

# 專科教師職業心態、工作壓力與學校組織氣氛之研究

井敏珠\*

李惠玲\*\*

## 摘要

本研究目的在了解專科教師之職業心態，以及探討影響教師職業心態的相關因素。運用「教師職業心態量表」、「工作壓力量表」及「學校組織氣氛量表」收集資料，臺灣 14 所護理類專科學校之專任教師共 625 人為研究對象。統計方法採描述性統計、獨立樣本 t 檢定 (t-test)、與單因子變異數分析(one-way ANOVA)、皮爾遜積差相關法(Pearson product-moment correlation)、以及逐步多元迴歸分析法(stepwise regression)。研究結果發現：(一)整體上來看，專科學校教師之職業心態是正向的，其中以「對學生感受」最為正向，依次為「自我感受」和「工作感受」；教師整體上工作壓力較低，而其中壓力較高的前三項為「工作負荷」、「行政支持」和「學生行為」，「專業發展」的壓力最低；學校組織氣氛是良好的，「疏離型行為」較低，「監督型行為」、「親合型行為」、及「支持型行為」較高。(二)教師的職業心態會因學校、性別、年齡、教學年資、行政職級與任教科別而不同，女性的職業心態優於男性，年齡 51 歲以上者的職業心態最為正向。(三)職業心態與工作壓力、學校組織氣氛均有顯著相關。工作壓力越大者職業心態越負向，學校組織氣氛越好、健康與幸福感越高者的職業心態越正向；職業心態的預測因子方面，工作壓力中的「學生行為」是最有預測力的變項，其他依次為「幸福感」、「行政支持」，總變異量為 61.3%。(四)本研究為國內首篇以正向方式探討專科學校教師職業心態及其相關因素的研究，研究成果可提供專科教師、學校及教育行政單位參考，以促進教師專業發展並提升專科教育與教師的教學品質。

**關鍵字：**職業心態、工作壓力、組織氣氛、專科學校教師、幸福感

---

\*康寧醫護暨管理專科學校 幼兒保育科副教授

\*\*康寧醫護暨管理專科學校 護理科副教授 (通訊作者)

電子郵件：lee66@knjc.edu.tw

收稿日期：2012.12.14

修改日期：2013.04.30

接受日期：2013.05.02

# Research on Junior Teachers' Perceptions of Work Stress, and the Organization Climate of School

Min-Ju Ching\*

Hui-Ling Lee\*\*

## Abstract

The purpose of this study was to understand Junior College teachers' work perceptions and relevant factors that influenced those perceptions. Six hundred and twenty five full-time teachers in 14 Nursing Junior Colleges in Taiwan participated in this study. The instruments utilized included "Teachers' Work Perceptions Scale," "Work Stress Scale," and "School Climate Scale." The statistical techniques used in this study were descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson product-moment correlation, and stepwise regression. The results showed that: (1) In general, the teachers' work perceptions were positive. Specifically, they scored the greatest on "perceptions of students," followed by "perceptions of self," and "perceptions of work." The work stress levels of the teachers were not high. "Work load," "administrative support," and "student behaviors" were the three major sources of stress for the teachers, and "professional development" created the lowest level of work stress. The school climate, in general, was good. Specifically, the teachers scored lower in "isolated behaviors" and scored higher in "supervisory behaviors," "sociable behaviors," and "supportive behaviors." (2) Work perceptions differ in different schools, sex, age, years of teaching, administrative positions, and subjects. Females perceived of their work more positively than men, and those who were aged over 51 perceived their work most positively among all the age sub-groups. (3) Work perceptions were significantly associated with work stress and school climate. Teachers who had greater work stress had more negative perceptions of their work. Conversely, those who perceived the school climate as satisfactory and who had good health and well-being, and had more positive work perceptions. As for the predictors of work perceptions, "student behaviors" was the most powerful variable. Other powerful predictors were "well-being," "administrative support," . All the factors above contributed to 61.3% of the total variance. (4) This current study was the first study that investigated Junior College teachers' work perceptions and relevant factors from a positive point of view. The results of this study can be used by teachers, schools, and educational administration organizations to promote the teachers' professional development as well as the quality of Junior College education and the teachers' teaching.

**Key Words:** work perceptions, work stress, school climate, junior college teachers, well-being

---

\* Associate professor, Department of Child Care and Education, Kang-Ning Junior College of Medical Care and Management

\*\*Associate professor, Department of Nursing, Kang-Ning Junior College of Medical Care and Management  
(correspondence author)

## 壹、前言

技術及職業教育（技職教育）學校為我國培育各級專業及技術人才的主要機構（教育部，2011）。技職教育的教育方向強調以實務為導向，藉由專業知識與實務經驗的傳授與實作，培育國家未來的專業技術人員（林俊彥、王姿涵，2012）。技職教育機構之教師在專業知識傳遞與學生技術技能訓練上扮演著舉足輕重的角色，專科教師在工作上同時亦面臨多重角色的挑戰。易言之，專科教師必須兼顧教學、輔導學生、學術研究、產業合作、與社會服務等工作，面對如此多的角色要求，專科教師如能在良好的組織環境下調適其工作上所產生的種種壓力、抱持著正向的職業心態，將有助於其職業發展與教學工作。因此，不論從教師身心健康的觀點，或是提昇教師教學品質、促進學生學習成效而言，瞭解教師職業心態的現況及影響因素，提出因應策略，將有效協助教師建立正向職業心態，而在學生的學習成就上亦會有極大的助益。過去對教師職業態度的探究大多從職業倦怠來研究教師負面的職業心態（林明珠等，2008；林俊瑩等，2009），對專科學校教師的職業心態則迄未能見，因此本研究以專科學校專任教師為研究對象，探討其職業心態與相關影響因素。本研究目的為：

- 一、了解專科教師職業心態、工作壓力與學校組織氣氛之現況。
- 二、分析專科教師不同背景變項在職業心態上的差異。
- 三、探討專科教師工作壓力、學校組織氣氛與職業心態之間的關係。
- 四、根據研究結果提出具體建議，以供專科學校、教育主管機關及相關人員參考。

