

東海大學教育研究所

碩士論文

國民小學應用策略聯盟與學校效能
相關研究—以南投縣為例

The Correlation between Applying Strategic
Alliance and School Effectiveness in
Elementary Schools

--- A Case Study of Nantou County

研究生：曾建學 撰
指導教授：李信良博士

中華民國 101 年 6 月 6 日

東海大學教育研究所碩士論文

國民小學應用策略聯盟與學校 效能相關研究—以南投縣為例

研究生：曾建學

本論文業經審查及口試合格

論文考試委員 李 三 益 (主席)
陳 其 偉
李 信 良 (指導教授)

所 長 陳 其 偉

中華民國 101 年 6 月 6 日

摘要

本研究主要在探討南投縣國民小學策略聯盟與學校效能的現況、關係與預測力。本研究之目的有下列幾項：（一）瞭解南投縣國民小學策略聯盟內涵與類型現況。（二）瞭解南投縣國民小學學校效能的現況。（三）探討不同背景變項國民小學教師在學校策略聯盟內涵與類型認知差異情形。（四）探討不同背景變項國民小學教師在學校效能認知差異情形。（五）探討國民小學教師對學校策略聯盟內涵與類型與學校效能認知之相關狀況。（六）探討國民小學教師對學校策略聯盟內涵與類型對學校效能認知之預測情形。

本研究採「策略聯盟內涵量表」、「策略聯盟類型量表」及「學校效能量表」，針對南投縣國民小學教師，從事問卷調查，總計發出問卷 528 份，回收有效問卷 480 份，獲得如下結論：

- 一、南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵的現況整體知覺尚佳。
- 二、南投縣國民小學教師對策略聯盟類別的現況整體知覺尚佳。
- 三、南投縣國小學校效能整體而言情形良好。
- 四、南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵之背景變項中，「性別」、「教育程度」、「現職」、「學校規模」有明顯差異。
- 五、南投縣國小教師在學校策略聯盟類型之背景變項，以「教育程度」、「現職」、「學校規模」有明顯差異。
- 六、南投縣國小教師在學校效能之背景變項，「性別」、「教育程度」、「現職」、「學校地區」、「學校規模」有明顯差異。
- 七、學校策略聯盟內涵、類型與學校效能有顯著性相關。
- 八、學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型對學校效能有顯著之預測力。

本研究最後根據以上結論，提出具體建議，以供教育主管機構、學校、國民小學教師及未來研究之參考。

關鍵詞：國民小學；學校策略聯盟；學校效能

Abstract

This study aimed to explore the current status, relationship, and prediction between school strategic alliance and school effectiveness of elementary schools. The purposes of this study were as follows: (a) To understand the current status between connotations and types for elementary school strategic alliance. (b) To understand the current status of school effectiveness for elementary schools. (c) To explore the cognitive differences between connotations and types of school strategic alliance for different elementary school teachers' background variables. (d) To explore the cognitive differences of school effectiveness for different elementary school teachers' variables. (e) To explore the correlation between connotations and types of school strategic alliance and school effectiveness for elementary school teachers. (f) To explore the prediction between connotations and types of school strategic alliance and school effectiveness for elementary school teachers.

This study, a questionnaire survey, aimed at the teachers in elementary schools of Nantou County. This study totally issued 528 copies of questionnaire and returned 480 copies of valid questionnaire. The results of this research were as follows:

- (a) The overall perception of the connotations of school strategic alliance was comparatively good.
- (b) The overall perception of the types of school strategic alliance was comparatively good.
- (c) The overall perception of school effectiveness for elementary schools was good.
- (d) Among the background variables of the connotations of school strategic alliance, the dimension of "gender", "education level", "current position", and "school size" were significantly different.
- (e) Among the background variables of the types of school strategic alliance, the dimension of "education level", "current position", and "school size" were significantly different.
- (f) Among the background variables of school effectiveness, the dimension of "gender", "education level", "current position", "school area", and "school size" were significantly different.
- (g) The connotations and types of school strategic alliance and school effectiveness were significantly relevant.
- (h) The connotations of school strategic alliance and the types of school strategic alliance could significantly predict the school effectiveness.

Finally, according to the results of this research, some suggestions were provided for education authorities, schools, elementary school teachers, and future research. The results of this study are also available there for their reference and use.

Keywords: elementary school, school strategic alliance, school effectiveness

謝 誌

從新竹師院特教系畢業，踏入職場十年之後再度當起學生，這種機會十分珍貴，感覺也異常特別。兩年的碩士求學生涯即將劃下句點，這兩年的學習是我人生重要的轉捩點，在東海教研所讓我重新找回對教育工作的初衷與熱誠，讓我得以窺知教育知識的浩瀚，學習教育研究的技能，並以所上老師教學認真的態度為典範，從今而後，我將秉持著行動研究的精神，致力於教學現場的困境突破，以求學以致用，貢獻一己之力。

首先要感謝指導教授李信良老師，在論文撰寫中的指導與督促，除了對學生諄諄勉勵外，更對學生無限的包容與關懷，此啟迪教誨之恩，讓我銘記於心。更感謝口試委員陳世佳所長、李三益教授，為我的論文勞心審閱，深入剖析與殷切指正，賜與我許多寶貴的意見，讓我獲益良多！在此致上最深的謝意！

感謝導師-文科老師，所上的老師-啟超老師、淑美老師，暨大-正昇老師等多位師長的啟迪與引導，讓我走進浩瀚的學術殿堂，開拓視野與領域，謝謝老師！還要感謝我北投國小同仁們，常常關心與經驗分享，並提供許多寶貴之意見，謹此致謝！

更要感謝研究所同窗的摯友們，尤其是佳諭、百娥，大家在求學過程中互相支持與協助、正向的激勵與關懷，一起努力的歲月永難忘懷。最後感謝我親愛的家人與關心我的人，感謝默默支持我的太太-芳瑜，辛苦照顧家庭與子女，讓我無後顧之憂得以專心於工作與學業；兒子欽澤、澄昇乖巧懂事，令人感到欣慰！

論文的完成，是人生另一階段的啟程。希冀在教育領域上貢獻所學，並將此論文獻給我最愛的父母、家人與朋友！

曾 建 學 謹 誌

中華民國一百零一年六月

目次

目次.....	i
表目次.....	ii
圖目次.....	iv
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	6
一、研究目的.....	6
二、研究問題.....	6
第三節 名詞釋義.....	7
第二章 文獻探討.....	9
第一節 學校策略聯盟相關理論與研究.....	9
第二節 學校效能之相關理論與研究.....	28
第三節 學校策略聯盟與學校效能相關之研究.....	39
第三章 研究設計與實施.....	51
第一節 研究架構.....	51
第二節 研究假設.....	52
第三節 研究對象.....	54
第四節 研究工具.....	56
第五節 資料處理.....	63
第四章 研究結果分析與討論.....	65
第一節 學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能之現況分析.....	65
第二節 不同背景變項之教師在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型 與學校效能之差異分析.....	72
第三節 學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別與學校效能之相關分析.....	113
第四節 學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能之預測分析.....	120
第五章 結論與建議.....	129
第一節 研究發現.....	129
第二節 結論.....	133
第三節 建議.....	138
參考文獻.....	143
附錄一 問卷同意書一.....	152
附錄二 問卷同意書二.....	153
附錄三 國民小學應用策略聯盟與學校效能相關之研究問卷.....	154

表目錄

表 2-1	策略聯盟形成之理論應用於學校策略聯盟之內涵	20
表 2-2	學校效能的評量指標整理	37
表 2-3	學校策略聯盟相關研究彙整表	42
表 3-1	各學校規模抽樣分配一欄表	55
表 3-2	策略聯盟內涵與類型量表修正前後對照表	57
表 3-3	策略聯盟內涵量表信度分析摘要表	59
表 3-4	策略聯盟類型量表信度分析摘要表	59
表 3-5	學校效能量表信度分析摘要表	60
表 3-6	國民小學應用策略聯盟與學校效能相關之研究問卷題目對應表	60
表 3-7	問卷發送與回收統計之學校一欄表	61
表 4-1	有效樣本特性分配摘要表	67
表 4-2	南投縣國小學校策略聯盟內涵量表得分之平均數與標準差摘要表	68
表 4-3	南投縣國小學校策略聯盟類型量表得分之平均數與標準差摘要表	70
表 4-4	南投縣國小學校效能調查表得分之平均數與標準差摘要	71
表 4-5	不同性別之南投縣國小教師學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表	73
表 4-6	不同年齡之南投縣國小教師學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表	74
表 4-7	不同教育程度之教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表	76
表 4-8	不同服務年資之教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表	78
表 4-9	不同職務之教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表	79
表 4-10	不同學校地區之教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表	81
表 4-11	不同學校規模之教師學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表	82
表 4-12	不同背景變項之教師在學校策略聯盟內涵的差異分析總表	83
表 4-13	不同性別之教師學校策略聯盟類型差異分析摘要表	86
表 4-14	不同年齡之學校策略聯盟類型的差異分析摘要表	87
表 4-15	不同學歷之教師在學校策略聯盟類型的差異分析摘要表	89
表 4-16	不同服務年資之教師在學校策略聯盟類型差異分析摘要表	90
表 4-17	不同職務之教師在學校策略聯盟類型的差異分析摘要表	91
表 4-18	不同地區之教師在學校策略聯盟類型的差異分析摘要表	93
表 4-19	不同學校規模之教師學校策略聯盟類型的差異分析摘要表	94
表 4-20	不同背景變項之教師在學校策略聯盟類型的差異分析總表	95
表 4-21	不同性別之教師學校效能的差異分析摘要表	98
表 4-22	不同年齡之教師學校效能的差異分析摘要表	99
表 4-23	不同教育程度之教師在學校效能的差異分析摘要表	101
表 4-24	不同服務年資之教師在學校效能的差異分析摘要表	103
表 4-25	不同職務之教師在學校效能的差異分析摘要表	104

表目錄

表 4-26	不同學校地區之教師在學校效能的差異分析摘要表	106
表 4-27	不同學校規模之教師學校效能的差異分析摘要表	107
表 4-28	不同背景變項之教師在學校效能的差異分析總表	108
表 4-29	學校策略聯盟內涵與學校效能的積差相關分析摘要表	115
表 4-30	學校策略聯盟類別與學效能的積差相關分析摘要表	117
表 4-31	學校策略聯盟類別與策略聯盟內涵的積差相關分析摘要表	119
表 4-32	預測整體效能之逐步多元迴歸法分析摘要表	120
表 4-33	預測「行政管理」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表	121
表 4-34	預測「教師教學」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表	122
表 4-35	預測「學生學習」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表	122
表 4-36	預測「環境規劃」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表	123
表 4-37	預測「社區支持」之逐步多元迴歸法分析摘要表	124
表 4-38	研究假設檢定結果	125

圖目錄

圖 2-1 學校效能架構圖.....	45
圖 3-1 研究架構圖.....	51

第一章 緒論

本章旨在針對研究主題說明研究者從事本研究之研究動機、目的、待答問題及研究範圍，本章共分為四節，第一節為研究動機與目的；第二節為待答問題及名詞釋義；第三節為研究方法與步驟；第四節為研究範圍與限制。

第一節 研究背景與動機

翻開報章雜誌，映入眼簾的是少子化問題的嚴重，對於未來因少子化所造成的人才荒，政府也提出要未雨綢繆，積極尋求對策。面對這一波衝擊，首當其衝的當然就是教育組織，新生兒人數逐年遞減，根據內政部（2011）統計，2008年新生兒19萬8733人，首度跌破20萬大關，2009年19萬1310人持續探底，到2010年僅剩16萬6886人，總生育率（15到49歲育齡婦女畢生所生育子女數）2008年1.05，2009年1.03，與德國並列全球最低。官員擔心，若跌破1，平均每名婦女一輩子生不到1個孩子，「台灣將成另類世界冠軍。」少子化問題的嚴重已是短期內無法改變之狀況。隨著新生兒人數的減少，國民小學最先面臨招生不足的狀況，衍生的教育問題馬上浮現，師資過剩、教師超額、國民小學減班、甚至是併校或廢校等問題都從預測轉為事實。

雖說窮不能窮教育，苦不能苦孩子，孩子是未來的主人翁，但是財政部公布國債訊息，截至2011年5月底止，中央政府1年以上債務未償餘額新台幣4兆6045億元，短期債務未償餘額1516億元，平均每人負擔債務20.5萬元（中廣，2011年12月7日）。國家面臨財政的缺口，龐大的教育支出僅能維持基本的開銷，學校面對困境，積極尋求轉型及發展特色，建立自我品牌，急需經費的挹注，在此環境之下，學校經營更顯困難。其次全球化時代來臨，地球村觀念普及，尤

其在兩岸簽訂經濟協議（ECFA）之後，雖促進產業經濟的往來，間接也影響了兩岸經濟人才的供給，台灣一向以擁有高技術、高學歷的人才著稱，如何持續擁有人才優勢，亦跟培育人才的教育機關息息相關，學校面對此一社會變遷，絕無法置之度外。

面對總總的衝擊，整併學校就成了萬靈藥，依據教育部資料統計，90 到 95 學年度，全國總裁併了 131 所學校，其中有 5 所國中，126 所國小，廢校、廢班就有 91 所，而學校裁併的原因，可歸納為規模過小，導致規模不經濟，也就是每位學生單位成本過高，站在投資教育和預期成效的立場不夠符合教育投資效益（何肯恣，2004；方吉正，1999）；然而在經濟支出的立場下，對於整併學校似乎有很大的說服力，殊不知日本早期也採用此法，卻間接造成農村的消失，後來日本發覺其後果的嚴重性，轉而支持偏鄉小學的再生（胡慕情，2009）。因此與其消極做出整併學校措施，倒不如換個想法，積極促進學校升級，在資源共享與資源整合方面著手，利用策略聯盟方式予以連結。Greco（2004）認為，成功的組織策略在於如何做好資源整合與管理，以及持續、積極可能的行動。值此社會變遷快速、全球各國競爭激烈，如何做好資源整合與管理工作、將是學校經營方面最重要的課題。學校組織雖不是企業單位，但隨著時代變遷、科技進步，也正正面臨著許多嚴峻的考驗，很多學校形塑自我特色，建立口碑，尋求永續發展，這樣的自我價值提昇，非常值得肯定，但是另一方面，卻也造成了學校間的過度競爭，肥了自己，卻瘦了別人，產生排擠作用。辦教育不能物競天擇、適者生存，陷入惡性競爭循環。每所學校都有其價值與存在的意義，用策略聯盟方式作連結，採用藍海策略，以合作代替競爭，形成一個策略聯盟組織，並且了解策略聯盟組織狀況、發揮各校潛能、建立共同價值觀，形成共識，推動學校升級發展，建立策略聯盟品牌。

策略聯盟在企業界行之有年，近期在傳統產業方面有康師傅以策略聯盟模式，透過旗下子公司康師傅飲品 5% 股權，併購百事可樂在中國大陸 100% 的飲品業務，正式跨足碳酸飲料市場（中央社，2011 年 11 月 4 日）。康師傅分析這次的策略聯盟效益，包括更快進入市場、減少成本，並支援中國大陸中西部地區經

濟發展，開拓新的商機。在電子科技業也有中華電與日本富士通共同宣布雲端策略聯盟、在台合建雲端 IDC 中心，並在共同拓展全球雲端運算市場達成共識（中時電子報，2011 年 10 月 20 日）。另外也有奇美部落阿美族人跳起了勇士舞，要跟與部落同名的奇美企業，簽訂策略聯盟，稱為兩全奇美，雙方在交通部與東管處的牽線之下，簽訂策略聯盟（原視，2011 年 10 月 14 日）。

跟隨業界趨勢，教育組織間也吹起了一股策略聯盟之風，各種策略聯盟正如火如荼的展開，而且策略的方式與主題也更趨多元，跳脫以往傳統促進城鄉或國際交流的姊妹校型式，或跨校辦理研習活動，或一起舉辦聯合運動會等…方式，最新的有為了整合新北市各級學校教育資源，新北市邀請 23 所大專院校簽署教育合作備忘錄，建立「卓越新北教育策略聯盟」，成就資源的共享管道，合作辦理多元學習課程活動，以提升新北市各級學校多元學習效益（立報，2011 年 10 月 18 日）。其實在簽署備忘錄前，許多大專院校已經和鄰近國中小合作，讓教育資源更加多元；例如「大觀藝術教育園區」即是以板橋的台灣藝術大學為中心，結合鄰近的大觀國中、大觀國小、華僑高中，開設合唱、跳舞、樂器等藝術類社團，讓藝術教育往下紮根。位於淡水的真理大學，今年 7 月也曾到石門區老梅國小舉辦「石門飛鳥營生態資訊」暑期營隊，由大學生帶領學童製作風箏。

另外在國際教育策略聯盟方面，有南台灣多所國立大學和英國艾賽克斯大學（University of Essex）簽署國際產學合作意向書，未來將建立彼此間的產學合作及學生海外實習合作平台，這項簽署儀式在台南大學舉行，和英國艾賽克斯大學簽署的南台灣國立大學，包括台南大學、成功大學、屏東科技大學、雲林科技大學、中正大學及高雄大學（中央社，2011 年 10 月 26 日）。「我國頂尖大學策略聯盟」與美國麻省理工學院簽署「人才培育及學術交流合作」備忘錄。教育部表示，目前我國頂大聯盟已與國際五所世界頂尖大學（美國柏克萊加州大學、芝加哥大學、哈佛大學、英國帝國大學及美國麻省理工學院）簽訂備忘錄，希望透過與國外頂尖大學的合作接軌，培育我國人文社會領域的優秀人才，也建立海外學術研發基地，提升我國頂大的國際能見度（教育廣播電台，2011 年 10 月 19 日）。在產學合作策略聯盟方面，高雄市中山工商與萬能科技大學、三井餐飲集團簽署

合作書，預計明年起進行產學攜手合作、輪調式建教合作，讓學生有更多就學、就業機會。在小學策略聯盟方面，教育部選出581所特色小學，推動空間資源再利用和特色課程，部分學校組成策略聯盟，還和當地旅遊景點合作，規劃在地遊學之旅，讓親子邊玩邊學（中央社，2011年10月19日）。由此可見，策略聯盟方式在學校組織中正蓬勃的發展，張信務（2001）即指出策略聯盟具有「互補作用，強化學校組織抗壓力」「多元參與，提昇學校適應力」「資源整合，降低學校經營成本」、「建立品質，提升學校組織競爭力」等功能，由此可見策略聯盟對於學校之益處及重要性。

Stephen R. Covey（1995）在其著作（*The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic*）一書中提出了個人的獨立不代表真正的成功，圓滿的人生還需追求公眾的成功。學校策略聯盟就是一種互賴關係，研究者認為學校策略聯盟可分為消極的策略聯盟與積極的策略聯盟，消極的策略聯盟所指為當學校組織遭遇重大困難，或面臨資源嚴重不足，以聯盟方式尋求支援，達到解決困難或資源互補的作用，反之，積極的策略聯盟所指為因學校組織資源豐富，效能卓越，基於分享與共榮原則，透過交流與領導，發揮影響力，促進教育優質化，進而間接影響社會的全面升級。學校應用策略聯盟最主要目的，也就是要改變學校現況，尋求提昇學校整體的效能。南投縣幅員廣大，共有13個鄉鎮，包涵仁愛鄉與信義鄉兩個山地鄉，全縣國民小學共147所，另有分校3所，學校學生數在1000人以上的有8所，介於500到1000人的有12所，介於100到500人的有50所，100人以下78所，100人以下學校總數的52.7%（南投縣教育處人事資料管理系統）。小校的比率與其他縣市相比，嚴重偏高，因此尋求策略的結盟，整合各校資源，達到資源互利共享，更有其必要，因此瞭解南投縣國民小學參與策略聯盟的現況為本研究動機之一。

教育決定孩子的未來，孩子決定台灣的未來，「追求卓越、提升品質」一直是教育努力的方向，因此，如何建立一所有效能的學校，就成為學校教育研究與改革之重點所在（林清達、王博弘，2005）。學校教育是社會推進的引擎，教育成功與否？關係著國家的未來發展與社會是否持續進步的關鍵，吳清山（1998）

認為：學校效能係指學校領導階層運用領導策略，採行可行之方案，使學校各方面均有良好的績效，它包括學生學業成就、校長的領導、學校的氣氛、學習技巧和策略、學校文化和價值，以及教職員發展等，因而能夠達成學校所預定的目標。學校效能常被視為衡量學校績效的重要指標，因此要如何有效提升學校效能，促進教育的發展也就成為現今辦學的最大挑戰。教育改革號角響起多年，各項政策積極展開，如九年一貫課程的實施、教訓輔三合一計畫、國民中小學組織再造及人力規劃方案、教師專業發展評鑑試辦計畫及今年剛通過的十二年國教方案等…。然而國民小學之學校效能是否已然提升？是值得探討的問題，此乃本研究動機之二。

企業經營將營利視為一項重要的目的，然而學校是以教育為目的，以人為主體，以知識、文化傳承為其內涵，促進生命的發展。企業以獲利標準衡量策略聯盟效益，而學校則需衡量在教育資源利用與整合方面，利用策略聯盟方式是否有達到整合各校的資源，並達到資源共享的目的，進而提昇學校效能，是學校實施策略聯盟最主要關注的焦點所在。如何降低組織經營成本，並以人力資源整合、進行人才交流、產學合作、多角化組織發展、來增加學校整體國際競爭力；透過校際之間彼此合作、共享資源的聯盟機制，增進學生之文化刺激及與他校學生之互動關係，有效提昇教育品質、強化組織學習的動力，謀求組織的永續發展，策略聯盟是一個「團結力量大」的一種做法（李明仁、陳政見，2006）。學校策略聯盟不僅能促進學校間的合作，透過資源共享與整合，更能有效的提升學校競爭力及辦學績效。據此可知，學校策略聯盟與學校效能之間的關係密不可分，學校策略聯盟所要提昇的就是學校效能，而良好的學校策略聯盟規劃亦可提升整體學校效能。然經研究者參閱國家圖書館博碩士論文相關文獻，發現研究學校效能之相關研究頗多，卻並未發現有關學校策略聯盟與學校效能相關之研究；究竟學校如何推動策略聯盟？又推動學校策略聯盟是否能有效提升學校效能？是一個深值得探究的議題，也是本研究動機之三。

第二節 研究目的與問題

一、研究目的

本研究以第一線教育人員為研究對象，希望從學校的策略聯盟的現況為起點，瞭解南投縣國民小學參與策略聯盟的內涵與類型，瞭解學校在策略聯盟模式下所達成的資源整合與共享。並從學校效能觀點切入，探討學校策略聯盟與學校效能相關情形，除了喚起大家對國民小學策略聯盟資源整合的重視，再來則期望國民小學教育機關在作出策略聯盟連結時，可以從學校自身狀況與需求做統整思考，透過策略聯盟提昇學校效能，達成學校願景。也期望學校在策略聯盟的夥伴關係上，能扮演一個積極領導的角色，使國民小學的學校經營方面能充分享受到策略聯盟的好處，進而提昇國民小學教育上的發展、以促進我國教育的全面升級，社會的繁榮與進步。

茲將本研究的主要研究目的條列如下：

- (一) 瞭解南投縣國民小學策略聯盟內涵與類型現況。
- (二) 瞭解南投縣國民小學學校效能的現況。
- (三) 探討不同背景變項國小教師在學校策略聯盟內涵與類型認知差異情形。
- (四) 探討不同背景變項國小教師在學校效能認知差異情形。
- (五) 探討國小教師對學校策略聯盟內涵與類型與學校效能認知相關狀況。
- (六) 探討國小教師對學校策略聯盟內涵與類型對學校效能認知之預測情形。

二、研究問題

基於上述研究目的，本研究問題主要有下列幾項：

- (一) 南投縣國民小學策略聯盟內涵與類型現況如何？
- (二) 南投縣國民小學學校效能現況如何？
- (三) 南投縣國民小學不同背景變項教師對策略聯盟內涵與類型認知是否有差異？
- (四) 南投縣國民小學不同背景變項教師對學校效能認知是否有差異？
- (五) 南投縣國民小學策略聯盟內涵與類型與學校效能相關情形為何？
- (六) 南投縣國民小學策略聯盟內涵與類型對學校效能是否有預測功能？

第三節 名詞釋義

為使本研究的意義範圍更為明確，茲將本研究所含的重要名詞加以界定如下：

一、國民小學策略聯盟

策略聯盟定義為：「兩個或兩個以上的組織，為了因應環境、求取生存及提昇競爭優勢，藉由資源分享、功能互補，共同分擔責任、風險和報酬，以追求共同目標，其彼此間具有策略性的合作及競爭行為，且各自保有獨立自主的權力。」將此概念應用於國民小學，本研究將國民小學策略聯盟定義為：國民小學採垂直型、水平型或異業聯盟型方式與其他學校或單位建立合作的關係，消極的方面是尋求支援以解決學校遭遇的重大困難或面臨資源嚴重不足窘況，達到解決困難或資源互補的作用，積極的方面則因學校組織資源豐富，效能卓越，基於分享與共榮原則，透過交流與領導，發揮影響力，促進教育優質化，進而間接影響社會的全面升級。

本研究是指國民小學與其他機構建立夥伴關係，善用策略聯盟的類型整合資源，分工合作相互扶持，減輕教師工作負擔，俾提昇教育品質。本研究分成以下兩個層面：

(一) 策略聯盟內涵：

探討國民小學策略聯盟內涵以「行政運作」「設備運用」「課程規劃」「師資素質」與「社區資源」五個向度來衡量，分別說明如下：

1. 行政運作：係指國民小學對策略聯盟計劃、目標、決議過程，訊息宣導與運作滿意的情形。
2. 設備運用：係指國民小學校內設備與夥伴學校共享及對外尋求設備的情形。
3. 課程規劃：係指教師研發教材或課程與他校共享的情形。
4. 師資素質：係指教師素質的提昇，共聘教師相關事宜的情形。
5. 社區資源：係指國民小學尋求社區人力、財力、物力等資源的情形。

(二) 策略聯盟類型：

探討國民小學策略聯盟類型以「垂直型」「水平型」「異業聯盟型」三個向度來衡量，分別說明如下：

1. 垂直型：指國民小學與國民中學、高（中）職、大學院校建立策略聯盟夥伴關係，以整合資源，共創雙贏。
2. 水平型：指國民小學校際間共享資源，減輕教師工作負擔。
3. 異業聯盟型：指國民小學與非教育機構如社區機構、企業、學生家長會等建立聯盟夥伴關係，尋求資源辦理教育活動。

二、學校效能

學校效能指學校達成預設之組織目標的程度，而學校效能的表現可從包括行政管理、教師教學、學生學習、環境規劃、社區支持等方面的績效做評估。在本研究中，研究者從相關的文獻探討中將之界定為下列五個面向：

- (一) 行政管理效能：包含校長領導能力；各項行政工作效率與績效之提升；確實執行各項校務計畫；良好的組織氣氛與民主的決策過程等。
- (二) 教師教學效能：包含教師專業成長以提升教學效能；有良好的班級經營及親師生關係；教師之教學方法活潑有效，並能進行多元評量等。
- (三) 學生學習效能：包含學生學習表現與行為表現；學生是否熱衷參加學校規劃舉辦之活動並能充分發揮潛能；學生日常行為表現是否符合教師及家長之期待等。
- (四) 環境規劃效能：包含考量未來發展與教師教學之校園規劃與校舍配置；有效管理維護之教學設施及財產管理制度；符合學生需求之教學環境；符合教師需求之整體教學設施與工作環境等。
- (五) 社區支持效能：包含與社區與家長間之溝通協調；具有組織健全且運作正常之家長會；學校與社區間之互動關係；家長對學校志工組織之參與程度；家長及社區對學校經費之協助等…。

第二章 文獻探討

本研究文獻探討共分為三節，第一節探討學校策略聯盟相關理論與研究；第二節探討學校效能相關理論與研究；第三節探討學校策略聯盟與學校效能相關之研究，各節內容分述如下。

第一節 學校策略聯盟相關理論與研究

一、策略聯盟之意涵

(一) 策略聯盟定義

關於策略聯盟，企業界及醫療界學者針對機構間的合作種類賦予不同的定義，如「合作」、「合作協定」、「聯盟」、「企業間合作關係」、「策略聯盟」、「策略聯盟與作業合作」、「產業合作」、「策略群組」及「橫向聯合」（歐秀卿，2002）。張中和(2000)認為策略聯盟為兩個或兩個以上的組織，為了因應環境、求取生存或成長，為達到特定之策略目的所形成之組合，其中包含相互支援合作、契約管理（包含公辦民營），連鎖/直銷及合併等方式。

方清居(2000)認為策略聯盟指的是個人或組織間為維持或提昇競爭力優勢，以長期性利益為考量，作全面性思考，聯合起來追求共同目標，期能自行掌握個人或組織體之命運，所作的合作性或協議性結合。

林隆儀(2000)認為策略聯盟為兩家或兩家以上的企業，為達成共同的策略目標，藉由資源分享、功能互補的手段，彼此降低成本與風險，提高競爭優勢，而締結合作的一種契約關係。

陳玉錡(2001)認為策略聯盟是兩家以上廠商，為某一特定目的而相互結合作的廠商間行為，參與合作廠商各自擁有營運自主性，且有機會「借用」合作廠商

的優勢基礎，成為在環境快速變動鐘，尋求降低風險、擴張事業領域的廠商行為。

施祐吉(2003)認為策略聯盟是兩個以上的組織，經由相互之間的結盟，達到聯盟內資源共享、共同合作的一種經營方式，目的是共同合作開發產品，或是拓展市場，降低成本、風險的一種夥伴關係。

連寶如(2003)認為策略聯盟是為取得互補性資源，和市場價值鍊定位有密切關係，是既競爭又合作的方式。陳佩芝(2006)兩個或兩個以上的團體或組織，藉著互相分享資源，透過成員共同分擔責任、風險和報酬，以達到共同的策略為目標，並且為了維持或提昇競爭優勢，彼此間具有策略性的合作行為及競爭，相互仍保有獨立自主的權力。

綜合以上學者的看法，可歸納「策略聯盟」的要素為

1. 成員為兩個或兩個以上的機構
2. 基於共同策略目標及相互需求的考量
3. 資源的提供與接受必須是自願的，而且有特定範圍的
4. 以不同的形式或關係相互合作
5. 合作地位並非對等的，但必須是雙向或多向的
6. 相互間的聯盟關係並非永久不變的

在此，本研究將「策略聯盟」定義為：兩個或兩個以上的組織，為了因應環境、求取生存及提昇競爭優勢，藉由資源分享、功能互補，共同分擔責任、風險和報酬，以追求共同目標，其彼此間具有策略性的合作及競爭行為，且各自保有獨立自主的權力。

(二) 策略聯盟的特徵

蔡鳳薇(2003)、陳佩芝(2006)將策略聯盟的特徵分為成本、資源、資訊科技、知識、形象和優勢六方面，說明如下：

1. 成本方面

策略聯盟在成本部分包括三個特徵：一為分攤或降低生產成本，二為降低風險，三為因應市場的不確定性及合資。透過策略聯盟可以使得成本及風險降低。

2. 資源方面

策略聯盟在資源部分有兩個特徵：一為補充組織不足的資源，二為資源的流通與分享。成員透過資源的互補與共享，藉由優勢資源的獲取，截長補短、彌補自己資源不足的部分。

3. 資訊科技方面

策略聯盟在資源部分有兩個特徵：一為獲取所需的技術與專利，二為產品研發技術的交流。成員藉由策略聯盟科技資訊間的相互轉移，或研發產品技術的交流，因應科技變遷快速的時代。

4. 知識方面

策略聯盟在知識部分則是希望從其他成員學習到有關技術、產品、技能有關的任何知識，可以促進組織間的知識分享，組織資訊交換的循環過程，不斷的促使組織成長。

5. 形象方面

策略聯盟在形象部分有兩個特徵：一為擁有共同的策略目標，二為價值的增加和互利。透過與擁有共同策略目標的聯盟夥伴結盟，在企業形象的塑造上有很大的幫助，且可以增加組織的附加價值，對於聯盟的雙方是互利的幫助。

6. 優勢方面

策略聯盟在優勢部分有三個特徵，一為提昇競爭力優勢，二為組織相互支持合作，三為契約關係。策略聯盟的特徵大多是基於增加本身的競爭優勢，達成成員間共同的策略目標，以組織合作的方式相互支援，並形成有效的契約關係。Gray (1989) 即指出透過聯盟的機制，不同的群體可以看到問題的不同面向，因此有利於雙方擴展視野，超越自身獨力處理事務的界限。

總而言之，策略聯盟的特徵主要在於降低成本與投資風險；資源互補與共享；資訊科技技術的流通；組織的知識分享；組織資訊交換的循環過程；塑造有力的企業形象；為共同的策略目標而努力；優勢地位的建立，透過契約關係，相互支援，獲取競爭優勢的地位。

二、策略聯盟形成的理論基礎

有關策略聯盟形成的動機理論可分為策略行為理論、資源基礎理論、交易成本理論、資源依賴理論、組織學習理論五種，說明如下：

(一) 策略行為理論

策略行為理論強調企業以改進競爭地位而獲取利潤的標準，來決定交易方式，企業可藉合資來強化在市場的競爭地位，因而達到利潤最大化或增加企業資產價值，其目的在於削弱對手的競爭地位，阻止潛在競爭者進入(Kougut, 1988)。

策略行為理論中所提的動機，指的是企業界以策略行為結合聯盟夥伴之資源與能力和外在整體環境配合，創造並維持競爭優勢，也就是企業界以合作為改善競爭地位的手段，以達到利潤極大化的目標，但是策略行為的運用主要是著重在大型企業間的獨占性競爭，並不適合於小企業的競爭(鄭心瑩, 2002; Tallman & Shenkar, 1990)。而隨著整個環境經濟環境的變動，時間和資源是企業的雙重限制，策略聯盟可以整合企業資源的能力，並且保持有彈性的策略，使得企業在購併或是直接投資上佔有優勢的地位，或其他策略上不同的選擇(Barason, 1990)。

(二) 資源基礎理論

首先從資源基礎理論的觀點來看，此基礎理論的論點，在於闡明企業累積了其他競爭企業所無法模仿的、稀少的、有價值且無法取代的資源或能力以支持所採取的策略，進而建立長期且持續的競爭優勢(Barney, 1991; Grant, 1991; Rumelt, 1984)。Wernerfelt (1984) 所認為的資源基礎，可從兩方面來說明，一方面以廠商所擁有的資源，改變傳統上以產品觀點來擬定企業策略之思考方向，而另一方面則是對廠商的資源作進一步的定義。並認為所擁有的資源，可視為是企業所擁有的有形或無形的半永久性(semi-permanently)資源，比如說產品的品牌、個人的技術知識、專業技術人員、資金及交易契約等為廠商所擁有之資源。

（三）交易成本理論

交易成本理論是 Williamson (1975) 所發展而成，Williamson 認為有三項因素會增加市場的交易成本：

1. 未來的不確定性愈高，則交易者愈不容易在事前續約
2. 資產特定性愈高，則有套牢的風險
3. 交易次數愈頻繁，則有投機的行為發生

Burgers (1990) 則是認為基於交易成本，聯盟是擴展公司能力的有效方法，經由市場的力量和合併來減少競爭的壓力。企業因不同的生產規模、學習程度、技術水準的不同而有不同的生產成本，而交易成本則來自商議與監督行為，而交易對象的特質、交易標的物、交易的情境與交易的次數與頻率，均會影響交易過程中交易成本的高低 (吳思華，1996)。交易成本理論的核心在於經濟交易，並非只是生產成本的考量，透過價格機能的交易行為會產生許多交易成本，包括資訊搜尋、條件談判 (議價) 與監督交易實施的品管 (鄭心瑩，2002)。因此交易成本理論的觀點是公司在取得資源時，必須考量其交易成本達到最低的狀況，企業為降低成本及投資風險，則選擇聯盟的方式來達到最大的獲利效益。

