

研究題目：探討特殊學校教師的壓力來源及其個人因素與工作壓力之相關性研究——
以一所本地輕中度智障兒童學校為例

由以下學生提交

鄭偉樂 Chang Wai Lok

指導老師：林廷軒先生

予香港教育大學

教育榮譽學士（特殊需要）學位課程

提交日期：2024年4月15日

摘要

為探討特殊學校教師工作壓力的成因，以及工作壓力與教師個人因素是否存在顯著關係，本研究採用量質結合的形式，研究教師的個人因素與工作壓力的相關性及壓力成因。本研究以問卷調查法對本港一所輕中度智能障礙學校的 28 名教師進行調查，並抽樣邀請教師接受訪談。調查結果顯示，只有教師的年齡和教學年資與工作壓力存在顯著相關性。由訪談內容發現，該校教師工作壓力的成因是由學生課堂的不良行為問題，以及工時過長與工作量過重引致。根據調查結果分析，本研究建議校方可以制定和完善對教師的支援政策，以舒緩教師工作壓力。

關鍵詞：特殊學校教師、個人因素、工作壓力、壓力成因

目錄

緒論	5
研究背景	5
詞彙解釋	5
研究問題	5
文獻探討	5
「工作壓力」的定義.....	5
「教師工作壓力」定義.....	6
教師工作壓力來源的相關研究.....	7
工作負擔壓力	7
學校行政管理壓力	7
同事及管理層關係壓力	7
教師專業發展壓力	8
學生問題壓力	8
「教師工作壓力」概括定義.....	9
研究價值	9
填補研究缺口：補足本地相關研究.....	9
填補研究缺口：分析不同學者研究結果的分歧.....	10
研究假設	10
研究目的	10
研究設計、方法及實施	11
研究對象	11
研究方法一：問卷編制及調查.....	11
研究方法二：半結構式訪談.....	11
資料蒐集	12
研究道德問題	12
研究結果討論及分析.....	12
研究對象資料	12
問卷調查結果	14
表 1.....	14
28 位受訪教師認為的壓力因素	14
表 1.(續).....	15
28 位受訪教師認為的壓力因素	15
問卷調查結果討論	15
問卷調查數據分析	16
表 2.....	16
性別為固定因子.....	16
表 3.....	17
年齡層為固定因子	17
表 4.....	17
教育程度為固定因子.....	17

表 5.....	18
師資訓練為固定因子.....	18
表 6.....	18
教學年資為固定因子.....	18
表 7.....	19
職級為固定因子(0.05).....	19
表 8.....	19
特殊教育訓練為固定因子.....	19
表 9.....	20
擔任班主任為固定因子.....	20
表 10.....	20
教師個人因素與應變項是否存有顯著關係.....	20
數據結果討論.....	21
單因子獨立變異數分析.....	21
圖基的事後檢驗分析.....	21
半結構式訪談結果討論及分析.....	22
影響教師壓力之可能因素.....	22
學生課堂行為對教師壓力之影響.....	22
工作量及工時對教師壓力之影響.....	23
校方支援不足未能有效舒緩教師壓力.....	24
研究建議.....	25
校方支援政策是教師壓力的干擾因子.....	25
完善「個別教育計劃」的支援政策.....	25
應用「協同行為諮商模式」執行個別教育計劃.....	25
應用「跨專業合作模式」制定及執行個別教育計劃.....	25
研究限制.....	25
本研究未能排除包容偏差.....	25
本研究結果未能反映不同類型的特殊學校之真實情況.....	26
本研究樣本數量不足.....	26
未來研究方向.....	26
增加研究樣本.....	26
總結.....	26
參考文獻.....	27
附件一：問卷調查題目.....	32
附件一(續)：問卷調查題目.....	33
附件一(續)：問卷調查題目.....	34
附件一(續)：問卷調查題目.....	35
附件二：訪談內容(一).....	36
附件三：訪談內容(二).....	40
附件四：訪談內容(三).....	42

緒論

研究背景

教師工作壓力一直以來備受廣泛關注。Cacha(1981)指出教師被社會廣泛認為是一門高壓的職業。本港於 2006 年成立教師工作委員會的獨立組織，檢視本港教職員的工作量及工作壓力來源，從而提出應對相關問題的有效策略。再者，香港教育工作者聯會作為本地最大的教師團體，每年均會進行教師的工作量與身心健康的調查研究，《「教師身心健康」問卷調查 2022 (2022 年 12 月 1 日)》更指出超過八成半受訪教師感到工作壓力大(教聯會，2022)。由此觀之，承受過量壓力的老師，他們不但會導致工作表現下降、減低教學效能，甚至出現身體和精神健康問題(Jarvis，2002；McCarthy，2019)。教師的壓力是造成他們身心健康問題的關鍵因素，亦間接影響着學生的個人成長。本研究旨在探討研究者任教學校教學工作者的工作壓力，並分析其來源，以了解現時的特殊教育教師之工作壓力狀況，從而促進教師的福祉。

詞彙解釋

「**壓力**」：「壓力」一詞最早由 Hans Selye(1956)應用於人文社會科學領域，並將「壓力」定義為個人為了滿足需求所產生的不特定之反應(Hutchison 和 Hickman，2016)。從心理學觀點來說，壓力指當個人面對自身無法承受，也沒有能力應對的外界環境刺激，而引發的生理狀況，如心跳加速、血壓上升或呼吸加深加快等；以及心理狀態，包括焦慮、緊張、情緒波動、注意力不集中等(Hou 和 Tao，2023)。

研究問題

- 一、本校教師是否同意「學生行為問題」是他們的壓力來源？
- 二、本校教師是否同意「工作負擔過重」是他們的壓力來源？
- 三、本校教師是否同意「不良行政環境」是他們的壓力來源？
- 四、本校教師是否同意「不良人際關係」是他們的壓力來源？
- 五、本校教師是否同意「專業發展問題」是他們的壓力來源？
- 六、「教師個人因素」與教師工作壓力是否存在顯著的相關性？
- 七、本校教師認為他們最大的壓力之成因是什麼？

文獻探討

本部份將引述國內外的教育專家對有關「工作壓力」及「教師工作壓力」之定義的觀點，然後本文加以歸納整合。接著本文討論不同研究者對於教師工作壓力來源的看法，藉此綜合分析相關研究，並提出本研究的看法。

「工作壓力」的定義

「工作壓力」是社會備受關注的議題。Humphrey(1998)解釋「工作壓力」是指個人在工作環境中，自覺自己能力不足以應付工作環境的需求，持續不斷地產生的緊張情緒，

從而拖垮個人健康和工作表現的情況。許小東和孟曉斌(2004)把「工作壓力」介定為工作相關因素與個人互動時，對個人的心理或生理造成負荷，造成身心正常功能不良變化的狀態。此外，梁萌(2019)說明「工作壓力」是指員工於工作環境裏，鑑於工作要求超出了員工的能力及可使用的資源，導致該員工的表現與工作環境的需求之間產生差距的現象。再者，胡萬琛(1991)指出「工作壓力」是工作環境的特性對工作者造成威脅的現象。另外，Harju、Seppala 和 Hakanen(2023)強調「工作壓力」是個人的性格特質、信念和價值觀等內因與工作環境要求和工作性質存在落差和衝突的結果，而造成生心理的失衡狀態。

由此觀之，綜合近來學者對「工作壓力」之定義，基本可歸納為三個元素：第一，「壓力」是一種對身心的刺激；第二，「壓力」來源包括內在和外在的因素；第三，「壓力」是個人與工作環境互動下，所產生的負面生理及心理反應。

「教師工作壓力」定義

與此同時，上世紀的教育研究者對「教師工作壓力」的定義已有共識。Kyriacou 和 Sutcliffe(1978)是「教師工作壓力」研究的先驅，說明「教師工作壓力」是教師於從事教學工作相關的情況下，面對工作而出現挫折、憤怒、困擾及沮喪等消極的情感(Kyriacou 和 Sutcliffe, 1978a; 1978b)。往後華人教育研究者以此為基礎，各自提出他們對「教師工作壓力」所下的定義，茲分述如下：

Litt 和 Turk(1985)強調「教師工作壓力」是教師在工作中面臨的困境和挑戰，由於當教師感到自己的快樂受到威脅時，因而出現不開心或困惑的情緒。蔡璧煌（1989）認為，「教師工作壓力」是教師於學校工作時，於人、事、物互動的過程之間，產生的負面情緒，例如壓抑、挫折及焦慮。再者，林曉萍（2002）陳述「教師工作壓力」為教師從事於教學工作中，面對潛在的工作情境因素，與要求被評估為威脅，或有礙工作表現，所產生的負面心理反應。另外，邱義烜（2002）進一步闡明「教師與人、事、物互動過程」，這是指教師在教學的行政工作中，以及對應學生、家長與同事的關係，由於教師無法適應上述的互動過程，而在態度及生心理上，顯露出失去對工作的熱忱、缺乏對學生情感關懷，和喪失對工作的成就感。

綜上所述，本文結合現有關於「教師工作壓力」的研究。相關研究表明出兩個現象：第一，近代華人教育專家傾向將討論焦點集中於「教師工作壓力」的外在因素，較少著墨於討論其內在因素；第二，學者普遍強調「教師工作壓力」引起之負面心理反應，較少在生理方面進行研究與討論。

教師工作壓力來源的相關研究

參考國內外文獻，本文綜合出「教師工作壓力」的來源，主要能夠歸納成五範疇，包括工作負擔壓力、職場環境壓力、教職員關係壓力、學生問題壓力，以及專業發展壓力，茲分述如下：

