

第四章 調查結果之分析與討論

本章旨在針對問卷調查結果加以分析討論，以回答第一章第二節所列之待答問題。全章共分為七節討論，第一節係分析教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權之現況；第二節係國民中學組織運作中教師人權現況之知覺差異分析；第三節為國民中學組織運作中教師人權現況及其功能關係之多元迴歸分析；第四節為國民中學組織運作中教師人權現況與教師人權功能之典型相關分析；第五節為國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之分析；第六節為國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之解決策略分析；第七節則為其他阻礙因素與解決策略之建議分析。茲將各節內容分述如下。

第一節 國民中學組織運作中之教師人權現況分析

本節旨在分析第一章待答問題第一題，本節分為兩個部分，每一部分先說明問卷調查之結果，其次則為分析與討論。第一部分乃係由層面之平均得分，比較分析國民中學組織運作中教師人權之現況；第二部分則是逐題分析，亦即檢視不同層面之每一子題之平均得分，藉以瞭解當今教師人權現況中，較佳與較差之細項為何。茲將調查結果與分析敘述如下。

壹、依層面分析國民中學組織運作中教師人權之現況

一、調查結果

在國民中學組織運作中教師人權現況調查問卷中的第二部分「國民中學組織運作現況」，前二十七題旨在探討「教師人權現況」，又分為人格權的尊重（共 8 題）、工作權的保障（共 8 題）、專業自主權的維護（共 5 題）、以及平等與公正的對待（共 6 題）等四大層面。每一題均為單選題，採四點量表計分。由「非常符合」到「非常不符合」等，依序給予 4-1 分。其中第 1、2、3、4、5、6、13、27 等八題為反向題，於統計時將重新編碼計分。換言之，經重新計分之後，所得之分數愈高，意謂教師人權實踐之現況愈佳。

研究者將教師人權現況分為四種程度，若分層面之平均數高於 3 分者，代表該層面教師人權具有高度的維護；平均數介於 2.5~3 分者，代表該層面教師人權具有中上程度

之維護；平均數介於 2.0 以上未滿 2.5 分者，代表該層面教師人權具有中度之維護；平均數若低於 2.0 分者，代表該層面教師人權係低度維護的。

根據研究結果，國民中學組織運作中教師人權之現況討論如下。根據表 4-1-1 中，可看出當前國中教師所知覺之教師人權各層面之現況：整體教師人權之平均數為 3.05；層面一「人格權的尊重」之平均數為 2.99；層面二「工作權的保障」之平均數為 3.04；層面三「專業自主權的維護」之平均數為 3.26；層面四「平等與公正的對待」之平均數為 2.84。就四個層面平均得分而言，均接近 3，整體而言，當前教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權的現況，均有中高程度之實踐與維護。若進一步分析國民中學組織運作中教師人權之各層面的現況，其由高至低的排序依次為：「專業自主權的維護」層面得分最高、「工作權的保障」層面次之、「人格權的尊重」層面得分較低、「平等與公正的對待」層面得分最低。

表 4-1-1 國民中學組織運作中之教師人權現況分析表

層面 \ 統計量數	平均數	標準差	排序
人格權的尊重	2.99	0.49	3
工作權的保障	3.04	0.41	2
專業自主權的維護	3.26	0.44	1
平等與公正的對待	2.84	0.50	4
整體教師人權現況	3.05	0.38	

二、分析與討論

（一）整題而言，國民中學組織運作中教師之人權係達到高度之維護

從表 4-1-1 可發現：目前我國北部六縣市國民中學組織運作中對於教師人權之維護現況，整體而言係達到高度之維護的。

（二）在國民中學組織運作中，「工作權的保障」與「專業自主權的維護」兩個教師人權的層面係達到高度之維護

從表 4-1-1 可發現：當前國中教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權之現況中，「工作權的保障」與「專業自主權的維護」等教師人權的層面得到高度之體現。換言之，公立國中教師在八十四年《教師法》實施後，其工作權與專業自主權等人權之保

障均得到高程度的維護。

(三) 在國民中學組織運作中，「人格權的尊重」與「平等與公正的對待」兩個教師人權的層面尚未達到高度之維護

從表 4-1-1 可發現：當前國中教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權之現況中，「人格權的尊重」與「平等與公正的對待」係屬於中高程度之體現。但以人權的理想精神與其他兩層面能達到高度體現之情形來看，國中組織運作中對於教師之人格尊重與平等、公正對待之提昇仍有努力的空間。

(四) 《教師法》權益之明訂與否影響教師人權在不同層面的體現

若就教師人權各個子層面分析來看，平均得分超過 3 者之層面分別為「專業自主權的維護」(3.26 分) 與「工作權的保障」(3.04 分)，觀之該二層面亦為當初《教師法》制訂之精神與訴求，是以《教師法》中亦有明文之規定，諸如：第十三條「高級中等以下學校教師之聘任應經教師評審委員會審查通過……」第十四條「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘」、第十六條第五項：「教師對主管教育行政機關或學校有關其個人之措施，認為違法或不當致損害其權益者，得依法提出申訴」、第十六條第六項：「教師之教學及對學生之輔導依法令及學校章則享有專業自主」等。

然而「人格權之尊重」與「平等與公正的對待」兩個層面之平均得分較低，且均未超過 3，換言之，雖然該二層面業已達到中高程度的實踐，但其平均得分不若「專業自主權的維護」與「工作權的保障」兩層面已達到高度之理想，除了現行《教師法》未有相關法條精神維護教師之「人格尊嚴」與「平等公正」等人權權益之外，亦可知該二層面為當前國民中學組織運作中較容易受到忽略的向度。

貳、逐題分析國民中學組織運作中教師人權之現況

本研究各層面所編之題目乃是根據過去文獻探討所得，是以若是能逐題分析當今教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權之現況，將更容易瞭解公立國中教師人權之情形，並加以分析校園民主化進步情形與仍待改善之處。

一、調查結果

在國民中學組織運作中教師人權現況調查問卷中的第二部分「國民中學組織運作現況」，1~6 題與 13、27 題為測量人格權的尊重、7~12 題與 22、23 題旨在測量工作權的保障、14~18 題旨在測量專業自主權的維護、以及 19~21 題與 24~26 題旨在測量平等與公正的對待。每一題均為單選題，採四點量表計分。由「非常符合」到「非常不符合」等，依序給予 4~1 分。其中第 1、2、3、4、5、6、13、27 等八題為反向題，於統計時將重新編碼計分。

為求讀者之理解與詮釋之容易，在逐題分析中茲將反向題之敘述全部改為正向之陳述，同時亦能契合反向題重新計分之原則，換言之，經重新計分之後，該題所得之分數愈高，代表該題所陳述的教師人權現況體現愈佳。

茲根據表 4-1-2 之發現，分層面逐題探討國民中學組織運作中教師人權之現況：

(一) 就「人格權的尊重」層面而言：

經反向題重新計分後，八題中平均得分超過 3 分者有：第 2 題（貴校不會因校長的偏好而更換教師職務）平均得分 3.00、第 6 題（貴校不會以威脅的方式要求教師配合）平均得分 3.28、第 13 題（貴校不會刁難教師申請調校之權利）平均得分 3.14。

平均得分介於 2.5~3 分者有：第 1 題（貴校不會因家長的偏好而更換教師的職務）平均得分 2.95、第 3 題（貴校對於家長或學生不合理的行為不會要求教師息事寧人）平均得分 2.78、第 4 題（貴校不會忽視教師受到學生不合理的侵犯（如：粗話頂撞、謾罵））平均得分 2.98、第 5 題（貴校不會忽視教師受到家長不合理的批評或侵犯）平均得分 2.91 與第 27 題（貴校不會將資訊及資源（設備）集中於行政或特定教師）平均得分 2.84。

(二) 就「工作權的保障」層面而言：

經反向題重新計分後，八題中平均得分超過 3 分者有：第 7 題（貴校校長能公正地覆核教師成績考核之結果）平均得分 3.05、第 8 題（貴校會審慎處理教師超額的問題）平均得分 3.15、第 9 題（貴校會給予新進教師協助）平均得分 3.05、第 11 題（貴校教評會能公平、公正、公開地處理教師聘任事宜）平均得分 3.19、第 22 題（貴校能公平、公正地聘用教師）平均得分 3.18。

平均得分介於 2.5~3 分者有：第 10 題（貴校會與教師協商工作權益及內容）平均得分 2.88、第 12 題（貴校處理教師權益受損的管道暢通）平均得分 2.87 與第 23 題（貴校能公正獎懲教師的個人表現）平均得分 2.97。

(三) 就「專業自主權的維護」層面而言：

本層面全部五題之平均得分均超過 3 分，分別為：第 14 題（貴校教師能享有教科書及輔助教材選定權）平均得分 3.53、第 15 題（貴校教師能享有進修與研究之自由）平均得分 3.36、第 16 題（貴校教師能享有校務參與之權利）平均得分 3.22、第 17 題（貴校教師能不受他人干預，依法擁有管教與輔導之自主權）平均得分 3.05、第 18 題（貴校教師能不受他人干預，自主地處理教學上的問題）平均得分 3.12。

(四) 就「平等與公正的對待」層面而言：

經反向題重新計分後，六題中平均得分超過 3 分者有：第 25 題（貴校不論教師任教主科與否，均會給予相等尊重）平均得分 3.05、第 26 題（貴校不論教師年資深淺，均會給予相等尊重）平均得分 3.01。

平均得分介於 2.5~3 分者有：第 19 題（貴校教師能拒絕非專業之任教）平均得分 2.54 分、第 20 題（貴校能公平安排教師的個人課表）平均得分 2.92、第 21 題（貴校能公平安排各班的導師及科任教師）平均得分 2.83、第 24 題（貴校能公正分配教師的工作負荷）平均得分 2.66。

表 4-1-2 國民中學組織運作中教師人權現況逐題分析表

層面	題數	題號	題目內容（全部改為正向敘述）	（反向題重新計分後） 平均數	標準差	排序 （依層面）
人格權的維護	八題	1	貴校 不會 因家長的偏好而更換教師的職務。	2.95	.764	5
		2	貴校 不會 因校長的偏好而更換教師職務。	3.00	.726	3
		3	貴校對於家長或學生不合理的行為 不會 要求教師息事寧人。	2.78	.703	8
		4	貴校 不會 忽視教師受到學生不合理的侵犯（如：粗話頂撞、謾罵）。	2.98	.685	4
		5	貴校 不會 忽視教師受到家長不合理的批評或侵犯。	2.91	.692	6
		6	貴校 不會 以威脅的方式要求教師配合。	3.28	.648	1
		13	貴校 不會 刁難教師申請調校之權利。	3.14	.662	2

表 4-1-2 國民中學組織運作中教師人權現況逐題分析表（續）

層面	題數	題號	題目內容（全部改為正向敘述）	（反向題重新計分後） 平均數	標準差	排序 （依層面）
		27	貴校 不會 將資訊及資源（設備）集中於行政或特定教師。	2.84	.692	7
工作權的保障	八題	7	貴校校長能公正地覆核教師成績考核之結果。	3.05	.551	4
		8	貴校會審慎處理教師超額的問題。	3.15	.551	3
		9	貴校會給予新進教師協助。	3.05	.612	4
		10	貴校會與教師協商工作權益及內容。	2.88	.686	7
		11	貴校教評會能公平、公正、公開地處理教師聘任事宜。	3.19	.534	1
		12	貴校處理教師權益受損的管道暢通。	2.87	.656	8
		22	貴校能公平、公正地聘用教師。	3.18	.539	2
		23	貴校能公正獎懲教師的個人表現。	2.97	.588	6
專業自主權的發揮	五題	14	貴校教師能享有教科書及輔助教材選定權。	3.53	.547	1
		15	貴校教師能享有進修與研究之自由。	3.36	.559	2
		16	貴校教師能享有校務參與之權利。	3.22	.608	3
		17	貴校教師能不受他人干預，依法擁有管教與輔導之自主權。	3.05	.606	5
		18	貴校教師能不受他人干預，自主地處理教學上的問題。	3.12	.573	4
平等與公正的對待	六題	19	貴校教師能 拒絕 非專業之任教。	2.54	.702	6
		20	貴校能公平安排教師的個人課表。	2.92	.624	3
		21	貴校能公平安排各班的導師及科任教師。	2.83	.659	4
		24	貴校能公正分配教師的工作負荷。	2.66	.664	5
		25	貴校不論教師任教主科與否，均會給予相等尊重。	3.05	.646	1
		26	貴校不論教師年資深淺，均會給予相等尊重。	3.01	.653	2

貳、分析與討論

茲從各層面得分最高與最低之題項分析當今國民中學組織運作中教師人權之現況。

(一) 就「人格權的尊重」層面而言：

本層面共計 8 題，只有 3 題平均得分超過 3 分；有 5 題的平均得分是介於 2.5~3 分之間。顯示國民中學組織運作中關於教師人格權的維護上，仍有再加強的空間。

本層面得分最高之兩個題目為第 6 題（平均得分 3.28），可見當今學校已不會用威脅的方式作為要求教師配合的手段；又第 13 題（平均得分亦有 3.14），顯示學校已不會刁難教師調校之權利。然而本層面得分最低者為第 3 題（平均得分 2.78）顯示了教師在面對家長或學生不合理的侵犯行為時，學校對於教師的關懷與支持可能較為不足；又得分次低者為第 27 題（平均得分 2.84），顯示了學校將資源集中於行政或特定教師之情形，亦是容易受到忽視的一環。

(二) 就「工作權的保障」層面而言：

本層面共有 8 題，只有 3 題平均得分介於 2.5~3 分之間，其餘子題均有 3 以上之高得分，顯示國中教師在工作權的保障上已受到相當的維護。

本層面得分最高的兩個題目為第 11 題（平均得分 3.19）與 22 題（平均得分 3.18），可見國民中學教評會與學校領導者在教師的聘用上已能做到公平、公正的運作；又得分第三高者為第 8 題（平均得分 3.15 分），可見教師若遇到減班超額問題，仍有一定機制加以介聘與保障，例如《台北市立高級中等以下學校及幼稚園減班超額教師遷調處理原則》，即是透過法條詳細規定之。

本層面得分最低者為第 12 題（平均得分 2.87），顯示學校在處理教師權益受損的管道上可能有再加強的空間，亦是國民中學組織運作中較容易受到忽視的一環。

又本層面得分次低者為第 10 題（平均得分 2.88），該題旨在探討學校是否會與教師協商工作權益與內容。觀之《教師法》第二十七條第二項「各級教師組織之基本任務在與各級機關協議教師聘約及聘約準則」、以及地方政府法規，例如《台北市高級中等以下學校教師聘約準則暫行要點》第二條「台北市高級中等以下學校應依本暫行要點，配合學校及地方需要，自訂學校教師聘約」、第三條「學校教師聘約之制訂與修改，在已成立教師會之學校應先與教師會協議」，前述相關法規均賦予教師藉由教師組織協議教師聘約之權益。雖然本研究之調查回饋顯示：一些校長會以在「校務會議」中討論教師聘約之權變方式來代替法條所規定之與「教師組織」協議教師聘約之內容。然則大致而言，在國民中學組織運作中，教師能就工作權益或是聘約內容與學校領導者進行協議之情形，仍是較容易受到忽略的部分。