（四）資源依賴理論

組織的資源在有限的狀態下，難以完全自給自足，在面對環境的不確定性，必須高度依賴外部資源下，組織必須與外部環境建立聯盟關係，以取得所需資源。資源依賴理論起源於 1962 年 Richard M. Emerson 對於權利與依賴關係之探討 (鄭心瑩，2002)，資源依賴的理論應用於組織理論中，認為為了降低外部環境不利的影響，組織需從外界獲取各種必要的資源，而資源對於組織的重要性，就

代表了組織對其他掌握這些資源的依賴性高低 (Pfeffer, 1976)。Lynch

(1980) 則認為由於科技發展快速，對於想進入市場的新產品公司，常需依賴有市場通路的企業合作聯盟。由資源依賴理論的論點來看學校策略聯盟，學校策略聯盟的動機不外乎基於關鍵性資源的獲得、資訊科技之互享、降低成本及風險，

為降低外部環境之不利因素，從學校策略聯盟的夥伴獲取關鍵性的資源，因而建立起資源依賴的關係，亦是學校策略聯盟的資源依賴動機理論的主要觀點（蔡鳳薇，2003）。

（五）組織學習理論

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

1. 系統思考

組織解決問題是以整體性的觀點，觀察事件的環狀因素、互動關係及組織所發生的問題，觀察組織一連串變化的過程，為解決組織的問題，跳脫僵化和零散的思考方式，改以系統思考的方式思考解決問題。

2. 自我精進

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

3. 改善心智模式

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

4. 建立共同願景

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

5. 團隊學習

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

由聯盟組織學習取得，組織學習導向的動機，是企業為學習不易自市場獲得的知識，而選擇聯盟的行為模式（鄭心瑩，2002）。Kought（1988）認為聯盟的重要目標，是使廠商能夠從合作學習中學習到聯盟夥伴重要的知識與技能，因此能夠建立起本身真正的核心能力與可以創造價值的方法。Badaracco（1991）認為潛藏性知識難以透過交易的方式獲得，而藉由聯盟可獲取或學習關鍵性的技術與專門知識。

三、學校策略聯盟的定義

學校策略聯盟的定義由策略聯盟的定義延伸而來，定義也因研究者的觀點而有所不同。在此根據國內近年來之文獻，將學校策略聯盟之定義整理如下：

施祐吉（2003）兩個以上的主體，經彼此之間的默契與共識，結合成一個團體，在團體內發揮各校的優點，達到互補互利的目的。聯盟學校得以進行資源分享以及共同合作等具體合作策略，以增進聯盟整體的成長，達成聯盟學校的理想目標，聯盟學校之間具有聯盟內合作，聯盟外因應競爭的關係。

蔡鳳薇（2003）兩個或兩個以上獨立的學校，彼此分攤生產成本，降低風險或是以合資的方式進行，為達成整體目標或共同利益，成員間基於相互利益集合交換或整合學校之資源，作資源分享及互補，學校間資訊科技技術的交流，藉由學校策略聯盟塑造強而有利的學校形象，資增進學校的競爭力，並進行正式的契約合作關係。

郭維哲（2003）在教育資源有限的情況下，透過學校與學校間策略聯盟的關係，彼此相互合作與依賴，以便有效提升學校教育品質與強化組織學習的動力。

張壽松（2004）以現有的學校制度包括師資、設備、經費、研發、行銷與產出，以及跨校的合作關係包括教師進修、課程實作、教學創新、實地交流、專業對話與資源共享之相互搭配與支援。

陳佩芝（2006）兩個或兩個以上獨立的學校，透過正式或非正式的合作關係，以合資或分攤經費的方式來降低學校經營成本，同時為了達成整體目標或共同利益，學校間進行一項或數項的合作關係，成員間進行知識、訊息交換，並運用策

略聯盟的關係整合學校之資源，進行資源的共享、課程與教學的合作、行政措施的支援、學術研究的交流、資訊科技、技術等工作的交流、學生學習的分享、家長參與的互助等。雙方藉著運用策略聯盟來塑造強而有力的形象，以增進學校的競爭力。

陳亮吟（2010）兩個或兩個以上的學校，在考量學校背景、地緣性及條件優勢能符合互補原則後進行整併，以達到節省教育成本支出、共享現有資源、降低教育人員工作負荷與提高學生良性競爭的方式。

綜合以上研究的結果，可以發現學校策略聯盟是學校與學校之間形成合作關係，針對彼此學校的需求進行交流，以及資源的分享及互補，藉由策略聯盟提升學校的形象及競爭力。因此，本研究將學校策略聯盟定義為：國民小學採垂直型、水平型或異業聯盟型方式與其他學校或單位建立合作的關係，消極的方面是尋求支援以解決學校遭遇的重大困難或面臨資源嚴重不足窘況，達到解決困難或資源互補的作用，積極的方面則因學校組織資源豐富，效能卓越，基於分享與共榮原則，透過交流與領導，發揮影響力，促進教育優質化，進而間接影響社會的全面升級。

四、學校策略聯盟的類型

策略聯盟因分類的角度不同，以致種類繁多，學校策略聯盟的類型也因分類方式而有所差異，而學校所採的型態並非完全比照策略聯盟。蔡鳳薇（2003）將學校策略聯盟的類型分為學校聯合資本型、校務經驗分享型、學校知識分享型、資源分享型、課程與教學合作型、學術研究合作型；黃玉利（2004）根據聯盟對象分為垂直型、水平型、異業聯盟型；而郭維哲（2003）根據聯盟相互依賴性、內容、地理、發展程序來做分類，茲將所有分類統整如下：

（一）根據聯盟對象來分類

1. 垂直型策略聯盟：指與不同階段的學校建立策略聯盟夥伴關係，以整合資源，共創雙贏。如國小向下與幼兒園，向上與國中、高中職、大學、研究所等…，建立策略聯盟夥伴關係。

2. 水平型策略聯盟：水平型聯盟指學校背景與條件相類似，且階段也相同，例如國民小學與同為國民小學的鄰近學校，或同名學校建立策略聯盟關係，進行課程支援、共辦研習，甚至是城鄉交流等…活動。

3. 異業聯盟型策略聯盟：係指國民小學與非教育機構如社區機構、企業、學生家長會等…，建立聯盟夥伴關係，尋求資源辦理教育活動。

（二）根據相互依賴性來分類

1. 水平式聯盟

水平式依賴聯盟指學校背景與條件相類似，例如班級數、所屬區域、人員專業程度、雙方資源投入等…各類條件均相當，形成水平式的依賴關係。水平式聯盟學校在人力與物力資源的投入，其內容、形式上或許有所不同，但在參與的「量」基本是不相上下的。

2. 垂直式聯盟

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

3. 準垂直性聯盟

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

（三）根據聯盟的內容來分類

1. 課程發展聯盟

課程發展聯盟透過聯盟方式建立共同的課程發展目標，相互提攜鼓勵、協力共同達成聯盟所訂立的目標，除了提升教師的專業成長及提供研習管道外，並可

增進學生的視野和豐富教學環境，讓學校課程內容更加充實精進。

2. 人力資源共享聯盟

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

3. 物力資源共享聯盟

物力資源共享聯盟是指學校物力資源包括學校硬體設施、教學資源或學校網路資源等，透過聯盟的方式讓各校所擁有的設備與資源能充分利用。例如：校際網路的建立，讓各校資源建立橫向的網絡，讓聯盟學校可共同規劃、使用設備或環境，並藉此獲得更多的教育資源。

（四）根據地理上來分類

1. 區域性或跨學區聯盟

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

2. 跨縣市聯盟

跨縣市聯盟考慮的層面涉及到城鄉差異、教育環境或文化特色，學生透過接觸環境或生活不同的學生，得到不同的生活體驗及學習認知，讓弱者得到較好的支持與資源，透過共同學習成長，相互關懷鼓勵、學習各自的優點、改進缺點，幫助學生擴展視野及知識。

3. 跨國際聯盟

跨國際聯盟是透過與他國學校的聯盟，提供學生體會不同文化和語言的機會，期望能激起學習的火花及奮發學習的心理，激勵學生努力向上之心。

(五) 根據聯盟發展程序來分類

1. 非正式關係

非正式關係的策略聯盟是學校策略聯盟的初級發展，可先透過一些非正式關係來建立，試探雙方合作的可能性及合作的型態，避免建立聯盟關係後，才產生不適應情形，而造成雙方的不便及意見差異的產生。

2. 共享或合作服務

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

3. 正式聯盟

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

4. 契約式管理

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

5. 合併

「合併」是在整體成本效應的考量下，將學校的所有權及管理權作改變，以提高學校的競爭能力；可以只作資產轉移，學校運作仍維持原樣；也可是課程的合併，在學程、科系、學分認定上，彼此補充雙方的不足，但仍維持學校原來的行政自主性。或者形成聯邦式的行政組織，進行教學規劃；或是將學校的所有權及管理權合併為一，與企業間的購併情形相似，涉及的層面較廣，包括學校組織

文化、教職員工、社區環境的改變。合併是一種全面性的變化或改變，程度上屬於相當高度的變革，對於雙方學校均帶來很大的變化及影響；因此，就策略聯盟發展程序而言，合併是屬於一種極端的聯盟型態。

五、學校策略聯盟的形成動機與效益

(一) 學校策略聯盟的形成動機

在企業界策略聯盟形成之動機因素，可從策略聯盟形成之理論基礎得知。策略行為理論的動機在於提高生產利潤；資源依賴理論為取得完整資源而與其他組織連結；資源基礎理論則是擁有稀少難以模仿的資產和能力的廠商，可為公司創造並維持競爭優勢；組織學習理論的動機是藉著知識的轉移強化組織創新和成長的動力；交易成本理論的動機在降低生產成本（蔡鳳薇，2003）。而策略聯盟形成的理論基礎亦可應用在學校策略聯盟形成動機之探討（如表2-1）。根據策略聯盟動機理論的觀點，陳佩芝（2006）將理論之內涵及對學校策略聯盟之應用彙整成表：

表2-1

策略聯盟形成之理論應用於學校策略聯盟之內涵

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

表2-1

策略聯盟形成之理論應用於學校策略聯盟之內涵（續）

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

資料：陳佩芝（2006）。國民小學運用策略聯盟發展學校本位課程之研究（21-22頁），國立花蓮師範學院碩士論文，未出版。

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

1. 優勢動機

在現今教育改革浪潮下，學校需要發展本位化的特色並塑造學校強而有力的形象，以取得競爭優勢。首先，學校必須依造自己本身的環境優勢，設計出符合自己學校願景的課程教材、教學等，並藉由與鄰近學校的結盟，獲得同一區域整

體的優勢。另外，透過學校的聯盟關係，融合並結合其他聯盟學校的教師文化、領導者的管理能力、學校的傳統及特色，藉此形成自己學校的獨特形象及特色，並與形象良好的學校進行聯盟關係，對於學校形象的塑造及增進相當大的助力，亦是提升學校的競爭優勢。

2. 資源動機

資源動機可分為資源依賴及資源互補兩方面，分述如下：

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

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

3. 成本動機

學校形成策略聯盟的動機之一，是為了降低學校的生產成本，進而增加學校的效益；策略聯盟為學校帶來的利益，是為學校分攤教育成本、降低學校生產成本，運用上可更為適切。目前小型學校或偏遠學校，常因學生人數未達五十人，在教育投資成本的考量下，會面臨被裁撤或合併的命運；臨界被裁撤的學校在教育成本考慮與生存需要狀況下，更有必要採取策略聯盟。

4. 組織學習動機

學校環境原是個較保守的學術環境，變動腳步較緩慢，為因應世界的快速變動及迅速獲取新資訊科技的需求，學校可藉由策略聯盟向聯盟對象學習新的資訊科技，以跟上全球資訊科技快速成長，並促使學校快速轉移科技，增加學校成員學習科技的效果。另一方面，學校逐漸轉型為學習型組織，但成員常因任職時間

長度、人事穩定、觀念刻板而停止學習，為了維持本身不斷學習的狀態，可透過學校間策略聯盟的過程，藉著策略聯盟學校知識的轉移，強化組織創新和成長的動力，亦可學習到聯盟學校的無形財產，如聯盟學校教師的專業知識、教育行政人員之實務經驗等。唯有透過學校間的組織學習，彼此交流，獲取本身所缺乏之知識及技能，才能建構出屬於自己的學校獨有特色及能力，增加學校的學習價值。

總之，學校策略聯盟的形成動機為學校獲得上述一項或一項以上之利益。學校間可透過資訊、資源的共享及流通，來降低教育成本，以提高學校經營效益；並透過知識的學習、資源的互補，形成具專業且能不斷更新成長的組織，使學校具有良好的形象。另外，在學校策略聯盟建立後，由於學校彼此間已建立信任關係，較易取得關鍵資源，也可從交流之中獲得夥伴學校的資源與經驗，得以提高競爭優勢並可提昇學校各層面的品質，塑造學校特色、形象及創造競爭優勢地位。

（二）學校策略聯盟效益

學校策略聯盟有其優點，如運作得當，則可以發揮其效益，以下參考施祐吉（2004）所提之可能效益，分述於下：

1. 達到規模經濟的效益

校際之間的策略聯盟最大的優點在於產生規模經濟的特性。在未加入策略聯盟之前，各校在各項物品的採購，可能受限於採購金額數目不大，無法在廠商交易時取得較低的價格，但如果是聯盟的成員一起購買，在金額上可以壓低，以較低的價格取得相同的商品，達到規模經濟帶來的好處。

2. 資源共享，使資源的利用達到最高的效能

聯盟成員可從策略聯盟中得到所需之資源。舉例來說，倘若小學採取策略聯盟方式，在結盟的同時，大型學校與小型學校結盟至少得到偏遠學校的腹地，而小型學校與大型學校結盟至少可獲得規模經濟。

3. 校際合作，良性競爭

策略聯盟實施後，就教師交流的觀點來看，應該會造成良性競爭。策略聯盟的特性本身就是競爭又合作的競合模式，在聯盟的範圍下，彼此就像一家人，因

此老師們可以就本身的教學經驗、教學上所遇到的問題、如何與家長溝通學生在校表現，進行經驗的分享與傳承。

4. 達到組織學習的效果

由於不同類型、規模大小的學校，在處理學校的事物上，有著不同的處理原則，一般來說，小學校普遍的比較具有彈性，而且因為學校的成員較少，組織中感情相對的會比較熱絡；大學校一般說來是比較有制度，但是成員之間感情的交流較為薄弱，而且相較於小學校，也比較沒有彈性。倘若學校之間組成策略聯盟，透過團隊間的學習，可以學得彼此的優點。

國民小學在面對教育環境的改變及少子化的衝擊下，規模小、資源少、學生數少、以及沒有特色的學校，將面臨經營上的挑戰，學校策略聯盟成為學校增加競爭優勢的方法（蔡鳳薇，2003），期望透過策略聯盟達到資源共享、規模經濟、分工合作及組織學習的好處。以下就策略聯盟在校際合作之應用分述之。

1. 行政支援與合作

每個學校在教育主管單位，都是一個獨立運作的個體。因此，不管學校規模的大小，小型學校的行政和一般學校有一樣多的公文，一樣多的行政業務，並不因為學校規模較小，而減少行政業務的工作量（歐用生、郭明郎、楊文貴，2000）。因此，區域間的小型學校可以組成策略聯盟，在行政業務上之同性質業務，統一由一組人員負責辦理；偏遠小型學校，人員異動大，行政人員可透過聯盟互相支援、經驗傳承，以利行政工作順利推展，如此便可減輕小型學校的行政負擔，教師也能有更多的時間專注於教學事務。此外，小型及偏遠學校由於教師人數較少，易造成專長教師的缺乏，可進行學校策略聯盟，使專長教師得以交流，並能發揮其專長，以符合家長對教育高品質的要求。

2. 資源交流與互補

由資源基礎理論的觀點來看，學校是許多不同有形及無形資產的綜合體，各有其特色。資源依賴理論觀點亦指出，學校皆有資源的限制與不足，無法完全的自給自足，須依賴外在的環境取得所需資源。因此，可藉由學校策略聯盟將聯盟

學校的資源有效整合，達到資源互補與資源共享的目的。如：聯盟學校的硬體設施、設備、教學資源等可相互借用，使學校的設備及資源能夠充分交流與利用；共同建構 e 化課程教學平台，建置網路資料庫，讓聯盟學校透過網路進行知識分享與交流；建立圖書交流系統等。透過學校策略聯盟讓有限的教育資源發揮加乘的效果，恢弘整體教育之功效。

3. 課程規劃與運作

九年一貫課程的實施，將傳統的學科整合為七大學習領域、注重學校本位課程的發展，教師需主動發展課程、規劃總體課程計畫、具備自編教材的能力，不僅在課程上產生重大變異，對學校教師亦造成很大的衝擊。尤其是偏遠或小型學校，因為教師人數少，常有一人身兼數個學習領域的教學業務，增加教師的負擔。因此，學校可考量學區特性、學校規模，聯合成立校際課程發展委員會，採策略聯盟模式，訂定各學習領域課程計畫、發展學校總體課程計畫，分工合作、整合資源，以提升課程與行政效率（陳香吟，2002）；運用策略聯盟發展學校本位課程，如：台北市九年一貫策略聯盟學校，首先藉由互相觀摩，彼此分享經驗，共同面對問題尋求解決途徑、互相支持，建立彼此絕佳默契，再依據學校特性發展學校本位課程（王全興，2003）；因應九年一貫課程七大領域的實施，可結合區域間的學校，分工合作，進行不同領域的研發工作，聯盟學校依據自己最適合的領域認養、研究，並將研發的成果提供聯盟學校共同使用，達到人力資源的整合，並且節省經費。因此，成立課程與教學策略聯盟，透過專家學者專業指導，聯盟學校間經驗分享及相互扶持，進行專業對話、資源共享，是順利推動九年一貫課程的最佳策略。

4. 教學實施與評鑑

傳統教師「教室中以我為王」、「單打獨鬥」的教學模式，已無法滿足學生的需求。因此，教師有必要發展合作的模式，運用不同的教學策略、創新教材教法、採用多元評量，尊重學生多元智慧的發展，以提升學生學習成效。有鑒於此，學校可透過校際策略聯盟，辦理教科書評選、教學經驗分享、班級經營心得研討會、

個案輔導研討會、教學觀摩會、教學檔案製作心得分享、聯合成果發表等，讓教師透過團隊合作學習的歷程，分享教學經驗、研發教材教法及協同教學計畫，提昇教師教學專業素養。亦可成立網路教學資源中心，將教師的教學經驗、創見、教材、教法等，提供其他教師教學參考，促進經驗之交流分享。此外，為促進教師專業發展、維護學生學習權益，學校應落實教學視導及教學評鑑，可透過學校策略聯盟，成立校群組織，組成教學評鑑小組，辦理教學視導及評鑑工作，以促進校際視導及交流，提升教學視導推動成效。

5. 學術的合作交流

因應知識快速老化的社會，在學習型學校中，教師應扮演終身學習者、同儕輔導者及行動研究者，並透過個別學習、團隊學習及組織學習來提升教學專業知能（張德銳，2000）。因此，透過學校間策略聯盟，進行團隊學習，增進校際學術與情感交流，藉以提升教師專業，提高學生學習效果。如：藉由學校策略聯盟，辦理城鄉學校交流，提供學生校際交流學習的機會，體驗不同的學習環境，拓展學生學習的視野。或採跨國際聯盟，做文化、教學、學生的參訪與交流，增加學校多元的參與並培養學生國際觀。此外，亦可與大學及師資培育機構合作，提供教師專業進修的機會，並在良性的互動、互補下，兼顧理論與實務，共同發展課程、研發教材及評量工具，並透過資訊科技將教學知識與技能數位化，以利交流分享，藉此提升教師專業素質，共同維護教育品質。

6. 專業評鑑與成長

「專業是教師最可貴的資產」，教師專業的良窳影響教學成效甚鉅。九年一貫課程給予教師更多教學自主的空間，教師必須強化本身的專業能力，方能勝任之。因此，教師應不斷學習、主動積極追求專業發展，學校亦應提供教師專業進修之機會及資訊。學校可先進行校內會議，瞭解教師進修的需求，取得教師的共識，再透過策略聯盟，分工合作，辦理教師教學經驗分享、教師專業成長活動，以減少各校的研習費用和人力的負擔。亦可結合聯盟學校，鼓勵教師進行行動研究，針對課程發展及教學現場衍生的問題或情況，進行專題研究或分析，以發展

課程與改進教學能力，塑造教師專業的形象。也可組成校際「教師成長團體」、「讀書會」、「工作坊」等，促進教師專業成長，並建立共生共享共存共榮的組織文化。此外，目前教育部推動教師專業發展評鑑工作，各校需規劃學校本位教師評鑑制度，然而規劃工作費時費力，需要相當的人力和經費，因此，學校可透過聯盟，集思廣益、分工合作、分攤經費，擬定教師專業評鑑實施計劃、研發教師專業評鑑規準、共同辦理評鑑宣導及訓練工作等，以順利推動教師專業評鑑，促進教師專業發展。

7. 經費分攤與運用

何肯恣（2003）研究發現屏東縣小型學校處於規模不經濟的階段，尤其是200人以下的學校，若以學校經營成本及教育產出水準來衡量更是顯著，且教育成本隨著學校規模的擴大而降低的情形，尤以小型學校最為顯著。因此，小型及偏遠學校可透過結盟，進行聯合採購，可獲得較大的議價空間，以降低採購成本，達到結盟的規模經濟。亦可透過策略聯盟打破教育經費的整體性與不可分割性，可以共用的資源只需採購一套，由聯盟學校共同使用，以物盡其用，並減少教育資源的浪費。此外，在採購人力的安排方面，結盟學校可以共同委由一組人員負責採購，達到人力的精簡。如：學校營養午餐的招標、畢業旅行、校外教學參觀活動、各項硬體設施、校園工程、軟硬體教學設備及教科書等各項勞務、財物及工程招標採購，皆可透過策略聯盟達到人力精簡、規模經濟及降低教育成本之功效。

8. 學校經營與分享

每個學校都有其不同的背景、特色及資源，因此在經營發展策略上也各有差異。透過學校策略聯盟，可提供多元的發展策略，分享學校經營成果，建構高品質的經營策略，促進學校發展的多元化，並有效提升學校的競爭力。如：不同類型、不同規模的學校，對學校事務的處理，有不同的原則，一般來說，小型學校較具彈性；大型學校較有制度，較沒有彈性（郭慶發，2001）。因此，組成策略聯盟，透過團隊學習，大學校可習得小學校明快、有彈性的處理步驟；而小型學

校也可以學到大學校有制度、有條理的學校經營管理模式（施佑吉，2004），進而創新學校經營。此外，與標竿學校結盟，進行標竿學校之參訪活動，吸取其成功經驗，如：創新經營的方法、九年一貫課程的推動、民主多元的決策參與、組織學習或教師成長活動、永續校園的規劃等，藉以增加學校聲望，進而塑造有特色的學校形象。

因此歸納整理出透過學校策略聯盟可以在行政管理運作方面節省大量人力輸出，減少行政業務的工作量；資源交流與互補方面，透過教育資源整合與共享，可以物盡其用，人盡其才，把有限的教育資源功用發揮到最大；課程與教材分享，提昇教師教學效能，促進教育升級；學術交流合作加速組織學習更新與進化；經費分攤與運用更為彈性，透過策略聯盟，擴增規模，共同採購達到降低成本效益；學校經營與經驗分享，協助建立學校特色，型塑學校品牌。學校策略聯盟如能透過完善的規劃加以執行，其效益將會為教育界注入生生不絕的活力之泉。

第二節 學校效能之相關理論與研究

學生是教育的主體，學生的學習是教育改革的關注的核心，教育改革要能達到目標，就必須重視學校效能研究成果，並轉化為教育改革的重要策略，才能見到成效（吳清山，2006），學校效能研究正是教育革新與改革的一個重要知識基礎（潘慧玲，1999）。學校效能研究可溯及1960年代末期，最初是從美國開始進行探究，以英、美國家而言，1960年代可以說是學校效能研究的啟蒙期，70年代則進入發展關鍵期，80年代邁向蓬勃發展期，90年代漸趨於穩定期。台灣進行學校效能研究則大約是在1980年代以後。為幫助學校提升學校績效，有愈趨重視學校效能研究應用的趨勢（吳清山，2004）。本節主要在探討學校效能的相關理論，分別就效能的意義、學校效能的意義與內涵、學校效能的評鑑指標等相關研究逐一探究，做為進行本研究的參考依據。

一、學校效能的意涵

(一) 學校效能定義

Madaus, Airasian Kellaghan (1980) 學校效能是指學校目標與其實際成效符合的程度，亦即衡量學校效能的途徑是比較學校的目標與其績效是否一致。

Purkey Smith (1983) 有效能的學校不單是有較高智育成績的單一特徵，而是具有普遍而共同的多元特性；學校效能是由許多因素所形成，諸如校長領導、學校組織氣氛、課程與教學、學校文化與價值等。

Reid, Hopkins Holly (1987) 學校效能可分為十一個範圍，包括學校領導、學校管理、學校氣氛、紀律、教師和教學、課程、學生學習與閱讀、照顧學生、學校建築及學校規模等。

Barberio (1990) 學校效能即學校培養學生以各種能力的程度，包括成就水準、積極態度、適應環境的能力及處理問題的效力等。

Levine 和 Lezotte (1990) 學校效能是指學校在生產性的學校氣氛和文化、學生重要學習技巧的獲得、適切地監督學生的進步、教職員的發展以實用為取向、傑出的領導、家長的積極參與、有效教學的實施與安排、對學生有高度期望與要求等方面，都能達成目標。

Scheerens (1992) 學校效能與教育品質有密切關聯。效能的概念是方法—目的的歷程，應用在教育上，效能乃是經由教育方法或過程，達成教育目標的程度。

Stoll 和 Fink (1993) 學校效能是指在平常性任務（教育領導、明確目標、分享價值和信念）、助長學習氣氛（學生投入和責任感、物質環境、父母與社區投入和支援）、強調學習層面（課程教學的重視、教師成長與發展）等三個層面都能達到預期的目標。

Young (1998) 學校效能是學校運用現有的教育資源，表現於提振教師工作士氣及學生學業成就的程度。

江志正 (2000) 學校在各方面均有良好的績效。而這樣的狀況是學校整合運

用資源，並以積極之策略作為來達成學校預定目標的結果，唯不論如何，其結果都不外反映在學校行政服務績效、教師教學服務品質、學生成就表現及社區認同支持及滿意等方面。

洪啟昌（2001）學校效能為學校達成教育目標而產生教學、行政上預期的結果，同時它具有多元層面的特性。

吳明雄（2001）學校效能是領導者運用領導策略，有效的整合學校內外部資源人力及理念，因而能達成學校預定之目標與滿足學校組織之需求。

許孝麟（2001）學校效能係學校組織目標達成程度的動態過程，除組織目標最終結果之呈現外，行政領導、教學活動、資源運用等運作歷程，以及組織目標及成員滿足之兼顧，品質提升與學校之發展，都是學校效能關注之焦點。

鄭燕祥（2001）學校效能為學校能夠適應內在與外在的限制，並與最後能達成不同群體所要求重要目標的程度。

陳鐘金（2002）學校能有效的運用人力、物力、財力資源、兼顧教師個人目標及學校組織目標，並在校長效能、行政效能、教師效能、學生效能及社區參與效能等各方面皆有良好的績效，且能達成學校教育目標，並能滿足組織成員需求之程度。

蔡宗興（2003）學校效能是指一所學校所達成教育目標的程度，它包括校長領導、行政溝通協調、環境規劃、學校氣氛、教師工作滿意、教師教學品質、學校文化與價值、學生學習表現、學生行為表現、師生互動、家長與學校關係等，各方面表現成效與達成學校目標的程度。

黃明哲（2003）學校為達成教育目標、增進教學效果、強化行政效率、滿足師生需求、促進教育成長、學生優異表現等預期績效之實際表現。

陳群龍（2003）將學校效能定義為一所學校，在和諧安全的學校環境中，擁有充分自主經費與資源運用，在卓越行政領導下，發揮有效的教學效能，增進學生學習發展，以達成學校教育目標。

黃哲彬（2004）學校組織在運作過程中，透過校長、教師、學生、家長、社

區參與支持，以達成其所預定目標之程度，其目標包含學校行政領導效能、學校組織氣氛、教師教學表現，以及社區家長支持等。

吳清山（2004）一所學校在各方面均有良好的績效，包括學生學習成就、校長領導、學校氣氛、學校文化和價值、教學技巧和策略、教師專業成長、以及社區家長支持等，因而能夠達成學校所預定的目標。

陳信君（2005）學校在教育目標上所達成的程度，其中包含了學校領導與行政管理、學校課程與教師教學、學生行為與學習表現、學校氣氛與學校組織文化、社區家長與學校關係各方面。

陳冠蓉（2006）指學校成員，為達學校教育目標，而共同努力的成果，包含校長領導、行政效率、教學成效、學校氣氛、教師滿足。

王朝貞（2006）學校透過行政領導，有效運用各項資源，激勵成員專業成長與服務熱忱，提供適性的教學，提升學生學習成就，形塑學校良好氣氛與文化，博得家長與社區公眾的認可與支持，進而達成學校預定的教育目標。

林顯正（2006）學校整合資源，佐以積極的運作策略，增進組織發展及達成學校目標之程度；程度高者則稱學校效能高；反之，則學校效能低。

蘇惠月（2006）學校中的各個成員，能建立共識，齊心努力，以使學校在目標計畫、教師素質表現、教師工作滿意、校園規劃設施、校長領導、行政運作、學生表現、外部評價等方面，均有良好的績效與表現，進而能達成學校預期的教育目標，並滿足學校組織內成員的需求。

劉瑞梅（2007）學校效能是指學校為達成教育目標所進行可使學校在各方面有良好績效表現的方法、步驟或程度，學校效能包含多個層面，可從學校行政效能、教師教學效能、學生學習效能、社區家長參與等四大方面切入分析。

張淵智（2007）學校在正常運作當中，涵蓋校長、教職員工、家長及學生所採用的各種方法、策略、步驟及資源分配的過程，以有效達成其學校既定的教育目標，使學校各方面皆有良好績效表現的程度，亦即學校目標與其實際成效符合

的程度。

連德盛(2007)學校效能是學校的組織運作，為達成學校教育目標、營造優質學習環境與文化，以增進教學品質、提升行政效率、滿足師生需求及家長期望、促進學良好成就表現，其努力所達成的程度。

江滿堂(2008)學校效能為學校領導者整合內外環境資源，強化組織系統運作，以促進學校目標的達成並滿足個人的需求，且在行政績效品質、教師教學表現、學生學習成就與社區認同支持等方面具有實作表現的良好績效。

綜合上述學者的看法，學校效能的意義可從不同角度分析：

1. 就對象而言：具有學校效能的學校必須滿足學生、家長、教師與社區的需求，使其分工、共同合力完成學校目標。
2. 就內涵而言：學校效能的內涵包括校長領導、學校組織氣氛、課程與教學品質、學生學習表現、學校文化、與學校環境規劃等。
3. 就歷程而言：學校領導者運用領導的策略，統整組織動態活動、靜態資源、人員心態、環境生態層面，其結果將促進學生成就與教育成效的效果。
4. 從目標區分：學校的目標不僅多元，同時也必須兼顧個人與團體的目標，當學校在達成既定之教育目標後，即可稱為有效能的學校。
5. 就組織氣氛而言：良好的學校效能是行政、教學、學生與社區家長良好的溝通與互動，彼此為提升教育品質而努力。

換言之，學校效能是為學校有效的運用人力、物力、財力資源，兼顧教師個人目標及學校組織目標，並在行政效能、教師效能、學生效能及社區效能等各方面並能滿足組織成員需求之程度，有良好的績效，且能達成學校教育目標。本研究將學校效能定義為：學校效能指學校達成預設之組織目標的程度，而學校效能的表現可從包括行政管理、教師教學、學生學習、環境規劃、社區支持等方面的績效做評估。

(二) 學校效能之理論模式

學校效能理論模式甚多，茲將各學者所提出之理論整理如下：

Rowan (1985) 則認為社會科學中有關組織理論的觀點可統括於目標中心觀點 (goal-centered view) 與自然系統觀點 (natural systems view) 兩大觀點中。

1. 目標中心觀點；

此模式強調組織中有一群理性的決策者，在其心中存有一套組織追求的目標供成員依循並執行，當成果符合或超越既定的目標時，即可界定此組織為有效能的(Hoy & Miskel, 2005)。因此，組織效能常被視為達成目標的程度，所以該模式較偏重於組織目標達成的評量(吳清山，2004)。

2. 自然系統觀點：

由於目標中心模式將組織視為一種理性的封閉系統，忽視組織的動態性質，因此Yuchtman 與 Seahore (1967)等人提出了自然系統模式，認為組織是一個「完整的行動體，獨立自主的，但和環境之間有不可分割相互依存的關係，這種相互依存的關係，主要是來自於資訊和資源互換而來。」(吳清山，1997)在自然系統模式中，學者認為溝通協調在自然系統中扮演著重要的角色，因此也成為學校組織效能的重要評量指標之一。

目前仍在發展之中的組織效能評鑑模式極為複雜，雖然學校與其正式組織有別，但仍可借用其他組織效能評鑑的模式(吳清山，1998)。以下謹就目標中心、系統資源、參與滿意、無效能模式、統合模式等五種模式分述如下：

1. 目標中心模式：

吳煥烘(2004)、凌重堅(2003)認為理想的決策者心中應有一個理想的目標，並實際化為具體可行的指標，供參與者執行。Steers(1977)提出目標達成模式的規準包含有陳述組織的正式任務與目的之正式目標；說明組織的實際政策與作為，並將正式目標的內容具體化之作業目標；具有被認可的標準與評鑑程序，通常以常模或效標參照模式進行評量，能夠明確瞭解達成目標的程度。Hoy 與 Ferguson(1985)則對目標中心模式提出評析，認為目標達成模式傾向於邏輯和內在的一致性，忽視目標的多樣化及相互矛盾的性質。靜態的性質無法隨著情境因素和行為而改變，尤其在多元參與的組織中，價值和影響常是隱而不顯的，若

僅重視組織輸出結果，是無法明確測量組織效能的。

2. 系統資源模式

Steers (1977) 認為目標模式和系統資源模式是互補的，目標模式強調目標的達成，系統資源模式是根據開放系統的觀點，著重組織中各個分子的和諧運作，適應能力以及領導能力的發揮，以及決策溝通的過程。吳煥烘 (2004) 認為系統資源模式著重的是組織的生存與成長，重點是組織從環境中去爭取資源的能力。然而由於此模式太強調輸入，可能為了獲取資源導置犧牲忽略其他的功能，對結果產生不良的影響，例如學校為了招生，將大筆預算投注於宣傳及廣告，預算排擠的結果，卻可能造成教學設備無法更新添購，以致影響到教學品質。此外模式中視效能為效率，窄化了效能的內涵；組織獲取資源的過程很難加以定義和測量 (許坤真，2003)。

3. 參與滿意模式

本模式假定組織目標只有在協助成員滿足其需其需求時才有意義，所以研究重心在人性面的探討 (林政宏，2004)。由於組織是由人組成的有機體，因此成員的滿意度將影響工作績效，進而影響整體學校效能，因此又稱為滿意模式 (許坤真，2003)。參與滿意模式對於組織效能的效能規準則是以組織成員之利益與滿足來衡量組織效能 (吳清山，2004)。然而參與者本身即有不同的立場與動機，當利益與需求相衝突時，到底要以何種標準或原則來決定，常會有眾說紛紜、莫衷一是之情事，此乃參與滿意模式在測量組織效能可能發生的爭議。

4. 無效能模式

無效能模式是在探討無效能學校的特性，以反向的方式來深入瞭解學校效能。在尋找效能的相關因素時，不具效能的相關因素已經被認定是相同的。該模式認為，在學校效能的研究中，其難處在於如何找出該組織最合適的指標。組織改革與發展的動機，在於認識問題所在，多於認識成功之處。似乎找出組織的弱點及缺點 (即無效能指標)，比起要找出其強項 (效能指標) 要來的容易的多。所以Cameron (1984) 建議：「以一個評估組織無效能的方法，取代評估組織效能，有助於擴展我們對組織效能建立的理解」。因此，所謂無效能模式，就是

