發佈：2017-04-05, 週三 13:54
點擊數：15015



一、探究動機

我國國民中學的輔導工作早於民國五十七年開始推動，過程中雖通過許多相關重要的法令政策，以因應時勢而生的輔導困境，但現今的國民中學中輔導工作仍普遍存有負荷過重、輔導教師得同時肩負行政及授課，致排擠從事輔導工作的時間等現象，歸咎其因發現主要的困境，來自於輔導人力及輔導專業化的不足，而影響了輔導工作成效的展現(李宛芸，2010)。爾後，直至民國九十九年於桃園縣八德國中發生學生嚴重的霸凌事件，而促使我國教育當局重新省視國民中學輔導工作的重要性與困境，於民國一百年一月十二日立法院三讀通過修正「國民教育法」第十條，更動了專輔教師與專任輔導人員的員額編制，並明定國民中學與國民小學需增聘專輔教師：國民小學二十四班以上者，置一人；國民中學每校置一人，二十一班以上者，增置一人，且此項增聘於民國一零一年八月始正式實施，為時五年內得全數增聘完畢(國民教育法，2011年11月30日)。因而國中專輔教師從此正式設置，並遵照「國民中小學教師授課節數訂定基準」的規範，專輔教師原則上不排課或比照教師兼輔導主任之授課節數排課，期望能讓專輔教師有更多的心力與時間投入輔導工作，並以其輔導專業能力協助現今國民中學輔導工作的推展、強化專業化角色功能的發揮及系統合作，希能因此能解決現今輔導的困境。

Phoca PDF

更具輔導成效，但有鑑於前述所提及之國民中學普遍存在的輔導困境 - 輔導專業人力不足，使多數國中輔導教師需同時擔負教學、行政與輔導等繁重的業務，而產生許多工作壓力。相關研究均研究發現教師的工作效能、職業倦怠多會與其自我效能、工作壓力、工作滿意度、專業承諾間存有相關的關係(王思蒨，2006；朱筱雯，2009；黃麗君，2006；陳蓮妃，2003；劉福鎔，2005；劉雅惠，2010；謝明曜，2010；顏耀南，2001)，其中，工作壓力常為重要的影響要素，因此，興起筆者想多瞭解國中專輔教師的工作壓力與工作滿意度的概況。

筆者經統整相關研究(周育呈，2008；陳素惠，2005；黃麗君，2006；Beehr& Neman, 1978；Greenberg & Baron, 1997；Manneil, 1978)，認為工作壓力是指個體相關變項，如個人人格特質、個人能力、價值觀、情感關係、家庭等內外在因素，與工作情境中的相關變項，如組織環境文化氛圍、工作內涵、工作期待與要求、人際互動等內外在因素，彼此相互作用經個體經認知評估後發現其工作相關變項超過個體自身資源所能負荷之範圍，促使個體生心理與行為產生不平衡、緊張之負向感受與狀態，而影響後續個體因應此工作之歷程，此便為工作壓力。

於工作壓
力的部分，吳姿瑩(2005)研究獲知學校輔導教師在面對工作壓力時，會有些負向情緒經驗產生，當其輔導工作負荷過重、輔導工作不被重視及推行有所困難時，亦使得其工作無法突破、理想無法實現，此便會感受到一挫折和無成就感。而在此現實中有無盡的忍受與妥協，亦可能造成輔導教師對自我的角色懷疑，形成許多困惑與無奈，影響到其工作表現與留任意願。雖適度的工作壓力是可以增進自我的工作績效、工作效能，然而這樣的工作壓力可謂為現今工作的副產品，個人若持續處在高度工作壓力的狀況下，且又未予以改善壓力狀況或進行相關的壓力調適，加上個人面對壓力的反應程度與方式不一，亦可能進而使得其壓力造成自我身心影響，使得其工作效率降低、工作投入意願衰退、喪失工作熱忱，無法從工作中獲得成就感。此外，持續之工作壓力也可能使輔導教師無法從工作中自我創新與追求卓越，進而出現工作效能不彰、無法與團隊進行合作等情形，而持續如此循環便會影響自我效能、自我角色認同，久而久之職業倦怠感 (burnout)亦因應而生(黃麗君，2006；黃寶園，2009；劉雅惠，2011；鄭麗芬，1992；謝明曜，2011；顏耀南，2001；Gmlech，1982；Robbins，1999)。綜上而論，主要工作壓力會帶來許多後續的影響，包括其工作效能的展現與發揮。然在瞭解了其之相關影響，為了減少此些影響的發生，以及能有所調節其之壓力，故國中專輔教師工作壓力的內涵與概況皆是筆者所關心的。據此，本研究之目的即為瞭解國中專輔教師的工作壓力概況與工作壓力內涵。

二、相關概念梳理

(一)　教師工作壓力的理論模式

時至今日，教師之工作壓力仍為工作壓力探究中重要一環，教師個體與學校工作場域相交作用下，亦可能交織出許多不同的壓力型態與壓力內涵，如工作不受肯定、工作要求及負荷過重、專業知能困境等，而筆者在探究了相關國內外研究教師工作壓力之理論模式學者的論調後，亦針對國外學者Tellenback、Brenner與Lofgren(1983)的教師工作壓力模式及國內學者陳素惠(2005)提出之教師工作壓力理論作較深入之理解。

Phoca PDF

發佈：2017-04-05, 週三 13:54
點擊數：15015

1.Tellenback、Brenner與Lofgren的教師工作壓力模式

Tellenback
、Brenner與Lofgren(1983)的教師工作壓力模式主要是針對首度提出教師工作壓力之學者Kyriacou和Sutcliffe(1978)的理論模式進行修正，因後者重視教師的個人知覺因素，認為影響教師知覺的因素包括教師的人格特質、適應能力、信念、態度與價值系統等，但著實忽略了學校背景、地區性等環境因素可能造成之影響。後續雖有學者Moracco與McFadden(1982)針對忽略處做修正，然僅止於將教師所感受的壓力來源做大範圍的界定，將校外社會環境及家庭狀況納入引發壓力之範疇中，然仍忽略了學校背景的因素，故直至1983年，Tellenback、Brenner與Lofgren(1983)於此新模式中將學校背景、以及鄰近社區環境之因素納入此理論範疇中，更強調了個體與環境之間的交互作用而產生壓力之覺知歷程，使得教師工作壓力理論模式臻於完整。下為圖1：Tellenback、Brenner與Lofgren(1983)之教師工作壓力模式概念：

