

教師之抗爭意識以及專業自主意識 與其參加組織意願的關連：以台東為範圍

蘇船利、黃毅志*

2010 年 6 月工會法修正，教師取得組織工會的合法地位。不過各別縣市要有超過一半的教師加入，教師工會才具有協商權。目前對教師工會的研究，大都在探討未來運作可能面臨的問題，對於也很重要之影響教師參加教師工會意願的因素，卻較少涉及。本研究運用「2008 年台東縣全體專任教師普查」資料對教師參加教師組織意願的影響機制作路徑分析。主要發現如下：(1)台東地區教師願意參加教師工會的比率為 20.8%，願意參加教師公會的比率為 42.1%。(2)服務年資 16 年以上教師，參加教師公會意願較 0-5 年低；兼行政教師參加教師工會意願較專任教師低，而代理教師參加教師公會意願也較專任教師低。(3)教師抗爭意識與專業自主意識愈高，參加教師工會與教師公會的意願都愈高。(4)擔任主任教師因抗爭意識較低，而降低參加教師工會的意願；代理教師因專業自主意識較低，而降低參加教師公會的意願。

關鍵詞：抗爭意識、教師工會、教師公會、專業自主意識

* 蘇船利：屏東縣東港國小教師

黃毅志：國立台東大學教育學系教授（通訊作者）

hungeg@nttu.edu.tw

The Associations Between Teachers' Consciousness of Resistance, Professional Autonomy, and Their Inclination to Participate in Teachers' Organization: A Study of Taitung

Chuan-Li Su & Yij-Jyh Hwang*

After the Labor Union Act revision in June 2010, teachers may legally form teachers' unions. However in a county or city, the participation rate of teachers' unions must be higher than 50% to be legally qualified with negotiating rights. Most studies on teachers' unions focused on potential forthcoming problems while the factors affecting teachers' inclination towards participating teachers' unions were less investigated. The present study uses the 2008 full-time teachers' census data in Taitung and conducts a path analysis on the influence mechanism of teachers' inclination to participate in organizations. The major findings are: (1) 20.8% of teachers in Taitung show inclination to participate in teachers' unions whereas 42.1% of them incline to join teachers' associations. (2) Teachers with more than 16 years of service are less inclined to join teachers' unions than their counterparts with 0-5 years of service; teachers with administrative responsibilities and substitute teachers are less inclined to join teachers' unions than full-time teachers. (3) The higher the teachers' resistance consciousness and consciousness of professional autonomy, the higher the inclination to participate in teachers' unions and associations. (4) Teachers who take director positions are less inclined to join teachers' unions because they have lower resistance consciousness; substitute teachers show lower inclination to participate in teachers' unions due to lower consciousness of professional autonomy.

Keywords: *resistance consciousness, teachers' organization, the consciousness of professional autonomy*

* Chuan-Li Su: Teacher, Donggang Elementary School, Pingtung County

Yij-Jyh Hwang: Professor, Department of Education, National Taitung University
(corresponding author)

教師之抗爭意識以及專業自主意識 與其參加組織意願的關連：以台東為範圍

蘇船利、黃毅志

壹、緒論

一、研究動機

國內一連串的教育改革措施，造成整體教師的不利處境（吳清山，2006），這除了會影響教師的教學工作外，也可能涉及到教師對本身身份角色的重新定義（馮朝霖，2002；楊巧玲，2007；Zeichner, 1991）。2002 年教師節，十萬教師走上街頭向政府示威的行動，除了是對教改措施的回應外，也可能顯示教師已有權力覺醒的意識（鄭彩鳳，2003，頁 22）。教師可能體認到教師權益的一致性，為了反對由上而下的教育改革，進而產生以抗爭手段來維護、爭取教師權益的集體行為（徐藝華，2005），林雅嵐（2001）是國內首次針對小學教師之抗爭意識所做的量化實證研究，該研究發現國小教師已有相當的抗爭意識。另外，也有學者認為教師應與勞工運動保持距離，而為了應付教育改革措施，抱持較多專業自主意識的教師，可能不會以抗爭行為，反而會以提高教學效能和教育品質，來維護工作權益（郭淑珍，2003；Poole, 1999）。不過林雅嵐研究缺乏對教師的專業自主意識，以及教師意識的進一步影響做分析。而這種因整體教育處境讓教師對自己身份角色產生不同的體認，所逐漸形成的教師抗爭意識和教師專業自主意識，可能會進而影響教師參加教師組織的意願（Perline & Lorenz, 1970）。例如：教師有了抗爭意識，是否可能會認為必須透過更有權力的「教師工會」運作，才能以組織的集體力量參與教育決策，以爭取、保障本身階級的利益或是團體利益（Crompton, 1993, p.34）；至於教師專業自主意識與參加組織意願的關連性又是如何，本研究也將加以探討。

由於工會成員和勞工階級被視為是類似意義的指稱（Murphey, 2008, p.75），而

自認為勞工的教師，通常具有較高的抗爭意識（蘇船利，2011），因此可能會有較高的意願，參加以抗爭手段爭取自我權益為主要功能的教師工會。但是林俊賢與黃毅志（2008）研究則發現，僅有 15.9% 的教師自認為勞工階級。所以在 2010 年 6 月工會法修正後，教師取得成立教師工會的合法地位，「教師會」於是開始推動組織具備完整勞動三權的教師工會，就並未得到多數教師的響應。

以教師的客觀階級而言，教師兼俱勞動者與專業人員身份屬性（全國教師會，2010），依法除了可以參加教師工會外，也可以參加專業性的教師公會。所以部份教師堅持自己專業身份，因此具有較高專業自主意識（楊賀凱、黃毅志，2009），可能會為了爭取教師的專業自主權，以達成專業發展目標，而會較傾向於選擇加入教師公會。林俊賢與黃毅志（2008）研究則建議，把正在推動較強調抗爭以保障教師權益的教師工會，改為較強調教學專業並保障教師自主，以提升教學服務品質的教師公會，才可能會有許多教師願意參加。由於教師工會運作的基礎，在於教師是否願意加入教師工會，然而目前對教師工會的研究，大部分是在論述強調抗爭的教師工會，在未來實質運作時，可能面臨的問題（秦夢群、劉家維，2011；鄭彩鳳，2003；蔡金田，2011），卻較少有研究來探討影響教師參加教師工會意願的因果機制，所以實情是否如林俊賢與黃毅志所述，本研究將以實證性量化研究，釐清教師抗爭意識和教師專業自主意識對教師參加教師組織意願的影響機制。

鄭彩鳳與林漢庭（2004）的研究則發現，有近八成教師贊成籌組教師工會。不過研究者認為，鄭彩鳳與林漢庭的研究面向，是教師對於組織教師工會的贊成程度，並沒有探討教師本身是否願意加入教師工會。也許教師實際行為上自己不一定會加入教師工會，所以教師自己是否有意願參加教師工會，仍有待本研究進一步釐清。而本研究應該也是國內首次對任教於公、私立幼稚園、國小、國中與高中職的各層級教師，¹探討影響其參加教師組織意願的差異之量化實證研究。

台東縣地處偏遠，人口少、工商業不發達，縣民社經地位最低、原住民比率最高，又有許多單親與隔代教養家庭，教育、文化資源不足，學生學業成績也特別低落（蘇船利，2011），而這也是除了教改措施的壓力外，台東縣教師所面對較為特殊的工作

¹ 2008 年，台東縣尚未有私立國小和私立高中；私立國中、私立高職則各僅有一所，因此如果區分公、私立教師來做分析，可能會產生無法保持任教學校匿名性的問題。基於上述，本研究的任教層級就沒有區分公私立中小學。

環境。另外，台東縣也有為數不少的原住民教師，但是過去的量化研究，如：林俊賢與黃毅志（2008）、鄭彩鳳與林漢庭（2004），因原住民教師樣本不足，原住民教師與漢人教師參加教師組織的意願是否存在差異，筆者就沒有看到相關研究。所以本研究對台東縣原漢族群教師參加教師組織意願的探討，當具有重要性。