基於這樣的意念，從「負面」描述學校效能，並進一步的將學校效能定義為：假設學校不存在無效能的特徵，那就是有效能了(鄭燕祥，2001)。相對於其他模式之指標，無效能的特徵如學校衝突、功能失常、困難、缺點、表現不佳等較容易被找出來，學校可針對其無效能指標加以改進。此外，本模式對於解決學校現存問題有實際的幫助，可維持學校基本的功能，是屬於消極的除弊；但對於要發展優秀的學校表現仍不夠積極。

5. 統合模式

Hoy 與 Miskel (1987) 認為目標中心模式和系統資源模式加以統合是可行且合理的。而由於組織效能具備多元化的概念，故任何偏頗的組織效能模式都不足以呈現完整的組織效能風貌，而統合模式則可吸收各模式的優點，將目標中心模式、系統資源模式、決定歷程模式、參與者滿意模式等加以融合，使組織能兼重目標、資源、過程與成員的需求。

(三) 學校效能之指標

Wiebe (1992) 指出學校效能的指標包括：安全有秩序的環境，教學領導、清楚的學校任務、學生專注於學習時間、對成就的高度期望、家庭及學校的關係、督促學生進步。

Robert (1995) 指出學校效能的指標有：教職員的工作滿意度、學生的學習成就、組織的特色能夠和諧有效率、社會大眾對學校組織的滿意。

Gaziel (1998) 在「學校本位管理與學校效能關係之研究」中，發現學校自主管理程度與學校組織效能呈正相關，學校效能應表現在學校組織氣氛、教師自我效能、學生學習成就及學校組織文化上。

Reynolds 與Teddie(2000) 則將學校效能之焦點集中在學生學習成就方面，指出學校效能具五項指標，包括有力的教育領導、對學生成就的高度期望、重視基本技能、一個安全及和諧的學校氣氛與學生學習過程中時常評鑑共五項。

吳明雄 (2001) 在「國民小學校長轉型領導行為與學校效能之研究」中，認為學校效能指標有：學校環境規劃、學校組織氣氛、行政溝通協調、教師教學品質、教師工作滿意度、課程安排規劃、學生學習表現等七項。

辛武男(2002)在「國民小學校長行政溝通行為、衝突管理策略與學校效能關係之研究」中，認為學校效能指標有：學校環境規劃、學校組織氣氛、教師教學品質、教師工作滿意度、校長領導方式、家長社區參與、教師進修發展、學生學習表現、學校組織文化等九項。

王秀燕(2003)在「台北縣市國民小學女性校長轉型領導與學校效能之關係研究」中，學校效能評量指標有學校環境規劃、教師教學品質、教師工作滿意度、課程安排規劃、家長社區參與、學生學習表現、學生行為表現等七個向度。

郭春淋(2004)在「台北市國民小學校長遴選後校園文化與學校效能之研究」中，認為學校效能評量指標有學校環境規劃、行政溝通協調、教師教學品質、校長領導方式、課程安排規劃、學生學習表現、學生行為表現等七個向度。

蔡維庭(2006)在「學校知識管理、態度因素與學校效能之研究」中從校長效能、行政效能、教師效能、學生效能、家長效能五項為學校效能評量指標。將校長效能從行政效能分出，充分顯示校長領導風格與方式足以影響學校效能的程度。

汪珣(2007)在「校長情緒管理與學校效能相關研究」中，認為學校效能指標有：校長的領導行為、教師的教學品質、學生的學習表現、社區家長的支持、環境的設備規劃等五項。

傅如瑛(2009)在「桃園縣國民小學組織氣氛與學校效能關係之研究」中，學校效能指標包含：校長領導、行政效能、教師教學、學生學習、家長參與、環境設施等六個層面

吳惠琴(2010)在「雲林縣國民小學女校長領導風格與學校效能關係之研究」中，課程安排規劃、教師教學效能、學生學習行為、校長領導行為、環境規劃經營、行政溝通協調、社區家長參與等作為本研究架構中學校效能之評量指標。

李健慧(2010)在「學校組織創新管理、組織文化與學校效能關係之研究」中，將學校效能分為：「行政管理」、「教師教學」、「學生學習」、「組織氣氛」、「公關效能」等五個層面作深入的探討。

陳鈞泓(2011)在「屏東縣國民小學科技領導、組織學習、創新經營與學校效能關係之研究」中，將學校效能的構面歸納為四點：「行政服務績效」、「教

師專業品質」、「學生成就表現」、「社區家長支持」，作學校效能構面的探討。

因此，影響學校效能的指標相當多，學校效能評量指標的建立，不像一般企業界所用的指標－利潤、生產力、成員離職率、員工工作滿意度等具體明確（吳清山，1998），所涵蓋的層面較廣。因此，研究者將上述文獻歸納，整理學校效能的評量指標（表 2-2），以便能釐清並建構本研究架構中學校效能變項的構面。

表 2-2

學校效能的評量指標整理

學者	指 標	環 境 規 劃	組 織 氣 氛	行 政 管 理	教 師 教 學	教 師 滿 意	校 長 領 導	課 程 安 排	社 區 支 持	學 生 學 習	組 織 文 化
Wiebe (1992)	◎			◎	◎				◎	◎	
Robert (1995)				◎	◎				◎	◎	
Gaziel (1998)			◎							◎	◎
Reynolds & Teddie (2000)			◎		◎		◎			◎	
吳明雄 (2001)	◎	◎	◎	◎	◎			◎		◎	
辛武男 (2002)	◎	◎			◎	◎	◎		◎	◎	◎
王秀燕 (2003)	◎				◎	◎		◎	◎	◎	
郭春淋 (2004)	◎			◎	◎		◎	◎		◎	
蔡維庭 (2006)				◎	◎		◎		◎	◎	
汪珣 (2007)	◎				◎		◎		◎	◎	
傅如瑛 (2009)	◎			◎	◎		◎		◎	◎	
吳惠琴 (2010)	◎			◎	◎		◎	◎	◎	◎	
李健慧 (2010)		◎		◎	◎				◎	◎	
陳鈞泓 (2011)				◎	◎				◎	◎	
總計		8	5	9	13	3	7	4	10	14	2
本研究採用		◎		◎	◎				◎	◎	

研究者比較1992-2011年這段時間中發現國內外學者對於學校效能指標之論點，因定義及評量模式、觀點不同而有差異，然歸納其指標以學校主體性為主：行政、校長領導、教師教學、學生學習、社區家長互動、教學品質、組織氣氛、校園教學設備為主。其中多數學者提及「學校行政溝通與協調」、「教師教學品質」、「學生學習成就」與「社區家長互動」四部分是大部分贊同之面向。

本研究就學校效能指標，歸納為五個操作型面向：

1. 行政管理面向

校長與行政人員以身作則，彼此合作，與教師充分互動，並有計劃性、目標性、系統性的支援師生，達成教育目標。此一層面包含有效行政領導、組織溝通、良好的學校文化與組織氣氛及明確的學校目標等內涵。

2. 教師教學面向

教師能積極參與進修充實專業知能與素養，活化教材教法，充分使用教學媒體，以提升學生學習效果。此層面包含教師專業成長、教師素質、教師能力等內涵。

3. 學生學習面向

學生有良好的學習態度及具備良好的基本能力，並在行為表現上達到學校的要求，學生在校有充分的表現等內涵。

4. 環境規劃面向

包含考量未來發展與教師教學之校園規劃與校舍配置；有效管理維護之教學設施及財產管理制度；符合學生需求之教學環境；符合教師需求之整體教學設施與工作環境等。

5. 社區支持面向

包含與社區與家長間之溝通協調；具有組織健全且運作正常之家長會；學校與社區間之互動關係；家長對學校志工組織之參與程度；家長及社區對學校經費之協助等…。

第三節 學校策略聯盟與學校效能相關之研究

經綜合本章文獻探討的結果，發現學校效能之相關研究在這近十年來極為熱絡，資料也極為豐富，在台灣博碩士論文知識加值系統，以「學校效能」為關鍵字進行搜尋，從2000年到2010年有471筆研究資料。有關策略聯盟的研究，因源於企業界，直接關係企業的獲利效益，因此研究亦相當豐富，在台灣博碩士論文知識加值系統，以「策略聯盟」為關鍵字進行搜尋，從2000年到2010年竟有513筆研究資料，然而關於學校策略聯盟則到2003年起才開始有相關論文發表（蔡鳳薇，2003；施祐吉，2003）。學校策略聯盟研究尚屬發展階段，在篇數上亦或以國民小學為研究主題上，與學校效能或企業策略聯盟研究相較，仍有顯著差距。另學校策略聯盟與學校效能相關之研究，本研究為第一篇，因此相關研究資料較少。

本節將分節就學校策略聯盟、學校效能、學校策略聯盟與學校效能等之相關研究進行探討。

一、國民中小學學校策略聯盟之相關研究

策略聯盟源於企業界，並被廣泛應用於多種行業，像是金融、醫療、航空、旅遊、餐飲、資訊…等，因此，各界探討運用策略聯盟的學術論文及相關研究非常多，但學校應用策略聯盟的時間不長，時至近年才有相關之研究，且多數探討高等教育部分，像是建教合作、大專院校聯盟等，而國內有關國民中小學策略聯盟的學位論文共計14篇，整理如下；

蔡鳳薇（2003）的研究在了解學校教育人員對學校策略聯盟之基本概念、探究國小實施學校策略聯盟的適當類型、實施困難限制與配套措施，並比較不同背景的學校教育人員之意見差異情形；發現國民小學推動策略聯盟的適當類型以「學校網路資源分享型」「學術研究合作型」與「校務經驗分享型」的贊同度最高。

施祐吉(2003)以國小教師背景變項、學校背景變項對策略聯盟的認可程度及實施做法做現況探討；發現不同性別在策略聯盟認可程度上有顯著差異，男性教師高於女性教師。不同職務在策略聯盟認可程度上有顯著差異，主任高於教師。

張壽松(2004)在了解策略聯盟行政人員、教師在健康與體育學習領域實施的現況，並分析不同背景變項在策略聯盟、課程、行政運作等多方面的差異情形；發現台北縣國民小學策略聯盟學校行政人員及學校教師問卷得分在不同的性別、教學年資、年齡、策略聯盟、擔任職務上有顯著的差異現象。

黃玉利(2004)探討國中策略聯盟與開拓教育資源之現況；發現國民中學教師在策略聯盟類型之運用不甚理想，其中較常運用「垂直型策略聯盟」。

陳慧珍(2005)探討國小教師對校際群組運作的認知及校際群組運作的成效、困境、相關因素；發現80%以上的臺北市國小教師對於為推動九年一貫課程而設置推動小組，是持正向的肯定態度。

陳佩芝(2006)在探討國小應用策略聯盟發展學校本位課程之實施現況、困境與配套措施；發現臺北縣國小教育人員對運用策略聯盟發展學校本位課程的動機、選擇伙伴標準、所能發揮的功能的認知，皆屬於中上良好程度。運用策略聯盟發展學校本位課程的國民小學，大都為12班以下的偏遠小型學校，未運用的學校集中在都會區規模25班以上的中大型學校。

楊曜駿(2006)探討運用策略聯盟於永續校園局部改造計畫的執行成效，包括永續校園策略聯盟整合的執行概況、永續校園策略聯盟形成動機、整合推動的困難與效益以及配套策略，並針對人口背景變項進行差異比較分析；發現人口背景差異性分析方面，在「校際師資整合」的效益上，女性受訪者的效益認同度高於男性；在「降低成本」的動機上，沒有策略聯盟工作參與經驗的受訪者認同度高於有參與經驗的受訪者

王邇翰(2006)研究學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度；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。

林映汝(2007)探討北中寮策略聯盟之形成背景、發展過程及影響因素；發現影響北中寮策略聯盟發展內部因素包含聯盟成員、內部氣氛、運作機制、學校間競爭、成員信任感，外部因素為家長、社區、上級單位、教育環境、外界團體。

顏木星(2007)探討雲林縣國小教育人員對學校策略聯盟之調查研究；發現不同服務年資的國小教育人員，在策略聯盟「學校策略聯盟基本概念」、「學校策略聯盟的優勢」、及「學校策略聯盟的困難」等三個層面，有差異存在。擔任不同職務的國小教育人員，在「學校實施策略聯盟的困難」層面會因為其在學校所擔任職務的不同，而有差異存在。

黃麗容(2007)旨在瞭解臺北縣國民中學實施策略聯盟之現況，探討實施類型、遭遇困難與限制及所需配套措施；發現國民中學教師對於「策略聯盟內涵」：整體認知屬於「中上」程度，學校運用策略聯盟也屬於「中上」程度運作。國民中學教師對於「策略聯盟類型」：整體認同屬於「中上」程度，學校應用各類型聯盟也屬於「中上」程度運用。

陳虹霖(2009)探討策略聯盟發展的理念，接著介紹南澳鄉七所國小策略聯盟的現況，最後透過問卷調查，了解南澳鄉國小教師對實施策略聯盟的滿意度；發現國民小學教師對於學校策略聯盟整體滿意度屬中上程度。不同職務、年齡的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程滿意度上有顯著差異。

陳亮吟(2010)在探討國民小學教師對策略聯盟應用於國民小學整併的看法，以瞭解策略聯盟應用於國民小學的可行性，並對策略聯盟實施做法做現況探討；發現學校策略聯盟能結合他校資源，或共享彼此資源。在共聘教師、辦理研習、共同採購上可因策略聯盟降低成本、達到規模經濟、減輕教師工作負荷。

程士益(2010)是研究以策略聯盟的形式去取代小校裁併的可行性；發現苗栗縣通霄鎮小型學校教師並不了解目前苗栗縣對於裁併學校的具體做法，另一方面，教師普遍認同策略聯盟在執行上的優勢，也認為運用策略聯盟取代小型學校裁併為可行的行政措施。

邱毓玲(2010)探討苗栗縣偏遠小型學校之分班分校教師在教師工作、教育成本、社區發展上整併及策略聯盟兩種方式的研究；發現多數受訪者大致同意在整併比策略聯盟對社區發展較為不利。

表 2-3

學校策略聯盟相關研究彙整表

研究者	研究對象	研究方法	研究結果
蔡鳳薇 (2003)	臺北市 國民小學 教育人員 518位	採用問卷 調查法	* 國民小學推動策略聯盟可能遭遇困難與限制主要有：「學校策略聯盟為契約關係，有名無實」「學校教育人員對於學校策略聯盟之了解不夠」及「雙方信任或誠意不夠，不易協調」。
施祐吉 (2003)	屏東縣 國民小學 教師 505位	採問卷調 查法	* 學校規模對策略聯盟認可程度達顯著差異，12班以下的學校高於37班以上的學校。 * 學校地理位置在策略聯盟的認可程度，沒有顯著差異。
張壽松 (2004)	臺北縣 國民小學 教育人員 262位	採問卷調 查法	* 台北縣國民小學策略聯盟學校行政人員及學校教師問卷得分在不同的性別、教學年資、年齡、策略聯盟、擔任職務上有顯著的差異現象。
黃玉利 (2004)	高雄縣 國民中學 教育人員 527位	採問卷調 查法	* 國民中學教師在策略聯盟內涵之運用中不甚理想，其中以「社區資源」為相對較佳之層面。 * 國民中學教師對策略聯盟內涵整體覺知屬於低等程度。在開拓教育資源現況整體覺知屬於中等程度。
陳慧珍 (2005)	臺北市 國民小學 教師 740位	採問卷調 查法	* 臺北市國小教師校際群組運作成效，是持正向的肯定態度。 臺北市國小教師普遍覺得校際群組運作困境是存在的。 * 臺北市國小教師對校際群組運作相關因素以「兼任行政的同儕應該鼓勵每一位出席校際群組活動」排首位。
陳佩芝 (2006)	臺北縣 國民小學 教育人員 366位	以問卷調 查法訪談 為輔	* 運用策略聯盟發展學校本位課程的教育人員認為最符合該校實施的方式，依序為「教師專業發展」、「區域性或跨學區」、「人力共享」、「共組課程發展組織」、「校園資源共享」、「建立正式關係」。

表 2-3

學校策略聯盟相關研究彙整表（續）

研究者	研究對象	研究方法	研究結果
楊曜駿 (2006)	全國 參與永續 校園整合 案的學校 127 所	問卷調查 法	*「聯盟整合工作」的態度上，南區聯盟學校對於整合工作執行較為熱衷，而北區聯盟學校較為冷淡；在「帶動其他課程領域合作」的效益方面，主辦學校比較能發揮帶動效益，而整合學校比較沒有發揮；在「聯盟形成動機」方面，擔任職務不同在形成動機有顯著差異，其中校長的變異程度最大。
王適翰 (2006)	台東縣 國民小學 教育人員 767 位	以文獻資 料分析法 及問卷調 查法。	*國民小學教師在學校策略聯盟整體滿意度屬中上程度。 *在學校策略聯盟三個層面中，以「運作過程略聯盟方滿意度」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。
林映汝 (2007)	南投縣 國中小 教育人員 及家長 21 位	訪談、參 與觀察與 問卷	*北中寮策略聯盟之形成與其地理人文環境、當時教育環境、校際活動、國小英語策略聯盟活動等背景有關，北中寮策略聯盟之形成內含多面向動機，發展過程為逐步漸進。
顏木星 (2007)	雲林縣 國民小學 教育人員 411 位	採問卷調 查法	*不同性別的國民小學教育人員，在「學校策略聯盟的優勢」、「學校策略聯盟的配套措施」及「整體層面」等方面，男女的看法就有所差異。 *不同學校類型的國小教育人員，在「學校策略聯盟的基本概念」、「學校策略聯盟的優勢」、「學校策略聯盟的困難」與「整體層面」，有差異存在。
黃麗容 (2007)	台北縣 國民中學 教育人員 549 位	問卷調查 法與半結 構性訪談	*國民中學教師對於「整體策略聯盟內涵」：在年齡、擔任職務及學校地理位置有顯著差異。國民中學教師對於「整體策略聯盟類型」：在年齡、擔任職務、學校規模及學校地理位置有顯著差異。
陳虹霖 (2009)	宜蘭縣 國民小學 七所學校 教師	以問卷調 查法	*不同職務國民小學教師在學校策略聯盟運作過程達成滿意度上有顯著差異，擔任行政職務教師滿意度高於級任老師。 *不同年齡的國民小學教師在學校策略聯盟運作過程達成滿意度上有顯著差異，51 歲以上教師滿意度分別高於 31-40 歲與 41-50 歲教師。

表 2-3

學校策略聯盟相關研究彙整表（續）

研究者	研究對象	研究方法	研究結果
陳亮吟 (2010)	苗栗市 國民小學 教師 9 名	質性研究 的方式	* 策略聯盟為學校帶來不同動力，學生獲得更多學習機會。 * 目前學校策略聯盟由教育處主導，學校被動實行，卻沒在課程或教材的研發上實際施行策略聯盟。
程士益 (2010)	苗栗縣 國民小學 教育人員	問卷調查 法	* 苗栗縣通霄鎮小型學校教師並不了解目前苗栗縣對於裁併學校的具體做法，另一方面，教師普遍認同策略聯盟在執行上的優勢，也認為運用策略聯盟取代小型學校裁併為可行的行政措施。
邱毓玲 (2010)	苗栗縣 國民小學 教師 25 名	問卷調查 法	* 多數受訪者偏向不太同意整併比策略聯盟能對教師工作此一面向更有幫助。 * 多數受訪者偏向不太同意整併比策略聯盟能對教育成本此一面向更有幫助。

由上表可知，目前有關學校策略聯盟研究之研究對象多集中在台北市與新北市，中部地區僅有一篇研究（林映汝，2007），且採個案研究法，探討南投縣北中寮地區策略聯盟；且研究主題方面，大都著重於學校策略聯盟現況的探討，相關連結方面則與學校整併研究居多，僅有黃玉利（2004）探討國民中學利用策略聯盟開拓教育資源可行性，尚無研究學校策略聯盟與學校效能相關研究。

根據以上 14 篇有關國內學校策略聯盟之研究結果，歸納整理結果如下：

- （一）國民中小學教育人員對策略聯盟的認知程度及滿意程度為中等以上。
- （二）對於策略聯盟的運作，學校教育人員持正向肯定的態度。
- （三）學校教育人員普遍認為策略聯盟的運作有其困難與限制，主要在於經費、資源、形式、距離、成員認知、成員意願等方面。
- （四）部分研究調查了策略聯盟所需的配套措施。配套措施包含明確的聯盟政策、建立觀念、建立系統、規劃完善、行政整合及合作等。

二、學校效能之相關研究

由於人民對於教育品質有所期待，追求卓越，提升教育品質，成為教育改革

追求的目標。在這消費者期待學校改革，而學校這一提供消費的機構也希望能有所突破時，相關研究成果與相關國家的發展經驗正可成為學校重要參考依據，因此，學校效能就成為是教育改革的一個重要的知識基礎（潘慧玲，1999）。潘慧玲（1999）應用Sheerens 和 Bosker（1997）學校效能的因果概念，繪置成學校效能概念架構圖如圖2-1，將有助於了解促進學校效能因素與學校效能因果概念之關係。

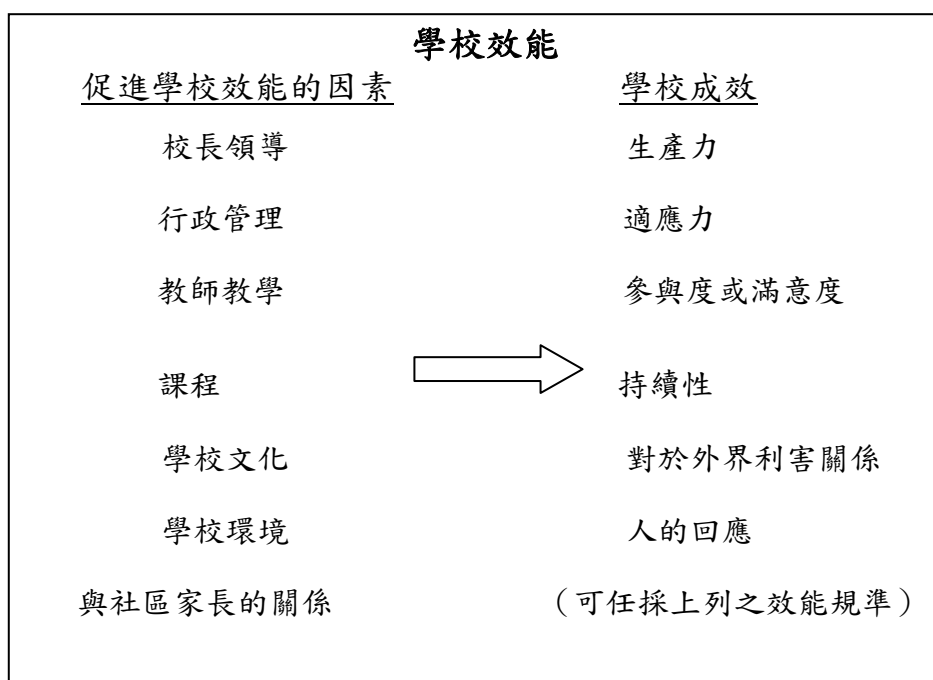


圖2-1 學校效能架構圖

資料：潘慧玲（1999）。**學校效能相關概念的釐析**。教育研究資訊，7(5)145。

從圖2-1顯示學校的成效係由學校教育的先在條件所造成，這些先在條件又可稱為促進效能的因素，學校效能指標則除促進學校效能的因素外，尚包含學校成效的變項（潘慧玲，1999）。圖2-1中促進學校效能的因素，涵蓋本研究學校策略聯盟內涵（行政運作、設備運用、課程規劃、師資素質、社區資源），因此透過本研究探討國民小學策略聯盟與學校效能相關程度。

學校效能是在教育目標達成的程度，它包括行政運作能力、環境規劃、學校氣氛、教師教學品質、學生行為表現、社區家長與學校關係等方面的表現及達成

程度。

以下茲列出近年之相關研究，藉以了解目前學校效能方面的研究成果，做為本研究之參考依據。

吳明雄（2001）國民小學校長轉型領導行為與學校效能之研究；發現教育人員對校長運用轉型領導行為，以校長的魅力最為重視；教育人員普遍知覺到學校效能的概況，其中知覺較高的是「課程教學安排」層面；而對「社區家長參與」層面的知覺則較低。國小教育人員所知覺的校長轉型領導行為與學校效能具有正相關。

許孝麟（2001）國民小學教師參與決定與學校效能之研究；發現國民小學教師參與行政決定現況與學校效能現況皆呈現良好，且兩者具有密切的關聯。學校效能因不同教師人口變項及不同學校背景變項不同而有顯著性差異。

葉天賞（2001）國民中學校長行政溝通行為與學校效能關係之研究；發現國民中學教師知覺校長行政溝通之表現頻率，以「提供訊息」、「促進發展」為主。學校效能大致良好，以「學校氣氛」及「教學品質」為最佳。

洪啟昌（2001）台北縣國民小學公共關係與學校效能關係之研究；發現台北縣國民小學公共關係與學校效能皆達中高程度的表現；學校公共關係各層面對整體學校效能具有高度解釋力，其中以「意見互動程度」具有主要預測作用。

林易蓉（2002）國民小學運用策略管理與學校效能關係之研究；發現國小運用策略管理各項目均達中上水準，且運用策略管理之國民小學普遍具備高學校效能。不同性別、職務、學歷、年資、學校地區之教育人員知覺學校運用策略管理與學校效能有顯著差異。

陳香吟（2002）高雄市國民中學教師專業成長與學校效能之研究；發現教師專業成長與學校效能呈現正相關。就擔任職務、服務年資及教育背景在教師專業成長上有顯著的差異。就職務、學校規模及學校地區而言在學校效能上有顯著的

差異。

徐雅君(2002)國民小學實施學校本位管理與學校效能關係之研究；發現國民小學教師在一般行政決定、課程與教學安排上及人事決定參與程度愈大、自主空間愈多的情形下，則教師對學校效能的知覺程度愈高。故由此得知，學校本位管理對學校效能的預測力頗高。

石遠誠(2002)國民小學知識管理與學校效能之研究；發現對學校效能情況有正面評價，以「校長效能」層面最佳，其次依序為行政效能及教師效能、學生效能，而「家長效能」層面表現情況最不理想。知識管理情形愈好，則學校效能愈佳；反之，學校效能愈好，則其知識管理的情形愈良好。

侯世昌(2002)國民小學家長教育期望、參與學校教育與學校效能之研究；發現正向的家長參與學校教育可提升學校效能；家長教育期望、參與學校教育與學校效能多數層面兼有正相關。

郭振生(2003)內部行銷導向、組織承諾、工作滿意與學校效能關係之研究以台南地區國民小學為例；發現國民小學教師在「教師教學品質」構面的知覺上，是學校效能五個構面中，得分最高的構面，表示國小教師在「教師教學品質」知覺，是屬於良好的內部行銷導向間接正向影響學校效能。組織承諾間接正向影響，工作滿意直接正向影響學校效能。

江照男(2003)國民小學知識管理與學校效能之相關研究；發現國民小學大部分已逐漸推動知識管理，但仍需加強。國小教職員在知覺學校效能普遍良好，仍有提升的空間。年資資深、較高學歷及大規模學校之教職員，在整體的學校效能知覺上較佳。知識管理與學校效能在各向度上均有顯著的正相關。

黃淑燕(2004)國民小學學校願景發展與學校效能關係之研究；發現國民小學學校願景發展的現況尚可，而學校效能方面大致良好。效能以「校長領導行為與能力」最受肯定。國民小學學校願景發展與學校效能關係密切。

蕭秀玉(2004)雲嘉地區國民小學教師專業成長與學校效能關係之研究；發現教師專業成長與學校效能之現況良好。不同背景變項的教師，在學校效能知覺上有顯著差異。教師專業成長與學校效能有顯著差異。

林朝枝(2005)台北縣國民小學知識管理與學校效能之研究；發現台北縣國民小學知識管理與學校效能整體表現良好。台北縣國民小學知識管理與學校效能呈現中度正相關與中度解釋力，亦有良好的預測作用。

盧彥賓(2006)台南縣國民小學學校效能之研究；發現不同性別的教育人員在學校效能認知上有顯著的差異。擔任不同職務、不同服務年資、不同教育程度的教育人員在學校效能認知上有顯著的差異。

經整理上述研究可以發現：

(一) 與學校效能相關之研究主題

大多以瞭解學校組織結構，以學校效能均為研究的依變項，而研究的自變項（組織變革、行政溝通、組織承諾、組織學習、知識管理、管理方式等），與學校效能皆有顯著的相關存在，且均可能影響學校效能。以校長為主題的，如：校長的領導風格，知識領導、轉型領導（林文勝，2006；濮世偉，2004）為主題等…。張智淵(2007)認為校長的領導風格、衝突管理策略對學校效能有尚佳的預測力，並以關懷領導風格的解釋力最高。知識領導、領導行銷。蔡明芬(2006)指出國民小學校長學校行銷組合策略運用與學校效能之間有顯著正相關。以教師為主題，如：教師組織承諾、教師個人學習、教師效能、工作滿意度、終身學習。曾文裕(2007)研究指出台南縣國小學校效能現況尚可，其中以「教師課程教學」層面表現最佳，「行政管理」層面則需再加強。

(二) 與學校效能相關之研究方法、範圍與對象

學校效能的研究方法與工具，多數採用問卷調查法，進行其他變項與學校效能之實證量化分析，能較客觀了解評析多數概況。部份研究則質量並重，輔以訪

談法，可獲得其背景原因及感受性的陳述，以利分析相關因素，及解釋分析調查的結果。

比較研究範圍，以單一縣市者為最多，鄰近縣市或個案學校較少，而問卷發放對象以在學校服務之教育人員如校長、主任、組長及教師為主，以家長為對象者較少。

(三) 不同個人背景與學校效能關係之研究

1. 性別與學校效能之關係：

在性別研究的結果方面，多數研究結果為男性對於學校效能之知覺優於女性。唯侯世昌（2002）、江照男（2003）、蕭秀玉（2004）、王朝貞（2005）研究發現不同教育人員性別所認知之學校效能無顯著差異。

2. 年齡與學校效能之關係：

在年齡研究的結果方面，多數研究有顯著差異，且是年長者優於年輕者。許孝麟（2001）研究則發現不同年齡教育人員所認知之學校效能無顯著差異。

3. 學歷與學校效能之關係：

在學歷研究為有差異之研究，多數研究顯著碩士以上學歷優於以下者，但郭振生（2003）、王朝貞（2005）之研究結果，發現是無差異存在的。

4. 現任職務與學校效能之關係：

在現任職務研究的結果方面，多數研究有顯著差異，且以兼任行政者優於一般教師者為多。僅徐雅君（2002）研究結果為級任教師所認知之學校效能較佳。

5. 服務年資與學校效能之關係：

在服務年資研究的結果方面，多數研究有顯著差異，且以資深者優於資淺者為多。許孝麟（2001）之研究，卻發現是無差異存在的。

綜觀上述相關不同背景變項文獻探討之結果顯示，研究對象的性別男或女、年齡大小、教育程度高低、服務年資、擔任職務在學校規模及學校所在地等背景

變項均可能會影響一個組織的成員對於學校效能之知覺程度，依上述之分析，將上述七項變項與學校效能具有某程度的相關，編擬問卷加以探討及分析。

第三章 研究設計與實施

本研究旨在探討國民小學策略聯盟與學校效能的現況與關係。因此，本研究採問卷調查法，藉以蒐集南投縣國民小學行政人員與教師對學校實施策略聯盟與學校效能的看法，期能瞭解現況，發現事實，提出可行的解決途徑。以下分別就研究架構、研究假設、研究對象與範圍、研究工具與實施及資料處理，依次說明。

第一節 研究架構

研究者依據研究動機與目的，並參閱相關文獻，擬定研究架構。茲將本研究架構圖列如下，如圖3-1 所示。

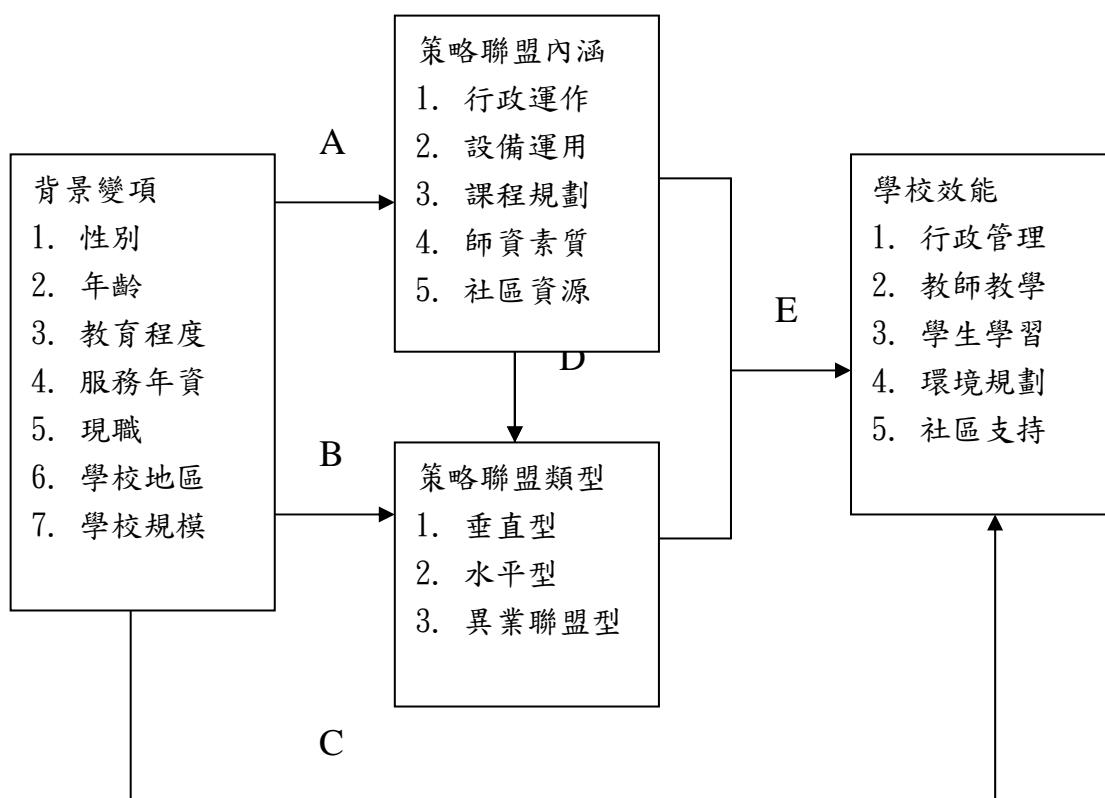


圖 3-1 研究架構圖

本研究架構說明如下：

A:以 t 考驗(性別)或單因子變異數分析探討不同背景變項之國民小學教師在策略聯盟內涵的差異情形。

B:以 t 考驗(性別)或單因子變異數分析探討不同背景變項之國民小學教師在策略聯盟類別的差異情形。

C:以 t 考驗(性別)或單因子變異數分析探討不同背景變項之國民小學教師在學校效能的差異情形。

D:以皮爾遜積差相關探討學校策略聯盟內涵與策略聯盟類別的相關情形。

E:以皮爾遜積差相關探討學校策略聯盟內涵與學校效能；學校策略聯盟類別與學校效能的相關情形。並以多元迴歸探討國民小學策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能的預測分析。

