

第四章 研究結果分析與討論

本章主旨在分析及討論問卷調查結果，共分為五節加以說明：第一節為臺北縣市國民中學學校教師會運作現況之分析；第二節為學校教師會運作困難與相關問題之分析；第三節為學校教師會變革策略之分析；第四節為訪談結果分析；第五節為綜合討論。本研究之問卷調查結果在分析與討論時，先就整體意見進行分析，再對不同背景填答者的意見進行比較，最後歸納出各節的發現，以及整章節調查結果的討論及小結。各節之內容詳述如下：

第一節 學校教師會運作現況之分析

本節旨在分析調查問卷第一部份的調查結果，以瞭解台北縣市國民中學學校教育人員對於學校教師會運作現況的意見。臺北縣市國民中學學校教師會運作情形之調查問卷設計中，運作現況包括五類運作功能，分別為專業服務功能（1～12題）、監督協調功能（13～20題）、教學研究功能（21～26題）、自制自律功能（27～29題）與公共關係功能（30～36題）。

分析的方法是依據填答者的勾選計分，凡選非常同意的題項給4分，選同意的題項給3分，選不同意的題項給2分，選非常不同意的題項給1分，然後求每一小題的平均數、標準差，以瞭解填答者勾選的情形。得分愈高，表示該項目所受重視的程度愈高。

壹、全體填答者之意見分析

分別分析全體填答者對學校教師會運作現況之專業服務功能、監督協調功能、教學研究功能、自制自律功能與公共關係功能等之意見，進行分析。分述如下：

一、專業服務功能

由表 4-1 統計結果，全體填答者在「學校教師會運作之專業服務功能」中，其中，得分最高的前五項為：

- (一) 教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能。(M=3.19)
- (二) 教師會能代表教師與學校進行協商。(M=3.11)
- (三) 教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助。(M=3.08)
- (四) 教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統。(M=3.08)
- (五) 教師會能提供教師福利互助的服務。(M=3.02)

學校教育人員對於「學校教師會運作之專業服務功能」中，得分最低的是：「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」（ $M=2.71$ ）及「教師會能辦理實習教師輔導與座談」（ $M=2.45$ ）。

表 4-1 全體填答者對學校教師會運作之專業服務功能意見分析表

題號	問題內容	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統	78	266	41	3	3.08	0.576	4
		20.1	68.6	10.6	0.8			
2	教師會能提供教師專業諮詢服務	35	246	101	6	2.80	0.611	9
		9	63.4	26	1.5			
3	教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知	50	221	111	6	2.81	0.665	7
		12.9	57	28.6	1.5			
4	教師會能代表教師與學校進行協商	86	261	40	1	3.11	0.568	2
		22.2	67.3	10.3	0.3			
5	教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）	62	237	85	4	2.92	0.644	6
		16	61.1	21.9	1			
6	教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能	122	220	45	1	3.19	0.636	1
		12.4	56.7	11.6	0.3			
7	教師會能協助新進教師適應學校環境	48	192	138	10	2.72	0.710	10
		12.4	49.5	35.6	2.6			
8	教師會能辦理實習教師輔導與座談	26	143	199	20	2.45	0.697	12
		6.7	36.9	51.3	5.2			
9	教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通	43	203	128	14	2.71	0.708	11
		11	52.3	33	3.6			
10	教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見	52	220	107	9	2.81	0.684	8
		13.4	56.7	27.6	2.3			
11	教師會能提供教師福利互助的服務	72	257	55	4	3.02	0.607	5
		18.6	66.2	14.2	1			
12	教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助	76	272	36	4	3.08	0.569	3
		19.6	70.1	9.3	1			

二、監督協調功能

由表 4-2 統計結果，全體填答者在「學校教師會運作之監督協調功能」中，其中，得分最高的前五項為：

- (一) 教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑。（ $M=3.04$ ）
- (二) 教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用。（ $M=3.03$ ）

- (三) 教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議。(M=2.94)
- (四) 教師會能爭取教師公平合理的待遇(如獎懲、遷調等)。(M=2.91)
- (五) 教師會能發揮功能，促使學校決策透明化。(M=2.89)

學校教育人員對於「學校教師會運作之監督協調功能」中，得分最低的是：「教師會能協助學校推動各項教育革新措施」(M=2.87)及「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」(M=2.78)。

表 4-2 全體填答者對學校教師會運作之監督協調功能意見分析表

題號	問題內容	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用	82	237	67	2	3.03	0.636	2
		21.1	61.1	17.3	0.5			
2	教師會能協助學校推動各項教育革新措施	50	242	92	4	2.87	0.626	7
		12.9	62.4	23.7	1			
3	教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議	59	254	69	6	2.94	0.624	3
		15.2	65.5	17.8	1.5			
4	教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑	76	255	54	3	3.04	0.604	1
		19.6	65.7	13.9	0.8			
5	教師會能發揮功能，促使學校決策透明化	59	233	92	4	2.89	0.648	5
		15.2	60.1	23.7	1			
6	教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率	49	214	116	9	2.78	0.686	8
		12.6	55.2	29.9	2.3			
7	教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧	51	250	81	6	2.89	0.626	6
		13.1	64.4	20.9	1.5			
8	教師會能爭取教師公平合理的待遇(如獎懲、遷調等)	54	248	82	4	2.91	0.620	4
		13.9	63.9	21.1	1			

三、教學研究功能

由表 4-3 統計結果，全體填答者在「學校教師會運作之教學研究功能」中，其中，得分最高的前五項為：

- (一) 教師會能舉辦各類研習活動。(M=2.76)
- (二) 教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考。(M=2.76)
- (三) 教師會能鼓勵教師在職進修。(M=2.66)
- (四) 教師會能推動教師間之教學經驗分享。(M=2.61)
- (五) 教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考。(M=2.55)

學校教育人員對於「學校教師會運作之教學研究功能」中，得分最低的是：「教師會能協助教師改善教學方法」（ $M=2.49$ ）。

表 4-3 全體填答者對學校教師會運作之教學研究功能意見分析表

題號	問題內容	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	教師會能舉辦各類研習活動	41	225	111	11	2.76	0.671	1
		10.6	58	28.6	2.8			
2	教師會能鼓勵教師在職進修	30	212	132	14	2.66	0.671	3
		7.7	54.6	34	3.6			
3	教師會能協助教師改善教學方法	21	165	185	17	2.49	0.669	6
		5.4	42.5	47.7	4.4			
4	教師會能推動教師間之教學經驗分享	28	198	145	17	2.61	0.686	4
		7.2	51	37.4	4.4			
5	教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考	23	180	171	14	2.55	0.663	5
		5.9	46.4	44.1	3.6			
6	教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考	31	241	106	10	2.76	0.630	2
		8	62.1	27.3	2.6			

四、自制自律功能

由表 4-4 統計結果，全體填答者在「學校教師會運作之自制自律功能」中，其中，得分高低依序為：

- (一) 教師會能維護教師的專業形象。（ $M=2.81$ ）
- (二) 教師會能訂定教師的自律公約。（ $M=2.65$ ）
- (三) 教師會能提升教師的社會地位。（ $M=2.64$ ）

表 4-4 全體填答者對學校教師會運作之自制自律功能意見分析表

題號	問題內容	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	教師會能訂定教師的自律公約	31	208	133	16	2.65	0.685	2
		8	53.6	34.3	4.1			
2	教師會能維護教師的專業形象	40	243	98	7	2.81	0.628	1
		10.3	62.6	25.3	1.8			
3	教師會能提升教師的社會地位	29	202	144	13	2.64	0.670	3
		7.5	52.1	37.1	3.4			

五、公共關係功能

由表 4-5 統計結果，全體填答者在「學校教師會運作之公共關係功能」中，其中，得分最高的前五項為：

- (一) 教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流。(M=2.85)
- (二) 教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識。(M=2.71)
- (三) 教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑。(M=2.71)
- (四) 教師會能增進校際間教師的聯繫與交流。(M=2.7)
- (五) 教師會能架設網站與外界交流。(M=2.66)

學校教育人員對於「學校教師會運作之教學研究功能」中，得分最低的是：「教師會能擔任學校與社會大眾間的溝通橋樑」(M=2.62)、「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」(M=2.55)。

表 4-5 全體填答者對學校教師會運作之公共關係功能意見分析表

題號	問題內容	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識	38	210	130	10	2.71	0.674	2
		9.8	54.1	33.5	2.6			
2	教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑	34	218	126	10	2.71	0.658	3
		8.8	56.2	32.5	2.6			
3	教師會能擔任學校與社會大眾間的溝通橋樑	19	216	141	12	2.62	0.629	6
		4.9	55.7	36.3	3.1			
4	教師會能爭取社區資源，協助學校辦學	20	188	165	15	2.55	0.655	7
		5.2	48.5	42.5	3.9			
5	教師會能架設網站與外界交流	31	207	137	13	2.66	0.673	5
		8	53.4	35.3	3.4			
6	教師會能增進校際間教師的聯繫與交流	35	214	126	13	2.70	0.678	4
		9	55.2	32.5	3.4			
7	教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流	53	234	91	10	2.85	0.673	1
		13.7	60.3	23.5	2.6			

六、整體運作功能

依據調查問卷之統計結果，全體填答者知覺學校教師會運作功能各層面之得分情形如表 4-6 所示。

由表 4-6 可知，全體填答者所知覺學校教師會運作功能各層面每題平均得分之高低順序為：

- 一、監督協調功能。(M=2.92)

二、專業服務功能。(M=2.89)

三、自制自律功能。(M=2.7)

四、公共關係功能。(M=2.69)

五、教學研究功能。(M=2.64)

表 4-6 學校教師會運作功能各層面意見分析表

各層面功能	題數	每題平均得分	標準差	排序
專業服務功能	12	2.89	0.44	2
監督協調功能	8	2.92	0.51	1
教學研究功能	6	2.64	0.56	5
自制自律功能	3	2.7	0.58	3
公共關係功能	7	2.69	0.51	4

貳、填答者對學校教師會運作現況之意見分析

旨在探討不同背景變項的學校教育人員對於學校教師會運作現況各向度的知覺情形，茲分別詳細說明之：

一、專業服務功能

(一) 不同現任職務之填答者對學校教師會專業服務功能之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會運作之專業服務功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-7 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會運作之專業服務功能的知覺情形，分析如下：

1. 校長

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」(M=3.52)；「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」(M=3.33)；「教師會能代表教師與學校進行協商」(M=2.95)；「教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）」(M=2.95)；教師會能提供教師福利互助的服務」(M=2.95)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」(M=2.95) 等六項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」(M=2.52)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」(M=2.43)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」(M=3.2)；「教師會能代表教師與學校進行協商」(M=3.08)；「教

師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」($M=3.06$)等三項。得分最低的是「教師會能提供教師專業諮詢服務」($M=2.7$)；「教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知」($M=2.7$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.36$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.15$)；「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.15$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.07$)等三項。得分最低的是「教師會能協助新進教師適應學校環境」($M=2.63$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.5$)。

4. 專任教師

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.18$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.18$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.14$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.72$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.49$)。

由表 4-7 得知，不同職務之填答者對學校教師會運作之專業服務功能的知覺情形的 F 值均未達 $p < .05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會專業服務功能的知覺情形上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-7 不同現任職務之填答者對學校教師會之專業服務功能的變異數分析表

題項	專業服務功能	校長		教師兼主任或 組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統	3.33	0.73	3.06	0.58	3.04	0.6	3.11	0.48	1.08
2	教師會能提供教師專業諮詢服務	2.67	0.66	2.7	0.62	2.87	0.62	2.87	0.55	2.48
3	教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知	2.71	0.56	2.7	0.64	2.88	0.71	2.89	0.63	2.33
4	教師會能代表教師與學校進行協商	2.95	0.67	3.08	0.55	3.15	0.57	3.14	0.56	1.01
5	教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）	2.95	0.74	2.91	0.62	2.92	0.68	2.93	0.62	0.04
6	教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能	3.52	0.51	3.2	0.67	3.15	0.65	3.18	0.58	2.17
7	教師會能協助新進教師適應學校環境	2.76	0.62	2.76	0.73	2.63	0.7	2.77	0.71	1.07
8	教師會能辦理實習教師輔導與座談	2.43	0.75	2.36	0.7	2.5	0.68	2.49	0.71	1.07
9	教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通	2.52	0.81	2.76	0.65	2.68	0.75	2.72	0.7	0.78
10	教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見	2.81	0.6	2.76	0.73	2.81	0.71	2.89	0.61	0.64
11	教師會能提供教師福利互助的服務	2.95	0.5	2.98	0.59	3.06	0.63	3.04	0.63	0.44
12	教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助	2.95	0.38	3.05	0.6	3.07	0.57	3.18	0.56	1.42

(二) 不同服務年資之填答者對學校教師會專業服務功能之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會運作之專業服務功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-8 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之專業服務功能的知覺情形，分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」(M=3.09)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」

($M=3.09$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.08$)；「教師會能提供教師福利互助的服務」($M=3.08$)等四項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.72$)；「教師會能協助新進教師適應學校環境」($M=2.58$)及「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.58$)。

2.六至十年

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.2$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.09$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.05$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.71$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.41$)。

3.十一至十五年

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.26$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.24$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.21$)等三項。得分最低的是「教師會能提供教師專業諮詢服務」($M=2.65$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.4$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.19$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.09$)；「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」($M=3.1$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.67$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.48$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.24$)；「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」($M=3.21$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.08$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.61$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.37$)。

由表 4-8 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之專業服務功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會專業服務功能的知覺情形上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-8 不同服務年資之填答者對學校教師會之專業服務功能的變異數分析表

題項	專業服務功能	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統	3.03	0.54	3.02	0.63	3.06	0.47	3.1	0.64	3.21	0.58	1.46
2	教師會能提供教師專業諮詢服務	2.86	0.51	2.89	0.69	2.65	0.65	2.74	0.61	2.8	0.55	1.9
3	教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知	2.84	0.63	2.81	0.73	2.85	0.73	2.71	0.59	2.83	0.62	0.45
4	教師會能代表教師與學校進行協商	3.08	0.56	3.09	0.58	3.24	0.57	3.09	0.63	3.08	0.51	1.04
5	教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）	2.99	0.6	2.92	0.7	2.83	0.61	2.84	0.7	2.99	0.6	0.97
6	教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能	3.09	0.61	3.2	0.69	3.26	0.58	3.19	0.66	3.24	0.63	0.86
7	教師會能協助新進教師適應學校環境	2.72	0.71	2.66	0.75	2.72	0.72	2.79	0.72	2.72	0.65	0.32
8	教師會能辦理實習教師輔導與座談	2.58	0.64	2.41	0.77	2.4	0.74	2.48	0.71	2.37	0.59	1.18
9	教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通	2.72	0.63	2.71	0.75	2.82	0.68	2.67	0.78	2.61	0.71	0.82
10	教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見	2.91	0.61	2.73	0.7	2.75	0.75	2.83	0.7	2.85	0.67	0.97
11	教師會能提供教師福利互助的服務	3.08	0.56	3.01	0.62	3.03	0.67	2.97	0.59	3.01	0.6	0.34
12	教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助	3.09	0.57	3.05	0.6	3.21	0.47	3	0.68	3.05	0.52	1.32

（三）教師會會員與非會員之填答者對學校教師會專業服務功能之變異數分析
 利用獨立樣本 *t* 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-9 統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作之專業服務功能的知覺情形，分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.24$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.15$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.14$) 等三項。得分最

低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.75$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.45$)。

2.非教師會會員

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.05$)；「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」($M=3.03$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=2.99$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.58$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.45$)。

由表 4-9 得知，教師會會員與非教師會會員之填答者對學校教師會運作之專業服務功能的知覺情形的 t 值只有在「教師會能協助新進教師適應學校環境」、「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」達顯著水準，進一步進行事後比較，發現教師會會員顯著高於非會員。

(四)曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會專業服務功能之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作之專業服務功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-10 的統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會專業服務功能的知覺情形，分析如下：

1.教師會會長

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.6$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.43$)；「教師會能提供教師福利互助的服務」($M=3.31$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.31$)等四項。得分最低的是「教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知」($M=2.81$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.52$)。

2.教師會總幹事

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.55$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.27$)；「教師會能提供教師福利互助的服務」($M=3.18$)等三項。得分最低的是「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.45$)；「教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知」($M=2.27$)。

3.教師會幹部 (如組長)

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.15$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.08$)；

「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.04$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.63$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.31$)。

4. 未曾擔任教師會職務

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.13$)；「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」($M=3.08$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.06$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.06$)等四項。得分最低的是「教師會能協助新進教師適應學校環境」($M=2.69$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.48$)。

由表 4-10 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會專業服務功能的知覺情形的 F 值只有在「教師會能代表教師與學校進行協商」、「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事」、「教師會能提供教師福利互助的服務」達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會長顯著高於教師會幹部（如組長）。

表 4-9 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之專業服務功能的變異數分析表

題項	專業服務功能	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統	3.1	0.55	3.03	0.66	0.95	
2	教師會能提供教師專業諮詢服務	2.83	0.61	2.72	0.61	1.49	
3	教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知	2.83	0.67	2.75	0.66	1.05	
4	教師會能代表教師與學校進行協商	3.15	0.55	2.99	0.61	2.48	
5	教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）	2.91	0.64	2.95	0.65	-0.49	
6	教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能	3.24	0.62	3.05	0.67	2.53	
7	教師會能協助新進教師適應學校環境	2.77	0.69	2.54	0.75	2.68*	(1)>(2)
8	教師會能辦理實習教師輔導與座談	2.45	0.67	2.45	0.78	0.05	
9	教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通	2.75	0.68	2.58	0.78	1.88*	(1)>(2)
10	教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見	2.82	0.68	2.78	0.71	0.51	
11	教師會能提供教師福利互助的服務	3.08	0.6	2.85	0.62	3.18	
12	教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助	3.14	0.55	2.91	0.6	3.55	

* $p < .05$

表 4-10 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之專業服務功能的變異數分析表

題項	專業服務功能	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教師會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統	3.29	0.51	2.91	0.7	3	0.5	3.08	0.59	2.61	
2	教師會能提供教師專業諮詢服務	2.88	0.81	2.64	0.67	2.74	0.65	2.81	0.57	0.79	
3	教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知	2.81	0.77	2.27	0.9	2.79	0.63	2.84	0.64	2.62	
4	教師會能代表教師與學校進行協商	3.43	0.5	3.27	0.47	3.08	0.52	3.06	0.58	5.49***	(1)>(3) (1)>(4)
5	教師會能積極爭取教師權益(如降低授課時數等)	2.98	0.68	3.09	0.54	2.83	0.69	2.93	0.63	0.81	
6	教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能	3.6	0.54	3.55	0.52	3.15	0.52	3.13	0.66	8.25***	(1)>(3) (1)>(4)
7	教師會能協助新進教師適應學校環境	2.95	0.7	2.91	0.7	2.64	0.72	2.69	0.7	2.23	
8	教師會能辦理實習教師輔導與座談	2.52	0.67	2.45	0.82	2.31	0.64	2.48	0.71	1.34	
9	教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通	2.83	0.76	2.55	0.82	2.63	0.68	2.72	0.7	0.98	
10	教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見	2.86	0.72	2.55	0.82	2.81	0.72	2.82	0.66	0.62	
11	教師會能提供教師福利互助的服務	3.31	0.64	3.18	0.6	3	0.65	2.98	0.58	3.99*	(1)>(4)
12	教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助	3.31	0.47	3.09	0.54	3.04	0.62	3.06	0.57	2.56	

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

(五) 不同學校規模之填答者對學校教師會專業服務功能之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模之填答者對學校教師會運作之專業服務功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-11 的統計結果顯示，不同學校規模之填答者對學校教師會專業服務功能的知覺情形，分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.11$)；「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」($M=3.11$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.09$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.67$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.36$)。

2.37-60 班

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.21$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.06$)；「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」($M=3.05$)等三項。得分最低的是「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」($M=2.6$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.4$)。

3.61 班以上

得分最高的是「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」($M=3.25$)；「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」($M=3.24$)；「教師會能代表教師與學校進行協商」($M=3.21$)等三項。得分最低的是「教師會能協助新進教師適應學校環境」($M=2.86$)；「教師會能辦理實習教師輔導與座談」($M=2.61$)。

由表 4-11 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會運作之專業服務功能的知覺情形之 F 值在「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」、「教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知」、「教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）」、「教師會能協助新進教師適應學校環境」、「教師會能辦理實習教師輔導與座談」、「教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見」與「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」達顯著差異，進一步進行事後比較，發現學校規模在 61 班以上知覺情形顯著高於學校規模 36 班以下與 37-60 班。

表 4-11 不同學校規模之填答者對學校教師會之專業服務功能的變異數分析表

題項	專業服務功能	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統	2.96	0.64	3.05	0.53	3.24	0.53	7.9***	(3)>(1) (3)>(2)
2	教師會能提供教師專業諮詢服務	2.77	0.59	2.75	0.62	2.88	0.61	1.71	
3	教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知	2.75	0.69	2.75	0.61	2.95	0.7	3.08*	(3)>(2)
4	教師會能代表教師與學校進行協商	3.09	0.57	3.06	0.53	3.21	0.61	2.52	
5	教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）	2.75	0.62	2.92	0.6	3.09	0.69	8.71***	(3)>(1)
6	教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能	3.11	0.57	3.21	0.68	3.25	0.63	1.44	
7	教師會能協助新進教師適應學校環境	2.68	0.68	2.63	0.67	2.86	0.77	3.65*	(3)>(2)
8	教師會能辦理實習教師輔導與座談	2.36	0.72	2.4	0.64	2.61	0.73	4.63*	(3)>(1) (3)>(2)
9	教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通	2.67	0.68	2.6	0.69	2.88	0.72	5.72***	(3)>(2)
10	教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見	2.75	0.7	2.72	0.66	2.99	0.67	6.22***	(3)>(1) (3)>(2)
11	教師會能提供教師福利互助的服務	2.97	0.61	2.97	0.61	3.14	0.58	3.35	
12	教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助	3.11	0.57	2.98	0.53	3.18	0.59	4.6*	(3)>(2)

* $p < .05$; *** $p < .001$

二、監督協調功能

(一) 不同現任職務之填答者對學校教師會監督協調功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會運作之監督協調功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-12 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的知覺情形，分析如下：

1. 校長

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=3.14$)；「教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議」($M=3.14$)；「教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）」($M=3.14$)等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.71$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=3.11$)；「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=2.97$)；「教師會能發揮功能，促使學校決策透明化」($M=2.92$)等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.78$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.06$)；「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=2.97$)；「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧」($M=2.92$)；「教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）」($M=2.92$)等四項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.79$)。

4. 專任教師

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.1$)；「教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議」($M=3.01$)；「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=2.98$)等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.78$)。

由表 4-12 得知，不同職務之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的知覺情形的 F 值均未達 $p < .05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會監督協調功能的知覺情形上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-12 不同現任職務之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的變異數分析表

題項	監督協調功能	校長		教師兼主任或 組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用	3.14	0.48	3.11	0.64	2.97	0.7	2.98	0.56	1.48
2	教師會能協助學校推動各項教育革新措施	2.86	0.65	2.83	0.69	2.89	0.61	2.9	0.57	0.31
3	教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議	3.14	0.48	2.9	0.66	2.91	0.69	3.01	0.49	1.46
4	教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑	3.1	0.44	2.97	0.68	3.06	0.61	3.1	0.51	1.04
5	教師會能發揮功能，促使學校決策透明化	2.95	0.5	2.92	0.68	2.87	0.66	2.88	0.62	0.22
6	教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率	2.71	0.72	2.78	0.7	2.79	0.73	2.78	0.62	0.07
7	教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧	2.95	0.59	2.85	0.66	2.92	0.63	2.89	0.58	0.34
8	教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）	3.14	0.48	2.88	0.66	2.92	0.63	2.87	0.57	1.25

（二）不同服務年資之填答者對學校教師會監督協調功能的變異數分析

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同服務年資填答者對學校教師會運作之監督協調功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-13 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的知覺情形，分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」（ $M=2.99$ ）；「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」（ $M=2.94$ ）；「教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）」（ $M=2.94$ ）等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」（ $M=2.84$ ）。

2. 六至十年

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」（ $M=3.11$ ）；「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」（ $M=3.05$ ）；「教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議」（ $M=2.96$ ）等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」（ $M=2.8$ ）。

3.十一至十五年

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.04$);「教師會能派代表參與學校各項行政決策,並發揮影響作用」($M=3.03$);「教師會能監督學校行政運作,並提出建設性的建議」($M=2.99$)等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新,提高學校行政效率」($M=2.69$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策,並發揮影響作用」($M=3.03$);「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=2.95$);「教師會能協助學校推動各項教育革新措施」($M=2.84$);「教師會能發揮功能,促使學校決策透明化」($M=2.84$)等四項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新,提高學校行政效率」($M=2.72$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策,並發揮影響作用」($M=3.09$);「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.08$);「教師會能爭取教師公平合理的待遇(如獎懲、遷調等)」($M=3.03$)等三項。得分最低的是「教師會能協助學校推動各項教育革新措施」($M=2.81$);「教師會能幫助學校行政革新,提高學校行政效率」($M=2.81$)。

由表 4-13 得知,不同服務年資之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準,顯示對學校教師會監督協調功能的知覺情形上,發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-13 不同服務年資之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的變異數分析表

題項	監督協調功能	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用	2.94	0.56	3.05	0.71	3.03	0.56	3.03	0.72	3.09	0.62	0.62
2	教師會能協助學校推動各項教育革新措施	2.88	0.56	2.88	0.7	2.93	0.59	2.84	0.67	2.81	0.61	0.36
3	教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議	2.92	0.58	2.96	0.68	2.99	0.54	2.83	0.73	3	0.59	0.79
4	教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑	2.99	0.6	3.11	0.61	3.04	0.59	2.95	0.69	3.08	0.54	0.93
5	教師會能發揮功能，促使學校決策透明化	2.91	0.61	2.88	0.7	2.88	0.69	2.84	0.67	2.96	0.58	0.32
6	教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率	2.84	0.63	2.8	0.74	2.69	0.7	2.72	0.7	2.81	0.65	0.6
7	教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧	2.93	0.55	2.81	0.68	2.93	0.61	2.79	0.64	2.99	0.63	1.32
8	教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）	2.94	0.56	2.84	0.69	2.92	0.58	2.81	0.63	3.03	0.61	1.46

（三）教師會會員與非會員之填答者對學校教師會監督協調功能的變異數分析

利用獨立樣本 *t* 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-14 統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的知覺情形，分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.08$)；「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=3.05$)；「教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議」($M=2.98$) 等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.82$)。

2. 非教師會會員

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=2.96$)；「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=2.94$)；「教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）」($M=2.84$) 等三項。得分最低的是「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧」($M=2.66$)。

由表 4-14 得知，教師會會員與非教師會會員之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的知覺情形的 t 值只有在「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧」達顯著水準，進一步進行事後比較，發現教師會會員顯著高於非會員。

