

國立交通大學教育研究所

碩 士 論 文

我國小學女性教師參與教師會之研究



The Research on the Involvement of the Female Elementary
School Teachers in Taiwan at the Teachers Association

指導教授：黃坤錦 博士

研究生：彭靜萍

中華民國九十五年六月

我國小學女性教師參與教師會之研究

The Research on the Involvement of the Female Elementary School
Teachers in Taiwan at the Teachers Association

研究生：彭靜萍
指導教授：黃坤錦

Student : Ching-Pig Peng
Advisor : Frank Huang, Ph. D.

國立交通大學

教育研究所



A Thesis

Submitted to Institute of Education
College of Humanities and Social Sciences
National Chiao Tung University
in partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master in Education

June 2006

Hsinchu, Taiwan, Republic of China

中華民國九十五年六月

我國小學女性教師參與教師會之研究

學生：彭靜萍

指導教授：黃坤錦教授

國立交通大學教育研究所碩士班

摘要

本研究旨在探究我國小學女性教師參與教師會的現況、困境、影響，並提出因應對策與思維觀點，強化女性教師在教師會中的參與度。為達研究目的，本研究透過文獻分析與問卷調查蒐集資料，針對台灣地區(包括台、澎、金、馬)之已成立學校教師會的公立國民小學進行問卷調查，研究對象為學校編制內合格正式女性教師，先後寄發紙本問卷共 2568 份，有效回收 1435 份，其後運用描述性統計、單因子變異數分析、積差相關分析、二因子變異數分析進行考驗與統計分析，並根據問卷結果擬定半結構式的訪談大綱，針對 5 位教師會成員進行深入訪談，以求深入瞭解。根據研究結論，希冀對學校教育行政單位、教師會、女性教師及未來研究提出建議，強化女性教師在教師會中的參與度、影響力與發展空間，提出因應對策與思維觀點，提供有關單位做進一步研究之參考。

根據問卷調查及個案研究結果，本研究的發現如下：

- 一、國小女性教師對教師會的組織參與尚屬良好。
- 二、國小女性教師對教師會具有高度的需求期望。
- 三、國小女性教師對教師會所知覺到的多重困境阻礙。
- 四、已婚、班級導師、服務年資16年以上，學校規模越大的國小女性教師有較高的組織參與。
- 五、已婚、專任與班級導師、學校規模較大之國小女性教師有較高的需求期望。
- 六、不同婚姻狀況、班級導師、資深、學校規模較大之國小女性教師有較高的

困境阻礙。

七、國小女性教師對教師會的需求期望過高時，對其是否參與教師會有負面影響。

八、國小女性教師對教師會的困境阻礙過大時，對其參與程度有負面影響。

最後，依據分析與研究結論，提出具體之建議如下：

一、對學校行政單位的建議

- (一)、因應學校內組織多元化，鼓勵教師參與教師會。
- (二)、學校應調整與教師會之關係，健全互動溝通管道。

二、對教師會的建議

- (一)、落實宣導，拉近城鄉差距，強化女性教師對組織的了解。
- (二)、因應女性教師需求期望，提升教師的權益與能力。
- (三)、重視女性教師所面臨的困境阻礙，謀求結構制度面的改善。
- (四)、鼓勵未婚、資淺、學校規模小的女性教師參與教師會。
- (五)、增加組織中女性會務幹部的比例，強化女性教師的參與。

三、對女性教師的建議

- (一)、積極參與教師會，拓展視野與不斷學習，促進個人全方位發展。
- (二)、革新性別思維，跳脫傳統兩性既定框架。
- (三)、積極參與公共事務，提升女性決策地位。

關鍵詞：國小、女性教師、參與、教師會

The Research on the Involvement of the Female Elementary School Teachers in Taiwan at the Teachers Association

Student : Ching-Ping Peng

Advisor : Frank Huang, Ph. D.

Institute of Education
National Chiao Tung University

Abstract



The purpose of this study is to investigate the present situation, difficulties and effects of the involvement of the female elementary school teachers in Taiwan in the teachers association and propose the corresponding proposal and thought to enhance their involvement. In order to accomplish what mentioned above, through the literature review and questionnaire survey, a total of 2568 copies of the questionnaires were sent to the elementary school which establishes teachers association in Taiwan area, including the Taiwan island, Penghu, Kinmen and Matsu. The description statistical analysis, one-way ANOVA, Pearson's correlation analysis and two-way ANOVA are used in the data analysis. Detailed interviews after the result of the questionnaire survey, are conducted with 5 members of teachers association to have a better understanding.

Finally, some suggestions based on the conclusions are proposed to the authorities of school administration, teachers association and female teacher for further development in order to enhance the involvement, influence and scope of

female teachers in the teachers association and future studies.

The questionnaire survey and detailed interview acquired the following conclusions:

1. The current involvement of female teachers in the teachers association is well.
2. The female teachers have high demand of the teachers association.
3. The female teachers have the multiple blocks to the teachers association.
4. The married, class teachers, more than 16 years in service, larger scale school female teacher have the greater involvement in the teachers association.
5. The married, subject teachers and class teachers, larger scale school female teacher have the greater demand in the teachers association.
6. Different married status, class teachers, senior and larger scale school female teacher have the greater the multiple block and difficulties.
7. The greater demand to teachers associations of the female teachers have more negative impact in the involvement in the teachers association.
8. The greater difficulties to teachers associations of the female teachers have more negative impact in the involvement in the teachers association.

Finally, the suggestions are as following:

1. The authority of school administration
 - Encourage the female teachers to participate the teachers association.
 - School and teachers association adjust the attitude and normalize the relationship.
2. Teachers association
 - Carry out propaganda and reduce the gap between village and city, enhanced the understanding to teachers association of female teachers.
 - Confront the demand of female teacher and enlarge the rights and

interests of teachers.

- Pay attention to the difficulties of what female teacher faces and try to improve in structural policy.
- Encourage the unmarried, junior, small scale school female teachers to involve in teachers association.
- Increase the amount of the female cadre members in the teachers association and enhance their involvement.

3. Female teachers

- Enlarge the life scope and keep learning to promote the overall personal development.
- Innovate the thinking and jump out the traditional frame of sex.
- Participate the public affair to promote the status of female decision.

Keywords : elementary school · female teachers · involvement · teacher association



誌 謝

回首自己求學的過程，從小學時代成績輕輕鬆鬆就可以名列前茅，但究竟學到什麼腦筋是一片空白；過度到國中時在列強環伺下，對自己讀書的能力感到質疑；接著高中唸文組時的強記背誦，希望能擠進大學之門；而大學時代又面臨對所唸科系沒有興趣的茫然無措.....噢!這就是我的學習寫照嗎?學習對我來說似乎不是件令人高興的事.....

往後進入教育職場，為人師表的我，目的就是為了培養快樂學習成長的下一代，但若老師並非打從心底認為學習是件愉悅的事，那又如何教育出樂於求知的孩子呢?在這個疑問盤旋心頭不去的驅使下，決定重拾書本，將學習的選擇權交給自己。記得在準備報考研究所的那段期間，經常往返交大浩然圖書館，每次走在校園林蔭小徑，抬頭盡是一片翠綠，陽光從葉縫中點點灑落，微風徐徐吹拂的舒服感覺；在研究所進修期間，學習型態的大幅改變對我的衝擊、抗拒、轉化及觸動霎那的心領神會；同時必須兼顧學業、家庭、教學工作的時間分割與心力付出，這些彌足珍貴的點滴經歷刻劃了三年學習痕跡的一步一足。而一本論文的完成，所代表的不僅是研究成果的展現，更重要的是涵蓋蘊藏了學習者本身態度、價值、想法的轉變與收穫，以及背後眾人所凝聚的支持力量。

首先要感謝的是我的指導教授-黃坤錦教授，老師循循叮嚀、督促與嚴謹的專業學術態度，使我能按步就班的循序完成學業。而老師的關懷與鼓勵，更讓學生更有衝勁向前邁進，同時也要感謝口試委員吳清山博士、謝小苓博士的批評與指正，使得論文內容更臻完美。

研究所進修期間，感謝所上的老師、同學、及學弟妹們，你們是我重要的貴人，因為和大家相處切磋、討論下所激發的火花，讓我擁有不同的角度和視野去看待世界。此外也要感謝我所服務的學校-新竹縣上館國小，給予我進修學習的機會，同時也要謝謝我的好同事們所給予的資源與支持，使我在學習的喜樂與挫折中未感孤單。

最後，要感謝我的父母、親人與先生，謝謝你們對我的信任與體諒，讓我在無後顧之憂下，實踐自己的理想，這份榮耀與喜悅是屬與大家的!!

目 錄

表目錄.....	V
圖目錄.....	IX
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
壹、 研究動機.....	1
貳、 研究目的.....	7
第二節 待答問題.....	7
第三節 重要名詞界定.....	8
壹、 教師會.....	8
貳、 女性教師.....	8
第四節 研究範圍與限制.....	9
壹、 研究範圍.....	9
貳、 研究限制.....	10
第二章 文獻探討.....	11
第一節 女性教師過去、現在與未來的探討.....	11
壹、 歷史的溯源.....	11
貳、 今日的女性教師.....	14
參、 女性教師的弱勢處境.....	19
肆、 彰權賦能的可能.....	23
伍、 女性教師相關文獻探討.....	27
陸、 小結.....	40
第二節 教師組織的演進與發展.....	42
壹、 教師組織的意涵、發展、類別及功能.....	42
貳、 我國教師組織的現況.....	52

參、 教師組織相關研究.....	60
肆、 小結.....	62
第三節 女性教師參與教師組織綜合探討.....	64
壹、 女性教師參與教師組織的文獻分析.....	64
貳、 我國女性教師參與教師組織的人數比例.....	69
參、 各國女性教師參與教師組織之概況.....	75
肆、 小結.....	81
第三章 研究方法.....	83
第一節 研究方法與步驟.....	83
壹、 研究方法.....	83
貳、 研究步驟.....	85
第二節 研究設計與實施.....	87
壹、 研究架構.....	87
貳、 研究假設.....	88
參、 研究對象.....	89
肆、 研究工具.....	93
第三節 資料處理與統計分析.....	100
壹、 問卷資料之分析.....	100
貳、 訪談資料之分析.....	101
第四章 研究結果與討論.....	103
第一節 國小女性教師對教師會之組織參與、需求期望與困境阻礙的現 況分析.....	103
壹、 國小女性教師對教師會之組織參與現況分析.....	103
貳、 國小女性教師對教師會之需求期望現況分析.....	108
參、 國小女性教師對教師會之困境阻礙現況分析.....	112
肆、 國小女性教師對教師會之看法意見.....	116

伍、 綜合討論.....	116
第二節 國小女性教師個人背景變項與教師會組織參與、需求期望與困境阻礙之分析與討論.....	119
壹、 個人背景變項在組織參與上的差異比較.....	119
貳、 個人背景變項在需求期望上的差異比較.....	147
參、 個人背景變項在困境阻礙上的差異比較.....	160
肆、 綜合討論.....	180
第三節 國小女性教師對教師會之需求期望、困境阻礙與組織參與相關之分析與討論.....	184
第四節 訪談資料之分析.....	187
壹、 深度訪談之實施程序.....	187
貳、 訪談之結果與分析.....	188
第五章 發現、結論與建議.....	203
第一節 研究發現與結論.....	203
壹、 研究發現.....	203
貳、 結論.....	210
第二節 建議.....	214
壹、 對學校行政單位的建議.....	214
貳、 對教師會的建議.....	215
參、 對女性教師的建議.....	217
肆、 進一步研究的建議.....	219
參考文獻.....	221
壹、 中文部份.....	221
貳、 西文部份.....	230
附錄一 「女性教師參與教師會」調查問卷(初稿).....	233
附錄二 「女性教師參與教師會」調查問卷.....	239

附錄三 「我國小學女性教師參與教師會調查問卷」委託函.....	244
附錄四 女性教師參與教師會經驗訪談同意書.....	245



表目錄

表 2-1-1 台灣性別教育演進一覽表.....	13
表 2-1-2 各級學校女性教師人數概況.....	14
表 2-1-3 台灣各級學校女性教師比率.....	15
表 2-1-4 西元 2002 年各國女教師比例.....	16
表 2-1-5 性別刻板印象之內涵.....	17
表 2-1-6 女性教師專業表現文獻分析表.....	27
表 2-1-7 女性教師增權益能文獻分析表.....	28
表 2-1-8 女性教師職場感受文獻分析表.....	28
表 2-1-9 女性教師領導效能文獻分析表.....	29
表 2-1-10 女性教師教學知能文獻分析表.....	30
表 2-1-11 女性教師進修學習文獻分析表.....	30
表 2-1-12 女性教師角色衝突文獻分析表.....	31
表 2-1-13 女性教師視訊媒體文獻分析表.....	32
表 2-1-14 女性教師行政管理文獻分析表.....	32
表 2-1-15 女性教師相關研究分析一覽表.....	34
表 2-1-16 女性教師相關研究分析一覽表(續).....	35
表 2-2-1 教師組織意涵表.....	44
表 2-2-2 教師組織二類別比較表.....	48
表 2-2-3 教師組織三類別比較表.....	49
表 2-2-4 學者對教師組織功能定義彙整表.....	51
表 2-2-5 我國教師組織的起源和演進表.....	54
表 2-2-6 教師組織與教師會相關文獻歸納表.....	61
表 2-3-1 對女性教師參與教師組織相關研究分析一覽表.....	65

表 2-3-2 十五個縣市教師會組成學校的類別分佈.....	70
表 2-3-3 新竹縣、高雄市、金門縣教師會各級學校男女會員人數分佈表.....	71
表 2-3-4 新竹縣、南投縣、高雄市、金門縣教師會男女會員人數.....	71
表 2-3-5 不同性別擔任全國教師會與縣市教師會組織幹部分佈表.....	73
表 2-3-6 不同性別擔任全國教師會與縣市教師會組織幹部分佈表(續).....	74
表 3-2-1 問卷調查抽取樣本一覽表.....	89
表 3-2-2 台灣地區九十四學年度各縣市國民小學抽取校數分佈表.....	90
表 3-2-3 各縣市問卷實施之學校資料分佈.....	91
表 3-2-4 問卷調查對象比例規劃表.....	92
表 3-2-5 各縣市問卷受試樣本規劃表.....	92
表 3-2-6 問卷內容設計一覽表.....	94
表 3-2-7 問卷發放回收一覽表.....	97
表 3-2-8 有效樣本基本資料統計一覽表.....	98
表 4-1-1 國小女性教師對教師會之組織態度現況分析摘要表.....	104
表 4-1-2 國小女性教師對教師會之是否參與現況分析.....	105
表 4-1-3 國小女性教師對教師會之參與原因現況分析.....	105
表 4-1-4 國小女性教師對教師會之參與程度現況分析.....	106
表 4-1-5 國小女性教師對教師會之不參與原因現況分析表.....	107
表 4-1-6 國小女性教師對教師會之組織參與現況分析摘要表.....	108
表 4-1-7 國小女性教師對教師會之定位走向現況分析表.....	109
表 4-1-8 國小女性教師對教師會之權益爭取現況分析表.....	110
表 4-1-9 國小女性教師對教師會之能力提昇現況分析表.....	111
表 4-1-10 國小女性教師對教師會之需求期望現況分析摘要表.....	112
表 4-1-11 國小女性教師對教師會之參與感受現況分析表.....	112
表 4-1-12 國小女性教師對教師會之參與影響現況分析表.....	113
表 4-1-13 國小女性教師對教師會之參與困境現況分析表.....	115

表 4-1-14 國小女性教師對教師會之困境阻礙現況分析摘要表.....	115
表 4-1-15 國小女性教師對教師會之看法意見分析表.....	116
表 4-1-16 國小女性教師之組織參與、需求期望與困境阻礙現況綜合分析表...	118
表 4-2-1 不同任教地區之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表.....	119
表 4-2-2 不同任教地區之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表.....	121
表 4-2-3 不同任教地區之國小女性教師在組織參與原因上的差異比較表.....	121
表 4-2-4 不同任教地區之國小女性教師在組織參與程度上的交叉比較表.....	122
表 4-2-5 不同任教地區之國小女性教師在不參與組織原因上的差異比較表.....	123
表 4-2-6 不同學校規模之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表.....	125
表 4-2-7 不同學校規模之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表.....	127
表 4-2-8 不同學校規模之國小女性教師在參與原因上的差異比較表.....	127
表 4-2-9 不同學校規模之國小女性教師在參與程度上的交叉比較表.....	129
表 4-2-10 不同學校規模之國小女性教師在不參與原因上的差異比較表.....	129
表 4-2-11 不同學校職務之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表.....	132
表 4-2-12 不同學校職務之國小女性教師在參與原因上的差異比較表.....	133
表 4-2-13 不同學校職務之國小女性教師在組織參與程度上的交叉比較表.....	134
表 4-2-14 不同服務年資之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表.....	135
表 4-2-15 不同服務年資之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表.....	137
表 4-2-16 不同服務年資之國小女性教師在組織參與原因上的差異比較表.....	137
表 4-2-17 不同服務年資之國小女性教師在組織參與程度上的交叉比較表.....	138
表 4-2-18 不同最高學歷之國小女性教師在不參與組織原因上的差異比較表...	141
表 4-2-19 不同婚姻狀況之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表.....	143
表 4-2-20 不同婚姻狀況之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表.....	144
表 4-2-21 不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與原因上的差異比較表.....	144
表 4-2-22 不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與程度差異交叉比較表.....	145
表 4-2-23 不同婚姻狀況之國小女性教師在不參與組織原因上的差異比較表...	146

表 4-2-24 不同任教地區之國小女性教師對組織定位走向上的差異比較表.....	148
表 4-2-25 不同任教地區之國小女性教師對組織權益爭取上的差異比較表.....	148
表 4-2-26 不同學校規模之國小女性教師對組織定位走向上的差異比較表.....	150
表 4-2-27 不同學校規模之國小女性教師對組織權益爭取上的差異比較表.....	151
表 4-2-28 不同學校職務之國小女性教師對組織定位走向上的差異比較表.....	153
表 4-2-29 不同學校職務之國小女性教師對組織權益爭取上的差異比較表.....	154
表 4-2-30 不同學校職務之國小女性教師對組織能力提昇上的差異比較表.....	155
表 4-2-31 不同婚姻狀況之國小女性教師對能力提昇上的差異比較表.....	159
表 4-2-32 不同任教地區之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表.....	160
表 4-2-33 不同任教地區之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表.....	162
表 4-2-34 不同學校規模之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表.....	164
表 4-2-35 不同學校規模之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表.....	166
表 4-2-36 不同學校規模之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表.....	167
表 4-2-37 不同學校職務之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表.....	169
表 4-2-38 不同學校職務之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表.....	170
表 4-2-39 不同服務年資之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表.....	172
表 4-2-40 不同服務年資之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表.....	174
表 4-2-41 不同服務年資之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表.....	175
表 4-2-42 不同婚姻狀況之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表.....	178
表 4-2-43 不同婚姻狀況之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表.....	179
表 4-2-44 國小女性教師不同個人背景變項在各變項的差異情形綜合摘要表...	183
表 4-3-1 國小女性教師對教師會之需求期望與組織參與之積差相關一覽表.....	184
表 4-3-2 國小女性教師對教師會之困境阻礙與組織參與之積差相關一覽表.....	185
表 4-5-1 受訪者之基本資料表.....	187
表 4-5-2 「工作、家務照顧的繁重」受訪者意見整理摘要表.....	189
表 4-5-3 「家人是否支持」受訪者意見整理摘要表.....	190

表 4-5-4 「教師會的性質」受訪者意見整理摘要表.....	191
表 4-5-5 「社會對性別不同的期待」受訪者意見整理摘要表.....	192
表 4-5-6 「研習、講座、課程的舉辦」受訪者意見整理摘要表.....	194
表 4-5-7 「教師評鑑」受訪者意見整理摘要表.....	196
表 4-5-8 「心理層面感受」受訪者意見整理摘要表.....	197
表 4-5-9 「外在能力的提升」受訪者意見整理摘要表.....	198
表 4-5-10 「對外的開拓推展」受訪者意見整理摘要表.....	199
表 4-5-11 「對內的連結溝通」受訪者意見整理摘要表.....	200

圖目錄

圖 2-3-1 四縣市教師會男女會員人數圖.....	71
圖 2-3-2 全國教師會與縣市教師會理事長的性別歸類.....	72
圖 2-3-3 不同性別擔任全國教師會組織幹部分佈圖.....	74
圖 3-1-1 研究流程圖.....	86
圖 3-2-1 研究架構組織圖.....	87
圖 3-2-2 問卷實施流程一覽表.....	96
圖 3-3-1 訪談資料彙整流程圖.....	101

第一章 緒論

本研究旨在探究我國小學女性教師參與教師會的現況、困境、影響，並提出因應對策與思維觀點，強化女性教師在教師會中的參與度。首先進行研究動機、目的及問題的敘述，同時對本研究之方法與步驟做一概略的介紹，最後說明本研究的範圍與限制。全章共分為四節，第一節為研究動機與目的；第二節為研究待答問題；第三節為研究範圍與限制；第四節為重要名詞釋義。

第一節 研究動機與目的

本節分為兩個部份，分別針對本研究之動機與目的進行說明。

壹、研究動機



動機的觸發、催化是支持本研究主題醞釀、成型的重要關鍵。這些重要關鍵包括了聚焦現代女性教師的圖像中發現隱藏的現象和問題、過去的相關研究中對女性教師參與教師會著墨與關注的不足、研究者在個人及環境影響下所延伸的感受與疑問。以上所述在共通之處相互呼應，在差異之處彼此互補，最後揉合分敘如下三方面，以求踏出溝通、分享與討論的第一步。

一、性別的多數、權力的少數

根據教育部統計處(2004)所調查「學校女性教師比率」，顯示九十三學年度女性教師占各級學校中教師比例的 61.73%，尤其是在國民中小學及幼稚園更具有絕大多數的優勢。不只是台灣如此，香港女性教師比例也由 1996 年的 64.3%，增加至 2004 年的 66.9%，除了高等教育外，女性教師在各級學校的相對比例，都高於男性教師(〈港女中學〉，2005)。另外，2004 年經濟合作發展組織

(Organisation for Economic Cooperation and Development, 簡稱 OECD)的「各國教育概觀」(Education at a glance)報告中,清楚指出各國各級學校女性教師所占比率平均,在初等教育為 79.9%,而在初級中等教育為 64.1%,甚至連高級中等教育也直逼過半的局面。足見女性教師投入教育比例增加是全球性的趨勢,但是在這性別多數的數據下,是否同時意味著女性教師其專業地位、權力結構.....等亦能同時彰顯呢?

謝小琴(1995)指出人數的優勢未必使得女性教師在校園中掌握更多的權利或具有較崇高的地位,因為從學校的主管比例來說,在校長、主任的人數比例上依舊是以男性為主,女性校長、主任的比例雖比以往增加,但還是無法和男性相提並論。在中小學金字塔的人事結構中,底層的職員與基層教師依然以女性為主,而上層的主任校長則大多為男性,這與傳統父權體系的擴張和女性對自我價值的內化,所造成職業生涯觀的性別差異(張如慧,2000)有很大的關係,因為女性教師對職業生涯的決定會影響其是否選擇走入學校的行政工作。

除了在職務結構上顯見女性教師處於不利位置外,他們的意見和聲音又是如何在工作場域中相互消長?洪塘忻(2003)指出女性教師發聲多以獨唱的方式進行,且在發聲的背後尚需承受諸多沉重的壓力如:其他同事冷言冷語的誤解、性別歧視、被忽視的年齡和資歷.....等,這在其他學者的研究中也有相同的發現(侯務葵、王慧婉,1999;張如慧,2000)。由於傳統道德對女性的角色規訓,並附加在整個社會價值中,令大多数的女性將順從、依附.....等內化成自己行為的一部份,在面對無法改變僵硬體制所產生的無力感時,將會影響到對工作的認同感,進而造成自我抽離、異化的現象。若將之符應至女性教師的身上,則可看見她們是一群安分守己的默默耕耘者、沒有行動力的抱怨者以及期盼得到救贖的等待者。

女性自我和霸權價值的矛盾，至使發聲受到阻礙。因此女性教師需要以一個集體的角度來看待，從中反思和理解如何無力於改革與實踐，才能對體制有所發言、要求改變。而教師形成集體認同之前，首先必須看見彼此孤立於體制中各個位置的差異(侯務葵、王慧婉，1999)，並且學習爭取權力、運用權力，學習讓聲音被聽見(張如慧，2000)。自從教師法公布以來，教師組織相繼成立，我們看到了學校內有教師會，學校外有教師人權促進會、台灣教師聯盟、基層教師協會……等，這些凝聚教師力量、代表教師意見的重要團體，讓很多教師藉由教師組織的力量，說出了自己的心聲和看法，爭取到不少的權利和福利。雖然女性教師在教育體系下是性別的多數，然而轉換到教師組織的場域中，是否依然還是權力的多數呢？女性教師的想法和需求是否能透過參與教師組織而得到滿足和實踐？這是本研究的第一個研究動機。

二、相關研究的不足

根據研究者蒐集的資料顯示，過去關於「女性教師參與教師會」的研究並不多見，大部分資料所呈現的是「女性教師」及「教師組織」這兩個主題。研究的走向主要分成兩類，第一類是以女性教師為研究主體，循著女性教師而延伸出五個重點，分別是「教師生涯」、「性別角色」、「弱勢處境」、「感情態度」、「族群文化」。

研究者並且從歸納中發現，近年來(1998~2005年)對女性教師的探究以質性研究為主(朱雅琪，2000；何金玉，2002；吳玲佳，2003；李明郎，2004；卓韋瑩，2004；周彥君，2002；林春香，2003；林曉玲，2004；邱秀祝，1998；邱美菁，2002；洪家榆，2005；洪塘忻，2004；胡如茵，2002；師瓊璐，2000；陳凱筑，2003；陳慧敏，2004；黃愛蓮，2003；蔡素紋，2000；戴素珍，2001)，研究內容大多在探討社會文化重男輕女的刻板觀念下，區隔了兩性之權利與義

務，因此更加突顯「男主外、女主內」的性別差別待遇(周彥君，2002；胡如茵，2002)，這點可從女性在教育選擇權上的被動及次要上看得出來。例如當女性教師原生家庭中的資源有限時，被考慮犧牲的總是女兒，在家裡無法提供其他選擇的時候，為了升學只能進入免付費的師範學校就讀(師瓊璐，2000)。周彥君同時也指出在學校職場中的性別分工下，使得女性教師難以擠入權力核心，造成教師工作女性化，但卻在學校職位階級中有男尊女卑的現象。爾後步入婚姻，女性教師面對家務與母職的雙重負擔，在必須兼顧的同時卻也形成兩難的困境，帶給女性教師多重角色的衝突與壓力是相當大的，其間的掙扎與痛苦可想而知。因此女性教師在生涯發展週期上總是被動或主動的配合家庭、先生的發展，而被迫延緩自己的工作發展(邱秀祝，1999；胡如茵，2002)。由此可見女性教師深受社會文化、家庭、婚姻、工作的交互影響和束縛。



研究走向的第二類則為教師組織。當中，許多研究者把「性別」當成是研究變項來處理，如黃永能(2002)之「學校教師會功能與其成員工作士氣關係之研究」指出教師會成員中，男性教師的工作士氣比女性教師來的高。林淑華(1999)和陳鵬飛(1999)兩人都發現，教師會中的運作績效、組織認同、人際互動各層面均是男性教師感受較女性教師強烈，即國小男性教師對學校教師會的組織滿意各層面較女性教師高。陳文燦(1997)的研究也顯示男性教師在工會目標的支持程度高於女性教師，表示男性教師比女性教師認為應把薪資、福利、工作條件的改善，列為教師會的主要目標。

從以上的所述我們可以知道近年來對於女性教師相關議題的研究趨勢，也看到許多在教師組織的相關研究中，女性教師的角色有如對照組一般，用以對照出他們和男性教師之間的差異，但是造就出如此差異的原因何在？女性教師的想法和觀點是什麼？因為沒有相關研究進行佐證，因此值得進一步分析，此為本研究的第二個研究動機。

三、研究者的個人興趣

(一) 個人的察覺

小時候研究者的志願是希望能夠當一名老師，因為印象中所看到的老師以女性居多，而且總是穿著美麗又乾淨的衣服，說著一口標準又流利的國語，不僅受到小朋友的歡迎，更是家長、社會所敬重的對象，那時自己認為女生就是適合當老師。長大後，我如願成為一名老師，也穿著美麗又乾淨的衣服來上課，但我發現美麗的衣服會因為流汗而濕透，乾淨的衣服會因沾上粉筆灰而有了污漬，標準又流利的嗓音也因為教學的使命和責任而變得聲嘶力竭，教職生涯的苦與樂、打擊與甘美不斷的向我迎面而來。

一個機會讓我能夠重拾書本，浸淫於文字的世界，也從學習討論當中開始正視與面對一些發生在自己身上卻從未思索的問題。記得曾研讀了感觸良深的兩篇文章：一篇是侯務葵與王慧婉(1999)所寫的「我們是一群女教師」與張如慧(2000)的「女性教師與教育改革」，文章中以多元的角度剖析了女性教師在教育生態所面臨的問題，而這些影像也一幕幕的喚起研究者過去經驗與共鳴想法，究竟「女性」與「教師」交集下所呈現的面貌和價值為何？這些一個個的問號，逐漸雕塑出一位女性教師身處於校園中的輪廓和處境---是盡忠職守的牧羊人？是聽命行事的應聲蟲？還是虛應故事的異化者？

(二) 環境的察覺

曾經因為課業的需求，簡單的訪談數名正設法籌組教師會或參加並擔任過教師會幹部的女性教師，從這些訪談者的回饋中發現教師不再只是沉默，對於環境開始覺察、探尋問題、溝通反應、自省思索、組織行動、矛盾困境.....等，呈現多重的面貌。以下將訪談中教師的觀察和想法歸結為兩大方面：

1、尋求溝通的管道

受訪者認為學校行政方面解決問題誠意不足，因為就算透過學年會議紀錄簿尋求溝通解決，但往往石沉大海或由行政高層直接否定掉建議，而不是去思考如何解決或溝通討論，所表現出來的是完全沒有轉圜的餘地，一口否定，由此所呈現的是行政人員與第一線教學者的對立。行政和教學的地位是對等的，而非上對下的從屬關係，不能只想如何綁住老師的想法，要求必須聽命行事，這樣會更加造成行政和教師的不和諧。所以組織教師會是一個很好的溝通管道，是具有正向的意義的。

2、享權利不盡義務

受訪者承認目前碰到最大的問題是來自於沒有人願意擔任教師會會長一職，因為行政方面也會一直調查是誰想要成立教師會，針對擔任會長的那名教師進行勸說或阻止刁難，讓人知難而退。或者是將之視為眼中釘、肉中刺，當成最大的箭靶目標。老師們在這種情況下有意願的就更少了，誰也不向成為金字塔的最頂端。也有受訪者表示根據其擔任教師會會長的經驗，老師比較不會在你表達意見的當下聲援你，而多為私底下的鼓勵和支持，說什麼：「我們其實都很支持你的，下次你要向校長講的時候，我們幾個陪你去」。但是真正需要有人協助會務時，卻常常不見人影，只有兩三位老師在忙而已。

以上真實而赤裸的聲音裡忠實的紀錄女性教師的感受，每一種聲音宛如一小滴的水，希望透過研究者本身做為一個出發點，匯集這點點滴滴女性教師的聲音，使之成就出滔滔湧現的百川江河，此為本文的研究動機之三。

因此本研究欲結合「女性教師」和「教師會」這兩個主題，以積極的角度、女性的觀點，去詮釋小學女性教師參與教師會的起(加入)、承(發展)、轉(困境)、合(期待)，凝聚女性教師共同心聲，形成集體的力量，改變結構與體制。

貳、研究目的

基於上述研究動機，本研究有四項研究目的，茲分述如下：

- 一、了解國內小學女性教師參與教師會的現況、發展。
- 二、探討不同背景變項之國小女性教師對教師會的組織參與、需求期望、困境阻礙上的差異情形。
- 三、探討國小女性教師對教師會的需求期望、困境阻礙和組織參與三者的關係。
- 四、探討國小女性教師對參與教師會組織的重要因素，並提出改善其組織參與之建議。
- 五、歸納研究發現，為強化女性教師在教師會中的參與度、影響力與發展空間，提出因應對策與思維觀點，提供有關單位做進一步研究之參考。



第二節 待答問題

根據研究目的，本研究提出下列待答問題，以作為資料蒐集與分析討論之依據，茲列述如下：

- 一、國內小學女性教師對教師會的組織參與、需求期待、困境阻礙之現況為何？
- 二、國小女性教師其對教師會的組織參與、需求期待、困境阻礙是否因其個人的背景變項之不同而有所差異？
- 三、不同需求期待對國小女性教師在教師會的組織參與之主要影響為何？
- 四、不同困境阻礙對國小女性教師在教師會的組織參與之主要影響為何？

第三節 重要名詞界定

茲就本研究所使用的重要名詞定義如下所示：

壹、教師會

依教師法第二十六條所規定，由各校教師發起、組成，並依教師法及人民團體法的規定，向政府立案並取得證書之教師組織，包含全國、地方、學校教師會、民間教師組織等。

本研究則專指於民國八十八年依據教師法成立的「中華民國全國教師會」及其下所屬的縣市、學校教師會。



貳、女性教師

係指服務於國內之已成立學校教師會的公立國民小學中，具有合格教師資格或屬於學校正式編制內的女性教師。

第四節 研究範圍與限制

本研究題目為「我國小學女性教師參與教師會之研究」，旨在探究國內小學女性教師參與教師會的現況、困境、影響及未來的因應之道。其研究範圍及限制如下。

壹、研究範圍

本研究之研究範圍界定如下：

一、研究對象

本研究係以國內之已成立學校教師會的公立國民小學為取樣範圍。研究對象為學校編制內具有教師資格的正式女性教師為主。



二、研究內容

本研究欲結合「女性教師」和「教師會」這兩個主題，以積極的角度、女性的觀點，去詮釋女性教師參與教師會的起(加入)、承(發展)、轉(困境)、合(期待)，藉由呈現「女」「教師」的意識與行動，進而形成教師的集體前進，改變結構與體制，故本研究之進行包括相關文獻探討、問卷調查及訪談等，了解國內小學女性教師參與教師會的現況、發展，剖析小學女性教師參與教師會的困境和影響，最後提出研究的結論與具體的建議。

貳、研究限制

一、在研究範圍界定

國內目前許多教師組織因其不同的訴求與功能，而呈現出多元的面貌，但由於大小規模與普及性不一，導致在蒐集資料進行了解的過程中較無法獲致通盤性的掌握，因此本研究對於教師組織所聚焦的範圍僅集中於中華民國全國教師會(包含縣市、學校教師會)。

二、在研究方法部分

本研究以問卷、訪談等方法進行研究，所得結論僅能說明小學女性教師參與教師會之實況，未能再以質的研究方法(如現場觀察、深度晤談等)加以長期追蹤且深入瞭解小學女性教師參與教師會中的細節。

調查國內女性教師參與教師會的人數方面的統計，由於研究者本身時間因素，再加上聯繫過程中發現多數縣市教師會內部統計資料並未區分男女會員人數，導致索取資料不全。

三、就樣本抽取方面

本研究之問卷發放，多係由各校教師會協助問卷的發放施測，故在是否加入教師會的問卷樣本上較無法按比例平均抽取，因此在推論及解釋上有其侷限性。

第二章 文獻探討

本章首先分別針對女性教師與教師組織，進行蒐集、分析與統整國內外的相關文獻，以奠定本研究之基礎。其次綜合前述的文獻結果，從女性教師參與教師組織的角度，作為確立研究主體、研究設計、問卷規劃與研究結果討論之依據。全章共分三節，第一節為女性教師過去、現在與未來的檢視；第二節為教師組織的演進、發展與現況；第三節為女性教師參與教師組織綜合探討。

第一節 女性教師過去、現在與未來的探討

國內學者朱雅琪(1999)指出因在知識生產的過程中顯現男性偏見或其他立場的偏好，使得所謂的知識並非客觀。因此從一種女性的角度為出發點，觀察問題、選擇研究對象、制定計劃、詮釋資料和賦予意義有其必要性。因此，本部份將從女性教師的角度，分別從其「歷史的溯源」、「教師工作女性化」、「弱勢的處境」、「增權益能的可能」、「女性教師相關文獻探討」五個方面來進行文獻資料的整理和探討，從中分析女性教師的過去、現在與未來，藉此提供一個有別於傳統男性世界觀的另一個面向。

壹、歷史的溯源

過去中國人所謂的「天、地、君、親、師」五倫中，為人師者亦在其列，足見對老師傳道授業的敬重。而最為人所熟知的即是至聖先師—孔子，他「有教無類」、「因材施教」的教育理念，直至今日仍具有相當程度的影響性。另一方面，在西洋教育史上出現的蘇格拉底、亞里斯多德、康德、杜威.....等更是逐漸的形塑出現代教育發展的架構和走向。研究者和前述學者的相同點是皆為教

師身分，而性別則是一個最大的歧異。若將「性別」面向放大深入思考，女性在教育史上究竟扮演何種角色？女性投入教職是否有其歷史脈絡可循？因此為了尋求問題的原因，必須針對過去女性投入教育的歷史意義進行了解。

以世界各國過去的女性教師發展來看，由於女子教育的漸受重視，進而對於相關師資的培育，成為教育界所重視的問題。一般來說，女子學校的教師大多由女性教師來擔任，因此女性學校教師與家庭教師的職務吸引了許多女性的投入，不過在教師的地位上仍不若男性教師高，例如在十九世紀時英國與德國女性教師的演進即為一例(彭煥勝，2003；馬維麟譯，1995)。

從中國近代女性教師演進來看，盧燕貞(1889)分析最早可從清末的家庭教育開始，原則上由母親來擔負教養之責，母親不能教的，可以僱用祿母來教，而祿母的養成，則會由當時所設立的師資培育機構加以訓練，亦即類似幼稚園師範學校或幼稚園師範科。但當時所謂的祿母，地位甚低，幾與女傭相近，不能取得師的地位。其後，光緒三十三年頒訂「女子師範學堂章程」。女性師資教育才正式列入學制系統。不過當時的女子師範學堂仍以教導為女、為母、為妻之道為宗旨。女性雖享有某種程度的教育，但「男女平等」、「女權」等觀念在中國土地還沒有完全生根。

在台灣，則有學者謝小芬(2000)則針對台灣性別教育演進的幾個階段所作的分析(表 2-1-1)，由表中可知台灣在日據時代以前，女性在受教權上仍面臨諸多阻礙與限制。雖然隨著時代的演進，對於性別平等教育的重視更甚以往，但當女性由受教者轉變為施教者時，性別差異與矛盾是否也能同等的被重視？這是值得更進一步探究的。

從歷史回顧的角度，呈現了女性師資教育的脈絡和輪廓；在以「男尊女卑」為中心的社會價值觀下，造就不同性別在受教權及教育發展上的差異，除了反應女性在教育上所扮演的角色和地位並不如男性來得備受重視之外，也忠實的反映了社會的性別及教育現象。女性教師的角色地位可說是低廉的女傭、長時間的祿姆、三從四德的教化者，並進一步的再製男性主流價值與失衡的性別觀點。

表 2-1-1 台灣性別教育演進一覽表

年代	教育重點	教育特色
19世紀中葉	西方傳教士至中國辦教育，宣傳基督教，提高女子知識技能，反對纏足習俗。	服膺在傳統性別角色分工和性別秩序原則下、明白設定兩性不同的教育目標、區隔男女學制、授業年數與教育內涵，可謂兩性雙軌教育制度。
1895年以前	男女教育機會有差異。	
日據時代 (1895~1945)	採男女合校，但對女子教育有特別規定，以培養婦女德性和賢妻良母為目標。	
國民政府	學校教育的快速擴充，女性就學機會大幅增加，推動非正式的婦女成人教育—「社區媽媽教室」。	
七〇年代	呂秀蓮將女性主義介紹到台灣，點燃台灣婦女運動。 1982年李元貞創辦婦女新知雜誌。 1988婦女新知出版「兩性教育平等手冊」這是兩性平等教育一詞在國內首次出現。	
1995年	女學會召開「台灣婦女處境研討會」探討女性在教育處境當中的不平等待遇	
1996年	彭婉如命案發生促使「性侵害犯罪防治法」通過，規定中小學每學期至少實施4小時以上的性侵害防治教育，其中內容包含「兩性平等教育」。	
1997年	兩性平等教育委員會成立，將性別平等教育的內涵融入九年一貫的課程綱要。	

資料來源：整理自謝小芬（2000）；莊明貞（2003）。

貳、今日的女性教師

根據行政院主計處 2004 年的調查(表 2-1-2)顯示，女性教師在國中小、幼稚園教師人數比例上具有絕大多數的優勢。但是在這性別多數的數據下，是否同時意味著女性教師其專業地位、權力結構……等亦能同時彰顯。本節將從性別的角度出發，分析教職工作女性化以及女性選擇教職的原因。

表 2-1-2 各級學校女性教師人數概況

	55學年度	65學年度	75學年度	85學年度	90學年
教師總人數(千人)	93.2	149.8	191.8	247.2	271.6
男性(千人)	61.6	83.8	93.0	103.4	105.3
女性(千人)	31.6	66.0	98.8	143.8	166.3
幼稚園(%)	99.5	98.5	98.6	98.8	99.0
國民小學(%)	38.4	47.3	54.3	64.0	67.6
中等學校(%)	24.7	42.6	47.9	56.0	59.5
大專院校(%)	20.3	26.3	29.8	33.9	34.7
其他(%)	22.1	29.7	39.9	49.9	51.9

資料來源：行政院主計處(2004)。我國性別統計及婦女生活地位之國際比較研究。

一、教職工作女性化

教職原先是屬於男性精英的活動。英國在 1870 年時，男性教師的數目尚稍高於女性(100：99)，但到了 1930 年時，女性教師的數目已遠勝過男性(100：366)。美國的情形亦然，1840 年時只有 39%的教師為女性，但在 1930 年時，女教師比例已高達 89.5%(Apple,1986)。同樣的情形也出現在德國，1833 年時的女性教師佔了 35%，到了十九世紀末時，就增加到 57%，女性教師數目增加了 20 倍(馬維麟譯，1995)。

而在台灣，由表 2-1-2 之統計數據中得知，女性教師在各級學校的人數比

例上，呈現逐年增加的現象。幼稚園的女性教師從五十五學年度一直到九十學年度，皆維持在平均 98-99% 的高比例，而國民中、小學女性教師的比例雖不似幼稚園那樣高，但從歷年的數據變化發現，仍是穩定持續成長。且自八十五學年度起，國民中、小學女性教師佔有率更突破了半數以上。如果再進一步參照表 2-1-3 中教育部統計處所統計的資料，從九十一到九十三學年度幼稚園與國民小學女性教師比例穩定成長，而國民中學亦已突破 60%，足見台灣教職工作女性化的趨勢。

表 2-1-3 台灣各級學校女性教師比率

各級學校女性教師比率							單位：%
學年度	總計	幼稚園	國民小學	中等學校	大專院校	特殊學校	補習及進修學校
九十	61.22	98.99	67.57	59.50	34.66	69.74	42.97
九一	61.59	98.06	68.06	60.24	34.53	71.16	43.57
九二	61.67	98.35	67.73	60.80	34.50	71.43	45.03
九三	61.73	98.36	67.99	61.30	32.18	70.82	44.89

資料來源：修改自教育部統計處網站：http://www.edu.tw/EDU_WEB/Web/STATISTICS/index.htm

(2005 年 8 月 25 日)

然而，女性投入教職人數的遞增並非偶然，從教育部統計處 2002 年各國女性教師比率中(表 2-1-4)，更可看出這是一個全球性的趨勢。

表 2-1-4 西元 2002 年各國女教師比例

西元2002年各國女教師比例						單位 %
	幼稚園	國小	國中	高中職	專科	大學
中華民國	98.1	68.1	66.1	54.3	50.5	33.8
2003	98.1	68.1	66.1	54.3	50.5	33.8
2004	98.4	67.9	67.3	55.4	61.1	33.5
日本	98.0	65.0	40.0	29.2	36.1	14.1
韓國	99.4	72.2	61.9	32.0	31.3	26.6
大陸	97.5	52.2	43.8	40.2	…	45.4
印度	92.0	36.0	36.0	32.0	40.0	37.0
美國	91.1	88.2	64.8	52.1	42.1	42.1
加拿大	68.1	68.1	68.1	68.4	47.6	33.9
英國	96.7	81.8	59.2	53.9	35.0	35.0
德國	95.1	82.4	59.4	31.7	47.0	28.5
法國	78.7	78.7	63.0	50.0	33.9	33.9
荷蘭	…	80.1	32.5	32.5	33.1	33.1
義大利	97.6	95.3	73.8	54.5	34.2	30.4
紐西蘭	98.8	86.5	66.1	58.3	59.0	54.9

附註：1. …表示某欄無相關資料。

資料來源：教育部統計處(2005)。教育統計之國際比較。

二、女性的職業選擇

因此，在教職工作女性化的同時，應該思考到的是這些數字所透漏的訊息什麼？現象背後所形成的原因是哪些？綜合學者(李曉蓉，2003；許崇憲，2003；潘慧玲，2000；蘇芊玲，2002)對於女性選擇教職的看法，主要可分成以下幾點：

(一) 社會結構的轉型

社會結構的轉型所帶來巨大衝擊讓社會生產形勢丕變，就業市場亦隨之產生變化，原本從事教職的男性有了更多樣職業及就業職場選擇。教育也隨著社會職業的需求而備受重視，學校隨之大量興起。在男性教師另謀他處的離職潮與學校對教師需求增加的交互效應下，女性開始進入教育職場。

(二) 教職為家務的延續

受到性別角色刻板印象的影響，社會上對男性與女性的特質存在著許多不同的期待，例如男性應該是勇敢的，女性是溫柔的……等分野(表 2-1-5)。因此就發現了女性的工作大多與「家務」有關，而教師的工作就像向母親或保母一般，所以教師被視為女性的職業，是「女性真正的專業」。當越來越多女性投入教學工作，形成教職女性化(teaching feminization)的現象時，也讓一般人更加認為教學對女性而言實在是一份理想的工作。

表 2-1-5 性別刻板印象之內涵

類別	男性	女性
活動範圍	家庭以外	家庭以內
人格特質	工作取向；生產者角色	人際取向；家庭、生殖者角色
自我概念	良好、對成功充滿自信	害怕成功
成敗歸因	因能力而成功 因不努力而失敗	因努力而成功 因能力不足而失敗
面臨衝突時	勇於面對	妥協逃避
職業對象	領導者角色	附帶者角色
社會地位	高、尊	低、卑
家務分工	主外	主內
其他	獨立、堅強、勇敢、理性、有主見的、有能力的、積極進取的、有領導能力的	溫柔的、情緒性的、依賴的、順從的、關懷的、害羞的、有愛心的、有耐心的。

資料來源：彭春蘭、李素珍(2002：26)。

(三) 社會階層職業地位

傳統上男性背負養家的責任，教師的薪水偏低，被認為不足以養家；另一方面卻又鼓勵女性從事教職，可見社會職業階層化的觀念對兩性的差別待遇。再加上受限於「女主內」的社會價值，女性在勞動市場中的就業機會一直不多，教職相對於女性而言是可從事的職業中最被尊敬的。因此在社會階層裡，教職

成為女性向上流動的最佳途徑。

(四) 對薪資因素的考量

從表 2-3 台灣各級學校女性教師比例分佈表中看出，女性教師多半集中在薪水較低的幼稚園和中小學，越往上的大專院校師資則以男性為主。另外，女性教師擔任較低的職位，主管與升遷多半由男性擔任或從事。在普遍認為毋須負擔經濟或願意接受低薪資的因素下，女性選擇薪資較低或非管理工作，形成女性選擇教職的經濟考量因素。

由上述文獻探討的結果，我們發現教職工作女性化乃是世界性的現象和趨勢。而探究其原因的形塑，則與社會經濟結構的改變導致人力規劃上的調整、教職為家務的延續、社會階層職業地位、對薪資因素的考量……等因素，直接或間接影響教師職業女性化。



參、女性教師的弱勢處境

量的優勢未必使得女性教師在校園中掌握更多的權利或具有較崇高的地位。因為在中小學金字塔的人事結構中，底層的職員與基層教師依然以女性為主，而上層的主任校長則大多為男性(謝小芬，1995)。除了女性教師人數佔優勢之外，並未因人數的激增，而改變及調整學校的權利結構，更加突顯女性教師處境弱勢之事實。張如慧(1997)進一步指出由於在學校中相當弱勢的地位(powerless position)，致使大部分女性教師在意圖改善她們的情況上是相當無力的，例如 Ridell(1992)的研究中發現，家庭與事業間的取捨與兼顧深深困擾著女性教師。女性教師的束縛是整個長期的制度與文化所造成的，絕不應只是個人差異的層面。因此本節將延續從女性選擇教職致使形成教師女性化的現象中，深入探討女性教師的弱勢處境。



一、學校性別的刻板分工

在學校裡存在著性別刻板分工，常見需要勞力或往外跑的工作多交給男老師，而招待外賓準備餐飲的工作則交給女老師。許多事情本來應該依個人的能力和領導力來做安排，但實際上性別卻常常被用來作為區分的標準。女老師自己有時也會把發言權及領導全推給男老師，女老師則在私下指點、提供意見(蘇芊玲，2002)。在這種對性別的刻板認定氛圍下，男性依舊被認為是適宜擔任有成就的、高薪的、勞心的工作，是高階管理者；女性的角色還是被定義成適合家務的、低薪的、勞力的工作，是低階的被管理者(劉鳳英，2000)。因此，女性教師在教學級務的分配上面臨因性別刻板印象所伴隨的困擾，例如：女性多半擔任照顧/家務性職務，如烹飪、清潔、教導年幼孩子課程，教授內容則偏重人性、社會與生活科學。男性教師則從事身體的勞動/權力的執行，如管理學校、教導較年長的學生、實行運動場和建築物照料與維護(莊慧美，2000)。

在學校運作的場域中，更形成學校男女教師文化的差異，導因於男性教師與女性教師呈現出相當不同的形象，男性是有企圖心的，敢與行政衝撞的，積極去爭取權益的，展現出相當強勢的作風。但是受到社會對女性刻板印象的左右，這樣的特質加在男性身上是非常好的，但加在女性身上時卻呈現十分負面的評價。因此由於男性被鼓勵培養對抗的特質，自然願意加入必須和學校做些衝撞的教師會(張如慧，2000)。女性教師則成了沉默的一群，無聲的隱藏在學校父權體系背後(李曉蓉，2003)。

二、多重角色的衝突

社會對女性的角色期望是同時性的，亦即必須同時兼顧兩個角色期望，如母親的工作與工作者的角色，因此傳統上認為女生當老師就好的觀念，暗示著年輕女性在發展自己職業生涯的同時，一定要兼顧家務職責，甚至要求女性將公領域的有些工作或自己的生涯發展置於次要地位(游美惠，2001)，並不鼓勵女性教師往升遷之路邁進，甚至當女性獨當一面後，在家庭和學校還面臨了反挫的聲音。因此許多女性教師受限於沉重的家務與照顧重擔，以致大大減低其在職場上發展的意願(謝小琴，1995)。因此許多受過高等教育的現代女性，但仍保留著傳統的婚姻家庭觀念，當他們在面臨家庭與事業的抉擇時，仍會選擇婚姻家庭(呂玉瑕，1982)。

而對男性的角色期望則是有先後次序性，亦即先放手在工作上發揮，未能履行好父親的角色也無妨，等事業有成，再擔任好父親的角色(陳滿樺，1983；張如慧，1997)。因此，女性教師的角色衝突較男性為甚，不但必須面對工作上的挑戰，也必須承擔更多的家庭照顧責任，這自然使得女性在角色的扮演上，面臨比男性更多的衝突。

三、半專業化及邊緣化

Grumet(1988)指出美國教育失敗的根由，失敗應歸咎男性制定教育政策，而女性只有教導孩子的能力而已。Apple(1975)同樣譴責學校對大多數的孩子而言，教育是失敗的，因為男性主控學校教育文化，而女性教師卻無力參與。探求其中原因發現，女性教師之所以缺乏教育專業的自主性與控制力，導因於參與教育改革的被動、教學科技訊息的匱乏、決策過程的缺席等等，女性教師淪為只是上級的決策與目標的執行者，或僅是接受或聽從決策者給她們的課程。甚至由合乎制度性標準化的教材填補教師的創造能力，即所謂教師的去技能化替代老師的能力(引自李曉蓉，2003：56)。學校甚至不鼓勵女教師參與進修活動，或者是在進修之路上備受歧視和刁難(謝小芬，1995)，進而妨礙其促進專業自主的機會(莊慧美，2000)。可見，女性教師被形塑的半專業形象及遠離權力中心被邊緣化的嚴重程度。



四、學校體制下的基層

女性教師比例的優勢並未使女性教師成為權利的多數者，她們鮮少透過學校的行政管道，追求垂直的升遷和流動；相反的，僅有少數女性教師兼任行政職務，她們擁有較少的權利和影響力，其所擔任的職務不但位階偏低，更經常集中在傳統女性的領域，展現了父權社會男尊女卑的權力結構(李惠茹，2003)。在國內賴有梅(1998)的研究發現在學校人事結構上：男教師仍舊掌控學校行政事權，女教師行政機會少，並受傳統性別角色影響，他們的行政意願普遍較低落。在國外 coleman(1996)研究發現 1991 年英國中學女性教師佔了中學所有教師的 50%，但是中學女姓校長卻只佔中學所有校長的 21%，遠低於男性校長所佔的比例；Kaufman、Westland 以及 Engvall (1997) 三位學者的研究發現，美國的學校行政工作是一個男性支配的場域，絕大多數的校長為男性，而絕大多數的老師則為女性(引自李惠茹，2002：9-10)。

由上述國內外的調查顯示出，女性教師在性別上是多數，但在權力的掌握上卻是少數的原因，常與僵化的性別分工、學校體制的設計和家庭照顧的責任有關。另一方面，許多女教師亦不認為職務的升遷是成功的表現，也不認為是她們職涯發展的目標，她們強調自我肯定的重要，因此無意接任學校行政職務(李惠茹，2003)。當女性掌握較少的權利時，對改革的影響力也相對減少，因此當女性教師面對無法改變僵硬體制所產生的無力感，將會影響教師對工作的認同感，進而造成自我抽離、異化的現象(侯務葵、王慧婉，1999)。

綜合上述，雖然教職是女性步出家庭，進入公共領域的重要管道，但從事教職並不能協助女性突破傳統的刻板印象限制，反而突顯出女性雖在人數上佔有優勢，卻未享有同比例的權利(謝小琴，1995)，也致使女性教師陷於不利與弱勢的處境。而這些不利與弱勢的處境包括了學校分工的性別隔離、多重角色的衝突、半專業形象和地位邊緣化、科層體制抑制其發展空間。



肆、彰權賦能的可能

傳統的性別刻板印象總將女性定位於被動、依賴、等待的角色。兩性之間若總由男性站在主導的位置，將使得活動的呈現傾向所謂的男性思考，而較無法體察女性的聲音(師瓊路，2001)。因此如何透過意識的覺醒喚起關注與重視，經由具體的實踐增益自我權能提升，將是值得進一步探究的議題。以下針對意識的覺醒與具體實踐兩部份進行整理說明：