二、研究目的

根據研究動機，本研究從實證研究的觀點，分析影響台東縣幼稚園和中小學教師參加教師組織意願的因果機制，以檢證相關理論的適用性。具體而言，本研究目的如下：

- （1）了解台東縣教師參加教師組織意願的現況。
- （2）比較台東縣不同背景之教師參加教師組織意願的差異情形。
- （3）探討台東縣教師背景變項，透過教師抗爭意識和專業自主意識等變項，對參加不同教師組織意願的影響機制。
- （4）根據研究結果提出建議，作為未來教育政策、實務與研究參考。

貳、文獻探討

一、教師組織的作用

教師組織是教師有意識和目的之結合，又因不同功能取向，而有不同的類型，大致可分為專業取向與工會取向二類（Jessup, 1985）。專業取向的教師組織，本研究稱之為教師公會，較強調教學專業並保障教師自主、將改進教育之需求組織化、重視對學生的服務與透過團體力量提升服務的品質；工會取向的教師組織，本研究稱之為教師工會，較強調抗爭以保障教師權益、將教師的不滿組織化、透過集體協商的壓力以改善工作環境。

不論是教師工會或教師公會，皆有其組織成員爭取權益（如：提高薪資福利、規範工作內容、提升教師專業地位）、設定資格並排除不合格者進入教師組織、與其他專業組織、工會或政治團體協商以擴大資源等功能（郭諭陵，2007；Lortie, 2002, pp.221-225；Winters, 2011）。尤其在影響教師權益的教育改革中，教師組織能以和政

府對等的地位，參與教育決策的過程，所以教師組織的運作可提供教師工作條件的保障，而有其必要性（Bascia, 1998；West & Mykerezzi, 2011）。

由於台灣持續在進行教育改革，首當其衝而感受相當壓力的教師，可能會基於自己的處境，而具備一套教師對於本身定位的認同、對教育環境的觀點、看法和對本身權益問題的主觀認知，並體認到教師的權益衝突是教師群體相一致的對外權益衝突，這種權益衝突的一致性形成了教師們內在的聯繫，而為因應部份不利的教改措施，教師有可能發展出為自己階級或團體利益採取集體行動的意識。例如：教師基於整體教師的處境，體認到教師權益的一致性，進而存在有以抗爭手段來維護、爭取教師自身權益，並包括反對由上而下教育改革的抗爭意識（林雅嵐，2001；徐藝華，2005），甚至改變目前的教育體制；另外，由於教師為專業人員（林俊賢、黃毅志，2008），因此教師也可能體認到教學工作的專業性與重要性，並以自身的職業為榮，進而存在有注重專業發展，以提升教師本身素質的專業自主意識（楊賀凱、黃毅志，2009），或也可能由於以往完全負責師資培育的師範校院，會以潛在課程來培養準教師對教師專業的認同，這也讓教師產生專業自主意識（舒緒緯，2003）。而有專業自主意識的教師，可能會增加進修活動的參與，以提升教師專業素質、改善教學品質，進而確保學生獲得優質教學（李佩燦、黃毅志，2009；郭淑珍，2003；Bredeson, 2002；Telese, 2012）。

教師有了採取集體行動的意識，接著可能會認為要有一個有力的教師組織，才能以集體力量達成教師權益維護或專業發展的目標，因此教師會進而提高參加教師組織的意願。

二、台灣教師組織的發展

1987 年以前，台灣雖然存在「台灣省教育會」、「台北市教育會」、「高雄市教育會」、「中華民國全國教育會」等教師團體，但這些團體都受限於師範教育是一種精神國防，教育採中央集權制，教師被認為是對學生傳授政治、道德和公民教育的主要工具，為維持社會穩定，政治力量也對教師及教育會採取控制手段，不惜犧牲教師的專業自主權（王秋絨，2003）。所以這些教育會並不具有提升教師專業自主意識、保障教師權益的功能，也無法獲得大部分教師的支持（吳清山，1997）。

1987 年，戒嚴令廢除，台灣正式進入民主發展階段，人民自主的呼聲興起，中央集權的教育行政也受到嚴厲挑戰，鬆綁成為教育改革的核心議題，教師也開始爭取自

身權益和專業決策的自主權。「振鐸學會」於是就在這種脈絡下成立，倡議成立自主的教師專業團體、開放私人興學、師資培育多元化、開放民間編寫教科書、降低班級人數、落實中小學補救教學等主張；1989年，「教師人權促進會」也在鬆綁的教改浪潮中成立，並主張採取激進的手段，以達到關懷教師人權、關心教育品質、達成教育改革的目的（王秋絨，2003）。不過，「振鐸學會」和「教師人權促進會」關心教師權益的主張和激進抗爭的色彩，也因許多教師為維護傳統崇高的專業形象，認為不宜以激烈手段爭取權利，而無法得到共鳴（吳清山，1997）。

1995年「教師法」實施，確立了教師以集體組織爭取專業權力的合法地位，各級的「教師會」紛紛成立。但是該會的功能折衷於教師公會和教師工會中，可能無法同時滿足於重視專業自主權，以提升專業服務品質，以及保障、爭取權益的教師期望（彭富源，1998）。例如：教師會對教育行政機關及政策制定僅具有建議權，並不具有法定的協商權及爭議權，當教師會與行政機關之間存在爭議時，仍要取決於行政機關的態度，所以教師會的功能性，也受到部分教師的質疑（成台生，2003；林斌，2009）。

過去台灣各類合法教師組織的成立，在形式上很多元，例如：有激進如「教師人權促進會」、「振鐸學會」，有折衷主義的「全國教師會及其分會」，也有保守的「教育會」等，雖然全國教師會及某些分會比較有實質的運作，但同樣都存在無法獲得多數教師認同和支持的問題。而台灣教師組織影響力不彰的主要原因，可能是長期以來教師習於聽從行政命令的指揮，雖然教師可能對專業決策自主權並未完全達到理想水準而有所不滿，但仍不敢抗命。而且台灣教師薪水、社會地位及工作聲望等條件都比多數其他職業者好，教師並沒有感受到有強烈被剝削或被壓制的狀況（呂阿福，1998；黃毅志，2003），教師少有怨言，教師文化即沉默文化（馮朝霖，1998）。教師既無自覺到共同利益的存在或有所損失，因此意圖運用集體力量改革的教師抗爭意識和專業自主意識，在過去就可能較難被少數教師組織的倡議者喚醒。

不過在政府推行一連串的教育改革措施以後，造成整體教師處境的不利，讓教師懷有許多不滿情緒（錢得龍，2002），教師可能已有權力覺醒的意識（鄭彩鳳，2003，頁22），因此部分教師可能也開始認知到成立教師組織的重要意義。2002年教師會發起928遊行活動，其主要的目的之一，在於爭取「教師會適用工會法」，以取得教師作為一個勞工應該享有的勞動三權。教師會遊行的「團結、尊嚴、工會、協商」口號，也幾乎都是以「工會」為主要訴求，積極主張教師組織教師工會。因此928遊行後，台北市教師工會和全國教師工會於2003年相繼宣佈成立，南投縣教師工會則於

2006 年在縣議會宣佈正式成立，但都因無法令（工會法）依據，也並未得到當地政府和勞委會的承認。2004 年高雄市教師工會則獲高雄市勞工局依憲法精神核准，成為全國第一個由地方政府核可成立的教師工會（劉亞平，2004），但也同樣遭中央政府認定不合法而予與否決。