工作負擔壓力

首先，工作負擔過重是教師工作壓力來源之一。工作負擔是指教師在教學工作中，面臨的任務量過重、工作時間緊張和工作要求過高的壓力。中國城市的教師需要比鄉村的教師須承擔更多的教學準備、課堂教學、學生評鑑、教學資源管理等多項工作任務，同時也需要面對學生的個別需求與挑戰，導致教師的負擔加重，而感到壓力。(葉霞，2021)。再者，根據世衛的國際勞工組織建議，每週的健康工作時數應該為 40 小時，倘若每週工作時數超過 48 小時，便可視為工作過長(Pak、Kramer、Lee 和 Kim，2022)。研究發現，中小學教師認為其壓力的來源主要是教學及行政的工作量，佔比高達 76%，他們平均每週工作時數高達 49 小時(章勁元、雷光輝、張偉楠和陳建文，2022)。可見，一般教師因工作負擔過大而出現工作過長現象。由此可見，較發達地區的教師普遍需要花費更多的時間和精神來完成工作，導致工作量超出他們的能力的可承受範圍，從而產生不安、焦慮和疲勞等情緒。

學校行政管理壓力

其次，學校管理問題普遍增加教師工作壓力。部份文獻論證，學校管理不善與教師缺勤，以及辭職傾向這兩個因素具有關(尚元東、張惠芳和金雨蓬，2023；段新煥、陳艷和余書瑋，2023)。中國農村教師離職率普遍比城市教職員高出三至五倍，主要原因是由於農村學校的行政管理不善，升遷制度較差等學校管理問題(尚元東、張惠芳和金雨蓬，2023)。學校管理問題是指學校的行政組織結構混亂，帶來學校政策的決策流程不清晰，同時產生資源錯誤分配的問題(王家軍，2006)。由此可見，良好的學校管理能夠為老師提供穩定的工作環境，從而減少教職員壓力。

同事及管理層關係壓力

再者，職場的人事關係壓力一直是教職員工作壓力的重要因素之一。人事關係壓力是員工在工作場所，處理人際交往，面對員工行為舉止的過程所產生的心理壓力(王艷，2014)。鄧琪、萬華和吳志成(2019)指出，處於中國的傳統文化，「以權為尊」的職場氛圍普遍在華人社會盛行，員工習慣於注重組織表面之和諧，因而不願意表達自身的觀點，特別是他們與上級管理層的看法出現分歧和衝突的情況。人際關係壓力容易對底層員工產生「權力距離感」，部份管理層會藉着這種不良的人際關係，來抑制員工的建言(鄧琪、萬華和吳志成，2019)。「權力距離感」是指企業員工對管理層之上下級權力分配，感到不平等的認可程度(曹倩、於斌和王熹，2018)。華人教育界的職場文化比國際企業傾向出現更嚴重的階級文化(張建成和陳珊華，2006)。張妍、任慧瑩和蔡麗

(2020)透過問卷調查，指出超過六成受訪國內公立幼兒園老師對工作滿意度欠佳的首要原因是與上司意見不合，或面對其他教職員不合作的態度或與鬥爭行為。由此觀之，人事關係壓力是各行各業人士的工作壓力成因之一。

教師專業發展壓力

最後，教專業發展壓力是部份教師工作壓力的來源。教師專業發展專指教育工作者從事教學工作時，為了提升其教學質素，參加由教育局、學校相關組織舉行的教育性進修活動，連續且不間斷地提升教師個人素質、教育專業技能、學科專門知識及教學能力等。（饒見維，1996）。教師專業發展途徑有很多，例如自主學習，教育工作者自行閱讀、上網學習；到其他學校進行參觀、互相訪問或教學觀摩；參加在職進修課程、教育研討會；及發表教育相關的學術文章（詹志禹，1999）。研究發現，部份老師被學校要求長期在工作天的晚上參與進修課程，導致教職員感到疲憊，以及缺乏時間在晚上與家人相聚，從而感到不悅和壓力（鄭翠蓉，2010）。

學生問題壓力

除此之外，學生問題為大部份教師帶來工作壓力。學生問題包括應付學生學習困難和處理學生行為情緒問題。應付學生學習困難是指教師缺乏經驗和專業知識來支援有特殊學習需要的學生學習，以及及課堂內學生學習能力的差異過大，導致教師未能全面支援學生學習需要，對老師造成教學挑戰，增加老師的教學負擔。再者，學生情緒行為問題包括學生缺乏紀律，不尊重或挑釁教師，情緒失控或攻擊行為等，處理學生行為問題需要耗廢教師額外時間及精力，有機會導致教師感到疲憊和壓力。從學生因素而言，有充分研究表明，教師工作壓力絕大部份是為了應付學生學習能力的差異，或確保學生人身安全問題，以及處理學生違規問題（吳素芬和胡朝帆，2023）。此外，小學的學生行為問題為老師帶來更大的工作壓力（鄭惠瑛，2017）；中學教育由於教學內容比較艱深及教學負荷更大，中學生在課堂中遇到的學術問題較多，因此中學教師的壓力大多來自學生學業，特別是學生考試壓力（歐陽偶春和雷淑華，2012）。

與此同時，部份學者曾經對主流教育教師及特殊教育教師進行比較研究。Alford (2018) 比較普通學校和特殊學校教師的工作滿意度，值得注意的是，特殊學校老師對於「學生投入課堂程度」及「課堂秩序管理」識得分比普通學校老師低接近一倍，反映學生行為問題是導致特殊學校教師感到不悅的原因之一。另外，不同類別的特殊學校的老師在工作上遇到的壓力各有不同（Klassen & Chiu，2010）。普通學校老師的工作壓力主要來自於教學工作，如備課、改卷及大量的行政工作，然而，不同特殊需要類別的特殊學校教師主要的工作壓力同樣是來源於「與學生相處」、「處理學生行為與安全問題」（Klassen & Chiu，2010；Stempien & Loeb，2002）。反之，大部份普通學校老師均指出他們與學生關係普遍融洽（Klassen & Chiu，2010）。再者，不同類別的特殊學習需要學生對特殊學校教師所帶來的壓力亦有顯著差異，值得注意的是，涉及智力障礙的多重障礙的學生為教師帶來的壓力最大（Kerr，2013）。

「教師工作壓力」概括定義

本文綜合上述的文獻，對「教師工作壓力」進行概括性定義。「教師工作壓力」是指教師由於面對上述五個已被科學認證的壓力來源，包括「工作負擔過重」、「學校行政管理問題」、「同事及管理層關係不和諧」、「教師專業發展問題」，以及「學生問題」，而在無法承受的情況下，所出現的情緒低落、沮喪焦慮或倦怠感，導致降低工作投入意願；甚至出現頭痛、胸悶、全身酸痛、心臟相關疾病等生理問題；或者導致生活作息混亂、失眠、食欲不振、抽煙、酗酒等，影響個人健康的行為表現。

研究價值

教師工作壓力的研究是一個長期被受關注的研究議題。這個議題存在持續進行研究的迫切性及需要性，以得到最新的研究結果，才能有效增加教師的教學效能。近年的研究顯示，教職員出現焦慮情緒、失眠現象，甚至曠工行為，都是教師的工作壓力過大所導致，這些問題直接影響學生學習(Ahmed, 2019；尚元東、張惠芳和金雨蓬, 2023)。教師工作壓力過大會導致教師的留任率偏低，離職率增加(McCarthy, 2019)。針對特殊教學需要的學生而言，特別是自閉症及有不同程度智力障礙的自閉症學生，他們對作為照顧者的教師頻繁之人事變動，會產生顯著的焦慮和行為問題(林俊瑩, 2010)。因此，對於教導有智力問題的自閉症學生之教師而言，有必要為這些學生提供長期和穩定的執教者。因此，本研究認為有必要針對此類特殊學校教師作深入研究，調查他們對工作的滿意度、工作壓力，從而增加他們的留任率。

此外，特殊學校教師面對的工作壓力之性質和來源，普遍與一般的中小學教師有所不同(Kuvaeva, 2018)。同時，大部份對相關題目的研究均採用問卷結果分析為主之量化研究，少有研究採取以半結構式訪談的質性研究，近年來也沒有文獻針對一所特定的學校，進行有針對性的深入研究。因此，本研究認為有必要選取本地一所特定的特殊學校作為設入點，結合量性和質性研究，深入探討一所特殊學校之教師的真實壓力來源，從而找出舒緩措施，改善教師的福祉和提升其教學效能。

填補研究缺口：補足本地相關研究

香港缺乏針對特殊學校教師工作壓力的研究。教聯會近年兩份的《「教師身心健康」問卷調查》中，來自特殊學校教師的受訪者採樣過少，使其代表性嚴重不足。例如《「教師身心健康」問卷調查 2021(2021年12月9日)》所受訪的特殊學校老師只有48人，佔全體1206名受訪教師的不足4%(教聯會, 2021)；以及《「教師身心健康」問卷調查 2022(2022年12月1日)》受訪的特殊學校老師亦只有19人，佔全體共有953名受訪教師中，不足2%(教聯會, 2022)。由此觀之，相關調查結果存在「包容偏差」，嚴重忽略對特殊學校教職員的研究。因此，本研究認為有深入探討本港特殊學校教師工作壓力之必要。

填補研究缺口：分析不同學者研究結果的分歧

綜觀不同研究，本文發現不同學者對「教師個人因素」與「教師工作壓力」是否有相關眾說紛紜。「教師個人因素」包括性別、年齡、婚姻狀況、教育程度等不可改變的教學工作者內在的特性；以及教學年資、任教年級、教務職級、任教科目及教學時數、學校類別、學校地區等客觀的教學因素（郭生玉，1989）。大量文獻表明，教師的性別、年齡、教學年資與教師工作壓力沒有顯著關係(Brown, 1983、Cochin 和 Thotesen, 1980, 引自於郭生玉；何東墀, 1989；林俊瑩, 2010)。然而，部分文獻卻論述，教師的性別、年齡、教學年資、任教年級、科目、教學時數與教師工作壓力有顯著關係(Borthwick, 1982、Fuller, 1986 和 Stubblefield, 1983, 引自於郭生玉, 1989)。例如，女性教師由於需要照顧子女，身處於兼顧家庭和工作情況下，女性教師的壓力比男性高(詹美春, 2002)。再者，教師的教育程度越高，工作壓力越大(張雅娟, 2022)。由此，學界對「教師個人因素」是否與工作壓力有關，仍未有一致的共識。因此，本研究認為有必要加入質性研究，以作深入的探討。

