

國立台東大學教育學系(所)學校行政班碩士論文

台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案
現況及其教師滿意度調查研究

研究生：王邇翰 撰
指導教授：鄭承昌 博士
中華民國九十五年八月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：教育研究所（暑期學校行政碩士班）

本班 王 邇 翰 君

所提之論文 台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查研究

業經本委員會通過合於 碩士學位論文 博士學位論文 條件

論文學位考試委員會：

陳 志 賢

（學位考試委員會主席）

連 廷 嘉

鄭 承 昂

（指導教授）

論文學位考試日期：95 年 8 月 19 日

國立台東大學

附註：1. 一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 教育研究所
學校行政碩士班 九十五 學年度第 一 學期取得 碩 士學位之論文。
論文名稱：台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查研究

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予下列單位：

| 同意 | 不同意 | 單位 |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 國家圖書館 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 本人畢業學校圖書館 |

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

| 立即公開 | 一年後公開 | 二年後公開 | 三年後公開 |
|------|-------|-------|-------|
| V | | | |

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未鈎選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：鄭永昌 (親筆簽名)

研究生簽名：王通翰 (親筆正楷)

學 號：1292019 (務必填寫)

日 期：中華民國 九十五 年 八 月 二十五 日

- 1.本授權書 (得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載) 請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。
- 2.依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議:研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

(提供授權人裝釘於紙本論文書名頁之次頁用)

本授權書所授權之論文為授權人在國立台東大學教育研究所學校行政組九十五學年度第一學期取得碩士學位之論文。

論文題目：台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查研究

指導教授：鄭承昌

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，非專屬、無償授權國家圖書館，不限地域、時間與次數，以微縮、光碟或其他各種數位化方式將上列論文重製，並得將數位化之上列論文及論文電子檔以上載網路方式，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽，或並下載、列印。

讀者基於非營利性質之線上檢索、閱覽或下載、列印上開論文，應依著作權法相關規定辦理。

指導教授：鄭承昌

授 權 人

研究生姓名：王通翰 (請親筆正楷簽名)

中 華 民 國 九 十 五 年 八 月 二 十 五 日

謝誌

時間匆匆，四年研究所生活就此劃下休止符，與來自全省各地的研究所同窗緣份就此結束，在此誠摯的祝福所有同學未來平安順利。

論文得以完成，首先要感謝指導教授鄭承昌博士，鄭師亦師亦友，治學嚴謹、總是不厭其煩，巨細靡遺的在論文寫作上給予導引，尤其經常犧牲下班休息及假日與家人相處時間，點滴在心頭。同時要感謝所上老師蔡東鐘主任、連廷嘉老師、廖本裕老師以及外校口試委員陳志賢老師在論文方向、架構、及問卷編製所給予的斧正與指導，使得論文得以有明確的方向順利進行。同時，要感謝四年來所有勞苦功高的教授，犧牲暑假給予知識上的啟迪與指導，讓我四年來收穫良多。

感謝教育局國教輔導團的師瓊璐督學、盧文斌主任提供寶貴資料，讓論文得以順利進行。同時要感謝各校協助填答問卷的校長和老師，在公務繁忙之際撥冗填答，尤其是各校協助問卷回收的老師，真是辛苦你們了，甚至有些素昧平生但仍熱心協助，讓我倍感溫馨，無法一一拜訪致謝，藉此一角特致謝忱，也祝福大家萬事如意。服務學校前任陳俊源校長及和現任李麗鳳校長不時給於鼓勵且盡量讓我在求學上方便、同事經緯、裕正、育璋不時在論文上提供意見與指教以及全校同仁鼓勵，讓課業得以順利，真是感謝大家的情義相挺。今年在台中豐原 95 年主任儲訓班同學的濃情高誼，不時加油打氣的好友及于斌在論文上所給予的協助在此一併致謝。最後，感謝內人長期的支持及女兒昕寧牙牙學語可愛逗趣的模樣，成為在寫論文煩悶之餘，得以繼續下去的動力。

其他要感謝的人太多，無法一一列名，在此藉助文章一隅一併致謝。

邇翰謹誌 2006.8

摘要

本研究以文獻資料分析法及問卷調查法，針對九十三學年度第二學期及九十四學年度第一學期台東縣所實施「學校策略聯盟方案」進行研究。以研究者自編之「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷」為研究工具，採普查的方式針對台東縣實施「學校策略聯盟方案」的國民小學校長、主任、組長及教師進行調查研究，共發出問卷 943 份，回收 767 份，其中有效問卷 723 份，進行研究分析，希望透過本研究了解此方案現況及其教師滿意度。綜合本研究歸納出以下的發現與結論：首先，本研究歸納過去文獻並結合台東縣學校策略聯盟方案之現況，成為學校策略聯盟滿意度之衡量指標，經過預試及正式問卷之施測結果皆達到高度的一致性，顯示本研究所設計之問卷具有信度，而且研究結果驗證了學校策略聯盟整體滿意度，可由預期目標滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度三個層面所建構而成。其次，由國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度現況發現：(1) 國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度屬中上程度；(2) 在學校策略聯盟三個層面中，以「運作過程滿意度」最高，「預期目標達成滿意度」次之，最後為「學校效能提升滿意度」，且三層面的滿意度，均屬中上程度；(3) 就整體滿意度現況的 32 個題項中，共有 26 個題項教師偏向滿意程度，有 6 個題項教師偏向不滿意程度。接著，由不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上的差異情形發現：不同年齡、職務的國民小學教師在學校策略聯盟「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」等層面及整體上有差異；而在不同性別、年資、學歷、學校類型、學校所在地的國民小學教師則沒有差異。最後，依據研究結果對學校、教育主管機關及後續研究者提出建議。

關鍵詞：策略聯盟、滿意度、專業社群、校際合作

ABSTRACT

The major purpose of this study is to investigate school strategic alliance program in 2004 and 2005 school year in Taitung County with methods of content analysis and survey research. The data of satisfaction levels for the program were gathered from questionnaires. The questionnaires were assigned to all faculties of the schools that participated in the program. In the census, 943 questionnaires were issued, 767 were collected, and 723 were valid. With one-way ANOVA, the survey data were tested the effects of background variables. The findings of this study are concluded as follows: 1) Theoretical constructs of school strategic alliance, which are satisfaction levels of Anticipative Objectives, Alliance Coordination, and School Efficiency, were investigated and summarized from past research and documents of school strategic alliance program in Taitung. Then, 32 questionnaire items were evolved from the three theoretical constructs. Using reliability tests on pre- and formal tests, the high reliabilities were both shown on the two tests, which suggests that questionnaires designed for this research are reliable; 2) It is revealed in the census data that the satisfaction levels of Alliance Coordination reaches the highest one among the three constructs; 3) For all the 32 items, responses on 26 items are considered to be satisfied, and responses on 6 items are considered to be dissatisfied; 4) The faculties of different age as well as different position show significant differences in the three constructs. Other variables of the faculties such as gender, teaching experience, educational background, school type and school location, elementary school teachers show no differences. And finally, suggestions are available to the schools, educational administrators and future researchers in accordance with the results of the study.

Key words: Strategic alliance, satisfaction levels, professional community, interscholastic cooperation

目次

| | |
|--|-----|
| 第一章 緒論 | 1 |
| 第一節 研究動機..... | 1 |
| 第二節 研究目的..... | 7 |
| 第三節 研究問題..... | 7 |
| 第四節 名詞釋義..... | 8 |
| 第五節 研究範圍與限制..... | 9 |
| 第二章 文獻探討 | 11 |
| 第一節 策略聯盟相關理論..... | 11 |
| 第二節 台東縣學校策略聯盟方案概況..... | 36 |
| 第三節 學校策略聯盟滿意度..... | 53 |
| 第三章 研究設計與實施 | 73 |
| 第一節 研究架構..... | 73 |
| 第二節 研究假設..... | 76 |
| 第三節 研究方法..... | 78 |
| 第四節 研究對象..... | 79 |
| 第五節 研究工具..... | 79 |
| 第六節 資料統計處理..... | 90 |
| 第七節 研究實施程序..... | 91 |
| 第四章 研究分析與討論 | 95 |
| 第一節 學校策略聯盟滿意度現況分析與討論..... | 95 |
| 第二節 不同背景變項的教師對學校策略聯盟整體滿意度之差異分析 與討論..... | 111 |
| 第五章 結論與建議 | 143 |
| 第一節 結論..... | 143 |
| 第二節 建議..... | 147 |
| 參考書目 | 154 |
| 一、中文部分..... | 154 |
| 二、英文部分..... | 162 |
| 附錄 | 165 |
| 附錄 A..... | 165 |
| 附錄 B..... | 169 |

表次

| | |
|---|----|
| 表 2-1 學者對學校策略聯盟的定義表..... | 17 |
| 表 2-2 臺東縣國民小學學校類型一覽表..... | 37 |
| 表 2-3 台東縣、台灣省國民小學小型學校規模比較表..... | 38 |
| 表 2-4 台東縣與台灣地區、台北市、高雄市及台灣省班級平均人數比較表..... | 38 |
| 表 2-5 台東縣參加學校策略聯盟方案國民小學之班級數、學生數、教師數一覽表..... | 40 |
| 表 2-5 (續) 台東縣參加學校策略聯盟方案國民小學之班級數、學生數、教師數一覽表..... | 41 |
| 表 2-6 區域及聯盟名稱、期別、參與學校、參與學校數表..... | 42 |
| 表 2-7 台東縣學校策略聯盟方案組織型態分類表..... | 43 |
| 表 2-8 各聯盟一、二期實施活動一覽表..... | 46 |
| 表 2-8 (續) 各聯盟一、二期實施活動一覽表..... | 47 |
| 表 2-9 各聯盟一、二期活動經費補助一覽表..... | 48 |
| 表 2-10 策略聯盟預期目標達成滿意度層面及編碼表..... | 59 |
| 表 2-11 策略聯盟運作過程滿意度層面及編碼表..... | 60 |
| 表 2-12 策略聯盟增進本身能力滿意度層面及編碼表..... | 61 |
| 表 2-13 策略聯盟財務目標滿意度層面及編碼表..... | 61 |
| 表 2-14 策略聯盟整體滿意度層面及編碼表..... | 62 |
| 表 2-15 學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面及衡量指標表..... | 67 |
| 表 2-16 學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面及衡量指標表..... | 70 |
| 表 2-17 學校效能衡量指標一覽表..... | 71 |
| 表 2-18 學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面及衡量指標表..... | 72 |
| 表 2-19 學校策略聯盟整體滿意度衡量指標一覽表..... | 72 |
| 表 3-1 預期目標達成滿意度各分層面及題項分配表..... | 75 |
| 表 3-2 運作過程滿意度各分層面及題項分配表..... | 76 |
| 表 3-3 學校效能提升滿意度各分層面及題項分配表..... | 76 |
| 表 3-4 台東縣國民小學實施策略聯盟方案之學校類型一覽表..... | 81 |
| 表 3-5 抽測學校及預試問卷回收統計表..... | 82 |
| 表 3-6 轉軸後驗證性因素分析結果摘要表..... | 83 |
| 表 3-6 (續) 轉軸後驗證性因素分析結果摘要表..... | 84 |
| 表 3-7 預期目標滿意度分量表項目分析摘要表..... | 85 |

| | |
|---|-----|
| 表 3-8 運作過程滿意度分量表項目分析摘要表..... | 85 |
| 表 3-9 學校效能提升滿意度分量表項目分析摘要表..... | 86 |
| 表 3-10 預期目標滿意度分量表項目分析摘要表..... | 88 |
| 表 3-11 運作過程滿意度分量表項目分析摘要表..... | 88 |
| 表 3-12 學校效能提升滿意度分量表項目分析摘要表..... | 89 |
| 表 3-13 正式問題問卷與預試問卷之 Cronbach's α 值及題數比較表..... | 89 |
| 表 3-14 研究樣本分布及回收情形統計表..... | 93 |
| 表 4-1 樣本背景資料與有效樣本數、百分比一覽表..... | 96 |
| 表 4-2 學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面之題項現況分析摘要表..... | 98 |
| 表 4-3 學校策略聯盟運作過程滿意度層面之題項現況分析摘要表..... | 101 |
| 表 4-3 (續) 學校策略聯盟運作過程滿意度層面之題項現況分析摘要表 | 102 |
| 表 4-4 學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面之題項現況分析摘要表..... | 105 |
| 表 4-5 學校策略聯盟各層面及整體滿意度現況現況之重複量數單因子 變異數分析摘要表..... | 109 |
| 表 4-6 學校策略聯盟整體滿意度層面 LSD 事後比較分析摘要表..... | 109 |
| 表 4-7 不同性別教師在「預期目標達成滿意度」各分層面單因子變異數分析摘要表..... | 111 |
| 表 4-8 不同年齡教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要 表..... | 112 |
| 表 4-9 不同年資教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要 表..... | 113 |
| 表 4-10 不同學歷教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要 表..... | 113 |
| 表 4-11 不同職務教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要 表..... | 114 |
| 表 4-12 不同學校類型教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析 摘要表..... | 115 |
| 表 4-13 不同學校所在地教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分 析摘要表..... | 115 |
| 表 4-14 不同性別教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 116 |
| 表 4-15 不同年齡教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 117 |
| 表 4-16 不同年資教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 118 |
| 表 4-17 不同學歷教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 118 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 表 4-18 | 不同職務教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 119 |
| 表 4-19 | 不同學校類型教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 120 |
| 表 4-20 | 不同學校所在地教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 121 |
| 表 4-21 | 不同性別教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 121 |
| 表 4-22 | 不同年齡教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 122 |
| 表 4-23 | 不同年資教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 123 |
| 表 4-24 | 不同學歷教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 124 |
| 表 4-25 | 不同職務教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 124 |
| 表 4-26 | 不同學校類型教師在「目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 125 |
| 表 4-27 | 不同學校所在地教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表..... | 126 |
| 表 4-28 | 不同性別教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體上的單因子變異數分析摘要表..... | 127 |
| 表 4-29 | 不同年齡教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表..... | 127 |
| 表 4-30 | 不同年資教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表..... | 128 |
| 表 4-31 | 不同學歷教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表..... | 129 |
| 表 4-32 | 不同職務教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表..... | 130 |
| 表 4-33 | 不同學校類型教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表..... | 131 |
| 表 4-34 | 不同學校所在地教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子 | |

| | |
|--|-----|
| 變異數分析摘要表..... | 132 |
| 表 4-35 不同個人背景變項的國民小學教師，對於「學校策略聯盟整體滿意度」各分 層面、層面及整體的差異性綜合比較摘要表..... | 133 |



圖次

| | | |
|-------|--------------------|----|
| 圖 2-1 | 學校策略聯盟成立流程圖..... | 44 |
| 圖 2-2 | 策略聯盟整體滿意度層面圖..... | 63 |
| 圖 3-1 | 本研究架構圖..... | 74 |
| 圖 3-2 | 轉軸後空間之三維因素散佈圖..... | 87 |



第一章 緒論

本研究旨在探討台東縣實施「學校策略聯盟方案」後，教師對實施學校策略聯盟滿意度的現況。本章旨在敘述研究的動機、目的、研究問題、重要名詞釋義及研究範圍與限制，以利對本研究有初步了解，全章分為五節：第一節為研究動機；第二節為研究目的；第三節為研究問題；第四節為名詞釋義；第五節為研究範圍與限制。

第一節 研究動機

企業向來以獲取利益為目的，因此需要不斷學習成長，並發展各項策略適應外在環境變化以求取生存。成功的策略往往使企業得以壯大，領先競爭者；錯誤的策略則會造成公司重大的損失，甚至解體。近年來更因市場全球化、國際化等因素的影響下，在面對強力的生存競爭之下，企業光憑單獨本身既有的資源，已經有力有未逮的感覺，因此，許多企業改採合作為主的經營策略，而「策略聯盟」就成為企業為獲取資源，強化本身競爭優勢最普遍採行的方法（張向昕，2000；蕭仁祥，2001）。透過「策略聯盟」的方式，企業或以同業結盟的方式，擴大規模、擴大市場占有，以合作產生的利益來贏得市場優勢，或透過上下游產業垂直整合的方式來節省成本、控制原料或確保市場，來共創雙贏。期望以策略聯盟的經營方式，與其它企業組織合作來發揮一加一大於二的效果，讓彼此互惠共享，讓資源做最有效率的運用，達成企業經營的目標。所以，「策略聯盟」的經營管理方式，能提供整合資源、合作交流，協助突破規模障礙，讓企業能在更迅速、風險小、投資少的情況下獲得所需要的資源，以增強本身之競爭能力，達到獲利的最終目標（陳好婷，2003）。

教育組織以「服務」為目的，企業組織以「利潤」為目標，雖目標不同，但經營方式皆希望以最少投資但能得到最好產出，教育組織如長

期一直處於不求變化的環境下，容易讓組織僵化，甚至退化。「他山之石，可以攻錯」，如能在管理方式師法企業，將可使學校注入新血，使資源能更有效運用於教育情境上，以增進學校的效能、提升教學品質（高振順，1998）。近年來，企業經營管理模式漸受學校教育單位重視，因企業組織面臨強大的競爭生存問題，因此不斷的求新求變，期能適應環境變化，讓企業組織壯大。因此，在管理方面必有可觀及值得借鏡學習的地方，而許多管理的方法如全面品質管理、學習型組織等企業管理觀念也先後引進學校單位實施。同時，由於台灣近來社會文化各層面產生急遽的變遷，整個教育環境在教育改革聲浪中，對學校教育績效要求的標準越來越高（林文正，2000）。在目前教育體制下，學校員額編制、設備、經費等，皆有一定的法令規定限制，以「校」為單位獨立運作，彼此間缺乏相互的聯繫或支援，因而常常造成資源上的不足或浪費的情形產生，在各校「各自為政」下，顯然沒有讓教育資源做到最佳程度的發揮，而「策略聯盟」概念，有助學校資源交流共享，讓資源做最有效能的使用，進而提升學校教學品質。

尤其，近年來社會經濟的不景氣，資源的不足常造成在教學及行政效能無法提升。在大都市學校由於學校規模較大、人力較多、社區尚可運用資源較豐富，彌補資源不足之問題；反觀鄉村地區，由於學校規模小、經費不足、員額較少、學習觀摩的機會少，教學效能往往受限於教學資源因素，加以近來社會經濟的不景氣，更讓鄉間小學雪上加霜，而無法讓學生得到最佳的學習效果，如何在教育資源有限的情況下，除依賴政府輔助發展外，學校教育單位如何尋求一套可行的方案，讓教育資源更有效利用，以提升教學品質，是教育人員共同努力的目標（姜麗娟，1993）。因此，透過策略聯盟概念，融入學校組織特性，為學校注入活水或可提供新的思考方向，也許可為組織帶來新的契機，讓組織活力重現，提升學校效能。當學校教育單位面臨困境時，是否能將企業策略聯盟的觀念運用到學校，配合學校的組織特性做修正，讓彼此分享資源、增加

學校競爭力，讓資源較弱勢的學校共同結合，透過「學校策略聯盟」的方式，讓成員學校資源共享互補共享以提升學校教學品質，為本研究的主要動機之一。

台東縣地處台灣本島東南方，由於中央山脈阻隔，向來有「後山」之稱呼，在發展上也因特殊的地理位置關係，與西部、北部等本島主要都會區交流機會較少，在開發上也相較於西部城市較為落後，相較於本島其他區域屬文化不利地區。再者，台東縣人口數較少，政府過去透過一些措施（如：教育優先區等）企圖改善偏遠地區教育之資源，在硬體已有些許提升但仍有不足，還是無法發揮提升教學品質的功效，而在軟體上的資源如師資等，更遠落後於西部學校，究其原因除了學童家庭背景外，因素之一乃是因學習環境不力，造成學童間缺乏競爭、觀摩及學習等機會不足。

以台東縣國民小學而言，多數學校的規模小，班級數、學童數少，約有 84% 為十二班以下小型學校，為台灣本島最高比例的縣市（教育部統計處，2005）。在教育現場上面臨同儕互動不足，缺乏班級與同學間之競爭動力，學童在學習環境相較都會區不利，學生學習成就相對都會區域低落(巫有鎰，1999；陳麗珠，1995)。面對上述的困境，如能將企業「策略聯盟」的理念運用到學校單位來，透過學校間結盟方式讓學童人數少的小校結合並相互交流、整合共享各項資源並有效利用，以此方式開拓學童學習、觀摩的視野，並改善學習環境以及能透過交流學習，來增加學校行政與教學效能，或能有效解決上述教育困境。因此，台東縣政府教育局於九十三學年度第二學期起推行國民中小學「學校策略聯盟方案」，以全縣國民小學學生人數 250 人以下之國民中小學為實施對象，其餘學校則視其意願參加，九十三學年度第二學期及九十四學年度第一學期參加此方案之國民小學共有 76 所，約佔全縣小學的 85%，對全縣國民小學教育影響層面廣泛。而本方案的實施是由各聯盟依據本身成員的實際需求來規劃各項活動，與過去只依教育局命令行事的方式大不相

同。台東縣政府教育局欲以此方式改善台東縣國民中小學學生教育上普遍規模過小的困境、缺乏競爭的教育現象，達到實質解決台東縣學校普遍面臨的教育問題。而過去並未有針對此方案之相關研究，因此，研究者認為此方案因各聯盟有自主活動規劃的權利且為跨校性的合作方式進行，自然比一般學校運作經營複雜許多，各聯盟如何透過有效的規劃、管理及控制讓聯盟得到最佳的教育產出，是值得研究探討之處。台東縣國民中小學「學校策略聯盟方案」的實施是否讓多小班小校的國民小學的教育環境獲得改善，確有其研究價值。因此希望能透過本研究了解台東縣國民小學「學校策略聯盟方案」，實施情形並了解實際現況，為本研究的主要動機之二。

員工的工作滿意度越高可使成員自願合作、對組織及領導者效忠、表現良好的紀律、能共體時艱、對本身的工作有參與的興趣、能自動自發的努力工作、以當組織的一份子為榮等效果（李春蘭，2002）。因此，如果教育政策能讓教師對感到滿意則教育成效自然較佳，則其政策容易成功而有成效，因為國小教師的工作滿意度不僅會影響其心理健康、人格發展、工作成就與專業知能的學習，更對教學態度的積極與否有深遠的影響（楊益民，2001）。學校教學以教師為主體，如果教師對學校策略聯盟方案實施感到滿意認同，教師願意認真落實各項計畫，則在實施上易得到良好成效；另外，認為滿意度可做為一組織早期警戒的指標，台東縣「學校策略聯盟方案」實施以來，教師正反兩極意見皆有，或有給予正面而肯定的評價，認為此方案確實帶給學童學習的契機，但也有負面的評價，認為此方案徒增教學行政負擔不勝其擾。學校策略聯盟的實施是否造成教師工作情緒低落或工作效率不彰？是否對教學品質提升有幫助？進而影響此方案的成效，值得加以探討。

學校策略聯盟國內過去針對國民小學的研究不多，對學校策略聯盟教師的滿意度更未見探討，一來可能因為過去學校策略聯盟實施情形不普遍、不受重視或起步較晚；二來可能因為並無相關的衡量指標可供觀

察評量，所以，值得建立一套衡量指標做為未來衡量依據。透過教師對學校策略聯盟方案實施滿意度來探討此方案的可行性，了解不同背景之教師在學校師實施策略聯盟的現況及差異情形為何，是否因教師不同背景而其滿意度就不同，有無其特殊因素影響教師對學校策略聯盟方案的滿意度，為本研究的動機之三。

近十幾年來，與教育改革、課程改革同步進行的一項變革就是教師專業發展。教師是教育界的尖兵，教師專業素養的良窳關係著教育改革或課程改革的成敗。尤其現代社會快速變遷，人類生活內容與條件不斷在改變，教師本身的專業內涵更需要不斷的更新發展。因此，教師專業成長與教師社群是相輔相成，在教師的學習社群中，知識是透過社會參與與互動之知覺經驗與陳述所發展而來，成員之間多樣化的專業知能貢獻能被珍惜並給予支持與發展。目前國內關於教師專業社群實踐之型態相當多元，就本質而言可分為實體社群與虛擬社群。實體社群大多以學校本位取向，根據教師的專長、學科領域、及目標需求或興趣等組成。虛擬社群則透過網路平台，提供教師專業社群互動的空間，如教學資源分享交流、議題討論、訊息公佈等，讓教師能突破學校本位的限制，擴大參與層面，並提升教師視野。具體的形式則有：班級社群、行政團隊、課程發展委員會、讀書會、成長團體、各級教師會、行動研究社群、虛擬網站社群、以及各領域課程社群。Shulman與 Sherin (2004)根據學科專業社群效能之相關研究，特別強調蘊育學科專業社群以提升教師教學與學生學習效能。

至於，目前國內關於教師專業社群之實踐，推動最為積極的乃是學校策略聯盟的運作。國小策略聯盟型態可視為跨校式的教師專業成長團體，其基本理念是來自於企業界的業界聯盟。基於學校單位本身資源缺乏，但又希望教育的對象有更好的學習成果，因而希望能與其他學校單位相結盟，以增加資源，來達成其教育目的。結合幾個鄰近學校改善並增加教育機會，來提供本身的教育成效，透過共同合作的方式，達成彼

此的利益與目的。因此，國小策略聯盟的學校成員之間應具有共同目標與需求，同時各校又能提供多元互補的人才、人力、物力等資源，進行交流與分享，期能在各校有限的資源下，透過整合之後，能發揮最大的功效。總而言之，教師在職期間的專業成長，直接影響到教師的教學品質，間接影響學生的學習與發展。在教育改革的大趨勢之下，更有必要對教師專業成長做有系統的探討(林生傳，1990)。學校策略聯盟透過跨校式的合作有助教師專業成長，如何讓其有效推動，為本研究動機之四。

面對教育環境的變化，教育單位亦要與時俱進，順應潮流變化，以提升教學品質，策略聯盟概念的引進校園，是否能如企業般發揮功能，有待進一步探討。研究者為土生土長的台東子弟，深知台東學子因先天地理環境，造成學習環境不利的困境，要與外縣市學子競爭有其先天上的弱勢，學校教育幾已成為其學習上之唯一希望，加上多數家長教育程度低且不重視子女教育(劉秀娟，2001)。因目前於服務的國民小學全校學生數在 250 人以下，所以，參加九十三學年第二學期台東縣政府教育推出「學校策略聯盟方案」，研究者認為此方案對解決台東縣的教育困境是有正面助益，但實施以來教師正反兩極意見看法皆有，因而興起想深入探討，了解其實施現況及教師看法，期望從中找出問題原因，並探討其原因及提出可行的具體方案以提供教育主管機關和學校推動參考，以期對台東縣教育有所幫助。此為本研究的動機之五。

第二節 研究目的

針對上述研究動機，本研究就台東縣國民小學實施「學校策略聯盟方案」之現況及其教師滿意度加以探討，主要研究目的如下：

- 一、了解台東縣國民小學實施「學校策略聯盟」方案之現況。
- 二、以文獻資料分析來建構策略聯盟運作滿意度之內涵，建立國民小學策略聯盟運作指標，做為學校策略聯盟評量的依據，並驗證國民小學策略聯盟運作滿意度之理論構念。
- 三、探討不同背景變項之國民小學教師對於學校策略聯盟實施滿意度。
- 四、根據研究發現提出具體建議，以做為國民小學學校實施策略聯盟之經營策略，提升策略聯盟成效，並提供進一步研究之參考。

第三節 研究問題

根據前述研究動機與目的，本研究擬探討下列問題：

- 一、台東縣國民小學教師對學校策略聯盟方案實施的滿意現況為何？
- 二、以文獻資料分析來建構策略聯盟滿意度之內涵，所建立國民小學學校策略聯盟滿意度衡量指標，是否符合理論架構？
- 三、不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度差異情形為何？
- 四、不同背景變項之國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度差異情形為何？
- 五、不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度差異情形為何？
- 六、不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度差異情形為何？

第四節 名詞釋義

壹、策略聯盟

是指兩個以上的單位（組織）為提升本身的競爭優勢，基於各自策略目標的考量，相互提供資源，並透過契約的方式，成立新的組織以強化競爭優勢的結盟方式。

貳、學校策略聯盟方案

學校策略聯盟係學校為突破教育上的困境，基於各自學校教育目標的策略考量，進行正式的契約合作關係，由聯盟學校各自提供優勢教育資源，且由聯盟學校共享及發揮資源互補的特性，以增進學校的競爭力，並藉此得到學校教育品質提升的學校經營模式。本研究中所指之「學校策略聯盟方案」，係指台東縣政府教育局於九十三年度第二學期至九十四學年度第一學期，所實施之國民中小學「學校策略聯盟方案」。

參、學校策略聯盟滿意度

係指教師對實施策略聯盟的滿意程度而言。本研究所指之學校策略聯盟滿意度係根據自編之「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷」得分而言，問卷包含：聯盟預期目標達成滿意度、聯盟運作過程滿意度、學校效能提升滿意度三個量表。量表採李克特（Likert）五點量尺計分，每一個題目均包含五個感受點，從符合程度欄由「非常滿意」到「非常不滿意」的□中打“V”；評分方式按「非常滿意 5 分」、「滿意 4 分」、「尚可 3 分」、「不滿意 2 分」、「非常不滿意 1 分」，計算各層面及總量表的得分情形，得分愈高，則表示教師對策略聯盟整體滿意度愈佳；反之則較差。

第五節 研究範圍與限制

本節將針對本研究的對象、時間、變項及可能的限制，說明如下：

壹、研究範圍

本研究之研究範圍，依「研究對象」、「研究時間」、「研究變項」分述如下：

一、研究對象

本研究實證調查部分，是以台東縣實施「學校策略聯盟方案」之國民小學為對象，參加此方案之國民中學不在本研究範圍之內，研究對象以九十四學年度第一學期（第二期）「學校策略聯盟方案」之聯盟共20區，共76所國民小學為取樣範圍，研究對象為實施學校策略聯盟方案之國民小學校長、主任、組長及教師。

二、研究時間

本研究調查時間為九十三學年度第二學期至九十四學年度第一學期為研究時間範圍。

三、研究變項

本研究的研究變項有教師背景變項及學校策略聯盟滿意度變項，分別說明如下：

- (一) 本研究的教師背景變項:包括教師的性別、年齡、年資、學歷、職務及學校類型、學校所在地等七個變項。
- (二) 本研究的學校策略聯盟滿意度分為預期目標達成滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度等三個層面:
 1. 預期目標達成滿意度變項：結合策略聯盟相關理論及「學校策略聯盟」方案目標，整理出學校策略聯盟目標，共分成提升學習成效滿意度、資源共享整合滿意度等兩個分層面，總共有11題。

- 2.的運作過程滿意度變項：根據整理策略聯盟相關文獻後，配合學校組織特性，將其轉換成學校策略聯盟運作過程滿意度，共分成活動過程滿意度、管理滿意度和配套措施滿意度等三個分層面，總共有 10 題。
- 3.學校效能滿意度變項：透過學者針對學校效能的觀察指標探討，得到學校效能共 11 個指標，將其轉換成「學校效能提升滿意度」，分成行政效能滿意度、教學效能滿意度及人際關係滿意度等三個分層面，總共有 11 題。

貳、研究限制

本研究的主要限制如下：

- 一、受試者依據其知覺和感受填答，可能無法避免社會期許的效應，受試者在填答時，可能會有所保留，故其研究結果容有測量誤差存在。
- 二、本研究由於僅以台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案為研究範圍，故其研究結果若要推論至其他縣市實施策略聯盟學校，可能會因實施型態內容不同而有差異，因此，在推論和解釋上應小心謹慎。
- 三、本研究採用問卷調查，而研究工具量表施測採用通訊方式或委由研究者所認識之學校策略聯盟方案的任教教師代為發放問卷，研究者無法於現場說明，由各校自行填答，受試者是否真能完全明瞭問卷問題，實難以得知。

第二章 文獻探討

本研究主要目的在探討台東縣國民小學學校策略聯盟之現況及其教師滿意度，主要是透過相關文獻資料分析與問卷調查，以達成研究目的。本章以策略聯盟相關理論、台東縣學校策略聯盟方案概況、學校策略聯盟滿意度相關理論就其所收集之文獻資料加以分析，以做為本研究之理論基礎，同時，透過本章理論與文獻資料分析，以解答研究目的——「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案概況及相關理論分析」。全章共分為三節：第一節為策略聯盟相關理論，第二節為台東縣學校策略聯盟方案概況，第三節為學校策略聯盟滿意度。

第一節 策略聯盟相關理論

本節主要探究策略聯盟相關理論，從企業策略聯盟概念探討，進而探討學校策略聯盟相關理論，包括策略聯盟定義、策略聯盟動機、策略聯盟類型、策略聯盟優缺點、策略聯盟管理作為等相關理論探討。

壹、策略聯盟定義

欲瞭解學校策略聯盟需先對策略聯盟的定義有所瞭解，以下先就策略聯盟的定義加以說明，後就學校策略聯盟的定義加以探討。

一、策略聯盟的定義

策略聯盟又稱為夥伴關係（partnership），原本是企業界提升競爭力的經營重要的策略，透過策略聯盟過合作關係，強化本身的優點化解企業本身的弱點，來整體提昇企業的競爭力。其管理理論導源於 1970 年代以後，美國企業面臨日本企業的強大挑戰，使得部分企業紛紛關閉。企業專家為協助各企業提昇競爭力，以恢復原有的競爭優勢來因應企業困境，而發展出許多的策略管理理論，而策略聯盟就是其中比較常採用的

策略（吳清山、林天佑，2001）。在企業經營中必須不斷突破創新，尤其在全球化的概念下，地球村的觀念已然成形，企業因而面對更多的競爭，需不斷求新求變來增加其競爭力，以發揮本身的優勢，尋找一套最有利的經營模式，強化企業本身的體質，如此才能使企業繼續生存。近年來企業的經營策略有轉換成以合作為主模式的趨勢，透過合作獲取更多的有利資源，進而增強企業本身的競爭力，而「策略聯盟」（strategic alliance）是其中最普遍採行的一種策略方式（蕭仁祥，2001）。

對於策略聯盟之定義，最早可追溯到1985年，James所提出的概念（鄧瑜萱，2003）。而「策略聯盟」一詞，各專家學者採用不同的名詞，如「合作」、「合作協定」、「聯盟」、「企業間合作關係」、「策略聯盟」、「全球策略聯盟」、「策略聯盟與作業合作」、「產業合作」及「橫向聯合」等專有名詞，都具有相近的概念定義等（歐秀卿，2002）。但是這些名詞共同的地方，都在描述「企業組織間為某些策略理由而產生的合作關係」（林志豪，1998）。但是儘管這些名詞不盡相同，但其所代表含意與所探討的目的大致上都是相同的。

從字義上來看，「策略聯盟」顧名思義，係由「策略」（Strategic）及「聯盟」（Alliance）兩個字所組合（陳好婷，2003；歐秀卿，2002）。「策略」是基於要達成某一目標所採取的方法和步驟，是一種為長期性考量，全面性思考所作的計畫謀略；「聯盟」則是個人或組織的一個結合，是個人或組織間為維持或提升競爭力優勢，聯合起來追求共同目標，所建立的合作或協議關係（方清居，2000）。「策略聯盟」乃兩家或更多企業從事有目的之策略性關係，由每一成員均提供資源，而每一成員亦共享這些資源與其成果（Gersony, 1996）。因此，策略聯盟可視為個人或組織間為維持或提升競爭力優勢，以長期性利益為考量做全面性思考，聯合起來追求共同目標，且能自行掌握個人或組織體命運，所做的合作性或協議性結合（方清居，2000）。綜合上述，由字義來看，我們可以知道，策略聯盟是乃是一個組織，由單獨經營層級提升到兩個以上的組織合作層

次，特別是在字義中含有「策略」一詞，可以知道它是爲了某個目的存在而採取的經營方式，亦即有其策略性。對「策略聯盟」一詞，雖各家名詞說法不一，但對策略聯盟仍有共同認定的概念歸納如下：

（一）基於策略目標考量

策略聯盟是基於特殊的策略需求所成立，需由二個或二個以上的組織，在策略性的考量下，爲達成某一策略目標，並確保、維持或提升公司的競爭優勢，所建立的一種合作關係（Devlin & Bleackley, 1988；Gersony, 1996；林玲君，1991）。

（二）有合作期限

策略聯盟爲組織間的合作而非合併，有其基本使命及方向的策略行動，不可能永遠合作，否則與單一組織無異。對於聯盟合作的期限，在考量不同利益及策略下，各種聯盟有不同的期間，有學者認爲策略聯盟是短期合作(Williamson, 1991)；有學者認爲需長期合作(Porter & Fuller, 1986；Devlin & Bleakley, 1988；蔡正揚，1992)，時間的長短無一定規準，其中較多的學者主張應以長期目標爲考量。

（三）成立新組織

策略聯盟是兩個或兩個以上組織的合作，需建立一個新的組織平台來運作。就組織觀點來看，策略聯盟是一種組織性的安排，組織個體共同結合爲獨立組織形式或關係，彼此能共同運用其資源及行政上的決定權，包含了不同規模、形式及目的之連結，參與的各個機構可共享行政上的權威 (Borys & Jemison, 1989；Badaracco, 1991)。

（四）需有契約關係

透過正式契約締結讓聯盟成員彼此能有合作的依據，經由正式契約形成合作關係，以規定成員間的權利義務，並藉以達成策略目標，此契約關係可以解釋爲聯盟正式組織的成立。(林玲君，1991；李文瑞、曹爲忠、林志豪，2000)。

（五）相互提供資源共享

資源共享是策略聯盟重要的考量之一，每一成員均提供資源，每一成員亦共享其成果，透過此合作機制，讓彼此提高競爭優勢，也就是透過資源的互相依賴來提升競爭優勢(Borys & Jemison, 1989； Badaracco, 1991； Gersony, 1996； 林隆儀，2000)。

歸納以上各專家所言，過去國內外專家學者，雖對「策略聯盟」一詞並無明確共同的定義，但從他們對「策略聯盟」一詞共通的概念得知，「策略聯盟」的概念包含不外乎有基於策略目標的考量、策略聯盟有合作期限、成立新組織、需有契約關係、成員相互提供資源共享。因此，本研究將策略聯盟定義為：「兩個以上的單位（組織）為提升本身的競爭優勢，基於各自策略目標的考量，相互提供資源，並透過正式契約的方式，成立新的組織以強化競爭優勢的結盟方式。」

二、學校策略聯盟的定義

學校策略聯盟的經營概念來自企業，但企業以營利為目的，學校則以服務為目的，兩者在目標上並不相同。然而，企業與學校同為組織，在追求組織成長的目的則無二致，因此，可以將企業策略聯盟的概念運用到國民小學的教育現場，以學校間相互結盟的方式，來架構出學校策略聯盟的理念（施佑吉，2003）。然而，要將策略聯盟的理念運用在學校的經營上，須配合學校組織的特性，並將經營主體由企業轉換成學校教育單位，在實行上是否會有不同，是探究策略聯盟概念運用於學校時，所需釐清的首要工作。因為學校策略聯盟基本上來自企業策略聯盟的概念，只是轉換主體配合學校組織的特性後，將其轉換成學校策略聯盟的概念，以下就學者對學校策略聯盟的相關研究，整理出學校策略聯盟概念並建立其定義，分述如下：

（一）策略目標考量

學校為一組織，為因應本身所面對的問題與困境，提出解決辦法來

實施，以求突破困境，這與企業策略聯盟的動機是相同。想透過合作的方式，各取所需相互資支援，共創雙贏，這是策略聯盟的重要概念，也就是說基於某些特定理由而相結合，是其主要的考量。而這個考量是有目的性的，也就是「策略」。為解決學校教育問題，經由結合鄰近學校改善並增加教育機會，以共同合作的方式達成彼此的利益與目的，由學區間學校合作，把彼此的優勢資源加以合併，在課程、課外活動及行政領域等方面，努力合作發展與維持（姜麗娟，1993），亦即學校間透過策略聯盟方式，以求突破困境，彼此分享資源各項優勢資源並各取所需資源，以增加教育成效，提升競爭優勢。這就是策略目標考量。因此，學校策略聯盟是基於教育目標需要的策略考量而形成。

（二）新組織的運作

吳清山、林天佑（2001）認為，「策略聯盟」是組織之間為了突破困境、維持或提升競爭優勢，而建立的短期或長期的合作關係。而這個合作關係並不依照原有組織內部的運作模式，畢竟，每個組織內部的運作方式都不相同，要依照哪一個組織的方式運作，可能就會有很大爭議，因此，形成新的組織來運作是策略聯盟的概念之一，而這個組織只有當共同合作的事物才運作新組織，其餘事項均保持各自組織的獨立性。學校策略聯盟是透過兩個或兩個以上的學校間合作來追求大家共同的目標，為達成目標需成立一個「跨校際」的新組織，以突破學校困境或增加學校優勢。聯盟內成員在策略目標下成立新組織，而此組織並非遵循原有組織之機制來運作，而是需透過彼此合作協調、重新建立領導管理及運作模式來規範運作，所有作為須由成員共同來做決定，而且並不因為策略聯盟形成後喪失其原有獨立地位，各學校仍為獨立個體，非聯盟相關事務均獨立運作。

（三）建立契約關係

策略聯盟是由兩個互不隸屬的組織間的相互合作，對彼此並無約束力。因此，要建立契約來約束彼此的權利義務，學校策略聯盟如無契約

規範彼此權利義務關係，則各行其是則形同無組織，而無法讓此聯盟建立或持續維持。因此，學校間需有契約關係的建立，讓所有聯盟內的學校有遵循的準則，讓聯盟內學校有責任提供資源並有權共享他校資源。也就是說，學校策略聯盟需經由學校間建立正式契約的方式，讓結盟的各校有義務提供優勢資源、有權利享受他校提供的資源，在聯盟內進行各項合作策略達到互補互利目的，進而讓聯盟整體成長(施佑吉，2003)。所以，建立正式的契約關係亦為學校策略聯盟的概念之一。

