

### 第三章 研究設計與實施

本研究旨在瞭解國民中學組織運作中教師人權的現況、功能及其阻礙因素與解決策略。為獲致研究結果，本研究採用文獻分析法與問卷調查法。前述文獻探討的部分，已先就人權的意涵、教師人權的意涵、國民中學組織運作中教師人權的層面、教師人權的功能，以及國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素與解決策略加以整理與分析，然其中多屬理論性的探討，實證性的研究仍稍嫌不足。尤其是在國民中學組織運作中教師人權之相關研究，仍屬於研究之草創時期，相關理論性的論據是否符合當前國民中學組織運作的現況，並作為我國國民中學組織運作中教師人權現況之推論資料，仍有待進一步的研究檢證。

基此，本研究主要是瞭解不同背景變項（含性別、最高學歷、現任職務、服務年資、任教科目或專長、學校規模、學校所在地、校齡）的教師（含校長、主任、組長、導師、專任教師），對於國民中學組織運作中教師人權現況知覺之差異，然後，探析國民中學組織運作中各項教師人權的層面對於教師人權功能的預測力，俾探討四個教師人權層面（視為預測變項）與三個教師人權功能（視為效標變項）之間的相互關係；繼之分析國民中學組織運作中阻礙教師人權的因素與解決策略。

為求瞭解國民中學組織運作中教師人權之現況，本研究除了在前一章進行文獻探討與分析之外，繼之以臺灣地區北部六縣市（台北縣、台北市、基隆市、桃園縣、新竹市、新竹縣）的公立國中之教師進行實徵性的調查研究。首先，藉由研究工具的編製及施測，以獲致較為客觀而具體的實務性資料。接著，再利用統計軟體（SPSS）將資料進行彙整、分析，期能藉此瞭解國民中學組織運作中教師人權的現況，及其對於教師人權功能的預測力、教師人權層面與其功能之典型相關、以及當前阻礙教師人權的因素以及解決阻礙因素的策略為何。最末，再歸納調查問卷所得資料，提出結論與建議，期能作為學校行政運作及後續研究之參酌。

基此，本章共分五節，第一節為研究架構；第二節為研究對象；第三節為研究工具；第四節為研究實施；第五節則為資料處理。茲說明如後。

## 第一節 研究架構

### 壹、研究架構圖

本研究旨在探討國民中學組織運作對於教師人權的影響與現況。研究者根據研究動機、研究目的、研究問題，以及文獻探討的結果，研擬設計並發展本研究之架構，詳見圖 3-1-1 所示：

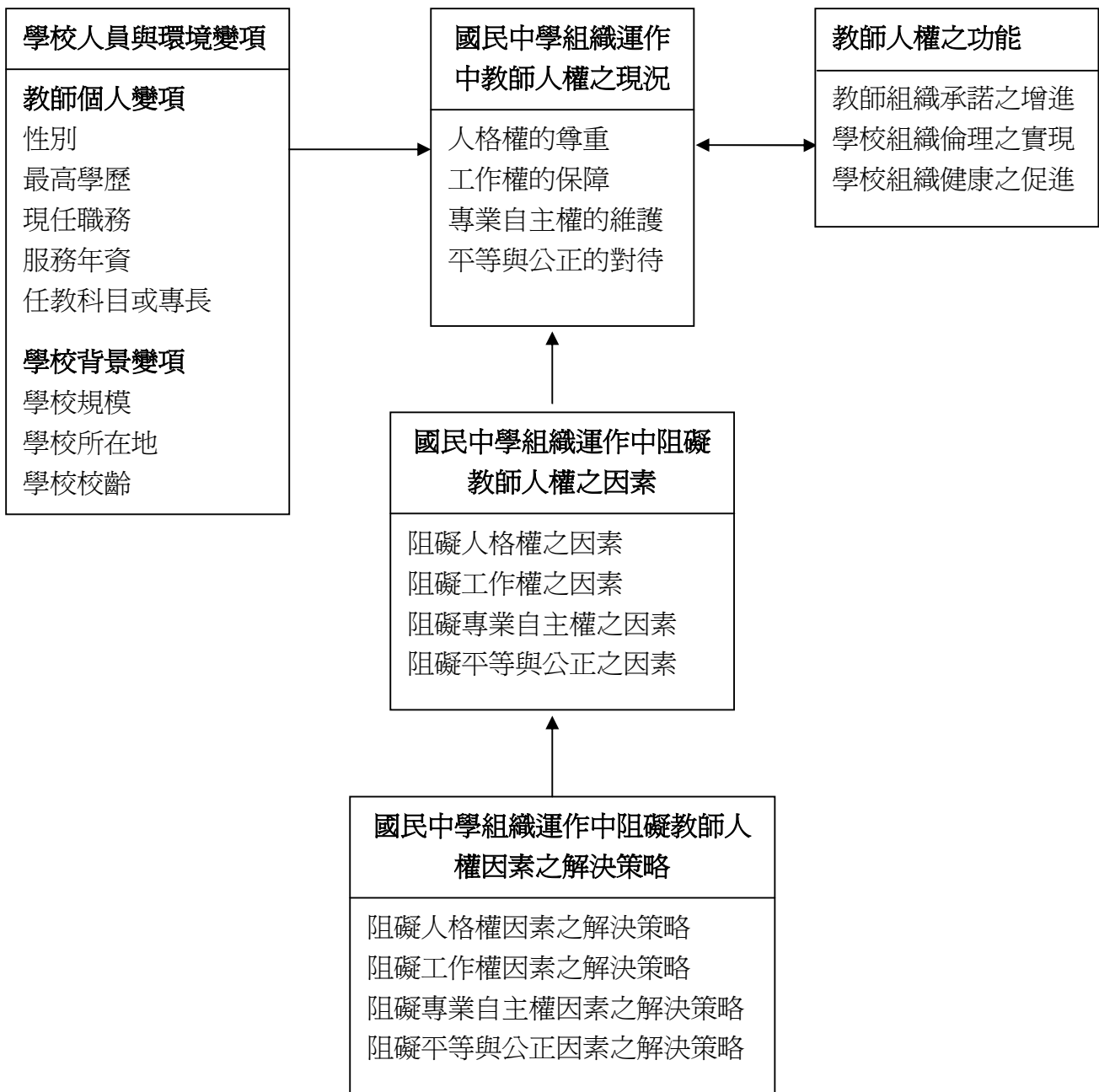


圖 3-1-1 研究架構圖

## 貳、研究架構說明

茲將圖 3-1-1 所列之各種變項和重要變項之操作型定義如下：

### 一、學校人員與環境變項

學校人員與環境變項係屬於調查問卷之「壹、個人基本資料部分」，其內含包含「教師個人變項」以及「學校背景變項」兩個向度，茲說明如下：

#### (一) 教師個人背景變項

- 1.性別：分爲「男性」與「女性」兩類
- 2.最高學歷：分爲「一般大學或學院」、「師範院校或一般大學教育系」、以及「碩士以上（含四十學分班）」等三類。
- 3.現任職務：分爲「校長」、「主任」、「組長」、「導師」、「專任教師」等五類。
- 4.服務年資：分爲「未滿 5 年」、「5 年以上未滿 15 年」、「15 年以上未滿 25 年」、「25 年以上」等四類。
- 5.主要任教科目或專長：分爲「升學科目」（即語文、數學、自然、社會等領域）及「非升學科目」（即生活科技、綜合活動、健康與體育、藝術與人文等領域以及特殊教育）共兩大類。

#### (二) 學校背景變項

- 1.學校規模：係指全校總班級數。分爲「24 班以下」、「25~48 班」、「49 班以上」三類。
- 2.學校所在地：分爲「直轄市」、「省轄市與縣轄市」、「鄉鎮」等三類。
- 3.學校年齡：分爲「未滿 10 年」、「10 年以上未滿 20 年」、「20 年以上」三類。

### 二、國民中學組織運作現況

國民中學組織運作現況係爲調查問卷之「第貳部分」，問卷前二十七題旨在測量教師人權之現況；問卷二十八至四十四題旨在測量教師人權之功能，以下逐一說明。

#### (一) 教師人權現況

國民中學組織運作中教師人權現況共分爲四個層面，分別爲：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；茲說明各層面所蘊含之測量概念如下：