表 4-14 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的變異數分析表

題項	監督協調功能	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用	3.05	0.64	2.96	0.63	1.24	
2	教師會能協助學校推動各項教育革新措施	2.91	0.62	2.76	0.63	2.01	
3	教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議	2.98	0.63	2.82	0.6	2.19	
4	教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑	3.08	0.6	2.94	0.59	1.95	
5	教師會能發揮功能，促使學校決策透明化	2.92	0.66	2.81	0.62	1.43	
6	教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率	2.82	0.68	2.68	0.7	1.71	
7	教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧	2.97	0.59	2.66	0.66	4.12***	(1)>(2)
8	教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）	2.93	0.62	2.84	0.6	1.16	

*** $p < .001$

(四)曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會監督協調功能的變異數分析
利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作之監督協調功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-15 的統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會監督協調功能的知覺情形，分析如下：

1. 教師會會長

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.26$);「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=3.24$);「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧」($M=3.14$) 等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.9$)。

2. 教師會總幹事

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.18$);「教師會能派代表參與學校各項行政決策,並發揮影響作用」($M=3.09$);「教師會能協助學校推動各項教育革新措施」($M=3.09$);「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突,促進學校和諧」($M=3.09$);「教師會能爭取教師公平合理的待遇(如獎懲、遷調等)」($M=3.09$)等五項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新,提高學校行政效率」($M=2.91$)。

3. 教師會幹部(如組長)

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策,並發揮影響作用」($M=2.99$);「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=2.97$);「教師會能監督學校行政運作,並提出建設性的建議」($M=2.9$);「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突,促進學校和諧」($M=2.9$)等四項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新,提高學校行政效率」($M=2.61$)。

4. 未曾擔任教師會職務

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.02$);「教師會能派代表參與學校各項行政決策,並發揮影響作用」($M=3$);「教師會能監督學校行政運作,並提出建設性的建議」($M=2.93$)等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新,提高學校行政效率」($M=2.8$)。

由表 4-15 得知,曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會監督協調功能的知覺情形的 F 值只有在「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突,促進學校和諧」達到顯著差異,進一步進行事後比較,發現教師會會長顯著高於未曾擔任教師會職務者。

表 4-15 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的變異數分析表

題項	監督協調功能	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教師會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用	3.24	0.66	3.09	0.54	2.99	0.64	3	0.63	1.8	
2	教師會能協助學校推動各項教育革新措施	2.93	0.75	3.09	0.54	2.85	0.55	2.86	0.63	0.64	
3	教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議	3.07	0.71	3	0.63	2.9	0.65	2.93	0.6	0.75	
4	教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑	3.26	0.66	3.18	0.4	2.97	0.58	3.02	0.6	2.53	
5	教師會能發揮功能，促使學校決策透明化	3.02	0.75	2.91	0.7	2.81	0.66	2.9	0.62	1.01	
6	教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率	2.9	0.73	2.91	0.54	2.61	0.66	2.8	0.69	2.16	
7	教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧	3.14	0.61	3.09	0.54	2.9	0.61	2.84	0.63	3.29*	(1)>(4)
8	教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）	2.98	0.68	3.09	0.54	2.86	0.59	2.9	0.62	0.64	

* $p < .05$

(五) 不同學校規模之填答者對學校教師會監督協調功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模之填答者對學校教師會運作之監督協調功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-16 的統計結果顯示，不同學校規模之填答者對學校教師會監督協調功能的知覺情形，分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.02$)；「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=2.89$)；「教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議」($M=2.87$) 等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.6$)。

2.37-60 班

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=3.03$)；「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.02$)；「教師會

能監督學校行政運作，並提出建設性的建議」($M=2.95$) 等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.78$)。

3.61 班以上

得分最高的是「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」($M=3.17$)；「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」($M=3.09$)；「教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議」($M=3.01$) 等三項。得分最低的是「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」($M=2.96$)。

由表 4-16 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的知覺情形之 F 值在「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」、「教師會能協助學校推動各項教育革新措施」、「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現學校規模在 61 班以上知覺情形顯著高於學校規模 36 班以下。

表 4-16 不同學校規模之填答者對學校教師會運作之監督協調功能的變異數分析表

題項	監督協調功能	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用	2.89	0.66	3.03	0.64	3.17	0.58	5.82***	(3)>(1)
2	教師會能協助學校推動各項教育革新措施	2.77	0.64	2.84	0.59	3	0.65	4.15*	(3)>(1)
3	教師會能監督學校行政運作，並提出建設性的建議	2.87	0.66	2.95	0.57	3.01	0.65	1.46	
4	教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑	3.02	0.62	3.02	0.56	3.09	0.65	0.6	
5	教師會能發揮功能，促使學校決策透明化	2.83	0.64	2.85	0.65	3.02	0.65	3.17	
6	教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率	2.6	0.7	2.78	0.66	2.96	0.67	8.31***	(3)>(1)
7	教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧	2.83	0.64	2.88	0.52	2.97	0.72	1.52	
8	教師會能爭取教師公平合理的待遇（如獎懲、遷調等）	2.86	0.65	2.89	0.54	2.98	0.68	1.11	

* $p<.05$ ；*** $p<.001$

三、教學研究功能

(一) 不同現任職務之填答者對學校教師會教學研究功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會運作之教學研究功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-17 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會運作之教學研究功能的知覺情形，分析如下：

1. 校長

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.67$)；「教師會能推動教師間之教學經驗分享」($M=2.67$)；「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.67$) 等三項。得分最低的是「教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考」($M=2.24$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.74$)；「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.68$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.47$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.79$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.77$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.46$)。

4. 專任教師

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.82$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.8$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.58$)。

由表 4-17 得知，不同職務之填答者對學校教師會運作之教學研究功能的知覺情形的 F 值均未達 $p < .05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會教學研究功能的知覺情形上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-17 不同現任職務之填答者對學校教師會之教學研究功能的變異數分析表

題項	教學研究功能	校長		教師兼主任或 組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能舉辦各類研習活動	2.67	0.8	2.74	0.72	2.77	0.64	2.8	0.62	0.3
2	教師會能鼓勵教師在職進修	2.57	0.81	2.6	0.7	2.69	0.63	2.73	0.65	0.86
3	教師會能協助教師改善教學方法	2.43	0.81	2.47	0.69	2.46	0.62	2.58	0.69	0.76
4	教師會能推動教師間之教學經驗分享	2.67	0.86	2.6	0.7	2.62	0.64	2.61	0.7	0.07
5	教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考	2.24	0.77	2.5	0.67	2.56	0.63	2.66	0.66	2.76
6	教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考	2.67	0.8	2.68	0.65	2.79	0.62	2.82	0.58	1.23

(二) 不同服務年資之填答者對學校教師會教學研究功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會運作之教學研究功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-18 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之教學研究功能的知覺情形，分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.79$)；「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.78$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.56$)。

2. 六至十年

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.74$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.7$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.45$)。

3. 十一至十五年

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.72$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.67$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.44$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.86$)；「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.79$)等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.43$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.83$)；「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.75$)等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.52$)。

由表 4-18 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之教學研究功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會教學研究功能的知覺情形上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-18 不同服務年資之填答者對學校教師會之教學研究功能的變異數分析表

題項	教學研究功能	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能舉辦各類研習活動	2.79	0.65	2.7	0.69	2.67	0.73	2.86	0.69	2.83	0.58	1.1
2	教師會能鼓勵教師在職進修	2.72	0.61	2.65	0.68	2.57	0.71	2.67	0.78	2.71	0.61	0.6
3	教師會能協助教師改善教學方法	2.56	0.57	2.45	0.65	2.47	0.82	2.43	0.7	2.52	0.62	0.46
4	教師會能推動教師間之教學經驗分享	2.63	0.63	2.59	0.69	2.54	0.8	2.66	0.64	2.65	0.67	0.35
5	教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考	2.67	0.58	2.56	0.66	2.44	0.79	2.48	0.63	2.53	0.64	1.38
6	教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考	2.78	0.54	2.74	0.65	2.72	0.74	2.79	0.61	2.75	0.62	0.15

(三) 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會教學研究功能的變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-19 統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作之教學研究功能的知覺情形，分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.79$)；「教師會能蒐集各

項教育資訊，以提供教師參考」(M=2.77) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」(M=2.53)。

2.非教師會會員

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」(M=2.72)；「教師會能舉辦各類研習活動」(M=2.67) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」(M=2.38)。

由表 4-19 得知，教師會會員與非教師會會員之填答者對學校教師會運作之教學研究功能的知覺情形的 *t* 值只有在「教師會能舉辦各類研習活動」、「教師會能推動教師間之教學經驗分享」達顯著水準，進一步進行事後比較，發現教師會會員顯著高於非會員。。

表 4-19 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之教學研究功能的變異數分析表

題項	教學研究功能	是		否		<i>t</i>	事後比較
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
1	教師會能舉辦各類研習活動	2.79	0.64	2.67	0.75	1.5*	(1)>(2)
2	教師會能鼓勵教師在職進修	2.69	0.65	2.59	0.72	1.2	
3	教師會能協助教師改善教學方法	2.53	0.65	2.38	0.7	1.95	
4	教師會能推動教師間之教學經驗分享	2.64	0.65	2.51	0.78	1.51*	(1)>(2)
5	教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考	2.55	0.65	2.53	0.7	0.26	
6	教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考	2.77	0.62	2.72	0.66	0.65	

* $p < .05$

(四)曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會教學研究功能的變異數分析
利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作之教學研究功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-20 的統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會教學研究功能的知覺情形，分析如下：

1.教師會會長

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」(M=3.02)；「教師會能鼓勵教

師在職進修」($M=2.93$)等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.64$)。

2.教師會總幹事

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.82$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.64$)等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.36$)。

3.教師會幹部(如組長)

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.68$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.67$)等二項。得分最低的是「教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考」($M=2.42$)。

4.未曾擔任教師會職務

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.76$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.67$)等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.42$)。

由表 4-20 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會教學研究功能的知覺情形的 F 值只有在「教師會能鼓勵教師在職進修」達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會長顯著高於未曾擔任教師會職務者。

表 4-20 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之教學研究功能的變異數分析表

題項	教學研究功能	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部(如 組長)		未曾擔任教師 會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能舉辦各類研習活動	3.02	0.64	2.64	1.03	2.67	0.63	2.75	0.66	2.8	
2	教師會能鼓勵教師在職進修	2.93	0.64	2.55	0.93	2.51	0.67	2.67	0.65	3.56*	(1)>(4)
3	教師會能協助教師改善教學方法	2.64	0.58	2.36	0.92	2.44	0.65	2.48	0.68	0.98	
4	教師會能推動教師間之教學經驗分享	2.79	0.61	2.55	0.69	2.63	0.64	2.58	0.71	1.11	
5	教師會能推薦教育研究成果，以提供教師參考	2.67	0.61	2.45	0.82	2.42	0.64	2.57	0.67	1.54	
6	教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考	2.86	0.61	2.82	0.75	2.68	0.6	2.76	0.64	0.74	

* $p<.05$

(五) 不同學校規模之填答者對學校教師會教學研究功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模之填答者對學校教師會運作之教學研究功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-21 的統計結果顯示，不同學校規模之填答者對學校教師會教學研究功能的知覺情形，分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.73$)；「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.7$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.43$)。

2.37-60 班

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.69$)；「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.69$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.43$)。

3.61 班以上

得分最高的是「教師會能舉辦各類研習活動」($M=2.91$)；「教師會能蒐集各項教育資訊，以提供教師參考」($M=2.86$) 等二項。得分最低的是「教師會能協助教師改善教學方法」($M=2.62$)。

由表 4-21 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會運作之教學研究功能的知覺情形之 F 值在「教師會能舉辦各類研習活動」達顯著差異，進一步進行事後比較，發現學校規模在 61 班以上知覺情形顯著高於學校規模 37-60 班。

表 4-21 不同學校規模之填答者對學校教師會之教學研究功能的變異數分析表

題項	教學研究功能	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能舉辦各類研習活動	2.7	0.71	2.69	0.63	2.91	0.66	4.16*	(3)>(2)
2	教師會能鼓勵教師在職進修	2.65	0.68	2.61	0.67	2.74	0.67	1.24	
3	教師會能協助教師改善教學方法	2.43	0.68	2.43	0.64	2.62	0.69	3.17	
4	教師會能推動教師間之教學經驗分享	2.57	0.7	2.54	0.63	2.74	0.73	3.23	
5	教師會能推薦教育研究成果，以供教師參考	2.5	0.69	2.5	0.6	2.65	0.71	2.14	
6	教師會能蒐集各項教育資訊，以供教師參考	2.73	0.64	2.69	0.59	2.86	0.66	2.46	

* $p < .05$

四、自制自律功能

(一) 不同現任職務之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同現任職務填答者對學校教師會運作之自制自律功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-22 的統計結果顯示，不同現任職務之填答者對學校教師會運作之自制自律功能的知覺情形，分析如下：

1. 校長

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.81$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.62$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.52$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.75$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.63$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.61$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.8$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.65$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.6$)。

4. 專任教師

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.92$)；「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.75$) 等二項。得分最低的是「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.71$)。

由表 4-22 得知，不同現任職務之填答者對學校教師會運作之自制自律功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會自制自律功能的知覺情形上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-22 不同現任職務之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析表

題項	自制自律功能	校長		教師兼主任或 組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能訂定教師的自律公約	2.62	0.8	2.63	0.73	2.65	0.66	2.71	0.64	0.31
2	教師會能維護教師的專業形象	2.81	0.81	2.75	0.71	2.8	0.58	2.92	0.53	1.32
3	教師會能提升教師的社會地位	2.52	0.6	2.61	0.74	2.6	0.64	2.75	0.61	1.4

(二) 不同服務年資之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會運作之自制自律功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-23 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之自制自律功能的知覺情形，分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.87$)；「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.73$) 等二項。得分最低的是「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.72$)。

2. 六至十年

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.82$)；「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.67$) 等二項。得分最低的是「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.63$)。

3. 十一至十五年

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.76$)；「教師會能訂定

教師的自律公約」($M=2.56$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.51$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.67$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.62$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.53$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.89$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.73$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.68$)。

由表 4-23 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之自制自律功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會自制自律功能的知覺情形上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-23 不同服務年資之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析表

題項	自制自律功能	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能訂定教師的自律公約	2.72	0.59	2.63	0.68	2.56	0.82	2.62	0.72	2.73	0.62	0.89
2	教師會能維護教師的專業形象	2.87	0.53	2.82	0.65	2.76	0.64	2.67	0.71	2.89	0.63	1.35
3	教師會能提升教師的社會地位	2.73	0.58	2.67	0.66	2.51	0.73	2.53	0.73	2.68	0.66	1.53

(三) 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-24 統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作之自制自律功能的知覺情形，分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.85$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.68$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.64$)。

2.非教師會會員

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.72$);「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.64$)等二項。得分最低的是「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.58$)。

由表 4-24 得知,教師會會員與非教師會會員之填答者對學校教師會運作之自制自律功能的知覺情形的 t 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準,顯示對學校教師會自制自律功能的知覺情形上,發現教師會會員與非會員之間沒有顯著差異。

表 4-24 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析表

題項	自制自律功能	是		否		t
		M	SD	M	SD	
1	教師會能訂定教師的自律公約	2.68	0.68	2.58	0.71	1.18
2	教師會能維護教師的專業形象	2.85	0.62	2.72	0.64	1.73
3	教師會能提升教師的社會地位	2.64	0.68	2.64	0.65	0.02

(四)曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析
利用單因子變異數分析(one-way ANOVA)進行曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作之自制自律功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-25 的統計結果顯示,曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會自制自律功能的知覺情形,分析如下:

1.教師會會長

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=3.02$);「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.93$)等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.69$)。

2.教師會總幹事

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=3.09$);「教師會能訂定教師的自律公約」($M=3$)等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.82$)。

3.教師會幹部(如組長)

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.76$);「教師會能提升

教師的社會地位」($M=2.58$)等二項。得分最低的是「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.53$)。

4. 未曾擔任教師會職務

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.78$)；「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.64$)等二項。得分最低的是「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.63$)。

由表 4-25 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會自制自律功能的知覺情形的 F 值只有在「教師會能訂定教師的自律公約」達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會長顯著高於教師會幹部（如組長）。

表 4-25 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析表

題項	自制自律功能	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部(如 未曾擔任教師 組長)		會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能訂定教師的自律公約	2.93	0.78	3	0.77	2.53	0.65	2.63	0.66	4.2*	(1)>(3)
2	教師會能維護教師的專業形象	3.02	0.75	3.09	0.7	2.76	0.57	2.78	0.61	2.67	
3	教師會能提升教師的社會地位	2.69	0.75	2.82	0.75	2.58	0.67	2.64	0.66	0.51	

* $p<.05$

(五) 不同學校規模之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模之填答者對學校教師會運作之自制自律功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-26 的統計結果顯示，不同學校規模之填答者對學校教師會自制自律功能的知覺情形，分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.86$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.64$)等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.6$)。

2.37-60 班

得分依序的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.72$)；「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.59$)；「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.59$)等。

3.61 班以上

得分最高的是「教師會能維護教師的專業形象」($M=2.93$);「教師會能訂定教師的自律公約」($M=2.75$) 等二項。得分最低的是「教師會能提升教師的社會地位」($M=2.73$)。

由表 4-26 得知,不同學校規模之填答者對學校教師會運作之自制自律功能的知覺情形之 F 值在「教師會能維護教師的專業形象」達顯著差異,進一步進行事後比較,發現學校規模在 61 班以上知覺情形顯著高於學校規模 37-60 班。

表 4-26 不同學校規模之填答者對學校教師會自制自律功能的變異數分析表

題項	自制自律功能	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能訂定教師的自律公約	2.64	0.7	2.59	0.64	2.75	0.71	1.9	
2	教師會能維護教師的專業形象	2.86	0.64	2.72	0.63	2.93	0.6	3.7*	(3)>(2)
3	教師會能提升教師的社會地位	2.6	0.67	2.59	0.65	2.73	0.69	1.52	

* $p<.05$

五、公共關係功能

(一) 不同現任職務之填答者對學校教師會公共關係功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會運作之公共關係功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-27 的統計結果顯示,不同職務之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的知覺情形,分析如下:

1. 校長

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動,增進彼此交流」($M=2.86$);「教師會能與家長進行會談,凝聚親師合作的共識」($M=2.71$);「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」($M=2.71$);「教師會能架設網站與外界交流」($M=2.71$) 等四項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源,協助學校辦學」($M=2.33$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動,增進彼此交流」

($M=2.79$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.71$)；「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」($M=2.71$) 等三項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.5$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.9$)；「教師會能增進校際間教師的聯繫與交流」($M=2.72$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.56$)。

4. 專任教師

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.86$)；「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」($M=2.76$)。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.64$)。

由表 4-27 得知，不同職務之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會公共關係功能的知覺情形上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-27 不同現任職務之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的變異數分析表

題項	公共關係功能	校長		教師兼主任 或組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識	2.71	0.56	2.71	0.74	2.7	0.66	2.72	0.62	0.02
2	教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑	2.71	0.64	2.71	0.75	2.68	0.59	2.76	0.63	0.3
3	教師會能擔任學校與社會大眾間的溝通橋樑	2.57	0.6	2.6	0.64	2.63	0.63	2.65	0.63	0.15
4	教師會能爭取社區資源，協助學校辦學	2.33	0.66	2.5	0.66	2.56	0.68	2.64	0.6	1.6
5	教師會能架設網站與外界交流	2.71	0.64	2.57	0.72	2.71	0.67	2.69	0.62	1.07
6	教師會能增進校際間教師的聯繫與交流	2.67	0.66	2.67	0.73	2.72	0.62	2.71	0.69	0.18
7	教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流	2.86	0.48	2.79	0.75	2.9	0.66	2.86	0.63	0.6

(二) 不同服務年資之填答者對學校教師會公共關係功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學

校教師會運作之公共關係功能知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-28 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的知覺情形，分析如下：

1.五年以下

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.87$)；「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」($M=2.7$)。得分最低的是「教師會能架設網站與外界交流」($M=2.7$)。

2.六至十年

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.88$)；「教師會能增進校際間教師的聯繫與交流」($M=2.73$) 等二項。得分最低的是「教師會能擔任學校與社會大眾間的溝通橋樑」($M=2.58$)；「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.58$)。

3.十一至十五年

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.86$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.78$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.47$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.79$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.66$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.4$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.83$)；「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」($M=2.8$)。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.49$)。

由表 4-28 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會公共關係功能的知覺情形上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-28 不同服務年資之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的變異數分析表

題項	公共關係功能	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能與家長進行會談， 凝聚親師合作的共識	2.76	0.61	2.65	0.71	2.78	0.7	2.66	0.78	2.72	0.58	0.57
2	教師會能作為家長與教師之 間的溝通橋樑	2.8	0.61	2.67	0.67	2.64	0.68	2.62	0.72	2.8	0.62	1.34
3	教師會能擔任學校與社會大 眾間的溝通橋樑	2.76	0.57	2.58	0.64	2.58	0.67	2.59	0.73	2.6	0.55	1.24
4	教師會能爭取社區資源，協 助學校辦學	2.73	0.58	2.58	0.67	2.47	0.65	2.4	0.7	2.49	0.64	2.96
5	教師會能架設網站與外界交 流	2.7	0.61	2.71	0.72	2.65	0.72	2.55	0.75	2.64	0.56	0.6
6	教師會能增進校際間教師的 聯繫與交流	2.78	0.64	2.73	0.68	2.72	0.77	2.59	0.7	2.63	0.59	0.99
7	教師會能舉辦教師與行政人 員間之聯誼活動，增進彼此 交流	2.87	0.63	2.88	0.6	2.86	0.79	2.79	0.74	2.83	0.64	0.19

(三) 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會公共關係功能的變異數分析
利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-29 統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的知覺情形，分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.88$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.76$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.57$)。

2. 非教師會會員

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.75$)；「教師會能架設網站與外界交流」($M=2.71$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.48$)。

由表 4-29 得知，教師會會員與非教師會會員之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的知覺情形的 t 值只有在「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」達顯著水準，進一步進行事後比較，發現教師會會員顯著高於非會員。

表 4-29 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的變異數分析表

題項	公共關係功能	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識	2.76	0.66	2.57	0.69	2.33	
2	教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑	2.75	0.63	2.58	0.72	2.07*	(1)>(2)
3	教師會能擔任學校與社會大眾間的溝通橋樑	2.65	0.62	2.54	0.65	1.48	
4	教師會能爭取社區資源，協助學校辦學	2.57	0.64	2.48	0.71	1.2	
5	教師會能架設網站與外界交流	2.64	0.68	2.71	0.66	-0.82	
6	教師會能增進校際間教師的聯繫與交流	2.7	0.66	2.7	0.73	0.01	
7	教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流	2.88	0.68	2.75	0.65	1.69	

* $p < .05$

(四)曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會公共關係功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作之公共關係功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-30 的統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會公共關係功能的知覺情形，分析如下：

1.教師會會長

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=3.05$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.98$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.5$)。

2.教師會總幹事

得分最高的是「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」($M=3$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.91$) 等二項。得分最低的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.55$)。

3.教師會幹部 (如組長)

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.85$)；「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」($M=2.65$) 等二項。得

分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.54$)。

4. 未曾擔任教師會職務

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.83$)；「教師會能增進校際間教師的聯繫與交流」($M=2.71$)等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.55$)。

由表 4-30 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會公共關係功能的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會公共關係功能的知覺情形上，發現曾經擔任不同教師會職務者之間沒有顯著差異。

表 4-30 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的變異數分析表

題項	公共關係功能	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教 師會職務		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識	2.98	0.68	2.91	0.7	2.64	0.59	2.68	0.69	2.98
2	教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑	2.9	0.62	3	0.63	2.65	0.56	2.68	0.68	2.27
3	教師會能擔任學校與社會大眾間的溝通橋樑	2.64	0.73	2.73	0.47	2.61	0.55	2.62	0.64	0.13
4	教師會能爭取社區資源，協助學校辦學	2.5	0.63	2.73	0.47	2.54	0.63	2.55	0.67	0.35
5	教師會能架設網站與外界交流	2.83	0.73	2.82	0.87	2.57	0.62	2.65	0.66	1.59
6	教師會能增進校際間教師的聯繫與交流	2.79	0.72	2.64	0.81	2.6	0.6	2.71	0.69	0.85
7	教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流	3.05	0.76	2.55	0.82	2.85	0.52	2.83	0.68	2.03

(五) 不同學校規模之填答者對學校教師會公共關係功能的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模之填答者對學校教師會運作之公共關係功能知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-31 的統計結果顯示，不同學校規模之填答者對學校教師會公共關係功能的知覺情形，分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.88$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.71$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.5$)。

2.37-60 班

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.77$)；「教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識」($M=2.63$)；「教師會能架設網站與外界交流」($M=2.63$) 等三項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.5$)。

3.61 班以上

得分最高的是「教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流」($M=2.93$)；「教師會能增進校際間教師的聯繫與交流」($M=2.91$) 等二項。得分最低的是「教師會能爭取社區資源，協助學校辦學」($M=2.67$)。

由表 4-31 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會運作之公共關係功能的知覺情形之 F 值在「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」、「教師會能增進校際間教師的聯繫與交流」達顯著差異，進一步進行事後比較，發現學校規模在 61 班以上知覺情形顯著高於學校規模 36 班以下與 37-60 班。

六、整體運作功能

(一) 不同職務之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會運作現況知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-32 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形，分析如下：

1. 校長

得分高低依序為「監督協調功能」($M=3$)、「專業服務功能」($M=2.88$)、「自制自律功能」($M=2.65$)、「公共關係功能」($M=2.65$)、「教學研究功能」($M=2.54$)。

2. 教師兼主任或組長

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.91$)、「專業服務功能」($M=2.86$)、「自制自律功能」($M=2.66$)、「公共關係功能」($M=2.65$)、「教學研究功能」($M=2.6$)。

3.教師兼導師

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.92$)、「專業服務功能」($M=2.9$)、「公共關係功能」($M=2.7$)、「自制自律功能」($M=2.68$)、「教學研究功能」($M=2.65$)。

4.專任教師

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.93$)、「專業服務功能」($M=2.93$)、「自制自律功能」($M=2.79$)、「公共關係功能」($M=2.72$)、「教學研究功能」($M=2.7$)。

由表 4-32 得知，不同職務之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會運作功能各層面的知覺情形上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-31 不同學校規模之填答者對學校教師會公共關係功能的變異數分析表

