

國立台灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所



碩士論文

Institute of Health Policy and Management

College of Public Health

National Taiwan University

Master Thesis

公立國中教師之職場暴力經驗、心理社會安全氛圍與
其健康影響：多階層分析

Workplace violence, psychosocial safety climate and their
associations with health among teachers of public junior
high schools: A multi-level analysis

詹明瑾

Ming-Jin Chan

指導教授：鄭雅文 博士

Advisor: Yawen Cheng, Sc.D.

中華民國 106 年 06 月

June, 2017

目錄



口試委員會審定書	iv
誌謝	v
摘要	vi
Abstract.....	vii
第一章 緒論	1
第二章 文獻探討	3
第一節 職場暴力之定義	3
第二節 職場暴力之高危險族群及其暴力來源	8
第三節 職場暴力經驗對教師之影響	10
第四節 心理社會安全氛圍(PSC)之概念及對身心健康的影響	12
第五節 國內外教師職場暴力相關研究回顧	15
第三章 研究設計	17
第一節 研究架構	17
第二節 研究樣本與收案對象	18
第三節 研究工具	18
第四節 資料處理與統計方法	26
第四章 研究結果	27
第一節 問卷信度分析	27
第二節 研究對象之社會人口學、工作特質與身心健康描述性統計	31
第三節 社會學人口特質、職場暴力對身心健康影響之迴歸	39
第四節 學校層級分析	46
第五章 討論與建議	53
第一節 主要研究發現	53
第二節 研究限制	57
第三節 建議	58
參考文獻	59
附錄一 研究問卷	65



表目錄

表 2-1	NIOSH 四種職場暴力來源.....	5
表 2-2	ILO 職場暴力來源類型.....	6
表 3-1	研究變樣操作型定義.....	21
表 4-1	「工作特質量表」、「職場疲勞量表」、「心理健康量表」、「心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)」4 個分量表內部一致性分析(n=1059).....	28
表 4-2	研究對象學校教師樣本數：依性別區分.....	31
表 4-3	調查對象社會人口學特質之分佈：依性別區分.....	33
表 4-4	調查對象職場特質之分佈：依性別區分.....	34
表 4-5	調查對象職場疲勞與身心健康狀況之分佈：依性別區分.....	35
表 4-6	調查對象遭遇職場暴力情形之分佈：依性別區分.....	36
表 4-7	調查對象遭遇職場暴力之嚴重程度及發生頻率：言語暴力及心理暴力.....	37
表 4-8	職場暴力主要來源.....	37
表 4-9	任一型式職場暴力之複邏輯斯迴歸分析(multiple logistic regression).....	39
表 4-10	研究對象之自評健康、心理健康及職場疲勞程度之複邏輯斯迴歸分析.....	41
表 4-11	教師職場暴力經驗、自評健康、心理健康與職場疲勞之複邏輯斯迴歸分析.....	43
表 4-12	言語暴力與心理暴力之內外部來源對自評健康、心理健康與職場疲勞程度之影響.....	45
表 4-13	調查對象學校內部一致性、心理社會安全氛圍分數與等級.....	46
表 4-14	研究對象之學校心理社會安全氛圍與職場暴力、健康狀態之交叉分析.....	48
表 4-15	教師心理健康不佳(BSRS-5 \geq 6 分)之多階層分析.....	50
表 4-16	教師個人疲勞程度高(個人疲勞量表 \geq 50 分)之多階層分析.....	51
表 4-17	教師對服務對象疲勞程度高(對服務對象疲勞量表 \geq 50 分)之多階層分析.....	52

圖目錄

圖 3-1	本研究之分析架構.....	17
-------	---------------	----

口試委員會審定書



國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

公立國中教師之職場暴力經驗、心理社會安全氛
圍與其健康影響：多階層分析

Workplace violence, psychosocial safety climate and
their associations with health among teachers of public
junior high schools: A multi-level analysis

本論文係詹明瑾君（學號 R02848012）在國立臺灣大學
健康政策與管理研究所完成之碩士學位論文，於民國 106 年
05 月 17 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

口試委員：

鄭雅文
蕭弘明
施淑芳

誌謝



我終於要畢業了！

時光飛逝，猶記得剛考上碩班時的那份雀躍，而後休學兩年經歷了教師實習、教師甄試考試應屆上榜，才終於能夠回歸學生生活、跟上 R04 的列車，一起努力向前，如今，能夠與你們一起如此順利的利用兩年時間完成研究所學業，這份幸運與感謝，絕不是三言兩語足以形容。

能夠順利完成這個學位，首先，感謝耐心指導我的雅文老師，老師總是不厭其煩地在忙碌中指導、或拋出問題讓我思考，當我遇到困難時，老師更是忍受玻璃心的我、引導我尋找研究方向，雖然只有短短一年半的學習，雅文老師對研究的熱情與投入以及對學生的用心是影響我最深的一段成長經歷；其次，感謝兩位口試委員，師大衛教系施淑芳教授和台大護理系蕭淑銖教授，用心針對每一篇章給予修改意見，使本論文更臻完善；還有謝謝每一位協助發放問卷的朋友以及受訪的老師們，沒有你們的協助受訪，根本不會有這份研究！

能有這兩年的碩士進修生涯，要謝謝工作學校的校長、主任以及同事們的包容，讓我得以在工作中抽空出來進修，更是時時在我耳邊叨叨絮絮、要我加把勁；更謝謝健管所的師長，讓我這個健管門外漢，可以在課程中開拓了自己的視野；謝謝所辦的怡君姐、奕嘉姐、曉蓉姐，總是協助我們許多行政上的庶務及協助；另外要特別感謝立中學長，在這半年總是督促著我的研究進度，並無私地給予很多資源及指導，讓我的論文得以如期完成；也謝謝 617 研究室的夥伴們，介然學長、依倫學姐、家琳學姐、曦辰學姐、恆豪學長、佳旃學姐、怡欣學姐、汎如、璽涵、虹汝、宗延，在研究室 meeting 給予的指教與激盪；謝謝 R02 的君豪學長，成為僅剩的 R02 一起奮鬥，在修課時總是給予我最大的支持與鼓勵；謝謝 R04 的好朋友們，一路上有你們的鼓勵和支持，一起經歷這兩年的喜怒哀樂時光，真是最幸福不過的事情了，有你們真好！

此外，一定要感謝我最愛的家人們，總是默默支持著我的夢想，在忍受我的起伏情緒後，仍願意成為我最穩健的靠山，你們真的是我最溫暖的避風港；也謝謝晟弘和芷寧，我人生中很重要的兩個人，在論文的撰寫過程中，成了我最好的小幫手、還要當我的精神支柱，因為有你們，讓我更有往前的動力與堅持下去的毅力，謝謝你們！

其實，還有好多應該要感謝的人，但不論如何，謝謝這二年來身邊的人、事、物與所有的一切，碩士畢業只是另一段學習與生活的開始，希望我能夠繼續帶著這份熱情與活力，讓未來的每一天過得更加精采且充實！

最後，我想將這份榮耀，獻給天上的阿公、外公、外婆，謝謝你們一直在身邊保佑著我！我終於完成了人生夢想之一，我，要從台大研究所畢業了！

詹明瑾 謹誌

中華民國 106 年 06 月



摘要

背景與目的：職場暴力議題近年來日益受到關注。教師亦可能遭遇來自學生、家長或學校內部的職場暴力，而職場暴力經驗很可能對教師身心健康及其教學品質造成嚴重影響。學校對於教師職場暴力問題的態度與回應方式，可能影響教師身心健康，然而對此議題，台灣仍少有實證研究。本研究旨在瞭解公立國中教師遭受職場暴力的現況、暴力類型及其來源，並從組織層級，探究學校的「心理社會安全氛圍」(psychosocial safety climate, PSC)對職場暴力的發生狀況，與其對教師心理健康、自評健康及疲勞感受的影響。

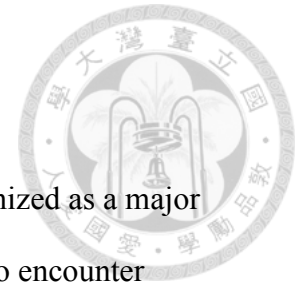
方法：本研究以現任公立國民中學教師為研究對象，採方便取樣進行問卷調查，總共發放 1087 份問卷至 48 間學校，回收有效樣本 1059 份；問卷內容主要包含個人背景資料、過去 12 個月之職場暴力狀況、職場工作特質、心理社會安全氛圍、身心健康狀況及疲勞感受，採多階層分析探討心理社會安全氛圍與教師職場暴力經驗、心理健康、自評健康及疲勞感受之相關。

結果：國中教師在過去一年中曾遭任一型式職場暴力之盛行率為 34%，依據職場暴力的型式區分，可發現言語暴力盛行率最高 (27.4%)，其他依次為心理暴力 (18.2%)、肢體暴力 (3.7%) 與性騷擾 (6.0%)。言語暴力、肢體暴力及性騷擾的來源主要來自學生，而心理暴力來源則大多來自學校內部之同事或單位主管。在多階層分析方面，在控制職場暴力經驗、性別、工作年資、工作職稱及工作職場特質後，處於低心理社會安全氛圍的學校之教師，其「對服務對象疲勞程度」顯著較高，但心理社會安全氛圍與自評健康、心理健康及個人疲勞感受無顯著相關。

結論：相較其他行業之受僱者，本研究發現公立國中教師的職場暴力盛行率偏高，言語及肢體暴力主要來自學生，而心理暴力主要來自學校內部之單位主管或同事。本研究並發現，學校心理社會安全氛圍越差，其教師對學生的疲勞程度越高。本研究對教師職場暴力問題提供實證資料，並指出學校心理社會氛圍對教師身心健康之重要性。

關鍵字：心理社會安全氛圍、多階層分析、教師、健康、職場暴力

Abstract



Background and objective: Workplace violence has been recognized as a major psychological work hazard in many work settings. Teachers may also encounter workplace violence, arising either from students, parents or colleagues. Such experiences may seriously affect teachers' health status and their teaching quality. Attitudes and strategies of an organization in handling workplace violence could have substantial influences on workers' psychosocial work conditions and health-related wellbeing. However, few empirical studies have explored this topic among teachers. This study explored the types, sources and frequency of workplace violence among teachers of public junior high schools, and examined the association of organization-level psychosocial safety climate(PSC) with teachers' mental health, self-rated health, and burnout status.

Methods: A cross-sectional survey with a convenience sampling scheme was conducted. Study participants were 1,059 teachers from 48 public junior high schools. A questionnaire was used to obtain information regarding demographic characteristics, experiences of workplace violence over the previous 12 months, work characteristics, psychosocial safety climate, mental health, self-rated health and burnout status. Multi-level analyses were performed to explore the relationship between psychosocial safety climate, workplace violence and health status in teachers.

Results: The prevalence rate of any type of workplace violence among teachers was 34%. Verbal violence was ranked as the most commonly experienced type of workplace violence, followed by psychological violence. Verbal violence, physical violence and sexual harassment experienced by teachers came mostly from students, while psychological violence came mainly from colleagues or supervisors in the school.

Results from multi-level analyses indicated that lower school-level psychosocial safety climate were associated with higher risks of client-related burnout among teachers, even with adjustment of the individual-level experience of workplace experience and demographic and work-related factors.

Conclusion: Findings of this study indicated that teachers of public junior high school in Taiwan experienced higher risks of workplace violence as compared to general employees, with verbal violence and physical violence coming mostly from students while psychological violence coming mostly from colleagues or supervisors. Our findings further indicated that lower PSC in school was associated with higher risks for client-related burnout. This study provided empirical information concerning workplace violence experienced by teachers and highlighted the importance of organization-level psychosocial safety climate.

Keywords: psychosocial safety climate, multi-level analysis, teacher, health, workplace violence



第一章 緒論

不當勞動對待或工作壓力源所引起的身心健康問題日趨嚴重，「職場社會心理危害」也成為國際上職場安全衛生調查之重要議題。2010年世界衛生組織(Workplace Health Organization, WHO)發表關於職場社會心理危害的報告書指出，職場暴力屬於職場社會心理危害之一。近年來，「職場暴力」的問題逐漸受到關注，職場暴力不僅限於肢體暴力，也可能損害人格尊嚴，是職場上不公平對待、歧視、偏見及衝突的主要來源，可能對工作者造成精神傷害或心理傷害。

職場暴力為在與工作相關的環境中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件；根據《職業安全衛生法》2013年修法時，新增第6條第2項第3款：「雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施」，勞動部並在2016年10月進一步做出函釋，學校屬教育業，其所屬人員不分身分別(含公務人員等)，均適用《職業安全衛生法》；但在校園中的職場暴力，其加害者可能是學生、家長、同事甚至是單位主管，而受暴教師及周遭目睹同事遭遇者都比較不會願意對外投訴(Grandey, Kern, & Frone, 2007)，這也使得受暴者更難獲得重視及協助。

教師是校園裡的重要人物，但教師卻可能會因為工作環境、職務和個人特質的交相作用下，常遭遇到職場暴力的對待(包括言語暴力、心理暴力、肢體暴力與性騷擾等)，而公立國中教師更是校園職場暴力的高危險族群(McMahon et al., 2014)；馬淑清等人研究歸納，職場暴力的後果有合理化暴力行為、煩惱或逃避工作、影響健康、甚至是產生職場的偏差行為(馬淑清, 王秀紅, & 陳季員, 2011)，而教育職場環境的不友善將可能影響教師的身心健康甚至影響到學生的上課權益。根據勞動部勞動及職業安全衛生研究所公布之統計資料，2010年受僱者在教師專業職業族群中，男性教師遭受到任一暴力型式者占6.69%，女性教師遭受到任一暴力型式者占4.77%，而其中以言語暴力及心理暴力居多(邊立中, 鄭雅文,

陳怡欣, & 陳秋蓉, 2014)。

臺灣的職場暴力研究，多以醫護人員或旅遊業者等私人企業職場暴力為研究標的，且著重暴力盛行率及暴力種類，而針對校園職場暴力國內外研究僅著重於微觀的個人因素或職場暴力發生率，缺少校園職場暴力之內外部暴力來源、或探討組織因素及職場暴力對工作者健康影響。

近年來，國內也逐漸在推動「健康促進學校計畫」，欲將原本傳統學校衛生精神，擴展到六個層面，其中包含創造良好的「健康環境」，目的在營造重視全人健康的學校氛圍。(中華民國學校衛生學會, 2005)然而，既有的健康促進學校計畫時常忽略於教師之職場氛圍，大多著重在學生學習環境安全氛圍之重要性。

學者 Dollard and Bakker (2010)指出，面對職場暴力議題，應跳脫個人特質及安全氛圍等因素，透過生態的觀點，瞭解組織內的心理社會安全氛圍對職場工作者之影響。心理社會安全氛圍(psychosocial safety climate, PSC) 被視為職場暴力重要指標之一，心理社會安全氛圍是指在工作場所中，管理者與組織對於員工心理健康和安全的議題上，其政策、實務與流程的考量與實踐態度(Dollard, 2007)，包含了組織參與、組織溝通、管理優先、及管理層承諾四大面向，皆屬於組織層面的概念。

因此，本研究除了探討教師族群個人層級之職場暴力內外部來源外，更選擇以組織氣氛為觀點，探討組織環境內的心理社會安全氛圍對於職場暴力與國中教師心理健康、自評健康及疲勞感受的影響，以提供未來教師職場健康促進政策之參考。

本研究透過量性調查，探討以下研究問題：

1. 了解國中教師發生職場暴力的類型、來源與頻率為何？
2. 了解學校層級的心理社會安全氛圍對於職場暴力與教師心理健康、自評健康及疲勞感受的影響為何？



第二章 文獻探討

第一節 職場暴力之定義


一、職場暴力定義

近二十幾年來，職場暴力已躍居全球職業安全衛生領域極受矚目的危害。1996年，聯合國世界衛生組織（World Health Organization，WHO）在第49屆大會決議文中宣告，職場暴力已成為全球性重大且日益嚴重的公共衛生問題(WHO, 1996; 許繼峰 & 陳旺儀, 2014)。

由於各國間有不同的文化風俗、社會背景以及個人職業對於可接受之暴力行為定義有所差異，因此國際上對於職場暴力的定義尚無一致定義。目前各方對職場暴力之定義整理如下：

歐盟執行委員會(the European Commission)於1994年首次定義職場暴力，包含身體及心理的暴力：「員工在與工作相關的環境中(包含通勤)，受到虐待、威脅或是攻擊，導致直接、或間接地對他們的安全、福祉與健康構成挑戰的事件。」(Incidents where staff are abused, threatened or assaulted in circumstances related to their work, including commuting to and from work, involving an explicit or implicit challenge to their safety, well-being or health.) (Wynne, Clarkin, Cox, & Griffiths, 1997)。其定義顯示了國際間對於職場暴力的問題日益重視，但對於職場暴力定義中的適用對象、受害者與加害者的關係、暴力情形等，隨著國際間不同文化、社會及職業，將有所異同。

世界衛生組織(World Health Organization，WHO)將職場暴力定義為：「在工作場合中，蓄意地運用權力，對自身、他人、群體或社會進行威脅或傷害，極有可能造成損傷、死亡、精神傷害、發育障礙或權益的剝奪。」(The intentional use of power, threatened or actual, against another person or against a group, in work-related circumstances, that either results in or has a high degree of likelihood of resulting in



injury, death, psychological harm, maldevelopment, or deprivation.)(WHO, 1996)此定義亦是延續歐盟定義，將職場暴力涵括身體及心理的暴力，關於身體暴力：對他人或群體利用武力，造成別人身體、性、心理上的傷害，其中包含毆打、踹踢、掌摑、刺傷、射擊、推扯、咬痛、扭擰；心理暴力：蓄意使用權力，包含對他人或群體利用武力的威脅，造成他人生理、心理、精神、道德或社會發展上的傷害，像是言語辱罵、騷擾、霸凌、聚眾滋擾和威脅(Di Martino, 2002)。

