

南 華 大 學  
國際暨大陸事務學系亞太研究碩士班  
碩士論文

臺中市公立國民中學生活教育組長不願續任問題之調查研究

An Analysis of the Factors that Affect  
the Behavior Counselors' Willingness of Resumption at  
Public Junior High Schools in Taichung City

研 究 生：蔡宗名

指導教授：張心怡 博士

中華民國 101 年 6 月 5 日

南 華 大 學  
國際暨大陸事務學系亞太研究所

碩 士 學 位 論 文

臺中市公立國民中學生活教育組長不願續任問題  
之調查研究

研究生：蔡宗名

經考試合格特此證明

口試委員：

張心怡  
張子標  
李萃芬

指導教授：張心怡

系主任(所長)：馬祥誌

口試日期：中華民國 101 年 6 月 5 日

## 摘 要

本研究旨在調查臺中市公立國民中學生教組長對續任之考量因素的重視，並探究背景變項（性別、婚姻狀況、年齡、教學年資、行政年資、曾經擔任過行政職務、學校區域、學校規模）對公立國民中學生教組長續任意願的考量因素之差異。透過自編之「臺中市公立國民中學生教組長續任問題之調查問卷」作為測量工具，針對臺中市公立國民中學生教組長共計 69 位進行問卷調查，輔以敘述性統計分析（descriptive statistics）、獨立樣本 t 檢定（t-test）、單因子變異數分析（one-way ANOVA）等統計方法分析資料，並且歸納研究成果，再進一步分析後，提出相關建議以作為對教育主管機關、學校以及生教組長參考之用。

**關鍵詞：**國民中學、生教組長、續任、考量因素、重視程度

## **Abstract**

This thesis aims to analysis the factors that affect the behavior counselors' willingness of resumption at public junior high schools in Taichung City. A questionnaire - "Survey on the Reappointment With Behavior Counselors of Public Junior High Schools in Taichung City" was provided and within which, the real considerations of public junior high schools to continue a contract with a behavior counselor and several personal background variables, such as gender, marriage status, age, past teaching and administrative experience, administrative position, location and scale of school, are taken into consideration and carefully examined. Sixty-nine behavior counselors of public junior high schools in Taichung City are surveyed and the data are analyzed by statistical methods including descriptive statistics, independent sample t-tests, one-way variation analysis and etc. The results are induced and analyzed for generating better suggestions to educational competent authorities, schools, and behavior counselors respectively.

**Keywords:** Junior High School, Behavior Counselors, Reappointment, Considerations, Degree of Emphasis

# 目次

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
目次.....	III
圖目次.....	VI
表目次.....	VII
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	7
第三節 名詞界定.....	8
第四節 研究方法與章節安排.....	14
第五節 研究範圍與限制.....	16
第二章 文獻回顧與分析 .....	19
第一節 學校訓導人員之相關文獻.....	19
第二節 國中生教組長訓導工作現況之相關文獻.....	33
第三章 研究設計與操作方法 .....	43
第一節 研究架構.....	43
第二節 研究假設.....	44

第三節 研究步驟.....	45
第四節 研究工具.....	47
第五節 資料處理與分析.....	50
第四章 研究結果與討論 .....	51
第一節 樣本背景變項分析.....	51
第二節 臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」 意見分析 .....	54
第三節 不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意 願差異分析 .....	59
第四節 不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對「是否 續任之考量因素」之差異分析 .....	60
第五節 研究發現.....	108
第五章 結論 - 研究結果與建議 .....	113
第一節 研究結果 .....	113
第二節 對於未來研究之相關建議.....	115
參考文獻.....	118
一、中文部分.....	118
二、英文部份.....	125

附錄一.....126

附錄二.....129

## 圖目次

圖 3-1 臺中市國民中學生教組長續任問題之調查研究架構 .....	44
圖 3-2 研究步驟流程.....	46



# 表目次

表 2-1 以國民中學訓導人員為研究主題的論文統計表.....	21
表 2-2 以續任為研究主題的論文統計表.....	30
表 2-3 以生教組長為研究主題的論文統計表.....	30
表 3-1 預試問卷名單一覽表.....	49
表 3-2 正式問卷普查回收統計表.....	49
表 4-1 有效樣本的個人基本資料一覽表.....	52
表 4-2 生教組長續任意願.....	53
表 4-3 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析- 在學生因素方面.....	55
表 4-4 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析- 在家長因素方面.....	56
表 4-5 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析- 在教職員因素方面.....	56
表 4-6 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析- 在上級因素方面.....	57
表 4-7 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析- 在個人因素方面.....	58
表 4-8 不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意願差異	

分析.....	59
表 4-9 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素 在各層面差異分析.....	61
表 4-10 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因 素差異分析-在學生因素方面 .....	62
表 4-11 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因 素差異分析-在家長因素方面 .....	62
表 4-12 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因 素差異分析-在教職員因素方面 .....	63
表 4-13 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因 素差異分析-在上級因素方面 .....	64
表 4-14 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因 素差異分析-在個人因素方面 .....	64
表 4-15 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素在各層面差異分析.....	65
表 4-16 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在學生因素方面 .....	66
表 4-17 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在家長因素方面 .....	67

表 4-18 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	67
表 4-19 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面 .....	68
表 4-20 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面 .....	68
表 4-21 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析.....	69
表 4-22 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面 .....	70
表 4-23 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面 .....	71
表 4-24 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	72
表 4-25 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面 .....	73
表 4-26 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面 .....	74
表 4-27 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因	

素在各層面差異分析.....	75
表 4-28 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面 .....	76
表 4-29 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面 .....	77
表 4-30 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	77
表 4-31 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面 .....	78
表 4-32 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面 .....	79
表 4-33 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析.....	80
表 4-34 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面 .....	81
表 4-35 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面 .....	82
表 4-36 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	83

表 4-37 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面 .....	84
表 4-38 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面 .....	85
表 4-39 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析.....	87
表 4-40 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面 .....	87
表 4-41 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面 .....	88
表 4-42 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	89
表 4-43 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面 .....	90
表 4-44 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面 .....	91
表 4-45 不同曾擔任過行政職務的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析 .....	92
表 4-46 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否	

續任之考量因素差異分析-在學生因素方面 .....	93
表 4-47 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否 續任之考量因素差異分析-在家長因素方面 .....	94
表 4-48 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否 續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	94
表 4-49 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否 續任之考量因素差異分析-在上級因素方面 .....	95
表 4-50 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否 續任之考量因素差異分析-在個人因素方面 .....	96
表 4-51 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素在各層面差異分析.....	97
表 4-52 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在學生因素方面 .....	98
表 4-53 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在家長因素方面 .....	99
表 4-54 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	99
表 4-55 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在上級因素方面 .....	100

表 4-56 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在個人因素方面 .....	101
表 4-57 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素在各層面差異分析.....	102
表 4-58 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在學生因素方面 .....	103
表 4-59 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在家長因素方面 .....	104
表 4-60 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在教職員因素方面 .....	104
表 4-61 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在上級因素方面 .....	105
表 4-62 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考 量因素差異分析-在個人因素方面 .....	106
表 5-63 影響花蓮縣國民中學生教組長續任因素之研究與本研究有效 樣本的個人基本資料一覽表 .....	109

# 第一章 緒論

本研究旨在調查臺中市國民中學生教組長之不願續任問題，並進一步探究背景變項（性別、婚姻狀況、年齡、教學年資、行政年資、曾經擔任過行政職務、學校區域、學校規模）對影響公立國民中學生教組長續任意願之差異，最後根據研究結果，提出具體建議，供學校當局暨教育主管機關參考。本章共分爲五節，第一節爲研究動機與問題意識；第二節爲研究目的與問題；第三節爲名詞界定；第四節爲研究方法與章節安排；第五節爲研究範圍與限制。

## 第一節 研究動機

筆者自西元 1995 年投入教育工作以來，十多年來大多是從事行政工作，歷經了總務主任二年、輔導主任三年、訓導主任三年、教務主任三年、設備組長三年，以及教學組長一年等各項行政職務。因此，相較於擔任級任導師的同事，更有機會接觸的社會上各種形形色色事物，而這十多年間國民中小學教育體制及教育現場的變化甚多。從教學面向來看，有九年一貫教學課程的實施；<sup>1</sup>從輔導管教學生面向來說，有明定教師「零體罰」實施等等，<sup>2</sup>諸如此類制度與教育觀點的改變，不僅衝擊著學校、教師、學生、家長，更影響著教育現場裡師生關係的變化與對待。

筆者因爲擔任梧棲區體育會及梧棲鎮籃球委員會總幹事，促使接觸梧棲地方事務的機會甚多，自然而然認識梧棲各階層人士的機會就比較多，而筆者服務之學校鄰近梧棲國中，與梧棲國中生教組蔡組長，因同爲體育會、籃委會的幹事團及籃球運動同好，有時蔡組長在處理學生事務時，如需要與家長當面溝通，筆者還常常陪同在放學後，前往學生家中進行家庭訪問，或與他到網咖找蹺課未到校

---

<sup>1</sup> 周祝瑛，**臺灣教育怎麼辦？**（臺北：心理出版社，2008 年），頁 13-33。

<sup>2</sup> 同註 1，頁 37。



的學生。而這幾年，每當到五月之際，蔡組長近六、七年屢屢向校長表示請辭生教組長一職，最後都接受校長、主任請託慰留，因為找不到其他老師願意接任，因此接觸得愈多，感觸愈深，深感國中生教組長工作壓力與工作量負荷之重。如果，是一位新手教師或是與社區人士接觸較少的老師，真能勝任生教組長機動性的工作嗎？如此因緣際會，遂促使筆者在尋找研究論文題目時，以有關「生教組長續任之問題」做為研究方向，進一步的探討與研究生教組長續任之問題。

目前國民中學之生教組長一職概由學校教師兼任，在擔任教學工作之外，尚需要負責本身職掌的訓導業務。筆者透過梧棲國中蔡組長得知，其所負責工作如下：

（一）學期初工作事項：1.點名表製作；2.升旗及週會位置分配；3.服務隊及大隊長訓練；4.春暉專案工作規劃；5.學期生教組工作重點規劃；6.各項表格補充及添購各項必需品。

（二）每日工作事項：1.開、關學校監控系統；2.督促交通服務隊準時值勤；3.校外巡邏、視查交通服務隊值勤情形及車棚是否打掃乾淨；4.遲到同學處理；5.升旗整隊及宣佈事情；6.課間巡邏；7.中午注意是否有同學向校外私購飲料或便當；8.放學（督促交通服務隊值勤）；9.查看風紀股長點名簿是否送回；10.查看交通服務隊裝備是否擺放整齊。

（三）每週工作事項：1.星期一整理請假單及記過單交幹事登錄；2.星期一交通服務隊交接；3.星期一第五節下課前算出上週秩序成績交給訓育組；4.星期三第一節課行政會報；5.星期三公佈張貼出缺席統計；6.星期四發下週值週老師通知。7.星期五換班級秩序評分表；8.星期五換發榮譽狀；9.星期五週會整隊。

（四）學期末工作事項：1.發獎懲建議表及請老師上網填綜合表現；2.詢問各處組有無獎懲同學；3.訓導處服務同學提出獎勵；4.畢業生全勤名單 5.統計綜合表

現不及格名單；6.統計學期秩序總成績。

(五) 其他工作事項：1.定期檢查學生頭髮；2.公文處理；3.協同校外實施特殊學生尿液篩檢；4.校外聯巡；5.校外會重禮讓守秩序及春暉專案考評；6.安全檢查不定期實施；7.交通安全考評；8.校安通報，呈報臨時偶發事件通報；9.辦理學生急難救助；10.各項表格隨時察看補充；11.寒暑假放假前要發給學生假期生活注意事項；12.協助訓育組學生集事項；13.協助體育組運動賽事秩序維護。

以上為平常例行性的工作，對生教組長來說，已經是不勝負荷了，更何況突如其來的學生行為問題或是校外行為事件的處理與交涉！凡此種種，僅僅配置一位生教組長，所需負責的工作內容及壓力，讓國民中學教師沒有人有意願接下這個職務。

在職場上其真實工作的忙碌程度，究竟為何？生教組長一職的擔任者，其工作現況究竟為何？此乃本論文之研究動機一。

再者，近年來，最受國人注目，校園霸凌事件新聞頻傳。調查研究指出，國內約有六成的國中小學生曾有被霸凌的經驗，約有二萬名經常欺負同學的霸凌者（約占中小學的7%），許多青少年面對同儕關係的衝突，由於沒有適當的衝突管理與情緒管理技巧，導致校園霸凌事件不斷發生。<sup>3</sup>近年來許多校園霸凌事件頻傳，九十九年四月九日，一名楊姓國一生，一入學就被四名同學恐嚇取財，兩年來飽受威脅，怕得不敢上學。<sup>4</sup>一〇一年三月，新竹即發生一名國三女生被四、五個女高中生霸凌事件震驚社會，<sup>5</sup>而在台中市也發生才剛開學第一週，亦傳出有某國中學生被學長毆打，其他圍觀者卻未伸援手，霸凌學生的母親，還噙說兒子

---

<sup>3</sup> 曾慧青，「校園霸凌之探討」，引自「財團法人國家政策研究基金會」，2011年9月23日，<http://www.npf.org.tw/post/3/5930>；最後瀏覽日期：2012年3月12日。

<sup>4</sup> 朱有鈴，「關係霸凌 被忽略的校園黑洞」，引自「自由時報」，2011年4月10日，<http://www.libertytimes.com.tw/2011/new/apr/10/today-south4.htm>；最後瀏覽日期：2012年3月13日。

<sup>5</sup> 「反對霸凌法辦民團向教部陳情」，引自「大紀元」，2011年9月23日，<http://www.epochtimes.com/b5/11/4/12/n3225835p.htm>；最後瀏覽日期：2012年3月13日。

有靠山。<sup>6</sup>

除此之外，九十八學年度全國國中小中輟學生總計 5131 人，其中國小學生占一成六，國中生佔八成四，顯見中輟生問題，國中階段比國小嚴重。此外，這些中輟生 56%來自於單親家庭。<sup>7</sup>另外在「全國國民中小學中輟生通報及復學系統」中統計資料顯示，九十九學年度中輟生人數前五名縣市分別為新北市、桃園縣、高雄市、臺中市、臺北市。臺中縣市合併之後，臺中市的中輟生人數竄升為全國第四名。<sup>8</sup>而且在一百年七月九日少年隊在青春專案首周臨檢 571 處網咖、KTV、電子遊藝場，共查獲違反《毒品危害防制條例》83 人、違反《兒童及少年福利法》39 件、違反《兒童及少年性交易防制條例》3 件、勸導深夜遊蕩少年返家 666 人，尋獲 18 歲以下行方不明的協尋青少年 46 人、中輟生 50 人、查獲危險駕車 14 人。

警方並進一步表示台中縣、市去年合併前，青少年全年度涉毒才一百人，今年青春專案執行三天來，就已查獲 83 人，國、高中生都有，顯示青少年涉毒案件急速攀升。少年隊長副隊長蔡京芬表示，「青少年吸毒，以取得容易、價格便宜的 K 他命最猖獗，藥頭一開始無償提供吸食，一旦青少年成癮後，再以每公克 300 到 500 元販售，無收入的青少年就會被迫下海賣淫或從事暴力討債。」<sup>9</sup>因而，縣市合併後，青少年的中輟問題與犯罪問題，在案件數量上已有遽增的現象，由此可知，學生輔導管教的問題亦日趨嚴重惡化。有鑑於此，實可瞭解校園安全管理與輔導學生問題行為的責任與業務乃日趨龐大。

---

<sup>6</sup> 東森新聞，「兒霸凌母嗆有靠山 學校狀況外?!」，引自「蕃薯藤網誌」，2011 年 2 月 22 日，<http://www.tut.edu.tw/webmaster/w1edcourse/chinese/6/992/992-%E7%AC%AC%E4%B8%80%E9%80%B1.doc>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 15 日。

<sup>7</sup> 江玲君，「對行政院院長施政報告之質詢」，引自「新台灣網報社」，2012 年 2 月 22 日，<http://www.newtaiwanet.com.tw/page1.aspx?no=100080925142807811&step=1&newsno=100101218185326802>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 20 日。

<sup>8</sup> 「九十九學年度教育部全國中輟統計數據分析」，引自「教育部訓育委員會」，2011 年 9 月 23 日，[http://www.edu.tw/displ/itemize\\_list.aspx?site\\_content\\_sn=7974](http://www.edu.tw/displ/itemize_list.aspx?site_content_sn=7974)；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 20 日。

<sup>9</sup> 「九十九學年度教育部全國中輟統計數據分析」，引自「教育部訓育委員會」，2011 年 9 月 23 日，[http://www.edu.tw/displ/itemize\\_list.aspx?site\\_content\\_sn=7974](http://www.edu.tw/displ/itemize_list.aspx?site_content_sn=7974)；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 20 日。

因此，研究者欲以大臺中地區(縣市合併後之臺中市)生教組長為研究對象，進一步瞭解第一線生教組長之工作現況為何，以深入探討生教組長工作困境，此為本論文之研究動機二。

再者，社會變遷下，許多雙親功能不彰，甚至單親家庭日漸增多，導致家庭功能日漸式微，從家庭問題衍伸而來的，不僅造成學生行為問題，更嚴重的是還夾雜著社會問題進入校園，造成黑道進入校園、毒品侵入校園以及暴力討債問題也正在校園裡蔓延，<sup>10</sup>不僅造成學校管理上的無力感，無形中影響學生，人人自危，家長們更加人心惶惶，更擔心校園霸凌事件也會在自己的小孩身上發生。尤其，訓導工作隨著農業社會、工業社會，轉變至今科技掛帥的時代，所要面臨的不只是學生們所處環境與時代的變異，還需要面對日漸複雜的社會問題下，學生受到社會不良行為的影響，其問題行為也更加複雜難以處理。因此，訓導工作可以說是所有行政工作中，與社會脈動相互牽連最為複雜的一項行政工作，也是學校行政中管理學生事務最複雜，工作壓力最大的行政職務之一。<sup>11</sup>不僅是因為學生的問題層出不窮，也因為學生家庭背景以及社會環境的衝突性日益變化性增大，許多老師不願處理的學生問題，需轉而尋求訓導人員-生教組長協助處理。因此生教組長不僅容易因管教學生而產生衝突，甚至也容易引起家長的責難或是需要面對民意代表的施壓以及學校主管的壓力。因此，近年來國民中學的行政人員中以訓導人員的流動率最高，尤其以續任生教組長意願最為低落，此一現象不僅成為學校行政的常態，亦是成為校長頭痛的事，此種現象尤以國民中學更為明顯。<sup>12</sup>

訓導行政是學校行政中管理學生事務具體內容的一環，包括學生生活的管理與輔導、學生身心保健、學生安全維護、學生行為的考察與獎懲、學生自治活動、

---

<sup>10</sup> 曾慧青，「校園毒品分析」，引自「**國家政策研究基金會**」，2010年3月2日，<http://www.npf.org.tw/post/3/7556>；最後瀏覽日期：2012年4月2日。

<sup>11</sup> 李明華，**國民中學訓導主任行政決定之研究—以花蓮縣為例**（花蓮：花蓮師範學院國民教育研究所論文，1999年）；鄧柑謀，**國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究**（高雄：高雄師範大學教育研究所論文，1991年）。

<sup>12</sup> 晏向田，**影響國中訓導主任續任意願因素調查研究**（高雄：高雄師範大學教育學系碩士論文，2006年）。

學生校外生活指導等。<sup>13</sup>國內也有研究指出兼行政教師與其他教師之最大不同，在其扮演角色的多元與複雜化，造成理想角色與多重角色的衝突。<sup>14</sup>然而大多數訓導人員爲了管教學生，常與學生發生衝突，且在處理學生問題時，亦常面對學生家長的質疑或責難，甚至來自民意代表或家長會關說的壓力。有時候部分教師不願配合處理學生的非法行爲，卻把此類學生轉給訓導人員處理，使得訓導人員產生相當程度的工作壓力。<sup>15</sup>

當前學務工作的困境，校長很難找到老師兼任訓導工作，正式編制的教師都不願兼任訓導處組長，尤其是生教組長，因此只得聘資淺的老師兼任學務工作。即使爲非新聘教師兼任生教組長，因都只兼任極短時間，絕大多數擔任一、二年，才剛剛熟悉業務就請辭，根本不可能期待能妥善周延處理複雜的霸凌問題。而以新聘教師或代課教師兼任，更是不妥，雖然這現象早已存在，但就是沒受重視。

16

基於訓導處生教組長一職產生的生態與困難，因而衍伸出期望能夠比照高中職體系，讓教官或警察駐校的呼聲，希望藉由專業與公權力的介入，來杜絕毒品及犯罪侵入校園的問題惡化。

然而，人本文教基金會執行長馮喬蘭認爲不該讓教官和警察進駐校園，反而應結合學者成立師資培育機構，串成教師資源網，從「教師增能」著手，訓練老師如何正向管教，處理學生個別行爲及班級經營；加強校園心理諮商網絡，結合社工、輔導老師、心理師，全力投入「校園支援系統」，雙管齊下全力防制，才是治本之道。被送到法院和警局的孩子已經很多了，教育部長強調霸凌者一律送警，只會凸顯防制霸凌的失敗。<sup>17</sup>社會的期待與主管教育機關在學生管教與輔導

---

<sup>13</sup> 謝文全，**教育行政：理論與實務**，（臺北：文景，1998年），頁503-530。

<sup>14</sup> 謝金青，**國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意之研究**（台北：政治大學教育研究所碩士論文，1992年）。

<sup>15</sup> 李明華，**國民中學訓導主任行政決定之研究—以花蓮縣為例**；鄧柑謀，**國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究**。

<sup>16</sup> 張雪梅，「抗霸凌給學務處力量」，引自「中時電子報」，2010年12月26日，<http://news.chinatimes.com/forum/0,5252,11051401x112010122600277,00.html>；最後瀏覽日期：2012年3月15日。

<sup>17</sup> 朱有鈴，「關係霸凌 被忽略的校園黑洞」，**自由時報**，2011年9月23日，

的政策，方向都是正向的，但生教組長在實際執行工作時的難處，卻沒有給一個強而有力的方式來遵循，只一味要學校承擔，難怪說，生教組長難為，多數國中訓導處生教組長人事流動率高於校內其他處室的組長。<sup>18</sup>而訓導主任的變動率也都高達六至八成，有意願續任從事訓導工作的也只有 14.6%而已。<sup>19</sup>對於領導訓導工作的主管，大部份是新手的情況下，在底下執行訓導工作的生教組長而言，更難以將訓導業務順利推展，一方面並沒有完善的職前專業訓導工作的訓練機制，一方面也沒有訓導專業的在職教育，只能夠任由生教組長自己依樣畫葫蘆的摸索，惡性循環之下難免造成生教組長的消耗怠盡原有的熱情與理想抱負。

因此，基於上述種種的因素，筆者乃欲進一步研究「國民中學生教組長續任」的影響因素，以協助生教組長在執行訓導工作時，能夠對症下藥，並希望進一步提供主管教育機關相關的建議，此乃本論文之研究動機三。

## 第二節 研究目的與問題

### 壹、研究目的

本研究旨在探討臺中市公立國民中學生教組長續任意願與考量因素之重視程度，並分析目前臺中市國民中學生教組長是否續任之考量因素與不同背景變項的關係。再進一步分析後，歸納研究結果，提出相關建議以作為對教育主管機關、學校以及生教組長參考之用。本論文主要研究目的如下：

- 一、瞭解臺中市公立國民中學生教組長之續任意願。
- 二、探討不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組續任意願之差異情形。

---

<http://blog.yam.com/drun kard/ category/883417>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 31 日。

<sup>18</sup> 高景志，**國民小學訓導人員角色壓力、人格特質與工作效能之相關研究-以高高屏地區為例**（屏東：屏東科技大學技術及職業教育研究所，2005 年）；晏向田，**影響國中訓導主任續任意願因素調查研究**；陳玲玲，**國民中學兼任行政職務教師教學現況之研究-以臺北地區為例**（臺北：國立臺灣師範大學教育學系在職進修研究所碩士論文，2006 年）。

<sup>19</sup> 陳蓮妃，**國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究**（高雄：高雄師範大學教育研究所論文，2003 年）；鄧柑謀，**國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究**；郭浚經，**臺北縣市公立國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究**（臺北：國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班論文，2007 年）。

- 三、探討不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組長續任考量因素之差異。
- 四、歸納研究結果，提出具體建議，以提供教育主管機關、學校及生教組長參考之用，以及往後進一步的研究參考。

## 貳、研究問題

根據前述的研究動機與目的，本研究待答問題如下：

- 一、臺中市各公立國民中學生教組長之續任意願為何？
- 二、不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組長續任意願的差異性為何？
- 三、不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組長續任之考量因素是否有顯著差異？

## 第三節 名詞界定

本研究意旨在探討影響當前國民中學訓導處生教組長工作現況與續任意願因素，在進行研究之前，乃就與研究相關之國民中學、學生事務處、生教組長、生教組長工作內涵、生教組長之福利制度、續任等六個名詞逐一界定，冀以釐清研究主題範圍。

### 壹、國民中學

依國民教育法第三條規定，國民教育分兩階段，前六年為國民小學教育，後三年為國民中學教育。本研究所稱國民中學，是指臺中市政府所屬之公立國民中學。

## 貳、學生事務處

依據《國民教育法》（一百年十一月三十日修正）第十條之規定「國民小學及國民中學視規模大小，酌設教務處、學生事務處、總務處或教導處、總務處，各設主任一人及職員若干人。主任由校長就專任教師中聘任之，職員由校長遴用，均應報直轄市或縣（市）主管教育行政機關核備。」由於學生事務處的工作性質與原訓導處皆屬相同，目前臺中市政府教育局，並未強制硬性規定各國民中學變更為學生事務處，所以仍然有許多學校沿用訓導處的舊式稱呼，但並不影響本研究主題。

## 參、生教組長

生教組長係指國民中學依據「國民教育法施行細則第十四條」、「國民小學及國民中學班級編制及教職員員額編制標準第三條、第四條」規定，視學校規模大小所設置之訓導處、學務處、教導處下設組辦事，其中包含生活教育組或教導組、訓導組，負責該組業務之承辦人員。

## 肆、生教組長之工作內涵

依據七十五年教育部頒訂定國民中學訓導工作手冊之規定，訓導工作可分為十二項工作，即導師工作、家庭聯繫、始業工作、團體活動、生活教育、體育活動、行為輔導、衛生保健、值週工作、環境佈置、安全教育、訓輔配合等。其中屬於生教組長之職務職掌的包括值週工作、導師工作、家庭聯繫、生活教育、行為輔導等。<sup>20</sup>

但近二十年來，教育部有關國民中學訓導工作，並無再編列相關書籍明確規範，隨著科技時代來臨，訓導工作相較從前多元又複雜，依照石佳福、吳清山及

---

<sup>20</sup> 教育部訓委會，**國民中學訓導工作手冊**（臺北：教育部訓育委員會，1986年），頁5-50。



鄭彩鳳之看法<sup>21</sup>，總括而言，臺中市各公立國民中學生教組長的職務內容，<sup>22</sup>筆者整理如下：

(一) 交通安全與導護

1.班級升降旗位置及行進路線規劃；2.規劃值週導護事宜；3.實施學生自治幹部、糾察隊編組與訓練；4.辦理交通安全教育。

(二) 政令宣導與推廣

1.辦理生活教育競賽；2.春暉專案等相關活動；3.實施學生災害防制應變宣導及訓練活動；4.規劃校園安全檢查；5.辦理學生急難救助；6.推行民主法治及時事教育；7.防範犯罪、防毒、戒煙等宣導教育；8.防空、防護、防震演習等訓練。9.推行民族精神教育及中華文化復興運動。

