

公立國中教師職場暴力經驗 及其健康狀況之相關

詹明瑾* 邊立中** 鄭雅文***

摘要

目標：了解公立國中教師遭受職場暴力的發生率、暴力類型及其來源，並檢視教師職場暴力經驗與其心理健康、自評健康及疲勞感受之相關。方法：以公立國中現職教師為研究對象，總共發放1,087份問卷至48所學校，回收有效樣本1,059份。問卷內容包含個人背景資料、過去12個月之職場暴力經驗、職場工作特質、身心健康狀況及疲勞感受，採多變數迴歸分析探討教師職場暴力經驗與心理健康、自評健康及疲勞感受之關係。結果：國中教師在過去一年中曾遭受任一形式職場暴力之發生率為34.0%，依據職場暴力的形式區分，可發現言語暴力發生率最高 (27.4%)，其他依次為心理暴力 (18.2%)、性騷擾 (6.0%) 與肢體暴力 (3.7%)。言語暴力、肢體暴力及性騷擾的主要來源為學生，而心理暴力則大多源自於學校內部之同事或單位主管。多

* 臺北市立成淵高中國中部教師；國立臺灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所碩士

** 臺北醫學大學學士後護理系助理教授

*** 國立臺灣大學公共衛生學院健康政策與管理研究所教授（通訊作者），E-mail: ycheng@ntu.edu.tw

通訊地址：臺北市徐州路17號6樓，聯絡電話：02-33668056

投稿日期：2018年6月27日；修改日期：2018年8月14日；接受日期：2019年10月5日

DOI: 10.3966/2070106320200600510002

變數迴歸分析的結果發現，在控制性別與年齡後，具高工作心理負荷與低職場正義之工作特質的教師，發生職場暴力的風險顯著較高；而職場暴力經驗與教師身心健康狀況不佳有顯著相關。

結論：本研究指出，部分公立國中教師遭受來自學生的言語和肢體暴力威脅，以及來自校內主管或同事的心理暴力威脅；教師的職場暴力經驗可能對其身心健康造成衝擊，值得社會關注與深入探究。

關鍵詞：心理健康、自評健康、疲勞、教師、職場暴力

壹、前言

「職場社會心理危害」(psychosocial work hazards) 為國際上職場安全衛生之重要議題，而職場暴力為其中極受重視的類型。職場暴力包括執行工作過程中遭受虐待、威脅或攻擊，以致於對工作者造成直接或間接傷害的事件或情境。職場暴力不僅限於肢體暴力，也包含可能損害人格尊嚴的不公平對待、歧視或排擠。各種類型的暴力，均可能對工作者造成身心健康傷害。

教師是校園裡的重要人物，但卻可能因為工作環境、職務和個人特質的交相作用，遭遇暴力對待，包括言語暴力、心理暴力、肢體暴力與性騷擾等類型。過去研究指出，在教師族群中，公立國中教師是校園職場暴力的高危險族群 (McMahon et al., 2014)。教師可能面臨來自學生、家長、同事甚至是單位主管的職場暴力，但不少受暴教師或旁觀同事不願意公開或申訴，使教師的職場暴力問題隱而不見 (Grandey, Kern, & Frone, 2007)。教育職場環境的不友善可能影響教師的身心健康，也可能影響教學品質。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形式者占6.69%，女性教師則占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），顯示此問題值得關切。馬淑清、王秀紅與陳季員（2011）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，甚至產生職場的偏差行為。

臺灣近年來推動「健康促進學校計畫」以拓展學校衛生內容，其中包含創造良好的「健康環境」，以營造重視全人健康的學校氛圍（教育部，2005）。然而，現有的健康促進學校計畫時常忽略教師職場環境的提升，未重視教師的工作環境安全或教師本身的身心健康狀態。勞動部於2013年大幅修訂《職業安全衛生法》，有關預防職場暴力的雇主責任，新增第6條第2項第3款：「雇主對下列事項，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」；勞動部並於2016年10

月做出函釋，明定學校屬教育業，其所屬人員不分身分別（含公務人員等）亦適用《職業安全衛生法》。然而，國內對於職場暴力之研究，仍多以醫護人員或私部門服務業工作者為研究標的，少有針對中學教師進行職場暴力調查。本研究旨在探討公立國中教師的職場暴力經驗，包括其類型、來源與身心健康影響，以提供未來教師職場健康促進政策之參考。