(四) 教育資源共享

由於教育資源無法滿足所有學校需求，因此學校透過策略聯盟讓各校資源共享，彼此互相合作與依賴，以便有效提升學校教育品質與強化組織學習的動力(郭維哲，2003)。就如有學者以「整合」的名詞特別指出資源共享為策略聯盟重要定義，他們強調學校間策略聯盟是各學校在資源有限的情況下，透過整合的規劃與設計，使各學校各項資源得以結合共享，來提昇教育品質(林文正，2000；黃利玉，2003)。學校以策略聯盟的方式整合數間學校，讓學校的教育資源包括人力、物力等，能互補共享，以滿足學校資源的不足，藉由各校提供出優勢的資源，讓弱勢的對方得到所需的資源，以在不增加額外的教育經費下，創造出更多的教育資源—「各取所需」，藉此營造更好的學生學習環境，達成教學品質的提升，此為策略聯盟重要的精神之一，也是學校策略聯盟重要的精神。綜合以上所言，將學校策略聯盟的概念，就各專家學者對學校策略聯盟的定義，彙整如下(表 2-1)：

表 2-1 學者對學校策略聯盟的定義表

| 學者 | 年代 | 定義 | 策略目標 | 組織觀點 | 契約關係 | 資源共享 |
|---------|------|---|------|------|------|------|
| 吳清山、林天佑 | 2001 | 組織之競爭為優勢了突破困境、維持或提升長期發展之各項教育目標，並增加教學品質，透過各項教育資源之整合，以期達成共同發展之目的。 | ◎ | | ◎ | |
| 林文正 | 2000 | 各學校有與鄰近學校合作之機會，此種合作關係之發展，將有助於提高學校之競爭力，並促進教育資源之有效利用。 | | ◎ | | ◎ |
| 姜麗娟 | 1993 | 數個學校以共同發展為目標，透過資源之整合與合作，以期提高教學品質，並促進教育資源之有效利用。 | ◎ | ◎ | | |
| 施佑吉 | 2003 | 一約達進同學整理盟在學校彼此提升的學習動力。其目的在於提高教學品質，並促進教育資源之有效利用。 | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |
| 郭維哲 | 2003 | 與策略合作，共同發展。其目的在於提高教學品質，並促進教育資源之有效利用。 | ◎ | ◎ | | ◎ |
| 黃利玉 | 2003 | 與策略合作，共同發展。其目的在於提高教學品質，並促進教育資源之有效利用。 | ◎ | ◎ | | ◎ |
| 蔡鳳薇 | 2003 | 兩個或兩個以上獨立學校，為達成共同發展之目的，透過資源之整合與合作，以期提高教學品質，並促進教育資源之有效利用。 | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |
| 陳佩芝 | 2005 | 兩個或兩個以上獨立學校，為達成共同發展之目的，透過資源之整合與合作，以期提高教學品質，並促進教育資源之有效利用。 | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |

資料來源：本研究歸納整理

總而言之，學校策略聯盟的概念係來自企業，概念上承襲自企業並無太大分別，而學校策略聯盟與企業策略聯盟主要區別是在目的上的差

異，因為學校不是以營利為出發點而是以服務為其目的。綜合上述學校策略聯盟概念，本研究將學校策略聯盟定義為：「學校為突破教育上的困境，基於各自學校教育目標的策略考量，進行正式的契約合作關係，由聯盟學校各自提供優勢教育資源，且由聯盟學校共享及發揮資源互補的特性，以增進學校的競爭力，並藉此得到學校教育品質之提升的學校經營模式。」

貳、策略聯盟動機

策略聯盟的形成必有其背景及考量。形成策略聯盟的動機為何？值得深入加以探討。本節先就企業策略聯盟形成的動機因素加以說明，後就學校策略聯盟形成的動機加以探討。

一、策略聯盟形成的動機

由策略聯盟的定義可知是兩個以上的單位（組織），基於各自策略目標的考量，相互提供資源，透過契約的方式，成立新的組織以強化競爭優勢的結盟方式。企業是基於其某種考量而產生策略聯盟動機，相關學者認為，策略聯盟形成的主要動機約有以下幾點：降低風險，分擔成本、進入市場、規模經濟、策略行為、資源整合、獲取技術、增加創新能力、組織學習（Gersony, 1996；尤克熙，1995；呂鴻德，1996）。

自1970年代末期以來，對於企業採行策略聯盟之形成動機探討，學者已有數個明確之理論架構。其主要理論有：策略行為理論、資源基礎理論、交易成本理論、資源依賴理論及組織學習理論（李文瑞、曹為忠、林志豪，2000），分述如下：

（一）策略行為理論

為維持組織競爭優勢，企業藉由與他人合作來改善公司之競爭態勢，進而創造並維持競爭優勢。策略行為理論主要說明，企業從事聯盟的動機是為了經由策略行為改變其競爭地位，使利潤最大化，其中包括

降低風險、技術互補等、建立進入障礙，是基於企業策略之考量，來確保企業之競爭優勢所產生之行爲 (Devlin & Bleackley, 1988)。同時，有學者認為公司的策略可以分成競爭策略與合作策略，跟隨企業經營環境變化，企業間透過合作來代替競爭，以提升企業經營績效。所以，在策略行爲觀點下，企業採行策略聯盟的主要原因是維持或提升企業競爭優勢，讓利潤極大化的目標 (Barney, 1992)。學校藉由策略聯盟，與他校合作來創造並維持競爭優勢，就是基於策略行爲觀點。

(二) 資源基礎理論

企業擁有與其他競爭企業所無法模仿的、稀少的有價值且無法取代的資源或能力，以支持所採取的策略，進而建立長期且持續的競爭優勢 (邱士榮, 2001; 吳思華, 1998)。就資源基礎觀點而言，學校進行策略聯盟前，應對資源做清楚評估，根據評估結果對學校能力及資產做進一步的檢視，以提升學校的能力與資源，掌握學校競爭局面的先機 (陳佩芝, 2005)。總而言之，企業進行策略聯盟，其形成動機是要讓組織有更佳營運優勢，使組織繼續維持及成長。

(三) 交易成本理論

根據公司在取得資源時，必須考量生產成本和交易成本達到最低的狀況。在交易成本觀點下，企業採行策略聯盟的主要原因是降低成本與經營風險。交易成本理論觀點為 Williamson (1975) 所發展完成，其主要在探討當市場交易須負擔高成本及風險時，會使得某些經濟活動的運作捨棄市場交易，而改以企業層級組織的內部化自行發展。交易成本為在交易行爲發生時，隨同產生的各方面成本，若交易雙方很快便能訂出交易契約，便能有效減少交易成本 (吳思華, 1998)。只有當策略聯盟方式以「市場」交易或是透過「組織」的內部運作，策略聯盟才算是合算的方式 (鄭健雄, 1997)。因此，企業為降低成本及投資風險，選擇以策略聯盟的方式已獲取最大的經濟效益。就交易成本理論觀點，學校的聯盟是基於利潤導向的策略，除要衡量對象及聯盟情境，還要降低學校聯盟

中的不確定因素，以塑造良好的聯盟氣憤及維持成員間的信任感（陳佩芝，2005）。

（四）資源依賴理論

組織在面對多變、複雜與受限的環境條件下，會試圖發展策略聯盟，以降低環境的不確定性與對環境的依賴。因為在資源有限的情況下，完全自給自足的組織已不可能存在，為了取得組織生存所需資源，組織將會與外部環境中所需資源的相關組織進行連結。當企業在面臨不確定性環境以及高度依賴外部環境時，會傾向與外部環境進行連結，以降低外部環境對企業所造的影響。也就是說，當組織無法自內部取得所需資源時，就必須轉而與外部控制關鍵因素的其它組織達成交換關係(Provan, 1984)。

（五）組織學習理論

組織學習理論認為組織維持本身的能力，採取與其他組織合作的方式，學習本身缺乏而合作對象擁有的技術能力。彼此相互學習是企業聯盟重要的目的與動機，透過合作促進知識與資源的移轉，並相互學習到聯盟夥伴的重要知識與技能。另有學者認為企業進行策略聯盟的主要動機之一即是技術獲得(James, 1995)。有學者就認為企業欲獲得無形知識的移轉就是要採用知識聯盟 (Badaracco, 1991)。由上述可知，組織學習是促進企業策略聯盟的動機之一。從資源依賴觀點而言，學校透過策略聯盟，與他校合作來學習自己所沒有但需要發展的知識技術。

二、學校策略聯盟形成的動機

因應時代及社會急劇的變化，教育單位也面臨許多的挑戰，基於教育資源無法完全充足、新時代教育問題的考驗，對於學校教學品質提升是所有學校共同面對的課題(黃利玉，2003)。尤其，在教改潮流中，如何運用有限的教育資源發揮最大效益，對教育工作者的智慧是一項考驗；再者，九年一貫課程的實施，更須整合教育資源共享，以減輕教師

工作負擔與提升學生受教品質。因為學校面臨上述種種問題，因而許多學校採取策略聯盟的方式，尋求夥伴結盟。歸結而言，學校形成策略聯盟的動機有約有以下數端：

（一）因應社會變遷

因應社會變遷及教育改革浪潮，學校必須依照自己本身的環境優勢，強調學校發展特色，創造本身優勢，學校間有必要採取策略聯盟的經營方式（郭維哲，2003）。

首先，九年一貫課程的實施在教育界造成很大的改變，學校不能僅以傳統經營方式應對，除了透過內部革新外，必須尋求外部可用資源（陳佩芝，2005）。為使九年一貫課程能順利實施，透過組成策略聯盟方式，利用策略聯盟整合與共享教育資源的概念，就行政、設備、課程、師資、社區資源等方面，彼此分工合作、相互扶持，俾減輕教師的工作負擔與提昇學生的受教品質（黃利玉，2003）。其次，在面對國內外全球化、國際化、市場化的競爭環境下，面對教育環境的變動性與不確定性，學校教育應及早思索有利於學校發展的經營策略以順應未來的趨勢（郭維哲，2002）。另外，我國加入世界貿易組織（WTO）後，以往國內競爭的型態將轉變為與國際競爭者對壘，學校教育單位也將受到影響，尤其學校規模小、資源少、學生人數少及沒特色的學校，將會面臨巨大的挑戰（蔡鳳薇，2003）。同時，蔡鳳薇認為學校面臨此一巨大的挑戰，要及早因應，藉由策略聯盟來達到資源共享、資源的互補以因應教育環境的改變，增加學校間對外的競爭力及增進學校資源整合的機制，創造出高品質的教育水準，提高學校的競爭優勢和國際上的競爭力。因此，學校教育單位面對世界全球化的趨勢，在內部上宜發展學校的特色、調整組織結構、保證學校教學品質等等，在外部上應組織「策略聯盟」尋找伙伴創造雙贏機會（蓋浙生，2002）。

（二）配合教育當局政策

學校策略聯盟可縮小學區間、學校間差距，有效達成教育均等的理

想。爲了使學校間的教育條件差距不致太大，讓學生不因居住地區、就讀學校的規模、地理位置等因素而影響其學習成就，透過學校策略聯盟可有效達成教育均等的理想（姜麗娟，1993），因此教育單位開始重視學校策略聯盟，希望能有效縮短城鄉差距。另外，基於教育經費縮減，教育當局基於教育經費的考量、教育資源的共享或學生交流學習等，希望透過策略聯盟方式在有限經費下，達成教育政策目標。所以，在教育當局行政命令下，各校自然須依教育主管單位的行政命令配合辦理，因而被動的形成策略聯盟。此外，在偏遠地區居民對於學校被裁併常持反對的態度，當教育當局欲裁併校時，往往會面臨到該社區的極大壓力，教育單位以策略聯盟方式，避免裁併校所造成的壓力並減少對偏遠學校教育經費的支出而維持學校繼續存在（施佑吉，2003）。

（三）偏遠地區學校提升教育品質的方式

偏遠地區小型學校在資源有限的情況下，城鄉教育水準的往往有很大的差距，學校學爲改善教育條件，策略聯盟的教育資源共享不失爲解決問題的好辦法（姜麗娟 1993）。偏遠地區小型學校常因學生的單位成本過高、教師的教學及行政負擔沉重、學生間的互動不足等問題，在學業的表現上較一般都會爲差，透過學校間策略聯盟的合作，相互提供優勢資源可提升偏遠學校教育品質。另外，偏遠地區的學校多屬小型學校，學校各項資源都較爲缺乏，舉辦大型活動相對困難，甚至根本無法舉辦，將附近的學校聯合起來，整合各校資源與力量，讓資源發生更大功效，同時，充分發揮教師的專長，就可以辦理以往無法辦理的活動及舉辦各項大型的活動，增加及創造學校觀摩學習的經驗，增進學生的交流以擴展學生的視野（陳鴻賢，2003；鍾東利，2003）。因此，透過「策略聯盟」的組織，使得偏遠小學，在師資、設備、經費上合作相互搭配與支援，提供學生更多元學習的機會，激發師生創意提升教學品質，學校策略聯盟組織的形成，是偏遠地區小型學校提升教育品質較理想的方法之一（張壽松，2004）。

(四) 交流學習

郭維哲(2003)認為學校是個學習單位，常因時間長度、人事穩定、觀念刻板而停止學習，爲了維持本身不斷學習的狀態，透過學校間策略聯盟的過程，藉由組織學習來取得知識的交流、維持學校的動力。因此，學校需不斷的學習與成長，策略聯盟讓學校與學校間交流，讓學校教師可以得到行政與教學經驗、學生間相互觀摩學習的機會及組織間觀摩學習，有助學校教育的成效的提升，學校組織得到學習的機會並促進組織成長。所以，交流學習是學校策略聯盟形成的動機之一。

(五) 經濟成本效益考量

首先，小型學校或偏遠學校因學生人數過少者，常在教育投資單位成本過高的考量下，遭遇到教育當局裁撤或合併的命運。臨界被裁撤的學校爲避免被裁合併，在教育成本考慮與生存需要的狀況之下，有必要採取策略聯盟(郭維哲，2003)，讓小型學校或偏遠學校計繼續存在且減省教育經費，這是基於經濟成本效益考量形成策略聯盟。同時，透過策略聯盟可以共買共享可共設備不必重覆支出，達到有效節省教育經費的目的；透過聯合採購可以得到更好的議價空間；如爲鄰近學校策略聯盟可共用交通車，也可省下可觀費用(施佑吉，2003)。諸如此類可節省教育經費支出，在經濟成本效益考量下，成爲學校策略聯盟的重要動機。

(六) 資源共享

基於教學資源充足與否攸關教學品質之重要性。學校依教學上的需要，添購軟、硬體教具以支援教學，讓教學的品質提升並以此求取更好的教育成效。近年來，由於經濟不景氣，中央補助地方與學校的經費大不如前，國家教育預算也跟著縮水，各校也因此原因教學資源更顯不足，教學品質或多或少受到影響。如果學校間建立策略聯盟，共享教育資源，相互合作與依賴，將會將教育預算縮減所造成對教學品質的影響降到最低，學校彼此獲得所需的教育資源彌補教育經費問題，學校因而共創雙贏(黃利玉，2003)。再來，由於目前在教育改革的推動上，國民中小學

各學校均有其先天上的限制及資源不足的問題，因此沒有學校可以完全的自給自足，諸如專長師資、行政人員、課程發展、教學設備等等，透過相互依賴與支援，學校間有必要採取策略聯盟，形成生命共同體，解決教育上先天上的限制及資源不足的問題（郭維哲，2003）。因此，就現實狀況而言，學校資源互相依賴與支援，就成為學校策略聯盟組織形成的動機。

由策略聯盟的動機理論來看，上述學校策略聯盟的動機中，因應社會變遷、配合教育當局政策、偏遠地區學校提升教育品質的方式是基於策略行為理論；交流學習是基於組織學習理論；經濟成本效益考量是基於交易成本理論；資源共享是基於資源依賴理論。然而，就促成學校策略聯盟的動機而言，往往非單一因素形成，而可能是多種動機造成，但可總括為學校策略聯盟形成的積極與消極的目的：就消極的目的而言，是解決學校內部面臨而無法解決的困境，向外尋求突破的經營方式；就積極的目的而言，是透過彼此合作學習，開拓組織視野及引發刺激，促成學校單位競爭力的提升。

參、策略聯盟類型

策略聯盟在學者研究的文獻中，有許多分類方式，主要的原因是因為學者針對不同的研究主題而有不同的分類方式，下面就較常見的策略聯盟的類型及學校策略聯盟的類型加以說明。

一、策略聯盟的類型

策略聯盟的型態有許多的學者提出各種不同的分類方式，其分類標準也有許多，主要原因乃是因為分類觀點、分類標準不同所致，下面就幾個專家常提及的策略聯盟類型加以探討：

（一）依價值活動分類

此種分類方式，是按所執行的價值活動來劃分，亦即依產業的活動

內容來劃分。如 Porter 和 Fuller (1986)依聯盟所執行的價值活動來劃分，將策略聯盟分成技術發展聯盟、生產及後勤聯盟、行銷及服務聯盟及多重活動聯盟等四類；蔡正揚、許政郎（1991）分成研究發展聯盟、生產及後勤聯盟、行銷及售後服務聯盟、財務聯盟、人事聯盟、資訊聯盟及多重活動聯盟等七類。並無一定的劃分方式，但均以活動的價值為分類原則。

（二）依財務結構區分

此種分類方式，是按投資資金的比例多寡劃分，即依股東所占權益多寡來加以劃分。如蔡正揚、許政郎（1991）將策略聯盟分成股權聯盟、非股權聯盟兩類。另如 Killing (1988)分成合資、無權益聯盟和少數權益聯盟三類。此種分類方式即是依財務結構來加以分類。

（三）依資源依賴劃分

此種分類方式，是依各聯盟公司提供資源的程度劃分。如 Lewis(1990)將聯盟分為策略網路或契約式聯盟兩大類。另外，袁建中（1992）也以各成員提供資源的程度則分為協同式、互補式、複合式等聯盟型態。另有，視雙方資源依賴程度的高低分成對方提供資源較多的「互補型」、雙方提供資源相當的「加成型」、對方提供資源較少的「平衡型」（吳萬益、林文寶，2001）。以上是依據資源依賴的程度來分類。

（四）依地理區域範圍來區分

此種分類方式，是以所在地理行政區劃分，有以國籍，也有以國內行政區做劃分。如 Porter 和 Fuller (1986)分為單一國家聯盟及多國聯盟兩類，而企業與他國企業間合作，目的是藉由與當地企業的合作打入該國市場。此分類是依據行政區、地理區來做分類的方式。

（五）依聯盟組織方式劃分

此種分類方式，是以聯盟組織中產業的位置劃分，同業間的結盟或異業間的結盟或是兩者混合方式。如司徒達賢(1996)依國內策略聯盟模式區分為三大類：(1) 垂直式聯盟：為一種類似企業垂直整合的聯盟方

式。(2) 水平式聯盟：在此聯盟中，可將不同企業的資源做更有效的應用，以減少重複與浪費，進而提高整體的競爭力。(3) 不對稱聯盟：當市場中某一品牌形象高、價位高的廠商，選擇與其他廠商聯盟，攻擊其他競爭者以及阻止潛在競爭者的進入。另外，Porter & Fuller (1986)也有相似分法而名稱不同的分類：X聯盟和Y聯盟。

(六) 依目的區分

此種分類方式，有以策略聯盟的目的做為區分標準，吳青松(1990)以聯盟目的分成水平整合類型、垂直整合類型、多角化經營類型及產品線延伸類型。巫忠信(2003)也將策略聯盟依目的區分為供給性聯盟、定位性聯盟、學習性聯盟、多種活動聯盟四種。此分類是依聯盟目的來分類。

(七) 其他劃分方式

除了上述所提到的劃分方式之外，尚有其他不同的分類方式，依各學者所觀察研究的產業型態做劃分，區分以符合研究對象來分類。

綜合言之，策略聯盟的分類型態並無一定標準及無固定之形式，端視各學者研究的對象及內容而定。

二、學校策略聯盟的類型

學校策略聯盟的類型在學者研究上亦分為諸多的類型，就適用於國民小學策略聯盟的部分，以下就學校策略聯盟類型常見的分類方式，依組織型態、聯盟內容、地理區域、相互依賴性等四分類方式，加以說明如下：

(一) 組織型態分類

以策略聯盟組織形式來加以分類，其方式與企業依組織型態分類方式相似，主要以不同學校層級來區分，如為同一層級學校結盟，如同為國小結盟，則為水平式聯盟；不同層級學校結盟，如國小與國中結盟，則為垂直聯盟；如策略聯盟內有同層級及不同層級學校則為混合式聯盟

(或稱準垂直聯盟);若與學校以外的單位組織聯盟,則稱為異業聯盟(郭維哲,2003;黃利玉,2003)。

(二) 聯盟的內容分類

策略聯盟依價值活動來分類,應用到學校策略聯盟上,就是依據聯盟的內容來分類,也就是根據聯盟所從事的實質活動內容來分類。學校單位組織的主要事務牽涉「人」、「事」、「物」、「財」四方面,故在分類的內容也是圍繞在此四項學校事務上。以此類方式區分聯盟類型如蔡鳳薇(2003)分成學校聯合資本型、校際聯盟型、資源分享型、課程與教學合作型、姐妹校等五類;郭維哲(2003)則分成課程發展聯盟、人力資源共享聯盟、物質共享聯盟等三類。嚴春財(2003)研究原住民山地鄉教育,將學校策略聯盟分成組織聯盟、人員聯盟、設備聯盟、活動聯盟四類。施佑吉(2003)則在研究中則以教務工作、總務做法、訓導工作來做分類。

(三) 地理區域分類

此種分類是與企業策略聯盟的分類方式是相同的,同時,是學校較常採用的策略聯盟方式,依行政區域或地理區相近之學校為結盟對象,主要乃是取決於交通便利學校間易於相互交流,增加交流學習的便利性。地理區域分類還可更進一步分類為區域性或跨學區聯盟、跨縣市聯盟、跨國際聯盟(郭維哲,2003)。

(四) 資源相互依賴性來分類

此種分類方式與企業依各聯盟公司提供資源的程度來分類相似,在學校策略聯盟中,依據對聯盟資源依賴來分類,又可分成依資源屬性及合作屬性依賴程度來分類。依聯盟所提供的資源屬性來分類方式,如姜麗娟(1993)將聯盟型態分成資源共享內容與人力有關者及資源共享內容與物力有關者兩種;依合作屬性依賴程度分類方式,如郭維哲(2003)將聯盟分成非正式關係、共享或合作服務、正式聯盟、契約式管理、合併等五類。

經由以上對學校策略聯盟分類的探討得知，學校策略聯盟概念來自企業界分類方式，兩者均無統一分類標準，端視研究者對策略聯盟所做研究的觀察面向做最適合研究的分類。

肆、策略聯盟優缺點

探討策略聯盟問題，其主要的目的是要了解策略聯盟能為組織帶來何種效能及能否為組織解決困境，如確實能為組織解決問題，方有其探討的意義。因此，有必了解策略聯盟的優點和缺點。本節先就策略聯盟的優點加以探討，後就策略聯盟的缺點加以探討。

一、策略聯盟的優點

策略聯盟藉著結合其他公司的優勢力量，快速解決企業發展中面臨的問題，來降低經營的風險，尤其近年來科技發展迅速、產品生命週期縮短、以及全球化等因素的影響，企業必須面對比以往更為激烈的國際競爭態勢，透過策略聯盟方式突破瓶頸，不失為一帖良方。在解決激烈競爭降低風險，且不影響企業的獨立性考量下，一般企業廣為採用策略聯盟（丁雅麗，2004）。國內近年來組織策略聯盟以突破學校發展困境已蔚成風潮（張向昕，2000）。而其中必有其可觀之處，依相關文獻中專家學者的研究整理（Gugler, 1992；Porter & Fuller, 1986；司徒達賢，1996；李文欣，2003；郭煌常，1990），企業策略聯盟的優點有以下幾項：

- （一）取得競爭優勢：如：進入市場。
- （二）取得所需技術：如：早進入市場，以避免研發的不確定性。
- （三）財務利益：可以增進規模經濟以降低成本等財務上的利益。
- （四）風險規避：透過技術的移轉，降低活動的風險。
- （五）政治保障：可以降低外國投資的政治風險。
- （六）組織學習：互相學習、增加組織彈性。
- （七）資源分享的利益：透過彼此資源分享可讓企業更有競爭優勢。

至於，學校策略聯盟來自企業並發展出合於學校行組織特性的策略聯盟型態，研究者就有關學校策略聯盟的文獻，歸納出學校間相互發展策略聯盟組織，有以下優點：

（一）節約經費：學校間透過策略聯盟，可達到經濟規模，進而有效節約經費（姜麗娟，1993；施佑吉，2003），如：透過「聯合採賣」的方式，可降低採購成本；共用他校已有設備，不用再令外花費經費購買設備。

（二）資源共享：由於合作的成員皆提出本身的優勢資源，讓彼此互通有無，使資源的利用達到最高效能，經由策略聯盟的方式可使聯盟成員在人力物力上共蒙其利。策略聯盟正是整合資源、分享資源的最佳策略（黃利玉，2003）。

（三）提升行政效率：經由校際合作，良性競爭，達到組織學習的效果（施佑吉，2003）。例如，透過策略聯盟教務處、訓導處、總務處、輔導室、人事室、會計、資訊室及其他像行政電腦化、電子公文、報表資訊化等等，皆可透過策略聯盟的交流與分享而達到行政支援教學的目的，進而能達到學校教學品質及行政效率的提升（鍾東利，2003）。

（四）提升教學品質：學校策略聯盟的合作，讓學校達成豐富教學成效，進而提升教學品質。如九年一貫課程之總體課程規劃、七大學習領域與教材編選、教科書選購、創新教學方法、多元活潑評量方式、資訊教育、小班教學、英語教學及城鄉教學觀摩等等，都可以透過策略聯盟方式進行（鍾東利，2003）。同時，策略聯盟學校依所在地與學校特色，整合教學資源，研擬主題教學設計，讓課程設計內容更符合學生需求；而這些成果，將能提供本聯盟各校實際教學所需，這是九年一貫課程發展中，小型學校突破專業教師不足困境的最佳方式（張壽松，2004）。所以，透過策略聯盟能集各校之力發展教學上的成果，增加教材廣度及深度，讓聯盟的學校在教學品質得到實質的提升。而在獲得更多高品質課程的同時，學區仍可維持自己的自主性；資源分享方式能使彼此學校再獲更

多更廣的教學活動，解決單一的課程無法滿足學生的需求的問題（姜麗娟，1993）。

二、策略聯盟的缺點

儘管策略聯盟存在許多優點，值得加以運用與推廣，但沒有一個經營管理策略是完美無缺的。過去的研究者由於策略聯盟的研究，大部分將焦點集中在聯盟的優點上，使得策略聯盟的缺點甚少被提及。而策略聯盟的經營方式可能會有以下缺點有：

（一）對聯盟的控制力低：因無法百分之百擁有，且因合作有時要配合其他成員需求。所以，無法完全掌握真正的需求（郭煌常，1990；施佑吉，2003）。

（二）培養競爭對手：企業間合作均有此潛在不利影響，尤其是與競爭者合作，則更可能強化競爭者的實力。而企業締結策略聯盟，多少有各懷鬼胎、各取所需的策略目標，也因此會有培養競爭對手的潛在不利因素。（呂鴻德，1996）

（三）加速競爭、破壞市場：策略聯盟固可以共享成果、共用資源，然而如不能善用聯盟資源與研究結果，則將導致彼此間的競爭加劇，使聯盟最初的美意不復存在，且聯盟的成員亦毫無利潤可得。（呂鴻德，1996）

（四）耗時費力：尤於組織比以往龐大，在規劃、協調、溝通或意見表達上，往往需要比較多的時間來討論，相較比原來的公司組織的輕薄短小特色而言，策略聯盟需要耗費更多管裡的時間與金錢。

至於，學校策略聯盟的缺點，因為學校與企業目的不同，所以，並無培養競爭對手、加速競爭、破壞市場等企業的缺點。

伍、策略聯盟管理作為

影響策略聯盟成功的因素很多，想要成功地推動策略聯盟，必須具備許多條件，Devlin和 Bleackly (1988)認為包括對聯盟維持高度關心、責任及義務的明確劃分、改善資料取得的程序、給予聯盟充分的資源、聯盟成員的正確態度、明白聯盟的限制。呂鴻德(1996)認為成功的策略聯盟具備有明確的目標、適當的組織結構、策略的互補、選擇合適的成員、調適文化差異的特質。顯而易見的成功策略聯盟需要有效的策略聯盟管理，綜合各家學者研究，過去的研究，學者一般多認為有效的策略聯盟管理主要分為聯盟規劃程度、聯盟溝通協調程度、聯盟控制程度（王正璞，1993；唐順明、林士傑，2001；羅光聖，2000），另外，聯盟信任程度也是常被提及（陳好婷，2003；鍾東仁，2003）。以下就此四個層面加以說明：

一、聯盟規劃程度

組織必須訂有目標，因有目標使組織的存在合理化而能獲得大眾的支持、可以導引成員的努力方向而增進組織的協調、可作為設計及選擇組織活動的基準、以及可做為考核改進的依據等作用（謝文全，1993，頁454）。而目標的達成，有賴於妥善規劃的導引。聯盟的成功與否，規劃的詳盡程度是重要的關鍵因素，亦即有規劃的愈詳盡，彼此瞭解自己的權力、義務，有完善的聯盟規則可依循就容易成功，成功的聯盟規劃要素包括：

（一）明確的聯盟目標

聯盟必須有明確的目標，讓參與的成員透過聯盟的運作，而能獲得共同的利益，發揮一加一大於二的功能，且其所獲得利益必須比單獨行動要來的多才有意義，如何制定明確的聯盟目標，讓大家有共同努力的大方向，是聯盟合作的重要考量（Yablonsky, 1990；呂鴻德，1996）。

（二）妥善的組織規畫

如何透過聯盟的計畫來有效降低風險，並發揮最大的策略互補的效果，強化企業體自身的競爭優勢，因此，必須對聯盟組織做妥善的規劃。舉凡對於任務、目標、進程及衡量成效的系統，訂有書面的聲明及分配由誰負責什麼工作、什麼時間、成本如何等須有明確規畫；就有關組織、商務程序、爭議解決辦法、治理、以及其他聯盟管理問題達成協議，並議定一項解除聯盟的條款等合作需事先做安排；並讓聯盟成員擁有適當的自主權等，都是聯盟規畫時重要的考量，也是決定聯盟成功與否的重要關鍵因素（Yablonsky, 1990；Randall, 1989；呂鴻德，1996）。

（三）責任及義務的明確劃分

策略聯盟訂有明確的目標妥善的規畫，須對成員的權利義務做規範，讓成員應盡的責任及義務能做明確劃分（Devlin & Bleackly, 1988），且能獲得保障，讓聯盟成員能有公平合理的制度有所依循。

（四）確立聯盟管理組織

如何建立有效的適當的聯盟管理組織結構來管理聯盟（Yablonsky, 1990），讓聯盟順利運作以達成聯盟目標，是聯盟成功與否的一個關鍵因素。如在企業有學者認為，策略聯盟可採合資的方式，建立一個新組織，或以專案式和契約式的非股權性的合作，而組織結構就須配合聯盟目標，予以有效組合，以發揮組織的最大工作效率（呂鴻德，1996）。

（五）成果分享規劃

聯盟形成最重要的目的是要共享其成果，這也是策略聯盟主要精神之一。如何公平分配利益，讓聯盟的成果可以順利移轉給成員，是聯盟成功與否的重要關鍵因素（Randall, 1989）。

二、聯盟溝通協調程度

不同背景的組織的合作，因為組織文化上的差異，一般而言，較組織內部的管理運作會遭遇較多的問題。聯盟的成功，除詳盡的規劃程序

外，在運作過程中如何在面對問題時，良好的溝通協調機制，在此時居關鍵地位。歸納各專家學者認為策略聯盟的溝通協調的管理，約有以下幾點：

（一）選擇合適的成員

對聯盟成員內部組織文化瞭解，在聯盟管理時納入考量，可有效減少衝突，相對聯盟成功的機率也會大增。一個成功的組織端賴組織成員的群策群力，在相互信任與彼此互相學習中促成聯盟目標的達成（呂鴻德，1996），透過選擇合適的成員，自然對聯盟向心力強，願意為聯盟盡心，也聯盟就容易成功。

（二）建立協調系統

對聯盟與成員間目標衝突的改善，也是聯盟成功因素之一（Randall, 1989），期能透過聯盟的協調機制，共同決策處理，讓聯盟成員間的衝突及困難，能有效處理，達成諒解與協議。

（三）聯盟的溝通管道

聯盟間良好的溝通是解決聯盟衝突達成聯盟目標的重要關鍵，與聯盟成員間能有良好的溝通、透過一流的溝通達成有效解決衝突的目的（Yablonsky, 1990），使得聯盟績效不致受到成員間的衝突而大打折扣，端賴透過聯盟間有正式與非正式溝通，讓成員間化解誤會、了解彼此立場，找出解決問題的方法，都有賴溝通機制。

（四）建立共同決策系統

策略聯盟是一個跨組織的組織，各成員間有個別利益的考量，如何讓組織成功，就有賴良好的管理聯盟組織，如何形成共同決策系統，讓聯盟的各項事物，均能由成員共同決策系統來達成共識。建立完善的共同決策系統有助聯盟各項事務的處理，讓聯盟也容易成功，是聯盟在溝通協調層面考量的因素之一（鍾東仁，2003）。

（五）建立共同文化

參與聯盟的團體，如果組織文化差異太大，則在價值觀不同的情況

下，將很難達成共識，為共同目標奮鬥（呂鴻德，1996）；再者，當聯盟目標無法達成，除找出原因共同解決外，聯盟後建立共同文化將有助於聯盟的運作。如有學者認為雙方對於新公司沒有過高的期望，願意把遠光放遠著眼於長期利益；具有有彈性，願意隨著大環境的變化，調整策略當公司的發展與當初的遠景或預期不同時，也能坦然接受（苗豐強，2002，頁214）。能讓來自不同組織的聯盟成員，調適文化差異讓聯盟成員的有正確態度，進而形成共同文化，將有助聯盟的成功。

三、聯盟控制程度

控制是爲了要確保各種行動均能獲得預期成果的工作，用來確保行爲或活動能夠依照計劃完成，並修正任何重大偏離的一種監視程序（林建煌，2001；戴國良，2003）。建立聯盟的控制系統，並關心聯盟的運作過程，在學者的研究中顯示，其爲聯盟的成功因素，良好策略聯盟控制成功因素包括：

（一）決策控制

透過聯盟的決策控制，讓聯盟成員共同遵循，聯盟方能有效運作，讓聯盟成員明白聯盟的限制是有效管理聯盟的要點之一（Devlin & Bleackly, 1988）。

（二）資源取得

不同組織之間資源的取得較組織內部資源的取得較爲不易，且由於組織間並無上下隸屬關係。如何了解成員間的資源，改善資料取得的程序、給予聯盟充分的資源，亦是有效管理聯盟的要點之一（Devlin & Bleackly, 1988）。

（三）檢討評估

聯盟運作一時間，成員需共同的檢討評估其成效，評估後進一步改正缺失，以確保聯盟能良有效運作，有良好成效。

(四) 聯盟監督

對聯盟維持高度關心，雙方從一開始就要釐清控制權，達成共識。可以讓聯盟在運作過程中成效得到控制，減少聯盟失敗。

四、聯盟信任程度

Lewis(1990)從策略聯盟的環境面探討研究，認為聯盟夥伴間是否能培養出彼此間信任與相互承諾的組織關係，將對聯盟績效產生極重大影響。Smith(1997)在研究銷售聯盟的夥伴間關係後也發現，信賴關係是影響績效之重要因素。Mohr和Spekman(1994)研究發現：夥伴間的相互信任程度愈高，合作的滿意度也愈高。由上可知，對成員的信任程度在策略聯盟運作的重要性。

總而言之，策略聯盟成立的目的無非是要讓合作事業順利進行（林士傑，1998）。由於策略聯盟是不同組織的合作，在兩個以上背景相似或迥異組織的合作，大部分的聯盟都是不穩定的，事先良好的規劃是非常重要的，如何讓聯盟目標明確、妥善規畫組織、責任及義務的明確劃分、確立管理組織、規劃成果的分享等在聯盟初期即應考量。同時，無論何種背景結合的聯盟一旦形成，要讓這新組織能夠成功的運作，一定要經過妥善的管理作為，聯盟的溝通管理此時影響聯盟的運作成效，如何選擇合適的成員、建立協調系統、暢通溝通管道、建立共同決策系統、建立共同文化是必須好好的考量。最後，能有效控制整個聯盟合作過程，決策控制、資源取得、檢討評估、聯盟監督等均為聯盟成功與否的重要因素，同時，能讓夥伴相互信任。以上各項因素是成功策略聯盟的關鍵地位，在聯盟管理上均需納入考量。

第二節 台東縣學校策略聯盟方案概況

本節針對台東縣國民小學「學校策略聯盟方案」實施概況加以說明，首先就台東縣的教育現象加以瞭解，後就「學校策略聯盟方案」的實施情形加以說明。

壹、台東縣教育現況

台東縣位於台灣本島的東南隅，因受中央山脈阻隔，使居民受地理環境因素影響，造成交通通訊困難、生活品質差、社會資源的缺乏等社會現象（劉秀娟，2001）。而台東縣國民小學受到這些地理環境、社會現象影響下，研究者發現在教育上約有以下三種現象：

一、偏遠地區及特偏地區類型學校眾多

台東位處於台灣東南方，向來有「後山」之稱，位置偏遠封閉地形狹長，境內多高山、深谷、急流。由縣境北端到南端共一百七十餘公里地理區，南北狹長且距離遙遠，社區聚落頗為分散，縣內國民小學多依社區聚落而設，故學校亦頗分散。加上在地形上東鄰太平洋、西依中央山脈，台東市以北又有海岸山脈中分台東縱谷及花東海岸，同時，還有孤懸海上的綠島、蘭嶼，因為地理環境特殊，台東縣居民的生活、教育、文化圈的中心點都在市區，而距離市區越遠的地區，交通愈不便，生活愈艱苦，教育的差距也愈大。傳統上在教育區域劃分，亦以台東市區對外的三條主要道路為區分，共分成四區：台東市區（綠島、蘭嶼）、關山區、成功區、大武區。台東縣國民小學共有九十所（不包含國立東大附小）（表 2-2），其中，三種學校類型（不含分校）之校數：一般地區類型 28 所；偏遠地區類型 41 所；特偏地區類型 21 所。而偏遠地區及特偏地區類型 62 所，就佔了約全縣小學的 70%（教育部統計處，2005）。由教育部統計資料可知，因地理環境的特性，造成偏遠地區及特偏地區類型

學校眾多是台東縣教育上的現象之一。

表 2-2 臺東縣國民小學學校類型一覽表

| 學校類型 | 一 般 | 偏 遠 | 特 偏 | | |
|------|------|------|------|------|------|
| 學校 | 仁愛國小 | 知本國小 | 大王國小 | 成功國小 | 尚武國小 |
| | 復興國小 | 建和國小 | 三和國小 | 信義國小 | 大武國小 |
| | 光明國小 | 豐田國小 | 美和國小 | 三仙國小 | 綠島國小 |
| | 寶桑國小 | 富岡國小 | 大溪國小 | 和平國小 | 公館國小 |
| | 新生國小 | 新園國小 | 大鳥國小 | 新興國小 | 萬安國小 |
| | 豐里國小 | 賓朗國小 | 鹿野國小 | 賓茂國小 | 北源國小 |
| | 豐榮國小 | 溫泉國小 | 龍田國小 | 土坂國小 | 忠孝國小 |
| | 馬蘭國小 | 利嘉國小 | 永安國小 | 台坂國小 | 博愛國小 |
| | 豐源國小 | 初鹿國小 | 瑞豐國小 | 桃源國小 | 長濱國小 |
| | 康樂國小 | 東成國小 | 瑞源國小 | 武陵國小 | 忠勇國小 |
| | 豐年國小 | 富山國小 | 關山國小 | 鸞山國小 | 寧埔國小 |
| | 卑南國小 | 大南國小 | 月眉國小 | 紅葉國小 | 竹湖國小 |
| | 岩灣國小 | 太平國小 | 德高國小 | 海端國小 | 三間國小 |
| | 南王國小 | 東海國小 | 電光國小 | 初來國小 | 樟原國小 |
| | | | 福原國小 | 崁頂國小 | 安朔國小 |
| | | | 大坡國小 | 錦屏國小 | 蘭嶼國小 |
| | | | 東河國小 | 加拿國小 | 椰油國小 |
| | | | 都蘭國小 | 興隆國小 | 東清國小 |
| | | | 泰源國小 | 香蘭國小 | 朗島國小 |
| | | | 三民國小 | | 廣原國小 |
| | | | | | 霧鹿國小 |
| | 合計 | 28 | 41 | 21 | |

資料來源：整理教育部資料（2005）

二、學校班級數及學生數少

由於前述地理區南北狹長、社區聚落頗為分散，加上台東縣人口不多，因此，在學校規模上，12班以下小型規模學校類型佔了主要大宗，根據教育部統計處93學年度資料：台東縣國民小學12班以下學校共76所，約佔全縣國民小學90所的84%，是本島12班以下，班級數比例最高的縣市，遠低於台灣省的52%；6班以下學校共54所，約佔全縣國民小學60%（如表2-3）；而班級平均人數21.19人，低於台灣地區平均人數29.72及台北市29.07人、高雄市32.38人和台灣省29.62人，也是本島班級平均人數最低的縣市（如表2-4）。由上述討論可知，學校班級數及學生數少是台東縣教育的現況之一。

