；整體來說，不同服務縣市之試辦評鑑教師的知覺有顯著差異 $(F=5.067, p<.05)$ ，事後比較發現服務於新竹市的教師工作壓力明顯高於服務於新竹縣及苗栗縣的教師。

(六) 不同任教年資的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

不同任教年資的教師整體工作壓力及在專業知能、工作負荷、人際關係、時間壓力、行政執行、角色期望層面上的壓力皆未達顯著差異。

(七) 不同職務的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

專業知能層面： $(F=2.763)$ ，事後比較發現擔任主任職務的教師在專業知能層面的工作壓力上明顯高於導師；工作負荷層面： $(F=1.655)$ ，事後比較發現擔任主任職務的教師在工作負荷層面的工作壓力上明顯高於導師；人際關係層面： $(F=1.358)$ ，事後比較發現擔任主任職務的教師在人際關係層面的工作壓力上明顯高於導師；時間壓力層面： $(F=1.916)$ ，事後比較發現擔任主任職務的教師在時間壓力層面的工作壓力上明顯高於導師；行政執行層面上未達顯著差異；角色期望層面： $(F=3.304)$ ，事後比較發現擔任主任職務的教師在角色期望層面的工作壓力上明顯高於導師；整體來說，擔任不同職務之試辦教師專業發展評鑑教師的知覺有顯著差異 $(F=2.375, p<.05)$ ，事後比較發現主任的工作壓力明顯高於級任導師。

(八) 不同試辦年度的教師在試辦教師專業發展評鑑工作壓力之差異分析

- 1.專業知能層面：95 年度試辦現況平均數為 2.65，標準差.69；95 及 96 年度持續試辦現況平均數為 2.99，標準差.72。從 t 考驗結果可以發現 95 年度與 96 年度持續試辦差異考驗的 t 值為-3.1，達顯著差異，由此可知 96 年度持續參與試辦的教師明顯高於僅 95 年度參與試辦的教師。
- 2.工作負荷層面：未達顯著差異。
- 3.人際關係層面：95 年度試辦現況平均數為 2.89，標準差.71；96 年度持續試辦現況平均數為 3.15，標準差.66。從 t 考驗結果可以發現 95 年度與 96 年

度持續試辦差異考驗的 t 值為-2.5，達顯著差異，由此可知 96 年度持續參與試辦的教師明顯高於僅 95 年度參與試辦的教師。

4.時間壓力層面：95 年度試辦現況平均數為 2.60，標準差.77；96 年度持續試辦現況平均數為 2.98，標準差.74。從 t 考驗結果可以發現 95 年度與 96 年度持續試辦差異考驗的 t 值為-3.4，達顯著差異，由此可知 96 年度持續參與試辦的教師明顯高於僅 95 年度參與試辦的教師。

5.行政執行層面：在不同試辦年度的教師在試辦教師專業發展評鑑工作現況上，95 年度試辦現況平均數為 2.95，標準差.75；96 年度持續試辦現況平均數為 3.19，標準差.74。從 t 考驗結果可以發現 95 年度與 96 年度持續試辦差異考驗的 t 值為-2.1，達顯著差異，由此可知 96 年度持續參與試辦的教師明顯高於僅 95 年度參與試辦的教師。

6.角色期望層面：95 年度試辦現況平均數為 2.63，標準差.80；96 年度持續試辦現況平均數為 2.99，標準差 1.08。從 t 考驗結果可以發現 95 年度與 96 年度持續試辦差異考驗的 t 值為-2.5，達顯著差異，由此可知 96 年度持續參與試辦的教師明顯高於僅 95 年度參與試辦的教師；

7.整體工作壓力層面，95 年度試辦現況平均數為 2.72，標準差.70；96 年度持續試辦現況平均數為 3.02，標準差.71。從 t 考驗結果可以發現 95 年度與 96 年度持續試辦差異考驗的 t 值為-2.87，達顯著差異，由此可知 96 年度持續參與試辦的教師明顯高於僅 95 年度參與試辦的教師。