題項	公共關係功能	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會能與家長進行會談，凝聚親師合作的共識	2.71	0.73	2.63	0.62	2.81	0.68	2.27	
2	教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑	2.7	0.7	2.59	0.6	2.87	0.66	5.89***	(3)>(2)
3	教師會能擔任學校與社會大眾間的溝通橋樑	2.59	0.67	2.56	0.58	2.74	0.63	3.2	
4	教師會能爭取社區資源，協助學校辦學	2.5	0.68	2.5	0.59	2.67	0.7	2.83	
5	教師會能架設網站與外界交流	2.62	0.7	2.63	0.65	2.73	0.68	1.06	
6	教師會能增進校際間教師的聯繫與交流	2.63	0.69	2.58	0.67	2.91	0.64	8.88***	(3)>(1) (3)>(2)
7	教師會能舉辦教師與行政人員間之聯誼活動，增進彼此交流	2.88	0.72	2.77	0.66	2.93	0.64	1.9	

*** $p<.001$

表 4-32 不同職務之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析表

運作功能	現任職務								F
	(1) 校長		(2) 教師兼主任 或組長		(3) 教師兼導師		(4) 專任教師		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
專業服務功能	2.88	0.35	2.86	0.46	2.9	0.46	2.93	0.39	0.54
監督協調功能	3	0.42	2.91	0.56	2.92	0.53	2.93	0.39	0.21
教學研究功能	2.54	0.74	2.6	0.59	2.65	0.51	2.7	0.55	0.85
自制自律功能	2.65	0.65	2.66	0.66	2.68	0.54	2.79	0.49	1.11
公共關係功能	2.65	0.51	2.65	0.58	2.7	0.47	2.72	0.47	0.4
整體運作功能	2.79	0.41	2.77	0.47	2.8	0.43	2.84	0.36	0.51

(二) 不同服務年資之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會運作現況知覺情形之平均數差異顯著性考驗。由表 4-33 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形，分析如下：

1. 五年以下

得分高低依序為「專業服務功能」($M=2.92$)、「監督協調功能」($M=2.92$)、「自制自律功能」($M=2.78$)、「公共關係功能」($M=2.77$)、「教學研究功能」($M=2.69$)。

2. 六至十年

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.92$)、「專業服務功能」($M=2.88$)、「自制自律功能」($M=2.71$)、「公共關係功能」($M=2.68$)、「教學研究功能」($M=2.62$)。

3. 十一至十五年

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.93$)、「專業服務功能」($M=2.9$)、「公共關係功能」($M=2.67$)、「自制自律功能」($M=2.61$)、「教學研究功能」($M=2.6$)。

4. 十六至二十年

得分高低依序為「專業服務功能」($M=2.87$)、「監督協調功能」($M=2.85$)、「教學研究功能」($M=2.65$)、「自制自律功能」($M=2.61$)、「公共關係功

能」(M=2.6)。

5.二十一年以上

得分高低依序為「監督協調功能」(M=2.97)、「專業服務功能」(M=2.9)、「自制自律功能」(M=2.77)、「公共關係功能」(M=2.67)、「教學研究功能」(M=2.66)。

由表 4-33 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會運作功能各層面功能的知覺情形上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-33 不同服務年資之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析表

運作功能	服務年資										F
	(1)5 年以下		(2) 6-10 年		(3) 11-15 年		(4) 16-20 年		(5) 21 年以 上		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
專業服務功能	2.92	0.40	2.88	0.50	2.90	0.43	2.87	0.46	2.90	0.38	0.16
監督協調功能	2.92	0.45	2.92	0.55	2.93	0.48	2.85	0.57	2.97	0.49	0.45
教學研究功能	2.69	0.46	2.62	0.56	2.57	0.69	2.65	0.57	2.66	0.53	0.55
自制自律功能	2.78	0.46	2.71	0.59	2.61	0.66	2.61	0.64	2.77	0.56	1.42
公共關係功能	2.77	0.44	2.68	0.51	2.67	0.55	2.60	0.58	2.67	0.48	1.05

(三)教師會會員與非教師會會員之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-34 統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作功能各層面的知覺情形，分析如下：

1.教師會會員

得分高低依序為「監督協調功能」(M=2.96)、「專業服務功能」(M=2.92)、「自制自律功能」(M=2.72)、「公共關係功能」(M=2.71)、「教學研究功能」(M=2.66)。

2.非教師會會員

得分高低依序為「監督協調功能」(M=2.81)、「專業服務功能」(M=2.8)、「自制自律功能」(M=2.65)、「公共關係功能」(M=2.62)、「教學研究功能」(M=2.57)。

由表 4-34 得知，教師會會員與非教師會會員之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形的 t 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會運作功能各層面的知覺情形上，教師會會員與非教師會會員之間沒有顯著差異。

表 4-34 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析表

運作功能	是否為教師會會員				t
	(1) 是		(2) 否		
	M	SD	M	SD	
專業服務功能	2.92	0.42	2.80	0.47	2.41
監督協調功能	2.96	0.51	2.81	0.48	2.5
教學研究功能	2.66	0.54	2.57	0.61	1.46
自制自律功能	2.72	0.58	2.65	0.57	1.09
公共關係功能	2.71	0.50	2.62	0.53	1.49

(四) 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作現況知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-35 的統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形，分析如下：

1. 教師會會長

得分高低依序為「監督協調功能」($M=3.07$)、「專業服務功能」($M=3.06$)、「自制自律功能」($M=2.88$)、「教學研究功能」($M=2.82$)、「公共關係功能」($M=2.81$)。

2. 教師會總幹事

得分高低依序為「監督協調功能」($M=3.05$)、「自制自律功能」($M=2.97$)、「專業服務功能」($M=2.87$)、「公共關係功能」($M=2.77$)、「教學研究功能」($M=2.56$)。

3. 教師會幹部 (如組長)

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.86$)、「專業服務功能」($M=2.83$)、「公共關係功能」($M=2.64$)、「自制自律功能」($M=2.63$)、「教學研究功能」($M=2.56$)。

4.未曾擔任教師會職務

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.91$)、「專業服務功能」($M=2.88$)、「自制自律功能」($M=2.68$)、「公共關係功能」($M=2.68$)、「教學研究功能」($M=2.64$)。

由表 4-35 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會運作功能各層面的知覺情形上，發現擔任不同教師會職務之間沒有顯著差異。

表 4-35 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析表

運作功能	曾經擔任教師會職務								F
	(1) 教師會會長		(2) 教師會總幹事		(3) 教師會幹部 (如組長)		(4) 未曾擔任教師會職務		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
專業服務功能	3.06	0.44	2.87	0.44	2.83	0.42	2.88	0.44	2.68
監督協調功能	3.07	0.57	3.05	0.49	2.86	0.49	2.91	0.50	1.83
教學研究功能	2.82	0.53	2.56	0.76	2.56	0.54	2.64	0.56	2.01
自制自律功能	2.88	0.67	2.97	0.69	2.63	0.55	2.68	0.56	2.67
公共關係功能	2.81	0.53	2.77	0.47	2.64	0.41	2.68	0.53	1.22

(五) 不同學校規模之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模之填答者對學校教師會運作現況知覺情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-36 的統計結果顯示，不同學校規模之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形，分析如下：

1.36 班以下

得分高低依序為「專業服務功能」($M=2.83$)、「監督協調功能」($M=2.83$)、「自制自律功能」($M=2.69$)、「公共關係功能」($M=2.66$)、「教學研究功能」($M=2.6$)。

2.37-60 班

得分高低依序為「監督協調功能」($M=2.9$)、「專業服務功能」($M=2.84$)、「自制自律功能」($M=2.63$)、「公共關係功能」($M=2.61$)、「教學研究功能」($M=2.58$)。

3.61 班以上

得分高低依序為「專業服務功能」($M=3.02$)、「監督協調功能」($M=3.02$)、「公共關係功能」($M=2.81$)、「自制自律功能」($M=2.8$)、「教學研究功能」($M=2.75$)。

由表 4-36 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會運作現況的知覺情形之 F 值在「專業服務功能」、「監督協調功能」、「教學研究功能」、「公共關係功能」上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現學校規模在 61 班以上知覺情形顯著高於學校規模 36 班以下與 37-60 班。

表 4-36 不同學校規模之填答者對學校教師會運作現況之變異數分析表

運作功能	學校規模						F	事後比較
	(1) 36 班以下		(2) 37-60 班		(3) 61 班以上			
	M	SD	M	SD	M	SD		
專業服務功能	2.83	0.44	2.84	0.38	3.02	0.47	8.25***	(3) > (1) (3) > (2)
監督協調功能	2.83	0.52	2.90	0.46	3.02	0.53	4.35*	(3) > (1)
教學研究功能	2.60	0.60	2.58	0.53	2.75	0.56	3.07*	(3) > (2)
自制自律功能	2.69	0.60	2.63	0.56	2.80	0.57	2.82	
公共關係功能	2.66	0.54	2.61	0.48	2.81	0.49	5.36*	(3) > (2)

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

本節小結

由上述統計結果可知，學校教師會運作現況五個向度中，就專業服務功能而言，教師會會員與非會員填答者，在「教師會能協助新進教師適應學校環境」、「教師會能出版會訊，增進教師之間的溝通」上，會員填答者知覺高於非會員；曾經擔任不同教師會職務填答者，在「教師會能代表教師與學校進行協商」、「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事」、「教師會能提供教師福利互助的服務」上，教師會會長知覺高於教師會幹部（如組長）；不同學校規模之填答者，在「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」、「教師會能發行教育專業刊物或提供教育新知」、「教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）」、「教師會能協助新進教師適應學校環境」、「教師會能辦理實習教師輔導與座談」、「教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見」與「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」上，學校規模大者知覺高於學校規模小者。

就監督協調功能而言，教師會會員與非會員之填答者，在「教師會能協助解

決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧」上，會員知覺高於非會員；曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突，促進學校和諧」上，教師會會長知覺高於未曾擔任教師會職務者；不同學校規模之填答者，在「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」、「教師會能協助學校推動各項教育革新措施」、「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」上，學校規模大者知覺高於規模小者。

就教學研究功能而言，教師會會員與非會員之填答者，在「教師會能舉辦各類研習活動」、「教師會能推動教師間之教學經驗分享」上，會員知覺高於非會員；曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「教師會能鼓勵教師在職進修」上，教師會會長知覺高於未曾擔任教師會職務者；不同學校規模之填答者，在「教師會能舉辦各類研習活動」上，學校規模大者知覺高於規模小者。

就自制自律功能而言，曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「教師會能訂定教師的自律公約」上，教師會會長知覺高於教師會幹部；不同學校規模之填答者，在「教師會能維護教師的專業形象」上，學校規模大者知覺高於規模小者。

就公共關係功能而言，教師會會員與非會員之填答者，在「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」上，教師會會員知覺高於非會員；不同學校規模之填答者，在「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」、「教師會能增進校際間教師的聯繫與交流」上，學校規模大者知覺高於規模小者。

就整體學校教師會運作功能中，不同學校規模填答者，在「專業服務功能」、「監督協調功能」、「教學研究功能」與「公共關係功能」上，學校規模大者知覺高於學校規模小。

第二節 學校教師會運作困難與相關問題之分析

本節旨在分析調查問卷第二部份的調查結果，以瞭解臺北縣市國民中學學校教育人員對於學校教師會運作困難與相關問題的意見。臺北縣市國民中學學校教師會運作情形之調查問卷設計中，困難與相關問題分別為組織結構與技術方面(1~11題)、組織成員與文化方面(12~22題)。本節各題均為複選題，其分析的方法是依據每小題填答者所勾選的次數分配及百分比，以瞭解填答者的勾選情形。首先就全體填答者的意見，分析學校教師會運作困難與相關問題；其次，針對不同個人背景變項與學校環境變項之填答者意見，逐一分析比較。

壹、全體填答者之意見分析

分別分析全體填答者對學校教師會「組織結構與技術方面」及「組織成員與文化方面」運作困難與相關問題之意見，進行分析。分述如下：

一、組織結構與技術方面

依據調查問卷之統計結果，全體填答者對於學校教師會在組織結構與技術方面運作困難與相關問題知覺情形之得分情形如表 4-37 所示。

由表 4-37 可知，全體填答者所知覺學校教師會組織結構與技術方面之困難與相關問題依序為：

- (一) 教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動 (18.8%)。
- (二) 教師會對教師缺乏約束力 (16.7%)。
- (三) 教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作 (11%)。
- (四) 教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見 (10.8%)。
- (五) 教師會缺乏實際參與學校決策的權力 (9.7%)。
- (六) 教師會會員與非會員間的福利無法區分 (9%)。
- (七) 教師會的工作目標不明確 (8.6%)。
- (八) 教師會的組織定位不明 (5.8%)。
- (九) 教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動 (5.7%)。
- (十) 教師會為少數人所控制導致運作過程不民主 (3.7%)。
- (十一) 其他 (0.2%)。

由上述結果可知，只有「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」、「教師會對教師缺乏約束力」、「教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作」與「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」四選項達到一成以上。

二、組織成員與文化方面

依據調查問卷之統計結果，全體填答者對於學校教師會在組織成員與文化方面運作困難與相關問題知覺情形之得分情形如表 4-38 所示。

由表 4-38 可知，全體填答者所知覺學校教師會組織成員與文化方面之困難與相關問題依序為：

- (一) 教師會成員缺乏法律專才 (21%)。
- (二) 教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落 (20%)。
- (三) 教師對教師會態度冷漠 (15%)。
- (四) 教師會成員無法凝聚共識 (12.2%)。
- (五) 教師參與教師會的觀念不正確 (8.1%)。
- (六) 教師會成員缺乏溝通協調能力 (6.7%)。
- (七) 教師會成員缺乏遊說技巧 (5.5%)。

- (八) 教師會的組織定位不明 (3.7%)。
- (九) 家長會或家長對教師會存有誤解 (3.7%)。
- (十) 受到學校行政單位或行政人員的阻撓 (3.5%)。
- (十一) 其他 (0.6%)。

由上述結果可知，「教師會成員缺乏法律專才」、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」兩選項達到兩成外，另「教師對教師會態度冷漠」、「教師會成員無法凝聚共識」兩選項也有達到一成以上。

表 4-37 學校教師會組織結構與技術方面之困難與相關問題意見分析表

題項	組織結構與技術方面	次數	百分比	排序
1	教師會的工作目標不明確	104	8.6	7
2	教師會的組織定位不明	70	5.8	8
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	132	11	3
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	117	9.7	5
5	教師會對教師缺乏約束力	202	16.7	2
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	131	10.8	4
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	69	5.7	9
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	227	18.8	1
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	108	9	6
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	45	3.7	10
11	其他	3	0.2	11
合計		1208	100	

表 4-38 學校教師會組織成員與文化方面之困難與相關問題意見分析表

題項	組織成員與文化方面	次數	百分比	排序
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	175	20	2
2	教師對教師會態度冷漠	132	15	3
3	教師參與教師會的觀念不正確	71	8.1	5
4	教師會成員缺乏法律專才	184	21	1
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	59	6.7	6
6	教師會成員缺乏遊說技巧	48	5.5	7
7	教師會成員無法凝聚共識	107	12.2	4
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	31	3.5	10
9	家長會或家長對教師會存有誤解	32	3.7	8
10	教師會幹部領導風格偏差	32	3.7	8
11	其他	5	0.6	11
合計		876	100	

貳、填答者對學校教師會運作困難與相關問題之意見分析

旨在探討不同背景變項的學校教育人員對於學校教師會運作困難與相關問題各向度的知覺情形，茲分別詳細說明之：

一、組織結構與技術方面

(一)不同職務人員對學校教師會組織結構與技術方面的運作問題之變異數分析

由表 4-39 統計結果顯示，不同職務的人員在學校教師會組織結構與技術方面的運作問題部分，填答者的意見如下：

1.校長

最大的困難與問題在「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」(21.88%)、「教師會對教師缺乏約束力」(17.19%)。

2.教師兼主任或組長

最大的困難與問題在「教師會對教師缺乏約束力」(18.66%)、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」(17.7%)。

3.教師兼導師

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」(20.4%)、

「教師會對教師缺乏約束力」(14.35%)。

4. 專任教師

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」(19.29%)、「教師會對教師缺乏約束力」(17.5%)。

表 4-39 不同職務的人員之學校教師會在組織結構與技術方面的運作問題分析表

題項	組織結構與技術方面	校長		教師兼主任或組長		教師兼導師		專任教師	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	教師會的工作目標不明確	11	17.19%	38	9.09%	37	8.30%	18	6.43%
2	教師會的組織定位不明	6	9.38%	25	5.98%	26	5.83%	13	4.64%
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	3	4.69%	47	11.24%	55	12.33%	27	9.64%
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	0	0.00%	25	5.98%	56	12.56%	36	12.86%
5	教師會對教師缺乏約束力	11	17.19%	78	18.66%	64	14.35%	49	17.50%
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	14	21.88%	50	11.96%	35	7.85%	32	11.43%
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	1	1.56%	22	5.26%	29	6.50%	17	6.07%
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	8	12.50%	74	17.70%	91	20.40%	54	19.29%
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	5	7.81%	43	10.29%	39	8.74%	21	7.50%
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	5	7.81%	15	3.59%	14	3.14%	11	3.93%
11	其他	0	0.00%	1	0.24%	0	0.00%	2	0.71%
合計		64	100.00%	418	100.00%	446	100.00%	280	100.00%

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行平均數差異顯著性考驗，透過 ANOVA 考驗各變項之差異， F 值未達顯著時，即代表各組樣本離散水準並無顯著差別；反之，若 F 值達到顯著時，即表示各組樣本離散情形具顯著差異，應再進行 Scheffé 事後考驗。由表 4-的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會組織結構與技術方面之困難與相關問題的知覺情形，分析如下：

由表 4-40 得知，不同職務之填答者在學校教師會組織結構與技術方面的困難與相關問題上意見的 F 值在「教師會的工作目標不明確」、「教師會缺乏實際參與學校決策的權力」、「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現前二者選項中，校長知覺高於教師兼導師與專任教師，而在後者選項中，教師兼導師與專任教師知覺高於校長及教師

兼主任或組長。

表 4-40 不同職務的人員之學校教師會組織結構與技術方面的困難問題差異比較摘要表

題項	組織結構與技術方面	校長		教師兼主任或 組長		教師兼導師		專任教師		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會的工作目標不明確	0.52	0.51	0.29	0.46	0.26	0.44	0.19	0.39	3.68*	(1)>(4)
2	教師會的組織定位不明	0.29	0.46	0.19	0.4	0.18	0.39	0.13	0.34	1.05	
3	教師會缺乏經費來源，以致 無法有效運作	0.14	0.36	0.36	0.48	0.39	0.49	0.28	0.45	2.42	
4	教師會缺乏實際參與學校決 策的權力	0	0	0.19	0.4	0.4	0.49	0.37	0.49	8.64***	(3)>(1) (4)>(1) (3)>(2) (4)>(2)
5	教師會對教師缺乏約束力	0.52	0.51	0.6	0.49	0.45	0.5	0.51	0.5	2.1	
6	教師會代表性不足，無法代 表全體教師的意見	0.67	0.48	0.39	0.49	0.25	0.43	0.33	0.47	5.75***	(1)>(3) (1)>(4)
7	教師會會長輪替太頻繁，阻 礙會務推動	0.05	0.22	0.17	0.38	0.21	0.41	0.18	0.38	1.08	
8	教師工作繁忙，無暇參與教 師會各項活動	0.38	0.5	0.57	0.5	0.65	0.48	0.56	0.5	2.05	
9	教師會會員與非會員間的福 利無法區分	0.24	0.44	0.33	0.47	0.28	0.45	0.22	0.41	1.32	
10	教師會為少數人所控制導致 運作過程不民主	0.24	0.44	0.12	0.32	0.1	0.3	0.11	0.32	1.15	
11	其他	0	0	0.01	0.09	0	0	0.02	0.14	1.12	

* $p < .05$; *** $p < .001$

(二)不同服務年資對學校教師會組織結構與技術方面的運作問題之變異數分析

由表 4-41 統計結果顯示，不同服務年資的人員在學校教師會組織結構與技術方面的運作問題部分，填答者的意見如下：

1.五年以下

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（23.21%）、「教師會對教師缺乏約束力」（14.73%）。

2.六至十年

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（18.83%）、「教師會對教師缺乏約束力」（14.81%）。

3.十一至十五年

最大的困難與問題在「教師會對教師缺乏約束力」（16.75%）、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（17.22%）。

4.十六至二十年

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（20.21%）、「教師會對教師缺乏約束力」（18.65%）。

5.二十一年以上

最大的困難與問題在「教師會對教師缺乏約束力」（18.99%）、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（15.5%）。

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同服務年資之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上之困難與問題的平均數差異顯著性考驗。由表 4-42 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上的困難與問題之意見，分析如下：

由表 4-42 得知，不同服務年資之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上的困難與問題之意見的 F 值只有在「教師會對教師缺乏約束力」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現年資深者知覺高於資深淺者。

表 4-41 不同服務年資的人員之學校教師會在組織結構與技術方面的運作問題分析表

題項	組織結構與技術方面	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	教師會的工作目標不明確	18	8.04%	33	10.19%	14	6.70%	16	8.29%	23	8.91%
2	教師會的組織定位不明	11	4.91%	18	5.56%	12	5.74%	10	5.18%	19	7.36%
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	19	8.48%	38	11.73%	27	12.92%	22	11.40%	26	10.08%
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	25	11.16%	34	10.49%	23	11.00%	19	9.84%	16	6.20%
5	教師會對教師缺乏約束力	33	14.73%	48	14.81%	36	17.22%	36	18.65%	49	18.99%
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	25	11.16%	28	8.64%	26	12.44%	20	10.36%	32	12.40%
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	8	3.57%	20	6.17%	14	6.70%	11	5.70%	16	6.20%
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	52	23.21%	61	18.83%	35	16.75%	39	20.21%	40	15.50%
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	20	8.93%	31	9.57%	18	8.61%	17	8.81%	22	8.53%
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	13	5.80%	13	4.01%	3	1.44%	3	1.55%	13	5.04%
11	其他	0	0.00%	0	0.00%	1	0.48%	0	0.00%	2	0.78%
合計		224	100.00%	324	100.00%	209	100.00%	193	100.00%	258	100.00%

表 4-42 不同服務年資之學校教師會在組織結構與技術方面的運作問題差異比較摘要表

題項	組織結構與技術方面	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會的工作目標不明確	0.21	0.41	0.34	0.48	0.19	0.4	0.28	0.45	0.31	0.46	1.67	
2	教師會的組織定位不明	0.13	0.34	0.19	0.39	0.17	0.38	0.17	0.38	0.25	0.44	1.11	
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	0.22	0.42	0.39	0.49	0.38	0.49	0.38	0.49	0.35	0.48	1.86	
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	0.29	0.46	0.35	0.48	0.32	0.47	0.33	0.47	0.21	0.41	1.05	
5	教師會對教師缺乏約束力	0.38	0.49	0.49	0.5	0.5	0.5	0.62	0.49	0.65	0.48	3.71*	(5)>(1)
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	0.29	0.46	0.29	0.46	0.36	0.48	0.34	0.48	0.43	0.5	1.18	
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	0.09	0.29	0.21	0.41	0.19	0.4	0.19	0.4	0.21	0.41	1.4	
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	0.6	0.49	0.63	0.49	0.49	0.5	0.67	0.47	0.53	0.5	1.62	
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	0.23	0.42	0.32	0.47	0.25	0.44	0.29	0.46	0.29	0.46	0.53	
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	0.15	0.36	0.13	0.34	0.04	0.2	0.05	0.22	0.17	0.38	2.52	
11	其他	0	0	0	0	0.01	0.12	0	0	0.03	0.16	1.44	

* $p < .05$

(三) 教師會會員與非會員對學校教師會組織結構與技術方面的運作問題之變異數分析

由表 4-43 統計結果顯示，教師會會員與非會員在學校教師會組織結構與技術方面的困難與問題部分，填答者的意見分析如下：

1. 教師會會員

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（19.43%）、「教師會對教師缺乏約束力」（17.45%）。

2. 非教師會會員

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（16.84%）、「教師會對教師缺乏約束力」（14.48%）。

表 4-43 教師會會員與非會員之學校教師會在組織結構與技術方面的運作問題分析表

題項	組織結構與技術方面	是		否	
		次數	%	次數	%
1	教師會的工作目標不明確	76	8.34%	28	9.43%
2	教師會的組織定位不明	52	5.71%	18	6.06%
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	99	10.87%	33	11.11%
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	92	10.10%	25	8.42%
5	教師會對教師缺乏約束力	159	17.45%	43	14.48%
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	89	9.77%	42	14.14%
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	56	6.15%	13	4.38%
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	177	19.43%	50	16.84%
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	88	9.66%	20	6.73%
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	20	2.20%	25	8.42%
11	其他	3	0.33%	0	0.00%
合計		911	100.00%	297	100.00%

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異，當 Levene 同質性考驗 (F 值) 未達顯著水準時，應查看「假設變異數相等」的 t 值是否達到顯著，若未達顯著即表示各組樣本離散情形並無顯著差別，若達顯著即代表各組樣本離散情形具顯著差異，應再進行事後比較；反之，若 F 值達到顯著水準，則應察看「不假設變異數相等」的 t 值是否達到顯著，若達顯著即表示各組樣本離散情形具顯著差異，應再行事後比較。

由表 4-44 的統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者在學校教師會組織結構與技術方面的困難與問題之意見的 t 值只有在「教師會缺乏實際參與學校決策的權力」、「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」、「教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動」、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」、「教師會會員與非會員間的福利無法區分」、「教師會為少數人所控制導致運作過程不民主」選項上達顯著差異，進一步進行事後比較，發現其中「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」與「教師會為少數人所控制導致運作過程不民主」兩項，非會員知覺情形高於會員，其餘選項則是會員知覺高於非會員。

表 4-44 教師會會員與非會員之學校教師會在組織結構與技術方面的運作問題差異比較摘要表

題項	組織結構與技術方面	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	教師會的工作目標不明確	0.26	0.44	0.29	0.46	-0.6	
2	教師會的組織定位不明	0.18	0.38	0.19	0.39	-0.21	
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	0.34	0.47	0.34	0.48	-0.08	
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	0.32	0.47	0.26	0.44	1.04*	(1)>(2)
5	教師會對教師缺乏約束力	0.54	0.5	0.45	0.5	1.65	
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	0.3	0.46	0.44	0.5	-2.3***	(2)>(1)
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	0.19	0.39	0.14	0.34	1.34*	(1)>(2)
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	0.61	0.49	0.52	0.5	1.45*	(1)>(2)
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	0.3	0.46	0.2	0.41	1.88***	(1)>(2)
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	0.07	0.25	0.26	0.44	-4.05***	(2)>(1)
11	其他	0.01	0.1	0	0	1	

* $p < .05$; *** $p < .001$

(四)曾經擔任不同教師會職務人員對學校教師會組織結構與技術方面的運作問題之變異數分析

由表 4-45 統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務者在學校教師會組織結構與技術方面的困難與問題部分，填答者的意見分析如下：

1.教師會會長

最大的困難與問題在「教師會對教師缺乏約束力」(20.37%)、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」(19.14%)。