2010 年 6 月工會法修正，教師正式取得成立教師工會的合法地位，而且只要該縣市超過一半教師加入工會，工會就具有協商權與爭議權，因此教師會幹部更積極成立教師工會（全國教師會，2010）。另外，可能也有部分教師仍然堅持自己專業人員的身分屬性，而有成立或加入教師公會的意願（Veen & Slegers, 2006），所以政府也應該給予教師公會應有的尊重和合理的對待。至於一般教師是否願意加入教師工會，或是願意加入教師公會，研究者認為可能與教師抗爭意識與教師專業自主意識有所關連，本研究將加以進一步探討。

三、教師抗爭意識對參加教師組織意願的影響

臺灣目前在進行的教育改革措施，往往將教師視為改革的對象，例如：教師評鑑、考績分級以及超額教師等問題，皆可能對於教師權益、甚至工作權保障等都有不利影響（吳清山，2006；曾明基、張德勝，2010）。另外，校園民主化的推動使權力結構變化，教師要求參與決策，但大部分校長並不願意讓權力分享，造成教師與學校行政的衝突（丁學勤，2009；Jessup, 1985）。而家長干預教師教學活動和參與學校行政等的權力擴大，除了讓教師無法掌握親師關係的主控權外，也可能減少教師對學校決策的參與（陳意榕，2010；謝文豪，2000）。最近幼稚園和中小學現任教師所面臨的超額問題，更讓幼稚園和中小學教師體認到參與學校決策的重要性（文超順，2007），但在教育行政單位的決策過程中，並不尊重教師的專業意見（楊巧玲，2008，頁 26）。國外研究發現顯示，教師較少機會參與教育的決策，是引發教師對行政單位產生抗爭的主要原因之一（Achinstein, 2002；Ingersoll, 1996）。

教師除了訴求薪資、福利和工作條件等自我工作權益的改善外，為改變教育行政的權利結構，提昇教師參與決策權利的進一步抗爭訴求，在實際運作上則都需要靠教師組織的集體力量，才有可能達成（Barber, 1992, pp.74-75；Ironside & Seifert, 1995, p.86）。

教師組織具體的抗爭策略，可分類如下（郭諭陵，2006；Poole, 1999, p.709）：

(1)政治行動：教師組織透過參與選舉、政治結盟、遊說、應用傳播媒體宣傳等政治行

動，以爭取支持或避免不利於教師的法案制定而達成其目標。(2)司法行動：如果教育行政機構有違法行為，教師組織可應用法律手段向法院提出控告，以影響教育政策走向。(3)抵制行動：教師組織對於未能答應其需求的機關或地方，以消極的不合作態度，如：敦促組織成員遲到早退、不理會校方交辦事務、揭發弊端，以不合作的態度來抵制對方使對方改善。(4)爭議行動：就教師而言，所謂爭議行動就是示威遊行、怠教、罷教等，具有強烈抗拒性。

由於教師對現狀感到不安，教師可能會發展出抗爭意識，意圖以集體力量展開抗爭行動，以維護、爭取工作權益（林雅嵐，2001；徐藝華，2005）。而政治行動、司法行動、抵制行動和爭議行動等抗爭策略，則是屬於工會組織才能擁有之勞動三權中的爭議權。因此研究者認為，抗爭意識愈高的教師，可能參加教師工會的意願愈高，以運用工會所擁有的協商權、爭議權等基本權利，進行抗爭行動。

四、教師專業自主意識對參加教師組織意願的影響

Poole (1999) 強調教師應與勞工運動保持距離，而應專注於提升教師專業自主意識、關心教學品質等專業發展來維護教師的工作權益。所以為了應付教育環境不斷的改變，部份較重視教師專業發展的教師，可能會具有較多的專業自主意識（楊賀凱、黃毅志，2009），以爭取專業自主權，包括：(1)享有專業自由：教師在決定教學目標、設計課程、採行的教學方式、進度和評量以及輔導學生行為等，能本於專業知能，獨立行事；(2)參與組織的決策：教師有機會在學校或教師組織中，表達意見和參與排課、編班方式、改善工作條件和學校發展計畫等重要決策；(3)免於外力干預：教師在進行專業抉擇時，能不受外力干擾，也能反對過多非專業性、與教學無關的例行工作，如代收學雜費、午餐費等（孫敏芝，2007，頁 67；Pearson & Hall, 1993, p.176）。

教師組織不但是教師權益的代言人，教師組織也可以是教師專業發展的促進者（郭丁熒，2001；Bascia, 1998, p.901），而定位於專業範疇、類似於中產階級組織功能的教師公會（林俊賢、黃毅志，2008），則可以透過各種的途徑，來幫助教師的專業發展，提昇教師的教學效能和品質（林志成，2004）。例如：從制度面來說，包括：(1)訂定教育專業規準，提升教學品質。(2)制定專業公約或倫理信條，約束成員行為。(3)建立教師進修制度，提供教師進修機會。(4)建立評鑑機制，確保教師持續專業發展。而從運作面來說，包括：(1)舉辦專業知能研討會，傳承教學經驗與技巧。(2)出版教育專業刊物，報導教育研究成果。(3)進行教育研究，協助教育單位解決教育問題。(4)

募集教育研究基金，提供教師研究經費。(5)推動國際交流活動，增進相互了解。

因此專業自主意識愈高的教師，除了教師本身的努力外，也可能會提高參加專業取向的教師公會的意圖，以提昇教師專業的發展和教育的品質，並投入於推動教育的改革（Veen & Slegers, 2006）。

五、教師背景變項對教師抗爭意識的影響

在任教層級方面：私立幼稚園教師的工作規範適用勞動基準法，與公立幼稚園或中、小學教師適用的教師法和公務人員任用條例不同。雖然同樣從事教師工作，但私立幼稚園教師的薪資待遇、福利與工作保障的現狀，皆遠不如公立幼稚園教師（陳怡靖，2009），而現狀的劣勢可能讓私立幼稚園教師會有較高的不滿情緒，而提高抗爭意識。

在性別方面：男性教師比女性教師有較高的抗爭意識，例如：男性更傾向採取集體協商和抵制行動（林雅嵐，2001）。研究者認為，可能原因是女性教師往往必須同時履行家庭事務與教養子女的角色，而展現出比男性教師較為保守的心態。

在年資方面：研究發現教師在集體協商和抵制行動上，和年資的關係呈現非直線關係，即年資介於中間者反而支持程度較低（蘇素鸞、黃國隆，1992），不過該研究樣本小又不是隨機抽樣，研究發現的意義也就有待釐清。另外，又有研究發現年資愈高的教師，抗爭意識愈低（林雅嵐，2001）。研究者認為，可能原因是年資高的教師較注重教師傳統道德形象或較安於守成，而有較低的抗爭意識。

在職務方面：兼任愈高行政職務的教師，愈不容易發展出抗爭意識（林雅嵐，2001）。可能原因是兼任行政教師擁有較多學校的資源、對參與決策也有較大的權力，而安於現狀。

六、小結

教育改革與超額教師現象造成教師權益與工作保障的限制，可能使進一步的教師抗爭意識逐漸形成，因而教師對教師組織功能的認知與態度，就並不一定侷限於以專業自主取向為主，提升專業發展和教學品質的教師公會。教師為保障、爭取自身權益，也可能會參與以抗爭取向為主的教師工會，以運用勞動三權展開抗爭行動，達成其目標。

抱持較多抗爭意識的教師，可能會在教師自身權益遭受到威脅或損失時，較傾向於贊成或加入工會主義的教師工會，而可能運用勞動三權進行抗爭行動，以維護、爭

取權益。至於教師專業自主意識較高的教師，可能仍然較會重視本身專業角色的維護和專業能力的發展，並傾向於贊成或加入專業主義的教師公會，以符合其提高教育品質的專業形象。所以教師抗爭意識和教師專業自主意識，也都有可能影響教師參加教師組織的意願。

參、研究方法

一、研究架構

依據以上的文獻探討，可建立本研究的概念架構，如圖 1 所示。在此研究架構中，教師背景變項包括：任教層級、原漢族群、性別、婚姻狀況、服務年資、擔任職務與最高學歷。中介變項包括：教師抗爭意識和教師專業自主意識。依變項則為教師參加教師組織的意願。