(三) 學生獎懲與行為管理

1.服裝儀容檢查；2.學生出缺席管理；3.違規學生輔導與處理；4.學生獎懲處理；5.中輟個案的處理；6.綜合表現成績處理；7.處理偶發事件；8.辦理生活常規、秩序、整潔及禮貌等生活競賽活動。

(四) 校外生活輔導

1.輔導及管理學生校外生活及假期活動；2.校外巡查學生；3.辦理家庭聯絡事宜；4.辦理學生校外教學事宜；5.會同校外及警政單位連絡輔導學生校外生活。

訓導處生教組長的職務，林林總總所包含的業務，就有二十六項之多，即可得知其工作份量之重。筆者進一步從訓導處生教組相關的法令規定辦法來看，就

<sup>21</sup> 吳清山，**學校行政研究**（臺北：高等教育，2004年），頁164-168；石佳福，**國小訓導行政**（臺北：五南書局，1994年），頁239-412；鄭彩鳳，**學校行政研究-倫理與實務**（高雄：麗文文化出版社，2008年），頁264。

<sup>22</sup> 吳清山，**學校行政**（台北：心理出版社，1993年），頁303-315。

有下列幾個重要的法令規定，與生教組息息相關：1.春暉專案實施計畫；2.臺中市高級中等以下學校防制校園霸凌執行計畫；3.校園霸凌.性侵害及性騷擾.體罰.校安事件簡報檔案；4.學生日常生活表現評量審查委員會設置辦法；5.學生請假辦法；6.學生獎懲實施要點；7.學生獎懲委員會組織要點；8.學生改過銷過實施辦法；9.學生申訴評議委員會組織要點；10.維護校園安全實施要點；11.導護商店實施計畫；12.教師輔導與管教學生辦法；13.校園開放實施要點；14.校園安全及災害事件通報作業要點；15.校安事件通報；16.兒童及少年觸犯刑罰法律行為或有觸犯之虞者之通報協處相關規定；17.交通導護工作實施要點；18.正向管教工作計畫。

## 伍、生教組長之福利制度

教師兼任生教組長為兼任行政職務之教師，依據大法官釋字第 308 號解釋為廣義之公務員，依法享有相關福利，除基本教師法的福利之外，研究者整理分析如下：

### 一、待遇

生教組長職務係由教師兼任，因此其待遇制度仍依據教師法第 19 條之規定「教師之待遇分本薪（年功薪）、加給及獎金三種」辦理。「公立學校教職員敘薪辦法」及「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」之相關規定，其待遇分為本俸、專業加給（學術研究費）、主管加給、考績獎金、年終獎金等。

### 二、休假補助

教師兼任學校行政職務根據大法官釋字第三百零八號解釋「兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。」而為廣義之公務員，依據「行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施（九十七年十

二月十七日院授人考字第 0970065172 號函修正第五點、第五點之一、第六點，並自民國九十八年一月一日起生效)」。

#### 〈一〉第一條

公務人員當年具有十四日以下休假資格者，應全部休畢；具有十四日以上休假資格者，至少應休假十四日，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應休假日數以外之休假，如確因機關公務需要未能休假者，得依規定核發未休假加班費。但部分或全部依規定奉准保留至次年實施者，不得列抵次年應休畢日數，且不得請領休假補助費及未休假加班費。

#### 〈二〉第五條

為鼓勵公務人員利用休假從事正當休閒旅遊及藝文活動，振興觀光休閒旅遊及藝文產業，帶動就業風潮，各機關對於所屬公務人員請國內休假者，應按下列方式核發休假補助費；所需費用，於各機關預算之人事費等相關經費項下勻支：

一、應休畢日數（十四日以內）之休假部分：休假期間以國民旅遊卡於交通部觀光局審核通過之國民旅遊卡特約商店（業別及細項分類如附表）刷卡消費，依下列規定予以補助：公務人員每人全年合計補助總額最高以新臺幣一萬六千元為限。但未具休假十四日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數依比例核發，以每日新臺幣一千一百四十三元計算；未持用國民旅遊卡刷卡消費者，不予補助。

二、休假期間於旅行業、旅宿業、觀光遊樂業刷卡消費者，其與該休假期間相連之假日於各國民旅遊卡特約商店刷卡之消費，得併入補助範圍。

三、應休畢日數以外之休假部分：按日支給休假補助費新臺幣六百元；未達一日者，按日折半支給，於年終一併結算。

### 三、進修獎勵

依教師法第二十二條及第二十三條規定之「教師進修研究獎勵辦法」辦理，可分為全時進修、研究。係指服務學校或主管教育行政機關基於教學或業務需要，主動薦送或指派教師，在一定期間內，經辦妥請假手續，並保留職務與照支薪給而參加之進修、研究。部分辦公時間進修、研究，係指服務學校或主管教育行政機關基於教學或業務需要，主動薦送、指派或同意教師，利用其授課之餘仍應留校服務時間，經辦妥請假手續而參加之進修、研究。休假進修、研究，係指公立專科以上學校依規定核准教師休假而從事學術性之進修、研究。公餘進修、研究，指服務學校基於教學或業務需要，主動薦送、指派或同意教師，利用假期、週末或夜間參加之進修、研究。而教師參加進修、研究，得按下列方式予以獎勵依規定補助進修、研究費用。進修之費用之補助依下列規定辦理：

- 1、教師經服務學校或主管教育行政機關，基於教學或業務需要，主動薦送或指派參加國內進修、研究者，給與全額補助。教師經服務學校同意，參加與教學或業務有關之國內進修、研究，得由服務學校視經費預算，給與半數以下之補助。前項進修、研究費用，包括依主管教育行政機關訂定之收費標準所收取之學費、雜費、學分費及學分學雜費。進修、研究應於學期或進修、研究階段結束後，憑成績單及繳費收據申請補助；不及格科目，不予補助。公立學校教師國外進修、研究費用，由服務學校依相關法令規定辦理；私立學校教師進修、研究所需費用，得由各校視經費情形酌予補助。
- 2、依規定向機關、機構或團體申請補助；
- 3、依規定改敘薪級。
- 4、協助進修、研究成果出版、發表或推廣。
- 5、列為聘任之參考。
- 6、列為校長、主任遴（甄）選之資績評分條件。
- 7、進修、研究成果經採行後，對教學或服務學校業務有貢獻者，依規定核給獎

金、請頒獎章或推薦參加機關、機構或團體舉辦之表揚活動。

從上述現況來看，教師兼任生教組長，僅在主管加給及休假部份，享有比老師多一些的福利。然而，比起老師的責任與工作內容，卻更加繁雜且沉重，尤其是許多學生偶發事件的處理，以及學生校外生活的輔導及管理，大多是在放學後的時間，需要耗費的心力與時間，乃是無法清楚計算的。無形中的壓力和工作份量，可想而知，非體力與精神可以輕鬆以對的。

## 陸、續任

本論文所稱「續任」，係指目前擔任生教組長一職，於下一學年仍願意繼續擔任該職務之意。

## 第四節 研究方法與章節安排

### 壹、研究方法

社會科學研究，可概略分成二類「量化研究」與「質化研究」。本研究擬採量化研究之間卷調查法，葉重新指出「調查研究是利用問卷或訪問，蒐集母群體或樣本對某些事物的看法，意見或態度，將所蒐集的資料進行統計分析，以期了解受調查者心思意念的一種研究方法。在教育研究上採用問卷調查法，主要目的在蒐集教育現象的相關資料，以作為擬定教育計畫、探討教育問題，提出解決教育問題的策略。」<sup>23</sup>

問卷調查是一種為了統計或調查用的問題取向的表格設計，也是一種蒐集資料的一種技術，對個人行為量度的一種科學方法。特別是針對現況行為及態度取向方面。<sup>24</sup>

<sup>23</sup> 葉重新，**教育研究法-第二版**，（台北：心理出版社，2005年），頁158-170。

<sup>24</sup> 葉至誠、葉立誠，**研究方法與論文寫作**（台北：商鼎數位出版有限公司，2011年），頁72-73。

本研究所採用之研究工具選用蔡宏德「影響花蓮縣國民中學生教組長續任因素問卷」之題項，由筆者整理後進行編製設計為「臺中市公立國中生教組長續任因素之調查研究問卷」。本研究以生教組長之性別、學歷、年齡、婚姻狀況、教學年資、行政年資、行政職務、學校區域、學校規模等為自變項；學生因素、家長因素、教職員因素、上級因素、個人因素為依變項，本研究正式問卷所得資料將經 SPSS for Windows 12.0 中文版統計套裝軟體進行分析。SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 為一用於社會科學研究上的統計套裝軟體，為撰寫報告所需之分析工具，<sup>25</sup>採取的統計方法主要包含敘述性統計分析 (descriptive statistics)、信度分析 (reliability analysis)、獨立樣本 *t* 檢定、變異數分析 (analysis of variance, ANOVA) 等統計方法分析資料。

## 貳、章節安排

第一章緒論，第一節為研究動機與問題意識，第二節研究目的與問題，第三節名詞界定，第四節研究方法與章節安排，第五節範圍與限制。

第二章針對既有文獻進行回顧與分析。第一節為學校訓導人員相關研究，第二節為國中生教組長訓導工作現況及相關研究。

第三章對於研究之設計與操作方法作一深入介紹。第一節為研究架構，第二節研究假設，第三節研究步驟，第四節研究工具，第五節研究對象，第六節進行資料處理與分析。

第四章則為研究成果與討論。第一節樣本背景變項分析，第二節生教組長對「是否續任之考量因素」意見分析，第三節不同背景變項之生教組長對續任意願差異分析，第四節不同背景變項之生教組長對「是否續任之考量因素」之意見分析，第五節研究結果。

第五章為結論，針對論文的研究發現作一總結外，也對未來研究提出個人的

---

<sup>25</sup> 楊世瑩，SPSS 統計分析，(台北：碁峯資訊股份有限公司，2009年)，頁 1-2。

建議。第一節依據研究資料統計分析與討論，歸納結論，第二節根據研究結果對教育主管機關、學校、國民中學生教組長，及未來研究分別提出建議。

## 第五節 研究範圍與限制

### 壹、研究範圍

本研究之研究範圍依地區、對象、內容、時間等部分加以說明如下：

#### 一、研究地區

本研究之研究地區為臺中市之公立國民中學，臺中市現有公立國民中學共計有 69 所。

#### 二、研究對象

本研究擬以問卷調查研究法進行資料的蒐集。問卷調查之樣本採立意取樣，選擇臺中市公立國民中學共計 69 所，各所學校皆有一名生教組長，本研究之樣本數共計 69 位，不包含私立國民中學、國中分校、高中職附設之國民中學。全數取樣分發問卷，實施普查。由於台中市於一百年進行縣市合併，台中市幅員遼闊，涵蓋了合併前台中縣山線、海線、屯區及及合併前台中市市區四個區域，為求進一步了解生教組長續任因素，進行普查式之調查，以全面性進行調查之方式，可蒐集完整的影響生教組長續任因素之資料，以做進一步統計分析。

#### 三、研究內容

本研究之目的在瞭解生教組長其續任意願，以及影響其續任意願之因素，並進一步瞭解不同背景變項的國中生教組長之續任意願的差異情形。在背景變項部分，針對生教組長之性別、學歷、年齡、婚姻狀況、教學年資、行政年資、行政

職務、學校區域、學校規模，與學生因素、家長因素、教職員因素、上級因素、個人因素等作進一步研究與分析，其他變項則不在本研究之研究範圍內。

#### 四、研究時間

本研究自一零一年八月開始進行，於同年十二月完成論文計劃審核工作。進一步於一零一年二月份，進行問卷編製作業，並於一零一年二月完成問卷預試及回收工作，並進行後續的分析與修正，以編製本研究正式施測之問卷。

本研究之正式問卷於一零一年三月初，寄發至臺中市各公立國民中學，並於一零一年三月底，完成問卷回收以及資料統計分析之工作，後續於同年五月底提交論文研究之結果與分析，完成論文。

#### 貳、研究限制

一、本論文之研究對象，僅針對訓導人員之一—「生教組長」做進一步研究，主要探討生教組長之續任因素，至於其他如訓育組、衛生組、體育組等訓導人員，則不在研究範圍之內。

二、本研究旨在針對生教組長之續任意願與續任因素進行探討。因此，本研究在探討生教組長續任因素之個人背景變項部份，乃以性別、學歷、年齡、婚姻狀況、教學年資、行政年資、行政職務、學校區域、學校規模等面向做進一步研究與分析。

而所探討續任因素之變項，乃是以生教組長之學生因素、家長因素、教職員因素、上級因素、個人因素等五個面向，探討生教組長續任因素做進一步研究與分析，其他研究變項則不在本研究範圍內。



## 第二章 文獻回顧與分析

本章旨在針對本研究目的，探討國內外相關理論及實證研究文獻，加以綜合整理為本研究的理論基礎架構。本章共分二節，第一節為學校訓導人員之相關研究，第二節為國中生教組長訓導工作現況及相關研究，茲分述如下。

### 第一節 學校訓導人員之相關文獻

訓導兩字的意思，以古論今之意如下《說文解字》中之「訓」意指為說教也。《徐曰》訓者，順其意以訓之也。《禮·曲禮》之意為教訓正俗。《傳》古，故也。訓，道也。《傳》古訓，先王之遺典。也而其現代之意有教誨教導引伸為訓斥之意；亦可引申為馴御之意。總而言之，訓之意乃為教誨，順其意以教其道理的意思。

《說文解字》中之「導」意指為引也。《孟子》君使人導之出疆。又治也。《書·禹貢》導岷及岐，至于荆山。《註》言治山通水也。又通也。《周語》太子晉曰川氣之導也，疏為川谷，以導其氣。又《增韻》啓迪也。通作道。而其現代之意有引導；教導；勸導；誘導之意。<sup>26</sup>

訓導兩字在教育部重編國語辭典修訂本中其意義為「教訓勸導」之意。其意有三種用法：1.國語·楚語上：「必誦志而納之，以訓導我。」三國志·卷三·魏書·明帝紀：「豈訓導未洽，將進用者不以德顯乎？」2.職官名。明、清於府設教授，州設學正，縣設教諭，職司教育學生。其副職皆稱為「訓導」。清末廢。3.大學及學院以下各級學校負責管理學生生活教育的部門或主管。<sup>27</sup>

<sup>26</sup> 漢典，<http://www.zdic.net/zd/zi/ZdicE8ZdicA8Zdic93.htm>；最後瀏覽日期：2012年4月2日。

<sup>27</sup> 教育部重編國語辭典修訂本，<http://dict.revised.moe.edu.tw/cgi-bin/newDict/dict.sh?idx=dict.idx&cond=%B0V%BE%C9&pieceLen=50&fld=1&cat=&imgFont=1>；最後瀏覽日期：2012年4月2日。

國民教育法（一百年十一月三十日修正）第十條第二項規定「國民小學及國民中學，視規模大小，酌設教務處、訓導處、或總務處或教導處……。」，其中所定處室，於學校不增設單位之前提下，其名稱得由學校視需要予以彈性調整。又國民教育法施行細則（一百年十一月七日修正）第十四條中明訂，國民小學及國民中學各處、室掌理事項，得參照下列各款辦理，其中學生事務處：公民教育、道德教育、生活教育、體育衛生保健、學生團體活動及生活管理，並與輔導單位配合實施生活輔導等事項。

國中階段正值青少年的叛逆期，國內李梅芬對台北市國中學生的調查研究結果發現，「國中學生最常見的偏差行為是考試作弊，其次是上課違規，再其次是儀容不整，其它偏差行為依序是對異性不禮貌、頂撞師長、看色情書刊、破壞公物、無照駕駛、出入不良場所、打架、抽菸、飲酒過量、逃家、吃檳榔、發生性關係等。」<sup>28</sup>

學者 Quay 便指出兒童與青少年常見的問題行為，可分為以下六個層面：<sup>29</sup>

1. 注意力問題：笨拙、協調性不好、注意力不集中；
2. 動作過度：過動、神經敏感、愛說話、製造噪音
3. 社會性攻擊：逃學、交壞朋友、逃家、參加幫派；
4. 行為問題：打架、不服從、破壞性、脾氣暴躁；
5. 焦慮及退縮：緊張、害羞、膽怯、自卑；
6. 精神狀況：不說話、眼神呆滯、困惑。

由此觀之，國內外青春期的青少年問題皆然。往往學生行為的偏差，容易使國民中學導師感到困擾，一旦導師無法處理學生行為問題，最直接需要負擔責任的就是訓導行政工作人員。可知，訓導工作人員的壓力與工作責任之重。

<sup>28</sup> 李梅芬，**國中生的社會連結與偏差行為研究**，（臺北：中國文化大學兒童福利研究所碩士論文，1995年）。

<sup>29</sup> H. C. Quay, "A Critical Analysis of DSM-III as a Taxonomy of Psychopathology in Childhood and Adolescence", in T. Million, & G. Kleman (eds.), *Contemporary Issues in Psychopathology* (New York: Guilford Press, 1986), pp.151-165.

## 壹、訓導人員相關文獻

在進行文獻整理時，筆者發現國內對於以國中訓導人員做為研究對象之論文數量頗多（見表 2-1），進一步歸納之後，筆者發現研究議題可約略分為以下五大類：

（一）學生管教類，計有八篇；（二）工作滿意與壓力類，計有八篇；（三）續任意願及因素類，計有二篇；（四）師生關係與衝突類，計有一篇；（五）訓導工作探討類，計有二篇。

表 2-1 以國民中學訓導人員為研究主題的論文統計表

編號	論文研究題目	作者	研究結果
學生管教類			
1	國中訓導人員執行學生常規管理之研究——一個國中訓導處之觀察	王昭惠 <sup>30</sup>	<p>一、訓導人員的任用並無具體的辦法或資格限制，一般教師任職意願低落。</p> <p>二、常規的建立與獎懲仍以「國民中學獎懲辦法」為主，沒有整體上的規劃，而主導權屬校長及訓導主任。</p> <p>三、訓導人員普遍重視秩序性的目標。</p> <p>四、升學的競爭使得五育的均衡有所偏頗，而且教師與學生間也產生了 A、B 分組的次級文化</p>
2	國中教師對管教權的認知與管教科行爲之研究	林美伶 <sup>31</sup>	<p>一、教師管教權的法理基礎，係植基於責任觀點、專業自主觀點、義務觀點及代理父母觀點四方面。</p> <p>二、國中教師對管教學生在法律上的認知尚不甚明確。</p> <p>三、國中教師對管教權的法理基礎多</p>

<sup>30</sup> 王昭惠，**國中訓導人員執行學生常規管理之研究：一個國中訓導處之觀察**（臺北：台灣師範大學教育研究所碩士論文，1996 年）。

<sup>31</sup> 林美伶，**國中教師對管教權的認知與管教科行爲之研究**（彰化：彰化師範大學教育研究所碩士班碩士論文，1999 年）。

			<p>抱持不同意代理父母的立場。</p> <p>四、國中教師的體罰情形仍非常普遍。</p> <p>五、國中教師會對學生的校外行為作選擇性的介入與管教。</p> <p>六、國中教師在管教上已然落實「正當法律程序」的精神。</p> <p>七、國中教師對管教權的認知與管教行為間有關聯性存在。</p>
3	影響國中生對訓導人員態度因素之經驗研究—以屏東縣為例	鄭進豐 <sup>32</sup>	<p>一、導師、家庭成員及同儕團體對訓導人員的態度在影響國中生對訓導人員的態度上都得到實證支持。</p> <p>二、導師、家庭成員及同儕團體對訓導人員的態度在影響國中生對訓導人員的態度上仍得到實證支持。</p>
4	台灣原住民族地區國中教師管教與學生學習適應之研究-以桃竹苗為例	林華中 <sup>33</sup>	<p>一、不同性別、不同家庭結構的原住民族國中生在學習適應上有顯著差異。</p> <p>二、不同年級、不同家庭社經地位及不同宗教信仰的的原住民族學生在學習適應上並沒有顯著的差異。</p> <p>三、原住民族地區教師管教行為與學生學習適應有顯著的相關。</p> <p>四、原住民族地區教師管教行為對學生學習適應具有預測力。</p>
5	國民中學學生知覺導師管教態度與學業成就之相	陳啓軒 <sup>34</sup>	<p>一、雲林縣導師人力資源呈現失衡，小規模學校比例高。</p>

<sup>32</sup> 鄭進豐，**影響國中生對訓導人員態度因素之經驗研究—以屏東縣為例**（嘉義：南華大學教育社會學研究所碩士班碩士論文，2000年）。

<sup>33</sup> 林華中，**台灣原住民族地區國中教師管教與學生學習適應之研究-以桃竹苗為例**（臺北：臺灣師範大學政治學研究所碩士班碩士論文，2004年）。

<sup>34</sup> 陳啓軒，**國民中學學生知覺導師管教態度與學業成就之相關研究**（雲林：雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士班碩士論文，2007年）。

	關研究		<p>二、國中導師管教態度偏人本取向。</p> <p>三、不同背景變項對國中導師管教態度有顯著差異。</p> <p>四、導師管教態度與學生學業成就有顯著「微弱」負相關。</p> <p>五、不同背景變項及導師管教態度對學生學業成就具低解釋量的顯著預測。</p>
6	國民中學設置軍訓教官可行性之研究以新竹市立完全中學為例	王朝宏 <sup>35</sup>	<p>如果國中訓導人員中再增列軍訓教官，情況將會顯著的不同，因軍訓人員近幾年來的表現有目共睹，早已經由威權的象徵，轉為安定、安全、服務、信任的代表。</p>
7	雲林縣國民中學訓導人員對學生權利認知之研究	吳政憲 <sup>36</sup>	<p>一、國民中學訓導人員對學生權利認知上，屬於中上程度。</p> <p>二、國民中學訓導人員對學生權利認知，因訓導人員職務、師資培育、學生權利研習時數與學校規模之不同，而有顯著差異。</p> <p>三、國民中學訓導人員教育背景變項對學生權利認知具有預測力。</p>
8	中輟之虞學生相關輔導人員之角色與協同合作經驗—以臺北市某國中為例	郁雲龍 <sup>37</sup>	<p>一、「導師」對班級經營呈現無力感。</p> <p>二、「輔導教師」認為其本性善良，只是不被瞭解關愛。</p> <p>三、「訓導人員」容易在輔導過程產生衝突。</p> <p>四、「學校社工」重視結構面的壓迫。</p> <p>五、內部系統在中輟之虞學生合作經驗方面：(一)、導師與輔導教師，</p>

<sup>35</sup> 王朝宏，國民中學設置軍訓教官可行性之研究以新竹市立完全中學為例（宜蘭：佛光大學公共事務學系研究所碩士班碩士論文，2007年）。

<sup>36</sup> 吳政憲，雲林縣國民中學訓導人員對學生權利認知之研究（彰化：彰化師範大學教育研究所碩士班碩士論文，2010年）。

<sup>37</sup> 郁雲龍，中輟之虞學生相關輔導人員之角色與協同合作經驗—以臺北市某國中為例（台北：臺北大學社會工作學系碩士班碩士論文，2011年）。

			存在「班級團體性 vs. 個別差異性」的區別。(二)、導師與訓導人員信任關係薄弱。(三)、輔導教師與訓導人員對於職務角色解讀不同。
工作滿意與壓力類			
9	國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究	韓繼成 <sup>38</sup>	<p>一、不同人格特質的訓導人員，除了開放經驗與工作滿意度外，其餘人格特質各構面在工作滿意度各構面上皆有顯著差異。</p> <p>二、不同角色壓力的訓導人員在工作滿意度各構面皆有顯著差異。</p> <p>三、角色壓力與工作滿意度呈顯著負相關；人格特質各構面與工作滿意度呈顯著正相關。</p> <p>四、不同性別、婚姻、年齡、教學年資、兼行政年資及職位之訓導人員，其情緒穩定性、外向性、開放經驗性及謹慎負責性分別呈現不同的差異水準。</p> <p>五、不同年齡、教學年資、兼行政年資的訓導人員其整體角色壓力有顯著差異；不同性別、婚姻、職位、學校地區、學校規模的訓導人員其整體角色壓力沒有顯著差異。</p> <p>六、不同婚姻、年齡、教學年資、兼行政年資、職位的的訓導人員其整體工作滿意度有顯著差異；不同性別、學校地區、學校規模的訓導人員其整體工作滿意度沒有顯著差異。</p> <p>七、外向性的人格特質對工作滿意度最具預測力，角色模糊、角色過負荷次之。</p>

<sup>38</sup> 韓繼成，國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究（彰化：彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文，2002年）。

			八、外向性高分組的人格特質是角色壓力與工作滿意度的緩衝因素。
10	國民中學教師兼任訓導處行政人員工作壓力與職業倦怠之研究	楊憲章 <sup>39</sup>	<p>一、工作壓力及職業倦怠之現況分別為中等及中等偏低程度。</p> <p>二、國中訓導人員因年齡、任教年資、訓導年資、學校規模等不同在工作壓力感受上呈顯著差異。</p> <p>三、因年齡、任教年資、訓導年資、兼任職務、教育程度及學校規模等不同在職業倦怠感受上呈顯著差異。</p> <p>四、工作壓力愈高之國中訓導人員，其職業倦怠程度愈高。</p> <p>五、國中訓導人員的個人背景變項及工作壓力來預測其職業倦怠，以「專業成長知能」的預測力最高，達 44.9%，其次依序為「家長與社區壓力」、「工作負荷」、「年齡」、「人際關係」及「學校規模」對職業倦怠分層面及整體層面最具預測力。</p>
11	國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究	陳蓮妃	訓導主任知覺工作壓力程度為中等程度，感受職業倦怠程度為輕微程度，擔任國中訓導主任職務年資較淺者在專業知能上的壓力較大，國中訓導主任未婚者職業倦怠感較高，國中訓導主任知覺工作壓力程度與職業倦怠感受程度有密切的關係。
12	台東縣國民中學兼任訓導工作教師人格特質與工作滿意度之分析研究	李信弘 <sup>40</sup>	國中兼任訓導工作教師服務年資在 11-15 年，主任年資 16-20 年或組長 21-25 年的工作滿意達到高度，其餘在性別、婚姻、學歷、不同的師資培育機構、不同學校規模、不同任教節數、

<sup>39</sup> 楊憲章，國民中學教師兼任訓導處行政人員工作壓力與職業倦怠之研究（彰化：彰化師範大學商業教育學系碩士論文，2003 年）。

<sup>40</sup> 李信弘，台東縣國民中學兼任訓導工作教師人格特質與工作滿意度之分析研究（臺東：臺東大學教育研究所，2005 年）。

			不分教師證登記科目等背景變項的工作滿意度達到中度，不同訓導職務別以組長及導師的工作滿意度偏低。
13	臺北市公立國民中學訓導人員工作壓力與因應策略之研究	劉文鴻 <sup>41</sup>	<p>一、整體工作壓力感受程度屬於中等程度。以「工作負荷」的工作壓力感受程度最大，其次依序為「上級壓力」、「家長問題」、「角色期許」、「人際關係」。</p> <p>二、工作壓力之因應策略採用程度達中等程度以上。最常採用的因應策略最多為「積極面對」，其次依序是「理性思考」、「分析解決」、「情緒調適」、「尋求支持」。</p> <p>三、不同背景變項在整體工作壓力感受上及因應策略採用上無顯著差異。</p>
15	屏東縣國民中學訓導人員工作壓力、組織氣氛與組織承諾之相關研究	郭文雄 <sup>42</sup>	<p>一、不同年齡、服務年資、性別的國民中學訓導人員在組織氣氛知覺感受上有不同的差異。</p> <p>二、國民中學訓導人員知覺感受組織氣氛各層面，與組織承諾、組織氣氛有顯著相關。</p>
16	國中教師兼任行政職務者工作壓力與工作倦怠之研究-以中部縣市為例	陳宗平 <sup>43</sup>	<p>一、整體工作壓力的知覺程度及工作倦怠感受程度皆屬於中等以下。</p> <p>二、工作壓力不因背景變項的不同而有所差異。</p> <p>三、工作倦怠感受會因為年齡、兼任行政職務別及學校規模等背景變項的不同而有所差異。</p> <p>四、工作壓力與工作倦怠有顯著相關性。</p>