研究假設

綜合上述不同文獻，本研究有提出以下假設：

- 一、「學生行為問題壓力」是特殊學校教師的壓力成因之一。
- 二、「工作負擔壓力」是特殊學校教師的壓力成因之一。
- 三、「行政環境壓力」是特殊學校教師的壓力成因之一。
- 四、「校內同事的人際關係壓力」是特殊學校教師的壓力成因之一。
- 五、「家長的人際關係壓力」是特殊學校教師的壓力成因之一。
- 六、「專業發展壓力」是特殊學校教師的壓力成因之一。
- 七、「教師個人因素」與上述六個壓力成因沒有顯著的相關性。

研究目的

研究者於本地一所輕中度智障兒童學校任職，發現本校每年教職員的離職率偏高，例如 2023-2024 年度，共有 12 位教職員提離職；2022-23 年度，共有 16 位教職員離職。再者，部分教師表明，本校的工作壓力頗大，也曾經表露離職的念頭。

因此，本研究之目的陳述如下：

- 一、透過問卷調查，調查研究者任職的特殊學校之教師的壓力情況。
- 二、分析問卷調查數據，查證現存的研究分歧，以研究者任職的特殊學校為例，找出「教師個人因素」與「教師工作壓力」是否存在顯著的相關性。
- 三、透過訪問，了解研究者任職的特殊學校之教師的壓力來源，深入探討導致本校教師出現壓力的真正源頭。

由此，本研究旨在根據結果，有針對性地按照本校校情作為研究的切入點，從而探討同工的工作壓力之源頭，藉此制定減低教師壓力的措施和建議。

研究設計、方法及實施

研究對象

本研究計劃邀請研究員任教的一所本地輕中度智障特殊學校的所有中小學部之教職員填寫問卷。全校教職員合共 36 人，不包括研究員自身，文憑教師、助理教席、助理小學學位老師及學位老師合共 28 人；小學學位教師及高級學位教師合共 4 人；助理校長 2 名、副校長 1 名，校長 1 名。

研究方法一：問卷編制及調查

為確保研究結果的客觀和真實性，本研究採用問卷調查方法(見附件一)，藉著有系統地統計本校中小學部的教師之工作壓力水平及壓力來源。本研究的問卷設計參考並修改自本港近代著名研究教師工作壓力的教育家劉兆瑛教授於 2002 年設計的教師壓力水平及壓力指數的量表，問卷題目總數為 25 題，其包含文獻探討部分所提及的五個以認證教師工作壓力來源之範疇，即「工作負擔」、「學校行政管理」、「同事及管理層關係」、「教師專業發展」及「學生問題」，每個範疇設立五題題目，均選取及修改劉兆瑛(2002)的問卷題目。再者，問卷題目用於調查本校教職員工作壓力的指數，採用「李克特式五點量表」，兩端代表兩種極端的取態，當中包含一個中立的選項，以便進行量化分析。「李克特式五點量表」有效幫助受訪者更容易做出選擇，避免受過於氾濫的問題鎖困擾(Arundel, 2023)。每道問題最低為 1 分，最高為 5 分，反映受訪教師對題目所陳述的狀況之同意程度，1 分代表「極不同意」、2 分代表「少許不同意」，3 分代表「中立/沒有意見」，4 分代表「少許同意」，5 分代表「極為同意」。本研究經統計分析後再得出結果，5 分滿分代表「有顯著的壓力」，1 分則代表「完全沒有壓力」。

與此同時，為了避免受訪者出現「默認回覆偏差」，部分題目的編制會採用「反向提問」，計分方式以上述相反(Arundel, 2023)。題目 5、10 及 20 這三道題目採用了「反向提問」的設計，1 分滿分代表「有顯著的壓力」，5 分則代表「完全沒有壓力」。

研究方法二：半結構式訪談

經過收集問卷後，問卷亦會向受訪教師查詢接受深入訪問的意願，研究者會從問卷中以「便利採樣」方式，隨機抽取 3 名教師接受「半結構式訪談」。研究者會給予每位已提交問卷的教師一個數字編號，再透過電腦的「隨機數生成器」不重複地隨機選出一個代表受訪者數字，確保調查數據公平性。每位受訪者皆有均等概率被抽中接受訪談，然後詢問被抽中的受訪者是否願意接受訪談，倘若受訪者不願意接受訪談，便繼續抽取下一位。

是次「半結構式訪談」以開放性問題為主，要求受訪教師分享他們對於本校工作壓力的看法。訪談會預備 10 道有關工作壓力的題目，讓教師表達個人的觀點，訪談的預設問題陳述如下：

- 一、您認為教師工作壓力的主要原因是什麼？
- 二、在您的觀察中，教師最常面臨的工作壓力是什麼？
- 三、您認為工作量對教師的壓力有何影響？請說明。
- 四、您在應對學生需求的壓力方面面臨哪些困難？
- 五、您是否足夠獲得支持和資源來應對工作壓力？請解釋。
- 六、您在與家長和學生溝通方面有哪些壓力和挑戰？
- 七、您認為工作壓力對教師的身心健康有何影響？
- 八、您在處理學生行為問題時所面臨的壓力是什麼？這些壓力如何影響他們的教學？
- 九、您認為學校管理層可以採取哪些措施來減輕教師的工作壓力？
- 十、您個人認為教師可以採取哪些方法來管理和減輕自己的工作壓力？

然後，研究者並會根據受訪者的回應作出追問，從而深入探討教師對學校工作壓力之見解。本研究亦計劃採用半結構性訪談，透過查詢受訪教師對於學校工作壓力的想法，藉由教師第一身的角度來討論他們工作所面對的困難和壓力。

資料蒐集

半結構式訪談會透過開放性問題為主，邀請受訪教師分享相關的經驗和見解。過程中，研究者會透過錄音記錄訪談內容，以及即時用筆記錄重點，藉由錄音設備來避免原始資料的遺失和遺忘，以及方便針對受訪教師的經驗在恰當的追問，從而還原事實之全部。

研究道德問題

研究者於進行研究前，按照香港教育大學的要求填寫研究道德操守申請書，以確保研究者及受訪老師教師利益衝突為前提下，邀請教師自由參與是次問卷調查和訪談。研究者本人亦會在訪談前，邀請受訪教師簽署研究訪問同意書，並向他們解釋本次研究的目的和研究程序，獲得他們的同意。與此同時，研究者本人亦會事先知會受訪教師，於訪談時會全程錄音，並承諾在研究結束後一個月內刪除相關訪問錄音及問卷等含有個人資料的文件。

研究結果討論及分析

研究對象資料

第一階段的問卷調查共回收了 28 份問卷，全為有效問卷，8 位教職員不接受是次問卷研究，回應率達 28/36，約 77.7%。

根據 28 份問卷研究數據，本次研究的受訪者之個人資料顯示：

- 一、共有 10(35%)名男教師、18 名(65%)女教師，年齡介乎 23 至 57 歲；
- 二、6 名(21%)教師的教育程度僅證書或文憑的學歷、14 名(25%)教師擁有學士的學歷、8 位(29%)教師擁有碩士或以上的學歷；
- 三、21 名(75%)教師已完成師資訓練、4 名(14%)教師正在接受師之訓練、3 名(11%)教師未有接受師之訓練；
- 四、本次研究按照教育局的教學年資劃分，由新入職首三年開始計，然後每三年為一個階段，以及每五年視為一個晉升階梯，本研究將受訪教師的教學年資分為四個層次，即是零至三年，四至九年，十至十九年，以及二十年或以上(教育局，2020)。11 名(39%)教師的教學年資少於三年、5 名(18%)教師的教學年資介乎四至九年、8 名(29%)教師的教學年資則為介乎十至十九、4 名(14%)老師教學年資至少有二十年或以上；
- 五、6 名(21%)教師擔任文憑教師、11 名(39%)助理小學學位教師、9 名(32%)教師擔任學位教師、2 名(8%)教師擔任高級小學學位教師。然而，本次研究未能成功邀請擔任助理教席、高級助理教席、二級小學校長、一級小學校長、高級學位教師、首席學位教師、二級校長及一級校長的教職員接受訪問法填寫問卷；
- 六、19 名(68%)教師表明已接受特殊教育訓練、5 名(18%)教師暫時未接受特殊教育訓練、4 名(14%)正在接受相關特殊教育培訓的課程；
- 七、11 名(39%)教師本年度擔任班主任
- 八、15 名(53%)教師來自小學部、13 名(47%)教師來自中學部。

問卷調查結果

表 1.
28 位受訪教師認為的壓力因素

	1. 極 不 同 意	2. 少 許 不 同 意	3. 中 立	4. 少 許 同 意	5. 極 為 同 意
因素一：學生行為問題壓力					
1. 學生學習態度	0	1	7	11	9
2. 處理學生問題	0	0	2	13	13
3. 學生之間的惡劣關係	0	6	2	9	11
4. 學生學習能力低下	0	0	3	10	15
5. 維持課堂秩序	0	1	8	6	13
因素二：工作負擔壓力					
6. 缺乏足夠時間去完成工作	0	0	2	10	16
7. 過多的工作量	0	0	1	6	21
8. 非上課時間的額外工作	0	0	8	9	11
9. 會議的時間太長	0	1	5	9	13
10. 處理非專業的事務性工作	0	0	3	10	15
因素三：行政環境壓力					
11. 不良的升遷制度	0	5	10	8	5
12. 校務處職員缺乏合作	0	0	3	12	13
13. 缺乏有效的諮議渠道	0	3	2	19	4
14. 學校方針與個人理想之間有矛盾	0	7	6	13	2
15. 學校管理不善	0	0	0	16	12

