

第一章 緒論

本章內容主要說明本研究之基本構想，其內容共分為三節。其中第一節為研究動機與目的，第二節為待答問題與名詞釋義，第三節為研究方法與步驟，第四節則是研究範圍與限制。

第一節 研究動機與目的

「當環境與制度不能充分維護教師應有之人權時，又如何能要求教師進行真實的人權教育之教學？這是今天標榜「人權立國」的政府教育主管機關不能迴避的政策性責任與挑戰。」（馮朝霖，2004a：374）。

壹、研究動機

1980年代是台灣政治轉型劇變的時代，也是教育改革運動開啓動力的時代（羊憶蓉，1994）。在政治體制轉型之後，形成教育改革之氛圍，由於政治民主化的呼聲，喚醒了人民的權利意識；當然也使教育界及社會大眾進一步要求教育自由化和民主化（王秀玲、林新發，2004）。是以，教育改革進入歷史的新頁，諸如教科書不再獨尊國編版、師資多元的開放與競爭、學生權利的訴求、校園規範的鬆綁、家長參與學校決策權的擴大，以及教師彰權賦能的訴求等，種種的改革現象也揭示了多元價值競逐與個人權利覺醒時代之來臨（鄭彩鳳，2003）。

過去國內長期處在威權的政治體制，加上對於傳統法治觀念的薄弱，以致於對人權的體認遠不如西方國家。隨著臺灣政治的解嚴，傳統一些政治禁忌逐漸被解除，社會大眾對於基本人權的爭取與認識逐漸萌發（引自陳德，2006：1）；其後，陳水扁總統於2000年揭櫫「人權立國」為臺灣新世紀的國家願景（李永熾，2003），在在顯示國內社會氛圍對於人權尊嚴的期盼與重視。

「人權」與「教育」都是人類文明社會必要的烏托邦（necessary utopia），他們的共同任務都在創造人類存在的尊嚴與價值，彼此互相含攝（馮朝霖，2005：6）。是以，「人權立國」必須植基於「人權立教」之脈絡下（引自李文喬，2006）。

據此，教育部乃積極研擬並推動人權教育，人權教育議題亦於 2001 起正式納入國民教育課程（教育部，2004）。為求校園人權的落實，教育部並於 2005 年推動「友善校園」運動，也全面解放學生「身體自主權」，禁止學校管制學生的髮式與服儀（教育部，2005a，2005b）；時至 2006 年 12 月 12 日，立法院三讀通過校園零體罰條款（陳志平，2006），一時之間，學生人權蔚為顯學。

「師者，所以傳道，授業，解惑也」，儒家的傳統文化一直以來賦予教師崇高的地位，而教師族群亦以身為人師與經師為職志。然而處在社會價值觀急遽變遷與經濟不景氣的大環境中，媒體對於偶發事件（諸如不適任教師）之渲染、政府對於政治議題的操弄（如教師福利與退休金問題），加之部分教育政策係受政治正確凌駕教育專業正確之思維所主導，以及教師對於教育改革之評議，被批評為「反改革者」等情事，在在影響社會大眾對於教師的觀感，亦嚴重打擊了教師的士氣（王兆基，2002；陳淑遙，2004；劉和然，2006；董蘭英，2005）。然而，這也是一個權利意識覺醒的時代，原本保守的教師終於在 2002 年 9 月 28 日發起一場「團結、尊嚴、工會、協商」為訴求的大遊行（引自陳德，2006）。換言之，在不利於教師處境與重視人權尊嚴的社會氛圍之下，亦喚起了教師對其本身人權暨權益之意識。

在教育場域裡，學生與教師均為兩個最重要的主角。相較於近年來政府對於學生人權的重視，教師人權卻被忽略。根據 2005 年台灣文教人權評估調查的結果，只有學生人權與人權教育權兩類達到平均標準以上，「文教工作者人權」則未達到平均標準（馮朝霖，2005），足見教師人權仍有相當大的進步空間。蓋人權乃是普世之價值，而人權的真諦在於提昇人性尊嚴、個體存在價值與生活品質之美好（傅木龍，2003）。是以，人權的訴求不能因其身份別而受到壓抑，教師之人權亦不應受到剝奪（許禎元、徐庭儀，2002）。再者，教師人權受到重視之後亦有助於學生人權的落實；其中，教師專業自主、人權教育之體現亦將更有實現之可能（引自王兆基，2002：81）。是以，在學生人權躍升的今日，教師人權亦不能受到忽略。