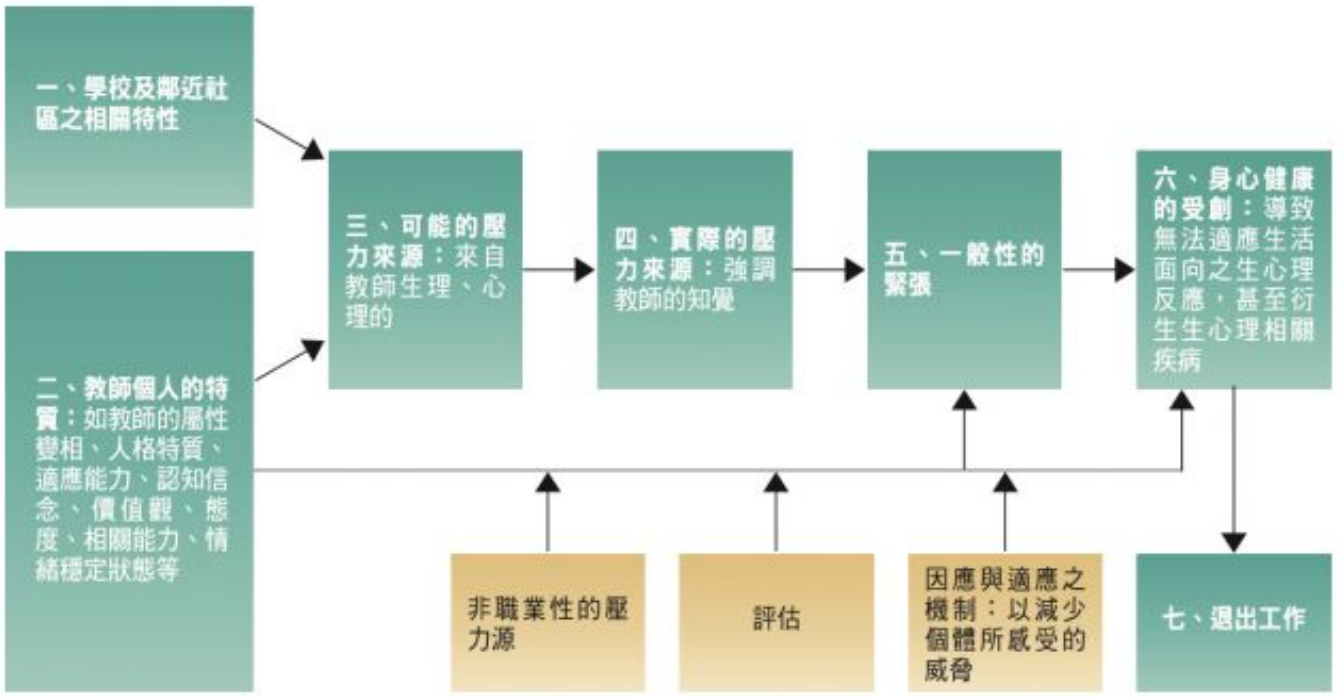


圖1 Tellenback、Brenner與Lofgren(1983)的工作壓力模式

資料來源：Teacher stress：Exploratory model building, by Tellenback, S.Brenner, S. D.,& Lofgren, H (1983).Journey of Occupational Psychology. 56, 19-33.

由上述圖示中可發現，教師工作之際工作壓力源係學校(如學校規模、學校領導者的領導風格、學校教師間的互動模式、教師與學生間的關係等)、教師個人(如教師的屬性變項、人格特質、適應能力、認知信念、價值觀、態度、相關能力、情緒穩定狀態等)以及非職業性的壓力源(如社會文化氛圍、法令制度、教師個體之家庭、人際關係、生活瑣事壓力等)因素引起。而經教師之個人評估知覺(與Kyriacou和Sutcliffe(1978)一樣強調教師個體對於工作壓力之知覺評估，此亦可能會受個人相關屬性而影響，如認知、價值觀、情感與態度等)與其交互作用後，評估其可能威脅自我自尊與幸福感，而產生一般性緊張狀態(即工作壓力)。此時亦會使得教師個體自身發展出相關因應工作壓力之策略、行為(因此牽涉個體的相關屬性或過往處理經驗，故實屬多元、多面向)，透過