(三) 就「專業自主權的維護」層面而言：

本層面共有 5 題，所有題項之平均得分均超過 3 分，顯示了國民中學中教師的專業自主權業已受到相當的維護。

其中得分最高者為第 14 題（平均得分 3.53）可見國中教師能充分享有教科書及輔助教材選定權；得分次高者為第 15 題（平均得分 3.36）顯示當今國中教師能充分享有進修於研究之自由，又況《教師法》第二十三條賦予教師得享有帶職帶薪與留職停薪進修之保障，教師之進修與研究權可謂受到相當的保障。

(四) 就「平等與公正的對待」層面而言：

本層面共有 6 題，計有 2 題平均得分超過 3 分以上，另外 4 題得分係介於 2.5~3 分之間，顯示國民中學組織運作中對於教師之平等與公正對待這一向度，仍有再提昇的空間。

本層面得分最高者為第 25 題（平均得分 3.05），顯示學校不會因教師任教升學科目與否，而給予不同尊重與對待；又得分次高者為第 26 題（平均得分為 3.01），顯示學校運作不會因教師年資深淺而給予差別待遇。

然而，本層面得分最低者為第 19 題（平均得分 2.54），該題亦是教師人權 27 個題項中得分最低之題項，顯示了國中教師拒絕非專業之任教之空間甚少，然而教師配課問題雖然與教師員額編制有關，表面上似乎不得不為，然而對於學生的受教權卻是一大戕害，尤其九年一貫後，部分課程更顯專精。又論配課的結果往往難以貫徹教學正常化的理想，例如任課老師往往將所配之活動課程挪為加強學術科目用，此一難題值得深思。

本層面得分次低者為第 24 題（平均得分 2.66）顯示了國中教師的工作負荷量之公平分配，亦是較容易受到忽視的部分，又得分較低者為第 21 題（平均得分 2.83）可見學校在導師及任課教師安排，仍容易受到外在壓力致使不公平的情形產生。

第二節 國民中學組織運作中教師人權現況之知覺差異分析

本節旨在分析第一章待答問題第二題，以問卷填答者的性別、最高學歷、現任職務、服務年資、任教科目、學校規模、學校所在地、校齡等八項背景為自變項，依統計處理分析不同背景變項所知覺之教師人權現況之差異情形。茲逐一分析如下。

壹、不同教師個人變項對於國民中學組織運作中教師人權現況之知覺差異情形

本部分旨在回答第一章待答問題第二（一）題，不同個人背景變項（性別、最高學歷、現任職務、服務年資、任教科目）對於教師人權現況之知覺是否有差異？茲將不同背景教師對於教師人權現況之知覺差異情形分析如下。

一、不同性別的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

由表 4-2-1 可知，不同性別的教師對於國民中學組織運作中教師人權在人格權的尊重、專業自主權的維護、平等與公正的對待的知覺情形無顯著差異，但在「工作權的保障」則有顯著差異。茲分述如下：

（一）人格權的尊重

由表 4-2-1 可知，在人格權的尊重此一教師人權的層面上，男性教師平均得分並未顯著於女性教師。意謂著男性教師所知覺到國民中學組織運作中教師人格權之現況與女性教師相差不多，無顯著差異。

（二）工作權的保障

由表 4-2-1 可知，在專業自主權的維護此一教師人權的層面上，男性教師平均得分高於女性教師，達統計上（ $P < .001$ ）的顯著水準。由此顯示，在我國國民中學裡，男性教師所知覺到教師工作權的保障係高於女性教師的。

（三）專業自主權的維護

由表 4-2-1 可知，在專業自主權的維護此一教師人權的層面上，男性教師平均得分並未顯著於女性教師。意謂著男性教師所知覺到國民中學組織運作中教師受到平等與公正對待之現況與女性教師相差不多，無顯著差異。

（四）平等與公正的對待

由表 4-2-1 可知，在平等與公正的對待此一教師人權的層面上，男性教師平均得分並未顯著於女性教師。意謂著男性教師所知覺到國民中學組織運作中教師專業自主權的現況與女性教師相差不多，無顯著差異。

表 4-2-1 不同性別的教師對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之 t 考驗分析摘要表

層面	性別	樣本數	平均數	標準差	t 值	結果
人格權的尊重	(1) 男	248	3.10	0.51	4.54	-----
	(2) 女	552	2.94	0.47		
工作權的保障	(1) 男	251	3.17	0.44	5.14***	(1) > (2)
	(2) 女	557	3.00	0.39		
專業自主權的維護	(1) 男	256	3.35	0.45	4.25	-----
	(2) 女	581	3.21	0.43		
平等與公正的對待	(1) 男	254	2.99	0.51	6.20	-----
	(2) 女	574	2.77	0.48		

*** $P < .001$

二、不同學歷的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

由表 4-2-2 可知，不同學歷的教師對於國民中學組織運作中所有教師人權層面的現況之知覺均有顯著的差異。茲分述如下：

(一) 人格權的尊重

由表 4-2-2 可知，不同學歷教師對於國民中學組織中「人格權尊重」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 的顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知：碩士以上學歷平均得分高於一般大學及學院組、亦高於師範院校暨一般大學教育系組。

(二) 工作權的保障

由表 4-2-2 可知，不同學歷教師對於國民中學組織運作中「工作權保障」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，碩士以上學歷平均得分高於一般大學及學院組、亦高於師範院校暨一般大學教育系組。

(三) 專業自主權的維護

由表 4-2-2 可知，不同學歷教師對於國民中學組織運作中「專業自主權維護」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .01$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，

碩士以上學歷平均得分高於一般大學及學院組、亦高於師範院校暨一般大學教育系組。

(四) 平等與公正的對待

由表 4-2-2 可知，不同學歷教師對於國民中學組織運作中「平等與公正對待」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，碩士以上學歷平均得分高於一般大學及學院組、亦高於師範院校暨一般大學教育系組。

表 4-2-2 不同學歷教師對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之單因子變異數分析摘要表

	最高學歷	人數	平均數	標準差	Levene 變異數同質性考驗	F 值	事後比較
人格權的尊重	(1) 一般大學或學院	229	2.94	0.47	7.20**	9.33***	(3) > (1) (3) > (2)
	(2) 師範院校及一般大學教育系	221	2.91	0.44			
	(3) 碩士以上 (含 40 學分班)	350	3.07	0.52			
工作權的保障	(1) 一般大學或學院	230	2.98	0.38	9.98***	15.34***	(3) > (1) (3) > (2)
	(2) 師範院校及一般大學教育系	226	2.98	0.38			
	(3) 碩士以上 (含 40 學分班)	352	3.14	0.43			
專業自主權的維護	(1) 一般大學或學院	237	3.23	0.40	6.48**	7.64**	(3) > (1) (3) > (2)
	(2) 師範院校及一般大學教育系	233	3.18	0.44			
	(3) 碩士以上 (含 40 學分班)	367	3.32	0.46			
平等與公正的對待	(1) 一般大學或學院	233	2.77	0.49	0.16	15.49***	(3) > (1) (3) > (2)
	(2) 師範院校及一般大學教育系	229	2.74	0.49			
	(3) 碩士以上 (含 40 學分班)	366	2.94	0.50			

** $P < .01$ *** $P < .001$

三、不同職務的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

由表 4-2-3 可知，不同職務的教師對於國民中學組織運作中所有教師人權層面的現況之知覺均有顯著的差異。茲分述如下：

（一）人格權的尊重

由表 4-2-3 可知，不同職務的教師對於國民中學組織運作中「人格權尊重」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，校長平均得分高於主任、組長、導師及專任教師；主任平均得分高於組長、導師及專任教師；組長平均得分高於導師及專任教師；至若導師及專任教師平均得分則無顯著差異。

（二）工作權的保障

由表 4-2-3 可知，不同職務的教師對於國民中學組織運作中「工作權保障」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，校長平均得分高於組長、導師及專任教師；主任平均得分高於組長、導師及專任教師；組長平均得分高於導師；至若導師及專任教師平均得分則無顯著差異。

（三）專業自主權的維護

由表 4-2-3 可知，不同職務的教師對於國民中學組織運作中「專業自主權維護」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，校長平均得分高於組長、導師及專任教師；主任平均得分高於導師及專任教師；至若組長、導師及專任教師之間的平均得分則無顯著差異。

（四）平等與公正的對待

由表 4-2-3 可知，不同職務的教師對於國民中學組織運作中「平等與公正對待」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，校長平均得分高於主任、組長、導師、專任教師；主任平均得分高於組長、導師及專任教師；組長平均得分高於導師；至若導師及專任教師平均得分則無顯著差異。

表 4-2-3 不同職務教師對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之單因子變異數分析摘要表

	職務	人數	平均數	標準差	Levene 變異數同質性考驗	F 值	事後比較
人格權的尊重	(1) 校長	55	3.50	0.33	2.52*	40.66***	(1) > (2)、(1) > (3)
	(2) 主任	92	3.28	0.40			(1) > (4)、(1) > (5)
	(3) 組長	101	3.11	0.39			(2) > (3)、(2) > (4)
	(4) 導師	262	2.83	0.50			(2) > (5)；
	(5) 專任教師	290	2.91	0.45			(3) > (4)；(3) > (5)
工作權的保障	(1) 校長	53	3.45	0.39	4.05**	37.03***	(1) > (3)、(1) > (4)
	(2) 主任	92	3.32	0.39			(1) > (5)；
	(3) 組長	105	3.09	0.36			(2) > (3)、(2) > (4)
	(4) 導師	265	2.91	0.40			(2) > (5)；
	(5) 專任教師	293	3.00	0.36			(3) > (4)
專業自主權的維護	(1) 校長	55	3.54	0.34	2.12	15.31***	(1) > (3)、(1) > (4)
	(2) 主任	95	3.44	0.42			(1) > (5)；
	(3) 組長	108	3.32	0.46			(2) > (4)、(2) > (5)
	(4) 導師	275	3.19	0.40			
	(5) 專任教師	304	3.18	0.45			
平等與公正的對待	(1) 校長	55	3.33	0.35	2.69*	35.71***	(1) > (2)、(1) > (3)
	(2) 主任	94	3.16	0.38			(1) > (4)、(1) > (5)
	(3) 組長	107	2.89	0.43			(2) > (3)、(2) > (4)
	(4) 導師	268	2.69	0.51			(2) > (5)；
	(5) 專任教師	304	2.77	0.48			(3) > (4)

*P < .05 ** P < .01 *** P < .001

四、不同年資的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

由表 4-2-4 可知，不同服務年資的教師對於國民中學組織運作中所有教師人權層面的現況之知覺均有顯著的差異。茲分述如下：

(一) 人格權的尊重

由表 4-2-4 可知，不同年資的教師對於國民中學組織運作中「人格權尊重」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .01$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，服務「25 年以上」教師之平均得分高於「未滿 5 年」以及「5 年以上未滿 15 年」之教師，其他組別則無顯著差異。

(二) 工作權的保障

由表 4-2-4 可知，不同年資的教師對於國民中學組織運作中「工作權保障」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，服務「25 年以上」之教師平均得分高於「未滿 5 年」、「5 年以上未滿 15 年」及「15 年以上未滿 25 年」三組，其他組別則無顯著差異。

(三) 專業自主權的維護

由表 4-2-4 可知，不同年資的教師對於國民中學組織運作中「專業自主權維護」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .05$) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，服務「25 年以上」之教師平均得分高於「未滿 5 年」、「5 年以上未滿 15 年」及「15 年以上未滿 25 年」三組，其他組別則無顯著差異。

(四) 平等與公正的對待

由表 4-2-4 可知，不同年資的教師對於國民中學組織運作中「平等與公正對待」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，服務「25 年以上」之教師平均得分高於「未滿 5 年」、「5 年以上未滿 15 年」及「15 年以上未滿 25 年」三組，其他組別則無顯著差異。

表 4-2-4 不同年資教師對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之單因子變異數分析摘要表

	服務年資	人數	平均數	標準差	Levene 變異數同質性考驗	F 值	事後比較
人格權的尊重	(1) 未滿 5 年	219	2.97	0.41	4.17**	5.96**	(4) > (1) (4) > (2)
	(2) 5 年以上未滿 15 年	303	2.93	0.48			
	(3) 15 年以上未滿 25 年	187	3.04	0.52			
	(4) 25 年以上	91	3.16	0.57			

表4-2-4 不同年資教師對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之單因子變異數分析摘要表（續）

	服務年資	人數	平均數	標準差	Levene 變異數同質性考驗	F 值	事後比較
工作權的保障	(1) 未滿 5 年	223	3.00	0.32	11.16***	11.48***	(4) > (1)
	(2) 5 年以上未滿 15 年	307	3.00	0.42			(4) > (2)
	(3) 15 年以上未滿 25 年	187	3.09	0.45			(4) > (3)
	(4) 25 年以上	91	3.26	0.43			
專業自主權的維護	(1) 未滿 5 年	229	3.22	0.41	1.53	3.48*	(4) > (1)
	(2) 5 年以上未滿 15 年	319	3.23	0.47			(4) > (2)
	(3) 15 年以上未滿 25 年	194	3.28	0.42			(4) > (3)
	(4) 25 年以上	95	3.38	0.46			
平等與公正的對待	(1) 未滿 5 年	226	2.77	0.45	1.63	14.21***	(4) > (1)
	(2) 5 年以上未滿 15 年	318	2.77	0.53			(4) > (2)
	(3) 15 年以上未滿 25 年	190	2.89	0.50			(4) > (3)
	(4) 25 年以上	94	3.12	0.46			

* $P < .05$ ** $P < .01$ *** $P < .001$

五、不同任教科目（專長）的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

本部分旨在探討在受限於升學環境的結構中，任教非升學科目與升學科目之教師，對於國民中學組織運作中教師人權的現況，其知覺是否有差異之情形。由表 4-2-5 可知，不同任教科目（專長）的教師對於國民中學組織運作中教師人權在人格權的尊重、工作權的保障、專業自主權的維護、平等與公正的對待等現況的知覺上均無顯著差異。茲分述如下：

（一）人格權的尊重

由表 4-2-5 可知，在人格權的尊重此一教師人權的層面上，教授升學科目的教師平均得分並未顯著低於教授非升學科目的教師。代表著升學科目教師所知覺到國民中學組織運作中教師人格權之現況與非升學科目教師相差不多，無顯著差異。

（二）工作權的保障

由表 4-2-5 可知，在工作權的保障此一教師人權的層面上，教授升學科目的教師平均得分並未顯著低於教授非升學科目的教師。代表著升學科目教師所知覺到國民中學組織運作中教師工作保障之現況與非升學科目教師相差不多，無顯著差異。