美國職業安全衛生研究所(National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH)定義：「直接針對工作或值勤中的人施以暴行，包括肢體傷害與意圖傷害的威脅在內，此為職場暴力。」(NIOSH defines workplace violence as violent acts including physical assaults and threats of assaults directed toward persons at work or on duty.)從侵犯性或威脅性的言語到殺人都在職場暴力的範圍之內。(OSHA, 1996)

以上三種團體將職場暴力分為身體層面及心理層面的暴力。反觀國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)定義範圍較為狹隘，僅將職場暴力著重於身體層面之定義：「勞工在工作期間或與工作有關之因素，導致人員受到不合理待遇或行為攻擊、威脅及傷害而導致受傷。」(Any action, incident or behaviour that departs from reasonable conduct in which a person is assaulted, threatened, harmed, injured in the course of, or as a direct result of, his or her work.)(ILO, 2003)。

國外文獻中，關於職場暴力常見的詞彙：「workplace bullying」、「workplace violence」概念相似，但兩者主要差異處在於，「workplace violence」除了包含主管對下屬的欺凌，更有其他暴力來源大部分為工作上接觸的對象(如學生)，或來自客戶(如家長)以及陌生人(如校外人權團體)，也可能來自權力對等的同事；而「workplace bullying」屬於 workplace violence 的其中一種形式，僅發生於權力不對等的社會關係中，亦即受害者與加害者處於上對下的從屬關係。(Cashmore, Indig, Hampton, Hegney, & Jalaludin, 2012; Chirilă & Constantin, 2013; Hutchinson,



Wilkes, Vickers, & Jackson, 2008; 馬淑清 et al., 2011)。由於「workplace violence」涵蓋範圍較廣，職場的侵略行為、不對等關係等不適切的行為皆被納入其中，故本研究一概以「職場暴力」稱之。

二、職場暴力的類型與來源

針對職場暴力的類型與來源，國際上各研究者有不同的依據，較為廣泛使用的分類方式包括，分別為美國「職業安全衛生研究所」(National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH)依據加害人與受害人之關係所作之分類，以及國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)按照來自職場內部或外部的暴力來源作分類。

美國對職場暴力的分類方式是有共識的，無論司法部、職業安全衛生研究所(NIOSH)、職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)、各州政府乃至於學術界都按照加害人與受害人之關係，將職場暴力分成四種類型(NIOSH, 2006; OSHA, 2011)，分別為犯罪意圖暴力(Criminal intent)、顧客暴力(Client violence)、工作者間暴力(Worker-on-worker violence)、私人關係暴力(Personal relationship violence)，內容描述詳如表 2-1。

表 2-1 NIOSH 四種職場暴力來源

類型	內容描述
犯罪意圖暴力 Criminal intent violence	加害者與受害者沒有正式的僱傭關係或組織關係，這類暴力通常和犯罪有關連，這些犯罪行為包括搶劫、偷竊、擅自闖入和恐怖攻擊，往往涉及高度他殺的風險。
顧客暴力 Client violence	加害者與受害者有正式的服務關係或是業務關係，此類加害者包括顧客、客戶、病人、學生、犯人或其他被服務的對象。暴力可能發生在工作場所，或工作者在其他場所執行職務的時候。

工作者間暴力 Worker-on-worker violence	加害者是組織中的員工或是前員工，在工作場所中對其他員工做出攻擊或威脅的舉動。此類型的暴力事件可能以一連串日益嚴重的敵意行為出現，常見動機為人際關係或工作相關的糾紛。
私人關係暴力 Personal relationship violence	加害者與受害者通常有私人關係。常見動機為關係出現困難而進入職場騷擾、威脅、攻擊或殺害受害者。

資料來源：NIOSH. (2006). *Workplace violence prevention strategy and research needs* National Institute of Occupational Safety and Health.

近年來，職場暴力成為逐漸受到各國重視的職場社會心理危害，各國皆進行許多職場暴力的數據監測；英國職業安全衛生署（Healthy and Safety Executive, HSE）排除了 NIOSH 職場暴力類型中的「類型四」，也就是因私人關係而發生在工作場所的暴力事件，英國表達職場暴力概念使用的是「work-related violence」，強調「與工作相關的暴力」，而本研究之職場暴力之概念與英國相同，亦是探討與工作有關之暴力事件，且不納入員工在執行職務過程中因私事或私人關係而遭受的暴力，因此，本研究不採用 NIOSH 職場暴力來源的分類方式進行討論。

國際勞工組織（ILO）將職場暴力分為來源內部職場暴力(Internal workplace violence)及外部職場暴力(External workplace violence)兩種暴力(Chappell & Di Martino, 2006)，詳細內容描述如表 2-2。

表 2-2 ILO 職場暴力來源類型

類型	內容描述
內部職場暴力 Internal workplace violence	發生在同事或是上司及下屬之間，包括主管及督導者。
外部職場暴力 External workplace violence	發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌

生人、顧客、學生、家長及照顧對象。

資料來源：Chappell, D., & Di Martino, V. (2000). Violence at work international labour organisation: Geneva.

我國勞動部職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor)按傷害性質，將職場暴力的類型分成四種類型，分別為：言語暴力、肢體暴力、心理暴力及性騷擾(Di Martino, 2002; 勞動部職業安全衛生署, 2014; 邊立中 et al., 2014)。我國勞動部於2013年進行「工作環境安全衛生狀況認知調查」結果顯示，受僱者職場暴力情況，其比例依序為言語暴力8.41%、心理暴力4.52%、性騷擾1.39%、肢體暴力1.25%。

本研究參考勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動及職業安全衛生研究所(Institute of Labor, Occupational Safety and Health, Ministry of Labor)之「職場暴力預防指引」，亦將校園職場暴力類型分為上述四類。相關描述如表2-3。

表 2-3 我國勞動部職場暴力來源類型

類型	內容描述
肢體暴力 Physical violence	如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等
心理暴力 Psychological violence	如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等
言語暴力 Verbal violence	如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等
性騷擾 Sexual Harassment	如：不當的性暗示與行為等

資料來源：勞動部職業安全衛生署. (2014). 執行職務遭受不法侵害預防指引.



第二節 職場暴力之高危險族群及其暴力來源

一、職場暴力之高危險族群

各行業皆有發生職場暴力之可能，但部分行業屬於職場暴力之高危險族群。加拿大安大略省勞動部資料顯示，健康照護人員、社工師、零售業員工、醫療服務人員、財管人員、教育人員、運輸業者、警察以及維安保全人員面臨著較高的職場暴力風險(OML, 2009)；美國國家職業安全衛生研究所調查指出，醫療從業人員、教師、執法人員、運輸業者、銷售業者是職場暴力的高危險族群(Bureau of Labor Statistics, 2006; Harrell, 2011; 楊志明, 陳永煌, & 劉紹興, 1997)；此外，美國職災補償的統計資料顯示，醫療照護人員、公共安全工作者與教師族群為申請者排行前三，共佔了總申請人口之百分之七十五(Islam, Edla, Mujuru, Doyle, & Ducatman, 2003)；而 2010 年第 5 次歐盟工作狀況調查中(European Working Condition Survey)顯示，健康照護業的職場暴力風險最高，其次為教育業(Parent-Thirion, 2012)。由上述資料可知，教師族群為職場暴力之高風險族群。

教師是學生在社會心理發展階段的重要他人，教師被期待著成為學生的楷模、並負起保護學生免於受害的責任(Lyon & Douglas, 1999)，然而，教師往往是一群被忽視的校園暴力受害者(Fisher & Kettl, 2003; Lyon & Douglas, 1999)，此外，在西方 2013 年研究資料顯示，教師有較高可能性成為學校犯罪事件中的受害者，教師受害機率(21%)為學生(7%)的三倍(NCES, 2003)。

此外，研究顯示，近年來公立學校教師較私立學校教師易成為暴力犯罪事件中的受害者，而國中教師又較小學教師易成為暴力犯罪事件中的受害者(Devoe et al., 2004; Dinkes, Kemp, & Baum, 2009; Zhang, 2016)。由以上得知公立國中教師為職場暴力高風險職業族群，故本研究選取公立國中教師為研究之對象。

二、教師職場暴力之來源

美國國家教育統計中心報告強調，教師族群正暴露在不安全的職場環境中，



有 12% 中學教師曾至少每週甚至每日受到學生的言語暴力，17% 教師曾遭受不被尊重的行為(Dinkes et al., 2009)；在 2011-2012 年調查期間，9% 教師受過威脅性的傷害，5% 於過去一年曾遭受到學生的肢體暴力，並有逐年上升之趨勢(Zhang, 2016)；而盧森堡國家統計資料顯示，其國內有 23.9% 的教師一年內至少曾遭受數次的嚴重言語暴力攻擊(Steffgen & Ewen, 2007)。然而，教師受到職場暴力之來源相關研究仍相當有限，且大多只著重於探討來自學生的肢體暴力行為(Alzyoud, Al-Ali, & Tareef, 2016; Espelage, Polanin, & Low, 2014; Gerberich et al., 2011)。

在台灣，根據 2010 年全國受僱者調查資料顯示，教師族群職場暴力之分佈分析中，男性教師遭受到任一暴力型式者占 6.69%，女性教師遭受到任一暴力型式者占 4.77%，而其中卻以言語暴力及心理暴力居多 (邊立中 et al., 2014)，但此調查中，教師族群收樣樣本數過少，無法外推至全體教師族群，且目前國內少有相關針對國中教師族群進行職場暴力來源分析。因此，本研究欲瞭解國內教師職場暴力之可能來源，並從中根據現況提出恰當的政策建議。

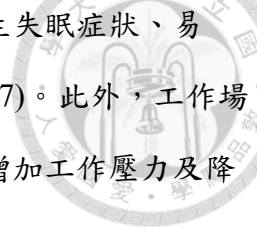


第三節 職場暴力經驗對教師之影響

許多國外研究指出，職場暴力經驗通常會在組織層級上產生影響，導致工作品質及工作熱情的下降、更會降低工作效率以及工作滿意度(Joseph Blase & Blase, 2002; Duffy & Sperry, 2007; Johan Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007; Lewis, 2004; Matthiesen & Einarsen, 2004; Moayed, Daraiseh, Shell, & Salem, 2006)。教師受到職場暴力後，若無法有效自我調適，將會直接影響到教師帶給學生的教學品質(Fisher & Kettl, 2003; Lyon & Douglas, 1999)。久而久之，會使教師感受到工作厭倦(Moracco, Danford, & D'Arienzo, 1982)、失去教學熱情以及感到沉重負荷，導致教師不願與學生和顏悅色地溝通，或失去耐心協助學生解決問題(Alzyoud et al., 2016)，最終，教師受到職場暴力會回歸影響到學生的學習權益和學業表現(Lyon & Douglas, 1999)。因此，若能改善教師職場暴力之情形，將可提升教師於職場之工作表現及工作品質，亦可保障學生學習效能。

此外，職場暴力是一個嚴重且慢性的工作壓力源，其將同時造成個人層級及組織層級影響(Hoel & Cooper, 2000)。針對個人層級，職場暴力除了影響工作上的表現，更是會直接影響到教師的身心健康(Hansen et al., 2006)。過去許多研究佐證，在職場上遭遇不當對待對教師身心健康有負面的影響：例如，焦慮、悲傷、易怒、沮喪、緊張、壓力疾病、精神耗竭、無助、低自尊、睡眠狀況不佳、睡眠障礙(Jo Blase, Blase, & Du, 2008; Daniels, Bradley, & Hays, 2007; Einarsen, Hoel, & Cooper, 2003; Hansen et al., 2006; Mayhew et al., 2004)。再者，分別有橫斷式研究(Leymann & Gustafsson, 1996)與病例對照研究(Mikkelsen & Einarsen, 2002)顯示，嚴重的職場暴力會造成「創傷後症候群」(post-traumatic stress disorders, PTSD)。

創傷後症候群可依照職場暴力所造成的創傷事件分成四類症狀：第一類，是一種擁有無助感的強烈恐懼，是遭遇致命性的校園暴力常見反應；第二類，是透過夢境、入侵記憶、或是閃現的方式盤旋在受害者腦海中，產生揮之不去的陰影；第三類，受害者會呈現呆滯、須避免關於創傷事件的刺激，這類型受害者可



能選擇曠職或是直接離開學校工作；最後，第四類受害者會產生失眠症狀、易怒、注意力不集中、疑神疑鬼、或容易被驚醒(Daniels et al., 2007)。此外，工作場域上所面臨的職場暴力除了會讓工作者感到心理威脅，亦可能增加工作壓力及降低生活品質(Shiao et al., 2010)。

關於組織層級的學校文化及社會生態工作環境，不僅在校園職場暴力中扮演重要的前導因子(Steffgen & Ewen, 2007)，亦是影響工作者心理健康的關鍵因素，相較於未遭受職場暴力之工作者，曾遭受暴力之員工會感到較多工作倦怠、心理疲勞、身心壓力症狀，過勞反應以及因病離職之現象也會較多(Agervold & Mikkelsen, 2004; Einarsen et al., 2003; Moracco et al., 1982)。



第四節 心理社會安全氛圍(PSC)之概念及對身心健康的影響

一、心理社會安全氛圍(PSC)之概念

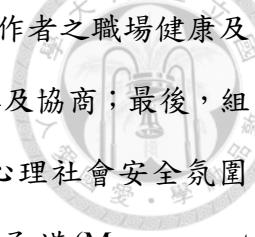
隨著勞動市場的改變，社會工作環境也正在快速地變遷，在工作場域上的危害議題除了生理與環境之外，職場社會心理危害也逐漸成為西方工業先進國家安全健康定期監測的議題。而關於職場中心理層面之危害，澳洲學者 Maureen Dollard 提出了「心理社會安全氛圍(Psychosocial safety climate, PSC)」之概念，其認為心理社會安全氛圍為降低職場社會心理危害的重要指標之一(Dollard, 2007; Nguyen, Teo, Grover, & Nguyen, 2017)。

心理社會安全氛圍(Psychosocial safety climate, PSC)結合了工作場域中環境與心理兩個層面(Dollard & Bakker, 2010)，用來解釋工作負荷、工作者心理健康狀態以及員工參與度的影響因素，透過心理社會安全氛圍調節情緒負荷與情緒耗竭之間的關係，更能透過技能裁量權(skill discretion)來改變工作者的參與程度與工作負荷，並減少個體層級之心理健康問題，如心理困擾、情感耗竭等問題(Dollard, 2007)。

廣義而言，心理社會安全氛圍可視為組織層級(meso-level)中對於保護工作者(micro-level)在心理健康和安全議題上，其政策、慣例與流程的考量與實踐態度(Dollard, 2007)。Dollard and Bakker (2010)運用學校層級中的心理社會安全氛圍檢驗來自澳洲 18 間學校的教育工作者之心理健康問題，透過多階層線性模式中跳脫個人特質等影響因素，試圖從生態的觀點，瞭解組織內的心理社會安全氛圍對教育工作者之身心健康影響。

關於心理社會安全氛圍的測量最初為學者 Maureen Dollard 於 2007 年回顧文獻之後(Dollard, 2007)，整理出之 26 題之量表，後因題項過多，Hall, Dollard, and Coward (2010)使用探索性因素分析(Exploratory factor analysis, EFA)重新選取各分量表中較有代表性之題目共 12 題，PSC-12 於 2010 年成了最主要使用來量測組織內心理社會安全氛圍之量表。

好的管理層支持與承諾對於組織中的職場心理危害預防是必要成分，而心理社會安全氛圍(PSC-12)正是根據 4 個信念(principle)而構成的，首先，高階管理層需



要透過參與及承諾來展現其對工作者之支持；再者，組織重視工作者之職場健康及安全議題；另外，組織層級對於職業健康及安全問題有共同參與及協商；最後，組織內各層級皆須共同參與職場心理危害之預防。總的而言，心理社會安全氛圍(PSC-12)共有 12 題，分為四個向度，分別為：管理層的承諾(Management Commitment, MC)、管理者對此議題的重視(Management Priority, MP)、組織溝通(Organization Communication, OC)與組織參與(Organization Participation, OP)，每個向度各 3 題，由李克特 5 點計分方式(5-point Likert scale)計分，內在一致性信度介於 0.77 到 0.90 之間(Hall et al., 2010)。

此心理社會安全氛圍量表(PSC-12)由台灣學者邊立中於 2016 年譯為中文版心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)，中文版量表共有 12 題，整體量表 Cronbach's α 係數為 0.83，其中有四個向度，分量表 Cronbach's α 係數介於 0.70-0.78 間，其內在一致性良好(邊立中, 2016)，可以做為評估工作職場心理社會安全氛圍的測量工具。

一項 Dollard 和 Bakker (2010)在澳洲國家教育部門 18 所學校中 209-288 名教師的研究中，這是研究人員首次聚集個人心理社會安全氛圍調查分數綜合到學校層面，研究結果支持心理社會安全氛圍是個用來說明組織層級組織氣候的重要指標。心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)主要是透過 12 道題目來瞭解組織層級對於個體層級之心理社會危害的議題重視及資源投入，由於學校的組織氣氛不若一般工作單位有部門單位之分，但各學校之間卻有所差異，因此，應用在學校方面，本研究適合使用多階層之資料來進行各校間差異之分析。

本研究取得此中文量表作者授權後，利用「心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)」對不同學校的教師進行組織心理社會安全氣氛各面向的個體層次測量，並聚合出學校層次的組織變項，反映出來自「學校」層次的組織心理社會安全氛圍各分量表的高低，組成二階層的資料庫，並據以進行個體變項與學校變項二階層的多階層分析(Hierarchical Linear Modeling, HLM)，藉此瞭解組織層級中的心理社會安全氛圍對工作者的工作安全及身心健康影響。



