

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

女性幼兒園園長在職進修學位角色壓力歷程探
究-正向特質觀點

A study on pressure of in-service education program of female
preschool directors - the positive traits perspective

指導教授：徐聯恩 博士

研究生：鄧庭昀 撰

中華民國 一一〇 年 十二 月

致謝

時光飛逝，終於來到了這一篇，一路走來，滿是感恩。

回首踏入政大幼教所的日子，想著兩年來充滿挑戰、新奇有趣的課程，著實是個人生中豐富且美好的旅程。以在職的身份就讀、又是踏入一個新的領域，難免會膽戰心驚，深怕一個不小心，就落掉了工作或是課業，因此，能走到這裡，真的是充滿感恩。

感謝徐聯恩教授，在碩士生涯中帶給我的幫助，無論是在課程上，或是論文指導上，都提供了許多專業上的幫助。感謝口試委員木金教授、宏才教授，在口試時間上的確定、口試當下也給了我很多很棒的意見。感謝好夥伴莉珊，焦慮的時候、疫情爆發的時候還是能夠繼續堅持著，一起完成研究，真的感謝妳！感謝研究所曾經一起上課的同學們—育秀、俐文、作婕、婷婷、珮雯、庭禎等等，感謝你們過去的陪伴。感謝工作上給我很大支持願意幫我們分擔課務的好夥伴璿、貽甯、亞捷、孟筑，讓我可以有足夠的時間趕去政大上課、看職場的時候可以少一點擔心，還有在精神上給我們信心的宜萍。感謝琪琦、宥安、瑜淇在每個十分的關心跟打氣，感受到妳們滿滿的愛。感謝研究之路上給我幫助的園長們，在疫情下仍願意協助我，真的給我很大的信心！

感謝我的爸爸媽媽，讓我可以有機會可以更上一層，讓我可以選擇自己喜愛的方式安排人生，也感謝爸爸媽媽一路以來的支持還有能從言語以外能感受到對我有信心的信念。

感謝昱魁，能夠踏入政大幼教所真的是憑藉著你的一句鼓勵，讓我足以有勇氣跟信心去完成當時未知的每一個挑戰，謝謝你在我面對課業跟工作，體力精神快要無法負荷時，幫我冷靜、穩定，讓我可以找到平衡的狀態，謝謝你在論文研究路上，面對我的緊張焦慮，你都能用你的話語來表示對我的信心與肯定，謝謝你。

最後，感謝上帝讓我可以完成這項挑戰，也讓我可以把這份研究上的喜悅分享給身邊的人，感謝上帝！

鄧庭昀 謹致
一一〇年十二月

摘要

本研究旨在以正向特質觀點，探討女性幼兒園園長在職進修之多重角色壓力因應歷程。所謂正向特質，係指有助於個體因應壓力、適應生活之個人特質，這些性格特質少部份源於遺傳因素，多半因後天學習而得。

本研究經由立意取樣，以畢業十年內之女性在職進修園長五名為樣本，採半結構深度訪談進行資料蒐集，並根據 the VIA Institute on Character 所發展之二十四項性格優勢進行質性分析。

研究發現說明如下：

- 一、在職進修的女性園長身兼工作、家庭與學業多重角色，給生活帶來困境或壓力。
- 二、正向特質是在職進修園長壓力因應的重要資產，協助其在多重角色壓力下，生活取得平衡、順暢運作，並順利完成學位。其中，(一) 五位在職進修園長皆具備堅持、勇敢與愛好學習三項正向特質。(二) 在工作方面，領導特質為在職進修園長們面對變動事務的磐石；審慎特質協助其思考縝密周延，行事穩健。(三) 在進修方面，自律特質協助其有效自我調節，妥善規劃進修時間與研讀計畫，順利完成學業。(四) 其他正向特質因人而異，包括：真誠帶來困境之突破、公平與仁慈成為人際關係之鷹架，感恩成為善的循環；熱忱與幽默使其樂在工作、享受學習。
- 三、多重角色壓力，促成在職園長萌發出新的正向特質。如：勇氣與觀點。
- 四、正向特質有利於在職園長建立社會支持，社會支持成為園長面對壓力與困境的另一重要助力。
- 五、在職進修園長展現十四項正向特質，平均分佈在六大美德中；但較偏感性與關注自己面向，較少理性與關注他人，這可能與本研究所探討之在職進修情境有關。

依據上述研究發現，本研究提出相關建議，提供在職進修園長、高等教育、行政機關及未來研究之參考。

關鍵字：女性幼兒園園長、在職進修、多重角色壓力、正向特質、社會支持

Abstract

The main purpose of the study was to explore the pressure of the process of female preschool directors in their in-service education program from the perspective of positive traits. In this study, five cases that meet the research conditions were found through intentional sampling, and the research was conducted by means of qualitative research and semi-structured in-depth interviews. The conclusions of this study are as follows:

1. Female preschool directors who were in-service education program had multiple roles, and their multiple roles brought about role pressure and impact on life.
2. Positive traits are an important asset for female preschool directors who were in-service education program to cope with pressure:
 - (1) The five preschool directors all possessed the positive traits of "persistence", "brave", and "loving learning".
 - (2) In work, as the preschool director role, the "leader" trait calmed them while facing changes during the in-service education program. The "prudence" trait helped to make the thinking carefully and thoughtful, steady and cautious.
 - (3) In in-service education, the "self-regulation" trait could effectively adjust themselves, and could plan the study time, reading plan, arranged the progress of thesis, etc., so that the paper could be completed within the target time.
 - (4) Other traits vary from person to person. In different situations, it helped preschool directors to achieve a balance in their lives at the time. With the help of the individual's positive traits, they finally completed the degree.
3. Social support became a boost for individuals as facing difficulties.
4. The preschool directors had traits to make life run steadily, and pressure sprouts new positive traits.

Based on the conclusions, this research puts forward relevant recommendations to provide references for higher education, administrative agencies, and future research.

Keywords: female preschool directors, in-service education program, multi-role pressure, positive traits, social support

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	5
第三節 研究問題	5
第四節 名詞釋義	5
第五節 研究限制	6
第二章 文獻探討	8
第一節 女性幼兒園園長在職進修學位及其多重角色	8
第二節 女性幼兒園園長在職進修角色壓力及因應	16
第三節 正向特質與壓力之探究	28
第三章 研究設計與實施	43
第一節 研究方法	44
第二節 研究參與者	46
第三節 研究工具與流程	46
第四節 資料整理與分析	49
第五節 資料驗證	50
第六節 研究倫理	51
第四章 研究分析與討論	52
第一節 女性幼兒園園長多重角色與角色壓力	52
第二節 女性幼兒園園長多重角色壓力之因應	58
第三節 正向特質與角色壓力之因應	110
第四節 正向特質之討論	132
第五章 結論與建議	139
第一節 結論	139
第二節 建議	146
參考文獻	149
附錄	165

表次

表 2-1-1 幼兒園不同型態之員額編制及規定.....	10
表 2-1-2 101-109 學年度公私立幼兒園園長性別統計表.....	11
表 2-1-3 109 學年度幼兒園教保服務人員學歷別統計.....	11
表 2-1-4 106-109 學年度 幼兒園教師具研究所學歷人數及比率表.....	12
表 2-2-1 女性教育工作者在職進修角色壓力對照表.....	24
表 2-3-1 二十四項正向特質與內涵.....	30
表 3-2-1 受訪者資料.....	44
表 3-2-2 受訪者在職進修概況表.....	45
表 3-3-1 研究程序.....	47
表 4-1-1 園長不同層面之多角色壓力與角色壓力表.....	54
表 4-1-2 園長在職進修角色壓力對照表.....	55
表 4-1-3 園長在職進修學位壓力狀態暨類型表.....	57
表 4-2-1 女性園長在職進修角色壓力事件暨因應方式彙整表.....	106
表 4-3-1 女性園長在職進修正向特質於角色壓力因應之作用對照表.....	109
表 4-3-2 女性園長在職進修歷程正向特質一覽表.....	112
表 4-4-1 正向特質與美德對照表.....	132

圖次

圖 2-2-1 Moos & Schaefer(1993) 互動取向的壓力模式.....	17
圖 2-3-1 幸福理論概念圖.....	29
圖 3-3-1 訪談架構圖.....	48
圖 4-1-1 女性幼兒園園長在職進修學位角色壓力感折線圖.....	56
圖 4-2-1 受訪者 A 在職進修角色壓力歷程圖.....	58
圖 4-2-2 受訪者 B 在職進修角色壓力歷程圖.....	66
圖 4-2-3 受訪者 D 在職進修角色壓力歷程圖.....	80
圖 4-2-4 受訪者 C 在職進修角色壓力歷程圖.....	89
圖 4-2-5 受訪者 E 在職進修角色壓力歷程圖.....	98
圖 4-2-6 女性園長在職進修歷程壓力事件之因應策略次數長條堆疊圖.....	108
圖 4-3-1 女性園長在職進修之共同正向特質運作歷程.....	112
圖 4-4-1 二十四項正向特質四象限圖.....	134
圖 4-4-2 女性園長在職進修之正向特質幸福理論概念圖.....	138

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

一、 21 世紀教育浪潮推動終身教育，在職進修學位成為趨勢。

1996 年聯合國教科文組織以「學習：內在的寶藏」為題，強調終身學習是社會的核心，於 2003 年完整了終身學習五大支柱：學會與人相處(learning to live together)、學會認知(learning to know)、學會做事(learning to do)、學會發展(learning to be)與學會改變(learning to change)，終身學習的五大支柱成為各國推動終身教育的重要依據，對我國亦然（引自邵蘭馨，2015）。當前在職進修不再只是使「教師合格化」，而是朝向教師「專業化」與「卓越化」之腳步邁進，進修教育已成為教師教學生涯中不可缺少的重要部分，而在職進修能提供教師增強其專業知能的機會，在強調人力資源整合發展的今日，更顯重要（徐世宗，2011）。

在 21 世紀、科技創新如此快速的時代，面對全球化底下，不斷革新的教育理念、及因應的教育政策，教育工作者更是需要不斷的精進自我，提供未來社會的莘莘學子們一個好的學習環境。Linda J. DiPasquale-Morello 為一位應用教育心理學理論及研究來改善教學的行動研究教師，她曾說道：「也許有效能教師的真正表記是在教導兒童成為終生學習者之前，教師本身必須是終生的學習者。」（Robert E. Slavin, 2013；張文哲譯）。所有的教師進修活動，多半是來自於教學現場上遇到問題後想更進一步習得解決能力，而有效的處理日常教學的問題，發揮專業效能增進學生之有效學習（引自何兆偉，2016），這是初始大多現場教師進一步參加進修研習的動機。

目前教師進修學位有助於升遷及敘薪，且取得學位後的附加價值（敘薪、自我實現等），有極大的誘因促使教師投入進修。女性、已婚、服務年資長之教師，進修時較不受晉級敘薪的影響，反而其學習動機較強（韓諾萍，2002）。教師進修不僅能夠增進個人教學上的知能，也能同時改善生活品質及提高個人成就感，不論進修是為了求得個人專業成長，還是為了社會與經濟上的價值，都是完成進修後所能得到的成果，因此學位進修一直都是教師自我成長的優先選擇（何兆偉，2016）。

身為一位幼兒教育工作者，除了基本的幼教專業知能外，更需要的是強而有力的行政支持及教學團隊，教學想法及幼兒發展知能上更需要與時俱進，因此，個人選擇進入研究所進行專業進修，越發成為近年幼兒教師在自我實現上的重點之一。研究結

果顯示研究所以以上之學歷幼兒教師在教師專業發展的表現上高於其他學歷畢業的幼兒教師，亦即研究所以以上畢業之幼兒教師在教師專業發展上的表現最好（林亞萱，2011），而近三年我國幼兒園教保服務人員逐年漸增，年齡層以中年居多，且其學歷也有提升至研究所層級之趨勢（陳美足，2019）。

二、 女性多為擔任園長職務，在職進修加重角色壓力。

教育部統計資料顯示，從 101 學年度至 108 學年度，幼兒園教保人員性別上為女性居多，且全台合格公私立幼兒園女性擔任幼兒園園長佔據多數，從 2021 性別圖像之資料顯示女性園長占比 94.8%。面對少子女化且講求多元化學習的社會、及歷經民國 101 年幼托整合後，園長身為一個幼兒園的靈魂人物，著實在大環境下的時代背景中，肩負著重大的教育責任。《幼兒園行政組織及員額編制標準》第七條規定，幼兒園教師及教保員皆須協調兼任行政業務，對同時處理班級和行政事務，其工作角色相較以往複雜，教保人員面臨多重的工作角色，需要額外時間學習如何處理所有工作事務的能力。幼托整合政策開創了新紀元（周美慧、翁福元、李瑞金、鍾芳玲，2013）、少子女化影響且教育現場現況等問題，凸顯了幼兒園教師在職進修的重要性（呂慧真，2015）。除了教育機構領導人的行為直接影響學校的辦學品質外，學校的發展、組織氣氛、教師工作滿意度、及學生的成就等，更與機構領導人有重要的相關性（引自許玉齡，2012）。許玉齡（2002）在公立幼稚園園長的工作內容與角色中之調查研究提及幼稚園園長的工作職責有七個面向，分別為：行政、總務、人事、幼兒、家長、社區、其他。而在教育現場中，園長多為教學經驗豐富、年歲介於適婚年齡，無論結婚與否，其所面臨的多重角色下的壓力，在工作、家庭、學校多邊往返，在有限的時間下去面對多方面的精神、時間壓力，其所衍生的身體、心理負擔，都是需要不斷調適。

三、 正向特質探討幼兒園園長因應角色壓力研究少，期以經驗紀錄予以他人借鏡。

在現代社會中，資訊爆炸、網路普及促使網路通訊媒體的建立，「被訊息追殺」之現象，無形中也成了現代人的慢性文明病。正向心理學的功能與價值自 2006 年推行至今，看見了其價值與功能，強調個體正向特質是可以發展或改變的，並非如許多人格特質認為的這麼固定不變，且每個特質皆有其功能。正向心理學所強調的美德與優勢特質是試著去尋找那些能創造美好生活有關的人格特質（鄭曉楓、余芊瑢、朱惠瓊譯，2016），其目的是去瞭解個人的優勢與美德是如何影響自己（洪蘭譯，2009），透過努力去增進及擁有能促進生活品質，帶動美好健康生活的特質。正向心理學其範疇包含：正向經驗、正向特質、正向組織，如圖 1。本研究聚焦於正向特質，特質指個體比較持久的行為型態、發展的能力、開拓創造的潛能或追求卓越的原動力。正向特質即正向的心理特質、正向的人格特質，其為「後天學習」和「少數遺傳因素」所產生的美德和優勢。Peterson 與 Seligman（2004）將多達二百多種關於人性正向特質歸納成六種美德，包括智慧與知識、勇氣、靈性及超越、仁愛、公義和節制，並從抽象的美德中延伸出具體可測量的二十四項優勢分類（VIA），並將其推展至各個領域，從現有的國外研究可見正向特質對於壓力的幫助，可促使個體從中緩解生活中壓力、提升個體生活滿意度，建立起美好生活（Peterson et al., 2007），亦可協助度過 COVID-19 疫情（Heintz & Ruch, 2019; Rashid & McGrath, 2020）；國內正向特質的實證研究共計一百多篇，顯示正向心理學的觀點已是趨勢，在各個場域中能提供個體身體健康（葉家君，2014）、提升生活滿意度（謝靜雅，2019）、教學學習效能（施政宏，2014）等助益；在正向特質與壓力相關的研究中，其研究範疇涉及廣泛且對象多元，綜合研究結果多以個體正向特質具有程度上對於適應生活、邁向美好生活之幫助。

目前教育環境講求教師專業發展，學前教育中，能與時俱進的領導教學團隊、經營管理園所及提升幼教專業知能，使得園長進修學習的重要性，整理文獻時，發現目前關注幼兒園園長在職進修歷程之研究僅有一篇（賴曉菁，2016），其研究對象設定在私立園所，結果顯示私立幼兒園園長多以自我心態調適來因應在職進修所帶來的困境，但在因應方式少有著墨，且探討幼教人員

在職進修壓力的研究多以量化居多，有鑑於量化研究難以了解個體的內在經驗，本研究希冀以此觀點出發，透過深入訪談女性幼兒園園長在職進修歷程的內在經驗，加上現有以正向特質觀點切入了解個體因應壓力的研究寥寥無幾，以另一觀點探究正向特質在角色壓力中之作用，期許其正向特質之正向經驗得以分享給未來投入幼教界的教育工作者夥伴。

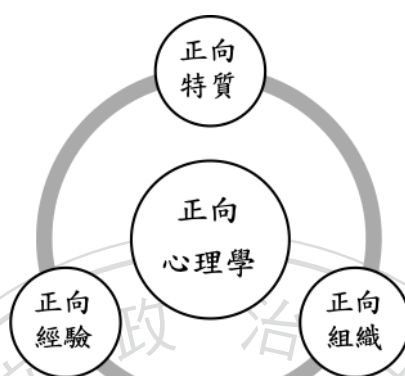


圖 1 正向心理學之範疇

資料來源：研究者自繪（參自黃俊傑，2008）

研究者投入教職不到 10 年，但發現時代發展之快速，過去於大學所學的知識及教學方法仍須要透過不斷地革新、演練、鑽研，方能應用在教學現場中；每個孩子皆為獨立的個體，教師就像是個生活藝術家，透過生活帶領孩子來探索與學習，因此認為只要是對學生有助益的，皆會嘗試變化運用在教學現場中。在面對 12 年國教、素養導向的推動，現場教師要能夠跟上政策的中心思想並透過自身理解、與他人討論，在現場施行，即便有教師專業社群，但時間上不一定能配合討論，偶有會感到困難且無力。因此，開啟了在職進修之路。

進修道路上，即便進修時段與學校排課等行政教學上出現困擾、正值導師之身份、往返學校與研究所之舟車勞頓無法用餐，多重角色壓力讓研究者身心俱疲，但在專業學習道路上能讓研究者本身帶來新的啟發，因而促使自己不斷地延續完成學業的動力。在進修時，班上也有許多幼教領域的園長、主任、教師等在職生，看見同學願意投入在職進修的學習道路上且不間斷的修課、積極討論，使研究者本身備感尊敬及佩服，幼兒園園長或兼任主管在處理行政、教學工作焦頭爛額之際，同時又要處理研究所之作業，除了他人的協助，著實需要極大的毅力來使其延續，更何況如已進入婚姻、家庭階段、育有子女的幼兒園園長。因此，想探究過去女性幼兒園園長在職進修之成功經驗，認為能取得

碩士學位，其人格特質必定對個體有重要性影響，而正向心理學提供我們察覺自身正向特質的一個新觀點，期許從新觀點出發，園長能持續將其發揮在工作等各項挑戰園長身為幼兒園園所之領導人物；以正向觀點去看見不同個體之異質性，透過正向特質的探索與開發，帶動幼兒園專業人員之探查，促進整體教學及工作品質，發展出正向幼教組織環境。本研究亦期許以正向特質為觀點的歷程探究，提供未來投入幼教工作的領導者相關成功經驗，協助自我覺察正向特質，進而帶動整體專業進修的學習環境。

第二節 研究目的

- 一、分析女性幼兒園園長在職進修學位之多重角色及壓力。
- 二、分析園長之正向特質如何使其完成學位。
 - (一) 探究女性幼兒園園長所具備正向特質。
 - (二) 探討正向特質之運作。

第三節 研究問題

- 一、園長在職進修學位時，有哪些多重角色與壓力？
- 二、正向特質如何協助園長完成學位？
 - (一) 園長具備哪些正向特質？
 - (二) 在職進修過程中，正向特質如何運作？

第四節 名詞釋義

一、園長

本研究所指稱園長，係指具備幼兒園教師或教保資格之公立幼兒園園長或主任及私立幼兒園園長。

二、在職進修學位

本研究所指稱在職進修學位係指以非留職停薪方式，利用部分上班時間、暑期、夜間或公餘時間，就讀各大專院校所開設之研究所課程，取得碩士學位。

三、角色壓力

本研究對角色壓力係指個體主觀的角色壓力，在個人與環境互動過程中，所引發之心理歷程，亦即個體感知其所扮演的角色出現角色模糊、角色衝突或角色過度負荷時，所產生的內在壓力。

四、正向特質

本研究所指之正向特質為經由後天學習和少數遺傳因素所產生的美德和優勢，其特質依據 Peterson 和 Martin Seligman (2014) 可測量的 24 個優勢為依據。

第五節 研究限制

一、受訪者方面

(一) 受訪者追憶的限制

本研究在尋找受訪者的條件之一為畢業年數於十年之內，研究者以訪談大綱、時間軸、具體事件等方式來協助受訪者回憶，但仍有可能回憶當時過往細節的部分沒有剛畢業時來的鮮明，且當時的心情與感受，在受訪當下可能早已淡化，此為研究限制之一。

(二) 受訪者對於壓力感受的限制

受訪者對於壓力解釋的方式不同，可能當時認為是壓力，但現在認為不太算是壓力，或是對受訪者來說壓力不是壓力，而是一種過程。因此，在訪談時除了說明壓力可能的生理反應以及具體表現（如：失眠、急著完成待辦事項、食慾降低、體重徒增…等）外，也透過進修的時間點層層剖析，在時間軸的推進下，協助個體以具體事件來回憶，使其身歷其境方能有所感受，然訪談過程中可能有所遺漏，此為研究限制之二。

(三) 受訪者對於正向特質的解釋限制

進行訪談前，會將訪談大綱寄給受訪者，並在訪談最後階段請受訪者根據自身在職進修歷程所面臨困境、壓力時，點出相對應的正向特質協助自己因應。本研究發現部分受訪者會以血型、星座來與特質來對照，可能會在訪談過程中將敘述導向至相對應的特質，使得研究結果有所偏誤，此為研究限制之三。

二、研究設計方面

(一) 樣本選擇的限制

本研究以園長的角度探討個人在職進修經驗，研究者已先做過事前的訪談介紹及初訪，但仍不及較為熟悉的朋友所願意暢談的深度，在面對不熟悉的研究者，有些較為私人、可能較為關鍵的因素無法被探究與討論，此為研究限制之四。

(二) 研究時機的限制

正逢 COVID-19 疫情爆發，無法進行面對面的訪談，研究者事前邀請受訪者選擇比較合適的線上訪談方式，然部分受訪者選擇以電話方式進行，在考量尊重受訪者意願前提下，在分享的程度可能會因為與受訪者素未謀面而有所保留；透過網路電話，在網路的穩定度也影響訪問效果。譬如，遇到網路不穩、斷線的情況出現，恰巧當時受訪者正談到一些較為有所情緒的時候，容易面對「是否能再重講一次」的窘境，研究者嘗試以重述方式呈現受訪者之描述，但在情感的感受上仍可能較無法與初次分享時來的豐富，此為研究限制之五。



第二章 文獻探討

本章旨以正向特質觀點探究女性幼兒園園長在職進修學位角色壓力之歷程，第一節為女性幼兒園園長在職進修學位及其多重角色；第二節為探討女性幼兒園園長在職進修角色壓力及因應；第三節為正向特質與壓力之探究。

第一節 女性幼兒園園長在職進修學位及其多重角色

一、在職進修的意涵

隨著 21 世紀到來，面對高科技的高度發展，社會的快速變遷，個人已無法以早年所學習到的知能應付一生的需要。時時學習、處處學習、事事學習的終身學習時代，已席捲全球，終身學習已成為一種普遍的全民社會運動（楊國賜，2014）。教育部（2013）公布《中華民國師資培育白皮書》中提到，教師是教育改革的核心人物，教師素質與教學品質攸關教育改革的成敗。國家的未來，關鍵在教育；教育的品質，奠基於良師，根據學校教育改革經驗，教師素質是奠定學生成就的最重要基礎，是教育革新成功與否的關鍵。身為教育人員，因應科技及教育革新發展如此迅速的趨勢，應當主動獲取新知，掌握世界脈動與趨勢，透過進修促進專業成長、提升教育品質，以落實教育工作者終身學習之目標。因此，教育部（2020）於 110 年度施政計畫書中之施政目標及策略第七項明列出「培育專業熱忱的優質教師，整合高級中等以下學校教師在職進修機制，推動教師專業發展支持系統，並協助地方政府建立教師專業成長區域網絡，提供教師多元自主專業發展模式。」

《教師法》第三十三條規定「各級學校教師在職期間應主動積極進修、研究與其教學有關之知能。」，以及《教師進修研究獎勵辦法》第三條「本辦法所稱專業發展，指教師從事有助於提升其教學、輔導、研究或教育行政專業知能、促進學生有效學習等與其職務有關之下列活動：

一、進修：

教師至國內、外機關或政府立案之機構、學校進修學位、學程或學分。

二、研究：

教師至國內、外機關或政府立案之機構、學校從事與職務有關之專題研究或實習。

三、其他專業發展活動：

辦理或參與研習、工作坊、教師專業學習社群、競賽、展演、參訪交流，或與課程、教學、學生事務與輔導、學校行政與教育研究相關，能增進教師專業、專門及跨領域（科）知能發展之活動。

在職進修是對於從事教學工作者，提供相關的教學計畫，有系統的目標導向活動（吳清基，1990；林秋惠，2006）。身為學校教育人員必須持續學習與研究，不斷發展其專業內涵，才能邁向教育人員之專業發展，持續不斷地在職進修是維持專業素養的一項重要指標（引自潘玉龍，2017）。而在職進修意義著重於教師專業知識、專業態度、教學技能等專業發展層面（郭茂松，2001），其目的在於滿足教師的獲得資訊、解釋與統整需求；滿足教師各種諮詢、參與和受尊重的需要；澄清教師角色與地位；為組織協調、組織溝通與計畫實施之需要；提供教師信任、榮譽以工作尊嚴之需求；為受到注意、讚賞以及獲得獎勵鼓勵（引自馬蕙慈，2003）。因應時代改變，提升教學品質，以促進個人專業成長，與建立合作學習研究的共同成長為目的（趙沂源，2009；劉寶鳳，2014），其方式包含在國內外各學校或機構所參加與本職工作相關之研習、考察、實習、進修學分或學位、或其他由政府或相關學校機關所舉辦的教育專業進修活動（吳玟潔，2010）。

我國對於教師在職進修層面上推行許多法令及政策，在教師專業發展上受到重視，且肯定在職進修所帶來之成效，身為教育人員，在職進修是責任、也是義務。教師在職進修主要為因應環境的改變，進而提升教學品質、教學效能，促進教師教學專業素養，以符合國家社會所需。研究指出，教師專業發展活動有助於幼兒園教師提升其教育信念、結合理論應用於班級實務中，提供有意義的幼兒教育活動（吳珍梅、程小蘋，2011），也顯示幼托整合政策下幼兒園教師在職進修的重要性（呂慧真，2015）。

幼兒教育為人一生的啟蒙教育，站在學前教育第一線的教育工作者，在追求幼兒教育品質及少子女化現象的推波助瀾下，管理並引領幼兒園與時俱進、提供優質學前教育環境，對幼兒園園長是一大課題，在專業發展的能力培養上

更需要提升，因此在職進修將會是園長提升幼教專業之途徑。本研究將焦點放在教師學位進修，探查過去文獻對於在職進修學位的定義部分相似，唯在進修時間及班型的差異，陳芳瑜（2011）為了解已婚懷孕女性歷經母職與在職進修碩士學位歷程之研究，聚焦於就讀在職專班的學生或碩士班在職生。劉美玲（2013）為了解教師在職進修與教師專業成長相關性之研究，聚焦於教師身分須為合格教師且服務一段時間、參與碩士甄選考試，完成碩士學位。柯雯綾（2014）為了解母職幼兒園教師在職進修角色壓力、家庭支持與親子關係，聚焦在學分學位，且詳列進修時段。賴曉菁（2015）為了解私立幼兒園園長碩士在職進修經驗，聚焦在特定班別—幼兒教育系碩士在職進修專班。綜合上述研究定義，本研究指稱在職進修學位係指以非留職停薪方式，利用部分上班時間、暑期、夜間或公餘時間，就讀各大專院校所開設之研究所課程，並完成論文學位考試，畢業後核予碩士學位。

二、 女性幼兒園園長在職進修現況

目前臺灣幼兒園的類型包含公立幼兒園、準公共化、非營利及私立幼兒園。根據民國 110 年 01 月 27 日修正之《幼兒教育及照顧法》第 16 條之規定：幼兒園除公立學校附設者及分班免置園長外，應置下列專任教保服務人員一園長，其子法民國 108 年 05 月 28 日所修正之《幼兒園行政組織及員額編制標準》、民國 106 年 04 月 26 日所發布之《教保服務人員條例》，針對本研究探討之幼兒園主管，按照不同型態之幼兒園、法條其規定員額編制整理如表 2-1-1：

表 2-1-1 幼兒園不同型態之員額編制及規定

型態	職稱	人數	任職規定	
公立學校附設幼兒園	主任	1 人	兼任	由現職教師或現職契約進用教保員擔任。
			專任	招收人數逾 150 人者。
公立專設幼兒園	園長	1 人	專任	由公立托兒所所長轉換職稱取得資格者，仍依公務人員任用法之相關法令於原機構任用。
準公共化	園長	1 人	專任	私立幼兒園園長，由董事會遴選合格人員聘任。 未設董事會者，由負責人遴選合格人員聘任。
非營利	園長	1 人	專任	
私立	園長	1 人	專任	

依據上述法源，本研究稱之園長，包含公立幼兒園園長或附設幼兒園兼任主任及私立幼兒園園長。

少子女化改變了當代臺灣的社會結構，政府相繼提出與修訂幼兒教育相關政策，以期幼教環境與資源能符合臺灣學齡前之教育環境，而為保障兒童能於優質教保環境學習與成長，幼兒園的管理及領導則更為重要。園長身為幼兒園領頭羊，其所引入之教育新知及工作氛圍等幼教專業能力更能成為管理幼兒園之助力，也因此進修成了教育工作者提升專業能力的一項管道。教育部統計處資料顯示，目前幼兒園現場擔任園長職務以女性居多（見表 2-1-2），就目前在職進修狀況，105-109 學年度碩士在職專職專班新生註冊率從 82.3% 升至 85.76%，反映在職進修需求之殷切；從 109 學年度內政部統計資料，發現目前雖然幼兒園教保服務人員之學歷仍以大學畢業居多（見表 2-1-3），但自 106 學年度以來，具研究所學歷的幼兒園教師有漸增之趨勢（見表 2-1-4），由此可推測，在職進修為目前現場教育工作者欲求在專業發展上的一項學習型態。

表 2-1-2 101-109 學年度公私立幼兒園園長性別統計表

學年度 設立別 性別		101	102	103	104	105	106	107	108	109
		公立	男	95	96	82	60	52	50	45
	女	139	140	149	150	151	154	157	163	168
私立	男	188	188	174	169	171	177	175	181	181
	女	4293	4188	4020	3960	3854	3835	3823	3885	3957

資料來源：統計處性別統計指標彙總性資料

表 2-1-3 109 學年度幼兒園教保服務人員學歷別統計

	總計	國立	直轄市立	縣市立	鄉鎮市立	私立
總計	56,767	94	9,355	3,737	2,181	41,400
學歷別						
博士	31	—	9	5	—	17
碩士	4,717	45	2,620	1,019	47	986
大學	39,433	49	6,406	2,619	1,614	28,745
專科	7,867	—	266	80	375	7,146
高級中等	4,701	—	54	12	145	4,490
其他	18	—	—	2	—	16

說明：¹本表教保服務人員數含各縣市政府教育局(處)審核通過之園長、教師、教保員及助理教保員，但不包括互助教保服務中心之服務人員。²109 學年度 SY2020-2021

表 2-1-4 106-109 學年度 幼兒園教師具研究所學歷人數及比率表

學年度 人數 比率	106	107	108	109
人數	3616	3975	4340	4717
比率 (%)	7.4	7.7	8.1	8.3
備註：幼兒園教師數含園長、教師、教保員及助理教保員及社區/部落教保服務中心之服務人員。				

三、 女性幼兒園園長在職進修學位相關研究

幼兒園園長為推動幼兒教育事務之首要人物，教育品質繫於領導人的行為（吳清山，1997；林明地，2000），更是推動幼兒園的中心人物，其經營理念，對幼兒園之園務經營、教師教學方式與家長的互動有莫大影響，除能穩定家長觀感，更能堅定教師的信念（廖鳳瑞，1997）。在職進修有助於專業發展，更有助於在辦學之品質及品牌形象的提升。有鑒於幼兒園園長進修之重要性，發現目前聚焦於園長在職進修之研究並不多，僅有三篇（謝京含，2006；洪美花，2008；賴曉菁，2015），綜合研究結果，其大致描繪出學前教育近十年、在幼托整合前後，園長（包含托兒所）所面臨的景況及其對於在職進修的需求，其中，相關研究顯示，在幼托整合前，托兒所所長對於園所內相關人員的看法托兒所所長對學分等進修之支持度越高，園內相關人員實際參與比例則提高（洪美花，2008），可見當時幼教現場出現幼教工作者投入進修的浪潮。進一步探究公私立園所的進修狀況，發現公立幼兒園園長容易因校務工作繁忙無法進修，而私立幼稚園主管參與學位進修之比例高於公立（謝京含，2006），深究其進修學位之動機，包含：身為主管的自身責任感、為獲得新資訊、個人因自我實現之需求，以及為因應幼教政策之改變與多重角色之急迫性等（賴曉菁，2015），可見無論是內外動機，皆為促使園長投入在職進修的動力來源，而當園長完成在職進修學位後，能更進一步帶動園內教師的進修風氣（洪美花，2006；賴曉菁，2015）。

四、 女性幼兒園園長在職進修之多重角色

角色係指社會、文化對某一身分所給予的行為規範。角色理論（role theory）為現代社會科學研究的一個重要領域，在社會心理學上，角色通常具

有兩種意涵，一為類型的角色，指個人在社會團體中被賦予的身份與該身份應發揮的功能；另一為個人角色所具有的行為類型，社會上對每一種角色均賦予某些期待，如父母的職責、教師的職責、學生的職責等（張春興，1989）。個體在社會情境中，不會只有一種角色，且每天不斷在變化及調整，因此，在面對時間及環境的轉變，個體會多重且複雜的角色，本研究聚焦於在職進修之女性幼兒園園長，因此，其所面臨的環境與場域將以「工作」、「家庭」、「進修」三方角度來切入，以下就本研究對象之可能角色進行分述：

以工作角度切入，就一般而言，「園長」的角色在行政領導與教學領導為不可分割（簡楚瑛，1998），其工作內容與角色分為行政、教學、總務、保育、親師互動與其他六大類（簡楚瑛，2001），公立幼稚園園長的工作內容與角色包含行政、總務、人事、幼兒、家長、社區、其他七個面向（許玉齡，2002），而其專業角色為行政領導者、教學領導者、溝通協調者、終身學習者（張衛族，2002）。單就園長角色而論，則可見其角色的廣度及深度，其複雜度更是不在話下。以幼兒園的組織成員切入，幼兒為園所的學習主體，儘管園長以領導者身分出現在園內，然於幼兒心中來說，亦為教師角色，加上目前部分附設幼兒園主任需要帶班，教師的形象組成更為複雜，且就園長角色的基礎來說，身為園長前，其本為教師。進一步探究「教師」角色，係由教師角色期望和教師角色行為所組成（林清江，1996），由教師透過後天努力所獲得的身分與地位，它是屬於一種獲得性、獨特性、專門性與情感性的職業角色（湯瑞雪，2000），使得教師角色富有社會意涵，在社會結構中承擔某種教育角色，社會大眾也對教師有期許與規範，學者郭丁熒（2003）以大環境脈絡來分析，認為教師角色包含：受雇者（employees）、母親（mothers）、技術的專家（technical experts）、勞工（labors or workers）、似意識型態國家機器的代理人（the agents of ideological state apparatuses）、似轉化型的知識份子（transformative intellectuals），因此，更加顯示了教師角色之重要性。而在時代的演變下，教育方式隨著科技與網路的普及逐漸轉型，Hafsah Jan（2017）指出 21 世紀的教師角色包含以下：以學習者為中心與個別化指導（Learner-Centered Classroom and Personalized Instructions）、視學生為生產家（Students as Producers）、計畫導向的學習（Project-Based Learning）、學習新技術（Learn New Technologies）、全球視野（Go Global）、

智能學習(Be Smart and Use Smart Phones)、紀錄教學與共享(Blog)、學習數位化(Go Digital)、教學專業合作(Collaborate)、社群媒體的使用(Use Twitter Chat)、專業成長團體(Connect)、建立正向數位足跡(Build Positive Digital Footprint)、創新(Innovate)、持續學習(Keep Learning)。可見教師角色需不斷學習、更新時代下新穎教學與學習合作方式，以促進個人與幼兒學習發展上的專業知能。

以家庭角度切入，女性在家庭中所對應的三種關係形式包含：夫妻、親子與親屬（劉佩詩，2006），可見女性於家庭生命週期中，其可能出現主要的角色包含：妻子、母親、女兒、姊妹、媳婦等。研究指出，婦女在家庭中的角色包含八項（謝坤鐘，1993）：家務角色—家事方面的處理；育兒角色—照顧及養育子女；經濟角色—維持家庭一切經濟的生活；情感角色—對家人方面的情感與關心，提供支持與協助；性角色—給予配偶性方面關心與滿足；娛樂角色—策劃與參與家人的興趣與活動；社交角色—策劃與參與其他家庭或社會活動；姻親角色—與配偶親屬間的社交活動。研究者認為，即使過去研究指稱女性在家庭中的角色具有八項不等，然女性在家中家庭角色也會因應家庭型態、家庭結構，或時間更迭所產生的變化等因素，而有所不同，家庭角色的複雜性，是難以以文字闡述之，因此，僅以概要性的方式進行列舉。在社會變遷下，女性在家庭中的角色顯得更加複雜，其影響來自於臺灣整體社會脈絡下「男主外、女主內」的性別角色及家庭角色，即便目前女性在家庭角色上能夠彈性調整，然多半在家務處理與照顧兒女等工作多仍落在女性，因此，在家庭面向，其角色複雜度延伸至工作，進而到進修等面向。

以進修角度切入，角色轉為學習者，侯佳惠（2002）整理 Mezirow 學習類型及哈伯瑪斯對人類認知興趣的分類方式，將人類學習分為下列三種類型：工具的學習、溝通的學習、解放的學習，可見學習的多種型態，而在職進修的學習者對於學習多半具有一定程度的熱忱、渴望學習，在角色定位上多半會對於自身身為學習者角色投以「好學生」的形象，學者郭丁熒（2012）將許多研究論述整合，發現「好學生角色期望」具有三個面向：稟性—指學生經過教育培養後，所獲得的一些個性與處事方式，例如：自信、獨立、喜歡探究、能反省、使用精緻語言、勤奮、樂觀等；學習—指學生學習過程中表現的態度與行

為，例如：學習動機強、上課認真、做事嚴謹、不缺席、不遲到、不早退等；品德：指學生在學習的過程中能遵守社會道德及規範，例如：感恩惜福、有禮貌、守規矩、負責任等，轉以學生角色時，多少仍會以過去就有的學習型態以及本身對於學生角色的角色期望來表現，角色兼具多元內涵，可視為一種期望、一個職位、一種行為規範，以本研究對象而論，身為女性且工作領域為園長身份，加上學生角色，對於擁有家庭之女性園長，可說是極為複雜一進修學位已不容易，倘若以在職方式進修，除耗費時間金錢外，更需要全神貫注的將精力擺在同時併進的公務、家務等事務上，時間短則兩年，長則五至六年，如家庭中育有子女且剛出生或正值升學等大事，將會面臨許多挑戰，其多重角色已不是僅有園長及學生角色而已，在面對多重角色的衝擊，女性園長在進修期間如何調適期內在心理與應對外在環境所帶來的限制將於下一節進行深入探討、剖析。

綜述本節文獻探討，發現目前既有研究對於女性園長在職進修的議題聚焦於在職進修之現況及成效，研究者在研讀相關文獻時，發現在女性園長在職進修之議題少有針對心理歷程進行深究，一研究為訪問六位私立幼兒園園長，其遇到困難時之處遇方式，發現園長多以自我心理調適，來度過時間所帶來的限制、角色衝突、身體健康等困境（賴曉菁，2016），此結果反映出女性園長其心理特質之強韌，研究者不禁好奇，進修學位所花費時間並不是短短幾週幾月，而是以年計算，多重角色勢必會為女性園長帶來不少影響，其心理調適之歷程又如何進行、心理特質如何在多重角色中，協助自身因應其所帶來之影響與壓力，進而完成學位，因此，下一節將探討在職進修女性園長多重角色之壓力與因應。

第二節 女性幼兒園園長在職進修角色壓力及因應

本研究擬分析探討女性幼兒園園長在職進修學位所面臨的角色壓力，本節首先分別介紹壓力意涵及因應方式，進而探討女性幼兒園園長多重角色所帶來壓力的相關文獻，並就本研究核心問題，整理過去幼兒園園長在職進修學位角色壓力之相關研究，並作進一步討論。

