

## 幼兒園教師自我覺察身心健康異常原因之 個案研究

洪鈺璇 \* 陳嘉彌 \*\*

### 摘要

本文是以幼兒園現職教師身心健康發生異常之個案為例，主要探討造成幼兒園教師身心健康異常之相關因素，同時瞭解壓力對教師身心健康的影響。研究方法採個案研究法（case study），個案是北部地區公立國小附設幼兒園2位身心疑似異常之教師為研究對象。研究結果得到4點啟示：（1）幼教工作繁雜，易使幼兒園教師產生壓力，教師應使自我具備更多正面思考。（2）瞭解同儕間不同特質的教師，調整自己與其他教師的相處模式。（3）學校行政單位應居中了解並協助教師處理身心健康的問題。（4）職前溝通技巧訓練。本文研究結果對於現職幼兒園教師及相關行政人員，提供一些思考的議題及作法供參考。

關鍵字：教師心理衛生、工作壓力、人際關係

---

\* 臺灣大學附設幼兒園教師；國立臺東大學幼兒教育系碩士班研究生。  
\*\* 國立臺東大學教育學與幼教系合聘教授(通訊作者)。



# A Case Study for the Kindergarten Teachers Awarwness of Mental and Physical Illnesses

Yu-Syuan Hung \* Jia-Mi Chen \*\*

## Abstract

This study aims to discuss factors causing kindergarten teachers mental and physical illnesses. It primarily investigates factors related with such illnesses, as well as how stress affects a teacher's body and mind. Two cases are studied, both of which involve two current kindergarten teachers who have developed symptoms of abnormal health. The two subjects are teachers in affiliated kindergartens of the public elementary school board. Conclusions are as follows. First, teachers should try to think positively because working at kindergartens is very stressful due to the heavy workload and various tasks involved. Second, teachers should realize that different co-workers have different personality traits, and then adjust their ways of communicating with them accordingly. Third, the school administration should do its best to understand and help teachers with their health issues. Fourth, pre-job training on communication skills is important. Hopefully, the results of this study can provide current kindergarten teachers and the administrative staff concerned with some new perspectives and potential solutions for future reference.

**Keywords: Teacher's Mental Health, Job Stress, Human Relationships**

---

\* National Taiwan University Kindergarten, Teacher; National Taitung University, graduate student. First Author.

\*\* Department of Education, National Taitung University, Professor. Corresponding Author.



## 壹、背景與目的

一般人對於幼兒園教師都存有一個假象，就是認為幼兒園教師最好當，因為每天跟小朋友生活在一起，是一件輕鬆、愉快、容易的事情。普遍產生這種假象的人，都是對幼兒園教師工作不了解，只看到幼兒園教師的光明面，不知道幼兒園教師工作既繁且雜，尤其要針對不同的家長做親師溝通，與搭班老師作好班級經營，關照每個幼兒學習與發展，處理班級事務…等，無形中便產生出許多工作量，這些工作量如果超過教師負荷就容易轉變成壓力，壓力無法釋放，久而久之就會導致教師身心健康發生異常的情形。

作者本身為幼兒園現職教師，常聽聞造成教師壓力除了家長與幼兒的問題之外，再來大多是在班的兩位教師無法溝通協調，以致影響班級教學及幼兒學習權益。發生這樣的結果，應當是教育部當初規定每班設置二位教師所不欲樂見的現象。教育部（2003）「幼稚教育法第八條：幼稚園教學每班兒童不得超過三十人，幼兒園兒童得按年齡分班，每班置教師二人。」幼托整合後，幼兒教育及照顧法中亦明文規定，「招收三歲以上至入國民小學前幼兒之班級，每班招收幼兒十五人以下者，應置教保服務人員一人，十六人以上者，應置教保服務人員二人。幼兒園有五歲至入國民小學前幼兒之班級，其配置之教保服務人員，每班應有一人以上為幼兒園教師。」由此可見，幼兒園教師配置仍然維持一人以上，即表示教室裡至少會有兩位以上教師，目的是希望幼兒能獲得更周全的照顧，但是此份美意似乎要建立在兩位教師能夠協同的基礎上，否則則無法發揮其真正的功能。

以保育及照顧幼兒而言，兩位教師當然會比一位教師對幼兒提供更多關照（吳嫻華，1995），亦如父母能協力照顧孩子會比單親照顧者佳是同樣的道理。法令會規定一個班有兩位教師是有其考量，以幼兒角度來看，因為教師比例提高，每位教師照顧幼兒人數相對減少，教師比較能提供幼兒個別的指導，對幼兒有更多關注，較能給幼兒適時的回饋（呂翠夏，1998）。若是以教師角度來看，兩位教師可以彼此支持，分工合作以減輕工作上的負擔，對班級教學效能、教師心理健康，還有兩位教師藉由合作協同彼此教學相長，以及提升教學品質是相當有助益（呂翠夏，1998；林育璋，2003）。

瞭解幼兒園教學現場的人大都知道，幼兒園教師的工作非常繁瑣，且教師工



作時間長、責任重，若是與搭檔教師有良好互動，能以信任為基礎，透過分享、討論，給予彼此支持與鼓勵，可以舒緩工作上壓力；反之，若是跟同班教師互動、協同都不佳，那麼除了本身工作上壓力之外，還多增加了人際關係不良的壓力。壓力無法調適，過度累積可能造成不良影響，甚至導致身心疾病（張育彰，2007）。因此，教師教學現場的壓力儼然成為影響教師身心健康的隱形殺手。Kyriacou（2001）認為教師的專業工作，其壓力發生率不並比其他職業低。所以教師的工作壓力會造成教師生理與心理失調，當生理與心理產生不平衡，疾病便容易產生，也會影響到教師工作上的行為表現。

回顧幼兒園教師角色，是否真如一般人認為是輕鬆愉快且容易的工作呢？如果我們能進到教學現場體驗一天幼兒園教師的工作情形，便會發現幼兒園教師潛在壓力的來源，來自於不同的家長、幼兒和同事，而這些壓力中，又以與同班搭檔教師間協同與互動的工作壓力最大。工作壓力是個人於工作環境中，超過個體本身工作負荷量，進而造成威脅感，產生緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱的反應，改變個人正常身心狀況，引發消極、無助感所造成（陳聖芳，1999）。究竟在幼兒園教學現場裡，容易造成教師工作壓力的因素有那些？又工作壓力是否真會產生身心健康問題？本文將以兩位在職教師，因與同事間互動不佳所產生壓力，進而造成身心健康異常的個案為例，探討影響幼兒園教師身心健康異常相關因素，瞭解身心健康異常對其個人之影響，希望對幼兒園教師在身心健康方面有所幫助。