國民中學階段係屬義務教育階段，此階段之學生處於身心變化之狂飆期（湯志民，2006），又論繁重的升學壓力亦是此學習階段的重要特徵，是以師生均面

臨較其他教育階段而言更大的壓力（陳淑遙，2004）。然則今日的師道日趨式微，教師學生管教不易、師生衝突與親師衝突頻傳，除了教師管教不當之外，亦有學生恐嚇、誣告教師、甚至毆打教師之暴力事件（呂妍庭，2007；陳志成，2007；陳淑遙，2004）。加之教師又係學校科層體制下之相對弱勢者（引自馮朝霖，2004），以及學校在處理衝突問題時對於教師人權的忽略（謝邦昌，2004），在在突顯出教師之人權在其工作場域中（學校）受到侵犯之可能。是以，探究教師人權之現況實有彰顯公平正義及倫理實現之價值意涵。

觀之學術界對於教師權益的論文寥寥可數，甚至被稱為學術界的冷宮（黃得翔，2001）。近幾年來隨著人權意識的興起，亦帶動了對於校園人權的重視，可惜的是研究主題往往側重於人權教育的推廣與實施，師生對於人權素養的認知、或是學校對於學生人權的戕害（王乾坤，2002；李文喬，2006；邱靜怡，2006；林祺文，2005；馮朝霖，2004b；黃明珠，2001；張馨丹，2003；廖錦聰，2004；謝邦昌，2004），真正關懷教師尊嚴與人權的面向甚少。雖然近來有數篇論文開始關注教師之人權，但多是以政治觀點論述教師人權自威權時代至今的演變與進步（王兆基，2002；陳麗如，2004；廖俊仁，2006）；或是以法律的角度探究教師之工作權、聘約準則、勞動三權之行使（陳德，2006；黃得翔，2001；劉炯意，2003），以及教育政策法理之不足對於教師專業權的侵害（曹秀蘭，2003）。其中陳德之論文較為完整，其兼容教師法律地位、教師專業自決之侵害與法律對於教師人權之保障等觀點。可惜的是，上述論文對於教師人權之定義均模糊不清，且均為非實證之研究，對於現況之瞭解較為不足，又法律往往為人權保障之最後一道防線，其意義較為消極。

綜合上述，教師人權的意涵仍有探究之必要。再者，由於人權倫理的實踐有賴人性尊嚴價值在其生活領域中被實際體驗（馮朝霖，2004a：380）。是以，藉由實證研究瞭解教師人權在工作場域中（學校）中體現的情形，具有積極的意義與價值。如此而言，便需瞭解學校組織運作中教師人權的現況。

觀之學校組織特色乃係行政機關的下屬機構，屬於傳統科層性組織，學校中的權力多源於各種行政命令及授權。從校長、組長、到教師等等，均具有階層權威及專門分工的特質，透過科層體制的分層授權藉以維護學校組織的基本身份

(許籐繼, 2000; 劉巧麗, 2003)。歐用生認為在後現代社會的氛圍下, 教師一方面被增權賦能, 但另一方面又有國定課程、能力指標、教師評鑑等官僚制約日漸加之在他們身上, 反而成爲線性作業上管理者的意志執行者(引自林淑芬, 2002: 83), 而就學校科層體制組織來檢視教師專業, 可發現科層體制的學校組織與教師的專業自主權在本質上係難以相容的(林淑芬, 2002: 78; Blau & Scott, 1962; Friedson, 1973; DeYoung, 1986)。是以, 教師之專業自主將可能受限於教育政策、法令與學校行政之影響(林天祐等, 2005; 高義展, 1998; 曹秀蘭, 2003)。

