

國立政治大學幼兒教育研究所

**The Graduate Institute of Early Childhood Education**

**National Chengchi University**

碩士論文

指導教授：徐聯恩 博士

公立幼兒園教師職業形變之研究

**A Study of Professional Deformation—The Case of Public Preschool  
Teachers**

研究生：陳冠伶 撰

中華民國 109 年 1 月

## 致謝

回想四年的碩士生活，真的覺得自己成長許多。一路走來的風風雨雨，讓我這輩子都難以忘懷。雖然一路走來很艱辛，但是我沒有放棄，希望未來我也能夠帶著這份堅定與勇氣，解決遇到的難題。

首先，要謝謝我的指導教授徐聯恩老師，因為有徐老師的啟發、督促與鼓勵，才能讓我順利完成論文。同時，也要謝謝侯勝宗教授與涂妙如教授給我許多寶貴的建議，使我的論文更加完善。

接下來，我要感謝的是一起同甘共苦「穿梭在論文與熱炒」的摯友們：琇琇、寶寶、Mas 與思瑤，謝謝你們常常聽我抱怨訴苦，謝謝你們一路的支持與鼓勵，讓我能夠順利拿到碩士學位，記得，之後也要持續熱炒喔！

當然，我還要謝謝自強十舍的山上同胞：室友、云云、語心與宛靜，我不會忘記我們晚上談心的美好時光、在自習室奮鬥的艱苦日子，也會懷念深夜開趴的瘋狂。

還有，謝謝一路上幫助我的人們：萊爾富巧遇的學長、萊爾富姊姊、Peter 學弟、小龜、幸宜姊、淑如姊以及幼兒園的主管與同事，有你們真好。

最後，我要謝謝我的家人給我強大的後盾，陪我一起度過艱難的時刻，也要謝謝我的男朋友鄧先生，因為有你幫忙報名碩士考試，讓我有機會到政大幼教所進修，謝謝你一路以來對我不離不棄，接收我許多負面情緒以及陪我經歷過最後的學位考試，最愛你囉！

陳冠伶 謹致  
中華民國一百零九年二月

# 公立幼兒園教師職業形變之研究

## 摘要

職業是生活中不可或缺的一部分，當其對個人產生負面的影響就稱為職業形變(Professional Deformation)。本研究採取質性研究方法，訪談八位不同年資的雙北市公立幼兒園教師，來探討公立幼兒園教師職業形變的樣貌、原因、影響以及調適的方法。

主要研究結果如下：

- 一、公立幼兒園教師職業形變的樣貌分為三大部分：個性的改變（個性不寬容、脾氣暴躁）、人際互動的改變（嘮叨與碎碎念、口頭禪、講道理與說教、希望他人服從指令、過於關注幼兒）以及工作感受的改變（語彙轉換不良、疲憊感增加）。不同年資的幼兒園教師，職業形變的樣貌也不同。
- 二、公立幼兒園教師職業形變的影響為：養成不良職業習慣、人際互動出現負面影響、親子關係變差、情緒與生理的耗竭以及職業倦怠。
- 三、公立幼兒園教師職業形變的主要原因為：教學場域的壓力（幼兒吵雜躁動、空間及步調壓力、一成不變的作息與環境、家長壓力、工作負荷壓力、專業成長壓力）以及社會壓力（職業形象與刻板印象壓力、社會大眾檢視的眼光）。
- 四、公立幼兒園教師職業形變的調適方式為：卸下幼兒園教師角色、培養個人興趣、建立支持性人際網絡、安靜的休息空間、情緒調適以及工作塑造。

本研究對公立幼兒園教師的建議為應自覺職業形變的現象，並實行調適職業形的方式。對幼兒園的建議為提供教師合宜的休息空間與時間、提供情緒調適的管道，以及鼓勵教師進行專業成長。對未來研究者的建議為研究對象可以納入其他類型的幼兒園、訪談對象可以加入幼兒園教師的重要他人，以及使用量化的研究方式探討幼兒園教師的職業形變與年資的關係。

關鍵字：公立幼兒園教師、職業形變、職業倦怠、教師工作困擾

# **A Study of Professional Deformation—The Case of Public Preschool Teachers**

## **Abstract**

Profession is an integral part of life, when they have a negative impact on individuals is called professional deformation. The purpose of this study is to understand the appearance, causes, impacts and adjustment methods of public preschool teachers' professional deformation.

The main findings of the study are as follows:

1. The appearance of public preschool teachers' professional deformation is divided into three parts: conscious changes, changes in other people's interactions, and feelings in the work area. Preschool teachers of different teaching years have different professional deformation.
2. The effects of public preschool teachers' professional deformation is developing bad professional habits, negative effects of interpersonal interactions, poor parent-child relationships, and job burnout.
3. The causes of public preschool teachers' professional deformation is pressure in the teaching field and social pressure.
4. The adjustment of public preschool teachers' professional deformation is s to remove the role of the preschool teacher, cultivate personal interests, establish a supportive interpersonal network, a quiet resting space, innovation in teaching mode, and job crafting.

This study suggests that public preschool teachers should be conscious of the phenomenon of professional deformation in order to reduce the side effects.

**Keywords:** Public preschool teacher, Professional Deformation, Occupational Burnout, Teachers' Work Distress

# 目錄

第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	4
第三節 名詞釋義 .....	5
第四節 研究範圍與限制.....	6
第二章 文獻探討 .....	7
第一節 教師工作困擾 .....	7
第二節 角色及戲劇理論.....	16
第三節 職業形變理論 .....	24
第三章 研究設計與實施.....	37
第一節 研究對象 .....	37
第二節 研究方法 .....	38
第三節 研究工具 .....	39
第四節 資料編碼與分析.....	40
第五節 實施程序 .....	41
第六節 研究信效度 .....	42
第七節 研究倫理 .....	42
第四章 研究分析與討論.....	43
第一節 幼兒園教師職業形變的樣貌 .....	43
第二節 幼兒園教師職業形變的影響 .....	62
第三節 幼兒園教師職業形變的原因 .....	77
第四節 幼兒園教師職業形變的調適 .....	89
第五節 幼兒園教師職業的正面影響 .....	101
第五章 研究結論與建議.....	107
第一節 結論.....	107
第二節 建議.....	112
參考文獻 .....	115
中文部分.....	115
西文部分.....	118

## 表次

表 2-1-1 教師工作困擾的定義.....	8
表 2-1-2 幼教實習教師與初任教師工作困擾之研究發現.....	10
表 2-1-3 現職幼教師工作困擾之研究發現.....	12
表 2-2-1 角色的定義.....	16
表 2-2-2 教師角色困擾.....	19
表 2-3-1 職業形變的定義.....	25
表 2-3-2 職業形變的相關研究.....	30
表 2-3-3 教師職業形變的相關研究.....	32
表 3-1-1 研究對象簡介.....	38
表 3-4-1 編碼代號說明.....	40
表 4-1-1 受訪教師職業形變樣貌統計表.....	57
表 4-1-2 受訪教師職業形變樣貌統計表-年資影響.....	58



## 圖次

圖 4-1-1 幼兒園教師職業形變的樣貌.....	43
圖 4-2-1 幼兒園職業形變的影響.....	62
圖 4-3-1 幼兒園職業形變的原因.....	77
圖 4-4-1 幼兒園教師職業形變調適.....	89
圖 4-5-1 幼兒園教師職業的正面影響.....	101



# 第一章 緒論

本章共分為三節，第一節為研究背景與動機，第二節為研究目的與待答問題，第三節為名詞釋義，第四節為研究範圍與限制。

## 第一節 研究背景與動機

研究者在擔任幼兒園實習教師時，為了使自己盡快適應幼兒園的生活、扮演好教師的角色，研究者積極的了解幼兒的語言及思維邏輯，練習課程設計以及學習區規劃…等。經過半年的實習後，研究者已經能夠掌握幼兒園教師的工作，但是研究者的家人、朋友卻提醒研究者不要把教師的職業習慣帶到他們身上，於是研究者開始反思自己的日常生活，發現自己的思想僵化，時常以教師的觀點來看待事情，而研究者推測是因為長時間待在幼兒園，以及互動的對象多以幼兒為主。

因為有這樣的一段經驗，使得研究者想要了解幼兒園教師職業以及教師角色對個人所產生的人格特質及心理結構的變化以及職業習慣等負面影響，經過一年的時間收集相關文獻並與指導教授討論後，才確定研究方向。

研究者首先從教師工作困擾的相關研究出發，試圖找出教師角色對個人影響所造成的困擾，但是國內幼兒園教師工作困擾多以教學困擾為主，其次依序為：人際關係困擾、親師溝通困擾、幼兒輔導困擾以及專業知識不足的困擾(鄭婉妮，2004；鄭采惠，2006；吳春滿，2009；李欣潔，2012；林芳誼，2010；余文碧，2017)。上述的困擾皆是發生在教學工作情境中，且這些困擾乃是教師為了提升教學效益，扮演好教師的職業角色，但未能達到預期的情況下產生。從上述可知，國內幼兒園教師工作困擾研究尚未提到教師工作對個人所產生的負面影響，以及此負面影響使教師產生的困擾。

因此，研究者接下來以角色理論及戲劇理論的觀點，試圖了解幼教師職業對於個人帶來的負面影響。



根據角色理論的觀點，教師角色是指個人在扮演教師角色時，必須符合教師角色的行為舉止，滿足社會大眾賦予教師的角色期待（郭為藩，1971）。由於社會大眾對於教師角色普遍存在刻板印象，因此即使個人離開學校後，不再扮演教師角色，仍然會感受到教師角色壓力，造成教師在自我與角色期待之間產生矛盾，難以整合（王湘雯，2008）。

社會學家高夫曼(Erving Goffman)從戲劇表演的觀點來看社會中的人際互動，並將此觀點稱為戲劇理論(Dramaturgy)(黃中興，2001)。戲劇理論中前台(front stage)與後台(back stage)的觀點可以解釋上述的狀況，前台是指表演的舞台，也就是學校，是觀眾看得見的地方，教師將在此扮演教師的角色；而後台可以視為舞台的休息區，也就是學校以外的區域，教師可以在此卸下角色面具，展現真實的自我。因為社會對於教師角色的高度期望，所以當教師離開學校後，無法卸下教師的身分就進入後台，導致教師的自我與教師角色難以切割。因此，當個人過度投入教師角色，並將教師的角色從表演舞台上帶到後台時，將使教師日常生活中的行為舉止及推理思考會受到教師職業的影響，教師個人可能並未自覺自己受到職業的影響，而是經由身邊的人提醒才有可能注意到。

從角色理論以及戲劇理論的觀點來看教師角色，只能說明教師角色與個人之間的衝突矛盾，並不能完整的說明教師職業的負面影響，因此研究者以職業形變的觀點，從職業角度的觀點來看教師職業對個人的影響。

職業形變(Professional Deformation)意指當個人長期投入某項工作時，由於工作與生活密不可分，將使個人的人格特質、行為舉止以及心理結構，受到職業的影響而產生變化。而職業形變的現象包含人格特質的改變、產生職業倦怠、行為舉止與思考方式的退化、喪失職業技能以及工作表現變差(Anonymous, 2015)。職業形變存在於各個行業之中，且大多數的職業形變發生在與人密切互動的職業(Mynbayeva, Anarbek & Akhmetova, 2012 ; Virna, 2015)。教師職業角色對個

人所造成的負面影響可稱為「教師的職業形變」，國外已有學者證實，教師職業存在職業形變，且教師的職業形變將對教師的人格特質、人際關係、日常生活以及學生的發展造成負面影響（Moskvina, 2006；Virna, 2015；Mikhailova, 2017；Skhripkina & Selezneva, 2017）。

本研究將探討幼兒園教師的職業形變，並分析幼兒園教師的職業形變原因、職業形變表現的形式樣貌以及職業形變對教師個人所造成的影響，以及調適幼兒園教師職業形變的方法。



## 第二節 研究目的與研究問題

### 壹、研究目的

依據以上的研究背景與動機，本研究之主要研究目的在於探討幼兒園教師的職業形變，具體陳述如下：

- 一、經由文獻探究以及訪談實證，探討我國公立幼兒園教師職業形變的樣貌。
- 二、經由文獻探究以及觀察實證，探討我國公立幼兒園教師職業形變的影響。
- 三、經由文獻探究以及訪談實證，探討我國公立幼兒園教師職業形變的原因。
- 四、經由文獻探究以及訪談實證，探討我國公立幼兒園教師職業形變的調適方法。

### 貳、研究問題

依據上述的研究目的，本研究的待答問題如下：

- 一、以公立幼兒園教師為例，探討我國公立幼兒園教師職業形變的樣貌為何？
- 二、以公立幼兒園教師為例，探討我國公立幼兒園教師職業形變的影響為何？
- 三、以公立幼兒園教師為例，探討我國公立幼兒園教師職業形變的原因為何？
- 四、以公立幼兒園教師為例，探討我國公立幼兒園教師職業形變的調適方法為何？

### 第三節 名詞釋義

#### 壹、公立幼兒園教師

根據幼兒教育及照顧法第二十條規定，幼兒園教師應依師資培育法規定取得幼兒園教師資格；幼兒園教師資格於師資培育法相關規定未修正前，適用幼稚園教師資格之規定（全國法規資料庫，2015）。

本研究將幼兒園教師定義為，依師資培育法規定取得幼兒園教師資格的公立幼兒園在職教師，但是不包含具有教師資格的現職代課教師，以下將公立幼兒園教師簡稱為幼教師。

#### 貳、職業形變

個人長期從事相同的職業活動下，職業對個人造成的負面影響，如：個人人格特質及心理結構產生變化，以及推理思考過程與行為舉止受到職業觀點的影響。職業形變的現象包括：個人工作表現、認知結構、工作生產力以及職場內部的人際關係產生負面變化（Polyakova, 2014）。

本研究將職業形變定義為，幼兒園教師職業對個人所帶來的負面影響，包括：養成不良職業習慣、職業倦怠、人際溝通與互動不良，以及家庭親子關係變差。

## 第四節 研究範圍與限制

### 壹、研究範圍

#### 一、研究對象

本研究的研究對象為八位台北市及新北市的公立幼兒園的正式教師，並具備一年以上的教學年資。

#### 二、研究內容

本研究的研究內容為探討幼兒園教師的職業形變。研究者將訪談內容及觀察紀錄經過資料處理分析後，將釐清幼兒園教師職業形變的樣貌、影響及原因，並提出調適幼兒園教師職業形變的方法。

### 貳、研究限制

- 一、本研究的研究樣本取得較不容易，因此以滾雪球的方式尋找適合的樣本對象。
- 二、本研究納入受訪者的重要他人，如：親人及朋友，列入受訪對象，但多數受訪者無法接受此項要求，因此最後並未將重要他人納入受訪對象之中。
- 三、目前職業形變的相關文獻以非英文為主、且難以取得全文，無法完整閱讀以及充分運用在研究方法中。

## 第二章 文獻探討

本章共分為三節，第一節為教師工作困擾，第二節為角色與戲劇理論，第三節為職業形變理論。

由於教師工作困擾並未提到幼教師職業對個人所產生的影響，因此研究者將在第二節從角色理論探討解教師角色，並以戲劇理論的觀點，將學校視為一個表演的舞台，而教師是演員，以此探討教師角色可能對個人產生的負面影響。職業形變泛指職業對個人所產生的負面影響，因此第三節將從職業形變理論，探討教師的職業形變。

### 第一節 教師工作困擾

本節分為兩個部分，第一部分為探討教師工作困擾的意涵，第二部分則是針對幼教師工作困擾的相關研究進行整理分析。

#### 壹、 教師工作困擾的意涵

有關教師困擾的研究一直是國內外學者關注的議題，其相關研究文獻數量龐大。國內外學者對於教師困擾名稱使用上並不相同，例如：教師工作困擾、教師困擾、實習教師困擾，因此本研究將教師工作困擾、教師教學困擾、實習教師困擾統整，統一稱為「教師工作困擾」。

當個人的主觀認知與感受和外界情況不同時，導致心理狀態不平衡，也就是所謂的困擾（張碧蘭，2002）。教師工作困擾是指教師在學校情境中，無法有效處理教師相關職務工作，也無法解決心理衝突與滿足內在需求，而導致教師情緒不穩定或影響其個人的行為（游自達，1987）。

研究者將國內外學者對教師工作困擾的定義，整理成表 2-1-1：

表 2-1-1

教師工作困擾的定義

研究者（年代）	定義
Pithers（1995）	教師困擾來自於外在工作要求、本身扮演的角色、過度工作負荷及期望等，所引發的負面情緒不平衡。
McCormick（1997）	教師工作困擾是指教師工作時，察覺到個人能力與資源無法因應外在要求，而產生的負面情緒。
Kyriacou（2001）	教師工作上的負面經驗與不滿情緒，可能造成教師的憤怒、不安、緊張、焦慮的反應，進而形成教師工作困擾。
朱盈潔（2007）	教師在工作場域中，察覺無法有效解決工作情境中的內在衝突，導致心理或情緒方面的不安，或是個人行為產生變化。
林美環（2008）	教師在教學過程中遭遇到多項困擾，且自覺無法有效解決內在衝突及滿足內在需求，也無法與外在因素達到平衡，進而影響教學的進行。
林容好（2010）	教師在教學工作中，自覺遭遇困境且無法適當的調適、解決，以滿足其內在需求標準，而引起個人心理或情緒的不安狀態並影響到教學行為的進行。
范純瑜（2015）	教師工作有關的因素及人格特質交互作用所產生的現象，因心理不平衡引起生理與心理的緊張狀態，導致心理方面的不安狀態或影響個人行為變化。

資料來源：研究者改編自：王自強（2010）、曾盛秋（2016）。

從多位學者的定義可知，教師困擾意指教師在教學工作中，自覺遭遇困境且無法適當的調適與解決內在衝突及滿足內在需求，也無法因應外在要求，導致心理或情緒方面的不安，或是個人行為產生變化，進而影響教學的進行。

教師工作困擾可分為內在與外在兩個層面，內在層面指的是心理標準及心理需求未能達到滿足，而產生焦慮、憤怒、情緒不穩定以及心理不平衡的狀態。

外在層面是指工作情境中的影響所造成的壓力，教師自覺其無法解決，因而產生困擾。

教師工作困擾將會影響教師的教學行為，甚至使教師有工作疲乏的狀況。

## 貳、幼教師工作困擾之相關研究

在幼教師工作困擾的實證研究上，歷年來皆有學者注意到職場中幼教師面臨的困擾問題並進行研究（陳國泰，2003；林芳誼，2010；余文碧，2017）。本節主要針對幼教師工作困擾進行整理和討論，以進一步了解幼教師工作困擾的面向。

研究者利用「臺灣博碩士論文知識加值系統」，以「教師」與「困擾」為關鍵字搜尋相關研究，搜尋的結果發現，教師工作困擾的文獻共有 166 篇，其中有 15 篇為幼兒教師工作困擾的研究。

研究者將相關研究依據幼兒教師的工作階段分為兩大類：第一類是實習教師與初任幼教師工作困擾，第二類則是現職幼教師工作困擾，以下將探討兩階段幼兒教師的工作困擾內容。

### 一、幼兒園實習教師與初任教師工作困擾之研究發現

幼兒園實習教師與初任教師皆屬於教師成長的第一個階段，因此可以一起做探討。

此階段的教師主要的工作困擾為教學困擾、幼兒輔導困擾以及溝通的困擾，從這些困擾的原因在於幼兒園實習教師與初任教師皆處在求生期，因此在教學與輔導上的技巧較弱，以及對搭班教師、家長與幼兒之間的溝通能力還需加強。表 2-1-2 為研究者整理國內幼兒園實習教師與初任教師工作困擾的研究發現：



表 2-1-2

幼兒園實習教師與初任教師工作困擾之研究發現

研究者 (年代)	研究發現
鄭立俐 (1998)	<p>➤ 實習生感受到的困擾問題為：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 人際關係的問題。</li><li>2. 角色定位的問題。</li><li>3. 專業知能不足的問題。</li><li>4. 實習幼稚園限制的問題。</li><li>5. 師院集中實習制度的問題。</li></ol>
林一鳳 (2003)	<p>➤ 實習教師在教學實習其間主要遭遇十項困擾：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 教學主題的決定。</li><li>2. 主題網的撰寫及實施。</li><li>3. 教學活動的實施。</li><li>4. 與幼兒互動。</li><li>5. 班級經營管理。</li><li>6. 親師互動。</li><li>7. 教學主題的時間掌握。</li><li>8. 課程受到外界事件的影響時的處理。</li><li>9. 結束主題的方式。</li><li>10. 幼兒學習成果的呈現。</li></ol>
鄭采惠 (2006)	<p>➤ 實習困擾為：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 與實習輔導教師的人際溝通互動</li><li>2. 各項教學技巧。</li><li>3. 學生行為輔導。</li><li>4. 個人發未來展(準備考試的壓力、生活經濟)。</li><li>5. 實習學校的行政實習未妥善規劃。 (續下頁)</li></ol>

6. 師資培育機構未給予適當輔導與協助。

---

蔡宜綾 (2008)	➤ 影響實習困擾的原因為實習老師的人格特質、師資培育過程、實習目標及輔導老師的輔導方式有關。
------------	--

---

林良芝 (2008)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 未來生涯規劃、參與教育實習意願影響工作壓力的感受差異。</li><li>2. 班級幼兒數、實習幼稚園類別、同幼稚園實習教師人數，將影響幼稚園實習教師工作壓力的感受差異。</li><li>3. 實習輔導教師的產生方式、實習幼稚園有無成立實習輔導小組、實習幼稚園對於實習分數評量影響幼稚園實習教師工作壓力的感受差異。</li></ol>
------------	---

---

吳春滿 (2009)	➤ 初任教師在工作中的困擾包括： <ol style="list-style-type: none"><li>1. 教學：害怕團體討論、流程不順及混齡教學技巧差。</li><li>2. 園務行政：缺乏有效溝通、行政效率與班級不同步。</li><li>3. 頻繁的親師溝通與溝通技巧不足。</li><li>4. 缺乏幼兒互動與輔導的技巧。</li><li>5. 合班教師變動頻率高、合班教師相處不愉快。</li></ol>
------------	--

---

李欣潔 (2012)	➤ 初任教師可能會面臨到的困擾包含： <ol style="list-style-type: none"><li>1. 組織文化中對立與競爭的人際氛圍。</li><li>2. 課程知能與經驗不足。</li><li>3. 親師互動關係技巧不足。</li><li>4. 自我專業認同低落。</li></ol>
------------	--

---

資料來源：研究者自行整理。

幼教實習教師與初任教師最主要的工作困擾為教學困擾，其次依序是人際關係困擾、親師溝通困擾、幼兒輔導困擾以及專業知識不足的困擾。

幼教實習教師與初任教師初入幼教職場，為了使自己盡快融入幼兒園工作環境，必須學習幼教師的工作內容，然而幼教師的最主要工作就是「教學活動」，因此教學困擾為最主要的工作困擾。

而在人際關係困擾部分包含與合班教師之間的相處以及與園長的相處，當幼教實習教師與初任教師遇到與自己教學理念不合的合班教師時，必須調整自己內在的心理需求，以及外在與合班教師溝通，若是無法有效處理，將造成教師工作困擾，影響教學活動。

## 二、現職幼教師工作困擾之究發現

現職的幼教師，對於幼教工作已經有一定的掌握，因此其困擾與初任教師大不相同。

現職的幼教師開始注意到自己的工作內容與薪資不成正比，以及發現自己的社會地位低，想轉行卻不易，而在教學工作方面，幼教師發現自己的教學理念與家長不合，與家長的親職溝通也出現問題。在人際互動方面，現職幼教師一樣遇到與搭班教師磨合的困擾。此外，除了教學工作外，行政工作也成為在職教師的負擔之一，因此行政工作難以負荷也是工作困擾。

研究者將國內現職幼教師工作困擾的研究發現，整理於表 2-1-3：

表 2-1-3

### 現職幼教師工作困擾之研究發現

研究者（年代）	研究發現
陳國泰（2003）	1. 幼教師最常感到的困擾問題依序是： (1) 工作壓力和薪水不成比例。 (2) 家長子女的教育責任推給教師。 (3) 覺得幼教人員的社會地位太低，不易轉行。 (4) 家長和教師的理念不同。 (5) 輔導屢次犯規的幼兒。

