桃園縣國中教師提前退休之社會壓力因素質性探究

呂文欽[1]*　簡玉敏[2]

[1]桃園縣立永豐高級中學

[2]中原大學教育研究所

摘　要

本研究主要是探討國民中學教師提前退休的因素。許多研究結果皆指出，教學經驗與班級經營的效能呈現正相關，中等教育的前期，是學生身心變化劇烈的階段，老師對於學生的影響既深遠也重要。然而現狀卻是老師提前退休已然蔚為風潮。根據文獻探討的結果發現，包括「個人因素」、「退休制度變革因素」，以及「社會壓力因素」等，本研究為探求此現象背後的因素，瞭解教師內心的真實感受與知覺，採質性研究之取徑，以半結構的方式，訪談三位桃園縣提前退休的國中教師作為資料蒐集的方式。研究結果發現，教師之所以提前退休，除去個人因素之外，社會壓力因素是主要的推力，顯示出教師工作環境的不友善，值得重視。

關鍵詞：提前退休教師、退休制度、生涯轉換、社會壓力

*E-mail:thomaslugt@yfms.tyc.edu.tw　Tel:03-3705071 Fax:

A QUALITATIVE STUDY ON THE CAUSES OF THE EARLIER RETIRED JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN TAOYUAN COUNTY

Wen-Chin Lu*　Yu-Min Chien

Abstract

The purpose of this research is to explore the causes of the earlier retired junior high school teachers in Taoyuan. There is a growing trend towards earlier retirement of teachers. Teachers have the influence of students; however, many experienced teachers have determined to apply for the retirement from teaching. This is a qualitative study through in-depth interviews with three teachers . The finding has been obtained from analysis of the data collected: 1. Besides individual ones, among all of the causes of the earlier retired teachers, the working pressure and stress from students, students' parents and the external supervision influence the teachers greatly. 2.The atmosphere of the task environment of junior high teachers gradually becomes unfriendly.

Key Words: earlier retired teacher, retirement system, career transition, social stress

*E-mail:thomaslugt@yfms.tyc.edu.tw　Tel:03-3705071 Fax:

壹、前言

古有明訓：「良師興國」，道盡了老師對於國家社稷之深遠影響；然而邇來教師提前退休已蔚為風潮，若長此以往，後果實難想像。有鑑於此，興起了本研究之研究動機。

一、研究背景與動機

近幾年許多中小學教師申請提前退休，甚至有少數教師為了能夠如願，還有託詞重病的現象，令同樣身為中學教師的研究者深感好奇，究竟現象背後隱藏著何種原因，為何正值教學經驗最完備之際急流勇退，而大批新任或初任教師，在教學經驗不足且又欠缺資深教師傳承的情況下，面對這樣的現象該如何呢？此乃研究動機之一。

傳統社會尊師重道，教師擁有崇隆的社會聲望，但隨著時空環境的急速變化，多元文化的衝擊，批評教育、批判教師，儼然成了激濁揚清的全民運動。頓時間教師的專業顯得不值一文，教師士氣以及形象頻頻遭受打擊，連家長都經常出現在媒體對教師大聲撻伐，教育人員常有不如歸去之歎。研究者意圖透過這樣的研究歷程探求箇中原委，也讓中小學老師們微弱的聲音與觀點，提供給社會省思，讓處在轉型期的台灣社會，背離固有的核心價值，此為研究動機之二。

二、研究目的與研究問題

上述現象讓我們窺見了目前中小學教師用盡心思想要退休的「結果」，研究者企盼透過此一研究歷程，能夠真實探索箇中「原因」，畢竟，學生學習重一貫性與連續性，孩子更不能沒有好老師，若資深老師個個求去，這絕非國家社會之福，因此研究者力圖尋求可能的關鍵因素，以資教育行政機關未來決策之參考。由文獻探討可知，任教於國民中小學階段的教師，其提前退休之因素可歸納為「個人因素」、「退休制度變革因素」及「社會壓力因素」，基於研究目的與篇幅限制，本文僅就「社會壓力因素」進行探討。