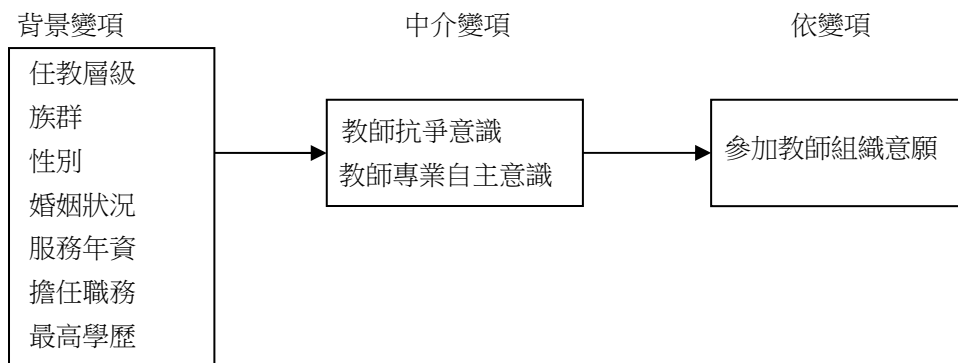


圖 1 研究架構圖

二、名詞釋義

(一) 教師組織

本研究的教師組織是指教師公會與教師工會兩類。教師公會是專業取向的教師組

織，較強調教學專業並保障教師自主、將改進教育之需求組織化、重視對學生的服務與透過團體力量提升服務的品質；教師工會是工會取向的教師組織，較強調採取抗爭手段以保障教師權益、將教師的不滿組織化並透過集體協商的壓力，以改善工作環境（Jessup, 1985）。

（二）教師抗爭意識

近年台灣教育環境在劇變，例如：教育改革與教師評鑑、分級以及超額教師等問題，皆可能對教師權益、甚至工作權保障等都有重大衝擊（吳清山，2006；曾明基、張德勝，2010），這會使部分教師對現狀感到不安，進而意願以集體力量展開抗爭行動，以提昇教師參與教育決策機會，並維護或爭取本身工作權益，而此意願即教師抗爭意識。

（三）教師專業自主意識

部分較堅持教師是教育專業身分的教師，可能會較排斥以勞工常用的抗爭手段來維護或爭取自身權益，而較有意願提升專業自主、專業成長，以更精進的教學品質，來因應教育環境的不斷改變（楊賀凱、黃毅志，2009；Poole, 1999），而此意願即教師專業自主意識。

三、研究假設

根據研究架構及文獻探討，可提出下列假設：

（一）背景變項對中介變項的影響

在教師背景變項對中介變項的影響上，根據以往的研究發現，本研究的研究假設為：

假設 1-1：私立幼稚園教師比公立幼稚園教師有較高的抗爭意識。

假設 1-2：男性教師比女性教師有較高的抗爭意識。

假設 1-3：年資愈高的教師，抗爭意識愈低。

假設 1-4：擔任愈高行政職務的教師，抗爭意識愈低。

由於有部分背景變項（如：任教層級、族群、婚姻狀況和最高學歷等）對教師抗爭意識的影響，以及教師背景變項對教師專業自主意識的影響，在理論與過去研究中並不清楚，因此本研究沒有提出假設，不過仍將進行探討。

（二）中介變項對依變項的影響

根據文獻探討，教師抗爭意識和教師專業自主意識可能會影響教師對參加教師組織的意願，所以本研究的研究假設為：

假設 2-1：教師抗爭意識愈高，參加教師工會的意願愈高。

假設 2-2：教師專業自主意識愈高，參加教師公會的意願愈高。

另外，教師背景變項對參加教師組織意願的直接影響，以及背景變項透過教師抗爭意識和專業自主意識等中介變項，對參加教師組織意願的影響機制，在理論與過去研究中也同樣不清楚，本研究也沒有提出假設，不過仍將進行探討。

四、資料來源

本研究根據台東縣政府委託台東大學，於 2008 年 6 月對台東地區，包括：公、私立幼稚園、國小、國中、高中職、專科與大學等教師所做的「2008 年台東縣全體專任教師普查」資料作分析。該調查的有效回收樣本數 1934 人，回收率 63%（黃毅志，2008），且問卷內容有符合本研究目的所需要的資料。

由於任教大專的教師屬於高層專業人員，工作性質與幼稚園、中小學教師有許多不同，社經地位也比中小學教師高出甚多（黃毅志，2003），且大專教師對保障本身權益的訴求和方法，與幼稚園、中小學教師可能有所不同，所以對有關大專教師參加教師組織意願的影響機制，本研究也就不納入探討。

五、變項測量

（一）教師背景變項

1.任教層級：教師任教層級分為公、私立幼稚園、國小、國中與高中職，在迴歸分析時做虛擬變項，以國小教師為對照組。

2.族群：指本省閩南、本省客家、外省與原住民等四大族群，迴歸分析時做虛擬變項，以本省閩南為對照組。

3.性別：分為男、女，迴歸分析時做虛擬變項，以女性為對照組。

4.婚姻狀況：分為已婚、未婚，迴歸分析時做虛擬變項，以未婚者為對照組。

5.服務年資：指任教年資（含代課年資），為了顯示可能有非直線關係，分為 5 年以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年、20 年以上五組，迴歸分析時做虛擬變項，以 5

年以下為對照組。

6.擔任職務：分為主任、組長、專任教師（包含級任導師、科任教師）與代理教師，迴歸分析時做虛擬變項，以專任教師為對照組。

7.最高學歷：分為專科（包括師專）、大學（包括學院）與碩士以上三類，迴歸分析時做虛擬變項，以大學學歷為對照組。

（二）中介變項

以請問「您認為教師組織應具有哪些功能？」的 10 項題目來對教師「進一步教師意識」做測量，給分方式為回答「非常不同意」給一分，「不同意」給二分，「還算同意」給三分，「同意」給四分，「非常同意」給五分，並對此做主成份分析，選取 λ 值大於一的成份，共得到二個成份，可解釋變異量為 59.1 %；再以 Oblimin 對此二成份進行斜交轉軸，得到二個因素。因素一反映在「以消極抵抗的不合作態度來爭取權益」、「用遊行請願來爭取權益」、「與某一政黨合作來爭取權益」、「爭取罷教權」、「與其它工會組織合作來爭取權益」，命名為「教師抗爭意識」。因素二反映在「提高教師的專業成長」、「提高教學自主權」、「遴選校長」、「促成教師治校」、「透過集體談判來爭取權益」，命名為「教師專業自主意識」（參見附錄）。本研究在進一步分析時，以因素分數做測量。

（三）依變項：參加教師組織意願

根據教師對於「假如把教師組織分成教師會、教師公會和教師工會，您會加入哪個組織（可複選）？」的回答做測量；為二分名目尺度變項。

六、分析方法

本研究參照圖 1 的研究架構，進行統計分析，並檢證相關理論和假設。本研究所運用的分析方法包括卡方考驗，以及多變項分析之因素分析、多元迴歸、邏輯迴歸及路徑分析。本研究以卡方考驗進行交叉分析，以說明教師背景變項與參加教師組織意願的關連性。本研究在進行多元迴歸分析時，為了縮減中介變項的個數，以及能夠更明確知道各變項所測得的概念，於是對中介變項進行因素分析，用所得到的少數因素的因素分數來做多元迴歸分析，以達到簡化分析的效果。最後，根據研究架構的引導下進行多元迴歸、邏輯迴歸分析，檢證相關假設，探究教師背景變項透過中介變項對參加教師組織意願的影響機制，此即路徑分析（path analysis）。本研究做路徑分析時，