（續下頁）

鄭婉妮 (2004)	<p>➤ 教師最感困擾的問題有下列五項：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 薪資福利與工作問題。</li> <li>2. 教學過程之困擾。</li> <li>3. 親職互動問題。</li> <li>4. 人際問題。</li> <li>5. 生涯規劃問題。</li> </ol>
楊芳美 (2006)	<p>➤ 造成學前教師融合教學困擾問題分別是：「身心障礙兒童特質」、「課室管理」、「工作負擔壓力」、「教學資源」。</p>
方婉真 (2008)	<p>➤ 學前教師融合班教師教學困擾為：「班級經營」、「課程與教學」、「特教知能」、「親師合作」及「支援系統」等。</p>
梁佳蓁 (2009)	<p>➤ 幼教師對東南亞新移民子女教育時感受的困擾為：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師個人因素：教師對東南亞的認知程度及個人信念。</li> <li>2. 幼兒方面：幼兒的語言發展、同儕關係以及學習表現。</li> <li>3. 家長方面：親師溝通、家長教養態度以及參與學校活動的意願。</li> <li>4. 課程與教學方面：東南亞文化課程設計能力。</li> <li>5. 社會環境方面：政府及相關機構配套措施。</li> </ol>
林芳誼 (2010)	<p>➤ 幼教師工作歷程中最感困擾的問題為：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 同事互動的磨合：包括與園長同事的互動不佳、帶領新的協同教學老師。</li> <li>2. 親師溝通不良。</li> <li>3. 教學活動問題：包括教學轉型困境、特殊幼兒之教導。</li> <li>4. 園務行政繁多。</li> <li>5. 身體病弱。</li> <li>6. 無法兼顧工作與家庭。</li> </ol> <p style="text-align: right;">(續下頁)</p>

- 
- 余文碧 (2017) ➤ 幼兒園教師工作困擾如下：
1. 課程與教學上的設計與執行不易。
  2. 班級經營無法滿足幼兒個別差異，以及需解決幼兒人際關係及情緒輔導。
  3. 教師兼任行政工作對教學產生影響。
  4. 與家長教養觀念不同，教師理念態度也不同。
  5. 自我專業成長遇到阻礙。
  6. 工作負荷量過大及教育主管對幼兒教育的不重視。
- 

- 蔡雅芬 (2017) 幼兒園融合班教師所面臨之工作壓力與困擾為：
1. 教師缺乏特教專業經驗知能，無法成功進行融合教育。
  2. 家長帶來的困擾。
  3. 班級經營困難。
  4. 專業團隊及學校支援效果不佳。
- 

資料來源：研究者自行整理。

現職幼教師最主要的工作困擾為教學困擾，其次依序為人際關係困擾、親師溝通互動困擾、薪資福利困擾、特殊幼兒輔導以及自我專業成長困擾。

現職幼教師已經習慣幼兒園工作環境，但是長時間的教學工作，使教師意識到自己的薪資福利，當薪資與勞動付出不成比例時，將造成困擾。

人際困擾是組織中難以避免的問題，幼教師遇到的人際困擾多為與協同教師的教學理念不合，幼教師無法解決此困擾，將造成情緒的不穩定，進而影響教學。為了提升教學的品質，教師的專業成長是必要的，但是幼教師的工作繁忙，缺乏時間進修，以及幼兒園機構並未妥善安排教師專業成長的規劃，使得幼教師對於專業成長部分感受到困擾。

## 小結

本節探討兩階段的幼教師困擾相關研究，得到以下的結論：

1. 幼教實習教師與初任教師最主要的工作困擾為教學困擾，其次依序是人際關係困擾、親師溝通困擾、幼兒輔導困擾以及專業知識不足的困擾。
2. 現職幼教師最主要的工作困擾為教學困擾，其次依序為人際關係困擾、親師溝通互動困擾、薪資福利困擾、特殊幼兒輔導以及自我專業成長困擾。

由此可知，教學困擾、人際關係困擾、幼兒輔導困擾以及親師溝通困擾是幼教師的共同困擾。這些困擾的產生是因為幼教師想要提升自己的教學效益，想對自己的共作負責，是屬於無法達成工作的目的或要求而造成的困擾。

但是從上述的困擾中，卻未發現幼教師在教學工作中，自我察覺是否有受到教師職業的影響而產生困擾。因此，本研究將探討教師是否覺察到教師工作對教師個人影響，以及此影響將產生什麼困擾，以補足教師工作困擾研究缺乏的部分。

## 第二節 角色及戲劇理論

本節分為三個部分探討，第一部分是從角色理論的觀點探討教師角色，第二部分為戲劇理論概述以及前台與後台的概念，而最後一個部分則是教師的角色與戲劇理論的探討。

### 壹、角色理論

角色理論 (role theory) 是現代人類學、社會學、心理學及精神醫學，共同研究的重要領域 (林顯宗, 1999; 羅樂尹 2017)。而「角色」一詞最早的意義是指演員在表演舞台上, 用來唸台詞的道具; 後來又指演員在舞台上所扮演的人物 (郭為藩, 1971; 梁議德, 2004)。

#### 一、角色定義及相關概念

從社會學的角度觀點, 角色是指社會團體對某一特定類別的人的期望, 以及其所應表現的行為模式 (蔡文輝, 2003)。因此, 「角色」一詞是社會心理學與行為科學之重要概念, 且運用在日常生活中的角色扮演 (梁議德, 2004)。

表 2-2-1 為國內外學者對於「角色」定義彙整的引述如下:

表 2-2-1

#### 角色的定義

學者 (年代)	定義
Parson (1951)	在規範約制下, 參與一種具體的社會互動過程, 而與特定的、具體的角色夥伴建立關係。
Sarbin (1974)	角色是對於某一社會地位身份擁有人期許的行為。
郭為藩 (1971)	角色是社會團體期許某一特定類別的人所應表現的行為模式。
陳奎熹 (1993)	角色代表個人在社會團體中的地位、身份及職位, 同時包含一組社會所期望於個人表現的行為模式。

(續下頁)

---

張春興（1995） 社會心理學中，角色有兩種意義：（一）個人在社會團體中被賦予的身份，以及其身份該應該發揮的功能，每種角色都有其權利與義務，且每個人的角色並不侷限只有一個。（二）社會上對每種角色，均賦予某些期待性的特徵。

---

林清江（1998） 角色具有兩方面的特徵：一是屬於某個地位者的實際行為，二是某些人對某一地位者的期望。

---

資料來源：改編自：（梁議德，2004）；（羅蔡尹，2017）。

角色是指個人在社會團體中被賦予的身分、地位與職位，或是某一身份擁有者期許的行為，所表現出的行為模式。

角色又可分為兩個層面：第一是個人符合其身份地位而具備的行為舉止，第二則是社會對於某個身份地位的人，賦予的期望。每個人在不同的環境下會有不同的角色身份，因此一個人所扮演的角色不只一種。

## 二、角色相關概念

### （一）角色壓力

角色壓力是指外在環境與內在因素將影響個體對角色的認知，當個體無法完成角色任務或是無法表現出合適的角色行為時，所知覺到的一種心理負擔（蘇彩玉，2011）。有的學者將角色的壓力層面區分為兩個面向，即「角色模糊」與「角色衝突」，亦有學者再角色衝突中分出「角色過度負荷」，形成三個面向（蘇郁評，2012）。

### （二）角色期待（role expectation）

角色期待是指個人在適當的位置上扮演社會賦予他們的角色，個人的行為會根據社會給予的期望，經過內化後，表現出符合期待的結果。角色本身就是一種雙向的觀念，包括自我的期望以及社會對於該角色的期望。角色概念若被剝奪「行



為期待」的部分，將會失去角色的義意，因此角色期待是角色理論中最重要的概念（張碧蘭，2002；李修德，2013；羅蔡尹，2017）。

### （三）角色認同（role identity）

角色認同是個體在社會環境中，為了表現出符合其身份地位所呈現的預期行為。個人的角色認同來自於個體對於此角色的構想，且透過角色認同能夠讓身為角色的人，在平衡內在心理及外在環境因素考量後，決定他要展現出的行為，以適應社會（楊雅筑，2017；邱怡禎，2017）。

### （四）角色衝突（role conflict）

角色衝突是指個人在同一時間內，同時扮演多個角色，但是每個角色的期望不同，個人的能力難以負荷每個角色的要求，以致於個體內心發生焦慮、不確定的狀態，進而影響情緒的不穩定，並造成個人內心的壓力及困擾。（張碧蘭，2002；涂燕玲，2003；李修德，2013）。

### （五）角色過度負荷（role overload）

角色過度負荷是指角色的要求過多，使得角色無法在一定的時限內完成；或是指角色的要求過高，是個人的能力所不及的（張碧蘭，2002；吳佳蓉，2017）。

## 三、教師角色與困擾

根據角色理論的觀點，教師角色是指個人在扮演教師角色時，必須符合教師角色的行為舉止，以及滿足社會賦予教師的角色期望。教師的工作是多元的，包含教學的工作、扮演與家長溝通的角色、輔導人員的角色以及行政人員的角色。由於要滿足各個角色的任務，使得教師容易出現角色壓力及困擾，下表 2-2-2 為教師角色困擾之整理：

表 2-2-2

教師角色困擾

角色相關概念	形成的困擾
角色期待	社會大眾對於每一種角色都存有刻板印象，並保有特定的期待。但是，每個教師的人格特質不同，對於教師角色的意義經過內化後，所呈現出的行為也不同，因此要符合每位社會大眾的認同，對教師而言是很大的壓力及困擾。
角色認同	教師的角色認同受到教學環境、人際關係以及現實條件的影響，當其中一項因素是教師無法克服解決的，將會造成困擾。
角色衝突	面對家長、學生以及教學夥伴…等的角色要求不同，角色期望也不同，當教師無法同時扮演好各個角色時，將產生角色衝突困擾。
角色過度負荷	教師的工作是多元的，扮演的角色也是複雜的，因此當教師無法負荷各種角色過多的要求時，將產生困擾。

資料來源：研究者自行整理。

由上表可知，社會對於教師角色的刻板印象、教師的人格特質、教學工作與環境的多元複雜性，以及面對不同背景的家長及教學夥伴，皆會造成角色期待、角色衝突與角色認同的困擾，而此困擾也可視為是教師角色對於個人所造成的負面影響。

## 貳、戲劇理論

由前述的探討可知，教師的工作困擾繁多以及教師角色的多元複雜性，使得教師感受到壓力，再者教師的時間、心力有限，因此教師將可能發展出如戲劇表演的生存策略，以維持教師角色呈現給他人的既定印象。在表演的同時，也使得教師的自我與社會化的自我之間的緊繃關係獲得平衡（杜怡萱，2014），以下為戲劇理論的相關概念探討。

### 一、戲劇理論的概述

戲劇理論是由社會學家高夫曼(Erving Goffman)所提出，他從戲劇表演的觀點來看社會互動，並將此觀點稱為戲劇論(Dramaturgy)。他將人際間的互動比擬為「舞台上的表演」，並將個人的行為比喻成「戲劇的演出」，而劇本就如同外在制度，規範個體的行為表現（黃中興，2001）。

《日常生活中的自我表演》這本書是高夫曼戲劇理論之代表作。書中，高夫曼嘗試將應用在舞台表演中的戲劇概念，連結到日常生活中的人際互動。他認為日常生活中的互動就像是演戲一般，試圖要在他人心中形塑自我的印象。人們在觀眾面前扮演各種角色，所有的行為舉止都試圖符合社會大眾的期待，因此隨著不同的情境以及不同觀眾的要求，人們會調整自我的表現以強化演出（黃中興，2001；王湘雯，2008）。

從高夫曼的戲劇理論觀點可知，學校是一個表演的舞台，而學校中的制度框架就像是劇本一般，規範著教師所扮演的角色。教師在學校的制度中，努力滿足劇本的規範，就像是演員戴上面具一般，扮演社會期待的教師角色(黃中興，2002)。

### 二、前台與後台

高夫曼將舞台設置分為「前台」與「後台」的空間，角色扮演在台前與後台中將呈現出不同的面貌。高夫曼認為人們的行動可分成兩種類型：一是前舞台的

行為 (front stage)，另一為後舞台的行為 (back stage)；前者是指個體處在一個看得見的區域，表演給他人觀看的行為，後者則是類似電影「鏡頭之外的活動」，也就是觀眾看不見的行為，可以視為是卸下角色面具，暫時休息的區域。此兩種行為的交互出現將構成人類的日常生活行為 (黃中興，2001；陳明和、郭靜芳，2004)。

相較於前台的表演，本研究更著重於後台的觀點，在《日常生活中的自我表演》一書中，高夫曼對後台的定義如下：

當一個人的活動發生在他人面前時，他會表現性地強調活動中的一些方面，而對這些活動中的另一方面，即可能會使其所促成的印象成為不可信的方面，則竭力加以抑制。顯然，那些受到強調的事實常常出現在我稱為臺前區域的地方，而那些受到抑制的事實則出現在另一個區域——臺後區域或臺後。(Erving Goffman 著，徐江敏、李姚軍譯，1992，頁 120-121)

從上述臺後區域 (後台) 的解釋中，我們可以將後台理解為個人走出自己的角色之外，可以展示自己真實性格、特質的場所，以及不受觀眾矚目的私人領域。

以前台後台的觀點來看教師角色與學校的場域，可以得到以下的詮釋：前台是表演的舞台，也就是說學校是教師表演的舞台，教師在舞台上的表演會被學校教職員、學生以及家長看見，因此教師要表演出他們期待看到的表演。而後台可以理解為離開學校後的場域，教師離開學校後，可以卸下角色的面具，教師可以做回真實的自己。由此可知，前台與後台是有空間上的分隔，且在表現行為上也存在差異。

但是有時候某些角色已經被觀眾認定了，以至於不論是否為個人的意願，還是為了符合觀眾的期望，都要表演出角色既定的形象。高夫曼的說明如下：

當個體扮演一種確定的社會角色時，他常常發現人們已經為這種角色確定了一種獨特的台前。不管行為者扮演這種角色是因為他想要完成某種特定的工作，還是他想保持一種相應的台前，他都會發現自己必須同時承擔起這兩種工作 (Erving Goffman 著，徐江敏、李姚軍譯，1992，頁 30)。

教師角色是一種確定的社會角色，人們對於教師的角色具有刻板印象，因此當個人不管是想要扮演好教師的角色，還是為了符合大眾的期待而去扮演教師的角色，他都必須承擔這兩種狀況的發生。但是個人無法承擔兩種狀況而在內心裡的衝突，因此決定順從社會的期望扮演角色，而使得教師的角色內化為自我的一部分，造成台後功能的消失。

並非所有教師都是因為社會的壓力以及職業的刻板印象而無法放下教師角色，而是教師本身已經完全適應了自己的前台區域角色，因此要讓他從前台的教師角色中退出是非常困難，且難度不低於扮演好教師角色。然而，也有教師不受角色影響，而能保有自我的部分，也就是說後台的功能是正常發揮。

由於社會大眾對於教師角色普遍存在刻板印象，使得個人離開學校後，不再扮演教師角色，還是會感受到壓力，造成個人在自我與教師角色期待之間無法整合（王湘雯，2008）。

## 小結

從角色理論可以得知，教師角色是指個人在扮演教師角色時，必須符合教師角色的行為舉止，以及滿足社會賦予教師的角色期望。

高夫曼將社會互動比擬為「舞台上的表演」，並且將舞台設置分為「前台」與「後台」的空間。前台就是表演的地方，個人將在前台扮演教師角色，且會試圖要表演出符合社會期待的角色，而後台是觀眾看不見的地方，是個人可以暫時休息的區域。社會對於某些角色已有確定的角色形象，因此不論個人是否能夠認同社會對教師的角色確定，個人也必須扮演出符合社會認同的教師角色。

在前台教師努力扮演好教師的角色，但是到了後台，在社會大眾對於教師角色確定的壓力下，教師還能夠卸下角色的面具，找回真實的自己嗎？又或者是教師太過投入自己的教師角色，而使得自己無法在後台卸下角色身分。若是教師無法在後台卸下自己的角色身分，將產生無法卸下角色的困擾，也就形成教師職業對於個人所產生的負面影響，而這也就是本研究所關注的焦點。

角色理論是從個人扮演角色的觀點出發，而戲劇理論則是納入社會大眾對於教師角色的觀點來探討角色表演。角色理論及戲劇理論只能說明個人會因為社會對教師角色的刻板印象，以及個人扮演教師角色過於投入，使教師工作對個人產生負面影響，但是這樣的說明僅提供了生理學的基礎，因此以下將由職業形變的理論來探討教師工作的負面影響。

### 第三節 職業形變理論

職業形變 (Professional Deformation) 一詞用來象徵長期從事相同的職業活動下，職業對個人造成的負面影響，如：職業使得個人人格特質及心理結構產生變化，以及推理思考過程與行為舉止受到職業觀點的影響。職業有助於個人發展專業能力，亦有可能使人產生退化的行為，導致工作效率降低，甚至影響工作表現 (Professional deformation, 2015)。本節將探討職業形變的意涵及相關研究。

#### 壹、職業形變的意涵

##### 一、職業形變 (professional deformation) 的定義

形變 (deformation) 原是指物體在受到外力作用後，產生物理特性的改變 (distortion)。當「形變」<sup>1</sup>這個字詞應用在職業領域時，代表個人受到職業環境的影響，而產生身體和心理層面的改變 (Mikhailova, 2017)。Mynbayeva et al. (2012) 指出，職業形變存在於各行各業之中，當一個人從事相同的職業工作超過 5 至 7 年，將有明顯的職業形變狀況。研究者整理國外學者對於職業形變的定義 (表 2-3-1)，發現職業形變出現的主要原因為職場環境的影響，尤其是職業內容與生活密不可分，將會產生嚴重的職業形變。職業形變主要的現象是個人受到職業的影響而出現負面的變化，如：養成其職業的負面人格特質 (律師好辯的性格)、職場內人際關係不佳、認知受職業觀點影響 (老師容易看見缺點) 以及工作效率差。

統整國外學者對於職業形變的定義後，我們可將職業形變定義為，當個人長期投入某項工作時，由於工作與生活密不可分，將使個人的人格特質、行為舉止以及心理結構，受到職業的影響而產生變化。而職業形變的現象包含人格特質的改變、職業倦怠、工作表現變差、工作生產力下降以及人際關係產生負面的變化。

---

<sup>1</sup> 研究者經與指導教授和教育學院老師多次討論，並與口試委員確認後，決定採用「職業形變」為譯詞。

表 2-3-1  
職業形變的定義

作者(年代)	職業形變的定義
Langerock (1915)	<p>當長期從事某項職業時，個人的思考推理過程和行為舉止會受其職業觀點的影響而產生變化。職業形變會受到周圍的環境影響，尤其當生活與工作密不可分時，將會產生嚴重的職業形變，其中最典型的例子是：士兵、水手、僧侶、囚犯、監獄看守人，也就是所謂的體制化類型(institutional type)的職業。</p>
Beznosov (2004)，引自 Virna(2015)	<p>職業形變的概念被視為職業活動和人格特質的綜合結構變化，這種變化對於工作生產力以及工作場域中的其他參與者之間的互動產生了負面影響。</p>
Polyakova (2014)	<p>由於長時間從事同一職業工作，使得人格特質、職業行為及個人心理結構產生變化，進而對工作品質和工作效率產生不利影響。職業形變的現象包括：個人表現、認知結構、勞工的工作生產力以及職場內部的人際關係產生負面變化。</p>
Virna (2015)	<p>職業形變也被認為是發生心理障礙和人格品質變化的原因，且是因為職業的影響而產生。職業形變可能具有正面的性格特徵，這些特徵將表現在個人的經驗、技能和能力、興趣，以及對工作的認真態度、紀律…等；反之，表現在負面的性格特徵就是消極的性格。職業形變的發展不受專業領域的限制，它會在個人的生活與人際關係中產生影響。</p>
Mikhailova (2017)	<p>在工作環境的影響下，個人的基本人格特徵發生變化的過程。</p>

資料來源：研究者自行整理。



## 二、職業形變的四種層次

俄羅斯心理學家 Zeer 提出職業形變的四種層次（引自 Polyakov, 2014），以下將進行說明。

### （一）一般職業形變（General professional deformation）

一般職業形變是經年累月而得的職業病態傾向，其嚴重性因人、因職業、因工作量而異，取決於工作者對於工作的負荷強度。一般性職業形變：如工作倦怠、對客戶的冷淡、對同事的算計、對人性的不信任、主管人員的權力濫用等。

### （二）特定性職業形變（Special professional deformation）

與特定職業有關的職業形變，如調查人員的多疑、犯罪偵查員的攻擊性、律師的權謀詭詐、醫生對病人苦痛的無感、執法人員對人的疑心、檢察官的罪惡感、外科醫生的譏諷、護理人員的冷漠。

### （三）類型性職業形變（Typological professional deformation）

因個人心理特質與職業活動特徵導致職業不安感而形成的職業形變，如工作目標扭曲、個人價值觀改變、悲觀、對新人與創新的敵意、自我膨脹、心理疏離、自戀、威權、冷漠等。

### （四）個別性職業形變（Individualized professional deformation）

因職業要求而養成的個人性格特徵，如工作狂、極端謹慎、墨守成規、官僚性格、習慣性挑剔、吹毛求疵等，又可稱之為「職業癡呆症」（professional cretinism）。

一般職業形變泛指各行各業皆會因長時間的工作，而產生的職業形變，因此是職業形變的最上層。下一階層可分為三個部分，特定性職業形變是指某職業所產生的特定職業形變，類型性的職業形變則是指心理狀態不同而產生的職業形變，個別性的職業形變則是因職業要求而形成負面的人格特質。

## 貳、職業形變的原因

造成專業變形有三個重要的常見原因 (Professional deformation, 2015)。第一個原因是個人必須與其工作環境進行其專屬的交流互動，例如：餐廳服務生在餐廳工作時，必須與顧客互動，聆聽顧客需求並給予協助；醫生在醫院工作時，必須與病人互動，針對病人的病狀給予處方治療。從這樣互動的過程中，將逐漸養成工作習慣，或是習慣以工作的觀點待人處事，如：醫生在非醫院的場合內，分析他人的病症，以及習慣用詢問病人的口吻與他人對話，這使得個人的認知結構與行為產生負面影響。

第二個原因是職業的專業分工以及工作的專業化。專業分工以及工作專業化有利於提高個人的工作熟練程度，減少因為工作變換而損失的時間，以及減少人員培訓的要求，但是個人會因為工作單調乏味，而產生厭倦的負面情緒，並且影響總體的工作效率和工作品質。

最後一個職業形變常見的原因是情緒壓力。員工必須具備某些人格特質使自己能夠適應在工作中遇到的情緒壓力，但是這些人格特質並不只是在工作中出現，也會出現在日常生活中 (How to Deal, 2017)。例如：客服人員即使面對態度不佳的顧客，也要保持微笑來處理他們的問題，久而久之客服人員也就養成了即使個人的情緒不佳，但是面對不友善的負面情緒，也可以保持笑容的特質，這將使得客服人員累積許多的情緒壓力。

綜合上述可知，單調、重複的工作常常在人的身上留下印記，專屬的職場交流互動與專業的分工，使得個人每天待在相同的環境、做相似的工作，進而產生不良職業習慣與刻板印象，思維和溝通方式也會從職業的觀點出發，不僅如此，職場中的情緒壓力也將迫使人們必須具備特定的人格特質。

### 參、職業形變的影響

職業形變指涉的範圍很廣，可泛指職業對於個人產生的負面影響，其中職業倦怠 (Professional burnout) 是職業形變影響下的一種表現形式。以下將探討職業倦怠的三種樣貌以及造成的職業破壞 (professional destruction) (引自 Polyakova, 2014)。

#### 一、情緒或生理的耗竭 (Emotional and/or physical exhaustion)

情緒或生理的耗竭出現原因為長期的工作壓力，造成個人情緒緊繃、內心感受空虛，漸漸不能像以前一般熱情地投入工作，而且會害怕新的一天工作到來。由於個人的工作熱情被削弱，個人的成就感降低，因此經常覺得工作沒有進展，甚至失去工作的動力，進而產生情緒及生理上的耗竭 (李佳勳，2008)。這將使個人無法適應新的心理、生理及社會工作條件，使得職業流動性降低，且出現職業領域的相關知識、技能及知覺的弱化或喪失。