## 貳、教師心理衛生的相關文獻

對大多數工作者而言，工作壓力是影響身心健康主要因素之一。壓力一詞起初是用來指物體承受外在力量，後來被醫學界用來表示人們心理層面的負荷量。適度的壓力可以使人更有活力更加向上，過度的壓力超過個人所能負荷極限時，便會產生心理上不舒適，嚴重者甚至會引起生理上的問題。李榮珠（2004）適度的壓力能讓人更有鬥志、促進工作效能，且有助於個人潛能開發，但是不當的壓力則會妨礙工作效率，甚至讓我們健康亮紅燈。



## 一、工作壓力會導致教師心理困擾

工作壓力顧名思義是因為工作職場上所造成的壓力。吳宗立、林保豐（2003）認為工作壓力其實是從壓力的定義延伸出來，就是個人覺察到工作環境中產生某些狀況，並且威脅到心理平衡及構成個體壓力。陳佩汝（2002）指出壓力就是個體遇到壓力時，造成情緒上負面反應並且產生易怒、不信任、憂鬱的一種緊張狀態。這些壓力是來自於工作量過大無法負荷、工作時間太長、工作薪資不符個人所期待，或者是同事彼此間互動關係不佳，皆容易造成工作上的壓力。黃淑榕（2004）認為壓力即為當外在各種要求，與個體內在能力無法達成平衡，使個體感到具威脅感，因而產生負面情緒及引起身心方面不適的情形。當壓力無法獲得適時抒壓時，則容易造成身體產生疾病的狀態。不去正視工作壓力所造成的影響，便容易引發個體心理的、生理的甚至是認知的反應，終致造成身心俱疲的工作倦怠現象（林幸台，1986）。林佳慧（2002）對於工作壓力所下的定義是，工作環境中超過個人所能負荷的現象，影響正常身心狀況，導致產生無助感。Pearson與Moomaw（2005）認為工作壓力導因係工作產生的不愉快情緒。簡秋錦（2008）指出工作壓力是個體與工作環境間交互作用下所產生的結果，此結果若具有威脅性，則會對個體在心理和生理上產生緊張、壓迫或不舒服情形。

教師背負著社會上對教師的評價，相對的教師壓力也比一般上班族來的大與多，若不稍加注意與處理，便容易造成身心上的疾病。尤其教師工作對孩子影響最為深遠，一個身心健康的教師必定能在職場上發揮最大教學效能，幫助孩子學習。相反的，如果教師因為承受過大壓力，導致身心健康受到影響，那麼受害的不僅是教師本身，影響更深遠的是幼兒。因此，工作壓力會導致教師心理困擾，進而影響身心健康。

作者從其他研究者對工作壓力的詮釋中，統整出壓力與身心健康關係圖，此關係圖說明在過度壓力的情況下，若無因應策略來釋壓，最終將會造成身心不健康。反之，當個體察覺壓力存在時，適時尋求因應對策，排解負向情緒，則身心仍能保持健康。



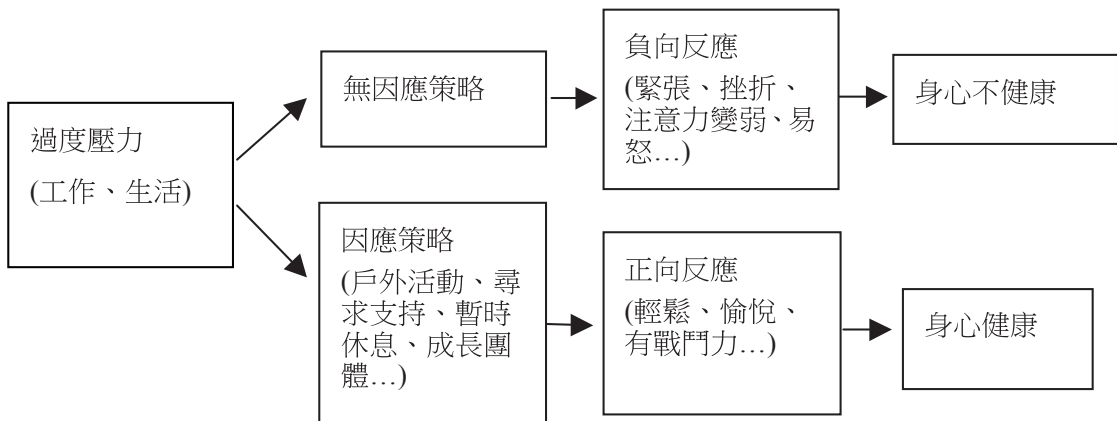


圖2-1 壓力與身心健康關係圖

## 二、影響教師身心健康負面因素

一個人身心健康與否將影響其言行，例如一個人的心情是健康、是愉悅的，面對各事物較易朝正向思考做出反應。Simmons（1989）表示健康的人，其生理、心理和社會都能達到平衡，並且在生活中皆能發揮個人最佳潛能。相反的，若是一個人身心健康出現問題，當遇到挫折時，負面情緒會影響其思考模式甚至是行為反應，因為身心健康跟情緒關係密切。

1998年世界衛生組織指出健康是身、心、靈以及社會完全安適的狀態，不僅是沒有生病或身體虛弱而已。由此可見，一個身心都健康同時在社會上適應良好的人，不只能滿足生存的基本需求，而且能提升追求心理層面的安適，讓自己跟社會維持一個和諧狀態，如此才能說是身心健康的人。

Pithers（1995）認為教師工作壓力係來自對工作要求及過多的工作量，所引發的負向情緒。蔡璧煌（1989）認為教師在教學職場裡，與人、事、物互動過程時所產生的負面情感，例如緊張、挫折、壓抑、焦慮，即稱為教師工作壓力。張明麗（1991）亦認為教師工作壓力係教師因工作情境因素，所引起負面情緒反應。陳素惠（2005）指出教師工作壓力為教師從事教學活動有關工作時，面對潛在的工作情境因素或威脅性的要求時，所產生的生理、心理或行為產生之負向情緒感受與緊張狀態。