貳、文獻探討

由於近年來社會的快速變遷，教育改革思潮的風起雲湧，先有「十年教改」的推動，課程鬆綁，復又有教育憲法之稱的「教育基本法」之立法，更是奠定了家長參與學校事務的法理正當性，凡此種種雖立意甚佳，但實務上對於教師而言

，是一項又一項的重大改變與挑戰，伴隨而來的是學校教師的無力感、焦慮感與倦怠感，逐漸轉化成為對於工作不滿意的情緒與反應，這種情緒與反應也稱為工作壓力，長期的壓力將造成身心方面的疾病，包括代謝症候群以及癌症（Schultz,1986；張郁芬，2001）。工作壓力與離職傾向呈現顯著正向關係（Sager,1994；莊采華，2008），會造成教師在工作社群當中長期產生的不適感與排斥感，因素分析如下：

一、管教學生的無力感

Kyriacou 與 Sutcliffe(1978)一項以英國綜合中學教師為對象的研究發現，學生不良行為的發生是教師在工作上最感到困擾之處。何郁玲（1999）在有關中小學教師職業倦怠的研究中提到，學生的常規、訓育、及暴力侵犯問題是教師在工作環境中的壓力源，工作壓力及缺乏管理者的支持，是教師職業倦怠的原因，而當教師工作倦怠嚴重到使教師個人無法忍受時，教師可能會採取曠職、離職、或提早退休等行為。

二、課程改變的焦慮感

知識經濟時代，人類的現代科學技術知識，和其他各方面知識的發展十分迅速，且呈現加速度的發展態勢，同時資訊的普及化與取得的容易性，都是使得知識半衰期縮短的原因，也是促使課程變革的重要因素之一。當教師無法體認這樣的事實時，其擔憂過去所擁有的教學專業技能失去效用，而抗拒課程的改革。學校教師必須重新學習新的教學技能與社會文化價值，但卻也是對教師非常具有威脅的重大變革，因此也就導致學校教師對於課程變革會產生恐懼焦慮感（蔡清田，2006）。康軒教育雜誌（2001）於九年一貫課程實施之初，針對全國一年級教師的調查研究指出，多數教師普遍認為，年齡的增加對創新課程教授的方法，困擾程度也越高。林生傳（2007）指出，課程教學的變革，讓教師的心理環境產生落差，致使產生工作上的困境與危機。

三、與家長關係的緊張感

知識的普及、資訊多元與流通快速，以及政治高度民主化的時空背景，導致家長意識的猛然覺醒，再加上如教育基本法（第八條）、國民教育法（第四、九、十條）、教師法，以及學校家長會設置辦法等的法制化，提供了家長參與學校教育的管道與正當性，一方面，個別家長或家長團體在促進學校發展上頗有貢獻

；但另一方面，親師之間的衝突也是時有耳聞。特別在我國絕大多數人仍認為中小學教師至少是「半專業」，而非「全專業」（楊振昇，2006）。在日本，被謔稱為「怪獸家長」的父母，已經成為日本教育圈的頭痛議題。在美國，密切緊盯著孩子在學校的一舉一動，則被叫做「直升機父母」（李佩芬、張漢宜，2008）。Montalvo, Bair&Boor（1995）的研究認為家長與教師的關係，是工作當中主要壓力源。陳聖芳（1988）的研究認為，教師工作壓力源其中之一就是師生家長緊張關係。