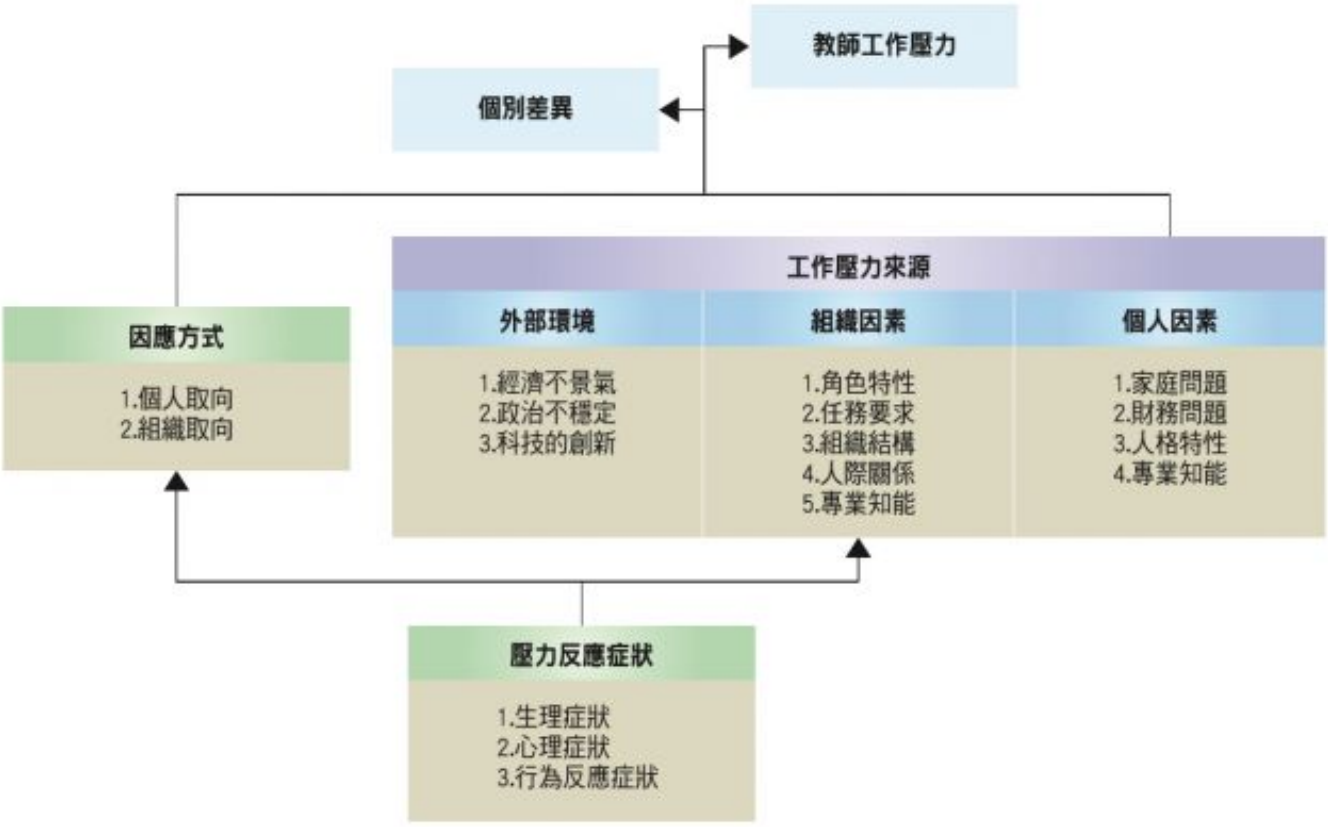
Phoca PDF

發佈：2017-04-05, 週三 13:54
點擊數：15015

因應工作壓力之策略、行為(如尋求社會支持、放鬆訓練、從事休閒活動、過往成功處理壓力之經驗等)可予以紓解、解決緊張狀態，減少個體所感受之威脅感，並使工作壓力消除及降低，但倘若此因應策略不敷消除教師個體所知覺之工作壓力，壓力如此長期發展下去便可能讓教師身心健康受創，產生個體產生生心理與行為上之負向影響，導致其形成長期慢性生心理疾病或也可能因此退出教職工作。

2.陳素惠的教師工作壓力模式

國內有許多筆者針對工作壓力進行探究，其中著名的如陸洛教授(1997)所提出之統合性工作壓力模式，其強調工作壓力屬個人、主觀的、動態的歷程。然特別針對國內教師工作壓力進行理論模式建構者，當屬陳素惠(2005)根據S. P. Robbins之工作壓力理論，針對國內教師進行本土化、在地化研究，以發展出解釋我國教師工作壓力之理論架構，其強調教師之工作壓力係個體特質差異所造成壓力之來源，引起生心理與行為反應症狀，及個人與學校組織之因應方式，詳細教師工作壓力模式如下圖2：陳素惠之教師工作壓力模式圖所示：



Phoca PDF

圖2 陳素惠(2005)之教師工作壓力模式

資料來源：陳素惠(2005)，教師工作壓力探討，諮商與輔導，229，28-34。

於陳素惠(2005)之教師工作壓力模式中，可發現教師的壓力來源可分為工作壓力來源與壓力反應症狀，比方學校要求輔導教師必須協助各項輔導行政工作之辦理，而此為工作壓力來源。然教師對於此要求下所作的行動即為壓力反應，而於付出行動後其可能引發教師如疲憊、痛苦、不愉快、緊張緊繃之壓力症狀，此模式也強調個體因應方式之選用與評估受個體因素影響(如過往經驗、自我思考價值觀等)，若教師評估因應方式之資源能應付工作壓力，則可用樂觀態度面對壓力，並期望能有順遂之歷程與結果產生，反之，亦然。倘若教師個體知覺到工作壓力之形成後，教師如能因個人因素予以應付並找出因應策略，以成功消弭壓力，則此工作壓力依舊不會造成教師個體之身心反應，但如果教師無法予以因應此工作壓力，則此工作壓力會持續影響個體之情緒、行為上之不適反應，並導致自我身心狀態受影響，最終使得教師的工作效能出現狀況、呈現職業倦怠(burnout)等情形。然此理論模式強調如果只有工作壓力源而無反應之症狀，此僅止於促發教師工作壓力之潛在可能性，並不會直接真實造成工作壓力的產生，亦即教師個體本身實屬可因應與承受此工作壓力源所帶來之壓力，故無壓力反應之發生。

綜上二理論模式，可發現教師的工作壓力源係多元且多面向，而教師的主觀認知評估系統可決定工作壓力源所帶來之壓力是否形成，並影響個體自身。此外，面對此工作壓力之因應策略亦能調節工作壓力之存在與其之影響性。在瞭解了教師工作壓力歷程模式後，後續則要針對國民中學輔導教師之工作壓力之相關研究做進一步探究，期能協助筆者對於國中專輔教師工作壓力狀況更理解。

(二) 國中專輔教師工作壓力內涵

究竟國中專輔教師之工作壓力內涵為何，是筆者所欲探索之議題。然因現今國內較少研究針對其之工作壓力內涵進行探究，故筆者先行將國內外關於與專輔教師性質較相近之一般輔導教師工作壓力內涵的相關研究成果整理如表1，以對專輔教師之工作壓力內涵有先備瞭解：

Phoca PDF

發佈：2017-04-05, 週三 13:54
點擊數：15015

表1 國內外關於輔導教師工作壓力內涵之歸類

筆者	年代	缺乏決策參與	人際關係困擾	工作負荷過重	工作不受肯定	專業知能困境	工作規範模糊	工作檢核壓力	多重角色定位	系統工作壓力	處理危機事件	個人環境因素
林金生	2002	•	•	•	•	•						
林美華	2011	•	•	•	•	•	•	•			•	•
周育呈	2008	•	•	•	•	•						
鄧柑謀	1990	•	•	•	•	•						
楊欣翰	2009	•	•	•	•	•	•					
黃麗君	2006	•	•	•	•	•						
廖彩秀	2010	•	•	•	•	•						
Kendrick、Ron 與 Chandler、Jerry	1994	•								•	•	
McCarthy、Kerne、Calfa 等人	2010	•							•			
Rossmo 及 Rodney	1995	•										
Sears 與 Navin	2001	•							•			
Virginia	1980	•									•	•

資料來源:筆者自行整理

綜上國內外對於學校輔導教師或學校諮商人員之相關研究，可瞭解到存在於其中之工作壓力內涵實屬多元。國內多位學者研究發現國中輔導教師的工作壓力內涵有「缺乏決策參與」、「人際關係困擾」、「工作負荷過重」、「工作不受肯定」、「專業知能困境」（鄧柑謀，1990；林金生，2002；黃麗君，2006；周育呈，2008；楊欣翰，2009；廖彩秀，2010；林美華，2011）；至於國外多位學者則發現在各級學校及中等學校學校中諮商人員的工作壓力內涵包含了「工作負荷過重」、「多重角色定位」、「處理危機事件」等(Virginia，1980；Kendrick、Ron、Chandler、Jerry；1994；Rossmo、Rodney，1995；Sears、Navin，2001；McCarthy、Kerne、Calfa等人，2010)。