一、女性意識的喚醒與自覺

意識培養是成為女性的一個重要過程，女性得以藉此了解自我並分享其他女性的個人經驗。這種意識的培養要從觀念上改變起，並由分享個別女性的個人經驗到分析和理解社會對女性的壓迫著手。透過這樣女性自覺的學習和反省，或許更可以從女性的角度去進行學校的改革工作，促使更多的女性教師參與改革。在受到現存不平等觀念的宰制時，必然也將產生改革現況的勇氣與動力(張佳琳，2001)。因此女性意識的喚醒及發展的內容應包含哪些？茲將相關論述整理如下：

(一) 個人就是政治的

當婦女解放運動於一九六〇年代末、七〇年代初展開時，女性意識覺醒團體最常討論、最強力的論點之一便是「個人的即是政治的」(the personal is political)，這個論述放在家庭尤其適用，因為政治不是外面的事，而是發生於家裡、協助女性解放的真實過程。把個人的問題視為政治問題，我們會發現女性的要求不是芝麻小事，女性應有權被認真對待(何穎怡譯，2000)。王雅各(1999)進一步說明在產生女性意識之前，女人多半將自己在父權社會中的遭遇看成是個人的問題，造成這種現象是因為女性受限於公/私領域的劃分。女性意識的產

生將使女性明白她們在父權社會的處境，理解到性別歧視是一個社會和政治的現象，並非受害人—女人的個人問題；同時性別不平等也可以用政治、社會運動的方式打破(鄭惠姣，2000)。

(二) 集體的力量

許多女性發現加入團體、認識其他女性，可以打破孤立感，強大自我，也可以協助發揮集體力量，展示女性團結所能創造的社會改變(何穎怡譯，2000)。這裡所指的力量是女性在團體的過程中，藉由互動中深刻的體會自己與所有女性的共同處境，喚醒女性對自身處境的理解，產生行動能量以奠定和發展出集體的認同(王雅各，1999)。以基層教師協會為例，它是一個以教師為主體的教育團體，但因為其最關心的問題是如何將教師的專業應用在教育的現場，這樣的方向對女老師較具吸引力，女老師的參與人數因而較多，態度也較為熱中，以至於後來一般人都以為是一個女老師的組織。這些女老師從關心教育的品質出發，在探討問題的過程中，自然而然觸及並發現到自己的成長經驗與教師工作關係密切；結婚成家的女老師，也會深刻體驗在家庭中妻母角色常常阻礙了女老師的發展，因為上述都是切身的問題，女性議題自然浮現(蘇芊玲，2002)，這一點即類似女性團體的意識覺醒與意識成長的過程。

二、具體實踐

透過意識的喚醒之後，尚須經由彰權賦能來達到具體的實踐。彰權賦能(empower)一字是由 power 衍伸而來，在 power 前加上「em-」便有賦予注入之意。因此 empower 的解釋有兩種：一是指給予權力或權威，及個人擁有並行使合法的權力或權威；二是「使能夠」，若在學校領域內即意指學校成員能夠共享學校決策權，發揮專業自主權。因此 Empower，其意即除了將權力授權給成員的意義外，同時亦強調成員自身能力的增進的積極性意義(許如菁，2001)。因

此以下將分別針對「彰權」與「賦能」加以探究：

(一) 彰權

「彰權」一詞深入解釋即為彰顯權力，它可說是在觀念上和行動上增強當事人權力的一個過程。在行動上，透過賦權的訓練和學習，可使想要改變的女性得到相關的工具和技術，以及有能力負擔起改變者的角色，更進一步由自己衡量狀況，以選擇自己覺得恰當的方式去引發改變(王雅各，1999)。站在性別的觀點上，女性需要被賦予的是什麼樣的權力呢？謝小芬(1995)認為應該確立兩個原則：一為「男女平權」，另一為「把女人該有的權力還給女人」。這兩個原則在決策權的性別分配重整上則應融合兩性觀點。讓女性學習爭取權利，運用權力，使女性的聲音被聽到並看到與男性不一樣的地方。



就學校的實際場域來看，女性在教職生態中擁有絕大多數的優勢，但從科層體制的職務分配上，卻發現多由男性擔任較高層職務，負責較多的政策決定。事實上，教育改革多由男性主導，而較少聽見女性教育工作者的意見，但是吊詭的是教育改革必須透過沉默或是被忽略的女性教師來實踐才能落實(Bank，1997；張如慧，2000：336)。這其中的原因與傳統觀念認定權力是男性的專屬品，而女性則要避免擁有權力，致使女性不習慣去學校中爭取權利，無形中即削弱了女性的影響力，服膺於學校中性別不平等的刻板印象甚至是歧視(張如慧，2000)。

因此當局者應傾聽那些沉默女性教師的聲音，或是被忽略的女性教師的觀點(朱雅琪，1999)。在具體的作法上，應有更多女性參與教育決策，均衡人文與科技教育的發展，平均對公立學校的資源分配，以保障同等的就業機會與教育品質，從而改善女性的教育處境(謝小芬，1995)。另外在師資培育和教師在職進修、鼓勵與協助女性接任行政工作、教育體制和政策的改善—破除不友

善的結構性障礙、增加學校員額的編制和行政加給同時，全面開放各類學校招生的性別限制，使得男女兩性都有充分的選擇與就業的機會(李惠茹，2003)。因為女性教師所要的改革或需求與男性不見得相同，所以積極的透過運作來串連女性教師，減低女性教師對爭取權力的恐懼和抗拒，就能形成團結女性教師的力量(張如慧，2000)。

(二) 賦能

「賦能」一詞的深入解釋為藉著行動的過程增益教師的專業自主能力。因為教師作為知識份子，必須重新思考，或是轉化其工作條件的本質。也就是說，教師必須要有能力掌握影響學校日常生活的時間、空間、活動和知識(謝小芬譯，1995b)。至於行動的方向應可從何處著手？朱雅琪(1999)建議行動研究法發展協同探究的教學組織，協助教師走出個人孤立與保守主義，因為行動研究的方法能協助教師重新獲得能力——從探究中重新建構對教師角色的認同，恢復她們的專業自信，成為有能力面對教育問題的教師(侯務葵，王慧婉，1999)。此外發展省思性的專業對話社群將提供教師專業成長的智庫，促進教師實踐的後援力量，發展、批判並洞視社會權力宰制下的矛盾與不合理(劉鳳英，2001)。因此鼓勵女性教師突破自我，發展自我公共論述的語言能力，不僅提供他們現實世界的歷練機會，而且使其認知作為社群成員的一份子(Miller，1976)。

因此女性教師的弱勢和困境解決的首要之途，即在於破除女性自我的迷思，喚起女性主體意識，每個人從自己的經驗出發，能夠在對話中看到不同學層教師的位置和問題，從這個過程中擁回自己的教師專業自主面貌(侯務葵 王慧婉，1999)，透過彰權賦能進而形成老師勉力而行的動力(侯務葵，2004)，也就是張顯女性教師在男性霸權教育氛圍中迥異的主體意識、教學哲學與人生價值，同樣也是女性教師文化的另類體現(李曉蓉，2003)。

伍、女性教師相關文獻探討

一、博碩士研究中對於女性教師的研究結果、分析和建議

蒐尋全國博碩士論文資訊網，以「女性教師」為關鍵字進行「不限欄位」檢索，得到 600 篇相關論文。不過由於許多論文在內容上對女性教師並無特別著墨，因此在逐一篩選比對並剔除不相關的資料後，最後留下自民國七十三年至民國九十三年間共計 107 篇。再將這 107 篇加以分類和整理。發現共可區分成九個研究面向，分別是「專業表現」、「增權益能」、「職場感受」、「領導效能」、「教學知能」、「進修學習」、「角色衝突」、「視訊媒體」、「行政管理」，茲以表述的方式，將文獻中對女性教師研究結果、分析和建議的內容予以呈現。

(一) 專業表現：

根據表 2-1-6 女性教師專業表現文獻分析表顯示，女性教師在專業知能、形象、成長上均高於男性教師，但在教學技能更新方面則低於男性教師。

表 2-1-6 女性教師專業表現文獻分析表

專業表現	女性教師	指標項目(年代)	男性教師
			「教學技能更新」構面的專業知能(2003)
	∨	「專業知能」(2003、1999)	
	∨	「專業形象」(2003)	
	∨	「專業成長」(2002、2001)	

註：「∨」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

(二) 增權益能：

根據表 2-1-7 女性教師增權益能文獻分析表顯示，女性教師在所歸納的四

項指標項目，如彰權賦能、校長支持、公民行為、工作士氣之表現均低於男性教師。現況上，少數女性教師的發聲以單打獨鬥的方式進行(洪塘忻，2003)，大部分的女性教師則較認同教師間的談論(黃榮懷，2003)，而對公共論述、整體溝通上的恐懼高於男性教師(鄭悅琪，1997)，因此許多研究建議女性教師應多參與校務(許錦華，2003；洪嘉鴻，2002；陳怡君，2000；許祝瑛，1998；林金福，1991)。

表 2-1-7 女性教師增權益能文獻分析表

	女性教師	指標項目	男性教師
增權益能		「教師彰權賦能」(2003、2001)	∨
		感受到「校長支持」的程度(2003)	∨
		組織公民行為表現(2003)	∨
		學校教師會成員在工作士氣表現(2001)	∨

註：「∨」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。



(三) 職場感受：

根據表 2-1-8 女性教師職場感受文獻分析表顯示，女性教師對工作認真投入，但伴隨而來的壓力和困擾也不小。而在工作滿意度方面，文獻研究結果顯示男女教師的感受相近。

表 2-1-8 女性教師職場感受文獻分析表

	女性教師	指標項目	男性教師
職場感受	∨	工作壓力(2002、2001)	
	無顯著差異	工作滿意度(2003、1999、1997、1984)	無顯著差異
	∨	工作困擾(2002)	
	∨	工作投入(1993)	

註：「∨」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

(四) 領導效能：

根據表 2-1-9 顯示，女性教師較傾向認同權威領導信念，但在整體領導行為上，則男性教師表現較為突出。另外對於女性的領導效能方面，師瓊璐(1999)指出女性教師在教學場域普遍重視與學生的互動，以同理心的方式對待學生，並且著重感情取向的人際互動，強調人本的關懷。成為女性主管之後，依然傾向「互動性的領導風格」，喜歡以母性的特質關懷部屬，並且以賦權及團隊合作的方式進行柔性的領導。但是在擔任主任、校長的升遷之途上，因為必須擔任妻母的角色，而比同齡的男性起步晚了許多，成為主管之後，學校同仁的角色刻板印象，也形成了一道無形的緊箍咒，隨時挑戰著女上司們。

表 2-1-9 女性教師領導效能文獻分析表

領導效能	女性教師	指標項目	男性教師
	√	「權威領導信念」(2003)	
		「整體領導行為」(2002)	√

註：「√」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

(五) 教學知能：

根據表 2-1-10 顯示，女性教師在「尋求支持及理性思考的方式」、「知識分享」、「教學創新實施」、「協同教學困擾指標上高於男性教師」等指標高於男性教師。但在「教學方法的設計」、「教學媒體與補充教材的提供」、「教學成效」、「教學態度」則較不足。

表 2-1-10 女性教師教學知能文獻分析表

	女性教師	指標項目	男性教師
教學知能	√	尋求支持及理性思考的方式(2002)	
	√	知識分享(2003)	
	√	教學創新實施(2002)	
	√	協同教學困擾(2002)	
		教學方法的設計(2003)	√
		教學媒體與補充教材的提供(2003)	√
		教學成效(2001、2000)	√
		教學態度(2000、1999)	√

註：「√」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

(六) 進修學習：

根據表表 2-1-11 顯示，女性參與進修學習的意願是較強烈的。進修的內容上，女性教師較偏向參加一般研習進修，男性則是較偏向參與學位進修。而在進修動機上，韓諾萍(2002)研究指出女性教師重視「生涯規劃及個人理想完成」；而男性教師則較為偏重「晉級敘薪」實質報酬。因此應多鼓勵鼓勵女性教師參與進修活動，以提升專業能力(林秀美，2002；李俊湖，1991)。

表 2-1-11 女性教師進修學習文獻分析表

	女性教師	指標項目	男性教師
進修學習	√	進修學習的意願(2002、2001、1999、1997)	
	√	參與「一般研習進修」(2001)	
		參與「學位進修」(2001)	√

註：「√」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

(七) 角色衝突：

根據表 2-1-12 顯示，女性教師面臨雙重角色的衝突(劉雅惠，2000)，導致其對工作缺乏高度認同(吳雪如，2001)。而就已婚男女性教師對家務分工度來看，則男性教師的滿意度較高(葉姿利，2002)。師瓊璐(1999)針對這種現況認為女性進入婚姻之後，繁重的育兒工作與家務勞動壓縮著女性教師的揮灑空間。女性教師在社會與另一半的期待下，走入賢妻良母的模式，慣於把自己的需要放在最後。另一方面，小學的校園環境普遍存在著傳統性別角色分工概念，在工作任務的分配上，與男性相比，女性教師較容易被賦予瑣碎的工作任務，以致較難展現其獨當一面的能力。

表 2-1-12 女性教師角色衝突文獻分析表

角色衝突	女性教師	指標項目	男性教師
	✓	雙重角色的衝突(2000)	
✓	工作缺乏高度認同(2001)		
	家務分工滿意度(2002)	✓	

註：「✓」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

(八) 視訊媒體：

根據表 2-1-13 顯示，不管是資訊媒體的操作、應用、整合、認知、素養、融入教學，男性教師皆高於女性教師(李航申，2004；郭吉模，2004；王宗誠 2003；朱桂美，2003)，顯示女性教師在此方面的不足與待加強。

表 2-1-13 女性教師視訊媒體文獻分析表

	女性教師	指標項目	男性教師
視訊媒體		使用電腦、幻燈媒體的次數	√
		資訊操作、應用、整合、認知(2004)	√
		資訊融入教學(2003)	√
		資訊素養(2003、2001)	√
		應用網路教學的態度(2003、2002)	√

註：「√」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

(九) 行政管理：

根據表 2-1-14 顯示，女性教師對於兼任行政職務的意願並不高(饒邦安，1990)，邱秀祝(1998)也指出女性教師是中小學校園的多數，卻面臨行政人員多為男性的結構性特色。因此必需重視並鼓勵女性教師參與行政(施東陽，2003；邱從益，2003；辛俊德，2001；葉天賞，2000；沈杏熾，2003；游肇賢，2002；王閩，2002；黃榮貴，2000；陳麗俐，1999；楊淙富，1998；蔡秋桂，1992；吳璧如，1989)。

表 2-1-14 女性教師行政管理文獻分析表

	女性教師	指標項目	男性教師
行政管理		兼職行政的意願(1990)	√
		學校行政及人際關係方面困擾程度(2003)	√
		「溝通程度」與「制度公平性」(1993)	√

註：「√」符號表示該項指標結果的趨向。

資料來源：研究者自行整理。

綜合上述觀點所描繪的女性教師圖像，研究者整理出八個主要的重點：

1. 女性教師的專業形象和知能較被認可。
2. 女性教師增權益能的觀念仍有待加強。
3. 認真投入工作的女性教師所產生的壓力和困擾不容小覷。
4. 女性教師主管較傾向互動式領導，進行柔性領導。
5. 女性教師在教學較能做到知識的分享和相互支持。
6. 女性教師的進修意願很高，但受限家庭等因素，以一般研習進修為主。
7. 女性教師在雙重角色分工和傳統性別定位下，較不能在職務上發展。
8. 女性教師在學校是性別的多數，權力的少數。



二、以女性教師為主題的研究

從博碩士論文對於女性教師的研究結果、分析和建議中，發現許多研究只是將性別當成一個變項進行分析，因此就沒有那麼突顯出女性教師的主體性。所以本部分的重心將放在以女性教師為主題的研究上，經過檢索的結果共計有20篇，以下將這些研究彙整成表並條列相關內容如表 2-1-15：

表 2-1-15 女性教師相關研究分析一覽表

編號	研究者 (年代)	研究題目	研究方法	研究區域	研究對象
1	林靖芬 (1998)	台北市國小女性教師生涯發展與工作滿意度之研究	問卷調查	台北市	現職公立國民小學女性教師
2	邱秀祝 (1998)	國中女性教師性別角色之構成—十位女老師之實踐經驗研究	訪談法	國民中學	十位國中女性教師
3	朱雅琪 (2000)	國中女性教師認識論及其教育實踐之研究	訪談法		台北市立國中的兩位女性教師
4	師瓊璐 (2000)	橫越生命的長河--三位國小女性教師的生命史研究	訪談法		一位校長、一位主任、一位教師擔任報導人，其中兩位已婚一位未婚
5	蔡素紋 (2000)	未婚單身女性教師生涯之錨的質性研究	訪談法	各級學校教師	十名目前在各級學校任職、教學年資在五年以上的未婚單身女性教師
6	戴素珍 (2001)	女性教師生涯的詮釋學研究—以一位在職進修教師為例	訪談法		一位在職進修女性教師
7	林靜宜 (2001)	國小女性教師的生涯阻礙及其因應方式之研究	問卷調查	台灣島地區	共1500位的國小女性教師
8	周彥君 (2002)	一位國小女性教師性別角色態度的構成	訪談法		一位國小女性教師
9	邱美菁 (2002)	七色花的故事：一個女性教師生命角色轉換處境探究	訪談法		一個國小女教師

表 2-1-16 女性教師相關研究分析一覽表(續)

編號	研究者 (年代)	研究題目	研究方法	研究區域	研究對象
10	何金玉 (2002)	高雄市國中已婚女性教師生涯動機角色壓力與因應策略之關係研究	問卷調查	高雄市	各國中已婚女性教師
11	胡如茵 (2002)	一位國小退休女性教師生命歷程之分析研究	訪談法		一位國小退休女性教師
12	黃愛蓮 (2003)	渙癩換喚喚喚~一位國小女性教師的自主與衝突	生命史之研究		一個國小女教師
13	陳凱筑 (2003)	國小女性教師性別意識構成與實踐之研究	訪談法		兩位國小女性教師
14	吳玲佳 (2003)	國小未婚女性教師感情態度與感情抉擇之研究	訪談法	中部	中部某城市某所國小的四位女性教師
15	林春香 (2003)	我是誰？原住民女性教師 Nikar 的生命故事	生命史之研究		研究者個人的回觀
16	李明郎 (2004)	國小女性教師提前退休決定歷程之質性研究	訪談法		三名在新竹市提前退休二年以上的女性教師
17	陳慧敏 (2004)	來自邊緣的聲音——一位女性教師的敘事實踐	敘事探究		研究者個人的回觀
18	卓韋瑩 (2004)	國小教師的生涯發展——已婚女性教師的觀點	訪談法	國民小學	七位在公立國小任教、教學年資在五年以上且育有子女的已婚女性教師
19	洪塘忻 (2004)	喧嘩劇場——國小女性教師聲音之敘說性研究	訪談法	國民小學	2位國民小學女性教師
20	洪家榆 (2005)	一位國中女性教師性別教育實踐之研究：以性別議題融入綜合活動領域為例	觀察、訪談法		一位國中女性教師

資料來源：研究者自行整理

這 20 篇研究女性教師的學術論文，從研究方法來看，採問卷調查法的只有三篇(林靖芬，1998；林靜宜，2001；何金玉，2002)，其餘的 18 篇皆是採用訪談、敘說性等質性研究為主，且研究主題較集中於教師生涯、性別角色和處境探討上。就研究主題來看，女性教師是所有研究的根基，循著女性教師而延伸出五個面向，分別是「教師生涯」8 篇、「性別角色」5 篇、「弱勢處境」6 篇、「感情態度」1 篇、「族群文化」1 篇。研究者針對研究的內容做進一步的彙整，以求建構出更具體的女性教師圖像，綜合相關研究(朱雅琪，2000；邱秀柱，1998；周彥君，2002；邱美菁，2002；林靖芬，1998；卓韋瑩 2004；胡如茵，2002；洪塘忻，2004；師瓊璐，2000；陳凱筑，2003；黃愛蓮，2003)的結果歸納如下：

(一) 社會文化

1、重男輕女

周彥君(2002)指出傳統中重男輕女的想法，造就出對待方式的差異，進而行成性別分化的開端。性別的分化是社會集權主義的運作，從生理的差異上區分了勞力、行為和階級的規範。在社會規範之中，男性被允許有較多的自我，而女性則相對受到壓抑(師瓊璐，2000；邱美菁 2002)。在社會文化價值的影響下，明顯的可從女性在教育選擇權上的被動及次要上看得出來。例如當女性教師原生家庭中的資源有限時，被考慮犧牲的總是女兒，在家裡無法提供其他的選擇的時候，女性為了提升自己的地位，改善家中環境以符合父母的期望，進而選擇教職。可見女性受到社會文化因素的影響很大(邱秀祝，1998；師瓊璐，2000)。

2、男主外、女主內

傳統的社會文化為明顯區隔兩性之權力與義務，強調「男主外、女主內」的性別差別待遇(胡如茵，2002)，其中包括家中資源分配的不均、地位的低落，

而這樣的差別待遇剝奪了女性在社會階層中往上流動的可能性，因此深刻的影響了女性的生命歷程，更因此窄化了女性的生命發展。

(二) 婚姻家庭

1、 婚姻家庭的束縛

家庭中父權的影響並不會隨著女性離開原生家庭而減少。結婚後，「先生」的角色也成為影響婚姻中權力關係的不平等，以及女性工作發展，生涯規劃的主要因素(周彥君，2002)。女性在步入婚姻之後，繁重的育兒工作與家務勞動壓縮著女性教師的揮灑空間。休閒型態也因為走入婚姻而明顯的被侷限與單一化，可以用來投入興趣或擴充專業發展的時間，被繁瑣的家務佔據的無暇它用。女性教師在社會及另一半的期待下，走入賢妻良母的模式，慣於把自己需求放在最後(師瓊璐，2000)。



2、 公、私領域的性別分工

家務不是女人的天職，女人不是一生下來就會煮飯、洗衣的，她在家庭裡的角色扮演和分工是被後天的社會文化所建構出來的，例如：工業革命以後，家庭與工作場所分開，正如將生產與消費分家。此後，女人逐漸與家庭領域——照顧家庭、小孩等事務聯繫起來，而男人則變得和公共領域——賺取薪資、參與政治等緊密相關(邱美菁，2002)。女性教師面對家務與母職的雙重負擔，在兼顧的同時卻也形成兩難的困境，帶給女性多重角色的衝突與壓力是相當大的，其間的掙扎與痛苦可想而知。因此在生涯發展週期上總是被動或主動的配合家庭、先生的發展，而被迫延緩自己的工作發展(邱秀祝，1999；胡如茵，2002)。

(三) 工作職場

1、 女性教師=母職!?

來自於傳統性別分工下對女性的角色、教師和母親角色的相似性，國小女

性教師常被劃上與母職相等的概念，是撫育、照顧幼小孩子的工作，而且女性擔任國小教師可以兼顧家庭，是最理想的工作。因此，許多女性把當老師定為自己未來的志向(周彥君，2002；邱秀祝，1998)。

2、女性關懷的特質淪為教育的半專業

朱雅琪(2000)從知識論的角度解釋「關懷」等女性工作特質長久以來一直是教學的一部份，但是不被視為科學的知識，因此總是被「正當」的學術觀點所貶抑，進一步被歸類為私領域，而被男性主宰的社會所忽略。因此當女性教師在追求教師專業實踐，或是個人教師專業知識成長時，會出現專業與關懷的矛盾困境。因此儘管女性在中小學校園裡是教育的主力，但卻沒有在體制上取得任何優勢，甚至連教育也被視為半專業的行業。

3、教學任務性別分工下的延伸效應

由於小學的校園環境普遍存在著傳統性別角色分工概念，在工作任務的分配上，與男性相比，女性教師較容易被賦予瑣碎的工作任務，以致較難展現其獨當一面的能力(師瓊璐，2000)。黃愛蓮(2004)認為女性教師在自我實現感、教學態度和專業適任性都優於男教師；但因為學校存在著刻板化的分工，女教師因此較為保守閉塞、服從權威、畏懼權威、捍衛體制、逆來順受，常會將發言權和領導權推給男教師。因此其延伸效應包括抑制教師形成批判反省的意識並對於工作中的升遷、進修研習機會感到最缺乏(林靖芬，1999 邱秀祝，1998)。

4、性別的多數；權力的少數

在學校的性別分工下，使得女性很難擠入權力核心，造成在職位階級中確有男尊女卑的現象(周彥君，2002)。陳凱筑(2003)的研究個案中發現，儘管有越來越多的女性校長、主任，但是女性的升遷仍然有所障礙而無法突破。在事務或教學工作的分配上，亦較傾向於男性教師主外，女性教師對內。在校園中，

女性教師佔了大多數，然而，她們卻都被定位在技術執行的工具，使得女性教師的聲音遭到忽略和漠視，洪塘忻(2004)分析指出女性教師發聲多以獨唱方式呈現，且發聲背後還需要付擔起沉重的壓力，再加上權力爭奪使得教師發聲意涵逐漸失焦等困境。如果在教育環境中佔有多數的聲音遭到忽視或邊緣化，那麼最基礎和真實的核心聲音，將很難被聽見。

(四) 反省轉化

面對傳統性別角色刻板印象對女性能力的不信任，使得女性教師必須花費更多心力來克服因為「性別」而來的阻礙，落實在具體的實踐中。行動的方式及內容包括了以下幾點：

1、 組織並參與團體，從中尋求支持

女教師可藉由組織、參加團體等方式，尋找個人情感、知識上的支持，也為自己在家庭、工作的夾縫中，爭取屬於個人的空間。透過參與團體的過程中，將自身的經驗訴說、看見並得到回饋與反省，在團體的支持下看到彼此的委曲、努力，最後長出行動的智慧，逐步產生女性教師集體的力量的力量(邱秀祝，1999；邱美菁，2002)。

2、 教師積極參與多元管道的進修

進修管道越多元，教師參與的機會越多，則不但有助引導女性教師追求成長、革新教學，並且對工作滿意程度有所增進。

3、 自我對話、調適與實現

學習自我評估、了解周圍環境情勢，有效運用時間以因應家庭及工作生活，自我調適並尋求家人、朋友的體諒和支持，並且時時鞭策自己跟上新的資訊潮流，培養競爭能力(林靖芬，1999)。

綜合以上論述，逐漸架構出現代女性教師的圖像，進一步深入剖析形成女性教師圖像的背後原因，則發現了社會文化價值中男尊女卑的觀念影響女性的教育選擇權；婚姻家庭的束縛，多重角色的扮演，增加女性教師的壓力和負擔；工作職場上的性別分工，使得權力決策排除女性，將之邊緣化。因此，要扭轉加諸於女性教師身上的不利條件，則須從自己、他人、團體的串聯開始，唯有重建屬於自我內心的指導原則，進而才能為人生開創新的意義(師瓊璐，2000)。

陸、小結

本節以「女性教師」為發展內文的主軸，分別就其過去(歷史溯源)、現在(現況與處境)、未來(覺醒與突破)三個角度予以分析，呈現出女性從被教育排拒、接受教育、成為施教者的一連串演變延伸的發展脈絡，接著分析和探討過去對女性教師的研究文獻，試圖描繪出現代女性教師的清楚輪廓。綜合上述，歸納整理出以下的討論面向：

一、社會文化價值觀下，女性教師是候補、次要的角色

從歷史回顧的角度，在以「男尊女卑」為中心的社會價值觀下，造就不同性別在受教權及教育發展上的差異。女性參與教職的開始並非著重於其專業能力的優異，而是面對女性教育人數增加情況下，男性教師的替代品。因此雖然學校教師女性化乃是世界性的現象和趨勢，但是女性教師的角色地位依舊是低廉的女傭、長時間的褓姆、三從四德的教化者，並進一步的再製男性主流價值與失衡的性別觀點。

二、傳統的刻板印象，陷女性教師於不利與弱勢的處境

傳統對於男女兩性不同期待所形成的刻板印象，影響女性在職業上的選擇，並形成教師女性化的現象。雖說教職是女性步出家庭，進入公共領域的重要管道，但女性並沒有因此獲得更大的發展空間與實踐的自由，反之因為一些外加的束縛而顯得綁手綁腳，致使女性教師陷於了教學分工的性別隔離、多重角色的衝突、半專業形象和地位邊緣化、科層體制抑制其發展...等不利與弱勢的處境。

三、意識的覺醒，女性教師突破與轉變的可能性

女性教師所面對的是如此不均衡的條件與處境，為何大多數的人仍保持沉默？除了是父權價值的潛移默化外，相信有一部分的因素是歸咎在她們不明白自己的處境。因此女性教師的弱勢和困境解決的首要之途，即在於破除女性自我的迷思，喚起女性主體意識，透過意識的覺醒喚起關注與重視，經由具體的實踐增益自我權能提升，形成老師相互勉勵往前邁進的動力。

第二節 教師組織的演進與發展

當前社會的快速變遷，使得教師的地位及權威遭受空前的挑戰，在此挑戰中，教師組織扮演著保障教師權益，維護教師專業形象與提昇教師專業地位的關鍵角色。教師組織若能發揮其法定功能，達成維護教師專業尊嚴與專業自主權、發揮教師公約的自律力量、研究並協助解決各種教育問題、確保教師權益、確保學生受教權等基本任務，則必能提昇教師專業形象與地位(林志成，2003)。

因此，本節將針對教師組織分成兩個部份進行研討，首先就學者的研究、發現和詮釋來了解教師組織之意涵、類別和功能；其次，就我國教師組織之現況加以研究和分析。



壹、教師組織的意涵、發展、類別及功能

一、教師組織的意涵

對於「教師組織」的意涵解釋，許多國內外相關文獻的研究者(Johnson, 1985；朱輝章，1998；柯素月，2000；趙怡婷，2003)常先聚焦於其英文字意的闡述，例如就「組織」二字而言，在英文裡常用 organization、union 以及 association 這三個單字來交互使用。不過若進一步仔細劃分，則一般性的團體組織較常以 organization 為名，而 union 通常含有工會型態的涵義，association 則較常用在專業協會組織。此外，Jessup (1988) 則從另一種角度認為，union 是可作為所有組織的統稱，若真的要有所區隔的話，以 labor union 來代表具有勞工身分的教師工會組織，而以 professional association 作為具有專業型態的教師協會，由此可見教師組織涵蓋範圍的深廣度及多元性。關於教師組織的意涵，許多國內外的學術研究者均曾針對相關主題進行定義與詮釋，茲將論述內容整理以下：

國外研究的部份，Tannebaum（1965）將教師組織定義為「教師組織是由教師所組成的獨立組織，訂有會員入會的條件，並支持、提供會員所需的福利」。Jessup（1988）則認為教師組織是一種因職業相近而形成的協會，其目的是為了聯合學校系統及有關教育人員的關係，並動員成員的力量，監督學校管理者改善教師工作條件，並維護既有的權益。而 Cooper（1992）認為教師組織是指代表當地、地區和全國各層級教師的正式組織。

國內研究的部份，蔡璧煌(1990)特別將教師組織和教師學術研究組織作出區隔，強調兩者的不同。所謂的教師組織應該是代表教師團體來維護教師的專業地位、爭取教師的權益與福利。傅瑜雯(1993)更明確的定義教師組織的成員、對象、入會標準及組織規範，且主要的目的在於為成員爭取福利，並能協助成員提高專業水準。另外，許多學者(朱輝章，1998；林淑華，1999；柯素月，2000；陳文燦，1997；陳秀苓，1994；張曉蕙，2001；蔡文正，2000)均認為教師組織是由教師所組成的長期、正式團體，訂有入會的標準和組織的規章，維護、爭取及提高教師權益、福利和專業水準，並且能夠進一步影響政府教育政策的走向。除了以上所陳述的教師組織意涵外，對於組織中的組成人員，部分學者(彭富源，1997；高義展，1998；陳鵬飛，2000)認為除了專任教師外，還應包含兼任教師和行政人員的加入。

綜合各學者對於教師組織之定義，歸納整理出教師組織意涵表(表 2-2-1)。在組織成員方面，不論中外大家一致都認同以教師組成為主體，定訂組織規範及入會條件，進而組織一個長期性、獨立性、自主性、合法性、專業性、自律性的正式組織。而組織目的則涵蓋了改善工作條件、爭取權益與福利、維護並提升專業地位、增進教育的品質和影響教育政策……等。

表 2-2-1 教師組織意涵表

意涵內容 研究者	組織成員	組織性質	目的	參與 組織條件
Tannebaum (1965)	教師	獨立團體	支持、提供福利	訂有會員入 會的條件
Jessup (1988)	職業相近		改善工作條件，維護權 益	
Cooper (1992)	當地、地區和全國各 層級教師	正式組織		
蔡璧煌 (1990)	教師		維護專業地位、爭取權 益與福利	
傅瑜雯 (1993)	教師		爭取福利，提高專業	入會標準及 組織規範
陳秀苓 (1994)	教師	獨立、長期性組 織	爭取福利，提高專業	入會標準及 組織規範
陳文燦 (1997)	教師	正式組織	維護權益及專業	
彭富源 (1997)	教育人員(包含教師 與教育相關人員)	長期性組織	促進專業及爭取權益	入會標準及 組織規範
朱輝章 (1998)	教師	自願、自主、長 期性合法組織	維護專業與爭取權益	
高義展 (1998)	專任教師	專業性組織團體	爭取福利，保障權益， 提昇專業，增進品質。	
林淑華 (1999)	專任的合格教師	長期性、獨立 性、自主性、專 業性、自律性的 正式組織。	爭取權益、維護教師尊 嚴、提昇專業、改善品 質、影響教育政策	
蔡文正(2000)	教師	長期性組織		
柯素月 (2000)	教師	自願性、獨立 性、合法性和長 期性之正式組織	維護專業尊嚴和保障 權益	
陳鵬飛 (2000)	合格的現職教師為 主(包括專任教師及 兼任教師)	自願性、專業 性、自律性的正 式組織	維護權益及提高專業 素養以促進品質提升。	
張曉蕙 (2001)	教育人員	獨立性、自律性 團體	保障權益，爭取福利， 並維護及提昇專業	入會標準及 組織規範

資料來源：研究者自行整理

二、教師組織的起源發展

在西方國家，教師組織的起源很早，但真正以教學專業來形成教師組織，以保障專業和經濟利益，則是在十九世紀後半才開始，綜合而言，各國教師組織的整體發展，大致經過以下幾個時期(侯禎塘、王素琴，1998)：

(一) 萌芽期(Forerunners)

最早開始的教師組織，都是以教授、行政人員、校長為主體所組成的教育協會 (education societies) 或教師協會(teachers associations)，目的只是在訓練和聯誼。到了 1830 年在英國巴黎和 1870~1880 年代中期在加拿大多倫多，其中有些教師協會或新發展出來的教師協會，為了爭取有利的教學環境，開始進行抗爭，並且不同教師團體相互支援，轉變成為有力量的協會，使得教師組織的理念開始萌芽。當時參與活動的教師和倡導者，常常遭受壓制、解職或調換工作，甚至遭囚禁。



(二) 出現期(Emergence of Teacher Unions)

在 1870~1910 年代間，由於教師工作情境的改變、領導人物的出現和有利的社會政治環境，使得西方國家教師組織得以不依賴政府或雇主的支持，而以獨立協會的型態出現。英國和德國最早出現此種型態的教師組織，並且把理念傳佈至澳洲和南非等國。

(三) 合作期(State Incorporation)

在這個時期，教師或各教師組織相互結合，並與政府合作，形成全國性的運作行為，取得了合法的教師組織地位。在英國，教師組織協助政府決定全國教師薪水的等級，二次大戰期間，教育當局仍給予教師工作保障和專業自主權，教師組織也沒有投注在工會主義或參與政黨政治。澳洲和加拿大的教師會也與

政府密切合作，1917~1925 年間，政府授與教師組織教育仲裁的機會，1930~1940 年代間，澳洲政府制定了教學專業法案，贊成以省區域為範圍，組成單一教師組織，並使所有的公立學校教師參與該組織。但在此期中，也有一些較不同的例子，如蘇聯、義大利、德國、西班牙和葡萄牙等國的教師組織，卻因集權主義的實施和獨裁政府的建立，而分別被收納為政府或政黨的工具，或者遭致解散。

(四) 鞏固成熟期(Consolidation and Maturity)

1945~1970 年代間，有些在過去遭政府限制的教師組織，重新建立起來，並出現新的教師組織，如德國和法國都重新出現許多十分穩固的區域性教師組織，法國並在二次大戰後，重新建立全國性教師組織「Federation de Education Nationale」簡稱為 EEN，成為當時反應教育政策的最有力量組織，西德最大的教師組織 GEW(GewerkschaftErziehung and Wissenschaft)在 1949 年建立，附屬為總工會的分支，並支持社會民主政黨活動。在此時期，無論西歐、北美洲、日本或澳洲的教師組織其會員都快速成長，且組織都能以諮詢或直接的方式參與政府的教育制度、管理或教育決策的運作，不過並非是毫無限制的參與。

(五) 新教師組織的形成(Formation of New Unions)

1970 年之後，由於各國對全國性教師組織限制解除，許多國家的新教師會開始形成，許多脫離殖民而獨立的國家，教師組織的觀念也逐漸興起，給予教師在教育體制中，扮演更積極和有效能的角色。

三、教師組織的類別

教師組織的類別不只包含一種，由於組織的性質、成員和目標的差異，因此教師組織也會跟著呈現出不同的面貌。以下將依據組織性質和目標，介紹不

同分類形式的代表學者及其分類之內涵。

(一) 以組織性質來分類

Guthrie (1982) 與張鈿富 (1986) 都依教師組織的性質，將教師組織分成另外三類：(一) 由職業功能相近組成的協會，如：全美教育協會、美國教師聯盟、美國學校行政人員協會。(二) 以學科或更專門的領域組成的組織，如：美國心理協會、美國教育研究協會。(三) 其他教育相關機構的協會，如：美國大學婦女協會、全美州教育董事協會。此外學者(蓋浙生，1997；林海清，1998) 都以台灣為例，為國內教師組織進行分門別類。蓋浙生將教師組織分成三類，其一，為教師組織，如教師會，以結合集體力量，爭取教師福利，保障教育專業人員權益，並砥礪專業精神為目的。其二，為教育團體，如台灣教育會、省教育會、及各縣市教育會，以研究教育、協助發展教育，及增進教育人員福利為宗旨。其三，為教育學術團體，如台灣教育學會等廿三個學術團體，係以促進教育學術的研究發展為目的。而林海清則更詳細的劃分為四類，包含了 1.「學術團體」：中國教育學會、比較教育學會；2.「欲達成特定目標」：人本教育基金會、振鐸學會；3.「以各校教師為主體」：大學教師聯誼會、世界和平教授協會；4.「教師權利及福利保障」：中華民國全國教育會、教師人權促進會。

若以組織性質來做為分類的標準，總括上述共計可從三方面來彙整，分別是：

- 1、 職務類型方面 - 成員職級相近，例如：教師、行政人員、校長。
- 2、 學科學術方面 - 專門領域相近，例如：心理、教育學會。
- 3、 教育相關方面 - 關注主題相近，例如：人本教育基金會、振鐸學會。

(二) 以組織目標來分類

許多學者(Jessup, 1988； Kerchner & Koppich,1993；朱輝章，1998；柯素月，2000)主要將教師組織分為兩類，一類是工會取向，另一類則是專業取向。

研究者用表 2-2-2 示之。此外，謝文全也認為教師組織可分為兩類，不過，他認為教師組織的工會特性中仍包含專業性質在內：1.專業團體：如美國全美教育協會、英國全國校長協會。2.兼具專業及工會團體：如美國教師聯盟、英國全國教師協會(引自柯素月，2000)。

表 2-2-2 教師組織二類別比較表

組織類型 研究者	工會取向	專業取向
Jessup (1988)	引導成員的認知，結合成員的力量，謀求改善其工作條件。	強調對學生服務品質的重要性，並藉著團體的力量，提升教師的教學品質。
Kerchner and Koppich (1993)	強調是個別性勞工與管理、重視個體工作執行、重視教師自身權益、品質由外在控制、組織目的為教師利益、強調與雇主是對手關係。	強調學校中集體性導向、強調學校計劃團隊的執行、兼重自身及公共權益、品質由內在控制、組織目的為教育進步、強調與雇主是夥伴關係。
朱輝章(1998)	爭取教師權益	提高教育專業
柯素月 (2000)	爭取改善成員的工作權益，其組織成員是受僱人角色，擁有勞動三權，組織的運作方式較激烈和強硬。	提昇成員的專業形象與服務的專業水準，其組織成員工作性質相同，且具備專門的知識，組織的運作方式較溫和中庸。

資料來源：研究者自行整理

除上述畫分成工會和專業兩種取向之外，也有學者(Ota，1985；彭富源，1997；黃德祥、薛秀宜，2003)將教師組織之劃分成三類的看法(表 2-2-3)。Ota將原先的工會組織依運作手段之不同，再區分為經濟組織和政治組織兩類。因此形成了 1.專業組織：此類組織的成員具有專門的知識、自主性、服務精神，且組織訂有成員的入會標準及專業公約。2.經濟組織：此類組織通常以團體協商的方式，提高成員的福利、保障成員在經濟方面的利益。3.政治組織：此類

組織類似工會的性質，以社會主義為立論基礎，透過政黨關係，採取激烈的手段及對立的立場，爭取成員權利。彭富源參考我國行會的演變模式，提出工會組織的想法，將教師組織分成 1.教師公會組織：立場較為中庸，主要朝「提高教師工作品質」方面而努力。2.教師工會組織：工會是由受僱人組成之團體，以爭取及維持更有利之工作與工資條件為主要目的。3.學術研究組織：學術團體性質的教師組織，是由學科或更專門領域組成的團體，目的在於從事純粹的學術研究，使教育理論更精進完善。黃德祥、薛秀宜則綜合學者的說法，將其教師會分為三種結構類型(引自黃德祥、薛秀宜，2003：3)：

1、工業主義式的教師會 (industrial-style unionism)：

此類型的教師會主要關心教師薪資與工作條件和保險等之議題，著重於經費預算上的協議，教育議題不應是預算會議上任人宰割的牛肉。

2、專業主義式的教師會 (professional unionism)：

重視教師專業進修與訓練，教師會也開始關懷學生學習品質如何下降等問題。此類型教師會注重教師專業提升等相關問題，如：師資培育與訓練等。

3、社會正義式的教師會 (social justice unionism)：

教育不單是社會保障的重要基石，也是達成教育機會均等和民主參與的途徑，教育革新須對大眾負責，因此，教師會為了讓外人更加信服教師專業性，積極協助兒童未來發展為成熟的社會人，熱忱的為社區提供服務、與社區組織共同合作、和社區機關團體溝通，主動建構積極關係。

表 2-2-3 教師組織三類別比較表

學者	Ota(1985)	彭富源(1997)	黃德祥、薛秀宜(2003)
類別	專業組織 經濟組織 政治組織	教師公會組織 教師工會組織 學術研究組織	工業主義式的教師會 專業主義式的教師會 社會正義式的教師會

資料來源：研究者自行整理

除了將教師組織類別進行二分及三分法，傅瑜雯(1993)提出教師組織的四大類別為，第一、工會組織：由受僱人所組成的獨立團體，以獲得及維持更有利之工作及工資條件為主要目的。第二、公會組織：不受僱於人而自行營業者所組成的團體。第三、專業組織：專業是指一群人從事一種需要專門技術的職業。第四、學術研究組織：由學科或更專門領域組成的團體，目的在於從事純粹的學術研究。

綜合以上學者看法，教師組織的類別會依其組織性質及組織目標的不同而有所差異。大抵而言，其分類的結果仍是以工會和專業取向為其主要的鋪陳，而較值得注意的是社會取向組織類別概念的生成，與近來頗受討論及重視的弱勢族群及多元文化亦不無關係。

四、教師組織的功能

承接教師組織類別的文獻說明，發現分類的結果仍是以工會和專業取向為其主要的鋪陳，如果再進一步深究這兩種教師組織型態的功能任務，是否也會有所差異呢？以下茲列舉數位中外學者的看法並予以綜合歸納、彙整如表 2-2-4。表中主要呈現出教師組織功能的五個走向，就其被討論的次數統計，由多到少分別為「提昇教師專業形象」、「維護教師權益」、「提供教師諮詢服務」、「影響教育政策走向」、「制定教師自律規範」。其中對於提昇教師的專業形象及維護教師權益最為重視。

表 2-2-4 學者對教師組織功能定義彙整表

教師組織的功能	學者	出現次數
(一)維護教師權益： 如謀求教師福利、保障教師工作、提高教師待遇、代表教師與學校或教育當局進行對話等。	傅瑜雯(1993)；陳秀苓(1994)；劉春榮(1996)；陳文燦(1997)；高義展(1998)；朱輝章(1998)；謝文全(1990)；翁豐珍(1995)；吳清山(1996)；曾文鑑(1999)；柯素月(2000)；Bloomer(1980)；Jessup(1988)；Scotter(1991)	14
(二)提昇教師專業形象： 如增進教學品質、解決教育問題、傳播教育訊息。	傅瑜雯(1993)；陳秀苓(1994)；謝文全(1990)；翁豐珍(1995)；劉春榮(1996)；吳清山(1996)；陳文燦(1997)；高義展(1998)；林海清(1998)；曾文鑑(1999)；白世文(1998)；柯素月(2000)；朱輝章(1998)；蘇進茶(2004)；Bloomer(1980)；Guthire(1982)；Scotter(1991)	17
(三)提供教師諮詢服務： 如提供法律顧問、休閒活動訊息等。	傅瑜雯(1993)；劉春榮(1996)；陳文燦(1997)；朱輝章(1998)；曾文鑑(1999)；陳秀苓(1994)；翁豐珍(1995)；林海清(1998)；白世文(1998)；柯素月(2000)；Scotter(1991)	11
(四)制定教師自律規範： 如制定教師自律公約。	吳清山(1996)；謝文全(1990)；翁豐珍(1995)；林海清(1998)；朱輝章(1998)；白世文(1998)；曾文鑑(1999)；柯素月(2000)；蘇進茶(2004)；	9
(五)影響教育政策走向： 如參與學校行政決策、監督學校校務正常運作。	劉春榮(1996)；朱輝章(1998)；謝文全(1990)；傅瑜雯(1993)；陳秀苓(1994)；陳文燦(1997)；林海清(1998)；白世文(1998)；柯素月(2000)；曾文鑑(1999)；Scotter(1991)	11

資料來源：林淑華(1999：28)；部分研究者自行整理。

貳、我國教師組織的現況

以下透過分析相關學術資料以及網際網路中所刊載之資訊（例：教育部、全國教師會），再綜合學者(林淑華，1999；馬向忠，2002；張曉蕙，2001；蔡文正，2000)的觀點，對我國教師組織之起源、演進、運作、現況做更進一步的了解。

一、我國教師組織的起源和演進

如以時間作為觀測點，回溯我國最早期的教師組織，應是創始於清朝末年「壬寅」學制頒布之後。當時的清朝政府為了要推展教育的各項事務，獲得民間大眾的支持，因此學部便在清光緒三十二年(西元一九〇六年)頒布了教育會章程，以作為成立教育會的依據。在教育會章程內容中明白的表示，教育會以「輔助教育行政，圖教育的普及」為宗旨，因此，「教育會章程」公佈後，各地紛紛成立教育會。宣統三年學部奏准設立「中央教育會」，這是我國全國性教師組織之開端。

我國之教師結社，從民國初年開始，各省及各縣便成立有教育會，由教育行政人員、各校教師及社教人員為會員。同時亦有各種教育學術團體，例如，民國九、十年間之「中華教育促進會」，民國二十二年成立之「中國教育學會」等的組織。而民國二十年，國民政府制定「教育會法」，「以研究教育事業，發展地方教育，並協助政府推行教育政令為宗旨。」(第一條)其會員資格包括：公私立學校教職員、社教機關職員(中學以上畢業)、師範院校或教育院科系畢業、專科以上畢業從事教育事業一年以上、服務於學校或社教機關三年以上，或研究教育並有教育著作者。(第十七條)教育會為法人，依行政層級區分為鄉鎮、市區、縣、市及省教育會，並得召集全國省市教育會聯合會議，且下級教

育會應受上級教育會之指導（第六、七條）。此一組織之成員不限於教師，使教育會成為略具有官方色彩之組織。

在台灣日據時代時，教育相關人士首先在台北籌組「國語研究會」，光緒27年(西元一九〇一年)，草擬「台灣教育會規則草案」，並在淡水館舉行「台灣教育會」成立大會。次月發行「台灣教育」雜誌，表達教育意見，協助日語教育普及化的工作。到了一九二四年年底，「台灣教育會」已成為組織龐大的社會教育團體，會員約達5839人，事務所設於台灣總督府內，其工作內容包括「台灣教育」雜誌的發行、日語研習會與演講會的舉辦、教育功績的表揚、通俗書籍的編纂與出版、芝山巖祭典的執行等。台灣光復後，民國三十五年「台灣省教育會」依據「教育會法」在台北市成立。後來隨著台北市與高雄市分別改制為院轄市，台北市教育會與高雄市教育會分別於民國五十六年及六十八年成立。民國七十五年，台灣省與北、高兩市的教育會共同聯名向內政部提出籌組「中華民國全國教育會」，並於民國七十六年一月通過成立至今。

「中華民國全國教育會」成立後，由於教育會負有推動教育政令之宗旨，並有教育行政人員之參與，對於保障教師權益功能之發揮，未能全然受到教師的信賴。部份人士有鑑於當時的教師組織不能充分發揮其功能，教師人權不彰；民國七十六年八月，由教育界人士與民意代表依據「人民團體法」，成立「教師人權促進會」。除了在民國七十六年出現了以鼓吹成立教師工會為主要目標之「教師人權促進會」外，其他教師組織亦紛紛成立（例如；振鐸學會、基層教師真實教育連線、台灣教授協會、台灣教師聯盟等），使得教師組織趨於多元化。民國八十四年八月教師法公佈施行，對全國教師而言具有重大意義；各級學校依法相繼組成教師會；而高雄市教師會於民國八十五年正式成立，成為教師法公佈施行後第一個地方性教師會，爾後，其他縣市的地方性教師會也相繼成立。民國八十八年二月一日依據教師法成立中華民國全國教師會。並於民國八十九

年一月，在台北市舉行成立大會(林淑華，1999)。總結上述文獻，研究者將我國教師組織的起源和演進列表如表 2-2-5。

表 2-2-5 我國教師組織的起源和演進表

時間	成立組織	依據法令
光緒27年	台灣教育會	台灣教育會規則草案
宣統三年	成立中央教育會	教育會章程
民國 9年	中華教育促進會	—
民國22年	中國教育學會	—
民國35年	成立台灣省教育會	教育會法
民國56年	成立台北市教育會	教育會法
民國68年	成立高雄市教育會	教育會法
民國76年	成立中華民國全國教育會	教育會法
民國76年	成立教師人權促進會	人民團體法
民國85年	成立高雄市教師會	教師法
民國88年	成立全國教師會	教師法

資料來源：研究者自行整理

二、國內教師組織的現況及運作

國內教師組織除了依據教育會法、教師法，分別成立教育會及教師會外，中華民國憲法第十四條規定：「人民有集會和結社的自由」，因此在教師法第二十六條即規定：「各組織之設立，應依人民團體法規定向該主關機關申請報備立案」。自民國 76 年後，其他教師組織便依據人民團體法紛紛成立（例如；振鐸學會、基層教師真實教育連線、教師人權促進會等），使得教師組織趨於多元化。以下將就中華民國全國教育會、中華民國全國教師會、教師人權促進會、基層

教師協會、中華民國流浪教師協會，依法源、時間、成員、任務四個面向來逐一分析並了解國內教師組織的現況及運作。

(一) 中華民國全國教育會

1、法源依據：

民國二十年，國民政府制定「教育會法」，依據教育會法第一條規定，以研究教育事業，發展地方教育，並協助政府推行教育政令為宗旨。

2、成立時間：

民國七十六年一月成立中華民國全國教育會。

3、組織成員：

組織成員涵蓋教育行政人員、校長、學校職員、教師、工友等。而其會員資格包括：公私立學校教職員、社教機關職員（中學以上畢業）、師範院校或教育院科系畢業、專科以上畢業從事教育事業一年以上、服務於學校或社教機關三年以上，或研究教育並有教育著作者。（第十七條）教育會為法人，依行政層級區分為鄉鎮、市區、縣、市及省教育會，並得召集全國省市教育會聯合會議，且下級教育會應受上級教育會之指導（第六、七條）。此一組織之成員不限於教師，且為依法律設立者，使教育會成為略具有官方色彩之組織。

4、組織任務：

其組織任務主要是加強為教師服務，並做好政府與教師間溝通工作。詳細內容計有九個層面，包括了 1.關於教育之研究、設計、改進事項。2.關於協助指導增進國民生活知識事項。3.關於協助教育之調查、統計及書刊編纂事項。4.關於會員之公益事業舉辦事項。5.關於會員之福利互助及協調聯繫事項。6.關於教育政策及法令推行事項。7.關於機關或團體委託辦理有關教育事項。8.關於教育活動及社會運動參加事項。9.依其它法令規定應辦事項。

(二) 中華民國全國教師會

1、法源依據：

民國八十四年七月十三日三讀通過教師法，並於同年八月九日公佈施行。依據教師法第二十六條得成立教師組織，而教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣(市)為地方教師會；在中央為全國教師會。學校班級數少於二十班時，得跨區(鄉、鎮)合併成立學校教師會。

2、成立時間：

民國八十五年，高雄市教師會成立。是全國第一個正式成立的地方教師會，也是全國首創之教師會。民國八十八年二月一日，中華民國全國教師會成立，簡稱為全教會。

3、組織成員：

在組織成員方面，其會員為各縣市教師會，例如台北市教師會、台北縣教師會。縣市教師會則是由學校教師會組成，以全國教師會會員約十萬人，組織成員以各級教師為主，會員社經背景相當平均整齊(周秋敏，2002；程顯光，2004)。

4、組織任務：

依據教師法第二十七條所規定之「各級教師組織基本任務」，可知教師會之任務，包括六個層面：

- 維護教師專業尊嚴與專業自主權。
- 與各級機關協議教師聘約及聘約準則。
- 研究並協助解決各項教育問題。
- 監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。
- 派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。
- 制定教師自律公約。

另外，根據2003年9月9日修正公布的「教師法施行細則」，教師會新增

的權利如下：(1)教師會依法具有聘約協商權(2)教育行政機關就教師之權利義務事項，應與教師會協商，或採取諮詢、告知的方式讓教師會參與。(3)各級教師會理事長會務人員辦理教師會會務，學校應給予公假。

(三) 教師人權促進會

- 1、法源依據：人民團體法。
- 2、成立時間：成立於民國七十六年(西元一九八七年)八月。
- 3、組織成員：各級學校教師。
- 4、組織任務：

主要訴求為「反學術政治迫害，受壓迫教師大集合」為標榜，倡導教師人權不容侵害，以及長期於教師法中一貫堅持與主張教師擁有「勞動三權」；團結權（教師可組工會）、團體協約權、爭訟權（教師有罷教權）之呼籲，都是教師對教育權的保障(蔡文正，2000)，故教師人權促進會的組織任務以維護教師權益為主(蓋浙生，1997)。



(四) 基層教師協會

- 1、法源依據：人民團體法
- 2、成立時間：

成立於民國 83 年 (西元一九九三年)，正值國內教育改革浪潮興起之際，那時候尚未成立正式的教師團體，而是以「基層教師真實教育連線」的集體面貌參與當時的教育改革。到了一九九五年六月時正式更名為基層教師協會。

- 3、組織成員：

基層教師是指高、中、小學和幼教的教師，「基層教師協會」以此為集結的主體。目前參與活動的會員仍以女性教師為多數，男性教師為少數，充分反映基層學校中教師的性別比例，也反映了協會團體中教師的特色(侯務葵，2001)。