三、不同背景變項的試辦教師專業發展評鑑學校教師壓力因應策略之差異分析

（一）不同性別的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分析

不同性別教師在運用壓力因應策略整體上及解決策略、時間管理、尋求支援、休閒活動、自我充實、理性分析上均未達顯著差異。

（二）不同年齡的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分析

解決策略層面： $(F=1.673)$ ，事後比較發現 30 歲以下、31-35 歲、36-40 歲的教師在解決問題方面明顯高於 46 歲以上教師；時間管理層面： $(F=1.931)$ ，事後比較發現 30 歲以下、31-35 歲、36-40 歲的教師在時間管理方面明顯高於 46 歲以上教師；尋求支援層面上未達顯著差異；休閒活動層面： $(F=1.997)$ ，事後比較發現 31-35 歲及 36-40 歲的教師在休閒活動安排方面明顯高於 46 歲以上教師；自我充實層面： $(F=1.724)$ ，事後比較發現 31-35 歲及 36-40 歲的教師在自我充實方面明顯高於 46 歲以上教師；理性分析層面： $(F=2.149)$ ，事後比較發現 31-35 歲、36-40 歲及 41-45 歲的教師在理性分析方面明顯高於 46 歲以上教師；整體來說，不同年齡之試辦評鑑教師的運用程度有顯著差異 $(F=1.943, p<.05)$ ，事後比較發現 31-35 歲及 36-40 歲參與試辦教師專業發展評鑑的教師壓力因應策略的

運用程度明顯高於 46 歲以上參與試辦的教師。

（三）不同學歷的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分析

解決策略層面： $(F=1.619)$ ，事後比較發現師大、師院畢業的教師在解決問題方面明顯高於研究所畢業教師；時間管理層面： $(F=3.090)$ ，事後比較發現師大、師院及一般大學畢業的教師在時間管理方面明顯高於研究所畢業的教師；尋求支援層面： $(F=2.719)$ ，事後比較發現一般大學畢業的教師在尋求支援方面明顯高於師專及研究所畢業的教師；休閒活動層面上未達顯著差異；自我充實層面： $(F=2.204)$ ，事後比較發現一般大學畢業的教師在自我充實方面明顯高於研究所畢業的教師；理性分析層面： $(F=2.112)$ ，事後比較發現一般大學畢業的教師在理性分析方面明顯高於研究所畢業的教師；整體來說，不同學歷之試辦評鑑教師的運用程度有顯著差異 $(F=2.433, p<.05)$ ，事後比較發現一般大學畢業的試辦評鑑教師其壓力因應策略的運用程度明顯高於研究所畢業參與試辦評鑑的教師。

（四）不同學校規模的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分析

尋求支援層面： F 值為 2.216，事後比較發現學校規模在 25 班以上的教師在尋求支援方面明顯高於學校規模 12 班以下的教師；在解決策略、時間管理、休閒活動、自我充實、理性分析及整體壓力因應策略方面未達顯著差異。

（五）不同服務縣市的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分析

尋求支援層面： $(F=2.324)$ ，事後比較發現服務於新竹縣的教師在尋求支援方面明顯高於新竹市教師；自我充實層面： $(F=2.619)$ ，事後比較發現服務於苗栗縣的教師在自我充實方面明顯高於新竹市教師；在解決策略、時間管理、休閒活動、理性分析及整體壓力因應策略方面未達顯著差異。