貳、文獻探討

一、職場暴力之定義與類型

（一）職場暴力的定義

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（勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2014；WHO, 1996）。

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 (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)

此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。

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，將職場暴力含括身體及心理的暴力；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，如言語辱罵、騷擾、霸凌、聚眾滋擾和威脅 (di Martino, 2002)。

美國國家職業安全衛生研究所 (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH) 則將職場暴力定義為：

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.)。(Occupational Safety and Health Administration [OSHA], 1996)

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。

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 behavior 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.)。(International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organisation, & Public Services International, 2003)

國外文獻中，關於職場暴力常見的詞彙：“workplace bullying”、“workplace violence”的概念相似，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）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”則屬於“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（馬淑清等，2011；Cashmore, Indig, Hampton, Hegney, & Jalaludin, 2012; Chirilă & Constantin, 2013; Hutchinson, Wilkes, Vickers, & Jackson, 2008）。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美國NIOSH依據加害人與受害人之關係所做之分類、

ILO按照來自職場內部或外部的暴力來源做分類，以及我國勞動部職業安全衛生署按傷害性質做職場暴力之分類。

我國勞動部職業安全衛生署按傷害性質，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（勞動部職業安全衛生署，2014；邊立中等，2014；di Martino, 2002）。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%（林洛秀、郭智宇，2014）。

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，分別為肢體暴力、心理暴力、言語暴力及性騷擾。

二、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、警察及維安保全人員面臨著較高的職場暴力風險 (Ontario Ministry of Labour, 2009)；美國NIOSH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（楊志明、陳永煌、劉紹興，1997；Bureau of Labor Statistics, Department of Labor, 2006; Harrell, 2011）；此外，美國職災補償的統計資料顯示，醫療照護人員、公共安全工作人員與教師族群為申請者排行前三，共占了總申請人口之75% (Islam, Edla, Mujuru, Doyle, & Ducatman, 2003)；而2010年第5次歐盟工作狀況調查 (European Working Condition Survey) 中顯示，健康照護業的職場暴力風險最高，其次為教育業 (Parent-Thirion et al., 2012)。由上述可知，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)。2013年的研究資料顯示，教師有較高可能性成為學校犯罪事件中的受害者，受害機率 (21%) 為學生 (7%) 的3倍 (DeVoe, Peter, Ruddy, Snyder, & Rand, 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, Musu-Gillette, & Oudekerk, 2016)。由上述可知，公立國中教師為職場暴力高風險族群，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 (National Center for Education Statistics, NCES) 報告強調，教師族群正暴露在不安全的職場環境中，有12%的中學教師曾至少每週、甚至每日受到學生的言語暴力，17%的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%的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 et al., 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)。

在臺灣，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布分析中，男性教師遭受到任一暴力形式者占6.69%，女性教師占4.77%，而其中又以言語暴力及心理暴力居多 (邊立中等, 2014)。但此調查中，教師族群之樣本數過少，無法外推至全體教師族群，且目前國內少有針對國中教師族群進行職場暴力來源分析。因此，本研究欲了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。

三、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，更會降低工作效率及工作滿意度 (Blase & Blase, 2002; Duffy & Sperry, 2007; 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、失去教學熱情及感到沉重負荷，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，亦可保障學生的學習效能。

四、國內、外教師職場暴力相關研究回顧

教師屬於職場暴力的高危險族群 (Ontario Ministry of Labour [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%的教師每年至少受到數次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，其曾以電話訪談，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 (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導致其心理、生理受到有害影響 (Blase & Blase, 2003; Blase, Blase, & Du, 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)。

此外，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，甚至使用開放性問題來詢問教師，發現99.6%的受訪者曾遭受任一形式的職場暴力，且有50%的受訪者曾遭受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「工作環境安全衛生狀況認知調查」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，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（邊立中等，2014）。

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，並將職場暴力來源分為內、外部，最後，更從組織層級的組織心理氛圍來了解其對於職場暴力與教師健康狀態之影響。

參、材料與方法

一、研究樣本與收案對象

本研究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～2017年1月31日進行問卷調查，並通過國立臺灣大學醫學院附設醫院研究倫理委員會審查（IRB案號：201611016RIN）。