又論自 1995 年後《教師法》之實施對於教師工作權及教師人權的邁進有劃時代的意義(王兆基, 2002), 然教師的壓力感與耗竭感並未因而減輕, 這是否仍有其他未竟之因素? 蓋學校乃是一個利害關係人權力競逐的場域(陳幸仁, 2006), 基此, 教師之人權仍受到利害關係人(行政人員、家長、學生、其他教師)互動情形之影響。且當今的學校的運作仍常受到外界的壓力與干預, 諸如民意代表的關說、壓力團體的關切等均會影響到學校組織正常運作的情形(曾尹彥, 2006; 秦夢群、鄭同僚, 2000)。雖然《教師法》的實施賦予了教師參與校務的權力, 然而諸如教師會、教評會、校務會議的運作仍植基於學校領導者權力的分享意願、行政的透明程度、以及教師本身熱情的參與, 教師之權力才得以朗現(王秋絨, 2003; 李新鄉, 2003; 林淑芬, 2002; 陳志成, 2003; 黃乃熒, 2002a; 藍苔菁, 2005)。是以, 學校組織運作仍隱含了許多阻礙教師人權體現之因素。

綜合上述, 探究《教師法》實施以來校園權力結構改變之後, 教師在學校組織運作中, 其人權的意涵、層面、人權維護的現況、以及與利害關係人之互動中是否會因爲教師背景與學校背景之不同, 而產生互動品質之差異, 自有其必要。且論學校組織運作中仍隱含著許多阻礙教師人權體現之因素, 是否能有積極、可行的解決策略改善之, 並促進教師人權之體現, 亦是值得研究之向度。是以, 透過大規模的調查研究以瞭解我國國民中學組織運作的現況, 以及其對於教師人權維護之情形, 有其積極的意義與價值。

再者, 近來教育行政相關研究業已肯認組織正義、倫理實踐對於學校功能的促進(黃乃熒, 2004; 蔡進雄, 2005)。蓋人權的核心價值在於尊嚴、關懷、公平、正義、倫理、自由、等命題(林佳範, 2003; 柴松林, 2001a; 蔡榮貴、洪

如玉、許家驊、黃方銘，2005)，教師人權之實踐價值亦復如是。是以，學校組織運作中對於教師人權之體現是否有助於組織功能之促進，也就是說，教師人權有何重要性與功能、其對於組織促進之實證性研究，亦是應探究之向度。同時若能進一步瞭解國民中學組織運作中對於教師人權的維護與組織促進功能之間關係為何，是否具備顯著預測力，其研究結果亦能提供今後國民中學行政運作之參酌。

總而言之，人權意識啓蒙的過程實際就是「增權賦能」(empower)的過程(Koenig, 1997)；它能協助受到不公義對待的「受壓迫者」(oppressed)，透過批判性提問與對話，去揭露與解除「壓迫者」用來進行壓迫的各種「神話」(myth)，並因此去察覺到他們存在於世界以及在世界中發現自己的位置(引自楊洲松，2003：17)。是以，教師人權的啓蒙與爭取並不是一味地擴大教師的權利，而是期盼藉由人權意識的啓蒙，喚醒教師對自身、對學校組織運作、對學生人權的重視與對不合理現象的批判，進而追求更幸福生活之可能。

貳、研究目的

綜合上述研究動機，歸納本研究之目的如下：

- 一、瞭解國民中學組織運作中教師人權之現況。
- 二、瞭解不同背景變項教師所知覺國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形。
- 三、瞭解國民中學組織運作中教師人權與其功能的關係。
- 四、瞭解國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素。
- 五、瞭解國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之解決策略。
- 六、根據研究結論提出建議。

第二節 待答問題與名詞釋義

壹、待答問題

根據研究目的，本研究之待答問題如下：

- 一、國民中學組織運作中教師人權的現況為何？
 - (一) 國民中學組織運作中整體的教師人權現況為何？
 - (二) 國民中學組織運作中各層面的教師人權現況為何？

- 二、不同背景變項的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況是否有差異？
 - (一) 不同個人背景變項（性別、學歷、職務、年資、任教科目）的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況是否有差異？
 - (二) 不同學校背景變項（學校規模、所在地、校齡）的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況是否有差異？