N=28

表 1.(續)

28 位受訪教師認為的壓力因素

	1. 極 不 同 意	2. 少 許 不 同 意	3. 中 立	4. 少 許 同 意	5. 極 為 同 意
因素四：人際關係壓力					
16.與上司意見分歧	0	0	0	19	9
17.同事之間的態度、行為與鬥爭	0	6	2	8	12
18.家長的不合作態度	7	6	6	6	3
19.家長對教師的不合理期望	0	15	8	3	2
20.家長投訴	2	7	15	2	2
因素五：專業發展壓力					
21.升級機會微	0	0	9	7	12
22.薪金微薄	4	6	6	9	3
23.職業前景不明朗	3	8	6	4	7
24.缺乏專業支持以輔導學生	6	4	8	7	3
25.缺乏在職培訓	1	4	12	5	6

N=28

問卷調查結果討論

從 28 位受訪教師的問卷調查結果發現，透過結合統計受訪者選擇「少許同意」及「極為同意」所佔的百分比得悉，高達 85.7%受訪教師認為他們的^{最大}壓力因素是工作負擔壓力，為本校最大的壓力來源；共有 84.3%受訪教師認為他們的^{第二大}壓力來源是學生行為問題；74.3%受訪教師認為他們的^{第三大}壓力來源是行政環境壓力，上述三個因素的樣本百分比都超過七成。此外，部份教師認為其中一個壓力來源是人際關係壓力，包括同事關係及家長關係，樣本百分比僅佔 47.1%。然而，值得關注的是，從問卷第 16 題的「與上司意見分歧」結果發現，全部 28 位受訪教師一致選擇「少許同意」及「極為同意」。換言之，與上司出現意見分歧完全是受訪教師感到壓力的原因。最後，只有 45%受訪教師說明他們的壓力來源是有關專業發展壓力。值得注意的是，所有受訪教

師全都認為學校管理不善及跟上司存在意見分歧這兩個因素，都是他們一致同意的壓力來源。

問卷調查數據分析

針對本研究對教師個人因素作為固定因子，用作分析是否與其工作壓力存在顯著的相關性。本研究利用統計學軟件 SPSS 29 Network version (64 bit)進行數據分析。研究將二十五道題目根據其範疇，劃分為六個壓力來源的應變項：問卷第一至第五題的題目之總數值結合統計為第一個子量表，代表「學生行為問題」的應變項；結合統計問卷第六至第十題的題目，作為代表「工作負擔壓力」的第二個應變項；第十一至第十五道題目，作為代表「行政環境壓力」的第三個應變項；第十六至第十七道題目，作為代表「校內同事的人際關係壓力」的第四個應變項；第十八至第二十道題目，作為代表「與家長的人際關係壓力」的第五個應變項；而第二十一至第二十五道題目，則作為代表「專業發展壓力」的第六個應變項。最後，研究將統計問卷合共二十五道題目的綜合數據，作為「綜合壓力指數」的第七個應變項。本研究根據統計結果的顯著值分析數據，顯著值 $p \leq 0.05$ 代表兩者存在顯著關係。

以下將會分析受訪教師的性別、年齡層、教育程度、師資訓練、教學年資、職級、特殊教育訓練，以及班主任身份，八個教師的個人因素，與工作壓力是否存在顯示的關係，並且會逐一分析「教師個人因素」，與學生行為問題壓力、工作負擔壓力、行政環境壓力、校內同事和家長的人際關係壓力，及專業發展壓力是否存在顯著的關係，分析結果如下：

表 2.
性別為固定因子

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	1.198	.284	否
2.工作負擔壓力	.011	.918	否
3.行政環境壓力	.330	.571	否
4.校內同事的人際關係壓力	1.703	.203	否
5.家長的人際關係壓力	1.181	.287	否
6.專業發展壓力	1.759	.196	否
綜合壓力指數	.044	.835	否

N : M=10 ; F=18

表 3.
年齡層為固定因子

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	7.825	< .001	是
2.工作負擔壓力	4.580	.011	是
3.行政環境壓力	1.803	.174	否
4.校內同事的人際關係壓力	.625	.606	否
5.家長的人際關係壓力	.481	.699	否
6.專業發展壓力	1.629	.209	否
綜合壓力指數	5.386	.006	是

N：20-30 歲=10；31-40 歲=7；41-50 歲=7；51-60 歲=4

表 4.
教育程度為固定因子

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	5.281	.012	是
2.工作負擔壓力	.345	.711	否
3.行政環境壓力	.609	.552	否
4.校內同事的人際關係壓力	.045	.956	否
5.家長的人際關係壓力	3.296	.054	否
6.專業發展壓力	1.999	.157	否
綜合壓力指數	.177	.839	否

N：文憑/證書=6；學士學位=14；碩士學位=8

表 5.

師資訓練為固定因子

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	3.512	.045	是
2.工作負擔壓力	1.772	.191	否
3.行政環境壓力	.505	.609	否
4.校內同事的人際關係壓力	.192	.827	否
5.家長的人際關係壓力	.951	.400	否
6.專業發展壓力	1.119	.342	否
綜合壓力指數	.749	.483	否

N：已接受師資訓練=21；未接受師資訓練=3；正接受師資訓練=4

表 6.

教學年資為固定因子

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	9.780	< .001	是
2.工作負擔壓力	6.945	.002	是
3.行政環境壓力	.844	.484	否
4.校內同事的人際關係壓力	.366	.788	否
5.家長的人際關係壓力	1.961	.147	否
6.專業發展壓力	1.373	.275	否
綜合壓力指數	5.568	.005	是

N：0-3 年=11；4-9 年=5；10-19 年=8；20 年以上=4

表 7.

職級為固定因子(0.05)

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	4.168	.016	是
2.工作負擔壓力	2.364	.096	否
3.行政環境壓力	1.771	.180	否
4.校內同事的人際關係壓力	.754	.531	否
5.家長的人際關係壓力	1.522	.234	否
6.專業發展壓力	1.712	.191	否
綜合壓力指數	1.150	.349	否

N：文憑教師=6；助理小學學位教師=11；小學學位教師=2；中學學位教師=9

表 8.

特殊教育訓練為固定因子

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	1.778	.190	否
2.工作負擔壓力	2.541	.099	否
3.行政環境壓力	.143	.867	否
4.校內同事的人際關係壓力	.192	.827	否
5.家長的人際關係壓力	1.351	.277	否
6.專業發展壓力	1.312	.287	否
綜合壓力指數	.988	.387	否

N：已接受特殊教育訓練=21；未接受特殊教育訓練=3；正接受特殊教育訓練=4

表 9.

擔任班主任為固定因子

應變項	F 值	顯著值	存在顯著關係
1.學生行為問題壓力	.000	.997	否
2.工作負擔壓力	1.228	.278	否
3.行政環境壓力	.045	.834	否
4.校內同事的人際關係壓力	4.717	.039	是
5.家長的人際關係壓力	1.644	.211	否
6.專業發展壓力	.691	.413	否
綜合壓力指數	.776	.386	否

N：班主任=11；非班主任=17

表 10.

教師個人因素與應變項是否存有顯著關係

應變項	性別	年齡 層	教育 程度	師資 訓練	教學 年資	職級	殊教 育訓 練	任職 班主 任
學生行為問題	否	是	是	是	是	是	否	否
工作負擔	否	是	否	否	是	否	否	否
行政環境	否	否	否	否	否	否	否	否
同事關係	否	否	否	否	否	否	否	是
家長關係	否	否	否	否	否	否	否	否
專業發展	否	否	否	否	否	否	否	否
綜合壓力指數	否	是	否	否	是	否	否	否

數據結果討論

單因子獨立變異數分析

本研究透過 SPSS 進行單因子變異數，分析教師的八大個人因素作為固定因子，與七個應變項壓力指數是否存在顯著關係，得出以下結論：

結果表明，綜合壓力指數與教師年齡 ($F = 5.386, p = .006$)，以及與教學年資 ($F = 5.568, p = .005$) 兩個固定因子都存在顯著差異。綜合壓力指數與教師的性別、教育程度、師資訓練、職級、特殊教育培訓及班主任身份均沒有顯著關係。

其次，教師的性別和是否已接受特殊教育訓練這兩個固定因子，與七個不同範疇的壓力沒有存在顯著的關係。

再者，教師於行政負擔壓力、處理家長問題的壓力，及專業發展壓力三個應變項，都跟教師的性別、年齡、教育程度、師資訓練、教學年資、職級、特殊教育訓練及是班主任身份，這八個固定因子全都沒有顯著關係。

同事關係壓力與只班主任身份存在顯著的關係 ($F = 4.717, p = .039$)。同事關係壓力與教師的性別、年齡、教育程度、師資訓練、教學年資、職級及特殊教育培訓這七個教師個人因素的固定因子均沒有存在顯著關係。

從數據分析發現，教師工作負擔壓力與其教師年齡 ($F = 4.580, p = .011$)，以及與教學年資 ($F = 6.945, p = .002$) 這兩項固定因子存在顯著差異。然而，教師工作負擔壓力與教師的性別、教育程度、師資訓練、職級、特殊教育培訓及班主任身份卻沒有存在顯著關係。