四、工作負荷過重

目前中小學教師的身上，除了知識傳授、品格薰陶外，尚須肩負「保育」的責任，例如兼辦營養午餐、交通車、上放學導護工作等等，這些超過教師專業所能勝任的工作。此外，新世紀的教師除了既有的教學工作之外，也被期望在一個倡導「終生學習」的社會當中，扮演著終生學習的示範者與實踐者的角色，工作負荷與精神壓力之大，實在不難想像。蘇格蘭教師支持組織(Teacher Support Scotland,2002)發現，儘管該國減少教師上課時數與提供更優渥的酬勞，卻沒有減輕教師的工作緊張感與壓力感，在調查 32 個地方的 500 位以上的教師發現，雖然有超過四分之三的教師願意為教育奉獻，但超過一半的教師認為教師工作非常緊張。蔡先口(1985)研究國中教師工作壓力和專業態度的關係中，發現國中教師普遍感到工作負荷過重。黃榮村（1994）在〈教育改革的民間需求：若干尚待解決問題〉一文中，提到我國中小學師生比過低，教學與輔導工作外，老師行政負擔重。

五、工作士氣的低落感

R.J.House（1971）在激勵的期望理論模式與俄亥俄州立大學的領導研究，發現領導行為對部屬之工作動機、工作成果和工作滿足具有影響力。著名的探討工作滿足之激勵因素與工作不滿足之保健因素的雙因子理論（Herzberg,1968），提到了當某些情況不存在時，將會令人感到不滿足，但若存在時也不會造成滿足，而這些因素多跟工作本身無關，例如領導型態。劉瑞香（2007）認為校長的領導風格對於學校行政、學生學業成就，與教師的工作表現，是有密切相關的。張進煌（2008）以國小教師職業倦怠與工作壓力關係的研究中指出，學校校長與行政人員不支持，皆會導致教師職業倦怠感。

六、同儕文化的衝突感

學校是一個小型社會，教師深處其中，必然與社群成員產生聯繫、互動，長期建構知識、語言、想法、信念、態度、價值、意義、期望、儀式、符號、故事、風俗、法律、習慣，與規範的各種約定俗成的身心狀態與有機體系（引自劉世閔，2005：129），此即謂之組織文化，教師的同儕文化又屬於其中之一，倘若組織成員與文化抵觸，則將形成工作上的壓力。蔡先口（1985）認為，教師無論是與其他教師或是行政人員、校長之間，若存在觀念不同、做法相異之情況，便容易缺乏支持與回饋。特別是在工作上有關聯之同仁，如有理念相左、缺乏共識之情況，則會導致教學棘手、業務不順、壓力與困擾。黃盈彰（2000）更以工作特質中的人際關係、受尊敬程度，與組織氣候中的教師親密同僚行為、校長支持行為等變項的影響力最大，這些變項均是正向關係內容的社會網絡，由此凸顯了社會網絡對國小教師工作滿意度的重要性。

綜觀目前國內外有關教師離職、退休的相關文獻，除了教師個人人格特質與背景特質之外的因素，尚有來自於個人以外的層面，造成教師在工作上的壓力感，這樣的壓力大致來自下列幾個方面，包括：管教學生的無力感、課程改變的焦慮感、與家長關係的緊張感、工作過度負荷、工作士氣的低落感，以及同儕文化的衝突感等等問題，當這些因素個別或者錯綜影響，遂使得工作動力衰退，進而導致教師身心健康發生問題，與出現職業倦怠感，而萌生暫時或者永久撤離教職的念頭，可見社會壓力因素，確實成為影響教師提前退休的諸多因素之一。

叁、研究設計與實施

量化與質化研究最大的差異之一，即在於量化研究有預存立場，也就是採操作性變項來設計，同時，亦依據此一研究設計的結果，進行推論預測。然而基於研究目的，牽涉到提前退休教師，在其生活世界當中的主觀感受，因此本研究採取質性的研究取向。復以研究者本身即為國中教師，熟悉受訪者的語言及文化，因此，本研究採用深度訪談法，在敘述性資料的蒐集上可望較為豐富。質性研究者的興趣通常在於瞭解過程而非結果，值此，本研究以深度訪談，針對提前退休之國中教師進行資料蒐集並加以詮釋、分析。