#### 二、去人格化 (Depersonalization)

去人格化是指將人視為一種「物品」，而非將其視為「人」，工作者有可能會表現出冷淡無情的態度，或是表現出情感分離的樣子，並且使用貶低、嘲諷的語言對待客戶、同事與組織 (李佳勳，2008)。在工作時間長達 6 個月以後，去人性化的情形很容易發生在封閉的工作環境中。當職業的規範與價值觀與個人的理念與期望發生衝突，會造成職業發展受到阻礙，個人對於職業的看法產生扭曲。

#### 三、生產力下降 (Reduced labor productivity)

由於工作者的自尊心下降、對自己普遍的負面看法，以及缺乏工作的成就感，導致了心理失調、不能動態地適應新的職業需求，造成績效變差。當個人的能力跟不上職業的發展，也無法按照工作領域的共同目標協調行動，工作效率也隨之降低。

由上述可知，個人的情緒或生理耗竭時，將無法適應新的工作條件，以及喪失職業的相關知識與技能，進而影響職業的流動。去人格化將使工作者與他人關係產生負面變化，表現出對人漠不關心，甚至消極的態度，且與人的接觸變得更加正式化，而不是自己真實情感的投入。當個人出現成就感降低、表現出消極評估自己的專業能力，以及限制自己的能力與否認自己，並將責任轉移到他人身上，無法配合工作領域的共同目標時，將使生產力下降，工作效率也隨之降低（Virna, 2015）。

除了職業倦怠以外，Virna（2015）指出，職業形變的影響還有另一種表現的形式—專業人員的雙重道德標準（double ethical standards of specialist）。當職業的標準規範要求較高，但是個人對於職業的道德標準規範屬於中低程度時，會產生雙重的道德標準。而個人面對職業中的雙重道德標準有兩種選擇：

第一種是積極的選擇：若個人覺得現在從事的職業工作，對於自己的未來具有發展性，並且其願意積極面對處理職務中的事物，那麼職業的高道德標準會使個人成長，並且追尋更高的理想，中和自己與職業的道德標準衝突。

第二種選擇是屬於消極的處理，也是比較常見的選擇：對於職業的高要求，個人會努力達成職業的高要求標準，目的是為了扮演好職業的角色，但是自我內在的道德標準並沒有改變，因此雙重的道德標準依然存在，如此一來將降低工作投入程度以及工作效率，個人對於職業也無法產生認同感。

綜合上述，職業形變的影響有兩種表現形式，分別是職業倦怠與職業破壞以及專業人員的雙重道德標準，情緒或生理的耗竭、去人格化、生產力下降，以及專業人員的雙重標準，都會使人無法產生職業認同感，進而影響工作投入程度及工作的效率。

## 肆、職業形變相關研究

研究者使用社會科學引用索引資料庫 SSCI (WOS)、Science Direct 以及 Google 學術，蒐集有關職業形變的相關研究。研究者將相關研究分為兩部分討論，第一部分是各行業的職業形變，而第二部分是針對教師職業形變的分析討論。

### 一、各行各業的職業形變

Zeer 指出，各行各業皆存在職業形變，只是職業形變的程度及呈現的形式不同（引自 Polyakov, 2014）。由於國內尚未有職業形變的相關研究，因此研究者整理了國外學者針對職業形變在各職業領域中的相關研究，詳如表 2-3-2：

表 2-3-2

職業形變的相關研究

學者(年代)	研究對象	研究發現
Volynyuk (2004)	教練	研究者運用心理診斷的技術，研究教練的職業形變程度。診斷結果分析顯示，職業形變的強度由以下因素決定：工作經驗、職業活動內容、教練的個性特點。教練的基本職業形變為：權力、支配、監督、倦怠以及職業侵略。
Bondarchuk (2008)	教育機構 負責人	研究者使用問卷，調查 215 名教育機構負責人，發現有 67% 的受訪者有職業形變的狀況。職業形變的情況為：失去耐心以及具有侵略性、個人的專業發展速度變慢、職業僵化以及濫用職權。
Zakrizevsk、Stanga (2017)	空服人員	研究者透過問卷調查的方式，了解空服人員職業形變與職業倦怠是否存在相關關係。研究結果表明，空服人員具有職業形變和職業倦怠的現象，且這些症狀是相互關聯的。

(續下頁)

---

Donika (2015)	醫生	研究者確認醫生的職業形變可以分為一般職業形變以及特殊職業形變。職業形變對於醫生的社會互動會造成影響。由於醫生的職業受到教條主義以及保守主義的影響，使得醫生的創造力降低。
---------------	----	--

---

資料來源：研究者自行整理。

此肆篇研究主要以問卷調查的方式進行，研究對象分別為教練、教育機構負責人、空服人員與醫生四種不同的職業，這說明職業形變確實存在於各個職業領域中。上述四種職業的共同性是「密切的與人互動的特性」，Virna (2015) 也指出，大多數職業形變是在與其他入不斷交流中發展起來的，特別是醫生、教師、服務人員、執法官員、公務員、管理人員，但是各個職業領域還是有其專屬的職業形變狀況。研究結果也顯示，教練以及教育機構負責人有「職業侵略性」以及「職業倦怠」的職業形變情況，而空服人員具有職業形變和職業倦怠的狀況，醫生則是因為職業形變而對社會互動造成影響，且在教條主義與保守主義的影響下，醫生的創造力會降低。

這四篇職業形變的研究也呼應了前面文獻所述：職業形變的程度會受到工作內容、個人特質以及工作投入程度影響；職業形變的影響包含職業倦怠、失去耐心、人際關係不良以及生產力的下降。

## 二、教師職業形變的相關研究

教師的工作需要與人密切的互動，長期投入教師角色勢必會有職業形變的狀況發生，研究者將國外學者對於教師職業形變相關研究整理於下表 2-3-3：

表 2-3-3

教師職業形變的相關研究

學者(年代)	研究發現
Mitin (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師的職業活動不僅會影響學生的發展，也具有破壞性，包括降低教師的工作效率、倦怠感的產生以及改變教師的人格特徵。</li> <li>2. 教師的教育模式對於青少年所採用即接受的攻擊行為模式造成強烈影響，且教師的職業形變也會對學生的發展有負面影響。</li> <li>3. 教師的職業形變表現為：高度的自卑感、溝通能力不足、個性不寬容、去人格化以及情緒耗竭，而教師的工作傾向為專制化，造成學生與教師有溝通上的困難。</li> <li>4. 教師參與「教師職業形變防治」課程後，在教學靈活性、自信心以及其他能力都有正面的影響。</li> </ol>
Mynbayeva et al. (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 針對哈薩克教師的教學職業形變做研究後，得到以下的結論：</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師職業形變是教師在從事職業活動過程中發生的人格變化，就某程度而言，是對教師本身、行為活動以及其他生活的各個領域所產生的負面影響。</li> <li>2. 教師的工作內容不斷增加，但是工資卻沒有調漲，以及教學行業在社會中的聲望低下，使得教師產生職業倦怠感。</li> <li>3. 研究結果為：哈薩克國立大學的教育工作者不像中學教師一般容易受到職業形變的影響，可能的原因是兩者工作條件不同，以及有效解決壓力和衝突情況的技能也不同。</li> </ol>
Moskvina (2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在教學活動過程中，教師表現出：遵守教條式的規則和指令；肢體動作僵硬；缺乏同情心；社交能力差；高度的侵略性；暴躁、沮喪、緊張、焦慮和冷漠的感覺；缺乏自信心；創新能力低；自省能力差；減少職業以外的積極參與…等。</li> </ol>

	<p>2. 上述的許多特質是心理與身體過度負荷造成的結果，這些特徵代表教師專業素質發展相反的一面，也就是我們所稱的「職業形變」。</p>
Skhripkina、 Selezneva (2017)	<p>探討不同工作經驗和不同類型信任關係的學前教師職業形變的形成問題。</p> <p>1. 職業形變嚴重程度的指標是 (1) 心理防衛的程度，(2) 衝突行為中的策略，以及 (3) 在教學生涯中表現出的性格特徵。</p> <p>2. 信任關係有兩種基本類型：和諧的類型 (自信程度等同於對世界的信心程度) 以及不和諧的類型 (自信程度與對世界的信任程度不同)。導致專業變形發展的因素之一是信任不和諧的表現。</p>
Mikhailova (2017)	<p>1. 教育機構中教師職業形變的預防方案是在學校制度的基礎上建立的，它包括幾個基本的方向：(1) 在教育機構營造一個激勵的環境；(2) 將學校營造成有價值的空間，以維持教師良好的心理氛圍和教師專業的自我評價；(3) 在實施創新時，與教師的心理障礙進行合作；(4) 教師職業認同的形成與發展；(5) 在職業活動中，引入持續的專業發展和自我實現創新能力的體系。</p> <p>2. 為了防止職業形變的潛在發展，重視職業的自我實現和創新的發展是十分重要的，加強創新能力的方法如下：有規劃地參與科學專業協會、進行獨立研究、在教學過程中運用新的教學形式、發展新的教學方法和技術、資格的提升、額外的教育以及研究生的培訓。</p>

資料來源：研究者自行整理。



研究者根據上述的教師職業形變的相關研究，分為四大部分探討：

### (一) 教師職業形變的原因

前面的職業形變文獻中指出，造成職業形變的主要原因有三項，分別是職場中密切與人進行交流互動、工作專業化以及情緒壓力。教師職業形變也符合上述的三項原因：教師必須密切與學生進行交流，同時教師的工作也是專業化分工，每個年齡層與科別都有專屬的教師，最後教師需要以正向的態度面對學生與教學工作，但是教師本身並非每天都如此樂觀正向，因此將產生情緒壓力。

不同於上述的三項原因，根據上表的研究結果，可以將教師職業形變的原因整理為以下三點（Moskvina, 2006；Skhripkina & Selezneva, 2017）：

1. 教師長期從事教學工作，但是工作內容一成不變，普遍遵守教條式的規則缺乏創新，久而久之會使教師的工作僵化，造成負面影響。
2. 教師的工作繁忙、壓力龐大，以致於身體與心理的過度負荷，產生耗竭的狀況，這也可以解讀為情緒壓力過度負荷。
3. 第三則是教師沒有信心自己能夠扮演好教師職業角色，也不信任社會或是同事對於他的看法。

### (二) 教師職業形變的樣貌

職業形變泛指職業對於個人所造成的負面影響，因此教師職業形變的樣貌為教師職業的負面特徵，如：高度的自卑感、溝通能力不足、個性不寬容、缺乏同情心、社交能力差、創新能力低、高度的侵略性以及職業倦怠（Moskvina, 2006；Mitin, 2017）。

由於每個人的心理結構不同，因此職業形變的樣貌不同，影響程度也不同。

### (三) 教師職業形變的影響

教師職業形變的影響可以分為兩個部分，第一部分是職業形變對教師的影響，第二部分則是教師的職業形變對於學生的影響。

職業形變對於教師的影響包含教師本身的人格特質(改變個人原先的人格特質，形成新的人格特質)、人際互動關係(與同事、家人、朋友之間的互動)以及教學效益變低(Mynbayeva et al., 2012)。

教師的職業形變對學生的發展有負面影響，且教師專制性的工作傾向，使得學生與教師有溝通上的困難(Mitin, 2017)。

#### (四) 教師職業形變的預防

教師職業形變的預防方式為：1.學校機構營造讓教師感受到自我價值的環境，以幫助教師維持良好的心理狀態。2.協助教師形成職業認同，建立自信心。3.持續性的教師專業發展以及自我實現。4.加強教師的創新力，如：參與教師研習、在教學過程中運用新的教學形式、發展新的教學方法、在職進修(Mikhailova, 2017)。

國外已有教師職業形變的相關研究，但是國內仍然缺乏此方面的研究。因此本研究將國外的研究結果做為研究基礎，探討國內幼兒園教師的職業形變的原因、職業形變的形式樣貌以及職業形變對教師個人的影響。

## 小結

職業形變泛指職業對於個人的負面影響，當個人長期投入某項工作時，由於工作與生活密不可分，將使個人的人格特質、行為舉止以及心理結構，受到職業的影響而產生變化。而職業形變的現象包含人格特質的改變、職業倦怠、工作表現變差、工作生產力下降以及人際關係產生負面的變化。

職業形變會在各行業中出現，尤其是與人密切互動的職業、過度的情緒壓力，以及封閉的工作環境更容易產生職業形變，且形變的程度更強烈。

職業形變可劃分成四種層次，一般職業形變泛指各行各業皆會因長時間的工作，而產生的職業形變；特定性職業形變是指某職業所產生的特定職業形變；類型性的職業形變則是指心理狀態不同而產生的職業形變；個別性的職業形變則是因職業要求而形成負面的人格特質。

職業形變的影響有兩種表現形式，分別是職業倦怠與職業破壞以及專業人員的雙重道德標準，情緒或生理的耗竭、去人格化、生產力下降，以及專業人員的雙重標準，都會使人無法產生職業認同感，進而影響工作投入程度以及工作的效率。

國外已有學者證實，教師的職業存在職業形變，且教師的職業形變將對教師的人格特質、人際關係、日常生活以及學生的發展造成負面影響，但是國內尚未有教師職業的負面影響相關研究，因此本研究將探討國內幼兒園教師的職業形變原因、職業形變的形式和樣貌以及職業形變對幼兒園教師的影響。

最後，職業形變研究的學者大多來自於俄羅斯，其次分別是烏克蘭與哈薩克，而英、美國家的研究學者教少。由文獻發表年代來看，從 2004 年起一直到 2017 年都有學者陸陸續續發表相關研究，因此職業形變這個題目是具有價值的新研究方向。

### 第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討幼兒園教師職業形變的樣貌、影響、原因以及調適，為達到研究目的，研究者先搜尋國內外的相關文獻，預想幼兒園教師的職業形變內涵，並透過相關研究問題的探討，作為本研究的理論依據。

本章將說明研究設計與實施，共分為六節：第一節為研究對象介紹；第二節為研究方法；第三節為研究工具；第四節為資料編碼與分析；第五節為實施程序；第六節為研究倫理，將依序分述如下：

#### 第一節 研究對象

本研究先以立意取樣尋找合適的研究對象，再以滾雪球取樣的方式，尋找台北市以及新北市國小附設公立幼兒園的八位教師作為主要的研究對象。根據教師職業形變的相關研究指出，當工作內容一成不變，以及普遍遵守教條式的規則缺乏創新，會使教師的工作僵化，進而造成負面影響。公立幼兒園教師的工作環境相較於私立幼兒園教師穩定單純，私立幼兒園教師除了教學工作外，還須負責招生工作，且私立幼兒園為了能夠吸引更多學生，教學課程會隨著家長需求而隨時調整，所以私立幼兒園教師的教學工作是具有創新的，因此本研究選擇公立幼兒園教師為樣本教師較為合適。

本研究期望能夠找尋教學年資不同的教師作為研究對象，因為不同年資的教師，對於教師工作的適應度以及心態會由所不同。而 Katz 的論點在幼教界最常被引述，她提出了教師成長的四個階段，分別是：求生階段（任教的第一年）、強化階段（任教一年以上）、求新階段（任教三、四年後）以及成熟階段（任教五年以上），研究者將教師成長階段納為職業形變的背景因素之一。

研究者將八位受訪教師的介紹，統整於下表 3-1-1：

**表 3-1-1**  
**研究對象簡介**

教師	教學年資	服務園所
A*	36 年	台北市國小附設幼兒園
B*	21 年	台北市國小附設幼兒園
C	10 年	台北市國小附設幼兒園
D*	7 年	台北市國小附設幼兒園
E	3 年	新北市國小附設幼兒園
F	2 年	台北市國小附設幼兒園
G*	2 年	台北市國小附設幼兒園
H	1 年	台北市國小附設幼兒園
*為相同工作場域的教師		

資料來源：研究者自行整理。

從上表中可知，八位受訪者皆是公立幼兒園的正職教師，且八位受訪者的年資從一年的到三十年以上的都有，因此研究者可以將不同年資加入討論。由於是以滾雪球的方式尋找受訪者，因此有四位受訪者是在同一間學校任教，其他四位分別在不同學校。

## 第二節 研究方法

本研究採用質性研究法，而資料蒐集的方式為質性研究中普遍使用的訪談法，並採取一對一的方式進行半結構式的訪談。半結構式的訪談是介於結構式與非結構式訪談之間的一種蒐集資料的方式，研究者必須在訪談前，根據研究的問題與目的設計訪談大綱，但在訪談的過程中，不一定要依據訪談大綱的順序來進行訪問，而是可以依據實際狀況作調整（潘淑滿，2003）。由於半結構式的訪談較具有彈性，當研究者在面對不同受訪者時能夠依實際狀況調整訪談大綱，使受訪者能夠充分的表達自己的意見，又不會偏離訪談的主題。每次訪談的時間約為一小時到兩小時，由研究者提問並引導受訪者表達自己的真實想法與感受，在整理完

第一次的訪談內容後，研究者會與指導教授討論，並釐清問題，若有需要將與受訪者進行第二次的訪談，以完善蒐集研究所需的資料。

### 第三節 研究工具

本研究將透過半結構式訪談法蒐集資料，以探討幼兒園教師職業形變的樣貌、原因、影響以及調適。因此，本研究之主要研究工具為研究者以及訪談大綱，輔助工具有錄音筆與觀察紀錄本，以下為本研究之主要研究工具說明：

#### 壹、研究者的介紹

研究者在質性研究中是主要的研究工具，研究者必須察覺整個事件的脈絡，蒐集研究所需的資料，並建構組織出整個事件。然而，研究者在訪談過程中蒐集的資訊也會受到研究者的背景與經驗所影響，因此，以下為研究者的背景介紹：

研究者目前有二年的教學經驗(含實習與代課)，目前研究所就學中，同時也在私立的園所擔任教師。在到私立園所任教之前，研究者的實習經驗與教學經驗都是在公立幼兒園，在公立幼兒園實習時，研究者發現在成為幼兒園教師後，自我的行為、習慣有所改變，且身邊的親友也有同樣的感受，這使得研究者開始反思幼兒園教師職業的負面影響為何，以及在成為教師後還能保有原來的自我嗎？直到研究者開始於公立幼兒園代課時，這些疑問也逐漸被印證。因此，研究者將運用自己過去的經驗於訪談中，引導受訪者進入問題情境，並協助受訪者表達真實的感受。

#### 貳、訪談大綱

研究者將參考教師職業形變相關文獻分析的內容，擬定訪談大綱(附錄一)。訪談大綱分為兩個部分，第一部分是個人對幼兒園教師角色的想法及感受，研究者試圖從訪談中，了解受訪教師對於幼兒園教師角色的想法，以及對於自己擔任教師角色投入程度的理解，此外，也將討論幼兒園教師的角色壓力。第二部分是

個人對職業形變的感受，研究者要了解受訪教師是否察覺到教師工作對個人產生負面影響，並了解樣本擔任幼教師後的談吐、行為或待人處事方面產生的變化，以及身邊親友的反應與感受。

#### 第四節 資料編碼與分析

##### 壹、資料編碼

本研究之所有的訪談內容都會先做編碼，而編碼的方式為兩碼編排，第一碼為英文字母，是八位受訪者的代號；第二碼為訪談的時間紀錄，詳細說明如表 3-4-1 所示：

表 3-4-1  
編碼代號說明

代號	編碼代號說明
A, 20180615	2018年6月15日訪談A老師
B, 20180614	2018年6月14日訪談B老師
C, 20180622	2018年6月22日訪談C老師
D, 20180613	2018年6月13日訪談D老師
E, 20180709	2018年7月9日訪談E老師
F, 20180703	2018年7月3日訪談F老師
G, 20180621	2018年6月21日訪談G老師
H, 20180620	2018年6月20日訪談H老師

資料來源：研究者自行整理。

##### 貳、資料分析

研究者將訪談的內容繕打為逐字稿，再將每位受訪者的訪談內容依據職業形變的原因、樣貌、影響與調適，進行分類歸納，待充分閱讀過每位受訪者的訪談內容後，再將所有資料統整與分析，並與文獻呼應後歸納出結論。

## 第五節 實施程序

本研究經參考相關文獻後，確定研究方向與題目，並進行以下程序：

### 壹、文獻分析

蒐集職業形變相關的論述、報告或書籍。在閱讀完文獻後，自文獻中歸納出關於職業形變的原因、形式及影響，藉以作為研究問題的文獻基礎，以及日後研究資料分析的參考。

### 貳、確定研究方法及研究對象

根據研究問題選擇合適的研究方法，並且確定研究對象。本研究以質性研究的方式進行研究，並且使用半結構式訪談法蒐集研究資料，觀察法為輔助。本研究的對象為八位公立幼兒園教師。

### 參、擬定訪談大綱並試訪

研究者將根據研究問題以及文獻探討的內容，擬定訪談大綱，並在正式訪談前尋找兩名受訪者進行試訪，試訪後將與指導教授討論試訪的內容，再對訪談大綱進行修改。

### 肆、進行半結構式訪談

本研究以半結構式訪談法進行教師職業形變的資料蒐集。在訪談的過程中，研究者會依實際的狀況，對訪談的問題做彈性調整，使資料的蒐集能夠在一個自然的情況下深入探究。

### 伍、資料整理與分析

將蒐集的訪談資料紀錄加以整理與釐清重點，並分析幼兒園教師職業形變的原因、樣貌、影響與調適，再與指導教授討論並釐清問題。



## 陸、二次訪談釐清問題

針對整理訪談資料時的問題，與受訪教師進行第二次的訪談，以釐清問題。

## 柒、詮釋研究結果並歸納結論

研究者將研究結果列點詮釋，並且撰寫結論，以回應研究問題。

## 捌、提出建議

依據研究結果提出相關具體建議，以利幼兒園教師調適職業形變，以及給予未來研究者參考。

# 第六節 研究信效度

研究者在整理完訪談資料後，會與受訪者再次討論與確認，並依據受訪者的意見與想法修改訪談內容。此外，研究者也與指導教授討論每次訪談的內容，並從中找出需要釐清的問題，再次與受訪者確認，以確保本研究的信效度。

# 第七節 研究倫理

## 壹、研究同意

基於研究倫理考量，研究者會向受訪者說明本研究的目的及內容，以及明確告知受訪者此次訪談的內容。之後，研究者遞交「訪談知情同意書」(附錄二)給受訪者，同意書的內容包括自我介紹、聯絡方式和指導教授外，也說明了研究的主題、訪談的次數與預估訪談時間，以及告知將使用錄音器材，待受訪者簽完同意書後，才會開始進行訪談。若研究過程中，受訪者想要暫停或退出研究，研究者將尊重受訪者的意願。

## 貳、保密處理

為了保護受訪者，只要是足以辨識受訪者身分的資料，在研究中均以化名的方式呈現，以保護受訪者為第一考量。

## 第四章 研究分析與討論

本研究是以質性研究的方法，探討幼兒園教師職業形變的樣貌、影響、原因、調適以及其他研究發現。研究者與八位幼兒園教師進行訪談後，將訪談內容繕打為逐字稿，並依循研究目的與研究問題，進行分析與詮釋，且隨時參考相關文獻，逐漸形成以下主題。

本章共分為五個部分，第一節為探討幼兒園教師職業形變的樣貌，第二節為幼兒園教師職業形變呈現的影響，第三節為幼兒園教師職業形變對幼教師的原因，第四節則是幼兒園教師職業形變的調適，最後一節為其他發現，探討幼兒園教師職業的正面影響。

### 第一節 幼兒園教師職業形變的樣貌

本節將探討職業形變的樣貌，經過逐字稿的整理分析後，發現幼兒園教師(以下簡稱幼教師)職業形變的樣貌不盡相同，因此研究者將幼兒園教師職業形變的樣貌分為三大部分，第一部分是幼兒園教師個性的改變，第二部分是幼兒園教師人際互動的改變，第三部分則是幼兒園教師在工作感受的改變，經過討論分析後，第四部分是幼兒園教師職業形變樣貌的統計與探討，如下圖 4-1-1：



圖 4-1-1 幼兒園教師職業形變的樣貌

資料來源：研究者自行整理。

## 壹、幼兒園教師個性的改變

幼兒園教師自覺的改變是指受訪者在從事幼兒園教師工作後，他自覺自己是因為從事這項職業而引起的改變，這樣的改變不僅會出現在工作場域，也會在日常生活中展現，以下分為兩點討論。

### 一、不寬容

隨著進入幼兒園的時間漸長，幼教師的教學技巧逐漸純熟，對於幼兒的行為舉止也更加了解，因此本來對於幼兒的犯錯或是沒有遵守班級規則的包容力較高，也會輕易原諒幼兒，但是現在卻會謹慎的看待幼兒的犯錯，並且告知他錯在哪裡，以及告誡下次不能再犯。