本研究採用方便取樣方式，透過研究者私人網絡及各縣市教師會協助，以公立國中全職教師為收案對象，排除兼課教師，並以匿名、問卷彌封方式發放與回收問卷。本研究問卷發放北中南部各16所、全臺共48所學校，共計1,087份，回收有效樣本為1,059份。

二、研究變項

在「職場暴力」方面，調查問卷詢問受訪者在最近12個月，本身是否曾經在工作時遭遇到下列狀況：肢體暴力（如毆打、踢、推、捏、拉扯等）、言語暴力（如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等）、心理暴力（如威脅、恐嚇、歧視、排擠、霸凌、騷擾等），以及性騷擾（如不當的性暗示與行為）；選項為「是」、「否」兩類；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」四種來源。

在「自評健康」方面，本問卷以「一般來說，您認為目前的健康狀況如何」做測量；選項為「很好」、「好」、「普通」、「不好」與「很不好」；分析時將選項「很好」及「好」合併為「自評健康佳」，將「普通」、「不好」及「很不好」合併為「自評健康不佳」。

在「心理健康」方面，本研究採用「簡式健康表」（Brief Symptom Rating Scale，簡稱BSRS-5），以5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。此量表由李明濱等人根據L. R. Derogatis所編著之精神疾病篩檢工具Symptom Checklist-90-Revised (SCL-90-R) (Derogatis, Lipman, & Covi, 1973) 加以翻譯、修訂並簡化而成，BSRS-5的題項簡單，透過信、效度檢驗 (Cronbach's $\alpha = 0.77 \sim 0.90$) (Lee et al., 2003)，被認為適合當作社區精神疾患的初步篩檢工具；選項為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。用以區辨精神疾患之最佳切割點為6分，將總分重新分組：「總分＜6分」為「心理健康佳」，「總分≥6分」為「心理健康不佳」。

在「疲勞感受」方面，參考丹麥國家職業衛生研究所 (Danish National Institute of Occupational Research) T. S. Kristensen等人所研發的「哥本哈根疲勞量表」(Copenhagen Burnout Inventory) (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005; Yeh, Cheng, Chen, Hu, & Kristensen, 2007)，採用鄭雅文等人研譯並具良好信、效度之量表，此量表包括「個人疲勞」、「工作疲勞」、

「對服務對象疲勞」與「個人工作過度投入」，其中「個人疲勞」及「對服務對象疲勞」分量表之Cronbach's $\alpha = 0.90 \sim 0.92$ ，顯示內部一致性良好（葉婉榆、鄭雅文、陳美如、邱文祥，2008），故本研究採「個人疲勞」與「對服務對象疲勞」兩個分量表進行研究，各題的問項為「總是」（100分）、「常常」（75分）、「有時」（50分）、「不常」（25分）、「從未」（0分），各分量表得分即各題得分的平均；「總分 ≥ 50 分」為「疲勞感受高」，「總分 < 50 分」為「疲勞感受低」。

本研究其餘測量變項包括性別、年齡；與職場相關的社會心理特質包括「工作控制」9題（工作中學習新事物、工作內容重複、工作需創新、工作可自主、工作需高技術、工作無決定權、工作多元、工作上意見具影響力、工作中可發展才能）、「工作心理負荷」5題（工作步調快、工作過量、沒有充分時間、工作需集中注意力、工作忙碌）、「職場正義」7題（主管信任員工、主管訊息可靠、工作安排公平、薪資福利安排公平、績效評估公平、主管主動告知決策相關資訊、主管尊重員工）。以上量表分數加總並標準化為0~100之分數，再做排序區分為低、中、高三組進行分析。

三、統計方法

本研究以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，描述研究對象的社會人口學變項（性別、年齡、教育程度、工作年資、現任工作職務等）、職場特質（工作心理負荷、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，以多變數羅吉斯迴歸分析 (multivariate logistic regression) 進行分析；自變項為職場暴力；依變項

為受僱者之自評健康、心理健康及疲勞感受；控制變項包括性別、年齡、工作控制、工作心理負荷及職場正義。分析目的主要為了解控制干擾因子後，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。