- 1.人格權的尊重：所謂之人格權係植基於人之價值與尊嚴的權利。至若人格權種類，凡身體、健康、名譽、自由、信用、隱私等維護與尊重均屬之。是以，本部

分測量目的旨在評估國民中學組織運作中之教師人格尊嚴，是否能不受到影響學校運作之利害關係人（如學校行政人員、家長、學生、其他教師）之侵犯，並能得到維護。

- 2.工作權的保障：測量目的旨在評估教師之工作保障、其上位概念「生存權」之維護、以及所衍生之福利、考績、參與組織、申訴等權是否得到維護。
- 3.專業自主權的維護：測量目的旨在評估教師之專業自決，並討論教育當局、學校行政體系、家長、其他教師對教師自主的影響。
- 4.平等與公正的對待：測量目的旨在評估學校實際運作時，對於所有教師之尊嚴與權利是否均能平等重視，以及是否能公平與公正地運作。

## （二）教師人權功能

國民中學組織運作中教師人權功能共分為三個向度，分別為：教師組織承諾、學校組織倫理實現與學校組織健康促進。茲說明各向度所蘊含之測量概念如下：

- 1.教師組織承諾：係由「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」等三個核心概念評估教師所之知覺之組織承諾。
- 2.學校組織倫理：係由「正義倫理」、「關懷倫理」及「批判倫理」等三個核心概念評估教師所知覺之組織倫理情形。
- 3.學校組織健康：蓋健康的學校係指在技術、管理及制度層面上處於和諧的狀態；且能處理分歧的外部壓力，最終完成學校的任務（秦夢群、吳勁甫，2006）。是以，本研究茲從：（1）機構主體性、（2）倡導、（3）關懷、（4）資源支持、（5）工作士氣、（6）著重學業成就等六個核心概念，加以討論國民中學之組織健康情形。。

## 三、國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素

國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素係為調查問卷之「第參部分」，並依教師人權層面的不同而分開探討之，共計四大題，分別為：

- （一）阻礙人格權之因素
- （二）阻礙工作權之因素
- （三）阻礙專業自主權之因素
- （四）阻礙平等與公正對待之因素

#### 四、國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之解決策略

國民中學組織運作中阻礙教師人權因素之解決策略係為調查問卷之「第肆部分」。並依教師人權層面的不同而分開探討之，共計四大題，分別為：

- (一) 國民中學組織運作中解決阻礙人格權之策略
- (二) 國民中學組織運作中解決阻礙工作權之策略
- (三) 國民中學組織運作中解決阻礙專業自主權之策略
- (四) 國民中學組織運作中解決阻礙平等與公正對待之策略

## 第二節 研究對象

本節係分成兩個部分進行說明，分別為「研究對象」與「抽樣方法」。茲分述如下：

### 壹、研究對象

就研究對象而言，本研究的對象為台灣地區北部六縣市之全部公立國民中學（不含私立中學、亦不包含高級中學所附設之國中部），其正式編制內現職之正式及代課教師，包括兼任行政之教師（校長、主任、組長）以及導師及專任教師。依照教育部統計處資料顯示（檢索日期：2007年3月20日 [http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/STATISTICS/EDU7220001/data/serial/j.xls?open](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/data/serial/j.xls?open)），九十五學年度台灣地區（本島）之公立國民中學教師人數為 48993 人；北部六縣市公立國民中學教師總數為 20206 人（其中，台北市教師為 5595 人；台北縣教師為 6903 人；桃園縣教師為 4846 人；新竹縣教師為 1214 人；基隆市教師為 793 人；新竹市教師為 855 人），約佔全台灣地區國民中學教師總數之百分之四十一。是以，北部六縣市公立國民中學教師總數 20206 人即為本研究之母群體。

### 貳、抽樣方法～多階段抽樣法

本研究之抽樣方式採多階段抽樣法，以下說明抽樣過程。

#### 一、決定樣本抽取數量

Sudman 認為，社會科學領域的調查研究，倘若是屬全國性的研究，則其平均樣本人數以在 1500 至 2000 人之間較為適合；至若地區性之研究則建議樣本人數在 500

人至 1000 人之間較為適合（引自吳明隆、涂金堂，2006：15）。邱皓政（2006）亦認為，為了降低抽樣誤差、提高推估母群體的正確性，調查法所需要的樣本數目通常以不少於 1000 人為佳；又從統計學的原理來看，1000 人所獲致之意見調查，其抽樣誤差可控制在 3% 左右。綜合上述學者的看法，為維持研究一定之信效度，問卷調查所抽取的樣本數應在 1000 人左右為適。

## 二、將學校依照規模和縣市分群

依據教育部統計處資料顯示（檢索日期：2007 年 3 月 20 日；[http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/STATISTICS/EDU7220001/data/serial/j.xls?open](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/data/serial/j.xls?open)），九十五學年度台灣地區北部六縣市（台北市、台北縣、基隆市、桃園縣、新竹市、新竹縣）共有 228 所國中（台北市 59 所、台北縣 62 所、基隆市 13 所、桃園縣 55 所、新竹市 12 所、新竹縣 27 所）。將這 228 所學校依照其學校規模（班級總數）加以分類。至若各校之班級總數乃是參酌教育部統計處資料而得（檢索日期：2007 年 3 月 20 日；[http://www.edu.tw/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/STATISTICS/EDU7220001/service/sts4-95.htm](http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/service/sts4-95.htm)）。研究者將學校規模分為「24 班以下」、「25 至 48 班」及「49 班以上」等三群，接著，再依學校所在縣市分類，共計十八個類群。如此分類優點在於各規模的總校數相差不多，分配比例較均等。表 3-2-1 即呈現北部六縣市不同規模學校之分群及統計情形。

表 3-2-1 北部六縣市不同規模的學校數量統計表

項目	24 班以下 校數	25 至 48 班 校數	49 班以上 校數	合計
台北市	17	21	21	59
台北縣	14	18	30	62
基隆市	6	6	1	13
桃園縣	17	20	18	55
新竹市	5	4	3	12
新竹縣	17	8	2	27
<b>總計</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	<b>228</b>
佔北部地區總 校數之百分比	<b>33.3%</b>	<b>33.8%</b>	<b>32.9%</b>	<b>100%</b>

資料來源：教育部統計處——95 學年度統計資料庫。

### 三、按比例抽取各縣市各規模之樣本學校

在第二階段中，將所有樣本學校依照「所屬縣市」及「學校規模」分類，是以，共分成 18 類。接著，每一類群依照三分之一之比例原則抽取樣本學校。唯基隆市和新竹縣「49 班以上」之校數較少，按比例原則將抽不到學校，而研究者為使每一類群學校均能有樣本被抽取、使抽樣能更具代表性，因此，在基隆市及新竹縣之「49 班以上」規模之學校仍各取一所學校調查，並在其他規模的學校抽取數量上稍作調整，以平衡各縣市抽樣比例。表 3-2-2 可見各縣市各規模之學校數目及抽樣比例。

表 3-2-2 北部六縣市不同規模學校抽取校數及抽取樣本比例一覽表

項目	24 班以下學校			25~48 班以上學校			49 班以上學校			總計		
	母群校數	抽樣校數	百分比	母群校數	抽樣校數	百分比	母群校數	抽樣校數	百分比	母群校數	抽樣校數	百分比
台北市	17	7	0.41	21	8	0.38	21	8	0.38	59	23	0.39
台北縣	14	5	0.36	18	7	0.39	30	12	0.40	62	24	0.39
基隆市	6	2	0.33	6	2	0.33	1	1	1.00	13	5	0.38
桃園縣	17	7	0.41	20	8	0.40	18	7	0.39	55	22	0.40
新竹市	5	2	0.4	4	1	0.25	3	1	0.33	12	4	0.33
新竹縣	17	7	0.41	8	3	0.38	2	1	0.5	27	11	0.41
總計	76	30	0.39	77	29	0.38	75	30	0.40	228	89	0.39