選取在各迴歸方程式都沒缺失值的相同樣本 ($N=1057$) 做分析，這樣各方程式的樣本都會一樣，各方程式的分析結果才一致。

本研究根據樣本數完全一樣的表 2 與表 3 分析中介效果，若在表 3 中背景變項對假設中的中介變項影響達顯著 ($p<.05$)，在表 2 模式二控制背景變項後，假設中的中介變項對依變項影響又達顯著，此假設中的中介變項即通過檢證的中介變項，亦即中介效果得到證實。再就表 2 模式一、模式二做比較，由於模式二多加了中介變項，代表中介效果間接影響，即模式一 b 值所代表的背景總影響減去模式二 b 值所代表的直接影響 (Hanushek & Jackson, 1977, pp.224-227)；因而若在模式二加入中介變項後，模式一原本 b 值達顯著的背景變項在模式二縮減，不過依然達顯著，即代表有部份中介效果，如果 b 值變得不顯著則可說代表有完全中介效果。

本研究並不採用結構方程模式 (structural equation modeling, SEM)，原因是因為研究架構中包含三個名義變項 (nominal variable)，即性別、族群和婚姻，這嚴重違反 SEM 的觀察變項必須是常態分佈的預設，而且也無法轉換成常態分佈的變項。如果常態分佈的預設遭到違反，給統計分析帶來嚴重的後果，而得到錯誤的結論 (邱皓政, 2005, 頁 2.17-2.19)。根據林清山 (1991, 頁 245-249) 和林南 (Lin, 1976, pp.321-326)，傳統的路徑分析可以用迴歸來進行，迴歸分析很容易處理名義變項，所以本研究的路徑分析主要用 OLS 迴歸來進行，標準化迴歸係數即路徑係數。不過在迴歸分析中，依變項若為二分名目尺度變項，這指教師參加教師組織的意願，則以二分邏輯迴歸進行。本研究同時使用的一般迴歸及邏輯迴歸，是要根據研究架構找到影響達顯著之路徑的係數，這應無不當；而一般迴歸及邏輯迴歸的係數意義不同並不能比較，本研究將不做此比較。

肆、研究結果

一、教師背景變項在參加教師組織意願的差異方面

本節主要探討不同背景的教師，在參加教師組織 (教師工會與教師公會) 意願的差異情形，並以卡方考驗 (依變項為類別名目尺度變項) 檢定百分比差異是否達到顯著水準 ($p<.05$)，本研究僅針對統計考驗達顯著差異者做說明。

表 1 背景變項與參加教師組織意願關連性的交叉百分比分析

	願意參加教師工會 (%)	Cramer's <i>V</i>	願意參加教師公會 (%)	Cramer's <i>V</i>
全體樣本(N=1338)	20.8		42.1	
任教層級		.05		.07
私幼(72)	16.7		31.9	
公幼(114)	17.5		49.1	
國小(706)	21.0		42.7	
國中(311)	23.2		41.2	
高中職(165)	18.2		39.4	
族群		.07		.06
本省閩南(838)	21.3		41.9	
本省客家(155)	20.6		49.0	
外省籍(113)	19.5		36.3	
原住民(197)	18.3		40.6	
性別		.10*		.01
男(474)	26.2		42.6	
女(864)	17.8		41.8	
婚姻狀況		.05		.04
已婚(779)	21.7		40.7	
未婚(522)	20.1		43.6	
服務年資		.07		.08
0-5 年(374)	20.6		46.8	
6-10 年(332)	21.4		43.1	
11-15 年(234)	23.9		43.2	
16-20 年(192)	15.1		36.6	
21 年以上(162)	18.5		37.0	
擔任職務		.08		.06
主任(156)	16.0		39.7	
組長(199)	16.6		38.4	
專任教師(763)	23.2		44.0	
代理教師(79)	22.8		34.2	
最高學歷		.04		.02
專科(49)	20.4		38.8	
大學(880)	20.0		43.1	
碩士以上(373)	23.5		41.3	

說明：* 表 $p < .05$ 。

(1) 背景變項在教師參加教師工會意願的差異：表 1 中，僅教師性別在參加教師工會意願的百分比差異，達到顯著。男性教師參加教師工會意願的比率，比女性教師高。

(2) 背景變項在教師參加教師公會意願的差異：表 1 中，教師背景變項與參加教師公會意願百分比的關連，皆未達到顯著。

(3) 整體而言，台東地區教師願意參加教師工會的比率為 20.8%，願意參加教師公會的比率為 42.1%，顯示教師參加教師公會的意願大於參加教師工會的意願。

由上述得知，教師性別在參加教師工會意願上，存在有顯著的差異性，在進一步的多變項分析做適當的控制後，是否原有的差異性還會達到顯著，仍有待進一步檢證。另外，至於背景變項是如何透過教師抗爭意識和專業自主意識，對教師參加教師組織意願造成影響，就必須要做進一步的迴歸分析與路徑分析才能得知，這將在下節中加以分析。

二、影響教師參加教師組織意願的因素

本研究以表 2 之二分邏輯迴歸分析來探討各變項對教師參加教師組織意願的影響，主要針對影響達顯著者 ($p < .05$) 做說明。

(1) 影響教師參加教師工會意願的因素：從表 2 之願意參加教師工會模式一中，可以看出控制了其他背景變項之後，對教師參加教師工會意願的總影響達顯著的背景變項，包括：在性別方面，男性教師 ($b = .51$) 參加教師工會的意願比女性教師高。在擔任職務方面，擔任主任 ($b = -.63$) 和擔任組長 ($b = -.63$) 等職務教師參加教師工會的意願比專任教師低。

在表 2 之願意參加教師工會模式二中，再投入教師抗爭意識和教師專業自主意識兩個變項後，顯示兩者對教師參加教師工會意願都有顯著的影響：教師抗爭意識愈高 ($\beta = .21$)²、教師專業自主意識愈高 ($\beta = .18$)，參加教師工會意願愈高。而男性教師和擔任組長職務對參加教師工會意願仍有直接影響，且達到顯著性，但是 b 值有所減少；另外，擔任主任職務的影響，則變得不顯著。背景變項 b 值的減少和顯著性的消失，有可能是透過教師抗爭意識和教師專業自主意識兩個中介變項，對參加教師工會意願所造成的結果，至於究竟是透過哪個中介變項影響參加教師工會意願，將在下節進一步釐清。

² SPSS for Windows 無法計算邏輯迴歸 (logistic regression) 之 β 值，必須代入公式： $\beta = b \times Sx \div 1.8138$ (王濟川、郭志剛，2004，頁 139-146)。

表 2 影響教師參加教師組織意願因素的二分邏輯迴歸分析

	願意參加教師工會				願意參加教師公會			
	模式一 <i>b</i>	β	模式二 <i>b</i>	β	模式一 <i>b</i>	β	模式二 <i>b</i>	β
任教層級								
私立幼稚園	- 1.23	-.12	-.93	-.09	-.39	-.04	-.21	-.02
公立幼稚園	-.24	-.03	-.33	-.04	.14	.02	.09	.01
國小(對照組)								
國中	.21	.05	.35	.08	-.10	-.08	-.05	-.01
高中職	.00	.00	.07	.01	-.07	-.01	-.04	-.01
族群								
本省閩南(對照組)								
本省客家	.14	.03	.09	.02	.30	.05	.28	.05
外省籍	.00	.00	-.01	-.00	-.29	-.04	-.29	-.04
原住民	-.08	-.02	-.14	-.03	-.22	-.04	-.26	-.05
性別								
男性(女性為對照組)	.51*	.14	.38*	.10	.09	.02	.00	.00
婚姻								
已婚(未婚為對照組)	.28	.08	.25	.07	-.00	-.00	-.04	-.01
服務年資								
0-5 年(對照組)								
6-10 年	.09	.05	.09	.02	-.27	-.07	-.28	-.07
11-15 年	.26	.06	.34	.07	-.26	-.05	-.22	-.05
16-20 年	-.32	-.06	-.17	-.03	-.59*	-.12	-.52*	-.10
21 年以上	-.10	-.02	-.01	-.00	-.53*	-.09	-.49	-.08
擔任職務								
專任教師(對照組)								
主任	-.63*	-.12	-.48	-.09	-.13	-.02	-.05	-.01
組長	-.63*	-.13	-.58*	-.12	-.32	-.07	-.29	-.06
代理教師	.04	.01	.25	.03	-.64*	-.09	-.55	-.07
最高學歷								
大學(對照組)								
專科	-.11	-.01	-.14	-.01	-.32	-.02	-.34	-.02
碩士以上	.09	.02	-.00	-.00	.02	.01	-.03	-.01
進一步教師意識								
教師抗爭意識			.37*	.21			.21*	.12
教師專業自主意識			.32*	.18			.18*	.10
常數	-1.59*		-1.69*		.11		.12	
<i>N</i>	1057		1057		1057		1057	
Nagelkerke <i>R</i> ²	.11		.18		.06		.10	