肆、研究結果

表1呈現了調查教師之社會人口學資料與職場相關特質之描述性統計。教師樣本中女性教師占67.2%，男性教師占32.8%，其中以31~40歲年齡層占最多(45.3%)；關於教師之身心健康狀況，「哥本哈根疲勞量表」得分部分，「個人疲勞」平均分數是46.22分，「對服務對象疲勞」平均分數是36.24分；在「自評健康」部分，自評為健康狀況不佳者總共有548人(51.7%)；而「心理健康」平均得分為4.88分，心理健康佳者（心理健康分數<6分）居多，占全部樣本之65.4%。

表2為職場暴力的主要來源與分布。由表中可知在過去一年中，有34.0%的教師曾在工作時遭遇任一形式職場暴力，其中職場暴力形式以言語暴力發生率最高，心理暴力為次。針對言語暴力與心理暴力更深入探討其暴力來源，言語暴力的主要來源大多為學生；心理暴力的主要來源則大部分為學校內部之單位主管與同事(61.2%)。

表3呈現了調查教師之社會人口學變項與職場特質對任一形式職場暴力的多變數羅吉斯迴歸分析結果。在控制了性別與年齡變項後可發現，高工作心理負荷($OR = 1.69, p < .01$)、低職場正義($OR = 2.86, p < .001$)之教師發生職場暴力的風險顯著高於其他教師。

表4呈現了教師自評健康、心理健康與疲勞感受之多變數羅吉斯迴歸分析結果。在控制性別、工作年資、現職工作職稱、職場特質之後，曾遭受任一形式職場暴力的教師，其自評健康不佳($OR = 1.58, p < .01$)、心理健康不佳($OR = 1.64, p < .01$)及個人疲勞感受高($OR = 1.68, p < .01$)之風險均顯著高於未遭遇職場暴力的教師。

表1

調查對象背景變項之描述性統計 ($n = 1,059$)

變項	個數／平均值	(%)／標準差
性別		
女	712	(67.2%)
男	347	(32.8%)
年齡		
30歲（含）以下	220	(20.8%)
31~40歲	480	(45.3%)
41~50歲	289	(27.3%)
51歲（含）以上	70	(6.6%)
工作控制	68.96	7.94
低	399	(37.7%)
中	281	(26.5%)
高	379	(35.8%)
工作心理負荷	19.77	3.00
低	348	(32.9%)
中	302	(28.5%)
高	409	(38.6%)
職場正義	19.42	3.41
低	340	(32.1%)
中	236	(22.3%)
高	483	(45.6%)
個人疲勞	46.22	19.19
低（<50分）	590	(55.7%)
高（≥50分）	469	(44.3%)
對服務對象疲勞	36.24	16.99
低（<50分）	799	(75.4%)
高（≥50分）	260	(24.6%)
自評健康	2.5	0.79
佳	511	(48.3%)
不佳	548	(51.7%)
心理健康	4.88	3.79
佳（<6分）	693	(65.4%)
不佳（≥6分）	366	(34.6%)

表2

職場暴力主要來源 ($n = 1,059$)

暴力主要來源	個數 (%)
任一形式職場暴力	360 (34.0%)
言語暴力	290 (27.4%)
學生	121 (41.7%)
家長	60 (20.7%)
同事	84 (29.0%)
單位主管	25 (8.6%)
心理暴力	193 (18.2%)
學生	29 (15.0%)
家長	46 (23.8%)
同事	69 (35.8%)
單位主管	49 (25.4%)
肢體暴力	39 (3.7%)
學生	29 (74.4%)
家長	2 (5.1%)
同事	3 (7.7%)
單位主管	5 (12.8%)
性騷擾	64 (6.0%)
學生	40 (62.5%)
家長	2 (3.1%)
同事	20 (31.3%)
單位主管	2 (3.2%)

在身心健康狀況部分，女性教師發生自評健康不佳 ($OR = 1.87, p < .001$)、心理健康不佳 ($OR = 1.48, p < .05$) 與個人疲勞感受高 ($OR = 1.69, p < .01$) 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。

表3

任一形式職場暴力之多變數羅吉斯迴歸分析 ($n = 1,059$)