<sup>41</sup> 劉文鴻，**臺北市公立國民中學訓導人員工作壓力與因應策略之研究**（臺北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，2009年）。

<sup>42</sup> 郭文雄，**屏東縣國民中學訓導人員工作壓力、組織氣氛與組織承諾之相關研究**（屏東：屏東教育大學教育行政研究所碩士班碩士論文，2011年）。

<sup>43</sup> 陳宗平，**國中教師兼任行政職務者工作壓力與工作倦怠之研究-以中部縣市為例**（彰化：彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，2001年）。



17	國中兼任行政教師工作困擾與工作滿意度之相關研究	張志豪 <sup>44</sup>	<p>一、在工作困擾的因素中，以工作負擔過大佔多數。</p> <p>二、在工作滿意度的因素中，以人際關係、行政督導層面佔多數。</p> <p>三、工作滿意度趨向中高程度。</p> <p>四、不同「行政年資」之國中兼任行政教師對工作困擾有顯著差異。</p> <p>五、不同「年齡」、「任教年資」、「行政年資」、「兼任職務」之國中兼任行政教師對工作滿意度有顯著差異。</p> <p>六、國中兼任行政教師在工作困擾與工作滿意度之間有中度負相關。</p>
續任意願與因素類			
18	影響國中訓導主任續任意願因素調查研究	晏向田 <sup>45</sup>	<p>一、訓導主任之續任意願偏低。</p> <p>二、年齡與年資愈高之訓導主任其續任意願愈高。</p> <p>三、影響續任意願的諸多因素中，第一層級影響最大的是工作壓力，第二層級影響最大的是情緒耗竭。</p>
19	影響花蓮縣國民中學學生教組長續任因素之研究	蔡宏德 <sup>46</sup>	<p>一、不同背景變項僅不同教育背景之生教組長在續任意願上無顯著差異。</p> <p>二、影響續任意願級影響最大的是「學生層面因素」(28.2%)，第二影響最大的是「校長主任層面」(16.9%)，第三影響最大的是「校長主任未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作」(8.6%)。</p>

<sup>44</sup> 張志豪，國中兼任行政教師工作困擾與工作滿意度之相關研究（彰化：彰化師範大學工業教育與技術學系碩士班碩士論文，2011年）。

<sup>45</sup> 晏向田，影響國中訓導主任續任意願因素調查研究。

<sup>46</sup> 蔡宏德，影響花蓮縣國民中學學生教組長續任因素之研究（花蓮：東華東華大學教育研究所教育學碩士在職專班碩士論文，2010年）。

			三、生教組長之續任意願偏低。
師生關係與衝突類			
20	國民中學師生衝突成因及教師因應策略之研究	陳巨峰 <sup>47</sup>	<p>一、國民中學教師認為「學生不當行為」最易引起師生衝突，其次為「師生的認知差異」及「青少年心理特質」。</p> <p>二、在面對師生衝突，教師最常使用因應策略為「溝通協調」，其次為「尋求協助」及「延遲解決」。</p> <p>三、國民中學教師知覺師生衝突成因因性別、年齡、年資、職務及任教領域而有顯著的差異。</p>
訓導工作探討類			
21	國中教師對整合教訓輔措施之教育理念與成效評估研究	郭素琴 <sup>48</sup>	<p>一、國中教師教訓輔整合理念，有「提昇教師教學的理念」、「支援學科教學與班級經營理念」、「加強教師介入教訓輔工作」、「整合學校教訓輔業務的工作」、「整合社區資源的工作」等五個因素。</p> <p>二、國中教師教訓輔整合成效評估，有「提昇教師教學的理念」、「有關班級輔導的成效」、「有利師生及親師關係的成效」、以及「有關研習活動的成效」等四個因素。</p> <p>三、國中教師教訓輔整合理念的差異情形，具有顯著差異的國中教師個人基本變項包括性別、教學年資、學校所在之地區、擔任的職務。</p>

<sup>47</sup> 陳巨峰，**國民中學師生衝突成因及教師因應策略之研究**（臺北：臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班碩士論文，2005年）。

<sup>48</sup> 郭素琴，**國中教師對整合教訓輔措施之教育理念與成效評估研究**（高雄：高雄師範大學教育學系碩士班碩士論文，2002年）。

22	人權教育與校規演變—以兩所國民中學為焦點之比較研究	何文馨 <sup>49</sup>	面對校園民主化的到來，兩校於制度層面均能順應社會期待，但在心態上，是否有所積極與消極做為則觀乎其對於學校教育、教師專業倫理與學生本質之不同預設而有不同。
----	---------------------------	-------------------	--

資料來源：筆者自行整理

從上述研究，可歸納為以下研究結果：

### 一、訓導人員工作壓力與工作滿意度研究方面

從上述針對訓導人員其工作壓力與工作滿意度之研究結果，可知：

- 1.不同訓導職務別，以組長及導師的工作滿意度偏低。<sup>50</sup>
- 2.國民中學訓導人員的工作壓力普遍呈現中等以上。<sup>51</sup>
- 3.工作壓力不因背景變項的不同而有所差異；工作倦怠感受會因為年齡、兼任行政職務別及學校規模等背景變項的不同而有所差異；工作壓力與工作倦怠有顯著相關性；工作壓力工作負荷以及工作滿意度與教師個人人格特質有正相關。<sup>52</sup>
- 4.訓導人員個人背景因素之年齡、教學年資、兼行政年資的訓導人員其整體工作滿意度有顯著差異。<sup>53</sup>

### 二、訓導人員工作壓力的層級與內涵研究方面

<sup>49</sup> 何文馨，**人權教育與校規演變--以兩所國民中學為焦點之比較研究**（臺北：國立政治大學教育研究所碩士論文，2006年）。

<sup>50</sup> 李信弘，**台東縣國民中學兼任訓導工作教師人格特質與工作滿意度之分析研究**（臺東：臺東大學教育研究所，2005年）。

<sup>51</sup> 劉文鴻，**臺北市公立國民中學訓導人員工作壓力與因應策略之研究**（臺北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，2009年）。

<sup>52</sup> 陳宗平，**國中教師兼任行政職務者工作壓力與工作倦怠之研究-以中部縣市為例**（彰化：彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，2001年）。

<sup>53</sup> 韓繼成，**國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究**（彰化：彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文，2002年）；楊憲章，**國民中學教師兼任訓導處行政人員工作壓力與職業倦怠之研究**（彰化：彰化師範大學商業教育學系碩士論文，2003年）。張志豪，**國中兼任行政教師工作困擾與工作滿意度之相關研究**（彰化：彰化師範大學工業教育與技術學系碩士班碩士論文，2011年）。

從上述的相關研究中，筆者進一步探討分析，並獲致以下結果：

- 1.國中訓導人員工作壓力以「工作負荷」的工作壓力，感受程度最大；其次依序為「上級壓力」、「家長問題」、「角色期許」、「人際關係」。<sup>54</sup>
- 2.國中訓導人員的個人背景變項及工作壓力，來預測其職業倦怠，以「專業成長知能」之預測力最高；其次為「家長與社區壓力」、「工作負荷」。<sup>55</sup>
- 3.對於國中訓導人員其工作壓力、職業倦怠以及自我效能知覺，是為首要需要解決的問題。再者，師生衝突關係以「學生不當行為」，最易引起師生衝突，其次為「師生的認知差異」及「青少年心理特質」。<sup>56</sup>

## 貳、續任相關文獻

在進行文獻整理時，筆者發現國內對於以續任研究之論文頗少（見表 2-2）：

表 2-2 以續任為研究主題的論文統計表

編號	論文研究題目	作者	研究結果
1	影響國中訓導主任續任意願因素調查研究	晏向田	一、訓導主任之續任意願偏低。 二、年齡與年資愈高之訓導主任其續任意願愈高。 三、影響續任意願的諸多因素中，第一層級影響最大的是工作壓力，第二層級影響最大的是情緒耗竭。
2	不同年齡的國小教師兼任行政職務的意願及其考量因素之研究	沈義正 <sup>57</sup>	一、年齡較小的教師，行政職務的工作壓力認知愈高，續任意願愈低；對於行政職務的角色衝突認知愈高，意願愈低。

<sup>54</sup> 劉文鴻，**臺北市公立國民中學訓導人員工作壓力與因應策略之研究**（臺北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，2009年）。

<sup>55</sup> 楊憲章，**國民中學教師兼任訓導處行政人員工作壓力與職業倦怠之研究**（彰化：彰化師範大學商業教育學系碩士論文，2003年）。

<sup>56</sup> 陳巨峰，**國民中學師生衝突成因及教師因應策略之研究**（臺北：臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班碩士論文，2005年）。

<sup>57</sup> 沈義正，**不同年齡的國小教師兼任行政職務的意願及其考量因素之研究**（國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士班碩士論文，2009年）。

			二、年齡較大的教師，組織氣氛認知愈高，續任意願愈高；年家庭支持認知愈高，意願愈高；社會地位認知愈高，意願愈高。
3	影響花蓮縣國民中學 生教組長續任因素之 研究	蔡宏德	一、不同背景變項僅不同教育背景之 生教組長在續任意願上無顯著差 異。 二、影響續任意願級影響最大的是 「學生層面因素」(28.2%)，第二 影響最大的是「校長主任層面」 (16.9%)，第三影響最大的是「校 長主任未積極協助生教組長推動 執行學生管教等工作」(8.6%)。 三、生教組長之續任意願偏低。
4	臺中市國小教師續任 行政職務意願與影響 因素之研究	顏伶仔 <sup>58</sup>	國小教師續任行政工作意願之 現況屬中高程度；不同背景變項上 (性別、學歷、婚姻狀況、行政工作 年資、現任職務、學校規模)有顯著 差異。
5	新北市立國民中學兼 任行政職教師工作壓力 與續任意願影響因 素之研究	曾怡萍 <sup>59</sup>	新北市立國民中學兼任行政教 師的工作壓力，以「工作負荷」層面 壓力最高，在「學生表現」層面上的 工作壓力較低；考量續任以「認同性」 影響最深；工作壓力愈大，則續任意 願愈低；工作壓力資深者較低於資淺 的教師；九十九學年度約有五成五有 續任意續任。

資料來源：筆者自行整理

筆者以國內國中生教組長續任以及影響續任因素為議題進行研究，歸納前述文獻與相關研究結果，則得知對於國民中學學生教組長續任意願影響最大的因素，主要如下：

- 1.國中訓導主任、生教組長之續任意願偏低。

<sup>58</sup> 顏伶仔，**臺中市國小教師續任行政職務意願與影響因素之研究**（臺中：臺中教育大學教育學系研究所碩士論文，2011年）。

<sup>59</sup> 曾怡萍，**新北市立國民中學兼任行政職教師工作壓力與續任意願影響因素之研究**（臺北：臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文，2011年）。

- 2.年齡與年資愈高之訓導主任，其續任意願愈高。<sup>60</sup>
- 3.影響續任意願的諸多因素中,影響最大的是「工作壓力」,其次是「情緒耗竭」。<sup>61</sup>
- 4.蔡宏德研究中影響續任最大的因素是「學生層面因素」(28.2%),其次是「校長主任層面」(16.9%)。<sup>62</sup>

另外，若以國外針對訓導行政工作，作為研究議題的文獻，其中有兩篇研究與國內研究訓導工作其研究結果是一致的：

- 1.House 認為「擔任學校行政工作職務者，其互動層面主要可以區分為與學生互動、與學校組織成員互動、行政人員間的互動、教師本身和家庭、學校及社會三層面的人際互動等皆會影響。」<sup>63</sup>。
2. Fladeland 則認為「個人的價值觀及需求是教師接任行政工作與否的重要影響因素。教師對於教學與行政兩種的工作傾向不同，所期待的滿足因素也不同，教學工作對家庭的干擾較少，而行政工作則是薪資、地位以及挑戰性和領導的機會相對比較多。」<sup>64</sup>

綜而言之，訓導人員的工作滿意度普遍不高，其原因來自於工作負荷過大，產生工作壓力，而工作壓力則往往來自於對學生行為管教的無力感以及行政主管或上級的壓力，甚至於學生因素以及家長因素等諸多面向交錯重疊而產生的問題。長此以往產生之工作壓力，久而久之形成工作倦怠感，如此惡性循環，導致訓導人員普遍續任意願低落。

---

<sup>60</sup> 晏向田，影響國中訓導主任續任意願因素調查研究；蔡宏德，影響花蓮縣國民中學生教組長續任因素之研究（花蓮：東華東華大學教育研究所教育學碩士在職專班碩士論文，2010年）。

<sup>61</sup> 晏向田，同註 60。

<sup>62</sup> 蔡宏德，同註 60。

<sup>63</sup> J. S. House, *Work Streets and Social Support.*, (Reading, MA: Addison-Wesley, 1981) .

<sup>64</sup> C. E. Fladeland, *Administration or teaching? Factors associated with teachers' decisions to pursue school administration.* (Dissertation Abstracts International, DAI-A 62/03, AAT3008683, doctoral dissertation, University of Minnesota, 2001) .

更深入去探究可知，訓導人員對於工作滿意度的影響，來自於個人人格特質。面對繁重的訓導工作內容，以及生教組長工作困難的無法解決，個人特質在面臨工作壓力與工作負荷時，所採取的應對策略和態度，造成生教組長其工作滿意度與工作壓力的倦怠感之大小、嚴重性，同時也影響了生教組長是否有續任意願的重大因素。

再者，綜合上述之研究可知，有關生教組長專業養成方面甚少人提及，目前國民中學訓導人員大多由校長或主任遴聘，不管在職前訓練，或是任職後的在職專業知能方面的培育，明顯不足。然而以現行國民中學行政人員的儲訓教育課程，以訓導人員為例，除了訓導主任參加主任儲訓課程之專業知能訓練外，擔任生教組長的訓導工作人員，並無相關工作專業知能的培訓，就臺中市現況，僅有教育局每學年度規畫的生教組長傳承研習，以及訓導工作檢討會議等。而專業知能之不足，如何面對在學校工作現場，頻繁突發的學生衝突事件，如何與家長進行良好的溝通，當與校長、主任、教師同儕間發生工作意見相左時，如何調適個人執行方式與情緒，由此可能導致，國民中學教師們，對於訓導處生教組長一職興趣缺缺。

## 第二節 國中生教組長訓導工作現況之相關文獻

本節主要乃在探討國中生教組長訓導工作現況之相關文獻，筆者將其歸為四類，分別從生教組長之產生機制、國內生教組長之相關文獻、生教組長專業訓練之相關文獻、生教組長之角色衝突與工作困難度之相關文獻等方面探討之。

### 壹、關於生教組長之產生機制

王昭惠提出「有關訓導處的組織與行政方面，訓導人員的任用並無具體的辦法或資格限制，一般教師任職意願低落，所以只能指派初任的教師，尤其是男老師，或以人情請託校內的教師協助；而訓導處的編制，有些學校雖有副組長的設

立，但仍無法消化其工作負荷；至於訓導處在學校中的定位，雖然大部份的老師肯定訓導處在維護學校秩序上所發揮的功能，並對其工作性質及工作壓力表示同情，但是由於學校以升學掛帥，訓導處的權力地位不及教務處，而且一般教師對於行政單位欠缺溝通及官僚作風，深表不能認同。」<sup>65</sup>

一般而言，生教組長乃屬於訓導處編制組長一職，其產生機制多由校長以及訓導主任協商遴聘之，從教師中挑選較適合擔任之人選，但因為工作條件與待遇福利等因素，往往是乏人問津，選擇的考量條件多為年資較淺之新進男性教師為主。

## 貳、國內生教組長之相關文獻

筆者進一步探討國內以生教組長為研究主題的論文研究數量，少之又少（如表 2-3）。以訓導人員組織而言，生教組是訓導人員中工作量最重，需要涉及的範圍最廣，所牽涉的政令宣導以及法律問題層面最多的職務。「其法律層面涵蓋的範圍包括了體罰、普通傷害罪（刑法第二七七條）、普通傷害致死或致重傷罪（刑法第二七七條第二項）、公然侮辱罪（刑法第三〇九條）、毀損器物罪（刑法第三五四條）、不純粹瀆職罪（刑法第一三四條）、過失傷害罪（刑法第二七六條第一項）；性侵害則包括了強制猥褻罪（刑法第二二四條）、利用職權性交或猥褻罪（刑法第二二八條）；有關辱罵、毆打老師的法令就有普通傷害罪（刑法第二七七條）、恐嚇危害安全罪（刑法第三〇五條）；另外還有關單純恐嚇罪、意外傷害，以及兒童及少年性交易防制條例、少年事件處理法之規定，都是近幾年訓導人員需要了解、熟悉的法令」。<sup>66</sup>

然而，就國內目前以生教組長為探討對象的論文，卻明顯不足，尤其是針對法令規範深入探討的議題。可見得，目前針對生教組長行政工作的研究，需要更

---

<sup>65</sup> 王昭惠，**國中訓導人員執行學生常規管理之研究：一個國中訓導處之觀察**（臺北：台灣師範大學教育研究所碩士論文，1996年）。

<sup>66</sup> 鄭彩鳳，**學校行政研究-理論與實務**（高雄：麗文出版社，2008年），頁 288-293。



多研究者的關注，才能夠對生教組長推動訓導工作時，提供更大的具體建議與協助。

表 2-3 以生教組長為研究主題的論文統計表

影響花蓮縣國民中學生教組長 續任因素之研究	蔡宏德 (2010)	國立東華大學教育研究所
台灣地區公立國民中學生教組 長角色壓力之研究	黃逸民 (2006)	國立臺灣師範大學工業教育學系 在職進修碩士班

資料來源：筆者自行整理

### 參、生教組長專業訓練之相關文獻

目前國民中學生教組長，因無產生機制的相關規範，與條件資格上的限定，再者，亦無儲備或相關儲訓課程的規劃與機制。因此，「專業成長知能」無形中相對缺乏。在師資培育課程規劃上，也無訓導業務方面的培育課程。因此，不管在面對學生行為問題的處理和輔導上，皆是以「導師」及「教學者」為介入觀點，無法與現行生教組長之訓導工作，做相當程度的聯結。不僅造成「工作負荷過大」的工作壓力，同時需要面對上級主管的「上級壓力」，還需要面對外部系統中「家長」以及「社會」及「法律」層面的壓力與問題。<sup>67</sup>因此，生教組長的處境與其工作壓力可想而知。

再者，因為要覓得有意願擔任生教組長的適當人選有其困難度，再加上沒有足夠的專業知能的儲備能力做為後盾，更讓新手教師為之怯步，即使有經驗、年資深的教師，也不見得有足夠的訓導專業知能或法律素養，因而造成生教組長選材上的困境是可以想見的。

<sup>67</sup> 劉文鴻，**臺北市公立國民中學訓導人員工作壓力與因應策略之研究**。

## 肆、生教組長之角色衝突與工作困難度之相關文獻

現今時代已不同於早期農業社會、工業時代，資訊化時代的來臨，使得學校內教師的角色也跟著時代的轉變而有巨大的改變；學生人權主義高漲，教師管教學生權式微，隨之而來對於生教組長行政職務的衝擊，更因為教育環境後現代主義時代的來臨，有著更為嚴峻的考驗和衝擊。

### 一、後現代主義衝擊生教組長的角色

二十一世紀為後現代的時代<sup>68</sup>，後現代情境下電腦的普及與尖端科技的變革衝擊著知識領域<sup>69</sup>。長久以來，教師一直扮演著「傳道、授業、解惑」的角色，如今在知識商品化的衝擊下，追求真理及解放的「巨型敘述」已成爲神話。游振鵬更進一步指出「隨著電腦霸權的形成，因而產生一種特殊的邏輯，以往知識由心靈及智慧的訓練而產生的方式已然式微，取而代之的是一種以外在化、符號化的方式，實行商品化的操作。<sup>70</sup>

因此，在後現代的時代裡，教師不再是一個單向的傳遞知識、維護傳統者，而爲民主氣氛的催化者；<sup>71</sup> 在互爲主體的關係上，教師中心權威將被解放，<sup>72</sup> 教師與學生間將處於同樣的平等位置，<sup>73</sup> 當神化者角色被解構時，取而代之的是專業能力的發揮。<sup>74</sup> 胡素華指出，後現代主義有下列五項特點：<sup>75</sup>

<sup>68</sup> 吳清山，**學校行政研究**（台北：高等教育文化，2005年），頁165。

<sup>69</sup> 張文軍，**後現代教育**（台北：揚智，1998年）。

<sup>70</sup> 王岳川，**後現代主義文化研究**（臺北：淑馨出版社，1993年），頁179-180。

<sup>71</sup> 蘇永明，「九年一貫課程的現代性批判與後現代思考」，**教育研究月刊**，120期（2002年），頁13-20。

<sup>72</sup> 許芳懿，「後現代思潮與教育」，**國立臺南師範學院「初等教育學報」**，14期（200年），頁343-366。

<sup>73</sup> 謝明昆，「兒童道德思考判斷教學研究」，**台中師院學報**，第16期（2002年7月），頁321-352。

<sup>74</sup> 黃志順（2000），「一個國小教師在多元文化概念中的教育實踐與反省」，**台南師院國教所國民教育研究集刊**，第6期（2000年6月），頁149-182。

<sup>75</sup> 胡素華，「後現代思潮對學校教育之啓示」，**網路社會學通訊期刊**，第37期，2004年3月15日；<http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/37/37-31.htm>；最後瀏覽日期：2012年3月30日。

### 〈一〉去「中心性」的色彩

反對統一性思維、反對權威的追求，以多元思維解構統一文化觀念的傳承與傳統權威，倡導個體性，注重個體間的差異和族群間的差異，不求統一與一致。

76

### 〈二〉注重多元文化

多元文化論的主張，後現代主義者認為，後現代社會是多元的、變化的、沒有唯一的中心。<sup>77</sup>

### 〈三〉重視「批判思考」

後現代的批判是對於主流文化的批判，即對現代主義的一種質疑、否定及批判，主張人是意義的創造者，而非被動的接受者。<sup>78</sup>

### 〈四〉關懷倫理

女性主義是後現代主義哲學探討的主題之一，傳統的道德倫理學只反映男性的思維。<sup>79</sup>

### 〈五〉公民意識

在多元而不確定性的後現代工業社會，若要營造和諧且互動頻繁的群體生活，便必須藉助於群體相互認同的規範，並落實成為具有「正當程序」公民意識的規律制度。<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup> 黃文三，「後現代主義的思想及其對德育的啓示」，**國立高雄師範大學教育學系教育研究**，第7期（1999年7月），頁19-30；方永泉，「現代與後現代—後現代主義對於比較教育研究的挑戰及啓示」，**教育--傳統、現代化與後現代化**（台北：師大書苑，1996年），頁145-164。

<sup>77</sup> 楊洲松，「後現代主義與教育研究」，**教育--傳統、現代化與後現代化**（台北師大書苑，1996年），頁31-44。

<sup>78</sup> 顏玉雲，「後現代主義與比較教育學之發展」，**教育--傳統、現代化與後現代化**（台北：師大書苑，1996年），頁125-144。

<sup>79</sup> 高義展（2000），「後現代道德觀對學校道德教育之啓示」，**國立臺南師範學院「初等教育學報」**，第13期（2000年6月），頁307-322。

<sup>80</sup> 高義展，同註76，頁307-322。。

後現代社會之來臨，通訊科技起而為領導之首，各種思想和聲音得以暴露在各種公共場所，人類面臨了巨大之轉變—從齊一到差異、從主流到多元。如此「e世代」的出現，正意味著後現代產物之成形。衍伸而來的，使得年輕的這一世代，有著與過去社會不同的價值觀，其所產生的道德問題更是棘手。<sup>81</sup>因而在學校行政要求統一性、一致性與目標管理的原則下，與後現代主義 (post-modernism) 所強調的是差異、多元主義、異質性等概念，使得生教組長的角色更顯得兩難。

國內有研究指出，兼任行政教師與其他教師之最大不同，扮演角色的多元與複雜化，更易造成理想角色與多重角色的衝突，<sup>82</sup>尤其生教組長比起教師的角色，訓導工作要時時面對及處理學生行為問題，所以師生關係也最具角色衝突性。尤其，面對學校教師不願意處理的師生衝突或學生行為問題，往往直接轉由訓導人員處理，由訓導人員負責扮黑臉，做為管教學生行為的一支尚方寶劍，可以得知，更容易使得訓導人員產生相當程度的工作壓力。<sup>83</sup>

## 二、人權主義影響學生管教的適法性

民國三十七年十二月十日聯合國公佈《世界人權宣言》，八十三年聯合國大會又通過決議，將八十四年至九十三年訂為「人權教育十年」，以積極推動人權教育。而我國在八十七年的《國民教育階段九年一貫課程總綱綱要》中，明訂將人權教育融入《國民中小學課程綱要》。之後教育部也在九十年六月十四日提出人權教育實施方案，<sup>84</sup>將人權教育具體可行之方案實際落實在學校課程中。

人權教育發展而來的是對於學生權利的保障，不僅依循學生之基本人權為規臬，更重要的是必須遵循憲法賦與學生身為人的一切基本權利。柯志堂便指出，學生權利之意涵，係指學生可以向國家或是學校所主張憲法上所保障的權利；其

<sup>81</sup> 胡素華，「後現代思潮對學校教育之啓示」，*網路社會學通訊期刊*，第 37 期，2004 年 3 月 15 日；<http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/37/37-31.htm>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 30 日。

<sup>82</sup> 謝金青，*國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意之研究*（台北：政治大學教育研究所碩士論文，1992 年）。

<sup>83</sup> 李明華，*國民中學訓導主任行政決定之研究—以花蓮縣為例*；鄧相謀，*國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究*。

<sup>84</sup> 教育部，*國民教育階段九年一貫課程總綱綱要*（台北：教育部，1998 年）。

不只是一種表徵，而是在憲法或相關法令上可以具體請求的權利。本質上與憲法所規範的其他基本權利一樣，係一種排除侵害或請求給付的法律地位與價值拘束。學生既然為人民概念下所包涵，故本身為憲法上所保障基本權利的主體，殆無疑義。<sup>85</sup>

在過去，學生與學校為特別權力關係，特別權力關係有下列五項特徵：1. 當事人地位之不對等性；2. 義務之不確定性（概括的服從義務）；3. 可以制定特別規則；4. 有懲戒罰；5. 不得爭訟。<sup>86</sup>而美國也從早期「代替父母地位」理論，將學校視為具有「父母親權的替代地位」（in place of parents），使學校當局擁有如同父母管教子女的親權權力，得以控制在校內甚至校外的學生。<sup>87</sup>演變至今，幾乎所有法院的判決都著重學生基本權的憲法與法律保障，使得學生擁有的各項基本人權與一般成人幾無差異。<sup>88</sup>