## 貳、文獻探討

### 一、教師職業心態

職業態度是指個人在職業發展歷程

中，對於職業選擇投入的程度、對工作的看法與喜好（劉德生，1988），態度一般分為認知（cognition）、情感（affection）、與行為（behavior）三種成分。教師職業態度的「認知成分」指的是教師對工作所持有的信念或知識；「情感成分」是指教師對工作的感覺或喜好；而「行為成分」是指教師對工作的行動傾向。翁正羽（2004）在其探討工作情緒對於職業態度影響的研究中，發現負向情感（如生氣、恐慌、煩悶）會導致討厭工作的態度；而正向情緒（如快樂、平靜）則會使得人在態度上更喜歡工作。為提升專科教育之教學品質，必須先了解教師對教育工作的心態。因此本研究欲從教師在工作中對個人、學生及教育工作所產生之正負向情緒與感受（「自我感受」、「學生感受」與「工作感受」）來探討其職業心態。本研究所指教師職業心態包含教師在教育工作方面和學生的學習與行為方面所產生的情緒與感受，以及教師對其從事教育工作所獲得的成就感與價值感等自我感受。

### 二、教師工作壓力

教師工作壓力係指來自於教師在學校從事教學工作，或與外在人、事、物互動的歷程中，因為工作情境、學生、或個人因素，引發心理不安的覺知或生理不適的反應，進而形成身心能量匱乏的過程與現象（郭耀輝，2004）。郭生玉（1992）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，長期累積的結果將導致個人產生工作心厭的現象。工作心厭一旦產生，會表現出對自己的工作失去關心，以冷漠的態度對待他人。過去研究工作壓力與教師職業心態的結果也顯示：教師工作壓力與職業倦怠有密切且正向的相關（單小琳，1988；鄭英耀，1989；郭生玉，1987；呂秀華，1996；陳榮茂，2002；陳蓮妃，2003），教師對學生的

教學與輔導確實讓教師有較大的工作壓力感(劉雅惠, 2011)。

研究也顯示博士或碩士畢業的工作壓力大於大學畢業, 以及有擔任行政工作者對工作壓力之感受較高; 年齡愈高、工作年資愈長者其工作壓力越低(周子敬、彭睦清, 2005; Kyriacou & Chien, 2004)。教師在教育情境中, 過高的工作壓力與負荷, 導致工作負向之情緒與感受, 而產生工作倦怠, 而影響其工作表現。陳素惠(2005)提到教師們應付壓力後, 可能出現身體或心理的「壓力症狀」, 而此工作壓力可能使教師生理或心理感受到威脅, 情緒上產生不愉快甚至痛苦感受, 以致影響教師工作的行為表現。吳宗立、林保豐(2003)也提到, 教師一旦因壓力產生工作倦怠, 會失去對學生的關心, 導致生理、心理及行為上的嚴重不良症候, 結果除了影響自己身心健康外也影響教師教學效能, 進而影響學生的學習效果和人格發展。整理相關文獻, 大致認為教師工作壓力有「學生行為」、「時間分配」、「工作量負荷」、「行政支持」與「專業發展」等五個特徵(吳明隆、吳彩鳳, 2011; 周子敬、彭睦清, 2005; 郭生玉, 1990; 張雅玲, 2008; 陳紹綿、高筱婷、陳建和, 2009; Lu, Wang, & Chen, 2007), 本研究擬以此五項主要特徵, 探討專科教師的工作壓力程度。

### 三、學校組織氣氛

組織是人們為達成特定的共同目標, 結合而成的有機體, 藉著「人員」及「結構」的適當配置與互動, 以及對環境的調適, 來完成其任務(謝文全, 2003)。學校的辦學績效良莠在於能否擁有良好的學校組織氣氛(洪晴萱, 2006)。許多研究發現學校組織氣氛越開放, 教師相對壓力較低(林純文, 1996; 邱憲義, 1996; 鄭奇芳, 2004)。目前國內針對組織氣氛與職業倦怠的相關

研究均指出, 組織氣氛越開放, 教師越可能呈現正面的職業心態(何信助, 2000; 洪晴萱, 2006; 林俊瑩等, 2009; 詹大岳, 2008)。組織氣氛封閉、監督和疏離, 組織成員在工作中易產生不滿情緒, 會阻礙工作表現及否定個人生理需求的滿足(邱從益, 2005)。

關於組織氣氛的理論相當多, Hoy & Clover (1986)將學校的組織氣氛分為校長行為部分, 包括支持性、監督性和限制性, 教師行為部分, 包括同事性、親合性和疏離性, 共六個層面。大專院校的組織結構為半結構型階層組織, 老師的自主性較高, 因此專科學校的組織氣氛是較開放, 對老師的限制性亦較低, 參考Hoy & Clover (1986)、李育亭(2007)、許明仁(2006)及陳勇全(2009)等相關研究, 本研究組織氣氛採親合型行為、疏離型行為、支持型行為、與監督型行為等四個層面。親和型行為係指教師彼此之間關係和諧、能相互關心支持; 疏離型行為指教師之間彼此關係欠佳、互相攻訐批評、合作性低; 支持型行為則指主管給予真誠的關懷和支持、尊重和鼓勵; 監督型行為係指主管為達成任務, 表現出高工作傾向的行為。

### 四、教師職業心態相關的個人背景因素

影響專科教師職業心態的個人背景因素包括性別、年齡、教學年資、婚姻狀況、教育背景、是否兼任行政職務、教師職級、任教地區、任教科別、學校類型、是否實施教師評鑑、自覺幸福感與健康感等。過去的研究發現女性通常比男性更常感受到情緒耗竭(顏耀南, 2002), 但在整體職業心態上, 研究多發現男性與女性在職業倦怠上並未有差別(陳怡如, 2010)。在年齡與教師職業心態的研究方面, 年輕教師比資深的教師較可能呈現職業倦怠感(廖貴鋒, 1986)。在教學年資與教師職業心態上, 研究顯示工作年