然以上為國民中學輔導教師之工作壓力內涵。但究竟於民國100年國民教育法修法後所增聘之「國中專輔教師」工作壓力內涵為何，筆者因曾擔任此職，經自我反思及與擔任同樣職務之他校教師討論後，亦發現：因此職務新上路關係，有關當局亦保持觀望態度，而現今法律政策對於此職

Phoca PDF

位之規定尚不明確，如有無教師之基本權益保障、薪資費用供給斷續、工作內涵與職責各縣市及各校規定不一使得工作項目五花八門莫衷一是、校園中角色定位問題、校園中他人觀感及專業形象建立不易等問題持續不斷，甚至專業訓練背景與實務專業需求之差距皆有可能成為國中專輔教師之工作壓力源。而究竟此些狀況是否實屬為真實之工作壓力內涵，且國中專輔教師之工作壓力是否同樣可類分為「工作負荷過重」、「多重角色與人際關係困擾」、「缺乏決策參與」、「專業知能困境」、「工作不受肯定」等五層面，由於目前於國內皆尚未有相關研究予以探究，故此亦成為筆者極感興趣想要探究之重點，期望能透過研究獲知現今國中專輔教師之工作壓力內涵，以期望能提供給有關單位相關有效的建議。

三、探究方法

(一)探究對象

本研究以於民國101年及102年參加臺灣地區各縣市政府教育局所舉辦公立國民中學教師甄試，並考取各縣市公立國中專輔教師一職者，或原於各縣市公立國民中學學校服務之教師，經核准具輔導專業資格並轉任國中專輔教師一職者為研究母群。筆者採取便利取樣的方法進行取樣，並以電話及電子郵件聯繫各取樣縣市負責協助發送調查問卷之公立國中專輔教師，後以郵寄方式寄發問卷，且委請其協助發送該縣市全體公立國中專輔教師之調查問卷並進行施測，以利後續研究歷程之進行。

本研究樣本分為兩部分，第一部分為預試樣本，第二部分為正式樣本，分別闡明如下：

1. 預試樣本
2. 正式樣本

本研究之預試樣本主要以便利取樣方式，以臺灣地區臺北市政府教育局101學年度公立國中教師編制內之專輔教師共46名為預試對象，主要發送46份，回收46份，回收率100%。此預試問卷主要為一國中專輔教師工作壓力程度與工作壓力內涵之開放性問卷，由國中專輔教師填寫後，再經回收後統整，瞭解目前國中專輔教師之工作壓力程度與感到工作壓力之內涵，並與一些專家學者、國中專輔教師相互討論，統整刪減後形成題目。後以林金生(2002)所編製的「國中輔導教師工作壓力問卷」為測量工作壓力之研究工具的基礎，此量表是原編製者集合了多位專家學者及國中資深輔導教師的意見所編製而成(王文秀，1998；林杏台，1986；林家興，2002；郭明堂，1988；陳瑞成，1998；陳秉華、許維素，1989；許維素，1995；韓楷檉，1986)。後筆者則將新題目加入，並修正原量表之不適切題目，後再與專家學者及國中專輔教師進行第二次討論，經確認後編製而成。

本研究之正式樣本，採便利取樣的方式，抽取臺灣地區臺北市政府教育局、新北市政府教育局、桃園縣政府教育局、新竹縣政府教育局、苗栗縣政府教育局、臺中市政府教育局、南投縣政府教育局、嘉義縣政府教育局、臺南市政府教育局、高雄市政府教育局、屏東縣政府教育局及宜蘭縣政府教育局之101、102學 度公立國中教師編制內之專輔教師，共發放254份，回收249份，扣除無效樣本5份，有效樣本為244份，回收率98%。其中，男性佔全部正式樣本比例為20.9%(n=51)，女性則佔79.1%(n=193)，詳細正式樣本背景變項分布如下表2：

Phoca PDF

發佈：2017-04-05, 週三 13:54
點擊數：15015

表2 正式樣本之背景變項分佈(N=244)

背景變項	組別	次數(人)	百分比(%)
性別 (N=244)	男性	51	20.9
	女性	193	79.1
年齡 (N=244)	21-30歲	132	54.1
	31-40歲	88	36.1
	41歲以上	24	9.8
婚姻狀況 (N=244)	未婚	175	71.7
	已婚	69	28.3
教育背景 (N=243)	輔導本科系畢業	137	56.4
	輔導相關科系畢業	81	33.3
	非輔導相關科系畢業	25	10.3
從事輔導工作年資 (N=244)	未滿3年	114	46.7
	3-5年	65	26.6
	6-10年	43	17.6
	11年以上	22	9.0
服務學校規模 (N=243)	12班以下	54	22.2
	13-24班	50	20.6
	25-48班	74	30.5
	49班以上	65	26.7
服務學校所在地區 (N=244)	北部地區	124	50.8
	中部地區	38	15.6
	南部地區	82	33.6

(二)研究工具：國中專輔教師之工作壓力量表

鑑於國內尚未有研究國中專輔教師工作壓力之量表，因此筆者參閱相關文獻，並透過統整國中專輔教師工作壓力程度及工作壓力內涵之開放性問卷內容，後與一些專家學者、國中專輔教師相互討論，意見整合及刪減後形成新題目。後因與現有輔導教師工作壓力相關問卷進行對照，發現測量題目與構念相似，故以林金生(2002)所編製的「國中輔導教師工作壓力問卷」為測量工作壓力之研究工具的基礎，並將新題目加入，同時也修正原量表之不適切題目，並做用字遣詞上的潤飾與增修，後再與專家學者及國中專輔教師進行第二次討論，經確認後編製而成。而以下亦將對各量表之內容、編製過程及信效度進行說明。

1. 評量與計分
2. 量表編製過程

Phoca PDF

1. 量表分析與正式量表形成

3. 項目分析效度分析
    1. 描述統計量檢驗：
        A. 平均數：項目平均數超過全量表平均正負兩個標準差者予以刪除，然本量表結果均未超過兩個標準差，故未刪題。
        B. 標準差：以.60為標準檢視各題項，本量表結果各題皆大於.60，故未刪題。
        C. 偏態：以絕對值1為標準，檢視偏態絕對值大於1之題項，本量表結果各題偏態均小於絕對值1，故未刪題。
        D. 遺漏值分析：各題填答情形透過遺漏值分析檢視，各題之遺漏值百分比皆未超過5%，故未刪題。
        E. 同質性考驗：
        考驗各題項內部一致性，未刪題前量表信度為.953，已具有高度的內部一致性，故未刪題。
4. 信度分析
5. 國中專輔教師工作壓力因素間相關