### 四、分配各規模樣本學校發放問卷數量

再者，研究者考慮各規模學校之各種職位人數不一，因此，依各學校規模分配問卷調查寄發之數目，如表 3-2-3 所示。

表 3-2-3 不同規模學校發放問卷數目一覽表

項目	24 班以下 發放之問卷數	25~48 班 發放之問卷數	49 班以上 發放之問卷數
校長	1	1	1
主任	1	1	2
組長	1	2	2
導師	2	4	6
專任教師	2	5	8
總計	7	13	19

## 五、計算總發出問卷數

計算各種規模學校抽取數量及每校問卷發放數後，本研究總發放問卷數經計算後為 1157 分（詳見表 3-2-4）。

表 3-2-4 北部六縣市不同規模學校發放問卷數量彙整表

縣市名稱	各類學校抽取數量			各類學校發放問卷數量			問卷份數 總計
	24 班 以下	25~48 班	49 班 以上	24 班 以下	25~48 班	49 班 以上	
台北市	7	8	8	49	104	152	305
台北縣	5	7	12	35	91	228	354
基隆市	2	2	1	14	26	19	59
桃園縣	7	8	7	49	104	133	286
新竹市	2	1	1	14	13	19	46
新竹縣	7	3	1	49	39	19	107
<b>總計</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>210</b>	<b>377</b>	<b>570</b>	<b>1157</b>

## 第三節 研究工具

本研究所使用之研究工具為研究者自編之調查問卷。由於國內外教育行政領域相關文獻中，尚無學校組織運作影響教師人權之研究，因此，本研究所使用之問卷，乃研究者依第二章文獻探討結果，並與指導教授討論後，自行編製而成。整份問卷共分為四大部分，分別為：「個人背景資料」、「國民中學組織運作現況」、「國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素」以及「國民中學組織運作中解決教師人權阻礙因素之策略」。茲說明問卷題型、編碼方式及問卷編製流程如下：

### 壹、問卷題型

由於我國國情文化之關係，填答者在回答問卷題目時，常會有趨中填答之傾向（曹芳齡，2002）。又 Likert 量表若採以偶數格式之設計，多為希望受測者能有具體的意見，避免回答中間傾向的模糊意見（邱皓政，2006）。是以，本研究問卷之第二部分「國民中學組織運作現況」便採用四點量表，選項分別為「非常符合」、「符合」、「不符合」、以及「非常不符合」，以期填答者能明確表達其態度。另外，問卷第三部份「國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素」及第四部分「國民中學組織運作中解決教師



人權阻礙因素之策略」，則設計為複選題型，以供填答者勾選。而為廣納教師之寶貴的實務經驗和意見，俾彌補研究者思慮不周之處，複選大題之每一子題中，均有設計「其他」之開放式填答欄位，填答者可針對國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素與解決阻礙因素之策略，進行補充。表 3-3-1 即為問卷內容、題型暨回答方式之整理。

表 3-3-1 正式問卷各部分答題形式一覽表

問卷內容	題目型式	回答方式
壹、基本資料		勾選
貳、國民中學組織運作現況（本部分乃是將教師人權現況與教師人權功能作一合併）	四點量表	圈選
參、國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素	複選題	勾選、複選
肆、國民中學組織運作中解決教師人權阻礙因素之策略	複選題	勾選、複選

## 貳、編碼方式

問卷第二部分之「國民中學組織運作現況」，採用四點量表題型，每題有四個選項供勾選，分別為「非常不符合」、「不符合」、「符合」和「非常符合」。其回收後之編碼方式為：當填答者勾選「非常不符合」時該題得 1 分；勾選「不符合」得 2 分；勾選「符合」得 3 分；勾選「非常符合」得 4 分。又本問卷第二部分之第 1、2、3、4、5、6、13、27 等八題為反向題，是以，反向題中勾選「非常不符合」者得 4 分；勾選「不符合」者得 3 分；勾選「符合」者得 2 分；勾選「非常符合」者得 1 分。換言之，反向題需經過 SPSS 軟體之重新編碼與計分。總而言之，本大題分數計算之意涵為：得分愈高者，代表該題所指涉之教師人權維護情形愈佳。

## 參、問卷編製流程

本研究使用自編之「國民中學組織運作中教師人權現況調查問卷」，作為資料蒐集之工具。其編製流程分為以下五個階段：一、草擬問卷大綱；二、擬定問卷初稿；三、考驗專家效度；四、建立信效度；五、問卷定稿。其程序詳見問卷編製流程圖 3-3-1。

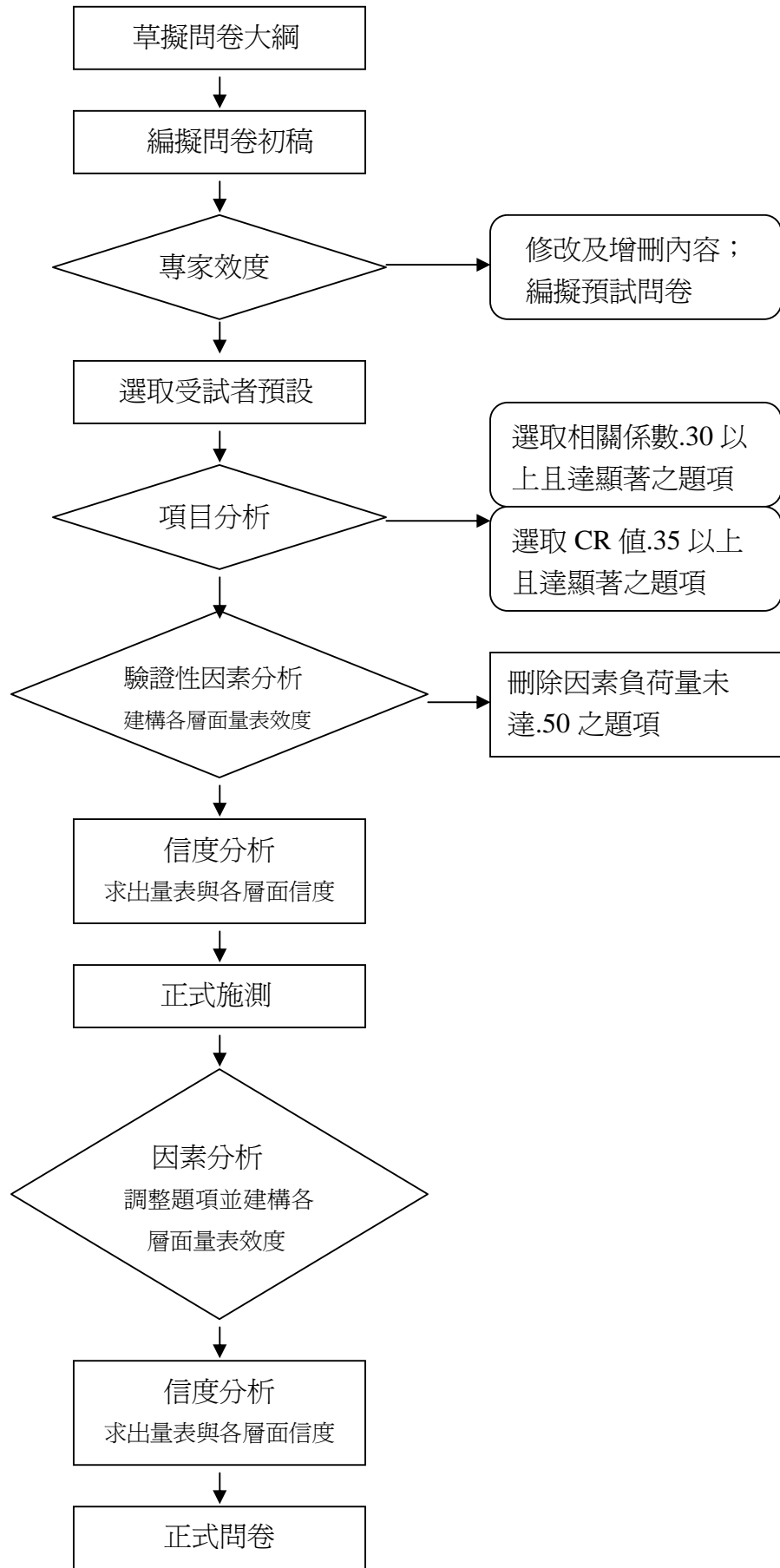


圖 3-3-1 問卷編製流程圖

茲配合上述問卷編製流程圖，說明相關流程如下：

### 一、草擬問卷大綱

根據本研究之目的以及文獻探討結果，並參酌相關「校園人權」以及「文教人權」之問卷與量表，而擬出本研究之問卷大綱，大綱內容包括「個人背景資料」、「國民中學組織運作中教師人權現況」、「國民中學組織運作中教師人權之功能」、「國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素」以及「國民中學組織運作中解決教師人權阻礙因素之策略」等五大部分。