變項	OR	(95% CI)
性別		
男	1	
女	1.09	(0.81, 1.45)
年齡		
30歲(含)以下	1	
31~40歲	1.03	(0.72, 1.48)
41~50歲	1.44	(0.97, 2.12)
51歲(含)以上	0.94	(0.50, 1.76)
工作控制		
高	1	
中	0.86	(0.60, 1.22)
低	1.09	(0.79, 1.50)
工作心理負荷		
低	1	
中	1.00	(0.70, 1.44)
高	1.69	(1.22, 2.34)**
職場正義		
高	1	
中	1.66	(1.17, 2.36)**
低	2.86	(2.07, 3.95)***

** $p < .01$ *** $p < .001$

關於疲勞感受部分，在「個人疲勞感受高」的迴歸模型中，達統計顯著的變項有女性、低工作控制、高工作心理負荷、低職場正義；而在「對服務對象疲勞感受高」的迴歸模型中，達統計顯著的變項有低工作控制、高工作心理負荷、低職場正義，表示「低工作控制」、「高工作心理負荷」及「低職場正義」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感受高的風險顯著高於其他教師。

表4
研究對象之自評健康、心理健康及疲勞感受之多變數羅吉斯迴歸分析 ($n = 1,059$)

變項	自評健康不佳		心理健康不佳		個人疲勞感受高		對服務對象疲勞感受高	
	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
無職場暴力 (參考組)	1		1		1		1	
任一形式職場暴力	1.58	(1.19, 2.09)**	1.64	(1.23, 2.18)**	1.68	(1.25, 2.26)**	1.35	(0.99, 1.85)
性別								
男	1		1		1		1	
女	1.87	(1.41, 2.47)***	1.48	(1.10, 1.99)*	1.69	(1.25, 2.29)**	1.38	(0.99, 1.93)
年齡								
30歲 (含) 以下	1		1		1		1	
31~40歲	1.01	(0.71, 1.44)	0.70	(0.49, 1.00)	0.81	(0.56, 1.18)	0.88	(0.59, 1.31)
41~50歲	0.92	(0.63, 1.34)	0.80	(0.54, 1.18)	0.65	(0.43, 0.98)***	0.95	(0.62, 1.46)
51歲 (含) 以上	0.96	(0.54, 1.72)	0.68	(0.36, 1.28)	0.32	(0.16, 0.65)**	0.60	(0.28, 1.26)
工作控制								
高	1		1		1		1	
中	1.29	(0.93, 1.80)	0.98	(0.68, 1.40)	1.67	(1.17, 2.39)**	1.11	(0.73, 1.68)
低	1.85	(1.35, 2.53)***	1.58	(1.14, 2.18)**	1.91	(1.36, 2.67)***	2.23	(1.56, 3.19)***
工作心理負荷								
低	1		1		1		1	
中	1.85	(1.33, 2.58)***	1.48	(1.03, 2.13)*	1.91	(1.33, 2.75)***	2.02	(1.34, 3.05)**
高	2.79	(2.03, 3.84)***	2.56	(1.83, 3.59)***	5.84	(4.13, 8.26)***	2.08	(1.41, 3.07)***
職場正義								
高	1		1		1		1	
中	1.60	(1.15, 2.23)**	1.96	(1.38, 2.78)***	1.71	(1.20, 2.44)**	1.49	(1.00, 2.23)*
低	1.84	(1.33, 2.53)***	1.66	(1.19, 2.32)**	2.26	(1.61, 3.16)***	2.10	(1.45, 3.03)***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

伍、討論

關於研究樣本的特性，學校之地理位置分布分別取北、中、南部各16所，分布平均，以減少因城鄉差異或北、中、南部之不同而使統計高估或低估。根據統計資料顯示，本研究樣本女性教師占總樣本數67.2%，男性教師則占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（全國公立國中專任教師共49,929人；男性教師有15,510人，占31.06%；女性教師則有34,419人，占68.94%）；另外，本研究對象社會人口學特質之分布，從事教職工作年資以11~20年最多，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，本研究中多數背景變項之社會人口學分布皆與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，無日期）。

本研究採量性分析方法，針對教師職場暴力問題提供實證資料指出，公立國中教師的職場暴力問題值得關注。研究數據顯示，臺灣教師族群中遭受過任一形式職場暴力之發生率約占34.0%，而教師遭受言語及肢體的暴力主要來自學生，心理暴力則主要來自校內主管或同事；本研究更指出，教師的工作心理負荷過高及職場正義低落，是發生職場暴力與身心壓力疾病的重要因素。

