

壹、緒論

教師專業知能決定了教學品質，影響學生學業成就，甚至國家整體發展（吳清基，1990），今日社會快速變遷，科技日新月異，為了提供與時俱進的教學內容，培養學生因應未來的能力，教師持續專業成長日顯重要（孫志麟，2003），而在職教師研習被政府視為重要的教育政策，是重點投資項目，研習內容琳瑯滿目，例如：教育政策之推廣、性別平等教育、環境教育、差異化教學、藝術欣賞、心靈成長…等，以期協助教師持續精進教育專業，落實終身學習的理念（黃玉幸，2014；劉國兆，2008）。

然而，觀察教師研習現場可發現，雖不乏積極參與學習者，卻也有不少教師在研習過程中批改作業、上網或討論與研習無關的議題，各種分心的現象屢見不鮮（王金國，2015；鄭青青，2012），過去研究亦注意到教師研習參與態度不甚理想的問題，例如：歐用生（1996）認為教師研習多為政策導向，授課內容遠離教學現場，導致教師缺乏學習動機，梁坤明（2001）則主張教師研習大多未經需求評估，無法切合教師真正的教學需求，鄭青青（2012）從研習表象延伸至深層意涵，剖析研習動機不足的現況並建議建置支持系統來激勵教師研習參與態度，方正一與洪志成（2013）則發現指派教師參與研習侵蝕了教師專業自主權，使得教師研習參與狀況欠佳。

由上述可知，過去研究多以行政制度與教學內容等外在環境因素來探討教師研習議題，然而根據生態系統觀點，人類心智發展是個人內在驅力與外在環境相互影響的結果（戴文青，2004；Bronfenbrenner, 1979），僅單獨考量內在或外在因素都無法了解行為與態度的真實狀況（周君倚、陸洛，2014），有鑑於教師研習是教師成長的重要管道，本研究試圖彌補過去文獻缺口，從教師內在心理需求與外在環境之工作要求-資源模式（job demand-resource, JD-R）兩面向切入，以釐清影響教師研習參與態度的原因，協助相關單位優化教師研習參與狀況。

首先，個人內在心理需求方面，成長需求是公認的穩定內在趨力之一，每個人都有成長的需求，差別在於需求程度的高低，成長需求越高者，越樂於自我提升，致力追求個人成長（Zeffane, 2013），而教師研習的目的就是為了提升專業知能，教師專業成長需求應該是與研習參與態度最直接相關的內在心理

因素，故本研究首先欲探討教師專業成長需求是否會影響研習參與態度。

再者，個人內心的想法會受到外在環境的干擾而影響實際行為表現，根據工作要求-資源模式（job demand-resource, JD-R），外在工作環境中的工作要求與工作資源會影響工作者的行為表現（Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004），其中，工作要求可以是量化的工作負擔也可以是質化的情緒勞務，各種類型的工作要求使員工必須努力付出身心成本以完成工作目標，其中又以工作壓力最具代表性，過去研究多藉由工作壓力證實工作要求對員工身心狀況的負向影響（Baka, 2015; Boyd, Bakker, Pignata, Winefield, Gillespie, & Stough, 2011; Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004; Van Woerkom, Bakker, & Nishii, 2016）；而工作資源則是量化的薪酬或是質化的心理支持，能夠幫助員工達到工作目標並激勵員工成長（Baka, 2015; Bakker et al., 2004; Nielsen, Merans, Matthiesen, & Eid, 2011; Van Woerkom et al., 2016），各類資源中以組織支持最具代表性，過去研究多證實組織支持對教師工作執行的正向影響（Daniel, Auhl, & Hastings, 2013; Fenwick, 2004; Nielsen, Merans, Matthiesen, & Eid, 2011）。

綜上所述，本研究根據工作要求－資源模式（job demand-resource, JD-R），進一步主張外在環境中的工作壓力（象徵工作要求）與組織支持（象徵工作資源）可能會干擾教師專業成長需求與研習參與態度之關係（Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001），教師的工作範圍涵蓋甚廣，除了基本的教學、輔導工作，也需要兼顧導師與行政事務，加上近年一連串教育改革措施，四面八方的工作要求皆加諸在教師身上，導致工作壓力日益沉重（陳瑋婷，2011；黃寶園，2015），可能造成教師即使有心學習，卻心有餘而力不足，難以投入研習活動。此外，教師工作負荷量大，又需要經常與學生、家長互動，有心追求專業成長的教師若能獲得組織支持，應有助於更快完成工作或協助教師排課以空出時間參加研習活動（周郡旂、陳嘉成，2016；He, Pham, Baruch, & Zhu, 2014），故本研究欲進一步釐清工作壓力與組織支持是否對專業成長需求與教師研習參與態度之關係產生干擾效果。

此外，相較於台灣北部主要都市，高屏地區的教師專業發展資源較為缺乏，長年有教育資源重北輕南的疑慮（張芳全，2015），而身處技職體系的高職教師資源又比學術體系的高中教師稀少（李彥穎，2016），對於高屏地區高