然而，演變至今，以現今的法律觀點，幾乎所有法院的判決都著重學生基本權的憲法與法律保障，使得學生擁有的各項基本人權與一般成人幾無差異。尤其在懲戒方面，特別重視學校懲戒決定之過程是否符合「正當法律程序」之要求，<sup>89</sup>即學生是受教育的主體，其權利乃是受憲法的保障。<sup>90</sup>

何文馨在「人權教育與校規演變--以兩所國民中學為焦點之比較研究」一文中即發現，臺灣教育體系在傳統倫理觀念、集體管理主義、升學與粗廉主義（指粗俗又廉價的教育經費、教育品質）等歷史因素交相影響下，校園中充滿大量的管制規範與獎懲制度，面對校園民主化，兩校於制度層面均能順應社會期待，但在心態上，是否有所積極與消極做為則觀乎其對於學校教育、教師專業倫理與學

---

<sup>85</sup> 柯志堂，「人權教育落實在學生權利保障之探討」，**高餐通識教育學刊**，第1期（2004年），頁239-266。

<sup>86</sup> 翁岳生，**法治國家之行政法與司法**（台北：月旦，1994年），頁58；吳庚，**行政法上之理論與實用**，增訂五版（臺北：自刊，1999年），頁174-222；謝瑞智，**教育法學**，初版（臺北：文笙書局，1992年），頁64。

<sup>87</sup> 黃玉，「大學學生事務的角色與功能」，**公民訓育學報**，第5輯（1996年6月），頁167-192。

<sup>88</sup> 柯志堂，「學生權利中關於申訴制度之探討」，**東吳大學學生事務與社團輔導**，第二輯（2002年5月），頁349-362。

<sup>89</sup> 周志宏，**教育法與教育改革**，（臺北：高等教育，2003年），頁278-288。

<sup>90</sup> 但昭偉、王月卿、邱鈺惠，「從教育工作者可能的惡德談學生權利之保障」，**中等教育**第52卷第4期，（2001年8月），頁24-36。

生本質之不同預設而有不同。<sup>91</sup>

因此，以處理學生行為問題為主要工作之生教組長，更需體認學生權利保障其基本人權的必要性，重新定位訓導工作的內涵與執行方式。以柯志堂提出「尊重學生之主體性，而非只是要求守秩序；大學生的學習自由與中小學生的學習權，理應擺在人權實踐的位階頂端；學生人權價值觀之自我實現，需放在「權利與責任」的天枰上，培養個人獨立思考之精神，而非一味灌輸（填鴨）。尊重學生的選擇權，此乃人權教育與權威教育最大的不同。<sup>92</sup>

### 三、家庭功能不彰與社會現象牽動生教組長業務困難增加

訓導行政是學校行政中管理學生事務具體內容的一環，包括學生生活的管理與輔導、學生身心保健、學生安全維護、學生行為的考察與獎懲、學生自治活動、學生校外生活指導等。<sup>93</sup>近年來社會不良風氣的介入校園，造成學生道德感低落，學生管教上的困擾相形更為嚴重。<sup>94</sup>

近年來國內離婚率升高，使得單親家庭數量倍增，再加上許多夫妻兩隔兩地出外工作者增加，使得假性單親以及隔代教養的家庭型態變多。<sup>95</sup>造成許多家庭功能不彰，甚至於父母疏於管教的情形，日益複雜。國內單親及隔代教養家庭日漸增多，光是今年一年的單親，就增加了四十幾萬個家庭，造成學生問題日益增加，學生行為問題更加複雜，無形中增加了生教組長的工作負荷及工作壓力，因而影響其工作效能與工作意願。

綜合上述文獻可知，生教組長工作現況與其工作困難度等，不僅受到社會時代改變的影響，同時也因為人權主義與學校角色的時代意義不同，因而更增加了

<sup>91</sup> 何文馨，**人權教育與校規演變--以兩所國民中學為焦點之比較研究**（臺北：國立政治大學教育研究所碩士論文，2006年）。

<sup>92</sup> 柯志堂，「人權教育落實在學生權利保障之探討」，**高餐通識教育學刊**，第1期（2004年），頁239-266。

<sup>93</sup> 謝文全，**教育行政—理論與實務**（台北：文景，1987年），頁503-530。

<sup>94</sup> 謝明坤，「學生不良適應行為與輔導」，**國教世紀**，第21卷第10期（1986年4月），頁10-12；晏向田，**影響國中訓導主任續任意願因素調查研究**。

<sup>95</sup> 吳清山，**學校行政研究**（台北：高等教育文化，2005年），頁166-167。

它的挑戰性與複雜性。尤其生教組長其本職為老師，訓導工作為其兼任的工作職務，但卻往往占掉了絕大部分的工作時間，不僅如此，甚至需要與學生家庭、家長、社會上民代或是警政方面的溝通聯繫與合作，其複雜度有別於以往早期傳統的學校行政生態，再加上，學生受教權、管教權等法律層面的問題日漸複雜，生教組長在缺乏專業訓的職前訓練，也沒有一套完善的培育機制做為生教組長面臨工作瓶頸時的後盾，續任生教組長的意願在相關文獻中皆明顯顯示出其低落的情形。

總括來說，目前針對臺中市之生教組長並無相關研究，而且臺中縣市於九十九年十二月二十五日合併之後，反而在中輟生人數上竄升為全國第四名；青少年的中輟問題與犯罪問題，案件數量亦有遽增的現象。可知，升格後臺中市的訓導相關校園安全管理與輔導學生問題行為的責任與業務日趨龐大，無形中增加臺中市國民中學生教組長工作負荷。

基於此，筆者期望透過本研究進行調查及分析，以瞭解合併後臺中市國中學生教組長其續任意願及續任考量因素間的差異關係，最後歸納研究之結果，進而對教育主管機關、學校、生教組長提出建議。

## 第三章 研究設計與操作方法

本研究旨在瞭解臺中市公立國民中學學生，生教組長之續任因素，首先探討相關文獻，建立研究架構，以了解影響生教組長續任之意涵外，接著以問卷調查法進行資料之搜集，並根據問卷調查之結果提出具體建議，以提供學校暨教育主管機關之參考。

以下針對本研究之研究架構、研究假設、研究步驟、研究工具、資料處理與分析等逐一說明。本研究採用問卷調查方式蒐集資料，針對臺中市公立國民中學共合計69所，以現任生教組長作為樣本進行施測。

### 第一節 研究架構

本研究之研究架構請見圖 3-1 所示：分別探討不同個人背景變項與其續任意願差異情形；不同個人背景變項與「是否續任生教組長之考量因素」差異情形。

#### 壹、個人背景變項

個人背景變項部分計有性別、學歷、年齡、婚姻狀況、教學年資、行政年資、行政職務、學校區域、學校規模等。

#### 貳、影響生教組長續任因素之各層面

影響生教組長續任因素變項部分，此部分計有學生因素、家長因素、教職員因素、上級因素、個人因素等面向。



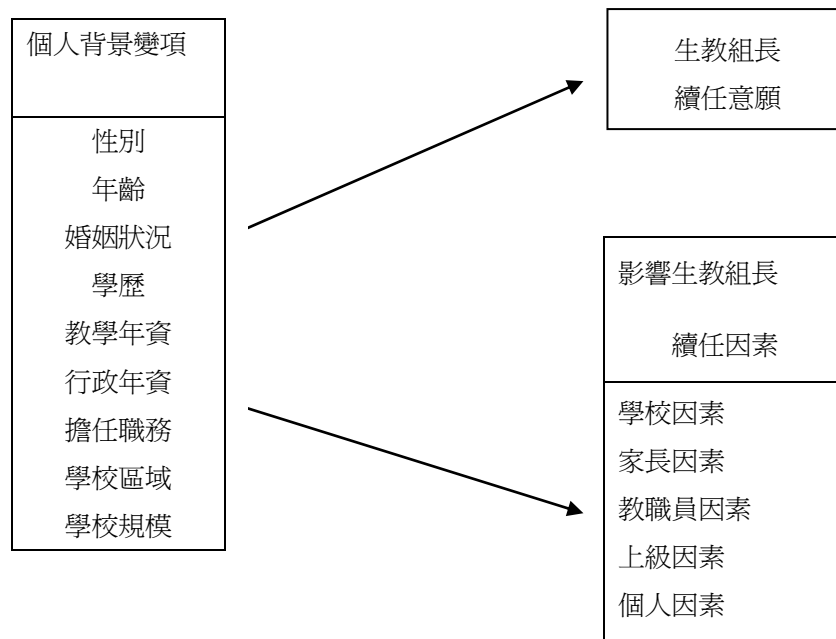


圖 3-1 臺中市國民中學生教組長續任問題之調查研究架構

## 第二節 研究假設

根據本研究研究動機、研究目的、研究問題及文獻資料探討後，提出本研究之研究假設如下：

假設一：不同背景變項的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。

- 1-1不同性別的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。
- 1-2不同學歷的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。
- 1-3不同年齡的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。
- 1-4不同婚姻狀況的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。
- 1-5不同教學年資的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。
- 1-6不同行政年資的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。
- 1-7不同行政職務的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。
- 1-8不同學校區域的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。

1-9不同學校規模的公立國民中學生教組長在續任意願上有顯著差異。

假設二：不同背景變項的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

2-1不同性別的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

2-2不同學歷的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

2-3不同年齡的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

2-4不同婚姻狀況的公立國民中學生教組長在因素各層面上有顯著差異。

2-5不同教學年資的公立國民中學生教組長在因素各層面上有顯著差異。

2-6不同行政年資的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

2-7不同行政職務的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

2-8不同學校區域的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

2-9不同學校規模的公立國民中學生教組長在續任因素各層面上有顯著差異。

### 第三節 研究步驟

依據上述的研究架構，本研究提出之研究步驟：1.擬定研究題目。2.蒐集、探討相關文獻。3.撰寫研究計劃。4.編製研究工具。5.編修問卷。6.建立問卷信度。7.正式問卷發放與調查。8.資料結果處理、分析。9.論文撰寫及校正。

依據以上所擬定之研究步驟，訂出以下研究步驟流程（見圖 3-2）：

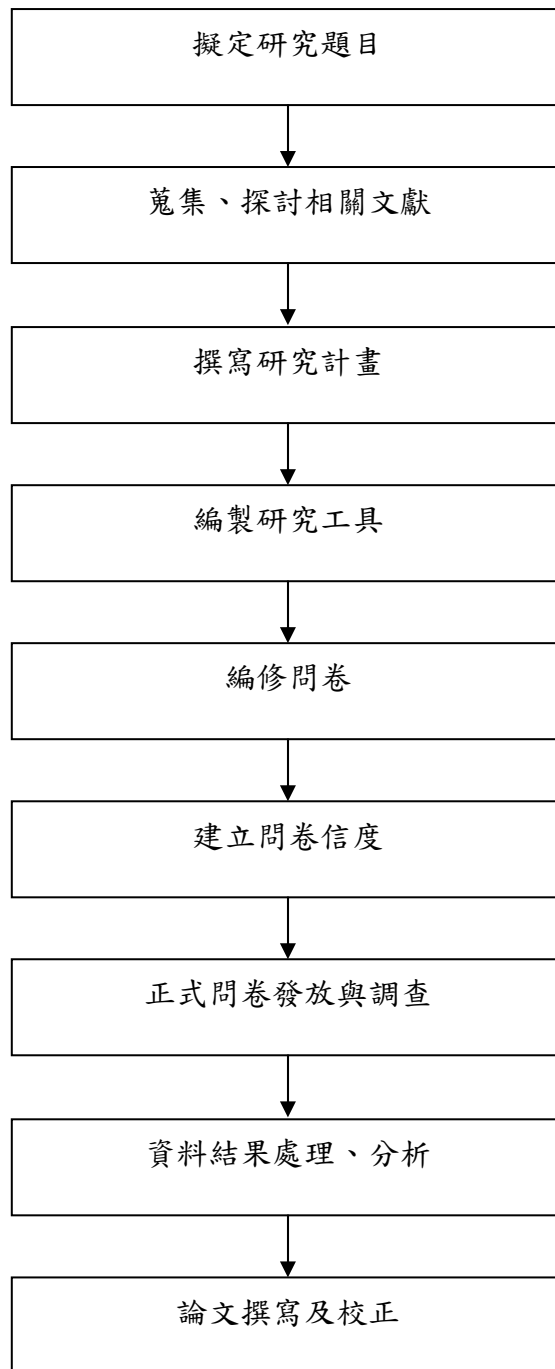


圖 3-2 研究步驟流程

## 第四節 研究工具

研究者參考相關文獻，加以分析整理與歸納，藉以獲得更多的資料，建立研究架構，並選用蔡宏德「影響花蓮縣國民中學生教組長續任因素問卷」之題項，編製「臺中市公立國中生教組長續任因素之調查研究預試問卷」及「臺中市公立國中生教組長續任因素之調查研究問卷」作為本研究之調查工具，對臺中市公立國民中學生教組長進行普查研究。

### 一、問卷內容

本研究之問卷內容分為兩大部份，包括「個人背景資料」與「影響生教組長續任因素問卷」。

個人背景變項部分計有性別、婚姻狀況、年齡、學歷、教學年資、行政年資、曾經擔任過行政職務、學校區域、學校規模等。

- (一) 性別變項分為男性與女性兩種。
- (二) 婚姻狀況變項分為已婚與未婚兩種。
- (三) 年齡變項區分為21歲~30歲； 31歲~40歲；41歲~50歲；50歲以上。
- (四) 學歷變項分為研究所：（碩士）以上；師大、師院、師範；一般大學（包括學程）。
- (五) 教學年資變項分為1年以下；2-4年；5-10年；11-15年；16-20年，20年以上。
- (六) 行政年資變項分為1年以下；2-4年；5-10年；11年以上。
- (七) 曾經擔任過行政職務變項分為主任；組長。
- (八) 學校區域變項分為合併前台中縣山線地區；合併前台中縣海線地區；合併前台中縣屯區；合併前台中市市區。
- (九) 學校規模變項分為小型學校24班以下；中型學校25-48班以下；大型學校49班以上。

影響生教組長續任因素問卷是否續任生教組長考慮因素變項，此部分計有學生因素、家長因素、教職員因素、上級因素、個人因素等面向。

(一) 學生因素：學生行爲處理、處罰學生、學生不服管教、活動辦理提心吊膽、社會風氣影響學生行爲、學生爆料、校外人士滋事等。

(二) 家長因素：請託民意代表、干涉學生管教、興師問罪、推諉責任、無力管教。

(三) 教職員因素：管教不一、活動認同、處理量多、處室間無法協調合作、意見衝突。

(四) 上級因素：重視升學、無法參與決策、無積極協助、業務繁雜、額外任務、上級不支持、不瞭解真相。

(五) 個人因素：工作壓力、心理負擔、校安通報、突發事件、被騷擾影響生活、財物安全。

本問卷採四點量表，由填答者根據每題之敘述就問卷的四個選項加以勾選，四個選項分別爲，從「非常不重要」、「有些不重要」、「有些重要」、「非常重要」；分數從 1 分到 4 分，分數越高，表示該生教組長續任因素的影響越高，反之則表示越低。

## 二、問卷信度之建立

爲瞭解問卷的可靠性及有效性，得再進行信度分析。一個量表表的信度越高，代表量表之穩定性越高，於量表中，常用的信度檢定方法爲「Cronbach's  $\alpha$ 」與「折半信度」。<sup>96</sup>本研究採用 Cronbach's  $\alpha$  係數來評估因素構面之量表的內部一致性。

邀請鄰近彰化縣公立國民中學生教組長參與預試，彰化縣公立國民中學共計 38 所，不包含私立國民中學、國中分校、高中職附設之國民中學，依彰化縣教

---

<sup>96</sup> 楊世瑩，SPSS 統計分析，(台北：碁峯資訊股份有限公司，2009 年)，頁 14-2。

育處網站，彰化縣各國民中小學校基本資料平台編號，選擇編號雙數號學校，名單如表，共發放 19 份問卷，回收 17 份，有效樣本 15 份，可用率 88.2%。將預試結果，進行 Cronbach's  $\alpha$  內部一致性考驗，扣除第一部份個人資料，整體量表  $\alpha$  值為 0.895，表示內部一致性良好，符合本研究之所需，可進行正式問卷施測。

### 三、問卷之施測

本研究之研究對象分別任教於69所國中，研究者將施測問卷數、施測說明、回郵信封寄發至各校後，再一一電話聯繫，請生教組長協助填寫問卷，並於施測完畢後，密封於回郵信封，回寄給研究者。

表 3-1 預試問卷名單一覽表

學校編號	學校名稱	學校編號	學校名稱	學校編號	學校名稱
202	陽明國中	216	員林國中	228	田尾國中
204	彰德國中	218	大同國中	230	溪州國中
206	芬園國中	220	永靖國中	232	竹塘國中
208	秀水國中	222	溪湖國中	234	萬興國中
210	鹿鳴國中	224	社頭國中	236	芳苑國中
212	和美國中	226	二水國中	238	大城國中
214	線西國中				

資料來源：彰化縣教育處網站各國民中小學校基本資料平台

表 3-2 正式問卷普查回收統計表

學校區域	發出問卷份數	回收問卷份數	可用問卷份數	回收率	可用率
合併前台中縣山線地區	17	15	15	88.23%	100%
合併前台中縣海線地區	16	16	15	100%	93.75%
合併前台中縣屯區	12	10	10	83.33%	100%
合併前台中市市區	24	23	23	95.83%	100%
總計	69	64	63	92.75%	98.43%

資料來源：研究者自行整理

## 第五節 資料處理與分析

為瞭解國民中學生教組長影響其續任之因素，編製本研究之「生教組長續任因素之調查研究問卷」。以臺中市公立國民中學生教組長為對象共計 69 位，採以普查的方式進行問卷調查，以瞭解生教組長影響其續任之因素，並探討不同背景變項對續任因素是否有顯著差異的情形，並依據問卷結果所呈現「影響生教組長續任因素」之統計結果，進行分析與討論，以作為提出具體建議之依據。

問卷調查後以 SPSS12.0 版進行統計分析，正式研究使用的統計方法，分別說明如下：

### 壹、描述性統計

首先針對「生教組長續任意願」，求其平均數、標準差，以瞭解生教組長其續任意願的情形。另外並針對「影響生教組長續任因素」，求其平均數、標準差，以瞭解生教組長其續任因素的情形。

### 貳、獨立樣本 t 檢定 (T-test)

本研究以  $t$  檢定來探討，分別以性別、婚姻狀況、曾任行政職務為自變項，以「生教組長續任意願考量因素」為依變項進行考驗，以瞭解性別、婚姻狀況、曾任行政職務在「生教組長續任意願考量因素」上的差異情形。

### 參、單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

本研究以單因子變異數分析來探討，分別以不同背景變項「年齡」、「學歷」、「教學年資」、「行政年資」、「學校區域」、「學校規模」等為自變項，以「生教組長續任意願」為依變項，進行單因子變異數分析，若差異達顯著水準，再以雪費法 (Scheffe Method) 進行事後比較，以瞭解其間的差異情形。

## 第四章 研究結果與討論

本章以回收之有效問卷進行資料分析，共分五節。第一節為樣本背景變項分析；第二節為臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」意見分析；第三節探討不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意願差異分析；第四節探討不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見分析；第五節研究結果。

### 第一節 樣本背景變項分析

本研究以全面調查的方式，在臺中市所有公立國民中學共計69所學校，發出69份問卷，回收64份問卷，回收率92.75%，扣除未填寫完整之問卷1份後，共得有效問卷63份，有效回收率為98.43%。以下就回收之有效問卷，依生教組長「個人基本資料」變項及「是否續任之考量因素」變項作一整理，呈現本研究樣本之特性。

#### 壹、生教組長個人基本資料

本研究之背景變項—生教組長「個人基本資料」變項共有九個，分別為性別、婚姻狀況、年齡、學歷、教學年資、行政年資、曾擔任過行政職務、學校區域、學校規模。其統計結果如下：

- (一) 在性別上，男性 53 人 (84.1%)，女性 10 人 (15.9%)，本次施測之國民中學生教組長以男性師居多。
- (二) 在婚姻狀況上，已婚者有 34 人 (61.9%)，未婚者有 29 人 (38.1%)，顯示目前擔任國民中學生教組長有半數以上為已婚者。
- (三) 在年齡上 21-30 歲有 16 人 (25.4%)，31-40 歲有 33 人 (52.4%)，41-50



歲有 12 人 (19.0%)，51 歲以上有 2 人 (3.2%)，由此可知目前臺中市國民中學生教組長絕大多數為 40 歲以下之青壯年，以 31~40 歲為多數。

(四) 在學歷方面，研究所 (碩士) 以上者有 30 人 (47.6%)，師大、師院、師範者 19 人 (30.2%)，一般大學+學程者 14 人 (22.2%)。

(五) 在教學年資方面，5 年以下者 17 人 (27.0%)，6-10 年者 21 人 (33.3%)，11-15 年者 14 人 (22.2%)，16-20 年者 6 人 (9.5%)，20 年以上者 5 人 (7.9%)，可見目前擔任臺中市國民中學生教組長，大約有六成為教學年資 10 年以內之教師。

(六) 在行政年資方面，1 年以下者 13 人 (20.6%)，2-4 年者 21 人 (33.3%)，5-10 年者 22 人 (34.9%)，11 年以上者 7 人 (11.1%)。

(七) 在曾擔任過行政職務方面，擔任過主任職務者 3 人 (4.8%)，擔任過組長職務者 60 人 (95.2%)。

(八) 在學校區域方面，屬於合併前台中縣山線地區者 15 人 (23.8%)，屬於合併前台中縣海線地區者 15 人 (23.8%)，屬於合併前台中縣屯區者 10 人 (15.9%)，屬於合併前台中市市區者 23 人 (36.5%)。

(九) 在學校規模方面，屬於小型學校:24 班以下者 17 人 (27.0%)，屬於中型學校:25-48 班以下者 28 人 (44.4%)，屬於大型學校:49 班以上者 18 人 (28.6%)。

各項資料，如表 4-1 所示：

表 4-1 有效樣本的個人基本資料一覽表

背景變項		次數	百分比
性別	男	53	84.1
	女	10	15.9
婚姻狀況	已婚	39	61.9
	未婚	24	38.1
年齡	21-30 歲	16	25.4
	31-40 歲	33	52.4

	41-50 歲	12	19.0
	50 歲以上	2	3.2
學歷	研究所（碩士）以上	30	47.6
	師大、師院、師範	19	30.2
	一般大學+學程	14	22.2
教學年資	5 年以下	17	27.0
	6-10 年	21	33.3
	11-15 年	14	22.2
	16-20 年	5	7.9
	20 年以上	6	9.5
行政年資	1 年以下	13	20.6
	2-4 年	21	33.3
	5-10 年	22	34.9
	11 年以上	7	11.1
曾擔任過行政職務	主任	3	4.8
	組長	60	95.2
學校區域	合併前台中縣山線地區	15	23.8
	合併前台中縣海線地區	15	23.8
	合併前台中縣屯區	10	15.9
	合併前台中市市區	23	36.5
學校規模	小型學校:24 班以下	17	27.0
	中型學校:25-48 班	28	44.4
	大型學校:49 班以上	18	28.6

資料來源：筆者自行整理

## 貳、生教組長續任意願

本研究問卷在調查生教組長續任意願方面，願意續任者（31.7%），不願意續任者（68.3%），表示近七成生教組長不願意續任該職位，其統計資料可得表 4-2：

表 4-2 生教組長續任意願

		次數	百分比
意願	是	20	31.7
	否	43	68.3

資料來源：筆者自行整理

## 第二節 臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」意見分析

本研究問卷第二部分採四點量尺計分方式，每一小題從「非常不重要」、「有些不重要」、「有些重要」到「非常重要」四種情形，依序給予 1 分至 4 分，依照這四個選項的全距為 3 分，每個區間以 0.75 分計，故經統計後各選項得分之平均數達 3.26—4.00 分者界定為「非常重要」，達 2.51—3.25 分者界定為「有些重要」，達 1.76—2.50 者界定為「有些不重要」，達 1.00—1.75 分者界定為「非常不重要」；分數越高者表示該因素的重視度越高，各題得分的理論平均數為 2.5 分。

根據統計結果，臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在「學生因素方面」平均得分為 3.16 分，標準差 0.43 分，表示續任考量因素在「學生因素方面」屬於「有些重要」；在「家長因素方面」平均得分為 3.12 分，標準差 0.51 分，表示續任考量因素在「家長因素方面」屬於「有些重要」；在「教職員因素方面」平均得分為 2.87 分，標準差 0.65 分，表示續任考量因素在「教職員因素方面」屬於「有些重要」；在「上級因素方面」平均得分為 2.72 分，標準差 0.63 分，表示續任考量因素在「上級因素方面」屬於「有些重要」；在「個人因素方面」平均得分為 2.87 分，標準差 0.58 分，表示續任考量因素在「個人因素方面」屬於「有些重要」。以下就對各考量因素之意見，作各項分析。

### 壹、臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在學生因素方面之意見

根據統計結果顯示，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在學生因素方面之意見平均得分為 3.18 分，標準差 0.43 分，表示在學生因素方面為「有些重要」，若從各題項分析可得表 4-3：

表 4-3 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在學生因素方面

題項內容	平均數	標準差	排序
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況	3.71	0.49	2
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	2.27	0.83	8
3.辦理各種活動（校外）總是提心吊膽。	2.68	0.91	6
4.學生權益抬頭常有不服管教。	3.25	0.74	5
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	3.57	0.53	3
6.社會不良風氣影響學生行爲。	3.75	0.44	1
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	3.43	0.80	4
8.校外人士到校干擾滋事。	2.71	0.92	7
整體	3.18	0.43	

資料來源：筆者自行整理

由表 4-3 得知，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在學生因素方面之意見，各題項平均得分在 2.27~3.75 之間，最重視的是「社會不良風氣影響學生行爲」得分 3.75 分，屬於「非常重要」，其次是「需要隨時待命以應付學生突發狀況」得分 3.71 分，屬於「非常重要」。由此推測，臺中市公立國民中學生教組長對於因社會不良風氣影響學生行爲，如學生沉迷於網路而疏於學習、網路交友擇友不慎、校園霸凌事件等偏差行爲事件，導致在學校教育工作現場，需要隨時待命以應付學生突發狀況，影響續任生教組長之意願。

## 貳、臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在家長因素方面之意見

根據統計結果顯示，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在家長因素方面之意見平均得分為 3.12 分，標準差 0.51 分，表示在家長因素方面為「有些重要」，若從各題項分析可得表 4-4：

表 4-4 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在家長因素方面

題項內容	平均數	標準差	排序
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	2.90	0.78	5
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	2.94	0.80	4
3.不明事理到校興師問罪。	3.13	0.73	3
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	3.33	0.65	1
5.對學生行為無力管教。	3.30	0.80	2
整體	3.12	0.51	

資料來源：筆者自行整理

由表 4-4 得知，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在家長因素方面之意見，各題項平均得分在 2.90~3.30 之間，最重視的是「學生問題出現時常推諉責任不到校處理」，其次是「對學生行為無力管教」。由此推測，臺中市公立國民中學生教組長對於目前家長因少子化、寵愛子女，導致當正值青春期的子女，發生行為偏差時，無法達到有效溝通，無力管教子女，故當學校聯繫家長到校時，常因事推託不到校處理，或質疑學校處理方式，讓在第一線處理學生問題的生教組長，疲於奔命，影響續任生教組長之意願。

### 參、臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在教職員因素方面之意見

根據統計結果顯示，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在教職員因素方面之意見平均得分為 2.85 分，標準差 0.60 分，表示在教職員因素方面為「有些重要」，若從各題項分析可得表 4-5：

表 4-5 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在教職員因素方面

題項內容	平均數	標準差	排序
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	2.76	0.76	4
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	2.56	0.86	5