教師處理學生行為問題的壓力，與其性別、是否已經特殊教育訓練及班主任身份，沒有存在顯著的關係。值得注意的是，學生行為問題壓力與教師年齡 ($F = 7.825, p \leq .001$)、教育程度 ($F = 5.281, p = .012$)、師資訓練 ($F = 3.512, p = .045$)、教學年資 ($F = 9.780, p \leq .001$) 及職級 ($F = 4.168, p = .016$)，這五項固定因子存在顯示的關係。

圖基的事後檢驗分析

此外，本研究透過 SPSS 進行圖基事後多重比較，對教師的年齡層、教育程度、教學年資及職級，這四個擁有三個或以上的子變量之固定因子之間的分組變量進行比較，以分析這些分組變量與綜合壓力指數是否存在顯著的差異，結果如下：

教師年齡層方面，年齡介乎 20 至 30 歲之間的教師，與年齡介乎 41 至 50 歲之間的教師的壓力指數存在顯著的差異 ($p = .003$)。20 至 30 歲的教師，卻與 31 至 40 歲的年齡層教師或 51 至 60 歲的年齡層教師，對於壓力指數沒有存在顯著的差異。

教育程度方面，擁有文憑或證書的教師組別、學士學位的教師組別，以及碩士學位以上的組別，這三個組別之間的壓力指數，在統計學上均沒有存在顯著的差異。

教學年資方面，教學年資介乎 10 至 19 年的教師組別，與年資 0 至 3 年的組別 ($p = .004$)，以及與年資 4 至 9 年的組別 ($p = .039$)，其壓力指數在統計學上都存在顯著的差異。

職級方面，文憑教師、助理小學學位教師、小學學位教師，及中學學位教師，這四個教師職級組別之間的壓力指數，在統計學上均沒有存在顯著的差異。

半結構式訪談結果討論及分析

由於 SPSS 作為量性研究工具，單因子變異數及圖基事後多重比較之數據分析，僅能驗證各種固定因子與工作壓力之間是否存在顯著關係，卻不能驗證當中的因果關係 (Bloomfield 和 Fisher, 2019)。然而，工作壓力的感知屬於主觀體驗，以質性研究，尤其是訪談，更能深入理解不同教師的個體差異和多樣性，揭示受訪教師行為、想法及動機背後的意義，從而提供有關對教師感知壓力更深入的資訊 (Brinkmann 和 Kvale, 2018)。此外，深入訪談能夠獲得詳細及豐富的資料。透過邀請與研究者相熟的同工接受訪問，對於「教師壓力」這類較敏感的議題來說，更能夠獲得真實的答案。

影響教師壓力之可能因素

學生課堂行為對教師壓力之影響

學生課堂不良行為是造成本校教師承受壓力的最大因素。從問卷第三部份邀請受訪教師對壓力成因進行大至小排序，結果發現，七成半受訪教師 (21 人) 將「學生行為問題」投票為「1」，代表他們認為學生的行為問題是導致他們承受壓力最大的因素。這個結果與鄭惠瑛(2017)、吳素芬和胡朝帆(2023)及段新煥、陳艷和余書璋(2023)的研究結果一致。從受訪同工訪問內容印證本校學生課堂不良行為發生的頻率頗高，為教師造成難以承受的工作壓力。

「當時一名學生在課堂上跑來跑去，嚴重干擾課堂的進程，經過我喝止那名學生，由於他存在智力問題，可能未必明白老師的口頭指示，便繼續衝撞同學，導致其他同學被撞跌在地上。我當時真的不知所措，心裏很焦慮，也感到無比的壓力。這些情況平均每星期都會出現兩至三次，

長時間面對學生課堂的嚴重違規問題，導致我深感疲倦，課堂壓力很大，每次上課我的精神都高到崩緊。我因此也頻繁產生離職的想法，回到主流學校工作。」

(受訪教師 A)

「我們學校的學生超過九成不單止有智力障礙，同事還有自閉症譜系障礙，專注力不足過度活躍症等問題，我平均每堂都要花費超過 10 至 15 分鐘的課堂時間，來安撫部份學生突如其來的情緒失控，有時他們會大哭大鬧，還有時會拍打自己頭部等自殘行為。因此，每當出現學生不良的行為問題，我也要停止教學工作，走到學生座位附近安撫他們，直至他們情緒平靜為止。這些就是令我覺得很大壓力的因素。」

(受訪教師 B)

學生課堂上的行為問題，包括學生消極學習、缺乏專注力，從而擾亂課堂秩序，甚至情緒失控所造成課堂的嚴重干擾，課堂老師需要花額外的課堂時間和精力處理，導致教學過程受中斷。這不但拖慢教學進度，更間接增加教師的工作負擔。此外，一旦教師未能妥善安撫學生情緒，容易令師生關係產生磨擦，無疑會令教師在課堂授課中感到即時性挫折及壓力(段新煥等，2023)。由此可見，訪談內容說明了學生問題是造成教壓力的最大因素。

工作量及工時對教師壓力之影響

龐大的工作量令本校教師的工作時數增加，是造成教師承受壓力的另一個因素。問卷結果發現，受訪教師超過八成受訪教師 (23 人)將「工作負擔壓力」投票為「2」，代表他們認為工作負擔是他們第二大的壓力來源。從訪談內容發現，本校有教師在下班時間後，仍然會處理學校的工作。

「每逢學期完結，語文科主任 都會在放學後召開頻繁的會議，但在 11 月中旬，平均每個星期都會召開兩次會議，最長一次會議長達兩小時，到晚上七時才能下班。」

「我每天上午七時正回到學校上班，由於需要處理大量的科務給校務工作，平均也每天晚上七時才離開學校下班，下班後我還需要在家裏準備第二天的教學工具，而且每月平均也有兩三周的星期六要回校當值。」

「我因此也頻繁產生離職的想法，回到主流學校工作。」

(受訪教師 C)

「我每天都要在放工後回覆家長 WhatsApp 查詢和電話，令我無法在放工後好好休息。」

「平均每星期都會收到家長投訴，處理家長申訴幾乎佔用了我大部份空餘課堂時間，令我無法有效地備課，處理行政工作，導致每天都要下午 6:30p. m. 後才能離開學校。」

(受訪教師 B)

由此觀之，工作壓力導致本校教師出現離職意念。受訪教師反映學校經常於放學時間舉行校務會議，會議時間頗長，加上本校教師的行政工作繁忙，導致教師需要付出額外的時間來完成。受訪教師 C 更指出他每周的工作時數接近 60 小時，超出世界衛生組織所定下 40 至 48 小時的健康工作時數。工作時過長是工作的壓力來源之一(Pak、Kramer、Lee 和 Kim，2022)。每周工作時數超過 50 小時的員工更容易傾向出耗歇的情緒(葉霞，2021)。工作負荷過度容易導致特殊教育教師出現情緒耗歇，而情緒耗歇作被研究證實是特殊學校教師之工作壓力及離職傾向的中介效應(羅良針、葛賓和邱夢窈，2023)。

校方支援不足未能有效舒緩教師壓力

學校的支援政策不完善使教師現有壓力一直存在。首先，校方缺乏提供專業輔導人員，以緩解教師在課堂面對的學生不良行為問題。

「除了有班本的教師助理入班支援外，幾乎沒有提供其他課堂支援。大部份的教師助理的年紀到時 20 歲出頭，很多都是完成富學士，第一年來我們學校工作。也許他們比較年輕，因此缺乏處理和接觸智力障礙的學生。」

「特殊教育主任還要求所有任教老師要自行填寫每堂如何運用了那些教學策略。主任說實行方法是要每位任教老師自行填寫，特殊教育組僅向老師給予一些教學策略名稱的建議，如果老師不懂這些教學策略，就真的無所適從，不知道如何填寫個別教育計劃詳細的教學步驟和在課堂上執行個別教育計劃」。

(受訪教師 A)

由此可見，校方缺乏政策協助教師執行「個別教育計劃」，導致新入職教師難在課堂執行「個別教育計劃」。受訪老師 A 反映本校的學生支援組對前線教師未能提供適切的指引，以及專業的意見來協助教師教導有不同學習困難的學生，教師的教學挑戰因而未能有效處理，導致教師的教學壓力未得以舒緩。

研究建議

校方支援政策是教師壓力的干擾因子

當引起壓力的事件出現後，個體如果沒有充足的應對策略或資源，便會產生壓力(Ciccarelli、White 和 Noland，2009)。因此，只要校方給予教師足夠用來應對壓力的資源和策略，便能夠有效減低教師壓力(陳啟榮，2011)。

完善「個別教育計劃」的支援政策

應用「協同行為諮商模式」執行個別教育計劃

學校可加強家校合作，採用「協同行為諮商模式」執行個別教育計劃，透過「問題型調適策略」，直接解決教師的壓力。「協同行為諮商模式」作為一種結構化，間接的服務提供形式，讓教師和家長聚集在一起，共同討論和解決學生的需求，藉着多角度分析學生行為問題的背後誘因，是多元化及針對性的有效解決方法(香港耀能協會，2014)。教師若果得到家長的配合和支持，共同處理和訓練學生學習和行為問題，無疑是能夠改善學生學習和行為問題，便減低教師壓力(杜淑芬，2018)。

應用「跨專業合作模式」制定及執行個別教育計劃

學校可採用「跨專業合作模式」執行個別教育計劃，讓教師得到不同的專業人士協助。「跨專業合作模式」有效改善和訓練學生的情緒行為問題。在這個模式下，學生的家長、各科任教教師、社工、言語治療師、職業治療師，以及教育心理學家等多種專業人士，共同組成團隊，定期召開會議，交流專業技巧。不同專業人士會互相交流意見，並透過合作，例如言語治療師會進入中文課堂，與中文老師合作，共同教導學生說話技巧和溝通方法。社工亦可恆常入班支援學生，以支援有情緒問題的學生(江守峻、陳婉真、陳羽柔、洪逸珊和彭秀玲，2020)。由此，教師得到不同專業人士協助，共同面對和解決學生課堂上的行為問題，獲得了應對學生行為問題的人力資源及專業策略，從而協助減低教師的工作壓力。