4、 組織任務：

在「基層教師真實教育連線」時期，主要的實踐方向有三，第一、對台灣教育權威體制的批判與反動；第二、對真實教育的看法；第三、對基層教師身分的反省，對教育政策的贖罪與當仁不讓（薛曉華，民 85）。到了基層教師協會時期，其主要的實踐方向有四點：(1)奪回教師的專業自主權益；(2)爭取學生的公平受教權；(3)激發基層教師的行動力；(4)協助各校教師會的成立與組織訓練(教育心，1995)。以下摘自侯務葵(2001)對基層教師協會的描述：

追求教師專業成長開始，歷經組織自主性的教師團體，到目前以行動研究反思實踐，企圖對社會中教育改革進行實踐的行動介入，換言之，我們就是以此來發展教師組織和實踐教育改革理念的。在 82 年順勢成立「基層教師真實教育連線」，以集體面對社會和參與教育改革，成立之初也剛好迎上了當時的四一〇教改。當時目標之一：爭取「教師專業自主權益」，也在多年持續的對社會發聲和行動下，由被質疑到成為社會的普遍共識，一路走來確實不易，尤其基層教師協會是個民間專業性社團，經費需要自籌，我們沒有強大社會資源，加上我們都是現職教師，有工作的壓力，也有女性角色的束縛，這些雙重束縛的處境，是和多數基層教師的處境一樣的，所以我們認為如何公開教師行動研究的經驗反思，形成教師專業社群間的相互支持、欣賞和批判討論等方向，是基層教師協會現階段重要的定位和運動方向。

(五) 振鐸學會

1、 法源依據：人民團體法

2、 成立時間：

成立於民國 73 年(西元一九八四年)，於民國 78 年解嚴後始立案。

3、 組織成員：

不限教師，但以教師為最多，學者、家長、其他社會人士較少。

4、 組織任務：

振鐸協會成立之主要任務為：開放私人興學，師資培育多元化，開放民間編寫教科書，調整高等教育學費，公平補助私立學校，降低班級人數，落實中小學補救教學(蓋浙生，1997)。在教育改革方面致力推動師資改革、課程改革、教育財政改革、教育行政再造。曾推動教師法立法、師培法修法、家長會資源交流、國民教育法立法、教育經費編列管理法立法、九年一貫課程。教師進修則涵蓋社會面、教育面與資訊面，未來將爭取成為「辦理教師進修認證機構」。

(六) 中華民國流浪教師協會

1、 法源依據：人民團體法

2、 成立時間：成立於民國八十六年

3、 組織成員：「候用教師」及「現職合格教師」

4、 組織任務：

協會兩項主張：(1)廢除各校自辦教師甄選，維持由縣市政府教育局主辦的聯合甄試。(2)維持現職教師縣市內外介聘調動。前者適用於候用教師，以維持教師甄選流程的公平公正公開，避免走後門的紅包文化、內定人選、近親繁殖和人情關說種種弊端；後者適用於現職合格教師，讓現職老師能夠透過介聘調動返鄉任教，克盡人子孝道及撫養子女之天性。經由協會在立法院和教育部公聽會、協調會，與全國教師會長期角力，現行〈教師法〉採取「委辦：縣市教育局聯合甄試」和「自辦：各校自行甄選」雙軌並行制，並賦予「縣市內外介聘調動」法源，此成果均為協會以往的奮鬥展現。

參、教師組織相關研究

登入全國博碩士論文諮詢網(<http://etds.ncl.edu.tw/theabs/index.jsp>)，以「教師組織」和「教師會」兩個關鍵字進行「符合論文名稱」搜尋，檢索結果得到 82 篇博碩士論文，排除一篇較不相關論文後，總計 81 篇。茲比對論文名稱與著作年代後進行分類整理如表 2-2-6：

從歸納整理中，發現自民國七十八年至九十三年止，關於教師組織的研究主題大致可區分成七面向。這些面向包括了：「組織領導、承諾」、「組織參與、認同、態度及滿意度」、「集體協商行動、參與行政決定、影響教育政策」、「學校教師組織(會)」、「地方教師組織(會)」、「我國教師組織」、「各國教師組織比較研究」。其中以「組織領導、承諾」面向所橫跨的時間最長，從民國七十八至九十三年間共計 40 篇，且篇數比重有逐漸增加的趨勢，足見研究學者對這個主題的關注。其次，「組織參與、認同、態度及滿意度」、「集體協商行動、參與行政決定、影響教育政策」這兩個主題也各佔了 9、12 篇，以時間散佈來看，發現較趨向於民國八十四年以後。另外，關於我國三級教師組織研究(包括學校教師組織、地方教師組織、全國教師組織)則共計 17 篇，當中以學校教師組織的相關研究最多達 12 篇。最後，「各國教師組織比較研究」這個面向雖然只有三篇，但其散佈較為平均。

綜合上述，對於我國教師組織的概括性介紹、各國教師組織比較，發現此兩類主題研究集中在九〇的年代以前，可能與當時國內教師組織才剛萌芽、起步，需要進一步參酌國外教師組織的經驗，結合各項需求並且訂定規範準則，發展出符合國情的組織文化。隨著民國八十四年教師法的頒布、教師會的組成得以確立、運行，國內的教師組織逐漸步入軌道，九〇年代以後研究的焦點逐漸集中於各種更細部的問題，不管是個人、組織、社會、政策、國家..等層面

遂成為大家競相探究的重點。從中不僅看到了學者所詮釋的現象問題，更一窺了國內教師組織發展的全貌。

表2-2-6教師組織與教師會相關文獻歸納表

	組織領導、承諾	組織參與、認同、態度及滿意度	集體協商行動、參與行政決定、影響教育政策	學校教師組織(會)	地方教師組織(會)	我國教師組織	比較研究
2004	5	1	0	0	1	0	0
2003	6	1	6	1	1	0	0
2002	5	0	2	3	0	0	0
2001	6	1	1	1	0	0	1
2000	3	2	0	3	0	0	0
1999	3	2	0	1	0	0	0
1998	0	0	1	1	0	0	0
1997	5	1	1	1	0	1	1
1996	2	0	1	1	0	0	0
1995	1	1	0	0	0	0	0
1994	1	0	0	0	0	1	0
1993	0	0	0	0	0	0	1
1992	2	0	0	0	0	1	0
1991	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0
1989	1	0	0	0	0	0	0
篇數	40	9	12	12	2	3	3

資料來源：研究者自行整理

肆、小結

本節以「教師組織」做為發展內文的主軸，內容涵蓋了兩大部分，教師組織的意涵、發展、類別、功能為其第一部份，國內教師組織的演變發展與現況則為第二個部份。以第一個部份而言，國內外學者對於教師組織的意涵、發展、類別、功能提出了諸多的看法和見解，總括來說：

一、教師組織的意涵

是指以教師組成為主體，定訂組織規範及入會條件，進而組織一個長期性、獨立性、自主性、合法性、專業性、自律性的正式組織。而組織目的則涵蓋了改善工作條件、爭取權益與福利、維護並提升專業地位、增進教育的品質和影響教育政策……等。



二、教師組織的發展

各國教師組織的整體發展，大致經過萌芽、合作、鞏固成熟與新教師組織等時期。

三、教師組織的類別

教師組織的類別會依其組織性質及組織目標的不同而有所差異。大抵而言，其分類的結果仍是以工會和專業取向為主，而較值得注意的是社會取向組織類別的形成，與近來頗受討論及重視的弱勢族群及多元文化亦不無關係。

四、教師組織的功能

經由整理呈現出教師組織功能的五個走向，分別為「提昇教師專業形象」、

「維護教師權益」、「提供教師諮詢服務」、「影響教育政策走向」、「制定教師自律規範」。

本節第二個部份則是先回溯國內歷史上教師組織的起源應是創始於清朝末年「壬寅」學制頒布之後。宣統三年學部奏准設立「中央教育會」，這是我國全國性教師組織之開端。從民國初年開始，各省及各縣便成立有教育會，由教育行政人員、各校教師及社教人員為會員，同時亦有各種教育學術團體。爾後，陸續有日據時代的台灣教育會，光復後成立的台灣省教育會、中華民國全國教育會，民國八十四年教師法通過後，隨即在民國八十八年成立中華民國全國教師會，此為我國教師組織發展一路走來的足跡。

近年來，隨著民主意識的提升，教師組織的發展益趨多元化，除了中華民國全國教育會、中華民國全國教師會外，尚有教師人權促進會、基層教師協會、振鐸協會、中華民國流浪教師協會等不同訴求的教師組織，為教師們提供更全面的觀點與視野。最後並對過去教師組織相關的研究進行探討和整理，發現不管是個人、組織、社會、政策、國家..等層面遂成為大家競相探究的重點。從中不僅看到了學者所詮釋的現象問題，更一窺了國內教師組織發展的全貌。

第三節 女性教師參與教師組織綜合探討

馬向忠(2002)指出在民主社會中，「參與」係一民主運作的重要歷程。王政彥(1994)曾解釋「參與」一詞之意義：參與乃是一種分權的領導方式，提供不同的人投入決策的機會，透過互動、資訊分享、相互影響等社會歷程共同做成決策，其目的在於提高民主精神及決策的品質。因此，本節主要是結合女性教師與教師組織兩個主軸，以「參與」作為其連結的中介，藉由過去相關的文獻論述，討論女性教師參與教師組織的研究發現、現況進展以及其他國家的例子。

壹、女性教師參與教師組織的文獻分析

一、教師組織相關研究中對女性教師的探討

從所搜尋到有關教師組織的論文研究中，研究者發現並沒有一篇是特別針對「性別」為主軸來探討。許多的研究都是把性別列入個人背景因素之一，在進行假設分析時，才將性別因素加以涵納和詮釋。以下將就教師組織相關研究中對女性教師的探討彙整成，並條列相關內容如下表 2-3-1：

表 2-3-1 對女性教師參與教師組織相關研究分析一覽表

編號	研究者 (年代)	研究題目	研究方法	研究區域	研究對象(樣本)
1	陳文燦 (1997)	我國國民小學教師對教師會組織之態度研究	問卷、訪談法	台灣省八縣市	34所850位小學教師。訪談24位。
2	白世文 (1997)	台北市國民小學教師會參與學校行政決定之研究	問卷	台北市	已成立學校教師會之公立國小教師778位。
3	陳鵬飛 (1999)	高雄縣市國民小學教師會現況及其相關因素之調查研究	歷史研究、問卷	高雄縣市	已成立學校教師會的國民小學，抽取64所學校，792位教師。
4	林淑華 (1999)	國小教師參與學校教師會的功能需求、運作策略與組織滿意之關係研究	問卷	高雄市	國小學校教師會會員895份。
5	許如菁 (2000)	教師權能之描繪與分析：一所國民小學及其學校教師會的經驗	文件分析、觀察、訪談	一所國民小學	該校教師(包含學校教師會成員)
6	蔡文正 (2000)	國小教師會任務功能、組織定位與會員參與關係之研究--以屏東縣為例	問卷、訪談	屏東縣	國民小學學校教師會會員，6位學校教師會理事長，進行訪談。
7	柯素月	國民小學學校教師會之個案研究	文獻分析、深度訪談	一所國小教師會	學校行政人員、學校教師會幹部、教師會會員和非會員教師
8	連學淵 (2001)	高級中等學校教師對教師會組織功能之認知與期望研究	文獻分析、問卷、訪談	台灣地區	465所公私立高級中等學校學校教師。
9	黃能永 (2002)	學校教師會功能與其成員工作士氣關係之研究	文獻分析、問卷	高雄縣	各級公立學校已成立學校教師會，計600位學校教師會會員為問卷調查對象。
10	方彩鳳 (2002)	中小學教師會集體協商制度規劃之研究	文獻分析、比較研究、問卷	台灣地區	10所已成立學校教師會之公私立中小學全體教師，共899份問卷。
11	薛鴻輝 (2004)	教師會或教師公會：中小學教師的組織認同探討？以台北縣市、高雄縣市為例	文獻分析、問卷	台北、高雄縣市	抽樣台北縣市、高雄縣市共660位中小學教師

資料來源：研究者自行整理

茲將上述相關研究相互比對後，發現一些值得思考的地方，茲歸納為「參與」、「認同」、「運作」、「期望」、「決策」幾方面：

(一) 參與加入教師會

陳鵬飛(1999)認為國民小學教師參加學校教師會的意願，並不會因為性別的不同而有所差異。雖然在社交場合中，男性比女性更為活躍外向，但在男女兩性平權的時代，男女參加組織的權力與機會都一樣，這種觀念在學校更為落實。不過，林淑華(1999)指出其所研究的高雄市學校教師會會員以男性教師居多。在連學淵(2001)的研究中同樣也發現，女性教師未參加教師會比參加教師會的比例要高。柯素月(2000)發現研究個案之學校教師會理監事委員幾乎是男性教師的天下，第一屆 18 位委員之中只有 3 位女教師，第二屆 15 位委員中，也是只有 3 位女教師，顯示該校女性教師參與教師會領導階層的人數遠低於男性教師。



深究這些研究結果的不同，所透露的訊息是——參與教師會有性別的差異，陳鵬飛(1999)直接點出男性教師較有時間參加教學活動以外的教師會活動，對教師會自然產生更多的認知和情感，所以研究者根據陳鵬飛的論點所做的詮釋是女性教師較沒有時間投入教師會，這其中所造成的因素是值得探究的。

(二) 對教師會的認同

林淑華(1999)在對教師會運作績效、組織認同、人際互動各層面均是男性教師感受較女性教師強烈，即國小男性教師對學校教師會的組織滿意各層面較女性高。研究者的解釋為男性教師較女性教師活躍，男性會員通常亦較勇於提出意見及熱心參與會務，這可能是男性教師對教師會的滿意度高於女性教師的原因。陳鵬飛(1999)同樣也指出男性教師對教師會的態度高於女性教師，因為男性教師心胸較寬廣開放，敢於表達自己內心的信念、好惡與情緒，所以對事

務的接納度較高，因此表現在外的態度也較顯著。因此在教師會成員中，男性教師的工作士氣比女性教師來得高(黃永能，2002)。

(三) 教師會的運作方式

陳文燦(1997)的研究發現男性教師在工會目標的支持程度高於女性教師，表示男性國小教師比女性更認為應把薪資、福利、工作條件的改善，列為教師會的主要目標。薛鴻輝(2004)的研究也發現不同性別的中小學教師在工會組織的認同上有差異。就教師會具體行動策略來說，男性教師比女性教師更支持教師會透過政治行動以追求教師利益，並且當教師會在面臨協商陷入僵局或破裂時，男性教師傾向以政治的行動，聯合其他團體向學校施壓，採取聯合抵制行動，使用抗爭(施壓、遊行、請願、罷教)等方式來維護教師權益(龐炳峰，1999)。相反的，女性教師較不同意教師會具有政治性(張鈿富，1986)。

(四) 對教師會功能的期望認知

綜合學者蔡文正(2000)、連學淵(2001)和楊惠琴(2000)之不同性別對教師會功能期望認知的看法，整理如下：

1、女教師方面：

希望教師會有以下的功能，包括：維護教師尊嚴、制衡團體、服務團體、專業團體、維護教師專業尊嚴與專業自主、保障教師各項權益、擔任教師和行政單位間的溝通橋樑、維護教師的專業形象和地位、增進校園的安定與和諧、提昇教師的專業能力、教師會應對教師的工作環境做調查統計，並給予行政機關建議、訂定教師自律公約的必要性及改善權力結構。

2、男教師方面：

期望應立法強制每位老師必須參加教師會、教師會應參與教育政策的訂定。

從上述分類中得知，女性教師明顯較偏重於教師會專業功能的認定，而男性教師則較從政治決策面來看待教師會。

(五) 教師會參與學校行政決定

白世文(1997)提及男性教師知覺學校教師會教師參與學校行政決定的程度，在整體及決策、管理、運作各層級皆高於女性教師所知覺的參與程度。另外，連學淵(2001)也發現男性教師對教師會可達成「促進校園民主，擴大參與學校重要決策」之看法，比女性教師來得肯定，女性教師較不喜歡參與意見表達，因此在看法上自然會保守一點。同時，許如菁(2000)研究中也認為，女性教師相較於男性教師在外顯行為上較不具權能感表現，通常女性教師的特質多半較為安靜，對學校的行政作為接受度較高。至於在與行政單位的互動方式上，方彩鳳(2002)調查顯示女性教師贊成教師會運用集體協商的方式面對行政單位的比率高於男性。



貳、我國女性教師參與教師組織的人數比例

由前述的文獻探討得知女性教師在參與及認同教師組織的程度上不若男性教師強烈，對教師組織運作與期望的看法上也較偏重於教師組織專業功能的認定，並以集體協商的方式來取代抗爭。在眾多研究中顯示不同性別教師對教師組織的看法有所差異，而本研究所重視的正是這種存在的差異性。為了揭開這層差異的面紗，必須先了解國內女性教師參與教師組織的現況為何？以下將針對全國教師會及以下所屬之縣市教師會作為調查對象，逐步的從教師組織的學校類別組成、女性教師參與教師組織的人數和教師組織中女性擔任職務的分布位置……等資料數據來呈現國內女性教師參與教師組織的現況。

一、參與教師組織的學校類別組成

為了瞭解國內目前參與教師組織的學校類別分佈，研究者針對全國教師會及其所屬單位(計 25 個地方教師會)，以電話詢問、電子郵件、網頁資源查詢等方式進行調查，時間則是從 2005 年 3 月至 11 月間。調查結果呈現如表 2-3-2，表中資料顯示了 15 個縣市教師會的組成學校類別，其餘尚有 10 個縣市因資料不全故未列於表中。從表格資料中可看出參與全國教師會的學校類別依數量多寡排列分別是國小、國中、高中職、大專院校和幼稚園，由此可知組織成員的服務學校分佈狀況。

表 2-3-2 十五個縣市教師會組成學校的類別分佈

	幼稚園	國小	國中	高中職	大專院校
台北縣	0	101	46	29	1
宜蘭縣	1	14	17	8	0
桃園縣	1	155	37	17	2
新竹縣	0	26	7	5	1
苗栗縣	0	13	10	7	2
南投縣	0	85	24	7	0
嘉義市	0	9	4	7	0
嘉義縣	0	9	5	1	1
台南市	0	33	15	5	0
台南縣	0	34	11	17	2
高雄市	2	70	33	27	2
花蓮縣	0	7	7	5	1
台東縣	0	4	2	6	1
屏東縣	0	5	2	6	0
金門縣	1	11	1	2	0
總計	5	576	221	149	13

註：除了苗栗縣為 2002 年的資料外，其餘縣市皆為 2005 年的資料。

資料來源：研究者自行整理。

二、女性教師參與教師組織的人數調查

由表 2-3-2 十五個縣市教師會組成學校的類別分佈的調查顯示參與全國教師會的學校類型以國民小學最多，而大專院校和幼兒教育學校的參與較少。接下來研究者想要進一步了解的是，不同性別教師參與教師組織的人數是否有所差異？根據研究者向全國教師會及各縣市教師會專屬網頁蒐集資料和電話詢問的結果，發現大部分的教師會並未將會員性別做區分和統計，許多縣市教師會僅表示約略估計以女性教師佔多數。因此在表 2-3-3 中僅呈現較完備的新竹縣、高雄市和金門縣各級學校會員性別比例資料。另外，南投縣教師會提供的男女會員人數資料並未依學校類型劃分，因此僅將南投縣呈現於表 2-3-4「新竹縣、南投縣、高雄市、金門縣教師會男女會員人數」。

表 2-3-3 新竹縣、高雄市、金門縣教師會各級學校男女會員人數分佈表

	幼稚園		國小		國中		高中職		大專院校		分會	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
新竹縣	0	0	172	658	108	304	106	230	23	10	23	60
高雄市	0	61	268	1058	255	607	239	454	1	15	11	35
金門縣	1	9	28	37	41	20	104	37	0	0	0	0
總計	1	70	468	1753	404	931	449	721	24	25	24	95

資料來源：研究者自行整理。

表 2-3-4 新竹縣、南投縣、高雄市、金門縣教師會男女會員人數

	男性會員	女性會員
新竹縣	432	1262
南投縣	915	1607
高雄市	774	2230
金門縣	174	103

資料來源：研究者自行整理。

由表 2-3-3、表 2-3-4 的資料中發現新竹縣、南投縣、高雄市教師會的女性會員較男性會員多，且集中於國小、國中、高中職。唯獨金門縣呈現相反的數據(男性多於女性)，茲將四個縣市教師會男女會員人數比較繪於圖 2-3-1。



圖 2-3-1 四縣市教師會男女會員人數圖

三、教師組織中女性擔任職務的分布位置

(一) 全國及縣市理事長

女性教師參與教師組織後，其投入與可發揮的程度為何？是本部分所要探究的重點。研究者以女性教師在教師組織中擔任的職務來進行分析。圖 2-3-2 全國教師會與縣市教師會理事長的性別歸類是針對九十四年度擔任全國教師會及所屬縣市教師會之理事長計 26 人，以性別的角度予以分類，發現女性理事長的人數為 6 人，分別是桃園縣、新竹市、新竹縣、台中市、南投縣、雲林縣，其餘的 20 人(包括全國教師會理事長)則皆由男性擔任。

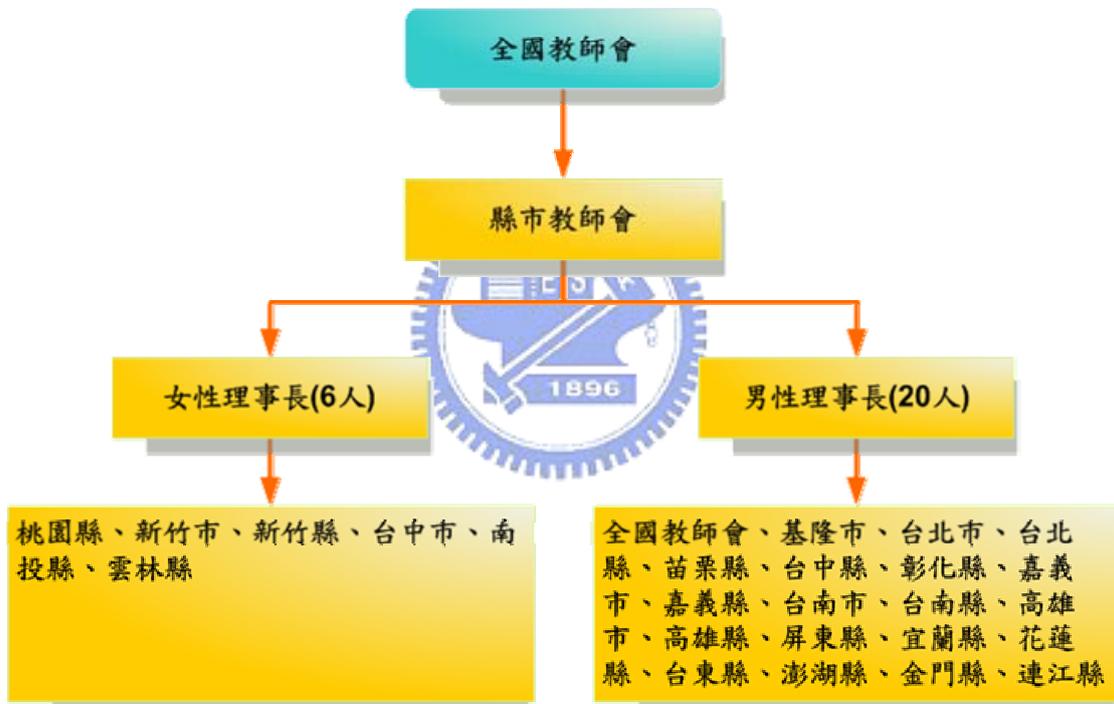


圖 2-3-2 全國教師會與縣市教師會理事長的性別歸類

資料來源：中華民國全國教師會會務新聞(2005)

(二) 學校理事長

根據表 2-3-5 顯示擔任各縣市學校教師會理事長中，男性的比例高於女性，如台北縣(116：56)、桃園縣(109：65)、南投縣(75：42)、嘉義縣(12：4)、台南縣(47：25)、高雄市(72：59)、台東縣(9：3)、屏東縣(12：1)、金門縣(4：0)，只有新竹縣(14：25)、新竹市(11：18)女性擔任學校教師會理事長比例高於男性。

表 2-3-5 不同性別擔任全國教師會與縣市教師會組織幹部分佈表

	縣市、學校 理事長		會務人員		理事		監事	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全國教師會	19	6	26	9	32	8	10	1
基隆市教師會	—	—	—	—	11	4	4	1
台北市教師會	—	—	5	6	25	8	3	6
台北縣教師會	116	56	6	6	13	2	3	2
桃園縣教師會	109	65	6	3	10	6	5	1
宜蘭縣教師會	—	—	13	15	14	3	5	1
新竹市教師會	11	18	—	—	6	9	2	3
新竹縣教師會	14	25	—	—	6	9	2	3
苗栗縣教師會	—	—	—	—	—	—	—	—
台中市教師會	—	—	6	5	10	5	3	2
台中縣教師會	—	—	12	0	15	0	4	1
彰化縣教師會	—	—	—	—	—	—	6	0
雲林縣教師會	—	—	—	—	—	—	—	—
南投縣教師會	75	42	—	—	15	3	3	1
嘉義市教師會	—	—	—	—	7	4	3	0
嘉義縣教師會	12	4	—	—	6	3	3	0
台南市教師會	—	—	—	—	—	—	—	—
台南縣教師會	47	25	13	4	11	4	7	0
高雄市教師會	72	59	13	10	17	11	7	1
高雄縣教師會	—	—	—	—	12	6	4	2
花蓮縣教師會	—	—	—	—	12	2	4	0
台東縣教師會	9	3	—	—	6	9	3	2

表 2-3-6 不同性別擔任全國教師會與縣市教師會組織幹部分佈表(續)

屏東縣教師會	12	1	11	8	10	5	4	1
澎湖縣教師會	—	—	—	—	—	—	—	—
金門縣教師會	4	0	6	1	14	2	5	1
連江縣教師會	—	—	—	—	—	—	—	—

註：— 表示未取得該縣市資料。

資料來源：九十四年度各縣市教師會網頁資料。

(三) 教師會會務人員、理監事

圖 2-3-3 是將全國教師會組織架構予以分析其性別比例分配。由圖中可知全國教師會組織分為三部份：會務人員、理事人員、監事人員，當中擔任會務人員的有 26 人是男性，9 人是女性，且這 9 位女性人員裡就有 5 位是擔任執行秘書及秘書。理事人員中男性就佔了大多數(32：8)，監事人員的男女比例更是懸殊(10：1)。至於在各縣市教師會的組織架構上大致符應全國教師會的情況，呈現出男多女少的現象。

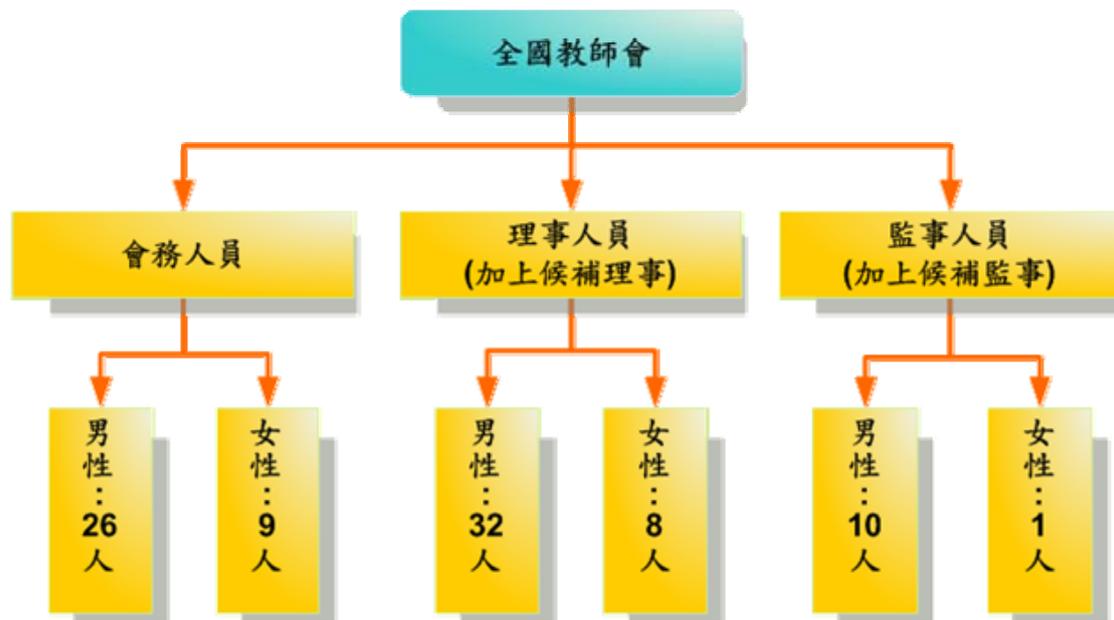


圖 2-3-3 不同性別擔任全國教師會組織幹部分佈圖

資料來源：中華民國全國教師會會務新聞(2005)

藉由上述資料的調查與蒐集，我們可以從中了解教師組織的學校類別組成、女性教師參與教師組織的人數和教師組織中女性擔任職務的分佈位置，進而推知目前國內女性教師參與教師組織的現況。透過數字顯示出全國教師會以下所屬單位的學校組成類型包括了國小、國中、高中職、大專院校及幼稚園，其中以國民小學校參與比例最高。而在參與全國教師會的男女會員比例上，以女性參與的比例高於男性。最後，更進一步深入剖析全國教師會及縣市教師會組織幹部的性別分佈發現：擔任理事長、會務人員、理監事等職務的男性高於女性。總結來說，女性國小教師佔了全國教師會過半數以上的比例，但是在擔任職務幹部的人數上卻無法等比例的成長，甚至大部分的重要職務是由男性來擔任。如此看來，女性教師在學校中所形成的性別多數、權力少數的現象，也同時符應了教師組織中女性成員的處境。



參、各國女性教師參與教師組織之概況

以下將分別針對「美國」、「英國」、「德國」、「日本」、「香港」等國家及地區，就目前各國教師組織發展的概況與該教師組織對女性教師的著墨兩方面，進行分析和整理。

一、美國：

(一) 概況

美國教師組織大致上可分全國、州及地方三級，各中小學內並未有教師會性質的組織存在。其全國性的教師組織有全國教育協會(The National Education Association)成員人數約 240 萬；及美國教師聯盟(The American Federation of Teachers)，成員人數約 95 萬。全國教育協會以專業自主為訴求，而美國教師聯

盟之活動重心在爭取教師權益。不過近年來，兩個組織的政策逐漸朝兼顧專業與工會的走向。

美國各級教師會的主要功能如下(Jessup,1988; 李新鄉, 2003; 傅瑜雯, 1995; 席代麟、李宗哲、劉國兆, 2001)：(1)制訂專業公約約束成員，發揮專業自主自律之精神；(2)為成員提供在職進修機會，提高成員素質；(3)從事教育研究改革及實際工作，對於某類問題提供具體可行之方案，作為教育決策之依據，以促進教育革新發展；(4)發行教育專業刊物，促進教育人員彼此之間的溝通與瞭解，並藉此傳播教育新知；(5)舉辦休閒活動，促進教師身心健康。

(二) 關於女性教師

1、 全國教育協會(National Education Association)：

起初 NEA 的成員資格只限於男性，但是不侷限於學校教師，而是開放給教師以及積極參與教育工作者，因此早期的 NEA 由大學教授與學校的視察人員主導，屬於專業取向的組織(姜添輝, 2003)。

2、 美國教師聯盟(American Federation of Teachers)：

成員大多來自於大都會區，原因可能為其薪資待遇離大都會區的生活水平有相當的距離。再者男性也比女性較傾向於加入 AFT，以全體行動的方式來爭取自身的權益。(二次大戰後期起，有更多來自勞工階級的男性投入教學工作，此種背景自然較傾向工會式的策略)，是屬於工會取向的組織(姜添輝, 2003)。

二、英國：

(一) 概況

英國教師組織名稱與會員資格相較上甚為多樣，惟無類似在中小學內層級的教師會。最重要且最大的是 1889 年成立的全國教師工會(National Union of Teachers)，它的前身是 1870 年成立的小學教師工會(National Union of Elementary Teachers)，目前會員約 18 萬人左右(席代麟等，2001)。

英國教師會之功能主要有：(1)磋商薪資待遇：近百年英國教師組織多次採取罷工手段，以爭取最低薪額、退休年金個人負擔比率、家庭負擔額外補助；(2)提供政府及教師諮詢服務：NUT 派出的教師代表參與社會上各種教育相關團體多達一百多種，充分在各種場合代表教師的聲音，此外英國教師組織也提供教師免費的法律協助；(3)爭取教師專業自主地位：1960 年英國各級教師組織代表集會，商討成立「全國教師評議會」達成協議，1965 年提請政府立法，但遭政府拒絕；(4)參與教育事務：1902 年及 1944 年通過重要教育法案時，英國教師組織的代表也在國會中，均有其重要的影響力量(李新鄉，2003)。

(二) 關於女性教師

性別議題夾雜自我利益的問題在 NUT 內部日益嚴重，政治的女權運動促使全國女性教師聯合會(NUWT：The Nation Unit of Women Teachers)在 1900 年之後成立，由於不滿男教師主控執行委員會，隨後將其目標轉為對抗男教師。儘管 1919 年時教師聯合會通過男女薪資均等原則，此一團體仍然從教師聯合會分裂而出。均等原則也挑起男教師於 1919 年成立全國男性教協會(the National Association of Men Teachers)。諷刺的是由於國會於 1975 年通過性別歧視法案(the Sex Discrimination Act)，致使女性不得自組協會，進而使這兩個敵對的團體在 1976 年結盟，並且更名為全國中學男女教師協會(NASUWT：National

Association of Schoolmasters and Union of Women Teacher)(姜添輝，2003)。

三、德國：

(一) 概況

德國教師組織以 1948 年成立的教育與學術工會（GEW：Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft）為主要代表。成員包括幼稚園到大學的教師、通過第一次國家考試的實習教師、社教人員、失業中的教師等等。組織的任務功能是維護教師團體本身的利益，統合其他勞工者的力量，致力於整體社會、政治、文化與教育政策的參與(張曉蕙，2001)。

(二) 關於女性教師

在德國社會的其他制度及社團裡，也有越來越多的女性有發言權及參與權，女性工會的會員增加的比男性工會會員還要快，在企業委員會中也有比二十年前更多的婦女參選，並且獲得肯定。例如德國從 1870 年開始，就不斷有職業團體群起要求增加女老師的比例，到了 1890 年時，終於有幾位女老師及朋友們合組成『女老師社團』，不消幾個月就有超過三千位的會員，到了二十世紀初時，則有將進一萬六千位的會員，成為當時德國境內最大的職業團體。這個社團也在當時婦女運動扮演舉足輕重的地位，因為其中有許多會員是當時婦女運動的先驅，他們積極的參與政治。有許多老師會員是未婚的，而在當時的公立學校任教的女老師本來就不准結婚，這想必也是他們得以全神貫注的從事婦運的原因之一，因為一方面他們省去相夫教子的時間及精力，另一方面他們也不完全被當時對婦女所加諸的限制所阻(馬維麟譯，1995)。

儘管如此，但對於大部分女性而言，參與職業團體的活動並不是最重要的事；只有五分之一的職業婦女，但有百分之四十三的工作男性參與職業工會。

其實這現象並不難解釋，因為職業對婦女而言，只是生活中的一部份，並不是第一優先，所以他們對與職業有關之事也就不那麼熱衷了。特別是已婚婦女則更沒有時間，因為他們必須在工作以外還要兼顧家庭，所以也就沒有餘暇可以參與社團活動了。德國工會從一百年來就不斷埋怨女性會員的冷淡不關心，但是這只是銅幣的一面，因為事實上工會對女性會員也並不特別友善，再加上工會從來也不把爭取女性勞工利益列為重要會務。

四、日本：

(一) 概況

日本最重要的全國性教師組織乃是以中小學教師為主要成員的日本教職員組合(簡稱日教組)，其餘尚有全日本教職員組合(簡稱全教)與全日本教職員聯盟(簡稱全教日聯)(姜添輝，2003)。日本教職員組合主要之活動有：(1)實施休假抗議及罷工；(2)支持政黨活動；(3)改善教師待遇；(4)督促教育改革；(5)提高教師專業能力。發行刊物及從事教育研究；(7)協助教師獲得社會、政治、經濟的地位；(8)努力追求教育民主化及研究的自由；(9)對建設一個和平、自由、民主的國家有所貢獻(李新鄉，2003；張曉蕙，2001)。

(二) 關於女性教師

全日本教職員組合於1991年制定了「教職員的權利憲章」，包括序文及十條主要條文。其中在第八項條文中揭示對兩性平等與女性教職員權利的主張和發展方向，內容包括了(1)強調在學校、家庭、社會中兩性平等的保障。(2)教職員的任用配置必須是平等及公平的。(3)擴充並保護女性的權利，考量家務事、育兒、護理等等對女性教職員所造成的過重負擔，建立一個讓女教職員安心工作的工作場所。(4)充實公共福利，解決因性別而造成的刻板分工。(5)確立女性教職員在家庭、工作中的責任和分擔的平等。另外在組織架構中亦設置女性部，

主要工作為保障女性的權利及提升其地位(全教組網站)。

五、香港：

(一) 概況

香港主要的教師組織有二，分別是香港教育專業人員協會(Hong Kong Professional Teachers' Union)和香港教育工作者聯會(Hong Kong Federation of Education Workers)。香港教育專業人員協會成員主要為幼稚園及大、中、小學教師，其任務包括會員權益之爭取、社會運動的參與和教育改革運動的發起及參與；而香港教育工作者聯會成員包括各教育階段的教師，主要議題包含發展教育專業研究、促進與內地學術交流、研究教育問題等。

(二) 關於女性教師



在工作性質方面，教育是香港女性主要從事的行業之一，於教育界內的基層以女性為主，而管理階層則大部分為男性。具體的說，按照男女教師比例，幼稚園及小學教師中以女性佔多數，這與幼稚園教師的微薄薪酬和社會人士對這份工作的性別定型很有關係。由於男性傾向修讀高等學歷，所以專上學院中有以男性教師為主。以現在由政府所資助的高等學府來說，八所大專院校的校長皆為男性。上述例子證明香港女性在工作上所遇到的性別定型問題依然嚴重(香港教師會，2004)。

肆、小結

本節欲結合第一、二節所探討的主題「女性教師」與「教師組織」，做為內文的主軸，發展女性教師參與教師會的深入探究。藉由文獻的整理，對過去相關的研究經驗和成果有所概念；透過實際調查了解女性教師參與教師會的現況；參考其他國家教師組織中女性教師的處境，將三者之異同相互對照比較，架構出女性教師參與教師會所浮現的種種問題，在教師會中女性教師的地位和處境---性別的多數、權力的少數？教師會應如何提升並調整女性教師其自主地位及權力結構，使其得到應有的重視與發揮？而尋求這些問題的成因與解答，並思考對應的出口，正是本研究致力的最終目標。





第三章 研究方法

本研究欲結合「女性教師」和「教師會」這兩個主題，探究國內小學女性教師參與教師會的起(加入)、承(發展)、轉(困境)、合(期待)。為能達到本研究之目的，研究過程兼重文獻理論的分析探討與問卷、訪談相關實證資料的分析，以下針對研究方法、研究步驟、研究對象、研究工具、問卷編制、實施程序及資料處理與統計方法，逐節說明。

第一節 研究方法與步驟

壹、研究方法

本研究主要是以問卷調查法以及訪談法貫穿整個研究架構。透過研究方法彼此間結果的驗證和對照，期能針對國內小學女性教師參與教師會的現況、困境及其所產生的影響做進一步的深入分析。

一、問卷調查法

為了能廣泛蒐集研究對象的各種資料，問卷調查法是達成目的之實用工具。在問卷回收之後，研究者可以由研究對象的填答反應資料中，深入了解其個人或集體的意見、想法、興趣、態度、行為或需求。因此，問卷調查法的目的，是徵詢相關人士對某項問題的看法，然後觀察、比較其的異同，並分析所顯示的群體趨向(葉重新，1996)。

本研究主要在探究國內女性教師參與教師會的現況、困境及其所產生的影響，為達此研究目的，乃根據文獻探討及現有相關研究之問卷，搭配研究問題

的走向，歸納編製「國內小學女性教師參與教師會之意見調查表」(請見附錄二)，作為問卷調查研究的工具，探討分析我國小學女性教師參與教師會各種相關問題。

二、訪談法

問卷調查統計之後，根據問卷填答的分布，對於本研究待答的問題必定具有一定程度的可解釋性，但此時也猶如一幅只打草稿的圖畫，雖已有清楚的輪廓，卻缺少了色彩填補替其增艷。因此，尚需針對問卷的結果，去探究其背後潛藏的原因，而可行的辦法之一則是利用訪談的方法。訪談調查一般分成三種類型：「無結構性」、「半結構性」及「結構性」訪談。無結構性訪談是指訪者在既定的研究目的規範下，自由選擇訪談內容，同時允許受訪者有開放的空間自由回答。半結構性訪談是以預先準備的「訪談大綱」來進行訪談，但沒有設計供受訪者選擇的答案，受訪者可就所問問題來自由回答。結構性訪談則是將訪談內容及程序設計成固定封閉的情境，受訪者僅能從設計好的若干答案中選答。

由於本研究將先以問卷進行調查，獲致量的統計。為能更進一步求取量趨近現象的形成因素，乃根據問卷填答之結果設計訪談大綱，採用半結構性訪談法進行訪談、蒐集資料，以兼顧本研究的深度與廣度。

貳、研究步驟

- 一、決定並選擇研究走向與研究範圍。
- 二、蒐集國內外相關文獻包括學術專著、期刊論文，以做為探討「國內小學女性教師參與教師會」之基礎。
- 三、閱讀整理文獻資料，評估整合出若干觀點、現象，從中發展出研究的架構與問題。
- 四、由待答問題的提問與思索，延伸做為編製問卷的佈局與內容。
- 五、針對國小女性教師參與教師會相關問題編成問卷，進行問卷調查並進行統計分析，藉此對研究所欲達成的目的做初步的了解。
- 六、透過問卷統計結果的呈現，設計訪談大綱來進行訪談、蒐集資料，以兼顧本研究的深度與廣度。
- 七、綜合文獻探討、問卷調查、以及訪談之結果，提出對國內小學女性教師參與教師會之討論、結論與建議。



本研究之步驟與流程請參見圖 3-1-1。

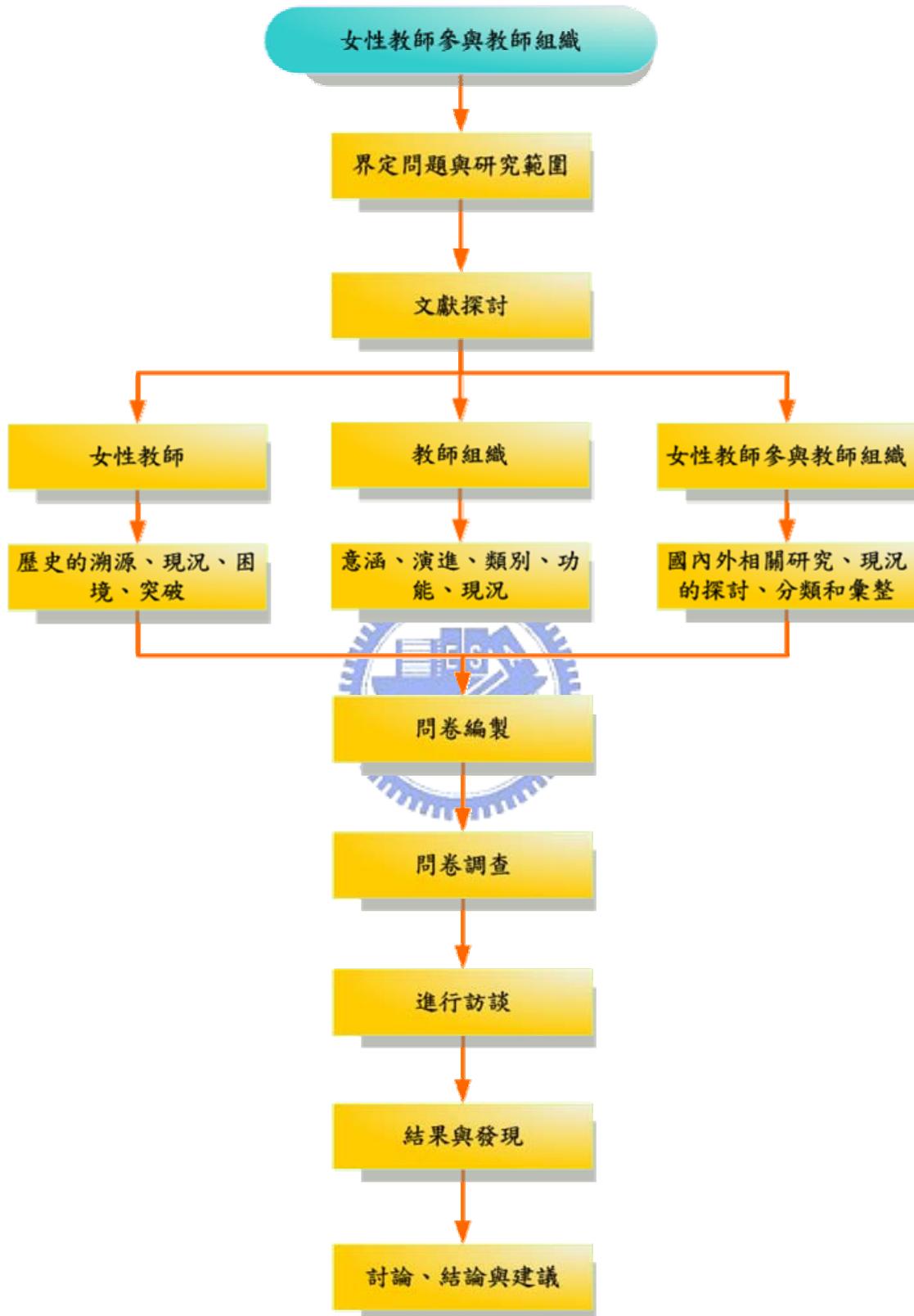


圖 3-1-1 研究流程圖

第二節 研究設計與實施

壹、研究架構

承接研究目的、待答問題及文獻理論之探討，進而發展出研究的方向及架構基礎。本研究將由女性教師的現況與處境為出發點，理解不同因素(個人、家庭、職業、社會)影響下，女性教師所呈現的多元面貌。收集、徵詢這些擁有不同背景的女性教師，面對教師會所表露的意見、態度、需求和想法，並且凝聚這些觀點加以詮釋和解讀，最後提出相關的結論和建議。本研究之研究架構如圖 3-2-1 所示：

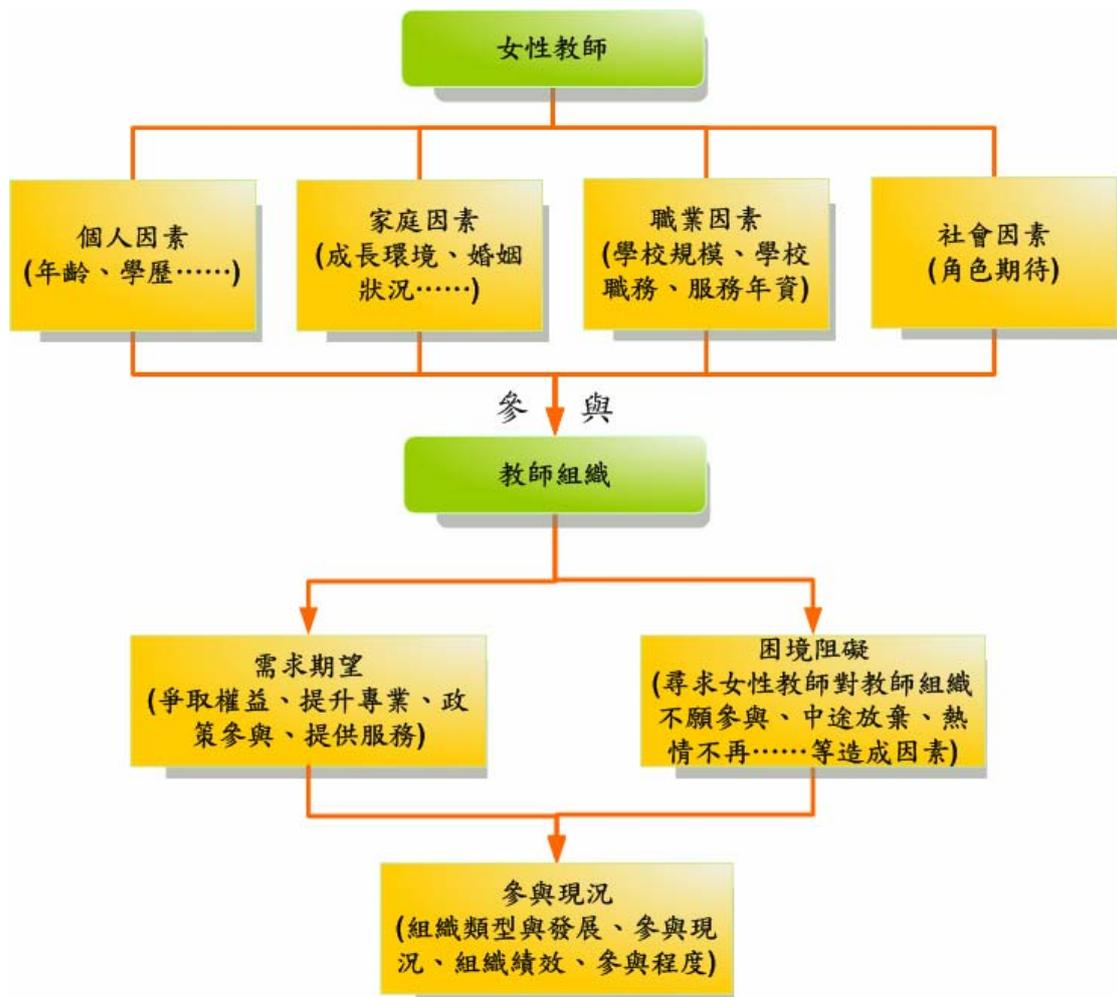


圖 3-2-1 研究架構組織圖

貳、研究假設

假設一：背景變項不同之國小女性教師對教師會的組織參與有顯著差異。

- 1-1 任教地區不同之國小女性教師對教師會的組織參與有顯著差異。
- 1-2 學校規模不同之國小女性教師對教師會的組織參與有顯著差異。
- 1-3 服務年資不同之國小女性教師對教師會的組織參與有顯著差異。
- 1-4 學校職務不同之國小女性教師對教師會的組織參與有顯著差異。
- 1-5 最高學歷不同之國小女性教師對教師會的組織參與有顯著差異。
- 1-6 婚姻狀況不同之國小女性教師對教師會的組織參與有顯著差異。

假設二：背景變項不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。

- 1-1 任教地區不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。
- 1-2 學校規模不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。
- 1-3 服務年資不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。
- 1-4 學校職務不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。
- 1-5 最高學歷不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。
- 1-6 婚姻狀況不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。

假設三：背景變項不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異。

- 1-1 任教地區不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異。
- 1-2 學校規模不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異。
- 1-3 服務年資不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異。
- 1-4 學校職務不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異。
- 1-5 最高學歷不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異。
- 1-6 婚姻狀況不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異。

假設四：國小女性教師對教師會的需求期望與組織參與有顯著關係。

假設五：國小女性教師對教師會的困境阻礙與組織參與有顯著關係。

參、研究對象

本研究的進行方式分為問卷和訪談兩部份，研究對象說明如下：

一、問卷調查的對象

由於國內目前成立教師會的各級學校主要集中於國民中、小學，其中又以小學佔多數，因此本研究問卷之調查主要為探索目前國內之公立國民小學學校女性教師(編制內合格正式教師)對參與教師會的觀點和看法，母群體的範圍設定於台灣地區(包括台、澎、金、馬)之已成立學校教師會的公立國民小學。

教育部統計九十三學年度學校概況顯示，目前各縣市國民小學校數總計達 2646 所。調查學校樣本將以該校是否成立教師會為抽取指標，依據國內二十五個縣市教師會會員學校資料顯示，已成立教師會之國民小學總計 949 所。針對各縣市已成立教師會的國民小學校數按比例：該縣市校數一百所以上抽取 25 所、五十所以上抽取 15 所、十所以上抽取 10 所、五所以上抽取 5 所、小於五所則全數調查。總抽取調查校數達 264 所，茲將上述內容整理如表 3-2-1，表 3-2-2。

表 3-2-1 問卷調查抽取樣本一覽表

研究範圍	我國(涵蓋台、澎、金、馬)地區之已成學校教師會之公立國民小學。
研究對象	學校編制內合格正式女性教師
發放地區	台灣地區二十五個縣市
學校類別	國民小學
抽樣總校數	264 所

表 3-2-2 台灣地區九十四學年度各縣市國民小學抽取校數分佈表

	國民小學	成立學校教師會之 國民小學	抽取校數
台北市	151	118	25
高雄市	88	68	15
台北縣	210	106	25
宜蘭縣	76	15	10
桃園縣	183	154	25
新竹縣	82	20	10
苗栗縣	119	8	5
台中縣	162	86	15
彰化縣	174	28	10
南投縣	151	50	10
雲林縣	158	30	7
嘉義縣	137	8	5
台南縣	169	27	10
高雄縣	153	76	15
屏東縣	167	10	5
台東縣	91	4	4
花蓮縣	106	8	5
澎湖縣	41	3	3
基隆市	42	18	10
新竹市	30	16	10
台中市	65	40	10
嘉義市	18	9	5
台南市	46	28	10
金門縣	19	11	10
連江縣	8	8	5
總計	2646	949	264

資料來源：教育部統計處(2004)

以下將問卷調查欲實施之各縣市國民小學資料整理如表 3-2-3 所示：

表 3-2-3 各縣市問卷實施之學校資料分佈

縣市別	校名	抽取校數
台北市	螢橋, 雙蓮, 永樂, 大直, 中山, 松山, 民權, 西松, 古亭, 大安, 新和, 龍山, 雙園, 信義, 光復, 社子, 百齡, 士林, 文林, 東湖, 內湖, 東新, 溪口, 萬芳, 實踐	25
高雄市	信義, 前金, 苓洲, 鹽埕, 中山, 旗津, 復興, 前鎮, 正興, 三民, 右昌, 莒光, 二苓, 桂林, 新莊	15
台北縣	國光, 江翠, 莒光, 秀峰, 樟樹, 瑞芳, 大豐, 屈尺, 頂溪, 永平, 錦和, 廣福, 中園, 三多, 鳳鳴, 二重, 碧華, 厚德, 丹鳳, 豐年, 泰山, 林口, 仁愛, 八里, 新興	25
宜蘭縣	力行, 黎明, 光復, 中山, 頭城, 礁溪, 員山, 公正, 北成, 冬山	10
桃園縣	新明, 林森, 新街, 中正, 新榮, 新勢, 北勢, 復旦, 龍星, 石門, 龍潭, 水美, 瑞原, 頭洲, 啓文, 新屋, 新坡, 同安, 建國, 龜山, 瑞豐, 大成, 大溪, 大園, 公埔	25
新竹縣	光明, 竹仁, 新湖, 福興, 關西, 芎林, 寶山, 竹東, 大同, 中山	10
苗栗縣	僑善, 文華, 大同, 頭屋, 建國	5
台中縣	光隆, 益民, 霧峰, 九德, 瑞穗, 內埔, 土牛, 大南, 僑忠, 大雅, 神岡, 北勢, 中正, 高美, 大甲	15
彰化縣	南郭, 平和, 和美, 大同, 員林, 舊社, 崙雅, 明聖, 溪湖, 二水	10
南投縣	光華, 爽文, 炎峰, 埔里, 愛蘭, 中正, 田豐, 新街, 社寮, 鳳凰	10
雲林縣	公誠, 斗南, 僑真, 虎尾, 立仁, 育英, 中興	7
嘉義縣	梅山, 頂六, 北回, 東榮, 大林	5
台南縣	永信, 文化, 新化, 玉井, 仁德, 關廟, 麻豆, 仁愛, 六甲, 大成	10
高雄縣	前峰, 路竹, 仕隆, 彌陀, 明宗, 大東, 正義, 翁園, 林園, 大華, 九曲, 鼓山, 美濃, 六龜, 茄萣	15
屏東縣	鶴聲, 仁愛, 光華, 東港, 鹽州	5
台東縣	仁愛, 新生, 馬蘭, 國立臺東大學附小	4
花蓮縣	明廉, 中正, 花蓮教大附小, 太昌, 北昌	5
澎湖縣	中正, 馬公, 湖西	3
基隆市	信義, 成功, 深美, 和平, 正濱, 港西, 中山, 建德, 堵南, 五堵	10
新竹市	北門, 民富, 東門, 龍山, 三民, 竹蓮, 東園, 大庄, 朝山, 虎林	10
台中市	光復, 成功, 信義, 大同, 太平, 健行, 文心, 大鵬, 何厝, 惠文	10
嘉義市	博愛, 志航, 僑平, 蘭潭, 宣信	5
台南市	忠義, 台南大學附小, 東光, 大同, 喜樹, 志開, 立人, 安平, 安慶, 土城	10
金門縣	金沙, 述美, 正義, 金湖, 開瑄, 古寧, 金寧, 古城, 賢庵, 上岐	10
連江縣	中正, 介壽, (土反)里, 東莒, 東引	5
總計		264

