

南 華 大 學

非營利事業管理學系

碩士論文

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行

為意向之研究

**A Study on Awareness , Attitudes and Behavioral Intentions of
Implementating Strategic Alliance: the Case of Elementary School
Teachers**

研 究 生：張 雅 婷

指 導 教 授：陳 慧 如 教 授

中 華 民 國 103 年 6 月 30 日

南 華 大 學

非營利事業管理學系

碩 士 學 位 論 文

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與
行為意向之研究

研究生：張雅婷

經考試合格特此證明

口試委員：陳慧如
鄭清霞
鄭文輝

指導教授：陳慧如

系主任(所長)：洪嘉聲

口試日期：中華民國 103 年 06 月 16 日

謝誌

在南華非營所兩年的學習過程，隨著論文的付梓，即將畫上句點，這段時間以來的點點滴滴，有回憶、有辛苦。

回憶著剛讀碩一時每個週六從早上九點一直上課到晚上八點半，由於假日在學校用餐較不方便，因此，每到週五就開始想著週六得午、晚餐該如何準備，所幸中午學校得自助餐店有開，會和同學們一塊用餐，到了晚餐時刻，會看到同學們吃著簡單的 7-11 的麵包、關東煮等，而我則習慣自備一些水果、包子果腹，同學們邊吃邊聊天，享受上課前一小片刻的輕鬆，等到八點半下課拖著疲憊的步伐開車回家，在寒流來襲的冬夜裡，越發覺得…讀書真的好辛苦啊！辛苦的過程則是因人而異，或許有些同學對於寫論文一事輕而易舉，但對我來說，剛開始的論文題目產出卻是千辛萬苦，大概是自己的觀念、認知尚屬不足，因此，對於很多題目想嘗試，卻又擔心害怕，不過在陳慧如老師循循指導下，我的論文題目始終有了眉目，也在老師的鼓勵下，動筆研究，最終能完成，真的很開心！

感謝口試委員在公務繁忙之際，願意抽空擔任學生的口試委員，針對學生研究不足之處，在提出寶貴建議的同時又不忘加以鼓勵，真的讓學生獲益匪淺。

感謝父母的鼓勵、家人的支持、同事的協助，要感謝的人實在太多，點滴在心，無法一一在此答謝。我只能再說一次，感謝每一個關心和幫助我的人。

張雅婷 謹誌 2014.06.30

摘要

本文主要目的在探討雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之關係，以作為政府、學校推動策略聯盟時之參考。本研究採問卷調查法，以分層隨機抽樣抽取受試者，回收有效樣本為 345 份，可用率為 81.3%。研究工具為研究自編製之「雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之研究問卷」。調查所得結果分別採描述統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析 (ANOVA) 及積差相關等統計方法進行分析。

研究主要發現如下：

- 1、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向方面，整體而言趨向正向積極。
- 2、研究樣本對學校實施策略聯盟認知，在有無實施(曾經)策略聯盟上，具有顯著差異；對學校實施策略聯盟態度，在服務年資、請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟上，具有顯著差異；對學校實施策略聯盟行為意向，在年齡、職稱、服務年資、請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟上，具有顯著差異。
- 3、認知與態度屬於低度正相關；認知與行為意向沒有顯著相關；態度與行為意向屬於中度正相關。

關鍵詞：策略聯盟、學校策略聯盟、認知、態度、行為意向

Abstract

This study was set to discuss what factors would affect the awareness, attitudes and behavioral intentions of elementary school teachers in considering campus-wise strategic alliance. This study used questionnaires, and the stratified random sample of subjects drawn provided 345 effective samples. Researcher analyzes the collected data using: descriptive statistics, independent- sample t-test, one-way ANOVA and the Pearson's product moment correlation coefficient.

The main findings are as follows:

- 1 、 In general, the sample subjects responded positively to all three dimensions.
- 2 、 These appears a “filtering effect”: it seems easier to be just aware, with only one antecedent factor, while to have a supportive attitude, three factors are found to be significant. Furthermore, five factors are found to affect one to move from conceptually supportive to have the intention to act (behave).
- 3 、 Awareness and attitudes are marginally correlated, while awareness shows no significant correlation to behavioral intentions. On the other hand, attitudes and behavioral intentions are related at a significantly moderate level.

The results of the study provide school administrators and policy makers practical implications in promoting school alliances whether among schools or cross-sector.

Keywords : strategic alliance, school strategic alliance , awareness , attitudes, behavioral intentions

目錄

謝誌.....	I
中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
目錄.....	IV
表目次.....	V
圖目次.....	VII
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	5
第三節 名詞釋義.....	6
第四節 研究範圍與限制.....	7
第二章 文獻探討.....	10
第一節 策略聯盟相關意涵.....	10
第二節 學校策略聯盟的相關意涵.....	24
第三章 研究設計與實施.....	53
第一節 研究架構.....	53
第二節 研究假設.....	56
第三節 研究對象與抽樣方法.....	58
第四節 研究工具.....	61
第五節 資料處理與分析.....	63
第四章 結果與討論.....	65
第一節 研究對象背景變項分析.....	65
第二節 研究對象之認知、態度與行為意向分布情形.....	67
第三節 背景變項之差異分析.....	73
第四節 研究變項之相關分析.....	90
第五節 綜合討論.....	92
第五章 結論與建議.....	99
第一節 結論.....	99
第二節 建議.....	102
參考文獻.....	107
附錄一.....	113

表目次

表 2-1	國內學者對策略聯盟的定義.....	11
表 2-2	學校策略聯盟的定義.....	25
表 2-3	策略聯盟之理論應用於學校策略聯盟之內涵.....	28
表 2-4	國民小學運用策略聯盟之相關研究.....	44
表 3-1	雲林縣公立國民小學問卷抽樣分配表.....	59
表 3-2	樣本學校表.....	60
表 3-3	信度分析表.....	63
表 4-1	研究對象之背景變項分析.....	65
表 4-2	實施策略聯盟方式.....	67
表 4-3	雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知 整體量表分析	68
表 4-4	雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知得分 分布表	68
表 4-5	雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度 整體量表分析	69
表 4-6	雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度 題項分析	70
表 4-7	雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向 整體量表分析	71
表 4-8	雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向 題項分析	71
表 4-9	不同背景變項在學校實施策略聯盟認知差異之 T 檢定摘要表	74
表 4-10	不同背景變項在學校實施策略聯盟之認知差異之變異數摘要表	74
表 4-11	不同背景變項在學校實施策略聯盟態度差異之 T 檢定摘要表	75
表 4-12	不同背景變項在學校實施策略聯盟之態度差異之變異數摘要表	76
表 4-13	不同背景變項對『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之 T 檢定 分析.....	77
表 4-14	不同背景變項對『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之變異數 分析.....	78
表 4-15	不同背景變項對『交換教師，分享彼此教學經驗』之 T 檢定分析.....	78
表 4-16	不同背景變項對『交換教師，分享彼此教學經驗』之變異數分析.....	79
表 4-17	不同背景變項對『減輕行政人員的負擔』之 T 檢定分析.....	80
表 4-18	不同背景變項對『減輕行政人員的負擔』之變異數分析.....	80
表 4-19	不同背景變項對『減輕教師的工作負擔』之 T 檢定.....	81
表 4-20	不同背景變項對『減輕教師的工作負擔』之變異數分析.....	82
表 4-21	不同背景變項對『可以看到立即成效』之 T 檢定.....	82
表 4-22	不同背景變項對『可以看到立即成效』之變異數分析.....	83
表 4-23	不同背景變項在學校實施策略聯盟之行為意向 T 檢定摘要表.....	85
表 4-24	不同背景變項在學校實施策略聯盟之行為意向 變異數摘要表	86
表 4-25	不同背景變項對『願意接收教學新知』之 T 檢定分析.....	87
表 4-26	不同背景變項對『願意接收教學新知』之變異數分析.....	87

表 4-27 不同背景變項對『是否贊成貴校實施策略聯盟』之 T 檢定分析.....	88
表 4-28 不同背景變項對『是否贊成貴校實施策略聯盟』之變異數分析	89
表 4-29 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度、行為意向之積差相	91
表 5-1 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向 背景變項差異	101
表 5-2 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之相關分析表	102
表 5-3 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之相關性.	102



圖目次

圖 3-1 研究設計架構圖 54



第一章 緒論

本章分為四節，第一節研究動機，第二節研究目的與待答問題，第三節名詞釋義，第四節研究範圍與限制。

第一節 研究動機

動機一、為教育政策注入新概念

隨著新世紀的來臨、全球化的經濟時代，網際網路發達，資訊流通快速便利，在面對強大的全球競爭時，企業型態正加速轉型，全球性的跨國企業已不足以符合時代需求，取而代之的是以策略聯盟為主體的企業實體。

策略聯盟在目前許多產業，如航空業、服務業、通訊業、公共事業或網路商務業，已經是十分普遍的現象。航空客運業策略聯盟，把聯盟內各航空公司的機位行銷、訂位系統，機場地勤運務以及會員貴賓活動等等資源都整合在一資共享並相互合作，除了可降低成本及增加收益之外，也可藉由聯盟夥伴間的合作關係，有效提高各航線之載客率，降低交易成本與避免資源浪費，提高顧客的選擇意願與認同感(曾韻慈，2010)。

聯盟企業的崛起，不僅是大勢所趨，而且是無可避免的。因為聯盟經營既能發揮每個成員的最佳能力，又能避免因規模過大而導致的官僚劣習，因此企業界自然紛紛採用這種經營模式而揚棄風險較大的傳統擴張模式。企業與企業間互相合作、結盟或因理念結合以擴大規模，或為互補長短以各蒙其利(沈洪柄，2000)。

近年來，台灣人口少子化的現象，已成發展趨勢。此一發展趨勢對目前的教育規劃，如小班小校、班級師資的員額配置以及師生比的標準等等，將有相當大的衝擊(張鈿富，2004)。根據內政部戶政司統計發現，民國81年出生人數321,405人，及至民國91年，下降至246,758人，民國100年更下降至198,348人。自1998年開始，急速下滑的出生率，已在2004年造成國小大減班，因此教育學者紛紛提出

少子化對教育體系的影響與衝擊（張馨芳，2009；蔡榮哲，2007；蕭佳純、董旭英、黃宗顯，2009）。自民國90年到99年，國小學童在學總人數即從192萬人降至152萬人左右，遽減了40萬人。因為人數減少急促，對於師資供需、學校規模規劃等衝擊大，影響的層面亦廣。教育部更針對未來在學人數進行推估，十年後，推估在學人數約100萬人，減少了52萬人，與前十年相比，降幅更大，足見少子化衝擊，對國民小學教育影響至深(詹巧郁，2011)。

面對這樣一波波的少子化趨勢，國小教育學生數面臨減少的情況，對於大型的都會學校來說，衝擊則是減班，但對於一些山區、海邊等偏遠地區來說，在學生人數本來就少的情況下，又要面臨少子化的壓力，而主管行政機關往往基於財政考量，擲節教育人事支出，遂計畫將迷你小校併校甚至廢校。少子化趨勢嚴重衝擊著我國國民教育體系，學校面對愈來愈競爭的社會，必須重新思考學校經營的理念與方向，並因應社會脈動和時代潮流調整學校經營的策略；若是仍然停留在傳統的學校經營思考模式中，遲早有一天將會被大環境的變化所淘汰(吳清山，2004)。既然地區偏遠、資源相對不足，學生、家庭背景相對弱勢，那麼該給予的教育資源是否有權利相對剝奪掉，偏遠小學校是否該併校、廢校，一直是個爭議的議題，值得執政者縝密的評估考量。黃俊傑(2008)針對小校整併提出了不該以學生人數為唯一考量，並應關注學生教育機會均等及社會正義等問題。此外，學校整併的關注重點在於經濟效益，雖然節省人事成本及行政成本，但是衍生出的運輸成本、額外教室空間等經費也不少，值得再評估。張明輝、王湘粟(2009)提出少子化之際，學校面臨競爭局面，教育組織開始引進企業行銷的觀念、策略與方法，推動所謂的教育行銷。

在目前的教育體制之下，學校員額編制、經費、設備等等，皆有相關法令規定，彼此間缺乏相互聯繫與支援，因此，往往造成資源上的不足或是浪費的情況產生，在大都市，由於學校規模較大，相對之下人力、物力、資源較多，社區家長資源協助也較多，可彌補不少資源不足的問題；反觀在偏遠鄉下地區，由於學

校規模較小、人力、物力、資源較少，學校經營往往受限於資源不足的因素，造成在教學及行政效能上難以提升，進而影響學生得到最佳的學習效果。如何讓教育資源有限的情況下做最有效的利用，即成為教育改革重要的課題，除了依賴政府補助發展之外，學校教育單位應當尋求一套可行的方案，讓教育資源得以獲得更有效的利用，以提升教學品質。因此，若是將企業策略聯盟概念融入學校組織特性，為學校注入新思維，或許能提供學校經營者新的經營方向，讓組織活力重現提升學校效能。

動機二、以有限資源創造無限價值，獲取事半功倍之效

筆者目前為雲林縣國小教師，對於雲林縣，這樣一個財政窘迫的農業縣來說，『會考試、成績好』固然重要，但若是能讓孩子真正學習符合時代需求的、能帶著走的能力，例如：思考力、創造力、團隊合作力、解決問題的能力……等，讓孩子從學校教育中，養成認識鄉土，培養認同感，進而愛鄉愛土的精神。因此，學校無疑是一個重要的教育標的。雲林縣長有鑑於原由中央主導裁併校方案，對於地方衝擊太大，因此，經過嚴密的訪視計畫後，提出小校轉型優質計畫，希望從本質上改善並保障偏遠地區弱勢學童的學習權益，充分整合教育資源，讓政府教育的每一分錢都發揮最大效益，鼓勵家長、社區共同參與經營學校，讓老師與家長成為教育的合夥人，化壓力為動力，重新找回學校存在的主體價值。

陳香吟(2002)建議小型學校組成校際課程發展委員會，採取策略聯盟模式，整合資源、分工合作、提升課程行政效率；張明輝(2002)亦建議採行策略聯盟方式，以減輕教師的教學準備負擔，提升校學資源品質；張信務(2001)指出學校策略聯盟具「有互補作用，強化學校組織抗壓力」、「多元參與，提升學校適應力」、「資源整合，降低學校經營成本」、「建立品質，提升學校組織競爭力」，顏木星(2006)亦認為許多國小招收不到學生，面臨併校或廢校危機，若考慮運用策略聯盟，從教師人力資源、行政配合、圖書管理運用、社區資源等，加以充分利用，則可達到

資源共享、分攤成本，共創雙贏局面，由此可知策略聯盟對於學校之益處與重要性。

動機三、基層教師---策略成功的推手

由企業界採行策略聯盟的經驗，聯盟內部成員對於共同願景的認可，常是決定聯盟成功的關鍵因素之一(吳克，2001)。員工的工作滿意度越高可使成員自願合作、對組織及領導者效忠、表現良好的紀律、能共體時艱、對本身的工作有參與的興趣、能自動自發的努力工作、以當組織的一分子為榮等效果(李春蘭，2002)。

學校教學以教師為主體，如果教師對學校策略聯盟方案實施感到滿意與認同，教師願意認真落實各項計畫，則在實施上易得到良好的成效(王邇翰，2006)。如果教育政策能讓教師感到滿意，則教育成效自然較佳，則其政策容易成功而有成效，因為國小教師的工作滿意度不僅會影響其心理健康、人格發展、工作成就與專業知能的學習，更對教學態度的積極與否有深遠的影響(楊益民，2002)。

因此，基層教師對於策略聯盟的認可程度高低，對於聯盟日後的成敗，應該有著一定程度的影響，教師將扮演一個重要的角色。教師對於學校實施策略聯盟的作法與看法為何？從教師的不同背景變項去了解教師對於策略聯盟的認可程度？即是本研究之動機三。

動機四、認知、態度與行為之間的微妙關係

策略聯盟一詞的概念源自於企業界，現今學校教育則擷取此策略聯盟的概念應用在學校經營上，過往研究曾探究過教育人員對學校策略聯盟的基本概念，探究教育人員對學校策略聯盟的認同程度，抑或針對已參與實施策略聯盟學校之教師，進行滿意度的調查。例如，蔡鳳薇(2003)、黃玉利(2004)、曾建學(2012)等，分別探究過台北市國小教師、高雄縣國中教師與南投縣國小教師對學校策略聯盟之基本概念認知；施祐吉(2003)曾探究國小教師對學校策略聯盟的認可程度，陳亮

吟(2010)亦發現苗栗市國小教師對於學校實施策略聯盟之作法抱持認同的態度；而王邇翰(2006)、陳虹霖(2009)則主要針對台東縣與宜蘭縣有實施學校策略聯盟方案的國小教師，進行實施後之滿意度調查。從以往的研究可以發現，主要探討的分別是從對學校實施策略聯盟之基本概念、認同程度抑或滿意度等的面向著手，但是，尚無研究對於以上三個面向進行綜合討論的。

國小教師對學校策略聯盟有了基礎的概念之後，當遇到學校推行此項策略聯盟教育政策時，教師的概念是否會影響其認同的程度？抑或當國小教師對學校策略聯盟持認同態度之後，但是，到了真的面臨著手開始計畫實施、得要配合學校推行策略聯盟時，教師的行為意向是否與認同態度一樣高？有沒有教師口頭上表現出認同的態度，實際上卻不太願意配合學校實施政策？教師對學校實施策略聯盟的認知、態度與行為意向之間是否有著緊密不可分的因果關係？此為本研究所亟欲探究瞭解的。

第二節 研究目的與待答問題

壹、研究目的

根據上述的研究動機，本研究的具體研究目的為：

- 一、探討雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向情形。
- 二、探討雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度、行為意向與背景變項間之關係。
- 三、探討雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向間之相關性。

貳、待答問題

本研究以文獻探討，了解學校策略聯盟發展的基本概念、形成動機、策略聯

盟類型，並從理論中歸納出學校策略聯盟的幾個重要面向，作為問卷調查的參考依據，茲將本研究欲探討的問題敘述如下：

- 一、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的認知為何？是否受到性別、年齡、職稱、服務年資、學歷、服務學校規模、請調與否、婚姻狀況、學校有無實施策略聯盟等(以下簡稱背景變項)的影響？
- 二、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的態度如何？是否受到背景變項的影響？
- 三、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的行為意向為何？是否受到背景變項的影響？
- 四、雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之間有沒有相關？

第三節 名詞釋義

本研究中重要名詞，說明如下：

一、策略聯盟

策略聯盟為兩個或兩個以上的組織組成，組織之間藉由資源共享、分擔成本、功能互補等多種方式形成合作關係，為了達成共同目標、滿足相互需求、提升彼此競爭優勢而結合為聯盟。

二、學校策略聯盟

學校策略聯盟是由兩所或兩所以上的學校，透過合作關係，在課程、行政、教學等方面進行資源共享、支援及交流，藉由具體的合作策略使聯盟學校互利、提升彼此的形象及競爭優勢。

三、認知

「認知」係指人對事物知曉的歷程。此歷程中包括對事物的注意、辨別、理解、思考等複雜的心理活動；亦即強調個體經由意識活動，而產生對於事物認識和理解的歷程，其為知識的一種，著重個對於外界環境事物之反應和看法。

四、態度

「態度」是個人對人、事、物及周圍世界，憑其認知及好惡所表現的一種相當持久一致的行為傾向，任何一種態度，都是因對象所引起，都是有組織及表現於行動的。

本研究態度是指國小教師對學校實施策略聯盟所持認可、贊同的程度，依受試者在認同程度量表中的得分來判斷，由高至低。認同程度以五點計量依分為：「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」。

四、行為意向

「行為意向」是指個人對態度標的物所持肯定與否定的行為傾向或意圖。行為意向一般所指的便是一個人針對態度對象，所採取某一特別行動或以某一方式來行動的可能性與傾向。

「行為意向是」指個人對於從事某項行為的主觀機率判定，行為意向與行為之間存在高度的相關聯性，反映出個人對某一項特定行為的進行意願，因此，行為意向可用來預測個人行為。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究範圍可從研究對象、研究內容兩方面說明：

一、研究對象的範圍

本研究以雲林縣公立國民小學的國小教育人員(僅包含主任、組長、級任導師、

科任教師)，校長以及私立國小並不在此次訪問範圍內。

二、研究內容的範圍

本研究主要是了解雲林縣國小教師對於學校推動策略聯盟的基本概念、探討不同背景變項的國小教師對於學校實施策略聯盟的認知、態度與行為意向之高低，以作為日後教育行政單位之具體參考，並了解策略聯盟發揮之成效及未來展望。

貳、研究限制

本研究主要目的是了解學校基層教師、行政人員，在對於學校實施策略聯盟時之認知、態度與行為意向，研究方法採取問卷調查與文獻分析兩種方式，在進行過程中面臨以下的問題：

一、研究對象與範圍

本研究調查對象為雲林縣公立國小主任、級任教師、科任教師等，並未包含學校的最高決策者——校長，也未包含學生、家長、社區居民，因此，無法完全深入探究所有相關主體，對實施策略聯盟之看法與認可程度。

二、研究工具

本研究所編之問卷乃是參閱相關文獻，參考顏木星(2006)「雲林縣國小教育人員對學校策略聯盟之調查研究」、蔡鳳薇(2003)「台北市推動策略聯盟意見調查問卷」等，再經由研究者修訂編制。

三、研究推論

本研究是針對單一縣市學校策略聯盟進行研究，旨在「瞭解」而非「概括」，透過研究中所蒐集的資料進行歸納、整理，並與文獻做一對照，研究結果將呈現雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的情況，無法依此廣泛推論其他學校實施策略聯盟情況，但期能作為一般學校、其他學校策略聯盟及行政機關之參考。

四、研究樣本

本研究是針對雲林縣現職國小教師進行施測，主要以其填答問卷時的職務為

主，對於學校因為行政上的需求而常有的行政與教師間之職務輪調的狀況，並不在此次研究討論範圍中。



第二章 文獻探討

近年來，隨著教育的自由化、市場化、國際化等趨勢，教育界亦逐漸重視並採用之，期望透過策略聯盟為學校帶來新契機與新願景。

學校所面臨的是不同以往的挑戰，本研究將探討國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之程度研究，本章先從策略聯盟的定義加以了解，後就學校策略聯盟的定義加以探討，進而了解學校策略聯盟相關之研究。

第一節 策略聯盟相關意涵

本節探討策略聯盟的意涵，包括策略聯盟的定義、形成動機、類型；接著說明策略聯盟的優缺點；最後分析影響策略聯盟的相關因素。

壹、策略聯盟的定義

1970年代，美國企業面臨日本企業的強大挑戰，導致部分企業紛紛關閉，企業專家為協助各企業提升競爭力，以恢復原有的競爭優勢來因應企業困境，而發展出許多的策略管理理論，而策略聯盟就是其中比較常採用的策略(吳清山、林天佑，2001)。在企業經營中必須不斷突破與創新，尤其在現今全球化的趨勢下，地球村的概念已然形成，企業面臨更多的競爭壓力，因此，需要不斷的求新求變來增加競爭力，以發揮本身的優勢，尋找一套最有利的經營模式，強化企業本身的價值，如此，企業才能繼續生存。近年來，企業經營策略有轉換成以合作為主的模式，透過合作獲取更多的有力資源，進而增強企業本身的競爭力，而「策略聯盟」就是其中最普遍採行的策略方式之一(蕭仁祥，2001)。

策略聯盟又稱為夥伴關係，當企業界面臨全球化的競爭壓力之下，企業透過

聯合、結盟的方式，獲得合作對象的優勢，彌補本身的不足以分攤風險，開拓市場的一種企業經營方式(郭煌常，1990)。

關於策略聯盟，企業界、醫療界學者針對機構間的合作種類賦予不同的定義，如「合作」、「合作協定」、「聯盟」、「企業間合作關係」、「策略聯盟」、「策略聯盟與作業合作」、「產業合作」、「策略群組」及「橫向聯合」(歐秀卿，2002)。近年來國內外學者，對於策略聯盟之定義繁多，強調重點各有不同，以下分別將國內學者對策略聯盟的定義加以說明，整理為表2-1：

表 2-1 國內學者對策略聯盟的定義

學者	對策略聯盟之定義
吳思華 (2000)	合作是基於自願形成的長期互賴的集合體關係，網路體系中的成員應建立在自立、互惠的基礎上，發揚互賴、共存共榮的信念，並透過高超的組織間管理能力與機制，以達到整體利益為優先的一群相互依賴、共同爭取資源的聯盟或特定事業的共同體。
彭朱如 (1998)	跨組織合作關係，為一種介於市場與層級之間的混合型組織，涉及兩個或兩個以上組織之間持久的連結或交換關係，藉由組織間資源的流通或情感的交流，以集體的力量共同完成個體組織所無法達成的目標。
方清居 (2000)	提出策略聯盟指的是個人或組織間為維持或提昇競爭力優勢，以長期性利益為考量，作全面性思考，聯合起來追求共同目標，期能自行掌握個人或組織體之命運，所作的合作性或協議性結合。而其意涵有四：(一) $1+1>2$ ；(二) 改變競爭型態，由個人或企業間競爭方式改變為集團與集團的競爭模式；(三) 既合作又競爭，分為集團內合作與集團間的競爭；(四) 是一種達成目的的方法，要充分掌握期間的互補作用。聯盟的效益，就在於兩個以上公司的努力大於一個公司的成效，且掌握雙方公司的優劣勢

學者	對策略聯盟之定義
	資源，以既是合作且亦是競爭的方式達成策略的目的。
陳建雄 陳高山 (2001)	指出企業的策略聯盟就是企業有效利用外部資源的一種合作經營型態，各企業間雖相互合作，但仍維持其本身的獨立性。合作方式包含技術合作、共同開發、委託生產、委託銷售或合資等。
吳清山 林天祐 (2001)	認為策略聯盟是指組織之間為了突破困境、維持或提升競爭優勢，而建立的長期或短期的合作關係。
連寶如 (2003)	認為策略聯盟是為取得互補性資源，和市場價值鍊定位有密切關係，是既競爭又合作的方式。
陳佩芝 (2006)	兩個或兩個以上的團體或組織，藉著互相分享資源，透過成員共同分擔責任、風險和報酬，以達到共同的策略為目標，並且為了維持或提昇競爭優勢，彼此間具有策略性的合作行為及競爭，相互仍保有獨立自主的權力。
林映汝 (2007)	策略聯盟為兩個或兩個以上的組織組成，組織之間藉由資源共享、分擔成本、功能互補等多種方式形成合作關係，為了達成共同目標、滿足相互需求、提升彼此競爭優勢而結合為聯盟。
陳虹霖 (2009)	基於共同策略目標的考量，兩個以上的單位(組織)透過正式契約的方式成立新的組織，相互提供資源以提升本身的競爭優勢、強化競爭優勢的結盟方式。
曾韻慈 (2010)	策略聯盟是各組織間以合作關係、資源共享的方式，並以長期性為主、正式性而並非是合併性的，使各組織間能互補及共享資源以產生更大的力量，使其能多元發展、提升競爭力並降低成本及突破艱困時期，並維持組織營運、創造新局勢的經營管理方法。