（六）不同任教年資的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分析

不同任教年資的教師在整體壓力因應策略的運用及解決策略、時間管理、尋求支援、休閒活動、自我充實、理性分析層面上皆未達顯著差異。

（七）擔任不同職務的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分析

解決策略層面： $(F=2.469)$ ，事後比較發現導師在解決問題的運用方面明顯高於主任；時間管理層面： $(F=2.944)$ ，事後比較發現導師在時間管理方面明顯高於組長及主任；尋求支援層面： $(F=2.581)$ ，事後比較發現導師在尋求支援的運用方面明顯高於主任；休閒活動層面： $(F=1.623)$ ，事後比較發現導師在休閒活動的安排方面明顯高於主任；自我充實層面： $(F=2.800)$ ，事後比較發現導師在自我充實的規劃方面明顯高於主任；理性分析層面： $(F=2.239)$ ，事後比較發現導師在理性分析的運用方面明顯高於主任；整體來說，擔任不同職務之試辦評鑑教師的運用程度有顯著差異 $(F=2.811, p<.05)$ ，事後比較發現擔任級任導師的試辦評鑑教師其壓力因應的運用程度明顯高於主任。

（八）擔任不同試辦年度的教師在試辦教師專業發展評鑑壓力因應策略之差異分

析

尋求支援層面：在不同試辦年度的教師在試辦教師專業發展評鑑工作現況上，從表 4-18 中可以看出 95 年度試辦現況平均數為 2.35，標準差.49；96 年度持續試辦現況平均數為 2.19，標準差.51。而從 t 考驗結果可以發現 95 年度與 96 年度持續試辦差異考驗的 t 值為-2.17，達顯著差異，由此可知 95 年度參與試辦教師專業發展評鑑的教師在尋求支援的策略運用方面明顯高於 95 與 96 年度持續參與試辦教師專業發展評鑑的教師；解決策略、時間管理、休閒活動、自我充實、理性分析及整體壓力因應策略方面未達顯著差異。

四、試辦教師專業發展評鑑學校教師工作壓力與其因應策略之相關分析

（一）Pearson 積差相關分析

竹苗地區試辦教師專業發展評鑑之教師工作壓力整體部分與壓力因應策略整體部分的相關介於（ $r=-.282$ ， $p<.01$ ），均達顯著負相關。

表 2 試辦教師專業發展評鑑教師工作壓力與因應策略之積差相關分析摘要表

層面	解決策略	時間管理	尋求支援	休閒活動	自我充實	理性分析	整體因應
專業知能	-.185*	-.266**	-.322**	-.230**	-.344**	-.285**	-.310**
工作負荷	-.139	-.234**	-.271**	-.207**	-.286**	-.233**	-.262**
人際關係	-.199**	-.180*	-.262**	-.187*	-.324**	-.263**	-.267**
時間壓力	-.128	-.226**	-.290**	-.197**	-.293**	-.218**	-.258**
行政執行	-.180*	-.148*	-.303**	-.208**	-.358**	-.242**	-.273**
角色期望	-.117	-.193**	-.215**	-.161*	-.220**	-.155*	-.202**
整體壓力	-.169*	-.226**	-.299**	-.214**	-.327**	-.249**	-.282**

* $P<.05$ ** $P<.01$

（二）典型相關分析

六層面的得分上共可找出六組典型因素，其典型相關係數分別為.452、.377、.241、.109、.078、.019，其中有二組典型相關達到顯著水準。第一組典型相關可解釋全體變異量的 51.147%，決定係數為.204。第二組典型相關可解釋全體變異量的 32.898%，決定係數為.142。因而，六個控制變項主要是透過二組典型因素影響到六個效標變項。

1. 典型變項的結構係數分析

第一對典型關係的典型相關係數為.204，而工作壓力變數與因應策略變數在第一對典型關係的重疊百分比為 57.65%。各工作壓力變項在第一對典型關係上的因素負荷量絕對值以「行政執行」(-.923)為最大，其次為「專業知能」(-.734)、「人際關係」(-.698)、「時間壓力」(-.696)等。而各因應策略變項在第一對典型