各校抽樣的人數及職務，依學校規模作以下區分(見表 3-2-4)，此外在學校抽樣人數中，有約三分之二為曾任或現任教師會幹部或會員(會長、理事長、會員)。

表 3-2-4 問卷調查對象比例規劃表

學校規模	各校抽樣人數
12 班以下	5
13 至 24 班	7
25 至 72 班	10
73 班以上	15

按照問卷調查學校的組織規模劃分各校抽樣人數，總計發放 2568 份問卷。詳細數量分佈如表 3-2-5。

表 3-2-5 各縣市問卷受試樣本規劃表

縣市別	問卷發放數量	縣市別	問卷發放數量
台北市	280	高雄縣	130
高雄市	160	屏東縣	47
台北縣	290	台東縣	37
宜蘭縣	107	花蓮縣	50
桃園縣	231	澎湖縣	25
新竹縣	95	基隆市	102
苗栗縣	44	新竹市	107
台中縣	151	台中市	115
彰化縣	96	嘉義市	50
南投縣	80	台南市	99
雲林縣	60	金門縣	56
嘉義縣	34	連江縣	25
台南縣	97		
總計	2568 份		

二、訪談調查的對象

回收並統計問卷後，根據呈現結果進行分析解釋，當中將值得進一步探究的觀點設計成訪談大綱進行訪談，訪談對象主要是現任或曾任全國(包含縣市、學校)教師會之女性幹部，總計訪談 5 位。

肆、研究工具

本研究係以研究者自編之「我國小學女性教師參與教師會」之調查問卷為研究工具，進行施測。以下就編製問卷依據、過程，分別說明如下：

一、問卷編制依據

根據國內外文獻探討及相關資料的搜集發現，個別探討女性教師及教師會的資料數量相當可觀，但針對女性教師參與教師會方面的相關研究則較為缺乏，並無合適之量表可供使用或修改，尤其在相關問卷的設計上，大部分只將性別當做是結果解釋的因素之一。因此，本研究工具之編製，係參考文獻中對女性教師的探討與現今教師會在國內的運作發展綜合彙整之結果，再依據本研究之研究目的與待答問題，自行編制「女性教師參與教師會看法之調查問卷」，作為研究工具。

二、問卷編製過程

(一) 決定問卷形式

編制問卷前需先確定問卷題型、填答方式、問卷題數與填答所需時間等。而問卷的形態可分為(葉重新，1996)：

- 1、封閉式題目(closed form questionnaire)：設計者提供可能答案供填答者勾選。

- 2、開放式題目(open-ended form questionnaire)：由填答者自行敘述答案。
- 3、混合式題目(comprehensive form questionnaire)：為封閉式與開放式二者並用。

本研究問卷的型式，以封閉式題目為主，開放式題目為輔，以利於電腦統計分析，之後再以半結構式的訪談補問卷之不足。

(二) 擬問卷初稿

依據研究的目的，蒐集國內外相關文獻加以分析整理，包括女性教師現況與困境的探討、教師會歷年的演進發展及未來趨勢、過往文獻對女性教師參與教師會的討論整理等方面，為本問卷之編製提供了主要的架構。經與指導教授討論，刪除或修正問卷有疑義的部分，最後編擬完成問卷初稿。

(三) 問卷內容

本研究問卷內容除了問卷標題、簡介、填答說明以及基本資料外，內容共計 12 大題；分為四部分，分述如表 3-2-6：

表 3-2-6 問卷內容設計一覽表

內容分配	問卷項目	項目內容	題數分佈
一	會務參與	包含對教師會的態度、是否參與教師會、會務參與程度、是否參與教師會的原因。	第 1~5 題
二	需求期望	包括對教師會的定位看法、對教師會中教師自我權益及專業提升的期望。	第 6~8 題
三	困境阻礙	包括參與教師會的感受、後續的影響以及探究無法全心投入教師會會務的原因。	第 9~11 題
四	整體檢討	包括綜合展望、提出解決辦法。此部分題目將為開收式問題，請受試者提供其它寶貴的意見。	第 12 題

(四) 考驗問卷的效度與信度

問卷初稿擬定後，為了解本研究工具之代表性與適切性，需針對問卷檢驗其效度與信度，才能確知問卷是否能蒐集到可靠而正確的資料。

1、 效度

效度是指測量的結果推論是否適切研究主題所尋求的要旨，測驗的效度越高，即表示測驗的結果愈能顯現其所欲測量對象的真正特徵。一般而言，效度的種類很多，主要分為三類，即內容效度(content validity)、與建構效度(construct validity)、與效標關聯效度(criterion related validity)。其中內容效度所代表的意義為檢驗施測的結果能否充分表示其所欲測量的行為領域，而本研究主要在了解女性教師參與教師組織的看法與需求，所以必須儘可能使問卷內容充分測量出這些看法和需求，因此本研究問卷以內容效度加以考驗。

本研究問卷建立內容效度之實際做法如下：

- (1) 敦請三位具有相關領域的學者專家，針對本研究初稿問卷編製的內容題意是否清楚、作答說明是否易於明瞭、問卷架構是否與研究目的相符合、問卷遣詞用字是否適合、以及題目的安排、組織、結構、順序、題數等方面提出建議，據以修改或增刪。
- (2) 由上述之學者專家填答本問卷，並圈選對每一個問題之同意度，經統計分析後，將每位專家之同意度均低的題目予以修改或刪除，以形成專家內容效度，作為問卷編製的參考。

2、 信度

信度是指測量的一致性或穩定性，也就是一種測量工具或一套測驗可靠的程度。為了建驗本問卷的信度，將於問卷實施前進行前測，前測的對象將從研究的母群體之國中、國小學校的合格正式教師，預選取各五名，共計十位教師

進行問卷之填答，並回收問卷加以統計，以增加本研究問卷的信度。

(五) 修正問卷初稿並編製正式問卷

依據內容效度之學者專家的意見及前測統計之結果加以修正，並與指導教授討論後定稿，確定正式問卷的型式與內容，編製成為正式問卷。

三、實施程序

問卷實施程序，分為問卷寄發、問卷回收與催覆二個階段進行。(見圖 3-2-2 問卷實施流程一覽表)

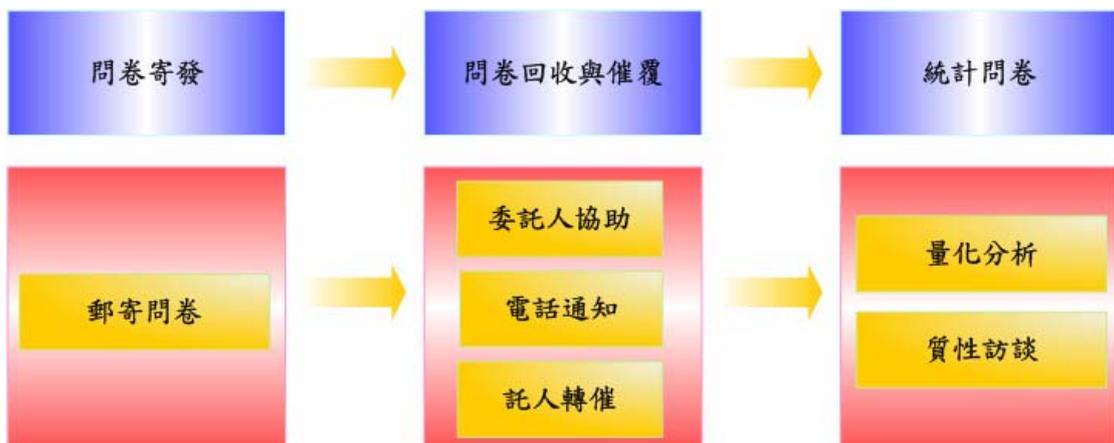


圖 3-2-2 問卷實施流程一覽表

(一) 問卷寄發

本研究問卷擬採郵寄問卷方式進行調查。各校問卷將統一寄發至學校教師會，函請該校教師會理事長依委託說明書(請見附錄三)之問卷發放對象代為轉發。

(二) 問卷回收與催覆

問卷寄發後，請填答老師於一週內將填答完畢的問卷交回各校委託人，透

過各校委託人之協助，進行問卷的回收與寄回。對於未寄回之學校，則視需要以電話通知、託人轉催方式等方式催覆，以儘可能增加本研究問卷之回收率。

本研究問卷自九十五年二月二十六日發出 2568 份，催覆至九十五年三月三十一日止，回收問卷 1671 份，回收率為 65.07%，扣除無效問卷 236 份，共計回收有效問卷 1435 份，可用問卷的比率為 55.88%。問卷發放回收一覽表及有效樣本基本資料統計詳如表 3-2-7、表 3-2-8。

表 3-2-7 問卷發放回收一覽表

縣市別	問卷數量		縣市別	問卷數量	
	發放	回收		發放	回收
台北市	280	92	高雄縣	130	89
高雄市	160	89	屏東縣	47	29
台北縣	290	169	台東縣	37	14
宜蘭縣	107	44	花蓮縣	50	36
桃園縣	231	118	澎湖縣	25	22
新竹縣	95	67	基隆市	102	57
苗栗縣	44	28	新竹市	107	75
台中縣	151	82	台中市	115	78
彰化縣	96	74	嘉義市	50	26
南投縣	80	34	台南市	99	57
雲林縣	60	45	金門縣	56	35
嘉義縣	34	20	連江縣	25	15
台南縣	97	40	總計	2568	1435
發放正式問卷 2568 份，回收 1671 份，扣除無效問卷 236 份，回收有效問卷共 1435 份，有效問卷回收率為 55.88%。					

表 3-2-8 有效樣本基本資料統計一覽表

項次	背景項目	區分	人數	百分比	排序
1	任教地區	台北市	92	6.4	3
		台北縣	169	11.8	1
		基隆市	57	4.0	11
		桃園縣	118	8.2	2
		新竹縣	67	4.7	10
		新竹市	75	5.2	8
		苗栗縣	28	2.0	20
		台中市	78	5.4	7
		台中縣	82	5.7	6
		南投縣	34	2.4	18
		雲林縣	45	3.1	13
		彰化縣	74	5.2	9
		嘉義縣	20	1.4	23
		嘉義市	26	1.8	21
		屏東縣	29	2.0	19
		高雄市	89	6.2	4
		高雄縣	89	6.2	4
		臺南市	57	4.0	11
		臺南縣	40	2.8	15
		宜蘭縣	44	3.1	14
		臺東縣	14	1.0	25
花蓮縣	36	2.5	16		
金門縣	35	2.4	17		
澎湖縣	22	1.5	22		
連江縣	15	1.0	24		
2	學校規模	十二班以下	110	7.7	4
		十三至二十四班	160	11.1	3
		二十五至七十二班	899	62.6	1
		七十三班以上	266	18.5	2
3	學校職務	專科教師	152	10.6	3
		班級導師	1040	72.5	1
		組長	196	13.7	2
		主任	47	3.3	4

		校長	0	0	-
4	服務年資	5 年以下	338	23.6	2
		6~10 年	332	23.2	3
		11~15 年	349	24.3	1
		16~20 年	210	14.6	4
		21 年以上	205	14.3	5
5	最高學歷	博士	1	0.1	5
		碩士	188	13.1	3
		師大、師院、師專或大學教育系	897	62.5	1
		一般大學	338	23.6	2
		其他	11	0.8	4
6	婚姻狀況	未婚	410	28.6	2
		已婚	1013	70.6	1
		其他	12	0.8	3

註：有效樣本數 n=1435。

(三) 統計問卷

針對回收問卷進行資料輸入與轉碼，並根據研究假設採取有效之統計方式予以統計。最後根據統計結果，結合質性訪談以便更深入的了解與分析。

第三節 資料處理與統計分析

本研究資料的分析主要為兩部分，一是問卷調查資料；另一則是訪談資料。

壹、問卷資料之分析

本研究問卷資料的處理，乃使用 SPSS For Windows 10.0 版套裝軟體程式進行資料的分析和統計，在問卷回收後將有效問卷予以登錄建檔，所採用的統計方式分述如下：

一、平均數、標準差

用以統計國小女性教師對教師會的組織參與、需求期望、困境阻礙，做描述性統計的分析報告。



二、單因子變異數分析(ANOVA)與薛費(Scheffe's)多重比較法

用以了解女性教師之背景變項對參與教師會的組織參與、需求期望、困境阻礙之差異比較。若達顯著差異，則以薛費(Scheffe's)多重比較法進行事後比較。

三、積差相關分析(Pearson product-moment correlation)

用以探討國小女性教師對教師會之需求期望、困境阻礙與組織參與間的相關情形。

四、二因子變異數分析(two-way ANOVA)

用以探討國小女性教師對教師會之需求期望、困境阻礙與組織參與間的交

互作用情形。

貳、訪談資料之分析

訪談問題是從回收問卷中填答的內容分析而形成，先擬定訪談大綱後採半結構式訪問，整個訪談資料的搜集是透過研究者的反思，達到與研究目的相互影響及循環的效果，訪談流程見圖 3-3-1。

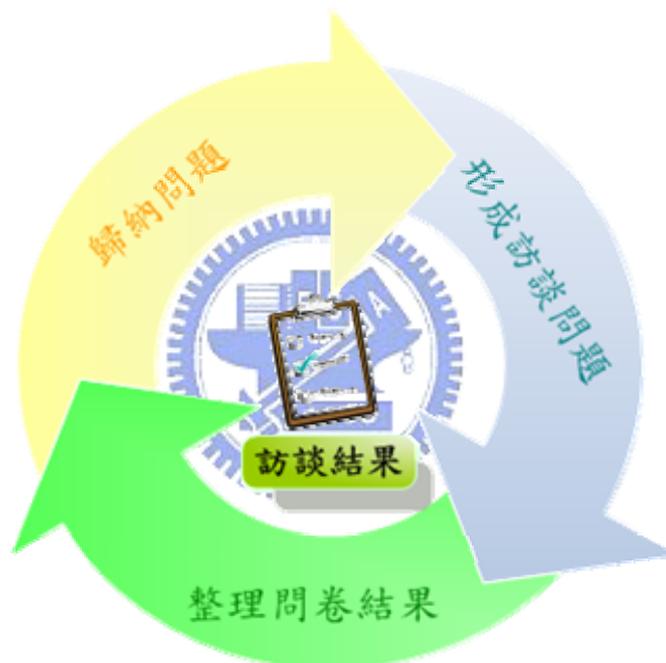


圖 3-3-1 訪談資料彙整流程圖

本研究訪談資料的分析主要是依循 Wolcott(1994)所提出轉換質性資料的三種方式：描述(Description)、分析(Analysis)、詮釋(Interpretation)，此三種方式交替進行。

一、描述(Description)

根據研究者自己的觀察和他人提供給研究者的資料，按照事件資料的類別、順序逐一進行描述，從中架構出有系統的脈絡。

二、分析(Analysis)

本研究主要採取訪談的方式進行質性資料的搜集，並在受訪者同意的前提下進行錄音，因此在資料的分析上是以訪談錄音、訪談筆記組成研究之資料庫，再依據不同的主題及文字脈絡加以分類，找出其中的啟示與發現。

三、詮釋(Interpretation)

訪談資料的描述和分析後，研究者針對整理資料的結果加以解釋，得出結論，進行推理，連接關係，建立意義。



第四章 研究結果與討論

本研究旨在探討國小女性教師對教師會的需求期望、困境阻礙與組織參與之關係，根據問卷、訪談調查所得資料，進行分析與討論。本章共分四節，第一節為國小女性教師對教師會之組織參與、需求期望與困境阻礙的現況分析；第二節為國小女性教師個人背景變項和組織參與、需求期望、困境阻礙關係之分析與討論；第三節為國小女性教師對教師會之需求期望、困境阻礙與組織參與相關之分析與討論；第四節為國小女性教師對教師會之需求期望、困境阻礙和組織參與之交互作用分析與討論。

第一節 國小女性教師對教師會之組織參與、需求期望與

困境阻礙的現況分析



本節將依問卷調查所得資料，分析國小女性教師在組織參與、需求期望與困境阻礙三層面的情形。進行分析時，首先在各層面摘要表中分別列出全體有效受試樣本在各題的勾選百分比、平均數、標準差，接著彙整該層面每個向度之平均數、標準差、題數與每題平均得分（平均數除以題數）；問卷中各題的填答方式均採五點量表，因此由各層面之每題平均得分可以獲知整體受試有效樣本在該層面上的反應情形，茲分三部份敘述其現況，最後就統計分析結果做一綜合討論。

壹、國小女性教師對教師會之組織參與現況分析

國小女性教師對教師會之組織參與現況，依照其五個向度「組織態度」、「是否參與」、「參與原因」、「參與程度」、「不參與原因」進行分析，結果分敘如下。

一、國小女性教師對教師會之組織態度現況分析

國小女性教師對教師會之組織態度現況分析結果如表 4-1-1。

表 4-1-1 國小女性教師對教師會之組織態度現況分析摘要表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
1-1	我知道教師會目前推動的事務	完全不符	0.6	3.61	0.804
		很少符合	7.6		
		部分符合	33.3		
		大多符合	47.4		
		非常符合	11.1		
1-2	我對於教師會的運作抱持樂觀態度	完全不符	0.4	3.82	0.793
		很少符合	5.2		
		部分符合	23.9		
		大多符合	53.0		
		非常符合	17.5		
1-3	我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求	完全不符	2.4	3.51	0.966
		很少符合	11.6		
		部分符合	33.7		
		大多符合	36.8		
		非常符合	15.5		
1-4	我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求	完全不符	0.2	4.25	0.685
		很少符合	1.1		
		部分符合	9.6		
		大多符合	51.6		
		非常符合	37.5		
1-5	如果有機會，我樂意加入教師會	完全不符	0.8	4.16	0.865
		很少符合	3.7		
		部分符合	14.9		
		大多符合	40.3		
		非常符合	40.3		
1-6	加入教師會是教師的權利和自由	完全不符	0.2	4.46	0.710
		很少符合	1.6		
		部分符合	6.7		
		大多符合	34.8		
		非常符合	56.7		
1-7	每位教師均應強制加入教師會	完全不符	19.8	2.84	1.288
		很少符合	20.2		
		部分符合	28.8		
		大多符合	18.6		
		非常符合	12.6		

由表 4-1-1 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在組織參與的『組織態度』層面中，除了最後一題外，每題的平均得分在 3.51~4.46 之間，由此可知國小女性教師對教師會在組織參與的『組織態度』層面的現況大致良好。
- 2、就各題加以比較，可以發現『加入教師會是教師的權利和自由』該題平均得分 4.46 最高，其次為『教師會使用協商溝通方式達成訴求』的 4.25，最低的是『每位教師均應強制加入教師會』的 2.84。

二、國小女性教師對教師會是否參與現況分析

國小女性教師對教師會是否參與現況分析結果如表 4-1-2。

表 4-1-2 國小女性教師對教師會之是否參與現況分析

題意內容	人數	百分比(%)	累計百分比(%)
是	1235	86.1	86.1
否	200	13.9	100
總計	1435	100	-

由表 4-1-2 可以得知，參與教師會的人數百分比是 86.1%，未參與教師會者則為 13.9%，因此填寫本研究問卷的有效樣本中，參與教師會的人數比例約佔八成左右。

三、國小女性教師對教師會之參與原因現況分析

國小女性教師對教師會之參與原因現況分析結果如表 4-1-3。

表 4-1-3 國小女性教師對教師會之參與原因現況分析

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
3-1	為了促進專業成長	完全不符	1.6	3.57	0.945
		很少符合	11.8		
		部分符合	30.1		
		大多符合	40.7		
		非常符合	15.8		
3-2	為了參與學校教育政策	完全不符	2.2	3.55	0.988
		很少符合	13.1		
		部分符合	28.8		
		大多符合	39.1		
		非常符合	16.8		
3-3	為了制衡校長和行政單位的權力	完全不符	8.4	3.18	1.139
		很少符合	19.5		
		部分符合	30.4		
		大多符合	29.0		
		非常符合	12.7		
3-4	為了與家長勢力相抗衡	完全不符	11.1	2.85	1.103
		很少符合	28.0		
		部分符合	33.8		
		大多符合	19.0		
		非常符合	8.1		
3-5	為了爭取及保障教師權益	完全不符	0.6	4.32	0.786
		很少符合	2.1		
		部分符合	9.8		
		大多符合	39.4		
		非常符合	48.1		
3-6	大部分同事都加入，不希望與眾不同	完全不符	22.2	2.52	1.142
		很少符合	29.6		
		部分符合	27.4		

		大多符合	15.9		
		非常符合	4.9		
3-7	受同事遊說而加入	完全不符	36.6	2.09	1.071
		很少符合	31.1		
		部分符合	21.7		
		大多符合	7.7		
		非常符合	2.9		

由表 4-1-3 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在組織參與的『參與原因』層面中，除了最後一題外，每題的平均得分在 2.52~4.32 之間。
- 2、就各題加以比較，可以發現『為了爭取及保障教師權益』該題平均得分 4.32 最高，其次為『為了促進專業成長』的 3.57，最低的是『受同事遊說而加入』的 2.84。

四、國小女性教師對教師會之參與程度現況分析

國小女性教師對教師會之參與程度現況分析結果如表 4-1-4。

表 4-1-4 國小女性教師對教師會之參與程度現況分析

題意內容	人數	百分比(%)	累計百分比(%)
是(在教師會中擔任職務)	403	32.6	32.6
否(在教師會中僅為一般會員)	835	67.4	100
總計	1238	100	-

由表 4-1-4 可以得知，在教師會中擔任職務的人數百分比是 32.6%，在教師會中僅為一般會員則為 67.4%，因此填寫本研究問卷的有效樣本中，約七成為一般會員。

五、國小女性教師對教師會之不參與原因現況分析

國小女性教師對教師會之不參與原因現況分析結果如表 4-1-5。

表 4-1-5 國小女性教師對教師會之不參與原因現況分析表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
5-1	缺乏了解接觸的管道	完全不符	5.1	3.23	0.976
		很少符合	16.8		
		部分符合	35.0		
		大多符合	36.5		
		非常符合	6.6		
5-2	不認同教師會的理念	完全不符	18.3	2.30	0.903
		很少符合	43.1		
		部分符合	30.0		
		大多符合	7.1		
		非常符合	1.5		
5-3	教學工作繁重，無暇參與	完全不符	8.6	3.28	1.087
		很少符合	9.7		
		部分符合	40.1		
		大多符合	28.4		
		非常符合	13.2		
5-4	不願繳交教師會會費	完全不符	27.4	2.34	1.138
		很少符合	32.5		
		部分符合	24.4		
		大多符合	10.6		
		非常符合	5.1		
5-5	家屬、親人、配偶持反對意見	完全不符	49.7	1.76	0.897
		很少符合	28.9		
		部分符合	17.3		
		大多符合	3.6		
		非常符合	0.5		
5-6	上級長官的反對	完全不符	55.8	1.68	0.924
		很少符合	27.4		
		部分符合	11.7		
		大多符合	3.6		
		非常符合	1.5		
5-7	照顧家庭造成時間不足	完全不符	29.9	2.42	1.233
		很少符合	25.9		
		部分符合	22.9		
		大多符合	15.2		
		非常符合	6.1		
5-8	同事的異樣眼光及質疑	完全不符	49.2	1.73	0.877
		很少符合	34.5		
		部分符合	10.2		
		大多符合	6.1		
		非常符合	-		
5-9	對現實環境中教師權益及專業增進感到滿意	完全不符	17.3	2.53	0.947
		很少符合	27.1		
		部分符合	41.8		
		大多符合	13.3		
		非常符合	0.5		

由表 4-1-5 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在組織參與的『不參與原因』層面中，每題的平均得分在 1.68~3.28 之間。
- 2、就各題加以比較，發現『教學工作繁重，無暇參與』平均得分 3.28 最高，

其次為『缺乏了解接觸的管道』的 3.23，最低是『上級長官的反對』的 2.84。

六、國小女性教師對教師會之組織參與綜合探討

國小女性教師對教師會之組織參與現況如上所述，綜合上述之統計分析結果，做一綜合討論，茲將摘要整理如表 4-1-6：

表 4-1-6 國小女性教師對教師會之組織參與現況分析摘要表

層面名稱	人數	平均數	標準差	題數	每題平均得分
組織態度	1435	26.63	3.89	7	3.80
參與原因	1238	22.07	4.46	7	3.15
不參與原因	197	21.24	5.67	9	2.36
層面名稱	人數	人數分布		百分比(%)	
是否參與	1435	是	1235	86.1	
		否	200	13.9	
參與程度	1238	擔任職務	403	32.6	
		一般會員	835	67.4	

由表 4-1-6 可以得知：

在組織參與的五個層面中，『組織態度』層面得分最高，其次依序為『參與原因』、『不參與原因』，整體而言，每題平均得分 3.10，顯示國小女性教師對教師會之組織參與屬中等程度。另外在『是否參與』和『參與程度』兩層面分析顯示本問卷受試樣本有八成比例參與教師會，其中只有約三成比例女性教師在教師會中擔任職務，其餘均為一般會員。

貳、國小女性教師對教師會之需求期望現況分析

國小女性教師對教師會之需求期望現況，依照其三個向度「定位走向」、「權益爭取」、「提升能力」進行分析，結果分敘如下。

一、國小女性教師對教師會之定位走向現況分析

國小女性教師對教師會之定位走向現況分析結果如表 4-1-7。

表 4-1-7 國小女性教師對教師會之定位走向現況分析表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
6-1	專業取向	完全不符	0.1	4.50	0.623
		很少符合	0.5		
		部分符合	4.8		
		大多符合	38.6		
		非常符合	56.0		
6-2	工會取向	完全不符	0.4	4.40	0.727
		很少符合	1.4		
		部分符合	7.7		
		大多符合	38.6		
		非常符合	51.9		
6-3	社會取向	完全不符	0.3	4.27	0.788
		很少符合	2.4		
		部分符合	12.1		
		大多符合	40.3		
		非常符合	44.9		
6-4	多元取向	完全不符	0.1	4.39	0.710
		很少符合	1.5		
		部分符合	8.4		
		大多符合	39.3		
		非常符合	50.7		

由表 4-1-7 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在需求期望的『定位走向』層面中，每題的平均得分在 4.27~4.50 之間。
- 2、就各題加以比較，可以發現『專業取向』該題平均得分 4.50 最高，其次為『工會取向』、『多元取向』與『社會取向』。

二、國小女性教師對教師會之權益爭取現況分析

國小女性教師對教師會之權益爭取現況分析結果如表 4-1-8。

表 4-1-8 國小女性教師對教師會之權益爭取現況分析表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
7-1	改善工作條件	完全不符	0.5	4.45	0.721
		很少符合	1.3		
		部分符合	6.9		
		大多符合	35.4		
		非常符合	55.9		
7-2	提高薪資待遇	完全不符	2.0	3.91	1.005
		很少符合	6.8		
		部分符合	23.0		
		大多符合	34.7		
		非常符合	33.5		
7-3	維護專業地位和形象	完全不符	0.2	4.62	0.629
		很少符合	1.0		
		部分符合	3.8		
		大多符合	27.0		
		非常符合	68.0		
7-4	謀求福利保障	完全不符	0.3	4.48	0.706
		很少符合	1.3		
		部分符合	6.8		
		大多符合	33.1		
		非常符合	58.5		
7-5	協助諮詢及申訴	完全不符	0.3	4.54	0.664
		很少符合	0.8		
		部分符合	5.6		
		大多符合	31.7		
		非常符合	61.6		

由表 4-1-8 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在需求期望的『權益爭取』層面中，每題的平均得分在 3.91~4.62 之間。
- 2、就各題加以比較，可以發現『維護專業地位和形象』該題平均得分 4.62 最高，其次為『協助諮詢及申訴』與『謀求福利保障』。

三、國小女性教師對教師會之能力提昇現況分析

國小女性教師對教師會之能力提昇現況分析結果如表 4-1-9。

表 4-1-9 國小女性教師對教師會之能力提昇現況分析表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
8-1	對自己的工作更具信心	完全不符	0.8	4.14	0.868
		很少符合	4.2		
		部分符合	14.3		
		大多符合	41.5		
8-2	增進教學專業學養	非常符合	39.2	4.21	0.829
		完全不符	0.6		
		很少符合	3.3		
		部分符合	12.8		
8-3	擴大生活圈，吸收新知，開拓多元視野	大多符合	41.4	4.17	0.831
		非常符合	41.9		
		完全不符	0.3		
		很少符合	3.3		
8-4	具備規劃、組織、推行之能力	部分符合	15.8	4.07	0.885
		大多符合	40.7		
		非常符合	39.9		
		完全不符	0.4		
8-5	強化自主意識，學習為個人及團體發聲	很少符合	5.2	4.12	0.875
		部分符合	17.7		
		大多符合	40.0		
		非常符合	36.7		
		完全不符	0.7	4.12	0.875
		很少符合	4.6		
		部分符合	14.8		
		大多符合	41.4		
		非常符合	38.5		

由表 4-1-9 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在需求期望的『能力提昇』層面中，每題的平均得分在 4.07~4.21 之間。
- 2、就各題加以比較，可以發現『增進教學專業學養』該題平均得分 4.21 最高，其次為『擴大生活圈，吸收新知，開拓多元視野』與『對自己的工作更具信心』。

四、國小女性教師對教師會之需求期望綜合探討

國小女性教師對教師會之需求期望現況如上所述，綜合上述之統計分析結果，做一綜合討論，茲將摘要整理如表 4-1-10：

表 4-1-10 國小女性教師對教師會之需求期望現況分析摘要表

層面名稱	人數	平均數	標準差	題數	每題平均得分
定位走向	1435	17.55	2.37	4	4.39
權益爭取	1435	21.97	3.01	5	4.39
能力提升	1435	20.71	3.71	5	4.14

在需求期望的三個層面中，『定位走向』和『權益爭取』層面得分最高，整體而言，每題平均得分 4.31，以五點量表來看，顯示國小女性教師對教師會之需求期望呈現高度符合。

參、國小女性教師對教師會之困境阻礙現況分析

國小女性教師對教師會之困境阻礙現況，依照其三個向度「參與感受」、「參與影響」、「參與困境」進行分析，結果分敘如下。

一、國小女性教師對教師會之參與感受現況分析

國小女性教師對教師會之參與感受現況分析結果如表 4-1-11。

表 4-1-11 國小女性教師對教師會之參與感受現況分析表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
9-1	隸屬於教師會是一種很好的經驗	完全不符	0.7	3.89	0.866
		很少符合	5.1		
		部分符合	24.1		
		大多符合	44.9		
		非常符合	25.2		
9-2	參與教師會受到學校行政單位的支持	完全不符	3.6	3.48	1.016
		很少符合	12.9		
		部分符合	30.6		
		大多符合	37.4		
		非常符合	15.5		
9-3	我的家人和同事支持我參與教師會	完全不符	1.8	3.76	0.948
		很少符合	7.4		
		部分符合	27.0		
		大多符合	40.9		
		非常符合	22.9		
9-4	我有足夠的時間來參與教師會的活動	完全不符	2.7	3.10	0.916
		很少符合	21.7		
		部分符合	46.2		
		大多符合	21.7		
		非常符合	7.7		
9-5	我有足夠的能力來推動教師會發展	完全不符	3.8	3.01	0.911
		很少符合	23.1		
		部分符合	48.1		

		大多符合	18.4		
		非常符合	6.6		
9-6	我的各種意見在教師會中能得到重視	完全不符	1.6	3.42	0.895
		很少符合	12.1		
		部分符合	39.6		
		大多符合	35.8		
		非常符合	10.9		
9-7	我與教師會成員間互動良好	完全不符	0.6	3.80	0.833
		很少符合	6.0		
		部分符合	25.0		
		大多符合	49.7		
9-8	教師會裡女性會員的比例較高	非常符合	18.7	3.73	0.946
		完全不符	1.3		
		很少符合	8.6		
		部分符合	28.4		
9-9	教師會裡女性常擔任領導決策角色	大多符合	39.4	3.16	0.956
		非常符合	22.3		
		完全不符	3.3		
		很少符合	19.7		
		部分符合	43.7		
		大多符合	24.1		
		非常符合	9.2		

由表 4-1-11 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在困境阻礙的『參與感受』層面中，每題的平均得分在 3.01~3.89 之間。
- 2、就各題加以比較，可以發現『隸屬於教師會是一種很好的經驗』該題平均得分 3.89 最高，其次為『我與教師會成員間互動良好』與『我的家人和同事支持我參與教師會』。

二、國小女性教師對教師會之參與影響現況分析

國小女性教師對教師會之參與影響現況分析結果如表 4-1-12。

表 4-1-12 國小女性教師對教師會之參與影響現況分析表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
10-1	對教育事務的參與感和決定權增加	完全不符	1.1	3.51	0.914
		很少符合	12.3		
		部分符合	34.5		
		大多符合	38.6		
		非常符合	13.5		
10-2	參與教師會讓我的工作更有保障	完全不符	2.3	3.46	0.990
		很少符合	14.0		
		部分符合	34.0		
		大多符合	34.2		
10-3	參與教師會提升我的專業水準	非常符合	15.5	3.36	0.930
		完全不符	1.6		
		很少符合	15.2		
		部分符合	41.0		
		大多符合	30.5		

		非常符合	11.7		
10-4	參與教師會所花的時間是值得的	完全不符	1.1	3.49	0.890
		很少符合	10.8		
		部分符合	39.6		
		大多符合	35.5		
		非常符合	13.0		
10-5	我願意主動關心並配合教師會事務	完全不符	0.6	3.64	0.856
		很少符合	8.4		
		部分符合	32.1		
		大多符合	44.1		
		非常符合	14.8		
10-6	我樂意擔任教師會的幹部	完全不符	5.5	3.07	0.998
		很少符合	22.3		
		部分符合	40.4		
		大多符合	23.9		
		非常符合	7.9		
10-7	我會向同事宣揚參與教師會的好處	完全不符	2.5	3.37	0.994
		很少符合	16.8		
		部分符合	34.8		
		大多符合	32.6		
		非常符合	13.3		
10-8	使我對教師職業更加產生認同和歸屬	完全不符	1.4	3.64	0.915
		很少符合	8.7		
		部分符合	31.6		
		大多符合	40.8		
		非常符合	17.5		

由表 4-1-12 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在困境阻礙的『參與影響』層面中，每題的平均得分在 3.07~3.64 之間。
- 2、就各題加以比較，可以發現『我願意主動關心並配合教師會事務』與『使我對教師職業更加產生認同和歸屬』兩題平均得分 3.64 最高，其次為『對教育事務的參與感和決定權增加』與『參與教師會所花的時間是值得的』。

三、國小女性教師對教師會之參與困境現況分析

國小女性教師對教師會之參與困境現況分析結果如表 4-1-13。

表 4-1-13 國小女性教師對教師會之參與困境現況分析表

題目序號	題意內容	五點量表	比例(%)	平均數	標準差
11-1	長輩、配偶的反對	完全不符	42.6	1.88	0.942
		很少符合	33.4		
		部分符合	18.5		
		大多符合	4.1		
		非常符合	1.4		
11-2	教學工作的繁重	完全不符	4.7	3.69	1.102
		很少符合	9.1		
		部分符合	25.5		
		大多符合	34.0		
		非常符合	26.7		
11-3	個人學業的進修	完全不符	15.5	2.72	1.083
		很少符合	25.0		
		部分符合	36.6		
		大多符合	17.8		
		非常符合	5.1		
11-4	家庭照顧的責任	完全不符	10.6	3.26	1.227
		很少符合	16.3		
		部分符合	27.3		
		大多符合	28.3		
		非常符合	17.5		
11-5	學校行政單位不支持	完全不符	26.2	2.30	1.063
		很少符合	33.1		
		部分符合	28.5		
		大多符合	8.5		
		非常符合	3.7		

由表 4-1-13 可以得知：

- 1、國小女性教師對教師會在困境阻礙的『參與困境』層面中，每題的平均得分在 1.88~3.69 之間。
- 2、就各題加以比較，可以發現『教學工作的繁重』該題平均得分 3.69 最高，其次為『家庭照顧的責任』與『個人學業的進修』。

四、國小女性教師對教師會之困境阻礙綜合探討

國小女性教師對教師會之困境阻礙現況如上所述，綜合上述之統計分析結果，做一綜合討論，茲將摘要整理如表 4-1-14：

表 4-1-14 國小女性教師對教師會之困境阻礙現況分析摘要表

層面名稱	人數	平均數	標準差	題數	每題平均得分
參與感受	1236	31.34	6.04	9	3.48
參與影響	1236	27.53	6.22	8	3.44
參與困境	1236	13.85	3.61	5	2.77

在困境阻礙的三個層面中，『參與感受』層面得分最高，其次是『參與影響』和『參與困境』，整體而言，每題平均得分 3.23，以五點量表來看，顯示國小女性教師對教師會之需求期望呈現中度符合。

肆、國小女性教師對教師會之看法意見

本研究問卷的最後一部份為開放式問題，請受試樣本之女性教師針對國內目前教師會的各项運作提出看法和意見。經統計有效填答問卷共 169 份，從中依照『組織參與』、『需求期望』與『困境阻礙』三個層面加以歸類如表 4-1-15，得知需求期望方面意見最多，比例為 55.6%，其次是困境阻礙和組織參與。

表 4-1-15 國小女性教師對教師會之看法意見分析表

題意內容	人數	百分比(%)	累計百分比(%)
組織參與	33	19.5	19.5
需求期望	94	55.6	75.1
困境阻礙	42	24.9	100
總計	169	100	-

伍、綜合討論

目前國小女性教師對教師會之組織參與、需求期望與困境阻礙的現況如上所述，綜合上述之統計分析結果，做一綜合討論如表：

一、國小女性教師對教師會之組織參與的現況

就組織參與而言，依照其五個向度「組織態度」、「是否參與」、「參與原因」、「參與程度」、「不參與原因」進行分析。在「組織態度」中以『加入教師會是教師的權利和自由』得分最高，『每位教師均應強制加入教師會』最低。在「是否參與」中發現參與教師會的女性教師人數比例約佔八成左右。在「參與原因」中以『為了爭取及保障教師權益』得分最高，『受同事遊說而加入』最低。在「參

與程度」中發現參與教師會的女性教師人數中約七成為一般會員。在「不參與原因」中以『教學工作繁重，無暇參與』得分最高，『上級長官的反對』最低。

由上述現象可以理解，對國小女性教師而言，參與教師會的自主性及參與人數都有提高趨勢，但大部分的女性教師在參與程度上仍以一般會員為主，並以爭取及保障教師權益為最重要的參與原因。另一方面，由於教學工作的繁重，也致使部分老師在分身乏術的情況下，無暇參與教師會。

二、國小女性教師對教師會之需求期望的現況

就需求期望而言，依照其三個向度「定位走向」、「權益爭取」、「能力提昇」，進行分析。在「定位走向」中以『專業取向』得分最高，『社會取向』最低。在「權益爭取」中以『維護專業地位和形象』得分最高，『提高薪資待遇』最低。在「能力提昇」中以『增進教學專業學養』得分最高，『具備規劃、組織、推行之能力』最低。

由上述現象可以理解，對國小女性教師而言，期望教師會的發展定位以專業取向為前提下，刻劃出維護專業地位和形象並增進教學專業學養的需求。

三、國小女性教師對教師會之困境阻礙的現況

就困境阻礙而言，依照其三個向度「參與感受」、「參與影響」、「困境阻礙」，進行分析。在「參與感受」中以『隸屬於教師會是一種很好的經驗』得分最高，『我有足夠的能力來推動教師會發展』最低。在「參與影響」中以『我願意主動關心並配合教師會事務』和『使我對教師職業更加產生認同和歸屬』得分最高，『我樂意擔任教師會的幹部』最低。在「困境阻礙」中以『教學工作的繁重』得分最高，『長輩、配偶的反對』最低。上述如表 4-1-16。

由上述現象可以理解，對國小女性教師而言，隸屬於教師會是一個很好的

經驗，並從參與的過程中主動關心配合教師會事務，對教師職業產生認同與歸屬感。不過在另一方面，由於女性教師對自我能力持較保留的態度，再加上教學工作的繁重與家庭照顧的責任，間接造成女性教師參與教師會的困境與阻礙。

表 4-1-16 國小女性教師之組織參與、需求期望與困境阻礙現況綜合分析表

現況分析			
層面		顯著符合	最低符合
組織參與	組織態度	加入教師會是教師的權利和自由	每位教師均應強制加入教師會
	是否參與	參與教師會的人數比例約佔八成左右。	
	參與原因	為了爭取及保障教師權益	受同事遊說而加入
	參與程度	約七成為一般會員。	
	不參與原因	教學工作繁重，無暇參與	上級長官的反對
需求期望	定位走向	專業取向	社會取向
	權益爭取	維護專業地位和形象	提高薪資待遇
	能力提昇	增進教學專業學養	具備規劃、組織、推行之能力
困境阻礙	參與感受	隸屬於教師會是一種很好的經驗	我有足夠的能力來推動教師會發展
	參與影響	我願意主動關心並配合教師會事務 使我對教師職業更加產生認同和歸屬	我樂意擔任教師會的幹部
	參與困境	教學工作的繁重	長輩、配偶的反對
想法建議	組織參與	教師會的城鄉差距、了解組織資訊不足、他人對教師會置於反對者的觀感、不知組織功能、教師不夠團結	
	需求期望	組織定位方針應更明確、凝聚教師對教師會向心力，提昇教師專業地位、工會組織、加強宣導與教師間的互動、	
	困境阻礙	行政反對阻礙、家庭教學繁重、教師的沉默與被動、教師會的權限有限	

第二節 國小女性教師個人背景變項與教師會組織參與、需求期望與困境阻礙之分析與討論

本節將依國小女性教師個人不同的背景變項與教師會組織參與、需求期望與困境阻礙上的差異情形分三部份加以分析與討論，最後就統計分析結果做一綜合討論。

壹、個人背景變項在組織參與上的差異比較

依照國小女性教師不同的個人背景變項「任教地區」、「學校規模」、「學校職務」、「服務年資」、「最高學歷」、「婚姻狀況」進行分析，結果分敘如下。

一、不同任教地區之國小女性教師在組織參與上的差異比較

針對不同任教地區之國小女性教師對教師會在組織參與的五個面向『組織態度』、『是否參與』、『參與原因』、『參與程度』和『不參與原因』進行變異數分析。

(一) 不同任教地區之國小女性教師在組織態度上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在組織態度的變異數分析結果如表 4-2-1。

表 4-2-1 不同任教地區之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較	
我知道教師會目前推動的事務	A	北區	606	3.66	0.75	12.75**	A>E	
	B	中區	359	3.56	0.83			
	C	南區	304	3.64	0.77			B>E
	D	東區	94	3.80	0.87			C>E
	E	外島	72	3.01	0.91			D>E
		合計		1435	3.61			0.80
我對於教師會的運作抱持樂觀態度	A	北區	606	3.83	0.76	5.03**	A>E	
	B	中區	359	3.78	0.84			
	C	南區	303	3.89	0.76			B>E
	D	東區	94	3.91	0.81			C>E
	E	外島	72	3.46	0.82			D>E
		合計		1434	3.82			0.79
我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求	A	北區	606	3.59	0.93	4.05**	A>E	
	B	中區	359	3.47	1.02			
	C	南區	303	3.49	0.97			D>E
	D	東區	94	3.60	0.94			
	E	外島	72	3.14	0.97			
		合計		1435	3.55			0.95

		合計	1434	3.51	0.97		
我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求	A	北區	606	4.24	0.71	1.37	
	B	中區	359	4.28	0.67		
	C	南區	303	4.26	0.68		
	D	東區	94	4.29	0.65		
	E	外島	72	4.08	0.58		
		合計	1434	4.25	0.68		
如果有機會，我樂意加入教師會	A	北區	606	4.14	0.90	14.09**	A>E
	B	中區	359	4.18	0.83		
	C	南區	304	4.30	0.80		
	D	東區	94	4.24	0.81		
	E	外島	72	3.47	0.80		
		合計	1435	4.16	0.87		D>E
加入教師會是教師的權利和自由	A	北區	606	4.43	0.75	7.72**	A>E
	B	中區	359	4.53	0.66		
	C	南區	304	4.52	0.66		
	D	東區	94	4.51	0.73		
	E	外島	72	4.06	0.67		
		合計	1435	4.46	0.71		D>E
每位教師均應強制加入教師會	A	北區	606	2.94	1.29	4.07**	A>E
	B	中區	359	2.78	1.28		
	C	南區	295	2.79	1.26		
	D	東區	94	2.94	1.37		
	E	外島	72	2.35	1.18		
		合計	1426	2.84	1.29		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-1，歸納出以下幾項研究結果：

- 就組織態度層面來看，不同任教地區之國小女性教師在『我知道教師會目前推動的事務』、『我對於教師會的運作抱持樂觀態度』、『我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『加入教師會是教師的權利和自由』、『每位教師均應強制加入教師會』之差異達顯著水準 ($F=12.75, P<.01$; $F=5.03, P<.01$; $F=4.05, P<.01$; $F=14.09, P<.01$; $F=7.72, P<.01$; $F=4.07, P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『我知道教師會目前推動的事務』、『我對於教師會的運作抱持樂觀態度』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『加入教師會是教師的權利和自由』而言，任教北、中、南、東區的教師皆明顯高於外島地區的教師。
 - 就『我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求』、『每位教師均應強制加入教師會』而言，任教北、東區的教師皆明顯高於外島地區的教師。
- 由此結果可以得知，外島地區由於資訊取得不易，因此對教師會認同及瞭解的態度均較其他各區低。此外東部地區呈現出對教師會組織態度較佳的趨勢，研究推測與該區資訊、學習管道較少而無從比較有關。整體而言，在組織態度層面中僅『我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求』該題未達顯著差異，其餘均達顯著水準。

(二) 不同任教地區之國小女性教師在是否參與組織上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在是否參與組織的交叉分析結果如表 4-2-2。

表 4-2-2 不同任教地區之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表

是否加入教師會		任教地區						χ^2
		北區	中區	東區	南區	外島	合計	
是	個數	537	299	284	88	27	1235	165.35*
	總和的%	88.6	83.3	93.4	93.6	37.5	86.1	
否	個數	69	60	20	6	45	200	
	總和的%	11.4	16.7	6.6	6.4	62.5	13.9	

註：* =p<.05

由表 4-2-2 可以得知，就是否參與層面來看，不同任教地區之國小女性教師在『是否參與』層面之差異達顯著水準 ($\chi^2=165.35$, $P<.05$)，其中北、中、南、東各區中參與教師會之國小女性教師的人數百分比佔該區八成以上，外島地區則呈現未參與人數高於參與人數。

(三) 不同任教地區之國小女性教師在組織參與原因上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在組織參與原因的變異數分析結果如表 4-2-3。

表 4-2-3 不同任教地區之國小女性教師在組織參與原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
為了促進專業成長	A	北區	537	3.60	0.94	1.15	
	B	中區	300	3.57	0.98		
	C	南區	285	3.58	0.90		
	D	東區	88	3.53	1.02		
	E	外島	28	3.21	0.83		
	合計		1238	3.57	0.95		
為了參與學校教育政策	A	北區	537	3.58	0.97	4.10**	A>E
	B	中區	300	3.57	1.00		B>E
	C	南區	285	3.54	0.99		
	D	東區	88	3.61	1.02		C>E
	E	外島	28	2.82	0.86		D>E
	合計		1238	3.55	0.99		
為了制衡校長和行政單位的權力	A	北區	537	3.22	1.12	2.22	
	B	中區	300	3.16	1.20		
	C	南區	285	3.18	1.10		
	D	東區	88	3.19	1.21		

	E	外島	28	2.57	0.96	
		合計	1238	3.18	1.14	
為了與家長勢力相抗衡	A	北區	537	2.90	537	1.91
	B	中區	300	2.84	300	
	C	南區	285	2.84	285	
	D	東區	88	2.70	88	
	E	外島	28	2.39	28	
		合計	1238	2.85	1238	
為了爭取及保障教師權益	A	北區	537	4.35	0.81	1.44
	B	中區	300	4.28	0.79	
	C	南區	285	4.32	0.76	
	D	東區	88	4.38	0.72	
	E	外島	28	4.04	0.84	
		合計	1238	4.32	0.79	
大部分同事都加入，不希望與眾不同	A	北區	537	2.58	1.16	1.87
	B	中區	300	2.53	1.18	
	C	南區	284	2.46	1.09	
	D	東區	88	2.25	1.03	
	E	外島	28	2.57	1.07	
		合計	1237	2.52	1.14	
受同事遊說而加入	A	北區	537	2.16	1.13	1.30
	B	中區	300	2.01	1.02	
	C	南區	278	2.09	1.04	
	D	東區	88	1.95	1.02	
	E	外島	28	2.18	0.98	
		合計	1231	2.09	1.07	

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-3，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就參與原因層面來看，不同任教地區之國小女性教師在『為了參與學校教育政策』之差異達顯著水準 ($F=4.10, P<.01$)。經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現，任教北、中、南、東區的教師皆明顯高於外島地區的教師。
- 2、由此結果可以得知，除了『為了參與學校教育政策』達顯著差異外，其各題均未達顯著差異。

(四) 不同任教地區之國小女性教師在參與程度上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在參與程度的交叉分析結果如表 4-2-4。

表 4-2-4 不同任教地區之國小女性教師在組織參與程度上的交叉比較表

是否擔任職務		任教地區						χ^2
		北區	中區	東區	南區	外島	合計	
是	個數	202	93	68	36	4	403	23.46*
	總和的%	37.6%	31%	23.9%	40.9%	14.3%	32.6%	
否	個數	335	207	217	52	24	835	
	總和的%	62.4%	69.0%	76.1%	59.1%	85.7%	67.4%	

註：* = p<.05

由表 4-2-4 可以得知，就參與程度層面來看，不同任教地區國小女性教師在『組織參與程度』之差異達顯著水準 ($\chi^2=23.46$, $P<.05$)，其中北、中、南、東、外島各區在教師會未擔任職務比例均高於擔任職務比例。

(五) 不同任教地區之國小女性教師在不參與原因上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在組織參與原因的變異數分析結果如表 4-2-5。

表 4-2-5 不同任教地區之國小女性教師在不參與組織原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
缺乏了解接觸的管道	A	北區	69	3.10	0.96	5.07**	E>A
	B	中區	59	3.10	0.94		
	C	南區	19	2.79	0.92		
	D	東區	6	3.67	0.52		
	E	外島	44	3.73	0.95		
		合計	197	3.23	0.98		
不認同教師會的理念	A	北區	69	2.51	0.98	2.70*	
	B	中區	59	2.31	0.90		
	C	南區	19	2.42	0.84		
	D	東區	6	1.83	0.75		
	E	外島	44	2.00	0.75		
		合計	197	2.30	0.90		
教學工作繁重，無暇參與	A	北區	69	3.26	1.05	0.98	
	B	中區	59	3.17	1.13		
	C	南區	19	3.05	0.78		
	D	東區	6	3.50	1.05		
	E	外島	44	3.52	1.19		
		合計	197	3.28	1.09		
不願繳交教師會會費	A	北區	69	2.49	1.23	1.08	
	B	中區	59	2.17	1.10		
	C	南區	19	2.53	0.84		
	D	東區	6	1.83	0.41		
	E	外島	44	2.30	1.19		
		合計	197	2.34	1.14		
家屬、親人、配偶持反對意見	A	北區	69	2.04	1.09	3.08*	A>E
	B	中區	59	1.66	0.76		
	C	南區	19	1.74	0.65		
	D	東區	6	1.50	0.55		
	E	外島	44	1.50	0.76		
		合計	197	1.76	0.90		
上級長官的反對	A	北區	69	1.97	1.16	3.10*	
	B	中區	59	1.53	0.77		
	C	南區	19	1.68	0.58		
	D	東區	6	1.50	0.84		
	E	外島	44	1.43	0.70		
		合計	197	1.76	0.90		

		合計	197	1.68	0.92	
照顧家庭造成時間不足	A	北區	69	2.51	1.29	0.41
	B	中區	59	2.44	1.22	
	C	南區	19	2.11	1.05	
	D	東區	6	2.33	1.03	
	E	外島	44	2.39	1.28	
		合計	197	2.42	1.23	
同事的異樣眼光及質疑	A	北區	69	1.93	1.03	1.58
	B	中區	59	1.66	0.88	
	C	南區	19	1.74	0.73	
	D	東區	6	1.50	0.55	
	E	外島	44	1.55	0.63	
		合計	197	1.73	0.88	
對現實環境中教師權益及專業增進滿意	A	北區	69	2.74	0.96	2.65*
	B	中區	59	2.27	0.93	
	C	南區	18	2.33	0.97	
	D	東區	6	2.17	0.75	
	E	外島	44	2.66	0.89	
		合計	196	2.53	0.95	

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-5，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就不參與原因層面來看，不同任教地區之國小女性教師在『缺乏了解接觸的管道』、『家屬、親人、配偶持反對意見』之差異達顯著水準（ $F=5.07$ ， $P<.01$ ； $F=3.08$ ， $P<.05$ ）。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1) 就『缺乏了解接觸的管道』而言，任教於外島地區的教師高於北區的教師。
 - (2) 就『家屬、親人、配偶持反對意見』而言，任教北區的教師皆明顯高於外島地區的教師。
- 3、由此結果可以得知，除了『缺乏了解接觸的管道』、『家屬、親人、配偶持反對意見』達顯著差異外，其餘各題均未達顯著差異。

(六) 不同任教地區之國小女性教師在組織參與上的差異綜合比較

- 1、就組織態度層面來看，不同任教地區之國小女性教師僅在『我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求』該題未達顯著差異，其餘均達顯著水準。
- 2、就是否參與層面來看，不同任教地區之國小女性教師在參與教師會的人數比例均達顯著水準。
- 3、就是否參與原因來看，不同任教地區之國小女性教師在除了『為了參與學校教育政策』達顯著差異外，其各題均未達顯著差異。
- 4、就是否參與程度來看，不同任教地區之國小女性教師在『組織參與程度』