2.教師會總幹事

最大的困難與問題在「教師會對教師缺乏約束力」(23.33%)、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」(20%)。

3.教師會幹部(如組長)

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」(21.77%)。

%)、「教師會對教師缺乏約束力」(18.15%)。

4.未曾擔任教師會職務

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」(17.71%)、「教師會對教師缺乏約束力」(15.32%)。

表 4-45 曾經擔任不同教師會職務的人員之學校教師會組織結構與技術方面的運作問題分析表

題項	組織結構與技術方面	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部(如組長)		未曾擔任教師會職務	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	教師會的工作目標不明確	16	9.88%	3	10.00%	18	7.26%	67	8.72%
2	教師會的組織定位不明	10	6.17%	1	3.33%	15	6.05%	44	5.73%
3	教師會缺乏經費來源,以致無法有效運作	18	11.11%	4	13.33%	25	10.08%	85	11.07%
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	9	5.56%	3	10.00%	22	8.87%	83	10.81%
5	教師會對教師缺乏約束力	33	20.37%	7	23.33%	45	18.15%	117	15.23%
6	教師會代表性不足,無法代表全體教師的意見	12	7.41%	0	0.00%	23	9.27%	96	12.50%
7	教師會會長輪替太頻繁,阻礙會務推動	14	8.64%	1	3.33%	14	5.65%	40	5.21%
8	教師工作繁忙,無暇參與教師會各項活動	31	19.14%	6	20.00%	54	21.77%	136	17.71%
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	17	10.49%	4	13.33%	23	9.27%	64	8.33%
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	1	0.62%	1	3.33%	8	3.23%	35	4.56%
11	其他	1	0.62%	0	0.00%	1	0.40%	1	0.13%
合計		162	100.00%	30	100.00%	248	100.00%	768	100.00%

利用單因子變異數分析(one-way ANOVA)進行曾經擔任不同教師會職務之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上之困難與問題的平均數差異顯著性考驗。由表 4-46 的統計結果顯示,曾經擔任不同教師會職務之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上的困難與問題之意見,分析如下:

由表 4-46 得知,曾經擔任不同教師會職務之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上的困難與問題之意見的 F 值只有在「教師會對教師缺乏約束力」、「教師會會長輪替太頻繁,阻礙會務推動」、「教師工作繁忙,無暇參與教師會各

項活動」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會長與教師會幹部知覺高於未曾擔任教師會職務者。

表 4-46 曾經擔任不同教師會職務的人員之學校教師會在組織結構與技術方面的運作問題差異比較摘要表

題項	組織結構與技術方面	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教師會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會的工作目標不明確	0.38	0.49	0.27	0.47	0.25	0.44	0.25	0.44	1.03	
2	教師會的組織定位不明	0.24	0.43	0.09	0.3	0.21	0.41	0.17	0.37	0.74	
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	0.43	0.5	0.36	0.5	0.35	0.48	0.32	0.47	0.61	
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	0.21	0.42	0.27	0.47	0.31	0.46	0.32	0.47	0.6	
5	教師會對教師缺乏約束力	0.79	0.42	0.64	0.5	0.63	0.49	0.44	0.5	7.55***	(1)>(4)
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	0.29	0.46	0	0	0.32	0.47	0.37	0.48	2.39	
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	0.33	0.48	0.09	0.3	0.19	0.4	0.15	0.36	2.99*	(1)>(4)
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	0.74	0.45	0.55	0.52	0.75	0.44	0.52	0.5	5.94***	(3)>(4)
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	0.4	0.5	0.36	0.5	0.32	0.47	0.24	0.43	1.99	
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	0.02	0.15	0.09	0.3	0.11	0.32	0.13	0.34	1.44	
11	其他	0.02	0.15	0	0	0.01	0.12	0	0.06	0.79	

* $p < .05$ ； *** $p < .001$

(五) 不同學校規模人員對學校教師會組織結構與技術方面的運作問題之變異數分析

由表 4-47 統計結果顯示，不同規模學校在學校教師會組織結構與技術方面的困難與問題部分，填答者的意見分析如下：

1.36 班以下

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（19.84%）、「教師會對教師缺乏約束力」（14.95%）。

2.37-60 班

最大的困難與問題在「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（19.07%）、「教師會對教師缺乏約束力」（16.53%）。

3.61 班以上

最大的困難與問題在「教師會對教師缺乏約束力」（18.75%）、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」（17.39%）。

表 4-47 不同學校規模的人員之學校教師會組織結構與技術方面的運作問題分析表

題項	組織結構與技術方面	36 班以下		37-60 班		61 班以上	
		次數	%	次數	%	次數	%
1	教師會的工作目標不明確	31	8.42%	40	8.47%	33	8.97%
2	教師會的組織定位不明	18	4.89%	30	6.36%	22	5.98%
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	38	10.33%	65	13.77%	29	7.88%
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	37	10.05%	49	10.38%	31	8.42%
5	教師會對教師缺乏約束力	55	14.95%	78	16.53%	69	18.75%
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	44	11.96%	45	9.53%	42	11.41%
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	19	5.16%	27	5.72%	23	6.25%
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	73	19.84%	90	19.07%	64	17.39%
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	36	9.78%	38	8.05%	34	9.24%
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	17	4.62%	10	2.12%	18	4.89%
11	其他	0	0.00%	0	0.00%	3	0.82%
合計		368	100.00%	472	100.00%	368	100.00%

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同學校規模之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上之困難與問題的平均數差異顯著性考驗。由表 4-48 的統計結果顯示，不同學校規模之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上的困難與問題之意見，分析如下：

由表 4-48 得知，不同學校規模之填答者在學校教師會組織結構與技術方面上的困難與問題之意見的 F 值只有在「教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現學校規模 37-60 班者知覺高於規模 61 班以上者。

表 4-48 不同學校規模的人員之學校教師會在組織結構與技術方面的運作問題差異比較摘要表

題項	組織結構與技術方面	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師會的工作目標不明確	0.27	0.45	0.26	0.44	0.28	0.45	0.03	
2	教師會的組織定位不明	0.16	0.36	0.2	0.4	0.18	0.39	0.35	
3	教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作	0.33	0.47	0.42	0.5	0.24	0.43	5.16*	(2)>(3)
4	教師會缺乏實際參與學校決策的權力	0.32	0.47	0.32	0.47	0.26	0.44	0.77	
5	教師會對教師缺乏約束力	0.48	0.5	0.51	0.5	0.58	0.5	1.16	
6	教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見	0.38	0.49	0.29	0.46	0.35	0.48	1.21	
7	教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動	0.17	0.37	0.18	0.38	0.19	0.4	0.14	
8	教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動	0.63	0.48	0.59	0.49	0.53	0.5	1.25	
9	教師會會員與非會員間的福利無法區分	0.31	0.47	0.25	0.43	0.28	0.45	0.69	
10	教師會為少數人所控制導致運作過程不民主	0.15	0.36	0.07	0.25	0.15	0.36	3.19	
11	其他	0	0	0	0	0.03	0.16	3.41	

* $p < .05$

二、組織成員與文化方面

(一)不同職務人員對學校教師會組織成員與文化方面的運作問題之變異數分析

由表 4-49 統計結果顯示，不同職務的人員在學校教師會組織成員與文化方面的運作問題部分，填答者的意見如下：

1. 校長

最大的困難與問題在「教師參與教師會的觀念不正確」(18.8%)、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(14.6%)。

2. 教師兼主任或組長

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」(23.9%)、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(20.5%)。

3.教師兼導師

最大的困難與問題在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（19.7%）、「教師會成員缺乏法律專才」（18.51%）。

4.專任教師

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」（23%）、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（21%）。

表 4-49 不同職務的人員之學校教師會組織成員與文化方面的運作問題分析表

題項	組織成員與文化方面	校長		教師兼主任或組長		教師兼導師		專任教師	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	7	14.6%	60	20.5%	66	19.70%	42	21.00%
2	教師對教師會態度冷漠	4	8.3%	43	14.7%	58	17.31%	27	13.50%
3	教師參與教師會的觀念不正確	9	18.8%	21	7.2%	28	8.36%	13	6.50%
4	教師會成員缺乏法律專才	6	12.5%	70	23.9%	62	18.51%	46	23.00%
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	4	8.3%	20	6.8%	21	6.27%	14	7.00%
6	教師會成員缺乏遊說技巧	3	6.3%	16	5.5%	21	6.27%	8	4.00%
7	教師會成員無法凝聚共識	6	12.5%	36	12.3%	38	11.34%	27	13.50%
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	1	2.1%	5	1.7%	18	5.37%	7	3.50%
9	家長會或家長對教師會存有誤解	2	4.2%	9	3.1%	10	2.99%	11	5.50%
10	教師會幹部領導風格偏差	6	12.5%	12	4.1%	11	3.28%	3	1.50%
11	其他	0	0.0%	1	0.3%	2	0.60%	2	1.00%
合計		48	100.00%	293	100.00%	335	100.00%	200	100.00%

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同職務之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上之困難與問題的平均數差異顯著性考驗。由表 4-50 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會組織成員與文化方面之困難與相關問題的知覺情形，分析如下：

由表 4-50 得知，不同職務之填答者在學校教師會組織成員與文化方面的困難與相關問題上意見的 F 值在「教師參與教師會的觀念不正確」、「教師會幹部領導風格偏差」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現校長知覺顯著

高於其他職務者。

表 4-50 不同職務的人員之學校教師會組織成員與文化方面的困難問題差異比較摘要表

題項	組織成員與文化方面	校長		教師兼主任或 組長		教師兼導師		專任教師		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	0.33	0.48	0.47	0.5	0.47	0.5	0.43	0.5	0.52	
2	教師對教師會態度冷漠	0.19	0.4	0.33	0.47	0.41	0.49	0.28	0.45	2.34	
3	教師參與教師會的觀念不正確	0.43	0.51	0.16	0.37	0.2	0.4	0.13	0.34	3.6*	(1)>(2) (1)>(4)
4	教師會成員缺乏法律專才	0.29	0.46	0.54	0.5	0.44	0.5	0.47	0.5	2.04	
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	0.19	0.4	0.16	0.36	0.15	0.36	0.14	0.35	0.1	
6	教師會成員缺乏遊說技巧	0.14	0.36	0.12	0.33	0.15	0.36	0.08	0.28	0.8	
7	教師會成員無法凝聚共識	0.29	0.46	0.28	0.45	0.27	0.45	0.28	0.45	0.02	
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	0.05	0.22	0.04	0.19	0.13	0.33	0.07	0.26	2.6	
9	家長會或家長對教師會存有誤解	0.1	0.3	0.07	0.26	0.07	0.26	0.11	0.32	0.6	
10	教師會幹部領導風格偏差	0.29	0.46	0.09	0.29	0.08	0.27	0.03	0.17	5.18***	(1)>(2) (1)>(3) (1)>(4)
11	其他	0	0	0.01	0.09	0.01	0.12	0.02	0.14	0.34	

* $p < .05$; *** $p < .001$

(二)不同服務年資人員對學校教師會組織成員與文化方面的運作問題之變異數分析

由表 4-51 統計結果顯示，不同服務年資的人員在學校教師會組織成員與文化方面的運作問題部分，填答者的意見如下：

1.五年以下

最大的困難與問題在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（25.8%）、「教師會成員缺乏法律專才」（19.5%）。

2.六至十年

最大的困難與問題在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（20.1%）、「教師會成員缺乏法律專才」（19.3%）。

3.十一至十五年

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」（20.13%）、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（19.46%）。

4.十六至二十年

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」（27.27%）、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（21.21%）。

5.二十一年以上

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」（20.9%）、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（14.12%）。

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同服務年資之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上之困難與問題的平均數差異顯著性考驗。由表 4-52 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上的困難與問題之意見，分析如下：

由表 4-52 得知，不同服務年資之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上的困難與問題之意見的 F 值只有在「教師會幹部領導風格偏差」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現年資深者知覺高於資深淺者。

表 4-51 不同服務年資的人員之學校教師會組織成員與文化方面的運作問題分析表

題項	組織成員與文化方面	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上	
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	41	25.8%	52	20.1%	29	19.46%	28	21.21%	25	14.12%
2	教師對教師會態度冷漠	25	15.7%	38	14.7%	25	16.78%	21	15.91%	23	12.99%
3	教師參與教師會的觀念不正確	13	8.2%	21	8.1%	7	4.70%	9	6.82%	21	11.86%
4	教師會成員缺乏法律專才	31	19.5%	50	19.3%	30	20.13%	36	27.27%	37	20.90%
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	9	5.7%	19	7.3%	11	7.38%	5	3.79%	15	8.47%
6	教師會成員缺乏遊說技巧	9	5.7%	17	6.6%	5	3.36%	9	6.82%	8	4.52%
7	教師會成員無法凝聚共識	14	8.8%	31	12.0%	23	15.44%	18	13.64%	21	11.86%
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	9	5.7%	10	3.9%	8	5.37%	2	1.52%	2	1.13%
9	家長會或家長對教師會存有誤解	5	3.1%	11	4.2%	5	3.36%	3	2.27%	8	4.52%
10	教師會幹部領導風格偏差	3	1.9%	10	3.9%	4	2.68%	1	0.76%	14	7.91%
11	其他	0	0.0%	0	0.0%	2	1.34%	0	0.00%	3	1.69%
合計		159	100.00%	259	100.00%	149	100.00%	132	100.00%	177	100.00%

表 4-52 不同服務年資人員之學校教師會組織成員與文化方面的困難問題差異比較摘要表

題項	組織成員與文化方面	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	0.48	0.5	0.54	0.5	0.4	0.49	0.48	0.5	0.33	0.47	2.06	
2	教師對教師會態度冷漠	0.29	0.46	0.39	0.49	0.35	0.48	0.36	0.48	0.31	0.46	0.65	
3	教師參與教師會的觀念不正確	0.15	0.36	0.22	0.41	0.1	0.3	0.16	0.37	0.28	0.45	2.5	
4	教師會成員缺乏法律專才	0.36	0.48	0.52	0.5	0.42	0.5	0.62	0.49	0.49	0.5	2.84	
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	0.1	0.31	0.2	0.4	0.15	0.36	0.09	0.28	0.2	0.4	1.56	
6	教師會成員缺乏遊說技巧	0.1	0.31	0.18	0.38	0.07	0.26	0.16	0.37	0.11	0.31	1.34	
7	教師會成員無法凝聚共識	0.16	0.37	0.32	0.47	0.32	0.47	0.31	0.47	0.28	0.45	1.88	
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	0.1	0.31	0.1	0.31	0.11	0.32	0.03	0.18	0.03	0.16	1.73	
9	家長會或家長對教師會存有誤解	0.06	0.24	0.11	0.32	0.07	0.26	0.05	0.22	0.11	0.31	0.84	
10	教師會幹部領導風格偏差	0.03	0.18	0.1	0.31	0.06	0.23	0.02	0.13	0.19	0.39	4.61***	(5)>(1) (5)>(4)
11	其他	0	0	0	0	0.03	0.17	0	0	0.04	0.2	2.21	

*** $p < .001$

(三) 教師會會員與非會員對學校教師會組織成員與文化方面的運作問題之變異數分析

由表 4-53 統計結果顯示，教師會會員與非會員在學校教師會組織成員與文化方面的困難與問題部分，填答者的意見分析如下：

1. 教師會會員

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」(21.8%)、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(20%)。

2. 非教師會會員

最大的困難與問題在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(19.9%)、「教師會成員缺乏法律專才」(18.6%)。

表 4-53 教師會會員與非會員之學校教師會組織成員與文化方面的運作問題分析表

題項	組織成員與文化方面	是		否	
		次數	%	次數	%
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	131	20.0%	44	19.9%
2	教師對教師會態度冷漠	110	16.8%	22	10.0%
3	教師參與教師會的觀念不正確	51	7.8%	20	9.0%
4	教師會成員缺乏法律專才	143	21.8%	41	18.6%
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	40	6.1%	19	8.6%
6	教師會成員缺乏遊說技巧	29	4.4%	19	8.6%
7	教師會成員無法凝聚共識	78	11.9%	29	13.1%
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	26	4.0%	5	2.3%
9	家長會或家長對教師會存有誤解	26	4.0%	6	2.7%
10	教師會幹部領導風格偏差	16	2.4%	16	7.2%
11	其他	5	0.8%	0	0.0%
合計		655	100.00%	221	100.00%

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-54 的統計結果顯示，教師會會員與非會員之填答者在學校教師會組織成員與文化方面的困難與問題之意見的 t 值只有在「教師對教師會態度冷漠」、「教師會成員缺乏法律專才」、「教師會成員缺乏溝通協調能力」、「教師會成員缺乏遊說技巧」、「受到學校行政單位或行政人員的阻撓」、「教師會幹部領導風格偏差」選項上達顯著差異，進一步進行事後比較，發現其中「教師對教師會態度冷漠」、「教師會成員缺乏法律專才」以及「受到學校行政單位或行政人員的阻撓」三項，會員知覺高於非會員，其餘選項則是非會員知覺情形高於會員。

表 4-54 教師會會員與非會員之學校教師會組織成員與文化方面的困難問題差異比較摘要表

題項	組織成員與文化方面	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	0.45	0.5	0.46	0.5	-0.17	
2	教師對教師會態度冷漠	0.38	0.49	0.23	0.42	2.86***	(1)>(2)
3	教師參與教師會的觀念不正確	0.17	0.38	0.21	0.41	-0.74	
4	教師會成員缺乏法律專才	0.49	0.5	0.43	0.5	1.07*	(1)>(2)
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	0.14	0.34	0.2	0.4	-1.34*	(2)>(1)
6	教師會成員缺乏遊說技巧	0.1	0.3	0.2	0.4	-2.22***	(2)>(1)
7	教師會成員無法凝聚共識	0.27	0.44	0.3	0.46	-0.66	
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	0.09	0.29	0.05	0.22	1.31*	(1)>(2)
9	家長會或家長對教師會存有誤解	0.09	0.29	0.06	0.24	0.82	
10	教師會幹部領導風格偏差	0.05	0.23	0.17	0.37	-2.76***	(2)>(1)
11	其他	0.02	0.13	0	0	2.25	

* $p < .05$; *** $p < .001$

(四)曾經擔任不同教師會職務人員對學校教師會組織成員與文化方面的運作問題之變異數分析

由表 4-55 結果顯示，曾經擔任不同教師會職務者在學校教師會組織結構成員與文化方面的困難與問題部分，填答者的意見分析如下：

1.教師會會長

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」（20.04%）、「教師對教師會態度冷漠」（20.19%）。

2.教師會總幹事

最大的困難與問題在「教師對教師會態度冷漠」（22.58%）、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（19.35%）、「教師會成員缺乏法律專才」（19.35%）。

3.教師會幹部（如組長）

最大的困難與問題在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」（24.10

%)、「教師會成員缺乏法律專才」(20.48%)。

4.未曾擔任教師會職務

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」(20.7%)、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(18.96%)。

表 4-55 曾經擔任不同教師會職務的人員之學校教師會組織成員與文化方面的運作問題分析表

題項	組織成員與文化方面	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部(如未曾擔任教師會組長) 職務			
		次數	%	次數	%	次數	%	次數	%
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	20	19.23%	6	19.35%	40	24.10%	109	18.96%
2	教師對教師會態度冷漠	21	20.19%	7	22.58%	32	19.28%	72	12.52%
3	教師參與教師會的觀念不正確	15	14.42%	3	9.68%	13	7.83%	40	6.96%
4	教師會成員缺乏法律專才	25	24.04%	6	19.35%	34	20.48%	119	20.70%
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	2	1.92%	1	3.23%	4	2.41%	52	9.04%
6	教師會成員缺乏遊說技巧	4	3.85%	2	6.45%	7	4.22%	35	6.09%
7	教師會成員無法凝聚共識	10	9.62%	4	12.90%	22	13.25%	71	12.35%
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	1	0.96%	2	6.45%	6	3.61%	22	3.83%
9	家長會或家長對教師會存有誤解	2	1.92%	0	0.00%	2	1.20%	28	4.87%
10	教師會幹部領導風格偏差	1	0.96%	0	0.00%	5	3.01%	26	4.52%
11	其他	3	2.88%	0	0.00%	1	0.60%	1	0.17%
合計		104	100.00%	31	100.00%	166	100.00%	575	100.00%

由表 4-56 統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上的困難與問題之意見，分析如下：

由表 4-56 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上的困難與問題之意見的 F 值只有在「教師對教師會態度冷漠」、「教師參與教師會的觀念不正確」、「教師會成員缺乏溝通協調能力」、「其他」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會長知覺大多顯著高於未曾擔任教師會職務者。

表 4-56 曾經擔任不同教師會職務之學校教師會組織成員與文化方面的困難問題
差異比較摘要表

題項	組織成員與文化方面	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教 師會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	0.48	0.51	0.55	0.52	0.56	0.5	0.41	0.49	1.71	
2	教師對教師會態度冷漠	0.5	0.51	0.64	0.5	0.44	0.5	0.27	0.45	6.13***	(1)>(4)
3	教師參與教師會的觀念不正確	0.36	0.48	0.27	0.47	0.18	0.39	0.15	0.36	3.66*	(1)>(4)
4	教師會成員缺乏法律專才	0.6	0.5	0.55	0.52	0.47	0.5	0.45	0.5	1.06	
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	0.05	0.22	0.09	0.3	0.06	0.23	0.2	0.4	4.55***	(4)>(3)
6	教師會成員缺乏遊說技巧	0.1	0.3	0.18	0.4	0.1	0.3	0.13	0.34	0.44	
7	教師會成員無法凝聚共識	0.24	0.43	0.36	0.5	0.31	0.46	0.27	0.44	0.36	
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	0.02	0.15	0.18	0.4	0.08	0.28	0.08	0.28	1.14	
9	家長會或家長對教師會存有誤解	0.05	0.22	0	0	0.03	0.17	0.11	0.31	2.18	
10	教師會幹部領導風格偏差	0.02	0.15	0	0	0.07	0.26	0.1	0.3	1.33	
11	其他	0.07	0.26	0	0	0.01	0.12	0	0.06	4.5***	(1)>(4)

* $p < .05$; *** $p < .001$

(五)不同學校規模人員對學校教師會組織成員與文化方面的運作問題之變異數分析

由表 4-57 統計結果顯示，不同規模學校在學校教師會組織結構與技術方面的困難與問題部分，填答者的意見分析如下：

1.36 班以下

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」(22.6%)、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(17.6%)。

2.37-60 班

最大的困難與問題在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(25.3

%)、「教師會成員缺乏法律專才」(21.7%)。

3.61 班以上

最大的困難與問題在「教師會成員缺乏法律專才」(18.36%)、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」(14.84%)。

表 4-57 不同學校規模的人員之學校教師會組織成員與文化方面的運作問題分析表

題項	組織成員與文化方面	36 班以下		37-60 班		61 班以上	
		次數	%	次數	%	次數	%
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	46	17.6%	91	25.3%	38	14.84%
2	教師對教師會態度冷漠	41	15.7%	55	15.3%	36	14.06%
3	教師參與教師會的觀念不正確	26	10.0%	19	5.3%	26	10.16%
4	教師會成員缺乏法律專才	59	22.6%	78	21.7%	47	18.36%
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	16	6.1%	22	6.1%	21	8.20%
6	教師會成員缺乏遊說技巧	15	5.7%	20	5.6%	13	5.08%
7	教師會成員無法凝聚共識	33	12.6%	43	12.0%	31	12.11%
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	9	3.4%	9	2.5%	13	5.08%
9	家長會或家長對教師會存有誤解	5	1.9%	12	3.3%	15	5.86%
10	教師會幹部領導風格偏差	11	4.2%	8	2.2%	13	5.08%
11	其他	0	0.0%	2	0.6%	3	1.17%
合計		261	100.00%	359	100.00%	256	100.00%

由表 4-58 統計結果顯示，不同學校規模之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上的困難與問題之意見，分析如下：

由表 4-58 得知，不同學校規模之填答者在學校教師會組織成員與文化方面上的困難與問題之意見的 F 值只有在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現規模 37-60 班學校知覺顯著高於規模 61 班以上與 36 班以下。

表 4-58 不同學校規模的人員之學校教師會組織成員與文化方面的困難問題差異比較摘要表

題項	組織成員與文化方面	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落	0.4	0.49	0.59	0.49	0.32	0.47	11.98***	(2)>(1) (2)>(3)
2	教師對教師會態度冷漠	0.36	0.48	0.36	0.48	0.3	0.46	0.62	
3	教師參與教師會的觀念不正確	0.23	0.42	0.12	0.33	0.22	0.41	2.96	
4	教師會成員缺乏法律專才	0.51	0.5	0.51	0.5	0.39	0.49	2.39	
5	教師會成員缺乏溝通協調能力	0.14	0.35	0.14	0.35	0.18	0.38	0.36	
6	教師會成員缺乏遊說技巧	0.13	0.34	0.13	0.34	0.11	0.31	0.19	
7	教師會成員無法凝聚共識	0.29	0.45	0.28	0.45	0.26	0.44	0.14	
8	受到學校行政單位或行政人員的阻撓	0.08	0.27	0.06	0.24	0.11	0.31	1.12	
9	家長會或家長對教師會存有誤解	0.04	0.2	0.08	0.27	0.13	0.33	2.62	
10	教師會幹部領導風格偏差	0.1	0.3	0.05	0.22	0.11	0.31	1.58	
11	其他		0	0.01	0.11	0.03	0.16	1.44	

*** $p < .001$

本節小結

由上述統計結果可知，學校教師會困難與相關問題中，就組織結構與技術方面，不同職務填答者，在「教師會的工作目標不明確」、「教師會缺乏實際參與學校決策的權力」上，校長知覺高於教師兼導師與專任教師，在「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」上，教師兼導師與專任教師的知覺高於校長及教師兼主任或組長。不同服務年資之填答者，在「教師會對教師缺乏約束力」上，年資深者知覺高於資深淺者。教師會會員與非會員之填答者，在「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」與「教師會為少數人所控制導致運作過程不民主」兩項，非會員知覺情形高於會員，在「教師會缺乏實際參與學校決策的權力」、「教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動」、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」、「教師會會員與非會員間的福利無法區分」，會員知覺高於非會員。

曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「教師會對教師缺乏約束力」、「教師會會長輪替太頻繁，阻礙會務推動」、「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」上，教師會長與教師會幹部知覺高於未曾擔任教師會職務者。不同學校規模之填答者，在「教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作」上，學校規模中等者知覺高於規模大者。