表 2-3 台東縣、台灣省國民小學小型學校規模比較表

| 區域 | 總班級數數 | (a) 7 班到 12 班 | (b) 6 班以下 |
|-----|-------|-----------------|-----------|
| 台東縣 | 91 | 76 | 54 |
| 比例 | 100% | 24% | 60% |
| 合計 | 100% | (a) + (b) = 84% | |
| 台灣省 | 2,380 | 1,238 | |
| 比例 | 100% | | |
| 合計 | 100% | 52% | |

資料來源：整理教育部統計處資料（2005）

表 2-4 台東縣與台灣地區、台北市、高雄市及台灣省班級平均人數比較表

| 區域 | 班級平均人數 |
|------|---------|
| 台東縣 | 21.19 人 |
| 台灣地區 | 29.72 人 |
| 台北市 | 29.07 人 |
| 高雄市 | 32.38 人 |
| 台灣省 | 29.62 人 |

資料來源：整理教育部統計處資料（2005）

三、學生學業成就較低

台東縣教育有前述因地理環境造成之現象—偏遠地區及特偏地區類型學校眾多和學校班級數及學生數少。而偏遠地區及特偏地區學校大多位於交通不便，環境較差，文化刺激貧乏，欠缺讀書風氣與競爭力，影響教育品質（劉秀娟，2001）；學校班級數及學生數少，造成同儕互動不足，缺乏班級與同學間之競爭動力（陳麗珠，1995）。一般來說，學生學業成就較低（巫有鎰，1999；陳麗珠，1995）。加上台東縣工商業不發達，家長忙於生計，無暇投入較多時間在子女教育身上，同時，劉秀娟也認為多數家長教育程度低且不重視子女教育，造成子女學習意願低落。根據吳裕益（1993）在台灣地區國民小學學生學業成就調查分析中指出全台灣國小學童學業成就最低的是偏遠地區（澎湖、台東、花蓮），

而台東縣位處偏遠且是原住民比率偏高的地區，台東地區的學生學業成就亦普遍偏低（林麗月，2002）

貳、台東縣「策略聯盟」方案實施概況

台東縣的教育現象造成多小班小校，為突破教育現象之困境，因而台東縣教育局於九十三年第二學期推出國民中小學「學校策略聯盟方案」，推動各校採策略聯盟方式進行各項教學活動開展學生學習視野，促進課程銜接，提升學習成效，並有效整合校際資源（台東縣教育局，2004）。其實施概況分述如下：

一、緣起

台東縣幅員遼闊，但人口外流嚴重，人口密度低，十二班以下小型學校約佔 85%。規模過小的學校，人力與資源不足，教師行政負擔過重；而且國小每個年級往往只有一班，班級人數也少，同儕競爭不足；教師協同教學不易，觀摩比較機會相對較少。另外，學校資源缺乏，教學設備也顯不足。為求突破小班小校面臨的困境，需要發展校際策略聯盟，透過學校間的合作，整合教育資源，讓教育資源更有效的運用；同時，透過學校間的合作，增進各校間師生交流，拓展學生學習視野，以提昇學生成效，進而增進學校效能。

二、聯盟目的

為突破小校小班發展之困境，開展學生學習視野，促進課程銜接，提升學習成效，並有效整合校際資源，因而推動各校採策略聯盟方式進行各項教學活動。因此，台東縣政府教育局以「營造多元學習機會，提升學生學習成效」及「建立合作夥伴關係，學校資源共享整合」等兩大主軸為其主要目的，實施「學校策略聯盟方案」，讓各校透過此方案合

作（台東縣教育局，2005）。依據九十四學年度策略聯盟計畫，其主要目的有：

- （一）營造多元學習環境，提升學生學習成效。
- （二）提供同儕交流互動機會，拓展學生視野。
- （三）彌補各校人力資源有限，專長教師缺乏之限制，提供協同教學之環境。
- （四）經費資源共享，節省人力物力，促進學校教育品質提升。
- （五）進行學校行政與教學活動之相互觀摩、了解與學習，相互激發創意，提升專業知能。

參加學校策略聯盟方案國民小學之班級數、學生數、教師數如表 2-5：

表 2-5 台東縣參加學校策略聯盟方案國民小學之班級數、學生數、教師數一覽表

| 編號 | 區域 聯盟名稱 | 參與 學校 | 班級數 | | 學生數 | | 教師數 | |
|----|--------------------------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | | 第一期 | 第二期 | 第一期 | 第二期 | 第一期 | 第二期 |
| 1 | 臺東一區 豐富策略聯盟 | 豐源國小 | 6 | 6 | 102 | 113 | 10 | 10 |
| | | 豐里國小 | 10 | 9 | 243 | 237 | 15 | 18 |
| | | 豐富岡山國小 | 7 | 7 | 145 | 161 | 11 | 11 |
| 2 | 臺東二區 NGA 策略聯盟 | 豐富山國小 | 17 | 17 | 100 | 110 | 25 | 25 |
| | | 光明國小 | 7 | 7 | 202 | 247 | 11 | 11 |
| | | 岩灣國小 | 6 | 6 | 113 | 117 | 10 | 10 |
| 3 | 臺東三區 石生策略聯盟 | 豐年國小 | 8 | 9 | 203 | 236 | 15 | 13 |
| | | 太平國小 | 12 | 12 | 252 | 277 | 24 | 23 |
| | | 知利國小 | 16 | * | 458 | * | 29 | * |
| 4 | 臺東四區 | 建和國小 | 6 | 6 | 90 | 100 | 10 | 10 |
| | | 賓朗國小 | 7 | 9 | 157 | 174 | 16 | 14 |
| | | 東成國小 | 6 | 6 | 73 | 71 | 10 | 10 |
| 5 | 臺東五區 追分策略聯盟 | 東南國小 | 6 | 6 | 119 | 128 | 10 | 11 |
| | | 大南國小 | 6 | 6 | 166 | 162 | 12 | 12 |
| | | 新園國小 | 6 | 6 | 126 | 135 | 10 | 10 |
| 6 | 臺東六區 溫和策略聯盟 | 豐田國小 | 12 | 12 | 336 | 339 | 19 | 19 |
| | | 溫泉國小 | 6 | 6 | 98 | 103 | 10 | 10 |
| | | 和美國小 | 6 | 6 | 83 | 90 | 11 | 10 |
| 7 | 成功一區 東河鄉國民中小學策略 聯盟 | 建和國小 | 6 | 6 | 146 | 155 | 10 | 10 |
| | | 都蘭國小 | 7 | * | 157 | * | 10 | * |
| | | 興隆國小 | 6 | 6 | 164 | 160 | 10 | 10 |
| 8 | 成功二區 份扎賴策略 | 泰源國小 | 6 | 6 | 61 | 66 | 13 | 13 |
| | | 北源國小 | 7 | 6 | 151 | 140 | 10 | 10 |
| | | 東河國小 | 6 | 6 | 47 | 49 | 10 | 10 |
| 9 | 成功三區 大三間策略聯盟 | 北東國小 | 6 | 6 | 76 | 78 | 12 | 11 |
| | | 三仙國小 | 6 | 6 | 82 | 87 | 11 | 10 |
| | | 和平國小 | 6 | 6 | 52 | 56 | 10 | 10 |
| 10 | 成功四區 加走灣策略聯盟 | 信義國小 | 6 | 6 | 100 | 121 | 23 | 23 |
| | | 三民國小 | * | 13 | * | 260 | * | 10 |
| | | 竹湖國小 | 6 | 6 | 40 | 52 | 10 | 10 |
| 9 | 成功三區 大三間策略聯盟 | 樟原國小 | 6 | 6 | 74 | 92 | 10 | 10 |
| | | 三間國小 | 6 | 6 | 59 | 53 | 10 | 10 |
| | | 寧埔國小 | 6 | 6 | 91 | 110 | 10 | 10 |
| 10 | 成功四區 加走灣策略聯盟 | 孝勇國小 | 6 | 6 | 65 | 73 | 10 | 11 |
| | | 忠貞國小 | 6 | 6 | 29 | 38 | 13 | 12 |
| | | 長濱國小 | 6 | 6 | 155 | 169 | 10 | 10 |
| 10 | 成功四區 加走灣策略聯盟 | 博愛國小 | 6 | 6 | 41 | 46 | 10 | 10 |

表 2-5 (續) 台東縣參加學校策略聯盟方案國民小學之班級數、學生數、教師數
一覽表

| | | | | | | | | |
|----|-------------------|-------|----|----|-----|-----|----|----|
| 11 | 大武一區 百合策略聯盟 | 香蘭國小 | 6 | 6 | 68 | 65 | 11 | 10 |
| | | 嘉蘭國小 | 6 | 6 | 89 | 101 | 10 | 10 |
| | | 新興國小 | 6 | 6 | 80 | 79 | 10 | 10 |
| | | 介達國小 | 6 | 6 | 78 | 70 | 11 | 11 |
| 12 | 大武二區 山水奇蹟策略聯盟 | 大溪國小 | 6 | 6 | 103 | 97 | 10 | 10 |
| | | 坂國小 | 6 | 6 | 54 | 60 | 10 | 11 |
| | | 土坂國小 | 6 | 6 | 82 | 72 | 18 | 18 |
| | | 賓茂國小 | 10 | 10 | 203 | 213 | 19 | 20 |
| 13 | 大武三區 達武傳奇策略聯盟 | 安朔國小 | 12 | 12 | 82 | 88 | 11 | 12 |
| | | 大大國小 | 6 | 6 | 149 | 147 | 18 | 18 |
| | | 大鳥武國小 | 11 | 12 | 154 | 158 | 12 | 12 |
| | | 尚武國小 | 7 | 7 | 120 | 131 | 12 | 11 |
| 14 | 關山一區 鹿野花園策略聯盟 | 鹿野國小 | 6 | 6 | 145 | 146 | 19 | 18 |
| | | 永安國小 | 11 | 11 | 87 | 92 | 10 | 10 |
| | | 龍田國小 | 6 | 6 | 98 | 97 | 13 | 13 |
| | | 瑞源國小 | 8 | 8 | 166 | 190 | 10 | 10 |
| | | 瑞豐國小 | 6 | 6 | 104 | 93 | 10 | 10 |
| 15 | 關山二區 關山驛真策略聯盟 | 加拿國小 | 6 | 6 | 53 | 52 | 10 | 10 |
| | | 月眉國小 | 6 | 6 | 87 | 83 | 10 | 10 |
| | | 德高國小 | 6 | 6 | 83 | 89 | 12 | 12 |
| | | 電光國小 | 6 | 6 | 39 | 46 | 18 | 18 |
| 16 | 關山三區 池上策略聯盟 | 坎頂國小 | 12 | 11 | 91 | 97 | 18 | 20 |
| | | 萬安國小 | 12 | 12 | 107 | 102 | 10 | 11 |
| | | 大坡國小 | 6 | 6 | 61 | 75 | 26 | 29 |
| 17 | 關山四區 延平鄉國小策略聯盟 | 福原國小 | 18 | 18 | 455 | 454 | 10 | 10 |
| | | 紅葉國小 | 6 | 6 | 39 | 44 | 10 | 10 |
| | | 桃源國小 | 6 | 6 | 92 | 101 | 10 | 10 |
| | | 武陵國小 | 6 | 6 | 88 | 86 | 10 | 10 |
| 18 | 關山五區 新武呂溪策略聯盟 | 鸞山國小 | 6 | 6 | 53 | 52 | 10 | 10 |
| | | 錦屏國小 | 6 | 6 | 37 | 39 | 10 | 10 |
| | | 廣原國小 | 6 | 6 | 38 | 50 | 10 | 10 |
| | | 海端國小 | 6 | 6 | 98 | 92 | 18 | 18 |
| | | 霧鹿國小 | 12 | 12 | 53 | 56 | 18 | 18 |
| 19 | 綠島一區 | 初來國小 | 12 | 12 | 63 | 60 | 13 | 12 |
| | | 綠島國小 | 6 | 7 | 85 | 90 | 10 | 10 |
| 20 | 蘭嶼一區 海翔聯盟 | 公館國小 | 6 | 6 | 62 | 67 | 10 | 10 |
| | | 蘭嶼國小 | 6 | 6 | 52 | 52 | 10 | 10 |
| | | 椰油國小 | 6 | 6 | 61 | 52 | 12 | 14 |
| | | 朗島國小 | 7 | 6 | 79 | 86 | 11 | 10 |
| | | 東清國小 | 6 | 6 | 80 | 80 | 10 | 10 |

資料來源：整理自教育部資料

說明：*代表未參與

三、聯盟類型

學校策略聯盟方案主要是以相近地理區域學校分類，主要是考量其學校間交流的便利性及學區相近容易有共同之文化。但在聯盟類型分類的方式眾多，除了以地理區分類外，另外，就組織型態分類及實施內容分類來加以說明如下：

(一) 以地理區域學校分類

台東縣學校策略聯盟方案主要是以地理區相近之學校互相結盟，讓學校易於交流。以下就各聯盟第一期（九十三年第二學期）及第二期

(九十四學年第一學期)之區域及聯盟名稱、參與學校、參與學校數製成如表 2-6。

表 2-6 區域及聯盟名稱、期別、參與學校、參與學校數表

| 編號 | 區域及聯盟名稱 | 期別 | 參與學校 | 校數 |
|----|--------------------------|-----|-------------------------------------|----|
| 1 | 臺東一區 豐富策略聯盟 | 第一期 | 豐源國小 豐里國小 富岡國小 | 4 |
| | | 第二期 | 富山國小 | |
| 2 | 臺東二區 NGA 策略聯盟 | 第一期 | 光明國小 岩灣國小 豐年國小 | 3 |
| | | 第二期 | | |
| 3 | 臺東三區 石生策略聯盟 | 第一期 | 太平國小 知本國小 利嘉國小 | 3 |
| | | 第二期 | 太平國小 利嘉國小 建和國小 | |
| 4 | 臺東四區 | 第一期 | 賓朗國小 東成國小 南王國小 | 3 |
| | | 第二期 | | |
| 5 | 臺東五區 追分策略聯盟 | 第一期 | 大南國小 新園國小 豐田國小 | 3 |
| | | 第二期 | | |
| 6 | 臺東六區 溫和策略聯盟 | 第一期 | 建和國小 三和國小 溫泉國小 | 4 |
| | | 第二期 | 美和國小 三和國小 溫泉國小 美和國小 | |
| 7 | 成功一區 東河鄉國民中小 學策略聯盟 | 第一期 | 都蘭國小 興隆國小 泰源國小 北源國小 東河國小 | 5 |
| | | 第二期 | 泰源國中 興隆國小 泰源國小 都蘭國小 東河國小 北源國小 | |
| 8 | 成功二區 仿扎賴策略 | 第一期 | 三仙國小 和平國小 信義國小 | 3 |
| | | 第二期 | 三仙國小 和平國小 信義國小 | |
| 9 | 成功三區 大武三間策略聯盟 | 第一期 | 竹湖國小 樟原國小 三間國小 | 3 |
| | | 第二期 | | |
| 10 | 成功四區 加走灣策略聯盟 | 第一期 | 寧埔國小 忠孝國小 忠勇國小 | 5 |
| | | 第二期 | 長濱國小 博愛國小 | |
| 11 | 大武一區 百合花策略聯盟 | 第一期 | 香蘭國小 嘉蘭國小 新興國小 | 4 |
| | | 第二期 | 介達國小 | |
| 12 | 大武二區 山水奇蹟策略聯盟 | 第一期 | 大溪國小 台坂國小 土坂國小 | 4 |
| | | 第二期 | 大賓茂國小 | |
| 13 | 大武三區 達武傳奇策略聯盟 | 第一期 | 安朔國小 大武國小 大鳥國小 | 4 |
| | | 第二期 | 尚武國小 | |
| 14 | 關山一區 鹿野花園策略聯盟 | 第一期 | 鹿野國小 永安國小 龍田國小 | 6 |
| | | 第二期 | 瑞源國小 瑞豐國小 加拿國小 | |
| 15 | 關山二區 關山環鎮策略聯盟 | 第一期 | 月眉國小 德高國小 電光國小 | 4 |
| | | 第二期 | 坎頂國小 | |
| 16 | 關山三區 池上策略聯盟 | 第一期 | 萬安國小 大坡國小 | 2 |
| | | 第二期 | 萬安國小 大坡國小 福原國小 | |
| 17 | 關山四區 延平鄉國小策略聯盟 | 第一期 | 紅葉國小 桃源國小 武陵國小 | 4 |
| | | 第二期 | 鸞山國小 | |
| 18 | 關山五區 新武呂溪策略聯盟 | 第一期 | 錦屏國小 廣原國小 海端國小 | 5 |
| | | 第二期 | 霧鹿國小 初來國小 | |
| 19 | 綠島一區 | 第一期 | 綠島國中 | 2 |
| | | 第二期 | 公館國小 綠島國小 | |
| 20 | 蘭嶼一區 海洋聯盟 | 第一期 | 蘭嶼國中 椰油國小 朗島國小 | 4 |
| | | 第二期 | 蘭嶼國小 東清國小 | |
| 21 | 關山區(國中) | 第一期 | 鹿野國中 瑞源國中 桃源國中 | 0 |
| | | 第二期 | 海端國中 初鹿國中 | |
| 22 | 成功區(中小學) 阿拉巴彎策略聯盟 | 第一期 | 泰源國中 泰源國小 北源國小 | 2 |
| | | 第二期 | | |
| 合計 | | 第一期 | 76 所 | |
| | | 第二期 | 76 所 | |

資料來源：本研究整理

(二) 組織型態分類

依策略聯盟的型態來分類，主要依據聯盟內學校層級來分類，就台東縣學校策略聯盟方案在組織型態分類而言，可分為水平式聯盟及混合式聯盟兩種，而其中主要以水平式聯盟為主，混合式聯盟為輔，在第二期 20 個聯盟中，共有 17 個水平式聯盟，3 個混合式聯盟（如表 2-7）。

表 2-7 台東縣學校策略聯盟方案組織型態分類表

| 型態 | 水平式聯盟 | 混合式聯盟 | |
|----|---------------|----------------|-------------------|
| 聯盟 | 臺東一區 豐富策略聯盟 | 臺東二區 NGA 策略聯盟 | 成功一區 東河鄉國民中小學策略聯盟 |
| | 臺東三區 石生策略聯盟 | 臺東四區 | 綠島一區 |
| | 臺東五區 追分策略聯盟 | 臺東六區 溫和策略聯盟 | 蘭嶼一區 海洋聯盟 |
| | 成功二區 仿扎賴策略 | 成功三區 大三間策略聯盟 | |
| | 成功四區 加走灣策略聯盟 | 大武一區 百合花策略聯盟 | |
| | 大武二區 山水奇蹟策略聯盟 | 大武三區 達武傳奇策略聯盟 | |
| | 關山一區 鹿野花園策略聯盟 | 關山二區 關山環鎮策略聯盟 | |
| | 關山三區 池上策略聯盟 | 關山四區 延平鄉國小策略聯盟 | |
| | 關山五區 新武呂溪策略聯盟 | | |
| | 聯盟數 | 17 | 3 |
| 比例 | 85% | 15% | |

資料來源：本研究整理

(三) 實施內容分類

各聯盟活動的實施內容，是由同聯盟之學校於每學年開學前召開聯盟會議共同討論，提出適合該聯盟實施形式的策略聯盟活動。就台東縣學校策略聯盟方案在活動型態而言，本研究將其分為五類分述如下：

1. 教師專業進修：主要以教師為主體辦理所辦理以提升教學品質的教師專業提升的活動，主要包含教師聯合進修、領域及中小學專業對話、教學觀摩、各項教學輔導知能研討等有助教師知能專業提升的活動。
2. 學生交流學習：主要以學生為主體辦理的活動，以有助學生交流學習、觀摩等成長活動，主要包含學藝競賽、體育競賽、畢業成長營、聯合畢業典禮、創意秀場等活動。
3. 行政溝通分享：主要以聯盟會議共同辦理時，共同合作所辦理的活動及溝通分享及透過不同的學校辦理活動，從中觀摩學習不同學校的行政措施，讓各校從中學習，進而提升行政效率。

- 4.教學課程發展：學校策略聯盟方案的主要目的之一是要有效提升學生學習成效，透過集合各學校教師的合作，發展課程以更符合學生的需求，以有效提升學生學習成效。主要包括有關學生課程研發、學力檢測、聯合命題、協同課程、教科書聯合評選等。
- 5.設備資源共享：透過策略聯盟方案讓學校間資源能更有效的整合，以求發揮的最大功效，主要包括學校間資源共享、共同辦理親子教育、聯合校刊、成果專輯、特色交流、合併教學、建置網站、觀摩學校特色等活動。

四、聯盟運作方式

以下就「學校策略聯盟方案」的聯盟的成立、聯盟運作、經費來源及聯盟變化說明如下：

(一) 聯盟的成立

「學校策略聯盟方案」於九十三年度第二學期開始實施為第一期其成立過程如圖 2-1。

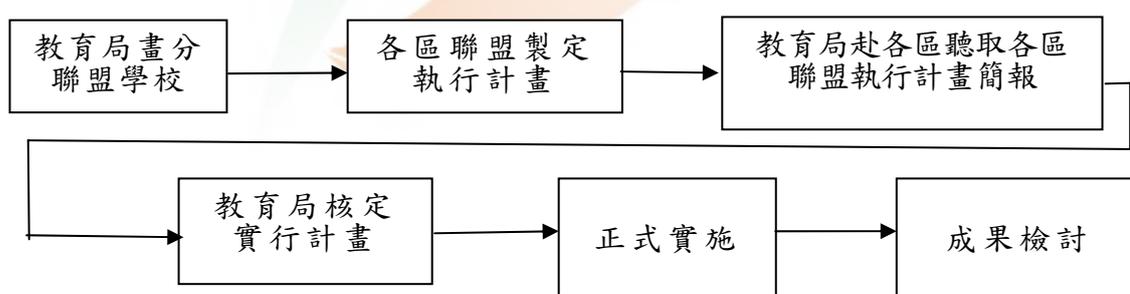


圖 2 - 1 學校策略聯盟成立流程圖

- 1.教育畫分聯盟學校：初步由教育局依各學校學區地理位置相近分區聯盟，劃分結盟學校，初期共畫分 22 個聯盟。
- 2.各區聯盟制定執行計畫：由各聯盟召開聯盟會議，由聯盟成員學校共同規畫下學期聯盟活動計劃，並提出活動需求送教育局。

- 3.教育局赴各區聽取各區聯盟執行計畫：了解各聯盟計劃的可行性及是否符合策略聯盟精神，並讓各聯盟的相互觀摩學習。
- 4.教育局核定實行計畫：教育局通過各聯盟計畫及核定經費補助金額。
- 5.正式實施：各聯盟依計畫實施。
- 6.成果檢討：召開會議建議檢討策略聯盟優缺點，並將成果呈報教育局。

（二）聯盟的運作

將全縣國民小學學生人數 250 人以下的學校，以鄰近或同一行政區域之範圍，以三至五所學校相互結盟，共畫分 20 個聯盟。「學校策略聯盟方案」的各聯盟運作的方式，首先，是由聯盟成學校推舉一中心學校（盟主學校）做為該聯盟對教育局之單一窗口，負責該聯盟與教育局的聯絡該聯盟業務，包括呈送聯盟計畫、送交活動成果等。其次，由聯盟內成員學校經聯盟會議，於學期開前擬定聯盟活動計畫並送交教育局國教輔導團審核，再由各聯盟依核定計畫於學期中執行各項聯盟活動，最後，於活動結束後送交實施成果及並於學期末召開聯盟檢討會議。各聯盟學校於聯盟內進行跨校性的資源共享、共組競賽聯隊、共同召開課發會、選用教科書、共同命題、共同研修、交換教學等各項相互交流、資源整合及能提升學習成效的活動。而學生人數 250 人以上學校則視各校意願自由參加。本方案從九十三年第二學期（第一期）到九十四學年第一學期（第二期）為止已實施兩期，共有其各聯盟於一、二期所規畫辦理的各項活動，彙整如表 2-8。

表 2-8 各聯盟一、二期實施活動一覽表

| 編號 | 區域及聯盟名稱 | 期別 | 辦理活動 |
|----|--------------------------|-----|--|
| 1 | 臺東一區 豐富策略聯盟 | 第一期 | 1.校際交流及資料彙整 2.聯合研修及中小學對話機制 3.學生交流 4.能力檢測 5.畢業成長營 |
| | | 第二期 | 1.在地素材聯合進修 2.田徑對抗賽 3.健體領域聯合進修 |
| 2 | 臺東二區 NGA 策略聯盟 | 第一期 | 1.聯合進修 2.語文學藝競賽 3.探索畢業成長營 4.聯合運動會 |
| | | 第二期 | 1.陶笛研習 2.圖書館利用教學研習 3.探索教育 4.足球聯賽 |
| 3 | 臺東三區 石生策略聯盟 | 第一期 | 1.聯合直笛隊 2.聯合進修 3.體適能活動 4.聯合美展 5.畢業生成長營 |
| | | 第二期 | 1.聯合教師進修 2.足球聯賽 3.藝術饗宴 |
| 4 | 臺東四區 | 第一期 | 1.教師成長團體 2.兒童解慶祝活動 3.聯合校刊 4.畢業生成長營 |
| | | 第二期 | 1.教師成長團體 2.音樂饗宴活動 3.藝文及校園生態協同教學 4.聯合校刊 5.一年級聯合命題 |
| 5 | 臺東五區 追分策略聯盟 | 第一期 | 1.聯合進修 2.學藝競賽 3.體育競賽 4.合作教學 5.畢業成長營 |
| | | 第二期 | 1.八人制拔河比賽 2.樂符飛揚 3.聯合進修 4.統一命題 |
| 6 | 臺東六區 溫和策略聯盟 | 第一期 | 1.聯合進修 2.資源共享 3.畢業成長營 4.聯合畢業典禮 |
| | | 第二期 | 1.足球聯賽 2.學生才藝表演會 3.聯合教師進修 4.藝術饗宴 |
| 7 | 成功一區 東河鄉國民中小學 策略聯盟 | 第一期 | 1.聯盟推動會議 2.科學遊戲營 3.課發會與教師專業對話 4.校際對抗賽 5.國字國音研習 6.專題講座 7.畢業生成長營 |
| | | 第二期 | 1.藝術饗宴 2.地方創造力暨社區經營教育 |
| 8 | 成功二區 仿扎賴策略 | 第一期 | 1.聯盟會議 2.共同研修與中小學對話 3.學力測驗 4.特色交流教學 5.音樂發表會 6.畢業成長營 7.畢業典禮 8.聯合運動會 |
| | | 第二期 | 1.辦理教學觀摩及研習會 2.辦理聯合親職教育 3.辦理學力測驗 4.學校特色交流教學 5.聯合自然生態教學 6.學校特色—才藝表演 7.舉辦十五人十六腳友誼賽 |
| 9 | 成功三區 大三間策略聯盟 | 第一期 | 1.創意秀場 2.聯合運動會 3.聯合畢業典禮 4.聯合命題 5.聯合進修 |
| | | 第二期 | 1.耶誕節藝術饗宴 2.聯合命題活動 3.教師進修 |
| 10 | 成功四區 加走灣策略聯盟 | 第一期 | 1.聯校進修 2.加強學力 3.觀摩學校特色 4.資源共享 5.學生交流 6.建置網站 7.畢業成長營 |
| | | 第二期 | 1.聯校進修 2.加強學力 3.觀摩學校特色 4.資源共享 5.音樂會 6.親子讀書會 7.建置網站 |
| 11 | 大武一區 百合花策略聯盟 | 第一期 | 1.一至五年級協同課程共同學習 2.畢業成長營 3.聯盟體育週 4.聯合進修 |
| | | 第二期 | 1.週三進修 2.各領域課程協同教學 |

表 2-8 (續) 各聯盟一、二期實施活動一覽表

| | | | | |
|----|--------------------------|-----|--|--|
| 12 | 大武二區 山水奇蹟策略聯盟 | 第一期 | 1.聯合進修 2.成長團體 3.聯合畢業典禮 | 4.畢業生成長營 5.國語數學大會考 |
| | | 第二期 | 1.週三教師進修 | 2.聯合命題 |
| 13 | 大武三區 達武傳奇策略聯盟 | 第一期 | 1.實驗學習 2.不斷改良 3.提升能力 | 4.步步高升 5.標竿學習 |
| | | 第二期 | 1.學力檢測 2.教師進修 | 3.音樂校園 4.資源共享 |
| 14 | 關山一區 鹿野花園策略聯盟 | 第一期 | 1.聯盟會議 2.聯合運動會 | 3.聯合進修 4.慶元宵主題教學 |
| | | 第二期 | 1.聯盟會議 2.聯合進修 | 3.健康促進活動 4.藝術饗宴 |
| 15 | 關山二區 關山環鎮策略聯盟 | 第一期 | 1.聯合會議及課發會聯合 2.在地素材課程研發工作坊 3.閱讀與寫作教學研習 | 4.語文校際競賽 5.畢業生成長營 6.田徑對抗賽 |
| | | 第二期 | 1.共同研修 2.英語話劇比賽 3.故事小精靈 4.田徑對抗賽 | 5.專業對話 6.藝術饗宴 7.共同命題 |
| 16 | 關山三區 池上策略聯盟 | 第一期 | 1.共同研修 2.藝文成果發表 3.聯合運動會 | 4.畢業成長營 5.水上運動會 |
| | | 第二期 | 1.共同研修 2.教學觀摩 | 3.共同命題 4.藝術饗宴 |
| 17 | 關山四區 延平鄉國小策略聯盟 | 第一期 | 1.共同命題 2.教學觀摩 3.週三進修 | 4.教學成果發表會 5.畢業生尋根體驗營 6.聯合畢業典禮 |
| | | 第二期 | 1.教師成長團體 2.與學區國中對話 3.教學觀摩 | 4.閱讀教學發表 |
| 18 | 關山五區 新武呂溪策略聯盟 | 第一期 | 1.聯合運動會 2.閱讀活動 3.聯合進修 | 4.聯合命題 5.交換教學 6.聯合音樂會及成果展 |
| | | 第二期 | 1.體育活動 2.統一命題 3.共同進修 | 4.探索體驗 |
| 19 | 綠島一區 | 第一期 | 1.聯合進修 2.益智闖關 | 3.教學成果展 |
| | | 第二期 | 1.聯合研修 | 2.益智闖關 |
| 20 | 蘭嶼一區 海洋聯盟 | 第一期 | 1.聯合進修 2.畢業生成長營 3.教科書評選及聯合命題 | 4.體育成果發表會 5.國中小專業對話 |
| | | 第二期 | 1.教師聯合進修 2.主題統整課程發表 | 3.聯合命題學生學習成就評量 4.體育成果發表會 |
| 21 | 關山區(國中) | 第一期 | 1.聯繫會議 2.聯合進修 3.週末聯合課輔班 4.科學研習營 | 5.閱讀競賽 6.聯合複習考 7.特色成果展 8.成果公告網站 |
| | | 第二期 | 1.教師進修 2.閱讀與寫作教學活動 3.週五進修計畫 | 4.提升基本學力複習考 |
| 22 | 成功區(中小 學) 阿拉巴彎策略聯盟 | 第一期 | 1.中小學領域教師專業對話 | |
| | | 第二期 | (併入第七區) | |

資料來源：整理自台東縣政府教育局資料

表 2-9 各聯盟一、二期活動經費補助一覽表

| 編號 | 區域及聯盟名稱 | 期別 | 申請經費及補助經費 | |
|----|-------------------|-----|-----------|--------|
| 1 | 臺東一區 豐富策略聯盟 | 第一期 | 297000 | 70000 |
| | | 第二期 | 60500 | 19500 |
| 2 | 臺東二區 NGA 策略聯盟 | 第一期 | 417229 | 115000 |
| | | 第二期 | 95000 | 60200 |
| 3 | 臺東三區 石生策略聯盟 | 第一期 | 338550 | 125000 |
| | | 第二期 | 237270 | 19100 |
| 4 | 臺東四區 | 第一期 | 277400 | 95000 |
| | | 第二期 | 216000 | 93200 |
| 5 | 臺東五區 追分策略聯盟 | 第一期 | 234960 | 95000 |
| | | 第二期 | 60000 | 20000 |
| 6 | 臺東六區 溫和策略聯盟 | 第一期 | 179350 | 80000 |
| | | 第二期 | 29900 | 22300 |
| 7 | 成功一區 東河鄉國民中小學策略聯盟 | 第一期 | 108100 | 178100 |
| | | 第二期 | 102045 | 22700 |
| 8 | 成功二區 仿扎賴策略 | 第一期 | 379160 | 152800 |
| | | 第二期 | 314750 | 195380 |
| 9 | 成功三區 大三間策略聯盟 | 第一期 | 113700 | 65000 |
| | | 第二期 | 184500 | 27200 |
| 10 | 成功四區 加走灣策略聯盟 | 第一期 | 311750 | 103000 |
| | | 第二期 | 379090 | 122900 |
| 11 | 大武一區 百合花策略聯盟 | 第一期 | 90400 | 120000 |
| | | 第二期 | 88345 | 45500 |
| 12 | 大武二區 山水奇蹟策略聯盟 | 第一期 | 204280 | 100000 |
| | | 第二期 | 15400 | 14400 |
| 13 | 大武三區 達武傳奇策略聯盟 | 第一期 | 859160 | 125000 |
| | | 第二期 | 74300 | 48400 |
| 14 | 關山一區 鹿野花園策略聯盟 | 第一期 | 396420 | 65000 |
| | | 第二期 | 94210 | 31000 |
| 15 | 關山二區 關山環鎮策略聯盟 | 第一期 | 291320 | 122950 |
| | | 第二期 | 138890 | 80600 |
| 16 | 關山三區 池上策略聯盟 | 第一期 | 302156 | 112000 |
| | | 第二期 | 82620 | 34200 |
| 17 | 關山四區 延平鄉國小策略聯盟 | 第一期 | 504545 | 95000 |
| | | 第二期 | 132100 | 58800 |
| 18 | 關山五區 新武呂溪策略聯盟 | 第一期 | 351420 | 90000 |
| | | 第二期 | 159200 | 58100 |
| 19 | 綠島一區 | 第一期 | 166900 | 65000 |
| | | 第二期 | 105000 | 35000 |
| 20 | 蘭嶼一區 海洋聯盟 | 第一期 | 119000 | 105000 |
| | | 第二期 | 62200 | 60000 |
| 21 | 關山區(國中) | 第一期 | 137360 | 53500 |
| | | 第二期 | 130390 | 99290 |
| 22 | 成功區(中小學)阿拉巴灣策略聯盟 | 第一期 | 20000 | 20000 |

資料來源：整理自台東縣政府教育局資料

(三) 經費來源

經費來源主要由教育局專案經費支援，部分活動由各聯盟自籌。台東縣政府教育局第一期實施核定各聯盟辦理本方案的經費約二百一十五萬

元，第二期實施本方案經費約一百一十七萬元，兩期實施核定各聯盟辦理活動總經費約三百三十二萬元，第二期交通車費用不包含其中。而各聯盟經費補助原則以符合策略聯盟精神並不與其他教育局其他已補助之相關計畫重複為原則。第二期起，並依各聯盟活動需求，配派活動之交通車以利各聯盟之交流活動進行，其方式為教育局為對外交通車承租單一窗口，與客運業者以公開招標方式議定車資並與得標廠商簽約，各聯盟依活動需求提出接駁交通車次需求，由教育局國教輔導團核准後派車。各聯盟與於活動前向教育局國教輔導團提出派車單，於活動時派車協助活動進行。教育局補助各聯盟一、二期經費，彙整如表 2-9。

（四）聯盟變化

本方案第一期實施後，部分聯盟的成員組成有所變化，第二期與第一期結盟成員的變化如下：首先，在臺東三區聯盟的知本國小退出本方案，而三民國小加入成功二區成為本方案的新成原員；其次，建和國小退出臺東六區聯盟加入臺東三區聯盟；另外，第二十二區聯盟成功區（中小學），第二期完全併入成功一區，不再獨立運作。

五、聯盟特色

台東縣學校策略聯盟方案的實施，依研究者的觀察，約有以下四點特色：

（一）多數聯盟各以自己的願景或特色為聯盟命名

- 1.以區域名稱來命名，如東河鄉國民中小學策略聯盟、大三間策略聯盟、加走灣策略聯盟、關山環鎮策略聯盟、池上策略聯盟、延平鄉國小策略聯盟、新武呂溪策略聯盟、綠島一區、臺東四區。
- 2.以共同文化背景來命名，如石生策略聯盟、仿扎賴策略、達武傳奇策略聯盟、百合花策略聯盟。
- 3.以聯盟共同願景來命名，如 NGA 策略聯盟、追分策略聯盟。
- 4.以聯盟學校校名來命名，如豐富策略聯盟、溫和策略聯盟。

5.以區域特色來命名，如山水奇蹟策略聯盟、鹿野花園策略聯盟、海洋聯盟。

(二) 符合策略聯盟概念

分析台東縣策略聯盟方案符合策略聯盟概念與精神，以下以策略聯盟概念來分析其特色：

- 1.策略目標：由聯盟內成員學校，基於共同的學校需求發展聯盟策略，強化競爭力符合策略聯盟精神。透過策略聯盟方案的合作，彼此資源共享、觀摩學習，得到更佳的教育品質，相較原有獨立作戰事的學校經營更有競爭優勢。
- 2.組織學習：讓原本獨立的學校有相互觀摩學習對方校園組織文化的機會，就組織而言，不論在行政或教學上，均能得到學習的效果與啟發。
- 3.契約關係：雖無正式契約，但依教育局公文分區，等同協議契約，並成立聯盟組織架構，聯盟內的學校均有權利與義務協助聯盟發展。
- 4.資源共享：聯盟內成員提供資源達到共享互補效果；並促成教育局原本分散的經費整合及達成經費節約；同時，促成共同辦理大型活動。

(三) 實施方式多元

台東縣學校策略聯盟方案辦理活動不同於其它縣市，侷限於課程活動，而是辦理包含教師、學生、親師及資源整合，實施方式多元。

(四) 實施層面廣泛

其實施對象，就國民小學而言，全縣約 85% 小學，實施層面廣泛，規模宏大。

六、聯盟檢討

根據台東縣九十三學年度國民中小學辦理策略聯盟檢討會議紀錄(2005)分析，整理各聯盟執行成效、檢討與建議約有以下看法：

（一）在執行成效方面

「學校策略聯盟方案」的實施，得到許多聯盟的肯定，經整理各聯盟在執行成效方面的看法，約有以下幾點：

- 1.經費共享、資源共享、節省人力和物力，學生、家長非常滿意 促進學校教育品質提升。
- 2.學生共同經驗的延伸，課程發展的延伸。
- 3.各校師生有機會互相觀摩、學習，提升相關知能。
- 4.聯合辦理活動，互相激發創意和新意，讓各校更能擁有多元思路，敞開胸懷，接納不同的做法和聲音。
- 5.體認教育使命共同體，加強夥伴關係。
- 6.以合作取代競爭。

（二）在執行檢討方面

「學校策略聯盟方案」的實施並非完美無缺，各聯盟的針對運作上的缺失與困境提出看法，約有以下幾點檢討：

- 1.教學上：台東二區聯盟認為聯盟活動增加，學生活動互動雖增加了，可也增加了教學上的困擾；大武一區聯盟認為聯盟內有學校社區背景不同，在聯盟整合上有再思索研究的地方。
- 2.組織運作上：台東二區聯盟認為策略聯盟使工作增加，人力需再整合；同時，關山三區聯盟認為策略聯盟考驗各校組織運作機制、團隊氣氛、領導效能等。
- 3.國中小銜接對話上：成功五區聯盟認為不同階段上，學校行事活動之整合仍有困難，同時，教師仍屬不同文化，人力與穩定性不高。
- 4.課程發展上：成功三區聯盟認為有助課程發展的延伸，注重在地素材、生態課程、產業課程、特色課程、鄉土課程；同時，大武一區聯盟認為策略聯盟的學校課程發展經營模式，難免在互異的狀態下有所衝擊，衝擊後的改變與成長，其實就是打破僵化制度下最好的產物。
- 5.觀念上：成功一區聯盟和成功二區聯盟均認為加強教師建立策略聯盟

的正確觀念。

- 6.效益上：提供教師更多進修機會，經驗分享觀摩；增加學生多元化學習、良性的競爭、同儕互動學習；共聘教師、硬體設備共用。

(三) 在建議方面：

各聯盟在參與「學校策略聯盟方案」後，針對此方案及自己聯盟實施情形，所提建議約有以下幾點：

- 1.持續辦理：台東三區聯盟和關山四區聯盟建議策略聯盟能幫助學校發展應持續辦理，但是內容以教師教學學生學習為主要項目。
- 2.提高補助經費：台東六區聯盟、成功二區聯盟、國中聯盟聯盟和綠島一區聯盟均建議要增加聯盟活動經費補助，以利活動進行。
- 3.聯盟學校可否重組：台東一區聯盟、台東二區聯盟、台東三區聯盟和台東六區聯盟建議除了區域模式整合以外，是否可增加專業型態之多元結合；另外，也建議彼此牽絆難伸展，可否期末檢討後另覓組合。
- 4.盟主學校：台東六區聯盟建議聯盟的中心學校盼能輪流擔任。
- 5.配套措施：成功二區聯盟建議教師的保險、交通費的補助及課程時數的安排，尤其是路程的考慮問題、交通車發包等配套措施宜及早規畫，以利活動進行。
- 6.國中聯盟建議結合國小垂直銜接，領域研習。
- 7.關山三區則認為活動整合的主軸轉型為教學與生活為重心。
8. 關山三區聯盟建議強化公關與行銷，深化活動成效並擴大社區參與。