二、心理社會安全氛圍(PSC)對身心健康的影響

研究顯示，職場之心理社會安全氛圍與工作者身心健康問題呈現負向關係，當暴露於較低的職場心理社會安全氛圍中，將對個人造成諸多危害，例如：抑鬱、煩躁、沮喪(McCarthy & Mayhew, 2005)、心血管疾病(Tuckey, Dollard, Saebel, & Berry, 2010)以及創傷性壓力(Bond, Tuckey, & Dollard, 2010)等負面影響；反之，當職場中的有較高的心理社會安全氛圍，個人層級之工作者會有較好的健康狀態(Law, Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011)、較低的情緒負荷(Dollard & Bakker, 2010)、預防創傷後壓力症候群的產生、擁有較多主管支持及資源、產生較低的工作負荷、較高的工作投入(Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011)、有效降低工作場域中的危害、以及身處在安全的工作環境(Salin, 2003)；Law et al. (2011) 研究中更證實，職場暴力經驗更被證實為心理社會安全氛圍影響心理健康中的重要因素，換言之，心理社會安全氛圍對於工作者健康狀態的影響程度，會受到工作負荷量、甚至是職場暴力及騷擾經驗的不同所影響。

綜合以上文獻可得知，心理社會安全氛圍為降低職場社會心理危害的重要指標之一，其綜合了安全氛圍與預防工作場域中社會心理危害的概念。當在心理社會安全氛圍愈高的組織環境中，可以使內部工作者處在愈好的工作環境，擁有較多的資源、較高的工作投入以及較好的健康狀態，更能降低因社會心理危害所造成的健康損耗(health impairment)。

第五節 國內外教師職場暴力相關研究回顧

教師族群屬於職場暴力的高危險族群(OML, 2009)。國外教師職場暴力的研究重點主要關注學生對教師的肢體暴力行為，有 23.9%教師一年至少數次受到來自學生的言語攻擊，其次為 19.4%曾被學生惡意中傷誹謗(Steffgen & Ewen, 2007)；另一個研究重點則聚焦於校園中的行政霸凌問題，國外研究曾以電話訪談，探討教師遭遇職場不當對待之來源，尤其是來自校長的行政職權暴力(Joseph Blase & Blase, 2003)，發現以校長及高階行政人員為職場霸凌者的「行政霸凌」不只普遍存在，而且發現行政不當對待成為教師生活的主要壓力源，曾遭遇不當對待的經驗將會導致他們的心理、生理受到有害影響(Joseph Blase & Blase, 2003; Jo Blase et al., 2008)；亦有研究者對教師職場暴力進行系統性文獻回顧，發現盛行的校園職場暴力偏向階層官僚導向，其中可能遭受到職場暴力的原因有個人因素(個人特質)、組織因素(無效領導)以及社會因素(無效工會、同事朋友不願公開支持受害者、校長上對下暴力等氛圍)(De Wet, 2010)。

而國外研究亦透過量性研究等問卷形式來驗證教師之職場暴力經驗及可能來源、甚至是使用開放性問題來詢問教師，發現 99.6%受訪者曾遭受任一型式的職場暴，且有 50%受訪者曾遭受 32 項暴力經驗(總題項共有 44 項)，其身心健康皆受到這些暴力源所影響(Riley, Duncan, & Edwards, 2011)。

反觀國內，有關教師職場暴力的研究甚少，僅有一篇「職場暴力盛行率與受僱者健康狀況之相關」研究中，透過 2010 年「工作環境安全衛生調查認知調查」針對職場暴力發生現況進行描述性統計，並分析各行業別職場暴力盛行率之相關研究，其研究指出，各類型職場暴力之分析分布中，男性教師遭受任一暴力型式者佔 6.69%，女性教師遭受到任一暴力型式者佔 4.77%(邊立中 et al., 2014)，但其教師樣本涵蓋各學校層級之教師，樣本數過少，不足以代表整體教師之情形。

由上述文獻整理可發現，國內甚至是國際上，對於教師職場暴力之研究仍缺乏實證數據，且關於職場暴力來源也未探究內部、外部之來源所造成教師之影

響。故本研究欲探討國內教師職場暴力之發生頻率與暴力種類、以及將職場暴力來源分為內外部、瞭解其發生頻率，最後，更從組織層級的組織心理氛圍來瞭解其對於職場暴力與教師健康狀態之影響。





第三章 研究設計

第一節 研究架構

圖 1 為本研究之分析架構圖，圖中顯示，研究架構主要分成兩個層級，在 Level1 個體層級部分顯示，職場暴力不同來源會影響自評健康、心理健康以及疲勞感受，其中的控制變項包含性別、年齡、工作服務年資、學歷、現任職務以及職場心理社會特質等變項；Level2 組織層級部分為心理社會安全氛圍會影響工作者的健康狀態。總體而言，職場中的心理社會安全氛圍等因素會影響整個組織，進而產生職場暴力情形，而職場暴力的行為會受到組織及個人的特質而對職場暴力產生不同的健康狀態影響。

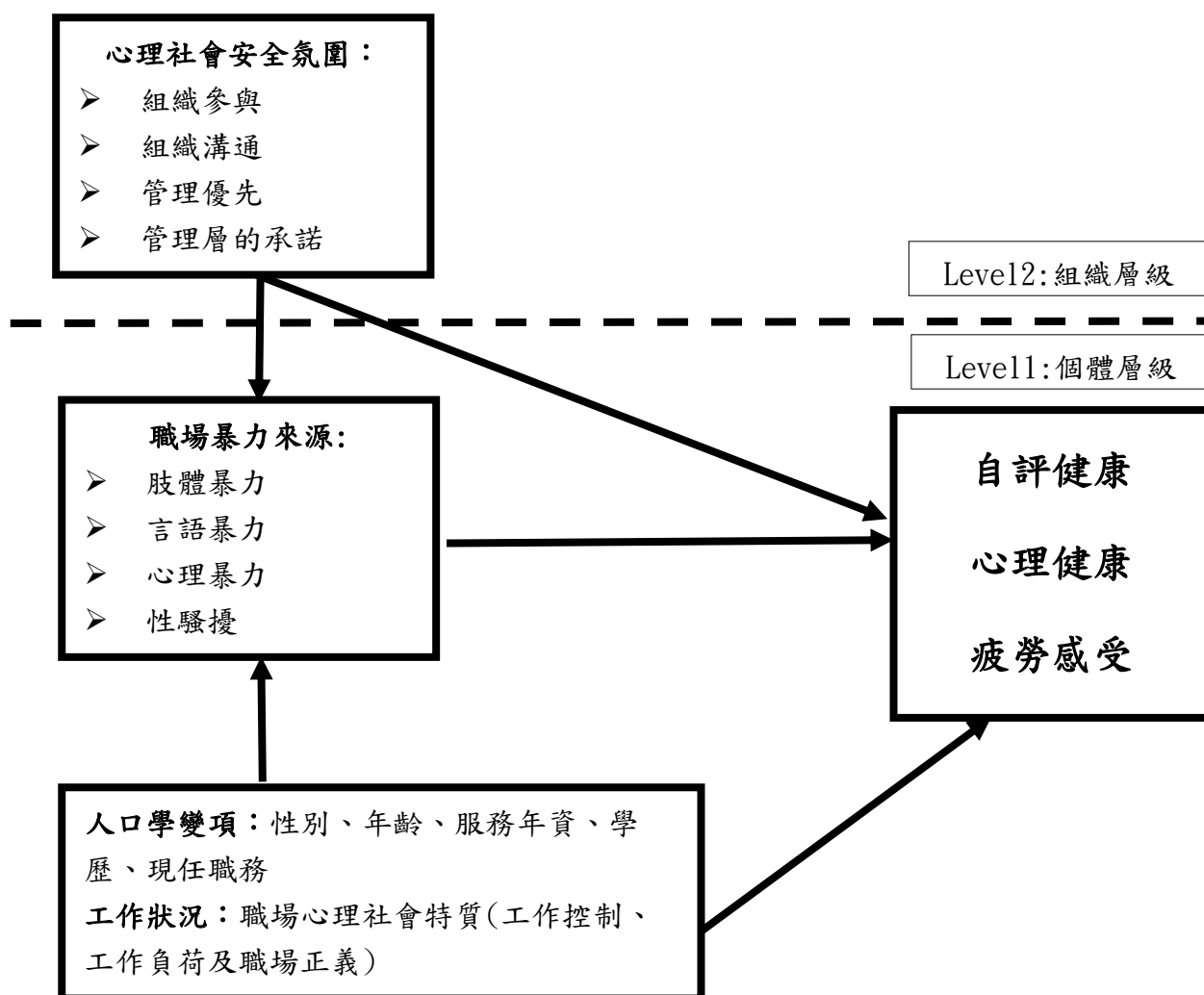


圖 3-1 本研究之分析架構



第二節 研究樣本與收案對象

以現任公立國民中學全職教師為研究對象，於 2016 年 12 月 1 日至 2017 年 1 月 31 日，約兩個月時間，進行問卷調查。本研究通過台大醫院研究倫理委員會審查(IRB 案號：201611016RIN)。

基於樣本取得性之便利，本研究採用方便取樣方式，透過研究者私人網絡以及各縣市教師會協助，以公立國中全職教師為收案對象，並以匿名、問卷彌封方式發放與回收問卷。本研究問卷總共發放全台 48 間學校 1087 份，回收有效樣本為 1059 份，回收率為 97.4%。

第三節 研究工具

本研究採結構式問卷調查，問卷內容詳見附錄一。此份研究問卷主要包含受訪者個人基本資料、職場暴力狀況、職場社會心理特質、組織心理社會安全氛圍、身心健康狀況及疲勞感受等部分。以下針對各變項做詳細說明，研究變項之操作型定義與計分方式，如表 3-1 所示：

一、依變項：

包括自評健康、心理健康以及職場疲勞感受。

1. 自評健康：

本題與其分析方式採自國際普遍使用的 Short-Form 36 量表；已有許多實證研究證實，「自評健康」可預測受測者未來的死亡率、重大疾病發生率以及醫療利用狀況(DeSalvo, Bloser, Reynolds, He, & Muntner, 2006; Idler & Benyamini, 1997; Miilunpalo, Vuori, Oja, Pasanen, & Urponen, 1997)。

題項為：「一般來說，您認為您目前的健康狀況如何？」，回答選項分成「很好」、「好」、「普通」、「不好」、「很不好」，分析時將選項「很好」、「好」合併為「自評健康佳」，反之將「普通」、「不好」、「很不好」



合併為「自評健康不佳」。

2. 心理健康：

在心理健康狀況部分，本研究採用「簡式健康表」(Brief Symptom Rating Scale，簡稱 BSRS-5)，以五題測量個人主觀心理困擾，包括「失眠」、「焦慮」、「憤怒」、「憂鬱」與「自卑」等常見之心理困擾程度，計分為 5 點量尺。此量表是由李明濱等人根據 Derogatis 所編著之精神疾病篩檢工具 Derogatis symptom Check List-90-Revised (SCL-90-R)(Derogatis, Lipman, & Covi, 1973)加以翻譯、修訂並簡化而成，BSRS-5 題項簡單，但通過信效度檢驗(Cronbach's $\alpha=0.77-0.90$)(Lee et al., 2003)，被認為適合當作社區精神疾患的初步篩檢工具。

3. 疲勞感受：

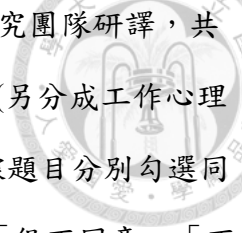
參考丹麥國家職業衛生研究所 Kristensen 等人所研發的「哥本哈根疲勞量表(Copenhagen Burnout Inventory)」(Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005; Yeh WY, Cheng Y, Chen C-J, Hu P-Y, & TS., 2007)，採用台大健康政策與管理研究所鄭雅文老師研究團隊所研譯並具良好信效度之量表(其中「個人疲勞」及「服務對象疲勞」分量表之 Cronbach's $\alpha=0.90\sim 0.92$ 間，顯示內部一致性良好)(葉婉榆, 鄭雅文, 陳美如, & 邱文祥, 2008)。此量表包括「個人疲勞」、「工作疲勞」、「服務對象疲勞」與「個人工作過度投入」，本研究採「個人疲勞」與「服務對象疲勞」兩個分量表。

二、自變項：

自變項又區分為「個體層級」與「組織層級」兩層級。

1. Compositional variables(Individual level)「個體層級」之自變項：

包含「有無職場暴力發生」、「職場暴力之來源」、「職場暴力之嚴重程度」以及「職場社會心理特質」。針對「職場社會心理特質」部分，此



中文版量表由台大健康政策與管理研究所鄭雅文老師研究團隊研譯，共 24 題題目，其中包含工作控制(教學自主性)、工作負荷(另分成工作心理負荷與體力負荷)、職場正義等三個分量表，受訪者根據題目分別勾選同意程度，回答選項使用李克特量表(Likert Scale)，分成「很不同意」、「不同意」、「同意」、「很同意」四個等級選項。

2. Contextual variable(Group level)「組織層級」之自變項：

心理社會安全氛圍量表(PSC-12)由台灣學者邊立中於 2016 年譯為中文版心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)，中文版量表共有 12 題，整體量表 Cronbach's α 係數為 0.83，其中有四個向度，分量表 Cronbach's α 係數介於 0.70-0.78 間，其內在一致性良好(邊立中, 2016)，心理社會安全氛圍量表(PSC-12)主要是透過 12 道題目來瞭解組織層級對於個體層級之心理社會危害的議題重視及資源投入，可以做為評估工作職場心理社會安全氛圍的測量工具。

組織層級之自變項為「心理社會安全氛圍」，於多階層分析時，此項目加總前先進行 Rwg 計算，當 $Rwg(j) > 0.7$ ，表示此組織內之樣本對於心理社會安全氛圍具有中度之共識，再將個體分數總和後，計算平均數作為代表該組織(group level)之心理社會安全氛圍之分數。

三、控制變項：

其他控制變項包含「性別」、「年齡」、「從事教職工作年資」、「教育程度」、「現任職務」。



表 3-1 研究變樣操作型定義

變項名稱	類型	研究變項操作型定義	變項處理與計分方式
控制變項			
人口學變項			
性別	類別	研究樣本的性別，分為女性、男性	1=女性，2=男性
年齡分組	序位	將研究樣本的年齡分組	1=「30歲(含)以下」 2=「31-40歲」 3=「41-50歲」 4=「51歲(含)以上」
從事教職工作年資	序位	將研究樣本的從事教職工作年資分組， 分為 1-10 年、10 年(不含)以上	1=「1-10 年」 2=「10 年(不含)以上」
教育程度	類別	研究樣本的教育程度，分為碩士(含)以上、大學	1=碩士(含)以上，2=大學
現任職務	類別	研究樣本的現任職務，分為教師兼行政職與教師未兼行政職兩 組；其中，教師兼行政職職務包含教師兼主任、教師兼組長、教 師兼協助行政；教師未兼行政則包含導師、專任教師	1=教師兼行政職 2=教師未兼行政職
學校規模	序位	將研究樣本任教之學校規模分組	1=12 班以下，2=13-24 班， 3=25-48 班，4=49 班以上



表 3-1 研究變項操作型定義(續)

變項名稱	類型	研究變項操作型定義	變項處理與計分方式
自變項(個體層級)			
職場暴力狀況			
職場暴力發生有無	類別	最近 12 個月，您本身是否曾在工作時遭遇職場暴力。 分四種暴力調查：包含肢體暴力、言語暴力、心理暴力、性騷擾	1=否，2=是
職場暴力發生頻率	序位	研究樣本遭遇職場暴力之發生頻率， 分為很少發生、每月 1-2 次、幾乎每周發生	1=很少發生，2=每月 1~2 次， 3=幾乎每週發生
職場暴力嚴重程度	序位	研究樣本遭遇職場暴力之嚴重程度， 分為很輕微、輕微、中度、嚴重、很嚴重	1=很輕微，2 輕微，3=中度， 4=嚴重，5=很嚴重
職場暴力主要來源	類別	研究樣本遭遇職場暴力之主要來源， 分為學生、家長、同事、單位主管，重新分組後將學生與家長併為 「外部職場暴力來源」、同事級單位主管併為「內部職場暴力來源」	1=外部職場暴力來源 2=內部職場暴力來源



表 3-1 研究變樣操作型定義(續)

變項名稱	類型	研究變項操作型定義	變項處理與計分方式
自變項(個體層級)			
工作特質			
工作控制	連續	1. 在工作中，我需要學習新的事物。 2. 我的工作內容，很多是重複性的工作。(反向題：5-原始分數) 3. 在工作中，我必須具有創新的想法。 4. 在工作中，很多事我可以自己作主。 5. 我的工作需要高度的技術。 6. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。(反向題：5-原始分數) 7. 我的工作內容是很多元的、多樣的。 8. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。 9. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。	1=很不同意， 2=不同意， 3=同意， 4=很同意 原始分數 = A + B $A = [Q1 + Q3 + Q5 + Q7 + Q9 + (5 - Q2)] * 2$ $B = [Q4 + Q8 + (5 - Q6)] * 4$ 標準化 = $[(\text{原始分數} - 24) \div (96 - 24)] \times 100\%$ 分數越高，代表工作的控制越好
工作心理負荷	連續	1. 我的工作步調很快。 2. 我的工作很辛苦。 3. 我的工作不會過量。(反向題：5-原始分數) 4. 我有足夠的時間來完成工作。(反向題：5-原始分數) 5. 我的工作會需要我長時間集中注意力。 6. 我的工作非常忙碌。 7. 我的工作場所有人力不足的現象	1=很不同意， 2=不同意， 3=同意， 4=很同意 原始分數 = $Q1 + Q2 + (5 - Q3) + (5 - Q4) + Q5 + Q6 + Q7$ 標準化 = $[(\text{原始分數} - 7) \div (28 - 7)] \times 100\%$ 分數越高，代表工作心理負荷越大
工作體力負荷	連續	我的工作很耗體力。	1=很不同意， 2=不同意， 3=同意， 4=很同意 分數越高，代表工作體力負荷越大

表 3-1 研究變樣操作型定義(續)