學者	對策略聯盟之定義
	亦即兩個或兩個以上企業為了某種特殊的策略目的，而在生產、銷售、研究等技術，以及產品、人員、財務上相互提供或交換資源，以求得永續經營下去，以利共同目標之達成的企業行為。
黃荷婷 (2012)	兩個或兩個以上的組織，基於相同策略目標及共同需求，組織間藉由資源共享、技術交流、功能互補及分擔成本等多種方式而形成之合作關係，以提升彼此競爭優勢而結合為聯盟。
曾建學 (2012)	兩個或兩個以上的組織，為了因應環境、求取生存以及提升競爭優勢，藉由資源分享、功能互補，共同分擔責任、風險和報酬，以追求共同目標，其彼此間具有策略性的合作及競爭行為，且各自保有獨立自主的權力。

(資料來源：本研究彙整)

綜合以上學者的看法，策略聯盟的要素為：

一、成員為兩個或兩個以上的獨立組織或機構

指不限型態的組織或機構，如工廠、社團、學校、社區、事業體、研究機構等，不論其規模大小、所在區域及國家的遠近、財力是否雄厚、語言是否相同等，均可相互協商成立策略聯盟。

二、基於共同策略目標及相互需求的考量

策略聯盟關係的成立必須建立在具有共同的目標及認識，各自擁有對方所需求的資源及條件，並且願意與對方共享、相互支援，以共同達成某一特定目標，並能帶給雙方最大利益為合作的最終目的。

三、資源的提供與接受必須是自願的，而且有特定範圍的

資源必須是需方所需求的，而且供方願意提供的，但絕對不是一定要提供或是接受的。因此，在討論、協議建立聯盟關係時，雙方必須先瞭解各自所能提供

及需求的情況後，依據實際情況達成共識。才能維持共同的利益和協定，並且擁有和諧、有效益的聯盟關係。

四、以不同的形式或關係相互合作

不一定具有一定的契約關係。策略聯盟關係的建立可以依照需求及目標，經過研究評估後，選擇對雙方最有利的方式進行合作、建立關係；因此，可以是相互支援合作的關係，或是契約管理連鎖或是合併的形式。完全取決於合作者們的意願。

五、合作地位並非對等的，但必須是雙向或多向的

合作對象不限於一對一，可以多向的如一對一、一對三或是二對一、二對三...等，但必須是各自都是資源的提供者也是享用者。擁有較多資源者，提供給欠缺該項資源的各方，而其他方將各自擁有且為他方需求的資源提供出來；只要達成共同合作的協議或條件即可。

六、相互間的聯盟關係並非永久不變的

可以是長期的、固定的或是永久的，也可以是臨時的、短期的。或者是無期限的、或有期間限制的；但是基本上，至少要有某一個時間限定或約定，以免造成工作計畫及推動的困擾和阻礙。更可避免考慮不當或運作不協調的聯盟繼續，以減少相互的損失及傷害。

對策略聯盟一詞，雖然各家說法不盡相同，但仍有共同認定的概念歸納如下：

一、基於策略目標考量

策略聯盟的成立皆起因於特定的策略需求，須由二個或二個以上的組織，在策略性的考量下，為達成某一策略目標，並確保、維持或提升公司的競爭優勢，所建立的一種合作關係(林玲君，1991)。

二、需有契約關係

透過正式契約締結，讓聯盟成員能有合作的依據，經由正式契約形成合作關係，以規定成員間的權利義務，並藉以達成策略目標，此契約關係可以解釋為聯

盟正式組織得成立。(林玲君，1991；李文瑞、曹為忠、林志豪，2000)。

三、成立新組織

策略聯盟是二個或二個以上組織的合作，須建立一個新的組織平台來運作，組織個體共同結合為獨立組織形式或關係，彼此能共同運用其資源及行政上的決定權，參與的各個機構可共同享有行政上的權威。

四、有合作期限

策略聯盟乃是組織間的合作而非合併，因此，有其基本使命與方向的策略行動，不可能永遠合作，否則則與單一組織無異，對於聯盟合作的期限，在考量不同利益與策略下，各種聯盟有不同的期限，有學者認為策略聯盟是短期合作；有的學者則是認為需要長期合作(蔡正揚，1992)。

五、相互提供資源共享

資源共享是策略聯盟重要的考量之一，每一成員均須提供資源，每一成員皆共享其成果，透過此種合作機制，讓彼此提高競爭優勢，也就是透過資源的互相依賴來提升競爭優勢(林隆儀，2002)。

綜觀各專家所言，對於策略聯盟的定義不外乎：有基於策略目標考量、需要制定一套契約關係、成立一新的組織、聯盟有合作期限、成員之間相互提供資源以共享，因此，本研究將策略聯盟定義為：『兩個或兩個以上的單位(組織)，在各自策略目標的考量下，建立短期或長期的合作協定關係，相互提供分享資源、知識或能力，透過此結盟的方式以強化競爭優勢、以有限資源創造無限價值。』

貳、策略聯盟形成的動機

策略聯盟的形成必有其背景與考量，形成策略聯盟的動機為何？是值得加以探討的。由策略聯盟定義可知是兩個以上的組織(單位)，為提升本身的競爭力，在

各自策略目標的考量下，透過正式的契約關係，成立新的組織型態，相互提供資源，以強化彼此的競爭優勢的結盟方式。有關策略聯盟形成的動機理論，綜合過去相關文獻在學理上可歸納四個主要動機，包括Williamson 在1985年提出的交易成本理論、Day & Klein 在1987年提出的策略行為理論、Collis & Montgomery在1995年提出的資源基礎理論、Pfeffer & Salancik 在1978年所提出的資源依賴理論以及Kogut 在1988年提出的組織學習理論，茲說明如下：

一、交易成本理論

交易成本理論主要探討因契約交易而產生的成本以及風險，包含了交易者所面對有關交易結果的不確定性。Williamson (1985) 提出交易成本是為確保交易的順利完成，由買賣雙方來承擔之間的各種成本，包括事前談判與簽約成本、事後執行與管理成本以及發生糾紛時的補救成本。Williamson認為有三項因素會增加市場的交易成本：(一)、未來的不確定性愈高，則交易者愈不容易在事前續約；(二)、資產特定性愈高，則有套牢的風險；(三)、交易次數愈頻繁，則有投機的行為發生。因此當市場交易須負擔高成本及高風險時，某些經濟活動會捨棄市場交易，而改採企業內部化自行發展。當企業因內部化或購併所導致的高固定成本時，則可採取介於市場交易與內部化之間的策略聯盟方式，策略聯盟乃是介於兩者之間一種混合體。交易成本理論的觀點是公司在取得資源時，必須考量其交易成本達到最低的狀況，企業為降低成本及投資風險，則選擇聯盟的方式來達到最大的獲利效益。

從學校策略聯盟的交易成本理論觀點來說，學校的聯盟並非利潤導向的策略，而是基於降低學校的生產成本、分攤學校教育成本、並節省採購的經費和人力，以有限的經費和資源，創造最大的教育功效(賴玉雪，2007)。

二、策略行為理論

策略行為理論指出公司合作的動機，在於以策略行為創造並維持優勢，以取得較佳的利潤表現，廠商視合作為改善競爭優勢的手段，以達到利潤極大化的目

標。Day & Klein(1987)認為企業聯盟之動機包括降低風險、建立進入障礙、技術互補等，企業聯盟的形成在於以策略行為結合聯盟伙伴之資源、能力，創造維持競爭優勢，視合作為改善競爭地位的手段以達到利潤極大化的目標。企業藉由合資來強化其在市場的競爭地位，以改進競爭地位而獲取利潤的標準來決定交易的方式，達到利潤的最大化或增加企業資產的價值，來削弱對手的競爭地位並阻止潛在競爭者的進入，確保自身的利益(陳佩芝，2006)。

由學校策略聯盟的策略行為理論觀點來看，由於學校為非營利組織，不以利潤為目標。因此，學校的策略聯盟基本上並非以利益為前提，但企業以合作方式整合企業的資源、能力，做為改善競爭地位的手段值得學校組織效法。尤其目前教育處於少子化、自由化的競爭市場，如果學校本身的條件、地位或能力不足，將為資訊科技及知識高度發展的教育市場所淘汰，若進行聯盟亦可能造成相互拖累或聯盟失敗的情況。因此，學校應強化自身的競爭力、資產及地位，具備優質的聯盟條件，透過共同合作，創造結盟學校的競爭優勢，發揮整合性的教育功效(賴玉雪，2007)。

三、資源基礎理論

資源基礎理論是將廠商視為結合不同的實體資產、無形資產與各式能力的綜合體，而廠商所擁有的資產與能力，將會決定其效率和效能，若能夠將廠商的目標和資源能力相互配合運用，則可產生較高的經營績效(Collis & Montgomery，1995)。

此基礎理論的主要論點，在於說明企業累積了其他競爭企業所無法模仿的、稀少的、有價值且無法取代的資源或能力以支持所採取的策略，進而建立長期且持續的競爭優勢(邱士榮，2001；吳思華，2000)。

由學校策略聯盟的資源基礎理論觀點來看，學校應分析評估本身所擁有的資源，包含學校內、外部有形之人力、物力、財力、自然環境資源，及無形之智慧資產、文化資源，配合學校背景、親師生之需求及社區特色，厚植獨特、無可取

代、有價值的資源和能力，並與策略配合運用，建立長期且持續的競爭優勢，掌握學校競爭局面之先機(賴玉雪，2007)。

四、資源依賴理論

就資源依賴理論而言，組織的資源在有限的狀態下，難以完全自給自足，在面對環境的不確定性下，為了取得組織生存所需且又為外部組織所控制的資源，組織將會與外部環境中的相關組織進行連結，以取得所需資源。企業在面對多變、複雜及受限制的環境條件下，組織不再保持被動，相反的，會發展出策略與組織架構，以降低其不確定性與依賴性，當組織無法完全自內部取得所需資源時，就需要向外尋找夥伴進行交換關係，形成利益的聯盟 (Pfeffer & Salancik, 1978)。

由資源依賴理論的論點來看學校策略聯盟，學校策略聯盟的動機不外乎基於關鍵性資源的獲得、資訊科技之互享、降低成本及風險，為降低外部環境之不利因素，從學校策略聯盟的夥伴獲取關鍵性的資源，因而建立起資源依賴的關係，亦是學校策略聯盟的資源依賴動機理論的主要觀點(賴玉雪，2007)。

五、組織學習理論

「組織學習」或者是「學習型組織」指的是一個組織能夠不斷的學習，運用系統性思考模式嘗試各種不同的問題解決方案，因而可以強化並擴充個人的知識和經驗，改變整體組織的行為(吳清山，1997)。學習型組織主要的內涵為Senge(1990)提出的五項修練策略：

(一)、系統思考

組織解決問題是以整體性的觀點，觀察事件的環狀因素、互動關係以及組織所發生的問題，跳脫僵化和零散的思考方式，改以系統思考的方式解決問題的辦法。

(二)、自我精進

培養組織成員自我挑戰的能力，可以確認達成的目標並且全力以赴，提升自我精進能力並且能夠面對挫折情境時，做出適當的反省調整和修正。

(三)、改善心智模式

以往傳統科層組織的信條，強調的重點在於管理與控制，而學習型組織的理念則在於組織共同願景的建立、價值觀的塑造和心智模式，唯有透過鼓勵組織成員多樣化的觀點和意見，才能夠在組織成員意見交流和行動實踐過程中，激發團體智慧凝聚共識，脫離科層體制的束縛，改善心智模式。

(四)、建立共同願景

建立組織共同願景，但願景是建立在階層的關係上，是一種由上而下的組織溝通過程。

(五)、團隊學習

透過組織成員的對話和討論，強調以同中求異的原則來探索真理，並且欣賞不同的觀點和意見，發展更高層的共識，即為團隊學習。

將組織學習理論運用在策略聯盟，可使聯盟成員之間共同學習與轉移無形資產。Kogut(1988)認為組織知識是一種默會知識，專屬於一個組織之中，不像專利權可以編碼或移轉，由於默會知識具有不可言傳的特性，加上專屬性與複雜度高，因此唯有透過聯盟才能達成知識移轉的目標。從組織學習理論的角度而言，在科技多樣化和融合性的趨勢中，產業必須建立企業的知識庫存，存在於組織中的作業程序、人員經驗、商譽、網路關係等潛藏的知識與無形資產，這些知識是無法透過市場交易移轉，必須經由聯盟組織學習取得(陳峰灝，2002)。因此，組織學習導向的動機，是企業為了學習市場上不易獲得的知識，因而選擇藉由聯盟的行為模式獲取。其聯盟的重要目標，就是雙方藉著合作學習的過程，相互學習聯盟夥伴重要的知識與技能，並因此建立本身真正的核心能力與可以創造價值的方法。

由組織學習理論的觀點來看學校策略聯盟的合作關係，主要是取決於知識與技能的獲得，期望透過聯盟，使組織成員不斷學習，藉由組織學習循環過程，強化組織創新和成長的動力。如：教師的專業知識及經驗、行政人員之實務經驗等無形之智慧資產，唯有透過學校間組織學習交流，才能獲得本身所缺乏之知識與技能，促使組織永續發展(賴玉雪，2007)。

參、策略聯盟的類型

策略聯盟即是站在互助互利的角度，藉由各自所長來達到雙贏的策略性經營方式，因此，在進行策略聯盟時，必須依據企業本身的條件，來採取合適於雙方的策略聯盟形態。策略聯盟有許多分類方式，主要的原因是因為針對不同的研究主題而有不同的分類方式。企業間策略聯盟的種類很多，包括非契約式鬆散型組織及有正式契約關係組織，非契約式鬆散型組織是指企業間無正式契約的生產或供銷關係；正式契約關係組織則指包含技術授權、共同研發、委託生產、共同生產、行銷代理、共同行銷以及合資等。策略聯盟的類型也有國內廠商相互結盟，抑或國內與國外廠商的結盟。也有縱向、橫向的聯盟方式。企業所處的環境，擁有的資源與在市場上所處的競爭地位不競相同，致使企業在從事決策考量時，會採取不同之型態策略聯盟(陳佩芝，2006)。

王邇翰(2006)就較常見的策略聯盟的類型加以說明：

一、依價值活動分

依產業的活動內容劃分。蔡正揚、許政郎(1991)分成研究發展聯盟、生產及後勤聯盟、行銷及售後服務聯盟、財務聯盟、人事聯盟、資訊聯盟及活動聯盟七類。

二、依財務結構分

按投資資金的比例多寡劃分，依股東所佔權益多寡加以劃分。蔡正揚、許政郎(1991)將策略聯盟分為股東聯盟、非股東聯盟兩類。

三、依資源依賴區分

依各聯盟組織所提供資源的程度劃分。

四、依地理區域範圍劃分

是以所在地理行政區劃分，有以國籍、國內行政區劃分。

五、依聯盟組織方式劃分

以聯盟組織中的產業位置劃分，同業間的結盟、異業間的結盟或是混合式結盟。司徒達賢(1996)依國內策略聯盟模式分為：垂直式聯盟、水平式聯盟、不對稱聯盟。

六、依目的區分

以策略聯盟的目的區分。吳青松(1990)分成水平整合聯盟、垂直整合聯盟、多角化經營類型及產品線延伸類型四類。巫忠信(2003)分為供給性聯盟、定位性聯盟、學習性聯盟、多種活動聯盟四類。

吳清山、林天佑(2001)指出企業界採取的策略聯盟型態大多為水平式、垂直式、混合式等：

一、水平式策略聯盟

結合類似功能的企業，有效運用資源，以擴大服務層，例如連鎖加盟店。

二、垂直式策略聯盟

具有互補功能的不同企業建立夥伴關係，以提升研發功能與產銷合作，例如產銷合作。

三、混合式策略聯盟

兼具水平式與垂直式的策略聯盟，以全面提升企業競爭力。

肆、策略聯盟的優缺點

探討策略聯盟的問題，其主要目的是要了解策略聯盟能為組織帶來何種效能及能否解決組織面臨的困境。因此，就了解策略聯盟的優缺點，來探究實施的可能性。本節先對策略聯盟的優點加以闡述，後就策略聯盟的缺點加以探討。

一、策略聯盟的優點

郭煌常(1990)指出策略聯盟的優點包括：

(一)、可運用雙方合作的基礎很快的進入市場掌握先機，在產品生命週期短的科技產業中，誰掌握主動的先機，誰就有較大的勝算。

(二)、降低研究開發或製造成本，在高科技產業競爭中，誰的成本較低，就有較大的籌碼與優勢。

(三)、分散風險，合作的雙方在維持長期關係及為達到預期策略目標下，會更積極謹慎地進行合作計畫，因此，彼此的風險會降低許多。

(四)、降低生產成本，由於策略聯盟的結合，原料大批進貨將大幅降低生產成本。

江怡慧、陳郁吟(2001)認為策略聯盟的優點有：

- (一)、具有合作的綜效
- (二)、降低風險和成本
- (三)、使雙方各自發揮所長
- (四)、避免合併所造成的困擾與衝擊

陳建雄、陳高山(2001)亦指企業聯盟可帶來的綜效有加倍其競爭資源、大幅降低成本、改善品質、提升技術能力和客戶滿意度及大幅縮短製造和研發時間。

綜觀以上論述，在全球化競爭之下，企業為了降低營運風險與減少成本支出，並取得所需的關鍵資源，進而達到永續經營的目標，則策略聯盟的運用為最佳可行之決策。

二、策略聯盟的缺點

善加運用策略聯盟的優點，講使得彼此獲致更高更大效益，但是，沒有一個經營管理策略是完美，透過相關研究，可發現相關的缺點如下：

(一)、對聯盟的控制力低：

因無法百分之百擁有，且因為合作時需要配合其他成員的需求，所以，無法完全掌握真正的需求(郭煌常，1990；施佑吉，2003)。

(二)、培養競爭對手：

企業間合作均存有潛在的不利影響，尤其是與競爭者合作時，更可能強化競爭者的能力。企業締結策略聯盟，多少有各懷鬼胎、各取所需的策略目標，也因此會有培養競爭對手的潛在不利因素(呂鴻德，1996)。

(三)、加速競爭、破壞市場：

策略聯盟雖可共享成果、共用資源，但如不能善加利用聯盟資源與研究結果，

則將導致彼此間的競爭加劇，使聯盟最初的美意蕩然無存，且聯盟的成員亦毫無利潤可得(呂鴻德，1996)。

(四)、意見整合不易：

由於組織比以往龐大、成員加多，在規劃、協調、溝通與意見協調時，在缺乏參與、溝通管道或是授權不足的情況下，很難有效整合組織間的意見(張茂源，2011)。

(五)、欠缺明確的角色與職責：

在建立策略聯盟的過程中，每個合作夥伴都應清楚彼此的角色與職責所在，才能明確的了解其他夥伴對自己的期望，以及自己在聯盟關係中應有的貢獻，但常常在聯盟體系中，或因缺乏共同願景，或因無法針對聯盟的方向目標建立共識，導致參與聯盟的夥伴彼此對於角色與職責的認識不清，而間接影響策略聯盟的成效(張茂源，2011)。

伍、小結

策略聯盟雖有助於績效的提升，但其中失敗的例子也不在少數，根據麥肯錫顧問公司統計，策略聯盟的成功率約為四成(苗豐強，1997)，由此可知，必須有一定方向之條件與特定之關鍵因素方能使策略聯盟的成功。然而，在探討策略聯盟成功因素時，可以從文獻中發現，各式之研究目的、各類型之研究對象以及各方之學者因觀點不同，而其所呈現出之影響因素也會有所差異。然而，各方學者對於策略聯盟成功因素之看法中，仍可歸納出五個大方向，是故下列即彙整各學者之見解，並以學者呂鴻德(1997)對於策略聯盟成功因素分析之基礎來進行歸納探討。

一、建立明確之策略聯盟目標

一個團體的合作，必須要有明確的目標來促使彼此努力向前，因此策略聯盟於建立前，即需建立一共同的目標，使雙方能透過策略聯盟獲取一較進行策略聯盟前更多更好的共同利益。

二、匯集合適之策略聯盟成員

構成策略聯盟之成員，必須能彼此信任、彼此學習，透過互信互助的方式來達到互惠互惠的聯盟目標，因此，於策略聯盟組成前，即需選擇適當聯盟對象，以形成一成功的策略聯盟組織。

三、尋求策略聯盟間互補因子

在策略聯盟之團體中，尋找團體間具互補性之特性與優勢，藉以強化其本身之競爭優勢，並填補彼此較為缺乏之弱勢，以形成互補現象，使策略聯盟成功率提高。

四、建置完善管理制度之組織

策略聯盟是將兩個或兩個以上不同的組織結合，以建立共同目標，發展出更有效率的組織形態，然此一組織更需要有一完善的管理制度，使其具有系統性的運作，而發揮其最大之策略聯盟效益。

五、協調聯盟成員之觀念差異

策略聯盟因為有許多不同的組織與成員構成，因各自的來源背景有所差異，造成了文化與觀念上的不同，因此，又尋求有效的策略聯盟，必須透過不斷地協調與改善，來達成共識，方能共同向目標前進。

因此，了解組織間於實施策略聯盟前，必須從共同目標、互補性、觀念協調、管理制度及組織上著手，並以互惠互惠的共同目標為雙方策略聯盟的推動因子，以達策略聯盟之成功因素。

第二節 學校策略聯盟的相關意涵

壹、學校策略聯盟的定義

由於國內教育環境丕變，學生就學人數和班級數減少的學校，將面臨巨大的

挑戰。為因應教育思潮的改變，學校已經不能以傳統模式經營，學校應尋求方針以改善教育環境市場或教育劣勢的地位，以增加學校間對外的競爭力，尋求外部的資源相互結合，外部資源相當多，端看教育工作者如何藉由策略聯盟以達到資源共享、互補、整合的方式，以達到資源盡其用的最大成效，透過合作與競爭才有機會創造出高品質的教育水準，讓學生充分享受受教的權利，提高學校的競爭優勢。

教育工作者面對變動不居(change)、多元複雜(complex)、高度競爭(competitive)及嚴峻挑戰(challenged)的教育環境，應不斷增能，運用策略聯盟，善用社會廣大資源，讓有限的教育資源發揮最大效益，發展具有教育價值性、在地文化性、創意特殊性及市場競爭性的學校特色，重新賦予學校存在的創新價值(林仁煥,2008)。

學校策略聯盟的經營概念來自於企業，但企業以營利為目的，學校則是以服務為目的，兩者在目標上並不相同。但若是以追求組織成長的概念為原則的話，則可以將企業策略聯盟的概念導入到學校教育現場中，以學校間相互結盟的方式，來架構出學校策略聯盟的理念(施佑吉,2003)。

在此根據國內近年來之文獻，將學校策略聯盟的定義整理如表 2-2：

表 2-2 學校策略聯盟的定義

學者	對學校策略聯盟之定義
吳清山 林天佑 (2001)	學校之間為了突破困境、維持或提升競爭優勢，而建立短期或長期的合作關係。
施祐吉 (2003)	兩個以上的主體，經彼此之間的默契與共識，結合成一個團體，在團體內發揮各校的優點，達到互補互利的目的。聯盟學校得以進行資源分享以及共同合作等具體合作策略，以增進聯盟整體的成長，達成聯盟學校的理想目標，聯盟學校之間具有聯盟內合作，聯盟外因應競爭的關係。
蔡鳳薇 (2003)	兩個或兩個以上獨立的學校，彼此分攤生產成本，降低風險或是以合資的方式進行，為達成整體目標或共同利益，成員間基於相互利益集合交換或整合學校之資源，作資源分享及互補，學校間資訊科技技術的交流，藉由學校策略聯盟塑造強而有利的學校形象，資增進學校的競爭力，並進行正式的契約合作關係。

學者	對學校策略聯盟之定義
張壽松 (2004)	以現有的學校制度包括師資、設備、經費、研發、行銷與產出，以及跨校的合作關係包括教師進修、課程實作、教學創新、實地交流、專業對話與資源共享之相互搭配與支援。
黃玉利 (2004)	指國民中學與其他機構建立夥伴關係，善用策略聯盟的類型整合資源，分工合作相互扶持，減輕教師工作負擔，提昇教育品質
陳佩芝 (2006)	是學校間運用策略聯盟的關係進行資源的共享、課程與教學的合作、行政措施的支援、學術研究交流、學生學習分享、家長相互支援、協助等一項或數項的合作關係，來塑造強而有力的形象，以增進學校的競爭力。學校運用策略聯盟的合作關係有資源的共享、課程與教學的合作、行政措施的支援、學術研究的交流、學生學習的分享、家長參與的互助等。
楊曜駿 (2006)	學校策略聯盟乃是一種執行學校經營的策略行為，透過互惠合作的方式，執行彼此的共識與承諾，藉以此方式提升學校組織的抗壓力、競爭力與適應力，並達到節省教育成本的功效。
顏木星 (2006)	兩個或兩個以上的學校，由學校策略聯盟型塑有利的學校形象，增加學校的競爭力，而進行正式的契約合作關係，為達成共同目標及利益，彼此交換或整合學校資源，以合作的方式進行，使資源分享、資訊科技技術的交流，達成雙贏學校經營。
王邇翰 (2006)	學校為突破教育上的困境，基於各自學校教育目標的策略考量，進行正式的契約合作關係，由聯盟學校各自提供優勢教育資源，且由聯盟學校共享及發揮資源互補的特性，以增進學校的競爭力，並藉此得到學校教育品質提升的學校經營模式。
林映汝 (2007)	兩所或兩所以上的學校透過合作關係，在課程、行政、教學等方面進行資源共享、支援及交流，藉由具體的合作策略使聯盟學校互利、提升彼此的形象及競爭力。
林怡萱 (2007)	聯盟學校彼此間共同相互合作，進行資源分享，透過具體的合作策略安排進修課程，達成聯盟學校共同的成長目標。
陳虹霖 (2009)	學校基於增進教育上的成效，以及為達成各自學校教育目標的考量，經由策略聯盟方式，進行正式的合作關係，由聯盟學校各自提供教育資源，並由聯盟學校共享及資源互補的特性，以增進學校的競爭力，並藉此得到學校教育品質提升的學校經營模式。
陳亮吟 (2010)	兩個或兩個以上的學校，在考量學校背景、地緣性及條件優勢能符合互補原則後進行整併，以達到節省教育成本支出、共享現有資源、降低教育人員工作負荷與提高學生良性競爭的方式。
郭雄軍 (2010)	學校策略聯盟為降低教育成本及風險、資源的互補與共享、資訊科技研發技術轉移與交流、組織知識與資訊交流分享的循環過

學者	對學校策略聯盟之定義
	程、提升學校形象、以及透過競爭、合作及契約關係，相互合作與支援，爭取優勢地位。
黃荷婷 (2011)	兩個或兩個以上的獨立學校組織組成，之間為達成共同的整體目標或利益，組織以學校資源利用、分享、互補等多種方式整合，形成合作關係，來塑造強有力之形象並增進學校競爭力，學校運用策略聯盟的合作關係包含資源的共享、課程與教學的合作、行政措施的支援、學術研究的交流、學生學習的分享、家長參與的互助等。
曾建學 (2012)	國民小學採垂直型、水平型或異業聯盟方式與其他學校或單位建立合作關係，消極的方面是尋求支援以解決學校遭遇的重大困難或面臨資源嚴重不足窘況，達到解決困難或資源互補的作用，積極的方面則因學校組織資源豐富，效能卓越，基於分享與共榮原則，透過交流與領導，發揮影響力，促進教育優質化，進而間接影響社會的全面提升。
侯典谷 (2013)	兩所以上的學校為了追求組織成長、解決學校經營所面對的問題以及達成教學目標的過程當中，彼此透過契約式的關係進行技術的分享、資源整合、教學的共同研發與規模經濟的達成來落實學校間實質的互惠，以及有效提升學校的聲望地位之聯盟。