說明：* 表 $p < .05$ 。

(2) 影響教師參加教師公會意願的因素：從表 2 之願意參加教師公會模式一中，可以看出控制了其他背景變項之後，對教師參加教師公會意願的總影響達顯著的背景變項，包括：在服務年資方面，16-20 年 ($b=-.59$) 和 21 年以上 ($b=-.53$) 教師參加教師公會的意願比 0-5 年教師低。在擔任不同職務方面，代理教師 ($b=-.64$) 參加教師公會的意願比專任教師低。

在表 2 的願意參加教師公會之模式二中，再投入教師抗爭意識和教師專業自主意識兩個變項後，顯示兩者對教師參加教師公會意願也都有顯著的影響：教師抗爭意識愈高 ($\beta=.12$)、教師專業自主意識愈高 ($\beta=.10$)，參加教師公會意願愈高。而服務年資 16-20 年對參加教師公會意願仍有直接影響，且達到顯著性，但是 b 值有所減少。另外，服務年資 21 年以上和擔任代理教師職務的影響，則變得不顯著。背景變項 b 值的減少和顯著性的消失，有可能是透過教師抗爭意識和教師專業自主意識兩個中介變項，對參加教師公會意願所造成的結果，至於究竟是透過哪個中介變項影響參加教師公會意願，也將在下節進一步釐清。

三、教師背景變項對中介變項的影響

本節以表 3 的迴歸分析，探討教師的背景變項對中介變項的影響，以及透過哪些中介變項，來間接影響教師參加教師組織的意願。本研究主要針對影響達顯著者 ($p<.05$) 作說明。

(1) 在任教層級方面：高中職、國中和私立幼稚園教師的抗爭意識都比國小教師低。其中又以私立幼稚園教師的抗爭意識最低，而且專業自主意識也最低。

(2) 在性別方面：男性教師的抗爭意識比女性教師高。而教師抗爭意識高，會提高教師參加教師工會的意願（見表 2），這能解釋表 2 之參加教師工會模式一中，男性教師參加教師工會意願比女性教師高的總影響；在表 2 之參加教師工會模式二控制了教師抗爭意識後，男性教師對參加教師工會意願的影響雖然仍顯著，但是 b 值已減少。亦即教師抗爭意識這個中介變項，對男性教師參加教師工會的意願，具有部份中介效果。

(3) 在服務年資方面：服務年資 16-20 年教師的專業自主意識最低。而教師專業自主意識低，會降低教師參加教師公會的意願（見表 2），這能解釋表 2 之參加教師公會模式一中，年資 16-20 年教師參加教師公會意願比年資 0-5 年教師低的總影響；在表 2 之參加教師公會模式二控制了教師專業自主意識後，年資 16-20 年教師對參加

教師公會意願的影響雖仍顯著，但是 b 值已減少。亦即教師專業自主意識這個中介變項，對年資 16-20 年教師參加教師公會的意願，具有部份中介效果。

表 3 背景變項對教師抗爭意識和教師專業自主意識之迴歸分析

	教師抗爭意識		教師專業自主意識	
	b	β	b	β
任教層級				
私立幼稚園	-.47*	-.08	-.47*	-.08
公立幼稚園	.20	.04	.09	.02
國小(對照組)				
國中	-.26*	-.11	-.04	-.02
高中職	-.22*	-.07	.03	.01
族群				
本省閩南(對照組)				
本省客家	.04	.01	.07	.03
外省籍	-.01	-.00	.00	.00
原住民	.10	.03	.02	.01
性別				
男性(女性為對照組)	.36*	.18	.06	.03
婚姻				
已婚(未婚為對照組)	.07	.03	.12	.06
服務年資				
0-5 年(對照組)				
6-10 年	-.02	-.01	.00	.00
11-15 年	-.11	-.04	-.12	-.05
16-20 年	-.17	-.06	-.26*	-.09
21 年以上	-.13	-.04	-.09	-.03
擔任職務				
專任教師(對照組)				
主任	-.32*	-.11	-.09	-.03
組長	-.11	-.04	-.06	-.02
代理教師	-.29*	-.07	-.32*	-.08
最高學歷				
大學(對照組)				
專科	.05	.01	-.15	-.02
碩士以上	.14*	.06	.15*	.07
常數	-.00		-.02	
N	1057		1057	
R^2	.06		.03	

說明：* 表 $p < .05$ 。

(4) 在擔任職務方面：擔任主任職務教師和代理教師的抗爭意識以及代理教師的專業自主意識都比專任教師低。而教師抗爭意識低，會降低教師參加教師工會的意願，這能解釋表 2 之參加教師工會模式一中，擔任主任職務教師參加教師工會意願比專任教師低的總影響；在表 2 之參加教師工會模式二控制了教師抗爭意識後，擔任主任職務教師對參加教師工會意願的影響也就變得不顯著。亦即教師抗爭意識這個中介變項，對擔任主任職務教師參加教師工會的意願，具有完全中介效果。另外，教師專業自主意識低，會降低教師參加教師公會的意願，這能解釋表 2 之參加教師公會模式一中，代理教師參加教師公會意願比專任教師低的總影響；在表 2 之參加教師公會模式二控制了教師專業自主意識後，代理教師對參加教師公會意願的影響也就變得不顯著。亦即教師專業自主意識這個中介變項，對代理教師參加教師公會的意願，具有完全中介效果。

(5) 在最高學歷方面：碩士以上學歷教師的抗爭意識和專業自主意識都最高。

伍、結論與建議

本研究採用「2008 年台東縣全體專任教師普查」資料，以實證性量化研究探討不同背景的教師、教師抗爭意識以及教師專業自主意識對參加不同教師組織意願的影響機制。

一、結論與討論

(一) 背景對教師抗爭與專業自主意識、參加教師組織意願之影響

本研究發現，私立幼稚園教師的抗爭意識最低；男性教師比女性教師有較高的抗爭意識；教師服務年資的高低，在教師抗爭意識上的差異大多不顯著；擔任主任職務的抗爭意識比專任教師低。而教師抗爭意識與專業自主意識越高，越願意參加教師工會與教師公會。擔任主任教師因抗爭意識較專任教師低，而降低參加教師工會的意願；代理教師因專業自主意識較低，而降低參加教師公會的意願。因此，本研究之教師抗爭意識和專業自主意識，對參加教師組織意願的中介效果得到支持。

根據以上發現，假設 1-2：男性教師比女性教師有較高的抗爭意識，得到支持；

假設 1-1：私立幼稚園教師比公立幼稚園教師有較高的抗爭意識、1-3：年資愈高的教師，抗爭意識愈低，都沒有得到支持。假設 1-1 沒有得到支持，原因可能是不滿薪資待遇和福利現狀的私立幼稚園教師，大多會離職，而留下來的可能都是對幼教工作認同高，或是較為認命，因此有比較低的抗爭意識。假設 1-4：擔任愈高行政職務的教師，抗爭意識愈低，由於擔任主任職務的抗爭意識比專任教師低而得到部分支持；不支持處在於擔任組長職務的教師，抗爭意識與專任教師無顯著差別。