可見影響教師身心健康負面因素主要是工作壓力，因為教師在工作環境中，



受到內、外在因素影響，導致教師生理與心理無法調適，引起焦慮、挫折、易怒等負面情緒的反應。

### 三、促進教師身心健康正面因素

工作壓力與身心健康的關係就如同嘴唇跟牙齒、心跳跟脈搏的關係一樣緊密無法切割。既然工作壓力會影響到身心健康，導致教師生理與心理感到無法調適，引起焦慮、挫折、易怒等負面情緒行為反應。當感到壓力產生時，可利用休閒活動來改善，以期讓身心能獲得舒緩，休閒活動可提供短暫的壓力解脫，並可促進身心健康。郭肇元（2003）休閒心流經驗越佳，其身心健康健康狀況越好，休閒心流經驗、休閒體驗與身心健康間有顯著正相關。心流經驗即是人類生活中一種最具歡樂且最好的感覺與經驗。蘇國興（2004）發現有規律運動教師的身心健康比無規律運動的教師佳。盧雅萍（2006）認為有規律運動行為的教師所感受到的工作壓力較小且身心健康較佳。由此可見參與休閒活動對身心健康有正相關，適當的休閒活動可促進身心更健康，因為進行休閒活動有紓解身心壓力、暫離塵囂忘卻煩惱、整裝再出發的功能。

促進教師身心健康的正面因素有三：（一）多參與動態類型的活動。教師從事動態類型的活動，可讓人的腦內產生多巴胺<sup>1</sup>，讓人的心情愉快，促進身心健康，還可提高教學效能。例如多從事接近大自然的戶外運動，讓自己身心達到平衡。（二）培養良好的休閒習慣。培養自己喜歡的休閒活動，並且養成習慣，可以紓解壓力與放鬆心情。（三）隨時關心自我身心健康。常言道預防重於治療，因此隨時注意自己身心健康狀況，除了參與休閒活動與培養良好休閒習慣之外，當發現自己身心出現狀況時要及時處理，或求助醫療體系協助。

## 參、研究方法

本研究在於探討幼兒園教師身心健康異常的原因為何，從中瞭解壓力與身心健康間的關係。一方面了解在職場裡目前存在的狀況，另一方面針對目前問題找

---

<sup>1</sup> 多巴胺（Dopamine）是一種腦內分泌物，屬於神經傳導遞質，會影響一個人的情緒。因它有傳遞快樂、愉悅情緒的功能，所以又有快樂物質之稱。



出可行之解決方案。

## 一、訪談方式

本研究方法是採個案研究法，在眾多有身心健康出現異常的現職教師中，找出有意願接受本研究的教師進行訪談。根據研究目的，事先設計好半結構性問題內容，並與受訪教師約定訪談日期、時間、地點，進行一對一的錄音訪談，對於訪談時未臻詳盡的問題，再進行電話訪談。每位個案正式訪談1次，時間約2小時，電話訪談各為2次，時間約1小時。每次訪談皆以錄音為記錄，並於訪談後立即打成逐字稿，進行資料整理。

## 二、研究參與者

質性研究取樣對象以可提供有意義的資料，並且反映現場現象又值得研究的個案為主。研究參與者的選擇業以符合研究目的與問題。本研究目的旨在了解受訪教師在職場上發生身心健康異常的經歷，並非建立研究發現的推論。因研究參與者限定為現職幼兒園教師，且探究被認為疑似身心異常者（包括個人曾就醫精神科醫生、或自己承認者），所以實際上願意接受研究的教師者即不多，導致選取樣本較少。本研究採立意取樣方式，研究對象是曾經發生身心健康異常，並且實際造成身心出現狀況的教師，從中選出認同本研究價值，且願意接受訪談的2位女性教師作為研究對象。

## 三、研究工具

本研究採半結構性訪問方式，並在訪談中所產生的疑問當場提問，或於整理訪談資料時產生疑問，隨以電話方式訪談以釐清疑點。因此研究工具為預先擬定半結構式訪談大綱，及準備錄音工具。

## 四、研究資料檢核與研究倫理

針對研究資料三角檢驗與倫理的部分，作者告知被訪談者，（1）保護研究對象隱私。研究中的對象及其所涉及之場域，皆經過修改後才陳述，無關研究內容





及未經研究對象允許之資料，將不呈現於本研究中，錄音後之文字稿均交研究對象再確認。(2) 遵守保密與妥善保存原則。於研究中所收集之資料除了保護研究對象外，亦須將錄音檔予以妥適保存，並於研究結束後予以銷毀。(3) 錄音前先徵求研究對象同意。於訪談前必先徵求研究對象同意才予以錄音，並告知錄音目的。若研究對象不同意，則採書面記錄方式。

## 五、研究資料編碼

將訪談內容一邊由錄音檔轉為逐字稿時，也一邊進行編碼動作，便於未來做資料分析用。下文中所出現2012.11.25A師訪談紀錄，代表西元2012年，11月25日訪談A師的紀錄。2013.03.29B師訪談紀錄，表示於西元2013年，3月29日訪談B師的紀錄。

## 肆、個案故事

第一位個案女教師年約二十五歲，未婚，目前服務於北部地區公立國小附幼(簡稱公幼)，服務年資邁入第三年，化名A師。A師搭檔年約五十歲已婚，未生小孩，化名A1師。第二位個案年約二十八歲，女教師未婚，服務於北部地區公立國小附幼，服務年資邁入第五年，化名B師。B師搭檔年約三十五歲未婚，幼教年資十年，化名B1師。

### 一、個案A師簡述

個案A師身材瘦高，不說話的時候感覺比較嚴肅，但是與她接觸後會發現她是位健談、開朗且容易相處的人。

A師剛進公立幼兒園的時候，對於公幼裡的一些制度、規定、班級事務尚不清楚流程，所以會找資深搭檔A1老師請教或討論。但是A師發現A1師似乎不跟她做任何搭班上的溝通，以為是自己做了什麼事讓A1師不開心，導致A1師對她不理睬：

「一開始會覺得說，我跟她搭不好，是我自己的問題，然後就會一直去省思自己是不是哪邊做錯？並且尋求搭班教師的諒解。」(2012.11.25A師訪談紀錄)



A師想尋求A1師諒解表示她想要改善兩人之間的關係，但是幾次這樣的經驗之後，A師發現關係不但沒有改善，反而A1師對她感到不滿的事情越來越多：

「但是後來發現搭班教師對我吹毛求疵的點越來越多，她講的東西越來越不合理，我就發覺應該不是我的問題，應該是另一個教師的問題。」  
(2012.11.25A師訪談紀錄)