一、研究參與者的選取

為了尋找可提供豐富資料的訊息提供者，以獲得有關現象的資訊，本研究選

擇訪談對象步驟及條件，包括退休當時，服務於桃園縣之公立國民中學提前退休教師，為本研究參與的對象。由於研究者在國中階段於桃園縣就學，且當時任教的老師，大多數已經退休或待退。因此著手與仍有保持聯絡且互動關係最良好之老師（研究中將稱劉老師）懇求其同意參與，並請託其協助本研究，接著再由其就所認識的同事、同學當中，初步列出符合條件之參與者，最後確定三名能參與，研究者即據此建立本研究之資料庫。

二、資料蒐集的方法

基於研究目的，本研究將採用將採半結構式的深度訪談法，敘述性資料的蒐集上可望較為豐富。尤其像態度和情感、經驗，有時候只能透過口語表達，或者談話過程中的互動才能獲得。在質性研究中，研究者即為研究工具，質性研究的精神在於研究者自身在研究過程當中的能力，同時是以本身的知識與價值系統做為分析之依據。由於研究者服務於桃園縣立的國民中學已有十餘年，期間歷任導師、行政工作、科任教師，並且曾經擔任教師會理事長，經常性地參與校內、外的各項事務與會議，對於教育現場的脈動有著深刻的體會，與研究參與者有著共同語言和文化背景，省卻了許多的摸索時間。

三、資料的分析

所謂的「資料分析」，就是將大量有系統蒐集的資料以歸納的方法整理出當中的秩序、結構，並詮釋出箇中蘊含的意義。

（一）研究日誌的整理：

研究者於研究中隨機記錄與受訪者接觸及研究的發現、感受、反省和心得，並將記錄保存下來，協助研究者瞭解與反省自己價值的框架。

（二）編寫訪談逐字稿：

訪談結束後，研究者親自於三天內將原始訪談錄音內容寫成逐字稿，避免記憶模糊。以代號「劉老師」、「許老師」、「楊老師」代表三位受訪者，以「R」代表研究者。最後將逐字稿送予受訪者檢核及意義回饋後定稿。

（三）訪談逐字稿的編碼：

研究者將每一次完成的訪談稿資料加以組織、編碼、登錄，逐次找出資料的意義、觀念、與事實，將內容重點概念化。本研究將各篇訪談稿中受訪者的述說內容進行編碼，並逐步進行資料的分析，資料處理採「受訪者代號-訪談日期」來編碼，例如，「楊老師-980205」則是指楊老師受訪者在 98 年 2 月 05 日的逐字訪談稿。訪談稿編碼示例：

「自從我媽過世後，他就都一個人，我想我若可以多些時間照顧他，他一定比較不會孤單。」(劉老師，100223)

（四）資料的分析

研究者於完成訪談稿資料開始，即進行資料編碼與分析，將每一次的資料蒐集及分析，予以交互驗證，逐漸形成研究焦點，逐次整理初步分析結果。步驟如下：

1.閱讀訪談稿，找尋共同的意義。2.將相同概念類屬的段落彙集，寫出標題3.確認主題軸線，討論分析訪談結果，以驗證相關理論與提出研究發現。

（五）資料的檢核

在資料檢核上遵循三角檢測(triangulation)的原則，採取多種形式以複核資料來源、資料搜集策略、時間、與理論架構的效度。資料來源的三角測定中所用的交叉檢驗(cross-checking)在不同時間藉由不同方法所得到資料的一致性。主要有四個基本形式，分別是「研究者的校正」、「方法的校正」、「資料的校正」和「理論的校正」等幾個方向(引自吳芝儀、李奉儒譯，1995)。

此外，為了力求資料分析的正確性，研究者在將資料分析告一段落之後，將分析的結果，送給參與者檢核，目的在確認研究者透過訪談所蒐集到的資料，與受訪者的意思表示趨於一致，確保研究的效度。