第二節 研究假設

本研究根據文獻探討結果與研究動機、研究目的與研究架構，擬出之研究假設如下：

假設一：不同背景變項的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著差異。

假設1-1：不同性別的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。

假設1-2：不同年齡的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。

假設1-3：不同教育程度的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。

假設1-4：不同服務年資的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。

假設1-5：不同現職的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。

假設1-6：不同學校地區的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。

假設1-7：不同學校規模的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。

假設二：不同背景變項的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著差異。

- 假設2-1：不同性別的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。
- 假設2-2：不同年齡的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。
- 假設2-3：不同教育程度的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。
- 假設2-4：不同服務年資的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。
- 假設2-5：不同現職的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。
- 假設2-6：不同學校地區的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。
- 假設2-7：不同學校規模的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。
- 假設三：不同背景變項的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著差異。
- 假設3-1：不同性別的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。
- 假設3-2：不同年齡的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。
- 假設3-3：不同教育程度的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。
- 假設3-4：不同服務年資的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。
- 假設3-5：不同現職的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。
- 假設3-6：不同學校地區的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。
- 假設3-7：不同學校規模的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。
- 假設四：學校策略聯盟內涵各分層面與學校效能各分層面及其整體有顯著的相關。
- 假設五：學校策略聯盟類別各分層面與學校效能各分層面及其整體有顯著的相關。
- 假設六：學校策略聯盟內涵各分層面與學校策略聯盟類別各分層面及其整體有顯著的相關。
- 假設七：南投縣國民小學的學校策略聯盟內涵與類別對學校效能的預測分析。

第三節 研究對象

本研究採分層隨機抽樣法，研究範圍為南投縣公立國民小學，依據100學年度南投縣教育入口網站所公佈國小名單，一共有147所國民小學符合本研究之需，教師母群數約3379人。研究對象為服務於南投縣國民小學的主任、組長、級任導師及科任教師。

一、正式問卷抽樣學校

由於南投縣國民小學學校數較多，乃決定每個鄉、鎮、市之國民小學均為抽樣對象，然後考慮各鄉、鎮、市之國民小學校數及班級規模，採分層隨機抽樣方式抽取國民小學，使不同鄉鎮、不同規模的學校、不同職務的人都有被抽取的機會，以達到抽樣之代表性。南投縣共有147所國民小學，抽取其中49所國民小學，如此抽樣數約佔學校總數的三分之一。

本研究在研究樣本的選取上，以按照學校所在地區及班級數，將南投縣公立國民小學分成6班以下（含6班）、7-12班、13-24班、25班以上等四組。其中6班以下的國民小學100校抽取33校，7-12班的國民小學16校抽取6校，13至24班的國民小學20校抽取6校，25班以上的國民小學11校抽取4校，合計49校。於101年2月進行問卷寄發工作，以分層隨機抽樣方式抽取樣本學校，但是填答者之選取則是委由各學校代為選樣，於2月下旬回收問卷，進行統計處理。

二、樣本人數選取

敘述研究的樣本需佔母群體的10%（王文科，2001），本研究共抽出528人，回收有效問卷480份，有效問卷約佔母群體的14.21%，整體來看本研究在樣本數的抽取上具有代表性。並根據蘇德曼之建議：地區性的研究平均樣本數約500—1000人之間（引自吳明清，1991），而本研究屬於地區性之研究，研究抽樣的人數亦屬合理。在95%的信心水準下，480份隨機樣本的抽樣誤差約為±4%（李

三益，2012)。

每一所學校依規模大小，由小型學校至大型學校分別分配8份、12份、16份、24份問卷，總共計抽取528名，如表3-1所示。其樣本人數分配結果為：

- (一) 6班(含6班)以下：每校抽取8位，共33所學校。
- (二) 7-12班：每校抽取12位，共6所學校。
- (三) 13-24班：每校抽取16位，共6所學校。
- (四) 25班以上：每校抽取24位，共4所學校。

表3-1

各學校規模抽樣分配一欄表

項目 班級數	母群 學校	母群 比例 (%)	抽 樣 學 校	樣本 比例 (%)	每 校 發 放 問 卷	填答問卷人員		問卷數
						教師 兼行 政	導師 與科 任	
6班以下	100	68.03	33	67.35	8	4	4	264
7-12班	16	10.88	6	12.25	12	4	8	72
13-24班	20	13.61	6	12.24	16	8	8	96
25班以上	11	7.48	4	8.16	24	12	12	96
總計	147	100.00	49	100.00	60	28	32	528

第四節 研究工具

本研究將使用統計套裝軟體進行問卷資料處理，以探討南投縣國民小學學校策略聯盟與學校效能之相關情形。除「個人基本資料」外，主要採用二種工具蒐集所需資料，分別是「學校策略聯盟量表」與「學校效能現況調查表」二部份。經過與指導教授討論，並參考學者專家意見調查，將預試問卷分為基本資料、學校策略聯盟量表、學校效能指標量表三部分，名為「國民小學應用策略聯盟與學校效能相關之研究問卷」，茲將問卷內容及編製說明如下：

一、研究問卷與編製過程

(一) 教師個人基本資料

1. 性別：分男性、女性兩個項目。
2. 年齡：以實際年齡計算，分為4組：30歲(含)以下、31-40歲、41-50歲、51歲以上。
3. 教育程度：分研究所以上(含四十學分班)、師大或師院、一般大學(包括學士後師資班)、師專或其他。
4. 服務年資：分5年(含)以下、6-10年、11-20年、21年(含)上。
5. 擔任職務：分教師兼主任、教師兼組長、級任教師或科任教師。
6. 學校地區：分兩組。一般地區及偏遠地區。
(各縣市政府依交通狀況、所處地理環境及社區發展、學校學齡人口數、學校規模等情形，將學校分為偏遠地區學校與一般地區學校二種類型。)
7. 學校規模：分6班(含)以下、7-12班、13-24班、25(含)班以上。

(二) 問卷與編製過程

1. 問卷內容

本研究主要依據研究目的、文獻探討之結果，參考黃玉利(2004)所編製之國民中學應用策略聯盟開拓教育資源意見調查表問卷內容中，選取其中二量表，

名為策略聯盟內涵量表與策略聯盟類型量表，經修改後，策略聯盟內涵量表 23 題與策略聯盟類型量表 13 題，共 36 題。；從王夢真（2010）所編製之宜蘭縣國民小學學校行銷與學校效能問卷內容中，選取其中一量表，名為學校效能量表，共 46 題，另加上個人基本資料 7 題，完成 89 題問卷。

2. 編制過程

問卷內容主要分為個人基本資料、策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能之四大部分，研究者問卷初稿共計 89 題。在策略聯盟內涵量表與策略聯盟類型量表方面，因研究的對象不同，黃玉利（2004）研究對象為國民中學，而本研究對象為國民小學，因此與指導教授討論後，在題目上略做修訂，修訂的部份主要為對象的部份，題目修訂對照如表3-2所列：

表3-2

策略聯盟內涵與類型量表修正前後對照表

分量表	問卷原來題目	修改後的題目
課程	10. 本校教師能與學區國小教師座談，以瞭解國一新生的起始行為，協助新生順利銜接國中課程。	10. 本校教師能與學區國中教師座談，以瞭解國一新生的課程內容，協助畢業生順利銜接國中課程。
社區資源	22. 本校願與學區國小舉辦跨校活動，如研習、運動會…等，俾建立良好關係。	22. 本校願與鄰近國小舉辦跨校活動，如研習、運動會…等，俾建立良好關係。
	24. 本校願與高職、國小建立策略聯盟夥伴關係，以減輕工作負擔與壓力。	24. 本校願與國中、高中職、大專院校建立策略聯盟夥伴關係，以減輕工作負擔與壓力。
垂直型	25. 本校願與高職策略聯盟以落實職業試探與技藝教育。	25. 本校願與國中、高中職、大專院校策略聯盟以落實職業試探與技藝教育。
	26. 本校聯盟的高職能提供職業類科教師協助本校落實技藝教育。	此題刪除
	27. 本校聯盟的高職能提供各職業類科設備協助學生技藝學習。	此題刪除

表3-2

策略聯盟內涵與類型量表修正前後對照表（續）

垂直型	28. 本校願與學區國小策略聯盟辦理各項教育活動增進雙方的瞭解與友誼。	26. 本校願與學區國中策略聯盟辦理各項教育活動增進雙方的瞭解與友誼。
	29. 本校能與學區國小辦理課程研討會，以瞭解課程銜接相關問題。	27. 本校能與學區國中辦理課程研討會，以瞭解課程銜接相關問題。
	30. 本校能與學區國小相互支援專長教師，以發展學校特色。	28. 本校能與學區國中相互支援專長教師，以發展學校特色。
水平型	31. 本校能與學區內國中互相支援教學與場地設備，以提昇彼此的教學品質。	29. 本校能與鄰近國小互相支援教學與場地設備，以提昇彼此的教學品質。
	32. 本校願與鄰近國中共聘專長教師以提供學生優質的教學。	30. 本校願與鄰近國小共聘專長教師以提供學生優質的教學。
	33. 本校願提供自行研發之教材、教法予其他國中參用。	31. 本校願提供自行研發之教材、教法予其他國小參用。

3. 填答與計分

本研究係採用「學校策略聯盟與學校效能調查問卷」問卷，根據文獻將「學校策略聯盟」分為學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類型二個部份，學校策略聯盟內涵分為五個面向，學校策略聯盟類型分為三個面向、「學校效能」分為五個面向，採 Likert 式四點量表的方式評分，根據受試者的填答情況，從「非常符合」、「符合」、「不符合」到「極不符合」，分別給予 4 分、3 分、2 分、1 分的分數。分數愈高表示對學校策略聯盟與學校效能知覺愈高。

二、專家效度問卷分析

問卷的編製係根據文獻探討結果及研究目的，採用黃玉利（2004）策略聯盟內涵量表與策略聯盟類別量表，並採用王夢真（2010）學校效能量表，並與指導教授討論後，因研究對象的不同，在策略聯盟內涵量表與策略聯盟類別量表略做修訂，修訂內容對照可參考表3-2，最終確定問卷的內容，這三個量表已有實際運用的經驗，有相當高的問卷信效度，並且經過嚴謹的專家效度問卷分析。

三、問卷信度

本研究問卷之信度係採用內部一致性係數 (Cronbach's α 係數) 來考驗預試題目的信度，並經信度分析後，編製成正式問卷 (邱皓政，2006)。

「策略聯盟內涵」各子層面之Cronbach's α 介於0.7997與0.9077之間 (黃玉利，2004)，如表3-3所列：

表 3-3

策略聯盟內涵量表信度分析摘要表

分量表	內涵題目	Cronbach's α
行政運作	1、2、3、4、5	.907
設備運用	6、7	.814
課程規劃	8、9、10、11	.799
師資素質	12、13、14、15、16	.907
社區資源	17、18、19、20、21、22、23	.823
總量表	1—23	.850

資料來源：黃玉利 (2004) 高雄縣國民中學應用策略聯盟開拓教育資源之研究

「策略聯盟類別」各子層面之Cronbach's α 介於0.7740與0.8382之間 (黃玉利，2004)，如表3-4所列：

表 3-4

策略聯盟類型量表信度分析摘要表

分量表	類型題目	Cronbach's α
垂直型	24、25、26、27、28	.832
水平型	29、30、31	.838
異業聯盟	32、33、34、35、36	.774
總量表	24—36	.814

資料來源：黃玉利 (2004) 高雄縣國民中學應用策略聯盟開拓教育資源之研究

「學校效能」各子層面之Cronbach's α 介於 0.815 與 0.955 之間 (王夢真，2010)。如表3-5所列：

表 3-5

學校效能量表信度分析摘要表

分量表	效能題目	Cronbach' s α
行政管理	1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11	.955
教師教學	12、13、14、15、16、17、18、19、20、21	.889
學生表現	21、22、23、24、25、26	.815
環境規劃	27、28、29、30、31、32、33	.891
社區支持	34、35、36、37、38、39、40、41、42	.891

資料來源：王夢真（2010）宜蘭縣國民小學學校行銷與學校效能之研究

綜合上述，本研究各整體層面與子層面之 Cronbach' s α 均達 0.7 之門檻值，因此本研究各層面量表皆具備內部一致性。

四、問卷定稿

各分量與題目對應如表 3-6 所列：

表3-6

國民小學應用策略聯盟與學校效能相關之研究問卷題目對應表

主量表	分量表	對應題目	題數	總題數
策略聯盟 內涵	行政運作	1、2、3、4、5	5	23
	設備運用	6、7	2	
	課程規劃	8、9、10、11	4	
	師資素質	12、13、14、15、16	5	
	社區資源	17、18、19、20、21、22、23	7	
策略聯盟 類型	垂直型	24、25、26、27、28	5	13
	水平型	29、30、31	3	
	異業聯盟	32、33、34、35、36	5	
學校效能	行政工作	1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12	12	46
	教師教學	13、14、15、16、17、18、19、20、21	9	
	學生學習	22、23、24、25、26、27、28	7	
	環境規劃	29、30、31、32、33、34、35、36	8	
	社區支持	37、38、39、40、41、42、43、44、45、46	10	

五、寄發正式問卷階段

本研究針對各分層學校之教師進行抽樣，並將問卷以郵寄方式寄發，總計抽49所國民小學，寄發528份問卷。於民國101年2月22日寄發正式問卷（附錄三）及回郵信封，分別寄送到49所南投縣國民小學，供學校教師填答，並懇請填答者於3月3日前寄回。正式問卷寄出兩星期後，並電話催覆尚未寄回之調查對象，以提高問卷之回收率。至民國101年3月10日止，歷時三週，共49所學校寄回，共回收問卷495份，問卷回收率達93.75%，剔除無效問卷15份，有效問卷為480份，有效問卷回收率90.91%，問卷發出與回收統計如表3-7：

表3-7

問卷發送與回收統計之學校一欄表

編號	班級數	學校名稱	發出問卷	回收問卷	回收率%	無效問卷	有效問卷	可用率%
1	25 班	南投國小	24	22	91.67%	1	21	87.5%
2	(含)	草屯國小	24	23	95.83%	1	22	91.67%
3	以上	炎峰國小	24	23	95.83%		23	95.83%
4		竹山國小	24	23	95.83%		23	95.83%
5	13-24	敦和國小	16	15	93.75%	1	14	87.5%
6	班	富功國小	16	16	100%	1	15	93.75%
7		延平國小	16	16	100%		16	100%
8		前山國小	16	15	93.75%		15	93.75%
9		康壽國小	16	14	87.5%	1	13	81.25%
10		雲林國小	16	15	93.75%	1	14	87.5%
11	7-12 班	名崗國小	12	12	100%	1	11	91.67%
12		北投國小	12	12	100%		12	100%
13		光榮國小	12	12	100%		12	100%
14		嘉和國小	12	12	100%		12	100%
15		成城國小	12	10	83.33%	1	9	75%
16		新庄國小	12	11	91.67%	1	10	83.33%
17		忠孝國小	8	6	75%		6	75%
18		溪尾國小	8	6	75%		6	75%
19		光復國小	8	7	87.5%	1	6	75%
20		土城國小	8	8	100%		8	100%

表3-7

問卷發送與回收統計之學校一欄 (續)

編號	班級數	學校名稱	發出問卷	回收問卷	回收率%	無效問卷	有效問卷	可用率%
21	6班	雙冬國小	8	7	87.5%		7	87.5%
22	(含)	平林國小	8	8	100%		8	100%
23	以下	坪頂國小	8	7	87.5%	1	6	75%
24		過溪國小	8	8	100%		8	100%
25		秀林國小	8	8	100%		8	100%
26		鯉魚國小	8	8	100%	1	7	87.5%
27		桶頭國小	8	7	87.5%		7	87.5%
28		中州國小	8	8	100%		8	100%
29		中和國小	8	8	100%		8	100%
30		鳳凰國小	8	8	100%	1	7	87.5%
31		內湖國小	8	8	100%	1	7	87.5%
32		初鄉國小	8	7	87.5%		7	87.5%
33		瑞田國小	8	8	100%		8	100%
34		和雅國小	8	7	87.5%		7	87.5%
35		永興國小	8	8	100%		8	100%
36		北山國小	8	6	75%		6	75%
37		北港國小	8	6	75%		6	75%
38		福龜國小	8	8	100%		8	100%
39		長流國小	8	8	100%		8	100%
40		育樂國小	8	8	100%		8	100%
41		長福國小	8	6	75%	1	5	62.5%
42		乾峰國小	8	7	87.5%		7	87.5%
43		新興國小	8	8	100%		8	100%
44		互助國小	8	8	100%		8	100%
45		桐林國小	8	8	100%		8	100%
46		南豐國小	8	7	87.5%		7	87.5%
47		廬山國小	8	7	87.5%		7	87.5%
48		萬豐國小	8	7	87.5%		7	87.5%
49		平靜國小	8	8	100%		8	100%
			528	495	93.75%	15	480	90.91%

N=528

第五節 資料處理

本研究之資料處理以統計套裝軟體，將問卷資料以編碼、建檔與統計分析等方式進行，茲逐一說明下：

一、調查資料處理

(一) 篩選問卷

本研究在問卷回收後，逐一檢查問卷資料內容，凡填答不全或未依規定填答之問卷，即當作廢卷加以剔除。對填答資料不全之處理原則如下：受訪者的基本資料方面，若其基本資料題目有三項以上未填，視為廢卷。在問卷內容方面，若缺答題數達到五題以上未填答則予以剔除，視為廢卷。

(二) 登錄資料

在篩選問卷之後，隨即用統計套裝軟體將有效問卷的資料予以編碼登錄。

(三) 檢核登錄資料

在登錄資料完畢之後，再隨機抽查所登錄資料的正確性，並以統計套裝軟體進行次數分配核對，藉以詳細檢核是否有資料遺漏、登錄錯誤之處，並予以進行更正，以確保所登錄資料的正確性。

(四) 處理資料

待資料檢核無誤後，再以統計套裝軟體進行資料的統計分析。

二、統計分析

本研究之資料處理，包括問卷的計分方式、資料登錄、與統計分析，茲分述如下：

(一) 基本資料部分

基本資料部分採用百分比次數分配的統計方法，藉以瞭解有效樣本各種背景變項的分佈情形。

(二) 問卷內容部分

1. 描述性統計分析

描述性統計是樣本基本資料的描述。在個人變項上，對於受試者的性別、年齡、服務年資、教育程度、職務、學校地區、學校規模之次數分配及百分比，求取各變項的平均值與標準差，以了解受試者個人背景資料的分布情形。

2. 獨立樣本t 檢定

針對個人背景變項中的性別、學校地區，採獨立樣本 t 檢定，比較兩母體間的平均數檢定，以瞭解該變項在學校策略聯盟及學校效能上是否有顯著差異。

3. 單因子變異數分析

用以檢定個人背景變項中的年齡、服務年資、教育程度、職務、學校規模與學校策略聯盟及學校效能之間是否具有顯著差異。若達顯著差異，則以 Tukey 事後比較進一步瞭解各組群之間的差異。

4. Pearson積差相關

Pearson積差相關分析是用來測量二個變項間的關係強度，本研究採用皮爾森積差相關分析，用以檢驗兩個連續變項之關聯程度的指標，本研究檢驗學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類別之間的相關、學校策略聯盟內涵與學校效能之間的相關及學校策略聯盟類別與學校效能之間的相關。

5. 逐步多元迴歸分析

採逐步多元迴歸分析法分析，以「學校策略聯盟內涵與類別」各面向為預測變項，「學校效能」整體為依變項進行分析，以瞭解「學校策略聯盟」對「學校效能」的預測力。

第四章 研究結果分析與討論

本研究旨在探討南投縣國民小學應用策略聯盟與學校效能之關係，根據資料統計分析與有關文獻進行討論，以解釋研究問題及驗證研究假設。本章共分四節，第一節分析南投縣國小教師策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能之現況；第二節分析不同個人背景變項之南投縣國小教師學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能的差異；第三節以皮爾遜積差相關統計方法探討學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類型、學校策略聯盟類型與學校效能、學校策略聯盟內涵與學校效能之相關的關係；第四節以逐步多元迴歸統計方法探討南投縣國小教師學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型對學校效能之預測分析。

第一節 學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能之現況分析

本節根據問卷調查所得資料，分析南投縣國小教師學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能之現況。依據「策略聯盟內涵量表」與「策略聯盟類型量表」、「學校效能現況調查表」各分層面與整體層面之平均數與標準差加以分析探討。

一、有效樣本特性分析

以下針對本研究選取樣本之個人背景變項，以次數、百分比加以說明。詳細結果如表4-1 所示。

(一) 性別

性別分布方面，男性有191人，佔39.8%；女性有289人，佔60.2%。顯示本研究中，女性受測人數較多，這與南投縣國民小學教師之性別男女比率大約為33:67的情況，女性教師佔多數情況相符。

(二) 年齡

年齡分布方面，30歲(含)以下者有14人，佔2.9%；31歲至40歲者有225人，佔46.9%；41歲至50歲者有211人，佔44%；51歲(含)以上者有30人，佔6.3%。顯示受測對象之年齡主要分布在31歲至40歲，41歲至50歲次之，30歲(含)以下者最少，與南投縣國民小學7年未招考新進教師，缺少年輕新進教師相符。

(三) 教育程度

教育程度方面，研究所(含)以上者有193人，佔40.2%；師大或師院者有160人，佔33.3%；一般大學者有104人，佔22.3%；師專或其他學歷者有20人，佔4.2%。顯示受測對象之教育程度以研究所者最多，師大或師院者次之，師專或其他學歷者最少。

(四) 服務年資

任教年資方面，5年(含)以下者有21人，佔4.4%；6年至10年者有121人，佔25.2%；11年至20年者有221人，佔46%；21年(含)以上者有117人，佔24.4%。顯示受測對象任教年資以11年至20年者最多，6年(含)以上至10年者次之，5年(含)以下者最少。

(五) 擔任職務

教師兼主任者有70人，佔14.6%；教師兼組長者有109人，佔22.7%；級任教師者有242人，佔50.4%；科任教師者有59人，佔12.3%。顯示受測對象之工作職務以級任教師者最多，教師兼組長者次之，科任教師者最少。

(六) 學校地區

一般地區435人，佔90.6%，偏遠地區45人，佔9.4%。

(七) 學校規模

在教學校規模方面，6班(含)以下者有238人，佔49.6%；7班至12班者有66人，佔13.8%；13班至24班者有87人，佔18.1%；25班(含)以上者有89人，佔18.5%。顯示受測對象任教學校之規模以6班(含)以下者最多，25班(含)以上者次之，7班至12班最少。

表4-1

有效樣本特性分配摘要表

項目	人數	(百分比)
性別		
男	191	(39.8%)
女	289	(60.2%)
年齡		
30 歲(含)以下	14	(2.9%)
31 歲至 40 歲	225	(46.9%)
41 歲至 50 歲	211	(44.0%)
51 歲(含)以上	30	(6.3%)
最高學歷		
研究所(含)以上	193	(40.2%)
師大或師院	160	(33.3%)
一般大學	107	(22.3%)
師專或其他	20	(4.2%)
服務總年資		
5 年(含)以下	21	(4.4%)
6 年至 10 年	121	(25.2%)
11 年至 20 年	221	(46.0%)
21 年(含)以上	117	(24.4%)
擔任職務		
教師兼主任	70	(14.6%)
教師兼組長	109	(22.7%)
級任教師	242	(50.4%)
科任教師	59	(12.3%)
學校地區		
一般地區	435	(90.6%)
偏遠地區 (含偏遠、山地)	45	(9.4%)
學校規模		
6 班(含)以下	238	(49.6%)
7 班至 12 班	66	(13.8%)
13 班至 24 班	87	(18.1%)
25 班(含)以上	89	(18.5%)

N=480

二、 南投縣國民小學學校策略聯盟內涵現況分析

此部分旨在分析南投縣國民小學學校策略聯盟內涵之情形。本問卷調查中學校策略聯盟內涵有五個層面：行政運作、設備運用、課程規劃、師資素質、社區資源。本研究問卷採四點量表作答，最高分為4分(非常符合)、其次為3分(符合)、接著為2分(不符合)、最後為1分(極不符合)，並以中數2.5分為平均值，平均值界定為中上程度，低於平均值界定為不佳。表4-2分別列出全體受試者在各層面的平均數、標準差與每題平均得分，從各層面的每題平均得分，可以瞭解全體受試者在各該層面的反應情形。

表4-2

南投縣國小學校策略聯盟內涵量表得分之平均數與標準差摘要表

面向	題數	平均數	標準差	平均數/題數	排序
行政運作	5	14.77	3.32	2.95	2
設備運用	2	5.85	1.29	2.93	3
課程規劃	4	10.63	2.46	2.66	5
師資素質	5	14.24	3.12	2.85	4
社區資源	7	22.07	3.13	3.15	1
整體學校 策略聯盟內涵	23	67.55	11.05	2.94	-

N=480

在南投縣國小學校策略聯盟內涵方面，詳細分析說明如下：

(一) 整體層面

由表4-2 結果可以得知，在南投縣國民小學學校策略聯盟內涵方面，以整體而言，每題平均得分為2.94，介於「符合」與「不符合」之間，屬於中上策略聯盟內涵。

(二) 各分層面

由表4-2 結果可以得知，以「社區資源」分層面平均得分3.15為最高，「行政運作」層面平均得分2.95次之。「課程規劃」得分最低，平均得分2.66，其他層面「設備運用」、「師資素質」亦都在中數2.5之上。顯示南投縣國民小學學校策

略聯盟內涵的程度皆屬於中上程度。

(三) 討論

根據上述統計資料分析，將南投縣國民小學學校策略聯盟內涵之現況進行分析，其歸納研究結果如下：

1. 南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵的整體知覺稍佳。

由表4-2研究分析中顯示，在整體策略聯盟內涵知覺表現 (M=2.94)，介於四點量表「符合」與「不符合」之間，較接近同意 (M=3)，可見南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵的知覺持正向的看法，但仍有較大進步的空間。此發現優於黃玉利(2004)對國民中學教師策略聯盟內涵知覺表現，而與王邇翰(2006)、陳虹霖(2009)等研究者認為策略聯盟內涵具中等、中上之研究結果一致。結果發現，可能是國中升學壓力較大，升學導向影響策略聯盟推展，而國民小學因應九年一貫課程，在課程活化與學校經營多元化浪潮之下帶動整體學校策略聯盟的連結與發展，然而與企業相較，實還有很大進步空間。

2. 策略聯盟內涵以「社區資源」表現較佳。

由表4-2可得知，在本研究結果中，教師在知覺學校策略聯盟內涵各面向，得分由高至低依序為：「社區資源」、「行政運作」、「設備運用」、「師資素質」、「課程規劃」。在「課程規劃」中得分較低，必須再加強課程設計與統整，積極辦理國中小課程銜接並透過網路進行課程分享。

三、南投縣國民小學學校策略聯盟類型現況分析

此部分旨在分析南投縣國民小學學校策略聯盟類型之現況情形。本問卷調查中學校策略聯盟類型分三個層面：垂直型、水平型、異業結盟型。本研究問卷採四點量表作答，最高分為4分(非常符合)、其次為3分(符合)、接著為2分(不符合)、最後為1分(極不符合)，並以中數2.5分為平均值，平均值界定為中上程度，低於平均值界定為不佳。表4-3分別列出全體受試者在各層面的平均數、標準差與每題平均數。

表4-3

南投縣國小學校策略聯盟類型量表得分之平均數與標準差摘要表

面向	題數	平均數	標準差	平均數/題數	排序
垂直型	5	13.69	3.22	2.74	3
水平型	3	8.78	1.78	2.93	2
異業結盟型	5	14.92	2.64	2.98	1
整體學校 策略聯盟類型	13	37.39	6.69	2.88	-

N=480

在南投縣國小學校策略聯盟類型方面，詳細分析說明如下：

(一) 整體層面

由表4-3 結果可以得知，在南投縣國民小學學校策略聯盟類型方面，以整體而言，每題平均得分為2.88，介於「符合」與「不符合」之間，屬於中等程度策略聯盟類型。

(二) 各分層面

由表4-3結果可以得知，以「異業結盟型」分層面平均得分2.98為最高，「水平型」層面平均得分2.93次之，「垂直型」得分最低，平均得分亦有2.74，屬於中度策略聯盟類型，三者都在中數2.5之上。顯示南投縣國民小學學校策略聯盟類型的程度皆屬於中上程度，尤其在「異業結盟型」分層面的表現更佳。

(三) 討論

根據上述統計資料分析，將南投縣國民小學策略聯盟類型之現況進行分析，其歸納研究結果如下：

1. 南投縣國民小學教師對策略聯盟類型的整體知覺稍佳

由表4-3得知南投縣國小教師對策略聯盟類型的知覺抱正向的看法 (M=2.88)，即國小策略聯盟類型趨於正向。

2. 策略聯盟類型以「異業結盟型」分層面表現較佳

由表4-3得知南投縣國小教師對策略聯盟類型的知覺以「異業結盟型」分層

面為最高，「水平型」次之，「垂直型」得分最低，但都有在中數2.5之上。研究者認為，此結果顯示南投縣國小教師相當重視親師間的溝通、良好社區關係及完善的志工服務模式，也認為民意代表與地方士紳可為學校爭取或提供經費，來協助學校經營與發展。其次，「水平型」平均雖不是最高，也與「異業結盟型」相當接近，可見課程共享、專長教師共聘及教學設備共用，獲得教師認同。最後，「垂直型」在策略聯盟類型中排序最後，國小教師須加強與不同教育階段學校與教師的連結，往上所指為國民中學、高中職或大學，往下則為幼兒園，可以在銜接課程、共辦研習、專長支援等方面共同合作，以符合時代潮流的學校經營。

三、南投縣國民小學學校效能現況分析

此部分旨在分析南投縣國民小學學校效能現況之情形。本問卷調查中學校效能有五個層面：行政管理、教師教學、學生學習、環境規劃、社區支持。本研究問卷如上述採四點量表作答。統計結果，得到各層面總分之平均數與標準差，如表4-4所示。

表4-4

南投縣國小學校效能調查表得分之平均數與標準差摘要

面向	題數	平均數	標準差	平均數/題數	排序
行政管理	12	38.20	6.17	3.18	5
教師教學	9	29.99	3.53	3.33	1
學生學習	7	23.15	2.78	3.31	2
環境規劃	8	25.71	3.73	3.21	4
社區支持	10	32.31	4.45	3.23	3
整體學校 策略聯盟內涵	46	149.34	17.36	3.25	-

N=480

在南投縣國小學校效能方面，詳細分析說明如下：

(一) 整體層面

由表4-4結果可以得知，在南投縣國民小學學校效能方面，以整體而言，每題平均得分為3.25，介於「符合」與「非常符合」之間，屬於中上度效能。

(二) 各分層面

由表4-4結果可以得知，以「教師教學」分層面平均得分3.33為最高，「學生學習」層面平均得分3.31次之。「行政管理」得分最低，平均得分亦有3.18，其他層面「社區支持」、「環境規劃」亦都在中數2.5之上。顯示南投縣國民小學學校效能的程度皆屬於中上程度，顯示南投縣國民小學學校效能程度良好。

(三) 討論

1. 南投縣國小學校效能整體而言情形良好

研究結果目前南投縣國民小學教師對學校效能整體認知程度屬於中上程度，表示學校效能良好，此一結果和丁福慶（2004）、陳燕慧（2002）、黃建翔（2008）李健慧（2010）等人研究結果相符。本研究顯示南投縣學校效能為較佳狀況。

2. 南投縣學校效能之各層面現況皆在中上程度，其中以「教師教學」程度最佳。

此研究與林政宏（2004）、黃建翔（2008）、李健慧（2010）等人研究結果相符。推究其原因，學校效能在教育改革號角響起後，各校積極推動下，各方面皆有顯著提升，大部份教師也都同意此看法。至於「行政管理」層面認知最低，有賴校長積極領導，行政工作職掌分工公正公平，強化教學與行政溝通管道，建立友善校園，簡化行政流程，降低行政工作壓力與負擔，如此行政管理效能必能提昇。

第二節 不同背景變項之教師在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型

與學校效能之差異分析

本節旨在探討性別、年齡、教育程度、服務年資、現職、學校地區、學校規模等不同個人背景變項的南投縣國小教師在南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能之差異分析。研究方式以個人背景變項為自變項，

學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能為依變項，進行獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析，如達顯著水準再進一步以Tukey做事後比較，以了解不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能之差異分析。

一、不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

探討性別、年齡、服務年資、教育程度、教育程度、現職、學校地區、學校規模等不同個人背景變項的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵之差異分析。

(一) 不同性別之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

本研究將性別分為男與女兩部份進行考驗。茲將不同性別的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵傾向各層面與整體層面之差異分析，摘要如表4-5 所示。

表4-5

不同性別之南投縣國小教師學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表

面向	組別	個數	平均數	標準差	t 值
行政運作	男	191	3.04	.643	2.315*
	女	289	2.90	.673	
設備運用	男	191	2.98	.639	1.447
	女	289	2.89	.650	
課程規劃	男	191	2.66	.632	.191
	女	289	2.65	.603	
師資素質	男	191	2.91	.603	1.785
	女	289	2.80	.635	
社區資源	男	191	3.15	.466	.038
	女	289	3.15	.434	
學校策略聯盟 內涵整體層面	男	191	2.98	.476	1.421
	女	289	2.91	.482	

*p<0.05

1. 在總量表上的差異

由表4-5 顯示，不同性別的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵沒有顯著的差異（ $t=1.421$, $p=0.156$ ），男性教師得分平均數（ $M=2.97$ ）高於女性教師得分平均數（ $M=2.91$ ），但男女平均數尚未達到顯著差異水準，故不同性別之教師知覺整體學校策略聯盟內涵的平均得分無顯著差異。

2. 在各層面上的差異

再就學校策略聯盟內涵各面向進行t考驗分析，結果發現不同性別教師，在策略聯盟內涵各層面中僅有「行政運作」（ $t=2.315^*$, $p=.021$ ）有顯著差異，其他「設備運用」（ $t=1.447$, $p=0.149$ ）、「課程規劃」（ $t=0.191$, $p=0.849$ ）、「師資素質」（ $t=1.785$, $p=0.075$ ）、「社區資源」（ $t=0.038$, $p=0.970$ ）皆未有顯著差異，故不同性別教師知覺策略聯盟內涵各層面中僅在行政運作得分有顯著差異，男性國小教師有較高的行政運作知覺表現。假設1-1：不同性別的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異獲部份支持。

（二）不同年齡之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

本研究將年齡分為30歲(含)以下、31歲-40歲、41歲-50歲、51歲(含)以上四部份進行考驗。茲將不同年齡的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-6所示。

表4-6

不同年齡之南投縣國小教師學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表

面向	年齡	個數	平均數	標準差	F 值
行政運作	30歲(含)以下	14	3.09	.595	1.945
	31歲 - 40歲	225	2.89	.694	
	41歲 - 50歲	211	2.98	.634	
	51歲(含)以上	30	3.15	.642	
設備運用	30歲(含)以下	14	3.11	.560	1.402
	31歲 - 40歲	225	2.88	.663	
	41歲 - 50歲	211	2.93	.622	
	51歲(含)以上	30	3.10	.711	

表4-6

不同年齡之南投縣國小教師學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表（續）

面向	年齡	個數	平均數	標準差	F 值
課程規劃	30 歲（含）以下	14	2.82	.464	.717
	31 歲 - 40 歲	225	2.63	.643	
	41 歲 - 50 歲	211	2.66	.576	
	51 歲（含）以上	30	2.76	.711	
師資素質	30 歲（含）以下	14	2.81	.716	.689
	31 歲 - 40 歲	225	2.82	.659	
	41 歲 - 50 歲	211	2.86	.565	
	51 歲（含）以上	30	2.98	.711	
社區資源	30 歲（含）以下	14	3.23	.414	1.290
	31 歲 - 40 歲	225	3.17	.460	
	41 歲 - 50 歲	211	3.11	.431	
	51 歲（含）以上	30	3.26	.456	
學校策略聯盟 內涵整體層面	30 歲（含）以下	14	3.03	.452	1.185
	31 歲 - 40 歲	225	2.91	.497	
	41 歲 - 50 歲	211	2.94	.455	
	51 歲（含）以上	30	3.08	.522	

1. 總量表上的差異

經由表4-6 結果可以發現，不同年齡之教師在「學校策略聯盟內涵」總量表上的得分平均數，以51 歲(含)以上之教師得分平均數 ($M=3.08$) 高於其他年齡層之教師。但各組平均數尚未達到.05 顯著差異水準 ($F=2.588, p=.052$)，故不同年齡之教師知覺整體學校策略聯盟內涵的平均得分無顯著差異。假設1-2：不同年齡的國民小學教師，在策略聯盟內涵上有顯著的差異未獲支持。