變項名稱	類型	研究變項操作型定義	變項處理與計分方式
職場正義	連續	<ol style="list-style-type: none"> 1.行政單位對教師是信任的。 2.行政單位所傳達的訊息內容是可信的。 3.行政單位對教師的工作安排與責任分派是公平的。 4.行政單位對於教師薪資福利的安排是公平的。 5.行政單位對教師的績效評估是公平的。 6.行政單位在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給教師。 7.行政單位以尊重的方式對待教師。 	<p>1=很不同意，2=不同意，3=同意，4=很同意</p> <p>原始分數 = Q1 + Q2 + (5-Q3) + Q4 + Q5 + Q6 + Q7 + Q8 + Q9</p> <p>分數越高，代表職場越正義</p> <p>分析時依照分數高低，分低、中、高三組</p>
自變項(組織層級)			
組織安全氛圍	連續	<ol style="list-style-type: none"> 1.對於影響教師心理健康的議題，行政單位會迅速處理。 2.當教師的心理健康可能有疑慮時，行政單位會果斷回應。 3.行政單位支持工作壓力的預防工作。 4.行政單位會優先考量教師的心理健康。 5.我的行政單位認為教師的心理健康很重要。 6.我的行政單位認為教師的心理健康與生產績效同樣重要。 7.對於影響我心理健康的議題，我的職場有良好的溝通管道。 8.我的主管會主動提供我職場心理健康的相關資訊。 9.對於如何改善職業安全健康，我提出的意見會被採納。 10.在我的職場，教師、工會或其他教師代表，會參與心理健康事務並提出改善意見。 11.我的職場鼓勵教師參與心理健康事務。 12.我職場推動的壓力預防措施，牽涉到組織各個層級。 	<p>1=很不同意，2=不同意，3=沒意見，4=同意，5=很同意</p> <p>多階層分析時，此項目加總前先進行 Rwg 計算，當 $Rwg(j) > 0.7$，表示此組織內之樣本對於心理社會安全氛圍具有中度之共識，再將個體分數總和後，計算平均數作為代表該組織(group level)之心理社會安全氛圍之分數</p>



表 3-1 研究變樣操作型定義(續)

變項名稱	類型	研究變項操作型定義	變項處理與計分方式
依變項			
健康狀況			
自評健康狀況	連續	一般說來，您認為您目前的健康狀況如何？ 分為：很好、好、普通、不好、很不好	1=自評健康佳(很好、好) 2=自評健康不佳(普通、不好、很不好)
心理健康狀況	連續	1.我遇到睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒。 2.我會感覺到緊張不安。 3.我會感覺到容易苦惱或動怒。 4.我會感覺憂鬱、心情低落。 5.我會覺得比不上別人。	0=完全沒有，1=輕微，2=中等程度， 3=厲害，4：非常厲害 總分為 0-20 分。用來區辨精神疾患之最佳切割點為 6 分，將總分重新分組： 1=心理健康佳(<6 分) 2=心理健康不佳(≥6 分)
個人疲勞	連續	1.您常覺得疲勞嗎？ 2.您常覺得身體上體力透支(累到完全沒有力氣)嗎？ 3.您常覺得情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎？ 4.您常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？ 5.您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	4=總是 3=常常 2=有時 1=不常 0=從未 總得分=(五題得分加總)×5 分數越高，代表個人疲勞程度越高
對服務對象疲勞	連續	1.您會覺得和學生互動有困難嗎？ 2.學生讓您感到很累嗎？ 3.您會希望減少和學生接觸的時間嗎？ 4.您對學生感到厭煩嗎？ 5.您會覺得您為學生付出比較多，而得到回饋比較少嗎？ 6.您會想要趕快把學生打發掉嗎？	4=總是 3=常常 2=有時 1=不常 0=從未 總得分=(六題得分加總)×25÷6 分數越高，代表對服務對象疲勞程度越高



第四節 資料處理與統計方法

本研究以 HLM 6.02 及 SPSS 24.0 版本的統計套裝軟體進行資料的處理及分析。資料分析內容，分為兩部分：

一、描述性統計分析：

主要分成三部分，描述研究對象在社會人口學變項(性別、年齡、教育程度、工作年資、現任工作職務等)、職場特質(工作負荷、工作控制等)以及各類型職場暴力的分布狀況與趨勢。

二、推論性統計分析：

檢驗職場暴力對健康之影響，依變項為類別變項，以複邏輯斯迴歸分析控制干擾因子後，職場暴力與健康狀態(自評健康、心理健康、個人疲勞及對服務對象疲勞)的關係；多階層分析方面，由於資料的巢狀結構，使用階層線性模式(hierarchical linear modeling, HLM)分析問卷資料，用來瞭解組織(Group Level)之心理社會安全氛圍是否會影響個體層級(Individual level)中職場暴力與健康狀態(包含自評健康、心理健康及疲勞感受)之關係，在多階層分析使用 HLM 中 intercept as outcome 統計模型，驗證組織心理社會安全氛圍對職場暴力與健康的影響。



第四章 研究結果

第一節 問卷信度分析

一、 內部一致性分析(Cronbach's α 值)

為瞭解本研究問卷的可靠性與有效性，將以 Cronbach's α 做為指標進行信度考驗分析，針對本研究中所使用的「心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)」、「工作特質量表」、「心理健康」、「職場疲勞量表」等分量表進行信度考驗分析，如果一個量表的信度越高，表示量表越穩定。Cronbach's α 係數是屬內部一致性信度的一種，最常適用於李克特式量表法，此法由 Cronbach(1951)年創用，他以 α 係數來代表量表的內部一致性信度， α 係數越高，代表量表的內部一致性越佳。

統計結果如表 4-1 各子題分數之刪除時之 Cronbach's α 值與各分量表的得分，在「工作特質量表」中，除了「工作控制」分量表的 Cronbach's α 值為 0.63 略低外，其餘「工作心理負荷」、「職場正義」兩個分量表的 Cronbach's α 值均在 0.8 以上，內部一致性程度高；而「心理健康」、「個人疲勞」、「對服務對象疲勞」分量表的 Cronbach's α 值均在 0.88 以上、「心理社會安全氛圍」分量表的 Cronbach's α 值更是高達 0.95，具有相當高的內部一致性。

表 4-1 「工作特質量表」、「職場疲勞量表」、「心理健康量表」、「心理社會安全
氛圍量表(PSC-12C)」4 個分量表內部一致性分析(n=1059)



「工作特質量表」

	刪去此題 後的 α 值	分量表 α 值	
工作 控制	1. 在工作中，我需要學習新的事物。	0.65	0.63
	2. 我的工作內容，很多是重複性的工作。 ¹	0.73	
	3. 在工作中，我必須具有創新的想法。	0.64	
	4. 在工作中，很多事我可以自己作主。	0.62	
	5. 我的工作需要高度的技術。	0.64	
	6. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。 ¹	0.69	
	7. 我的工作內容是很多元的、多樣的。	0.62	
	8. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。	0.62	
	9. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。	0.61	
工作 心理 負荷	1. 我的工作步調很快。	0.80	0.81
	2. 我的工作很辛苦。	0.77	
	3. 我的工作不會過量。 ¹	0.78	
	4. 我有足夠的時間來完成工作。 ¹	0.79	
	5. 我的工作會需要我長時間集中注意力。	0.79	
	6. 我的工作非常忙碌。	0.75	
	7. 我的工作場所有人力不足的現象。	0.78	
職場 正義	1. 行政單位對教師是信任的。	0.87	0.89
	2. 行政單位所傳達的訊息內容是可信的。	0.87	
	3. 行政單位對教師的工作安排與責任分派是公平的。	0.87	
	4. 行政單位對於教師薪資福利的安排是公平的。	0.89	
	5. 行政單位對教師的績效評估是公平的。	0.87	
	6. 行政單位在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊 給教師。	0.87	
	7. 行政單位以尊重的方式對待教師。	0.87	

¹ 問卷量表中為反向題，在分析時已將分數轉向。與其他題一致。

表 4-1 「工作特質量表」、「職場疲勞量表」、「心理健康量表」、「心理社會安全
 氛圍量表(PSC-12C)」4 個分量表內部一致性分析(n=1059)(續)



「職場疲勞量表」

		刪去此題 後的 α 值	分量 表 α 值
個人 疲勞	1. 您常覺得疲勞嗎？	0.90	0.91
	2. 您常覺得身體上體力透支(累到完全沒有力氣)嗎？	0.88	
	3. 您常覺得情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎？	0.88	
	4. 您常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？	0.88	
	5. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	0.89	
對 服 務 對 象 疲 勞	1. 您會覺得和學生互動有困難嗎？	0.87	0.88
	2. 學生讓您感到很累嗎？	0.86	
	3. 您會希望減少和學生接觸的時間嗎？	0.85	
	4. 您對學生感到厭煩嗎？	0.84	
	5. 您會覺得您為學生付出比較多，而得到回饋比較少嗎？	0.87	
	6. 您會想要趕快把學生打發掉嗎？	0.86	

「心理健康量表」

		刪去此題 後的 α 值	分量表 α 值
心 理 健 康	1. 我遇到睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒。	0.88	0.88
	2. 我會感覺到緊張不安。	0.85	
	3. 我會感覺到容易苦惱或動怒。	0.86	
	4. 我會感覺憂鬱、心情低落。	0.84	
	5. 我會覺得比不上別人。	0.87	

表 4-1 「工作特質量表」、「職場疲勞量表」、「心理健康量表」、「心理社會安全
 氛圍量表(PSC-12C)」4 個分量表內部一致性分析(n=1059)(續)



「心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)」

		刪去此題 後的 α 值	分量表 α 值
心理社會安全氛圍	1. 對於影響教師心理健康的議題，行政單位會迅速處理。	0.95	0.95
	2. 當教師的心理健康可能有疑慮時，行政單位會果斷回應。	0.95	
	3. 行政單位支持工作壓力的預防工作。	0.95	
	4. 行政單位會優先考量教師的心理健康。	0.95	
	5. 我的行政單位認為教師的心理健康很重要。	0.95	
	6. 我的行政單位認為教師的心理健康與生產績效同樣重要。	0.95	
	7. 對於影響我心理健康的議題，我的職場有良好的溝通管道。	0.95	
	8. 我的主管會主動提供我職場心理健康的相關資訊。	0.95	
	9. 對於如何改善職業安全健康，我提出的意見會被採納。	0.95	
	10. 在我的職場，教師、工會或其他教師代表，會參與心理健康事務並提出改善意見。	0.95	
	11. 我的職場鼓勵教師參與心理健康事務。	0.95	
	12. 我職場推動的壓力預防措施，牽涉到組織各個層級。	0.95	

「心理社會安全氛圍量表(PSC-12C)」次量表

		刪去此題 後的 α 值	次量表 α 值	
心理社會安全氛圍	MC, 管理者 承諾	1. 對於影響教師心理健康的議題，行政單位會迅速處理。	0.84	0.90
		2. 當教師的心理健康可能有疑慮時，行政單位會果斷回應。	0.84	
		3. 行政單位支持工作壓力的預防工作。	0.90	
	MP, 管理者 對議題 重視	4. 行政單位會優先考量教師的心理健康。	0.88	0.90
		5. 我的行政單位認為教師的心理健康很重要。	0.82	
		6. 我的行政單位認為教師的心理健康與生產績效同樣重要。	0.84	
	OC, 組織 溝通	7. 對於影響我心理健康的議題，我的職場有良好的溝通管道。	0.79	0.86
		8. 我的主管會主動提供我職場心理健康的相關資訊。	0.78	
		9. 對於如何改善職業安全健康，我提出的意見會被採納。	0.83	
	OP, 組織 參與	10. 在我的職場，教師、工會或其他教師代表，會參與心理健康事務並提出改善意見。	0.79	0.84
		11. 我的職場鼓勵教師參與心理健康事務。	0.753	
		12. 我職場推動的壓力預防措施，牽涉到組織各個層級。	0.782	



第二節 研究對象之社會人口學、工作特質與身心健康描述性統計

一、社會人口學資料分布情形

本研究問卷總共發放共 48 間學校 1087 份問卷，回收有效樣本為 1059 份，回收率為 97.4%。如表 4-2 所示，有效問卷中女性 712 人，佔 67.2%，男性 347 人，佔 32.8%。

48 間學校方面，北部(台北市、新北市、桃園市、新竹市)共 25 間，中部(台中市、南投縣、雲林縣、彰化縣)共 8 間，南部(嘉義縣、台南市、高雄市、屏東市)共 11 間，東部(宜蘭縣、台東縣)共 4 間。

表 4-2 研究對象學校教師樣本數：依性別區分

地區	學校代號	回收樣本數	女性		男性		
			N	(%)	n	(%)	
(依回收順序排序)							
台北市	S-1	20	16	(80.0)	4	(20.0)	
	S-2	30	18	(60.0)	12	(40.0)	
	S-3	23	19	(82.6)	4	(17.4)	
	S-4	22	13	(59.1)	9	(40.9)	
	S-5	20	15	(75.0)	5	(25.0)	
	S-6	20	16	(80.0)	4	(20.0)	
	S-7	20	11	(55.0)	9	(45.0)	
	S-8	22	14	(63.6)	8	(36.4)	
新北市	S-9	25	20	(80.0)	5	(20.0)	
	S-10	21	21	(100.0)	0	(0.0)	
桃園市	S-11	23	8	(34.8)	15	(65.2)	
	S-12	23	22	(95.7)	1	(4.3)	
	S-13	19	13	(68.4)	6	(31.6)	
	S-14	21	12	(57.1)	9	(42.9)	
新竹市	S-15	25	18	(72.0)	7	(28.0)	
宜蘭縣	S-16	27	15	(55.6)	12	(44.4)	
	S-17	22	15	(68.2)	7	(31.8)	
	S-18	21	12	(57.1)	9	(42.9)	
台東縣	S-19	22	14	(63.6)	8	(36.4)	

表 4-2 研究對象學校教師樣本數：依性別區分(續)

地區	學校代號	回收樣本數	女性		男性	
			n	(%)	n	(%)
台中市	S-20	20	13	(65.0)	7	(35.0)
	S-21	32	22	(68.8)	10	(31.3)
	S-22	20	15	(75.0)	5	(25.0)
	S-23	26	14	(53.8)	12	(46.2)
	S-24	20	13	(65.0)	7	(35.0)
高雄市	S-25	20	15	(75.0)	5	(25.0)
	S-26	20	15	(75.0)	5	(25.0)
	S-27	19	11	(57.9)	8	(42.1)
台南市	S-28	25	16	(64.0)	9	(36.0)
	S-29	21	12	(57.1)	9	(42.9)
台北市	S-30	21	20	(95.2)	1	(4.8)
	S-31	21	11	(52.4)	10	(47.6)
	S-32	20	12	(60.0)	8	(40.0)
	S-33	19	14	(73.7)	5	(26.3)
	S-34	20	12	(60.0)	8	(40.0)
高雄市	S-35	22	14	(63.6)	8	(36.4)
屏東縣	S-36	20	14	(70.0)	6	(30.0)
嘉義縣	S-37	25	17	(68.0)	8	(32.0)
高雄市	S-38	25	16	(64.0)	9	(36.0)
	S-39	25	17	(68.0)	8	(32.0)
	S-40	25	16	(64.0)	9	(36.0)
桃園市	S-41	23	16	(69.6)	7	(30.4)
新北市	S-42	20	10	(50.0)	10	(50.0)
南投縣	S-43	28	21	(75.0)	7	(25.0)
桃園市	S-44	20	17	(85.0)	3	(15.0)
彰化縣	S-45	26	13	(50.0)	13	(50.0)
台北市	S-46	20	15	(75.0)	5	(25.0)
雲林縣	S-47	15	7	(46.7)	8	(53.3)
台北市	S-48	15	12	(80.0)	3	(20.0)
總計		1059	712	(67.2)	347	(32.8)

由下表 4-3 得知調查教師之社會人口特質之描述性統計，整體問卷樣本來源之學校規模以 49 班以上之大型學校居多(佔總樣本數 46.3%)，其中以 31-40 歲年齡層佔最多(佔總樣本數 45.3%)；教職工作年資以 10 年(不含)以上稍多(佔總樣本數 51.1%)；教育程度多為碩士以上(佔總樣本數 58.3%)；而分男女性調查樣本中，目前擔任職務女性以教師兼非行政職居多(71.9%)、男性以教師兼行政職居多(50.1%)。

表 4-3 調查對象社會人口學特質之分佈：依性別區分

變項	Total (n=1059)		女性 (n=712)		男性 (n=347)		P-value
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
性別							
女性	712	(67.2)					
男性	347	(32.8)					
年齡							0.001
30 歲(含)以下	220	(20.8)	170	(23.9)	50	(14.4)	
31-40 歲	480	(45.3)	312	(43.8)	168	(48.4)	
41-50 歲	289	(27.3)	191	(26.8)	98	(28.2)	
51 歲(含)以上	70	(6.6)	39	(5.5)	31	(8.9)	
從事教職工作年資							0.625
1-10 年	518	(48.9)	352	(49.4)	166	(47.8)	
10 年(不含)以上	541	(51.1)	360	(50.6)	181	(52.2)	
教育程度							0.149
碩士(含)以上	617	(58.3)	404	(56.7)	213	(61.4)	
大學	442	(41.7)	308	(43.3)	134	(38.6)	
工作職稱							<0.0001
教師兼行政職	374	(35.3)	200	(28.1)	174	(50.1)	
教師兼非行政職	685	(64.7)	512	(71.9)	173	(49.9)	
學校規模							0.584
12 班以下	62	(5.9)	40	(5.6)	22	(6.3)	
13-24 班	129	(12.2)	94	(13.2)	35	(10.1)	
25-48 班	378	(35.7)	252	(35.4)	126	(36.3)	
49 班以上	490	(46.3)	326	(45.8)	164	(47.3)	

註：此表皆為卡方檢定



二、職場特質分布情形

關於職場特質分布情形，如表 4-4 所示，在職場特質量表部分，「職場正義」、「心理社會安全氛圍」等分量表中顯示，男女性教師間有顯著差異，男性教師的「職場正義」及「心理社會安全氛圍」平均分數皆高於女性教師；而男女性教師的「工作控制」與「工作心理負荷」平均分數則沒有男女間顯著差異。