一、 壓力與因應方式

過去學者對壓力的定義繁多，依壓力理論發展順序主要分別為三大類，分別是刺激型壓力、反應型壓力與互動型壓力（孫瑜成，2004；王千逸，2007；陳淑娟，2016）。刺激型壓力強調外在環境刺激對個體的影響，認為壓力由於外在的壓力源引發，導致個體身心不舒服的感受。根據 Seyle（1956）的說法，壓力即為事件的刺激，例如：重要事件、生活困擾、災害事件、社會事件…等，壓力會造成個體在有負荷的環境下產生不舒服的感受（張春興，1989）；反應型壓力將壓力視為反應，認為壓力視個體面對外在環境時所產生的獨特反應，且可以當作引發其他後續反應的一種刺激。個體面對壓力時為了避免受到威脅，會產生某些心理防衛反應，此反應經歷三個階段（張春興，1989），包含：警覺反應期、抗拒期、耗竭期；互動型壓力定義為個人在面對環境刺激時，與外在環境所產生的交互作用的結果，因而個體產生反應。Lazarus 和 Folkman（1986）重視人的主體性，以個體對壓力的認知評估為核心概念，認為壓力為經由個人評估超乎個人資源無法應付，且危害到個人福祉及身心健康，在個體與環境作用下的一種交互關係。壓力不僅是刺激，也是一種反應。壓力被視為是個體知覺與其外在環境之間互動的結果，重視壓力在個別差異中，知覺和認知特質所扮演的角色。心理的壓力是評估外在環境刺激與個人反應後所得的結果，其為個體與環境交互作用而成（張春興，1989；陳慶寧，2012；陳淑娟，2016），亦即個人與環境互動關係，每一個人對壓力的認知及經驗狀況有所不同，對壓力的因應也會有所差異。

在壓力因應方面，現今學者認為個體的因應仍有跨越情境的穩定性，而大多採用互動論觀點，強調因應策略的選擇乃決定於個人特質與環境互動的結果（項祖恩，2013）。Moos 和 Schaefer 於 1993 年，根據 Lazarus 和 Folkman

認知評估理論的基礎，提出互動取向的壓力模式（圖 2-1-1），其考量因應的統整性、相互性，亦重視因應的主動性，認為個體能在各因素互動下，經過認知評估後，積極地選擇將採取的因應反應（柯杏枝，2011）。模式中，環境系統（如：生活中的壓力源、人際關係等）與個人系統（如：個人特質、個人資源等）會影響個人對壓力源的認知評估，這些相對穩定的環境和個人因素的交互作用，會形成生活危機和轉變。壓力事件、個人因素和因應資源都會影響因應策略的選擇（陳靖允，2008）。進一步探究發現，個體的認知評估會影響壓力感及其因應反應（Cox, 1978; Selye, 1976），而當個體覺知自己如何運用智慧來解決難題，多重角色將助於增進生活品質與滿意（田秀蘭，2010），因此可以推測，個體的認知為主要協助其面對壓力之關鍵要素。

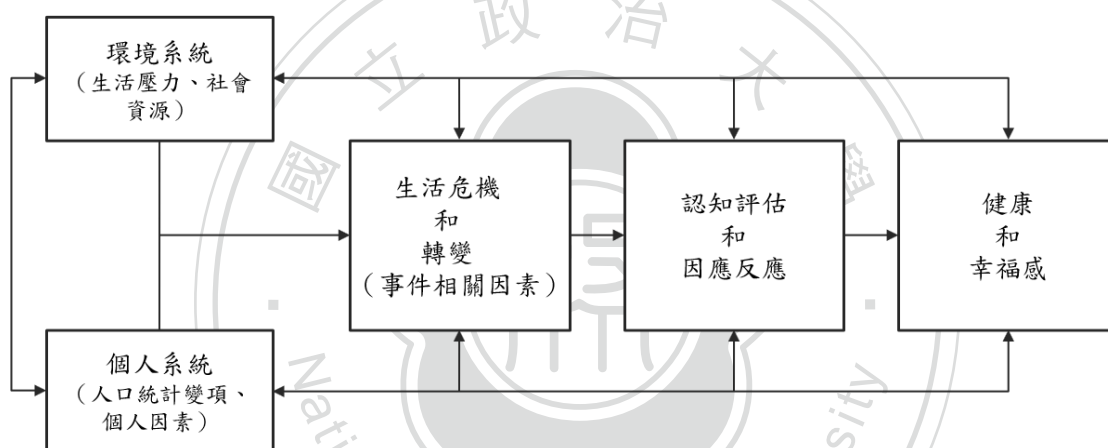


圖 2-2-1 Moos & Schaefer(1993) 互動取向壓力模式

個人知覺和主觀的評估壓力會受到學習和過去經驗所影響（劉淑茹，2007），壓力雖然對個體將產生諸多的不良影響，但同一壓力對個體所產生的影響並不相同。許多研究指出人格特質與社會支持是其中二個相當重要的因素，唯在壓力反應的作用方式不同。社會支持在壓力的研究中，為重要因素之一，其對於緩解壓力具有重要功能（引自邱文彬，2000），透過親朋好友等情感性、實質性支持，緩解壓力，得以從他人獲得安全感、愛與歸屬感等有價值、有意義的感受，邱文彬（2000）研究結果進行國內社會支持相關研究之回顧，發現社會支持能有效預測個體執行健康行為、因應壓力、身心適應力，換言之，社會支持能有效降低壓力對個人所產生的壓力反應，減緩壓力對身心健康的負面影響。除了社會支持在壓力反應歷程中扮演重要的影響因素，人格特質也是一重要因素，它主要影響著個體對壓力的判斷與知覺，並進一步對個人

身心健康產生影響。人格特質是個人一項持久且獨特的行為模式（張春興，1991），影響個人的待人處事態度，更影響著個人對事件的認知與看法，黃寶園、林世華（2007）將國內 116 篇研究進行統合性分析，研究結果發現，人格特質與社會支持彼此間存在著交互作用，而人格特質的差異，影響著個體對壓力的覺知，人格特質會影響個人對壓力事件的看法，也影響著個體是否獲得社會支持，亦即人格特質方為主要影響著個人對壓力反應的關鍵因素。

二、 女性角色壓力

（一）角色壓力意涵

個體於生活情境中所扮演的角色皆不同，但個體只有一個，角色卻十分多元，在時間及物理環境下的限制，影響及壓力伴隨而來，進而形成角色壓力。就本研究對象探討，其情境包含：工作、家庭、進修至少三種以上。於園所同時扮演行政主管、下屬、同事、教師、朋友等身份；於家庭可能扮演妻子、母親、媳婦、女兒、阿姨等角色；於研究所中可能扮演著學生、學姊（妹）等角色；於社區中可能扮演著鄰居、主任委員等角色，在如此多重角色的轉換，皆為個體角色壓力的直接、間接來源。Kahn 等人（1964）將角色壓力分為客觀事實與主觀經驗兩種型態，客觀事實是指組織中的社會與環境特質，具有某些不利於角色活動的因素，因而造成不良的特性；主觀經驗指個體對客觀的角色背景不利因素，經由個人認知、經驗、人格特質等中介歷程，所產生的負面反應。而兩位學者 Hardy & Conway（1978）將焦點放在個體上，認為角色壓力是由於外在力量擾亂了內在體系的穩定，而使個體在所處的社會結構中，無法表現適當角色行為的狀況。對於角色壓力的定義，國內外學者依循個體為壓力感受中心，來進行描繪，林麗秋（2003）認為個體對於客觀角色不利因素，經由認知、經驗等中介歷程，產生負面反應，角色因個體不同而有不同角色壓力。角色壓力是個體所處社會情境下，受外在力量影響，經由心理認知，感受到無法完成其角色任務或適當行為的負面反應（趙秀真，2003）。莊淑昀（2006）認為角色壓力為個人在特定情境下的人我互動中，感知他人的期望與自己有落差所產生的內外壓力。國外兩位學者 Agrawal & Chahar（2007）也點出了個體在角色彼此之間所產生的碰撞，認為當自我之間衝突，角色與角色間（產生）問題，由個人或重要他人給予不相容的角色期望時，就會產生角色壓力。進一步的，國內研究

開始點出心理層面，王國浩（2009）認為角色壓力為個體被賦予的角色期望，因外在環境或個人主觀認知的差異，無法取得平衡，所產生的負面心理反應。也有研究將情緒放入定義中，楊朝鈞（2010）認為在組織中，個人對其角色期望感到不確定、無法勝任某一角色期望或面對兩種彼此衝突的角色期望時，其內心感受到一種負面情緒為角色壓力。以此延伸，更有研究將角色壓力所帶來的影響放入定義中，使得定義更加具體且全面，林志丞（2010）認為角色壓力為，當個人所在環境中所扮演的角色，外部社會環境影響使得個人對於不清晰的角色期待、角色所執行的任務無法達成或者角色行為無法獲得有效展現時，最後將導致個人在身心失調或不安負荷的感受。可見目前對於角色壓力的定義，聚焦於個體內在心理歷程的變化，進而影響到身心等適應狀況。

過去研究中對於角色壓力的內涵，部分學者分為兩種類型，即角色模糊和角色衝突(Van Sell, Brief, & Schuler, 1981)；部分學者及研究則將角色壓力分為三個層面，包括角色模糊、角色衝突和角色過度負荷（引自吳秉恩，1991；莊淑昫，2006）。本研究綜合各學者的分類，將角色壓力分為角色模糊、角色衝突及角色過度負荷；角色模糊又稱為角色不明確、角色不確定、角色混淆、或角色曖昧，角色模糊為當預期角色和知覺角色之間有差距，其個體不清楚角色、權力或任務時，常造成角色模糊（引自吳秉恩，1991），而研究表示當個體對工作任務的完成與職責感到茫然時，角色模糊會在心理層面出現不安狀態（引自楊朝鈞，2010）。角色衝突係指二或三種以上的角色結構間存在著衝突關係，主要為結構中同時具有相互衝突的地位，且這些地位所聯結的角色期望或規範，又無法輕易改變或修整而所致（謝美蘭，2001），也就是說，當個人在多種角色間頻繁轉換，無法兼顧各種角色所面臨角色所要求或期望時，會使其感受到矛盾的心理狀態（楊朝鈞，2010），可謂角色衝突。角色過度負荷為個體被要求的角色行為過多、角色任務要求過高，受限於時間或精力，導致超出心理與生理上所能負荷的程度，因而感到困擾與壓力的情形，主要包括工作量太大、要求太高等（陳瑞成，2000；馮鎮城，2003；王嬋媚，2004）。亦即，角色過度負荷為角色接受者被賦予過多的工作量，或因個人能力因素，無法完成所有工作要求，而產生心理壓力，稱為「角色過度負荷」。綜合上述角色壓力之定義及內涵，本研究對角色壓力之定義為個體主觀的角色壓力，在

個人與環境互動過程中，所引發之心理歷程，亦即個體感知其所扮演的角色出現角色模糊、角色衝突或角色過度負荷時，所產生的內在壓力。

（二）女性角色壓力

二十世紀以來發生了經濟大蕭條、兩次的世界大戰等這些事件，促使女性必須找工作以維持家計，因此打破了女性被侷限於家庭之中的傳統，在工作、教育、婚姻各方面有新的機會和經驗，這種種非傳統的經驗，使傳統的女性規範被排拒，並且開始產生一個新的女性形象，為女性意識的發展提供了可能的情境（朱嘉崎、鄔佩麗，1998）。Engels 和 Lenin 認為婦女參與現代集體的生產、個別家族工作的消失是婦女平等和解放的條件（曾素秋，1997）。也就是說，女性參與勞動，在經濟上漸形獨立，不必依賴男性；同時，因應婦女外出工作而設立的兒童養育機構也日漸增多，使得婦女在家中的養育責任減輕而得到解放，性別角色隨之改變（曾素秋，1997）。陸洛等人（2005）的研究證實了過去實徵資料的觀察，進入職場的臺灣女性，常要同時兼顧工作與家庭的雙重角色，尤其家事幾乎是一肩挑，在研究結果中，發現女性感受到的家庭要求顯著多於男性，顯示照顧家庭大多還是女性擔負的責任，其中研究更發現家中子女較年幼者，其家庭—工作衝突較高，表示照顧年幼子女對在職父母是主要壓力源。

就現代社會中，職業婦女必須同時扮演很多角色，在時間與精力有限的狀況下，除母親、妻子、媳婦、女兒外，角色間往往無法協調妥當，過度負荷的結果，常陷入「蠟燭兩頭燒」的困境，會因為必須兼顧而感到心力交瘁，深覺無法負荷（陳思穎，2002）。而在雙薪家庭中，家中女性就業的社會型態對於家庭夫妻關係也有影響，夫妻對追求工作成就的態度，對夫妻衝突有顯著的影響力（陳艷紅，2001）。洪品蓁（2004）研究發現高雄市已婚職業婦女其角色壓力會影響其專業承諾，且角色壓力的程度愈高，對工作的專注、投入，自身的專業認同則愈低。天下雜誌於 2018 年調查女性在「家庭」、「職場」、「經濟」三大面向所面臨的壓力，研究發現在家庭壓力層面，女性主要承擔無薪家務和照顧家人的責任高達 74.4%，65.5%的職業女性認為男性比女性更可能投入更多的時間在工作。由文獻及數據資料可見，進入職場的女性，在財務上已享有經濟獨立且自由的能力，但當面臨家庭的多重角色壓力下，舊有的性別刻板

印象框架了「女性角色」其所需要承擔的家庭勞務、撫養照顧小孩等工作，仍持續限制了女性勞動者的思維，對於踏入職場的女性可謂是無形的壓力，往往陷入做出以家庭為重、放棄職場或是打拼事業、自我實現的兩難困境，難以想像對於進入職場且已擁有家庭的女性其所承擔的角色壓力。

近年來，女性主管在社會職場所占的比例逐年增加，且有明顯上升之趨勢（陳秀珍，2007），然女性主管在工作中竭盡心力，在家庭卻仍然是主要的照顧者（陳艷紅，2001），儘管渴求自我實現，卻出於本能地將重心放在家庭，因此她們需要比男性加倍努力，且經常留心傾聽週遭的聲音，以便隨時調整步伐。受到家庭、個人特質、社會期望、性別刻板印象及男性自尊心作祟等因素的影響，她們比較難得到男性部屬的接受、尊重與信任，往往要花比較長的時間與心力，才能獲的認同與尊敬（劉淑媛，2002），女人的壓力是在家庭與工作之間的徘徊，她們認為如何兼顧事業與家庭，是一種接受挑戰與學習的過程（高立文，2002），創業的女性更是經常身兼數職，扮演著企業主、女性主管、女兒、媳婦、妻子與母親等角色，切割了她的生命，也互相產生衝突或支援（鄭美玲，2001）。這樣的角色壓力下，也在心理層面上出現負面感受，周淑華（2006）研究結果顯示，女性高階主管雖然能取得家人的支持與認同，減緩家庭與工作角色衝突的壓力，然而對工作上經常要加班、出差，甚至在假日辦活動、走行程，無法陪伴孩子，內心則會感到愧疚與自責。

根據行政院性別平等處 2020 性別圖像之資料顯示，女性校長比重在國中小接近 1/3，高級中等學校超過 2 成，大專校院則僅 9.2%；女性一級行政主管比重逐年提升，國中、小約有 5 成，以大專校院 25.7% 最低。整體而言，除大專校院女性校長比例略有下滑外，各級學校女性校長及一級行政主管比重呈逐年增加。探究女性擔任校長、主任等領導職務，其所面臨角色壓力為多來自工作與家庭之間的拉扯，害怕時間不夠用、關係的相處，包含：上司、下屬、夫妻、親子等（陳艷紅，2001；童鳳嬌，2004；林妙臻，2007；林佳蓁，2013）。林妙臻（2007）研究顯示國小女性主任對於要兼顧學校與家庭，完成工作的感受壓力最大，進而影響與家人相處的時間。陳艷紅（2001）與童鳳嬌（2004）也透過質性訪談，了解到身為教育領導者他人期待與自我期望之間的角色壓力。2021 性別圖像之資料顯示，性別比例差異最大為女性園長占比為

94.8%，各級學校女性一級行政主管以大專校院佔比 27.5%最低，其他等級學校則性別差距不大，由此可之，台灣整體學前教育中擔任主管仍以女性為主。

三、 女性園長在職進修角色壓力相關研究

21 世紀為求新求變的時代，研究顯示已婚職業女性進修研究所目的為使自己在工作更具備專業知識以穩固工作（賴佳杏，2005）。幼教人員為人類呱呱墜地後所接觸到的第一個教職角色，從幼教人員身上，建構與社會連結，學習與其他人如何相處等能力，固然在幼兒學前教育中扮演了重要角色。因此，幼教工作者須不斷的在職進修以提昇自身的幼教專業度。新的知識經濟型態與資訊網路的時代，儼然帶動了職場成為知識工作者，在高度競爭、講求效率的工作場所，很多女性面對的問題不再只是來自於自己，尚有環境的強制力（陳昭吟，2005）。探討過去文獻資料，發現多數幼教工作者對於在職進修保有熱忱、且持肯定態度，然在進修的過程中，受限於各種角色所帶給個體的期待與自身的期望，往往出現角色壓力，游麗君（2008）探討幼兒園教師在職進修面臨的角色包含：研究所學生角色學習斷層的知識追求者、理論到實務的實踐者、師長殷切期待研究者、同儕之間的合作者和競爭者、與時間賽跑的匆忙者；工作職場協調的教學工作者、幼教行政工作的執行者、與家長聯絡的親師溝通者、工作同事的互動者；在家庭角色的母親、妻子、子媳、家務溝通或執行者、家庭經濟的提供者、家庭活動的參與者。可見女性幼教工作者在職進修時其角色更加多變，如某一情境出現變動或調整時，壓力可能隨之而來，其影響的不再只有當情境所扮演的角色。本研究試以游麗君（2008）幼兒教師在職進修面臨角色建構角色壓力，而因學前教育探究在職進修角色壓力之文獻不多，輔以國小女性教師研究資料補足文獻，並增加一項為個人層面，以體現自我期待建構自身角色，將個人生理狀態納入分類向度，根據層面彙整如表 2-2-1，以下分四大層面論述：

（一） 工作層面

柯雯綾（2014）問卷調查台中市公私立幼兒園母職教保人員，研究顯示工作負荷感受最大，此與劉寶鳳（2014）之研究結果雷同，且工作壓縮進修時間，致使壓力感遽增之現象從多篇文獻皆可見（謝宜瑾，2013；陳思妤，2013；楊里巧，2011；胡雅淳，2010）。透過游麗君（2008）深入訪談 8 位

幼兒園教師，發現幼教行政工作、教學工作及人際關係為壓力來源，常常因在職進修與工作，導致行政與級任工作無法兼顧，此現象也可在陳思妤（2013）之研究發現，甚至出現主管同事排擠刁難。而工作量大，除了影響進修，也壓縮了家庭時間，陳思妤（2013）以深入訪談方式探討已婚國小女教師在職進修角色壓力，發現教師為陪伴孩子把工作帶回家、利用假日完成工作。

（二） 家庭層面

女性在家庭多為主要照顧者角色，研究顯示雙北市公立幼兒園教保人員對於發現家庭臨時有突發狀況，無法同時照顧或是處理事情，所產生之壓力感最大（劉寶鳳，2014）。另外，對於育有子女的家庭也是一大難題，研究顯指出在職進修的女性幼教人員，在子女教養的部分壓力感受最為強烈（胡雅淳，2010；楊里巧，2011；柯雯綾，2014；陳思妤，2013；謝宜瑾，2013）。如再深入了解進修對於家庭成員關係層面，可發現其所面臨的困難更為複雜，游麗君（2008）以深入訪談八位幼兒園教師，發現其出現各個角色的衝突，包含：母親、妻子、媳婦、家務分擔者、經濟家庭活動參與者。其結果可見陳思妤（2013）與謝宜瑾（2013）之研究，結果顯示在職進修的女性除了子女教養外，仍需承擔主要家庭勞務工作，但家中無他人可協助；受訪者也容易因事情繁雜，工作量多，情緒易處在緊繃狀態，對孩子的耐性則較差；進修時間也會對於家人活動及教養產生影響，夜間進修造成晚歸或因假日進修，轉而使得親子時間減少、家庭休閒娛樂參與變少，對子女教養行為轉為心有餘而力不足。如遇到與長輩同住，則會因家庭教養價值觀的不同，引起親屬間婆婆對媳婦較為負面的看法，認為進修疏於對長輩的照顧，進而形成壓力；部分個案也因進修的壓力，導致了生育計畫的推遲。目前臺灣社會環境普遍框架女性所謂「母職」角色，認為須將重心置於個人、工作之前，如幼教工作者欲投入在職進修的行列，著實需要耗費心思在與家庭成員之間的溝通與互相配合，否則，家庭成員間的關係容易在時間束縛下出現裂縫。

（三） 研究所層面

身為學生角色，課業壓力繁重為主要壓力源（許文祺，2013；陳思妤，2013；楊里巧 2011；胡雅淳，2010；游麗君，2008），因為時間壓縮，也出現為求完成功課犧牲睡眠（陳思妤，2013）。而同儕關係也是壓力來源之一，研究顯示雙北市公立幼兒園教保人員因與同儕間缺少互動與溝通，進而影響學習效率之感受最大（劉寶鳳，2014），部分研究也顯示同儕之間的競爭及教授師長的期望為壓力源之一（陳思妤，2013；游麗君，2008），而謝宜瑾（2013）深入訪談國小女教師發現也有個案因進修，然因主管表示不支持的狀況，進而成為進修下的隱形壓力。

（四） 個人層面

多數加入在職進修行列的教育工作者，多因個人自我實現為主，進而成為壓力，相關研究中也可見，劉寶鳳（2014）研究顯示雙北市公私立教保人員對自我要求多，也呼應胡雅淳（2010）之研究發現，幼教（保）系進修部學生且服務於學前教育機構之教保人員，以自我壓力感受最大。而由於母職角色在社會及自我期待的影響，陳思妤（2013）深入訪談已婚國小女教師，發現其容易在自我實現與角色壓力下產生自責、愧疚感、突發狀況而引起壓力。生理狀況也是在時間的壓縮下，出現的一大壓力源，許文祺（2013）研究結果顯示屏東縣已婚國小教師因身兼學習者、照顧者、工作者使得其身心俱疲。因時間有限，在工作及家庭中，多增加了一項進修的時間，使得每一項事務安排皆須分秒必爭（陳思妤，2013；謝宜瑾，2013），除了充滿壓力（許文祺，2013），也使得體力及精神被消耗殆盡（楊里巧，2011；謝宜瑾，2013）。

表 2-2-1 女性教育工作者在職進修角色壓力對照表

層面 研究者	工作				家庭				進修			個人		
	工作負荷	同事關係	時間管理	主管支持	子女教養	家庭勞務	休閒活動	家庭關係	課業負荷	同儕互動	師長期待	情緒控制	自我期望	體力精神
柯雯綾 (2014)	●				●									
劉寶鳳 (2014)	●				●					●			●	

許文祺 (2013)	●								●					
陳思妤 (2013)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●
謝宜瑾 (2013)	●		●		●	●	●	●				●		●
楊里巧 (2011)	●		●		●				●					●
胡雅淳 (2010)	●		●		●				●				●	
游麗君 (2008)	●	●			●			●	●	●	●		●	
研究統計	8	2	4	1	7	2	2	3	5	3	2	1	4	2

資料來源：研究者自行彙整

從上述文獻可知，女性教育工作者在職進修其普遍皆主要角色壓力分布在「工作負荷」、「子女教養」及「課業負荷」，究其在因應壓力上，則多為接納調整、尋求支援、疏解緊張、延宕逃避、問題解決（胡雅淳，2010；劉寶鳳，2014），進一步探討，發現教保人員多使用接納調整，能降低其壓力反應（胡雅淳，2010；劉寶鳳，2014），如以正向面對、積極解決問題能有效預測身心健康的社會適應（劉寶鳳，2014）；在女性國小教師部分，遇到壓力大自己無法解決時，會採用尋求他人支持的方式協助（謝宜瑾，2013）；在私立幼兒園部分，園長多以自我心理調整為主（賴曉菁，2015）。綜合個體壓力因應反應結果，可發現個體多以自我心態調適為主、尋求支持為次要策略，顯示社會支持的提升有助於在職進修教師投入學習，有助於緩解角色壓力（楊婷淳，2008；柯雯綾，2014；齊睿君，2016；林芳如，2018），且透過家人實質上的支持能有效降低其角色壓力；另有相關文獻顯示學前教師面臨工作壓力時，其多以理性思考，情緒調適及尋求支持策略則為次要選擇（歐慧敏、曾玉芬，2009；黃淑榕，2004），此結果能以劉寶鳳（2014）研究呼應，該研究結果顯示教保服務人員在職進修遇到問題時，多採正向面對、積極解決問題，可見在職進修女性幼教工作者多為透過心態調整方式進行。綜合上述討論，發現在壓力因應上呼應了前段落在個體因應壓力上，人格特質及社會支持為兩項重要因素之陳述。

四、人格特質、社會支持與角色壓力之實證研究

本研究為瞭解女性幼兒園園長在職進修歷程中，個體心理特質如何協助其完成學位，進而探討壓力因應之要素，研究發現人格特質與社會支持為協助個體因應壓力之兩個關鍵要素，因此，本段落就二要素進行分述及討論：

（一）社會支持與角色壓力

社會支持對角色壓力具有正面調節作用（陳美足，2007），而社會支持度高，在職進修角色衝突小（高碧森，2010），生活滿意度高（林于萱，2011），對工作滿意度具有解釋力（羅瑞鳳，2012）；另一方面，就國內現有人格特質理論依據多以五大人格（Big five）理論為主，人格特質愈趨向外向性，愈能使用問題解決來因應壓力（Connor-Smith & Flachsbart, 2007），愈能樂觀應對，工作易獲得滿足，愈能積極面對（劉宏鈺，2002），就教育研究領域中，教師具情緒穩定、外向性、開放性、隨和特質，其工作壓力小，角色壓力低，幸福感高（黃如儀，2015；陳鈺萍，2004）；在職進修教師趨向內控，因應策略程度越高（張嘉怡，2012），教師具正向特質，越能正向看待壓力（郁淑芳，2009；林世賢，2010）。藉由實證研究，再次驗證社會支持在壓力、角色壓力反應中具有緩解作用，而人格特質則具有直接影響，由於個體覺知壓力感受來自人格特質，因此可推測，外向性、樂觀人格特質能協助個體在知覺判斷方面因應壓力。

（二）人格特質與角色壓力

人格特質與角色壓力之文獻，韓繼成（2002）研究發現國民中學訓導人員外向性高分組的人格特質能有效減輕角色壓力和工作滿意度的關係。謝攻芸（2007）研究顯示高雄市國小教師外向性人格傾向愈高，其感受到的角色壓力就愈低，而感受到的幸福感就愈高。周嘉彥（2015）探討國中音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之情形，發現國中音樂教師出現角色壓力時，如增強外向性人格，在面對工作或壓力時，較能以樂觀的態度應對，並勇於接受挑戰，所以在工作成就上也較易獲得滿足；亦有研究指出，外向性、開放性人格、情緒穩定人格傾向越高，角色壓力則越低（葉明蒼，2008）。近年來，人格特質理論由五大人格特質模式主導（鄭曉楓、余芊瑢、朱惠瓊譯，2016），情緒穩定、外向及隨和，與關係裡的正向調適有相關。外向和謹慎，與適應性

因應有相關。歐慧敏（2008）整合 Kyriacou & Sutcliffe、Maracco & McFadden、Tellenback, Brenner & Lofgren 的教師工作壓力模式，發現教師工作壓力的產生過程，受到教師人格特質的影響，其在知覺、評估、因應工作壓力方面，扮演重要角色。游家興（2010）則發現國中學務主任越具情緒穩定、外向性、開放性、隨和及謹慎，則工作壓力越小。人格特質在生命循環裡會改變，介於 20-40 歲之間，性格謹慎、情緒穩定、社會掌控是增加的，而隨和會在生命發展中逐漸增加。過去 Connor-Smith 和 Flachsbarth（2007）研究發現在外向得分高者，更能使用問題解決和認知重建的方式來因應壓力。Zhao 等人（2010）從超過 15000 位以上參與者的 60 篇研究中發現，成功的創業者在開放性、情緒穩定與謹慎的得分高。郝淑芳（2009）發現，教師具有正向人格特質，有助建立和諧的人格關係；若情緒越穩定，則越能以正向態度看待工作壓力，且工作負荷壓力會越小。林世賢（2010）台北市幼稚園教師人格特質與工作壓力呈現負相關，表示幼教教師越具正向人格特質，將有助其和諧的人際關係、班級經營及自我專業提升。

綜合相關實證研究，再度證實社會支持扮演著緩衝壓力的作用，而人格中的正向特質在個體因應壓力時，具有直接影響力，協助個體評估並因應壓力作用，使個體跨越挑戰、度過難關。黃寶圓、林世華（2007）研究指出人格特質會影響個人對工作壓力與生活壓力的感受，因此，當個人對自己的人格特質的傾向有所瞭解後，將使個人更加瞭解自己面對壓力時的感受與反應。目前國內研究人格特質多以五大人格理論（McCrae & Costa, 1985），認為個體會以特定方式反應內在傾向，將人格特質進行向度的區分，因此，在量表解釋上，如外向性得分高者，特性為主動、樂觀，得分低者，其特性則為保守、缺少活力，其解釋方式較容易含有貶意之陳述，進而影響個體對於自我角色定位及自我概念之建立。正向心理學其特色與目的包含：正面思維、科學化研究、增強抵抗逆境能力、強調內在動機等（黃俊傑，2008），本研究期以正向心理學角度出發，有別於過去之觀點，期以了解個體在完成目標時，個人內在心理歷程之正向特質如何協助個體，透過個體之覺察能力，發現內在的心理能量，作為往後對抗挫折的緩衝元素，以面對逆境與挑戰。

第三節 正向特質與壓力之探究

本節以正向心理學為起始點，依據本研究目的，深入正向特質的內涵，並根據特質及其相關研究與發展進行探討。

一、 正向特質意涵

美國賓州大學心理學系教授 Martin E. P. Seligman 與 Csikszentmihalyi 有鑑於過去心理學界致力於心理疾病與問題的治療，而忽略了追求個體圓滿與社區繁榮的理想，因此，在心理學領域開創一種新導向，稱為正向心理學

(positive psychology)，從 2000 年開始透過美國心理學家期刊發行特及與專題探討，指出當代心理學在研究如何使人生更為美好且具有價值這方面的知識仍有所不足，而展開正向心理學運動 (曾文志, 2006)。2002 年發表《真實的快樂》一書中，以快樂 (Happiness) 為主題，提出快樂理論，用科學方法研究如何增進個人的生活滿意度 (洪蘭譯, 2003)，協助個體從心靈深處，滿足感與幸福感，並預防面臨環境困厄或情緒低潮時可能產生的心生的心理疾病，其內涵主要分成正向主觀經驗 (positive experience)、正向個體特質

(positive traits)、正向組織環境 (positive institution) 三大範疇 (曾文志, 2006)，係透過個體發揮正向特質及營造正向環境，促始個體產生正向經驗 (陳坤虎、涂妙如, 2019)。2011 年 Martin E. P. Seligman 在《邁向圓滿》提出幸福理論，修正和補充了原本的理論，將研究主題從「快樂」

(happiness) 轉到「幸福」(well-being)，認為幸福是一個概念，包含五個可以測量的元素 (PERMA)：正向情緒 (Positive Emotions)、全心投入 (Engagement)、人際關係 (Positive Relationships)、意義 (Meaning)、成就 (Accomplishment)。幸福理論中，強調個體的二十四項優勢支持著五個元素，個體藉由選擇和擴展這五個元素的內涵來使個人生命更加圓滿 (洪蘭譯, 2012)，當個人優勢皆發展出來時，所得到的除了全心投入、正向情緒

外，還得到更深的意義、更多成就，並有著更好的人際關係，達到圓滿（flourish）境界，因此，可見個體的二十四項優勢的展現對於「達到圓滿」之重要性。

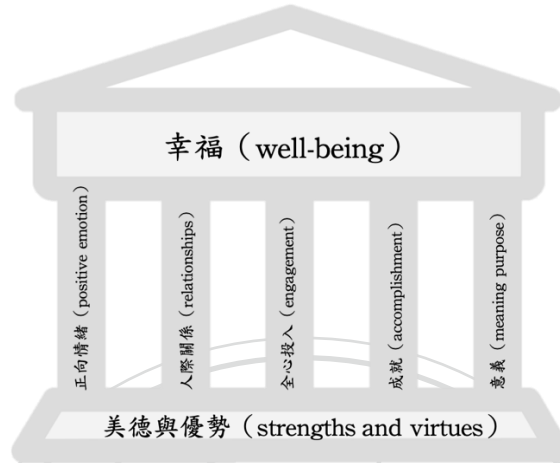


圖 2-3-1 幸福理論概念圖

（資料來源：參考《邁向圓滿》洪蘭譯。）

二十四項優勢源自於 2004 年 Martin Seligman 和 Christopher Peterson 所發表《性格優勢和美德》（Character Strengths and Virtues），其建立大致由分為兩個步驟（陳伊琳，2018），首先，進行一種廣泛性回顧的跨文化研究，找出每個傳統下各自的一組樞紐美德（cardinal virtues），探究過著美好生活之典範人物所具有的正向特質，其中範圍包含中國之儒家美德與道家美德、南亞之佛教美德與印度美德與西方美德之雅典美德、猶太基督美德與伊斯蘭美德（Peterson & Seligman, 2004）等各大文化傳統。接著，檢視不同傳統的美德目錄（virtue catalogs）找出交集點，參考了來自世界主要的宗教和哲學傳統，確認出紮根在生物學物種演化和選擇中、普及且完整的六種美德，並從抽象的美德中延伸出具體可測量的二十四項優勢，其非恣意選擇，須符合個人心理層面的特質，在不同情境與長久的觀察中都存在；且須本身就有價值，常帶來好的後果；同時也應是隨處可見的，在任何文化都受到推崇（陳明秀，2008）。

特質是人格理論中重要的理論取向之一，意指較為長時間潛移默化的形塑，進而成為個體較為持久的行為型態，亦即個人穩定的表現於跨場合、跨時間的心理狀態，而正向心理學的「特質」具有本質上的差異，主要強調其具有發展性且可以改變 (Peterson & Seligman, 2004)。Martin Seligman (2011) 指出如個體能透過培養美正向特質，運用在工作、休閒、家庭生活等各方面，可提升正向情緒及創造意義，將能容易感受到真實的快樂及幸福圓滿，探查文獻「正向特質」之意涵包含美德與優勢，且本研究並不以美德來做分別，本研究將二十四項優勢以「正向特質」統稱之，以下將其所建構之正向特質 (Virtues in Action, VIA) 描述與意涵整理如下表 2-3-1 (Peterson & Seligman, 2004；曾文志，2006；李政賢譯，2011；鄭曉楓等，2014；VIA Institute on Character, 2021)：

表 2-3-1 二十四項正向特質與內涵

正向特質	內涵
好奇心 (Curiosity)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經常發問，對所有話題和題目感到著迷，並喜歡探索和發掘新事物。 2. 好奇就是探索和發現，為了自身的利益而對正在進行的體驗產生興趣。 3. 好奇的人有兩個關鍵組成部分：他們有興趣探索新的想法、活動和體驗，他們也有強烈的願望來增加自己的個人知識。
熱愛學習 (love of learning)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 熱愛學習意味著對學習的熱情，為了學習而學習的願望。 2. 對學習的熱愛是指希望堅持和深化這些信息。熱愛學習的人的動機是擴大他們的知識儲備。熱愛學習的人往往更善於沉思。對學習的熱愛描述了一個人獲取新信息和技能的方式。 3. 它具有重要的激勵作用，因為它可以幫助人們在挑戰、挫折和負面反饋中堅持下去。
判斷力 (Judgement)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能從多角度思考和考證事物。判斷涉及做出理性和合乎邏輯的選擇，並分析性地評估想法、意見和事實。

	<ol style="list-style-type: none"> 2. 可稱作批判性思維、公平地權衡證據，思考問題，從各個方面審視證據，而不是妄下結論。 3. 判斷力還包括思想開放，能夠根據證據改變主意，對其他論點和觀點保持開放。 4. 判斷力是一種糾正力量，因為它可以抵消錯誤的思維，例如偏愛當前的觀點或偏愛被認為占主導地位的觀點，因此對次要觀點的關注較少。
創造力 (Creativity)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 創造力是想出新的做事方式。它涉及產生原創的想法或行為。然而，獨創性是不夠的：無論是創意還是產品，無論是創意還是產品，都必須是有用的或適應性強的。 2. 創造力有兩個基本組成部分—獨創性和適應性。一個有創造力的人會產生新奇或不尋常的想法或行為，這些想法或行為對個人的生活或其他群體的生活做出了積極的貢獻。
觀點 (Perspective)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過傾聽、觀察，評估利弊得失，提供他人知識性的建議。 2. 觀點意味著能夠看到生活中更大的圖景，以避免在需要考慮更大的問題時被小細節所困擾。 3. 在傾聽他人意見的同時，視角可以幫助同時思考人生課程、正確的行為以及最適合所討論情況的方法。 4. 能從整體上看待系統或從宏觀角度思考，代表著高水平的知識、提供建議以及在做出決定之前識別和權衡多方的能力。
勇敢 (Bravery)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勇敢就是去面對挑戰、威脅或困難。它涉及評估一個目標或信念並根據它採取行動，無論是否受歡迎。一個核心要素是面對，而不是避免恐懼。 2. 包含三種類型的勇敢（個人可能擁有其中一種或組合）：身體勇敢（例如：消防員、警察、士兵）；心理勇敢（例如：面對自己的痛苦方面）；道德勇氣（例如：為正確的事情發聲，即使這是對某個群體不利的意見）。
堅持 (perseverance)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 心理學中，堅持包含勤奮及暫緩滿足。 2. 堅持就是對事物的堅持，這意味儘管會出現障礙和障礙，仍會努力工作並完成。 3. 從完成任務和項目中獲得的樂趣對於堅持不懈的人來說非常重要。有時，個體必須深入挖掘並鼓起意

	<p>志來克服放棄的念頭。</p> <ol style="list-style-type: none"> 堅持包括建立支持自己繼續的活動（例如：安排休息時間並堅持下去，在此過程中以小方式獎勵），但是當所有其他方法都失敗時，這種力量可以幫助該人挺身而出，直到項目完成。 堅持有助於為未來的成功和目標的實現建立進一步的信心，儘管存在挑戰、困難和沮喪，但仍自願繼續以目標為導向的行動。
<p>真誠 (Honesty)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 誠實的人，不止說實話，還會以真誠和真摯的態度生活，不虛偽。 誠實的力量通常與自我一致性有關，誠實使人們能夠對自己的感受和行為負責，擁有它們，並通過這樣做獲得好處。
<p>熱忱 (Zest)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 以激勵與活力來推動生命，做事不會半途而廢，將生命視為一場歷險。 以興奮和活力接近某種情況或一般生活，而不是半途而廢地接近任務或活動。 是一種動態力量，與身心健康直接相關，其與整體生活滿意度和參與生活的聯繫最為緊密。
<p>仁慈 (Kindness)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 善良是對他人慷慨，付出時間、金錢和才能支持需要幫助的人。 善良為富有同情心，這意味著真正在某人身邊，專心聆聽他們的痛苦，或者只是坐在他們身邊默默地支持他們。這種同情心包括對他人福祉的深切關注。善良也是對他人的培育和關懷——享受為他人做事、照顧他人、做好事。 善良的人相信別人是值得關注和肯定的，因為他們是人，而不是出於責任感或原則感。利他型人格具有三個特徵：同理心/同情、道德推理、社會責任感。
<p>愛 (Love)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 具有愛這個特質的個體，其生活中有人可以讓自己感到自己與信任，並且願意為這個人做任何事情，也因為對方的陪伴而感到親切、滿足，甚至有激情的感覺（Park & Peterson, 2008）。 愛係指重視與人的親密關係的程度，並以溫暖和真誠的方式促進這種親密關係。

	<p>3. 愛是互惠的，既指愛別人，又願意接受別人的愛。</p>
<p>社交智能 (Social-intelligence)</p>	<p>1. 在不同的社交場合，知道如何應對，才能使其他人感到自在，適應不同的社會情境。</p> <p>2. 能了解自己和他人的動機和感受，以及如何適應不同的社交場合。無論在什麼場合，都可以感到舒適並說出正確的話。</p> <p>3. 社交智能包括兩個一般組成部分社會意識—我們對他人的感覺、社會設施—我們用我們的意識做什麼。</p>
<p>團隊合作 (Teamwork)</p>	<p>1. 與團隊中其他成員互動時，保持工作愉快的能力。</p> <p>2. 在團隊情況下，致力於為團隊的成功做出貢獻。</p> <p>3. 團隊可以是工作組或運動隊，但也可以是家庭、婚姻，甚至是一起從事某個項目的一群朋友。</p> <p>4. 團隊合作擴展到成為個體所在社區或國家的好公民，更廣泛地擴展到對特定人群甚至全人類的社會責任感。換言之，團隊合作高的人在他們認為自己致力於整個團隊的利益的任何情況下都會採用某種行事方式。</p> <p>5. 團隊合作與其他三個概念密切相關：公民一對社區的責任；忠誠一對團體堅定不移的信任；愛國主義—忠於自己的祖國/國家，而不敵視其他國家。</p>
<p>公平 (Fairness)</p>	<p>1. 個人不會因為個人的感情影響，而對別人作出有偏差的判斷，並給予每個人平等的機會。</p> <p>2. 公平是公正地對待他人，不讓個人感覺影響對他人的決定。</p> <p>3. 公平是一種認知判斷能力，涉及推理和判斷。它涉及兩種類型的推理：強調邏輯和權衡原則來確定道德權利和責任的正義推理；關懷推理，包括同理心和同情心，換位思考的能力。</p>
<p>領導 (Leadership)</p>	<p>1. 能夠組織團體內的活動，並且管理並整合組織執行</p>