相較其他行業之受僱者，國中教師的職場暴力發生率偏高，與國外研究結果相似 (Bureau of Labor Statistics, Department of Labor, 2006; Harrell, 2011; Islam et al., 2003; OML, 2009; Parent-Thirion et al., 2012)。本研究發現，教師遭受職場暴力的形式以言語暴力居冠，其次為心理暴力，亦與國外文獻 (Dinkes et al., 2009; Steffgen & Ewen, 2007) 及臺灣全國受僱者調查（林洺秀、郭智宇，2014；邊立中等，2014）的結果一致。然而，若與2013年全國受僱者「工作環境安全衛生狀況認知調查」中屬「教育服務業」類型的族群相較（林洺秀、郭智宇，2014），本研究的教師族群曾遭遇言語暴力及心理暴力

的發生率較高，可能原因包括：因本研究之調查問卷以職場暴力為主題，受測者可能因此高估自身遭遇職場暴力經驗；而相較於肢體暴力與性騷擾之自我判定，言語暴力與心理暴力較容易受到受測者主觀感受的影響，因而造成發生率偏高的結果。

本研究並發現，在國中教師族群中，言語暴力、肢體暴力及性騷擾的主要來源為學生，而心理暴力的主要來源大多為學校內部同事或單位主管。有關教師遭遇職場暴力之來源，國內尚未有相關研究，但本研究的發現大致與國外文獻符合，例如，一些國外研究指出，教師經歷的肢體暴力主要來自學生 (Dinkes et al., 2009; Steffgen & Ewen, 2007; Zhang et al., 2016)。然而，也有文獻採用量性調查方式總括任一形式職場暴力的來源，首要為同事 (85.8%)，其中主要為來自行政主管上的暴力，其次為源自於校長的暴力；但該篇研究未針對各種暴力形式逐一探究，其主要強調因為同事間權力不對等而產生職場暴力，並期望透過研究數據使學校管理階層人員針對此暴力現象的氾濫提出改善方針 (Riley et al., 2011)。本研究顯示，女性教師遭遇的言語暴力、肢體暴力與性騷擾大多來自學生，可能是國中學生正處於青春叛逆期，較容易與教師產生言語或肢體衝突，或因對於兩性發展的好奇，而對教師做出性騷擾行為。

針對本研究職場暴力發生率及來源與過去其他研究有所差異的可能原因如下：其一，各調查對於職場暴力的定義與分類存在不少差異，在研究族群、抽樣方式、測量指標與測量期間也存有差異；其二，各國社會對於職場暴力的認知、界定與通報機制，亦是影響盛行率數據的因素 (Parent-Thirion et al., 2012)；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類型，亦即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)；在測量方面，本研究問卷於職場暴力來源之設計題項時為單一選擇，未考量其內、外部來源的高度共線性 (collinearity)，將可能造成職場暴力來源的結果無法完全確知；此外，由於職場暴力的議題較屬於主觀感受，每個人對暴力的認知與界定必然有所差異，亦是影響發生率的主要因

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發生率。

職場工作特質方面，控制了性別、工作年資及工作職稱等變項後可發現，高工作心理負荷、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。此研究結果與臺灣「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，全國受僱者在工作心理負荷過高、職場正義低落的环境中，容易發生職場暴力（林洛秀、郭智宇，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感受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、個人疲勞感受高及對服務對象疲勞感受高之關聯因子。

曾遭受任一形式職場暴力的教師，其自評健康不佳、心理健康不佳及個人疲勞感受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工作者身心健康有負面的影響（Blase et al., 2008; Daniels, Bradley, & Hays, 2007; Einarsen, Hoel, & Cooper, 2003; Hansen et al., 2006; Mayhew et al., 2004）。

在四種職場暴力形式中，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「個人疲勞感受高」的相關均強；最後，言語暴力則對「對服務對象疲勞感受高」有統計上的顯著相關。此研究結果與全臺受僱者健康狀況調查相符，在四種暴力類型中，心理暴力與受僱者健康之相關最強（邊立中等，2014）。推論其可能原因為，性騷擾與肢體暴力多為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。