至於台東縣有相當多之原住民教師，所以本研究也探討了原、漢族群教師，在參加教師組織意願的差異。不過研究發現，原、漢教師除了在參加教師組織意願沒有顯著差異外，在教師抗爭與專業自主意識也無顯著差異。本研究的族群效應皆不顯著，其原因何在仍有待後續研究釐清。

（二）教師抗爭與專業自主意識對參加教師組織意願之影響

本研究發現，教師抗爭意識和專業自主意識對參加教師公會與參加教師工會的意願，都有顯著正影響。假設 2-1：教師抗爭意識愈高，參加教師工會的意願愈高、假設 2-2：教師專業自主意識愈高，參加教師公會的意願愈高，都得到支持。教師抗爭意識對參加教師公會的正影響，教師專業意識對參加教師工會的正影響，則是筆者未預期的發現；有些學者認為，教師參加教師工會不但不會成為提升專業地位的阻礙，反而是達成專業的方法之一（Bangs & Macbeath, 2012；Golin, 1998）。同樣，研究者認為，具有抗爭意識或專業自主意識的教師，也都會參加提升專業服務水準為主的教師公會，同樣也能達成保障教師權益的需求，這可能是因為建立在教師群體權益一致性之上的教師組織，所具有的彰權益能作用（王麗雲、潘慧玲，2000；Macroff, 1988, pp.101-104；Murphey, 2008, p.79）。所以教師抗爭意識、教師專業自主意識愈高，對不論是教師公會或教師工會，都愈願意參加，以運用組織力量，同時進行本身權益的維護、爭取，以及促進教師專業地位和教育品質的提高。

（三）公立教師參加教師組織意願的現況

本研究發現，台東縣教師願意參加教師工會的比率（20.8%）遠低於願意參加教師公會的比率（42.1%）。這支持林俊賢與黃毅志（2008）以成立「教師公會」來取代「教師工會」，才可能會有較多教師願意參加的研究建議。另外，本研究也發現，服務年資 16 年以上教師，參加教師公會意願較 0-5 年低；兼行政（包括主任和組長）教師參加教師工會意願較專任教師低，而代理教師參加教師公會意願也較專任教師低。

（四）劣勢教師的教師抗爭與專業自主意識

由於私立幼稚園教師目前處於較劣勢的工作環境中（陳怡靖，2009），本研究又發現，私立幼稚園教師具有較低的抗爭意識和專業自主意識，如果又無法積極提高運用組織集體力量，來和雇方進行協商的意願，這會讓私立幼稚園教師持續處於劣勢。

另外，本研究發現代理教師的抗爭意識和專業自主意識也比較低，原因可能是代理教師代理期最多為一年，隨時可能離職，且較關心的是如何考上正式教師（梁金都，2010），而未考上正式教師之前，可能就較不會把心思放在爭取教師權益的教師意識上。

二、建議

根據本研究結論，研究者分別就教育實務與未來研究兩方面，提出以下的建議，提供學校行政、政府決策和教育研究的參考。

（一）對教育實務的建議

2010年6月工會法修正，讓教師取得成立教師工會的合法地位後，教師會幹部正積極準備成立教師工會。然而本研究發現，教師抗爭意識愈高，愈願意參加教師工會，但教師願意參加教師工會的比率遠低於參加教師公會的比率。若站在教師組織教師工會的立場而言，建議教師會幹部積極指出不利於教師權益的教育政策，並宣導以教師集體力量參與教育決策過程的重要性，才可能吸引更多教師加入教師工會；或者也可以分別成立教師工會和教師公會，以反映教師的多元立場與不同觀點的聲音。至於如何成立教師公會，本研究建議將現存教師會的主要目標調整為促進教師專業的提升，刪除原有屬於工會性質權利的規定，逐步把教師會的定位和功能調整為教師專業團體，進而轉型為教師公會。

（二）對未來研究的建議

（1）本研究發現，教師抗爭意識和教師專業自主意識對參加教師工會和教師公會的意願，都有顯著的正向影響。國內在教師組織工會合法化後，已有部份縣市教師正式成立教師工會，而教師工會爭議權的運作，是否會影響學生學業成績，國外研究尚無定論，有研究發現存在負面的影響（Fenster, 2009），另外也有研究發現存在正面的影響（Eberts, 2007；Stellman, Powell & Carini, 2000）。建議國內未來研究進一步

探討教師抗爭意識和教師專業自主意識，透過教師工會的實質運作，而影響學生學業成績的機制。

(2) 因本研究以台東縣教師為主，研究結果的推論受到限制。未來研究可將研究範圍擴大至全國各層級教師，使研究結果更具推論性與代表性。其次本研究為量化研究，並未輔以其他研究方法做更多角度的資料蒐集，未來研究可增加深入訪談、觀察等質性方法，以加強對本研究結果的補充和詮釋，如此才能使研究發現更趨近於事實。

參考文獻

- 丁學勤 (2009)。組織公平、內外控人格特質與組織衝突關係之研究。**教育與心理研究**，32 (4)，99-123。
- 王秋絨 (2003)。台灣、德國教師組織之比較。載於楊深坑 (主編)，**各國教師組織與專業權發展** (頁 303-336)。台北：高等教育。
- 王濟川、郭志剛 (2004)。**Logistic 迴歸模型--方法及應用**。台北：五南。
- 王麗雲、潘慧玲 (2000)。教師彰權益能的概念與實施策略。**教育研究集刊**，44，173-199。
- 文超順 (2007)。宜蘭縣國民中小學超額教師處理意見調查之研究。**學校行政雙月刊**，48，276-299。
- 全國教師會 (2010)。**教師組織工會**。2010 年 8 月 21 日，取自 <http://www.nta.org.tw/>
- 成台生 (2003)。論教師爭取組織權及罷工權之立法意涵--兼論美日兩國對我國教師之啟發。**人文與社會學報**，3，237-271。
- 呂阿福 (1998)。教師在法律上應有的地位及其權利與義務。**社會科教育學報**，1，107-147。
- 李佩嫻、黃毅志 (2009)。影響教師參與學位進修之因果機制--以台東縣國中教師為例。**教育與社會研究**，19，1-40。
- 吳清山 (1997)。教師組織的定位與展望。**現代教育論壇**，2，3-11。
- 吳清山 (2006)。臺灣教育改革的檢討與策進：1994-2006 年。**教育資料集刊**，32，1-21。
- 林志成 (2004)。教師會組織運作與學校文化。**現代教育論壇**，10，529-551。
- 林俊賢、黃毅志 (2008)。臺灣地區中小學教師客觀階級位置與主觀階級認同：與其他職業做比較。**教育研究集刊**，54 (3)，99-136。
- 林清山 (1991)。**多變量分析統計法**。台北：東華。