資料來源：研究者自行整理。

綜合上述的研究結果分析，可以發現學校策略聯盟是學校與學校之間形成合作關係，針對彼此學校的需求進行交流，以及資源的分享及互補，藉由策略聯盟提升學校的競爭力。

本研究歸納綜合整理上述學者對學校策略聯盟之意見，發現絕大多數的研究皆將學校策略聯盟定義在學校與學校間的合作關係，但是本研究認為不應該只是定義在學校與學校之間，在講求資源共享、互補、交流的原則下，許多家長團體、社區、非營利組織等皆存有許多豐富資源，不管是人力、物力、軟硬體資源，皆能提供相當大的助益予學校，因此，本研究參考(曾建學，2012)建議，將學校策略聯盟定義為：「學校與其他學校、組織、單位，為了解決學校經營所面對的問題，建立合作關係，透過人力、物力、軟硬體的交流、共享、互補，以達教育目標、提升教育價值、創造教育新力量。」。

貳、學校實施策略聯盟的動機

在企業界策略聯盟形成之動機因素，可從策略聯盟形成之理論基礎得知。策略行為理論的動機在於提高生產利潤；資源依賴理論為取得完整資源而與其他組織連結；資源基礎理論則是擁有稀少難以模仿的資產和能力的廠商，可為公司創造並維持競爭優勢；組織學習理論的動機是藉著知識的轉移強化組織創新和成長的動力；交易成本理論的動機在降低生產成本（蔡鳳薇，2003）。

而策略聯盟形成的理論基礎亦可應用在學校策略聯盟形成動機之探討。根據策略聯盟動機理論的觀點，(郭維哲，2003)認為學校採行策略聯盟的動機有四項：取得優勢、節約教育成本、資源依賴、組織學習。而(蔡鳳薇，2003)則認為「學校策略聯盟」形成的動機，歸納為成本動機、資源動機、資訊科技動機、地理位置動機、形象動機、知識動機等六項。(陳佩芝，2006)將理論之內涵及對學校策略聯盟之應用彙整成表，並提出七項動機：一、地緣相近、取得優勢；二、節約教育成本；三、資源依賴；四、組織學習；五、資訊科技流通；六、學校形象塑造；七、資源互補。

表2-3 策略聯盟之理論應用於學校策略聯盟之內涵

理論	動機及目標	內涵	應用於學校策略聯盟
策略行為理論	以合作做為改善競爭地位的手段，以達到利潤極大化的目標。	強調企業以改進競爭地位而獲取利潤的標準，來決定交易方式，藉由合資強化其在市場的競爭地位，達到利潤最大化或增加企業資產的價值，來削弱對手的競爭地位及阻止潛在競爭者的進入。	以合作為改善競爭的手段，以整合學校間資源的能力，保持有彈性的策略及高度的應變能力，為學校策略聯盟的運作帶來更大的發展空間及避險能力。
資源基礎理論	擁有稀少難以模仿的資產和能力的廠商，可為公司創造並維持競爭優勢。	廠商需要擁有其他廠商所欠缺的關鍵能力項目，或所謂的核心能力，以建構獨特的競爭力。	學校在進行策略聯盟前，應先評估本身的資源，再透過資源運用過程塑累積的能力，做新舊優勢調整，找出獨特的資源能力及持久性之競爭優勢，掌握競爭之先機。

理論	動機及目標	內涵	應用於學校策略聯盟
交易成本理論	以降低成本、分攤成本降低風險、避免重複投資、規模經營為目的。	追求生產與交易成本總和之極小化，策略聯盟方式以「市場」交易或是透過「組織」的內部化運作，策略聯盟才算是交易方式合算的方式。	是基於利潤導向的策略，除了要衡量聯盟對象及聯盟之情境外，還要降低學校聯盟中的不確定因素，以塑造良好之聯盟氣氛及維持成員間的信任感。
資源依賴理論	取得完整資源而與其他組織連結。	組織為了要能夠獲得所需資源，會向外找尋夥伴，相互形成利益的聯盟。組織存續的關鍵在於取得並維持資源的能力，其分析的單位是「組織與環境的關係」。	取決於相對資源的依賴及需求。希望由策略聯盟夥伴獲取關鍵性的資源，建立資源依賴、互享的關係，降低外部環境的不利因素，以提昇學校整體經營績效。
組織學習理論	藉著知識的轉移強化組織創新和成長的動力。	其聯盟的重要目標，就是雙方藉著合作學習的過程，相互學習到聯盟夥伴重要的知識與技能，並建立起本身真正的核心能力與可以創造價值的方法。	主要是取決知識與資訊的獲得，希望透過聯盟組織成員共同學習及分享的心智模式，進行資訊交換的組織學習循環過程。

資料來源：國民小學運用策略聯盟發展學校本位課程之研究，陳佩芝，2006，國立花蓮師範學院碩士論文。

根據策略聯盟形成理論的內涵，並綜合上述學者提出的學校策略聯盟形成動機觀點，歸納出以下四項，加以說明如下：

一、優勢動機

在現今教育改革浪潮下，學校需要發展本位化的特色並塑造學校強而有力的形象，以取得競爭優勢。首先，學校必須依造自己本身的環境優勢，設計出符合自己學校願景的課程教材、教學等，並藉由與鄰近學校的結盟，獲得同一區域整體的優勢。另外，透過學校的聯盟關係，融合並結合其他聯盟學校的教師文化、領導者的管理能力、學校的傳統及特色，藉此形成自己學校的獨特形象及特色，並與形象良好的學校進行聯盟關係，對於學校形象的塑造及增進相當大的助力，亦是提升學校的競爭優勢。

二、資源動機

資源動機可分為資源依賴及資源互補兩方面，分述如下：

(一)、資源依賴方面：一般學校或多或少都有先天上的限制及資源不足之處；諸如專長師資、行政人員、課程發展、教學設備等等，少有學校可以完全的自給自足。惟有尋求擁有資源的聯盟對象給予支援，才能彌補學校本身的缺乏，並且需要相對的提供夥伴學校所缺乏的資源作一交換，才能使彼此間相互依存關係持續。所以，本著相互依賴的特性，學校間有必要採取策略聯盟。

(二)、資源互補方面：在學校策略聯盟建立後，兩個不同管理系統的學校結合在一起，共同分享學校的資源，藉著彼此間長期所建立的了解與信任，較容易取得關鍵資源，並與他校共享校園之教學設備與資源、網路資源、圖書設備，也可與學校夥伴交換彼此的資源與經驗，藉以提高學校競爭地位。

學校如同企業亦需不斷成長與增進，學校教師行政與教學經驗、學生間相互學習的機會、組織間觀摩學習等等，皆可透過學校與學校之間的合作交流，讓學校組織得到學習的機會與提升教學成效。學校是個學習單位，常因時間長度、人事穩定、觀念刻板而停止學習，為了維持本身不斷學習的狀態，透過學校間策略聯盟的過程，藉由組織學習來取得知識交流、維持學校的動力（郭維哲，2003）。

學校為了教學上的需要、提升教學品質與成效，需添購軟硬體教具以支援教學，但近年來由於經濟不景氣，教育預算、中央補助地方與學校的經費也縮減，學校教學資源不足而影響教學品質，黃玉利(2003)認為如果學校間能建立策略聯盟，共享教育資源，相互合作與依賴，將會將教育預算縮減所造成教學品質的影響降低，學校彼此獲得所需的教育資源彌補教育經費不足的問題，學校因而共創雙贏。

三、成本動機

學校形成策略聯盟的動機之一，是為了降低學校的生產成本，進而增加學校

的效益；策略聯盟為學校帶來的利益，是為學校分攤教育成本、降低學校生產成本，運用上可更為適切。目前小型學校或偏遠學校，常因學生人數未達五十人，在教育投資成本的考量下，會面臨被裁撤或合併的命運；臨界被裁撤的學校在教育成本考慮與生存需要狀況下，更有必要採取策略聯盟。

四、組織學習動機

學校環境原是個較保守的學術環境，變動腳步較緩慢，為因應世界的快速變動及迅速獲取新資訊科技的需求，學校可藉由策略聯盟向聯盟對象學習新的資訊科技，以跟上全球資訊科技快速成長，並促使學校快速轉移科技，增加學校成員學習科技的效果。另一方面，學校逐漸轉型為學習型組織，但成員常因任職時間長度、人事穩定、觀念刻板而停止學習，為了維持本身不斷學習的狀態，可透過學校間策略聯盟的過程，藉著策略聯盟學校知識的轉移，強化組織創新和成長的動力，亦可學習到聯盟學校的無形財產，如聯盟學校教師的專業知識、教育行政人員之實務經驗等。唯有透過學校間的組織學習，彼此交流，獲取本身所缺乏之知識及技能，才能建構出屬於自己的學校獨有特色及能力，增加學校的學習價值。總之，學校策略聯盟的形成動機為學校獲得上述一項或一項以上之利益。學校間可透過資訊、資源的共享及流通，來降低教育成本，以提高學校經營效益；並透過知識的學習、資源的互補，形成具專業且能不斷更新成長的組織，使學校具有良好的形象。另外，在學校策略聯盟建立後，由於學校彼此間已建立信任關係，較易取得關鍵資源，也可從交流之中獲得夥伴學校的資源與經驗，得以提高競爭優勢並可提昇學校各層面的品質，塑造學校特色、形象及創造競爭優勢地位。

參、學校策略聯盟的類型與作法

一、學校策略聯盟的類型

根據策略聯盟「成本」、「資源」、「資訊科技」、「知識」、「形象」、「優勢」六方面的特徵，學校策略聯盟亦具有這六方面特徵：以資源共享為前提，分攤教育成本為輔；以資源的互補共享及研究技術交流為重，促進組織成長與形

象的塑造為次；而最終以達成各成員的成長及增加競爭優勢為目的（陳佩芝，2006）。

郭雄軍(2010)指出每一所學校，不論其規模大小、位於都市或偏遠地區，都必須充分運用、整合校內外資源，積極規劃系列性的本位特色課程活動，深化教育功能，塑造學校的存在價值與新的生命力。每一所學校的教師、主任、校長應透過互動，活化理念、保持活力、整合運用校內外資源、創新教材與教法，塑造校園的吸引力。讓家長放心、信任學校；孩子樂於上學，對自己有信心、勇於嘗試、探索、表達，善於和他人互動、分享、共同創作。

策略聯盟因研究者分類的角度不同，以致種類繁多，學校策略聯盟的類型也因研究者的分類方式而有所差異，而學校所採的型態並非完全比照策略聯盟。根據聯盟相互依賴性、聯盟的內容、地理分布、發展程序、聯盟運作型態來做分類(郭維哲，2003；王邇翰，2006；秦夢群、黃麗容，2007)：

(一)、聯盟相互依賴性

1、水平式依賴聯盟

水平式依賴聯盟指學校背景與條件相類似，例如班級數、所屬區域、人員專業程度、雙方資源投入等等各類條件均相當，形成水平式的依賴關係，聯盟雙方藉此提升相互的競爭能力。水平式聯盟學校在人力與物力資源的投入，其內容、形式上或許有所不同，但在參與的「量」基本是不相上下的，此方式最常運用於專長教師的支援教學或區域課程發展方面。例如三至五所山區偏遠的學校，自成一聯盟體系。

2、垂直性依賴聯盟

垂直性依賴聯盟因學校背景不同、對於聯盟能投入的資源亦不對等，但基於互惠互利的原則而結合，形成上下垂直式的依賴關係，具有緊密且長期的合作關係。「上」的一方是資源供應者，扮演核心份子，負責聯盟的運作規劃及分配相關工作給聯盟成員負責執行；「下」的一方是資源的收受者，配合執行分配的任

務。

3、準垂直性依賴聯盟

準垂直性依賴聯盟通常包含垂直及水平兩種策略聯盟方式，一方面與不同的學校進行合作，一方面進行提升學校功能運作與整合相關工作，以製造參與成員的整體效益。例如：參與的學校背景介於前兩者之間，由一所學校提供實際的教學經驗，分享給其他學校，如九年一貫試辦學校認養三至五所學校，提供課程設計實務、資訊交流與教材研習、種子教師經驗分享等等。

(二)、根據聯盟的內容來分類

1、課程發展聯盟

課程發展聯盟透過聯盟方式建立共同的課程發展目標，相互提攜鼓勵、協力共同達成聯盟所訂立的目標，聯盟學校可經由舉辦跨校各種研習，邀請專家學者指導、鼓勵教師設計研發不同的課程，除了可提升教師的專業成長，也可豐富教學環境，讓學校課程內容更加充實精進。

2、人力資源共享聯盟

人力資源共享聯盟目的在補充人力的缺乏與教師專業能力的不足，透過聯盟尋求相互的人力與專業分享，解決學校運作上的人力問題。例如：小型學校或偏遠學校，限於學校規模、編制，無法設置專職行政人員或缺乏合格專長師資，即可透過聯盟方式共聘行政人員及師資，不但可減少學校行政費用的支出，更可滿足學生多元的課程需求。

3、物力資源共享聯盟

物力資源共享聯盟是指學校物力資源包括學校硬體設施、教學資源或學校網路資源等，透過聯盟的方式讓各校所擁有的設備與資源能充分利用。例如：校際網路的建立，共享體育館、圖書館、活動中心等之設備、圖書、教材教具，使各校擁有的設備資源得以充分利用。

(三)、根據地理上來分類

1、區域性或跨學區聯盟

區域性或跨學區聯盟是類似生活圈、文化圈的學校進行策略聯盟，不只考慮學校的發展運作更推及整體區域，並將學校與區域的發展一起思考討論，期望能成為一個共同成長、相互提攜關懷的社區整體。

2、跨縣市聯盟

跨縣市聯盟考慮的層面涉及到城鄉差異、教育環境或文化特色，學生透過接觸環境或生活不同的學生，得到不同的生活體驗及學習認知，讓弱者得到較好的支持與資源，透過共同學習成長，相互關懷鼓勵、學習各自的優點、改進缺點，幫助學生擴展視野及知識。如臺北縣興南國小與臺中縣東汴國小，因九二一地震而相互結緣為姊妹校。

3、跨國際聯盟

跨國際聯盟是透過與他國學校的聯盟，提供學生體會不同文化和語言的機會，期望能激起學習的火花及奮發學習的心理，激勵學生努力向上之心。如臺北縣竹林國小與美國派特小學締結姊妹校，可增加學校更多元的參與和交流以及培養學生的國際觀。

(四)、根據聯盟發展程序來分類

1、非正式關係

非正式關係的策略聯盟是學校策略聯盟的初級發展，可先透過一些非正式關係來建立，試探雙方合作的可能性及合作的型態，避免建立聯盟關係後，才產生不適應情形，而造成雙方的不便及意見差異的產生。如以教育會、聯誼會做試探性的運作，來初步瞭解各學校間相互的優勢與劣勢，以作為進一步聯盟的基礎。

2、共享或合作服務

共享或合作服務的策略聯盟是各校可在未真正建立正式聯盟之前，先相互提供資源的分享、進行觀念溝通、理念協調，或是雙方人員間合作關係的建立及嘗試合作配合度測試等，此階段可算是初步的聯盟形式。例如提供研習講座、教學

經驗分享、硬體設備及教學資源相互借用或服務。

3、正式聯盟

正式聯盟是指學校需召開聯盟會議、籌組聯盟組織、草擬聯盟目標及策略以及建立聯盟備忘錄等程序，並透過定期會議檢核聯盟運作的績效。另外，正式聯盟亦可擴大合聘專業合格師資、合用學校行政人員、教育訓練、聯合採購等等。

4、契約式管理

契約式管理的策略聯盟透過契約式外包，聘請民間策劃學校策略聯盟的規劃與執行，為一種公辦民營的模式，聯盟期間較短，較不會造成組織上產生衝突的機會，各成員在有限的期間內相互依存，各取所需，當需求結束後策略聯盟即消失，不易發生因長期聯盟關係成效不彰，而衍生出的運作包袱。可節省學校人力、財力及物力的投入，以促進學校策略聯盟的績效。

5、合併

「合併」是在整體成本效應的考量下，將學校的所有權及管理權作改變，以提高學校的競爭能力；可以只作資產轉移，學校運作仍維持原樣；也可是課程的合併，在學程、科系、學分認定上，彼此補充雙方的不足，但仍維持學校原來的行政自主性。或者形成聯邦式的行政組織，進行教學規劃；或是將學校的所有權及管理權合併為一，與企業間的購併情形相似，涉及的層面較廣，包括學校組織文化、教職員工、社區環境的改變。合併是一種全面性的變化或改變，程度上屬於相當高度的變革，對於雙方學校均帶來很大的變化及影響；因此，就策略聯盟發展程序而言，合併是屬於一種極端的聯盟型態。

（五）、根據聯盟運作型態

1、紮根性策略聯盟

以向下延伸的方式進行聯盟，大學---高中職---國中小，從大學的角度來提早向下延伸尋找與培育對象，讓學生提早立定發展方向。

2、區域性策略聯盟

在追求共同目標上取得共識，以選擇文化背景、生活型態與需要解決難題較為相近的學校作為結盟對象。

3、環帶性策略聯盟

結合不同層級之學校，讓不同教育功能屬性的學校間成為觸角與環狀結盟關係。

蔡鳳薇(2003)亦指出學校策略聯盟的類型分為學校聯合資本型、校務經驗分享型、學校知識分享型、資源分享型、課程與教學合作型、學術研究合作型：

1、學校聯合資本型

學校間共同進行教學計劃的或研究計劃的投資，或是雙方學校在未來的發展上可能逐步的整合成單一個學校。

2、校際聯盟型

校際聯盟型的學校策略聯盟著重在於「競爭與合作」的層面，校際聯盟型，便是在競爭與合作的基調中成立。透過學校各個科目之間如數學、資訊、國語文研習營的辦理，提供校際之間學術與感情的交流，是聯盟落實競爭與合作基調的具體行動。或者是學校提出具體的共同運作計畫，整合數個有潛力的研究中心或具跨校性之發展特色等進行規劃，如目前在技職院校方面則逐步整合成為技專校院系統。而師資培育機構進行教育實習合作亦是學校策略聯盟類型之一種，透過學校的策略聯盟，使得師資培育機構多元化更能提高教學的品質。

3、資源分享型

學校可從資源的整合，學校的資源分享可分為校園的教學設備資源共享與學校網路的資源分享，如校際網路的建立，讓各校的資源建立起橫向的網絡或者是共同規劃使用研究設備與研究環境，以達資源分享。在策略聯盟中，「遠距教學」的資源分享型則是結合多媒體的教學工具，創造出一個虛擬的學習環境，透過學校策略聯盟，在遠距教學部分，或是「非同步遠距教學」的聯結更能達到教育的適性教學，則可以獲得更多的教育資源。

4、課程與教學合作型

課程與教學合作型的策略聯盟，著重在進行校際選課且課程交流校際合作應具前瞻性，朝向教學資源共享之前提邁進。除了學校課程方面的合作外，在教學的合作上則以教師交換和學生交換兩部分，交換教師資源可以提昇教師的專業成長並且彌補師資的不足，或者是提供教師研習的管道，而在交換學生或是學生至他校選課的方面，則可以增加學生的視野豐富其教學的環境，如大學通識教育的校際交流與合作已經是普遍的趨勢。

5、姊妹校

姊妹校的成立，簽訂契約進行學校間的交換學生、交換師資的合作，校際交換學生及校際交換教授，校際間學術合作計劃案等姊妹校的辦理事宜。

張明輝(2008)指出學校策略聯盟分為垂直式聯盟、水平式聯盟、不對稱聯盟：

1、垂直式聯盟

個別企業分別從事本身專長的價值活動，而透過聯盟的方式，連接這些不同的價值活動，以提供較為完整之產業價值鏈功能，及從事的價值活動，以學校來說，是指背景不同，形成一種垂直式的依賴關係，一方是資源的供應者，另一方則是資源的收受者或回饋者。

2、水平式聯盟

集中不同企業之資源，做更有效之應用，減少重覆與浪費，以提高整體競爭力。以學校而言，學校的策略聯盟可以集中許多可共用的軟、硬體設備，減少資源的浪費，更可以利用水平式聯盟方式發展專長教師或課程發展上。

3、不對稱聯盟

在學校間的不對稱聯盟可解釋成學校間的背景不相同或差異極大，可以因此種聯盟方式來達到互補的功能。

2009年教育部推動度整合空間資源與發展特色學校計劃，特別揭櫫國民中小學採取策略聯盟方式，其中列出六種模式：

- 1、區域聯盟模式—以地理區域性跨國中小階段之跨校際結盟方式。
- 2、城鄉聯盟模式—以市區大校和偏鄉小校之互動結盟方式。
- 3、同質聯盟模式—以相同特色為發展主軸跨縣市跨校際聯盟方式。
- 4、攜手聯盟模式—以大學相關科系和國中小學之聯盟方式。
- 5、異業聯盟模式—以學校為中心，結盟鄰近相關單位或產業場域方式。
- 6、綜合聯盟模式—兼採多種態樣之跨校際、跨領域之綜合性聯盟方式。

二、學校策略聯盟的作法

教育系統龐大，需要多樣化的教學人力資源與學習設備、廣大的學習活動空間、豐富的研究資訊、多元的學習材料與來自社區與民間的各類資源，這些資源以人力、軟硬體形式存在。人力資源包含教育人員、家長、社區人士；軟體資源包含教育理念、政策、制度、組織、教材資料、教學經驗；硬體資源包含學校建築、空間、校園環境、設備等，另還有存在於社會的教育資源，如圖書館、社教館、美術館、博物館等，透過資源的交互利用，發揮資源的最大效益是教育的重要問題(陳麗珠，2006)。

施佑吉(2003)從教務工作、總務工作以及訓導工作三方面分析學校策略聯盟的作法：

(一)、教務工作

學校在課程發展上為了尋求更多資源，結合背景相類似的學校，在課程發展上分工合作，分享彼此的經驗，包括教學經驗及教學心得分享、教材及教具交流、課程聯合發展、師資交流等。

(二)、總務工作

學校採取策略聯盟在總務作法上可以用聯合採購方式，造成規模經濟、減低成本，在學校擁有的硬體資源上，也可透過互相交流，達到資源共享的效果。

(三)、訓導工作

聯盟學校在辦理相關宣導活動、社會教育、運動會時，使用策略聯盟的方式，

聯盟內的學校只須由一組人手加以辦理，達到人力資源節約的目的。

賴玉雪(2007)指出在少子化的衝擊下，規模小、資源少、學生少、沒有特色的學校可透過學校策略聯盟達到資源共享、規模經濟和分工合作解決經營上的問題，為了有效運用資源發揮最大效益，策略聯盟作法包含：

(一)、行政組織合作交流

聯盟計畫與目標訂定和決議的過程，資訊宣導與運作的過程，透過策略聯盟方式共同組織校務發展委員會、課程發展委員會、採購小組等，以促進校務發展。小型學校可透過策略聯盟的互相支援與經驗傳承，可降低因人員異動而產生困境並減輕行政負擔，例如共同辦理運動會、畢業典禮、校外教學。

(二)、人力資源設備共享

即指校際間人力夥伴與設備共享，透過教師或行政人力相互協助，共聘各項專長教師，藉以提升學生學習品質並提供多元的學習選擇。聯盟學校亦可藉由資訊設備、教學教材、圖書等軟硬體設備的互相借用充分交流。共同建立網路資料庫與e化教學平台，共同設置聯盟教學網站與建立教學資料庫，讓知識在聯盟學校間分享交流，讓教育資源發揮加乘效果，亦可共同爭取與分享來自民間企業、非營利組織、社區的人力物力。

(三)、課程共同規劃運作

聯盟學校可依據學區特性與學校規模成立聯盟課程發展委員會，共同發展學校總體課程計畫，以分工合作整合資源的模式提升課程行政效率，聯盟學校可依據最適合的領域進行認養，進行課程研發工作，並將成果提供聯盟學校共同使用，達成資源整合，還可共聘學者專家指導以進行專業對話，以達經驗分享與互相扶持之效。

(四)、聯合實施教學評鑑

傳統教室中單打獨鬥的教學模式較難以滿足學生學習需求，透過策略聯盟進行教學經驗分享，包含班級經營、個案輔導、教科書評選、較學觀摩、較學檔案、

成果發表會等，更能提升教學專業素養，為維護學生學習權，學校實施視導與教學評鑑功能，透過策略聯盟成立校群組織，組成評鑑小組辦理教學視導與評鑑工作。

(五)、學術合作交流

學習型學校教師應當是終身學習者、同儕輔導者、行動研究者，並透過個人、團隊、組織等的學習方式來提升專業知能，透過策略聯盟進行團隊學習，可促成教師交流提升專業。

(六)、經費分攤運用

小型學校與偏遠地區小學較不具規模經濟，教育成本隨著學校規模擴大有降低的情形，小型、偏遠地區學校可透過結盟進行聯合採購以降低成本，在共用資源部分也只需採購一套，物盡其用以降低資源浪費。

(七)、學校經營分享

學校都有其不同的背景與特色資源，在經營發展的策略上亦有所差異，透過策略聯盟可提供多元的發展策略、分享經營成果，促成學校經營的多元化。

張明輝(2008)認為學校策略聯盟可採行的作法包括：運用策略聯盟發展學校本位課程、與企業組織建教合作、與非營利組織合作進行相關議題研究、校際產業合作教學策略聯盟、校際選課相互承認學分、圖書館校際合作、交換教師及學生、跨校合作辦理教師專業成長、招生或行銷策略聯盟等。

綜合上述學者之看法可知，學校策略聯盟的類型與作法各有其優缺點，學校可以依照學校特性與需求採用適宜模式，本研究將學校策略聯盟的類型與作法分成五類：

(一)、行政組織合作交流：聯合運動會、畢業典禮、校外教學。

(二)、人力資源合作共享：志工、校外團體到校服務、教師交換、共聘行政人員及師資。

(三)、課程教學規劃運作：聯合考試命題、課程合作設計。

(四)、軟、硬體資源共享：設備借用、分享；學校善用愛的書庫(台灣閱讀推廣中心)，以彌補書籍量不足的問題。

(五)、學術合作交流：進修研習、教學觀摩參觀、教學經驗分享。

肆、學校實施策略聯盟的優勢與困境

一、學校實施策略聯盟的優勢

學校策略聯盟來自企業並發展出合於學校行政組織特性的策略聯盟型態，就有關學校策略聯盟的文獻，歸納出學校間相互發展策略聯盟組織之優點如下：

(一)、節省經費：

學校間透過策略聯盟，可達到經濟規模，進而有效節約經費(姜麗娟，1993；施佑吉，2003)，如：透過聯合採購，可降低採購成本，共用他校已有的設備，不再另外花費採購相關設備等，皆能有效節省經費。