（三）專業自主權的維護

由表 4-5-5 可知，在專業自主權的維護此一教師人權的層面上，教授升學科目的教師平均得分並未顯著低於教授非升學科目的教師。代表著升學科目教師所知覺到國民中學組織運作中教師專業自主權之現況與非升學科目教師相差不多，無顯著差異。

（四）平等與公正的對待

由表 4-2-5 可知，在平等與公正的對待此一教師人權的層面上，教授升學科目的教師平均得分並未顯著高於教授非升學科目的教師。代表著升學科目教師所知覺到國民中學組織運作中教師受到平等與公正對待之情形與非升學科目教師相差不多，無顯著差異。

表 4-2-5 不同任教科目（專長）的教師對國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之 t 考驗分析摘要表

	任教科目	樣本數	平均數	標準差	t 值	結果
人格權的尊重	(1) 升學科目	616	2.98	0.49	-1.397	-----
	(2) 非升學科目	183	3.04	0.48		
工作權的保障	(1) 升學科目	623	3.03	0.41	-1.748	-----
	(2) 非升學科目	184	3.09	0.41		
專業自主權的維護	(1) 升學科目	643	3.25	0.43	-.757	-----
	(2) 非升學科目	193	3.28	0.46		
平等與公正的對待	(1) 升學科目	635	2.86	0.50	-.247	-----
	(2) 非升學科目	192	2.84	0.50		

貳、不同學校背景變項之教師對於國民中學組織運作中教師人權現況之知覺差異情形

本部分旨在回答第一章待答問題第二（二）題，不同學校背景變項（學校規模、所在地、校齡）之教師對於教師人權現況之知覺是否有差異？茲將不同學校背景之教師對於教師人權現況之知覺差異情形分析如下。

一、不同學校規模的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

由表 4-2-6 可知，不同學校規模的教師對於國民中學組織運作中所有教師人權層面的現況之知覺均有顯著的差異。茲分述如下：

（一）人格權的尊重

由表 4-2-6 可知，不同學校規模的教師對於國民中學組織運作中「人格權尊重」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，「24 班以下」之小型學校，其平均得分高於「25~48 班」之中型學校、亦高於「49 班以上」之大型學校。至若中型學校與大型學校之平均得分則無顯著差異。

（二）工作權的保障

由表 4-2-6 可知，不同學校規模的教師對於國民中學組織運作中「工作權保障」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .05$) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，「24 班以下」之小型學校，其平均得分高於「25~48 班」之中型學校。至若中型學校與大型學校之平均得分則無顯著差異。

（三）專業自主權的維護

由表 4-2-6 可知，不同學校規模的教師對於國民中學組織運作中「專業自主權維護」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .05$) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，「24 班以下」之小型學校，其平均得分高於「25~48 班」之中型學校。至若中型學校與大型學校之平均得分則無顯著差異。

（四）平等與公正的對待

由表 4-2-6 可知，不同學校規模的教師對於國民中學組織運作中「平等與公正對待」之知覺差異情形，達統計上 ($P < .001$) 之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，「24 班以下」之小型學校，其平均得分高於「25~48 班」之中型學校、亦高於「49 班以上」之大型學校。至若中型學校與大型學校之平均得分則無顯著差異。

表4-2-6 不同學校規模教師對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之單因子變異數分析摘要表

	學校規模	人數	平均數	標準差	Levene 變異數同質性考驗	F 值	事後比較
人格權的尊重	(1) 24 班以下	126	3.18	0.43	1.87	11.61***	(1) > (2) (1) > (3)
	(2) 25~48 班	271	2.96	0.46			
	(3) 49 班以上	403	2.95	0.52			
工作權的保障	(1) 24 班以下	123	3.13	0.37	1.56	3.28*	(1) > (2)
	(2) 25~48 班	279	3.01	0.40			
	(3) 49 班以上	406	3.05	0.43			
專業自主權的維護	(1) 24 班以下	126	3.34	0.44	1.98	3.75*	(1) > (2)
	(2) 25~48 班	289	3.22	0.43			
	(3) 49 班以上	422	3.26	0.44			
平等與公正的對待	(1) 24 班以下	125	3.01	0.42	5.45**	9.93***	(1) > (2) (1) > (3)
	(2) 25~48 班	284	2.83	0.48			
	(3) 49 班以上	419	2.79	0.53			

*P < .05 ** P < .01 *** P < .001

二、不同學校所在地的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

由表 4-2-7 可知，不同學校所在地的教師對於國民中學組織運作中教師人權在工作權的保障、專業自主權的維護、平等與公正的對待等層面之知覺情形無顯著差異，但在「人格權的尊重」則有顯著差異。茲分述如下：

(一) 人格權的尊重

由表 4-2-7 可知，不同學校所在地的教師對於國民中學組織運作中「人格權尊重」之知覺差異情形，達統計上 (P < .05) 之顯著水準，經使用 Scheffe 法事後比較得知，位處「鄉鎮」之學校，其平均得分高於位處「直轄市」之都會學校。至若「省轄市及縣轄市」學校與「直轄市」學校之平均得分則無顯著差異。

(二) 工作權的保障

由表 4-2-7 可知，在工作權的保障此一教師人權的層面上，直轄市學校、省暨縣轄

市學校、鄉鎮學校之平均得分並未達到顯著差異。代表著不同學校所在地的教師，其所知覺之國民中學組織運作中對於「工作權保障」之現況是相差不多的。

(三) 專業自主權的維護

由表 4-2-7 可知，在專業自主權的維護此一教師人權的層面上，直轄市學校、省暨縣轄市學校、鄉鎮學校之平均得分並未達到顯著差異。代表著不同學校所在地的教師，其所知覺之國民中學組織運作中對於「專業自主維護」之現況是相差不多的。

(四) 平等與公正的對待

由表 4-2-7 可知，在平等與公正的對待此一教師人權的層面上，直轄市學校、省暨縣轄市學校、鄉鎮學校之平均得分並未達到顯著差異。代表著不同學校所在地的教師，其所知覺之國民中學組織運作中對於「平等與公正對待」之現況是相差不多的。

表 4-2-7 不同學校所在地教師對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之單因子變異數分析摘要表

	學校所在地	人數	平均數	標準差	Levene 變異數同質性考驗	F 值	事後比較
人格權的尊重	(1) 直轄市	207	2.94	0.54	2.58	3.30*	(3) > (1)
	(2) 省轄市及縣轄市	371	2.98	0.47			
	(3) 鄉鎮	222	3.06	0.47			
工作權的保障	(1) 直轄市	206	3.11	0.41	0.69	2.50	-----
	(2) 省轄市及縣轄市	371	3.03	0.41			
	(3) 鄉鎮	231	3.03	0.40			
專業自主權的維護	(1) 直轄市	214	3.27	0.48	2.97	0.81	-----
	(2) 省轄市及縣轄市	384	3.23	0.44			
	(3) 鄉鎮	239	3.28	0.40			
平等與公正的對待	(1) 直轄市	213	2.87	0.55	1.98	1.38	-----
	(2) 省轄市及縣轄市	380	2.81	0.49			
	(3) 鄉鎮	235	2.86	0.48			

*P < .05

三、不同校齡的教師所知覺之國民中學組織運作中教師人權現況之差異情形

蓋校齡的不同可能影響學校組織文化的形塑。一般而言，新學校的組織文化較不明確、雖可能較為活潑，但其學校的制度與運作仍有待建立；而歷史悠久的學校業已形塑出本身的組織文化、資深老師也較多（曾尹彥，2006）。據此，校齡的不同對於學校組織運作的影響及其對於教師人權維護之情形，仍有待進一步探討之。

由表 4-2-8 可知，不同校齡的教師對於國民中學組織運作中教師人權在工作權的保障、專業自主權的維護、平等與公正的對待等層面之知覺情形均無顯著差異，但在「人格權的尊重」則有顯著差異。。基此，茲分述如下：

（一）人格權的尊重

由表 4-2-8 可知，不同校齡的教師對於國民中學組織運作中「人格權的尊重」之知覺差異情形，達統計上（ $P < .05$ ）之顯著水準，經使用 Dunnett's T3 法事後比較得知，校齡為「10 年以上未滿 20 年」之組別其平均得分高於校齡「未滿 10 年」組。其他組別則未達顯著差異。

（二）工作權的保障

由表 4-2-8 可知，在工作權的保障此一教師人權的層面上，校齡「未滿 10 年」、「10 年以上未滿 20 年」、「20 年以上」之三類學校，其平均得分並未達到顯著差異。這代表著服務於不同校齡的教師，其所知覺之國民中學組織運作中對於「工作權保障」之現況是相差不多的。

（三）專業自主權的維護

由表 4-2-8 可知，在專業自主權的維護此一教師人權的層面上，校齡「未滿 10 年」、「10 年以上未滿 20 年」、「20 年以上」之三類學校，其平均得分並未達到顯著差異。這代表著服務於不同校齡的教師，其所知覺之國民中學組織運作中對於「專業自主權維護」之現況是相差不多的。

（四）平等與公正的對待

由表 4-2-8 可知，在平等與公正的對待此一教師人權的層面上，校齡「未滿 10 年」、「10 年以上未滿 20 年」、「20 年以上」之三類學校，其平均得分並未達到顯著差異。這

代表著服務於不同學校（校齡）的教師，其所知覺之國民中學組織運作中對於「平等與公正對待」之現況是相差不多的。

表4-2-8 不同校齡對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺差異之單因子變異數分析摘要表

	校齡	人數	平均數	標準差	Levene 變異數 同質性 考驗	F 值	事後比較
人格 權的 尊重	(1) 未滿 10 年	120	2.89	0.57	4.18*	3.67*	(2) > (1)
	(2) 10 年以上未滿 20 年	123	3.06	0.46			
	(3) 20 年以上	557	3.00	0.47			
工作 權的 保障	(1) 未滿 10 年	119	3.04	0.42	1.12	0.23	-----
	(2) 10 年以上未滿 20 年	124	3.03	0.39			
	(3) 20 年以上	565	3.05	0.42			
專業 自主 權的 維護	(1) 未滿 10 年	125	3.20	0.49	2.23	1.36	-----
	(2) 10 年以上未滿 20 年	129	3.27	0.49			
	(3) 20 年以上	583	3.27	0.42			
平等 與公 正的 對待	(1) 未滿 10 年	126	2.87	0.50	0.13	0.43	-----
	(2) 10 年以上未滿 20 年	126	2.85	0.48			
	(3) 20 年以上	576	2.83	0.51			

*P < .05

參、綜合分析與討論

研究者茲將本節教師人權之知覺差異的分析結果，歸納成表 4-2-9。由表 4-2-9 所示，可以歸納出下列幾點結論：

一、教師任教科目與專長的不同對於國民中學組織運作中教師人權現況之知覺並無差異。

本研究將任教科目此一背景變項重新歸納成升學科目（語文領域、數學領域、自然領域、社會領域）與非升學科目（綜合活動、藝術與人文、生活科技、健康與體育、特教等）兩項變項，之後再進行統計分析，然而其在各層面之知覺上均無顯著差異。推其

原因可能有二：(1) 國中教師具備領域專長，各領域擁有其本身之專業自主權，其專業自主權較國小教師來得高（張明輝，無日期），是以，各領域間彼此尊重所長、較少干預；(2) 若教授之課程較不受重視，並非組織運作所能左右，而是整個升學主義之社會結構所然（陳玉佩，2004）。

二、性別、學歷、職務及年資等不同教師個人背景對於國民中學組織運作中教師人權現況之知覺有顯著的差異

茲將不同背景的教師對於教師人權現況知覺之差異敘述如下：

(一) 男性教師對於工作權的保障知覺顯著高於女性教師。

本研究所指之工作權的保障係探究教師之工作權及因工作權而衍伸之權益，如聘任、福利、考績、參與組織、申訴等。依教育部統計資料顯示（http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/service/sts4-3.htm?TYPE=1&UNITID=93&CATEGORYID=0&FILEID=112834），國中教師人力之分配以 95 年度為例，公立國民中學（不含公立高中附設國中部）之男性教師占全體之 32.3%，女性教師占全體之 67.7%。顯然中小學教師之性別分配並不平衡的，一般而言，中小學教師的工作係被賦予母職之期待（潘慧玲、陳怡錚，2001），在傳統的性別角色裡，男人別無選擇地被要求要追逐名利、要握有支配權.....等等，因此，男性擔任中小學教職是較不合乎社會期待的（陳佑任，2002）。然而，男性教師對於工作權的肯認乃顯著高於女性教師，這是否意謂著男性在投入教育工作之前，教師工作的穩定即為其極大之誘因，仍待後續研究加以檢證。再者，黃乃熒（2001a）研究顯示女性教師的福利有被剝奪的傾向，其他學者亦則認為中小學校園女性教師是性別的多數卻是權力的少數（潘慧玲、陳怡錚，2001；Chen, 2003; Owens, 1991; Taylor, 1995），這是否造成男女教師在工作權益上的顯著差異，亦有待後續研究。

(二) 碩士學歷者在所有層面之教師人權現況知覺上，均顯著高於一般大學、以及師範暨一般大學教育系組。

研究發現：具有碩士學歷之教師，無論在人格權、工作權、專業自主權與平等與公正對待的層面上之知覺，均顯著高於一般大學，以及師範暨一般大學教育系組。推其原因有三：(1) 受過學術研究訓練之教師，較大學學歷之教師擁有更加的論述能力以及行動研究的能力，因此較能釐清問題與解決難題（周仁尹，2006），亦較不容易受到權利

剝奪；(2) 碩士學歷之教師，在同儕與家長面前具有較佳的專業自信；身為學校領導者，則更有專業領導之權威（謝文全，1999）。且由表 4-2-2 可知其在專業自主層面之平均得分較其他層面來得更高，由此可得，教師亦認為本身專業（學位）的提昇可贏得尊重與權利上維護；其自我效能感亦較高（簡佳珍、林天祐，2002）。

（三）教師兼任之行政職務愈高，其對於教師人權現況維護之知覺愈高，且均達顯著差異。

研究發現：行政職務愈高，愈認為學校組織運作並無侵犯教師人權之情形。亦即，校長對於教師人權的知覺顯著高於主任、組長、導師及專任；主任又顯著高於組長、導師、專任；組長又高於導師、專任；至若未兼行政職的導師與專任教師則無顯著差異。上述結果也意謂著：行政層級愈低以及未兼行政之導師與專任教師，對於學校組織運作對其教師人權維護知覺愈低。這和黃乃熒（2001a）的研究相同：學校行政領導者有忽略瞭解部屬的傾向以及剝奪部屬福利的傾向，尤其是導師的聲音與感受最容易被忽略。

