

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATIONS MANAGEMENT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關研究

A STUDY ON THE RELATIONSHIP AMONG PERSONALITY TRAITS AND

THE ATTITUDES TOWARDS TEACHERS' UNION OF THE ELEMENTARY

SCHOOL TEACHERS IN CHANGHUA COUNTY

指導教授：涂瑞德博士

ADVISOR : RUEY-DER TWU Ph.D.

研究生：黃斐雀

GRADUATE STUDENT : FEI-CHUEH HUANG

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關研究

研究生：

黃斐雀

經考試合格特此證明

口試委員：

涂瑞德

李淑芬

杜承蔚

指導教授：

涂瑞德

系主任：

褚麗娟

口試日期：中華民國 105 年 06 月 02 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生黃斐雀君在本系修業1年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：黃斐雀君已修滿30學分，其中必修科目：研究方法、非營利事業會計專題、非營利事業管理專題、非營利組織募款專題等科目；成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：黃斐雀君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關研究

(2)學術期刊：

本人認為黃斐雀君已完成南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關研究，以參加碩士論文口試。

指導教授：陳昭信 簽章

中華民國108年5月9日

謝誌

鳳凰花開之際，我滿載而歸，載著的是無數的感謝與無限的感動！

這一連串感恩故事的起點，以進入非營利事業管理碩士班揭開序幕，系上每位優秀教師的諄諄教誨皆使我受惠良多，尤以指導教授涂老師功不可沒，總用耐心、貼心與細心給予學生論文上的指引，且義無反顧的一路相伴，點點滴滴在心頭，真是謝謝您！

感謝口委老師袁淑芳老師和杜承嶸老師對於本篇論文所給予的指導與指正，使其更具嚴謹性與專業性；也感謝提供研究工具的李雅倫老師與黃飛臺老師，因著他們無私的氣度，方使我能順利從事論文的後續研究工作。

朋友與家人也是論文寫作生涯裡重要的支持與力量，感謝家慧同學專車接送使我免於舟車往返之勞；感謝家人不間斷的精神鼓舞讓我一解沮喪疲憊之苦；尤以外子玉樹協助照料小孩與家事，使我無後顧之憂得以專心求學，最為辛勞！這一路上有您們相伴，真好！

感謝的終點站，是祝福。祈願句句祝福話語幻變成個個美妙音符，譜寫出既優雅又雋永的樂章，且讓祝福搭乘樂聲的翅膀，悠揚天際，傳唱千里，衷心地祝福您們！

斐雀謹誌于

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

民國 105 年 6 月

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班
104 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關研究

研究生：黃斐雀

指導教授：涂瑞德 博士

論文摘要內容：

本研究旨在瞭解彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之現況、差異與相關情形。

本研究以調查研究法來進行研究，以彰化縣公立國小教師為研究對象，發出 234 份問卷，回收問卷 223 份，其中有效問卷共 208 份，問卷有效率達 88.89%。調查所得資料以描述性統計、T 檢定、單因子變異數分析及皮爾森積差相關分析等統計方法，獲致以下研究結論：(1) 彰化縣國小教師之人格特質會因性別、婚姻狀況、服務年資、職務現況、教師工會會員與否、學校規模、年捐款金額、月專業進修時數的不同而有所差異，不會因年齡、最高學歷、擔任非營利組織會員數的不同而有所差異。(2) 彰化縣國小教師之教師工會態度會因性別、婚姻狀況、服務年資、職務現況、教師工會會員與否、學校規模、擔任非營利組織會員數的不同而有所差異，不會因年齡、最高學歷、年捐款金額、月專業進修時數的不同而有所差異。(3) 彰化縣國小教師之人格特質與教師工會態度具有顯著正相關。

本研究針對上述研究結果，提出若干建議，以供彰化縣教師職業工會、教育行政機關、學校、國小教師及未來研究之參考。

關鍵詞： 國小教師、人格特質、教師工會態度

Title of Thesis: A Study on the Relationship among Personality Traits and the Attitudes towards Teachers' Union of the Elementary School Teachers in Changhua County

Department: Master Program in Nonprofit Organizations Management, Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date: June 2016

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Fei-Chueh Huang

Advisor: Ruey-Der Twu Ph.D.

Abstract

The purpose of this study is to realize the current situation, difference and correlation of personality traits and the attitudes towards Teachers' Union of the elementary school teachers in Changhua county.

The study uses the survey research as a research method. A total of 234 questionnaires were distributed, focusing on public elementary school teachers in Changhua county as the respondent subjects. There were 208 valid questionnaires out of 223 questionnaires returned, resulting in the effective response rate of 88.89%. Collected data were analyzed using descriptive statistics, T-test, one-way analysis of variance, and Pearson product-moment correlation. The following conclusions are reached: (1) Gender, marital status, seniority, position, a member of Teachers' Union or not, school scale, donation amount per year, and professional and continuing education per month cause elementary school teachers in Changhua county to have different perspectives on personality traits, while age, education, and numbers of serving as members of NPOs do not have an influence on the perspective. (2) Gender, marital status, seniority, position, a member of Teachers' Union or not,

school scale, and numbers of serving as members of NPOs cause elementary school teachers in Changhua county to have different perspectives on the attitudes towards Teachers' Union, while age, education, donation amount per year, and professional and continuing education per month do not have an influence on the perspective. (3) The personality traits of elementary school teachers in Changhua county are positively and significantly related to the attitudes towards Teachers' Union.

The study attempted to provide data summaries and recommendations that could be used by Changhua Teachers' Union, education agencies, schools, elementary school teachers as well as a basis for future research efforts.

Keywords : Elementary School Teachers, Personality Traits, the Attitudes towards Teachers' Union



目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目錄.....	iv
表目錄.....	vii
圖目錄.....	ix
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究動機.....	2
1.3 研究目的.....	5
1.4 待答問題.....	5
第二章 文獻探討.....	6
2.1 我國教師工會組織沿革.....	6
2.1.1 教師組織的定義.....	6
2.1.2 教師組織的功能.....	6
2.1.3 教師組織的分類.....	9
2.1.4 我國教師組織的發展沿革.....	10
2.2 人格特質的相關研究.....	13
2.2.1 人格特質的定義.....	13
2.2.2 人格特質的理論.....	15
2.2.3 五大人格特質.....	17
2.2.4 教師人格特質相關研究.....	20
2.3 工作態度的理論與相關研究.....	21
2.3.1 態度的定義.....	21

2.3.2	工作態度的定義	22
2.3.3	工作態度的理論	23
2.3.4	工作態度的相關因素	24
2.3.5	影響教師工會態度之相關研究	25
2.3.6	國內教師工會態度之相關研究	26
第三章	研究設計與實施	28
3.1	研究架構	28
3.1.1	個人背景變項	30
3.1.2	人格特質	30
3.1.3	教師工會態度	30
3.2	研究假設	30
3.3	研究對象	32
3.4	研究工具	33
3.4.1	個人背景變項量表	33
3.4.2	人格特質量表	34
3.4.3	教師工會態度量表	37
3.5	研究方法與步驟	40
3.6	資料處理與分析	42
第四章	研究結果與討論	44
4.1	有效樣本統計分析與整體表現情形	44
4.1.1	問卷樣本回收情形	44
4.1.2	不同背景變項統計分析	44
4.2	各變項之描述性分析	49
4.2.1	人格特質構面	49

4.2.2 教師工會態度構面	52
4.3 差異分析	56
4.3.1 獨立樣本 T 檢定	57
4.3.2 單因子變異數分析	68
4.4 相關分析	94
第五章 結論與建議	99
5.1 研究假設之驗證	99
5.2 研究建議	102
5.2.1 實務上的建議	102
5.2.2 研究上的限制	105
5.2.3 後續研究的建議	105
參考文獻	107
一、中文部分	107
二、英文部分	114
附錄	116
附錄一 全國教師工會總聯合會章程任務	116
附錄二 彰化縣教師職業工會章程任務	117
附錄三 人格特質同意書	118
附錄四 教師工會態度同意書	119
附錄五 彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度關係之問卷	120

表目錄

表 2.1 教師人格特質相關研究彙整表.....	20
表 2.2 教師對教師工會態度之相關研究彙整表.....	26
表 3.1 彰化縣國民小學教師分層抽樣分配表.....	33
表 3.2 人格特質量表.....	35
表 3.3 教師工會態度量表.....	37
表 4.1 有效問卷樣本之統計分析表.....	48
表 4.2 描述性分析-人格特質問項.....	50
表 4.3 描述性分析-教師工會態度問項.....	53
表 4.4 不同性別與人格特質之差異性分析表.....	58
表 4.5 不同性別與教師工會態度之差異性分析表.....	59
表 4.6 不同婚姻狀況與人格特質之差異性分析表.....	60
表 4.7 不同婚姻狀況與教師工會態度之差異性分析表.....	62
表 4.8 教師工會會員與否與人格特質之差異性分析表.....	64
表 4.9 教師工會會員與否與教師工會態度之差異性分析表.....	66
表 4.10 T 檢定彙整表.....	68
表 4.11 不同年齡與人格特質之差異性分析表.....	69
表 4.12 不同年齡與教師工會態度之差異性分析表.....	70
表 4.13 不同最高學歷與人格特質之差異分析表.....	71
表 4.14 不同最高學歷與教師工會態度之差異分析表.....	72
表 4.15 不同服務年資與人格特質之差異性分析表.....	73
表 4.16 不同服務年資與教師工會態度之差異性分析.....	75
表 4.17 不同職務現況與人格特質之差異性分析.....	76
表 4.18 不同職務現況與教師工會態度之差異性分析表.....	78

表 4.19 不同學校規模與人格特質之差異性分析表.....	79
表 4.20 不同學校規模與教師工會態度之差異性分析表.....	81
表 4.21 不同年捐款金額與人格特質之差異性分析.....	83
表 4.22 不同年捐款金額與教師工會態度之差異性分析表.....	84
表 4.23 不同擔任非營利組織會員數與人格特質之差異性分析表	85
表 4.24 不同擔任非營利組織會員數與教師工會態度之差異性分析表 ..	86
表 4.25 不同月平均專業進修時數與人格特質之差異性分析表	88
表 4.26 不同月平均專業進修時數與教師工會態度之差異性分析表	89
表 4.27 人格特質單因子變異數分析彙整表.....	90
表 4.28 教師工會態度之單因子變異數分析彙整表.....	92
表 4.29 人格特質與教師工會各層面相關分析表.....	95
表 5.1 個人背景變項與人格特質之研究假設驗證分析表.....	99
表 5.2 個人背景變項與教師工會態度之研究假設驗證分析表.....	100
表 5.3 人格特質與教師工會態度相關之研究假設驗證分析表.....	101

圖目錄

圖 3.1	研究架構圖	29
圖 3.2	研究流程圖	41



第一章 緒論

本章共分為四節，第一節是研究背景；第二節是研究動機；第三節是研究目的；第四節是待答問題。

1.1 研究背景

教育乃國家的重要基石，也就是說教育制度與功能能否朝向穩健並正向的發展與發揮，將成為一個國家擁有永續力與競爭力的關鍵指標。就教育而言，教育的主體可分為教師與學生，由於教師於教育過程中所扮演的角色不可或缺，因此佔有舉足輕重的地位與影響力。況且教師是學校教育主要的推動者，除了負有傳統社會裡所授與之傳道、授業、解惑三重責大任以外，舉凡學生潛力的發展、親師溝通、學生輔導與管教、人格健全的培育、教材教法的運用、學校行政措施的配合與執行、課程的組織與設計，乃至終極教育目標的達成等等，都必須仰賴教師的努力教導與戮力推行，方可成事。

然而，近期的教育環境在受到大眾媒體急速發展與社會變遷急遽的雙重影響之下，整體教育環境對教師產生不利的影響。比如：教育部一連串的教育改革措施、國內人本教育基金會的崛起、校園師生案件頻傳、政黨利用族群對立手腕對學校教師形象進行負面報導與渲染手法等等。更有甚者，2006 年底，立法院三讀通過《教育基本法》第八條及第十五條的《禁止體罰條款》修正案，明定政府公權力應保障學生不受體罰，零體罰政策法制化後，教師動輒得咎，模糊的界線與家長強勢的作風，造成教師不願意或不能管教學生，在受阻與受挫於無所適從的困境下，許多教師最終選擇放棄管教權。

2002 年教師節，十萬教師走上街頭向政府示威抗議的活動，鄭彩鳳(民 92)認為這除了是對教改措施的回應外，也顯示教師已發展出權力覺醒的意識。徐藝華(民 94)更以為教師可能體認到教師權益的一致性，為了反對由上而下的教育改革，進而產生以抗爭手段來維護、爭取教師權益的集體行為。林雅嵐(民 90)首次針對國內小學教師抗爭意識所做的量化研究中，發現國小教師已有相當的抗爭意識。然而，也有學者郭淑珍(民 92)與 Poole (1999)認為教師應與勞工運動保持距離，而為了應付教育改革措施，抱持較多專業自主意識的教師，可能不會以抗爭行為，反倒會以提高教學效能和教育品質，來維護工作權益。基此，顯而易見地，教師已逐漸發展出迥然不同並多元化的意識形態。

1.2 研究動機

研究者本身是國小教師，已從事教職十餘年，在這十幾年的教書生涯中，深刻且強烈地感受到整個教育環境體系的質變，且正以循序漸進的方式顛覆並挑戰傳統上尊師重道的模式與觀念。其後在各利益團體興起與媒體推波助瀾之惡劣情勢中每況愈下，所幸經由教師團體中有志之士多方與多年的努力奔走，教師工會乃應運而生。研究者於民國 100 年教師工會成立即加入教師工會迄今屆滿五年，期望教師工會能成為穩健發展並發揮實質功能的組織；然而反觀研究者所服務學校的其他教師，欲加入教師工會的教師卻是寥寥可數。值此教育環境劇烈變遷下，對於教師工會成立迄今屆滿五年所代表的意義與發揮成效，教師們究竟抱持著何種態度與看法呢？

心理學家指出，人格主要是用來解釋或預測人的行為，吳秉恩(民 75)更將人格擴大解釋為一個人工作績效的預測變數。Allport (1961)指出人格

乃個體有別於另一個體的思考和行為特性，此特性不只具備特定成分的組織架構，也有隨著環境變遷所產生不同反應的動態特性。而「特質論」中則認為「特質」是個人在所處的環境中，對刺激的穩定、持久的反應方式。張春興(民 80)認為人格特質是個體在互動間、對人、對事和整體環境適應時，顯示其獨特的個性，這獨特個性是由個人之遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用之下，表現在身心各方面的組合特徵，且此特徵具備相當之整合性和持久性。不同的教師個體由於受其先天遺傳、家庭成長環境、教育背景與生活經驗等多重因素影響下，將發展出個人所擁有的獨特人格與特質，並進一步影響其思想態度與行為模式。因此，探討不同人格特質的老師其對事物的看法與態度有何異同，將有助了解教師不同意識的形成原因，此乃研究動機之一。

在教師團體有志之士多方與多年的努力之下，直到 2010 年六月，立法院通過修正工會法，教師可以籌組工會或教育人員產業工會，但是緩衝期為一年，2011 年五月一日生效，李建興(民 101)以為當天全國十七個縣市教師團體同步成立工會或產業工會，這乃教育界與勞工界一大盛事。在原教師會系統全力運作下，大部分縣市都已組成教育產業工會或教師職業工會，截至 2012 年底，已成立了 20 個縣市的教師工會，尚未成立教師工會的有花蓮縣、苗栗縣。全國教師工會總聯合會則在 2011 年 7 月 11 日成立(全國教師工會總聯合會，民 100)。在高等教育方面，也於 2012 年 2 月 18 日成立了台灣高等教育產業工會(丁志權，民 102，頁 25)。

教師工會成立之後，教師具備法定勞動者身分無庸置疑，然而教師工會從成立迄今，目前仍屬新興工會發展階段，其後續的發展與前景將成為社會大眾與相關利益團體持續矚目的焦點。誠如《全國家長團體聯

盟》謝國清說：「教師組工會、權益擴張的同時，請教師工會不要只為老師謀福利，也應擔起社會責任，為教育發聲。」教師工會除了必須面對這些浪潮與爭議之外，尚面臨亟待解決之困境，其困境乃針對教師工會組織本身來說，由於現行工會法並無強制入會規定，也就是採取自由入會的方式，康瀚文(民 103)指出教師的冷漠態度將對教師工會組織的團結與運作產生很大的影響，此外，尚有一些教師對加入教師工會抱持著「搭便車」的心態。因此，此一制度能否吸引足夠數量的教師入會，尚難定論；但教師工會的會員人數與其財力是直接影響其會務任務順利推動與功能健全發展的重要因素。吳青山(民 100)認為假使社會民眾和老師不支持教師工會的作法，教師加入工會的意願就會低落，對於教師工會的前景是非常不利，這定非所有人所樂見。教師工會的會員越多，教師工會的力量就越大，如何爭取教師們的認同與支持，將是教師工會未來發展的重大課題。

更進一步地說，所有教師組織的主體畢竟是老師，因此全國教師工會總聯合會和各地方教師組織若要吸引更多會員加入其組織，除了必須使其功能與發展觸角更加多元化之外，更應傾聽並了解基層教師的想法與心聲，以作為其未來運作的方向與參考，使其組織不僅具有代表性，也期望能成為替教師發聲的暢通管道，進而改善整體教育環境與教學品質，藉此使眾多莘莘學子受惠無窮，此乃研究動機之二。

為了解教師之人格特質與其對彰化縣教師職業工會態度的現況，期使身為教育主體之一的教師能將學校教育與國家教育之目標與功能發揮到淋漓盡致，本研究將針對彰化縣國小教師之人格特質現況與其對彰化縣教師職業工會的態度進行調查研究，並探求國小教師之人格特質與對教師工會態度的相關，以提出提高國小教師對教師工會態度因應策略，

提供給彰化縣教師職業工會、教育行政機關、學校、國小教師與未來學術研究之參考，此乃研究動機之三。

1.3 研究目的

基於以上所述之研究動機，本研究之目的在於了解彰化縣國民小學教師之人格特質與其對彰化縣教師職業工會態度的現況與相關性，並依據研究的結果，以提出具體結論與建議給彰化縣教師職業工會、教育行政機關、學校、國小教師和未來學術研究做為參考。具體而言，本研究之主要目的如下：

1. 了解彰化縣國小教師在人格特質與教師工會態度之現況。
2. 探討不同背景彰化縣國小教師在人格特質與教師工會態度之差異情形。
3. 探討彰化縣國小教師人格特質對教師工會態度之影響。
4. 根據研究結果，提出具體建議，以供相關主管單位等參考。

1.4 待答問題

本研究根據上述研究動機與目的，所要探討之具體問題如下：

1. 了解彰化縣國小教師之人格特質現況為何？
2. 了解彰化縣國小教師之教師工會態度現況為何？
3. 了解彰化縣國小教師之人格特質是否因其背景之不同而有所差異？
4. 了解彰化縣國小教師之教師工會態度是否因其背景之不同而有所差異？
5. 了解彰化縣國小教師之人格特質與教師工會態度之相關情形為何？

第二章 文獻探討

本章共分為三節，第一節是我國教師工會組織沿革-探究我國教師組織成立沿革與發展；第二節是人格特質的相關研究；第三節乃工作態度的理論與相關研究。

2.1 我國教師工會組織沿革

本節首先了解教師組織的定義，再闡述教師組織具備的功能，接著說明教師組織的分類，最後再介紹我國教師組織的發展沿革。

2.1.1 教師組織的定義

顧名思義，教師組織是在為教師團體發聲，旨在維護教師權益與其專業地位所組成的團體(蔡金田，民 100)。吳清山(民 85)指出教師組織可視為職業團體，因其係以協調同業關係，基於增進共同利益而組成團體，以維護教師權益。教師組織也是自我管理的團體，以制訂教師自律公約來約束成員，要求教師遵守，一旦教師組織能發揮自我管理和自我約束的功能，將會贏得更多教師與社會的支持。教師組織也是獨立性團體，是教師力量的結合，具備超然之地位，不受政黨左右，因此是公正性和獨立性兼具的團體。

綜上所述可知，教師組織是由自願性所組成的長期性組織，擁有專業性、合法性和自主性的特點。

2.1.2 教師組織的功能

Jessup (1988)指出教師組織的功能有兩項，一是改善成員不滿意的條

件；另一個則是積極爭取成員滿意的條件。蔡文正(民 89)提出教師組織的功能應包括爭取教師權益(比如工作條件、教師待遇、保障工作權)、提升教師專業(比如辦理各種研討會或研習)、維持教師尊嚴(比如訂定倫理規範與自律公約)、影響教育決策(比如影響學校行政和教育行政的政策和措施等)、提供教師服務(比如辦理會員聯誼活動或提供法律諮詢)。