第三節 學校策略聯盟滿意度

本節主要針對學校策略聯盟滿意度做探討，並透過策略聯盟文獻資料加以分析，就以學校策略聯盟滿意度相當理論做探討，並建立學校策略聯盟滿意度的衡量指標。

壹、滿意度的意義

有關「滿意」一詞在各版本辭典的解釋有：在張氏心理學辭典（張春興，1989，頁575）有兩種解釋，一指個體動機（生理或心理的）促動下的行為，在達到所追求目標時產生的一種內在狀態；一指個體欲望實現時的一種心理感受。在韋氏辭典（Webster's unabridged dictionary, 1997）中則有三種界定，分別是指感到滿足的行為；對程度、內涵或狀態感到滿足；在動機或方法上，令人滿足的狀態。而在心理學辭典釋意為因達到某個目標而產生的一個情緒狀態。

從以上辭典解釋，可知滿意度含有以下兩種意義：一為滿意是一種內在心理的感受，高興的感覺或積極的態度是「滿意」，不高興的感覺或消極的態度則是「不滿意」。一為滿意是指個人需求與期望的滿足，需要或願望因人而異，如個人需要或願望得到滿足則感到滿意，否則會感到不滿意。

貳、策略聯盟滿意度相關理論

策略聯盟的滿意度文獻上並未見研究，但仍與其滿意度相關理論有相關，有以下幾種理論加以探討：

一、需求層次理論

需求層次理論是由Maslow所提出，認為人的需求是有層次之分，由低而高分別為生理需求、安全需求、愛與隸屬需求、尊重需求、自我實現需求等五個層次（吳金香，2000，頁76）。下面就Maslow 的需求層

次論分別說明之：

- 1.生理需求：是人類賴以維生的基本需求，包括陽光、空氣、水分、食、衣、住、行等。
- 2.安全需求：是人類保障個體生存的安全需求，包括免於危險的威脅、免於恐懼及環境安全等之需求。
- 3.愛與隸屬需求：屬於情感上的需求，期望在組織中被接納、認同、關愛的的需求，是與他人人際關係結合的需求。
- 4.自尊需求：希望獲得自我尊重及他人尊重的需求，包括成就感、能力及自信、地位、賞識及尊嚴。
- 5.自我實現需求：為Maslow 的需求層次論裡最高層次的需求，希望達成自己的理想，實現人生目標並注重自我發展與創造的需求。

Maslow 的需求層次理論包括以下二個基本觀念，一是人類的需求會影響行爲，未滿足的需求會影響成員的行爲；二是人類的需求具有優先順序，當低層次的需求漸漸獲得滿足時，較高層次的需求將隨之增強。

根據Maslow需求層次理論，如果能提供教師不同需求的環境，自然會感到滿意；再則，教師培養新能力以從事問題的解決時，也會感到滿意。因此學校策略聯盟的運作，不同以往各校獨立的運作，而是更複雜的跨校合作，提供教師不同需求的環境，是否當教師在校內的需求滿足後，學校策略聯盟會讓教師個人更高層級需求增強；同時，如能透過合作教師提昇教學專業能力，解決教學工作上所面臨的困境，則教師自然亦會感到滿足。

二、期望理論

期望理論由Vroom（1964）提出。認為人們決定某種行爲，是基於他認為這樣做可以得到某種成果，而這種行爲對他而言是有吸引力的（吳金香，2000，頁83），其理論主要建立在三項概念：誘因、媒介和期望。以下就此三個概念加以說明：

- 1.誘因：是指個人從事工作能得到其所需求的事物的回饋，而產生的吸引力。誘因是一種主觀的現象，不同的人對事物的取向是有差異：有吸引的事務會讓人產生正面誘因；厭惡的事物則生負面誘因。
- 2.媒介：個人知覺工作表現與結果之間的相關程度。媒介是存於人心中的知覺，也就是預期某種表現可能得到某種獎勵。
- 3.期望：指個人主觀上認為一定的努力將有相當程度工作成效產生的可能性。

由Vroom 的期望理論可以發現，在目標的吸引下，個人朝目標努力，如能達成目標則期望滿足，個人也會感到滿意；反之，如無法達成目標則期望不滿足，個人就會感到不滿意。

學校策略聯盟想改善學校困境。如實施策略聯盟能提供教師內在的滿足如工作成就感提升或外在的報酬如活動後的獎勵（誘因），透過學校間的合作，共同設定預期要達成的目標（期望），當教師知覺兩者只要通力合作就能達成期望時（媒介），則教師對學校策略聯盟就會感到滿意。期望理論在不同的教師對於策略聯盟預期目標達成、運作管理過程和學校效能提升能否達成預期目標，可供研究者設計問卷，以分析教師對於學校策略聯盟方案的滿意度。

三、公平理論

由Adams 所提出，認為個人滿意與否端視個人投入與報酬是否公平而定，公平則感滿意，反之則不滿意，而報酬太多或太少均會產生不滿意（吳清基，1990，頁298）。因每一個人都希望被公平地對待，而避免不公平，而公不公平具有比較性，是與他人比較後的知覺。

學校策略聯盟各學校依規劃分工，在運作的過程中工作分配、成果的分享是否公平；工作後的獎勵是否公平；付出努力、時間是否與與未聯盟前對本身能力提升的回饋比較是否有差異。以此理論可以用來分析教師對學校策略聯盟的滿意度。

參、背景變項與學校策略聯盟的相關研究

針對本研究的背景變項，主要針對過去學者對學校策略聯盟的相關研究，整理出可能影響台東縣「學校策略聯盟」方案之相關因素做為本研究之背景變項。經整理過去學者之相關文獻後發現，影響學校策略聯盟的變項主要有關於教師背景變項及學校背景變項兩項，為方便研究教師背景變項統稱。本研究的背景變項共有教師的性別、年齡、年資、學歷、職務，及學校所在地、類型等七項，以下就相關研究分別說明如下：

一、性別

根據過去學者之相關研究顯示，不同性別之男女教師對學校策略聯盟，在認知上會有差異。施祐吉（2003）研究顯示不同性別教師對策略聯盟認可程度上有顯著差異，在教務做法及總務做法上男性教師平均得分高於女性教師；在訓導做法上沒有顯著差異；蔡鳳薇（2003）研究發現，不同性別的學校教育人員對在推動策略聯盟可獲得優勢、可能遭遇的困難與限制及所需配套措施的看法有顯著差異；陳佩芝（2005）的研究則發現臺北縣男女教育人員在運用策略聯盟發展學校本位課程的整體認知並無顯著的差異。因此可知，不同性別教師對學校策略聯盟方案的認知會有不同，對於學校策略聯盟方案的實施在不同性別之男女教師滿意度是否有差異則需進一步加以探討。

二、年齡

不同年齡教師人生閱歷不同在對事物的看法自然會有差異，年齡較長的教師，由於工作時間較長，較熟悉教育環境；而年輕的教師，剛踏進教育圈，體會可能較不深，但也可能接受較多新事務而看法不同，會不會對教師的工作滿意度有差異。根據張壽松（2003）研究顯示，不同年齡之學校行政人員在「策略聯盟」實施現況上是會有不同。因此，將教師年齡列為本研究變項。

三、年資

相關研究顯示對於不同教學年資教師對策略聯盟會有差異，張壽松（2003）研究發現不同教學年資之學校行政人員在「策略聯盟」實施現況有差異。林文正（2000）研究發現學校資源與他校共享或交流意願之看法發現不同服務年資人員對於與他校共享或交流意願之看法，其中十一項資源並無顯著差異，但「職員支援專長工作」方面，顯示16年以上年資之人員支援專長工作意願較高，而6-15年年資人員較低。施祐吉（2003）研究則發現不同任教年資在策略聯盟認可程度上沒有顯著差異。

四、學歷

許多研究顯示教育工作人員在工作滿意度因教師學歷而有差異（李春蘭，2002；陳素修，2005），但有研究顯示不同學歷教師對工作滿意度沒有差異（謝秀珍，2004；潘安堂，2001），各學者研究結果並不相同。在學校策略聯盟方面，施祐吉（2003）研究顯示不同學歷教師對於策略聯盟認可程度沒有顯著差異。而是否在學校策略聯盟的實施滿意度上，不同學歷教師會有不同，值得加以探討，因此，將教師學歷列為研究背景變項之一。

五、職務

根據相關研究發現，不同職務之教育人員對於策略聯盟認知會有差異。陳佩芝（2005）發現，不同職務教育人員對於運用策略聯盟的認知具有顯著性差異，而在動機、選擇伙伴標準、所能發揮的功能的認知三層面「校長」均高於其他教育人員。張壽松（2003）研究顯示，擔任不同職務之學校行政人員在實施現況上有顯著的差異存在。林文正（2000）研究發現不同職務人員（行政人員、導師及專任教師）對於資源與他校共享或交流意願之看法，其中十一項並無顯著差異，但「職員支援專長工作」方面，行政人員與支援專長工作意願較高，專任教師較低。

六、學校類型

過去有研究發現，不同學校類型（地理位置）對策略聯盟認可程度（施祐吉，2003）及知覺策略聯盟內涵、策略聯盟類型、應用策略聯盟遭遇困難上沒有顯著差異（黃玉利，2003）。但是否對策略聯盟滿意度是否會有不同值得進一步探討。

七、學校所在地

不同所在策略聯盟之教師會對策略聯盟有不同認知。張壽松（2003）研究發現，不同所在策略聯盟之學校行政人員在「策略聯盟」實施現況上有顯著的差異存在。蔡鳳薇（2003）研究也發現不同學校隸屬區域的學校教育人員在對國民小學推動策略聯盟適當類型、可獲得優勢、所需配套措施的看法有顯著差異。林文正（2000）研究發現不同學校所在地人員在該校支援活動中心、在合辦活動及學校刊物等資源的共享與交流方面有顯著差異，可知不同學校所在地教師對策略聯盟的感受可能不同。

肆、策略聯盟滿意度研究層面

關於策略聯盟滿意度，國內相關文獻較少，但經研究整理收集相關文獻發現，有關策略聯盟滿意度學者在研究策略聯盟績效中多所提及，主要乃因一般學者在衡量策略聯盟績效時，將其分為主觀績效及客觀績效來衡量。其中，在主觀績效中滿意度是其衡量方式之一，陳律睿（2003）也認為可使用滿意度用來衡量組織績效。經整理相關文獻後發現，將策略聯盟滿意度歸納為以下五個層面：

一、預期目標達成滿意度

即聯盟成員對預期目標達成的滿意程度。聯盟成立有其特殊的目的，透過成員討論後設定共同的目標，經由聯盟規劃各項目標，依計畫推展聯盟活動，當活動進行一段時日或活動結束時，由成員以主觀的評

量方式評估對目標的達成程度（陳律睿，2003）。多數學者對策略聯盟主觀績效的評量會採用此種方式，但各學者在研究時使用不同的名稱且說法分歧，研究者將其整理並將內容旨要加以編碼歸類如表 2-10。

表 2-10 策略聯盟預期目標達成滿意度層面及編碼表

| 學者（年代） | 層面 | 編碼 |
|-----------|----------------|-------------|
| 丁雅麗（2004） | 聯盟目標達成滿意度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 尤克熙（1995） | 聯盟目標達成度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 李大衛（1992） | 聯盟宗旨達成度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 李志斌（1997） | 聯盟目標之達成程度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 林志豪（1998） | 策略聯盟達成預期目標的滿意度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 陳好婷（2003） | 目標達成度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 鄧瑜萱（2003） | 聯盟目標滿意度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 蕭仁祥（2001） | 聯盟目標達成度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |
| 羅光聖（2000） | 目標達成滿意度 | 聯盟預期目標達成滿意度 |

資料來源：研究者歸納整理

綜合上表發現，學者有以聯盟目標達成滿意度、聯盟目標達成度、聯盟宗旨達成度、聯盟目標之達成程度、策略聯盟達成預期目標的滿意度、目標達成度、聯盟目標滿意度、目標達成滿意度等，其名稱雖不同但其所表述者，均為探討聯盟預期目標達成度滿意度之層面，本研究為求名稱清楚易於了解其意義，採用「預期目標達成滿意度」一詞。

同時，文獻發現預期目標達成滿意度，為聯盟成員對於其所設定之預期目標達成程度的主觀滿意評量，目標達成的標準會因設定之不同目標而有不同並無單一之衡量方式，需視聯盟目標而定，但策略聯盟預期目標達成滿意度為眾多學者所提及之策略聯盟層面之一。

二、聯盟運作過程滿意度

即聯盟運作過程中，聯盟成員就對聯盟的組織、各項機制及辦理活動，所做之主觀評量，此亦是學者所探討的策略聯盟滿意度之一。各家學者說法上並不盡相同，研究者將各家說法就內容旨要加以編碼歸類整理如表 2-11。

表 2-11 策略聯盟運作過程滿意度層面及編碼表

| 學者(年代) | 層面 | 編碼 |
|--------------------------|-----------------|-----------|
| Glaister & Backley(1998) | 管理者績效滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 丁雅麗(2004) | 聯盟運作滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 江義平(1998) | 策略聯盟運作滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 李大衛(1992) | 對聯盟各功能組織滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 李志斌(1997) | 夥伴表現滿意度 | 聯盟運作過程滿意度 |
| | 聯盟管理運作滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 林志豪(1998) | 策略聯盟運作的滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 陳好婷(2003) | 管理模式滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 陳美惠、張石柱、與楊美慧(2004) | 內部流程滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 鄧瑜萱(2003) | 聯盟運作之滿意程度 | 聯盟管理滿意度 |
| 蕭仁祥(2001) | 聯盟運作滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| 鍾東仁(2003) | 聯盟合作過程感到滿意之程度 | 聯盟管理滿意度 |
| | 聯盟組織運作情形感到滿意之程度 | 聯盟管理滿意度 |
| 羅光聖(2000) | 聯盟管理滿意度 | 聯盟管理滿意度 |
| | 夥伴表現滿意度 | 聯盟運作過程滿意度 |

資料來源：研究者歸納整理

經由上表發現，各學者說法如管理者績效滿意度、聯盟運作滿意度、策略聯盟運作滿意度、對聯盟各功能組織滿意度、夥伴表現滿意度、聯盟管理運作滿意度、策略聯盟運作的滿意度、管理模式滿意度、內部流程滿意度、聯盟運作之滿意程度、聯盟運作滿意度、聯盟合作過程感到滿意之程度、聯盟組織運作情形感到滿意之程度、聯盟管理滿意度、夥伴表現滿意度等，雖有說法名稱不同但經研究其內涵，均為探討策略聯盟運作滿意度的層面。而學者在聯盟運作過程滿意度之面向主要有二：

(一) 聯盟運作過程滿意度：包括夥伴表現滿意度、聯盟夥伴之滿意度、聯盟運作滿意度、聯盟運作之滿意程度、聯盟合作過程感到滿意之程度、聯盟組織運作情形感到滿意之程度等，均為對運作過程滿意度的面向。

(二) 聯盟管理滿意度：聯盟管理滿意度、聯盟管理運作滿意度、聯盟管理制度滿意程度、管理者績效滿意度、對聯盟各功能組織滿意度、內部流程滿意度，同為敘述對聯盟運作管理的滿意度。

因聯盟管理亦為運作過程之要項，故將聯盟管理滿意度納入聯盟運作過程滿意度而以「運作過程滿意度」統稱此層面。

三、增進本身能力滿意度

增加本身競爭力為策略聯盟重要的考量因素，透過學習對方的優勢技術以增強本身組織的競爭力。大部分學者在探討策略聯盟主觀績效時對聯盟後增進本身能力滿意度多所提及，以下就相關專家學者的看法旨要加以整理編碼如表 2-12。

表 2-12 策略聯盟增進本身能力滿意度層面及編碼表

| 學者(年代) | 層面 | 編碼 |
|--------------------|--------------------------|-----------|
| 林志豪(1998) | 策略聯盟增進本身能力滿意度 | 增進本身能力滿意度 |
| 陳美惠、張石柱、與楊美慧(2004) | 學習成長現況滿意度 | 增進本身能力滿意度 |
| 鄧瑜萱(2003) | 知識與技術能力提升之滿意度 | 增進本身能力滿意度 |
| 鍾東仁(2003) | 提升我方市場競爭力 提升我方知識與技術能力 | 增進本身能力滿意度 |

資料來源：研究者歸納整理

綜合以上學者說法如策略聯盟增進本身能力滿意度、學習成長現況滿意度、知識與技術能力提升之滿意度、提升我方市場競爭力、提升我方知識與技術能力，均為探討增進本身能力滿意度之層面，而對於本身能力增強會因本身需求及所處產業的不同而異。

四、財務目標滿意度

企業以利潤為其目的，財務目標滿意度則是學者用來觀察策略聯盟績效的方式之一。相關學者對於財務目標滿意度的說法如利潤上之滿意程度、聯盟所造成的獲利感到滿意、獲利能力滿意度、聯盟獲利能力的滿意程度、獲利滿意度、營業額滿意度等不同說法，相關研究旨要說法整理編碼如表 2-13。

表 2-13 策略聯盟財務目標滿意度層面及編碼表

| 學者(年代) | 層面 | 編碼 |
|--------------------|--------------|---------|
| 尤克熙(1995) | 利潤上之滿意程度 | 財務目標滿意度 |
| 吳政彥(2004) | 聯盟所造成的獲利感到滿意 | 財務目標滿意度 |
| 李文瑞、曹為忠、與林志豪(2000) | 獲利能力滿意度 | 財務目標滿意度 |
| 陳正男、李勝祥(1997) | 聯盟獲利能力的滿意程度 | 財務目標滿意度 |
| 曾千豪(2002) | 獲利滿意度 | 財務目標滿意度 |
| 謝介人(1999) | 營業額滿意度、獲利滿意度 | 財務目標滿意度 |

資料來源：研究者歸納整理

經由上表整理編碼可以看出，各學者說法均為探討財務目標滿意度，故其為策略聯盟滿意度層面之一。

五、策略聯盟整體滿意度

即是以聯盟成員對整體滿意度的看法，來做為策略聯盟績效的觀察面向，它包含前述各面向的總和，相關研究旨要說法整理編碼如表 2-14。

表 2-14 策略聯盟整體滿意度層面及編碼表

| 學者(年代) | 層面 | 編碼 |
|------------------------------|-----------|-----------|
| Glaister & Backley(1998) | 母公司對聯盟滿意度 | 策略聯盟整體滿意度 |
| Mohr & Spekman (1994) | 聯盟的滿意度 | 策略聯盟整體滿意度 |
| Venkatraman& Ramanujam(1986) | 聯盟成員的滿意度 | 策略聯盟整體滿意度 |
| 林玲君(1991) | 聯盟運用滿意程度 | 策略聯盟整體滿意度 |
| 羅光聖(2000) | 聯盟整體滿意度 | 策略聯盟整體滿意度 |

資料來源：研究者歸納整理

透過上表編碼整理，不論說法是母公司對聯盟滿意度、整體滿意度、聯盟的滿意度、聯盟成員的滿意度、聯盟整體主觀滿意度、聯盟運用滿意程度均為探討「策略聯盟整體滿意度」之此一層面。

綜合以上說法，將其整理出策略聯盟滿意度的層面為策略聯盟整體滿意度、預期目標達成滿意度、運作過程滿意度、增進本身能力滿意度、財務目標滿意度等五個層面，如圖2-2：

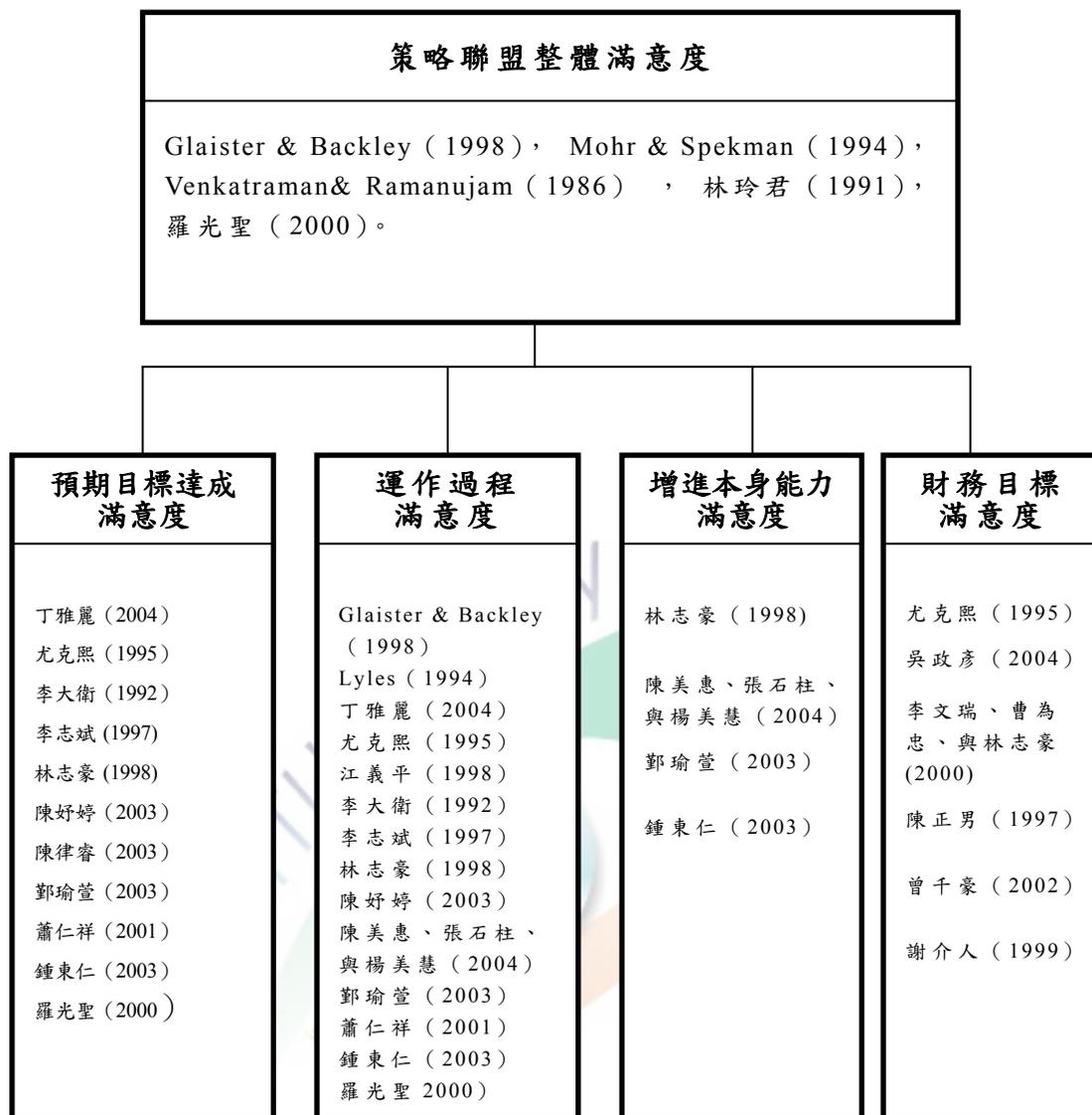


圖 2 - 2 策略聯盟整體滿意度層面圖

伍、學校策略聯盟的衡量指標

經由上述策略聯盟滿意度構向之探討，為符合本研究目的，結合台東縣學校策略聯盟方案現況及策略聯盟理論，其中，財務目標滿意度為企業目的之觀察層面，在學校並不適用，而策略聯盟整體滿意度為預期

目標達成滿意度、運作過程滿意度、增進本身能力滿意度三層面之總和，故本研究提出學校策略聯盟整體滿意度衡量層面如下：其一，預期目標達成滿意度：針對台東縣學校策略聯盟的實施目標，做為本研究其教師滿意度衡量指標；其二，運作過程滿意度：為配合本研究目的，以前述運作過程滿意度為基礎，加上台東縣學校策略聯盟方案實際運作的配套措施滿意度，做為衡量指標；其三，學校效能提升滿意度：就策略聯盟增進本身能力滿意度而言，在學校組織為學校校效能提升滿意度，故探討學校效能指標以做為本身能力提升滿意度衡量指標。以下就此三項層面之衡量指標加以探討：

一、預期目標達成滿意度

台東縣學校策略聯盟方案推動，是以「營造多元學習機會，提升學生學習成效」及「建立合作夥伴關係，學校資源共享整合」為兩大主軸，所要達成的目標說明如下：

(一) 提升學生學習成效

由於台東縣學生學習成就低落，因此此方案的主要目的之一，是希望透過學校合作，營造多元學習機會，提升學生學習成效。經研究者整理相關理論及探究學校策略聯盟方案的目的意涵，在提升學生學習成效方面，約有以下幾點：

- 1.提供學生多元學習環境：偏遠地區的學校多屬小型學校，因此在學習環境上相對受到限制，相對的學童的視野較狹隘，影響學童學習表現，學校各項資源都較為缺乏，舉辦大型活動相對困難重重，甚至根本無法舉辦（陳鴻賢，2003）。台東縣在國民小學規模在 12 班以下的小型學校約佔全縣小學 85%，人數少相對學生互動機會少，學習活動相對無法多元，因此，希望透過學校策略聯盟增加偏遠地區小型學校學生學習機會，整合各校資源與力量，將資源有效的整合利用，提供學生多元學習環境。

2. 學生學習成效提升：學生的人數太少，學生間的互動缺乏、競爭力不足，在學業的表現上較一般都會為差（巫有鎰，1999；張壽松，2004；陳麗珠，1995）。台東縣學校策略聯盟方案，希望透過學校間的合作，在課程上更同合作，如共同設計學習課程、共同命題等方式，透過教師專長發揮、集思廣益，同時，透過聯盟增加學生間的互動機會以解決學生學習困境，讓學生的學習成效有所提升。
3. 激發師生創意：交流能讓彼此觀摩學習，從中得到經驗的交換，讓思考的層面更廣。同時，透過刺激得到啓示及創新的機會。台東縣學校策略聯盟方案。透過學校間合作，由各聯盟規劃辦理學校真正需求的進修計畫，讓教師有興趣學習，學習成效更佳，如以聯盟內專長教師專長的教學觀摩，透過教師彼此熟悉學習能更有成效，更有助教師創意的激發。因為教師專業發展與專業社群是具有互補的兩個相關要素（王邇翰、連廷嘉、廖本裕、鄭承昌，2006）。；透過學校策略聯盟方案，學生不再是「井底之蛙」，透過活動的良性競爭及觀摩學習，增廣見聞有助激發出師生創意。另外，透過到彼此觀摩，可以發掘不同學校的優點，結合別校優點及本身優勢，提出更有創意的解決問題方案。
4. 縮短城鄉差距：縮短城鄉差距是政府教育施政的重要政策之一。學校策略聯盟可縮小學校間差距，使學生不因居住地區、就讀學校的規模、地理位置等因素影響其學習成就，有效達成教育均等的理想（姜麗娟1993）。學校策略聯盟方案整合學校間的力量，擴大學習層面，讓台東縣的學校不會因城鄉的差距而造成教育學習條件的落差。
5. 提供教師協同教學機會：Talbert和McLaughlin(1994)強調教師社群乃共同合作的觀點，因為一個人的觀點容易成為偏見，經由不斷地批判反省與對話的過程中，不僅教師專業社群中的個人可以從中獲得成長，整個學習社群也因而成長。台東縣多六班小型學校，各年級往往只有一班，在同年級中沒有協同教學的機會，希望透過此方案提供教師協同教學的環境，使課程設計及實施上更為符合學生需求。

（二）資源整合共享

台東縣學校策略聯盟方案另一個目的是透過學校間建立合作夥伴關係，讓學校資源整合共享。研究者整理相關理論及探究此方案的目的意涵，在資源整合共享目標上，約有以下幾點：

- 1.行政與教學效能提升：就組織學習的觀點而言，學校教育單位組織需不斷的學習，透過組織間的模仿學習，有助學校教育的效率提升，促進組織成長（陳鴻賢，2003）。台東縣學校策略聯盟方案，希望透過學校間的合作交流，讓原本以「校」為獨立的單位的學校，透過行政與教學經驗的交流，以期在行政和教學上，吸取彼此經驗，從中觀摩學習，而達到效能的提升。
- 2.解決小班小校困境：偏遠地區小型學校在教育上面臨的困境，常因學生的單位成本過高、教學及行政負擔遠較都會地區沉重、學生間的互動缺乏在學業的表現上較都會為差（巫有鎰，1999；張壽松，2004）。近年來，受到經濟不景氣的影響，政府財政困窘更使教育陷入困境，且在全球化的趨勢下，未來規模小及沒特色的學校將會面臨巨大的挑戰(蔡鳳薇，2003)。為突破上述學校困境，台東縣學校策略聯盟方案，聯合數所學校形成一所「大學校」，來解決縣內多數小班小校的困境。
- 3.促進資源有效利用：策略聯盟將成員的優勢資源加以整合共享是其重要的精神之一。目前國民小學是以「校」為獨立教育單位，在經費設備上也是以此為單位發展其學校資源，策略聯盟整合資源、分享資源的最佳策略，學校透過策略聯盟的運作，形成新的生命共同體，整合並分享教學資源，促進學校的優勢發展(黃利玉，2003)。台東縣因小型學校多且學生數少，各校在資源上就容易形成某些使用率不高、某些資源不足的情形，希望透過學校策略聯盟方案，在原有的資源基礎上，讓教育資源更有效的利用。
- 4.有效節省教育經費：小型學校教育資源普遍不足，因為班級少，教師、教育經費相對的也少，如能透過策略聯盟共享與交流教育資源、共享

教學設備，可以補人力、物力之不足(黃利玉，2003)。例如可以透過共買共享設備節省經費支出；聯合採購以得到更好的議價空間（施佑吉，2003）；如鄰近策略聯盟學校成員有交通車可共用，也可省下可觀費用。諸如此類，在經濟成本效益考量，成爲學校策略聯盟動機之一。台東縣學校策略聯盟方案希望透過共同辦理活動及資源共享，能減少學校的經費支出，讓經費能更有效的運用。

- 5.提升學校整體競爭力：台東縣學校策略聯盟方案希望透過本方案的實施，彼此相互學習，創造出學校的優勢特色，使學校整體競爭力提升。
- 6.減輕教師工作負擔：台東縣多小型學校，且小型學校大多座落於偏遠地區，學生的家庭背景較爲不利，家長社經地位較低，無法提供足夠的教育資源，而學校規模小，但「麻雀雖小，五臟俱全」，教師人數少，常必須兼任沉重的行政工作，無法專心教學（巫有鎰，2004）。因此，如能透過學校策略聯盟方案將許多學校均需要辦理的活動整合，讓同一活動結合多校之力分工或輪流辦理，也許可以減輕教師工作負擔。

綜合以上所言，台東縣學校策略聯盟是教育單位想運用此方法，來突破台東縣教育所面臨的困境的解決方案。因此本研究以上述各點做爲策略聯盟預期目標達成滿意度之衡量指標（表 2-15）。

表 2-15 學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面及衡量指標表

| 分層面 | 衡量指標 |
|-------------|--|
| 1.提升學習成效滿意度 | <ul style="list-style-type: none"> * 提供學生多元學習環境 * 學生學習成效提升 * 激發師生創意 * 縮短城鄉差距 * 提供教師協同教學機會 |
| 2.資源共享整合滿意度 | <ul style="list-style-type: none"> * 行政與教學效能提升 * 解決小班小校困境 * 促進資源有效利用 * 有效節省教育經費 * 提升學校整體競爭力 * 減輕教師工作負擔 |

資料來源：研究者歸納整理

二、運作過程滿意度

策略聯盟運作過程的面向包含聯盟運作過程的滿意度、聯盟管理的滿意度，本研究配合台東縣策略聯盟方案現況，加入實施的配套措施滿意度一項，成為運作過程滿意度的衡量指標，以下分別加以探討：

- 1.活動過程的滿意度：對於聯盟運作過程的滿意度，除了個人本身因素外，工作本身也會影響其滿意度。研究者認為不同的工作內容，其運作過程教師滿意度會有不同，故以聯盟不同的活動內容，做為聯盟運作過程的滿意度的衡量指標。研究者依本方案其內容，將各聯盟辦理的活動分為教師進修活動、學生交流活動、行政溝通分享、教學課程發展及設備資源共享五項，說明如下：首先，在教師進修活動：主要以教師為主體辦理的活動，以提升教學品質的教師活動，主要包含教師聯合進修、領域及中小學專業對話、教學觀摩、各項教學輔導製能研討等有助教師知能專業提升的活動。其次，在學生交流活動：主要以學生為主體辦理的活動，以有助學生交流學習、觀摩等成長活動，主要包含學藝競賽、體育競賽、畢業成長營、聯合畢業典禮、創意秀場等活動。再其次，在行政溝通分享：主要以聯盟會議共同辦理時，共同合作所辦理的活動及溝通分享，透過不同的學校辦理活動，從中觀摩學習不同學校的行政措施，讓各校從中學習，進而提升行政效率。再其次，在教學課程發展：「策略聯盟」方案的主要目的之一是要有效提升學生學力的部份，主要以有效提升學生學力所進行的活動，主要包括有關學生課程研發、學力檢測、聯合命題、協同課程、教科書聯合評選等。最後，在設備資源共享：透過「學校策略聯盟方案」，各聯盟學校間所做的有關資源共享活動，包括學校間資源共享、共同辦理親子教育、聯合校刊、成果專輯、特色交流、合併教學、建置網站、觀摩學校特色等活動。
- 2.管理滿意度：在策略聯盟的管理作為研究文獻中，國內學者(王正璞，

1993；唐順民、林士傑，2001；羅光聖，2000)對於聯盟管理作為的分成聯盟規劃程度、聯盟溝通協調程度、聯盟控制機制化程度，另外，也有學者提出聯盟信任程度亦為變項之一（鍾東仁，2003；陳妤婷，2003；丁永陽，2004）。本研究在探討策略聯盟管理滿意度亦以此四項為衡量指標。以下就各分項加以說明：首先，在聯盟規劃程度：組織必須訂有目標，因有目標使組織的存在合理化而能獲得大眾的支持、可以導引成員的努力方向而增進組織的協調、可作為設計及選擇組織活動的基準、可做為考核改進的依據等作作用（謝文全，1993）。而目標的達成，有賴於妥善規劃的導引，如何制定明確的聯盟目標，讓大家有共同努力的大方向，是聯盟合作的重要考量。（Yablonsky, 1990；呂鴻德，1996）其次，在聯盟溝通協調程度：不同背景的組織的合作，因為組織文化上的差異，一般而言，會較組織內部的管理運作會遭遇較多的問題。聯盟的成功，除詳盡的規劃程序外，在運作過程中如何在面對問題時，良好的溝通協調機制，在此時居關鍵地位。國內外學者（Chowdhury, 1989；丁雅麗，2004）曾對策略聯盟作實證研究，均認為溝通協調是聯盟成功與否的管理關鍵因素之一。再其次，在聯盟控制程度：戴國良（2003）認為控制是一項確保各種行動均能獲致預期成果的工作。控制是含有檢討核對、掌握現況、修正行動，以確保活動達成組織的目標。國內外學者（Devlin & Bleakley, 1988；王正樸，1993；林士傑，1999）針對策略聯盟管理作為的研究，均提到聯盟控制在策略聯盟管理上的重要性。最後，在聯盟信任程度：Lewis（1990）從策略聯盟的環境面探討研究，認為聯盟夥伴間是否能培養出彼此間信任與相互承諾的組織關係，將對聯盟績效產生極重大影響。黃泰焜（1999）研究指出聯盟夥伴間的信任和聯盟績效有正向顯著的影響關係，信任程度愈高則聯盟整體滿意度與聯盟目標達成度會愈高。Mohr & Spekman（1994）對針對策略聯盟管理作為的實證研究，均提到信任在策略聯盟管理上的重要性。國內學者（鍾東仁，2003；

陳好婷，2003；丁永陽，2004）在研究策略聯盟管理作為時，也將聯盟信任程度納為管理上的重要性考量因素。

3. 配套措施滿意度：為使台東縣學校策略聯盟方案成功推動，台東縣教育局提供相關的配套措施，包括活動實施後相關人員的獎勵措施、及為順利本方案實施配合各校交流，採審核方式核准交通車配派；另外，透過教育局審核各聯盟所送之計畫後給與活動補助的經費。因此，研究者將上述相關措施結合為配套措施滿意度一項（表 2-16）。

表 2-16 學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面及衡量指標表

| 分層面 | 衡量指標 |
|------------|--|
| 1. 活動過程滿意度 | * 教師活動 * 學生活動 * 行政溝通 * 課程發展 * 資源共享 |
| 2. 管理滿意度 | * 聯盟規劃程度 * 聯盟溝通協調程度 * 聯盟控制程度 * 聯盟信任程度 |
| 3 配套措施滿意度 | * 獎勵措施 * 交通車配派 * 活動經費補助 |

資料來源：研究者歸納整理

三、學校效能提升滿意度

對於策略聯盟本身能力的增強的層面，在學校組織即是在學校效能的提升。因此，本研究透過學校效能衡量指標的研究，進而衡量校效能提升滿意度。對學校效能衡量指標的看法，整理國內學者（吳明雄，2001；吳培源，1994；吳清山，1989；呂祝義，1994；李皓光，1995；沈翠蓮，1994；林婉琪，2000；許孝麟，2001；陳建東，2001；楊淙富，1999）研究後，其衡量指標約有以下幾點（如表2-17）：

表 2-17 學校效能衡量指標一覽表

| 指標 學者 (年代) | 環境設備 | 教學品質 | 學生行為 | 行政領導管理 | 學生學習 | 教師工作滿足 | 課程安排 | 家長關係 | 師生關係 | 學校氣氛 | 學校發展 |
|------------------|------|------|------|--------|------|--------|------|------|------|------|------|
| 吳明雄 (2001) | | ◎ | | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | |
| 吳培源 (1994) | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | |
| 吳清山 (1989) | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | |
| 呂祝義 (1994) | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ | | | ◎ | | ◎ | |
| 李皓光 (1995) | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | | ◎ |
| 沈翠蓮 (1994) | | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ | | | | |
| 林婉琪 (2000) | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ | | |
| 許孝麟 (2001) | ◎ | ◎ | | ◎ | | | | ◎ | | | |
| 陳建東 (2001) | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | |
| 楊淙富 (1999) | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ | | ◎ | ◎ | ◎ | | ◎ |
| 次數統計 | 8 | 10 | 4 | 9 | 9 | 6 | 7 | 9 | 6 | 3 | 2 |

資料來源：研究者歸納整理

綜合上述學者研究，學校效能衡量指標有，環境設備、教學品質、學生行為、行政領導管理、學生學習、教師工作滿足、課程安排、家長關係、師生關係、學校氣氛、學校發展等十一項，研究者進一步將此十一項整理為三個分層面並加以命名，分別為行政效能、教學效能及人際關係，並將其轉化成學校效能滿意度衡量指標，分別為行政效能滿意度、教學效能滿意度和人際關係滿意度，各衡量指標分別如下（表2-18）：

（一）行政效能滿意度：包括環境設備、行政領導管理、學校發展。

（二）教學效能滿意度：包括教學品質、學生行為、學生學習、教師工作滿足、課程安排等五項。

（三）人際關係滿意度：包括家長關係、師生關係、學校氣氛等三項。

表 2-18 學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面及衡量指標表

| 分層面 | 衡量指標 |
|-----------|--|
| 1.行政效能滿意度 | * 環境設備管理 * 行政領導管理 * 學校發展 |
| 2.教學效能滿意度 | * 教學品質 * 學生行為 * 學生學習 * 教師工作滿足 * 課程安排 |
| 3.人際關係滿意度 | * 家長關係 * 師生關係 * 學校氣氛 |

資料來源：研究者歸納整理

綜合以上討論，將策略聯盟的衡量指標彙整整理成表2-19：

表 2-19 學校策略聯盟整體滿意度衡量指標一覽表

| 層面 | 分層面 | 衡量指標 |
|-----------|-------------------------------------|-------------|
| 預期目標達成滿意度 | 1.提升學習成效滿意度 2.資源共享整合滿意度 | * 提升學習環境 |
| | | * 多元學習機會 |
| | | * 成效提高 |
| | | * 多創異能 |
| | | * 縮短協同效能 |
| | | * 提供行政小學校 |
| | | * 解決與小學校 |
| | | * 促進資節省教育經費 |
| | | * 有提輕教師工作負擔 |
| | | * 減輕教師活動 |
| | | * 學生生活發展 |
| | | * 行政溝通程度 |
| 運作過程滿意度 | 1.活動過程滿意度 2.管理滿意度 3.配套措施滿意度 | * 課程協調程度 |
| | | * 資源共享程度 |
| | | * 聯盟規劃程度 |
| | | * 聯盟溝通程度 |
| | | * 聯盟控制程度 |
| | | * 聯盟信任程度 |
| | | * 聯盟措施配派補助 |
| | | * 交通經費補助 |
| | | * 活動經費補助 |
| 學校效能提升滿意度 | 1.行政效能滿意度 2.教學效能滿意度 3.人際關係滿意度 | * 環境設備管理 |
| | | * 行政領導管理 |
| | | * 學校發展 |
| | | * 教學品質 |
| | | * 學生行為 |
| | | * 學生學習 |
| | | * 教師工作滿足 |
| | | * 課程安排 |
| | | * 家長關係 |
| | | * 師生關係 |
| | | * 學校氣氛 |