	<p>活動的能力。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 領導力是指組織和鼓勵團隊完成工作，同時在團隊內部保持良好關係的傾向。領導力包括設定目標並實現目標、尋求有效幫助、建立聯盟。 3. 有效的領導者能夠提供積極的願景或信息，激勵那些感到被賦予權力甚至可能受到啟發的敬業追隨者。領導力是一種社會現象，可以分為兩個方面：實踐—定義、建立、識別或轉換方向；個人素質—尋求、獲得和履行領導角色的動機和能力。 4. 領導有兩種類型：交易型領導者—能明確規範職責、期望和要完成的任務；變革型領導者——能激勵他們的追隨者在極高的水平上表現，培養對組織及其目標的信任和承諾的氛圍。
<p>自律 (Self-regulation)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 具有自律特質的人，會在既定的規則下對其思考、情緒、慾望及衝動等負責。 2. 自律是一種複雜的性格力量。它與控制你的食慾和情緒以及調節你的行為有關。 3. 自律能力強的人對自己的信念有很高的信心，相信他們可以有效地追求自己的目標，並有可能實現自己的目標。他們因能夠控制自己對失望和不安全感的反應而受到欽佩。 4. 自律有助於在生活中保持平衡、秩序和進步。
<p>審慎 (Prudence)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對於自己的選擇十分謹慎，避免說出或做出會後悔的事情或行為。 2. 審慎意味著在行動前停下來思考。為一種克制的力量。不會冒不必要的風險，也不會說或做事後可能會後悔的事情。 3. 能夠考慮自己行為的長期後果，是一種實踐推理的形式，能夠客觀地檢查自己行為的潛在後果，並根據這種檢查來控制自己。 4. 審慎包括有遠見的規劃以及短期的、以目標為導向的規劃。它通常被稱為謹慎智慧、實踐智慧和實踐理性。
<p>謙恭 (Humility)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 謙恭意味著準確評估你的成就，不吹牛，不做多餘的事，不尋求聚光燈，不引起對自己的關注，不認

	<p>為自己比別人更特別或更重要。另一方面，它不會屈服於另一個人的每一個願望或要求，也不會高度自我批評。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 真正謙虛的人很清楚自己是誰，但他們也意識到自己的錯誤、知識差距和不完美之處。最重要的是，他們滿足於不被關注或因成就而受到表揚。 3. 真正的謙卑包括準確的自我評估、承認局限性、正確看待成就以及忘記自我。謙虛的人不會為了捍衛或驗證自己的形象而歪曲信息，他們也不需要看到或展示自己比實際更好。
<p>寬恕 (Forgiveness)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 寬恕意味著向那些冤屈或傷害我們的人擴展理解。 2. 在許多情況下，這是對與冒犯相關的部分或全部挫折、失望、怨恨或其他痛苦感覺的釋放。 3. 寬恕和憐憫的相關品質包括接受他人的缺點、缺陷和不完美，並給他們第二次（或第三次）機會。 4. 重要的是要區分寬恕：寬恕（消除罪行）、遺忘（消除意識）、和解（恢復關係）。
<p>美與卓越的欣賞 (Appreciation of Beauty & Excellence)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 會注意到並欣賞生活各個領域的美、卓越和/或熟練的表現，從自然到藝術、數學、科學再到日常經驗。 2. 對美和卓越的欣賞度高的人對這三種類型表現有反應： <ol style="list-style-type: none"> (1) 身體美 包括聽覺、觸覺或抽象。這種類型的善在經歷它的人中產生敬畏和驚奇。 (2) 技能或才能（卓越） 充滿活力的，並迫使一個人追求自己的目標。 (3) 美德或道德善良（道德美） 使人想要變得更好、更有愛心，並創造昇華的感覺。
<p>感恩 (Gratitude)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 留意發生在自己身上的好事，但從不會視為理所當然，可分成個人和超個人兩類，個人感恩（personal gratitude）是指感謝一個人的存在；超個人感恩（transpersonal gratitude）指的是感謝神、特定的事情或經驗。 2. 感恩包括在生活中感受和表達深深的感恩，更具體地說，是花時間真誠地向他人表達感激之情。 3. 可以是特定的禮物或深思熟慮的行為，還可以更廣

	<p>泛地反映對那個人對你生活的貢獻的認可。</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 感恩的標誌是心理反應：超然的感激之情，那種人或事件給了禮物的感覺。感恩的人會體驗到各種積極的情緒，這些情緒會激勵他們以更道德的方式行事—更謙虛、更堅持或更友善。 5. 感恩有兩種：利益觸發的感激—從恩人那裡獲得所需利益時所遵循的狀態；廣義感恩—由於意識到和欣賞對自己有價值和有意義的東西而產生的狀態。 6. 感恩有兩個階段：承認生活中的美好、認識到這種善的來源是在你自己之外。
<p>希望 (Hope)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對未來有最好的期望，保持希望，並努力達成心願。相信未來掌握在自己手中。 2. 希望不僅僅是一種感覺良好的情緒，是一種以行動為導向的力量，涉及代理、目標可以實現的動力和信心，並且可以設計許多有效的途徑以實現理想的未來。
<p>幽默 (Humor)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 藉由幽默的方式，使個體能發揮正向的功能，像是建立人際關係、因應壓力、舒緩緊張等。 2. 幽默意味著識別情況中的有趣之處，並向他人提供輕鬆的一面。幽默是社交互動的重要潤滑劑，有助於團隊建設或朝著團隊目標邁進。 3. 幽默包括使他人微笑或大笑的能力。它還意味著對逆境有一種沉著而開朗的看法，使個人能夠看到光明的一面，從而保持良好的心情。
<p>靈性 (Spirituality)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過宗教性或信仰的優勢特質，使人們能將生命的意義看得更深遠，且當信仰成為內在動機，並逐漸融入其生活中時，對於幸福感的提升有助益，特別是在遭遇壓力及災難的情況下。 2. 靈性的力量有很多維度，其中一些包括意義、目的、生命召喚、對宇宙的信念、美德/善良的表達以及與超然相關的實踐。 3. 靈性一直被科學家定義為尋找或與「神聖」的聯繫。神聖的可能是受祝福的、神聖的、受尊敬的或特別特別的，可以是世俗的或非世俗的：追求神聖可能是為了尋求生活中的目標或與更偉大事物的密切關係；神聖可能在提供孩子的寬恕中體驗到，領導和下屬之間的謙遜時刻，令人敬畏的日落，冥想

	<p>或宗教服務中的深刻體驗，或者陌生人自我犧牲的善意。</p> <p>4. 靈性涉及一種信念，即生命存在超越人類理解的維度。有些人不會將這種信仰與神性的概念聯繫起來，而是更願意從意義而非靈性的角度來考慮它，</p> <p>5. 靈性是普遍的。雖然精神信仰的具體內容各不相同，但所有文化都有一個終極的、超然的、神聖的力量概念。</p>
--	---

資料來源：研究者自行彙整

Alan Carr (2016) 在書中《正向心理學—第二版》提到，目前正向特質研究顯示，正向特質已被所有研究過的國家認同，而仁慈、公平、誠實、感恩是最普遍存在的特質。為使個體能提升生活美好感受、促進生活適應，國外許多領域的研究者對於優勢皆有所發現，在生活滿意度方面，Park 等人 (2004) 研究發現，5299 位成人中，擁有熱忱、希望、愛及勇敢特質，與生活滿意度有強烈相關。Peterson 等人 (2007) 則發現 12439 位美國人與 445 位瑞士成人，熱忱、希望與愛，為生活滿意度強烈相關的前三大特質。在創傷與疾病方面，Peterson 等人 (2008) 對 1739 位成人進行研究，發現正向特質與創傷後成長有顯著相關，顯示優勢能協助個體提升創傷後身心靈的復原力。Peterson 和 Seligman (2003) 進行 4817 位的跨區域研究，發現紐約在 911 事件過後，對於信念、希望、愛、感恩、仁慈、領導力與團隊合作等特質有增加。Peterson 等人 (2006) 對 2087 位成人進行研究，發現具有勇敢、仁慈和幽默感特質的人對生理疾病有較好的調適，而具有欣賞與熱愛學習特質的人對心理疾病有較好的調適。在工作滿意度方面，Peterson 等人 (2010) 對 7348 位成人進行研究發現，好奇心、熱忱、信仰的特質，與工作滿意度相關。亦有研究對於多種職業（包含：護士、醫師、主管、辦公室工作人員、臨床心理學家、社會工作者/教育者、經濟學家和中學教師）進行研究，發現熱情、希望、好奇心、愛心和感激特質與整體工作滿意度最相關 (Heintz & Ruch, 2019)，而公正、誠實、判斷和愛特質，對工作投入和心理健康很重要 (Huber et al, 2019)。在工作成

就方面，探究 200 位成功企業家之優勢，發現其前五項特質為誠實、領導力、公平和公正、感恩、熱忱 (Peter R. Worrell, 2009)。除了在生活層面上，在醫學界也有研究，一項對精神病的綜合研究中，點出正向特質是一個關鍵領域，與人生終極的幸福感相關 (Gleeson et al., 2020)。在教育界亦將正向特質進行深入的行動研究，該計畫為教導幼兒教育者使用正向特質來製定行動計劃，以解決與兒童、同事和父母的自身困難與逆境；研究顯示 71% 的人完全或大部分解決了挑戰，而 22% 的人稱部分成功，此方法亦使得教師為兒童樹立楷模以及投入優勢的教導 (Haslip, M. J., & Donaldson, L., 2020)。在傳染病 COVID-19¹ 流行期間，許多國家的人民遭逢許多變故，研究發現個體透過正向特質的提升，能協助困難之因應技巧與協助其重新評估並挑戰具體方法 (Rashid & McGrath, 2020)。綜合國外實徵研究，可見其能協助在個體多方面的適應，提升滿意度或是創傷修復，進而擁有滿意的生活，目前美國賓州大學 VIA 研究團隊不斷地在努力推廣、不斷地在各種領域進行研究，以期將正向特質推廣至全球，促進全球人民的生活，邁向圓滿。

¹ COVID-19：2019 年 12 月起中國湖北武漢市發現不明原因肺炎群聚，世界衛生組織 (WHO) 於 2020 年 1 月 30 日公布此為一公共衛生緊急事件 (Public Health Emergency of International Concern, PHEIC)，2 月 11 日將此新型冠狀病毒所造成的疾病稱為 COVID-19 (Coronavirus Disease-2019)。全球自疫情爆發來，確診個案陸續飆升，醫療量能直線下滑，確診、死亡人數不斷增加，人心惶惶，各國陸續祭出封城措施。

二、 正向特質相關研究

為了解目前國內對於正向特質之研究，透過全國論文加值系統搜尋，以關鍵字搜尋「正向特質」，符合篇數為 12 篇，研究範疇包含：挫折容忍、生活壓力、工作（壓力、滿足）、生命困境、幸福感、自我效能（領導、創意）、創造力、學校生活適應；以關鍵字搜尋「正向心理特質」，符合篇數為 34 篇，研究範疇包含：自我效能（輔導、創意、教學、學習）、工作（適應、壓力、投入、滿意度）、情緒勞務、焦慮感、幸福感、行為困擾、家庭關係與壓力感受、生活滿意度、生命價值觀、品格教學信念、行為關係、學生立社會行為關係、正向意義學習成效、自主學習表現、正向心理特質教學方案、社會支持、學校組織創新；以關鍵字搜尋「正向人格特質」，符合篇數為 2 篇，研究範疇包含：工作滿意度、覺知家長期望；以關鍵字搜尋「美德」，符合篇數為 14 篇，研究範疇包含：幼兒美德行為、生活滿意度、復原力、幸福感、書籍內容分析、讀報培養美德實驗課程、實施美德教育、利他行為（社會）；以關鍵字搜尋「長處」及「優勢」，為無符合篇數。研究結果顯示，在生活適應方面，不同研究對象，優勢能在特定領域提升適應力，包含：國小學童具高正向特質者，其自我覺察影響挫折容忍力的正向效果較大（楊美怡，2014）；農村青年的正向心理特質透過提高社區參與程度，更增加生活滿意度（陳芃綺，2016）；優勢能降低大學生手機成癮（梁家俊，2020）。在工作適應方面，正向特質能協助個體平衡生活及提升適應力，包含：能降低工作壓力及身心健康危害（葉家君，2014）、能協助學校生活適應（邱瑞玟，2015）；勇敢特質能協助醫務社工適時拒絕工作請託並主動反映自身困境（佘柏龍，2016）；情緒障礙巡迴輔導教師其具正向心理特質，工作壓力、離職傾向較低（林惠如，2016）。在個體情緒感受方面，優勢能協助協助個體情緒穩定，使個體在相對領域中適應，包含：高雄市高中教師正向心理特質與情緒勞務對工作壓力具有預測力（蔡麗雯，2013）；臺北市國小輔導教師正向心理特質對工作壓力及專

業耗竭皆有負向直接影響（張畹平，2015）；長照照顧者在正向特質、正向組織與正向情緒等三構面，皆對生活滿意度有顯著正相關（謝靜雅，2019）。在復原力方面，研究顯示人道特質對於諮商心理師之復原力有正向的直接效果（施呈翰，2018）；在學校組織與領導方面，國小教師的正向心理特質對於學校組織文化及學校組織創新有顯著的預測力（林蕙薌，2012）；國小校長正向特質、永續卓越領導對領導效能有顯著預測性（鄭志達，2014）。在生命價值觀方面，高雄市國小教師正向特質對生命價值觀具有預測作用（吳婕鳳，2011）。在自我效能方面，在輔導、創意、教學與學習上，皆可見正向特質的作用效果，高中科展指導教師正向心理特質對教學效能有正向影響（施政宏，2014）；正向特質對大學生創意自我效能有直接影響（丁俞文，2018）；除謹慎外，義務「張老師」其他二十三項特質與輔導自我效能皆有顯著相關（許泰榕，2020），而當教師正向特質展現情形越佳，也能促進學生利社會行為表現（吳孟玲，2016）。在學生學習上，亦可見成效，正向特質情意教學方案對提升與強化國小資優學生的正向意義有顯著成效（余季容，2014）；國中學生知覺教師正向特質與學習自我效能之間具有正相關（劉宇軒，2016）。

三、 正向特質與壓力相關研究

進一步了解國內正向特質與壓力研究，透過全國論文加值系統搜尋，以「正向特質」、「壓力」進行搜尋，共有 3 篇（梁家俊，2019；余柏龍，2016；葉家君，2013）；以「正向心理特質」、「壓力」進行搜尋，共有 11 篇（謝靜雅，2018；余瑞坤，2017；溫建順，2017；林惠如，2015；陳玉玲，2015；施政宏，2014；張畹平，2014；蔡麗雯，2012；陳佳妙，2011；吳懿芳，2010；葉千綺，2009）；以「正向人格特質」、「壓力」進行搜尋，共有 2 篇（黃雯瑜，2018；黃曉頌，2009）；以「長處」、「壓力」關鍵字搜尋，並無相關研究。以「美德」、「壓力」關鍵字搜尋，僅有 1 篇（梁家俊，2019）；以「優勢」、「壓力」搜尋，共計 4 篇，符合研究為 2 篇（王孟愉，

2006；季紅璋，1996），一篇為綠色環保壓力與企管競爭優勢、一篇為特殊金屬材料壓力容器製造廠與產業競爭優勢，不符合本研究題目；兩篇為探究高風險及都會區原住民國中生壓力因應歷程，以優勢觀點進行，然其優勢觀點為立基於對人有其能力、潛能和想望的「相信」，並且同樣認同來自個體或棲息環境資源的重要性，不符合本研究正向特質之觀點。綜合國內研究正向特質與壓力之研究結果，發現無論是何種類型的研究對象以及相對應之研究領域，正向特質都具有一定程度的協助個體適應生活，協助其面對工作壓力（曾信超、黃新宗，2008；吳懿芳，2010；余婉禎，2011；蔡麗雯，2013；葉家君，2014；張畹平，2015；陳玉玲，2015；林惠如，2016；余柏龍，2017），促進改善挫折容忍力與自我覺察（楊美怡，2014），提升工作滿意度（黃雯瑜，2019），進而促進工作成效（曾信超、黃新宗，2008；余婉禎，2011），以及生活滿意度（陳佳妙，2010；余婉禎，2011；梁家俊，2020），協助個體身心健康的適應（葉家君，2014），亦能協助大學生降低手機成癮（梁家俊，2020）教師影響教學效能（施政宏，2014）、促進自我價值感（陳盈伶，2014；余柏龍，2017）。

綜合上述文獻可以得知，正向特質之研究範疇多面向，所關注焦點多放在研究對象的生活層面，正向特質的發揮對個體所處之環境及其所面臨的挑戰有著重要影響。研究所知正向特質除能緩衝壓力的作用，也有助於個體對壓力的因應，具備正向特質對於個體不論是在學習層面、工作層面皆能有所幫助，尤其是面臨生命中的挑戰，更可見正向特質對於個體生活的影響力，舉凡在大學生生活、國小學童的生活、醫療從業人員、教保人員，或是跨文化的移民、職業女性等情境中正向特質之運作。探究正向特質對應相關研究的內涵（圖 2-3），可發現在面對工作壓力的時候，「判斷」增加更多觀點、「勇敢」遇到挑戰時做出調整且降低壓力感、「團隊合作」保有自己的立場與界限、「審慎」思考上更清晰與仔細、「美與卓越的欣賞」在疲憊中繼續看見自己的意義與成

就感；在面對生命挫折時，「堅持」、「勇敢」、「自律」以及「希望」能提升自我價值、擴展人際關係與網絡，進而邁向美好生活；在工作滿足層面，「熱愛學習」、「仁慈」、「感恩」之特質會帶來工作滿足，「熱愛學習」、「堅持」、「感恩」以及「靈性」能協助個體克服工作的困境。

整理國內正向特質與壓力相關研究後，發現符合本研究目的以量化研究篇幅較多，目前可確知正向特質能有效影響個體在生活等層面之適應，研究者認為，每一個人皆是獨立的個體，其生活經驗、環境皆可能是影響進修過程中的因子，透過結構化的量表等方式難以探知其個體面對困境時所扮演的角色及歷程，且在研究範疇中，質性研究所提供之深度能為研究帶來價值及意義，而目前所得研究共 3 篇（余柏龍，2017；陳盈伶，2014；余婉禎，2011），探究三篇質性研究內容，一為聚焦女性工作滿足者正向特質運作的歷程、一為探究新住民女性生命歷程中個體面對生命處境之正向特質與個體如何善用自己正向特質與環境互動、一為醫務社工正向特質在因應工作壓力時的運作歷程；共同點皆為透過深度訪談了解正向特質之運作，因應所探究的主題內容不同，其中兩篇研究設計以現象學研究為主幹、一篇則以生命敘事研究為主幹；研究對象以立意取樣、人數介於二至三人進行深度剖析。在進行文本分析時，將二十四項正向特質進行分類編碼，依據替代文本進行其所對應的特質進行分類，最後彙整所得研究結果，究其分析方式更能深入了解到每一個體其正向特質之具體行為及想法對應正向特質之內涵，因而更加能了解正向特質之運作。呼應上一節文獻探討中之質性研究私立幼兒園園長在職進修經驗（賴曉菁，2015），結果顯示園長為追求自我實現，其堅持不懈的意志力為完成目標的首要特質，對於本研究係為一項深具意義的參考觀點，如從正向特質觀點切入，則可見其正向特質「堅持」從中運作，因此，希冀透過深入訪談的方式，期能彰顯個體完成學位期間，所遇到挑戰時之正向特質運作歷程。

第三章 研究設計與實施

本章主要說明研究方法、研究實施歷程及資料整理方法，共分為六節，第一節說明研究方法，第二節為研究參與者，第三節為研究工具與流程，第四節為研究實施，第五節為資料整理與分析，第六節為研究倫理。

第一節 研究方法

從文獻回顧可知，過去研究聚焦人格特質與角色壓力之研究，較多篇以量化方式呈現，其研究結果顯示兩者之相關性，然難以了解到個體內在特質在個體中運作的過程，且少有研究進行深入探討。有鑑於內在心理的變化難以透過結構化的量表取得呈現，本研究聚焦在探討正向特質於女性幼兒園園長在職進修過程中，面對角色壓力下並能順利取得學位的運作，以了解其在不同的生命逆境中所因應及發展之歷程。由於重視歷程之探究，本研究採以質性研究的深度訪談法（In-depth interview），希冀能藉著與受訪者的訪談與互動，了解到本研究所聚焦之正向特質於個體的運作歷程。

本研究聚焦於過去事件，且需要回憶的時間區間較長，因此採半結構式訪談法進行，使受訪者可以提前準備，在訪談過程中較易進入當時情緒及回憶，在自然的回應脈絡下，獲得參與者有意義的資料，經由與受訪者的近距離觀察研究，與受訪者進行雙向溝通與問答，不斷探索、探訪出參與者的真實感受。訪談過程以訪談大綱提問，但不限制受訪者論述的範圍，其具有彈性仍能以技巧性掌握問題次序，來確保訪談不致偏離主題或視情況深入探討。

第二節 研究參與者

一、研究對象

基於本研究目的，受訪者主要的考量條件分述如下：

- (一) 具備幼兒教育保育人員資格之幼兒園女性園長，幼兒園園長包含公立幼兒園園長或主任及私立幼兒園園長。

(二) 在職進修碩士學位期間同時擔任園長職務，且在職進修碩士學位為通過研究所考試或甄試後，以非留職停薪方式，利用部分上班時間、暑期、夜間或公餘時間，就讀各大專院校所開設之研究所課程，並完成論文學位考試，畢業後核予碩士學位。

(三) 受訪時已取得碩士學位且於近十年內畢業者
為確保畢業時間受訪者之回憶可及性，故以本研究撰寫時，回推十年左右畢業者。

(四) 認同本研究且參與意願高
由於涉及受訪者隱私，受訪前，會透過電話事先說明研究目的及意涵，等待受訪者了解並認同本研究目的，確認其意願後再進行訪談。訪談當天，將再次以紙本方式呈現以確保受訪者了解研究目的及過程，確認其參與意願後再請受訪者填寫同意書及資料表。

研究者由自身人際網絡出發，以滾雪球方式進行搜尋符合本研究條件者，共尋得台北市、新北市及屏東縣等區域共 5 位，提供研究的豐富性，且基於研究倫理，受訪者等相關資料以化名方式呈現如表 3-1。

表 3-2-1 受訪者資料

化名	A	B	C	D	E
幼教年資	10 年	22 年	30 年	32 年	40 年
主管年資	6 年	6 年	13 年	11 年	28 年
修業時間	102.09- 107.06	105.09- 107.01	100.08- 102.07	100.09- 102.06	98.09- 104.06
進修歷時 ²	約 6 年	2 年半	2 年	2 年	約 6 年
訪談方式	視訊通話	視訊通話	網路通話	網路通話	室內電話
聯絡次數	1 次電話 初訪	1 次電話 初訪	1 次電話 初訪	1 次電話 初訪	1 次面訪 2 次電話
	3 次信件 往來	7 次信件 往來	1 次訊息 往來	2 次電話 討論	討論
				1 次正式	

² 進修歷時：意指從開始修課一直到取得學位資格時間。

	1 次正式 訪談	1 次正式 訪談	1 次正式 訪談	1 次正式 訪談	訪談
正式訪談 時間	1 時 40 分	1 時 50 分	1 時 50 分	2 時	2 時 30 分

訪談工作結束後，為瞭解園長在職進修歷程之研究工作得以順利進行分類歸納，首先進行相關背景資料，五位的年齡層橫跨 35-70 歲，在職進修多以修習相關教育科系為主，修業時間包含二至最長休業年限 6 年，進修研究所課程以平日晚上居多，相關受訪者基本資料彙整如下表 3-2：

3-2-2 受訪者在職進修概況表

代名	A	B	C	D	E
年齡	35	49	52	57	67
經歷	服務過兩所公立學校，擔任幼教師，第二所學校開始擔任兼任主任，目前服務為第三所學校。	過去待過私幼 2 年，擔任教師兼主任，考上公立至今皆於同間學校服務，其中擔任過教保組組長 3 年、兼任主任 1 年。	服務過兩所學校，在目前第三所學校擔任兼任主任。	畢業後一直都在同間學校服務，其中擔任過行政相關業務組長。	在公幼服務 10 年，後進入私幼，共待過兩間私立幼兒園，皆擔任園長。
大學系所	幼兒教育	幼兒教育	幼兒教育	幼兒教育	幼兒教育
研究所	幼兒教育	幼兒教育	教育領導	企業管理	幼兒教育
修業起訖	102.09- 107.06	105.09- 107.01	100.08- 102.07	100.09- 102.06	98.09- 104.06
修業年數	6 年	2 年半	2 年	2 年	6 年
當時園所型態	公立附幼	公立附幼	公立附幼	私立	私立
進修時間	平日	平日晚上、 假日	平日	平日晚上、 假日	平日晚上

進修 交通 方式	騎車	捷運	開車	步行	開車
----------------	----	----	----	----	----

資料來源：研究者自行彙整

二、訪談者

本研究採質性研究中，研究者本身為主要研究工具。研究者須與受訪者面對面進行訪談，透過當下訪談過程了解其主觀的內在經驗與感受，其所需要的研究者本身之專業，透過個人的經歷與背景、敏銳的觀察力，紀錄、分析彙整與撰寫。

研究者為國立政治大學幼兒教育所碩士班二年級學生，大學就讀國立臺灣師範大學特殊教育學系，現為特殊教育老師，也是合格心評人員。因此，資料蒐集、訪談、觀察紀錄及研究解釋上具有一定專業背景，且在研究過程中所需留意的專業倫理已有一定的認知。

三、協同資料分析者

本研究邀請同為具備碩士學位之教師，在學術研究上具有一定水平，協助在研究資料逐字稿的校對，並在正向特質對應壓力事件之作用及內涵分類上進行討論，在取得共識後進行資料的彙整。

第三節 研究工具與流程

一、研究程序

本研究在文獻探討後，確定以深度訪談法為研究方法，擬定訪談大綱，同時尋覓訪談對象，從研究者中心擴散，以滾雪球方式尋找。在徵得受訪者聯絡方式後，進行初步的訪談，除了再次說明研究宗旨外，也是從談話中了解受訪者、建立信任關係。在約定訪談前，先將訪談大綱以電子郵件方式寄出，並於約訪日進行訪談。

表 3-3-1 研究程序

階段	項目	主要內容
聚焦研究主題	彙整議題	彙整相關議題資料
	文獻探討	從議題中了解過去研究內容及可行的研究方法與工具。
	與教授討論	從學者角度思考，研究主題之細節。
準備計畫	撰寫研究計畫	根據文獻探討、研究目的及問題等，撰寫研究計畫。
	建構訪談大綱	建構符合研究目的之訪談大綱
深度訪談	進行訪談	立意取樣，初步進行約訪並建立關係，進而於約定日進行深度訪談。
資料彙整與分析	謄寫與分類	撰寫訪談逐字稿，並進行資料編碼與分析，並撰寫研究討論與結論。
研究完成	完成論文	完成論文

資料來源：研究者自行整理

二、 訪談架構

本研究主要在探討女性幼兒園長在職進修所面臨之角色壓力其內在正向特質如何在過程中發揮作用，研究以深入訪談為研究工具，設計訪談架構（見圖 3-3）主要參考文獻（余婉禎，2011；陳盈伶，2014；余柏龍，2017）以及與教授討論之擬訂、建構訪談大綱與內容：

（一）訪談架構

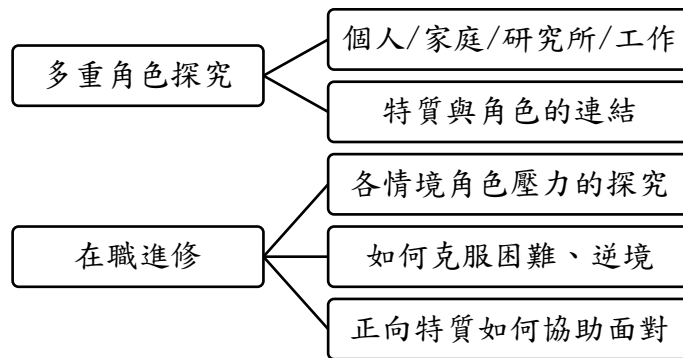


圖 3-3-1 訪談架構圖

(二) 訪談大綱 (見附錄)

三、 輔助研究工具

藉由每次的訪談，將研究過程於訪談紀錄中寫下，透過真實的紀錄，在人與人的訪談中，與受訪者的生命經驗進行省思與對話，為確保訪談得以完整記錄，在徵求受訪者之同意下，以錄音筆進行錄音、即時語音逐字稿 app 輔助，將兩者加以整理成詳細資料後，作為研究資料彙整分析使用。

四、 深度訪談流程

由於本研究開始進行時遇到全球新冠病毒 COVID-19 國內疫情三級警戒，考量外出增加群聚感染風險、多位園長改以居家辦公、無法面訪之諸多不可控因素，與受訪者討論後，則改以視訊通話、網路電話方式替代。訪談結束後，將受訪者簽署過之訪談同意書以電子掃描方式進行搜集。最後，將訪談內容彙整打成逐字稿，進行編碼、分析資料，統整為研究討論與建議。

訪談過程中，依據每位受訪者不同特質進行訪談，然訪談結構以下列方式進行：

- (一) 研究者自我介紹並再次說明研究目的，確認受訪意願，並說明簽署訪談同意書的調整方式。

- (二) 建立關係，邀請受訪者介紹相關背景資料，包含：學經歷、服務年資、園所性質以及在職進修概要。
- (三) 根據受訪者所回答，逐步進入研究主題，以訪談大綱進行訪問，同時留意訪談內容不偏離核心。
- (四) 結束前，確認受訪者的受訪內容是否需增添、補足。
- (五) 道謝、結束訪談。

第四節 資料整理與分析

一、 資料整理—描述、並排

資料的研究方式包含對資料做整體了解，並進一步分別做各部份關係之連結，另一部分為統合成整體（陳向明，2002）。研究者在與每位受訪者訪談過後，將訪談內容的錄音檔重複聽取，逐一檢視逐字稿 app 的文字紀錄，確認是否錄音檔所呈現的相同，進行逐字稿的修正，並輔以訪談手札進行紀錄，以利資料整理時記憶。

謄寫完畢並與研究協同者校對完逐字稿後，將其印出紙本以利對照與文字紀錄，研讀過程中，先就整體的角度來了解在職進修的歷程，再以不同受訪者所遇到困境或是壓力等事件，對照本研究之核心要素，將相關發現以標籤紙與螢光筆進行劃記。同時，進行每位受訪者背景資料的整理，根據研究者自製表格將受訪者相關資料進行編輯，以圖表方式呈現，方便後續研究討論對照之。

二、 編碼與分析—比較、詮釋

編碼為質性研究中重要一環，逐字稿及資料彙整好後，就要將資料開始進行編碼（coding），將資料分解、概念化和整合的過程（引自鈕文英，2014）。在進行資料彙整時，先建立研究對象的檔案夾，並一一閱讀逐字稿，進行開放性編碼，標示類別、對應時期，再依照資料屬性，將受

訪者的不同壓力事件、因應方式等，進行拆解，標示次類別，列出因應方式與因應要素，並根據屬性及面向連接類別與次類別，找出正向特質在角色壓力、壓力事件及生活適應上的運作歷程，勾勒出符合受訪者在職進修的整個歷程，並根據研究者所感受到受訪者之壓力強度，輔以時間軸的方式呈現正向特質與壓力交互影響的運作歷程。最後，將五位受訪者之資料互相比較，最後將發現進行分析及詮釋，整理成研究分析與討論。

第五節 研究資料驗證

本研究為質性研究，質性研究中，研究者即工具，其重視洞察與了解，研究者可以透過研究過程中搜集資料之真實程度及對現象之經驗與感受，以精確描述與詮釋達至真實性程度來評定（潘淑滿，2003）。透過多種方法進行檢視，以提升研究信實度（吳芝儀，2000），依照本研究說明如下：

一、多元取向檢核資料之一致性

為求研究準確之真實性，對已建立的結論進行檢驗，運用不同方法或在不同情境和時間裡，對研究樣本中不同的人進行檢驗（陳向明，2002），本研究採用方式如下：

- （一） 反覆聆聽錄音檔案，與分析協作者比對逐字稿、文本、訪談紀錄等資料。
- （二） 與指導教授、分析協作者討論。
- （三） 重新翻閱訪談過後所記錄的自我省思，來釐清在訪談資料所彙整之文本有無需要修正與釐清之處。

二、研究歷程之真確性

本研究與訪談過程中以開放、接納態度聆聽，於訪談結束後，再次向受訪者確認是否補充，並將整理資料與其確認是需要修正以體現研究歷程之真確性。

第六節 研究倫理

研究過程中，研究者必須深入探討研究對象其內心心理的狀態與較為隱私之部分，因此，研究倫理之遵守著實重要，以下說明研究者於研究中所遵守之原則：

- 一、 詳細說明研究內容，於訪談前再次確認受訪者之參與研究意願，並簽署訪談同意書以確立其意願。
- 二、 知情同意下，不強迫參與，尊重受訪者之意願，過程中講求誠信原則。
- 三、 訪談結束後，在資料整理的過程中，遵守保密原則，與研究相關內容、涉及受訪者之隱私皆以匿名處理。
- 四、 真實呈現內容，不刻意扭曲或捏造。



第四章 研究分析與討論

本章主要為根據受訪者相關資料進行分析，共分為三節，第一節為探討園長在職進修的多重角色與其角色壓力，第二節為探討園長多重角色壓力之因應，第三節為正向特質與角色壓力之因應，第四節為正向特質之討論。

第一節 園長多重角色與角色壓力

對許多同為在職進修學位的幼兒園園長來說，多的是一個身為「學生」的身份，在五位受訪者中，其進修動機除了受訪者 A 為同時準備教師甄試，以及 E 為姊姊邀約外，其中三位受訪者 B、C、D 主要都是為使自己在工作更具備專業知識（劉淑茹，2007）。在研究結果中，受訪者會因著人生階段的不同，在不同情境下，角色的定位上也不同，其所帶來的壓力則不一樣，探討說明如下：

受訪者 A 主要的影響會在「主任」與「學生」的兩種角色，一部分為剛接任不久的、仍有許多行政業務需要熟悉，但另一部分又因學生角色所需準備的考試及報告，在時間有限的情況下，反覆出現壓力；反觀擔任園長近數十年的 D 與 E，進修所帶來的壓力則相較來的小許多。

在 A 進修期間，畢業後則順利考上公幼，不消多久時間則接任主任，由於當時沒有家庭、小孩，主要重心在工作上，因此，擔任主任角色一職，以及處理大大小小業務部分，較需要花費較多的精神與心力，同時間加上進修，對 A 來說，是個艱鉅的挑戰，因此，主要的影響會在身為「主任」角色這一塊，在工作量大、業務仍在熟悉的狀態，加上進修時，統計所帶來的考驗，時間的限制下，往往會因此而犧牲睡眠，此多重角色下所衍伸出來的角色壓力，也與陳思妤（2013）研究結果呼應；反觀擔任園長近數十年的 D 與 E，進修所帶來的壓力則相較來的小許多。

對 B 而言，則是聚焦在家庭這一塊，當時歷經丈夫反對進修、質疑母親角色無法兼顧，以及兒子出現情緒行為問題、與父親惡言相向等擔憂家庭關係變質之壓力，兩年多的期間，B 在擔任「母親」、「妻子」角色耗費了許多精神及心力來與協助家人共同面對與解決，同時間，也需要再額外撥出假日清晨非家庭共同時間以一己之力來完成學位，著實壓力感十足，此結果亦呼應張實證研究之現象，女性在家庭角色中，其感受的家庭需求明顯大於男性（張介真，1987；唐文慧，1988；林德明、劉兆明，1997；劉寶鳳，2014），而 B 對於自己進修抱持著「打破傳統形象」、「不再是乖乖牌」，感到愧疚且自責，可見 B 對於身為母親、妻子角色定位，深深受到父權社會的影響，這樣的結果也在陳豔紅（2001）與周淑華（2006）的研究中可見，女性在家庭仍是主要照顧者，對於時間上的剝奪亦會出現自責等愧疚。而在家庭成員照顧等家務方面，C、D 與 E 在這部分的角色壓力感較低，除了因為家中有公公婆婆、丈夫等家人協助外，更是因為家中的兒女已經能夠在課業與生活上自理，較不需要「母親」角色來協助。

另，在受訪者 C 部分，則是在「女兒」角色出現了影響，格外珍惜學生身份身份的 C，在突遇父親離世的打擊下，自責自己因為進修而沒有好好花時間陪伴家人，進而出現了放棄繼續念研究所的念頭與行動。

對 D 而言，「學生」角色所帶來影響較為劇烈，D 在進修期間，因著想要跳脫以往來革新視野，選擇了與自己專業領域不同的系所；且自我對於學生角色有著需表現完美的定位，於週末假日沒日沒夜的挑燈夜戰準備考試，課業繁重所帶來的壓力亦與文獻相呼應（許文祺，2013；陳思好，2013；楊里巧 2011；胡雅淳，2010；游麗君，2008）；加上進修學校中，同時為班上同學又是工作夥伴的隱形比較壓力。在層層關係影響下，多重角色壓力可謂是在同事、同儕及學生角色上顯現，這與過去文獻（陳豔紅，2001；童鳳嬌，2004）結果一致，身為領導者對於自身期待以及他人期望之間有著角色壓力。

碩士學位的取得，攸關於論文的產出，C在「學生」角色上，於最後修改論文的最後一道關卡不斷地被要求重新修正，除了面臨自我懷疑的困境，也因著同校同期一起進修的主任兼同事取得學位、校內同事間的「等待請客」問候以及等待提撥敘薪等事件，在「主任」、「同事」角色上出現連帶壓力。

上述五位訪談者中，在進修歷程中，多重角色的確帶來許多影響，除了學習與挑戰外，也連帶地出現角色壓力（胡雅淳，2011），有的壓力源自於家庭，有的源自於研究所，有的則源自於園所，而亦有受訪者是來自於個人，其原因複雜且影響層面廣，因此，綜合上述之討論，可得出女性園長在職進修其多重角色並不僅止於學生及園長身份，仍包含許多角色，而某一角色所帶來的壓力強度會依循著當時的情境所發生的事件而有所不同，依此，彙整五位受訪者在職進修期間其所面臨多重角色與角色壓力表 4-1-1 如下：

表 4-1-1 園長不同層面之多角色壓力與角色壓力表

A	B	C	D	E
主任：行政工作負擔重，承接許多業務。 教師：還好，跟教保行政配合不錯。	主任：對於例行性事務能夠掌握，壓力還好。	主任：對於例行性事務能夠掌握，壓力還好。 教師：重視教學，會希望做出幼兒園的特色。	園長：對於例行性事務能夠掌握，壓力還好。	園長：對於例行性事務還好，且時間管理能做好，假日也會到幼兒園處理工作。
女兒：屆時剛好遇到家人生病，需要往返照顧家人。	妻子：丈夫不認同進修，質疑無法做好母親角色。 母親：正值家中兒子青春期，面臨家庭成員衝突壓力。	妻子：先生支持。 媳婦：婆家支持。 母親：孩子已能獨立學習。 女兒：父親離世，自責沒有花時間	妻子：先生對於進修尊重且支持。 母親：與女兒相伴念書。	妻子：先生支持 母親：小孩已大，且不太需要管，重視家人健康，會準備便當。

多陪伴家人。				
學生：課業壓力繁重，尤為統計；進修論文題目遇瓶頸，直到最後一年休業年限迫使面對。	學生：能清楚知道自身目標，較無壓力。	學生：課程上無壓力，一度想放棄是因為父親生病過世。	學生：課業壓力繁重，不是自己擅長的科目。同學兼同事：擔心他人眼光，質疑能力。	學生：論文題目卡關，壓力較大。
個人	自我期望：設定兩年左右畢業	自我期望：設定兩年左右畢業	自我期望：設定兩年左右畢業、學業成績名列前茅。	

資料來源：研究者自行彙整

將本研究對照文獻探討中綜合八篇文獻（游麗君，2008；胡雅淳，2010；楊里巧，2011；陳思妤，2013；謝宜瑾，2013；許文祺，2013；柯雯綾，2014；劉寶鳳，2014）之結果，本研究發現，由於樣本對象不同，在兩方面有所差別，其結果顯示「工作負荷」、「子女教養」較少，推測園長進修時之幼教年資長、進修時之歲數較長且其兒女多能自理生活有關；另一部分為「同事關係」、「家庭關係」較多，推測同事關係之原因可能與進修時需麻煩他人協助、或因進修在同事前有展現高學習表現之壓力，在家庭關係上壓力感較大可能多與進修佔據家庭時間有關。

表 4-1-2 園長在職進修角色壓力對照表

層面 受訪者	工作				家庭				進修			個人		
	工作負荷	同事關係	時間管理	主管支持	子女教養	家庭勞務	休閒活動	家庭關係	課業負荷	同儕互動	師長期待	情緒控制	自我期望	體力精神
A	●	●							●					●
B					●	●		●					●	
C		●						●					●	
D		●							●				●	