2. 各層面上的差異

就學校策略聯盟內涵的各面向進行F考驗，在「行政運作」 ($F=1.945, p=.122$)、「設備運用」 ($F=1.402, p=.241$)、「課程規劃」 ($F=0.717, p=.542$)、「師資素質」 ($F=0.689, p=.559$)、「社區資源」 ($F=1.1290, p=.277$) 等方面，不同年齡層之教師皆未達顯著水準。

(三) 不同教育程度之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

本研究將教育程度分為研究所(含)以上、師大或師院、一般大學、師專或其他，共四部分進行考驗。茲將各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-7所示。

表4-7

不同教育程度之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表

面向	教育程度	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
行政運作	(1)研究所以上	193	2.92	.678	2.199	
	(2)師大或師範院校	160	2.96	.652		
	(3)一般大學	104	2.94	.659		
	(4)師專或其他	20	3.32	.585		
設備運用	(1)研究所以上	193	2.92	.664	4.736**	
	(2)師大或師範院校	160	2.94	.634		(4)>(1)
	(3)一般大學	104	2.82	.611		(4)>(3)
	(4)師專或其他	20	3.40	.575		
課程規劃	(1)研究所以上	193	2.61	.604	4.605**	
	(2)師大或師範院校	160	2.65	.598		(4)>(1)
	(3)一般大學	104	2.67	.630		(4)>(2)
	(4)師專或其他	20	3.14	.593		(4)>(3)
師資素質	(1)研究所以上	193	2.80	.633	5.262**	
	(2)師大或師範院校	160	2.85	.593		(4)>(1)
	(3)一般大學	104	2.84	.635		(4)>(2)
	(4)師專或其他	20	3.37	.499		(4)>(3)
社區資源	(1)研究所以上	193	3.14	.439	1.190	
	(2)師大或師範院校	160	3.15	.439		
	(3)一般大學	104	3.14	.462		
	(4)師專或其他	20	3.34	.480		
學校策略聯盟內涵 整體層面	(1)研究所以上	193	2.91	.471	4.431*	
	(2)師大或師範院校	160	2.94	.463		(4)>(1)
	(3)一般大學	104	2.92	.498		(4)>(2)
	(4)師專或其他	20	3.31	.482		(4)>(3)

*p<0.05 **p<0.01

1. 在總量表上的差異

經表4-7 分析發現，不同教育程度之教師在「學校策略聯盟內涵」總量表上達到顯著差異水準 ($F=4.431^{**}$, $p=.004$)，經Tukey進行事後考驗發現，師專（或其他）學歷之教師高於研究所、師大或師範院校與一般大學學歷之教師，所以不同教育程度之教師知覺整體策略聯盟內涵的平均得分有顯著差異。故假設1-3：不同教育程度的國民小學教師，在策略聯盟內涵上有顯著的差異獲得支持。

2. 在各層面上的差異

就不同教育程度之教師在學校策略聯盟內涵的各面向進行F考驗，在「行政運作」（ $F =2.199$, $p =0.087$ ）、「社區資源」（ $F =1.190$, $p =.313$ ）兩方面，不同教育程度之教師得分皆未達顯著水準。另在「設備運用」（ $F =4.736^{**}$, $p=0.003$ ）、「課程規劃」（ $F =4.605^{**}$, $p=.003$ ），「師資素質」（ $F =5.262^{**}$, $p=0.001$ ）三方面，不同服務年資教師的得分差異達顯著水準，進一步事後比較發現，在「設備運用」層面，師專（或其他）學歷之教師高於研究所與一般大學學歷之教師。「課程規劃」、「師資素質」兩層面，師專（或其他）學歷之教師高於研究所、師大或師範院校與一般大學學歷之教師。

（四）不同服務年資之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

本研究將任教年資分為5年(含)以下、6年-10年、11-20年、21年(含)以上四部份進行考驗。茲將不同服務年資之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵各層面與整體層面之差異分析，摘要如表 4-8 所示。

表4-8

不同服務年資之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表

面向	服務年資	個數	平均數	標準差	F 值
行政運作	(1) 5年(含)以下	22	3.036	.663	.994
	(2) 6年-10年	121	2.973	.673	
	(3) 11年-20年	221	2.900	.673	
	(4) 21年(含)以上	116	3.019	.639	
設備運用	(1) 5年(含)以下	22	3.045	.634	1.533
	(2) 6年-10年	121	2.950	.653	
	(3) 11年-20年	221	2.859	.648	
	(4) 21年(含)以上	116	2.995	.634	
課程規劃	(1) 5年(含)以下	22	2.897	.497	1.608
	(2) 6年-10年	121	2.690	.619	
	(3) 11年-20年	221	2.614	.630	
	(4) 21年(含)以上	116	2.663	.593	
師資素質	(1) 5年(含)以下	22	2.909	.686	1.219
	(2) 6年-10年	121	2.928	.622	
	(3) 11年-20年	221	2.798	.611	
	(4) 21年(含)以上	116	2.844	.637	
社區資源	(1) 5年(含)以下	22	3.240	.463	2.681*
	(2) 6年-10年	121	3.237	.478	
	(3) 11年-20年	221	3.103	.416	
	(4) 21年(含)以上	116	3.140	.455	
學校策略聯盟內涵 整體層面	(1) 5年(含)以下	22	3.047	.501	1.799
	(2) 6年-10年	121	2.992	.486	
	(3) 11年-20年	221	2.886	.471	
	(4) 21年(含)以上	116	2.954	.482	

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

本部分想了解南投縣國民小學教師是否因服務年資不同，而影響整體教師策略聯盟內涵之知覺，經由表4-8分析發現，學校策略聯盟內涵總量表上的平均得分與服務年資 ($F=1.799, p=.147$) 未達顯著水準。故假設1-4：不同服務年資的

國民小學教師，在策略聯盟內涵上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

再就策略聯盟內涵的各層面進行F考驗，在「行政運作」(F =0.994, p =.395)、「設備運用」(F =1.533, p=.205)、「課程規劃」(F =1.608, p=.187)、「師資素質」(F =1.219, p=0.302)等方面，不同服務年資之教師得分皆未達.05顯著差異。僅在「社區資源」(F =2.681*, p =.046)有達到.05顯著差異。

(五) 不同職務之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

本研究將工作職務分為教師兼主任、教師兼組長、級任教師、科任教師四部份進行考驗。茲將不同工作職務的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-9 所示。

表4-9

不同職務之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表

面向	職務	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
行政運作	(1)教師兼主任	70	3.13	.573	2.868*	
	(2)教師兼組長	109	2.88	.697		
	(3)級任教師	242	2.91	.678		
	(4)科任教師	59	3.05	.614		
設備運用	(1)教師兼主任	70	3.05	.611	1.799	
	(2)教師兼組長	109	2.88	.640		
	(3)級任教師	242	2.88	.650		
	(4)科任教師	59	3.00	.672		
課程規劃	(1)教師兼主任	70	2.67	.569	4.170**	
	(2)教師兼組長	109	2.58	.568		(4) > (2)
	(3)級任教師	242	2.62	.632		(4) > (3)
	(4)科任教師	59	2.91	.622		
師資素質	(1)教師兼主任	70	2.86	.631	2.419	
	(2)教師兼組長	109	2.74	.653		
	(3)級任教師	242	2.84	.609		
	(4)科任教師	59	3.01	.598		

表4-9

不同職務之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表（續）

面向	職務	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
社區資源	(1)教師兼主任	70	3.15	.412	2.784*	(4) > (2)
	(2)教師兼組長	109	3.07	.410		
	(3)級任教師	242	3.15	.453		
	(4)科任教師	59	3.27	.500		
學校策略 聯盟內涵 整體層面	(1)教師兼主任	70	2.99	.411	3.306*	(4) > (2)
	(2)教師兼組長	109	2.85	.465		
	(3)級任教師	242	2.91	.491		
	(4)科任教師	59	3.08	.509		

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

1. 在總量表上的差異

由表4-9 顯示，不同現任職務教師在策略聯盟內涵總量表上的得分平均數由科任教師之得分平均數($M=3.08$)高於教師兼主任($M=2.99$)、級任教師($M=2.91$)及教師兼組長($M=2.85$)。不同現任職務教師在策略聯盟內涵總量表上整體層面之F考驗($F=3.306^*$, $p=.02$)達到顯著差異水準，進一步進行事後比較發現，在學校組策略聯盟內涵整體層面上科任教師優於教師兼組長。故假設1-5：不同現職的國民小學教師，在策略聯盟內涵上有顯著的差異僅獲部份支持。

2. 在各層面上的差異

在「行政運作」($F=2.868^*$, $p=0.036$)、「設備運用」($F=1.799$, $p=0.147$)、「師資素質」($F=2.419$, $p=.066$)三方面，不同現任職務教師得分皆未達顯著水準。另在「課程規劃」($F=4.170^{**}$, $p=.006$)，「社區資源」($F=2.784^*$, $p=0.04$)兩方面，不同現任職務教師的得分差異達顯著水準，進一步進行事後比較發現，在「課程規劃」層面，科任教師優於教師兼組長與級任教師，在「社區資源」層面，科任教師優於教師兼組長。

(六) 不同學校地區之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

本研究將不同學校地區分為一般與偏遠兩部份進行考驗。茲將不同學校地區的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵傾向各層面與整體層面之差異分析，摘要如表4-10 所示。

表4-10

不同學校地區之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表

面向	組別	個數	平均數	標準差	t 值
行政運作	一般	435	2.94	.680	-.692
	偏遠	45	3.00	.496	
設備運用	一般	435	2.92	.658	.168
	偏遠	45	2.91	.525	
課程規劃	一般	435	2.66	.624	.923
	偏遠	45	2.57	.507	
師資素質	一般	435	2.84	.637	.043
	偏遠	45	2.84	.482	
社區資源	一般	435	3.16	.454	1.689
	偏遠	45	3.06	.361	
學校策略聯盟 內涵整體層面	一般	435	2.94	.491	.608
	偏遠	45	2.90	.353	

1. 在總量表上的差異

經由表4-10 分析發現，不同學校地區之教師在「策略聯盟內涵」總量表上的得分平均數，雖然一般學校之教師得分平均數 ($M=2.94$) 高於偏遠學校之教師 ($M=2.90$)。但一般地區學校之教師與偏遠地區學校之教師的各組平均數尚未達到.05顯著差異水準，不同學校地區與策略聯盟內涵的平均得分無顯著差異。假設1-6：不同學校地區的國民小學教師，在策略聯盟內涵上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

再就學校創新管理各面向進行t 考驗分析，結果發現不同地區之教師，在策略聯盟內涵各層面均無顯著差異，「行政運作」 ($t=-.692, p=0.492$)、「設備

運用」(t=.168, p=0.867)、「課程規劃」(t=0.923, p=0.356)、「師資素質」(t=.043, p=0.966)、「社區資源」(t=1.689, p=0.096)皆未有顯著差異，故不同地區教師知覺策略聯盟內涵各層面得分未達顯著水準，故無顯著差異。

(七) 不同學校規模之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析

本研究將不同學校規模分為6班(含)以下、7-12班、13-24班、25(含)班以上四部份進行考驗。茲將不同學校規模的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-11 所示。

表4-11

不同學校規模之南投縣國小教師學校策略聯盟內涵的差異分析摘要表

面向	學校規模	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
行政運作	(1) 6班(含)以下	238	3.00	.590	3.611*	(1) > (3) (4) > (3)
	(2) 7- 12班	66	2.86	.765		
	(3) 13- 24班	87	2.78	.704		
	(4) 25班(含)以上	89	3.05	.704		
設備運用	(1) 6班(含)以下	238	2.99	.562	4.272**	(1) > (3)
	(2) 7- 12班	66	2.95	.783		
	(3) 13- 24班	87	2.70	.640		
	(4) 25班(含)以上	89	2.93	.715		
課程規劃	(1) 6班(含)以下	238	2.64	.561	1.183	
	(2) 7- 12班	66	2.65	.676		
	(3) 13- 24班	87	2.58	.551		
	(4) 25班(含)以上	89	2.75	.746		
師資素質	(1) 6班(含)以下	238	2.88	.564	1.637	
	(2) 7- 12班	66	2.79	.697		
	(3) 13- 24班	87	2.73	.573		
	(4) 25班(含)以上	89	2.89	.749		
社區資源	(1) 6班(含)以下	238	3.15	.432	1.694	
	(2) 7- 12班	66	3.16	.472		
	(3) 13- 24班	87	3.07	.416		
	(4) 25班(含)以上	89	3.22	.486		
學校策略聯盟內涵 整體層面	(1) 6班(含)以下	238	2.96	.424	2.708*	(4) > (3)
	(2) 7- 12班	66	2.91	.561		
	(3) 13- 24班	87	2.81	.442		
	(4) 25班(含)以上	89	3.00	.570		

*p<0.05 ** p<0.01

1. 在總量表上的差異

由表4-11 分析發現，不同學校規模之教師在「策略聯盟內涵」總量表上的各組平均數達到.05 顯著差異水準 ($F=2.708^*$, $p=.045$)。進一步事後比較發現，以25班(含)以上學校之教師優於13-24班學校規模之教師，故不同學校規模的南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵整體層面上有顯著的差異。假設1-7：不同學校規模的國民小學教師，在策略聯盟內涵上有顯著的差異獲得大部分支持。

2. 在各層面上的差異

再就學校策略聯盟內涵各面向進行F考驗分析，發現不同地區之教師，在「課程規劃」($F=1.183$, $p=.316$)、「師資素質」($F=1.637$, $p=.180$)、「社區資源」($F=1.694$, $p=0.167$)各層面均無顯著差異，唯有「行政運作」($F=3.611^*$, $p=0.013$)及「設備運用」($F=4.272^{**}$, $p=0.005$)有顯著差異，經事後比較，在行政運作層面在25班(含)以上及6班(含)以下之教師優於13-24班之教師。而在設備運用層面，不同學校規模的南投縣國小教師在6班(含)以下之教師優於13-24班之教師。

(八) 討論

根據上述統計資料，不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析情形，結果分析如表4-12所示，茲分別說明如下：

表4-12

不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析總表

層面 背景變項	行政運作	設備運用	課程規劃	師資素質	社區資源	學校策略聯盟內涵 整體層面
性別	*
	男>女					
年齡
教育程度	...	師專或其他 >研究所、 一般大學	師專或其他 >研究所、 師院或師大 一般大學	師專或其他 >研究所、 師院或師大 一般大學	...	師專或其他 >研究所、師院 或師大、一般 大學

表4-12

不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵的差異分析總表（續）

層面 背景 變項	行政運作	設備運用	課程規劃	師資素質	社區資源	學校策略聯 盟內涵 整體層面
服務年資
現職	科任教師> 教師兼組 長、級任導 師	...	科任教師> 教師兼組 長、	科任教師>教 師兼組長、
學校地區
學校規模	25班(含) 以上、6班 (含)以下 >13~24班	6班(含) 以下>13~ 24班	25班(含)以 上>13~24 班

1. 在性別方面

從整體面來看，本研究發現教師性別對學校策略聯盟內涵無顯著差異存在。在各層面中也僅在行政運作是男性教師比女性教師有較高的行政運作認知。探究原因，目前國小擔任學政行政工作者（主任與組長），女性教師擔任的人數普遍增加，但是就比例而言，大多仍以男性教師居多，參與決策的機會也較多，南投縣國民小學教師男女比例約33%:67%，雖然學校內女性教師較多，但多數仍以教學為主，不若似男性教師在參與行政工作上有較多的機會。故男性教師接觸的行政工作比女性教師機會多且參與決策也較多，故在行政運作的知覺上有差異。

2. 在年齡方面

由上分析可知，不同之年齡之教師知覺學校策略聯盟內涵無差異，與張壽松（2004）、黃麗容（2007）、陳虹霖（2009）發現年齡對學校策略聯盟內涵的知覺有差異之研究結果不同。由此可推測，在南投縣教師中學校策略聯盟是近年來教育合作趨勢，無論年齡高低對策略聯盟促進學校合作與資源共享都有正向的認知。

3. 在教育程度方面

由上分析可知，不同之學歷教師知覺學校策略聯盟內涵有所差異，從整體面

來看，本研究發現學歷為師專或其他教師比學歷為研究所、師院或師大、一般大學的教師有較高的策略聯盟內涵認知。從分層面探討，在「設備運用」層面，師專（或其他）學歷之教師高於研究所與一般大學學歷之教師。「課程規劃」、「師資素質」兩層面，師專（或其他）學歷之教師高於研究所、師大或師範院校與一般大學學歷之教師。由此可推測，學歷為師專或其他之教師，皆為資歷較資深教師，在教學經驗上往往也比較豐富，因此也更願意透過策略聯盟方式在設備、課程及師資方面與其他學校連結，以增進其教學效能，促進學生學習。

4. 在服務年資方面

從整體面來看，學校策略聯盟內涵與服務年資沒有差異，由此可推測出無論服務年資深淺，教師皆對學校策略聯盟有正向的認知，學校可以多關心並瞭解教師實際想法，透過溝通取得策略聯盟共識，充分借重教師專業教學技巧與人際互動能力，善用其所抱持的教學專業態度，增進學校經營的運作。而從分層面來看，僅在社區資源有達.05的顯著差異，服務年資5年以下教師顯著高於其他服務年資之教師。由此可推測出，新進教師較容易接受創新的想法，也願意試著與家長或社區多多互動，以求得到社區資源的挹注。

5. 在現職方面

整體而言，擔任不同職務之教師，在學校策略聯盟內涵的認知程度有所差異。其中，擔任「科任教師」職務之教師，擁有比擔任「組長」之教師，更高之策略聯盟認知程度。而擔任不同職務之教師，在學校策略聯盟各層面，在「課程規劃」層面，科任教師優於教師兼組長與級任教師，在「社區資源」層面，科任教師優於教師兼組長。由此分析，科任教師在學校中往往任教時數最多，教學班級也最多，教學年級也不定，教學科目主要為自然、社會、英文或其他藝能科目，因此在課程規劃上，急欲尋求相關教學資源或課程教案的共享，以減輕其教學與備課的壓力，在教學資源共享下，增進課程的活潑與豐富性，間接提昇學生學習的效能。

6. 在學校地區

整體而言，不同所在地區之學校，在學校策略聯盟內涵的認知程度上並無顯著性差異，依推測，應是南投縣幅員廣闊，縣內國民小學高達147所，小校比率大於50%，在這種地理環境之下，學校間的合作更顯重要，因此不因學校所在位置之不同而有所差異，偏遠地區與一般地區學校對策略聯盟知覺都是一致。

7. 在學校規模方面

由表4-12得知，在整體上不同學校規模之教師，在學校策略聯盟的認知程度上有顯著性差異，25班(含)以上之教師高於13-24班之教師。在分層上發現，在「設備運用」面向達到顯著差異，不同學校規模的南投縣國小教師在6班(含)以下之教師高於13-24班之教師。依推論應是6班(含)以下學校，學生人數少，可用資源有限，且小學校通常不會位於市區，在教學設備的補充或購買方面，相較於中大型學校較顯不便，小校在設備上因需求量較少，因此採購額度也就較低，因此在與廠商議價時，就比較沒有籌碼可言，因此採購價也往往高於中大型學校。

二、不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

(一) 不同性別之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

本研究將性別分為男與女兩部份進行考驗。茲將不同性別的南投縣國小教師在學校策略聯盟類型知覺各層面與整體層面之差異分析，摘要如表4-13所示。

表4-13

不同性別之南投縣國小教師學校策略聯盟類型差異分析摘要表

面向	組別	個數	平均數	標準差	t 值
垂直型	男	191	2.74	.648	.304
	女	289	2.73	.641	
水平型	男	191	2.95	.600	.723
	女	289	2.91	.587	
異業結盟型	男	191	2.97	.532	-.440
	女	289	2.99	.526	
策略聯盟類型 整體層面	男	191	2.88	.521	.164
	女	289	2.87	.510	

1. 在總量表上的差異

由表4-13 顯示，不同性別的南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異沒有顯著的差異 ($t=.164, p=.870$)，男性教師得分平均數 ($M=2.88$) 與女性教師 ($M=2.87$) 幾近相同。假設2-1：不同性別的國民小學教師，在策略聯盟類型上有顯著的差異未獲得支持。

2. 在各層面上的差異

再就學校策略聯盟類型各面向進行t考驗分析，結果發現不同性別教師，在「垂直型」($t=.304, p=.762$)、「水平型」($t=.723, p=.470$)「異業結盟型」($t=-.440, p=.660$) 性別分面沒有顯著差異。

(二) 不同年齡之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

本研究將年齡分為30 歲(含)以下、31 歲-40 歲、41歲-50 歲、51歲(含)以上四部份進行考驗。茲將不同年齡的南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-14 所示。

4-14

不同年齡之南投縣國小學校策略聯盟類型的差異分析摘要表

面向	年齡	個數	平均數	標準差	F 值
垂直型	30 歲 (含) 以下	14	2.81	.737	.626
	31 歲 - 40 歲	225	2.74	.638	
	41 歲 - 50 歲	211	2.70	.640	
	51 歲 (含) 以上	30	2.86	.671	
水平型	30 歲 (含) 以下	14	3.02	.744	.272
	31 歲 - 40 歲	225	2.93	.568	
	41 歲 - 50 歲	211	2.90	.590	
	51 歲 (含) 以上	30	2.97	.716	

不同年齡之南投縣國小學校策略聯盟類型的差異分析摘要表（續）

面向	年齡	個數	平均數	標準差	F 值
異業結盟型	30 歲（含）以下	14	3.25	.379	2.720*
	31 歲 - 40 歲	225	2.96	.53	
	41 歲 - 50 歲	211	2.95	.525	
	51 歲（含）以上	30	3.16	.506	
策略聯盟類型 整體層面	30 歲（含）以下	14	3.03	.534	1.265
	31 歲 - 40 歲	225	2.87	.515	
	41 歲 - 50 歲	211	2.85	.513	
	51 歲（含）以上	30	3.00	.503	

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

經由表4-14結果可以發現，不同年齡之教師在「學校策略聯盟類型」總量表上的得分平均數，以30歲（含）以下之教師得分平均數（ $M=3.03$ ）高於其他年齡層之教師。但各組平均數尚未達到.05顯著差異水準（ $F=1.265$, $p=.286$ ），故不同年齡之教師知覺整體學校策略聯盟類型的平均得分無顯著差異。假設2-2：不同年齡的國民小學教師，在策略聯盟類型上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

就學校策略聯盟類型的各面向進行F考驗，「垂直型」（ $F=.626$., $p=.598$ ）、「水平型」（ $F=.272$ *, $p=.846$ ）在年齡方面沒有顯著差異。而在「異業結盟型」（ $F=2.720$, $p=.044$ ）有顯著差異，以30歲（含）以下教師有較高的策略聯盟類型知覺。其中在「垂直型」中，51歲(含)以上教師有較高的垂直型策略聯盟類型知覺；在「水平型」中，也以下51歲(含)以上有較高的水平型策略聯盟類型知覺。

（三）不同學歷之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

本研究將教育程度分為研究所(含)以上、師大或師院、一般大學、師專或其他四部分進行考驗。茲將不同學歷之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型各層面

與整體層面之差異分析，摘要如下表 4-15所示。

表4-15

不同學歷之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析摘要表

面向	教育程度	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
垂直型	(1)研究所以上	193	2.73	.658	3.305*	(4)>(1) (4)>(2) (4)>(3)
	(2)師大或師範院校	160	2.72	.578		
	(3)一般大學	107	2.68	.699		
	(4)師專或其他	20	3.17	.566		
水平型	(1)研究所以上	193	2.88	.583	3.402*	(4)>(1) (4)>(3)
	(2)師大或師範院校	160	2.94	.592		
	(3)一般大學	107	2.89	.585		
	(4)師專或其他	20	3.31	.606		
異業結盟型	(1)研究所以上	193	2.94	.516	1.237	
	(2)師大或師範院校	160	2.99	.530		
	(3)一般大學	107	3.00	.528		
	(4)師專或其他	20	3.17	.619		
策略聯盟 類型 整體層面	(1)研究所以上	193	2.85	.518	2.938*	(4)>(1)
	(2)師大或師範院校	160	2.87	.482		
	(3)一般大學	107	2.85	.534		
	(4)師專或其他	20	3.20	.549		

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

經表4-15分析發現，不同最高學歷之教師在「學校策略聯盟類型」總量表上的得分平均數，以師專或其他之教師得分平均數($M=3.20$)高於其他學歷之教師，且達到.05 顯著差異水準 ($F=2.938^*$, $p=.033$)，進行事後考驗發現，師專或其他之教師高於學歷為研究所之教師，故不同學歷之教師知覺整體學校策略聯盟類型的平均得分有顯著差異。假設2-3：不同教育程度的國民小學教師，在策略聯盟類型上有顯著的差異獲得支持。

2. 在各層面上的差異

就不同學歷之教師在學校策略聯盟類型的各面向進行F考驗，在「異業結盟

型」(F=1.237., p=.296) 在學歷方面沒有顯著差異。但在「垂直型」(F=3.305*, p=.020)、「水平型」(F=3.402*, p=.018) 則有達到.05的顯著水準，進行事後考驗發現，在「垂直型策略聯盟」學歷為師專或其他之教師高於學歷為研究所、師院或師大及一般大學之教師，在「水平型策略聯盟」學歷為師專或其他之教師高於學歷為研究所及一般大學之教師。

(四) 不同服務年資之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

本研究將任教年資分為 5 年(含)以下、6 年-10 年、11-20年、21年(含)以上四部份進行考驗。茲將不同服務年資之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型各層面與整體層面之差異分析，摘要如表 4-16 所示。

表4-16

不同服務年資之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型差異分析摘要表

面向	服務年資	個數	平均數	標準差	F 值
垂直型	(1) 5 年(含)以下	22	2.98	.708	2.335
	(2) 6 年- 10 年	121	2.82	.625	
	(3) 11 年- 20 年	221	2.70	.645	
	(4) 21 年(含)以上	116	2.67	.637	
水平型	(1) 5 年(含)以下	22	3.10	.637	1.393
	(2) 6 年- 10 年	121	2.98	.585	
	(3) 11 年- 20 年	221	2.88	.566	
	(4) 21 年(含)以上	116	2.90	.634	
異業結盟型	(1) 5 年(含)以下	22	3.13	.455	2.343
	(2) 6 年- 10 年	121	3.06	.557	
	(3) 11 年- 20 年	221	2.92	.497	
	(4) 21 年(含)以上	116	2.97	.556	
策略聯盟類型整體層面	(1) 5 年(含)以下	22	3.06	.516	2.608
	(2) 6 年- 10 年	121	2.95	.523	
	(3) 11 年- 20 年	221	2.83	.496	
	(4) 21 年(含)以上	116	2.84	.528	

1. 在總量表上的差異

本部分想了解南投縣國民小學教師是否因服務年資不同，而影響整體教師策略聯盟類型之知覺，經由表4-16 分析發現，不同年資之教師在「學校策略聯盟

類型」總量表上的得分平均數，以五年（含）以下之教師得分平均數（ $M=3.06$ ）高於其他年資之教師。但各組平均數尚未達到.05 顯著差異水準（ $F=2.608$, $p=.051$ ），故不同年齡之教師知覺整體學校策略聯盟類型的平均得分無顯著差異。假設2-2：不同年齡的國民小學教師，在策略聯盟類型上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

再就學校策略聯盟類型各面向進行F考驗分析，結果發現不同服務年資之教師，在「垂直型」（ $F=2.335$, $p=.073$ ）、「水平型」（ $F=1.393$, $p=.244$ ）「異業結盟型」（ $F=2.343$, $p=.072$ ）在策略聯盟類型層面無顯著差異，比較平均數在「垂直型」以五年(含)以下年資之教師最高（ $M=2.98$ ），「水平型」也以五年(含)以下年資之教師最高（ $M=3.10$ ），在「異業結盟型」也以五年(含)以下年資之教師最高（ $M=3.06$ ）。

（五）不同職務之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

本研究將工作職務分為教師兼主任、教師兼組長、級任教師及科任教師四部份進行考驗。茲將不同工作職務的南投縣國小教師在學校策略聯盟類型各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-17 所示。

表4-17

不同職務之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析摘要表

面向	職務	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
垂直型	(1) 教師兼主任	70	2.81	.557	1.109	
	(2) 教師兼組長	109	2.71	.624		
	(3) 級任教師	242	2.70	.662		
	(4) 科任教師	59	2.84	.692		

表4-17

不同職務之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析摘要表（續）

面向	職務	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
水平型	(1) 教師兼主任	70	2.96	.638	1.111	
	(2) 教師兼組長	109	2.89	.587		
	(3) 級任教師	242	2.90	.581		
	(4) 科任教師	59	3.04	.585		
異業結盟型	(1) 教師兼主任	70	2.98	.445	2.940*	(4) > (2)
	(2) 教師兼組長	109	2.88	.537		
	(3) 級任教師	242	2.99	.538		
	(4) 科任教師	59	3.12	.536		
策略聯盟類型整體層面	(1) 教師兼主任	70	2.91	.458	1.758	
	(2) 教師兼組長	109	2.81	.512		
	(3) 級任教師	242	2.86	.523		
	(4) 科任教師	59	2.99	.534		

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

由表4-17 顯示，不同現任職務教師在「學校策略聯盟類型整體層面」總量表上的得分平均數由科任教師之得分平均數 ($M=2.99$) 高於教師兼主任 ($M=2.91$)、級任教師 ($M=2.86$) 及教師兼組長 ($M=2.81$)。但在不同現任職務教師在學校策略聯盟類型總量表上整體層面之F考驗 ($F=1.758$, $p=.154$) 未達到顯著差異水準。在假設2-5：不同現職的國民小學教師，在策略聯盟類型上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

在各層面上「異業結盟型」 ($F=2.940^*$, $p=.033$) 有顯著差異，進一步進行事後比較發現，尤其以科任教師的優於教師兼組長；「垂直型」 ($F=1.109$, $p=.345$)、「水平型」 ($F=1.111$, $p=.344$) 在策略聯盟類型層面無顯著差異，比較平均數在「垂直型」以科任教師最高 ($M=2.84$)，「水平型」也以科任教師最高 ($M=3.04$)。

(六) 不同學校地區之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

本研究將不同學校地區分為一般與偏遠兩部份進行考驗。茲將不同學校地區的南投縣國小教師在學校策略聯盟類型各層面與整體層面之差異分析，摘要如表4-18所示。

表4-18

不同地區之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析摘要表

面向	組別	個數	平均數	標準差	t 值
垂直型	一般	435	2.73	.654	.127
	偏遠	45	2.72	.532	
水平型	一般	435	2.92	.611	-1.044
	偏遠	45	2.98	.362	
異業結盟型	一般	435	2.99	.535	1.563
	偏遠	45	2.86	.441	
策略聯盟類型 整體層面	一般	435	2.88	.527	.642
	偏遠	45	2.84	.371	

1. 在總量表上的差異

經由表4-18 分析發現，不同學校地區之教師在「策略聯盟類型」總量表上的得分平均數，雖然一般地區學校之教師得分平均數 ($M=2.88$) 高於偏遠學校之教師 ($M=2.84$) 但一般地區學校之教師與偏遠地區學校之教師的各組平均數尚未達到.05顯著差異水準 ($t=.642, p=.523$)，故不同學校地區之策略聯盟類型的平均得分無顯著差異。假設2-6：不同學校地區的國民小學教師，在策略聯盟類型上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

學校策略聯盟類型各層面均無顯著差異，在「垂直型」($t=0.127, p=.899$)、「水平型」($t=-1.044, p=.300$)「異業結盟型」($t=1.563, p=.119$)故不同地區教師知覺策略聯盟類型未達顯著水準，故無顯著差異。

(七) 不同學校規模之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析

本研究將不同學校規模分為6班(含)以下、7-12班、13-24班、25(含)班以上四部份進行考驗。茲將不同學校規模的南投縣國小教師在學校策略聯盟類型各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-19所示。

表4-19

不同學校規模之南投縣國小教師學校策略聯盟類型的差異分析摘要表

面向	學校規模	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
垂直型	(1) 6班(含)以下	238	2.68	.629	2.468	
	(2) 7-12班	66	2.72	.697		
	(3) 13-24班	87	2.71	.595		
	(4) 25班(含)以上	89	2.90	.671		
水平型	(1) 6班(含)以下	238	2.98	.509	2.961*	
	(2) 7-12班	66	2.81	.704		
	(3) 13-24班	87	2.80	.555		
	(4) 25班(含)以上	89	2.97	.711		
異業 結盟型	(1) 6班(含)以下	238	2.95	.499	3.298*	
	(2) 7-12班	66	2.99	.618		(4) > (1)
	(3) 13-24班	87	2.89	.520		
	(4) 25班(含)以上	89	3.13	.521		
策略聯盟 類型 整體層面	(1) 6班(含)以下	238	2.86	.466	2.589	
	(2) 7-12班	66	2.84	.614		
	(3) 13-24班	87	2.80	.491		
	(4) 25班(含)以上	89	3.00	.562		

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

經由表4-19分析發現，不同學校規模之教師在「策略聯盟類型」總量表上的各組平均數尚未達到.05顯著差異水準($F=2.589$, $p=.052$)，故不同學校規模的南投縣國小教師在學校策略聯盟類型整體層面上無顯著的差異。假設2-7：不同學校規模的國民小學教師，在策略聯盟類型上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

將學校策略聯盟類型各面向進行F考驗分析，結果發現不同地區之教師，在學校策略聯盟類型各層面上「水平型」(F =2.961*, p=.032)、「異業結盟型」(F =3.298*, p=.020)有顯著差異，進一步進行事後比較發現，在「水平型」以6班(含)以下學校之教師認知最高，在「異業結盟型」25班(含)以上學校高於6班(含)以下及13-24班學校。

(八) 討論

根據上述統計資料，不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析情形，結果分析如表4-20示，茲分別說明如下：

表4-20 不同背景變項之南投縣國小教師在學校策略聯盟類型的差異分析總表

層面 背景變項	垂直型	水平型	異業結盟型	學校策略聯盟類型 整體層面
性別
年齡			30歲以下最高	...
教育程度	師專或其他 > 研究所 師院與師大 一般大學	師專或其他 > 研究所 一般大學	...	師專或其他 > 研究所
服務年資
現職	科任教師 > 教師兼組長	...
學校地區
學校規模	25班(含)以上 > 13-24班	...