衛民(民 82)提出了工會六大功能：

1. 經濟功能：

薪資是工會與勞工常見的問題，在經濟活動中透過集體協商和談判，除了保障勞方物質生活條件的權益以外，亦扮演著溝通橋樑的角色。

2. 社會功能：

勞工的訴求透過工會作為發聲的管道，不僅有安定社會的功能，還可引薦社會福利相關資源，以滿足勞工身心靈的需求。

3. 政治功能：

許多國家的工會以政治獻金或遊說等方式支持某一有利工會的候選人，故此，工會的政治功能能夠影響國家的政策制定與發展。

4. 教育功能：

工會可舉辦教育活動和發行刊物，以提高成員知識水準，加強勞工法律觀念，進而增加組織的力量。

5. 溝通與協調功能：

勞資雙方層出不窮的問題，透過工會溝通協調的機制，將彼此之爭議轉為以理性平和的態度和方式，來爭取勞方權益，最終達到改善勞工生活的目的。

6. 研究發展功能：

針對上述的功能，擬定研究方向，此乃理想中工會研究發展的功能，因此可說十分重要。

另外，柯素月(民 89)指出教師組織未來應兼具專業與工會的組織功能，並採理性與和諧的運作方式；連學淵(民 91)認為教師組織應有法定、自主和服務的功能；陳秋滿(民 92)以為教師組織應有助於會員的互助結合。

舒緒緯(民 92)認為教師組織功能有以下幾項：

1. 協商的功能：

主要針對教師工作環境與工作條件等事項，透過集體協商或其他協商方式，爭取與保護個別或集體會員權益。

2. 參與的功能：

主要是學校決策或重要會議，以及人事異動，如教師聘任與校長遴選等。

3. 服務的功能：

主要是指提供會員聯誼、福利性、知識性和關懷性的服務。

4. 專業的功能：

包括教學條件的改善、教學品質的提升、學生受教權益之維護、專業成長與教師自律。

5. 諮詢的功能：

提供地方或中央，個人或團體有關教育建言或建議。

6. 交流的功能：

包含與其他單位、個人訊息流通，以及國際間之意見交流。

基此，教師組織乃是爭取教師權益、提升教師專業、維護教師尊嚴、服務諮詢、教育訊息交流、擴展參與教育層面與層次、促成成員與成員

間，和成員與團體間的良好互動等多面向功能之組織。

然而，教師組織不只是一群相同職業的人聚集起來，為爭取自己的勞動權益而已，而應進一步藉由教師工會的政治活動功能，以維護整體社會的公平與正義，以促進社會多元化的蓬勃發展。葉東舜（民 97）認為利益團體乃一個社會之所以能走向民主的重要條件，而且其活動具平衡社會資源分配的價值，因此於民主政治中的份量與日俱增，利益團體的存在促使民主社會更普遍呈現新世代多元化發展的景象。由此可見，藉由教師組織政治活動功能的落實與利益團體的積極政治參與行動，不但能使教師組織對社會多元化發展有所助益，相信也能因此吸引更多教師加入教師組織，共同為教育和社會而齊心努力。

2.1.3 教師組織的分類

在國內，傅瑜雯(民 82)將教師組織分為以下四種：

1. 工會組織：

以勞動條件維持、改善為目標、為受雇人所組成的永續團體，依法享有結社權、集體爭議權和爭議權勞動三權。此類組織通常會採取較為激烈的手段以達成訴求。

2. 公會組織：

以提高工作品質和保障會員權益為目的。此類組織主要在提高教師的工作品質。

3. 專業組織：

在於提供專門性的服務，努力維持教師一定的專業水準。

4. 學術研究組織：

目的在於從事學術研究，使教育理論趨於完善。

高義展(民 87)就我國當前教師組織將其分為三類：

1. 以學術為導向之團體(如測驗學會、輔導協會、教育協會等)。
2. 以達成特定目的之團體(如基層教師協會)。
3. 以各級各類教師工作條件改善、權益保障、福利增進與教育改革為目標之團體(如全國教育會、教師人權促進會和各級教師會等)。

在國外，Jessup (1985)將教師組織按照其功能分為專業取向(Professional Tradition)和工會取向(Labor Union Tradition)兩種，專業取向以保障教學、促進教育需求的組織化、重視顧客服務和經由組織力量來提升服務品質；工會取向則是著重於保障教師權益，將教師不滿的聲音加以組織，並透過集體協商的機制來改善工作環境。

由上面論述可以得知，教師組織因著不同類型而具有相異的功能，故其在勞資關係的互動上也顯現出迥然不同的訴求、立場與態度。

2.1.4 我國教師組織的發展沿革

1. 教育會時期

臺灣省早於清末就有教育會組織，後改為官制組織，主要負責教育學藝之調查研究與辦理各項活動，但因抗日戰爭中斷(吳清山，民 86)。台灣光復後，台灣省教育會、台北市教育會和高雄市教育會相繼成立，其後，1987年由台灣省、台北市、高雄市三個教育會發起成立「中華民國全國教育會」(郭丁熒，民 87)。該會的功能有四：

- (1)謀取教師福利、提供教師服務。
- (2)提高教師地位、保障教師權益。
- (3)推動教育研究、促進教育發展。
- (4)提供社會服務、增進國際文化交流(劉春榮，民 86)。

但由於其會員主要是校長和教育主管機關官員，所以被稱為「校長和長官的俱樂部」；再加上不關心教師的成長與權益，對於教師所舉辦

的研討會、座談會及活動均漠不關心(吳清山，民 86)，故而難以獲致廣大教師群的支持。

2. 教師人權促進會

有鑑於全國教育會對爭取教師權益無法獲致多數教師的認同，於是，部分教師在 1987 年成立「教師人權促進會」，並於 1989 年在內政部完成立案(舒緒緯，民 92)，採取較激烈之手法，期望能發揮五項功能：

- (1)維護教師人權，包括保障教師權益和維護尊嚴。
- (2)促進教育改革，包括反對政治干預教育、堅持教育中立化、爭取更新課程、廢除課程標準、充實教育經費、降低班級人數等。
- (3)促進校園民主化。
- (4)尊重學術自由。
- (5)提升教育品質(教師人權促進會，民 77)。

但因該會屬一般人民團體，且會員人數僅約一千人，真正參與會務活動者寥寥無幾，因此無法有效發揮其功能。

3. 教師會

民國 84 年，《教師法》公布施行，使得教師權益獲得更多保障。《教師法》第 26 條明文規定：「教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會。」，而全國第一個正式立案的教師會組織在 1995 年於台北市萬大國小正式成立。因此，不僅各學校及各地方有教師會，於民國 88 年也成立「中華民國全國教師會」，除兼顧地方需求及特殊性外，也可凝聚全國教師之意見，為保障教師專業權威，以及提升專業形象與地位，提供更寬闊的舞台(舒緒緯，民 92)。

依《教師法》之規定，各級教師組織之基本任務與功能如下：

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

此時的教師組織雖然已有明確的法律定位、工會與專業組織兼備的角色和獨立自主運作的特點，但礙於各項主客觀因素，大部分功能尚未能發揮出來(周家弘，民 98)。

4. 發展中的教師工會

由於整體社會環境的變遷對教育生態產生不利的衝擊，再加上層出不窮的師生事件與法院判例，使得教師產生自我權力的保護意識。於是，2002 年教師節在教師會的動員下，十萬名教師走上街頭，爭取教師組織工會的權力。其訴求為「團結、尊嚴、工會、協商」，另教育部也針對教師籌組工會迅速回應訴求，其方向為：研議修訂教師法及其施行細則，釐清教師組織定位；另訂定教師團體法，規範教師團體協議及爭議權行使方式與範疇；教師納入工會法適用對象，依據工會法組織工會並適用勞動三法(教育部，民 92)。

在有志之士多方與多年的努力之下，直到 2010 年六月，修正工會法才通過教師可以籌組工會或教育人員產業工會，但是緩衝期為一年，2011 年五月一日生效，當天全國十七個縣市教師團體同步成立工會或產業工會。在原教師會系統全力運作下，大部分縣市都已組成教育產業工會或教師職業工會，截至 2012 年底，已成立了 20 個縣市的教師工會，尚未成立教師工會的有花蓮縣、苗栗縣。全國教師工會總聯合會則在

2011 年 7 月 11 日成立(全國教師工會總聯合會，民 100)。

其中，與教育事務關係最密切者為工會法第四條第三項，規定「教師得依本法組織及加入工會」，此乃落實教師在《憲法》第 14 條規定之「結社自由」的人權保障，也開啟了教師擁有勞動三法(團結權、集體協商權與爭議權)的教育新紀元(蔡金田，民 100)。

依據全國教師工會總聯合會章程，其共有 18 項任務(詳見附錄一)；而彰化縣教師職業工會章程，其共有 16 項任務(詳見附錄二)。由上面列舉可知，全國教師工會總聯合會章程任務與彰化縣教師職業工會章程任務大致相符，因全國教師工會總聯合會章程任務比彰化縣教師職業工會章程任務僅僅多了第 17 條「依法提起公益之訴」和第 18 條「其他合於本會宗旨及有關法令規定之事項」兩條任務，可以說雖然兩教師工會層級不同，但共同目的卻是一致的。

我國教師工會當前所面臨的困境、挑戰與相關爭議甚多，未來除了以積極招募成員來擴展影響層面之外，更應藉由與教師互動過程中，充分探討工會的定位與功能，多傾聽基層教師的心聲，以尋求多數教師的認同感，如此一來，才是未來工會能持續且穩健發展之鑰。

2.2 人格特質的相關研究

本節首先定義清楚「人格特質」的定義，再說明「人格特質」的理論與分析五大人格特質，接著探究教師人格特質相關研究。

2.2.1 人格特質的定義

葉育秀(民 97)認為心理學派的理論可分為心理動力學派、行為學派、人本主義學派、特質心理學派、認知學派和生物心理學派等六大理論學派，其中最被廣為應用於心理測驗實證研究上的理論即是特質心理

學派。特質理論的發展大概有七十年的歷史，它不像佛洛伊德或新佛洛伊德學派的人那麼依賴直覺和主觀判斷，特質論研究者乃以客觀的測量來檢驗人格理論和架構，特質理論家大多是學術界的研究者，並非實務界之治療師，其研究偏重在行為的描述和預測，並非行為的改變或發展(周柏程，民 96)。以下將就特質論中的人格進行闡述。

英文的人格為 Personality，源自拉丁文的「Persona」一詞。Persona 原指古希臘時代戲劇演員所使用的面具，代表其所扮演的角色(洪靜惠，民 94)，由於 Persona 易讓人聯想到一個人的外表，亦即我們展現在人們面前的那一面，但人格的意涵絕不僅於此，尚包含了許多隱藏於個人表面特徵下的特性。

早期的研究中，Allport 將人格的定義歸納為六類(黃堅厚，民 88)，分述如下：

1. 總括性的定義：

認為人格是一個人所有特質的總和。

2. 綜合性的定義：

強調人格是個人各方面屬性所組成的整體。

3. 等級性的定義：

將人格某方面的特質分成若干層次或等級，通常在最上面的有整合或統合的作用。

4. 適應性的定義：

強調人格在適應方面的功能。

5. 個別性的定義：

重視個人的獨特性，亦即個人和其他人不同之處，個人的每一種行為大都是與眾不同的。

6. 代表性的定義：

強調人格是個人的代表性行為範型。個人不只是和別人不同，而是具有自己的特色，是他個人實際的樣子。

之後，Allport (1961)對人格做出統整性的定義，指出「人格是個體內動態的組織，由這些心理與生理系統決定了獨特的行為和思想」，也就是說，人格是個體擁有獨一無二的行為和思想特性，這種特性不但具有特定成分的組織結構，尚有隨著環境變化所產生不同反應的動態特性。而「特質論」中則認為「特質」是個人在所處的環境中，對刺激的穩定、持久的反應方式。Cattell (1965)認為人格是一種傾向，可以預測一個人在既定情境中的行為，它是個體的外顯和內隱的行為結合。張春興(民 80)認為人格特質是個體在互動間、對人、對事和整體環境適應時，顯示其獨特的個性，這獨特個性是由個人之遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用之下，表現在身心各方面的組合特徵，且具備相當之整合性和持久性。Costa and McCrae (1997)認為人格特質是指個人的行為反映個人獨特的人格特徵，這些特徵會穩定持續表現在不同的情境。

2.2.2 人格特質的理論

本研究所探討之人格特質屬於特質論範疇，故參酌葉青雅(民 93)、周伯程(民 96)與葉育秀(民 97)的文獻研究後，再將特質論的重要學者與理論歸納整理如下。

1. Allport 的特質論

Allport將特質區分為主要特質(Cardinal Trait)、核心特質(Central Trait)、及次要特質(Central Dispositions)。

(1)主要特質：

是指最具代表個人獨特個性的特質。若在個人生活中某行為傾向相當普遍與突出，則其所有行動幾乎可追溯到受此傾向的影響。

(2)核心特質：

是指構成人格特質的核心部分。核心特質頗為根深柢固，且是構成人格特質的核心部份，外人很容易就看得出來。

(3)次要特質：

是指只有在某些情境下表現的那些不甚明顯、一致性較低的那些人格特質。

2. Cattell的因素分析特質論

Cattell認為特質是人格基本結構的單位，也是相當持久的反應傾向，能夠在不同的情境下呈現出一致性的行為。Cattell從因素分析中區別出不同的特質，並用不同的方式予以分類與描述。

第一種區別方式：

(1)一般特質(Common Traits)：

指每個人或多或少都擁有這個特質，只是程度不同。

(2)獨特特質(Unique Traits)：

只有少數人才擁有的某部分人格而使人們不同。

第二種區別方式：

(1)能力特質(Ability Traits)：

是指個體如何運用有效率的能力與技巧，以完成目標。

(2)氣質特質(Temperament Traits)：

乃遺傳而來，指普遍的作為和行為的情緒傾向，例如，我們肯定、冷靜或易怒的程度。

(3)動態特質(Dynamic Traits)：

指行為的促發力量，並定義了我們的動機、興趣與抱負。

第三種區別方式：

(1)表面特質(Surface Traits)：

表面特質是一些可歸在一起的一系列特徵或行為，這些特徵較不穩定也不持久，因此對於了解人格上也較不重要。

(2)潛源特質(Source Traits)：

潛源特質是人格裡基本的、基礎的核心結構，也是整體性的人格因素，較具穩定性與持久性。每個人都有相同的潛源特質，只是數目上有所不同。

3. Eysenck的特質論

不同於Allport與Cattell，Eysenck (1990)將焦點放在人格的類型上，Eysenck認為所有人格特質都可被歸類為三個軸向或類型。

(1)外向與內向(E軸)：

在E軸上得分越高為外向，反之亦然。

(2)神經症與情緒穩定(N軸)：

在N軸上得分高者為神經症者，傾向於情緒不穩定。

(3)心理症與衝動控制(P軸)：

在P軸上得分高者為高心理症者，具有敵意和攻擊行為等特性。

2.2.3 五大人格特質

特質心理學家Allport、Cattell和Eysenck都認同特質是人格結構的基本單位，但運用因素分析和描述人格特質的向度上卻有所差異，因此引發學者的質疑。這個問題，在經過多年的研究之後，已經有較具共識的觀點出來，亦即人格的差異主要存在於五項因素上(McCrae & John, 1992)。

葉育秀(民 97)認為五大人格特質是Norman (1963)根據Allport等特質論學者提出的向度為主軸，透過同儕間互評的因素分析統計方法，進而發現五種人格因素。後來，Goldberg (1981；1982)和Peabody (1987)也都發現五因素模式的穩定性，Goldberg並於1981 年正式命名五人格因素為「Big Five」。這五個基本因素包括：經驗開放性(Openness to Experience, O)、謹慎(Conscientiousness, C)、外向性(Extraversion, E)、和善性(Agreeableness, A)、神經質(Neuroticism, N)。這五個因素的第一個英文字母，連起來剛好是大家所熟悉的「OCEAN」，因此很容易記住。其中最被廣泛接受的是Costa & McCrae (1986)使用之分類形容詞，將人格特質區分為經驗開放性(Openness to Experience)、嚴謹自律性(Conscientiousness)、外向(Extraversion)、親和性(Agreeableness)、神經質(Neuroticism)五大類型。(葉青雅，民 93)

以下將簡述五大人格特質的基本概念：

1. 神經質(Neuroticism)

(1)定義：

指個體能夠接受負面情緒刺激的評量。

(2)主要特質：

易焦躁、易沮喪、過分擔心、缺乏安全感、無法妥善控制脾氣、憂鬱的、自卑的。

但本人格特質問卷因考量問卷的每個構面得分能有一致性，將採得分高的人，人格特質趨於正向(情緒穩定)；得分愈低的人，人格特質趨於負向(神經質)。

2. 親和性(Agreeableness)

(1)定義：

指個體的親和程度，亦即個體的人際互動特質在面對事物時，認知、情意、態度表現的評量，是一個從同情到反對的連續向度。

(2)主要特質：

喜歡幫助人、替人設想、親切、有禮貌、待人友善、容易相處、順從的、合作性強的、謙虛的、利他的、寬容的。

3. 嚴謹自律性(Conscientiousness)

(1)定義：

指一個人自我節制和規劃的程度，亦即一個人組織性、堅毅性和目標取向行為動機的評量。

(2)主要特質：

認真負責、可靠努力、工作成就導向、循規蹈矩、勤勉審慎性的、不屈不撓。

4. 外向性(Extraversion)

(1)定義：

指個體活動性和社交性的程度，亦即對人際交互作用的量與強度、刺激需求和樂觀能量的評量。

(2)主要特質：

活潑、外向、自信、喜歡表現、愛交朋友、愛熱鬧場合、合群、善交際、主動活躍、樂觀的、愛好玩樂的。

5. 經驗開放性(Openness to Experience)

(1)定義：

指一個人對於主動追求、體驗經驗的開放程度和對陌生事物的容忍與探索能力的評量。

(2)主要特質：

富有想像力、好奇心、有創造力、擁有開闊的胸襟、求新求變、喜歡思考、非傳統性的。

2.2.4 教師人格特質相關研究

綜合上述有關人格特質的相關文獻資料與本研究之研究目的，茲將近年來有關教師人格特質之相關研究彙整於表2.1。

表2.1 教師人格特質相關研究彙整表

研究者	研究對象	研究結果
徐貴裡 (民 98)	桃園縣國小 教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.不同性別、婚姻狀況、年齡、教育程度、教學年資、兼任職務教師對人格特質有部分影響；畢業科系、學校規模不影響人格特質。 2.國小教師人格特質傾向「親和性」與「嚴謹性」，較不具「神經質」。
陳秀美 (民 100)	基隆市國小 教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.教師人格特質以「勤勉親和性」層面最高；教學績效程度為中等以上。 2.國小教師人格特質對教師教學績效預測力，以勤勉親和性人格特質預測力最強。
廖芝青 (民 102)	台中市國中 社會領域教 師	<ol style="list-style-type: none"> 1.台中市國中社會領域教師人格特質具有解釋工作壓力與教學效能的效果。 2.台中市國中社會領域教師人格特質與工作壓力對教學效能具預測力。

表 2.1 教師人格特質相關研究彙整表(續)

研究者	研究對象	研究結果
徐麗玫 (民 102)	雲林縣國小 教師	1.人格特質對休閒活動參與具有正向影響。 2.人格特質對身心健康具有正向影響。
陳蘭杏 (民 102)	澎湖縣國小 教師	1.部份個人屬性變項在人格特質、職家衝突 及工作壓力上有顯著差異。 2.部份人格特質顯著影響「職家衝突」及「工 作壓力」。
曾婉如 (民 104)	桃園市國小 教師	1.桃園市國小教師之性別、年齡、婚姻及家 庭狀況、子女狀況、服務年資對其人格 特質沒有顯著影響。 2.桃園市國小教師之性別、年齡、婚姻及家 庭狀況、子女狀況、服務年資對其人格特 質有顯著影響為部分成立。

資料來源：本研究整理

2.3 工作態度的理論與相關研究

本節首先分別探求「態度」與「工作態度」之定義，再揭示「工作態度」的理論與相關因素，並找出影響教師工會態度之相關研究，再探究國內教師工會態度相關研究。

2.3.1 態度的定義

依學者張春興(民 78)在《張氏心理學辭典》對態度(Attitude)下了三個定義：一、是指個人對人、對事、對周圍世界所持有之一致性與持久

性傾向，而此傾向可由個體的外顯行為(Behavior)去推測，然而態度的內質並不僅限於外顯行為，更包含情感(Affection)與認知(Cognition)；二、態度必有其對象，態度的對象除了具體的人、事、物之外，抽象的觀念亦可成為對象；三、態度有類化的傾向，對某一單獨對象抱有正面態度者，其對同類對象亦會傾向持有正面態度；四、態度的形成與文化傳統、家庭環境和學校環境等因素有關。