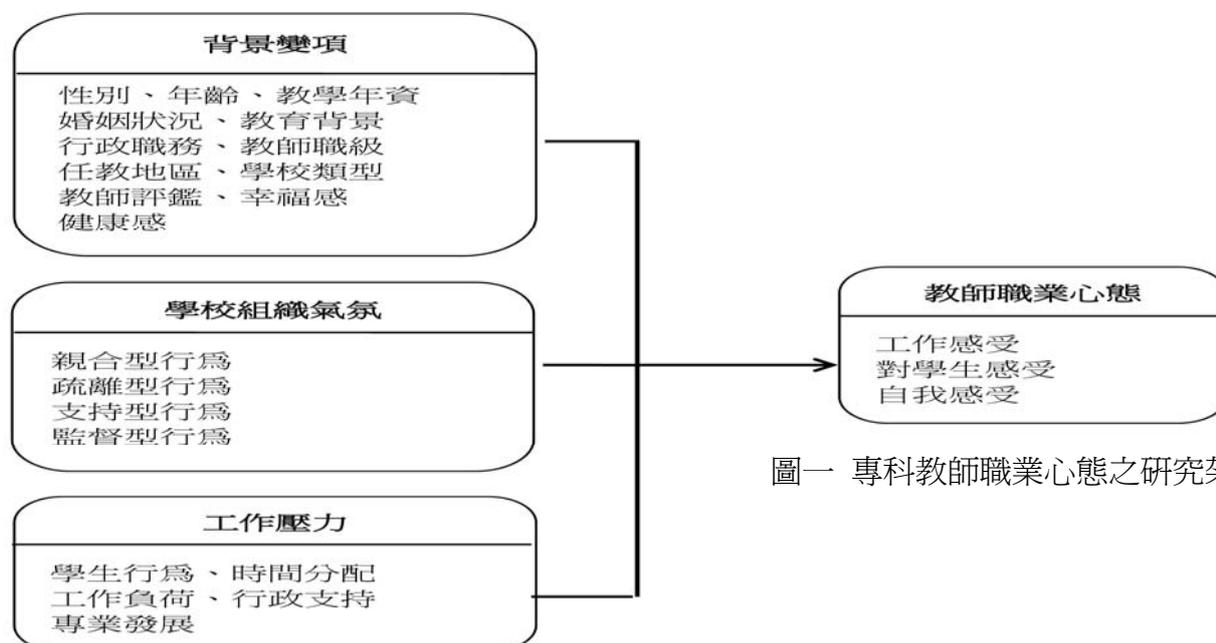
資愈短，越有工作倦怠的傾向。此外，未婚教師比已婚教師在職業倦怠的感受較高（陳蓮妃，2003）；而學歷在職業倦怠上並無顯著的差異（洪于仁，2005；陳榮茂，2002），惟Maslach等人（2001）指出教育程度較高者有較高的職業倦怠感受。

目前國內研究對於教師是否擔任行政職務對職業倦怠的影響，有不同的看法。一部分研究指出有兼行政職務的教師其職業倦怠感低於科任教師或導師（郭志純，2003；李建智，2005），然另一部分的研究卻發現有無兼任行政職務與職業倦怠並無顯著關係（洪于仁，2005；陳榮茂，2002）。在教師職級與教師職業心態的研究方面，施淑芬（1990）與吳政融（2002）發現講師的壓力大於教授；但顏惠君（2004）、周子敬與彭睦清（2005）發現為教師職級與教師職場壓力並無顯著差異。在任教科別與教師職業心態的研究方面，人文社會學類的教師壓力通常高於科技工學類的教師，只有顏惠君（2004）研究顯示沒有顯著差異。但任教科別與教師職業心態仍須更多實證研究，故將

任教科別納入背景變項。在實施教師評鑑與教師職業心態的研究方面，目前並無教師評鑑與職業心態的研究，但近幾年隨著教師評鑑的推動，學生的意見成為教師評鑑最主要的依據，在專科中的教師，除了需面對學生的問題，也必須重視學生對教師的評價，不知不覺中是否無形增加了教師的壓力，影響教師的職業心態，這也是本研究感興趣的部分。此外，教師幸福感是教師個人主觀對自己的正負向情感、生活滿意與身心健康等方面整體評估的一種感受與滿意程度（邱惠娟、童心怡，2010），從邱惠娟、童心怡（2010）與劉秀枝（2011）之研究顯示，教師職場幸福感會影響教師工作心態，因此本研究將教師的幸福感與健康感的自我評量納入考慮之因素。綜上所述，影響教師職業心態的相關變項很多，但過去的相關研究並未將這些變項完整納入，而針對專科教師職業心態的研究更是付之闕如。故本研究以專科學校教師為研究對象，納入各項可能影響教師職業心態的因素，期望能對專科教師職業心態作更深入的探究。

### 參、研究架構

綜合本研究目的與文獻探討，本研究計畫架構如下：



圖一 專科教師職業心態之研究架構

## 肆、研究方法

本研究採結構式問卷調查。以99學年度14所護理類專科學校的專任教師為研究對象，包括通識教育中心(一般科)及專業科系教師，護理科則包含實習指導教師。採方便取樣，以專科學校50%的專任教師為抽樣對象，有效樣本數為625份。

### 一、研究工具

本研究工具分為基本資料、職業心態、工作壓力及學校組織氣氛等四部份。

#### (一)基本資料

包括性別、年齡、教學年資、婚姻狀況、教育背景、兼任行政職務、教師職級、學校類型、任教科別、學校有無實施教師評鑑、健康感與幸福感。健康感程度與幸福感程度由5分(非常好)至1分(非常差)計分，分數越高顯示專科學校教師的健康與幸福感受越愈好。

#### (二)職業心態

問卷參考何東墀(1989)、黃三吉(1992)、吳宗達(2004)及莊淑昀(2007)等改編而成。問卷分成對工作、學生、自我等三個向度的感受。全量表共計20題，「工作感受」(1-9題)，共9題；「對學生感受」(10-15題)，共6題；「自我感受」(16-20題)，共5題。問卷採Likert 5點量表，從「完全符合」到「完全不符合」，計分方式完全符合4分、大部分符合3分、部分符合2分、小部分符合1分、完全不符合0分，其中12個反向題採反向計分，得分越高代表職業心態越正向，得分越低代表職業心態越負向。

#### (三)工作壓力

問卷參考林純文(1996)、郭耀輝(2004)之研究改編而成。問卷包含五個部分，「學生行為」(1-5題)，共5題；「時間分配」(6-8題)，共3題；「工作負荷」(9-19題)，共11題；「行政支持」(20-22題)，共3題；「專