以前剛進幼教的時候，在私幼的那一年，孩子做得所有事情我都會原諒，因為我覺得他就是孩子，可是當了這麼久的老師，…，我不會很輕易的就原諒小孩，我一定會告訴他你到底錯在哪，那你下次不可以再這樣。

(D, 20180613)

從上述的訪談中，可以看見幼教師的成長，不僅會謹慎地處理幼兒的狀況，也會和幼兒討論哪裡不對，但是謹慎的反面是不寬容的表現，因為覺得幼兒會控制自己的行為舉止，而不是要教師一再的提醒，即使是如幼兒吵鬧的小事，幼教師都無法寬容幼兒。

我覺得我變得謹慎，然後沒有像以前放任寬容，比如說小孩像這樣吵吵鬧鬧都沒關係，但是我現在就會覺得孩子是可以控制自己的聲音。

(D, 20180613)

幼教師對幼兒的包容力下降，也不會再輕易的原諒幼兒，從正面來看可以知道幼教師希望幼兒能夠改正自己的錯誤，並期待幼兒能有所成長，所以才會有這樣的行為想法，但是從反面來看是幼教師的同理心下降，覺得是幼兒做不好，之

前幼教師不會介意的事情，現在都會放大檢視，並且要幼兒有顯著的修改或進步，才會原諒幼兒。

## 二、脾氣暴躁

除了上述的幾種樣貌外，更有受訪者表示自己變得愛生氣，脾氣也變得暴躁。

我變得很愛生氣，脾氣變得很暴躁，以前可以容忍的事情，到現在我會覺得怎麼這樣，很煩躁。

(D, 20180613)

這也是耐心下降的一種表現，當自己身邊的人沒有達到自己的標準時，或者沒有按照自己的步調，就會覺得無法容忍，並且感到不耐煩，最後使得自己變得脾氣暴躁，無法控制好自己的情緒。

我想要讓孩子成為我想要的樣子，所以孩子做的任何事情，我都希望在我的規範上。當回家的時候，我會把此習慣帶到男朋友身上，因為我期待家裡呈現的樣貌，所以他當不遵守或是做不好的時候，我就會生氣。

(D, 20180613)

幼教師在帶領一個班級時，總是希望幼兒能夠達到自己的期望與標準，所以幼兒做的任何事情，他都希望能在他的規範上。當把這樣的習慣帶回家的時候，受訪者就會希望身邊的家人朋友能夠照著自己的期望做事情，當他們沒有遵守或是沒有達到受訪者期望時，受訪者就會生氣、憤怒。

Moskvina (2006) 所提出的教師職業形變特徵包括暴躁、沮喪、緊張、焦慮和冷漠的感覺，正好符合本研究的脾氣暴躁的職業形變樣貌。

## 貳、幼兒園教師人際互動的改變

接下來要討論的是幼教師人際互動的變化，這裡的人際是指與幼教師關係親近的家人和朋友，像是先生、小孩和男朋友，這些人是幼教師生活中的重要他人，互動也較頻繁，所以他們最能夠直接感受到受訪者在擔任幼教師前後的變化，以下為研究者整理受訪者描述其重要他人感受到的變化。

### 一、嘮叨與碎碎唸

由於在幼兒園內，幼教師時常提醒幼兒該完成的事項，或是提醒幼兒要注意安全，以及調解幼兒的紛爭，一整天的時間裡，這樣的事情是不斷的發生，長期下來，使得幼教老師養成嘮叨與碎碎唸的習慣，然而這樣的習慣不僅是在幼兒園發生，也會帶到日常生活中。

覺得自己變得很嘮叨，愛碎碎唸，連我男朋友也覺得我好愛碎碎唸。因為你要不斷的一直提醒小孩，不斷的一直唸一直唸，唸久變習慣，回到家就把這個唸繼續唸，一直唸一直唸。

(D, 20180613)

幼教老師養成嘮叨與碎碎唸習慣的原因之一是沒有耐心，因為一整天一直不斷提醒幼兒，這讓幼教師感到不耐煩。

會比較沒耐心，然後你就會開始碎唸，為什麼事情都要我一直講一直講，因為你會很煩。

(A, 20180615)

幼教師的家人與朋友面對他們的嘮叨與碎碎唸時，也會感到不耐煩。然而誘發幼教師開始嘮叨與碎碎唸的卻是生活中的小事件，會導致如此的原因是幼教師在學校已經將耐心磨光，因此當遇到需要他一直提醒的事情時，就會忍不住。

我以前對生活是很放鬆的，然後現在比如說我男朋友在洗鍋子，他只要一洗得不對，我就會開始唸一直唸，說你應該要這樣子弄，…，還有平底鍋不能用菜瓜布刷，我講過很多遍，然後他又再這樣刷的時候，我就會在他耳邊一直碎唸一直碎唸，然後他有一天跟我說，可不可以不要再唸了，好煩喔。

(D, 20180613)

由上述可知，嘮叨與碎碎唸的其中一項原因是長期在幼兒園工作而養成的習慣，再者因為工作的關係，導致幼教師耐心下降，因此下班後無法好好與周遭的人溝通，而是以嘮叨與碎碎唸的方式與人互動。從上述的例子也可以發現，此狀況不僅是在工作領域展現，也會出現在生活場域中，並且讓身邊的親友感到不愉快。

## 二、口頭禪

口頭禪的狀況與嘮叨和碎碎唸相同，都是因為在學校不斷的重覆提醒幼兒，或是跟幼兒講固定的語句而養成的習慣用語。

當男朋友做錯一件事，或是做了不當或是不合我意的事，我就會跟他說我再給你一次機會，變成一種口頭禪，然後他就會擺出剛剛那一套：我又不是小孩，你幹嘛一直對我這樣，是一種無意識的口頭禪。

(D, 20180613)

「再給你一次機會」這句話在幼兒園中時常聽見，因為幼教師會給孩子再次學習的機會，但是當這句話在幼教師的生活日常中出現，會讓人感受到不被視為大人，而是當作小孩看待。下面的例子中，「我數到 3…」也是相同的概念。

我跟我男朋友說：請他幫忙丟衣服去洗，他就說好，然後就會坐著，這時候我就會開始很不開心，因為小朋友敢這樣的話，我就會生氣。所以

我會說：我現在數到三，如果你不去的話就會怎麼樣。

(E, 20180709)

這裡所述的口頭禪是指幼教師不自覺、脫口而出的用語，而這些用語都是在幼兒園時常出現，但是用在日常生活中的成人世界，就顯得不妥當。

### 三、講道理、說教

在學校裡幼教師會傳達幼兒正確的觀念，像是要有禮貌、尊重他人，待人處事的道理與面對挫折的應對…等，幼教師在進行上述活動的口吻及語氣，和平時與成人溝通時不同，此時的口吻是上對下的對某件事情講解，講出事情需要改善的地方，或是怎麼做會更好，語氣也會變得嚴肅，並且認真地看待他們所講述的議題或事件，這也就是所謂的「講道理」與「說教」的溝通方式。這樣的溝通方式適合在學校的場域運用，但是當日常生活中幼教師也用這種方式溝通時，就會讓身邊的人感到不愉快。

先生和小孩覺得我很囉嗦、很愛講道理、很愛說教。我兒子會說：媽，你不要說，我知道你接下來要講得事情是什麼，所以我覺得這真的是個滿大的缺點。

(A, 20180615)

A 老師的先生與小孩明顯的感受到她變得很愛講道理與說教，但是 A 老師是以「為了自己的先生與小孩好」為出發點，才會講出這些話。A 老師也提到自己是不自覺就用這樣的方式溝通，而且這樣的溝通方式會影響到她的親子關係，所以當家人反應時，她會即使調整自己的說話方式。

講道理和說教這件事其實會影響到我自己家庭的親子關係，可是只有我自己改變我才能改善我的親子關係。

(A, 20180615)

不僅 A 老師如此，E 老師也有相似的經驗，發生在她與男朋友的互動上。

我很愛跟他(男朋友)說教。就會想跟他說：我覺得你不應該這樣做，你應該要怎樣做會更好，反正他很常一個點會讓我爆發，我就開始跟他一直講，我就覺得他這樣真的很不好，反正就是很多的點，各種事都可以。

(E, 20180709)

E 老師提到只是平凡的小事情，都會讓她爆發，然後開始講道理，由此可知幼教師深受影響，在幼兒園裡與幼兒互動及溝通的方式，很容易就展現在身邊的人身上。

從上述的例子中發現，「講道理」和「說教」可視為是一種溝通方式的轉換不良，因為習慣了在學校對幼兒說教、講道理，在日常生活中也忍不住用這樣的方式與成人對話，這將使得身邊的家人朋友覺得受訪者把他們當作小孩看待，以及讓人有自以為是的感受，甚至還會破壞親子的關係，如同 A 老師所說，只有幼教師意識到自己出現這樣的行為，並且願意去調整，就能夠避免這樣的狀況發生。

「嘮叨與碎碎唸」和「口頭禪」的職業形變樣貌，與 Mitin (2017) 提出溝通能力不足的觀點相同，嘮叨與碎碎唸使得他人無法接受這樣的溝通方式，而口頭禪的話語也不適合應用在日常生活對話。

#### 四、希望他人服從指令

「教師是教室裡的權威」，從幼兒園一直到大學教室裡皆是如此，大部分的學生是尊重教師，並完成教師的要求。在幼兒園的教室裡，幼教師的權威會使幼兒去遵守幼教師的指令與要求，很少幼兒會忤逆幼教師的意思，或是將幼教師的指令置之不理，當然幼教師也會聆聽幼兒的困擾與需求而作調整。

因為大多數幼兒皆會完成幼教師的指令要求，使得幼教師習慣別人會服從他的指令，當有人不服從時，幼教師通常會先表達出不悅，而後才會思考他人不服從的原因。



應該就是習慣別人聽我的，因為幼兒園通常不會有叛逆，老師說現在要去做什麼，全班起立就是起立，全班坐下就是坐下，他們就是會遵從那個指令去做，那就會習慣我說什麼就是你要跟著做。現在想起來就會覺得有點矛盾，就會覺得說你還是有那種獨裁，希望他們是服從指令的，而不是教育那一塊，說要溝通阿。

(B, 20180614)

從上述的訪談對話中可知，B老師有意識到自己希望幼兒聽他指令的做法不妥當，不符合在教師培育課程中提到要與學生溝通，但是一個班上有30位幼兒需要幼教師來照顧，當一位幼兒不遵從指令時，其中一位幼教師就需要去指導與協助，如此以來就只剩下另一位幼教師要照顧剩下的29位幼兒，以此類推，當班上有多數幼兒不遵從幼教師的指令時，將造成班上秩序大亂，教師則會分身乏術，因此B老師才會覺得很矛盾，希望能夠尊重幼兒的自主意識，並與幼兒溝通，但是又希望他們能夠遵從指令，以方便又教師管理照顧。

在日常生活中，幼教師希望他人能夠服從自己的指令，將會給身邊的人感到壓力，且當幼教師沒有達到自己的預期便會不開心，甚至會對自己身邊的人發脾氣，E老師就提到了這樣的狀況：

因為我現在比較常接觸的是我男朋友，可能有時候他在家裡做事情，會讓我忍不住想要用老師的方式跟他說，…，反正他就還是會去做，他就會說：我來我來，可他要反抗我的話，我就會說：好啊，你要是不怎麼樣我就會…，反正就是我會覺得說，你應該要按照我說的話去做，你不可以脫離我的軌道，就是他一脫離，我就會覺得他在反抗我。我覺得感覺變成說你要做到我規範的事情，我才能接受，控制慾變強。就是會希望他照我的指令步驟去做，不然會覺得你沒在聽我講話，就像是小朋友不聽你講話，你就會不開心。

(E, 20180709)

E 老師點出了一點「控制慾」，好像只要別人沒有照自己的規範做事情，就會覺得他在反抗我、脫離我的軌道，甚至變成別人一定要做到我規範的事情，我才能夠接受他，不然就不開心。從這裡可以知道，幼教師身受其職業影響，即便離開教學場域，仍然會不自覺希望他人遵照自己的規範、服從指令，這樣的狀況也可以視為是把身邊的成人當成幼兒來對待，與人互動的方式沒有轉換。

C 老師也發現自己有類似的狀況，但是影響沒那麼嚴重。

有的時候會希望自己的想法能夠被別人接受，當然還是會多聽。

(C, 20180703)

C 老師雖然也會希望自己的想法被別人接受，但是還是會聽聽看她人的想法，而不是一味的要身邊的人接受自己的想法或指令。

因為幼兒並不會反抗教師，所以更加強化幼教師習慣他人服從自己指令的習慣，到日常生活中反而調適不過來。希望他人能夠服從自己的指令就像是有著強大的「控制慾」一般，要他人都要照著自己的想法做事情，這樣的方式在幼兒園的確能夠有效管理班級的秩序及活動，但是過度的專制反而會讓幼兒失去表達自己想法的權利，使幼兒彷彿被同化一般，一個口令一個動作，而到日常生活中則是會影響人際之間的互動，甚至會讓幼教師自己的情緒起伏大、時常發脾氣。

「希望他人服從指令」這點與 Moskvina (2006) 指出教師會表現出「高度的侵略性」概念相似，也就是說教師的主導性比較強烈，希望他人都能依照自己的想法動作。

## 五、過於關注幼兒

「過於關注幼兒」是多位受訪者皆有的樣貌，過於關注幼兒是指不論是在家裡或是戶外，會特別注意自己身邊的幼兒，並且在內心裡默默評估幼兒的年齡、行為或是特殊的情況，可以視為是幼教師的一種職業習慣。

A 老師表示自己下班後不想再當老師，但是還是會不自覺的表現出老師的樣

子，當看到幼兒沒有規矩，就會很想介入：

離開學校後，應該是說我自己不想再當老師，可是我自己常常不自覺都會表現出老師的樣子，雞婆或是評論事情、看事情，像是你去超市買東西啊，你看到家長帶小孩沒規矩，你就會覺得很想去管。我就會眼神一直在介入，你不會去講，可是眼神會一直介入的感覺。教學到一定的時間，開始有些經驗後就會特別強烈，可是現在教學久了就比較不會。

(A, 20180615)

雖然很想介入，但最後只有眼神的關注，因為畢竟不是自己班上的幼兒，冒然介入會帶給家長及幼兒困擾。另外，教學經驗豐富的 A 老師表示，剛開始有教學經驗的時候，特別注意幼兒的感覺會特別強烈，但是當教學久了，就比較不會，因為已經看了很多年的幼兒，也能夠掌握幼兒的狀況，所以不會特別留意。

除了自己的言神介入外，多位受訪者也表示會和自己身邊的親朋好友分享自己觀察幼兒的心得，或是共同討論幼兒的特殊狀況。但是都只有眼神的關注，並不會主動去接觸幼兒。

我是覺得說我會特別注意到這個小孩好可愛喔，叫我男朋友看一下，或是小孩的行為不妥的話，我會在心裡想，或是偷偷跟我男朋友說：你看他那個樣子，我應該過去…然後我就會心裡想說應該要這樣講，但是我都不會去做。或是分析小孩的特殊狀況，我姊是特教老師，所以我們兩個出去很常就是說：這個小孩一直動來動去，就會討論，可能會私底下很小聲地講。

(E, 20180709)

C 老師覺得過度關注幼兒算是幼教師的「職業病」，但是她還是會和朋友討論幼兒的狀況，並擬出解決的方法，甚至她的妹妹還會主動跟他提起，因為她的妹妹覺得這就是幼教師的專業領域。

我覺得這算是一點職業病了，因為我們會看孩子的發展，然後我就會自己自言自語說這個大概幾歲，這個大概幾個月。其實有時候我不觀察我跟我妹出去，我妹就會說：這個大概幾歲，她自己就會先來問我，因為她會覺得這是你的領域、你的專業，可能他就會說：這個怎麼樣，我會說：這個可能太活潑了，或者是可能看到他的狀況不太對，我會說：嗯，這個要注意一下。

(C, 20180703)

G 老師不只是會特別注意小孩的聲音，或是觀察小孩的特殊狀況，還會設身處地為孩子著想，擔心他們是不是肚子餓或是受傷。

我覺得我現在出門視線或耳朵，會特別注意小孩聲音或是看小孩，可能是我之前就一直就滿喜歡小孩的，可能又進入這個行業後會更注意，所以在外面聽到小孩哭的時候，心裡就會想說是不是肚子餓、撞到或是跌倒。

(G, 20180621)

對幼教師而言，觀察幼兒的學習與發展狀況以及特殊行為是必備的技能，看幼兒的外表評估幼兒的年齡，可以視為是展現自己的專業能力，但也如同 C 老師所說，這就像是一種「職業病」，因為在幼兒園習慣做這些事情，所以即使離開學校後，也會過度關注幼兒，並且還會反思自己的教學是不是對幼兒有幫助，或是否要再調整，以加強幼兒的某部分能力。

幼教師因為投入自己的工作，所以會時刻反思自己的教學，增強自己的專業能力，但是也因為如此，幼教師很難將工作與生活分開，所以才會出現過於關注幼兒的狀況。除了因為幼教專業的驅使下，幼教師還有一顆愛孩子的心，就像是人們會對於自己喜愛或是有興趣的人事物，特別關注一般，所以才會把焦點放在幼兒身上。

「過於關注幼兒」是幼兒園教師職業特點之一，但是過度的關注幼兒將使得個人的生活受到職業觀點的負面影響。「過於關注幼兒」並沒有在文獻中發現相似的研究結果，因此這點是本研究的額外研究收穫。



## 參、幼兒園教師工作感受的改變

這部份是探討幼兒園教師在工作領域中的感受，以下將分為兩大部分討論，分別是語彙轉換不良以及職業倦怠。

### 一、語彙轉換不良

語彙轉換不良是指將與幼兒溝通的口語運用在與成人的溝通上，或是將成人的溝通詞彙用在與幼兒互動上，所產生的不合適的狀況，也就是所謂的語氣和詞彙的轉換不良。F老師也提到自己曾經有這樣的經驗，尤其是在任教的第一年會別的明顯，經過一年的過渡期後，就可以切換自如。

就有時候講話會變得很幼稚阿，應該是我教學第一年的時候會轉不過來，但現在就轉得過來了。就是有時候上課，我會突然講一些孩子聽不懂的語彙，那我的協同老師就會跟我說，你剛剛講的那些孩子可能會聽不懂，你要修飾，然後我就會修飾，可是修飾完我要再去打給家長的話的時候，我又打得太幼稚，就是會錯亂，其實你一年的時間去過渡期之後，你整個人就會很上手了。

(F, 20180703)

不同年齡層的幼兒，使用的語彙也有所不同，剛進入幼兒園工作的幼教師，為了讓孩子聽得懂自己所要表達的事物，必須調整自己的說法及用詞，使用幼兒聽得懂的文句來溝通，尤其是中小班的幼兒，更需要幼教師調整對話的內容。長時間跟幼兒溝通互動，使得幼教師習慣與幼兒溝通的形式，因此在這時候跟成人溝通時，就會覺得太過口語化或是沒有經過修飾，甚至是「幼稚」的感覺，幼教師也會感到錯亂，且有時還是他人提醒才會意識到，自己沒有轉換過來。經過一年的過渡期，幼教師已經掌握與幼兒溝通的技巧，也能夠依據溝通的對象，轉換自己的語彙和用詞，也較不會發生語彙轉換不良的問題。

語彙轉換不良的狀況較常出現在幼兒園初任教師身上，像是 F 老師以及 H 老師皆有出現語彙轉換不良的問題，但是經過一、兩個月的調適後，就可以轉換自如，因此我們可以將語彙轉換不良視為是出任幼兒園教師的職業形變樣貌。

## 二、疲憊感增加

研究者統整訪談內容後，發現大部分的受訪教師對於工作的疲憊感增加。他們發現，自己對於教學工作、搭班教師間溝通以及與幼兒互動的意願降低，身體及心理的疲憊感也難以復原，但是他們仍然會積極地想辦法讓自己投入於工作中，試圖克服這個問題，而非完全失去熱誠，因為他們覺得現階段的疲憊感仍然在可接受的範圍內，可是他們不確定未來能不能夠減輕這樣的疲憊感，亦或是未來疲憊感可能加重。因此，受訪教師只能與疲憊感共存，而這樣的疲憊感對於他們的工作將是一大威脅。

研究者進一步詢問受訪教師，是什麼原因使他們的疲憊感增加，統整後得到以下三個原因，分別是：相同的工作環境與作息、繁重的工作難以負荷以及缺少足夠的休息時間。而這三個原因也與之後幼兒園教師職業形變的原因相似，後面將針對這三點做更深入的說明。

而疲憊感增加與 Mitin (2017) 的研究發現相同，也就是教師職業具有破壞性，包括降低教師的工作效率以及倦怠感的產生。幼兒園教師除了教學活動外，也會遇到行政事務及親師溝通問題，在這多重的影響下，使得教師產生職業倦怠。

## 肆、幼兒園教師職業形變樣貌統計

研究者在整理訪談資料後，得到了下表 4-1-1 的研究結果：

表 4-1-1  
受訪教師職業形變樣貌統計表

受訪者 (年資)	樣貌	個性不寬容	脾氣暴躁	嘮叨與碎碎唸	口頭禪	講道理、說教	希望他人服從指令	過於關注幼兒	語彙轉換不良	疲憊感增加
A (36年)				√	√	√	√	√		
B (21年)	√			√		√	√			√
C (10年)						√	√	√		√
D (7年)	√		√	√	√	√				√
E (3年)			√	√	√	√	√	√		√
F (2年)						√		√	√	√
G (2年)							√	√		√
H (1年)					√			√	√	
統計		2	2	4	4	6	5	6	2	6

資料來源：研究者自行整理。

從上表中可以發現，幼教師最普遍的職業形變樣貌是「講道理、說教」、「過於關注幼兒」以及「疲憊感增加」，其次是「希望他人服從指令」。而這樣的結果也符合文獻中的觀點，當工作環境一成不變時，容易受到負面的影響，「講道理、說教」、「過於關注幼兒」以及希望他人服從指令，可以視為是幼兒園教師的職業特點，但也是負面影響的主要行為。「疲憊感增加」是幼兒園教師職業形變影的前期狀況，當從事幼教師的時間更長後，將會出現情緒與生理耗竭的狀況，這部分將在下一節做討論。



此外，「講道理、說教」、「希望他人服從指令」以及「過於關注幼兒」是多數幼教師出現的職業形變樣貌，此三種樣貌屬於「幼兒園教師人際互動變化」的分類之中，由此可知，幼教師與他人互動時，職業形變樣貌最為顯著，且幼教師身邊的親友也能明確的感受到這些樣貌與變化。

而將受訪者以年資五年為分隔線，可以分成兩組，如下表 4-2-2：

表 4-1-2  
受訪教師職業形變樣貌統計表-年資影響

受訪者 (年資)	樣貌	個性不寬容	脾氣暴躁	嘮叨與碎碎唸	口頭禪	講道理、說教	希望他人服從指令	過於關注幼兒	語彙轉換不良	疲憊感增加
A (36年)				√	√	√	√	√		
B (21年)	√			√		√	√			√
C (10年)						√	√	√		√
D (7年)	√		√	√	√	√		五年分隔線		√
E (3年)			√	√	√	√	√	√		√
F (2年)						√		√	√	√
G (2年)							√	√		√
H (1年)					√			√	√	
統計		2	2	4	4	6	5	6	2	6

資料來源：研究者自行整理。

從上表中可以發現：

- 一、五年以上教學年資的幼兒園教師，皆出現「講道理、說教」的職業形變樣貌。
- 二、五年以下教學年資的幼兒園教師，皆出現「過於關注幼兒」的職業形變樣貌，因為五年以下的教師位在「強化階段」與「求新階段」，因此時常會將重心

放在觀察幼兒，看見幼兒的需求，並檢視自己的教學，進而產生過度關注幼兒的職業形變。

三、年資最深及最淺的教師並未出現「疲憊感增加」的狀況，原因是年資一年的教師還在適應環境與教學，對於教學工作充滿熱誠；而年資 36 年的教師位在 Katz 所提出教師成長階段中的「成熟階段」，處於這階段的已找到調適職業倦怠的方式，並以自己的職業為榮，且能研究與學習更高層次的問題。