肆、研究結果與討論

本章就訪談內容經整理之後，並依據本研究之目的與問題，本段僅呈現經訪談所得的社會壓力因素，並據以討論。

一、厭倦家長過度干預的工作環境

劉老師擔任班級導師期間，部分學生家長經常以提供意見為由，干預班級經營，更甚者像是透過家長會的力量施壓，讓劉老師感到灰心。

「我們學校是明星學校，家長有來頭還不少，醫師家長好幾個，還有什麼建築師、律師之類的，他們是很客氣啦，通常是這些人的太太比較多意見。像我們每年都會有班級家長會的委員選舉，很多（這類的）家長都已經私下運作了誰誰誰當什麼（職務），然後干涉我這個，干涉我那個，甚至連演講比賽該派哪個學生都會建議，三天兩頭打電話或者到學校，難不成他們是我們的上級嗎？」

（劉老師，100223）

二、喟嘆倫理式微，萌生退意

許老師回想過去，用真心去教孩子、疼孩子，親、師、生的信任關係良好，但是現在這一切都走樣，老師不敢管教孩子，孩子和家長不信任老師，傳統的倫理觀念變調，令許老師十分感慨，她非常憂心教育風氣的變化，會讓人與人的關係變得更加冷漠疏離。

> 我們以前的時代啊，學生是可以體罰的，你就算打他，他也知道我們是為他好，畢業之後還常常回來看我，甚至結婚生小孩都還會邀請我，你知道這種感覺很像家人，可是不知道從何時起，就常看到新聞說家長告老師體罰，老師很被指責，那種感覺是很心痛的。我們又何嘗喜歡打學生，可是不打不成器呀！學生也不會記。現在好像講難聽點像是著了魔一樣，老師稍微管教學生一下，那個什麼基金會不都會幫忙爆料嗎？老師能管？（許老師，100316）

> 那個時期，常聽新聞報導說老師打學生，家長告老師之類的事情，還有免稅也被拿來炒作，對我們不公平啦！搞得我們老師都人心惶惶，大家普遍都不太敢管，私下也常常開玩笑說，下一個上新聞的可能就是 XXX，我感覺蠻寒心的，想說社會怎麼會走到這樣，而且有些真的不乖的孩子，爸媽管不動，老師不敢管，到底怎麼辦？唉！（嘆氣）（許老師，100316）

三、對於新世代教師文化頗感不適應

近年來，教師退休的浪潮方興未艾，與劉前後期的教師大多已經退休，年輕的新老師不斷進來，也許是時空背景的改變，劉老師覺得他們為這個學校帶來的改變，似乎太過效益取向，讓她很不習慣。

> 學生的成績固然重要，只是我覺得並非最重要。成天在比較，從平常考比到段考，再比到模擬考，真的很煩。他們在比的時候，還都會問說：「XX 班 XX 科是誰教的?」，然後就會有人補上說：「No wonder!」。你知道那種強勢很令人不舒服，難道學生的其他表現一點都不重要嗎？有的孩子可能成績不好，但很會畫畫、跑步啊！可是看來看去，成績好的孩子，老師根本不重視，這種八股的思想，真的很要不得！（劉老師，100223）

> 比成績也就算了，連生活榮譽競賽也拼得你死我活，講到這個，

真的很令人受不了，學生好像變成比賽的工具，甚至像我們學校運動會，都會跟家長募款，新老師都在暗中角力，老老師做或者不做都變很為難，我真的很不喜歡這樣，學生是來學習的，又不是拿來比賽的。（劉老師，100223）

本研究發現，三位受訪者在提前退休的社會壓力因素包括：家長過度干預班務、校務，固有的師生倫理丕變，還有新舊教師文化落差大等等衝擊，造成教師工作壓力的增生，致使教師心生排斥，形成教師提前退休的一股推力，顯見這種社會壓力，對於教師在工作上產生了負面效應。