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，導致教師職場上許多人遭遇暴力的

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蒐集分析，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，但仍可初步了解研究對健康狀況（包含自評健康、心理健康及疲勞感受）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，且僅全職教師作答，以上皆可能影響研究結果之推論性；最後，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發生率與其他研究相較有所不同。

針對未來研究提出建議：第一，建議未來可進行混合型研究，融入質性研究部分，深入了解實務現場所遭遇之職場暴力現況；第二，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發生率分析與研究，將使資料更臻完整。

誌謝

本研究感謝國立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給予指導，以及617研究室研究夥伴的諸多協助。

參考文獻

一、中文部分

林洺秀、郭智宇（2014）。工作環境安全衛生狀況認知調查——2013年。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。

[Lin, M.-X., & Guo, Z.-Y. (2014). *Survey of perceptions of safety and health in the work environment in 2013 Taiwan*. New Taipei City, Taiwan: Institute of Labor, Occupational, Safety and Health, Ministry of Labor.]

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。

[Ma, S.-C., Wang, H.-H., & Chen, J.-Y. (2011). Concept analysis of workplace bullying. *Journal of Nursing*, 58(4), 81-86.]

教育部（2005）。學校衛生工作指引——健康促進學校理論篇。臺北市：作者。

[Ministry of Education. (2005). *Guidelines for school health: Theory of health promoting school*. Taipei, Taiwan: Author.]

教育部（無日期）。主要統計表——歷年：各級學校。取自<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=D04C74553DB60CAD>

[Ministry of Education. (n.d.). *Main statistical tables-over the years: Schools at all levels*. Retrieved from <https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=1B58E0B736635285&s=D04C74553DB60CAD>]

勞動部勞動及職業安全衛生研究所（2014）。職場暴力高風險行業危害調查與預防策略之研究。取自<https://reurl.cc/1xKE78>

[Institute of Labor, Occupational, Safety and Health, Ministry of Labor. (2014). *Study on industries with high-risk workplace violence and preventive strategies in Taiwan*. Retrieved from <https://reurl.cc/1xKE78>]

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。取自https://www.klsio.gov.tw/lib/GetFile.php?fil_guid=bfcca71f-a225-7ca7-ce25-

5326aa74f58b

[Occupational Safety and Health Administration, Ministry of Labor. (2014). *Guidelines for preventing of illegal infringement in workplace*. Retrieved from https://www.klsio.gov.tw/lib/GetFile.php?fil_guid=bfcca71f-a225-7ca7-ce25-5326aa74f58b

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。

[Yang, C.-M., Chen, Y.-H., & Liou, S.-H. (1997). Violence in workplace. *Chinese Journal of Occupational Medicine*, 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。

[Yeh, W.-Y., Cheng, Y.-W., Chen, M.-J., & Chiu, W.-H. (2008). Development and validation of an occupational burnout inventory. *Taiwan Journal of Public Health*, 27(5), 349-364.]

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。

[Pien, L.-C., Cheng, Y.-W., Chen, I.-S., & Chen, C.-J. (2014). The prevalence of workplace violence and its association with the health status of Taiwanese employees. *Taiwan Journal of Public Health*, 33(1), 36-50.]

二、英文部分

Alzyoud, M. S., Al-Ali, A. S., & Tareef, A. O. B. (2016). Violence against teachers in Jordanian schools. *European Scientific Journal*, 12(10), 223-239.

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.

- Bureau of Labor Statistics, Department of Labor. (2006). *Survey of workplace violence prevention, 2005*. Retrieved from <http://www.bls.gov/iif/oshwc/osh0033.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(245). Retrieved from <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1472-6963-12-245>
- 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), 652-659.
- 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. *Psychopharmacology Bulletin*, 9(1), 13-28.
- DeVoe, J. F., Peter, K., Kaufman, P., Miller, A., Noonan, M., Snyder, T. D., & Baum, K. (2004). *Indicators of school crime and safety: 2004*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- DeVoe, J. F., Peter, K., Ruddy, S. A., Snyder, T. D., & Rand, M. R. (2003). *Indicators of school crime and safety: 2003*. Retrieved from <https://nces.ed.gov/pubs2004/2004004.pdf>
- di Martino, V. (2002). *Workplace violence in the health sector. Country case studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study*. Retrieved from https://www.who.int/violence_injury_prevention/injury/en/WVsynthesisreport.pdf