「國中專輔教師之工作壓力量表」主要係由受試者自評自我於學校環境從事輔導工作時，所產生的相關工作壓力情形。量表採Likert式五點量表，「非常不同意」得1分；「大部分不同意」得2分；「部分同意」得3分；「大部份同意」得4分；「非常同意」得5分，受試者在五個分量表得分之加總為總分，總分愈高則代表其對輔導工作之工作壓力亦愈高。

初步量表編製後，予以施測並同時進行量表分析，以檢視筆者編製之量表是否合宜，量表分析步驟以項目分析、效度分析及信度分析的順序進行，待整體量表分析後確認量表編製之完整性與可行性，亦形成正式量表。茲將詳細說明如下：

在此將針對預試題目之適切性進行評估檢定(邱皓政，2006)。詳細檢驗內容如下：

綜上結果，量表題目於項目分析步驟，皆符合標準故未刪題，共計40題。

此部分為「國中專輔教師工作壓力」預試量表之因素分析，主要採主成分分析法進行分析，為其建構效度，且本研究編製量表的因素間相關偏高，且皆達顯著正相關($p<.01$)，故當因素間相關較高時，運用斜交轉軸中的promax轉軸因素分析法較能發現較佳及簡要之結構(Finch，2006)，加上初步探索性因素分析目的是為簡約資料，故使用promax斜交轉軸法係可獲得較高的因素實用性及因素可解釋性，故最後決定採用之，後也以特徵值(eigenvalue)大於1之題項選入因素參考標準，以獲得本研究之因素架構，進而考驗本研究量表之建構效度。

於因素分析前，先進行取樣適切性量數KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure)檢驗與Bartlett球形檢定，以知曉研究資料是否適合進行因素分析，因素分析結果之KMO值達.925，Bartlett球形檢定p值達.000之顯著水準，此表示本研究資料適合進行因素分析。而經相關文獻檢閱及開放性調查，並與相關專家學者及國中專輔教師討論後歸結出6個因素，故將因素萃取量設定為6個。首先，檢驗各題項與因素的共同性，皆高於.30，此顯示題項與共同因素關係密切。再者，檢視各題之因素負荷量，以.400為標準，結果發現第5題、第9題、第11題、第14題、第18題皆低於此標準。接續，檢視各題之因素負荷量是否存在多重負荷情形，結果發現第9題、第11題、第14題、第18題皆出現多重負荷情形。最後，基於因素收斂原則，筆者再次檢視題項構念與題意適切性，發現第10題、第12題、第16題、第24題、第37題之因素構念與分類之因素向度不符，故綜上經因素分析後，共刪除第5題、第9題、第10題、第11題、第12題、第14題、第16題、第18題、第24題、第37

Phoca PDF

題，共計10題。

經項目分析及因素分析後，國中專輔教師工作壓力量表共保留30題，再次進行因素分析，各題項之因素負荷量皆達.400以上，累積可解釋總變異量為62.525%，顯示建構效度佳。最後，將共同因素進行命名，分別為：「缺乏決策參與」、「專業知能困境」、「人際關係困擾」、「工作角色與規範限制」、「工作不受肯定」、「資源缺乏或成效不彰」。

本研究以Cronbach's
α係數考驗各分量表之內部一致性。國中專輔教師工作壓力量表之總量表信度Cronbach's α值為.937，六個因素之信度分析如下：「缺乏決策參與」為.888、「專業知能困境」為.821、「人際關係困擾」為.836、「工作角色與規範限制」為.747、「工作不受肯定」為.795、「資源缺乏或成效不彰」.731，結果顯示其皆具不錯的內部一致性，信度良好。信度分析結果詳見表3。

表3　國中專輔教師工作壓力量表因素分析和信度分析結果表

Phoca PDF

發佈：2017-04-05, 週三 13:54
點擊數：15015

因素命名	題項內容	因素負荷量	α
缺乏決策參與	2.我覺得學校行政主管不重視專輔教師的職位與工作，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.682	.888
	1.我覺得身為專輔教師沒有足夠的關權及機會可以影響學校的決策組織，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.749	
	3.我覺得學校整體政策是不重視輔導工作的，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.738	
	7.我覺得學校常指派我許多輔導工作以外的事情，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.728	
	4.對於學校的規劃與決策，我沒有表示意見的機會，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.725	
	17.我覺得學校行政主管(如校長、主任等)對於專輔教師工作定位與角色職掌不瞭解，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.575	
	6.我覺得上級交付的工作，任務愈來愈多，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.545	
	8.在學校中，我覺得身為專輔教師的工作職掌不明確，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.459	
專業知能困境	27.我會面對諮商倫理的兩難，而影響我的輔導工作的實行，這對我造成工作上的困擾，致使產生工作壓力。	.837	.821
	26.我覺得自己的專業能力無法協助家長，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.795	
	25.我覺得自己的輔導專業能力無法協助其他教師，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.789	
	19.我不知道如何有效地輔導有困擾的學生，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.511	
	21.我無法個別團體輔導工作，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.424	
人際關係困擾	30.我覺得在輔導工作上，同事間缺乏團隊合作的精神，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.831	.836
	31.我覺得在輔導工作上，無法獲得同事的支持，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.798	
	32.我覺得在工作環境中，無法與其他教師自在相處，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.696	
	29.面對非輔導專業背景的同事，較難溝通輔導的專業觀點，致使輔導工作推行困難，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.584	
	33.我覺得在輔導工作上，同事間缺乏團隊合作的精神，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.501	
工作角色與規範限制	34.我覺得上級單位對專輔教師的相關規範(如減授課、行政工作支援與否，與進行輔導工作、僅接二、三個個案等)限制專輔教師的功能與工作內涵，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.750	.747
	28.我覺得自己因專輔教師的角色定位，致使工作複雜化，而影響個案諮商的進行，這對我造成工作上的困擾，導致工作壓力產生。	.686	
	13.我覺得輔導工作檢核內容太過制式化(如每學期需報多少個案、做哪些事情)，未依每個學校之特況不同而有彈性調整，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.602	
	35.我覺得上級單位對專輔教師的相關規範(如減授課、與進行輔導工作)讓我覺得自己非學校系統中的一員，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.576	
工作不受肯定	39.我覺得無法建立專業權威的形象，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.789	.795
	40.我覺得工作績效未能獲得肯定，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.771	
	38. 我覺得學校輔導工作不受家長重視，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.681	
	36.我無法陳明的被師肯我，以讓其他教師認識我並信任我的能力，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.514	
資源缺乏或成效不彰	20.我沒有足夠的社會資源(如各縣市學生輔導諮商中心、精神醫療單位等)支持我的工作，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.720	.731
	15.我覺得有關資源(如各縣市學生輔導諮商中心、精神醫療單位等)無法提供有效能的專業協助以減輕我的工作負擔，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.672	
	23.我缺乏與其他專業輔導人員腦盤、切磋與觀摩的機會，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.584	
	22.我沒有能給予我輔導工作協助的專業督導，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。	.532	