研究限制

本研究未能排除包容偏差

「包容偏差」是在量化研究中，選擇受試者時忽略某部份群體，導致研究結果偏向單一群體的研究偏差(Bloomfield 和 Fisher，2019)。本研究的本意在於調查除了研究者本人外，本校任職的所有教職員，包括高層領導。然而，本研究未能成功邀請學校領導層接受問卷調查和訪問。因此，本研究在統計教師職級與工作壓力的項目中的 28 位受訪教師當中，前線教師合共有 26 位之多，包括文憑教師、助理小學學位教師和學位教師。

研究只邀請了兩位是中層領導，他們都擔任小學學位教師。然而，本研究未能邀請助理校長、副校長和校長接受研究。因此研究數據的結果有機會只反映職級較低的前線教師的情況，未能反映本校擔任中層領導或高層領導的教職員之壓力情況。

本研究結果未能反映不同類型的特殊學校之真實情況

本次研究對象只採樣於研究者任職的輕中度智障特殊學校，研究樣本未能包括全港 63 所不同類型的特殊學校。再者，每間學校的學校政策和校情，在很大程度上會影響教學工作者的職業壓力。因此本研究的結果僅能代表本校教師之壓力情況。

本研究樣本數量不足

本研究的採樣來自於研究者任職的學校，只有 28 位受訪者，因而未能準確地進行量性研究。一般而言，量化研究需要龐大的研究樣本數量，來確保母體研究數據分析的準確性。在統計學上，研究的樣本量至少要佔母體的 10%，方能有效控制預期誤差範圍及信心水平等因素，確保有足夠的代表性和顯著性(Bloomfield 和 Fisher, 2019)。

未來研究方向

增加研究樣本

研究建議盡量邀請不同領域的特殊學校教師接受問卷調查和訪談，從而得出相對全面和有代表性的研究結果。研究建議未來可以透過「滾雪球方式」來盡量收集更多來自不同類型的特殊學校教師，並利用他們的人脈網絡，請求他們轉發研究問卷的電子連結給他們所認識的任職特殊學校之教師朋友。再者，2022-2023 年度，本港特殊學校數量共有 63 所，其特殊學校的教師總人數是 4034 人(教育局學校統計組，2024)。因此，研究計劃將採集母體的 10%，即至少 404 位受訪特殊學校老師接受問卷調查，從而確保數據的準確度。

總結

總括而言，本研究量質結合，探討本港一所輕中度智力障礙特殊學校教職員的工作壓力狀況。問卷調查發現，受訪教師認為學生行為問題和工作量是導致他們感到壓力的兩個最大因素。此外，本研究亦透過訪談，證實了學生在課堂上的情緒行為問題經常出現，但校方未能提供適切的支援，導致教師感到壓力。加上，受訪老師反映他工作時數過長，導致教師感到壓力。因此，本研究建議校方可以建立完善的支援政策，來舒緩教師工作的壓力。

參考文獻

- Alford, A. J. A. (2018). Job Satisfaction and Self-efficacy Score Differences in General and Special Education Teachers as Measured by the Job Satisfaction Survey and Teachers' Sense of Efficacy Scale [Unpublished doctoral dissertation]. Liberty University.
- Arundel, A. (2023). Questionnaire design. In *How to Design, Implement, and Analyze a Survey*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Bloomfield, J., & Fisher, M. J. (2019). Quantitative research design, *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27-30.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2018). *Doing interviews*. SAGE Publications Ltd.
- Cacha, F. B. (1981). Teacher burnout: Causes and solutions. *Kappa Delta Pi Record*, 18 (23), 26-27.
- Ciccarelli, S. K., & White, J. Noland. (2009). *Psychology* (2nd ed.). Pearson Prentice Hall.
- Harju, L. K., Seppala, P., & Hakanen, J. J. (2023). Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103898.
- Hou, W. K., & Tao, T. J. (2023). Stress. In *Stress*. Elsevier.
- Hutchison, C., & Hickman, N. (2016). *Mental health*. Palgrave.
- Humphrey, J. H. (1998). *Job stress*. Boston.
- Jarvis, M. (2002). Teacher stress: A critical review of recent findings and suggestions for future research directions. *Stress News*, 14(1), 12-16.
- Kerr, M. B. (2013). Teacher Stress and Administrative Support as Predictors of Teachers' Self-Efficacy for Special Education Teachers in California's Central Valley. [Unpublished doctoral dissertation]. California State University.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978a). A model of teacher stress. *Educational studies*, 4(1), 1-6.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978b). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British journal of educational psychology*, 48(2), 159-167.
- Kuvaeva, I. (2018). Teachers of special schools: stressors and manifestations of occupational stress. In *The Fifth International Luria Memorial Congress «Lurian Approach in International Psychological Science».—Ekaterinburg, 2018* (pp. 515-521). Knowledge E.

- Litt, M. D., & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *The Journal of Educational Research*, 78(3), 178-185.
- McCarthy, C. J. (2019). Teacher stress: Balancing demands and resources. *Phi Delta Kappan*, 101(3), 8–14.
- Pak, S., Kramer, A., Lee, Y., & Kim, K. (2022). The impact of work hours on work-to-family enrichment and conflict through energy processes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 709–743.
- Selye, H. (1956). Endocrine reactions during stress. *Anesthesia & Analgesia*, 35(3), 182-193.
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention: RASE. *Remedial and Special Education*, 23(5), 258.

參考文獻

- 王家軍(2006)：《學校管理倫理論綱》，南京師範大學博士學位論文，未出版。
- 王艷(2014)：基於人際關係壓力源觀點的領導幹部壓力管理探析，〈領導科學〉，29(1)，頁 36-37。
- 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〉，4(1)，頁 1-67。
- 杜淑芬(2018)：諮商師透過諮詢與教師合作處理學生問題行為之行動研究，〈教育實踐與研究〉，31(1)，39-70。
- 吳素芬和胡朝帆(2023)：教師職業壓力的問題現況與因應策略，〈社會科學前沿〉，12(12)，頁 6878-6883。
- 尚元東、張惠芳和金雨蓬(2023)：鄉村教師工作壓力對離職傾向的影響研究，〈牡丹江師範學院學報(社會科學版)〉，15(1)，頁 48-57。
- 林俊瑩(2010)：工作滿意度、組織承諾與離職意圖：中小學教師與其他職業之比較，〈教育實踐與研究〉，23(1)，頁 1-30。
- 林曉萍(2002)：教師工作壓力面面觀，〈國教之聲〉，34(1)，頁 53-56。
- 香港教育專業人員協會(2021)：〈教師工作壓力調查 2021〉，香港。
- 香港教育專業人員協會(2022)：〈教師工作壓力調查 2022〉，香港。
- 香港耀能協會(2014)：《自閉症學生校本支援服務協作實務手冊》，香港，香港耀能協會。
- 段新煥、陳艷和余書瑋(2023)：中小學教師工作壓力、壓力反應及心理資本狀況的調查研究——以深圳市龍華區為例，〈心理月刊〉，18(15)，頁 198-202。
- 郭生玉(1989)：教師工作壓力與工作心厭關係之研究：〈教育心理學報〉，22(1)，頁 131-146。
- 陳啟榮(2011)：教師壓力的來源與改善措施，〈台灣教育〉，66(7)，頁 44 - 045。
- 許小東和孟曉斌(2004)：《工作壓力應對與管理(第 1 版)》，北京市，航空工業出版社。
- 曹倩、於斌和王熹(2018)：權力距離感對員工捐贈意願的影響機制:權力認知觀點，〈科學學與科學技術管理〉，39(4)，頁 123-138。

- 梁萌(2019)：《加班：網路企業的工作壓力機制與變遷》，北京，社會科學文獻出版社。
- 章勁元、雷光輝、張偉楠和陳建文(2022)：中小學教師工作壓力對其職業倦怠影響的建模研究，〈西部素質教育〉，23卷1期，頁114-117。
- 教育局學校統計組(2024)：《幼稚園、中小學、特殊及融合教育統計資料》，檢自 <https://www.edb.gov.hk/tc/about-edb/publications-stat/figures/index.html>，檢索日期：2024.4.11
- 教育局（2020）：《教育局通告第6/2020號：落實教師專業發展專責小組的建議》，香港。
- 張建成和陳珊華(2006)：生涯管教與行為管教的階級差異:兼論家庭與學校文化的連續性，〈教育研究集刊〉，52(1)，頁129-161。
- 張妍、任慧瑩和蔡麗(2020)：高校教師工作壓力源量表編制及現狀研究，〈牡丹江師範學院學報(社會科學版)〉，2(1)，頁121-128。
- 胡萬琛（1991）：《解除工作壓力(初版)》，香港，世界出版社。
- 張雅娟(2022)：《隨班就讀教師職業壓力與應對策略研究》(遼寧師範大學碩士學位論文，未出版。
- 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，〈國民教育研究集刊〉，10(1)，頁269-270。
- 詹志禹（1999）：「教師進修」新思維，〈教育研究月刊〉，78(1)，頁1-3。
- 詹美春(2002)：《國小特殊教育教師工作壓力及因應方式之研究》，國立臺中教育大學碩士論文，未出版。
- 郭生玉（1989）：教師工作壓力與工作心厭關係之研究，〈教育心理學報〉，22(1)，頁131-146。
- 歐陽偶春和雷淑華(2012)：中學教師職業壓力研究評論，〈教學與管理(理論版)〉，5(1)，頁57-58。
- 葉霞(2021)：《中小學教師工作壓力與情緒耗竭關係的實證研究》，電子科技大學碩士論文，未出版。
- 蔡璧煌（1989）：國民中小學教師壓力之研究，〈師大學報〉，34(1)，頁75-114。
- 鄭翠蓉(2010)：《臺中縣市國民小學參與教師專業發展評鑑教師工作壓力與專業承諾之研究》，中臺科技大學碩士學位論文，未出版。