3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	3.33	0.74	1
4.各處室不能密切協調合作。	2.83	0.87	2
5.業務職掌不明確而形成意見衝突。	2.79	0.95	3
整體	2.85	0.60	

資料來源：筆者自行整理

由表 4-5 得知，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在教職員因素方面之意見，各題項平均得分在 2.76~3.33 之間，最重視的是「將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢」，其次是「各處室不能密切協調合作」。由此推測，臺中市公立國民中學生教組長對於個人所需負責的業務已非常繁雜，加上層出不窮的學生事務並不如一般行政事務，每一個案需要不同的方法，與學生溝通輔導，所需要處理的時間常常一件個案就需要發上好幾課節，而級任導師在班上學生發生問題，就轉介至生教組，造成生教組長工作上的負擔及壓力，而各處室之橫向聯繫不足，常造成同事間的意見相左，影響個人續任生教組長之意願。

#### 肆、臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在上級因素方面之意見

根據統計結果顯示，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在上級因素方面之意見平均得分為 2.72 分，標準差 0.63 分，表示在上級因素方面為「有些重要」，若從各題項分析可得表 4-6：

表 4-6 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在上級因素方面

題項內容	平均數	標準差	排序
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	2.49	0.98	6
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	2.27	0.90	7
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	2.68	0.95	3

4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	3.43	0.87	1
5.額外的任務委派。	2.90	0.80	2
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	2.60	0.85	5
7.對管教事件未能實地了解事件真相	2.68	0.86	3
整體	2.72	0.63	

資料來源：筆者自行整理

由表 4-6 得知，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在上級因素方面之意見，各題項平均得分在 2.27~3.43 之間，最重視的是「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」得分 3.43 分，屬於「非常重要」，其次是「額外的任務委派」得分 2.90 分，屬於「有些重要」。表示臺中市公立國民中學生教組長是由教師兼任，本身需授課教學，而每週每日繁雜的行政業務，及在處理偶發學生事件時，常常影響個人上課時間，只得委請同事先到教室，待事件處理告一段落，再到教室上課，大大影響教學品質，而校長或主任方面常請託協助辦理非常態性活動，增添個人工作負荷，影響續任生教組長之意願。

## 伍、臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在個人因素方面之意見

根據統計結果顯示，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在個人因素方面之意見平均得分為 2.87 分，標準差 0.58 分，表示在上級因素方面為「有些重要」，若從各題項分析可得表 4-7：

表 4-7 臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素意見分析-在個人因素方面

題項內容	平均數	標準差	排序
1.行政業務繁多而備感到壓力。	3.37	0.73	1
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	3.19	0.84	3
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	2.98	0.91	5
4.處理學生突發事件的時效壓力。	3.17	0.75	4

5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	3.27	0.83	2
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	2.24	0.91	6
7.個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	1.89	0.86	7
整體	2.87	0.58	

資料來源：筆者自行整理

由表 4-7 得知，臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」-在個人因素方面之意見，各題項平均得分在 2.71~3.38 之間，最重視的則是「行政業務繁多而備感到壓力」得分 3.37 分屬於「非常重要」，其次是「下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力」得分 3.27 分屬於「非常重要」。由此推測，臺中市公立國民中學生教組長對於平時處理繁雜的行政業務，又常常需要在下班時間處理突發的學生事件，影響個人續任生教組長之意願。

### 第三節 不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意願差異分析

本節以獨立樣本檢定比較臺中市公立國民中學生教組長對「續任」之意見，是否因「性別」、「婚姻狀況」、「曾擔任過行政職務」等變項之不同而有所差異，並以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對「續任」之意見，是否因「年齡」、「學歷」、「教學年資」、「行政年資」、「學校區域」、「學校規模」等變項之不同而有所差異。若達顯著水準，則進一步以「雪費法」(Scheffé method)進行事後比較，以了解各組之間差異情形之所在。

從表 4-8 統計資料顯示，就整體而言，不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意願未達顯著差異。

表 4-8 不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意願差異分析

背景變項		個數	平均數	標準差	t/F	事後比較
性別	男	53	1.68	0.47	-0.13	
	女	10	1.70	0.48		



婚姻狀況	已婚	39	1.69	0.47	0.21
	未婚	24	1.67	0.48	
年齡	21-30 歲	16	1.69	0.48	0.30
	31-40 歲	33	1.69	0.47	
	41-50 歲	12	1.67	0.49	
	50 歲以上	2	2.00	0.00	
	研究所(碩士)以上	30	1.60	0.50	
學歷	師大、師院、師範	19	1.74	0.45	0.93
	一般大學+學程	14	1.79	0.43	
	5 年以下	17	1.76	0.44	
教學年資	6-10 年	21	1.52	0.51	0.98
	11-15 年	14	1.79	0.43	
	16-20 年	6	1.80	0.45	
	20 年以上	5	1.67	0.52	
	1 年以下	13	1.69	0.48	
行政年資	2-4 年	21	1.76	0.44	0.39
	5-10 年	22	1.64	0.49	
	11 年以上	7	1.57	0.54	
	曾擔任過行政職務	主任	3	1.67	
組長	60	1.68	0.47		
學校區域	合併前台中縣山線地區	15	1.47	0.52	1.67
	合併前台中縣海線地區	15	1.67	0.49	
	合併前台中縣屯區	10	1.80	0.42	
	合併前台中市市區	23	1.78	0.42	
學校規模	小型學校:24 班以下	17	1.71	0.47	0.75
	中型學校:25-48 班	28	1.61	0.50	
	大型學校:49 班以上	18	1.78	0.43	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 第四節 不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之差異分析

本節以獨立樣本檢定比較臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見，是否因「性別」、「婚姻狀況」、「曾擔任過行政職務」等變項之不同而有所差異，並以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對

「是否續任之考量因素」之意見，是否因「年齡」、「學歷」、「教學年資」、「行政年資」、「學校區域」、「學校規模」等變項之不同而有所差異。若達顯著水準，則進一步以雪費法（Scheffé method）進行事後比較，以了解各組之間差異情形之所在。

## 壹、不同性別之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之異同

爲了解不同性別之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以獨立樣本檢定作各層面意見之差異分析，其中達顯著水準的題項，再進行該題項之事後分析。

從表4-9統計資料顯示：就整體而言，不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-9 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	性別	個數	平均數	標準差	t	p
在學生因素方面	男	53	3.19	0.43	0.99	
	女	10	3.04	0.42		
在家長因素方面	男	53	3.16	0.48	1.85	
	女	10	2.84	0.62		
在教職員因素方面	男	53	2.89	0.63	0.58	
	女	10	2.76	0.74		
在上級因素方面	男	53	2.77	0.61	1.43	
	女	10	2.46	0.70		
在個人因素方面	男	53	2.87	0.60	-0.07	
	女	10	2.89	0.52		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-10可以得知：不同性別之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在學生因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-10 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析  
-在學生因素方面

題項內容	性別	個數	平均數	標準差	t	p
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況	男	53	3.70	0.50	-0.60	
	女	10	3.80	0.42		
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	男	53	2.34	0.85	2.05	
	女	10	1.90	0.57		
3.辦理各種活動（校外）總是提心吊膽。	男	53	2.75	0.87	1.46	
	女	10	2.30	1.06		
4.學生權益抬頭常有不服管教。	男	53	3.25	0.73	-0.21	
	女	10	3.30	0.82		
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	男	53	3.60	0.53	1.12	
	女	10	3.40	0.52		
6.社會不良風氣影響學生行爲。	男	53	3.74	0.45	-0.42	
	女	10	3.80	0.42		
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	男	53	3.43	0.95	0.11	
	女	10	3.40	0.84		
8.校外人士到校干擾滋事。	男	53	2.70	0.93	0.91	
	女	10	2.40	1.07		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-11可以得知：不同性別之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在家長因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-11 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析  
-在家長因素方面

題項內容	性別	個數	平均數	標準差	t	p
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	男	53	3.15	0.46	0.72	
	女	10	3.04	0.42		

2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	男	53	3.00	0.73	1.93
	女	10	2.50	0.85	
3.不明事理到校興師問罪。	男	53	2.94	0.82	0.16
	女	10	2.90	0.74	
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	男	53	3.15	0.72	0.55
	女	10	3.00	0.82	
5.對學生行為無力管教。	男	53	3.36	0.56	1.05
	女	10	3.00	1.05	

資料來源：筆者自行整理 \* $p < 0.05$

### 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-12可以得知：不同性別之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在教職員因素方面之意見在「同事間對學生管教獎懲方式不一致」( $t=1.63, p < 0.05$ )、「業務職掌不明確而形成意見衝突」( $t=1.76, p < 0.05$ ) 達顯著差異。進一步比較平均數，男性組長在上述兩種題項的重視度，更高於女性組長。

表 4-12 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	性別	個數	平均數	標準差	t	p
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	男	53	3.36	0.76	2.01	*
	女	10	2.80	1.03		
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	男	53	3.17	0.48	1.88	
	女	10	2.84	0.62		
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	男	53	2.81	0.76	0.42	
	女	10	2.70	0.82		
4.各處室不能密切協調合作。	男	53	2.53	0.85	-0.90	
	女	10	2.80	1.03		
5.業務職掌不明確而形成意見衝突。	男	53	3.42	0.69	2.07	*
	女	10	2.90	0.88		

資料來源：筆者自行整理 \* $p < 0.05$

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表4-13可以得知：不同性別之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在上級因素方面之意見，在「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」（ $t=2.64$ ， $p<0.05$ ）達顯著差異，進一步比較平均數，男性組長在上述題項的重視度，更高於女性組長。

表 4-13 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	性別	個數	平均數	標準差	t	p
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	男	53	2.77	0.85	-0.42	
	女	10	2.90	0.99		
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	男	53	2.79	0.91	0.91	
	女	10	2.50	1.08		
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	男	53	2.87	0.59	0.53	
	女	10	2.76	0.74		
4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	男	53	2.66	1.00	2.25	*
	女	10	1.90	0.88		
5.額外的任務委派。	男	53	2.38	0.95	1.51	
	女	10	1.90	0.74		
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	男	53	2.60	0.91	-0.30	
	女	10	2.70	1.16		
7.對管教事件未能實地了解事件真相	男	53	3.38	0.84	0.58	
	女	10	3.20	1.14		

資料來源：筆者自行整理 \* $p<0.05$

#### 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-14可以得知：不同性別之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在個人因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-14 不同性別的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	性別	個數	平均數	標準差	t	p
1.行政業務繁多而備感到壓力。	男	53	3.38	0.71	0.31	

	女	10	3.30	0.82	
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	男	53	3.17	0.87	-0.45
	女	10	3.30	0.67	
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	男	53	2.94	0.93	-0.82
	女	10	3.20	0.79	
4.處理學生突發事件的時效壓力。	男	53	3.15	0.77	-0.57
	女	10	3.30	0.67	
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	男	53	3.23	0.82	-0.96
	女	10	3.50	0.85	
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	男	53	2.28	0.93	0.90
	女	10	2.00	0.82	
7.個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	男	53	1.94	0.89	1.16
	女	10	1.60	0.70	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 貳、不同婚姻狀況之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之異同

為了解不同婚姻狀況之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以獨立樣本檢定作各層面意見之差異分析，其中達顯著水準的題項，再進行該題項之事後分析。

從表4-15統計資料顯示：就整體而言，不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-15 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t	p
在學生因素方面	已婚	39	3.16	0.44	-0.01	
	未婚	24	3.16	0.42		
在家長因素方面	已婚	39	3.15	0.50	0.74	
	未婚	24	3.05	0.55		
在教職員因素方面	已婚	39	2.83	0.59	-0.61	
	未婚	24	2.93	0.74		

在上級因素方面	已婚	39	2.71	0.62	-0.04
	未婚	24	2.72	0.66	
在個人因素方面	已婚	39	2.84	0.57	-0.52
	未婚	24	2.92	0.61	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-16可以得知：不同婚姻狀況之臺中市公立國民中學  
生教組長對「是否續任之考量因素」在學生因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-16 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學學生教組長是否續任之考量因素差異  
分析-在學生因素方面

題項內容	婚姻狀 況	個數	平均數	標準差	t	p
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況	已婚	39	3.77	0.49	1.14	
	未婚	24	3.63	0.50		
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	已婚	39	2.21	0.80	-0.79	
	未婚	24	2.38	0.88		
3.辦理各種活動（校外）總是提心吊 膽。	已婚	39	2.67	0.84	-0.18	
	未婚	24	2.71	1.04		
4.學生權益抬頭常有不服管教。	已婚	39	3.18	0.76	-1.02	
	未婚	24	3.38	0.71		
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸 法之虞。	已婚	39	3.64	0.49	1.34	
	未婚	24	3.46	0.59		
6.社會不良風氣影響學生行為。	已婚	39	3.72	0.46	-0.65	
	未婚	24	3.79	0.42		
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常 被誤導與汙名化。	已婚	39	3.46	0.88	0.36	
	未婚	24	3.38	1.01		
8.校外人士到校干擾滋事。	已婚	39	2.69	0.95	0.44	
	未婚	24	2.58	0.97		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-17可以得知：不同婚姻狀況之臺中市公立國民中學

生教組長對「是否續任之考量因素」在家長因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-17 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t	p
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	已婚	39	3.16	0.44	0.61	
	未婚	24	3.09	0.48		
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	已婚	39	3.00	0.76	1.05	
	未婚	24	2.79	0.78		
3.不明事理到校興師問罪。	已婚	39	3.05	0.79	1.46	
	未婚	24	2.75	0.79		
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	已婚	39	3.15	0.67	0.37	
	未婚	24	3.08	0.83		
5.對學生行為無力管教。	已婚	39	3.36	0.63	0.87	
	未婚	24	3.21	0.72		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-18可以得知：不同婚姻狀況之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在教職員因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-18 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t	p
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	已婚	39	3.18	0.82	-1.11	
	未婚	24	3.42	0.83		
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	已婚	39	3.15	0.50	0.68	
	未婚	24	3.06	0.55		
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	已婚	39	2.72	0.72	-1.00	
	未婚	24	2.92	0.83		
4.各處室不能密切協調合作。	已婚	39	2.56	0.79	-0.08	
	未婚	24	2.58	1.02		
5.業務職掌不明確而形成意見衝突。	已婚	39	3.33	0.74	0.00	
	未婚	24	3.33	0.76		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05



#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表 4-19 可以得知：不同婚姻狀況之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在上級因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-19 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t	p
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	已婚	39	2.77	0.87	-0.28	
	未婚	24	2.83	0.87		
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	已婚	39	2.77	0.93	0.25	
	未婚	24	2.71	0.96		
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	已婚	39	2.83	0.59	-0.38	
	未婚	24	2.89	0.66		
4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	已婚	39	2.64	0.99	1.01	
	未婚	24	2.38	1.06		
5.額外的任務委派。	已婚	39	2.36	0.90	0.62	
	未婚	24	2.21	0.98		
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	已婚	39	2.62	0.94	-0.04	
	未婚	24	2.63	0.97		
7.對管教事件未能實地了解事件真相	已婚	39	3.28	0.89	-0.77	
	未婚	24	3.46	0.88		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表 4-20 可以得知：不同婚姻狀況之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在個人因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-20 不同婚姻狀況的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t	p
1.行政業務繁多而備感到壓力。	已婚	39	3.36	0.74	-0.08	
	未婚	24	3.38	0.71		
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	已婚	39	3.08	0.81	-1.38	
	未婚	24	3.38	0.88		

3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	已婚	39	3.00	0.95	0.18
	未婚	24	2.96	0.86	
4.處理學生突發事件的時效壓力。	已婚	39	3.10	0.75	-0.97
	未婚	24	3.29	0.75	
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	已婚	39	3.18	0.82	-1.11
	未婚	24	3.42	0.83	
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	已婚	39	2.23	0.90	-0.08
	未婚	24	2.25	0.94	
7.個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	已婚	39	1.95	0.89	0.70
	未婚	24	1.79	0.83	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 參、不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之異同

爲了解不同年齡之的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見，是否因教師「年齡」之不同而有所差異，其中達顯著水準的題項，則進一步以雪費法（Scheffé method）進行事後比較分析。

從表4-21統計資料顯示：就整體而言，不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-21 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
在學生因素方面	21-30 歲	16	3.13	0.29	0.27	
	31-40 歲	33	3.20	0.45		
	41-50 歲	12	3.16	0.54		
	50 歲以上	2	2.94	0.62		
在家長因素方面	21-30 歲	16	3.10	0.52	0.26	
	31-40 歲	33	3.07	0.57		
	41-50 歲	12	3.20	0.38		

在教職員因素方面	50 歲以上	2	3.30	0.42	1.38
	21-30 歲	16	2.98	0.44	
	31-40 歲	33	2.86	0.72	
	41-50 歲	12	2.90	0.52	
在上級因素方面	50 歲以上	2	2.00	1.41	2.63
	21-30 歲	16	2.69	0.56	
	31-40 歲	33	2.60	0.66	
	41-50 歲	12	3.14	0.52	
在個人因素方面	50 歲以上	2	2.36	0.10	0.75
	21-30 歲	16	2.75	0.63	
	31-40 歲	33	2.88	0.59	
	41-50 歲	12	3.06	0.53	
	50 歲以上	2	2.64	0.10	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-22可以得知，不同年齡之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-22 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面

題項內容	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.需要隨時待命以應付學生 突發 狀況	21-30 歲	16	3.63	0.50	0.42	
	31-40 歲	33	3.73	0.52		
	41-50 歲	12	3.75	0.45		
	50 歲以上	2	4.00	0.00		
2.處罰學生後常感到不安與 後悔。	21-30 歲	16	2.19	0.91	0.32	
	31-40 歲	33	2.36	0.78		
	41-50 歲	12	2.17	0.94		
	50 歲以上	2	2.00	0.00		
3.辦理各種活動（校外）總 是提心吊膽。	21-30 歲	16	2.63	0.89	0.46	
	31-40 歲	33	2.76	0.94		
	41-50 歲	12	2.67	0.99		
	50 歲以上	2	2.00	0.00		
4.學生權益抬頭常有不服管 教。	21-30 歲	16	3.19	0.83	0.33	
	31-40 歲	33	3.21	0.70		
	41-50 歲	12	3.42	0.79		

	50 歲以上	2	3.50	0.71	
	21-30 歲	16	3.38	0.50	
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	31-40 歲	33	3.67	0.54	1.11
	41-50 歲	12	3.58	0.51	
	50 歲以上	2	3.50	0.71	
	21-30 歲	16	3.94	0.25	
6.社會不良風氣影響學生行為。	31-40 歲	33	3.67	0.48	1.63
	41-50 歲	12	3.75	0.45	
	50 歲以上	2	3.50	0.71	
	21-30 歲	16	3.38	1.09	
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	31-40 歲	33	3.55	0.79	0.90
	41-50 歲	12	3.33	0.89	
	50 歲以上	2	2.50	2.12	
	21-30 歲	16	2.69	0.79	
8.校外人士到校干擾滋事。	31-40 歲	33	2.67	1.08	0.05
	41-50 歲	12	2.58	0.90	
	50 歲以上	2	2.50	0.71	
	21-30 歲	16	2.69	0.79	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-23可以得知，不同年齡之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-23 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	21-30 歲	16	3.03	0.37	0.59	
	31-40 歲	33	3.19	0.47		
	41-50 歲	12	3.16	0.54		
	50 歲以上	2	2.94	0.62		
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	21-30 歲	16	2.88	0.62	0.66	
	31-40 歲	33	2.85	0.87		
	41-50 歲	12	3.08	0.67		
	50 歲以上	2	3.50	0.71		
3.不明事理到校興師問罪。	21-30 歲	16	2.88	0.81	0.39	
	31-40 歲	33	2.91	0.84		
	41-50 歲	12	3.00	0.74		
	50 歲以上	2	3.50	0.71		

4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	21-30 歲	16	3.06	0.85	0.22
	31-40 歲	33	3.12	0.74	
	41-50 歲	12	3.17	0.58	
	50 歲以上	2	3.50	0.71	
5.對學生行為無力管教。	21-30 歲	16	3.31	0.60	0.26
	31-40 歲	33	3.24	0.75	
	41-50 歲	12	3.42	0.51	
	50 歲以上	2	3.50	0.71	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-24可以得知，不同年齡之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-24 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	21-30 歲	16	3.31	0.79	0.60	
	31-40 歲	33	3.27	0.91		
	41-50 歲	12	3.33	0.65		
	50 歲以上	2	2.50	0.71		
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	21-30 歲	16	3.11	0.52	0.26	
	31-40 歲	33	3.07	0.57		
	41-50 歲	12	3.20	0.38		
	50 歲以上	2	3.30	0.42		
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	21-30 歲	16	3.06	0.68	1.86	
	31-40 歲	33	2.67	0.82		
	41-50 歲	12	2.92	0.51		
	50 歲以上	2	2.00	1.41		
4.各處室不能密切協調合作。	21-30 歲	16	2.44	0.81	0.76	
	31-40 歲	33	2.58	0.94		
	41-50 歲	12	2.83	0.72		
	50 歲以上	2	2.00	1.41		
5.業務職掌不明確而形成意見衝突。	21-30 歲	16	3.38	0.50	2.40	
	31-40 歲	33	3.39	0.75		
	41-50 歲	12	3.33	0.78		
	50 歲以上	2	2.00	1.41		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表 4-25 可以得知，不同年齡之臺中市公立國民中學生教組長之意見，在「管教學生時無法獲得上級政策充分支持」達顯著差異（ $F=2.78$ ， $p<0.05$ ），進一步以 Scheffé method 比較得知，在上級因素方面題項中，「41-50 歲」的生教組長比「21-30 歲」、「31-40 歲」的生教組長在「管教學生時無法獲得上級政策充分支持」考量因素上更為重視。

表 4-25 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	21-30 歲	16	3.00	0.89	0.94	
	31-40 歲	33	2.73	0.84		
	41-50 歲	12	2.83	0.83		
	50 歲以上	2	2.00	1.41		
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	21-30 歲	16	2.94	0.77	0.77	
	31-40 歲	33	2.76	1.03		
	41-50 歲	12	2.58	0.79		
	50 歲以上	2	2.00	1.41		
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	21-30 歲	16	2.95	0.42	1.50	
	31-40 歲	33	2.84	0.66		
	41-50 歲	12	2.90	0.52		
	50 歲以上	2	2.00	1.41		
4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	21-30 歲	16	2.56	1.03	0.78	
	31-40 歲	33	2.39	1.09		
	41-50 歲	12	2.92	0.79		
	50 歲以上	2	2.50	0.71		
5.額外的任務委派。	21-30 歲	16	2.44	0.96	1.75	
	31-40 歲	33	2.09	0.98		
	41-50 歲	12	2.75	0.62		
	50 歲以上	2	2.00	0.00		
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	21-30 歲	16	2.63	0.89	2.78*	(3)>(1) (3)>(2)
	31-40 歲	33	2.42	0.97		
	41-50 歲	12	3.25	0.75		
	50 歲以上	2	2.00	0.00		
7.對管教事件未能實地了解事件真相	21-30 歲	16	3.50	0.82	0.25	
	31-40 歲	33	3.30	0.92		

41-50 歲	12	3.25	0.97
50 歲以上	2	3.50	0.71

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-26可以得知，不同年齡之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-26 不同年齡的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.行政業務繁多而備感到壓力。	21-30 歲	16	3.25	0.68	0.29	
	31-40 歲	33	3.36	0.78		
	41-50 歲	12	3.50	0.67		
	50 歲以上	2	3.50	0.71		
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	21-30 歲	16	3.06	0.93	0.27	
	31-40 歲	33	3.21	0.82		
	41-50 歲	12	3.33	0.78		
	50 歲以上	2	3.00	1.41		
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	21-30 歲	16	2.56	0.81	3.06	
	31-40 歲	33	3.12	0.89		
	41-50 歲	12	3.33	0.78		
	50 歲以上	2	2.00	1.41		
4.處理學生突發事件的時效壓力。	21-30 歲	16	3.00	0.82	1.10	
	31-40 歲	33	3.24	0.75		
	41-50 歲	12	3.33	0.65		
	50 歲以上	2	2.50	0.71		
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	21-30 歲	16	3.13	0.89	0.52	
	31-40 歲	33	3.24	0.90		
	41-50 歲	12	3.50	0.52		
	50 歲以上	2	3.50	0.71		
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	21-30 歲	16	2.31	0.87	0.32	
	31-40 歲	33	2.15	0.94		
	41-50 歲	12	2.42	1.00		
	50 歲以上	2	2.00	0.00		
7.個人物品機車汽車常有被	21-30 歲	16	1.94	0.68	0.16	

學生破壞，心生畏懼感。	31-40 歲	33	1.82	0.95
	41-50 歲	12	2.00	0.95
	50 歲以上	2	2.00	0.00

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 肆、不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之異同

爲了解不同學歷之的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見，是否因教師「學歷」之不同而有所差異，其中達顯著水準的題項，則進一步以雪費法（Scheffé method）進行事後比較分析。

從表4-27統計資料顯示：就整體而言，不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-27 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	學歷	個數	平均數	標準差	F	事後比較
在學生因素方面	研究所(碩士)以上	30	3.15	0.46	0.26	
	師大、師院、師範	19	3.13	0.44		
	一般大學+學程	14	3.23	0.36		
在家長因素方面	研究所(碩士)以上	30	3.17	0.49	0.42	
	師大、師院、師範	19	3.06	0.53		
	一般大學+學程	14	3.04	0.57		
在教職員因素方面	研究所(碩士)以上	30	2.79	0.61	0.74	
	師大、師院、師範	19	2.87	0.60		
	一般大學+學程	14	3.04	0.78		
在上級因素方面	研究所(碩士)以上	30	2.79	0.63	0.68	
	師大、師院、師範	19	2.72	0.66		
	一般大學+學程	14	2.55	0.61		
在個人因素方面	研究所(碩士)以上	30	2.90	0.61	1.17	
	師大、師院、師範	19	2.72	0.56		
	一般大學+學程	14	3.03	0.55		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05



## 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表 4-28 可以得知，不同學歷之臺中市公立國民中學生教組長之意見，在「各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞」達顯著差異 ( $F=3.95, p<0.05$ )，進一步以 Scheffé method 比較得知，在學生因素方面題項中，學歷「研究所(碩士)以上」的生教組長比「師大、師院、師範」的生教組長在該考量因素上更為重視。

表 4-28 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面

題項內容	學歷	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況	研究所(碩士)以上	30	3.63	0.49	1.84	
	師大、師院、師範	19	3.68	0.58		
	一般大學+學程	14	3.93	0.27		
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	研究所(碩士)以上	30	2.03	0.76	2.46	
	師大、師院、師範	19	2.47	0.96		
	一般大學+學程	14	2.50	0.65		
3.辦理各種活動(校外)總是提心吊膽。	研究所(碩士)以上	30	2.60	0.97	0.65	
	師大、師院、師範	19	2.63	0.90		
	一般大學+學程	14	2.93	0.83		
4.學生權益抬頭常有不服管教。	研究所(碩士)以上	30	3.30	0.75	0.23	
	師大、師院、師範	19	3.16	0.69		
	一般大學+學程	14	3.29	0.83		
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	研究所(碩士)以上	30	3.73	0.45	3.95*	(1) > (2)
	師大、師院、師範	19	3.32	0.58		
	一般大學+學程	14	3.57	0.51		
6.社會不良風氣影響學生行爲。	研究所(碩士)以上	30	3.67	0.48	1.03	
	師大、師院、師範	19	3.79	0.42		
	一般大學+學程	14	3.86	0.36		
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	研究所(碩士)以上	30	3.47	0.78	0.20	
	師大、師院、師範	19	3.32	1.16		
	一般大學+學程	14	3.50	0.94		
8.校外人士到校干擾滋事。	研究所(碩士)以上	30	2.83	0.91	1.61	
	師大、師院、師範	19	2.63	0.90		
	一般大學+學程	14	2.29	1.07		