為瞭解國中專輔教師工作壓力的六個因素間之相關性，以Pearson積差相關法分析六個因素間的相關係數，分析結果發現：各個因素間皆存在顯著相關，且因素兩兩皆具有中度至高度正相關。相關係數結果詳見表4。

表4　國中專輔教師工作壓力量表之相關係數摘要表

Phoca PDF

	缺乏決策參與	專業知能困境	人際關係困擾	工作角色與規範限制	工作不受肯定	資源缺乏或成效不彰
缺乏決策參與	1.00					
專業知能困境	.382**	1.00				
人際關係困擾	.651**	.456**	1.00			
工作角色與規範限制	.577**	471**	.570**	1.00		
工作不受肯定	.474**	.628**	.551**	.507**	1.00	
資源缺乏或成效不彰	.495**	.551**	.458**	.439**	.463**	1.00

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

四、初探結果

(一)　國中專輔教師工作壓力概況

下表5呈現國中專輔教師之工作壓力得分平均數、標準差、題數與題平均數。

表5　國中專輔教師之工作壓力得分概況表

工作壓力量表	平均數	標準差	題數	題平均數
缺乏決策參與	22.82	6.449	8	2.853
專業知能困境	13.32	3.598	5	2.503
人際關係困擾	13.37	4.135	5	2.674
工作角色與規範限制	12.27	3.692	4	3.067
工作不受肯定	10.05	3.139	4	2.513
資源缺乏或成效不彰	9.95	3.163	4	2.488
整體工作壓力	81.78	19.061	30	2.699

(N=244)

本研究量表係採五點量表計分，最高分為5分，最低分為1分，因此單題平均數以3分為平均值，作為比較之標準。而由表4-1-1之結果得知，國中專輔教師之整體工作壓力的題平均數為2.699，低於平均值3，顯示目前國中專輔教師之工作壓力感受略偏低，其次，若由工作壓力各分量表細部檢視，題平均數由高至低依序為「工作角色與規範限制(M=3.067)」、「缺乏決策參與(M=2.853)」、「人際關係困擾(M=2.674)」、「工作不受肯定(M=2.513)」、「專業知能困境(M=2.503)」、「資源缺乏或成效不彰(M=2.488)」，當中僅一項高於平均值3，顯示目前國中專輔教師對於上級單位制定的工作內容規範及角色任務的不明確性所帶來的工作壓力為最高，其次才是對於校園中缺乏對於輔導工作決策參與及影響力的部份、輔導工作間的專業合作及工作不受肯定的部份、專業知能困境部分感受到略高之工作壓力，而由最後一項得分，顯示目前國中專輔教師對於相關資源提供協助上的成效發揮或相關資源後盾的充足性感受到最低的工作壓力。但整體而言，國中專輔教師的「工作角色與規範限制」、「缺乏決策參與」、「人際關係困擾」、「工作不受肯定」、「專業知能困境」、「資源缺乏或成效不彰」及整體工作壓力題平均數皆介於「大部份不符合」至「部份符合」間。

Phoca PDF

而細看各構念之題目：在「缺乏決策參與」方面，「我覺得身為專輔教師沒有足夠的職權及機會可以影響學校的決策措施，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=3.29)為此分量表中得分平均數最高者，其次為「我覺得上級交付的工作、任務愈來愈多，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.98)、「對於學校的措施與決策，我沒有表示意見的機會，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.72)，而「我覺得學校整體氛圍是不重視輔導工作的，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.53)則為平均數最低者，綜上顯示國中專輔教師自身感受到無法影響學校對於輔導工作決策之的壓力，使其僅能聽從上級單位的安排。

在「專業知能困境」方面，「我會面對諮商倫理的兩難，而影響我的輔導工作的實行，這對我造成工作上的困擾，致使產生工作壓力。」(M=2.75)為此分量表中得分平均數最高者、其次為「我不知道如何有效地輔導有困擾的學生，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.52)、「我覺得自己的專業能力無法協助家長，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.51)，而「我無法做好團體輔導工作，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.30)則為平均數最低者，綜上顯示國中專輔教師依舊有專業知能困境上之工作壓力，且屬諮商倫理中的兩難議題(可能為雙重角色關係)、個別諮商及家庭系統的協助，甚至無法符合個案及家庭的期待而讓其最為困擾。

在「人際關係困擾」方面，「面對非輔導專業背景的同事，較難溝通輔導的專業觀點，致使輔導工作推行困難，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=3.12)為此分量表中得分平均數最高者、其次為「我覺得在輔導工作上，同事間缺乏團隊合作的精神，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=3.08)、「我覺得在輔導工作上，同事間缺乏團隊合作的精神，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.57)，而「我覺得在工作環境中，無法與其他教師自在相處，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.27)則為平均數最低者，綜上顯示國中專輔教師於學校系統中普遍會感受到輔導專業合作上的困難及壓力，然一般人際關係的經營則較得心應手。

在「工作角色與規範限制」方面，「我覺得輔導工作檢核內容太過制式化(如每學期需接多少個案、做哪些事情)，未依每個學校之情況不同而有彈性調整，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=3.55)為此分量表中得分平均數最高者、其次為「我覺得上級單位對專輔教師的相關規範(如減授課、行政工作支援與否、純進行輔導工作、僅接二、三級個案等)限制專輔教師的功能與工作內涵，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=3.06)、「我覺得自己因專輔教師的角色定位，致使工作複雜化，而影響個案諮商的進行，這對我造成工作上的困擾，導致工作壓力產生。」(M=2.90)，而「我覺得上級單位對專輔教師的相關規範(如減授課、純進行輔導工作)讓我覺得自己非學校系統中的一員，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.76)則為平均數最低者，綜上顯示國中專輔教師於學校系統中普遍會因上級單位所規定的工作內容與規範過於制式，且牽制了自我功能的發揮，因此感受到較多壓力。

在「工作不受肯定」方面，「我覺得工作績效未能獲得肯定，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.68)為此分量表中得分平均數最高者、其次為「我覺得無法建立專業權威的形象，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.59)、「我無法積極的推銷自我，以讓其他教師認識我並信任我的能力，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.49)，而「我覺得學校輔導工作不受家長重視，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.30)則為平均數最低者，綜上顯示國中專輔教師略認為自我無法建立起專業形象，使輔導工作未達預期的肯定，而導致工作壓力產生。