業發展」(23-27題)，共5題，全量表共計27題。問卷採Likert 5點量表，從「完全符合」到「完全不符合」，計分方式完全符合4分、大部分符合3分、部分符合2分、小部分符合1分、完全不符合0分，其中2個反向題採反向記分，得分越高表示工作壓力越大。

#### (四)學校組織氣氛

問卷參考Hoy & Clover (1986)、李育亭(2007)、許明仁(2006)及陳勇全(2009)等之研究改編而成。問卷分為四個面向：「親和型行為」(1-5題)，共5題；「疏離型行為」(6-9題)，共4題；「支持型行為」(10-15題)，共6題；「監督型行為」(16-19題)，共4題，全量表共計19題。問卷採Likert 5點量表，從「完全符合」到「完全不符合」，計分方式完全符合4分、大部分符合3分、部分符合2分、小部分符合1分、完全不符合0分，其中「疏離型行為」為反向題採反向計分，得分越高表示學校組織氣氛越佳。

### 二、問卷信效度

問卷檢定採專家內容效度及內在一致性檢定，共徵詢10位大專院校教授、專科校長及專科學校教師，請專家學者針對問卷內容之「相關性」、「措辭清晰度」等，提出修正與增刪意見；以驗證性因素分析檢驗各量表，本研究採主成分分析法，其中職業心態量表、學校組織氣氛量表之題目所屬向度與理論符合，唯工作壓力量表中的第9、10、11、12題從「時間分配」的向度移至「工作量負荷」，第19題亦從「行政支持」的向度移至「工作量負荷」，因此工作壓力量表中的「時間分配」從原先的5題減為3題，「工作量負荷」從原先的6題增為11題，「行政支持」則從4題減為3題；以Cronbach  $\alpha$ 係數考驗各構面與分量表的內部一致性，各量表 $\alpha$ 值如表一，顯示內部一致性高。

表 1 量表信度 (n=625)

量表名稱	題數	$\alpha$ 值
<b>職業心態</b>	20	.898
工作感受	9	.870
對學生感受	6	.788
自我感受	5	.708
<b>工作壓力</b>	27	.922
學生行爲	5	.833
時間分配	3	.887
工作負荷	11	.921
行政支持	3	.622
專業發展	5	.834
<b>學校組織氣氛</b>	19	.879
親和型行爲	5	.892
疏離型行爲	4	.880
支持型行爲	6	.921
監督型行爲	4	.550

### 三、資料分析

本研究以SPSS 18.0套裝軟體進行資料分析與處理。使用的統計方法包括：(1)描述性統計：以次數、百分比、平均值、標準差；(2)推論性統計：t考驗、單因子變異數分析、Pearson積差相關及逐步迴歸等方法。

### 伍、研究結果

#### 一、專科教師職業心態、工作壓力、學校組織氣氛、健康和幸福感之現況

專科教師以31-40歲(44.2%)、女性(69.3%)及已婚者居多(70.4%)。教師學歷與職級以碩士(69.1%)及講師(61.6%)居多，助理教授以上者有25%。九成五教師具有6年以上的教學年資，顯示教師教學經驗豐富。兼行政職者有75%，其中37.9%爲導師。護理科老師較多(44.5%)，次爲通識中心教師22.7%。詳細資料如表二所示：

表 2 研究對象基本資料

(n=625)

項目	N	%	項目	N	%
<b>年齡</b>			<b>性別</b>		
(1) <30	31	5.0	(1)男	188	30.1
(2) 31~40	276	44.2	(2)女	433	69.3
(3) 41~50	237	37.9	<b>兼任行政職</b>		
(4) >51	79	12.6	(1) 否	155	24.8
<b>教育背景</b>			(2) 有	469	75.0
(1) 博士	169	27.0	<b>兼行政職務</b>		
(2) 碩士	432	69.1	(1) 無	154	24.6
(3) 大學	17	2.7	(2) 主任	89	14.2
(4) 其他	2	0.3	(3) 副主任	25	4.0
<b>婚姻狀況</b>			(4) 組長	83	13.3
(1) 已婚	440	70.4	(5) 導師	237	37.9
(2) 未婚	174	27.8	(6) 行政教師	26	4.2
(3) 其他	7	1.1	<b>教師類別</b>		

表 2 研究對象基本資料

(n=625) (續)

項目	N	%	項目	N	%
<b>教學年資 (年)</b>			(1) 一般教師	596	95.4
(1) <5	197	5.0	(2) 技術教師	25	4.0
(2) 6-10	227	44.2	<b>任教科別</b>		
(3) 11-15	125	37.9	(1) 護理科	278	44.5
(4) 16-20	40	12.6	(2) 幼保科	34	5.4
(5) 21-25	19	3.0	(3) 資管科	23	3.7
(6) 26-30	10	1.6	(4) 應外科	19	3.0
(7) >31	3	.5	(5) 企管科	8	1.3
<b>教師職級</b>			(6) 美容保健科	17	2.7
(1) 教授	7	1.1	(7) 餐飲管理科	18	2.9
(2) 副教授	25	4.0	(8) 老人照顧科	13	2.1
(3) 助理教授	133	21.3	(9) 妝管科	24	3.8
(4) 講師	385	61.6	(10) 通識教育中心	142	22.7
(5) 實習老師	17	2.7			
<b>學校有無實施教師評鑑</b>					
(1) 有	580	92.8			
(2) 沒有	28	4.5			

專科教師之職業心態、工作壓力、學校組織氣氛、健康感程度和幸福感程度的平均數與標準差得分情形如表三。(一)教師的「職業心態」(M=2.59)是較為正向的，其分量表中以「對學生感受」得分最高(M=2.93)，顯示教師對「學生感受」最為正向，依次為「自我感受」和「工作感受」。(二)在「工作壓力」方面，教師的工作壓力(M=2.06)整體而言較低，教師感到工作壓力較高的前三項為「工作負荷」(M=2.52)、「行政支持」(M=2.03)和「學生行爲」(M=1.83)，而「專業發展」(M=1.46)對教師而言壓力最低。(三)學校組織氣氛(M=2.46)整體而言良好，其中以「疏離型行爲」(M=2.68) 得分最高，其次為「監督型行爲」(M=2.62)、親和型行爲(M=2.57)，「支持型行爲」(M=2.10)得分最低，其得分均介於部份符合與大部份符合之間。(四)健康感受(M=3.39)與幸福感受(M=3.70)介於良好與普通之間。