進一步而言，學校運作的行政體系仍不脫科層體制的節制，是以，校園中仍存在著「權力階層」的現象（黃乃熒，1998a；劉巧麗，2003），而這種階層式的權力意象，乃是一種以校長為中心作為權力意志之權力結構的認知圖像（Hanson, 1991）。換言之，主任多須依照校長的指示；組長又需遵循主任的意見；而教師又需配合行政的運作，這亦是當前學校行政作為的特質。這也意謂著校園中仍然存在著「權力分配」的問題，雖然兼任行政之教師會感嘆行政工作之推行不若從前順利，然而，層級制的組織其資源大部分掌握在上層職位者手中，亦容易造成資源壟斷宰制的現象（蘇進榮，2002），對於未兼行政職務的教師與專任而言，行政仍握有部分影響其權益的權力，例如：課表的安排、資源（如電腦）的分配等。綜而言之，在權力階層化的影響下，導師與專任教師所能掌握的資源最少，其在學校的自由度也最低（黃乃熒，2002b：78）。

（四）教師服務年資達 25 年以上者，對於教師人權現況維護之認知最高；且顯著高於其他組別。

研究發現：教師服務年資 25 年以上者，認為學校組織運作對於教師人權的維護良好，並無侵犯其權益，且在四個層面均然，推其原因有三：(1) 資深教師服務愈久，愈瞭解學校組織運作的生態、對於學校環境亦較熟悉，因此容易處理所遇到之難題（曾尹彥，2006）。是以服務 25 年以上之教師，其在組織承諾與自我效能感之得分亦屬最高（簡

佳珍、林天祐，2002)；(2) 學校組織運作係有利於資深教師的，換言之，學校組織運作較不利於年輕教師，這亦符合黃乃熒(2001a)的研究，其研究認為：年紀輕的教師有福利被剝奪與不受尊重的傾向；(3) 服務 25 年以上之資深教師多為舊制師培體系出身，「教育熱忱」與「奉獻」為當時師資培育制度中相關重視的一環，再者，資深教師除了不需經由教甄取得工作機會之外，若遇減班需遷調之情況，亦獲得較多的保障。

三、不同學校背景之教師對於國民中學組織運作中教師人權現況之知覺有部分影響。

茲將不同學校背景的教師對於教師人權現況知覺之差異敘述如下：

(一) 小型學校之教師對於教師人權現況之知覺，顯著高於中、大型學校。

研究發現：小型學校教師所知覺之教師人權現況在所有的層面上均為得分最高者。換言之，小型學校教師知覺學校組織運作對其教師人權的維護，係較中大型學校來得高。推其原因，可能是小型學校教職員人數較少，組織較為扁平、人際互動較密切、溝通亦較順暢，是以，成員間較能瞭解彼此需要(湯億松，2000)；申言之，小型學校科層組織較不明顯，因此較無科層制度所帶來的「疏離感」，其組織成員對於學校的運作也較為熟悉(張瓊玲，2001；劉巧麗，2003)。值得注意的是：依《教師法》第二十六條規定「學校班級數少於二十班時，得跨區(鄉鎮)鄉鎮合併成立學校教師會」，據此，小型學校教師會的成立有較多的限制，其成立比例理應少於中大型學校，又教師會重要功能之一是在維護教師之權益與人權，如此看來，學校教師會之運作功能或許未能達到原本美意。

(二) 直轄市教師在人格權尊重之知覺上顯著低於鄉鎮學校。

研究發現：直轄市(台北市)之教師在人格權尊重之知覺上顯著低於鄉鎮學校，除了都會區人際間較多疏離感之外，可能有下列三個原因：(1) 台北市資訊多且快，教師、家長、學生之自主意識較強，倘若自主意識高但不夠理性，衝突就容易產生(陳淑遙，2004)；又教師自主意識較強，對於學生、家長、以及行政運作等不合理之侵犯亦會有較敏銳之感知。(2) 台北市位於首善之區，家長程度高，且學歷愈高之家長對於參與學校事務滿意度愈低(許瑛珍，2002；戴國璋，2004)，換言之，學歷愈高之家長對於校務運作以及教師之教學均有較多興革之意見，教師壓力較大，若是強加要求，反而是一種干預，教師因此覺得不受尊重。(3) 學生人權受到重視而相對忽視教師之人格權，例如人本基金會追求學生的權利，但也站在學生的立場去打擊老師(引自蘇瑛慧，2001)。

綜合言之，台北市為全國首善之區，除相關法制較為完善外、教師之自主意識亦高，然教師在人格權維護的感知上卻是最低的，上述原因多屬間接推論，真正原因仍有待後續研究探討之。

(三) 10 年以上未滿 20 年之學校在人格權尊重之知覺上顯著高於未滿 10 年之學校

研究發現：校齡在 10 年以上未滿 20 年之學校在人格權尊重之知覺上顯著高於未滿 10 年之學校。推其原因，校齡未滿 10 年之學校由於屬於草創初期，學校制度與組織文化尚待建立，相關教師組織諸如教師會、教評會之運作亦可能未上軌道。而 10 年以上未滿 20 年之學校，或許是學校運作已能走出本身理路，而學校又處於較年輕、活潑、較能適應外來挑戰之學校，是以教師知覺其人格權受到較多維護。

表 4-2-9 國民中學組織運作中教師人權知覺差異情形之分析摘要表

學校人員及環境變項		教師人權層面	人格權的 尊重	工作權的 保障	專業自主權的 維護	平等與公正的 對待
教師個人背景變項	性別	(1) 男	-----	男 > 女	-----	-----
		(2) 女				
	最高學歷	(1) 一般大學或學院	碩士 > 大學 碩士 > 師範	碩士 > 大學 碩士 > 師範	碩士 > 大學 碩士 > 師範	碩士 > 大學 碩士 > 師範
		(2) 師範院校及一般大學教育系				
		(3) 碩士以上 (含 40 學分班)				
	現任職務	(1) 校長	校長 > 主任 校長 > 組長 校長 > 導師 校長 > 專任	校長 > 組長 校長 > 導師 校長 > 專任	校長 > 組長 校長 > 導師 校長 > 專任	校長 > 主任 校長 > 組長 校長 > 導師 校長 > 專任
		(2) 主任				
		(3) 組長	主任 > 組長 主任 > 導師 主任 > 專任	主任 > 組長 主任 > 導師 主任 > 專任	主任 > 導師 主任 > 專任	主任 > 組長 主任 > 導師 主任 > 專任
		(4) 導師				
		(5) 專任教師				

表 4-2-9 國民中學組織運作中教師人權知覺差異情形之分析摘要表（續）

教師人權層面 學校人員及環境變項			人格權的 尊重	工作權的 保障	專業自主權的 維護	平等與公正的 對待
教師個人 背景變項	服務 年資	(1) 未滿 5 年	25 年以上 > 未 滿 5 年；	25 年以上 > 未 滿 5 年；	25 年以上 > 未 滿 5 年；	25 年以上 > 未 滿 5 年；
		(2) 5 年以上未滿 15 年	25 年以上 > 5~ 未滿 15 年	25 年以上 > 5~ 未滿 15 年	25 年以上 > 5~ 未滿 15 年	25 年以上 > 5~ 未滿 15 年
		(3) 15 年以上未滿 25 年		25 年以上 > 15~未滿 25 年	25 年以上 > 15~未滿 25 年	25 年以上 > 15~未滿 25 年
		(4) 25 年以上				
	任教 科目	(1) 升學科目	-----	-----	-----	-----
		(2) 非升學科目	-----	-----	-----	-----
學校 背景變項	學校 規模	(1) 24 班以下	24 班以下 > 25~48 班	24 班以下 > 25~48 班	24 班以下 > 25~48 班	24 班以下 > 25~48 班
		(2) 25~48 班				
		(3) 49 班以上	24 班以下 > 49 班以上			24 班以下 > 49 班以上
	學校 所在 地	(1) 直轄市	鄉鎮 > 直轄市	-----	-----	-----
		(2) 省暨縣轄市				
		(3) 鄉鎮				
校齡	(1) 未滿 10 年	10 年以上未滿 20 年 > 未滿 10 年	-----	-----	-----	
	(2) 10 年以上未滿 20 年					
	(3) 20 年以上					

第三節 國民中學組織運作中教師人權現況及其功能關係之多元迴歸分析

本節分析旨在回答第一章待答問題第三題。由文獻探討可得，國民中學組織運作中之教師人權層面可分為「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」等四大層面。另外國民中學組織運作中教師人權的功能主要有三，分別是：教師組織承諾之增進、學校組織倫理之實現以及學校組織健康之促進。本

節目的即在分析國民中學組織運作中各層面之教師人權，分別與各類教師人權功能之關係為何。

壹、國民中學組織運作中教師人權現況與「組織承諾」關係之多元迴歸分析

一、調查結果

為求瞭解國民中學組織運作中教師人權各層面之體現對於教師人權功能之預測力情形，乃以多元迴歸方式探析教師人權之體現對於「教師組織承諾」之預測力。其結果如表 4-3-1 所示。

表 4-3-1 國民中學組織運作中教師人權與「教師組織承諾」關係之逐步多元迴歸分析摘要表

	選出的變項順序	多元相關係數 (R)	決定係數 (R ²)	決定係數增加值	標準化迴歸係數 (β)	F 值
1	工作權的保障	.525	.275	.275	.275	288.840***
2	平等與公正的對待	.553	.306	.031	.306	167.524***
3	專業自主權的維護	.566	.320	.014	.320	118.837***

*** P < .001

二、分析與討論

根據表 4-3-1 顯示：在預測「教師組織承諾」之功能上，教師人權的四個層面之預測變項中，有三項能提供有效的預測，且均達到統計上 (P < .001) 的顯著水準，至若其預測力之大小依次為「工作權的保障」、「平等與公正的對待」、「專業自主權的維護」，顯示學校運作中有無重視該三項教師人權的層面，均為影響該校教師「組織承諾」高低主要因素。又該表中可得，它們可用來解釋或預測教師「組織承諾」的總變異量為 32.0%；其中，尤以「工作權的保障」之預測力最高，其行為的解釋量為 27.5%。

貳、國民中學組織運作中教師人權現況與「組織倫理實現」關係之多元迴歸分析

一、調查結果

為求瞭解國民中學組織運作中教師人權各層面之體現對於教師人權功能之預測力情形，乃以多元迴歸方式探析教師人權之體現對於「學校組織倫理實現」之預測力。其結果如表 4-3-2 所示。

表 4-3-2 國民中學組織運作中教師人權與「學校組織倫理」關係之逐步多元迴歸分析摘要表

	選出的變項順序	多元相關 係數 (R)	決定係數 (R ²)	決定係數 增加值	標準化迴歸 係數 (β)	F 值
1	平等與公正的對待	.717	.514	.514	.365	789.185***
2	工作權的保障	.762	.581	.067	.328	516.412***
3	人格權的尊重	.772	.596	.015	.168	365.855***

*** P < .001

二、分析與討論

根據表 4-3-2 顯示：在預測「組織倫理實現」之功能上，教師人權的四個層面之預測變項中，有三項能提供有效的預測，且均達到統計上 (P < .001) 的顯著水準，至若其預測力之大小依次為「平等與公正的對待」、「工作權的保障」、「人格權的尊重」，顯示學校運作中有無重視該三項教師人權的層面，均為影響該校「組織倫理實現」之主要因素。又該表中可得，它們可用來解釋或預測學校「組織倫理」實現的總變異量為 59.6%；其中，尤以「平等與公正的對待」之預測力最高，其行為的解釋量達 51.4%。

參、國民中學組織運作中教師人權現況與「學校組織健康」關係之多元迴歸分析

一、調查結果

為求瞭解國民中學組織運作中教師人權各層面之體現對於教師人權功能之預測力情形，乃以多元迴歸方式探析教師人權之體現對於「學校組織健康」之預測力。其結果如表 4-3-3 所示。

表 4-3-3 國民中學組織運作中教師人權與「學校組織健康」關係之逐步多元迴歸分析摘要表

	選出的變項順序	多元相關係數 (R)	決定係數 (R ²)	決定係數增加值	標準化迴歸係數 (β)	F 值
1	工作權的保障	.612	.375	.375	.365	454.962***
2	平等與公正的對待	.636	.405	.030	.218	257.995***
3	專業自主權的發揮	.647	.419	.014	.147	181.707***

*** P < .001

二、分析與討論

根據表 4-3-3 顯示：在預測「學校組織健康」之功能上，教師人權的四個層面之預測變項中，有三項能提供有效的預測，且均達到統計上 (P < .001) 的顯著水準，至若其預測力之大小依次為「工作權的保障」、「平等與公正的對待」與「專業自主權的發揮」，顯示學校運作中有無重視該三項教師人權的層面，均為影響該校「組織健康」促進之主要因素。又該表中可得，它們可用來解釋或預測「學校組織健康」的總變異量為 41.9%；其中，尤以「工作權的保障」之預測力最高，其行為的解釋量達 37.5%。

肆、綜合分析與討論

由表 4-3-4 教師人權現況及其三組功能之逐步多元迴歸分析總表中可歸納出四點結論，茲分述如下：

(一) 就「教師組織承諾」之增進而言，預測力由高至低依序為「工作權的保障」、「平等與公正的對待」及「專業自主權的維護」等三個層面。

是以，國民中學組織運作中，學校人員如愈能維護「工作權保障」、「平等與公正對待」、「專業自主權之維護」等層面之教師人權，則教師對於學校之組織承諾愈高，愈願意為學校及學生貢獻心力與付出。

(二) 就「學校組織倫理」實現而言，預測力由高至低依序為「平等與公正對待」、「工作權的保障」、與「人格權之尊重」等三個層面。

是以，國民中學組織運作中，學校人員如愈能維護「平等與公正對待」、「工作權保

障」、「人格權尊重」等層面之教師人權，則學校之組織倫理實現層次將愈能提昇。

(三)就「學校組織健康」而言，預測力由高至低依序為「工作權的保障」、「平等與公正的對待」、「專業自主權的發揮」等三層面。

是以，國民中學組織運作中，如愈能維護「工作權保障」、「平等與公正對待」、「專業自主權之維護」等層面之教師人權，則學校組織健康層次將愈能提昇，學校也愈能活化、愈能適應大環境的變遷與挑戰。

(四)「工作權的保障」與「平等與公正對待」兩層面在預測「教師組織承諾」、「學校組織倫理」、與「學校組織健康」等三項教師人權之功能上具有極佳預測力

國民中學組織中「工作權的保障」、「平等與公正的對待」兩個層面，無論是在教師組織承諾、學校組織倫理、抑或學校組織健康上，其所得之總變異量，均達統計上之顯著水準，足見此二項層面對於教師人權具有極佳的預測力；又「平等與公正的對待」在組織倫理實現之預測力最高，而「工作權的保障」在教師組織承諾與組織健康兩層面之預測力最高。