在「資源缺乏或成效不彰」方面，「我沒有能給予我輔導工作協助的專業督導，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.58)為此分量表中得分平均數最高者、其次為「我覺得相關

Phoca PDF

資源(如各縣市學生輔導諮商中心、精神醫療單位等)無法提供有效能的專業協助以減輕我的工作負擔，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.57)、「我缺乏與其他專業輔導人員聯繫、切磋與觀摩的機會，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.44)，而「我沒有足夠的社會資源(如各縣市學生輔導諮商中心、精神醫療單位等)支持我的工作，這對我造成工作上的困擾，而產生工作壓力。」(M=2.36)則為平均數最低者，綜上顯示國中專輔教師略感到缺乏專業督導的協助及資源效能未如預期展現，而讓專業知能無法精進以協助輔導工作推展，這讓其感受到工作壓力，然其還是肯定有資源的存在可作為後盾。

綜上結果，發現雖國中專輔教師普遍感受到中下至中等程度的工作壓力，然在「工作角色與規範限制」方面的工作壓力係偏高的。另「資源缺乏或成效不彰」為最低的工作壓力。

(二)國中專輔教師工作壓力內涵

國中專輔教師工作壓力，經參閱相關文獻及開放性調查，並經後續分析統整及編定量表題目，主要發現國中專輔教師工作壓力可分做六向度：

1. 缺乏決策參與：
   指國中專輔教師在學校工作環境中沒有參與相關輔導決策的機會或對學校事務沒有影響力，以及難以拒絕上級的要求，導致壓力顯現。
2. 專業知能困境：
   指國中專輔教師缺乏輔導專業知能及充實知能的機會，以致工作上難以勝任且屢陷困境，進而產生壓力。
3. 人際關係困擾：
   指國中專輔教師所隸屬的學校工作團隊無法充分合作，及對輔導事務參與度不足，甚至缺乏學校工作團隊中之人際支持網絡，造成個人從事工作時的壓力。
4. 工作角色與規範限制：
   指國中專輔教師因上級單位對於其工作內涵之規範限制，以及因工作規範影響導致其角色定位模糊，而導致其於從事輔導工作歷程中受到阻礙，進而產生壓力。
5. 工作不受肯定：
   指國中專輔教師所從事的輔導工作不受相關人士的重視或應有的肯定，使輔導工作難以進行或自我難以獲得成就感，進而產生壓力。
6. 資源缺乏或成效不彰：
   指國中專輔教師於從事輔導工作歷程中，碰到需與相關資源單位合作或尋求協助時，相關資源卻缺乏或成效不彰之狀況，導致輔導困境依舊並產生壓力。

五、討論與未來展望

(一)結果討論

國中專輔教師的「整體工作壓力」及「工作角色與規範限制」、「缺乏決策參與」、「人際關係困擾」、「工作不受肯定」、「專業知能困境」及「資源缺乏或成效不彰」等層面的工作壓力皆為「中下」至「中等」的程度，僅「工作角色與規範限制」層面的工作壓力屬「中等」的程度。

Phoca PDF

此結果目前雖未能與國中專輔教師之工作壓力相關研究進行對照(因目前尚少有此部份之研究)，但相比於研究對象為兼任輔導教師(或美國地區中等學校諮商人員)之工作壓力研究，可發現就整體工作壓力而言，此研究結果與鄧柑謀(1990)以國中訓輔人員為研究對象之研究結果相同，另也與林金生(2002)、周育呈(2008)、黃麗君(2006)、廖彩秀(2010)、Sears及Navin(2001)、Virginia(1980)以國中兼任輔導教師(或中等學校諮商人員)之結果相同，甚至與Rossmo及Rodney(1995)以美國地區各級學校諮商人員為研究對象之結果相同，即國中專輔教師工作壓力屬中下至中等程度。另於各方面工作壓力的狀況，本研究亦有新發現，即國中專輔教師對於上級單位所設立之工作規範限制，造成工作困擾，而稍感較高的工作壓力，另對於專業資源的提供與協助成效不彰造成的工作壓力則相對較低。

推其其原因，可能因國中專輔教師為新101年度新設之職位，因過往學校輔導工作的困境，故專輔教師之設置也是有別於過去兼任輔導教師之工作內涵(以輔導活動課程授課為主)。而專輔教師更強調輔導專業的提供及校園危機事件的處置，以及系統間的諮詢、轉介、合作，且期望有更精進之專業、時間能協助二、三級個案心理輔導層面，故將專輔教師定位為校園中能隨時提供專業心理諮商之師資，而大幅降低其授課比例。然可能因新制度甫上路，無完整中央政府規劃之專輔教師之工作規範與角色內涵，故幾乎都由各縣市政府教育局予以制定，而會出現各縣市政府對於專輔教師工作規範與角色內涵稍有出入的狀況，且因普遍縣市對於專輔教師之工作規範訂立較為制式性(如規定一個學期要接多少個案量、要辦幾場研習等)，強調量化的數據，或是對專輔教師的限制(如不能任意轉任其他工作職位等)，甚至強調專輔教師的輔導專業功能，期望減授課或以不上課為原則，此也或多或少影響校內其他同仁的觀感與輔導工作推行之阻礙。

此外，專輔教師的角色定位也較為模糊，究竟為輔導「教師」還是「專業輔導人員」(因中央政府又在各縣市廣設學生輔導與諮商中心，強調專業輔導人員的協助，此可能與專輔教師的角色功能稍有重疊)，要協助的個案層級為何？甚至輔導工作可否能如此細分？甚至角色的模糊性也影響了他人對於專輔教師的功能質疑？這些都可能係讓專輔教師感到工作制度上壓力的部分。然確實也如前述，專輔教師對於專業資源的提供與協助成效不彰造成的工作壓力則相對較低，推測其可能原因，主要可能係現今各縣市政府皆有對於新任之國中專輔教師提供團體專業督導機會，且規定皆須參與，另原學校本就有相關的輔導專業合作資源，如各縣市政府警察局之少年警察隊、少年輔導組、相關社區輔導機構、醫療機構、社會局資源以及相關責任通報單位等，甚至縣市政府亦有制定相關輔導計畫申請辦法，如適性輔導計畫等，可提供經費予各學校申請以加強輔導專業資源的進駐，另各縣市設置之學生輔導與諮商中心，專業輔導人員的申請與介入也為一資源，故種種的資源協助下，也使得專輔教師對於專業資源的提供與協助成效不彰造成的工作壓力感受相對較低。