關係上的因素負荷量絕對值以「自我充實」(.794)為最大，其餘依次為「尋求支援」(.668)、「理性分析」(.501)、「休閒活動」(.421)等。(2)第二對典型關係的典型相關係數為.142，而工作壓力變數與因應策略變數在第二對典型關係的重疊百分比為19.21%。各工作壓力變項在第二對典型關係上的因素負荷量絕對值以「時間壓力」(-.566)為最大，其次為「專業知能」(-.543)、「工作負荷」(-.539)、「角色期望」(-.454)等。而各因應策略變項在第二對典型關係上的因素負荷量絕對值以「時間管理」(.696)為最大，其餘依次為「尋求支援」(.372)、「休閒活動」(.307)、「理性分析」(.259)等，由上述結果可知，「時間管理」與「時間壓力」，兩者呈現負相關。

2.就典型因素的解釋變異量分析

控制變項第一個典型因素(χ_1)，可以解釋第一個典型因素(η_1)之總變異量的20.4% ($\rho_{12}^2 = .204$)，而效標變項的第一個典型因素(η_1)，又可解釋效標變項變異量的28.203%。控制變項與效標變項重疊部分為5.763%，因此，控制變項透過第一典型因素(χ_1 與 η_1)，可以解釋效標變項總變異量的5.763%。

控制變項第二個典型因素(χ_2)，可以解釋第二個典型因素(η_2)之總變異量的14.2% ($\rho_{22}^2 = .142$)，而效標變項的第二個典型因素(η_2)，又可解釋效標變項變異量的13.546%。控制變項與效標變項重疊部分為1.921%，因此，控制變項透過第二典型因素(χ_2 與 η_2)，可以解釋效標變項總變異量的1.921%。

綜上所述可以發現：第一對典型相關顯示，參與試辦教師專業發展評鑑學校的教師運用「自我充實」、「尋求支援」之因應策略越多，則教師「行政執行」、「專業知能」之工作壓力就越低。第二對典型相關顯示，參與試辦教師專業發展評鑑學校的教師在運用「時間管理」的策略越多，則「時間壓力」感受度就越低。

結論與建議

一、結論

(一) 教師普遍知覺到工作壓力為中度；因應策略運用程度屬中度。

竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校教師工作壓力整體現況為中度，其中知覺較高的是「行政執行」與「人際關係」，知覺較低的是「工作負荷」；而試辦教師專業發展評鑑教師壓力因應策略運用程度為中度，最常使用的方式「休閒活動」的因應方式，其次是「時間管理」與「尋求支援」，「理性分析」的因應方式則較少使用。

(二) 工作壓力之現況受年齡、最高學歷、學校規模、服務縣市、擔任職務與試辦年度而有所差異。

對竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師工作壓力現況歸納後發現，以

年齡「46 歲以上」、最高學歷「師專畢業」、學校規模「13-24 班」、服務縣市在「新竹市」、擔任「主任」職務以及試辦年度「95 與 96 年度持續參與試辦」的竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師知覺程度較高。至於竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師之性別、任教年資，對竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師工作壓力現況的知覺上並無明顯差異。

（三）壓力因應策略之現況受年齡、最高學歷、學校規模、服務縣市、擔任職務與試辦年度而有所差異。

對竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師壓力因應策略現況歸納後發現，以年齡「31-35 歲及 36-40 歲」、最高學歷「一般大學畢業」以及擔任「導師」職務的竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師運用壓力因應策略程度較高。至於竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師之性別、學校規模、服務縣市、任教年資、試辦年度，對竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師壓力因應策略的運用上並無明顯差異。

（四）教師工作壓力與壓力因應策略有典型相關因素存在。

竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師工作壓力與壓力因應策略具有兩對典型相關因素，其中以第一對典型相關因素最具有解釋力。第一對典型關係顯示，參與試辦專業發展評鑑的教師若「自我充實」、「時間管理」等因應策略運用越多，則感受「行政執行」與「專業知能」的壓力感受度就會越低。第二對典型關係顯示，參與試辦教師專業發展評鑑學校的教師在運用「時間管理」的策略越多，則「時間壓力」感受度就越低。