鄧琪、萬華和吳志成(2019)：上下級權力距離對員工的建言獻策有消極影響嗎?——人際關係壓力和組織創新氛圍的作用，〈鄭州航空工業管理學院學報〉，37(5)，頁 66-77。

鄭惠瑛(2017)：《小學教師職業壓力現況及對策研究》，延邊大學碩士學位論文，未出版。

羅良針、篤賓和邱夢窈（2023）：特殊教育教師工作壓力對離職傾向的影響：情緒耗竭與職業承諾的鏈式中介作用，〈中國特殊教育〉，271(1)，頁 1-8。

饒見維（1996）：教師專業發展--理論與實務。臺北，五南。

附件一：問卷調查題目

第一部分：教師基本資料

請填寫以下基本資料

1.校內教師代號：	
2.性別：	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女
3.年齡：	
4.教育程度：	<input type="checkbox"/> 文憑/證書 <input type="checkbox"/> 學士學位 <input type="checkbox"/> 碩士學位或以上
5.是否已接受師資訓練：	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 正在接受師資訓練
6.教學年資：	<input type="checkbox"/> 0-3年 <input type="checkbox"/> 4-9年 <input type="checkbox"/> 10-19年 <input type="checkbox"/> 20 以或以上
7.職級：	<input type="checkbox"/> 文憑教師 <input type="checkbox"/> 助理教席 <input type="checkbox"/> 高級助理教席 <input type="checkbox"/> 助理小學學位教師 <input type="checkbox"/> 小學學位教師 <input type="checkbox"/> 高級小學學位教師 <input type="checkbox"/> 二級小學校長 <input type="checkbox"/> 一級小學校長 <input type="checkbox"/> 學位教師 <input type="checkbox"/> 高級學位教師 <input type="checkbox"/> 首席學位教師 <input type="checkbox"/> 二級校長 <input type="checkbox"/> 一級校長
8.是否曾接受特殊教育訓練：	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 正在接受相關訓練
9.本年度是否擔任班主任	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
10. 任教課程：	<input type="checkbox"/> 基礎課程(小一至中三) <input type="checkbox"/> 高中課程(中四至中六)
11.任教科目：	基礎課程： <input type="checkbox"/> 中國語文 <input type="checkbox"/> 數學 <input type="checkbox"/> 常識 <input type="checkbox"/> 英文 <input type="checkbox"/> 圖書 <input type="checkbox"/> 普通話 <input type="checkbox"/> 感知肌能 <input type="checkbox"/> 電腦 <input type="checkbox"/> 生活技能 <input type="checkbox"/> 科技與生活 <input type="checkbox"/> 視覺藝術 <input type="checkbox"/> 音樂 <input type="checkbox"/> 體育 <input type="checkbox"/> 其他學習經歷：_____ (請註明)
	高中課程： <input type="checkbox"/> 中國語文 <input type="checkbox"/> 數學 <input type="checkbox"/> 公民與社會發展 <input type="checkbox"/> 英文(校本課程) <input type="checkbox"/> 普通話(校本課程) <input type="checkbox"/> 視覺藝術 <input type="checkbox"/> 音樂 <input type="checkbox"/> 體育 <input type="checkbox"/> 科技與生活 <input type="checkbox"/> 資訊及通訊科技

附件一(續)：問卷調查題目

第二部分：學校工作壓力調查問卷

此部分反映的是您對下列陳述的態度，共 25 個題目，請根據實際情況進行作答。

我認為…		1 極 不 同 意	2 少 許 不 同 意	3 中 立	4 少 許 同 意	5 極 為 同 意
一、學生行為問題						
1.	學生學習態度令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	處理學生問題令我感到很大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	處理學生之間的惡劣關係我感到很大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	學生學習能力低令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	我能夠非常輕鬆地維持課堂秩序	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
二、工作負擔壓力						
6.	缺乏足夠時間去完成工作會令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	過多的工作量會令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	非上課時間的額外工作會令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	會議的時間太長會令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	我能夠非常輕鬆地處理非專業的事務性工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附件一(續)：問卷調查題目

第二部分：學校工作壓力調查問卷

我認為…		1 極 不 同 意	2 少 許 不 同 意	3 中 立	4 少 許 同 意	5 極 為 同 意
三、行政環境壓力						
11.	不良的升遷制度令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	校務處職員缺乏合作令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	缺乏有效的諮議渠道令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	學校方針與個人理想之間有矛盾令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	學校管理不善令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
四、人際關係壓力						
16.	與上司意見分歧令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	同事之間的態度、行為與鬥爭令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	家長的不合作態度令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	家長對教師的不合理期望令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	我能夠非常輕鬆地處理家長投訴令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附件一(續)：問卷調查題目

第二部分：學校工作壓力調查問卷

我認為…		1 極 不 同 意	2 少 許 不 同 意	3 中 立	4 少 許 同 意	5 極 為 同 意
五、專業發展壓力						
21.	升級機會微令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	薪金微薄令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	職業前景不明朗令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	缺乏專業支持以輔導學生令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	缺乏在職培訓令我感到極大壓力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份：壓力源頭排序

請為造成你工作壓力之原因進行大至小排序（1 為造成最大壓力，5 位為造成最小壓力）

學生行為問題	工作負擔壓力	行政環境壓力	人際關係壓力	專業發展壓力

~問卷完結~

附件二：訪談內容（一）

研究者：X 老師你好！本人十分榮幸和感謝你能夠抽空協助我完成畢業論文的研究題目，是次訪談內容我會用智能錄音機全程錄音，有待我把錄音轉為文字檔案後，便會盡快將我們這次訪談錄音檔案刪除，請問老師你是否願意本人對這次訪問進行錄音？

受訪老師 A：沒有問題！我很高興能夠提供意見，幫助你完成有關教師職業壓力的畢業論文研究題目。

研究者：謝謝 X 老師，我們現在開始進行 10 至 15 分鐘的訪問。第一條問題，我回看你幫我填寫的教師工作壓力問卷的結果，我發現你回答問卷第一至第五題，有關學生行為問題壓力範疇的題目，你一至四題都勾選了「極為同意」，而第五題你則勾選了「極不同意」，其實第五題「我能夠非常輕鬆地維持課堂秩序」是一道反向提問，那麼你的意思是認為維持課堂秩序對你構成極大的壓力，對不對？因此，我想請教老師你認為教師工作壓力主要來源之一是「學生行為問題」，你同意嗎？

受訪老師 A：沒錯，我完全同意。學生問題是我認為導致本人最大的壓力來源。我們的學校的定位是輕中度智力障礙特殊學校，然而，我們的學生除了有不同程度的智力障礙，他們絕大部份都同時有其他的特殊教育需要，他們大部份都是多重障礙的學生。以我那班為例，我那班有八位學生，全部都是輕度智力障礙，但他們全部都有自閉症譜系障礙，有些還是同時出現專注力不足過度活躍症的症狀。在課堂上，還是小息當值，看管學生令我感到疲憊不堪。

研究者：請問你遇到這個問題的時間點通常發生在什麼時候？在一天的工作中，你感到工作壓力最大的時候是什麼時段？

受訪老師 A：當我上課的時候，就是我壓力最大的時候。

研究者：請問可以說說學生在你上課的時候會出現什麼行為，令你感到教學上出現困難？

受訪老師 A：我上年任教主流小學，今年是我第一年任教特殊學校。坦白說，我缺乏教導和處理輕中程度弱智學生的經驗，無法處理學生在課堂的突發行為。以其中一班小學一年班為例，每當學生出現情緒行為問題，只能請班本教師助理暫時維持秩序，而我只能消耗課堂時間集中處理個別學生問題，當我個別處理學生問題的時候，其餘幾個學生便會乘機四出走動，在課室來跑來跑去，曾經有幾次，一位學生有專注力不足過度活躍問題的學生在奔跑時不小心撞跌其中一張學生桌子，導致另一位同學被姐將學生桌子壓傷。

研究者：請問當時學生在課堂上出現嚴重的破壞性行為，你即時的有什麼感覺？你當時作出什麼反應？

受訪老師 A：當時一名學生在課堂上跑來跑去，嚴重干擾課堂的進程，經過我喝止那名學生，由於他存在智力問題，可能未必明白老師的口頭指示，便繼續衝撞同學，導致其他同學被撞跌在地上。我當時真的不知所措，心裏很焦慮，也感到無比的壓力。這些情況平均每星期都會出現兩至三次，長時間面對學生課堂的嚴重違規問題，導致我深感疲倦，課堂壓力很大，每次上課我的精神都高到崩緊。由於發生這件事，學校管理層非常緊張。我很快被副校長和校長召見，校方的態度有些嚴厲，他們怪責我課堂管理差，平時無法控制學生違規行為，甚至偶爾會出現學生受傷的事情，這些事情導致家長頻繁向校方投訴。

家長傾向直接向校長投訴，但家長幾乎沒有直接向上課的老師查詢，因此，我感覺到校方怪責我為管理層帶來麻煩。

研究者：真是辛苦老師你！那麼請問校方有沒有為你提供支援，以協助有特殊教育需要的學生？

受訪教師 A：學校提供的支援，除了有班本的教師助理入班支援外，幾乎沒有提供其他課堂支援。大部份的教師助理的年紀到時 20 歲出頭，很多都是完成富學士，第一年來到我們學校工作。也許他們比較年輕，因此缺乏處理和接觸智力障礙的學生。加上教師助理的離職率很高，幾乎每兩三個月都轉人，而新入職的教師助理大多都是剛畢業人士，因此缺乏接受照顧有特殊需要學生的培訓。

