

壹、前言

現代社會中工作情境和勞動者互動的結果，一直是為組織、個人和社會所關心的重要議題。馬克思在1844年所寫的經濟學哲學手稿中，曾點出在資本主義工業生產過程中，工人會因資本主義經濟制度的競爭本質，無可避免地失去對自己工作的控制，從而失去對生活及自我的控制，進而產生了人與自然、人與他人、人與勞動產品、乃至人與自己的異化（伊海宇譯，1990）。在這種前提下，工人在勞動中耗費的力量愈多，他親手創造出來卻反對他自身的、異己的對象世界的力量就愈大；結果將導致工人逐漸喪失對工作原有的熱情。然而，現代經濟分工所呈現的失序狀態，不見得是無法緩解的；涂爾幹認為群體若能發揮規範作用，就可以產生平衡和調節的功能，進而建議從職業群體的規範著手（渠東譯，2006）。之後，許多研究進一步從實證角度探討工作情境對勞動者身心健康的影響（黃毅志，1999；Cooper, Schabracq, & Winnubst, 1996; Verhoeven, Kraaij, Joeke, & Maes, 2003; Verhoeven, Maes, Kraaij, & Joeke, 2003）。組織行為取向的應用研究，更聚焦在探討如何持續有效地獲得人類勞動資源，並掌握各種影響工作績效因素，以提升人事管理效能（Herman, 1994; Kalleberg, Knoke, Marsden, & Spaeth, 1996）。因此探討勞動者工作結果的議題，一方面可凸顯當代勞動者和工作間的互動關係，另一方面則可透過調控各種影響因素，以期創造更健康、有效率的勞動環境。

對勞動者而言，勞動異化和工作熱情的減損，不只影響勞動者的身心健康，更直接影響到服務品質、衝擊組織效能。在與人有緊密互動的社會工作、教育、醫療等專業領域中，工作議題很早即受到關注（Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van der Hulst, & Brouwer, 2000; Cooper et al., 1996; Glass & McKnight, 1996; Maslach & Leiter, 1997），並產生了著重於描述人與工作情境互動後，所產生各種對持續工作的意願、滿意或倦怠感受和

承諾之相關研究成果。Maslach、Schaufeli與Leiter（2001）根據過去研究工作場域與勞動者經驗的互動關係，提出以倦怠（burnout）、投入（engagement）、承諾（commitment）三種面向來解析工作結果；後續也帶出一系列以此三面向來探討工作結果的實證研究（紀金山，2011；Verhoeven, Kraaij, Joekes, & Maes, 2003; Verhoeven, Maes, Kraaij, & Joekes, 2003）。

現代教師角色日趨複雜，變動中的教學情境本身就是一種壓力，長期處在角色衝突和情緒緊張的情境下，勢必對教師倦怠、承諾、投入等工作結果產生明顯的影響，而有深入探討的必要性。國外研究已有一系列探討影響教師工作結果的研究，並從教師個人特質因素的討論，逐步擴展至詳析教師工作結果的影響機制（Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker, Demerouti, Boer, & Schaufeli, 2003; Blasé, 1982; Cooper et al., 1996; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Hayon & Kurtz, 1985; Verhoeven, Kraaij, Joekes, & Maes, 2003; Verhoeven, Maes, Kraaij, & Joekes, 2003）。國內研究過去多偏重教師個人因素對工作倦怠或滿意度的影響（施耀昇，1991；郭生玉，1994；黃盈彰，2002），雖然紀金山（2011）已初步注意到個人特質和工作情境取向與工作結果的關聯；但此研究因未控制相關變項，而無法直接掌握工作情境因素的影響。

教師工作情境不只受學校組織所影響，教育制度和所傳遞的工作規則、規範和認知，也是教師決定其工作活動的重要依據，受到國內、外研究相對忽略之制度面向影響，是亟待探討之面向。特別是近十多年來，台灣教育和師資培育制度經歷了劇烈的制度轉變，對教師的培育和篩選及教師的工作情境，帶來新的規則、規範和認知，連帶也影響到教師的工作結果（紀金山，2011）。當初推動這些制度改革的目的之一，即要改善教師的工作意願和表現，這些制度變革是否產生了預期效果，有賴使用實證資料加以分析和檢視。本研究目的主要是使用實證資料，針對影響教師工作結果的制度和組織情境因素進行整合性的分析，以探討教師工作情境對工作結果的影響。