四、教學年資滿兩年後的教師已經度過了 Katz 所提出的「求生階段」，對於教學具有一定的掌握能力，但同時也開始出現「講道理、說教」以及「疲憊感增加」的樣貌。

五、教學年資滿三年的幼兒園教師，普遍出現嘮叨與碎碎念的樣貌。此階段的教師為「求新階段」，對於教學已熟悉並感到厭倦，需探究新的教育趨勢、新觀念及新教學法，並充實與調整自己的教學內容。

## 小結

本節分三個部分探討幼兒園教師職業形變的樣貌，分別是：幼兒園教師自覺的改變、幼兒園教師與他人互動的變化以及幼兒園教師在工作領域的感受。

壹、歸納訪談內容後，「幼兒園教師個性的改變」共有二點，分別是：

一、個性不寬容：幼教師從一開始耐心引導幼兒，到後來覺得幼兒應該要學會控制自己的行為舉止，而不是要教師一再的提醒。因此即使是如幼兒吵鬧的小事，幼教師都無法寬容幼兒。

二、脾氣暴躁：幼兒園教師變得易怒，脾氣也更加的暴躁，時常因為一些小事而生氣。

貳、在「幼兒園教師人際互動的改變」部分，研究者共歸納出五點：

一、嘮叨與碎碎唸：幼兒園教師一直碎唸對方應該完成的事項，直到對方達到自己的要求才會停止，嘮叨則是不斷的敘述某件事物。

二、口頭禪：在教學場域中，幼兒園教師時常出現的口頭詞句，也出現在日常生活中，如：「再給你一次機會」以及「我數到三」。

三、講道理與說教。

四、希望他人服從指令：尤其是針對身邊關係較親密的親友，更會希望他們能夠依照自己的想法與指示，若他們不願意妥協及配合，就會出現不滿的情緒。

五、過於關注幼兒：即使下班離開教學場域後，也會特別觀察身邊的幼兒，並且評斷幼兒的特殊行為以及發展狀況…等，甚至會想介入所關注幼兒的生活。

參、在「幼兒園教師在工作感受的改變」，可以歸納出兩點，分別是：

一、語彙轉換不良：與成人溝通時，會習慣使用幼兒園的表達語句，像是「長針指到幾，就要…」。

二、疲憊感增加：幼兒園教師自覺教學熱誠降低，以及身體跟心理的疲憊感難以恢復，每天上班變成是一種壓力。他們試圖克服工作上的疲憊感，並讓自己與疲憊感共存，而這樣的疲憊感也成為工作中的一大威脅。

上述職業形變的樣貌，大多都與過去文獻的研究結果相似，但是「過於關注幼兒」可以視為是幼兒園教師職業的專屬職業形變樣貌。



## 第二節 幼兒園教師職業形變的影響

上一節探討幼教師職業形變的樣貌，而這些樣貌將會對幼兒園教師的工作與生活產生影響。經過歸納後，本節將分為以下三個部分探討職業形變的影響，第一部分是養成不良職業習慣，第二部分是人際關係的負面影響，第三部分則是親子關係的負面影響，如圖 4-2-1：



### 壹、養成不良職業習慣

在上一節幼兒園教師職業形變的樣貌中提到，幼兒園教師會出現「碎碎唸」、「講道理與說教」、「希望他人服從指令」的樣貌，而這些樣貌也是因為幼兒園教師長期待在幼兒園與幼兒互動，而養成的不良職業習慣。然而這些習慣不僅讓教師們感受到自己的脾氣變得暴躁易怒，也讓他們發覺到身邊的人會因為他們的不良習慣而有所反彈，以下將探討幼兒園教師因不良的職業習慣所產生的負面影響。

## 貳、人際互動出現負面影響

在幼兒園教師職業形變的樣貌中，「嘮叨與碎碎唸」是因為個人長期從事幼教師職業而養成的職業習慣，這樣的習慣不僅在幼兒園中出現，也會出現在幼教師的日常生活中，並且對人際互動產生負面影響。「把大人當小孩對待」是多位受訪者皆有提到的狀況，以下將分點進行分析討論。

### 一、溝通方式不良

我以前(擔任幼兒於教師前)對生活是很放鬆的，然後現在比如說我男朋友在洗鍋子，他只要一洗得不對，我就會開始唸一直唸，說你應該要這樣子弄阿，…，比如說平底鍋不能用菜瓜布刷，我講過很多遍，然後他又再這樣刷的時候，我就會在他耳邊一直碎唸一直碎唸，然後他有一天跟我說，可不可以不要再唸了，好煩喔。

(D, 20180613)

從上述的訪談中可知，D 老師意識到自己在擔任幼教師前後的差異，從原本放鬆的生活，到開始會在意生活瑣事，只要身邊的人沒有達到自己的規範，就會開始碎碎唸，直到對方能夠照著自己的期望做事情，才會停止。但是對方並不是幼兒，不需要 D 老師的指導也可以獨力完成事情，所以雙方便因此產生摩擦。D 老師在訪談時也提到，自己是不自覺的出現這樣的行為，但是在對方提醒後，才意識到原來自己又像老師一樣碎碎唸，像提醒幼兒一樣指導對方做事情，事後她也覺得對自己的男朋友很抱歉，可是卻又忍不住出現同樣的行為，因此她覺得「碎碎唸」的習慣是在擔任幼兒園教師之後，造成人際互動負面影響的主要因素。

此外，多位受訪者皆有談到因為「碎碎唸」而造成家人、朋友相處關係緊張的情況，但是影響的程度因個人而異。對受訪者而言，「碎碎唸」就像是一種習慣，也是一種表達方式的改變，只是這樣的方式會讓身邊的人感到不愉快，不過也有受訪者表示，身邊的人會逐漸習慣自己的改變，而不以為意。

## 二、難以改掉的習慣引起爭端

因為很難改掉「碎碎唸」的習慣，D 老師時常和身邊的男朋友產生摩擦，她也意識到「碎碎唸」對自己和男朋友的關係帶來負面影響，所以她必須改掉自己的習慣，但並非那麼容易。

因為我這樣對我的男朋友，他自己也覺得很煩，對他對我都不好，所以我想改掉，但是每一次他做了我不順眼的事時，我又開始唸了。

(D, 20180613)

由上述可知，引起 D 老師碎碎唸的原因是因為她的男朋友沒有符合他的期待做事，因此導致 D 老師的不滿，而用碎碎唸的方式向男朋友表達不滿的情緒。從這件事情可以得知「碎碎唸」以及「希望他人服從指令」的幼教師職業形變樣貌，為影響兩個人之間關係的主要原因。

後來他（男朋友）自己調適，他後來裝做什麼都聽不到，讓我一直唸，當我停下來後，他就會跟我說唸完了嗎？然後當他講說唸完了嗎，我就會意識到說我又開始唸了。他會讓我一直唸，但是有的時候他工作很煩躁，他就會說你可以不要再唸了嗎，但是不會因為碎碎唸大吵，可是會覺得生活品質不好，所以到後期我很想改，但是改不了讓我很痛苦。

(D, 20180613)

即使 D 老師的男朋友到後來已經調適，可以將碎碎唸聽而不聞，但是當他工作忙碌時，還是會沒辦法忍耐。因此 D 老師想要改掉自己的習慣，但是她發現很難改變，其中最主要的原因是幼兒園的工作性質。幼兒園吵雜的環境以及每天必須多次與幼兒互動，導致 D 老師下班後已經失去耐心，與身邊的人互動時也感到不耐煩，並希望他人都能夠順著自己的心意做事情，由於日復一日的重蹈覆轍，使得碎碎唸的習慣很難改變。

### 三、誤把大人當小孩對待

幼兒園教師工作中，最主要互動的對象就是「幼兒」，因為教師是教室裡的權威，因此與幼兒相處時是以上對下的方式互動。大多數幼兒會依據幼教師的指示完成任務，或是聆聽幼教師的教學解說完成手邊的工作，因此幼教師也扮演者引導者的角色，但是當幼教師離開教學場域，將這種師生互動的方式帶到生活中時，便有許多不合宜的狀況產生，最常聽到的例子就是身邊的人會反應：「你可以不要把我當小孩嗎？」，以下是 D 老師的例子。

他(男朋友)有說你不要把我當小孩，……，你把我當小孩你覺得我不會，所以你一直唸我應該要做什麼。比如說我叫他做 A 好了，他說我明明不是不做 A，而是要等一下再做，他就說我一直在他旁邊說你為什麼不去做。

(D, 20180613)

而 E 老師也提到因為太多的介入與關切，會讓男朋友不耐煩，且當男朋友沒有照著 E 老師的期望完成時，E 老師會感到生氣。也就是在這個時候，E 老師又不自覺的表現出幼教師在學校「堅定而溫柔」的態度，讓男朋友感受到壓力，進而去完成手邊的工作。

男朋友會覺得不耐煩，他會說：你在家還是老師嗎？有時候他也會用開玩笑的方式說：阿你現在是老師嗎？你管我做什麼，我又不是你的學生。那我就又會跟他說：好啊，沒關係，你不做試試看。然後我就一直微笑的看他，讓他知道說我真的生氣了。

(E, 20180709)

雖然幼教師是出於善意的想要協助身邊的人完成手邊工作，但是其實身邊的人皆有獨立完成的能力，過多的指導介入以及幼教師的職業的影響下，會讓身邊的人認為幼教師們把自己當成小孩看待，即使幼教師們不是待在幼兒園的場域，



而是在日常生活中，也會讓他人有這樣角色的誤解。而這樣的誤解會使得幼兒園教師不悅，因為離開教學場域後，幼教師們希望他人能夠放下他們的職業角色。但是幼教師們仍然無法切換自己的行為模式，日常生活中依然會使用在學校與幼兒互動相處的方式，因此會讓他人感受到幼教師們把他們當小孩看待。

人際關係的負面影響部分，特別是對於親近的親友有更顯著的表現。此外，幼兒園教師與他人互動關係之所以會有所不同，以及養成不良的職業習慣，是因為幼教師習慣在幼兒園與幼兒的互動模式，而在日常生活中沒有轉換，所以才會讓人覺得不好相處，以及無法使用有效的溝通方式與他人相處，進而產生出許多摩擦。

在教師困擾文獻中，研究者發現其中一項困擾為人際關係困擾，但其困擾的主要原因是與搭班教師理念不合以及與行政溝通的困擾，並未提到與身邊親友產生的人際關係問題，。

## 參、親子關係的負面影響

研究者訪談的八位幼教師中，有兩位資深幼教師已經有了自己的孩子，而這兩位教師皆提到，因為自己在幼兒園照顧 30 為孩子，回到家已經筋疲力竭，所以對待自己孩子的態度就不會與幼兒園的孩子相同，而是少了一份耐心，以下將探討幼教師職業對親子關係的影響。

### 一、對自己的孩子沒有耐心

B 老師回憶自己剛有孩子的時候，因為在學校工作整天，身上承受了很多情緒，體力也消耗殆盡，所以回到家裡時，沒有多餘心力去照顧自己的孩子，對自己的孩子也較不耐煩，然後覺得小孩安靜就好，不會想要去在陪伴自己的孩子學習...等。

你在學校對孩子還是會多一份容忍，所以說你的情緒有時候帶回去家裡，就會比較容易爆發。這樣回想起來應該是會，因為在學校不能對小孩怎樣，對家長一定是"是是是，好啊"，就把所有的情緒都是包下來，那回到家無形中對自己的小孩就沒有那麼有耐心，然後就不想再要管小孩，覺得你們安靜就好了。

(B, 20180614)

幼教師在學校不僅要包容幼兒，幼兒可能會犯錯、發生爭執，或是動作比較慢而影響到全班的進度，還要耐心陪伴他們完成各項事物，放學也還不能休息，需要和家長溝通孩子在學校的學習狀況，以及聆聽家長的需求給予協助，一整天的忙碌直到家長把幼兒接回家才結束，因此幼教師一整天幼教師都處於緊繃的狀態，沒有可以休息的時間，回到家後，他們已經沒有耐心去面對自己的孩子，他們只想要好好的放鬆。

所以，幼教師對自己的孩子沒有耐心並不是因為不愛自己的孩子，而是因為自己的職業讓自己感到很疲憊，而沒有心力去照顧自己的孩子，甚至會對自己的孩子發脾氣，同樣的 A 老師也遇到了類似的狀況。

在學校把耐心用完了，就不會聆聽，那你有時候就不等家人說完，就會打斷他，尤其跟自己小孩，你就會先數落完，不給他理由說，後來呢我就調整，因為有一陣子我跟我小孩親子關係就很不好，後來我學會等他說完。

(A, 20180615)

A 老師發現自己沒有耐心，不會等家人把話說完就先打斷他，尤其是自己的小孩，都不先等他說完，就開始數落他，沒有給他解釋的機會，如此一來就造成她與兒子的親子關係不好，因此 A 老師認為自己必須要改掉打斷別人說話的行為，並學習聆聽家人的想法感受，才能夠彌補親子關係的裂痕。

耐心下降對於已經擔任母親的幼教師影響很大，因為沒有耐心使得他們無法陪伴自己的孩子成長，沒有辦法聆聽他們的想法，進而影響親子關係。幼教師的工作需要非常多的耐心與包容心，但相對了這也剝奪了他們能夠表達自己真實感受的機會，必須時刻保持緊繃的狀態，無法放鬆。幼教師的付出讓他們能夠做好教師的職責，但是回到家後卻不能擺脫幼教師職業的負面影響，而無法好好照顧自己的孩子，因此幼教師的工作安排可以再做調整，像是減少師生比或是安排休息的時間，以避免這樣的狀況發生。

## 二、嚴格要求自己的孩子

幼教師在學校可以看見幼兒不同的人格特質、不同的教養習慣等，當然也可以看見品性良好的孩子或是需要父母多花心思的孩子，A 老師看到了幼兒因為父母過度的寵溺，而變得不受管教，或是因為父母疏於照顧，而出現行為偏差的幼兒，使她覺得她必須要嚴格的管教自己的小孩。

我是那種非常嚴格的媽媽，因為我覺得我在學校看到那麼多不好的例子，我絕不允許我的小孩犯這種錯誤，我得先教會他，我認為我得先說，讓他沒有機會去犯到這個錯誤。

(A, 20180615)

嚴格要求自己孩子的目的是為了避免後續發生的錯誤，由此可以看見 A 老師對自己孩子的用心，但是她也意識到自己過度要求自己的孩子，會增加孩子的壓力，因此她認為自己應該放手讓孩子去做，並且適時的給予建議，而不是把孩子綁在自己身邊時時糾正，讓孩子失去了喘息的空間。經過自己心態的調整後，A 老師發現自己與孩子的關係有變好的趨勢，孩子現在會願意跟她溝通，分享自己的想法，因此 A 老師也呼籲有孩子的幼兒園教師，要給自己孩子獨立的空間。

不同於其他國外文獻，本研究特別發現幼兒園教師職業形變對於親子關係的影響很深，研究結果顯示，幼教師因為情緒耗竭而無法耐心對待孩子，以及以過高的標準要求自己的孩子。由此可見，幼兒園教師職業形變對於家庭教養以及家庭關係有非常不利的影響。

## 肆、情緒與生理的耗竭

B. Perlman 與 E. Hartman 提出了職業形變的三個要素（引自 Polyakova, 2014），其中一個要素就是情緒與生理的耗竭。以下將分為兩個部分討論，第一是發生在工作場域，第二則是在日常生活中。

首先探討第一部分，*幼教師*在學校最主要的工作就是教學，但是當一直說重覆的話、做同樣的事，將使*幼教師*出現不耐煩的情緒，而耐心也逐漸下降。大部分會讓*幼教師*一直重覆提醒幼兒的事是幼兒每天的例行工作，包括放書包、喝水、洗手…等，這些事情是幼兒剛進入學校就讀時，*幼教師*就會訓練他們的自理能力，但是有些幼兒就是需要老師的幫忙、提醒才會開始動手完成自己的工作。

當幼兒一直在問我例行的事情，比如說我們每天的行程就是進來放書包，放完書包喝水，喝完水要看書，就是這是一個每天例行的事情，我覺得這個是他們要知道的事，如果他還是一直來問我，我就會很不耐煩，我就會覺得你就是不專心。

（H，20180620）

此外，期初的訓練也會讓*幼教師*感到無力、不耐煩，幼兒需要不斷的練習，才能夠學會這些生活自理的能力，但是每天重覆的教學，讓*幼教師*感到無聊，再者因為很少機會能夠看見立即的效果，因此*幼教師*的包容力與體力也正一點一滴的耗損。

期初課程要培養孩子生活自己的能力，我們需要培養他們洗手刷牙排隊，可以說重新訓練孩子的歷程很繁瑣，我覺得有點無聊，因為我不喜歡一直重複教，讓我很不耐煩。

（F，20180703）

從上面的敘述可知，每天重覆的例行工作以及期初的能力培養，都容易讓老

師感到厭倦和不耐煩，接下來要談在日常生活的部分。幼兒園內總是有許多瑣事需要老師協助處理，像是處理幼兒的爭吵、生活自理、用餐、教學、午睡…等，皆是需要幼教師的親力親為，經過學校一整天的付出後，往往使幼教師們感到疲憊，覺得一整天的精神與耐心都消耗殆盡，所以到家後他們變得沒有耐心，包容力也降低，因為他們沒有心力再去與家裡的人好好相處。

我的包容力變小、耐心變低，我就覺得做事我會變得很急很急，覺得耐心在學校被磨光，只要親近的人犯一點錯，你就覺得沒有辦法接受。因為你在學校，小朋友都把你磨到精光，你回去又要包容這個人，我真的做不到。

(E, 20180709)

幼教師可以有耐心的與幼兒相處，但是面對大人時卻並非如此，因為他們覺得幼兒是需要照顧與陪伴，加上因為發展尚未成熟，所以需要多一點的耐心關照，可是成人的發展已經完善，所以幼教師對大人的耐心相較於幼兒會變少。同時面對教學的情緒壓力，以及搭班教師之間相處的人際互動壓力，已經讓幼教師們的身心疲憊不堪。

因為我本身的個性還是沒耐心，我的耐心真的是被小孩磨出來的，所以其實有時候我覺得我真的可以對孩子很有包容力很有耐心，可是相對的對某些大人或是某些事情，就還是覺得你怎麼講一次還是不懂。我覺得有可能是在學校花了很多耐心，耐心都用完了，畢竟已經在學校耗了一整天，每天都這樣耗，回家已經很累了。

(C, 20180703)

一整天的工作下來，幼教師能夠休息的時間非常的片斷，只能忙裡偷閒。因為休息的時間不夠，使得他們覺得工作一天已經很勞累，其次是幼兒需要幼教師許多的愛心與耐心來照顧，所以不論是身體上的勞累還是心理的忍耐都已達到最

大值。因此他們回到家只想休息，不想花額外的心力去維護與家人或是同住在一起的朋友之間的良好人際互動，才會造成對家人與朋友相處的耐心與包容力降低。

## 伍、職業倦怠

職業形變指涉的範圍很廣，可泛指職業對於個人產生的負面影響，而職業倦怠（Professional burnout）是職業形變影響下的一種表現形式。幼兒園教師每天都處在一成不變的環境、面對相同的教學模式與流程，以及承受幼兒園教師角色的各項壓力，使得身體與心理的疲憊感難以復原，並且失去教學熱誠，進而產生職業倦怠。因此，這讓幼兒園教師們開始思考自己可能不適合擔任教師，以及考慮轉職的可能性，但是公立幼兒園教師是許多人花了很多心血才考上的職位，且考上公幼教師也意味著拿到了「鐵飯碗」，這也使得公立幼兒園教師們很難鼓起勇氣辭職，因而困在兩難的情境中。

各行各業皆會產生職業倦怠，幼兒園教師這份職業亦是如此。歸納八位受訪幼教師的職業倦怠的情況後發現，幼教師的職業倦怠是無法打起精神面對接踵而來的工作，與幼兒的相處也變得被動消極，每天上班都覺得非常疲憊，甚至會覺得自己不適合當老師，開始考慮轉換跑道，那是什麼原因造成幼教師的職業倦怠呢？以下是讓幼教師感到職業倦怠的原因：

### 一、搭班的影響

班級裡只要有 30 位幼兒就需要兩位幼教師來協同教學，而這兩位幼教師就是彼此的搭班。這兩位幼教師一整天的工作都相處在一起，彼此之間也會互相討論教學活動規劃，以及班上庶務…等，但是幼教師的搭班不一定會一直是同一個人，每個園所的規範不同，搭班的更換時間也就不同。更換搭班除了要重新適應自己的工作夥伴外，也要重新協調好工作內容，培養教學的默契。

因為兩個人每日都相處在一起，當遇到彼此的習慣不同，或是理念不契合時，會讓幼教師感到工作沒有動力，或是覺得這樣的環境很難讓人愉快，進而影響到

他的教學活動，所以搭班的影響力不容小覷。

搭班也會影響你的倦怠，兩年就要換一次搭班，又要重新適應一個人。

那些跟你理念不合的人，你就是得要協調，要有人要這樣子的搭班。有時候想到這人事上面的紛擾，就會覺得這職場好像不怎麼好。

(B, 20180614)

B 老師已經有 20 多年的教學經驗，這期間也換過許多搭班，她表示如果遇到和自己理念想法相似的人，相處起來就很愉快，兩個人在教學活動上也協調良好，每天也會期待上班能夠見到彼此，分享自己的生活或是發洩自己的不悅。反之，若遇到與自己理念不同的人，兩個人相處在同一個環境就會感到不舒服，甚至兩個人在教學設計上都沒有溝通，彼此間在課堂上也不會互助合作，甚至還會希望能夠早點下班。

幼教師之間的不和睦也會影響班上的氣氛，幼兒也會察覺到幼教師之間的相處不融洽，當兩位幼教師對於幼兒的規則及理念不同時，將有可能造成幼兒混淆，甚至是要「選邊站」的狀況出現，這將會大大影響幼兒的學習。總而言之，適合的搭班對於幼教師來說非常重要，而這也是影響幼教師職業倦怠的重要因素。

## 二、教育理念不同

當幼教師要在學校推動活動、宣導理念目標以及營造氛圍，除了幼教師的努力外，也需要校長以及主任…等其他學校行政人員的支持，尤其是公立國小附設的幼兒園更需如此，這樣的推動才有辦法貫徹，而非只有在幼兒園執行，C 老師就遇到了校長與幼教師理念不符的狀況：

主事者校長的理念，沒有辦法跟我們的教育理念相符，也是一種壓力，很容易就會職業倦怠，因為覺得自己努力的付出被主事者的一句話就沒了，我覺得會倦怠都是「心累」的問題，那如果你今天心沒有很累，很多事情都可以看得很簡單、很自然。



(C, 20180703)

當自己的努力付出被主事者的一句話而付諸流水，這讓 C 老師感到很沮喪，甚至有被打擊的感受，她覺得她的付出都沒有得到結果，校長也不願意參與、聆聽並提供協助，因此她沒有動力再去推動這些事物，也因此感到職業倦怠。

C 老師致力於推動現任園所的教學轉型，希望能夠讓幼兒園脫胎換骨，不在受限於傳統的教學模式、環境規劃以及學習區的安排…等，全園的教師都很支持 C 老師的作法，因此願意配合進行轉型，但是無奈校長及國小的理念不合，無法提供支持，所以幼兒園的轉型有限，較難達到預期的改革目標。校長是很重要的協調角色，他必須讓幼兒園及國小能夠合作，協助幼小銜接，但是多數幼兒園和國小之間都沒有合作，甚至還不和睦，這使得很多幼小合作案都無法推行。

### 三、參加輔導案增加幼教師的負擔

在幼教師職業形變的原因中有提到，幼兒園教師除了參與輔導案外，也要兼顧班務及行政事物，因此輔導案會增加幼教師的負擔，進而引起職業倦怠。

我不會覺得教學很辛苦或很累，不過我覺得參加專案好累喔，就像這次的輔導，就是一個整個教學理念的重建，那整個過程中就會讓人覺得很累，那個累有時候算是茫然，你不曉得該怎麼樣做才真正的是對的。

(B, 20180614)

B 老師已經有 21 年教學經驗，一直以來也參與過多次的專業輔導案，但是這次的輔導是要重建教學理念，這讓他感到無力與茫然，因為一直以來的教學理念都沒有改變，突然遇到改變反而不知道怎麼做才好，不只是自己的改變，還要和自己的協同教師共同調整，配合園所的規劃，達到輔導教授的預期目標，這對於 B 老師來說壓力很大。