劉老師在社會壓力因素的感受上，主要來自於家長對教師工作上的干預而產生的不愉快與排斥感，以及對於校園內部新生代教師的價值取向，及其所構築出有別於以往的教師文化，明顯感到不適應。林銘山（2001）的研究指出「工作環境壓力」因素、徐美玲（2002）的「工作壓力和困境」因素、羅文興（2005）的「工作環境」因素以及李明朗（2005）的「教育環境改變」因素等，都明確揭櫫教師會因為來自工作環境內部或外部的負向壓力，影響教師在退休時機上的選擇，與本研究的發現相同。此外，許老師則是深刻覺察到校園倫理和社會風氣，對於教師的不友善氛圍日增，親師生三方面產生了信任危機，強烈感到已是時勢所趨，因此決定不如歸去。林慶桐（2003）的研究中提出「社會價值觀念改變」、徐美玲（2002）的「校園倫理改變」、李明朗（2005）的「教育環境改變」等人的研究指出，對於教育環境改變及倫理式微，身處當中的教師感受深刻，也是教師提前退離職場的考慮因素。綜上可知，社會壓力因素造成教師提前退休的結果，是一個不容忽視的問題。

伍、結論與建議

本研究以桃園縣三位提前退休教師的生活經驗，分別探討個別的提前退休原因、退休教師生活適應現況，以及針對適應退休生活所為之安排，期盼藉由瞭解他們退休之後，對於生活的感受與適應的情形，提供即將退休或是已退教師，作為實際生活上的參考。

一、結論

本研究分別訪問退休前服務於桃園縣的國中教師，從訪談中歸納出「教師工作環境不夠友善」之結論，顯示出工作環境，對於提前退休教師是有壓力感的，這當中有源自於教師內部文化的衝突，例如學校內部的教師文化處在一個更替的

過渡時期，年輕教師以「績效」為導向的「積極、效率」，與資深教師「沉穩、內斂」的風格，形成強烈衝擊之下，強化了退休的心理動機。尚有師生信任關係淡薄、家長介入班務過深，致使親師關係緊張，教師深怕自己變成這種氛圍底下的犧牲品，而興起求去的念頭，這些皆足以顯示教師工作環境不夠友善。

二、建議

根據上述結論，茲針對教育行政機關及現職教師提出下列建議：

（一）教育行政機關應改善教師工作環境

依據研究結果發現，雖然參與本研究的三位教師，在提前退休的原因方面皆不盡相同，然而除了一位兼職行政職的教師之外，其餘二位在程度上或強或弱地表達出其所感受到的負向工作壓力，而且隨著教育改革浪潮的推進，教師所處的職場工作壓力與日俱增。改善之道，應是更為貼近教育現場，落實具體可行的策略，例如，降低班級人數，讓每個孩子能夠得到老師更多的關注，建立師生的信任感，促進校園的友善氣氛，而非讓老師提心吊膽，擔心稍有閃失就會登上媒體版面。一旦校園不安的氛圍成形，教師提前退離，將造成人力資源的過早流失，對國家社會是巨大的損失。再者，家長對於校務的介入程度，應加以法制化，避免介入過深，造成教師和家長之間的關係緊張。

（二）對現職教師的建議

全球化的時代，世界各地在社會、政治、經濟、文化上都發生重大的變遷。各國都體察到教育文化的重要性，先後進行教育改革，以期收社會進步之效，身處其中的我們當然也無法自絕於這股浪潮。有鑑及此，從成立「教育改革審議委員會」起，改革的步伐未曾稍歇，從制定「教育基本法」，到課程的變革，未來更將落實教師的專業評鑑，改革的趨勢方興未艾，教改的浪潮前仆後繼，許多以往未曾聽聞的教育問題（例如管教失當），近年來逐一浮現，許多老師在面對這些問題發生時，顯得手足無措甚至進退失據，常常工作壓力如排山倒海接踵而至，值此之故，身在當代的現職教師，不能僅用「過去」所學去教「現在」的學生，更必須站在這個教改的浪頭上，與時俱進積極參與進修，「以變應變」，方能俱足面對日漸加劇的挑戰之能力。