(二)未來展望

綜合上述研究討論，筆者擬針對專輔教師感到最高之前三項壓力，細分為予國中專輔教師方面、教育主管機關方面等二方面，提出下列數項建議，以供參酌：

1. 國中專輔教師方面
2. 適度增加自我參與校園輔導工作決策的機會，以展現更佳的工作成效及提升工作滿意度
3. 主動與校園同儕建立友善人際關係，並適切展現自我專業知能與積極之特性
4. 協助校園同儕認識專輔教師一職、及多展現自我專業知能與主動積極面
    1. 教育主管機關方面
    2. 協助國中專輔教師參與校園輔導工作及工作角色決策歷程
    3. 協助國中專輔教師成立專業社群並建立人際網絡，並透過相關活動舉辦促進其在校人際網絡建立。

Phoca PDF

4. 適時瞭解國中專輔教師工作成效與概況，調整評鑑機制及透過相關機會強化其專業知能並予以展現

透過本研究可發現，國中專輔教師普遍感受到較高程度的「缺乏決策參與」工作壓力。故建議國中專輔教師可多主動且積極展露自我輔導專業知能與對於校園輔導工作規劃、自我角色定位與工作內涵的想法，以及主動建立與學校主管單位的溝通平台(如透過處室會議、或與組長及主任溝通)，然確實在溝通前也得想省思自我對於校園輔導工作、自我角色定位的想法，與瞭解自我可負責及展現之處為何，以利做完整且細緻的規劃與呈現。且也建議上述國中專輔教師於參與一些工作事項討論時可較主動發表自我想法及給予一些協助與建議，以利自我形象建議及推銷自我，更讓自我有機會參與相關事務的決策，更讓自我才能發揮，亦促進自我工作壓力降低。

由本研究發現，國中專輔教師於輔導工作歷程中普遍感受到一定程度的「人際關係困擾」工作壓力。故在此也建議可嘗試與校園及辦公室的同儕建立關係並主動釋出善意協助，甚至於其面對麻煩與困境時提供自我的建議想法及協助，或可多參與校內舉辦的相關交流活動或集會（如教師會、文康活動、教師各類型社團等）或於上班時間外可多花時間與校內同儕互動、一同參與活動或餐敘等，從中建立良善的人際關係，此些皆有助於自我的專業形象及人際網絡建立，並促進自我降低工作壓力。

透過本研究發現，國中專輔教師於輔導工作歷程中普遍感受到一定程度的「工作不受肯定」工作壓力。故建議國中專輔教師可嘗試透過一些集會、活動場合、甚至舉辦研習講座等機會，嘗試展現自我的輔導專業知能(比方舉辦相關主題的輔導經驗分享講座、或協助校園同儕輔導知能提升等研習)及自我工作角色定位和工作內涵，且適度展現自我的積極面與友善面。另亦可與學校主管單位商妥，規劃於開學時至各新生班級及各教師辦公室介紹自我及輔導室的功能，以提升自我的能見度，且依同仁需要適時提供相關專業支援與協助，並做好完整的個案服務（如提供諮詢、諮商、個案概念化、追蹤評估、給予相關人員建議、聯繫相關資源、斟酌後的接案概況等），且主動統整工作成效及工作處理概況予相關同仁及主管單位瞭解掌握，以利自我有更多機會展現專業才能並獲肯定，並提升自我整體工作滿意度。此外，對於「工作不受肯定」與否之工作壓力亦得建立適切的調適方法（如不過份在意、找尋相關資源請益或紓解、建立適切休閒活動及支持網絡以調適等），以適當紓解壓力。

由本研究可發現，國中專輔教師普遍感受到較高程度的「缺乏決策參與」工作壓力。故教育主管機關可適切透過講座、研討會、研究等形式以瞭解國中專輔教師對於參與校園輔導工作決策及自我工作職掌的需求與現今遇到的困難為何；以及可嘗試讓學校主管機關瞭解國中專輔教師的工作角色內涵與其之功能、權利，並透過相關橋樑或機會如規劃工作會議、研討與研習等方式促成彼此間的溝通，以讓國中專輔教師更能參與校園輔導工作決策歷程，更能發表己見並發揮工作成效。

透過本研究發現，國中專輔教師普遍感受到一定程度的「人際關係困擾」工作壓力。故建議教育主管機關可鼓勵及協助國中專輔教師找尋同校或不同校但同職位或相關領域同儕建立專業社群網絡，除可對於專業知能予以強化外，且也可適時反映問題挑戰讓彼此集思廣益共同解決，亦可建立人際網絡關係以抒發情感與獲得支持。此外，教育主管機關亦可促進學校視情況多舉辦相關文康交流活動，融絡彼此情感及促進其人際關係網絡建立，讓國中專輔教師有機會與他人相互交流，且也可適時提升國中專輔教師在校的能見度。同時亦鼓勵其於適切場合宣導自我角色定位及工作內涵，且可適時提供相關專業輔導知能諮詢及發揮自我專才，如舉辦相關輔導知能提升研習、親職講座主講、協助危機處理、提供班級輔導、甚至協助輔導室推動相關工作事務等，以提升其能見度，並促進人際關係網絡建立，亦促進其推動輔導工作事務更順遂，且降低其工作壓力。

Phoca PDF

發佈：2017-04-05, 週三 13:54
點擊數：15015

透過本研究發現，國中專輔教師普遍感受到一定程度的「工作不受肯定」工作壓力。故建議教育主管機關可適時透過相關回流研習或專輔教師工作會議、專輔教師督導會議等機會，以瞭解其目前工作概況與工作成效，且適時瞭解其工作概況如何不受肯定或如何使其效能難以彰顯，予以廣納瞭解，並適時提供改革建議與方案。此外，對於專輔教師工作成效較難立即評估或以量化數據判斷部分(如一學期接了幾個個案、結了幾個個案、轉介幾個個案、是否有辦理相關校園輔導專業知能研習講座等...)，亦期教育主管機關能適時調整專輔教師工作評鑑機制，且對於導致其工作不受肯定的原由，也嘗試盡力排除(如可能是因目前專業知能難以負荷，使其難以達成工作成效，故可適時給予相關研習或督導機會，以利其強化自我專才，並解決困境)。此外，也可鼓勵及協助辦理專輔教師同儕督導會議，讓彼此有相互交流之機會，從中獲得情感抒發及面對問題相互討論，以改善其工作不受肯定之狀況，並降低其工作壓力。

作者 宋宥賢 為國立中山大學教育學研究所博士生

Phoca PDF