表 4-4 調查對象職場特質之分佈：依性別區分

變項	Total (n=1059)		女性 (n=712)		男性 (n=347)		P-value
	n/mean	(%)/SD	n/mean	(%)/SD	n/mean	%/SD	
心理社會安全氛圍：	39.53	9.45	38.68	9.53	41.28	9.05	<0.0001
PSC 低	387	(36.5)	286	(40.2)	101	(29.1)	
PSC 中	313	(29.6)	206	(28.9)	107	(30.8)	
PSC 高	359	(33.9)	220	(30.9)	139	(40.1)	
工作控制：	68.96	7.94	68.90	7.90	69.06	8.03	0.764
工作控制低	399	(37.7)	282	(39.6)	117	(33.7)	
工作控制中	281	(26.5)	175	(24.6)	106	(30.5)	
工作控制高	379	(35.8)	255	(35.8)	124	(35.7)	
工作負荷：	19.77	3.00	19.86	2.97	19.61	3.06	0.203
心理負荷低	348	(32.9)	226	(31.7)	122	(35.2)	
心理負荷中	302	(28.5)	208	(29.2)	94	(27.1)	
心理負荷高	409	(38.6)	278	(39.0)	131	(37.8)	
體力負荷有無 ^a							0.151
有體力負荷	299	(28.2)	191	(26.8)	108	(31.1)	
無體力負荷	760	(71.8)	521	(73.2)	239	(68.9)	
職場正義：	19.42	3.41	19.11	3.32	20.06	3.52	<0.0001
職場正義低	340	(32.1)	254	(35.7)	86	(24.8)	
職場正義中	236	(22.3)	161	(22.6)	75	(21.6)	
職場正義高	483	(45.6)	297	(41.7)	186	(53.6)	

註：變項^a代表為卡方檢定，其餘皆為 T 檢定



三、職場疲勞與身心健康狀況分布情形

如表 4-5 所示，在「職場疲勞量表」得分部分，「個人疲勞」平均分數是 46.22 分，而女性教師個人疲勞平均分數(48.55 分)又相對高於男性教師(41.46 分)；「對服務對象疲勞」平均分數是 36.24 分，而女性教師對服務對象疲勞平均分數(37.61 分)也相對高於男性教師(33.45 分)。

在身心健康狀況部分，「自評健康」中，自評為健康狀況不佳者總共有 548 人(51.7%)，女性教師自評健康狀況不佳者(佔女性樣本之 57.3%)較男性教師(佔男性樣本之 40.3%)為多。而「心理健康」得分平均數為 4.88 分，整體而言，心理健康佳者(心理健康分數<6 分)居多，佔全部樣本之 65.4%。

另外，由表 4-5 可得知，「男女性別」對「個人疲勞」、「對服務對象疲勞」、「自評健康」與「心理健康」等健康情形皆有差異性影響。

表 4-5 調查對象職場疲勞與身心健康狀況之分佈：依性別區分

變項	Total (n=1059)		女性 (n=712)		男性 (n=347)		P-value
	n/mean	(%)/SD	n/mean	%/SD	n/mean	%/SD	
疲勞量表							
個人疲勞：	46.22	19.19	48.55	18.95	41.46	18.82	
個人疲勞低(<50 分)	590	(55.7)	363	(51.0)	227	(65.4)	<0.0001
個人疲勞高(≥50 分)	469	(44.3)	349	(49.0)	120	(34.6)	
服務對象疲勞：	36.24	16.99	37.61	16.89	33.45	16.87	
服務對象疲勞低(<50 分)	799	(75.4)	517	(72.6)	282	(81.3)	0.002
服務對象疲勞高(≥50 分)	260	(24.6)	195	(27.4)	65	(18.7)	
自評健康不佳	548	(51.7)	408	(57.3)	140	(40.3)	
心理健康(BSRS-5)：	4.88	3.79	5.19	3.90	4.27	3.47	
心理健康佳(<6 分)	693	(65.4)	440	(61.8)	253	(72.9)	<0.0001
心理健康不佳(≥6 分)	366	(34.6)	272	(38.2)	94	(27.1)	

註：此表皆為卡方檢定



四、職場暴力情形之分佈

如表 4-6 所示，可得知在職場暴力部份，「男女性別」僅對「性騷擾」該職場暴力種類有差異性影響，其餘種類皆無差異性影響；另外，由表中可獲知在過去一年中曾在工作時遭遇任一型式職場暴力情形之分佈，其盛行率如下：不論男女問卷樣本中，有 34% 教師曾在工作時遭遇任一型式職場暴力，其中職場暴力型式皆以言語暴力居冠，心理暴力為其次。

表 4-6 調查對象遭遇職場暴力情形之分佈：依性別區分

變項	Total (n=1059)		女性 (n=712)		男性 (n=347)		P-value
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
任一型式之職場暴力 (有/無)	360	(34.0)	253	(35.5)	107	(30.8)	0.130
言語暴力 (有/無)	290	(27.4)	200	(28.1)	90	(25.9)	0.787
心理暴力 (有/無)	193	(18.2)	140	(19.7)	53	(15.5)	0.461
肢體暴力 (有/無)	39	(3.7)	27	(3.8)	12	(3.5)	0.064
性騷擾 (有/無)	64	(6.0)	52	(7.3)	12	(3.5)	0.014

註：此表皆是以卡方檢定

由上表 4-6 可知職場暴力發生率以言語暴力與心理暴力為多，因此，下表 4-7 將進一步顯示言語暴力與心理暴力之發生頻率及嚴重程度分布。言語暴力發生頻率多為「很少發生」，但「每個月 1-2 次」之頻率也不在少數，佔整體樣本之 6.6%，而「每幾乎每周發生」也佔有 3.1%。心理暴力發生頻率多為「很少發生」，「每個月 1-2 次」之頻率為次之，佔整體樣本之 5.2%，而「每幾乎每周發生」僅佔全體樣本之 0.9%。

另外，本研究將暴力嚴重程度分成兩種級距，包含輕微以及中度以上，中度以上表示中度、嚴重、甚至是很嚴重之職場暴力。根據表 4-7 顯示，言語暴力及心理暴力發生暴力之嚴重程度多為「輕微」，但「中度以上」也不少。

表 4-7 調查對象遭遇職場暴力之嚴重程度及發生頻率：言語暴力及心理暴力

暴力類型 (n=1059)	嚴重程度/發生頻率	n	(%)
言語暴力			
無言語暴力		769	(72.6)
有言語暴力		290	(27.4)
發生頻率	很少發生	187	(17.7)
	每個月 1-2 次	70	(6.6)
	幾乎每周發生	33	(3.1)
嚴重程度	輕微	206	(19.5)
	中度以上	84	(7.9)
心理暴力			
無心理暴力		866	(81.8)
有心理暴力		193	(18.2)
發生頻率	很少發生	128	(12.1)
	每個月 1-2 次	55	(5.2)
	幾乎每周發生	10	(0.9)
嚴重程度	輕微	118	(11.1)
	中度以上	75	(7.1)

由於根據表 4-6 可知，關於職場暴力發生以言語暴力與心理暴力為多，因此，針對言語暴力與心理暴力更深入探討其暴力來源，其結果如表 4-8 所示，不論男女性教師，言語暴力及肢體暴力主要來源大多為學生；心理暴力的主要來源有大部分為學校內部之單位主管或同事(61.2%)；僅性騷擾部分，女性教師遭遇之性騷擾較多來自學生(69.2%)，男性教師則有少數性騷擾經驗，一半來自同事(50.0%)。

表 4-8 職場暴力主要來源

暴力主要來源	Total case (n=1059)		女性 (n=712)		男性 (n=347)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
言語暴力						
學生		121 (41.7)		92 (46.0)		29 (32.2)
家長	290	60 (20.7)	200	34 (17.0)	90	26 (28.9)
同事	(27.4%)	84 (29.0)	(28.1%)	59 (29.5)	(25.9%)	25 (27.8)
單位主管		25 (8.6)		15 (7.5)		10 (11.1)

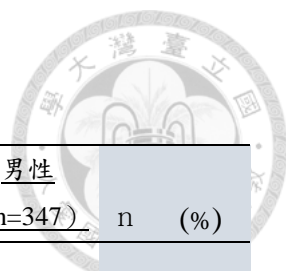


表 4-8 職場暴力主要來源(續)

暴力主要來源	Total case (n=1059)		女性 (n=712)		男性 (n=347)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
心理暴力						
學生		29 (15.0)		25 (17.9)		4 (7.5)
家長	193	46 (23.8)	140	33 (23.6)	53	13 (24.5)
同事	(18.2%)	69 (35.8)	(19.7%)	48 (34.3)	(7.5%)	21 (39.6)
單位主管		49 (25.4)		34 (24.3)		15 (28.3)
肢體暴力						
學生		29 (74.4)		22 (81.5)		7 (58.3)
家長	39	2 (5.1)	27	1 (3.7)	12	1 (8.3)
同事	(3.7%)	3 (7.7)	(3.8%)	1 (3.7)	(3.5%)	2 (16.7)
單位主管		5 (12.8)		3 (11.1)		2 (16.7)
性騷擾						
學生		40 (62.5)		36 (69.2)		4 (33.3)
家長	64	2 (3.1)	52	1 (1.9)	12	1 (8.3)
同事	(6.0%)	20 (31.3)	(7.3%)	14 (26.9)	(3.5%)	6 (50.0)
單位主管		2 (3.2)		1 (1.9)		1 (8.3)



第三節 社會學人口特質、職場暴力對身心健康影響之迴歸

一、任一型式職場暴力之複邏輯斯迴歸分析(multiple logistic regression)

表 4-9 呈現教師其人口學與職場特質對任一型式職場暴力的複迴歸邏輯斯分析結果，分析架構如圖 1。各自變項中作為基準的組別其迴歸係數是 1，其他組的迴歸係數則顯示在控制其他自變項的情況下，不同組別間依變項之相對風險。在教師族群中，控制了其他控制變項以後，可發現，高工作負荷者(OR=1.717， $P<0.01$)、低職場正義之教師(OR=2.796， $P<0.001$)發生職場暴力的風險顯著高於其他教師。

表 4-9 任一型式職場暴力之複邏輯斯迴歸分析(multiple logistic regression)

變項	Total (n=1059)		
	OR	(95%CI)	
性別			
男	1		
女	1.062	(0.791, 1.426)	
從事教職工作年資			
1-10 年	1		
10 年(不含)以上	1.204	(0.922, 1.573)	
職稱			
行政職	1		
非行政職	1.102	(0.819, 1.483)	
工作控制			
高	1		
中	0.849	(0.597, 1.208)	
低	1.100	(0.798, 1.517)	
工作負荷			
低	1		
中	0.986	(0.691, 1.409)	
高	1.717	(1.239, 2.382)	**
職場正義			
高	1		
中	1.649	(1.160, 2.344)	**
低	2.796	(2.007, 3.897)	***

註：* $P<0.05$ ** $P<0.01$ *** $P<0.001$



二、自評健康、心理健康與職場疲勞之複邏輯斯迴歸分析

表 4-10 呈現人口學特質與職場特質對教師的自評健康不佳、心理健康不佳與疲勞程度高之複邏輯斯迴歸分析。結果顯示，女性教師發生自評健康不佳 (OR=1.932, $P<0.001$)、心理健康不佳 (OR=1.524, $P<0.01$) 與個人疲勞程度高 (OR=1.730, $P<0.001$) 之風險遠高於男性教師；而低工作控制、高工作心理負荷、低職場正義等職場特質之教師發生自評健康不佳及心理健康不佳的風險顯著高於其他教師。

關於職場疲勞部分，在「個人疲勞程度高」迴歸模型中，達統計顯著的變項有女性、低工作控制、高工作負荷、低職場正義；而在「對服務對象疲勞程度高」迴歸模型中，達統計顯著的變項有非行政職、低工作控制、高工作負荷、低職場正義，其中「兼任行政職」、「低工作控制」以及「高工作負荷」，皆對服務對象疲勞有非常顯著之相關，顯示其對服務對象疲勞程度高的風險顯著高於其他教師。



表 4-10 研究對象之自評健康、心理健康及職場疲勞程度之複邏輯斯迴歸分析

變項	自評健康不佳		心理健康不佳		個人疲勞高		對服務對象疲勞高	
	Total (n=1059)	OR (95%CI)	OR (95%CI)	OR (95%CI)	OR (95%CI)	OR (95%CI)	OR (95%CI)	
性別								
男	1		1		1		1	
女	1.932	(1.456, 2.564) ***	1.524	(1.127, 2.059) **	1.730	(1.275, 2.347) ***	1.069	(0.754, 1.516)
從事教職工作年資								
1-10 年	1		1		1.187	(0.900, 1.565)	1.069	(0.786, 1.454)
10 年(不含)以上	1.021	(0.787, 1.323)	0.958	(0.733, 1.253)	1		1	
職稱								
非行政職	1		1		1		1	
行政職	1.158	(0.870, 1.540)	1.002	(0.745, 1.348)	1.114	(0.822, 1.51)	3.952	(2.671, 5.847) ***
工作控制								
高	1		1		1		1	
中	1.266	(0.909, 1.762)	0.937	(0.656, 1.339)	1.629	(1.14, 2.327) **	1.119	(0.731, 1.714)
低	1.818	(1.329, 2.488) ***	1.587	(1.151, 2.19) *	1.9	(1.359, 2.658) ***	2.596	(1.785, 3.774) ***
工作負荷								
低	1		1		1		1	
中	1.827	(1.314, 2.539) ***	1.406	(0.98, 2.016)	1.895	(1.325, 2.711) ***	2.246	(1.481, 3.408) ***
高	2.849	(2.073, 3.918) ***	2.603	(1.861, 3.641) ***	5.916	(4.18, 8.373) ***	2.660	(1.780, 3.975) ***
職場正義								
高	1		1		1		1	
中	1.692	(1.215, 2.357) **	2.025	(1.432, 2.864) ***	1.672	(1.175, 2.38) **	1.309	(0.867, 1.976)
低	2.094	(1.515, 2.895) ***	1.821	(1.303, 2.546) ***	2.169	(1.539, 3.056) ***	1.581	(1.078, 2.319) *

註：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

三、教師職場暴力、自評健康、心理健康與職場疲勞之複邏輯斯迴歸分析

表 4-11 為教師職場暴力、自評健康、心理健康與職場疲勞之複邏輯斯迴歸分析，其進一步將各種職場暴力分別置入迴歸模型。發現在控制性別、工作年資、現職工作職稱、職場特質之後，曾遭受任一型式職場暴力的教師，其自評健康不佳(OR=1.572, P<0.01)、心理健康不佳(OR=1.640, P<0.01)及個人疲勞程度偏高(OR=1.662, P<0.01)之風險均顯著高於未遭遇職場暴力的教師。

而在四種暴力型式中，言語暴力及心理暴力對自評健康不佳及個人疲勞程度高的相關均強，心理暴力對心理健康不佳的相關則最強，言語暴力對心理健康不佳與服務對象疲勞程度高亦有相關。

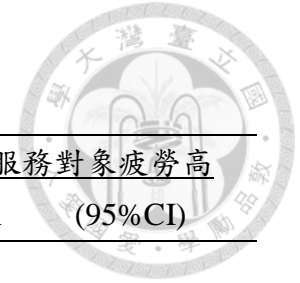


表 4-11 教師職場暴力經驗、自評健康、心理健康與職場疲勞之複邏輯斯迴歸分析

變項	自評健康不佳		心理健康不佳		個人疲勞高		對服務對象疲勞高					
	OR	(95%CI)	OR	(95%CI)	OR	(95%CI)	OR	(95%CI)				
無職場暴力(參考組)	1		1		1		1					
任一職場暴力	1.572	(1.184, 2.086)	**	1.640	(1.235, 2.179)	**	1.662	(1.239, 2.229)	**	1.34	(0.971, 1.849)	
無言語暴力(參考組)	1		1									
言語暴力	1.508	(1.116, 2.038)	**	1.424	(1.057, 1.92)	*	1.527	(1.119, 2.084)	**	1.494	(1.071, 2.085)	*
無心理暴力(參考組)	1		1									
心理暴力	1.624	(1.134, 2.324)	**	1.920	(1.365, 2.7)	***	1.788	(1.242, 2.575)	**	0.997	(0.676, 1.469)	
無肢體暴力(參考組)	1		1									
肢體暴力	1.014	(0.509, 2.019)		0.995	(0.492, 2.015)		1.372	(0.654, 2.881)		1.042	(0.471, 2.307)	
無性騷擾(參考組)	1		1									
性騷擾	1.383	(0.786, 2.433)		0.794	(0.452, 1.395)		1.757	(0.969, 3.187)		1.367	(0.756, 2.473)	

註：1. *P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

2.迴歸分析均為個別之統計模型，控制性別、工作年資、現職工作職稱、職場特質等變項。

四、言語暴力與心理暴力之內外部來源對自評健康、心理健康與職場疲勞之影響

由於根據表 4-6 可知，關於職場暴力發生以言語暴力與心理暴力為多，因此，表 4-12 更深入探討言語暴力與心理暴力之內外部來源對自評健康、心理健康與職場疲勞之影響。結果顯示，在控制性別、工作年資、現任工作職稱、職場特質後，曾遭受外部言語暴力與外部心理暴力的教師，其自評健康不佳(外部言語暴力 OR=1.509, $P<0.05$ ；外部心理暴力 OR=1.816, $P<0.05$)及心理健康不佳(外部言語暴力 OR=1.475, $P<0.05$ ；外部心理暴力 OR=2.283, $P<0.01$)之風險均顯著高於無遭遇言語暴力及心理暴力的教師。

關於職場疲勞部份，在控制性別、工作年資、現任工作職稱、職場特質等變項後，內部言語暴力與內部心理暴力對「個人疲勞程度高」有顯著影響，其造成個人疲勞程度高之風險顯著高於無遭遇言語暴力及心理暴力的教師(內部言語暴力 OR=1.795, $P<0.05$ ；內部心理暴力 OR=1.970, $P<0.01$)；而來自外部的言語暴力則對「對服務對象疲勞程度高」有顯著的影響程度，其風險亦顯著高於無遭遇言語暴力之教師(OR=1.589, $P<0.05$)。