當A師發現這個情形之後，便不再將責任歸咎自己，因為她已經感覺到A1師的問題。彼此關係未改善又無法進行班級協同，導致後來在班級事務上兩位教師切割的非常清楚，無法協同不打緊，A1師不知為何總會在A師背後閒言閒語讓A師感覺很不舒服：

「她會用一些言語來調侃我，並在家長和小朋友面前對我明嘲暗諷，在那當下我都忍受下來。」(2012.11.25A師訪談紀錄)

有時這種情形會發生在A師帶班時間，所以只能暫時將自己的情緒穩定下來，待下課後再處理剛才忍住的情緒：

「交班之後我就躲在旁邊哭，或是打電話跟我爸媽還有朋友講」  
(2012.11.25A師訪談紀錄)

每天要在這樣的氣氛下工作，任誰也無法承受，跳脫不了還是得面對，因此A師的負面情緒一直累積著，無形的壓力正悄悄的吞噬著A師，直到有一天她驚覺到自己快呼吸不到空氣，才知道自己身體出現問題：

「那個時期心中一直出現負面情緒，壓力就變得很大，曾經是假日在家裡睡覺，然後突然醒過來，覺得是不是要上班了？還有過喘不過氣的經驗，我覺得是一件蠻危險的事情。那時候身體狀況不好一直在生病，然後我就去尋求醫療的資源。」(2012.11.25A師訪談紀錄)

因為有這樣的經驗，所以A師在跟A1師搭班期間，上班對她而言不是件快樂的事，而是能過一天算一天的度日子，為的是期待這學期快結束：

「所以跟她搭班期間，只要想到要去上班，就覺得是一件很痛苦的事情，每天都在倒數日子這學期什麼時候結束，並求平安度過每一天。」  
(2012.11.25A師訪談紀錄)



家人、朋友知道A師的狀況之後，除了給予精神上支持和鼓勵外，另注入醫療系統支援，讓A師的狀況稍稍改善。後來A師思考到一個問題，到底這位教師是針對她個人，還是任何跟她搭班的教師情形都是這樣，於是經由探詢得知有關A1師的一些背景：

「跟我搭班的教師差不多五十歲，每一個教師跟她同班都會有這樣的問題，發現原來她是無法跟人家團隊合作，也無法跟人家做協同。」（2012.11.25A師訪談紀錄）

這讓A師覺得有些驚訝，因A師發現現在的搭班教師也曾經與A1師同班過，結果A1師曾在搭檔教師上課的時候，大聲放音樂以致影響到班級上課安寧，導致當時的搭檔教師也發生健康異常的狀況：

「她曾經在搭班教師上課的時候，就在教室裡面放音樂，還唱歌很大聲，導致我現在的這位搭檔跟她搭班時，壓力過大到胃痛要靠藥物治療。」（2012.11.25A師訪談紀錄）

教師身心不健康直接影響到的一定是無辜的幼兒，雖然A師想要去克制，但是難免還是受情緒影響，無形中也傷害到孩子，A師並沒有真正解決壓力問題，而且還不斷在製造自己壓力：

「當時對孩子的影響喔！就是對孩子沒耐心，情緒起伏很大，因為常會這樣所以助教有提醒我要控制一下，我有聽她的勸就有改變。在那段憂鬱時期，我對孩子感覺是還ok，自己有壓力感覺孩子也有壓力，雖然難保不帶情緒給孩子，但是我還是儘量控制避免去影響到孩子。」（2012.11.25A師訪談紀錄）

因為她除了要壓抑A1師對她的壓力反應，還要控制自己不要去影響孩子，如此多面的壓力情境下，A師也感覺到身心健康產生異常，於是她想出因應對策。既然與搭班教師無法溝通形同陌路，班級經營上也不會有什麼改變，日子還是得過，所以A師找到讓自己心情較為自在的方式：

「既然她無法跟我協同，所以後來我就將心思放到別的地方去，例如我計畫要去讀研究所，所以她帶班我就在旁邊看書做我自己想做的事，在那個不愉



快的階段，我盡量去壓抑自己的情緒。」（2012.11.25A師訪談紀錄）

因為A師的改變，A1師也將她個人物品全都搬去別的地方，到最後就是一個人帶班，孩子有狀況就只能先攔著，然後再來安撫或輔導。因為對A師而言她是新手教師，因此也透露出讓她感到有壓力的還有親師溝通的部分，因為她不知道怎麼去跟家長溝通，傳達自己的教育理念：

「有一位家長意見太多，基於專業我覺得這樣做對孩子是好的，但是媽媽就會覺得這不是對她小朋友好的方式。」（2012.11.25A師訪談紀錄）

確實對新手教師一切也尚在學習階段，無法處理或處理不好的問題都容易造成壓力，尤其在幼兒意外受傷時，對於新手教師來說也是壓力來源之一：

「還有讓我一直很害怕但又避不掉的，就是小朋友受傷的問題，這個也會讓我感到壓力很大，只要有小朋友受傷，我還是會鬱卒很久，所以我覺得我們年輕的教師都有一個共通點，就是我們很害怕小朋友出問題，然後就會無法跟家長交代。」（2012.11.25A師訪談紀錄）

這是A師敘述她畢業後當正式教師時的親身體驗，經過這些時日的磨練與成長，她在教師身心健康方面也有所體悟：

「當幼兒園的教師我覺得基本上要很健康，妳才有能力去照顧小朋友，教師身心健康、情緒穩定，那麼妳在處理小朋友的事情才會穩定，不然如果妳今天的情緒不佳的話，在處理小朋友問題的時候，很容易會做出不適當的處理方式。」（2012.11.25A師訪談紀錄）

## 二、個案B師簡述

個案B師身材中等，說話的方式較為中性，非常有自己想法，與她相處時感覺她是一位熱心且相當健談的教師。

B師一畢業就考上公立幼兒園的代課教師，跟B師搭班的是一個沒有人要跟她合班，且園長也拿她沒轍的一個教師（簡稱B1師）。B師回憶初次被分配給B1師時搭班的感覺：



「那我一去了！我是一個最嫩、最菜、第一年的老師，她（指園長）叫妳去哪妳就去哪，ok！那就跟她搭班了。」（2013.03.29B師訪談紀錄）

開學前B師跟B1師先遇到的問題就是要規劃教室的角落，B師找B1師討論要如何規劃，但是B1師認為角落就是全部櫃子靠牆壁就好了，不用做區隔，但B師覺得不妥，在兩位教師無法達成共識時，B師仍照自己原先規劃做了角落區隔，或許因此讓B1師覺得不被尊重，埋下零協同的種子：