劉燕饒(民 90)指出態度乃個體因著外在的人、事、物和情境的刺激，心理所持有的一致性與組織性的傾向。吳聰賢(民 81)認為態度並非與生俱來，乃經由學習而獲致，而其從認知階段發展到行為階段所需時間不一，可能很短，也可能很久，甚或同時發生。潘義鈺(民 92)以為態度測驗乃情意測驗，用以評量人對某事或某物的認知觀點以及心理反應強弱之程度；亦指個人對周遭環境中的人、事、物與世界所持之具有持久性與一致性的傾向。

綜合以上相關文獻，可以歸納出態度的形成是經由環境中的人、事、物或抽象觀點之刺激，而持有一致性與持久性的特性傾向，並包含認知、情感與行為三部分。

2.3.2 工作態度的定義

吳秉恩(民 82)認為態度表現在工作上，乃指個人對工作產生持久性感情或評價。李順能(民 94)認為態度是由認知(Cognitive)、情感(Affective)以及行為(Behavioral)等三種成份組成，其中，認知成份包括個人對特定態度目標的知識與信念，情感成份包括個人對特定態度目標的感情情緒及評價，行為成份則包括個人對特定態度目標的反應準備(Readiness to Respond)或行動傾向(Tendency to Act)。若把工作和工作環境視為特定態

度目標，那麼組織中員工對其工作環境、工作的知識、感受與行動傾向等，便構成員工對工作和其工作環境的態度，也就是「工作態度」。

李亦園、呂玉瑕(民 68)研究顯示，「工作態度」不僅是表徵人們對工作的習性而已，乃是包含他們對工作的動機、傾向、人際關係、認知、價值與對工作的倫理標準等等。姚裕錡(民 95)認為工作態度是一個人對執行某一目標行為時所抱持著正面或負面的感覺，個體由於人格特質所發展的行為態度是人力資源管理所關心，唯有將人性面的考量作好管理，才能有效地規劃組織，並進一步使組織和人員達到最適化的調配，創造雙贏的工作品質與工作環境。

2.3.3 工作態度的理論

Robbins (1993)認為在組織中，員工的工作態度會影響其工作行為，因此他列舉出三項指標來分別代表員工的工作態度，其中將包括組織承諾(Organizational Commitment)、工作投入(Job Involvement)和工作滿足(Job Satisfaction)(李青芬、李雅婷、趙慕芬譯，民 84)。以下將分別說明：

1. 組織承諾

組織承諾乃以個人對組織與組織目標的忠心程度、認同度、與投入程度來定位與評估(李青芬、李雅婷、趙慕芬譯，民 84)。而 Reyes (1990)認為組織承諾是對組織價值持認同的態度，並留任組織與為組織投入的傾向和與強烈信念。也就是說，組織承諾是一種態度，涵蓋對組織的忠誠度、認同感且對於組織的活動採取積極的行動。

2. 工作投入

工作投入是指對於工作在心理上的認同程度與積極投入的程度，且把工作績效當作肯定自我價值的重要程度(李青芬、李雅婷、趙慕芬譯，民 84)，換言之，當個人對工作投入程度愈高時，將工作視為生活中重要

一部份的程度也會愈高。Roberts 和 Davenport (2002)將工作投入定義為個人對工作所投入的熱忱。

3. 工作滿足

工作滿足是使從工作各構面的經驗中所產生的正面情緒，工作的各別構面包含工作特性、工作的多樣性、工作機會、回饋和同仁相處氣氛等(Ghiselli, 2001)。當員工對工作抱持正面的態度時，其工作滿足度就高；相反地，當員工對工作抱持負面的態度時，其工作滿足度就低(李青芬、李雅婷、趙慕芬譯，民 84)。

2.3.4 工作態度的相關因素

Herzberg (1959)的工作態度雙因子理論認為工作的特性可分為兩種：第一個是滿意因子(Satisfiers)，也稱為激勵因子(Motivators)；第二個是不滿因子(Dissatisfiers)，也稱為保健因子(Hygiene Factors)。激勵因子是給予較高層次的需求、對工作有興趣、具責任感、有成就、喜歡挑戰性、被賞識以升遷的機會等心理成長。當這些滿足因子不充分時，會妨礙員工經歷達成心理成長的滿足；但當這些因子缺少時，卻不會產生工作不滿足。保健因子則包含薪資、人際關係、工作環境、工作安全、管理方式和地位等，當工作的這些特別需求無法獲得滿足時，那麼員工就會感到不滿意(陳義勝，民 78)。

Herzberg曾經採「半結構式晤談法」個別訪談受試者，請他們敘述並回想在過往的職場生涯中，使他工作態度發生轉變的「時間序列」，然後以「內容分析技術」(the Technique of Content Analysis)把各事件序列中之較偏於質性的個人經驗資料，分解成可供計量處理的「思考單位」(林俊雄，民 91)。根據上面步驟得到的組織成員工作態度(滿意或不滿意)的

有關原因，包括個人生活、工作環境、同事關係、領班關係、薪水、公司政策與管理、升級、責任、工作、成就及尊重等。

2.3.5 影響教師工會態度之相關研究

根據文獻探討，鄭彩鳳和林漢庭(民 93)在「中小學教師組織工會相關問題之研究」中，對於教師工會功能下了四個結論：

1. 為提升專業發展應成立教育研究單位。
2. 教師工會為教師爭取權益時，可採取集體協商之方式。
3. 多數教師反對教師有罷教權，必須經由會員代表大會通過方可執行。
4. 採取「支持具有相同教育理念或維護教師權益之候選人」以達成教師工會的訴求。

周家弘(民 98)在「桃園縣公立國小教師角色認知、對教師工會功能看法與其教師工會關係之研究」論文中，將教師工會可發揮功能分為「爭取教師權益」、「提升教師專業」、「參與教育決策」、「提供教師服務」、「罷教權的行使」五個構面。

黃飛臺(民 100)在「台灣地區小學教師加入教師工會之研究」論文中，根據相關文獻探討將教師加入教師工會功能看法態度上分為「教師權益保障」、「教師專業成長」、「教育品質提升」、「福利服務」、「教師權」和「政治活動」六個構面；其中「教師權」包含「教師專業權」和「勞動三權」兩部分。「教師專業權」指保障教師之專業自主權不受侵害和維護教師之尊嚴與專業地位；「勞動三權」指教師具有法律所賦予可行使之團結權、協商權和爭議權。

陳玉修(民 101)在「國小教師對教師工會的認知與期望-以新北市為例」論文中將教師對教師工會的認知看法分為「對勞動三權的認知」和「對教師工會的功能認知」兩個構面；其中「對教師工會的功能認知」

涵蓋了「教師權益保障」、「教師專業成長」、「教育品質提升」和「福利服務」四個構面。

綜合以上文獻，可以得知將教師對教師工會功能看法態度上分為「教師權益保障」、「教師專業成長」、「教育品質提升」、「福利服務」、「教師權」和「政治活動」六個構面較為完備與周延。

2.3.6 國內教師工會態度之相關研究

我國教師工會從民國100年5月1日成立至今，已屆滿五年，雖尚屬剛發展之階段，但已有不少相關之研究問世。因此，綜合上述有關教師工會態度的相關文獻資料與本研究之研究目的，茲將近年來有關教師工會態度之相關研究彙整於表2.2。

表2.2 教師對教師工會態度之相關研究彙整表

研究者	研究對象	研究結果
薛鴻輝 (民 94)	台北縣市、 高雄縣市中 小學教師	1.中小學教師對於籌組工會大多數持贊成的態度。 2.未婚教師贊成籌組工會的態度明顯高於已婚教師；不同「縣市」、「學校規模」的中小學教師在罷教態度上有不同的支持態度。
周幸誼 (民 97)	台中市、台 中縣、南投 縣、彰化縣 國小教師	1.教師並不因學歷、年資、學校有無教師會對教師會態度有顯著差異。學校規模對教師會態度「待遇福利」、「緩和爭議」層面有顯著差異。

表 2.2 教師對教師工會態度之相關研究彙整表(續)

研究者	研究對象	研究結果
周家弘 (民 98)	桃園縣國小 教師	1.桃園國小教師在教師工會功能看法有顯著差異的背景變項，共有性別、職務、是否為教師會會員、服務年資、學歷背景和學校規模六個變項。
陳明達 (民 100)	中部地區 國中小教師	1.國中小教師籌組教師工會態度為中高度認同。 2.個人背景變項中，不同婚姻狀況、不同服務年資、是否為教師會會員在國中小教師籌組工會態度上有所差異。
黃飛臺 (民 100)	台灣地區公 立國小教師	1.小學教師加入教師工會意願，屬中高度認同。 2.小學教師加入教師工會功能看法，以福利服務知覺最高，其次為教師權、教師專業成長、教師權益保障、教育品質提升，政治活動知覺最低。 3.小學教師加入教師工會功能看法，會因性別、教師會會員與否的不同，具有顯著差異。
申凱如 (民 101)	公私立高中 教師	1.公私立高中教師對教師工會態度與期望方面，除性別與職務這兩種外，其他均達部分顯著差異。

資料來源：本研究整理

第三章 研究設計與實施

本章共分為六節，第一節是研究架構；第二節是研究假設；第三節是研究對象；第四節是研究工具；第五節研究方法與步驟；第六節資料處理與分析。

本研究採用問卷調查方式進行，以彰化縣國小教師為研究對象，以「人格特質」與「教師工會態度」問卷作為本研究之研究工具，進行蒐集資料工作且進一步分析處理，藉以瞭解彰化縣國小教師在人格特質與教師工會態度之現況，並探求兩者間之關係。

3.1 研究架構

依第一章之研究動機與目的及第二章之參考文獻建構出本研究之理論架構及概念，主要是在探討彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度間之關係。並結合研究問題及綜合文獻探討與分析，擬定本研究之研究架構如圖3.1 所示。

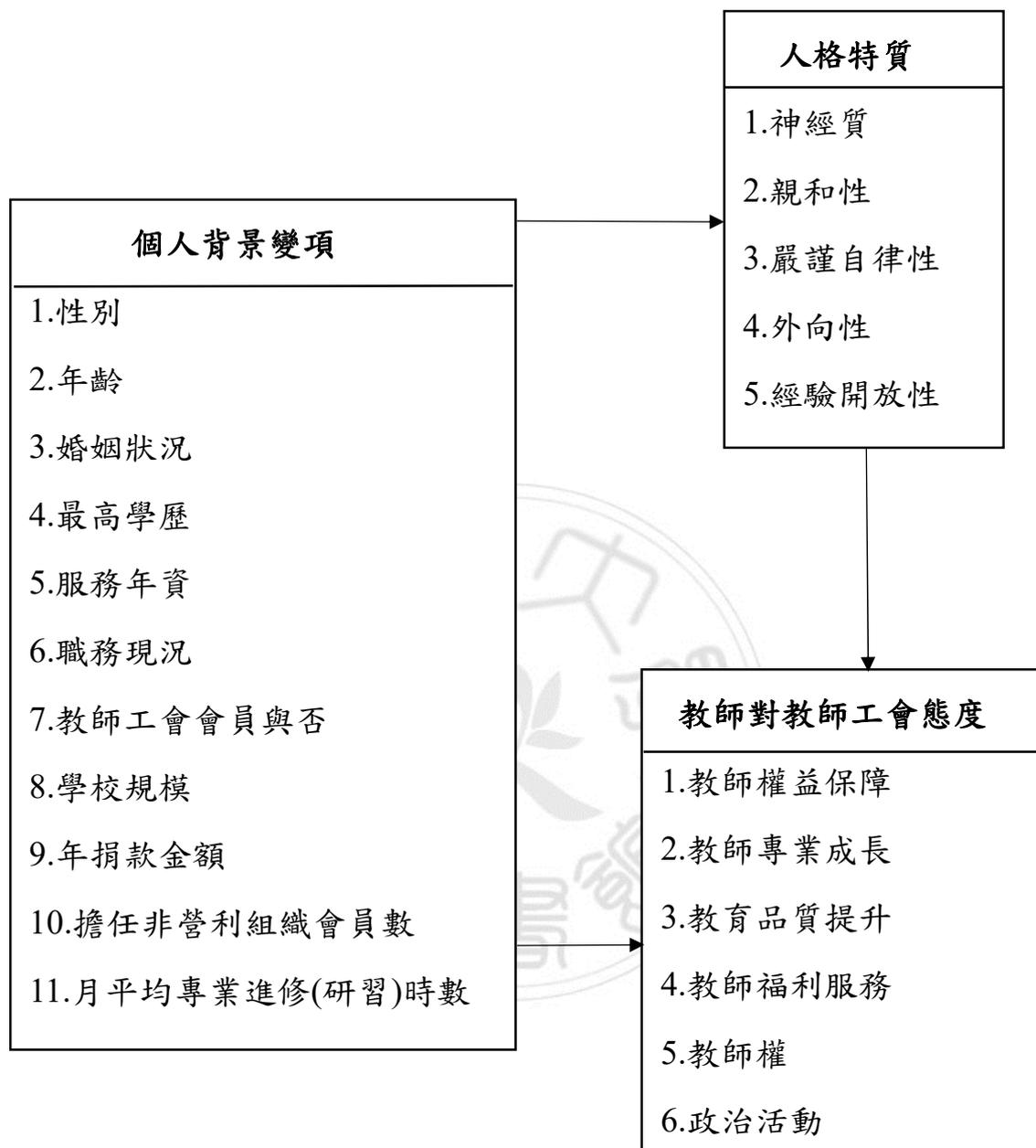


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

3.1.1 個人背景變項

本研究之個人背景資料包括：「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「最高學歷」、「服務年資」、「職務現況」、「教師工會會員與否」、「學校規模」、「年捐款金額」、「擔任非營利組織會員數」及「月平均專業進修(研習)時數」11個題項。本研究擬探討以上11個個人背景變項與依變項「人格特質」及「教師工會態度」間是否有顯著之影響。

3.1.2 人格特質

本研究人格特質之評量層面係參考李雅倫(民 102)彙整國內與國外學者對於人格特質所作之相關研究結論所得量表，將本研究人格特質量表構面分為「經驗開放性」、「嚴謹自律性」、「外向性」、「親和性」及「神經質」等五個面向，本研究擬探討這些變數與依變項「教師工會態度」間是否有顯著之關係。

3.1.3 教師工會態度

本研究參考黃飛臺(民 100)將教師工會態度分成「教師權益保障」、「教師專業成長」、「教育品質提升」、「福利服務」、「教師權」和「政治活動」六個構面，以此六構面作為人格特質的依變項，並探討兩者的相關情形。

3.2 研究假設

本研究根據上述研究動機與目的，提出研究假設如下：

假設1：不同個人背景變項教師之人格特質有顯著差異。

假設【1-1】：不同「性別」教師之人格特質有顯著差異。

- 假設【1-2】：不同「年齡」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-3】：不同「婚姻狀況」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-4】：不同「最高學歷」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-5】：不同「服務年資」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-6】：不同「職務現況」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-7】：不同「教師工會會員與否」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-8】：不同「學校規模」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-9】：不同「年捐款金額」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-10】：不同「擔任非營利組織會員數」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設【1-11】：不同「月平均專業進修(研習)時數」教師之人格特質有顯著差異。
- 假設 2：不同個人背景變項教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-1】：不同「性別」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-2】：不同「年齡」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-3】：不同「婚姻狀況」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-4】：不同「最高學歷」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-5】：不同「服務年資」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-6】：不同「職務現況」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-7】：不同「教師工會會員與否」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-8】：不同「學校規模」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-9】：不同「年捐款金額」教師之教師工會態度有顯著差異。
- 假設【2-10】：不同「擔任非營利組織會員數」教師之教師工會態度有顯著差異。

假設【2-11】：不同「月平均專業進修(研習)時數」教師之教師工會態度有顯著差異。

假設 3：國小教師人格特質與教師工會態度有顯著相關。

假設【3-1】：人格特質的「神經質」與教師工會態度有顯著差異。

假設【3-2】：人格特質的「親和性」與教師工會態度有顯著差異。

假設【3-3】：人格特質的「嚴謹自律性」與教師工會態度有顯著差異。

假設【3-4】：人格特質的「外向性」與教師工會態度有顯著差異。

假設【3-5】：人格特質的「經驗開放性」與教師工會態度有顯著差異。

假設【3-6】：整體人格特質與教師工會態度有顯著差異。

3.3 研究對象

本研究係以彰化縣國小教師為對象，根據教育部統計處公布之 103 學年度資料顯示，彰化縣公立國民小學共 175 所，國小教師人數為 5482 人。在抽樣的規畫上，本研究將以學校規模來做畫分依據，把學校規模分為 25 班以上、13-24 班與 12 班以下。因考量人力、經濟與時間上的限制，無法選取所有研究對象以進行研究，以「分層比率隨機抽樣方式」來抽取適當數目作為樣本數。首先，從各學校規模學校數量中抽取一半的數量，故而學校規模「25 班以上」學校數量有 40 間，抽樣數量是 20 間，每間發放 4 份問卷，共發了 80 人；學校規模「13-24 班」學校數量有 36 間，抽樣數量是 18 間，每間發放 3 份問卷，共發了 54 人；學校規模「12 班以上」學校數量有 99 間，抽樣數量是 50 間，每間發放 2 份問卷，共發了 100 人。詳細之抽樣分配如表 3.1 所示。

表 3.1 彰化縣國民小學教師分層抽樣分配表

學校規模	25班以上	13-24班	12班以下	總計
學校數量(間)	40	36	99	175
抽樣數量(間)	20	18	50	88
問卷份數(人)	80	54	100	234

資料來源：本研究整理

3.4 研究工具

本研究採用問卷調查法，旨在探究彰化縣國小教師人格特質對教師工會態度之影響情形。本研究之問卷乃參考「彰化縣特殊教育學校教師同理心與創意教學關係之研究」(徐巧芳，民 102)之「特殊教育學校教師同理心與創意教學關係之問卷」、「彰化縣國小導師人格特質與班級經營效能之相關研究」(李雅倫，民 102)之「人格特質量表」與「臺灣地區小學教師加入教師工會之研究」(黃飛臺，民 100)之「教師工會態度量表」編製而成。其內容共分三部分，第一部分為國小教師之背景資料；第二部分為國小教師人格特質量表；第三部分為國小教師對教師工會態度量表。量表編修、制定過程與內容分別敘述如下：

3.4.1 個人背景變項量表

本研究之個人背景變項共有 11 個，茲將各變項所涵蓋內容說明如下：

1. 性別：

「男」、「女」兩類別。

2. 年齡：

「30 歲以下」、「31-40 歲」、「41-50 歲」、「51 歲以上」四類別。

3. 婚姻狀況：

「無配偶」、「有配偶」兩類別。

4. 最高學歷：

「研究所(含)以上」、「師院與師大」、「大學與學院」、「師專」四類別。

5. 服務年資：

「5年(含)以下」、「6年至10年」、「11年至20年」、「21年以上」四類別。

6. 職務現況：

「級任教師」、「科任教師」、「教師兼任行政」三類別。

7. 教師工會會員與否：

「教師工會會員」、「非教師工會會員」兩類別。

8. 學校規模：

「12班(含)以下」、「13-24班」、「25班(含)以上」三類別。

9. 年捐款金額：

「5000元(含)以下」、「5001-10000元」、「10001元(含)以上」三類別。

10. 擔任非營利組織(教師工會、協會、基金會、宗教團體等)會員數：

「無」、「1個」、「2個」、「3個以上」四類別。

11. 月平均專業進修(研習)時數：

分為「無」、「1-5小時」、「6-10小時」、「11小時以上」四類別。

3.4.2 人格特質量表

國小教師人格特質量表，研究者係引用「彰化縣國小導師人格特質與班級經營效能之相關研究」(李雅倫，民 102)之「人格特質量表」並取得問卷使用授權書(詳見附錄三)。此正式問卷量表合計 25 題，其中「經驗開放性」構面的 Cronbach's α 係數為 0.890；「嚴謹自律性」構面的 Cronbach's α 係數為 0.773；「外向性」構面的 Cronbach's α 係數為 0.890；「親和性」構面的 Cronbach's α 係數為 0.730；「神經質」構面的 Cronbach's α 係數為 0.601；而整份量表問卷的 Cronbach's α 係數為 0.876。此份問卷除了本身信度良好之外，另有六位專家學者（三位大學教授、三位實務工作者）審查並提供修正意見後，方才定稿，足見此問卷信度與效度都俱佳。「人格特質量表」共分五個層面，分別為「神經質」計 5 題、「親和性」計 5 題、「嚴謹自律性」計 5 題、「外向性」計 5 題、「經驗開放性」計 5 題，合計 25 個題目，如下表 3.2 所示。

表3.2 人格特質量表

層面	題目
神經質	1.我不容易生氣。 2.我會尋找適當的管道，來宣洩自己的情緒。 3.就算生氣，我的情緒也不至於失控。 4.我會因為遭受挫折，而心情跌落谷底。(-) 5.當遇到突發狀況，我仍能保持冷靜。
親和性	6.我會適時地關心並鼓勵他人。 7.我和他人都能相處得很好。 8.我能設身處地，為他人著想。

表 3.2 人格特質量表 (續)