E														
統計	1	3	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	3	1

資料來源：研究者自行彙整

研究依據受訪者之角色壓力，將壓力感強弱程度以圖表方式呈現，以凸顯五位受訪者在職進修角色壓力歷程之壓力感。為求壓力感之可參考性及信效度，本研究依照訪談過程中，將訪談過程中所感受到受訪者所傳達其壓力及情緒納入壓力評分之向度，亦將受訪者在受訪過程中對於壓力之陳述、用詞及事件的描述方式進行互相比對，且將其在對談時所呈現之肢體、眼神、語氣與語調等肢體／非肢體語言放入參考，最後以研究者之在訪談過程中面對五為受訪者之主觀感受，以強度 0-10 的數值來表達其受訪者在職進修歷程之壓力感受，如下圖 4-2-1 可見：

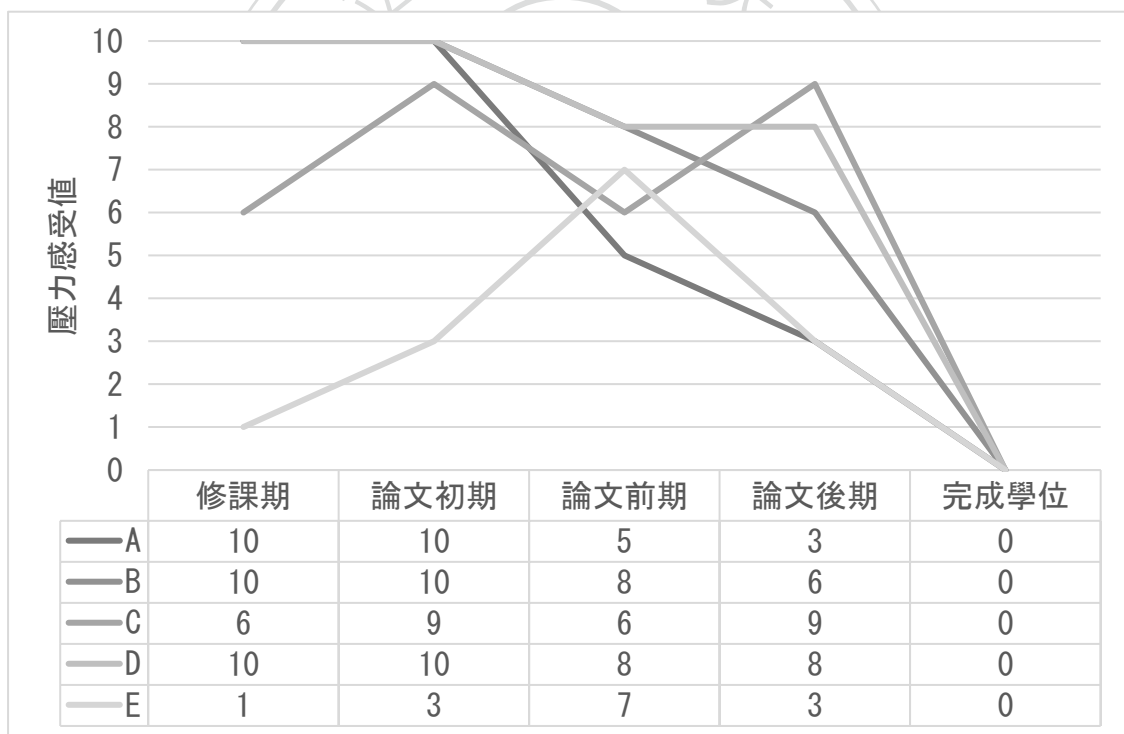


圖 4-1-1 女性幼兒園園長在職進修學位角色壓力感折線圖

(資料來源：研究者自行彙整)

根據圖 4-1-1 所示，可發現整體在職進修壓力感之趨勢，皆在完成學位時壓力感受降至零，而其中壓力感受則因人而異，將五位受訪者之壓力值平均後，將壓力

分別，數值 1-3 訂定為低壓力，數值 4-6 訂定為中壓力，數值 7-10 則訂定為高壓力。研究彙整如下表 4-1-2，發現四位受訪者皆在高壓狀態，唯有一位在低壓力，此部分之差異，將於下節做討論。觀察五位受訪者之折線圖，可發現其歷程變動可分為三類，依照其改變分為三類：下降型、雙峰型、單峰型。研究者將五位受訪者之壓力感受分為三大類型，第一類為「下降型」，為受訪者 A、B、D，透過圖表，可發現在進入研究所期間，三位受訪者之壓力感受多落在 8-10 數值，直到完成學位，壓力感才轉為零。第二類型為「雙峰型」，在職進修期間，受訪者 C 壓力感出現在兩個時間點上，因此命名之。第三類為「單峰型」，僅在單一時間點出現壓力，因此命名之。

表 4-1-3 園長在職進修學位壓力狀態暨類型表

	修課期	論文 初期	論文 前期	論文 後期	完成 學位	平均值	壓力 狀態	類型
A	10	10	5	3	0	7	高	下降型
B	10	10	8	6	0	8.5	高	下降型
C	6	9	5	9	0	7.25	高	雙峰型
D	10	10	8	8	0	9	高	下降型
E	1	3	5	3	0	3	低	單峰型

資料來源：研究者自行彙整

綜合本節研究分析，可見五位受訪者在職進修多重角色及角色壓力因人而異，且因當時環境背景所面臨的事件不同，而出現不同的壓力強度。下一節將透過上圖整體呈現五為受訪者之壓力感，分別敘述五位受訪者在職進修期間所面臨的困境與挑戰。

第二節 女性幼兒園園長多重角色壓力之因應

本節將以不同類型在職進修歷程分別說明其歷程，以探討每位園長其面對角色壓力之因應方式，並依據因應方式進行分析與討論。

一、各類型在職進修歷程

(一) 下降型

下降型共有三位受訪者—A、B、D，以下分述其歷程：

受訪者 A 在職進修歷程

A 在訪談的過程中，給人一種清新、有時呈現嚴謹卻帶有一些風趣的感覺，其進修歷程如圖 4-2-1，說明如下：

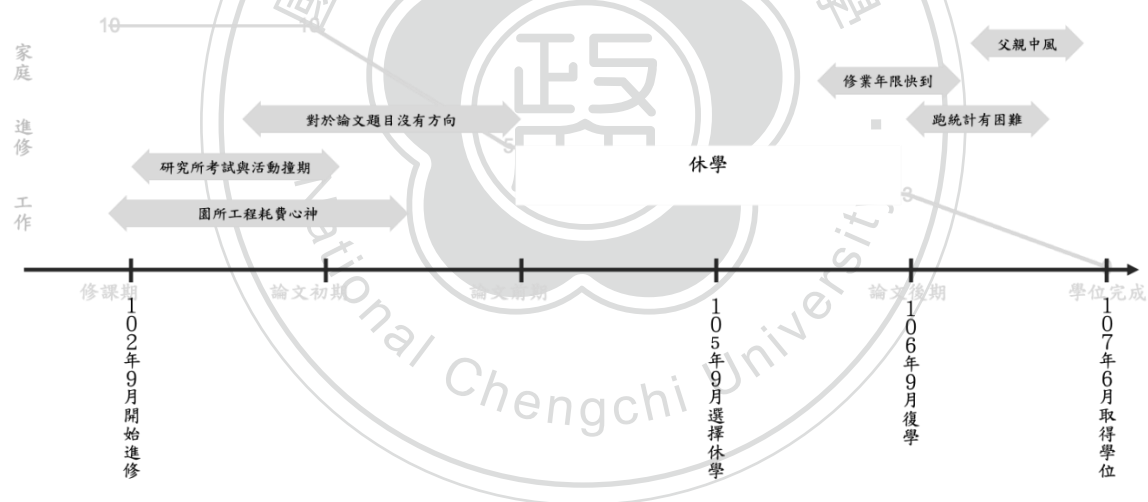


圖 4-2-1 受訪者 A 在職進修角色壓力歷程圖

1. 在職進修的動機—考上正式教師的另一選擇

A 為年紀較輕的受訪者，提及進修動機，表示剛好在準備教師甄試，就試試看，對於考上的感受，倒也沒其他額外的驚喜，認為考上了就去念，且家人也認同這樣的想法，同時，進修研究所也算是為自己可能無法考上正式教師做的另外一個準備。

『對，同一年。就剛好唸書阿，然後不知道正式老師什麼時候考的上，對，所以如果去念研究所，至少還是一直都讀書的階段。』

(A210612)

在研究所系所的選擇上，曾數度考量是否選擇熟悉的母校，後來衡量後，仍舊回到原本的學校就讀，並選擇了自己過去跟隨的指導教授。

2. 進修歷程—課務與龐大工作事務的交雜

在職進修的過程，曾數度表示初接學校主管同時又要兼顧學業，其實備感壓力，加上園所為教育單位重視推廣、督導的特色園所，其所需要承辦的業務是極為繁雜，在時間運用上面，往往因工作量龐大以及課業上需要利用時間準備，而佔用到睡眠時間，更不用說當研究所與工作上重大時間卡在一起時的窘境，該如何進行調整跟協調，這類的情形，對於 A 來說，早已無形在精神上攢積許多壓力。

『覺得壓力最大就是你要完成學校的事，你又要完成考試跟報告的什麼的…』(A210612)

『就考試啊，研究所那些，還有研究所的報告，我覺得那個很恐怖欸，而且那時候統計快要把我搞死了。因為我數學很爛啊，然後就會變成是說，你明明明天可能就要期中考或期末考，可是你可能正在趕某一份園所的計畫，那就都不用睡覺。』(A210612)

『對啊，但就是真的是會被搞死，而且，然後又卡到那個畢業，我還記得剛好畢業典禮，有一年的畢業典禮剛好卡到要考統計，然後統計老師死不放的，然後我們校長也死不放。他說，你怎麼帶學生參加畢業典禮，我就說，可是我要考試什麼的，後來因為教授不放人，所以變成我們校長說那那一天那幼兒園的活動可能就是流程上面往後排，讓我可以考完可以衝回來學校參加。』(A210612)

學校工作的行政負荷量大，平日晚上仍會騎車到研究所上課，但因為身心俱疲，A表示自己在修課過程中，跟同儕之間的連結度較低，主要還是以個人完成居多，必要時才會詢問跟自己一樣在職身份的同學或學長姐。

『我根本他們不熟，一點都不熟，可能是因為很忙，所以每天上課臉都很臭吧，我跟我的研究所同學，基本上是完全不熟，做報告的時候就是跟那種學姊一組，我跟我的同學幾乎不熟，我是日碩，但後來有很多課都是上夜碩居多，所以我跟他們真的基本上不熟、不熟的狀態。』
(A210612)

『幾乎都是一個人完成，那不然我都跟我一樣，都是在職進修的同學一起。就不會去問單純一般生，因為年紀比較小，然後如果是跟我一樣的，就是會比較知道自己的狀況，當時找一樣，跟我一樣身分的，然後去問他一些問題。』(A210612)

三年下來，終於利用修完學分的A，對於研究題目遲遲沒有想法，動力不足，在多方工作上繁忙的擠壓下，也曾經出現過想要轉換系所的念頭。

『除了園所工作，我覺得比較重要的是我不知道我要寫什麼，因為有一些人好像一年級就會去跟教授講好說我要做什麼題目，對嘛，對，然後在過程中的課程也會先寫一個小論文什麼的，很多人都有，但是我就什麼都沒有啊？我就是完全就是腦袋空空，當我修完後，我就想說，本來就先休學，先把園所先穩定、hold住。』(A210612)

『具體的…第一個就是很想休學，很想換學校。已經查好要去哪一間讀甚麼工業什麼碗糕（台語）學系的。』(A210612)

『因為真的很忙啊，中間根本就沒有時間去管，根本不想理他，就是不想面對它這樣的概念，而且我們又接○○○（幼兒園發展業務）…』（A210612）

直到指導教授因為修業年限（第六年）即將來到，致電給 A，A 與教授討論後，在鼓勵下選擇自己過去較為熟悉的題目。在教授的引導與討論下，有了明確的方向，A 出現了完成碩士學位的動力。

『因為註冊組打來，我就跟他說我想休學，然後他就打給我們教授說，欸你這一個，這個你要處理一下。所以系辦跟教授才打給我這樣子。』（A210612）

在工作方面，A 在三年的修課與工作時間相互壓縮的環境中逐漸培養出自己的
一套工作模式，也有效利用時間，建立起自己的工作及念書習慣。

『如果說是以平常在上課，因為我一個禮拜就出去那麼一天，對，所以我就，那個時候是星期二，所以星期二一整天我都不在，那我基本上就是會再利用禮拜一的時間，把所有的事情都先 setting 好，就是知道我要做什麼，然後禮拜三回來那一天，我基本上不會上課，我不會去小朋友的課，主要早上就是把行政處理完，然後我才會進去上課，對，然後禮拜一也會這樣，然後禮拜一下班前，我一定就是去看一下這個禮拜，我覺得自己應該做的行程待辦事項是什麼，完成了然後就會去研究所上課。那研究所的作業就是通常會在六日完成，因為行政工作怎麼做就那一些而已，所以基本上會大概知道自己要做什麼事，以及幾月份比較忙，啊如果你已經預想得到說，最終就像六月這種畢業典禮，那如果六月份你又有期末考試，當老師五月多跟你講要期末考要幹嘛的時候，就是我可能就會開始慢慢先準備起來，對。』（A210612）

當問起在工作上是否有出現過想逃避的心情時，A 直率地表示自己不熟悉的事務，尤其是涉及金錢的部分，會出現排拒之心。

『在寫設施設備改善的時候，我最討厭，像這種設施設備改善就要去請總務主任幫忙，因為跟錢有關都不喜歡。』（A210612）

『然後因為那時候還有遇到寫設備的問題，然後我又因為不認識廠商，我有不知道幾坪多少錢什麼的鬼東西，這種時候就會覺得很煩。』（A210612）

在不熟悉的業務下，還是會有煩躁跟厭惡的心情，知道仍舊要面對事情的 A，因此調適方式是給自己一個時間做緩衝，期間會時不時的思考與計畫，善用巧遇的方法和相關責任單位主管討論，也向對方真誠地表明自己不擅長相關的業務，請求他人支援與協助。

『一收到那種屁文，我就會去找行政幫忙，我啊就跟他們講說，就是很明確說我就是不會，那我可以做什麼事情這樣子，對，心裡比較安定一點就可以我覺得。』（A210612）

『不熟悉，那時候是這樣，再加上就是要拜託國小部幫忙，就是要去跟他說，主任拜託你，這是我們幼兒園的工程，有時候幼兒園的工程都要自己處理，但還好我們遇到總務都還不錯，他們都會說我知道，你就只要給我什麼什麼就好了。』（A210612）

面臨到工作與學業的兩邊衝擊，A 在事情的完成度上主要以工作為重，處理事情時，能夠知道自己的極限並在需要時請他人協助，依不影響學校運作為主；在課業上則退而求其次。

『對啊會找人來幫忙，因為你真的不會就不要耽誤到學校，主要是以學校為主，因為報告怎麼寫就那樣頂多六十分。在學校如果沒做就是

零啊！你就是會被叫去被校長罵或是教務處罵怎麼辦，就不行…。』

(A210612)

擔任主任第六年的 A，在指導教授的推波助瀾下確認論文題目，像是被大力加持般，後續的撰寫及研究執行都順利，在研究資料跑統計方面，A 誠實地向教授說明自己在統計方面的困難，因此在教授的引薦下，請所上的學妹教導 A 如何進行操作、看數據，A 也為了要將資料研讀並解釋，和主管請假，特地撥早上時間到學校找學妹學，並在統計資料報表出來後，將資料即時傳遞給指導教授。

『老師就說那你就做量化就好了。然後因為我自己本身統計很差，所以就跟他說，他就有推薦一個統計很好的學妹給我。他就說，那個學妹可以教我跑統計、看報表這樣子，所以我就有跟我們學校校長說，可能我會比較常請假，就早上的半天，讓我去找學妹怎麼看統計這樣子。』(A210612)

在學校的工作，A 表示真的是需要不斷麻煩別人幫忙，且過程中，在 A 麻煩學校校內教師主任時，對方也能感同身受，及時伸出援手來協助相關業務承辦。A 也提到，人與人之間是互相的，自己會選擇在大家需要協助的時候，適時的提供一些增援。

『哦！因為我們校長在唸博士班，所以他很能感同身受，這樣有很明確嗎？哈哈，然後在國小對口的主任們、總務跟教務、還有會跟我對到那些組長們，他們都是我們○○（校名）的學長，阿他們都研究所都畢業了，所以就跟我說，我知道這個東西有關薪水、有關面子什麼的。』(A210612)

『對因為他們已經都走過來了，對，重點是我剩下論文，我學分都修完了，我也都跟他們講，然後他們就說好他們知道，所以除非真的不

行，不然他們就會自己安排一些活動，就是附幼不用自己再忙一圈。』

(A210612)

曾經轉換過學校的 A，在行政方面得到許多支援，當面臨到學校與研究所重大活動準備時間衝突的時候，A 也誠實以告，說明自己的難處，將工作轉交請學校同仁支援。在工作夥伴彼此願意相互幫忙的結果下，不難發現 A 在學校內的合作氛圍佳，能在 A 急需協助時，提供相對應的幫忙，可說是過去在學校建立起良好的工作典範。

『就是你要請假就趕快去，因為那時候剛好要口考的時候。剛好也是五六月，也是畢業典禮。所以有滿多工作直接丟給我們的國小部的教保，就跟他說我忙不過來，請他幫忙，就是統一處理附幼的事情。我就說我沒空。』(A210612)

因此，可以感受到 A 在執行研究的過程中，因為自己的誠實，帶來了許多意想不到的幫助，A 也十分要求自己、努力地在過程中做好每一個份內的角色工作。

『對，因為目標很清楚，雖然那時候很快就前三章生出來了，然後報告的時候就滿順的，然後報告完畢、提完計畫就開始施測，然後也是自己園所，所以也不用浪費在找人，所以報表很快就跑完，然後開始寫論文這樣子。…(略)，家長都還滿配合的。』(A210612)

在論文學位考試口試後，A 突面臨到家中親人生病住院，開啟了幼兒園、醫院兩邊跑的生活，A 表示完成論文修改的壓力算還好，就是帶著筆電去醫院打，以及協助帶晚餐過去醫院，陪伴、照顧家人。家中有三位小孩的 A，剛好其他兩位都不在同一個市區生活，因此，A 也順理成章地肩負起照顧家人的責任。當學校知道 A 家人的狀況時，校內的主任、園內老師們皆能體諒，因此，也在業務上分擔了許多工作，讓 A 比較能夠在準時下班到醫院照顧家人。

『然後那時候因為要口考…口考完完畢了吧？但是那時候我爸中風，所以就變成我要醫院跟家裡來回跑，所以我是把筆電搬去醫院寫，可是因為那時候已經六月、辦完畢業典禮已經七月了，所以那時候學校就知道我的狀況。那時候比較大的問題是這一塊，就是爸爸中風。』
(A210612)

『因為其他都有工作，而且姊姊嫁在外地，然後哥哥也就是陪著做復健啦，但主要照顧者還是媽媽，所以變成就是上班、下班就去買便當過去給他們這樣。』(A210612)

『然後教授說，就是說我慢慢寫，我能改多少就改多少，那時候已經考完口考。我們在修改後面的部分，教授就說，我能改多少，他在幫你潤。對對對，因為我就跟教授說，我們家的狀況。』(A210612)

3. 回首與展望—正向特質的看見

A 對於完成學業的感受，在訪談過程中感覺是一種「釋放」，像是將沉積已久的壓力全部放下，有如釋重負的感覺。確實，在訪談過程中，談到拿到學位時，能看見眼神中的光。

『已經快哭出來，覺得人生已經到一個極限。』(A210612)

對於工作、學業、家庭三方面的衝擊，A 認為自己在處事上算是滿認命的，在修課的過程中，也不會因為工作繁忙，身心疲憊而選擇不去上課。

『就是還蠻認命的，就是要很認命就是知道自己應該要完成的，但就是沒有完成，然後，就是因為需要很多幫忙，就是過程中必須要很不要臉拜託人家，拜託托長官，拜託那個研究所的學妹，幫你看報表，所以過程中，然後因為就是要很不要臉，這是一個，然後沒有人可以就必須自己完成，那在那過程中，我爸中風什麼的，但是那也是自己的事，

不會因為這樣就不做，所以就算不睡覺也要把它完成，所以就…等於就是滿認命的狀態，把它做完就對了。』(A210612)

回首從一剛開始修課，到完成論文取得學位整個過程，A認為自己是透過堅持，來完成各項事務，並且在過程中，勇敢會是A面對人所帶來的幫助的催化劑。

『堅持這件事情是非常非常、非常重要的，堅持的過程中，其實就會引發你去做其他的事情。…(略)。然後勇敢也是一部分，因為你有勇敢，別人其實會感受的到，那他們其實就會來幫助你，也要先設定好你的目標。別人就會知道你現在就要做這件事情，那我就是無條件的幫你這樣子，對，這很重要。』(A210612)

『然後因為你明確想你真的想要畢業，好，可是你其實還有你的行政工作要做，所以做這個部分分際拿捏很重要，一個是你自己想做，一個是你必須要做，把你必須做的做完，然後別人才會 push 你做你想要做的事情，這一塊是還蠻重要的。』(A210612)

A的進修歷程中，其壓力感為逐漸下降，整體壓力平均值為7，可以發現其在職進修歷程多處在高壓力的狀態，但後期則是越來越趨緩之狀態。

受訪者B進修歷程

在訪談的過程中，B剛開始帶給受訪者一種嚴謹、有條理的感受，漸漸地在訪談過程中，能感受到一股暖流，是人與人互動中可以感受到的真誠的心，其在職進修歷程如圖4-2-2，資料分析如下：

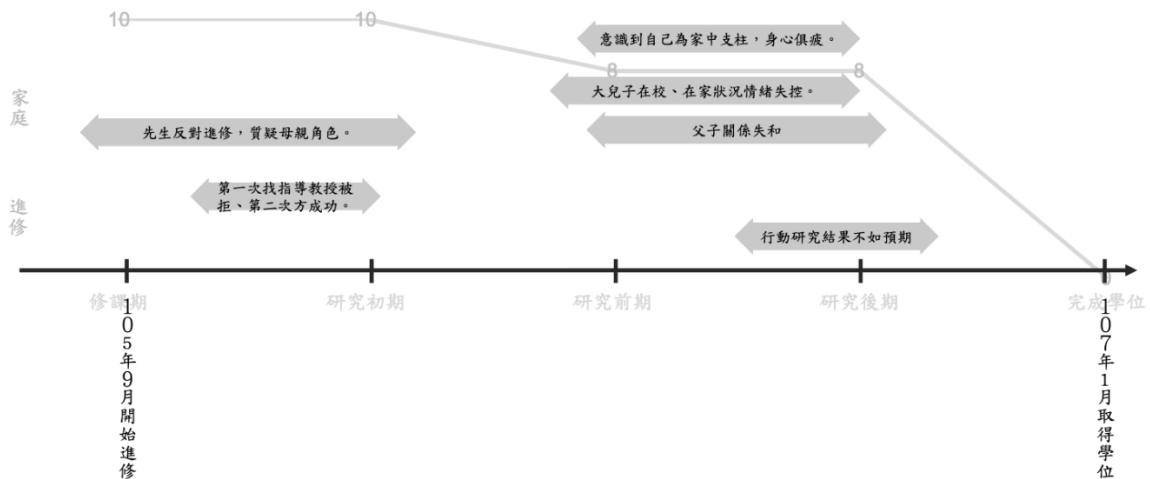


圖 4-2-2 受訪者 B 在職進修角色壓力歷程圖

1. 在職進修的動機—裝備自己、樹立榜樣、既有角色形象糾結

B 從進入園所後未曾轉換學校，期間接任組長職務、承接過的業務多元，隨著時間流逝，該校長期擔任主任一職的夥伴屆齡退休，意識到即將可能為接任的人選，當前園所規模擴大、師資擴充，面臨幼教新課綱的轉換期與翻轉教育的浪潮，已不是過去所熟悉的工作與教學型態，認為在專業與個人知能上需要精進，欲藉由學位的進修提升自我。B 育有兩子，剛好孩子面臨升學考壓力，期為家中兩個孩子樹立榜樣，與孩子們並肩讀書，準備研究所的考試。

『那還有一個小部分動機，就是那時候孩子從…那時候小朋友是小學國中嘛階段，那要面臨到未來，也是在短期內的幾年內，就要面臨到升學考試，在這個歷程中，一定會帶給孩子，能看到什麼感受到甚麼，就是用這樣的示範的那個，要帶領他們這樣子。』（B210704）

有鑒於當時整個教育環境的推波助瀾，對於報考系所的選擇，B 當時有三個口袋名單，當時也是確認自己的方向後，開始多方搜集研究所的資訊並開始準備考試。訪談過程中，可以明顯地感受到對於自己需求瞭若指掌。

『我有三個目標了，但是三個目標這個，我只去考了兩所，…
(略)，所以那時候，我會覺得說，我的成長是要有助於我的業務發展，而不是要阻礙我業務發展。那如果說要去要去上課的話，一定會犧牲掉我組長這個工作這方面，所以那個○○(校名)就不考慮了，』
(B210704)

在準備研究所考試的過程時，B曾與丈夫提及進修的想法，卻得到丈夫的反彈，因此，對於考上後的B，在夫妻關係裡，藏著不定時炸彈，從訪談時，透過語氣可以感受到當時不安、些許惶恐的心情。

『有形成動機的時候，那時候…那個其實我有透露給老公，跟他說我要去進修，可是得到老公非常非常大的反彈。他就說，這件事情以後不要再跟他說了，說連討論都不討論，我…我會有點擔心。…
(略)。』

『一直以來，他都是非常非常反對，…(略)。那考上當然是很有成就感，可是我成就感帶來的是那種忐忑。』(B210704)

從準備到考上，在意丈夫心情的B，感受到強烈的壓力，擔心進修成為家庭關係的破口，因此，B也變得更小心翼翼來維持家庭角色。

『在那過程裡頭，我有去拜拜啦、去求籤』(B210704)

『我一方面覺得考上是一種成就感之外，我也想過說，我一個樸樸的人生會走到另外一個境界，但是我還是非常擔心說老公他的感受，所以這變成在我後來讀研究所時候是最具心驚膽跳的一件事，我覺得自己在家庭的角色方面有點差池，…(略)所以那個心情是其實不是說…很純然的就是好像喜悅，然後或是說好像、好像…是帶著一種擔心跟忐忑的那種心情。』(B210704)

「在職進修」對 B 來說，好似過去在家庭方面自身所表現出來「好」的角色形象破裂，B 認為自己所表現出來的「乖乖牌」形象在選擇踏入進修的那一刻瓦解，因此，所調整的方式是讓自己「更乖」。

『這個過程裡頭，我的角色其實向來都是是一個乖乖牌，也就是說，我的生活足跡是學校，多半就是家裡，我幾乎沒有什麼朋友聚會，或是其他人家一些社團活動或是是晚上的短期的那種，譬如說瑜珈課啦…我們不是會去上那種課程，或是其他進修，那我都沒有然後，但是，我要去讀研究所的時候，面臨到乖乖牌的這個形象破滅嘛，所以就是說，認為自己在這過程後要好自為之、要更乖一點，去彌補說，這種乖乖牌媽媽的這個角色幻滅的這個這個…這個思維啦！』（B210704）

2. 進修歷程—身兼多重角色、家庭工作兩頭燒

踏入進修的第一步，B 面臨的是蠟燭兩頭燒的情境，一邊是擔任學生身份，一邊則為晉升到兼任主任的身份。

『那當時那我的…的想法就是說，欸我我這樣子考上研究所、研究進修的這些議題課題，其實跟工作結合，那是最好的，我覺得說在相輔相成之下，我覺得說…不會把這個進修當做一種苦差事，再來就是說，但是實際上面臨的，卻是我○○○年考上…考上研究所，但當年又是初任主任，我真的是兩頭的煎熬。』（B210704）

『○○○考上第一年，再來就是初任主任那一年，這是最艱辛的，但是有的都是可以透過自己去努力達成的，所以這個是次要的壓力。』（B210704）

準備接任的 B，由於過去累積的行政經驗，奠定穩固基礎，因此在進修過程中，工作面向所帶來的未知感不致影響 B 太多，反而是心態上有所準備的去應對。

『所以在那過程裡頭就是兩個是新的身份的感受啦，兩個挑戰都有存在著。這可是我覺得我背後的，像你說的，那個信念感，還有當然是經驗值。接任組長之前，我在這個○○（校名）已經長達二十、快二十年的時候，對這個情境環境都很熟悉，再來我也受過磨練，就是我還沒擔任組長之前有接過各種不同的組務，…（略），然後再來就是兼任助理主任，之前有四年的組長經驗，那這樣的經驗值讓我在接任主任的時候，不至於一下子太慌亂，…（略），那只是到面臨到更上一層的時候，會擴展的是跟校長的關係還要跟各處室，對這個業務的、分配的這種，這個部分是我要抓出來的，然後對下的管理最快也要抓出來的，那我就是增加的，…（略），但是以前的經驗值讓我對這一個負擔上面，其實是有所本的。』（B210704）

『那你自己的步驟就要馬上的調整，讓所以先把它做個定位定位之後再把事情做層次裡頭跟分析這樣子，當它在調整的時候，你就會跟著分析的步驟都會出來，所以我那個在心理面的這個規劃的很重要。』（B210704）

在園內處理園務迎刃有餘的B，將自己的特質發揮在帶領幼兒園的團隊，因此在幼兒園教育推動上，得到許多肯定。在園內合作上，時間管理上也配合著進修的時間，在人力搭配上將量能最大化，也順應教育趨勢及教育新血的加入，去嘗試、鼓勵許多教師發展，園內教師彼此合作、信任且互相幫助，在工作方面讓B較無後顧之憂，同時也體現了B在工作上的領導力。

『那時候就是因為第一年要帶班，所以七點開始處理園務處理到八點半，就要把園務工作放下，就要去處理家長啦、小朋友，然後繼續教學，那那時候我們一班有三個老師，然後我主任(兼任主任)，還有一個

教師再一個教保員，那麼我就是有我們有把時間就是做一些明確切割。』(B210704)

『我要應該要看重就這個團隊對於園務的發展性，共同透過團隊來去，促使這個這個園務更更美好這樣，所以，我覺得說，這個應該園長是要要…有這樣子的作為，所以我會去，也就是說，想想自己的特質裡頭應該要保有哪些，讓讓這些特質能夠影響是這個團隊裡面的老師們這樣子，(略)…，我們年年得教育局的獎項跟教育部的獎項，所以我會覺得說，就是我覺得我的個人的特質影響這個團隊，而這個團隊的成就，就帶出來的具體的成效。』(B210704)

在進修前 B 已搜集許多資料，且預備進修之路上也在教育現場觀察許多狀況，B 的研究論文題目早已定錨，因此在確定考上研究所後，B 在開學前即寄信詢問相關專業的教授，卻在第一時間以對於相關課程還未有所全面了解被婉拒。

『我的規劃都是提早在進行的，那論文題目的話，我考上去的第一年，其實八月…我必須說我就在找教授了，我當初指定了兩位教授，然後呢，我八月就在找一位教授，然後被我…我就是寫信很多，他就但是他後來有點好吧這個學生都太認真的，就見一次面好了，…(略)，但是好像我就覺得我好像被打槍了。可是，我一直覺得說，就是還是對這條路還是得進行。』(B210704)

有鑒於第一次的挫敗經驗，使得 B 開始思考教授跟自己說過的內容，左思右想後，繼續將自己所想鑽研的題目進一步的根據上次的經驗進行調整與修正。

『那一位教授看到了我的東西就正好跟他的所學，真的就是非常 match，可是他有調整了我一下我裡頭內容的一些些的方向，…(略)，所以那時候就方向也訂了，…(略)，所以我很早就跟教授簽約，大概十月、十一月那時候就簽了。』(B210704)

訪談過程中，可以發現 B 的特質是能夠將需求對應資源，使資源最大化，而遭遇瓶頸的時候，B 也能調整自己的心態，以及相關做法，依照當時後的狀況進行修正，以符合自己的目標。

『在修的課程裡頭當時呢？我一定要掌握好自己的興趣跟所長。我才覺得這樣子才不會浪費自己的時間，我是務實的人，我自己知道我的需求怎麼樣才能讓我自己更順利，…（略），我是覺得這個最後論文的產出是一個很重要的，所以我在考上之後，我們就開始在計畫我的論文，…（略），在整個修習學分的過程裡頭，上課、繳交報告…我都會用我的…論文的一個思維去、去完成我的作業，然後一邊修習課程，也一邊形成論文的架構，當時是這樣分。』（B210704）

『寒假跟暑假就在處理論文了，所以我那時候教授就丟給我很多的論文、國外的論文，所以我寒假就是在在研讀那些，就是英文文獻，然後做然後做文獻的時候，因為我我都在家裡處理，對不對，我不去國圖，或是或是在家裡的話，就是網路去找，就是上那個加值網那邊去找一下印下來自己在家裡，然後我也買很多書，那個書，就是書就在家裡那個，然後我每次在研讀的幼兒法，我就開始做分類再做文獻，所以我文獻產出也很快，是因為我一邊在讀的時候就一邊把那個東西就開始系統化的分出來，因為我們題目定了，很多的名詞定義就出來了，名詞定義出來了，你文獻的內容就很好、很好去歸類了。』

『其實是在第一年完的八月，那時候就已經在在一開始做文獻，因為我是做行動研究，行動研究就是九月要做，所以八月那些的，文獻第二章、大概都好了，動機第二章都好了。然後再就是說，行動研究架構也都好了，九月就開始操作。』

而在研究的進行中，設定的方向還是因人而有所變動，研究的進程跟結果跟 B 想的不太一樣，而 B 並無執意要作出預想的成果，而是轉個彎，重新看見。

『總是會有一些，那個就是得失心，但是得失心出來，有時候我們還是要去透過行動的過程裡頭，因為他是人的研究嘛，你不一定說自己主觀性非常、你就非常一定是跟孩子有互動感的，所以要解決，所以說，看到他這個你設定的目標沒有成長，可是他的另外一塊已經有發現有一個、另外一個亮點了，那也就是我們論文的一個一個一個亮點嘛，所以在這過程中，其實我是沒有出現過有任何放棄的念頭，只是說，要怎麼樣去處理自己的論文的那個的紀錄而已。』

面對碰壁的狀況時，B 也會停下腳步來思考是否需要做調整的地方，對自身做一個檢討反省。

『如果這孩子在沒有長大或改變的之下，我們可能哪裡不足，那最後也就是一個論文的建議，或者是說檢討的形式的一部分。所以，我覺得，寫論文過程裡頭，其實我都還蠻、還滿就是務實地看待寫論文這件事情，嘿我都還沒有放棄或逃避的心情，現實生活裡頭有這麼多的那個苦楚在，但是我會覺得說還是穩定嘛，那一天一天過，那自己的成長也是一步步的，那只有把每一步都走得很穩的話，走的務實的話，讓我的穩定成長才會有一個目標。那就是說，所以我有時候也是覺得說生活再壞也是這樣子，對不對，我們也是要去、不是找藉口是找方法嘛，那方法有了，難處就會有解了，所以我是這樣想的。』（B210704）

在進修期間，B 對於家庭關係總是懸著一顆心，由於丈夫在進修一開始就出現反彈，使得 B 在心情上出現一種莫名的壓力，因先生質疑進修可能會為家庭帶來影響，十分重視家人關係的 B，會適時的調整心境，也不斷修正調整自己工作、家庭

與進修的節奏，來避免引起先生的再次反彈，也避免影響到家庭成員之間的生活作息。

『面臨角色壓力，就主要它是兩個，一個是妻子的角色，會有是壓力，而且是最有感觸的，因為這個是先生的感受，那有時候他也是一個主觀性的嘛，那我主觀的，我們比較不好去處理嘛，那這是第一個最最大的壓力來源…（略），主要壓力是來自於先生的觀感，…（略），那我、我在妻子這個角色裡頭，那我就是最主要就是避免讓老公覺得說，因為我讀研究所而影響的家庭的正常功能。』（B210704）

『那時後是怎麼克服的，就是第一個，我的態度要放軟但是我又不想放棄對不對，所以我說，心靈的解脫有時候我會常去拜拜啦，然後去求籤，然後從籤運來調整自己的心境，這個是在心境的調整。第二個我晚上進修，…（略），我幾乎…我就用奔跑的，然後呢？都告訴自己說，晚上十點以前一定要開、一定要踏進家門，我下課都用跑的，然後就最後就跑出蘿蔔腿這樣子（笑）。』（B210704）

秉持著維持家庭作息、家庭功能正常運作的原作，B 假日在家時，會調整自己來配合家庭時間，而為了減少作業的負荷，在平日進修時間，B 也會把握上課時間，省去假日要撥出額外做作業、弄報告的時間。

『我還是一個原則，就是維持家庭的作息，跟家庭工作的一個正常性。…（略），犧牲我自己的休息時間來處理作業跟論文，…（略），除了假日、清晨外就是還有那個上課之前，我都會提早到，然後再把作業看一下說完整性，利用每次去的時間，每次去每次提早到的時間去做一點做一點這樣子，然後我就會帶一個小筆電。』（B210704）

因進修而使得夫妻關係面臨風暴，也讓 B 不斷嘗試換個角度來思考先生的心情與想法，對於自己進修得以如願仍舊抱持著忐忑的心情，在過程中依然戰戰兢兢，面對先生，心態上會選擇配合與傾聽。

『那時候我就會想說，一方面告訴自己說，不要以為說，自己已經…就是說，在讀研究所已經是自己想要的，而或者是說讀了研究所是一件正當的事情，而得理不饒人的概念，儘量不要讓自己處在得理不饒人的態度上，相反的一樣要去聽聽老公的抱怨跟心聲，盡量委曲求全…』(B210704)

進修也意外帶給 B 新的收穫，使其能學習從不同以外的觀點來看待丈夫反對的背後原因，可謂是為夫妻關係帶來轉機。

『對啊，不是說我當初就是覺得不解說，為什麼老公不讓老婆去，也不會覺得說，這個未來的報酬，我就因為我覺得男生是看報酬率的，我覺得報酬率很高，然後退休金什麼的都可以幫助到這家庭，事實上，其實老公是精神層面，我覺得應該要安撫他，所以進修過程中，我覺得它是我一個很大的收穫。』(B210704)

丈夫也在 B 選擇進修後，因為回家煮晚餐、處理家務的時間減少，也改變過去的很晚回家的模式，回家準備晚餐給家中的孩子，而孩子也會從中給予父親回饋。在這樣良善的循環，隨著時間推進，雙方從對立、磨合後逐漸形塑出一個新的家庭模式。

『再來就是假日，我們去上課，媽媽不能煮飯了，他竟然煮飯了，他竟然下廚了，下廚了就是他可能孩子們要等那爸爸那一餐要等很久。可是男孩很棒會讚美爸爸的這個今天的這一餐很不錯怎麼樣，想說留一點來帶明天的便當，那我也覺得說，孩子也在欣賞老爸，所以我就是回到家之後，我吃了那一餐，我就覺得很感恩。然後，我一直說，男生在

料理、廚房都亂七八糟，到我吃完一段，我可能要收拾的時間更久要收拾到三點。可是我也是心甘情願的那種，因為我覺得他也付出了，所以我覺得家庭的轉機也是形成一個在這個進修過程裡頭，一個意外的結果，結果這樣子，然後家庭就這樣升溫。』（B210704）

夫妻關係較為平靜的狀態維持一段時間，隨著兒子進入高中階段，父子關係來到了冰點，當時身兼多職的B，在家中，為母也為妻，不斷地協助父子彼此之間的溝通，然父子爭吵的狀況時常在家中上演，考量依靠一己之力著實無法改善當時狀況，且論文的品質可能較容易被影響，身為家中重要角色的B，嘗試了心理諮商的服務，也常常和兒子學校老師保持聯繫，推斷可能在升學考試壓力下，情緒轉換不易，而容易接近情緒起伏極大的暴躁與憂鬱反應。

『這是因為孩子尤其老大，那時候是在那個青春期、青春期跟那個，就是爸爸給他的衝突性也很多，那時候我們也有再停留下來去處理這些的心情的這個問題，但是我覺得這個角色還是要讓孩子知道說媽媽不會因為在進修而落掉了它的功能、這個支持，這個、這個協助跟那個…

（略），那時候我先生整個整個，就是很暴躁的一個性格，就是要把小孩趕出去那種，然後甚至就是說，反正就是很大的…讓我們到的折磨啦…，…（略），我會帶他去安靜的地方，兩個人就是說，兩個人聚在那裡，但是我還是會回到這個家，因為這個家還有爸爸跟小兒子，啊那時候風暴是很大、很大，然後自己讀書，總是不能說就是還是…因為家人的關係還是很重要嘛。』（B210704）

在這樣家庭關係再度出現危機的狀態下，B在協助陪伴先生與兒子衝突、關係緊張的過程中，發現了自己身為家庭支柱的重要性，也因此襯托出B極具強韌且屹立不搖的特質。

『我還是在這個家庭的上，就是一個核心啦，我不敢自己說自己的角色很重要…。』(B210704)