表 3 各變項的平均數、標準差 (n=625)

量表名稱	M	SD	題數
<b>職業心態</b>	2.59	.57	20
工作感受	2.26	.75	9
對學生感受	2.93	.65	6
自我感受	2.80	.58	5
<b>工作壓力</b>	2.06	.63	27
學生行爲	1.83	.82	5
時間分配	1.79	.98	3
工作負荷	2.52	.84	11
行政支持	2.03	.80	3
專業發展	1.46	.83	5
<b>學校組織氣氛</b>	2.46	.55	19
親和型行爲	2.57	.75	5
疏離型行爲	2.68	.86	4
支持型行爲	2.10	.87	6
監督型行爲	2.62	.63	4
<b>健康感</b>	3.39	.96	1
<b>幸福感</b>	3.70	.97	1

## 二、專科教師不同背景變項在職業心態上的差異分析

由表四得知研究對象的職業心態會因學校、性別、年齡、教學年資、教育背景、行政職級、任教科別等不同背景變項而有顯著差異。(一)在工作感受部份,不同學校及任教科別間有顯著差異( $p<.05$ );男性顯著高於女性;年齡 51 歲以上者顯著高於 31-40 歲及 41-50 歲者,教學年資 5 年以下者顯著高於 6-10 年者,顯示男性、年齡高者及工作年資低者在工作感受上較為正向。(二)對學生感受方面,不同學校與行政職級不同者有顯著差異( $p<.05$ );女性的職業心態顯著高於男性,年齡 51-60 歲者顯著高於 31 歲-40 歲,顯示女性及年齡高者的對學生感受較為正向。(三)

在自我感受方面,不同學校( $p<.01$ )、教育背景( $p<.05$ )與任教科別間有顯著差異( $p<.05$ );此外男性的職業心態顯著高於女性,年齡 51 歲以上者顯著高於 30 歲以下及 31 歲-40 歲者,擔任主任之行政職者比未擔任行政職或導師者的職業心態更為正向;顯示男性、年齡高及兼任主任之行政職者的自我感受較為正向。(四)在職業心態的整體面上,除不同學校、教學年資與任教科別間有顯著的差異外( $p<.01, p<.05$ ),女性的職業心態顯著高於男性,年齡 51 歲以上者的職業心態也顯著高於 31-40 歲及 41-50 歲者。由各分項量表及整體性職業心態的影響因素中,年齡 51 歲以上者的職業心態最為正向。

表 4 教師職業心態之變異數分析

(n=625)

構面 變項	教師職業心態			
	工作感受 F/t	對學生感受 F/t	自我感受 F/t	整體 F/t
學校類型	1.995*	2.099*	2.476**	2.540**
性別	.516* (1)>(2)	-1.874*** (2)>(1)	1.724* (1)>(2)	-.036** (2)>(1)
年齡	5.743** (4)>(2) (4)>(3)	3.339* (4)>(2)	7.593*** (4)>(1) (4)>(2)	6.582*** (4)>(2) (4)>(3)
教學年資	3.449** (1)>(2)	.557	1.698	2.441*
婚姻狀況	.982	.365	2.573	1.565
教育背景	1.188	.475	2.965*	1.359
兼任行政	.957	-1.425	-1.383	-.265
行政職級	1.654	3.070*	5.163*** (2)>(1) (2)>(5)	1.467
教師類別	-1.168	-.561	-2.220	-1.233
教師職級	1.601	.333	2.277	1.331
任教科別	2.400*	1.372	2.283*	2.400*
評鑑與否	-.117	-.846	-2.473	-1.011

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

性別：(1) 男 (2) 女

年齡：(1) 30 歲(含)以下 (2) 31-40 歲 (3) 41-50 歲 (4) 51 歲(含)以上

教學年資：(1) 5 年(含)以下 (2) 6-10 年 (3) 11-15 年 (4) 16-20 年 (5) 21-25 年 (6) 26-30 年 (7) 31 年(含)以上

行政職級：(1) 無 (2) 主任 (3) 副主任 (4) 組長(或比照組長之職務) (5) 導師 (6) 行政教師

註：研究對象所屬學校為 14 所醫護類專科學校

### 三、探討專科教師工作壓力、學校組織氣氛與職業心態之間的關係

本研究以 Pearson 積差相關檢定，分析研究對象工作壓力、學校組織氣氛、健康感程度、幸福感程度與職業心態之相關性(表五)，結果顯示工作壓力各變項與職業心態各變項皆呈負相關( $p < .001$ )，職業心態與整體工作壓力呈負相關( $r = -.686, p < .001$ )，表示工作壓力越大者其職業心態越負向。學校組織氣氛量表中的各變項與職業心態均呈現正相關，職業心態與整體學校組織氣氛呈正相關( $r = .462, p < .001$ )，顯示學校組織氣氛越佳，教師的職業心態越正向。職業心態與健康感程度、幸福感程度呈正相關( $r = .363, p < .001$ ； $r = .470, p < .001$ )，結果顯示專科教師健康感程度越好、幸福感越高其職業心態越正向。因此，工作壓力越大者其職業心態越負向，專

科學校組織氣氛越好、健康與幸福感越高者教師職業心態越正向。

為進一步探討背景變項(含性別、年齡、幸福感程度、健康感程度等)、工作壓力(學生行為、時間分配、工作量負荷、行政支持、專業發展)、學校組織氣氛(親和型行為、疏離型行為、支持型行為、監督型行為)對教師職業心態的預測情形，將表五達顯著相關之變項，皆投入迴歸關係，以檢視各變項對職業心態的影響情形。表六顯示有預測力的變項共十一項，依序為學生行為、幸福感、行政支持、時間分配、疏離型行為、監督型行為、工作量負荷、年齡、親和型行為、專業發展、教學年資等。變異量大於.05的有三項，以「學生行為」的預測力(36.7%)最大，「幸福感」(11.3%)與「行政支持」(6.3%)居次，整體預測力高達61.3%。