層面	題目
	9.我無法接受與自己不同的意見。(-) 10.我會盡自己所能，幫助他人。
嚴謹自 律性	11.我總是盡力將每件事做到最好。 12.我喜歡依照預定計畫，完成工作。 13.我能夠精確地掌握工作的進度。 14.做決定前，我會考慮周詳。 15.我經常無法如期完成事情。(-)
外向性	16.在團體中，我時常扮演領導者的角色。 17.工作時，我總是顯得精力充沛。 18.面對陌生的人或環境，我常感到不自在。(-) 19.我是個主動積極的人。 20.我喜歡人多熱鬧的場合。
經驗開 放性	21.我喜歡創新。 22.我樂於追求自我成長。 23.我想像力豐富，所以常有一些新的點子。 24.我是個樂於接受挑戰的人。 25.我對陌生的事物充滿好奇心。

資料來源：修改自李雅倫(民 102)

採用李克特式五點量尺方式計分，正向敘述題目以「非常符合」計 5 分，「符合」計 4 分，「普通」計 3 分，「不符合」計 2 分，「非常不

符合」計 1 分。而量表中含有反向題，分別為編號 4、9、15、18 等四題，並於表 3.2 的題目中標註(-)，則其計分方式採反向進行，例如：填答者勾選反向題的感受是「非常符合」，則分數為最低 1 分計。

受試教師分數愈高的人表示愈趨於正向的人格特質，分數愈低的人表示愈趨於負向的人格特質。比如神經質構面的分數愈高，表示其情緒穩定性愈高，反之則情緒愈不穩定。

3.4.3 教師工會態度量表

國小教師工會態度量表，研究者係引用「臺灣地區小學教師加入教師工會之研究」(黃飛臺，民 100)之「教師工會態度量表」量表，並取得問卷使用授權書(詳見附錄四)。量表信度方面，分量表 Cronbach's α 係數中，「教師權益保障」層面為 0.915、「教師專業成長」層面為 0.945、「教育品質提升」層面為 0.879、「福利服務」層面為 0.839、「教師權」層面為 0.917、「政治活動」層面為 0.901；總量表 Cronbach's α 係數為 0.964，顯示此量表之內部一致性高。量表效度方面，累積解釋總變異量為 66.619%，顯示此量表具有良好之建構效度。「教師工會態度量表」，共分六個層面，分別為「教師權益保障」計 8 題、「教師專業成長」計 7 題、「教育品質提升」計 6 題、「福利服務」計 5 題、「教師權」計 5 題、「政治活動」計 5 題，合計 36 個題目，如表 3.3 所示。

表3.3 教師工會態度量表

層面	題目
	1.教師工會能參與退撫基金、離職儲金之管理與監督。 2.教師工會能與學校行政單位協商教師聘約準則。

表 3.3 教師工會態度量表（續）

層面	題目
教師權益保障	<p>3.教師工會能與學校行政單位協商教師授課時數之安排。</p> <p>4.教師工會能與學校行政單位協商教師導護工作排定原則。</p> <p>5.教師工會能與學校行政單位協商教師任教年級排定原則。</p> <p>6.教師工會能與學校行政單位協商超額教師調出之相關處理辦法。</p> <p>7.教師工會能在會員之權益遭受侵害時，協助教師提出申訴或救濟。</p> <p>8.教師工會能在會員因公務而有法律爭訟案件時，補助訴訟費用。</p>
教師專業成長	<p>9.教師工會能辦理各項研習活動，促進教師專業成長。</p> <p>10.教師工會能提供各種研習與進修之訊息。</p> <p>11.教師工會能建立教師專業社群，分享教學心得。</p> <p>12.教師工會能建置網站做為專業分享平臺。</p> <p>13.教師工會能定期發行簡訊或會訊，流通教育訊息。</p> <p>14.教師工會能成立教育研究小組，帶動教育研究風氣。</p> <p>15.教師工會能與各界（含校長）建立良好教育夥伴關係。</p>
教育品質提升	<p>16.教師工會能為學校向政府爭取教育經費，以保障教育品質。</p> <p>17.教師工會能協助提升學生學習成就。</p> <p>18.教師工會能爭取改善教學環境，以提高工作效率。</p> <p>19.教師工會能訂定教師專業倫理準則，約束教師遵守，保障教</p>

表 3.3 教師工會態度量表（續）

層面	題目
	<p>育品質。</p> <p>20.教師工會能審慎協助處理不適任教師之問題，以保障學生受教權。</p> <p>21.教師工會能提出學校應興應革之建議。</p>
福利 服務	<p>22.教師工會能辦理會員聯誼活動。</p> <p>23.教師工會能為會員辦理團體保險。</p> <p>24.教師工會能提供會員特約商店消費折扣。</p> <p>25.教師工會能提供會員旅行資訊服務。</p> <p>26.教師工會能提供會員退休金諮詢服務。</p>
教師 權	<p>27.教師工會能保障教師之專業自主權，不受侵害。</p> <p>28.教師工會能維護教師之尊嚴與專業地位。</p> <p>29.教師工會能行使團結權（集會結社之權利）。</p> <p>30.教師工會能行使協商權（教師與校長經談判簽訂協約）。</p> <p>31.教師工會能行使爭議權。</p>
政治 活動	<p>32.教師工會能向政治人物進行遊說，以影響政策與法令。</p> <p>33.教師工會能支持關心教育或維護教師權益之候選人。</p> <p>34.教師工會能直接推選代表競選民意代表，為教師團體發言。</p> <p>35.教師工會能與其他公會或社會團體結盟，以尋求支持。</p> <p>36.教師工會能爭取參與校長遴選之席次。</p>

資料來源：修改自黃飛臺(民 100)

本量表皆為正向題，採用李克特式五點量尺方式計分，正向敘述題目以「完全贊成」計 5 分，「大部分贊成」計 4 分，「部分贊成」計 3 分，「大部分不贊成」計 2 分，「完全不贊成」計 1 分。受試教師在本量表得分愈高者，代表其對教師工會態度愈傾向正向態度；反之分數愈低代表其對教師工會態度愈傾向負向態度。

3.5 研究方法與步驟

本研究採問卷調查法進行資料之蒐集。先按研究題目審閱有關人格特質與教師工會態度等相關文獻，進行分析與研究，以作為本研究之理論依據。再由文獻分析所得結果編撰問卷，針對彰化縣國小教師進行調查，將蒐集的有關資料，以電腦統計分析套裝軟體分析出各項因素間差異及相關性。研究實施步驟如圖 3.2 所示。

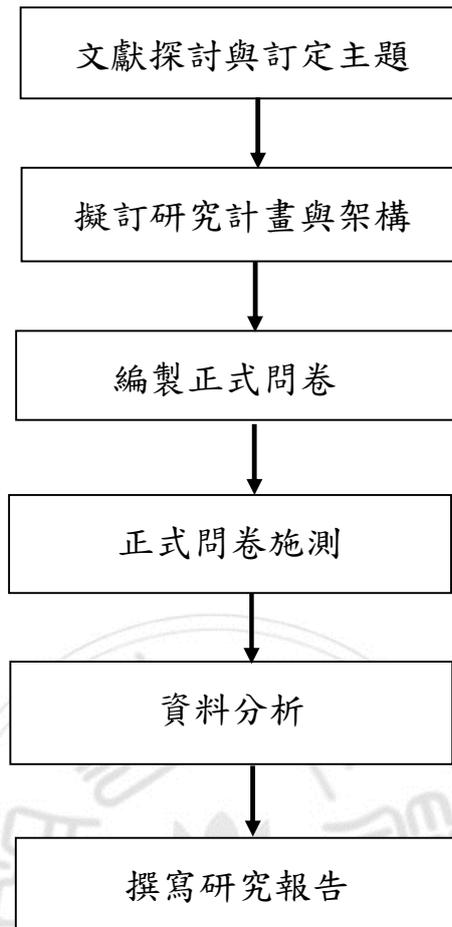


圖 3.2 研究流程圖

1. 文獻探討與訂定主題：

蒐集與研究主題相關之文獻，閱讀並界定出研究之範圍，經與指導教授討論後，確定研究題目。

2. 擬定研究計畫與架構：

根據研究題目之性質，蒐集並閱讀相關文獻，進而確定研究變項及研究架構，並進行研究工具之編製。

3. 編製正式問卷：

經文獻分析歸納後，再與指導教授討論研究工具所應包括之構面，編製適合的問卷。

4. 正式問卷施測：

依據教育部統計處公布之 103 學年度彰化縣公立國民小學各級學校概況資料統計數據，於彰化縣公立國民小學進行問卷施測。

5. 資料分析：

將回收問卷剔除無效的問卷後，即將有效問卷編碼，並以 SPSS for Windows19.0 統計軟體進行資料分析。

6. 撰寫研究報告：

將資料分析結果歸納出結果與發現，並提出研究結論與建議。

3.6 資料處理與分析

本研究採用問卷調查法蒐集資料，回收問卷之後，進行檢視問卷內容的工作，將無效問卷剔除後，接著將有效問卷進行編碼，最後將資料輸入電腦。本研究資料處理，係採用 SPSS for Windows19.0 之統計套裝軟體程式進行統計分析工作，分析項目如下：

1. 描述性統計分析 (Descriptive Statistics)

以次數分配、平均數、百分比與標準差等方法，來呈現彰化縣國小教師在不同人口背景變項、人格特質及教師工會態度等各層面分配情形與排序分析。

2. t 考驗

以 t-test 考驗不同個人背景狀況（性別、婚姻狀況、教師工會會員與否）之國小教師其在人格特質與教師工會態度上之差異情形。

3. 單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

以 One-way ANOVA 考驗不同個人背景狀況（年齡、最高學歷、服務年資、職務現況、學校規模、年捐款金額、擔任非營利組織會員

數、月平均專業進修時數)之國小教師其在人格特質與教師工會態度上之差異情形。前述不同背景受試者之看法若達顯著差異($P < 0.05$),則進一步以費雪事後檢定法(Scheffe' Method)進行事後比較,以了解其組間之差異情形。

4. 皮爾森積差相關 (Pearson Product-moment Correlation)

本研究欲使用皮爾森積差相關方法來了解彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度兩者間之相關。



第四章 研究結果與討論

本章針對本論文問卷調查所得之資料，進行研究結果分析與討論，以瞭解彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度兩者間之相關。內容共分為四節，第一節為有效樣本統計分析及整體表現情形；第二節為彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之描述性分析；第三節為不同背景之彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之差異分析；第四節為彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關分析。茲依各節內容分述說明如下：

4.1 有效樣本統計分析與整體表現情形

本節內容共分為兩部分，第一部分是問卷樣本回收情形；第二部分是針對不同背景變項進行統計分析。

4.1.1 問卷樣本回收情形

本研究以彰化縣國小教師為研究對象，研究問卷自 2015 年 10 月 12 日開始發放，12 月中研究者將問卷收回，問卷調查時間前後共計約兩個月。研究問卷共發放 234 份，回收問卷 223 份，問卷回收率 95.3%，剔除填答不完全之無效問卷 15 份後，有效問卷 208 份，問卷有效率為 88.89%。

4.1.2 不同背景變項統計分析

為瞭解本研究回收問卷樣本之個人基本資料特性，以下就有效受試樣本之「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「最高學歷」、「服務年

資」、「職務現況」、「教師工會會員與否」、「學校規模」、「年捐款金額」、「擔任非營利組織會員數」及「月平均專業進修(研習)時數」等基本資料，以次數分配法加以歸納如下，以利說明研究對象樣本之分佈情形，以下整理如表 4.1。

1. 性別

依回收樣本之性別進行統計，「男性」之國小教師計有 62 人，占總樣本數 29.8%；「女性」計有 146 人，占 70.2%，顯示彰化縣國小教師以「女性」居多。

2. 年齡

依回收樣本之年齡別進行統計，以年齡為「41-50 歲」之國小教師人數最多，計 111 人，占總樣本數 53.4%；年齡為「31-40 歲」者次之，計有 75 人，占 36.1%；年齡為「51 歲以上」者再次之，計有 16 人，占 7.7%；年齡為「30 歲以下」者最少，僅有 6 人，占 2.9%，顯示彰化縣國小教師之年齡以「41-50 歲」者居多。

3. 婚姻狀況

依回收樣本之婚姻狀況別進行統計，以婚姻狀況為「有配偶」之國小教師人數最多，計有 155 人，占總樣本數 74.5%；婚姻狀況為「無配偶」者，計有 53 人，占 25.5%，顯示彰化縣國小教師，以婚姻狀況為「有配偶」者占大多數。

4. 最高學歷

依回收樣本之最高學歷別進行統計，其中因師專人數過少，但其性質與師院與師大皆屬師範院校體系，故將其合併為「師範院校」。以最高學歷為「研究所(含)以上」之國小教師人數最多，計有 110 人，占總樣本數 52.9%；教育程度為「師範院校」者次之，其中師院與師

大為 50 人，師專為 5 人，計有 55 人，占 26.4 %；教育程度為「大學與學院」者再次之，計有 43 人，占 20.7 %，顯示彰化縣國小教師，以教育程度為「研究所（含）以上」者占大多數。

5. 服務年資

依回收樣本之服務年資別進行統計，以服務年資為「11 年至 20 年」之國小教師人數最多，計 116 人，占總樣本數 55.8 %；「21 年以上」者次之，計有 57 人，占 27.4 %；「6 年至 10 年」者再次之，計有 19 人，占 9.1 %；「五年（含）以下」者最少，僅有 16 人，占 7.7 %，顯示彰化縣國小教師，以服務年資為「11 年至 20 年」者占大多數。

6. 職務現況

依回收樣本之職務現況別進行統計，以職務現況為「級任教師」之國小教師人數最多，計有 137 人，占總樣本數 65.9 %；「教師兼任行政」者次之，計有 39 人，占 18.8 %；「科任教師」者最少，僅有 32 人，占 15.4 %，顯示彰化縣國小教師，以職務現況為「級任教師」者占大多數。

7. 教師工會會員與否

依回收樣本之教師工會會員與否別進行統計，以「教師工會會員」之國小教師最多，計有 106 人，占總樣本數 51.0 %；「非教師工會會員」計有 102 人，占 49.0 %，顯示彰化縣國小教師，以「教師工會會員」多於「非教師工會會員」。

8. 學校規模

依回收樣本之學校規模別進行統計，以學校規模為「12 班（含）以下」之國小教師人數最多，計有 84 人，占總樣本數 40.4 %；「25

班（含）以上」者次之，計有 78 人，占 37.5 %；「13-24 班」者最少，僅有 46 人，占 22.1 %，顯示彰化縣國小教師，以學校規模為「12 班（含）以下」者占大多數。

9. 年捐款金額

依回收樣本之年捐款金額別進行統計，以學校規模為「5000 元(含)以下」之國小教師人數最多，計有 145 人，占總樣本數 69.7 %；「5001-10000 元」者次之，計有 32 人，占 15.4 %；「10001 元(含)以上」者最少，僅有 31 人，占 14.9 %，顯示彰化縣國小教師，以年捐款金額為「5000 元(含)以下」者占大多數。

10. 擔任非營利組織會員數

依回收樣本之擔任非營利組織會員數別進行統計，其中因「3 個以上」人數過少，故將其與「2 個」合併為「2 個以上」。以擔任非營利組織會員數為「1 個」之國小教師人數最多，計 103 人，占總樣本數 49.5 %；「無」者次之，計有 73 人，占 35.1 %；「2 個以上」者再次之，其中「2 個」為 24 人，「3 個以上」為 8 人，計有 32 人，占 15.4 %，顯示彰化縣國小教師，以擔任非營利組織會員數為「1 個」者占大多數。

11. 月平均專業進修(研習)時數

依回收樣本之月平均專業進修(研習)時數別進行統計，以月平均專業進修(研習)時數為「1-5 小時」之國小教師人數最多，計 111 人，占總樣本數 53.4 %；「6-10 小時」者次之，計有 64 人，占 30.8 %；「11 小時以上」者再次之，計有 27 人，占 13.0 %；「無」者最少，僅有 6 人，占 2.9 %，顯示彰化縣國小教師，以月平均專業進修(研習)時數為「1-5 小時」者占大多數。

表 4.1 有效問卷樣本之統計分析表

背景變項	選項別	樣本數	百分比 (%)
性別	男性	62	29.8
	女性	146	70.2
年齡	30 歲以下	6	2.9
	31-40 歲	75	36.1
	41-50 歲	111	53.4
	51 歲以上	16	7.7
婚姻狀況	無配偶	53	25.5
	有配偶	155	74.5
最高學歷	研究所 (含) 以上	110	52.9
	師範院校	55	26.4
	大學與學院	43	20.7
服務年資	五年 (含) 以下	16	7.7
	6 年至 10 年	19	9.1
	11 年至 20 年	116	55.8
	21 年以上	57	27.4
職務現況	級任教師	137	65.9
	科任教師	32	15.4
	教師兼任行政	39	18.8
教師工會會員與否	教師工會會員	106	51.0
	非教師工會會員	102	49.0

表 4.1 有效問卷樣本之統計分析表 (續)

背景變項	選項別	樣本數	百分比 (%)
學校規模	12班(含)以下	84	40.4
	13-24班	46	22.1
	25班(含)以上	78	37.5
年捐款金額	5000元(含)以下	145	69.7
	5001-10000元	32	15.4
	10001元(含)以上	31	14.9
擔任非營利 組織會員數	無	73	35.1
	1個	103	49.5
	2個以上	32	15.4
月平均專業 進修(研習)時 數	無	6	2.9
	1-5小時	111	53.4
	6-10小時	64	30.8
	11小時以上	27	13.0

資料來源：本研究整理

N=208

4.2 各變項之描述性分析

本節內容共分為兩部分，第一部分是針對人格特質構面進行描述性分析；第二部分是針對教師工會態度構面進行描述性分析。

4.2.1 人格特質構面

表 4.2 為彰化縣國小教師人格特質之平均數與標準差，各問項平均數介於「2.81~4.01」之間。其中在「神經質」方面，以「2.我會尋找適當的

管道，來宣洩自己的情緒。」平均數最高，顯示國小教師對於宣洩自己情緒方面，能夠找到適合的管道；在「親和性」方面，以「8.我能設身處地，為他人著想。」平均數最高，顯示國小教師對於他人處境，有能感同身受的體悟；在「嚴謹自律性」方面，以「12.我喜歡依照預定計畫，完成工作。」平均數最高，顯示國小教師對於工作之完成，乃是習慣按部就班地依照計畫來進行；在「外向性」方面，以「17.工作時，我總是顯得精力充沛。」平均數最高，顯示國小教師對於工作的態度是充滿熱情並全力以赴；在「經驗開放性」方面，以「22.我樂於追求自我成長。」平均數最高，顯示國小教師對於自我成長抱持著高度的期待與執行力。排名最低的問題是「4.我會因為遭受挫折，而心情跌落谷底。」，顯示國小教師對於挫折、情緒起伏的調適能力仍有待加強。

由表 4.2 可得知，教師人格特質各衡量構面之平均數介於 3.16~3.94 之間，大體而言，國小教師人格特質呈現中度正向特質，且以親和性與嚴謹自律性構面得分最高與次高，此與石美齡 (民 103) 和張簡英玲(民 104)研究結果相同。

表4.2 描述性分析-人格特質問項

衡量構面	題目	平均數	標準差	構面平均
神經質	1.我不容易生氣。	3.31	0.892	3.48
	2.我會尋找適當的管道，來宣洩自己的情緒。	3.96	0.748	
	3.就算生氣，我的情緒也不至於失控。	3.86	0.827	
	4.我會因為遭受挫折，而心情跌落谷	2.81	0.937	

表 4.2 描述性分析-人格特質問項(續)

衡量構面	題目	平均數	標準差	構面平均
	底。			
	5.當遇到突發狀況，我仍能保持冷靜。	3.47	0.810	
親和性	6.我會適時地關心並鼓勵他人。	3.99	0.614	3.94
	7.我和他人都能相處得很好。	3.96	0.580	
	8.我能設身處地，為他人著想。	4.01	0.606	
	9.我無法接受與自己不同的意見。	3.83	0.708	
	10.我會盡自己所能，幫助他人。	3.91	0.616	
嚴謹自律性	11.我總是盡力將每件事做到最好。	3.91	0.664	3.86
	12.我喜歡依照預定計畫，完成工作。	3.94	0.736	
	13.我能夠精確地掌握工作的進度。	3.73	0.712	
	14.做決定前，我會考慮周詳。	3.90	0.655	
	15.我經常無法如期完成事情。	3.83	0.767	
外向性	16.在團體中，我時常扮演領導者的角色。	2.85	0.880	3.16
	17.工作時，我總是顯得精力充沛。	3.61	0.861	
	18.面對陌生的人或環境，我常感到不自在。	2.94	0.998	
	19.我是個主動積極的人。	3.37	0.858	
	20.我喜歡人多熱鬧的場合。	3.07	0.940	

表 4.2 描述性分析-人格特質問項(續)