### 二、擬定問卷初稿

研究者根據問卷大綱，以及相關文獻探討結果，著手編擬問卷題目。問卷題目先與研究所同學、學長姐及服務於中學之現任教師討論後修改之，期望每題之題義均能清楚、明白；繼之請指導教授予以斧正與建議，是以，經過數次地逐題討論與修改後，本問卷初稿完成，並再經過指導教授之同意後，著手進行專家效度考驗。專家效度問卷詳見附錄一。

### 三、考驗專家效度

問卷初稿完成後，為確認問卷設計的概念、內容、題型無誤，並能顧及填答者之實際感知，是以從事專家效度之考驗。然而本研究涵蓋「人權」以及「國民中學組織運作」兩大核心議題，概念較為複雜，是以，在指導教授的建議下，研究者乃敦請十三位學者專家審閱問卷（詳見表 3-3-2），其研究專長領域涵括了教育行政學、教育社會學、課程與教學、以及教育哲學等，期能藉由教授們豐富的學養予以研究者字句潤飾以及內容修正之建議。

專家效度問卷回收之後，研究者匯整所有專家學者之意見，並根據建議修改問卷內容。值得一提的是，專家建議將原本初稿中之第二部分「國民中學組織運作中教師人權現況」與第三部分「國民中學組織運作中教師人權之功能」合併為「國民中學組織運作現況」；如此，本問卷將由原本初擬之五大部分改為四大部分，亦即，本問卷之第一部分為「個人背景資料」、第二部分改為「國民中學組織運作現況」、第三部分為「國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素」、第四部分為「國民中學組織運作中解決阻礙教師人權因素之策略」。至於專家所建議之其他細項（諸如文句潤飾、語氣、題數），研究者乃逐一與指導教授討論後、進行修改與潤飾，最後，經過指導教授審

閱之認可，即成爲預試問卷（詳見附錄二）。

表 3-3-2 專家效度考驗之學者專家一覽表（依領域別、姓氏筆畫排列）：

領域專長	姓名	職稱
教育行政	林新發	台北教育大學教育學院院長 台北教育大學教育經營與管理學系教授
	秦夢群	政治大學教育學院院長 政治大學教育政策與行政研究所教授
	陳木金	政治大學總務長 政治大學教育學院教授
	張明輝	台灣師範大學教育政策與執行研究所所長 台灣師範大學教育學系教授
	許添明	台灣師範大學教育學系教授
	魯先華	台灣師範大學教育學系副教授
	劉春榮	台北市立教育大學教育行政與評鑑研究所教授兼所長
課程與教學	王秀玲	台灣師範大學教育學系副教授
教育哲學	洪仁進	台灣師範大學教育學系副教授
	溫明麗	台灣師範大學教育學系教授
教育社會學	黃純敏	台灣師範大學教育學系副教授
	黃鴻文	台灣師範大學教育學系教授
	張建成	台灣師範大學教育學系教授兼系主任

#### 四、建立信效度

預試問卷完成後，爲瞭解受試者實際填答情況，研究者乃採便利性抽樣方式進行問卷預試，於大型學校（學校規模 49 班以上）發放 30 份問卷，中型（學校規模 25 ~48 班）、小型學校（24 班以下）發放 20 份問卷實施預試，共計發放 6 所學校、150 份問卷。爲提高問卷回收率，研究者除了以電話徵詢教務主任或是該校教師協助問卷轉發之意願外，並附上書面之問卷預試請託函；爲聊表謝意，並致贈每位填答者卡通檔案夾乙份。二週後回收問卷 147 份，回收率爲 98.0%，剔除填答不全者 3 份，合計有效問卷爲 144 份，有效問卷率爲 97.9%。詳細回收情形如表 3-3-3 所示。

表 3-3-3 問卷預試樣本分配及回收情形一覽表

學校名稱	發出份數 (A)	回收份數 (B)	回收率 (B/A)	有效份數 (C)	有效問卷比率 (C/B)
台北市立景美國中	20	<b>19</b>	95.0%	19	100%
台北市立濱江國中	20	<b>19</b>	95.0%	18	94.7%
台北縣立漳和國中	20	<b>20</b>	100%	19	95.0%
桃園縣立東興國中	30	<b>29</b>	96.7%	29	100%
桃園縣立青溪國中	30	<b>30</b>	100%	29	96.7%
桃園縣立桃園國中	30	<b>30</b>	100%	30	100%
總計	150	<b>147</b>	98.0%	144	97.9%

預試所回收之問卷，經剔除無效問卷後，將問卷填答內容依編碼方式，鍵入 excel 檔案保存，其後轉成 SPSS 檔，以進行後續統計分析。依照學者的看法，問卷編擬宜先進行項目分析，之後考驗量表的建構效度，繼之再進行量表各層面與總量表的信度考驗（吳明隆、涂金堂，2006）。據此，本研究項目分析及信效度考驗的步驟和方法說明如下：

（一）項目分析：以「內部一致性係數」和「決斷值」篩選題目

所謂的項目分析，係針對本問卷第貳部分「國民中學組織運作現況」題目進行項目分析（item analysis），藉以篩選出適當的題目。又國民中學組織運作現況乃係「教師人權現況」（第 1 至 27 題）與「教師人權功能」（第 28 至 44 題）之合併，實則為兩分量表，是以，其項目分析將分開討論。項目分析將分成兩步驟，茲敘述如下：

1. 內部一致性係數分析法

內部一致性係數係計算各題目與分量表總分之間的積差相關係數，若相關係數偏低（低於 0.3）時，表示該題目在測量某一特質上，與其他題目間愈不一致，應該刪除該題（王保進，1999）。

2. 決斷值檢定法

決斷值檢定法係將所有受試者在預試問卷所得之分數，依總和之高、低分排序，選取高分群組（即前 27%）及低分群組（即後 27%），運用 t 考驗的方法進行高分組與低分組間的考驗，並且分別求出各題之 t 值以作為該題之決斷值（critical ratio）。決

斷值達 3.5 以上且達顯著水準時，表示該題能鑑別不同程度受試者的反應狀況，具有良好的鑑別度，應予保留；否則，則應予刪除之（王保進，1999）。

預試問卷所有題目的相關係數和決斷值，經計算後結果如表 3-3-4、3-3-5 所示。承接上述，預試題目第一階段之篩選係擇取相關係數大於 0.3 且決斷值需大於 3.5 之題目，若某題有一項未能符合上述要求，則將該題刪除之。是以，經過試題分析後，將刪除預試問卷中不合標準之第 14、16、20、49 等四題。通過項目分析之題目，將在下一階段之效度考驗再進行篩選。