表 5 研究變項相關性資料

Pearson係數	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.工作感受	1																
2.對學生的感受	.590***	1															
3.自我感受	.421***	.583***	1														
4.職業心態	.902***	.840***	.702***	1													
5.學生行為	-.538***	-.541***	-.369***	-.603***	1												
6.時間分配	-.512***	-.441***	-.321***	-.535***	.547***	1											
7.工作量負荷	-.627***	-.337***	-.223***	-.539***	.473***	.568***	1										
8.行政支持	-.367***	-.255***	-.282***	-.376***	.128**	.203***	.395***	1									
9.專業發展	-.326***	-.325***	-.199***	-.354***	.392***	.357***	.275***	.075	1								
10.工作壓力	-.700***	-.524***	-.369***	-.686***	.719***	.742***	.890***	.472***	.566***	1							
11.親和型行為	.204***	.220***	.288***	.272***	-.056	-.128**	-.103*	-.286***	-.059	-.163***	1						
12.疏離型行為	.464***	.406***	.251***	.471***	-.388***	-.399***	-.375***	-.341***	-.314***	-.499***	.424***	1					
13.支持型行為	.326***	.249***	.294***	.363***	-.126**	-.222***	-.380***	-.611***	-.072	-.413***	.376***	.290***	1				
14.監督型行為	.044	.082*	.137**	.097*	.069	-.035	.065	-.106**	-.001	.011	.261***	.061	.267***	1			
15.學校組織氣氛	.398***	.360***	.374***	.462***	-.195***	-.306***	-.331***	-.557***	-.161***	-.428***	.752***	.645***	.795***	.482***	1		
16.健康感	.443***	.197***	.155***	.363***	-.153***	-.193***	-.316***	-.200***	-.121**	-.303***	.129**	.209***	.202***	-.007	.204***	1	
17.幸福感	.510***	.285***	.262***	.470***	-.253***	-.254***	-.320***	-.246***	-.133**	-.360***	.142***	.218***	.203***	-.038	.208***	.694***	1

## 陸、討論

### 一、專科教師職業心態、工作壓力、學校組織氣氛、健康和幸福感之現況討論

本研究顯示專科學校教師對健康程度與幸福程度的感受都偏向良好，表示教師對健康與幸福的感受都滿意，而對健康程度、幸福程度的感受與職業心態皆呈現正相關，顯示教師健康與幸福感受程度越高者，其職業心態越正向，反之亦然。

教師職業心態整體而言是正向的，其中對「學生感受」最為正向，依次為「自我感受」和「工作感受」。以往相關研究都從職業倦怠來研究教師負面的職業心態(林明珠等，2008；林俊瑩等，2009)，本研究結果則顯示專科學校教師有較為正向的職業心態，尤其是對學生的感受最好，實為本研究令人欣慰之發現。工作壓力與職業心態呈負相關，雖然一般都認為教師的工作壓力大，但本研究顯示教師工作壓力較低，其職業心態是正向的。

教師工作壓力整體而言是較低的，其中壓力較高的前三項為「工作負荷」、「行政支持」和「學生行為」，「專業發展」對教師而言是壓力最低的，此與 Lu, Wang, 和 Chen(2007)、何永彬(2012)針對護理專科學校教師的工作壓力研究結果相似，同樣顯示「工作負荷」是專科護理教師最大的工作壓力。以目前專科學校教師工作狀況分析，教師的工作負擔似乎較為吃重，專任教師除擔任授課外，尚需協助科務發展、學校行政工作，及擔任導師輔導學生，多種類的工作負荷量重與時間因素是造成教師認為壓力偏高的重要因素。「專業發展」在教師的工作壓力是最低的，再進一步了解，發現教師在教學方面的專業知能及實務經驗的壓力是比較低的，相對較高的壓力則是在研究與專業論文發表方面。

學校組織氣氛整體而言是良好的。組織

氣氛越開放，教師越可能呈現正面的職業心態(何信助，2000；洪晴萱，2006；詹大岳，2008)。學校組織氣氛中「疏離型行為」得分最高，依次為「監督型行為」、「親合型行為」，「支持型行為」得分最低。疏離型行為是反向題，得分越高表示教師感受到的疏離行為越少，究其原因，可能是教師的親合型行為頗佳，互動較為頻繁，教師間多能顧及彼此的感受，對處理的問題較有共識，也能互相關心；在監督型行為方面，學校行政主管會多宣導政策和相關規定以讓教師了解後再據以實施，學校會進行巡堂、教學視導以了解教師的教學情形，並且透過各項課程規劃以提升教學品質；在支持型行為方面，主管較少給予真誠的關懷和支持、尊重和鼓勵。主管若能支持與監督行為並重，對於專科教師與學校教育必能產生更大的正面效益。

### 二、背景變項與職業心態之關係

專科教師的職業心態會受學校、性別、年齡、教學年資、教育背景、行政職級與任教科別等背景變項的影響，其中性別和年齡是影響教師職業心態各分項與整體的重要因素。(一) 職業心態整體而言是女性優於男性，但在各分項中則不一致，此與黃寶園(2009 a)之研究相似，性別對職業心態仍有其影響力。(二)年齡 50 歲以上教師的職業心態無論整體或各分項均優於其他年齡組，此與廖貴鋒(1986)、黃淑珍(1988)等人的研究相似，其可能原因是 50 歲以上的教師較其他年齡組的教師在心態上較為成熟，工作年資較長，對教師工作的掌握愈純熟，故其職業心態上也較為正向。(三)教學年資 5 年以下者其職業心態「工作感受」優於 6-10 年者，此與大部分研究結果不同(葉子明、楊健忻、白允芸，2011；周俊良、王明泉、李新民，2012)，其原因可能係研究對象不同所致，專

科學校教師均為講師以上的級職，各有專業專長，與國中小學教師不同，其「專業發展」是專科教師壓力中最低者，同時，教師在碩博士剛畢業之際，亦可能較有展現長才的積極心態。(四)本研究已婚者與未婚者的職業心態沒有顯著的差異，此結果與陳蓮妃(2003)、葉子明、楊健焯、白允芸(2011)、黃寶園(2009b)等之研究結果不同，可能係專科學校教師較中小學更重視其專業與研究，在心理上也較為獨立，結婚與否對職業心態的影響相對不明顯。(五)在職業心態的自我感受方面，兼任主任者的職業心態優於未兼行政職、或兼任導師者，張文賢(2007)以國中老師為研究對象也有相似的結果，而王靜琳等人(2007)研究結果不同。究其原因可能與兼任行政者的工作成就感較高，能提供無行政職教師或導師較多的協助有關。因此，學校與資深教師若能提供資淺教師較多的監督、支持與親和行爲，以降低其工作上的挫折與壓力，更能增進教師的正向職業心態。