衡量構面	題目	平均數	標準差	構面平均
經驗開放性	21.我喜歡創新。	3.50	0.828	3.54
	22.我樂於追求自我成長。	3.79	0.742	
	23.我想像力豐富，所以常有一些新的點子。	3.46	0.927	
	24.我是個樂於接受挑戰的人。	3.42	0.859	
	25.我對陌生的事物充滿好奇心。	3.55	0.900	

資料來源：本研究整理

4.2.2 教師工會態度構面

表 4.3 為彰化縣國小教師對於教師工會態度之平均數與標準差，各問項平均數介於「3.34~4.10」之間。其中在「教師權益保障」方面，以「7.教師工會能在會員之權益遭受侵害時，協助教師提出申訴或救濟。」平均數最高，顯示國小教師會員在權益遭侵害時，教師工會能提供適切的協助管道；在「教師專業成長」方面，以「13.教師工會能定期發行簡訊或會訊，流通教育訊息。」平均數最高，顯示國小教師能藉由教師工會定期散播的訊息，得知及時教育新知；在「教育品質提升」方面，以「21.教師工會能提出學校應興應革之建議。」平均數最高，顯示國小教師認為教師工會對學校所提出之建議事項乃切合時勢之舉；在「福利服務」方面，以「24.教師工會能提供會員特約商店消費折扣。」平均數最高，顯示國小教師對於工會提供會員特約商店折扣之服務感受與受益較為深刻；在「教師權」方面，以「29.教師工會能行使團結權（集會結社之權

利)。」平均數最高，顯示國小教師對於團結權行使之認同度最高。排名最低的問題是「5.教師工會能與學校行政單位協商教師任教年級排定原則。」，顯示國小教師認為教師工會於協商教師任教年級排定原則事項上，由於學校的行政單位對於學校事務仍掌握大部分的決定權，因此教師工會於此功能上的發揮有其侷限性。

由表 4.3 可得知，教師對教師工會態度各衡量構面之平均數介於 3.52~3.88 之間，屬於「普通」但未達「符合」區間，因此大體而言，國小教師對教師工會態度呈現中度之認同與支持，且以教師福利服務構面得分最高，此與黃飛臺(民 100)結果相同。

表4.3 描述性分析-教師工會態度問項

構面	題目	平均數	標準差	構面平均
教師 權益 保障	1.教師工會能參與退撫基金、離職儲金之管理與監督。	3.57	0.930	3.57
	2.教師工會能與學校行政單位協商教師聘約準則。	3.62	0.893	
	3.教師工會能與學校行政單位協商教師授課時數之安排。	3.47	0.932	
	4.教師工會能與學校行政單位協商教師導護工作排定原則。	3.47	0.916	
	5.教師工會能與學校行政單位協商教師任教年級排定原則。	3.34	0.989	
	6.教師工會能與學校行政單位協商超額	3.50	0.896	

表 4.3 描述性分析-教師工會態度問項(續)

構面	題目	平均數	標準差	構面 平均
	教師調出之相關處理辦法。			
	7.教師工會能在會員之權益遭受侵時，協助教師提出申訴或救濟。	3.89	0.821	
	8.教師工會能在會員因公務而有法律爭訟案件時，補助訴訟費用。	3.73	0.898	
教師 專業 成長	9.教師工會能辦理各項研習活動，促進教師專業成長。	3.80	0.872	3.78
	10.教師工會能提供各種研習與進修之訊息。	3.86	0.837	
	11.教師工會能建立教師專業社群，分享教學心得。	3.77	0.847	
	12.教師工會能建置網站做為專業分享平臺。	3.77	0.824	
	13.教師工會能定期發行簡訊或會訊，流通教育訊息。	4.02	0.792	
	14.教師工會能成立教育研究小組，帶動教育研究風氣。	3.61	0.910	
	15.教師工會能與各界(含校長)建立良好教育夥伴關係。	3.60	0.937	

表 4.3 描述性分析-教師工會態度問項(續)

構面	題目	平均數	標準差	構面 平均
教育 品質 提升	16.教師工會能為學校向政府爭取教育經費，以保障教育品質。	3.53	1.002	3.52
	17.教師工會能協助提升學生學習成就。	3.36	0.973	
	18.教師工會能爭取改善教學環境，以提高工作效率。	3.57	0.956	
	19.教師工會能訂定教師專業倫理準則，約束教師遵守，保障教育品質。	3.60	0.890	
	20.教師工會能審慎協助處理不適任教師之問題，以保障學生受教權。	3.44	0.915	
	21.教師工會能提出學校應興應革之建議。	3.63	0.870	
福利 服務	22.教師工會能辦理會員聯誼活動。	3.87	0.855	3.88
	23.教師工會能為會員辦理團體保險。	3.73	0.920	
	24.教師工會能提供會員特約商店消費折扣。	4.10	0.837	
	25.教師工會能提供會員旅行資訊服務。	3.94	0.857	
	26.教師工會能提供會員退休金諮詢服務。	3.74	0.890	
	27.教師工會能保障教師之專業自主權，不受侵害。	3.70	0.894	

表 4.3 描述性分析-教師工會態度問項(續)

構面	題目	平均數	標準差	構面平均
教師權	28.教師工會能維護教師之尊嚴與專業地位。	3.72	0.874	3.72
	29.教師工會能行使團結權(集會結社之權利)。	3.84	0.869	
	30.教師工會能行使協商權(教師與校長經談判簽訂協約)。	3.71	0.848	
	31.教師工會能行使爭議權。	3.61	0.867	
政治活動	32.教師工會能向政治人物進行遊說,以影響政策與法令。	3.59	0.999	3.58
	33.教師工會能支持關心教育或維護教師權益之候選人。	3.78	0.814	
	34.教師工會能直接推選代表競選民意代表,為教師團體發言。	3.43	1.000	
	35.教師工會能與其他公會或社會團體結盟,以尋求支持。	3.67	0.889	
	36.教師工會能爭取參與校長遴選之席次。	3.42	0.980	

資料來源：本研究整理

4.3 差異分析

本節在分析個人背景變項對人格特質與教師對教師工會態度的差異

情形，利用獨立樣本 T 檢定和單因子變異數分析來檢驗，且針對有顯著差異的部分以 Scheffe 事後多重比較進行進一步的檢驗。

4.3.1 獨立樣本 T 檢定

1. 性別：

(1) 人格特質構面

不同性別之教師在人格特質之神經質構面，平均數男性高於女性，且達顯著水準($P < 0.001$)；不同性別之教師在人格特質之外向性構面，平均數男性高於女性，且達顯著水準($P < 0.01$)；不同性別之教師在人格特質之經驗開放性構面，平均數男性高於女性，且達顯著水準($P < 0.01$)；不同性別之教師在人格特質之親和性與嚴謹自律性構面無顯著差異；以整體構面而言，不同性別之教師在人格特質變項平均數男性高於女性，且達顯著水準($P < 0.01$)(見表 4.4)。

此結果與林秀燕(民 102)、薛玫芳(民 103)和林筱菁(民 104)研究結果相同，顯示國小男性教師在情緒掌控上較為沉穩冷靜，而在人際互動上屬於較不怕生並樂於與人互動交流，另外，在接受新觀念與創新等知覺上也相對較具包容性與廣泛性，推論其原因可能與男性於家庭、社會和工作上被賦予較高期待，因著這些期待所帶來的不同角色裡，都導致男性在各種角色場域中所必須接觸事務的機會較多，也背負較多責任，從而促使其從中習得掌控情緒、與人社交並拓展新知與體驗的新技能有關。

表4.4 不同性別與人格特質之差異性分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T 值	P 值
神經質	男	62	3.7774	0.64691	4.487	0.000***
	女	146	3.3575	0.60445		
親和性	男	62	3.9226	0.42597	-0.374	0.709
	女	146	3.9479	0.45610		
嚴謹自律性	男	62	3.8774	0.49965	0.300	0.764
	女	146	3.8534	0.53835		
外向性	男	62	3.4065	0.71423	3.422	0.001**
	女	146	3.0644	0.63504		
經驗開放性	男	62	3.7645	0.68762	2.848	0.005**
	女	146	3.4534	0.73392		
人格特質總構面	男	62	3.7497	0.43063	3.340	0.001**
	女	146	3.5353	0.42029		

註： * $P < 0.05$ ；** $P < 0.01$ ；*** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同性別之教師在教師工會態度之教師權益保障構面，平均數男性高於女性，且達顯著水準($P < 0.01$)；不同性別之教師在教師工會態度之教育品質提升構面，平均數男性高於女性，且達顯著水準($P < 0.01$)；不同性別之教師在教師工會態度之教師權構面，平均數男性高於女性，且達顯著水準($P < 0.05$)；不同性別之教師在教師工會態度之政治活動構面，平均

數男性高於女性，且達顯著水準($P<0.01$)；不同性別之教師在教師工會態度之其他構面則無顯著差異；以整體構面而言，不同性別之教師在教師工會態度變項平均數男性高於女性，且達顯著水準($P<0.01$)(見表 4.5)。

此與黃飛臺(民 100)結果相同，這可能與男性對參與社會運動與政治議題較為積極，以至於對於社會組織的了解與運作較為深入有關。

表4.5 不同性別與教師工會態度之差異性分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T 值	P 值
教師權益保障	男	62	3.8347	0.67591	3.272	0.001**
	女	146	3.4623	0.78019		
教師專業成長	男	62	3.8664	0.72099	1.134	0.258
	女	146	3.7387	0.75076		
教育品質提升	男	62	3.7608	0.85604	2.906	0.004**
	女	146	3.4189	0.73948		
福利服務	男	62	3.9613	0.73671	1.100	0.273
	女	146	3.8384	0.73768		
教師權	男	62	3.9129	0.80622	2.409	0.017*
	女	146	3.6315	0.75519		
政治活動	男	62	3.8355	0.82384	3.078	0.002**
	女	146	3.4685	0.77029		

表 4.5 不同性別與教師工會態度之差異性分析表(續)

構面	性別	N	平均數	標準差	T 值	P 值
教師 工會 總構面	男	62	3.8571	0.66905	2.766	0.006**
	女	146	3.5854	0.63894		

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

2. 婚姻狀況：

(1)人格特質構面

不同婚姻狀況之教師在人格特質之外向性構面，平均數有配偶高於無配偶，且達顯著水準(P<0.05)；不同婚姻狀況之教師在人格特質之其他構面則無顯著差異；以整體構面而言，不同婚姻狀況之教師在人格特質變項平均數有配偶高於無配偶，且達顯著水準(P<0.01)(見表4.6)。此結果與黃淑萍(民 101)和廖明勝(民 103)相同，推論其原因可能是有配偶之教師，其與家庭成員與親屬互動機會與方式較無配偶之教師為多，對於熱鬧的場合習以為常，因此個性上會較為活潑與積極。

表4.6 不同婚姻狀況與人格特質之差異性分析表

構面	婚姻 狀況	N	平均數	標準差	T 值	P 值
神經質	無配偶	53	3.3434	0.67525	-1.831	0.069
	有配偶	155	3.5303	0.62982		

表 4.6 不同婚姻狀況與人格特質之差異性分析表(續)

構面	婚姻狀況	N	平均數	標準差	T 值	P 值
親和性	無配偶	53	3.8906	0.54992	-0.941	0.348
	有配偶	155	3.9574	0.40579		
嚴謹自律性	無配偶	53	3.7245	0.65893	-1.864	0.066
	有配偶	155	3.9071	0.46558		
外向性	無配偶	53	2.9774	0.76224	-2.383	0.018*
	有配偶	155	3.2310	0.63415		
經驗開放性	無配偶	53	3.3962	0.82694	-1.734	0.084
	有配偶	155	3.5974	0.69319		
人格特質總構面	無配偶	53	3.4664	0.49935	-2.619	0.009**
	有配偶	155	3.6446	0.40052		

註： * $P < 0.05$ ；** $P < 0.01$ ；*** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

(2) 教師對教師工會態度構面

不同婚姻狀況之教師在教師工會態度之教師權益保障構面，平均數有配偶高於無配偶，且達顯著水準($P < 0.05$)；不同婚姻狀況之教師在教師工會態度之教師專業成長構面，平均數有配偶高於無配偶，且達顯著水準($P < 0.05$)；不同婚姻狀況之教師在教師工會態度之其他構面則無顯著差異；以整體構面而言，不同婚姻狀況之教師在教師工會態度變項無顯著差異(見表 4.7)。

推論其原因可能是有配偶之教師，因婚姻所帶來的包袱與養育子女所需開銷的緣故，其家庭與經濟負擔皆較無配偶之教師為重，導致其對於工作的安全感較為缺乏，因此對於工作上專業的需求也較無配偶的教師更多，希冀藉由教師工會所提供之教師權益保障與教師專業成長這兩項功能，以滿足其實際面的需求，故而對教師工會是抱持正面且支持的態度。

表4.7 不同婚姻狀況與教師工會態度之差異性分析表

構面	婚姻狀況	N	平均數	標準差	T 值	P 值
教師權益保障	無配偶	53	3.3632	0.87027	-2.331	0.021*
	有配偶	155	3.6452	0.71913		
教師專業成長	無配偶	53	3.5741	0.89718	-2.022	0.047*
	有配偶	155	3.8461	0.67115		
教育品質提升	無配偶	53	3.3836	0.78077	-1.469	0.143
	有配偶	155	3.5677	0.78970		
福利服務	無配偶	53	3.8000	0.80575	-0.857	0.393
	有配偶	155	3.9006	0.71401		
教師權	無配偶	53	3.6302	0.84343	-0.921	0.358
	有配偶	155	3.7445	0.75714		
政治活動	無配偶	53	3.4566	0.82684	-1.277	0.203
	有配偶	155	3.6194	0.79242		

表 4.7 不同婚姻狀況與教師工會態度之差異性分析表(續)

構面	婚姻狀況	N	平均數	標準差	T 值	P 值
教師 工會 總構面	無配偶	53	3.5183	0.73900	-1.909	0.058
	有配偶	155	3.7170	0.62291		

註： * $P < 0.05$ ；** $P < 0.01$ ；*** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

3. 教師工會會員與否：

(1) 人格特質構面

教師工會會員與否之教師在人格特質之外向性構面，平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.05$)；教師工會會員與否之教師在人格特質之其他構面則無顯著差異；以整體構面而言，教師工會會員與否之教師在人格特質變項平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.05$) (見表 4.8)。

推論其原因，可能與教師工會會員有較多與工作場所以外的人有交際與交流的機會，因此習慣於即使面臨不熟悉環境時，心態上仍能保持較自在且正向、樂觀的信念。

另外，如從不同的角度來思考人格特質總構面平均數教師工會會員顯著高於非教師工會會員，反向推論其原因，可能是有些具外向性的老師雖然並非教師工會會員，但對於教師工會是抱持認同支持且渴望參與的態度，但礙於某些因素而導致目前尚未或無法加入教師工會組織。

表4.8 教師工會會員與否與人格特質之差異性分析表

構面	教師工會 會員與否	N	平均數	標準差	T 值	P 值
神經質	教師工會 會員	106	3.5679	0.60040	1.955	0.052
	非教師工 會會員	102	3.3941	0.68039		
親和性	教師工會 會員	106	3.9774	0.38577	1.213	0.227
	非教師工 會會員	102	3.9020	0.50089		
嚴謹自 律性	教師工會 會員	106	3.8925	0.46037	0.890	0.374
	非教師工 會會員	102	3.8275	0.58701		
外向性	教師工會 會員	106	3.2642	0.61446	2.145	0.033*
	非教師工 會會員	102	3.0647	0.72421		
經驗開 放性	教師工會 會員	106	3.6075	0.65199	1.233	0.219
	非教師工 會會員	102	3.4824	0.80658		

表 4.8 教師工會會員與否與人格特質之差異性分析表(續)

構面	教師工會會員與否	N	平均數	標準差	T 值	P 值
人格特質總構面	教師工會會員	106	3.6619	0.36058	2.143	0.033*
	非教師工會會員	102	3.5341	0.49176		

註： * $P < 0.05$ ；** $P < 0.01$ ；*** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

教師工會會員與否之教師在教師工會態度之教師權益保障構面，平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.001$)；教師工會會員與否之教師在教師工會態度之教師專業成長構面，平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.01$)；教師工會會員與否之教師在教師工會態度之教育品質提升構面，平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.01$)；教師工會會員與否之教師在教師工會態度之福利服務構面，平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.01$)；教師工會會員與否之教師在教師工會態度之教師權構面，平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.001$)；教師工會會員與否之教師在教師工會態度之政治活動構面，平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.01$)；以整體構面而言，教師工會會員與否之教師在教師工會態度變項平均數教師工會會員高於非教師工會會員，且達顯著水準($P < 0.001$) (見表 4.9)。

此與黃飛臺(民 100)研究結果相同，推論其原因，有加入教師工會之教師因其本身對教師工會認同度就較高，才會願意付會費參加，也了解組織的理念與實際運作情形，並從中享受到會員應有的權益、保障與福利，因此對工會的態度自然而然比非教師工會會員來的高。

另外，從非教師工會會員各個構面與總構面的標準差數值皆大於教師工會會員，推論可能是由於有些非教師工會會員事實上對於教師工會是抱持認同支持且渴望參與的態度，但因礙於加入後在其工作環境中會被貼標籤，而不願惹事。

表4.9 教師工會會員與否與教師工會態度之差異性分析表

構面	教師工會 會員與否	N	平均數	標準差	T 值	P 值
教師權益保障	教師工會 會員	106	3.8231	0.66589	5.056	0.000***
	非教師工 會會員	102	3.3137	0.78423		
教師專業成長	教師工會 會員	106	3.9353	0.58359	3.186	0.002**
	非教師工 會會員	102	3.6120	0.84989		
教育品質提升	教師工會 會員	106	3.6824	0.65809	3.052	0.003**
	非教師工 會會員	102	3.3529	0.87857		

表 4.9 教師工會會員與否與教師工會態度之差異性分析表(續)

構面	教師工會 會員與否	N	平均數	標準差	T 值	P 值
福利 服務	教師工會 會員	106	4.0415	0.64776	3.402	0.001**
	非教師工 會會員	102	3.7020	0.78740		
教師權	教師工會 會員	106	3.9094	0.65094	3.775	0.000***
	非教師工 會會員	102	3.5137	0.85110		
政治 活動	教師工會 會員	106	3.7472	0.72889	3.169	0.002**
	非教師工 會會員	102	3.4020	0.84032		
教師 工會 總構面	教師工會 會員	106	3.8532	0.51423	4.321	0.000***
	非教師工 會會員	102	3.4722	0.73390		

註： *P<0.05；**P<0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

為了更加清楚瞭解性別、婚姻與教師工會會員與否在研究變項之差異性，茲將 T 檢定結果有顯著差異者整理如表 4.10 所示。

表4.10 T檢定彙整表

個人背景變項		性別	婚姻	教師工會會員 與否
研究變項				
人格 特質	神經質	男性>女性		
	親和性			
	嚴謹自律性			
	外向性	男性>女性	有配偶>無配偶	會員>非會員
	經驗開放性	男性>女性		
	人格特質 總構面	男性>女性	有配偶>無配偶	會員>非會員
教師 工會 態度	教師權益保障	男性>女性	有配偶>無配偶	會員>非會員
	教師專業成長		有配偶>無配偶	會員>非會員
	教育品質提升	男性>女性		會員>非會員
	福利服務			會員>非會員
	教師權	男性>女性		會員>非會員
	政治活動	男性>女性		會員>非會員
	教師工會 態度總構面	男性>女性		會員>非會員

資料來源：本研究整理

4.3.2 單因子變異數分析

1.年齡：

(1)人格特質構面

不同年齡之教師在人格特質變項無顯著差異(見表 4.11)。

表4.11 不同年齡與人格特質之差異性分析表

類別	1	2	3	4	F 值	P 值
	30 歲 以下 N=6	31-40 歲 N=75	41-50 歲 N=111	51 歲 以上 N=16		
神經質	3.7000	3.4640	3.5009	3.3625	0.459	0.711
親和性	3.9333	3.9253	3.9694	3.8125	0.619	0.603
嚴謹 自律性	3.6000	3.7973	3.9189	3.8500	1.315	0.270
外向性	3.2667	3.1520	3.1838	3.0750	0.175	0.913
經驗 開放性	3.4333	3.5707	3.5586	3.3875	0.333	0.802
人格特質 總構面	3.5867	3.5819	3.6263	3.4975	0.476	0.699

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同年齡之教師在教師工會態度變項無顯著差異(見表 4.12)。

表4.12 不同年齡與教師工會態度之差異性分析表

類別	1	2	3	4	F 值	P 值
	30 歲 以下 N=6	31-40 歲 N=75	41-50 歲 N=111	51 歲 以上 N=16		
教師權益保障	3.6667	3.6017	3.5146	3.8125	0.794	0.498
教師專業成長	4.0238	3.9238	3.6435	3.9196	2.653	0.050
教育品質提升	3.6667	3.6267	3.4399	3.5313	0.905	0.439
福利服務	4.0333	3.9680	3.7964	3.9250	0.933	0.426
教師權	4.0000	3.7707	3.6685	3.6750	0.537	0.657
政治活動	3.4000	3.6213	3.5676	3.5125	0.211	0.889
教師工會 總構面	3.7963	3.7456	3.5951	3.7413	0.942	0.421