就組織成員與文化方面，不同職務之填答者，在「教師參與教師會的觀念不正確」、「教師會幹部領導風格偏差」上，校長知覺顯著高於其他職務者。不同服務年資之填答者，在「教師會幹部領導風格偏差」上，年資深者知覺高於資深淺者。教師會會員與非會員之填答者，在「教師對教師會態度冷漠」、「教師會成員缺乏法律專才」以及「受到學校行政單位或行政人員的阻撓」上，會員知覺高於非會員，在「教師會成員缺乏溝通協調能力」、「教師會成員缺乏遊說技巧」、「教師會幹部領導風格偏差」上，非會員知覺高於會員。曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「教師對教師會態度冷漠」、「教師參與教師會的觀念不正確」、「教師會成員缺乏溝通協調能力」、「其他」上，教師會會長知覺大多顯著高於未曾擔任教師會職務者。不同學校規模之填答者，在「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」上，規模中等學校知覺顯著高於規模大與規模小者。

第三節 學校教師會變革策略之分析

本節旨在分析調查問卷第三部份的調查結果，以瞭解台北縣市國民中學學校教育人員對於學校教師會變革策略的意見。臺北縣市國民中學學校教師會運作情形之調查問卷設計中，變革策略包括六種變革策略，分別為結構變革策略（1~4題）、技術變革策略（5~14題）、政治協商策略（15~21題）、文化創新策略（22~28題）、成員態度改變策略（29~36題）與成員再教育策略（37~42題）。

分析的方法是依據填答者的勾選計分，凡選非常同意的題項給4分，選同意的題項給3分，選不同意的題項給2分，選非常不同意的題項給1分，然後求每一小題的平均數、標準差，以瞭解填答者勾選的情形。得分愈高，表示該項目所受重視的程度愈高。

壹、全體填答者之意見分析

分別分析全體填答者對學校教師會變革策略之結構變革策略、技術變革策略、政治協商策略、文化創新策略、成員態度改變策略與成員再教育策略等之意見，進行分析。分述如下：

一、結構變革策略

由表 4-59 統計結果，可知全體填答者在「學校教師會之結構變革策略」中，最高的前四項為：

- (一) 確立學校教師會在學校中的地位。(M=3.22)
- (二) 強化教師會內部的運作功能。(M=3.22)
- (三) 釐清學校教師會的組織功能。(M=3.21)
- (四) 建立教師會新的工作目標。(M=3.2)

表 4-59 全體填答者對學校教師會之結構變革策略意見分析表

題號	結構變革策略	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	確立學校教師會在學校中的地位	98	276	14	0	3.22	0.492	1
		25.3	71.1	3.6	0			
2	釐清學校教師會的組織功能	91	288	9	0	3.21	0.462	3
		23.5	74.2	2.3	0			
3	強化教師會內部的運作功能	96	280	12	0	3.22	0.482	1
		24.7	72.2	3.1	0			
4	建立教師會新的工作目標	91	284	13	0	3.20	0.487	4
		23.5	73.2	3.4	0			

二、技術變革策略

由表 4-60 統計結果，可知全體填答者在「學校教師會之技術變革策略」中，得分最高的前四項為：

- (一) 設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋。(M=3.22)
- (二) 建立教師會資料庫，以利教師會運作。(M=3.16)
- (三) 擴大與他校教師會建立聯盟關係。(M=3.12)
- (四) 與企業(社區)，爭取教師會會員更多優惠及福利。(M=3.11)

學校教育人員對於「學校教師會之技術變革策略」中，得分最低的是：「運用網路科技，提升教師會的運作功能」(M=3.08)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」(M=2.99)。

表 4-60 全體填答者對學校教師會之技術變革策略意見分析表

題號	技術變革策略	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	改善教師會的工作流程，建構網絡系統	66	289	33	0	3.09	0.499	5
		17	74.5	8.5	0			
2	籌措教師會所需資源網絡之功能	64	293	31	0	3.09	0.488	5
		16.5	75.5	8	0			
3	強化教師會所需資源網絡之功能與運作	66	292	30	0	3.09	0.489	5
		17	75.3	7.7	0			
4	彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動	58	270	57	3	2.99	0.573	10
		14.9	69.6	14.7	0.8			
5	運用網路科技，提升教師會的運作功能	78	263	47	0	3.08	0.563	9
		20.1	67.8	12.1	0			
6	建立教師會資料庫，以利教師會運作	86	279	23	0	3.16	0.505	2
		22.2	71.9	5.9	0			
7	擴大與他校教師會建立聯盟關係	82	273	31	2	3.12	0.546	3
		21.1	70.4	8	0.5			
8	與鄰近大專院校建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）	85	252	51	0	3.09	0.586	5
		21.9	64.9	13.1	0			
9	與企業（社區），爭取教師會會員更多優惠及福利	92	248	46	2	3.11	0.605	4
		23.7	63.9	11.9	0.5			
10	設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋	103	269	16	0	3.22	0.507	1
		26.5	69.3	4.1	0			

三、政治協商策略

由表 4-61 統計結果，可知全體填答者在「學校教師會變革之政治協策略」中，得分最高的前四項為：

- (一) 加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持。(M=3.26)
- (二) 爭取降低班級學生數。(M=3.24)
- (三) 加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持。(M=3.24)
- (四) 積極爭取教師會實質參與學校決策的機會。(M=3.22)

學校教育人員對於「學校教師會變革之政治協策略」中，得分最低的是：「爭取減少授課時數」(M=3.14)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」(M=3.03)。

表 4-61 全體填答者對學校教師會之政治協商策略意見分析表

題號	政治協商策略	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	爭取人力資源以發揮教師會預期功能	86	281	20	1	3.16	0.507	5
		22.2	72.4	5.2	0.3			
2	積極爭取教師會實質參與學校決策的機會	112	252	21	3	3.22	0.571	4
		28.9	64.9	5.4	0.8			
3	爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源	80	242	63	3	3.03	0.632	7
		20.6	62.4	16.2	0.8			
4	爭取減少授課時數	121	209	51	7	3.14	0.704	6
		31.2	53.9	13.1	1.8			
5	爭取降低班級學生數	147	191	47	3	3.24	0.688	2
		37.9	49.2	12.1	0.8			
6	加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持	119	250	19	0	3.26	0.539	1
		30.7	64.4	4.9	0			
7	加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持	117	246	25	0	3.24	0.557	3
		30.2	63.4	6.4	0			

四、文化創新策略

由表 4-62 統計結果，可知全體填答者在「學校教師會變革之文化創新策略」中，得分最高的前四項為：

- (一) 培養教師會團隊合作的精神。(M=3.35)
- (二) 增進教師團體凝聚力。(M=3.35)
- (三) 強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化。(M=3.3)
- (四) 建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通。(M=3.27)

學校教育人員對於「學校教師會變革之文化創新策略」中，得分最低的是：「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」(M=3.25)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」(M=3.19)。

表 4-62 全體填答者對學校教師會之文化創新策略意見分析表

題號	文化創新策略	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量	93	276	19	0	3.19	0.503	7
		24	71.1	4.9	0			
2	鼓勵教師參與教師會決策以建立共識	109	267	11	1	3.25	0.509	6
		28.1	68.8	2.8	0.3			
3	建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通	118	259	10	1	3.27	0.516	4
		30.4	66.8	2.6	0.3			
4	營造學習型教師會的組織	119	254	14	1	3.27	0.532	5
		30.7	65.5	3.6	0.3			
5	培養教師會團隊合作的精神	141	241	5	1	3.35	0.518	1
		36.3	62.1	1.3	0.3			
6	增進教師團體凝聚力	145	233	9	1	3.35	0.537	2
		37.4	60.1	2.3	0.3			
7	強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化	126	252	9	1	3.30	0.521	3
		32.5	64.9	2.3	0.3			

五、成員態度改變策略

由表 4-63 統計結果顯示，全體填答者在「學校教師會變革之成員態度改變策略」中，得分最高的前四項為：

- (一) 確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法。(M=3.24)
- (二) 加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲。(M=3.21)
- (三) 宣導教師參與教師會的正確觀念。(M=3.16)
- (四) 辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機。(M=3.15)

學校教育人員對於「學校教師會變革之成員態度改變策略」中，得分最低的是：「推派專人領導教師會進行組織變革」(M=2.99)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」(M=2.99)。

表 4-63 全體填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見分析表

題號	成員態度改變策略	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	推派專人領導教師會進行組織變革	70	244	73	1	2.99	0.616	7
		18	62.9	18.8	0.3			
2	成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變	63	261	63	1	2.99	0.580	7
		16.2	67.3	16.2	0.3			
3	向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性	85	269	34	0	3.13	0.539	5
		21.9	69.3	8.8	0			
4	確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法	107	268	13	0	3.24	0.501	1
		27.6	69.1	3.4	0			
5	辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機	86	273	29	0	3.15	0.525	4
		22.2	70.4	7.5	0			
6	宣導教師參與教師會的正確觀念	85	282	20	1	3.16	0.505	3
		21.9	72.7	5.2	0.3			
7	出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義	73	273	40	2	3.07	0.554	6
		18.8	70.4	10.3	0.5			
8	加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲	97	276	14	1	3.21	0.503	2
		25	71.1	3.6	0.3			

六、成員再教育策略

由表 4-64 統計結果，得知全體填答者在「學校教師會變革之成員再教育策略」中，得分最高的前四項為：

- (一) 提供教師相關法律資訊及諮詢服務。(M=3.28)
- (二) 加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商。(M=3.23)
- (三) 增進教師溝通協調的能力。(M=3.22)
- (四) 提供迅速且正確的教育資訊。(M=3.19)

學校教育人員對於「學校教師會變革之成員再教育策略」中，得分最低的是：「辦理教育相關知能之研習」(M=3.11)。

表 4-64 全體填答者對學校教師會之成員再教育策略意見分析表

題號	成員再教育策略	次數及百分比				M	SD	排序
		4	3	2	1			
1	與教師進行教師會目標的建構與溝通	76	295	19	0	3.14	0.469	5
		19.1	76	4.9	0			
2	辦理教育相關知能之研習	76	281	29	2	3.11	0.529	6
		19.6	72.4	7.5	0.5			
3	提供迅速且正確的教育資訊	88	286	14	0	3.19	0.477	4
		22.7	73.7	3.6	0			
4	提供教師相關法律資訊及諮詢服務	122	253	13	0	3.28	0.519	1
		31.4	65.2	3.4	0			
5	加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商	103	273	11	1	3.23	0.501	2
		26.5	70.4	2.8	0.3			
6	增進教師溝通協調的能力	99	277	12	0	3.22	0.486	3
		25.5	71.4	3.1	0			

七、整體變革策略

由表 4-65 可知，全體填答者對於學校教師會變革策略各層面意見之每題平均得分高低順序為：

- (一) 文化創新策略。(M=3.28)
- (二) 結構變革策略。(M=3.21)
- (三) 成員再教育策略。(M=3.2)
- (四) 政治協商策略。(M=3.18)
- (五) 成員態度改變策略。(M=3.12)
- (六) 技術變革策略。(M=3.1)

表 4-65 學校教師會變革策略各向度之意見分析表

變革策略	題數	每題平均得分	標準差	排序
結構變革策略	4	3.21	0.4	2
技術變革策略	10	3.1	0.38	6
政治協商策略	7	3.18	0.46	4
文化創新策略	7	3.28	0.44	1
成員態度改變策略	8	3.12	0.4	5
成員再教育策略	6	3.2	0.41	3

貳、填答者對學校教師會變革策略之意見分析

旨在探討不同背景變項的學校教育人員對於學校教師會變革策略各向度之意見傾向。茲分別詳細說明如下：

一、結構變革策略

(一) 不現任職務填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-66 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向，分析如下：

1. 校長

得分最高的是「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.43$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.43$)。得分最低的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.33$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.22$)、「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.17$)。得分最低的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.12$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.26$)、「強化教師會內部的運作功能」($M=3.22$)。得分最低的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.18$)。

4. 專任教師

得分最高的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.26$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.26$)。得分最低的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.18$)。

由表 4-66 得知，不同職務之填答者對對學校教師會之結構變革策略意見傾向的 F 值均未達 $p < .05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之結構變革策略意見傾向上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-66 不同職務之填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析表

題項	結構變革策略	校長		教師兼主任 或組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
		1	確立學校教師會在學校中的定位	3.33	0.58	3.12	0.47	3.26	0.5	
2	釐清學校教師會的組織功能	3.43	0.6	3.17	0.44	3.2	0.43	3.24	0.5	2.03
3	強化教師會內部的運作功能	3.38	0.5	3.22	0.47	3.22	0.49	3.18	0.48	1.06
4	建立教師會新的工作目標	3.43	0.51	3.15	0.49	3.18	0.44	3.26	0.51	2.74

(二) 不同服務年資填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-67 的統計結果顯示，不同服務年資之填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向，分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.23$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.22$)。得分最低的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.16$)。

2. 六至十年

得分最高的是「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.22$)、「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.2$)。得分最低的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.14$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.14$)。

3. 十一至十五年

得分最高的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.29$)、「強化教師會內部的運作功能」($M=3.22$)。得分最低的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.19$)。

4. 十六至二十年

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.22$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.22$)。得分最低的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.17$)、「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.17$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.28$)、「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.27$)、「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.27$)。得分最低的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.24$)。

由表 4-67 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之結構變革策略意見傾向上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-67 不同服務年資之填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析表

題項	結構變革策略	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	確立學校教師會在學校中的定位	3.16	0.48	3.2	0.47	3.29	0.54	3.17	0.46	3.27	0.5	1.03
2	釐清學校教師會的組織功能	3.19	0.45	3.22	0.46	3.21	0.5	3.17	0.42	3.27	0.47	0.44
3	強化教師會內部的運作功能	3.23	0.48	3.14	0.5	3.22	0.48	3.22	0.5	3.28	0.45	0.9
4	建立教師會新的工作目標	3.22	0.42	3.14	0.48	3.19	0.52	3.22	0.53	3.24	0.46	0.54

(三) 教師會會員與非會填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-68 統計結果，顯示教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之結構變革策略的意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.23$)、「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.22$)。得分最低的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.2$)。

2. 非教師會會員

得分最高的是「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.22$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.22$)。得分最低的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.18$)。

由表 4-68 得知，教師會會員與非教師會會員對學校教師會之結構變革策略的意見傾向的 t 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之結構變革策略意見傾向上，發現教師會會員與非會員之間沒有顯著差異。

表 4-68 教師會會員與非會員對學校教師會之結構變革策略的變異數分析表

題項	結構變革策略	是		否		<i>t</i>
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	確立學校教師會在學校中的定位	3.22	0.5	3.21	0.48	0.19
2	釐清學校教師會的組織功能	3.21	0.46	3.22	0.49	-0.18
3	強化教師會內部的運作功能	3.23	0.47	3.18	0.5	0.92
4	建立教師會新的工作目標	3.2	0.47	3.22	0.51	-0.42

(四) 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-69 的統計結果, 顯示曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向, 茲進一步分析如下:

1. 教師會會長

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.36$)、「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.4$)、「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.4$)。得分最低的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.24$)。

2. 教師會總幹事

得分最高的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.27$)、「強化教師會內部的運作功能」($M=3.27$)。得分最低的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.09$)。

3. 教師會幹部 (如組長)

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.21$)、「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.8$)。得分最低的是「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.13$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.13$)。

4. 未曾擔任教師會職務

得分最高的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.22$)、「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.21$)。得分最低的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.19$)、「強化教師會內部的運作功能」($M=3.19$)。

由表 4-69 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向的 F 值的 F 值只有在「釐清學校教師會的組織功能」達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會長顯著高於教師會幹部（如組長）。

表 4-69 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析表

題項	結構變革策略	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教師會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	確立學校教師會在學校中的定位	3.4	0.54	3.27	0.47	3.18	0.48	3.19	0.48	2.43	
2	釐清學校教師會的組織功能	3.4	0.5	3.18	0.4	3.13	0.47	3.21	0.45	3.38*	(1)>(3)
3	強化教師會內部的運作功能	3.36	0.48	3.27	0.47	3.21	0.44	3.19	0.49	1.45	
4	建立教師會新的工作目標	3.24	0.43	3.09	0.54	3.13	0.53	3.22	0.47	1.03	

* $p < .05$

(五) 不同學校規模填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-70 的統計結果，顯示不同學校規模之填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「強化教師會內部的運作功能」($M=3.25$)、「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.23$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.23$)。得分最低的是「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.22$)。

2.37-60 班

得分最高的是「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.21$)、「強化教師會內部的運作功能」($M=3.2$)。得分最低的是「建立教師會新的工作目標」($M=3.14$)。

3.61 班以上

得分最高的是「確立學校教師會在學校中的定位」($M=3.26$)、「建立教師會新的工作目標」($M=3.25$)。得分最低的是「釐清學校教師會的組織功能」($M=3.21$)、「強化教師會內部的運作功能」($M=3.21$)。

由表 4-70 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會之結構變革策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之結構變革策略意見傾向上，發現不同學校規模之間沒有顯著差異。

表 4-70 不同學校規模填答者對學校教師會之結構變革策略的變異數分析表

題項	結構變革策略	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	
1	確立學校教師會在學校中的定位	3.23	0.48	3.17	0.46	3.26	0.54	1.2
2	釐清學校教師會的組織功能	3.22	0.47	3.21	0.47	3.21	0.45	0.01
3	強化教師會內部的運作功能	3.25	0.47	3.2	0.45	3.21	0.53	0.47
4	建立教師會新的工作目標	3.23	0.48	3.14	0.44	3.25	0.52	1.9

二、技術變革策略

(一) 不同職務填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-71 的統計結果，顯示不同職務之填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 校長

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.29$)、「改善教師會的工作流程，建構網絡系統」($M=3.19$)、「與鄰近大專院校建立合作關係 (如協助教師從事教育相關研究)」($M=3.19$)。得分最低的是「籌措教師會變革所需的類別」($M=3$)、「與企業 (社區) 合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.86$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.25$)、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.17$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.16$)。得分最低的是「改善教師會的工作流程，建構網絡系統」($M=3.04$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=3.02$)。

3.教師兼導師

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.2$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.18$)、「改善教師會的工作流程，建構網絡系統」($M=3.09$)、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.09$)、「與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3.09$)。得分最低的是「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」($M=3.05$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.99$)。

4.專任教師

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.22$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.16$)、「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」($M=3.13$)、「與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3.13$)。得分最低的是「與鄰近大學校院建立合作關係(如協助教師從事教育相關研究)」($M=3.07$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.98$)。

由表 4-71 得知，不同職務之填答者對對學校教師會之技術變革策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之技術變革策略意見傾向上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-71 不同職務填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析表

題項	技術變革策略	校長		教師兼主任 或組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	改善教師會的工作流程，建構網絡系統	3.19	0.4	3.04	0.47	3.09	0.54	3.12	0.48	0.88
2	籌措教師會變革所需的類別	3	0.45	3.08	0.49	3.08	0.49	3.12	0.48	0.43
3	強化教師會所需資源網絡之功能與運作	3.1	0.44	3.11	0.49	3.05	0.48	3.13	0.51	0.64
4	彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動	2.86	0.48	3.02	0.53	2.99	0.63	2.98	0.56	0.47
5	運用網路科技，提升教師會的運作功能	3.14	0.65	3.08	0.54	3.06	0.56	3.1	0.59	0.22
6	建立教師會資料庫，以利教師會運作	3.1	0.54	3.16	0.51	3.18	0.51	3.16	0.49	0.17
7	擴大與他校教師會建立聯盟關係	3.05	0.5	3.17	0.55	3.09	0.59	3.12	0.48	0.68
8	與鄰近大學校院建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）	3.19	0.4	3.1	0.6	3.07	0.61	3.07	0.58	0.3
9	與企業（社區）合作，爭取教師會會員更多優惠及福利	3	0.55	3.12	0.63	3.09	0.62	3.13	0.57	0.34
10	設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋	3.29	0.56	3.25	0.48	3.2	0.52	3.22	0.5	0.32

（二）不同服務年資填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同服務年資填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-72 的統計結果，顯示不同服務年資之填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」（ $M=3.2$ ）、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」（ $M=3.19$ ）、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」（ $M=3.15$ ）。得分最低的是「與鄰近大學校院建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）」（ $M=3.07$ ）、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」（ $M=3$ ）。

2.六至十年

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.21$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.21$)、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.16$)。得分最低的是「改善教師會的工作流程，建構網絡系統」($M=3.04$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.97$)。

3.十一至十五年

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.24$)、「與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3.17$)、「與鄰近大學校院建立合作關係(如協助教師從事教育相關研究)」($M=3.14$)。得分最低的是「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.97$)、「運用網路科技，提升教師會的運作功能」($M=2.97$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.28$)、「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」($M=3.17$)、「運用網路科技，提升教師會的運作功能」($M=3.17$)。得分最低的是「與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.98$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.23$)、「改善教師會的工作流程，建構網絡系統」($M=3.16$)、「運用網路科技，提升教師會的運作功能」($M=3.13$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.13$)。得分最低的是「與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3.05$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=3.01$)。

由表 4-72 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向的 F 值均未達 $p < .05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之技術變革策略意見傾向上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-72 不同服務年資填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析表

題項	技術變革策略	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	改善教師會的工作流程，建構網絡系統	3.14	0.44	3.04	0.52	2.99	0.57	3.1	0.52	3.16	0.44	1.61
2	籌措教師會變革所需的類別	3.08	0.51	3.06	0.5	3.1	0.51	3.14	0.48	3.07	0.45	0.26
3	強化教師會所需資源網絡之功能與運作	3.09	0.48	3.07	0.53	3.06	0.55	3.17	0.46	3.09	0.41	0.53
4	彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動	3	0.57	2.97	0.65	2.97	0.6	2.98	0.55	3.01	0.45	0.09
5	運用網路科技，提升教師會的運作功能	3.09	0.52	3.05	0.62	2.97	0.58	3.17	0.6	3.13	0.47	1.3
6	建立教師會資料庫，以利教師會運作	3.19	0.56	3.21	0.5	3.11	0.49	3.16	0.52	3.13	0.45	0.48
7	擴大與他校教師會建立聯盟關係	3.15	0.56	3.16	0.61	3.06	0.6	3.1	0.45	3.11	0.45	0.51
8	與鄰近大學校院建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）	3.07	0.59	3.1	0.59	3.14	0.68	3.05	0.57	3.07	0.5	0.25
9	與企業（社區）合作，爭取教師會會員更多優惠及福利	3.13	0.55	3.15	0.6	3.17	0.67	3	0.68	3.05	0.54	0.95
10	設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋	3.2	0.55	3.21	0.52	3.24	0.52	3.28	0.49	3.23	0.45	0.25

（三）教師會會員與非會填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析

利用獨立樣本 *t* 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-73 統計結果，顯示教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之技術變革策略的意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.25$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.17$)、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.15$)、「與企業（社區）合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3.15$)。得分最低的是「改善教師會的工作流程，

建構網絡系統」($M=3.09$)、「籌措教師會變革所需的類別」($M=3.09$)、「運用網路科技，提升教師會的運作功能」($M=3.09$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=3$)。

2.非教師會會員

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.16$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.15$)、「改善教師會的工作流程，建構網絡系統」($M=3.08$)。得分最低的是「與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=2.99$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.94$)。

由表 4-73 得知，教師會會員與非教師會會員對學校教師會之技術變革策略的意見傾向的 t 值只有在「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」、「與鄰近大學校院建立合作關係(如協助教師從事教育相關研究)」、「與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會員意見傾向顯著高於非會員。

表 4-73 教師會會員與非會員對學校教師會之技術變革策略的變異數分析表

題項	技術變革策略	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	改善教師會的工作流程，建構網絡系統	3.09	0.51	3.08	0.45	0.04	
2	籌措教師會變革所需的類別	3.09	0.49	3.06	0.48	0.52	
3	強化教師會所需資源網絡之功能與運作	3.11	0.5	3.05	0.44	1*	(1)>(2)
4	彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動	3	0.58	2.94	0.54	0.98	
5	運用網路科技，提升教師會的運作功能	3.09	0.56	3.05	0.57	0.56	
6	建立教師會資料庫，以利教師會運作	3.17	0.51	3.15	0.5	0.37	
7	擴大與他校教師會建立聯盟關係	3.15	0.56	3.03	0.49	1.99***	(1)>(2)
8	與鄰近大學校院建立合作關係(如協助教師從事教育相關研究)	3.12	0.6	3	0.52	1.82***	(1)>(2)
9	與企業(社區)合作，爭取教師會會員更多優惠及福利	3.15	0.61	2.99	0.57	2.31*	(1)>(2)
10	設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋	3.25	0.5	3.16	0.53	1.52	

* $p < .05$; *** $p < .001$

(四)曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之技術變革策略變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-74 的統計結果,顯示曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向,茲進一步分析如下:

1.教師會會長

得分最高的是「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.24$)、「建立教師會資料庫,以利教師會運作」($M=3.21$)、「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見,適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.21$)。得分最低的是「運用網路科技,提升教師會的運作功能」($M=3.02$)、「彈性調整教師會幹部之任期,以利會務推動」($M=2.95$)。

2 教師會總幹事

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見,適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.36$)、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.27$)、「建立教師會資料庫,以利教師會運作」($M=3.18$)。得分最低的是「彈性調整教師會幹部之任期,以利會務推動」($M=2.82$)、「與鄰近大學校院建立合作關係(如協助教師從事教育相關研究)」($M=2.82$)。

3.教師會幹部

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見,適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.17$)、「彈性調整教師會幹部之任期,以利會務推動」($M=3.08$)、「建立教師會資料庫,以利教師會運作」($M=3.08$)。得分最低的是「與鄰近大學校院建立合作關係(如協助教師從事教育相關研究)」($M=2.96$)、「改善教師會的工作流程,建構網絡系統」($M=3.94$)。

4.未曾擔任教師會職務

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見,適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.24$)、「建立教師會資料庫,以利教師會運作」($M=3.17$)、「與鄰近大學校院建立合作關係(如協助教師從事教育相關研究)」($M=3.14$)、「與企業(社區)合作,爭取教師會會員更多優惠及福利」($M=3.14$)。得分最低的是「籌措教師會變革所需的類別」($M=3.1$)、「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」($M=3.1$)、「彈性調整教師會幹部之任期,以利會務推動」($M=2.97$)。

由表 4-74 得知,曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準,顯示對學校教師會之技術變革策略意見傾向上,發現曾經擔任不同教師會職務之間沒有顯著差異。

表 4-74 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析表

題項	技術變革策略	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教師會職務		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	改善教師會的工作流程，建構網絡系統	3.1	0.58	3	0	2.94	0.53	3.13	0.48	2.63
2	籌措教師會變革所需的類別	3.14	0.52	3.09	0.54	3	0.53	3.1	0.47	1
3	強化教師會所需資源網絡之功能與運作	3.1	0.43	3.09	0.3	3.06	0.5	3.1	0.5	0.17
4	彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動	2.95	0.73	2.82	0.4	3.08	0.52	2.97	0.56	1.1
5	運用網路科技，提升教師會的運作功能	3.02	0.56	3.09	0.54	2.97	0.63	3.12	0.54	1.42
6	建立教師會資料庫，以利教師會運作	3.21	0.56	3.18	0.4	3.08	0.5	3.17	0.5	0.79
7	擴大與他校教師會建立聯盟關係	3.24	0.58	3.27	0.47	2.99	0.52	3.13	0.55	2.46
8	與鄰近大學校院建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）	3.07	0.68	2.82	0.4	2.96	0.62	3.14	0.56	2.6
9	與企業（社區）合作，爭取教師會會員更多優惠及福利	3.1	0.66	2.91	0.54	3.04	0.57	3.14	0.61	0.89
10	設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋	3.21	0.52	3.36	0.5	3.17	0.44	3.24	0.52	0.64