(二)、資源共享：

由於合作的成員皆須提出本身的優勢，讓彼此間能夠互通有無，使資源的利用達到最高效能，經由策略聯盟的方式，可以使聯盟成員在人力和物力上共蒙其利。策略聯盟正是整合資源、分享資源的最佳策略(黃玉利，2003)。

(三)、提升行政效率：

經由校際合作、良性競爭，達到組織學習的效果(施佑吉，2003)。如透過策略聯盟教務處、訓導處、總務處、輔導室、人事室、會計、資訊等行政電腦化、電子公文、各式報表資訊化等，皆可透過策略聯盟的交流與分享，而達到行政支援教學的目的，進而提升學校教學品質與行政效率(蔡東利，2003)。

(四)、提升教學品質與效能：

學校策略聯盟的合作，讓學校達成豐富教學成效，進而提升教學品質，如總體課程規劃、教材編選、教科書選購、創新教學法、多元評量、教學觀摩等，都

可以透過策略聯盟方式進行(蔡東利, 2003)。同時, 策略聯盟學校可依學校特色、整合地方教學資源、研擬教學計畫, 讓課程設計內容更符合學生需求, 而這些成果, 將能提供聯盟各校實際教學所需, 小型學校也能因此補足專業教師不足的困境(張壽松, 2004)。因此, 透過策略聯盟能集結各校之力發展教學上的成果, 增加教材深度與廣度, 讓聯盟學校在教學品質得到實質的提升。而在獲得更多高品質課程的同時, 學校仍能維持一定程度的自主性, 資源分享能使彼此學校再獲更多更廣的教學活動, 解決單一的課程無法滿足學生的需求的問題(姜麗娟, 1993)。

二、學校實施策略聯盟的困境

張明輝(2003)提出學校在實施策略聯盟時, 所面臨的四大的困境:

(一)、理論實務不足

教師們對於策略聯盟理念不甚清楚, 由於策略聯盟是一種商業概念轉化後, 運用在學校的策略, 在策略未臻成熟前, 教育當局應思考如何提供正確理念, 讓教師明瞭。

(二)、交通不便與人力不足

偏遠地區學校由於交通不便、資源設備不足、文化不利, 教師在週三進修需奔波至平地學校進修, 種種不便因素, 對實施策略聯盟較為不利。

(三)、時間與經費不足

研究時間與經費明顯不足以及無合適專業對話地點, 聯盟學校忙於其他校務工作, 彼此缺少進行溝通與協調事宜。

(四)、課程不一致與缺乏強制性

教科書版本與課程不一樣, 進行策略聯盟有其困難度, 而學校策略聯盟多屬自發性, 沒有強制執行力, 老師間的行動與研究能力有落差, 不易見到成果。

蔡鳳薇(2003)則認為大多數的學校教育人員在國民小學推動學校策略聯盟可能遭遇的困難與限制以「學校策略聯盟為契約關係, 有名無實」、「學校教育人員對於學校策略聯盟之了解不夠」及「雙方信任或誠意不夠, 不易協調」,

認為學校策略聯盟可能只是一種表面上的契約關係，有名無實，往往只是一種口號，有沒有實際推動並不知道，再加上許多學校的行政人員與學校教師對於學校策略聯盟並不了解，導致聯盟運作上的一大限制。

蔡東利(2003)則指出策略聯盟的困境在於：

(一)、教師們缺乏策略聯盟理念：

由於策略聯盟是一商業概念經轉化後，演變為教育觀念的區域聯盟和專業聯盟兩種模式(陳香吟，2002)。因此，學校成員皆缺乏策略聯盟的理念，待教師們的進修研習，充實相關的專業知能，以借用商業概念提升學校教育的品質。

(二)、經費困乏，捉襟見肘：

縣市政府補助學校辦公費係依學校班級數及學生數計算，對於偏遠學校而言，經費資源可說是先天不足、後天失調的不利條件。因此，學校費用大部分僅用於水電、消防設備、電腦維修、校舍及運動遊戲器材修護支出外所剩無幾，更遑論行政支援教學的目的。而家長會因經濟不好、收入有限，無法有效支援學校。因此，學校財源可說是極度缺乏，達到捉襟見肘的地步。

(三)、員額編制不足，教師兼任工作繁雜、壓力沉重：

由於國小教師員額編制係依班級數的1.5倍計算，本校6班共9位教師，加上教育部九十一學年度專案補編1位總共十位教師。教師除了教學工作外，還需兼辦繁雜而非教育專業之行政工作，所以學校教師員額常嫌不足而壓力沉重。因此，對於上級推行之教育政策常感應接不暇、心有餘而力不足。

(四)、偏遠學校，教育資源取之不易：

偏遠學校因地處窮鄉僻壤、人口稀少、文化不利而難以謀生，所以學校一切經費都仰賴上級補助;因此，教育資源極度缺乏。

綜合上述發現，學校在實施策略聯盟時往往面臨人力、時間、資源不足的問題，而這些問題恰巧是實施策略聯盟所欲解決的問題，反倒成為實施的困境了，因此，唯有靠基層教師同心協力，本著教育熱忱的初衷，才有機會將此困境危機

化為轉機。

伍、國民小學運用策略聯盟相關研究

本研究針對國民小學運用策略聯盟之相關研究，進行整理如下表2-4：

表2-4 國民小學運用策略聯盟之相關研究

研究者	研究題目	研究要點與結論
施祐吉 (2003)	策略聯盟概念應用於國民小學經營之現況研究---以屏東縣為例	<p>要點：</p> <p>了解國民小學教師對於策略聯盟概念應用於國民小學經營之現況，以國民小學教師背景變項及學校背景變項對策略聯盟的認可程度及策略聯盟實施做法做現況探討。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none">1、性別：不同性別在策略聯盟認可程度上有顯著差異，且男性教師平均得分高於女性教師；不同性別教師在教務做法及總務做法上有顯著差異，且男性教師平均得分高於女性教師；不同性別教師在訓導做法上沒有顯著差異。2、職務：不同職務在策略聯盟認可程度上有顯著差異，經雪菲事後比較發現，主任對於策略聯盟的認可程度高於教師對策略聯盟認可程度。3、任教年資：不同任教年資在策略聯盟認可程度上沒有顯著差異。4、學歷：不同學歷養成對於策略聯盟認可程度沒有顯著差異；不同學歷在策略聯盟實施做法上，在教務做法及訓導做法沒有顯著差異；不同學歷在總務做法上有顯著差異。5、裁併可能性：裁併與否對策略聯盟認可程度沒有顯著差異；在策略聯盟實施做法上，裁併與否對教務做法、訓導做法、總務做法沒有顯著差異。6、學校規模：學校規模對策略聯盟認可程度達顯著差異。7、學校地理位置：學校地理位置對策略聯盟認可程度沒有顯著差異，在策略聯盟的實施做法上，學校地理位置在教務做法上有顯著差異。
蔡鳳薇 (2003)	台北市國民小學推動策略聯盟之研究	<p>要點：</p> <p>了解學校教育人員對學校策略聯盟之基本概念、探究國民小學實施學校策略聯盟的適當類型、實施的困難與限制及所需的配套措施，並且比較不同背景的學校教育人員對學校實施策略聯盟的適當類型、優勢、困難與限制及所需配套措施之意見差異情形；探究學校策略聯盟類型與學校策略聯盟優勢之關聯。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none">1、教育人員認為國民小學推動策略聯盟的適當類型以「學校網路資源分享型」、「學術研究合作型」與「校務經驗分享型」贊同度最高。

研究者	研究題目	研究要點與結論
		<ol style="list-style-type: none"> 2、學校教育人員認為國民小學推動策略聯盟可能遭遇的困難與限制主要有：「學校策略聯盟為契約關係，有名無實」、「學校教育人員對於學校策略聯盟之了解不夠」及「雙方信任或誠意不夠，不易協調」。 3、學校教育人員認為國民小學推動策略聯盟所需的配套措施以「課程與教學的合作方案」與「行政支援與合作策略」最為貼切。 4、學校教育人員認為學校的資源充分交流、行政與教學配合良好及良好聯盟關係的建立為學校策略聯盟的成功因素。 5、學校教育人員對國民小學推動策略聯盟適當類型的看法，部分因其職務與學校隸屬區域而有所差異。 6、學校教育人員對國民小學推動策略聯盟可獲得優勢的看法，部分因其性別、職務、學校創校歷史、學校隸屬區域而有所差異。 7、學校人員對國民小學推動策略聯盟可能遭遇的困難與限制看法，部分因其性別與學校創校歷史而有所差異。 8、學校教育人員對國民小學推動策略聯盟所需配套措施，部分因其性別、職務、學校規模、學校隸屬區域而有所差異。 9 學校策略聯盟的困難與限制和所需配套措施之間有關聯存在，但相關程度偏低。 10、策略聯盟類型與學校策略聯盟優勢有密切的關聯。
張壽松	台北縣國民小學策略聯盟學校健康與體育學習領域實施現況之調查研究 (2004)	要點： 瞭解台北縣國民小學策略聯盟學校行政人員、教師在健康與體育學習領域實施的現況，並分析不同的背景變項在策略聯盟、課程發展委員會運作、行政運作、教材編選、教學方法、教學評量上的差異情形。 結論： <ol style="list-style-type: none"> 1、台北縣國民小學策略聯盟學校行政人員問卷得分在不同的性別、教學年資、年齡、策略聯盟、擔任職務上有顯著的差異現象。 2、台北縣國民小學策略聯盟學校教師問卷得分在不同的教學年資、年齡、策略聯盟、擔任職務、擔任年級上有顯著的差異現象。 3、台北縣國民小學策略聯盟學校行政人員、教師對健康與體育領域的執行與所覺知之困難有三：一為「場地設備不足」，二為「礙於天氣因素，室外教學活動常因此受阻」，三為「專任師資不足，無法有效進行專業化教學」。
黃玉利	高雄縣國民中學應用策略聯盟開拓教育資源之研究 (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1、國民中學教師在策略聯盟內涵之運用中不甚理想，其中以「社區資源」為相對較佳之層面。 2、國民中學教師在策略聯盟類型之運用不甚理想，其中較常運用「垂直型策略聯盟」。 3、國民中學教師在策略聯盟困難層面以「行政運作」為最困難之層面。 4、國民中學教師在開拓教育資源現況屬滿意程度，其中以「行政運作」為相對較佳之層面。 5、國民中學教師在開拓教育資源遭遇困難層面中不甚理想，其中以「課程規劃」為相對較困難之層面。 6、國民中學教師對策略聯盟內涵整體覺知屬於低等程度。 7、國民中學對策略聯盟類型整體覺知屬於中等程

研究者	研究題目	研究要點與結論
		<p>度。</p> <p>8、國民中學教師對策略聯盟遭遇困難整體覺知屬於低等程度。</p> <p>9、國民中學教師對開拓教育資源現況整體覺知屬於中等程度。</p> <p>10、國民中學教師對開拓教育資源遭遇困難整體覺知屬於低等程度。</p> <p>11、國民中學主任與專任教師、健康與體育教師對「策略聯盟內涵」有較高程度的覺知。</p> <p>12、國民中學組長與主任、數學和健康與體育教師對「策略聯盟類型」有較高程度的覺知。</p> <p>13、組長和主任在「開拓教育資源現況」有較高程度的覺知。</p>
陳佩芝 (2006)	國民小學運用策略聯盟發展學校 本位課程之研究	<p>要點：</p> <p>瞭解國民小學應用策略聯盟發展學校本位課程之實施現況、困境與配套措施與瞭解國民小學教育人員對於運用策略聯盟發展學校本位課程的看法。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、目前臺北縣國民小學教育人員對於運用策略聯盟發展學校本位課程的動機、選擇伙伴標準、所能發揮的功能的認知，皆屬於中上良好程度。 2、臺北縣教育人員在運用策略聯盟發展學校本位課程的整體認知，在「性別」的變項上並無顯著的差異；在「學校規模」、「擔任職務」及「是否參與策略聯盟」的教育人員間具有顯著性差異；而未參與策略聯盟者高於參與策略聯盟者。 3、運用策略聯盟發展學校本位課程的國民小學，其規模大都在集中在 12 班以下的偏遠小型學校，未運用策略聯盟發展學校本位課程的學校，集中在都會區規模 25 班以上的中大型學校。 4、學校未運用策略聯盟的原因以「教育局並無正式的要求」、「學校教師不清楚策略聯盟的內涵」、「不清楚學校實施情況」等原因為最高。 5、學校運用策略聯盟發展學校本位課程的教育人員認為最符合該校實施的方式，依序為「教師專業發展」、「區域性或跨學區」、「人力共享」、「共組課程發展組織」、「校園資源共享」、「建立正式關係」。 6、參與策略聯盟之教育人員，對於運用策略聯盟於發展學校本位課程所遭遇的困難依次為：「辦理經費不足」、「共同願景不清楚」、「資源設備分享有困難」、「距離太遠」、「資源共享不易」、「教育人員瞭解不夠，流於形式」。 7、參與策略聯盟之教育人員，對於運用策略聯盟於發展學校本位課程所需要的配套措施依序為：「確立明確的聯盟政策」、「實施行政資源整合及合作」、「建立策略聯盟的觀念」、「建立跨校的資源網絡系統」、「規劃完善」。
楊曜駿 (2006)	策略聯盟運用於永續校園推動之 探討	<p>要點：</p> <p>探討運用策略聯盟於永續校園局部改造計畫的執行成效，包括永續校園策略聯盟整合的執行概況、永續校園策略聯盟形成動機、整合推動的困難與效益以及配套策略，並針對人口背景變項進行差異比較分析。</p> <p>結論：</p>

研究者	研究題目	研究要點與結論
		<p>1、永續校園策略聯盟在執行的主題上，重視與地區自然人文的結合，並運用永續校園改善設施進行學生交流活動；在執行現況上，校長為主要的聯盟運作主導者，聯盟工作會議則視需要以機動的性質召開。整合計畫的成果展示以網路平台呈現為主，在整合工作上最滿意部份為永續教育資訊的流通，而最不满意部份為師資互換；在聯盟類型上以同層級學校的水平式聯盟、共用學者專家與建築師的人力共享聯盟、學校地緣相近的跨學區聯盟為主；至於策略聯盟的操作則處於初步的聯盟運作模式。</p> <p>2、在永續校園策略聯盟的形成動機上，主要為透過聯盟整合以流通聯盟學校間永續教育知識與吸取永續校園經營經驗，並獲得計畫補助經費；聯盟整合的主要效益，包括促成聯盟學校間永續教育的活動交流、永續校園設施資源的共享以及將永續教育擴大推廣於地區生活之中；聯盟整合的困難，則有缺乏學校策略聯盟理論與實務經驗、永續教育的教學課程不一致、以及聯盟運作過程耗費時間及人力；至於聯盟整合的策略，以配合社區環境議題推動聯盟活動、建立學習型進修制度促進教師永續教育專業成長、與發展聯盟整合計畫策略小組增進成員對話空間為主要可行的配套策略</p> <p>3、人口背景差異性分析方面，在「校際師資整合」的效益上，女性受訪者的效益認同度高於男性；在「降低成本」的動機上，沒有策略聯盟工作參與經驗的受訪者認同度高於有參與經驗的受訪者；在「聯盟整合工作」的態度上，南區聯盟學校對於整合工作執行較為熱衷，而北區聯盟學校較為冷淡；在「帶動其他課程領域合作」的效益方面，主辦學校比較能發揮帶動效益，而整合學校比較沒有發揮；在「聯盟形成動機」方面，擔任職務不同在形成動機上有顯著差異，其中校長的變異程度最大。</p>
<p>王適翰 (2006)</p>	<p>台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查研究</p>	<p>要點： 針對台東縣實施「學校策略聯盟方案」的國民小學校長、主任、組長及教師進行調查研究，了解此方案現況及其教師滿意度。</p>
		<p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度屬中上程度。 2、在學校策略聯盟三個層面中，以「運作過程滿意度」最高，「預期目標達成滿意度」次之，最後為「學校效能提升滿意度」，且三層面的滿意度，均屬中上程度。 3、就整體滿意度現況的 32 個題項中，共有 26 個題項教師偏向滿意程度，有 6 個題項教師偏向不滿意程度。不同年齡、職務的國民小學教師在學校策略聯盟「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」等層面及整體上有差異；而在不同性別、年資、學歷、學校類型、學校所在地的國民小學教師則沒有差異。
<p>顏木星 (2007)</p>	<p>雲林縣國小教育人員對學校策略聯盟之調查研究</p>	<p>要點： 探討雲林縣國小教育人員對學校策略聯盟之調查研究。</p>
		<p>結論：</p>

研究者	研究題目	研究要點與結論
林映汝 (2007)	南投縣國民中小學策略聯盟之 研究—以北中寮策略聯盟為例	<p>1、不同性別的國民小學教育人員，在學校策略聯盟的「學校策略聯盟基本概念」、「學校策略聯盟的實施」與「學校實施策略聯盟的困難」上無顯著差異。但在「學校策略聯盟的優勢」、「學校策略聯盟的配套措施」及「整體層面」等方面，男女的看法就有所差異。</p> <p>2、不同年齡層的國小教育人員，在「學校策略聯盟的困難」層面，會因為年齡的不同，而有差異存在。</p> <p>3、不同服務年資的國小教育人員，在策略聯盟「學校策略聯盟基本概念」、「學校策略聯盟的優勢」、及「學校策略聯盟的困難」等三個層面，會因服務年資的不同，而有差異存在。</p> <p>4、不同最高學歷的國小教育人員，在策略聯盟並未有差異存在。</p> <p>5、擔任不同職務的國小教育人員，在「學校實施策略聯盟的困難」層面會因為其在學校所擔任職務的不同，而有差異存在。</p> <p>6、不同學校類型的國小教育人員，在「學校策略聯盟的基本概念」、「學校策略聯盟的優勢」、「學校策略聯盟的困難」與「整體層面」，會因為學校類型的不同，而有差異存在。</p> <p>7、不同學校地區的國小教育人員，在「學校實施策略聯盟的困難」及「整體層面」，會因為學校地區的不同，而有差異存在。</p> <p>要點： 探討北中寮策略聯盟之形成背景、發展過程及其中影響因素，並了解個案所遭遇之困難及因應方式、成效及未來展望。</p> <p>結論：</p> <p>1、北中寮策略聯盟之形成與其地理人文環境、當時教育環境、校際活動、國小英語策略聯盟活動等背景有關。</p> <p>2、北中寮策略聯盟的發展過程為逐步漸進</p> <p>3、影響北中寮策略聯盟發展之內部因素包含聯盟成員、內部氣氛、運作機制、學校間競爭、成員信任感等。</p> <p>4、影響北中寮策略聯盟發展之外部因素為家長、社區、上級單位、教育環境、外界團體。</p> <p>5、北中寮策略聯盟遭遇經費、人力、時間、師資、成員、學校間溝通協調之困難。</p> <p>6、北中寮策略聯盟針對困難採實際可行之因應方式。</p> <p>7、北中寮策略聯盟在學校、教師、學生、家長、社區等方面發揮成效。</p> <p>8、北中寮策略聯盟的未來展望包含外界參與、資源整合分享、聯盟行銷、教師專業成長、課程銜接、活動辦理等方面。</p>

研究者	研究題目	研究要點與結論
林怡萱 (2007)	高雄市國小教師參與分區策略聯盟進修實施現況與其專業成長之研究	<p>要點：</p> <p>探討高雄市國小教師參與分區策略聯盟進修實施現況與進修後對教師專業成長的影響。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、高雄市國小教師對分區策略聯盟進修的實施尚屬滿意。 2、高雄市國小教師認為參與分區策略聯盟進修後對其教師的專業成長尚有幫助。 3、資深教師及師範或師專畢業的教師對分區策略聯盟進修的實施有較高的認同。 4、師範或師專畢業、擔任各種職務及參加各學習領域的高雄市國小教師參與分區策略聯盟進修後其專業成長均有相當的提昇。 5、整體高雄市國小教師分區策略聯盟進修與其教師專業成長兩者呈現高度正相關。
陳虹霖 (2009)	國民小學策略聯盟實施現況及滿意度研究--以宜蘭縣南澳鄉七校聯盟為例	<p>要點：</p> <p>探討策略聯盟發展的理念，介紹南澳鄉七所國小策略聯盟的現況，透過問卷調查，了解南澳鄉國小教師對實施策略聯盟的滿意度。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、國民小學教師對於學校策略聯盟整體滿意度屬中上程度。 2、不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度上有顯著差異，51歲以上教師滿意度高於31-40歲教師。 3、不同職務、年齡的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度上有顯著差異。 4、不同教師背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度皆無顯著差異。 5、不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度上有顯著差異，51歲以上教師滿意度高於31-40歲教師。
陳亮吟 (2010)	策略聯盟應用於苗栗市國民小學整併之研究	<p>要點：</p> <p>探討國民小學教師對策略聯盟應用於國民小學整併的看法，以瞭解策略聯盟應用於國民小學的可行性，並對策略聯盟實施做法做現況探討。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、國民小學教師對於學校實行策略聯盟做法抱持認同的看法。 <ol style="list-style-type: none"> (1)學校策略聯盟能結合他校資源，或共享彼此資源。 (2)在共聘教師、辦理研習、共同採購上可因策略聯盟降低成本、達到規模經濟、減輕教師工作負荷。 (3)策略聯盟為學校帶來不同動力，學生獲得更多學習機會。 (4)目前學校策略聯盟由教育處主導，學校被動實行，卻沒在課程或教材的研發上實際施行策略聯盟。 2、從策略聯盟的角度來看國民小學整併可行性。 <ol style="list-style-type: none"> (1)人力：可減輕教師行政負擔，讓教師發揮所長。 (2)課程：可共同研發課程，有效解決九年一貫課程教師須身兼數個課程領域的問題。

研究者	研究題目	研究要點與結論
		<p>(3)經費：可因採購量大，獲得較大議價空間；進而採購至符合需求之物品。</p> <p>3、不同學校規模的教師對於學校以策略聯盟進行學校整併的看法之差異情形，無論在人力、課程、經費上，小型學校教師與中型學校教師對學校實施策略聯盟都持正面的認同；大型學校由於學校規模大，對人力、課程、經費上認為差別不大。</p>
郭雄軍， (2010)	日月潭特色聯盟遊學圈的故事	<p>要點：</p> <p>研究針對日月潭聯盟遊學圈探討其必要性和價值性，了解組織內部成員之思考和運作方式，以及如何導入專業協助進行整合及行銷，以求永續經營。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、遊學圈之聯盟單位一致認同共識，推動遊學之必要性與價值性。 2、遊學圈聯盟各公部門或民間業者均有其利基考量，必須維持一定的平衡。 3、觀光遊憩資源與特色遊學教育之連結，其關鍵因素在專業論述、人力技術支應和教育行政支持。 4、特色遊學圈之整合與行銷策略，已經燃起共同亮點，惟各單位認為應強化主體性，才能永續性經營。
黃荷婷 (2012)	南投縣國民中小學策略聯盟研究-以日月潭特色遊學圈聯盟為例	<p>要點：</p> <p>瞭解日月潭特色遊學圈聯盟學校加入聯盟之動機；說明日月潭特色遊學圈聯盟各校之實施策略與方法；分析日月潭特色遊學圈聯盟與各聯盟成員間遭遇的問題與因應方式；探討日月潭特色遊學圈聯盟對聯盟成員之影響，深究日月潭特色遊學圈聯盟的未來展望。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、日月潭特色遊學圈聯盟之動機形成。 日月潭特色遊學圈聯盟的成立在於「天時」、「地利」、「人和」三項合一，多面向動機更加凝聚聯盟夥伴的決心。 2、日月潭特色遊學圈聯盟各校之實施策略與方法。 聯盟各校實施策略首重課程規劃，再者落實課程融入教學，但在參與環節中，缺乏社區家長的意見融入。 3、日月潭特色遊學圈聯盟之困難及因應方式。 (1)外界資源無法長期並穩定，在活動時間調配上無法滿足各校需求，再者經費的核銷沒有規則可循，而課程內容與預期目標不符，造成課程落實度降低，以上各項問題皆因溝通嚴重缺乏所致。 (2)針對問題，聯盟在其能力可及之範圍因應處理，除了爭取外界資源，也重視社區合作；在時間調配方面則事先排定；經費下放自由運用；建立獎勵制度，提升教師意願；建立自由溝通平台，因應各項問題的處理。 4、日月潭特色遊學圈聯盟對聯盟成員之影響。 (1)、吸引媒體來提升學校形象，並擁有深厚情誼的夥伴，各校資源藉以可以共享，而聯盟的名聲也增進社區經濟。 (2)、學校教師可以走出校外開拓視野，並且交流教學或經驗，但因為課程不夠落實，使教師對特色課程認同度不高。 5、日月潭特色遊學圈聯盟之未來展望。 未來發展希望能整構聯盟模式，社區融入成為聯盟夥伴，並且著重作業流程以及溝通平台的設置。

研究者	研究題目	研究要點與結論
曾建學 (2012)	國民小學應用策略聯盟與學校效能相關研究—以南投縣為例	<p>要點： 探討南投縣國民小學策略聯盟與學校效能的現況、關係與預測力。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵的現況整體知覺尚佳。 2、南投縣國民小學教師對策略聯盟類別的現況整體知覺尚佳。 3、南投縣國小學校效能整體而言情形良好。 4、南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵之背景變項中，「性別」、「教育程度」、「現職」、「學校規模」有明顯差異。 5、南投縣國小教師在學校策略聯盟類型之背景變項，以「教育程度」、「現職」、「學校規模」有明顯差異。 6、南投縣國小教師在學校效能之背景變項，「性別」、「教育程度」、「現職」、「學校地區」、「學校規模」有明顯差異。 7、學校策略聯盟內涵、類型與學校效能有顯著性相關。 8、學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型對學校效能有顯著之預測力。
侯典谷 (2013)	桃園縣偏遠地區小學應用學校策略聯盟進行學校轉型發展之個案研究	<p>要點： 針對兩所面臨少子化與學籍人口流失導致學校面臨存廢問題的小學，透過學校策略聯盟進行資源、人力與課程整合，尋求裁併校以外發展契機的歷程描述。</p> <p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、偏遠地區國小教師面臨少子化與人口外流的困境，加上外部力量對學校發展的關切，為個案學校尋求轉型發展的主要緣由。 2、社區部落對學校存續的期盼殷切，裁併校非學校轉型發展的適切選項。 3、兩校條件相近且成員彼此熟悉，是選擇學校策略聯盟的重要條件。 4、學校策略聯盟的策略應用，需要學校內外部力量的認可與資源協助。 5、資源共享與互信，是應用學校策略聯盟的關鍵要素。 6、學校策略聯盟在適度行政負擔、發展多元課程、強化教學品質、促進同儕互動、整合資源有效利用產生積極正面的幫助。 7、學校策略聯盟衍生成員願景共識、行政權責歸屬、課程發展理念、協同教學施行與教學資源整合等問題。 8、學校策略聯盟面臨的問題在成員的共同努力下多已獲致解決，然在採用協同教學與發展多元課程的施行方式至今仍未取得共識。