註： *P<0.05；**P<0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

2.最高學歷：

(1)人格特質構面

不同最高學歷之教師在人格特質變項無顯著差異(見表 4.13)。

表4.13 不同最高學歷與人格特質之差異分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值
	研究所 (含)以上 N=110	師範 院校 N=55	大學與 學院 N=43		
神經質	3.5491	3.3673	3.4605	1.495	0.227
親和性	3.9182	4.0036	3.9163	0.749	0.474
嚴謹 自律性	3.8582	3.8545	3.8744	0.019	0.981
外向性	3.2182	3.1309	3.0791	0.755	0.471
經驗 開放性	3.6309	3.4291	3.4791	1.628	0.199
人格特質 總構面	3.6349	3.5571	3.5619	0.790	0.455

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同最高學歷之教師在教師工會態度變項無顯著差異(見表 4.14)。

表4.14 不同最高學歷與教師工會態度之差異分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值
	研究所 (含)以上 N=110	師範 院校 N=55	大學與 學院 N=43		
教師權益保障	3.5977	3.4250	3.7006	1.682	0.189
教師專業成長	3.7182	3.7117	4.0100	2.718	0.068
教育品質提升	3.5000	3.4394	3.6783	1.188	0.307
福利服務	3.8764	3.8400	3.9163	0.128	0.880
教師權	3.7236	3.6145	3.8233	0.877	0.418
政治活動	3.5764	3.4582	3.7349	1.441	0.239
教師工會 總構面	3.6581	3.5717	3.8088	1.592	0.206

註： *P<0.05； **P< 0.01； ***P<0.001

資料來源：本研究整理

3.服務年資：

(1)人格特質構面

不同服務年資之教師在人格特質之親和性構面達顯著水準($P<0.05$)；不同服務年資之教師在人格特質之經驗開放性構面，平均數五年(含)以下(第一組)高於21年以上(第四組)，且達顯著水準($P<0.05$)；不同服務年資之教師在人格特質之其他構面則無顯著差異；以整體構面而言，不同服務年資之教師在人格特質變項沒有達到顯著差異(見表 4.15)。

此結果與方靖雯(民 101)和李英慧(民 104)相同。由此顯示，服務年資較淺者其經驗開放性較高，推究其原由可能是服務年資較淺者，年紀通常較服務資深者年輕，因此也比較願意接受創新教學觀念的灌輸與挑戰。

表4.15 不同服務年資與人格特質之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	4	F 值	P 值	Scheffe
	五年 (含)以 下 N=16	6 年至 10 年 N=19	11 年至 20 年 N=116	21 年 以上 N=57			
神經質	3.6875	3.3263	3.5328	3.3754	1.684	0.172	
親和性	4.2250	3.8316	3.9121	3.9544	2.788	0.042*	N.A.
嚴謹 自律性	3.8500	3.8211	3.8172	3.9649	1.049	0.372	
外向性	3.5000	2.9684	3.1810	3.1088	2.026	0.111	

表 4.15 不同服務年資與人格特質之差異性分析表(續)

類別	1	2	3	4	F 值	P 值	Scheffe
	五年 (含)以 下 N=16	6 年至 10 年 N=19	11 年至 20 年 N=116	21 年 以上 N=57			
平均數							
構面							
經驗 開放性	4.0125	3.4632	3.5776	3.3789	3.417	0.018*	1>4
人格特 質總構 面	3.8550	3.4821	3.6041	3.5565	2.564	0.056	

註： * $P < 0.05$ ； ** $P < 0.01$ ； *** $P < 0.001$ N.A.: 不顯著

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同服務年資之教師在教師工會態度之教師專業成長構面，平均數 11 年至 20 年(第三組)高於 21 年以上(第四組)，且達顯著水準($P < 0.01$)；不同服務年資之教師在教師工會態度之教育品質提升、政治活動與教師工會總構面皆達顯著水準($P < 0.05$)，但經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現在教育品質提升、政治活動與教師工會總構面並沒有達到顯著差異(見表 4.16)。

推究年資為 11 年至 20 年者會對教師工會之教師專業成長構面態度較為正面，可能是因為此年資的教師正處於在工作職場上開始面臨教學瓶頸與困境的階段，因此對教師工會舉辦之各種研習與進修產生興趣，

期望從中獲得教學上專業成長的知識與資訊，因此較認同工會組織。

表4.16 不同服務年資與教師工會態度之差異性分析

類別	1	2	3	4	F 值	P 值	Scheffe
	五年 (含)以下 N=16	6 年至 10 年 N=19	11 年至 20 年 N=116	21 年 以上 N=57			
平均數	3.6328	3.3684	3.6681	3.4320	1.732	0.162	
構面							
教師權益保障	3.6328	3.3684	3.6681	3.4320	1.732	0.162	
教師專業成長	4.0000	3.8647	3.8707	3.4937	4.128	0.007**	3>4
教育品質提升	3.7396	3.5702	3.6135	3.2544	3.231	0.023*	N.A.
福利服務	4.1125	3.6737	3.9552	3.7123	2.456	0.064	
教師權	3.8750	3.6000	3.8052	3.5263	2.023	0.112	
政治活動	3.7875	3.3474	3.6828	3.3825	2.741	0.044*	N.A.
教師工會總構面	3.8438	3.5702	3.7593	3.4596	3.273	0.022*	N.A.

註： *P<0.05； **P< 0.01； ***P<0.001 N.A.: 不顯著

資料來源：本研究整理

4.職務現況：

(1)人格特質構面

不同職務現況之教師在人格特質之經驗開放性構面，平均數科任教師(第二組)高於級任教師(第一組)，且達顯著水準($P<0.01$)；不同職務現況之教師在人格特質之其他構面則無顯著差異；不同職務現況之教師在人格特質總構面，平均數科任教師(第二組)高於級任教師(第一組)，且達顯著水準($P<0.05$) (見表 4.17)。

此結果與王儷臻(民 103)相同。科任教師較級任具經驗開放特性，可能與其任教科目領域較為廣泛且多元，比如社會與自然科學等，反觀一般級任教師大多是教授國語與數學等基本學科。

表4.17 不同職務現況與人格特質之差異性分析

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	級任 教師 N=137	科任 教師 N=32	教師兼 任行政 N=39			
神經質	3.4350	3.5500	3.5949	1.139	0.322	
親和性	3.9022	4.1062	3.9385	2.756	0.066	
嚴謹 自律性	3.8701	3.8687	3.8205	0.138	0.871	
外向性	3.0964	3.4000	3.2205	2.817	0.062	
經驗 開放性	3.4219	3.9438	3.6564	7.573	0.001**	1<2

表 4.17 不同職務現況與人格特質之差異性分析(續)

類別	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	平均數	級任 教師 N=137	科任 教師 N=32			
構面						
人格特 質總構 面	3.5451	3.7738	3.6462	3.999	0.020*	1<2

註：*P<0.05；**P<0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同職務現況之教師在教師工會態度之教師專業成長構面，平均數科任教師(第二組)高於級任教師(第一組)，且達顯著水準($P<0.05$)；不同職務現況之教師在教師工會態度之其他構面則無顯著差異；不同職務現況之教師在教師工會態度總構面則無顯著差異(見表 4.18)。

由此顯示，科任教師在教師工會態度之教師專業成長構面較級任教師為高，有可能是因為科任教師教學時間較為彈性，因此有比較多時間可參與教師工會所舉辦的各項專業成長之進修與研習，所以對教師工會這部分所發揮的功能表示高度的認同。

表4.18 不同職務現況與教師工會態度之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	級任 教師 N=137	科任 教師 N=32	教師兼 任行政 N=39			
教師權益保障	3.5703	3.5508	3.6026	0.043	0.958	
教師專業成長	3.7007	4.0982	3.7802	3.818	0.024*	1<2
教育品質提升	3.4818	3.6979	3.5128	0.974	0.379	
福利服務	3.8438	4.0125	3.8718	0.677	0.509	
教師權	3.6876	3.8375	3.7128	0.477	0.621	
政治活動	3.5387	3.6813	3.6308	0.511	0.601	
教師工會總構面	3.6308	3.8038	3.6788	0.904	0.407	

註： *P<0.05；**P<0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

5.學校規模：

(1)人格特質構面

不同學校規模之教師在人格特質之經驗開放性構面，平均數 13-24 班(第二組)高於 12 班(含)以下(第一組)，且達顯著水準($P < 0.05$)；不同學校規模之教師在人格特質之其他構面則無顯著差異；不同學校規模之教師在人格特質總構面達顯著水準($P < 0.05$)，但經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現在人格特質總構面並沒有達到顯著差異(見表 4.19)。

此結果與謝慧雯(民 98)和路婉林(民 99)相同，但與徐貴裡(民 97)不同。學校規模較大的教師可能因為與人互動與接受新知機會上較多，長期處於此環境中，因而塑造出開放、有創意和具想像力的性格。

表4.19 不同學校規模與人格特質之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	12 班 (含)以 下 N=84	13-24 班 N=46	25 班(含) 以上 N=78			
神經質	3.4357	3.5478	3.4949	0.469	0.627	
親和性	3.8524	3.9696	4.0179	2.962	0.054	
嚴謹 自律性	3.8262	3.8304	3.9154	0.676	0.510	
外向性	3.0286	3.2435	3.2692	3.002	0.052	
經驗 開放性	3.3905	3.7565	3.5897	4.045	0.019*	1<2

表 4.19 不同學校規模與人格特質之差異性分析表(續)

類別	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	12 班 (含)以 下 N=84	13-24 班 N=46	25 班(含) 以上 N=78			
平均數 構面						
人格特 質總構 面	3.5067	3.6696	3.6574	3.293	0.039*	N.A.

註： * $P < 0.05$ ； ** $P < 0.01$ ； *** $P < 0.001$ N.A.: 不顯著

資料來源：本研究整理

(2) 教師對教師工會態度構面

不同學校規模之教師在教師工會態度之教師權益保障構面，平均數 25 班(含)以上(第三組)高於 12 班(含)以下(第一組)，且達顯著水準 ($P < 0.05$)；不同學校規模之教師在教師工會態度之教師專業成長構面，平均數 13-24 班(第二組)高於 12 班(含)以下(第一組)，且達顯著水準 ($P < 0.05$)；不同學校規模之教師在教師工會態度之教育品質提升構面，平均數 13-24 班(第二組)高於 12 班(含)以下(第一組)，且達顯著水準 ($P < 0.01$)；不同學校規模之教師在教師工會態度之政治活動構面，平均數 13-24 班(第二組)高於 12 班(含)以下(第一組)，平均數 25 班(含)以上(第三組)高於 12 班(含)以下(第一組)，且達顯著水準 ($P < 0.01$)；不同學校規模之教師在教師工會態度之其他構面則無顯著差異；不同學校規模之教師在教師工會態度總構面，平均數 13-24 班(第二組)高於 12 班(含)以下(第一

組)，且達顯著水準($P<0.05$) (見表 4.20)。

由此顯示學校規模較大之學校，其教師對教師工會態度明顯高於學校規模較小之教師，推究其原因可能是學校規模較大之學校教師參加教師工會的人數比較多，使得因此有較多機會與校內尚未參加的教師進行教師工會運作內容與實務之推廣活動，除了可帶動更多教師加入教師工會以外，更進一步使學校規模較大之學校教師對工會態度也相對提高了。

表4.20 不同學校規模與教師工會態度之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	12 班 (含)以 下 N=84	13-24 班 N=46	25 班(含) 以上 N=78			
教師權益保障	3.3914	3.6902	3.7003	4.072	0.018*	1<3
教師專業成長	3.6463	4.0559	3.7527	4.754	0.010*	1<2
教育品質提升	3.3353	3.7971	3.5577	5.442	0.005**	1<2
福利服務	3.7786	4.0000	3.9051	1.449	0.237	
教師權	3.6262	3.8478	3.7333	1.237	0.292	

表4.20 不同學校規模與教師工會態度之差異性分析表(續)

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	12 班 (含)以 下 N=84	13-24 班 N=46	25 班(含) 以上 N=78			
政治 活動	3.3690	3.7348	3.7103	4.968	0.008**	1<2 1<3
教師工 會總構 面	3.5149	3.8502	3.7212	4.430	0.013*	1<2

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

6.年捐款金額：

(1)人格特質構面

不同年捐款金額之教師在人格特質之親和性構面，平均數5000元(含)以下(第一組)高於5001-10000元(第二組)，且達顯著水準($P<0.05$)；不同年捐款金額之教師在人格特質之嚴謹自律性構面達顯著水準($P<0.05$)，但經由Scheffe法之事後比較結果，發現並沒有達到顯著差異；不同年捐款金額之教師在人格特質之其他構面與總構面則無顯著差異(見表4.21)。由此顯示，年捐款金額比較少的教師其親和性較高，可能是因為捐款較少的教師對非營利組織的投入不高，因此對於組織的要求與期待也隨著降低，個性上因而變得較容易妥協，能夠接受與自己不同的想法。

表4.21 不同年捐款金額與人格特質之差異性分析

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	5000 元 (含)以 下 N=145	5001- 10000 元 N=32	10001 元(含) 以上 N=31			
神經質	3.5145	3.4750	3.3419	0.915	0.402	
親和性	3.9862	3.7437	3.9290	3.989	0.020*	1>2
嚴謹 自律性	3.8952	3.6500	3.9161	3.113	0.047*	N.A.
外向性	3.2041	2.9812	3.1806	1.438	0.240	
經驗 開放性	3.5766	3.4375	3.5161	0.500	0.607	
人格特 質總構 面	3.6353	3.4575	3.5768	2.281	0.105	

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001 N.A.: 不顯著

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同年捐款金額之教師在教師工會態度變項無顯著差異(見表 4.22)。

表4.22 不同年捐款金額與教師工會態度之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	F 值	P 值
	5000 元 (含)以 下 N=145	5001- 10000 元 N=32	10001 元 (含)以上 N=31		
教師權益保障	3.6017	3.6289	3.3831	1.135	0.323
教師專業成長	3.8158	3.8170	3.5530	1.665	0.192
教育品質提升	3.5678	3.5313	3.2903	1.589	0.207
福利服務	3.9214	3.8250	3.7097	1.140	0.322
教師權	3.7434	3.7500	3.5484	0.836	0.435
政治活動	3.5986	3.6437	3.4129	0.810	0.446
教師工會 總構面	3.7013	3.6953	3.4731	1.580	0.208

註： *P<0.05；**P<0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

7.擔任非營利組織會員數：

(1)人格特質構面

不同擔任非營利組織會員數之教師在人格特質之變項無顯著差異(見表4.23)。

表4.23 不同擔任非營利組織會員數與人格特質之差異性分析表

類別	1	2	3	F 值	P 值
	無	1 個	2 個以上		
平均數					
構面	N=73	N=103	N=32		
神經質	3.4740	3.4660	3.5563	0.247	0.781
親和性	3.8849	3.9340	4.0875	2.341	0.099
嚴謹	3.8219	3.8311	4.0437	2.329	0.100
自律性					
外向性	3.1068	3.1670	3.3000	0.907	0.406
經驗	3.5233	3.5553	3.5688	0.058	0.943
開放性					
人格特質 總構面	3.5622	3.5907	3.7113	1.359	0.259

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同擔任非營利組織會員數之教師在教師工會態度之教師權益保障構面，平均數 1 個(第二組)高於無(第一組)，且達顯著水準($P < 0.05$)；不同擔任非營利組織會員數之教師在教師工會態度之其他構面則無顯著差異；不同擔任非營利組織會員數之教師在教師工會態度總構面則無顯著差異(見表 4.24)。

由此顯示，有參加非營利組織的比沒有參加的教師，其對教師工會之教師權益保障構面態度較為正向，推究其原因可能是有參加非營利組織的教師對組織的使命、宗旨、實際運作情況與面臨的困境與挑戰，都有比較深入的了解與體會，因此所表現出來的態度是支持且認同教師工會。

表4.24 不同擔任非營利組織會員數與教師工會態度之差異性分析表

類別	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	無 N=73	1 個 N=103	2 個以上 N=32			
平均數						
構面						
教師權益保障	3.4075	3.7172	3.4883	3.804	0.024*	1<2
教師專業成長	3.7378	3.8322	3.6875	0.616	0.541	
教育品質提升	3.4840	3.5534	3.5000	0.177	0.838	

表4.24 不同擔任非營利組織會員數與教師工會態度之差異性分析表(續)

類別	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	無	1 個	2 個以上			
平均數						
構面	N=73	N=103	N=32			
福利 服務	3.7288	3.9592	3.9375	2.247	0.108	
教師權	3.6274	3.7786	3.7125	0.803	0.449	
政治 活動	3.4603	3.6350	3.6625	1.225	0.296	
教師工 會總構 面	3.5670	3.7430	3.6467	1.552	0.214	

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

8.月平均專業進修時數：

(1)人格特質構面

不同月平均專業進修時數之教師在人格特質之嚴謹自律性構面，平均數 11 小時以上(第四組)高於 1-5 小時(第二組)，且達顯著水準(P<0.05)；不同月平均專業進修時數之教師在教師人格特質之其他構面則無顯著差

異；不同月平均專業進修時數之教師在人格特質總構面則無顯著差異(見表 4.25)。

由此顯示，月平均專業進修時數比較多的教師，其嚴謹自律性比較高，可能的原因是其對自我有高度的期許，因此做任何決定前，都會考慮周詳，並以按部就班的方式精確的掌握工作進度來完成工作。

表 4.25 不同月平均專業進修時數與人格特質之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	4	F 值	P 值	Scheffe
	無 N=6	1-5 小時 N=111	6-10 小時 N=64	11 小 時以 上 N=27			
神經質	3.6667	3.4865	3.4875	3.4148	0.262	0.853	
親和性	4.1667	3.9117	3.9281	4.0370	1.106	0.348	
嚴謹 自律性	4.0333	3.8234	3.7875	4.1481	3.636	0.014*	2<4
外向性	3.1000	3.1982	3.0312	3.3704	1.792	0.150	
經驗 開放性	3.4667	3.5928	3.4188	3.6741	1.094	0.353	
人格特 質總構 面	3.6867	3.6025	3.5306	3.7289	1.431	0.235	

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

(2)教師對教師工會態度構面

不同月平均專業進修時數之教師在教師工會態度之變項無顯著差異(見表 4.26)。

表4.26 不同月平均專業進修時數與教師工會態度之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	4	F 值	P 值
	無	1-5 小時	6-10 小時	11 小時 以上		
	N=6	N=111	N=64	N=27		
教師權益保障	3.4167	3.6149	3.4629	3.6991	0.872	0.457
教師專業成長	3.7381	3.7915	3.6808	3.9524	0.878	0.453
教育品質提升	3.3611	3.5661	3.4531	3.5309	0.358	0.783
福利服務	3.7667	3.9063	3.8594	3.8074	0.193	0.901
教師權	3.6333	3.7423	3.7000	3.6593	0.120	0.948
政治活動	3.4333	3.6252	3.5156	3.5630	0.322	0.809
教師工會總構面	3.5509	3.7007	3.5990	3.7109	0.423	0.736

註： *P<0.05；**P< 0.01；***P<0.001

資料來源：本研究整理

為了更加清楚瞭解年齡、最高學歷、服務年資、職務現況、學校規模、年捐款金額、擔任非營利組織數與月進修時數在研究變項之差異性，茲將單因子變異數分析結果有顯著差異者整理如表 4.27、表 4.28 所示。

表4.27 人格特質單因子變異數分析彙整表

背景變項		人格特質各層面與整體人格特質				
		神經質	親和性	嚴謹 自律 性	外向性	經驗 開放 性
年齡	1.30歲以下					
	2.31-40歲					
	3.41-50歲					
	4.51歲以上					
最高 學歷	1. 研究所 (含以上)					
	2.師範院校					
	3.大學與學 院					
服務 年資	1.5年(含) 以下					
	2.6至10年				1>4	
	3.11至20年					

表4.27 人格特質之單因子變異數分析彙整表(續)

背景變項		人格特質各層面與整體人格特質					
		神經質	親和性	嚴謹 自律 性	外向性	經驗 開放 性	整體 人格 特質
	4.21 年以上						
職務 現況	1.級任教師 2.科任教師 3.教師兼任 行政					1<2	1<2
學校 規模	1.12班(含) 以下 2.13-24班 3.25班(含) 以上					1<2	
年捐 款金 額	1.5000 元 (含)以下 2.5001- 10000元 3.10001 元 (含)以上		1>2				
擔任 非營 利組 織數	1.無 2.1個 3.2個以上						

表4.27 人格特質之單因子變異數分析彙整表(續)