表 3-3-4 國民中學組織運作現況分量表（教師人權現況）項目分析一覽表

層面	題號	題目內容	項目分析結果		
			相關係數 (題目與總分相關)	決斷值 (CR 值)	備註
教師人權的現況	人格權的尊重	1 貴校會因家長的偏好而更換教師的職務。	.472**	4.341***	保留
		2 貴校會因校長的偏好而更換教師職務。	.601**	6.627***	保留
		3 貴校對於家長或學生不合理的行為會要求教師息事寧人。	.537**	6.407***	保留
		4 貴校能讓教師擁有自身服儀之自主權。	.411**	4.054***	保留
		5 貴校會忽視教師受到學生不合理的侵犯(如：粗話頂撞、謾罵)。	.537**	5.134***	保留
		6 貴校會忽視教師受到家長不合理的批評或侵犯。	.561**	7.488***	保留
		7 貴校會以威脅的方式要求教師配合。	.637**	6.531***	保留
	工作權的保障	8 貴校校長能公正地覆核教師成績考核之結果。	.632**	6.877***	保留
		9 貴校會審慎處理教師超額的問題。	.623**	6.716***	保留
		10 貴校會給予新進教師協助。	.663**	7.816***	保留
		11 貴校會與教師協商工作權益及內容。	.536**	5.562***	保留
		12 貴校教評會能公平、公正、公開地處理教師聘任事宜。	.583**	5.913***	保留
		13 貴校處理教師權益受損的管道暢通。	.637**	8.289***	保留
		14 貴校會刁難教師育嬰、侍親、進修等留職停薪之權利。	.370**	3.242**	刪除
		15 貴校會刁難教師申請調校之權利。	.489**	4.642***	保留

表 3-3-4 國民中學組織運作現況分量表（教師人權現況）項目分析一覽表（續）

層面	題號	題目內容	項目分析結果		
			相關係數 （題目與 總分相 關）	決斷值 （CR 值）	備註
教師人權的現況	專業自主權的維護	16 貴校教師能自訂課程內容與進度。	.363**	3.223**	刪除
		17 貴校教師能享有教科書及輔助教材選定權。	.371**	4.394***	保留
		18 貴校教師能享有進修與研究之自由。	.542**	5.502***	保留
		19 貴校教師能享有校務參與之權利。	.581**	7.848***	保留
		20 貴校會強制教師以特定方式進行教學或評量。	.295**	2.607*	刪除
		21 貴校教師能不受他人干預，依法擁有管教與輔導之自主權。	.571**	5.907***	保留
		22 貴校教師能不受他人干預，自主地處理教學上的問題。	.581**	5.647***	保留
		23 貴校教師能拒絕非專業之任教。	.419**	5.187***	保留
	平等與公正的對待	24 貴校能公平安排教師的個人課表。	.639**	8.873***	保留
		25 貴校能公平安排各班的導師及科任教師。	.617**	7.876***	保留
		26 貴校能公平、公正地聘用教師。	.568**	5.924***	保留
		27 貴校能公正獎懲教師的個人表現。	.605**	6.961***	保留
		28 貴校能公正分配教師的工作負荷。	.662**	8.433***	保留
		29 貴校不論教師任教主科與否，均會給予相等尊重。	.703**	9.774***	保留
30 貴校不論教師年資深淺，均會給予相等尊重		.730**	12.551***	保留	
31 貴校會將資訊及資源（設備）集中於行政或特定教師。	.539**	6.262***	保留		

\*\* P < .01    \*\*\* P < .001

表 3-3-5 國民中學組織運作現況分量表（教師人權功能）項目分析一覽表

層面	題號	題目內容	項目分析結果		
			相關係數 (題目與 總分相 關)	決斷值 (CR 值)	備註
教師 人 權 之 功 能	教師 組 織 承 諾	32 貴校教師認同行政領導者經營學校的理念。	.767**	12.734***	保留
		33 貴校教師以在貴校服務為榮。	.751**	9.750***	保留
		34 貴校教師願意為了學校的發展，投入更多的心力。	.518**	5.346***	保留
		35 貴校教師喜歡貴校的工作環境，不會輕易調校。	.754**	10.358***	保留
		36 貴校教師對於貴校有一份歸屬感。	.758**	11.952***	保留
		37 貴校教師能有機會發揮興趣與專長。	.756**	10.682***	保留
	學校 組 織 倫 理	38 貴校行政領導者在決策時會考量所有利害關係人之權益。	.650**	7.761***	保留
		39 貴校行政領導者在決策時能不受任何利益、特權之影響。	.751**	10.086***	保留
		40 貴校行政領導者能傾聽不同的意見。	.747**	10.999***	保留
		41 貴校行政領導者能理解個別教師之需求。	.793**	12.235***	保留
		42 貴校行政領導者能鼓勵開放而真誠的溝通。	.804**	13.105***	保留
		43 貴校人員能勇於改變學校不合理的現象。	.652**	8.840***	保留
	學校 組 織 健 康	44 貴校行政領導者能成功處理外界壓力，並保持學校主體性。	.670**	8.450***	保留
		45 貴校行政領導者能清楚地說明工作期望並給予教師關懷與支持。	.800**	14.673***	保留
		46 貴校行政人員能提供教師所需的資源。	.686**	8.673***	保留
		47 貴校行政人員服務親切。	.646**	7.790***	保留
		48 貴校教師能在工作中得到成就感。	.690**	8.805***	保留
		49 貴校教師之間互動良好。	.283**	2.171*	刪除
		50 貴校學生學習風氣良好。	.535**	6.141***	保留

\*\* P < .01    \*\*\* P < .001

(二) 預試問卷之效度與信度考驗：

1. 預試之效度：採「驗證性因素分析」檢驗建構效度

在項目分析刪除完較不良的題目之後，接著進以因素負荷量考驗分層面之因素。



蓋因素分析的目的在求得量表的建構效度 (construct Validity)，採用因素分析可以抽取變項間的共同因素，以較少的構念代表原來較複雜的資料結構 (吳明隆、涂金堂，2006：811)。本研究係先採行驗證式的因素分析以檢驗分層面之建構效度。蓋使用「因素負荷量」判斷法，將可檢視各題與該因素之間的高低大小，進一步篩選適宜之題目 (邱皓政，2006)。然而，探索性因素分析題目數與樣本數比例至少要 1：5 (王保進，1999)，其分析所得結果才具備足夠穩定性，是以，研究者將於正式施測後，由回收問卷資料 (842 份) 再進行一次探索性的因素分析，以檢核因素之命名與題目編排是否有調整之需要。

在預試所進行之驗證性因素分析中，其題目之篩選依據係視分層面因素負荷量之值而定。根據 Tabachnica 與 Fdell 的看法，若因素負荷量大於.63 時，代表該因素可以解釋觀察變項 40%之變異量；是為「非常好」的情況；若因素負荷量大於.55 時，代表該因素能解釋觀察變項 30%之變異量，是「好」的情況；若因素負荷量大於.45 代表只能解釋 20%之變異量，僅是「普通」的情況；若是負荷量小於.32，則需將該題刪除之 (引自邱皓政，2006：17-19)。據此，本研究乃以.50 作為篩選題目之標準。換言之，若該題之因素負荷量未超過.50 之標準，即將該題刪除之。

根據表 3-3-6 驗證性因素分析之結果，說明如下：

- (1) 教師人權現況分量表之「人格權」層面的因素負荷量，只有第 4 題未達到.50 之標準，故予以刪除，刪題後該層面各題之因素負荷量均達到.62 以上，且解釋變異量為 55.24%，符合 Tabachnica 與 Fdell 所認為「非常好」之情形。
- (2) 教師人權現況分量表之「工作權」層面各題之因素負荷量，均超過.50 以上，故不刪題，且該層面之解釋變異量為 46.66%，符合 Tabachnica 與 Fdell 所認為「非常好」之情形。
- (3) 教師人權現況分量表之「專業自主權」層面各題之因素負荷量，均超過.50 以上，故不刪題，且該層面之解釋變異量為 43.16%，符合 Tabachnica 與 Fdell 所認為「非常好」之情形。
- (4) 教師人權現況分量表之「平等與公正對待」層面各題之因素負荷量，均超過.50 以上，故不刪題，且該層面之解釋變異量為 57.19%，符合 Tabachnica 與 Fdell 所認為「非常好」之情形。
- (5) 教師人權功能分量表中「教師組織承諾」層面各題之因素負荷量，均超過.50 以上，故不刪題，且該層面之解釋變異量為 67.05%，符合 Tabachnica 與 Fdell 所認