二、建議

（一）對教育行政機關的建議

1. 政策推動應循序漸進，緩和教師對評鑑的恐懼

根據研究結果顯示，96 年持續試辦的教師比 95 年度參與試辦的教師壓力感受度高。因 96 年度持續參與試辦的教師，必須不斷的參加教育當局規劃的相關進修課程、接受教學觀摩、教學檔案製作、繳交書面成果等，可見這樣的制度並沒有因為適應新的制度而感到壓力減輕，反而壓力感受度更高，若試辦的教師長期感受壓力的存在，會讓教師參與意願降低。建議教育行政機關推動教師專業發展評鑑前應做好長期規劃，訂定時程上的資源分配。在這段試辦期間，應邀請受評者提出批判建議，逐一檢討改進，並訂定配套措施，做好完善的考量。因此要全面推動時，必須有計畫地逐步實施，以避免教師長時間的不適應，而產生抗拒。循序漸進推動，才能緩和教師對實施教師專業發展評鑑的恐懼。

2. 鼓勵教師專業成長，落實後續輔導追蹤

根據研究結果顯示，年齡較長的教師參與試辦教師專業發展評鑑的工作壓力感受度最高。因此若能建立完善的進修制度，讓年齡較長的教師能持續進修，透

過進修隨時吸收新觀念，使其增進專業知能，提升專業能力；在評鑑後能落實後續輔導與追蹤，提供參與試辦的教師改進方案，促使教學能力提升。

3.增加行政職員編制，降低教師工作負荷

根據研究結果顯示，在工作負荷方面主任的壓力高於導師。參與試辦的教師必須不斷的參與相關進修研習、實施教學觀摩、教學檔案製作、期末時須繳交書面成果，這已無形中增加了教師的工作量，然而主任除了必須推動試辦工作外，仍應兼任行政工作處理行政事務及擔任教學工作，造成工作負荷增加，若要事事兼顧便會產生壓力。教育行政機關若能增加行政職員編制，讓行政工作交由專任職員負責，便可降低教師工作負荷，使教學效能提升。

（二）對試辦教師專業發展評鑑學校的建議

1.給試辦學校的建議

（1）主動給予行政支援，增進同儕間的認同感

根據研究結果顯示，參與試辦專業發展評鑑的教師工作壓力因應方面以「尋求支援」運用方式為最高。因此，學校在推動行政制度時，應主動提供教師行政支援，例如：訂定明確的專業發展評鑑推動辦法、協助教學觀摩時課務調整、幫助教師解決問題、指導教學檔案建立的原則等。促使教師瞭解行政運作及推動情形，提升團隊工作效率，增進教師對學校的向心力與認同感。

（2）加強教師心理輔導，建構和諧的組織文化

根據研究結果顯示，在角色期望方面年紀長的教師工作壓力較高。試辦過程中要進行教學觀摩前，必須讓被觀察者有充分了解，可以透過資料蒐集與小組會議，加強雙向溝通及心理建設，共同建立好觀察向度及準則，才可緩和雙方恐懼與顧忌，使教學觀摩能順利進行。透過同儕視導制度的建立，構築對話平台，讓年資長淺老師能相互合作、經驗交流，建構合諧的組織文化。

（3）給予受評教師支持及鼓勵，提昇教師專業知能。

根據本研究結果顯示，在尋求支援方面 95 年試辦專業發展評鑑的教師運用因應策略的能力高於 96 年持續試辦專業發展評鑑的教師。學校應持續給予自願參與專業發展評鑑的教師支持及鼓勵，以緩和對評鑑的恐懼，並不斷引進資源，如與師資培育機構合作提供進修機會、辦理專題講座、校外觀摩參訪等，促使教師專長發揮，營造學校專業氛圍。

2.給參與試辦教師的建議

（1）選擇適性休閒活動，紓解工作壓力

根據研究結果顯示，竹苗地區試辦教師專業發展評鑑學校的教師整體工作壓力為中等程度，建議參與試辦專業發展評鑑的教師多多參與休閒活動，如：慢跑、打球、跳舞、登山、旅行、藝文、唱歌……等，並培養休閒興趣，才能有效紓解工作壓力，以保持身心健康。