背景變項		人格特質各層面與整體人格特質					
		神經質	親和性	嚴謹 自律 性	外向性	經驗 開放 性	整體 人格 特質
月進 修時 數	1.無						
	2.1-5小時						
	3.6-10小時			2<4			
	4.11小時以 上						

資料來源：本研究整理

表4.28 教師工會態度之單因子變異數分析彙整表

背景變項		教師工會各層面與整體教師工會						
		教師 權益 保障	教師 專業 成長	教育 品質 提升	福利 服務	教師 權	政治 活動	整體 教師 工會
年 齡	1.30歲以下							
	2.31-40歲							
	3.41-50歲							
	4.51歲以上							
最 高 學 歷	1.研究所(含) 以上							
	2.師範院校							
	3.大學與學院							

表4.28 教師工會態度之單因子變異數分析彙整表(續)

背景變項		教師工會各層面與整體教師工會						
		教師 權益 保障	教師 專業 成長	教育 品質 提升	福利 服務	教師 權	政治 活動	整體 教師 工會
服 務 年 資	1.5年(含)以下							
	2.6至10年		3>4					
	3.11至20年							
	4.21年以上							
職 務 現 況	1.級任教師							
	2.科任教師		1<2					
	3.教師兼任行政							
學 校 規 模	1.12班(含)以下							
	2.13-24班	1<3	1<2	1<2		1<2 1<3	1<2	
	3.25班(含)以上							
年 捐 款 金 額	1.5000元(含)以下							
	2.5001-10000元							
	3.10001元(含)以上							

表4.28 教師工會態度之單因子變異數分析彙整表(續)

背景變項		教師工會各層面與整體教師工會						
		教師 權益 保障	教師 專業 成長	教育 品質 提升	福利 服務	教師 權	政治 活動	整體 教師 工會
擔任 非 營 利 組 織 數	1.無 2.1個 3.2個以上	1<2						
月 進 修 時 數	1.無 2.1-5小時 3.6-10小時 4.11小時以 上							

資料來源：本研究整理

4.4 相關分析

本節旨在探討彰化縣國小教師之「人格特質」與「教師工會態度」等變項間之相關性。本研究透過「皮爾森積差相關分析」(Pearson Product-moment Correlation)，以驗證國小教師人格特質之「神經質」、「親和性」、「嚴謹自律性」、「外向性」、「經驗開放性」五個層面

與教師工會態度之「教師權益保障」、「教師專業成長」、「教育品質提升」、「福利服務」、「教師權」、「政治活動」六個層面彼此間之相關程度，及整體人格特質與整體教師工會態度間之相關性，以瞭解變項間是否有線性關係之存在和關係強度有多大。

本研究採用皮爾森積差相關法對彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度各個層面與整體層面間進行相關性分析，其結果摘要如表 4.29。

表4.29 人格特質與教師工會各層面相關分析表

人格特質層面	教師工會態度層面						
	教師權益保障	教師專業成長	教育品質提升	福利服務	教師權	政治活動	整體工會態度
神經質	0.466**	0.411**	0.373**	0.308**	0.389**	0.262**	0.442**
親和性	0.214**	0.145*	0.205**	0.322**	0.159*	0.249**	0.247**
嚴謹自律性	0.184**	0.122	0.188**	0.161*	0.192**	0.174*	0.198**
外向性	0.457**	0.382**	0.366**	0.332**	0.376**	0.356**	0.449**
經驗開放性	0.419**	0.358**	0.344**	0.316**	0.341**	0.330**	0.417**
整體人格特質	0.511**	0.422**	0.429**	0.407**	0.428**	0.394**	0.511**

註：*表示 P<0.05；**表示 P<0.01

資料來源：本研究整理

一般兩個變項間之關係程度，依其相關係數絕對值之大小，可分成五種不同之相關程度，相關係數絕對值大於 1.00 為「完全高相關」、介於 0.70 與 0.99 之間為「高度相關」、介於 0.40 與 0.69 之間為「中度相關」、介於 0.10 與 0.39 之間為「低度相關」、0.10 以下為「微弱或無相關」(邱皓政，民 95)。本研究採用上述標準，進行人格特質與教師工會態度間之相關性分析。

1. 國小教師人格特質「神經質」層面和教師工會態度各層面與整體之相關分析

從表 4.29 積差相關係數顯示，「神經質」層面和教師工會態度各層面與整體教師工會態度均呈現顯著相關，其相關係數介於 0.262 至 0.466 之間。顯示於人格特質之「神經質」層面和教師工會態度之「教師權益保障」($r=0.466$)、「教師專業成長」($r=0.411$) 及整體教師工會態度($r=0.442$) 呈現中度相關，但在「教育品質提升」($r=0.373$)、「福利服務」($r=0.308$)、「教師權」($r=0.389$)、「政治活動」($r=0.262$) 等層面，均呈現顯著低度相關。

2. 國小教師人格特質「親和性」層面和教師工會態度各層面與整體之相關分析

從表 4.29 積差相關係數顯示，「親和性」層面和教師工會態度各層面與整體教師工會態度均呈現顯著相關，其相關係數介於 0.145 至 0.322 之間。顯示於人格特質之「親和性」層面和教師工會態度之「教師權益保障」($r=0.214$)、「教師專業成長」($r=0.145$)、「教育品質提升」($r=0.205$)、「福利服務」($r=0.322$)、「教師權」($r=0.159$)、「政治活動」($r=0.249$) 等層面及整體教師工會態度($r=0.247$)，均呈現顯著低度相關。

3. 國小教師人格特質「嚴謹自律性」層面和教師工會態度各層面與整體

之相關分析

從表 4.29 積差相關係數顯示，「嚴謹自律性」層面和教師工會態度各層面與整體教師工會態度僅呈現大部分顯著相關，其相關係數介於 0.122 至 0.198 之間。顯示於人格特質之「嚴謹自律性」層面和教師工會態度之「教師權益保障」($r=0.184$)、「教育品質提升」($r=0.188$)、「福利服務」($r=0.161$)、「教師權」($r=0.192$)、「政治活動」($r=0.174$)等層面及整體教師工會態度($r=0.198$)，均呈現顯著低度相關，但在「教師專業成長」層面則無顯著相關($r=0.122$)。

4. 國小教師人格特質「外向性」層面和教師工會態度各層面與整體之相關分析

從表 4.29 積差相關係數顯示，「外向性」層面和教師工會態度各層面與整體教師工會態度均呈現顯著相關，其相關係數介於 0.332 至 0.457 之間。顯示於人格特質之「外向性」層面和教師工會態度之「教師權益保障」($r=0.457$)及整體教師工會態度($r=0.449$)呈現中度相關，但在「教師專業成長」($r=0.382$)、「教育品質提升」($r=0.366$)、「福利服務」($r=0.332$)、「教師權」($r=0.376$)、「政治活動」($r=0.356$)等層面，均呈現顯著低度相關。

5. 國小教師人格特質「經驗開放性」層面和教師工會態度各層面與整體之相關分析

從表 4.29 積差相關係數顯示，「經驗開放性」層面和教師工會態度各層面與整體教師工會態度均呈現顯著相關，其相關係數介於 0.316 至 0.419 之間。顯示於人格特質之「經驗開放性」層面和教師工會態度之「教師權益保障」($r=0.419$)及整體教師工會態度($r=0.417$)呈現中度相關，但在「教師專業成長」($r=0.358$)、「教育品質提升」($r=0.344$)、「福利服

務」($r=0.316$)、「教師權」($r=0.341$)、「政治活動」($r=0.330$)等層面，均呈現顯著低度相關。

6. 國小教師整體人格特質層面和教師工會態度各層面與整體之相關分析

從表 4.29 積差相關係數顯示，整體人格特質層面和教師工會態度各層面與整體教師工會態度呈現顯著相關，其相關係數介於 0.394 至 0.511 之間。顯示於整體人格特質層面和教師工會態度之「教師權益保障」($r=0.511$)、「教師專業成長」($r=0.422$)、「教育品質提升」($r=0.429$)、「福利服務」($r=0.407$)、「教師權」($r=0.428$)等層面及整體教師工會態度($r=0.511$)，均呈現顯著中度相關，但在「政治活動」($r=0.394$)層面則呈現顯著低度相關。



第五章 結論與建議

本章共分為兩節，第一節是將研究結果之相關發現進行研究假設之驗證；第二節是提出具體建議供相關單位與未來研究者之參考。

5.1 研究假設之驗證

彰化縣國小教師個人背景變項與人格特質間之研究假設驗證分析以表 5.1 所示。

表5.1 個人背景變項與人格特質之研究假設驗證分析表

	研究假設	研究結果
1-1	不同「性別」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持
1-2	不同「年齡」教師之人格特質有顯著差異。	未獲得支持
1-3	不同「婚姻狀況」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持
1-4	不同「最高學歷」教師之人格特質有顯著差異。	未獲得支持
1-5	不同「服務年資」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持
1-6	不同「職務現況」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持
1-7	不同「教師工會會員與否」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持
1-8	不同「學校規模」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持
1-9	不同「年捐款金額」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持

表5.1 個人背景變項與人格特質之研究假設驗證分析表（續）

	研究假設	研究結果
1-10	不同「擔任非營利組織會員數」教師之人格特質有顯著差異。	未獲得支持
1-11	不同「月平均專業進修(研習)時數」教師之人格特質有顯著差異。	獲得支持

資料來源：本研究整理

彰化縣國小教師個人背景變項與教師工會態度之研究假設驗證分析以表 5.2 所示。

表5.2 個人背景變項與教師工會態度之研究假設驗證分析表

	研究假設	研究結果
2-1	不同「性別」教師之教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
2-2	不同「年齡」教師之教師工會態度有顯著差異。	未獲得支持
2-3	不同「婚姻狀況」教師之教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
2-4	不同「最高學歷」教師之教師工會態度有顯著差異。	未獲得支持
2-5	不同「服務年資」教師之教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
2-6	不同「職務現況」教師之教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
2-7	不同「教師工會會員與否」教師之教師工會態度有顯著差異。	獲得支持

表5.2 個人背景變項與教師工會態度之研究假設驗證分析表(續)

	研究假設	研究結果
2-8	不同「學校規模」教師之教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
2-9	不同「年捐款金額」教師之教師工會態度有顯著差異。	未獲得支持
2-10	不同「擔任非營利組織會員數」教師之教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
2-11	不同「月平均專業進修(研習)時數」教師之教師工會態度有顯著差異。	未獲得支持

資料來源：本研究整理

彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度相關之研究假設驗證分析以表 5.3 所示。

表5.3 人格特質與教師工會態度相關之研究假設驗證分析表

	研究假設	研究結果
3-1	人格特質的「神經質」與教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
3-2	人格特質的「親和性」與教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
3-3	人格特質的「嚴謹自律性」與教師工會態度有顯著差異。	獲得部分支持
3-4	人格特質的「外向性」與教師工會態度有顯著差異。	獲得支持
3-5	人格特質的「經驗開放性」與教師工會態度有顯著差異。	獲得支持

表 5.3 人格特質與教師工會態度相關之研究假設驗證分析表(續)

	研究假設	研究結果
3-6	整體人格特質與教師工會態度有顯著差異。	獲得支持

資料來源：本研究整理

5.2 研究建議

本節研究重點，乃以彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之關係，進行實證性研究，整理研究之結果分別對實務上及後續研究提出建議，以下分述：

5.2.1 實務上的建議

茲以前述結論分別對彰化縣教師職業工會、教育行政機關、學校、國小教師提出以下實務上的建議。

1. 對彰化縣教師職業工會之建議

(1) 落實教育品質提升之效能

本研究結果顯示，教師工會態度中以「教育品質提升」構面平均數最低，教師於教育現場中所遭遇的實際困境與瓶頸處處可見，教師工會如能從中藉由成立教育研究小組，在實質上協助教師改善教學環境，除了可提高教師工作效率外，更可提升學生學習成就。教師不斷累積的成功教學經驗，將可間接建立其人格的正向特質，舒緩或解決不適任教師的難題，還可進一步達成教師工會提升教育品質的組織目標。

(2) 促進教師專業成長進修管道多元化

本研究中，教師人格特質中，以「嚴謹自律性」構面平均數為次高，且月進修時數為「11 小時以上」之國小教師，顯著高於月進修時數為「1-5 小時」者；但人格特質之「嚴謹自律性」層面在「教師專業成長」層面

無顯著相關，由此推知嚴謹自律性高的教師，其對教師專業成長的需求較高，因此教師工會除了需提供教師各種研習與進修訊息外，更應使其方式更加多樣化，使教師參與的機會與觸角增多，以提高教師對專業成長果效的認同度。

2. 對教育行政機關之建議

(1) 滿足教師權益保障的需求

本研究結果顯示，教師工會態度中以「教師權益保障」構面平均數次低，推究其原因，可能是學校行政單位因有權執行校內教師授課節數、導護工作與任教年級排定原則等事項；然而教師工會可能礙於時間、精力或情面等因素下，無法完全執行或介入每間學校之行政事務中。為達成保障教師權益的使命，教育行政單位應著手與各相關單位協商甚或立法，以確立教師工會能更深入參與學校行政事務決定權的全面性。

(2) 創造彈性與人性化的教師工作環境

本研究中發現，科任教師在人格特質「經驗開放性」構面與教師工會「教師專業成長」上表現均顯著高於級任教師，一般教學環境裡級任教師被賦予處理學生相關事務與教授基本學科的義務，因此不僅缺少可彈性運用的時間，更因此與進修研習之良機失之交臂，教育行政主管機關應會與相關人員與機關，訂定符合教師目前需求的辦法或法規要點，締造教學與教師雙贏的局面。

3. 對學校之建議

(1) 培育教師建立正向人格特質的人生觀

學校藉由舉辦教師認識自我與生命教育的課程和活動，讓教師對自己有清楚的認識後，可充分認知自我身分的定位，並經由體認人我的差異後，透過反省、感恩乃至轉化自身弱點的內在化歷程，培養教師正向

思考，從而建造教師積極樂觀的人生理念。

(2)鼓勵教師參與校外的進修研習

本研究中顯示，學校規模較大的教師，其對教師工會的態度有部分構面顯著差異高於學校規模較小的教師，因此學校內除了有定期舉辦的研習講座之外，更應開闢固定時段，在教師無後顧之憂的情況下，讓教師參與由校外所主辦的研習或講座，以紓解工作場所所帶來的壓力，在與他校教師不同教學環境與經驗的交流下，將帶來釋放壓力與汲取新知的雙重優點。

4.對國小教師之建議

(1)建立個人正當休閒娛樂活動

俗話說：「休息是為了走更長遠的路。」正當的休閒娛樂對於培植教師各項正面人格特質有著重要的功能，因此，如果說「休閒是為了培植更正向的人格特質」也是無可厚非的。有些醫學研究也顯示，當運動量達到一個定量時，大腦內會分泌令人興奮的物質，有助於防止憂鬱症的發生。教師應有身心靈健全的認同，且充分領悟擁有健康的心理乃是完整個體的基石與人生真實且最大的財富，積極從事於己有益的活動或自己有興趣的運動，為邁向健全人格的夢想而努力。

(2)委身公益活動與團體

社會公益活動與團體所推動的各項議題與使命，帶給我們的是無形的效益，遠超越課本上的知識與道理，所以教師如果能將參與社會公益當作「志業」，教師自身獲益良多之餘，也能將這些正向能量傳遞給學校同仁，使老師們深刻了解社會團體組織成立的緣由、宗旨或挑戰後，能站在支持的立場給予教師工會適當的鼓勵或指教，使其未來道路能走得更加穩健！

5.2.2 研究上的限制

1. 研究樣本之限制

本研究限於人力、物力與經費等因素考量，僅以教育部統計處公布103學年度彰化縣175所公立國民小學，國小教師人數5482人為母群體並以分層比率抽樣方式決定研究對象進行施測，故研究結果無法完全推論到台灣地區其他縣市或其他國家的國小教師。

2. 研究方法的限制

本研究使用問卷調查法進行研究，答題方式採用李克特氏五點量表，由受測試者自行填答，以致無法精確掌控答題者當時受測環境與心理反應，受測者也許會有迴避勾選極端選項的情形，此種情況難以避免與控制，所以因問卷調查法之限制，使研究結果在推論上有所限制。

5.2.3 後續研究的建議

1. 研究樣本方面

本研究抽樣母群體以彰化縣國小教師為主，建議將來相關研究之研究範圍，可選擇不同縣市或以全台國小教師為調查範圍，如此將可獲致更客觀且全面性的研究結果與推論。

2. 研究變項方面

本研究因受限於個人能力與時間上之考量，只選擇人格特質與教師工會態度作為研究變項，以致無法作周延之考量，因此，未來相關研究可以同時加入組織氣氛、校長領導風格及教師工作壓力等變項，使研究結果更具多元性與適切性。

3. 研究方法方面

本研究以問卷調查為主，未針對國小教師進行深入之質化分析研究，在研究方法上仍有待加強之處，因此，研究者建議將來相關研究可採量化與質化並行，輔以深度訪談與個案研究，以加強研究結果之客觀性與真實性。



參考文獻

一、中文部分

1. 丁志權(民 100)，我國教師工會集體協商制度議題分析，教育研究月刊，第二零三期，17-27 頁。
2. 丁志權(民 102)，當教師會遇到教師工會，台灣教育評論月刊，第二卷，第六期，22-30 頁。
3. 方靖雯(民 101)，國小教師人格特質、班級經營、情緒管理與教學效能關係之研究-以雲林縣為例，南華大學企業管理系管理科學碩博士班碩士論文，未出版，嘉義縣。
4. 王儷臻(民 103)，高雄市國小教師人格特質、休閒運動參與和工作壓力之研究，高苑科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
5. 申凱如(民 94)，公私立高中教師對教師工會態度與期望之探討-以高雄市公私立高中教師之認知為例，高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
6. 全國教師工會總聯合會網站(民 100)，會員工會，取自：
<http://nftu.org.tw/Branch.aspx>
7. 吳秉恩(民 75)，組織行為學，台北：華泰書局。
8. 吳秉恩(民 82)，組織行為學，台北：華泰書局。
9. 吳清山(民 100)，從最近歐美教師工會案例談國內教師工會發展，研習資訊，第二十八卷，第三期，1-3 頁。
10. 吳清山(民 85)，教師組織的地位與展望，教育資料與研究，第八期，2-8 頁。
11. 吳清山(民 86)，教師組織的定位與展望，國教月刊，第四十三卷，第五期、第六期，8-14 頁。

12. 吳聰賢(民 81)，態度量表的建立，載於楊國樞(主編)，社會及行為科學研究法上冊，463-491 頁，台北市：東華書局。
13. 李亦園、呂玉瑕(民 68)，傳統工作態度及變遷之研究，台灣人力資源會議論文集，543-621 頁，台北：中央研究院經濟研究所。
14. 李青芬、李雅婷、趙慕芬譯(民 84)，組織行為學，台北：華泰書局。
15. 李建興(民 101)，樂見教師工會爭取教師權益，台灣教育，第六七六期，20-21 頁。
16. 李英慧(民 104)，國小教師人格特質與英語學習自我效能之研究，康寧大學應用外語研究所碩士論文，未出版，台南市。
17. 李雅倫(民 102)，彰化縣國小導師人格特質與班級經營效能之相關研究，彰化師範大學商業教育學系行政管理碩士班碩士論文，未出版，彰化縣。
18. 李順能(民 94)，組織變革下員工之變革認知、工作態度與工作績效之相關研究-以 A 軍用航空發動機修護工廠為例，樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
19. 周伯程(民 96)，新移民女性人格特質、生活適應與工作績效關係之研究，國立嘉義大學管理研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
20. 周幸誼(民 97)，國民小學教師對教師會態度與學校氣氛關係之研究，嘉義大學教育學系研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
21. 周家弘(民 98)，桃園縣公立國小教師角色認知、對教師工會功能看法與其參與教師工會關係之研究，台北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，台北。
22. 林秀燕(民 102)，國小教師人格特質、親職壓力與教養方式之研究，台北市立教育大學心理與諮商教學碩士學位班碩士論文，未出版，台

- 北市。
23. 林俊雄(民 91), 我國工職實施新課程後教師同仁工作態度與學校效能關係之研究, 彰化師範大學工業教育學系碩士論文, 未出版, 彰化縣。
 24. 林雅嵐(民 90), 我國國小教師意識發展之研究-台北市、台東縣之比較, 國立台東師範學院教育研究所碩士論文, 未出版, 台東縣。
 25. 林筱菁(民 104), 國小教師人格特質、旅遊決策與旅遊效益之關係研究-以嘉義市國小教師為例, 南華大學旅遊管理學系休閒環境管理碩士班碩士論文, 未出版, 嘉義縣。
 26. 邱皓政(民 95), 量化研究法(二):統計原理與分析技術, 台北: 雙葉書廊。
 27. 姚裕錡(民 95), 人格特質、工作態度與工作績效關聯性之研究-以台中地區文理補習班員工為例, 朝陽科技大學工業工程與管理系碩士論文, 未出版, 台中市。
 28. 姜添輝(民 89), 美英兩國三個主要教師組織之比較研究分析, 載於國立新竹師範學院(主編), 八十九學年度師範學院教育學術論文發表會論文集(3), 1105-1125 頁, 新竹市: 國立新竹師範學院。
 29. 柯素月(民 89), 國民小學學校教師會之個案研究, 國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文, 未出版, 台中。
 30. 洪靜惠(民 94), 高雄縣市國民中學專任行政人員人格特質、工作壓力與工作績效關係之研究, 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文, 未出版, 高雄市。
 31. 徐巧芳(民 102), 彰化縣特殊教育學校教師同理心與創意教學關係之研究, 南華大學非營利事業管理學系碩士論文, 未出版, 嘉義縣。
 32. 徐貴裡(民 98), 桃園縣公立國小教師人格特質與工作滿意度相關性之