之差異達顯著水準。

- 5、就是否不參與原因來看，不同任教地區之國小女性教師在除了『缺乏了解接觸的管道』、『家屬、親人、配偶持反對意見』達顯著差異外，其餘各題均未達顯著差異。
- 6、綜合上述，不同任教地區國小女性教師在組織參與的差異情形，僅在『組織態度』、『是否參與』及『參與程度』三個面向達顯著水準，其餘兩個面向僅部分有顯著差異，研究推測由於區域間教師會發展的程度與規模有所不同，而影響女性教師參與教師會的『組織態度』、『是否參與』及『參與程度』。此外在是否參與教師會的原因中，因為研究範圍聚焦在國小校園的女性教師，在這個共同的場域中彼此所面臨到的問題相近，故其顯著差異相對變低，因此假設 1-1：『任教地區不同之國小女性教師對教師會的組織態度有顯著差異。』，僅獲得部份支持。

二、不同學校規模之國小女性教師在組織參與上的差異比較

針對不同學校規模之國小女性教師對教師會在組織參與的五個面向『組織態度』、『是否參與』、『參與原因』、『參與程度』和『不參與原因』進行變異數分析。

(一) 不同學校規模之國小女性教師在組織態度上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在組織態度的變異數分析結果如表 4-2-6。

表 4-2-6 不同學校規模之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
我知道教師會目前 推動的事務	A	十二班以下	110	3.15	0.89	24.14**	C>A,B D> A,B
	B	十三至二十四班	160	3.33	0.84		
	C	二十五至七十二班	899	3.70	0.78		
	D	七十三班以上	266	3.67	0.72		
	合計		1435	3.61	0.80		
我對於教師會的運 作抱持樂觀態度	A	十二班以下	110	3.55	0.81	11.95**	C>A,B D> A,B
	B	十三至二十四班	160	3.59	0.90		
	C	二十五至七十二班	898	3.85	0.77		
	D	七十三班以上	266	3.95	0.75		
	合計		1434	3.73	0.83		

		合計	1434	3.82	0.79		
我贊成教師會使用 積極抗爭方式達成 訴求	A	十二班以下	110	3.36	1.05	2.22	
	B	十三至二十四班	160	3.39	1.00		
	C	二十五至七十二班	898	3.55	0.97		
	D	七十三班以上	266	3.52	0.91		
		合計	1434	3.51	0.97		
我贊成教師會使用 協商溝通方式達成 訴求	A	十二班以下	110	4.05	0.69	6.44**	C>A D> A,B
	B	十三至二十四班	159	4.12	0.80		
	C	二十五至七十二班	899	4.28	0.66		
	D	七十三班以上	266	4.32	0.67		
		合計	1434	4.25	0.68		
如果有機會，我樂意 加入教師會	A	十二班以下	110	3.68	0.89	21.24**	C>A,B D> A,B
	B	十三至二十四班	160	3.88	0.97		
	C	二十五至七十二班	899	4.23	0.82		
	D	七十三班以上	266	4.27	0.86		
		合計	1435	4.16	0.87		
加入教師會是教師 的權利和自由	A	十二班以下	110	4.25	0.76	6.35**	C>A,B D> A
	B	十三至二十四班	160	4.33	0.74		
	C	二十五至七十二班	899	4.51	0.70		
	D	七十三班以上	266	4.48	0.67		
		合計	1435	4.46	0.71		
每位教師均應強制 加入教師會	A	十二班以下	110	2.39	1.10	7.72**	C>A D> A
	B	十三至二十四班	160	2.61	1.14		
	C	二十五至七十二班	891	2.91	1.32		
	D	七十三班以上	265	2.94	1.29		
		合計	1426	2.84	1.29		

註： ** = $p < .01$

根據表 4-2-6，歸納出以下幾項研究結果：

- 就組織態度層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『我知道教師會目前推動的事務』、『我對於教師會的運作抱持樂觀態度』、『我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『加入教師會是教師的權利和自由』、『每位教師均應強制加入教師會』之差異達顯著水準 ($F=24.14, P<.01$; $F=11.95, P<.01$; $F=6.44, P<.01$; $F=21.24, P<.01$; $F=6.35, P<.01$; $F=7.72, P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『我知道教師會目前推動的事務』、『我對於教師會的運作抱持樂觀態度』、『如果有機會，我樂意加入教師會』而言，學校規模在二十四班以下的國小女性教師比例低於二十五班以上的國小女性教師。
 - 就『我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求』而言，學校規模在二十五班至七十二班的國小女性教師比例高於十二班以下的國小女性教師，又七十三班以上的國小女性教師比例高於二十四班以下的國小女性教師。
 - 就『加入教師會是教師的權利和自由』而言，學校規模在二十五班至七十二班的國小女性教師比例高於二十四班以下的國小女性教師，又七十三班以上的國小女性教師比例高於十二班以下的國小女性教師。
 - 就『每位教師均應強制加入教師會』而言，學校規模在二十五班以上

的國小女性教師比例高於十二班以下的國小女性教師。

- 3、由上結果可以得知，服務學校規模越大的女性教師對教師會組織態度的顯著性就越高。研究推測依照教師會成立準則中，校內需有三十位的教師發起才能進程序，因此學校規模越大，教師人數越多，則成立教師會的機率越高，而服務於學校規模越大的女性教師，其所接觸與了解教師會的機會就相對提高。整體而言，在組織態度層面中僅『我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求』該題未達顯著差異，其餘均達顯著水準。

(二) 不同學校規模之國小女性教師在是否參與組織上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在是否參與組織的交叉分析結果如表 4-2-7。

表 4-2-7 不同學校規模之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表

是否加入教師會		學校規模					χ^2
		十二班以下	十三至二十四班	二十五至七十二班	七十三班以上	合計	
是	個數	51	125	823	236	1235	177.04*
	總和的%	46.4%	78.1%	91.5%	88.7%	86.1%	
否	個數	59	35	76	30	200	
	總和的%	53.6%	21.9%	8.5%	11.3%	13.9%	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-7 可以得知，就是否參與層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準 ($\chi^2=177.04$, $P < .05$)，其中學校規模在二十五至七十三班的國小女性教師參與比例最高，學校規模在十二班以下的參與比例最低。

(三) 不同學校規模之國小女性教師在參與原因上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在參與原因的變異數分析結果如表 4-2-8。

表 4-2-8 不同學校規模之國小女性教師在參與原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
為了促進專業成長	A	十二班以下	53	3.36	0.98	2.01	
	B	十三至二十四班	125	3.46	0.94		
	C	二十五至七十二班	823	3.58	0.95		
	D	七十三班以上	237	3.64	0.91		
		合計	1238	3.57	0.95		

為了參與學校教育政策	A	十二班以下	53	3.21	1.08	3.46*	D> A
	B	十三至二十四班	125	3.42	0.95		
	C	二十五至七十二班	823	3.57	0.99		
	D	七十三班以上	237	3.63	0.96		
	合計		1238	3.55	0.99		
為了制衡校長和行政單位的權力	A	十二班以下	53	2.79	1.20	4.55**	D> A
	B	十三至二十四班	125	3.01	1.20		
	C	二十五至七十二班	823	3.19	1.14		
	D	七十三班以上	237	3.34	1.06		
	合計		1238	3.18	1.14		
為了與家長勢力相抗衡	A	十二班以下	53	2.66	1.22	4.08**	D> B
	B	十三至二十四班	125	2.66	1.14		
	C	二十五至七十二班	823	2.84	1.09		
	D	七十三班以上	237	3.03	1.07		
	合計		1238	2.85	1.10		
為了爭取及保障教師權益	A	十二班以下	53	4.04	1.00	3.54*	
	B	十三至二十四班	125	4.22	0.78		
	C	二十五至七十二班	823	4.34	0.76		
	D	七十三班以上	237	4.37	0.81		
	E	合計	1238	4.32	0.79		
大部分同事都加入，不希望與眾不同	A	十二班以下	53	2.72	1.36	0.72	
	B	十三至二十四班	125	2.50	1.03		
	C	二十五至七十二班	822	2.50	1.15		
	D	七十三班以上	237	2.55	1.13		
	合計		1237	2.52	1.14		
受同事遊說而加入	A	十二班以下	53	2.19	1.09	2.54	
	B	十三至二十四班	124	2.20	1.07		
	C	二十五至七十二班	818	2.03	1.05		
	D	七十三班以上	236	2.22	1.13		
	合計		1231	2.09	1.07		

註：*= $p<.05$ **= $p<.01$

根據表 4-2-8，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與原因層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『為了參與學校教育政策』、『為了制衡校長和行政單位的權力』、『為了與家長勢力相抗衡』之差異達顯著水準 ($F=3.46$, $P<.05$; $F=4.55$, $P<.01$; $F=4.08$, $P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『為了參與學校教育政策』、『為了制衡校長和行政單位的權力』而言，學校規模在七十三班以上的國小女性教師比例高於十二班以下的國小女性教師。
 - 就『為了與家長勢力相抗衡』而言，學校規模在七十三班以上的國小女性教師比例高於十三至二十四班的國小女性教師。
- 由上結果推論，學校規模越大其組織分工越細，教師和行政間職務劃分清楚，不過也因為如此在權利的平衡上常見行政強勢而教師聲音微不足道的情況，再加上學校規模越大代表其所在學區的人口稠密，家長背景的多元與複雜常令教師疲於應付，因此在參與原因層面中『為了參與學校教育政策』、『為了制衡校長和行政單位的權力』、『為了與家長勢力相抗衡』達顯著差異。

(四) 不同學校規模之國小女性教師在參與程度上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在參與程度的交叉分析結果如表 4-2-9。

表 4-2-9 不同學校規模之國小女性教師在參與程度上的交叉比較表

是否擔任職務		學校規模					χ^2
		十二班以下	十三至二十四班	二十五至七十二班	七十三班以上	合計	
是	個數	2	27	301	73	403	33.21*
	總和的%	3.8	21.6	36.6	30.8	32.6	
否	個數	51	98	522	164	835	
	總和的%	96.2	78.4	63.4	69.2	67.4	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-9 可以得知，就參與程度層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『參與程度』之差異達顯著水準 ($\chi^2=33.21, P<.05$)，其中學校規模在二十五至七十三班的國小女性教師參與程度最高，學校規模在十二班以下的參與程度最低。



(五) 不同學校規模之國小女性教師在不參與原因上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在不參與原因的變異數分析結果如表 4-2-10。

表 4-2-10 不同學校規模之國小女性教師在不參與原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
缺乏了解接觸的管道	A	十二班以下	57	3.51	0.95	2.36	
	B	十三至二十四班	35	3.09	1.04		
	C	二十五至七十二班	76	3.09	0.98		
	D	七十三班以上	29	3.21	0.86		
		合計		197	3.23		
不認同教師會的理念	A	十二班以下	57	2.11	0.79	4.48**	D> A,C
	B	十三至二十四班	35	2.43	1.01		
	C	二十五至七十二班	76	2.21	0.90		
	D	七十三班以上	29	2.79	0.82		
		合計		197	2.30		
教學工作繁重，無暇參與	A	十二班以下	57	3.37	1.20	0.63	
	B	十三至二十四班	35	3.34	1.03		
	C	二十五至七十二班	76	3.14	1.10		
	D	七十三班以上	29	3.38	0.86		
		合計		197	3.23		

		合計	197	3.28	1.09		
不願繳交教師會會費	A	十二班以下	57	2.35	1.20	3.40*	D> C
	B	十三至二十四班	35	2.51	1.09		
	C	二十五至七十二班	76	2.07	1.06		
	D	七十三班以上	29	2.79	1.11		
		合計	197	2.34	1.14		
家屬、親人、配偶持反對意見	A	十二班以下	57	1.74	0.94	5.30**	D> C
	B	十三至二十四班	35	1.97	1.04		
	C	二十五至七十二班	76	1.51	0.68		
	D	七十三班以上	29	2.21	0.94		
		合計	197	1.76	0.90		
上級長官的反對	A	十二班以下	57	1.54	0.80	3.96**	D> A,C
	B	十三至二十四班	35	1.83	1.12		
	C	二十五至七十二班	76	1.53	0.86		
	D	七十三班以上	29	2.14	0.92		
		合計	197	1.68	0.92		
照顧家庭造成時間不足	A	十二班以下	57	2.37	1.30	4.24**	B> C D> C
	B	十三至二十四班	35	2.80	1.26		
	C	二十五至七十二班	76	2.11	1.11		
	D	七十三班以上	29	2.86	1.16		
		合計	197	2.42	1.23		
同事的異樣眼光及質疑	A	十二班以下	57	1.56	0.80	2.79*	
	B	十三至二十四班	35	1.83	0.95		
	C	二十五至七十二班	76	1.67	0.84		
	D	七十三班以上	29	2.10	0.94		
		合計	197	1.73	0.88		
對現實環境中教師權益及專業增進滿意	A	十二班以下	57	2.58	0.89	0.65	
	B	十三至二十四班	34	2.38	0.99		
	C	二十五至七十二班	76	2.49	0.95		
	D	七十三班以上	29	2.69	1.04		
		合計	196	2.53	0.95		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-10，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與原因層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『不認同教師會的理念』、『不願繳交教師會會費』、『家屬、親人、配偶持反對意見』、『上級長官的反對』、『照顧家庭造成時間不足』之差異達顯著水準 ($F=4.48$, $P<.01$; $F=3.40$, $P<.05$; $F=5.30$, $P<.01$; $F=3.96$, $P<.01$; $F=4.24$, $P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『不認同教師會的理念』、『上級長官的反對』而言，學校規模在七十三班以上的國小女性教師比例高於十二班以下與二十五至七十二班的國小女性教師。
 - 就『不願繳交教師會』、『家屬、親人、配偶持反對意見』而言，學校規模在七十三班以上的國小女性教師比例高於二十五至七十二班的國小女性教師。
 - 就『照顧家庭造成時間不足』而言，學校規模在二十五至七十二班的國小女性教師比例低於十二至二十四班與七十三班以上的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，參與原因層面中『不認同教師會的理念』、『不願繳交

教師會會費』、『家屬、親人、配偶持反對意見』、『上級長官的反對』、『照顧家庭造成時間不足』等題達顯著差異，其餘未達顯著水準。

(六) 不同學校規模之國小女性教師在組織參與上的差異綜合比較

- 1、就組織態度層面來看，不同學校規模之國小女性教師僅在『我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求』該題未達顯著差異，其餘均達顯著水準。
- 2、就是否參與層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準。
- 3、就是否參與原因來看，不同學校規模之國小女性教師在除了『為了參與學校教育政策』、『為了制衡校長和行政單位的權力』、『為了與家長勢力相抗衡』達顯著差異，其餘均未達顯著水準。
- 4、就是否參與程度來看，不同學校規模之國小女性教師在『參與程度』之差異達顯著水準。
- 5、就不參與原因來看，不同學校規模之國小女性教師在『不認同教師會的理念』、『不願繳交教師會會費』、『家屬、親人、配偶持反對意見』、『上級長官的反對』、『照顧家庭造成時間不足』等題達顯著差異，其餘未達顯著水準。。
- 6、綜合上述，不同學校規模國小女性教師在組織參與的差異情形，僅在『組織態度』、『是否參與』及『參與程度』三個面向達顯著水準，其餘兩個面向大部分有顯著差異，因此服務學校規模越大的女性教師，隨著對教師會的認知與了解越高，其是否加入教師會和參與程度也會提高。假設 1-2:『學校規模不同之國小女性教師對教師會的組織態度有顯著差異。』，能獲得大部份支持。

三、不同學校職務之國小女性教師在組織參與上的差異比較

針對不同學校職務之國小女性教師對教師會在組織參與的五個面向『組織

態度』、『是否參與』、『參與原因』、『參與程度』和『不參與原因』進行變異數分析。

(一) 不同學校職務之國小女性教師在組織態度上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在組織態度的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(二) 不同學校職務之國小女性教師在是否參與上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在是否參與的交叉分析結果如表 4-2-11。

表 4-2-11 不同學校職務之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表

是否加入教師會		學校職務					χ^2
		專任教師	班級導師	組長	主任	合計	
是	個數	120	913	164	38	1235	10.99*
	總和的%	78.9	87.8	83.7	80.9	86.1	
否	個數	32	127	32	9	200	
	總和的%	21.1	12.2	16.3	19.1	13.9	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-11 可以得知，就是否參與組織來看，不同學校職務之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準 ($\chi^2=10.99$, $P<.05$)，其中學校職務為班級導師的國小女性教師參與度最高。

(三) 不同學校職務之國小女性教師在參與原因上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在參與原因的變異數分析結果如表 4-2-12。

表 4-2-12 不同學校職務之國小女性教師在參與原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
為了促進專業成長	A	專任教師	120	3.45	1.07	3.39*	
	B	班級導師	916	3.61	0.92		
	C	組長	164	3.40	0.97		
	D	主任	38	3.74	1.03		
		合計	1238	3.57	0.95		
為了參與學校教育政策	A	專任教師	120	3.64	1.05	1.10	
	B	班級導師	916	3.55	0.98		
	C	組長	164	3.46	0.99		
	D	主任	38	3.71	1.01		
		合計	1238	3.55	0.99		
為了制衡校長和行政單位的權力	A	專任教師	120	3.41	1.18	12.94**	A> C,D
	B	班級導師	916	3.24	1.11		B> C,D
	C	組長	164	2.83	1.13		
	D	主任	38	2.47	1.25		
		合計	1238	3.18	1.14		
為了與家長勢力相抗衡	A	專任教師	120	3.06	1.16	8.07**	A> C,D
	B	班級導師	916	2.89	1.09		B> C,D
	C	組長	164	2.60	1.08		
	D	主任	38	2.29	1.11		
		合計	1238	2.85	1.10		
為了爭取及保障教師權益	A	專任教師	120	4.44	0.72	2.15	
	B	班級導師	916	4.33	0.79		
	C	組長	164	4.21	0.83		
	D	主任	38	4.24	0.71		
		合計	1238	4.32	0.79		
大部分同事都加入，不希望與眾不同	A	專任教師	120	2.55	1.18	0.71	
	B	班級導師	915	2.54	1.14		
	C	組長	164	2.40	1.11		
	D	主任	38	2.45	1.11		
		合計	1237	2.52	1.14		
受同事遊說而加入	A	專任教師	120	2.29	1.22	1.87	
	B	班級導師	909	2.08	1.05		
	C	組長	164	1.99	1.01		
	D	主任	38	2.11	1.25		
		合計	1231	2.09	1.07		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-12，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與原因層面來看，不同學校職務之國小女性教師在『為了制衡校長和行政單位的權力』、『為了與家長勢力相抗衡』之差異達顯著水準($F=12.94$, $P<.01$; $F=8.07$, $P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『為了制衡校長和行政單位的權力』、『為了與家長勢力相抗衡』而言，學校職務在專任教師和班級導師的國小女性教師比例高於擔任組長與主任的國小女性教師。
- 研究推論，專任與班級導師代表校園中的大多數的基層教師，但在權利的

分配上卻屬於弱勢的一群，因此藉由參與教師會來形成制衡校長、行政單位與家長等多方勢力的力量。

(四) 不同學校職務之國小女性教師在參與程度上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在參與程度的交叉分析結果如表 4-2-13。

表 4-2-13 不同學校職務之國小女性教師在組織參與程度上的交叉比較表

是否擔任職務		學校職務					χ^2
		專任教師	班級導師	組長	主任	合計	
是	個數	36	276	71	20	403	18.40*
	總和的%	30	30.1	43.3	52.6	32.6	
否	個數	84	640	93	18	835	
	總和的%	70	69.9	56.7	47.4	67.4	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-13 可以得知，就是否參與程度來看，不同學校職務之國小女性教師在『參與程度』之差異達顯著水準 ($\chi^2=18.40, P<.05$)，其中學校職務為主任的國小女性教師擔任組織職務最高，專科教師與班級導師最低。

(五) 不同學校職務之國小女性教師在不參與原因上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在不參與原因的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(六) 不同學校職務之國小女性教師在組織參與上的差異綜合比較

- 1、就組織態度層面來看，不同學校職務之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 2、就是否參與層面來看，不同學校職務之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準。
- 3、就是否參與原因來看，不同學校職務之國小女性教師在『為了制衡校長和行政單位的權力』、『為了與家長勢力相抗衡』達顯著差異，其餘未達顯著水準。

- 4、就是否參與程度來看，不同學校職務之國小女性教師在『參與程度』之差異達顯著水準。
- 5、就不參與原因來看，不同學校職務之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 6、綜合上述，不同學校職務國小女性教師在組織參與的差異情形，在『是否參與』及『參與程度』二個面向達顯著水準，在『參與原因』達部份顯著水準，其餘兩個面向則無顯著差異存在。研究推論不同學校職務之國小女性教師其所面臨的問題與處境各不相同，對其是否參與教師會以及參與的程度較有影響，因此假設 1-3：『學校職務不同之國小女性教師對教師會的組織態度有顯著差異。』，獲得部份支持。

四、不同服務年資之國小女性教師在組織參與上的差異比較

針對不同服務年資之國小女性教師對教師會在組織參與的五個面向『組織態度』、『是否參與』、『參與原因』、『參與程度』和『不參與原因』進行變異數分析。

(一) 不同服務年資之國小女性教師在組織態度上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在組織態度的變異數分析結果如表 4-2-14。

表 4-2-14 不同服務年資之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
我知道教師會目前推動的事務	A	五年以下	338	3.40	0.86	11.33**	C> A D> A E>A,B
	B	六至十年	332	3.56	0.77		
	C	十一至十五年	349	3.68	0.77		
	D	十六至二十年	210	3.70	0.76		
	E	二十一年以上	205	3.82	0.78		
	合計		1434	3.61	0.80		
我對於教師會的運作抱持樂觀態度	A	五年以下	337	3.78	0.85	0.90	
	B	六至十年	332	3.83	0.77		
	C	十一至十五年	349	3.79	0.81		
	D	十六至二十年	210	3.86	0.71		
	E	二十一年以上	205	3.89	0.78		
	合計		1433	3.82	0.79		
我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求	A	五年以下	338	3.46	0.96	0.65	
	B	六至十年	332	3.54	0.97		
	C	十一至十五年	348	3.55	0.94		
	D	十六至二十年	210	3.46	0.99		

	E	二十一年以上	205	3.56	0.99		
	合計		1433	3.52	0.97		
我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求	A	五年以下	337	4.24	0.67	1.52	
	B	六至十年	332	4.23	0.70		
	C	十一至十五年	349	4.30	0.69		
	D	十六至二十年	210	4.30	0.64		
	E	二十一年以上	205	4.17	0.72		
	合計		1433	4.25	0.69		
如果有機會，我樂意加入教師會	A	五年以下	338	4.02	0.86	4.57**	D> A
	B	六至十年	332	4.10	0.86		
	C	十一至十五年	349	4.22	0.86		
	D	十六至二十年	210	4.30	0.82		
	E	二十一年以上	205	4.20	0.90		
	合計		1434	4.16	0.87		
加入教師會是教師的權利和自由	A	五年以下	338	4.40	0.72	2.12	
	B	六至十年	332	4.47	0.69		
	C	十一至十五年	349	4.50	0.69		
	D	十六至二十年	210	4.55	0.66		
	E	二十一年以上	205	4.40	0.78		
	合計		1434	4.46	0.71		
每位教師均應強制加入教師會	A	五年以下	337	2.50	1.20	11.32**	C> A D> A E>A,B
	B	六至十年	332	2.77	1.24		
	C	十一至十五年	343	2.91	1.29		
	D	十六至二十年	209	3.11	1.35		
	E	二十一年以上	204	3.13	1.31		
	合計		1425	2.84	1.29		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-14，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與態度層面來看，不同服務年資之國小女性教師在『我知道教師會目前推動的事務』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『每位教師均應強制加入教師會』之差異達顯著水準 ($F=11.33, P<.01$; $F=4.57, P<.01$; $F=11.32, P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『我知道教師會目前推動的事務』、『每位教師均應強制加入教師會』而言，服務年資在十一至十五年與十六至二十年的國小女性教師比例均高於五年以下，而二十一年以上的國小女性教師比例高於六至十年與五年以下。
 - 就『為如果有機會，我樂意加入教師會』而言，服務年資在十六至二十年的國小女性教師比例高於五年以下的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，參與態度層面中『我知道教師會目前推動的事務』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『每位教師均應強制加入教師會』達顯著差異，其餘未達顯著水準。

(二) 不同服務年資之國小女性教師在是否參與上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在是否參與的交叉分析結果如表 4-2-15。

表 4-2-15 不同服務年資之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表

是否加入教師會		服務年資						χ^2
		五年以下	六至十年	十一至十五年	十六至二十年	二十一年以上	合計	
是	個數	258	282	317	197	180	1234	44.65*
	總和的%	76.3	84.9	90.8	93.8	87.8	86.1	
否	個數	80	50	32	13	25	200	
	總和的%	23.7	15.1	9.2	6.2	12.2	13.9	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-15 可以得知，就是否參與來看，不同服務年資之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準 ($\chi^2=44.65$, $P < .05$)，其中服務年資為十六至二十年的國小女性教師參與度最高，以五年以下的參與度最低。

(三) 不同服務年資之國小女性教師在參與原因上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在參與原因的變異數分析結果如表 4-2-16。

表 4-2-16 不同服務年資之國小女性教師在組織參與原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
為了促進專業成長	A	五年以下	259	3.37	0.94	7.11**	D> A E>A,B
	B	六至十年	282	3.49	0.94		
	C	十一至十五年	317	3.61	0.96		
	D	十六至二十年	197	3.70	0.93		
	E	二十一年以上	182	3.80	0.88		
	合計		1237	3.57	0.94		
為了參與學校教育政策	A	五年以下	259	3.44	0.95	2.47*	D> A
	B	六至十年	282	3.57	0.94		
	C	十一至十五年	317	3.54	1.05		
	D	十六至二十年	197	3.54	0.99		
	E	二十一年以上	182	3.74	0.98		
	合計		1237	3.55	0.99		
為了制衡校長和行政單位的權力	A	五年以下	259	3.26	1.10	1.17	
	B	六至十年	282	3.25	1.09		
	C	十一至十五年	317	3.15	1.16		
	D	十六至二十年	197	3.11	1.11		
	E	二十一年以上	182	3.08	1.26		
	合計		1237	3.18	1.14		
為了與家長勢力相抗衡	A	五年以下	259	2.96	1.04	3.50**	
	B	六至十年	282	3.00	1.07		
	C	十一至十五年	317	2.74	1.16		
	D	十六至二十年	197	2.73	1.07		
	E	二十一年以上	182	2.78	1.15		
	合計		1237	2.87	1.10		

		合計	1237	2.85	1.10	
為了爭取及保障教師 權益	A	五年以下	259	4.34	0.71	1.54
	B	六至十年	282	4.33	0.77	
	C	十一至十五年	317	4.37	0.76	
	D	十六至二十年	197	4.34	0.83	
	E	二十一年以上	182	4.19	0.91	
	合計		1237	4.32	0.79	
大部分同事都加入，不 希望與眾不同	A	五年以下	259	2.56	1.10	0.23
	B	六至十年	281	2.48	1.11	
	C	十一至十五年	317	2.50	1.16	
	D	十六至二十年	197	2.53	1.15	
	E	二十一年以上	182	2.53	1.21	
	合計		1236	2.52	1.14	
受同事遊說而加入	A	五年以下	258	2.22	1.05	2.05
	B	六至十年	279	2.15	1.08	
	C	十一至十五年	317	1.99	1.07	
	D	十六至二十年	196	2.03	1.00	
	E	二十一年以上	180	2.07	1.16	
	合計		1230	2.09	1.07	

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-16，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與原因層面來看，不同服務年資之國小女性教師在『為了促進專業成長』、『為了參與學校教育政策』之差異達顯著水準($F=7.11, P<.01; F=2.47, P<.05$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『為了促進專業成長』而言，服務年資在十六至二十年的國小女性教師比例均高於五年以下，而二十一年以上的國小女性教師比例高於六至十年與五年以下。
 - 就『為了參與學校教育政策』而言，服務年資在十六至二十年的國小女性教師比例高於五年以下的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，服務年資越長的女性教師，其對教育工作的熟悉與豐富的經驗，讓她們更為清楚參與教師會的原因與所欲達成的目的。

(四) 不同服務年資之國小女性教師在參與程度上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在參與程度的交叉分析結果如表 4-2-17。

表 4-2-17 不同服務年資之國小女性教師在組織參與程度上的交叉比較表

是否擔任職務		服務年資						χ^2
		五年以下	六至十年	十一至十五年	十六至二十年	二十一年以上	合計	
是	個數	53	72	107	89	82	403	51.02*
	總和的%	20.5	25.5	33.8	45.2	45.1	32.6	
否	個數	206	210	210	108	100	834	
	總和的%	79.5	74.5	66.2	54.8	54.9	67.4	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-17 可以得知，就參與程度來看，不同服務年資之國小女性教師在『參與程度』之差異達顯著水準（ $\chi^2=51.02$ ， $P < .05$ ），其中服務年資為十六年以上的國小女性教師在教師會中擔任職務比例最高，以五年以下最低。

(五) 不同服務年資之國小女性教師在不參與原因上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在不參與原因的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(六) 不同服務年資之國小女性教師在組織參與上的差異綜合比較

- 1、就組織態度層面來看，不同服務年資之國小女性教師在『我知道教師會目前推動的事務』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『每位教師均應強制加入教師會』達顯著差異，其餘未達顯著水準。
- 2、就是否參與層面來看，不同服務年資之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準。
- 3、就是否參與原因來看，不同服務年資之國小女性教師在『為了促進專業成長』、『為了參與學校教育政策』達顯著差異，其餘未達顯著水準。
- 4、就是否參與程度來看，不同服務年資之國小女性教師在『參與程度』之差異達顯著水準。
- 5、就不參與原因來看，不同服務年資之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 6、綜合上述，不同服務年資的國小女性教師在組織參與的差異情形，在『是否參與』及『參與程度』二個面向達顯著水準，在『組織態度』、『參與原因』部份達顯著水準，『不參與原因』面向則無顯著差異存在。因此研究推論不同服務年資的國小女性教師其資歷與經驗的差異，對是否參與教師會以及參與的程度有影響。假設 1-4：『服務年資不同之國小女性教師對教師會的組織態度有顯著差異。』，獲得部份支持。

五、不同最高學歷之國小女性教師在組織參與上的差異比較

針對不同最高學歷之國小女性教師對教師會在組織參與的五個面向『組織態度』、『是否參與』、『參與原因』、『參與程度』和『不參與原因』進行變異數分析。

(一) 不同最高學歷之國小女性教師在組織參與上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在組織態度的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(二) 不同最高學歷之國小女性教師在是否參與上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在是否參與的交叉分析結果顯示其無顯著差異存在。

(三) 不同最高學歷之國小女性教師在是否參與上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在參與原因的差異分析結果顯示其無顯著差異存在。

(四) 不同最高學歷之國小女性教師在參與程度上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在參與程度的差異分析結果顯示其無顯著差異存在。

(五) 不同最高學歷之國小女性教師在不參與原因上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在不參與原因的差異分析結果如表 4-2-18。

表 4-2-18 不同最高學歷之國小女性教師在不參與組織原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
缺乏了解接觸的管道	A	博碩士	25	3.48	1.00	0.71	
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	3.18	0.98		
	C	一般大學	40	3.25	0.95		
	D	其他	2	3.00	0.00		
	合計		197	3.23	0.98		
不認同教師會的理念	A	博碩士	25	2.48	1.12	0.90	
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	2.29	0.86		
	C	一般大學	40	2.20	0.91		
	D	其他	2	3.00	0.00		
	合計		197	2.30	0.90		
教學工作繁重，無暇參與	A	博碩士	25	3.28	1.02	1.25	
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	3.34	1.09		
	C	一般大學	40	3.15	1.10		
	D	其他	2	2.00	1.41		
	合計		197	3.28	1.09		
不願繳交教師會會費	A	博碩士	25	2.52	1.23	0.50	
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	2.35	1.17		
	C	一般大學	40	2.18	0.93		
	D	其他	2	2.50	2.12		
	合計		197	2.34	1.14		
家屬、親人、配偶持反對意見	A	博碩士	25	2.12	1.05	1.62	
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	1.74	0.89		
	C	一般大學	40	1.60	0.78		
	D	其他	2	2.00	1.41		
	合計		197	1.76	0.90		
上級長官的反對	A	博碩士	25	2.16	1.25	3.18*	A>C
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	1.64	0.85		
	C	一般大學	40	1.48	0.82		
	D	其他	2	2.00	1.41		
	合計		197	1.68	0.92		
照顧家庭造成時間不足	A	博碩士	25	2.52	1.16	0.43	
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	2.42	1.27		
	C	一般大學	40	2.40	1.19		
	D	其他	2	1.50	0.71		
	合計		197	2.42	1.23		
同事的異樣眼光及質疑	A	博碩士	25	2.36	1.15	5.36**	A>B,C
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	1.66	0.79		
	C	一般大學	40	1.58	0.81		
	D	其他	2	1.50	0.71		
	合計		197	1.73	0.88		
對現實環境中教師權益及專業增進滿意	A	博碩士	25	2.56	0.92	1.32	
	B	師大、師院、師專或大學教育系	130	2.56	0.96		
	C	一般大學	39	2.33	0.93		
	D	其他	2	3.50	0.71		
	合計		196	2.53	0.95		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-18，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就參與原因層面來看，不同最高學歷之國小女性教師在『上級長官的反對』、『同事的異樣眼光及質疑』之差異達顯著水準($F=3.18, P < .05; F=5.36, P < .01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『上級長官的反對』而言，最高學歷為博碩士的國小女性教師比例高於最高學歷為一般大學的國小女性教師。
 - (2)、就『同事的異樣眼光及質疑』而言，最高學歷為博碩士的國小女性教師比例高於最高學歷為師大、師院、師專或大學教育系和一般大學的國小女性教師。
- 3、由此結果可以得知，最高學歷為博碩士的國小女性教師在參與原因層面中『上級長官的反對』、『同事的異樣眼光及質疑』達顯著差異，其餘未達顯著水準。

(六) 不同最高學歷之國小女性教師在組織參與上的差異綜合比較

- 1、就組織態度層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 2、就是否參與層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 3、就是否參與原因來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 4、就是否參與程度來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 5、就不參與原因來看，不同最高學歷之國小女性教師在『上級長官的反對』、『同事的異樣眼光及質疑』達顯著差異，其餘未達顯著水準。
- 6、綜合上述，不同最高學歷國小女性教師在組織參與的差異情形，在『不參與原因』部份達顯著水準，其餘各面向則無顯著差異存在。因此，假設 1-5：『最高學歷不同之國小女性教師對教師會的組織態度有顯著差異。』，僅獲得少部分支持。

六、不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與上的差異比較

針對不同婚姻狀況之國小女性教師對教師會在組織參與的五個面向『組織

態度』、『是否參與』、『參與原因』、『參與程度』和『不參與原因』進行變異數分析。

(一) 不同婚姻狀況之國小女性教師在組織態度上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在組織態度的差異分析結果如表 4-2-19。

表 4-2-19 不同婚姻狀況之國小女性教師在對組織態度上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
我知道教師會目前推動的事務	A	未婚	410	3.48	0.87	10.53**	B>A,C
	B	已婚	1013	3.67	0.77		
	C	其他	12	3.08	0.79		
	合計		1435	3.61	0.80		
我對於教師會的運作抱持樂觀態度	A	未婚	409	3.76	0.84	1.81	
	B	已婚	1013	3.85	0.77		
	C	其他	12	3.75	0.87		
	合計		1434	3.82	0.79		
我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求	A	未婚	410	3.47	0.94	0.61	
	B	已婚	1012	3.53	0.97		
	C	其他	12	3.42	1.24		
	合計		1434	3.51	0.97		
我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求	A	未婚	409	4.26	0.67	0.02	
	B	已婚	1013	4.25	0.69		
	C	其他	12	4.25	0.97		
	合計		1434	4.25	0.68		
如果有機會，我樂意加入教師會	A	未婚	410	4.06	0.88	3.86*	B>A
	B	已婚	1013	4.20	0.85		
	C	其他	12	4.17	1.03		
	合計		1435	4.16	0.87		
加入教師會是教師的權利和自由	A	未婚	410	4.44	0.68	1.33	
	B	已婚	1013	4.47	0.71		
	C	其他	12	4.17	1.11		
	合計		1435	4.46	0.71		
每位教師均應強制加入教師會	A	未婚	408	2.62	1.22	8.92**	B>A
	B	已婚	1006	2.93	1.30		
	C	其他	12	2.58	1.31		
	合計		1426	2.84	1.29		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-19，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就組織態度層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『我知道教師會目前推動的事務』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『每位教師均應強制加入教師會』之差異達顯著水準 ($F=10.53, P<.01; F=3.86, P<.05; F=8.92, P<.01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：

- (1)、就『我知道教師會目前推動的事務』而言，婚姻狀況為已婚的國小女性教師比例高於未婚及其他的國小女性教師。
- (2)、就『同事的異樣眼光及質疑』、『每位教師均應強制加入教師會』而言，婚姻狀況為已婚的國小女性教師比例高於未婚的國小女性教師。
- 3、由此結果可以得知，參與原因層面中『我知道教師會目前推動的事務』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『每位教師均應強制加入教師會』達顯著差異，其餘未達顯著水準。

(二) 不同婚姻狀況之國小女性教師在是否參與上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在是否參與的交叉分析結果如表 4-2-20。

表 4-2-20 不同婚姻狀況之國小女性教師在是否參與組織上的交叉比較表

是否加入教師會		婚姻狀況				χ^2
		未婚	已婚	其他	合計	
是	個數	315	908	12	1235	41.86*
	總和的%	76.8	89.6	100.0	86.1	
否	個數	95	105	0	200	
	總和的%	23.2	10.4	0.0	13.9	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-20 可以得知，就是否參與來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準 ($\chi^2=41.86$, $P < .05$)，其中婚姻狀況為其他類別的國小女性教師參與度最高，以未婚的國小女性教師參與度最低。

(三) 不同婚姻狀況之國小女性教師在參與原因上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在參與原因的差異分析結果如表 4-2-21。

表 4-2-21 不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
為了促進專業成長	A	未婚	315	3.43	0.96	7.86**	B>A
	B	已婚	911	3.63	0.93		
	C	其他	12	3.00	1.04		
		合計	1238	3.57	0.95		
為了參與學校教育政策	A	未婚	315	3.52	0.95	2.20	
	B	已婚	911	3.57	1.00		
	C	其他	12	3.00	1.04		
		合計	1238	3.55	0.99		
為了制衡校長和行政	A	未婚	315	3.23	1.07	0.89	

單位的權力	B	已婚	911	3.17	1.16	0.76
	C	其他	12	2.83	1.03	
	合計		1238	3.18	1.14	
為了與家長勢力相抗衡	A	未婚	315	2.91	1.07	0.76
	B	已婚	911	2.83	1.12	
	C	其他	12	2.83	1.03	
	合計		1238	2.85	1.10	
為了爭取及保障教師權益	A	未婚	315	4.32	0.75	0.56
	B	已婚	911	4.32	0.80	
	C	其他	12	4.08	1.00	
	合計		1238	4.32	0.79	
大部分同事都加入，不希望與眾不同	A	未婚	315	2.56	1.11	0.28
	B	已婚	910	2.50	1.15	
	C	其他	12	2.42	1.08	
	合計		1237	2.52	1.14	
受同事遊說而加入	A	未婚	314	2.18	1.10	1.25
	B	已婚	905	2.06	1.06	
	C	其他	12	2.08	1.16	
	合計		1231	2.09	1.07	

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-21，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與原因層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『為了促進專業成長』之差異達顯著水準 ($F = 7.86, P < .01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『為了促進專業成長』而言，婚姻狀況為已婚的國小女性教師比例高於未婚的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，參與原因層面中『為了促進專業成長』達顯著差異，其餘未達顯著水準。

(四) 不同婚姻狀況之國小女性教師在參與程度的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在參與程度的交叉分析結果如表 4-2-22。

表 4-2-22 不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與程度差異交叉比較表

是否擔任職務		婚姻狀況				χ^2
		未婚	已婚	其他	合計	
是	個數	86	315	2	403	7.04*
	總和的%	27.3	34.6	16.7	32.6	
否	個數	229	596	10	835	
	總和的%	72.7	65.4	83.3	67.4	

註：* = $p < .05$

由表 4-2-22 可以得知，不同婚姻狀況之國小女性教師在『參與程度』之差

異達顯著水準 ($\chi^2=7.04, P<.05$)，其中婚姻狀況為已婚的國小女性教師在教師會中擔任職務比例最高。

(五) 不同婚姻狀況之國小女性教師在不參與原因上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在不參與原因的差異分析結果如表 4-2-23。

表 4-2-23 不同婚姻狀況之國小女性教師在不參與組織原因上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	t值
缺乏了解接觸的管道	A	未婚	95	3.34	1.05	1.51
	B	已婚	102	3.13	0.90	
		合計	197	3.23	0.97	
不認同教師會的理念	A	未婚	95	2.15	0.85	-2.39*
	B	已婚	102	2.45	0.93	
		合計	197	2.30	0.89	
教學工作繁重，無暇參與	A	未婚	95	3.33	1.08	0.59
	B	已婚	102	3.24	1.10	
		合計	197	3.28	1.09	
不願繳交教師會會費	A	未婚	95	2.36	1.12	0.27
	B	已婚	102	2.31	1.16	
		合計	197	2.34	1.14	
家屬、親人、配偶持反對意見	A	未婚	95	1.71	0.92	-0.85
	B	已婚	102	1.81	0.88	
		合計	197	1.76	0.90	
上級長官的反對	A	未婚	95	1.74	1.00	0.91
	B	已婚	102	1.62	0.84	
		合計	197	1.68	0.92	
照顧家庭造成時間不足	A	未婚	95	2.02	1.11	-4.56**
	B	已婚	102	2.78	1.23	
		合計	197	2.40	1.17	
同事的異樣眼光及質疑	A	未婚	95	1.72	0.87	-0.23
	B	已婚	102	1.75	0.89	
		合計	197	1.73	0.88	
對現實環境中教師權益及專業增進滿意	A	未婚	95	2.51	0.99	-0.29
	B	已婚	101	2.54	0.91	
		合計	196	2.52	0.95	

註：* = $p<.05$ ** = $p<.01$

由表 4-2-23 可以得知，就不參與原因層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『不認同教師會的理念』、『照顧家庭造成時間不足』層面差異達顯著水準 ($t=-2.39, P<.05$; $t=-4.56, P<.01$)，表示已婚的國小女性教師在不參與組織原因中的『不認同教師會的理念』、『照顧家庭造成時間不足』的比例高於未婚的國小女性教師。

(六) 不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與上的差異綜合比較

- 1、就組織態度來看，不同最高學歷之國小女性教師在『我知道教師會目前推動的事務』、『如果有機會，我樂意加入教師會』、『每位教師均應強制加入教師會』達顯著差異，其餘未達顯著水準。
- 2、就是否參與來看，不同最高學歷之國小女性教師在『是否參與』之差異達顯著水準。
- 3、就參與原因來看，不同最高學歷之國小女性教師在『為了促進專業成長』達顯著差異，其餘未達顯著水準。
- 4、就參與程度來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『參與程度』之差異達顯著水準。
- 5、就不參與原因來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『不認同教師會的理念』、『照顧家庭造成時間不足』層面差異達顯著水準，其餘未達顯著水準。
- 6、綜合上述，不同婚姻狀況國小女性教師在組織參與的差異情形，在『是否參與』及『參與程度』二個面向達顯著水準，在『組織態度』、『參與原因』、『不參與原因』部份達顯著水準。因此，假設 1-4：『服務年資不同之小學女性教師對教師會的組織態度有顯著差異。』，可獲得部份支持。

貳、個人背景變項在需求期望上的差異比較

依照國小女性教師不同的個人背景變項「任教地區」、「學校規模」、「學校職務」、「服務年資」、「最高學歷」、「婚姻狀況」進行分析，結果分敘如下。

一、不同任教地區之國小女性教師在需求期望上的差異比較

針對不同任教地區之國小女性教師對教師會在需求期望的三個面向『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』進行變異數分析。

(一) 不同任教地區之國小女性教師在定位走向上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在組織定位走向的變異數分析結果如表 4-2-24。

表 4-2-24 不同任教地區之國小女性教師對組織定位走向上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
專業取向	A	北區	606	4.50	0.62	3.90**	B>E
	B	中區	359	4.58	0.59		
	C	南區	304	4.45	0.63		
	D	東區	94	4.52	0.71		
	E	外島	72	4.29	0.64		
		合計	1435	4.50	0.62		
工會取向	A	北區	606	4.41	0.74	0.94	
	B	中區	359	4.41	0.73		
	C	南區	303	4.39	0.75		
	D	東區	94	4.48	0.62		
	E	外島	72	4.26	0.65		
		合計	1434	4.40	0.73		
社會取向	A	北區	606	4.24	0.81	0.71	
	B	中區	358	4.32	0.77		
	C	南區	303	4.28	0.76		
	D	東區	94	4.32	0.87		
	E	外島	72	4.21	0.73		
		合計	1433	4.27	0.79		
多元取向	A	北區	606	4.37	0.72	0.67	
	B	中區	358	4.43	0.71		
	C	南區	304	4.41	0.69		
	D	東區	94	4.40	0.75		
	E	外島	72	4.32	0.65		
		合計	1434	4.39	0.71		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-24，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就定位走向來看，不同任教地區之國小女性教師在『專業取向』之差異達顯著水準 ($F=3.90$, $P<.01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，發現就『專業取向』而言，任教中區的教師明顯高於外島地區的教師：
- 3、由此結果可以得知，定位走向層面中的『專業取向』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(二) 不同任教地區之國小女性教師在權益爭取上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在權益爭取的變異數分析結果如表 4-2-25。

表 4-2-25 不同任教地區之國小女性教師對組織權益爭取上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
改善工作條件	A	北區	606	4.43	0.76	3.07*	B>E
	B	中區	359	4.50	0.68		
	C	南區	304	4.46	0.70		
	D	東區	94	4.52	0.56		
	E	外島	71	4.20	0.80		
		合計	1434	4.45	0.72		
提高薪資待遇	A	北區	606	3.92	1.04	0.90	
	B	中區	359	3.91	1.02		
	C	南區	303	3.93	0.95		
	D	東區	94	3.89	1.02		
	E	外島	72	3.69	0.85		
		合計	1434	3.91	1.00		
維護專業地位和形象	A	北區	606	4.61	0.63	1.06	
	B	中區	359	4.67	0.59		
	C	南區	304	4.58	0.65		
	D	東區	94	4.62	0.62		
	E	外島	72	4.56	0.73		
		合計	1435	4.62	0.63		
謀求福利保障	A	北區	606	4.47	0.73	2.21	
	B	中區	359	4.57	0.66		
	C	南區	304	4.41	0.74		
	D	東區	94	4.50	0.65		
	E	外島	72	4.43	0.65		
		合計	1435	4.48	0.71		
協助諮詢及申訴	A	北區	606	4.55	0.68	1.69	
	B	中區	359	4.58	0.62		
	C	南區	297	4.48	0.70		
	D	東區	94	4.55	0.56		
	E	外島	72	4.42	0.69		
		合計	1428	4.54	0.66		

註：* = $p < .05$

根據表 4-2-25，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就權益爭取來看，不同任教地區之國小女性教師在『改善工作條件』之差異達顯著水準（ $F=3.07$ ， $P<.05$ ）。
- 2、經過 Scheff'e 法進行事後比較，發現就『改善工作條件』而言，任教中區的教師明顯高於外島地區的教師。
- 3、由此結果可以得知，定位走向層面中的『改善工作條件』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(三) 不同任教地區之國小女性教師在能力提昇上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在能力提昇的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(四) 不同任教地區之國小女性教師在需求期望的差異綜合比較

1. 就定位走向層面來看，不同任教地區之國小女性在『專業取向』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
2. 就權益爭取層面來看，不同任教地區之國小女性教師在『改善工作條件』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
3. 就能力提昇層面來看，不同任教地區之國小女性教師均無顯著差異存在。
4. 綜合上述，不同任教地區的國小女性教師在需求期望的差異情形，在『定位走向』及『權益爭取』二個面向達部份顯著水準，在『能力提昇』面向則無顯著差異存在。因此，假設 2-1：『任教地區不同之小學女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。』，僅獲得部份支持。

二、不同學校規模之國小女性教師在需求期望上的差異比較

針對不同學校規模之國小女性教師對教師會在需求期望的三個面向『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』進行變異數分析。

(一) 不同學校規模之國小女性教師在定位走向上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在組織定位走向的變異數分析結果如表 4-2-26。

表 4-2-26 不同學校規模之國小女性教師對組織定位走向上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
專業取向	A	十二班以下	110	4.29	0.71	5.48**	C>A
	B	十三至二十四班	160	4.45	0.61		
	C	二十五至七十二班	899	4.52	0.62		D>A
	D	七十三班以上	266	4.56	0.57		
		合計	1435	4.50	0.62		
工會取向	A	十二班以下	110	4.18	0.76	6.38**	C>A
	B	十三至二十四班	160	4.27	0.78		
	C	二十五至七十二班	898	4.44	0.72		D>A
	D	七十三班以上	266	4.45	0.68		
		合計	1434	4.40	0.73		
社會取向	A	十二班以下	109	4.16	0.82	1.28	
	B	十三至二十四班	160	4.21	0.73		
	C	二十五至七十二班	898	4.29	0.78		

	D	七十三班以上	266	4.29	0.83	
		合計	1433	4.27	0.79	
多元取向	A	十二班以下	109	4.26	0.71	1.74
	B	十三至二十四班	160	4.36	0.65	
	C	二十五至七十二班	899	4.40	0.73	
	D	七十三班以上	266	4.43	0.68	
		合計	1434	4.39	0.71	

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-26，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就定位走向來看，不同學校規模之國小女性教師在『專業取向』、『工會取向』之差異達顯著水準 ($F=5.48, P<.01$ ； $F=6.38, P<.01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，發現就『專業取向』、『工會取向』而言，學校規模在二十五至七十二班與七十三班以上的國小女性教師比例高於十二班以下的國小女性教師。
- 3、由此結果可以得知，定位走向層面中的『專業取向』、『工會取向』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(二) 不同學校規模之國小女性教師在權益爭取上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在組織權益爭取的變異數分析結果如表 4-2-27。

表 4-2-27 不同學校規模之國小女性教師對組織權益爭取上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
改善工作條件	A	十二班以下	109	4.28	0.72	3.83*	D>A
	B	十三至二十四班	160	4.36	0.80		
	C	二十五至七十二班	899	4.46	0.70		
	D	七十三班以上	266	4.53	0.73		
		合計	1434	4.45	0.72		
提高薪資待遇	A	十二班以下	110	3.82	0.98	1.75	
	B	十三至二十四班	160	3.85	0.99		
	C	二十五至七十二班	898	3.90	1.03		
	D	七十三班以上	266	4.03	0.95		
		合計	1434	3.91	1.00		
維護專業地位和形象	A	十二班以下	110	4.47	0.76	4.63**	D>A
	B	十三至二十四班	160	4.51	0.69		
	C	二十五至七十二班	899	4.64	0.61		
	D	七十三班以上	266	4.67	0.56		
		合計	1435	4.62	0.63		
謀求福利保障	A	十二班以下	110	4.42	0.68	4.10**	C>B
	B	十三至二十四班	160	4.32	0.80		
	C	二十五至七十二班	899	4.50	0.69		
	D	七十三班以上	266	4.55	0.71		D>B
		合計	1435	4.48	0.71		
協助諮詢及申訴	A	十二班以下	110	4.42	0.67	2.56	
	B	十三至二十四班	159	4.46	0.71		
	C	二十五至七十二班	893	4.55	0.65		
	D	七十三班以上	266	4.59	0.67		
		合計	1428	4.54	0.66		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-27，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就權益爭取來看，不同學校規模之國小女性教師在『改善工作條件』、『維護專業地位』、『謀求福利保障』之差異達顯著水準($F=3.83, P<.05; F=4.63, P<.01; F=4.10, P<.01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『改善工作條件』、『維護專業地位』而言，學校規模在二十五至七十二班的國小女性教師比例高於十二班以下的國小女性教師。
 - (2)、就『謀求福利保障』而言，學校規模在二十五至七十二班與七十三班以上的國小女性教師比例高於十三至二十四班的國小女性教師。
- 3、由此結果可以得知，定位走向層面中的『改善工作條件』、『維護專業地位』、『謀求福利保障』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(三) 不同學校規模之國小女性教師在能力提昇上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在能力提昇的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(四) 不同學校規模之國小女性教師在需求期望的差異綜合比較

1. 就定位走向層面來看，不同學校規模之國小女性在『專業取向』、『工會取向』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
2. 就權益爭取層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『改善工作條件』、『維護專業地位』、『謀求福利保障』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
3. 就能力提昇層面來看，不同學校規模之國小女性教師均無顯著差異存在。
4. 綜合上述，不同學校規模的國小女性教師在需求期望的差異情形，在『定位走向』及『權益爭取』二個面向達部份顯著水準，在『能力提昇』面向則無顯著差異存在。因此，假設 2-2：『學校規模不同之小學女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。』，僅獲得部份支持。

三、不同學校職務之國小女性教師在需求期望上的差異比較

針對不同學校職務之國小女性教師對教師會在需求期望的三個面向『定位

走向』、『權益爭取』、『能力提昇』進行變異數分析。

(一) 不同學校職務之國小女性教師在定位走向上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在組織定位走向的變異數分析結果如表 4-2-28。

表 4-2-28 不同學校職務之國小女性教師對組織定位走向上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
專業取向	A	專任教師	152	4.48	0.68	1.14	
	B	班級導師	1040	4.51	0.60		
	C	組長	196	4.43	0.72		
	D	主任	47	4.53	0.55		
		合計	1435	4.50	0.62		
工會取向	A	專任教師	152	4.49	0.67	5.79**	A>D
	B	班級導師	1039	4.43	0.70		
	C	組長	196	4.28	0.81		B>D
	D	主任	47	4.11	0.91		
		合計	1434	4.40	0.73		
社會取向	A	專任教師	152	4.22	0.86	2.69	
	B	班級導師	1038	4.30	0.76		
	C	組長	196	4.14	0.87		
	D	主任	47	4.30	0.66		
		合計	1433	4.27	0.79		
多元取向	A	專任教師	152	4.36	0.78	1.18	
	B	班級導師	1039	4.41	0.69		
	C	組長	196	4.32	0.77		
	D	主任	47	4.36	0.61		
		合計	1434	4.39	0.71		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-28，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就定位走向來看，不同學校職務之國小女性教師在『工會取向』之差異達顯著水準 ($F=5.79$, $P < .01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『工會取向』而言，學校職務為專任教師與班級導師的比例高於擔任主任的國小女性教師。
- 3、由此結果可以得知，定位走向層面中的『工會取向』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(二) 不同學校職務之國小女性教師在權益爭取上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在權益爭取的變異數分析結果如表 4-2-29。