為「非常好」之情形。

(6) 教師人權功能分量表中「學校組織倫理」層面各題之因素負荷量，均超過.50以上，故不刪題，且該層面之解釋變異量為 43.16%，符合 Tabachnica 與 Fdell 所認為「非常好」之情形。

(7) 教師人權功能分量表中「學校組織健康」層面各題之因素負荷量，只有第 50 題未達到.50 之標準，故予以刪除，刪題後該層面各題之因素負荷量均達到.64 以上，且解釋變異量為 59.72%，符合 Tabachnica 與 Fdell 所認為「非常好」之情形。

綜合上述，繼項目分析刪除不良的四題之後，經因素負荷量分析亦再刪除了不佳的二題，其餘四十四題將再進行信度之分析。

表 3-3-6 國民中學組織運作現況預試因素分析摘要表

層面	原題號	新編號	題目內容	因素負荷量	刪題情形		刪題後解釋變異量
					刪除與否	刪題後因素負荷量	
教師人權現況	人格權的尊重	1	A1 貴校會因家長的偏好而更換教師的職務。	.613	保留	.627	55.24%
		2	A2 貴校會因校長的偏好而更換教師職務。	.728	保留	.720	
		3	A3 貴校對於家長或學生不合理的行為會要求教師息事寧人。	.759	保留	.772	
		4	A4 貴校能讓教師擁有自身服儀之自主權。	.307	刪除	-----	
		5	A5 貴校會忽視教師受到學生不合理的侵犯(如：粗話頂撞、謾罵)。	.817	保留	.818	
		6	A6 貴校會忽視教師受到家長不合理的批評或侵犯。	.800	保留	.802	
		7	A7 貴校會以威脅的方式要求教師配合。	.707	保留	.704	
	工作權的保障	8	B1 貴校校長能公正地覆核教師成績考核之結果。	.695	保留	未刪題	46.66%
		9	B2 貴校會審慎處理教師超額的問題。	.733	保留		
		10	B3 貴校會給予新進教師協助。	.710	保留		
		11	B4 貴校會與教師協商工作權益及內容。	.672	保留		
		12	B5 貴校教評會能公平、公正、公開地處理教師聘任事宜。	.706	保留		
		13	B6 貴校處理教師權益受損的管道暢通。	.715	保留		
		15	B7 貴校會刁難教師申請調校之權利。	.531	保留		

表 3-3-6 國民中學組織運作現況預試因素分析摘要表（續）

層面	原題號	新編號	題目內容	因素負荷量	刪題情形		刪題後解釋變異量	
					刪除與否	刪題後因素負荷量		
教師人權現況	專業自主權的維護	17	C1	貴校教師能享有教科書及輔助教材選定權。	.562	保留	未刪題	43.16%
		18	C2	貴校教師能享有進修與研究之自由。	.790	保留		
		19	C4	貴校教師能享有校務參與之權利。	.788	保留		
		21	C4	貴校教師能不受他人干預，依法擁有管教與輔導之自主權。	.588	保留		
		22	C5	貴校教師能不受他人干預，自主地處理教學上的問題。	.655	保留		
		23	C6	貴校教師能拒絕非專業之任教。	.503	保留		
	平等與公正的對待	24	D1	貴校能公平安排教師的個人課表。	.821	保留	未刪題	57.19%
		25	D2	貴校能公平安排各班的導師及科任教師。	.832	保留		
		26	D3	貴校能公平、公正地聘用教師。	.636	保留		
		27	D4	貴校能公正獎懲教師的個人表現。	.712	保留		
		28	D5	貴校能公正分配教師的工作負荷。	.765	保留		
		29	D6	貴校不論教師任教主科與否，均會給予相等尊重。	.825	保留		
		30	D7	貴校不論教師年資深淺，均會給予相等尊重。	.765	保留		
	31	D8	貴校會將資訊及資源（設備）集中於行政或特定教師。	.668	保留	未刪題	67.05%	
教師組織承諾	32	E1	貴校教師認同行政領導者經營學校的理念。	.716	保留			
	33	E2	貴校教師以在貴校服務為榮。	.897	保留			
	34	E3	貴校教師願意為了學校的發展，投入更多的心力。	.690	保留			
	35	E4	貴校教師喜歡貴校的工作環境，不會輕易調校。	.905	保留			
	36	E5	貴校教師對於貴校有一份歸屬感。	.911	保留			
	37	E6	貴校教師能有機會發揮興趣與專長。	.764	保留			
教師人權之功能	學校組織倫理	38	F1	貴校行政領導者在決策時會考量所有利害關係人之權益。	.768	保留	未刪題	67.22%
		39	F2	貴校行政領導者在決策時能不受任何利益、特權之影響。	.798	保留		
		40	F3	貴校行政領導者能傾聽不同的意見。	.870	保留		
		41	F4	貴校行政領導者能理解個別教師之需求。	.859	保留		
		42	F5	貴校行政領導者能鼓勵開放而真誠的溝通。	.873	保留		
		43	F6	貴校人員能勇於改變學校不合理的現象。	.742	保留		

表 3-3-6 國民中學組織運作現況預試因素分析摘要表（續）

層面	原題號	新編號	題目內容	因素負荷量	刪題情形		刪題後解釋變異量
					刪除與否	刪題後因素負荷量	
教師人權之功能	學校組織健康	44	G1	貴校行政領導者能成功處理外界壓力，並保持學校主體性。	.795	保留	.799
		45	G2	貴校行政領導者能清楚地說明工作期望並給予教師關懷與支持。	.861	保留	.873
		46	G3	貴校行政人員能提供教師所需的資源。	.758	保留	.793
		47	G4	貴校行政人員服務親切。	.699	保留	.732
		48	G5	貴校教師能在工作中得到成就感。	.695	保留	.648
		50	G6	貴校學生學習風氣良好。	.493	刪除	-----
							59.72%

2.預試之信度分析：以「Cronbach  $\alpha$  信度係數」進行考驗

完成項目分析後與因素分析之後，接者進行信度分析。蓋信度即是測量的可靠性。信度愈高，則表示測量結果相當一致，測量分數具有穩定性（stability）或一致性（consistency）（邱皓政，2006：15-12）。由於本研究使用李克特式四點量表計分，屬於多重計分方式，因此使用 Cronbach  $\alpha$  信度係數，檢驗問卷題目的信度是否良好。吳明隆、涂金堂認為（2006）在信度係數值的指標方面，層面因素的  $\alpha$  值若是低於 0.6，則需要修改題項詞句或增加題項數；又王保進（1999）認為，題目的信度值應高於 0.8，才算穩定可靠。根據表 3-3-7、3-3-8 可知，本問卷所有分量表、及各層面的信度值都大於或接近 0.8，顯示本問卷之測驗結果之一致性、穩定性相當高，問卷可用。

表 3-3-7 國民中學組織運作現況分量表（教師人權現況）信度分析摘要表

層面	題數	原編號	新題號	題目內容	Cronbach $\alpha$ 係數	
教師人權現況	人格權的維護	六題	A1	1	貴校會因家長的偏好而更換教師的職務。	.805
			A2	2	貴校會因校長的偏好而更換教師職務。	
			A3	3	貴校對於家長或學生不合理的行為會要求教師息事寧人。	
			A5	4	貴校會忽視教師受到學生不合理的侵犯（如：粗話頂撞、謾罵）。	
			A6	5	貴校會忽視教師受到家長不合理的批評或侵犯。	
			A7	6	貴校會以威脅的方式要求教師配合。	