再者，輔導案是教師專業成長的一大助力，但也是幼教師工作的額外負擔，

對幼教師來說，這是增加他們的工作量，尤其是輔導案剛起步的時候，沒有辦法看到立即的成果，將使幼教師更加灰心，因而產生職業倦怠。

#### 四、行政壓力

行政工作除了幼兒園主任和組長處理外，幼教師也會分攤一些行政工作，E老師在教學的第一年就擔任教保組長，要處理許多行政事務，但因為她才剛進入幼兒園工作，正在適應幼兒園的環境，以及熟悉教學活動流程的掌握，同時又要學習行政工作的處理，這讓E老師感受到龐大的壓力。

我就是整個腦袋都在想行政的東西，就覺得好像沒有好好休息，就是你該休息的時候，你還在處理行政的東西，會覺得說我到底為什麼要行政做那麼多？可是好像也沒有被別人肯定，沒有成就感，又身心疲憊沒有辦法好好放鬆。我就會開始質疑我真的該繼續走下去嗎的感覺？有一陣子有想過，現在就是慢慢的需要找到自己紓壓的管道，可是還是很累。

(E, 20180709)

E老師即使下班了還是在思考怎麼處理行政事物，因為剛進幼兒園就承接業務，很多事情都還在摸索學習。因為偶而會有錯誤，使得她必須留下來加班到很晚才能回家，此外還會受到他人的質疑，這使得E老師一直沒有工作上的成就感，甚至時刻擔心自己又被別人挑出問題，覺得自己什麼都做不好。因為一直忙於處理繁重的行政業務，E老師沒有辦法兼顧教學的工作，還要麻煩搭班處理班級各項事物，在教學活動與行政工作兩頭燒的情況下，她覺得自己兩邊事情都做不好，也沒有學到東西，因此她開始思考自己適不適合繼續在幼兒園工作，但是後來她決定還是要撐下去，並且慢慢找到自己的紓壓管道，她也相信行政工作的部分，自己越來越能夠掌握。同時兼顧教學以及行政事務使得老師的工作量增加，並且無法同時掌握好兩邊的工作，這將使得幼教師在工作上沒有成就感，因而出現職業倦怠。

此研究結果也呼應了 Mynbayeva et al. (2012) 所提出的職業形變是對教師本身、行為活動以及其他生活的各個領域所產生的負面影響。養成職業不良習慣是多數受訪教師皆有提到的影響，且研究者也發現，教學年資越高的教師受到的影響越大；反之，初任教師較能夠有效調適自己的職業形變。

## 小結

本節探討幼兒園教師職業形變的影響共可以分為三大部分，分別是：

- 一、養成職業不良習慣：養成碎碎唸、講道理與說教、希望他人服從指令的不良職業習慣。
- 二、人際互動出現負面影響：日常生活中的摩擦增加，難以改變的習慣引起爭端，以及誤把大人當小孩對待。
- 三、親子關係變差：對自己的孩子無法耐心溝通，也無法等待、聆聽孩子的想法，甚至會嚴格要求自己的孩子。
- 三、情緒與生理的耗竭：對於各項事物的包容力下降，與人溝通的態度及語氣也顯得不耐煩，並且感受到自己的身體與感情處於極度疲勞的狀態。
- 四、職業倦怠：工作中各式各樣的壓力，以及身體與心理的疲憊感難以恢復，並失去教學熱誠，使得教師開始思考自己是否適合教師工作，以及考慮轉職的可能性。

### 第三節 幼兒園教師職業形變的原因

第一節及第二節已經探討了幼兒園職業形變的樣貌及影響，而從研究結果得知，並非每位幼教師都有同樣的樣貌及影響，而是有個體的特殊性、多樣性，因此形成的原因也不相同，本節將探討幼兒園教師產生職業形變的原因為何，經研究者將訪談資料歸納整理後得到以下結論，幼教師職業形變的原因，除了教學場域的壓力(環境壓力)，也包含社會壓力，如圖 4-3-1：



圖 4-3-1 幼兒園職業形變的原因

資料來源：研究者自行整理。

以下將針對兩大幼兒園職業形變的原因進行討論。

#### 壹、教學場域的壓力

教學場域的壓力也就是環境的壓力，包含空間與生活步調，以及場域內接觸的人、事、物，皆是教學場域的壓力來源。如同文獻所述：職業形變會受到周圍的環境影響，尤其當生活與工作密不可分時，將會產生嚴重的職業形變，幼兒園教師每天有至少八小時待在幼兒園與幼兒相處互動，其在幼兒園的適應模式與一般成人社會互動方式不同，因此幼教師的行為與溝通方式皆會受到影響，以下將探討幼兒園教師職業形變的原因。

## 一、空間及步調壓力

探討幼兒園教師（以下簡稱幼教師）職業形變的原因，首先要了解幼教師的工作環境，好的工作環境，會使人更加投入工作，反之，則會降低工作效率。幼兒園的環境可以分為二個部分討論，第一是場地空間，幼兒園的教室空間要看其所在地而決定，大部分的幼兒園教室空間偏小，每班又容納 30 名幼兒以及 2 位教師，因此對幼教師來說，他們能夠活動的空間相對狹小。此外，幼兒的聲音宏亮，幼教師長期在吵雜又狹小的環境工作，難免會感到不舒適；第二部分則是幼兒園的生活作息，幼兒園每天的日常作息都有其固定模式，通常涵蓋點心時間、主題活動時間、學習區時間及大肌肉運動時間，這麼多的活動要在中午前完成，使得老師感受到步調緊湊的壓力。

因為師生比太高，然後環境又狹小，小孩分貝又高，你看現在這樣子沒多少人，可是那個聲音很大聲。然後每天很緊湊、活動很緊，主題大肌肉完，休息大概 10 分鐘，轉場上廁所，又要緊接下一個活動，而且那個活動課程真的非常滿，而且你要跟你的搭班照顧 30 個孩子，不像國小說第一節是我，第二節沒了可以休息一下，我們就是一個接一個。

(D, 20180613)

從上述的訪談中，D 老師也提到幼兒園的活動課程與國小不同，不是用節次來區分上課時間，班上兩位老師一整天都跟著幼兒進行活動，因此沒有能夠好好休息的時間與空間。

## 二、幼兒吵雜、躁動

幼兒園裡最重要的角色就是幼兒，學齡前的幼兒大多活潑好動，對事物充滿了好奇心，因此教室裡時常充斥著幼教師對幼兒的提醒。此外，人與人之間的影響不僅限於成人之間，幼兒也會與教師之間互相影響，因此 D 老師提到：

小孩的個人特質會影響大人，反之大人也會影響小孩，這是互相的，比如說你跟一個孩子在一起，這個孩子一直很浮躁，這就會影響你的心情阿，你旁邊的人一直在動一直在動，你的心情就會很不好吧，這是會相互影響的阿。

(D, 20180613)

由此可知，*幼教師也受到幼兒浮躁的影響，導致心情上的波動。不僅如此，幼兒談話、嬉戲的音量也是影響教師心情的因素之一。*

就是覺得：天啊！他們怎麼這麼吵，就讓我覺得很受不了，所以每一天我下班回去的時候都會哭，就不知道為什麼會哭，就覺得一整天下來承受很多東西在身上，回去就用哭來發洩。

(G, 20180621)

從上述的訪談可知，*幼兒的音量快要讓 G 老師承受不住，以及一整天工作下來，已經覺得體力耗盡，她不僅要承受幼兒的吵鬧聲，還要兼顧教學與行政工作，龐大的壓力使得 G 老師只能用「哭」來發洩自己的情緒。*

當長時間處在噪音的環境，會讓人感到疲憊、煩躁和不舒服，*幼教師就是在這樣的工作環境下與幼兒相處，如同 D 老師所說，人與人之間是會互相影響，幼教師不斷的被幼兒的躁動影響，所以心情無法很平穩，再加上幼兒聲音的影響，使得幼教師的耐心下降，對於人事物的包容力也就跟著下降。*

### 三、一成不變的作息與環境

*幼兒園教師每天都面對相同的教學模式、教學流程與固定的作息，以及同樣的教室空間、教學環境和固定的搭班教師與幼兒，這使得幼兒園教師產生職業倦怠感，對於工作的熱誠也跟著降低。因此教師需要調整自己的心態以及進行教學創新，以避免職業倦怠的狀況發生。*

#### 四、家長壓力

與家長互動也是幼兒園的一個重要環節，家長會與幼教師討論幼兒在校學習狀況，以及其他需特別留心的事物…等，幼教師也會與家長分享幼兒在校的各種事物，但是有時候家長的談話內容或是表現出的態度，會讓幼教師感到壓力。年資只有一年的 H 老師就遇到了家長不信任的狀況：

一個新的老師，他們當然會比較不信任，所以剛開學的時候，很多小孩的問題都會去找我搭班講，然後完全不會找我，可能就覺得我是一個小孩，可是後來就是隨著教學進程，或是和家長比較熟悉了，他們可能就會覺得沒什麼分別，後來可能就是他們開始認同我就是一個老師。

(H, 20180620)

而有兩年教學經驗的 E 老師，則是遇到家長質疑她沒有生養過小孩，如何照顧好孩子？

我剛進來半年的時候，他們都會說：老師你都還沒生過小孩，你要怎麼帶我的小孩？我就會跟媽媽說：媽媽你放心，我們也是跟著小朋友一起學習，然後跟他說我是有經驗，反正就是要能說服家長就對了。

(E, 20180709)

遇到這樣的狀況，E 老師用自己的教學經驗來說服家長，並告知家長自己會與孩子一同學習成長，讓家長能夠放心將孩子交給老師。

而擁有 36 年教學經驗的 A 老師，提出了自己在年資淺與年資深時，面對家長的不同。年資淺的老師會不知道怎麼與家長溝通，甚至會覺得自己比較卑微，但是隨著教學經驗越來越豐富，已經學到如何與家長溝通的技巧，此時反而會感到無力，因為家長聽不進老師的建議。

以前年輕的時候比較會有困擾，因為你不知道怎麼跟家長溝通，然後你

會覺得自己比較卑微，覺得他們都是長輩，他們都覺得我們只是照顧小孩子的人。年紀越大越來越覺得還好，雖然有時候會有無力感來自家長，因為不好教，然後講了根本沒有在聽。

(A, 20180615)

從上述的訪談中可以得知，不論是教學經驗豐富的教師，或是年資淺的教師，皆會遇到家長的不信任或是質疑的態度，因此幼教師將以自己的幼教專業來說服家長，以緩解家長的擔憂，但是家長的態度無疑給幼教師帶來許多壓力。

## 五、工作負荷的壓力

從上面的敘述中可以得知，幼教師的工作除了教保活動課程外，也須兼顧家長以及社會大眾的期待。教學經驗豐富的幼教師，已經習慣工作的環境及內容，但是年資尚淺的幼教師，卻感受到工作過度負荷而產生的壓力。

我回到家還在想學校的事，就是因為這樣，所以我才會覺得這份工作壓力大。我覺得我給自己壓力很大，沒辦法像之前上下班分離。不是因為下班我還要做哪些事，可能是因為我下班頭腦沒辦法休息，頭腦沒辦法轉換，可能是我課程進行到哪裡，我回去還會繼續想，明天我要做什麼事，或是我的哪一區(學習區)我要放什麼東西進去，這些就一直在腦袋裡面不停的轉。

(G, 20180621)

因為教學壓力，使得此位幼教師即使回家也沒辦法好好休息，進而造成上下班的時段無法切割轉換，即使下班了還是在工作，這使得幼教師感受到工作過度負荷，但也找不到可以解決的方法。



## 六、專業成長的壓力

幼兒園教師的工作不僅只有教學，還有很重要的一部分就是專業成長，隨著時代的變遷以及科技的日新月異，幼教師的教學也要跟著改變成長，因此幼教師會參與園內的專業輔導或是進修…等，以達到專業成長的目標。但是幼教師的工作繁重，不僅要顧好班級，也要完成每日的班務，當要進行專業成長時，難免會讓老師感到過度負荷，此外，教師也要擔心自己是否能夠達到家長的期望，故而產生了專業成長的壓力。

我覺得當老師的壓力是在於教學，原因是因為你要一直不斷的改變，但是你又有自己的班級，又有自己的班務要做，我覺得是一個滿大的壓力，老師自己本身想要更專業，所以會不斷求進步，但是你另外一方面你又是家長的期待，所以有得時候會負荷不了。

(D, 20180613)

完成專業輔導以及教師共學的報告也給老師帶來壓力，因為幼教師需要花心力準備在這些事物上，還要兼顧班級與教學，再者，因為要報告給教授或是其他參與的老師們聽，幼教師會擔心自己是否準備的不夠好，或者是沒有達到這些人預期的目標。

因為我們這邊還有接受輔導跟共學，我覺得這是我很大的壓力，就會覺得我在班上已經很多事情了，可是我還要額外有輔導跟共學，要做一些其他的文書，還要打一些自己的心得感想和省思，或是我們下次要報告給教授聽，或報告給其他人聽。

(G, 20180621)

專業成長的本意是幫助教師精進自己專業能力，但是當教師工作繁忙、分身乏術時，專業成長反而成為教師的絆腳石。

## 貳、社會壓力

這部分將探討幼教師的「職業形象與刻板印象壓力」，以及因刻板印象而延伸的「社會檢視的眼光」。

### 一、職業形象與刻板印象壓力

各行各業皆存在社會的刻板印象，但是教師這個職業的刻板印象在社會大眾認知中，更為鮮明。受訪者中有好幾位皆提到，社會大眾對幼教師的刻板印象，無非就是溫柔、有耐心、很會與幼兒互動，甚至有些老一輩的家長覺得幼教老師就是保姆，忽略了幼教師的專業性。

幼教老師應該像大家說的：溫柔體貼、跟小孩玩在一起很開心，可能每天都要打扮得漂漂亮亮，去幼兒園裡面跟小朋友一起玩。

(E, 20180709)

大家覺得幼教老師一定要很有愛心阿、很有耐心阿，然後講話很溫柔，就是刻板印象。

(D, 20180613)

從幼教師的人格特質、形象特徵，到幼教師的專業都充滿了刻板印象，其實幼教師的人格特質都不同，並不是符合這樣特質的人才能擔任幼教師。

實際上當老師之後發現，不是這麼一回事，就發現其實每個老師都有不同的風格。

(G, 20180621)

但是多數幼教師還是會在家長面前營造幼教師特質的形象，並且注意自己的身教及言教，以保護自己免受家長及社會大眾的疑慮。

社會大眾會覺得老師就是高高在上，老師就是要端莊，那好像就不能很輕鬆，感覺你不能邈塌，就覺得你一邈塌，老師的身教就沒了，也不能講不合宜的話，也不能穿太露，就覺得穿短裙就不行，露胸就是不行的，我覺得這就是社會大眾給老師一個很大的刻板印象。

(C, 20180703)

一樣任教於學校，但是社會大眾看待的高度卻不同，針對這樣的狀況，A老師也提出，她覺得社會對幼教師這個工作職稱不友善，讓人有被貶低的感覺。

社會對這個工作的職稱很不友善，你會覺得你是被貶低的。

(A, 20180615)

D老師也有相同的感受，只要提到自己是幼教老師，旁人的態度也跟著轉變，從一開始的尊重到後來的質疑，這讓D老師覺得幼教師職業給大眾的觀感多是負面的印象。

當別人知道你是一位老師的時候，他們的反應都是好厲害喔，是老師耶，可是不要講到幼教。一講到幼教大家都會開始說負面的事情，像是現在的家長都很難搞阿，你這個工作那麼辛苦幹嘛還要做…等等。

(D, 20180613)

甚至有一些家長會覺得幼教師等於保姆，只有盡到保育的責任，而沒有教育的專業能力，因此他們不認為幼教師是老師。

老一輩的或者是有些家長會覺得幼稚園老師就等於保姆，他們不會覺得幼稚園老師是跟國小老師一樣都是教師。

(D, 20180613)

隨著幼教意識抬頭以及少子化危機，現今的社會大眾已經逐漸了解學前教育

的重要性，並且瞭解幼兒教育也是一門專業，但是對這份職業貶低的意識仍未完全消失，對教師的刻板印象依舊存在。

## 二、社會大眾檢視的眼光

因為社會大眾對教師這份職業充滿刻板印象，因此會以此刻板印象來看待擔任教師角色的人。即使幼教師已經下班後，遇到家長仍要保有教師的形象，這樣往往讓幼教師感到疲憊。

上班八小時已經被轟炸，身心俱疲，下班之後還要擔任老師的角色，當朋友或是外人得知自己是老師之後，就要去幫助協助小孩，可是我又不知道家長的底線在哪裡，我的方式是不是他可以接受的，反正就是有一種被檢視的感覺。

(D, 20180613)

教師社會地位較高，社會大眾普遍對教師保有社會期待，認為教師的品格良好、溫文有禮，所以當人們聽到你的職業是教師時，便會開始檢視你的言行舉止，雖然他們不一定是負面的想法，但仍會讓人感到不自在。

通常人家叫老師，一定是用異樣的眼光看著你，那種異樣不一定是負面，但是就知道這個人是老師，並且會充滿社會期待，認為他應該是很崇高的、品格是很好的。

(B, 20180614)

因為大眾檢視的眼光，使得幼教師感受到拘謹的感覺，並也感受到他人與自己相處時也會變得拘謹、不自然。

我覺得老師這個稱謂出去，會有一種拘謹的感覺，就是會覺得自己說自己擔任老師以後，感覺那些人看到我就像是看到爸媽的感覺一樣，就變得比較拘謹，所以我覺得這個不是自然的東西，我不是很喜歡這樣。

(F, 20180703)

多位受訪者皆有提到社會大眾檢視的眼光給他們帶來的壓力，因為教師的角色，迫使他們即使離開工作崗位，也要維持教師的角色形象，而不能放鬆做自己。

雖然說老師下班不是老師了，可以做回你自己，可是就會變成當路上的人叫你一聲老師，那個框架馬上就出來套在你身上，壓力就來了。

(C, 20180703)

我會覺得說，我現在是下班時間，我想要放鬆，就是我想要表現出自己比較自在的樣子，不想被老師這個身分框架限制。

(E, 20180709)

不同於其他職業，教師工作充滿了社會期待，也是因為這樣的期待讓教師個人出門在外需要隨時注意自己的言行舉止，甚至在家裡也會有家人叮嚀與提醒。

我平常在家裡會輕鬆一點、邋塌一點，我媽就會自己講說：還好學校沒有在你旁邊，你現在穿這樣真的不能出門。

(C, 20180703)

我媽很常講說：你這行為怎麼在學校？阿你這樣怎麼教小孩？，很像拿老師的身分來責備妳，我就覺得我都已經下班了，不要再讓我聽到，我想要做我自己想做的事情。

(E, 20180709)

從訪談中可發現，幼教師時時刻刻受到人們的檢視，為了維護教師的身教與言教，他們必須時常注意自己的言行舉止，甚至回到家裡也是如此，這將使得幼教師角色無法轉換，進而影響其原本的人格特質與生活習慣。

## 小結

歸納整理訪談內容後，幼兒園教師職業形變原因可以分為兩大類，分別是教學場域的壓力，以及教師角色的刻板印象，下列將分項說明：

### 一、教學場域的壓力

1. 空間與步調壓力：狹隘的教室空間，以及步調緊湊的幼兒園生活作息，都讓幼教師備感壓力。
2. 幼兒吵鬧、躁動：長時間待在吵雜的環境，容易使得幼教師的耐心下降，此外幼兒躁動的心情也會對幼教師造成影響。
3. 一成不變的作息與環境：相同的教學活動、流程、同樣的教室空間以及固定的搭班與幼兒，使得教師產生倦怠感。
4. 家長壓力：包含與家長溝通需要注意許多細節、家長對於教學課程和老師的評價，以及與各班之間的比較。
5. 工作負荷壓力：包括教學準備的壓力，以及需要隨時注意自己的教師形象。
6. 專業成長的壓力：參與園內輔導計畫、進修，以及是否達到家長期望及園所目標。

### 二、社會壓力

1. 教師職業形象與刻板印象壓力：社會大眾對幼教師的刻板印象，無非就是溫柔、有耐心、笑容滿面，多數幼教師為保護自己免受家長及社會大眾提出的疑慮，會刻意在家長面前營造幼教師特質的形象，並且注意自己的身教及言教。
2. 社會大眾檢視的眼光：教師社會地位較高，社會大眾普遍對教師保有社會期待，認為教師的品格良好、溫文有禮，所以當人們聽到你的職業是教師時，便會開始檢視你的言行舉止是否符合他們的期待。

上述的原因，使得幼教師即使下班後，也無法脫離幼教師的角色，且需要時刻注意自己的言行舉止，避免造成社會的觀感不佳，而這也是幼兒園教師職業形變的重要因素。

從環境心理學「環境刺激—行為個體—趨避回應」(S-O-R)的觀點，來解釋幼兒園教師面對社會壓力的反應方式，部分教師並不會在意社會大眾檢視的眼光，而是以自己身為教師角色為榮，但多數教師的反應仍是覺得備感壓力，以及不會隨意透露出自己是教師的訊息。

從上述的研究結果中可發現，造成幼兒園教師職業形變的最主要原因是源源不絕的壓力，不僅是工作上的壓力，更多的是社會大眾的壓力，這使得幼教師難以喘息，而這也呼應了B. Perlman與E. Hartman提出職業形變的三個要素中「情緒或生理的耗竭 (Emotional and/or physical exhaustion)」。

Moskvina (2006)指出，教師長期從事教學工作，但是工作內容一成不變，普遍遵守教條式的規則缺乏創新，久而久之會使教師的工作僵化，造成負面影響。幼教師長時間待狹小的教室內教學日復一日地進行教學工作及照顧幼兒，一成不變的幼兒園作息及工作環境，也是造成幼兒園教師職業形變的重要原因。

「教師角色的刻板印象」並未在國外文獻中找到，原因可以歸咎為東西方國家對於「教師」的理解與定義。亞洲國家深受中國儒家思想影響，如：「尊師重道」、「一日為師，終生為父」的觀念，因此教師的社會地位與聲望很高。但是在西方國家裡，則是視「教師」為一種職業，認為教師是提供教育服務的工作者，教育學生是應盡的義務。因為有這樣的差異，使得「教師角色刻板印象」成為我國幼兒園教師職業形變的特殊原因。

## 第四節 幼兒園教師職業形變的調適

上述三節已經探討幼兒園教師職業形變的樣貌、影響與原因，本節將探討幼兒園教師職業形變的調適。每位幼兒園教師的調適方式略有不同，經研究者整理後將分為六點討論，分別是：卸下幼兒園教師角色、培養個人興趣、建立支持性人際網絡以及安靜的休息空間，而第五、六點為研究者所提出的調適方式－情緒調適與工作塑造，如圖：4-4-1 說明：

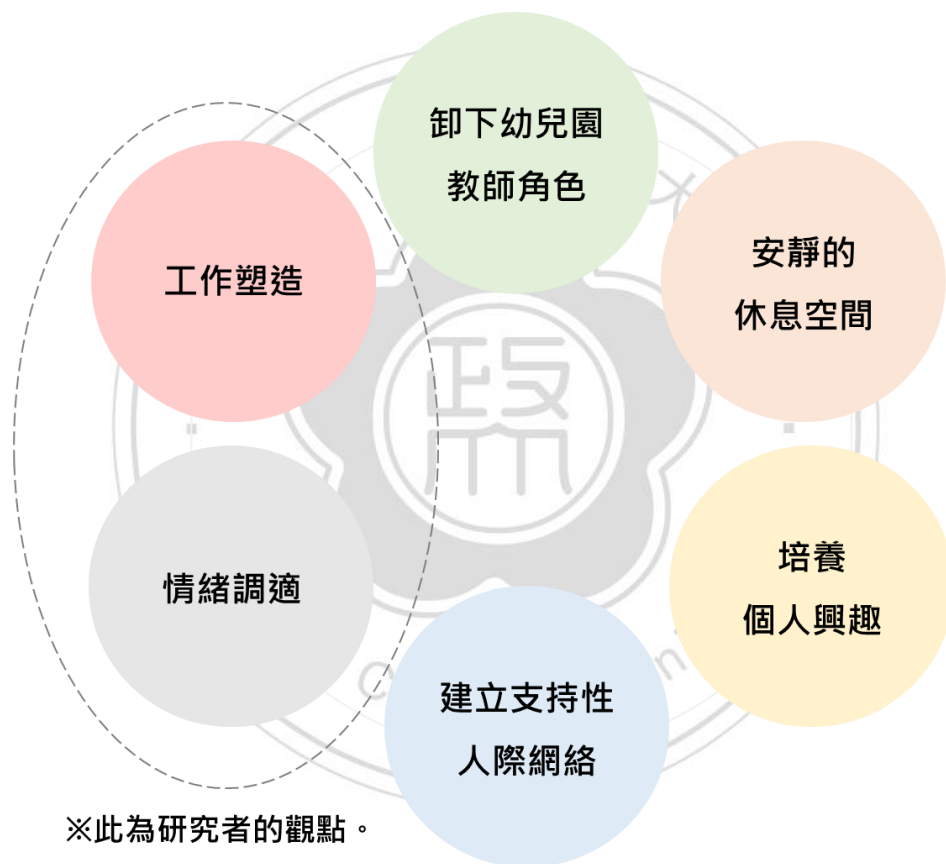


圖 4-4-1 幼兒園教師職業形變調適

資料來源：研究者自行整理。

本節將分兩大部分說明，第一部分是分析與討論受訪教師的職業形變調適方式，而第二部分則是以研究者的觀點出發，所提出的幼兒園教師職業形變的調適方式。



## 壹、受訪教師職業形變的調適方式

### 一、卸下幼兒園教師角色

卸下幼兒園教師角色，顧名思義是指幼教師離開幼兒園後，能夠放下教師的身分，回歸日常生活中的自己，如同前台與後台的概念，演員離開舞台後便會放下戲中的角色與人物設定。而 D 老師的訪談內容也說出大部分受訪教師的心聲，也就是下班後便會放下幼教師的身分，即使在路上遇到家長，也只是打招呼後就離開，不會多談關於幼兒的學習狀況。不僅如此，D 老師到家後，也不會接觸與學校相關的事務，而是保有自己的私人空間與休息時間，並安排自己的私人活動。