（2）主動積極參與進修，增進專業知能

根據研究結果顯示，在典型相關分析中，第一對典型因素顯示教師工作壓力以「自我充實」最具有影響力。在試辦教師專業發展評鑑過程中是充滿著挑戰的，

因應時代的進步，教育環境的變化，知識得時時更新，教師們應將進修研究的視野擴大，除校內辦理的研習進修、座談會、讀書會、教學研討會、教師成長團體……等，應把握任何學習的機會，自我充實，以提升專業知能。透過不斷的成長發展，促使自己不斷的吸收能量，成為一個優秀的人師。

（3）尋求組織團隊支援，建立良好的人際關係

根據本研究結果顯示，參與試辦專業發展評鑑的教師感受的工作壓力以「行政執行」、「人際關係」為最高。因參與試辦之教師必須透過與他人相互合作，完成小組互評及家長與學生的回饋工作，若平日能與同儕、學生及家長等建立良好關係，有了深厚和融洽的情感基礎，當個人面臨工作上的壓力情境時，別人自然樂意協助支持，心理上自然會產生安全感，進而紓解內心的壓力感受。

（三）對後續研究的建議

1.研究範圍

本研究範圍主要以竹苗地區為調查對象，其研究結果不能推論到其他縣市。因此，建議後續研究者可將研究擴大至更多縣市的試辦專業發展評鑑的教師或其他時間點的研究，以瞭解彼此之差異。

2.研究變項

本研究主要在探討試辦專業發展評鑑學校的教師工作壓力及其因應策略之研究，工作壓力是主要變項，壓力來源除了本研究所列六向度外，其影響因素極其複雜，包括了無數不確定及複雜性的因子。在本研究訪談過程中，有訪談者提出壓力源還包含身心健康、政策推動及教學演示等方面。因此，建議後續研究者在研究時，應考慮將更多因素納入，使其對試辦教師專業發展評鑑的工作壓力及因應策略的相關因素有更深入的了解，使研究更為周延，更具學術價值。

3.研究工具

由於研究者本身未參與試辦專業發展評鑑工作，因此只能透過文獻探討來瞭解試辦工作內容，而目前相關論文甚少，對於調查問卷的編製也只能改編一般性工作壓力問卷，問卷雖經過專家審核後修正，但對於試辦教師專業發展評鑑所面臨的工作壓力及因應策略之向度仍有遺漏，建議未來研究者可以利用德懷術（Delphi Method）發展出更佳、更周全之問卷，以彌補本研究問卷不足之處。

4.研究方法

本研究的方法係以深度訪談與問卷調查法為主，期望融合質與量的研究分析，以獲得較有深度的回饋，但畢竟受限於研究者本身學養與調查問卷有限的題目，故無法深入探討其全貌，建議可輔以長期之個案研究與追蹤，更能深入瞭解。量化的實徵調查結果是本研究的主要核心，同時，透過訪談，藉以發現與實徵調查共同性和差異性的結果，使研究更趨於真實和周延。不過，工作壓力及因應策略應是持續且長期的發展結果，因此若能配合長期的個案研究與追蹤，必定更能深入獲得參與試辦教師專業發展評鑑教師的工作壓力與因應策略的資料。