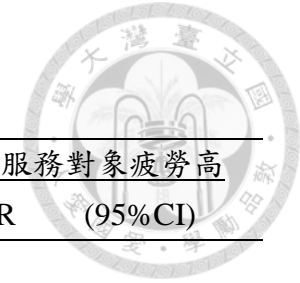


表 4-12 言語暴力與心理暴力之內外部來源對自評健康、心理健康與職場疲勞程度之影響

變項	自評健康不佳		心理健康不佳		個人疲勞高		對服務對象疲勞高	
	OR	(95%CI)	OR	(95%CI)	OR	(95%CI)	OR	(95%CI)
言語暴力								
無言語暴力(參考組)	1		1		1		1	
外部言語暴力	1.509	(1.056, 2.158) *	1.475	(1.037, 2.098) *	1.394	(0.965, 2.014)	1.589	(1.081, 2.337) *
內部言語暴力	1.507	(0.958, 2.37)	1.343	(0.868, 2.077)	1.795	(1.122, 2.873) *	1.333	(0.814, 2.184)
心理暴力								
無心理暴力(參考組)	1		1		1		1	
外部心理暴力	1.816	(1.062, 3.104) *	2.283	(1.38, 3.777) **	1.539	(0.908, 2.609)	1.680	(0.973, 2.9)
內部心理暴力	1.482	(0.951, 2.311)	1.697	(1.117, 2.579) *	1.970	(1.241, 3.128) **	0.686	(0.42, 1.122)

註：1. *P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

2.迴歸分析均為個別之統計模型，控制性別、工作年資、現職工作職稱、職場特質等變項。



第四節 學校層級分析

一、調查對象學校內部一致性、心理社會安全氛圍分布與等級

為瞭解組織安全氛圍對職場暴力、身心健康與疲勞的影響，本研究架構涉及個人層次及組織層次(分析架構如圖 1)，資料皆由組織內的個體成員取得，因此必須先將組織中成員所填答的資料予以加總平均產生團體及組織的資料，接著以階層線性模型來分析並檢驗各變數之相關性是否顯著，並進一步驗證各項研究假說是否成立。

表 4-13 呈現出多階層分析中，本研究針對各學校 (共 48 間學校，1059 份樣本)進行群體內在一致信度指標 Rwg 計算 (Within-group Interrater Reliability, Rwg) 的計算(James, Demaree, & Wolf, 1984, 1993)，當 Rwg 大於 0.7，表示團體中的抽樣樣本具有相同的感受，即可視各學校內教師間的填答結果具有足夠的一致性(George, 1990)。本研究各校之 Rwg 均大於 0.7，代表各學校內教師填答問卷結果的一致性程度相當高；因此，將學校內部個別樣本的分數整合成群體分數以代表此學校之心理社會安全氛圍(PSC)，PSC 總分之平均分布於 30.45-46.50 分之間、標準差介於 4.76-11.73 分之間。學校內在一性(Rwg)、心理社會安全氛圍分數與等級之分佈如下表。

表 4-13 調查對象學校內部一致性、心理社會安全氛圍分數與等級

學校 代號	樣本 數	Rwg	PSC-12C 總分		分數 分層	PSC-12C MC		PSC-12C MP		PSC-12C OC		PSC-12C OP	
			Mean	SD		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
			S-1	20		0.75	44.45	8.16	高	11.40	2.09	11.60	2.26
S-2	30	0.76	40.10	7.61	中	9.90	2.44	10.07	2.38	10.13	2.05	10.00	2.03
S-3	23	0.83	35.96	9.50	低	9.43	2.29	8.91	2.87	8.70	2.51	8.91	2.63
S-4	22	0.79	42.82	9.68	高	10.59	2.70	10.73	2.85	10.68	2.68	10.82	2.26
S-5	20	0.77	32.85	7.34	低	8.45	2.26	8.75	2.29	7.55	2.37	8.10	1.94

表 4-13 調查對象學校內部一致性、心理社會安全氛圍分數與等級(續)

學校 代號	樣本 數	Rwg	PSC-12C 總分		分數 分層	PSC-12C MC		PSC-12C MP		PSC-12C OC		PSC-12C OP	
			Mean	SD		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
S-6	20	0.91	36.20	10.18	低	8.70	2.87	9.05	3.02	8.95	2.52	9.50	2.50
S-7	20	0.89	36.95	10.01	低	9.10	2.79	9.50	3.10	9.05	2.48	9.30	2.68
S-8	22	0.98	30.45	11.53	低	7.64	3.23	7.73	3.49	7.27	2.27	7.82	3.08
S-9	25	0.99	34.08	11.73	低	8.44	3.22	8.32	3.26	8.36	3.00	8.96	2.92
S-10	21	0.77	32.33	7.91	低	7.71	2.22	8.43	2.68	7.38	2.22	8.81	2.23
S-11	23	0.84	37.78	9.27	低	9.09	2.79	9.48	2.61	9.30	2.77	9.91	2.41
S-12	23	0.75	37.96	7.29	中	9.26	2.45	10.04	2.10	9.22	1.95	9.43	1.97
S-13	19	0.76	38.21	9.10	中	9.26	2.73	9.84	2.46	9.58	2.39	9.53	2.09
S-14	21	0.80	35.05	9.00	低	9.00	2.74	9.05	2.69	8.52	2.38	8.48	2.18
S-15	25	0.92	37.32	11.26	低	9.56	3.15	9.32	3.24	8.96	3.08	9.48	2.43
S-16	27	0.85	38.15	9.57	中	9.44	2.78	9.93	2.99	9.07	2.73	9.70	2.03
S-17	22	0.77	33.77	8.31	低	8.32	2.51	8.55	2.56	8.09	2.11	8.82	2.06
S-18	21	0.76	39.10	8.12	中	9.81	2.60	9.48	2.68	9.81	1.91	10.00	1.84
S-19	22	0.82	34.95	9.47	低	8.73	2.43	9.00	2.65	8.45	2.67	8.77	2.65
S-20	20	0.77	40.00	8.75	中	10.05	2.80	10.45	2.46	9.55	2.06	9.95	2.37
S-21	32	0.76	41.16	8.08	中	10.28	2.32	10.16	2.37	10.34	2.18	10.38	2.28
S-22	20	0.79	42.80	9.13	高	10.75	2.55	10.80	2.93	10.55	2.52	10.70	1.98
S-23	26	0.79	38.73	9.36	中	10.08	2.50	9.96	2.86	9.38	2.56	9.31	2.26
S-24	20	0.88	37.40	9.72	低	9.50	2.82	9.85	2.52	9.10	2.31	8.95	2.95
S-25	20	0.76	38.10	7.99	中	9.80	2.31	9.55	2.09	9.05	2.48	9.70	2.18
S-26	20	0.75	43.90	6.68	高	10.80	2.46	11.55	1.93	10.55	1.61	11.00	2.00
S-27	19	0.78	44.32	8.49	高	10.95	2.84	11.58	2.24	10.74	2.64	11.05	2.20
S-28	25	0.78	43.72	8.31	高	11.24	2.15	10.80	2.58	10.80	2.45	10.88	1.94
S-29	21	0.82	36.48	9.29	低	8.86	2.83	9.29	3.00	8.95	2.65	9.38	1.96
S-30	21	0.76	40.10	8.28	中	10.10	2.57	10.33	2.54	9.43	2.27	10.24	1.92
S-31	21	0.79	40.71	9.18	中	9.86	2.73	10.57	2.48	10.24	2.47	10.05	2.20
S-32	20	0.75	43.35	7.82	高	10.70	2.34	10.80	2.44	11.05	2.16	10.80	2.07
S-33	19	0.79	35.26	9.49	低	8.32	2.73	8.79	2.94	8.74	2.38	9.42	2.14
S-34	20	0.75	44.50	7.58	高	11.45	1.39	10.95	2.11	10.85	2.56	11.25	2.31
S-35	22	0.78	42.55	8.31	高	10.45	2.92	10.86	2.14	10.41	2.09	10.82	1.99
S-36	20	0.88	39.55	10.77	中	10.30	2.75	9.85	2.74	9.45	3.00	9.95	2.78
S-37	25	0.84	42.68	10.61	高	10.64	2.98	10.96	3.02	10.72	2.72	10.36	2.53

表 4-13 調查對象學校內部一致性、心理社會安全氛圍分數與等級(續)

學校代號	樣本數	Rwg	PSC-12C 總分		分數分層	PSC-12C MC		PSC-12C MP		PSC-12C OC		PSC-12C OP	
			Mean	SD		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
S-38	25	0.75	44.32	7.17	高	11.08	2.31	11.48	2.29	10.88	1.64	10.88	1.79
S-39	25	0.77	44.28	9.12	高	10.72	2.57	11.52	2.45	11.08	2.48	10.96	2.37
S-40	25	0.77	38.12	8.84	中	9.28	2.61	9.88	2.37	9.28	2.64	9.68	2.17
S-41	23	0.75	43.13	7.44	高	11.04	1.97	11.17	2.19	10.78	1.95	10.13	2.16
S-42	20	0.75	46.50	7.90	高	11.60	2.11	12.00	1.95	11.30	2.23	11.60	2.16
S-43	28	0.79	38.43	8.44	中	9.11	2.57	9.39	2.85	9.54	2.06	10.39	2.10
S-44	20	0.84	36.30	9.38	低	8.75	2.84	9.15	2.98	9.10	2.22	9.30	2.13
S-45	26	0.75	42.69	6.72	高	11.08	1.67	10.88	1.97	10.19	1.98	10.54	1.77
S-46	20	0.75	46.20	6.15	高	11.60	1.57	11.80	1.74	11.15	2.06	11.65	1.57
S-47	15	0.75	42.13	4.76	中	10.33	2.32	11.20	1.15	10.40	1.96	10.20	1.93
S-48	15	0.81	42.40	9.28	中	10.67	2.13	10.33	3.22	10.47	2.64	10.93	1.98

備註：PSC-12C：中文版心理社會安全氛圍、PSC-12C MC：管理層的承諾、PSC-12C MP：管理者對此議題的重視、PSC-12C OC：組織溝通、PSC-12C OP：組織參與

關於研究樣本中 48 所學校的組織心理社會安全氛圍與職場暴力、健康狀態之描述性交叉分析如下表 4-14，可得知「心理社會安全氛圍低」之教師族群中，過去一年曾遭遇任一型式之職場暴力者佔全體樣本 16.9%、自評健康不佳佔 23.5%、心理健康不佳佔 15.7%、曾感受到個人疲勞程度高者佔 20.5%以及對服務對象疲勞程度高者佔 13.8%；另外，相較心理社會安全氛圍高之教師族群，心理社會安全氛圍低之教師擁有較高比例遭受任一型式之職場暴力、自評健康不佳、心理健康不佳、個人疲勞程度高以及對服務對象疲勞程度等較差之職場環境與身心健康狀況。

表 4-14 研究對象之學校心理社會安全氛圍與職場暴力、健康狀態之交叉分析 (n=1059)

變項	任一型式	自評健康	心理健康	個人疲勞	對服務對象
	職場暴力	不佳	不佳	程度高	疲勞程度高
	%	%	%	%	%
心理社會安全氛圍					
高	6.9	12.1	8.2	12.2	4.8
中	10.2	16.1	10.7	11.6	5.9

低

16.9

23.5

15.7

20.5

13.8

二、教師心理健康、疲勞感受、職場暴力與心理社會安全氛圍之多階層分析

在使用個體層次的資料聚合產生為群體層次的結構之前，必須要先證明共用結構的存在，為了要證明資料聚合的有效性，必須檢驗群內一致性及群間變異性的存在。在此，除了前述的群體內在一致信度指標(Rwg)外，本研究更採用組內相關係數(Intraclass Correlation Coefficient; ICC)來檢定共用結構及組內一致性。

本研究以組內相關係數(ICC)來檢驗各組在某一變數上的分數是否有顯著差異。James 提出，ICC 通常介於 0%-50%之間(James, 1982)。本研究結果顯示，除了自評健康在學校間未達統計上顯著差異外，其餘各變數包含心理健康、個人疲勞程度以及對服務對象疲勞其組內相關係數(ICC)分別如下：心理健康為 2.8%、個人疲勞為 4%、對服務對象疲勞為 9.3%，均達到統計上顯著，符合上述標準，即指出學校之間在心理健康、個人疲勞與對服務對象疲勞有顯著差異，可得知本研究將個人資料彙總至群體資料適合理的，且資料依然具有信度。

本研究之多階層分析在個體層次控制了性別、工作年資、現職工作職稱及職場特質。如表 4-15、表 4-16 所示，在「心理健康」及「個人疲勞程度」方面，學校間之差異呈現統計上不顯著，可知學校間之差異已經可由個體層級之變項來解釋，毋須進一步透過組織層級之變項說明，即表示在學校之間個體心理健康與個人疲勞程度之差異多由個體因素所影響。而表 4-17 中「對服務對象疲勞程度」部分，可發現將學校心理社會安全氛圍分為高、中、低三組後，相較於高心理社會安全氛圍的教師，處於低心理社會安全氛圍之教師有明顯較高「對服務對象疲勞程度提升」的風險(OR=1.721,p<0.05)。

表 4-15 教師心理健康不佳(BSRS-5 \geq 6 分)之多階層分析

	Model with contextual Variables only		Model with compositional Variables only		Model with compositional and contextual variables		Model with compositional and contextual variables	
	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
Level1								
Intercept1			0.311	(0.216,0.449) ***	0.308	(0.216,0.439) ***	0.268	(0.186,0.386) ***
職場暴力(有/無)			1.668	(1.239,2.245) **	1.667	(1.240,2.241) **	1.668	(1.242,2.241) **
女			1.598	(1.125,2.270) **	1.602	(1.130,2.272) **	1.606	(1.135,2.272) **
工作 10 年(不含)以上			0.974	(0.752,1.260)	0.968	(0.749,1.251)	0.972	(0.752,1.257)
行政職			0.937	(0.709,1.238)	0.967	(0.724,1.292)	0.960	(0.720,1.279)
工作控制(連續變項)			0.972	(0.958,0.986) ***	0.972	(0.958,0.986) ***	0.972	(0.958,0.986) ***
工作心理負荷(連續變項)			1.035	(1.024,1.047) ***	1.035	(1.024,1.047) ***	1.035	(1.024,1.047) ***
職場正義(連續變項)			0.994	(0.984,1.005)	0.996	(0.985,1.007)	0.996	(0.985,1.006)
Level2								
心理社會安全氛圍高							1	
心理社會安全氛圍中							1.148	(0.793,1.663)
心理社會安全氛圍低							1.310	(0.852,2.016)
心理社會安全氛圍(連續變項)	0.944	(0.917,0.972) ***			0.973	(0.940,1.007)		
Variance component		0.050		0.119 *		0.116 *		0.122 *
ICC		0.05/(0.05+3.29)=0.015		0.119/(0.119+3.29)=0.035		0.116/(0.116+3.29)=0.034		0.122/(0.122+3.29)=0.036
ICC 改變量		(0.028-0.015)/0.028=0.464		(0.028-0.035)/0.028=-0.250		(0.028-0.034)/0.028=-0.214		(0.028-0.036)/0.028=-0.286

備註：1. *P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

2. 本統計之初始模型 null model 之 ICC 為 (0.095/(0.095+3.29))*100%=2.8%

表 4-16 教師個人疲勞程度高(個人疲勞量表 ≥ 50 分)之多階層分析

	Model with contextual Variables only		Model with compositional Variables only		Model with compositional and contextual variables		Model with compositional and contextual variables	
	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
Level1								
Intercept1			0.538 (0.362,0.799)	**	0.519 (0.352,0.767)	**	0.405 (0.245,0.672)	**
職場暴力(有/無)			1.555 (1.132,2.135)	**	1.574 (1.144,2.165)	**	1.571 (1.144,2.158)	**
女			1.719 (1.234,2.395)	**	1.723 (1.229,2.415)	**	1.728 (1.231,2.426)	**
工作 10 年(不含)以上			0.818 (0.632,1.058)		0.815 (0.641,1.038)		0.825 (0.646,1.052)	
行政職			0.839 (0.593,1.187)		0.916 (0.637,1.317)		0.877 (0.615,1.252)	
工作控制(連續變項)			0.973 (0.958,0.988)	**	0.974 (0.959,0.988)	**	0.973 (0.959,0.988)	**
工作心理負荷(連續變項)			1.066 (1.051,1.081)	***	1.066 (1.051,1.081)	***	1.066 (1.051,1.081)	***
職場正義(連續變項)			0.980 (0.969,0.992)	**	0.983 (0.972,0.995)	**	0.983 (0.972,0.995)	**
Level2								
心理社會安全氛圍高							1	
心理社會安全氛圍中							1.190 (0.810,1.748)	
心理社會安全氛圍低							1.822 (1.179,2.815)	**
心理社會安全氛圍(連續變項)	0.903	(0.877,0.931) ***			0.973	(0.928,1.019) **		
Variance component		0.003		0.117 *		0.061		0.075
ICC		0.003/(0.003+3.29)=0.001		0.117/(0.117+3.29)=0.034		0.061/(0.061+3.29)=0.018		0.075/(0.075+3.29)=0.022
ICC 改變量		(0.04-0.001)/0.04=0.975		(0.04-0.034)/0.04=0.15		(0.04-0.018)/0.04=0.55		(0.04-0.022)/0.04=0.45