- Dinkes, R., Kemp, J., & Baum, K. (2009). *Indicators of school crime and safety, 2009*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- 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*. Boca Raton, FL: 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), 287-305.
- Fisher, K., & Kettl, P. (2003). Teachers' perceptions of school violence. *Journal of Pediatric Health Care*, 17(2), 79-83. doi:10.1067/mp.2003.20
- 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.
- Grandey, A. A., Kern, J. H., & Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 63-79.
- Hansen, Å. M., Hogh, 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*. Retrieved from https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1814&context=key_workplace
- Hauge, L. J., 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.
- 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.
- International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organisation, & Public Services International. (2003). *Workplace violence in the health sector country case studies research instruments—Survey questionnaire*. Geneva, Switzerland: Joint Programme on Work-related violence in the Health Sector.
- 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.
- Kauppinen, K., & Tuomola, T. (2008). Work-related violence, bullying, and sexual harassment. In A. Linos & W. Kirch (Eds.), *Promoting health for working women* (pp. 161-182). New York, NY: 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.
- 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.
- Lyon, D. R., & Douglas, K. S. (1999). *Violence against British Columbia teachers:*

- Report of the Simon Fraser University/British Columbia teachers' federation violence against teachers survey*. Burnaby, Canada: Mental Health, Law & Policy Institute, Simon Fraser University.
- 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.
- 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.
- 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.
- Ontario Ministry of Labour. (2009). *Workplace violence and workplace harassment*. Retrieved from <https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/workplaceviolence.php>
- Occupational Safety and Health Administration. (1996). *Workplace violence awareness and prevention*. Washington, DC: Author.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., & Cabrita, J. (2012). *5th European working conditions survey*. Loughlinstown, Ireland: European 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.
- 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.
- World Health Organization. (1996). *Preventing violence: A public health priority (Resolution WHA49.25)*. Geneva, Switzerland: World Health Organization.
- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., & Griffiths, A. (1997). *Guidance on the prevention of violence at work*. Luxembourg, the Grand Duchy of Luxembourg: European Commission.
- Yeh, W.-Y., Cheng, Y., Chen, C.-J., Hu, P.-Y., & Kristensen, T. S. (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., & Oudekerk, B. A. (2016). *Indicators of school crime and safety: 2015*. Retrieved <https://nces.ed.gov/pubs2016/2016079.pdf>

Workplace Violence and Its Associations with Health Among Teachers of Public Junior High Schools

Ming-Jin Chan^{*} Li-Chung Pien^{**} Yawen Cheng^{***}

Abstract

Objectives: This study aimed to explore the frequency, types and sources of workplace violence among teachers of public junior high schools, and to examine the associations of workplace violence experience with teachers' mental health, self-rated health and burnout status. **Methods:** 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, mental health, self-rated health and burnout status. Multi-level analyses were performed to examine the associations between workplace violence and health status. **Results:** The prevalence rate of having experienced any type of workplace violence over the past year among teachers was 34.0%. Verbal violence ranked as the most commonly experienced type, followed by psychological violence. Sources of verbal violence, physical violence and sexual harassment experienced by teachers came mostly

* Lecturer, Affiliated Junior High School of Taipei Municipal Chengyuan High School, Master Degree, Institute of Health Policy and Management, National Taiwan University

** Assistant Professor, Post-Baccalaureate Program Nursing, Taipei Medical University

*** Professor, Institute of Health Policy and Management, National Taiwan University (Corresponding author), Email: ycheng@ntu.edu.tw

from students, while psychological violence came mainly from colleagues or supervisors. After adjusting for age and gender, teachers with higher workloads and lower workplace justice were found to have a higher risk for workplace violence. Besides, teachers who had experienced workplace violence were found to have poor health and higher burnout.

Conclusion: This study indicated that a sizable proportion of junior high school teachers encountered verbal and physical violence from student and psychological violence from supervisors or colleagues. This study also suggested that experience of workplace violence might affect physical and psychological wellbeing of teachers. Our findings deserve attention and in-depth investigation.

Key words: mental health, self-rated health, burnout, teachers, workplace violence