- 林 斌 (2009)。臺日教師組織政策參與機制之比較研究：政策網絡的觀點。**當代教育研究**，17 (4)，103-147。
- 林雅嵐 (2001)。我國國小教師意識發展之研究--台北市、台東縣之比較。國立台東師範學院教育研究所碩士論文，未出版，台東。
- 邱皓政 (2005)。結構方程模式：LISREL 的理論、技術與應用。台北：雙葉。
- 徐藝華 (2005)。由下而上，不是口號而是執行的過程--專訪全教會呂秀菊理事長。**師友月刊**，457，23-27。
- 孫敏芝 (2007)。國民小學教師課程自主權的實踐與限制。**課程與教學**，10 (2)，65-79。
- 秦夢群、劉家維 (2011)。教師工會成立發展與相關爭議之探討。**教育研究月刊**，203，5-16。
- 梁金都 (2010)。國小代課教師文化之研究。**屏東教育大學學報--教育類**，34，1-34。
- 黃毅志 (2003)。臺灣地區新職業聲望與社經地位量表之建構與評估：社會科學與教育社會學研究本土化。**教育研究集刊**，49 (4)，1-31。
- 黃毅志 (2008)。2008 年「台東縣全體專任教師普查」。台東大學委託計畫書，未出版。
- 陳怡靖 (2009)。臺灣地區公／私立幼稚園教職取得之研究：人力資本、文化資本、社會資本之檢驗。**教育與社會研究**，17，79-110。
- 陳意榕 (2010)。家長選擇教師的作為之微觀政治分析。**國民教育研究學報**，24，89-112。
- 郭丁燮 (2001)。「教師社會學」的研究範疇及其概念。**初等教育學報--台南師院**，14，1-50。
- 郭淑珍 (2003)。國民小學教師專業自主與教師效能之研究。**新竹師院學報**，17 (1)，23-50。
- 郭諭陵 (2006)。教師組織的社會學分析。**國立編譯館館刊**，34 (4)，45-56。
- 郭諭陵 (2007)。各國的教師組織概況及其政治性。**新竹教育大學教育學報**，24 (1)，127-152。
- 馮朝霖 (1998)。教師文化的轉化。**社教雙月刊**，87，5-7。
- 馮朝霖 (2002)。自我賦權、公民社會與教育改革：台灣近十年教育改革的理論與反思。**亞洲研究**，42，53-74。
- 曾明基、張德勝 (2010)。國民小學超額教師適應困擾量表之編制暨複核效度檢定。**教育與多元文化研究**，2，135-165。
- 彭富源 (1998)。台灣教改新興勢力：學校教師會。**教育資料集刊**，23，55-78。
- 舒緒緯 (2003)。臺灣地區教師會教育專業權運作之探討。載於楊深坑 (主編)，**各國教師組織與專業權發展** (頁 397-426)。台北：高等教育。

- 楊巧玲 (2007)。教育改革與教師工作：臺灣南部一所國中之個案研究。**教育政策論壇**，10 (3)，143-181。
- 楊巧玲 (2008)。教育改革對教師專業認同之影響：五位國中資深教師的探索性研究。**師大學報：教育類**，53 (1)，25-54。
- 楊賀凱、黃毅志 (2009)。影響教師專業認同之因果機制探討：以台東縣國中教師為例。**中正教育研究**，8 (2)，75-114。
- 劉亞平 (2004)。教師工會運動已經邁入行動階段。2010 年 8 月 21 日，取自 <http://www.kcta.org.tw/milking/view.asp?Id=724>
- 鄭彩鳳 (2003)。美國教師工會之發展：兼論對台灣組織教師工會之啟示。**教育政策論壇**，6 (2)，21-41。
- 鄭彩鳳、林漢庭 (2004)。中小學教師組織工會相關問題之研究。**國立台北師範學院學報**，17 (1)，459-492。
- 蔡金田 (2011)。從教師組織的發展探究我國教師工會的挑戰與因應。**教育研究月刊**，203，28-39。
- 錢得龍 (2002)。十年辛苦盡成灰--十萬夫子上街何所求。**師友月刊**，425，31-35。
- 謝文豪 (2000)。家長參與學校教育：理由、實務及改進途徑。**花蓮師院學報**，11，21-35。
- 蘇素鸞、黃國隆 (1992)。中學教師對教師工會與罷教的態度。**教育與心理研究**，15，173-214。
- 蘇船利 (2011)。台東縣教師階級意識之研究。國立台東大學教育研究學系教育研究博士班博士論文，未出版，台東。
- Achinstein, B. (2002). Conflict amid community: The micropolitics of teacher collaboration. *Teachers College Record*, 104(3), 421-455.
- Bangs, J., & Macbeath, J. (2012). Collective leadership: The role of teacher unions in encouraging teachers to take the lead in their own learning and in teacher policy. *Professional Development in Education*, 38(2), 331-343.
- Barber, M. (1992). *Education and the teacher unions*. London: cassell.
- Bascia, N. (1998). Teacher unions and educational reform. In A. Hargreaves, A. Lieberman, M. Fullan, & D. Hopkins (Eds.), *International handbook of educational change, Part II* (pp. 895-915). Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Bredeson, P. V. (2002). The architecture of professional development: Materials, messages and meaning. *International Journal of Educational Research*, 37(8), 661-675.

- Crompton, R. (1993). *Class and stratification: An introduction to current debates*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Eberts, R. W. (2007). Teachers unions and student performance: Help or hindrance? *Future of Children*, 17(1), 175-200.
- Fenster, M. (2009, October). *The impact of teacher unions on student learning*. Paper presented at the annual meeting of the Georgia Educational Research Association, Savannah, GA.
- Golin, S. (1998). What did teachers want? Newark teachers and their union. *Contemporary Education*, 69(4), 233-237.
- Hanushek, E. A., & Jackson, J. E. (1977). *Statistical methods for social scientists*. New York: Academic Press.
- Ingersoll, R. M. (1996). Teachers' decision-making power and school conflict. *Sociology of Education*, 69(2), 159-176.
- Ironside, M., & Seifert, R. (1995). *Industrial relations in schools*. New York: Routledge.
- Jessup, D. K. (1985). *Teachers, unions, and change: A comparative study*. New York: Praeger.
- Lin, N. (1976). *Foundations of social research*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lortie, D. C. (2002). *Schoolteacher: A sociological study*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Maeroff, G. I. (1988). *The empowerment of teachers: Overcoming the crisis of confidence*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Murphey, A. K. (2008). Teachers and their unions: Why social class "counts". In M. Compton & L. Weiner (Eds.), *The global assault on teaching, teachers, and their unions* (pp.75-80). New York: Palgrave Macmillan.
- Pearson, L., & Hall, B. (1993). Initial construct validation of the teaching autonomy scale. *Journal of Educational Research*, 86(3), 172-179.
- Perline, M. M., & Lorenz, V. R. (1970). Factors influencing member participation in trade union activities. *The American Journal of Economics and Sociology*, 29(4), 425-437.
- Poole, W. L. (1999). Teachers union involvement in educational policy making: Issues raised by an in-depth case. *Educational Policy*, 13(5), 698-725.

- Stellman, L. C., Powell, B., & Carini, R. M. (2000). Do teacher unions hinder educational performance? Lessons learned from state SAT and ACT scores. *Harvard Educational Review*, 70(4), 437-466.
- Telese, J. A. (2012). Middle school mathematics teachers' professional development and student achievement. *Journal of Educational Research*, 105(2), 102-111.
- Veen, K., & Slegers, P. (2006). How does it feel? Teachers' emotions in a context of change. *Journal of Curriculum Studies*, 38(1), 85-111.
- West, K. L., & Mykerezzi, E. (2011). Teachers' unions and compensation: The impact of collective bargaining on salary schedules and performance pay schemes. *Economics of Education Review*, 30(1), 99-108.
- Winters, J. V. (2011). Teacher salaries and teacher unions: A spatial econometric approach. *Industrial and Labor Relations Review*, 64(4), 747-764.
- Zeichner, K. M. (1991). Contradictions and tensions in the professionalization of teaching and the democratization of schools. *Teachers College Record*, 92(3), 363-379.

投稿收件日：2012 年 2 月 8 日

接受日：2012 年 10 月 23 日

附 錄

進一步教師意識之因素分析樣式矩陣 (Pattern Matrix)

項目	抗爭意識	專業自主意識	共同性
以消極抵抗的不合作態度來爭取	.82		.63
用遊行請願來爭取	.77		.63
與某一政黨合作來爭取	.76		.54
爭取罷教	.74		.58
與其他工會組織合作來爭取權	.54		.49
提高教師的專業成		.88	.72
提高教學自主		.86	.70
遴選校長		.75	.61
促成教師治校		.60	.50
透過集體談判來爭取權益		.52	.51
特徵值	3.93	1.99	
可解釋變異(%)	39.3	19.9	
可解釋總變異(%)	39.3	59.1	