『所以我會覺得說，這個進修是自己要的，但是不能因為自己要的，而損失別人的所…所以媽媽的支持感一定要，然後這個是要陪伴，甚至那時候，我兒子還是有些情緒困擾，我還幫他們安排的心理師，就是我先生跟我小孩，透過這樣子次要的支持系統，…(略)，之後去翻轉就是它的觀念跟作為，…(略)，我這樣子的話我自己論文跟自己在研究的時候才會更順啊，不然到時候卡在那裡的時候怎麼辦這樣子，然後互相…就有點解脫。』(B210704)

身為母親的 B，看見兒子的脆弱，仍舊維持著平時的問候與關心，即使母子的關係已轉為單向溝通，但 B 仍時不時地透過文字訊息傳遞，為的就是要讓兒子感受到母親的愛，直到升上大學，情況方才趨緩、好轉。

『後來那個我兒子那時候經歷這樣的一個風暴，他甚至那個高二那年也就是我在讀研究所，他幾乎都不講話，…(略)，對，那所以這些過程，我們都也是要一起跟著兒子面對，每次那時候也是很非常的憂鬱，…(略)，一個大男生大男孩高二的時候會掉眼淚，跟媽媽說，媽媽我怎麼辦…。』(B210704)

『那時候我可能就要 line 一段正向的一段、一段文字傳 line 他，他都…不已讀不回。但是我會覺得說，這些能力你在培養他這樣子，也在灌輸他也在培養他，有時候我會覺得他到底有沒有看我都覺得沒關係，就是媽媽在支持他，這樣子的感覺就好，但是那種嘮叨不是不是一種好像強迫式的，我就會跟他說，媽媽知道你現在狀況是怎樣，但是你就是記得說，這個樣子也只有靠自己，或者是說靠我們家人的互相協調，讓自己強大去改變這樣，所以、所以孩子有慢慢走出來。』(B210704)

B在家中的母親與妻子兩種角色，為穩固家庭的基石，且B也肯定了將家庭當時的狀況擺在第一順位，認為學業、工作上已能自己所掌握，但家庭之間，是需要家庭成員間花時間心力去陪伴，因此，進修期間，B在家庭所承擔的壓力難以想像。

『是這種的時候，你就會覺得說，那時候什麼才是重要，當然是小孩子，最重要，研究所東西當然是那個都是可以按照步驟完成的東西，那孩子最重要對不對。』（B210704）

『所以在整個研究所過程裡頭有一些這個小插曲，但是我不能因為自己的研究跟工作而放下，這個家庭才是、才是自己最重要的嘛，對。』（B210704）

3. 回首與展望—蛻變與成長，重新看見、堅定信念。

重視家庭時間的B，在進修期間過著早起晨讀的日子，對於終於完成學業的問題，露出了燦爛的笑容，表示自己在過程中一路走來，著實艱辛，也提到睡眠時間終於可以延長，且像是歷經了一場人生洗禮，對於加薪的感受倒沒有如此的強烈。

『我的想法是說，就是哈哈三聲，我假日可以睡晚一點了，然後我覺得好像經過了一場人生的洗禮，脫胎換骨這樣子，最大感受就是這樣，但至少那個錢增加多少，倒是其次，…（略），那個倒對我來講方式，這是比較無感的啦，哇，終於可以睡晚一點了，不然超痛苦的這樣子。』（B210704）

完成學位的B，在面對回顧過去挑戰與困難的自己，用正向特質的觀點再一次的「看見」，讓自己在各個群體社會中，能促進最大的和諧氛圍。

『擔任主任，又進修，都是第一年的狀態之下都得摸索，可是這些都是自己的選擇，自己要擔下來。雖然這擔的過程裡頭要小心走歪了、

或是小心落掉了什麼，所以就是要一步一步慢慢走，就是說要去思維到，不要說因為讀書延誤，家庭就擺爛這樣，所以說要很清楚地去思維到，對，所以我那時候產生一個很重要的信念，這個信念都是到現在，我都一直跟我們、我的組長等，或者是跟我們老師們在講的，我那時候信念就是辛苦會過去，價值感會留下來。』（B210704）

『我覺得碰到碰到任何的事情後，抱怨是沒有用嘛？對不對，那我我旁邊一直在抱怨，我也會覺得不舒服，所以就是我們跟人家抱怨什麼事情，我覺得人家也會不舒服，所以第一個樂觀的那個特質一定要先擺出來，那擺出來之後事情沒有解決還是沒有用。但是，要解決我覺得要看時機，所以我會把問題放心中，但這個問題，靜下來之後你就，我會跟老師們說，那個解決問題可能不是當下，你要有時間醞釀，但這個問題一直存在你心中，那透過時間的這個時間軸再進行的時候，達到一個機運點，來去處理它，或者找到一些一些，那個那個什麼就是突然有的時候 IDEA 進來了，那他就被化解了，所以那個，樂觀，不是傻傻的樂觀，是是要面對處理他的，但是就是時間的問題。但是，如果說時間久了，那可能那個沒辦法解決，可是那個問題可能就小了，不用解決也沒關係了。』

『就是覺得說，反正生活就是這樣，事情不會一直是在逆境中的嘛？然後，我一直覺得說，它是一個逆境，我倒不如去看看我週邊我生活裏頭有什麼幸福感，去尋求幸福感，那這些的幸福感就會增加我的正念嘛，那正念就會讓心情舒服一點，那心情舒服，相信事情就一定會更順利，因為就在你的轉念之間，跟你要做調整事情就一定更順利，所以那時候的想法根本上就是這樣。』（B210704）

B 的進修歷程中，其壓力感為逐漸下降，整體壓力平均值為 8.5，可以發現其在職進修歷程多處在高壓力的狀態，且其壓力影響層面多發生在家庭方面。

受訪者 D 在職進修歷程

正式訪談前，先行和 D 進行簡單的說明研究目的時，D 不斷表示很擔心自己的經驗無法在研究上提供直接幫助，在訪談推定的時間裡恰巧遇到疫情所帶來的行政變動，擔心訪談時間較可能被打斷等等，D 會主動和研究者表示自己方便的時間，對於研究者來說，可謂是吃下了一顆定心丸。受訪者 D 是個直率、樂於分享的人，在訪談過程中，感受到 D 是個完美主義者，對於自身的要求甚高，因此，在進修道路上，D 與自身的對話從未中斷，其進修歷程如圖 4-2-3，資料分析說明如下：



圖 4-2-3 受訪者 D 在職進修角色壓力歷程圖

1. 在職進修的動機—從猶豫不決到踏入進修道路

熱愛學習的 D，帶領園內教師一同到大學進行專業課程的旁聽，一段時間後，有貴人相助並鼓勵，激發了 D 報考研究所的動機，面對從高中到大學一直都是接觸幼兒教育的 D，將眼光放在當下自己所處的工作環境與角色，決定投入不同的專業領域，為身為主管的自己增添領導相關的裝備。

『那時候我已經當園長了，我覺得我好像不需要再進修跟幼教相關，我已經當了一個主管，我應該去念 leader 領導，因為其實在企研所裡面他有很多是關係到領導，…（略），我覺得我已經接觸太多，想要換個不同的領域。』（D210630）

在 D 深思熟慮後，邀請過去曾經相約 D 進修卻被婉拒的好友，兩人結伴報考領導相關的研究所，希望能夠學習在經營這塊更加精進，在現實考量下，D 選擇能節省交通時間去進修的學校，在處理課業或公務方面也能較有彈性。

『我的大學同學他就是想要考研究所，然後他有邀我，然後我就跟他說，不要自找麻煩，那時候我是沒有這個意願。對…（略）。然後就來陪我念企研所。…（略），所以那時候就是也還好就是因為他陪著我過來，所以我那時候的意願就有增加，提升動機這樣，對。』（D210630）

『因為我要考慮到說，園長沒有辦法五點準時走，那你再扣掉交通，那搞不好，我去的時候都已經超過六點半，而且不是一兩天，而是要兩年的時間，…（略），就是因為交通的問題，所以毫無考慮的，就選擇了○○（校名），對，就比較近想說不要影響到公務。』（D210630）

報名後，由於 D 接任園長職務不久，對於進修，仍舊抱著徘徊不定的心，最主要的莫過於擔心影響工作。

『第一個還不一定會上嘛，那第二個你就算考上再來決定要不要念嘛，因為那時候其實蠻猶豫的啦，怕會影響到工作，尤其那時候又好像剛接園長沒有多久。』（D210630）

在與家人好友的交流下，D也聆聽自己心裡的聲音，最後，確認考上後，D開始了進修的兩年生活。

『其實那時候，家人也會擔心我會不會太辛苦，然後，朋友倒是有人鼓勵。』（D210630）

2. 進修歷程—跨專業的考驗，突破內心所築起的固牆。

在確定考上後，迎來的是先修課程，一開始就深具挑戰。對於完全不是相關背景出身的D，課業壓力為進修期間最大壓力源，在這兩年期間可說是吃盡了苦頭，除了花時間、花精力在準備考試，還要保持著堅持的信念，著實不是件簡單的事。

『我覺得，那兩年的最大壓力是因為我從一個幼教人士去選擇念，這個企業管理這個事情…』（D210630）

『所有的東西對我來講，經會統財務管理啊，就是商業類，跟我以前的幼教類是不同的領域的，其實很多都對我都是蠻辛苦的，完全一點基礎都沒有，對，我完全新的。』（D210630）

『可是我是覺得我一個幼教去是讀這個時候，我真的是很痛苦，因為我一開始的暑假，他就要我們去先把經會統修完，而且要考試通過，所以那個暑假，我們就開始就密集式的去（先修）』（D210630）

無論實在每一週的課程，還是期中考、期末考，面對排山倒海的考試，D的壓力值一直處在崩潰邊緣。

『像那個財務管理的，又當了好…我記得四個吧，所以我們那時候上課，簡直就是都感覺都是那個壓力真的是破表…』（D210630）

『非常大，而且我覺得老師都很認真都也不放水，對，然後我們的作業又很多，有的都是每個禮拜就交一篇做作業，就是就是也非常的嚴，不管是作業上考試上，就是什麼都多。』（D210630）

而在準備大大小小考試的期間，D 念書的道路上不是孤獨的，女兒剛好在這個時間也為著人生重要的目標做準備，母女倆即成為了假日念書的好夥伴，在 D 的心靈上也帶來了些滋潤。

『其實那時候我覺得就是家人的支持很重要，像我覺得那時候我的小孩就很幫忙，就家庭那一塊，他們沒有讓我有太多…因為他們也大了啦，因為我讀的時候已經五十多歲了，所以小孩子都很大了，所以沒有花時間在管小孩子一塊。』（D210630）

『所以我覺得還好，就是小孩子一塊，他們自己很獨立，…（略）。對，我們兩個在提論文的時候，我們兩個一起讀書。我寫論文加教師甄選這一些跟考研究所，所以他也研究所也考上，…（略），對我們兩個那時候就假日一起讀書，對，六日都一起讀，所以那時候也還好，就是女兒也陪伴我。』（D210630）

進修連帶的另一壓力，來自於自己給自己的壓力，以及同儕的眼光。在探究是否出現過放棄的念頭時，D 想起進修時，面對考試壓力及他人眼光壓力的心路歷程。

『其實我覺得…也可以不用念那麼辛苦，因為我那時候就是一直保持著，成績都不錯，那其實我覺得你自己放鬆點下來，譬如說，你作業的或者是考試，你就只要求就是大概差不多就可以了，不用那麼的高分就不會像我們面臨那麼大的壓力。』（D210630）

但由於進修特殊的角色關係，為 D 在進修時，難免會想要讓自己保持在一個高水平的能力表現，以讓自己園長角色可以在他人面前得到學習能力上的認同、不至於能力差到多少。

『變成愛面子，就是不太想讓你們覺得說，這個園長怎麼那麼差、不認真，其實我的壓力有很多是來自這裡。…（略），好像學習的態度跟能力也那麼的差，所以就會變成…，那他們會不會有這種想法我不知道，其實我覺得很多時候是自己給自己的、給自己的一些壓力這樣。』

(D210630)

兩年期間一直處在精神緊繃狀態，在心情上多半是處在崩潰邊緣，當問道如何與壓力共處、調適，D 則笑笑表示，其實並沒有什麼調適。或許是因為在工作上仍能夠在自己掌握的範圍，在家庭方面，D 較無須顧慮其他兒女的事物，因此，較能將重心放在進修上，在心情上的調適多半是面對、共處地過完進修之路。

『其實我一直都沒有調適耶，我一直就是把它繃得很緊，到把他念完耶…，（略），也知道可以自己不用那麼的愛面子，也知道自己不那麼的辛苦，可是就會想說兩年嘛，既然就是這樣就把他撐完吧。』

(D210630)

而修課帶來的壓力外，仍舊有必須論文通過的壓力，對於自我要求有著高標準的 D，為自己的修業時間設定為兩年，在這樣緊迫的時間壓縮下，論文通過的壓力可謂是跟著時間賽跑，論文的通過攸關著研究題目的訂定，在研究訂定上也來來回回折騰一番，由於已經跨出新領域投入進修，D 面臨難題，不斷思考著是否需要延續著本業來做研究，又覺得自己已經開拓新的領域，想要嘗試與過去不同的研究題目。

『還有一個就是他很現實的，他就是要論文通過，如果你的論文沒通過，你就算在兩年，你也是白讀的，對阿，所以對論文有感覺到特別的壓力很重。給自己很大的壓力。』（D210630）

『因為我就想說長痛不如短痛，然後想要兩年畢業，所以我在一年半的時候就開始面臨這個問題的對就是後面的半年嘛，因為你要訂題目、定教授啊，對，所以那時候的壓力真的是簡直到了破表的程度這樣子。』（D210630）

論文撰寫與指導上，研究題目與指導教授是連動的，使得 D 在指導教授的尋覓中，陷入了徘徊不定的窘境。

『在我就是要不要換領域跟換教授的時候，也是我一大這個壓力，就是到底要不要（換），…（略），你會擔心不 ok 阿，然後也會擔心，對（原本的）教授覺得有點對不起他啦，所以那時候又經過了一番的折騰這樣子。』（D210630）

在過程中，D 還是會尋求其他人的協助，希望他人可以透過過往的經驗，或依照自己所認識的 D 來提供一些意見。

『所以是會問一些學長姐，我有去問研究所的學長姐。』（D210630）

『所以還是傾聽自己內心的聲音，你就是試試看下，有…有去找很多人討論，不是說，就自己一個人都是這樣做決定，就是說朋友啦，我家人都有。』（D210630）

『其實他們會先問我就是自己的感覺是什麼，對，就是我自己內心的感覺是什麼？為什麼會做這樣跨領域？…（略），那我一定就會先…

先說出我的感覺，就像我之前就跟你講的，是，對，然後啊他們聽了以後就會覺得，還是按照自己的想法，他們支持這樣子。」（D210630）

最後，多方的考量下，傾聽自己內心的聲音後，在時限的壓力下，送出了指導教授的申請。

『既然又那麼辛苦的讀了這兩年，又是不相關，又是跟以前不相關領域的，那我就想要做那一方面領域的一個論文，對，商業模式嘛，完全就跳脫我以前幼教了方面的專業，對，所以那，我就說我一直常常會自己跟自己在較勁，然後也是會覺得說，既然很多東西，花了時間的希望得到不同的收穫。』（D210630）

進修期間，主要職務為園長的D，在過去累積豐厚的教學及行政經驗，在面對例行事務的處理與執行上迎刃有餘，且進修時間與工作時間分開，為D在學業與工作上取得更好的平衡。

『因為我不管是老師上面，我有經驗，行政方面我有經驗，…（略），其實我覺得這方面我是還 ok，因為幼兒園的工作，其實它也就一直循環的做，…（略），所以大部分我都已經有經驗，阿當然是就是相同的理念，可能就是剛剛說的因時因人因地，或是不同的家長還是會有一些不一樣的困難一定會出來嘛，…（略），那我人本來就是白天就是在幼兒園，對，我沒有離開職場，所以我覺得這個方面比較沒有因為我去就學去影響到我的工作。』（D210630）

在進修與工作同時並進時，園內的老師們也能互相協助。

『我覺得我們的同仁這邊也都很好，就是他們也很幫忙，然後也很支持。』（D210630）

園內能運行順利，有賴於長期夥伴彼此合作的默契，以及園長累積學習下所穩固的領導能力，D 在該園所服務數十年，擔任行政相關職務也超過十年，在經營園內的組織分為、執行能力等皆是使 D 能兼顧課業與工作的條件。

『其實像我帶領我們的這個團隊，我也是覺得我就很喜歡那種風箏理論，…（略），這個真的一直就是我在經營的時候，我自己的一個內心的一個理念，…（略），那所以這個拿捏呢就是經驗，對，開始的鬆的時候稍微就拉緊一點，而是你也不要一直說栓的，那麼緊，過猶不及其實真的都不好。』（D210630）

除了結合領導理論，D 也十分重視教師對於幼兒在園內學習的整體影響，D 會調整自己在園內所塑造的角色形象，讓園內的教師夥伴們能有個好的工作環境，使孩子能夠在快樂的氛圍裡頭學習。

『唯有快樂的老師才能夠營造…有快樂的老師營造快樂的氣氛，你才可以教育出快樂的小孩，…（略），所以我很重視老師，我就是很希望老師就是能夠快樂的心來上班這樣，所以我在這裡想要營造的就是不要太嚴肅這樣子。』（D210630）

同時間，在研究所方面，確認方向、指導教授後，D 的論文進行可謂是十分順利。面對研究的執行，園內的教師夥伴也互相協助。

『我要進班去做教學跟做研究，所以我必須找一個班，那要長期的來做的，那、那一個班的老師就會協助我這一塊，對，所以也很感謝他們。』（D210630）

3. 回首與展望—要怎麼收、先怎麼裁，重新看見自己的價值。

D 在口試結束的當下，就已經放鬆、像是如釋重負般，十分開心，而身邊的夥伴也開始鼓譟，說可以繼續進修下去…。

『到畢業的時候，其實就會有人就開始起鬨了，就是說，要不要去讀博士班，你懂我意思嗎？啊我們班上也有人繼續去考博士，啊也有後來真的有人去就讀，然後那時候就是會覺得不要吧，對，就覺得不要不要…不要再那麼辛苦的路，我可是一點都不想。』（D210630）

取得學位後，D也開始感受到兩年下來的學習，著實給自己許多內在的幫助及提升。

『會覺得說那一、那兩年了，學的其實非常的充實，然後就會整個改觀。』（D210630）

『很～紮實，學到很多東西，所以後面你就會開始感恩，然後也會開始覺得說，這個歷練老實說非常棒的，是喜悅的。』（D210630）

回在兩年的進修時光，D認為自己是個自我要求甚高、追求完美的人，會希望自己能夠在投入金錢及時間中有所得且將效益最大化，希冀兩年有所成長與收穫。

『我覺得一個就是不服輸，然後要求比較完美，然後呢，也會覺得說，既然你花了錢的時間，你為什麼不要在這裡對自我能夠得到最大的一個效益，對，你已經花錢花時間了，對不對？你為什麼不要去有所收穫，自我成長，不然的話，你時間不是一樣？對，所以我就說，這些都是自己對自我的一個要求跟…對，想要達到的一個目標。』

（D210630）

D也出現過自我內心十分掙扎的時間，看到身邊同儕有些投入於課業的程度與自己不成比例，但取得的結果仍舊相同，會有著一些不平衡的心情。但隨著內在的自我交戰以及自我對話，D也能慢慢理出思緒，重新回到自己當初踏入進修之路的初衷。最後，將眼光放在自己身上，聚焦於兩年所習得的，以及自己所投入跟內化的事物，D追憶兩年過程中，其實影響自己最大的就是自己。

『其實的會影響最大的是我們自己的一個思緒，對，自己思緒的一個高度的，那別人認不認同，我覺得都無所謂，我覺得就是對自己負責。』(D210630)

對於紮實的兩年進修洗禮，D認為自己在這條路上，能如期念完著實需要靠著「堅持」才能完成，也期許未來如有主管想投入，能將這樣的特質發揮出來，並藉著勇敢克服困難。

『念研究所…在研究所的時候，我覺得還是要堅持耶！』(D210630)

『如果說你有機會的話，只要你一旦決定要去念就勇敢的去做，而不要想太多，那在去念的過程，不管碰到什麼困難，你竟然是一開始，你就選擇想念的嘛，那你就是在這個過程的時候，你就是堅持，就是一定要把他念完，對，就是不要想太多，就去念。念的時候，你一定是要努力的，去付出，因為他其實他真的是不容易，尤其當到主管他已經有一定的年紀了，是，所以我們的在記憶上學習能力上，不像就是一般年輕人，可能就是他的思緒上他的吸收能力上，他的背誦上是很強的，所以他本身你去念就是一種辛苦，對，可是呢？很多東西你沒有辛苦你哪來的收穫，對阿，一定就是我們常常聽的，一定都沒有不勞而獲的，對。』(D210630)

D的進修歷程中，其壓力感為逐漸下降，整體壓力平均值為9，可以發現其在職進修歷程多處在高壓力的狀態，且其壓力多反映在進修上。

(二) 雙峰型

C主要是透過網路電話進行訪談的，因此相較於視訊電話，著實較無法透過面部神情以及身體動作來觀察追憶的過程，一些細微的變化，但仍舊能從聲音、語氣

的轉變來感受。與 C 訪談的過程，像是秋季時分，倒臥在大樹下，感受溫暖煦煦的陽光那般。其進修歷程如圖 4-2-4，資料分析如下：

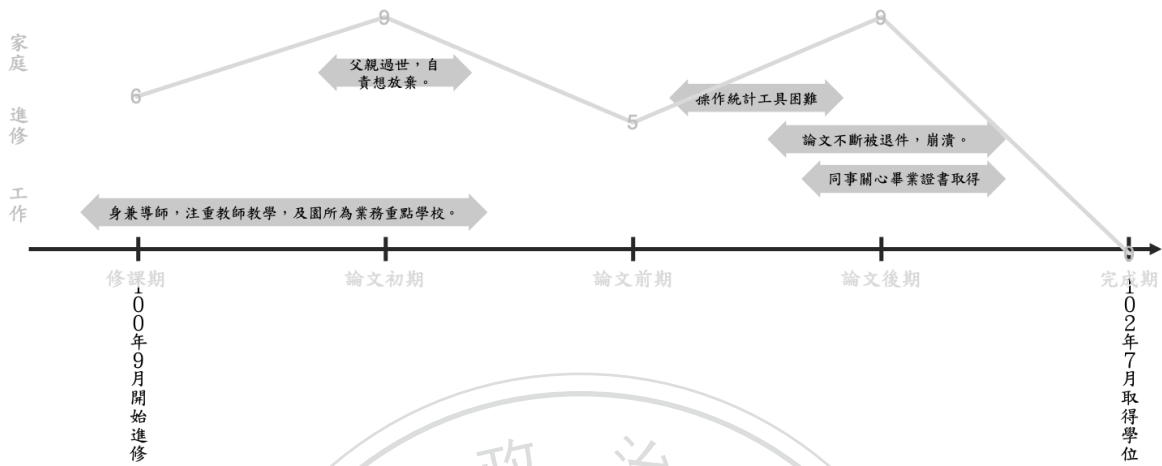


圖 4-2-4 受訪者 C 在職進修角色壓力歷程圖

1. 在職進修的動機—預備領導專業

C 過去從師專畢業後，中間轉換學校，一直到目前服務的學校。服務的過程，發現園所內的接任主任的生態因為輪序，備感壓力的教師常因而調離，想起過去所接受的教育並未熟習相關領導課程，剛好 C 熟稔的校內主管邀約下就一同報考研究所，期許自身可以在領導專業上更上一層樓。

『那我們當行政之後呢？就發現到我們的那個行政這一塊的老師都不喜歡當主任，幼兒園又有一個現象，就是幼兒園的那個主任呢，他其實就是可以，就是他不是一個像國小一樣是用考的，然後就是採輪值的方式，所以好像每次輪到那個老師的時候，就你覺得給大家都壓力很大，對，所以我們那個時候發現，我們○○（校名）是一個大家都不想當主任，一當了主任就想要趕快調動，就趕快調走。』（C210708）

報考前，C 也向家人提及自己即將以在職主管身份進修，家人在評估跟溝通後，也表示支持，因此在進修道路上，無論是先生、小孩或是婆家，C 在這塊花費較不需要操心、也較不容易有壓力產生。

『家人的話。其實我覺得，很早在…就是說當我要去考的時候，其實我們是跟家人，然後我跟婆婆什麼這些，我都有跟家人溝通過，那他們也覺得說，因為孩子也大了，覺得說大家都可以自己自理，所以這塊家人其實是給我是…就是很…就是給我支持，他們覺得說，如果以後功課上面有需要的話，甚至他們是可以…就是可以幫忙的。所以我覺得在這一塊，其實我覺得沒有太大的壓力。』(C210708)

2. 進修歷程—學習之路充實豐富，學位取得突遇修改貧頸。

得知考上後的 C，語氣透露出興奮喜悅之情，表示十分珍惜再次回到學校成為學生的機會。

『嗯我覺得吼，因為我覺得我考上的時候，我其實我覺得我很開心喔，因為這是很我想要，我想要補足這一塊，所以我對教育領導所，其實我是有期許能對自己是覺得說，還可以就是畢業這麼久了還可以再去當學生，我覺得我是很開心，而且我也很珍惜我的學生的這個身分。』
(C210708)

園所地理位置特殊，承辦了許多教育局的重點業務，業務量繁重且多元的狀態下，C 為了顧及在工作上保持學校所推行的優質教學環境，以及自身身為教師角色的教學品質，會將時間做有效規劃依照自己的需求來進行安排。

『因為我知道我的業務量會大，所以那時候我就是請了一整天的，就是請一整天的代課老師、我就是自付代課老師，這樣子的修課的方式維持了兩年的時間。』(C210708)

『在教學上面，那個就是好好的去扮演我老師的角色，對所以我覺得我行政端這一塊的話，其實我就覺得，我就…這些年來因為可能年紀也很大，所以我覺得我自己就會利用下班，或者是中午的時間，然後去處理行政。那我覺得在教學上面是我比較我花比較多的力氣去做。』

(C210708)

利用兩天半天公假進修的C，表示自己利用辦公之餘的時間來將研究所相關作業或報告完成，重視當學生的C，在繁忙中做好事務安排，在課業上並沒有相當大的壓力。

『園所內的工作，或者那個行政我就是利用那個…，如果是就是因為行政其實已經做很多年的，所以呢？在行政端，其實我覺得自己要去考研究所的時候要去讀書的時候，自己已經可以知道說，哪些東西是屬於例行的東西，我就會利用禮拜六禮拜天，或者是沒有進修的時候，就把它處理掉。』(C210708)

身為學生，出生時是個早產兒的C，自認學習能力輸在生理發展的起跑點，因此，能有機會再度進入學校求學，無一刻不是兢兢業業的在學習。

『我覺得今天我考上的這一所學校，我覺得我會很…我會比一般的人更努力的去學習，…(略)，那種就是我得到的這個門票，我覺得我很珍惜，我會想要去好好去讀。』(C210708)

『那我我覺得我學生扮演的角色就是因為我覺得我自己知道我不是一個聰明的、聰明的人，但是我覺得我花的力氣是很多的，可是我最後也是可以達到跟大家一樣、可以達到。所以，我覺得我的學生的特質就是我努力，然後呢？我不怕丟臉，我覺得我真的就是在我的人格特質，因為我就覺得我不怕丟臉，我勇敢，我碰到的問題，我會很願意的就是舉手。然後跟老師講說，老師我不懂，或者是我會懂的去求援，我會跟

我的老師跟我的同學講說，我真的聽不懂，但是呢，你可不可以再教我，或者是我自己會花更多力氣去去學習。』（C210708）

除了自身的努力外，C 也有許多在課業上的好夥伴，研究所同學多為來自於教育現場的行政同仁，透過平日上課去研究所時的互動中，了解到一些相關處理事務的方法，同儕之間彼此交流，更能從中有所學習，進而增加情感，在修課的心態上也成了 C 很大的心靈支持。

『因為我覺得我們的是有一點跨領域的那種就是，可是呢？行政端其實有一些東西，其實是雖然說那個教育的階段是不一樣，可是我覺得行政其實有些處理上來事情滿相同的，所以我覺得我們可以在那個地方做一個交流。』（C210708）

『我們那時候的確好像每班上的同學感情都非常非常的好，因為班學生並不多，我記得，好像只有十幾個，所以我覺得我們那個班級的那個氛圍是很好。』（C210708）

修課的期間，C 像是開了眼界，習得過去從未聽過、看過的領導方式，在授課教授（神父）的帶領下，將所學運用在行政現場，發現能夠從中領會，亦得現場教師好的反饋，更在因緣際會下，確定了指導教授。

『我覺得我相信蠻投緣的這件事情。那我覺得神父有一些的課程就是，例如它有一些就是…我記得還有帶我們上一些領導的課程，例如僕人式的領導或者是一些就是呢，他覺得跟我講了一些領導，跟我我自己受過的那些教育有一點，我們從來沒有看過，沒有沒有聽過的，但是我覺得對這些領導，是我覺得用方式去對待同事感覺是蠻好的，是我之前沒有試過的。因為他那樣子的那個教學方式，我覺得運用在我現實生活中，其實我覺得那個老師們的反應是很好。』（C210708）

在家庭方面，C 在進修前已和家人溝通好，因此兩年來，C 的先生跟女兒，甚至公婆，提供 C 很多的支持，家務上家人會一起分擔、照顧養育等較為繁瑣的事情，多由家裏協助，即使時間因進修擠壓後，家庭的角色並未成為 C 的壓力、負擔。

『因為我只有生一個女兒，那我的先生家裡的就是非常的單純，就是小家庭，所以我那時候或我的小孩，那時候我讀研究所，我的小孩那時候讀國中，她有功課的壓力，所以呢？這時候其實家庭對我來講不是一個很大的負擔。因為先生知道說，我必須要讀書，然後又要身兼學校的工作，其實他是很很支持我跟我家的小孩，所以我在家庭教育家庭這一塊，其實我覺得我…我扮演的角色並不是很重的，對，是家人對我是很支持的。』（C210708）

在工作方面，身為主管的 C，在行政事務上，總會有許多除了例行事務外的插曲，需要處變不驚的心情來應對，有時候仍會出現需要處理人與人關係上的問題，有時是家長、學生等等，C 在園所同仁面前展現出母親的角色，能勇敢挺身而出，亦能體恤、照顧幼兒園的夥伴。

『我們是協同教學一個班級兩個老師，所以我們一定會有碰到…有一些摩擦，所以我覺得要碰到搭班老師、家長或是學生，或者是我們要的那個我國小一些團隊都是，所以我覺得要選擇要勇敢去面對，碰到挫折，我們一定去找到問題的癥結點，要修正或是該堅持，這個是，這是真的，有時候是在一線之隔。』（C210708）

『我的同事都這個大概都八十幾年次，其實其實大概都是我的小孩，對，所以他們都說呢？…（略），他們就說，我就是一個媽媽，然後兼任主任，然後兼任幼兒園的總管。』（C210708）

因此，有著 C 在待人處事上的體貼，形成了園內好的風氣，進而帶動了在工作面向能給予 C 在進修期間良好支持。

『我覺得我同事，其實他們是很支持，也是很支持我，我覺得不是只有國小端，但我覺得，我那時候我記得我幼兒園的那個同事也很支持我。』(C210708)

『對，我覺得我同事對我其實是還蠻大的包容的。』(C210708)

在研究所第一年快結束時，突然面臨 C 忽然間過世的狀況，導致 C 頓失學習的心情，想要結束研究所的進修之路，由於認為自己沒有好好的陪伴家人，讓自己與父親相聚的時間甚少。

『我在研究過程，就是在讀書的時候正好碰到我父親就是忽然間離世，那我就覺得那時候，我就覺得有一點不想要再讀的，因為我覺得我跟我父親的感情是非常的好，所以我那時候就就…，其實也滿那個就跟我神父、跟我的指導教授和同學說我可能就讀到這學期，我就要結束掉了。』(C210708)

『我覺得家庭對我來講是一個很重要的支持，那父親離開的時候，我就真的時候就在想說，就沒有想要再讀。』(C210708)

『我那時候就是因為我父親年紀也很大，所以我覺得那時候怎麼就就覺得說，為了讀書，就是沒有就是陪伴家人，我就覺得也很就覺得非常的難過，對。』(C210708)

正當 C 有意想要結束課程時，在與指導教授的討論下，放棄研究所進修的念頭漸漸打消。

『因為神父跟我講一件事情，…（略），所以我覺得，我覺得神父那時候跟我講的大概半個小時吧？然後呢他講完之後，我覺得，對，我一點沒有達到，那只是這樣子的一個父親的離世，然後就是我就…就想到，你就要放棄，後來就打消念頭。』（C210708）

面對父親驟然離世，C 一路上受到許多支持，園內同事、研究所的同學老師，C 也在辦喪事的過程中，和父親有單獨相處對話的機會，感念父親的養育之恩，也回想起過去父親帶給 C 的人生價值觀與影響，像是打了一劑強心針，在時間推進下，C 重燃進修學習的心。

『我的父親一直會跟我講說，妳不要碰到問題的話就選擇逃避，你要勇敢去面對這你面前你看的到的或是你看不到的就是要想辦法，就是要勇敢、有智慧的去面對他，那我就覺得他一直就是用這種方式在教育子女。』（C210708）

選擇繼續進修的 C，在第二年的進修過程，對於感到壓力最大的時刻莫過於學期尾聲、學位考試通過後的論文修改，在題目方向、研究進行上，有夥伴協助與支持，讓研究順利完成，然遇到最大的瓶頸是在最後一刻論文審核通過這一關。

『我記得我前前後後就是一一直被退退到，我覺得我好像已經都快要失去信心了。』（C210708）

摸不著修改頭緒的 C，信心瀕臨崩潰，當時時間點特殊，遭受到多方夾擊的壓力，精神上差點就要潰堤。

『一直覺得說，七月就是一個底線，然後再來我的同事呢？就是讀別的學校的那個都已經拿到畢業證書，那我剛剛說的教務主任其實他不是我同一屆是我的學姊，然後他後來就跟我講說，那你應該可以畢業了吧！我就覺得…大家都在等我！我就覺得那種壓力真的很大，對，我就

是跟我人事主任都已經跟他講說沒關係，那就幫他們都先送，因為七月的話、七月底是不是一個，好像七月底要送，對。然後呢？我就跟他們講說，那就不要再等。我因為已經我記得。已經到七月二十幾號了快三十號了，再過一、兩天就已經八月了，我就說，那就不要再等我，你就直接送到教育局了，敘薪吧，然後我就說，那就不用再等。』

(C210708)

『我就覺得…可能我真的是，人生中這…真的是碰到非常非常大的那種壓力，真的。』(C210708)

『我真的（壓力）越來越來越大，因為後面大家都要請吃飯阿，敘薪啊，他們就那你…你是不想請我們吃呢？殊不知，其實我那時候還是在輔大裡面，在修改論文。』(C210708)

面對無止境的退稿、修改、送稿，C 在心裡頭也掙扎一番，即使千頭萬緒，仍身體像是鐵了心一般似的，在還沒有瓦解前選擇繼續向前。

『我覺得在求學過程中，一直我從來沒有被人家退過這麼多次，真的覺得當一個主任，然後又當一個…怎麼會，我覺得好像好像也沒那麼糟糕，怎麼好像也沒被退過這麼多次？然後就在這邊一直被…就覺得一直，就是在那邊跌倒就跌倒跌倒，然後你跌倒，你沒有理由，你就覺得要趕快再站起來，不能在那邊跌倒，然後再摸膝蓋，沒有這樣子，就是選擇再站起來，對。』(C210708)

3. 回首與展望—感恩相待，成為一股善的循環。

不停往返學校與研究所、日以繼夜修改論文的 C，最終通過了嚴峻的考驗、取得了學位。即使是透過電話訪問，仍能夠感受到 C 對於當時接到所上電話通知這件事仍舊記憶猶新，回憶湧上心頭，激動的心情不在話下。

『我那時候真的是…覺得…啊！那時候所長跟我講，其實我那時候是掉著眼淚哭的然後說所長謝謝你，讓我過了。』（C210708）

『最後我記得很揪心的那個時候，我記得是在七月底的時候，然後所長就打電話，他就跟我講說，恭喜你畢業了，我覺得那時候我真的是…真的又哭又叫吧，然後只覺得可是也是過了，就覺得很開心。』（C210708）

確認取得學位的 C，希冀自身所受到的苦難不要再次發生在身邊同組的研究所夥伴，因此，透過指導教授的召集下，主動向組員提供相關論文的資訊，為的就是希望可以避開陷入來來回回修改的深淵。

『我覺得我自己一路上來，我覺得太辛苦了，…（略），我就跟那個神父講說，我們這一組的同學，我不要他們這麼再這樣這麼的辛苦。…（略），那我們的那個所長他要求的是什麼？所以我就把我的那個 ppt…給我的那個論文的那個電子擋，就是公開給大家看，…（略），就是知道我們如何去取得…我們中間怎麼樣去、我們大家怎麼去過關的方式，對。』（C210708）

回顧 C 的進修歷程中，其壓力感主要來自於兩個高峰點，整體壓力平均值為 7.25，可以發現其在職進修歷程多處在高壓力的狀態，但僅止於在兩個大事件發生期間。

（三）單峰型

與 E 訪談的過程，可以感受到 E 充滿活力，且在訪談過程中充滿笑聲，可以感受到 E 在職進修的整個歷程，其在職進修歷程如圖 4-2-5，資料說明如下；

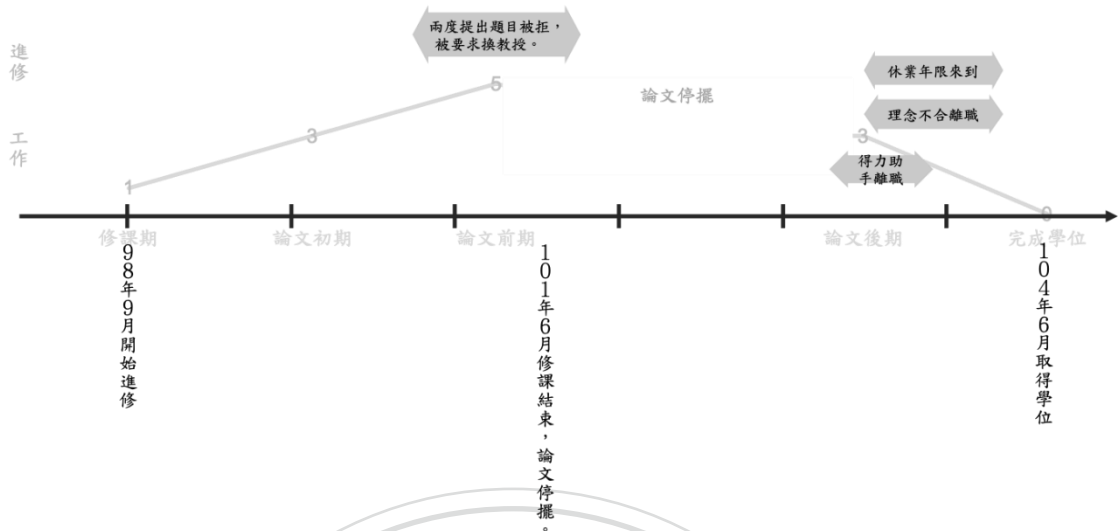


圖 4-2-5 受訪者 E 在職進修角色壓力歷程圖

1. 在職進修的動機—姊妹相約，踏入專業進修道路。

不是學幼教出身的 E，在某次的因緣際會，踏入了學前教育，一頭栽進了幼教，一待就是半甲子。接觸小小孩的感覺使得 E 像是來到另外一個新世界，對此充滿了興趣且好奇，然深知自己的專業仍顯不足，於是利用平日晚上，到大學上課，取得了幼教師資格。

E 表示自己本身就是一個熱愛學習的人，且自己也很喜歡不斷接收新知的人，因此，在幼稚園時期，自己就會參加許多大大小小的研習，也曾在過去服務的園所推行了教師專業成長社群。

接觸許多大人物的 E，在也是服務於學前教育的姐姐邀約下，一同報名了研究所的考試。對於進修並未想太多的 E，動機或許沒其他人強烈，但剛好在十年一個時間點，認為自己每十年就會有一個想努力學習的目標，覺得可以嘗試也不錯。

『研究所是我姊在公幼，不然她…，但是她年資也很很大，才要退休，對，他一百零幾年，他那時候去讀，也是那一年九十八年那時候，欸欸欸我們要不要去考研究所一下，我說好吧，那我們就去考，沒

有很大的動機，有沒有強烈的時候怎麼樣，我覺得，好勤也是以前幼教系、其實也幼教系，也十年了，好啊再剛好來讀讀書也不錯，然後我就跟他一起去考試。』(E210709)

『我就就…那個都是隨緣啦。我…包括我讀書也有一點隨緣。』
(E210709)

2. 進修歷程—擇其所愛、愛其所選，人生處處有驚奇。

E 投入進修的時間點已是知天命的年紀，擔任園長也近二十五年的時間，在工作方面可謂是迎刃有餘，而由於進修的時間為平日晚上與假日，工作較能與上課時間切割，在時間的安排部分能分別開來，倘若遇到較繁重的公務，也會利用假日到園所準備資料、處理公務。

『其實每天例行性的工作，其實就是，也說把它安排好，就其實就會…就會完成，就是你有計劃的。』(E210709)