表 4-3-4 教師人權現況及其三組功能關係之逐步多元迴歸分析總表

教師人權功能 教師人權層面	教師組織承諾 (決定係數增加值)	學校組織倫理實現 (決定係數增加值)	學校組織健康促進 (決定係數增加值)
人格權的尊重	-----	.015 (3)	-----
工作權的保障	.275 (1)	.067 (2)	.375 (1)
專業自主權的維護	.014 (3)	-----	.014 (3)
平等與公正的對待	.031 (2)	.514 (1)	.030 (2)

第四節 國民中學組織運作中教師人權現況與教師人權功能之典型相關分析

本部分旨在回答第一章待答問題之第四題。為瞭解國民中學組織運作中教師人權之四個層面的預測變項與教師人權功能之三個效標變項整體間的相互關係，遂進行典型相關分析，茲將調查結果敘述如下：

壹、調查結果

在此典型相關分析中，以四項教師人權層面為預測變項（X 變項），而以三項教師人權功能為效標變項（Y 變項），進行兩組變項間的典型相關。根據資料分析結果，將其彙整於表 4-4-1 中，茲說明如下：

- （一）由該表可得，共有兩個典型相關係數，達統計上（ $P < .001$ ）的顯著水準。第一個典型相關係數 $\rho_1 = .794$ （ $P < .001$ ），表示 X 組變項的第一典型因素（ χ_1 ）可以解釋 Y 變項的第一典型因素（ η_1 ）之總變異量的 63.1%（ $\rho^2 = .631$ ）；而第二個典型相關係數 $\rho_2 = .213$ （ $P < .001$ ），表示 X 組變項的第二典型因素（ χ_2 ）可以解釋 Y 變項的第二個典型因素（ η_2 ）之總變異量的 4.5%（ $\rho^2 = .045$ ）。
- （二）由該表可得，X 變項的第一典型因素 χ_1 ，可以解釋 X 組變項之總變異量的 68.58%；而第二典型因素 χ_2 ，可以解釋 X 組變項之總變異量之 12.56%。是以，兩個典型因素總計可解釋全部變異量的 81.14%。
- （三）由該表可得，Y 變項的第一個典型因素 η_1 ，可以解釋 Y 組變項之總變異量的 69.35%；而第二典型因素 η_2 ，可以解釋 Y 組變項之總變異量的 16.78%。是以，兩個典型因素共可解釋全部變異量的 86.13%。
- （四）由該表可得，X 組變項與 Y 組變項在第一個典型因素的重疊部分為 43.75%；亦即，教師人權的四個層面透過 χ_1 與 η_1 ，可以解釋教師人權功能的三項向度之總變異量的 43.75%。而 X 組變項與 Y 組變項在第二典型因素的重疊部分為 .76%，亦即，教師人權的四個層面透過 χ_2 與 η_2 ，可以解釋教師人權功能的三個向度之總變異量的 .76%。
- （五）由該表可得，在 X 組變項當中，由「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」等四項構成的國民中學組織運作中教師

人權的層面，和第一典型因素 χ_1 間有高度的相關，均在.650 以上；而在 Y 組變項當中，以「教師組織承諾」、「學校組織倫理」、「學校組織健康」等構成教師人權功能之三個向度，和第一典型因素 η_1 間同樣呈現高相關，亦達到.700 以上。由此得知：本研究的第一典型相關，主要是由教師人權的四個層面，透過第一典型因素，來解釋教師人權功能的三個向度。

(六) 由該表可得：若從第二典型相關來看，在四個教師人權層面當中，僅有「人格權的尊重」一項，和第二典型因素間的相關較高，為.388，其餘均在.102 以下；而在 Y 組變項當中，教師組織承諾增進、學校組織倫理實現、與學校組織健康促進等三項教師人權功能，和第二典型因素 η_2 亦有相關，其相關係數分別為 -.519、.230 與 -.425。由此可得：本研究的第二典型相關，主要係由教師人權層面中「人格權的尊重」，透過第二典型因素，來解釋教師人權功能的三個向度。

表 4-4-1 國民中學組織運作中「教師人權層面」與「教師人權功能」之典型相關分析摘要表

控制變項 (X 變項)	典型因素		效標變項 (Y 變項)	典型因素	
	χ_1	χ_2		η_1	η_2
人格權的 尊重	.773	.388	教師組織承諾	.700	-.519
工作權的 保障	.925	-.145	學校組織倫理	.969	.230
專業自主權的 維護	.664	-.566	學校組織健康	.808	-.425
平等與公正的 對待	.921	.102			
抽出變異數百 分比	68.58%	12.56%	抽出變異數百 分比	69.35%	16.78%
重疊百分比	43.26%	0.57%	重疊百分比	43.75%	0.76%
			特徵值 (ρ^2)	.631	.045
			典型相關 (ρ)	.794***	.213***

***P < .001

貳、綜合分析與討論

(一) 教師人權愈受重視，則教師組織承諾、學校組織倫理、學校組織健康愈有增

進與實現的可能。

根據上述典型相關的分析結果發現：由人格權的尊重、工作權的保障、專業自主權的維護、平等與公正的對待等所構成的國民中學組織運作中教師人權之層面，其可透過第一典型因素來解釋教師人權功能之三個向度；其次，第二個典型相關是由「人格權的尊重」，透過第二典型因素來解釋教師人權功能的三個向度。再者，上述典型相關能解釋的總變異量最高為 43.75%，最低為 0.76%。由此可見，本研究所提及的國民中學組織運作中四個教師人權的層面，確實是可用來解釋三個教師人權功能向度之高低與否。換言之，學校人員愈能重視教師之人權，則學校中教師組織承諾之增進、以及學校組織倫理、組織健康之實現亦將愈有提昇的可能。

第五節 國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之分析

本節分析旨在回答第一章待答問題的第五題。由第二章文獻探討的結果可之，阻礙我國國民中學組織運作中教師人權的因素主要可分為六個向度，分別為社會環境、教育當局、法令、學校行政體系、家長及教師自身等。是以，本節乃融攝上述六項可能阻礙國民中學組織運作中教師人權之向度，加以探析其對於教師人權的人格權尊重、工作權保障、專業自主權維護、以及平等與公正對待等層面之實際阻礙因素為何，最後進行綜合分析與討論。本節進行分析時，研究者以填答者五成的比例（超過 50%）作為標準。亦即，若是填答選項被勾選的比例超過總回收有效樣本數的五成時，研究者就將其列為該層面的主要阻礙因素（若勾選比例超過百分之四十五亦納入主要因素探討之）。然而，當某些阻礙因素之間的百分比相差不大時，其在統計上並不一定會達成顯著差異（曾尹彥，2006）。因此，研究者所進行的阻礙因素之排序，主要是為求整理和討論之方便。茲詳述各層面的阻礙因素如下：

壹、人格權尊重之阻礙因素分析

由表 4-5-1 可知，我國國民中學組織運作中教師人權在人格權層面上的阻礙因素依序如下：

- 一、社會大環境改變，尊師重道觀念式微（95.0%）。
- 二、家長寵溺子女，致使教師管教不易（93.8%）。

- 三、教師文化趨於被動與冷漠，不會主動爭取權益（45.2%）。
- 四、學校行政人員在處理親師、師生衝突時，未能顧及教師感受（29.6%）。
- 五、學校行政領導者仍懷有威權或居官者心態（27.2%）。
- 六、教師對於學校不合理的對待大多敢怒不敢言（26.4%）。
- 七、其他（5.8%）：此部分將在本章第七節探討之。
- 八、該校無人格權層面之阻礙因素（0.2%）。

上述結果顯示，國中教師認為國民中學組織運作中阻礙教師人權之人格權因素主要有二，分別為「社會大環境改變，尊師重道觀念式微」（95.0%），以及「家長寵溺子女，致使教師管教不易」（93.8%），這兩項被填答者勾選的比率都超過九成。另外，「教師文化趨於被動與冷漠，不會主動爭取權益」（45.2%）被勾選的比率也接近五成，亦是值得重視的一個阻礙因素。

其餘阻礙因素依序如下：「學校行政人員在處理親師、師生衝突時，未能顧及教師感受」（29.6%），有近三成的教師勾選；「學校行政領導者仍懷有威權或居官者心態」（27.2%）以及「教師對於學校不合理的對待大多敢怒不敢言」（26.4%）則是有四分之一左右的教師勾選；至若認為該校並無人格權之阻礙因素之比例非常之低，僅為千分之二（0.2%）。

表 4-5-1 國民中學組織運作中「人格權尊重」之阻礙因素現況分析表

統計量數 人格權尊重之阻礙因素	有勾選		
	人數	百分比(%)	排序
1.社會大環境改變，尊師重道觀念式微。	800	95.0	1
2.學校行政領導者仍懷有威權或居官者心態。	229	27.2	5
3.學校行政人員在處理親師、師生衝突時，未能顧及教師的感受。	249	29.6	4
4.家長寵溺子女，致使教師管教不易。	790	93.8	2
5.教師對於學校不合理的對待大多敢怒不敢言。	222	26.4	6
6.教師文化趨於被動與冷漠，不會主動爭取權益。	381	45.2	3
7.其他	49	5.8	7
本大題全未勾選 (認為該校無人格權尊重之阻礙因素)	2	0.2	8

貳、工作權保障之阻礙因素分析

由表 4-5-2 可知，我國國民中學組織運作中教師人權在工作權層面上的阻礙因素依序如下：

- 一、教師因課務繁多而不熱衷教師會活動（66.4%）。
- 二、教評會多為形式背書（31.1%）。
- 三、學校行政領導者對於新進教師仍以要求為主，較少協助與關懷（27.6%）。
- 三、教師會尚未設立或功能不彰（27.6%）。
- 四、超額教師工作未受到相對保障（26.5%）。
- 六、學校行政領導者未能提供教師溝通、申訴之管道（22.3%）。
- 七、學校行政領導者不願意與教師分享權力（16.2%）。
- 八、校長個人偏好仍影響考績、進修等權益裁量（9.9%）。
- 九、該校無工作權層面之阻礙因素（6.8%）。
- 十、其他（3.7%）：此部分將在本章第七節探討之。

上述結果顯示，國中教師認為國民中學組織運作中阻礙教師人權之工作權層面之主要因素僅有一項，是為「教師因課務繁多而不熱衷教師會活動」（66.4%）。顯示教師工作權的保障相較於其他教師人權的層面、以及相較於其他工作，在工作權維護上業已是獲得較佳體現之部分。

其餘阻礙因素依序如下：「教評會多為形式背書」（31.1%），占了三成的比例並不算低，這也可能造成不適任教師未能有效淘汰之因；再者，「學校行政領導者對於新進教師仍以要求為主，較少協助與關懷」（27.6%）及、「教師會尚未設立或功能不彰」（27.6%）、「超額教師工作未受到相對保障」（26.5%）分別有四分之一以上之比例；「學校行政領導者未能提供教師溝通、申訴之管道」（22.3%）則有二成教師勾選；「學校行政領導者不願意與教師分享權力」（16.2%）比例不到二成，較為偏低；「校長個人偏好仍影響考績、進修等權益裁量（9.9）」之比例亦不到一成，比例偏低；至若認為該校並無工作權之阻礙因素之比例，約佔整體之百分之七（6.8%）。

表 4-5-2 國民中學組織運作中「工作權保障」之阻礙因素現況分析表

工作權保障之阻礙因素	統計量數	有勾選	
	人數	百分比(%)	排序
1.校長個人偏好仍影響考績、進修等權益之裁量。	83	9.9	8
2.學校行政領導者不願意與教師分享權力。	136	16.2	7
3.學校行政領導者未能提供教師溝通、申訴之管道。	188	22.3	6
4.學校行政領導者對於新進教師仍以要求為主，較少協助與關懷。	232	27.6	3
5.教評會多為形式背書。	262	31.1	2
6.教師會尚未設立或功能不彰。	232	27.6	3
7.教師因課務繁多而不熱衷於教師會活動。	559	66.4	1
8.超額教師工作未受到相對保障。	223	26.5	5
9.其他	31	3.7	10
本大題全未勾選 (認為該校無人格權尊重之阻礙因素)	58	6.8	9

參、專業自主權維護之阻礙因素分析

由表 4-5-3 可知，我國國民中學組織運作中教師人權在專業自主權層面上的阻礙因素依序如下：

- 一、教育當局推動政策仍有模糊與瑕疵，導致教師無所適從（75.3%）。
- 二、教育當局強迫教師配合眾多的方案與措施（58.0%）。
- 三、教師對於教育政策之建議，未能得到教育當局善意的回應（46.8%）。
- 四、教師仍需任教非專長之課程（42.9%）。
- 五、《教師法》未定義「與教學無關之事項」為何（42.0%）。
- 六、教育當局對於課程之實施規定僵化，教師自主權受限（40.7%）。
- 七、家長與學校行政人員會干預教師專業自主權（22.6%）。
- 八、教師會尚未設立或功能不彰（17.9%）。
- 九、教學研究會、教評會、課發會等運作仍會受到不當干預（12.6%）。
- 十、學校行政領導者不願意與教師分享權力（11.5%）。
- 十一、其他（4.3%）：此部分將在本章第七節探討之。
- 十二、認為該校無專業自主權之阻礙因素（0.7%）

上述結果顯示，國中教師認為國民中學組織運作中阻礙教師人權之專業自主權層面之主要因素有二項，是為「教育當局推動政策仍有模糊與瑕疵，導致教師無所適從（75.3%）」，以及「教育當局強迫教師配合眾多的方案與措施」（58.0%）；又「教師對於教育政策之建議，未能得到教育當局善意的回應」（46.8%），亦有近五成的比例，是值得重視的阻礙因素。綜合上述可得，教育當局在教育政策的推行上對於教師專業自主權的影響為甚。

其餘阻礙因素依序如下：「教師仍需任教非專長之課程」（42.9%）、「《教師法》未定義「與教學無關之事項」為何」（42.0%）、此兩項均達到四成之比例，亦值得重視；「家長與學校行政人員會干預教師專業自主權」（22.6%）、「教師會尚未設立或功能不彰」（17.9%）、之勾選率為兩成左右，較為偏低；「教學研究會、教評會、課發會等運作仍會受到不當干預」（12.6%）、「學校行政領導者不願意與教師分享權力」（11.5%），上述三者勾選的比例僅為一成左右；至若認為該校運作上並無專業自主權之阻礙因素之比例非常之低，僅為千分之七（0.7%）。

表 4-5-3 國民中學組織運作中「專業自主權維護」之阻礙因素現況分析表

專業自主權維護之阻礙因素	統計量數		
	人數	百分比(%)	排序
1.教育當局對於課程實施規定僵化,教師自主權受限。	343	40.7	6
2.教育當局推動政策仍有模糊與瑕疵,導致教師無所適從。	634	75.3	1
3.教育當局強迫教師配合眾多的方案與措施。	488	58.0	2
4.《教師法》未定義「與教學無關之事項」為何。	654	42.0	5
5.學校行政領導者不願意與教師分享權力。	97	11.5	10
6.家長與學校行政人員會干預教師專業自主權。	190	22.6	7
7.教師會尚未設立或功能不彰。	151	17.9	8
8.教學研究會、教評會、課發會等運作仍會受到不當干預。	106	12.6	9
9.教師對於教育政策之建議,未能得到教育當局善意的回應。	394	46.8	3
10.教師仍需任教非專長之課程。	361	42.9	4
11.其他	36	4.3	11
本大題全未勾選(認為該校無人格權尊重之阻礙因素)	6	0.7	12