「後來我真的做了角落的區隔，結果搭班教師不高興，她主教的那週就把它移回來原來靠牆壁的模樣，然後換我那週時再把它挪回去，她又去移回來，為這很耗精神和體力。」（2013.03.29B師訪談紀錄）

兩位教師一開始就無法協同和溝通，每天這樣鬥來鬥去，心思都用在無謂的事情上，根本沒有多餘的心力去想到教學，真是對不起無辜的幼兒：

「當妳身心俱疲的時候，妳根本沒心思去思考教學要教什麼，當然也沒有辦法在教學上做一個呈現。」（2013.03.29B師訪談紀錄）

在教學的職責上教師自己都沒備課，完全沒有表現出教師的專業，若是課程的進行搭班教師也無法給予回饋，讓自我改進與成長，那真的看不出教師的專業在那：

「其實妳幾次這樣子跟她run課程下來，基本上她就是一個課程，她就是沒有在上課，完全沒在上課，上課呢？就是她就講一本故事書，講完以後就去玩，玩完以後呢！換個衣服幹麻，就過了一個小時，然後再看個影片，然後我們一個早上就結束了！」（2013.03.29B師訪談紀錄）

B1師很會跟家長作親師溝通，即便她的教學不是很完整，但是遇到非專業的家長，靠B1師的口才便能順利帶過去，也沒讓家長發現兩位教師在協同上出現問題，因為一位負責做親師溝通，另一位教師負責教學：

「她很會去「按奈」家長，雖然她上課是個X，但是她都就是可以講得她上得多好、多好這樣子，所以其實我們家長也ok，就是也沒有針對說我們小孩沒有學到什麼東西，也都沒有這個問題，所以在家長這一塊，其實她可以處理，她可以control就對了，那教學這塊反正就我扛啦！」（2013.03.29B師訪



談紀錄)

感覺上兩位教師沒有教學上的協同，但是有班級上的互助，基本上B師覺得教學部份是個人專業問題，不便給予什麼回饋，只要輪到B師主教時，她就一個人帶一整天，或是上午雖都是B1師帶班，但是下午就全由B師來帶，目的是彌補B1師沒有教到的課程設計內容：

「我主教那一週，我就是帶一整天，甚至所有的下午時段都全部扛起來，即便是非我主教那一週，我下午就是我覺得她上了什麼東西，因為我的做法我會希望我會跟搭班老師儘量去做一些…她沒有要協同我，我就算了！但是我可以做到協同她的部分，我會儘量去做到。」(2013.03.29B師訪談紀錄)

因為大部分都是B師根據課程設計在上課，所以到下學期的時候，B師不再跟B1師分上、下午帶班，而是輪到B師主教的那週，她上、下午全一個人帶，因她知道怎麼做會讓自己做得更順心：

「下學期的時候，我甚至所有的下午時段都全部扛起來了。對，也就是說我主教那一天，我就是hold一整天，就是讓自己身體更累吧，但是心理上妳會覺得比較舒坦一點，因為我可以照我自己想做的去做。」(2013.03.29B師訪談紀錄)

就這樣結束第一年的代課生活，第二年她考上南部公幼，第三年請調回原代課的幼兒園當正式教師，因為是正式老師，所以遇到的情形也不同，她開始接觸到行政工作，新任園長想整頓園裡不合理的制度，包括幼生搭乘的車班路線，需要重新規劃，因此B師得親自跑一次路線並且作路線規畫，因為這樣的動作讓她覺得對幼兒園教師定位感到有些模糊：

「就下達一個指令說妳去跟一個車子，去把那個路線規…然後我就想說：「奇怪？我不是幼稚園老師嗎？我要帶班怎麼還要負責去定這個鬼東西？怎麼回事？」(2013.03.29B師訪談紀錄)

當然B師還是遵照園長旨意把車班路線的工作完成，後來在招收新生進來前，因為娃娃車座位不足問題跟家長溝通，家長都說沒關係，可以自行接送，但是後來卻告到局裡去，B師因為是負責此行政工作，因此得放下教學甚至班級的事



來處理，讓她覺得侵犯了孩子的受教權：

「其實你在做這些事情的時候，其實放掉就是…放掉就是孩子，放掉就是教學，那我其實最討厭的就是這樣，所以就是…讓我必須要放掉我的孩子去做這個東西。」（2013.03.29B師訪談紀錄）

B師認為行政工作會讓要帶班又要兼行政的教師分身乏術，無法專注於教學上，因而產生莫名的壓力：

「當時我就覺得要應付部裡跟家長還有教學真是感到身心疲累。太多的不合理，教師要顧到班級，又要去處理行政，真得沒有辦法去cover。」（2013.03.29B師訪談紀錄）

處於這時期的B師壓力很大，甚至感覺自己好像有躁鬱症，因為脾氣變暴躁，一遇到不如意的事，很容易在辦公室裡暴怒然後狂罵，真的承受太多壓力需要抒發一下：

「情緒低落或是說有壓力的時候，其實當然就是第一個…我是屬於我一定會要罵的啦！就是我一定要《一么~的啦！》」（2013.03.29B師訪談紀錄）

B師大都用謾罵的方式發洩情緒，但是若是事情接二連三的來，卻又來不及釋放情緒，就會發生情緒幾近崩潰的狀況，此事來自於她負責保育工作的時候，因為園方發生腸病毒事件，B師基於她是負責的老師，因此有責任做腸病毒通報作業，可是園長另有考量，導致後來疫情擴大，一發不可收拾，B師認為自己失職，引發她產生萬分痛苦的感受：

「我認為只要疑似就要直接跟衛生所呈報。但是我們園長她不報，結果我們全班中了七個，當時我承受很大壓力，不斷自問園長為什麼不停課哩？如果因為兩個妳就停了，休息一個禮拜好好消毒，那一個禮拜回來就沒事了嘛！為什麼要這樣呢？我那時候心裡想說妳怎麼忍心看著小孩一個個生病，那種掙扎很痛苦，當時心力交瘁真的快要變成憂鬱症了。」（2013.03.29B師訪談紀錄）

園裡其他老師無法體會B師的痛楚，導致她有苦難言，所以在承受如此強大



壓力情況下，B師會找同業的朋友訴苦，發洩一下瀕臨崩潰的情緒。B師回首從前跌跌撞撞累積五年資歷，如今那些都成過往也讓自我修練：

「其實後面我去想，如果是現在我這個角度的話，我會選擇不動，因為教室是兩個老師共同的，我是協助整個班級的氣氛，因為我不想把班級搞的...因為這是兩個人嘛！妳在幼兒園現場就是兩個人。」（2013.03.29B師訪談紀錄）