(本研究整理)

綜上所述，量化研究者往往透過背景變項包含性別、年齡、服務年資、職務、最高學歷、擔任職務、學校規模等進行探討，而針對個案研究的部份，則是強調實施現況與滿意度，因此，在參考上述文獻之後，本研究以量化研究方法，從教

師背景變項進行探討，藉以了解不同背景變項的雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向的差異性，並研究認知、態度與行為意向之間的相關性。



第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之研究，透過相關文獻分析，輔以問卷調查，瞭解教師背景變項對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向的看法程度。

本章共分五節，第一節為研究架構；第二節為研究假設；第三節為研究對象與抽樣；第四節為研究工具；第五節為資料處理與統計方法，以下逐節說明之。

第一節 研究架構

壹、研究架構說明

本研究主要是依據第一章所述之研究目的與待答問題，並彙整相關文獻後，提出以下之研究架構，如圖3-1 所示包括了背景變項與結果變項。

其中背景變項分為個人變項與組織變項，包括了雲林縣國小教師的性別、年齡、職稱、服務年資、學歷背景、服務學校規模、學校地區屬性、請調的可能性、學校有無實施策略聯盟等，結果變項則是國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度、行為意向的看法程度。

依據此研究架構可知本研究所欲探討的問題如下：

- 一、探討雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之認知情形與背景變項間之關係。
- 二、探討雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之態度情形與背景變項間之關係。
- 三、探討雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之行為意向現況與背景變項間之關係。
- 四、探討雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向間之相關性。

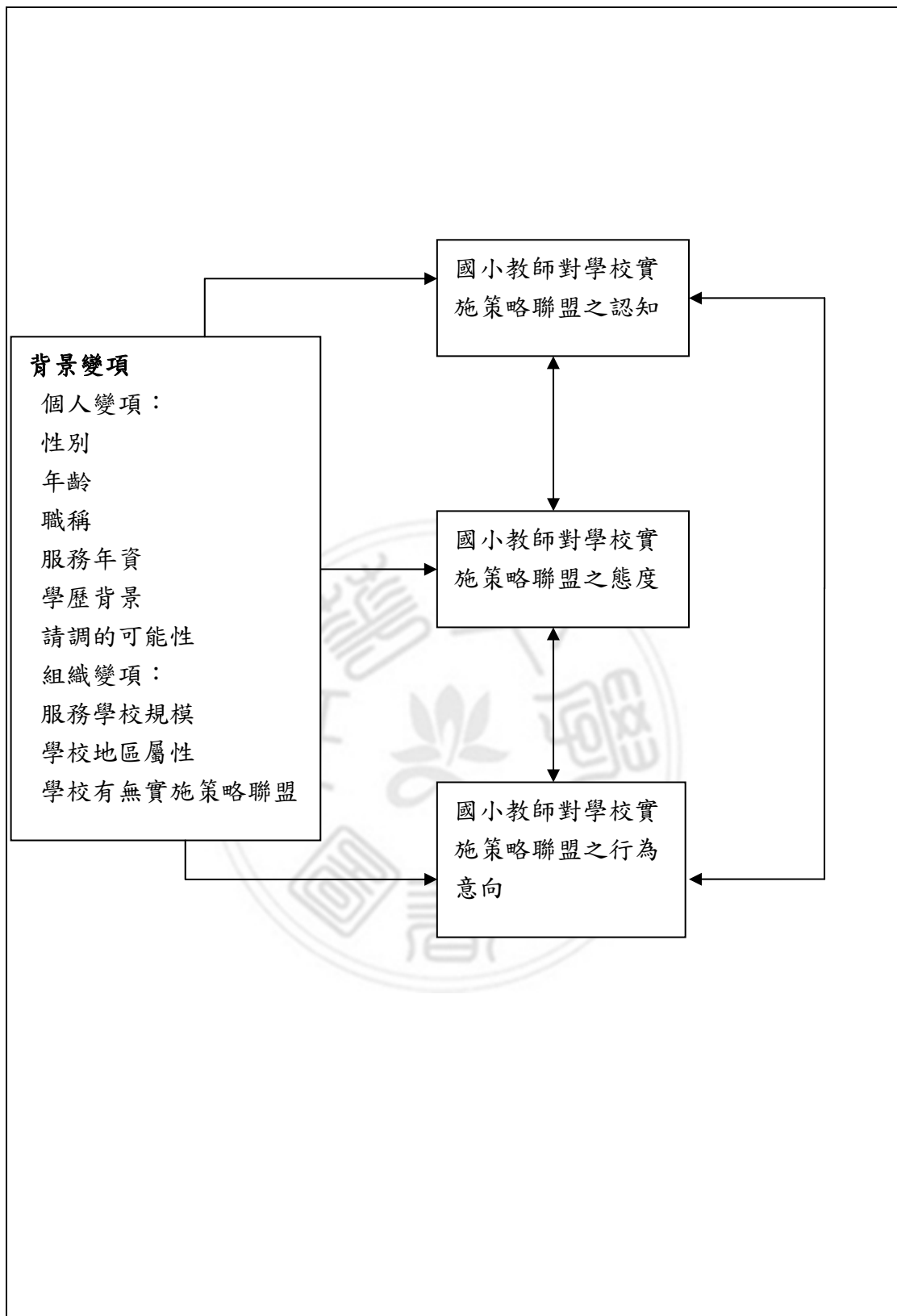


圖3-1 研究設計架構圖

依據圖3-1所示，本研究旨在探討雲林縣國小教師在不同背景變項下對於學校實施策略聯盟的認知、態度與行為意向。本研究架構及研究變項說明如下：

貳、研究變項說明

一、背景變項

(一) 個人背景變項

針對問卷受測者設計背景變項時，研究者在個人背景變項上，以性別、年齡、職稱、服務年資、學歷背景以及是否有請調的可能性等六個測量變項為主。在採取性別為背景變項時，不同性別角色有不同的想法與態度，其對於策略聯盟概念的接受度是否也有著不同的看法？在年齡變項部分，既有觀念認為年齡較大的教師因為服務年資較久，對於教育熱忱似乎隨著年齡增長而遞減，似乎不若年輕教師來的有衝勁，其在新的政策接受程度上是否會有差別？另外，在不同的職務上，通常有著不同的工作內容，在學校事務的運作中，校長通常是政策的提出與監督者，主任則是政策的計劃者，而組長及教師通常都是政策實際的執行者，在不同的工作執掌之下，對於策略聯盟是否會有不同的看法？政策實際執行者會不會在可能增加工作的負擔下，與負責籌畫監督的人有不同的看法？而不同的學歷，對於新的教育觀念是不是有較高的接受程度，甚至在不同的師資養成過程中，對於策略聯盟概念有著不同的看法？教師若是有調動的打算，是否會影響其對於學校政策的配合意願的程度，這也是研究者所想要了解的，因此在教師背景變項中，研究者以性別、年齡、職稱、服務年資、學歷背景以及是否請調的可能性作為測量變項，依序說明如下：

- 1、性別：男、女兩組。
- 2、年齡：分30歲(含)以下、31-40歲、41歲(含)以上三類。
- 3、職稱：行政(含主任、組長、導師兼組長、科任兼組長)、教師(含級任教師、科任教師)兩類。
- 4、服務年資：10年(含)以下、11年-20年、21年(含)以上三類。

5、學歷背景：一般大學(修讀教育學程或師資班)、師範院校(含師專)、研究所以上三類。

6、是否有請調的可能性：有、沒有請調的規劃兩類。

(二) 組織變項：

在組織背景變項的安排上，雲林縣國小的學校規模，為6班的比例高達53%，這樣的小型學校在課程發展上，是否會受到學校人力資源不足的影響？而位居交通不便的偏遠地區學校，在其資源、環境抑或學生人數相對弱勢的情況下，其對於實施策略聯盟的看法是否較都會區、交通方便區的學校來得高？而學校有無實施策略聯盟的情況下，是否會影響到教師的認知、態度與行為意向，也是主要探討的變項之一。在學校背景變項中以服務學校規模、學校地區屬性以及學校有無(曾經)實施策略聯盟作為學校的測量變項。

1、服務學校規模：6班、7-18班、19班(含)以上三類。

2、學校地區屬性：一般、偏遠或特偏兩類。

3、學校有無(曾經)實施策略聯盟：無、有兩類。有實施者分成行政組織合作交流、人力資源合作共享、課程教學規劃運作、軟硬體資源共享、學術合作交流。

二、結果變項

本研究之結果變項為雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的認知、態度、與行為意向。

第二節 研究假設

假設一：不同背景的雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。

1-1：不同性別之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。

1-2：不同年齡之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。

1-3：不同職稱之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。

- 1-4：不同服務年資之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。
- 1-5：不同學歷背景之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。
- 1-6：不同服務學校規模之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。
- 1-7：不同學校地區屬性之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。
- 1-8：有無請調可能性之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。
- 1-9：學校有無實施策略聯盟之教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異。
- 假設二：不同背景的雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-1：不同性別之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-2：不同年齡之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-3：不同職稱之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-4：不同服務年資之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-5：不同學歷背景之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-6：不同服務學校規模之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-7：不同學校地區屬性之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-8：有無請調可能性之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 2-9：學校有無實施策略聯盟之教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異。
- 假設三：不同背景的雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。
- 3-1：不同性別之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。
- 3-2：不同年齡之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。
- 3-3：不同職稱之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。
- 3-4：不同服務年資之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。
- 3-5：不同學歷背景之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。
- 3-6：不同服務學校規模之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。

3-7：不同學校地區屬性之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。

3-8：有無請調可能性之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。

3-9：學校有無實施策略聯盟之教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異。

假設四：雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之間有顯著相關。

4-1：對學校實施策略聯盟之認知、態度之間有顯著相關。

4-2：對學校實施策略聯盟之認知、行為意向之間有顯著相關。

4-3：對學校實施策略聯盟之態度、行為意向之間有顯著相關。

第三節 研究對象與抽樣方法

壹、研究對象與方法

本研究是以雲林縣公立國民小學教育人員為問卷調查的研究對象，以教育部統計處網站 102 學年度之統計資料進行取樣，研究母群體包括 102 學年度雲林縣公立國民小學主任、組長、級任導師及科任教師，針對以上人員進行問卷調查。

貳、抽樣之樣本與方法

依據 102 學年度教育部統計處統計資料顯示雲林縣現有國小 154 所，本研究採取分層隨機抽樣方式，以學校規模(班級數)為分層單位，共分為 6 班、7-18 班、19 班(含)以上共三組，並按各規模之比例採取隨機抽樣。

一、第一階段採分層抽樣方法

(一) 確定分層標準：

第一階段採分層抽樣法，以「學校隸屬地區」為分層標準。

(二) 確定樣本學校數目：

將學校規模分成6班、7-18班、19班以上三組。依照雲林縣20個鄉鎮之學校數，抽取二分之一的校數，如表3-1所示：

表 3-1 雲林縣公立國民小學問卷抽樣分配表

學校規模		6 班(含)以下	7-18 班	19 班以上
學校隸屬區域				
斗六市(13 所)	總校數	0	5	8
	抽取校數	0	3	4
古坑鄉(13 所)	總校數	10	3	0
	抽取校數	5	1	0
林內鄉(6 所)	總校數	2	4	0
	抽取校數	1	2	0
斗南鎮(6 所)	總校數	2	2	2
	抽取校數	1	1	1
莿桐鄉(6 所)	總校數	2	2	2
	抽取校數	1	1	1
大埤鄉(5 所)	總校數	4	0	1
	抽取校數	2	0	1
虎尾鎮(10 所)	總校數	3	4	3
	抽取校數	2	2	1
土庫鎮(7 所)	總校數	5	1	1
	抽取校數	3	1	1
褒忠鄉(4 所)	總校數	3	0	1
	抽取校數	2	0	1
東勢鄉(5 所)	總校數	3	2	0
	抽取校數	2	1	0
台西鄉(5 所)	總校數	3	1	1
	抽取校數	1	1	1
西螺鎮(8 所)	總校數	1	5	2
	抽取校數	1	3	1
二崙鄉(8 所)	總校數	3	5	0
	抽取校數	1	3	0
崙背鄉(6 所)	總校數	4	1	1
	抽取校數	2	1	1
麥寮鄉(5 所)	總校數	2	1	2
	抽取校數	1	1	1
北港鎮(8 所)	總校數	5	1	2
	抽取校數	3	1	1
元長鄉(9 所)	總校數	6	3	0
	抽取校數	3	1	0
四湖鄉(11 所)	總校數	9	2	0
	抽取校數	4	1	0

學校規模		6 班(含)以下	7-18 班	19 班以上
學校隸屬區域				
口湖鄉(10 所)	總校數	7	1	2
	抽取校數	3	1	1
水林鄉(9 所)	總校數	8	0	1
	抽取校數	4	0	1
合計		42	25	17

本研究抽取的樣本學校，如表 3-2 為斗六市的溝壩、林頭、保長、石榴、鎮東、鎮南、雲林國小；古坑鄉的華山、草嶺、樟湖、水碓、山峰、東和國小；林內鄉的民生、重興、林內國小；斗南鎮的大東、石龜、僑真國小；荊桐鄉的育仁、大美、饒平國小；大埤鄉的仁和、舊庄、大埤國小；虎尾鎮的廉使、光復、平和、中正、虎尾國小；土庫鎮的埤腳、後埔、宏崙、馬光、土庫國小；褒忠鄉的復興、龍巖、褒忠國小；東勢鄉的明倫、同安、東勢國小；台西鄉的新興、崙豐、臺西國小；西螺鎮的大新、廣興、安定、吳厝、文昌國小；二崙鄉的來惠、永定、義賢、二崙國小；崙背鄉的陽明、豐榮、東興、崙背國小；麥寮鄉的明禮、豐安、橋頭國小；北港鎮的好收、育英、東榮、橋美、南陽國小；元長鄉的忠孝、仁愛、和平、客厝國小；四湖鄉的東光、飛沙、南光、林厝、四湖國小；口湖鄉的金湖、成龍、過港、下崙、文光國小；水林鄉尖山、文正、宏仁、大興、水燦林國小。

表 3-2 樣本學校表

學校規模	6 班	7-18 班	19 班(含)以上	合計
斗六市(13 所)	*	溝壩、林頭、保長	鎮東、鎮南、雲林 石榴	7
古坑鄉(13 所)	華山、草嶺、樟湖 水碓、山峰	東和	*	6
林內鄉(6 所)	民生	重興、林內	*	3
斗南鎮(6 所)	大東	石龜	僑真	3
荊桐鄉(6 所)	育仁	大美	饒平	3
大埤鄉(5 所)	仁和、舊庄	*	大埤	3
虎尾鎮(10 所)	聯使、光復	平和、中正	虎尾	5
土庫鎮(7 所)	埤腳、後埔、宏崙	馬光	土庫	5
褒忠鄉(4 所)	復興、龍巖	*	褒忠	3
東勢鄉(5 所)	明倫、同安	東勢	*	3
台西鄉(5 所)	新興	崙豐	臺西	3
西螺鎮(8 所)	大新	廣興、安定、吳厝	文昌	5
二崙鄉(8 所)	來惠	永定、義賢 二崙	*	4

學校規模	6 班	7-18 班	19 班(含)以上	合計
學校隸屬區域				
崙背鄉(6 所)	陽明、豐榮	東興	崙背	4
麥寮鄉(5 所)	明禮	豐安	橋頭	3
北港鎮(8 所)	好收、育英、東榮	橋美	南陽	5
元長鄉(9 所)	忠孝、仁愛、和平	客厝	*	4
四湖鄉(11 所)	東光、飛沙、南光 林厝	四湖	*	5
口湖鄉(10 所)	金湖、成龍、過港	下崙	文光	5
水林鄉(9 所)	尖山、文正、宏仁 大興	*	水燦林	5
合計	42	25	17	84

二、 第二階段採簡單隨機抽樣方法

第二階段採簡單隨機抽樣，委請樣本學校的聯絡者隨機抽取，6班的學校抽取行政人員（含主任、組長）與教師（級任導師、科任教師），每校共4位；7-18班的學校抽取行政人員（含主任、組長）與教師（級任導師、科任教師），每校共7位；19班(含)以上的學校抽取行政人員（含主任、組長）與教師（級任導師、科任教師），每校共10位。

三、 發出問卷份數

總共抽取 84 學校，寄發出的問卷總計共 513 份，回收 424 份，問卷回收率為 82.6% ，剔除回收樣本中資料填答不全者，有效樣本為 345 份，問卷的可用率為 81.3% 。

第四節 研究工具

壹、 問卷編製

本研究係參考顏木星(2006)雲林縣國小教育人員對學校策略聯盟看法之調查研究問卷與蔡鳳薇(2003)台北市國民小學推動學校策略聯盟之調查問卷，並與指導

教授多方討論後，編擬出本研究之正式問卷。

貳、計分方式

本研究問卷分為雲林縣國小教師對於學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向及基本資料四部份之量表。其中基本資料9題、學校實施策略聯盟認知量表18題、態度量表21題以及行為意向量表16題。各量表填寫計分方式說明如下：

一、基本資料題為9題，包括性別、年齡、職稱、服務年資、學歷背景、服務

學校規模、學校地區屬性、是否請調的可能性、學校有無(曾經)實施策略聯盟。

二、雲林縣國小教師對於學校實施策略聯盟之認知

本量表共18題，選項有「是」、「否」、「不知道」三個選項，由受訪者自行作答，答是給1分、答否或不知道給0分，滿分18分，得分越高表示其對於學校實施策略聯盟之認知就越高。

三、雲林縣國小教師對於學校實施策略聯盟之態度

本量表選用李克特的五點量表法，把選項分為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」五個等級。「非常同意」給5分、「同意」給4分、「普通」給3分、「不同意」給2分、「非常不同意」給1分，各題計分後，總得分愈高表示其對學校實施策略聯盟之態度愈正向，總得分越低則表示其態度較負向。

四、雲林縣國小教師對於學校實施策略聯盟之行為意向

本量表選用李克特的五點量表法，把選項分為「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」五個等級。「非常同意」給5分、「同意」給4分、「普通」給3分、「不同意」給2分、「非常不同意」給1分，各題計分後，總得分愈高表示其對學校實施策略聯盟之行為意向愈積極，總得分越低則表示其行為意向較消極。

第五節 資料處理與分析

本文採用的是問卷調查法，以一定的資料分析方法進行分析。首先對回收問卷進行仔細檢查、剔除無效之問卷資料，然後對回收問卷加以編碼輸入電腦，利用統計軟體SPSS進行分析：

壹、問卷信度分析

本研究之認知、態度與行為意向量表，信度分別為0.715、0.898、0.944，皆為可以接受的信度範圍，如表3-3：

表3-3 信度分析表

量表信度	Cronbach's Alpha 值	項目的個數
認知	0.789	18
態度	0.893	20
行為意向	0.941	16

本研究使用 Cronbach's α 係數求問卷之信度，分別對「雲林縣國小教師對學校實施策略聯認知」、「雲林縣國小教師對學校實施策略聯態度」、「雲林縣國小教師對學校實施策略聯行為意向」進行內部一致性考驗，結果如表3-3。

Cronbach's α 係數的範圍為0 ~ 1，其值愈高，代表信度愈高， α 係數值在一般研究中，至少要大於0.70，(李金泉，2010)：

- 1.0 > $\alpha \geq 0.9$ 優良的
- 0.9 > $\alpha \geq 0.8$ 良好的
- 0.8 > $\alpha \geq 0.7$ 可接受的
- 0.7 > $\alpha \geq 0.6$ 可疑的
- 0.6 > $\alpha \geq 0.5$ 不良的
- 0.5 > $\alpha \geq 0.0$ 不可接受的

本問卷中，雲林縣國小教師對學校實施策略聯認知之 Cronbach's α 係數為 0.715、態度之Cronbach's α 係數為 0.898、行為意向之Cronbach's α 係數為 0.944(見表3-3)。此結果顯示本研究之量表信度皆在很可信之信度係數以上。

貳、統計分析

- 一、敘述性統計分析，包括基本資料的次數分配與百分比、三大構面之次數分配、百分比、平均數和標準差。
- 二、使用t 檢定和單因數變異數分析，以檢定各數之間差異性情形。
- 三、使用皮爾森積差相關分析雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之相關性。
- 四、對各項圖表達顯著差異統計變項者提出解釋、分析、撰寫論文並提出結論建議及後續可研究方向。



第四章 結果與討論

根據本研究的研究目的與假設，將樣本資料整理與分析之結果，在本章加以解釋與討論。

第一節 研究對象背景變項分析

研究對象的背景被項包括性別、年齡、職稱、服務年資、學歷背景、服務學校規模、學校地區屬性、請調的可能性、有無實施(曾經)策略聯盟等九項，茲將各背景變項分布情況說明，如表 4-1。

表 4-1 研究對象之背景變項分析(n=345)

變項名稱	類別	人數	百分比 (%)
性別	男生	129	37.3
	女生	216	62.7
年齡	30 歲以下	25	7.2
	31-40 歲	173	50.1
	41 歲(含)以上	147	42.7
職稱	行政(含主任、組長、導師兼組長、科任兼組長)	144	41.7
	教師(含級任教師、科任教師)	201	58.3
服務年資	10 年(含)以下	94	27.2
	11 年-20 年	196	56.8
	21 年(含)以上	55	16
學歷背景	一般大學(修讀教育學程或師資班)	76	22.1
	師範院校(含師專)	86	24.9
	研究所以上	183	53.0
服務學校規模	6 班	140	40.5
	7-18 班	121	35.0
	19 班(含)以上	83	24.5
學校地區屬性	一般	284	82.3
	偏遠、特偏	61	17.7
請調的可能性	有	106	30.7
	無	239	69.3

變項名稱	類別	人數	百分比 (%)
有無實施(曾經)策略聯盟	有	234	67.9
	無	111	32.1

一、性別

研究對象中，男教師人數有 129 人，佔 37.3%；女教師人數有 216 人，佔 62.7%。以性別而言，雲林縣實際男教師為 1236 人(36.52%)，女教師為 2148 人(63.48%)，故本研究樣本數分配符合雲林縣的男、女教師人數比例（教育部統計處，2013）。

二、年齡

研究對象中，30 歲以下有 25 人(7.2%)，31-40 歲有 173 人(50.1%)，41 歲(含)以上有 147 人(42.7%)。

三、職稱

職務中行政(含主任、組長、導師兼組長、科任兼組長)有 144 人，佔 41.7%；教師(含級任教師、科任教師)有 201 人，佔 58.3%。

四、服務年資

服務年資以 11 年-20 年最多，有 196 人(56.8%)，其次依序為 10 年(含)以下有 94 人(27.2%)、21 年(含)以上有 55 人(16%)最少。

五、學歷背景

以研究所以上居多，有 183 人(53.0%)，其次依序為師範院校(含師專)，有 86 人(24.9%)、一般大學(修讀教育學程或師資班)有 76 人(22.1%)。

六、服務學校規模

學校規模以 6 班為最多，有 140 份(40.5%)，而 7-18 班為 121 份(35.0%)，19 班(含)以上的為最少，有 83 份(24.5%)。

七、學校地區屬性

學校地區屬性中，一般地區學校為 284 份(82.3%)；偏遠或特偏地區學校為 61 所(17.7%)。雲林縣實際一般學校為 121 所(78.5%)，偏遠或特偏學校為 33 所(21.4%)。

％)(教育部統計處，2013)。

八、請調與否

有請調可能性的為 106 人，佔 30.7%；無請調可能性的為 239 人，佔 69.3%。

九、學校是否(曾經)實施策略聯盟

學校無實施策略聯盟為 111 份，佔 32.1%；有實施策略聯盟為 234 份，佔 67.9%。就各學校有實施策略聯盟之方發現，以『進行課程教學規劃運作』、『學術合作交流』的聯盟方式較多，在『軟、硬體資源共享』的方式則是最少，詳如表 4-2。

表 4-2 實施策略聯盟方式

實施策略聯盟方式	次數	最小值	最大值	平均數	標準差
行政組織合作交流	81	0	1	0.23	0.424
人力資源合作共享	89	0	1	0.26	0.438
課程教學規劃運作	139	0	1	0.40	0.491
軟、硬體資源共享	66	0	1	0.19	0.394
學術合作交流	104	0	1	0.30	0.460

第二節 研究對象之認知、態度與行為意向分布情形

形

壹、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知現況分析

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知量表共計 18 題，答「是」得 1 分，答「否」或「不知道」得 0 分，整體答題最低分是 2 分，最高分是 18 分，全體受試者之平均分數是 16.80 分，標準差是 2.04 分，將平均分數換算成總分 100 分為

93.33 分，單題平均數為 0.93 分。透過進一步分析得知，最高分 18 分，人數有 199 人，佔受訪人數的 57.6%；最低分為 2 分，人數有 1 人，佔受訪人數的 0.2%；人數最多得分是 18 分，有 199 人，佔受訪人數的 57.6%，第二為 17 分，人數有 49 人，佔受訪人數的 14.2%，詳如表 4-3：

表 4-3 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知 整體量表分析 (n=345)

題項	題數	最低分	最高分	總平均數	標準差	得分率	單題平均分數
認知量表總分	18	2	18	16.80	2.04	93.33	0.93

由統計表 4-4 發現，答「是」的比率介於 98.8%至 81.2%。絕大多數的教師對於學校實施策略的認知頗高。有 5.2%及 5.8%的教師對於「須擬定周詳的實施計畫」、「須備妥具體的工作劃分與任務分配」等的概念存有迷思，顯示有少部分教師對於實施策略聯盟仍不熟悉與了解。

表 4-4 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知得分 分布表

題項內容	是 (%)	否、不知道 (%)	得分率 (%)
A1、是一種為達成共同目標及利益，彼此有資源交換或整合的合作型態。	98.8	1.2	98.8
A4、是一種促進教師合作與教學經驗分享的合作型態。	98.0	2.0	98.0
A2、是一種在互惠前提下，彼此站在平等基礎上合作的型態。	97.1	2.9	97.1
A16、學校實施策略聯盟成功，是因為充分的意見交流、溝通。	96.8	3.2	96.8
A3、是一種彼此間有共同研究與解決問題的合作型態。	96.5	3.5	96.5
A9、須重視成員意見並適時採納或疏導。	96.2	3.8	96.2
A5、是一種提高學校教育品質與確保學生學習權的合作型態。	95.7	4.3	95.7
A8、須增加教師研習交流以了解彼此特色。	95.4	4.6	95.4
A15、學校實施策略聯盟成功，是因為充足的資源分享與流通。	95.4	4.6	95.4
A18、學校實施策略聯盟成功，是因為聯盟成員的積極參與。	95.4	4.6	95.4
A14、學校實施策略聯盟成功，是因為良好聯盟關係的建立。	95.1	4.9	95.1
A6、須擬定周詳的實施計畫。	94.8	5.2	94.8

題項內容	是	否、不知道	得分率
	(%)	(%)	(%)
A17、學校實施策略聯盟成功，是因為行政與教學的配合關係良好。	94.8	5.2	94.8
A7、須備妥具體的工作劃分與任務分配。	94.2	5.8	94.2
A10、須爭取或籌措相關經費支應。	89.6	10.4	89.6
A13、須選擇能和自己學校資源互補的學校、組織。	84.1	15.9	84.1
A11、須選擇鄰近地區的學校、組織。	82.0	18.0	82.0
A12、須選擇過去合作經驗關係良好的學校、組織。	81.2	18.8	81.2