肆、平等與公正對待之阻礙因素分析

由表 4-5-4 可知，我國國民中學組織運作中教師人權在平等與公正對待層面上的阻礙因素依序如下：

- 一、學校人員、家長仍以「升學」為導向，非主科之教師與課程未能受到同等尊重（56.7%）。
- 二、家長要求學校特別編班或選擇教師（47.4%）。
- 三、學校行政人員未能秉持「平等」與「正義」的精神（24.0%）。
- 四、資深教師仍握有較多的資源與權勢（23.0%）。
- 五、學校行政領導者在處理教師獎懲時仍會受到外力干預（19.5%）。
- 六、學校行政人員易將資源（設備）與資訊集中於己身（19.1%）。
- 七、校長在教師（含代理教師）聘任上仍受到人情壓力（17.0%）。
- 八、認為該校無平等與公正對待之阻礙因素（9.4%）。
- 九、其他（2.9%）：此部分將在本章第七節探討之。

上述結果顯示，填答對象認為國民中學組織運作中阻礙教師人權之平等與公正對待層面之主要因素僅有二項，是為「學校人員、家長仍以「升學」為導向，非主科之教師與課程未能受到同等尊重」（56.7%）；又「家長要求學校特別編班或選擇教師」（47.4%）之比例接近五成；這意謂著在「升學」主義的結構下，個別教師享有之資源與權益容易受到不平等的對待。其中後者亦隱含的一個問題：若是有權勢、有能力之家長得以要求特別編班或選擇教師、那麼受到不公平對待恐怕又以是弱勢學生為甚。

其餘阻礙因素依序如下：「學校行政人員未能秉持「平等」與「正義」的精神」（24.0%）、「資深教師仍握有較多的資源與權勢」（23.0%）有二成以上之比例，較為偏低；「學校行政領導者在處理教師獎懲時仍會受到外力干預」（19.5%）、「學校行政人員易將資源（設備）與資訊集中於己身（19.1%）」、「校長在教師（含代理教師）聘任上仍受到人情壓力」（17.0%），上述三者有近二成的比例，仍屬偏低；至若認為該校運作上並無平等與公正對待之阻礙因素之比例則接近一成（9.4%）。

表 4-5-4 國民中學組織運作中「平等與公正對待」之阻礙因素現況分析表

平等與公正對待之阻礙因素	統計量數	有勾選	
	人數	百分比(%)	排序
1.校長在教師(含代理教師)聘任上仍受到人情壓力。	151	17.9	7
2.學校行政領導者在處理教師獎懲時仍會受到外力干預。	164	19.5	5
3.學校行政人員未能秉持「平等」與「正義」的精神。	202	24.0	3
4.學校行政人員易將資源(設備)與資訊集中於己身。	161	19.1	6
5.學校人員、家長仍以「升學」為導向,非主科之教師與課程未能受到同等尊重。	477	56.7	1
6.家長要求學校特別編班或選擇教師。	399	47.4	2
7.資深教師仍握有較多的資源與權勢。	194	23.0	4
8.其他	24	2.9	9
9.本大題全未勾選 (認為該校無人格權尊重之阻礙因素)	79	9.4	8

伍、綜合分析與討論

研究者茲將本節各個層面中阻礙教師人權之主要因素，歸納彙整成表 4-5-5。由表 4-5-5 所示，可以歸納出下列幾點結論：

一、國民中學組織運作中之教師人權現況，在人格權層面的主要阻礙因素為：(一)社會大環境改變，尊師重道觀念式微；(二)家長寵溺子女，致使教師管教不易；(三)教師文化趨於被動與冷漠，不會主動爭取權益。

如此看來，社會環境的改變致使教師地位不若以往，或許社會層面是教師較難撼動的，但如果尊師重道式微是他者操弄之結果(如政治議題操弄教師為既得利益者)，則教師團體應有相關論述與澄清的動作，這又對應著阻礙因素之三，教師文化趨於被動與冷漠，不會主動爭取權益。再者，家長寵溺子女，使教師管教不易此項阻礙人格權的因素，亦是教師感嘆教師難為之主因(陳智華等，2005)，是以，輔導與管教辦法如能更加具體明確，教師愈能有所依憑管教尺度之拿捏(石文南、江昭青、林志成，2007)，若能進一步配合法律賦予教師人格受辱之訴訟權，或許教師碰到不明理的學生以及家長的時候，將仍有維護自己權益的最後一道防線加以保障，其精神意義將大於實質意義。

二、國民中學組織運作中之教師人權現況，在工作權層面的主要阻礙因素為：教師因課務繁多而不熱衷於教師會活動。

蓋原本學校教師會之成立之宗旨，是在於協助教師發聲與專業自主之校內組織（張益計，1996），然而教師因本身課務繁多之關係而不熱衷於會務活動，如此，可能產生兩種情形：一為教師會運作功能不彰，教師法所賦予學校教師會相關權利之美意難以達成；其二為一般教師不熱衷教師會活動，致使教師會容易被激進者寡占，難以反映多數教師之意見（王秋絨，2003：330）。

三、國民中學組織運作中之教師人權現況，在專業自主權層面的主要阻礙因素為：（一）教育當局推動政策仍有模糊與瑕疵，導致教師無所適從；（二）教育當局強迫教師配合眾多的方案與措施；（三）教師對於教育政策之建議，未能得到教育當局善意的回應。

由上述調查結果顯示：教育政策的不確定與教育政策的績效主義，仍為國民中學中阻礙教師專業自主權最大的因素。蓋國民中學係受到教育主管單位之監督與指導，是以，國民中學運作仍受限於教育主管單位之影響，然則，國內教育政策與相關作為往往成為首長們意識型態下之產物，未能做好完善配套以及廣徵民意便急於施行，國立教育研究院原本成立之宗旨（國家教育政策研究之單位）亦未能達成，甚為可惜。

再者，在強調貫徹績效的環境下，Quinn 認為反而會造成士氣的低落，進而破壞績效的實踐（引自黃乃熒，2004：12）。例如教師對於在職進修應付了事，也無法達到在職進修的效果；又如教育當局所下達之眾多的方案與措施中，許多學校往往虛應故事，而無暇顧及理念的實踐；一方面是需要配合的方案與政策太多，師生在既定課程安排之前提下，難以消化額外的活動；再者是部分學校行政領導者著重成果報告書的華美，反而忽略了學生學習之教育真諦。是以，合宜而適量的教育方案推行、俾透過媒體、公開活動的政策行銷，或許亦能助益於教師之瞭解與學生之學習。

四、國民中學組織運作中教師人權現況，在平等與公正對待層面的主要阻礙因素為（一）學校人員、家長仍以「升學」為導向，非主科之教師與課程未受到同等尊重；（二）家長要求學校特別編班或選擇教師。

由上述調查結果顯示：國民中學在升學競爭的氛圍之下，許多的運作仍然不得不服務於升學制度，有些學校仍會將資源與優秀學生集中於少數班級（馬向青，2005）。學

校在教師職務、學生編班等不公的安排下，亦容易形塑出明星教師，然而特別編班的慣例與明星教師的產生亦可能帶來學校運作更多的困擾（諸如人情請託之壓力）與行政倫理的困境（林立武，2004）。誠然教師必須要依靠自己的專業與努力贏得家長的信任，然而，特別編班或選擇教師的結果，對於沒有資源、沒有口碑的新進教師，以及沒有能力去爭取「特別對待」的弱勢家庭均是不利的。學校如果沒有加以協助新進教師，則新進教師本身或其班級學生若敏覺發現自己並非「特別班」，亦容易有負面的標籤效應、產生心理上的挫折。是以，學校在任課教師的安排上若能顧及公平的原則，或許能減低上述之標籤效應之負面影響；必能減少學校人情關說之壓力。

表 4-5-5 國民中學組織運作中阻礙教師人權之主要因素彙整表

排序	人格權層面的阻礙因素	工作權層面的阻礙因素	專業自主權層面的阻礙因素	平等與公正對待層面的阻礙因素
1	社會大環境改變，尊師重道觀念式微（95.0%）	教師因課務繁多而不熱衷於教師會活動（66.4%）	教育當局推動政策仍有模糊與瑕疵，導致教師無所適從（75.3%）	學校人員、家長仍以「升學」為導向，非主科之教師與課程未受到同等尊重（56.7%）。
2	家長寵溺子女，致使教師管教不易（93.8%）	-----	教育當局強迫教師配合眾多的方案與措施（58.0%）	家長要求學校特別編班或選擇教師（47.4%）
3	教師文化趨於被動與冷漠，不會主動爭取權益（45.2%）	-----	教師對於教育政策之建議，未能得到教育當局善意的回應（46.8%）	-----

第六節 國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之解決策略分析

本節分析旨在回答第一章待答問題的第六題。由第二章的文獻探討可得，由於我國國民中學組織運作中仍存在若干阻礙教師人權的因素，是以，在不同的阻礙教師人權的層面上，亦分別有其對應的解決策略。因此，本節分為五個部分，分別探討人格權尊重、工作權保障、專業自主權維護、以及平等與公正對待等層面之阻礙因素的可行解決策略為何，最後進行綜合討論與分析。

本節進行研究時，研究者係以百分之五十作為標準，亦即，若填答者勾選該選項超過有效樣本回收的五成時，研究者就將其列為該層面的主要解決策略（若勾選比例超過百分之四十五時，亦納入主要解決策略探討之）。然而，當某些解決策略之間的百分比相差不大時，其在統計上並不一定會達成顯著差異（曾尹彥，2006）。因此，研究者進行排序乃是欲求整理與討論之方便。茲詳述各層面的解決策略如下：

壹、阻礙「人格權」因素之解決策略分析

由表 4-6-1 可知，解決我國國民中學組織運作中教師人格權層面之阻礙因素，其可行策略依序如下：

- 一、學校人員、家長應教導學生義務與權利並重的觀念（77.9%）。
- 二、教育法令應明定教師人格受辱之訴訟權（71.6%）。
- 三、學校行政領導者應主動關心並協助教師解決困難（61.6%）。
- 四、學校行政領導者應以協調、溝通取代命令與要求（60.7%）。
- 五、學校人員應定期舉辦親職教育，以培養家長正確的教養觀念（58.2%）。
- 六、學校人員應定期舉辦親職教育，以培養家長正確的教養觀念（57.0%）。
- 七、學校人員應重視學生人權（如髮禁的開放），以減少師生衝突（27.8%）。
- 八、其他（4.0%）：此部分將在本章第七節進行統整探討。

上述結果顯示，國中教師認為解決人格權阻礙因素之可行策略，主要有六，分別是「學校人員、家長應教導學生義務與權利並重的觀念」（77.9%）、「教育法令應明定教師人格受辱之訴訟權」（71.6%）；上述兩者更高達七成之比例；「學校行政領導者應主動關心並協助教師解決困難」（61.6%）、「學校行政領導者應以協調、溝通取代命令與要求」（60.7%）等兩項策略亦有六成以上之比例；「學校人員應定期舉辦親職教育，以培養家長正確的教養觀念」（58.2%）、以及「學校人員應定期舉辦親職教育，以培養家長正確

的教養觀念」(57.0%)亦有五成以上之教師勾選。

其他的解決策略為「學校人員應重視學生人權(如髮禁的開放),以減少師生衝突」(27.8%),勾選者亦占了近三成。

表 4-6-1 國民中學組織運作中阻礙「人格權」因素之解決策略分析表

阻礙「人格權」因素之解決策略	統計量數		
	有勾選	人數	百分比(%)
1.教育法令應明定教師人格受辱之訴訟權。	603	71.6	2
2.學校行政領導者應主動關心並協助教師解決困難。	519	61.6	3
3.學校行政領導者應以協調、溝通取代命令與要求。	511	60.7	4
4.學校人員應重視學生人權(如髮禁的開放),以減少師生衝突。	234	27.8	7
5.學校人員、家長應教導學生義務與權利並重的觀念。	656	77.9	1
6.學校人員應定期舉辦親職教育,以培養家長正確的教養觀念。	490	58.2	5
7.教師應提高權利意識及人權意識(如:抵抗侵犯)。	480	57.0	6
8.其他	34	4.0	8

貳、阻礙「工作權」因素之解決策略分析

由表 4-6-2 可知,解決我國國民中學組織運作中教師工作權層面之阻礙因素,其可行策略依序如下:

- 一、政府應優先安排超額教師之工作機會(61.8%)。
- 二、學校行政領導者宜提供意見反映及申訴管道(60.8%)。
- 三、政府應在維護學生學習前提之下,賦予教師組織工會的權利(55.0%)。
- 四、學校行政領導者應協助新進教師適應環境及熟悉工作(53.0%)。
- 五、學校行政領導者應鼓勵教師參與校務決策(51.0%)。
- 六、學校行政領導者應以正義和道德良心取代個人好惡行事(49.8%)。
- 七、教評會成員應以公開、透明的方式選定(45.0%)。
- 八、學校行政領導者應協助教師會的成立與運作(42.6%)。

九、其他（2.6%）：此部分將在本章第七節進行統整探討。

上述結果顯示，填答對象認為解決工作權阻礙因素之可行策略，主要有五，分別是：「政府應優先安排超額教師之工作機會」（61.8%）、「學校行政領導者宜提供意見反映及申訴管道」（60.8%），上述兩者被勾選的比例超過六成；「政府應在維護學生學習前提之下，賦予教師組織工會的權利」（55.0%）、「學校行政領導者應協助新進教師適應環境及熟悉工作」（53.0%）、「學校行政領導者應鼓勵教師參與校務決策」（51.0%）；上述三者被勾選的比例亦達到五成以上。

其他的解決策略如：「學校行政領導者應以正義和道德良心取代個人好惡行事」（49.8%）、「教評會成員應以公開、透明的方式選定」（45.0%）、「學校行政領導者應協助教師會的成立與運作」（42.6%），上述三個解決策略雖然未達五成，但亦有四成以上之教師勾選，比例不算低，亦是值得重視之解決策略。

表 4-6-2 國民中學組織運作中阻礙「工作權」因素之解決策略分析表

阻礙「工作權」因素之解決策略	統計量數		
	人數	百分比(%)	排序
1.政府應在維護學生學習前提之下，賦予教師組織工會的權利。	463	55.0	3
2.政府應優先安排超額教師之工作機會。	520	61.8	1
3.學校行政領導者應以正義和道德良心取代個人好惡行事。	419	49.8	6
4.學校行政領導者應協助新進教師適應環境及熟悉工作。	446	53.0	4
5.學校行政領導者應鼓勵教師參與校務決策。	429	51.0	5
6.學校行政領導者應協助教師會的成立與運作。	359	42.6	8
7.學校行政領導者宜提供意見反映及申訴管道。	512	60.8	2
8.教評會成員應以公開、透明的方式選定。	379	45.0	7
9.其他	22	2.6	9