資料來源：研究者歸納整理

第三章 研究設計與實施

本研究主要是採文獻資料分析法及問卷調查法。先收集相關之文獻資料加以整理分析，而後編製相關問卷加以調查研究，最後再依據回收問卷，加以統計分析並根據結果提出結論與建議，以下本章就整個研究設計與實施步驟，分成六節：第一節為研究架構、第二節為研究假設、第三節為研究方法、第四節為研究對象、第五節為研究工具、第六節為資料之統計處理、以及第七節為研究實施程序，各分節敘述如下。

第一節 研究架構

本研究根據前述之研究動機、研究目的、研究問題與研究假設，以及相關文獻探討分析之結果，將本研究分為兩部份探討，即研究一（文獻資料分析）：台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案概況及相關理論分析，探討策略聯盟理論、台東縣學校策略聯盟方案概況、學校策略聯盟滿意度，以瞭解台東縣學校策略聯盟方案概況及建構學校策略聯盟滿意度指標；研究二（問卷調查）：以研究者自編之「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷」為工具，以調查教師對學校策略聯盟的滿意情形。為達本研究之目的，提出的研究架構（圖 3-1），藉以了解各變項之內涵及相互關係。

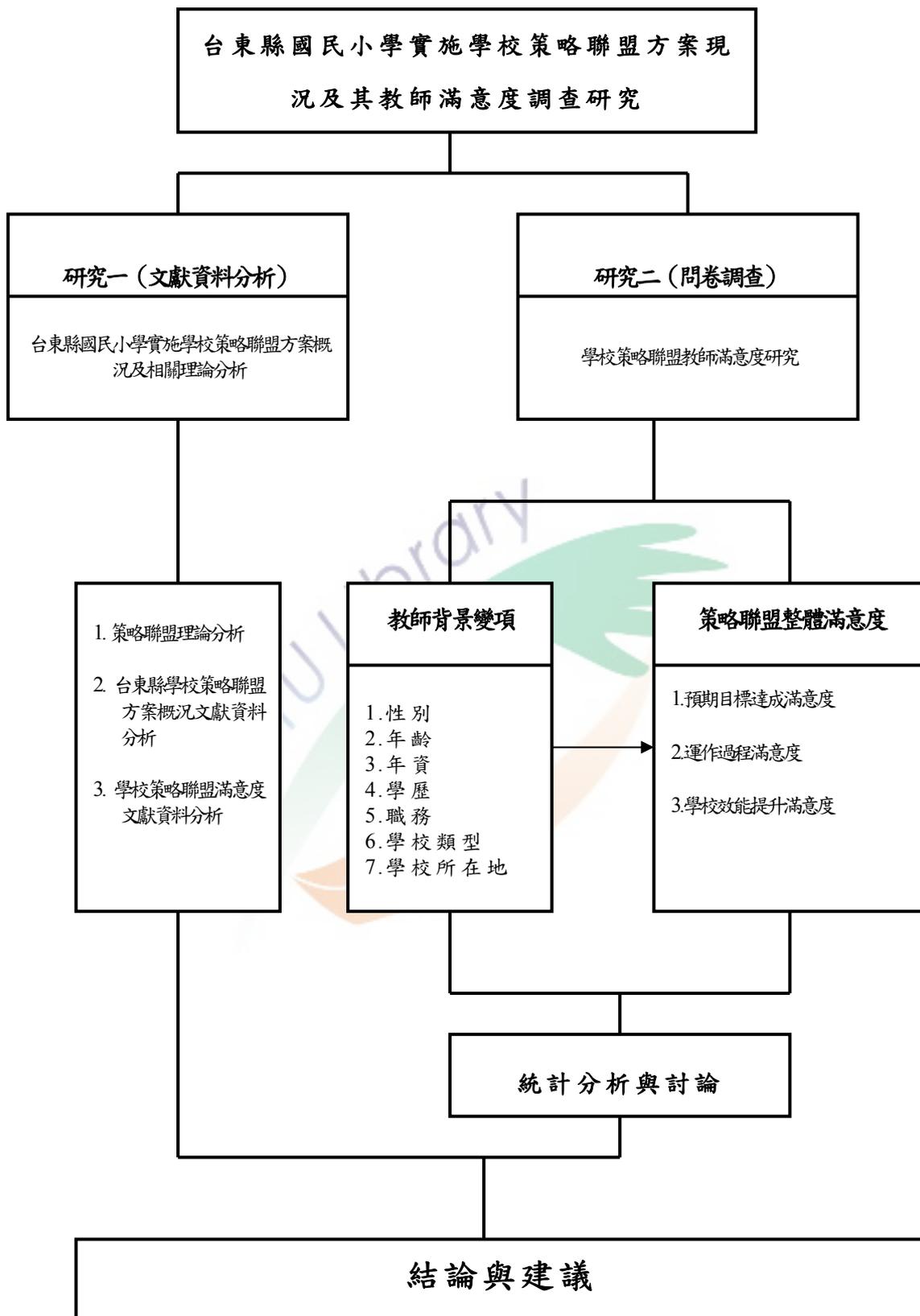


圖 3 - 1 本研究架構圖

由圖3-1可知，本研究的架構背景變項說明如下：

壹、研究背景變項說明

本研究的教師背景共有七個變項，說明如下：

- 一、性別：分成「男」、「女」二項。
- 二、年齡：分成「30歲以下」、「31-40歲」、「41-50歲」、「51歲以上」等四項。
- 三、年資：分成「5年以下」、「6-15年」、「16-25年」、「26年以上」等四項。
- 四、學歷：分成「專科」、「大學（含學院、師資班）」、「研究所以上（含40學分班）」等三項。
- 五、職務：分成「校長」、「兼任組長」、「兼任主任」、「級任教師」、「科任教師」等五項。
- 六、學校類型：分「一般」、「偏遠」、「特偏」等三類。
- 七、學校所在地：分成「台東市區」、「大武區」、「關山區」、「成功區」、「離島區」等五區。

貳、策略聯盟整體滿意度變項說明

本研究的策略聯盟整體滿意度變項共有三個變項，分別為預期目標達成滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度。說明如下：

- 一、預期目標達成滿意度：共 11 個題項，再將其分成提升學習成效滿意度、資源共享整合滿意度兩個分層面（表 3-1）。

表 3-1 預期目標達成滿意度各分層面及題項分配表

| 分層面 | 題項 |
|-----------|--------------|
| 提升學習成效滿意度 | 2、3、7、9、10 |
| 資源共享整合滿意度 | 1、4、5、6、8、11 |

二、運作過程滿意度：共 10 個題項，再將其分成活動過程滿意度、管理滿意度、配套措施滿意度等三個分層面（表 3-2）。

表 3-2 運作過程滿意度各分層面及題項分配表

| 分層面 | 題項 |
|---------|----------|
| 活動過程滿意度 | 1、2、3、4 |
| 管理滿意度 | 5、6、7、10 |
| 配套措施滿意度 | 8、9 |

三、學校效能提升滿意度：共 11 題項，再將其分成行政效能滿意度、教學效能滿意度、人際關係滿意度等三個分層面（表 3-3）。

表 3-3 學校效能提升滿意度各分層面及題項分配表

| 分層面 | 題項 |
|---------|-----------|
| 行政效能滿意度 | 1、4、11 |
| 教學效能滿意度 | 2、3、5、6、7 |
| 人際關係滿意度 | 8、9、10 |

第二節 研究假設

本研究經文獻分析後，建立學校策略聯盟滿意度方案的層面再根據層面及本研究之目的和架構，提出研究假設，敘述如下：

假設一：不同教師背景變項教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著的差異

- 1-1 不同性別的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異。
- 1-2 不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異。
- 1-3 不同年資的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異。
- 1-4 不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度

各分層面上有顯著差異。

1-5 不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異。

1-6 不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異。

1-7 不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異。

假設二：不同教師背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著的差異

2-1 不同性別的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異。

2-2 不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異。

2-3 不同年資的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異。

2-4 不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異。

2-5 不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異。

2-6 不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異。

2-7 不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異。

假設三：不同教師背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著的差異

3-1 不同性別的國民小學教師學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異。

3-2 不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異。

3-3 不同年資的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異。

3-4 不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異。

- 3-5 不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異。
- 3-6 不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異。
- 3-7 不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異。

假設四：不同教師背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著的差異

- 4-1 不同性別的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著差異。
- 4-2 不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著差異。
- 4-3 不同年資的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著差異。
- 4-4 不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著差異。
- 4-5 不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著差異。
- 4-6 不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著差異。
- 4-7 不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟滿意度各層面及整體上有顯著差異。

第三節 研究方法

本研究為求研究之完整，將研究分為兩部分，分別為研究一，台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案概況及相關理論分析，及研究二，學校策略聯盟教師滿意度研究，分別使用文獻資料分析法、問卷調查法以利研究進行，分述如下：

壹、文獻資料分析法

蒐集有關策略聯盟相關理論、台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案、學校策略聯盟滿意度等相關之文獻及資料，加以整理、分析及歸納，以解答研究一，並用以做為研究之理論基礎及編製問卷之依據。

貳、問卷調查法

本研究使用研究者自編之「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷」做為研究工具，並以問卷調查法，根據所編擬之問卷寄發國民小學實施學校策略聯盟方案之學校，以瞭解目前國民小學教師對學校策略聯盟方案之滿意度，來探討國民小學教師在學校策略聯盟之預期目標達成滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度。最後，再依據研究結果討論，並提出結論和建議。

第四節 研究對象

本研究對象僅限於台東縣實施學校「策略聯盟」方案之國民小學，國民中學並不在本研究範圍之內。以九十四年第二學期台東縣實施「學校策略聯盟方案」之國民小學為對象，對全縣 20 區（聯盟）共 76 所國民小學為取樣，研究對象為實施「學校策略聯盟方案」之國民小學校長、主任、組長及教師。

第五節 研究工具

本研究為求了解教師對學校策略聯盟方案之滿意度，所採用的研究工具為自編之「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷」。本節就預試問卷編製內容、填答與計分方法、建立專家

效度、實施預試、選題方式，分別敘述如下：

一、預試問卷內容編製

本研究是以研究者自編之「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷(預試問卷)」做為研究工具，分別說明如下：問卷內容分為四部分，第一部分為基本資料；第二部分是「預期目標達成滿意度」量表；第三部分是「運作過程滿意度」量表；第四部分是「學校效能提升滿意度」量表。分述如下：

(一) 基本資料：分為教師性別、年齡、年資、學歷、職務及學校類別、所在地等七項。

(二) 預期目標達成滿意度量表：結合策略聯盟相關理論及「學校策略聯盟方案」目標，整理出學校策略聯盟預期目標達成滿意度，共分成提升學習成效滿意度、資源共享整合滿意度兩個分層面，本量表共有11個題項。

(三) 運作過程滿意度量表：根據整理策略聯盟相關文獻後，配合學校組織特性，將其轉換成學校策略聯盟運作過程滿意度，共分成活動過程滿意度、管理滿意度和配套措施滿意度三個分層面，本量表共有 12 題。

(四) 學校效能提升滿意度量表：透過學者針對學校效能的觀察指標探討，得到學校效能共 11 個指標，將其轉換成策略聯盟「學校效能提升滿意度」，分成行政效能滿意度、教學效能滿意度及人際關係滿意度三個分層面，本量表共有 11 題。

二、填答與計分方法

問卷採李克特(Likert)五點量尺計分，每一個題目均包含五個感受點，感受點兩端為極端形容詞，除第一部分為基本資料外，第二、三、四部分之量表從非常滿意到非常不滿意共 34 題。問卷從符合程度欄由「非常滿意」到「非常不滿意」的□中打“V”；評分方式按「非常滿意 5 分」、「滿意 4 分」、「尚可 3 分」、「不滿意 2 分」、「非常不滿意 1 分」，計算各層面及總量表的得分情形，得分愈高，則表示教師對策略聯盟整體滿意度愈佳，反之則較差。

三、建立專家效度

本研究問卷初稿完成之後，進行專家學者之意見修正後，函請學者專家填答專家內容效度問卷，針對本預試問卷內容之適切性加以鑑定分析，且請提供寶貴建議，用以作為修定研究問卷之重要參考依據。

在專家內容效度問卷回收之後，經過和指導教授討論後，依據其所提供之修正意見及勾選之資料，於不適切題目上加以刪除，而且依據專家學者所提供之意見，修改語意不清之題目，最後編製成預試問卷（附錄A）。

四、實施預試

本研究於95年5月實施預試，以台東縣實施「學校策略聯盟方案」之國民小學校長、主任、組長及教師為資料蒐集為對象，依教育部統計處93學年資料，就台東縣實施「學校策略聯盟方案」之國民小學學校類型（表3-4），抽取一般地區學校2所、偏遠地區學校4所、特偏地區學校2所，發出樣本數一般地區學校20份，偏遠地區學校40份，特偏地區學校20份，總共80份問卷。回收共75份問卷，回收率94%（表3-5）。

表 3-4 台東縣國民小學實施策略聯盟方案之學校類型一覽表

| 學校類型 | 一 般 | | | 偏 遠 | | | 特 偏 | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|----|--|
| 學校 | 光明國小 | 賓朗國小 | 香蘭國小 | 福原國小 | 土板國小 | 尚武國小 | 竹湖國小 | | |
| | 豐里國小 | 溫泉國小 | 美和國小 | 大坡國小 | 台板國小 | 大武國小 | 三間國小 | | |
| | 豐源國小 | 利嘉國小 | 三和國小 | 東河國小 | 桃源國小 | 綠島國小 | 樟原國小 | | |
| | 豐年國小 | 東成國小 | 大溪國小 | 都蘭國小 | 武陵國小 | 公館國小 | 安朔國小 | | |
| | 岩灣國小 | 富山國小 | 大鳥國小 | 泰源國小 | 鸞山國小 | 萬安國小 | 蘭嶼國小 | | |
| | 南王國小 | 大南國小 | 鹿野國小 | 三民國小 | 紅葉國小 | 北源國小 | 椰油國小 | | |
| | 建和國小 | 太平國小 | 龍田國小 | 信義國小 | 海端國小 | 忠孝國小 | 東清國小 | | |
| | 豐田國小 | | 永安國小 | 三仙國小 | 初來國小 | 博愛國小 | 朗島國小 | | |
| | 富岡國小 | | 瑞豐國小 | 和平國小 | 崁頂國小 | 長濱國小 | 廣原國小 | | |
| | 新園國小 | | 瑞源國小 | 嘉蘭國小 | 錦屏國小 | 忠勇國小 | 霧鹿國小 | | |
| | | | 月眉國小 | 介達國小 | 加拿國小 | 寧埔國小 | | | |
| | | | 德高國小 | 新興國小 | 興隆國小 | | | | |
| | | | 電光國小 | 賓茂國小 | | | | | |
| | 合計 | 16 | | | 39 | | | 21 | |

資料來源：整理教育部統計處資料（2004）

表 3-5 抽測學校及預試問卷回收統計表

| 學校類型 | 一般地區 | 偏遠地區 | 特偏地區 | 合計 |
|------|--------------|------------------------------|--------------|-----|
| 抽測學校 | 大南國小 溫泉國小 | 信義國小 美和國小 桃源國小 新興國小 | 尚武國小 博愛國小 | 8 |
| 發出問卷 | 20 | 40 | 20 | 80 |
| 回收問卷 | 20 | 36 | 19 | 75 |
| 回收率 | 100% | 90% | 95% | 94% |

資料來源：研究者整理

五、選題方式

預試量表回收後，針對預試所得資料加以處理，以統計套裝軟體 SPSS 12.0 進行統計分析，採用項目分析、效度分析和信度分析結果，作為決定正式量表題項之依據。以下就因素分析及項目分析結果進行討論，以決定最後問卷之題項：

(一) 因素分析

在「因素分析」是以主成份法(principal components method)分析預試問卷所有的題項。本研究之問卷係依據過去的研究歸納，採用聯盟預期目標達成滿意度、聯盟運作過程滿意度以及學校效能提升滿意度三個理論層面來進行問卷設計。因此為驗證問卷之建構效度，在因素分析中，設定萃取三個因素，並作正交均等變異法 (Equamax rotation)。之後以「轉軸後之成份矩陣」 (rotated component matrix)，觀察此成份矩陣中之因素負荷量之分佈以檢驗建構效度，並將因素負荷量低於.30 作為刪題之參考。

表 3-6 為以正交均等變異法對預試所有題項進行因素分析之後，每個題項對於個別因素的負荷量、各因素初始特徵值、轉軸後各因素變異量百分比以及轉軸後各因素變異量之累積百分比摘要表。由表中可發現，以三個因素來進行驗證性之因素萃取，各分量表之題項均勻正確分佈在個別因素中，且三個因素的累積變異量百分比達 60.82%，這表示預

試問卷符合依照過去研究所建構之理論性層面。換句話說，驗證了學校策略聯盟之教師滿意度可被解析為聯盟預期目標滿意度、聯盟運作過程滿意度、學校效能提升滿意度三個層面。但在 Q3_3 題，有關「行政溝通分享」活動的過程之滿意度題項，其因素負荷量低於.30，且在概念上與因素一「聯盟預期目標滿意度」以及因素二「學校效能提升滿意度」共構，因此，依據統計分析所建立之刪題標準，此題在正式問卷中應予以刪除。

表 3-6 轉軸後驗證性因素分析結果摘要表

| 原題項 | 因素一 聯盟預期目標 滿意度 | 因素二 學校效能提升 滿意度 | 因素三 聯盟運作過程 滿意度 | 保留狀況 |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------|
| Q2_1.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學校行政與教學效能感到 | .79 | .15 | .22 | 保留 |
| Q2_2.我對於「學校策略聯盟」方案，能提供學生多元學習環境的成效感到 | .74 | .14 | .35 | 保留 |
| Q2_3.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學生學習的成效感到 | .71 | .17 | .36 | 保留 |
| Q2_4.我對於「學校策略聯盟」方案，能幫助解決小班小校困境的成效感到 | .68 | .25 | .39 | 保留 |
| Q2_5.我對於「學校策略聯盟」方案，能促進學校資源有效利用感到 | .71 | .29 | .39 | 保留 |
| Q2_6.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效節省教育經費感到 | .59 | .27 | .07 | 保留 |
| Q2_7.我對於「學校策略聯盟」方案，在協助激發師生創意的成效感到 | .76 | .31 | .24 | 保留 |
| Q2_8.我對於「學校策略聯盟」方案，能提升學校整體競爭力的成效感到 | .79 | .30 | .18 | 保留 |
| Q2_9.我對於「學校策略聯盟」方案，在縮短城鄉差距的成效感到 | .79 | .21 | .14 | 保留 |
| Q2_10.我對於「學校策略聯盟」方案，在提供教師協同教學機會的成效感到 | .71 | .10 | .42 | 保留 |
| Q2_11.我對於「學校策略聯盟」方案，在減輕教師工作負擔的成效感到 | .69 | .24 | .39 | 保留 |
| Q3_1.我對本聯盟辦理有關「教師專業進修」活動的過程感到 | .28 | .39 | .54 | 保留 |
| Q3_2.我對本聯盟辦理有關「學生交流學習」活動的過程感到 | .20 | .36 | .72 | 保留 |
| Q3_3.我對本聯盟辦理有關「行政溝通分享」活動的過程感到 | .52 | .41 | .22 | 刪除 |
| Q3_4.我對本聯盟辦理有關「教學課程發展」活動的過程感到 | .44 | .32 | .64 | 保留 |
| Q3_5.我對本聯盟辦理有關「設備資源共享」活動的過程感到 | .30 | .29 | .66 | 保留 |
| Q3_6.我對本聯盟辦理活動的規劃過程感到 | .17 | .29 | .75 | 保留 |
| Q3_7.我對本聯盟辦理活動時，成員間的溝通協調過程感到 | .34 | .25 | .69 | 保留 |
| Q3_8.我對本聯盟會議所做的決議事項，事後的改善成效感到 | .19 | .23 | .76 | 保留 |
| Q3_9.我對於辦理聯盟後的敘獎措施感到 | .79 | .15 | .22 | 保留 |

表 3-6 (續) 轉軸後驗證性因素分析結果摘要表

| 原題項 | 因素一 聯盟預期目標 滿意度 | 因素二 學校效能提升 滿意度 | 因素三 聯盟運作過程 滿意度 | 保留狀況 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|------|
| Q3_10.我對於教育局補助本聯盟的經費感到 | .18 | .04 | .34 | 保留 |
| Q3_11.我對於教育局提供交通車，以利聯盟學校交流進行的做法感到 | .20 | .25 | .33 | 保留 |
| Q3_12.聯盟成員的作為能讓我感到信賴 | .27 | .40 | .52 | 保留 |
| Q4_1.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善環境設備方面感到 | .24 | .71 | .05 | 保留 |
| Q4_2.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升教學品質方面感到 | .20 | .61 | .57 | 保留 |
| Q4_3.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生行為方面感到 | .26 | .70 | .33 | 保留 |
| Q4_4.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升行政領導管理效率方面感到 | .34 | .69 | -.08 | 保留 |
| Q4_5.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生學習態度方面感到 | .22 | .67 | .31 | 保留 |
| Q4_6.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在教學工作成就方面感到 | .05 | .74 | .44 | 保留 |
| Q4_7.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升課程設計能力方面感到 | .21 | .60 | .47 | 保留 |
| Q4_8.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善家長對學校支持的態度方面感到 | .17 | .76 | .29 | 保留 |
| Q4_9.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善師生間的關係方面感到 | .25 | .73 | .28 | 保留 |
| Q4_10.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善同仁間工作氣氛方面感到 | .28 | .69 | .35 | 保留 |
| Q4_11.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在協助本校特色發展的方面感到 | .15 | .68 | .38 | 保留 |
| 初始特徵值 | 16.12 | 2.83 | 1.73 | |
| 轉軸後可解釋變異量% | 21.72% | 20.24% | 18.86% | |
| 轉軸後累計變異量% | 21.72% | 41.95% | 60.82% | |

(二) 項目分析

在「項目分析」上，預試問卷各分量表之 Cronbach's α 內部一致性檢驗中，依據「刪題後量表之 α 」(alpha if item deleted)來決定刪題與否。若題項在刪除後，分量表 α 會增加者，而且矯正的項目對總量表之相關係數 (corrected item-total correlation) 低於 .30，表示該題目與總题目的相關性較低，故予以刪除。

由表3-7、表3-8、表3-9結果發現：策略聯盟運作滿意度的「聯盟預期目標達成滿意度」、「聯盟運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」三個分量表34題題項中，除了Q3_10同時符合兩項刪題標準（刪除各題項與分量表或總量表相關值小於 .30，以及刪題後之 α 值會上升的題

目)，其他題項與總分的相關均大於.30，其餘題項均予保留。

表 3-7 預期目標滿意度分量表項目分析摘要表

| 題號 | 與分量表相關 | 與總量表相關 | 分量表 α 值 | 刪題後之Cronbach's α | 保留狀況 |
|-------|--------|--------|----------------|-------------------------|------|
| Q2_1 | .78 | .66 | .95 | .94 | 保留 |
| Q2_2 | .80 | .70 | | .94 | 保留 |
| Q2_3 | .76 | .69 | | .94 | 保留 |
| Q2_4 | .80 | .76 | | .94 | 保留 |
| Q2_5 | .84 | .80 | | .94 | 保留 |
| Q2_6 | .57 | .53 | | .95 | 保留 |
| Q2_7 | .82 | .74 | | .94 | 保留 |
| Q2_8 | .80 | .72 | | .94 | 保留 |
| Q2_9 | .76 | .65 | | .94 | 保留 |
| Q2_10 | .77 | .68 | | .94 | 保留 |
| Q2_11 | .76 | .75 | | .94 | 保留 |

表 3-8 運作過程滿意度分量表項目分析摘要表

| 題號 | 與分量表相關 | 與總量表相關 | 分量表 α 值 | 刪題後之Cronbach's α | 保留狀況 |
|-------|--------|--------|----------------|-------------------------|-----------|
| Q3_1 | .67 | .67 | .90 | .89 | 保留 |
| Q3_2 | .70 | .69 | | .88 | 保留 |
| Q3_3 | .58 | .64 | | .89 | 保留 |
| Q3_4 | .77 | .77 | | .88 | 保留 |
| Q3_5 | .75 | .69 | | .88 | 保留 |
| Q3_6 | .72 | .66 | | .88 | 保留 |
| Q3_7 | .72 | .71 | | .88 | 保留 |
| Q3_8 | .72 | .64 | | .88 | 保留 |
| Q3_9 | .42 | .43 | | .90 | 保留 |
| Q3_10 | .33 | .30 | | .90 | <u>刪除</u> |
| Q3_11 | .38 | .42 | | .90 | 保留 |
| Q3_12 | .67 | .65 | | .88 | 保留 |

表 3-9 學校效能提升滿意度分量表項目分析摘要表

| 題號 | 與分量表相關 | 與總量表相關 | 分量表 α 值 | 刪題後之Cronbach's α | 保留狀況 |
|-------|--------|--------|----------------|-------------------------|------|
| Q4_1 | .63 | .55 | .94 | .94 | 保留 |
| Q4_2 | .79 | .76 | | .93 | 保留 |
| Q4_3 | .78 | .72 | | .93 | 保留 |
| Q4_4 | .59 | .53 | | .94 | 保留 |
| Q4_5 | .73 | .66 | | .93 | 保留 |
| Q4_6 | .80 | .68 | | .93 | 保留 |
| Q4_7 | .74 | .71 | | .93 | 保留 |
| Q4_8 | .76 | .67 | | .93 | 保留 |
| Q4_9 | .77 | .69 | | .93 | 保留 |
| Q4_10 | .79 | .75 | | .93 | 保留 |
| Q4_11 | .74 | .67 | | .93 | 保留 |

綜合各分量表之項目分析以及因素分析之結果，Q3_3 以及 Q3_10 將予以刪除，其餘之題項則可用於策略聯盟運作滿意度調查之問卷中。刪除此兩題後，若以 CA 代表「聯盟預期目標滿意度」之題項平均、CB 代表「聯盟運作過程滿意度」之題項平均以及 CC 代表「學校效能提升滿意度」之題項平均，其中，CA1 代表「聯盟預期目標滿意度」題項 1 至 3 題之平均、CA2 代表「聯盟預期目標滿意度」題項 4 至 7 題之平均以及 CA3 代表「聯盟預期目標滿意度」題項 8 至 11 題之平均，其餘 CB1 至 CB3 與 CC1 至 CC3 依此方式類推，以繪製如圖三所示轉軸後空間之因素成份散佈圖可發現，三個構念所包含的題項相當緊密的群聚於個別構念中，驗證題項 Q3_3 以及 Q3_10 刪除後，更能驗證理論構念的正確性。

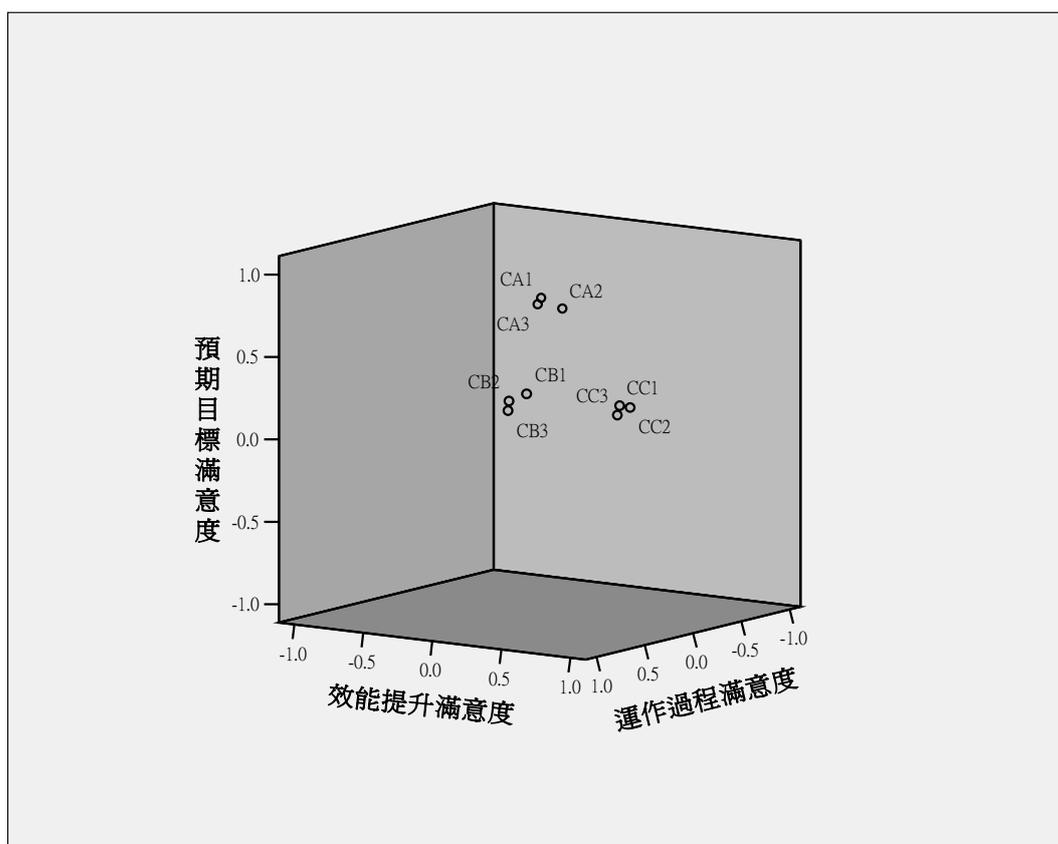


圖 3 - 2 轉軸後空間之三維因素散佈圖

六、正式問卷之信度分析

就總量表所屬的題項而言，由表 3-10、表 3-11、表 3-12 發現各題項對總量表之相關係數（corrected item-total correlation）均高於.30，且刪題後的 Cronbach's α 皆無大幅提升。顯示總量表所屬的題項與與預試問卷結果有相當高的一致性，驗證題項具有信度。就分量表而言，在學校策略聯盟的預期目標滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度三層面的 Cronbach's α 值亦均高於.30，且刪題後之 α 值皆無大幅提升，再次驗證題項具有信度（表 3-13）。

表 3-10 預期目標滿意度分量表項目分析摘要表

| 題號 | 與分量表相關 | 與總量表相關 | 分量表 α 值 | 刪題後之Cronbach's α |
|-------|--------|--------|----------------|-------------------------|
| Q2_1 | .75 | .73 | .93 | .93 |
| Q2_2 | .71 | .70 | | .93 |
| Q2_3 | .75 | .74 | | .93 |
| Q2_4 | .78 | .74 | | .93 |
| Q2_5 | .74 | .73 | | .93 |
| Q2_6 | .65 | .63 | | .93 |
| Q2_7 | .73 | .73 | | .93 |
| Q2_8 | .73 | .72 | | .93 |
| Q2_9 | .74 | .71 | | .93 |
| Q2_10 | .73 | .73 | | .93 |
| Q2_11 | .69 | .69 | | .93 |

表 3-11 運作過程滿意度分量表項目分析摘要表

| 題號 | 與分量表相關 | 與總量表相關 | 分量表 α 值 | 刪題後之Cronbach's α |
|-------|--------|--------|----------------|-------------------------|
| Q3_1 | .63 | .64 | .91 | .90 |
| Q3_2 | .63 | .63 | | .90 |
| Q3_3 | .72 | .76 | | .90 |
| Q3_4 | .67 | .70 | | .90 |
| Q3_5 | .78 | .75 | | .89 |
| Q3_6 | .72 | .68 | | .90 |
| Q3_7 | .75 | .72 | | .89 |
| Q3_8 | .62 | .62 | | .90 |
| Q3_9 | .46 | .43 | | .91 |
| Q3_10 | .74 | .71 | | .89 |

表 3-12 學校效能提升滿意度分量表項目分析摘要表

| 題號 | 與分量表相關 | 與總量表相關 | 分量表 α 值 | 刪題後之Cronbach's α |
|-------|--------|--------|----------------|-------------------------|
| Q4_1 | .71 | .70 | .94 | .94 |
| Q4_2 | .78 | .79 | | .94 |
| Q4_3 | .77 | .75 | | .94 |
| Q4_4 | .74 | .75 | | .94 |
| Q4_5 | .77 | .74 | | .94 |
| Q4_6 | .79 | .77 | | .94 |
| Q4_7 | .76 | .75 | | .94 |
| Q4_8 | .74 | .72 | | .94 |
| Q4_9 | .76 | .74 | | .94 |
| Q4_10 | .73 | .72 | | .94 |
| Q4_11 | .76 | .77 | | .94 |

表 3-13 正式問題問卷與預試問卷之 Cronbach's α 值及題數比較表

| 層面 | 正式問卷 | | 預試問卷 | |
|--------------|---------------------|----|---------------------|----|
| | Cronbach's α | 題數 | Cronbach's α | 題數 |
| 預期目標滿意度分量表 | .93 | 11 | .95 | 11 |
| 運作過程滿意度分量表 | .91 | 10 | .90 | 12 |
| 學校效能提升滿意度分量表 | .94 | 11 | .94 | 11 |

第六節 資料統計處理

本研究的資料處理，以社會科學統計套裝軟體 SPSS 12.0 進行統計分析，所使用的統計方式說明如下：

壹、描述統計

- 一、以「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷」正式問卷施測結果，統計分析各題項的次數及百分比，以了解填答者相關基本資料及教師對各題項滿意情形。
- 二、統計分析教師對學校策略聯盟整體滿意度各分層面、層面與整體的平均數及標準差，以了解目前國民小學教師對實施學校策略聯盟之滿意情形。

貳、單因子變異數分析 (one-way ANOVA)

- 一、分別以自變項「性別」、「年齡」、「年資」、「學歷」、「職務」、「學校類別」、「學校所在地」，對「預期目標達成滿意度」進行單因子變異數分析，若達.05 顯著水準，則進行 LSD 法事後比較，以考驗假設 1-1、1-2、1-3、1-4、1-5、1-6、1-7。
- 二、分別以自變項「性別」、「年齡」、「年資」、「學歷」、「職務」、「學校類別」、「學校所在地」，對「運作過程滿意度」進行單因子變異數分析，若達.05 顯著水準，則進行 LSD 法事後比較，以考驗假設 2-1、2-2、2-3、2-4、2-5、2-6、2-7。
- 三、分別以自變項「性別」、「年齡」、「年資」、「學歷」、「職務」、「學校類別」、「學校所在地」，對「學校效能提升滿意度」進行單因子變異數分析，若達.05 顯著水準，則進行 LSD 法事後比較，以考驗假設 3-1、3-2、3-3、3-4、3-5、3-6、3-7。

四、分別以自變項「性別」、「年齡」、「年資」、「學歷」、「職務」、「學校類別」、「學校所在地」，對「聯盟整體滿意度」進行單因子變異數分析，若達.05顯著水準，則進行 LSD 法事後比較，以考驗假設 4-1、4-2、4-3、4-4、4-5、4-6、4-7。

第七節 研究實施程序

本研究實施程序分為：擬定研究題目與計畫、編製預試問卷、實施預試、正式問卷調查、資料統計分析、撰寫研究報告等六個過程，將實施程序說明如下：

壹、擬定研究題目與計畫

台東縣政府教育局在 94 年 3 月推出「學校策略聯盟」方案，因發現其實施方式，是透過校際合作的做法，讓三至五所學校結盟且各聯盟能針對學校需求辦理活動，覺得此方案不同於以往學校只單純接受教育局行政命令，因興起進一步探究的想法，經蒐集相關文獻後，與指導教授討論後，確定研究主題為「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查研究」。

在確定主題之後，即著手進行蒐集、閱讀、整理分析相關文獻，主要文獻蒐集方向為企業界對策聯盟經營理念研究、學校策略聯盟相關研究、台東縣國民小學實施「學校策略聯盟」方案相關資料，之後草擬論文研究計畫，經指導教授審核修訂後，確立研究架構及研究計畫。

貳、編製預試問卷

本研究經過文獻分析後，根據相關理論基礎確立各研究變項後，因為國內過去針對國民小學策略聯盟研究的相關文獻甚少，所以參酌企業實施策略聯盟文獻，整理出策略聯盟相關層面分析後，並結合台東縣實

施策略聯盟方案現況，而由研究者根據各研究變項配合調查需要的內容自編成「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷（預試問卷）」初稿。經三位專家進行專家內容效度後，經與指導教授討論，就專家意見進行問卷內容增修後，完成預試問卷編製。

參、實施預試

本研究在問卷預試時採立意抽樣方式，以學校類型做立意抽樣標準。於 95 年 5 月針對台東縣實施「學校策略聯盟方案」之國民小學，依各學校類型比例，一般地區學校發出 20 份、偏遠地區學校發出 40 份及特偏地區學校發出 20 份，總共發出 80 份問卷，回收 75 份問卷，其中 68 份有效問卷進行預試資料分析後，修正成正式問卷。

肆、正式問卷調查

本研究於正式問卷編成後，即就台東縣實施「學校策略聯盟方案」之國民小學，委請任職於台東縣國民小學之朋友或透過電話請託學校人員，協助問卷調查與回收，於 95 年 5 月中旬實施正式問卷調查，共發出問卷 943 份，回收 767 份問卷，回收率 81%；其中，剔除無效問卷 44 份，共得 723 份有效問卷，可用率 77%（如表 3-14）。

伍、資料統計分析

在預試問卷回收時，研究者因發現部分教師填答時，在第一部分基本資料內之教師背景變項的學校類型有錯填情形，因而在編製正式問卷時，將此背景變項刪除，改以在回郵信封註記學校名稱，於資料回收統計時，再依學校名稱填答所屬學校類型。正式問卷共回收 767 份，剔除無效問卷 44 份，共得有效問卷 723 份，可用率為 77%。並於 95 年 6 月整理編碼後，輸入電腦統計套裝軟體 SPSS 12.0 進行統計分析工作。

論文口試，俟口試委員審查指導，再次修正論文缺失，經指導教授及所長覆核通過後，再予付梓。



第四章 研究分析與討論

本研究目的在探討教師學校策略聯盟現況及其教師滿意度，本章根據問卷調查所得的資料，針對研究假設進行結果分析與討論，以回答本研究之假設問題。本章共分二節，內容包括：第一節為學校策略聯盟滿意度現況分析與討論；第二節為不同背景變項的教師對學校策略聯盟滿意度之差異分析與討論。

第一節 學校策略聯盟滿意度現況分析與討論

本節依據調查結果所獲得之資料，進行調查結果分析與討論共分爲兩部分：一為樣本分析；二為調查結果分析與討論。

壹、樣本分析

本研究係針對台東縣實施學校策略聯盟方案之國民小學教師爲研究對象，其背景變項有性別、年齡、年資、學歷、職務及學校類型、學校所在地等七項，經正式問卷填答回收整理後，有效樣本人數共計 723 人其分布情形，以次數、百分比統計各變項的填答情形，列如表 4-1：

表 4-1 樣本背景資料與有效樣本數、百分比一覽表

| 變項 | 類別 | 有效樣本數 | 百分比% |
|-------|---------|-------|-------|
| 性別 | 男 | 333 | 46.1 |
| | 女 | 390 | 53.9 |
| 年齡 | 30 歲以下 | 208 | 28.8 |
| | 31-40 歲 | 329 | 45.5 |
| | 41-50 歲 | 147 | 20.3 |
| | 51 歲以上 | 39 | 5.4 |
| 年資 | 5 年以下 | 234 | 32.4 |
| | 6-15 年 | 323 | 44.7 |
| | 16-25 年 | 109 | 15.1 |
| | 26 年以上 | 57 | 7.9 |
| 學歷 | 專科 | 15 | 2.1 |
| | 大學 | 589 | 81.5 |
| | 研究所 | 119 | 16.5 |
| 職務 | 校長 | 45 | 6.2 |
| | 兼任主任 | 133 | 18.4 |
| | 兼任組長 | 130 | 18.0 |
| | 級任老師 | 366 | 50.6 |
| | 科任教師 | 49 | 6.8 |
| 學校類型 | 一般地區 | 190 | 26.3 |
| | 偏遠地區 | 371 | 51.3 |
| | 特偏地區 | 162 | 22.4 |
| 學校所在地 | 台東市區 | 190 | 26.3 |
| | 大武區 | 130 | 18.0 |
| | 關山區 | 221 | 30.6 |
| | 成功區 | 136 | 18.8 |
| | 離島 | 46 | 6.4 |
| | 總數 | 723 | 100.0 |

由表4-1得知，本研究正式問卷有效樣本基本資料分佈情形如下：

- 一、就性別而言：女性390名(占53.9%)，男性333名(占46.1%)，顯示國小女性教師比例占多數。
- 二、就年齡而言：31至40歲樣本最多，有329名(占45.5%)；次為30歲以下，有208名(占28.8%)；再次為41至50歲者，有147名(占20.3%)；而51歲以上樣本最少，有39名(占5.4%)。
- 三、就年資而言：；6-15年樣本最多，有323名(占44.7%)；次為5年以下，有234名(占32.4%)；再次為16-25年，有109名(占15.1%)；26年以上樣本最少，有57名(占7.9%)。
- 四、就學歷而言：大學畢業樣本最多，有589名(占81.5%)；其次是研究所畢業，有119名(占16.5%)；專科畢業最少，有15名(占2.1%)。

五、就職務而言：級任老師最多有366名(占50.6%)；其次是兼任主任有133名(占18.4%)；再次是兼任組長，有130名(占18.0%)；再次是科任老師，有49名(占6.8%)；最後是校長有45名(占6.2%)。