1. 在性別方面

由研究中顯示：不同性別的國民小學教師對「整體策略聯盟類型」的知覺無顯著差異。不同性別的學校教師，對策略聯盟類型的感受之差異未達顯著水準。可能是目前國民小學教師不管是男老師或女老師皆認為要與家長和社區建立良好溝通關係，加強親師與社區互動，並與鄰近國小共辦研習，設備共享，促進交

流，對於國中則著重學生課程銜接及學生專長特色延續，因此在教育潮流講求合作共榮期望下，不管是垂直型、水平型、異業聯盟型都顯得相當重要，而且必要，因此無論性別男女教師，對策略聯盟類型才未有顯著差異。

2. 在年齡方面

由上分析可知，不同之年齡之教師知覺學校策略聯盟類型無差異，由此可推測，在南投縣教師中學校策略聯盟類型知覺程度不受年齡的限制，無論年齡高低對學校經營困境的知覺性高，能接受學校推動策略聯盟理念，對策略聯盟類型的感受相同，不管是對鄰近國小或國中，社區或家長皆能配合學校推動策略聯盟工作。從分層面探討在異業結盟型以30歲（含）以下年齡教師為最高，30歲以下教師大部份皆為新進教師，在擔任教職之後，主要職務為導師，導師工作常常要面對家長，對學生的學習與家長進行溝通，因此對異業結盟型有較高的知覺。

3. 在教育程度方面

由上分析可知，不同之學歷教師知覺學校策略聯盟類型有所差異，從整體面來看，本研究發現學歷為師專或其他教師比學歷為研究所的教師有較高的策略聯盟類型認知。從分層面探討，在「垂直型」面向，師專（或其他）學歷之教師高於研究所、師大或師範院校與一般大學學歷之教師、「水平型」面向，師專（或其他）學歷之教師高於研究所與一般大學學歷之教師。由此可推測，學歷為師專或其他之教師，皆為資歷較資深教師，在教學經驗上往往也比較豐富，在行政的歷練上也較完整，與家長與社區的關係良好，因此也更願意透過策略聯盟方式尋求可用的資源。

4. 在服務年資方面

從整體面來看，學校策略聯盟類型與服務年資沒有差異，由此可推測出無論服務年資深淺，教師皆對學校策略類型有正向的認知，基於對學校經營各方面的需要，學校可以與其他學校、社區、公司團體建立策略聯盟，不管教師年資深淺，大都會配合推動，然而唯一條件就是推行前務必與校內所有教師進行討論，達成

共識。而從分層面來看，雖在各面向皆未達.05的顯著差異，但比較各面向平均數，服務年資5年以下教師平均數皆高於其他各組，由此可推測，由於近年來，少子化問題嚴重，新進教師人數很少，因此新進教師有較強的危機意識，新進教師也較容易接受創新的想法，也願意試著透過策略聯盟方式，以增進教學的能力或一些外在的支持。

5. 在現職方面

整體而言，擔任不同職務之教師，在學校策略聯盟類型的認知程度沒有差異。而從分層面來看，在異業結盟型有顯著的差異，擔任「科任教師」職務之教師，擁有比擔任「組長」之教師，更高之策略聯盟類型認知程度。由此分析，科任教師在學校中往往任教時數最多，教學班級也最多，教學年級也不定，因此在課程或教材方面，急欲尋求相關教學資源，以減輕其教學與備課的壓力。

6. 在學校地區

整體而言，不同所在地區之學校，在學校策略聯盟類型的認知程度上並無顯著性差異，依推測現今學校經營，在經費有限之下，不管是人力、物力、財力都是處於不足的狀態，因此透過策略聯盟方式與其他學校或民間單位建立關係，以期獲得所需資源，是目前教育的趨勢所在，因此不因學校所在位置之不同而有所差異，偏遠地區與一般地區學校對策略聯盟知覺都是一致。

7. 在學校規模方面

由表4-2-8得知，在整體上，不同學校規模之教師，在學校策略聯盟的認知程度上並無顯著性差異。在分層上發現，在「異業聯盟型」面向達到顯著差異，不同學校規模的南投縣國小教師在25班以上之教師高於13-24班之教師。依推論應是25班以上學校，學生人數多，可用資源相對較多，家長會組織完整，功能也就比較強大，在協助學校辦理各項業務工作時，所投注的資源往往也比其他規模的學校要豐富很多。

三、不同背景變項之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究探討性別、年齡、服務年資、教育程度、教育程度、現職、學校地區、學校規模等不同個人背景變項的南投縣國小教師在學校效能之差異分析。

(一) 不同性別之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究將性別分為男與女兩部份進行考驗。茲將不同性別的南投縣國小教師在學校組織效能各層面與整體層面之差異分析，摘要如表4-21所示。

表4-21

不同性別之南投縣國小教師學校效能的差異分析摘要表

面向	組別	個數	平均數	標準差	t 值
行政管理	男	191	3.23	.521	1.713
	女	289	3.15	.508	
教師教學	男	191	3.35	.424	1.064
	女	289	3.31	.368	
學生學習	男	191	3.35	.429	2.132*
	女	289	3.27	.370	
環境規劃	男	191	3.26	.476	2.009*
	女	289	3.17	.456	
社區支持	男	191	3.25	.484	1.007
	女	289	3.21	.417	
學校效能 整體層面	男	191	3.28	.407	1.829
	女	289	3.22	.354	

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

由表4-21 顯示，不同性別的南投縣國小教師在學校效能的差異沒有顯著的差異 ($t=1.829$, $p=0.068$)，男性教師得分平均數 ($M=3.28$) 高於女性教師 ($M=3.22$)。假設3-1：不同性別的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異沒有獲得支持。

2. 在各層面上的差異

就學校效能各面向進行t考驗分析，結果發現不同性別教師，在「學生學習」(t=2.132*, p=.034)、「環境規劃」(t=2.009*, p=.045)層面均有顯著差異，男性國小教師高於女性國小教師，而在「行政管理」(t=1.713, p=.087)、「教師教學」(t=1.064, p=.288)、「社區支持」(t=1.007, p=0.315)，則沒有顯著差異。

(二) 不同年齡之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究將年齡分為30歲(含)以下、31歲-40歲、41歲-50歲、51歲(含)以上四部份進行考驗。茲將不同年齡的南投縣國小教師在學校效能的各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表4-22所示。

表4-22

不同年齡之南投縣國小教師學校效能的差異分析摘要表

面向	年齡	個數	平均數	標準差	F 值
行政管理	(1) 30歲(含)以下	14	3.42	.354	2.737*
	(2) 31歲 - 40歲	225	3.14	.526	
	(3) 41歲 - 50歲	211	3.18	.503	
	(4) 51歲(含)以上	30	3.36	.516	
教師教學	(1) 30歲(含)以下	14	3.34	.345	2.267
	(2) 31歲 - 40歲	225	3.29	.387	
	(3) 41歲 - 50歲	211	3.35	.385	
	(4) 51歲(含)以上	30	3.46	.453	
學生學習	(1) 30歲(含)以下	14	3.30	.375	2.398
	(2) 31歲 - 40歲	225	3.26	.387	
	(3) 41歲 - 50歲	211	3.33	.392	
	(4) 51歲(含)以上	30	3.42	.468	
環境規劃	(1) 30歲(含)以下	14	3.29	.409	2.198
	(2) 31歲 - 40歲	225	3.17	.483	
	(3) 41歲 - 50歲	211	3.22	.442	
	(4) 51歲(含)以上	30	3.39	.487	

表4-22

不同年齡之南投縣國小教師學校效能的差異分析摘要表（續）

面向	年齡	個數	平均數	標準差	F 值
社區支持	(1) 30 歲 (含) 以下	14	3.25	.450	1.370
	(2) 31 歲 - 40 歲	225	3.22	.454	
	(3) 41 歲 - 50 歲	211	3.21	.430	
	(4) 51 歲 (含) 以上	30	3.38	.460	
學校效能 整體層面	(1) 30 歲 (含) 以下	14	3.33	.303	2.580
	(2) 31 歲 - 40 歲	225	3.21	.382	
	(3) 41 歲 - 50 歲	211	3.25	.363	
	(4) 51 歲 (含) 以上	30	3.40	.433	

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

經由表4-22 結果可以發現，不同年齡之教師在「學校學校效能」總量表上的得分平均數，以51 歲(含)以上之教師得分平均數 ($M=3.40$) 高於其他年齡層之教師，但未達到.05 顯著差異水準 ($F=2.580$, $p=.053$)，故不同年齡之教師知覺整體學校組織效能的平均得分沒有顯著差異。假設3-2：不同年齡的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異部分未獲得支持。

2. 在各層面上的差異

就學校組織效能各面向進行F考驗，在「教師教學」 ($F=2.267$, $p=.080$)、
「學生學習」 ($F=2.398$, $p=.067$)、「環境規劃」 ($F=2.198$, $p=.087$)、「社區支持」 ($F=1.370$, $p=.251$) 等方面，不同年齡之教師的得分差異無達顯著水準。但另外在「行政管理」 ($F=2.737^*$, $p=.043$)，不同年齡教師的得分差異達顯著水準，年齡在30歲以下之教師對行政管理效能認知較高。

(三) 不同教育程度之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究將教育程度分為研究所(含)以上、師大或師院、一般大學、師專或其他四部分進行考驗。茲將不同教育程度之南投縣國小教師在學校效能的整體層面與各層面之差異分析，摘要如下表 4-23 所示。

表4-23

不同教育程度之南投縣國小教師在學校效能的差異分析摘要表

面向	教育程度	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
行政管理	(1)研究所以上	193	3.16	.534	2.298	
	(2)師大或師範院校	160	3.18	.520		
	(3)一般大學	107	3.16	.477		
	(4)師專或其他	20	3.47	.386		
教師教學	(1)研究所以上	193	3.29	.397	5.358**	
	(2)師大或師範院校	160	3.34	.398		(4) > (1)
	(3)一般大學	107	3.30	.367		(4) > (2)
	(4)師專或其他	20	3.65	.249		(4) > (3)
學生學習	(1)研究所以上	193	3.29	.413	4.450*	
	(2)師大或師範院校	160	3.34	.381		
	(3)一般大學	107	3.22	.385		(4) > (3)
	(4)師專或其他	20	3.54	.284		
環境規劃	(1)研究所以上	193	3.21	.466	1.659	
	(2)師大或師範院校	160	3.22	.487		
	(3)一般大學	107	3.15	.442		
	(4)師專或其他	20	3.40	.383		
社區支持	(1)研究所以上	193	3.22	.451	2.552	
	(2)師大或師範院校	160	3.23	.417		
	(3)一般大學	107	3.19	.458		
	(4)師專或其他	20	3.49	.466		
學校效能 整體層面	(1)研究所以上	193	3.23	.389	3.881**	
	(2)師大或師範院校	160	3.25	.370		(4) > (1)
	(3)一般大學	107	3.20	.364		(4) > (2)
	(4)師專或其他	20	3.50	.292		(4) > (3)

*p<0.05 **p<0.01

1. 在總量表上的差異

經表4-23 分析發現，不同教育程度之教師在「學校效能」總量表上的得分平均數，以師專或其他之教師得分平均數 ($M=3.50$) 高於其他學歷之教師，且達到.05 顯著差異水準 ($F=3.881^{**}$, $p=.009$)，經Tukey進行事後考驗發現，師專或其他之教師高於學歷為研究所、師院或師大、一般大學之教師，故不同學歷之教師知覺整體學校效能的平均得分有顯著差異。假設3-3：不同教育程度的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異獲得支持。

2. 在各層面上的差異

就不同學歷之教師在學校效能的各面向進行F考驗，「行政管理」($F=2.298$, $p=.077$)、「環境規劃」($F=1.659$, $p=.175$)、「社區支持」($F=2.552$, $p=.055$) 等方面，在學歷方面沒有顯著差異。但在「教師教學」($F=5.358^{**}$, $p=.001$)、「學生學習」($F=4.450^{**}$, $p=.004$) 則有達到.05的顯著水準，經Tukey進行事後考驗發現，在「教師教學」學歷為師專或其他之教師高於學歷為研究所、師院或師大及一般大學之教師，在「學生學習」學歷為師專或其他之教師高於學歷為一般大學之教師。

(四) 不同服務年資之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究將任教年資分為5年(含)以下、6年-10年、11-20年、21年(含)以上四部份進行考驗。摘要如表 4-24 所示。

表4-24

不同服務年資之南投縣國小教師在學校效能的差異分析摘要表

面向	服務年資	個數	平均數	標準差	F 值
行政管理	(1) 5年(含)以下	22	3.29	.449	.903
	(2) 6年-10年	121	3.21	.530	
	(3) 11年-20年	221	3.14	.499	
	(4) 21年(含)以上	116	3.19	.537	
教師教學	(1) 5年(含)以下	22	3.31	.370	1.818
	(2) 6年-10年	121	3.34	.405	
	(3) 11年-20年	221	3.29	.370	
	(4) 21年(含)以上	116	3.39	.415	
學生學習	(1) 5年(含)以下	22	3.25	.390	.446
	(2) 6年-10年	121	3.31	.408	
	(3) 11年-20年	221	3.29	.380	
	(4) 21年(含)以上	116	3.33	.416	
環境規劃	(1) 5年(含)以下	22	3.15	.451	.866
	(2) 6年-10年	121	3.23	.481	
	(3) 11年-20年	221	3.18	.461	
	(4) 21年(含)以上	116	3.26	.462	
社區支持	(1) 5年(含)以下	480	3.21	.466	.724
	(2) 6年-10年	22	3.15	.499	
	(3) 11年-20年	121	3.27	.486	
	(4) 21年(含)以上	221	3.21	.409	
學校效能 整體層面	(1) 5年(含)以下	116	3.23	.456	.870
	(2) 6年-10年	22	3.24	.366	
	(3) 11年-20年	121	3.27	.395	
	(4) 21年(含)以上	221	3.21	.352	

1. 在總量表上的差異

本部分想了解南投縣國民小學教師是否因服務年資不同，而影響整體教師對學校效能之知覺，經由表4-24 分析發現，學校效能總量表上的平均得分與服務年資 ($F=0.870, p=.456$) 未達顯著水準。故假設1-4：不同服務年資的國民小學教師，在學校效能上有顯著的差異未獲支持。

2. 在各層面上的差異

再就學校效能的各層面進行F考驗，在「行政運作」(F =0. 903, p =. 440)、
「教師教學」(F =1. 818, p=. 143)、
「學生表現」(F =0. 446, p=0. 721)、
「環境規劃」(F =0. 866, p =. 459)、
「社區支持」(F =0. 724, p =. 358)等方面，
不同服務年資之教師得分皆未達. 05顯著差異。

(五) 不同職務之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究將工作職務分為教師兼主任、教師兼組長、級任教師、科任教師四部份進行考驗。茲將不同工作職務的南投縣國小教師在學校效能各層面與整體層面之差異分析，摘要如下表 4-25所示。

表4-25

不同職務之南投縣國小教師在學校效能的差異分析摘要表

面向	職務	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
行政管理	(1)教師兼主任	70	3.34	.464	3.244*	(1) > (2) (1) > (3)
	(2)教師兼組長	109	3.13	.501		
	(3)級任教師	242	3.14	.511		
	(4)科任教師	59	3.23	.573		
教師教學	(1)教師兼主任	70	3.44	.382	3.143*	
	(2)教師兼組長	109	3.29	.367		
	(3)級任教師	242	3.30	.390		
	(4)科任教師	59	3.38	.427		
學生學習	(1)教師兼主任	70	3.47	.373	5.927**	(1) > (2) (1) > (3)
	(2)教師兼組長	109	3.25	.384		
	(3)級任教師	242	3.27	.381		
	(4)科任教師	59	3.35	.454		
環境規劃	(1)教師兼主任	70	3.37	.446	4.068**	(1) > (2) (1) > (3)
	(2)教師兼組長	109	3.16	.425		
	(3)級任教師	242	3.17	.455		
	(4)科任教師	59	3.26	.562		

表4-25

不同職務之南投縣國小教師在學校效能的差異分析摘要表（續）

面向	職務	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
社區支持	(1)教師兼主任	70	3.31	.445	1.719	
	(2)教師兼組長	109	3.20	.420		
	(3)級任教師	242	3.20	.420		
	(4)科任教師	59	3.28	.562		
學校效能 整體層面	(1)教師兼主任	70	3.38	.340	4.641**	(1) > (2) (1) > (3)
	(2)教師兼組長	109	3.20	.347		
	(3)級任教師	242	3.21	.371		
	(4)科任教師	59	3.30	.455		

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

1. 在總量表上的差異

由表4-25 結果可以發現，不同工作職務的南投縣國小教師在整體學校效能有顯著的差異 ($F = 4.641^{**}$, $p = .003$)，進一步以Tukey法進行事後比較發現，在學校效能整體層面上教師兼主任的優於教師兼組長，也優於級任教師，假設3-5：不同現職的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異，獲得支持。

2. 在各層面上的差異

在各層面上「行政管理」($F = 3.244^*$, $p = .022$)、「教師教學」($F = 3.143^*$, $p = .025$)、「學生學習」($F = 5.927^{**}$, $p = .001$)、「環境規劃」($F = 4.068^{**}$, $p = .007$)等面向有顯著差異，進一步以Tukey法進行事後比較發現，在行政管理層面上教師兼主任優於組長與級任教師；在教師教學層面，以科任教師認知為最高；在學生學習與環境規劃兩面向，教師兼主任的優於教師兼組長，也優於級任教師；而在「社區支持」($F = 1.719$, $p = .162$)上未達顯著差異。

(六) 不同學校地區之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究將不同學校地區分為一般與偏遠兩部份進行考驗。摘要如表4-26所示。

表4-26

不同學校地區之南投縣國小教師在學校效能的差異分析摘要表

面向	組別	個數	平均數	標準差	t 值
行政管理	一般	435	3.18	.522	.200
	偏遠	45	3.16	.434	
教師教學	一般	435	3.33	.388	.064
	偏遠	45	3.32	.425	
學生學習	一般	435	3.31	.396	1.104
	偏遠	45	3.24	.400	
環境規劃	一般	435	3.22	.468	1.209
	偏遠	45	3.13	.446	
社區支持	一般	435	3.25	.441	3.343**
	偏遠	45	3.02	.428	
學校效能 整體層面	一般	435	3.25	.380	1.349
	偏遠	45	3.17	.342	

* $p < 0.05$

1. 在總量表上的差異

由表 4-26 結果可以發現，不同學校地區的南投縣國小教師在學校效能的整體層面 ($t = 1.349, p = .178$) 無顯著的差異。

2. 在各層面上的差異

就學校效能各面向進行t考驗分析，結果發現不同地區教師，在「社區支持」($t = 3.343^{**}, p = 0.002$) 層面達到顯著差異，一般地區教師高於偏遠地區教師。而在「行政管理」($t = 0.200, p = .841$)、「教師教學」($t = 0.064, p = .949$)「學生學習」($t = 1.104, p = .270$)、「環境規劃」($t = 1.209, p = .227$)，則沒有顯著差異。假設3-6：不同學校地區的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異獲部份支持。

(七) 不同學校規模之南投縣國小教師在學校效能的差異分析

本研究將不同學校規模分為6班(含)以下、7-12 班、13-24班、25(含)班以上四部份進行考驗。茲將不同學校規模的南投縣國小教師在學校效能各層面與整

體層面之差異分析，摘要如下表4-27所示。

表4-27

不同學校規模之南投縣國小教師學校效能的差異分析摘要表

面向	學校規模	個數	平均數	標準差	F 值	事後比較
行政管理	(1) 6班(含)以下	238	3.23	.466	7.751**	(1) > (3) (4) > (3)
	(2) 7- 12班	66	3.11	.614		
	(3) 13- 24班	87	2.97	.493		
	(4) 25班(含)以上	89	3.30	.520		
教師教學	(1) 6班(含)以下	238	3.36	.394	3.784*	(1) > (3)
	(2) 7- 12班	66	3.29	.385		
	(3) 13- 24班	87	3.21	.346		
	(4) 25班(含)以上	89	3.38	.411		
學生學習	(1) 6班(含)以下	238	3.30	.388	2.222	
	(2) 7- 12班	66	3.34	.393		
	(3) 13- 24班	87	3.21	.392		
	(4) 25班(含)以上	89	3.35	.417		
環境規劃	(1) 6班(含)以下	238	3.25	.435	2.285	
	(2) 7- 12班	66	3.21	.501		
	(3) 13- 24班	87	3.09	.461		
	(4) 25班(含)以上	89	3.22	.511		
社區支持	(1) 6班(含)以下	238	3.18	.436	4.597**	(4) > (1) (4) > (3)
	(2) 7- 12班	66	3.25	.473		
	(3) 13- 24班	87	3.18	.420		
	(4) 25班(含)以上	89	3.37	.443		
學校效能 整體層面	(1) 6班(含)以下	238	3.26	.355	4.627**	(1) > (3) (4) > (3)
	(2) 7- 12班	66	3.23	.420		
	(3) 13- 24班	87	3.12	.346		
	(4) 25班(含)以上	89	3.32	.407		

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

1. 在總量表上的差異

由表 4-27 結果可以發現，不同學校規模的南投縣國小教師在整體學校效能達到.01顯著差異水準 ($F=4.627^{**}$, $p=.003$)，進一步以Tukey法進行事後比較發現，6班(含)以下學校優於13-24班學校，25班(含)以上學校優於13-24班學

校。假設 3-7：不同學校規模的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異獲得支持。

2. 在各層面上的差異

將學校效能各面向進行F考驗分析，結果發現不同地區之教師，在學校學校效能各層面上「行政管理」(F =7.751**, p =.000)、「教師教學」(F =3.784*, p =.011)、「社區支持」(F =4.597**, p =.003)三面向有顯著差異，進一步進行事後比較發現，在「行政管理」面向，6班(含)以下學校優於13-24班學校，25班(含)以上學校優於13-24班學校；在「教師教學」面向，6班(含)以下學校優於13-24班學校；在「社區支持」面向，25班(含)以上學校優於6班(含)以下學校，也優於13-24班學校。但在「學生學習」(F =2.222, p =.085)和「環境規劃」(F =2.285, p =.078)兩個面向，則未達.05顯著差異水準。

(八) 討論

根據上述統計資料不同背景變項之南投縣國小教師在學校效能的差異分析情形結果，分析如表4-28所示，茲分別說明如下：

表4-28

不同背景變項之南投縣國小教師在學校效能的差異分析總表

層面 背景變項	行政管理	教師教學	學生學習	環境規劃	社區支持	學校效能 整體層面
性別			男>女	男>女		
年齡	30歲以下 最高					
教育程度		師專或其他 > 研究所 師院與師大 一般大學	師專或其他 > 一般大學			師專或其他 > 研究所 師院與師大 一般大學

表4-28

不同背景變項之南投縣國小教師在學校效能的差異分析總表(續)

層面 背景 變項	行政管理	教師教學	學生學習	環境規劃	社區支持	學校效能 整體層面
服務年資						
現職	教師兼主任 > 級任教師		教師兼主任 > 教師兼組長 級任教師	教師兼主任 > 教師兼組長 級任教師		教師兼主任 > 教師兼組長 級任教師
學校地區					一般>偏遠	
學校規模	6班以下 > 13-24班 、 25班以上 > 13-24班	6班以下 > 13-24班 、 25班以上 > 13-24班			25班以上 > 6班以下 、 25班以上 > 13-24班	6班以下 > 13-24班 、 25班以上 > 13-24班

1. 在性別方面

由研究中顯示不同性別的國民小學教師對「整體學校效能」的知覺沒有顯著差異，但在學校效能之各層面中的「學生學習」和「環境規劃」達到顯著差異。推測其原因：可能是目前國民小學教師，不分性別，在參與學校的各項工作都是認知一致的，對學校的課程教學安排、教學技巧精進、學生學習狀況、行政處理能力、環境規劃設計、社區家長參與等，只要這些工作對是對學校經營或未來有助益的，教師本著職責所在，皆能戮力付出，以求學校永續經營。但從分層來看，在「學生學習」和「環境規劃」達到顯著差異，進行事後比較發現，在這兩個面向，男性教師皆大於女性教師，歸究其原因在於男女教師的分工方面，相信在課業學習表現上，男女教師皆非常注重學生的學習與發展，但在常規與品德的表現，男性常被學校賦予管教之責，如對偏差行為學生的矯正，或者是全校性活動的秩序維護，甚至是學生對外參賽的帶隊，因此男性教師比起女性教師更注意到學生教室之外的表現情形，因此有較深的認知。另外在環境規劃上，男性教師兼任行政工作機會多，在參與行政討論，與進行決策的機會方面，機會比女性教師多，因此在學校環境設備規劃的影響力比女性教師大，因此對環境規劃的認知也

就高於女性教師。

2. 在年齡方面

由上分析可知，不同年齡的國民小學教育人員對整體學校效能的知覺沒有顯著差異。只在學校效能分層之「行政管理」達到顯著差異，研究顯示年齡30歲(含)以下的教師對行政管理的知覺最高。其研究顯示：不同年齡的學校教師，對學校效能的現況感受之差異未達顯著水準，面對家長教育選擇權及少子化浪潮衝擊下，校園裡的組織氛圍也慢慢有了微妙的變化，家長對學生學習的參與度增加，不管教師年齡大小，皆要有能力去面對目前的現況，年紀大的教師要拋棄傳統威嚴思維，以溝通取代責罰；年紀輕的新進教師則要學習增進教學技巧，做好班級經營，與家長建立良好關係，只要是當教師的一天，就要扮演好教師的角色，這是不分年齡，對教師而言，都需奉為主臬的，因此在整體學校效能的認知上，所有教師都是一樣的。而30歲以下教師，在行政管理方面認知較高，推測是因近年南投縣多年未招聘新進教師，導致新進教師人數銳減，教師一職一位難求，就算當上教師，往往也因為超額問題而惶惶不安，因此當學校有工作或兼任行政的機會時，新進教師往往都會把握，努力累積經驗與獎勵，未來遇到超額時，這些經驗與獎勵就是最好的籌碼。

3. 在教育程度方面

由研究中顯示：不同教育程度的國民小學教師，對整體學校效能的知覺有顯著差異，與丁福慶(2003)、林政宏(2004)、黃建翔(2008)研究結果相同。經雪費法進行事後考驗發現，師專或其他之教師高於學歷為研究所、師院或師大、一般大學之教師。在分層上「教師教學」、「學生學習」有達到.05的顯著水準，進行事後考驗發現，在「教師教學」學歷為師專或其他之教師高於學歷為研究所、師院或師大及一般大學之教師，在「學生學習」學歷為師專或其他之教師高於學歷為一般大學之教師。依推測為：師專學歷教師，在學校中皆屬於較資深教師，在行政歷練與教學經驗方面，比起其他學校教師，都是過之而無不及的，針對學校經營的問題，不管是突發的狀況，或是校內存在已久的次級文化，或制度上的缺失，他們皆能一針見血，提出癥結所在，只要學校領導人員，願意與其進行徵

詢、溝通，相信他們也一定會傾囊相授，在學校效能的提昇上，進一份心力。

4. 在服務年資方面

由上分析可知，不同服務年資之教師在學校組織效能的知覺上沒有顯著差異，此研究與陳燕慧(2002)研究結果相同。南投縣教師在服務年資對學校效能未達顯著差異。根據研究結果推測還是因為現今教師面對教育改革要求，不得不在行政效率、教學技巧、班級經營、親師溝通交流等…，做出一些改變，以期符合教育改革下的時代要求，不分資深或資淺教師，都積極尋求教師精進的機會，或透過進修，或透過研習，或參加教師工作坊，藉以提昇教師專業知能，這是每一位教師皆需具備的能力，因此面對時代教育需求，提昇學校組織效能，在教師年資上是沒有差異的。

5. 在現職方面

整體而言，擔任不同職務之教師，在學校效能的認知程度有所差異。其中擔任「教師兼主任」職務之教師比擔任「教師兼組長」、「級任教師」之教師，有更高之認知程度，此一結果與此與陳燕慧(2002)、黃建翔(2008)、鄭曜忠(2001)研究結果相同。從分層面探討，在「行政管理」層面，「教師兼主任」職務之教師比擔任「級任教師」之教師，有更高之認知程度。「學生學習」、「環境規劃」層面，擔任「教師兼主任」職務之教師比擔任「教師兼組長」、「級任教師」之教師，有更高之認知程度。依推測為教師兼主任為學校校長之下的一級行政主管，對上協助校長總理校務，對下則有督導與協助教師推動校務之責，校長會因任期屆滿而調動，而主任只會在學校處室間調動，少有調到他校擔任主任的，因此主任對平時與學校的各項事務有較多的接觸與瞭解，因此也較能認同學校的辦學成效；而組長或教師則較忙於班級經營與教學工作，因此在學校整體效能的發展認知上低於主任。

6. 在學校地區

整體而言，不同所在地區之學校，在學校效能的認知程度上並無顯著性差異。此結果與與丁福慶(2004)的研究一致。但在分層面向上，在「社區支持」達到顯著差異，一般地區學校高於偏遠學校。依推測，一般地區的學區交通便利，經

濟發達，家長所得也較高，在對學校的支持上，不管是物力、人力或財力都比位於偏遠地區的學校來的更多。

7. 在學校規模方面

不同學校規模之教師，在整體學校效能的認知程度上有顯著性差異。此與黃建翔（2008）研究結果相同。而與丁福慶（2004）、陳燕慧（2002）的研究結果不同。研究發現，6班（含）以下學校優於13-24班學校，25班（含）以上學校優於13-24班學校。從分層面探討，在「行政管理」層面，6班（含）以下學校優於13-24班學校，25班（含）以上學校優於13-24班學校。在「教師教學」層面，6班（含）以下學校優於13-24班。在「社區支持」層面，25班（含）以上學校優於6班（含）以下、25班（含）以上學校優於13-24班學校。這是一個很有趣的現象，大型學校教師多，學生多，行政人員也多，各項資源也豐富，對於學校效能的認知也高，這是可以理解的，但是小型6班學校，為何也顯著高於中型學校？依推測可能原因為小型學校教師少，學生數少，在整體校務推動上比中大型學校容易，效能也較易呈現。另一原因為少子化浪潮下，小校學生數銳減，面對學校生存危機，各個小校莫不積極營造特色，建立教學口碑，以免流於被合併的危機。

四、綜合討論

（一）本節研究顯示：不同背景變項之南投縣國小教師知覺在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別與學校效能差異分析中，在學校策略聯盟內涵以男性、服務5年以下之教師、現職為科任之教師、規模6班以下學校教師，有更高之認知程度；在策略聯盟類別整體知覺以教師年齡為30歲以下，學歷為師專或其他、擔任「科任教師」職務、學校規模25班以上，有較高之認知程度；在學校組織效能之背景變項中男性、年齡為30歲以下、學歷為師專或其他、擔任「主任」職務、一般地區、學校規模25班以上及6班以下之教師其整體效能知覺較佳。

（二）但學校在南投縣國小教師知覺在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別與學校效能差異分析中，學校策略聯盟內涵不受到「教師年齡」、「服務年資」、「學校地區」背景變項之影響，策略聯盟類別不受到「教師性別」、「服務年資」、「學校地區」背景變項之影響，學校效能不受到「服務年資」背景變項之影響。

第三節 學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別與學校效能之相關分析

本節旨在驗證假設四、五、六關於南投縣國小學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別層面與學校效能有顯著的相關情形，以皮爾遜積差相關統計方法探討各變項之間的相關情形。

一、學校策略聯盟內涵與學校效能之相關分析

(一) 整體學校策略聯盟內涵與學校效能整體層面

學校策略聯盟內涵與學校效能相關情形如表4-3-1表示。其中，學校策略聯盟內涵與學校效能之間的相關為 .765，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟內涵與學校效能之間有正相關，即整體學校策略聯盟內涵認知程度越高之國小教師，在學校效能的認知程度也越高。

(二) 整體學校策略聯盟內涵與學校效能分層面

從學校效能的分層面來看，教師在「行政管理」層面與學校整體策略聯盟內涵的相關係數 ($\gamma = .768$ 、 $p < .001$) 最高，顯示對「行政管理」認知程度越高之教師，其對於學校整體的策略聯盟內涵認知程度也越高。而「環境規劃」($\gamma = .622$ 、 $p < .001$)、「教師教學」($\gamma = .615$ 、 $p < .001$)、「社區支持」($\gamma = .581$ 、 $p < .001$)「學生學習」($\gamma = .527$ 、 $p < .001$)，此四個層面與整體學校策略聯盟內涵的相關係數均達到顯著水準，表示教師對「行政管理」、「環境規劃」、「教師教學」、「社區支持」、「學生學習」的認知程度越高之教師，其對於整體學校策略聯盟內涵的認知程度也越高。

(三) 整體學校效能與學校策略聯盟內涵分層面

從學校策略聯盟內涵的分層面來看，教師在「行政運作」層面與整體學校效能的相關係數 ($\gamma = .701$ 、 $p < .001$) 最高，顯示「行政運作」認知程度越高之教師，其整體學校組織效能的認知程度也越高。而「社區資源」($\gamma = .693$ 、 $p < .001$)、「設備運作」($\gamma = .644$ 、 $p < .001$)、「師資素質」($\gamma = .565$ 、 $p < .001$)及「課

程規劃」 ($\gamma = .552$ 、 $p < .001$)，此四個層面與整體學校組織效能的相關係數均達到顯著水準，表示教師對於「行政運作」、「社區資源」、「設備運作」、「師資素質」及「課程規劃」的策略聯盟運作機會增加時，將有助於學校組織效能的提昇。

(四) 學校策略聯盟內涵分層面與學校效能分層面

1. 學校策略聯盟內涵分層面中，「行政運作」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .844^{**}$ 、 $\gamma = .493^{**}$ 、 $\gamma = .435^{**}$ 、 $\gamma = .516^{**}$ 、 $\gamma = .468^{**}$)，皆達正相關，其中「行政管理」相關係數最高，顯示在「行政運作」中對學校效能分層面的「行政管理」會有較好的成效。

2. 學校策略聯盟內涵分層面中，「設備運用」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .593^{**}$ 、 $\gamma = .544^{**}$ 、 $\gamma = .469^{**}$ 、 $\gamma = .640^{**}$ 、 $\gamma = .429^{**}$)，皆達正相關，其中與「環境規劃」相關係數最高，顯示在「設備運用」中對學校效能分層面的「環境規劃」會有較好的成效。

3. 學校策略聯盟內涵分層面中，「課程規劃」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .566^{**}$ 、 $\gamma = .445^{**}$ 、 $\gamma = .390^{**}$ 、 $\gamma = .421^{**}$ 、 $\gamma = .420^{**}$)，皆達正相關，其中與「行政管理」相關係數最高，顯示在「課程規劃」中對學校效能分層面的「行政管理」會有較好的成效。

4. 學校策略聯盟內涵分層面中，「師資素質」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .552^{**}$ 、 $\gamma = .477^{**}$ 、 $\gamma = .416^{**}$ 、 $\gamma = .470^{**}$ 、 $\gamma = .408^{**}$)，皆達正相關，其中在「行政管理」相關係數最高，顯示在「師資素質」層面中對學校效能分層面的「行政管理」會有較好的成效。

5. 學校策略聯盟內涵分層面中，「社區資源」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .575^{**}$ 、 $\gamma = .600^{**}$ 、 $\gamma = .484^{**}$ 、 $\gamma = .585^{**}$ 、 $\gamma = .640^{**}$)，皆達正相關，其中在「社區支持」相關係數最高，顯示在「社區資源」層面中對學校效能分層面的「社區支持」會有較好的成效。

表4-29

學校策略聯盟內涵與學校效能的積差相關分析摘要表

學校效能 分層面	行政管理	教師教學	學生學習	環境規劃	社區支持	學校效能 整體層面
策略聯盟 內涵分層面						
行政運作	0.844**	0.493**	0.435**	0.516**	0.468**	0.701**
設備運用	0.593**	0.544**	0.469**	0.640**	0.429**	0.644**
課程規劃	0.566**	0.445**	0.390**	0.421**	0.420**	0.552**
師資素質	0.552**	0.477**	0.416**	0.470**	0.408**	0.565**
社區資源	0.575**	0.600**	0.484**	0.585**	0.640**	0.693**
策略聯盟 內涵 整體層面	0.768**	0.615**	0.527**	0.622**	0.581**	0.765**

**p<0.01

二、學校策略聯盟類型與學校效能之相關分析

(一) 整體學校策略聯盟類型與整體學校效能

學校策略聯盟類型與學校效能相關情形如表4-30表示。其中，學校策略聯盟類型與學校效能之間的相關為 .607，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟類型與學校效能之間有正相關，即整體學校策略聯盟類型認知程度越高之國小教師，在學校效能的認知程度也越高。

(二) 整體學校策略聯盟類型與學校效能分層面

從學校效能的分層面來看，教師在「行政管理」層面與整體學校策略聯盟類型的相關係數 ($\gamma = .587^{**}$ 、 $p < .001$) 最高，顯示「行政管理」在何種類型下皆有其需要，且整體學校組織效能的認知程度也最高。而「教師教學」($\gamma = .492^{**}$ 、 $p < .001$)、「環境規劃」($\gamma = .485^{**}$ 、 $p < .001$)、「社區支持」($\gamma = .481^{**}$ 、 $p < .001$)「學生學習」($\gamma = .443^{**}$ 、 $p < .001$)，此四個層面與整體學校策略聯盟類型的相關係數均達到顯著水準，表示教師對於「教師教學」、「環境規劃」

及「社區支持」、「學生學習」四種學校效能在策略聯盟類型中達正相關。

(三) 整體學校效能與學校策略聯盟類型的分層面

教師在「異業結盟型」層面與學校效能的相關係數 ($\gamma = .596^{**}$ 、 $p < .001$) 最高，顯示對「異業結盟型」認知程度越高之教師，其對於學校整體的效能認知程度也越高。而「水平型」($\gamma = .559^{**}$ 、 $p < .001$)、「垂直型」($\gamma = .465^{**}$ 、 $p < .001$)，此二個層面與整體效能的相關係數均達到顯著水準，顯示對「異業結盟型策略聯盟」、「水平型策略聯盟」、「垂直型策略聯盟」的認知程度越高之教師，其對於整體學校效能的認知程度也越高。