參、阻礙「專業自主權」因素之解決策略分析

由表 4-6-3 可知，解決我國國民中學組織運作中教師專業自主權層面之阻礙因素，其可行策略依序如下：

- 一、家長亦應重視子女的家庭教育，不能一味要求甚至干預教師教學（82.7%）。
- 二、教育當局在施行政策前後應廣納基層教師的意見（80.4%）。
- 三、教師應持續提昇專業能力，以贏得信任與尊重（71.6%）。
- 四、教育當局應重新研擬教師授課時數，以解決配課問題（68.9%）。
- 五、教育法令應補充規定《教師法》中「與教學無關」之事項為何（56.5%）。
- 五、教師應勇於拒絕不當的干預（56.5%）。
- 七、學校行政人員應以教師之專長與志願排課（56.1%）。
- 八、家長參與校務之權限應有明文規定（54.2%）。
- 九、教師應藉由班親會或家庭聯絡簿以增進家長的教育理念（46.3%）。
- 十、教師應透過教師組織爭取權益與專業自主（43.6%）。
- 十一、其他（2.1%）：此部分將在本章第七節進行統整探討。

上述結果顯示，國中教師認為解決專業自主權阻礙因素之可行策略，主要有八，分別為：「家長亦應重視子女的家庭教育，不能一味要求甚至干預教師教學」（82.7%）、「教育當局在施行政策前後應廣納基層教師的意見」（80.4%），上述兩者的比例高達八成；「教師應持續提昇專業能力，以贏得信任與尊重（71.6%）」、「教育當局應重新研擬教師授課時數，以解決配課問題（68.9%）」上述兩者策略亦有七成左右之比例，比例偏高；「教育法令應補充規定《教師法》中「與教學無關」之事項為何」（56.5%）、「教師應勇於拒絕不當的干預（56.5%）」、「學校行政人員應以教師之專長與志願排課（56.1%）」、「家長參與校務之權限應有明文規定（54.2%）」上述四者策略亦有五成以上之比例。

其餘解決教師專業自主之因素依序有：「教師應藉由班親會或家庭聯絡簿以增進家長的教育理念」（46.3%）、「教師應透過教師組織爭取權益與專業自主」（43.6%）上述二者雖然未達到五成之上之比例，但仍有四成之教師圈選，比例不算低，亦是需要重視的解決策略。

表 4-6-3 國民中學組織運作中阻礙「專業自主權」因素之解決策略分析表

阻礙「專業自主權」因素之解決策略	統計量數		
	有勾選	人數	百分比(%)
1.教育當局在施行政策前後應廣納基層教師的意見。	677	80.4	2
2.教育當局應重新研擬教師授課時數,以解決配課問題。	580	68.9	4
3.教育法令應補充規定《教師法》中「與教學無關」之事項為何。	476	56.5	5
4.學校行政人員應以教師之專長與志願排課。	472	56.1	7
5.教師應透過教師組織爭取權益與專業自主。	367	43.6	10
6.教師應持續提昇專業能力,以贏得信任與尊重。	603	71.6	3
7.教師應勇於拒絕不當的干預。	476	56.5	5
8.教師應藉由班親會或家庭聯絡簿以增進家長的教育理念。	390	46.3	9
9.家長亦應重視子女的家庭教育,不能一味要求甚至干預教師教學。	696	82.7	1
10.家長參與校務之權限應有明文規定。	456	54.2	8
11.其他	18	2.1	11

肆、阻礙「平等與公正對待」因素之解決策略分析

由表 4-6-4 可知，解決我國國民中學組織運作中教師平等與公正對待層面之阻礙因素，其可行策略依序如下：

- 一、學校行政領導者應重視教師工作負荷的公平合理（73.4%）。
- 二、學校行政領導者應勇於拒絕家長請託、人情關說等不當干預（69.8%）。
- 三、學校行政領導者應一視同仁且真誠地與教師互動（68.4%）。
- 四、學校人員應同等重視各科教師與課程（63.7%）。
- 五、教師應提昇人權意識，以維護自身權利並避免壓迫他人（60.3%）。
- 六、學校行政人員應將各項資訊公開化（55.0%）。
- 七、學校行政領導者在處理教師獎懲時應就事論事（52.1%）。
- 八、學校行政人員應避免將資源（設備）集中於己身（39.1%）。
- 九、其他（1.7%）：此部分將在本章第七節進行統整探討。

上述結果顯示，國中教師認為解決平等與公正對待阻礙因素之可行策略，主要有七，分別為：「學校行政領導者應重視教師工作負荷的公平合理」(73.4%)、「學校行政領導者應勇於拒絕家長請託、人情關說等不當干預」(69.8%)、「學校行政領導者應一視同仁且真誠地與教師互動」(68.4%)、「學校人員應同等重視各科教師與課程」(63.7%)、「教師應提昇人權意識，以維護自身權利並避免壓迫他人」(60.3%)，上述四個解決策略均達到六成以上之比例；而「學校行政人員應將各項資訊公開化」(55.0%)、「學校行政領導者在處理教師獎懲時應就事論事」(52.1%)之解決策略亦有五成以上之比例。

其餘解決策略有：「學校行政人員應避免將資源（設備）集中於己身（39.1%）」，亦有近四成的教師勾選。

表 4-6-4 國民中學組織運作中阻礙「平等與公正對待」因素之解決策略分析表

阻礙「平等與公正對待」因素之解決策略	統計量數		
	有勾選	人數	百分比(%)
1.學校行政領導者應勇於拒絕家長請託、人情關說等不當干預。	588	69.8	2
2.學校行政領導者應一視同仁且真誠地與教師互動。	576	68.4	3
3.學校行政領導者應重視教師工作負荷的公平合理。	618	73.4	1
4.學校行政領導者在處理教師獎懲時應就事論事。	439	52.1	7
5.學校行政人員應避免將資源（設備）集中於己身。	329	39.1	8
6.學校行政人員應將各項資訊公開化。	463	55.0	6
7.學校人員應同等重視各科教師與課程。	536	63.7	4
8.教師應提昇人權意識，以維護自身權利並避免壓迫他人。	508	60.3	5
9.其他	14	1.7	9

伍、綜合討論與分析

研究者茲將本節國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之主要解決策略之分析結果，歸納成表 4-6-5。由表 4-6-5 所示，可以彙整出下列幾點結論：

- 一、在國民中學組織運作中，阻礙教師人格權因素之主要解決策略依序如下：(一) 學校人員、家長應教導學生義務與權利並重的觀念；(二) 教育法令應明定教師人格

受辱之訴訟權；(三) 學校行政領導者應主動關心並協助教師解決困難；(四) 學校行政領導者應以協調、溝通取代命令與要求；(五) 學校人員應定期舉辦親職教育，以培養家長正確的教養觀念；(六) 教師應提高權利意識及人權意識（如：抵抗侵犯）。

二、在國民中學組織運作中，阻礙教師工作權因素之主要解決策略依序如下：(一) 政府應優先安排超額教師之工作機會；(二) 學校行政領導者宜提供意見反映及申訴管道；(三) 政府應在維護學生學習前提之下，賦予教師組織工會的權利；(四) 學校行政領導者應協助新進教師適應環境及熟悉工作；(五) 學校行政領導者應鼓勵教師參與校務決策；(六) 學校行政領導者應以正義和道德良心取代個人好惡行事；(七) 教評會成員應以公開、透明的方式選定。

三、在國民中學組織運作中，阻礙教師專業自主權因素之主要解決策略依序如下：(一) 家長亦應重視子女的家庭教育，不能一味要求甚至干預教師教學；(二) 教育當局在施行政策前後應廣納基層教師的意見；(三) 教師應持續提昇專業能力，以贏得信任與尊重；(四) 教育當局應重新研擬教師授課時數，以解決配課問題；(五) 教育法令應補充規定《教師法》中「與教學無關」之事項為何；(六) 教師應勇於拒絕不當的干預；(七) 學校行政人員應以教師之專長與志願排課；(八) 家長參與校務之權限應有明文規定；(九) 教師應藉由班親會或家庭聯絡簿以增進家長的教育理念。

四、在國民中學組織運作中，阻礙教師平等與公正對待因素之主要解決策略依序如下：(一) 學校行政領導者應重視教師工作負荷的公平合理；(二) 學校行政領導者應勇於拒絕家長請託、人情關說等不當干預；(三) 學校行政領導者應一視同仁且真誠地與教師互動；(四) 學校人員應同等重視各科教師與課程；(五) 教師應提昇人權意識，以維護自身權利並避免壓迫他人；(六) 學校行政人員應將各項資訊公開化；(七) 學校行政領導者在處理教師獎懲時應就事論事。

表 4-6-5 國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之主要解決策略排序總表

排序	解決人格權 阻礙因素之策略	解決工作權 阻礙因素之策略	解決專業自主權 阻礙因素之策略	解決平等與公正對 待阻礙因素之策略
1	學校人員、家長應 教導學生義務與權 利並重的觀念 (77.9%)	政府應優先安排超 額教師之工作機會 (61.8%)	家長亦應重視子女 的家庭教育，不能 一味要求甚至干預 教師教學(82.7%)	學校行政領導者應 重視教師工作負荷 的公平合理(73.4 %)
2	教育法令應明定教 師人格受辱之訴訟 權(71.6%)	學校行政領導者宜 提供意見反映及申 訴管道(60.8%)	教育當局在施行政 策前後應廣納基層 教師的意見(80.4 %)	學校行政領導者應 勇於拒絕家長請 託、人情關說等不 當干預(69.8%)
3	學校行政領導者應 主動關心並協助教 師解決困難(61.6 %)	政府應在維護學生 學習前提之下，賦 予教師組織工會的 權利(55.0%)	教師應持續提昇專 業能力，以贏得信 任與尊重(71.6%)	學校行政領導者應 一視同仁且真誠地 與教師互動(68.4 %)
4	學校行政領導者應 以協調、溝通取代 命令與要求(60.7 %)	學校行政領導者應 協助新進教師適應 環境及熟悉工作 (53.0%)	教育當局應重新研 擬教師授課時數， 以解決配課問題 (68.9%)	學校人員應同等重 視各科教師與課程 (63.7%)
5	學校人員應定期舉 辦親職教育，以培 養家長正確的教養 觀念(58.2%)	學校行政領導者應 鼓勵教師參與校務 決策(51.0%)	教育法令應補充規 定《教師法》中「與 教學無關」之事項 為何(56.5%)	教師應提昇人權意 識，以維護自身權 利並避免壓迫他人 (60.3%)
6	教師應提高權利意 識及人權意識 (如：抵抗侵犯) (57.0%)	學校行政領導者應 以正義和道德良心 取代個人好惡行事 (49.8%)	教師應勇於拒絕不 當的干預(56.5%)	學校行政人員應將 各項資訊公開化 (55.0%)
7	-----	教評會成員應以公 開、透明的方式選 定(45.0%)	學校行政人員應以 教師之專長與志願 排課(56.1%)	學校行政領導者在 處理教師獎懲時應 就事論事(52.1%)
8	-----	-----	家長參與校務之權 限應有明文規定 (54.2%)	-----
9	-----	-----	教師應藉由班親會 或家庭聯絡簿以增 進家長的教育理念 (46.3%)	-----

第七節 國民中學組織運作中其他阻礙教師人權因素暨解決策略之建議 分析

本節主要針對問卷所有開放式填答的題目進行整體的分析。是以，本節分為兩個部分，第一部分係整理其他阻礙教師人權之因素；第二部分則是整理其他解決阻礙教師人權之策略。蓋設計開放式填答之目的，在於讓問卷填答者在研究者所編擬之選項之外，尚能依照自身多年的工作經驗，對於研究者思慮不周、或是文獻探討不足之處進行補充。然而，有些填答問容與問卷題目設計之概念相同或類似，因此研究者將概念重疊的部分刪除。以下只列出未被刪除之填答意見，並由研究者所建構出國民中學組織運作中教師人權的四個層面分別以表格歸納與整理。

壹、國民中學組織運作中其他阻礙教師人權之因素

本研究茲從國民中學組織運作中教師人權之四個層面來探討阻礙教師人權之因素。是以，關於問卷開放式填答之內容，亦即，國民中學組織運作中「其他」阻礙教師人權之因素，同樣是依教師人權的四個層面別來加以彙整、製表，敘述如下。

一、其他阻礙教師人格權之因素

茲將回收問卷中有關阻礙教師人格權之開放式填答，歸納、整理如表 4-7-1。

表 4-7-1 國民中學組織運作中其他阻礙教師人格權之因素總表

序號	阻礙因素	次數
1	社會文化認定教師不該有自主意見、不該爭取權益。	1
2	學校行政工作繁重，行政工作並未得到適當的尊重及維護。	1
3	人本基金會只重視孩子對於教師的負向批評。	3
4	社會階級鬥爭教師之原本權益，何來尊重。	1
5	過度西化結果，沒有考慮文化背景因素以及誤解民主、權力、義務等意涵，致使強調學生人權，忽視教師人權。	1
6	部分教師自我意識太強、太自私，侵害其他教師的人格權。	2
7	校長逼迫教師指導學生參與校外競賽，次數非常頻繁。	1
8	教師的專業被質疑。	1
9	教師專業缺乏符合實務的評鑑，而導致外界的質疑。	1
10	媒體大多報憂不報喜，部分教師負面的事件會被渲染。	6
11	部分教師無法塑造專業形象。	2

表 4-7-1 國民中學組織運作中其他阻礙教師人格權之因素總表（續）

序號	阻礙因素	次數
12	政黨選票考量操弄大眾對於教師的仇視。	1
13	教師生活接觸層面窄小，未能與社會脈絡接軌。	1
14	教師未能體會大環境之鉅變，不能應變以獲得重視。	1
15	教師對於學校不合理的現象，即使發聲後學校也沒有多大改變。	1
16	教師缺乏倫理觀念，本位主義過重，使得教師彼此溝通文化形成惡劣的方式。	1
17	禁止體罰卻無協助教師管教之機制。	2
18	媒體報導不公，負面報導之聽學生、家長的片面之詞，不問前因後果以及他人的意見。	1
19	教師管教學生多所顧忌，動輒得咎。	1
20	政府機關不能聽取基層教師的心聲。	1
21	媒體、大眾觀念不清，對教師滿懷敵意。	1
22	少數不具教學熱忱的教師行為引起社會反感。	1
23	政治因素、政治模式以粗暴的模式進行，吵鬧者有糖吃，老百姓有樣學樣的結果，造成家長、學生亦不能理性溝通。	1
24	教育政策不明，部分教育首長沒有廣大胸襟聽取建言。	1
25	過度強調學生的不良行為需要被容忍與尊重，造成守規矩的同學也漸漸仿效，班級風氣每下愈況。	1
26	家長的強力干預。	1
27	教育當局太重視家長其學生的權利。	1
28	行政人員怕事，要求教師盡量息事寧人，多年積習，只能因循苟且。	1
29	教師無法發揮專業素養，致使無法受到社會大眾的尊重。	1
30	家長教育子女方式不當	1
31	民代受家長請託，漠視教師人格。	1
32	教師不能理性參與校務，反而干預校務、甚至宣稱行政干預班級事物。	1
33	教師被神格化，被賦予不合理的期待與要求。	1
34	家長濫訴、不明理。	1
35	教師人格在法律上受到漠視。	1
36	教育政策不穩定。	1