參考文獻

一、中文部分

吳芝儀、李奉儒譯（1995）。**質的評鑑與研究**。台北：桂冠。

李佩芬、張漢宜（2008）。日本怪獸家長。**親子天下，10月**，88-94。

高強華（1988）。教師生涯發展及其影響因素之研究。**國立台灣師範大學教育研究所集刊，30**，113-132。

林銘山（2002）。**國民小學教師自願退休問題之研究**。國立臺南大學國民教育研究所碩士論文，未出版，台南市。

林靖芬（1999）**臺北市國小女性教師生涯發展與工作滿意度之研究**。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

林生傳（2007）。**教育心理學**。台北：五南圖書。

林鑫琪、陳瑞玲（2005）中華大學導師制之研究。**教育暨外國語文學報，06**，19-41。

林慶桐（2004）。公立高中職校教師提前退休問題之研究。**商業職業教育，05**，21-25。

黃榮村（1994）。教育改革的民間需求：若干尚待解決問題。**教改通訊**。10，7-9。

考試院秘書處（2003）。**公務人員退撫基金費用提撥率自九十三年起分三年調整至12%**。，http://www.exam.gov.tw/newshow.asp?879，取用日期：2010年7月11日。

胡幼慧（1996）。**質性研究:理論，方法及本土女性研究實例**。台北：巨流圖書。

胡育萍（2006）。**高雄市國民小學提前退休教師退休決定與退休後生活安排之研究**。臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文。未出版，台南市。

莊采華（2008）。**主管領導風格對工作壓力與離職傾向關係之研究—台灣地區保險業之研究**。大同大學事業經營研究所，碩士論文，未出版，台北市。

徐美鈴（2002）。**在退而休與退而不休之間——四位國中教師提前退休初期適應經驗之研究**。國立政治大學教育學系研究所碩士論文，未出版，台北市。

黃盈彰（2000）。**國小教師的工作特質學校組織氣候控制信念與成就動機對工作滿意度影響之研究**。國立臺東師範學院教育研究碩士論文，未出版，臺東。

康軒文教(2001)。**九年一貫追追追，教師面對課程改革意見大調查**。康軒Education，45，8-29。

曾慧敏（1993）。**國小教師生涯發展及其工作需求生涯關注之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。

張添洲（1993）。**生涯發展與規劃**。台北：五南圖書。

張郁芬（2001）。**國小教師工作壓力，社會支持與身心健康之研究。**國立嘉義大學國民育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

葉俊佃（2008）。**金融海嘯後的退撫基金 – 破產年限提前**。

http://tnta.tnc.edu.tw/tntaxoops2/modules/newbb/viewtopic.php?viewmode=flat&type=&topic_id=2562&forum=1，取用日期：2009年3月22日。

楊朝祥（1989）。**生計輔導-終生的輔導歷程**。台北：行政院青年輔導委員會。

楊振昇（2006）。**教育組織變革與學校發展研究**。台北：五南圖書。

劉鼎先（2000）。**政府單位退休金提撥原則與精算資訊揭露之研究**。國立政治大學風險管理與保險學系碩士論文，未出版，台北市。

蔡先口(1985)。**國民中學教師工作壓力和專業態度的關係及其相關因素之研究**。國立台灣師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，台北市。

二、西文部分：

Atchley, R.C. (1988).*The sociology of retirement*. Cambridge, MA: Schenkman.

Peterson, A.R. (1978). *Career Patterns of Secondary School Teachers: An Exploratory Interview Study of Retired Teachers*.(Doctoral Dissertation, The Ohio State University).*Dissertation Abstracts International,1978,39,*4888A.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York : Harper & Row.

Sager, J. K(1994). A Structural Model Depicting Salespeople's Job Stress, *Journal of the Academy of Marketing Science, vol. 22*(1),p74-84.

Schultz, D.(1986). *Theories of personality*. Monteery: California.

Lincoln. Y. S.& Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park: Sage publications.

Teacher Support Scotland.(2002). Teacher Stress in Scotland. *Teacher Support Scotland*. website

http://www.teachersupport.net.