六、就學校類型而言：偏遠地區樣本最多有371名(占51.3%)；其次是一般地區有190名(占26.3%)；最後是特偏地區有162名(占22.4%)。

七、就學校所在地而言：關山區樣本最多，有221名(占30.6%)；其次是台東市區有190名(占26.3%)；再次是成功區，有136名(占18.8%)；再次是大武區，有130名(占18.0%)；最後是離島有46名(占6.4%)。

貳、調查結果分析與討論

本研究之調查問卷採 Likert 五點量表，以 5 分至 1 分表示滿意程度，由「非常滿意」到「非常不滿意」的□中打“V”；評分方式按「非常滿意 5 分」、「滿意 4 分」、「尚可 3 分」、「不滿意 2 分」、「非常不滿意 1 分」。本節旨在瞭解教師在學校策略聯盟整體滿意度的現況，共分為兩個部分加以探討：一、教師對學校策略聯盟滿意度現況之題項分析。二、教師對學校策略聯盟整體滿意度現況之各分層面、層面及整體分析。

一、教師對學校策略聯盟滿意度現況之題項分析

本部份針對問卷各量表統計分析各題項滿意程度的次數及百分比，以了解教師對各題項滿意情形。以下分別就預期目標達成滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度三個層面以及整體的題項加以分析：

(一) 學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面之題項現況分析

教師對學校策略聯盟預期目標達成滿意度之題項現況分析摘要表，如表4-2所示：

表 4-2 學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面之題項現況分析摘要表

| 變項 | 選項 | 次數 | 百分比% | 累積百分比% |
|--------------------------------------|-------|-----|------|--------|
| Q2-1.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學校行政與教學效能感到 | 非常不滿意 | 16 | 2.2 | 2.2 |
| | 不滿意 | 128 | 17.7 | 19.9 |
| | 尚可 | 388 | 53.7 | 73.6 |
| | 滿意 | 179 | 24.8 | 98.3 |
| | 非常滿意 | 12 | 1.7 | 100.0 |
| Q2-2.我對於「學校策略聯盟」方案，能提供學生多元學習環境的成效感到 | 非常不滿意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| | 不滿意 | 106 | 14.7 | 16.5 |
| | 尚可 | 333 | 46.1 | 62.5 |
| | 滿意 | 253 | 35.0 | 97.5 |
| | 非常滿意 | 18 | 2.5 | 100.0 |
| Q2-3.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學生學習的成效感到 | 非常不滿意 | 15 | 2.1 | 2.1 |
| | 不滿意 | 145 | 20.1 | 22.1 |
| | 尚可 | 369 | 51.0 | 73.2 |
| | 滿意 | 179 | 24.8 | 97.9 |
| | 非常滿意 | 15 | 2.1 | 100.0 |
| Q2-4.我對於「學校策略聯盟」方案，能幫助解決小班小校困境的成效感到 | 非常不滿意 | 21 | 2.9 | 2.9 |
| | 不滿意 | 160 | 22.1 | 25.0 |
| | 尚可 | 312 | 43.2 | 68.2 |
| | 滿意 | 207 | 28.6 | 96.8 |
| | 非常滿意 | 23 | 3.2 | 100.0 |
| Q2-5.我對於「學校策略聯盟」方案，能促進學校資源有效利用感到 | 非常不滿意 | 14 | 1.9 | 1.9 |
| | 不滿意 | 108 | 14.9 | 16.9 |
| | 尚可 | 294 | 40.7 | 57.5 |
| | 滿意 | 277 | 38.3 | 95.9 |
| | 非常滿意 | 30 | 4.1 | 100.0 |
| Q2-6.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效節省教育經費感到 | 非常不滿意 | 33 | 4.6 | 4.6 |
| | 不滿意 | 140 | 19.4 | 23.9 |
| | 尚可 | 282 | 39.0 | 62.9 |
| | 滿意 | 234 | 32.4 | 95.3 |
| | 非常滿意 | 34 | 4.7 | 100.0 |
| Q2-7.我對於「學校策略聯盟」方案，在協助激發師生創意的成效感到 | 非常不滿意 | 9 | 1.2 | 1.2 |
| | 不滿意 | 111 | 15.4 | 16.6 |
| | 尚可 | 313 | 43.3 | 59.9 |
| | 滿意 | 260 | 36.0 | 95.9 |
| | 非常滿意 | 30 | 4.1 | 100.0 |
| Q2-8.我對於「學校策略聯盟」方案，能提升學校整體競爭力的成效感到 | 非常不滿意 | 19 | 2.6 | 2.6 |
| | 不滿意 | 117 | 16.2 | 18.8 |
| | 尚可 | 331 | 45.8 | 64.6 |
| | 滿意 | 235 | 32.5 | 97.1 |
| | 非常滿意 | 21 | 2.9 | 100.0 |
| Q2-9.我對於「學校策略聯盟」方案，在縮短城鄉差距的成效感到 | 非常不滿意 | 40 | 5.5 | 5.5 |
| | 不滿意 | 168 | 23.2 | 28.8 |
| | 尚可 | 367 | 50.8 | 79.5 |
| | 滿意 | 131 | 18.1 | 97.6 |
| | 非常滿意 | 17 | 2.4 | 100.0 |
| Q2-10.我對於「學校策略聯盟」方案，在提供教師協同教學機會的成效感到 | 非常不滿意 | 26 | 3.6 | 3.6 |
| | 不滿意 | 164 | 22.7 | 26.3 |
| | 尚可 | 307 | 42.5 | 68.7 |
| | 滿意 | 201 | 27.8 | 96.5 |
| | 非常滿意 | 25 | 3.5 | 100.0 |
| Q2-11.我對於「學校策略聯盟」方案，在減輕教師工作負擔的成效感到 | 非常不滿意 | 73 | 10.1 | 10.1 |
| | 不滿意 | 228 | 31.5 | 41.6 |
| | 尚可 | 306 | 42.3 | 84.0 |
| | 滿意 | 102 | 14.1 | 98.1 |
| | 非常滿意 | 14 | 1.9 | 100.0 |
| 總和 | | 723 | 100 | |

由表 4-2 發現：就「尚可」選項而言介於 53.7% 至 39%，除在第五題「我對於學校策略聯盟方案，能促進學校資源有效利用感到」的「非常滿意」及「滿意」合計 42.4% 高於「尚可」的 40.7% 外，其它題項「尚可」選項均為各題項最高，顯示大部分教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度並無特別知覺。若不計「尚可」選項，以「非常滿意」及「滿意」合計百分比和「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比比較各題項，

結果如下：

1. 在能有效提升學校行政與教學效能之滿意度方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 26.5%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 19.9%，顯示教師有二成七左右感到滿意高於二成左右不滿意，國民教師小學在學校策略聯盟能有效提升學校行政與教學效能之滿意度屬中上程度。
2. 在能提供學生多元學習環境的成效之滿意度方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 37.5%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 16.5%，顯示教師有三成八左右感到滿意高於一成六左右不滿意，國民教師小學在學校策略聯盟能提供學生多元學習環境的成效之滿意度屬中上等程度。
3. 在能有效提升學生學習的成效方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 26.9%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 22.1%，顯示教師有二成七左右感到滿意高於二成二左右不滿意，國民教師小學在學校策略聯盟能有效提升學生學習的成效之滿意度屬中上等程度。
4. 在能幫助解決小班小校困境的成效方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 31.8%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 25%，顯示教師有三成二左右感到滿意高於二成五左右不滿意，國民小學教師在學校策略聯盟幫助解決小班小校困境的成效之滿意度屬中上等程度。
5. 在能促進學校資源有效利用方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 42.4%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 16.9%，顯示教師有四成二左右感到滿意高於一成七左右不滿意，國民教師小學在學校策略聯盟能促進學校資源有效利用之滿意度屬中上等程度。

6. 在能有效節省教育經費方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 37.1%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 23.9%，顯示教師有三成七左右感到滿意高於二成四左右不滿意，國民小學教師在學校策略聯盟能有效節省教育經費之滿意度屬中上等程度。
7. 在協助激發師生創意的成效方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 40.1%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 16.6%，顯示教師有四成左右感到滿意高於一成七左右不滿意，國民小學教師在學校策略聯盟在協助激發師生創意的成效之滿意度屬中上等程度。
8. 在能提升學校整體競爭力的成效方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 35.4%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 18.8%，顯示教師有三成五左右感到滿意高於一成九左右不滿意，國民小學教師在學校策略聯盟能提升學校整體競爭力的成效之滿意度屬中上等程度。
9. 在縮短城鄉差距的成效方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 20.5%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 28.8%，顯示教師有二成一左右感到滿意低於二成九左右不滿意，國民小學教師在學校策略聯盟在縮小城鄉差距的成效之滿意度屬中下等程度。
10. 在提供教師協同教學機會的成效方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 31.3%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 26.3%，顯示教師有三成一左右感到滿意高於二成六左右不滿意，國民小學教師在學校策略聯盟在提供教師協同教學機會的成效之滿意度屬中上等程度。
11. 在減輕教師工作負擔的成效方面：「非常滿意」及「滿意」，佔全部教師人數之 16%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 41.6%。顯示教師有一成六左右感到滿意高於四成二左右不滿意，國民小學教師在學校策略聯盟減輕教師工作負擔的成效之滿意度屬中下等程度。

由研究發現，若不計「尚可」選項，學校策略聯盟預期目標達成滿意度現況之各題項中，在「有效提升學校行政與教學效能」、「提供學生多元學習環境的成效」、「有效提升學生學習的成效」、「幫助解決小班小校困境的成效」、「促進學校資源有效利用」、「有效節省教育經費」、「協助激發師生創意的成效」、「提升學校整體競爭力的成效」、「提供教師協同教學機會的成效」等方面，「非常滿意」及「滿意」的合計百分比高於「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比，顯示教師在上述各題項偏向滿意程度。尤其，「在促進學校資源有效利用」及「協助激發師生創意的成效」更有四成以上的滿意度，又以「在促進學校資源有效利用」合計百分比最高。而在「縮短城鄉差距的成效」和「減輕教師工作負擔的成效」兩方面，「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比高於「非常滿意」及「滿意」合計百分比，顯示教師在這兩題項偏向不滿意，其中又以「減輕教師工作負擔的成效」合計百分比最高。

(二) 學校策略聯盟運作過程滿意度層面之題項現況分析

教師對學校策略聯盟運作過程滿意度之現況分析，如表4-3所示：

表 4-3 學校策略聯盟運作過程滿意度層面之題項現況分析摘要表

| 變項 | 選項 | 次數 | 百分比% | 累積百分比% |
|-------------------------------|-------|-----|------|--------|
| Q3-1.我對本聯盟辦理有關「教師專業進修」活動的過程感到 | 非常不滿意 | 5 | .7 | .7 |
| | 不滿意 | 65 | 9.0 | 9.7 |
| | 尚可 | 279 | 38.6 | 48.3 |
| | 滿意 | 340 | 47.0 | 95.3 |
| | 非常滿意 | 34 | 4.7 | 100.0 |
| Q3-2.我對本聯盟辦理有關「學生交流學習」活動的過程感到 | 非常不滿意 | 10 | 1.4 | 1.4 |
| | 不滿意 | 118 | 16.3 | 17.7 |
| | 尚可 | 327 | 45.2 | 62.9 |
| | 滿意 | 245 | 33.9 | 96.8 |
| | 非常滿意 | 23 | 3.2 | 100.0 |
| Q3-3.我對本聯盟辦理有關「教學課程發展」活動的過程感到 | 非常不滿意 | 18 | 2.5 | 2.5 |
| | 不滿意 | 129 | 17.8 | 20.3 |
| | 尚可 | 376 | 52.0 | 72.3 |
| | 滿意 | 187 | 25.9 | 98.2 |
| | 非常滿意 | 13 | 1.8 | 100.0 |
| Q3-4.我對本聯盟辦理有關「設備資源共享」活動的過程感到 | 非常不滿意 | 25 | 3.5 | 3.5 |
| | 不滿意 | 150 | 20.7 | 24.2 |
| | 尚可 | 336 | 46.5 | 70.7 |
| | 滿意 | 186 | 25.7 | 96.4 |
| | 非常滿意 | 26 | 3.6 | 100.0 |
| Q3-5.我對本聯盟辦理活動的規劃過程感到 | 非常不滿意 | 22 | 3.0 | 3.0 |
| | 不滿意 | 105 | 14.5 | 17.6 |
| | 尚可 | 366 | 50.6 | 68.2 |
| | 滿意 | 211 | 29.2 | 97.4 |
| | 非常滿意 | 19 | 2.6 | 100.0 |

表 4-3 (續) 學校策略聯盟運作過程滿意度層面之題項現況分析摘要表

| 變項 | 選項 | 次數 | 百分比% | 累積百分比% |
|----------------------------------|-------|-----|-------|--------|
| Q3-6.我對本聯盟辦理活動時，成員間的溝通協調過程感到 | 非常不滿意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| | 不滿意 | 112 | 15.5 | 17.3 |
| | 尚可 | 361 | 49.9 | 67.2 |
| | 滿意 | 219 | 30.3 | 97.5 |
| | 非常滿意 | 18 | 2.5 | 100.0 |
| Q3-7.我對本聯盟會議所做的決議事項，事後的改善成效感到 | 非常不滿意 | 18 | 2.5 | 2.5 |
| | 不滿意 | 114 | 15.8 | 18.3 |
| | 尚可 | 395 | 54.6 | 72.9 |
| | 滿意 | 182 | 25.2 | 98.1 |
| | 非常滿意 | 14 | 1.9 | 100.0 |
| Q3-8.我對於辦理聯盟後的敘獎措施感到 | 非常不滿意 | 28 | 3.9 | 3.9 |
| | 不滿意 | 121 | 16.7 | 20.6 |
| | 尚可 | 429 | 59.3 | 79.9 |
| | 滿意 | 136 | 18.8 | 98.8 |
| | 非常滿意 | 9 | 1.2 | 100.0 |
| Q3-9.我對於教育局提供交通車，以利聯盟學校交流進行的做法感到 | 非常不滿意 | 18 | 2.5 | 2.5 |
| | 不滿意 | 78 | 10.8 | 13.3 |
| | 尚可 | 258 | 35.7 | 49.0 |
| | 滿意 | 280 | 38.7 | 87.7 |
| | 非常滿意 | 89 | 12.3 | 100.0 |
| Q3-10.聯盟成員的作為能讓我感到信賴 | 非常不滿意 | 17 | 2.4 | 2.4 |
| | 不滿意 | 61 | 8.4 | 10.8 |
| | 尚可 | 380 | 52.6 | 63.3 |
| | 滿意 | 239 | 33.1 | 96.4 |
| | 非常滿意 | 26 | 3.6 | 100.0 |
| 總和 | | 723 | 100.0 | |

由表4-3發現：就「尚可」選項而言，介於59.3%至35.7%，除在第一題「我對本聯盟辦理有關「教師專業進修」活動的過程感到」及第九題「我對於教育局提供交通車，以利聯盟學校交流進行的做法感到」的「非常滿意」及「滿意」合計百分比分別為51.5%和51%高於「尚可」的38.6%和35.7%外，其它題項「尚可」選項均為各題項最高百分比，顯示大部分教師在學校策略聯盟運作過程滿意度並無特別知覺。若不計「尚可」選項，以「非常滿意」及「滿意」合計百分比和「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比，比較各題項，結果如下：

- 1.各聯盟辦理有關「教師專業進修」活動的過程方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 51.7%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 9.7%，顯示教師有高達五成二左右感到滿意遠高於一成左右不滿意，國民小學教師在各聯盟辦理有關「教師專業進修」活動的過程之滿意度屬中上等程度。
- 2.各聯盟辦理有關「學生交流學習」活動的過程方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 37.1%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 17.7%，顯示教師有高達三成七左右感到滿意高於一

成八左右不滿意，國民教師小學在各聯盟辦理有關「學生交流學習」活動的過程之滿意度屬中上等程度。

- 3.各聯盟辦理有關「教學課程發展」活動的過程方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 27.7%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 20.3%，顯示教師有二成八左右感到滿意高於二成左右不滿意，國民教師小學在各聯盟辦理有關「教學課程發展」活動的過程之滿意度屬中上等程度。
- 4.各聯盟辦理有關「設備資源共享」活動的過程方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 29.3%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 24.2%，顯示教師有二成九左右感到滿意高於二成四左右不滿意，國民小學教師在各聯盟辦理有關「設備資源共享」活動的過程之滿意度屬中上等程度。
- 5.各聯盟辦理活動的規劃過程方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 31.8%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 17.5%，顯示教師有高達三成二左右感到滿意遠高於一成八左右不滿意，國民小學教師對各聯盟辦理活動的規劃過程之滿意度屬中上等程度。
- 6.各聯盟辦理活動成員間溝通協調過程方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 32.8%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 17.3%，顯示教師有高達三成三左右感到滿意遠高於一成七左右不滿意，國民小學教師在各聯盟辦理活動成員間溝通協調過程之滿意度屬中上等程度。
- 7.各聯盟會議所做的決議事項事後的改善成效方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 27.1%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 18.3%，顯示教師有二成七左右感到滿意高於一成八左右不滿意，國民小學教師在各聯盟會議所做的決議事項事後的改善成效之滿意度屬中上等程度。
- 8.各聯盟活動後的敘獎措施方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師

人數之 20%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 20.6%，顯示教師有二成左右感到滿意略低於二成一左右不滿意，國民小學教師在各聯盟活動後的敘獎措施之滿意度屬中等程度。

9.各聯盟教師對於教育局提供交通車以利聯盟學校交流進行的做法方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 51%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 13.3%，顯示教師有高達五成一左右感到滿意遠高於一成三左右不滿意，國民小學教師對於教育局提供交通車以利聯盟學校交流進行的做法之滿意度屬上等程度。

10.各聯盟教師對聯盟成員的作為能讓我感到信賴方面，「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 36.7%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 10.8%，顯示教師有高達三成七左右感到滿意遠高於一成左右不滿意，教師在聯盟成員的作為能讓我感到信賴之滿意度屬中上等程度。

由研究發現，若不計「尚可」選項，學校策略聯盟運作過程滿意度之現況各題項中，各聯盟在辦理「有關教師專業進修活動的過程」、「有關學生交流學習活動的過程」、「有關教學課程發展活動的過程」、「有關設備資源共享活動的過程」、「活動的規劃過程」、「活動成員間溝通協調過程」、「會議所做的決議事項事後的改善成效」、「對於教育局提供交通車以利聯盟學校交流進行的做法」及「對聯盟成員的作為能讓我感到信賴」等方面，「非常滿意」及「滿意」兩者合計百分比高於「非常不滿意」及「不滿意」兩者合計百分比，顯示教師在學校策略聯盟運作過程滿意度之上述題項偏向滿意程度。尤其，在「辦理有關教師專業進修活動的過程」和「教育局提供交通車以利聯盟學校交流進行的做法」方面更有五成以上滿意度，其中又以「辦理有關教師專業進修活動的過程」合計百分比最高。而在「各聯盟在活動後的敘獎措施方面」的「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比高於「非常滿意」及「滿意」兩者合計百分比，但差距不大，顯示在此題項的教師滿意程度屬中下等程度。

(三) 學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面之題項現況分析

教師對學校策略聯盟運作過程滿意度之現況分析，如表 4-4 所示：

表 4-4 學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面之題項現況分析摘要表

| 變項 | 選項 | 次數 | 百分比% | 累積百分比% |
|---------------------------------------|-------|-----|-------|--------|
| Q4-1.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善環境設備方面感到 | 非常不滿意 | 18 | 2.5 | 2.5 |
| | 不滿意 | 199 | 27.5 | 30.0 |
| | 尚可 | 364 | 50.3 | 80.4 |
| | 滿意 | 132 | 18.3 | 98.6 |
| | 非常滿意 | 10 | 1.4 | 100.0 |
| Q4-2.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升教學品質方面感到 | 非常不滿意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| | 不滿意 | 124 | 17.2 | 18.9 |
| | 尚可 | 376 | 52.0 | 71.0 |
| | 滿意 | 198 | 27.4 | 98.3 |
| | 非常滿意 | 12 | 1.7 | 100.0 |
| Q4-3.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生行為方面感到 | 非常不滿意 | 24 | 3.3 | 3.3 |
| | 不滿意 | 155 | 21.4 | 24.8 |
| | 尚可 | 412 | 57.0 | 81.7 |
| | 滿意 | 117 | 16.2 | 97.9 |
| | 非常滿意 | 15 | 2.1 | 100.0 |
| Q4-4.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升行政領導管理效率方面感到 | 非常不滿意 | 20 | 2.8 | 2.8 |
| | 不滿意 | 125 | 17.3 | 20.1 |
| | 尚可 | 388 | 53.7 | 73.7 |
| | 滿意 | 177 | 24.5 | 98.2 |
| | 非常滿意 | 13 | 1.8 | 100.0 |
| Q4-5.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生學習態度方面感到 | 非常不滿意 | 13 | 1.8 | 1.8 |
| | 不滿意 | 139 | 19.2 | 21.0 |
| | 尚可 | 393 | 54.4 | 75.4 |
| | 滿意 | 164 | 22.7 | 98.1 |
| | 非常滿意 | 14 | 1.9 | 100.0 |
| Q4-6.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在教學工作成就方面感到 | 非常不滿意 | 11 | 1.5 | 1.5 |
| | 不滿意 | 119 | 16.5 | 18.0 |
| | 尚可 | 377 | 52.1 | 70.1 |
| | 滿意 | 200 | 27.7 | 97.8 |
| | 非常滿意 | 16 | 2.2 | 100.0 |
| Q4-7.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升課程設計能力方面感到 | 非常不滿意 | 11 | 1.5 | 1.5 |
| | 不滿意 | 139 | 19.2 | 20.7 |
| | 尚可 | 371 | 51.3 | 72.1 |
| | 滿意 | 184 | 25.4 | 97.5 |
| | 非常滿意 | 18 | 2.5 | 100.0 |
| Q4-8.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善家長對學校支持態度方面感到 | 非常不滿意 | 21 | 2.9 | 2.9 |
| | 不滿意 | 157 | 21.7 | 24.6 |
| | 尚可 | 404 | 55.9 | 80.5 |
| | 滿意 | 129 | 17.8 | 98.3 |
| | 非常滿意 | 12 | 1.7 | 100.0 |
| Q4-9.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善師生間的關係方面感到 | 非常不滿意 | 12 | 1.7 | 1.7 |
| | 不滿意 | 102 | 14.1 | 15.8 |
| | 尚可 | 419 | 58.0 | 73.7 |
| | 滿意 | 171 | 23.7 | 97.4 |
| | 非常滿意 | 19 | 2.6 | 100.0 |
| Q4-10.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善同仁間工作氣氛方面感到 | 非常不滿意 | 9 | 1.2 | 1.2 |
| | 不滿意 | 86 | 11.9 | 13.1 |
| | 尚可 | 390 | 53.9 | 67.1 |
| | 滿意 | 217 | 30.0 | 97.1 |
| | 非常滿意 | 21 | 2.9 | 100.0 |
| Q4-11.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在校本特色發展的方面感到 | 非常不滿意 | 15 | 2.1 | 2.1 |
| | 不滿意 | 126 | 17.4 | 19.5 |
| | 尚可 | 332 | 45.9 | 65.4 |
| | 滿意 | 222 | 30.7 | 96.1 |
| | 非常滿意 | 28 | 3.9 | 100.0 |
| 總和 | | 723 | 100.0 | |

由表 4-4 發現：就「尚可」選項而言，選項介於 58%至 45.9%，各題項中「尚可」百分比均為最高，且高於各題項「非常滿意」及「滿意」兩者合計百分比和「非常不滿意」及「不滿意」兩者合計百分比，顯示大部分教師對學校策略聯盟學校效能提升滿意度並無特別知覺。若不計

「尚可」選項，以「非常滿意」及「滿意」合計百分比和「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比，比較各題項，結果如下：

- 1.在改善環境設備方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 19.7%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 30%，顯示教師有二成左右感到滿意低於三成不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在改善環境設備之滿意度屬中下等程度。
- 2.在提升教學品質方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 29.1%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 19%，顯示教師有二成九左右感到滿意高於一成九不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在提升教學品質方面之滿意度屬中上等程度。
- 3.在改善學生行為方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 18.3%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 24.7%，顯示教師有一成八左右感到滿意低於二成五左右不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在改善學生行為之滿意度屬中下等程度。
- 4.在提升行政領導管理效率方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 26.3%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 20.1%，顯示教師有二成六左右感到滿意高於二成不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在提升行政領導管理效率方面之滿意度屬中上等程度。
- 5.在改善學生學習態度方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 24.6%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 21%，顯示教師有二成五左右感到滿意高於二成一不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在改善學生學習態度方面之滿意度屬中上等程度。
- 6.在教學工作成就方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 29.9%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 18%，顯示教師有三成左右感到滿意高於一成八不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯

盟方案後在教學工作成就方面之滿意度屬中上等程度。

- 7.在提升課程設計能力方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 27.9%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 20.7%，顯示教師有二成八左右感到滿意高於二成一不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在提升課程設計能力方面之滿意度屬中上等程度。
- 8.在改善家長對學校支持的態度方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 19.5%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 24.6%，顯示教師有二成左右感到滿意低於二成五左右不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在改善家長對學校支持的態度方面之滿意度屬中下等程度。
- 9.在改善師生間的關係方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 26.3%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 15.8%，顯示教師有二成六左右感到滿意高於一成六不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在改善師生間的關係方面之滿意度屬中上等程度。
- 10.在改善同仁間工作氣氛方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 32.9%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 13.1%，顯示教師有三成三左右感到滿意高於一成三不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在改善同仁間工作氣氛方面之滿意度屬中上等程度。
- 11.在協助本校特色發展的方面：「滿意」及「非常滿意」佔全部教師人數之 34.6%；「非常不滿意」及「不滿意」佔全部教師人數之 19.5%，顯示教師有三成五左右感到滿意高於二成左右不滿意，國民小學教師對參加學校策略聯盟方案後在協助本校特色發展的方面之滿意度屬中上等程度。

由研究發現，若不計「尚可」選項，學校策略聯盟預期目標達成滿

意度之現況各題項中，在「提升教學品質」、「提升行政領導管理效率」、「改善學生學習態度」、「教學工作成就」、「提升課程設計能力」、「改善師生間的關係」、「改善同仁間工作氣氛」及「協助本校特色發展」等方面，「非常滿意」及「滿意」的合計百分比高於「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比，顯示教師在上述題項偏向滿意程度，其中又以「協助本校特色發展」方面的滿意度最高。而在「參加學校策略聯盟方案後，改善環境設備」、「改善學生行爲」和「改善家長對學校支持的態度」等方面，「非常不滿意」及「不滿意」合計百分比高於「非常滿意」及「滿意」合計百分比，顯示教師在這三題項偏向不滿意程度，其中又以「參加學校策略聯盟方案後，改善環境設備」方面的滿意度最低。

（四）學校策略聯盟整體滿意度之題項現況分析

由表 4-2、表 4-3、表 4-4 發現，在所有題項中，教師滿意度最高的前三名為「辦理有關教師專業進修活動的過程」、「教育局提供交通車以利聯盟學校交流進行的做法」、「在促進學校資源有效利用」；教師最不滿意的前三名為「減輕教師工作負擔的成效」、「參加學校策略聯盟方案後，在改善環境設備」、「參加學校策略聯盟方案後，在改善學生行爲」。就整體滿意度現況之題項而言，共有 26 個題項教師偏向滿意程度，有 6 個題項教師偏向不滿意程度。換句話說，除「減輕教師工作負擔的成效」、「參加學校策略聯盟方案後，在改善環境設備」、「參加學校策略聯盟方案後，在改善學生行爲」、「參加學校策略聯盟方案後，在改善家長對學校支持的態度」、「聯盟後的敘獎措施」、「縮短城鄉差距的成效」等 6 個題項教師偏向不滿意，其餘題 26 個題項教師偏向滿意。

二、學校策略聯盟各分層面、層面及整體滿意度現況分析

本部份以統計分析學校策略聯盟各分層面、層面及整體在 Likert 五點量表的得分情形，分析各層面每題平均得分，以中數 3 分為分界點，得分大於 3 分，顯示教師對學校策略聯盟滿意度較高；反之，得分小於 3 分，顯示教師對學校策略聯盟滿意度較低。

教師對學校策略聯盟各層面及整體滿意度現況之重複量數單因子變異數分析摘要表及學校策略聯盟整體滿意度層面 LSD 事後比較分析摘要表，如表 4-5、表 4-6 所示：

表 4-5 學校策略聯盟各層面及整體滿意度現況現況之重複量數單因子變異數分析摘要表

| 層面 | 有效樣本數 | 題平均數 | F 值 | LSD 法事後比較 |
|-------------|-------|------|-------|-----------|
| 1.預期目標達成滿意度 | 723 | 3.08 | 53.50 | |
| 2.運作過程滿意度 | 723 | 3.19 | | 2>1、3 |
| 3.學校效能提升滿意度 | 723 | 3.06 | | |
| 整體滿意度 | 723 | 3.11 | | |

表 4-6 學校策略聯盟整體滿意度層面 LSD 事後比較分析摘要表

| (I) 策略聯盟 | (J) 策略聯盟 | 平均數 | | |
|-----------|-----------|----------|------|------|
| | | 差異 (I-J) | 標準差 | P 值 |
| 預期目標達成滿意度 | 運作過程滿意度 | -.113* | .015 | .000 |
| | 學校效能提升滿意度 | .018 | .013 | .171 |
| 運作過程滿意度 | 預期目標達成滿意度 | .113* | .015 | .000 |
| | 學校效能提升滿意度 | .131* | .013 | .000 |
| 學校效能提升滿意度 | 預期目標達成滿意度 | -.018 | .013 | .171 |
| | 運作過程滿意度 | -.131* | .013 | .000 |

由表4-5、表4-6發現：

- 1.就整體而言，國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」的每題平均得分3.11分，在五點量表中，中數為3.00分，顯示出目前國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度現況屬中上程度，但只比中數稍高。
- 2.就各層面而言，因為此相依樣本單因子變異數分析違反球形檢定，Mauchly's $W=.97$ ($\chi^2 = 23.72$, $p<.05$)，本研究依據Greenhouse-Geisser法修正後的自由度計算 $F_{(1.94,1398.73)} = 53.50$, $p=.000<.05$ ，因此在不同的層面上，滿意度的確有所不同。再經由LSD法事後比較發現，運作過程滿意度顯著高於預期目標達成滿意度以及學校效能提升滿意度。而在三個層面中平均數比較，以「運作過程滿意度」最高，每題平均得分3.19分；其次為「預期目標達成滿意度」，每題平均得分3.08分；最後為「學校效能提升滿意度」，每題平均得分3.06分。各層面每題平均得分都大於3分，顯示教師在學校策略聯盟整體三層面的滿意度屬中上程度。其中，「學校效能提升滿意度」的每題平均得分3.06分為所有層面最低，顯示教師對學校策略聯盟學校效能提升的滿意度最低。

第二節 不同背景變項的教師對學校策略聯盟整體滿意度之差異分析與討論

本節旨在探究不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度的各層面及整體上的差異情形，並就研究結果進行討論與驗證。

為探究不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度的各層面及整體上是否有差異，以不同教師背景變項為自變數，分別以策略聯盟的「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」三層面及「整體滿意度」為依變項，進行單因子變異數分析，若顯著水準($p < .05$)，則進行 LSD 法事後比較，以了解各組的差異情形。

壹、不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度之差異分析

以下就不同性別、年齡、年資、學歷、職務、學校類型、學校所在地的國民小學教師背景變項對學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面之差異加以比較分析。

一、性別

本部份旨在考驗假設 1-1：「不同性別的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「性別」（男、女）為自變項，「預期目標達成滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-7 所示：

表 4-7 不同性別教師在「預期目標達成滿意度」各分層面單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 性別 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|------|-----|------|-----|------|
| 提升學習成效滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.14 | .64 | 3.32 |
| | 2. 女 | 390 | 3.05 | .70 | |
| 資源整合共享滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.07 | .69 | .01 |
| | 2. 女 | 390 | 3.06 | .68 | |

由表 4-7 中得知：不同性別教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同性別教師在「預期目標達成滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 1-1，沒有獲得支持。

二、年齡

本部份旨在考驗假設 1-2：「不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「年齡」（30 歲以下、31 至 40 歲、41 至 50 歲、51 歲以上）為自變項，「預期目標達成滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-8 所示：

表 4-8 不同年齡教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 年齡 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|-----------|------------|-----|------|-----|--------|--------------|
| 提升學習成效滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.05 | .65 | 4.68** | 4 > 1、2、3 |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 3.04 | .69 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.17 | .67 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.42 | .55 | | |
| 資源整合共享滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.06 | .67 | 2.88* | 4 > 1、2 |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 3.01 | .69 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.11 | .70 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.32 | .54 | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

由表4-8中得知：不同年齡教師在「預期目標達成滿意度」的提升學習成效滿意度（ $F = 4.68$, $p < .01$ ）、資源整合共享滿意度（ $F = 2.88$, $p < .05$ ）分層面，其顯著性考驗，F值均達到顯著水準。再以LSD法進行事後比較發現，在「提升學習成效滿意度」分層面，51歲以上教師顯著高於50歲以下教師；在「資源整合共享滿意度」分層面，51歲以上教師顯著高於40歲以下教師。本研究假設1-2，獲得支持。

三、年資

本部份旨在考驗假設 1-3：「不同年資的國民小學教師在學校策略

聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「年資」（5 年以下、6 至 15 年、16 至 25 年、26 年以上）為自變項，「預期目標達成滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-9 所示：

表 4-9 不同年資教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 年資 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|------------|-----|------|-----|------|
| 提升學習成效滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.05 | .64 | 1.74 |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.10 | .71 | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.06 | .69 | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.27 | .59 | |
| 資源整合共享滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.04 | .65 | 1.00 |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.05 | .72 | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.06 | .68 | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.21 | .61 | |

由表 4-9 中得知：不同年資教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同年資教師在「預期目標達成滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 1-3，沒有獲得支持。

四、學歷

本部份旨在考驗假設 1-4：「不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學歷」（專科、大學、研究所以上）為自變項，「預期目標達成滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-10 所示：

表 4-10 不同學歷教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學歷 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|----------|-----|------|-----|------|
| 提升學習成效滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.25 | .58 | 1.01 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.08 | .67 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.15 | .72 | |
| 資源整合共享滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.18 | .69 | .79 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.05 | .67 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.12 | .74 | |

由表 4-10 中得知：不同學歷教師在「預期目標達成滿意度」各分層

面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學歷教師在「預期目標達成滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 1-4，沒有獲得支持。

五、職務

本部份旨在考驗假設 1-5：「不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「職務」（校長、兼任主任、兼任組長、級任老師、科任教師）為自變項，「預期目標達成滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-11 所示：

表 4-11 不同職務教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 職務 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|---------|-----|------|-----|------|
| 提升學習成效滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.23 | .56 | 2.33 |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.17 | .64 | |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 3.01 | .64 | |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.06 | .69 | |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.25 | .75 | |
| 資源整合共享滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.17 | .57 | 2.23 |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.14 | .67 | |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 2.94 | .68 | |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.04 | .70 | |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.20 | .71 | |

由表 4-11 中得知：不同職務教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同職務教師在「預期目標達成滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 1-5，沒有獲得支持。

六、學校類型

本部份旨在考驗假設 1-6：「不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學校類型」（一般地區、偏遠地區、特偏地區）為自變項，「預期目標達成滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-12 所示：

表 4-12 不同學校類型教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學校類型 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|---------|-----|------|-----|-----|
| 提升學習成效滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.09 | .69 | .02 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.09 | .68 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.10 | .65 | |
| 資源整合共享滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.05 | .73 | .04 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.06 | .68 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.07 | .63 | |

由表 4-12 中得知：不同學校類型教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學校類型教師在「預期目標達成滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 1-6，沒有獲得支持。

七、學校所在地

本部份旨在考驗假設 1-7：「不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學校所在地」（台東市區、大武區、關山區、成功區、離島）為自變項，「預期目標達成滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-13 所示：

表 4-13 不同學校所在地教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學校所在地 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|---------|-----|------|-----|-----|
| 提升學習成效滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.09 | .69 | .73 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.12 | .63 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.14 | .68 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.02 | .73 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.03 | .53 | |
| 資源整合共享滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.05 | .73 | .66 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.02 | .67 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.12 | .65 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.04 | .73 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.01 | .53 | |

由表 4-13 中得知：不同學校所在地教師在「預期目標達成滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學校所在地教師在「預期目標達成滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 1-7，沒有獲得支持。

貳、不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度之差異分析

一、性別

本部份旨在考驗假設 2-1：「不同性別的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「性別」（男、女）為自變項，「運作過程滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-14 所示：

表 4-14 不同性別教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 性別 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|------|-----|------|-----|-----|
| 活動過程滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.20 | .65 | .02 |
| | 2. 女 | 390 | 3.19 | .63 | |
| 管理滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.17 | .70 | .01 |
| | 2. 女 | 390 | 3.16 | .65 | |
| 配套措施滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.24 | .73 | .30 |
| | 2. 女 | 390 | 3.21 | .65 | |

由表 4-14 中得知：不同性別教師在「運作過程滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同性別教師在「運作過程滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 2-1，沒有獲得支持。

二、年齡

本部份旨在考驗假設 2-2：「不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「年齡」（30 歲以下、31 至 40 歲、41 至 50 歲、51 歲以上）為自變項，「運作過程滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-15 所示。

由表 4-15 中得知：不同年齡教師在「運作過程滿意度」的活動過程滿意度（ $F=4.43, p < .01$ ）、管理滿意度（ $F=6.32, p < .001$ ）分層面，

其顯著性考驗，F 值均達到顯著水準；在配套措施滿意度，其顯著性考驗，F 值則未達顯著水準。

再以 LSD 法進行事後比較結果發現，41 歲以上教師在「活動過程滿意度」和「管理滿意度」顯著高於 40 歲以下教師。本研究假設 2-2，獲得支持。

表 4-15 不同年齡教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 年齡 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|---------|------------|-----|------|-----|---------|----------------|
| 活動過程滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.17 | .62 | 4.43** | 4>1、2 3>1、2 |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 3.14 | .65 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.32 | .64 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.42 | .49 | | |
| 管理滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.10 | .66 | 6.32*** | 4>1、2 3>1、2 |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 3.11 | .68 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.30 | .67 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.46 | .54 | | |
| 配套措施滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.24 | .68 | 1.00 | |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 3.18 | .72 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.28 | .68 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.28 | .55 | | |

** $p < .01$ *** $p < .001$

三、年資

本部份旨在考驗假設 2-3：「不同年資的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「年資」（5 年以下、6 至 15 年、16 至 25 年、26 年以上）為自變項，「運作過程滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-16 所示。

由表 4-16 中得知：不同年資教師在「運作過程滿意度」的管理滿意度（ $F = 3.36, p < .05$ ）分層面，其顯著性考驗，F 值達顯著水準；在活動過程滿意度、配套措施滿意度，其顯著性考驗，F 值則未達顯著水準。

再以 LSD 法進行事後比較結果發現，在「管理滿意度」分層面，年資 26 年以上教師顯著高於年資 15 年以下教師。本研究假設 2-3，部分獲得支持。

表 4-16 不同年資教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 年資 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|---------|------------|-----|------|-----|-------|--------------|
| 活動過程滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.17 | .64 | 2.11 | |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.17 | .64 | | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.23 | .64 | | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.39 | .61 | | |
| 管理滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.12 | .65 | 3.36* | 4>1、2 |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.14 | .67 | | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.21 | .72 | | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.41 | .60 | | |
| 配套措施滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.22 | .72 | .48 | |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.20 | .70 | | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.28 | .66 | | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.28 | .62 | | |

* $p < .05$

四、學歷

本部份旨在考驗假設 2-4：「不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學歷」（專科、大學、研究所以上）為自變項，「運作過程滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-17 所示：

表 4-17 不同學歷教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學歷 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|----------|-----|------|-----|------|
| 活動過程滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.35 | .74 | 1.64 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.18 | .62 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.28 | .70 | |
| 管理滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.30 | .62 | 2.26 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.14 | .66 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.27 | .70 | |
| 配套措施滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.30 | .65 | 1.69 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.20 | .69 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.32 | .69 | |

由表 4-17 中得知：不同學歷教師在「運作過程滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學歷教師在「運作過程滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 2-4，沒有獲得支持。

五、職務

本部份旨在考驗假設 2-5：「不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「職務」（校長、兼任主任、兼任組長、級任老師、科任教師）為自變項，「運作過程滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-18 所示：

表 4-18 不同職務教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 職務 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|---------|---------|-----|------|-----|--------|--------------|
| 活動過程滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.39 | .61 | 2.99* | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.27 | .56 | | 1>3、4 |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 3.12 | .65 | | 2>3 |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.16 | .65 | | 5>3 |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.34 | .72 | | |
| 管理滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.43 | .65 | 4.98** | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.24 | .63 | | 1>3、4 |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 3.01 | .71 | | 2>3 |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.13 | .65 | | 5>3、4 |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.34 | .71 | | |
| 配套措施滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.47 | .70 | 3.23* | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.33 | .62 | | |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 3.13 | .79 | | 1>3、4 |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.18 | .65 | | 2>3、4 |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.28 | .81 | | |

* $P < .05$ ** $P < .01$

由表 4-18 中得知：不同職務教師在「運作過程滿意度」的活動過程滿意度（ $F = 2.99, p < .05$ ）、管理滿意度（ $F = 4.98, p < .01$ ）、配套措施滿意度（ $F = 3.23, p < .05$ ）分層面，其顯著性考驗，F 值均達顯著水準。