備註：1. *P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

2. 本統計之初始模型 null model 之 ICC 為 $[0.137/(0.137+3.29)]*100\%=4\%$

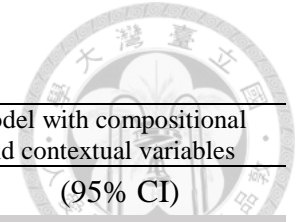


表 4-17 教師對服務對象疲勞程度高(對服務對象疲勞量表 ≥ 50 分)之多階層分析

	Model with contextual Variables only		Model with compositional Variables only		Model with compositional and contextual variables		Model with compositional and contextual variables	
	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
Level1								
Intercept1			0.350	(0.227,0.542) ***	0.342	(0.226,0.519) ***	0.301	(0.175,0.517) ***
職場暴力(有/無)			1.296	(0.908,1.850)	1.300	(0.915,1.847)	1.299	(0.913,1.848)
女			1.191	(0.844,1.679)	1.187	(0.842,1.674)	1.176	(0.834,1.656)
工作 10 年(不含)以上			0.948	(0.737,1.220)	0.942	(0.735,1.206)	0.954	(0.742,1.228)
行政職			0.255	(0.160,0.407) ***	0.271	(0.170,0.430) ***	0.258	(0.161,0.412) ***
工作控制(連續變項)			0.963	(0.949,0.978) ***	0.964	(0.950,0.978) ***	0.963	(0.949,0.977) ***
工作心理負荷(連續變項)			1.030	(1.021,1.040) ***	1.030	(1.021,1.039) ***	1.030	(1.021,1.040) ***
職場正義(連續變項)			0.991	(0.979,1.003)	0.993	(0.982,1.005)	0.993	(0.982,1.004)
Level2								
心理社會安全氛圍高							1	
心理社會安全氛圍中							0.906	(0.532,1.542)
心理社會安全氛圍低							1.721	(1.042,2.844) *
心理社會安全氛圍(連續變項)	0.886	(0.839,0.936) ***			0.940	(0.889,0.994) *		
Variance component		0.141 **		0.227 **		0.198 **		0.177 **
ICC		0.141/(0.141+3.29)=0.041		0.227/(0.227+3.29)=0.065		0.198/(0.198+3.29)=0.057		0.177/(0.177+3.29)=0.051
ICC 改變量		(0.093-0.041)/0.093=0.559		(0.093-0.065)/0.093=-0.301		(0.093-0.057)/0.093=0.387		(0.093-0.051)/0.093=0.452

備註：1. *P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

2. 本統計之初始模型 null model 之 ICC 為 $[0.338/(0.338+3.29)]*100\%=9.3\%$



第五章 討論與建議

第一節 主要研究發現

本研究採量性分析方法，本研究指出，相較其他行業之受僱者，國中教師的職場暴力盛行率偏高，言語暴力及肢體暴力主要來自學生，而心理暴力主要來自學校內部之單位主管或同事。本研究並發現，組織層級的職場心理社會安全氛圍越差，教師對服務對象的疲勞程度越高。本研究對教師職場暴力問題提供實證資料，指出組織心理社會安全氛圍對教師身心健康之重要性。

一、研究樣本特性

根據統計資料顯示，本研究樣本女性教師佔總樣本數 67.2%，男性教師則佔 32.8%，與教育部統計處統計 105 學年全國公立國中教師之男女比例相近(全國國中專任教師共 49929 人，男性教師有 15510 人、佔 31.06%、女性教師則有 34419 人、佔 68.94%)；另外，本研究對象人口學特質之分布，從事教職工作年資以 11-20 年之年齡層最多，過半數為碩士以上之教育程度，皆與教育部統計處 105 學年統計資料分布相似。由此可知，此份研究中多數背景變項之人口學分布皆與 105 學年度全國公立國中教師之資料相當，具有一定的代表性，故足以將本研究樣本之研究情形外推至全國教師人口(教育部, 2017)。

二、教師遭受職場暴力之現況

由研究結果得知，台灣教師族群中有遭受過任一型式之職場暴力之盛行率約佔 34%，相較於其他行業，教師族群的職場暴力盛行率偏高，為職場暴力高危險族群之一，與其他研究結果相似(Bureau of Labor Statistics, 2006; Harrell, 2011; Islam et al., 2003; OML, 2009; Parent-Thirion, 2012)。唯本研究相較 2010 年全國受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查中的教師族群遭遇之職場暴力盛行率偏高(邊立中 et al., 2014)，可能原因為全國受僱者調查中的教師樣本不足，且為分散於各學校層級之教師，而過去文獻中顯示，國中教師遭受職場暴力之風險偏高(Devoe

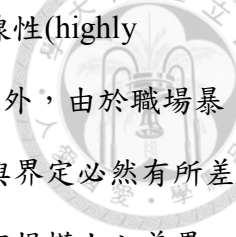


et al., 2004; Dinkes et al., 2009; Zhang, 2016), 故可能造成本研究對象遭受職場暴力的盛行率偏高。

關於教師族群遭受職場暴力型式之盛行率，依序為言語暴力、心理暴力、肢體暴力及性騷擾，其中以言語暴力居冠，其次為心理暴力，與國外文獻(Dinkes et al., 2009; Steffgen & Ewen, 2007)及台灣全國受僱者調查資料(林洺秀 & 郭智宇, 2013; 邊立中 et al., 2014)結果相符。但與 2013 年全國受僱者工作環境安全衛生狀況認知調查的教育服務業職群中的言語暴力及心理暴力相比之下，本研究調查之教師言語暴力及心理暴力盛行率較高(林洺秀 & 郭智宇, 2013)。其可能原因為：相較於肢體暴力與性騷擾之職場暴力判定，言語暴力與心理暴力為主觀感受成分居多，可能造成盛行率與其他研究相較有所偏差，但其仍是呈現相同狀態，教師遭受職場暴力之型式以言語暴力及心理暴力為主。

在國中教師族群中，言語暴力、肢體暴力及性騷擾主要來源大多為學生或家長，而心理暴力主要來源多數為學校內部之同事或單位主管。針對教師職場暴力內外部來源國內尚未有相關研究，但與國外文獻多數符合，尤其強調學生多為肢體暴力之加害者(Dinkes et al., 2009; Steffgen & Ewen, 2007; Zhang, 2016)，然而，也有文獻總括任一職場暴力型式之來源首要為同事(85.8%)，但該篇研究未針對各種暴力型式逐一探究，其主要強調因為同事間權力不對等而產生職場暴力(Riley et al., 2011)。以本研究而言，顯示女性教師的言語暴力、肢體暴力與性騷擾問題大都來自學生，可能原因為國中學生正處於青春叛逆期，較容易與教師產生激烈之言語、肢體衝突，或是因為對於兩性發展好奇，而對教師做出騷擾行為。

針對本研究職場暴力盛行率及來源與過去其他研究有所差異的可能原因如下：首先，由於國際上對於職場暴力的定義尚無一致定義，暴力之分類方式也層出不窮，甚至是研究中族群的取樣方式、測量工具以及測量期間會存有差異；再者，現實中所面臨的職場暴力，可能一次遭遇多種職場暴力形式，受害者時常會受到多重暴力侵害，例如受害者遇到職場性騷擾時，亦有可能同時伴隨著言語的性嘲諷或是肢體上的暴力(Kauppinen & Tuomola, 2008)，本研究問卷於職場暴力來



源之設計題項時為單一選擇，未考量到其內外部來源的高度共線性(highly correlation)，將可能造成職場暴力來源的結果無法完全確知；此外，由於職場暴力該議題較屬於主觀感受，對於特定題項，每個人之間的認知與界定必然有所差異，亦是影響盛行率的主要因素；最後，本研究收案之學校間有規模上之差異，但由於每所學校僅收案約 20 人左右，故未計算不同學校規模的職場暴力盛行率。

三、職場暴力與教師心理健康、自評健康及疲勞感受之相關

職場工作特質方面，控制了性別、工作年資以及工作職稱後等變項以後，研究結果可發現，高工作負荷者、低職場正義之教師，發生職場暴力的風險顯著高於其他教師。其研究結果與台灣「工作環境安全衛生狀況認知調查」針對全國受僱者之情形相似，全國受僱者在高工作負荷、職場正義低落的环境中，容易發生職場暴力(邊立中 et al., 2014)。

教師健康狀態結果顯示，女性教師發生自評健康不佳、心理健康不佳與個人疲勞程度高之風險遠高於男性教師；而低工作控制、高工作心理負荷、低職場正義等職場特質，皆為教師自評健康不佳、心理健康不佳、個人疲勞程度高以及對服務對象疲勞程度高之關聯因子。

曾遭受任一型式職場暴力的教師，其自評健康不佳、心理健康不佳以及個人疲勞程度高之風險均顯著高於未遭遇職場暴力的教師，此研究結果與國外文獻雷同，許多研究佐證，在職場上遭遇職場暴力對待對工作者身心健康有負面的影響(Jo Blase et al., 2008; Daniels et al., 2007; Einarsen et al., 2003; Hansen et al., 2006; Mayhew et al., 2004)。

在四種職場暴力型式中，相較於性騷擾與肢體暴力，心理暴力與言語暴力對教師的健康狀態之相關更加顯著，結果顯示，心理暴力對「心理健康不佳」的相關最強；言語暴力及心理暴力對「自評健康不佳」及「個人疲勞程度高」的相關均強；最後，言語暴力則對「對服務對象疲勞程度高」有統計上顯著相關。此研究結果與全台受僱者健康狀況相符，在四種暴力類型中，心理暴力與受僱者健康



之相關最強(邊立中 et al., 2014)。推論其可能原因為，性騷擾與肢體暴力多為個人行為，或是屬於有目的性的攻擊或騷擾等突發性質之行為，但心理暴力與言語暴力可能與職場文化或組織氛圍較有關聯，屬於長期存在的職場壓力問題，因此，對工作者之健康狀態影響較為顯著。

已知心理暴力與言語暴力對教師健康有顯著相關，本研究更進一步瞭解關於暴力之內外部來源對健康之影響，結果可以發現，來自內外部之職場暴力可能因教師健康狀態之不同面向而有所不同：曾遭受外部言語暴力與心理暴力的教師，其「自評健康不佳」及「心理健康不佳」之風險均顯著高於無遭遇言語暴力及心理暴力的教師；另外，內部言語暴力與心理暴力對「個人疲勞程度高」有顯著影響；而來自外部的言語暴力則對「對服務對象疲勞程度高」有顯著的影響程度。

四、心理社會安全氛圍對於職場暴力與教師健康之影響

透過研究結果可發現，48 所學校中的心理社會安全氛圍總分之平均分布於 30.45-46.50 分之間，試比較其中之差異，後四名低分組之學校，均分別為各縣市中之明星學校，推論可能因學校為升學學校，家長及校方對於教師之期待較高，且校方擁有較低之心理社會安全氛圍，使教師有較大之工作負荷與較差之心理健康狀態；而高分組之學校未有一致性特殊性，故未進行推論。

相較心理社會安全氛圍高之教師族群，心理社會安全氛圍低之教師擁有較高比例遭受任一型式之職場暴力、自評健康不佳、心理健康不佳、個人疲勞程度高以及對服務對象疲勞程度等較差之職場環境與身心健康狀況，上述大致與國外研究一致(Bond et al., 2010; Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012; Law et al., 2011; Nahrgang et al., 2011; Nguyen et al., 2017)。

在多階層的分析結果中，控制了職場暴力經驗、性別、工作年資及工作職場特質後，並將學校心理社會安全氛圍分為高、中、低三組後，相較於高心理社會安全氛圍的教師，處於低心理社會安全氛圍之教師有明顯較高「對服務對象疲勞程度提升」的風險，其餘對自評健康、心理健康及個人疲勞感受則無顯著相關。其結果與 Nahrgang et al. (2011)研究有相似之結果，但該篇研究之疲勞(burnout)未

做詳細區分，如個人疲勞抑或對服務對象疲勞之感受。

儘管本研究量性分析僅發現學校層級之心理社會安全氛圍對於「有職場暴力經驗者」與「對服務對象疲勞程度」具有調節作用，但仍能指出職場暴力的經驗存在著自評健康惡化、負面心理以及個人疲勞程度提升的風險，不良的組織氛圍對於自評健康、心理健康與個人疲勞感受有負面的影響，此研究發現值得教育主管機關或學校主管的重視，藉以創造更健康安全的工作環境。

第二節 研究限制

本研究資料分析有其限制，首先，此研究議題較為敏感，且涉及個人隱私，教師或多或少會遇到一些職場暴力，但多數人呈現漠視該議題之嚴重性或當事人不敢申訴深怕斷送公職路，導致教師職場上很多人遭遇暴力的情形容易被低估且無人重視該議題；其二，本研究為橫斷性研究，在單一時間點進行資料的收集分析，故無法建立因果關係，學校職場暴力與教師健康狀況的因果推論稍顯不足；其三，問卷內容皆由工作者自填，然而，工作特質、職場氛圍應同時由工作者與管理者共同填答較為客觀，另外，自評健康、心理健康及哥本哈根疲勞量表(Copenhagen Burnout Inventory)以上三種測量工具皆為受訪者自填而非正式臨床診斷，無法全面代表有職場暴力經驗者之健康狀況，但仍可初步瞭解研究對健康狀況(包含自評健康、心理健康以及疲勞感受)之自覺感受；其四，研究問卷未調查教師任教之科目、或無法得知是否為升學明星學校等相關背景資料，由於教師任教會考考科與藝能科等不同科目，或學校若為升學明星學校，可能造成教師有不同之壓力源或疲勞來源，因此，本研究問卷無法得知樣本之環境特性，可能影響研究結果之推論性；其五，相較於肢體暴力與性騷擾之職場暴力判定，言語暴力與心理暴力為主觀感受成分居多，或各國社會對於職場暴力的認知、界定，皆可能造成職場暴力盛行率與其他研究相較有所不同；最後，關於職場暴力來源，設計題項時為單一選擇，未考量到其互斥性(mutually exclusive)，未設想兩者皆存在之情形，將可能造成結果的推論誤差，未來在有遭遇職場暴力後的暴力來源建議



可以分成三組，分別為：有內部暴力無外部暴力、有外部暴力無內部暴力、同時有內部與外部暴力。

第三節 建議

本研究關注組織層級中的職場心理社會安全氛圍對教師職場暴力與教師健康之影響，此議題與教師族群皆有密切相關，但其並非單純由教師本身或是校方所決定，首先，政府和校方應該共同提供教師更多職場暴力相關自我保護資訊和支持性的社會性資源；第二，建議透過這份研究能增加關心教育及相關工作者對校園職場暴力之敏感度並作為改善工作環境之參考依據，期盼未來政府或是校方都能進一步建立具優質與健康安全的工作環境；第三，此研究議題包含各層面，包括工作者教師本人、組織教育主管機關、還有社會環境與產業結構，政策的背景因素影響，這些層面皆應納入分析考量，藉此喚醒教育主管機關的意識，讓教育主管機關在進行新進教師研習時，可以特別融入職場暴力之主題，培養新進教師處理及預防職場暴力之安全教育訓練，更讓工作者獲得更多的相關資訊；最後，建議可以將此研究之結果作為健康促進學校計畫之參考依據，以增加在擬定或執行學校職場促進計畫時可以對症下藥，進一步關懷教師之職場安全保障。


針對未來研究建議，第一，建議未來可進行混合型研究，融入質性研究部分，深入瞭解實務現場所遭遇之職場暴力現況；第二，由於職場暴力乃是經由長時間而建構的，因此，其職場社會安全氛圍、身心健康間的關聯性若未來能長時間的觀察各構念的變化，將可更清楚瞭解構念之間的影响關係；第三，未來研究可增加各規模層級的學校樣本數，並做不同學校規模層級之職場暴力盛行率分析與研究，將使資料更臻完整。


參考文獻





一、英文文獻

- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work and Stress, 18*(4), 336-351.
- Alzyoud, M. S., Al-Ali, A. S., & Tareef, A. O. B. (2016). Violence against Teachers in Jordanian Schools. *European Scientific Journal, 12*(10).
- Blase, J., & Blase, J. (2002). The dark side of leadership: Teacher perspectives of principal mistreatment. *Educational Administration Quarterly, 38*(5), 671-727.
- Blase, J., & Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Journal of Educational Administration, 41*(4), 367-422.
- Blase, J., Blase, J., & Du, F. (2008). The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration, 46*(3), 263-301.
- Bond, S. A., Tuckey, M. R., & Dollard, M. F. (2010). Psychosocial safety climate, workplace bullying, and symptoms of posttraumatic stress. *Organization Development Journal, 28*(1), 37.
- Bureau of Labor Statistics, D. o. L. (2006). *Survey of Workplace Violence Prevention, 2005*. Retrieved from <http://www.bls.gov/iif/oshwc/osch0033.pdf>.
- Cashmore, A. W., Indig, D., Hampton, S. E., Hegney, D. G., & Jalaludin, B. B. (2012). Workplace violence in a large correctional health service in New South Wales, Australia: a retrospective review of incident management records. *BMC Health Services Research, 12*(1), 1.
- Chirilă, T., & Constantin, T. (2013). Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature Review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84*, 1175-1179.
- Daniels, J. A., Bradley, M. C., & Hays, M. (2007). The impact of school violence on school personnel: Implications for psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 38*(6), 652.
- De Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education, 26*(7), 1450-1459.
- Derogatis, L. R., Lipman, R. S., & Covi, L. (1973). SCL-90: an outpatient psychiatric rating scale--preliminary report. *Psychopharmacol Bull., 9*(1), 13-28.
- DeSalvo, K. B., Bloser, N., Reynolds, K., He, J., & Muntner, P. (2006). Mortality prediction with a single general self-rated health question. *Journal of General Internal Medicine, 21*(3), 267-275.