（五）不同學校規模填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同學校規模填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-75 的統計結果，顯示不同學校規之填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」（ $M=3.23$ ）、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」（ $M=3.15$ ）、「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」（ $M=3.09$ ）。得分最低的是「與鄰近大學校院建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）」（ $M=3.01$ ）、「彈性調

整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.88$)。

2.37-60 班

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.19$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.13$)、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.1$)。得分最低的是「運用網路科技，提升教師會的運作功能」($M=3.04$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=2.99$)。

3.61 班以上

得分最高的是「設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋」($M=3.27$)、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」($M=3.23$)、「建立教師會資料庫，以利教師會運作」($M=3.22$)。得分最低的是「籌措教師會變革所需的類別」($M=3.13$)、「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」($M=3.13$)、「運用網路科技，提升教師會的運作功能」($M=3.13$)、「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」($M=3.09$)。

由表 4-75 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會之技術變革策略意見傾向的 F 值只有在「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」選項上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現學校規模大者意見傾向高於規模小者。

表 4-75 不同學校規模填答者對學校教師會之技術變革策略的變異數分析表

題項	技術變革策略	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD		
1	改善教師會的工作流程，建構網絡系統	3.07	0.53	3.05	0.51	3.14	0.45	1.16	
2	籌措教師會變革所需的類別	3.05	0.47	3.08	0.49	3.13	0.49	0.68	
3	強化教師會所需資源網絡之功能與運作	3.09	0.49	3.07	0.5	3.13	0.48	0.41	
4	彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動	2.88	0.62	2.99	0.53	3.09	0.57	4.14*	(3)>(1)
5	運用網路科技，提升教師會的運作功能	3.08	0.58	3.04	0.55	3.13	0.56	0.94	
6	建立教師會資料庫，以利教師會運作	3.15	0.44	3.13	0.5	3.22	0.57	1.04	
7	擴大與他校教師會建立聯盟關係	3.03	0.55	3.1	0.53	3.23	0.56	3.73*	(3)>(1)
8	與鄰近大學校院建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）	3.01	0.58	3.07	0.56	3.18	0.61	2.72	
9	與企業（社區）合作，爭取教師會會員更多優惠及福利	3.04	0.55	3.1	0.64	3.18	0.6	1.4	
10	設置意見箱以蒐集對教師會變革相關意見，適時給予教師會變革推動者回饋	3.23	0.48	3.19	0.47	3.27	0.58	0.78	

* $p < .05$

三、政治協商策略

（一）不同職務填答者對學校教師會變革之政治協商策略的變異數分析

利用單因子變異數分析（one-way ANOVA）進行不同職務填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-76 的統計結果，顯示不同職務之填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 校長

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」（ $M=3.14$ ）、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」（ $M=3.14$ ）、「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」（ $M=2.86$ ）、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」（ $M=2.86$ ）、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」（ $M=2.86$ ）。得分最低的是「爭取降低班

級學生數」($M=2.62$)、「爭取減少授課時數」($M=2.38$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.21$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.19$)、「爭取降低班級學生數」($M=3.16$)。得分最低的是「爭取減少授課時數」($M=3.02$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=2.99$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「爭取降低班級學生數」($M=3.36$)、「爭取減少授課時數」($M=3.32$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.32$)。得分最低的是「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」($M=3.26$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.1$)。

4. 專任教師

得分最高的是「爭取降低班級學生數」($M=3.32$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.27$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.26$)。得分最低的是「爭取減少授課時數」($M=3.22$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.01$)。

由表 4-76 得知，不同職務之填答者對對學校教師會之政治協商策略意見傾向的 F 值只有在「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」、「爭取減少授課時數」、「爭取降低班級學生數」上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師兼主任或組長、教師兼導師與專任教師的意見傾向皆顯著高於校長。

表 4-76 不同職務填答者對學校教師會之政治協商策略的變異數分析表

題項	政治協商策略	校長		教師兼主任 或組長		教師兼導師		專任教師		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
		1	爭取人力資源以發揮教師會預期功能	2.86	0.57	3.1	0.51	3.26	0.48		
2	積極爭取教師會實質參與學校決策的機會	2.86	0.85	3.15	0.56	3.31	0.53	3.27	0.53	4.93***	(3)>(1) (4)>(1)
3	爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源	2.86	0.36	2.99	0.63	3.1	0.67	3.01	0.62	1.27	(2)>(1)
4	爭取減少授課時數	2.38	0.67	3.02	0.74	3.32	0.61	3.22	0.65	14.02***	(3)>(1) (4)>(1) (3)>(2) (2)>(1)
5	爭取降低班級學生數	2.62	0.59	3.16	0.71	3.36	0.65	3.32	0.65	8.75***	(3)>(1) (4)>(1)
6	加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持	3.14	0.48	3.21	0.55	3.32	0.55	3.26	0.51	1.28	
7	加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持	3.14	0.48	3.19	0.57	3.29	0.54	3.25	0.58	1.01	

*** $p < .001$

(二) 不同服務年資填答者對學校教師會變革之政治協商策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-77 的統計結果，顯示不同服務年資之填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「爭取降低班級學生數」($M=3.35$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.3$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.29$)。得分最低的是「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」($M=3.21$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.1$)。

2.六至十年

得分最高的是「爭取降低班級學生數」($M=3.3$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.27$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.26$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.26$)。得分最低的是「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」($M=3.2$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.08$)。

3.十一至十五年

得分最高的是「爭取降低班級學生數」($M=3.25$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.25$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.21$)。得分最低的是「爭取減少授課時數」($M=3.15$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.01$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.33$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.29$)、「爭取降低班級學生數」($M=3.28$)。得分最低的是「爭取減少授課時數」($M=3.07$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=2.98$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.19$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.16$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.12$)。得分最低的是「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=2.92$)、「爭取減少授課時數」($M=2.89$)。

由表 4-77 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向的 F 值只有在「爭取減少授課時數」、「爭取降低班級學生數」上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現年資深者意見顯著高於年資淺者。

表 4-77 不同服務年資填答者對學校教師會之政治協商策略的變異數分析表

題項	政治協商策略	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	爭取人力資源以發揮教師會 預期功能	3.21	0.46	3.2	0.47	3.19	0.6	3.16	0.49	3.05	0.52	1.23	
2	積極爭取教師會實質參與學 校決策的機會	3.29	0.51	3.26	0.55	3.19	0.66	3.21	0.55	3.12	0.59	1.05	
3	爭取企業單位、團體、家長 或個人對學校教師會的捐 贈，以增加經費來源	3.1	0.55	3.08	0.64	3.01	0.68	2.98	0.71	2.92	0.59	1.13	
4	爭取減少授課時數	3.27	0.62	3.27	0.64	3.15	0.73	3.07	0.79	2.89	0.73	4.08***	(5)>(1) (5)>(2)
5	爭取降低班級學生數	3.35	0.61	3.3	0.69	3.25	0.73	3.28	0.7	3.01	0.69	2.85*	(5)>(1)
6	加強學校行政單位及人員之 互動，以爭取其對教師會的 支持	3.3	0.58	3.26	0.55	3.25	0.52	3.33	0.57	3.16	0.47	1.01	
7	加強與家長會及家長的互 動，以爭取其對教師會的支 持	3.26	0.6	3.25	0.56	3.21	0.6	3.29	0.56	3.19	0.46	0.38	

* $p < .05$; *** $p < .001$

(三) 教師會會員與非會員對學校教師會變革之政治協商策略的變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-78 統計結果，顯示教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之政治協商策略的意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「爭取降低班級學生數」($M=3.33$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.29$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.27$)。得分最低的是「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」($M=3.18$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.05$)。

2. 非教師會會員

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.15$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.15$)、「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」($M=3.1$)、「積極爭取教師

會實質參與學校決策的機會」($M=3.1$)。得分最低的是「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=2.97$)、「爭取減少授課時數」($M=2.95$)。

由表 4-78 得知，教師會會員與非教師會會員對學校教師會之政治協商策略的意見傾向的 t 值在「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」、「爭取減少授課時數」、「爭取降低班級學生數」上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會員意見傾向顯著高於非會員。

表 4-78 教師會會員與非會員對學校教師會之政治協商策略的變異數分析表

題項	政治協商策略	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	爭取人力資源以發揮教師會預期功能	3.18	0.52	3.1	0.45	1.47***	(1)>(2)
2	積極爭取教師會實質參與學校決策的機會	3.26	0.56	3.1	0.59	2.23*	(1)>(2)
3	爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源	3.05	0.65	2.97	0.57	1.07	
4	爭取減少授課時數	3.21	0.71	2.95	0.64	3.37***	(1)>(2)
5	爭取降低班級學生數	3.33	0.66	2.98	0.7	4.32***	(1)>(2)
6	加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持	3.29	0.53	3.15	0.56	2.36	
7	加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持	3.27	0.54	3.15	0.6	1.86	

* $p<.05$ ；*** $p<.001$

(四)曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會變革之政治協商策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-79 的統計結果，顯示曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會長

得分最高的是「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.36$)、「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」

($M=3.33$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.31$)。得分最低的是「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」($M=3.21$)、「爭取減少授課時數」($M=3.21$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.05$)。

2. 教師會總幹事

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.45$)、「爭取降低班級學生數」($M=3.27$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.27$)。得分最低的是「爭取減少授課時數」($M=3$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=2.64$)。

3. 教師會幹部 (如組長)

得分最高的是「爭取降低班級學生數」($M=3.28$)、「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」($M=3.19$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.19$)。得分最低的是「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.15$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=2.94$)。

4. 未曾擔任教師會職務

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.26$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.24$)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」($M=3.21$)。得分最低的是「爭取減少授課時數」($M=3.13$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3.06$)。

由表 4-79 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之政治協商策略意見傾向上，發現曾經擔任不同教師會職務者之間沒有顯著差異。

表 4-79 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之政治協商策略的變異數分析表

題項	政治協商策略	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教師會職務		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	爭取人力資源以發揮教師會預期功能	3.21	0.61	3.09	0.7	3.19	0.49	3.15	0.49	0.35
2	積極爭取教師會實質參與學校決策的機會	3.31	0.52	3.18	0.6	3.19	0.52	3.21	0.59	0.42
3	爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源	3.05	0.73	2.64	0.81	2.94	0.6	3.06	0.61	2.15
4	爭取減少授課時數	3.21	0.81	3	0.77	3.19	0.72	3.13	0.68	0.48
5	爭取降低班級學生數	3.48	0.59	3.27	0.79	3.28	0.7	3.19	0.69	2.14
6	加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持	3.33	0.48	3.45	0.52	3.17	0.5	3.26	0.56	1.46
7	加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持	3.36	0.48	3.27	0.47	3.15	0.49	3.24	0.59	1.22

(五) 不同學校規模填答者對學校教師會變革之政治協商策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-80 的統計結果，顯示不同學校規之填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」(M=3.25)、「爭取降低班級學生數」(M=3.23)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」(M=3.23)。得分最低的是「爭取減少授課時數」(M=3.14)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」(M=3.03)。

2.37-60 班

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」(M=3.27)、「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」(M=3.26)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」(M=3.26)。得分最低的是「爭取減少授課時數」(M=3.16)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會

的捐贈，以增加經費來源」($M=3.05$)。

3.61 班以上

得分最高的是「加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.25$)、「爭取降低班級學生數」($M=3.23$)、「加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持」($M=3.22$)。得分最低的是「爭取減少授課時數」($M=3.13$)、「爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源」($M=3$)。

由表 4-80 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會之政治協商策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之政治協商策略意見傾向上，發現不同學校規模之間沒有顯著差異。

表 4-80 不同學校規模填答者對學校教師會之政治協商策略的變異數分析表

題項	政治協商策略	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	
1	爭取人力資源以發揮教師會預期功能	3.14	0.51	3.22	0.5	3.13	0.51	1.29
2	積極爭取教師會實質參與學校決策的機會	3.18	0.56	3.26	0.57	3.2	0.59	0.72
3	爭取企業單位、團體、家長或個人對學校教師會的捐贈，以增加經費來源	3.03	0.63	3.05	0.65	3	0.61	0.18
4	爭取減少授課時數	3.14	0.7	3.16	0.73	3.13	0.68	0.1
5	爭取降低班級學生數	3.23	0.69	3.25	0.7	3.23	0.67	0.04
6	加強學校行政單位及人員之互動，以爭取其對教師會的支持	3.25	0.53	3.27	0.55	3.25	0.54	0.05
7	加強與家長會及家長的互動，以爭取其對教師會的支持	3.23	0.53	3.26	0.55	3.22	0.6	0.25

四、文化創新策略

(一) 不同現任職務填答者對學校教師會變革之文化創新策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-81 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向，分析如下：

1. 校長

得分最高的是「營造學習型教師會的組織」($M=3.52$)、「增進教師團隊凝聚力」($M=3.52$)、「強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化」($M=3.52$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.38$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.21$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.36$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.35$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.22$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.13$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.33$)、「增進教師團隊凝聚力」($M=3.33$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.23$)、「營造學習型教師會的組織」($M=3.23$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.18$)。

4. 專任教師

得分最高的是「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.33$)、「增進教師團隊凝聚力」($M=3.31$)。得分最低的是「營造學習型教師會的組織」($M=3.26$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.19$)。

由表 4-81 得知，不同職務之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的 F 值在「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現校長的意見傾向顯著高於教師兼導師與專任教師。

表 4-81 不同職務填答者對學校教師會之文化創新策略的變異數分析表

題項	文化創新策略	校長		教師兼主任 或組長		教師兼導師		專任教師		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
		1	營造安全與支持的氣氛 以降低變革的抗拒力量	3.21	0.45	3.13	0.54	3.18	0.5		
2	鼓勵教師參與教師會決 策以建立共識	3.38	0.5	3.22	0.5	3.23	0.52	3.28	0.52	0.79	
3	建立便利性的對話平台 以增進教師間的溝通	3.48	0.51	3.28	0.48	3.24	0.53	3.27	0.53	1.28	
4	營造學習型教師會的組 織	3.52	0.6	3.27	0.5	3.23	0.57	3.26	0.51	1.92	
5	培養教師會團隊合作的 精神	3.48	0.51	3.35	0.49	3.33	0.56	3.33	0.49	0.5	
6	增進教師團隊凝聚力	3.52	0.51	3.36	0.5	3.33	0.58	3.31	0.53	0.96	
7	強化變革後的價值信 念，建立優質教師會文化	3.52	0.51	3.33	0.5	3.26	0.54	3.27	0.51	1.87	

* $p < .05$

(二) 不同服務年資填答者對學校教師會變革之文化創新策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-82 的統計結果，顯示不同服務年資之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.4$)、「強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化」($M=3.29$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.2$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.12$)。

2. 六至十年

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.37$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.3$)。得分最低的是「營造學習型教師會的組織」($M=3.21$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.12$)。

3.十一至十五年

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.31$)、「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」($M=3.29$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.25$)、「強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化」($M=3.21$)。

4.十六至二十年

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.38$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.38$)。得分最低的是「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」($M=3.24$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.19$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.7$)、「強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化」($M=3.36$)。得分最低的是「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.29$)、「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.18$)。

由表 4-82 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之文化創新策略意見傾向上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-82 不同服務年資填答者對學校教師會之文化創新策略的變異數分析表

題項	文化創新策略	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量	3.12	0.56	3.12	0.53	3.26	0.5	3.19	0.4	3.29	0.46	2.09
2	鼓勵教師參與教師會決策以建立共識	3.2	0.48	3.26	0.58	3.25	0.52	3.28	0.45	3.27	0.47	0.29
3	建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通	3.22	0.49	3.27	0.6	3.29	0.49	3.24	0.47	3.35	0.48	0.68
4	營造學習型教師會的組織	3.24	0.53	3.21	0.54	3.28	0.56	3.28	0.49	3.35	0.53	0.79
5	培養教師會團隊合作的精神	3.4	0.49	3.3	0.56	3.26	0.53	3.38	0.49	3.4	0.49	1.11
6	增進教師團隊凝聚力	3.28	0.52	3.37	0.58	3.31	0.55	3.38	0.52	3.7	0.49	0.73
7	強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化	3.29	0.51	3.28	0.57	3.21	0.53	3.36	0.48	3.36	0.48	1.06

(三) 教師會會員與非會員對學校教師會變革之文化創新策略的變異數分析

利用獨立樣本 *t* 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-83 統計結果，顯示教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之文化創新策略的意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.38$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.36$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.27$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.22$)。

2. 非教師會會員

得分最高的是「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.29$)、「增進教師團隊凝聚力」($M=3.25$)、「強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化」($M=3.25$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.18$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.09$)。

由表 4-83 得知，教師會會員與非教師會會員對學校教師會之文化創新策略的意見傾向的 t 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之文化創新策略意見傾向上，發現教師會會員與非會員之間沒有顯著差異。

表 4-83 教師會會員與非會員對學校教師會之文化創新策略的變異數分析表

題項	文化創新策略	是		否		t
		M	SD	M	SD	
1	營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量	3.22	0.49	3.09	0.54	2.19
2	鼓勵教師參與教師會決策以建立共識	3.27	0.5	3.18	0.54	1.56
3	建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通	3.3	0.5	3.19	0.55	1.88
4	營造學習型教師會的組織	3.28	0.53	3.23	0.53	0.77
5	培養教師會團隊合作的精神	3.36	0.51	3.29	0.54	1.17
6	增進教師團隊凝聚力	3.38	0.51	3.25	0.6	2.01
7	強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化	3.31	0.51	3.25	0.56	1.01

(四) 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會變革之文化創新策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-84 的統計結果，顯示曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會長

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.5$)、「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」($M=3.48$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.48$)。得分最低的是「營造學習型教師會的組織」($M=3.26$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.21$)。

2. 教師會總幹事

得分最高的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.55$)、「增進教師團隊凝聚力」($M=3.55$)、「強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化」($M=3.55$)。得分最低的是「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」

($M=3.45$)、「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」($M=3.45$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.45$)、「營造學習型教師會的組織」($M=3.27$)。

3.教師會幹部 (如組長)

得分最高的是「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.29$)、「增進教師團隊凝聚力」($M=3.28$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.19$)、「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」($M=3.19$)、「營造學習型教師會的組織」($M=3.19$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.17$)。

4.未曾擔任教師會職務

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.33$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.33$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.22$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.18$)。

由表 4-84 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的 F 值在「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會長的意見傾向顯著高於教師會幹部 (如組長)。

表 4-84 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之文化創新策略的變異數分析表

題項	文化創新策略	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教 師會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量	3.21	0.52	3.45	0.52	3.17	0.44	3.18	0.51	1.12	
2	鼓勵教師參與教師會決策以建立共識	3.43	0.5	3.55	0.52	3.19	0.43	3.22	0.52	3.61	
3	建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通	3.48	0.51	3.45	0.52	3.19	0.46	3.25	0.52	3.35*	(1)>(3)
4	營造學習型教師會的組織	3.26	0.54	3.27	0.79	3.19	0.49	3.29	0.53	0.55	
5	培養教師會團隊合作的精神	3.48	0.55	3.45	0.52	3.29	0.46	3.33	0.53	1.36	
6	增進教師團隊凝聚力	3.5	0.55	3.55	0.52	3.28	0.51	3.33	0.54	2.13	
7	強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化	3.4	0.54	3.55	0.52	3.24	0.46	3.29	0.53	1.82	

* $p < .05$

(五) 不同學校規模填答者對學校教師會變革之文化創新策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-85 的統計結果，顯示不同學校規之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.33$)、「增進教師團隊凝聚力」($M=3.31$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.19$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.17$)。

2.37-60 班

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.35$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.35$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.25$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.2$)。

3.61 班以上

得分最高的是「增進教師團隊凝聚力」($M=3.38$)、「培養教師會團隊合作的精神」($M=3.36$)。得分最低的是「鼓勵教師參與教師會決策以建立共識」($M=3.28$)、「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」($M=3.19$)。

由表 4-85 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會之文化創新策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之文化創新策略意見傾向上，發現不同學校規模之間沒有顯著差異。

表 4-85 不同學校規模填答者對學校教師會之文化創新策略的變異數分析表

題項	文化創新策略	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	
1	營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量	3.17	0.48	3.2	0.5	3.19	0.52	0.11
2	鼓勵教師參與教師會決策以建立共識	3.19	0.49	3.27	0.51	3.28	0.52	1
3	建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通	3.28	0.52	3.25	0.47	3.29	0.57	0.18
4	營造學習型教師會的組織	3.25	0.54	3.25	0.53	3.29	0.52	0.21
5	培養教師會團隊合作的精神	3.31	0.57	3.35	0.49	3.38	0.5	0.42
6	增進教師團隊凝聚力	3.33	0.54	3.35	0.54	3.36	0.53	0.08
7	強化變革後的價值信念，建立優質教師會文化	3.29	0.53	3.29	0.52	3.32	0.52	0.13

五、成員態度改變策略

(一) 不同職務填答者對學校教師會變革之成員態度改變策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-86 的統計結果，顯示不同職務之填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 校長

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」(M=3.29)、「宣導教師參與教師會的正確觀念」(M=3.24)。得分最低的是「向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性」(M=3)、「出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義」(M=3)、「推派專人領導教師會進行組織變革」(M=2.86)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」(M=3.24)、「辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機」(M=3.18)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」(M=3.02)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」(M=3.02)。

3.教師兼導師

得分最高的是「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.26$)、「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.23$)。得分最低的是「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.96$)、「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=2.94$)。

4.專任教師

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.25$)、「向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性」($M=3.21$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.21$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=3.04$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.99$)。

由表 4-86 得知，不同職務之填答者對對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-86 不同職務填答者對學校教師會之成員態度改變策略的變異數分析表

題項	成員態度改變策略	校長		教師兼主任或 組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	推派專人領導教師會進行組織變革	2.86	0.79	3.02	0.61	2.94	0.59	3.04	0.63	1.03
2	成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變	3.1	0.7	3.02	0.53	2.96	0.6	2.99	0.59	0.39
3	向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性	3	0.63	3.12	0.51	3.11	0.56	3.21	0.52	1.13
4	確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法	3.29	0.56	3.24	0.5	3.23	0.5	3.25	0.5	0.07
5	辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機	3.19	0.6	3.18	0.46	3.14	0.54	3.1	0.57	0.43
6	宣導教師參與教師會的正確觀念	3.24	0.54	3.17	0.47	3.16	0.56	3.13	0.47	0.27
7	出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義	3	0.55	3.05	0.56	3.09	0.57	3.09	0.52	0.27
8	加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲	3.14	0.57	3.17	0.42	3.26	0.57	3.21	0.5	0.77

(二) 不同服務年資填答者對學校教師會變革之成員態度改變策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-87 的統計結果，顯示不同服務年資之填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.22$)、「向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性」($M=3.21$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=3.02$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=3$)。

2. 六至十年

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.29$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.18$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=2.94$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.93$)。

3. 十一至十五年

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.24$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.24$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=3.04$)、「出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義」($M=3.04$)。

4. 十六至二十年

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.28$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.28$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=3.02$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.98$)。

5. 二十一年以上

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.21$)、「宣導教師參與教師會的正確觀念」($M=3.21$)。得分最低的是「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=3.03$)、「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=2.93$)。

由表 4-87 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-87 不同服務年資填答者對學校教師會之成員態度改變策略的變異數分析表

題項	成員態度改變策略	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	推派專人領導教師會進行組織變革	3.02	0.57	2.94	0.63	3.04	0.57	3.02	0.66	2.93	0.66	0.54
2	成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變	3	0.51	2.93	0.62	3.06	0.58	2.98	0.58	3.03	0.61	0.58
3	向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性	3.21	0.53	3.15	0.58	3.07	0.51	3.17	0.5	3.04	0.53	1.36
4	確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法	3.2	0.46	3.29	0.54	3.24	0.57	3.28	0.45	3.21	0.47	0.51
5	辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機	3.14	0.53	3.11	0.56	3.19	0.52	3.17	0.5	3.13	0.5	0.3
6	宣導教師參與教師會的正確觀念	3.12	0.47	3.1	0.57	3.21	0.5	3.21	0.49	3.21	0.47	0.97
7	出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義	3.12	0.5	3.05	0.65	3.04	0.62	3.1	0.48	3.07	0.47	0.27
8	加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲	3.22	0.52	3.18	0.56	3.24	0.49	3.28	0.45	3.16	0.47	0.6

(三) 教師會會員與非會員對學校教師會變革之成員態度改變策略的變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-88 統計結果，顯示教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之成員態度改變策略的意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.26$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.26$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=2.98$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.98$)。

2.非教師會會員

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」(M=3.19)、「向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性」(M=3.1)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」(M=3)、「出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義」(M=2.95)。

由表 4-88 得知，教師會會員與非教師會會員對學校教師會之成員態度改變策略的意見傾向的 *t* 值在「宣導教師參與教師會的正確觀念」、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會員意見傾向顯著高於非會員。

表 4-88 教師會會員與非會員對學校教師會之成員態度改變策略的變異數分析表

題項	成員態度改變策略	是		否		<i>t</i>	事後比較
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
1	推派專人領導教師會進行組織變革	2.98	0.63	3	0.56	-0.24	
2	成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變	2.98	0.59	3.03	0.55	-0.71	
3	向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性	3.14	0.53	3.1	0.55	0.57	
4	確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法	3.26	0.48	3.19	0.55	1.24	
5	辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機	3.16	0.52	3.09	0.54	1.14	
6	宣導教師參與教師會的正確觀念	3.21	0.48	3.02	0.54	3.02*	(1)>(2)
7	出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義	3.12	0.55	2.95	0.55	2.6	
8	加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲	3.26	0.48	3.05	0.55	3.32*	(1)>(2)

**p*<.05

(四) 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會變革之成員態度改變策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-89 的統計結果，顯示曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.教師會會長

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.45$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.33$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=2.98$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.98$)。

2.教師會總幹事

得分最高的是「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.45$)、「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.36$)、「辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機」($M=3.36$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=3.09$)、「出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義」($M=3.09$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=3$)。

3.教師會幹部 (如組長)

得分最高的是「宣導教師參與教師會的正確觀念」($M=3.15$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.15$)。得分最低的是「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=2.93$)、「出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義」($M=2.93$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.89$)。

4.未曾擔任教師會職務

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.24$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.19$)。得分最低的是「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=3.03$)、「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=3$)。

由表 4-89 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向的 F 值在「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會長顯著高於教師會幹部 (如組長)。