再以 LSD 法進行事後比較發現，在「活動過程滿意度」分層面，校長顯著高於兼任組長和級任老師，且兼任主任和科任教師顯著高於兼任組長；在「管理滿意度」分層面，校長和科任教師顯著高於兼任組長和級任老師，且兼任主任顯著高於兼任組長；在「配套措施滿意度」分層面，校長和兼任主任顯著高於兼任組長和級任老師。本研究假設 2-5，獲得支持。

六、學校類型

本部份旨在考驗假設 2-6：「不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學校類型」（一般地區、偏遠地區、特偏地區）為自變項，「運作過程滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-19 所示：

表 4-19 不同學校類型教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學校類型 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|---------|-----|------|-----|-----|
| 活動過程滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.24 | .63 | .75 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.17 | .64 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.20 | .65 | |
| 管理滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.19 | .67 | .85 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.17 | .66 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.10 | .69 | |
| 配套措施滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.27 | .69 | .52 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.21 | .70 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.20 | .68 | |

由表 4-19 中得知：不同學校類型教師在「運作過程滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學校類型教師在「運作過程滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 2-6，沒有獲得支持。

七、學校所在地

本部份旨在考驗假設 2-7：「不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學校所在地」（台東市區、大武區、關山區、成功區、離島）為自變項，「運作過程滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-20 所示。

由表 4-20 中得知：不同學校所在地教師在「運作過程滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學校所在地教師在「運作過程滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 2-7，沒有獲得支持。

表 4-20 不同學校所在地教師在「運作過程滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學校所在地 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|---------|-----|------|-----|------|
| 活動過程滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.24 | .63 | .83 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.20 | .65 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.22 | .59 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.13 | .71 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.11 | .63 | |
| 管理滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.19 | .67 | 2.09 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.18 | .67 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.23 | .61 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.05 | .73 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.03 | .70 | |
| 配套措施滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.27 | .69 | 1.66 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.11 | .72 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.27 | .68 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.23 | .70 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.10 | .65 | |

參、不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度之差異分析

一、性別

本部份旨在考驗假設 3-1：「不同性別的國民小學教師學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「性別」（男、女）為自變項，「學校效能提升滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-21 所示：

表 4-21 不同性別教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 性別 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|------|-----|------|-----|------|
| 行政效能滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.05 | .71 | .29 |
| | 2. 女 | 390 | 3.02 | .65 | |
| 教學效能滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.09 | .64 | 1.74 |
| | 2. 女 | 390 | 3.02 | .65 | |
| 人際關係滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.13 | .64 | 3.03 |
| | 2. 女 | 390 | 3.05 | .63 | |

由表 4-21 中得知：不同性別教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同性別教師在「學校效能提升滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 3-1，沒有獲得支持。

二、年齡

本部份旨在考驗假設 3-2：「不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「年齡」（30 歲以下、31 至 40 歲、41 至 50 歲、51 歲以上）為自變項，「學校效能提升滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-22 所示：

表 4-22 不同年齡教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 年齡 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|---------|------------|-----|------|-----|-------|------------------|
| 行政效能滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.03 | .66 | 3.06* | 4 > 1、2 3 > 2 |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 2.98 | .71 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.11 | .64 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.27 | .51 | | |
| 教學效能滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.05 | .62 | 3.35* | 4 > 1、2 3 > 2 |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 2.99 | .67 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.13 | .64 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.29 | .57 | | |
| 人際關係滿意度 | 1. 30 歲以下 | 208 | 3.09 | .64 | 2.40 | |
| | 2. 31-40 歲 | 329 | 3.04 | .65 | | |
| | 3. 41-50 歲 | 147 | 3.15 | .62 | | |
| | 4. 51 歲以上 | 39 | 3.28 | .56 | | |

* $P < .05$

由表 4-22 中得知：不同年齡教師在「學校效能提升滿意度」的行政效能滿意度（ $F = 3.06$, $p < .05$ ）、教學效能滿意度（ $F = 3.35$, $p < .05$ ）分層面，其顯著性考驗，F 值均達到顯著水準；在人際關係滿意度，其顯著性考驗，F 值則未達顯著水準。

再以 LSD 法進行事後比較發現，在「行政效能滿意度」和「教學效能滿意度」分層面，51 歲以上教師顯著高於 40 歲以下教師，且 41-50 歲組教師顯著高於 31-40 歲組教師。本研究假設 3-2，部份獲得支持。

三、年資

本部份旨在考驗假設 3-3：「不同年資的國民小學教師在學校策略

聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「年資」（5年以下、6至15年、16至25年、26年以上）為自變項，「學校效能提升滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-23 所示：

表 4-23 不同年資教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 年資 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|------------|-----|------|-----|------|
| 行政效能滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.03 | .66 | 1.06 |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.01 | .71 | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.05 | .65 | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.18 | .56 | |
| 教學效能滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.07 | .61 | 1.96 |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.01 | .67 | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.04 | .64 | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.23 | .65 | |
| 人際關係滿意度 | 1. 5 年以下 | 234 | 3.10 | .63 | 1.44 |
| | 2. 6-15 年 | 323 | 3.04 | .66 | |
| | 3. 16-25 年 | 109 | 3.13 | .58 | |
| | 4. 26 年以上 | 57 | 3.22 | .63 | |

由表 4-23 中得知：不同年資教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同年資教師在「學校效能提升滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 3-3，沒有獲得支持。

四、學歷

本部份旨在考驗假設 3-4：「不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學歷」（專科、大學、研究所以上）為自變項，「學校效能提升滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-24 所示。

由表 4-24 中得知：不同學歷教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學歷教師在「學校效能提升滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 3-4，沒有獲得支持。

表 4-24 不同學歷教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學歷 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|----------|-----|------|-----|-----|
| 行政效能滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.24 | .66 | .94 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.02 | .67 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.07 | .71 | |
| 教學效能滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.25 | .59 | .79 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.05 | .64 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.07 | .70 | |
| 人際關係滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.24 | .56 | .64 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.08 | .63 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.12 | .69 | |

五、職務

本部份旨在考驗假設 3-5：「不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「職務」（校長、兼任主任、兼任組長、級任老師、科任教師）為自變項，「學校效能提升滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-25 所示：

表 4-25 不同職務教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 職務 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|---------|---------|-----|------|-----|-------|--------------|
| 行政效能滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.19 | .54 | 2.73* | 1>3 5>3 |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.05 | .63 | | |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 2.90 | .67 | | |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.03 | .69 | | |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.21 | .79 | | |
| 教學效能滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.16 | .60 | 2.24 | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.08 | .59 | | |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 2.95 | .62 | | |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.05 | .67 | | |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.24 | .69 | | |
| 人際關係滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.20 | .53 | 2.20 | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.10 | .58 | | |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 3.01 | .59 | | |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.07 | .66 | | |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.29 | .76 | | |

* $p < .05$

由表 4-25 中得知：不同職務教師在「學校效能提升滿意度」的行政效能滿意度 ($F=2.73, p < .05$) 分層面其顯著性考驗，F 值達顯著水準；在教學效能滿意度、人際關係滿意度其顯著性考驗，F 值未達顯著水準。

再以 LSD 法進行事後比較發現，在「行政效能滿意度」分層面，校長和科任教師顯著高於兼任組長。本研究假設 3-5，部分獲得支持。

六、學校類型

本部份旨在考驗假設 3-6：「不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學校類型」（一般地區、偏遠地區、特偏地區）為自變項，「學校效能提升滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-26 所示：

表 4-26 不同學校類型教師在「目標達成滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學校類型 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|---------|-----|------|-----|------|
| 行政效能滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.03 | .68 | .06 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.04 | .70 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.03 | .62 | |
| 教學效能滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 2.99 | .69 | 1.48 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.06 | .66 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.11 | .56 | |
| 人際關係滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.08 | .65 | .05 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.09 | .65 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.10 | .59 | |

由表 4-26 中得知：不同學校類型教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學校類型教師在「學校效能提升滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 3-6，沒有獲得支持。

七、學校所在地

本部份旨在考驗假設 3-7：「不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度各分層面上有顯著差異」。以教師背景變項「學校所在地」（台東市區、大武區、關山區、成功區、離島）為

自變項，「學校效能提升滿意度」各分層面為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-27 所示：

表 4-27 不同學校所在地教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的單因子變異數分析摘要表

| 分層面 | 學校所在地 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|---------|---------|-----|------|-----|------|
| 行政效能滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.03 | .68 | 1.80 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.01 | .70 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.13 | .64 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 2.95 | .72 | |
| | 5. 離島 | 46 | 2.98 | .61 | |
| 教學效能滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 2.99 | .69 | 1.63 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.10 | .65 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.12 | .61 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 2.99 | .65 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.01 | .60 | |
| 人際關係滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.08 | .65 | 1.52 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.08 | .67 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.16 | .61 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.00 | .64 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.07 | .60 | |

由表 4-27 中得知：不同學校所在地教師在「學校效能提升滿意度」各分層面的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學校所在地教師在「學校效能提升滿意度」各分層面上，沒有顯著差異存在。本研究假設 3-7，沒有獲得支持。

肆、不同背景變項的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度之差異分析

一、性別

本部份旨在考驗假設 4-1：「不同性別的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上有顯著差異」。以教師背景變項「性別」（男、女）為自變項，「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-28 所示。

由表 4-28 中得知：不同性別的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體上的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同性別的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體

的滿意度上，都沒有顯著差異存在。本研究假設 4-1，沒有獲得支持。

表 4-28 不同性別教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體上的單因子變異數分析摘要表

| 層面 | 性別 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|------|-----|------|-----|------|
| 預期目標達成滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.10 | .64 | .84 |
| | 2. 女 | 390 | 3.06 | .67 | |
| 運作過程滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.19 | .62 | .05 |
| | 2. 女 | 390 | 3.18 | .57 | |
| 學校效能提升滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.09 | .62 | 1.65 |
| | 2. 女 | 390 | 3.03 | .61 | |
| 整體滿意度 | 1. 男 | 333 | 3.13 | .59 | .79 |
| | 2. 女 | 390 | 3.09 | .58 | |

二、年齡

本部份旨在考驗假設4-2：「不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上有顯著差異」。以教師背景變項「年齡」（30歲以下、31至40歲、41至50歲、51歲以上）為自變項，「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表4-29所示：

表 4-29 不同年齡教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表

| 層面 | 年齡 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|-----------|-----------|-----|------|-----|--------|--------------------|
| 預期目標達成滿意度 | 1. 30歲以下 | 208 | 3.06 | .63 | 3.85** | 4 > 1、2 |
| | 2. 31-40歲 | 329 | 3.02 | .67 | | |
| | 3. 41-50歲 | 147 | 3.14 | .67 | | |
| | 4. 51歲以上 | 39 | 3.37 | .52 | | |
| 運作過程滿意度 | 1. 30歲以下 | 208 | 3.16 | .57 | 4.99** | 4 > 1、2 3 > 1、2 |
| | 2. 31-40歲 | 329 | 3.13 | .60 | | |
| | 3. 41-50歲 | 147 | 3.30 | .60 | | |
| | 4. 51歲以上 | 39 | 3.41 | .46 | | |
| 學校效能提升滿意度 | 1. 30歲以下 | 208 | 3.06 | .60 | 3.39* | 4 > 1、2 3 > 2 |
| | 2. 31-40歲 | 329 | 3.00 | .63 | | |
| | 3. 41-50歲 | 147 | 3.13 | .60 | | |
| | 4. 51歲以上 | 39 | 3.28 | .52 | | |
| 整體滿意度 | 1. 30歲以下 | 208 | 3.09 | .57 | 4.40** | 4 > 1、2 3 > 2 |
| | 2. 31-40歲 | 329 | 3.05 | .60 | | |
| | 3. 41-50歲 | 147 | 3.19 | .58 | | |
| | 4. 51歲以上 | 39 | 3.35 | .46 | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

由表4-29中得知：不同年齡的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」的聯盟預期目標達成滿意度（ $F = 3.85, p < .01$ ）、運作過程滿

意度 ($F = 4.99, p < .01$)、學校效能提升滿意度 ($F = 3.39, p < .05$) 三個層面及整體滿意度 ($F = 4.40, p < .01$) 的顯著性考驗，F值均達顯著差異水準。

再以LSD法進行事後比較發現，在學校策略聯盟「預期目標達成滿意度」層面，51歲以上教師顯著高於40歲以下教師；在學校策略聯盟運作過程滿意度層面，41歲以上教師顯著高於40歲以下教師；在學校策略聯盟「學校效能提升滿意度」層面及整體滿意度，51歲以上教師顯著高於40歲以下教師，且41-50歲組教師顯著高於31-40歲組教師。本研究假設4-2，獲得支持。

三、年資

本部份旨在考驗假設4-3：「不同年資的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上有顯著差異」。以教師背景變項「年資」（5年以下、6至15年、16至25年、26年以上）為自變項，「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表4-30所示：

表 4-30 不同年資教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表

| 層面 | 年資 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|-----------|-----|------|-----|------|
| 預期目標達成滿意度 | 1. 5年以下 | 234 | 3.05 | .62 | 1.73 |
| | 2. 6-15年 | 323 | 3.07 | .69 | |
| | 3. 16-25年 | 109 | 3.06 | .66 | |
| | 4. 26年以上 | 57 | 3.24 | .58 | |
| 運作過程滿意度 | 1. 5年以下 | 234 | 3.16 | .59 | 2.52 |
| | 2. 6-15年 | 323 | 3.17 | .58 | |
| | 3. 16-25年 | 109 | 3.23 | .61 | |
| | 4. 26年以上 | 57 | 3.38 | .55 | |
| 學校效能提升滿意度 | 1. 5年以下 | 234 | 3.07 | .59 | 1.66 |
| | 2. 6-15年 | 323 | 3.02 | .65 | |
| | 3. 16-25年 | 109 | 3.07 | .59 | |
| | 4. 26年以上 | 57 | 3.21 | .57 | |
| 整體滿意度 | 1. 5年以下 | 234 | 3.09 | .56 | 1.80 |
| | 2. 6-15年 | 323 | 3.08 | .61 | |
| | 3. 16-25年 | 109 | 3.11 | .58 | |
| | 4. 26年以上 | 57 | 3.27 | .53 | |

由表 4-30 中得知：不同年資的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不

同年資的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的滿意度上，都沒有顯著差異存在。本研究假設 4-3，沒有獲得支持。

四、學歷

本部份旨在考驗假設 4-4：「不同學歷的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上有顯著差異」。以教師背景變項「學歷」（專科、大學、研究所以上）為自變項，「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-31 所示：

表 4-31 不同學歷教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表

由表4-31中得知：不同學歷教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各

| 層面 | 學歷 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|----------|-----|------|-----|------|
| 預期目標達成滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.21 | .63 | .95 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.06 | .65 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.13 | .69 | |
| 運作過程滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.32 | .64 | 2.35 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.17 | .58 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.28 | .61 | |
| 學校效能提升滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.25 | .57 | .88 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.05 | .61 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.08 | .66 | |
| 整體滿意度 | 1. 專科 | 15 | 3.26 | .58 | 1.31 |
| | 2. 大學 | 589 | 3.09 | .57 | |
| | 3. 研究所以上 | 119 | 3.16 | .62 | |

層面及整體的顯著性考驗，F值均未達到顯著水準。顯示不同學歷的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的滿意度上，都沒有顯著差異存在。本研究假設4-4，沒有獲得支持。

五、職務

本部份旨在考驗假設 4-5：「不同職務的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上有顯著差異」以教師背景變項「職務」（校長、兼任組長、兼任主任、級任教師、科任教師）為自變項，「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表 4-32 所示：

表 4-32 不同職務教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表

| 層面 | 職務 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 | LSD法 事後比較 |
|-----------|---------|-----|------|-----|--------|--------------|
| 預期目標達成滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.20 | .54 | 2.42* | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.15 | .63 | | 1 > 3 |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 2.97 | .63 | | 2 > 3 |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.05 | .67 | | 5 > 3 |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.22 | .71 | | |
| 運作過程滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.42 | .55 | 4.65** | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.27 | .53 | | 1 > 3、4 |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 3.08 | .63 | | 2 > 3、4 |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.15 | .58 | | 5 > 3 |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.32 | .67 | | |
| 學校效能提升滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.18 | .52 | 2.61* | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.08 | .56 | | 1 > 3 |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 2.95 | .59 | | 5 > 3、4 |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.05 | .63 | | |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.24 | .70 | | |
| 整體滿意度 | 1. 校長 | 45 | 3.26 | .50 | 3.30* | |
| | 2. 兼任主任 | 133 | 3.16 | .53 | | 1 > 3 |
| | 3. 兼任組長 | 130 | 3.00 | .58 | | 2 > 3 |
| | 4. 級任老師 | 366 | 3.08 | .59 | | 5 > 3、4 |
| | 5. 科任教師 | 49 | 3.26 | .67 | | |

* $p < .05$ ** $p < .01$

由表4-32中得知：不同職務的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」的預期目標達成滿意度（ $F = 2.42, p < .05$ ）、運作過程滿意度（ $F = 4.65, p < .01$ ）、學校效能提升滿意度（ $F = 2.61, p < .05$ ）三個層面及整體滿意度（ $F = 3.30, p < .05$ ）的顯著性考驗，F值均達顯著差異水準。

再以 LSD 法進行事後比較發現，在學校策略聯盟「預期目標達成滿意度」層面，校長、兼任主任和科任教師顯著高於兼任組長；在學校策略聯盟「運作過程滿意度」層面，校長和兼任主任顯著高於兼任組長和級任教師，且科任教師顯著高於兼任組長；在學校策略聯盟「學校效能提升滿意度」層面，校長顯著高於兼任組長，且科任教師顯著高於兼任組長和級任教師；最後，在學校策略聯盟「整體滿意度」，校長和兼任主任顯著高於兼任組長，且科任教師顯著高於兼任組長和級任教師。本研究假設 4-5，獲得支持。

六、學校類型

本部份旨在考驗假設4-6：「不同學校類型的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上有顯著差異」。以教師背景變項「學校類型」（一般地區、偏遠地區、特偏地區）為自變項，「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表4-33所示：

表 4-33 不同學校類型教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表

| 層面 | 學校類型 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|---------|-----|------|-----|-----|
| 預期目標達成滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.07 | .69 | .03 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.08 | .65 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.09 | .62 | |
| 運作過程滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.23 | .59 | .59 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.18 | .59 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.16 | .59 | |
| 學校效能提升滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.02 | .64 | .45 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.06 | .63 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.08 | .54 | |
| 整體滿意度 | 1. 一般地區 | 190 | 3.10 | .60 | .01 |
| | 2. 偏遠地區 | 371 | 3.10 | .59 | |
| | 3. 特偏地區 | 162 | 3.11 | .54 | |

由表 4-33 中得知：不同學校類型教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。顯示不同學校類型的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的滿意度上，都沒有顯著差異存在。本研究假設 4-6，沒有獲得支持。

七、學校所在地

本部份旨在考驗假設4-7：「不同學校所在地的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度各層面及整體上有顯著差異」。以教師背景變項「學校所在地」（一般地區、偏遠地區、特偏地區）為自變項，「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體為依變項，進行單因子變異數分析，其結果如表4-34所示。

由表 4-34 中得知：不同學校所在地的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的顯著性考驗，F 值均未達到顯著水準。

顯示不同學校所在地的國民小學教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的滿意度上，都沒有顯著差異存在。本研究假設 4-7，沒有獲得支持。

表 4-34 不同學校所在地教師在「學校策略聯盟整體滿意度」各層面及整體的單因子變異數分析摘要表

| 層面 | 學校所在地 | 人數 | 題平均數 | 標準差 | F 值 |
|-----------|---------|-----|------|-----|------|
| 預期目標達成滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.07 | .69 | .63 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.06 | .62 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.13 | .64 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.03 | .71 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.02 | .52 | |
| 運作過程滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.23 | .59 | 1.41 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.17 | .59 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.23 | .55 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.12 | .65 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.08 | .59 | |
| 學校效能提升滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.02 | .64 | 1.64 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.07 | .62 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.14 | .58 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 2.98 | .63 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.02 | .57 | |
| 整體滿意度 | 1. 台東市區 | 190 | 3.10 | .60 | 1.12 |
| | 2. 大武區 | 130 | 3.10 | .58 | |
| | 3. 關山區 | 221 | 3.16 | .55 | |
| | 4. 成功區 | 136 | 3.04 | .63 | |
| | 5. 離島 | 46 | 3.04 | .49 | |

伍、綜合討論

不同個人背景變項的國民小學教師，對於「學校策略聯盟整體滿意度」各分層面、層面及整體的差異性綜合比較摘要表，如表4-35所示：

表 4-35 不同個人背景變項的國民小學教師，對於「學校策略聯盟整體滿意度」各分層面、層面及整體的差異性綜合比較摘要表

| | | 性別 | 年齡 | 年資 | 學歷 | 職務 | 學校類型 | 學校所在地 |
|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-------|---------|--------|-------|
| 分層面、層面及整體 | | 1.男 | 1.30歲以下 | 1.5年以下 | 1.專科 | 1.校長 | 1.一般地區 | 1.東區 |
| | | 2.女 | 2.31-40歲 | 2.6-15年 | 2.大學 | 2.兼任主任 | 2.偏遠地區 | 2.武區 |
| | | | 3.41-50歲 | 3.16-25年 | 3.研究所 | 3.兼任組長 | 3.特偏地區 | 3.關山區 |
| | | | 4.51歲以上 | 4.26年以上 | 以上 | 4.級任老師 | | 4.成外區 |
| | | | | | | 5.科班教師 | | 5.離島 |
| 預期目標達成滿意度 | 提升學習成效滿意度 | 4 > 1、2、3 | | | | | | |
| | 資源整合共享滿意度 | 4 > 1、2 | | | | | | |
| 運作過程滿意度 | 活動過程滿意度 | 4 > 1、2 | | | | 1 > 3、4 | | |
| | | 3 > 1、2 | | | | 2 > 3 | | |
| | | | | | | 5 > 3 | | |
| | 管理滿意度 | 4 > 1、2 | 4 > 1、2 | | | 1 > 3、4 | | |
| | | 3 > 1、2 | | | | 2 > 3 | | |
| | 配套措施滿意度 | | | | | 5 > 3、4 | | |
| | | | | | | 1 > 3、4 | | |
| | | | | | | 2 > 3、4 | | |
| 學校效能提升滿意度 | 行政效能滿意度 | 4 > 1、2 | | | | 1 > 3 | | |
| | | 3 > 2 | | | | 5 > 3 | | |
| | 教學效能滿意度 | 4 > 1、2 | | | | | | |
| | | 3 > 2 | | | | | | |
| | 人際關係滿意度 | | | | | | | |
| 整體滿意度 | 預期目標達成滿意度 | 4 > 1、2 | | | | 1 > 3 | | |
| | | | | | | 2 > 3 | | |
| | | | | | | 5 > 3 | | |
| | 運作過程滿意度 | 4 > 1、2 | | | | 1 > 3、4 | | |
| | | 3 > 1、2 | | | | 2 > 3、4 | | |
| | | | | | | 5 > 3 | | |
| | 學校效能提升滿意度 | 4 > 1、2 | | | | 1 > 3 | | |
| | | 3 > 2 | | | | 5 > 3、4 | | |
| 整體滿意度 | | 4 > 1、2 | | | | | | |
| | | 3 > 2 | | | | | | |

表 4-35 是不同個人背景變項的國民小學教師對於「學校策略聯盟整體滿意度」各分層面、層面及整體的差異情形，分別討論如下：

一、性別

就整體而言，本研究發現不同性別的教師在學校策略聯盟整體滿意度整體上，沒有顯著差異存在。可能是現今社會男女平等，受教育及職

務升遷上的機會並無不同，而台東縣學校策略聯盟方案的實施，由於學校男女教師均需參與，因此不會因性別而在滿意程度有差異。

就各層面而言，在學校策略聯盟整體滿意度三個層面—「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」層面，均沒有顯著差異存在。研究發現，在「預期目標達成滿意度」層面，與陳佩芝（2005）、施佑吉（2004）的研究結果相同；在「運作過程滿意度」層面，與施佑吉（2004）、蔡鳳薇（2003）研究發現，不同性別教師在策略聯盟做法部分有差異，結果不同。可能原因是男女教師在台東縣「學校策略聯盟方案」所得資訊相同，且聯盟活動相對校內活動而言，均屬大型活動，需男女教師共同參與，因此，不同的性別教師在滿意度上無顯著區別；在「學校效能提升滿意度」層面，結果與陳佩芝（2005）研究結果相同。

就各分層面而言，在學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面的兩個分層面—「提升學習成效滿意度」和「資源整合共享滿意度」；在學校策略聯盟運作過程滿意度層面的三個分層面—「活動過程滿意度」、「管理滿意度」和「配套措施滿意度」；在學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面的三個分層面—「行政效能滿意度」、「教學效能滿意度」和「人際關係滿意度」。以上各分層面，不同性別教師均無顯著差異存在。其中，在「資源整合共享滿意度」分層面，與蔡鳳薇（2003）研究發現，女性學校教育人員在「學校的資源分享」的贊同度，高於男性學校教育人員，結果不同。

二、年齡

就整體而言，本研究發現不同年齡教師在學校策略聯盟整體滿意度整體上有顯著差異存在。研究顯示，51歲以上教師顯著高於40歲以下教師，且41-50歲組教師顯著高於31-40歲組教師。

就各層面而言，在學校策略聯盟整體滿意度三個層面均有顯著差異

存在。研究發現，51歲以上教師在「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」層面，均顯著高於40歲以下教師；41-50歲組在「運作過程滿意度」層面，顯著高於40歲以下教師，此結果與張壽松（2003）的研究結果相同；41-50歲組教師在「學校效能提升滿意度」層面，顯著高於31-40歲組教師。

就各分層面而言，在學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面的兩個分層面，「提升學習成效滿意度」和「資源整合共享滿意度」分層面均有顯著差異存在。研究發現，51歲以上教師在「提升學習成效滿意度」顯著高於50歲以下教師。同時，51歲以上教師在「資源整合共享滿意度」顯著高於40歲以下教師；在學校策略聯盟運作過程滿意度層面的三個分層面中，在「配套措施滿意度」分層面沒有顯著差異存在，而在「活動過程滿意度」、「管理滿意度」兩個分層面有顯著差異存在。41歲以上教師在「活動過程滿意度」、「管理滿意度」顯著高於40歲以下教師；在學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面的三個分層面中，在「人際關係滿意度」分層面沒有顯著差異存在，而在「行政效能滿意度」、「教學效能滿意度」兩個分層面有顯著差異存在。在「行政效能滿意度」和「教學效能滿意度」分層面，51歲以上教師顯著高於40歲以下教師，且41-50歲組教師顯著高於31-40歲組教師。

綜合上述研究結果發現，年齡較高的51歲以上教師、41-50歲組教師滿意度較高，而年齡較輕的31-40歲組教師、30歲以下教師滿意度較低。其中，以51歲以上教師滿意度最高，其次為41-50歲組教師，再其次為30歲以下教師，最後為31-40歲組教師。其可能原因為年長教師（51歲以上、41-50歲組），人生順逆環境經歷較多、閱歷豐富，行政與教學經驗豐富，處理事務練達，且較了解學校學校生態，對於各項新的政策或工作，能很快掌握重點，因而對學校策略聯盟學校策略聯盟的概念易瞭解，能掌握策略聯盟目標概念及精髓，合作過程上較能駕輕就熟。同時，對各項資源的整合能力較佳，較能將工作做有效率的分配，因而

能感受校策略聯盟方案帶來的益處，所以，對策略聯盟整體滿意度也較高；此外，也可能是年長教師對近年來教育政策快速變化較無法適應，而策略聯盟的活動在教學與行政確實提供有效的助益，實質協助年長教師適應教育環境，因此滿意度也較高；另外，也可能一般年長教師在校服務時間較久，因而對學校策略聯盟方案有較多事件做比較基礎，可較易知覺其優點；而 40 歲以下的年較輕教師，人生經驗、閱歷較不足，處事不夠圓融，情緒較容易起伏，因而在過程中較容易有衝突，所以，滿意度較低。也可能因年紀較輕教師有理想，對學校策略盟寄予較高期望，因而會與實際成效有較大落差，而在滿意度會有差異。而 30 歲以下教師在學校服務時間較短，對於學校事務尚處學習階段，對許多事務較願意嘗試，可能因此滿意度稍高於 31-40 歲組教師。

三、年資

就整體而言，本研究發現不同年資教師在學校策略聯盟整體滿意度整體上，沒有顯著差異存在。

就各層面而言，本研究發現不同年資的教師在學校策略聯盟的「聯盟預期目標達成滿意度」、「聯盟運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」等三個層面上均無顯著差異。在「聯盟預期目標達成滿意度」層面，結果與施佑吉（2004）的研究發現，不同任教年資在策略聯盟認可程度上沒有顯著差異，結果相同；在「聯盟運作過程滿意度」層面，與施佑吉（2004）、黃玉利（2003）研究發現，不同年資在策略聯盟的實施做法上沒有顯著差異，其結果亦同。

就各分層面而言，除學校策略聯盟運作過程滿意度層面中的「管理滿意度」分層面外，其餘兩個分層面及預期目標達成滿意度層面中的兩個分層面和學校效能提升滿意度層面中的三個分層面，也均無顯著差異存在。研究發現，在學校策略聯盟運作過程滿意度層面中的「管理滿意度」分層面，年資26年以上教師在「管理滿意度」顯著高於年資15年以

下教師。可能原因是年資26年以上教師因服務時間較長，有服務熱忱，對學校工作敬業、樂業，熟悉學校的行政運作與發展，對於聯盟的運作過程的規劃、溝通協調、控制及成員間的相互信賴等管理，能有正確的管理觀念與較好的行政能力，所以遭遇的困難自然較少，因而對於學校策略聯盟整體滿意度高於年資15以下教師；也可能是26年以上教師已屆退休年齡對教育政策較不關心，凡事不與人計較，既使與人有衝突也無所謂，因而滿意度較高。

四、學歷

就整體而言，本研究發現不同學歷教師在學校策略聯盟整體滿意度整體上，沒有顯著差異存在。

就各層面而言，本研究發現不同年資的教師在學校策略聯盟「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」等三個層面上均無顯著差異。在「聯盟預期目標達成滿意度」層面，結果與施佑吉（2004）的研究發現，不同學歷對於策略聯盟認可程度沒有顯著差異，結果相同；在「聯盟運作過程滿意度」層面，與施佑吉（2004）研究發現，不同學歷在策略聯盟的實施做法上部份顯著差異，結果不同，可能是本研究所研究調查的對象均為實際參與策略聯盟工作的實務者，與其所研究對象的背景有差異所致；在「學校效能提升滿意度」層面，並無相關之探討，此層面有待進一步探討。

就各分層面而言，在「預期目標達成滿意度」的兩個分層面、「運作過程滿意度」的三個分層面及「聯盟運作過程滿意度」的三個分層面，均無顯著差異存在。

五、職務

就整體而言，本研究發現不同職務教師在學校策略聯盟整體滿意度整體上，有顯著差異存在。研究發現，在學校策略聯盟整體滿意度整體上，校長和主任滿意度顯著高於組長，且科任教師滿意度顯著高於組長

和級任老師。

就各層面而言，在學校策略聯盟整體滿意度三個層面均有顯著差異存在。研究發現，在「預期目標達成滿意度」層面，校長、主任和科任教師的滿意度顯著高於組長，與陳佩芝（2005）、施佑吉（2003）和蔡鳳薇（2003）研究發現，不同職務的學校教育人員在整體的學校策略聯盟可獲得的優勢看法上有顯著差異，結果相同；在「運作過程滿意度」層面，校長和主任的滿意度顯著高於組長和級任老師，且科任教師滿意度顯著高於組長，與黃玉利（2003）的研究結果相同，而與施佑吉（2003）、蔡鳳薇（2003）的研究發現，結果不同；在「學校效能提升滿意度」層面，校長滿意度顯著高於組長，且科任教師滿意度顯著高於組長和級任老師，與黃玉利（2003）、陳佩芝（2005）研究發現，對策略聯盟所能發揮功能的認知，校長、主任和科任教師高於組長和級任教師，結果相同。

就各分層面而言，在學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面的兩個分層面—「提升學習成效滿意度」和「資源整合共享滿意度」，均無顯著差異存在；在學校策略聯盟運作過程滿意度層面的三個分層面—「活動過程滿意度」、「管理滿意度」和「配套措施滿意度」，均有顯著差異存在；在學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面的三個分層面中，在「行政效能滿意度」分層面有顯著差異存在，而在「教學效能滿意度」和「人際關係滿意度」兩個分層面，則沒有顯著差異存在。研究發現，就學校策略聯盟運作過程滿意度層面而言，在「活動過程滿意度」分層面，校長滿意度顯著高於組長和級任老師，且主任和科任教師的滿意度顯著高於組長。在「管理滿意度」分層面，校長和科任教師的滿意度顯著高於組長和級任老師，且主任的滿意度顯著高於組長。在「配套措施滿意度」分層面，校長和主任的滿意度顯著高於組長和級任老師；就學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面而言，在「行政效能滿意度」分層面，校長和科任教師的滿意度顯著高於組長。

綜合上述研究結果發現，校長、主任和科任教師滿意度顯著高於組長和級任老師。可能是校長、主任為學校策略聯盟實際負責人對策略聯盟規劃運作參與較深，較瞭解策略聯盟所造成的變化，因此滿意度較高，而科任教師則因策略聯盟的活動，能給予學生在其任教科目有成果展現的機會，因此滿意度較高；也可能是校長、主任為學校策略聯盟實際負責人在填答時基於社會期望，因而有較高的滿意度；另外，是否校長、主任和科任教師本身對學校策略聯盟的期望較低，因此滿意度較高。而級任教師每日忙於級務工作，與班級學生相處密切，大部分精力多放在班級，較無法體察策略聯盟對學校所造成的變化，且活動頻頻、學生心思浮動，造成教學困擾，可能因此滿意度低。組長則可能因為是行政最基層執行者，工作本身就負擔沉重，學校策略聯盟活動增加工作上的負擔，讓其更感雪上加霜，甚且有組長兼任級任老師（六班以下學校，兩位組長至少有一人需兼級任老師），更讓其疲於奔命，可能因此滿意度最低。另外，也可能是組長和級任老師對學校策略聯盟的概念較不清楚或是對學校策略聯盟有較高的期望，造成其滿意度較低。

六、學校類型

就整體而言，本研究發現不同學校類型的教師在學校策略聯盟整體滿意度整體上，沒有顯著差異存在。可能原因是台東縣學校策略聯盟方案以區域相近為結盟原則，聯盟學校在學校類型相同的學校相結合，地區文化和社區背景及學校擁有的資源相近，彼此間差異性較小，因而對策略聯盟的滿意度較無深刻的感受，但其真正原因有待進一步探討。

就各層面而言，在學校策略聯盟整體滿意度三個分層面—「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」層面，均沒有顯著差異存在。研究發現，在「聯盟預期目標達成滿意度」層面，與施佑吉（2003）研究結果，學校地理位置對策略聯盟認可程度沒有顯著差異，結果相同；在「聯盟運作過程滿意度」層面，與黃玉利（2003）

的研究結果相同，而與施佑吉（2003）的研究結果不同；在「學校效能提升滿意度」層面，並無相關之探討，此層面有待進一步探討。

最後，就各分層面而言，在學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面的兩個分層面—「提升學習成效滿意度」和「資源整合共享滿意度」、在學校策略聯盟運作過程滿意度層面的三個分層面—「活動過程滿意度」、「管理滿意度」和「配套措施滿意度」、在學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面的三個分層面—「行政效能滿意度」、「教學效能滿意度」和「人際關係滿意度」，均無顯著差異存在。

七、學校所在地

就整體而言，本研究發現不同學校所在地的教師在學校策略聯盟整體滿意度整體上，沒有顯著差異存在。可能原因是台東縣學校策略聯盟方案是以鄰近學校所結盟，學校背景諸多相同，且學校規模相近所形成的學校策略聯盟，同質性高，對所帶來的助益較無深刻感受，其真正原因有待進一步探討。

就各層面而言，在學校策略聯盟整體滿意度三個層面—「預期目標達成滿意度」、「運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」層面，均沒有顯著差異存在。研究發現，在「聯盟預期目標達成滿意度」層面，與蔡鳳薇（2003）研究發現在整體的學校策略聯盟可獲得的優勢看法上，不同學校隸屬區域會有顯著的差異，結果不同，可能原因是台東縣學校策略聯盟方案實施的學校大多為規模較小，彼此擁有的資源相近而不多元，而台北市為都會區域資源豐富多元，相對而言確實能獲取所需資源，而在資源上的差異有關，其真正原因有待進一步探討；在「聯盟運作過程滿意度」層面，也與黃玉利（2003）研究發現，不同學校所在地的教師在知覺策略聯盟內涵上並無顯著差異，結果相同。在「學校效能提升滿意度」層面，也與黃玉利研究發現，不同學校所在地教師對開拓教育資源現況沒有顯著差異，結果相同。

就各分層面而言，在學校策略聯盟預期目標達成滿意度層面的兩個分層面—「提升學習成效滿意度」和「資源整合共享滿意度」、在學校策略聯盟運作過程滿意度層面的三個分層面—「活動過程滿意度」、「管理滿意度」和「配套措施滿意度」，及在學校策略聯盟學校效能提升滿意度層面的三個分層面—「行政效能滿意度」、「教學效能滿意度」和「人際關係滿意度」，均無顯著差異存在。其中，在「資源整合共享滿意度」分層面，與林文正（2000）研究結果不同。可能是台東縣學校策略聯盟方案，有經過教育局有計畫的加以規畫分區及有明確的執行計畫，所以，在教師對資源整合共享滿意度上沒有顯著差異。在「配套措施滿意度」分層面，與蔡鳳薇（2003）研究發現，與本研究結果不同。可能原因依研究者觀察台東縣策略聯盟方案在配套措施上，僅「獎勵措施」、「交通車配派」和「活動經費補助」三項，其中「活動經費補助」因在預試問卷統計分析中，未達信效度而予以刪除，是否因所採取配套措施過少而教師較無知覺，有待進一步探討。



第五章 結論與建議

本章共分兩節：第一節為結論；第二節為建議。依前述研究發現，將其歸納成爲結論，再根據結論提出建議，以供國民中小學、主管教育行政機關及未來研究建議的參考。

第一節 結論

依據研究目的，經過文獻資料分析及統計資料結果，可以歸納出下列幾點結論：

壹、目前國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度現況屬中上程度

台東縣「學校策略聯盟方案」，因應台東縣偏遠地區、特偏地區類型學校眾多及學校班級數、學生數少的教育現象，以「營造多元學習機會，提升學生學習成效」及「建立合作夥伴關係，學校資源共享整合」爲實施的主要目的，透過學校間策略聯盟，辦理各項有助學校發展及學生學習的活動，以跨校合作經營概念，試圖解決教育問題。多數的聯盟由成員依聯盟期望或共同特色爲聯盟來命名，建立聯盟發展願景，由聯盟內成員學校依各自需求辦理聯盟活動，有策略目標、依教育局公文分區聯盟成立聯盟組織架構，聯盟內的學校均有權利與義務協助聯盟發展，等同建立契約，透過學校策略聯盟方案因應台東縣的特殊教育現象，整合各校資源相互共享，且各校獨立運作不受聯盟事務影響，符合策略聯盟精神。

目前國民小學教師在學校策略聯盟滿意度現況，可得到以下結論：
一、國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度屬中上程度，但只比中數稍高。

- 二、在學校策略聯盟三個層面中，以「運作過程滿意度」最高，其次為「預期目標達成滿意度」，最後為「學校效能提升滿意度」。各層面每題平均得分都大於3分，顯示教師在學校策略聯盟整體三層面的滿意度屬中上程度。
- 三、在學校策略聯盟的八個分層面中，以「配套措施滿意度」分層面最高，而以「行政效能滿意度」分層面最低，其由高到低分別為配套措施滿意度、活動過程滿意度、管理滿意度、提升學習成效滿意度及人際關係滿意度、資源共享整合滿意度、教學效能滿意度、行政效能滿意度。
- 四、就整體滿意度現況的 32 個題項中，共有 26 個題項教師偏向滿意程度，有 6 個題項教師偏向不滿意程度。教師滿意度最高的前三名為「辦理有關教師專業進修活動的過程」、「教育局提供交通車以利聯盟學校交流進行的做法」、「在促進學校資源有效利用」；教師最不滿意的前三名為「減輕教師工作負擔的成效」、「參加學校策略聯盟方案後，在改善環境設備」、「參加學校策略聯盟方案後，在改善學生行為」。

貳、學校策略聯盟滿意度衡量指標可被解析為預期目標滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度三個層面。

為符合本研究目的台東縣學校策略聯盟滿意度，本研究歸納過去對策略聯盟滿意度層面之探討，結合台東縣學校策略聯盟方案之現況，成為學校策略聯盟滿意度之衡量指標，以編製調查問卷。為驗證問卷之建構效度，在因素分析中，設定萃取三個因素，並作正交均等變異法 (Equamax rotation)。之後以轉軸後之成份矩陣 (rotated component matrix)，觀察此成份矩陣中之因素負荷量之分佈以檢驗建構效度。研究結果顯示符合依照過去研究所建構之理論性層面。換句話說，驗證了學

校策略聯盟整體滿意度可被解析為預期目標滿意度、運作過程滿意度、學校效能提升滿意度三個層面。

參、不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟預期目標達成滿意度上有差異

不同性別、年資、學歷、職務、學校類型、學校所在地的國民小學教師，在學校策略聯盟預期目標達成滿意度上，並無顯著差異；不同年齡的國民小學教師則有差異。經統計分析事後比較發現：