(四) 學校策略聯盟類型分層面與學校效能分層面

1. 學校策略聯盟類型分層面中，「垂直型策略聯盟」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .477$ 、 $\gamma = .371$ 、 $\gamma = .331$ 、 $\gamma = .356$ 、 $\gamma = .352$)，皆達正相關，其中「行政管理」相關係數最高，顯示在「垂直型策略聯盟」中對學校效能分層面的「行政管理」會有較好的成效。
2. 學校策略聯盟類型分層面中，「水平型策略聯盟」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .561$ 、 $\gamma = .477$ 、 $\gamma = .396$ 、 $\gamma = .456$ 、 $\gamma = .394$)，皆達正相關，其中「行政管理」相關係數最高，顯示在「水平型策略聯盟」中對學校效能分層面的「行政管理」會有較好的成效。
3. 學校策略聯盟類型分層面中，「異業結盟型」層面與學校效能分層面相關係數為($\gamma = .529$ 、 $\gamma = .474$ 、 $\gamma = .451$ 、 $\gamma = .488$ 、 $\gamma = .524$)，皆達正相關，其中「社區支持」相關係數最高，顯示在「異業結盟型」中對學校效能分層面的「社區支持」會有較好的成效。

表 4-30

學校策略聯盟類別與學效能的積差相關分析摘要表

學校效能 分層面	行政管理	教師教學	學生學習	環境規劃	社區支持	學校效能 整體層面
策略聯盟 類別分層面						
垂直型	0.477**	0.371**	0.331**	0.356**	0.352**	0.465**
水平型	0.561**	0.477**	0.396**	0.456**	0.394**	0.559**
異業結盟型	0.529**	0.474**	0.451**	0.488**	0.524**	0.596**
策略聯盟 類別 整體層面	0.587**	0.492**	0.443**	0.485**	0.481**	0.607**

**p<0.01

三、學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類別之相關分析

(一) 整體學校策略聯盟內涵與整體學校策略聯盟類別

學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類別相關情形如表4-3-3表示。其中，學校策略聯盟內涵與策略聯盟類別之間的相關為 .778，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類別之間有高度正相關，即整體策略聯盟內涵認知程度越高之國小教師，在策略聯盟類別的認知程度也越高。

(二) 學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類別分層面

從學校策略聯盟類別的分層面來看，教師在「水平型策略聯盟」層面與學校策略聯盟內涵整體的相關係數 ($\gamma = .744^{**}$ 、 $p < .001$) 最高，顯示對「水平型策略聯盟」認知程度越高之教師，其對於學校整體的策略聯盟內涵認知程度也越高。而「異業結盟型」($\gamma = .674^{**}$ 、 $p < .001$)、「垂直型」($\gamma = .654^{**}$ 、 $p < .001$)，此二個層面與整體學校策略聯盟內涵的相關係數均達到顯著水準。

(三) 學校策略聯盟內涵分層與整體策略聯盟類別

從學校策略聯盟內涵的分層面來看，教師在「課程規劃」層面與整體學校策略聯盟類別的相關係數 ($\gamma = .699^{**}$ 、 $p < .001$) 最高，顯示「課程規劃」層面在策略聯盟類別的層面認知程度也最高。而「師資素質」($\gamma = .692^{**}$ 、 $p < .001$)、「社區資源」($\gamma = .631^{**}$ 、 $p < .001$)及「設備運用」($\gamma = .605^{**}$ 、 $p < .001$)、「行政運作」($\gamma = .592^{**}$ 、 $p < .001$)，此四個層面與整體學校策略聯盟類別的相關係數均達到顯著水準，表示教師對於「師資素質」、「社區資源」、「設備運用」、「行政運作」等四種學校策略聯盟內涵層面，在策略聯盟類別中達正相關。

(四) 學校策略聯盟類別分層面與策略聯盟內涵分層面

1. 學校策略聯盟類型分層面中，「垂直型策略聯盟」層面與學校策略聯盟內涵分層面相關係數為($\gamma = .505$ 、 $\gamma = .509$ 、 $\gamma = .616$ 、 $\gamma = .617$ 、 $\gamma = .462$)，皆達正相關，其中「師資素質」($\gamma = .617$)相關係數最高，顯示在「垂直型策略聯盟」中對學校策略聯盟內涵分層面的「師資素質」會有較好的成效。
2. 學校策略聯盟類型分層面中，「水平型策略聯盟」層面與學校策略聯盟內涵分層面相關係數為($\gamma = .576$ 、 $\gamma = .599$ 、 $\gamma = .653$ 、 $\gamma = .687$ 、 $\gamma = .571$)，皆達正相關，其中「師資素質」($\gamma = .687$)相關係數最高，顯示在「垂直型策略聯盟」中對學校策略聯盟內涵分層面的「師資素質」會有較好的成效。
3. 學校策略聯盟類型分層面中，「異業結盟型」層面與學校策略聯盟內涵分層面相關係數為($\gamma = .496$ 、 $\gamma = .508$ 、 $\gamma = .582$ 、 $\gamma = .538$ 、 $\gamma = .649$)，皆達正相關，其中「社區支持」($\gamma = .649$)相關係數最高，顯示在「異業結盟型」中對學校策略聯盟內涵分層面的「社區支持」會有較好的成效。

表 4-31

學校策略聯盟類別與策略聯盟內涵的積差相關分析摘要表

策略聯盟 類別分層面	策略聯盟內涵 分層面						策略聯盟 內涵整體 層面
	行政 運作	設備 運用	課程 規劃	師資 素質	社區 資源		
垂直型	0.505**	0.509**	0.616**	0.617**	0.462**	0.654**	
水平型	0.576**	0.599**	0.653**	0.687**	0.571**	0.744**	
異業結盟型	0.496**	0.508**	0.582**	0.538**	0.649**	0.674**	
策略聯盟類別 整體層面	0.592**	0.605**	0.699**	0.692**	0.631**	0.778**	

**p<0.01

四、綜合討論

綜合以上研究，學校整體策略聯盟內涵、策略聯盟類別及各層面對學校效能的整體及各層面皆達到正相關。從學校策略聯盟內涵的分層面來看，「行政運作」層面與整體學校效能相關程度最高；在學校效能的分層面，在「行政管理」之層面，對於學校整體的策略聯盟內涵相關程度也越高。

從學校策略聯盟類別的分層面來看，學校在「異業結盟型」認知程度越高之教師，其對於學校整體的效能認知程度高。從學校效能的分層面來看，「行政管理」在對於學校整體的策略聯盟類別的認知程度也最高。

從學校策略聯盟類別的分層面來看，「水平型」認知程度越高之教師，其對於學校整體的策略聯盟內涵認知程度也越高。學校策略聯盟內涵中之「課程規劃」層面對整體策略聯盟類別的層面相關程度最高。

學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別與學校效能有顯著性相關。因此由研究中得知，學校積極推動策略聯盟工作，在校內全校師生凝聚共識，對外加強家長與社區的經營，按照策略聯盟計畫逐一執行，並適時檢討修正，在學校效能的表現上，必定會結出滿滿的果實，並建立國小教育高品質的絕對保證。

第四節 學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能之預測分析

本節主要以「學校策略聯盟內涵」、「策略聯盟類別」做預測變項，以「學校效能」為效標變項，進行整體及各層面逐步多元迴歸分析考驗，預測變項對學校效能之預測分析。

一、學校整體策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能之預測分析

由「學校策略聯盟內涵」、「策略聯盟類別」做預測變項，以「學校效能」為效標變項，進行逐步多元迴歸分析考驗預測變項對學校效能之預測分析。結果如表4-32所示。

表4-32

預測整體效能之逐步多元迴歸法分析摘要表

項目	多元相關係數 R	決定係數 R^2	增加的解釋量	F 檢定	標準化 β 係數	F 改變量
行政運作	0.701	0.491	0.491	460.638***	0.409	460.638
社區資源	0.807	0.652	0.161	446.393***	0.367	220.562
設備運用	0.815	0.665	0.013	314.967***	0.179	18.800
異業結盟型	0.819	0.670	0.005	241.067***	0.120	7.152

*** $p < 0.001$

(一) 投入變項順序

由表4-32得知：在學校策略聯盟內涵中有五個分層面（行政運作、設備運用、課程規劃、師資素質、社區資源）與策略聯盟類別三個分層面（垂直型、水平型、異業結盟型）為預測變項，進行逐步多元迴歸分析。投入的變向中有四個達到0.001的顯著水準，分別為行政運作、社區資源、設備運用與異業結盟型。

(二) 在 β 係數方面

在 β 係數方面，策略聯盟內涵中的行政運作（標準化 β 係數=0.409）、社區資源（標準化 β 係數=0.367）、設備運用（標準化 β 係數=0.179）及策略聯盟類

別中的異業結盟型（標準化 β 係數=0.120）均為正值。顯示四個預測變項對「學校效能」之預測，具有正向的影響。

（三）在預測力方面

進入逐步多元迴歸分析方程式中多元相關係數為 0.819，整體預測力為 67%，亦即在表 4-32 中的四個變項聯合預測「學校效能」67%的變異量。其中在學校策略聯盟內涵以「行政運作」的預測力 49.1%最大，其次為「社區資源」，再其次為「設備運用」，最後為「異業結盟型」。

本研究之標準化(β)迴歸方程式：

$$\text{學校效能}(Y)=0.409\times\text{行政運作}+0.367\times\text{社區資源}+0.179\times\text{設備運用}+0.12\times\text{異業結盟型}$$

二、策略聯盟內涵、策略聯盟類別分層面對學校效能分層面之預測分析

（一）策略聯盟內涵、策略聯盟類別各面向對「行政管理」之逐步多元迴歸分析由表4-33 顯示，就「策略聯盟內涵」、「策略聯盟類別」各層面在預測「行政管理」層面，具有預測功能的變項有兩個面向為「行政運作」與「社區資源」。此兩面向均對「行政管理」具有預測力，能解釋「行政管理」總變異量達74.6%，其中以「行政運作」的預測力最高，能解釋變異量71.2%，其次為「社區資源」。

表 4-33

預測「行政管理」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表

項目	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加的解釋量	F 檢定	標準化 β 係數	F 改變量
行政運作	0.844	0.712	0.712	1182.358 ***	0.740	1182.358
社區資源	0.864	0.746	0.034	702.086 ***	0.213	64.570

*** p<0.001

（二）策略聯盟內涵、策略聯盟類別各面向對「教師教學」之逐步多元迴歸分析

由表4-34 顯示，就「策略聯盟內涵」、「策略聯盟類別」各層面在預測「教師教學」層面，具有預測功能的變項有三個面向為「社區資源」、「設備運用」、「行政運作」。此三面向均對「教師教學」具有預測力，能解釋「教師教學」總

變異量達43.7%，其中以「社區資源」的預測力最高，能解釋變異量36%，其次為「設備運用」，最後的是「行政運作」。

表 4-34

預測「教師教學」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表

項目	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加的解釋量	F 檢定	標準化 β 係數	F 改變量
社區資源	0.600	0.360	0.360	268.666***	0.402	268.666
設備運用	0.652	0.425	0.065	176.083***	0.224	53.815
行政運作	0.661	0.437	0.012	123.262***	0.150	10.561

*** p<0.001

(三) 策略聯盟內涵、策略聯盟類別各面向對「學生學習」之逐步多元迴歸分析

由表4-35顯示，就「策略聯盟內涵」、「策略聯盟類別」各層面在預測「學生學習」層面，具有預測功能的變項有四個面向為「社區資源」、「設備運用」、「異業結盟型」、「行政運作」。此四面向均對「學生學習」具有預測力，能解釋「學生學習」總變異量達31.8%，其中以「社區資源」的預測力最高，能解釋變異量23.4%，其次為「設備運用」，再其次為「異業結盟型」，最後是「行政運作」。

表 4-35

預測「學生學習」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表

項目	多元相關係數 R	決定係數 R ²	增加的解釋量	F 檢定	標準化 β 係數	F 改變量
社區資源	0.484	0.234	0.234	146.193***	0.220	146.193
設備運用	0.541	0.293	0.058	98.698***	0.186	39.445
異業結盟型	0.556	0.309	0.016	70.846***	0.147	11.002
行政運作	0.564	0.318	0.010	55.452***	0.134	6.718

*** p<0.001

(四) 策略聯盟內涵、策略聯盟類別各面向對「環境規劃」之逐步多元迴歸分析

由表4-36 顯示，就「策略聯盟內涵」、「策略聯盟類別」各層面在預測「環境規劃」層面，具有預測功能的變項有四個面向為「設備運用」、「社區資源」、「行政運作」、「異業結盟型」。此四個面向均對「環境規劃」具有預測力，能解釋「環境規劃」總變異量達51%，其中以「設備運用」的預測力最高，能解釋變異量41%，其次為「社區資源」，再其次為「行政運作」，最後的是「異業結盟型」。

表 4-36

預測「環境規劃」效能之逐步多元迴歸法分析摘要表

項目	多元相關 係數 R	決定係 數 R ²	增加的 解釋量	F 檢定	標準化 β 係數	F 改變量
設備運用	0.640	0.410	0.410	331.551 ***	0.451	331.551
社區資源	0.698	0.487	0.077	226.100 ***	0.295	71.647
行政運作	0.702	0.493	0.006	154.031 ***	0.155	5.565
異業結盟型	0.714	0.510	0.005	98.701 ***	0.103	5.066

*** p<0.001

(五) 策略聯盟內涵、策略聯盟類別各面向對「社區支持」之逐步多元迴歸分析

由表4-37 顯示，就「策略聯盟內涵」、「策略聯盟類別」各層面在預測「社區支持」層面，具有預測功能的變項有三個面向為「社區資源」、「行政運作」、「異業結盟型」。此三面向均對「社區支持」具有預測力，能解釋「社區支持」總變異量達45%，其中以「社區資源」的預測力最高，能解釋變異量40.9%，其次為「行政運作」，最後的是「異業結盟型」。

表 4-37

預測「社區支持」之逐步多元迴歸法分析摘要表

項目	多元相關 係數 R	決定係 數 R ²	增加的 解釋量	F 檢定	標準化 β 係數	F 改變量
社區資源	0.640	0.409	0.409	330.875 ***	0.489	330.875
行政運作	0.664	0.441	0.031	187.786 ***	0.210	26.823
異業結盟型	0.671	0.450	0.010	129.953 ***	0.186	8.434

*** p<0.001

三、討論

從上述研究得知，學校整體策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能之預測分析以策略聯盟內涵中的「行政運作」的預測力最大，其次為「社區資源」，再其次為「設備運用」，而在策略聯盟類別為「異業結盟型」最具預測力。

而在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能分層面中以預測「行政管理」效能中總變異量（74.6%）最高，策略聯盟內涵以「行政運作」的預測力最高；策略聯盟類別以「異業結盟型」最具預測力。

由此可知，學校可透過良好的行政運作，強化學校整體的行政效能，作為支援教師教學最強而有力的後盾，透過行政有效的的領導，成為提昇學校效能的火車頭，其次對外方面，要加強學校與家長、社區的合作聯結，家長是學校的教育合夥人，學校的經營成效攸關學生的學習表現，而學生的學習發展也就是家長最關心與注重的。而社區與學校更是共榮共生，唇齒相依，學校透過社區資源的挹注，在學校經營表現上才能如虎添翼，事半功倍，也才能在整體學校效能有所提昇。另外當學校未來在建立策略聯盟關係時，可對於異業結盟型策略聯盟採取更具體有效的規劃，形成異業聯盟脈絡，當學校有其需求之時，將更容易獲得各種人力、物力或財力上的支持，也能適時為學校效能注入一股充沛的動能。

四、綜合討論

由以上各節的統計分析結果，歸納整理出本研究之考驗假設結果摘要，如表4-38所示：

表4-38

研究假設檢定結果

假設	研究假設	檢定結果
假設一	不同背景變項的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著差異。	
假設1-1	不同性別的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。 行政運作：男性 > 女性	部份支持
假設1-2	不同年齡的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。	沒有支持
假設1-3	不同教育程度的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。 整體：師專或其他 > 研究所、師院或師大、一般大學 設備運用：師專或其他 > 研究所、一般大學 課程規劃：師專或其他 > 研究所、師院或師大、一般大學 師資素質：師專或其他 > 研究所、師院或師大、一般大學	完全支持
假設1-4	不同服務年資的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。	沒有支持
假設1-5	不同現職的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。 整體：科任教師 > 教師兼組長 課程規劃：科任教師 > 教師兼組長、級任導師 社區資源：科任教師 > 教師兼組長	大部分支持

表4-38

研究假設檢定結果（續）

假設	研究假設	檢定結果
假設1-6	不同學校地區的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。	沒有支持
假設1-7	不同學校規模的國民小學教師，在學校策略聯盟內涵上有顯著的差異。 整體：25班以上>13-24班 行政運作：6班以下>13-24班、25班以上>13-24班 設備運用：6班（含）以下>13~24班	大部分支持
假設二	不同背景變項的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著差異。	
假設2-1	不同性別的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。	沒有支持
假設2-2	不同年齡的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。	沒有支持
假設2-3	不同教育程度的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。 整體：師專或其他>研究所 垂直型：師專或其他>研究所、師院與師大、一般大學 水平型：師專或其他>研究所、一般大學	大部分支持
假設2-4	不同服務年資的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。	沒有支持

表4-38

研究假設檢定結果（續）

假設	研究假設	檢定結果
假設2-5	不同現職的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。 異業結盟型：科任教師 > 教師兼組長	部份支持
假設2-6	不同學校地區的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。	沒有支持
假設2-7	不同學校規模的國民小學教師，在學校策略聯盟類別上有顯著的差異。 異業結盟型：25班（含）以上 > 13- 24班	部份支持
假設三	不同背景變項的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著差異。	
假設3-1	不同性別的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。 學生學習：男性 > 女性 環境規劃：男性 > 女性	部份支持
假設3-2	不同年齡的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。	沒有支持
假設3-3	不同教育程度的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。 整體：師專或其他 > 研究所、師院與師大、一般大學 教師教學：師專或其他 > 研究所、師院與師大、一般大學 學生學習：師專或其他 > 一般大學	完全支持
假設3-4	不同服務年資的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。	沒有支持

表4-38

研究假設檢定結果（續）

假設	研究假設	檢定結果
假設3-5	不同現職的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。 整體：教師兼主任 > 教師兼組長、級任教師 行政管理：教師兼主任 > 級任教師 學生學習：教師兼主任 > 教師兼組長、級任教師 環境規劃：教師兼主任 > 教師兼組長、級任教師	完全支持
假設3-6	不同學校地區的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。 社區支持：一般 > 偏遠	部份支持
假設3-7	不同學校規模的國民小學教師，在學校效能的現況上有顯著的差異。 整體：6 班以下 > 13-24 班、25 班以上 > 13-24 班 行政管理：6 班以下 > 13-24 班、25 班以上 > 13-24 班 教師教學：6 班以下 > 13-24 班 社區支持：25 班以上 > 6 班以下、25 班以上 > 13-24 班	完全支持
假設四	學校策略聯盟內涵各分層面與學校效能各分層面及其整體有顯著的相關。	完全支持
假設五	學校策略聯盟類別各分層面與學校效能各分層面及其整體有顯著的相關。	完全支持
假設六	學校策略聯盟內涵各分層面與學校策略聯盟類別各分層面及其整體有顯著的相關。	完全支持
假設七	南投縣國民小學的學校策略聯盟內涵與類別對學校效能的預測分析。	完全支持

第五章 結論與建議

本研究旨在探討南投縣國民小學應用策略聯盟與學校效能的關係。本章依據結果及討論，歸納出研究發現並提出建議，並比較不同背景變項之教師對於學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別及學校效能上之差異，以提供教育行政機關、教育人員、學校教師及未來研究做參考。本章共分為三節，第一節為主要研究發現；第二節將發現與文獻探討歸納成結論；第三節依據研究結果對教育行政機關、教育人員、學校教師及未來研究分別提出若干建議以提供學校運作方面及相關政策訂定改進之參考。

第一節 研究發現

根據本研究待答問題及第四章統計分析結果，將本研究的主要研究發現：

一、南投縣國民小學策略聯盟及學校效能現況

(一) 策略聯盟現況：分為策略聯盟內涵與策略聯盟類型

1. 在整體學校策略聯盟內涵知覺表現 ($M=2.94$)，介於「符合」與「不符合」之間，大於中數2.5，屬於中上策略聯盟內涵，可見南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵的知覺持正向的看法；分層面方面，以「社區資源」分層面平均得分3.15為最高，「行政運作」層面平均得分2.95次之。「課程規劃」得分最低，平均得分2.66，其他層面「設備運用」、「師資素質」亦都在中數2.5之上。

2. 在整體學校策略聯盟類型知覺表現 ($M=2.88$)，介於「符合」與「不符合」之間，屬於中等程度策略聯盟類型。以「異業結盟型」類型平均得分2.98為最高，「水平型」類型平均得分2.93次之，「垂直型」類型得分最低，平均得分亦有2.74，屬於中度策略聯盟類型，三者都在中數2.5之上。顯示南投縣國民小學學校策略

聯盟類型的程度皆屬於中上程度，尤其在「異業結盟型」分層面的表現更佳。

（二）學校效能現況

在南投縣國民小學學校效能方面，以整體而言，每題平均得分為3.25，介於「符合」與「非常符合」之間，屬於中上程度效能。以「教師教學」分層面平均得分3.33為最高，「學生學習」層面平均得分3.31次之。「行政管理」得分最低，平均得分亦有3.18，其他層面「社區支持」、「環境規劃」亦都在中數2.5之上。顯示南投縣國民小學學校效能的程度皆屬於中上程度，顯示南投縣國民小學學校效能程度良好。

二、南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵之不同背景變項差異分析

（一）在性別方面

從整體面來看，本研究發現教師性別對學校策略聯盟內涵無顯著差異存在。在各層面中也僅在行政運作是男性教師比女性教師有較高的行政運作認知。

（二）在教育程度方面

不同之學歷教師知覺學校策略聯盟內涵有所差異，從整體面來看，本研究發現學歷為師專或其他教師比學歷為研究所、師院或師大、一般大學的教師有較高的策略聯盟內涵認知。從分層面發現，在「設備運用」層面，師專（或其他）學歷之教師高於研究所與一般大學學歷之教師。「課程規劃」、「師資素質」兩層面，師專（或其他）學歷之教師高於研究所、師大或師範院校與一般大學學歷之教師。

（三）在現職方面

整體而言，擔任不同職務之教師，在學校策略聯盟內涵的認知程度有所差異。其中，擔任「科任教師」職務之教師，擁有比擔任「組長」之教師，更高之策略聯盟認知程度。而擔任不同職務之教師，在學校策略聯盟各層面，在「課程規劃」層面，科任教師優於教師兼組長與級任教師，在「社區資源」層面，科任教師優於教師兼組長。

(四) 在學校規模方面

在整體上不同學校規模之教師，在學校策略聯盟的認知程度上並無顯著性差異。在分層上發現，在「設備運用」面向達到顯著差異，不同學校規模的南投縣國小教師在 6 班(含)以下之教師高於13- 24班之教師。

(五) 在學校策略聯盟內涵中不同「年齡」、「服務年資」、「學校地區」無顯著差異。

三、南投縣國小教師在學校策略聯盟類型之不同背景變項差異分析

(一) 在教育程度方面

不同之學歷教師知覺學校策略聯盟類型有所差異，從整體面來看，發現學歷為師專或其他教師比學歷為研究所的教師有較高的策略聯盟類型認知。從分層面發現，在「垂直型」面向，師專（或其他）學歷之教師高於研究所、師大或師範院校與一般大學學歷之教師、「水平型」面向，師專（或其他）學歷之教師高於研究所與一般大學學歷之教師。

(二) 在現職方面

整體而言，擔任不同職務之教師，在學校策略聯盟類型的認知程度沒有差異。而從分層面來看，在異業結盟型有顯著的差異，擔任「科任教師」職務之教師，擁有比擔任「組長」之教師，更高之策略聯盟類型認知程度。

(三) 在學校規模方面

在整體上，不同學校規模之教師，在學校策略聯盟的認知程度上並無顯著性差異。在分層上發現，在「異業聯盟型」面向達到顯著差異，不同學校規模的南投縣國小教師在25班以上之教師高於13- 24班之教師。

(四) 在學校策略聯盟類型背景變項中，不同「性別」、「年齡」、「服務年資」、「學校地區」無顯著差異。

四、南投縣國小教師在學校效能之不同背景變項差異分析

(一) 在性別方面

由研究中顯示不同性別的國民小學教師對「整體學校效能」的知覺沒有顯著

差

異，但在學校效能之各層面中的「學生學習」和「環境規劃」達到顯著差異。

(二) 在教育程度方面

不同教育程度的國民小學教師，對整體學校效能的知覺有顯著差異，師專或其他之教師高於學歷為研究所、師院或師大、一般大學之教師。在分層上「教師教學」學歷為師專或其他之教師高於學歷為研究所、師院或師大及一般大學之教師，在「學生學習」學歷為師專或其他之教師高於學歷為一般大學之教師。

(三) 在現職方面

整體而言，擔任不同職務之教師，在學校效能的認知程度有所差異。其中擔任「教師兼主任」職務之教師比擔任「教師兼組長」、「級任教師」之教師，有更高之認知程度。在分層面發現，在「行政管理」層面，「教師兼主任」職務之教師比擔任「級任教師」之教師，有更高之認知程度。「學生學習」、「環境規劃」層面，擔任「教師兼主任」職務之教師比擔任「教師兼組長」、「級任教師」之教師，有更高之認知程度。

(四) 在學校地區

整體而言，不同所在地區之學校，在學校效能的認知程度上並無顯著性差異。但在分層面向上，在「社區支持」達到顯著差異，一般地區學校高於偏遠學校。

(五) 在學校規模方面

不同學校規模之教師，在整體學校效能的認知程度上有顯著性差異。研究發現6班（含）以下學校優於13-24班學校，25班（含）以上學校優於13-24班學校。在分層面發現，在「行政管理」層面，6班（含）以下學校優於13-24班學校，25班（含）以上學校優於13-24班學校。在「教師教學」層面，6班（含）以下學校優於13-24班。在「社區支持」層面，25班（含）以上學校優於6班（含）以下、25班（含）以上學校優於13-24班學校。

(六) 在不同「年齡」、「服務年資」之學校效能的認知程度上並無顯著性差異。

五、學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能有顯著性相關

(一) 學校策略聯盟內涵與學校效能之間的相關為 .765，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟內涵與學校效能之間有高度正相關。

(二) 學校策略聯盟類型與學校效能之間的相關為 .607，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟類型與學校效能之間有中度正相關。

(三) 學校策略聯盟內涵與策略聯盟類別之間的相關為 .778，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類別之間有高度正相關。

六、學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型對學校效能有顯著之預測力

學校整體策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能之預測分析以策略聯盟內涵中的「行政運作」的預測力最大，其次為「社區資源」，再其次為「設備運用」，而在策略聯盟類別為「異業結盟型」最具預測力。

而在學校策略聯盟內涵、策略聯盟類別對學校效能分層面中以預測「行政管理」效能中總變異量最高，策略聯盟內涵以「行政運作」的預測力最高；策略聯盟類別以「異業結盟型」最具預測力。

第二節 結論

本節之結論根據前述研究發現，共有八項結論並分述於後：

一、南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵的現況整體知覺尚佳，以「社區資源」表現較佳，「課程規劃」層面較弱

南投縣國民小學學校策略聯盟內涵的程度在整體與分層面的表現程度皆屬於中上程度，在策略聯盟內涵層面中，以「社區資源」表現較佳，「課程規劃」層面較弱，由研究結果顯示，南投縣國民小學教師對策略聯盟內涵的知覺持正向的看法；分層面方面，以「社區資源」分層面的表現更為明顯。

整體來看，近年來學校策略聯盟風潮由企業界吹向教育界，在因應少子化衝擊下，學校莫不使出渾身解數，尋求各項有利資源的連結，以求突破現境，建立學校特色，開啟學校永續經營的契機。教育主管機關也樂觀其成，除給予鼓勵之外，往往還扮演撮合的樞紐，在策略聯盟夥伴選擇上給予協助或整合，如新北市建立「卓越新北教育策略聯盟」，成就資源的共享管道，合作辦理多元學習課程活動。而南投縣教育當局亦在學校行政工作及教師研習規劃上實施策略聯盟，如在行政上，3-4所國小共用一位主計人員處理會計業務，在教師研習上，由中心學校或特色學校規劃設計研習課程，並開放讓全縣國中小教師參加。因此在各項策略聯盟實際作為之下，學校漸漸感受到合作聯結所帶來的豐碩果實，更加帶動整體策略聯盟的改革活動與思維轉化，故教師對策略聯盟內涵的知覺持正向的看法。

在分層面中，「社區資源」得分較高，因學校是社區的中心，也是社區的希望，在面對社會快速變遷與挑戰日益嚴苛之下，學校經營應屏棄傳統舊思維，學校經營無法再完全單靠政府支援，學校必須更積極與家長及社區人士建立良好關係，嘗試開拓校外各種資源，包含各種人力、物力和財力，甚至是資訊流通或是機會的掌握，才能使學校得到足夠的資源與多方的協助，有效提升學校教育的品質與效能。

「課程規劃」中得分較低之原因，自從2000年6月教育部訂定發布「國民小學及國民中學教科圖書審定辦法」，規定九年一貫教科書教科書全面開放民間業者編輯，從此進入一綱多本的時代，學校召開課程發展委員會，可針對需求選擇適合的教科書版本，並發展學校本位課程。在這種條件之下，教材更趨多元，內容方面也更加豐富活潑，然而在各校間課程交流與整合方面，也因教科書或教材的不同，而增加了課程設計分享或教材共用的難度，因此在教師在「課程規劃」的認知較低。

二、南投縣國民小學教師對策略聯盟類別的現況整體知覺尚佳，以「異業結盟型」

分層面表現較好，「垂直型」知覺較弱

南投縣國民小學教師對策略聯盟類別的整體知覺尚佳，以「異業結盟型」分層面表現較好，「垂直型」知覺較弱，由研究結果顯示，目前在南投縣國民小學學校策略聯盟類別整體而言，屬於中上程度；以「異業結盟型」分層面表現較佳，「水平型」次之，「垂直型」得分最低。由此發現，南投縣國小教師對於與社區家長的互動、擁有良好的家長社區關係及重視家長社區資源的挹注之認知度良好，良好的親師關係可以增進教師對學生教學的支持，也可以提昇家長與社區協助學校發展的意願。「垂直型」在策略聯盟類別中排序最後，可能是受到學校教學對象與教材的不同而導致，受教學生年齡不同，幼兒園學生為幼童，國小學生為兒童，國高中學生為青少年，在教材與課程的分享上難有交集，且因學校階段不同，行政事務也有所差異，因此形成聯盟的誘因便大大降低，教師對「垂直型」策略聯盟的認知也就偏低。

三、南投縣國小學校效能整體而言情形良好，學校效能之各層面現況皆在中上程度，其中以「教師教學」程度較佳，「行政管理」程度較低

本研究結果顯示，在南投縣國民小學學校效能方面，以整體而言，平均得分為3.25，屬於中上程度效能。分層面部分，以「教師教學」分層面平均得分3.33為最高，「行政管理」得分最低。

學校效能往往被當成為學校品質之指標，學校辦學優劣與否？端視其學校效能的展現，影響學校效能的因素頗多，本研究以行政管理、教師教學、學生表現、環境規劃及社區支持五大項為學校效能評量指標，結果顯示南投縣各國民小學皆重視學校品質與績效，藉以提升教育品質與教育發展革新，各國民小學對學校效能認知良好。

在分層面方面，「教師教學」層面得到較高的認同，顯示南投縣國民小學教師對教學工作積極度高，且對自我教學有一定的信心。至於「行政管理」層面認知最低，顯示在南投縣國民小學行政的管理仍有進步的空間，行政與教學相輔相成，行政支援教學，提昇教學成效與品質，南投縣小型學校佔大多數，行政工作並不因學校規模較小而減少，反而因學校小，行政人員編制反而較少，因此大

部分教師除教學外，往往皆需兼任無給職的行政工作，因此在強大的工作壓力下，對於「行政管理」就難有較高的認知。

四、南投縣國小教師在學校策略聯盟內涵之背景變項中，「性別」、「教育程度」、「現職」、「學校規模」有明顯差異

本研究調查發現，在「行政運作」層面，男性教師有較高認知程度；在「設備運用」層面，學歷為師專或其他、學校規模6班（含）以下的教師有較高認知程度；從「課程規劃」層面來看，學歷為師專或其他、現職為科任教師表現較佳；在「教師素質」層面，學歷為師專或其他的教師有較高認知程度；在「社區資源」現職為科任教師表現較佳；整體而言，學歷為師專或其他、現職為科任教師之教師，有更高之認知程度。

五、南投縣國小教師在學校策略聯盟類型之背景變項，以「教育程度」、「現職」、「學校規模」有明顯差異

本研究顯示，在「垂直型策略聯盟」與「水平型策略聯盟」，學歷為師專或其他之教師，有較高之認知程度；在「異業結盟型策略聯盟」中，現職為科任教師、學校規模25班（含）以上之教師表現優。在整體而言，學歷為師專或其他之教師有較高之認知程度。

六、南投縣國小教師在學校效能之背景變項，「性別」、「教育程度」、「現職」、「學校地區」、「學校規模」有明顯差異

本研究得知，在「行政管理」層面中現職為主任、學校規模6班（含）以下、25班（含）以上之教師認知較高；在「教師教學」層面中學歷為師專或其他、學校規模6班（含）以下之教師認知較高；在「學生學習」層面，男性、學歷為師專或其他、主任職務之教師認知較高；在「環境規劃」層面中，男性、兼任主任之教師表現較佳；在「社區支持」層面上，一般地區、學校規模25班（含）以上表現較優。就整體而言，學歷為師專或其他、主任職務、學校規模6班（含）以下、25班（含）以上之教師認知較高。

七、學校策略聯盟內涵、類型與學校效能有顯著性相關

由本研究得知：學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能兩兩之間有其正相關：

(一) 學校策略聯盟內涵與學校效能相關情形為 .765，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟內涵與學校效能之間有高度正相關，即整體學校策略聯盟內涵實施程度越高之學校，在學校效能的展現成果也越高。整體學校策略聯盟內涵與學校效能分層面，在「行政管理」層面與學校整體策略聯盟內涵的相關係數 ($\gamma = .768$ 、 $p < .001$) 最高；學校策略聯盟內涵分層面與整體學校效能來看，以「行政運作」層面與整體學校效能的相關係數 ($\gamma = .701$ 、 $p < .001$) 最高。

(二) 學校策略聯盟類型與學校效能相關為 .607，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟類型與學校效能之間有中度正相關，即整體學校策略聯盟類型認知程度越高之學校，在學校效能的成效也越高。整體學校策略聯盟類型與學校效能分層面，以「行政管理」層面與整體學校策略聯盟類型的相關係數 ($\gamma = .587$ 、 $p < .001$) 最高；學校效能與學校策略聯盟類型的分層面來看，在「異業結盟型」層面與學校效能的相關係數 ($\gamma = .596$ 、 $p < .001$) 最高，其對於學校整體的效能也越高。

(三) 學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類型整體層面相關為 .778，達 .01 的顯著水準，顯示學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類型之間有高度正相關，即整體策略聯盟內涵實施程度越高之學校，在策略聯盟類型的認知學校也越高。學校策略聯盟內涵與學校策略聯盟類型分層面，教師在「水平型策略聯盟」層面與學校策略聯盟內涵整體的相關係數 ($\gamma = .744$ 、 $p < .001$) 最高；從學校策略聯盟內涵的分層面來看，在「課程規劃」層面與整體學校策略聯盟類型的相關係數 ($\gamma = .699$ 、 $p < .001$) 最高，顯示「課程規劃」層面在策略聯盟類型中表現相關程度最高。從本研究得知，學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型與學校效能有顯著性相關。