- 
- Devoe, J. F., Peter, K., Kaufman, P., Miller, A., Noonan, M., Snyder, T. D., & Baum, K. (2004). Indicators of School Crime and Safety, 2004. NCES 2005-002. *National Center for Education Statistics*.
- Di Martino, V. (2002). *Workplace violence in the health sector*.
- Dinkes, R., Kemp, J., & Baum, K. (2009). *Indicators of school crime and safety: 2009* National Center for Education Statistics.
- Dollard, M. F. (2007). Psychosocial safety culture and climate; definition of a new construct. *Adelaide: Work and Stress Research Group, University of South Australia*.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(3), 579-599.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal, 15*(4), 398-404.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*: CRC Press.
- Espelage, D. L., Polanin, J. R., & Low, S. K. (2014). Teacher and staff perceptions of school environment as predictors of student aggression, victimization, and willingness to intervene in bullying situations. *School Psychology Quarterly, 29*(3), 287.
- Fisher, K., & Kettl, P. (2003). Teachers' perceptions of school violence. *Journal of Pediatric Health Care, 17*(2), 79–83. doi:10.1067/mpH.2003.20
- George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of applied psychology, 75*(2), 107.
- Gerberich, S. G., Nachreiner, N. M., Ryan, A. D., Church, T. R., McGovern, P. M., Geisser, M. S., . . . Sage, S. K. (2011). Violence against educators: a population-based study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(3), 294-302.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management, 17*(4), 353.
- Hansen, Å. M., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research, 60*(1), 63-72.
- Harrell, E. (2011). *Workplace violence, 1993-2009: National crime victimization survey and the census of fatal occupational injuries*: US Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*: Manchester School of Management, UMIST Manchester.

- 
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Vickers, M., & Jackson, D. (2008). The development and validation of a bullying inventory for the nursing workplace: Marie Hutchinson, Lesley Wilkes, Margaret Vickers and Debra Jackson describe an Australian study of bullying that provides a putative model for further testing in nursing and other contexts. *Nurse Researcher*, 15(2), 19-29.
- Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-rated health and mortality: a review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 21-37.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19-28.
- ILO. (2003). *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*.
- Islam, S. S., Edla, S. R., Mujuru, P., Doyle, E. J., & Ducatman, A. M. (2003). Risk factors for physical assault: State-managed workers' compensation experience. *American Journal of Preventive Medicine*, 25, 31-37.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of applied psychology*, 67(2), 219.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of applied psychology*, 69(1), 85.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1993). rwg: An assessment of within group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 306-339.
- Johan Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work and Stress*, 21(3), 220-242.
- Kauppinen, K., & Tuomola, T. (2008). Work-related violence, bullying, and sexual harassment *Promoting health for working women* (pp. 161-182): Springer.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress*, 19(3), 192-207.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782-1793.
- Lee, M.-B., Liao, S.-C., Lee, Y.-J., Wu, C.-H., Tseng, M.-C., Gau, S.-F., & Rau, C.-I. (2003). Development and verification of validity and reliability of a short screening instrument to identify psychiatric morbidity. *Journal of the Formosan Medical Association*, 102(10), 687-694.

- 
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 251-275.
- Lyon, D. R., & Douglas, K. S. (1999). *Violence against British Columbia teachers*. Retrieved from Canada: Simon Fraser University, Mental Health, Law, and Policy Institute:
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 335-356.
- Mayhew, C., McCarthy, P., Chappell, D., Quinlan, M., Barker, M., & Sheehan, M. (2004). Measuring the extent of impact from occupational violence and bullying on traumatised workers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16(3), 117-134.
- McCarthy, P., & Mayhew, C. (2005). Occupational violence/bullying in public service organisations. *Journal of Occupational Health and Safety, Australia and New Zealand*, 21(1), 33.
- McMahon, S. D., Martinez, A., Espelage, D., Rose, C., Reddy, L. A., Lane, K., . . . Brown, V. (2014). Violence directed against teachers: Results from a national survey. *Psychology in the Schools*, 51(7), 753-766.
- Miilunpalo, S., Vuori, I., Oja, P., Pasanen, M., & Urponen, H. (1997). Self-rated health status as a health measure: the predictive value of self-reported health status on the use of physician services and on mortality in the working-age population. *Journal of Clinical Epidemiology*, 50(5), 517-528.
- Mikkelsen, E. G. e., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of work and organizational psychology*, 11(1), 87-111.
- Moayed, F. A., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311-327.
- Moracco, J., Danford, D., & D'Arienzo, R. V. (1982). The factorial validity of the teacher occupational stress factor questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 42(1), 275-283.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes: American Psychological Association.
- NCES. (2003). *Indicators of School Crime and Safety, 2003*. National Center for Education Statistics.

- 
- Nguyen, D. T., Teo, S. T., Grover, S. L., & Nguyen, N. P. (2017). Psychological safety climate and workplace bullying in Vietnam's public sector. *Public Management Review*, 1-22.
- NIOSH. (2006). *Workplace violence prevention strategy and research needs*. National Institute of Occupational Safety and Health.
- OML. (2009). *Workplace Violence Resource Page*. Retrieved from <https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/workplaceviolence.php>.
- OSHA. (1996). *Workplace Violence Awareness and Prevention*. Occupational Safety and Health Administration.
- OSHA. (2011). *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents*. Occupational Safety and Health Administration.
- Parent-Thirion, A. (2012). *5th European Working Conditions Survey*: Europ. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Riley, D., Duncan, D. J., & Edwards, J. (2011). Staff bullying in Australian schools. *Journal of Educational Administration*, 49(1), 7-30.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
- Shiao, J. S., Tseng, Y., Hsieh, Y. T., Hou, J. W., Cheng, Y., & Guo, Y. L. (2010). Assaults against nurses of general and psychiatric hospitals in Taiwan. *International Archives of Occupational and Environmental Health*(83), 823-832.
- Steffgen, G., & Ewen, N. (2007). Teachers as Victims of School Violence—The Influence of Strain and School Culture. *International Journal on Violence and Schools*, 3(1), 81-93.
- Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Saebel, J., & Berry, N. M. (2010). Negative workplace behaviour: temporal associations with cardiovascular outcomes and psychological health problems in Australian police. *Stress and Health*, 26(5), 372-381.
- WHO. (1996). *"Preventing Violence: A Public Health Priority."*Resolution WHA49.25. . Geneva: World Health Organization. .
- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., & Griffiths, A. (1997). *Guidance on the prevention of violence at work*. Luxembourg: European Commission, DG-V. .
- Yeh WY, Cheng Y, Chen C-J, Hu P-Y, & TS., K. (2007). Psychometric properties of the Chinese version of Copenhagen Burnout Inventory among employees in two companies in Taiwan. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14(3), 126-133.
- Zhang, A., Musu-Gillette, L., and Oudekerk, B.A. (2016). *Indicators of School Crime and Safety: 2015*.



二、中文文獻

- 中華民國學校衛生學會. (2005). *健康促進學校工作指引*. 台北市. Retrieved from <http://hps-ar.hphe.ntnu.edu.tw/>.
- 林泓秀, & 郭智宇. (2013). 工作環境安全衛生狀況認知調查-2013 年: 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所.
- 馬淑清, 王秀紅, & 陳季員. (2011). 職場霸凌的概念分析. *護理雜誌*, 58(4), 81-86.
- 教育部. (2017). *中華民國 105 學年度教育統計資料*. Retrieved from <http://depart.moe.edu.tw/ed4500/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=D04C74553DB60CAD>.
- 許繼峰, & 陳旺儀. (2014). *職場暴力高風險行業危害調查與預防策略之研究*. 勞動部勞動及職業安全衛生研究所.
- 勞動部職業安全衛生署. (2014). *執行職務遭受不法侵害預防指引*.
- 楊志明, 陳永煌, & 劉紹興. (1997). 職業及工作場所相關之暴力事件. *中華職業醫學雜誌*, 4(1), 31-36.
- 葉婉榆, 鄭雅文, 陳美如, & 邱文祥. (2008). 職場疲勞量表的編製與信效度分析. *臺灣公共衛生雜誌*, 27(5), 349-364.
- 邊立中. (2016). *以混合型研究法探討職場暴力與心理安全氛圍對護理工作人員心理健康即自評健康的影響*. (博士學位論文), 國立台灣大學.
- 邊立中, 鄭雅文, 陳怡欣, & 陳秋蓉. (2014). 職場暴力盛行率與受僱者健康狀況之相關. *臺灣公共衛生雜誌*, 33(1), 36-50.



問卷編號：_____

職場暴力對教師身心健康影響之調查問卷

親愛的教師夥伴：

教師為傳道、授業、解惑的核心人物，但校園中潛藏的職場暴力問題，卻可能打擊教師的教學熱誠與工作士氣，甚至造成身心壓力疾病。近年來各行各業的職場暴力問題廣受社會關注，因此政府在 2013 年修訂《職業安全衛生法》，特別新增職場暴力預防條款（第 6 條第 2 項第 3 款），要求「雇主對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施」。

根據國外文獻，學校教師可能是職場暴力的高風險職業族群之一，但對此議題，國內卻仍少有研究。我們希望透過此研究，了解教師可能遭遇的職場暴力問題及其影響，以作為未來推動校園職場健康促進政策的參考。本問卷採匿名方式填答，個人與學校資訊均將匿名處理，問卷內容亦僅作為研究用途。問卷填答時間約 15-20 分鐘，請您依個人實際感受與經驗作答。

您提供的資料非常寶貴，衷心感謝您的協助！

敬祝

身體健康 工作順心

臺灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所

鄭雅文教授、詹明瑾研究生敬上

聯絡人：詹明瑾 0937296788 E-mail：kittyjoy46@hotmail.com

台大健康政策與管理研究所鄭雅文老師研究室：02-33668056

壹、 個人基本資料

一、性別：₁ 女性 ₂ 男性

二、年齡：₁ 30 歲(含)以下 ₂ 31-40 歲 ₃ 41-50 歲 ₄ 51 歲(含)以上

三、從事教職工作年資：₁ 5 年以下 ₂ 6-10 年 ₃ 11-20 年 ₄ 21 年以上

四、最高學歷：₁ 碩士(含)以上 ₂ 大學

五、現任職務：₁ 教師兼主任 ₂ 教師兼組長 ₃ 教師兼協助行政 ₄ 導師 ₅ 專任教師

六、學校規模：₁ 12 班以下 ₂ 13-24 班 ₃ 25-48 班 ₄ 49 班以上

貳、 職場暴力狀況

一、最近 12 個月，您本身是否曾在工作時遭遇職場暴力？若有，其發生頻率、嚴重程度與主要來源為何？

肢體暴力（如毆打、踢、推、拉扯等等）	發生頻率	嚴重程度	主要來源	次要來源
<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有（續答右項）→	<input type="checkbox"/> 很少發生 <input type="checkbox"/> 每月 1~2 次 <input type="checkbox"/> 幾乎每週發生	<input type="checkbox"/> 很輕微 <input type="checkbox"/> 輕微 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 嚴重 <input type="checkbox"/> 很嚴重	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____

言語暴力（如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等）	發生頻率	嚴重程度	主要來源	次要來源
<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有（續答右項）→	<input type="checkbox"/> 很少發生 <input type="checkbox"/> 每月 1~2 次 <input type="checkbox"/> 幾乎每週發生	<input type="checkbox"/> 很輕微 <input type="checkbox"/> 輕微 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 嚴重 <input type="checkbox"/> 很嚴重	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____

心理暴力（如施壓、威脅、恐嚇、歧視、排擠、霸凌、欺凌、騷擾等）	發生頻率	嚴重程度	主要來源	次要來源
<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有（續答右項）→	<input type="checkbox"/> 很少發生 <input type="checkbox"/> 每月 1~2 次 <input type="checkbox"/> 幾乎每週發生	<input type="checkbox"/> 很輕微 <input type="checkbox"/> 輕微 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 嚴重 <input type="checkbox"/> 很嚴重	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____

性騷擾（如不當的性暗示與行為）	發生頻率	嚴重程度	主要來源	次要來源
<input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 有（續答右項）→	<input type="checkbox"/> 很少發生 <input type="checkbox"/> 每月 1~2 次 <input type="checkbox"/> 幾乎每週發生	<input type="checkbox"/> 很輕微 <input type="checkbox"/> 輕微 <input type="checkbox"/> 中度 <input type="checkbox"/> 嚴重 <input type="checkbox"/> 很嚴重	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____	<input type="checkbox"/> 學生 <input type="checkbox"/> 家長 <input type="checkbox"/> 同事 <input type="checkbox"/> 單位主管 <input type="checkbox"/> 其它（請說明） _____

二、您服務的學校單位是否有職場暴力處理標準流程（SOP）？

- 有→是否落實？
 有 沒有 不清楚
 沒有
 不清楚

參、 組織安全氛圍與工作特質

一、以下題組是想瞭解您工作的學校，對於教師的心理健康是否表示關心並投注資源，請以個人感受，在適當的□中打勾：

	很不 同意	不同意	沒意見	同意	很同意
1. 對於影響教師心理健康的議題，行政單位會迅速處理。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 當教師的心理健康可能有疑慮時，行政單位會果斷回應。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 行政單位支持工作壓力的預防工作。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. 行政單位會優先考量教師的心理健康。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. 我的行政單位認為教師的心理健康很重要。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. 我的行政單位認為教師的心理健康與生產績效同樣重要。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. 對於影響我心理健康的議題，我的職場有良好的溝通管道。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. 我的主管會主動提供我職場心理健康的相關資訊。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. 對於如何改善職業安全健康，我提出的意見會被採納。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10. 在我的職場，教師、工會或其他教師代表，會參與心理健康事務並提出改善意見。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11. 我的職場鼓勵教師參與心理健康事務。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12. 我職場推動的壓力預防措施，牽涉到組織各個層級。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

二、就您對目前工作控制的感受，請在適當的□中打勾。

	很不同意	不同意	同意	很同意
1. 在工作中，我需要學習新的事物。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2. 我的工作內容，很多是重複性的工作。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3. 在工作中，我必須具有創新的想法。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4. 在工作中，很多事我可以自己作主。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5. 我的工作需要高度的技術。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6. 對於如何執行我的工作，我沒有什麼決定權。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7. 我的工作內容是很多元的、多樣的。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
8. 對於工作上發生的事，我的意見具有影響力。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
9. 在工作中，我有機會發展自己特殊的才能。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

三、就您對目前工作負荷的感受，請在適當的□中打勾。

	很不同意	不同意	同意	很同意
1. 我的工作步調很快。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2. 我的工作很辛苦。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3. 我的工作很耗體力。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4. 我的工作不會過量。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5. 我有足夠的時間來完成工作。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6. 我的工作會需要我長時間集中注意力。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7. 我的工作非常忙碌。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
8. 我的工作場所有人力不足的現象。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>



四、就您對行政單位的感受，請在適當的□中打勾。

	很不同意	不同意	同意	很同意
1. 行政單位對教師是信任的。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2. 行政單位所傳達的訊息內容是可信的。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3. 行政單位對教師的工作安排與責任分派是公平的。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4. 行政單位對於教師薪資福利的安排是公平的。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5. 行政單位對教師的績效評估是公平的。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6. 行政單位在重要決策過程中，會主動告知並提供充分的資訊給教師。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7. 行政單位以尊重的方式對待教師。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

肆、 身心健康狀況

一、一般來說，您認為您目前的健康狀況如何？

1 很好 2 好 3 普通 4 不好 5 很不好

二、最近一個月來，您在工作日平均每天睡眠時間為_____小時。

三、最近一個月來，您在休息日平均每天睡眠時間為_____小時。

四、您有睡眠困擾嗎（如睡不好、睡不著）？

1 無

2 有→是否使用藥物助眠？1 從未 2 偶爾 3 時常

五、您平時是否有運動的習慣（每次至少持續 15 分鐘且有流汗）？

1 沒有 2 每月 1~3 次 3 每週 1~2 次 4 每週約 3~4 次 5 幾乎每天

六、請問您的身高_____公分，體重_____公斤

七、您是否有慢性病？（限定於醫師診斷）

1 無 2 有（→1 氣喘 2 心臟病 3 糖尿病 4 高血壓 5 其他：）

八、最近 12 個月，您是否曾因為工作關係而受傷或罹患疾病？

1 沒有 2 有：_____（請說明）

九、以下題項欲了解最近一星期您的疲勞感受，請在適當的□中打勾。

	從未	不常	有時	常常	總是
1. 您常覺得疲勞嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 您常覺得身體上體力透支(累到完全沒有力氣)嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 您常覺得情緒上心力交瘁(心情上非常累)嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. 您常會覺得，「我快要撐不下去了」嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. 您常覺得虛弱，好像快要生病了嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

十、以下題項欲了解最近一星期您對學生（服務對象）的感受，請在適當的□中打勾。

	從未	不常	有時	常常	總是
1. 您會覺得和學生互動有困難嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 學生讓您感到很累嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 您會希望減少和學生接觸的時間嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. 您對學生感到厭煩嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. 您會覺得您為學生付出比較多，而得到回饋比較少嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. 您會想要趕快把學生打發掉嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

十一、 以下想了解您最近一星期心情上的變化，請在適當的□中打勾。

	完全沒有	輕微	中等程度	厲害	非常厲害
1. 我遇到睡眠困難，譬如難以入睡、易醒或早醒。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 我會感覺到緊張不安。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 我會感覺到容易苦惱或動怒。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. 我會感覺憂鬱、心情低落。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. 我會覺得比不上別人。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

伍、 家庭生活狀況

一、請問您是家庭支出主要負擔者嗎？1 是 2 否

二、請問您是否需要照顧家庭中的失能者或6歲以下兒童？1 是 2 否

三、以下題項欲瞭解您的工作家庭狀況，請在適當的□中打勾。

	很不同意	不同意	沒意見	同意	很同意
1. 工作上的需求，會影響我的家庭生活。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 工作所需要的時間，使我難以照顧家庭。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 工作上的需求，讓我難以完成在家想作的事。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. 工作帶來的緊張，讓我難以履行家庭責任。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. 工作相關的責任，使我必須改變家庭活動的安排。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

陸、 離職意願

一、整體而言，您滿意現在的工作嗎？

1 很滿意 2 滿意 3 普通 4 不太滿意 5 很不滿意

二、就您最近一個月對目前離職的感受，請在適當的□中打勾。

	從不	很少	有時	常常	總是
1. 我有離開現職工作的念頭。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 我想尋找其他教職工作。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 我想從事其他非教職工作。	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

題目到此結束，謝謝您寶貴的意見！問卷如有任何問題，請向研究人員詢問。