E 自認自己是個活力充沛的人，只要稍作休息即可再次出發。

『我是覺得…就是一天，就是大概，可能你說，你看我也晚睡早起，多了別人幾個小時時間吧，然後我在學校、我中午也從來沒有午休，我也不會去睡一下，所以大家都認為說實在，就我是覺得是一個意念，有時候你說有沒有幹嘛…，有時候有，但是你就會發現真的來學校是一條龍，回到家一條蟲，我會回家會稍作休息之後再動起來的。』
(E210709)

在進修的部分，E 會依照自己的時間來彈性安排，如果期中考或期末考來到，或是負擔較重的報告要做的時候，會利用自己的休假來進行。在分配作業或報告時，同儕之間也會因為 E 可能較不擅長使用電腦，因此會做一些分工，將 E 分到其

他不是接觸資訊科技相關的工作。可見在研究所期間，E 在進修部分也是得心應手。

『因為我自己有假，那可能如果有需要用到假的時候，我都會是跟同學的…有時候是小組報告，有時候就是…自己一個人的報告，都是要利用…有時候我如果說是在假日還沒有辦法完成，…（略），大概是…我那段時間大概休假…，因為不然的話我幾乎是也沒有什麼在休假，我休假大概就是找資料，還有趕快去那個有一些要報告要寫的，都還算是都有準時繳交喔！』（E210709）

『那整理資料就看分擔，然後有時候他們是公幼的老師，那有時候他們會說欸園長怎麼樣，他會比較…有時候可能我們的討論…我會多一點比較有一些實務上的那個，阿你就會發現他們的電腦能力像以前我們同學，阿我就比較是屬於那個報告。』（E210709）

『上班的時間還是以學校的園務為主，你說有遇到什麼樣的那個…我覺得也至少都是不是有太違背的…那個，都還有一些觀念跟概念都是還是學以致用，還是有啦，所以沒有太大的（壓力）…』（E210709）

在做事總是能秉持著絕對專心的狀態，因此，無論什麼事情皆能使得受訪者 E 在事情上保有全神貫注的心。

『我今天在當下做什麼就是做什麼，…（略），我就是在做當下的事情，可能專注力就是就投入了，做一做就幾乎是…對啊，所以也都還好啦，只要時間允許就是…去輔導團，我就去做輔導團的事，要我做家事，要做我什麼，都是…簡單一點就是活在當下，不用再去想其他的。』（E210709）

進修期間，對於E來說，比較碰壁的狀態是來自於找尋論文的題目，歷經三番兩次的更換與嘗試，甚至當時的指導教授直接表明不是相關題目的專業、可以找別人當指導教授，但E仍舊選擇再繼續尋覓題目的方向。

『我那時候寫的小論文，我不是說我的論文就一直在改嘛，改了第三次欸，我才定案哎…。』(E210709)

第一次因緣際會在工作上認識了研究心理相關的博士，在園內發現了兒童與心理之間的關聯性，進而下定決心找所上相關專業的指導教授。

『我第一次是…因為我是喜歡畫畫而已，…(略)，啊我就那時候讀研究所時我就是要研究這個，你知道嗎？就已經下定決心，如果只是剛好，要開始找教授，我就直接找○○教授，…(略)，他說，○○(姓名)，妳可以寫一些文章喔，你的現場的觀察喔，但是妳要有文獻支持、國內國外的文獻沒有辦法說，…(略)，還沒有一個研究的…，給我說蛤這個…這個這個沒有關係喔，但是我有發現有關係。他說，這個沒關係，…(略)，他說，寫論文不是說你自己寫一寫就好了，還有文獻支持你。』(E210709)

被指導教授否決掉第一次所找的題目後，第二次嘗試尋找身邊的素材時，發現兒童畫人的細節，有了一些自己的發現後，覺得值得深入研究，將想法提出後，竟遭指導教授拒絕。

『教授又跟我講，就潑我冷水說，妳又不是藝術治療師，妳在分析甚麼…。』(E210709)

面對二度被拒絕的E，想起了自己一直以來在現場所推動的工作，進而與教授來共同研議，但卻又遇到了另一個困難，而最後E選擇勇敢堅定選擇。

『我們是像是一個讀書會，大家互相分享跟報告，我覺得那個感覺非常好。那這樣子的感覺就讓我覺得說，欸那我們在做這樣的社群，其實是很自然，…（略），所以我的研究論文的議題就是這樣，就是也想說…就現成的啦。』（E210709）

『○○教授本來要退掉我的，說你自己去找○○所的啦，因為你學習社群又不是我的專業、專長領域，怎麼指導妳，…（略），我說不要啦，還是選擇你…選擇老師你來、來做的我的指導啦。』（E210709）

在確認題目後，當時園所的老師們也能互相協助，同時執行工作也能為研究留下紀錄，而當時在E身旁有一位得力的助手，協助園長園內教師專業與領導以及面對論文的撰寫、資料整理等事務。

『他那時候那一段時間也是我在做論文的時候，他分擔我很多的算是帶老師的工作，而且他也給我很多的一個，因為她完成了論文嘛，所以她至少她比較有一些，有一些那個方法，…（略），你看那個一個機緣來，那剛好我是前面剛好修完課要開始動手論文，很多地方其實還是有請教他。』（E210709）

在合作不到一年的時間，讓E詫異的是，這位得力助手的突然離開，好似對方就是研究資料的骨幹，一不見了就全散了，對方音訊全無也讓E當時頓時失去重心，失落了好一段時間。

『我自己還念念不忘的我以前有一個主任，但就後來也不知道怎麼樣，她就從此就消失，我就一直找不到他…』（E210709）

『但是後來就不時遇到什麼事情，我就太突然的事情，我就…喔…真的失去她，我也覺得失落、那時候是唯一讓我覺得非常難過的事情，我還沒有完成論文，但是那時候我也剛好邊論文，論文有一些問題，我

還可以跟她交流，所以這個也是剛好你問到說也完成是很開心，但是我謝謝的當中，我也特別提到他，真的是在我…也算是我的貴人。」

(E210709)

研究持續進行著，所記錄的資料也留著，但由於E當時承接局端的業務，因此在論文撰寫的部分則停擺了一段時間，學籍的部分也一直保留著。直到指導教授接收到修業年限即將來到的通知，當時E收到指導教授的來電。

『想一想說，欸這個也是為我自己，你看都六十歲了，你看五十幾歲考上去，然後你六十歲了，那趕快在六十歲，所以我一零四，也許剛好是我們老師說你都第六年，我想想，也對啊今年六十歲，那我如果能夠在一零四趕快完成，只是，那我看我一定要擱下工作。』

(E210709)

『四個月一定要停下來，不然的話我沒時間去整理，整理那堆資料還真的看起來，真的…又要把它去編碼，喔那這樣還真的…很大的工程，是東西都有夠，那時候幾乎是…就是有時候去那個去靜下來，然後自己…哇！家裡是真的，然後有時候資料這裡存那裡存。』

(E210709)

剛好在當時園所也遇到經營跟教育理念上有所不同的狀況，心想著時間點也差不多，也可以開始埋頭將論文資料彙整，將碩士學位取得，因此萌生退意，辭去了園長一職。

『所以我跟我們那時候的負責人講喔，其實也就是…他、他那時候比較不管幼兒園，他就給他妹妹管，他那個妹妹管，其實她的教育理念上，其實我也比較沒有辦法…。』(E210709)

3. 回首與展望—全神貫注、活在當下。

從辭去園長一職一直到完成論文，共花了近四個月的時間，E 當時選擇將火力集中，最終取得碩士學位。想起當時拿到學位時，E 表示自己除了開心以外，也是給自己邁入花甲之年的一份大禮。

『想說阿對啦又被老師督促，又想說…也對啊…給自己…對啊…六十歲的給自己的生日禮物，就很開心啦，我覺得，而且這一本的紀錄著在○○的團隊這樣。』(E210709)

『年過半百的人，大家都只是豎起大姆指，對啊你看考上就是五十四，六十，剛好六年，六十歲，剛好送給自己的六十歲生日禮物。』(E210709)

談到念完研究所，E 咯咯地笑，說自己不像其他所上的同學，有給自己的進修期限，自己在拿到碩士學位時，對於自己未來在工作方面也無太大在薪水上的助益，只是算是一個里程碑。

『因為那時候，其實我們晚上去讀，大概只有兩個私幼的吧，我的同學研究所大概都是公幼的。欸…我的感覺是，你今天也不是說，有給自己很大的壓力，我一定要三年啊、四年啊、五年啊，就是有一點、跟我考上去一樣的，很隨緣，(笑)，因為態度這樣子的話就不會有太大的壓力…』(E210709)

回憶起這近六年的時光，認為自己是個滿有福報的人，無論是在闔眼休息能直接進入夢鄉，在壓力的調適上好似在講話、分享的過程中，就可以將一整天所有的辛勞及成就傾到完畢。

『我一躺下去就睡著，因為我就覺得我是一個很有福報，也不會太…，你說有沒有很多的壓力，我覺得我大概是嘴巴，就像我現在機哩

瓜啦講一講，就常常說欸哩公共欸（台語），好像你自己都睡得很好，別人就開始想你的事情。」（E210709）

面對近六年的進修之路，E表示自己性格天生就是好奇、愛學習，對於很多新東西都會想要嘗試，覺得有趣就會想要了解，因此自己到目前為主都很喜歡參加研習，或是帶著園內老師一起到其他園所餐訪、交流，為求師師之間可以互相學習、提升整體教學及幼兒園的學習環境。對E而言，選你所愛、愛你所選像是最好的代名詞，在E的身上，看見全心投入下的發光與熱。

『因為工作即休閒，休閒即工作，覺得在工作當中有成就，你就會快樂，你去休閒不是也是想要說放鬆一下，…（略），當你看我禮拜六來完成老師（的教案），…（略），我也想要有一些東西要整理要先看一下要先做準備，那時候你就會發現，欸當你做完這些事情是開心的，跟你禮拜六說去度假一樣。』（E210709）

二、 角色壓力因應方式

綜合五位受訪者在職進修歷程，研究發現五位受訪者在面對壓力事件時，其因應方式多元，且每位受訪者所遇到之困境及挫折皆不同，為研究帶來豐富性。透過上節瞭解了園長在職進修的多重角色與角色壓力，進一步分析在職進修歷程中，受訪者在面臨挑戰時，遇到壓力事件時，多以哪些方式進行應對與調適，以下以列表4-2-1方式呈現：

表 4-2-1 女性園長在職進修角色壓力事件暨因應方式彙整表

受訪者	壓力事件	因應方式
A	進修與工作時間拉扯	認為做不完、不睡覺也要做。
	園內工程不熟悉想逃避	公文有期限，在快到期獻給自己緩衝時間暫時逃避，最後鼓起勇氣面對、處理。
	研究所考試與園內活動衝突	如實表示，尋求協助，進行時間順序的調整。

	父親中風	認為係身為家人的責任，會安排時間陪伴、支援母親照顧父親。
	跑統計困難	向教授如實表示自己真的有困難
	修業年限快到，起因為對於論文題目沒有方向。	向教授如實表示自己沒有方向
		向教授如實表示自己沒有方向
B	夫妻關係降到冰點	1. 找尋自己可以用的時間做報告、寫論文，假日早起、一下課用跑的衝捷運，想做好一個母親角色。 2. 無力感倍增時，會拜拜求籤、讓心靈得到恢復。
	先生反對進修，質疑母親角色失職。	
	父子關係變差，身為家庭支柱，身心俱疲。	1. 找尋了心理諮商師進行協助，從中穩定家中的根基。 2. 站在兒子、丈夫的角度思考，不斷嘗試向兒子釋出關心，花時間與兒子長談。
	家中兒子情緒不穩，歷經風暴。	
	找指導教授被拒絕	反省自身被教授提醒的重點，修正後再進行第二次嘗試。
	行動研究結果不如預期	回顧研究過程，不執著於預期結果也不放棄，繼續完成。
C	身兼導師且園內重視教學，園所為重點學校，業務繁重。	自費代課，由於例行事務已熟悉，會有效安排時間。
	同事關心畢業證書取得	繼續默默地在圖書館修改論文
	父親過世，自責沒時間時陪伴家人。	1. 悲痛不已，主動向指導教授表示想要放棄進修。 2. 與教授談話後，在辦喪事期間，想起父親的話語，不斷與回憶中的父親對話，強化了內在心理的力量，鼓起勇氣面對進修之路。
	操作統計困難	拜託同事協助、教導。
	論文不斷被退件，瀕臨崩潰。	內心喊話：「跌倒了還是要摸摸膝蓋站起來！」，想起過去父親、勇敢再站起來。
D	找指導教授陷入兩難	1. 與自我內心對話，想著初衷，鼓起勇氣跳脫舒適圈。 2. 和學長姐、親朋好友談談。

	非本科苦讀經濟、會計、統計	1. 鼓起勇氣面對繁重且不熟悉的數字與邏輯概念。 2. 早出晚歸泡在圖書館，女兒也一同相伴。
	同學及授課教師同為同事，在意他人眼光，自我要求高。	堅持著內心的初衷，持續努力，不落於人後。
	看見他人未像自己苦讀卻還是拿到畢業證書，甚至加薪，出現比較心態。	覺知到自身有這樣的思考歷程，想著想著，最後，重新看見了新的視野，找到價值與意義。
E	與當時接班負責人理念不合而離職	正值論文修業快到，評估進度，思考生涯規劃等，和自我對話後，決定離職。
	得力助手突然離職	找了一陣子，失落且感到遺憾。
	教授致電，修業年限來到。	和自身對話，選擇完成。
	兩度提出研究題目被拒絕，被要求換指導教授。	繼續在園所現場找題材，第三度與教授討論後，即便教授提出要換指導，仍舊勇敢堅定自己的選擇。

資料來源：研究者自行彙整

過去研究顯示幼教人員因應壓力多為接納調整、尋求支援、疏解緊張、延宕逃避、問題解決（胡雅淳，2010；劉寶鳳，2014），以本研究所蒐集之資料彙整如下圖 4-2-6，發現五為受訪者在面對挫折及壓力事件時，多以「積極面對」、「想辦法解決問題」等正向心態來應對，這與過去文獻所發現可得到相同結果（黃淑榕，2004；歐慧敏、曾玉芬，2009；劉寶鳳，2014），而當發現自身能力有限，無法有效想出對策時，會次而選擇尋求支持（歐慧敏、曾玉芬，2009；謝宜瑾，2013），但也會偶爾出現「逃避心情」。本研究發現，園長多半以自身能力來進行調整，且在面對挫折或瓶頸時，會持續嘗試、找尋方法來調整，如未果，方才選擇尋求他人協助，而如以調整心態及解決問題為因應方式，其人格特質多能以正向積極態度面對（劉宏鈺，2002；劉寶鳳，2014）。

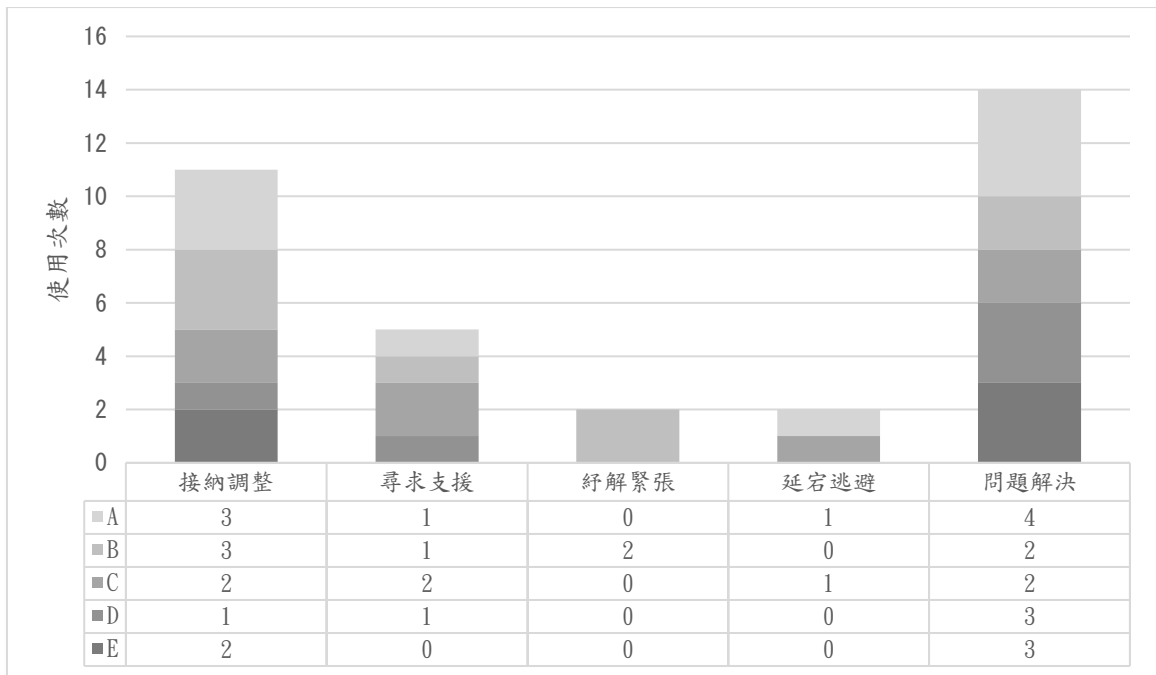


圖 4-2-6 女性園長在職進修歷程壓力事件之因應策略次數長條堆疊圖

(資料來源：研究者自行彙整)

透過本節所討論角色壓力之因應，可發現受訪者多以自我心態調整的方式來應對，自我心態調整之源動力來自於個人內在特質，而此為下節討論重點，受訪者正向特質與角色壓力之因應。

第三節 正向特質與角色壓力之因應

本研究以正向特質觀點來探討園長在職進修歷程，誠如上節所彙整角色壓力暨因應方式，本節將以正向特質為觀點，深入探討正向特質於角色壓力之運作。

一、正向特質為角色壓力帶來幫助

為了解五為受訪者正向特質於角色壓力下之運作，將因應方式對應正向特質之意涵呈現如表 4-3-1，可發現在角色壓力下，正向特質多協助受訪者在面對困境時提供幫助：

表 4-3-1 女性園長在職進修正向特質於角色壓力因應之作用對照表

受訪者	因應方式	正向特質
A	向教授如實表示自己真的有困難、無方向	真誠
	在快到期獻給自己緩衝時間暫時逃避，最後鼓起勇氣面對、處理。	勇氣
	認為做不完也要做	堅持
B	不斷找方法與時間與丈夫溝通 反省自身被教授提醒的重點，修正後再嘗試。 回顧研究過程，不執著於期結果也不放棄，繼續完成。	堅持、勇敢
	站在兒子、丈夫的角度思考，不斷嘗試向兒子釋出關心，花時間與兒子長談。	仁慈 社交智能
C	自費代課，由於例行事務已熟悉，會有效安排時間。	自律
	繼續默默地在圖書館修改論文	堅持
	內心喊話：「跌倒了還是要摸摸膝蓋站起來！」，想起過去父親、勇敢再站起來。	勇敢
D	與自我內心對話，想著初衷，鼓起勇氣跳脫舒適圈。	勇敢
	堅持著內心的初衷，持續努力，不落於人後。	堅持
E	繼續在園所現場找題材，第三度與教授討論後，即便教授提出要換指導，仍舊勇敢堅定自己的選擇。	堅持、勇敢

資料來源：研究者自行彙整

綜合上述發現，五位園長在職進修之路上，遇到挑戰與困境時，其正向特質發揮作用，歷經波折得到正向特質之幫助，驅使園長步步完成學位之階段性任務，此結果亦可呼應正向特質之實證研究結果（曾信超、黃新宗，2008；吳懿芳，2010；余婉禎，2011；蔡麗雯，2013；葉家君，2014；張畹平，2015；陳玉玲，2015；林惠如，2016；余柏龍，2017）。

二、困境下萌發出新的正向特質

在訪談過程中，A 討論到在工作方面，是否遇過不敢做或是想要逃避的事情時，表示自己對於金錢的部分都不喜歡，但因工作上仍有時效性的問題，也使得 A 不得不面對，在過程中，也慢慢調整自己的心情，試探性地找方法解決、找救援，而「勇敢」特質也慢慢培養出來。

『在寫設施設備改善的時候，我最討厭，像這種設施設備改善就要去請總務主任幫忙，因為跟錢有關都不喜歡。』（A210612）

『大概放了一個禮拜吧（笑）…（略），都是要面對，然後，加上這一週的時間，可能也是我都會給他會辦的事情，就想說那一個禮拜大概看到那個文吧（笑）然後去找他的時候，我就會問他，誼主任你有看到那個文嗎？他就會說，有啊我有看到（笑）。』（A210612）

C 面對到父親離世，自責自己沒有花時間陪伴家人，在辦喪事時回憶過往與父親的往事，且也像是父親在身邊似的與其對話，沈殿下，「勇敢」特質因而萌發。

『那個處理喪事那段時間，我覺得可能是我跟我父親的比較近距離的就是接觸阿，對，就是說可以跟他在跟他說話這樣子…（略），我覺得我的爸爸應該也是很想說，希望說我也是可以順利的讀完，再苦的話，我覺得人生總是會碰到一些就是不順遂或是不如意的地方，但是你這個就是你今天要讀這個書你應該…應該也會碰到的一些那個困難，但是你就是要想辦法就是突破。』（C210708）

D 進修後期通過學位考試後，對於同儕間「念那麼辛苦」的玩笑多少在意，心理難免出現不平衡，在不斷調適、與自己對話後，慢慢讓自己的心態翻轉，逐漸培養出「觀點」，看見自己進修的價值與意義。

『就覺得說，自己在做什麼，對，可是他後來你又會因為人本來就會有一個善惡的，不同的一體兩面、一個不同的聲音進來，就是天使與魔鬼啦，或是人性本善都有，所以我們常常在一個事情的時候，你會同時很多的想法出來，對，然後呢？這些想法有沒有過了，這些統統都有過，或者我們在聊天當中也都有過，啊然後也會反省自己說，自己在做什麼這樣。可是很快的，其實你又會找到莫忘初衷，就想到說，沒關係他是他，我是我，那我所獲得的，其實我該獲得的，我覺得，我自己方面的價值是不同抹滅的，我的成長就像你說的，一些內化了，那我覺得就夠了。』（D210630）

研究過程中，亦意外發現部分受訪者之正向特質會因著當時的壓力，在時間的堆疊下，逐漸培養、萌發，園長透過正向特質來因應，並從中找到方法進而突破困境。

三、園長在職進修之正向特質

本研究發現正向特質激發在職進修園長因應困境的適應力，在逆境中提升壓力因應之養分，下表 4-3-2 呈現五為受訪者之正向特質，透過表中所列可發現在職進修歷程中園長之正向特質相同、相異處，以下分述說明之：

表 4-3-2 女性園長在職進修歷程正向特質一覽表

正向特質	A	B	C	D	E
1. 愛好學習 (love of learning)	●	●	●	●	●
2. 觀點 (Perspective)				●	
3. 勇敢 (Bravery)	●	●	●	●	●
4. 堅持 (Perseverance)	●	●	●	●	●

5. 真誠 (Honesty)	●			
6. 熱忱 (Zest)				●
7. 仁慈 (Kindness)	●			
8. 公平 (Fairness)	●			
9. 社交智能 (Social-intelligence)	●			
10. 領導 (Leadership)	●	●	●	●
11. 自律 (Self-regulation)	●	●	●	
12. 審慎 (Prudence)	●	●	●	●
13. 感恩 (Gratitude)		●		
14. 幽默 (Humor)				●

資料來源：研究者自行彙整

(一) 共同之正向特質

完成學位之路上，研究發現五位受訪者多具備「堅持」、「勇敢」、「愛好學習」特質，以下分述說明：

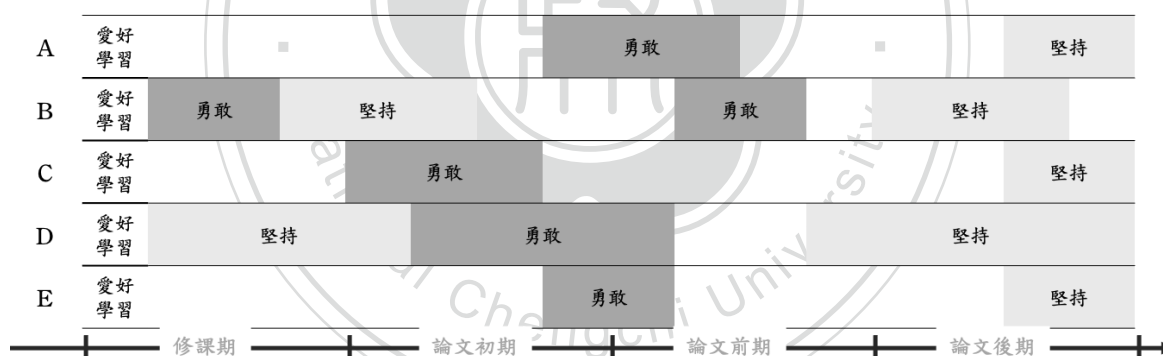


圖 4-3-1 女性園長在職進修之共同正向特質運作歷程

「堅持」延續學位取得的動力

在訪談結果中，五位受訪者無一不是歷經了波折，方完成碩士學位，即使面對許多生活上不同面向的挑戰，仍舊靠自身的力量翻閱文獻、敲打鍵盤、一字一字地完成研究論文。

受訪者 A 在確定方向後，能努力不懈地主動撥出辦公時間請假到學校學習跑統計、看報表，來來回回的奔波，完成後續研究執行。

『我就有跟我們學校校長說，可能我會比較常請假，就早上的半天，讓我去找學妹怎麼看統計這樣子，然後我會把自己逼的很緊，所以只要統計報表一看完，我就會馬上把我的報表的結果寄給教授，然後教授也是還蠻知道我的狀況，所以教授當天就給我回應。』（A210612）

看見了「堅持」，協助受訪者 B 在「母親」、「妻子」與「學生」角色壓力下，為避免影響家庭作息，在個人可利用的時間有限下，仍能堅持早起、利用週末家人還熟睡的清晨五點，做報告、找文獻、完成論文。

『我就是在假日的一大早、清晨，我都是固定，我的作息都固定，因為我是一個規律的，剛剛有講，就是早上五點多就起來做，準備了六點開電腦，一直寫…六七八九點，假日兩天嘛，主要是一旦假日，我就是這樣的作息來處理，然後九點就關電腦就起身跟家人互動，因為那時候家人就起床了，就開始做一些家務…（略），所以我就很喜歡把握跟掌握跟享受那一段自己處理功課的時間。』（B210704）

看見了「堅持」，協助受訪者 C 在面對不斷被退稿地打擊下，仍能選擇再站起來，只要收到被退稿的消息，就立即前往學校、泡在圖書館修改再修改。

『我記得他退我的時候呢？那個所辦的秘書就跟我講說那個○○（姓名），你的那個論文又被退了喔！然後我就選擇…我記得那時候好像已經是暑假了，對，是暑假，然後呢？他就跟我講說，我們又退了，我就選…我就趕快再回學校，回○○（校名），然後我覺得…我記得我都是好像所辦好如果是八點開門，我就大概八點前就會在那邊等著，然後前前後後大概退了應該有五六次，反正我就被退很多次，當天退我就當天跑去，常常都從天亮摸到天黑。』（C210708）

看見了「堅持」，協助受訪者 D，面對非本身專業的課業，仍能利用週末時間、早出晚歸的在圖書館學習。

『所以一開始的時候。我經會統跟後面的財務管理這一塊我讀的真的是非常的辛苦，然後我花了很多的時間，所以幾乎我那一段是那兩年幾乎經常的睡眠不足，然後沒有假日，我那時候都說，我怎麼都很久沒看到藍天白雲，就整個就是一一直在…讀研究所那兩年，幾乎是大概我從小到大讀書花最多時間跟最認真。』（D210630）

看見了「堅持」，協助受訪者 E，在最後研究已告一段落，但可以共同討論的得力助手突然離開、音訊全無時，即使有所失落，但仍能在修業年限即將來到時，著手進行彙整過去研究累積成堆的資料，完成論文。

『後來她跑掉哇…我就因為那時候都是一個草稿…，然後討論了，然後我想要…怎麼樣，然後我有想法這樣子，她就協助我去一些建議，然後就這樣…都還沒有弄成什麼東西、比較完整的，她就後來就不見了，然後我只好就也依循那時候的慢慢的筆記，然後就不能把它放棄了。』

（E210709）

在五位受訪者的身上，共同看見了「堅持」之作用，使其面對障礙、困難或挫折，對於目標依然持續的行動（Park & Peterson, 2008），且當面對威脅也願意持續行動時，將會產生滿足感（Peterson & Seligman, 2004）。

「勇敢」成為面對困境的推手

受訪者 A 面對不熟悉的工作業務時，即使興起想逃跑的念頭，但仍會選擇面對，且也會以巧妙的方式來去主動尋求處理的方式，而在面對指導教授來電鼓勵繼續將論文完成時，受訪者 A 也能直接表示自己的難題，而不是選擇拒絕來電等逃避方式。

『第一個就是很想休學。很想換學校。已經查好要去哪一間讀甚麼工業什麼碗糕（台語）學系的。因為教授就直接跟我說，就是叫我不要做這

件事情。然後我的教授是直接跟我講說，叫我不緊張。』

(A210612)

『那時候，我也很明確表示，我們就時間來不及。』(A210612)

受訪者 B 在第一次找指導教授就被拒絕後，仍能調整自己的腳步在同一學期再次尋找適合的指導教授，並主動詢問、約談，而在面對家庭夫妻關係因為進修而產生的裂縫，面對先生對於進修的反對聲音，會勇於嘗試，透過不同的角度來換位思考，找尋一個合適能使家庭功能維持的相處之道。

『第一個教授就有點多打槍，就是有點心寒，而我也會在思維說他的概念這樣，然後後來，我就、我還是不死心。我就九月份了又找另外一位教授。』(B210704)

『一方面準備，一方面打聽各個研究所的進修的狀態，跟其他人打聽，然後有一些訊息就可以透漏給老公知道，訊息不是說，就是直接直接了當說就是要怎樣，但是我也是要聽聽看他的想法這樣。』(B210704)

『那突然有一天，早上他就…他就態度就轉變了，就…然後是就是帶著全家陪著我去口試。那我這樣就知道說，哇…那他已經…他等於說，已經接受了這個事實。雖然還是很不爽，但是他就覺得說反正老婆就是固執就是想做，就是會去做的』(B210704)

『一個意外收穫，…(略)，那是在那個夫妻教育課程裡頭，就讓我反過頭來回思惟說，老公當初的反對到現在的支持，就讓我感恩、就是非常地感恩這一塊，…(略)，有時候，很多的地方就開始覺得應該要讓家庭升溫，才不會說，讓老公覺得說，老婆去讀書然後掉一個老婆的感覺，我覺得上那個課對我面對老公的態度更就會放下了，而且會更謙卑的去處理這個夫妻的關係。』(B210704)

受訪者 C 遭逢父親離世，對於沒有好好花時間陪伴家人感到萬分悲痛，進而想直接放棄進修，然在處理喪事期間，C 想起父親從小給予子女的教育方式就是鼓勵孩子勇敢地去面對人生中大大小小的挑戰，在與記憶中的父親對話後，C 選擇鼓起勇氣，再次嘗試來面對進修可能所帶來的未知影響。

『對，我覺得父親對我的影響是非常的大。』（C210708）

『我也覺得說，好，那我覺得今天爸爸雖然您往生了，那但是我覺得我還是會努力的就是努力的完成學業。』（C210708）

受訪者 D 的勇敢，是體現在面臨到決定是否踏入不同領域的論文研究，即便知道未來可能充滿挑戰，仍舊鼓足勇氣選擇跳脫自己的本科，跨領域的進行研究，確認指導教授。

『所以就是後來…後來還是決定照我就是一開始的，那想法就是找不同領域嘛，既然已經踏出領域了嘛，在結束點的時候也就做不同領域的一個研究論文，我知道會比較困難啦，可是我就覺得我還是去挑戰（笑）。』（D210630）

受訪者 E 面對指導教授表示自己所選擇的論文題目不適合、非本身專業，表示可以另找指導教授時，會選擇勇敢堅定自己的選擇，繼續尋找合適的題目來研究，而不是就此作罷。

『○○教授本來要退掉我的，說你自己去找○○所的啦，因為你學習社群又不是我的專業、專長領域，怎麼指導妳，…（略），我說不要啦，還是選擇你…選擇老師你來、來做的我的指導啦。』（E210709）

在五位受訪者身上，共同看見了「勇敢」特質在進修期間的體現，勇敢的人不代表他不害怕危險，而是即使害怕依然願意去冒險，它讓我們在面對沮喪時不會逃避退縮，而是適當評估後行動，並朝著有價值的目標前進（Peterson & Seligman, 2004）。

「愛好學習」的特質打造因應壓力的基石

重視工作的受訪者 A，希望自己在教學上是有精進的，只要對工作部分有能學習、能做的，皆會主動嘗試。

『因為我會比較看重我的工作，對，所以只要工作上面有一些可以做的可以學的可以幹嘛的，我都會去做。』（A210612）

對受訪者 B、C 而言，選擇在職進修其中的原因之一是做晉升主管的準備，而另一原因則是如同受訪者 D、E，本身是個喜愛學習的人，面對許多關於在工作崗位上能使幼兒教育環境夠好的，都會想要嘗試、學習。

『我在幼兒園已經將近，那時候到將近二十年了嘛，然後一直覺得說，我是一個穩定的人，那我不想調校的時候，調校也是一種刺激自己、激勵自己成長的一種方式，可是我不想要調校的狀況之下，如何讓自己再更上一層樓？這是第一個。第二個，我有意識到說…（略），可能接下來也會去接任這個主任，那所以兼任主任之前，我一定要養大自己的力量，…（略），這些概念裡頭，那我想透過進修來去提升這樣的能力，才能夠未來能夠帶領我們這麼龐大的老師們這樣子。』（B210704）

『我覺得，我們的教育體制好像一直都沒有帶領我們怎麼去領導，這個幼教系這一塊，一直沒有帶領，我們應該怎麼去當一個領導人，…（略），所以我那時候，我們的○○（處室）主任就跟我講說，他要去讀○○（校名）問我要不要跟他一起去，然後我想這個是我必須要做的功課，所以我就去讀了。』（C210708）

『其實我常常覺得沒有天生的領導者，其實就是學習的領導者。』（D210630）

『我是覺得很多我不知道的，我也想要去學習，對，我是一個，我就覺得還蠻明顯的是一個愛好學習，而且樂在學習。』（E210709）

熱愛學習的特質能協助個體問題解決的能力，即使得知自己無法做好目前的工作，但仍認為可透過盡力學習來突破目前的困境，尤其面對自己熱衷領域時，會想花時間做到極致（Renninger, 2000），當人們面對挫折時，可能會透過「熱愛學習」這個特質來解決問題，有助於人們持續面對挫折與挑戰（Peterson & Seligman, 2004）。在受訪者 A、B、C、D、E 身上，可以發現她們對於自身無論是在哪個面向所面臨的困難，皆能用「學習」的態度來去因應，嘗試與壓力共處，積極地在生活周遭尋找方法，將問題解決，對五位受訪者來說，可謂學到新知或是累積新的經驗。

（二） 相異之正向特質

「領導」特質於在職進修時為其面對變動事務的磐石

在與五位受訪者談論在進修同時，發現受訪者 B、C、D、E 描述在工作面向的壓力感受較少，且多半表示園所內的例行事務皆能根據個人的時間規劃來進行排程，而受訪者 A 則面臨工作與課業互相壓縮其可用的時間，而感到壓力劇增。針對受訪者在工作壓力感不同的部分進行討論，以進修時間角度切入分析，受訪者 B、D、E 其工作時間與進修時間分開，亦是白天上班、晚上上課，因此，在工作部分能較集中心力來處理，而受訪者 A、C 則將課程盡量安排一整天的時間，這樣也較能將課程跟工作時間的精神集中，在進修時間的安排方面則較難進行分別；如以擔任園長年資來分析，則可發現受訪者 B、C、D、E 在準備進修時，至少皆接任過組長職務或擔任園長 1 年以上，在處理業務及園所園務上已較能駕輕就熟。

除了適應園所的大小行政業務外，也發現受訪者 B、C、D、E 在提到自身園所時，能侃侃而談自身的領導方式與理念，並具體地描述自己在面對園內業務時的管

理及打造的工作模式，而透過在職進修園內同仁運作順暢，同時也能使受訪者們的研究進行順利。

『擔任主任這個角色。我會覺得說，教育就是一個人的工作，所以這個人在這個團隊裡頭。這個人包含著是有當然是小朋友，對不對，小朋友跟家長，就這兩個對象，可是跟我們最親密的還是（老師），所以這個老師們，對，所以我會覺得說，我要用我的影響力去去幫助這個團隊裡頭的老師們，先提升起來，這個老師們才會影響他周邊的家長跟孩子，所以我會很珍惜、這個團隊跟這個整體的氛圍，還有培養他們整體的能力，所以覺得說我，我的觀念裡頭，我主任不是一個權威感的存在，就是要去，就是當老師們的鷹架，所以我覺得我這個念頭會讓我去讓這個團隊更順利。』（B210704）

『每年我都是一套，就是，你就告訴他做這個園，這個園要呈現一個什麼藍圖跟人家感受到，所以那一套我都會拿出來告訴他們，然後我就會在園務會議告訴大家說，我們都是開園元老，…（略），園的願景那些都是重新翻修，…（略），那這樣的合作感覺就很強。』（B210704）

『我是一個怎樣的，我覺得我自己就是一個雞婆，一個媽媽想要保護孩子的心，我覺得在我身上，我覺得我…我沒有，我不是一個聰明的人，但是我覺得我是一個媽媽，我就會想到說，我的孩子有哪一方面的需求，我可能看得到孩子的需求，對，所以，我覺得在這一塊，我覺得我可以做得到的。我覺得我就應該要扮演我應該要扮演的角色，對。』

（C210708）

『其實像我帶領我們的這個團隊，我也是覺得我就很喜歡那種風箏理論，…（略），這個真的一直就是我在經營的時候，我自己的一個內心的一個理念，…（略），那所以這個拿捏呢就是經驗，對，開始的鬆的

時候稍微就拉緊一點，而是你也不要一直說栓的，那麼緊，過猶不及其實真的都不好。』(D210630)

『我也是有時候還會把全部的人拿就弄成是一個像划龍舟這樣的，到底我們園長 leader 你到底是屬於…(略)，如果說，你不跳脫的時候，對，所以你到底要把「你」放在哪裡？我一直在修正，一直在修，一直在想的問題。』(D210630)

『其實我就是有一個算是績效考核制度…(略)，你今天我交辦的事情你有做到，這個就是很公平、量化的，你有做到就是有做到，不會說園長好像偏心，…(略)，阿有的時候，我說，你不要把想說我在考核你們啦，就把它當作是提醒你們。』(E210709)

擁有「領導」特質的個體渴望在人際關係和社會情境中，站在組織觀點下，管理與整合自己和他人的行動，他們通常具有支配、領袖氣質與社交自信等，並透過這些力量去激勵與讓他人感到有能力。在團體中，他們可以有條理的組織一切，使他人可以更有效率的工作，並會在緊急狀況時出面解決複雜的問題，最後，透過自己「領導」幫助他人完成更棒的任務(Peterson & Seligman, 2004)，可推測除了受訪者本身既有的領導力特質，隨著時間及年資的累積，受訪者也培養出「領導力」的特質，帶動整體工作氛圍與效率，同時協助受訪者們在面對較為變動、不可預測的挑戰時，能處變不驚。相較於受訪者 A，壓力感確實減緩許多，因此，從五位受訪者的訪談資料可得，此特質隨著擔任園長時間的推進下，能使受訪者們的園務工作運作逐漸順暢，成為在職進修面對變動事務的磐石。

「審慎」特質協助使思考縝密與周延，穩重且謹慎。

另外，研究也發現，「審慎」特質表現在受訪者 B、C、D、E 的園長角色較為顯著，審慎的個體通常有著長程的目標與志願，可以熟練地抵抗身旁立即性的誘人

選擇，表現出對於生活的深思熟慮與實際，將自己調整為穩定、合理與不衝突的狀態 (Peterson & Seligman, 2004)。

『在園務方面，我開始建立制度，然後呢，這個制度也就是說，每件事情都要他做事的時候 SOP，而這個全員都要去認知到是一個 SOP，然後慢慢的這些老師都新進，一年新進一批，所以都十幾位都是新進的，那我們怎麼樣把園務次序感建立好，就是要用 SOP，老師會知道這些方法，最後要達成這些老師都是自動化的，碰到什麼事情，他會知道怎麼處理，碰到什麼事情他們知道怎麼面對，那這樣子就減少很多錯誤率，跟當天要主任去上善後的這個這個，瑣碎的這些事情，所以我們在處理發展的事情，我們比較少處理說，特別有什麼樣的狀況，這樣子園務會發展，然後那個事情會做得很好，所以這是我面臨園務上面的一個態度跟方法。』 (B210704)