八、學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型對學校效能有顯著之預測力，以「行政運作」、「異業結盟型」的預測力最大

本研究顯示：行政運作、社區資源、設備運用與異業結盟型等四個變項聯合預測「學校效能」67%的變異量。其中在策略聯盟內涵以「行政運作」預測力最佳；在策略聯盟類型中以「異業結盟型」的預測力最大。

學校策略聯盟內涵、策略聯盟類型各層面對學校效能各層面之預測解釋力中以預測「行政管理」效能中總變異量最高，「行政管理」效能以「行政運作」的預測力最高；「教師教學」效能以「社區資源」的預測力最高；「學生學習」效能以「社區資源」的預測力最高；「環境規劃」效能以「設備運用」的預測力最高；「社區支持」效能以「社區資源」的預測力最高。從整體或分面向之學校整體策略聯盟內涵、策略聯盟類型對學校效能預測解釋力以「行政運作」的預測力最大。

第三節 建議

本節提出以下建議，以提供教育行政機關、國民小學及未來進一步研究之參考：

一、對教育行政機關建議

(一) 落實學校策略聯盟政策，建立策略聯盟獎勵制度

在本研究中，學校策略聯盟內涵與類別皆與學校效能有高度的相關，且透過策略聯盟可以提高學校的競爭力，促進學校間資源的共享與互補，對學校經營有很大的幫助，但策略聯盟的連結與運作，大都是由學校自身因需要而發起，獨自面對運作過程中的諸多困境。主管機關在策略聯盟的政策與態度可以更加的積極主動，依教育政策發展主動成立學校策略聯盟，或是扮演替學校協尋策略聯盟夥伴媒合角色，都能增進學校策略聯盟的發展。學校積極尋求策略聯盟夥伴，依照計畫認真運作，並達成預期效益，提昇學校效能，這是值得鼓勵與推崇的，適時

提供獎勵，建立典範，除了鼓舞學校士氣外，也讓其他學校能起而仿效，加入實施策略聯盟行列。

（二）加強策略聯盟計畫審核，提供相關經費支持運作

本研究發現，學校策略聯盟內涵中的行政運作與學校效能的相關係數最高，並對學校效能的預測力最大，策略聯盟行政運作的關鍵所在就是策略聯盟計畫的制定，策略聯盟計畫的制定需要有具體的目標，並經全體教師充分討論後，達成共識，經校務會議通過後，送教育主管機關審核後施行。流程看似完整，然而把關卻不夠嚴謹，因策略聯盟皆由學校自願發起，主管機關樂觀其成，聯盟成敗節果，學校自己負責。主管機關應更積極審核計畫，提供建議，隨時關注策略聯盟運作情形，並依計畫內容給予一定額度的經費支援，在進行一個階段之後，協助辦理成效評估與運作檢討。

（三）成立策略聯盟輔導團，提供策略聯盟運作指導與觀念宣傳

在本研究中，學校策略聯盟現況為中上程度。也就是說，南投縣學校策略聯盟現況還不是最佳程度，仍有進步的空間。策略聯盟已在企業實施多年，達成的效益已不忽視，而學校策略聯盟在國民小學的發展方興未艾，在觀念的建立或運作的內容方面，皆需要專業人員的協助，因此建議可參考各科教學輔導團，成立策略聯盟輔導團，提供策略聯盟相關問題的諮詢、協助策略聯盟計畫的制定、評估聯盟夥伴的選擇及辦理策略聯盟觀摩說明會等…，以提昇整體策略聯盟現況。

（四）擴大小校策略聯盟，形成採購有利條件

南投縣幅員廣大，山區頗多，國民小學 6 班(含)以下學校站總數一半以上，雖然學生人數較少，但行政工作量卻不會減少，一樣要接受各項的校務評鑑，建議擴大小校策略聯盟，以策略聯盟為單位，彙整聯盟成果，繳交一份完整成果；小校教師流動率大，可共聘教師；在環境與設備利用，可支援聯盟學校，拓展學生學習視野，體驗不同教學環境。例如近來因新北市午餐弊案衍生出的午餐招標問題，南投縣的小型學校便可採用午餐招標策略聯盟方式聯合招標，除了可以降低食材供應成本之外，擴大評選的規模，提昇評選的標準，都是可以讓午餐策略

聯盟學校積極受惠的。

(五) 鼓勵學校特色發展，強化特色或資源共享機制

主管機關應鼓勵學校特色發展，並提供經費充實學校發展特色所需的環境、設備或教材，以形成所謂的「特色學校」，特色學校也是一所領導學校，在策略聯盟中扮演領導的角色，讓策略聯盟其他學校共享其特色，也共享其為延續特色所擁有的豐富資源。舉例言之，一所學校特色為生態教育，校內建有生態專用教室，有完整的標本蒐集，有專業的生態師資，亦有發展生態教育的相關精密儀器，此校為生態教育的翹楚，基於積極策略聯盟目的，此間學校有提昇整體策略聯盟學校生態教育的使命與責任，並讓所有生態教育資源共享。

二、對學校建議

(一) 做好課程規劃與統整，成立策略聯盟教材分享網路

由本研究中發現，在策略聯盟的內涵中以課程規劃面向認知的程度最低，學校必須加強課程設計與統整，積極辦理國中小課程銜接並透過網路進行課程分享。學校應積極規劃課程發展策略聯盟，在教科書或課程設計上，加強合作，透過詳盡的討論與意見的交流，可共同決定教科書版本，並成立教材研發工作坊，利用網路平臺分享研發或設計的教材。

(二) 建立學生轉銜機制，落實九年一貫精神

本研究發現，在策略聯盟的類型中以垂直型策略聯盟認知的程度最低，教育改革號角響起，隨著九年一貫課程的實施到最近最熱門幼托整合及十二年國教計畫，教育政策強調的是課程的連貫，學生學習的健全發展與延續，學生隨著年齡的增長而進入不同的求學階段，每一階段的學習都非常重要，關係著教育能不能為國家培養出優秀的人才？因此為使學生在轉換求學階段時，能適應新環境、新課程、新挑戰，學校有必要建立學生轉銜機制，強化垂直型策略聯盟的聯結，對下與幼兒園啟動入學轉銜機制，提早瞭解新入學小一新生狀況與程度，對上與國中啟動畢業轉銜機制，畢業前針對學生進到國中後的課程銜接或是環境適應問題進行意見交換，畢業後持續追蹤學生狀況，並針對特殊個案提供援助或建議。

（三）加強學校內部溝通，促進行政管理效能

本研究發現在學校效能中以行政管理的認知程度得分最低，一所健康的學校，先決條件就是擁有良好的組織氛圍，教職員都能群策群力，為學校的發展願景而努力付出。而要有良好的組織氛圍，就是要以尊重為前提，溝通為方法，積極化解成見，減少成員衝突，努力達成共識。可以試著透過校長有效的領導強化組織公平正義的伸張，增加行政與教學的對話降低行政與教學的對立，在停止內耗之後，行政管理的效能必然有所提昇。

（四）拓展異業結盟，增加資源挹注

本研究發現在策略聯盟類型中，以異業聯盟認知程度最高，且與學校效能的相關性最高，大部份教師皆認為可利用異業結盟，獲取學校所需資源，強化學校效能。異業的解釋為與學校不同類型的機構、公司或團體、個人皆屬之，當然和學校關係最密切的家長與社區也是包涵在內，範圍相當廣大，夥伴選擇也相對複雜，異業結盟的發展程序上，建議先易後難，可以先從家長與社區著手，因為其與學校關係最密切，也最為重要，因較多接觸機會，聯結上也容易許多，在經營好社區家長的關係之後，才有可能去進行更複雜的異業聯盟。而對於異業結盟的夥伴要符合需求，勿流於數量迷思，浮濫的異業結盟，並不會增進學校效能的提昇，反而因窮於應付聯盟經營，耗弱整體學校效能。反之，如果有良好的規劃，設定達成的目標，與重視夥伴的選擇，並永續的經營聯盟關係，相信假以時日，異業結盟的成效便會彰顯。

（五）評估學校現況，積極發展學校特色，加強學校特色交流

本研究發現在策略聯盟與學校效能有很大的相關，而策略聯盟分為消極的策略聯盟與積極的策略聯盟，消極的策略聯盟所指為當學校組織遭遇重大困難，或面臨資源嚴重不足，以聯盟方式尋求支援；積極的策略聯盟所指為因學校組織資源豐富，效能卓越，基於分享與共榮原則，透過交流與領導，發揮影響力，因此積極的策略聯盟更受推崇，策略聯盟是一種影響力的發揮，每間學校都要先評估自己學校的現況，針對現有條件或資源發展適合的學校特色，在學校特色經營有

成之後，利用策略聯盟模式，來進行學校特色的對外推展工作，在整體教育品質提昇下，貢獻一校之力。

（六）成立策略聯盟推行委員會，統整策略聯盟業務

本研究發現在策略聯盟內涵中的行政運作，對學校效能有最高的預測力，因此如何強化策略聯盟行政運作，對學校來說就是一件非常重要的工作，學校行政工作，本就非常繁忙與複雜，如果又加上策略聯盟行政業務，行政人員恐難負荷，而且策略聯盟相關工作如未經過統整分工，實施起來也顯得雜亂無章、無所適從，因此在學校中要成立一個專責的委員會，專門負責整體學校策略聯盟的整合，比照特教推行委員會模式，組成委員若干人，包涵行政人員、專業人士、家長會、教師或社區代表等，每學期初針對該學期策略聯盟運作提出計畫或辦法，每學期末針對該學期策略聯盟運作提出建議或成效評估，並負責策略聯盟宣導工作，辦理研習或觀摩，如此才能更有效的推動學校策略聯盟工作，以免流於口號。

三、對未來研究的建議

（一）研究樣本的擴大

未來的研究可考慮擴大問卷對象，策略聯盟的推動關係到教師外，也關係到學生、家長與社區民眾，因此可以將學生、家長與社區民眾加入問卷的對象，或許可以獲得更豐富與多元的研究資料或產生不同研究的結果。

（二）研究議題的加深

本研究以教師個人變項、學校環境變項為背景變項，探討學校策略聯盟與學校效能之關係。然而學校中有許多不同情境因素會影響學校學校策略聯盟展現，還有不少中介變項未能納入。未來的研究可考慮更多變項：如校長的領導風格、教師人格特質、學校組織文化、學校組織氣氛…等因素是否與策略聯盟有關，亦值得進一步探討。因此，未來有待相關研究者針對學校策略聯盟發展持續研究，建構學校策略聯盟運作的完整圖像，以供教育主管機關及學校應用。

參考文獻

一、中文部份

內政統計資訊服務網(2011)。內政統計年報—育齡婦女生育率。台北市：內政部，
取自 <http://www.moi.gov.tw/stat/>。

方吉正(1999)。認知學徒制再國小數學解題教學成效之研究(未出版博士論文)。
國立高雄師範大學，高雄市。

方清居(2000)。策略聯盟的理論與實踐。苗栗區農業專訊，12，5-7。

王文科(2001)。教育研究法。台北：五南。

王全興(2003)。台南縣市國民小學國語文教師教學創新與研習活動之研究(未
出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

王秀燕(2003)。台北縣市國民小學女性校長轉型領導與學校效能關係之研究(未
出版之碩士論文)。台北市立教育大學，台北市。

王朝貞(2006)。桃園縣國民小學學校行銷與學校效能之研究(未出版之碩士論
文)。台北市立教育大學，台北市。

王夢真(2010)。宜蘭縣國民小學學校行銷與學校效能之研究(未出版之碩士論
文)。國立東華大學，花蓮。

王邇翰(2006)。台東縣國民小學實施學校策略聯盟方案現況及其教師滿意度調
查研究(未出版之碩士論文)。國立台東教育大學，台東。

石遠誠(2002)。國民小學知識管理與學校效能之研究(未出版碩士論文)。國
立台中師範學院，台中。

江志正(2000)。國民小學團體動力、組織學習、學校發展策略與學校效能關係
之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

江照男(2003)。國民小學知識管理與學校效能之相關研究(未出版之碩士論
文)。國立台北教育大學，台北。

- 江滿堂(2008)。國民小學校長多元領導型態、團體動力、學校組織文化特質與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東市。
- 李三益(2012)。碩士論文、學期報告寫作手冊大綱。台中：未出版。
- 何肯恣(2003)。屏東縣國民小學合併的可能成本與最佳規模之分析研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 吳明清(1991)。教育研究：基本觀念與方法的分析。台北：五南。
- 吳明隆(2003)。SPSS統計應用學習實務—問卷分析與應用統計。台北：知城數位科技。
- 吳明雄(2001)。國民小學校長轉型領導行為與學校效能之研究(未出版之碩士論文)。國立台中師範學院，台中。
- 吳思華(1996)。策略九說。台北：麥田。
- 吳清山(1998)。學校效能研究。台北：五南。
- 吳清山(1997)。學習型組織理論及其對教育革新的啟示。國教月刊，43(5)，1-7。
- 吳清山(2000)。學校效能研究。臺北市：五南。
- 吳清山(2004)。學校行銷管理的理念與策略。北縣教育，47，23-34。
- 吳清山(2004)。學校效能研究。臺北市：五南。
- 吳清山(2006)。學校效能研究的價值。教育研究集刊，51，133-139。
- 吳惠琴(2010)。雲林縣國民小學女校長領導風格與學校效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林。
- 吳煥烘(2004)。學校行政領導理論與實務。台北市：五南。
- 李明仁、陳政見(2006)。教育策略聯盟的落實與展望。教師之友，47，2-9。
- 李健慧(2010)。學校組織創新管理、組織文化與學校效能關係之研究-以南投縣國小為例(未出版碩士論文)。國立暨南大學，南投。
- 汪珣(2007)。中彰投四縣市國民小學校長情緒管理與學校效能相關研究(未出版之碩士論文)。國立臺中教育大學，臺中市。
- 辛武男(2002)。國民小學校長行政溝通行為衝突、管理策略與學校效能之研究

- (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 林文勝(2006)。桃園縣國民小學校長轉型領導與學校創新經營關係之研究(未出版碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北。
- 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的策略。經濟情勢暨評論，5(4)，115-127。
- 林易蓉(2002)。國民小學運用策略管理與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立台北教育大學，台北。
- 林政宏(2004)。國民小學教師覺知教育改革壓力、組織承諾與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄。
- 林映汝(2007)。南投縣國民中小學策略聯盟之研究—以北中寮策略聯盟為例(未出版碩士論文)。國立台中教育大學，台中。
- 林清達、王博弘(2005)。校長領導與學校效能相關研究。東部教育論壇論文集，71-96。
- 林朝枝(2005)。臺北縣國民小學知識管理與學校效能之研究(未出版碩士論文)。國立台北師範學院，台北。
- 林顯正(2006)。國民小學學校效能評鑑指標之研究—ISO評鑑模式(未出版碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東。
- 邱皓政(2006)。量化研究與統計分析。台北：五南。
- 邱毓玲(2010)。整併、策略聯盟對偏遠小型學校之分班分校的研究～以苗栗縣國民小學為例(未出版碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹。
- 侯世昌(2002)。國民小學家長教育期望、參與學校教育與學校效能之研究(未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學，台北。
- 施祐吉(2003)。策略聯盟概念應用於國民小學經營之現況研究---以屏東縣為例(未出版之碩士論文)。國立台東師範學院，台東。
- 洪啟昌(2001)。台北縣國民小學公共關係與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺北師範學院，臺北市。

- 胡慕情(2009, 5月11日)。特色小學不能忘本。臺灣立報, 第1版
- 凌重堅 (2003)。高中職進修學校教師對知識管理之覺知與組織效能關係之研究
(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學, 高雄市。
- 徐雅君(2002)。國民小學實施學校本位管理與學校效能關係之研究—以台中市
為例(未出版之碩士論文)。國立台中師範學院, 台中。
- 張中和(2000)。醫療服務業策略聯盟之績效評估(未出版之碩士論文)。中國
醫藥學院, 台中市。
- 張信務(2001)。聯盟式課程發展。九年一貫課程試辦成果匯集: 台北縣政府。
- 張智淵(2007)。國民小學校長領導風格、衝突管理策略與學校效能關係之研究(未
出版之博士論文)。國立高雄師範大學, 高雄。
- 張壽松(2004)。台北縣國民小學策略聯盟學校健康與體育學習領域實施現況之
調查研究(未出版之碩士論文)。國立台北師範學院, 台北市。
- 張德銳(2000)。新世紀我國中小學學校經營的方向。教育行政雙月刊。p12—
22。
- 許孝麟(2001)。國民小學教師參與決定與學校效能之研究(未出版之碩士論文)。
國立臺中師範學院, 臺中市。
- 許坤真(2003)。中南部地區國小校長專業承諾與學校效能關係之研究(未出版
碩士論文)。國立嘉義大學, 嘉義。
- 連寶如(2003)。臺灣網路寬頻影音媒體策略聯盟與競合模式之初探(未出版之
碩士論文)。國立中正大學, 嘉義。
- 連德盛(2007)。臺北市國民小學校長專業領導行為與學校效能之研究(未出
版碩士論文)。國立台北教育大學, 台北。
- 郭春淋(2004)。臺北市國民小學校長遴選後校園文化與學校效能之研究(未出
版碩士論文)。臺北市立教育大學, 臺北。
- 郭振生(2003)。內部行銷導向、組織承諾、工作滿意與學校效能關係之研究—
以台南地區國民小學為例。南華大學, 嘉義。

- 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。
- 郭慶發(2001)。國民小學學校規模、組織鬆散結合程度與學校效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立台北師範學院, 台北。
- 陳玉錡(2001)。策略聯盟的廠商間互動關係之研究(未出版碩士論文)。銘傳大學, 台北。
- 陳佩芝(2006)。國民小學運用策略聯盟發展學校本位課程之研究(未出版之碩士論文)。國立花蓮師範學院, 花蓮。
- 陳亮吟(2010)。策略聯盟應用於苗栗市國民小學整併之研究(未出版碩士論文)。國立新竹教育大學, 新竹。
- 陳信君(2005)。國民小學校長專業領導行為與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立中山大學, 高雄市。
- 陳冠蓉(2006)。國民小學公共關係與學校效能之研究(未出版碩士論文)。國立屏東教育大學, 屏東。
- 陳虹霖(2009)。國民小學策略聯盟實施現況及滿意度研究 --以宜蘭縣南澳鄉七校聯盟為例(未出版碩士論文)。國立台東大學, 台東。
- 陳香(2003)。高雄市國民小學教師專業成長與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學, 高雄。
- 陳香吟(2002)。九年一貫課程實施現況檢討: 教育行政篇。教育研究月刊, 93, 11-19。
- 陳鈞泓(2011)。屏東縣國民小學科技領導、組織學習、創新經營與學校效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立屏東教育大學, 屏東。
- 陳群龍(2003)。高中職校教師兼任行政與學校效能、公教分途之研究(未出版碩士論文)。國立屏東師範學院, 屏東。
- 陳慧珍(2005)。台北市國民小學校際群組運作情形及其相關因素之研究(未出版之碩士論文)。台北市立師範學院, 台北市。
- 陳鐘金(2002)。國民中小學學校本位管理與學校效能關係之研究(未出版碩士

- 論文)。國立花蓮師範學院，花蓮。
- 傅如瑛(2009)。桃園縣國民小學組織氣氛與學校效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立台北教育大學，台北。
- 曾文裕(2007)。國民小學教師終身學習能力與學校效能關係之研究—以台南縣國民小學教師為例(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義。
- 程士益(2010)。策略聯盟概念應用於小學經營之研究以苗栗縣通霄鎮為例(未出版碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹。
- 黃玉利(2004)。高雄縣國民中學應用策略聯盟開拓教育資源之研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 黃明哲(2003)。國民小學校長知識管理知能與學校效能關係之研究(未出版碩士論文)。臺北市立教育大學，臺北。
- 黃哲彬(2004)。國民小學校長賦權增能行為與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南。
- 黃淑燕(2004)。國民小學學校願景發展與學校效能關係之研究—以台南縣市為例(未出版碩士論文)。國立台東大學，台東。
- 黃麗容(2007)。臺北縣國民中學實施策略聯盟現況與問題之研究(未出版碩士論文)。國立政治大學，台北。
- 楊曜駿(2006)。策略聯盟運用於永續校園推動之探討(未出版碩士論文)。國立台灣師範大學，台北。
- 葉天賞(2001)。國民中學校長行政溝通行為與學校效能之關係研究(未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 劉瑞梅(2007)。台南縣市國民小學校長領導風格、行政溝通行為與學校效能之關係研究(未出版碩士論文)。國立台南大學，台南。
- 歐秀卿(2002)。國際物流服務業策略聯盟之研究(未出版之碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 潘慧玲(1999)。學校效能相關概念的釐析。教育研究資訊，7(5)，138-153。
- 蔡宗興(2004)。雲嘉南地區國民中學校長轉型領導與學校效能之研究(未出版

- 之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 蔡明芬(2006)。國民小學校長學校行銷組合策略運用與學校效能之研究(未出版之碩士論文)。國立中正大學，嘉義。
- 蔡維庭(2006)。學校知識管理態度、因素與學校效能之研究—以嘉義縣市國民小學為例(未出版之碩士論文)。私立南華大學，嘉義。
- 蔡鳳薇(2003)。台北市國民小學推動策略聯盟之研究(未出版之碩士論文)。台北市立師範學院，台北市。
- 鄭心瑩(2002)。台灣高科技紡織品策略聯盟營運模式之研究(未出版碩士論文)。私立輔仁大學，台北。
- 鄭燕祥(2001)。學校效能及校本管理發展的機制。台北：心理。
- 盧彥賓(2006)。台南縣國民小學學校效能之研究(未出版之碩士論文)。國立台南大學，台南市。
- 蕭秀玉(2004)。雲嘉地區國民小學教師專業成長與學校效能關係之研究(未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 濮世緯(2003)。國小校長轉型領導、學校文化取向與學校創新經營關係之研究(未出版之博士論文)。國立政治大學，台北。
- 顏木星(2007)。雲林縣國小教育人員對學校策略聯盟之調查研究(未出版碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義。
- 蘇惠月(2006)。高雄縣國民小學家長參與學校教育與學校效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東。

二、英文部份

- Badaracco, Jr., J. L. (1991). *The Knowledge Link: How Firms Complete Through Alliances*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Baranson, J. (1990). *Transnational Strategic Alliances: Why, What, Where and How*. *Multinational Business*, 2, 54-61.
- Barberio, M. (1990). *Organizational effectiveness, student alienation, and the high school teacher's perceived sense of academic freedom*. Doctoral Dissertation.
- Barney, J. B. (1991). *Strategic factor markets: Expectations, luck, and between organizations*. *Strategic Management Journal*, 13(7), 483-498.
- Cameron, K. S. (1984). *The effectiveness of ineffectiveness*. *Research in Organizational Behavior*, 6, 235-285.
- Grant, Robert M. (1991). *The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation*. *California Management Review*, 33(3), 114-135.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). *A Theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of schools*. *Educational Administration Quarterly*, 21, 117-134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). *Educational administration theory, research, and practice*. New York: Random House.
- Kogut, B. (1988). *Joint ventures, theoretical and empirical perspectives*. *Strategic Management Journal*, 9, 319-332.
- Levine, D. U., & Lezotte, L. W. (1990). *Unusually effective schools: A review and analysis of research and practice*. Madison, WI: National Center for Effective School Research and Development. The State

University of New Jersey–New Brunswick

- Madaus, Airasian & Kellaghan(1980). *School effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Purkey, S. C. , & Smith, M. S. (1983). *Effective schools:A review*. The Elementary School Journal, 83(4), 427–454.
- Reid, K. , Hopkins, D. , & Holly, P. (1987). *Toward the effective school : The problem and some solution*. Oxford: Basil Blackwell.
- Robert, K. (1995). *Applying a continuous quality improvement model to assess institutional effectiveness*. (ERIC Document Reproduction service No. ED396804)
- Scheerens, J. (1992). *Effective schooling: Research, policy and practice*. London:Cassel.
- Sheeren, J. , & Bosker R, J. (1997). *The foundations of educational effectiveness*. New York:Pergamon.
- Wiebe, D. J. (1992). *A Survey of the relationship between school effectiveness characteristics and student achievement as perceived by elementary school principals*. *Dissertation Abstracts Internationals*, 52 (1) , 41–81.
- Young, D. J. (1998). *Characteristics of effective rural schools : longitudinal study of western australian high school students*. (ERIC Document eproduction Service No. ED 422141)
- Yuchtman, E. , & Seashore, S. E. (1967). *A system resource approach to organizationaleffectiveness*. *American Sociological Review*, 32, 891–923.

附錄一 問卷同意書一

敬愛的校長：

您好，後學想進行『國民小學應用策略聯盟與學校效能之相關研究』，利用博碩士論文網搜尋相關論文，在拜讀校長的論文研究之後，欽佩校長做學問的用心與深入，後學研究主題主要為策略聯盟在國民小學的應用，想引用校長問卷中策略聯盟內涵與策略聯盟類別兩個分量表，並經修改後用於國民小學策略聯盟調查，盼校長成全，若蒙應允，敬請校長能簽寫同意授權書，並利用所付回郵予以寄回，萬分感謝。 順頌 教安

東海大學教育研究所碩士在職專班


指導教授：李信良 博士

研究生：曾建學 敬上 民國101年2月

問卷授權同意書

本人同意東海大學教育研究所學生曾建學使用本人編製之『國民中學應用策略聯盟開拓教育資源意見調查問卷』作為碩士論文研究工具。

授權人簽章：

李信良 

民國 一百零一年 二月 二十一日

附錄二 問卷同意書二

敬愛的老師：

您好，後學想進行『國民小學應用策略聯盟與學校效能之相關研究』，利用博碩士論文網搜尋相關論文，在拜讀老師的論文研究之後，欽佩老師做學問的用心與深入，後學研究主題主要為策略聯盟與學校效能的相關，想引用老師問卷中學校效能的分量表，盼老師成全，若蒙應允，敬請老師能簽寫同意授權書，並利用所付回郵予以寄回，萬分感謝。 順頌 教安

東海大學教育研究所碩士在職專班

指導教授：李信良 博士

研究生：曾建學 敬上 民國101年2月

問卷授權同意書

本人同意東海大學教育研究所學生曾建學使用本人編製之『宜蘭縣國民小學學校行銷與學校效能問卷』作為碩士論文研究工具。

授權人簽章：



民國 一 百 零 一 年 三 月 八 日

附錄三 國民小學應用策略聯盟與學校效能相關之研究問卷

敬愛的 教育先進：您好！

後學為撰寫碩士論文之需要，因此編製此調查問卷。本問卷的主要目的，是在了解國民小學應用策略聯盟與學校效能的現況，不做個別探討，只做綜合分析之用，懇請您在百忙中撥冗惠予填答。專此懇託。 祇頌 教祺

私立東海大學教育研究所碩士

研究生：曾建學 敬上

指導教授：李信良 博士

中華民國101年2月

壹、基本資料：請您在下列適當選項的 內打「V」。

1. 性別： (1)男 (2)女

2. 年齡： (1)30 歲以下 (2)31-40 歲 (3)41-50 歲 (4)51 歲以上

3. 最高學歷： (1)研究所以上（含四十學分班） (2)師大或師範院校

(3)一般大學（含學士後教育學分班） (4)師專或其他

4. 服務總年資： (1)5 年以下 (2)6-10 年 (3)11-20 年 (4)21年以上

5. 目前擔任職務： (1)教師兼任主任 (2)教師兼任組長

(3)級任教師 (4)科任教師

6. 學校地區： (1)一般地區 (2)偏遠地區（含偏遠、山地）

7. 學校規模： (1)6班（含）以下 (2) 7-12 班

(3)13-24 班 (4)25 班（含）以上

貳、學校應用策略聯盟現況				
【填答說明】 本量表每題後面均列有四個選項，依序代表「非常符合」4分～「極不符合」1分，請依您的實際知覺，於適當選項上打「○」號。	非 常 符 合	符 合	不 符 合	極 不 符 合
1. 本校與其他機構或學校建立聯盟關係事前有周詳的計畫。	4	3	2	1
2. 本校與其他機構或學校建立聯盟關係事前有規劃明確的聯盟整體目標。	4	3	2	1
3. 本校與其他機構或學校建立的聯盟計畫與目標是經全體教師充分討論後經校務會議決議的。	4	3	2	1
4. 本校常利用各種會議向全體教師宣導有關聯盟的相關訊息提供教師分享。	4	3	2	1
5. 本校教師目前為止滿意聯盟運作情形	4	3	2	1
6. 本校願意與聯盟學校共享教學設備以提昇教學品質。	4	3	2	1
7. 本校為彌補教學設備之不足，能積極尋求聯盟學校，以充實設備。	4	3	2	1
8. 本校教師能將蒐集與選編的教材提供聯盟學校使用	4	3	2	1
9. 本校已與鄰近學校建立「課程領域策略聯盟」，我也已充分享用聯盟學校提供之參考內容。	4	3	2	1
10. 本校教師能與學區國中教師座談，以瞭解國一新生的課程內容，協助畢業生順利銜接國中課程。	4	3	2	1
11. 本校為發展學校本位課程，能與社區相關機構策略聯盟，以獲得社區的支持。	4	3	2	1
12. 本校積極與聯盟學校辦理教師專業成長的研習以增進教師專業知能。	4	3	2	1
13. 本校教師教學前能協同分析教科書內涵與單元特性，並願與聯盟學校教師分享。	4	3	2	1
14. 本校教師願與聯盟學校教師成立跨校進修組織，如教學研究會、領域研習，以促進教師專業發展。	4	3	2	1
15. 本校能鼓勵教師發表課程與教學研究成果，並願與聯盟學校分享資源與專業對話，以提昇教學品質。	4	3	2	1
16. 本校能鼓勵教師思考、反省面臨的教育問題，並與聯盟學校研討提出因應對策。	4	3	2	1
17. 本校能聘用具專長之校外人士，以提供學生多元的學習。	4	3	2	1
18. 本校與社區機關團體互動良好，且願意彼此相互支援人力、物力、資訊等。	4	3	2	1
19. 本校能主動請求民意代表或地方士紳提供經費，改善並充實學校設備。	4	3	2	1
20. 民意代表或地方仕紳常為本校爭取經費，改善並充實本校設備。	4	3	2	1
21. 本校辦理教育活動，志工或社區專長人士願意主動到校關心、參與，協助活動之進行。	4	3	2	1
22. 本校願與學區國小舉辦跨校活動，如研習、運動會…等，俾建立良好關係。	4	3	2	1
23. 本校部分領域教師願意支援鄰近學校進行教學。	4	3	2	1

【填答說明】 本量表每題後面均列有四個選項，依序代表「非常符合」4分～「極不符合」1分，請依您的實際知覺，於適當選項上打「○」號。	非 常 符 合	符 合	不 符 合	極 不 符 合
24. 本校願與國中、高中職、大專院校建立策略聯盟夥伴關係，以減輕工作負擔與壓力。	4	3	2	1
25. 本校願與國中、高中職、大專院校策略聯盟以落實職業試探與技藝教育。	4	3	2	1
26. 本校願與學區國中策略聯盟辦理各項教育活動增進雙方的瞭解與友誼。	4	3	2	1
27. 本校能與學區國中辦理課程研討會，以瞭解課程銜接相關問題。	4	3	2	1
28. 本校能與學區國中相互支援專長教師，以發展學校特色。	4	3	2	1
29. 本校能與鄰近國小互相支援教學與場地設備，以提昇彼此的教學品質。	4	3	2	1
30. 本校願與鄰近國小共聘專長教師以提供學生優質的教學。	4	3	2	1
31. 本校願提供自行研發之教材、教法予其他國小參用。	4	3	2	1
32. 本校能請求企業支援設備、經費、資訊等以充實教育資源。	4	3	2	1
33. 企業能主動協助本校維修設備，提供專業人才以增進學校效能。	4	3	2	1
34. 本校能與家長會共同辦理親職教育、社區講座等活動，以取得家長會的支持與援助。	4	3	2	1
35. 社區機構會委託本校辦理各項教育活動。	4	3	2	1
36. 人民團體會提供本校物力、財力等資源與本校辦理各項社教與藝文活動。	4	3	2	1
叁、學校效能問卷				
37. 本校校長有正確的教育理念去用心經營學校。	4	3	2	1
38. 本校校長有豐富的行政經驗，成功領導學校同仁。	4	3	2	1
39. 本校能依學校願景制定各項校務計畫，且能確實執行。	4	3	2	1
40. 本校能依校務發展與工作性質，適時調整各處室職掌。	4	3	2	1
41. 本校各處室工作職掌分工確。	4	3	2	1
42. 本校行政人員與教師間溝通好。	4	3	2	1
43. 本校行政人員能協助解決同仁的題。	4	3	2	1
44. 本校行政人員能運用資訊設備提高工作效率。	4	3	2	1
45. 本校會尊重教師專長與意願安排級務。	4	3	2	1
46. 本校校長善於利用各項溝通管道，清楚表達辦學理念。	4	3	2	1
47. 本校接受各項評鑑都有優良表現。	4	3	2	1
48. 本校校長的領導能有效推動校務。	4	3	2	1
49. 本校教師能不斷充實專業知能來提升教學效能。	4	3	2	1
50. 本校教師能依據評量結果為個別學生調整教材或教法。	4	3	2	1
51. 本校有合理的教師考核獎懲制。	4	3	2	1
52. 本校教師教學認真，普遍獲得家長的肯定。	4	3	2	1
53. 本校教師熱愛目前的工作，能從工作中獲得成就感。	4	3	2	1

【填答說明】 本量表每題後面均列有四個選項，依序代表「非常符合」4分～「極不符合」1分，請依您的實際知覺，於適當選項上打「○」號。	非常符合	符合	不符合	極不符合
54. 本校教師與學生間感情良好。	4	3	2	1
55. 本校教師能利用聯絡簿、電話或網路信件與家長保持聯繫。	4	3	2	1
56. 本校教師班級經營良好。	4	3	2	1
57. 本校教師對工作有熱忱，勝任愉快。	4	3	2	1
58. 本校學生喜歡參加學校舉辦的活動。	4	3	2	1
59. 本校學生在學習上的表現讓我感到滿意。	4	3	2	1
60. 本校學生能從學校活動中充分發揮潛能。	4	3	2	1
61. 本校學生能尊敬師長。	4	3	2	1
62. 本校學生能養成保持環境整潔、愛護公物的習慣。	4	3	2	1
63. 本校學生表現傑出時，學校會公開給予表揚。	4	3	2	1
64. 本校學生的各項表現能獲得家長的肯定。	4	3	2	1
65. 本校的校園規劃與校舍空間能考量未來的發展。	4	3	2	1
66. 本校校舍的配置合宜，方便教師進行學。	4	3	2	1
67. 本校能依據教師需求逐年改善教學環境。	4	3	2	1
68. 本校的資訊設備能依教師教學需求逐年增購更新。	4	3	2	1
69. 本校的各項教學設施能有效管理維護。	4	3	2	1
70. 本校能建立完善的財產管理制度，執行成效良好。	4	3	2	1
71. 本校學習環境能符合學生的需求。	4	3	2	1
72. 本校教師對學校整體的教學設施與工作環境感到滿意。	4	3	2	1
73. 本校重要會議均有家長代表參與。	4	3	2	1
74. 本校教師能與家長協同合作，進行各項教學或活動。	4	3	2	1
75. 本校教師能與家長維持良好的互動關係。	4	3	2	1
76. 本校家長會組織健全且定期召開會議。	4	3	2	1
77. 本校能協助社區辦理各項藝文活動。	4	3	2	1
78. 本校家長志工熱心參與協助學校活動。	4	3	2	1
79. 本校能獲得家長或社區經費的贊助，以協助校務發展。	4	3	2	1
80. 本校辦理各項活動能獲得家長的支持。	4	3	2	1
81. 本校對家長的意見均能做適切的回應。	4	3	2	1
82. 本校家長樂於參與學校志工組織。	4	3	2	1

本問卷至此全部結束，敬請確認是否均已作答。

再次感謝您費心協助！