- 研究，元智大學資訊社會學研究所碩士論文，未出版，桃園市。
33. 徐藝華(民 94)，由下而上，不是口號而是執行的過程—專訪全教會呂秀菊理事長，師友月刊，第四五七期，23-27 頁。
 34. 徐麗玫(民 102)，雲林縣國小教師人格特質、休閒活動參與和身心健康關係之研究，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文，未出版，嘉義縣。
 35. 高義展(民 87)，中、美、英三國教師組織之比較研究，教育研究，第六期，233-241 頁。
 36. 康瀚文(民 103)，台灣教師專業組織論述的發展分析，研習資訊，第七卷，第二期，123-148 頁。
 37. 張春興(民 78)，張氏心理學辭典，台北：東華書局。
 38. 張春興(民 80)，現代心理學，台北：東華書局。
 39. 教育部(民 92)，「為工會法修法取消教育事業組工會之限制後，對我國教育之後續影響及教育部因應政策」專案報告，立法院教育與文化委員會報告。
 40. 教師人權促進會(民 77)，1988 教師人權年度報告，教師人權促進會會訊，第九期，16-24 頁。
 41. 連學淵(民 91)，高級中等學校教師對教師會組織功能之認知與期望研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
 42. 郭丁熒(民 87)，教學，載於陳奎熹(主編)，現代教育社會學，207-250 頁，台北：師大書苑。
 43. 郭淑珍(民 92)，國民小學教師專業自主與教師效能之研究，新竹師院學報，第十七卷，第一期，23-50 頁。
 44. 陳玉修(民 101)，國小教師對教師工會的認知與期望-以新北市為例，

- 台北市立教育大學歷史與地理學系碩士班碩士論文，未出版，台北市。
45. 陳秀美(民 100)，國小教師人格特質與教學績效之關聯性研究，國立台北科技大學管理學院工業工程與管理 EMBA 專班碩士論文，未出版，台北市。
46. 陳明達(民 100)，國民中小學教師籌組教師工會態度之研究，國立暨南國際大學教育政策與行政學系碩士論文，未出版，南投縣。
47. 陳秋滿(民 92)，學校教師會運作情形之研究，國立政治大學教育學苑學校行政碩士論文，未出版，台北。
48. 陳義勝(民 78)，組織行為，台北：華泰書局。
49. 陳蘭杏(民 102)，澎湖縣國小教師人格特質、職家衝突與工作壓力關係之研究，國立澎湖科技大學服務業經營管理研究所碩士在職專班碩士論文，未出版，澎湖縣。
50. 傅瑜雯(民 82)，教師組織之研究，國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
51. 曾婉如(民 104)，桃園市國小教師人格特質、人際關係對幸福感之影響，大葉大學休閒事業管理學系碩士在職專班碩士論文，未出版，彰化縣。
52. 舒緒緯(民 92)，台灣地區教師會教育專業權運作之探討，載於楊深坑(主編)，各國教師組織與專業權發展，397-426 頁，台北：高等教育。
53. 黃飛臺(民 100)，台灣地區小學教師加入教師工會之研究，國立暨南國際大學教育政策與行政學系碩士論文，未出版，南投縣。
54. 黃堅厚(民 88)，人格心理學，台北：心理。
55. 黃淑萍(民 101)，國小教師人格特質與逆境商數關係之研究-以新竹縣國小為例，新竹教育大學人資處社會學習領域碩士班碩士論文，未出

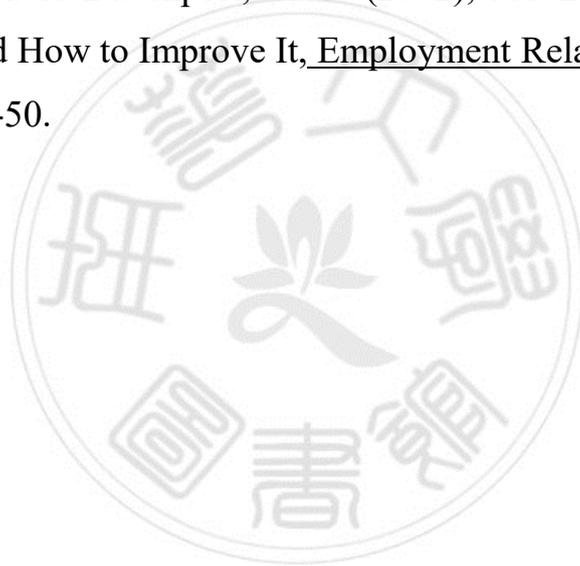
- 版，新竹市。
56. 葉育秀(民 97)，非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
 57. 葉東舜(民 97)，我國利益團體遊說活動初探(1988 年至 2000 年)，育達學院學報，第十七期，161-193 頁。
 58. 葉青雅(民 93)，國小教師人格特質、人際關係和寬恕態度三者相互關係之研究，國立新竹師院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
 59. 路婉林(民 99)，國小教師人格特質與教師效能相關之研究-以台南市教師為例，台中教育大學教育測驗統計研究所碩士論文，未出版，台中市。
 60. 廖明勝(民 103)，桃園縣國小教師人格特質與情緒勞務相關之研究，銘傳大學教育研究所碩士在職專班碩士論文，未出版，台北市。
 61. 廖芝青(民 102)，台中市國中社會領域教師人格特質、工作壓力、教學效能之關係研究，國立台中教育大學教育學系課程與教學碩士在職專班論文，未出版，台中市。
 62. 劉春榮(民 86)，教師對教師組織的期待，教育資料與研究，第八期，2-8 頁。
 63. 劉燕饒(民 90)，國民中學資優學生時間管理、學習態度、學業成就與生活適應關係之研究，彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化縣。
 64. 潘義鈺(民 92)，國籍航空公司維修資源管理(MRM)與安全態度及其相關性研究，成功大學航空太空工程學系碩博士班碩士論文，未出

- 版，台南市。
65. 蔡文正(民 89)，國小教師會任務功能、組織定位與會員參與關係之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。
 66. 蔡金田(民 100)，從教師組織的發展探究我國教師工會的挑戰與因應，教育研究月刊，第二零三期，28-39 頁。
 67. 衛民(民 82)，工會組織與勞工運動，台北：國立空中大學。
 68. 鄭彩鳳(民 92)，美國教師工會之發展：兼論對台灣組織教師工會之啟示，教育政策論壇，第六卷，第二期，21-41 頁。
 69. 鄭彩鳳、林漢庭(民 93)，中小學教師組織工會相關問題之研究，國立台北師範學院學報，第十七卷，第一期，459-492 頁。
 70. 薛玫芳(民 103)，國中數學教師人格特質、職場友誼與工作承諾之關係，屏東科技大學技職教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
 71. 薛鴻輝(民 94)，教師會或教師工會：中小學教師的組織認同探討~以台北縣市、高雄縣市為例，南華大學教育社會學研究所碩士班碩士論文，未出版，嘉義縣。
 72. 謝慧雯(民 98)，國小教師人格特質與工作壓力關係之研究-以桃園縣為例，中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

二、英文部分

1. Allport, G. W. (1961), Pattern and Growth in Personality, New York: Holt, Rinehart & Winston.
2. Cattell, R. B. (1965), The Scientific Analysis of Personality, Bathimore: Penguin.
3. Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1997), Stability and Change in Personality Assessment: The Revised NEO Personality Inventory in the Year 2000, Journal of Personality Assessment, Vol. 68, No. 1, p86.
4. Eysenck, H. J. (1990), Genetic and Environmental Contributions to Individual Differences: The Three Major Dimensions of Personality, Journal of Personality, Vol. 58, No. 1, pp. 245-261.
5. Ghiselli, R. F., J. M., La Lopa & B. Bai(2001), Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Vol. 42, No. 2, pp. 28-37.
6. Goldberg, L. R. (1981), Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons, In L. Wheeler (Ed.), Review of Personality and Social Psychology, pp. 141–165, Beverly Hills, CA : Sage.
7. Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959), The Motivation to Work, New York: John Willey & Sons, Inc.
8. Jessup, D. K. (1985), Teachers, Unions, and Chang: A Comparative Study, New York: Praeger.
9. McCrae, R. R. & John, O. P. (1992), An Introduction to The Five Factor Model and Its Applications, Journal of Personality, No. 60, pp. 175-215.
10. Norman, W. T. (1963), Toward An Adequate Taxonomy of Personality Attributes : Replicated Factor Structure, Journal of Abnormal and Social Psychology, No. 66, pp. 574–583.

11. Peabody, D. (1987), Selecting Representative Trait Adjectives, Journal of Personality and Social Psychology, No. 52, pp. 59–77.
12. Poole, W. L. (1999), Teachers Union Involvement in Educational Policy Making: Issues Raised by An In-depth Case, Educational Policy, Vol. 13, No. 5, pp. 698-725.
13. Reyes, P.(1990), Teachers and Their Workplace: Commitment, Performance, and Productivity, Newbury Park: Sage Publications.
14. Robbins, S. P. (1993), Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications, 6th ed., Englewood, Cliffs, NJ: Prentice Hall.
15. Roberts, D. R. & Davenport, T. O. (2002), Job Engagement: Why It's Important and How to Improve It, Employment Relations Today, Vol. 29, No. 3, pp. 21-50.



附錄

附錄一 全國教師工會總聯合會章程任務

依據全國教師工會總聯合會章程，其共有 18 項任務：

- (1)維護學生受教權益。
- (2)維護教師專業自主權。
- (3)保障教育勞動者權益及生活品質。
- (4)訂定全國教師專業倫理規範。
- (5)提昇各級學校教育品質。
- (6)全國性團體協約之協商、締結、修改或廢止。
- (7)參與教育發展及教育勞動者權益相關政策法令之制訂與修正。
- (8)依法派出代表參與或監督與教育人員權益有關之法定組織運作。
- (9)辦理教師專業成長相關之研究、獎勵及進修活動。
- (10)教師工作環境安全及衛生事項之促進。
- (11)推動教師勞動權相關之教育訓練及組織發展。
- (12)依法從事公共事業、合作事業、文教事業、投資事業、職訓教育機構、仲裁機構之創辦及文宣刊物之發行。
- (13)辦理會員之福利、服務及文康活動。
- (14)勞資爭議事件之調解、仲裁及爭議權之行使。
- (15)各會員工會業務之輔導支援及糾紛調處。
- (16)與國內外各工會組織及公民團體合作，推動社會及教育改革。
- (17)依法提起公益之訴。
- (18)其他合於本會宗旨及有關法令規定之事項。

附錄二 彰化縣教師職業工會章程任務

彰化縣教師職業工會章程，其共有 16 項任務

- (1)維護學生受教權益。
- (2)維護教師專業自主權。
- (3)保障教育勞動者權益及生活品質。
- (4)訂定全國教師專業倫理規範。
- (5)提昇各級學校教育品質。
- (6)全國性團體協約之協商、締結、修改或廢止。
- (7)參與教育發展及教育勞動者權益相關政策法令之制訂與修正。
- (8)依法派出代表參與或監督與教育人員權益有關之法定組織運作。
- (9)辦理教師專業成長相關之研究、獎勵及進修活動。
- (10)教師工作環境安全及衛生事項之促進。
- (11)推動教師勞動權相關之教育訓練及組織發展。
- (12)依法從事公共事業、合作事業、文教事業、投資事業、職訓教育機構、仲裁機構之創辦及文宣刊物之發行。
- (13)辦理會員之福利、服務及文康活動。
- (14)勞資爭議事件之調解、仲裁及爭議權之行使。
- (15)各會員工會業務之輔導支援及糾紛調處。
- (16)與國內外各工會組織及公民團體合作，推動社會及教育改革。

附錄三 人格特質同意書

同意書

本人根據相關研究及文獻所編製之『彰化縣國小導師人格特質與班級經營效能之相關研究』調查問卷，同意提供私立南華大學非營利事業管理學系碩士在職專班研究生黃斐雀同學於其所研究之論文--『彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關研究』中，作為其進行碩士論文之研究工具。

同意人： 簽章

中華民國一〇四年九月

附錄四 教師工會態度同意書

同意書

本人根據相關研究及文獻所編製之『教師加入教師工會影響因素及功能看法』調查問卷，同意提供私立南華大學非營利事業管理學系碩士在職專班研究生黃斐雀同學於其所研究之論文—『彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度之相關研究』中，作為其進行碩士論文之研究工具。

同意人：黃飛堂  簽章

中華民國一〇四年九月

附錄五 彰化縣國小教師人格特質與教師工會態度關係之問卷

敬愛的教育先進您好：

首先，感謝您在百忙之中協助填寫此問卷，本問卷的目的是想了解彰化縣國小教師人格特質和教師工會態度的相關性，本問卷僅供學術研究，您所填答的資料將會保密，請您放心填答。

本問卷分成三個部份，第一個部份是填答者的『基本資料』，第二個部份是『人格特質』，第三個部份是『教師工會態度量表』，題目並無標準答案，請您依您個人實際感受填答。在此誠摯地感謝您的協助。

肅此 敬頌

闔家平安喜樂

南華大學非營利事業管理碩士在職專班

指導教授：涂瑞德 博士

研究生：黃斐雀 敬上

中華民國：一〇四年 十 月

- 一、性別：1. 男 2. 女
- 二、年齡：1. 30 歲以下 2. 31-40 歲 3. 41-50 歲 4. 51 歲以上
- 三、婚姻狀況：1. 無配偶 2. 有配偶
- 四、最高學歷：1. 研究所(含)以上 2. 師院與師大 3. 大學與學院
4. 師專
- 五、服務年資：1. 5 年(含)以下 2. 6 年至 10 年 3. 11 年至 20 年 4. 21 年以上
- 六、職務現況：1. 級任教師 2. 科任教師 3. 教師兼任行政
- 七、教師工會會員與否：1. 教師工會會員 2. 非教師工會會員
- 八、學校規模：1. 12 班(含)以下 2. 13-24 班 3. 25 班(含)以上
- 九、您一年的捐款金額大約多少元：1. 5000 元(含)以下 2. 5001-10000 元
3. 10001 元(含)以上
- 十、您目前擔任幾個非營利組織（教師工會、協會、基金會、宗教團體等）的會員：
1. 無 2. 1 個 3. 2 個 4. 3 個以上
- 十一、月平均專業進修(研習)時數：1. 無 2. 1-5 小時 3. 6-10 小時
4. 11 小時 以上

第二部份 人格特質

【說明】本量表共有 25 題，請逐題詳細閱讀，並將您所認為的符合程度勾選起來。

	非 常 符 合	符 合	普 通	不 符 合	非 常 不 符 合
1、我不容易生氣	<input type="checkbox"/>				
2、我會尋找適當的管道，來宣洩自己的情緒	<input type="checkbox"/>				
3、就算生氣，我的情緒也不至於失控	<input type="checkbox"/>				
4、我會因為遭受挫折，而心情跌落谷底	<input type="checkbox"/>				
5、當遇到突發狀況，我仍能保持冷靜	<input type="checkbox"/>				
6、我會適時地關心並鼓勵他人	<input type="checkbox"/>				
7、我和他人都能相處得很好	<input type="checkbox"/>				
8、我能設身處地，為他人著想	<input type="checkbox"/>				
9、我無法接受與自己不同的意見	<input type="checkbox"/>				
10、我會盡自己所能，幫助他人	<input type="checkbox"/>				
11、我總是盡力將每件事做到最好	<input type="checkbox"/>				
12、我喜歡依照預定計畫，完成工作	<input type="checkbox"/>				
13、我能夠精確地掌握工作的進度	<input type="checkbox"/>				
14、做決定前，我會考慮周詳	<input type="checkbox"/>				
15、我經常無法如期完成事情	<input type="checkbox"/>				
16、在團體中，我時常扮演領導者的角色	<input type="checkbox"/>				
17、工作時，我總是顯得精力充沛	<input type="checkbox"/>				
18、面對陌生的人或環境，我常感到不自在	<input type="checkbox"/>				
19、我是個主動積極的人	<input type="checkbox"/>				
20、我喜歡人多熱鬧的場合	<input type="checkbox"/>				

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
21、我喜歡創新	<input type="checkbox"/>				
22、我樂於追求自我成長	<input type="checkbox"/>				
23、我想像力豐富，所以常有一些新的點子	<input type="checkbox"/>				
24、我是個樂於接受挑戰的人	<input type="checkbox"/>				
25、我對陌生的事物充滿好奇心	<input type="checkbox"/>				

第三部份 教師工會態度量表

【說明】本量表共有 36 題，請逐題詳細閱讀，並將您所認為的符合程度勾選起來。

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
1、教師工會能參與退撫基金、離職儲金之管理與監督	<input type="checkbox"/>				
2、教師工會能與學校行政單位協商教師聘約準則	<input type="checkbox"/>				
3、教師工會能與學校行政單位協商教師授課時數之安排	<input type="checkbox"/>				
4、教師工會能與學校行政單位協商教師導護工作排定原則	<input type="checkbox"/>				
5、教師工會能與學校行政單位協商教師任教年級排定原則	<input type="checkbox"/>				
6、教師工會能與學校行政單位協商超額教師調出之相關處理辦法	<input type="checkbox"/>				
7、教師工會能在會員之權益遭受侵害時，協助教師提出申訴或救濟	<input type="checkbox"/>				

【尚有試題請繼續作答】

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
8、教師工會能在會員因公務而有法律爭訟案件時，補助訴訟費用	<input type="checkbox"/>				
9、教師工會能辦理各項研習活動，促進教師專業成長	<input type="checkbox"/>				
10、教師工會能提供各種研習與進修之訊息	<input type="checkbox"/>				
11、教師工會能建立教師專業社群，分享教學心得	<input type="checkbox"/>				
12、教師工會能建置網站做為專業分享平臺	<input type="checkbox"/>				
13、教師工會能定期發行簡訊或會訊，流通教育訊息	<input type="checkbox"/>				
14、教師工會能成立教育研究小組，帶動教育研究風氣	<input type="checkbox"/>				
15、教師工會能與各界（含校長）建立良好教育夥伴關係	<input type="checkbox"/>				
16、教師工會能為學校向政府爭取教育經費，以保障教育品質	<input type="checkbox"/>				
17、教師工會能協助提升學生學習成就	<input type="checkbox"/>				
18、教師工會能爭取改善教學環境，以提高工作效率	<input type="checkbox"/>				
19、教師工會能訂定教師專業倫理準則，約束教師遵守，保障教育品質	<input type="checkbox"/>				
20、教師工會能審慎協助處理不適任教師之問題，以保障學生受教權	<input type="checkbox"/>				
21、教師工會能提出學校應興應革之建議	<input type="checkbox"/>				
22、教師工會能辦理會員聯誼活動	<input type="checkbox"/>				
23、教師工會能為會員辦理團體保險	<input type="checkbox"/>				
24、教師工會能提供會員特約商店消費折扣	<input type="checkbox"/>				
25、教師工會能提供會員旅行資訊服務	<input type="checkbox"/>				
26、教師工會能提供會員退休金諮詢服務	<input type="checkbox"/>				
27、教師工會能保障教師之專業自主權，不受侵害	<input type="checkbox"/>				

【尚有試題請繼續作答】

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
28、教師工會能維護教師之尊嚴與專業地位	<input type="checkbox"/>				
29、教師工會能行使團結權（集會結社之權利）	<input type="checkbox"/>				
30、教師工會能行使協商權（教師與校長經談判簽訂協約）	<input type="checkbox"/>				
31、教師工會能行使爭議權	<input type="checkbox"/>				
32、教師工會能向政治人物進行遊說，以影響政策與法令	<input type="checkbox"/>				
33、教師工會能支持關心教育或維護教師權益之候選人	<input type="checkbox"/>				
34、教師工會能直接推選代表競選民意代表，為教師團體發言	<input type="checkbox"/>				
35、教師工會能與其他公會或社會團體結盟，以尋求支持	<input type="checkbox"/>				
36、教師工會能爭取參與校長遴選之席次	<input type="checkbox"/>				

本問卷到此全部結束，感謝您的辛勞，最後再次請您檢查一下是否有漏填的題目，如果有的話，煩請補填完畢，感謝您所提供寶貴的意見。