表 4-89 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之成員態度改變策略的變異數分析表

題項	成員態度改變策略	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部 (如組長)		未曾擔任教師 會職務		F	事後比較
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
1	推派專人領導教師會進行組織變革	2.98	0.56	3.09	0.7	2.93	0.72	3	0.59	0.35	
2	成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變	2.98	0.6	3	0.77	2.89	0.62	3.03	0.56	1.08	
3	向教師說明教師會的運作困境，使其瞭解教師會進行變革的必要性	3.17	0.58	3.18	0.6	3.06	0.53	3.14	0.53	0.62	
4	確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法	3.45	0.5	3.36	0.5	3.13	0.5	3.24	0.49	4.1*	(1)>(3)
5	辦理教師座談，導正教師參與教師會之動機	3.21	0.56	3.36	0.5	3.06	0.5	3.15	0.52	1.6	
6	宣導教師參與教師會的正確觀念	3.31	0.56	3.18	0.75	3.15	0.4	3.14	0.51	1.37	
7	出版刊物、使用 email 與教師溝通教師會運作之意義	3.19	0.55	3.09	0.7	2.93	0.59	3.1	0.53	2.38	
8	加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲	3.33	0.48	3.45	0.52	3.15	0.46	3.19	0.51	2.12	

* $p < .05$

(五) 不同學校規模填答者對學校教師會變革之成員態度改變策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-90 的統計結果，顯示不同學校規之填答者對學校教師會之成員態度改變策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.25$)、
「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」($M=3.23$)。得分最低的是「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=3.03$)、「推派專人領導教師會進行組織變革」($M=3.02$)。

2.37-60 班

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」
($M=3.24$)、「宣導教師參與教師會的正確觀念」($M=3.18$)。得分最低的是「推
派專人領導教師會進行組織變革」($M=2.99$)、「成立變革領導團隊，帶領教師會
進行改變」($M=2.98$)。

3.61 班以上

得分最高的是「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」
($M=3.27$)、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」($M=3.22$)。得分
最低的是「成立變革領導團隊，帶領教師會進行改變」($M=2.98$)、「推派專人領
導教師會進行組織變革」($M=2.95$)。

由表 4-90 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會之成員態度改變策略
意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員態度改變策
略意見傾向上，發現不同學校規模之間沒有顯著差異。

表 4-90 不同學校規模填答者對學校教師會之成員態度改變策略的變異數分析表

題項	成員態度改變策略	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	
1	推派專人領導教師會進行組織變革	3.02	0.65	2.99	0.62	2.95	0.58	0.36
2	成立變革領導團隊，帶領教師會進行 改變	3.03	0.58	2.98	0.52	2.98	0.65	0.24
3	向教師說明教師會的運作困境，使其 瞭解教師會進行變革的必要性	3.17	0.55	3.09	0.51	3.16	0.57	0.95
4	確立教師會定位與功能，釐清教師對 教師會的看法	3.23	0.51	3.24	0.5	3.27	0.5	0.22
5	辦理教師座談，導正教師參與教師會 之動機	3.08	0.53	3.15	0.47	3.21	0.58	1.82
6	宣導教師參與教師會的正確觀念	3.13	0.49	3.18	0.47	3.18	0.56	0.33
7	出版刊物、使用 email 與教師溝通教 師會運作之意義	3.09	0.62	3.07	0.48	3.08	0.58	0.05
8	加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解 教師心聲	3.25	0.54	3.17	0.47	3.22	0.51	0.9

六、成員再教育策略

(一) 不同職務填答者對學校教師會變革之成員再教育策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-91 的統計結果顯示，不同職務之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 校長

得分最高的是「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.19$)、「增進教師溝通協調的能力」($M=3.19$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.05$)。

2. 教師兼主任或組長

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.23$)、「增進教師溝通協調的能力」($M=3.21$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.12$)。

3. 教師兼導師

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.37$)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.26$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.12$)。

4. 專任教師

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.25$)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.25$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.09$)。

由表 4-91 得知，不同職務之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的 F 值均未達 $p < .05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員再教育策略意見傾向上，發現不同現任職務之間沒有顯著差異。

表 4-91 不同職務填答者對學校教師會之成員再教育策略的變異數分析表

題項	成員再教育策略	校長		教師兼主任 或組長		教師兼導師		專任教師		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	與教師進行教師會目標的 建構與溝通	3.1	0.44	3.17	0.47	3.13	0.49	3.13	0.45	0.28
2	辦理教育相關知能之研習	3.05	0.38	3.12	0.54	3.12	0.53	3.09	0.54	0.18
3	提供迅速且正確的教育資 訊	3.1	0.3	3.19	0.45	3.19	0.53	3.21	0.46	0.32
4	提供教師相關法律資訊及 諮詢服務	3.14	0.36	3.23	0.48	3.37	0.55	3.25	0.54	2.37
5	加強教師會幹部溝通協調 的能力，以利與學校行政單 位進行協商	3.19	0.4	3.19	0.52	3.26	0.53	3.25	0.46	0.5
6	增進教師溝通協調的能力	3.19	0.4	3.21	0.46	3.24	0.52	3.23	0.49	0.13

(二) 不同服務年資填答者對學校教師會變革之成員再教育策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-92 的統計結果，顯示不同服務年資之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 五年以下

得分最高的是「增進教師溝通協調的能力」(M=3.22)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」(M=3.21)。得分最低的是「與教師進行教師會目標的建構與溝通」(M=3.1)、「辦理教育相關知能之研習」(M=3.1)。

2. 六至十年

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」(M=3.26)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」(M=3.24)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」(M=3.05)。

3. 十一至十五年

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」(M=3.38)、「增進教師溝通協調的能力」(M=3.28)。得分最低的是「與教師進行教師會目標的建構與溝通」(M=3.15)、「辦理教育相關知能之研習」(M=3.15)。

4.十六至二十年

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.34$)、「增進教師溝通協調的能力」($M=3.24$)。得分最低的是「與教師進行教師會目標的建構與溝通」($M=3.12$)。

5.二十一年以上

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.27$)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.24$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.09$)。

由表 4-92 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員再教育策略意見傾向上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-92 不同服務年資填答者對學校教師會之成員再教育策略的變異數分析表

題項	成員再教育策略	5 年以下		6-10 年		11-15 年		16-20 年		21 年以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	與教師進行教師會目標的建構與溝通	3.1	0.43	3.18	0.5	3.15	0.49	3.12	0.46	3.15	0.46	0.3
2	辦理教育相關知能之研習	3.1	0.46	3.05	0.57	3.15	0.6	3.19	0.48	3.09	0.52	0.76
3	提供迅速且正確的教育資訊	3.17	0.49	3.12	0.46	3.26	0.53	3.22	0.46	3.2	0.43	1.01
4	提供教師相關法律資訊及諮詢服務	3.2	0.53	3.26	0.55	3.38	0.52	3.34	0.51	3.27	0.47	1.43
5	加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商	3.21	0.44	3.24	0.54	3.25	0.6	3.22	0.46	3.24	0.46	0.08
6	增進教師溝通協調的能力	3.22	0.44	3.18	0.54	3.28	0.54	3.24	0.43	3.23	0.45	0.48

(三) 教師會會員與非會員對學校教師會變革之成員再教育策略的變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-93 統計結果，顯示教師會會員與非會員之填答者對學校教師會之成員再教育策略的意見傾向，茲進一步分析如下：

1. 教師會會員

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.33$)、「加強教師

會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」(M=3.26)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」(M=3.13)。

2.非教師會會員

得分最高的是「增進教師溝通協調的能力」(M=3.17)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」(M=3.14)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」(M=3.04)。

由表 4-93 得知，教師會會員與非教師會會員對學校教師會之成員再教育策略的意見傾向的 t 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員再教育策略意見傾向上，發現教師會會員與非會員之間沒有顯著差異。

表 4-93 教師會會員與非會員對學校教師會之成員再教育策略的變異數分析表

題項	成員再教育策略	是		否		t	事後比較
		M	SD	M	SD		
1	與教師進行教師會目標的建構與溝通	3.16	0.47	3.07	0.46	1.66	
2	辦理教育相關知能之研習	3.13	0.54	3.04	0.5	1.53*	(1)>(2)
3	提供迅速且正確的教育資訊	3.22	0.48	3.11	0.46	1.86*	(1)>(2)
4	提供教師相關法律資訊及諮詢服務	3.33	0.5	3.13	0.55	3.28*	(1)>(2)
5	加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商	3.26	0.5	3.14	0.49	2.2*	(1)>(2)
6	增進教師溝通協調的能力	3.24	0.49	3.17	0.47	1.34	

* $p<.05$

(四) 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會變革之成員再教育策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-94 的統計結果，顯示曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.教師會會長

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」(M=3.48)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」(M=3.43)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」(M=3.17)。

2.教師會總幹事

得分最高的是「與教師進行教師會目標的建構與溝通」($M=3.36$)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.36$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3$)。

3.教師會幹部(如組長)

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.31$)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.21$)、「增進教師溝通協調的能力」($M=3.21$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.04$)。

4.未曾擔任教師會職務

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.24$)「增進教師溝通協調的能力」($M=3.22$)。得分最低的是「與教師進行教師會目標的建構與溝通」($M=3.13$)、「辦理教育相關知能之研習」($M=3.13$)。

由表 4-94 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的 F 值的 t 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員再教育策略意見傾向上，發現曾經擔任不同教師會職務者之間沒有顯著差異。

表 4-94 曾經擔任不同教師會職務填答者對學校教師會之成員再教育策略的變異數分析表

題項	成員再教育策略	教師會會長		教師會總幹事		教師會幹部(如 組長)		未曾擔任教師 會職務		F
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1	與教師進行教師會目標的 建構與溝通	3.26	0.45	3.36	0.5	3.08	0.47	3.13	0.47	2.19
2	辦理教育相關知能之研習	3.17	0.54	3	0.77	3.04	0.54	3.13	0.51	0.79
3	提供迅速且正確的教育資 訊	3.29	0.51	3.09	0.7	3.17	0.41	3.19	0.48	0.78
4	提供教師相關法律資訊及 諮詢服務	3.48	0.51	3.27	0.47	3.31	0.52	3.24	0.52	2.52
5	加強教師會幹部溝通協調 的能力，以利與學校行政 單位進行協商	3.43	0.5	3.36	0.5	3.21	0.53	3.2	0.49	2.83
6	增進教師溝通協調的能力	3.29	0.46	3.18	0.6	3.21	0.44	3.22	0.5	0.28

(五) 不同學校規模填答者對學校教師會變革之成員再教育策略的變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的平均數差異顯著性考驗。由表 4-95 的統計結果，顯示不同學校規模之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向，茲進一步分析如下：

1.36 班以下

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.31$)、「增進教師溝通協調的能力」($M=3.27$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.06$)。

2.37-60 班

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.24$)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.2$)、「增進教師溝通協調的能力」($M=3.2$)。得分最低的是「與教師進行教師會目標的建構與溝通」($M=3.12$)。

3.61 班以上

得分最高的是「提供教師相關法律資訊及諮詢服務」($M=3.31$)、「加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商」($M=3.25$)。得分最低的是「辦理教育相關知能之研習」($M=3.13$)。

由表 4-95 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會之成員再教育策略意見傾向的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會之成員再教育策略意見傾向上，發現不同學校規模之間沒有顯著差異。

表 4-95 不同學校規模填答者對學校教師會之成員再教育策略的變異數分析表

題項	成員再教育策略	36 班以下		37-60 班		61 班以上		F
		M	SD	M	SD	M	SD	
1	與教師進行教師會目標的建構與溝通	3.13	0.45	3.12	0.46	3.18	0.5	0.71
2	辦理教育相關知能之研習	3.06	0.55	3.14	0.5	3.13	0.54	0.75
3	提供迅速且正確的教育資訊	3.21	0.45	3.18	0.46	3.19	0.52	0.15
4	提供教師相關法律資訊及諮詢服務	3.31	0.52	3.24	0.51	3.31	0.53	0.98
5	加強教師會幹部溝通協調的能力，以利與學校行政單位進行協商	3.25	0.54	3.2	0.48	3.25	0.49	0.43
6	增進教師溝通協調的能力	3.27	0.5	3.2	0.46	3.22	0.51	0.77

七、整體變革策略

(一) 不同職務之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同職務之填答者對學校教師會變革策略之意見的平均數差異顯著性考驗。由表 4-96 的統計結果，顯示不同職務之填答者對學校教師會變革策略之意見，茲進一步分析如下：

1. 校長

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.49$)；「結構變革策略」($M=3.39$)；「成員再教育策略」($M=3.13$)；「成員態度改變策略」($M=3.1$)；「技術變革策略」($M=3.09$)；「政治協商策略」($M=2.84$)。

2. 教師兼主任或組長

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.29$)；「成員再教育策略」($M=3.19$)；「結構變革策略」($M=3.16$)；「政治協商策略」($M=3.12$)；「成員態度改變策略」($M=3.12$)；「技術變革策略」($M=3.11$)。

3. 教師兼導師

得分高低依序為「政治協商策略」($M=3.28$)；「文化創新策略」($M=3.25$)；「成員再教育策略」($M=3.22$)；「結構變革策略」($M=3.21$)；「成員態度改變策略」($M=3.11$)；「技術變革策略」($M=3.09$)。

4. 專任教師

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.27$)；「結構變革策略」($M=3.23$)；

「政治協商策略」($M=3.22$);「成員再教育策略」($M=3.19$);「成員態度改變策略」($M=3.13$);「技術變革策略」($M=3.12$)。

由表 4-96 得知，不同職務之填答者對學校教師會變革策略之意見的 F 值只有在「政治協商策略」層面上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師兼導師的意見傾向顯著高於校長與教師兼主任或組長且專任教師的意見傾向也顯著高於校長。

表 4-96 不同職務之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析表

變革策略	現任職務								F	事後比較
	(1) 校長		(2) 教師兼主任或組長		(3) 教師兼導師		(4) 專任教師			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
結構變革策略	3.39	0.49	3.16	0.39	3.21	0.39	3.23	0.41	2.12	
技術變革策略	3.09	0.37	3.11	0.39	3.09	0.38	3.12	0.39	0.15	(3) > (1)
政治協商策略	2.84	0.38	3.12	0.46	3.28	0.45	3.22	0.43	7.48***	(4) > (1) (3) > (2)
文化創新策略	3.49	0.47	3.29	0.42	3.25	0.47	3.27	0.42	1.83	
成員態度改變策略	3.10	0.47	3.12	0.39	3.11	0.41	3.13	0.40	0.04	
成員再教育策略	3.13	0.32	3.19	0.42	3.22	0.44	3.19	0.39	0.35	

*** $p < .001$

(二) 不同服務年資之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同服務年資之填答者對學校教師會變革策略之意見的平均數差異顯著性考驗。由表 4-97 的統計結果，顯示不同服務年資之填答者對學校教師會變革策略之意見，茲進一步分析如下：

1. 五年以下

得分高低依序為「政治協商策略」($M=3.25$);「文化創新策略」($M=3.25$);「結構變革策略」($M=3.2$);「成員再教育策略」($M=3.17$);「成員態度改變策略」($M=3.13$);「技術變革策略」($M=3.11$)。

2. 六至十年

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.26$);「政治協商策略」($M=3.23$);「結構變革策略」($M=3.18$);「成員再教育策略」($M=3.17$);「技術變革策略」

($M=3.1$)；「成員態度改變策略」($M=3.09$)。

3.十一至十五年

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.27$)；「成員再教育策略」($M=3.25$)；「結構變革策略」($M=3.23$)；「政治協商策略」($M=3.18$)；「成員態度改變策略」($M=3.14$)；「技術變革策略」($M=3.08$)。

4.十六至二十年

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.3$)；「成員再教育策略」($M=3.22$)；「結構變革策略」($M=3.2$)；「政治協商策略」($M=3.19$)；「成員態度改變策略」($M=3.15$)；「技術變革策略」($M=3.12$)。

5.二十一年年以上

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.34$)；「結構變革策略」($M=3.26$)；「成員再教育策略」($M=3.2$)；「技術變革策略」($M=3.11$)；「成員態度改變策略」($M=3.1$)；「政治協商策略」($M=3.05$)。

由表 4-97 得知，不同服務年資之填答者對學校教師會變革策略之意見的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會變革策略各層面的意見上，發現不同服務年資之間沒有顯著差異。

表 4-97 不同服務年資之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析表

變革策略	服務年資										F
	(1) 5 年以下		(2) 6-10 年		(3) 11-15 年		(4) 16-20 年		(5) 21 年以上		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
結構變革策略	3.20	0.39	3.18	0.38	3.23	0.42	3.20	0.39	3.26	0.42	0.58
技術變革策略	3.11	0.39	3.10	0.41	3.08	0.42	3.12	0.36	3.11	0.35	0.1
政治協商策略	3.25	0.43	3.23	0.42	3.18	0.50	3.19	0.49	3.05	0.45	2.4
文化創新策略	3.25	0.43	3.26	0.48	3.27	0.45	3.30	0.40	3.34	0.43	0.62
成員態度改變策略	3.13	0.38	3.09	0.42	3.14	0.41	3.15	0.42	3.10	0.40	0.27
成員再教育策略	3.17	0.39	3.17	0.43	3.25	0.46	3.22	0.39	3.20	0.40	0.51

(三) 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析

利用獨立樣本 t 檢定考驗各組樣本的差異顯著性，並透過 Levene 同質性考驗，比較各變項之差異。由表 4-98 統計結果，顯示教師會會員與非會員之填答

者對學校教師會變革策略之意見，茲進一步分析如下：

1. 教師會會員

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.3$)；「政治協商策略」($M=3.23$)；「成員再教育策略」($M=3.23$)；「結構變革策略」($M=3.21$)；「成員態度改變策略」($M=3.14$)；「技術變革策略」($M=3.12$)。

2. 非教師會會員

得分高低依序為「結構變革策略」($M=3.21$)；「文化創新策略」($M=3.21$)；「成員再教育策略」($M=3.11$)；「政治協商策略」($M=3.06$)；「技術變革策略」($M=3.05$)；「成員態度改變策略」($M=3.05$)。

由表 4-98 得知，教師會會員與非會員之填答者對學校教師會變革策略之意見的 t 值只有在「政治協商策略」層面上達到顯著差異，進一步進行事後比較，發現教師會會員的意見傾向顯著高於非教師會會員。

表 4-98 教師會會員與非會員之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析表

變革策略	是否為教師會會員				t	事後比較
	(1) 是		(2) 否			
	M	SD	M	SD		
結構變革策略	3.21	0.40	3.21	0.41	0.16	
技術變革策略	3.12	0.39	3.05	0.37	1.54	
政治協商策略	3.23	0.46	3.06	0.43	3.3*	(1) > (2)
文化創新策略	3.30	0.43	3.21	0.46	1.78	
成員態度改變策略	3.14	0.41	3.05	0.39	1.79	
成員再教育策略	3.23	0.41	3.11	0.41	2.4	

* $p < .05$

(四) 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會變革策略意見的平均數差異顯著性考驗。由表 4-99 的統計結果顯示，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會變革策略的意見，分析如下：

1. 教師會會長

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.39$)；「結構變革策略」($M=3.35$)；

「成員再教育策略」($M=3.32$)；「政治協商策略」($M=3.28$)；「成員態度改變策略」($M=3.2$)；「技術變革策略」($M=3.11$)。

2.教師會總幹事

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.47$)；「成員態度改變策略」($M=3.22$)；「成員再教育策略」($M=3.21$)；「結構變革策略」($M=3.2$)；「政治協商策略」($M=3.13$)；「技術變革策略」($M=3.06$)。

3.教師會幹部(如組長)

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.22$)；「成員再教育策略」($M=3.17$)；「結構變革策略」($M=3.16$)；「政治協商策略」($M=3.16$)；「成員態度改變策略」($M=3.04$)；「技術變革策略」($M=3.03$)。

4.未曾擔任教師會職務

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.27$)；「結構變革策略」($M=3.2$)；「政治協商策略」($M=3.18$)；「成員再教育策略」($M=3.18$)；「技術變革策略」($M=3.12$)；「成員態度改變策略」($M=3.12$)。

由表 4-99 得知，曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會變革策略之意見的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會變革策略各層面的意見上，發現曾經擔任不同教師會職務之間沒有顯著差異。

表 4-99 曾經擔任不同教師會職務之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析表

變革策略	曾經擔任教師會職務								F
	(1) 教師會會長		(2) 教師會總幹事		(3) 教師會幹部(如組長)		(4) 未曾擔任教師會職務		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
結構變革策略	3.35	0.40	3.20	0.35	3.16	0.37	3.20	0.41	2.15
技術變革策略	3.11	0.40	3.06	0.15	3.03	0.38	3.12	0.39	1.19
政治協商策略	3.28	0.48	3.13	0.41	3.16	0.44	3.18	0.46	0.72
文化創新策略	3.39	0.44	3.47	0.50	3.22	0.39	3.27	0.45	2.08
成員態度改變策略	3.20	0.35	3.22	0.47	3.04	0.42	3.12	0.40	1.84
成員再教育策略	3.32	0.41	3.21	0.52	3.17	0.39	3.18	0.42	1.38

(五) 不同學校規模之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析

利用單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行不同學校規模之填答者對學校教師會變革策略之意見情形的平均數差異顯著性考驗。由表 4-100 的統計結果，顯示不同學校規模之填答者對學校教師會變革策略的意見，茲進一步分析如下：

1.36 班以下

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.26$)；「結構變革策略」($M=3.23$)；「成員再教育策略」($M=3.21$)；「政治協商策略」($M=3.17$)；「成員態度改變策略」($M=3.12$)；「技術變革策略」($M=3.06$)。

2.37-60 班

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.28$)；「政治協商策略」($M=3.21$)；「結構變革策略」($M=3.18$)；「成員再教育策略」($M=3.18$)；「成員態度改變策略」($M=3.11$)；「技術變革策略」($M=3.08$)。

3.61 班以上

得分高低依序為「文化創新策略」($M=3.3$)；「結構變革策略」($M=3.23$)；「成員再教育策略」($M=3.21$)；「技術變革策略」($M=3.17$)；「政治協商策略」($M=3.16$)；「成員態度改變策略」($M=3.13$)。

由表 4-100 得知，不同學校規模之填答者對學校教師會變革策略之意見的 F 值均未達 $p<.05$ 的顯著水準，顯示對學校教師會變革策略各層面的意見上，不同學校規模之間沒有顯著差異。

表 4-100 不同學校規模之填答者對學校教師會變革策略之變異數分析表

變革策略	學校規模						F
	(1) 36 班以下		(2) 37-60 班		(3) 61 班以上		
	M	SD	M	SD	M	SD	
結構變革策略	3.23	0.41	3.18	0.39	3.23	0.41	0.78
技術變革策略	3.06	0.35	3.08	0.39	3.17	0.41	2.6
政治協商策略	3.17	0.45	3.21	0.47	3.16	0.45	0.39
文化創新策略	3.26	0.45	3.28	0.44	3.30	0.44	0.23
成員態度改變策略	3.12	0.41	3.11	0.39	3.13	0.41	0.11
成員再教育策略	3.21	0.42	3.18	0.40	3.21	0.43	0.28

本節小結

由上述統計結果可知，學校教師會變革策略中，在結構變革策略方面，曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「釐清學校教師會的組織功能」上，教師會會長顯著高於教師會幹部（如組長）；而不同職務、不同服務年資、是否為教師會會員以及不同學校規模之變項，均未有顯著差異。

在技術變革策略方面，教師會會員與非會員之填答者，在「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」、「與鄰近大專院校建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）」、「與企業（社區）合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」上，教師會會員顯著高於非會員；不同學校規模之填答者，在「彈性調整教師會幹部之任期，以利會務推動」、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」上，學校規模大者意見傾向高於規模小者。

在政治協商策略上，在「爭取人力資源以發揮教師會預期功能」與「積極爭取教師會實質參與學校決策的機會」上，不同職務與教師會會員與否之變項達到顯著差異；在「爭取減少授課時數」、「爭取降低班級學生數」上，不同職務、不同服務年資與教師會會員與否之變項達到顯著差異。

在文化創新方面，不同職務之填答者，在「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」上，校長的意見顯著高於教師兼導師與專任教師；曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」上，教師會會長的意見傾向顯著高於教師會幹部（如組長）。

在成員態度改變策略方面，教師會會員與非會員之填答者，「宣導教師參與教師會的正確觀念」、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」上，會員顯著高於非會員；曾經擔任不同教師會職務之填答者，在「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」上，教師會會長顯著高於教師會幹部（如組長）。

而在成員再教育策略上，不同職務、不同服務年資、教師會會員與否、曾經擔任不同教師會職務者以及不同學校規模之變項，均未有顯著差異。

最後，就整體變革策略而言，在「政治協商策略」上，不同現任職務與是否為教師會會員之變項上均達到顯著差異。

第四節 學校教師會運作現況與變革策略之相關情形

本節旨在探討國民中學學校教師會運作現況與變革策略是否有顯著相關，經過統計分析與訪談結果，國民中學學校教師會運作現況各功能與變革策略各層面之相關，如表 4-101 所示。而本研究依朱經明（2001）之觀點將相關程度劃分為： $r < .20$ 為非常低相關， $.20 < r < .40$ 為低度相關， $.40 < r < .60$ 為中度相關， $.60 < r < .80$

為高度相關， $r > .80$ 為非常高相關。

表 4-101 學校教師會運作各功能與變革策略各層面之相關情形

變項	專業服務功能	監督協調功能	教學研究功能	自制自律功能	公共關係功能	整體運作功能
結構變革策略	.296**	.269**	.236**	.165**	.210**	.291**
技術變革策略	.430**	.347**	.411**	.293**	.370**	.447**
政治協商策略	.269**	.296**	.292**	.246**	.299**	.331**
文化創新策略	.362**	.389**	.274**	.228**	.263**	.373**
成員態度改變策略	.297**	.326**	.247**	.202**	.256**	.324**
成員再教育策略	.361**	.349**	.309**	.266**	.305**	.383**
整體變革策略	.413**	.404**	.367**	.290**	.354**	.443**

** $p < .01$

壹、學校教師會運作之「專業服務功能」與變革策略之相關

由表 4-101 可知，以學校教師會運作之「專業服務功能」層面而言，其與變革策略之「結構變革策略」、「技術變革策略」、「政治協商策略」、「文化創新策略」、「成員態度改變策略」與「成員再教育策略」的相關係數依序為.296、.430、.269、.362、.297、.361，均達到顯著水準，顯示學校教師會運作之「專業服務功能」與變革策略各層面均有相關性。就與整體變革策略之相關而言，相關係數則為.413，亦達顯著水準，顯示學校教師會之「專業服務功能」與整體變革策略間具有中度相關。