研究者：原來如此，除了在課堂上面對學生行為問題這個原因之外，請問還有沒有其他原因，對你構成工作壓力呢？

受訪教師 A：另外，特殊教育主任要求我在課堂上要頻繁執行「個別教育計劃」，可是，特殊教育主任沒有詳細解釋相關事宜，純粹只給了我十多份「個別學習計劃」的影印本，個別學習計劃這些文件上面的表格很簡陋，只簡單填寫了一些教學方法建議，例如建議在語文科上加入「多感官教學」、「生活化經驗」這些名詞，但沒有進行長實和解釋，也沒有教學步驟的建議。因此，我不知道「生活化經驗」是指什麼，要如何在課堂上執行這些計劃。此外，其中一位學生的「個別教育計劃」說明他是左手肢體傷殘，在這位同學的「個別教育計劃」上面，第一格的教學策略只有「宜運用引導式教學」這幾個字，同樣是沒有詳細說明和解釋。當我向特殊教育主任查詢詳情時，主任卻叫我盡快報讀教育局課程，以及自行上網查找資料，同事還說現在上網什麼東西也有，非常方便。

研究者：我們學校的「個別教育計劃」的資訊的確有一點簡陋，而且沒有詳細說明執行方法，以及對教學策略的專有名詞進行解釋，的確會對部份老師造成困擾。

受訪教師 A：除此之外，特殊教育主任還要求所有任教老師要自行填寫每堂如何運用了那些教學策略。主任說實行方法是要每位任教老師自行填寫，特殊教育組僅向老師給予一些教學策略名稱的建議，如果老師不懂這些教學策略，就真的無所適從，不知道如何填寫「個別教育計劃」詳細的教學步驟和在課堂上執行「個別教育計劃」。此外，每班都有六至八位學生，他們的「個別教育計劃」各不相同，但是又要於每個課節填寫，每次課堂很難同時運用多種不同的教學策略。所以真的令我很崩潰。

研究者：請問特殊教育主任有沒有邀請你與言語治療師、職業治療師或教育心理學家會面，好讓你當面請教專業人士如何形容不同的學習策略？或者你可以請教專業人士意見。

受訪教師 A：我只告知只需要在開學初期，以及學期完結之時，需要與教育心理學家一同跟特殊教育主任開會，開完會之後只需簽署一些文件。平時基本上沒有跟教育心理學家見面或開會的機會。所以我無法向治療師請教執行教育計劃的方法。

研究者：謝謝老師，簡單說明，令你感到壓力的源頭大致上有兩個：第一個是學生上堂的行為問題很難處理，校方有時還會怪責你處理學生的行為問題不妥當，同時校方也沒有給多大的支援，令你上課的時候倍感吃力。第二個是沒有明確給予執行「個別教育計劃」的指引和方法，但是管理層卻要求教師在課堂上嚴格執行和填寫「個別教育計劃」，不懂得如何執行教育計劃，但又缺乏專業人士支援，是你令一個壓力來源。

受訪老師 A：是的，希望這些分享對你有幫助。

研究者：當然！另外想問你最後一道問題。請問你之前兩年在主流小學工作，有沒有遭遇本校類似的問題？例如你過去任職的學校，學生行為問題嚴重嗎？任教老師是否也需要為有特殊教育需要的學生執行「個別化教育計劃」？

受訪教師 A：我上一所任職的學校是主流小學，我的班內也有超過一半的特殊教育學生，在課堂上也是常遇到學生情緒和行為問題，但是以前這所小學對 SEN 學生的支援充足，例如我 2020-2021 年度任教的一班三年級中文大班，其中一名有多重學習需要的學生經常擾亂課堂秩序，但是將情況向學校反應後，學校安排一名社工入班支援那位學生，教育心理學家也會為該名學生建議默書調式，學校需要在教育心理學家的撰寫報告，科任教師才能對默書範圍作出調整，按照心理學家建議，我為那名學生的默書形式作出調整，例如，以部首填寫代替字詞的默寫；教育心理學家也會為家長舉行講

座，教導家長如何運用「切、法、寫、默、查」這個溫習方法，在家中教導有讀寫障礙學生中文。由於上一所小學對教師和學生的支援充足，因此雖然這間小學學生的行為問題和學習能力問題根本校的嚴重程度相約，但我也沒有感到太大壓力。

研究者：明白，校方的支援，的確能夠大大緩解教師的壓力教師。今天的訪問差不多結束，謝謝 X 老師你願意接受是次訪問。

受訪教師 A：不用客氣！

附件三：訪談內容（二）

研究者：你好！本人十分榮幸和感謝你能夠抽空協助我完成畢業論文的研究題目，是次訪談內容我會用智能錄音機全程錄音，有待我把錄音轉為文字檔案後，便會盡快將我們這次訪談錄音檔案刪除，請問老師你是否願意本人對這次訪問進行錄音？

受訪老師 B：好的，沒有問題。

研究者：感謝您！首先，我看到你在問卷最後那部份，壓力排序部份你將「學生行為問題」填寫了 1，二問卷的第 1 至 4 題，你也勾選了「極為同意」。因此，我希望單刀直入，直接請教你任教班別，學生的行為問題有多嚴重？這樣的問題又有沒有為你帶來工作壓力？

受訪老師 B：

有智力問題的學生的課堂秩序比主流中學的更差，我們學校的學生超過九成不單止有智力障礙，同事還有自閉症譜系障礙，專注力不足過度活躍症等問題，我平均每堂都要花費超過 10 至 15 分鐘的課堂時間，來安撫部份學生突如其來的情緒失控，有時他們會大哭大鬧，還有時會拍打自己頭部等自殘行為。因此，每當出現學生不良的行為問題，我也要停止教學工作，走到學生座位附近安撫他們，直至他們情緒平靜為止。這些就是令我覺得很大壓力的因素。

研究者：明白，學生行為問題導致你工作壓力的一個原因，是不是？

受訪老師 B：是。

研究者：另外，你也選擇了「工作負擔壓力」是你第二個同意的工作壓力來源，請問你的工作量是否很大？

受訪老師 B：由於我是任教語文科，同時也教務組的成員，因此要兼任很多校務相關的工作，也要跟學校行政主任緊密合作，處理大量的校務處事務，文書往來也佔用了大部份工作時間。另外，我也身兼班主任一職，自然要處理自己班的家長問題。由於我們是特殊學校，大部份班內的家長特別緊張學生在學校的生活情況，因此家長會透過 WhatsApp 來跟我溝通，有時會在放工後收到家長查詢，因此在情理上，需要回覆。我每天都要在放工後回覆家長 WhatsApp 查詢和電話，令我無法在放工後好好休息。我平均每星期都有四五天，甚至在星期六日收到家長的信息，告知學生在家中的問題，希望得到老師的幫助或建議。工餘時間還要花精神處理家長的問題，令我感到壓力。另外，平均每星期都會收到家長投訴，處理家長申訴幾乎佔了我大部份空餘課堂時間，令我無法有效地備課，處理行政工作，導致每天都要下午 6:30p.m.後才能離開學校。」

研究者：因此，你處理學生在上課的情緒行為問題問題，以及需要在放工時間回覆家長訊息、查詢以及投訴，這兩個原因導致你產生壓力，是嗎？

受訪老師 B：是的。

研究者：現在剛好上課的鈴聲響了，我也要去上堂，今天的訪問就這樣結束，如果有需要的話，我再打電話向你查詢請教，可以嗎。謝謝你接受訪問。

受訪老師 B：好的。

附件四：訪談內容（三）

研究者：你好！本人十分榮幸和感謝你能夠抽空協助我完成畢業論文的研究題目，是次訪談內容我會用智能錄音機全程錄音，有待我把錄音轉為文字檔案後，便會盡快將我們這次訪談錄音檔案刪除，請問老師你是否願意本人對這次訪問進行錄音？

受訪教師 C：沒有問題。我很樂意接受你的訪問。

研究者：首先，我看見你在問卷中指出「工作負擔壓力」是你最大的壓力來源，請問你可否說說你有多大的工作負擔？

受訪教師 C：每逢學期完結，語文科主任都會在放學後召開頻繁的會議，但在 11 月中旬，平均每個星期都會召開兩次會議，最長一次會議長達兩小時，到晚上七時才能下班。」

研究者：我也是任教語文科，我們這一個學科的確是每星期也要召開會議，因為我們學校比較着緊語文科，因此我們語文科很多時候會加入不同的教學元素、教學主題，因此我們要頻繁召開會議，商討每星期的教學主題，如何將生活化教學融入中文課堂。

受訪教師 C：是的，這一科的工作量相較其他科目明顯更大。加上我們的教學時間表，很難找出共同胸膛來召開會議，因此只好安排在逢星期五放學後舉行，然而，有些科姆老師是擔任班主任，他們在放學後仍有班務處理，或者有其他老師需要在課後當值。因此，我們只能在放學時間，等待老師完成當天的職責，才能約見所有學科構思成原來召開會議，商討教學安排。

研究者：請問你的平均每天工作時數是多少？

受訪教師 C：我每天上午七時正回到學校上班，由於需要處理大量的科務給校務工作，平均也每天晚上七時才離開學校下班，下班後我還需要在家裏準備第二天的教學工具，而且每月平均也有兩三周的星期六要回校當值。

研究者：簡單來說，你任教那科的工作量和教學準備相對其他科目更多更繁忙，另外也需要召開會議，跟其他老師商討教學分工安排，導致你需要時常超時工作。因此令你感到壓力，是嗎？

受訪教師 C：沒錯。我因此也頻繁產生離職的想法，回到主流學校工作。

研究者：感謝您今天抽空接收訪問，希望你順順利利完成現在手頭上的教學事務。