表 4-2-29 不同學校職務之國小女性教師對組織權益爭取上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
改善工作條件	A	專任教師	152	4.52	0.72	6.09**	A>C
	B	班級導師	1040	4.48	0.68		
	C	組長	195	4.30	0.86		B>C
	D	主任	47	4.19	0.95		
	合計		1434	4.45	0.72		
提高薪資待遇	A	專任教師	152	3.95	1.00	5.30**	B>C
	B	班級導師	1040	3.96	0.97		
	C	組長	195	3.70	1.12		
	D	主任	47	3.60	1.08		
	合計		1434	3.91	1.00		
維護專業地位和 形象	A	專任教師	152	4.66	0.59	3.00	
	B	班級導師	1040	4.63	0.61		
	C	組長	196	4.49	0.77		
	D	主任	47	4.66	0.48		
	合計		1435	4.62	0.63		
謀求福利保障	A	專任教師	152	4.52	0.69	7.86**	A>C
	B	班級導師	1040	4.52	0.66		
	C	組長	196	4.28	0.86		B>C
	D	主任	47	4.32	0.78		
	合計		1435	4.48	0.71		
協助諮詢及申訴	A	專任教師	152	4.59	0.61	1.90	
	B	班級導師	1033	4.55	0.65		
	C	組長	196	4.44	0.78		
	D	主任	47	4.47	0.65		
	合計		1428	4.54	0.66		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-29，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就權益爭取來看，不同學校職務之國小女性教師在『改善工作條件』、『提高薪資待遇』、『謀求福利保障』之差異達顯著水準 ($F=6.09, P<.01; F=5.30, P<.01; F=7.86, P<.01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『改善工作條件』、『謀求福利保障』而言，學校職務為專任教師與班級導師的國小女性教師比例高於擔任組長的國小女性教師。
 - (2)、就『提高薪資待遇』而言，學校職務為班級導師的國小女性教師比例高於擔任組長的國小女性教師。
- 3、由此結果可以得知，權益爭取層面中的『改善工作條件』、『提高薪資待遇』、『謀求福利保障』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(三) 不同學校職務之國小女性教師在能力提昇上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在能力提昇的變異數分析結果如表 4-2-30。

表 4-2-30 不同學校職務之國小女性教師對組織能力提升上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
對自己的工作更具信心	A	專任教師	152	4.08	0.89	4.81**	B>C
	B	班級導師	1040	4.19	0.84		
	C	組長	196	3.94	1.00		
	D	主任	47	4.17	0.73		
	合計		1435	4.14	0.87		
增進教學專業學養	A	專任教師	152	4.12	0.88	4.21	
	B	班級導師	1040	4.24	0.80		
	C	組長	196	4.06	0.98		
	D	主任	47	4.43	0.58		
	合計		1435	4.21	0.83		
擴大生活圈，吸收新知，開拓多元視野	A	專任教師	152	4.12	0.88	1.25	
	B	班級導師	1040	4.19	0.81		
	C	組長	196	4.08	0.92		
	D	主任	47	4.15	0.75		
	合計		1435	4.17	0.83		
具備規劃、組織、推行之能力	A	專任教師	152	4.06	0.88	2.60	
	B	班級導師	1040	4.10	0.86		
	C	組長	196	3.91	1.00		
	D	主任	47	4.13	0.85		
	合計		1435	4.07	0.89		
強化自主意識，學習為個人及團體發聲	A	專任教師	152	4.17	0.81	4.53**	B>C
	B	班級導師	1038	4.16	0.84		
	C	組長	196	3.91	1.06		
	D	主任	47	4.09	0.90		
	合計		1433	4.12	0.87		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-30，歸納出以下幾項研究結果：

- 1、就能力提升來看，不同學校職務之國小女性教師在『對自己的工作更具信心』、『強化自主意識，學習為個人及團體發聲』之差異達顯著水準 ($F=4.81$ ， $P<.01$ ； $F=4.53$ ， $P<.01$)。
- 2、經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『對自己的工作更具信心』、『強化自主意識，學習為個人及團體發聲』而言，學校職務為班級導師的國小女性教師比例高於擔任組長的國小女性教師。
- 3、由此結果可以得知，能力提升層面中的『對自己的工作更具信心』、『強化自主意識，學習為個人及團體發聲』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(四) 不同學校職務之國小女性教師在需求期望的差異綜合比較

1. 就定位走向層面來看，不同學校規模之國小女性在『工會取向』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

2. 就權益爭取層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『改善工作條件』、『提高薪資待遇』、『謀求福利保障』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
3. 就能力提昇層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『對自己的工作更具信心』、『強化自主意識，學習為個人及團體發聲』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
4. 綜合上述，不同學校規模的國小女性教師在需求期望的差異情形，在『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』三個面向均達部份顯著水準。因此，假設2-3：『學校職務不同之小學女性教師對教師會的需求期望有顯著差異』，獲得部份支持。

四、不同服務年資之國小女性教師在需求期望上的差異比較

針對不同服務年資之國小女性教師對教師會在需求期望的三個面向『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』進行變異數分析。

(一) 不同服務年資之國小女性教師在定位走向上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在組織定位走向的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(二) 不同服務年資之國小女性教師在權益爭取上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在權益爭取的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(三) 不同服務年資之國小女性教師在能力提昇上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在能力提昇的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(四) 不同服務年資之國小女性教師在需求期望的差異綜合比較

1. 就定位走向層面來看，不同服務年資之國小女性教師均無顯著差異存在。
2. 就權益爭取層面來看，不同服務年資之國小女性教師均無顯著差異存在。
3. 就能力提昇層面來看，不同服務年資之國小女性教師均無顯著差異存在。
4. 綜合上述，不同學校規模的國小女性教師在需求期望的差異情形，在『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』三個面向均未達顯著水準。因此，假設 2-4：『服務年資不同之小學女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。』，未能獲得支持。

五、不同最高學歷之國小女性教師在需求期望上的差異比較

針對不同最高學歷之國小女性教師對教師會在需求期望的三個面向『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』進行變異數分析。

(一) 不同最高學歷之國小女性教師在定位走向上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在組織定位走向的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(二) 不同最高學歷之國小女性教師在權益爭取上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在權益爭取的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(三) 不同最高學歷之國小女性教師在能力提昇上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在能力提昇的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(四) 不同最高學歷之國小女性教師在需求期望的差異綜合比較

1. 就定位走向層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
2. 就權益爭取層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
3. 就能力提昇層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
4. 綜合上述，不同最高學歷的國小女性教師在需求期望的差異情形，在『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』三個面向均未達顯著水準。因此，假設 2-5：『服務年資不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。』，未能獲得支持。

六、不同婚姻狀況之國小女性教師在需求期望上的差異比較

針對不同婚姻狀況之國小女性教師對教師會在需求期望的三個面向『定位走向』、『權益爭取』、『能力提昇』進行變異數分析。

(一) 不同婚姻狀況之國小女性教師在定位走向上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在組織定位走向的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(二) 不同婚姻狀況之國小女性教師在權益爭取上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在權益爭取的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(三) 不同婚姻狀況之國小女性教師在能力提昇上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在能力提升的變異數分析結果如表 4-2-31。

表 4-2-31 不同婚姻狀況之國小女性教師對能力提升上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
對自己的工作更具信心	A	未婚	410	4.07	0.88	5.65**	B>C
	B	已婚	1013	4.18	0.85		
	C	其他	12	3.50	1.17		
	合計		1435	4.14	0.87		
增進教學專業學養	A	未婚	410	4.15	0.87	4.93**	B>C
	B	已婚	1013	4.24	0.80		
	C	其他	12	3.58	1.24		
	合計		1435	4.21	0.83		
擴大生活圈，吸收新知，開拓多元視野	A	未婚	410	4.16	0.85	2.29	
	B	已婚	1013	4.18	0.82		
	C	其他	12	3.67	1.07		
	合計		1435	4.17	0.83		
具備規劃、組織、推行之能力	A	未婚	410	4.05	0.89	1.56	
	B	已婚	1013	4.09	0.88		
	C	其他	12	3.67	1.23		
	合計		1435	4.07	0.89		
強化自主意識，學習為個人及團體發聲	A	未婚	410	4.12	0.86	1.68	
	B	已婚	1011	4.13	0.88		
	C	其他	12	3.67	0.98		
	合計		1433	4.12	0.87		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-31，歸納出以下幾項研究結果：

- 就能力提升來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『對自己的工作更具信心』、『增進教學專業學養』之差異達顯著水準（ $F=5.65$ ， $P<.01$ ； $F=4.93$ ， $P<.01$ ）。
- 經過 Scheff'e 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『對自己的工作更具信心』、『增進教學專業學養』而言，婚姻狀況為已婚的國小女性教師比例高於未婚的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，能力提升層面中的『對自己的工作更具信心』、『增進教學專業學養』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(四) 不同婚姻狀況之國小女性教師在需求期望的差異綜合比較

- 就定位走向層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 就權益爭取層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師均無顯著差異存在。
- 就能力提升層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『對自己的工作更具信心』、『增進教學專業學養』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
- 綜合上述，不同婚姻狀況的國小女性教師在需求期望的差異情形，在『能力提升』面向部份達顯著水準，『定位走向』、『權益爭取』則無顯著差異。

存在。因此，假設 2-6：『婚姻狀況不同之國小女性教師對教師會的需求期望有顯著差異。』，僅獲得部分支持。

參、個人背景變項在困境阻礙上的差異比較

依照國小女性教師不同的個人背景變項「任教地區」、「學校規模」、「學校職務」、「服務年資」、「最高學歷」、「婚姻狀況」進行分析，結果分敘如下。

一、不同任教地區之國小女性教師在困境阻礙上的差異比較

針對不同任教地區之國小女性教師對教師會在困境阻礙的三個面向『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』進行變異數分析。

(一) 不同任教地區之國小女性教師在參與感受上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在組織參與感受的變異數分析結果如表 4-2-32。

表 4-2-32 不同任教地區之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
隸屬於教師會是一種很好的經驗	A	北區	537	3.89	0.85	4.21**	A>E
	B	中區	299	3.89	0.86		B>E
	C	南區	284	3.92	0.86		C>E
	D	東區	89	3.93	0.97		D>E
	E	外島	27	3.22	0.64		
		合計		1236	3.89	0.87	
參與教師會受到學校行政單位的支持	A	北區	537	3.46	1.01	4.83**	A>E
	B	中區	299	3.49	1.01		B>E
	C	南區	284	3.62	0.94		C>E
	D	東區	89	3.38	1.17		D>E
	E	外島	27	2.78	1.09		
		合計		1236	3.48	1.02	
我的家人和同事支持我參與教師會	A	北區	536	3.75	0.93	3.93**	A>E
	B	中區	299	3.76	1.00		B>E
	C	南區	283	3.82	0.90		C>E
	D	東區	89	3.80	0.99		D>E
	E	外島	27	3.07	0.96		
		合計		1234	3.76	0.95	
我有足夠的時間來參	A	北區	537	3.10	0.92	1.76	
	B	中區	299	3.13	0.93		
	C	南區	284	3.09	0.91		

與教師會的活動	D	東區	89	3.18	0.87		
	E	外島	27	2.67	0.78		
		合計	1236	3.10	0.92		
我有足夠的能力來推動教師會發展	A	北區	537	3.02	0.89	2.69*	A>E
	B	中區	299	3.01	0.94		B>E
	C	南區	284	3.02	0.92		C>E
	D	東區	89	3.04	0.92		
	E	外島	27	2.44	0.64		
		合計	1236	3.01	0.91		
我的各種意見在教師會中能得到重視	A	北區	537	3.48	0.87	4.45**	A>E
	B	中區	299	3.38	0.92		B>E
	C	南區	284	3.38	0.90		C>E
	D	東區	89	3.53	0.89		D>E
	E	外島	27	2.81	0.62		
		合計	1236	3.42	0.90		
我與教師會成員間互動良好	A	北區	537	3.81	0.82	6.41**	A>E
	B	中區	299	3.85	0.86		B>E
	C	南區	284	3.76	0.82		C>E
	D	東區	89	3.88	0.81		D>E
	E	外島	27	3.04	0.71		
		合計	1236	3.80	0.83		
教師會裡女性會員的比例較高	A	北區	537	3.89	0.91	16.57**	A>C,E
	B	中區	299	3.71	0.93		B>E
	C	南區	283	3.57	0.92		C>E
	D	東區	89	3.67	1.06		D>E
	E	外島	27	2.59	0.69		
		合計	1235	3.73	0.95		
教師會裡女性常擔任領導決策角色	A	北區	537	3.29	0.93	9.78**	A>C,E
	B	中區	299	3.19	1.01		B>E
	C	南區	282	3.00	0.88		C>E
	D	東區	89	3.03	1.08		D>E
	E	外島	27	2.37	0.63		
		合計	1234	3.16	0.96		

註：* = p<.05 ** = p<.01

根據表 4-2-32，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與感受來看，不同任教地區之國小女性教師在『隸屬於教師會是一種很好的經驗』、『參與教師會受到學校行政單位的支持』、『我的家人和同事支持我參與教師會』、『我有足夠的能力來推動教師會發展』、『我的各種意見在教師會中能得到重視』、『我與教師會成員間互動良好』、『教師會裡女性會員的比例較高』、『教師會裡女性常擔任領導決策角色』之差異達顯著水準 (F=4.21, P<.01; F=4.83, P<.01; F=3.93, P<.01; F=2.69, P<.05; F=4.45, P<.01; F=6.41, P<.01; F=16.57, P<.01; F=9.78, P<.01;)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『隸屬於教師會是一種很好的經驗』、『參與教師會受到學校行政單位的支持』、『我的家人和同事支持我參與教師會』、『我的各種意見在教師會中能得到重視』、『我與教師會成員間互動良好』而言，任教在北、中、南、東區的國小女性教師比例皆高於任教於外島的國小女性教師。
 - 就『我有足夠的能力來推動教師會發展』而言，任教在北、中、南區的國小女性教師比例皆高於任教於外島的國小女性教師。

(3)、就『教師會裡女性會員的比例較高』、『教師會裡女性常擔任領導決策角色』而言，任教在中、南、東區的國小女性教師比例高於任教於外島的國小女性教師。

3. 由此結果可以得知，參與感受層面中，除了『我有足夠的時間來參與教師會的活動』該題未達顯著水準外，其餘皆達顯著差異。

(二) 不同任教地區之國小女性教師在參與影響上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在組織參與影響的變異數分析結果如表 4-2-33。

表 4-2-33 不同任教地區之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
對教育事務的參與 感和決定權增加	A	北區	537	3.54	0.86	3.34*	A>E D>E
	B	中區	299	3.47	1.00		
	C	南區	284	3.50	0.93		
	D	東區	89	3.66	0.85		
	E	外島	27	2.96	0.81		
	合計		1236	3.51	0.91		
參與教師會讓我的 工作更有保障	A	北區	537	3.48	0.94	2.80*	C>E
	B	中區	299	3.41	1.05		
	C	南區	284	3.55	0.99		
	D	東區	89	3.44	1.07		
	E	外島	27	2.93	0.78		
	合計		1236	3.46	0.99		
參與教師會提升我 的專業水準	A	北區	537	3.36	0.90	1.31	
	B	中區	299	3.32	0.98		
	C	南區	284	3.40	0.92		
	D	東區	89	3.42	1.02		
	E	外島	27	3.00	0.83		
	合計		1236	3.36	0.93		
參與教師會所花的 時間是值得的	A	北區	537	3.51	0.84	3.88**	A>E B>E C>E D>E
	B	中區	299	3.45	0.96		
	C	南區	283	3.49	0.89		
	D	東區	89	3.63	0.92		
	E	外島	27	2.89	0.75		
	合計		1235	3.49	0.89		
我願意主動關心並 配合教師會事務	A	北區	537	3.64	0.80	4.61**	A>E B>E C>E D>E
	B	中區	299	3.66	0.93		
	C	南區	284	3.66	0.83		
	D	東區	89	3.73	0.95		
	E	外島	27	2.96	0.81		
	合計		1236	3.64	0.86		
我樂意擔任教師會 的幹部	A	北區	537	3.08	0.97	3.25*	A>E B>E D>E
	B	中區	299	3.11	0.99		
	C	南區	284	3.01	1.00		
	D	東區	89	3.17	1.13		
	E	外島	27	2.44	0.85		
	合計		1236	3.07	1.00		
我會向同事宣揚參 與教師會的好處	A	北區	537	3.40	0.95	5.17**	A>E B>E C>E D>E
	B	中區	299	3.36	1.04		
	C	南區	284	3.36	1.00		
	D	東區	89	3.56	1.01		
	E	外島	27	2.59	0.80		
	合計		1236	3.37	0.99		

我對教師職業更加	A	北區	537	3.67	0.91	3.58**	A>E
	B	中區	299	3.66	0.95		B>E
產生認同和歸屬	C	南區	283	3.63	0.86		C>E
	D	東區	89	3.70	0.97		D>E
	E	外島	27	3.00	0.83		
合計			1235	3.64	0.92		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-33，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與影響來看，不同任教地區之國小女性教師在『對教育事務的參與感和決定權增加』、『參與教師會讓我的工作更有保障』、『參與教師會所花的時間是值得的』、『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我樂意擔任教師會的幹部』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』、『我對教師職業更加產生認同和歸屬』之差異達顯著水準 ($F=3.34, P<.05$; $F=2.80, P<.05$; $F=3.88, P<.01$; $F=4.61, P<.01$; $F=3.25, P<.05$; $F=5.17, P<.01$; $F=3.58, P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『參與教師會所花的時間是值得的』、『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』、『我對教師職業更加產生認同和歸屬』而言，任教在北、中、南、東區的國小女性教師比例皆高於任教於外島的國小女性教師。
 - 就『對教育事務的參與感和決定權增加』而言，任教在北、東區的國小女性教師比例皆高於任教於外島的國小女性教師。
 - 就『參與教師會讓我的工作更有保障』而言，任教在南區的國小女性教師比例高於任教於外島的國小女性教師。
 - 就『我樂意擔任教師會的幹部』而言，任教在北、中、東區的國小女性教師比例高於任教於外島的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，參與影響層面中，除了『參與教師會提升我的專業水準』該題未達顯著水準外，其餘皆達顯著差異。

(三) 不同任教地區之國小女性教師在參與困境上的差異比較

不同任教地區之國小女性教師在組織參與困境的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(四) 不同任教地區之國小女性教師在困境阻礙的差異綜合比較

- 就參與感受層面來看，不同任教地區之國小女性在除了『我有足夠的時間來參與教師會的活動』該題未達顯著水準外，其餘皆達顯著差異。

2. 就參與影響層面來看，不同任教地區之國小女性教師在除了『參與教師會提升我的專業水準』該題未達顯著水準外，其餘皆達顯著差異。
3. 就參與困境層面來看，不同任教地區之國小女性教師均無顯著差異存在。
4. 綜合上述，不同任教地區的國小女性教師在困境阻礙的差異情形，『參與感受』及『參與影響』二個面向達部份顯著水準，在『參與困境』面向則無顯著差異存在。因此，假設 3-1：『任教地區不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異』，僅獲得部份支持。

二、不同學校規模之國小女性教師在困境阻礙上的差異比較

針對不同學校規模之國小女性教師對教師會在困境阻礙的三個面向『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』進行變異數分析。

(一) 不同學校規模之國小女性教師在參與感受上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在組織參與感受的變異數分析結果如表 4-2-34。

表 4-2-34 不同學校規模之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
隸屬於教師會是一種很好的經驗	A	十二班以下	51	3.53	1.01	8.82**	C>A,B D>A,B
	B	十三至二十四班	125	3.64	0.91		
	C	二十五至七十二班	824	3.90	0.86		
	D	七十三班以上	236	4.03	0.77		
	合計		1236	3.89	0.87		
參與教師會受到學校行政單位的支持	A	十二班以下	51	3.35	1.11	0.48	
	B	十三至二十四班	125	3.42	0.96		
	C	二十五至七十二班	824	3.50	1.04		
	D	七十三班以上	236	3.50	0.94		
	合計		1236	3.48	1.02		
我的家人和同事支持我參與教師會	A	十二班以下	51	3.37	1.11	6.38**	C>A,B D>A
	B	十三至二十四班	125	3.52	0.89		
	C	二十五至七十二班	822	3.81	0.93		
	D	七十三班以上	236	3.79	0.97		
	合計		1234	3.76	0.95		
我有足夠的時間來參與教師會的活動	A	十二班以下	51	2.71	0.97	6.15**	C>A D> A,B
	B	十三至二十四班	125	2.90	0.87		
	C	二十五至七十二班	824	3.13	0.93		
	D	七十三班以上	236	3.19	0.86		
	合計		1236	3.10	0.92		
我有足夠的能力	A	十二班以下	51	2.63	0.96	6.30**	C>A D> A,B
	B	十三至二十四班	125	2.82	0.95		
	C	二十五至七十二班	824	3.03	0.90		

來推動教師會發展	D	七十三班以上	236	3.12	0.89		
		合計	1236	3.01	0.91		
我的各種意見在教師會中能得到重視	A	十二班以下	51	3.00	1.02	8.70**	C>A,B D> A,B
	B	十三至二十四班	125	3.18	0.92		
	C	二十五至七十二班	824	3.45	0.87		
	D	七十三班以上	236	3.55	0.88		
		合計	1236	3.42	0.90		
我與教師會成員間互動良好	A	十二班以下	51	3.14	0.98	18.20**	B>A C>A,B D> A,B
	B	十三至二十四班	125	3.53	0.95		
	C	二十五至七十二班	824	3.85	0.79		
	D	七十三班以上	236	3.91	0.80		
		合計	1236	3.80	0.83		
教師會裡女性會員的比例較高	A	十二班以下	51	2.96	0.94	20.06**	C>A,B D> A,B
	B	十三至二十四班	124	3.39	0.87		
	C	二十五至七十二班	824	3.79	0.93		
	D	七十三班以上	236	3.85	0.92		
		合計	1235	3.73	0.95		
教師會裡女性常擔任領導決策角色	A	十二班以下	51	2.69	0.73	5.30**	C>A D>A
	B	十三至二十四班	124	3.06	0.92		
	C	二十五至七十二班	823	3.19	0.96		
	D	七十三班以上	236	3.23	0.98		
		合計	1234	3.16	0.96		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-34，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與感受來看，不同學校規模之國小女性教師在『隸屬於教師會是一種很好的經驗』、『我的家人和同事支持我參與教師會』、『我有足夠的時間來參與教師會的活動』、『我有足夠的能力來推動教師會發展』、『我的各種意見在教師會中能得到重視』、『我與教師會成員間互動良好』、『教師會裡女性會員的比例較高』、『教師會裡女性常擔任領導決策角色』之差異達顯著水準 ($F=8.82, P<.01$; $F=3.68, P<.01$; $F=6.15, P<.01$; $F=6.30, P<.01$; $F=8.70, P<.01$; $F=18.20, P<.01$; $F=20.06, P<.01$; $F=5.30, P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『隸屬於教師會是一種很好的經驗』、『我的各種意見在教師會中能
得到重視』、『教師會裡女性會員的比例較高』而言，學校規模二十五
至七十二班與七十三班以上的國小女性教師比例皆高於十三至二十四
班與十二班以下國小女性教師。
 - 就『我的家人和同事支持我參與教師會』而言，學校規模二十五至七
十二班的國小女性教師比例皆高於十三至二十四班與十二班以下的國
小女性教師，學校規模七十三班以上的的國小女性教師比例高於十二
班以下的國小女性教師。
 - 就『我有足夠的時間來參與教師會的活動』、『我有足夠的能力來推動
教師會發展』而言，學校規模二十五至七十二班的國小女性教師比例
高於十二班以下的國小女性教師，學校規模七十三班以上的的國小女
性教師比例高於十三至二十四班與十二班以下的國小女性教師。
 - 就『我與教師會成員間互動良好』而言，學校規模在十三至二十四班

的國小女性教師比例高於十二班以下的國小女性教師，學校規模在二十五至七十二班與七十三班以上的國小女性教師比例皆高於十三至二十四班與十二班以下國小女性教師。

(5)、就『教師會裡女性常擔任領導決策角色』而言，學校規模在二十五至七十二班與七十三班以上的國小女性教師比例皆高於十二班以下國小女性教師。

3. 由此結果可以得知，參與感受層面中，除了『參與教師會受到學校行政單位的支持』該題未達顯著水準外，其餘皆達顯著差異。

(二) 不同學校規模之國小女性教師在參與影響上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在組織參與影響的變異數分析結果如表

4-2-35。

表 4-2-35 不同學校規模之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
對教育事務 的參與感和 決定權增加	A	十二班以下	51	3.10	0.98	6.32**	C>A
	B	十三至二十四班	125	3.31	0.88		
	C	二十五至七十二班	824	3.55	0.90		
	D	七十三班以上	236	3.56	0.92		
	合計		1236	3.51	0.91		
參與教師會 讓我的工作 更有保障	A	十二班以下	51	3.25	0.98	2.76	
	B	十三至二十四班	125	3.29	0.95		
	C	二十五至七十二班	824	3.48	1.00		
	D	七十三班以上	236	3.55	0.95		
	合計		1236	3.46	0.99		
參與教師會 提升我的專 業水準	A	十二班以下	51	3.16	1.01	1.45	
	B	十三至二十四班	125	3.27	0.90		
	C	二十五至七十二班	824	3.36	0.94		
	D	七十三班以上	236	3.42	0.89		
	合計		1236	3.36	0.93		
參與教師會 所花的時間 是值得的	A	十二班以下	51	3.12	1.07	5.55**	C>A
	B	十三至二十四班	125	3.30	0.88		
	C	二十五至七十二班	823	3.52	0.88		
	D	七十三班以上	236	3.56	0.86		
	合計		1235	3.49	0.89		
我願意主動 關心並配合 教師會事務	A	十二班以下	51	3.25	0.93	8.23**	C>A,B
	B	十三至二十四班	125	3.39	0.91		
	C	二十五至七十二班	824	3.69	0.83		
	D	七十三班以上	236	3.69	0.84		
	合計		1236	3.64	0.86		
我樂意擔任 教師會的幹 部	A	十二班以下	51	2.63	1.00	5.79**	C>A
	B	十三至二十四班	125	2.86	1.02		
	C	二十五至七十二班	824	3.11	0.99		
	D	七十三班以上	236	3.13	1.00		
	合計		1236	3.07	1.00		
我會向同事 宣揚參與教 師會的好處	A	十二班以下	51	3.02	1.10	6.13**	C>A,B
	B	十三至二十四班	125	3.10	1.03		
	C	二十五至七十二班	824	3.42	0.98		
	D	七十三班以上	236	3.42	0.98		
	合計		1236	3.37	0.99		

使我對教師	A	十二班以下	51	3.41	0.96	3.57
	B	十三至二十四班	124	3.44	0.88	
職業產生認同和歸屬	C	二十五至七十二班	824	3.68	0.92	
	D	七十三班以上	236	3.68	0.88	
合計			1235	3.64	0.92	

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-35，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與影響來看，不同學校規模之國小女性教師在『對教育事務的參與感和決定權增加』、『參與教師會所花的時間是值得的』、『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我樂意擔任教師會的幹部』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』之差異達顯著水準 ($F=6.32, P<.01$; $F=5.55, P<.01$; $F=8.23, P<.01$; $F=5.79, P<.01$; $F=6.13, P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『對教育事務的參與感和決定權增加』、『參與教師會所花的時間是值得的』、『我樂意擔任教師會的幹部』而言，學校規模二十五至七十二班與七十三班以上的國小女性教師比例皆高於十二班以下國小女性教師。
 - 就『我願意主動關心並配合教師會事務』而言，學校規模二十五至七十二班與七十三班以上的的國小女性教師比例高於十三至二十四班與十二班以下的國小女性教師。
 - 就『我會向同事宣揚參與教師會的好處』而言，學校規模二十五至七十二班的國小女性教師比例高於十三至二十四班與十二班以下的國小女性教師，學校規模七十三班以上的的國小女性教師比例高於十三至二十四班的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，參與影響層面中，國小女性教師在『對教育事務的參與感和決定權增加』、『參與教師會所花的時間是值得的』、『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我樂意擔任教師會的幹部』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(三) 不同學校規模之國小女性教師在參與困境上的差異比較

不同學校規模之國小女性教師在組織參與困境的變異數分析結果如表 4-2-36。

表 4-2-36 不同學校規模之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
長輩、配偶的	A	十二班以下	51	1.96	1.02	0.42	
	B	十三至二十四班	125	1.93	0.86		
反對	C	二十五至七十二班	824	1.88	0.95		
	D	七十三班以上	236	1.83	0.96		

		合計	1236	1.88	0.94	
教學工作的繁重	A	十二班以下	51	3.71	1.08	0.18
	B	十三至二十四班	125	3.64	1.07	
	C	二十五至七十二班	824	3.70	1.10	
	D	七十三班以上	236	3.66	1.14	
	合計		1236	3.69	1.10	
個人學業的進修	A	十二班以下	51	2.45	0.97	3.90** B>A,D
	B	十三至二十四班	125	2.96	0.97	
	C	二十五至七十二班	824	2.73	1.10	
	D	七十三班以上	236	2.61	1.07	
	合計		1236	2.72	1.08	
家庭照顧的責任	A	十二班以下	51	3.29	1.14	0.24
	B	十三至二十四班	125	3.18	1.14	
	C	二十五至七十二班	824	3.26	1.24	
	D	七十三班以上	236	3.28	1.24	
	合計		1236	3.26	1.23	
學校行政單位不支持	A	十二班以下	51	2.14	1.08	0.57
	B	十三至二十四班	125	2.32	1.07	
	C	二十五至七十二班	822	2.32	1.07	
	D	七十三班以上	235	2.27	1.05	
	合計		1233	2.30	1.06	

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-36，歸納出以下幾項研究結果：

1. 就參與困境來看，不同學校規模之國小女性教師在『個人學業的進修』之差異達顯著水準 ($F=3.90, P<.01$)。
2. 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『個人學業的進修』而言，學校規模十三至二十四班的國小女性教師比例高於十二班以下與七十三班以上的國小女性教師。
3. 由此結果可以得知，參與困境層面中，國小女性教師在『個人學業的進修』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(四) 不同學校規模之國小女性教師在困境阻礙的差異綜合比較

1. 就參與感受層面來看，不同學校規模之國小女性在除了『參與教師會受到學校行政單位的支持』該題未達顯著水準外，其餘皆達顯著差異。
2. 就參與影響層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『對教育事務的參與感和決定權增加』、『參與教師會所花的時間是值得的』、『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我樂意擔任教師會的幹部』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
3. 就參與困境層面來看，不同學校規模之國小女性教師在『個人學業的進修』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

4. 綜合上述，不同學校規模的國小女性教師在困境阻礙的差異情形，『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』三個面向均達部份顯著水準。因此，假設 3-2：『學校規模不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異』，獲得部份支持。

三、不同學校職務之國小女性教師在困境阻礙上的差異比較

針對不同學校職務之國小女性教師對教師會在困境阻礙的三個面向『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』進行變異數分析。

(一) 不同學校職務之國小女性教師在參與感受上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在組織參與感受的變異數分析結果如表 4-2-37。

表 4-2-37 不同學校職務之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
隸屬於教師會是一種很好的經驗	A	專科教師	120	3.93	0.89	2.88	
	B	班級導師	914	3.91	0.85		
	C	組長	164	3.71	0.92		
	D	主任	38	4.00	0.84		
	合計		1236	3.89	0.87		
參與教師會受到學校行政單位的支持	A	專科教師	120	3.48	1.11	1.75	
	B	班級導師	914	3.46	1.01		
	C	組長	164	3.51	1.01		
	D	主任	38	3.84	0.79		
	合計		1236	3.48	1.02		
我的家人和同事支持我參與教師會	A	專科教師	119	3.82	1.03	1.17	
	B	班級導師	913	3.77	0.92		
	C	組長	164	3.65	0.99		
	D	主任	38	3.63	1.08		
	合計		1234	3.76	0.95		
我有足夠的時間來參與教師會的活動	A	專科教師	120	3.23	0.98	1.77	
	B	班級導師	914	3.08	0.91		
	C	組長	164	3.06	0.92		
	D	主任	38	3.32	0.81		
	合計		1236	3.10	0.92		
我有足夠的能力來推動教師會發展	A	專科教師	120	3.21	0.97	5.06**	D>C
	B	班級導師	914	2.98	0.90		
	C	組長	164	2.91	0.92		
	D	主任	38	3.39	0.75		
	合計		1236	3.01	0.91		
我的各種意見在教師會中能獲得重視	A	專科教師	120	3.48	0.93	0.80	
	B	班級導師	914	3.41	0.90		
	C	組長	164	3.40	0.86		
	D	主任	38	3.61	0.82		
	合計		1236	3.42	0.90		
我與教師會成員間	A	專科教師	120	3.76	0.93	0.16	
	B	班級導師	914	3.80	0.82		

互動良好	C	組長	164	3.82	0.82	
	D	主任	38	3.76	0.85	
	合計		1236	3.80	0.83	
教師會裡女性會員的比例較高	A	專科教師	120	3.86	0.91	1.12
	B	班級導師	914	3.72	0.95	
	C	組長	163	3.74	0.97	
	D	主任	38	3.58	0.92	
	合計		1235	3.73	0.95	
教師會裡女性常擔任領導決策角色	A	專科教師	119	3.24	1.03	1.74
	B	班級導師	914	3.15	0.95	
	C	組長	163	3.13	0.92	
	D	主任	38	3.47	0.89	
	合計		1234	3.16	0.96	

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-37，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與感受來看，不同學校職務之國小女性教師在『我有足夠的能力來推動教師會發展』之差異達顯著水準 ($F=5.06, P<.01$)。
- 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『我有足夠的能力來推動教師會發展』而言，學校職務為主任的國小女性教師比例高於學校職務為組長的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，參與感受層面中，國小女性教師在『我有足夠的能力來推動教師會發展』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(二) 不同學校職務之國小女性教師在參與影響上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在組織參與影響的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(三) 不同學校職務之國小女性教師在參與困境上的差異比較

不同學校職務之國小女性教師在組織參與困境的變異數分析結果如表 4-2-38。

表 4-2-38 不同學校職務之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
長輩、配偶的反對	A	專科教師	120	1.84	0.98	0.10	
	B	班級導師	914	1.88	0.93		
	C	組長	164	1.90	0.95		
	D	主任	38	1.89	1.01		
	合計		1236	1.88	0.94		
教學工作的繁重	A	專科教師	120	3.48	1.30	2.80	
	B	班級導師	914	3.73	1.07		
	C	組長	164	3.66	1.09		
	D	主任	38	3.39	1.10		
	合計		1236	3.57	1.15		

		合計	1236	3.69	1.10		
個人學業的進修	A	專科教師	120	2.53	1.18	1.83	
	B	班級導師	914	2.73	1.06		
	C	組長	164	2.84	1.11		
	D	主任	38	2.68	1.09		
		合計	1236	2.72	1.08		
家庭照顧的責任	A	專科教師	120	3.02	1.29	5.41	
	B	班級導師	914	3.34	1.22		
	C	組長	164	3.09	1.20		
	D	主任	38	2.84	1.13		
		合計	1236	3.26	1.23		
學校行政單位不 支持	A	專科教師	120	2.20	1.03	5.29**	B>C
	B	班級導師	912	2.37	1.09		
	C	組長	163	2.04	0.91		
	D	主任	38	2.13	0.96		
		合計	1233	2.30	1.06		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-38，歸納出以下幾項研究結果：

1. 就參與困境來看，不同學校職務之國小女性教師在『學校行政單位不支持』之差異達顯著水準 ($F=5.29, P<.01$)。
2. 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現就『學校行政單位不支持』而言，學校職務為班級導師的國小女性教師比例高於學校職務為組長的國小女性教師。
3. 由此結果可以得知，參與感受層面中，國小女性教師在『學校行政單位不支持』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(四) 不同學校規模之國小女性教師在困境阻礙的差異綜合比較

1. 就參與感受層面來看，不同學校職務之國小女性在『我有足夠的能力來推動教師會發展』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
2. 就參與影響層面來看，不同學校職務之國小女性教師均無顯著差異存在。
3. 就參與困境層面來看，不同學校職務之國小女性教師在『學校行政單位不支持』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
4. 綜合上述，不同學校職務的國小女性教師在困境阻礙的差異情形，『參與感受』、『參與困境』二個面向均達部份顯著水準，『參與影響』面向則未達顯著水準。因此，假設 3-3：『學校職務不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異』，僅獲得部份支持。

四、不同服務年資之國小女性教師在困境阻礙上的差異比較

針對不同服務年資之國小女性教師對教師會在困境阻礙的三個面向『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』進行變異數分析。

(一) 不同服務年資之國小女性教師在參與感受上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在組織參與感受的變異數分析結果如表 4-2-39。

表 4-2-39 不同服務年資之國小女性教師對組織參與感受上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
隸屬於教師會是一種很好的經驗	A	五年以下	258	3.77	0.90	2.94*	
	B	六至十年	283	3.82	0.87		
	C	十一至十五年	317	3.92	0.86		
	D	十六至二十年	197	3.96	0.81		
	E	二十一年以上	180	4.01	0.87		
	合計		1235	3.89	0.87		
參與教師會受到學校行政單位的支持	A	五年以下	258	3.37	1.04	2.08	
	B	六至十年	283	3.42	1.00		
	C	十一至十五年	317	3.56	1.00		
	D	十六至二十年	197	3.51	0.98		
	E	二十一年以上	180	3.59	1.06		
	合計		1235	3.48	1.02		
我的家人和同事支持我參與教師會	A	五年以下	257	3.61	0.96	2.55*	
	B	六至十年	283	3.73	0.92		
	C	十一至十五年	317	3.84	0.90		
	D	十六至二十年	196	3.80	0.93		
	E	二十一年以上	180	3.81	1.06		
	合計		1233	3.76	0.95		
我有足夠的時間來參與教師會的活動	A	五年以下	258	3.02	0.91	4.98**	E>A,B,C
	B	六至十年	283	3.02	0.90		
	C	十一至十五年	317	3.08	0.91		
	D	十六至二十年	197	3.12	0.88		
	E	二十一年以上	180	3.37	0.94		
	合計		1235	3.10	0.92		
我有足夠的能力來推動教師會發展	A	五年以下	258	2.95	0.91	2.90	
	B	六至十年	283	2.95	0.84		
	C	十一至十五年	317	2.96	0.93		
	D	十六至二十年	197	3.09	0.91		
	E	二十一年以上	180	3.19	0.96		
	合計		1235	3.01	0.91		
我的各種意見在教師會中能得到重視	A	五年以下	258	3.28	0.91	3.65**	E>A
	B	六至十年	283	3.42	0.86		
	C	十一至十五年	317	3.41	0.93		
	D	十六至二十年	197	3.48	0.86		
	E	二十一年以上	180	3.60	0.88		
	合計		1235	3.42	0.90		
我與教師會成員間互動良好	A	五年以下	258	3.58	0.91	6.97**	B>A C>A D>A E>A
	B	六至十年	283	3.80	0.79		
	C	十一至十五年	317	3.84	0.83		
	D	十六至二十年	197	3.86	0.80		
	E	二十一年以上	180	3.97	0.78		
	合計		1235	3.80	0.83		

教師會裡女性會員的比例較高	A	五年以下	257	3.65	0.98	3.98**	E>A,B
	B	六至十年	283	3.64	0.96		
	C	十一至十五年	317	3.79	0.91		
	D	十六至二十年	197	3.68	0.94		
	E	二十一年以上	180	3.94	0.91		
	合計		1234	3.73	0.95		
教師會裡女性常擔任領導決策角色	A	五年以下	256	3.02	0.92	4.38**	E>A,B
	B	六至十年	283	3.11	0.97		
	C	十一至十五年	317	3.17	0.95		
	D	十六至二十年	197	3.20	0.98		
	E	二十一年以上	180	3.39	0.93		
	合計		1233	3.16	0.96		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-39，歸納出以下幾項研究結果：

- 就參與感受來看，不同服務年資之國小女性教師在『我有足夠的時間來參與教師會的活動』、『我的各種意見在教師會中能得到重視』、『我與教師會成員間互動良好』、『教師會裡女性會員的比例較高』、『教師會裡女性常擔任領導決策角色』之差異達顯著水準 ($F=4.98, P<.01$; $F=3.65, P<.01$; $F=6.97, P<.01$; $F=3.98, P<.01$; $F=4.38, P<.01$)。
- 經過 Scheff'e 法進行事後比較，結果發現：
 - 就『我有足夠的時間來參與教師會的活動』而言，服務年資二十一以上的國小女性教師比例高於服務年資十一至十五年、六至十年與五年以下的國小女性教師。
 - 就『我的各種意見在教師會中能得到重視』而言，服務年資二十一以上的國小女性教師比例高於服務年資五年以下的國小女性教師。
 - 就『我與教師會成員間互動良好』而言，服務年資六至十年、十一至十五年、十六至二十年與二十一年以上的國小女性教師比例皆高於五年以下的國小女性教師。
 - 就『教師會裡女性會員的比例較高』、『教師會裡女性常擔任領導決策角色』而言，服務年資二十一年以上的國小女性教師比例高於六至十年與五年以下的國小女性教師。
- 由此結果可以得知，參與感受層面中，國小女性教師在『我有足夠的時間來參與教師會的活動』、『我的各種意見在教師會中能得到重視』、『我與教師會成員間互動良好』、『教師會裡女性會員的比例較高』、『教師會裡女性常擔任領導決策角色』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(二) 不同服務年資之國小女性教師在參與影響上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在組織參與影響的變異數分析結果如表 4-2-40。

表 4-2-40 不同服務年資之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
對教育事務的參與感和決定權增加	A	五年以下	258	3.47	0.93	0.72	
	B	六至十年	283	3.53	0.88		
	C	十一至十五年	317	3.48	0.91		
	D	十六至二十年	197	3.50	0.95		
	E	二十一年以上	180	3.61	0.92		
	合計		1235	3.51	0.91		
參與教師會讓我的工作更有保障	A	五年以下	258	3.52	1.00	0.61	
	B	六至十年	283	3.46	0.98		
	C	十一至十五年	317	3.41	1.01		
	D	十六至二十年	197	3.45	0.95		
	E	二十一年以上	180	3.52	1.01		
	合計		1235	3.46	0.99		
參與教師會提升我的專業水準	A	五年以下	258	3.29	0.94	0.98	
	B	六至十年	283	3.34	0.91		
	C	十一至十五年	317	3.35	0.95		
	D	十六至二十年	197	3.39	0.93		
	E	二十一年以上	180	3.46	0.91		
	合計		1235	3.36	0.93		
參與教師會所花的時間是值得的	A	五年以下	257	3.41	0.89	1.52	
	B	六至十年	283	3.46	0.84		
	C	十一至十五年	317	3.49	0.91		
	D	十六至二十年	197	3.50	0.88		
	E	二十一年以上	180	3.62	0.92		
	合計		1234	3.49	0.89		
我願意主動關心並配合教師會事務	A	五年以下	258	3.50	0.91	3.21*	E>A
	B	六至十年	283	3.62	0.80		
	C	十一至十五年	317	3.66	0.85		
	D	十六至二十年	197	3.68	0.85		
	E	二十一年以上	180	3.79	0.85		
	合計		1235	3.64	0.86		
我樂意擔任教師會的幹部	A	五年以下	258	2.97	0.98	2.41	*
	B	六至十年	283	2.98	0.98		
	C	十一至十五年	317	3.09	0.97		
	D	十六至二十年	197	3.14	1.04		
	E	二十一年以上	180	3.22	1.03		
	合計		1235	3.07	1.00		
我會向同事宣揚參與教師會的好處	A	五年以下	258	3.29	1.02	3.77**	E>B
	B	六至十年	283	3.27	1.01		
	C	十一至十五年	317	3.36	0.97		
	D	十六至二十年	197	3.48	0.98		
	E	二十一年以上	180	3.58	0.96		
	合計		1235	3.37	0.99		
我對教師職業更加產生認同和歸屬	A	五年以下	257	3.54	0.98	2.95*	E>A
	B	六至十年	283	3.58	0.90		
	C	十一至十五年	317	3.66	0.91		
	D	十六至二十年	197	3.66	0.93		
	E	二十一年以上	180	3.83	0.82		
	合計		1234	3.64	0.92		

註：* = $p < .05$ ** = $p < .01$

根據表 4-2-40，歸納出以下幾項研究結果：

1. 就參與影響來看，不同服務年資之國小女性教師在『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』、『我對教師職業更

加產生認同和歸屬』之差異達顯著水準 (F=3.21, P<.05; F=3.77, P<.01; F=2.95, P<.05)。

2. 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我對教師職業更加產生認同和歸屬』而言，服務年資二十一以上的國小女性教師比例高於服務年資五年以下的國小女性教師。
 - (2)、就『我會向同事宣揚參與教師會的好處』而言，服務年資二十一以上的國小女性教師比例高於服務年資六至十年的國小女性教師。
3. 由此結果可以得知，參與影響層面中，國小女性教師在『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』、『我對教師職業更加產生認同和歸屬』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(三) 不同服務年資之國小女性教師在參與困境上的差異比較

不同服務年資之國小女性教師在組織參與困境的變異數分析結果如表 4-2-41。

表 4-2-41 不同服務年資之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
長輩、配偶的反對	A	五年以下	258	1.90	0.90	1.07	
	B	六至十年	283	1.81	0.93		
	C	十一至十五年	317	1.85	0.93		
	D	十六至二十年	197	1.93	0.91		
	E	二十一年以上	180	1.97	1.06		
		合計	1235	1.88	0.94		
教學工作的繁重	A	五年以下	258	3.61	1.07	1.73	
	B	六至十年	283	3.72	1.10		
	C	十一至十五年	317	3.77	1.07		
	D	十六至二十年	197	3.75	1.12		
	E	二十一年以上	180	3.54	1.16		
		合計	1235	3.69	1.10		
個人學業的進修	A	五年以下	258	3.06	1.10	9.84**	A>B,C,D,E
	B	六至十年	283	2.75	1.11		
	C	十一至十五年	317	2.61	1.00		
	D	十六至二十年	197	2.63	1.07		
	E	二十一年以上	180	2.48	1.06		
		合計	1235	2.72	1.08		
家庭照顧的責任	A	五年以下	258	2.94	1.18	10.81**	B>A C>A,E D>A
	B	六至十年	283	3.28	1.19		
	C	十一至十五年	317	3.56	1.20		
	D	十六至二十年	197	3.32	1.28		
	E	二十一年以上	180	3.08	1.20		
		合計	1235	3.26	1.23		
學校行政單位不支持	A	五年以下	258	2.28	1.01	0.35	
	B	六至十年	283	2.35	1.14		
	C	十一至十五年	317	2.31	1.05		
	D	十六至二十年	195	2.32	1.01		
	E	二十一年以上	179	2.24	1.11		
		合計	1232	2.30	1.06		

註：** = $p < .01$

根據表 4-2-41，歸納出以下幾項研究結果：

1. 就參與困境來看，不同服務年資之國小女性教師在『個人學業的進修』、『家庭照顧的責任』之差異達顯著水準 ($F=9.84, P<.01$ ； $F=10.81, P<.01$)。
2. 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『個人學業的進修』而言，服務年資五年以下的國小女性教師比例高於服務年資六至十年、十一至十五年、十六至二十年與二十一年以上的國小女性教師。
 - (2)、就『家庭照顧的責任』而言，服務年資六至十年與十六至二十年的國小女性教師比例高於服務年資五年以下的國小女性教師，服務年資十一至十五年的國小女性教師比例高於二十一年以上與五年以下的國小女性教師。
3. 由此結果可以得知，參與困境層面中，國小女性教師在『個人學業的進修』、『家庭照顧的責任』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(四) 不同服務年資之國小女性教師在困境阻礙的差異綜合比較

1. 就參與感受層面來看，不同服務年資之國小女性在『我有足夠的時間來參與教師會的活動』、『我的各種意見在教師會中能得到重視』、『我與教師會成員間互動良好』、『教師會裡女性會員的比例較高』、『教師會裡女性常擔任領導決策角色』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
2. 就參與影響層面來看，不同服務年資之國小女性教師在『我願意主動關心並配合教師會事務』、『我會向同事宣揚參與教師會的好處』、『我對教師職業更加產生認同和歸屬』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
3. 就參與困境層面來看，不同服務年資之國小女性教師在『個人學業的進修』、『家庭照顧的責任』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
4. 綜合上述，不同服務年資的國小女性教師在困境阻礙的差異情形，『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』三個面向均達部份顯著水準。因此，假設 3-4：『服務年資不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異』，獲得部份支持。

五、不同最高學歷之國小女性教師在困境阻礙上的差異比較

針對不同最高學歷之國小女性教師對教師會在困境阻礙的三個面向『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』進行變異數分析。

(一) 不同最高學歷之國小女性教師在參與感受上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在組織參與感受的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(二) 不同最高學歷之國小女性教師在參與影響上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在組織參與影響的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(三) 不同最高學歷之國小女性教師在參與困境上的差異比較

不同最高學歷之國小女性教師在組織參與困境的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。



(四) 不同最高學歷之國小女性教師在困境阻礙的差異綜合比較

1. 就參與感受層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
2. 就參與影響層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
3. 就參與困境層面來看，不同最高學歷之國小女性教師均無顯著差異存在。
4. 綜合上述，不同最高學歷的國小女性教師在困境阻礙的差異情形，『參與感受』、『參與影響』、『參與困境』三個面向均未達顯著水準。因此，假設 3-5：『最高學歷不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異』，未獲得支持。

六、不同婚姻狀況之國小女性教師在困境阻礙上的差異比較

針對不同婚姻狀況之國小女性教師對教師會在困境阻礙的三個面向『參與

感受』、『參與影響』、『參與困境』進行變異數分析。

(一) 不同婚姻狀況之國小女性教師在參與感受上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與感受的變異數分析結果顯示其無顯著差異存在。

(二) 不同婚姻狀況之國小女性教師在參與影響上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與影響的變異數分析結果如表 4-2-42。

表 4-2-42 不同婚姻狀況之國小女性教師對組織參與影響上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
對教育事務參與 感和決定權增加	A	未婚	315	3.57	0.90	3.44*	A>C
	B	已婚	909	3.50	0.92		
	C	其他	12	2.92	0.67		
	合計		1236	3.51	0.91		
參與教師會讓我 的工作更有保障	A	未婚	315	3.57	0.96	3.77	
	B	已婚	909	3.43	1.00		
	C	其他	12	3.00	0.85		
	合計		1236	3.46	0.99		
參與教師會提升 我的專業水準	A	未婚	315	3.37	0.92	0.95	
	B	已婚	909	3.35	0.93		
	C	其他	12	3.00	0.74		
	合計		1236	3.36	0.93		
參與教師會所花 的時間是值得的	A	未婚	314	3.49	0.88	0.78	
	B	已婚	909	3.49	0.89		
	C	其他	12	3.17	0.72		
	合計		1235	3.49	0.89		
我願意主動關心 配合教師會事務	A	未婚	315	3.60	0.86		
	B	已婚	909	3.66	0.85		
	C	其他	12	3.50	0.80		
	合計		1236	3.64	0.86		
我樂意擔任教師 會的幹部	A	未婚	315	3.08	0.96	0.68	
	B	已婚	909	3.07	1.01		
	C	其他	12	2.75	0.75		
	合計		1236	3.07	1.00		
我會向同事宣揚 參與教師會好處	A	未婚	315	3.37	1.00	0.62	
	B	已婚	909	3.38	1.00		
	C	其他	12	3.08	0.79		
	合計		1236	3.37	0.99		
使我對教師職業 產生認同和歸屬	A	未婚	314	3.61	0.92		
	B	已婚	909	3.66	0.91		
	C	其他	12	3.08	0.90		
	合計		1235	3.64	0.92		

註：* = $p < .05$

根據表 4-2-42，歸納出以下幾項研究結果：

1. 就參與影響來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『對教育事務的參與感和決定權增加』之差異達顯著水準 ($F=3.44, P<.01$)。
2. 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『對教育事務的參與感和決定權增加』而言，未婚的國小女性教師比例高於婚姻狀況為其他類型的國小女性教師。
3. 由此結果可以得知，參與影響層面中，國小女性教師在『對教育事務的參與感和決定權增加』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(三) 不同婚姻狀況之國小女性教師在參與困境上的差異比較

不同婚姻狀況之國小女性教師在組織參與困境的變異數分析結果如表 4-2-43。

表 4-2-43 不同婚姻狀況之國小女性教師對組織參與困境上的差異比較表

構面	組別	任教地區	個數	平均數	標準差	F值	事後比較
長輩、配偶的反對	A	未婚	315	1.80	0.89	1.81	
	B	已婚	909	1.91	0.96		
	C	其他	12	2.00	0.95		
		合計	1236	1.88	0.94		
教學工作的繁重	A	未婚	315	3.67	1.09	1.19	
	B	已婚	909	3.69	1.10		
	C	其他	12	4.17	1.19		
		合計	1236	3.69	1.10		
個人學業的進修	A	未婚	315	2.99	1.15	13.77**	A>B
	B	已婚	909	2.63	1.04		
	C	其他	12	2.67	1.15		
		合計	1236	2.72	1.08		
家庭照顧的責任	A	未婚	315	2.66	1.12	55.38**	B>A
	B	已婚	909	3.46	1.19		
	C	其他	12	3.92	1.16		C>A
		合計	1236	3.26	1.23		
學校行政單位不 支持	A	未婚	315	2.23	1.06		
	B	已婚	906	2.33	1.07		
	C	其他	12	2.33	0.78		
		合計	1233	2.30	1.06		

註：**= $p<.01$

根據表 4-2-43，歸納出以下幾項研究結果：

1. 就參與困境來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『個人學業的進修』、『家庭照顧的責任』之差異達顯著水準 ($F=13.77, P<.01$ ； $F=55.38, P<.01$)。
2. 經過 Scheffe's 法進行事後比較，結果發現：
 - (1)、就『個人學業的進修』而言，未婚的國小女性教師比例高於已婚的國小女性教師。
 - (2)、就『家庭照顧的責任』而言，婚姻狀況為已婚與其他類型的國小女性教師比例高於未婚的國小女性教師。

3. 由此結果可以得知，參與困境層面中，國小女性教師在『個人學業的進修』、『家庭照顧的責任』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。

(四) 不同婚姻狀況之國小女性教師在困境阻礙的差異綜合比較

1. 就參與感受層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師均無顯著差異存在。
2. 就參與影響層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『對教育事務的參與感和決定權增加』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。
3. 就參與困境層面來看，不同婚姻狀況之國小女性教師在『個人學業的進修』、『家庭照顧的責任』達顯著水準，其餘則未達顯著差異。。
4. 綜合上述，不同婚姻狀況的國小女性教師在困境阻礙的差異情形，、『參與影響』、『參與困境』二面向達部份顯著水準，『參與感受』面向則無顯著差異存在。因此，假設 3-6：『婚姻狀況不同之國小女性教師對教師會的困境阻礙有顯著差異』，獲得部分支持。



肆、綜合討論

國小女性教師不同個人背景變項在各變項的差異情形如前所述，茲綜合各變項層面比較之主要結果，整理成表 4-2-44，並進行綜合討論。

一、學校地區方面

將台灣二十五個縣市依地區劃分成北、中、南、東區及外島，按照不同地區在組織參與、需求期待與困境阻礙三層面各變項中分析其差異結果，發現在組織參與程度上，台灣全區顯示加入教師會的女性教師以未擔任職務者多，足見女性教師擔任教師會職務比例偏低是各地全面性的趨勢。此外的其他變項均呈現出外島地區國小女性教師對教師會的態度、參與、需求期待、感受、影響，相較於北、中、南、東各區偏低的現象。

二、學校規模方面

在組織參與層面，發現學校的班級數規模越大，其組織態度、是否參與原因則越顯著，參與度與擔任職務率也越高。在需求期待方面，發現學校的班級數規模越大，對組織的定位走向、權益爭取地自主性越高。在困境阻礙方面，發現參與教師會的感受與影響會隨著規模越大越顯著，而學校規模在 13~24 班的女性教師對於參與教師會的困境則以個人學業進修為其主要原因。

三、學校職務方面

在組織參與層面，發現班級導師的參與率最高，其參與原因多與權力抗衡有關，因為班級導師是屬於校園中大多數的基層教師，但在權力的行使上卻是處於弱勢的地位(謝小芬，1995)，參與教師會能提供老師們發聲的管道。在教師會職務擔任方面以有豐富行政歷練的主任比例較高。在需求期待方面，專科教師與班級導師認為教師會走向應以工會為主，且認同教師會改善工作、追求專業、謀求福利的訴求。在困境阻礙方面，學校職務為主任者其參與感受多認為有足夠能力推展會務，而班級導師則認為學校不支持是無法全心投入的因素。