B師表示在其園裡有一位教師（簡稱C1師），因為無法跟搭班教師（簡稱C師）溝通，導致C師壓力過大，發生身心健康異常的情形，因此B師懷疑C1師本身應該有某些程度上的問題，才導致無法正常與人溝通：

「基本上我覺得她有點亞斯伯格症，我自己這麼解讀，就是跟人家沒辦法有任何互動，比方說妳跟她講話，她眼神都不會對妳，或是妳叫她「教」A，她永遠就「教」B，跟她搭班的另外一位老師因為沒有辦法協同，也沒有辦法溝通，那個就變成憂鬱症呀！」（2013.03.29B師訪談紀錄）

對於這樣的結果讓B師覺得有些無奈，她覺得要當一位稱職的幼兒園教師不是那麼容易，除了要有愛心、耐心之外，身心健康更是重要：

「我覺得說...一個老師她的心理層面不夠強的話，她可能就會因為這樣子會有...就是說妳的心裡沒有好好調適的話，她就很容易會有生病啦！」（2013.03.29B師訪談紀錄）

## 伍、分析與討論

從A、B師敘述中，作者歸納出三點造成教師工作壓力導致影響身心健康的問題：

### 一、無法溝通合作協同

此與相互關係人的人際互動有關，搭檔教師不開啟溝通之門，將無法得知搭檔教師心中想法，導致兩位教師在沒有共識的情況下各帶各的活動，完全沒有交集，如此情境班級經營管理無法達成一致性的作法，課程也無法延續、教學無法





完整，怎能提升幼教現場品質。

幼兒園中皆採用兩位教師協同教學模式，即一個團隊有其共同的工作、共同的目標方向，但彼此分攤著不同的工作，也就是中文「同心協力」之意（施淑媛，2006），呂翠夏（2001）合作教學其中應包含兩位或更多的教師，為著共同的教育目標，合作經營同一班級，從課程計畫、學習環境規劃、教學活動執行、學生輔導與保育、評量、親師溝通等等，都分工合作共同分攤責任。

所以無論是進行課程教學亦或是班級活動，都需要靠彼此溝通協調與支持，才能完成班級裡的事務，在這樣前提之下，教師彼此間的互動更顯格外重要。因此班級裡兩位教師經常零互動或無共識，無法為教學或班務進行討論，各唱各的調便容易產生教師在工作上的心理壓力。如B師在訪談中提到「後來我真的做了角落的區隔，結果搭班教師不高興，她主教的那週就把它移回原來靠牆壁的模樣，然後換我那週時再把它挪回去，她又去移回來，為這很耗精神和體力。」僅是區隔角落一事，兩位教師不但沒共識還引發後續的反應，導致浪費兩位教師許多精神和體力，非常不值得。若是沒有這些溝通不良的情形發生，兩位非常有想法的教師必能發揮教學熱誠，提升幼兒學習效能。

## 二、教師專業素質不足

實際教學現場的教師都知道，幼兒園裡工作繁瑣，除了要面對家長外，幼兒的行為問題與生活瑣事都在幼兒園教師的工作範疇裡，教師每天有處理不完的事，即便是幼兒放學回家，教師仍須利用時間將當日未完成的事務或是教學做教學省思，甚至利用下班時間做備課工作。這些能力皆屬於教師專業知能，也就是說教師要如何運用專業去跟家長溝通，傳遞教師教學信念，讓家長瞭解並且配合，端賴教師專業素質是否足夠，否則便容易因此造成教師工作壓力。A師訪談中談到家長不相信教師專業，導致教師自身產生困擾的問題，「有一位家長意見太多，基於專業我覺得這樣做對孩子是好的，但是媽媽就會覺得這不是對她小朋友好的方式。」家長會有意見一定是有些觀念尚未和教師達成共識，換個角度去思考家長會提出意見的原因，如此教師才能知道自己還有哪些地方做不足，需要再加強。當然也不是一味接受家長要求，教師可以針對此問題提出自己的想法，讓家長清楚知道教師決定這樣做背後理念，進而認同教師並配合教師。作者認為在



親師溝通方面教師和家長是需要多多對談，才能釐清問題點並且幫忙家長解決問題。

Braaten (1990) 研究結果發現，在職場年資越高的工作者，工作壓力感受較低。對於年資較淺的教師確實會因幼兒在園裡受傷而感到有壓力，但幼兒跌倒受傷在所難免，任誰都不願遇到，若真遇到此問題在即時給予幼兒適時處理，教師態度從容也較不會影響幼兒因受傷時所感到的恐慌，以致造成教師壓力。「小朋友受傷的問題，這個也會讓我感到壓力很大。」「看著小孩一個個生病，那種掙扎很痛苦，當時心力交瘁真的快要變成憂鬱症了。」壓力對於資歷較淺的教師會產生莫大感受，服務年資越高，壓力因應策略越佳（林思妙，1993）。所以當孩子健康部分出問題的時候，教師不知如何跟家長表示她的孩子受傷了，這個問題其實會隨著教師經驗越來越豐富，在面對此問題時候能正向去面對，就不會造成教師心理過大壓力。

### 三、工作量大負荷過度

教師在幼兒園場域中除了教學、保育之外，還要接行政業務，導致教師工作時常常發生分身乏術的窘境。接行政工作在幼兒園中是非常普遍，因此當有隸屬於教師所負責的行政業務時，相關工作事項自然會落在教師肩上。「奇怪？我不是幼稚園老師嗎？我要帶班怎麼還要負責去定這個鬼東西？怎麼回事？」「其實你在做這些事情的時候，其實放掉就是…放掉就是孩子，放掉就是教學，那我其實最討厭的就是這樣，所以就是…讓我必須要放掉我的孩子去做這個東西。」「當時我就覺得要應付部裡跟家長還有教學真是感到身心疲累。太多的不合理，教師要顧到班級，又要去處理行政，真得沒有辦法去cover。」過多工作量同時加諸在教師身上，確實會造成教師無形中壓力，而這壓力卻又無法在短時間消除，便容易產生負面情緒反應。

針對B師曾談到行政業務上得不到園長支持，導致她倍感壓力甚至懷疑自己有憂鬱症，原因是有一年幼生得到腸病毒，但是園長在不處理的情況下讓疫情擴大。「我們全班中了七個，當時我承受很大壓力，不斷自問園長為什麼不停課哩？如果因為兩個妳就停了，休息一個禮拜好好消毒，那一個禮拜回來就沒事了嘛！為什麼要這樣呢？我那時候心裡想說妳怎麼忍心看著小孩一個個生病，那種掙扎很痛