表 3-3-7 國民中學組織運作現況分量表（教師人權現況）信度分析摘要表（續）

層面		題數	原 編 號	新 題 號	題目內容	Cronbach $\alpha$ 係數
教師 人權 現況	工作 權 的 保 障	七題	B1	7	貴校校長能公正地覆核教師成績 8 考核之結果。	.803
			B2	8	貴校會審慎處理教師超額的問題。	
			B3	9	貴校會給予新進教師協助。	
			B4	10	貴校會與教師協商工作權益及內容。	
			B5	11	貴校教評會能公平、公正、公開地處理教師聘任事宜。	
			B6	12	貴校處理教師權益受損的管道暢通。	
			B7	13	貴校會刁難教師申請調校之權利。	
	專業 自主 權 的 發 揮	六題	C1	14	貴校教師能享有教科書及輔助教材選定權。	.728
			C2	15	貴校教師能享有進修與研究之自由。	
			C4	16	貴校教師能享有校務參與之權利。	
			C4	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。	
			C5	18	貴校教師能不受他人干預，自主地處理教學上的問題。	
			C6	19	貴校教師能拒絕非專業之任教。	
	平等 與 公 正 的 對 待	八題	D1	20	貴校能公平安排教師的個人課表。	.891
			D2	21	貴校能公平安排各班的導師及科任教師。	
			D3	22	貴校能公平、公正地聘用教師。	
			D4	23	貴校能公正獎懲教師的個人表現。	
			D5	24	貴校能公正分配教師的工作負荷。	
			D6	25	貴校不論教師任教主科與否，均會給予相等尊重。	
			D7	26	貴校不論教師年資深淺，均會給予相等尊重。	
			D8	27	貴校會將資訊及資源（設備）集中於行政或特定教師。	
總量表						.926

表 3-3-8 國民中學組織運作現況分量表（教師人權功能）信度分析摘要表

層面	題數	原編號	新題號	題目內容	Cronbach $\alpha$ 係數	
教師人權之功能	教師組織承諾	E1	28	貴校教師認同行政領導者經營學校的理念。	.899	
		E2	29	貴校教師以在貴校服務為榮。		
		E3	30	貴校教師願意為了學校的發展，投入更多的心力。		
		E4	31	貴校教師喜歡貴校的工作環境，不會輕易調校。		
		E5	32	貴校教師對於貴校有一份歸屬感。		
		E6	33	貴校教師能有機會發揮興趣與專長。		
	學校組織倫理	六題	F1	34	貴校行政領導者在決策時會考量所有利害關係人之權益。	.902
			F2	35	貴校行政領導者在決策時能不受任何利益、特權之影響。	
			F3	36	貴校行政領導者能傾聽不同的意見。	
			F4	37	貴校行政領導者能理解個別教師之需求。	
			F5	38	貴校行政領導者能鼓勵開放而真誠的溝通。	
			F6	39	貴校人員能勇於改變學校不合理的現象。	
	學校組織健康	五題	G1	40	貴校行政領導者能成功處理外界壓力，並保持學校主體性。	.816
			G2	41	貴校行政領導者能清楚地說明工作期望並給予教師關懷與支持。	
			G3	42	貴校行政人員能提供教師所需的資源。	
G4			43	貴校行政人員服務親切。		
G5			44	貴校教師能在工作中得到成就感。		
總量表					.940	

### （三）正式問卷之效度與信度考驗檢核

為建立本研究問卷之「建構效度」，故再將所有問卷回收後，隨即便以有效問卷 842 份進行探索性因素分析，以檢核因素之結構。本研究所進行的因素分析有二：一為「國民中學組織運作中教師人權現況」的因素分析，其二為「國民中學組織運作中教師人權功能」的因素分析。茲分述如下：

#### （1）國民中學組織運作中教師人權現況部分

在國民中學組織運作中教師人權現況部分共設計了二十七個題項，為求得整體之建構效度，確定觀念的結構成分，乃採行探索性的因素分析。至於本部分之分析，其抽取因素分是，係採用主成分分析法（principal component analysis），進行因素萃取，採用最大變異法進行直接轉軸。又決定因素數目的方式，則採用 Kaiser 所提的準則，選取特徵值（eigenvalue）大於 1 的因素。茲將因素分析的結果簡要說明如表 3-3-9：

表 3-3-9 國民中學組織運作中教師人權現況之因素分析摘要表

因素名稱	題號	因素一 負荷量	因素二 負荷量	因素三 負荷量	因素四 負荷量	共同性
人格權 的尊重	5	.772				.688
	4	.714				.573
	3	.705				.587
	6	.552				.444
	2	.552				.414
	1	.543				.395
	27	.328				.265
	13	.296				.231
平等與 公正的 對待	21		.644			.597
	20		.624			.570
	26		.566			.598
	24		.542			.488
	25		.510			.535
	23		.452			.455
	19		.408			.235
工作權 的保障	11			.621		.520
	8			.542		.412
	22			.492		.477
	9			.476		.428
	12			.455		.547
	7			.448		.302
	10			.443		.312
專業自 主權的 維護	15				.731	.619
	14				.652	.491
	18				.605	.617
	16				.557	.511
	17				.553	.600

表 3-3-9 國民中學組織運作中教師人權現況之因素分析摘要表（續）

特徵值	10.319	1.886	1.487	1.163	
個別解釋變異量	38.22%	6.98%	5.51%	4.31%	
累積解釋變異量	38.22%	45.20%	50.71%	55.02%	
KMO 值 = .939	Bartlett 球形檢定近似卡方分配 9988.488***				

由上述因素分析的結果得知，因素分析之因素個數與原問卷相同，均為四個，又此四個因素可解釋全部變異量的 55.02%，顯示此一量表的解釋量尚佳。然而其分層面的因素結構卻不如預期之編排題項，故與指導教授討論、並對照本問卷測量概念之操作型定義之後，將調整 27、13、19、22 等題之編排，亦即，27 與 13 題調整為測量「人格權尊重」之題項；19 題調整為測量「平等與公正對待」之題項；22 題則調整為測量「工作權保障」之題項。

接下來，遂再就此四個因素進行內部一致性分析，以考驗其信度。茲將結果簡要說明於表 3-3-10：

表 3-3-10 國民中學組織運作中教師人權現況之內部一致性分析摘要表

分量表	內含題項	新題數	Cronbach $\alpha$ 係數
人格權的尊重	1、2、3、4、5、6、13、27	8 題	.852
工作權的保障	7、8、9、10、11、12、22、23	8 題	.691
專業自主權的維護	14、15、16、17、18	5 題	.820
平等與公正的對待	19、20、21、24、25、26	6 題	.856
總量表		27 題	.935

由表 3-3-10 可知，如以新的因素分類來進行內部一致性分析，其各因素內部所得之  $\alpha$  係數，除工作權保障此一層面係數接近.70，為可接受之信度值外（吳明隆、涂金堂，2006），其餘各因素之  $\alpha$  係數均高於.80，而總量表亦高達.935，均顯示上述因素之分類是可以成立的。

## （2）國民中學組織運作中教師人權功能部分

在國民中學組織運作中教師人權功能部分共設計了十七個題項，為求得整體之建構效度，確定觀念的結構成分，乃進行因素分析。至於本部分之分析，其抽取因素方



式，係採用主成分分析法（principal component analysis）進行因素萃取，又文獻顯示，教師組織承諾、學校組織倫理、學校組織健康具有相關，是以採用直接協交法（direct oblimin）進行協交轉軸。至於決定因素數目的方式，則配合本研究預先設定的三個指標，乃直接將因素數目設定成三個。茲將因素分析的結果簡要說明如表 3-3-11：

表 3-3-11 國民中學組織運作中教師人權功能之因素分析摘要表

因素名稱	題號	因素一 負荷量	因素二 負荷量	因素三 負荷量	共同性
學校組 織倫理	36	.793			.719
	38	.775			.701
	37	.754			.673
	35	.743			.626
	40	.733			.623
	41	.719			.614
	34	.704			.587
	28	.689			.613
	39	.642			.544
教師組 織承諾	32		.831		.771
	31		.796		.698
	29		.734		.657
	30		.710		.565
	33		.556		.487
學校組 織健康	43			.813	.758
	42			.693	.672
	44			.603	.596
特徵值		8.381	1.606	.919	
個別解釋變異量		49.298%	9.445%	5.407%	
累積解釋變異量		49.298%	58.743%	64.150%	
KMO 值 = .947		Bartlett 球形檢定近似卡方分配 7933.588***			

由上述因素分析的結果得知，又此四個因素可解釋全部變異量的 64.15%，顯示此一量表的解釋量尚佳。然而其分層面的因素結構卻不如預期之編排題項，故與指導教授討論、並對照本問卷測量概念之操作型定義之後，將調整 28、40、41 等題之編排，亦即，28、40 與 41 題調整為測量「組織倫理」概念之題項。