貳、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度分析

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度量表共計 20 題(排除第 8 題測謊題)，以李克特五點量表所構成，每題由「非常同意」~「非常不同意」，給予 5~1 分，總分為 100 分。整體答題最低分是 41 分，最高分是 98 分，總平均分是 77.54 分，標準差是 8.885 分，單題平均數是 3.87。顯示雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度普遍均高。本研究有效問卷 345 分，針對全體受試者測驗所得之結果，分為「整體量表」、「各題項」分別討論之，詳如表 4-5。

表 4-5 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度 整體量表分析 (n=345)

題項	題數	最低分	最高分	總平均分數	標準差	得分率%	單題平均分數
態度量表	20	41	96	77.54	8.885	77.54	3.87
總分							

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度，在扣除測謊題第 8 題之後，各題項的平均分數介於 4.26 至 2.88 之間，依照平均數的高低排列如表 4-6。除了「可以與高知名度的學校、組織合作」(3.26)、「可以減輕行政人員的負擔」(3.13)、「可以減輕教師的工作負擔」(3.11)、「可以立即看到成效」(2.88)之外，其餘的 16 題平均值都穩定在 3.73~4.26 之間，顯示本研究樣本的環境態度大多趨於正向積極，

詳如表 4-6。

表4-6 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度 題項分析(n=345)

題項內容	非常 同意 (%)	同 意 (%)	普 通 (%)	不 同 意 (%)	非 常 不 同 意 (%)	平 均 數	標 準 差	排 序
B1、可以改善學校本身的弱點，提升學校本身的優點。	33.6	59.4	6.4	0.6	0	4.26	.596	1
B5、可以藉由資源交換與整合，強化學校組織之創新與再造。	36.5	53.9	8.4	1.2	0	4.25	.656	2
B6、可以藉由共同研究以解決教育困境。	35.4	54.5	8.7	1.4	0	4.23	.665	3
B3、可以提高學校教育品質，提升學生學習權利。	29.6	61.2	9.0	0.3	0	4.20	.598	4
B7、可以因分享交流而更新教學資訊或技術。	32.2	57.1	10.1	0.6	0	4.20	.635	5
B21、須建立推動共識。	29.3	62.0	7.5	1.2	0	4.19	.614	6
B14、可以與鄰近地區的學校、組織合作。	24.1	66.7	7.8	1.2	0.3	4.13	.612	7
B15、可以與合作關係良好的學校、組織合作。	24.6	65.5	9.0	0.6	0.3	4.13	.606	8
B2、可以增強學校特色，增加學校的競爭力。	27	59.4	12.2	1.2	0.3	4.11	.672	9
B17、可以與資源互補的學校、組織合作。	26.1	61.2	10.7	1.4	0.6	4.10	.684	10
B20、雙方信任與誠意夠、溝通佳，才不易產生衝突。	24.3	60.6	12.8	2.3	0	4.06	.678	11
B16、可以與規模相當或背景類似的學校、組織合作。	19.4	61.4	15.7	2.9	0.6	3.96	.720	12
B13、可以發展學校特色，吸引他校參加策略聯盟。	15.7	61.2	20.3	2.6	0.3	3.89	.692	13
B4、可以增加學校聲望，增進家長對學校的肯定。	18.8	52.2	25.2	3.8	0	3.86	.757	14
B9、可以互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境。	16.8	55.7	18	7.8	1.7	3.77	.878	15
B10、可以交換教師，分享彼此教學經驗。	17.7	47.0	27.5	7.0	0.9	3.73	.860	16
B18、可以與高知名度的學校、組織合作。	10.1	31.0	38.6	15.9	4.3	3.26	.990	17
B11、可以減輕行政人員的負擔。	11.6	24.9	34.2	23.5	5.8	3.13	1.079	18
B12、可以減輕教師的工作負擔。	9.9	26.7	33.3	24.9	5.2	3.11	1.053	19
B19、可以立即看到成效。	2.9	24.1	38.8	27.0	7.2	2.88	.951	20

參、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向分析

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向量表共計 16 題，以李克特五點量表所構成，每題由「非常同意」~「非常不同意」，給予 5~1 分。總分為 80 分。整體答題最低分是 16 分，最高分是 80 分，總平均分是 61.19 分，標準差是 8.125 分，將平均分數換算成總分 100 分為 76.48 分，單題平均數是 3.82 分，有效問卷 345 分，針對全體受試者測驗所得之結果，分為「整體量表」、「各題項」分別討論之，詳如表 4-7。

表 4-7 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向 整體量表分析 (n=345)

題項	題數	最低分	最高分	總平均數	標準差	得分率%	單題平均分數
行為意向	16	16	80	61.19	8.125	76.48	3.82
量表總分							

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向，各題項的平均分數介於 4.14 至 3.57 之間，依照平均數的高低排列如表 4-8。除了「願意接收教學新知」(4.14)、「對於到校服務的志工團體，我會給予協助與支持」(4.10)、「願意分享教學資源」(4.02) 之外，其餘的 13 題平均值都穩定在 3.95~3.57 之間，詳如表 4-8。

表 4-8 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向 題項分析(n=345)

題項內容	非常				非常不同意 (%)	平均數	標準差	排序
	同意 (%)	同意 (%)	普通 (%)	不同意 (%)				
C5、我願意接收教學新知。	24.1	67.5	7.8	0.3	0.3	4.14	.582	1
C9、對於到校服務的志工團體，我會給予協助與支持。	21.2	69.9	7.5	1.2	0.3	4.10	.598	2
C6、我願意分享教學資源。	19.7	65.8	12.5	1.7	0.3	4.02	.652	3
C7、我願意分享教學經驗。	18.0	62.9	16.2	2.0	0.9	3.95	.714	4
C4、我願意參與相關研習講座。	16.5	64.3	16.8	1.4	0.9	3.94	.688	5

題項內容	非常 同意 (%)	同 意 (%)	普 通 (%)	不 同 意 (%)	非 常 不 同 意 (%)	平 均 數	標 準 差	排 序
C2、對於行政交辦事項，我會盡力完成與配合。	14.5	66.7	17.1	1.4	0.3	3.93	.632	6
C13、我會善用他校、他團體提供的各項教學相關資源與設備。	15.1	62.0	20.3	2.3	0.3	3.89	.692	7
C14、我支持行政與教學應充分配合，相輔相成。	14.8	61.7	21.4	1.7	0.3	3.88	.698	8
C8、我支持學校積極參與、尋求聯盟夥伴。	14.5	57.7	25.2	1.4	1.2	3.82	.737	9
C3、我願意協助策劃各項聯合活動。	11.6	56.5	29.0	2.3	0.6	3.76	.710	10
C1、我願意參與、協助行政規劃。	9.9	56.8	27.8	4.9	0.6	3.70	.735	11
C15、我願意鼓勵學校同仁積極參與、配合。	7.0	54.2	34.2	4.1	0.6	3.62	.751	12
C12、我願意與他校教師進行課程規劃與設計。	7.2	54.5	32.8	4.3	1.2	3.62	.753	13
C11、我願意與他校教師實施合作教學。	8.4	50.1	35.1	5.2	1.2	3.59	.787	14
C16、您是否贊成貴校實施策略聯盟。	7.8	50.4	35.4	4.6	1.7	3.57	.823	15
C10、我支持跨校實施交換教學的策略。	8.4	50.4	33.3	6.4	1.4	3.57	.809	16

由表 4-8 中發現，C5 願意接收教學新知中，有高達 91.6% 的國小教師同意或非常同意接收教學新知，C9 對於到校服務的志工團體，我會給予協助與支持，有 91.1% 的國小教師同意或非常同意會給予協助與支持，C6 願意分享教學資源中，85.5% 的國小教師同意或非常同意分享教學資源。

而只有將近六成的國小教師願意與他校教師實施合作教學、願意與他校教師進行課程規劃與設計、58.8% 的國小教師支持跨校實施交換教學的策略，此與侯典谷(2013)研究相接近，學校策略聯盟面臨的問題在成員的共同努力下多已獲致解決，然在採用協同教學與發展多元課程的施行方式至今仍未取得共識，顯示國小教師仍較傾向個人教學，對於協同、合作等較創新的教學方式仍持保留態度。

第三節 背景變項之差異分析

為了解研究對象背景變項對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之差異，本研究以獨立樣本 t 檢定分析或單因子變異數，分析性別、年齡、職稱、服務年資、學歷背景、服務學校規模、學校地區屬性、有無請調的可能性、有無(正在)實施學校策略聯盟等九項背景變項在學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之差異。若變異數分析整體考驗的 F 值達顯著，且符合「變異數同質性檢定」，則進一步以雪費法(Scheffes's method)進行事後比較，但由於此法是各種事後比較方法中最嚴格的方法，其事後比較較為保守，有時會發生整體考驗的 F 值達到顯著，但事後比較均不顯著的情形，此時，改用以「最小顯著差異法」(LSD 法)作為事後比較方法，以便和整體考驗 F 值的顯著性相呼應。

壹、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知分析

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、有無請調的可能性之差異檢定，其 t 統計量均未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、有無請調的可能性之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知沒有顯著的差異。

但在有無實施(曾經)策略聯盟之差異檢定，其 t 值為-1.853，統計量達顯著水準($0 < .05$)，其表示有實施(曾經)策略聯盟之認知顯著高於無實施策略聯盟。

因此，『假設1-9：學校有無實施策略聯盟之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的認知有顯著差異』，獲得支持，詳如表4-9。

表 4-9 不同背景變項在學校實施策略聯盟認知差異之 t 檢定摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	t 值	差異比較
性別	男	129	0.918	0.121	-1.929 <i>n.s.</i>	×
	女	216	0.942	0.107		
職稱	行政	144	0.940	0.097	0.883 <i>n.s.</i>	×
	教師	201	0.929	0.124		
學校地區屬性	一般	284	0.933	0.116	-0.184 <i>n.s.</i>	×
	偏遠、特偏	61	0.936	0.098		
請調的可能性	有	106	0.931	0.108	0.212 <i>n.s.</i>	×
	無	239	0.934	0.116		
有無(曾經)實施策略聯盟	有	234	0.941	0.106	-1.853 *	有實施 > 無實施
	無	111	0.917	0.126		

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之認知，其變異數分析考驗 F 值，均未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之認知沒有顯著差異，詳如表 4-10。

表 4-10 不同背景變項在學校實施策略聯盟之認知差異之變異數摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	F 檢定	差異比較
年齡	30 歲(含)以下	25	0.888	0.112	2.143 <i>n.s.</i>	×
	31-40 歲	173	0.936	0.121		
	41 歲(含)以上	147	0.938	0.103		
服務年資	10 年(含)以下	94	0.916	0.120	1.663 <i>n.s.</i>	×
	11 年-20 年	196	0.937	0.113		
	21 年(含)以上	55	0.948	0.100		
學歷背景	一般大學	76	0.938	0.100	0.110 <i>n.s.</i>	×
	師範院校	86	0.930	0.107		
	研究所	183	0.933	0.121		
服務學校規模	6 班	140	0.933	0.108	0.060 <i>n.s.</i>	×
	7-18 班	121	0.931	0.126		
	19 班(含)以上	84	0.937	0.104		

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

貳、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度分析

一、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度 整體分析

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之差異檢定，其 t 值統計量均未達顯著水準($p > .05$)。但請調的可能性、是否正在(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之差異檢定，其 t 值分別為-2.508、3.960，統計量達顯著水準($p < .05$)。

其表示不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度沒有顯著差異。

但請調的可能性之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度有顯著差異，表示無請調者(3.91)之雲林縣國小教師態度顯著高於有請調(3.79)之雲林縣國小教師態度。因此，『假設 2-8：有無請調可能性之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異』，獲得支持。

在有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度有顯著差異，表示有實施(3.93)策略聯盟之雲林縣國小教師態度顯著高於沒有實施(3.74)之雲林縣國小教師。因此，『假設 2-9：學校有無實施策略聯盟之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異』，獲得支持。詳如表 4-11。

表 4-11 不同背景變項在學校實施策略聯盟態度差異之 t 檢定摘要表

背景變項		個數	單題 平均數	單題 標準差	t 值	差異比較
性別	男	129	3.83	0.455	-1.162 <i>n.s.</i>	×
	女	216	3.89	0.426		
職稱	行政	144	3.88	0.424	0.502 <i>n.s.</i>	×
	教師	201	3.86	0.448		
學校地區屬性	一般	284	3.86	0.434	-0.748 <i>n.s.</i>	×
	偏遠、特偏	61	3.91	0.454		
請調的可能性	有	106	3.79	0.398	-2.508 *	有 > 無
	無	239	3.91	0.450		
有無(曾經)實施 策略聯盟	有	234	3.93	0.436	3.960 *	有 > 無
	無	111	3.74	0.412		

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

不同年齡、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之態度，其變異數分析考驗 F 值，均未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同年齡、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之態度沒有顯著差異。

不同服務年資之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之態度，其變異數分析考驗 F 值達顯著水準($p < .05$)，經事後比較發現，服務年資 21 年(含)以上($M=3.973$)之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之態度顯著高於 10 年(含)以下(3.798)之雲林縣國小教師。

因此，『假設 2-4：不同服務年資之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的態度有顯著差異』，獲得支持。詳如表 4-12。

表 4-12 不同背景變項在學校實施策略聯盟之態度差異之變異數摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	F 檢定	事後比較	
						Scheffe 法	LSD 法
年齡	30 歲以下	25	3.796	0.346	1.266 <i>n.s.</i>		
	31-40 歲	173	3.851	0.434			
	41 歲(含)以上	147	3.914	0.453			
服務年資	10 年(含)以下	94	3.798	0.433	2.871 *	三 > 一	三 > 一
	11 年-20 年	196	3.882	0.433			
	21 年(含)以上	55	3.973	0.446			
學歷背景	一般大學	76	3.870	0.446	0.006 <i>n.s.</i>		
	師範院校	86	3.872	0.444			
	研究所	183	3.876	0.433			
服務學校規模	6 班	140	3.867	0.431	1.605 <i>n.s.</i>		
	7-18 班	121	3.833	0.450			
	19 班(含)以上	84	3.944	0.426			

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

服務年資：(一) 10 年(含)以下、(二) 11 年-20 年、(三) 21 年(含)以上

二、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度 單題分析

本研究中，研究者針對較關切的幾題態度進行分析，探究不同背景變項之國小教師對學校實施策略聯盟態度之差異。

(一)、B9：互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境之態度分析

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師在『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之態度，未達顯著水準。不同請調的可能性之雲林縣國小教師在『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之態度，達顯著水準，其 t 值為-2.090，顯示無請調可能性(3.845)的國小教師其對於互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境之態度，顯著高於有請調可能性(3.632)的國小教師。

表 4-13 不同背景變項對『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之 t 檢定分析

背景變項		個數	平均數	標準差	T 值
性別	男	129	3.782	0.883	0.053 <i>n.s.</i>
	女	216	3.777	0.876	
職稱	行政	144	3.819	0.824	0.711 <i>n.s.</i>
	教師	201	3.751	0.915	
學校地區屬性	一般	284	3.809	0.835	1.378 <i>n.s.</i>
	偏遠、特偏	61	3.639	1.049	
請調的可能性	有	106	3.632	0.887	-2.090 *
	無	239	3.845	0.867	
有無(曾經)	是	234	3.743	0.894	-1.110 <i>n.s.</i>
實施策略聯盟	否	111	3.855	0.840	

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

不同年齡、不同學歷背景的國小教師在『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之態度，未達顯著水準。

不同服務年資、不同服務學校規模在『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之態度，達顯著水準，其 F 值分別為 2.847、6.930，經事後比較法發現，不同服務年資中，11 年-20 年(M=3.867)的國小教師在互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境之態度顯著高於 10 年(含)以下(M=3.606)的國小教師。在不同服務學校規模中，19 班(含)以上(M=4.083)的國小教師在互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境之態度顯著高於 6 班(M=3.664)的國小教師、也顯著高於 7-18 班(M=3.702)的國小教師，詳如表 4-14。

表 4-14 不同背景變項對『互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境』之變異數分析

背景變項	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較 Scheffe 法	事後比較 LSD 法
年齡	30 歲以下	25	3.560	1.193	1.350 <i>n.s.</i>	
	31-40 歲	173	3.751	0.829		
	41 歲(含)以上	147	3.850	0.870		
服務年資	10 年(含)以下	94	3.606	0.952	2.847 *	二 > 一
	11 年-20 年	196	3.867	0.824		
	21 年(含)以上	55	3.763	0.901		
學歷背景	一般大學	76	3.881	0.832	0.677 <i>n.s.</i>	
	師範院校	86	3.767	0.916		
	研究所	183	3.743	0.879		
服務學校規模	6 班	140	3.664	0.902	6.930 *	三 > 一
	7-18 班	121	3.702	0.872		
	19 班(含)以上	84	4.083	0.779		

服務年資：(一) 10 年(含)以下、(二) 11 年-20 年、(三) 21 年(含)以上

服務學校規模：(一) 6 班、(二) 7-18 班、(三) 19 班(含)以上

(二)、B10：交換教師，分享彼此教學經驗

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、是否請調的可能性、是否(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師在『交換教師，分享彼此教學經驗』之態度，未達顯著水準，其表示不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、是否請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師在交換教師，分享彼此教學經驗之態度，沒有顯著的差異，詳如表 4-15。

表 4-15 不同背景變項對『交換教師，分享彼此教學經驗』之 t 檢定分析

背景變項	個數	平均數	標準差	T 值
性別	男	129	3.697	-0.642 <i>n.s.</i>
	女	216	3.759	
職稱	行政	144	3.777	0.776 <i>n.s.</i>
	教師	201	3.706	
學校地區屬性	一般	284	3.739	0.149 <i>n.s.</i>
	偏遠、特偏	61	3.721	
請調的可能性	有	106	3.650	-1.226 <i>n.s.</i>
	無	239	3.774	
有無(曾經)實施策略聯盟	是	234	3.756	0.632 <i>n.s.</i>
	否	111	3.693	

n.s.p > .05 **p* < .05

不同年齡、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在『交換教師，分享彼此教學經驗』之態度，未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同年齡、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在交換教師，分享彼此教學經驗之態度，沒有顯著差異。不同服務年資之雲林縣國小教師在『交換教師，分享彼此教學經驗』之態度，達顯著水準($p < .05$)，其表示不同服務年資之雲林縣國小教師在交換教師，分享彼此教學經驗』之態度，11年-20年($M=3.795$)顯著高於10年(含)以下($M=3.531$)，21年(含)以上($M=3.872$)顯著高於10年(含)以下($M=3.531$)，詳如表 4-16。

表 4-16 不同背景變項對『交換教師，分享彼此教學經驗』之變異數分析

背景	變項	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較 Scheffe 法	事後比較 LSD 法
年齡	30歲以下	25	3.600	1.080	2.064 <i>n.s.</i>		
	31-40歲	173	3.664	0.823			
	41歲(含)以上	147	3.843	0.857			
服務年資	10年(含)以下	94	3.531	0.912	3.873 *	二>一 三>一	二>一 三>一
	11年-20年	196	3.795	0.828			
	21年(含)以上	55	3.872	0.840			
學歷背景	一般大學	76	3.750	0.768	0.024 <i>n.s.</i>		
	師範院校	86	3.744	0.947			
	研究所	183	3.726	0.859			
服務學校規模	6班	140	3.700	0.879	2.558 <i>n.s.</i>		
	7-18班	121	3.652	0.919			
	19班(含)以上	84	3.916	0.714			

服務年資：(一) 10年(含)以下、(二) 11年-20年、(三) 21年(含)以上

(三)、B11：減輕行政人員的負擔

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、是否請調的可能性在『減輕行政人員負擔』之態度，t 值未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、是否請調的可能性在『減輕行政人員負擔』之態度沒有顯著差異。有無(曾經)實施策略聯盟在『減輕行政人員負擔』之態度，t 值達顯著水準($p < .05$)，其表示有無(曾經)實施策略聯盟在『減輕行政人員負擔』之態度，有實施

策略聯盟(M=3.200)顯著高於無實施策略聯盟(M=2.927)，詳如表 4-17。

表 4-17 不同背景變項對『減輕行政人員的負擔』之 t 檢定分析

背景變項		個數	平均數	標準差	T 值
性別	男	129	3.069	1.140	-0.587 <i>n.s.</i>
	女	216	3.138	1.006	
職稱	行政	144	3.097	1.059	-0.235 <i>n.s.</i>
	教師	201	3.124	1.058	
學校地區屬性	一般	284	3.073	1.028	-1.485 <i>n.s.</i>
	偏遠、特偏	61	3.295	1.173	
請調的可能性	有	106	3.018	1.146	-1.102 <i>n.s.</i>
	無	239	3.154	1.015	
有無(曾經)實施策略聯盟	是	234	3.200	1.039	2.253 *
	否	111	2.927	1.076	

n.s.p > .05 **p* < .05

不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模在『減輕行政人員的負擔』之態度變異數分析，均未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模在『減輕行政人員的負擔』之態度，沒有顯著差異，詳如表 4-18。

表 4-18 不同背景變項對『減輕行政人員的負擔』之變異數分析

背景變項		個數	平均數	標準差	F 值	差異比較
年齡	30 歲以下	25	2.800	0.866	1.227 <i>n.s.</i>	×
	31-40 歲	173	3.121	1.052		
	41 歲(含)以上	147	3.156	1.089		
服務年資	10 年(含)以下	94	2.989	0.967	0.963 <i>n.s.</i>	×
	11 年-20 年	196	3.173	1.062		
	21 年(含)以上	55	3.109	1.181		
學歷背景	一般大學	76	3.013	0.916	0.636 <i>n.s.</i>	×
	師範院校	86	3.081	1.054		
	研究所	183	3.169	1.126		
服務學校規模	6 班	140	3.200	1.074	0.853 <i>n.s.</i>	×
	7-18 班	121	3.074	1.034		
	19 班(含)以上	84	3.023	1.063		

n.s.p > .05 **p* < .05

(四)、B12：減輕教師的工作負擔

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、是否請調的可能性在『減輕教師的工作負擔』之態度分析，t 值均未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、是否請調的可能性在『減輕教師的工作負擔』之態度，沒有顯著差異。有無(曾經)實施策略聯盟在『減輕教師的工作負擔』之態度分析，t 值達顯著水準($p < .05$)，其表示有實施學校策略聯盟($M=3.217$)之國小教師在『減輕教師的工作負擔』之態度，顯著高於無實施學校策略聯盟($M=2.819$)之國小教師，詳如表 4-19。

表 4-19 不同背景變項對『減輕教師的工作負擔』之 t 檢定

背景變項		個數	平均數	標準差	T 值
性別	男	129	3.031	1.074	-0.823 <i>n.s.</i>
	女	216	3.125	0.996	
職稱	行政	144	3.083	1.000	-0.100 <i>n.s.</i>
	教師	201	3.094	1.046	
學校地區屬性	一般	284	3.084	1.019	-0.209 <i>n.s.</i>
	偏遠、特偏	61	3.114	1.066	
請調的可能性	有	106	2.952	1.054	-1.656 <i>n.s.</i>
	無	239	3.150	1.009	
有無(曾經)實施策略聯盟	是	234	3.217	0.984	3.418 *
	否	111	2.819	1.063	

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模的雲林縣國小教師在『減輕教師的工作負擔』之態度變異數分析，均未達顯著水準，其表示不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模的雲林縣國小教師在『減輕教師的工作負擔』之態度，均沒有顯著差異，詳如表 4-20。

表 4-20 不同背景變項對『減輕教師的工作負擔』之變異數分析

背景變項		個數	平均數	標準差	F 值	差異比較
年齡	30 歲以下	25	2.920	0.909	0.870 <i>n.s.</i>	×
	31-40 歲	173	3.156	1.030		
	41 歲(含)以上	147	3.040	1.039		
服務年資	10 年(含)以下	94	3.074	1.018	0.131 <i>n.s.</i>	×
	11 年-20 年	196	3.112	1.006		
	21 年(含)以上	55	3.036	1.121		
學歷背景	一般大學	76	2.907	0.954	1.565 <i>n.s.</i>	×
	師範院校	86	3.162	1.072		
	研究所	183	3.131	1.029		
服務學校規模	6 班	140	3.121	1.048	0.116 <i>n.s.</i>	×
	7-18 班	121	3.074	0.984		
	19 班(含)以上	84	3.059	1.056		

n.s.p > .05 **p* < .05

(五)、B19：可以立即看到成效

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性之雲林縣國小教師在『可以看到立即成效』之態度 t 檢定分析，均未達顯著水準，其表示不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性之雲林縣國小教師在『可以看到立即成效』之態度，均沒有顯著差異。是否請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師在『可以看到立即成效』之態度 t 檢定分別為-2.249、3.150(*p* < .05)，達顯著水準，其表示在是否請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師在『可以看到立即成效』之態度，無請調者(M=2.954)顯著高於有請調者(M=2.707)、有實施策略聯盟(M=2.987)顯著高於無實施策略聯盟(M=2.648)者，詳如表 4-21。

表 4-21 不同背景變項對『可以看到立即成效』之 t 檢定

背景變項		個數	平均數	標準差	T 值
性別	男	129	2.868	0.955	-0.152 <i>n.s.</i>
	女	216	2.884	0.940	
職稱	行政	144	2.881	0.971	0.061 <i>n.s.</i>
	教師	201	2.875	0.927	
學校地區屬性	一般	284	2.897	0.936	0.832 <i>n.s.</i>
	偏遠、特偏	61	2.786	0.985	
請調的可能性	有	106	2.707	1.013	-2.249 *
	無	239	2.954	0.903	
有無(曾經)實施策略聯盟	是	234	2.987	0.933	3.150 *
	否	111	2.648	0.930	

n.s.p > .05 **p* < .05

不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模的雲林縣國小教師在『可以看到立即成效』之態度變異數分析，均未達顯著水準，其表示不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模的雲林縣國小教師在『可以看到立即成效』之態度，均無顯著差異，詳如表 4-22。

表 4-22 不同背景變項對『可以看到立即成效』之變異數分析

背景變項		個數	平均數	標準差	F 值	差異比較
年齡	30 歲以下	25	2.760	1.051	0.842 <i>n.s.</i>	×
	31-40 歲	173	2.942	0.950		
	41 歲(含)以上	147	2.823	0.919		
服務年資	10 年(含)以下	94	2.861	0.979	0.025 <i>n.s.</i>	×
	11 年-20 年	196	2.887	0.910		
	21 年(含)以上	55	2.872	1.019		
學歷背景	一般大學	76	2.881	0.848	0.003 <i>n.s.</i>	×
	師範院校	86	2.872	1.049		
	研究所	183	2.879	0.935		
服務學校規模	6 班	140	2.892	0.986	0.070 <i>n.s.</i>	×
	7-18 班	121	2.884	0.886		
	19 班(含)以上	84	2.845	0.963		