- 三、國民中學組織運作中之教師人權對於教師人權功能的預測力為何？
 - (一) 國民中學組織運作中之教師人權對於教師組織承諾是否具顯著預測力？
 - (二) 國民中學組織運作中之教師人權對於學校組織倫理實現是否具顯著預測力？
 - (三) 國民中學組織運作中之教師人權對於學校組織健康是否具顯著預測力？

- 四、國民中學組織運作中教師人權與教師人權功能之相關為何？

- 五、國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素為何？
 - (一) 國民中學組織運作中阻礙教師人格權之因素為何？
 - (二) 國民中學組織運作中阻礙教師工作權之因素為何？
 - (三) 國民中學組織運作中阻礙教師專業自主權之因素為何？
 - (四) 國民中學組織運作中阻礙教師受到平等與公正對待之因素為何？

六、國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之解決策略為何？

(一) 國民中學組織運作中阻礙教師人格權因素之解決策略為何？

(二) 國民中學組織運作中阻礙教師工作權因素之解決策略為何？

(三) 國民中學組織運作中阻礙教師專業自主權因素之解決策略為何？

(四) 國民中學組織運作中阻礙教師平等與公正對待因素之解決策略為何？

貳、名詞釋義

一、教師人權

綜合文獻探討，本研究將教師人權之定義如下：「教師人權係指教師得應享有之權利，此權利係植基於人性尊嚴以及教師專業的價值，教師們對於美好生活之追求以及試圖改變不合理現狀所提出之正當性訴求；而這種訴求係指教師個人暨群體所應享之利益、福祉，除了法律上業已賦予教師的權利之外，亦包含法律條文之外的道德權利」。基此，學校組織運作中教師人權之層面可分為「人格權的尊重」、「工作權的保障」、「專業自主權的維護」、以及「平等與公正的對待」等。

本研究所謂之學校組織運作中教師之「人格權」係指係指教師能擁有維護個人尊嚴、保障個人身體與精神活動自由之權利，諸如名譽、自由等人格尊嚴亦能不受到影響學校運作之利害關係人（學校行政人員、家長、學生、其他教師）之侵犯。

本研究所謂之學校組織運作中教師之「工作權」係指教師之工作保障、及其上位概念「生存權」之維護、以及工作權所衍生之福利、考績、參與組織、申訴等權益亦能不受到影響學校運作之利害關係人（學校行政人員、家長、學生、其他教師）之侵犯。

本研究所謂之學校組織運作中教師之「專業自主權」，係指教師擁有專業自決之權能，並能不受科層體制、學校行政人員、家長、及其他教師之侵犯與影響。

本研究所謂之學校組織運作中教師受到「平等與公正的對待」係指學校實際運作時，對於所有教師之尊嚴與權利均能平等重視，且學校之資源與設備不會被少數人所獨佔，資訊亦能透明公開，組織運作是為公平與公正的。

二、國民中學組織運作

國民中學組織運作係受到教育行政機關之指導與監督、教育政策與相關法令之限制；同時國民中學之組織特性係科層化與專業化的結合。其組織內部運作亦受到以校長為中心之行政科層體系、家長、教師等利害關係人權力運用之影響。基此，本研究乃從「教育當局」、「法令」、「學校行政體系」、「家長」以及「教師本身」等主要影響國民中學內部運作之向度來探討國中教師人權之現況。

第三節 研究方法與步驟

壹、文獻分析法

本研究首先蒐集國內外相關權利與人權之文獻，歸結出教師人權的意涵，並配合學校組織運作之情形，彙整出國民中學組織運作中教師人權的四個層面，分別為「人格權的尊重」、「工作權的保障」、「專業自主權的維護」以及「平等與公正的對待」，以及學校組織運作中教師人權之相關阻礙因素與解決策略。其次，蒐集、研讀國內外相關學校組織運作與學校效能等文獻後，彙整出學校組織運作中教師人權的重要性與三項教師人權之功能，其功能分別為：「教師組織承諾」之增進、「學校組織倫理」之實現與「學校組織健康」之促進。是以，後續調查工具之編擬即是依文獻探討所得為基礎。