四、服務年資方面

在組織參與層面，服務年資 11 年以上者在組織態度較為顯著，服務在 16 年以上的女性教師其參與原因多與促進專業及參與學校政策有關，而服務年資在 16 年以上者其參與度和職務擔任比例最高。在困境阻礙方面，參與的感受與影響隨著服務年資的增加而越顯著，此外參與困境的影響原因中，服務年資在五年以下者多認為與個人學業進修有關，服務年資在 6~20 年者則是家庭照顧的責任。

五、最高學歷方面

除了在組織參與層面，最高學歷為碩博士的國小女性教師對於不參與原因是偏向上級反對與同事質疑外，由於過去文獻中較少針對此部份做探討，因此研究推論原因可能與學校教師在職進修有名額限制，因此年資、職位為其篩選條件之一，往往年資較深、任行政職的教師在未有班務負累的情況下容易獲得進修取得學位的機會。而長久以來行政和教師會常處於對立衝突狀態，這也讓高學歷的老師們礙於學校行政職位有所怯步。

六、婚姻狀況方面

在組織參與層面，婚姻狀況為已婚者其對組織態度較為顯著，且其參與原因多與促進專業成長有關，因此呈現出參與及擔任職務比例較高，而已婚的國小女性教師也認為不認同教師會理念與照顧家庭是不參與教師會的原因。在需求期待方面，對於教師會提升專業、促進認同的功能，以已婚者的需求最高。在困境阻礙方面，未婚的女性教師多認為增加對教育事務的參與感是參與教師會的最大影響，而無法全心投入教師會的相關因素中，未婚者認為是個人學業進修；已婚者則多認為是家庭照顧的責任。

表4-2-44國小女性教師不同個人背景變項在各變項的差異情形綜合摘要表

	地區	規模	職務	年資	學歷	婚姻
組織態度	外島最低	學校規模越大越顯著		11年以上為者較顯著		已婚者較顯著
是否參與	外島最低	25-72班的參與度最高	班級導師參與最高	16-20年教師參與度最高		已婚者參與較高
參與原因	外島最低	學校規模越大越顯著	專任及班級導師多為抗衡權力	16年以上多為了促進專業及參與學校政策		已婚者多為促進專業成長
參與程度	全區顯示為未擔任職務者多	25-72班的擔任組織職務率最高	主任擔任組織職務為高	16年以上擔任職務比例最多		已婚擔任職務為多
不參與原因	外島最低	學校規模越大越顯著			博碩士者多為上級反對與同事質疑	已婚者多為不認同教師會理念與照顧家庭時間不足
定位走向	專業取向以中區大於外島	25~72與73班以上專業、工會以為多	專任與班級導師多為工會取向			
權益爭取	改善工作條件以中區大於外島	25~72班多為改善工作、追求專業、謀求福利	專任與班級導師多為改善工作、追求專業、謀求福利以			
能力提昇			班級導師多為對工作更有信心、強化自主			已婚者多為對工作有信心、增進專業
參與感受	大多符合;外島最低	大多符合;且規模越大符合度越高	主任多認為有足夠能力推展會務	大多符合;且年資越高其感受度越符合		
參與影響	大多符合;外島最低	大多符合;且規模越大符合度越高		年資越高其影響度越符合		未婚者多認為增加對教育事務的參與感
參與困境		13~24班多為個人學業進修	班級導師多認為學校不支持	個人學業進修以五年為多;家庭照顧以6-20年為多		個人學業進修未婚為主;家庭照顧以已婚為主

註：灰色區塊表示該個人背景變項與其他變項無顯著相關性

第三節 國小女性教師對教師會之需求期望、困境阻礙與組

織參與相關之分析與討論

本節主要目的在探討假設四：『國小女性教師對教師會的需求期望與組織參與有顯著關係』，及假設五：『國小女性教師對教師會的困境阻礙與組織參與有顯著關係』，進行分析考驗，並就有關文獻及研究結果做一討論，茲說明如下：國小女性教師對教師會之組織參與現況分析。

壹、國小女性教師對教師會之需求期望與組織參與的積差相關分析

本研究以皮爾遜相關分析 (Pearson correlation analysis) 就需求期望各層面與組織參與各層面加以分析，結果如表 4-3-1。

表 4-3-1 國小女性教師對教師會之需求期望與組織參與之積差相關一覽表

	組織態度	是否參與	參與原因	參與程度	不參與原因
定位走向	.389**	-.108**	.241**	-.067*	-.046
權益爭取	.338**	-.097**	.305**	.017	.042
能力提升	.387**	-.055*	.371**	-.037	.002

註：* = $P < 0.05$ ** = $P < 0.01$

根據表 4-3-1，歸納出以下幾項研究結果：

- 一、在需求期望之『定位走向』方面，與組織參與各層面的相關性，除了『不參與原因』之外，均在.05 顯著水準以上；其中與『組織態度』呈現正相關達.389，與『是否參與』呈現負相關達-.108，與『參與原因』呈現正相關達.241，與『參與程度』呈現負相關達-.067，而與『不參與原因』則呈現些微負相關，但並未達統計上的顯著水準。
- 二、在需求期望之『權力爭取』方面，與組織參與各層面的相關性，除了『參與程度』與『不參與原因』之外，均在.01 顯著水準以上；其中與『組織態度』呈現正相關達.338，與『是否參與』呈現負相關達-.097，與『參與原因』呈現正相關達.305，而與『參與程度』、『不參與原因』則呈現些微負相關，但並未達統計上的顯著水準。
- 三、在需求期望之『能力提升』方面，與組織參與各層面的相關性，除了『參與程度』與『不參與原因』之外，均在.05 之顯著水準以上；其中與『組織態度』呈現正相關達.387，與『是否參與』呈現負相關達-.055，與『參與原因』呈現正相關達.371，而與『參與程度』、『不參與原因』則呈現些

微負相關，但並未達統計上的顯著水準。

- 四、以整體需求期望各層面來看，均與『組織態度』、『參與原因』呈正相關($r = .241$ 至 $.389$, $P < .01$)，因此，可歸納為需求期望與『組織態度』、『參與原因』呈顯著正相關；換句話說，需求期望越高，其『組織態度』、『參與原因』就越重視；反之，則越低。另外與『是否參與』呈負相關($r = -.055$ 至 $-.108$, $P < .05$)，因此，可歸納為需求期望與『是否參與』呈顯著負相關；換句話說，需求期望越高，其『是否參與』就越低；反之，則越高。
- 五、由此可知，需求期望與組織參與之間，在各層面上呈現不一致的結果；亦即表示需求期望與組織參與之間之相關沒有顯著相關。

貳、國小女性教師對教師會之困境阻礙與組織參與的積差相關分析

本研究以皮爾遜相關分析 (Pearson Correlation Analysis) 就困境阻礙各層面與組織參與各層面加以分析，結果如表 4-3-2。

表 4-3-2 國小女性教師對教師會之困境阻礙與組織參與之積差相關一覽表

	組織態度	是否參與	參與原因	參與程度	不參與原因
參與感受	.587**	-.063*	.464**	-.180**	-
參與影響	.619**	-.025	.500**	-.137**	-
參與困境	.099**	.001	.222**	-.012	-

註：* = $P < 0.05$ ** = $P < 0.01$

根據表 4-3-2，歸納出以下幾項研究結果：

- 一、在困境阻礙之『參與感受』方面，與組織參與各層面的相關性，除了『不參與原因』之外，均在.05 顯著水準以上；其中與『組織態度』呈現正相關達.578，與『是否參與』呈現負相關達-.063，與『參與原因』呈現正相關達.464，與『參與程度』呈現負相關達-.180，而填寫『不參與原因』之受試樣本可免答困境阻礙各層面問題，所以此部分未作相關分析。
- 二、在困境阻礙之『參與影響』方面，與組織參與各層面的相關性，除了『是否參與』與『不參與原因』之外，均在.01 顯著水準以上；其中與『組織態度』呈現正相關達.619，與『參與原因』呈現正相關達.500，而與『參與程度』呈現負相關達-.137，而與『是否參與』則呈現些微負相關，但並未達統計上的顯著水準。
- 三、在困境阻礙之『參與困境』方面，與組織參與各層面的相關性，除了『是否參與』、『參與程度』與『不參與原因』之外，均在.01 之顯著水準以上；其中與『組織態度』呈現正相關達.099，與『參與原因』呈現正相關達.222，而與『是否參與』、『參與程度』則呈現些微負相關，但並未達統計上的顯

著水準。

- 四、以整體困境阻礙各層面來看，均與『組織態度』、『參與原因』呈正相關($r = .099$ 至 $.619$, $P < .01$)，因此，可歸納為困境阻礙與『組織態度』、『參與原因』呈顯著正相關；換句話說，困境阻礙越高，其『組織態度』、『參與原因』就越符合。
- 五、由此可知，需求期望與組織態度之間，在各層面上呈現不一致的結果；亦即表示需求期望與組織態之間之相關沒有顯著相關。

參、綜合討論

本節中，為探討國小女性教師對教師會的『組織參與』、『需求期望』與『困境阻礙』三個層面之相關情形，研究者使用皮爾遜積差相關分析『需求期望』與『組織參與』二層面之相關，及『困境阻礙』與『組織參與』二層面之相關，以驗證本研究之假設四與假設五。

就假設四的考驗，研究結果發現國小女性教師之需求期望與組織參與之間，在各層面與整體上呈現不一致的結果；亦即表示需求期望與組織參與之間之相關沒有顯著相關；因此，假設四：『國小女性教師對教師會的需求期望與組織參與有顯著關係』僅能獲得部分支持。

就假設五的考驗，研究結果發現國小女性教師之困境阻礙與組織參與之間，在各層面與整體上呈現不一致的結果；亦即表示困境阻礙與組織參與之間之相關沒有顯著相關；因此，假設五：『國小女性教師對教師會的困境阻礙與組織參與有顯著關係』僅能獲得部分支持。

第四節 訪談資料之分析

本研究經實施問卷回收並統計分析結果，發現我國小學女性教師參與教師會的比例很高，但卻對擔任組織職務的興趣缺缺；對教師會的發展走向則以提升專業地位和形象為主；此外由於家庭、教學工作、不夠了解等相關因素造成女性教師參與教師會的困境。在問卷設計之初，雖已考慮量化可能之主觀與限制，並在問卷最後設計開放性題目，但分析結果多屬女性教師對教師會之期望或建議事項，尚無法得知造成上述分析結果之主要原因為何？為了對我國小學女性教師參與教師會的現況進行更深入瞭解，將以上分析結果聚焦後，擬定問題實施深度訪談。在訪談的對象上，考量受訪者對問題的了解程度及參與教師會的經驗，決定以曾經實際參與並擔任職務的教師會成員為主，藉此彌補問卷調查對問題探討深度上的不足。本章共有二節，第一節為深度訪談之實施程序；第二節為訪談之結果與分析。

壹、深度訪談之實施程序



訪談採立意抽樣 (purposive sampling)，根據問卷結果擬定訪談大綱，並取得受訪者的同意(訪談同意書請見附錄四)，進行半結構式深度訪談，訪談對象如表 4-5-1，

表 4-5-1 受訪者之基本資料表

編號	服務組織	性別	職務	訪談時間	備註
A1	縣市教師會	女	幹部	95.04.26.	
A2	縣市教師會	女	幹部	95.04.28.	
A3	縣市教師會	女	幹部	95.05.04.	
A4	全國教師會	女	幹部	95.05.10.	
A5	學校教師會	女	幹部	95.05.15.	

深度訪談之實施，自民國九十五年四月二十六日起至五月十五日止，訪談前將訪談題綱以電子郵件或郵寄受訪者，再擇期與受訪者針對研究之問題進行詳談及紀錄整理。本研究之訪談題綱如下：

- 一、從實際調查的數據及問卷受試樣本的填答顯示，女性在教師會中擔任職務的比例不高，您認為可能影響的因素是？
- 二、問卷調查中女性教師期望教師會在專業取向的定位下，維護專業地位和形象並增進教學專業學養，針對女性教師的需求，(全)教師會目前的看法與因應是？
- 三、能否請您談談參與教師會的過程、經驗與感受？
- 四、能否請您談談身為女性擔任教師會幹部階層，在管理、規劃、組織、執行..等方面運作時所可能遭遇的問題？

貳、訪談之結果與分析

本節依據訪談題綱及訪談結果，予以整體歸納，並摘述受訪者之意見，俾驗證問卷調查相關統計分析結果，並針對相關研究議題予以深入瞭解。

一、從實際調查的數據及問卷受試樣本的填答顯示，女性教師在教師會中擔任職務的比例不高的可能影響因素。

根據受訪者的意見，茲歸納女性教師在教師會中擔任職務的比例不高的可能影響因素有：(一)、工作、家務照顧的繁重 (二)、家人是否支持 (三)教師會的性質 (四)社會對性別不同的期待。

(一)、家務照顧工作的繁重方面

從問卷調查結果顯示，國小女性教師無法全心投入教師會的主要因素包含了『教學工作的繁重』、『家庭照顧的責任』，其平均數為 3.69 和 3.26，呈現高於中等之程度。又問卷開放性題目的回覆中，獲知女性教師在工作、家庭與參

與教師會之間，角色與時間彼此衝突的無奈。正如訪談資料中，受訪者 A1 表示：「女性教師在工作上花費很多的時間，而教師會必須以額外的時間去付出，去和其他教師進行互動討論，如果一位已婚的女性教師，則必須因為要照顧家庭緣故而不可能去投入參與教師會」。受訪者 A2 也表示：「老師在白天的工作之外，晚上還負擔家務，就目前的職業婦女來講她們已經很辛苦，所以還要做這份資源不多又還要花很時間和精力的工作，對女性來說是一個很大的負擔」。例如受訪者 A4 即指出：「教師會很多的研習活動和會議都在晚上或假日，這對女性老師，尤其是對有家庭的女性老師是完全不能配合的」。

可見婚姻、家庭等因素對女性教師參與教師會的程度有很大影響，已婚的女性會考量到自己配偶、孩子照顧的問題而對擔任教師會職務有所退卻，或者是就算擔任職務也會受到家庭的牽絆，因此如同受訪者 A3 所說的，工作、家庭、社會給女性設定很多框框，讓女性跳不出去，女性的自我意識尚未成熟。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-2：

表 4-5-2 「工作、家務照顧的繁重」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A1	<u>女性教師在工作上花費很多的時間，而教師會必須以額外的時間去付出，去和其他教師進行互動討論，如果一位已婚的女性教師，則必須因為要照顧家庭緣故而不可能去投入參與教師會。</u> 如果是未婚的話也許還ok!因此女性教師之所以參與程度如此少，是由於女老師除了教學工作之外還要兼顧家庭、孩子、生活照顧，這應該是女教師無法全心參與教師會的一個很大的原因。
A2	就我們所看到教師會所需要花費的時間和所擁有的資源上，女性教師參與的困難度是比較高的，由於資源上較短缺故所花的時間要更多。在這些因素影響之下， <u>目前老師除了白天的工作之外，晚上還負擔家務，以目前的職業婦女來講，她們已經很辛苦了，所以還要做這份資源不多又還要花很時間和精力的工作，對女性來說是一個很大的負擔。</u>
A3	<u>女性不能參與教師會的原因，家庭佔了一個很重要的因素</u> ，老師們仍然是非常保守的認為只要把班級、學校、家庭顧好就好， <u>女性被傳統的觀念綁得比男性都還要牢固，而這些加諸在女性身上的刻板印象和傳統的包袱，來自於家庭背景與所受的教育</u> ，女性如果去做一些具挑戰、危險性的工作時，家人可能會告訴你女生這麼做是危險的，因此我們的 <u>工作、家庭、社會給女性設定很多框框，讓女性跳不出去</u> ，我

	也認為女性本身還沒有意識抬頭。
A4	另外我們 <u>很多的研習活動和會議都在晚上或假日，這對女性老師，尤其是對有家庭的女性老師是完全不能配合的</u> ，所以女老師可能會以照顧家庭為主。

(二)、家人是否支持

從問卷調查結果顯示，國小女性教師參與教師會感受中，對於「我的家人和同事支持我參與教師會」，其平均數為 3.76，呈現高於中等之程度。而在訪談資料中，受訪者 A2 即表示：「女性教師參與教師會的與否，牽涉到她的家庭是否支撐著她，或者是說孩子啦、先生、公公婆婆...等是否支持她」，受訪者 A5 也表示：「家人可能會勸說為什麼要弄那麼多事情，把自己的班級顧好就好了」。另外家人對女性教師的需求度會影響其支持與否，如受訪者 A1 表示由於孩子已經長大獨立，又毋須對先生工作操煩的情況下，而有充裕的時間和精力投入教師會。因此就深度訪談結果，與問卷調查相符合，顯示家人的支持，是影響國小女性教師參與教師會程度的重要原因之一。

此外受訪者 A3 更進一步詮釋所謂的家人支持，是指女性將性別平等的觀念要時時建構在家庭生活中，建構家人對於性別正確認知，並從中獲得力量。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-3：

表 4-5-3 「家人是否支持」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A1	以我的情況來說，由於孩子年紀較大，因此當初我會參與教師會是因為 <u>我比較沒有家累、孩子也比較大了，一個大學另一個高中，而我的先生工作也還ok，我關注到家庭的時間應該是比較鬆了，所以我有比較多的時間為大家服務。</u>
A2	以我過去所看到的經驗來說， <u>女性教師參與教師會的與否，牽涉到她的家庭是否支撐著她，或者是還有孩子啦、先生、公公婆婆...等是否支持她。</u>

A3	<p>有人會問我這樣忙碌的生活你的先生怎樣看待，會不會忽略家庭，其實這樣的問題若換成當男性去參加公共領域時，則被視為理所當然，但女性卻會被問這個問題，<u>我們的社會不知不覺充滿了性別對待的差異</u>，女性在整個社會終究還沒有完全平等。其實不管男女性面對相同的問題是都會面臨一樣的風險，因此性別平等的觀念要時時建構在日常生活中，不應該將所有的責任都歸諸於女性身上，而我在家庭的建構關係中就是將性別平等的觀念加諸其中，我和我先生都會遭遇到同樣的處境，重要的是在面對時如何從中協調謀求最佳的處理方法，因此<u>當女性在家庭中充分的建構性別的概念，我想她的家人也不會認為女性去從事公共事務是對家庭失職的事</u>，於是乎家人的支持將成為女性成就自我最佳的利器。</p>
A4	<p>職業刻板印象對女老師的期待是，女性老師放寒暑假時可以帶孩子顧家，既然是顧家那要怎麼跑?就想<u>我的長輩一天到晚一直唸唸唸，唸我在教師會究竟做什麼</u>。</p>
A5	<p>其實教師會開會的時間不會影響到家庭，因此我覺得女性教師參與教師會的困難還是來自於學校環境本身，<u>另外女性教師回到家庭之後不見得是在做教師會的事，但是他會把這些事告訴他的丈夫、爸爸、家人...</u>，家人可能會勸他為什麼要弄那麼多事情，把自己的班級顧好就好了，所以可能會碰到的阻力就是這個。</p>

(三)教師會的性質

教師會本身所具備的資源、條件、性質也會構成女性教師是否擔任職務的原因之一，如受訪者 A2 表示：「教師會本身是個必需花費相當多時間且資源並不是非常充裕的組織，參與者必須全然的義務付出，甚至付出還不一定有所回饋，所以願意來教師會付出的人就更少之又少了」。受訪者 A4 也表示：「教師會一路走來是一直不斷的挑戰權威的、挑戰制度的不合理性的組織，要教師跳出來仗義直言、挑戰制度不合理的地方，對女教師來說是一個很大的挑戰性」茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-4：

表 4-5-4 「教師會的性質」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A2	<p>如果要把女性參與學校行政的情況類比到教師會，我覺得並不能做完全的類比，第一個是因為教師會在資源上就沒有行政那麼充足，那不諱言的有人會選擇走入行政是因為某部份可以補足經濟上的需求，是一個吸引人的東西，但<u>教師會這邊則是全然的義務付出，甚至付出還不一定有所回饋，所以願意來教師會付出的人就更少之又少了</u>。</p>

A4	<p>早期教師會的發展是屬於<u>比較需要衝撞與行政對抗，比較容易吸引男性教師的參與，甚至傾向選擇男性擔任領導者</u>，所以女性老師參與會務的人就比較少。此外，<u>教師會一路走來是一直不斷的挑戰權威的、挑戰制度的不合理性</u>，但是在老師受教育的過程中並沒有這方面的訓練，因為會選擇老師這種比較安定職業的人，他的人格特質是比較偏向保守，因此<u>要老師跳出來仗義直言、挑戰制度不合理的地方，對女教師來說是一個很大的挑戰性，因此教師會的性質會導致教師會中女性參與人數較少</u>。</p>
----	--

(四)社會對性別不同的期待

面對女性教師參與教師會受到家庭因素的影響，在同樣的情況下，男性教師則較無此顧慮，在整個社會傳統對性別刻板印象影響下，家庭照顧被歸類於女性分內的事，是天經地義而無庸置疑的，因此男性教師可以投注心力於教師會，而對教師會抱持熱心的女性教師卻必須考慮到許多社會所賦予的責任而不能盡情揮灑。

從受訪資料中，受訪者 A2 表示：「以老師這個族群說其實是蠻傳統的，就是在兩性的角色上，參與教師會還是有許多挑戰體制的部份，在週邊體制的影響下女性還是被刻劃成較溫順的形象，因此在參與教師會時所承受的壓力要比男性要高」；受訪者 A5 進一步指出在教師會中：「總是覺得說男性比較適合存活在這權力運作的環境，當然女性本身也會麼想，覺得男性比較像是權力的代表」。再加上如受訪者 A1 所表示：「男性比較沒有包袱，就算自己的孩子還小，但因為有太太照顧，在無後顧之憂下，仍有比較多的時間關注教師會」。由此可看出在社會對性別的不同期待下，形塑出女性教師參與教師會的現況。所以受訪者 A3 建議女性應從自己的性別思維的革新開始，在看待其他事務上的眼光就能跳脫性別的框架。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-5：

表 4-5-5 「社會對性別不同的期待」受訪者意見整理摘要表

編號	受 訪 者 意 見 摘 述
A1	<p>其他幹部、理事、監事老師都很有意願為教師會做事，但會考慮到家庭、孩子，甚至有些老師擔任職務的前提條件是如果家庭有需要，那麼還是會以家庭為優先，那大多數的女老師對此的看法仍是以肯定為多，總不能為了教師會把自己的家庭搞得很不好的狀況。<u>男老師就比較沒有這個包袱，例如我們的副理事長他的孩子就還蠻</u></p>

	<p><u>小的，但是他會出來是因為他覺得他老婆會負起照顧家庭的責任，所以就有比較多的時間關注到教師會這邊。所以男女還是有差別的。</u>當然男老師也不能說沒有，不過女老師這邊的責任感會比較重一點。所以女性教師在工作教學之餘的時間寧願給家庭給孩子。</p>
A2	<p>以老師這個族群說其實是蠻傳統的，就是在兩性的角色上，參與教師會還是有許多挑戰體制的部份，<u>在週邊體制的影響下女性還是被刻劃成較溫順的形象，因此在參與教師會時所承受的壓力要比男性要高。</u></p>
A3	<p>教師在教育的過程中很有可能在無意間就是放出性別待遇差觀念，因此整個社會的結構問題形塑出女性今日的雙重束縛，<u>女性會認為談判做決策那是男性強者該做的事情，無形中弱化女性的能力</u>，因此這個問題要逐步有序的釋放和解決，首要做的就是女性要先釐清釋放自己本身的框架和束縛。女性覺得自己沒有能力沒有信心那是因為女性根本沒有去參與，例如法律、政策等相關議題，女性因為沒有實際參與所以會預設這些是很難的，就像我們的教育中也是以二分法來區分知識系統的二分化，男性念理科，女生念文科。因此基層女性教師一來來覺得法規太難，二來覺得校長可能會對我怎樣，<u>女性不去親近權勢甚至於畏懼權勢。因此從自己的性別思維的革新開始，在看待其他事務上的眼光就能跳脫性別的沉架</u>，像教師會晚上要開會時，女性都會說不行參加，因為要去看小孩，但男性都不覺得有需要看小孩的責任，因此如何<u>跳脫傳統的框架要靠女性自己的覺醒並行動。</u></p>
A5	<p>如果是同性，且都具有相同的人格特質的話，我覺得現在會考慮的因素就可能是做事的風格、協調性、仔細周到，就沒有性別的因素。<u>但如果說是一男一女，且具有相同的人格特質，性別的因素就可能被突顯出來，男性就可能當選，總是覺得說男性比較適合存活在這權力運作的環境，當然女性本身也會麼想，覺得男性比較像是權力的代表</u>，因此推派男性當理事長出去跟人家做協調、交涉的時候，感覺會比較穩當，因為去面對其他學校的理事很可能也是以男性居多，所依當教師會派出去是一位男性的話做事情就比較方便，男性會比較好談話，比較融入那個圈子裡面。</p>

二、問卷調查中女性教師期望教師會在專業取向的定位下，維護專業地位和形象並增進教學專業學養，針對女性教師的需求，教師會目前的看法與因應是？

根據受訪者的意見，茲歸納教師會面對女性教師的專業訴求，受訪者所提出的因應方式予以區分為二個方面：(一)、研習、講座、課程的舉辦 (二)、教師評鑑

(一)、研習、講座、課程的舉辦

從問卷調查結果顯示，國小女性教師在教師會的需求期望中，對於組織的專業走向、維護專業形象地位的功能與增進專業學養三方面，其平均數均達到 4.21 以上，呈現出高度符合的程度。同樣的在問卷開放性題目回覆中，受試者認為提昇教師的專業地位和形象，促進專業水準的增進是當前教師會相當重要的課題。因此教師會如何去因應教師們的需求是值得進一步探詢的。

受訪者 A2 與 A3 從專業定義的角度出發，誠如所表示：「如果專業只能被解釋成教學計畫怎麼寫，或者是課程如何編，參加多少時數的研習，那些都是表面的東西，沒有底下實質的力量或是老師內化覺醒的東西，還是一種假象」，因此讓教師們明白自己工作的處境，懂得爭取應有的權益和福利，而教師組織從中扮演引導社會價值的作用，進行心靈的改革，受訪者認為這也是一種專業的賦予。

因此教師會在提昇教師專業部分所扮演的角色，正如受訪者 A1 表示：「我也寫了一些增進教師專業的一些專案去向教育部那邊申請，而且之後我們也會增加一些教師研習，內容方面我們比較偏向在教師個人素養的部份，像我們最近辦的一系列心理層面、心靈成長的課程」。在提昇教師專業素養方面，受訪者 A4 認為可行辦法之一可舉辦一些偏向於教師權益、會議組織運作、法律問題等層面的教師研習，讓老師不只是侷限於教學的環境中，更要檢視整個時事的潮流、當代的議題，擴大自己的生活圈，並從當中省視自己的認知、感受，學習不斷的自我成長、充實內外，做一個全方位的新時代教師。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-6：

表 4-5-6 「研習、講座、課程的舉辦」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A1	我也寫了一些增進教師專業的一些專案去向教育部那邊申請，而且之後我們也會增加一些教師研習，內容方面我們比較 <u>偏向在教師個人素養的部份，像我們最近辦的一系列心理層面、心靈成長的課程。</u>
A2	我去跟老師講工作權益的問題，是不是算專業?答案是肯定的，因為專業的一種對話，當老師都不曉得去保障工作權益，不知道工會落實到老師們身上的重要意義是

	什麼， <u>只是一昧的將專業解釋成教學計畫怎麼寫，或者是課程如何編，參加多少時數的研習，那些都是表面的東西，沒有底下實質的力量或是老師內化覺醒的東西，他還是一種假象。</u>
A3	老師的角色亦從傳統的角色轉移到多元面向，那麼專業自主的定義也會跟著更加多元化，因此老師的角色也從傳統的角色走向公共化的角色轉變，但整個社會所給予老師的定位仍是已從前那種狹隘的眼光去看待， <u>老師的專業不應該定位在只限於教學，更應將專業放諸於公共化環境中，擴大教師專業的定義。教師組織有義務去探求這些現象，並從中協助建構出符合教師需求、時代背景的專業定義，進行社會心靈的改革。教師組織可以扮演導引社會價值的作用</u> ，所以為什麼老師會覺得專業不受重視，那是因為老師專業形象會隨著社會型態轉移而改變。已前老師比較沒有去權爭取的權益部分現在比較被突顯出來。老師專業的多元價值需要被重新的蘊釀成形，因此專業絕不是口號，不是三言兩語可以說得清楚的。
A4	學校教師會會規劃一些經費由地方教師會來 <u>規劃一些主題研習活動，像教師權益、會議組織程序的問題、教師會的法律問題...等。因為這些問題老師是比較生疏的，經由知能研習讓老師增進自己的專業的部份。</u>

(二)、教師評鑑

除了課程講習的專業學習成長規劃外，尚需要一系統性的檢視機制，如教育部所推展的教師評鑑，受訪者 A1 表示：「以我的角度來看，其實教師評鑑也是一個提昇教師專業素養和專業形象的一個機會，而且絕對不會和不適任教師掛鉤，也不會影響到將來超額教師的問題，因為透過教師評鑑有一個很好的機制，老師可以藉此提昇自己，認為自己是個具備專業肯定的教師，同時也跟社會大眾宣示我們是禁得起考驗的，以我的立場，我會很鼓勵老師勇敢的去接受評鑑的制度，提升形象」。

另外受訪者 A3、A4 則表達較為不同的意見，認為評鑑需要更專業謹慎的評估，而不是純粹的量化，要更人性化的參與討論，所謂的專業評鑑才能真正建構價值。受訪者 A4 更提出教師專業認證的觀念，讓原本教師評鑑中教師的被動處境，轉化為主動的爭取、自發性努力，如此專業的提升才具有更實質的意義。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-7：

表 4-5-7 「教師評鑑」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘要
A1	<p>另外向教育部最近在推展的教師評鑑，以我的角度來看，<u>其實教師評鑑也是一個提昇教師專業素養和專業形象的一個機會</u>，而且絕對不會和不適任教師掛鉤，也不會影響到將來超額教師的問題，因為<u>透過教師評鑑有一個很好的機制，老師可以藉此提昇自己，認為自己是個具備專業肯定的教師，同時也跟社會大眾宣示我們是禁得起考驗的</u>，以我的立場，我會很鼓勵老師勇敢的去接受評鑑的制度，提升形象。</p>
A3	<p>教師評鑑到底是評鑑什麼，他的專業界定是依據什麼，很多評鑑是不能量化的，人的潛移默化耳濡目染豈是可以看得出來的，中小學的教育停留在生活教育和人性價值培育等方面，而人是很難去片面評鑑的，所以我認為倒不如<u>先去定義專業，怎麼去評鑑需要更專業謹慎的評估，而不是純粹的量化，要更人性化的參與討論，所謂的專業評鑑才能真正建構價值。</u></p>
A4	<p>應該讓各類教師，各種人格特質、管教方式蓬勃發展，只提供一個最低的要求標準，其他就應該讓他有不同的發展空間，不能限制老師做這限制那，因為教師評鑑可能會迫使老師為了要應付教師評鑑而忽略了更重要的班級經營管理。所以我們比較認同的是<u>所謂的教師專業認證，今天老師想要去認證是否自己達到水準，那就自行申請認證，通過認證就能得到加薪等條件，並可由教師會來做這個認證的工作，不必規定每位老師一定要去申請，而要老師自己主動有意願想得到認證的肯定而自主性的去做</u>，當申請認證的過程中就會有所指導，老師也會自發性的去努力。</p>

三、能否請您談談參與教師會的過程、經驗與感受？

根據受訪者的意見，茲歸納為二個方面：(一)、心理層面感受 (二)、外在能力的提升。

(一)、心理層面感受

受訪者認為未參與教師會前，自己是以教學為主的生活著，從不知道其他以外的生活圈的變化，但是參與教師會後最大的收穫便是擴大了視野，從與其他教師的溝通交流中，聽見了其他教師的想法和聲音，而透過這樣的參與可以思考到除了做為一名教師外，還可以做一些什麼方面的成長，達到自我價值的實踐與成長，因此受訪者認為現在的年輕教師要多多參與教師會，參與的目的

並不是要有所反對或抗爭，而是藉由參與的機會多多和其他教師溝通交換意見，學習在教學以外所沒有的東西。因此學校要有教師會才会有互動，也藉著互動才有成長的空間。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-8：

表 4-5-8 「心理層面感受」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A1	那到了教師會之後呢， <u>我覺得看事物的角度變得更寬廣</u> ，尤其是參與全國性的教師會議，看到許多各縣市的代表教師為他們的縣市去發聲，表達他們縣市教師的想法，在參與的過程中就可以聽到不同角落老師的聲音， <u>而透過這樣的參與可以思考到除了做為一名教師外，還可以做一些什麼方面的成長</u> ，所以我覺得說大家真得要多爭取開拓視野的機會，參與教師會的經驗真得讓我學到很多，即使我已五十歲， <u>我仍然覺得在教育的領域上還有許多是值得去探究的。</u>
A2	我從學校教師會到縣教師會，後來也有機會到全國去參與一些相關的修法， <u>擔任這些職務給予我的收穫就是增加我的視野，其次我發現參與的經驗不是可以由文字或書面、課本中所學得到的，很多都是由現場、戰場去歷練的。</u>
A3	後來我對教師會全心投入，是因為我覺得在教學這一塊我已經自我實現了， <u>我發現教師組織是另外一個人生價值的實踐，值得讓我運用過去法律的學勢發揮與投入</u> ，因此自我定義教學在人生中的定義是什麼？是一個工作，還是一個人生價值自我實現的機會，而我認為這個工作對我是有意義的，我可以對我的前半輩子做個交代，對得起學生、社會...等。 <u>我在教師會中找到人生的價值，我也努力的去實踐。</u>
A4	原來的我也只想要教好我的書，帶好我的小孩，有時間就聽聽音樂會，出國看看，和我的學生覺得很快樂，後來我發現許多不合理的情況，講了很多卻沒有被主事者聽進去或被接受， <u>因此當一個人沒有辦法改變時，就必須要倚靠組織的力量。我也從中學習與成長。</u>

(二)、外在能力的提升

從問卷調查結果顯示，國小女性教師在教師會的能力提升的期望中，在五個選項包含對自己的工作更具信心、增進教學專業學養、擴大生活圈，吸收新知，開拓多元視野、具備規劃、組織、推行之能力、強化自主意識，學習為個人及團體發聲等五個方面，其平均數在 4.07~4.21 之間，呈現出高度符合的程度。顯示出女性教師對於教師會提升自我能力部分的期許和肯定。

而從受訪資料中，如受訪者一致表示表示過去在教學工作經驗的淬鍊累積了現在參與教師會的能量，並強化了外在能力的提升，以多元的角度看待事物的不同面，持續的關懷社會中的公平與正義。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-9：

表 4-5-9 「外在能力的提升」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A1	我參與教師會的時間還不是很長，不過以我過去的經驗在自己的班級和學校中進行教學工作，我的視野常是由自己的班級去看學校，或由學校去看班級，但很少看到其他學校的部份，因此也不曉得現在時勢的潮流是什麼，所以我很鼓勵一些年輕人應該要來多多參與教師會，並不是說參與教師會就是要去抗爭，或者是反對什麼， <u>而是藉由參與的機會多多和其他教師溝通交換意見，學習在教學以外所沒有的東西</u> ，當然學校成立教師會是以校園民主作為一個主軸，但除此之外，教師應還能藉此看見更寬廣的東西，所以我鼓勵大家去成立教師會時，會以這樣的一個面向去告訴大家，教師不要只看到一些負面形象的東西， <u>更要去看見正面有助成長的部份，學校要有教師會才會有互動，也藉著互動才有成長的空間。</u>
A2	參與過程中累積了一些能量，當然這當中也遇到一些破壞，我也從每次的事件中思考到當老師只能默默耕耘嗎？沒有聲音的人嗎？所以我會勇敢的說，同時去關懷議題提醒政府。 <u>從中強化了外在能力的提升，以更多元的角度看待事物的不同面，持續的關懷社會中的公平與正義。</u>
A4	了解比較多的法令、教育政策的過程，也瞭解比較多社會的局勢， <u>在參與的過程中注意到整個社會的脈絡，從中了解會議的運作方式、政治選局層面的利害關係、各種相關單位人員的意見等，並讓我學習到許多政策面、法律面以及政府運作的方式、遊說的方式、化解歧見的方式</u> ，這些對組織內部的溝通也很重要。
A5	我覺得對我的幫助是每次站起來說話時， <u>自己會先想一想如何才能把話說得有條理，怎麼說才可以把自己的意思傳達清楚</u> ，所以對我組織事務的能力提昇不少。

四、能否請您談談身為女性擔任教師會幹部階層，在管理、規劃、組織、執行..等方面運作時所可能遭遇的問題？

根據受訪者的意見，茲歸納女性擔任教師會幹部階層，在組織內外所可能遭遇的問題有以下兩個方面：(一)、對外的開拓推展 (二)、對內的連結溝通。

(一)、對外的開拓推展

從問卷調查結果顯示，女性教師不參與教師會的原因之一是對教師會的功能運作缺乏了解接觸的管道，其平均數達 3.23，呈現高於中等的程度。顯示出教師會宣導工作的重要性，也正因為如此，受訪者表示在對外會務的承辦及推展上目前遭遇到最大的困境是，推展業務時相關單位對教師會的設防，並進而在資源的取得或經費、提案的爭取上較受阻礙。甚至於對教師會的固著印象而影響到對教師會理事長角色的定位，以至於處處防止教師會的相關措施，或者是藉由利益、資源的提供，希望得以換取教師會的妥協，此外教師對教師會認知的不同，亦導致抱持過於高度的期望，認為教師會能給予老師所要的一切。以上交織構成受訪者在組織運作上的困擾與阻礙。

不過如同受訪者 A3 表示：「女性在掌握權力時會細膩的觀照要的是什麼，這點和男性就不同，因此女性在領導時可能會遭遇比較多的困難。但女性對於方向理念的堅持與韌性是比男性還要強的，而女性長久的堅持韌性對於政策的推動是比較有幫助的」。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-10：

表 4-5-10 「對外的開拓推展」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A1	比較大的阻力是大家對於教師會比較傳統固著的觀念，其實我本身擔任過行政，所以對於一些老師、局裡的課長..等都蠻熟的，所以一開始他們都防著我，而我自己因為曾經擔任行政的經驗也很了解行政科層體制的東西，所以他們會防著我，這是我最大的困境， <u>因此有很多資源不太提供，我知道表面上說是會協助我，但事實上是不希望我替老師做太多的事情如爭取權益等，所以她們會防著我</u> ，這是我碰到的一個很大的問題。
A2	我們常遇到的情況是許多老師在搞不清楚狀況的情形下把 <u>對教育局的期待套用在對教師會的期待上，許多老師會認為為什麼教師會不能給我們什麼東西</u> ，這是一個蠻大的困擾。
A3	有人說男性天生對權力較敏感，女性比較遲鈍，我的感覺是 <u>女性在掌握權力時會細膩的觀照要的是什麼，這點和男性就不同，因此女性在領導時可能會遭遇比較多的困難。但女性對於方向理念的堅持是比男性還要強的，女性特質是很有韌性的，而</u>

	女性長久的堅持韌性對於政策的推動是比較有幫助的。
--	--------------------------

(二)、對內的連結溝通

對於組織內部的協調運作，受訪者 A1、A2 和 A4 皆認為和本身的性別較沒有關係，如受訪者 A1 即表示組織內部的運作是否順利，與個人的能力、過去經驗、思維想法、所處環境是較有關的。受訪者 A2 也認為在會務的規劃、執行、溝通時，組織人員在互相看待的方式上不會因兩性的差異而有所不同。而受訪者 A4 也指出基本上會來參加教師會並且擔任幹部的人，在人格特質上都具有一些共同類似的部分，同質性很高，男女性在這方面的差異性就很弱。

不過受訪者 A3 則有不同的看法：「男性幹部常以男性的思維去看待你的領導方式，以權力角度的觀點去看待組織中的結構，對你的領導產生不滿，想要指揮你，並從中找碴阻礙你唱反調，抱持著不合作的姿態」，受訪者 A5 也表示：「女性教師當上理事長時，她比較難去對教師會裡面的其它男性分配工作或指定協助相關事宜，較難去動用到男性的力量，因為資深男性會員在做事時總是有一些藉口，總是有一些可以推拒的理由」，此外在組織內部人員間也會因為性別因素而延伸出一些運作的問題。茲將受訪者意見整理摘述如表 4-5-11：

表 4-5-11 「對內的連結溝通」受訪者意見整理摘要表

編號	受訪者意見摘述
A1	在組織內部我覺得也跟性別沒有關係，我認為是與自己的能力、經驗、思維是較有關的，所以我覺得跟自己過去的經驗、所接觸到的人亦即整個生長環境比較有相關性，而自己的思維也會影響到所下的判斷。
A2	在教師組織裡頭的每位夥伴都有共同的認知就是『歡喜做甘願受』，也就是你能做就盡量做，不能做就換我做，這樣的參與大家的合作也會比較愉快，像行政管理會說為什麼我做你不做，如果用那樣的心態套用到教師會裡面來，教師會會做得非常辛苦，早期教師會草創時期，教師會夥伴們的凝聚還不夠，還未有進行革命感情般的討論，會有比較深刻的感覺， <u>現在的夥伴在互相看待的方式上不會因兩性的差異而有所不同，所以這個部份已經不是把性別擺到前面了。</u>

A3	<p>我在教師會領導一大群的男性幹部，我發現他們會以<u>男性的思維去看待你的領導方式，以權力角度的觀點去看待組織中的結構，對你的領導產生不滿，想要指揮你，並從中找碴阻礙你唱反調，抱持著對抗女性的姿態</u>，這種情況並不是自己能力不足，而是<u>性別互相看待時所產生的問題</u>。一路走來也發現到教師會中男性幹部對於代表談判、爭取權益較有意願的，而女性則對文書較為擅長，這是因為大家都自我設框所致，像我在全教會提出任一性別擔任幹部不可低於三分之一的想法，但<u>男性聽到就會不贊同，男性認為自己去幫大家打仗不好嗎？讓女性享福不好嗎？也有女性開始附和說我寧願當少奶奶，由此看出女性被自我的設限所打敗。</u></p>
A4	<p>在縣市層級和全國層級中，<u>基本上會來參加教師會並且擔任幹部的人，在人格特質上都具有一些共同類似的</u>地方，同質性很高，<u>男女性在這方面的差異性就很弱</u>，不會說女性就比容易做什麼組織內部的工作，因此在教師會男女幹部不會有這樣的差距。我們在決策過程中會儘量去徵詢意見，如果是屬於幼稚園的事務，我們就會去徵詢幼稚園的意見，如果在決策的過程中這件事和性別是有關係的，就會去爭取一些女性教師的意見，所以我覺得性別並不會有所不同。</p>
A5	<p>但是一個女性教師當上理事長時，<u>她比較難去對教師會裡面的其它男性分配工作或指定協助相關事宜，較難以去動用到男性的力量</u>，比如說如果有些男性會員是比較資深的，去找他做事時總是有一些藉口，總是有一些可以推拒的理由，因此女性擔任職務所遭受的困難應該是比男性多一點。</p>



第五章 發現、結論與建議

本研究旨在探討我國小學女性教師參與教師會的現況、困境、影響，並提出因應對策與思維觀點，強化女性教師在教師會中的參與度。為達研究目的，研究者先蒐集有關的文獻加以分析與探討，做為本研究架構的理論基礎和編製研究問卷的依據。在實證研究上，本研究以國小女性教師為對象，實施行問卷調查，將問卷調查所得資料進行統計分析及討論，並從中擷取有意義的資料擬定訪談大綱進行訪談。

本章擬針對第四章結果與發現進行分析與詮釋，將各變項間的關係與訪談資料互相印證，以對本研究之各項問題有更深入的了解。接著綜合整理本研究之發現，做成結論，並依研究結果提出具體建議，以做為女性教師、教師會及進一步研究之參考。



第一節 研究發現與結論

依據前述研究發現，本節做一綜合整理，並歸納本研究之結論。

壹、研究發現

一、國小女性教師對教師會組織參與、需求期待與困境阻礙的現況

(一) 國小女性教師對教師會的組織參與之現況

整體而言，在五點量表中的平均數為 3.10，顯示國小女性教師對教師會之組織參與屬中等程度；也就是說，國小女性教師對教師會的認知、態度、參與達到一定程度的了解。以組織參與五個變項來看，『組織態度』層面得分最高，其次依序為『參與原因』、『不參與原因』，另外在『是否參與』和『參與程度』兩變項分析指出本問卷受試樣本有八成比例參與教師會，其中只有約三成比例

女性教師在教師會中擔任職務，其餘均為一般會員，顯示國小女性教師不熱絡擔任教師會職務。

(二) 國小女性教師對教師會的需求期望之現況

整體而言，在五點量表中的平均數為 4.31，顯示國小女性教師對教師會之需求期望呈現高度符合。在需求期望的三個層面中，得分高低依序為『定位走向』、『權益爭取』和『能力提昇』；也就是說，教師會的定位走向最符合女性教師對教師會的期望。

(三) 國小女性教師對教師會的困境阻礙之現況

整體而言，在五點量表中的平均數為 3.23，顯示國小女性教師對教師會之困境阻礙呈現中度符合。在困境阻礙的三個層面中，『參與感受』層面得分最高，其次是『參與影響』和『參與困境』；也就是說，女性教師投入教師會過程中的困境阻礙對其參與組織的感受影響最大。



二、國小女性教師不同背景變項在組織參與的差異

(一) 不同任教地區在組織參與的差異

根據研究資料顯示加入教師會的女性教師以未擔任職務者多，足見女性教師擔任教師會職務比例偏低是各地全面性的趨勢。研究結果呈現出外島地區國小女性教師對教師會的態度、參與、需求期待、感受、影響，相較於北、中、南、東各區偏低的現象。

(二) 不同學校規模在組織參與的差異

不同學校規模在組織參與各層面有顯著關係，學校的班級數規模越大，其組織態度、是否參與原因則越顯著，參與度與擔任職務率也越高。

(三) 不同學校職務在組織參與的差異

不同學校職務在組織參與各層面中的『是否參與』、『參與原因』、『參

與程度』有顯著關係，當中發現班級導師的參與率最高，且其參與原因多與權力抗衡有關，不過在教師會職務擔任方面則以主任的比例較高。

(四) 不同服務年資在組織參與的差異

不同服務年資在組織參與各層面中的『組織態度』、『是否參與』、『參與原因』、『參與程度』有顯著關係，當中發現服務年資 11 年以上者對教師會組織概念、功能較為了解，服務在 16 年以上的女性教師其參與原因多與促進專業及參與學校政策有關，而服務年資在 16 年以上者其參與度和職務擔任比例最高。

(五) 不同最高學歷在組織參與的差異

不同最高學歷在組織參與各層面中的『不參與原因』有顯著關係，本研究發現最高學歷為碩博士的國小女性教師對於不參與教師會的原因是偏向上級反對與同事質疑。

(六) 不同婚姻狀況在組織參與的差異

不同婚姻狀況在組織參與各層面均有顯著關係，本研究發現婚姻狀況為已婚者其對組織態度較為顯著，且其參與原因多與促進專業成長有關，因此呈現出參與及擔任職務比例較高；此外，不願意參與教師會之已婚國小女性教師則認為，不認同教師會理念與照顧家庭是主要原因。

三、國小女性教師不同背景變項在需求期望的差異

(一) 不同任教地區在需求期望的差異

不同任教地區在需求期望各層面中的『定位走向』、『權益爭取』有顯著關係，當中發現中區縣市對於專業取向與改善工作條件的需求較外島地區高。

(二) 不同學校規模在需求期望的差異

不同學校規模在需求期望各層面中的『定位走向』、『權益爭取』有顯著關係，當中發現學校的班級數規模越大，對組織的定位走向、權益爭取的自主性

此兩項需求也越高。

(三) 不同學校職務在需求期望的差異

不同學校職務在需求期望各層面均有顯著關係，當中發現專任教師與班級導師普遍認為教師會走向應以工會為主，此外他們也認同教師會改善工作、追求專業、謀求福利的訴求。

(四) 不同服務年資在需求期望的差異

不同服務年資之國小女性教師在需求期望各層面上皆無顯著差異。

(五) 不同最高學歷在需求期望的差異

不同最高學歷之國小女性教師在需求期望各層面上皆無顯著差異。

(六) 不同婚姻狀況在需求期望的差異

不同婚姻狀況在組織參與各層面中的『能力提昇』有顯著關係，本研究發現對於教師會能提升教師專業、促進職業認同的功能，以已婚者的需求最高。

四、國小女性教師不同背景變項在困境阻礙的差異

(一) 不同任教地區在困境阻礙的差異

不同任教地區在困境阻礙各層面中的『參與感受』、『參與影響』有顯著關係，當中發現台灣北、中、南、東區情況頗為一致相似，且高於外島地區。

(二) 不同學校規模在困境阻礙的差異

不同學校規模在困境阻礙各層面均有顯著關係，當中發現參與教師會的參與與影響會隨著學校規模越大越顯著，而學校規模在 13~24 班的女性教師對於參與教師會的困境阻礙則以個人學業進修為其主要原因。

(三) 不同學校職務在困境阻礙的差異

不同學校職務在困境阻礙各層面中的『參與感受』、『參與困境』有顯著關係，當中發現學校職務為主任者其參與感受多認為有足夠能力推展會務，而班級導師則認為學校不支持是無法全心投入的因素。

(四) 不同服務年資在困境阻礙的差異

不同服務年資之國小女性教師在困境阻礙各層面均有顯著差異。參與的感受與影響隨著服務年資的增加而越顯著，此外參與困境的影響原因中，服務年資在五年以下者多認為與個人學業進修有關，服務年資在 6~20 年者則是家庭照顧的責任。

(五) 不同最高學歷在困境阻礙的差異

不同最高學歷之國小女性教師在困境阻礙各層面上皆無顯著差異。

(六) 不同婚姻狀況在困境阻礙的差異

不同婚姻狀況在困境阻礙各層面中的『參與影響』、『參與困境』有顯著關係，當中發現未婚的女性教師多認為增加對教育事務的參與感是參與教師會的最大影響，而無法全心投入教師會的相關因素中，未婚者認為是個人學業進修；已婚者則多認為是家庭照顧的責任。



五、國小女性教師對教師會需求期望與組織參與的關係

- (一) 整體來看，國小女性教師之需求期望與組織參與無顯著關係。
- (二) 從需求期望各層面來看，均與組織參與中的『組織態度』、『參與原因』呈正相關，因此，可歸納為需求期望感受越強，其對『組織態度』、『參與原因』就越重視；反之，則越低。另外與『是否參與』呈負相關，因此，可歸納為需求期望感受越強，其『是否參與』的機率就越低；反之，則越高。

六、國小女性教師對教師會困境阻礙與組織參與的關係

- (一) 整體來看，需求期望與組織態度之間，在各層面上呈現不一致的結果；亦即表示需求期望與組織態之間之相關沒有顯著相關。
- (二) 從困境阻礙各層面來看，均與『組織態度』、『參與原因』呈正相關，因此，可歸納為困境阻礙越高，對『組織態度』、『參與原因』的影響就越顯著。

七、國小女性教師之教師會需求期望與困境阻礙對組織參與的關係

- (一) 兩者之間的交互作用未達統計上的顯著水準；表示國小女性教師對教師會之組織參與不會因需求期望與困境阻礙之交互影響而有所不同，即國小女性教師對於教師會之組織參與不會受到其需求期望與困境阻礙的影響。
- (二) 國小女性教師不同需求期望在組織參與之態度與原因二層面均有顯著差異；也就是說，國小女性教師對教師會需求期望較高者，其在組織參與的態度與原因的程度較高；而需求期望較低的國小女性教師，其在組織參與的態度與原因的程度亦較低。
- (三) 國小女性教師不同困境阻礙在組織參與之態度、原因與程度三層面均有顯著差異；也就是說，國小女性教師參與教師會的困境阻礙較高者，其在組織參與的態度與原因的程度較高；而困境阻礙較低的國小女性教師，其在組織參與的態度與原因的程度亦較低。另一方面，國小女性教師對教師會困境阻礙較高者，其在組織參與的程度較低；而困境阻礙較低的國小女性教師，其在組織參與的程度反之較高。

八、女性教師在教師會中擔任職務的比例不高的可能影響因素

根據問卷開放性題目及深度訪談綜合受訪者意見，研究者歸納出國小女性教師擔任教師會職務比例不高的可能影響因素如下：

- (一)、工作、家務照顧的繁重
- (二)、家人是否支持
- (三)、教師會的性質
- (四)、社會對性別不同的期待。

九、面對女性教師對教師會維護專業地位和形象並增進教學專業學養的需求

教師會的因應方式是讓教師們明白自己工作的處境，懂得爭取應有的權益和福利，而教師組織從中扮演引導社會價值的作用，進行心靈的改革，這也是一種專業的賦予。因此可行辦法之一可舉辦一些偏向於教師權益、會議組織運作、法律問題等層面的教師研習，讓老師不只是侷限於教學的環境中，更要檢視整個時事的潮流、當代的議題，擴大自己的生活圈，學習不斷的自我成長、充實內外，做一個全方位的新時代教師。除了課程講習的專業學習成長規劃外，尚需要一系統性的檢視機制，如教育部所推展的教師評鑑或是教師專業認證，如此專業的提升才具有更實質的意義。

十、參與教師會的過程、經驗與感受

(一) 心理層面感受方面

參與教師會擴大了視野，從與其他教師的溝通交流中，聽見了其他教師的想法和聲音，而透過這樣的參與可以思考到除了做為一名教師外，還可以在其他方面成長，藉由參與的機會多多和其他教師溝通交換意見，學習在教學以外所沒有的東西，達到自我價值的實踐。

(二) 外在能力的提升方面：

參與教師會能強化教師的外在能力的提升，以多元的角度看待事物的不同面，持續的關懷社會中的公平與正義。



十一、女性擔任教師會幹部階層，在組織運作時所可能遭遇的問題

(一) 對外的開拓推展方面

包括推展業務時相關單位對教師會的限制，並進而在資源的取得或經費、提案的爭取上較受阻礙。甚至於對教師會的刻板印象而影響到對教師會理事長角色的定位，以至於處處防止教師會的相關措施，或者是藉由利益、資源的提供，希望得以換取教師會的妥協，此外教師對教師會認知的不同，導致抱持過高的期望，認為教師會能給予老師所要的一切。以上原因相互交織構成女性教師在組織運作上的困擾與阻礙。

(二) 對內的整合溝通方面

對於組織內部的協調運作，部分受訪者認為和本身的性別較沒有關係，組織內部的運作是否順利，與個人的能力、過去經驗、思維想法、所處環境是較有關的。不過也有受訪者表示在組織內部人員間也會因為性別因素而延伸出一些運作的問題，因而造成事務推行上的阻礙。



貳、結論

綜合上述的研究發現，研究者歸納出下列幾點結論：

一、國小女性教師對教師會的組織參與尚屬良好

本研究所區分的組織參與包含了，(一)個人對教師會的認知與態度；(二)是否實際參與；(三)是否擔任職務；(四)影響參與教師會的因素，並從中探求國小女性教師對教師會的觀感、實際參與的現況及其相關影響因素。本研究發現，國小女性教師對教師會普遍具備正向的看法與態度，參與教師會的自主性較過去相對提高，不過受到工作家務繁重、家人是否支持、教師會性質、社會對性別不同的期待等因素影響，導致女性教師對於擔任教師會職務、投入教師會運作感到卻步，這是值得省思的問題。