### 三、工作壓力、學校組織氣氛與職業心態之關係

工作壓力與職業心態為負相關，工作壓力越大其職業心態越負向。林明珠等(2008)、柯澍馨等(2006)、黃寶園(2009a)、葉子明等(2011)、陳瑋婷(2010)與郭怡慧等(2011)的研究都有相似的結果。工作壓力不僅情緒上產生不愉快甚至痛苦感受，影響職業心態與工作的行爲表現，甚至產生身體或心理的壓力症狀，影響身心健康(吳宗立、林保豐，2003；陳素惠，2005)。

學校組織氣氛與職業心態呈正相關，學校組織氣氛越好，教師的職業心態越正向。林俊瑩等(2009)研究也有相似的結果，組織提供越多的關注、資源與支持，會使得部屬表現出積極的工作態度。

職業心態整體而言，「學生行爲」的預

測力最大，「幸福感」與「行政支持」次之。現今教師對學生學習與生活輔導方式和以往大不相同，使得教師的教學與學生輔導工作變成一種重大的工作壓力，尤其是遇到家長與學生的不合理要求或控訴時，教師的無力感與壓力更隨之增加，而產生負向的職業心態。「幸福感」是影響職業心態的次要因素，工作壓力帶給教師主觀負向心理感受以及身體的不適，讓其幸福感大大降低，並造成工作壓力，蕭惠文(2009)研究亦發現教師工作壓力與幸福感呈現負向關係，工作壓力愈高，感受到的幸福程度愈低。學校若能提供大專院校教師適當的行政支持，教師的工作壓力會降低(周子敬、彭睦清，2005)，教師的職業心態亦將更為正向。

## 柒、結論與建議

### 一、結論

本研究探討專科學校教師的職業心態及其相關影響因素，有下列重要結論：

(一)教師職業心態整體而言是較為正向，其中以對學生的感受程度最高，表示教師對學生的感受最為正向。工作壓力部分，教師之工作壓力整體而言較低，其中讓教師較感壓力的是工作量負荷、行政支持、及學生行爲。此外，教師普遍認為學校組織氣氛良好。

(二)教師職業心態整體而言其影響因素有學校、性別、年齡、教學年資、教育背景、行政職級、任教科別等，其中女性優於男性，年齡 51 歲以上組最為正向。

(三)職業心態與工作壓力、學校組織氣氛均有正相關。工作壓力越大者職業心態越負向，學校組織氣氛越好、健康與幸福感越高者的職業心態越正向。最能預測教師職業心態的變項為「工作壓力」中的「學生行爲」，其次為「幸福感」、與「行政支持」等，可見學生行爲表現是影響教師職業心態最重要的因素，幸福感和行政支持是促使教師產生正

向職業心態的重要因素。

## 二、建議

本研究為國內首篇從多面向角度來探討專科學校教師職業心態之研究，研究成果可提供專科教育與行政決策之參考，促進教師專業良好發展，並協助教師在工作壓力上的調適。

### (一)老師方面：

學生行為是影響教師職業心態的關鍵因素，同時也是教師工作壓力中的較高者，因此建立老師良好的職業心態、學習輔導知能，不但能妥善處理學生的行為問題，並能紓解工作壓力。此外，教師應與學校同仁建立良好的互動關係，面對壓力時能主動尋求支持與協助，維持身體健康與幸福感，擁有良好的職業心態才能樂在工作。

### (二)學校方面：

如能營造良好的組織氣氛，增進教師間良性的互動與和諧的關係，使親和型行為增加，疏離型行為自然會相對降低；主管在監督型行為方面積極的工作導向會產生較高的工作績效，同時也會對同仁造成更大的工作壓力，因此必須在支持型行為方面給予同仁更多的支持與鼓勵，如此教師的幸福感和健康感也會增強。

### (三)教育相關單位：

重視專科教師的職業心態與工作壓力，在政策面提供必要的行政資源與支持，以提高教師對技職教育的認同，進而提升教學品質。

## 捌、研究限制

教師職業心態成因與影響甚為廣泛，由於主客觀條件的因素，本研究僅探討影響職業心態的學校組織氣氛與工作壓力兩大主要因素，無法涵蓋所有影響因素。在研究推論方面，本研究對象僅限於專科學校的專任

教師，研究結果無法推論至其他的技職院校。

## 參考文獻

### 中文部份

- 王靜琳、楊惠如、施燕華、陳月枝、呂桂雲(2007)。職校改制專科後護理教師工作壓力與組織承諾之研究。**實證護理**，3(2)，139-148。
- 何永彬(2012)。醫護管理學校教師工作壓力、休閒阻礙因素與休閒參與之相關研究—以南部地區為例。**中原體育學報**，(1)，236 -249。
- 何東墀(1989)。國民中學益智班教師工作滿意、工作壓力與工作倦怠之調查研究。**特殊教育學報**，74，1-67。
- 何信助(2000)。國民中學教師工作倦怠與學校組織氣氛關係之探討。**科技學刊**，8(1)，83-96。
- 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**，15，193-229。
- 吳宗達(2004)。國民小學身心障礙資源班教師工作壓力與工作倦怠之研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 吳明隆、吳彩鳳(2011)。高雄縣國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究。**學校行政雙月刊**，73，222-246。
- 吳政融(2002)。大學體育教師工作壓力及因應方式之研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 呂秀華(1996)。國民中學教師背景變項、工作壓力、行動控制與工作倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 李育亭(2007)。教師知覺學校組織氣氛與情緒勞務負荷之關聯性研究-以台北縣市高職教師為例(未出版之碩士論文)。國立臺灣