貳、研究方法～問卷調查法

本研究之目的旨在瞭解我國北部地區國民中學組織運作中教師所知覺之教師人權現況、以及現況與教師人權功能之間的關係，俾探討當今國民中學組織運作中阻礙教師人權的因素以及解決的策略，藉以建立可推論之研究結論。蓋人權乃一普世之價值，且教師人權係因其職業身份所衍生之集體人權，若是以單一個案為研究對象，恐只能獲悉其單一學校之情形，對於當今國民中學組織運作中之教師人權之現況難以瞭解。基此，本研究決以「量化」之研究方法進行之。

再者，由於母群體¹之數量過於龐大，無法進行普查。因此，研究者決採用

¹ 依照教育部統計處資料，台灣地區 95 學年度之國民中學之教師人數為 48993 人，且該人數並不包含公立高級中學附設國中部之教師人數。是以，服務於公立國民中學之教師母群體總數應超過五萬人。

多階段抽樣法以抽取足夠數量之樣本進行郵寄之問卷調查。在問卷資料回收後，以描述統計、t 考驗、單因子變異數分析、逐步多元迴歸分析、典型相關等統計分法進行資料之分析與解釋，並據以提出具體建議。

貳、研究步驟

本研究首先進行文獻蒐集之工作，雖然研究者已有研究想法及方向，但研究者對於學校組織運作與教師人權之概念仍屬陌生。是以，本研究乃從兩個主題同時蒐集文獻，一為教師人權，一為學校組織運作，開始蒐尋各大學圖書館、國家圖書館、全國碩博士論文系統、期刊文獻資訊網、ERIC 等資料庫中相關之國內外專業圖書及文獻。

然因國內相關人權之研究屬於新興議題、國內相關教師人權之研究甚少，可得者或從威權時代的脈絡觀點探討教師人權之壓迫及其歷史演變（王兆基，2002；陳麗如，2004；廖俊仁，2006），或從法律觀點探討教師權益之保障（黃得翔，2000；陳德，2007），對於教師人權之具體定義與量化資料卻付之闕如。因此，對於「教師人權」文獻部分，研究者乃係從「人權」、及「教師權利」與「教師權力」等關鍵字著手。

在對研究主題有初步瞭解之後，研究者乃與指導教授討論，確定了研究主題與範圍。經過為期四個月初步文獻之蒐集、閱讀之後，研究者完成前三章節之研究計畫，接下來，研究者開始進行發展與設計問卷之工作。首先，進行問卷初稿之編擬，繼之進行專家審查、編製與實施問卷預試、並藉由內部一致性分析與信效度考驗修正題目，修正之後成為正式問卷，並依此進行正式施測，接著根據問卷所得之資料，運用 SPSS13.0 版套裝軟體加以統計分析；最後以研究結果做成結論與建議、完成研究報告。然而在研究進行中，研究問題亦陸陸續續產生，是以研究者仍需不斷閱讀文獻，以充實知能並解決問題。