苦，當時心力交瘁真的快要變成憂鬱症了。」B師在處理幼兒生病事件上，發現太多不合理，雖然教師看見問題所在，但是卻又無能力去處理，那種內心煎熬與痛楚，在情緒無法適時抒發情況下，最容易在教師身心健康上出問題，然而這些問題普遍都存在幼教教師職場上。

所謂健康，泛指個體生理、心理與社會行為的健全狀態（王以仁、陳芳玲、林本喬，1992）。健康是身心一體的整體概念，包含身心雙方面的良好狀態，兩者交互影響（朱敬先，1992）。A、B師的敘述中，我們可以知道基本上這兩位教師的健康方面都因為壓力的緣故已經出現問題，尤其A師自覺到心理的壓力負荷過重，導致身體出現問題，甚至求助專業醫師治療；而B師雖然沒有嚴重到要看醫生，但是情緒變化起伏頗大，其實就是一種不健康的警訊。

身心健康產生問題之前，其實壓力早已經侵略了個體。壓力是個體生理或心理上感到威脅時的一種緊張狀態，此種緊張狀態，使人在情緒上產生不愉快的感受（張春興，1991）。其實壓力是無所不在的，適度的壓力可以幫助我們有動力向目標邁進，也可以刺激我們有更好的表現。反之，過度的壓力會讓我們身體感受到緊張、腸胃不舒服、沒自信、負面思考…等，若不予及時處理，會造成更嚴重的身體狀況，例如憂鬱或是躁鬱。

A、B兩位教師於職場上皆遇到相同問題，就是跟搭班教師無法協同，主要原因似乎是因為另一位教師某些特質使然，導致無法溝通與協調。當然這只是作者單聽一方的感受，並無法證明這當中還有無其他因素造成此結果。就以A師實例來說，受訪教師希望跟班上另一位教師能有教學上互動，但另一位教師又非常有自己的想法，即便A師用些方法、策略想增進彼此關係，最終似乎沒有很大助益導致無疾而終。

對一位新手教師而言，無法與搭檔溝通定會造成心理上不安，再加上兩位教師彼此互動不佳，更造成新手教師產生無形壓力，此壓力除了是教師彼此間不協調之外還有授課環境的氛圍，這些原因都會造成教師心理壓力。

A師曾一度認為是自己的關係，導致另一位搭班教師不滿，也試圖嘗試去改善兩位教師之間不佳氣氛，但是經過一番努力之後，仍未見彼此間關係好轉，便驚覺應該不是自己的問題，問題是出在另一位教師身上，因為她跟任何一位搭班教師的互動模式幾乎如出一轍，這證明應該是這位教師本身特質關係，導致無法跟任何一位教師協同。



據A師表示，與她搭檔的那位教師年約五十歲左右，已婚但未生小孩，為何不生原因並不清楚，不過聽說有收養一男一女，但是自己並非主要照顧者，卻在與她人分享育兒經驗時，皆說自己將這對兒女照顧得很好。似乎對自己的一些私人問題沒坦白說也不願多說，因此跟她同搭過班的教師皆不清楚她家裡的事，非常神祕。

試想若是在家庭中與家人互動和諧，是很容易與每天相處時間最長的同事分享生活瑣事，但是她們的互動有別於一般同事間互動的模式，光這點就令人覺得匪夷所思。目前那位教師因為與現在搭班教師不合，已經於上學期申請離職，原因是自己表示有精神疾病需要休養，不過確切病症沒有任何人知道。

B師起初也是跟搭班教師無法協同，嘗試要跟搭班教師溝通都不得其門而入，最後只好自己做自己的。據B師表示這位教師年約三十五歲未婚，有數次相親機會但都失敗，失敗原因並不清楚，依B師所了解，就B1師不願與她人溝通的個性任誰都無法忍受。不過B1師也有值得同情之處，因她原生家庭並不健全，每每回到南部家，媽媽總是伸手跟她要錢，或許因為如此才導致B1師現在的狀態與模樣。目前這位教師因為一直無法與其他教師協同，所以新學期時已經與現今搭班教師分班上課，且班上小朋友有陸續轉班或轉校情形，原因是因為這位教師情緒控制不佳導致。

後期B師內心感到壓力主要原因是因為接行政業務之後，發現到一些不合理現況，但是自己又礙於職位無法解決，導致身心俱疲影響情緒。又在遇到情緒低落時無法得到家人支持與安慰，導致情緒無出口宣洩，轉由找其他同儕支持。

受訪兩位教師年齡相仿，約莫二十六、七歲上下，在幼教職場年資並不長，因此在處理人際互動這部分或許不夠圓潤，又因為年紀輕總有許多理想與抱負，遇到搭班教師年紀又相差十至二十歲，溝通上較易出現鴻溝，年資較深的老師不願意接受年資較淺教師想法或建議，導致班級經營出現問題，甚至因此影響到彼此互動。

生活中多少都會產生壓力，而對於壓力的反應也各不同，這與教師年資、年齡、人格特質都有關係。一個人的特質會影響與他人互動關係，以教師而言，是會影響班級合作協同。什麼是個人特質呢？個人特質也可稱為人格特質。蕭福生（2001）的研究指教師人格特質是影響協同教學成敗的重要關鍵。

就A師特質來分析，性情溫和，具有責任感，交辦事務一定在約定期限內完



成從不拖延，心中不管好或不好的感受皆會據實委婉告知不隱瞞，當覺察有壓力時會依賴家人，從家人的支持中獲得安慰藉以紓解壓力。

B師個性較為直率，喜好打抱不平頗有正義感，當心中遇有壓力或感焦慮時，因得不到家人認同與支持，較常紓解壓力方法為逢人就說以獲得同儕支持，抑或是用飆髒話方式發洩情緒。

我們可以正視這兩位教師有這樣的問題存在，而造成心理壓力甚至無法協同的問題，會不會也跟兩位受訪教師有關係呢？例如B師在遇到心理有困擾產生壓力和焦慮時，其紓解壓力為說髒話或是逢人就談心事以獲得同儕支持。遇到壓力時會說髒話來紓解壓力是否還有其他心理層面問題我們無法得知。