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

三、小結

在雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度整體分析中發現，不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、不同年齡、不同學歷背景、不同服務學校規模的國小教師都沒有差異性。不同服務年資、是否請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟則顯著差異，「服務 21 年(含)以上」的教師對學校實施策略聯盟之態度顯著高於「10 年(含)以下」的教師，「無請調」的高於「有請調」的國小教師，「有實施策略聯盟」的高於「無實施策略聯盟」的國小教師。

在雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度單題分析中發現，服務年資高低會影響教師對於「互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境」、「交換教師，分享彼此教學經驗」。有實施策略聯盟的學校相較於無實施策略聯盟的學校，較能「減輕行政人員負擔」、「減輕教師的工作負擔」以及認為「能夠看到立即成效」。

參、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向分析

一、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向 整體分析

不同性別、不同學校地區屬性之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之差異檢定，其 t 值統計量均未達顯著水準($p > .05$)。但不同職稱、請調的可能性、有無 (曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之差異檢定，其 t 值分別為 3.074、-3.031、3.139，統計量達顯著水準($p < .05$)。

其表示不同性別、不同學校地區屬性之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向沒有顯著差異。

但不同職稱之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向有顯著差異，表示行政(含主任、組長、導師兼組長、科任兼組長)(3.92)之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向顯著高於教師(含級任教師、科任教師)(3.75)。

因此，『假設 3-3：不同職稱之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異』，獲得支持。

請調的可能性之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向有顯著差異，表示無請調者(3.87)之雲林縣國小教師行為意向顯著高於有請調(3.70)之雲林縣國小教師行為意向。

因此，『假設 3-8：有無請調可能性之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異』，獲得支持。

在有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向有顯著差異，表示有實施(3.88)策略聯盟之雲林縣國小教師行為意向顯著高於沒有實施(3.70)之雲林縣國小教師。

因此，『假設 3-9：學校有無實施策略聯盟之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異』，獲得支持。詳如表 4-23。

表 4-23 不同背景變項在學校實施策略聯盟之行為意向 t 檢定摘要表

背景變項		個數	平均數	標準差	t 值
性別	男	129	3.84	0.45	0.560n.s.
	女	216	3.81	0.53	
職稱	行政	144	3.92	0.46	3.074 *
	教師	201	3.75	0.52	
學校地區屬性	一般	284	3.83	0.47	0.448 n.s.
	偏遠、特偏	61	3.79	0.63	
請調的可能性	有	106	3.70	0.55	-3.031 *
	無	239	3.87	0.47	
有無(曾經)實施策略聯盟	有	234	3.88	0.52	3.139 *
	無	111	3.70	0.43	

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向，其變異數分析考驗 F 值，均未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向沒有顯著差異。

不同年齡之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向，其變異數分析之考驗 F 值，達顯著水準，($p < .05$)，其表示不同年齡之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向有顯著差異。經由事後比較發現：「41 歲(含)以上」教師之行為意向顯著高於「31-40 歲」，此與張壽松(2004)研究結果相符。

因此，『假設 3-2：不同年齡之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異』，獲得支持。

不同服務年資之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向，其變異數分析之考驗 F 值，達顯著水準，($p < .05$)，其表示不同服務年資之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向有顯著差異。經由事後比較發現：服務 21 年(含)以上的教師行為意向高於 10 年(含)以下的教師，也高於 11 年-20 年的教師。此與張壽松(2004)台北縣國民小學策略聯盟學校健康與體育學習領域實施現況研究結果相符。

因此，『假設 3-4：不同服務年資之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟的行為意向有顯著差異』，獲得支持。詳如表 4-24。

表 4-24 不同背景變項在學校實施策略聯盟之行為意向 變異數摘要表

背景變項	個數	平均數	標準差	F 檢定	事後比較 Scheffe 法	事後比較 LSD 法
年齡	30 歲以下	25	3.790	0.691	3.671 *	三 > 二
	31-40 歲	173	3.757	0.515		
	41 歲(含)以上	147	3.909	0.451		
服務年資	10 年(含)以下	94	3.801	0.553	2.352 *	三 > 二 三 > 一
	11 年-20 年	196	3.797	0.542		
	21 年(含)以上	55	3.960	0.451		
學歷背景	一般大學	76	3.847	0.444	0.711 <i>n.s.</i>	
	師範院校	86	3.768	0.595		
	研究所	183	3.841	0.488		
服務學校規模	6 班	140	3.833	0.523	0.064 <i>n.s.</i>	
	7-18 班	121	3.826	0.523		
	19 班(含)以上	84	3.808	0.461		

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

年齡：(一)30 歲以下、(二)31-40 歲、(三)41 歲(含)以上

服務年資：(一)10 年(含)以下、(二)11 年-20 年、(三)21 年(含)以上

二、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向 單題分析

本研究中，研究者針對較關切的幾題行為意向進行分析，探究不同背景變項之國小教師對學校實施策略聯盟行為意向之差異。

(一)、C5：願意接收教學新知之分析

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師在『願意接收教學新知』之 t 檢定分析，均未達顯著水準，其表示不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師在『願意接收教學新知』之行為意向沒有顯著差異。是否請調的可能性之雲林縣國小教師在『願意接收教學新知』之行為意向 t 檢定分析，達顯著水準，其表示無請調(M=4.192)的國小教師其願意接收教學新知之行為意向，顯著高於有請調的國小教師(M=4.047)，詳如表 4-25。

表 4-25 不同背景變項對『願意接收教學新知』之 t 檢定分析

背景變項		個數	平均數	標準差	T 值
性別	男	129	4.162	0.527	0.370 <i>n.s.</i>
	女	216	4.138	0.609	
職稱	行政	144	4.173	0.583	0.699 <i>n.s.</i>
	教師	201	4.129	0.577	
學校地區屬性	一般	284	4.130	0.564	-1.117 <i>n.s.</i>
	偏遠、特偏	61	4.229	0.642	
請調的可能性	有	106	4.047	0.607	-2.096 *
	無	239	4.192	0.561	
有無(曾經)實施策略聯盟	是	234	4.183	0.589	1.677 <i>n.s.</i>
	否	111	4.072	0.551	

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在『願意接收教學新知』之行為意向變異數分析，均未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在『願意接收教學新知』之行為意向，沒有顯著差異。不同年齡之雲林縣國小教師在『願意接收教學新知』之行為意向變異數分析，達顯著水準($p < .05$)，經事後比較發現，41 歲(含)以上之國小教師在『願意接收教學新知』之行為意向，顯著高於 31-40 歲之國小教師。

表 4-26 不同背景變項對『願意接收教學新知』之變異數分析

背景變項		個數	平均數	標準差	F 值	事後比較	
						Scheffe 法	LSD 法
年齡	30 歲以下	25	4.040	0.789	2.776 *		三 > 二
	31-40 歲	173	4.092	0.573			
	41 歲(含)以上	147	4.231	0.537			
服務年資	10 年(含)以下	94	4.117	0.669	1.536 <i>n.s.</i>		
	11 年-20 年	196	4.127	0.525			
	21 年(含)以上	55	4.272	0.591			
學歷背景	一般大學	76	4.171	0.551	0.515 <i>n.s.</i>		
	師範院校	86	4.093	0.662			
	研究所	183	4.163	0.550			
服務學校規模	6 班	140	4.185	0.570	0.504 <i>n.s.</i>		
	7-18 班	121	4.124	0.585			
	19 班(含)以上	84	4.119	0.589			

n.s. $p > .05$ * $p < .05$

年齡：(一)30 歲以下、(二)31-40 歲、(三)41 歲(含)以上

(二)、C16：是否贊成貴校實施策略聯盟

不同性別、不同學校地區屬性之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之『是否贊成貴校實施策略聯盟』之行為意向分析，未達顯著水準($p > .05$)，其表示不同性別、不同學校地區屬性之雲林縣小教師於學校實施策略聯盟之『是否贊成貴校實施策略聯盟』之行為意向，沒有顯著差異。

不同職稱、是否請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟之『是否贊成貴校實施策略聯盟』行為意向分析，達顯著水準($p < .05$)，其表示行政($M=3.729$)於『是否贊成貴校實施策略聯盟』行為意向顯著高於教師($M=3.472$)。無請調可能性($M=3.648$)之國小教師於『是否贊成貴校實施策略聯盟』行為意向顯著高於有請調可能($M=3.424$)。正在(曾經)實施策略聯盟($M=3.692$)之國小教師於『是否贊成貴校實施策略聯盟』行為意向顯著高於沒有實施策略聯盟($M=3.342$)，詳如表 4-27。

表 4-27 不同背景變項對『是否贊成貴校實施策略聯盟』之 t 檢定分析

背景變項		個數	平均數	標準差	T 值
性別	男	129	3.658	0.734	1.471 <i>n.s.</i>
	女	216	3.532	0.794	
職稱	行政	144	3.729	0.711	3.073 *
	教師	201	3.472	0.800	
學校地區屬性	一般	284	3.588	0.720	0.430 <i>n.s.</i>
	偏遠、特偏	61	3.541	0.992	
請調的可能性	有	106	3.424	0.827	-2.499 *
	無	239	3.648	0.740	
有無(曾經)實施策略聯盟	是	234	3.692	0.774	4.008 **
	否	111	3.342	0.719	

n.s. $p > .05$ * $p < .05$ ** $p < .01$

不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟『是否贊成貴校實施策略聯盟』之變異數分析，未達顯著水準，其表示不同學歷背景、不同服務學校規模之國小教師於『是否贊成貴校實施策略聯盟』沒有顯著差異。

不同年齡之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟『是否贊成貴校實施策略聯

盟』之變異數分析，達顯著水準，經事後比較發現，41 歲(含)以上(M=3.693)於『是否贊成貴校實施策略聯盟』之行為意向，顯著高於 31-40 歲(M=3.479)。

不同服務年資之雲林縣國小教師於學校實施策略聯盟『是否贊成貴校實施策略聯盟』之變異數分析，達顯著水準，經事後比較發現，21 年(含)以上(M=3.800)於『是否贊成貴校實施策略聯盟』之行為意向，顯著高於 11 年-20 年(M=3.510)，詳如表 4-28。

表 4-28 不同背景變項對『是否贊成貴校實施策略聯盟』之變異數分析

背景變項		個數	平均數	標準差	F 值	事後比較	
						Scheffe 法	LSD 法
年齡	30 歲以下	25	3.600	0.912	3.087 *	三 > 二	三 > 二
	31-40 歲	173	3.479	0.818			
	41 歲(含)以上	147	3.693	0.793			
服務年資	10 年(含)以下	94	3.595	0.766	3.075 *	三 > 二	三 > 二
	11 年-20 年	196	3.510	0.787			
	21 年(含)以上	55	3.800	0.704			
學歷背景	一般大學	76	3.631	0.745	0.839 n.s.		
	師範院校	86	3.488	0.864			
	研究所	183	3.601	0.740			
服務學校規模	6 班	140	3.600	0.837	0.595 n.s.		
	7-18 班	121	3.611	0.711			
	19 班(含)以上	84	3.500	0.752			

n.s.p > .05 *p < .05 ** < .01

年齡：(一)30 歲以下、(二)31-40 歲、(三)41 歲(含)以上

服務年資：(一)10 年(含)以下、(二)11 年-20 年、(三)21 年(含)以上

三、小結

在雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向整體分析中發現，不同性別、不同學校地區屬性、不同學歷背景、不同服務學校規模的國小教師都沒有差異性。不同職稱、不同年齡、不同服務年資、是否請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟則顯著差異，「行政職」的教師對學校實施策略聯盟之行為意向顯著高於「教師職」、「41 歲(含)以上」年齡的教師顯著高於「31-40 歲」的教師、「21 年(含)以上」年資的教師顯著高於「11-20 年」以及「10 年(含)以下」的教師、「無請調」的教師顯著高於「有請調」的教師、「學校有實施策略聯盟」的教師顯著高於「學

校無實施策略聯盟」的教師。

在雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向單題分析中發現，無請調可能性的教師抑或年齡較長的教師，對於『接收教學新知』意願較高。而在『是否贊成學校實施策略聯盟』中，則是行政職的教師高於教師職的教師、年齡與服務年資長的教師高於年齡與年資淺的教師、無請調的教師高於有請調的教師、學校有實施策略聯盟的教師高於學校無實施策略聯盟的教師。

第四節 研究變項之相關分析

本研究以皮爾森積差相關分析來探討雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度、行為意向之各向度之相關性。

本研究之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知與態度之間的pearson積差相關係數 r 為0.146， $P < .01$ ，屬於正相關，顯示雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知與態度之間有相關性，顯示雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知愈高，其態度也相對應地愈高。

因此，『假設 4-1：對學校實施策略聯盟之認知、態度之間有顯著相關』，獲得支持。

本研究之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知與行為意向之間的pearson積差相關係數 r 為0.099， $P > .05$ ，顯示雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知與行為意向之間相關性不明顯，也就是如果雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知愈高，其行為意向並不會跟隨提高。

因此，『假設 4-2：對學校實施策略聯盟之認知、行為意向之間有顯著相關』，沒有獲得支持。

本研究之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度與行為意向之間的

pearson積差相關係數 r 為0.513， $P < .01$ ，屬於正相關，顯示雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度與行為意向之間相關性明顯，雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度愈正向，其行為意向也相對應地愈高，究其原委，可能就是對學校實施策略聯盟之態度愈認可，則其願意配合實施的行為意願就愈高。

因此，『假設 4-3：對學校實施策略聯盟之態度、行為意向之間有顯著相關』，獲得支持。

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之整體認知與整體態度之間達到 $p < 0.01$ 的顯著水準，呈現正相關($r=0.146$)，表示國小教師對學校實施策略聯盟認知與態度兩個總層面之間，任何一個總層面的得分愈高，另外一個總層面的得分也可能愈高。

在整體態度與整體行為意向之間達到 $p < 0.01$ 的顯著水準，呈現正相關($r=0.513$)，表示國小教師對學校實施策略聯盟態度與行為意向兩個總層面之間，任何一個總層面的得分愈高，另外一個總層面的得分也可能愈高。

在整體認知與整體行為意向之間，則未達顯著水準。

上述相關情形整理如表 4-29。

表 4-29 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度、行為意向之積差相關分析 (n=345)

題項	題數	總平均數	標準差	得分率 %	單題平均分數	認知	態度	行為意向
認知量表	18	16.80	2.04	93.33	0.93	R=1		
態度量表	20	77.54	8.885	77.54	3.87	R=0.146	R=1	
						**		
行為意向量表	16	61.19	8.125	76.48	3.82	R=0.099	R=0.513	R=1
							**	

** $P < .01$

第五節 綜合討論

本節將針對研究結果進行討論，以下分為五個部分探討，第一部分為研究對象背景變項的現況。第二部分為研究對象對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向的現況。第三部分為背景變項與雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之差異。第四部分為雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之相關性。

壹、研究對象背景變項的現況

研究對象中發現，有 53% 的教師學歷在研究所以上，學校規模則偏向中小型 18 班以下的班級數為多數，佔有 75.5%，大型學校超過 18 以上的較少，有大約三分之一的教師有申請調動的可能性。

在有無(曾經)實施策略聯盟部分，有 67.9% 的教師任教的學校正在(曾經)實施策略聯盟，而策略聯盟的實施方式，則以課程教學規劃運作、學術合作交流為最多，其中包含了聯合考試命題、課程合作設計、進修研習、教學觀摩參觀、教學經驗分享等等的合作內容。此與蔡鳳薇(2003)研究相符，其認為國民小學推動策略聯盟的適當類型以「學術研究合作」與「校務經驗分享」贊同度最高。

但在『軟、硬體資源共享』的方式則是最少，此結果則與蔡鳳薇(2003)研究「學校網路資源分享」贊同度較高不相符合，究其原因可能是其研究較早，早期對於軟體資訊網絡較不如現在發達完備，因此，擁有軟體資源網絡的學校理當成為策略分享的首要對象，而現今處於各項電子資源、軟體設備充足的時候，每個學校皆有網路，甚至於每間教室、每位教師皆配有一台電腦，隨時可上網搜尋相關資訊，對於教學更得心應手，因此，對於軟體部分的資源共享較不如以往來得重要。

貳、研究對象對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向的現況

一、認知現況

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知得分率為 93.33%，單題平均分數為 0.93 分，結果顯示雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知表現還不錯，此與曾建學(2012)在探討南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵、類別的現況，整體知覺尚佳的研究結果相符合，此顯示不管是在雲林縣抑或南投縣，國小教師對學校策略聯盟的認知大致是正向、肯定的。

有 82%的教師認為要選擇鄰近地區的學校、組織為合作對象，此與蔡鳳薇(2003)的研究結果發現以選擇鄰近學校的地區贊同度最高的研究結果相符。

有 5.2%及 5.8%的教師對於「須擬定周詳的實施計畫」、「須備妥具體的工作劃分與任務分配」等的概念存有迷思，顯示有少部分教師對於實施策略聯盟仍不熟悉與了解，探究其原因可能是研究背景資料中，教師所佔比例為 58.3%，高於有行政工作的教師，因此，有些教師對於行政工作較不熟悉，導致對於是否該擬定周詳的實施計畫、是否須備妥具體的工作劃分與任務分配等存有迷思。

二、態度現況

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度得分率為 77.54%，標準差 8.885 分，單題平均數是 3.87 分，20 題中有 16 題平均值都穩定在 3.73~4.26 之間，顯示本研究樣本的態度大多趨於正向積極，此與陳亮吟(2010)在研究國小教師對策略聯盟應用於國小整併的看法，瞭解策略聯盟應用於國小的可行性，抱持認同態度的結果相符合。

在「互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境」、「交換教師，分享彼此教學經驗」中，分別有 82.5%和 64.7%的教師持同意或非常同意的態度，顯示多數教師對於互相交換學生，持較同意積極的態度，但對於交換教師部分則是相對性地

持保守態度。

在「減輕行政人員負擔」、「減輕教師的工作負擔」中，分別只有 36.5%、36.6% 的教師持同意或非常同意的態度，此研究結果與陳亮吟(2010)從策略聯盟的角度來看國民小學整併可行性中，人力資源部分可減輕教師行政負擔不相符，而林映汝(2007)的研究則指出北中寮策略聯盟遭遇經費、人力、時間、師資、成員、學校間溝通協調之困難，顯示在減輕行政、教師工作負擔上，沒有明顯的優勢。究其原因，可能是國小教師認為實施策略聯盟需要挪出較多時間與他校、他組織人員做溝通或是研擬各項實施計畫，而行政人員除了校內教師之溝通之外，尚需連結他校、他組織的意見，因此，在習慣了穩定教學工作的教師而言，實施策略聯盟未必能減輕負擔。

而在「是否可以看到立即成效」中，僅 27% 的國小教師認為可以看到立即成效，也就是說，有七成多的教師對是否能看到立即成效，保持較消極態度，究其原因，策略聯盟實施的過程除了需要研擬妥善計畫之外，教學為一長遠規劃過程的教育活動，短時間很難認定成效的好壞、優劣，因此，才會出現多數教師持保留的態度。

三、行為意向現況

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向得分率為 76.48%，單題平均數是 3.82 分，顯示雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的行為意向略低於雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的態度，不過，整體而言雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的行為意向尚屬中上程度。過往研究如王邇翰(2006)、陳虹霖(2009)，針對國小教師對學校參與實施策略聯盟的滿意度，主要研究對象皆是已經參與實施策略聯盟之國小教師，研究結果顯示教師的滿意度皆在中上以上的程度。而本研究的重點則是針對已參加過或無參加過學校策略聯盟的教師進行調查，屬於間接探討國小教師對學校實施策略聯盟的行為意向。

教師對於接收學習新知、對到校服務的志工給予協助與支持、分享教學資源

與教學經驗等，都抱持高度意願，顯示教師在新的事物上仍具有學習動機，並且能夠將經驗分享與傳承下去，這屬於較被動的行為觀，然只有將近六成(58.5%)的國小教師願意與他校教師實施合作教學、近六成(58.8%)的國小教師支持跨校實施交換教學的策略，顯示大部分教師仍處於不主動的行為觀，此與侯典谷(2013)研究相接近，學校策略聯盟面臨的問題在成員的共同努力下多已獲致解決，然在採用協同教學與發展多元課程的施行方式至今仍未取得共識，顯示國小教師仍較傾向個人教學，對於協同、合作等較創新的教學方式仍持保留態度。

參、背景變項與雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、 態度與行為意向之差異

一、背景變項與認知之差異

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、有無請調的可能性、不同年齡、不同服務年資、不同學歷背景、不同服務學校規模的雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之認知均無顯著差異。

在不同性別部分與顏木星(2007)針對不同性別的國民小學教育人員，探討在學校策略聯盟的「學校策略聯盟基本概念」以及陳佩芝(2006)針對臺北縣教育人員在運用策略聯盟發展學校本位課程的整體認知，無顯著差異相符合。

在不同服務年資中與顏木星(2007)探討不同服務年資的國小教育人員，在策略聯盟「學校策略聯盟基本概念」中，服務年資 21 年以上教育人員，雖然認為實施策略聯盟有困難，但是卻認同策略聯盟基本概念、優勢，且學校在推動策略聯盟時，尊重長者的意見，行政人員藉由鼓勵措施、分組合作等方式，全體教育人員同時實施就不會感到有所困難，此研究結果與本研究之結果並不相符合，究其原因，現在資訊科技網絡較以往發達，各種知識管道除了人與人的面對面傳授之外，也可透過網路電子產品習得，因此，服務年資較久的國小教師對於實施策略聯盟

此種新型態的概念與做法，並不會顯得特別惶恐不安，也因此才會出現不同服務年資對學校實施策略聯盟之認知無差異的情況。

有無實施(曾經)策略聯盟的雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之認知則具有顯著差異，有實施策略聯盟(M=0.94)顯著高於無實施策略聯盟(M=0.91)，此與陳佩芝(2006)臺北縣教育人員在運用策略聯盟發展學校本位課程的整體認知中，未參與策略聯盟者高於參與策略聯盟者的研究結果不相符合，究其原因可能在於有參與過策略聯盟的國小教師對於整體策略的認知，因為有實際參與的過程，多了份熟悉感，因此，才會出現有實施策略聯盟高於無實施策略聯盟的結果。

二、背景變項與態度之差異

不同性別、不同職稱、不同學校地區屬性、不同年齡、不同學歷背景、不同服務學校規模的雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之態度，均無顯著差異。

根據施祐吉(2003)研究不同性別背景變項中男性教師對於策略聯盟的認可程度高於女性教師、不同職稱背景變項中主任對於策略聯盟的認可程度高於教師、不同服務學校規模對策略聯盟認可程度亦達顯著差異的結果不相符合。只有在不同學歷背景變項部分則與施祐吉(2003)認為不同學歷養成對於策略聯盟認可程度沒有顯著差異相符合。

但是在不同任教年資部份，施祐吉(2003)認為在策略聯盟認可程度上沒有顯著差異，此則與本研究不相符合，本研究發現服務年資 21 年(含)以上(M=3.973)的教師在學校實施策略聯盟之態度顯著高於 10 年(含)以下(3.798)的教師。

請調的可能性背景變項中無請調者(3.91)之國小教師態度顯著高於有請調(3.79)之國小教師，此顯示教師工作的穩定度與否，影響其對教育態度的積極參與度。

有無(曾經)實施策略聯盟背景變項中，有實施(3.93)策略聯盟之國小教師態度顯著高於沒有實施(3.74)之國小教師，此顯示大部分的國小教師對於實施策略聯盟仍抱持正向、積極、認可的態度，也因此參與實施的過程中，認可程度才會顯

著高於沒有實施的。

在互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境之態度分析中，無請調可能性(3.845)的國小教師其態度，顯著高於有請調可能性(3.632)的國小教師，究其原因，可能相較於一般傳統式上課方式，交換學生教學需要研擬一套實施計畫，需與他校教師做事前的溝通協調準備，具有挑戰性也較花時間與精力，而無請調可能性的教師對學校有較強的存在感，因此，也相對較樂於花時間精力在挑戰新的教學型態上。而在不同服務年資中，11年-20年(M=3.867)的國小教師在互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境之態度則顯著高於10年(含)以下(M=3.606)的國小教師，則可發現資歷淺的教師由於教學經驗相對較不足，因此對於此種互相交換學生的新型態教學方式之態度，相對下抱持較低的意願。

在交換教師，分享彼此教學經驗之態度分析中，服務年資11-20年(M=3.795)之國小教師顯著高於10年(含)以下(M=3.531)，21年(含)以上(M=3.872)也顯著高於10年(含)以下(M=3.531)之國小教師，此顯示出教學經驗豐富者，其在交換教師，分享教學經驗一事有較高的把握，相對之下，教學經驗較淺者，則較無把握。

三、背景變項與行為意向之差異

不同性別、不同學校地區屬性、不同學歷背景、不同服務學校規模之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向，均無顯著差異。

不同職稱背景變項之雲林縣國小教師在學校實施策略聯盟之行為意向，行政職(3.92)之國小教師顯著高於教師職(含級任教師、科任教師)(3.75)；請調的可能性背景變項中，則以無請調者(3.87)之國小教師顯著高於有請調(3.70)之國小教師；有無(曾經)實施策略聯盟背景變項中，有實施(3.88)策略聯盟之國小教師顯著高於沒有實施(3.70)之國小教師；不同年齡變景變項中，41歲(含)以上之國小教師顯著高於31-40歲，此點則與張壽松(2004)研究結果相符；不同服務年資變景變項中，服務21年(含)以上之國小教師顯著高於10年(含)以下之國小教師，也高於11年-20年之國小教師，此點亦與張壽松(2004)針對台北縣國民小學策略聯盟學校健康與體

育學習領域實施現況研究結果相符。

肆、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之相關性

皮爾森積差相關係數為正且達顯著，表示二個變項為顯著正相關；積差相關係數為負且達顯著，表示二個變項為顯著負相關。相關係數的絕對值 $\geq .80$ ，表示二個變項呈「高度相關」，相關係數的絕對值 $< .40$ ，表示二個變項呈「低度相關」，相關係數的絕對值介於 $.40$ 至 $.80$ 間，表示二個變項呈「中度相關」(吳明隆，2011)，因此，本研究中認知與態度方面，本研究顯示屬於低度正相關，表示認知愈高，其態度也相對應地愈高；認知與行為方面，沒有顯著相關；態度與行為意向方面，本研究顯示屬於中度正相關，表示態度愈高，其行為意向也相對應地愈高。

第五章 結論與建議

本研究係以雲林縣國小教師為研究對象，進行對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向的研究，並分析不同背景變項教師在對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向的差異性，探討認知、態度與行為意向之間的相關性。經文獻探討，擬定影響雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的變項，分別為性別、年齡、職稱、服務年資、學歷背景、服務學校規模、學校地區屬性、請調的可能性、是否(曾經)實施策略聯盟等。依據研究目的、假設設計研究問卷，共發出 513 份，收回之有效問卷為 345 份，以統計套裝軟體 SPSS 作為分析工具，得到研究結果。

綜合以上各章的分析結果與討論，並根據研究目的及研究假設提出各項討論，並提出相關建議以供相關教育單位作為日後學校實施策略聯盟之參考依據。

第一節 結論

壹、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向現況

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知部份，整體來說，屬中上程度。

在態度部份，整體而言，研究對象對學校實施策略聯盟態度趨於正向，但大多數的研究對象在減輕行政人員與教師的工作負擔，抱持保留態度，也就是說，多數教師認為學校實施策略並非全然能讓教育人員的工作負擔降低，且大多數的老師對於能否看到立即成效也是抱持保留的態度。