- 科技大學，臺北市。
- 李建智(2005)。**國中教師對學生問題的容忍度與職業倦怠之相關研究**(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 林明珠、張玉明(2008)。**國民中學體育組長工作壓力與職業倦怠關係之研究**。**嘉南學報**，(34)，767-779。
- 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。
- 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**(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 林俊彥、王姿涵(2012)。**我國技職教育專業師資實務能力問題之探討**。**技術及職業教育季刊**，2(1)，22-28。
- 林俊瑩、謝亞恆、曹靜麗、蕭明潔(2009)。**工作特性、組織氣氛對學前教師工作滿意度與工作倦怠的影響：以花蓮地區為例**。**教育與多元文化研究**，(1)，217-258。
- 周子敬、彭睦清(2005)。**國內大專院校教師工作壓力及工作滿足感模式**。**教育心理學報**，36(3)，201-219。
- 周俊良、王明泉、李新民(2012)。**學前特殊教育教師專業自我概念與職業倦怠相關研究**。**樹德科技大學學報**，14(1)，145-166。
- 邱從益(2005)。**組織氣氛與學校經營**。**學校行政**，(36)，71-86。
- 邱惠娟、童心怡(2010)。**教師幸福感內涵之探究**。**學校行政**，(67)，168-180。
- 邱憲義(1996)。**國民小學學校組織氣氛與教師工作壓力關係之研究**(未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 洪于仁(2005)。**國民小學資賦優異班教師工作壓力與工作倦怠調查之研究**(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 洪晴萱(2006)。**幼稚園教師組織氣氛、工作壓力與職業倦怠知覺關係之研究**(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 柯澍馨、林靜怡(2006)。**高中舞蹈教師工作壓力與職業倦怠關係之研究—以臺灣地區公立高中舞蹈班為例**。**藝術學報**，(79)，231-251。
- 施淑芬(1990)。**大學教師工作壓力、因應方式與職業倦怠之相關研究**(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 翁正羽(2004)。**工作場域中的情緒事件和情感反應及其對工作態度與工作動機的影響**(未出版之碩士論文)。輔仁大學，台北市。
- 許明仁(2006)。**學校組織氣氛與教師行政兼職意願之研究--以臺灣北區國立高職為例**(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 莊淑昀(2007)。**臺北市中等學校特教教師角色壓力、情緒致能與職業倦怠之相關研究**(未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北市。
- 單小琳(1988)。**國中導師專業倦怠與工作壓力、社會支持、調適的相關研究**(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 葉子明、楊健焯、白九芸(2011)。**彰化縣國小教師工作壓力、壓力因應方式與職業倦怠之關係研究**。**工作與休閒學刊**，2(2)，125-137。
- 張文賢(2007)。**國中電腦教師工作壓力與因應策略**。**中等教育**，58(2)，52-79。
- 黃三吉(1992)。**臺北市國民小學組織結構與教師工作倦怠關係之研究**(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 黃淑珍(1988)。**國中教師背景因素、工作情境、人格特質與工作倦怠的相關研究**(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 黃寶園(2009a)。**不同職業類別人員職業倦怠之研究**。**教育研究學報**，43(1)，23-49。

- 黃寶園(2009b)。工作壓力對工作滿足、職業倦怠影響之研究：統合分析取向。**教育心理學報**，40(3)，439-461。
- 張雅玲(2008)。大學教師工作壓力對職業倦怠之影響研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 郭生玉(1987)。國中教師工作心厭與背景因素關係之研究。**教育心理學報**，20，37-54。
- 郭生玉(1990)。工作壓力與專業態度對教師工作心厭高低之區別功能研究。**教育心理學報**，23，71-98。
- 郭生玉(1992)。國小、國中與高中教師工作心厭之比較研究。**教育心理學報**，25，67-79。
- 郭志純(2003)。國民小學教師工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 郭怡慧、蕭佳純(2011)。國中教師之工作壓力及職業倦怠之關係探討－工作自主的調節效果。**學校行政**，(76)，47-64。
- 郭耀輝(2004)。國民中小學教師工作壓力與職業倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東。
- 陳怡如(2010)。國民小學一年級教師工作壓力與工作倦怠之關係研究(未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 陳素惠(2005)。教師工作壓力探討。**諮商與輔導**，229，28-34。
- 陳勇全(2009)。國民小學教師工作壓力、組織氣氛與組織承諾相關之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 陳榮茂(2002)。國民小學教師工作壓力與工作倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 陳紹綿、高筱婷、陳建和(2009)。工作壓力、休閒因應與健康之研究-以臺北市高中女性教師為例。**旅遊健康學刊**，8(1)，37~56。
- 陳蓮妃(2003)。國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 陳瑋婷(2010)。中小學教師工作壓力與因應策略相關性之後設分析：多向度的觀點。**師資培育與教師專業發展期刊**，3(1)，1-19。
- 教育部(2011)。中華民國技術及職業教育簡介。台北：作者。
- 詹大岳(2008)。國民中小學校長領導態度、組織氣氛與教師職業倦怠關係之研究(未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 劉秀枝(2011)。私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究。**幼兒教保研究**，(6)，87-115。
- 鄭英耀(1989)。國民中學老師工作壓力、成就動機與職業倦怠關係之研究。**教育學刊**，8，133-176。
- 鄭奇芳(2004)。國民小學學校組織氣氛與教師工作壓力之研究(未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 劉雅惠(2011)。中小學教師工作壓力之探究。**學校行政**，(72)，77-98。
- 劉德生(1988)。中等學校學生職業觀念與職業態度發展之研究(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 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(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 蕭惠文(2009)。高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 謝文全(2003)。教育行政學。臺北市：高等教育文化。
- 顏惠君(2004)。我國技術學院教師工作壓力與專業成長需求關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺北科技大學，臺北市。

顏耀南(2002)。**教師職業倦怠相關變項之後設分析研究**(未出版之碩士論文)。**國立中正大學**，嘉義縣。

#### 英文部份

Hoy, W. K. , & Clover, S. I. R. (1986). Elementary school climate : A revision of the OCDQ, *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 93-110.

Kyriacou, C. , & Chien, P. Y. (2004). Teacher

stress in Taiwanese primary school. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86—104.

Lu, K. Y., Wang, C. L., & Chen, Y. C. (2007). A study of work stress, organizational commitment and professional commitment among nursing educators. *Journal Medical education*, 11(3), 201~211.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P.(2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-42