接下來，遂再就此三個因素進行內部一致性分析，以考驗其信度。茲將結果簡要說明於表 3-3-12：

表 3-3-12 國民中學組織運作中教師人權功能之內部一致性分析摘要表

分量表	內含題項	新題數	Cronbach $\alpha$ 係數
教師組織承諾	29、30、31、32、33	5 題	.852
學校組織倫理	28、34、35、36、37、38、39、40、41	9 題	.924
學校組織健康	42、43、44	3 題	.751
總量表		17 題	.935

由表 3-3-12 可知，如以新的因素分類來進行內部一致性分析，其各因素內部所得之  $\alpha$  係數，除學校組織健康此一因素為.75，屬於可接受之信度值外（吳明隆、涂金堂，2006），其餘各因素之  $\alpha$  係數均高於.85，而總量表亦高達.935，均顯示上述因素之分類是可以成立的。

## 五、問卷定稿

預試問卷經項目分析與信效度分析之後，確認題目良好無誤後，將與指導教授再次討論、定稿後之問卷即為正式問卷，其後之統計分析係以經過題項調整之正式問卷為據。

## 第四節 研究實施

### 壹、問卷發放情形

本研究以國民中學為發放單位，共計發放 89 所學校，1157 分問卷。問卷發放前，研究者先以電話聯繫預定施測學校之教務主任或服務於該校之教師，使其瞭解本研究之目的，並同意在該校發放本問卷；至若「校長」的部分，因考量行政的階層與倫理性，因此採單獨寄發與回收。另外，研究者亦準備問卷調查請託函，詳細說明本研究之目的、填答者選取原則及收發問卷注意事項等。問卷填妥後，請各校受託的問卷發放人員，將問卷加以彙整，利用研究者所附之回郵，統一寄回問卷。

## 貳、問卷回收情形

問卷調查的時間自四月十六日至四月二十七日，共計兩週的期間，催覆時間自四月三十日至五月十一日，亦為兩週。為提高回收率，研究者致贈每位填答教師卡通資料夾乙個，以聊表研究者由衷之謝意。此外，對於未寄回問卷的學校，研究者係以電話請託該校協助問卷發放者幫忙催收問卷。

截至五月十五日，總計問卷回收 895 份，回收率為 77.4%；但剔除填答不完整或不適宜之問卷 53 份，剩餘之有效問卷共 842 份，占樣本數之 72.8%。各縣市問卷之回收情形詳見表 3-4-1。

表 3-4-1 各縣市問卷收發情形統計表

	發出問卷數 (A)	回收問卷數 (B)	有效問卷數 (C)	有效回收率 (C/A)
台北市	305	218	206	67.5%
台北縣	354	271	255	72.0%
基隆市	59	53	48	81.4%
桃園縣	286	247	236	82.5%
新竹市	46	42	36	78.3%
新竹縣	107	64	61	57.0%
總計	1157	895	842	72.8%

## 參、樣本分析

正式施測回收之有效問卷為 842 份，有效問卷的基本資料整理如表 3-4-2 所示。

表 3-4-2 有效問卷樣本分析表

變項	問卷數	有效問卷 842 份	
		份數	百分比
性別	男	258	30.6%
	女	584	69.4%
最高學歷	一般大學或學院	238	28.3%
	師範院校或一般大學教育系	234	27.8%
	碩士以上(含 40 學分班)	370	43.9%
現任職務	校長	55	6.5%
	主任	95	11.3%

表 3-4-2 有效問卷樣本分析表（續）

變項		問卷數	有效問卷 842 份	
			份數	百分比
現任職務	組長		108	12.8%
	導師		277	32.9%
	專任教師		307	36.5%
服務年資	未滿 5 年		229	27.2%
	5 年以上未滿 15 年		321	38.1%
	16 年以上未滿 25 年		197	23.4%
	25 年以上		95	11.3%
任教科目	升學科目		648	77.0%
	非升學科目		193	22.9%
學校規模	24 班以下		126	15.0%
	25~48 班		290	34.4%
	49 班以上		426	50.6%
學校所在地	直轄市		215	25.5%
	省轄市及縣轄市		387	46.0%
	鄉鎮		240	28.5%
校齡	未滿 10 年		128	15.2%
	10 年以上未滿 20 年		129	15.3%
	20 年以上		585	69.5%

## 第五節 資料處理

在正式問卷之資料回收後，經逐一檢視剔除無效問卷後，將有效問卷資料整理編碼，輸入電腦，儲存建檔，並採用 SPSS 13.0 套裝軟體程式，進行各項資料之統計分析，藉以回答本研究之待答問題，茲將資料處理及統計分析方式敘述如下：

### 壹、資料處理

#### 一、剔除廢卷

當預試問卷或正式問卷調查回收後，逐一檢視每份問卷的填答情形，並加以剔除廢卷。本研究之廢卷條件為：(1) 超過 10 題未填答、(2) 基本資料未完整填答、(3) 整份問卷填入答案皆一致或出現規則變化，若遇有上述情形即予以剔除，以確回收資

料能真實反應填答者感受和現況。

## 二、資料登錄

將每份問卷依序予以編碼，並輸入 SPSS 軟體中建檔，使問卷調查資料成為統計的數據。

## 三、資料檢核

資料建檔完成後，列印資料加以核對，輔以 SPSS 套裝軟體中「次數分配」功能進行資料檢核，以確保資料輸入之正確性。

## 貳、統計分析

### 一、描述統計

本研究使用描述統計的目的，在於瞭解國民中學組織運作中之教師人權各層面（人格權、工作權、專業自主權、平等與公正對待）之現況。因此，研究者分別求出「平均數」及「標準差」，然後依照平均數高低排序，以瞭解教師人權之情形。其次，本研究將使用「百分比」，以瞭解國民中學組織運作中阻礙教師人權之因素，以及各阻礙因素之解決策略之先後順序為何。

### 二、t 考驗

係針對「性別」以及「任教科目」等教師個人背景變項，以此種統計分法來考驗不同性別（男、女），以及不同任教科目（升學科目與非升學科目）之填答者對於國民中學組織運作中教師人權現況之知覺差異情形。

### 三、單因子變異數分析

本研究使用單因子變異數分析目的有二，分別是（1）分析不同個人背景變項（學歷、職務、年資）以及（2）分析不同學校背景變項（學校規模、所在地、校齡）之教師，其對於國民中學組織運作中教師人權所現況之知覺差異情形。又單因子變異數分析（one-way ANOVA）有三個基本假定，分別為：「常態性」（normality）、「可加性」（additivity）與「變異數同質性」（homogeneity of variance）（引自曾尹彥，2006）。是以，在進行變異數分析之前，必須先進行變異數同質性檢定。在統計軟體 SPSS13.0

版本中，係使用 Levene 變異數同質性檢定法。若 Levene 變異數同質性檢定結果未達顯著，則代表各組樣本都符合變異數同質性，可進行單因子變異數分析，單因子變異數分析之後，若 F 值達顯著，則以 Scheffe 法來進行事後比較。而若 F 值達顯著且 Levene 變異數同質性檢定結果亦達顯著，則表示各組變異數並不相等，不符合變異數同質性，此時則以適用於變異數異值之 Dunnett's T3 法進行事後比較。

#### 四、逐步多元迴歸分析

藉由此種統計方法來分析教師人權層面與教師人權功能之關係，亦即，探析不同教師人權之層面對於不同向度之教師人權功能的預測力為何。

#### 五、典型相關

此種統計方法，主要在發現多重自變項與多重依變項之間的最大相關。並藉由線性組合的方式，分別將兩組變數進行線性組合，使之成為兩個新的變數，而此兩個變數一般又稱作典型相關。又根據此兩個變數計算，可得到的相關係數即稱為「典型相關係數」，並以 F 考驗來測試各變項要素線性組合間的關係顯著與否。而就本研究而言，主要用在解釋與預測國民中學組織運作中教師人權之四個層面對於教師人權功能之三個向度之影響。