參考文獻

一、中文部份

- 何永川(2004)。**高雄縣國民小學教師教育改革壓力、工作價值觀與組織承諾關係之研究**。國立中山大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 吳清山、林天佑(2005)。**教育新辭書**。高等教育。
- 李玫玲(2004)。**兒童英語教師工作壓力與因應策略之質性研究-以台南地區為例**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 李俊湖(2007)。**從教師評鑑談教師專業發展評鑑**。**研習資訊**，24，139-148。
- 杜昌霖(2005)。**行政工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠關係之研究-以高雄市國民小學主任暨組長為例**。屏東師範學院教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 林萬來(2005)。**國小校長工作壓力及其因應策略：以雲林縣為例**。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 林榮彩(2002)。**高雄市國小教師專業評鑑實施意見之研究**。臺南師範學院教師在職進修學校行政碩士學位班碩士論文，未出版，臺南。
- 范熾文(2002)。**學校行政原理**。台北：師大書院發行。
- 張慶勳(2004)。**學校組織行為**。台北：五南。
- 教育部(2006)。**中小學教師的自我挑戰・95學年度起試辦教師專業發展評鑑**。線上檢索日期：2006年3月31日。
<http://epaper.edu.tw/196/main03.html/>
- 郭耀輝(2004)。**國民小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 曾憲政(2000)。**建立高雄市教師專業評鑑制度**。**公教資訊季刊**，4(2)，1-5頁。
- 曾憲政(2006)。**教師專業發展評鑑**。線上檢索日期：2006年3月31日。
<http://www.htjh.tcc.edu.tw/boardin/Detail.asp?TitleID=6638>
- 劉正宇(2004)。**我國北區七縣市國民小學校長工作壓力與因應策略之調查研究**。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹。
- 蔡翠娥(2004)。**台北市國小教師工作壓力、因應方式與工作滿意度之研究**。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 鄭全利(2003)。**屏東縣國民小學資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究**。屏東師範學院心理輔導教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 顏國樑(2007)。**教師專業評鑑制度-從試辦教師專業發展評鑑開始**。新竹縣九十六年度教師專業發展評鑑宣導說明會手冊，96，1-9頁。
- 饒邦安(2005)。**影響我國中小學教師評鑑制度實施的相關因素與推動策略**。**國立編譯館館刊**，33(2)，16-29。
- 陳清勇(2001)。**國民小學兼行政職務教師工作壓力與因應方式之研究**。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。

- 朱芳謀（2004）。屏東縣國小教師對「教師評鑑」態度之研究。屏東：國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文（未出版）。
- 盛宜俊（2004）。桃園縣國民小學教育人員對實施教師評鑑態度之調查研究。臺北：臺北市立師範學院課程與教學研究所碩士論文（未出版）。
- 陳怡君（2003）。國民小學教師評鑑之研究。屏東：屏東師範學院國民教育研究所碩士論文（未出版）。
- 陳雪琴（2003）。新竹縣國民小學實施學校本位教師評鑑之研究。新竹：國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文（未出版）。
- 蔡璧煌(1989)。國民中小學教師壓力之研究。師大學報，34，75-114。

二、西文部份

- Albertson, L. M., & Kagan, D. M.(1989). Occupational stress among teachers. *Journal of Research and Development in Education*, 21(1), 69-75.
- Cooper, C. L, & Marshall, J(1976).Occupational sources of stress: areview of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health .*Joutnal of Occupation Psychology*,49,11-28.
- Dewe, P. (1986). Coping with work stress: An investigation of teacher , *Action Research in Education*, 33, 27-40.
- Dewe, P. J.(1986). *Stress:causues, consequences & coping strategies for teachers*. Final Report on Research Commission by the New Zealand Educational Institute, 1981-1982(ED280807)
- Fleming, R. et al. (1984). Toward on integrative approach to the study of stress. *Journal of Personality and Social Psychology* , 46(4), 939-949.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J.(1986).Dynamics of a stressful encounter. Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5),992-1003.
- Greenberg, G., & Baron, R. (1997). *Behavior in organization*. (Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Gupta, N., & Beehr, T. A.(1979). Job stress and employee behaviors. *Organizational Behavior and Human Performance*,23,373-387.
- Jamal M. & Vishwanath,V.(1990).Type-A behavior,its prevalence and consequences among woman murses: *An empirical examination,Human Relation*, 44(11),1213-1228.
- Kaplan, P. S., & Sutein, J.(1984). *Psychology of Adjustment*. Wadsworth
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J.(1978).Teacher stress:

Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal Educational Psychology*, 48(2), 159-167.

Steers, R. M. (1988). Work and stress introduction to *organizational behavior*, *Human Performance*, 32, 160-177.