- 一、51 歲以上教師在提升學習成效滿意度顯著高於 50 歲以下教師。
- 二、51 歲以上教師在資源整合共享滿意度顯著高於 40 歲以下教師。

肆、不同年齡、年資和職務的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度上有差異

不同性別、學歷、學校類型、學校所在地的國民小學教師，在學校策略聯盟運作過程滿意度上，並無顯著差異；不同年齡、年資和職務的國民小學教師則有差異。經統計分析事後比較發現：

- 一、41 歲以上教師在活動過程滿意度和管理滿意度顯著高於 40 歲以下教師。
- 二、年資 26 年以上教師在管理滿意度顯著高於年資 15 年以下教師。
- 三、在活動過程滿意度，校長顯著高於兼任組長和級任老師，且兼任主任和科任教師顯著高於兼任組長；在「管理滿意度」分層面，校長和科任教師顯著高於兼任組長和級任老師，且兼任主任顯著高於兼任組長；在「配套措施滿意度」分層面，校長和兼任主任顯著高於兼任組長和級任老師。

伍、不同年齡、職務的國民小學教師在學校策略聯盟學校效能提升滿意度上有差異

不同性別、年資、學歷、學校類型、學校所在地的國民小學教師，在學校策略聯盟學校效能提升滿意度上，並無顯著差異；而不同年齡和職務的國民小學教師則有差異。經統計分析事後比較發現：

- 一、在行政效能滿意度和教學效能滿意度，51 歲以上教師顯著高於 40 歲以下教師，且 41-50 歲組教師顯著高於 31-40 歲組教師。
- 二、校長和科任教師在行政效能滿意度顯著高於兼任組長。

陸、不同年齡、職務的國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度上有差異

不同性別、年資、學歷、學校類型、學校所在地的國民小學教師，在學校策略聯盟整體滿意度上，並無顯著差異；不同年齡和職務的國民小學教師則有差異。經統計分析事後比較發現：

- 一、在學校策略聯盟預期目標達成滿意度，51歲以上教師顯著高於40歲以下教師；在學校策略聯盟運作過程滿意度，41歲以上教師顯著高於40歲以下教師；在學校策略聯盟學校效能提升滿意度及整體滿意度，51歲以上教師顯著高於40歲以下教師，且41-50歲組教師顯著高於31-40歲組教師。
- 二、在學校策略聯盟預期目標達成滿意度，校長、兼任主任和科任教師顯著高於兼任組長；在學校策略聯盟運作過程滿意度，校長和兼任主任顯著高於兼任組長和級任教師，且科任教師顯著高於兼任組長；在學校策略聯盟學校效能提升滿意度，校長顯著高於兼任組長，且科任教師顯著高於兼任組長和級任教師；最後，在學校策略聯盟整體滿意度上，校長和兼任主任顯著高於兼任組長，且科任教師顯著高於兼任組長和級任教師。

第二節 建議

綜合以上之研究目的、文獻探討、實證結果分析、討論及結論，最後提出以下幾點建議，以供國民中小學學校、主管教育行政機關及後續研究的參考。

壹、針對學校之建議

綜觀台東縣學校策略聯盟前述之特色，但一個方案的實施不可能十全十美，必有其可供檢討及改進的地方，根據研究者觀察及研究發現，對台東縣學校策略聯盟提出以下建議：

一、審慎規劃聯盟活動

本研究發現在學校策略聯盟整體滿意度上，校長和主任實際負責各聯盟運作的人員滿意度高，而組長和級任教師滿意度較低，顯示負責參與學校策略聯盟規劃運作的人員，與第一線的執行者間有落差。同時，從現況分析中也發現，所有題項中以「減輕教師工作負擔的成效」，教師不滿意的百分比高達 41.6%，顯示出學校策略聯盟方案並未真正達到透過學校策略聯盟，減輕教師工作負擔的目的，反而是讓教師感覺增加工作負擔。另外，參與聯盟後在改善學生行為的成效，教師也偏向不滿意。聯盟會議也有部分聯盟也反應因學校策略聯盟使學生活動增加，造成學生心思浮動無心上課，讓教師在教學上感到困擾。針對上述問題，提出幾點建議：

(一) 多聽取教師意見：在聯盟在活動規畫上，有必要與學校教師充分討論，多聽取學校教師意見，尤其是行政最基層組長和與學生接觸最多的級任教師參與歸劃討論以提出確實可行方案，如此由下而上擴大參與層面，真正解決基層教師的在學校策略聯盟實施時的問題，才能實質發揮學校策略聯盟的功能，提升教學品質。

(二) 聯盟活動要與學校行事曆配合：聯盟活動規劃宜審慎規劃，要與學校行事活動相配合、有效控制活動的進行讓確實結合教學活動，尤其要將聯盟活動納入學校行事曆中，讓老師不會覺得策略聯盟活動增加負擔與困擾。

二、調查並整合各校資源有效改善學生學習環境

「資源整合共享」是策略聯盟共重要的精神之一，由本研究顯示，在「在促進學校資源有效利用」題項，有高達 42.4% 的教師認同並滿意學校策略聯盟的此一概念，但在學校策略聯盟「改善環境設備」題項教師最不滿意的程度，僅次於「減輕教師工作負擔的成效」題項，顯見教師認同策略聯盟此一概念但學校策略聯盟執行上並未達成此目的。因此，各聯盟宜先針對成員學校進行 SWOTS 分析，做好資源的調查、去除各校本位主義，並確實訂定資源分享、借用的規則，確實讓各校資源互補，以有效改善學校生學習環境。

三、聯盟學校間需加強溝通協調

策略聯盟並非萬靈丹，在企業許多失敗的例子，究其原因多是因為成員間的溝通問題。由於學校策略聯盟是跨校的合作，各學校有不同的文化，如何去除各校本位主義的作祟，各校能開誠佈公的合作，考驗各聯盟組織運作機制、團隊氣氛、領導效能等，這需要透過彼此間不斷的溝通，不論正式的聯盟會議，或是非正式的溝通，都有待各聯盟持續溝通進行，了解彼此的文化，增進彼此間了解，才能發揮聯盟更好的成效。在聯盟檢討會議中，部分學校提及聯盟重組，部分原因可能是聯盟組織的剛開始運作，對其他成員學校文化背景較不熟悉所致，因此運作上容易有誤解，聯盟間學校宜透過持續的溝通協調讓聯盟合作更愉快。尤其，要考慮成員背景的同質性與異同質性，加強溝通協調，規畫出真正符合需求的活動，建立聯盟特色。

四、辦理活動要考量更具教育性

台東縣學校策略聯盟方案在各聯盟辦理各項教師、學生、課程和資源整合活動上展現多元的面貌，但因為教育局所主導形成的策略聯盟，與企業策略聯盟基於自己真正的需求而形成的結盟方式不同，在聯盟初期發現部分聯盟交流活動規畫上，有流於形式為聯盟而聯盟的情形，沒有真正規畫各校的需求，因此，建議未來在辦理活動上宜針對需求，參酌其它聯盟活動，辦理符合自己聯盟特色及真正有助益學生學習、教師專業成長和學校發展的活動。

五、加強行銷並引進社會資源

本研究發現，學校策略聯盟方案在「改善家長對學校支持的態度方面」，教師不滿意程度高於滿意程度，顯見對此方案有待加強對外界宣導幫助家長、社會了解學校策略聯盟的構想及概念，進而獲得支持。如果各聯盟能將自己聯盟的特色加以擴大，同時針對聯盟成果加以對外發表，讓家長、社區及社會各界人士加以了解，進而願意參與提供聯盟協助，則將對學校形成莫大的助益，聯盟學校也都能同受其益。如此可引進外界資源，透過良好的行銷宣導引進各項資源，同時必要時回饋成果於社會，甚至形成學校與外界的異業結盟，也可有效改善解決學校資源缺乏的困境，並促成學校教學品質提升。台東縣實施學校策略聯盟方案以來，主要經費來自教育局補助，各聯盟如何主動有效行銷宣導以引進資源，讓聯盟有更多的資源，則是可以進步思考努力的方向。

六、擴大成果與活動經驗心得分享

本研究發現，各聯盟活動辦理後的成果僅送交教育局，對於聯盟活動的產出的成果，主要為聯盟自行分享；另外，各聯盟大部分都透過活動後的會議做學校策略實施的檢討，這些部分都是寶貴的成果與經驗，如能建立分享機制平台，擴大分享將讓策略聯盟更具成效。其可行的具

體方案如下：

- (一) 建置聯盟專屬網站，將辦理的計畫、成果和心得檔案上傳，並建置討論區供成員提供看法、建議與心得分享。
- (二) 期末聯盟會議辦理，由全體教師參與做意見溝通及經驗分享。

貳、針對主管教育行政機關之建議

針對研究發現對主管教育行政機關有以下建議：

一、策略聯盟應持續推動

在聯盟檢討會議發現，多數聯盟對學校策略聯盟方案促進教育品質的提升、學生共同經驗和課程發展的延伸等都持正面肯定態度。

本研究發現，在問卷 32 個題項中，有 26 題項教師偏向滿意，6 題偏向不滿意。其中，「在促進學校資源有效利用」及「協助激發師生創意的成效」等二個題項，教師滿意度更達四成以上；「提供學生多元學習環境的成效」、「幫助解決小班小校困境的成效」、「有效節省教育經費」、「提升學校整體競爭力的成效」、「提供教師協同教學機會的成效」、「辦理有關學生交流學習活動的過程」、「辦理活動的規劃過程」、「成員間的溝通協調過程」、「成員的作為能讓我感到信賴」、「本校參加學校策略聯盟方案後，在改善同仁間工作氣氛方面」、「本校參加學校策略聯盟方案後，在協助本校特色發展的方面」等十一個題項，超過三成偏向滿意，顯見在三十二個題項有近半數的十五個題項，教師滿意度達三成以上。但本研究也發現，教師對學校策略聯盟整體滿意度，平均得分 3.11 分僅比中等 (3.00) 稍高。由上顯示教師大部份肯定學校策略聯盟方案，所以應持續推動但仍有努力及改進空間。

二、辦理策略聯盟相關研習

台東縣學校策略聯盟初期實施，就研究結果顯示，在第二部份「預

期目標滿意度」量表每題平均得分 3.08 分，大部分教師滿意度只比中等程度稍高，因此再概念上有待進一步宣導。在聯盟會議執行檢討上，部分聯盟認為有必要加強學校策略聯盟的觀念；研究也發現未直接參與各聯盟規畫運作的組長和級任教師滿意度較低，也顯示有必要加強在學校策略聯盟的觀念的認知。因此有必要辦理研習，聘請專家學者辦理與策略聯盟概念相關研習、工作坊及優良聯盟成果觀摩等，使教師對學校策略聯盟概念有更清楚的認知，將有助學校策略聯盟的推動。

三、落實策略聯盟網站成果分享

學校策略聯盟立意良善，但在每學期計畫執行之後，各聯盟送交活動成果，是否達到預期目標效益，則無一套客觀的評量改進方式、是否花這些經費有更好的教學品質、學生有更好的學習表現，目前並無一套可供衡量的標準。因此，如何讓聯盟發揮真正的功效，達成此方案的目標，在成效評鑑層面待突破則有待進一步研究突破。另外，雖架設策略聯盟網站，但並未落實成果分享，因此落實「策略聯盟」網站成果分享，提供更多資源供各聯盟及學校運用。

四、結盟方式可更彈性

台東縣「學校策略聯盟方案」主要基於鄰近學校交通因素考量，由教育局事先規劃結盟學校，這種鄰近學校結盟的方式是較符合學校單位策略聯盟的需求。但是另一方面，策略聯盟的重要精神是要增加本身的優勢競爭能力，因此要透過利用學習對手之優勢能力，增加本身的競爭力，所以，尋求合作的對象可設定為其擁有本身需求資源的學校，則可發揮聯盟功效。研究發現顯示，教師在學校策略方案能「縮短城鄉差距的成效」上，教師偏向不滿意程度，顯示出學校策略聯盟方案的分組，可能會產生規模、文化背景及學校資源相當，在觀摩學習就無法較多元。根據聯盟檢討會議，許多學校也建議聯盟是否可以重組，顯示在合作過程有些許問題存在。因此，如僅以策略聯盟鄰近學校為唯一結盟考慮，

則有時會有因結盟而結盟，無法在結盟後真正取得學校需求的資源。如能讓學校可以有彈性結盟方式，根據需求自選夥伴或能針對特殊專案讓學校結盟，則對辦理的活動對學校的需求更有幫助，更能落實學校策略聯盟精神。

五、提供誘因增強教師參與意願

台東縣學校策略聯盟方案的配套措施，有交通車配派、敘獎措施與活動經費補助三項。研究發現，在交通車配派多數教師感到偏向滿意程度，在敘獎措施老師偏向不滿意程度。另外，由聯盟檢討會議發現，部分聯盟對經費補助多感不足，且由教育局人員審核補助方式，往往因經費刪減，影響活動辦理成效。但學校策略聯盟精神是在不增加教育成本下，提供較好的教育品質，所以宜在有限的經費下，可請專家學者針對各聯盟活動的內容給予審核，做最好的分配、發揮最好的成效。同時，宜提供更多的誘因或獎勵措施提高教師參與意願。

參、針對後續研究之建議

在後續者對策略聯盟的研究上，有以下建議：

- 一、研究工具上：本研究所編製之「台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷」，係從「聯盟預期目標滿意度」、「聯盟運作過程滿意度」、「學校效能提升滿意度」等三層面來探討策略聯盟的指標，後續者可從更多不同角度探究其他策略聯盟的內涵，同時發展其他層面的策略聯盟指標研究工具。
- 二、研究方法上：本研究係採文獻資料分析與問卷調查方式進行，因受制於時間空間上的限制，無法對各聯盟做更深入的探討，後續研究者進行策略聯盟方面探討，可以採取其他研究方法，如行動研究法或進行深度的訪談、觀察等質性研究的方式進行研究。
- 三、研究內容上：策略聯盟係基於「策略」的考量而結盟，但本研究方

案因為教育局依地理區分聯盟，在夥伴選擇上並無主動選擇的權利，建議未來研究者可針對此方面探討。



參考書目

一、中文部分

- 丁永陽(2004)。策略聯盟類型及聯盟管理作為對經營績效及永續經營之研究－以台灣餐飲業為例。大葉大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 丁雅麗(2004)。台灣文旦聯盟關鍵成功因素之探討。朝陽科技大學企業管理系研究所碩士論文。
- 尤克熙(1995)。國際策略聯盟實行條件相關因素之實證與探討－以高科技產業為例。國立中山大學企業管理研究所碩士論文。
- 方清居(2000)。策略聯盟的理論與實踐。*苗栗區農業專訊*，12，5-7。
- 王正璞(1993)。企業策略聯盟之管理作為與績效關係之研究-以共同研發聯盟為例。私立中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 王邇翰、連廷嘉、廖本裕、鄭承昌(2006)。教師專業社群之實踐~策略聯盟運作指標建立與分析研究。載於南台科技大學編，2006年國民中小學教師專業發展學術研討會論文彙編(67-83)。台南：南台科技大學。
- 司徒達賢(1996)。中小企業之策略聯盟。*經濟情勢暨評論季刊*，2(3)，25-36。
- 台東縣政府(2004)。策略聯盟籌組公文。2004.11.4，府教督字 0933036339 號函。
- 台東縣政府(2005)。台東縣各國民中小學辦理九十三學年度第二學期策略聯盟計畫執行經費核定表。2005.1，府教督字 0943030789 號函。
- 台東縣政府(2005)。台東縣各國民中小學辦理九十四學年度第一學期策略聯盟計畫執行經費核定表。2005.9.22，府教督字 0943030789

號函

台東縣政府教育局（2005）。2005.6.27，九十三學年度國民中小學辦理
策略聯盟檢討會議紀錄。

台東縣教育局（2005）。台東縣九十四學年度國民中小學策略聯盟執行
計畫。2005.12.09，取自 http://210.140.147.170/library/Strategic_alliance.asp

江義平(1998)。台灣中小企業策略聯盟決策模式建構與分析之研究。國
立中興大學企業管理研究所碩士論文。

吳明雄（2001）。國民小學校長轉型領導行為與學校效能之研究。臺中
師範學院國民教育研究所碩士論文。

吳金香（2000）。學校組織型為與管理。台北：五南。

吳青松（1991）。本國產業策略聯盟結構與績效之評估。產業科技研究
發展管理研討會，台北：中國生產力中心。

吳思華（1998）。策略九說。台北：臉譜文化事業(股)。

吳政彥（2004）。動態環境下策略聯盟的組織學習與績效關係之研究。
雲林科技大學資訊管理系碩士班論文。

吳培源（1994）。台灣省高級中學校長領導型態、學校氣氛與學校效能
關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所博士論文。

吳清山（1989）。國民小學管理模式與學校效能關係之研究。政治大學
教研所博士論文。

吳清山、林天佑（2001）。策略聯盟。*教育資料與研究*，41，67。

吳清基（1990）。教育與行政。台北：師大書苑。

吳萬益、林文寶（2001）。以資源網路觀點探討策略聯盟間管理作為與績
效關係之研究。*淡江人文社會學刊*，8，55-84。

吳裕益（1993）。台灣地區國民小學學生學業成就調查分析。*初等教育
學報*，6（10），1-31

呂祝義（1994）。國民中學學校環境社區環境與學校效能關係之研究。

- 國立師範大學教育研究所碩士論文。
- 呂鴻德(1996)。企業策略聯盟Q & A。臺北：商周文化事業。
- 巫有鎰(1999)。影響國小學生學業成就的因果機制--以台北市和台東縣作比較。教育研究集刊，43，211-242。
- 巫有鎰(2004)。小型學校合併的另類思考：「聯合學校」的構想。現代教育論壇，11，3-11。
- 巫忠信(2003)。台灣中部地區製造產業策略聯盟概況之研究。朝陽科技大學工業工程與管理系碩士論文。
- 李大衛(1992)。策略聯盟廠商屬性與成功評價關聯探討—以我國第一代筆記型電腦策略聯盟為例。交通大學管理科學研究所碩士論文。
- 李文欣(2003)。國際策略聯盟長期績效之研究。國立成功大學國際企業研究所碩士論文。
- 李文瑞、曹為忠、林志豪(2000)。策略聯盟類型與績效影響因素之研究。中山管理評論，8(2)，73-302。
- 李志斌(1997)。企業策略聯盟關鍵成功因素與聯盟績效關係之研究。私立淡江大學國際企業學研究所碩士論文。
- 李春蘭(2002)。桃、竹、苗地區國民小學職員溝通滿意與工作滿意之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文
- 李皓光(1995)。國民小學學校效能評量指標之研究。國立臺中師範學院初等教育研究所碩士論文。
- 沈翠蓮(1994)。國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究。高師大教研所碩士論文。
- 林士傑(1999)。策略聯盟管理作為對於績效影響之探討。國立雲林科技大學資訊管理系碩士論文。
- 林文正(2000)。高雄縣偏遠地區學校教育資源整合之研究。國立高雄師範大學教育系學校行政碩士班碩士論文。
- 林生傳(1990)。教師專業成長指標及其有效途徑之研究。國科會研究報

告(NSC 88-2418-H-017-004-F19)。

林志豪(1998)。產業環境、廠商能力對策略聯盟特性與績效關係之研究—以我國汽車零組件廠商為例。銘傳大學國際企業管理研究所碩士論文。

林建煌(2001)。管理學。台北市：智勝文化。

林玲君(1991)。策略聯盟形成因素與績效之研究-資訊電子業之實證。國立台灣大學商學研究所碩士論文。

林婉琪(2000)。國民小學教師士氣與學校效能關係之研究—以台灣北部地區三縣為例。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文

林隆儀(2000)。策略聯盟：創造新競爭優勢-清涼飲料產業突破傳統傳統的策略。經濟情勢暨評論，5(4)，115-127。

林麗月(2002)。台東縣國民中小學實施教育優先區現況調查研究。台東師範學院教育研究所碩士論文。

邱士榮(2001)。高階經營團隊特質與策略科技聯盟之關係影響研究-以高科技產業為例。國立成功大學企業管理學系碩士論文。

姜麗娟(1993)。中小學學校設施共享可行性之研究。國立高雄師範大學學校行政碩士班碩士論文。

施佑吉(2003)。策略聯盟概念應用於小學教育經營之可行性。臺灣教育，627，47-50。

施佑吉(2003)。策略聯盟概念應用於國民小學教育經營之現況研究—以屏東縣為例。國立台東師範學院教育研究所碩士論文。

苗豐強(2002)。棋局雙贏-苗豐強的全球化策略。臺北：天下雜誌。

唐順明、林士傑(2000)。策略聯盟管理作為對於績效之影響。科技學刊，9(4)，293-308。

袁建中(1992)。協同式策略聯盟特性研究。載於交通大學科技管理研究所，中華民國科技管理研討會論文集(307-318)。新竹，交通大學。

- 高振順 (1998)。教育資源的整合與共享。 *師友*，369， 40-41。
- 張向昕 (2000)。競爭法對策略聯盟之規範—從科技產業之「競爭且合作」思維論競爭者合作在競爭法上之規範。國立台灣大學法律研究所碩士論文。
- 張春興(1989)。張氏心理學辭典。台北：東華。
- 張壽松 (2004)。臺北縣國民小學策略聯盟學校健康與體育學習領域實施現況之調查研究。國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文。
- 教育部 (2004)。臺東縣國民中小學學校類型修正表。2004.6.24，台國字第 0930077899 號函。
- 教育部統計處 (2005)。小規模國小縣市別分布、國小平均每班學生人數及生師比。2005.12.29，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief-htm/index.htm?UNITID=142&CATEGORYID=263&FILEID=140368&open
- 教育部統計處 (2005)。各縣市班級數、學生數、教師數概況。2005.12.09 取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/data/93/basee.xls
- 教育部統計處 (2005)。偏遠地區國小概況-台東縣。2005.12.29，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/user1/py94.htm?open
- 許孝麟(2001)。國民小學教師參與決定與學校效能之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 郭煌常(1990)。國際化合縱連橫—技術移轉和策略聯盟。 *資訊傳真*，5， 115-119。
- 郭維哲 (2002)。學校策略聯盟的形成與運用。 *南縣國教*，7， 41-43。
- 郭維哲(2003)。突破學校經營困境的良方--策略聯盟。 *教育資料與研究*，51， 47-53。

- 陳正男、李勝祥(1997)。聯盟夥伴認知與動機對績效與未來意願之影響。
台大管理論叢，8(2)，125-164。
- 陳好婷(2003)。旅館業策略聯盟經營管理績效之研究—以寶島周遊聯盟為例。南華大學旅遊事業管理研究所碩士論文。
- 陳佩芝(2005)。國民小學運用策略聯盟發展學校本位課程之研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳建東(2001)。國民小學組織變革與學校效能關係之研究。臺中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳律睿(2003)。中小企業聯盟關係與聯盟績效影響因素之研究。銘傳大學國際企業學系碩士論文。
- 陳美惠、張石柱、楊美慧(2004)。非營利組織績效指標建構之探討--以國防部財務中心為例。*國防管理學報*，25(2)，17-28。
- 陳素修(2005)。小學行政人員工作滿意與組織承諾之研究---以桃園縣國民小學為例。銘傳大學公共事務學研究所碩士學位論文。
- 陳鴻賢(2003)。偏遠地區學校的發展與展望—古德曼的迷你學校。*教育資料與研究*，53，55-60。
- 陳麗珠(1995)。小班小校的迷思：談學校最適當經營規模。*教育資料文摘*，36(4)，57-67。
- 曾千豪(2002)。休閒產業與發卡銀行策略聯盟績效之研究。朝陽科技大學休閒事業管理系碩士論文。
- 黃利玉(2003)。高雄縣國民中學應用策略聯盟開拓教育資源之研究。國立高雄師範大學學校行政碩士班碩士論文。
- 楊益民(2001)。國民小學教師工作滿意度評量之研究。國立台南師範學院教師在職進修學校行政碩士學位班碩士論文。
- 楊淙富(1999)。彰化縣國民小學校長領導特質與學校效能之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 蓋浙生(2002)。教育經營與管理。台北市：師大書苑。

- 鄧瑜萱(2003)。大陸台商策略聯盟類型與績效之關聯性研究-以電子電機業為例。私立中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 劉秀娟(2001)。偏遠地區學生資訊素養現況探討研究—以台東縣國中生為例。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
- 劉秀娟(2001)。偏遠地區學生資訊素養現況探討研究—以台東縣國中生為例。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
- 歐秀卿(2002)。國際物流服務業策略聯盟之研究。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文。
- 潘安堂(2001)。國民小學教師授能與工作滿意關係之研究。暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文。
- 蔡正揚(1992)。企業策略聯盟探討-照明設備個案研究。載於中國生產力中心編，科技管理研討會論文集(11-18)。台北：中國生產力中心。
- 蔡正揚、許正郎(1991)。企業策略聯盟探討-照明設備業個案研究。載於中華民國科技管理研討會論文集(293-306)。
- 蔡鳳薇(2003)。台北市國民小學推動策略聯盟研究。國立台北師範學院教育研究所碩士論文。
- 鄭健雄(1997)。臺灣休閒農場企業化經營策略之研究。國立臺灣大學農業推廣學系研究所博士論文。
- 蕭仁祥(2001)。策略聯盟績效評估分析系統設計之研究。大葉大學資訊管理學系研究所碩士論文。
- 戴國良(2003)。管理學。台北市：鼎茂圖書。
- 謝介人(1999)。台灣機械業者策略聯盟管理與績效之研究。朝陽科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 謝文全(1993)。學校行政。台北市：五南。
- 謝文全(1997)。教育行政—理論與實務。台北：文景出版社。
- 謝秀珍(2004)。高職學校組織變革與教師組織承諾及工作滿意關係之研究—以中區高職學校為例。國立雲林科技大學技術及職業教育研

究所碩士班碩士論文。

鍾東仁（2003）。大陸台商策略聯盟管理作為與其績效之關聯性研究。

私立中原大學企業管理研究所碩士論文。

鍾東利（2003）。策略聯盟理念在國民小學教育之運用。*教師之友*，44（2），64-73。

羅光聖（2000）。策略聯盟型態、管理作為與績效之關係。私立中國文化大學商學院國際企業管理研究所碩士論文。

嚴春財（2003）。策略聯盟在原住民山地鄉國小的應用與啓示。*學校行政*，28，79-85。



二、英文部分

- Badaracco, J. L. (1992). *The Knowledge Link: How Firms Compete Through Strategic Alliances*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Barney, J. B. (1986). Firm resources and sustained competitive advantage. *Business Management Science*, 32(10),1231-1241.
- Barney, J. B. (1992). Strategic factor markets: Expectations, luck, and between organizations. *Strategic Management Journal*, 13(7), 483-498.
- Borys, B., & Jemison, D. B. (1989). Hybrid arrangements as strategic alliances: Theoretical issues in organizational combinations. *Academy of management Review*, 14(2), 234-249.
- Chowdhury, M. J. (1989). *International joint venture: Some Interfirm-organization specific determinants of successes and failures-afactor analytic exploration*. Unpublished doctoral dissertation, Temple University, Philadelphia.
- Devlin, G., & Bleackley, M. (1988). Strategic alliances-guidelines for success. *Long Range Planning*, 21(5), 18-23.
- Gersony, N. (1996). Sectoral effects on strategic alliance performance for new technology firms. *The Journal of High Technology Management Research*, 7(2), 175-189.
- Glaister, K. W., & Buckley, P. (1997). Task-related and partner-related selection criteria in UK international joint ventures. *British Journal of Management*, 8,199-222.
- Gugler, P. (1992). Building alliances to create competitive advantage. *Long Range Planning*, 25(1),90-99.
- James, B. G. (1985). Alliance: The new strategic focus. *Long Range Planning*,18(3), 76-81.

- Killing, J. P. (1988). Understanding alliance: The pole of task and organizational complexity. In F. J. Contactor & P. Lorange (Eds.), *Cooperative Strategies in International Business* (pp. 55-67). Lanham, MD: Lexington Books.
- Kogut, B., & Ventures, J. (1988). Theoretical and empirical perspectives. *Strategic Management Journal*, 9,319-332
- Lewis, J. D. (1990). Making strategic alliances to work. *Research Technology Management Journal*, 33(6) , 12-15
- Mohr, J., & Spekman, P. (1994). Characteristics of partnership success: Partnership attributes, communication behavior, and conflict resolution techniques. *Strategic Management Journal*, 15, 135-152.
- Porter, M. E., & Fuller, M. B. (1986). Coalitions and global strategy. In M. E. Porter (Eds.), *Competition in global industries* (pp. 315-343). Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Provan, K. G. (1984). Interorganizational cooperation and decision making autonomy in a consortium multihospital system. *Academy of Management Review*, 9(3), 494-504.
- Randall, R. M. (1989). Upping the odds for strategic alliance success. *Planning Review*, Mar/Apr, 136-153.
- Shulman, L., & Sherin, M.G. (2004). Fostering communities of teachers as learners: disciplinary perspectives. *Journal of Curriculum Studies*, 36(2), 135-140.
- Smith, J. B. (1997). Selling alliances. *Industrial Marketing Management*, 26, 149-161.
- SPSS Inc. (2004). SPSS 12.0 for Windows **【Computer Software】**. Chicago, IL.
- Talbert, J.E. & McLaughlin, M.W. (1994, February). Teacher

professionalism in local school contexts. *American Journal of Education*, 102, 123-153.

Williamson, O. E. (1991). Comparative economic organization: The analysis of discrete structural alternatives. *Administrative Science Quarterly*, 36(2), 269-296.

Yablonsky, D. (1990). The US west/ carengine group strategic alliance. *Planning Review*, 18, 18-19.



附錄 A

台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷（預試問卷）

親愛的教育先進：您好！
這份問卷是想了解有關台東縣國民小學教師對實施「學校策略聯盟」方案滿意度之研究。藉由您寶貴的經驗及意見，以了解策略聯盟實施的情況。本問卷並無特定答案，請您根據實施狀況與瞭解逐題回答，問卷填答可能佔用您一些的時間，甚感抱歉！本問卷內容僅做學術研究之用請放心作答，並請完成後送交貴校問卷承辦人員，謝謝您的協助！
敬祝
教安

國立台東大學教育系學校行政碩士班

指導教授：鄭承昌 博士

研究生：王邇翰 敬啟

九十五年五月二日

【名詞釋義】

一、策略聯盟

兩個以上的單位（學校）為提升本身的競爭優勢，基於各自策略目標的考量，相互提供資源，並透過正式契約的方式，成立新的組織以強化競爭優勢的結盟方式。

二、學校策略聯盟方案

學校策略聯盟係學校為突破教育上的困境，基於各自學校教育目標的策略考量，進行正式的契約合作關係，由聯盟學校各自提供優勢教育資源，且由聯盟學校共享及發揮資源互補的特性，以增進學校的競爭力，並藉此得到學校教育品質提升的學校經營模式。本研究中所指之「學校策略聯盟方案」，係指台東縣政府教育局於九十三學年度第二學期至九十四學年度第一學期，所實施之國民中小學策略聯盟方案。

第一部份 基本資料

填答說明：請您依個人資料在適當的 中勾選（）。

1. 性別： 男 女
2. 年齡： 30歲以下 31--40歲 41--50歲 51歲以上
3. 年資： 5年以下 6--15年 16--25年 26年以上
4. 學歷： 專科 大學（含學院、師資班） 研究所以上（含40學分班）
5. 職務： 校長 兼任主任 兼任組長 級任教師 科任教師
6. 學校類型： 一般地區 偏遠地區 特偏地區
7. 學校所在地： 台東市區 大武區 關山區 成功區 離島

第二部份 聯盟預期目標達成滿意度量表

填答說明：

一、名詞說明：

【聯盟預期目標達成】：係指台東縣教育局實施策略聯盟所預期要達成的目標。

二、務請每題都作答。

三、本分量表分成非常滿意、滿意、尚可、不滿意及非常不滿意的五個滿意等級。請在各題適當的□中打「√」。

| | 非 常 滿 意 | 滿 意 | 尚 可 | 不 滿 意 | 非 常 不 滿 意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學校行政與教學效能感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 2.我對於「學校策略聯盟」方案，能提供學生多元學習環境的成效感到... | <input type="checkbox"/> |
| 3.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學生學習的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 4.我對於「學校策略聯盟」方案，能幫助解決小班小校困境的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 5.我對於「學校策略聯盟」方案，能促進學校資源有效利用感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效節省教育經費感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 7.我對於「學校策略聯盟」方案，在協助激發師生創意的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 8.我對於「學校策略聯盟」方案，能提升學校整體競爭力的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 9.我對於「學校策略聯盟」方案，在縮短城鄉差距的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 10.我對於「學校策略聯盟」方案，在提供教師協同教學機會的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 11.我對於「學校策略聯盟」方案，在減輕教師工作負擔的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |

第三部份 聯盟預期目標達成滿意度量表

填答說明：

一、名詞說明：

【聯盟運作過程】：係指貴聯盟實施策略聯盟的運作過程。包含：

(一) 聯盟辦理各項活動的過程，分類說明如下：

1. 「教師專業進修」活動：係指聯盟以教師為主體，所辦理各項專業提升的活動。
2. 「學生交流學習」活動：係指聯盟以學生為主體辦理的各項交流活動。
3. 「行政溝通分享」活動：係指透過辦理策略聯盟時，有助學校行政間相互的合作與觀摩學習的活動，包括聯盟會議、行政經驗分享等。
4. 「教學課程發展」活動：係指聯盟所辦理主要以有助教學專業課程提升的活動。
5. 「設備資源共享」活動：係指聯盟學校間的設備資源共享活動。

(二) 聯盟的管理

(三) 各項配套措施，包含獎勵、交通車配派及活動經費補助

二、務請每題都作答。

三、本分量表分成非常滿意、滿意、尚可、不滿意及非常不滿意的五個滿意等級。請在各題適當的□中打「√」。

| | 非常滿意 | 滿意 | 尚可 | 不滿意 | 非常不滿意 |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.我對本聯盟辦理有關「教師專業進修」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 2.我對本聯盟辦理有關「學生交流學習」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 3.我對本聯盟辦理有關「行政溝通分享」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 4.我對本聯盟辦理有關「教學課程發展」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 5.我對本聯盟辦理有關「設備資源共享」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對本聯盟辦理活動的規劃過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 7.我對本聯盟辦理活動時，成員間的溝通協調過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 8.我對本聯盟會議所做的決議事項，事後的改善成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 9.我對於辦理聯盟後的敘獎措施感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 10.我對於教育局補助本聯盟的經費感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 11.我對於教育局提供交通車，以利聯盟學校交流進行的做法感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 12.聯盟成員的作為能讓我感到信賴..... | <input type="checkbox"/> |

第四部份 聯盟預期目標達成滿意度量表

填答說明

一、名詞說明：

【學校效能提升】：係指參加學校策略聯盟方案後，貴校在學校效能方面的提升。

二、務請每題都作答。

三、本分量表分成非常滿意、滿意、尚可、不滿意及非常不滿意的五個滿意等級。請在各題適當的□中打「√」。

- | | 非
常
滿
意 | 滿
意 | 尚
可 | 不
滿
意 | 非
常
不
滿
意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善環境設備方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 2.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升教學品質方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 3.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生行為方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 4.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升行政領導管理效率方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 5.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生學習態度方面感到... | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在教學工作成就方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 7.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升課程設計能力方面感到... | <input type="checkbox"/> |
| 8.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善家長對學校支持的態度方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 9.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善師生間的關係方面感到... | <input type="checkbox"/> |
| 10.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善同仁間工作氣氛方面感到 | <input type="checkbox"/> |
| 11.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在協助本校特色發展的方面感到 | <input type="checkbox"/> |

謝謝您的協助！（本研究完成後，屆時將公佈於網路供各界教育先進參考指教）

附錄 B

台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調查問卷

親愛的教育先進：您好！這份問卷是想了解有關台東縣國民小學教師對實施「學校策略聯盟」方案滿意度之研究。藉由您寶貴的經驗及意見，以了解策略聯盟實施的情況。本問卷並無特定的答案，請您根據實施狀況與逐題回答，問卷填答可能佔用您一些時間，甚感抱歉。本問卷內容僅做學術研究之用，請放心作答，並請完成後送交貴校問卷承辦人員，謝謝您的協助！敬祝教安

國立台東大學教育系學校行政碩士班

指導教授：鄭承昌 博士
研究生：王邇翰 敬啟
九十五年五月十日

【名詞釋義】

一、策略聯盟

兩個以上的單位（學校）為提升本身的競爭優勢，基於各自策略目標的考量，相互提供資源，並透過正式契約的方式，成立新的組織以強化競爭優勢的結盟方式。

二、學校策略聯盟方案

學校策略聯盟係學校為突破教育上的困境，基於各自學校教育目標的策略考量，進行正式的契約合作關係，由聯盟學校各自提供優勢教育資源，且由聯盟學校共享及發揮資源互補的特性，以增進學校的競爭力，並藉此得到學校教育品質提升的學校經營模式。本問卷中所指之「學校策略聯盟方案」，係指台東縣政府教育局於九十三年度第二學期至九十四學年度第一學期，所實施之國民中小學策略聯盟方案。

第一部份 基本資料

填答說明：請您依個人資料在適當的 中勾選（）。

1. 性別： 男 女
2. 年齡： 30歲以下 31--40歲 41--50歲 51歲以上
3. 年資： 5年以下 6--15年 16--25年 26年以上
4. 學歷： 專科 大學（含學院、師資班） 研究所以上（含40學分班）
5. 職務： 校長 兼任主任 兼任組長 級任教師 科任教師
6. 學校所在地： 台東市區 大武區 關山區 成功區 離島

第二部份 聯盟預期目標達成滿意度量表

填答說明：

一、名詞說明：

【聯盟預期目標達成】：係指台東縣教育局實施策略聯盟所預期要達成的目標。

二、務請每題都作答。

三、本分量表分成非常滿意、滿意、尚可、不滿意及非常不滿意的五個滿意等級。請在各題適當的□中打「√」。

| | 非 常 滿 意 | 滿 意 | 尚 可 | 不 滿 意 | 非 常 不 滿 意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學校行政與教學效能感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 2.我對於「學校策略聯盟」方案，能提供學生多元學習環境的成效感到... | <input type="checkbox"/> |
| 3.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效提升學生學習的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 4.我對於「學校策略聯盟」方案，能幫助解決小班小校困境的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 5.我對於「學校策略聯盟」方案，能促進學校資源有效利用感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對於「學校策略聯盟」方案，能有效節省教育經費感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 7.我對於「學校策略聯盟」方案，在協助激發師生創意的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 8.我對於「學校策略聯盟」方案，能提升學校整體競爭力的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 9.我對於「學校策略聯盟」方案，在縮短城鄉差距的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 10.我對於「學校策略聯盟」方案，在提供教師協同教學機會的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 11.我對於「學校策略聯盟」方案，在減輕教師工作負擔的成效感到..... | <input type="checkbox"/> |

第三部份 聯盟預期目標達成滿意度量表

填答說明：

一、名詞說明：

【聯盟運作過程】：係指貴聯盟實施策略聯盟的運作過程，包含：

(一) 聯盟辦理各項活動的過程，分類說明如下：

1. 「教師專業進修」活動：係指聯盟以教師為主體，所辦理各項專業提升的活動。
2. 「學生交流學習」活動：係指聯盟以學生為主體辦理的各項交流活動。
3. 「教學課程發展」活動：係指聯盟所辦理主要以有助教學專業課程提升的活動。
4. 「設備資源共享」活動：係指聯盟學校間的設備資源共享活動。

(二) 聯盟的管理。

(三) 各項配套措施，包含獎勵以及交通車配派等。

二、務請每題都作答。

三、本分量表分成非常滿意、滿意、尚可、不滿意及非常不滿意的五個滿意等級。請在各題適當的□中打「√」。

| | 非 常 滿 意 | 滿 意 | 尚 可 | 不 滿 意 | 非 常 不 滿 意 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.我對本聯盟辦理有關「教師專業進修」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 2.我對本聯盟辦理有關「學生交流學習」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 3.我對本聯盟辦理有關「教學課程發展」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 4.我對本聯盟辦理有關「設備資源共享」活動的過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 5.我對本聯盟辦理活動的規劃過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對本聯盟辦理活動時，成員間的溝通協調過程感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 7.我對本聯盟會議所做的決議事項，事後的改善成效感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 8.我對於辦理聯盟後的敘獎措施感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 9.我對於教育局提供交通車，以利聯盟學校交流進行的做法感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 10.聯盟成員的作為能讓我感到信賴..... | <input type="checkbox"/> |

第四部份 聯盟預期目標達成滿意度量表

填答說明

一、名詞說明：

【聯盟預期目標達成】：係指台東縣教育局實施策略聯盟所預期要達成的目標。

二、務請每題都作答。

三、本分量表分成非常滿意、滿意、尚可、不滿意及非常不滿意的五個滿意等級。請在各題適當的□中打「√」。

| | 非 常 滿 意 | 滿 意 | 尚 可 | 不 滿 意 | 非 常 不 滿 意 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善環境設備方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 2.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升教學品質方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 3.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生行為方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 4.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升行政領導管理效率方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 5.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善學生學習態度方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 6.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在教學工作成就方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 7.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在提升課程設計能力方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 8.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善家長對學校支持的態度方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 9.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善師生間的關係方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 10.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在改善同仁間工作氣氛方面感到..... | <input type="checkbox"/> |
| 11.我對本校參加學校策略聯盟方案後，在協助本校特色發展方面感到..... | <input type="checkbox"/> |

謝謝您的協助！（本研究完成後，屆時將公佈於網路供各界教育先進參考指教）