離開學校後，我會全部放下，所以在路上看到小孩哭阿什麼都不會去管。…我知道有些老師因為自己是老師，然後搭捷運時看到小孩在哭，他會忍不住轉頭看，然後會去協助，我也會看但是我不會去協助。我就是放下老師這個身分，遇到家長小孩我會打招呼後就走了。

(D, 20180613)

我下班是不會做學校的事情，下班就是下班，回家我就是電腦也不會打開，就是做我想做的事，就學校的事我會想要在學校完成，因為我想要有自己的私人空間。

(D, 20180613)

D 老師有這樣的想法與行為，乃是因為幼兒園教師在學校的時間是沒有自己的私人休息空間，從踏入幼兒園起，他們的身分必須戴上「教師」的面具，時時刻刻處理幼兒的疑難雜症，且還需要有極大的耐心與包容心來面對孩子。因此離開幼兒園後，對幼教師而言是可以放下這些繁重事務的時候，是可以好好休息的時刻，所以這時候他們只想放下教師的身分成為普通人，不用顧忌自己的言行舉止，並且想要保有自己的私人空間，不用顧慮太多他人的感受。而 H 老師也有相

類似於 D 老師的想法，下班後就不會再去想學校的事物：

我會盡量不想，能不想就不想。因為我下班了，然後現在不是很流行家長的 line 群組，我就是下班就不管事，line 什麼都不回，關於家長的都不回，然後學校的事除非很緊急，不然我也都不回。我下班就是下班，可以切乾淨。

(H, 20180620)

現今社會的通訊便利又即時，但是也因此加重老師的負擔，家長的 Line 群組能夠讓家長們互相討論孩子的學習狀況，但是當老師也加入群組時，意味著失去了下班後的私人空間，也讓私人空間的界線變得模糊。因此 H 老師選擇不回覆 Line 的留言，讓自己能夠將工作時間與下班後的時間切割清楚，放下教師的包袱。

而有 20 年教學經驗的 B 老師則提出了「四點鐘原則」，四點為公立幼兒園的放學時間，四點下班後就要進行角色的切割，不再將重心放在學校，讓自己有更多的休息時間，明天再好好面對新的挑戰。

就是把角色切割在四點鐘啊，四點之後我就去做我愛做的事情，我就不要在想我要怎麼輔導孩子，然後想我怎麼課程設計，想我怎麼跟搭班溝通，那可能隔天來再面對嘆氣的一天。

(B, 20180614)

大部分的受訪教師皆能做到卸下教師身份，但是能達到「身份切換」的教師卻很少數，「身份切換」在之前的幾章節陸續皆有提到，這是卸下教師身份的概念延伸，也就是不但能夠做好教師的角色，在切換成普通人身份時，也不會因為自己的職業而被牽制，從 E 老師的訪談中，就能發現這樣的例子：

我希望朋友來的時候不要把我當老師，因為他們很常開玩笑說：欸！老師！你們怎麼這樣子！這會讓我想講髒話，因為我以前比較愛講髒話，然後他們就會說：老師你可以這樣講嗎？這會讓我覺得不要什麼事情都因為我是老師而被嚴格要求。

(E, 20180709)

即使身邊的朋友不斷給予 E 老師教師角色的壓力，但是 E 老師並沒有因此而改變自己，而是認為自己不應該因為自己的職業而被嚴格要求，講髒話是 E 老師切換為普通人身份後的一個重要特徵，也是從這我們可以看出 E 老師身份切換沒有問題，講髒話是下班後放鬆的自己，但是切換到教師身份時，就不會在學校裡出現這樣的行為。

不僅是受訪教師，研究者身邊也許多教師朋友分享，家人朋友總是會因為教師的職業而給予他們許多角色壓力，有時候不是自己不想要進行身份的切換，而是身處的環境不停地營造出你是教師的氛圍，因此很難讓自己的日常生活與教師身份切割。

上述的狀況與王湘雯(2008)提出，社會大眾對於教師角色普遍存在刻板印象，使得個人離開學校後，不再扮演教師角色，但還是會感受到壓力，造成個人在自我與教師角色期待之間無法整合的情況而以戲劇理論的觀點來看，我們可以將這樣的狀況理解為「後台」功能的喪失，人們扮演教師角色，必須承擔教師角色的包袱與影響，原本觀眾看不見的隱私面，也被公開審視，這將使得個人無法卸下教師角色，進而造成個人的性格、言行舉止受到影響而產生改變。

## 二、培養個人興趣

培養個人興趣對於各項職業而言，都是重要的調適方式，而對於幼兒園教師更是重要，培養興趣不僅可以調適工作壓力，也可以讓教學活動更靈活、多元。

我自己會去畫畫調適工作壓力，像是畫小插圖，然後我希望每天都可以畫一個，像是心情日記畫，算是一種紓壓。

(D, 20180613)

我第一個會玩線上遊戲，再來就是打球。然後還會去做一些戶外活動，像我上禮拜才去爬山，因為我很喜歡運動，喜歡做一些看起來很猛的事情，因為我那個爬山不是走健康步道那種爬山，可是就真的是峭壁，四肢都要用到的。

(H, 20180620)

Mikhailova (2017) 指出，加強教師的創新力可以有效預防教師職業形變，這樣的概念與「培養個人興趣」相似。從事個人興趣時，不僅能夠轉移幼教師的注意力，進而達到放鬆的功效，也可以讓幼教師能夠將興趣與所學，運用於教學活動中，並嘗試發展創新的教學模式。

### 三、建立支持性人際網絡

多位受訪者皆提到，在繁忙的幼教工作中，能夠找到談心或是吐苦水的人是一件非常重要的事情，不論是親朋好友，或是幼兒園內一起扶持的搭班老師與行政老師，皆是支持幼教師們堅持下去的動力。

D 老師與她的搭班老師就像朋友一樣，一起分享生活事物、一起為彼此打氣，這樣能夠緩解彼此的壓力，也會提升工作的意願。

我覺得人際滿重要的，我會跟我的搭班老師聊，互相分享生活上的事，其實一早來就會變得很期待跟他分享我們家怎麼樣怎麼樣，或者是我有甚麼好吃的東西或是什麼，變成是不只是同事的關係外也是朋友，那我覺得這樣的感覺會讓我想要來學校，而不是一踏進校門覺得好煩喔，而是可以有一種相互支持的感覺，雖然後來到中午的時候真的很累，累到不想講話，但是到下午的時候我們還是會很開心的說要放學了。

(D, 20180613)

而 E 老師則是將自己的壓力與工作上的不愉快,和同是擔任特教教師的姊姊分享,因為兩人的工作性質相似,因此可以針對兩人都有共識的話題,表達自己的不滿與委屈,也可以使自己轉移注意力與放鬆。

每次工作結束,因為我現在是跟男朋友住,所以可能會把一些工作上的不愉快跟他講,有時候也會打電話給我姊,就是講一些教育現場他會知道的东西,他也會跟我一起罵,反正我覺得聊天聊完比較放鬆,能夠轉移注意力,不然有時候我都覺得卡在心裡面,又不知道跟誰講,會更難受,有時候真的是壓力大到爆哭,我覺得這樣不好,還是要有一個說話的對象。

(E, 20180709)

不同於前面兩位受訪教師向他人表達自己的不愉快,G 老師是在聽他人抱怨學校事物時,從中發現其實自己的情況相較他人已經樂觀許多,藉此安慰自己,調適自己的心境。

我會聽別人抱怨或是別人在其他學校遇到的事情,我就覺得我遇到的也還好,我覺得藉由這個比較能夠讓我調適過來,我會告訴自己你其實已經很幸福了,可是也真的是因為有聽別人分享,才會知道自己的狀況不是最慘的,就覺得自己過得還不錯。

(G, 20180621)

支持性的人際網絡不僅是發洩的管道,也是能夠與其他教師交流的重要方法,透過彼此的交流與學習,將使得幼教師可以精進教學專業,進而達到專業成長的目的,而這也與 Mikhailova (2017) 所提到,預防教師職業形變方法中的持續的專業成長不謀而合。

#### 四、安靜的休息空間

幼兒園教師的工作日常中，必須時刻與幼兒談話，上下學的接送時間則是與家長對話，與人群互動一整天下來，幼教師們已經說了很多話，也接收了很多的聲音，因此會到家後需要有自己的安靜的空間，而B老師與F老師皆表示，在學校講很多話很累，回家能盡量不講話就不講話，並給自己一個安靜的休息空間。

在學校面對很多人，要講好多話，回到家裡就會覺得好想休息這個嘴巴，好想去一個安靜的環境。

(B, 20180614)

我在學校講太多話，下班跟朋友在一起就不太講話，太累了。像我跟朋友出去，就只有不是幼教老師的朋友一直講話，因為我跟幼教師朋友都覺得很累，等到需要講話的時候在講話就好了。

(F, 20180703)

G老師則發現，自己在工作前回家還是會聽音樂以及與媽媽分享自己的所見所聞，但是現在工作後，回到家只想讓自己的耳朵與喉嚨休息，由此可見生活習慣出現明顯的改變。

當老師後下班會不想講話，不想要有太吵的聲音，會不喜歡，這是工作之後才會這樣，不然以前好像不會，回家還是會跟媽媽講一些有的沒的，可是現在會覺得在學校已經講一整天了，回家就會想讓自己耳朵跟喉嚨休息。(G, 20180621)

從上述內容可知，安靜的休息空間對幼兒園教師而言十分重要，不僅是身體的休息，更是心靈沉澱的時候。幼教師可以運用休息的時間自省，例如：檢視自己的教學活動、反思與家長溝通的方式與內容，以及規劃未來的課程…等，以調適自己的職業形變影響。

但是受訪教師只有提到回家需要安靜休息的空間，並未意識到其實在幼兒園內自己也需要能夠安靜休息的空間，因此研究者對於這個部分作了以下的補充：

關於教師休息空間的觀點，在幼兒學習環境評量表－修訂版（ECERS-R）中也有提到。幼兒學習環境評量表－修訂版（ECERS-R）由 Harms 與 Clifford 於 1988 年提出，並於 2006 年郭李宗文與陳淑芳出版中文譯本，這個量表提供給幼兒園自評、幼兒園教師自評，或者是教育主管機構用來評核與改善幼兒園品質的工具（傅馨儀，2010）。此量表包含七個分量表，分別是：空間和設施、個人日常照顧、日常－推理、活動、互動、作息結構、家長與教師，題項共有 43 題，其中第 39 題為對教師個人需要的供應，其內涵為幼兒園需要提供教師一個舒適合宜的休息空間與時間，使教師能夠有喘息的機會。

但是，傅馨儀（2010）的研究結果指出，幼兒園裡教師的需求往往是被忽略，因為大部分的教育工作者認為應該把最好的環境留給幼兒，一切應該以幼兒為核心出發，這也與受訪者的訪談內容相符。可是，教師也是幼兒園的重要成員之一，也需要環境的關懷與支持，然而大部分的園所並不會考量到教師的需求與感受。因此，這是幼兒園需要重視與改善的目標，提供教師舒適合宜的環境，滿足教師的個人需求。

## 貳、研究者提出的調適方式

研究者歸納與分析受訪者的職業形變調適方式後，發現受訪者的調適方式主要從自我本身的調整與改變出發，然而使用的策略較為間接，跟工作內容無直接關係，且難以徹底實施，因此研究者以旁觀者的觀點，提出了調適幼兒園職業形變的方法—情緒調適以及工作塑造，以下將說明幼兒園教師調適情緒的方法，以及工作塑造的內涵與具體行動。

### 一、情緒調適

從幼兒園職業形變的影響以及原因中，可以發現幼兒園教師不論在工作中，以及日常生活中，必須承受各種壓力，進而產生情緒與生理的耗竭。因此，當務之急便是排除幼兒園教師的情緒。幼兒園教師情緒調適的方法分為兩部分，第一是幼兒園教師本身找到情緒調適的方法；第二則是幼兒園需要提供教師能夠調適情緒的管道，以下將針對兩部分說明。

#### (一) 幼兒園教師情緒調適的方法

上述提到，培養個人興趣以及建立支持性的人際網絡都是很好的情緒調適方法，幼教師應該要找到適合排除自己情緒壓力的方法，以避免發生情緒耗竭的狀況。

#### (二) 幼兒園提供教師調適情緒的管道

幼兒園可以提供教師即時的支援，當教師的情緒因為幼兒問題，或是搭班教師衝突而達到緊繃時，幼兒園的行政老師可以即時入班替代，讓情緒起伏過大的教師能夠出來轉換心情。

此外，幼兒園也能夠提供教師能夠放鬆的空間，甚至是安排情緒相關的課程，幫助老師能夠排解因為工作而累積的負面情緒。幼兒園的主管應該給予教師正面的影響力，讓教師能夠感受到支持以及鼓勵的友善環境，以幫助教師能夠降低情緒的負擔。



## 二、工作塑造的內涵與具體行動

「工作塑造」(Job Crafting)一詞，是耶魯大學管理教授 Wrzesniewski 與密西根大學教授 Dutton 等人所提出，他們主張每個人都是潛在的工作塑造者，並能主動採取行動去塑造自己工作的職責、與他人的關係，以及工作的意義。此目的是希望每個人都能主動檢視本身的工作內容與意義，使工作更加符合自己的動機、技能與興趣，進而發揮個人潛能，提升工作成效。這樣的動態過程，即稱為「工作塑造」(劉怡萱，2013)。

工作塑造可以分為職責(Task)、關係(Relationship)、認知(Cognition)三個層面。(一)職責層面：指工作範圍的改變，包含增減工作任務的數量、擴張或縮減工作任務的範圍以及改變執行任務的方式。(二)關係層面：簡單來說就是在工作塑造時，與他人互動關係的改變，包括互動的性質以及互動的程度，例如：幼兒園管理人改變自身的工作角色，成為新進教師的導師，並將他們是為自己工作的一部分。(三)認知層面：這裡的認知是指對於工作看法與信念的改變，並重塑整個工作，其作法包含個體省思工作的意義以及工作對自己的意義，在重新塑造自己的工作，讓自己對於工作感到更有意義。

幼兒園教師如何以工作塑造來重塑自己的工作呢？劉怡萱(2013)研究幼兒園園長與教師的工作塑造，並得以下結論：

### (一)幼兒園教師職責塑造部分：

可以從「幼教行政處理」、「課程教學規劃」及「工作環境經營」著手，其工作塑造的樣貌為改變行政作業方法，使工作變得更得心應手；安排特別的課程或教學活動；以及營造積極且良好的工作氛圍。

(二)關係塑造部分：

可以分為「對內關係之經營」以及「對外關係之經營」，其工作塑造的樣貌為與教師之間是同儕合作以及與家長建立良好的親師溝通。

(三)認知塑造部分：

包含三個層面，分別是「心理面－情意」、「思想面－理智」以及「精神面－利他」，其工作塑造的樣貌為找尋工作的熱誠以及幫助社會與家長。

透過職責塑造、關係塑造以及認知塑造，將幫助幼兒園教師重塑自己的工作，以避免發生職業形變。



## 小結

上述的內容經歸納整理後，幼兒園教師職業形變的調適有六種方法，分別是：

- 一、卸下幼兒園教師角色：離開教學場域後，不以教師的觀點看待事物，以及以教師的口氣及互動方始與家人相處。
- 二、培養個人興趣：從事自己有興趣的事物不僅能夠轉移與發洩工作壓力，也可以將興趣運用在教學活動中。
- 三、建立支持性人際網絡：與專業夥伴討論也是專業成長的一個管道，透過交流與討論，解決工作上遇到的困難與煩惱。
- 四、安靜的休息空間：能夠讓喉嚨及耳朵好好休息的環境。
- 五、情緒調適：幼兒園教師需要適時的情緒調適，園所也須提供教師調適情緒的空間與管道。
- 六、工作塑造：重新定義自己的教學工作，實踐的方法有塑造認知、塑造工作框架以及塑造關係。

上述一到四項方法都有一個共同點—營造屬於自己的私人空間，放下教師身份的壓力與限制。因為幼教師的工作必須面對人群，必須與他人不斷的互動，因此私人、安靜的休息時間能夠免除他人的檢視眼光，並使幼兒園教師能夠恢復體力與精神。

從上述的方法中可發現，都是由幼教師的角度來解決問題，也就是從個人日常生活中的習慣來調適，而沒有提到由學校機構所提供的幫助，由此可見我國幼教機構仍有進步的空間，最基本的教師研習課程除了針對教學現況安排內容外，也可以設計更多元豐富的課程，使得幼教師能夠富有創造力，進而改善職業形變的狀況。

## 第五節 幼兒園教師職業的正面影響

前面章節談論了職業形變的樣貌、原因與影響，這些是以較負面的觀點來探討幼兒園教師職業，但是凡事皆是一體兩面，幼兒園教師職業並不只存有負面的影響，因此本節將歸納受訪者的觀點，探討幼兒園教師職業的正面影響。

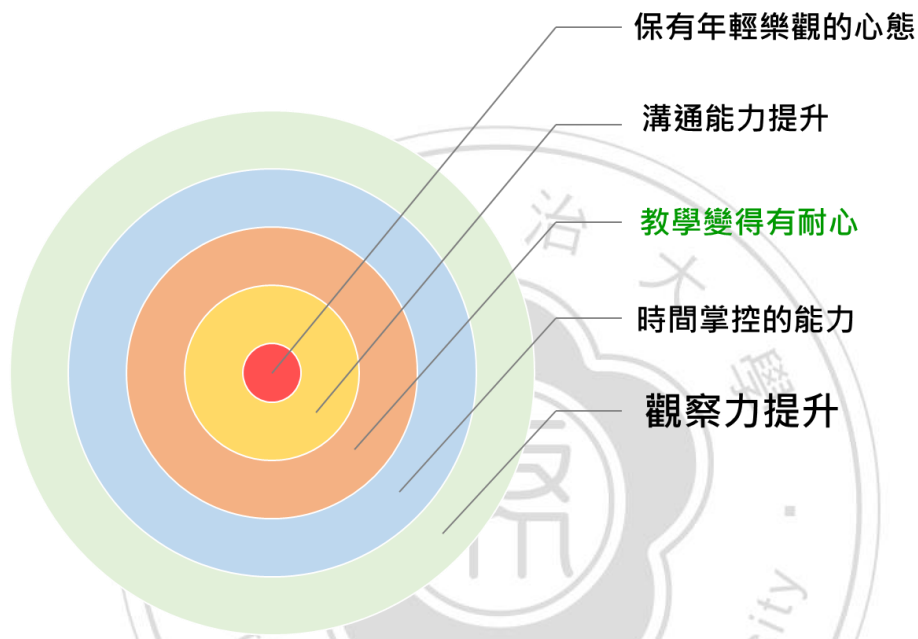


圖 4-5-1 幼兒園教師職業的正面影響

資料來源：研究者自行整理。

### 一、保有年輕樂觀的心態

多位受訪教師提到，與幼兒相處能夠感受到孩子們的生命力，以及看見她開朗樂觀的學習社會事物，讓人不禁也想和孩子一起向上學習，開心成長。

雖然大家都會說幼教老師很幼稚，但是這些幼稚都是好的耶，他們都說那個幼稚不是說你很像小孩，而是說你的個性是很開朗樂觀的，這樣能夠維持年輕的心態。

(D, 20180613)

當老師是一件快樂的事情，而且獲得很多。你看那個我面對的都是蓬勃、朝氣、活潑、成長、有生命力的，而且是越來越變好的，越來越強大的，我們面對的都是比較正向、陽光，都是在進步。我覺得我的工作就是你會看到很多的進步、很多的成長。

(A, 20180615)

## 二、溝通能力提升

擔任幼兒園教師，溝通是最重要的能力之一。在學校不僅要和幼兒溝通、主管溝通，還要跟家長溝通，因此受訪教師表示，在當了幼兒園教師以後，溝通能力提升許多，不僅學會察言觀色，也學會經營人際關係。

比較不會去害怕面對家長，新手老師一定都很害怕家長，因為家長問題又多，然後有時候態度又不好，可是慢慢的學會怎麼跟家長溝通，然後你可能會去了解要怎麼去講話，怎麼說服他。

(B, 20180614)

你當了老師，你要接觸的東西更多，我要去學習如何溝通與人互動，以及怎麼樣去培養人際關係。以前我比較不會主動跟家長講話，就是家長來接小孩就走了，我覺得這樣好像家長覺得我沒有關心小孩，所以我變成說我變成主動跟家長講小孩今天的狀況，或是跟他聊天。

(E, 20180709)

此外，也有受訪教師發現自己談話的內容變得具體且正式，以及學習同理家長的感受，進而調整自己的說話方式與內容。

語言表達變得比較不像以前吊兒郎當，就會比較正式，感覺會比較認真的去處理每個細節、每件事情，然後也會給他們一個實質的建議。因為時常跟家長對談，以及我們每天都要打一些東西給家長看，那個詞彙阿、

語彙阿，一方面你要累積，一方面你也要修飾得很完善，口氣要很好這樣子，這就是我覺得我成長很多的地方。

(F, 20180703)

就是會比較講理，會比較懂得用同理心去對待對方，因為可能是一些說話的技巧，就會變成三明治，先說你好的，再說你需要改變的地方，最後在說好的，就以前對待人也不到口出惡言，可是就是不耐煩，不耐煩就會很直接，你怎麼這麼糟阿之類的，但現在就會說：你如果這樣子的話，你就不會被討厭，就是在那個溝通方式的部分會有這樣的改變，會增加滿多同理心。

(C, 20180703)

### 三、觀察力提升

觀察也是教師職業重要的一項能力，透過觀察能夠發現孩子的問題，並給予幫助。F 老師發現自己會觀察孩子的行為，然後在剖析問題的起點，而 C 老師也學會放慢腳步觀察孩子，而不是立即的下定論。

家們人覺得我的觀察力變強了，例如家裡有些哥哥的孩子，遇到什麼問題，就是我可以從觀察去剖析他問題的起始點，然後他們會覺得這就是我職業的專業。

(F, 20180703)

因為變慢了，觀察的時間變多，所以不會妄下斷言，就是不會立刻下結論他就是怎麼樣，甚至也不會給孩子所謂的刻板印象。

(C, 20180703)

### 四、時間掌控的能力

由於幼兒園的作息緊湊，因此每項活動的時間皆要掌握得宜，才能夠讓一整

日的教學活動進行順利。在這樣的影響下，F 老師發現自己的時間掌握能力進步，不僅能夠有效掌控教學活動時間，就連平時出門也會守時、早到。

因為我們學校的課程很緊湊，所以其實很多時間都是要抓很緊，例如我很容易就抓到時間，像是剩下 10 分鐘，我就要讓孩子一定要去上廁所，可是我以前的個性就會想要拖一下，可是不行啊，你拖了之後全部都會影響，所以我覺得在時間的拿捏上，我會變得守時一點，寧可先提早，也不要落後變慢。