二、其他阻礙教師工作權之因素

茲將回收問卷中有關阻礙教師工作權之開放式填答，歸納、整理如表 4-7-2。

表 4-7-2 國民中學組織運作中其他阻礙工作權之因素總表

序號	阻礙因素	次數
1	少子化造成大量減班。	5
2	政治因素影響、搖擺不定的教師退休政策。	1
3	新進教師年資淺，易成爲超額教師。	1
4	考績制度不完善。	1
5	教師工作權有過多的保障，致使教師不求進步。	3
6	無法淘汰不適任教師。	2
7	人本界定不明確而衍生爭執。	1
8	部分緊縮教師權益的政策通過。	1
9	教師的工作權保障過多，致使包括校長等逾越職分而不知檢討。	1
10	社會環境期許以及教育政策面之影響。	1
11	語文科教師課務最爲繁重，因而更不熱衷教師會活動。	1
12	政策錯誤，各大學廣設教育學程，流浪教師多。	2
13	教師對於教育工作只視爲工作，沒有教育熱忱與專業，亦不熱衷於組織活動。	1
14	師生倫理薄、家長、學生動不動就訴諸媒體，以告老師爲要脅，使教師工作缺乏保障。	1
15	教師會與行政對立，未能相輔相成。	1
16	政策的搖擺不定，使教師覺得未來非常不確定。	2
17	教育政策不明確，只保障學生未顧及老師感受。	1
18	教師太溫和，致使教育主管不能真正重視教師的權益。	1
19	溝通、申訴到了上級就停止。	1
20	教評會成員選舉因領域生態不同而有失衡情況。	1
21	長期受到美德（忍耐、溫良恭儉讓）薰陶的教師，加上社會不景氣，教師被給予「過得很好」之評價，爭取權益又會被扣上「不知滿足」的帽子。	1
22	家長濫訴、不明理。	1

三、其他阻礙教師專業自主權之因素

茲將回收問卷中有關阻礙教師專業自主權之開放式填答，歸納、整理如表 4-7-3。

表 4-7-3 國民中學組織運作中其他阻礙教師專業自主權之因素總表

序號	阻礙因素	次數
1	教師在專業成長的行動上不夠積極。	4
2	教師同儕的偏見與壓力，對於某些專業自主的詮釋扭曲所導致。	1
3	政府的制度與法令規範，過份剝奪教師管教的權利。	2
4	家長過度期望與干預。	1
5	教師對於專業自主權的認知不足；專業認知仍待改善。	1
6	小校教師礙於配置、原額限制，無法依專業科目授教。	3
7	教師專業研究進修意願不高。	1
8	政治過度操控教育政策，民眾認知又不清。	1
9	國中教師仍須服務於升學主義。	2
10	對於政策仍須虛應故事，耗去不少心神。	1
11	家長、家長團體、利益團體、教育部以及部分大學教授，不能以持平地顧及教師的立場。	1
12	教師的專業素養提昇不夠積極。	2
13	教育政策多變、缺乏前瞻性；教育主管人員抗壓性及論述能力不足。	1
14	教師參與研習的意願低、追求新知的動力不足，致使專業成長有限。	2
15	教師專業成長未能配合時代趨勢，衍生管教與輔導爭議。	1
16	教學研究會為完全發揮專業對話的機制與功能。	1
17	教育政策的推動，基層教師往往力不從心。	1
18	教師會、教學研究會、課發會運作之理念與作為偏離教育專業。	1
19	教師專業自主意識也不太高。	1
20	家長插手學校行政影響教師專業自主權。	1
21	教學研究會、課發會功能未彰。	2
22	教師進修並無強制力。	1
23	基測制度，使家長仍崇尚升學主義。	1
24	教育部的干預，使教師的專業自主受到質疑。	2
25	教育政策的制訂未能與基層溝通。	1
26	考試領導教學尚未改變，如國文範圍又雜又廣，影響教學品質，又怎麼談賞析。	1
27	家長會金錢贊助，往往造成家長會對行政的干預，甚至指導校務運作的執行。	1
28	社會各界自認為專家者太多，導致教育意見紛雜，教師專業也隨輿論改變。	1
29	社會科結束的縮減，教師無法充分地講授。	1
30	外行領導內行	1

四、其他阻礙教師平等與公正對待之因素

茲將回收問卷中有關阻礙教師平等與公正對待之開放式填答，歸納、整理表 4-7-4。

表 4-7-4 國民中學組織運作中其他阻礙平等與公正的對待之因素總表

序號	阻礙因素	次數
1	學校制度未竟完善	2
2	家長溺愛子女，老師管教不易、不受尊重。	1
3	導因學校過去不良經驗，例如新聘教師時，採公平的原則，結果受聘者日後表現讓學校頭痛，是以在未來聘任時，反而錄取熟悉者，因而造成對其他應試者的不公。	1
4	現今各領域每週任課堂數（節次）仍差距甚多，最少與最多每週差距四節，一個月差十六節，不符合公平原則。	1
5	教師專業魅力影響其是否受到學校重視。	1
6	教師獎懲未能與教學績效或教師專業評鑑做連結。	1
7	不清楚學校實際的運作有無違背平等與公正的原則。	2
8	行政人員亦將資源設備集中於己身，且既得利益認為理所當然。	1
9	學校人員以升學為導向，給予管教學生較嚴、帶班成績較優秀者較多資源。	2
10	派系、小團體的運作阻礙學校公平。	1
11	資深教師意見仍可左右教師甄試之評分。	1
12	未有明確的教師評鑑制度，使得認真與敷衍的教師同樣受到相等考績，只憑個人良心從事教育工作，未見教育之專業性。	1
13	名師或較強勢者，將獲得優秀的學生與較多的資源。	1
14	行政人權對於部分教師貼標籤，特別重視或漠視。	1
15	部分教師工作態度與價值觀不夠積極與正確，使其未受到相對的尊重。	1
16	以台北市為例，教師人權倒退的最大因素，在於中大型學校之原本全體教職員工參加的校務會議，改為比例代表制（亦即校長、兼行政之教師、未兼行政之教師、家長、職工代表各有法定人數）。	1
17	超額教師人選的決定未有固定機制，例如在導師、專任、及行政上應如何決定。	1
18	敢爭取的老師有糖吃，不會爭取的老師就被欺壓。	1
19	成績採加權計算，指使學生現實的區分主科與非主科，對於老師與課程亦採取不同的態度。	2
20	課後輔導的配合，同事間勞逸不均。	1
21	學生及家長只有權利、沒有義務；教師則愈來愈不清楚權利和義務，造成立足點的不平等。	1

貳、國民中學組織運作中其他解決阻礙教師人權因素之策略

本研究茲從國民中學組織運作中教師人權之四個層面來探討解決阻礙教師人權因素之策略。是以，關於問卷開放式填答之內容，亦即，國民中學組織運作中「其他」解決阻礙教師人權因素之策略，同樣是依教師人權的四個層面別來加以彙整、製表，敘述如下。

一、其他解決阻礙教師人格權因素之策略

茲將回收問卷中有關解決阻礙教師人格權之開放式填答，歸納、整理如表 4-7-5。

表 4-7-5 國民中學組織運作中其他解決阻礙教師人格權因素之策略總表

序號	阻礙因素	次數
1	媒體應多以教師的心聲取代「人本心聲」。	1
2	教師應明確認知學生受教權的重要性，瞭解教師權利、義務的相對性，除了主張教師人格權之外，亦應重視學生才是教育主體。	1
3	教師本身應避免製造人格受辱的機會。	1
4	形塑教師專業氛圍的制度，將可提昇大眾對教師的尊重。	2
5	加強公民與道德教育，以減少師生衝突。	1
6	適度的懲罰仍有必要性（如勞動服務），在不傷及學生的自尊與身體體能之下，以約束學生自我規範。	1
7	政府應舉辦親職教育，以培養家長正確教養觀念。	1
8	教師應具備敬業精神，以贏得尊重。	2
9	教師應建立專業氛圍，以贏得尊重。	1
10	學生人權重視後其權利的約束應有範圍。	1
11	教師應重視專業成長與修身，自己創造不被侵犯的條件。	1
12	應訂定家長的職責，而非一味要求教師替代親職工作。	1
13	師生有狀況時，無論學生多麼惡劣，教師永遠處於被攻擊的角色。	1
14	賦予教師組工會的權力可促進人格權之改善。	1
15	教師人格權不彰，是以阻礙其在組織中受到平等與公正的對待	1
16	教師應有相關的法律常識，以保護自身。	1
17	維護教師之教權，則人格權可以展現。	1
18	媒體不該再炒作師生衝突，強化社會對於教師之敵意。	1
19	不適任教師亦會侵犯同儕，應離開教育界。	1
20	新聞媒體往往把教育弄成一場戰爭，令人不齒的老師雖有，但優良老師更多，媒體應平衡報導。	1

表 4-7-5 國民中學組織運作中其他解決阻礙教師人格權因素之策略總表（續）

序號	阻礙因素	次數
21	教師管教權不妨開放各校在與家長會協議後以校規明訂，可適應各校各地不同而適量的管教權。	1
22	老師是人不是神，對於學生過錯的行為，應可透過適當的途徑，給學生一些適度懲罰，以示警惕，而非冠以教育愛的高帽一味原諒、容忍。	1
23	教師應致力成為人師與經師。	1
24	法律應明訂管教權限，使教師得以適從。	1
25	對於干擾上課的學生應予有效處理。	1

二、其他解決阻礙教師工作權因素之策略

茲將回收問卷中有關解決阻礙教師工作權之開放式填答，歸納、整理如表 4-7-6。

表 4-7-6 國民中學組織運作中其他解決阻礙教師工作權因素之策略總表

序號	阻礙因素	次數
1	建立透明化的不適任教師退場機制。	1
2	不適任教師的處理，可在透明機制的前提下，行政系統直接介入處理，並將校長的考績列入考核。	1
3	落實小班政策，以減少子化的衝擊。	2
4	明訂處罰界線，並輔以相關強制執行處罰單位，而不是一味以零體罰為目標。	1
5	教育當局及教師會應有肩膀的承擔、公平、公正的處理不適任教師。	1
6	應建立教師專業氛圍與評鑑。	1
7	學校以學校未來發展為考量，難以兼顧教師的個人需求及生涯規劃。	1
8	政府應考量教師工作量過大的問題，優先考量減少各班的班級人數。	1
9	教師亦應敬業樂群（去除冷漠與疏離），才能真正維護其工作權。	2
10	因應少子化，儘速訂定教師工作保障之相關法源。	1
11	教師應充分發揮專業之精神。	2
12	教師應反求諸己，提昇專業以獲致工作保障。	1
13	教師的專業應與日俱進，畢竟時下家長程度提昇，教師應以真本事服人。	1
14	不適任教師的淘汰機制不可護短。	1
15	政府應重視教育、且提昇教師的地位而非加以貶抑。	1
16	教育部長及局長應多瞭解基層教師之工作瓶頸、及當前大環境對於教育的不利因素，多為教師發聲。	1
17	應阻止有力人士關說教師介聘。	1

三、其他解決阻礙教師專業自主權因素之策略

茲將回收問卷中有關解決阻礙教師專業自主權之開放式填答，歸納、整理如表 4-7-7。

表 4-7-7 國民中學組織運作中其他解決阻礙教師專業自主權因素之策略總表

序號	阻礙因素	次數
1	落實教師評鑑、分級制度。	2
2	教育當局應於政策推行前研擬完善的配套，以免教師無所適從。	1
3	教育部應以專業的教育理念領導教育政策，而非聽信「非教育專業而擁有光環地位」的專家領導。	1
4	教師人權與義務相結合，進而表現出教師專業，贏得尊重，進而可以自主。	1
5	教師組織應成立教師專業發展認證機制，以專業社群角度提供交師成長。	1
6	實施彈性配課以及彈性編制人員之措施，以盡量解決教師非專業授教之問題。	2
7	學校不應強迫教師接下第八節輔導課。	1
8	政府應多肯定教師的專業表現，不應為討好選民，而質疑教師的能力、甚至打擊全體教師的士氣。	1
9	教師應修第二專長，以解決非專業配課問題。	1
10	人本教育基金會應少干預，別拿學生人權蓄意與教師對立，凡是就事論事，立場不宜太偏頗。	1
11	政府之教育政策應穩定持續發展，而非朝令夕改。	1
12	教育當局應適時輔導家長、導引家長莫忘自己教養子女的義務，不要要求教師又要授業又要當保姆。	1
13	家長宜再教育，自以為瞭解教育（愛的教育），反而溺愛之。	1
14	應檢討領域教學之利弊，或可解決諸多亂象。	1
15	行政業務繁雜、較無法充實專業能力。	1

四、其他解決阻礙教師平等與公正對待因素之策略

茲將回收問卷中有關解決阻礙教師平等與公正對待之開放式填答，歸納、整理如表 4-7-8。

表 4-7-8 國民中學組織運作中其他解決阻礙教師平等與公正對待因素之策略總表

序號	阻礙因素	次數
1	平等與更正應建立在專業的基礎上，是以應建立教師專業氛圍與評鑑。	1
2	教師應建立正確的教育價值觀與服務的熱忱。	1
3	增進教師之反思能力。	1
4	權益與尊嚴是來自於工作的表現，以獲得認同與肯定。	1
5	教師本身行為導致其在學校受到的對待	1
6	行政工作繁重，無進度壓力之教師應多分擔學校行政工作。	1
7	排課、任教班級的安排一定要公平，不要因行政的人情因素而製造不公平的情況。	1
8	教師對待各領域的同仁，應沒有分別心的尊重。	1
9	民意代表不應爲了選票介入關說，應尊重學校的專業。	1
10	對於家長的宣導很重要，唯有家長不再智育掛帥，國中各科才能並重。	1
11	應提供獎勵（如獎金）與教評會，用以額外鼓勵專業投入與績效之教師，以打破現行之教師齊頭式平等之考核。	1
12	教師法應立法保障學校「依法行政」之法源。	1
13	教師之權利與責任應再界定清楚。	1
14	對於教師專業權利，應有明確的規定。	1
15	應同時重視師、生、家長的權利義務；全盤考量後再行公布相關教育措施（如解除髮禁應有試辦期）。	1