進一步探究受訪者 B 在面對選擇進修與家庭衝突的難題時，也能發現「審慎」特質帶來了幫助，受訪者 B 在決定進修前，不斷地思考如何能兼顧自己成為領導者的角色、形象一直以來是「乖乖牌」的妻子，以及與孩子無話不談的母親角色，知道進修對於家庭來說足以構成影響，因此每一步路都走得小心翼翼。保有「辛苦會過去、價值感會留下來」信念的受訪者 B，會不斷地在腦海中思索可行的辦法，從第一年與先生討論受到反彈，選擇默默準備，到第二年開始打聽進修消息、對先生釋出進修意願，到第三年，正逢兒子即將面臨升學考試的時間，為成為孩子的榜樣、一同和孩子學習，選擇了進修交通與上課時間可以較不影響家庭角色的學校，而在這過程中，受訪者 B 仍舊小心地在維護，像是會假日清晨五點家人還在睡覺時，會早起開電腦坐在電腦桌前做報告、寫論文，或是在平日晚上進修下課時，從教室奔出校門，為的就是想要早點回到家，整個過程中，受訪者 B 的謹慎，來自於自己想要進修的選擇，而這樣的選擇，所承擔的是來自於擔心落掉了什麼，每一步走的都是思考著不因自己讀書延誤、家庭擺爛，由於很清楚自己的方向，回到工作

方面，著實也呼應著「審慎」的特質在協助面對大小的困難，自述自己是個「溫柔而堅定」的人，總會在處事上告訴自己不慌亂，堅定、溫柔，遇到逆境時，會懂得轉彎、不會因此而失去方向。

『我就是默默的準備，那我準備的方式就是孩子讀書，我也在旁邊讀書。』（B210704）

『初試好像一個面試的…它有兩階段嘛，那那時候…其實，老公他慢慢的知道說，我要去讀書了，可是他還是不悅。』（B210704）

『所以讓人家說…你看當初會叫你不要考為什麼要考的這種把柄，當然我們說的比較直接一點，但是意思是說，我內心還是要小心維護在家庭功能方面。』（B210704）

同樣地，在受訪者 E 身上，從領導過程也看見了系統化支持教師專業能力的制度，而此項制度主要是為求教師的教學品質得以維持在一定水平，使園所的整體素質提升，研究者推測，可能是私幼環境的競爭大，因此會更加要求績效表現，在管理及人力的專業培育上如有明確方向，搭配領導者的引導會產出不錯的果效，亦是，受訪者 E 已發展出一套帶領老師的合作模式，除了會有固定會議來釐清園所方向外，也會隨時向園所負責人進行溝通，隨時調整與確認，也會要求老師們將教案上傳、組讀書會，受訪者 E 則會利用自己的週末到園所來研讀，並帶領教師在所安排的時間進行分享，為的就是要精進教師，並提升整體幼兒園的學習品質，審慎帶來的無不是細心，更是讓受訪者 E 在做出每個決定都能謹慎評估其效益及表現，而在每週的例行性園所事務亦然。

『其實我就有社群，我就自己組一個齣，因為我們的學校的定位跟方向，我想要發展什麼，我就成立三小組，都可以找資料，但是禮拜六，我們是像是一個讀書會，大家互相分享跟報告，我覺得那個感覺非常好，那其實是學習社群。』

（E210709）

在工作夥伴眼裡是「媽媽兼主任兼總管」、會照顧園內同仁的受訪者 C，在處理園務上也抱持著小心謹慎的態度，面對學校地理位置特殊因此承接許多主管單位下來繁雜業務，受訪者 C 評估自己的時間及進修的狀態，考量行政工作得以消化，以及幼兒園園內孩子學習的延續與完整性，選擇了自費安排代課教師協助教學工作；過去也發生過園內的投訴案例，身為領導者，面對突如其來的事件，除了保持鎮定的心，在解決上也扎根於每件事情的定奪、執行、處理，由於當時園內皆有依循著相關行政程序處理，因此，責任歸屬上符合法律規定，對於當時，可算是強化了「審慎」特質的重要性。

『我就碰到一件事情，就是一個班級裡面，他們忽然間，然後就是腸病毒，剛開始早上來，才一個。到了中間那個放學回去、回家之後，家長打電話跟老師講說，那個小朋友又腸病毒，隔一天居然就是一個班級裡面，居然喔大概有將近快十個人，於是呢？家長就打電話就去，那個，一九九九，然後打電話，就是這樣子投訴，所以可是呢？在這段時間的話，其實我覺得學校端呢？就是要小心謹慎的去面對這一塊，那最後呢？當然是、就是學校沒有做錯，也就是說，依規定就是二十四小時，就是如期的就是通報，那也沒有做錯什麼事情，所以呢？當那個衛生局要求要那個調查學校裡面有有沒有做…做了哪些事情，那我們也如實得通報出去，所以，我覺得在面對這塊，我覺得幼兒園老師要耐心聆聽家長的那個訴求。』（D210708）

受訪者 D 過去在工作方面承接了不少行政的工作，而在一個機會下，接任了園長的重責大任，數年下來，認為園長一職著實需要經驗的累積。受訪者 D 自述過去在園所曾經安排自己認為是對園所有助益的事務，但親身實際操作後，卻發現自己的選擇成為工作夥伴的負擔，爾後，受訪者 D 面對自己認為對園所是有所美意的事，會先停下來，將自己的思緒及選擇向工作夥伴說明、討論，下決定前先進行換位思考，有了這番經驗，「審慎」成為了當時受訪者 D 在面對工作時新的裝備。

『其實你當一件事是你覺得是美意的時候，你要去考慮到就是說去承接一個人，因為他們對他們是多出來的，…（略），我就發現說，對耶，很多事情不是你說的算。』（D210630）

『其實我也是一直變做，必須修正，然後跟就是不要那麼快的，去申請要，就是換個立場來想就換位思考，為思考人家為什麼會這樣生氣？人家為什麼提出這樣子的說，今天換成你、換位子說，你是不是也是會同樣的、這種不同的感受。』（D210630）

綜合上述之討論，可以發現「審慎」特質多為協助受訪者在面對工作上能夠更加穩固，審慎不代表膽怯或過於嚴苛的自我節制，而是溫和的自我管理與人生態度（Peterson & Seligman, 2004），能在面對不同事情做決定前，抱持著嚴謹、謹慎之態度，使同時進修之工作運作得以順暢。

在進修面向，研究發現，對於進修時間設定目標的受訪者 B、C、D，「自律」特質能對自我進行有效調節，能自行規劃進修時間、讀書計畫，安排論文進度等，使學位論文得以在目標時間內完成。

受訪者 B 本身對於工作及自我的要求上即有著一套做事方法，無論是在工作與夥伴討論園內事務發展，或是在個人預備進修，受訪者 B 都能以自己的步伐速度向前邁進，對於自我的要求也是在家庭與工作之間進行權衡，從清晨設定五點的鬧鐘起床開機打論到九點全家起床則關機準備早餐這件事、與教授每一次的 meeting 能先條列相關問體回應等，皆可看見受訪者 B 其自律特質的展現。

『那時候的跟教授的 meeting 就是教授會給我們一個進度嘛，對不對，每次 meeting 之前都會丟一個進度，那進度在 meeting 之前一定會完成。那完成之外，我又在進度裡頭，我會去抓一些提問、把它抓出來，在 meeting 的前一週丟給教授，教授就會依照我那個提問再給我回應，回應之後呢？我看了之後，我們到 meeting 的現場，我們就能夠更聚焦那些

回應問題提問與回應、來去溝通去釐清，所以每次的 meeting 都非常的有成效，然後再往下一步去，是樣掌握那個進度的，所以那時候我們教授也就是說，這一點我實在是太厲害這樣。』（B210704）

在訪談中，受訪者 C 深知自己限制，為自己設定兩年完成學位、以量化研究為主的目標，另一部分則展現在修課期間，能有效地做好時間管理，亦能在上班忙碌之餘，騰出自己修改論文的時間，頻繁地往返園所與系所之間，當中 C 也未曾出現過放棄或是停下來休息的念頭。

『我只有兩年的時間，我沒有辦法，就是說，讀很長，因為這樣子的話對我來講，其實我壓力會非常的大，有跟我自己期許就是要就是讀兩年就一定要畢業，所以我選擇就是要量化，或者還有一個行動研究。然後就這樣子結束的我的論文。』（C210708）

『那時候我當學生的時候，其實我花很多的力氣，就是我禮拜六禮拜天，或者是假日，就是說晚上我會就是會就是會常常在學校裡面把一些學校的工作要做完，或者是就是可能研究所的工作或怎麼樣，我會把它就是利用假日把他完成。』（C210708）

在課業壓力與自我期望壓力下，受訪者 D 的自律特質協助面對每週的財經、會計、統計的大小考試，面對難以理解的複雜概念，選擇勤奮的複習再複習，以第一名的成績從所上畢業，可以見 D 對於自我的要求甚高。而在學位論文研究題目的選擇上，D 也費盡不少心血，其題目為國內文獻之首例，除難度提升，在目標時間內完成，更加映證了自律特質的展現。

『我就用笨鳥慢飛的那個理論，就是說如果我在這方面，我比較差，我的資質比較差，然後我也沒經驗，好，那別人如果說讀這一科，他要參加這個作業，或者是考試，譬如說他花兩個小時就可以完成，那我大概就花十個二十個，我就是拿時間來做我之前的不足。所以我就說我花的

時間非常多，對，我真的是一邊看不懂，就看兩遍看三遍就四遍五遍六遍。』(D210630)

『所以我那時候是第一個提出論文的，對阿，然後總成績是第一名畢業的，那你就會知道就是說，自己給自己多大的壓力跟花了多少的時間。』(D210630)

『因為我就想說長痛不如短痛，然後想要兩年畢業，所以我在一年半的時候就開始面臨這個問題的對就是後面的半年嘛。』(D210630)

自律能力強的人對自己的信念有很高的信心，相信他們可以有效地追求自己的目標，並有可能實現自己的目標 (Peterson & Seligman, 2004)。從上述受訪者的訪談中，可發現其自律特質實例之展現，在目標的設定上亦提供了論文完成之加成作用。

(三) 其他特質則因人而異，使受訪者能在困境中突破、成長。

受訪者 A 的「真誠」帶來突破困境的一線生機

受訪者 A 初接任主任的同時，也踏入在職進修的階段，即使再怎麼學習，仍舊會遇到自己無法處理、不會的時候，「真誠」的特質在受訪者 A 身上出現，具有真實特質的特質，不僅說實話，也包含了對自己感覺和作為負責，真誠的對待自己與他人 (Peterson & Seligman, 2004)。此項特質為受訪者 A 帶來了許多面對困境時的一線生機，在遇到困境時能透過真誠而得到幫助。

『我就跟他們說，我剩下一年就是拜託你們、然後就是做什麼我都配合，就包含經費阿、我很能把經費弄出去，我都會跟他們說沒關係你都開我的經費，就是你要放軟一些東西啦，對，配合度要再更高一點，他們就會還蠻願意幫、幫學妹的。』(A210612)

『我是在○○（校名）的那三年的最後一年，才把論文寫完。所以那時候同事，我也有跟校長，就是跟行政、跟教導主任，如果最近要辦活動，我可能會沒辦法，他們也都知道，也都滿配合的。』（A210612）

因此，在這樣的特質表現下，「真誠」讓受訪者 A 在黑暗中看到了曙光，讓自己在完成論文的道路，像是找到浮木般奮力的向前划。

受訪者 B 的「公平」成為人際關係之間的鷹架，透過「社交智能」建立強力鏈結，「仁慈」成為關係中的基本元素。

在訪談中，透過受訪者 B 的描述，發現無論是在工作上，還是在家庭中，都能找到每一位夥伴或家人的亮點，讓這些亮點發揮所長。

『我覺得背後支持我的是這個正義的概念，就是說，我們要怎麼樣去符合？這公正有一個公平嗎？我要怎麼樣去？達成你好、我好大家都好的那個樣態，是一直我擺在我的藍圖的那個。』（B210704）

『所以不是說像有些人就是你到了就做甚麼位置，我不是用那種態度，這個人他在處理什麼東西很強大，我們就要讓他在這裡，這個人在那裡很強大，所以每個人有每個人不同角色。』（B210704）

『那那時候，因為孩子們讀書需要很早就能夠出門，所以我一個還是要…那我先生很體貼，他都是一定要載我們上學的人，所以既使他上班很晚，但是他也先爬起來送我們上學他再回家睡，再去上班，所以這裡的都是說，我們不能忽略說家庭的每個角色的功能性。他雖然抱怨可是他的它不會因為抱怨你而去就是報復，或者是說，讓你更難熬，他還是默默的支持，他還是支持我們。』（B210704）

『那最後，其實有先生有一個歷程，就是說它好像也只體悟到說自己的這種表現，讓家裡的人還有這樣子的這樣子的一個…，所以他那時候有

一個就是轉折，只能說，妻子帶給他的是一種，最後的那一個扶把就對了，他說他沒有我不行，因為當他跟兒子面對在處理很焦慮的時候，他覺得他兒子在指責他的時候，他會覺得我是他的浮木這樣子。』

(B210704)

『那時候我有聽到心理師給我的回應就是，你兒子說媽媽是她的救命恩人，那時候我就覺得我的支持性很強。』(B210704)

『就是我在跟他們討論事情，或是他們困難的時候來找我，他們最後會加一段就老師，你這是要命的樂觀啦。那不然就是說，有○(姓氏)老師在好有安全感，對啊，就在line裏頭討論的時候，最後他們有時候會爆出這些話有李老師在感到好有安全感，然後他們會說，或者是他們會說沒關係老師會幫你扛責。』(B210704)

透過上述三項特質的展現，可發現受訪者B與人相處之道，公平特質包括同理心和同情心，換位思考的能力(Peterson, 2004)；仁慈特質為富有同情心，能在他人身旁專心聆聽他們的痛苦，或是在他人身邊默默地支持，且享受為他人做事、照顧他人、做好事(Peterson, 2004)；具有「社交智能」特質能敏銳覺察自己的情緒、感覺與動機，會試著了解和管理自己的情緒，他們能在個人與群體間辨認出人際上的優勢和社交地位，因此他們懂的在關係中聰明的行動，並運用這些訊息與他人戶動(Peterson & Seligman, 2004)。因此，可見受訪者B在不同的情境中，所面對的人多半都能相處得宜，且讓他人感到自在且信任，遇到困難時，能化險為夷。

受訪者C的「感恩」，在互動中形成善的循環。

感恩特質之展現在C的身上有明顯的感受，許多事情的決策與執行面，是透過與人互動討論而來的，具有感恩特質者，會懂的感謝活著的每一天與自己所受到的

協助與養育，可以提高個人在關係上的幸福感，幫助個人度過困境，使社會受益（張美惠翻譯，2008；Wood, Joseph, & Linley, 2007）。

『我覺得要懂得去感恩，感謝我身邊的每一個人，因為我覺得自己一個人有時候是了，自己一個人其實力量是有限的，那大家都一起去、合作做這件事情的話，那力量才會是大的。』（C210708）

『我覺得我自己一路上來，我覺得太辛苦了，所以我就我真的，我就我那一天，我記得我當下拿到，…（略），那我也知道說我們的那個所長他要求的是什麼？所以我就把我的那個 ppt…我的那個論文的那個電子檔，就是公開給大家看，就是他就修改哪個地方，哪個地方…（略），就是知道我們如何去取得…我們中間怎麼樣去、我們大家怎麼去過關的方式。』（C210708）

『我那時候真的是…覺得…啊！那時候所長跟我講，其實我那時候是掉著眼淚哭的然後說所長謝謝你，讓我過了。』（C210708）

研究者認為，在 C 身邊的人能如此像是義無反顧的協助，多來自於平時在各個情境中與他人互動而來，C 不將他人的幫助與協助視為理所當然，在他人需要時，也能盡自己所能協助，進而形成善的循環，此可謂是感恩特質的具體行為表現。Emmons & McCullough (2004) 也指出當人存感恩之心的時候，往往都會快樂起來，面對日常生活的各種事情都會較樂觀和更容易獲得滿足，而抑鬱程度亦會較少，此部分也可以呼應 C 在角色壓力程度上較前三位受訪者低之研究結果。

受訪者 D 的「觀點」帶來事情的多種面貌

面對跨領域進修的挑戰時，D 的內心偶有出現「明明可以不要念得這麼辛苦、這麼累」的想法，也曾經出現過不平衡的心情，而在時間的推進，以及不斷與自我

對話後，D 發現進修的價值實屬自身定義，開放的心胸與態度以多種事情的面貌呈現在眼前，協助 D 在進修上得以穩定步伐，找到屬於自己的進修價值。

『你自己覺得過，有，你就快樂啦，對阿那你快樂，其實那一種的知足感是不是這兩年就值得了。』（D210630）

具有「觀點」特質會主動尋找證據，儘管違抗自己所秉持的信念、計畫與目標，不會堅持己見，反而丟棄過去的信念，是一種強大的人格特色（Peterson & Seligman, 2004），可見此特質化解了內心的矛盾。

受訪者 E 的「熱忱」與「幽默感」，使其樂在工作、享受學習。

和受訪者 E 的交談，總是充滿笑聲，在工作方面表示自己十分能樂在工作，且只要看到老師們在孩子所展現出來的成果時，就會有成就感，而樂於分享的受訪者 E，總會在下班回到家後，嘰哩呱啦地向先生分享當天所發生的事情，在事情的解釋上也能以幽默風趣的方式來思考，幽默特質意味著對逆境有一種沉著而開朗的看法，使個人能夠看到光明的一面，從而保持良好的心情（Peterson, 2004）。

『我覺得我做一件事情喔，表現出來的人家說，你很有（台語）熱忱，這種事情全新投入就是看起來就是常常有有有有…熱情，就好像我自己選擇我所愛，所以我才會說，我去發展的認真快樂做自己，要認真，但是你就會發現又很快樂。』（E210709）

『家人也都覺得，說看你講到學校的事情好像你孫子（台語），哈哈，就好像自己的…，你知道就機哩瓜啦，我先生很難去瞭解，他是藥劑師他的領域是跟我不一樣，那就很好玩啦，你每天都在講那些自己聽得這樣那麼開心(台語)，對啊哈哈，自己自得其樂吧！』（E210709）

對於工作充滿熱忱與幹勁的 E，熱愛學習，總能發現生活中的樂趣，熱忱為生活充滿活力能力與興奮，具有「熱忱」特質的個體會擁有一種使人活動起來的正向

情緒，會激發滿足、愉快的感受 (Parl, Peterson & Seligman, 2006b)。研究者認為，綜觀 E 的特質，「熱忱」與「幽默感」讓生活變得新奇有趣，讓壓力化身為一種問題解決的新技能。

第四節 正向特質之討論

本研究發現園長之十四項正向特質得以協助園長在不同困境或面向提供幫助，以達生活平衡，進一步透過文獻，與理論對話。

一、二十四項與十四項正向特質

本研究發現十四項正向特質如表 4-4-1，對於沒有發現的正向特質，推測原因有二，一為回憶限制，訪談中，受訪者在陳述壓力時，多以「記憶深刻」的事件來說明，對於受訪者已熟習且習慣之生活表現，但可能是正向特質的作用，較難從訪談中發現。二為以正向特質來對應自身行為，訪談前，會提供訪談大綱與正向特質表，推測受訪時會下意識地將自身行為嵌入特質所陳述，在發現上較偏為受訪者之觀點而非研究者本身。而進一步探究正向特質中美德 (Virtues) 之分類，研究發現，園長共同具備特質「愛好學習」、「勇敢」、「堅持」多集中在「智慧與知識」、「勇氣」之美德，說明進修學位之完成，較需要兩部分兼具。整體而言，十四項正向特質平均分佈在六大美德中，說明園長進修學位正向特質多元並進，以達生活平衡。

表 4-4-1 正向特質與美德對照表

美德 (Virtues)	正向特質	本研究發現
智慧與知識 (Wisdom)	1. 好奇心 (Curiosity)	
	2. 熱愛學習 (love of learning)	√
	3. 判斷力 (Judgement)	
	4. 創造力 (Creativity)	

	5. 觀點 (Perspective)	✓
勇氣 (Courage)	6. 勇敢 (Bravery)	✓
	7. 堅持 (perseverance)	✓
	8. 真誠 (Honesty)	✓
人道和愛 (Humanity)	9. 熱忱 (Zest)	✓
	10. 仁慈 (Kindness)	✓
	11. 愛 (Love)	
	12. 社交智能 (Social-intelligence)	✓
公平正義 (Justice)	13. 團隊合作 (Teamwork)	
	14. 公平 (Fairness)	✓
	15. 領導 (Leadership)	✓
節制 (Temperance)	16. 自律 (Self-regulation)	✓
	17. 審慎 (Prudence)	✓
	18. 謙恭 (Humility)	
	19. 寬恕 (Forgiveness)	
超越 (Transcendence)	20. 美與卓越的欣賞 (Appreciation of Beauty & Excellence)	
	21. 感恩 (Gratitude)	✓
	22. 希望 (Hope)	
	23. 幽默 (Humor)	✓
	24. 靈性 (Spirituality)	

(資料來源：研究者自行彙整，參考賓州大學正向心理學網站

<https://www.viacharacter.org/>)

二、園長之十四項正向特質與成功人士前五項正向特質

綜合本研究之十四項正向特質，發現過去探究 200 位成功企業家之前五項為真誠 (Authenticity)、領導 (Leadership)、公平 (Fairness)、感恩 (Gratitude)、熱忱 (Zest) 特質 (Worrell, 2009)，如圖 4-4-1 所呈現，本研究發現園長共同正向特質為「堅持」、「勇敢」、「愛好學習」，其較偏向於「關注自己」方面，推測原因進修學位為園長自身目標為主，較以「自己」為關注焦點；反觀 200 位成功企業家，其多以整體公司運行順暢為主，需考量整體組織氛圍與工作效能，因此以「關注他人」、「理性感性兼容並蓄為主。綜觀研究所發現十四項正向特質，則集中在「關注他人」、「理性」部分，說明在職進修之路，為求當時生活平衡，仍須將焦點放在他人身上，並採以理性之思考進行。

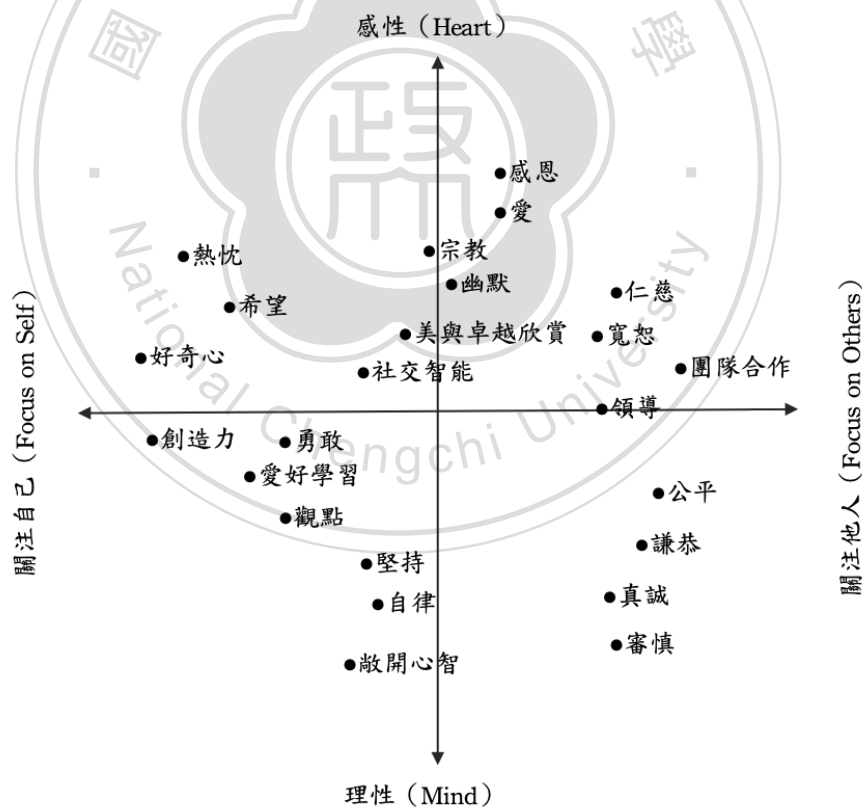


圖 4-4-1 二十四項正向特質四象限圖

資料來源：Character Strengths of Entrepreneurs (Worrell, 2009)，引自

<http://positivepsychologynews.com/>

三、正向特質與社會支持

與五位受訪者訪談後，可發現社會支持著實提供受訪者在不同時間點的協助，受訪者 A、C、E，主要是在進修期間，和指導教授的互動，支撐受訪者在研究生涯中的動力。

『教授就說，學分都修完了，而且重點是學費都繳了，就是不要這樣子。』（A210612）

『因為那時候剩下最後一年，他就說那你如果覺得真的不行，就乾脆把大學跟他做過的○○（議題 A1）就是把它轉成我現在做的○○（議題 A2），然後自己再去加入文獻再修改。所以當下就很明確…（略），因為目標很清楚。』（A210612）

『我覺得神父那時候應該是有也有跟我講說，父親應該也是很開心的離開，因為你也讀到的就是說，你想要讀的，那我覺得你的父親應該是很開心的看到你今天有這樣的成就，所以你應該要轉換的那個心情而繼續堅持下去。』（C210708）

『我剛剛開始有講嘛，你都考上去了，也說真的，我們○○教授也說，○○妳都六年了，哩喜咩畢業寐（台語）？，不畢業就是自然就因為我每學期還是要繳什麼雜費，好像不知道幾千塊、每學期，所以如果那時候有同學就有辦休學，依我的個性，我如果辦休學，大概不會去復學了，我還是每學期交交交…三年，前面都前三章都好了，阿就是後面這兩三年，其實對啊，就是每學期還有，都會一個雜費吧還是怎樣，對啊就大概還是有每個學期有這樣…貢獻學校（笑）。』（E210709）

在家庭面向，五為受訪者的家庭成員也扮演著十分重要的支持性的角色。

『在那個過程裡頭，讓你當家庭關係也有了一個轉機。新的轉機也就是說，當老公的掛念就是說媽媽不在了、就是失掉了，那爸爸功能就進來了。他那時候跟我有到它這一塊，也就是說，平常晚上都很晚回家。可是當我要進修課程之後，他一定是在我還沒回到家之前，他就在家，比如說，晚上我可能十點下課到家，我就看到他在家了。可是經常以前來講，他是晚上，因為他工程師晚上可能很晚才這樣，是因為我看到他來互補這個角色，也就是說，他不是只有擔心，不是只有讓我，他自己也提升了他自己動能。』（B210704）

『就是說家人，其實對我是一個非常信任，就是他們都是家裡，家裡也都不需要做任何的事，我跟您講，我家裡這兩年我全部都沒有在顧，我只有顧學校跟我的課業就這只有這兩件事，就家裡的事情，我都沒顧到，然後我婆婆，也就是，我婆婆今年是九十幾歲，對，所以你們知道我那時候，其實就是說，我的家、家庭、家庭的支持系統是真的非常的高。』（C210708）

『其實那時候我覺得就是家人的支持很重要，像我覺得那時候我的小孩就很幫忙，就家庭那一塊，他們沒有讓我有太多…因為他們也大了啦，因為我讀的時候已經五十多歲了，所以小孩子都很大了，所以沒有花時間在管小孩子一塊。』（D210630）

『我先生…還好就是一個很好的聆聽者。』（E210709）

在工作上，五位受訪者皆表示自己受到同事的支持，在職進修的同時，園所同仁也提供了實質上的幫助。

『那時候其實壓力還好，因為其實我周圍就是學校方面，同事，跟長官都還蠻能支持我的。然後教授也知道我的狀況，然後下面有一個學妹就會幫忙，所以就覺得整個下來，還算順利，對。』（A210612）

『所以就是在教保員分幫我分擔助教的時間，但是主教的部分還是我會去進行，然後接下來就是下課後也是我處理園務的時間，所以我就把時間做一個很好的規劃，那我教保員跟老師們也都非常的配合，這樣子。』(B210704)

『他們都會覺得說，那你這樣子請假有代課老師，那跟代課老師已經有可以溝通的。他就說，那主任那你就好好去讀書，但現在不是也要期中考嗎？那你趕快去考準備考試。』(C210708)

『就是我覺得我們的同仁這邊也都很好，就是他們也很幫忙，然後也很支持。』(D210630)

『質性的研究都要收我們老師的訪談啊，就是這一段時間參與的那個還有…我都有阿，所以這個部分就真的能夠…這個是很大的工程，這個過程當中，當然也是有遇到有一些真的幫助我的人，真的是就像你完成一個論文真的…謝誌那邊就是要謝謝好多人，…(略)，然後接著就是我…我的團隊。』(E210709)

綜合上述結果可發現，社會支持具備調節角色壓力之作用（陳美華，2007），能協助個體在情感性、實質性上予以支持，過去研究也提及家人的支持其工作與家庭之間壓力較小（劉素滿，2008）。家庭支持提升，可以協助在職進修園長之壓力感較低，此結果亦能與文獻呼應（楊婷淳，2008；柯雯綾，2014；齊睿君，2016；林芳如，2018），而在面對完成學位論文撰寫與研究上，仍須憑藉個人的自身努力與能量來突破當時的困境並完成。

而本研究亦發現，如挫折來自不可控、且判斷無法透過努力而回復的狀況時（如：受訪者B之先生反對心態），受訪者會尋求宗教上的精神寄託，亦可視作宗教因應（religious coping），Koenig 等人（2001）研究發現當個體遇見重大壓力

事件時，最常透過嘗試與神祇、超越力量有關聯的途徑，如：算命、禱告…等，尋求理解、處理負向生活事件 (Pargament, 2007)。

四、廣泛來說，園長既有的正向特質運作順暢，得以達到生活平衡。

本研究發現除了角色壓力所帶來的困境外，在其他生活面向，既有的正向特質不間斷地運作，比較女性園長在職進修正向特質於角色壓力因應之作用對照表 (表 4-3-1) 與女性園長正向特質一覽表 (表 4-3-2)，可得受訪者其既有的正向特質，使個體得以完成目標，在困境與挫折中，個體能透過時間的推進與經驗累積下，將其正向特質逐漸被培養並發揮，運用在未來生活各個面向中。幸福理論中，二十四個正向特質支撐著五個元素，當個人的正向特質得以發揮時，將會得到正向情緒、更深的意義、成就與更好的人際關係 (Peterson, 2011)，結合本研究之正向特質概念圖如 4-4-2，在職進修期間園長之正向特質協助其得到正向情緒，影響身邊周遭的夥伴、家人，在生活各面向中，有好的人際關係，進而全心投入、得到成就與意義。

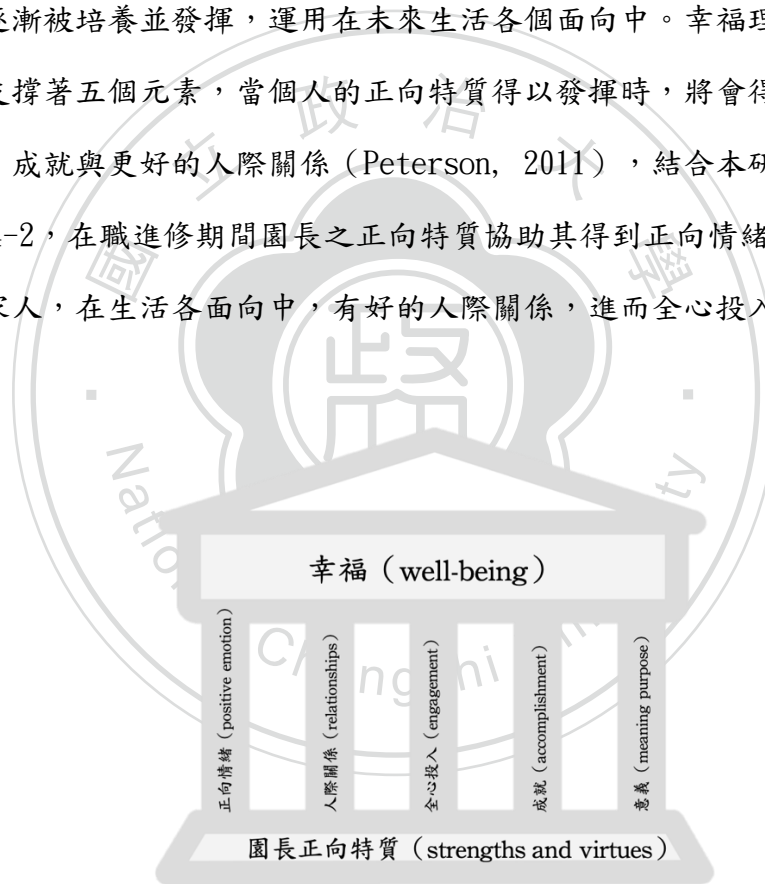


圖 4-4-2 女性園長在職進修之正向特質幸福理論概念圖

(資料來源：修改自《邁向圓滿》)

第五章 結論與建議

本研究主要以女性園長為研究對象，採用質性研究、以半結構式進行深入訪談，探討其正向特質於在職進修之運作歷程，並根據研究結果與討論，綜合出本研究結論、限制與建議。

第一節 結論

本節統整研究結果，分為三大部分進行說明：

一、 在職進修女性園長身兼多職，其多重角色帶來角色壓力，為生活帶來影響。

進入在職進修階段，五位女性園長其共同身份為學生與園長，而多重角色並不僅止於學生及園長，仍包含許多角色，其一角色所連帶之角色壓力強度會依循著當時的情境所發生的事件而有所不同，為當時生活帶來影響。進一步分析角色壓力之影響層面，分別在「工作」、「家庭」、「進修」及「個人」層面，五位園長多在「同事關係」、「家庭關係」、「課業負荷」及「自我期望」部分感到較大壓力。

本研究發現，五位女性園長其壓力感受較大之因素包含四個部分：

(一) 同時進修，需要麻煩工作同仁協助。

A、C 多以平日公假進修方式進行，B、D、E 則為平日晚上進行，在平日行政事務處理上雖因例行事務已熟悉，較不影響工作事務的安排，但部分在行政業務及園所行政事務上較需要麻煩工作同仁協助，而部分的園長其研究多以園內或是現場資源來協助研究進行，在研究相關之推動上，會較需要工作夥伴來協助，因此，多少出現需要不定時地麻煩、拜託他人之壓力感。

(二) 進修時間壓縮到家人陪伴的時間

B、C 所遇到之壓力事件，一為平日晚上進修時間影響了母親角色的運作、一為因進修而在課業準備上影響了與父親相聚的時間，二者都可見進修時間佔

據園長平日下班後或假日，個人或家庭可以相聚相處的時間，為此亦帶給園長相當大的壓力。

(三) 學位取得之門檻為論文通過

取得學位一大門檻為論文的通過，多位園長表示年歲較大，能夠再次成為學生已是非常難得之事，在學習、記憶等能力上已大不如前狀況下，除了要完成課業，論文之通過更是最大壓力。

(四) 希冀在學生角色上能有著跟園長角色之表現水平

多為園長已擔任領導一職數年，已具備領導者風範及能力表現之園長，而在職進修期間，在學生角色上，多少會因著園長角色而有所影響。無論是在研究所同儕之間、或是園內同事之間，難免會將壓力放在「當一為園長，學習表現不至於到太差」之自我期望，對於自己在學業表現上更會有所要求，希望能有著與園長角色相同表現之水平，因而加深其心理壓力。

二、 正向特質是在職進修園長壓力因應的重要資產

本研究發現，五位園長正向特質帶來許多幫助，並在不同時間點、不同情境協助個體面對困境，以下為正向特質在五位受訪者所帶來的果效：

(一) 五位受訪者皆具備「堅持」、「勇敢」、「愛好學習」特質。

1. 「堅持」延續學位取得的動力

A 在確定方向後，能努力不懈地主動撥出辦公時間請假到學校學習跑統計、看報表，來來回回的奔波，完成後續研究執行。B 在「母親」、「妻子」與「學生」角色壓力下，在個人可利用的時間有限下，仍能堅持早起、利用週末家人還熟睡的清晨五點，做報告、找文獻、完成論文。C 在面對不斷被退稿地打擊下，仍能選擇再站起來。D 面對非本身專業的課業，仍能利用週末時間、早出晚歸的在圖書館學習。E 則為在最後研究已告一段落時，對論文能有所幫助的得力助手突然離開、音訊全無時，即使有所失落，仍能在修業年限即將來到時，著手進行彙整過去研究累積成堆

的資料，完成論文。本研究發現五為園長皆能透過堅持特質，往所設定之目標持續前行，延續其完成學位取得之路。

2. 「勇敢」成為面對困境的推手

A 面對不熟悉的工作業務時，即使興起想放棄的念頭，仍會選擇面對，在面對指導教授來電鼓勵繼續將論文完成時，亦能直接表示自己的困難，而不是選擇逃避。B 初次被指導教授拒絕後，仍能調整自己腳步再次尋找指導教授，並主動詢問、約談，而在面對家庭夫妻關係因為進修而產生的裂縫，面對先生的反對聲音，會勇於嘗試，透過不同的角度來換位思考，找尋一個合適能使家庭功能維持的相處之道。C 遭逢父親離世，對於沒有好好花時間陪伴家人感到萬分悲痛，進而想直接放棄進修，然在處理喪事期間，C 在與記憶中的父親對話後，選擇鼓起勇氣，再次嘗試。D 面臨決定是否踏入不同領域的論文研究，即便知道未來可能充滿挑戰，仍舊鼓足勇氣選擇跳脫本科、跨領域的進行研究，確認指導教授。E 面對指導教授表示自己所選擇的論文題目不適合、非本身專業，表示可以另找指導教授時，選擇勇敢堅定自己的選擇，而非裹足不前。「勇敢」不代表不害怕危險，而是害怕依然願意去冒險，在評估後行動，此特質也為園長面對困境時之推動力。

3. 「愛好學習」打造因應壓力的基石

A 重視工作，只要在工作上能有所學習皆會主動嘗試。B、C 本身選擇在職進修為使自己的能力提升，預備自身成為主管的能力。D、E 平時會帶園內同仁進行專業進修，提升教資專業能力。(2004)。本研究發現園長對於自身無論是在哪個面向所面臨的困難，皆能用「學習」的態度來去因應，嘗試與壓力共處，積極地在生活周遭尋找方法，將問題解決，從中學到新知或經驗累積。

(二) 在工作面向，身為園長角色時，「領導」於在職進修時為其面對變動事務的磐石，「審慎」特質協助使思考縝密與周延，穩重且謹慎。

B 制定一套園內所屬處理事務的 SOP 以及繪訂藍圖，提供工作夥伴們鷹架，使園內的教師們能有清楚的目標與方向，同時藉由 SOP 協助園內同仁得以順利上手。C 自陳自己是母親照顧者兼任總管角色來帶領園內夥伴；D 表示「沒有天生的領導，其實就是學習的領導者」，能根據園內當時狀況來不斷調整自身之領導方式，舉凡划龍舟、風箏理論等；E 透過績效考核制度促進整體園內教師師資，促進園內幼教品質。研究發現園長在「園長角色」中，多能結合個人特色進行領導，且即使行之有年，也能適時調整，其領導特質之作用，為當時在職進修期間，在面對變動事務上之磐石。

此外，在工作部分之另一發現，為審慎特質之作用，如要使園內運作穩定，審慎能為園長在工作部分帶來加乘效果，B 為使園內新進同仁初踏教育現場快速上手使出錯率降低，制定 SOP。C 考量行政工作之負荷量，以及園內孩子學習之延續與完整性，自費安排代課教師，而由於處理事務之謹慎，過去園內投訴案也順利落幕。對於園內某部分有些計畫，D 會將自己的思緒及選擇以文字方式條列向工作夥伴說明、討論，下決定前先進行換位思考，找到共識。E 在園內面對行政業務上，能有效安排規劃，追蹤每天教師的進度、每週的例行性園所事務並謹慎評估其效益及表現。

(三) 在進修面向，「自律」特質能對自我進行有效調節，能自行規劃進修時間、讀書計畫，安排論文進度等，使學位論文得以在目標時間內完成。

本研究發現，對於對自身進修時間設定目標者，更能發現「自律」特質之作用：B 能對抗睡意每個週末清晨早起打論文，且每次與教授 meeting 能先條列問題，在修課期間以論文題目為方向搜集文獻，在寒暑假歸類建檔。C 為求教學品質，自費安排代課；面對頻頻刪改的論文，仍能穩定自身的情緒，繼續修改。D 面對每週大小考，假日早出晚歸苦讀，且面對學業表現時刻警惕自己

不能太差，透過信心喊話、沈著應對。綜合所述，透過自律特質之作用，園長能有效自我管理、自律、自制進而完成目標。

(四) 其他的特質因人而異，在不同情境協助諸位受訪者在當時的生活中得以取得平衡，在個體正向特質的協助下，最終完成學位：

1. 「真誠」為受訪者 A 帶來突破進修困境的一線生機

A 向教授明確表示自己的論文題目找不到方向、實地向指導教授表示自己的難處、率直地向校內其他行政主管表明自己論文撰寫之限制，相關幼兒園的活動希望可以協助承辦，而自己也會直率地在經費上主動提供協助，彼此互惠。透過真誠特質，為 A 提供「柳暗花明又一村」之助力。

2. 「公平」成為受訪者 B 在人與人關係中的鷹架，「社交智力」為當中的強力鍵結，「仁慈」成為關係中的基本元素。

B 在人際相處，透過「公平」、「社交智力」、「仁慈」三特質之相互作用，提升了其在生活不同面向與人相處之道相當大的助力，舉凡是先生為孩子們煮晚餐的時候，會帶著孩子們一同感謝父親，而非針對性地與先生做對；在園內能知人善任，使每位老師各司其職，並在關係中建立起良善的互動，當團隊遇到問題時，棘手狀況皆能因 B 的協助而逐漸緩解，或淡化了問題之難度，成為了他人面對困境時的實質幫助或精神依靠。