(F, 20180703)

## 五、教學變得有耐心

幼兒的步調相較於成人慢了許多，因此幼教師往往需要極大的耐心來陪伴孩子吃飯、收拾…等。C 老師發現自從當了幼教師後，自己的急性子漸漸的變慢，因為她發現就算催促的孩子，孩子也是快不起來。所以她開始調適自己的處事態度，甚至也讓自己的說話速度變慢，並讓自己學會耐心的等待，而這樣的調適不僅讓她與孩子相處變得有耐心，也讓自己的個性變得不再急躁。

我覺得在耐心的部分差很大，因為以前包括像求學過程，我是一個很沒耐心的人，可能做事情都是很急，想要趕快完成，可是當了幼教老師後，你面對了一群快不了的小孩，那你必須給他們時間並等待，所以我被磨到變成慢活，就什麼事情就慢慢來，因為他們講話速度也慢，生活自理也慢，一切的動作就是很慢，那你要怎麼要求他們快。

(C, 20180703)

## 小結

本節探討幼兒園教師職業的正面影響，在整理受訪者的訪談內容後，歸納出五個正面影響，分別是：

- 一、保有年輕樂觀的心態：與幼兒相處能夠感受到孩子們的生命力，以及看見她開朗樂觀的學習社會事物，讓人不禁也想和孩子一起向上學習，開心成長。
- 二、溝通能力提升：在當了幼兒園教師以後，溝通能力提升許多，不僅學會察言觀色，也學會經營人際關係。
- 三、觀察力提升：透過觀察發現孩子的需求並給予幫助，以及放慢腳步觀察孩子，而不是立即的下定論。
- 四、時間掌控的能力：由於幼兒園的作息緊湊，因此每項活動的時間皆要掌握得宜，才能夠讓一整日的教學活動進行順利。
- 五、教學變得有耐心：幼兒的步調相較於成人慢了許多，因此幼教師往往需要極大的耐心來陪伴，這也使得幼兒園教師教學變得有耐心。

由此可見，幼兒園教師這個職業不僅讓幼教師們具備教師專業的能力，更能讓這些能力擴展到日常生活中，如同職業形變一樣，影響不會只侷限在教學場域中。因此，研究者認為，幼教師們受職業形變影響時，不妨想想這份職業帶來的正面影響為何，並從中反思自己是否沒有做好角色的轉換，以及鼓勵自己不受職業倦怠影響。





## 第五章 研究結論與建議

本研究主要訪談八位公立幼兒園教師，探討幼兒園教師職業形變的樣貌、影響、原因以及調適。本章共分為兩節，第一節將呈現本研究的結論，第二節則是針對研究結果，提出相關建議。

### 第一節 結論

經過訪談資料的整理與分析可以得知，我國公立幼兒園教師確實受到幼兒園教師職業形變的影響，且幼兒園教師職業的確帶給幼兒園教師負面影響。

壹、幼兒園教師職業形變的樣貌可分為三大部分：自覺的改變、他人互動的變化以及工作領域的感受。不同年資的幼兒園教師，職業形變的樣貌也不同。

#### 一、幼兒園教師自覺的改變

1. 個性不寬容：幼教師從一開始耐心引導幼兒，到後來覺得幼兒應該要學會控制自己的行為舉止，而不是要教師一再的提醒。因此即使是如幼兒吵鬧的小事，幼教師都無法寬容幼兒。
2. 脾氣暴躁：幼兒園教師變得易怒，脾氣也更加的暴躁，時常因為一些小事而生氣。

#### 二、幼兒園教師與他人互動的變化

1. 講道理與說教。
2. 嘮叨與碎碎唸：幼兒園教師一直碎唸對方應該完成的事項，直到對方達到自己的要求才會停止，嘮叨則是不斷的敘述某件事物。
3. 口頭禪：在教學場域中，幼兒園教師時常出現的口頭詞句，也出現在日常生活中，如：「再給你一次機會」以及「我數到三」。

4. 希望他人服從指令：尤其是針對身邊關係較親密的親友，更會希望他們能夠依照自己的想法與指示，若他們不願意妥協及配合，就會出現不滿的情緒。
5. 過於關注幼兒：即使下班離開教學場域後，也會特別觀察身邊的幼兒，並且評斷幼兒的特殊行為以及發展狀況…等，甚至會想介入所關注幼兒的生活。

對幼兒園教師身邊親友而言，感受最顯著的樣貌是「講道理與說教」以及「過於關注幼兒」。

### 三、幼兒園教師在工作領域的感受

1. 語彙轉換不良：與成人溝通時，會習慣使用幼兒園的表達語句，像是「長針指到幾，就要…」。
2. 職業倦怠：對於教學沒有熱誠，也不願花心思在與幼兒溝通互動上。造成職業倦怠有四個原因，包含「搭班的影響」、「教育理念不同」、「參加輔導案增加幼教師負擔」以及「行政壓力」。

### 四、加入「教學年資」探討幼兒園教師職業形變

1. 教學年資五年以上的幼兒園教師，皆出現「講道理、說教」的職業形變樣貌。
2. 五年以下教學年資的幼兒園教師，皆出現「過於關注幼兒」的職業形變樣貌。
3. 教學年資兩年以上的教師，開始出現「講道理、說教」的樣貌。
4. 年資最深及最淺的教師未出現「疲憊感增加」，原因是年資一年的教師還在適應環境與教學，而年資 36 年的教師位在「成熟階段」，已找到調適職業倦怠的方式，此階段的教師以自己的職業為榮，且能夠研究學習更高層次的問題。

5. 教學年資滿兩年的初任教師處於 Katz 所提出的「求生階段」，因此會將重心放在適應環境，及掌握教學相關能力。
6. 教學年資滿三年的幼兒園教師，普遍出現嘮叨與碎碎念的樣貌，原因是耐心下降。此階段的教師為「求新階段」，對於教學已熟悉並感到厭倦，需探究新的教育趨勢、新觀念及新教學法，並充實、調整自己的教學內容。

**貳、幼兒園教師職業形變的影響為：養成不良職業習慣、人際互動出現負面影響、親子關係變差、情緒與生理的耗竭以及職業倦怠。**

- 一、養成職業不良習慣：養成碎碎唸、講道理與說教、希望他人服從指令的不良職業習慣。
- 二、人際互動出現負面影響：日常生活中的摩擦增加，難以改變的習慣引起爭端，以及誤把大人當小孩對待。
- 三、親子關係變差：對自己的孩子無法耐心溝通，也無法等待、聆聽孩子的想法，甚至會嚴格要求自己的孩子。
- 四、情緒與生理的耗竭：對於各項事物的包容力下降，與人溝通的態度及語氣也顯得不耐煩，並且感受到自己的身體與感情處於極度疲勞的狀態。
- 五、職業倦怠：身體與心理的疲憊感難以恢復，失去教學熱誠，使得教師開始思考自己是否適合教師工作，以及考慮轉職的可能性。

「養成職業不良習慣」是多數受訪教師皆有提到的影響。且教學年資越高的教師受到的影響越大。上述的四點職業形變影響，不僅不利於幼兒園教師的人際互動與教師職業的認同感，也對幼兒園教師的家庭關係帶來負面影響。

**參、幼兒園教師職業形變的原因為：教學場域的壓力以及社會壓力。**

一、教學場域的壓力

1. 空間與步調壓力：狹隘的教室空間，以及步調緊湊的幼兒園生活作息，都

讓幼教師備感壓力。

2. 幼兒吵鬧、躁動：長時間待在吵雜的環境，容易使得幼教師的耐心下降，此外幼兒躁動的心情也會對幼教師造成影響。
3. 一成不變的作息與環境：相同的教學活動、流程、同樣的教室空間以及固定的搭班與幼兒，使得教師產生倦怠感。
4. 家長壓力：包含與家長溝通需要注意許多細節、家長對於教學課程和老師的評價，以及與各班之間的比較。
5. 工作負荷壓力：包括教學準備的壓力，以及需要隨時注意自己的教師形象。
6. 專業成長的壓力：參與園內輔導計畫、進修，以及是否達到家長期望及園所目標。

## 二、社會壓力

1. 教師職業形象與刻板印象壓力：社會大眾對幼教師的刻板印象，無非就是溫柔、有耐心、笑容滿面，多數幼教師為保護自己免受家長及社會大眾提出的疑慮，會刻意在家長面前營造幼教師特質的形象，並且注意自己的身教及言教。
2. 社會大眾檢視的眼光：教師社會地位較高，社會大眾普遍對教師保有社會期待，認為教師的品格良好、溫文有禮，所以當人們聽到你的職業是教師時，便會開始檢視你的言行舉止是否符合他們的期待。

因此我們可以得知，造成幼兒園教師職業形變的最主要原因是「壓力」，其次是一成不變的作息以及工作環境。

## 三、儒家思想的影響下，使得我國幼兒園教師備感社會壓力。

亞洲國家深受儒家思想影響，尊師重道的觀念深植人心，使得教師角色的刻板印象壓力，成為我國幼兒園教師職業形變的特殊原因。

**肆、幼兒園教師職業形變的調適方式為：卸下幼兒園教師角色、培養個人興趣、建立支持性人際網絡、安靜的休息空間、情緒調適與工作塑造。**

一、卸下幼兒園教師角色：離開教學場域後，不以教師的觀點看待事物，以及以教師的口氣和互動方式與家人相處。

二、培養個人興趣：從事自己有興趣的事物不僅能夠轉移與發洩工作壓力，也可以將興趣運用在教學活動中。

三、建立支持性人際網絡：與專業夥伴討論也是專業成長的一個管道，透過交流與討論，解決工作上遇到的困難與煩惱。

四、安靜的休息空間：能夠讓喉嚨及耳朵好好休息的環境。

五、情緒調適：幫助幼兒園教師找到調適情緒的管道，以避免發生情緒耗竭的狀況。

六、工作塑造：重新定義自己的教學工作，實踐的方法有塑造認知、塑造工作框架以及塑造關係。

**伍、幼兒園教師職業的正面影響為：觀察力提升、時間掌控的能力、變得有耐心、溝通力提升、保有年輕樂觀的心態。**

雖然幼兒園教師職業對幼教師帶來許多負面影響，但是也有許多正面影響，不僅是各項能力的提升，還有最重要的「心態」的改變，也因為如此，幼兒園教師才會繼續從事這份職業與工作，並努力調適自己的職業形變。

## 第二節 建議

依據文獻探討及研究結論，提出下列建議，以供在職幼兒園教師、幼兒教育相關機構以及未來研究者之參考。

### 壹、對在職幼兒園教師的建議

一、自覺職業形變的現象，以降低職業形變帶來的副作用。

二、工作與日常生活的不同角色，並建立工作與生活之間的適當分際。

過度的工作負荷以及脫離不了的職業角色，容易使得幼兒於教師產生職業形變，因此必須將工作與生活有明確的切割。

三、擁有健康的私人生活與社交圈，並發展、維護個人嗜好與興趣。

將自己的興趣應用在教學活動中，不僅能夠熟悉了解績學內容，更能夠讓幼兒園教師投入更多的心力與精力，降低職業倦怠發生的可能性。

四、觀察注意與他人互動的方式，避免以幼兒園教師的身分及語氣溝通對話。

多數幼兒園教師表示，自己都是在不自覺的狀況下使用幼兒於教師的語氣與自己的親友互動，因此建議可以隨時留意自己與他人的互動方式，即時調整。

五、適時的調適情緒壓力。

從研究中可發現，壓力使得幼兒園教師的情緒與生理耗竭，因此適時的調適情緒壓力能夠避免職業形變更加惡化，也能維持幼兒園教師的教學熱誠。

六、實踐工作塑造的精神，改變看待幼教工作的方式。

工作塑造是在工作現場調適職業形變的有效方法，可以進行職責塑造（如將個人興趣所學應用在教學上）、關係塑造（如擴增社交圈）以及認知塑造，讓自己的工作更有價值與意義。

## 貳、對幼兒教育相關機構的建議

幼教相關機構可以提供以下方式減輕幼兒園教師職業形變：

1. 提供教師合宜的喘息時間與休息空間。
2. 提供教師及時的支援與進班替代。
3. 給予教師情緒紓壓的管道與空間。
4. 鼓勵教師互動交流，透過人際互動與專業分享，提供教師們社會支持與專業支持。
5. 降低師生比或調整空間規劃，以減輕因幼兒吵鬧、空間狹小，以及沒有喘息空間所引起的職業形變。
6. 鼓勵教師根據其專業成長階段，或參與專業課程研習、或接觸個人興趣課程、或參與專業協會，追求個人與專業的同步發展。



## 參、對未來研究的建議

### 一、研究對象方面

1. 本研究的研究對象以國內公立幼兒園教師為主，尚未討論到私立幼兒園教師、非營利幼兒園以及企業附設幼兒園的部分，因此未來研究可以加入不同型態的幼兒園作為討論，將能深入探討幼兒園組織脈絡因素對教師職業形變的作用。
2. 本研究並未訪問到幼兒園教師的重要他人(親人及朋友)，因此失去了旁觀者的觀察，建議可以加入幼兒園教師重要他人的訪談，以便蒐集更多的觀點進行討論。甚或，採取田野觀察的研究設計，由研究者提供現場觀察的觀點與證據。
3. 根據研究者觀察，幼兒園教師的教學以及處事態度受家庭影響很深，因此未來研究可以將幼兒園教師的家庭背景以及家庭社經地位納入討論。

### 二、研究設計方面

1. 未來研究若能將幼兒園教師的個人因素，如社交生活與家庭背景納入討論，應可以為職業形變的調適提供進一步證據。
2. 國外職業形變的相關研究多以量化研究為主，因此未來研究可以將幼兒園教師年資以及職業形變樣貌以量化研究的方式進行分析討論。

## 參考文獻

### 中文部分

- 方婉真 (2008)。學前融合教育班教師教學困擾之調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，台南市。
- 王自強 (2010)。教師專業成長歷程所遭遇問題之研究 (未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 王湘雯 (民 98)。由高夫曼的戲劇理論探討劇場中前台經理的工作表演。臺藝戲劇學刊，4，1-15。
- 余文碧 (2017)。高雄市幼兒園教師工作困擾及因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。高苑科技大學，高雄市。
- 吳佳蓉 (2017)。臺北市公立幼兒園初任教師工作適應及因應方式之研究 (未出版之碩士論文)。中華大學，新竹市。
- 吳春滿 (2008)。蒙特梭利幼稚園初任教師之工作困境與因應策略 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 李佳勳 (2008)。情緒勞動、情緒耗竭、工作滿意度與職業承諾—以工作投入、知覺主管支持為調節變項 (未出版之碩士論文)。國防管理學院，桃園縣。
- 李欣潔 (2012)。初任幼教師知覺組織文化中困擾與因應策略—以三位初任幼教師為例 (未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 李思暉 (2014)。臺中市國民小學初任特殊教育教師工作困擾與因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，台中市。
- 李修德 (2013)。軍人妻子之家庭生活與工作經驗探討 (未出版之碩士論文)。國防大學政治作戰學院，桃園縣。
- 杜怡萱 (2014)。從 Goffman 戲劇理論探討國小教師的學校生活 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，台南市。

- 林一鳳 (2003)。幼稚園實習教師教學困擾及其因應之個案研究 (未出版之碩士論文)。國立台北師範學院，台北市。
- 林良芝 (2008)。幼稚園實習教師工作壓力與因應方式調查研究—以中南部地區為例 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 林芳誼 (2010)。十二年回首~一位私幼教師之敘說探究 (未出版之碩士論文)。國立東華大學，花蓮縣。
- 林顯宗 (民 89)。家庭社會學。臺北市：五南。
- 邱怡禎 (2017)。文化創意產業群聚效應、社會資本與角色認同之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 法務部。全國法規資料庫 **【幼兒教育及照顧法】**。取自  
<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%B9%BC%E5%85%92%E6%95%99%E8%82%B2%E5%8F%8A%E7%85%A7%E9%A1%A7%E6%B3%95>
- 徐敏江、李姚軍 (譯) (民 81)。日常生活中的自我表演。(原作者：Goffman.E) 臺北市：桂冠文化。
- 涂燕玲 (2003)。國民小學教師角色衝突之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 張碧蘭 (2002)。國小初任教師工作困擾及其因應方式之研究 (未出版之碩士論文)。臺中師範學院，台中市。
- 梁佳蓁 (2009)。中部地區幼兒教師對東南亞新移民子女教育之困擾與需求相關之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，台中市。
- 梁議德 (2004)。民用機場飛航管制員的角色壓力與工作態度之關係-從角色理論的觀點 (未出版之碩士論文)。世新大學，台北市。
- 郭為藩 (民 60)。角色理論在教育上的意義。師大教育研究所集刊，13，15-43。

- 陳明和、郭靜芳 (民 93)。符號互動論與學校組織文化。屏東師院學報，20，65-104。
- 陳國泰 (民 92)。幼兒教師的困擾問題及其因應方式之研究。幼兒保育學刊，1，185-213。
- 曾盛秋 (2016)。高中職升學制度轉變後之教師工作困擾及因應策略之研究—以臺中市為例 (未出版之碩士論文)。中臺科技大學，台中市。
- 游自達 (1986)。國中實習教師工作困擾問題之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 黃中興 (2001)。學校中的日常生活—舞臺、劇本與角色 (未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 傅馨儀 (2010)。運用 ECERS-R 提升幼兒園品質之實證研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 楊芳美 (2006)。學前教師實施融合教育態度與教學困擾之研究—以台北縣雙和區為例 (未出版之碩士論文)。臺北市立教育大學，台北市。
- 楊浩琳 (2017)。探討女性育有身心障礙子女之家庭經驗 (未出版之碩士論文)。亞洲大學，台中市。
- 楊雅筑 (2017)。臺北市國民中學輔導教師角色認同與角色實踐之研究 (未出版之碩士論文)。臺北市立大學，台北市。
- 廖鳳瑞譯 (1995)。專業的幼教老師。台北市：信誼出版社。
- 蔡文輝 (民 92)。婚姻與家庭：家庭社會學。臺北市：五南書局。
- 蔡宜綾 (2008)。新制半年幼稚園實習教師實習困擾與因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，台北市。
- 蔡雅芬 (2017)。幼兒園教師進行融合教育的壓力困擾及因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。

- 劉怡萱 (2013)。《*幼兒園園長與教師工作塑造之研究*》(未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- 潘淑滿 (2013)。《*質性研究：理論與應用*》。臺北市：心理。
- 鄭立俐 (1998)。《*幼稚園實習教師集中實習困擾問題及調適方法——一位大四實習教師的經驗*》(未出版之碩士論文)。國立師範大學，台北市。
- 鄭采惠 (2006)。《*新制實習制度下幼稚園實習教師實習現況及困擾之個案研究*》(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 鄭婉妮 (民 93)。《*教保人員職場現況與問題之探討-以台南縣市為例*》。《*幼教資訊*》，169，2-3。
- 羅蔡尹 (2017)。《*高職兼任行政主管之女性教師多重角色分析之研究—以大臺北地區為例*》(未出版之碩士論文)。國立臺北科技大學，台北市。
- 蘇彩玉 (2011)。《*國小兼任行政工作教師角色壓力與因應策略之研究*》(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- 蘇郁評 (2012)。《*苗栗縣國民中學教師角色壓力、教師效能感與職業倦怠關係之研究*》(未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，台中市。

## 西文部分

- Bondarchuk, O (2008). Professional deformations in heads of educational institutions and their prevention. *International Journal of Psychology*, 43,403-403.
- Donika A.D (2015). The Study of Professional Deformations of Doctors as Deviations of Their Professional Role. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 17(4), 714-716.
- How to Deal with Professional Deformation. (2017, March). *Genius Beauty online women's magazine*. Retrieved from <http://geniusbeauty.com/job-career/how-to-deal-professional-deformation/>
- khripkina, T. P., Selezneva, Yu. V. (2017). *Professional deformations of teachers in*

*different types of trust relationships in preschool institutions. VOPROSY PSIKHOLOGII*,53.

Langerock, H. (1915). Professionalism: A study in professional deformation.

*American Journal of Sociology*, 21, 30–44.

M. Zakrizevska, G.stanga (2017). *Professional deformation correlation with burnout between airline cabin crew*. 4th International Multidisciplinary Scientific

Conference on Social Sciences and Arts SGEM 2017,3(2), 271-278,doi: 10.5593.

Mitin, G.V. (2017). *Professional Deformation of Teachers and Manifestations of Antisocial Forms of Pupils' Behavior*. New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences.[Online].05,90-93.Available from:www.prosoc.eu

Moskvina, N.B. (2006). The schoolteacher's risk of personality and professional deformation. *Russian Education and Society*, 48(11), 74-88.

Mynbayeva, A. K., Anarbek, N., & Akhmetova, G. K. (2012). Diagnosis of pedagogical professional deformations: a view from Kazakhstan.*Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 69, 1289-1294.

N.B. Moskvina (2006). The Schoolteacher's Risk of Personality and Professional Deformation. *Russian Education and Society*, 48(11), 74–88, doi:10.2753.

Olga B. Mikhailova (2017).Professional deformation of teachers from diagnostic strategies to prevention and correction technologies. *Life Span and Disability* , 1 , 27-43.

Olga Polyakova (2014).Category «Professional Deformation» in Psychology. *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 146, 279-282.

Professional deformation (2015, April). Retrieved from

[https://otherreferats.allbest.ru/psychology/00537110\\_0.html](https://otherreferats.allbest.ru/psychology/00537110_0.html)

Virna, Zhanna (2015). *Allbest*. Professional Deformation : Tendencies, Dynamics and Risks of Manifestation. *Paedagogia-Psychologia*, 28 , 2.

Volyanyuk, N., Kotsan, I (2004). Study of professional deformations of coaches. *International Journal of Psychology*, 39, 369-370.



## 附錄一

### 訪談大綱

#### 第一部分-個人對教師角色的想法感受

- 一、您認知中的教師角色是什麼？您怎麼看待教師角色？
- 二、教師角色是否讓您感受到壓力？壓力為何？
- 三、離開教學場域後，您還會認為自己是一名教師嗎？

#### 第二部分-對於職業形變的感受

- 一、您覺得個人在擔任教師之前與之後的個人狀態是否自覺不同？差異為何？  
(如：人格特質改變、人際關係改變)
- 二、您是否曾被提示？是否曾有自覺？是否曾感到困擾？
- 三、您是否有感受到職業倦怠？  
(如：身心耗竭、去人性化、工作效率下降)
- 四、您如何調適自己的工作壓力或是職業倦怠？
- 五、社會對於教師職業的工作標準以及您對於教師工作的標準是否存在差異？  
差異為何？
- 六、您與家人或朋友互動時，他們是否會覺得您常常將教師的角色特質展現在與他們的互動中？是什麼樣的教師角色特質？



## 附錄二

### 訪談同意書

您好：

我是政治大學幼兒教育研究所的研究生陳冠伶，目前正在進行論文研究，論文題目是：幼兒園教師職業形變之研究。為尊重受訪者的個人意願，以及確保隱私權，特訂定此同意書。以下將簡述訪談流程及受訪者權利：

在經過您的同意後，訪談的過程中將全程錄音，以避免資料遺漏以及方便製作逐字稿，若您有任何不希望被錄音的部分可隨時告知，我會馬上中止錄音。錄音的內容不會給予第三人聆聽，待訪談的內容編輯成逐字稿並完成分析後，將銷毀錄音內容，以保護您的隱私。第一次訪談結束後，若我仍有疑問的部分，經過您的再次同意後，我將二次拜訪您。

本研究的訪談內容是作為學術研究之用，您的真實姓名以及您提到的其他人名，將會以代號或暱稱取代，以確保您的資料不會外洩，所以您可以放心回答。在訪談過程中，您有權利隨時退出，若是在訪談過程中，您有不舒服的感受，可以讓我知道或拒絕訪問，我將會尊重您的意願停止訪問，而錄音檔您可以要求立刻銷毀或帶走。

您的參與對我來說是莫大的幫助，若您願意接受我的訪問，麻煩您在下方的受訪同意書上簽名，非常謝謝您的協助。

政治大學幼兒教育研究所研究生 陳冠伶

Email：[105157003@nccu.edu.tw](mailto:105157003@nccu.edu.tw)

我閱讀過上述的說明，也清楚了解相關的細節與我的權利，我願意接受訪問。本同意書正本兩份分別由受訪者與研究者存留。

受訪者簽名：

日期：

研究者簽名：

日期：