在行為意向部份，整體而言，研究對象對學校實施策略聯盟行為意向尚屬良好，對於接收新知、分享教學資源與教學經驗等，皆非常正向積極，只是在參與研習講座部份，則只有八成左右的教師有意願參與，但是，在與他校教師進行課程規劃與設計或是合作教學、跨校交換教學等，則教師意願明顯降低許多。

貳、不同背景變項之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度

與行為意向的差異

研究對象的背景變項中，與雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知有關的是「有無(曾經)實施策略聯盟」；與雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟態度有關的是「服務年資」、「請調的可能性」、「有無(曾經)實施策略聯盟」等三項；與雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟行為意向有關的是「年齡」、「職稱」、「服務年資」、「請調的可能性」、「有無(曾經)實施策略聯盟」等五項。

本研究發現，在認知層次部份，背景變項中組織變項：「有無(曾經)實施策略聯盟」影響教師的認知，當學校有實施策略聯盟時，其教師的認知高於無實施策略聯盟時的教師，這顯示當所處學校環境實行某項政策時，教師會被動的接收到訊息進而得到認知。

在態度層次部分，除了「有無(曾經)實施策略聯盟」影響教師的態度之外，還增加了教師個人變項：「服務年資」及「請調的可能性」，年資久的教師對於學校實施策略聯盟之態度明顯高於年資淺的教師，而無請調可能性的教師其對於學校實施策略聯盟之態度也顯著高於有請調可能性的教師，顯示教師個人組織變項因素，影響其配合學校實施策略聯盟意願的高低。

在行為意向層次部分，則又增加了教師個人變項：「年齡」及「職稱」，年齡較長的教師其對於學校實施策略聯盟之行為意向顯著高於年齡小的教師，而行政職教師之行為意向也顯著高於教師職教師，顯示當教師面臨學校推行各項策略時，教師個人的意志、經驗相當重要，不僅影響其態度，也影響其願意配合實施的意願，在教學環境中，講求的是實務經驗，因此，對於教學經驗豐富、年資或年齡較長的教師而言，其行為意向會跟著提高，詳如表 5-1。

表 5-1 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向 背景變項差異分析表

背景變項	
認知	有無(曾經)實施策略聯盟
態度	服務年資、請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟
行為意向	年齡、職稱、服務年資、請調的可能性、有無(曾經)實施策略聯盟

綜合上所述可知，針對雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之研究，基礎層次的---認知，在背景變項中，僅需考量學校有無實施策略聯盟即可得知教師的認知程度。但越往實作面看時，會發現在態度層面，教師個人的服務年資高低與請調與否，深深影響其意願，而到了真正要實施時的行為意向時，則又加入年齡與職稱等的背景變項，顯示教師在面對學校實施策略聯盟一事仍深深受到其個人背景因素影響。

參、雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之相關

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知與態度之間的pearson積差相關係數 r 為 0.146， $P < .01$ ，屬於低度正相關，也就是說假如受訪者的認知愈高，其態度也會跟著提高。

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知與行為意向之間的pearson積差相關係數 r 為 0.099， $P > .01$ ，顯示相關性並不明顯，也就是說假如受訪者的認知愈高，其行為意向並不會跟著提高。

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟態度與行為意向之間的pearson積差相關係數 r 為 0.513， $P < .01$ ，屬於中度正相關，就是說假如受訪者的態度愈高，其行為意向也會隨著愈高，詳如表 5-2。

表 5-2 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之相關分析表

題項	認知	態度	行為意向
認知量表	1		
態度量表	0.146 **	1	
行為意向量表	0.099	0.513 **	1

$P < .01$

表 5-3 雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向之相關性

	相關性
雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知與態度	低度正相關
雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知與行為意向	無相關
雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之態度與行為意向	中度正相關

從研究結果可發現，認知會影響態度，當教師對於策略聯盟有一定程度的認識之後，其對學校實施策略聯盟的態度會相對提升，不過，相對來講其相關性卻沒有態度會影響行為意向來得明顯，也就是說教師對學校實施策略聯盟的態度高低，決定了是否配合實施策略聯盟，這是一種層層相對應的關係，反應出教師對於學校實施策略聯盟需要有一定程度的認知，進而態度表現出認同，再進而願意配合實施。

第二節 建議

根據本研究結果，提供建議，以供教育主管機關、學校行政單位以及未來相關研究參考。

壹、對教育主管機關之建議

一、設立教育資源分享平台，提供資訊的快速連結

根據本研究結果發現，教師對於分享教學經驗與教學資源等，有七、八成的教師都抱持同意態度，因此，教育主管機關宜建立智庫提供教育資源，知識經濟時代來臨，取代以傳統產業為主的經濟體。知識經濟時代靠知識的創造、研究、發展與分享，以提昇競爭力。透過這樣一個教育資源分享平台，提供資訊與管道給予各學校、非營利組織，教師可隨時上網分享、提供教學資源與教學經驗，藉以提升各學校與學校間、教師與教師之間或是學校與組織間連結的機會，

二、協助學校建立策略聯盟機制，以開拓教育資源

根據本研究發現，雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟的態度，整體而言平均分數為3.87，屬於中上程度，因此，教育主管機關除了應持續推動學校策略聯盟政策外，還應鼓勵學校與組織、單位間經常利用機會進行溝通聯繫，發展彼此良性互動關係，若是學校尋找聯盟夥伴時遭遇到瓶頸，則教育主管機關應主動積極的推薦、引見以及過濾篩選，協商組織、單位等支援學校人力、物力與財力，建立「跨領域合作」的方式，以開拓教育資源。

三、多舉辦經驗分享座談會

本研究發現，91.6%教師願意接收學習新知，因此，教育主管機關可藉由主動提供策略聯盟相關資訊，研究中發現，研習對教師而言是為理論的傳授，舉辦研習對教師來說意願似乎較不高，但若是由實際教學現場的教師分享教學經驗，這對教師來說實用性較高，也因此較能提升參加的意願。

四、提升教師穩定度，減少流動率

本研究發現，在不同背景變項之雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟認知、態度與行為意向的差異中，是否申請調動會影響教師對於實施策略聯盟態度與行為意向的高低，也就是說，當教師流動率較高時，相對來講，校內推行策略聯盟

時教師意願會降低，在現今少子化與超額教師的問題下，多數學校大多採取遇缺不補而改為晉用代課教師，而偏遠地區學校由於交通不便，有時連代課教師都招不到，教師的不穩定性更高。由於代課教師大多僅待一年隨即離開，相對來講對於學校可能較無認同感，對於學校所推行的政策，參與的機會與意願也相對降低。因此，教育主管機關應當面對此一流浪教師、代課教師抑或超額教師問題，研擬一套解決辦法，不管是提高教師比例、降低班級學生數，抑或建立獎勵制度、契約等，以降低偏遠地區教師調動的頻率。

貳、對學校行政單位之建議

一、加強並確立學校內部聯盟人員的聯盟觀念與共識

根據本研究發現，擔任不同職務的人員對於學校實施策略聯盟的行為意向有差異，擔任行政職之國小教師行為意向顯著高於教師職。而當行為意向有差異，就可能導致態度共識不一致。過往文獻發現，聯盟內部成員對於實施策略聯盟是否有足夠的認可度，是策略聯盟實施成效的一項重要指標，而學校教育人員對於學校策略聯盟之了解不夠，也是造成學校推動策略聯盟的困境之一。故本研究建議藉由召開討論會或心得分享方式，強化行政與教師間的溝通以確立策略聯盟共識，加強行政與教師之間對策略聯盟意識的連結，促進教師對於策略聯盟概念的理解，對於日後推行各項策略措施方可更快上手。

二、發展策略聯盟學校間課程教學的教師學習型組織

本研究發現教師對於交換教學課程的認同度部份，約只有64.7%左右的教師抱持同意的態度，顯示教學面向在策略聯盟整合上落實度相對不足。故本研究建議藉由發展教師學習組織，成立教育師資專業成長團體乃至於課程發展小組，教師間專業對話的交流與精進，以及具備學校策略聯盟相關工作實務經驗教師的實務經驗分享，達到資訊交流與知識移轉功能，合作建立適用的聯盟共通課程，為落

實聯盟課程教學統整增加可行性。

三、不同型態策略聯盟可互相作交流以交換經驗、節省教育成本

根據文獻發現，學校實施策略聯盟時員額編制不足，教師兼任工作繁雜、壓力沉重，教師除了教學工作之外，還需兼辦繁雜而非教育專業之行政工作，對於上級推行之教育政策常感應接不暇、心有餘而力不足。而在經費部分，縣府往往依照學校班級數及學生數計算，學校經費大多數用於水電、硬體設備的維護上，對於所謂行政支援教學所需經費，常是所剩無幾。因此，透過各種策略聯盟的方式包括水平式或垂直式等，藉由不同型態間的聯盟，彼此分享教學資源，例如，鄰近學校間專長教師支援教學以補足員額編制不足的問題，資源較多的學校如活動中心較大、有游泳池、圖書充足等，可將此資源與其他學校共享，解決在教育現場所遇到的困難，讓資源緊縮的學校困境危機轉化為轉機。故本研究建議不同型態的策略聯盟間可互相交流與分享，增進聯盟間的整合能力，使學校教育功能極大化。

四、審慎規劃聯盟活動

本研究發現，在減輕行政人員負擔、減輕教師的工作負擔中，分別只有36.5%、36.6%的教師持同意或非常同意的態度，顯示出學校策略聯盟方案並未真正達到透過學校策略聯盟，減輕教師工作負擔的目的，反而是讓教師感覺增加工作負擔，另外，也只有僅27%的國小教師認為可以看到立即成效，因此，建議學校應審慎規劃聯盟活動，多聽取教師意見，與學校教師充分討論，必要時，與學校行事曆相配合，讓老師不致覺得策略聯盟增加負擔與困擾。

五、經驗傳承

本研究發現，對於學校實施策略聯盟的態度與行為意向，會隨著年齡與年資增長而增強，此顯示資深教師具有豐富教學經驗，足以勝任各項教學措施，因此，學校行政單位應善用資深教師，使其成為經驗傳承的重要推手，對於學校年輕或

資淺教師，可藉由母雞帶小雞的方式，讓年輕或資淺教師不僅在教學上更快上手，也讓資深教師的寶貴經驗得以延續下去。

參、對未來研究之建議

一、研究方法：

本研究採用問卷調查法進行研究，對教師認知、態度與行為意向以量化方式進行分析，未來研究可輔以質性的訪談，以更深入瞭解受試者想法以及影響教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向之因素。

二、研究對象：

本研究以雲林縣的國小教師為母群體，後續研究之對象可將擴大研究樣本至不同教育階段教師以及全國各縣市，以建立更完整的資料分析，獲得更完善的研究結果。

三、研究工具：

本研究係探究個人背景變項與組織背景變項，對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向等變項之關係，而關於實施策略聯盟等相關概念尚有很多，未來的研究觸角可加深加廣，以編製更周延、更符合實際情境的研究架構與問卷。

參考文獻#

一、專書

- 李金泉(2010)。易學易用 SPSS PASW 統計分析實務(第二版)。新北市：全華圖書。
- 吳思華(2000)。策略九說:策略思考的本質。臺北市:臉譜出版。
- 吳明隆(2013)。SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計。新北市：易習圖書。
- 吳明隆(2011)。論文寫作與量化研究。台北市：五南。
- 邱皓政(2010)。量化研究與統計分析：SPSS(PASW)資料分析範例解析。台北市：五南。
- 苗豐強(1997)。雙贏策略。台北市：天下文化。
- 陳建雄、陳高山(2001)。優勢策略創造核心能力。桃園中壢：華邦。
- 張明輝(2002)。學校經營與管理研究：前瞻、整合、學習與革新。臺北：學富文化。

二、期刊

- 方清居(2000)。策略聯盟的理論與實現。苗栗區農業專訊，第12期，頁5-7。
- 司徒達賢(1996)。中小企業之策略聯盟。經濟情勢暨評估，第2卷第3期，頁1-7。
- 江怡慧、陳郁吟(2001)。花旗與富邦策略聯盟之探討。今日合庫，第27卷第9期，頁22-41。
- 吳克(2001)。策略聯盟的形成與夥伴選擇。金屬工業。第35卷2期，頁138-143。
- 吳清山(1997)。學習型組織理論及其對教育革新的啟示。國教月刊，第43期，頁1-7。
- 吳清山、林天祐(2001)。教育名詞：策略聯盟。教育資料與研究，第41期，頁67。
- 吳清山(2004)。學校行銷管理的理念與策略。北縣教育，第47期，頁23-34。

- 吳清山 (2004)。學校創新經營理念與策略。教師天地，第128期，頁30-44。
- 呂鴻德 (1996)。企業策略聯盟：提升競爭力的經營利器。台北：商周。
- 李文瑞、曹為忠、林志豪 (2000)。策略聯盟類型與績效影響因素之研究。中山管理評論，第8卷第2期，頁273-302。
- 沈洪炳 (2000)。企業群集，雙贏互利，載於齊思賢譯(2000)：策略聯盟新紀元，頁9-11。台北市：先覺。
- 秦夢群、黃麗容 (2007)。學校實施策略聯盟之研究與展望。臺灣教育，第647期，頁44-50。
- 張鈿富 (2004)。出生人口變化對臺灣中小學教育的影響。師友月刊，第439期，頁1-3。
- 張明輝 (2008)。學校經營的新議題。教育研究月刊，第165期，頁40-52。
- 張榮輝、游家政、陳佩芝 (2008)。區域遊學課程的發展與實踐——以北海岸課程策略聯盟為例。教育研究月刊。第176期，頁53~66。
- 張馨芳 (2009)。少子化趨勢對國民小學的衝擊與因應策略：以一所國小為例。學校行政，第63期，頁47-66。
- 張茂源 (2011)。淺談幼兒園策略聯盟的實施。研習資訊，第28卷第5期，頁105-109。
- 郭煌常 (1990)。國際化的合縱連橫，技術移轉和策略聯盟。資訊傳真，第130期，頁115-119。
- 郭維哲 (2003)。突破學校經營困境的良方-策略聯盟。教育資料與研究，第51期，頁47-53。
- 郭雄軍、賴婷妤、高俊雄 (2012)。一所遊學聯盟型態的學校——日月潭特色遊學園。休閒研究 第4卷第3期，頁46~53。
- 陳香吟 (2002)。數位落差——資訊教育行政與實務問題。教育研究月刊，第99期，頁15-27。

- 陳麗珠 (2006)。從公平性邁向適足性：我國國民教育資源分配政策的現況與展望。教育政策論壇。第 9 卷第 4 期，頁 101-115。
- 黃俊傑 (2008)。小校整併政策芻議。學校行政雙月刊，第 56 期，頁 155-169。
- 蔡正揚 (1992)。要取得技術，先策略聯盟。中衛簡訊，第 81 期。
- 蔡東利 (2003)。策略聯盟理念在國民小學教育之運用。教師之友，第 44 卷第 2 期，頁 64-73。
- 賴玉雪 (2007)。策略聯盟相關理論及其在校際合作上之應用。國教之友，第 59 卷第 1 期，頁 23-32。
- 蕭佳純、董旭英、黃宗顯 (2009)。少子化現象對國小教育發展之影響及其因應對策。台中教育大學學報，第 23 期第 1 卷，頁 25-47。

三、學位論文

- 王邇翰 (2006)。台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查研究。國立臺東大學教育研究所碩士學位論文。
- 巫忠信 (2003)。台灣中部地區製造產業策略聯盟概況之研究。朝陽科技大學工業工程與管理系碩士學位論文。
- 李春蘭 (2002)。桃竹苗地區國民小學職員溝通滿意與工作滿意之研究。國立台北師範學院國民教育研究所。
- 林玲君 (1991)。策略聯盟形成因素與績效之研究：資訊電子業之實證。國立台灣大學商學研究所碩士學位論文。
- 林隆儀 (2002)。不同聯盟型態之下經濟誘因與信任之重要性研究—以台灣清涼飲料產業為例。國立台北大學企業管理學系碩士學位論文。
- 林怡萱 (2007)。高雄市國小教師參與分區策略聯盟進修實施現況與其專業成長之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士學位論文。
- 林映汝 (2007)。南投縣國民中小學策略聯盟之研究—以北中寮策略聯盟為例。國立臺中教育大學教育學系碩士學位論文。

- 林仁煥 (2008)。台灣地區特色學校經營發展現況、困境及其因應策略之研究。新竹教育大學教育學系博士論文。
- 邱士榮 (2001)。高階經營團隊特質與策略科技聯盟之關係影響研究--以高科技產業為例。國立成功大學企業管理學系碩士論文。
- 侯典谷 (2013)。桃園縣偏遠地區小學應用學校策略聯盟進行學校轉型發展之個案研究。國立台北教育大學教育經營與管理學系碩士學位論文。
- 姜麗娟 (1993)。中小學學校設施共享可行性之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士學位論文。
- 施佑吉 (2003)。策略聯盟概念應用於國民小學經營之現況研究---以屏東縣為例。台東師範學院教育研究所碩士學位論文。
- 張壽松 (2004)。台北縣國民小學策略聯盟學校健康與體育學習領域實施現況之調查研究。國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士學位論文。
- 連寶如 (2003)。台灣網路寬頻影音媒體策略聯盟與競合模式之初探。國立中正大學電訊傳播研究所碩士學位論文。
- 郭雄軍 (2010)。日月潭特色聯盟遊學圈的故事。國立體育大學休閒產業經營學系碩士學位論文。
- 陳蜂灝 (2002)。組織學習經驗對策略聯盟價值創造之影響。國立成功大學財務金融研究所碩士論文。
- 陳佩芝 (2006)。國民小學運用策略聯盟發展學校本位課程之研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士學位論文
- 陳虹霖 (2009)。國民小學策略聯盟實施現況及滿意度研究--以宜蘭縣南澳鄉七校聯盟為例。國立台東大學教育學系碩士學位論文。
- 陳亮吟 (2010)。策略聯盟應用於苗栗市國民小學整併之研究。國立新竹教育大學人資處社會學習領域碩士學位論文。
- 彭朱如 (1998)。醫療產業中跨組織合作關係類型與管理機制之研究。國立政治大學企業管理學系博士論文。

- 曾韻慈 (2010)。航空客運業策略聯盟績效分析—以亞洲地區為例。國立交通大學經營管理研究所碩士論文。
- 曾建學 (2012)。國民小學應用策略聯盟與學校效能相關研究—以南投縣為例。東海大學教育研究所碩士學位論文。
- 黃玉利 (2003)。高雄縣國民中學應用策略聯盟開拓教育資源之研究。國立高雄師範大學學校行政碩士班碩士論文。
- 黃荷婷 (2012)。南投縣國民中小學策略聯盟研究-以日月潭特色遊學圈聯盟為例。國立暨南國際大學終身學習與人力資源發展碩士學位論文。
- 楊益民 (2002)。國民小學教師工作滿意度評量之研究。國立台南大學國教所初等教育學系學校行政碩士班。
- 楊曜駿 (2006)。策略聯盟運用於永續校園推動之探討。國立臺灣師範大學環境教育研究所碩士學位論文。
- 歐秀卿 (2002)。國際物流服務業策略聯盟之研究。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文。
- 詹巧郁 (2011)。國小校長知覺少子化影響與學校行銷策略關係之研究。國立中正大學教育學研究所碩士論文。
- 蔡鳳薇 (2003)。臺北市國民小學推動策略聯盟之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士學位論文。
- 蔡榮哲 (2007)。國小校長知覺少子化現象對學校衝擊及其學校經營因應態度之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
- 蕭仁祥 (2001)。策略聯盟績效評估分析系統設計之研究。大葉大學資訊管理學系研究所碩士論文。
- 顏木星 (2007)。雲林縣國小教育人員對學校策略聯盟之調查研究。國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所碩士學位論文。

四、研討會論文

吳青松（1990）。國際企業策略聯盟與經營績效評估--美國電腦製造業實例。產業科技研究發展管理研討會論文集。

張明輝、王湘粟（2009）。教育行銷策略的創新思維。論文發表於國立台灣師範大學教育政策與行政研究所舉辦之「教育行政的力與美」國際學術研討會，台北市。

蔡正揚（1992）。要取得技術，先策略聯盟。中小企業策略聯盟彙論，經濟部中小企業處。

五、研究計畫

吳青松、楊豐碩（1992）。中小企業策略聯盟之研究，經濟部中小企業處。

張信務（2002）。聯盟式課程發展。載於台北縣府（主編），九年一貫課程試辦成果彙集，頁 105-121，台北：台北縣政府。

六、網路等電子化資料

內政部戶政司（2012）。人口資料庫之人口統計資料。2013 年7 月28 日，取自 http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

附錄一#

雲林縣國小教師對學校實施策略聯盟之認知、態度與行為意向 之調查問卷

各位教育先進您好：

策略聯盟的概念源自於企業與企業間互相合作、結盟或因理念結合以擴大規模，或為互補長短以各蒙其利。

應用在教育上，則為『學校與學校之間』、『學校與非營利組織間』、『學校與社區間』之策略聯盟，透過聯盟方式提升教育品質，以最少資源達到最大的教學效益。

例如：

- 一、行政組織合作交流：聯合運動會、畢業典禮、校外教學。
- 二、人力資源合作共享：志工、校外團體到校服務、教師交換、共聘行政人員及師資。
- 三、課程教學規劃運作：聯合考試命題、課程合作設計。
- 四、軟、硬體資源共享：設備借用、分享；學校善用愛的書庫(台灣閱讀推廣中心)，以彌補書籍量不足的問題。
- 五、學術合作交流：教學觀摩參觀、教學經驗分享。

您寶貴的意見對於學術研究以及教育實務改進上，將有很大的助益，感謝您！

敬頌 教安

南華大學非營利事業管理學系碩士在職專班

指導老師：陳慧如教授

研究生：張雅婷 敬上

第一部分：填答者基本資料

- 一、性別： (1)男 (2)女
- 二、年齡： (1)30歲(含)以下 (2)31-40歲 (3)41歲(含)以上
- 三、職稱： (1)行政(含主任、組長、導師兼組長、科任兼組長)
 (2)教師(含級任教師、科任教師)
- 四、服務年資： (1)10年(含)以下 (2)11年-20年 (3)21年(含)以上
- 五、學歷背景： (1)一般大學(修讀教育學程或師資班)
 (2)師範院校(含師專)
 (3)研究所以上
- 六、服務學校規模： 6班 (1)7-18班 19班(含)以上
- 七、學校地區屬性： 一般 偏遠、特偏
- 八、請調的可能性： (1)有 (2)沒有請調的規劃
- 九、貴校有無(曾經)實施策略聯盟：
 無
 有，方式是：(可複選)
() 1.行政組織合作交流 () 2.人力資源合作共享
() 3.課程教學規劃運作 () 4.軟、硬體資源共享
() 5.學術合作交流

名詞淺釋：

國民小學採垂直型、水平型或異業聯盟方式與其他學校或單位建立合作關係，消極的方面是尋求支援以解決學校遭遇的重大困難或面臨資源嚴重不足窘況，達到解決困難或資源互補的作用，積極的方面則因學校組織資源豐富，效能卓越，基於分享與共榮原則，透過交流與領導，發揮影響力，促進教育優質化，進而間接影響社會的全面提升。

第二部分：國小教師對學校實施策略聯盟之認知

說明：教師對學校實施策略聯盟之認知，即使貴校未執行，也可以針對您的認知填答。

題目	是	否	不知道
A1、是一種為達成共同目標及利益，彼此有資源交換或整合的合作型態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2、是一種在互惠前提下，彼此站在平等基礎上合作的型態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3、是一種彼此間有共同研究與解決問題的合作型態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A4、是一種促進教師合作與教學經驗分享的合作型態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A5、是一種提高學校教育品質與確保學生學習權的合作型態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A6、須擬定周詳的實施計畫。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A7、須備妥具體的工作劃分與任務分配。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A8、須增加教師研習交流以了解彼此特色。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A9、須重視成員意見並適時採納或疏導。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A10、須爭取或籌措相關經費支應。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A11、須選擇鄰近地區的學校、組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12、須選擇過去合作經驗關係良好的學校、組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13、須選擇能和自己學校資源互補的學校、組織。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A14、學校實施策略聯盟成功，是因為良好聯盟關係的建立。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A15、學校實施策略聯盟成功，是因為充足的資源分享與流通。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16、學校實施策略聯盟成功，是因為充分的意見交流、溝通。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A17、學校實施策略聯盟成功，是因為行政與教學的配合關係良好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A18、學校實施策略聯盟成功，是因為聯盟成員的積極參與。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分：國小教師對學校實施策略聯盟之態度

說明：教師對學校實施策略聯盟的態度，即使貴校目前未實施，但也可以設想未來若執行，您的態度為何。

題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
B1、可以改善學校本身的弱點，提升學校本身的優點。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2、可以增強學校特色，增加學校的競爭力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3、可以提高學校教育品質，提升學生學習權利。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B4、可以增加學校聲望，增進家長對學校的肯定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B5、可以藉由資源交換與整合，強化學校組織之創新與再造。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B6、可以藉由共同研究以解決教育困境。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B7、可以因分享交流而更新教學資訊或技術。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B8、不須聯盟成員參與。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B9、可以互相交換學生，讓學生體驗不同的學習環境。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B10、可以交換教師，分享彼此教學經驗。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B11、可以減輕行政人員的負擔。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B12、可以減輕教師的工作負擔。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B13、可以發展學校特色，吸引他校參加策略聯盟。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B14、可以與鄰近地區的學校、組織合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B15、可以與合作關係良好的學校、組織合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B16、可以與規模相當或背景類似的學校、組織合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B17、可以與資源互補的學校、組織合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B18、可以與高知名度的學校、組織合作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B19、可以立即看到成效。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B20、雙方信任與誠意夠、溝通佳，才不易產生衝突。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B21、須建立推動共識。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分：國小教師對學校實施策略聯盟之行為意向

說明：您對學校實施策略聯盟的行為意向，請依照您的看法勾選。

題目	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
C1、我願意參與、協助行政規劃。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2、對於行政交辦事項，我會盡力完成與配合。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C3、我願意協助策劃各項聯合活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C4、我願意參與相關研習講座。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
題目	非常同	同意	普通	不同意	非常不

	意				同意
C5、我願意接收教學新知。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C6、我願意分享教學資源。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C7、我願意分享教學經驗。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C8、我支持學校積極參與、尋求聯盟夥伴。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C9、對於到校服務的志工團體，我會給予協助與支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C10、我支持跨校實施交換教學的策略。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C11、我願意與他校教師實施合作教學。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C12、我願意與他校教師進行課程規劃與設計。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C13、我會善用他校、他團體提供的各項教學相關資源與設備。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C14、我支持行政與教學應充分配合，相輔相成。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C15、我願意鼓勵學校同仁積極參與、配合。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C16、您是否贊成貴校實施策略聯盟。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【問卷到此結束，請再檢查有無漏答，誠摯感謝您的協助!!!】