3. 「感恩」使受訪者 C 的人際網絡形成善的循環，成為推動生活轉動的螺絲釘。

無論是在工作、學業還是家庭方面，多能感受到受訪者 C 在面對他人的態度，在工作上能學習自己不擅長之處請教同仁；在課業上能因著同學的體貼以及自身在論文不斷被退件的結果中，希望能透過自身經驗分享，使讀書會內其他同學能避免經歷自己所承受過的痛苦；在家務上

對於家庭成員間所提供的幫助不斷表達感恩之情。本研究發現，C之感恩特質，能使C身邊周遭的人產生強大的信任與羈絆，進而形成善的循環，成為推動其生活向前之動力。

4. 「觀點」為受訪者D帶來看事情的多種角度，轉換心境、調整視野，找到價值與意義。

D面對旁人的玩笑，對於他人與自己所得之實質與內在收穫，曾出現不平衡之心，內在心理經歷一段掙扎，在透過時間及自我對話，漸漸地培養出觀點特質，能以不同以往的思考角度，找到屬於自己的進修價值。

5. 「熱忱」與「幽默感」使受訪者E樂在工作、享受學習。

E在工作上的熱忱展現在全心意的投入，不惜利用假日到園所進行計劃、教案批改回饋，也因著這份熱忱，在面對在職進修所帶來的困境時，能以「工作及休閒、休閒即工作」的心態來因應。對於孩子的一切事物都感到新奇有趣，先生也常表示E回家都會邊笑邊分享園內的事務，對生活抱持著幽默感，研究發現此兩項特質也使得E壓力感處於低狀態，其也能呼應自述自己在進修過程並沒有太多壓力，且自己「很有福報」，一躺平就入睡，像是充飽電一般，又是新的一天，重新切換角度與方法來嘗試、享受學習挑戰的過程。

三、 社會支持成為個體面對困境的助力

透過資料分析，發現在職進修期間，社會支持亦是園長面對困境的幫助，分為三大部分說明：

(一) 進修面

A在修業年限即將到期時，在教授的鼓勵下，與A重新討論，提供研究題目的方向，並在研究論文進行時，請一位所上學妹協助統計系統的執行以及報表的判讀，而指導教授也能同理A時間緊迫，與A的meeting時間也能快速的

給予回應；C 在面對父親離世興起放棄進修念頭時，指導教授協助 C 在悲痛中釐清思緒、做出一個適合的決定。E 在面對不斷被指導教授要求撤換題目時，引導 E 之研究題目可以往現場現有資料開始找起，在教授催促與鼓勵下，使 E 能在休業年限前取得學位。

（二）家庭面

B 的先生態度轉變後，會在 B 去進修晚上，提早下班，替孩子準備晚餐，使得父親的角色來支應過去母親角色的位置，也發現在 B 的努力下，翻轉舊有的角色定位。C 有賴於先生以及婆婆的協助，在照顧家庭上並沒有花費如此多的心力。D 的女兒作伴，一起念書，提供 D 在情感上及實質上的支持，使其度過兩年的苦讀日子。E 的先生是個好的聆聽者，常常表示 E 每回的分像是講自己的「孫子」一樣，對於受訪者 E 來說，壓力多少已在分享的過程中消化。

（三）工作面

A 的校內夥伴，除了將心比心，能夠理解在職進修的痛苦外，也知道時間有限，也提供了彈性的請假時間提供 A 來做額外研究工具的學習；B、C、D、E 則是在研究進行時，園所內的教師能協助提供班級、或是其他排課等行政資源，協助受訪者進行研究與工作。

綜合上述，研究發現社會支持確實能為五位受訪者在不同情境中提供相對應的需要，然在面對完成學位論文撰寫與研究上，仍須憑藉個人的自身努力與能量來突破當時的困境並完成。

四、園長本身既有正向特質使生活運作順暢，而壓力萌發出新的正向特質。

研究發現，園長除其既有之正向特質使其生活能運行順暢外，在壓力中，部分正向特質係能漸漸被培養出來。A 能在面對經費等不熟悉事物時，從不想面對一直到願意鼓起用氣面對；C 能在面對父親離世想要放棄進修，一直到願意再次站起來、鼓起勇氣繼續進修；D 能在面對旁人的玩笑、出現不平衡之心時，在不斷對話

後，透過不同的角度來去面對與解釋，培養出觀點之特質。本研究所述之萌發新的正向特質並非突然出現，而是在時間的推波助瀾下，逐漸養成，使之在得以與壓力共存，進而調整、適應，提升生命的韌性。

第二節 建議

一、實務建議

(一) 對未來女性幼兒園園長欲投入在職進修的建議

本研究發現，能任職園長的女性教育工作者，在面對危機及挑戰的應變能力及心態，也是從中不斷在實戰經驗累積而來。因此，建議未來欲投入在職進修的女性幼兒園園長，能把握住五位園長在工作上共同所具備的正向特質，在遇到生活失去平衡時，莫忘愛好學習的初衷、堅持且勇敢，在領導專業下，審慎地對待工作中的每一個環節，使自己能適應生活上的各個面向，以下提供具體建議：

1. 研讀正向特質理論，盤點自身的正向特質，回憶過去成功經驗，預備未來進修道路。
2. 堅定進修動機，莫忘初衷，發掘自己的正向特質，以成功經驗面對各項挑戰。
3. 遇到瓶頸時，可以適時求助他人，社會支持能協助度過困境、解決問題。

本研究發現，五位受訪者工作、家庭或進修方面能順暢，有一部分也是來自於社會支持的助力，建議未來欲投入在職進修的女性幼兒園園長，能適時的求助，請他人支援。

(二) 對高等教育與行政機關的建議

1. 調整開課之進修時間

本研究發現，五位受訪者中，有四位受訪者在選擇進修所上的時間是安排在晚上及假日，其原因多為工作與進修時間切割開來，在時間分配及管控上較能掌握每一層面的進度，建議未來幼兒教育相關系所為提升更多園長的專業，在時間安排上可以調整至平日晚上時間。

2. 開授幼兒園園所領導與經營相關課程

女性園長為現場推動臺灣幼兒教育的掌舵手，本研究發現五位受訪者中，其中三位進修動機為預備園內現場的相關專業，當中有兩位幼教本科表示過去所受教育並沒有學習相關領導及經營的相關知能，有鑒於未來每位幼兒教育從業人員皆有機會擔任領導者，除了教學外，無論公私立幼兒園，皆需要相關知能以融會貫通整個園所的發展及型態，建議相關幼兒教育系所能從大學階段培養，而幼兒教育相關研究所也能對於現場進修幼教夥伴進行相關專業的授課。

3. 舉辦正向特質相關工作坊

有鑑於現代社會心理健康與壓力受到外在內在環境影響，許多人容易出現因壓力而起的反應，相同的景況也能在教育現場教導幼兒的工作環境找到。本研究發現，正向特質確實可以協助個體與壓力共處、提升壓力適應力，達到生活之平衡，希冀行政相關單位能藉由舉辦相關正向特質工作坊，帶領夥伴「看見」自身的正向特質，進而協助現代人面對自身的生活環境，用嶄新且個別化的新視角來面對生活。

4. 舉辦校友交流會，教學相長、楷模學習。

本研究發現，其中一位受訪者在踏入進修後，身邊同儕皆為接任行政的教育工作夥伴，在平時下課閒聊中，能從交流中習得前輩所分享的行政經驗，或是在校內所遇到困難時，大家討論出來的一些可行做法，對自己在行政上多有幫助；根據本研究結果發現，五位受訪者在園長專業度透過其正向特質及長期磨鍊出來的領導經驗能有效提升，然如果透過水平與垂直整合幼教工作者，能提升整體幼兒教育環境。建議大專院校可以舉辦相關校友且任職過園長的交流會議，以促進提升後輩專業領導及相關知能。

二、 研究建議

- (一) 深入訪談以尊重受訪者意願為主，建議以面對面進行。

深入訪談是邀請受訪者打開心扉進行交流，受訪者及研究者會在一獨立空間進行訪談，考量研究的真實性，建議以面對面的互動方式，使受訪者可以感受到非語言互動下的真誠，使得在研究內容中得以呈現最真實、符合受訪者所表述的樣貌。

(二) 正向特質目前已發展出正向特質測驗，建議搭配輔以對照，使質與量之研究相輔相成，使研究更具備完整性。

目前美國賓州大學將正向心理學之正向特質相關報告與測驗架設至官方網站供全球對正向特質有興趣及研究者使用，建議未來研究者可搭配測驗來進行比對，使研究更趨於完整。

(三) 在未來研究上，建議可以設計正向特質行動研究，協助個體適應生活、面對困境與壓力的歷程。

正向特質其內涵為具有發展性且能透過學習培養，過去有國外行動研究運用在幼兒及其家長，建議未來研究能延展正向特質研究，使個體能培養正向特質，提升正向情緒、創造其意義，使其感受真實快樂，以達到幸福圓滿。

參考文獻

一、中文部分

- Robert E. Slavin (2013)。教育心理學：理論與實際第三版（張文哲，譯）。學富文化。（原著出版於2014年）
- Carr, A. (2014)。正向心理學（鄭曉楓、余芊榕、朱惠瓊，合譯）。揚智。（原著出版於2011年）
- Martin E. P. Seligman (2009)。真實的快樂第二版。（洪蘭，譯）。遠流。（原著出版於2004年）
- 吳清山（1997）。學校效能研究。五南。
- 林清江（1996）。教育理念與教育發展。五南。
- 張春興（1989）。張氏心理學辭典。東華。
- 陳向明（2002）。社會科學質的研究。五南。
- 張春興（1991）。張氏心理學辭典。東華。
- 潘淑滿（2003）。質性研究—理論與運用。心理。
- 鈕文英（2014）。質性研究方法與論文寫作。雙葉。
- 陳向明（2002）。社會科學質的研究。五南。
- 吳明烈（1998）。跨世紀的學習宣言：一九九六聯合國教科文組織的學習報告書。師友雙月刊，（367），37-40。
- 萬文隆（2004）。深度訪談在質性研究中的應用。生活科技教育月刊，37（4），17-23。
- 何兆偉（2016）。教師學位進修問題與因應方式之探究。臺灣教育評論月刊，5（5），57-62。
- 簡楚瑛（1998）。淺談附幼校（園）長在幼稚園教學歷程中的領導角色。國教世紀，179。6-10。

- 陳伊琳 (2018)。重訪德與福的關係：正向心理學的新詮釋及其對品德教育的啟示。**當代教育研究季刊**，26 (4)，47-82。
- 歐慧敏、曾玉芬 (2009)。學前教師工作壓力與因應策略之相關研究。**幼兒教育研究**，1，141-178。
- 簡楚瑛 (2001)。幼稚園園長與托兒所所長角色及其所處園、所文化環境互動關係之研究。**教育與心理研究期刊**，24，135-166。
- 林明地 (2000)。校長領導的影響：近三十年來研究成果的分析。**國科會研究會刊人文及社會科學**，10 (2)，232-254。
- 歐慧敏，(2008)。教師工作壓力與工作倦怠間之適應歷程。**教育研究月刊**，166，109-123。
- 廖鳳瑞 (1997)。幼教經營的雙贏策略。**新幼教**，14，12-15。
- 許玉齡 (2002)。公立幼稚園園長的工作職責與角色之調查研究。**國教學報**。16，249-278。
- 許玉齡 (2012)。新手幼兒園園長專業培訓之研究。**幼兒教保研究期刊**。9。1-24。
- 郭丁瑩 (2012)。國中小師生對「好學生」的角色期望。**教育政策論壇**，15 (4)，129-158。
- 邵蘭馨 (2015)。我國終身教育的發展歷程與未來趨勢。**臺灣教育評論月刊**，4 (5)，40-43。
- 吳珍梅、程小蘋 (2011) 幼教師的專業發展：一個到園輔導的在職進修方案之探究。**新竹教育大學教育學報**，28 (2)，1-28。
- 周美慧、翁福元、李瑞金、鍾芳玲 (2013)。從教育公平檢視臺灣幼托整合政策。**幼兒教育年刊**，21，245-262。
- 郭丁瑩 (2003)。教師的多維影像：教師角色之社會學論述。**國立台北師範學院學報**，16(2)，161-186。
- 陳瑞成 (2000)。國小輔導主任的角色壓力及其因應策略。**國教世紀**，191，79-84。

- 陳坤虎、涂妙如 (2019) , 探討正向心理學於幼兒園教師之應用：以正向特質切入，**輔仁民生學誌**，25 (1) ， 65-84。
- 曾文志 (2006) 。活出生命的價值—正向心理學的認識，**師友月刊**，(464) ， 0-7。
- 鄭曉楓 (2018) 。一種新的嘗試：正向心理學取向正念方案的介紹與評論，**輔導季刊**，54 (2) ， 1-14。
- 黃俊傑 (2008) 。心理學新典範—談正向心理學。**國教之友**，59 (2) ， 58-65。
- 楊國賜 (2014) 。終身學習的新思維與新方向。**台灣教育**，689，2-7。
- 潘玉龍 (2016) 。從終身學習談學校教育人員在職進修之紮根理論研究。**臺灣教育評論月刊**，5 (5) ， 57-62。
- 朱嘉崎、鄔佩麗 (1998) 。台灣婦女女性意識發展歷程之研究。**教育心理學報**，30(1) ， 51-71。
- 陳秀珍 (2007) 。淺談女性角色的演變。**網路社會學通訊**，(65) 。
- 曾信超、黃新宗 (2008) ， 壽險業務人員樂觀程度、工作壓力與工作努力對其業務績效之影響，**朝陽商管評論**，7(3) ， 93-112。
- 曾素秋 (1997) 。性別角色的轉換與新兩性關係。**教育資料文摘**，(232) 。
- 陸洛、黃茂丁、高旭繁 (2005) 。工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討。**應用心理研究**，(27) ， 133-166。
- 張德銳 (1998) 。以校長評鑑提升辦學品質—談校長評鑑的目的、規準與程序。**教師天地**，96，4-9。
- 田秀蘭 (2010) 。**華人生涯調適之實徵研究：相關因素及諮商方案之發展與效果驗證**。行政院國家科學委員會專題研究計畫結案報告。
- 邱文彬 (2000) 。**社會支持因應效果的回顧與展望**。國立高雄餐旅學院通識教育中心。
- 侯佳惠 (2002) 。**成人學習者性別角色刻板印象之轉化學習歷程研究** (未出版碩士論文) 。國立中正大學。

- 張衛族 (2002)。幼稚園園長專業角色與任用制度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺北市立師範學院。
- 周淑華 (2007)。行政機關女性高階主管職涯發展影響因素之研究 (未出版碩士論文)。高雄師範大學。
- 游家興 (2010)。公立國民中學學務主任人格特質、工作壓力與情緒管理之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 童鳳嬌 (2004)。家管與主管：一位國中女校長的生命經驗 (未出版碩士論文)。國立政治大學。
- 陳淑娟 (2016)。幼兒園主管工作壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)，國立臺灣師範大學。
- 王千逸 (2007)。實習教師求職壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立政治大學。
- 孫瑜成 (2004)。國中資優學生人格特質、壓力調適及其相關因素之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 謝宜瑾 (2013)。已婚國小女性教師在職進修角色衝突與壓力調適之研究—以嘉義市為例。未出版之碩士論文。國立中正大學。
- 洪美花 (2008)。彰化地區托兒所所長對保育人員在職進修之看法 (未出版碩士論文)，朝陽科技大學。
- 陳艷紅 (2001)。國民小學女性主管角色衝突與調適歷程 (未出版碩士論文)。國立台中師範學院。
- 黃淑榕 (2004)。幼稚園教師工作壓力及其因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立臺南大學。
- 林子萱 (2011)。幼稚園教師工作壓力、社會支持與生活滿意度之研究 (未出版碩士論文)。南華大學。

- 劉素滿 (2008)。女性校長工作角色與家庭角色關係之質性研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學。
- 高碧森 (2010)。已婚教保人員在職進修角色衝突與社會支持之研究—以有青少年兒童家庭之教保人員為例 (未出版碩士論文)。中國文化大學。
- 陳美足 (2019)。新北市公立幼兒園教保服務人員在職進修意願與社會支持之研究 (未出版碩士論文)。淡江大學。
- 謝京含 (2006)。幼稚園主管在職進修之現況、需求與困難 (未出版碩士論文)。朝陽科技大學。
- 陳思妤 (2013)。已婚國小女教師在職進修角色衝突與因應之探究 (未出版碩士論文)。國立中正大學。
- 徐世宗 (2011)。新北市國民小學教師在職進修動機與教學效能之研究 (未出版碩士論文)。國立臺北教育大學。
- 何兆偉 (2002)。國小教師參與學士後在職進修之動機與其專業發展情形之研究 (未出版碩士論文)。臺東師範大學，臺東縣。
- 丁俞文 (2018)。大學生正向特質、希望感、創意自我效能與個人創造力關係之研究。未出版之碩士論文。國立虎尾科技大學。
- 陳美足 (2019)。新北市公立幼兒園教保服務人員在職進修意願與社會支持之研究 (未出版碩士論文)。淡江大學。
- 柯雯綾 (2014)。母職幼兒園教師在職進修角色壓力、家庭支持與親子關係之相關探究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 許泰榕 (2020)。義務「張老師」的正向心理特質與輔導自我效能之相關研究—以生涯調適力為中介變項 (未出版碩士論文)。中國文化大學。
- 湯瑞雪 (2000)。國中教師角色轉變之研究—國家權力與教師專業自主之關係。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學。

- 吳孟玲 (2016)。高雄市國小教師正向心理特質與學生利社會行為關係之研究 (未出版碩士論文)。國立屏東大學。
- 余季容 (2015)。應用正向心理特質情意教學方案對國小資優學生正向意義學習成效之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 劉宇軒 (2016)。國中學生知覺教師正向心理特質與學習自我效能之相關研究 (未出版碩士論文)。國立政治大學。
- 馮鎮城 (2003)。高職轉型為綜合高中其職業類科教師角色壓力與調適之研究 (未出版碩士論文)，國立高雄師範大學。
- 王嬋媚 (2004)。高中職轉型為綜合高中組織變革、教師角色壓力與工作倦怠相關之研究-以社會支持為干擾變項 (未出版碩士論文)。國立中山大學。
- 陳艷紅 (2001)。國民小學女性主管角色衝突與調適歷程 (未出版碩士論文)。台中師範學院。
- 劉淑媛 (2002)。國小女性校長專業發展現況、困境與需求之研究 (未出版碩士論文)，國立新竹師範學院。
- 鄭美玲 (2001)。女性創業家創業經驗與生命歷程之研究 (未出版碩士論文)，國立中正大學。
- 高立文 (2002)。半邊天—女性領導人成功經驗之探索 (未出版碩士論文)，國立中正大學。
- 林佳蓁 (2013)。國民中學主任角色壓力、工作倦怠對幸福感影響之研究 (未出版碩士論文)。國立政治大學。
- 林妙臻 (2007)。國民小學女性主任角色壓力與工作滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺北教育大學。
- 羅瑞鳳 (2012)。新北市公立幼兒園教師兼任主任的工作壓力、社會支持與工作滿意度研究 (未出版碩士論文)。輔仁大學。

- 劉淑茹 (2006)。台中縣市私立幼兒園園所長工作壓力及因應策略之研究 (未出版碩士論文)，國立台中教育大學。
- 劉寶鳳 (2013)。幼兒園教保服務人員在職進修角色壓力、因應策略與身心健康之相關研究 (未出版碩士論文)，銘傳大學。
- 賴佳杏 (2005)。已婚職業婦女進修研究所時懷孕的生活經驗 (未出版碩士論文)，國立嘉義大學。
- 陳昭吟 (2005)。已婚職業婦女追求高等教育的壓力源及因應歷程之研究。國立雲林科技大學。
- 胡雅淳 (2011)。在職進修婦女之多重角色壓力與因應策略—以幼教(保)系大學進修部為例 (未出版碩士論文)。南華大學。
- 楊婷淳 (2008)。在職進修人員角色間衝突、社會支持與學習倦怠關係之研究 (未出版碩士論文)。國立中山大學。
- 齊睿君 (2016)。在職嬰幼兒母親角色衝突、社會支持、休閒參與對其幸福感之影響 (未出版碩士論文)。大葉大學。
- 林芳如 (2018)。角色間衝突、社會支持與幸福感關係之研究—以碩士在職專班學生為例 (未出版碩士論文)。龍華科技大學。
- 陳思穎 (2002)。已婚國中女教師親職壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)，國立嘉義大學。
- 洪品蓁 (2004)。高雄市已婚職業婦女工作價值觀、角色壓力與專業承諾關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學。
- 邱瑞玟 (2015) 國中學生正向特質與其學校生活適應之研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 楊美怡 (2014)。國小學童自我覺察對挫折容忍力的影響：以正向特質為調節變項 (未出版碩士論文)。玄奘大學。

- 鄭志達 (2013)。國民小學校長正向特質、永續卓越領導與領導效能關係之研究 (未出版碩士論文)。國立新竹教育大學。
- 吳婕鳳 (2011)。高雄市國小教師正向心理特質與生命價值觀關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學。
- 劉淑茹 (2006)。台中縣市私立幼兒園園所長工作壓力及因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立台中教育大學。
- 梁家俊 (2020)。大學生生活壓力對手機成癮的影響：以正向特質的六大美德為調節變項 (未出版碩士論文)。玄奘大學。
- 余柏龍 (2017)。醫務社工正向特質在工作壓力中之因應研究 (未出版碩士論文)。屏東大學。
- 林惠如 (2016)。情緒障礙巡迴輔導教師正向心理特質、工作壓力即離職傾向之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 陳芄綺 (2016)。農村青年正向心理特質、社區參與程度與生活滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。國立虎尾科技大學。
- 溫建順 (2018)。苗栗縣軍訓教官正向心理特質與工作壓力之影響 (未出版碩士論文)。育達科技大學。
- 陳玉玲 (2015)。高雄市楠梓區加昌國民小學教師正向心理特質及工作壓力對生活適應影響之研究 (未出版碩士論文)。
- 余瑞坤 (2017)。警察正向心理特質、休閒活動、家庭關係與壓力感受之研究問卷分析 (未出版碩士論文)。中華大學。
- 張畹平 (2015)。臺北市國小輔導教師正向心理特質、工作壓力與專業耗竭之相關研究 (未出版碩士論文)。臺北市立大學。
- 蔡麗雯 (2013)。高雄市高中教師正向心理特質、情緒勞務與工作壓力關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學。

- 謝玫芸 (2007)。高雄市國小教師外向性人格、角色壓力與幸福感之關係研究。未出版碩士論文。國立高雄師範大學。
- 陳佳妙 (2011)。國小教師工作壓力、正向心理特質與其生活滿意度之相關研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 吳懿芳 (2011)。國小教師正向心理特質、休閒參與及工作壓力之相關研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 葉千綺 (2010)。高雄縣市國小教師正向心理特質、工作壓力與生活適應關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大。
- 黃雯瑜 (2019)。金融保險業務人員的正向人格特質與工作滿意度與工作績效之關聯性研究 (未出版碩士論文)。朝陽科技大學。
- 余婉禎 (2011)。女性工作滿足者正向特質之運作。未出版之碩士論文。國立臺中教育大學。
- 黃曉頌 (2010)。台南市國小高年級學童知覺家長教育期望與其正向人格特質之研究 (未出版碩士論文)。高雄師範大學。
- 王孟愉 (2007)。高風險家庭因應壓力之適應歷程—以優勢觀點為取向 (未出版碩士論文)。國立暨南國際大學。
- 季紅瑋 (1996)。台北都會區原住民族國中生壓力因應歷程之初探—以優勢觀點分析 (未出版碩士論文)。東吳大學。
- 葉家君 (2014)。教保服務人員工作壓力與身心健康之研究：以正向特質為調節變項 (未出版碩士論文)。玄奘大學。
- 施呈翰 (2018)。諮商心理師人道美德長處、復原力與專業耗竭之相關研究 (未出版碩士論文)。臺中教育大學。
- 謝靜雅 (2019)。照顧者正向心理特質、工作壓力與生活滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。國立虎尾科技大學。

- 林蕙薌 (2012)。國小教師正向心理特質與學校組織文化及學校組織創新關係之研究——以高雄市為例 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學。
- 施政宏 (2014)。高中科展指導教師正向心理特質、壓力來源與教學效能之相關研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 賴曉菁 (2015)。私立幼兒園園長碩士在職進修經驗之研究 (未出版碩士論文)，國立嘉義大學。
- 馬蕙慈 (2003)。國民小學教師在職進修對教學效能關聯性之研究 (未出版碩士論文)，元智大學。
- 柯杏枝 (2011)。教師工作壓力因應策略之個案研究 (未出版碩士論文)。國立東華大學。
- 游麗君 (2008)。幼兒園教師在職進修角色衝突之研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 陳靖允 (2008)。補習班教師工作壓力與壓力因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 郭茂松 (2001)。從專業理論探討國小教師專業發展中在職進修之研究 (未出版碩士論文)，臺南師範學院。
- 楊里巧 (2011)。幼教師在職進修碩士壓力與身心健康之研究 (未出版碩士論文)。台北市立教育大學。
- 周嘉彥 (2013)。中部五縣市國民中學音樂教師人格特質、角色壓力與工作滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學。
- 林秋惠 (2006)。高高屏地區國民中學社會領域教師在職進修與教學效能之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學。
- 葉明蒼 (2009)。高雄縣市國民中學總務人員人格特質、角色壓力與工作滿意關係之研究 (未出版碩士論文)。國立中山大學。

- 趙沂源 (2009)。高職電機電子群教師對教師在職進修態度與教師進階制度認知之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 吳玟潔 (2010)。國中資優班教師在職進修現況及課程需求之調查研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 項祖恩 (2013)。初任教師擔任國中導師工作壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學。
- 趙秀真 (2003)。公立大專校院會計單位組織文化、角色壓力與組織承諾關係之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 莊淑昀 (2006)。台北市中等學校特教教師角色壓力、情緒智能與職業倦怠之相關研究 (未出版碩士論文)。臺北市立教育大學。
- 林亞萱 (2011)。幼兒教師參與學士後在職進修與教師專業發展之調查研究 (未出版碩士論文)。國立台中教育大學。
- 呂慧真 (2015)。新北市公立幼兒園教師在職進修壓力與教學效能之研究 (未出版碩士論文)。銘傳大學。
- 陳芳瑜 (2011)。已婚懷孕女性歷經母職與在職進修碩士學位歷程之研究 (未出版碩士論文)。國立台南大學。
- 劉美玲 (2013)。教師在職進修與教師專業成長相關性之研究-以臺中市國小教師碩士學位進修為例 (未出版碩士論文)。東海大學。
- 許文祺 (2013)。屏東縣已婚國小教師在職進修壓力與教學工作投入關係之研究 (未出版碩士論文)。國立屏東教育大學。
- 劉佩詩 (2006)。「家庭版」沿革及女性角色轉變—以《中國時報》為例 (1959-2004) (未出版碩士論文)。國立政治大學新。
- 謝坤鐘 (1993)。職業婦女婚姻角色衝突、婚姻適應、婚姻滿足之研究 (未出版碩士論文)。文化大學。

- 王國浩 (2009)。臺北市國民中學兼任行政職務教師角色壓力與工作滿意之研究 (未出版碩士論文)，國立臺北教育大學。
- 林志丞(2010)。國中教師社會支持與工作倦怠之相關研究以角色壓力、自我效能為中介變項 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 楊朝鈞 (2010)。幼稚園教師的角色壓力、幸福感與離職意向之關係：以東部地區為例 (未出版碩士論文)。國立東華大學。
- 王秋絨 (1981)。國中組織環境對教師壓力的影響 (未出版碩士論文)。國立台灣師範大學。
- 劉宏鈺 (2002)。雙生涯家庭女性繼續學習歷程與經驗之研究 (未出版碩士論文)。國立中正大學。
- 陳鈺萍 (2004)。國小教師的幸福感及其相關因素之研究 (未出版碩士論文)。國立屏東師範學院。
- 黃如儀 (2015)。國小教師人格特質、社會支持、工作壓力與幸福感之研究—以新北市公立國小教師為例 (未出版碩士論文)。臺北市立大學。
- 吳秉恩 (1991)。管理才能發展方案實施與成效關係之研究 (未出版博士論文)。國立政治大學。
- 陳慶寧 (2012)。臺北市國小教師工作壓力與休閒滿意度之關係研究 (未出版碩士論文)。臺北市立教育大學。
- 林麗秋 (2003)。臨床護理教師角色壓力之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣大學。
- 莊淑昀 (2006)。台北市中等學校特教教師角色壓力、情緒智能與職業倦怠之相關研究 (未出版之碩士論文)。台北市立教育大學。
- 謝美蘭 (2001)。碩士在職進修專班學生學習與工作衝突及其因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立中正大學。

- 張嘉怡 (2011)。內外控人格特質、自我效能與角色衝突因應策略之研究—以新北市雙和分區在職進修教師為例 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學。
- 郁淑芳(2009)。澎湖縣國民中學教師人格特質與工作壓力相關性之研究 (未出版碩士論文)。國立台南大學。
- 林世賢 (2011)。幼稚園教師人格特質與工作壓力之研究—以臺北市為例 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學。
- 韓繼成 (2002)。國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學。
- 陳盈伶 (2014)。看見亮點：兩位新住民女性之生命史研究 (未出版博士論文)。臺北市立大學教育學系。
- 行政院性別平等處 (2021)。2021 性別圖像。上網日期 2021 年 01 月 21 日，檢自 <https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>
- 行政院性別平等處 (2020)。2020 性別圖像，上網日期 2021 年 01 月 21 日，檢自 <https://gec.ey.gov.tw/Page/8996A23EDB9871BE>
- 教育部 (2012)。中華民國師資培育白皮書，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 <https://depart.moe.edu.tw/ED2600/cp.aspx?n=37734BA79B67A89A&s=AF04D533FC93AA8D>
- 國家發展委員會 (2020)。教育部 110 年度施政計畫-草案版，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=BCD0AD83BC2FC94C
- 全國法規資料庫，教師法，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020040>
- 全國法規資料庫，教師進修研究等專業發展辦法，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0020038>

全國法規資料庫，幼兒園行政組織及員額編制標準，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070046>

全國法規資料庫，幼兒教育及照顧法，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070031>

全國法規資料庫，教保服務人員條例，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=H0070071>

梁郁如 (2018)。剖析三大壓力源，讓台灣女性活出精彩。天下網路雜誌，上網日期 2021 年 01 月 22 日，檢自 <https://www.cw.com.tw/article/5093464>

教育部統計處。101-109 學年度合格幼兒園教保服務人員數—按性別、職務與學校所在縣市別分，上網日期 2021 年 12 月 05 日，檢自

https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/Stat_Statistics_DetailData.aspx?sn=ZViStQdk5IMDCajYSMDW5Q%40%40&d=m9ww9odNZAz2Rc50oj%24wIQ%40%40

教育部統計處。105-109 學年度大專院校新生註冊率，上網日期 2021 年 12 月 05 日，檢自

<https://eds.moe.gov.tw/edust/webMain.aspx?sys=100&funid=eduout&funid2=B090100&cycle=4&outkind=1&outmode=8&defmk=1&outkind=1&fldlst=1111111111111&codlst0=1111111111111111&codlst1=1&dfknd=1212>

教育部統計處。106-109 學年度幼兒園教保服務人員人數—按學歷別分，上網日期 2021 年 12 月 05 日，檢自

https://stats.moe.gov.tw/files/ebook/Education_Statistics/110/110edu_EXCEL.htm

二、英文部分

- Selye, H. (1976) *Stress in Health and Disease*. Butterworths, Boston.
- Harday, M. E. & Conway, M. E. (1978). *Role Theory: Perspectives for health professionals*.
New York: Appleton century Crofits.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964).
Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: John Wiley and
Sons.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2003). Character strengths before and after September 11.
Psychological Science, 14, 381-384.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A
meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*(6), 1080–1107.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence
and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of
Personality and Social Psychology, 49*(3), 710–721.
- Hardy, M. E. & Conway M. E. (1978). *Role theory: Perspectives for health professionals*.
New York, NY: Appleton-Century-Corfts.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and
classification*. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American
Psychological Association.
- Rashid, T., & McGrath, R. E. (2020). Strengths-based actions to enhance wellbeing in the
time of COVID19. *International Journal of Wellbeing, 10*(4), 113-132.
- Peterson, C., Ruch, W., Beerman, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of
character, orientations to happiness, and life satisfaction. *Journal of Positive Psychology,*
2, 149-156.

- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Hafsah Jan NET/JRF, (2017). Teacher of 21st Century: Characteristics and Development. *School of Education & Behavioural Sciences, 17(9)*, 50-54.
- Peterson, C., Park, N., Pole, N., D'Andrea, W., & Seligman, M.E.P. (2008). Strengths of Character and posttraumatic growth. *Journal of Traumatic Stress, 21(2)*, 214–217.
- Heintz, S., Ruch, W. (2020). Character Strengths and Job Satisfaction: Differential Relationships Across Occupational Groups and Adulthood. *Applied Research Quality Life, 15*, 503–527.
- Haslip, M. J., & Donaldson, L. (2020). How early childhood educators resolve workplace challenges using character strengths and model character for children in the process. *Early Childhood Education Journal*. Advance online publication.
- Gleeson, J. F. M., Eleftheriadis, D., Santesteban-Echarri, O., Koval, P., Bastian, B., Penn, D. L., Lim, M. H., Ryan, R. M., & Alvarez-Jimenez, M. (2020). Positive and meaningful lives: Systematic review and meta-analysis of eudaimonic well-being in first-episode psychosis. *Early Intervention in Psychiatry*. Advance online publication.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive Theories of Stress and the Issue of Circularity. In M. H. Appley, & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of Stress. Physiological, Psychological, and Social Perspectives* (pp. 63-80). New York: Plenum.
- Peter R. Worrell. (2009) Character Strengths of Entrepreneurs. 上網日期 2021 年 11 月 20 日，檢自 <http://positivepsychologynews.com/>
- VIA Institute on Character (2021)。上網日期 2021 年 11 月 20 日，檢自 <https://www.viacharacter.org/character-strengths-via>

附錄

研究邀請函

敬愛的園長您好：

我是政治大學幼兒教育研究所學生鄧庭昀，在幼兒園教育所徐聯恩教授的指導下進行碩士論文研究，研究題目為「女性幼兒園園長在職進修學位角色壓力歷程探究-正向特質觀點」，由於目前本身在教育現場服務，在在職進修的過程中，感受到許多的挑戰及壓力，但身邊同樣也有園長職務身分的同學，在進修道路上持續保有學習熱情之心，好奇過去完成學位的園長，如何透過您的人格特質面對挑戰。

21世紀以來，正向心理學已成為顯學，協助我們以新觀點來看待自己身邊的人事物，了解到園長工作十分繁忙，研究生涯漫漫長路，在工作、家庭、進修等面向，多重角色壓力難以想像，因此，想以正向特質的觀點，探討您在學位進修的過程中，正向特質如何協助您完成學位，期待能透過本研究，鼓勵未來想要在職進修的幼教領導者，進而發揮生命影響生命的果效。

本研究預計每次訪談時間為30-40分鐘左右，進行第一次訪談後，如發現資料需要再補充，可能會再進行第二次訪談，或再以電話詢問。屆時受訪的地點可於園內或校外，受訪日期和時間，尊重園長您方便、合適訪談的方式與時間，盡量不打擾您的作息與工作時間。

如對研究相關內容及細節有任何疑問，歡迎您隨時與研究者聯絡，謝謝您！

僅此 敬邀

道安

政治大學幼兒教育所

研究生 鄧庭昀

敬上

訪談同意書

為後續研究資料分析之完整性，訪談過程中，將進行全程錄音，事後會轉成逐字稿，以匿名方式將訪談的內容進行分析及呈現，並將所彙整資料寄給您，以確定文字資料正確、且能詮釋您的觀點與想法。

本研究資料僅供學術研究之用，遵守研究倫理，保護受訪者隱私及權利，絕不做其他用途。

如您同意且認同本研究並進行訪談，煩請您於下方同意處簽名。

謝謝您參與此次訪談，感謝您對本研究所做的貢獻。



受訪者：

(簽名)

日期：

年

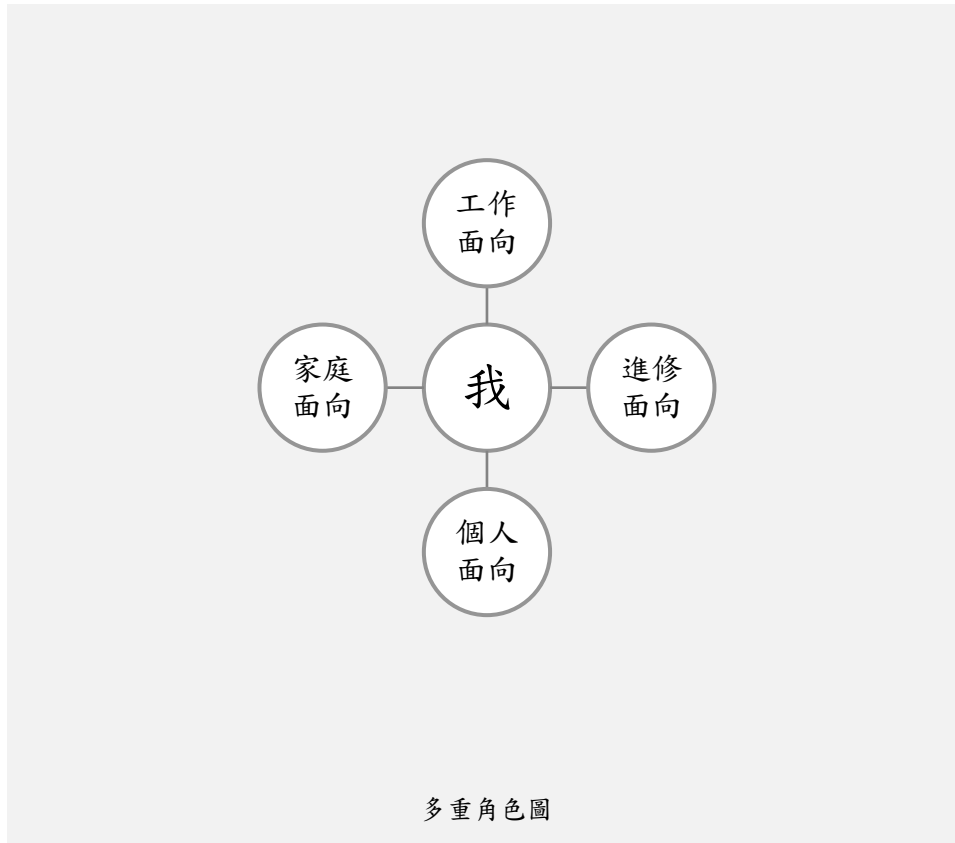
月

日

訪談大綱

一、探詢報考動機及角色定位

1. 想請您回想一下，想要進修的動機是什麼呢？
2. 知道考上後，想請您回想，那時候的感受以及心中的想法有哪些？身邊的親朋好友對於進修的想法有哪些呢？
3. 想請您協助您當時描繪當時生活各個面向的角色。



4. 您覺得您是什麼樣的一個人？身邊的人通常都如何形容您？
5. 您認為您身上的哪些特質適合擔任園長角色？以及學生角色？

二、 回想在職進修之路

下圖為進修階段圖，為了方便回憶，將以論文研究發展到產出來作歷程的建立，想請您協助回想：

修課期	論文初期	論文前期	論文後期	完成學位
<ul style="list-style-type: none">● 修課學習● 尋覓教授● 文獻閱讀● 尋覓題目	<ul style="list-style-type: none">● 確認教授● 文獻閱讀● 尋覓題目	<ul style="list-style-type: none">● 確認題目● 撰寫論文● 申請計畫● 口試通過	<ul style="list-style-type: none">● 進行研究● 撰寫後兩章● 申請考試	<ul style="list-style-type: none">● 考試通過● 取得學位

1. 在進修過程中，您所面臨的角色壓力有哪些？
2. 請你分享當時在進修過程中：
 - (1) 讓您備感壓力的事情有哪些（舉 1-2 件事情即可）？
 - (2) 過程中如何因應、克服的？
 - (3) 當時心中想法與感受有哪些？
3. 在多重角色壓力下：
 - (1) 您是如何做到完善管理園內各項行政及（教學）工作？
 - (2) 您如何平衡家務等家中工作？
 - (3) 您如何完成進修時所需要的小組報告、作業等任務？
4. 回顧您過去進修研究所的狀態，您認為是甚麼特質使您完成碩士學位？
5. 進修過程中，放棄的念頭是否曾出現過？或是想要逃避的心情？您是如何做到將這些想法屏除？
6. 取得學位時，您那時候的感受是什麼？心中的想法是什麼？
7. 研究者認為，能完成學位的您，一定具備某些正向特質，協助您一路完成這項艱鉅挑戰的任務，想請您試著分析，您具備哪些正向特質？
8. 您認為在面對壓力時或要完成目標時，可能是哪些特質協助您走過這些艱困、窒礙難行的路？
9. 想請您提供一些意見及想法給未來想要投入在職進修的女性幼兒園主管。