資料來源：筆者自行整理 \* $p<0.05$

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-29可以得知，不同學歷之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-29 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	學歷	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	研究所(碩士)以上	30	3.15	0.46	1.07	
	師大、師院、師範	19	3.02	0.49		
	一般大學+學程	14	3.25	0.39		
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	研究所(碩士)以上	30	3.03	0.72	0.64	
	師大、師院、師範	19	2.79	0.85		
	一般大學+學程	14	2.86	0.77		
3.不明事理到校興師問罪。	研究所(碩士)以上	30	2.90	0.80	0.62	
	師大、師院、師範	19	2.84	0.83		
	一般大學+學程	14	3.14	0.77		
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	研究所(碩士)以上	30	3.20	0.81	0.28	
	師大、師院、師範	19	3.05	0.71		
	一般大學+學程	14	3.07	0.62		
5.對學生行為無力管教。	研究所(碩士)以上	30	3.30	0.60	0.01	
	師大、師院、師範	19	3.32	0.58		
	一般大學+學程	14	3.29	0.91		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-30可以得知，不同學歷之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-30 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	學歷	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	研究所(碩士)以上	30	3.40	0.77	2.35	
	師大、師院、師範	19	3.37	0.76		
	一般大學+學程	14	2.86	0.95		
2.推行各項活動常無	研究所(碩士)以上	30	3.17	0.49	0.38	

法獲得同事支持和認同。	師大、師院、師範	19	3.07	0.52	
	一般大學+學程	14	3.04	0.57	
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	研究所(碩士)以上	30	2.80	0.71	
	師大、師院、師範	19	2.74	0.93	0.10
	一般大學+學程	14	2.86	0.66	
4.各處室不能密切協調合作。	研究所(碩士)以上	30	2.47	0.82	
	師大、師院、師範	19	2.63	0.90	0.44
	一般大學+學程	14	2.71	0.99	
5 業務職掌不明確而形成意見衝突。	研究所(碩士)以上	30	3.30	0.84	
	師大、師院、師範	19	3.32	0.75	0.15
	一般大學+學程	14	3.43	0.51	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表4-31可以得知，不同學歷之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-31 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	學歷	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	研究所(碩士)以上	30	2.73	0.78		
	師大、師院、師範	19	2.84	0.96	0.14	
	一般大學+學程	14	2.86	0.95		
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	研究所(碩士)以上	30	2.63	0.96		
	師大、師院、師範	19	2.84	1.01	0.41	
	一般大學+學程	14	2.86	0.77		
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	研究所(碩士)以上	30	2.79	0.61		
	師大、師院、師範	19	2.87	0.63	0.44	
	一般大學+學程	14	2.97	0.61		
4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	研究所(碩士)以上	30	2.57	1.04		
	師大、師院、師範	19	2.58	0.96	0.11	
	一般大學+學程	14	2.43	1.09		
5.額外的任務委派。	研究所(碩士)以上	30	2.40	0.89		
	師大、師院、師範	19	2.37	1.01	0.96	
	一般大學+學程	14	2.00	0.88		
6.管教學生時無法獲得上級政策充分	研究所(碩士)以上	30	2.77	0.94	0.70	
	師大、師院、師範	19	2.47	1.02		

支持。	一般大學+學程	14	2.50	0.85		
7.對管教事件未能實地 了解事件真相	研究所（碩士）以上	30	3.50	0.86	0.83	
	師大、師院、師範	19	3.21	0.85		
	一般大學+學程	14	3.21	0.97		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-32可以得知，不同學歷之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-32 不同學歷的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	學歷	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.行政業務業務繁多而備感到壓力。	研究所（碩士）以上	30	3.30	0.75	0.36	
	師大、師院、師範	19	3.37	0.68		
	一般大學+學程	14	3.50	0.76		
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	研究所（碩士）以上	30	3.13	0.86	1.29	
	師大、師院、師範	19	3.05	0.91		
	一般大學+學程	14	3.50	0.65		
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	研究所（碩士）以上	30	3.07	0.87	1.65	
	師大、師院、師範	19	2.68	1.00		
	一般大學+學程	14	3.21	0.80		
4.處理學生突發事件的時效壓力。	研究所（碩士）以上	30	3.17	0.79	0.66	
	師大、師院、師範	19	3.05	0.78		
	一般大學+學程	14	3.36	0.63		
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	研究所（碩士）以上	30	3.30	0.88	0.65	
	師大、師院、師範	19	3.11	0.81		
	一般大學+學程	14	3.43	0.76		
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	研究所（碩士）以上	30	2.37	0.89	0.69	
	師大、師院、師範	19	2.05	1.03		
	一般大學+學程	14	2.21	0.80		
7.個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	研究所（碩士）以上	30	1.93	1.05	0.44	
	師大、師院、師範	19	1.74	0.56		
	一般大學+學程	14	2.00	0.78		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 伍、不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之異同

爲了解不同教學年資之的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見，是否因教師「教學年資」之不同而有所差異，其中達顯著水準的題項，則進一步以雪費法（Scheffé method）進行事後比較分析。

從表4-33統計資料顯示：就整體而言，不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-33 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	教學年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
在學生因素方面	5年以下	13	3.11	0.40	0.18	
	6-10年	21	3.24	0.37		
	11-15年	22	3.07	0.45		
	16-20年	7	3.32	0.57		
	20年以上	13	2.88	0.68		
在家長因素方面	5年以下	21	3.19	0.50	1.35	
	6-10年	22	3.12	0.39		
	11-15年	7	3.29	0.55		
	16-20年	13	2.80	0.64		
	20年以上	21	2.98	0.68		
在教職員因素方面	5年以下	22	2.85	0.60	0.38	
	6-10年	7	2.71	0.79		
	11-15年	13	2.43	0.61		
	16-20年	21	2.81	0.56		
	20年以上	22	2.71	0.72		
在上級因素方面	5年以下	7	2.98	0.45	1.49	
	6-10年	13	2.89	0.54		
	11-15年	21	2.83	0.69		
	16-20年	22	2.90	0.57		
	20年以上	7	2.88	0.41		

在個人因素方面	5年以下	13	3.11	0.40	0.06
	6-10年	21	3.24	0.37	
	11-15年	22	3.07	0.45	
	16-20年	7	3.32	0.57	
	20年以上	13	2.88	0.68	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-34可以得知，不同教學年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-34 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面

題項內容	教學年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況	5年以下	17	3.71	0.47	0.83	
	6-10年	21	3.67	0.48		
	11-15年	14	3.79	0.43		
	16-20年	6	3.50	0.84		
	20年以上	5	4.00	0.00		
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	5年以下	17	2.47	0.94	1.30	
	6-10年	21	2.19	0.75		
	11-15年	14	1.93	0.73		
	16-20年	6	2.67	1.03		
	20年以上	5	2.40	0.55		
3.辦理各種活動（校外）總是提心吊膽。	5年以下	17	2.88	0.86	0.37	
	6-10年	21	2.62	1.02		
	11-15年	14	2.50	0.76		
	16-20年	6	2.67	1.21		
	20年以上	5	2.80	0.84		
4.學生權益抬頭常有不服管教。	5年以下	17	3.47	0.72	1.64	
	6-10年	21	3.00	0.77		
	11-15年	14	3.14	0.77		
	16-20年	6	3.67	0.52		
	20年以上	5	3.40	0.55		
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	5年以下	17	3.47	0.51	0.49	
	6-10年	21	3.52	0.60		
	11-15年	14	3.71	0.47		
	16-20年	6	3.67	0.52		

	20 年以上	5	3.60	0.55	
	5 年以下	17	3.88	0.33	
6.社會不良風氣影響學生行為。	6-10 年	21	3.67	0.48	0.85
	11-15 年	14	3.64	0.50	
	16-20 年	6	3.83	0.41	
	20 年以上	5	3.80	0.45	
	5 年以下	17	3.41	1.06	
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	6-10 年	21	3.62	0.59	0.38
	11-15 年	14	3.29	0.99	
	16-20 年	6	3.33	1.21	
	20 年以上	5	3.20	1.30	
	5 年以下	17	2.65	1.06	
8.校外人士到校干擾滋事。	6-10 年	21	2.71	0.96	0.90
	11-15 年	14	2.29	0.91	
	16-20 年	6	3.00	0.89	
	20 年以上	5	3.00	0.71	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-35可以得知，不同教學年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-35 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	教學年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	5 年以下	17	3.16	0.45	0.50	
	6-10 年	21	3.10	0.42		
	11-15 年	14	3.04	0.44		
	16-20 年	6	3.29	0.68		
	20 年以上	5	3.28	0.45		
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	5 年以下	17	2.76	0.66	1.08	
	6-10 年	21	3.05	0.80		
	11-15 年	14	2.71	0.61		
	16-20 年	6	3.00	1.26		
	20 年以上	5	3.40	0.55		
3.不明事理到校興師問罪。	5 年以下	17	3.00	0.79	0.23	
	6-10 年	21	2.86	0.73		
	11-15 年	14	2.93	0.83		

	16-20年	6	2.83	1.17	
	20年以上	5	3.20	0.84	
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	5年以下	17	3.12	0.86	
	6-10年	21	3.10	0.70	
	11-15年	14	3.07	0.73	0.16
	16-20年	6	3.33	0.82	
	20年以上	5	3.20	0.45	
5.對學生行為無力管教。	5年以下	17	3.24	0.83	
	6-10年	21	3.19	0.60	
	11-15年	14	3.43	0.65	0.79
	16-20年	6	3.67	0.52	
	20年以上	5	3.20	0.45	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-36可以得知，不同教學年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-36 不同教學年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	教學年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	5年以下	17	3.18	0.95	0.97	
	6-10年	21	3.43	0.81		
	11-15年	14	3.00	0.78		
	16-20年	6	3.67	0.52		
	20年以上	5	3.20	0.84		
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	5年以下	17	3.07	0.63	0.39	
	6-10年	21	3.12	0.44		
	11-15年	14	3.03	0.49		
	16-20年	6	3.30	0.68		
	20年以上	5	3.24	0.26		
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	5年以下	17	3.12	0.78	1.22	
	6-10年	21	2.76	0.77		
	11-15年	14	2.64	0.63		
	16-20年	6	2.50	0.84		
	20年以上	5	2.60	0.89		
3.各處室不能密切協調合作。	5年以下	17	2.53	1.01	1.44	
	6-10年	21	2.38	0.74		



	11-15 年	14	2.57	0.85	
	16-20 年	6	3.33	0.82	
	20 年以上	5	2.60	0.89	
4.業務職掌不明確而形成 意見衝突。	5 年以下	17	3.29	0.47	0.34
	6-10 年	21	3.43	0.81	
	11-15 年	14	3.36	0.84	
	16-20 年	6	3.33	0.52	
	20 年以上	5	3	1.22	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表4-37可以得知，不同教學年資之臺中市公立國民中學  
生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-37 不同教學年資的臺中市公立國民中學教組長是否續任之考量因素差異  
分析-在上級因素方面

題項內容	教學年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.重視學校升學率而忽略學 生常規生活教育。	5 年以下	17	2.76	0.97	0.46	
	6-10 年	21	2.95	0.74		
	11-15 年	14	2.79	0.89		
	16-20 年	6	2.67	1.03		
	20 年以上	5	2.40	0.89		
2 生教組長未能參與業務範 圍內之校務決策。	5 年以下	17	2.76	0.90	0.67	
	6-10 年	21	2.90	0.89		
	11-15 年	14	2.50	1.02		
	16-20 年	6	3.00	1.10		
	20 年以上	5	2.40	0.89		
3.未積極協助生教組長推動 執行學生管教等工作。	5 年以下	17	2.91	0.61	0.37	
	6-10 年	21	2.90	0.62		
	11-15 年	14	2.77	0.60		
	16-20 年	6	2.97	0.41		
	20 年以上	5	2.60	0.91		
4.繁雜的行政業務影響本身 課務與教學品質。	5 年以下	17	2.47	1.07	0.48	
	6-10 年	21	2.43	1.03		
	11-15 年	14	2.86	1.03		
	16-20 年	6	2.33	1.21		
	20 年以上	5	2.60	0.55		
5.額外的任務委派。	5 年以下	17	2.29	1.05	0.13	

	6-10 年	21	2.24	0.89	
	11-15 年	14	2.43	0.94	
	16-20 年	6	2.17	1.17	
	20 年以上	5	2.40	0.55	
	5 年以下	17	2.71	0.92	
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	6-10 年	21	2.57	0.87	0.12
	11-15 年	14	2.57	1.02	
	16-20 年	6	2.50	1.38	
	20 年以上	5	2.80	0.84	
	5 年以下	17	3.29	0.99	
7.對管教事件未能實地了解事件真相	6-10 年	21	3.33	0.86	0.51
	11-15 年	14	3.29	0.99	
	16-20 年	6	3.83	0.41	
	20 年以上	5	3.20	0.84	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-38可以得知，不同教學年資之臺中市公立國民中學學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-38 不同教學年資的臺中市公立國民中學學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	教學年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.行政業務業務繁多而備感到壓力。	5 年以下	17	3.24	0.75	0.86	
	6-10 年	21	3.24	0.77		
	11-15 年	14	3.64	0.63		
	16-20 年	6	3.50	0.84		
	20 年以上	5	3.40	0.55		
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	5 年以下	17	3.24	0.90	0.49	
	6-10 年	21	3.05	0.80		
	11-15 年	14	3.43	0.76		
	16-20 年	6	3.17	0.98		
	20 年以上	5	3.00	1.00		
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	5 年以下	17	2.82	0.88	2.43	
	6-10 年	21	2.86	0.79		
	11-15 年	14	3.57	0.76		
	16-20 年	6	3.00	1.26		

	20 年以上	5	2.40	0.89	
4.處理學生突發事件的時效壓力。	5 年以下	17	3.12	0.78	
	6-10 年	21	3.19	0.75	
	11-15 年	14	3.36	0.63	0.53
	16-20 年	6	3.17	0.98	
	20 年以上	5	2.80	0.84	
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	5 年以下	17	3.12	0.93	
	6-10 年	21	3.29	0.85	
	11-15 年	14	3.36	0.84	0.21
	16-20 年	6	3.33	0.82	
	20 年以上	5	3.40	0.55	
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	5 年以下	17	2.41	1.00	
	6-10 年	21	2.10	0.70	
	11-15 年	14	2.29	1.07	0.78
	16-20 年	6	1.83	0.98	
	20 年以上	5	2.60	0.89	
7 個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	5 年以下	17	2.18	0.95	
	6-10 年	21	1.86	0.85	
	11-15 年	14	1.50	0.65	2.58
	16-20 年	6	1.50	0.55	
	20 年以上	5	2.60	0.89	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 陸、不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之差異

爲了解不同行政年資之的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見，是否因教師「行政年資」之不同而有所差異，其中達顯著水準的題項，則進一步以雪費法（Scheffé method）進行事後比較分析。

從表4-39統計資料顯示：就整體而言，不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-39 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	行政年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
在學生因素方面	1 年以下	13	3.11	0.40	0.96	
	2-4 年	21	3.24	0.37		
	5-10 年	22	3.07	0.45		
	11 年以上	7	3.32	0.57		
在家長因素方面	1 年以下	13	2.88	0.68	1.35	
	2-4 年	21	3.19	0.50		
	5-10 年	22	3.12	0.39		
	11 年以上	7	3.29	0.55		
在教職員因素方面	1 年以下	13	2.80	0.64	0.38	
	2-4 年	21	2.98	0.68		
	5-10 年	22	2.85	0.60		
	11 年以上	7	2.71	0.79		
在上級因素方面	1 年以下	13	2.43	0.61	1.49	
	2-4 年	21	2.81	0.56		
	5-10 年	22	2.71	0.72		
	11 年以上	7	2.98	0.45		
在個人因素方面	1 年以下	13	2.89	0.54	0.06	
	2-4 年	21	2.83	0.69		
	5-10 年	22	2.90	0.57		
	11 年以上	7	2.88	0.41		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-40可以得知，不同行政年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-40 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面

題項內容	行政年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.需要隨時待命以應付學生 突發狀況	1 年以下	13	3.62	0.51	0.37	
	2-4 年	21	3.71	0.46		
	5-10 年	22	3.73	0.55		
	11 年以上	7	3.86	0.38		

2.處罰學生後常感到不安與後悔。	1年以下	13	2.15	0.90	0.99
	2-4年	21	2.33	0.86	
	5-10年	22	2.14	0.77	
	11年以上	7	2.71	0.76	
3.辦理各種活動(校外)總是提心吊膽。	1年以下	13	2.62	1.04	1.89
	2-4年	21	2.95	0.80	
	5-10年	22	2.36	0.90	
	11年以上	7	3.00	0.82	
4.學生權益抬頭常有不服管教。	1年以下	13	3.15	0.80	2.11
	2-4年	21	3.57	0.60	
	5-10年	22	3.05	0.72	
	11年以上	7	3.14	0.90	
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	1年以下	13	3.23	0.44	2.59
	2-4年	21	3.71	0.46	
	5-10年	22	3.64	0.58	
	11年以上	7	3.57	0.53	
6.社會不良風氣影響學生行為。	1年以下	13	3.92	0.28	1.49
	2-4年	21	3.62	0.50	
	5-10年	22	3.73	0.46	
	11年以上	7	3.86	0.38	
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	1年以下	13	3.46	0.88	0.28
	2-4年	21	3.29	1.06	
	5-10年	22	3.55	0.80	
	11年以上	7	3.43	1.13	
8.校外人士到校干擾滋事。	1年以下	13	2.69	0.95	1.19
	2-4年	21	2.81	1.03	
	5-10年	22	2.36	0.85	
	11年以上	7	3.00	1.00	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-41可以得知，不同行政年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-41 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	行政年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
------	------	----	-----	-----	---	------

1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	1 年以下	13	2.98	0.47	1.39
	2-4 年	21	3.23	0.40	
	5-10 年	22	3.07	0.45	
	11 年以上	7	3.32	0.57	
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	1 年以下	13	2.46	0.66	3.30
	2-4 年	21	3.10	0.77	
	5-10 年	22	2.86	0.77	
	11 年以上	7	3.43	0.53	
3.不明事理到校興師問罪。	1 年以下	13	2.85	0.90	2.38
	2-4 年	21	3.19	0.68	
	5-10 年	22	2.64	0.79	
	11 年以上	7	3.29	0.76	
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	1 年以下	13	3.00	0.91	0.30
	2-4 年	21	3.19	0.68	
	5-10 年	22	3.09	0.75	
	11 年以上	7	3.29	0.49	
5.對學生行為無力管教。	1 年以下	13	3.08	0.95	0.89
	2-4 年	21	3.29	0.64	
	5-10 年	22	3.45	0.51	
	11 年以上	7	3.29	0.49	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-42可以得知，不同行政年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-42 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	行政年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	1 年以下	13	3.00	1.00	1.10	
	2-4 年	21	3.24	0.77		
	5-10 年	22	3.50	0.67		
	11 年以上	7	3.14	1.07		
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	1 年以下	13	2.89	0.68	1.24	
	2-4 年	21	3.19	0.50		
	5-10 年	22	3.12	0.39		
	11 年以上	7	3.29	0.55		
3.將學生管理問題交由生教	1 年以下	13	2.92	0.86	1.51	

組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	2-4 年	21	3.00	0.63	
	5-10 年	22	2.64	0.66	
	11 年以上	7	2.43	1.13	
4.各處室不能密切協調合作。	1 年以下	13	2.62	0.96	0.30
	2-4 年	21	2.43	0.81	
	5-10 年	22	2.68	0.89	
	11 年以上	7	2.57	0.98	
5.業務職掌不明確而形成意見衝突。	1 年以下	13	3.23	0.83	0.57
	2-4 年	21	3.24	0.62	
	5-10 年	22	3.50	0.67	
	11 年以上	7	3.29	1.11	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表4-43可以得知，不同行政年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-43 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	行政年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	1 年以下	13	2.69	0.95	0.94	
	2-4 年	21	3.05	0.86		
	5-10 年	22	2.68	0.84		
	11 年以上	7	2.57	0.79		
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	1 年以下	13	2.46	0.97	0.60	
	2-4 年	21	2.90	0.83		
	5-10 年	22	2.77	0.97		
	11 年以上	7	2.71	1.11		
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	1 年以下	13	2.77	0.62	0.38	
	2-4 年	21	2.95	0.58		
	5-10 年	22	2.85	0.60		
	11 年以上	7	2.71	0.79		
4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	1 年以下	13	2.00	1.08	2.73	
	2-4 年	21	2.86	0.85		
	5-10 年	22	2.41	1.05		
	11 年以上	7	3.00	0.82		
5.額外的任務委派。	1 年以下	13	2.08	1.04	1.16	
	2-4 年	21	2.33	0.73		

	5-10 年	22	2.23	1.02	
	11 年以上	7	2.86	0.90	
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	1 年以下	13	2.54	1.05	0.36
	2-4 年	21	2.71	0.78	
	5-10 年	22	2.50	1.10	
	11 年以上	7	2.86	0.69	
7.對管教事件未能實地了解事件真相	1 年以下	13	3.23	1.09	0.86
	2-4 年	21	3.19	0.93	
	5-10 年	22	3.59	0.73	
	11 年以上	7	3.29	0.76	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-44可以得知，不同行政年資之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-44 不同行政年資的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	行政年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.行政業務繁多而備感到壓力。	1 年以下	13	3.23	0.83	0.28	
	2-4 年	21	3.38	0.80		
	5-10 年	22	3.45	0.67		
	11 年以上	7	3.29	0.49		
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	1 年以下	13	3.38	0.77	0.45	
	2-4 年	21	3.05	0.92		
	5-10 年	22	3.18	0.85		
	11 年以上	7	3.29	0.76		
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	1 年以下	13	2.77	0.73	0.34	
	2-4 年	21	3.00	1.00		
	5-10 年	22	3.09	0.87		
	11 年以上	7	3.00	1.15		
4.處理學生突發事件的時效壓力。	1 年以下	13	3.31	0.75	0.63	
	2-4 年	21	3.00	0.77		
	5-10 年	22	3.27	0.77		
	11 年以上	7	3.14	0.69		
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	1 年以下	13	3.31	0.75	0.26	
	2-4 年	21	3.14	1.06		



	5-10 年	22	3.36	0.73	
	11 年以上	7	3.29	0.49	
	1 年以下	13	2.38	0.96	
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	2-4 年	21	2.24	1.00	0.20
	5-10 年	22	2.14	0.89	
	11 年以上	7	2.29	0.76	
	1 年以下	13	1.85	0.69	
7.個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	2-4 年	21	2.00	1.05	0.17
	5-10 年	22	1.82	0.85	
	11 年以上	7	1.86	0.69	
	1 年以下	13	1.85	0.69	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 柒、不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之異同

爲了解不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以獨立樣本檢定作各層面意見之差異分析，其中達顯著水準的題項，再進行該題項之事後分析。

從表4-45統計資料顯示：就整體而言，不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素「在學生因素方面」(t=-2.27, p<0.05)之意見達顯著差異，比較平均數得知，曾擔過組長職務比曾擔任過主任職務對「在學生因素方面」更爲重視，其餘變項則未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-45 不同曾擔任過行政職務的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	曾擔任過行政職務	個數	平均數	標準差	t	p
在學生因素方面	主任	3	2.63	0.43	-2.27	*
	組長	60	3.19	0.42		
在家長因素方面	主任	3	2.80	0.60	-1.07	
	組長	60	3.13	0.51		
在教職員因素方面	主任	3	3.00	0.20	0.35	
	組長	60	2.86	0.66		

在上級因素方面	主任	3	2.57	0.62	-0.40
	組長	60	2.72	0.64	
在個人因素方面	主任	3	2.62	0.30	-0.77
	組長	60	2.89	0.59	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-46可以得知：不同擔任行政職務經驗之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」，在學生因素方面「學生權益抬頭常有不服管教」(t=-2.79, p<0.05)之意見達顯著差異，比較平均數得知，曾擔過組長職務比曾擔任過主任職務對「學生權益抬頭常有不服管教」更為重視，其餘變項則未達顯著差異

表 4-46 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面

題項內容	曾擔任過行政職務	個數	平均數	標準差	t	p
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況。	主任	3	3.33	1.15	-1.39	
	組長	60	3.73	0.45		
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	主任	3	1.67	0.58	-1.30	
	組長	60	2.30	0.83		
3.辦理各種活動(校外)總是提心吊膽。	主任	3	2.00	1.00	-1.34	
	組長	60	2.72	0.90		
4.學生權益抬頭常有不服管教。	主任	3	2.33	0.58	-2.23	*
	組長	60	3.30	0.72		
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	主任	3	3.00	0.00	-1.96	
	組長	60	3.60	0.53		
6.社會不良風氣影響學生行爲。	主任	3	3.67	0.58	-0.32	
	組長	60	3.75	0.44		
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	主任	3	2.67	1.53	-1.47	
	組長	60	3.47	0.89		
8.校外人士到校干擾滋事。	主任	3	2.33	0.58	-0.59	
	組長	60	2.67	0.97		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-47可以得知：不同擔任行政職務經驗之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」，在家長因素方面「請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務」(t=-2.07, p<0.05) 之意見在達顯著差異，比較平均數得知，曾擔過組長職務比曾擔任過主任職務對「請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務」更為重視，其餘變項則未達顯著差異。

表 4-47 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	曾擔任過行政職務	個數	平均數	標準差	t	p
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	主任	3	2.63	0.43	-2.01	*
	組長	60	3.16	0.45		
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	主任	3	2.33	1.15	-1.37	
	組長	60	2.95	0.75		
3.不明事理到校興師問罪。	主任	3	2.00	1.00	-2.14	
	組長	60	2.98	0.77		
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	主任	3	2.67	0.58	-1.12	
	組長	60	3.15	0.73		
5.對學生行為無力管教。	主任	3	3.33	0.58	0.08	
	組長	60	3.30	0.67		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-48可以得知：不同擔任行政職務經驗之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在教職員因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-48 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	曾擔任過行政	個數	平均數	標準差	t	p
------	--------	----	-----	-----	---	---

	職務					
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	主任	3	3.67	0.58	0.85	
	組長	60	3.25	0.84		
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	主任	3	2.80	0.60	-1.09	
	組長	60	3.13	0.51		
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	主任	3	3.33	1.15	1.26	
	組長	60	2.77	0.74		
4.各處室不能密切協調合作。	主任	3	3.00	1.00	0.87	
	組長	60	2.55	0.87		
5.業務職掌不明確而形成意見衝突。	主任	3	3.33	0.58	0.00	
	組長	60	3.33	0.75		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表4-49可以得知：不同擔任行政職務經驗之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在上級因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-49 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	曾擔任		個數	平均數	標準差	t	p
	過行政	職務					
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	主任	3	2.33	0.58	-0.94		
	組長	60	2.82	0.87			
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	主任	3	3.00	0.00	2.16		
	組長	60	2.73	0.95			
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	主任	3	3.00	0.20	0.42		
	組長	60	2.85	0.62			
4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	主任	3	2.00	1.00	-0.95		
	組長	60	2.57	1.01			
5.額外的任務委派。	主任	3	2.00	1.00	-0.57		
	組長	60	2.32	0.93			
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	主任	3	2.00	1.00	-1.17		
	組長	60	2.65	0.94			