貳、學校教師會運作之「監督協調功能」與變革策略之相關

由表 4-101 可知，以學校教師會運作之「監督協調功能」層面而言，其與變革策略之「結構變革策略」、「技術變革策略」、「政治協商策略」、「文化創新策略」、「成員態度改變策略」與「成員再教育策略」的相關係數依序為.269、.347、.296、.389、.326、.349，均達到顯著水準，顯示學校教師會運作之「監督協調功能」與變革策略各層面均有相關性。就與整體變革策略之相關而言，相關係數則為.404，亦達顯著水準，顯示學校教師會之「監督協調功能」與整體變革策略間具有中度相關。

參、學校教師會運作之「教學研究功能」與變革策略之相關

由表 4-101 可知，以學校教師會運作之「教學研究功能」層面而言，其與變

革策略之「結構變革策略」、「技術變革策略」、「政治協商策略」、「文化創新策略」、「成員態度改變策略」與「成員再教育策略」的相關係數依序為.236、.411、.292、.274、.247、.309，均達到顯著水準，顯示學校教師會運作之「教學研究功能」與變革策略各層面均有相關性。就與整體變革策略之相關而言，相關係數則為.367，亦達顯著水準，顯示學校教師會之「教學研究功能」與整體變革策略間具有低度相關。

肆、學校教師會運作之「自制自律功能」與變革策略之相關

由表 4-101 可知，以學校教師會運作之「自制自律功能」層面而言，其與變革策略之「結構變革策略」、「技術變革策略」、「政治協商策略」、「文化創新策略」、「成員態度改變策略」與「成員再教育策略」的相關係數依序為.165、.293、.246、.228、.202、.266，均達到顯著水準，顯示學校教師會運作之「自制自律功能」與變革策略各層面均有相關性。就與整體變革策略之相關而言，相關係數則為.290，亦達顯著水準，顯示學校教師會之「自制自律功能」與整體變革策略間具有低度相關。

伍、學校教師會運作之「公共關係功能」與變革策略之相關

由表 4-101 可知，以學校教師會運作之「公共關係功能」層面而言，其與變革策略之「結構變革策略」、「技術變革策略」、「政治協商策略」、「文化創新策略」、「成員態度改變策略」與「成員再教育策略」的相關係數依序為.210、.370、.299、.263、.256、.305，均達到顯著水準，顯示學校教師會運作之「公共關係功能」與變革策略各層面均有相關性。就與整體變革策略之相關而言，相關係數則為.354，亦達顯著水準，顯示學校教師會之「公共關係功能」與整體變革策略間具有低度相關。

陸、訪談內容分析

根據受訪者的意見發現，學校教師會運作功能與變革策略有所關聯，若學校教師會運作功能有不佳的情形，則會採取適當的變革策略來改變其運作方式。詳如以下訪談結果分析：

(一) 就近爭取福利以回饋教師會員

爭取教師的福利與權益是教師會的主要任務之一，也是吸引教師加入教師會會員的誘因。學校教師會通常就近與商家合作，為會員爭取優惠的福利，同時也回饋會員。此即為「專業服務功能」方面之教師會能提供教師福利的服務，學校教師會運用「技術變革策略」，與鄰近商家合作，爭取教師更多的優惠與福利。根據上述統計分析結果顯示，學校教師會之「專業服務功能」與整體變革策略間具有中度正相關，與訪談結果分析頗為符合。

在運作上，有些會員會抱怨所謂的福利，例如市教會、全教會的福利越來越少，好像沒有以前那樣多，這樣會影響他們下學期是否繼續加入教師會，有些老師比較會傾向利益考量，解決的方式，就在利益上的考量，我們會在學校附近的商家，如麵包店、餐廳用餐等等之類的，只要出示會員卡，就可享有福利，目前有十五家左右特約商店，希望能就近找到福利回饋會員，這樣做之後，會員在這方面的抱怨就比較少，因為有看到教師會在為他們這樣的福利做努力。

(951124C)

(二) 以共同磋商的方式來解決教師會員所提出不合理的問題

教師會會員與學校行政上難免會有所衝突，也許是不夠充分地溝通導致，教師也會請教師會的代表或理事長幫忙排解，若是教師本身的理虧或是不合理的要求，則多半以協商的方式來勸說教師，以解決問題。此即為學校教師會之「監督協調功能」方面之教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑、教師會能協助解決教師與行政人員間的衝突以促進學校和諧及教師會能爭取教師公平合理的待遇，學校教師會運用「政治協商策略」，加強與學校行政單位及人員的互動，以爭取其對教師會的支持，並透過理性溝通協調的方式以和平解決問題。根據上述統計分析結果顯示，學校教師會之「監督協調功能」與整體變革策略間具有中度相關，與訪談結果分析也頗為符合。

在會員方面，有些會員跟學校行政上有些侷促，如配課或其他問題，其實看起來老師本身可能也有問題，當然在行政溝通部分可能太緊太快還是怎樣，這時候，教師會員就會要求理事長、理監事幫他出氣，就是說要起來幫他跟學校抗爭，因為他是會員，這樣就會讓理事長或理監事們覺得非常兩難。這時候我們就會請理監事來共同磋商，再來勸說。如果會員的出發點是對的，我們是會幫他說話的。但是有些會員如果無法接受我們的勸說，他可能就會繼續申訴了。當然我們是希望多方勸說來解決問題。(951124C)

本節小結

由上述統計結果可知，學校教師會運作功能各層面及整體與變革策略各層面及整體之相關係數皆達顯著水準。其中，學校教師會運作之「專業服務功能」、「監督協調功能」與整體變革策略間具有中度正相關，而整體學校教師會運作功能與整體變革策略之相關係數為.443，達中度正相關，且與訪談分析結果亦頗為符合。

第五節 訪談結果之分析

本節依據二位台北縣市國民學校長與二位學校教師會會長的訪談結果進行分析，並依訪談大綱架構歸納整理如下：

一、學校行政單位（校長及各處室）與教師會之互動關係

（一）學校行政單位與教師會之間具共同的辦校理念

學校是一個整體單位，雖然學校內部還有其他組織，但是彼此還是必須具有共同辦學理念，以學生的學習權益為依歸，在處理學校事務的同時，將會更容易契合。

我個人的辦學風格，我認為學校要正向發展絕對不只有靠單一的力量，包括教師會、家長會還有學校的一些相關組織團體，一定要有辦校的共識，大家一起辦事要有同一的步調，因為力量是相乘的且相加的，受惠的一定是我們的孩子，我自己本身是這樣的理念，因此我們跟教師會的互動其實是蠻良性的。

(951124A)

（二）以學生的利益為優先，雙方進行定期與不定期互動

組織與組織間的互動，包含了定期與不定期，正式與非正式的活動，透過這樣的互動，增進彼此的瞭解與認同，並協助學校朝正向的發展。

我們跟教師會的互動有分定期與不定期，所謂的不定期互動，包括有關學校的行政需要跟教師會溝通的事情或學校偶發事件與有關學生的問題等等都會邀請教師會的代表或理事長來跟我們行政一起討論。定期的部分，行政會報、主管會報都有主動邀請教師會代表來共同開會。(951129B)

我個人認為教師會的組織事實上要看組織的領導人的帶領和觀念，如果組織的理事長也就是領導人其觀念是非常正確的，也就是說願意協助學校在教學正向的發展，不能只顧教師個人權益忽而略全體教師的利益或學生權益，因為學校任何的行政作為或教學作為，都應該以學生的利益為出發或最終主體。(951129B)

（三）運用多樣化的溝通方式，以理性來解決問題

透過多元化的溝通管道，對問題更加深層的瞭解，並且採理性和諧的態度來解決問題，而不是對模糊不清的事件，做出貿然的決定，對於校內整體的生態會產生不良的影響。

基本上行政單位與教師會的互動關係是良好的，其他各處室主任也都是服務有一定年資、對這環境都蠻熟悉的主任，我覺得主任跟老師之間的溝通應該是沒有問題的，也許有些老師不是那麼百分之百的認同，普遍來講，我覺得是還算不錯的，大家都可以很理性來解決問題的，採多樣化的方式來溝通，就是有問題到達一個程度，我會先找理事長談，理事長從教師會的角度來扮演問題解決的一些角色，如果我跟理事長溝通覺得還需要加入行政，就會非正式先開一些會，或者找教師會核心幹部來開會，如果這件事到達一個程度，可能就請家長會也一起來，如果這件事需要很正式會議來解決，那就進行正式會議。一般在處理事情之前，通常都已經經過了一些程序，而不是突然冒出來在會議上來解決。(951124A)

二、若教師會進行變革，學校行政單位將會採取的支持或協助行動

(一) 對於教師會變革，持正向與樂觀其成的態度，不過度干涉

學校教師會的變革，只要是正向的發展或改變，學校多半是樂觀其成的態度，且學校方面也會適時地提供教師會變革所需的服務。

對於教師會變革的過程，我們多半持正向、樂觀其成，因為變革一定有他的脈絡可循，我們多半不做介入，因為教師會他們有本身團體的動力與氛圍，作校長的其實不要凡事太過急切的干預，有時不去過度關心也是一種關心，不要那麼認真去面對問題也是解決問題的方法，對人也是如此，我是覺得教師會很清楚學校對他們的支持，也很瞭解我們很願意跟他們合作的誠意，如果有需要我們的幫助或是行政需要提供服務的地方，我們會給他行政的支持，也不會做干涉。

(951124A)

(二) 學校透過一定的程序或機制提供教師會變革所需的支持

教師會變革的過程中，需要人力、物力或甚至經費等各方面，如在學校許可範圍內，學校都會依照程序或是尋求相關的單位來給予協助。

如教師會辦公室需要設備，在行政容許的範圍內，都優先給予設置。有關於替教師爭取的權利與福利，也都是透過一定的程序與機制來執行，當然，也是要以整體來考量。另外，如果還需要人力資源，我們行政能協助的話也都會給予幫助。(951129B)

三、教師會之變革策略運用在學校教師會之可行性

(一) 在學校穩定基礎上，正向地鼓勵教師會的任何決定與改變

在學校穩固基礎的大前提之下，教師會進行變革，只要是有助於提升教師本

身的專業成長或教學的技巧、學校的發展以及學生的學習等等，學校都會持正向鼓勵的態度，支持教師會所做的任何變革。

如果教師會變革的方向是提升其專業水平，當然我們是樂觀其成，基本上老師團隊一直在思考如何合作使其課程教學更精進，更能夠支持到學校校務發展，更有利於學生學習，我們除了精神的支持之外，也會因應其需要給予實質的幫助。對於老師們任何的決定或改變，我的立場是採正向的鼓勵，適度的時候我們也會做一些提醒，希望學校這個組織的力量是向前向上，不要讓學校呈現不穩定的狀態，這些都是我們要去拿捏的。(951124A)

四、教師會需進行變革之處

(一) 強化教師會內部各組織間的運作，使組織更活絡

隨著學校班級數的減少，學校內的組織也跟著縮編，為了讓組織更有效運作，應強化教師會內各組的之間聯繫，同時組織的成員也要更加活絡，積極投入教師會的運作。

目前我們要強化，比較需要強化的是各組之間的運作，因為班級數變少，教師會所有的理監事、幹部減課也變少了，於是我們縮編組織，應該要強化各組之間運作，成員也需要更活絡。(951124C)

五、對學校教師會未來的發展或相關問題之建議

(一) 教師會應該更主動積極於專業成長的需求

教師會應該不只是爭取教師的福利與權益，對於本身的教師專業發展更應該努力的追求，例如辦理提升教師自我成長的相關研習或座談，活絡教師們的思考，同時也帶動整個學校文化，作個主動積極的教師會。

我希望教師會能夠更主動更積極一點，普遍各學校教師會傾向解決問題或者是被動因應改革的需要，也就是不是那麼主動做專業成長的需求，多半的認知是怎樣替教師爭取福利，怎樣讓老師工作負擔不要太重，遇到事情的時候怎樣去保護老師，怎樣與學校磋商避免老師受傷，怎樣站在老師這面抗拒家長的反彈，台灣的教師會還是比較少主動做教師專業發展評鑑，比較少主動辦研習、主動做一些思考讓學校文化活絡起來，做一些讓組織活絡的活動。(951124A)

(二) 教師會與學校應共同合作以提升學校發展

教師會與學校不應是對立的，而是應建立在學校大整體的基礎上，共同為提升學校發展而努力。

以前我覺得教師會應該要跑得比一般團體還要更快一點，甚至倒過來要求學校，但是現在我覺得大家一起合作，在學校現有的基礎上，再往上提升一點。(951124A)

(三) 主動關切學校教師，改進或拉近學校教師對教師會的認同

學校內未必所有的教師都認同教師會的作為，因此教師會除了扮演與行政及家長會之間的溝通橋樑之外，同時若能主動關心學校同仁，或是宣導教師會的功能與目的，藉此增進他們對教師會的瞭解與認同或吸引其成為教師會的一份子。

教師會在學校扮演的立場，除了可以與行政及家長會有良好的溝通之外，需要改進的部分，是同事之間過於冷漠，比較無法推動，希望能夠增加會員與會員之間，會員與教師之間的互動，畢竟蠻難的，目前主動關切學校教師，讓對方感受到溫暖，大概就是這麼做，希望藉由這麼做，可以改變與拉近學校老師對教師會的認同。(951124C)

第六節 綜合討論

本節根據第一節至第四節問卷調查結果的分析及第五節訪談結果的分析，並參照相關文獻，針對臺北縣市國民中學學校教師會運作現況、困難與相關問題及變革策略等，討論如下：

壹、學校教師會運作現況

綜合本研究調查結果有下列各項主要研究發現：

一、專業服務功能

從上述在學校教師會運作之專業服務功能的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中度水準以上，尤其是在「教師會能派代表參與教評會有關教師甄選、聘用與考核等事宜，並發揮功能」、「教師會能代表教師與學校進行協商」、「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」、「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」、「教師會能提供教師福利互助的服務」等題項更是達到中上程度。意謂學校教師會在運作之專業服務功能亦尚稱良好，此與王馨羚(2005)、柯素月(2001)、連學淵(2002)、張容雪(1999)、劉春榮(1997)、傅瑜雯(1993)、Burrup(1967)、Morrie(1969)之研究看法等相近。且教師會會員與否、曾經擔任不同教師會職務與不同學校規模之學校

成員對學校教師會運作之專業服務功能存在顯著差異，而不因不同職務與服務年資而有顯著差異。

二、監督協調功能

從上述在學校教師會運作之監督協調功能的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中度水準以上，尤其在「教師會能擔任教師與行政單位間的溝通橋樑」與「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」題項上知覺達到中上程度，此意謂學校教師會的監督協調功能尚稱良好，此與王馨羚（2005）、連學淵（2002）、陳志力（2002）、張容雪（1999）等研究結果相近。且教師會會員與否、曾經擔任不同教師會職務與不同學校規模之學校成員對學校教師會運作之監督協調功能存在顯著差異，而不因不同職務與服務年資而有顯著差異。

三、教學研究功能

從上述在學校教師會運作之教學研究功能的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中度水準，此與郭昭佑（1996）、林海清（1998）、Burrup（1967）之看法相近。且教師會會員與否、曾經擔任不同教師會職務與不同學校規模之學校成員對學校教師會運作之教學研究功能存在顯著差異，而不因不同職務與服務年資而有顯著差異。

四、自制自律功能

從上述在學校教師會運作之自制自律功能的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中度水準，此與張鈿富（1986）、郭昭佑（1996）、林海清（1998）、Huggett 與 Stinnett（1956）及 Burrup（1967）之研究看法相近。且曾經擔任不同教師會職務與不同學校規模之學校成員對學校教師會運作之自制自律功能存在顯著差異，而不因教師會會員與否、不同職務與服務年資而有顯著差異。

五、公共關係功能

從上述在學校教師會運作之公共關係功能的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中度水準，此與林海清（1998）、Huggett 與 Stinnett（1956）之看法相近。教師會會員與否與不同學校規模之學校成員對學校教師會運作之公共關係功能存在顯著差異，而不因曾經擔任不同教師會職務、不同職務與服務年資而有顯著差異。

總而言之，就整體各個運作功能而言，值得注意的是，在不同學校規模中，專業服務功能的「教師會能代表教師向學校反映意見，以改進教學支援系統」、「教

師會能發行教育專業刊物或提供教育新知」、「教師會能積極爭取教師權益（如降低授課時數等）」、「教師會能協助新進教師適應學校環境」、「教師會能辦理實習教師輔導與座談」、「教師會能設置意見箱，蒐集教師之意見」與「教師會能提供教師申訴的管道並給予必要的協助」上，在監督協調功能的「教師會能派代表參與學校各項行政決策，並發揮影響作用」、「教師會能協助學校推動各項教育革新措施」、「教師會能幫助學校行政革新，提高學校行政效率」上，在自制自律功能的「教師會能維護教師的專業形象」上，在教學研究功能的「教師會能舉辦各類研習活動」上，以及在公共關係功能的「教師會能作為家長與教師之間的溝通橋樑」、「教師會能增進校際間教師的聯繫與交流」上等，學校規模大者皆知覺高於學校規模小者，意謂大型學校由於在各方面資源都較充足，會員人數也居多，對於教師也較有約束力，因此在運作上也比中小型學校更利於推行，也更為健全。

貳、學校教師會運作之困難與相關問題

綜合本研究調查結果有下列各項主要研究發現：

從上述學校教師會在組織結構與技術方面以及組織成員與文化方面之運作問題的統計分析結果歸納發現，無論是在不同職務、服務年資、教師會會員與否、曾經擔任不同教師會職務與不同學校規模之學校人員皆對於學校教師會運作之困難或問題普遍存在顯著差異。

其中，在學校教師會運作之困難與問題中，以「教師工作繁忙，無暇參與教師會各項活動」、「教師會對教師缺乏約束力」、「教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作」、「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」、「教師會成員缺乏法律專才」、「教師對教師會瞭解不夠深入，參與意願低落」、「教師對教師會態度冷漠」以及「教師會成員無法凝聚共識」為主要的困難與問題。此與林香蘭（2004）、柯素月（2001）、張容雪（1999）、陳鵬飛（2000）及羅能熙（2003）等研究結果相近。

而在不同背景填答者之意見上，就組織結構與技術方面，值得注意的是，教師會會員與非會員中，在「教師會代表性不足，無法代表全體教師的意見」與「教師會為少數人所控制導致運作過程不民主」兩項，非會員知覺情形高於會員，此意謂學校教師會運作的困難與問題可能是教師不願意加入教師會的原因之一，因此，教師會應透過公開的意見徵詢管道，讓多數教師有表達意見的機會，而不為少數人的權力與意見所壟斷。其次，在曾經擔任不同教師會職務中，曾經擔任教師會職務者與未曾擔任教師會職務者，在許多選項上都呈現出明顯差異，意謂未曾擔任教師會職務的教師對教師會運作情形的瞭解，可能相當有限，因此，加強全體會員對學校教師會的瞭解，以促使教師會健全的運作。另外，不同學校規模

中，在「教師會缺乏經費來源，以致無法有效運作」上，學校規模中等者知覺高於規模大者，意謂大型學校由於在各方面資源都較充足，因此在運作上也比中小型學校更利於推行。

就組織成員與文化方面，值得注意的是，不同職務中，在「教師參與教師會的觀念不正確」、「教師會幹部領導風格偏差」上，校長知覺顯著高於其他職務者。意謂校長與教師會幹部平時較常因學校事務而有接觸到或共商討論，因此校長在此方面會有較強烈的知覺情形，因此應加強導正教師參與教師會的正確態度與觀念。其次，曾經擔任不同教師會職務中，在「教師對教師會態度冷漠」、「教師參與教師會的觀念不正確」、「教師會成員缺乏溝通協調能力」上，教師會會長知覺大多顯著高於未曾擔任教師會職務者。可見在學校教師會運作過程中，未曾擔任教師會幹部的教師可能無法感受到教師對於教師會的態度與參與程度，長久如此，教師會的功能也就無法彰顯或者影響教師參與的意願，是值得重視的問題。

參、學校教師會之變革策略

綜合本研究調查結果有下列各項主要研究發現：

一、學校教師會之結構變革策略

從上述在學校教師會之結構變革策略的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中上程度，此與 Tichy (1983)、Harvey 與 Brown (1996) 之看法相似。曾經擔任不同任教師會職務之學校成員對學校教師會之結構變革策略存在顯著差異，而不因不同職務、服務年資、教師會會員與否與學校規模而有顯著差異。

值得注意的是，曾經擔任不同教師會職務中，在「釐清學校教師會的組織功能」上，教師會會長顯著高於教師會幹部（如組長），意謂教師會會長為組織的領導人，必須對組織本身的功能與定位有明確的認知，才能帶領整個教師會完善地運作，此研究結果與上述學校教師會之運作困難與相關問題相呼應。

二、學校教師會之技術變革策略

從上述在學校教師會之技術變革策略的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中上程度，此與 Harvey 與 Brown (1996) 之看法相似。教師會會員與否與不同學校規模之學校成員對學校教師會之技術變革策略存在顯著差異，而不因不同職務、服務年資與曾經擔任不同教師會職務而有顯著差異。

值得注意的是，教師會會員與非會員中，在「強化教師會所需資源網絡之功能與運作」、「擴大與他校教師會建立聯盟關係」、「與鄰近大學校院建立合作關係（如協助教師從事教育相關研究）」、「與企業（社區）合作，爭取教師會會員更多優惠及福利」上，教師會會員顯著高於非會員，顯示身為教師會的一員，對於

組織內的運作較為清楚瞭解，認為教師會運作不應只是侷限在學校的環境中，而更應該擴展到學校以外的範圍，與外界其他相關組織進行聯盟或合作，以增進教師會本身的運作功能。

三、學校教師會變革之政治協商策略

從上述在學校教師會變革之政治協商策略的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中度水準，此與 Tichy (1983)、Johnson (1987) 之看法相似。不同職務、服務年資及教師會會員與否之學校成員對學校教師會之變革之政治協商策略存在顯著差異，而不因同學校規模與曾經擔任不同教師會職務而有顯著差異。

值得注意的是，在「爭取減少授課時數」、「爭取降低班級學生數」上，不同職務、不同服務年資與教師會會員與否之變項達到顯著差異，其中教師兼主任或組長、教師兼導師與專任教師的意見傾向皆顯著高於校長，意謂無論是學校行政人員兼教師或是教師本身其平日已忙碌於教學及學生事務，無閒暇多餘的時間參與教師會活動，而年資深教師通常身兼數職，如身為導師又兼教師會幹部，則對於會務可能更是分身乏術，亦或是身為會員的心有餘而力不足，而產生對教師會參與度不高的情形，因此向學校爭取減少授課時數及降低班級學生數也都是教師會變革的策略之一，使教師會成員更有心力於教師會的運作。

四、學校教師會變革之文化創新策略

從上述在學校教師會變革之文化創新策略的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中上程度，此與 Tichy (1983)、謝文全 (2004) 之看法相近。不同職務與曾經擔任不同教師會職務之學校成員對學校教師會之變革之文化創新策略存在顯著差異，而不因不同服務年資、教師會會員與否與學校規模而有顯著差異。

值得注意的是，不同職務中，在「營造安全與支持的氣氛以降低變革的抗拒力量」上，校長的意見顯著高於教師兼導師與專任教師，顯示校長為一校之長，對於學校教師會的變革多半持正向與鼓勵的態度，但如果進行變革，首當其衝會有許多抗拒與反對的聲浪出現，因此為了維持學校的穩定發展，在進行變革之前，提供相對的變革保證與承諾，讓學校同仁都能安心。

其次，曾經擔任不同教師會職務中，在「建立便利性的對話平台以增進教師間的溝通」上，教師會會長的意見傾向顯著高於教師會幹部（如組長），意謂學校教師會在運作過程，會長可能知覺到組織內部成員的溝通機制不夠完善，因此透過建立便利性的對話管道，增進教師間彼此的聯繫。

五、學校教師會變革之成員態度改變策略

從上述在學校教師會變革之成員態度改變策略的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中度水準，此與 Connor、Lake 與 Stackman (2003) 之

態度性策略相近。教師會會員與否及曾經擔任不同教師會職務之學校人員對學校教師會變革之成員態度改變策略存在顯著差異，而不因不同職務、服務年資與學校規模而有顯著差異。

值得注意的是，教師會會員與非會員中，在「宣導教師參與教師會的正確觀念」、「加強教師會幹部與教師溝通，以瞭解教師心聲」上，會員顯著高於非會員，意謂會員可能知覺到教師參與教師會的態度與觀念不正確亦或是非會員教師不瞭解教師會運作而影響其加入教師會的意願。因此，應加強教師會幹部主動關切教師會員。

而在「確立教師會定位與功能，釐清教師對教師會的看法」上，教師會會長顯著高於教師會幹部（如組長），意謂教師會會長也就是組織的領導者，必須帶領教師會往正向發展，其有責任與義務來傳達教師會的定位與最終目的，並依此目標邁進。此研究結果與上述學校教師會之運作困難與相關問題相呼應。

六、學校教師會變革之成員再教育策略

從上述在學校教師會變革之成員再教育策略的統計分析結果歸納發現，學校教育人員的角色知覺屬中上程度，此與 Chin 與 Benne（1976）、謝文全（2004）之看法相近。不因不同職務、不同服務年資、教師會會員與否、曾經擔任不同教師會職務者以及不同學校規模而有顯著差異。顯示學校教育人員對學校教師會變革之成員再教育策略方面的意見普遍持同意的態度。

肆、學校教師會運作現況與變革策略之相關情形

綜合本研究之統計分析結果，發現學校教師會運作功能各層面「專業服務功能」、「監督協調功能」、「教學研究功能」、「自制自律功能」、「公共關係功能」與學校教師會變革策略的相關皆達顯著水準。顯示學校教師會之運作功能與變革策略有顯著正相關，但以「專業服務」、「監督協調」功能與整體變革策略之關係有中度正相關，而「教學研究功能」與整體變革策略間之關係則相關程度較低。顯示學校教師會運作之各方面的功能與變革策略是有正相關，代表學校教師會運作功能的彰顯是可以透過學校教師會的變革策略，以使其運作更加有成效。

伍、學校教師會未來發展或建議

綜合本研究訪談結果有下列各項主要研究發現：

一、教師會應更主動積極於追求專業成長

教師會不應被動因應學校的要求，也不應只是急於爭取教師的權益與福利，而忽略了教師的專業發展，教師會必須更積極從事教師專業知能方面的活動，活絡教師們的思考並提升教師的專業素養。

二、主動關心學校同仁，增進對教師會的認同

學校教師會為能順利運作，首先必須取得學校教師的認同與參與，未來教師會可以藉由更加積極主動地關心學校教師或行政人員，來取得或增加其對教師會的瞭解及向心力。

三、教師會與學校應以學校為核心，創造雙贏的局面

教師會在學校所扮演的角色，除了維護教師權益之外，同時也必須以學校整體目標為出發點，而不是與學校對立，應共同攜手合作，引領學校更加成長茁壯。