據此，本研究之步驟可歸納如下：

- 一、文獻蒐集與探討
- 二、確定研究主題與範圍
- 三、完成研究計畫

- 四、發展與設計問卷
- 五、專家審查與預試
- 六、編製正式問卷與調查實施
- 七、調查結果之分析與探討
- 八、提出研究結論與建議
- 九、完成研究報告

為能清楚地呈現上述研究步驟之邏輯關係，茲將上述研究步驟整理如圖 1-3-1 所示。

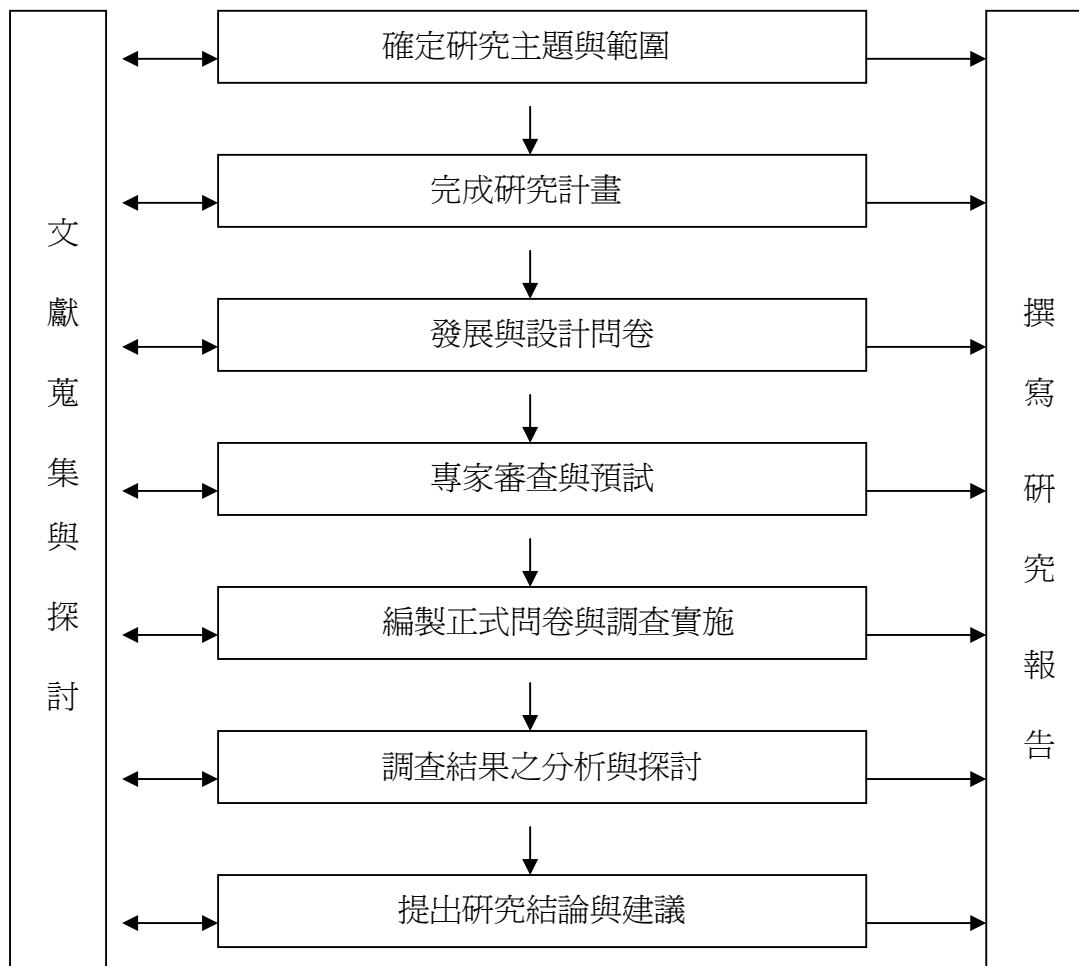


圖 1-3-1 研究步驟流程圖

資料來源：研究者自繪

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、學校層級～國民中學

以研究的學校層級來看，研究者係以公立國民中學作為研究之母體，並未含涉其餘層級之學校。至若私立中學與公立高級中學附設國中部，前者因其教師的權利與義務與公立學校教師仍有差異，後者則是其行政組織、章程別於國民中學，不易併論，是以不包含於研究範圍之內。

二、地理區域～北部六縣市

本研究之北部六縣市係指台北市、台北縣、基隆市、桃園縣、新竹市以及新竹縣。因台灣可分為北、中、南、東四大區域，又每個區域各自為一個獨立的生活圈，且每個生活圈裡的經濟產業、社會民情與風俗習慣都較為相近，適合個別之調查研究（曾尹彥，2006）。其次，由於研究者自身經濟能力與時間有限，無力負擔和執行數量太大、區域太廣之問卷調查。再者，研究者之成長、求學、與求職均在北部地區，對於風土民情以及後續問卷調查結果之疑義與詮釋較容易掌握。綜合上述，研究者乃決定以北部六縣市作為研究之範圍。

貳、研究限制

本研究僅針對公立國民中學組織運作中之教師人權進行調查，是以無法瞭解私立學校以及其他各級各類學校組織運作中對於教師人權之現況與影響。再者，本研究僅以北部六縣市作為研究對象，是以研究結果之推論亦有所限制。

