

壹、前言

近年來，我國教育部持續推出一系列的教改方案，包括十二年國民基本教育、99課綱、校務評鑑、教師專業評鑑、家長及社區參與學校教育事務等，讓參與執行工作的學校教師感受到前所未有的壓力。加上少子化社會的來臨，各校慮及未來生源不足可能導致教師員額過剩，採取教師總額15%內聘任代理（課）教師的政策，因此，在教師總員額受控而工作負荷卻持續累增之下，學校教師長期處於高壓且長時的工作環境，不免產生人際間的疏離感與負面情緒，而此負面影響甚至被帶入家庭，波及到教師的家庭生活（張妤玥與陸洛，2011）。根據Greenhaus與Singh（2003）的研究，人們在工作與家庭的取捨間會產生許多問題，進而導致職場工作及家庭生活俱受影響。而在我國當前積極推動教改工作之際，如何調解教師在職場與家庭的壓力，實為各方所需重視的課題。

Bogler與Somech（2004）的研究指出，教師對組織的認同與承諾為學校績效的關鍵因素。而Chiu、Chien、Lin與Hsiau（2005）及Wang（2010）的研究更表明，工作壓力對組織承諾具有負向預測力。學校為提高效能，要求教師為學校多付出心力，卻反而為教師帶來沉重的工作壓力，造成教師情緒低落、工作與家庭失衡，進而導致教師工作滿意度與家庭滿意度下降、學校效能不彰等（Cooper & Sutherland, 1991; Monteiro, 1990）。凡此等現象，當為學校與教師所不樂見。惟教師的壓力若得不到解決，要求教師為學校多付出心力，顯然不易實現。近年來，歐美國家相繼發展家庭親善政策，用以解決這方面的問題，頗具成效，相關研究諸如家庭親善政策對組織績效的影響（Eaton, 2003; Konrad & Mangel, 2000; Thompson, Bearvais, & Lynees, 1999）、家庭親善政策對員工的工作與家庭平衡的影響，以及家庭親善政策對工作與家庭衝突的影響（Batt & Valcour, 2003; Berg, Kalleberg, & Appelbaum, 2003; Moon & Roh, 2010）等，廣泛地探討了影響實行家庭親善政策的因素（Bardoel, 2003; Baxter & Chesters, 2011; Konrad & Mangel, 2000; Osterman, 1995），指出家庭親善政策（family-friendly policies, FFPs）是一種結合員工福利（Osterman, 1995）與工作生活協助（Lewis, 2003）的措施，可以協助員工管理工作與家庭之間的生活。然而，台灣方面迄今未見此領域的系統性研究。

台灣實施教改多年，社會爭議不斷，一直找不到適當的解決方法。台灣是否能仿效歐美國家實施家庭親善政策，藉以紓解教師的工作壓力，亦得以同時兼顧家庭

生活，進而提升教師對組織的承諾，使教改推動更為順遂，係本研究長期以來反覆思考的問題主軸。國內相關論述雖見探討工作壓力與組織承諾的關係，卻少觸及實務上的調節機制，現有文獻更無以家庭親善政策知覺做為調節變項，去深究高中職教師工作壓力對組織承諾的影響。本研究從2008年8月起，在某國立高中職開始規劃實施較大規模的家庭親善政策，三年半以來持續針對各項措施進行檢討與修正。本研究為實證研究，在國內外相關理論探討的基礎上，結合某國立高中職的客觀條件，發展合適的家庭親善政策，期能有效紓解教師的工作壓力，尤其將探究家庭親善政策知覺在工作壓力對組織承諾影響的調節效果。

貳、文獻探討與假設推論

「工作壓力」是由「壓力」的概念衍生而來，亦即當工作的要求與員工本身的能力、資源或需求不能契合時，員工所產生的不良情緒及反應（行政院衛生署，2007）。Jamal（2005）認為，工作壓力是當個人能力與工作環境要求及限制之間有不良適配的情形時，所反映出的心理狀態，以及顯現在個人工作環境特性中實際的工作表現與情緒的威脅感。Pearson與Moomaw（2005）亦指出，工作壓力係因工作方面的因素所引起，導致如緊張、挫折、憂慮、沮喪與焦躁的情緒。教師是所有白領階層的職業族群中最容易感到工作壓力的一群（Wahlund & Nerell, 1976），多數學者認為，教師工作壓力為其主觀知覺到工作要求或實際工作負荷量超過他的能力，導致其身心失衡而產生負面情感的反應（吳宗立與林保豐，2003；高旭繁與陸洛，2011；莊淑灣與呂錘卿，2005；Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Pearson & Moomaw, 2005）。

近年來，由於環境的變遷及科技的發展，使得工作結構及環境改變。對員工而言，工作與家庭間的平衡問題，深深影響其對於工作的態度及付出。而協助員工處理工作與家庭問題的措施，稱為家庭親善政策（Beham & Drobic, 2010; Konrad & Mangel, 2000; Lobel, 1999; Thompson et al., 1999），例如：提供托幼中心、實施工作彈性制度等。家庭親善政策的推行，源自於組織回應員工為平衡工作與家庭所提的需求。然而，何種組織願意實行家庭親善政策呢？學者們有不同的觀點，這些理論觀點可歸納為制度理論觀點（institutional perspective）、組織適應觀點（organizational adaptation perspective）、高承諾觀點（the high commitment perspective）、平等機會觀點（equal opportunity perspective），以及情境觀點（the