二、國小女性教師對教師會具有高度的需求期望

本研究所區分的需求期望包含了，(一)個人對教師會(一)功能的定位；(二)運作的走向；(三)教師權益爭取；(四)能力提昇等相關問題的看法，並從中探求國小女性教師對教師會組織功能、對教師本身增權益能面向的需求期望。本研究發現，國小女性教師期許教師會多元發展並發揮功能，對教師會維護專業地位和形象、增進教學專業學養的需求也應運而生。隨著時代演進、價值的轉變，社會賦予教師的角色也有所不同，教師要肩負的責任與壓力更是有增無減，面對教師的需求期望，值得教師會重視。

三、國小女性教師對教師會所知覺到的多重困境阻礙

本研究所區分的困境阻礙包含了，(一)個人參與教師會的感受；(二)參與過程中對自己所造成的影響；(三)無法全心投入教師會事務的因素，從中探求實際參與教師會的女性教師對外在環境的感受、對內在自我的影響，分析其參與的困境與阻礙。本研究發現，國小女性教師在參與教師會的感受上，多半抱持積極正面的態度，肯定教師會對自我能力與權益提升的影響，不過由於教學工作的繁重、家庭照顧責任與女性在權力結構中的位置，造就女性教師在參與過程中對內、外運作程度不一的困境阻礙。因此站在性別平等的角度上，這個現象有必要重新檢視與思考。

四、已婚、班級導師、服務年資 16 年以上，學校規模越大的國小女性教師有較高的組織參與

國小女性教師所處的情境及所扮演的角色和教師組織的參與有相當的關連性。本研究發現，已婚、級任、資深、學校規模較大之國小女性教師，相對於未婚、科任、資淺、學校規模較小的女性教師擁有較高的組織參與。一般而言，

已婚教師的生活經驗較未婚教師豐富；資深教師在工作生涯上已進入純熟階段；而級任教師是構成校園生態的主要架構，代表教學中大多數的基層教師，因此上述教師對教師會的態度、看法、參與和投入程度較高。其次，學校要成立教師會需校內 30 位教師發起，而學校規模越大則教師人數越多，越容易成立教師會，間接提高教師對教師會的組織參與。

五、已婚、專任、班級導師與學校規模較大之國小女性教師有較高的需求期望

國小基層教師在校園中默默努力，隨著教學經驗的增加，對教學環境的日益熟絡，因此在教育現場中的所感所悟，將之轉化成需求並期望教師會能發揮改善的力量。本研究發現，已婚、專任、級任教師與學校規模較大之國小女性教師有較高的需求期望；換言之，已婚、專任、級任教師與學校規模較大之國小女性教師，其處於教育基層的第一線，面對教育現場中的種種現象與問題，明白自身工作權益與提升能力成長的重要性，因而表現較高的需求期望。



六、不同婚姻狀況、班級導師、資深與學校規模較大之國小女性教師有較高的困境阻礙

在個人價值體系、教育結構、社會環境的交互影響下，形成對國小女性教師參與教師會的困境與阻礙，因此不能將之視為單一個案問題，須從整體、全面性的角度切入並尋求解決。本研究發現，不論婚姻狀況是已婚或未婚的女性教師，各有其所面對的不同困境，進而演變為參與教師會的阻礙；此外，班級導師是屬於學校權力結構的底層，處於性別多數權力少數的情境，再加上教學工作的繁重，更增加參與的困難性；另外資深教師對於教師會的參與運作程度較深，所面對的組織困境與阻礙也較資淺教師來得大。因此上述教師在參與教師會運作的過程中，承受了較高的困境阻礙。

七、國小女性教師對教師會產生過度的需求期望時，對其是否參與教師會有負面影響

需求期望的多寡與強度，顯示出個人所面臨或遭遇的處境，當對結果抱持過高的預期心理時，若不能得到滿足，則失敗挫折感會更大。本研究發現，國小女性教師所知覺的需求期望過高，而造成落差、矛盾、衝突時，會影響到是否參與教師會的意願。目前國小女性教師扮演著來自上級、學校、班級、學生、家長及個人家庭的多重角色，角色間彼此交織出不同程度的處境與需求，當預期理想與現實情況有所出入，對國小女性教師是否參與教師會便產生負面影響。

八、國小女性教師對教師會的困境阻礙過大時，對其參與程度有負面影響

過大的困境阻礙，會增加心理負擔，使人無法有效扮演其角色。本研究發現，國小女性教師的困境阻礙對參與教師會的程度有負面影響；換言之，困境阻礙越大，女性教師擔任教師會職務的意願就越低。目前國小女性教師擔任教師會職務比例和男性相較仍屬偏低，究其原因與家庭因素最為相關，如再進一步分析，可發現社會對性別的不同期待，形成兩性看待彼此的差異，經由這些因素塑造出女性教師參與教師會的種種困境與阻礙。

第二節 建議

根據上述之研究發現與結論，本節擬提出幾項建議，以供有關單位及未來進一步研究的參考。

壹、對學校行政單位的建議

一、因應學校內組織多元化，鼓勵教師參與教師會

醫師、律師、會計師等專門職業皆設有保障及維護其專業的組織，且規定要強制入會才能執業。同樣的，教師自古以來其專業的地位和形象，深植於人們心中，隨著時代的演進，教師角色除了經師、人師外，也肩負起更多元的責任與壓力，教師專業的定義也變得更加複雜與擴大。正因為如此，今日的教師視野不能只侷限於校園教學，更須與生活、社會與世界脈動互相結合，而教師會正是一個可以提供教師檢視、反省、學習與實踐的組織。

本研究發現，教學工作的繁重會影響國小女性教師參與教師會的意願與困境，因此學校行政單位對教師會的態度相當重要，根據 Maslow 的需求層次論，需求可以包括生理、安全、愛與隸屬、自尊與尊人，以及自我實現的需求，所以教師爭取經濟、工作安定上的權益問題應屬正常。學校行政單位不能一味防堵而未疏濬，因為期待一個便於控制的教師，勢必無法培養出獨立自主的學生。因此學校行政單位應積極鼓勵教師參與教師會，以因應瞬息萬變的新世界，建立教師對自我專業的任同與歸屬。

二、學校應調整與教師會之關係，健全互動溝通管道

本研究發現，國小女性教師期許教師會多元發展並發揮功能，對教師會維護專業地位和形象、增進教學專業學養的需求也應運而生。不過由於教學工作的繁重、家庭照顧責任與女性在權力結構中的位置，造就女性教師在參與過程中對內、外運作程度不一的困境阻礙。因此學校行政單位要調整心態，以正向

思考來積極面對教師的需求與困境。換句話說，教師會和學校行政單位應是一合作關係，學校行政單位是以協助幫忙的態度來對待教師會，促使教師在專業技巧上能持續地成長與發展，並且尊重教師需求，以開放、樂見其成的角度，鼓勵教師參與教師會，建立雙向的溝通機制。如此才是民主校園的發揮與表現。

貳、對教師會的建議

一、落實宣導，拉近城鄉差距，強化女性教師對組織的了解

本研究發現，目前國小女性教師未參與教師會的原因之一，與缺乏了解接觸管道有關。其中的偏遠、離島地區教師普遍對教師會的認知不足，參與率明顯較低。因此建議教師會相關單位須先透過到校宣導、寄發會訊、電子報、網站、媒體等方式讓老師、學校行政人員與社會大眾認識，並經由教師會的運作以捐棄教師會抵抗威權體制組織的刻板印象，了解各種教育法令與老師們值日、交通導護、排課、體罰、課稅、工會……各項議題的權利義務，明白教師會與學校間並非是緊張關係，而是協助夥伴關係，教師會將站在監督夥伴的立場以協助學校。如此一來，相信教師會會務的推展會更順利。

二、因應女性教師需求期望，提升教師的權益與能力

本研究發現，女性教師重視專業與自主地位的提升，期望教師會能維護專業地位和形象並提升教學專業學養。為因應女性教師的需求，首先讓教師們明白自己工作的處境，懂得爭取應有的權益和福利，而教師會從中扮演引導社會價值的作用，進行心靈的改革，由內在的觸發來增進專業的能力。其次，可舉辦一些偏向於教師權益、會議組織運作、法律問題等層面的教師研習，讓老師不只是侷限於教學的環境中，更要檢視整個時事的潮流、當代的議題，擴大自己的生活圈。另外，建立外部提升專業機制，如教師評鑑、教師專業認證，由

教師會實際參與規劃及擔任執行中心機構。在內外交互影響之下，提昇教師的權益與能力，從中省視自己的認知、感受，學習不斷的自我成長、充實內外，使每一位教師都能成為全方位的新時代教師。

三、重視女性教師所面臨的困境阻礙，謀求結構制度面的改善

本研究發現，國小女性教師在參與教師會時所可能會面臨的困境阻礙，包含了教學工作的繁重、家庭照顧的責任、家人是否支持、教師會本身的性質與社會對兩性不同的期待……等，對其參與、投入教師會有影響。因此如何將女性教師的困境阻礙予以減輕或解決，則可透過謀求結構制度面的改善開始，如：公務假的給定、托兒設施的規劃、組織內部協商溝通的機制……等，減低女性教師疲倦無力感，並提昇處事能力、增進參與率，促進教師會的健全發展。

四、鼓勵未婚、資淺、學校規模小的女性教師參與教師會

本研究發現未婚、資淺、學校規模小之國小女性教師之參與比例低於已婚、資深及學校規模大的教師，在目前未婚及資淺之國小女性教師佔將近二成之情形下，其生活適應、工作經驗與角色觀念尚在建立與成型之初，對於教育法規、工作權益不甚了解，導致部分教師的無助與挫折。因此建議教師會應關注未婚、資淺、學校規模小之國小女性教師之參與情形，給予積極的宣導，將有助於提昇其專業知能，減低其不適應感受，並經由參與教師會得到學習與成長的機會與空間。

五、增加組織中女性會務幹部的比例，強化女性教師的參與

本研究發現，不論是從全國教師會理監事、會務幹部的男女比例，或是縣市、學校教師會理事長的男女比例，大部分均呈現男多女寡的現象，顯示女性投入教師會的程度(若以擔任重要職務來看)，仍嫌不足。由於不同性別的差異

與處境，對於教育政策的走向與公共資源的分配有著不同的思考及需求，因此建議教師會可增加組織中女性會務幹部的比例，以強化女性教師的參與。

參、對女性教師的建議

一、積極參與教師會，拓展視野與不斷學習，促進個人全方位發展

根據訪談資料顯示，參與教師會的女性教師認為在多元的學習管道中，參與教師會是一個可以和其他教師溝通交換意見，學習在教學、文字或書面、課本以外所沒有的知識，而參與教師會所得到的經驗很多都是由現場歷練而來的人生價值實踐，從中除了強化了外在能力的提升，以多元的角度看待事物的不同面，持續的關懷社會中的公平與正義之外，更在參與的過程了解並關心許多政策、法律面的相關問題，強化教師概念的建構，引導行動的具體實踐。

因此，有正面積極的自我成長觀念，才能形塑出具有專業形象與地位的教師。國小女性教師可藉由參與教師會來建立正確學習的價值觀念，在有效的時間管理及工作規劃下，不斷學習與自我省思，從工作歷練中學習成長，擴充教育視野，充實工作成就，促進個人自我之全方位成長。

二、革新性別思維，跳脫傳統兩性既定框架

本研究發現，國小女性教師的困境阻礙對參與教師會的程度有負面影響；換言之，困境阻礙越大，女性教師擔任教師會職務的意願就越低。尤其是老師這個職業族群的人格特質較偏向傳統與保守，在週邊體制影響下女性教師常被刻劃成較溫順、與世無爭的形象，認為談判、做決策是男性強者該做的事情，無形中再次弱化女性的能力，進而可能影響教師在教育、家庭、生活中傳遞兩性差別待遇的觀念，當面對參與教師會的過程中許多挑戰體制的部份時，其所承受的壓力要比男性要高。

這些問題若要逐步有序地得到釋放和解決，首先女性必須釐清自己本身的

框架和束縛。女性覺得自己沒有能力、信心，是因為根本沒有去參與了解，例如法律、政策等相關議題，而沒有實際參與所以會預設這些事務是很難的，再加上整個社會的結構問題形塑出女性今日的處境與束縛。因此女性要從自己的性別思維革新開始，跳脫在教育、家庭、政治、經濟、婚姻、愛情、法律中，傳統社會制度及男女二分的兩性框架，這些必須要靠女性自我的覺醒並行動才能得以實現。

三、積極參與公共事務，提升女性決策地位

女性教師在國民小學教育生態中佔有絕大多數的比例，但在中小學金字塔的人事結構中，底層的職員與基層教師依然以女性為主，而上層的主任校長則大多為男性，人數的優勢未必使得女性教師在校園中掌握更多的權利或具有較崇高的地位。同樣的，在教師會的體系中也發現女性教師的參與比例較集中於基層的學校教師會，且大部份為一般會員，隨著越往上層的縣市及全國教師會，女性教師參與的程度也逐漸遞減。

由於女性長期被去政治化、去權力化，致使無論在文化、政治、法律、社會、經濟等方面都處於弱勢。儘管性別平等正隨時代進步，但傳統公／私領域二分，女性教師角色被私領域化的現象依舊存在。要跨越分隔的溝渠，女性參與教師會的心態要改變，不能扮演等待救贖的受害者角色，女性應積極參與公共事務，因為不同性別的差異與處境，對於教育政策的走向與公共資源的分配有著不同的思考及需求。換言之，女性參與教師會的積極意義，就是為了豐富以往上層教育行政機構單一性別思維的不足，提升女性決策的地位，以求人類社會的和諧與良性的永續發展。

肆、進一步研究的建議

一、研究主題

本研究所聚焦的範圍，專指民國八十八年依據教師法成立之「中華民國全國教師會」及其下所屬縣市、學校教師會。但由於目前國內有許多教師組織，因其不同的訴求與功能而呈現多元的面貌，未來若有興趣依此主題做研究，在對象上，可選擇國內其他的教師組織，例如基層教師協會、教師人權促進會……等做相互之比較，應可獲得較更豐富的研究成果。

二、研究方法

本研究採問卷調查法，由受試對象針對問卷內容進行填答，將蒐集的資料數據進行分析；再輔以訪談方式，對實際參與教師會之女性教師進行訪問，所得結果屬於比較綜合性的發現，因此對於微觀細部的現象與問題有所忽略，未來若能以實際參與觀察以及深度訪談等質性調查法，深入探討女性教師參與教師會的各種情況，必能對女性教師參與教師會組織的輪廓有更清楚的認識。

三、研究變項

本研究的三個變項：組織參與、需求期望、困境阻礙所探討的層面不盡能解釋該變項之所有情況，研究者可依個人感興趣的層面作進一步的探討，綜合其他研究變項的探討，可獲得更廣泛的結論。

四、研究對象

本研究受限於人力、物力及時空條件之因素，僅以國小女性教師作為研究對象，故在推論上所受的限制相對增加；未來若能擴大研究範圍，例如：國中、

高中職、大專院校之女性教師，將可綜觀不同教育體系的女性教師參與情形，以便廣為推論，並進一步提高研究價值。

五、背景變項

本研究僅以國小女性教師之六個背景變項做探討，所獲得的研究成果很有限，就實際情況而言，婚姻變項中，除了已婚、未婚外，尚可區分為離婚、已婚—喪偶、單身主義者；其次，可增加子女數的變項……等，是未來研究者之研究可增加的變項，因為此類的變項或許會影響女性參與教師會的意願。



參考文獻

壹、中文部份

- 方彩鳳(2002)。中小學教師會集體協商制度規劃之研究。國立中正大學勞工研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 王宗誠(2003)。雲林縣國民小學教師資訊素養之調查研究。南華大學資訊管理學研究所碩士論文，未出版，雲林縣。
- 王政彥(1992)。團體式教育決策參與之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。中華博碩士論文摘要，080NCCU2331005。
- 王政彥(1994)。團體式教育決策參與。台北：五南。
- 王雅各(1999)。臺灣婦女解放運動史。台北：巨流。
- 王緒中(2004)。國小教師團體與支持團體。教育資料與研究，60，2-9。
- 王閔(2002)。國民小學組織文化與教師專業承諾關係之研究—以雲嘉地區為例。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 白世文(1998)。台北市國民小學教師會參與學校行政決定之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，086NTPTC576005。
- 朱桂美(2003)。台南市國中英語教師應用網際網路於教學之調查研究。國立高雄師範大學英語學系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 朱雅琪(2000)。國中女性教師認識論及其教育實踐之研究。國立台灣師範大學公民訓育研究所碩士論文。全國博碩士論文資訊網，088NTNU0051008。
- 朱輝章(1998)。我國教師組織之研究--以教師會為中心。國立高雄師範大學教育學碩士論文。中華博碩士論文摘要，086NKNU1331012。
- 行政院主計處(2004)。我國性別統計及婦女生活地位之國際比較研究。台北：行政院主計處。
- 何金玉(2002)。高雄市國中已婚女性教師生涯動機角色壓力與因應策略之關係研究。國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
- 何穎怡譯(2000)。Joy Magezis 著。女性研究自學讀本。台北市：女書文化。
- 吳玲佳(2003)。國小未婚女性教師感情態度與感情抉擇之研究。國立新竹師範

- 學院進修部輔導教學碩士論文，未出版，新竹市。
- 吳清山(1996)。大家一起來關心學校教師會的成長。**北縣教育**，15，12-14。
- 吳雪如(2001)。**兩性平等教育融入正式課程之行動研究——以國小五年級為例**。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 吳璧如(1989)。**國民小學組織文化與組織效能關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄縣。
- 呂玉瑕(1984)。婦女就業與家庭角色、權力結構之關係。**中研院民族所集刊**，56，111-142。
- 李明郎(2004)。**國小女性教師提前退休決定歷程之質性研究**。國立新竹師範學院進修部輔導教學碩士論文，未出版，新竹市。
- 李俊湖(1991)。**國小教師專業成長與教學效能關係之研究**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 李航申(2004)。**臺中市國民小學教師資訊素養與教學效能關係之研究**。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 李惠茹(2002)。台南市國中女教師的職業選擇與晉遷--性別的多數、權力的少數。國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文。**中華博碩士論文摘要**，90NCKU5635007。
- 李新鄉(2002)。**國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。**中華博碩士論文摘要**，081NCCU0332005。
- 李曉蓉(2003)。**女性教師文化之探討：女性主義觀點**。**育兒保育學刊**，1，39-63。
- 辛俊德(2001)。**國民小學教師參與行政決定與教師工作滿意關係之研究**。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 卓韋瑩(2004)。**國小教師的生涯發展—已婚女性教師的觀點**。東海大學教育研究所碩士論文。**中華博碩士論文摘要**，093THU00331004。
- 周彥君(2002)。**一位國小女性教師性別角色態度的構成**。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。**中華博碩士論文摘要**，090NTCTC576078。
- 周秋敏(2002)。**台港教師團體之活動與運作之研究**。國立中山大學大陸研究所碩士論文。**全國博碩士論文資訊網**，091NSYS5025015。
- 周麗玉(1996)。**落實兩性平等教育**。**教改通訊**，19，28-30。
- 林文淵(2000)。**教師會組織之運作與瓶頸**。**師友**，10-14。
- 林志成(2003)。**形塑專業取向的教師組織文化**。**竹縣文教**，28，52-55。
- 林秀美(2002)。**高雄市國民小學學校本位課程發展相關因素之探討**。國立中山

- 大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄縣。
- 林金福(1991)。國民中學校長領導型式與學校效能關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林春香(2003)。我是誰？原住民女性教師 Nikar 的生命故事。國立臺東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 林海清(1998)。「教師會組織的角色定位及運作之探討」。台中師院學報，12，192-208。
- 林淑華(1999)。國小教師參與學校教師會的功能需求、運作策略與組織滿意之關係研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，088NPTTC576016。
- 林瑞欽(1988)。師範生任教職志與其相關因素研究。國立台灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 林靖芬(1998)。台北市國小女性教師生涯發展與工作滿意度之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 林曉玲(2004)。不同世代國小教師性別意識發展歷程與內涵狀態之質性探究—以四位國小教師為例。國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，未出版，台北市。
- 林靜宜(2001)。國小女性教師的生涯阻礙及其因應方式之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 邱秀祝(1998)。國中女性教師性別角色之構成--十位女老師之實踐經驗研究。國立政治大學教育學系碩士論文。中華博碩士論文摘要，087NCCU0332014。
- 邱美菁(2002)。七色花的故事：一個女性教師生命角色轉換之處境探究。國立新竹師範學院課程與教學碩士班碩士論文。中華博碩士論文摘要，090NHCT1611020。
- 邱從益(2003)。高雄市國民中學兼任行政職務教師工作壓力與學校組織氣氛關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論，未出版，高雄縣。
- 侯務葵 王慧婉(1999)。我們是一群女老師。載於夏林清(主編)，應用心理研究，1，99-128。
- 侯務葵(2001)。教育對話的起點。教育研究月刊，80，60-66。
- 侯務葵(2004)。誰「真」與我同行。應用心理研究，22，28-32。
- 侯禎塘、王素琴(1998)。各國教師組織的發展、任務與省思。教師天地，94，12-16。

- 姜添輝(2002)。九年一貫課程政策影響教師專業自權之研究。教育研究集刊，48(2)，157-197。
- 姜添輝(2003)。各國教師組織發展取向與教師專業發展。發表於現代教育論壇「教師會組織與學校行政運作」研討會，嘉義縣。
- 施東陽(2003)。知識管理與學校效能關係之研究—以中部地區國小為例。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 柯素月(2000)。國民小學學校教師會之個案研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。全國博碩士論文資訊網，089NTCTC576024。
- 洪家榆(2005)。一位國中女性教師性別教育實踐之研究：以性別議題融入綜合活動領域為例。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 洪塘忻(2003)。女性教師發聲多以獨唱以女性教師身份對外發聲。國立台北師範學院課程與教學研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，092NTPTC611005。
- 洪嘉鴻(2002)。國民小學教師增權與教師自我效能關係之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 流浪教師協會(2005)。2005年8月28日，取自 http://v2.groups.com.tw/index.phtml?group_id=teacher99
- 胡如茵(2002)。一位國小退休女性教師生命歷程之分析研究。國立新竹師範學院輔導教學碩士論文，中華博碩士論文摘要，091NHCT1464020。
- 夏林清(1996)。來自基層教師的原動力--中華民國基層教師協會特輯：鳥瞰基層教師協會。教育心，14，24-27。
- 席化麟、李宗哲、劉國兆(2001)。教育改革過程中的民主實驗—教師會功能之分析。載於二十一世紀教育改革與教育發展國際學術論文研討會論文集(頁111-146)，台北市。
- 師瓊路(2001)。選擇成為校長主任或繼續留在教室—國小女性教師的生涯轉換。兩性教育平等季刊，13，69-74。
- 師瓊璐(1999)。橫越生命的長河--三位國小女性教師的生命史研究。國立臺東師範學院教育研究所碩士論文。全國博碩士論文資訊網，088NTTTC576020。
- 翁豐珍(1995)。我國教師組織專業團體之研究，輯於國際比較師範教育學術研討會論文集。臺北：師大書苑。
- 馬向忠(2002)。我國中央及地方教師組織參與教育政策制定之研究。國立中山大學教育研究所碩士論文，全國博碩士論文資訊網，091NSYS5331009。
- 馬維麟(譯)(1995)。Ute Frevert 著。德國婦女運動史—走過兩世紀的滄桑。台北：

五南。

- 高強華(1998)。迎接教師參與的教改新世紀—教師權利與義務的新境界。教育資料與研究，22，26-29。
- 高義展(1998)。國民小學學校教師會組織功能、影響型態與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學類研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，086NKNNU1331016。
- 國立台北師範學院(1993)。評量的基本概念方法及工具簡介。輯於國民中小學教育研究常用評量方法與工具(頁 3-17,23-425)。台北：國立教育資料館。
- 張如慧(1997)。多元文化社會的兩性教育改革--從女性教師的性別角色談起。載於中華民國課程與教學學會(主編)，邁向未來的課程與教學(頁 81-97)。臺北：師大書苑。
- 張如慧(2000)。女性教師與教育改革。載於何春蕙(主編)，從酷兒空間到教育空間(頁 335-354)。台北：麥田。
- 張君玫等譯(1995)。Abbott,P. & Wallace,C.著。女性主義觀點的社會學。台北：巨流。
- 張佳琳(2001)。女性主義教育學。中等教育，52(6)，114-126。
- 張鈿富(1986)。我國教師專業組織之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 張曉蕙(2001)。中英教師組織之比較研究。國立暨南大學比較教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，090NCNU0578003。
- 教育部統計處(2004)。各級學校概況簡表(80~93 學年度)。2005 年 8 月 25 日，http://www.edu.tw/EDU_WEB/Web/STATISTICS/index.htm
- 教育部統計處(2005)。各級教育教師女性所占比率—以專任教師計算。教育統計指標之國際比較。2005 年 12 月 8 日，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/indicator/1-1-5.htm?open
- 梁雙蓮、顧燕翎(1995)。台灣婦女的政治參與—體制內與體制外的觀察。台灣婦女處境白皮書：1995 年。台北：時報。
- 莊明貞(2003)。性別與課程：理念、實踐。台北：高等教育。
- 莊惠美(2000)。小學女教師的性別障礙。兩性教育平等季刊，10，121-124。
- 許如菁(2000)。教師權能的描繪與分析：一所國民小學及其學校教師會的經驗。國立中正大學教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，089CCU00331010。

- 許祝瑛(1998)。台灣省中區國民中學組織文化與教師工作士氣關係之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 許崇憲(2003)。教師人數逐漸以女性為主流？。國立政治大學教育與心理研究，26，61-83。
- 許錦華(2003)。高雄市國民中學教師信念與班級經營效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 連學淵(2001)。高級中等學校教師對教師會組織功能之認知與期望研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，090NCUE0331016。
- 郭吉模(2004)。國民小學教師對資訊融入教學變革關注與教學效能關係之研究。國立臺東大學教育研究所碩士論文。未出版。台東縣。
- 郭康健、陳城禮(主編)(2004)。香港教育七十年。香港：香港教師會。
- 陳文燦(1997)。我國國民小學教師對教師會組織之態度研究。國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，086NCYTC576001。
- 陳秀苓(1994)。中日兩國教師組織之研究。文化大學日本研究所碩士論文，中華博碩士論文摘要，082PCCU0078001。
- 陳怡君(2000)。職業學校校長領導行為與教師組織承諾關係之研究。國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 陳怡錚(2000)。描繪女性教師的圖像：國中女教師的工作與生活。載於潘慧玲(主編)，教育議題的性別視野。台北：臺灣師範大學。
- 陳凱筑(2003)。國小女性教師性別意識構成與實踐之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 陳滿樺(1983)。已婚職業婦女角色衝突的因應策略及有關變項之研究。國立臺灣師範大學心理與教育輔導研究所碩士論文，中華博碩士論文摘要，071NTNU4464006。
- 陳慧敏(2004)。來自邊緣的聲音——一位女性教師的敘事實踐。國立花蓮師範學院多元文化研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 陳鵬飛(1999)。高雄縣市國民小學教師會現況及其相關因素之調查研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，088NTNTC576005。
- 陳麗俐(1999)。國民中學主任基本職能之研究。暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文，未出版，南投縣。
- 傅瑜雯(1993)。我國教師組織之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

全國博碩士論文資訊網，081NTNU2331001。

彭春蘭、李素珍(2002)。從領導特質與行為模式探討女性領導的新典範(上、下)。
研習論壇，17、18，19-26、23-33。

彭富源(1997)。學校教師會與教師專業自主。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。**中華博碩士論文摘要**，085NTNU3331004。

彭煥勝(2003)。性別、階級與婦女教育之初探：以英國十九世紀為例。**初等教育學報**，9，67-96。

曾文鑑(1999)。教育向前行的好夥伴---教師會。載於輔導叢書(71)：**學校行政、教師會、家長會互動研究**(頁 28-59)。新竹：國立新竹師範學院。

港女中學以上學歷大增(2005年7月29日)。**香港文匯報**。2005年9月16日，取自 http://slave.wwpnews.net/news.phtml?news_id=HK0507290002&=003HK

游美惠(2001a)。性別意識與性別意識型態。**兩性教育平等季刊**，15，98-100。

游美惠(2001b)。性別政治。**兩性教育平等季刊**，16，93-95。

游美惠(2001c)。當老師真好—回應女生當老師最好?!。**兩性教育平等季刊**，16，126頁。

游肇賢(2002)。國中兼任行政工作教師角色衝突與工作滿意之調查研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄縣。

程顯光(2004)。從各國教師組織來看台灣的教師組織。2005年7月21日，取自 <http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/47/47-20.htm>

黃能永(2002)。學校教師會功能與其成員工作士氣關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。**中華博碩士論文摘要**，91NKNU0332027。

黃愛蓮(2003)。渙瘼換喚與衝突~一位國小女性教師的自主與衝突。國立新竹師範學院進修部輔導教學碩士論文，未出版，新竹市。

黃裕城(1998)。建構學習型組織文化以提昇教師專業知能。**教育資料與研究**，22，10-15。

黃榮貴(2000)。國民小學組織結構與教師專業承諾之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。

黃榮懷(2003)。教師知識轉化及其歷程。國立高雄師範大學資訊教育研究所碩士論文，未出版，高雄縣。

黃德祥、薛秀宜(2003)。世界各國教師會的問題與展望。**現代教育論壇**。2005年4月10日，取自 <http://w3.nioerar.edu.tw/newtalk/1015> 嘉師/essay/hung.pdf

楊淙富(1998)。彰化縣國民小學校長領導特質與學校效能之研究。臺中師範學

- 院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 葉天賞(2000)。國民中學校長行政溝通行為與學校效能之關係研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄縣。
- 葉姿利(2002)。國小已婚教師性別角色態度、家務分工與婚姻滿意度之相關研究。屏東師範學院心理輔導教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 葉重新(1996)。問卷的修訂與編制。載於黃光雄、簡茂發(主編)，**教育研究法**。台北：師大書苑。
- 蓋浙生(1997)。教師組織與社會參與。2005年7月21日，取自 <http://www.schoolnet.edu.mo/msnvc/vc012/p16.htm>
- 趙怡婷(2003)。學校教師會參與學校行政決定之研究—以桃園縣國民小學為例。中原大學教育研究所碩士論文。全國博碩士論文資訊網，092CYCU5331011。
- 劉春榮(1996)。國民小學組織結構、組織承諾與學校效能關係研究。國立政治大學教育學系博士論文。中華博碩士論文摘要，81NCCU0332009。
- 劉雅惠(2000)。中小學教師的工作-家庭衝突及其相關因素之研究。國立政治大學教育學系碩士論文。中華博碩士論文摘要，89NCCU0332028。
- 劉鳳英(2001)。從國小女主任的處境談起—關於兩性平權教育的一些看法。**兩性教育平等季刊**，15，112-116。
- 潘慧玲(2000)。性別視域的教師生涯。載於潘慧玲(主編)。教育議題的性別視野。台北：臺灣師範大學。
- 蔡文正(2000)。國小教師會任務功能、組織定位與會員參與關係之研究-以屏東縣為例。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，89NPTT1576001。
- 蔡秋桂(1992)。國立台北工業專科學校組織效能評估之研究。文化大學政治學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蔡素紋(2000)。未婚單身女性教師生涯之錨的質性研究。屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 蔡璧煌(1990)。國民中小學教師壓力之研究。**師大學報**，34，75-114。
- 鄭悅琪(1997)。國民小學組織氣氛、教師制握信念與教師溝通恐懼之關係研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 鄭漣姣(2000)。女性教學者女性意識轉化及其教學實踐之研究。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，89CCU00142012。
- 璞玉 譯(1994)。Sandy Bierig 著。從依賴到獨立—了解及超越女性的依賴。台

北市：自立晚報。

盧燕貞(1889)。中國近代女子教育史。台北：文史哲。

賴友梅(1998)。影響國中教師性別角色刻板化態度與兩性教育平等意識相關因素之研究。國立政治大學社會學研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，086NCCU0208018。

龍炳峰(1998)。國民小學教師向上影響策略及其相關因素之研究。國立嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，087NCYTC576016。

戴素珍(2001)。女性教師生涯的詮釋學研究—以一位在職進修教師為例。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。

薛曉華(1996)。台灣民間教育改革運動—國家與社會的分析。台北：前衛。

薛鴻輝(2004)。教師會或教師公會：中小學教師的組織認同探討？以台北縣市、高雄縣市為例。南華大學教育社會學研究所碩士論文。中華博碩士論文摘要，093NHU05665002。

謝小苓(1995a)。從父權的複製到女性的解放。載於劉毓秀主編，1995年臺灣婦女處境白皮書(頁181-218)。台北：時報文化。

謝小苓(譯)(1995b)。Henry Giroux 著。教師作為知識份子。通識教育季刊，2(4)，91-104。

謝小苓(2000)。台灣性別教育；回顧與前瞻。載於張建成(主編)，多元文化教育：我們的課題與別人的經驗(頁103-122)。台北：師大書苑。

韓諾萍(2002)。國小教師參與學士後在職進修之動機與其專業發展情形之研究。國立臺東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。

蘇芊玲(2002)。中小學教師女性化及其與教改之互動關係。載於兩性平等教育的本土發展與實踐。台北：女書文化。

蘇進棻(2004)。學校教師會組織的理念、影響與展望。研習資訊，21(6)，46-55。

饒邦安(1990)。台北市國小教師行政兼職與工作滿意之研究。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。

貳、西文部份

- Apple, M. W.(1986). *Teachers and text: a political economy of class and gender relations in education*. New York: Routledge & Kegan Paul.
- Bank,C.A.M.,&Bank,J.A. (1995) .Women’s studies and curriculum transformation.*Handbook of research on multicultural education*. New York:Macmillan.
- Bloomer ,K.(1980). *The teacher as professional and trade unionist* . New York. : Nichols Publishing .
- Coleman(1996). Recognizing social and emotional needs of gifted students. *Gifted Child Today*. 19(3), 36-37.
- Cooper, B. S. (1992). *Labor relations in education: an international perspective*. Westport: Greenwood Press.
- Cooper, B. S.(1992). *Labor relations in education: an international perspective*. Westport: Greenwood Press.
- Grumet(1988). *Bitter milk : Women and teaching*. Amherst University of Massachusetts Press.
- Guthrie, J. W.(1982). *Encyclopedia of education researched* (5th ed.).. New York: Free Press.
- Jessup, D. K.(1988). *Teacher, unions, and change: a comparative study*. New York: Praeger Publishers.
- Johnson, J. M.(1985). *Teacher unions, school staffing, and reform*. (ERIC Document Reproduction Service No.274108)
- Kerchner, C. T. & Koppich, J. E.(1993). *A union of professional: labor relations and educational reform*.New York: Teacher College Press.
- Lawn, M., & Whitty, G. (1992). England and wales. In Cooper, B. S. (Ed.), *Labor relations in education : An international perspective*. Westport: Greenwood Press.
- Lortie(1975).*School teacher: A sociological study*. Chicago: The University of Chicago Press
- Miller, J. B. (1976). *Toward a new psychology of women*. Boston: Beacon Press.
- OECD (2004). *Education at a glance:OECD indicators 2004*. Paris:

Author.

Ota, H.(1985). Political Teacher unionism in Japan.In Law, Matin(Ed.)(1985), *The politics of teacher unionism international perspectives*. Washington: Croom Helm.

Ridell, Sheila I.(1992). *Gender and the Politics of the Curriculum*. London: Routledge.

Scotter,R.D.(1991).*Social foundations of education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Shavelson, R. J.(1985). Teachers'organization. In Husen, T.,& Postleghwaite, T. N.(Eds.)(1985). *The international encyclopedia of education research and studies*. Oxford, UK : Pergamon Press.

Tannebaum,A.S. (1965) .Handbook of organization. (ed by March Jame) .Chicago Menally and Co.p.730.

Wolcott, H. F. (1994) . *Transforming qualitative data: Description, analysis, and interpretation*. Thousand Oaks, CA : Sage.





附錄一 「女性教師參與教師會」調查問卷(初稿)

各位敬愛的老師，您好：

這是一份純學術研究的調查問卷，旨在探討女性教師參與教師組織的研究。希望透過這份問卷，了解國內教師對於女性教師參與教師組織的現況、需求、期望、觀感及看法，並將研究的結果研擬適切的建議，以提供女性教師及教師組織未來發展的參考依據。

本問卷採不具名方式，您所填寫的資料僅做為學術研究之用，答案無對錯之分，內容絕對保密，因此請放心填答，再次感謝您的協助。敬祝

教安

交通大學 教育研究所 研究生 彭靜萍

指導教授 黃坤錦

九十五年一月

壹、基本資料

填答說明：以下的問題，請您勾選或填寫適當的答案。本研究對教師組織的定義，是指於民國八十八年依據教師法成立的「中華民國全國教師會」及其下所屬的縣市、學校教師會。

- 一、學校地區：_____ (縣/市)
- 二、學校層級：1.國小 2.國中 3.高中(職) 4.大專院校
- 三、學校職務：1.專科教師 2.班級導師 3.組長 4.主任 5.校長
- 四、您的年齡：1.三十歲以下 2.三十一至四十歲 3.四十一至五十歲
4.五十一歲以上
- 五、最高學歷：1.博士 2.碩士 3.師大、師院、師專或大學教育系
4.一般大學 5.其他(請說明)_____
- 六、婚姻狀況：1.未婚 2.已婚 3.其他
- 七、您是否已有子女：1.是 2.否
- 八、是否(曾經)為教師組織會員：1.是 2.否
- 九、參與教師組織的類型：
1.中華民國全國教師會(含縣市及學校教師會) 2.未曾加入任何教師組織
3.其他(請說明)_____
- 十、您在教師組織中所擔任的工作：(未曾加入者免填)
1.理事長 2.理事 3.監事或監事主席 4.工作幹部 5.一般會員
6.其他(請說明)_____

貳、問題

填答說明：請依照您個人之意見，在適當“”打勾。

一、您對於教師組織的態度是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 我知道國內目前有哪些教師組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我有足夠的訊息管道了解教師組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我知道教師組織目前推動的事務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我支持教師組織所推動的事務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我對於教師組織的功能有相當的認識。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我知道教師組織在辦理哪些活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我會和別人討論教師組織的事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我樂意參與教師組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我對於教師組織發展抱持樂觀的態度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我認為教師組織可以發揮它的功能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 參與教師組織是教師的權利和自由。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 每位教師均應強制加入教師組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我贊成教師會使用積極爭取方式達成訴求。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我贊成教師會運用協商溝通方式達成訴求。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 其他(請說明)					

二、在團體中您通常扮演的角色是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 發號施令(召集)。	<input type="checkbox"/>				
2. 溝通協調。	<input type="checkbox"/>				
3. 聽命執行。	<input type="checkbox"/>				
4. 勇於表達。	<input type="checkbox"/>				
5. 旁觀者。	<input type="checkbox"/>				
6. 其他(請說明)。					

三、您願意參與教師組織的可能原因是：

	非常符合	大多符合	部分符合	很少符合	完全不符
1. 為了促進專業成長。	<input type="checkbox"/>				
2. 為了爭取專業自主的空間。	<input type="checkbox"/>				
3. 為了參與學校教育政策。	<input type="checkbox"/>				
4. 為了改變校長的領導方式。	<input type="checkbox"/>				
5. 為了提升行政單位的服務品質。	<input type="checkbox"/>				
6. 為了制衡校長和行政單位的權力。	<input type="checkbox"/>				
7. 為了與家長勢力相抗衡。	<input type="checkbox"/>				
8. 為了爭取及保障教師權益。	<input type="checkbox"/>				
9. 大部分同事都加入，不希望與眾不同。	<input type="checkbox"/>				
10. 受同事遊說而加入。	<input type="checkbox"/>				
11. 其他(請說明)					

四、如果您已參加教師組織，最希望能擔任的職務是：

	非常符合	大多符合	部分符合	很少符合	完全不符
1. 理事長(會長)。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 理、監事。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 工作幹部。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 一般會員。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 其他(請說明)					

五、假設您不願意參與教師組織的可能原因是：

	非常符合	大多符合	部分符合	很少符合	完全不符
1. 缺乏了解接觸的管道。	<input type="checkbox"/>				
2. 不認同教師組織的理念。	<input type="checkbox"/>				
3. 教學工作繁重，無暇參與。	<input type="checkbox"/>				
4. 不願繳交教師組織會費。	<input type="checkbox"/>				
5. 家屬、親人、配偶持反對意見。	<input type="checkbox"/>				
6. 上級長官的反對。	<input type="checkbox"/>				
7. 照顧家庭造成時間不足。	<input type="checkbox"/>				
8. 同事的異樣眼光及質疑。	<input type="checkbox"/>				
9. 對現實環境教師權益及專業增進感到滿意。	<input type="checkbox"/>				

10. 其他(請說明)

六、您會選擇加入何種定位的教師組織？

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1、專業取向：重視專業素養、自主地位提升。	<input type="checkbox"/>				
2、工會取向：維護尊嚴，爭取權益和福利。	<input type="checkbox"/>				
3、社會取向：關心弱勢族群及其文化教育。	<input type="checkbox"/>				
4、多元取向：兼顧上述定位，融合多元發展。	<input type="checkbox"/>				
5、其他(請說明)					

七、您期望教師組織為您爭取的權益是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 改善工作條件。	<input type="checkbox"/>				
2. 提高薪資待遇。	<input type="checkbox"/>				
3. 維護專業地位和形象。	<input type="checkbox"/>				
4. 謀求福利保障。	<input type="checkbox"/>				
5. 協助諮詢及申訴。	<input type="checkbox"/>				
6. 其他(請說明)					



八、您希望教師組織能為您提升的能力是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 對自己的工作更具信心。	<input type="checkbox"/>				
2. 增進教學專業學養。	<input type="checkbox"/>				
3. 提升教學專業技能。	<input type="checkbox"/>				
4. 擴大生活圈，吸收新知，開拓多元視野。	<input type="checkbox"/>				
5. 具備規劃、組織、推行之能力。	<input type="checkbox"/>				
6. 強化自主意識，學習為個人及團體發聲。	<input type="checkbox"/>				
7. 其他(請說明)					

九、您對於國內教師組織運作的滿意度：

	非常 滿意	滿意	普通	不滿意	非常 不滿
1. 維護教師工作權益。	<input type="checkbox"/>				
2. 提升教師專業水準。	<input type="checkbox"/>				
3. 謀求教師福利。	<input type="checkbox"/>				
4. 提供教師諮詢。	<input type="checkbox"/>				
5. 協助教師申訴。	<input type="checkbox"/>				
6. 參與、影響教育政策。	<input type="checkbox"/>				
7. 制定教師自律公約。	<input type="checkbox"/>				
8. 促進教師間交流。	<input type="checkbox"/>				
9. 其他(請說明)_					

十、您對參與教師組織的感受：(未參加教師組織者免填)

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 隸屬於教師組織是一種很好的經驗。	<input type="checkbox"/>				
2. 參與教師組織受到學校行政單位的支持。	<input type="checkbox"/>				
3. 我的家人和同事支持我參與教師組織。	<input type="checkbox"/>				
4. 我有足夠的時間來參與教師組織的活動。	<input type="checkbox"/>				
5. 我有足夠的能力來推動教師組織發展。	<input type="checkbox"/>				
6. 我的各種意見在教師組織中能得到重視。	<input type="checkbox"/>				
7. 我與教師組織成員間互動良好。	<input type="checkbox"/>				
8. 教師組織裡女性會員的比例較高。	<input type="checkbox"/>				
9. 教師組織裡男性會員的比例較高。	<input type="checkbox"/>				
10. 教師組織裡男性常擔任領導決策角色。	<input type="checkbox"/>				
11. 教師組織裡女性常擔任領導決策角色。	<input type="checkbox"/>				
12. 男性教師較有時間參加教師組織的活動。	<input type="checkbox"/>				
13. 女性教師較有時間參加教師組織的活動。	<input type="checkbox"/>				
14. 由男性擔任領導的教師組織運作較為順暢。	<input type="checkbox"/>				
15. 由女性擔任領導的教師組織運作較為順暢。	<input type="checkbox"/>				
16. 男性教師較認同教師組織。	<input type="checkbox"/>				
17. 女性教師較認同教師組織。	<input type="checkbox"/>				
18. 男性在教師組織中能得到重視和發展。	<input type="checkbox"/>				
19. 女性在教師組織中能得到重視和發展。	<input type="checkbox"/>				
20. 其他(請說明)					

十一、 參與教師組織對您所造成之影響：(未參加教師組織者免填)

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 對教育事務的參與感和決定權增加。	<input type="checkbox"/>				
2. 參與教師組織讓我的工作更有保障。	<input type="checkbox"/>				
3. 參與教師組織提升我的專業水準。	<input type="checkbox"/>				
4. 參與教師組織所花的時間是值得的。	<input type="checkbox"/>				
5. 我願意主動關心並配合教師組織事務。	<input type="checkbox"/>				
6. 我樂意擔任教師組織的幹部。	<input type="checkbox"/>				
7. 我樂意繳交會費。	<input type="checkbox"/>				
8. 我會向同事宣揚參與教師組織的好處。	<input type="checkbox"/>				
9. 使我對教師職業更加產生認同和歸屬。	<input type="checkbox"/>				
10. 我會尋求教師組織的協助來解決問題。	<input type="checkbox"/>				
11. 其他(請說明)					

十二、 您認為無法全心投入教師組織事務的因素是：(未參加教師組織者免填)

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 長輩、配偶的反對。	<input type="checkbox"/>				
2. 教學工作的繁重。	<input type="checkbox"/>				
3. 個人學業的進修。	<input type="checkbox"/>				
4. 家庭照顧的責任。	<input type="checkbox"/>				
5. 學校行政單位不支持。	<input type="checkbox"/>				
6. 其他(請說明)					

十三、 除了上述所列各項，您對於目前國內教師組織有任何其他想法，請在以下空白部分提供您寶貴的意見？(此部份為開放式問題，請依個人看法儘量發表意見)

【問卷到此全部結束】

<再次感謝您的協助與指導，請將問卷交與委託人，謝謝>

附錄二 「女性教師參與教師會」調查問卷

各位敬愛的老師，您好：

這是一份純學術研究的調查問卷，意旨在探討女性教師參與教師會的研究。希望透過這份問卷，了解國內教師對於女性教師參與教師會的現況、需求、期望、觀感及看法，並將研究的結果研擬適切的建議，以提供女性教師及教師組織未來發展的參考依據。

本問卷採不具名方式，您所填寫的資料僅做為學術研究之用，答案無對錯之分，內容絕對保密，因此請放心填答，並請於一週內交予貴校負責人，感謝您的協助。敬祝

教安

交通大學 教育研究所 研究生 彭靜萍
指導教授 黃坤錦

九十五年二月

壹、基本資料

填答說明：以下的問題，請您勾選或填寫適當的答案。本研究對教師會的定義，是指於民國八十八年依據教師法成立的「中華民國全國教師會」及其下所屬的縣市、學校教師會。

- 一、學校地區：_____ (縣/市)
- 二、學校層級：1.國小 2.國中
- 三、學校規模：1.十二班以下 2.十三至二十四班 3.二十五班至七十二班
4.七十三班以上
- 四、學校職務：1.專科教師 2.班級導師 3.組長 4.主任 5.校長
- 五、服務年資：1.五年以下 2.六至十年 3.十一至十五年 4.十六至二十年
5.二十一年以上
- 六、最高學歷：1.博士 2.碩士 3.師大、師院、師專或大學教育系
4.一般大學 5.其他(請說明)_____
- 七、婚姻狀況：1.未婚 2.已婚 3.其他

貳、問題

填答說明：請依照您個人之意見，在適當“”打勾。

一、您對於教師會的態度是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 我知道教師會目前推動的事務。	<input type="checkbox"/>				
2. 我對於教師會的運作抱持樂觀態度。	<input type="checkbox"/>				
3. 我贊成教師會使用積極抗爭方式達成訴求。	<input type="checkbox"/>				
4. 我贊成教師會使用協商溝通方式達成訴求。	<input type="checkbox"/>				
5. 如果有機會，我樂意加入教師會。	<input type="checkbox"/>				
6. 加入教師會是教師的權利和自由。	<input type="checkbox"/>				
7. 每位教師均應強制加入教師會。	<input type="checkbox"/>				
8. 其他(請說明)					

二、您是否(曾經)為教師會會員：

1. 是 (接續第三大題)

2. 否 (跳至第五大題)



三、您願意參與教師會的可能原因是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 為了促進專業成長。	<input type="checkbox"/>				
2. 為了參與學校教育政策。	<input type="checkbox"/>				
3. 為了制衡校長和行政單位的權力。	<input type="checkbox"/>				
4. 為了與家長勢力相抗衡。	<input type="checkbox"/>				
5. 為了爭取及保障教師權益。	<input type="checkbox"/>				
6. 大部分同事都加入，不希望與眾不同。	<input type="checkbox"/>				
7. 受同事遊說而加入。	<input type="checkbox"/>				
8. 其他(請說明)					

四、您在教師會中是否(曾經)擔任職務(包括理事長、理監事、工作幹部..等)：

1.是

2.否

五、您尚未參與教師會的可能原因是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 缺乏了解接觸的管道。	<input type="checkbox"/>				
2. 不認同教師會的理念。	<input type="checkbox"/>				
3. 教學工作繁重，無暇參與。	<input type="checkbox"/>				
4. 不願繳交教師會會費。	<input type="checkbox"/>				
5. 家屬、親人、配偶持反對意見。	<input type="checkbox"/>				
6. 上級長官的反對。	<input type="checkbox"/>				
7. 照顧家庭造成時間不足。	<input type="checkbox"/>				
8. 同事的異樣眼光及質疑。	<input type="checkbox"/>				
9. 對現實環境教師權益及專業增進感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
10. 其他(請說明)					

六、您認為教師會的定位走向應是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1、專業取向：重視專業素養、自主地位提升。	<input type="checkbox"/>				
2、工會取向：維護尊嚴，爭取權益和福利。	<input type="checkbox"/>				
3、社會取向：關心弱勢族群及其文化教育。	<input type="checkbox"/>				
4、多元取向：兼顧上述定位，融合多元發展。	<input type="checkbox"/>				
5、其他(請說明)					

七、您期望教師會為您爭取的權益是：

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 改善工作條件。	<input type="checkbox"/>				
2. 提高薪資待遇。	<input type="checkbox"/>				
3. 維護專業地位和形象。	<input type="checkbox"/>				
4. 謀求福利保障。	<input type="checkbox"/>				

5. 協助諮詢及申訴。
6. 其他(請說明)

八、您希望教師會能為您提升的能力是：

- | | 非常
符合 | 大多
符合 | 部分
符合 | 很少
符合 | 完全
不符 |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 對自己的工作更具信心。 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 增進教學專業學養。 | <input type="checkbox"/> |
| 3. 擴大生活圈，吸收新知，開拓多元視野。 | <input type="checkbox"/> |
| 4. 具備規劃、組織、推行之能力。 | <input type="checkbox"/> |
| 5. 強化自主意識，學習為個人及團體發聲。 | <input type="checkbox"/> |
| 6. 其他(請說明) | <input type="checkbox"/> |

九、您對參與教師會的感受：(未參加教師會者免填)

- | | 非常
符合 | 大多
符合 | 部分
符合 | 很少
符合 | 完全
不符 |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 隸屬於教師會是一種很好的經驗。 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 參與教師會受到學校行政單位的支持。 | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我的家人和同事支持我參與教師會。 | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我有足夠的時間來參與教師會的活動。 | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我有足夠的能力來推動教師會發展。 | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我的各種意見在教師會中能得到重視。 | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我與教師會成員間互動良好。 | <input type="checkbox"/> |
| 8. 教師會裡女性會員的比例較高。 | <input type="checkbox"/> |
| 9. 教師會裡女性常擔任領導決策角色。 | <input type="checkbox"/> |
| 10. 其他(請說明) | <input type="checkbox"/> |

十、參與教師會對您所造成之影響：(未參加教師會者免填)

- | | 非常
符合 | 大多
符合 | 部分
符合 | 很少
符合 | 完全
不符 |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 對教育事務的參與感和決定權增加。 | <input type="checkbox"/> |
| 2. 參與教師會讓我的工作更有保障。 | <input type="checkbox"/> |
| 3. 參與教師會提升我的專業水準。 | <input type="checkbox"/> |
| 4. 參與教師會所花的時間是值得的。 | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我願意主動關心並配合教師會事務。 | <input type="checkbox"/> |

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
6. 我樂意擔任教師會的幹部。	<input type="checkbox"/>				
7. 我會向同事宣揚參與教師會的好處。	<input type="checkbox"/>				
8. 使我對教師職業更加產生認同和歸屬。	<input type="checkbox"/>				
9. 其他(請說明)					

十一、 您認為無法全心投入教師會事務的因素是：(未參加教師會者免填)

	非常 符合	大多 符合	部分 符合	很少 符合	完全 不符
1. 長輩、配偶的反對。	<input type="checkbox"/>				
2. 教學工作的繁重。	<input type="checkbox"/>				
3. 個人學業的進修。	<input type="checkbox"/>				
4. 家庭照顧的責任。	<input type="checkbox"/>				
5. 學校行政單位不支持。	<input type="checkbox"/>				
6. 其他(請說明)					

十二、 除了上述所列各項，您對於目前國內教師會有任何其他想法，請在以下空白部分提供您寶貴的意見？(此部份為開放式問題，請依個人看法儘量發表意見)

【問卷到此全部結束】

<再次感謝您的協助與指導，請將問卷交與委託人，謝謝>

附錄三 「我國小學女性教師參與教師會調查問卷」委 託函

敬愛的教師會理事長您好：

後學服務於新竹縣竹東鎮上館國小，目前在國立交通大學教育研究所進修，並在黃坤錦教授的指導下，進行「我國小學女性教師參與教師會現況及其相關因素之調查研究」工作。研究工作當中，編製「我國小學女性教師參與教師會調查問卷」，以瞭解我國小學女性教師參與教師會之現況。



素仰台端熱心教育，對本研究必能鼎力玉成，特寄調查問卷十份，惠請協助分發貴校女性教師填寫，並在一週內將問卷寄回。隨函贈謝紀念品壹份、中性筆十支，以表達個人對您及填答問卷老師的衷心謝意。再次感激您的協助與支持。

敬頌

教安

後學 彭靜萍 敬上

九十五年二月

附錄四 女性教師參與教師會經驗訪談同意書

感謝您在百忙之中閱讀這份同意書，也希望藉著這份同意書能使您對於即將進行的訪談和後續的研究有更進一步的瞭解，研究者也深切的期望能在本次的研究中獲得您的協助。本研究的目的是要探索國內小學女性教師參與教師會的現況及可能問題，希望從您的觀點來了解女性教師參與教師會的經驗。

為了研究分析資料的便利，訪談的過程將進行錄音，事後並將錄音內容轉為文字記錄，然而錄音帶及文字記錄中所有的資料僅供研究者個人於本次研究論文的撰寫及相關學術報告所使用。

如果您對本研究還有任何的疑問或對訪談有任何不清楚的地方，歡迎隨時和研究者 彭靜萍 0922725001 聯絡，或研究者的指導教授黃坤錦博士連絡(03)5712121 轉 31640。最後誠摯的邀請您參與本研究，您的參與可使本研究更進一步探索女性教師參與教師會的問題，謝謝。

國立交通大學

教育研究所研究生 彭靜萍敬上

- 本人同意接受訪談
- 本人不同意接受訪談

受訪者：_____ (簽名)

研究者：_____ (簽名)

中 華 民 國 年 月 日