7.對管教事件未能實地了解事件真相	主任	3	3.67	0.58	0.64
	組長	60	3.33	0.90	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-50可以得知：不同擔任行政職務經驗之臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」在個人因素方面之意見未達顯著差異。

表 4-50 不同擔任行政職務經驗的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	曾擔任過行政職務	個數	平均數	標準差	t	p
1.行政業務繁多而備感到壓力。	主任	3	3.67	0.58	0.74	
	組長	60	3.35	0.73		
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	主任	3	2.67	0.58	-1.11	
	組長	60	3.22	0.85		
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	主任	3	2.67	0.58	-0.62	
	組長	60	3.00	0.92		
4.處理學生突發事件的時效壓力。	主任	3	3.00	1.00	-0.41	
	組長	60	3.18	0.75		
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	主任	3	3.00	0.00	-0.58	
	組長	60	3.28	0.85		
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	主任	3	1.67	0.58	-1.12	
	組長	60	2.27	0.92		
7.個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	主任	3	1.67	0.58	-0.45	
	組長	60	1.90	0.88		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 捌、不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之差異

爲了解不同學校區域之的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量

因素」之異同，以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見，是否因教師「學校區域」之不同而有所差異，其中達顯著水準的題項，則進一步以雪費法（Scheffé method）進行事後比較分析。

從表4-51統計資料顯示：就整體而言，不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-51 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	學校區域	個數	平均數	標準差	F	事後比較
在學生因素方面	合併前台中縣山線地區	15	2.98	0.44	1.86	
	合併前台中縣海線地區	15	3.14	0.38		
	合併前台中縣屯區	10	3.37	0.34		
	合併前台中市市區	23	3.21	0.46		
在家長因素方面	合併前台中縣山線地區	15	3.00	0.59	0.60	
	合併前台中縣海線地區	15	3.04	0.51		
	合併前台中縣屯區	10	3.18	0.54		
	合併前台中市市區	23	3.20	0.47		
在教職員因素方面	合併前台中縣山線地區	15	2.85	0.57	1.03	
	合併前台中縣海線地區	15	2.69	0.63		
	合併前台中縣屯區	10	2.76	0.42		
	合併前台中市市區	23	3.04	0.77		
在上級因素方面	合併前台中縣山線地區	15	2.62	0.70	1.50	
	合併前台中縣海線地區	15	2.62	0.56		
	合併前台中縣屯區	10	2.52	0.59		
	合併前台中市市區	23	2.93	0.62		
在個人因素方面	合併前台中縣山線地區	15	2.80	0.58	0.38	
	合併前台中縣海線地區	15	2.80	0.64		
	合併前台中縣屯區	10	2.86	0.67		
	合併前台中市市區	23	2.98	0.53		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-52可以得知，不同學校區域之臺中市公立國民中學

生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-52 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面

題項內容	學校區域	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況	合併前台中縣山線地區	15	3.40	0.63	3.14	
	合併前台中縣海線地區	15	3.80	0.41		
	合併前台中縣屯區	10	3.90	0.32		
	合併前台中市市區	23	3.78	0.42		
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	合併前台中縣山線地區	15	2.00	0.76	0.89	
	合併前台中縣海線地區	15	2.33	0.62		
	合併前台中縣屯區	10	2.20	0.63		
	合併前台中市市區	23	2.43	1.04		
3.辦理各種活動(校外)總是提心吊膽。	合併前台中縣山線地區	15	2.33	0.90	1.13	
	合併前台中縣海線地區	15	2.87	0.74		
	合併前台中縣屯區	10	2.90	0.99		
	合併前台中市市區	23	2.70	0.97		
4.學生權益抬頭常有不服管教。	合併前台中縣山線地區	15	3.27	0.70	1.46	
	合併前台中縣海線地區	15	2.93	0.80		
	合併前台中縣屯區	10	3.50	0.71		
	合併前台中市市區	23	3.35	0.71		
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	合併前台中縣山線地區	15	3.47	0.52	0.89	
	合併前台中縣海線地區	15	3.60	0.51		
	合併前台中縣屯區	10	3.80	0.42		
	合併前台中市市區	23	3.52	0.59		
6.社會不良風氣影響學生行為。	合併前台中縣山線地區	15	3.53	0.52	2.53	
	合併前台中縣海線地區	15	3.67	0.49		
	合併前台中縣屯區	10	3.90	0.32		
	合併前台中市市區	23	3.87	0.34		
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	合併前台中縣山線地區	15	3.27	1.10	0.69	
	合併前台中縣海線地區	15	3.40	1.06		
	合併前台中縣屯區	10	3.80	0.42		
	合併前台中市市區	23	3.39	0.89		
8.校外人士到校干擾滋事。	合併前台中縣山線地區	15	2.67	0.90	0.40	
	合併前台中縣海線地區	15	2.47	0.99		
	合併前台中縣屯區	10	2.90	0.74		
	合併前台中市市區	23	2.65	1.07		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 三、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-53可以得知，不同學校區域之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-53 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	學校區域	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教科事務。	合併前台中縣山線地區	15	2.95	0.42	1.72	
	合併前台中縣海線地區	15	3.14	0.38		
	合併前台中縣屯區	10	3.37	0.34		
	合併前台中市市區	23	3.15	0.53		
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	合併前台中縣山線地區	15	2.87	0.64	0.23	
	合併前台中縣海線地區	15	2.93	0.80		
	合併前台中縣屯區	10	3.10	0.88		
	合併前台中市市區	23	2.87	0.81		
3.不明事理到校興師問罪。	合併前台中縣山線地區	15	2.93	0.88	0.01	
	合併前台中縣海線地區	15	2.93	0.80		
	合併前台中縣屯區	10	2.90	0.99		
	合併前台中市市區	23	2.96	0.71		
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	合併前台中縣山線地區	15	3.07	0.80	0.18	
	合併前台中縣海線地區	15	3.07	0.59		
	合併前台中縣屯區	10	3.10	0.88		
	合併前台中市市區	23	3.22	0.74		
5.對學生行為無力管教。	合併前台中縣山線地區	15	3.27	0.80	1.08	
	合併前台中縣海線地區	15	3.07	0.59		
	合併前台中縣屯區	10	3.50	0.53		
	合併前台中市市區	23	3.39	0.66		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-54可以得知，不同學校區域之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-54 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	學校區域	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	合併前台中縣山線地區	15	2.93	1.03	1.63	
	合併前台中縣海線地區	15	3.20	0.86		
	合併前台中縣屯區	10	3.30	0.82		



	合併前台中市市區	23	3.52	0.59	
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	合併前台中縣山線地區	15	3.00	0.59	0.65
	合併前台中縣海線地區	15	3.04	0.51	
	合併前台中縣屯區	10	3.18	0.54	
	合併前台中市市區	23	3.21	0.47	
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	合併前台中縣山線地區	15	2.87	0.83	0.23
	合併前台中縣海線地區	15	2.80	0.77	
	合併前台中縣屯區	10	2.90	0.32	
	合併前台中市市區	23	2.70	0.88	
3.各處室不能密切協調合作。	合併前台中縣山線地區	15	2.67	0.82	1.84
	合併前台中縣海線地區	15	2.13	0.64	
	合併前台中縣屯區	10	2.60	0.70	
	合併前台中市市區	23	2.78	1.04	
4.業務職掌不明確而形成意見衝突。	合併前台中縣山線地區	15	3.40	0.63	0.54
	合併前台中縣海線地區	15	3.13	0.74	
	合併前台中縣屯區	10	3.30	0.67	
	合併前台中市市區	23	3.43	0.84	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表4-55可以得知，不同學校區域之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-55 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	學校區域	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	合併前台中縣山線地區	15	2.60	0.99	1.59	
	合併前台中縣海線地區	15	2.73	0.96		
	合併前台中縣屯區	10	2.50	0.71		
	合併前台中市市區	23	3.09	0.73		
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	合併前台中縣山線地區	15	2.80	1.01	0.41	
	合併前台中縣海線地區	15	2.67	0.98		
	合併前台中縣屯區	10	2.50	0.85		
	合併前台中市市區	23	2.87	0.92		
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	合併前台中縣山線地區	15	2.88	0.61	0.76	
	合併前台中縣海線地區	15	2.69	0.63		
	合併前台中縣屯區	10	2.76	0.42		
	合併前台中市市區	23	2.98	0.67		
4.繁雜的行政業	合併前台中縣山線地區	15	2.40	1.18	1.40	

務影響本身課 務與教學品 質。	合併前台中縣海線地區	15	2.40	0.83	1.11	
	合併前台中縣屯區	10	2.20	0.79		
	合併前台中市市區	23	2.87	1.06		
5.額外的任務委 派。	合併前台中縣山線地區	15	2.27	1.03		
	合併前台中縣海線地區	15	2.07	0.70		
	合併前台中縣屯區	10	2.10	0.57		
6.管教學生時無 法獲得上級政 策充分支持。	合併前台中市市區	23	2.57	1.08		
	合併前台中縣山線地區	15	2.60	0.83		0.69
	合併前台中縣海線地區	15	2.40	0.91		
	合併前台中縣屯區	10	2.50	0.97		
合併前台中市市區	23	2.83	1.03			
7.對管教事件未 能實地了解事 件真相	合併前台中縣山線地區	15	3.07	1.16		0.69
	合併前台中縣海線地區	15	3.40	0.83		
	合併前台中縣屯區	10	3.40	0.84		
	合併前台中市市區	23	3.48	0.73		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-56可以得知，不同學校區域之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-56 不同學校區域的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	學校區域	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.行政業務繁多 而備感到壓 力。	合併前台中縣山線地區	15	3.07	0.88	1.72	
	合併前台中縣海線地區	15	3.47	0.64		
	合併前台中縣屯區	10	3.70	0.48		
	合併前台中市市區	23	3.35	0.71		
2.處理學生偏差 行為時心裡感 到負擔沉重。	合併前台中縣山線地區	15	3.07	0.80	0.28	
	合併前台中縣海線地區	15	3.20	0.94		
	合併前台中縣屯區	10	3.10	0.99		
	合併前台中市市區	23	3.30	0.76		
3.未能掌握校安 通報時效而備 感壓力。	合併前台中縣山線地區	15	2.93	0.88	0.32	
	合併前台中縣海線地區	15	2.87	1.13		
	合併前台中縣屯區	10	2.90	0.99		
	合併前台中市市區	23	3.13	0.76		
4.處理學生突發 事件的時效壓	合併前台中縣山線地區	15	3.13	0.74	0.88	
	合併前台中縣海線地區	15	3.13	0.74		

力。	合併前台中縣屯區	10	2.90	0.99	
	合併前台中市市區	23	3.35	0.65	
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	合併前台中縣山線地區	15	3.13	0.74	1.25
	合併前台中縣海線地區	15	3.00	1.00	
	合併前台中縣屯區	10	3.40	0.84	
	合併前台中市市區	23	3.48	0.73	
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	合併前台中縣山線地區	15	2.27	0.88	0.25
	合併前台中縣海線地區	15	2.13	0.92	
	合併前台中縣屯區	10	2.10	0.99	
	合併前台中市市區	23	2.35	0.93	
7.個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。	合併前台中縣山線地區	15	2.00	0.85	0.13
	合併前台中縣海線地區	15	1.80	0.86	
	合併前台中縣屯區	10	1.90	0.88	
	合併前台中市市區	23	1.87	0.92	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 玖、不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」的意見之異同

為了解不同學校規模之的臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之異同，以單因子變異數分析比較臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」之意見，是否因教師「學校規模」之不同而有所差異，其中達顯著水準的題項，則進一步以雪費法（Scheffé method）進行事後比較分析。

從表4-57統計資料顯示：就整體而言，不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面之意見未達顯著差異，以下進一步就各題項做分析。

表 4-57 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素在各層面差異分析

	學校規模	個數	平均數	標準差	F	事後比較
在學生因素方面	小型學校:24 班以下	17	3.16	0.40	0.09	
	中型學校:25-48 班	28	3.14	0.46		
	大型學校:49 班以上	18	3.20	0.44		

在家長因素方面	小型學校:24 班以下	17	2.89	0.56	2.15
	中型學校:25-48 班	28	3.20	0.46	
	大型學校:49 班以上	18	3.18	0.52	
在教職員因素方面	小型學校:24 班以下	17	2.82	0.47	0.07
	中型學校:25-48 班	28	2.90	0.74	
	大型學校:49 班以上	18	2.87	0.66	
在上級因素方面	小型學校:24 班以下	17	2.56	0.58	0.75
	中型學校:25-48 班	28	2.74	0.70	
	大型學校:49 班以上	18	2.82	0.57	
在個人因素方面	小型學校:24 班以下	17	2.87	0.57	0.09
	中型學校:25-48 班	28	2.85	0.60	
	大型學校:49 班以上	18	2.92	0.61	

資料來源：筆者自行整理 \* $p < 0.05$

### 一、在學生因素方面

各項數據統計可以由表4-58可以得知，不同學校規模之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-58 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在學生因素方面

題項內容	學校規模	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.需要隨時待命以應付學生突發狀況	小型學校:24 班以下	17	3.65	0.61	0.23	
	中型學校:25-48 班	28	3.75	0.44		
	大型學校:49 班以上	18	3.72	0.46		
2.處罰學生後常感到不安與後悔。	小型學校:24 班以下	17	2.18	0.73	0.95	
	中型學校:25-48 班	28	2.43	0.92		
	大型學校:49 班以上	18	2.11	0.76		
3.辦理各種活動(校外)總是提心吊膽。	小型學校:24 班以下	17	2.82	1.07	0.37	
	中型學校:25-48 班	28	2.68	0.90		
	大型學校:49 班以上	18	2.56	0.78		
4.學生權益抬頭常有不服管教。	小型學校:24 班以下	17	3.24	0.75	0.02	
	中型學校:25-48 班	28	3.25	0.75		
	大型學校:49 班以上	18	3.28	0.75		
5.各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。	小型學校:24 班以下	17	3.47	0.51	1.99	
	中型學校:25-48 班	28	3.50	0.58		
	大型學校:49 班以上	18	3.78	0.43		
6.社會不良風氣影響學生行爲。	小型學校:24 班以下	17	3.82	0.39	0.36	
	中型學校:25-48 班	28	3.71	0.46		

	大型學校:49 班以上	18	3.72	0.46	
7.爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。	小型學校:24 班以下	17	3.65	0.79	1.04
	中型學校:25-48 班	28	3.25	1.11	
	大型學校:49 班以上	18	3.50	0.71	
8.校外人士到校干擾滋事。	小型學校:24 班以下	17	2.47	0.87	1.76
	中型學校:25-48 班	28	2.54	0.96	
	大型學校:49 班以上	18	3.00	0.97	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 二、在家長因素方面

各項數據統計可以由表4-59可以得知，不同學校規模之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-59 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在家長因素方面

題項內容	學校規模	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務。	小型學校:24 班以下	17	3.16	0.40	0.42	
	中型學校:25-48 班	28	3.08	0.51		
	大型學校:49 班以上	18	3.20	0.44		
2.提出不合理要求干涉學生獎懲問題。	小型學校:24 班以下	17	2.53	0.72	3.36	
	中型學校:25-48 班	28	3.11	0.69		
	大型學校:49 班以上	18	3.00	0.84		
3.不明事理到校興師問罪。	小型學校:24 班以下	17	2.65	0.93	1.93	
	中型學校:25-48 班	28	2.96	0.74		
	大型學校:49 班以上	18	3.17	0.71		
4.學生問題出現時常推諉責任不到校處理。	小型學校:24 班以下	17	2.88	0.78	1.32	
	中型學校:25-48 班	28	3.21	0.69		
	大型學校:49 班以上	18	3.22	0.73		
5.對學生行為無力管教。	小型學校:24 班以下	17	3.12	0.86	0.91	
	中型學校:25-48 班	28	3.36	0.49		
	大型學校:49 班以上	18	3.39	0.70		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

## 三、在教職員因素方面

各項數據統計可以由表4-60可以得知，不同學校規模之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-60 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在教職員因素方面

題項內容	學校規模	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.同事間對學生管教獎懲方式不一致。	小型學校:24 班以下	17	3.29	0.92	0.49	
	中型學校:25-48 班	28	3.36	0.78		
	大型學校:49 班以上	18	3.11	0.83		
2.推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。	小型學校:24 班以下	17	2.89	0.56	2.24	
	中型學校:25-48 班	28	3.21	0.45		
	大型學校:49 班以上	18	3.18	0.52		
3.將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。	小型學校:24 班以下	17	2.94	0.75	0.84	
	中型學校:25-48 班	28	2.82	0.82		
	大型學校:49 班以上	18	2.61	0.70		
4.各處室不能密切協調合作。	小型學校:24 班以下	17	2.53	0.72	0.17	
	中型學校:25-48 班	28	2.64	0.99		
	大型學校:49 班以上	18	2.50	0.86		
5.業務職掌不明確而形成意見衝突。	小型學校:24 班以下	17	3.24	0.56	0.42	
	中型學校:25-48 班	28	3.43	0.74		
	大型學校:49 班以上	18	3.28	0.89		

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

#### 四、在上級因素方面

各項數據統計可以由表4-61可以得知，不同學校規模之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-61 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在上級因素方面

題項內容	學校規模	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。	小型學校:24 班以下	17	2.65	0.86	1.20	
	中型學校:25-48 班	28	2.71	0.94		
	大型學校:49 班以上	18	3.06	0.73		
2.生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。	小型學校:24 班以下	17	2.76	0.83	0.38	
	中型學校:25-48 班	28	2.64	0.95		
	大型學校:49 班以上	18	2.89	1.02		
3.未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。	小型學校:24 班以下	17	2.82	0.47	0.03	
	中型學校:25-48 班	28	2.86	0.67		
	大型學校:49 班以上	18	2.87	0.66		
4.繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。	小型學校:24 班以下	17	2.12	0.78	2.20	
	中型學校:25-48 班	28	2.64	1.06		
	大型學校:49 班以上	18	2.78	1.06		

5.額外的任務委派。	小型學校:24 班以下	17	2.18	0.73	0.24
	中型學校:25-48 班	28	2.32	1.06	
	大型學校:49 班以上	18	2.39	0.92	
6.管教學生時無法獲得上級政策充分支持。	小型學校:24 班以下	17	2.47	0.80	0.71
	中型學校:25-48 班	28	2.57	1.03	
	大型學校:49 班以上	18	2.83	0.92	
7.對管教事件未能實地了解事件真相	小型學校:24 班以下	17	3.29	0.99	0.07
	中型學校:25-48 班	28	3.39	0.88	
	大型學校:49 班以上	18	3.33	0.84	

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05

### 五、在個人因素方面

各項數據統計可以由表4-62可以得知，不同學校規模之臺中市公立國民中學生教組長之意見，未達顯著差異，重視度大致相同。

表 4-62 不同學校規模的臺中市公立國民中學生教組長是否續任之考量因素差異分析-在個人因素方面

題項內容	學校規模	個數	平均數	標準差	F	事後比較
1.行政業務繁多而備感到壓力。	小型學校:24 班以下	17	3.47	0.72	0.24	
	中型學校:25-48 班	28	3.32	0.72		
	大型學校:49 班以上	18	3.33	0.77		
2.處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。	小型學校:24 班以下	17	3.24	0.75	0.66	
	中型學校:25-48 班	28	3.29	0.90		
	大型學校:49 班以上	18	3.00	0.84		
3.未能掌握校安通報時效而備感壓力。	小型學校:24 班以下	17	3.06	0.75	0.25	
	中型學校:25-48 班	28	2.89	1.03		
	大型學校:49 班以上	18	3.06	0.87		
4.處理學生突發事件的時效壓力。	小型學校:24 班以下	17	3.24	0.75	0.31	
	中型學校:25-48 班	28	3.21	0.74		
	大型學校:49 班以上	18	3.06	0.80		
5.下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。	小型學校:24 班以下	17	3.12	0.78	0.62	
	中型學校:25-48 班	28	3.39	0.83		
	大型學校:49 班以上	18	3.22	0.88		
6.常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。	小型學校:24 班以下	17	2.06	0.97	2.21	
	中型學校:25-48 班	28	2.11	0.83		
	大型學校:49 班以上	18	2.61	0.92		

7.個人物品機車汽	小型學校:24 班以下	17	1.88	0.86	
車常有被學生破	中型學校:25-48 班	28	1.71	0.76	1.53
壞，心生畏懼	大型學校:49 班以上	18	2.17	0.99	
感。					

資料來源：筆者自行整理 \*p<0.05



## 第五節 研究發現

綜合以上問卷調查之資料所得研究成果如下：

### 壹、臺中市公立國民中學生教組長之續任意願不高

本次受測之臺中市公立國民中學生教組長續任意願調查結果，願意續任者（31.7%），不願意續任者（68.3%），表示近七成生教組長不願意續任該職位。

### 貳、不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意願未達顯著差異

根據統計資料顯示，臺中市公立國民中學生教組長對續任意願不因「性別」、「婚姻狀況」、「年齡」、「學歷」、「教學年資」、「行政年資」、「曾擔任過行政職務」、「學校區域」、「學校規模」有所差異。本研究關於不同背景變項與續任意願之結果與蔡宏德之研究結果並不相同，其研究結果不論性別、婚姻、學校規模、擔任生教組長年資、服務地區等之生教組長在續任意願均具顯著差異，僅不同教育背景之生教組長在續任意願上無顯著差異，而本研究進一步分析比較本研究與蔡宏德研究樣本之背景變項如表5-1，在「性別」、「婚姻狀況」、「年齡」、「學歷」、「行政年資」、「學校規模」方面，次數分配及百分比大多相似，除了在「行政年資」方面花蓮縣生教組長年資1年以下佔47.8%比例較高，在「學校規模」因花蓮縣人口數較少小型學校佔47.8%比例較高，故在「行政年資」、「學校規模」變項方面，生教組長對續任意願研究結果有所差異。

本研究在「性別」、「婚姻狀況」變項方面以獨立樣本檢定，在「年齡」、「學歷」變項方面以單因子變異數分析比較，而蔡宏德以卡方檢定分析比較，兩研究在資料處理與分析方法不同，故研究結果不同；另外，筆者推測臺中市屬直轄市人口多、學校數多，花蓮縣人口少、學校數少，兩研究因研究地區差異，致使研究結果不同。

表5-63影響花蓮縣國民中學生教組長續任因素之研究與本研究有效樣本的

個人基本資料一覽表

背景變項		次數	百分比	續任意願 平均數	次數	百分比	續任意願 平均數
性別	男	53	84.1	1.68	19	82.6	1.71
	女	10	15.9	1.70	4	17.4	1.88
婚姻狀況	已婚	39	61.9	1.69	10	43.5	1.75
	未婚	24	38.1	1.67	13	56.5	1.73
年齡	21-30 歲	16	25.4	1.69	7	30.4	1.86
	31-40 歲	33	52.4	1.69	12	52.2	1.63
	41-50 歲	12	19.0	1.67	3	13.0	1.83
	50 歲以上	2	3.2	2.00	1	4.3	2.00
學歷	研究所(碩士)以上	30	47.6	1.60	10	43.5	1.90
	師大、師院、師範	19	30.2	1.74	6	26.1	1.50
	一般大學+學程	14	22.2	1.79	7	30.4	1.71
行政年資	1 年以下	13	20.6	1.69	11	47.8	1.77
	2-4 年	21	33.3	1.76	5	21.7	1.90
	5-10 年	22	34.9	1.64	4	17.4	1.63
	11 年以上	7	11.1	1.57	3	13.0	1.50
學校規模	小型學校:24 班以下	17	27.0	1.71	11	47.8	1.64
	中型學校:25-48 班	28	44.4	1.61	6	26.1	1.92
	大型學校:49 班以上	18	28.6	1.78	6	26.1	1.75

資料來源：筆者自行整理

### 參、臺中市公立國民中學生教組長的續任之考量因素會因部份背景變項而有所差異

根據統計資料顯示，在學生因素方面：曾擔過組長職務之生教組長比曾擔任過主任職務的生教組長，對其中「學生權益抬頭常有不服管教」因素更為重視；其可能原因為擔任主任職之教師除處理學生行為問題及本身之行政業務外尚需負擔上級單位交辦及平行單位協辦之事務，且需對學校本身各處室之行政措施及業務（如訓導處下除生教組外尚有訓育組、體育組及衛生組）負有決策及協助之職，不若生教組長專以處理學生事務為主。且現今之教育環境，資訊化時代來臨，教育主管機關已明文規定教育資訊公開化，學生可從網路世界蒐集並了解各項教

育規定及辦法，與學生管教有切身關係之各校「輔導與管教學生辦法」所羅列之管教方式皆為學生所熟悉，輔以上級主管機關首長如市長、教育局長等申訴管道暢通，學生越來越了解本身之權益故履有不服管教之情事，故學生因素方面以對其中「學生權益抬頭常有不服管教」因素更為重視。學歷「研究所（碩士）以上」的生教組長比「師大、師院、師範」的生教組長對「各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞」因素更為重視。其可能原因為研究所（碩士）以上學歷之教師因研究所之養成教育更為重視自主學習、文獻搜集及研究方法之訓練，以此推之對於教師與管教學生之法令更為重視且深入，深怕一觸法而身陷不必要之危機。

在家長因素方面：曾擔任過組長職務之生教組長比曾擔任過主任職務之生教組長，對「請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務」更為重視。其可能原因為主任本身為主管職即有較多機會於學校公共關係之領域多所涉獵，於人際關係之相處範圍較廣，較多機會處理民意代表、媒體到校干涉學生管教事務之經驗，對於教學以外之社會處理較為圓融，不若組長對於「請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務」之重視程度。

在教職員因素方面：男性組長在「同事間對學生管教獎懲方式不一致」、「業務職掌不明確而形成意見衝突」兩種題項的重視度，更高於女性組長。其可能原因為傳統男性教師於生教組長之角色常扮演「黑臉」之角色，較諸女性教師於生教組長之角色常扮演「白臉」之角色，為導正學生行為需要更為堅定之立場與規範，堅持原則之結果往往導致與班導師或同事之間管教獎懲方式不一致或與其他處室因業務職掌不明確而形成意見衝突（如中輟業務即橫跨教務、訓導及輔導三處室之業務）。故男性組長在「同事間對學生管教獎懲方式不一致」、「業務職掌不明確而形成意見衝突」兩種題項的重視度，更高於女性組長。

在上級因素方面：男性組長比女性組長，對「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」更為重視，其可能原因為男性組長對於較為難處理之學生行為背後肇因更易深入，如學生混幫派、吸毒、抽煙等脫序行為往往以男性組長較易深入追查背後原因之來龍去脈，而此類因學生脫序行為所引起之隱性繁雜的行政業務

於品格教育重於學生課業之前題下，可能導致男性組長比女性組長對「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」更為重視。至於「41-50歲」的生教組長比「21-30歲」、「31-40歲」的生教組長在「管教學生時無法獲得上級政策充分支持」考量因素上更為重視，其原因可能為「41-50歲」的生教組長或因在教育界之時間較長，擔任最為棘手之生教組長一職可能對於學生問題感到無奈與失望，不若年輕之教師充滿熱忱與衝勁，且本研究調查結果顯示，「41-50歲」的生教組長僅佔19%，而「21-30歲」、「31-40歲」的生教組長分別佔25.4%與52.4%，足見若非已校內已無人願意擔任生教組長一職，學校主管非以年資較深之教師為優先考量，故常有管教學生時無法獲得上級政策充分支持之感。

在個人因素方面:各背景變項方面，續任之考量因素未達顯著差異。雖背景變項方面，續任之考量因素未達顯著差異，但以本次受測之臺中市公立國民中學生教組長續任意願調查結果，願意續任者（31.7%），不願意續任者（68.3%），表示近七成生教組長不願意續任該職位。其實為教育之警訊，即不論背景變項如何，七成之教師根本不願意續任生教組長。