## 陸、結論

本研究的最大限制在於不易取得受訪個案，即便有許多疑似(且已有就醫紀錄)身心健康異常的現職教師，礙於此為個人隱私與自認為是不光采之事而不願曝光，更增加本研究之難度。因此，能取得此2位教師之研究資料，實為彌足珍貴。有關幼兒園教師工作壓力、身心健康之相關文獻，也因其非「顯學」，從事研究者不多，以致研究資源取得不易顯出不足的現象。

在幼教現場確實存在著一些現象，例如搭班教師無法協同、工作量大負荷過重、教師專業素養不足，都是造成教師工作壓力導致身心健康出現問題的原因。只要在職場的一天這些問題就會存在，既然無法避免但是卻是有方法可以舒緩這些問題所造成的影響。藉由研究結果得到4點啟示：

一、幼教工作繁雜，易使幼兒園教師產生壓力，教師應使自我具備更多正面思考。面對繁雜工作事務中，多用正向的思維去因應，除了可以讓自我心情感受較佳外，也較不容易被因工作所感到的壓力困惑住，無法自拔而導致身心不健康。教師可利用休閒活動來幫助自我有正向思考的能量，當在職場上遇到困難時，得以產出正向思考來幫助自我不要陷在負面情緒中無法脫離。

二、瞭解同儕間不同特質的教師，調整自己與其他教師的相處模式。可以嘗試於工作職場上去瞭解不同特質的教師，調整和其他教師相處模式，幫助自己班級協同中減少摩擦機會，增進搭檔教師間良好互動關係，如此亦能增加幼兒學習效能，真正達到一班配置兩位教師目的。因此，不是有配搭搭檔就會有教學上協



同與教學成效，這端賴教師間是否可以達成教學與班級經營上共識，若是在溝通協調上沒有問題，才能出現教學協同進而產生出教學效能，這樣也才能在優質教育環境下教出快樂的幼兒。調整自己與其他教師互動模式，可以幫助自己瞭解不同教師的特質，增進自己與搭檔間合作協同，將一班配置兩位教師的目標發揮到極致。

三、學校行政單位應居中了解並協助教師處理身心健康的問題處理。職場上遇到無法跟搭檔協同或溝通時，應該求助於行政單位，抑或是行政單位知道教師間無法協調時，應該主動出面居中瞭解，並且協助教師問題處理，以預防情況惡化。問題產生影響層面不只是教師、幼兒，嚴重後果還可能失去優秀教師，枉費國家培育教師的心血。

四、職前溝通技巧訓練。日常生活中無時無刻都在溝通，因此溝通技巧更顯重要。何況在職場上的現職教師，在班級經營、舉辦活動在在都需要靠溝通來達成目標，否則一個人是無法成就任何活動的。所以在進入職場前的教師，都應該先接受溝通技巧的訓練。

既然幼兒園教師身心健康如此重要，而最直接影響到的又是年幼無知的幼兒，那麼是否幼兒園教師都需具備自我身心健康檢視與調整的能力，當發現自我有不佳情緒時，能透過適合自我紓解壓力方式調整情緒，才不致影響到自身身心健康、工作及幼兒，因為唯有身心健康的教師才得以培育出健康的下一代。



## 參考文獻

- 王以仁、陳芳玲、林本喬（1992）。**教師心理衛生**。台北市：心理。
- 朱敬先（1992）。**健康心理學**。台北市：五南。
- 李榮珠（2004）。**國小融合教育班教師工作壓力之研究**。國立臺東大學教育研究所碩士論文，未出版，臺東市。
- 呂翠夏（1998）。如何與你的夥伴教師合作。**成長幼教季刊**，9（2），21-26。
- 呂翠夏（2001）。幼稚園的合作教學-以一個班級為例。**台南師院學報**，34，75-492。
- 林育璋（2003）。幼教教師的人際互動關係。來！說我們的故事：**幼教師的專業成長**，245-262。台北市：心理。
- 吳宗立、林保豐（2003）。國民小學教師工作壓力與組織承諾關係之研究。**國教學報**，15，193-230。
- 吳嫻華（1995）。兩個教師恰恰好-幼稚園每班兩名教師的必要性及搭配的藝術。**新幼教**，8，42-43。
- 林幸台（1986）。國民中學輔導人員工作壓力之調查研究。**國立臺灣教育學院輔導學報**，9，205-238。
- 林佳慧（2002）。**國民小學教師工作壓力評量之研究**。國立台南大學國民教育研究所初等教育學系學校行政碩士班，未出版，台南市。
- 林思妙（1993）。從認知評估、因應方式看國中教師的工作壓力歷程。國立臺灣師範大學教育心理學系碩士論文，未出版，台北市。
- 施淑媛（2006）。**北部國民小學班群協同教學之研究**。臺北市立教育大學課程與教學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 郭肇元（2003）。休閒心流經驗、休閒體驗與身心健康之關係探討。國立政治大學心理學系碩士論文，未出版，台北市。
- 張育彰（2007）。壓力大到快生病嗎？**長春月刊**，292，40。
- 張明麗（1991）。**國小女教師工作壓力、工作滿意度與退休態度之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 張春興（1991）。**張氏心理學辭典**。台北市：東華。
- 陳佩汝（2002）。**台北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究**。國立臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 陳素惠（2005）。教師工作壓力探討。**諮商與輔導**，229，28-34。
- 陳聖芳（1999）。**臺東地區國小教師工作壓力與工作滿意度之研究**。國立臺東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺東市。
- 黃淑榕（2004）。**幼稚園教師工作壓力及其因應策略之研究**。國立台南大學幼兒教育學系碩士論文，未出版，台南市。
- 蔡璧煌（1989）。國民中小學教師壓力之研究。**國立台灣師範大學學報**，34，75-114。
- 盧雅萍（2006）。**高雄市國小級任教師運動參與行為、工作壓力與身心健康之研究**。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 蕭福生（2001）。**國民小學協同教學實施之分析研究-以一所國民小學為例**。國立台北師範學院課程與教



- 學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 簡秋錦（2008）。桃園縣新設國民中學教師工作壓力影響因素之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所，未出版，台北縣。
- 蘇國興（2004）。台北市國小教師工作壓力、運動行為與身心健康之相關研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- Braaten, S. L. (1990). Role-related stress in special education teacher of students with emotional and behavioral disorders. (Doctoral dissertation, University of Minnesota). *Dissertation Abstracts International*, 52(2), 355 .
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 28-35.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 37-53.
- Pithers, R. T. (1995). Teacher stress research: Problems and progress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 387-39.
- Simmons, S. J. (1989). Health: A concept analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 26(2), 155-161.