## **肆、臺中市公立國民中學生教組長之續任考量因素的重視度皆高**

臺中市公立國民中學生教組長對「是否續任之考量因素」，在各方面平均得分2.72~3.18之間，表示重視程度皆高。其可能原因為生教組長為「包山包海」之職除學校本身之行政業務、學生行為之管教外，其業務範疇更觸及校外甚至有觸法之虞，故對「是否續任之考量因素」表示重視程度皆高。

在學生因素方面:最重視的是「社會不良風氣影響學生行為」，其次是「需要隨時待命以應付學生突發狀況」；其可能原因為現今家庭教育功能不彰，國中學生正處叛逆期易為同儕所影響，如電影「艋舺」之「義氣」文化即為社會不良風氣影響學生行為之最佳寫照。也正因如此，學生放學後所發生問題之嚴重程度往往較上課時間較多且嚴重，生教組長基於教育熱忱常需要隨時待命以應付學

生突發狀況，長期如此恐影響家庭生活故在學生因素方面:最重視的是「社會不良風氣影響學生行爲」及「需要隨時待命以應付學生突發狀況」。在家長因素方面:最重視的則是「學生問題出現時常推諉責任不到校處理」，其次是「對學生行爲無力管教」；其可能原因為教師其實最怕學生家長對於學生的放任與不管教，甚至放棄自己的孩子，問題學生之家長往往為生活已焦頭爛額，遑論花時間管教孩子，惡性循環之下早早將孩子丟予學校造成教師管教之無力感，「零體罰」之光環下的教師管教權更顯弱勢。故在家長因素方面:最重視的則是「學生問題出現時常推諉責任不到校處理」及「對學生行爲無力管教」二因素。在教職員因素方面：最重視的是「將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢」，其次是「各處室不能密切協調合作」；國中學生其身材發展已接近成人，於課室之間發生問題時，往往將問題學生直接交由生教組處理，卻忽視第一線教師輔導管教之功能，生教組長僅一人之編制，如何能應付動輒往生教組送之問題學生，且若遇嚴重之問題學生各處室自掃門前雪之問題普遍，偏偏相關法令規定生教組為第一線處理單位，其人力配置其實已嚴重不足，故在教職員因素方面，最重視的是「將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢」及「各處室不能密切協調合作」較為生教組長所重視，在上級因素方面: 最重視的則是「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」，其次是「額外的任務委派」；生教組長之本身之正職仍為教師，但其業務性質卻需24小時待命，若影響教學品質實為非戰之罪，如再有額外之任務委派，如上級長官交辦業務活動，常有身心俱疲之感，故在上級因素方面: 最重視的則是「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」及「額外的任務委派」；在個人因素方面:最重視的則是「行政業務繁多而備感到壓力」，其次是「下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力」。其可能原因為如前所述生教組長本身行政業務量繁多，而下班時間除本為個人休息時間外，下班後之支援系統不若上班時充足，造成生教組長倍感壓力，故在個人因素方面:最重視的則是「行政業務繁多而備感到壓力」與「下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力」。

## 第五章 結論 - 研究結果與建議

本研究旨在瞭解臺中市公立國民中學生教組長之續任意願，並探討不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組續任意願之差異情形，及探討不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組長續任之考量因素之差異情形。最後歸納研究結果，提出具體建議，以提供教育主管機關與學校行政之參考。

本章共分二節，第一節依據研究資料統計分析與討論，歸納結論；第二節根據研究結果對教育主管機關、學校、國民中學生教組長，及未來研究分別提出建議。

### 第一節 研究結果

本研究擬以問卷調查研究法進行資料的蒐集。問卷調查之樣本採立意取樣，選擇臺中市公立國民中學共計 69 所，不包含私立國民中學、國中分校、高中職附設之國民中學。全數取樣分發問卷，實施普查，以全面性進行調查之方式，蒐集完整的影響生教組長續任因素之資料，以做進一步統計分析。根據第四章研究發現，將其主要發現歸納整理成下列結論：

本次受測之臺中市公立國民中學生教組長續任意願調查結果，願意續任者（31.7%），不願意續任者（68.3%），表示近七成生教組長不願意續任該職位。

不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組續任意願之差異情形:根據統計資料顯示，就整體而言，不同背景變項之臺中市公立國民中學生教組長對續任意願皆未達顯著差異。

不同背景變項的臺中市公立國民中學生教組長續任之考量因素之差異情形：

### 一、在學生因素方面

最重視的是「社會不良風氣影響學生行爲」，其次是「需要隨時待命以應付學生突發狀況」，都屬於「非常重要」。在不同背景變項方面，「性別」、「婚姻狀況」、「年齡」、「學歷」、「教學年資」、「行政年資」、「學校區域」、「學校規模」皆未達顯著差異；而曾擔過組長職務之生教組長比曾擔任過主任職務的生教組長，對其中「學生權益抬頭常有不服管教」因素更爲重視；學歷「研究所（碩士）以上」的生教組長比「師大、師院、師範」的生教組長對「各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞」因素更爲重視。

### 二、在家長因素方面

最重視的則是「學生問題出現時常推諉責任不到校處理」，其次是「對學生行爲無力管教」。而背景變項方面，曾擔過組長職務之生教組長比曾擔任過主任職務之生教組長，對「請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事務」更爲重視，其餘變項則未達顯著差異。

### 三、在教職員因素方面

最重視的是「將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢」，其次是「各處室不能密切協調合作」。而背景變項方面，男性組長在「同事間對學生管教獎懲方式不一致」、「業務職掌不明確而形成意見衝突」兩種題項的重視度，更高於女性組長，其餘變項則未達顯著差異。

### 四、在上級因素方面

最重視的則是「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」，其次是「額外的任務委派」。而背景變項方面，男性組長比女性組長，對「繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質」更爲重視，「41-50歲」的生教組長比「21-30歲」、「31-40歲」的生教組長在「管教學生時無法獲得上級政策充分支持」

考量因素上更爲重視，其餘變項則未達顯著差異。

## 五、在個人因素方面

最重視的則是「行政業務繁多而備感到壓力」得分3.37分屬於「非重要」，其次是「下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力」得分3.27分屬於「非常重要」。而背景變項方面，續任之考量因素未達顯著差異。

## 第二節 對於未來研究之相關建議

本節根據研究結果對教育主管機關、學校、國民中學生教組長，及未來研究分別提出建議。

臺中市公立國民中學生教組長續任意願調查結果，願意續任者（31.7%），不願意續任者（68.3%），表示近七成生教組長不願意續任該職位。也代將近有七成的生教組長將於一〇一學年度更換，顯示生教組長的高更換率似已成爲一常態的現象。教育主管機關須正視此一問題之嚴重性。

### 壹、對教育主管機關之建議

一、增設「生教副組長」之實際編制：目前臺中市已有若干學校因有感於生教組長業務之繁重與壓力已增設「生教副組長」之職，但受限於法定編制之限制，此「生教副組長」並不納入編制，故文獻探討所列之福利如職務加給、休假補助及國民旅遊卡等福利並未納入，如教育主管機關有感於生教組長業務之繁重與特殊性增設「生教副組長」一職，並正式納入行政編制，享有與行政人員相同之待遇以分擔目前生教組長續任意願不高之窘境。

二、成立「生教組長」輔導團之組織：前臺中縣政府有感於教師兼任總務主任非專業之採購人員，故於民國九十五年成立「總務輔導團」，邀請熟稔採購事務之校長及有經驗之總務主任擔任輔導員，定期每月辦理講習，出版實務專



書，且成立網站提供各式採購及總務工作文件及對總務主任助益之討論區。經輔導團之努力，讓視當總務主任為畏途之教師不再人心惶惶。於總務工作更能運行無礙，如能比照此模式，以市府之層級邀請有經驗之校長、主任及組長擔任輔導員，並提供如上所述總務輔導團之協助，將能增加教師續任生教組長之意願。

三、推動訓輔合一，增設專業輔導人員編制：生教組長於校內往往扮演「黑臉」之角色，相形之下，第一線的行爲問題處理完竣之後，尚需後續輔導之介入，方能真正導正學生之行爲，故增設專業輔導人員編制以銜接訓導處生教組所提列之問題學生輔導，啓動訓輔合一之完整機制，方為治本之法。

## 貳、對學校之建議

一、建立法律顧問制度：生教組長處理之問題涉及法律者眾，如吸毒、鬥毆、幫派等，為避免觸法及以法律為約束學生行爲之準則，以同一行區內學校為單位共同聘請律師，擔任法律顧問，協助處理法律問題，應能提供生教組長，以較積極之態度處理問題學生事務之後盾，不致因對法律問題之不熟悉而觸法。

二、明訂校務職責分掌：如前結論所述將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢，其次是「各處室不能密切協調合作」，學期前如能將校內教師與行政單位之職務分掌以校務會議之層級明確羅列並通過將能有效降低導師及各處室互丟皮球之景況。

三、建立代理人制度，酌情予以生教組長補休：如結論所述在個人因素方面：最重視的則是「行政業務繁多而備感到壓力」與「下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力」及在學生因素方面：最重視的是「社會不良風氣影響學生行爲」及「需要隨時待命以應付學生突發狀況」。可見生教組長為24小時之工作，如學校能建立代理人制度（訓導主任、訓育組長、體育組長及衛生組長等訓導處同仁），酌情予以生教組長補休，將能有效降低其工作壓力。

## 參、對國民中學生教組長之建議

一、經營支援系統人際關係網絡：生教組長之職所涉之問題複雜，除校內行政問題之處理外，尚需尋求外界支援系統介入整合方不致流於單打獨鬥之情事。平時即與警政系統、學校家長委員會、社工系統、輔導系統及校內訓輔系統建立良好之聯繫管道，建立危機處理標準流程，並留意通報之時效與流程，完善之支援系統人際關係網絡將有助於減低生教組長之工作壓力。

二、繼續進修輔導與管教之專業知能：本研究指出學歷「研究所（碩士）以上」的生教組長比「師大、師院、師範」的生教組長對「各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞」因素更為重視，故生教組長如能利用管道針輔導與管教進行深入之研究，甚至對於案例進行行動研究以釐清學生問題來源並尋求解決之道必會對未來處理學生問題帶來助益。

三、鼓勵學生加入運動團隊以釋放學生過度之精力：如依一百零一年臺中市籃球聯賽國中組參賽隊數達四十一隊計之，半數以上國中擁有籃球隊，如再計如田徑、排球、游泳等團隊各校應都有所謂之運動團隊，鼓勵問題學生加入運動團隊以釋放學生過度之精力，並從中學習團隊合作及從運動中，找回自我肯定之價值，不失為另類之導正學生行為之法。

## 肆、對未來研究之建議

本研究受限於人力其研究對像僅限於臺中市之生教組長，臺中縣市於一百年合併為直轄市，如未來能以此類推五都及各縣市生教組長續任之調查研究，彙整研究結果提報主管機關，正視生教組長續任之問題將更能為目前生教組長普遍不願續任之窘境提供解套方案。另本研究為量化研究，如能以質性研究之方式探討生教組長之壓力與續任之關係，應不失為另一值得研究之面向。

# 參考文獻

## 一、中文部分

### (一) 官方文件

教育部，國民教育階段九年一貫課程總綱綱要（臺北：教育部，1998年）。

教育部訓委會，國民中學訓導工作手冊（臺北：教育部訓育委員會，1986年）。

### (二) 專書

王岳川，後現代主義文化研究。（臺北：淑馨出版社，1993年）。

方永泉，教育--傳統、現代化與後現代化（臺北：師大書苑，1996年）。

石佳福，國小訓導行政（臺北：五南書局，1994年）。

吳庚，行政法上之理論與實用，增訂五版。（臺北：自刊，1999年）。

吳清山，學校行政（臺北：心理出版社，1993年）。

吳清山，學校行政研究（臺北：高等教育，2004年）。

翁岳生，法治國家之行政法與司法（台北：月旦，1994年）。

周志宏，教育法與教育改革，（臺北：高等教育，2003年10月）。

周祝瑛，臺灣教育怎麼辦？（臺北：心理出版社，2008年）。

張文軍，後現代教育（臺北：揚智，1998年）。

楊世瑩，SPSS 統計分析（臺北：碁峯資訊股份有限公司，2009年）。

楊洲松，**教育--傳統、現代化與後現代化**（臺北師大書苑，1996年）。

葉至誠、葉立誠，**研究方法與論文寫作**（臺北：商鼎數位出版有限公司，2011年）。

葉重新，**教育研究法-第二版**（臺北：心理出版社，2005年）。

鄭彩鳳，**學校行政研究-倫理與實務**（高雄：麗文文化出版社，2008年）。

謝文全，**教育行政：理論與實務**（臺北：文景，1998年）。

謝瑞智，**教育法學**，初版。（臺北：文笙書局，1992年）。

顏玉雲，**教育--傳統、現代化與 後現代化**（臺北：師大書苑，1996年）。

### （三）期刊論文

但昭偉、王月卿、邱鈺惠，「從教育工作者可能的惡德談學生權利之保障」，**中等教育**，第52卷第4期（2001年8月），頁24-36。

柯志堂，「學生權利中關於申訴制度之探討」，**東吳大學學生事務與社團輔導**，第二輯（2002年5月），頁349-362。

柯志堂，「人權教育落實在學生權利保障之探討」，**高餐通識教育學刊**，第1期（2004年4月），頁239-266。

高義展（2000），「後現代道德觀對學校道德教育之啓示」，**國立臺南師範學院「初等教育學報」**，13期（2000年6月），頁307-322。

許芳懿，「後現代思潮與教育」，**國立臺南師範學院「初等教育學報」**，14期（2001年6月），頁343-366。

黃文三，「後現代主義的思想及其對德育的啓示」，**國立高雄師範大學教育學系教育研究**，7期（1999年7月），頁19-30。

黃玉，「大學學生事務的角色與功能」，**公民訓育學報**，第5輯（1996年6月），頁167-192。

黃志順（2000），「一個國小教師在多元文化概念中的教育實踐與反省」，**台南師院國教所國民教育研究集刊**，第6期（2000年6月），頁149-182。

謝明坤，「學生不良適應行爲與輔導」，**國教世紀**，第21卷第10期（1986年4月），頁10-12。

謝明昆，「兒童道德思考判斷教學研究」，**台中師院學報**，第16期（2002年7月），頁321-352。

蘇永明，「九年一貫課程的現代性批判與後現代思考」。**教育研究月刊**，第102期（2002年10月），頁13-20。

#### （四）碩士論文

王昭惠，**國中訓導人員執行學生常規管理之研究：一個國中訓導處之觀察**（臺北：台灣師範大學教育研究所碩士論文，1996年）。

王朝宏，**國民中學設置軍訓教官可行性之研究以新竹市立完全中學為例**（宜蘭：佛光大學公共事務學系研究所碩士班碩士論文，2007年）。

何文馨，**人權教育與校規演變--以兩所國民中學為焦點之比較研究**（臺北：國立政治大學教育研究所碩士論文，2006年）。

吳政憲，**雲林縣國民中學訓導人員對學生權利認知之研究**（彰化：彰化師範大學

教育研究所碩士班碩士論文，2010 年)。

李明華，**國民中學訓導主任行政決定之研究—以花蓮縣為例**（花蓮：花蓮師範學院國民教育研究所論文，1999 年）。

李信弘，**台東縣國民中學兼任訓導工作教師人格特質與工作滿意度之分析研究**（臺東：臺東大學教育研究所，2005 年）。

李梅芬，**國中生的社會連結與偏差行為研究**，（臺北：中國文化大學兒童福利研究所碩士論文，1995 年）。

沈義正，**不同年齡的國小教師兼任行政職務的意願 及其考量因素之研究**（國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士班碩士論文，2009 年）。

林美伶，**國中教師對管教權的認知與管教行為之研究**（彰化：彰化師範大學教育研究所碩士班碩士論文，1999 年）

林華中，**台灣原住民族地區國中教師管教與學生學習適應之研究-以桃竹苗為例**（臺北：臺灣師範大學政治學研究所碩士班碩士論文，2004 年）

郁雲龍，**中輟之虞學生相關輔導人員之角色與協同合作經驗—以臺北市某國中為例**（台北：臺北大學社會工作學系碩士班碩士論文，2011 年）。

晏向田，**影響國中訓導主任續任意願因素調查研究**（高雄：高雄師範大學教育學系碩士論文，2006 年）。

高景志，**國民小學訓導人員角色壓力、人格特質與工作效能之相關研究-以高屏地區為例**（屏東：屏東科技大學技術及職業教育研究所，2005 年）。

張志豪，**國中兼任行政教師工作困擾與工作滿意度之相關研究**（彰化：彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，2011 年）。

- 郭文雄，屏東縣國民中學訓導人員工作壓力、組織氣氛與組織承諾之相關研究(屏東：屏東教育大學教育行政研究所碩士班碩士論文，2011年)。
- 郭浚經，臺北縣市公立國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究（臺北：國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班論文，2007年）。
- 郭素琴，國中教師對整合教訓輔措施之教育理念與成效評估研究（高雄：高雄師範大學教育學系碩士班碩士論文，2002年）。
- 陳巨峰，國民中學師生衝突成因及教師因應策略之研究（臺北：臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班碩士論文，2005年）。
- 陳宗平，國中教師兼任行政職務者工作壓力與工作倦怠之研究-以中部縣市為例（彰化：彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，2001年）。
- 陳玲玲，國民中學兼任行政職務教師教學現況之研究-以臺北地區為例（臺北：國立臺灣師範大學教育學系在職進修研究所碩士論文，2006年）。
- 陳啓軒，國民中學學生知覺導師管教態度與學業成就之相關研究（雲林：雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士班碩士論文，2007年）。
- 陳蓮妃，國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究（高雄：高雄師範大學教育研究所論文，2003年）。
- 曾怡萍，新北市立國民中學兼任行政職教師工作壓力與續任意願影響因素之研究（臺北：臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文，2011年）。
- 楊憲章，國民中學教師兼任訓導處行政人員工作壓力與職業倦怠之研究（彰化：彰化師範大學商業教育學系碩士論文，2003年）。

劉文鴻，**臺北市公立國民中學訓導人員工作壓力與因應策略之研究**（臺北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，2009年）。

蔡宏德，**影響花蓮縣國民中學生教組長續任因素之研究**（花蓮：東華東華大學教育研究所教育學碩士在職專班碩士論文，2010年）。

鄭進豐，**影響國中生對訓導人員態度因素之經驗研究—以屏東縣為例**（嘉義：南華大學教育社會學研究所碩士班碩士論文，2000年）。

鄧柑謀，**國民中學訓輔人員工作壓力、因應策略與職業倦怠關係之研究**（高雄：高雄師範大學教育研究所論文，1991年）。

謝金青，**國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意之研究**（台北：政治大學教育研究所碩士論文，1992年）。

韓繼成，**國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究**（彰化：彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文，2002年）。

顏伶仔，**臺中市國小教師續任行政職務意願與影響因素之研究**（臺中：臺中教育大學教育學系研究所碩士論文，2011年）。

#### （五）網路資料

「九十九學年度教育部全國中輟統計數據分析」，引自「**教育部訓育委員會**」，2011年9月23日，[http://www.edu.tw/displ/itemize\\_list.aspx?site\\_content\\_sn=7974](http://www.edu.tw/displ/itemize_list.aspx?site_content_sn=7974)；最後瀏覽日期：2012年3月20日。

「**反對霸凌法辦民團向教部陳情**」，引自「**大紀元**」，2011年9月23日，<http://www.epochtimes.com/b5/11/4/12/n3225835p.htm>；最後瀏覽日期：2012年3月13日。



朱有鈴，「關係霸凌 被忽略的校園黑洞」，**自由時報**，2011 年 9 月 23 日，  
<http://blog.yam.com/drun kard/ category/883417>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月  
31 日。

江玲君，「對行政院院長施政報告之質詢」，引自「**新台灣網報社**」，2012 年 2  
月 22 日，  
<http://www.newtaiwannet.com.tw/page1.aspx?no=100080925142807811&step=1&newsno=100101218185326802>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 20 日。

東森新聞，「兒霸凌母嗆有靠山 學校狀況外?!」，引自「**蕃薯藤網誌**」，2011 年  
2 月 22 日，  
<http://www.tut.edu.tw/webmaster/w1edcourse/chinese/6/992/992-%E7%AC%A C%E4%B8%80%E9%80%B1.doc>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 15 日。

教育部重編國語辭典修訂本，  
<http://dict.revised.moe.edu.tw/cgi-bin/newDict/dict.sh?idx=dict.idx&cond=%B0 V%BE%C9&pieceLen=50&fld=1&cat=&imgFont=1>；最後瀏覽日期：2012 年  
4 月 2 日。

曾慧青，「校園毒品分析」，引自「**國家政策研究基金會**」，2010 年 3 月 2 日，  
<http://www.npf.org.tw/post/3/7556>；最後瀏覽日期：2012 年 4 月 2 日。

曾慧青，「校園霸凌之探討」，引自「**財團法人國家政策研究基金會**」，2011 年 9  
月 23 日，<http://www.npf.org.tw/post/3/5930>；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 12  
日。

漢典，<http://www.zdic.net/zd/zi/ZdicE8ZdicA8Zdic93.htm>；最後瀏覽日期：2012  
年 4 月 2 日。

胡素華，「後現代思潮對學校教育之啓示」，*網路社會學通訊期刊*，第 37 期，2004 年 3 月 15 日，<http://mail.nhu.edu.tw/~society/e-j/37/37-31.htm> ；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 31 日。

張雪梅，「抗霸凌給學務處力量」，引自「中時電子報」，2010 年 12 月 26 日，<http://news.chinatimes.com/forum/0,5252,11051401x112010122600277,00.html> ；最後瀏覽日期：2012 年 3 月 15 日。

## 二、英文部份

C. E. Fladeland, *Administration or teaching? Factors associated with teachers' decisions to persue school administratio* (Dissertation Abstracts International, DAI-A 62/03,AAT3008683,dodtoral dissertation,University of Minnesota, 2001) .

J. S. House, *Work Streets and Social Support*( Reading, MA : Addison-Wesley, 1981) .

H. C. Quay, “A Critical Analysis of DSM-III as a Taxonomy of Psychopathology in Childhood and Adolescence”, in T. Million, & G. Kleman (eds.) , *Contemporary Issues in Psychopathology* ( New York: Guilford Press.,1986 ) , pp.151-165.

# 附錄一

## 臺中市公立國民中學生教組長續任問題之調查研究問卷

親愛的組長您好：

首先感謝您能抽空填寫這份問卷。本問卷之目的在於瞭解國民中學生教組長在學校工作現況以及生教組長續任因素。本問卷不具名，所填資料僅作為學術研究，不涉及個別分析，個人選答絕對保密。您的寶貴意見僅供學術研究之參考，並對研究主題有非常重要的參考價值，請您依實際狀況與個人實際感受如實填答，並請逐題完成填答。

敬請惠予協助與指教。感謝您的配合與協助！

南華大學國際暨大陸事務學系亞太研究碩士班

指導教授:張心怡 副教授

研究生:蔡宗名 敬上

中華民國 101 年 3 月 19 日

### 第一部份

#### 個人背景資料

請依實際狀況在下列各項適合的選項中☑

1. 性別： (1) 男 (2) 女
2. 婚姻狀況： (1) 已婚 (2) 未婚
3. 年齡： (1) 21-30 歲 (2) 31-40 歲 (3) 41-50 歲 (4) 50 歲以上
4. 學歷： (1) 研究所(碩士)以上 (2) 師大、師院、師範  
(3) 一般大學+學程
5. 教學年資： (1) 5 年以下 (2) 6-10 年 (3) 11-15 年 (4) 16-20 年  
(5) 20 年以上
6. 行政年資： (1) 1 年以下 (2) 2-4 年 (3) 5-10 年 (4) 11 年以上
7. 曾擔任過行政職務：(1) 主任 (2) 組長
8. 學校區域： (1) 合併前台中縣山線地區 (2) 合併前台中縣海線地區  
(3) 合併前台中縣屯區 (4) 合併前台中市市區
9. 學校規模： (1) 小型學校:24 班以下 (2) 中型學校:25-48 班  
(3) 大型學校:49 班以上
10. 是否願意續任下一學期的生教組長  
(1) 是 (2) 否

## 第二部份 影響生教組長續任因素

此部份問卷在瞭解您個人對是否續任生教組長之考量因素。每一個答案分為四個等級，從「非常重要」、「有些重要」、「有些不重要」、「非常不重要」；若您對該題極為不重要，請勾選「非常不重要」；若您對該題大致上重要，請勾選「有些重要」；若您對該題有部份重要，請勾選「有些重要」；若您對該題有部份不重要，請勾選「有些不重要」。

	1	2	3	4
	非 常 不 重 要	有 些 不 重 要	有 些 重 要	非 常 重 要
在學生因素方面：				
1. 需要隨時待命以應付學生突發狀況。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 處罰學生後常感到不安與後悔。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 辦理各種活動(校外)總是提心吊膽。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 學生權益抬頭常有不服管教。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 各項法令繁雜處理稍有不慎便有觸法之虞。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 社會不良風氣影響學生行為。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 爆料文化盛行使得管教學生過程常被誤導與汙名化。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 校外人士到校干擾滋事。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
在家長因素方面：				
1. 請託民意代表、媒體到校干涉學生管教事。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 提出不合理要求干涉學生獎懲問。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 不明事理到校興師問罪。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 學生問題出現時常推諉責任不到校處。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 對學生行為無力管教。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
在教職員因素				
1. 同事間對學生管教獎懲方式不一。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 推行各項活動常無法獲得同事支持和認同。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 將學生管理問題交由生教組處理的情形有愈來愈多的趨勢。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 各處室不能密切協調合作。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 業務職掌不明確而形成意見衝突。……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

在上級因素方面

- |                               |                          |                          |                          |                          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 重視學校升學率而忽略學生常規生活教育。·····   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 生教組長未能參與業務範圍內之校務決策。·····   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 未積極協助生教組長推動執行學生管教等工作。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 繁雜的行政業務影響本身課務與教學品質。·····   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                               | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        |
|                               | 非                        | 有                        | 有                        | 非                        |
|                               | 常                        | 些                        | 些                        | 常                        |
|                               | 不                        | 不                        | 重                        | 重                        |
|                               | 重                        | 重                        | 要                        | 要                        |
|                               | 要                        | 要                        |                          |                          |
| 5. 額外的任務委派。·····              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 管教學生時無法獲得上級政策充分支持。·····    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 對管教事件未能實地了解事件真相。·····      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

在個人因素方面

- |                                |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 行政業務繁多而備感到壓力。·····          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 處理學生偏差行為時心裡感到負擔沉重。·····     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 未能掌握校安通報時效而備感壓力。·····       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 處理學生突發事件的時效壓力。·····         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 下班時常要處理學生突發狀況而備感壓力。·····    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 常有被學生與校外人士騷擾而有影響私人生活。·····  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 個人物品機車汽車常有被學生破壞，心生畏懼感。····· | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

其他寶貴的意見 請您提供!!

再一次謝謝您的配合與協助! 感謝您的作答!

## 附錄二

### 同意書

茲同意南華大學國際暨大陸事務學系亞太研究碩士班  
研究生蔡宗名於碩士學位論文「臺中市公立國民中學生教組  
長續任問題之調查研究」中，使用本人(2010)編定之「影響  
花蓮縣國民中學生教組長續任因素問卷」為碩士論文之研究  
工具。

同意人：

蔡宗名

中華民國 101 年 3 月 19 日