

《教育行政與評鑑學刊》

2015 年 12 月，第十八期，頁 83-102

一所學校教師會的興與衰： 教師為何加入？為何退出？

阮光勛

摘 要

本研究是以學校教師會的成立與解散為焦點，選擇一所過去曾經成立教師會，而目前已解散的公立小學進行個案研究，並利用利益團體相關理論詮釋研究發現。研究結果顯示：一、個案學校教師加入／不加入教師會的動機與教師利益密切相關；二、個案學校教師退出／不退出教師會的原因具有高度一致性，其性質亦較多元，不僅訴諸個人的好處，亦顧及整體的利益；三、教師會解散的理由與教師退出教師會的原因大致相同，唯學校民主化是解散教師會的主因。「不離不棄」教師不支持教師會重起爐灶，咸認為教師會已完成其階段性任務，可功成身退；「半途下車」與「從未上車」教師則支持重整學校教師會，對學校教師會轉型為教師專業組織抱持支持的態度。最後，本研究並根據研究結論，針對學校教師會的重整提出建議。

關鍵詞：學校教師會、利益團體、個案研究

Journal of Educational Administration and Evaluation

December, 2015, Vol. 18, pp. 83-102

The rise and fall of a school-teacher association: Why teachers join or leave

Ruan Guang Xun

Abstract

This study focuses on the establishment and dissolution of school-teacher associations, choosing a school-teacher association which had been dissolved to perform a case study. The findings were explained in accordance with pressure group theory. The findings show that: I. Teachers join or do not join the Teacher Association according to their interests. II. The reasons why teachers quit the Teacher Association show a high degree of consistency and are diverse. Not only resorting to personal benefits, but also taking into account their overall interests. III. The reasons for the dissolution of this Teacher Association were the same as why teachers quit the Teacher Association. Democratization was the main reason for disbanding this Teacher Association. “Never get off” teachers didn’t support the re-formulation of the Teacher Association because it had completed its task. All “halfway off” teachers and “never on the train” teachers agreed to reform the Teacher Association and form a professional organization for teachers. Finally, the study proposes some opinions about reforming the Teacher Association.

Keywords: school-teacher association 、 interest group 、 case study

壹、前言

1995年8月9日我國「教師法」經總統公佈施行，賦予教師籌組「教師會」的權力，也提供教師參與校務運作的成立（吳清山，2001）。睽諸學校現場，學校教師會確實帶動教師積極參與校務，賦予教師發聲的管道，落實教師專業自主的理想。因此，教師會的會員快速增長，至2011年止，全國教師會所屬會員人數已達九萬人（全教會，2011；引自林斌，2013，p90）。唯教師會的發展在其設計階段即已埋下不利因素：教師法並無強制教師必須加入教師會組織的規定，亦無教師未入會不得執業的設計，導致會員與非會員權益難以區分，而產生「搭便車」（free rider）的現象。

再者，「工會法」於2010年6月23日修正公布，並於2011年5月1日生效施行。其中，第4條第3項明訂「教師得依本法組織及加入工會」，解除多年來教師組織工會的禁令。換言之，教師可以選擇同時加入教師會與教師工會，或擇一參加，或是兩者皆不參加。在地方與全國層級教師工會成立後，並積極進行團體協約的協商之時，教師會的角色更形尷尬。既無法像教師工會一樣，行使集體勞動權，為會員爭取工作條件的改善，又無法強制教師入會，使得教師會組織的發展陷入困境。

就學校教師會實際運作情形而言，雖然發揮不少正面功能（劉春榮，1996），但也對學校產生不少困擾（李新鄉，2004、陳幸仁，2008、高義展，1998），因此廢除學校教師會的聲音一直不斷。郭明堂（2013，p122）則綜合多位研究者的看法，發現學校教師會自公布迄今，各校教師會的發展不是穩定的，而是變動的。基本上學校教師會的運作不是接近停擺，就是以聯誼活動為主，或者成為行政的附庸，或是辦一些服務的工作。

或許基於前述理由，許多學者倡議將學校教師會轉型為教師專業組織（郭明堂，2013；丁一顧，2013；陳惠珍，2013），而教師法最近一次修訂草案也明確將教師會定位為教師教學及研究的專業組織，但亦有學者主張應兼顧學校教師會的集體協商取向與專業成長取向，才能健全教師會組織的發展（林斌，2013）。然教師會究竟應朝向何種方向發展，亦應參考教師加入教師會的動機，畢竟教師是教師會的主體，教師會若無教師的參與也只是個空殼吧了。因此，本研究以教師加入／不加入、退出／不退出教師會的動機為主要焦點，選擇一所公立小學進行個案研究。本研究所選擇的個案研究已於98年停止學校教師會的運作，因此有系統地針對個案學校探討教師加入／不加入、退出／不退出教師會的原因，所獲得的研究成果將

有助於釐清教師會未來應有的走向。

具體言之，本研究的目的如下：

- 一、分析教師加入／不加入學校教師會的動機因素。
- 二、尋釋教師退出／不退出學校教師會的動機因素。
- 三、探討教師會解散的原因及重生的可能性。

貳、文獻探討

學校教師會依《憲法》、《人民團體法》及《教師法》而設置，故其不是學校行政體系的一環，而是獨立於學校行政體系之外，並與之對等的社會組織（陳依萍，2001）。雖然政府單位希望其能成為促成教師專業成長的專業組織，但相關研究顯示，教師會的功能以參與學校行政決定、爭取教師權益及提供教師休閒康樂性服務等方面發揮較佳；對於自律公約的落實、和舉辦專業進修、促進教師專業成長等方面則有待加強（秦夢群、王友聖，2007）。換言之，根據學校教師會的實際運作，並不能稱它是教師的專業組織，而是更像一個教師的利益團體。因此，為探討教師加入／不加入、退出／不退出教師會的動機因素，本研究使用五個利益團體理論來分析、詮釋教師的動機因素：Truman 的秩序與混亂理論（order and disturbance theory）、Sabatier 的承諾論（commitment theory）、Olson 的副產品理論（by-product theory）、Salisbury 的交換理論（exchange theory）和 McFarland 的抗衡力（countervailing power）假說。

一、秩序與混亂理論

秩序與混亂理論（Truman，1951；引自 Sipple, Miskel, Matheney & Kearney，1997，p443）主張人類是團體導向的，團體既產生於一群具有相同信念與利益的人群互動中，也是社會變遷複雜化的產物。因此，種種圍繞在問題不同面向的團體因而形成，創造一個自然平衡與多元的政策影響與政策決定取向。當社會騷動威脅團體或個人所關心的議題時，各種團體就如雨後春筍般地大量成立。外部威脅有助於提高團體與個人的利益，也強化他們互動的傾向與成立組織。這是人們恢復均衡秩序的方式。

在團體決策上，秩序與混亂理論假定議程設定是源於討論、優先的目的和多數團體成員的理想。萬一個人的理想不同於團體所設定的議程，個人會放棄原有的團

體，另尋其它與其目標緊密相符的團體。至於團體維持上，秩序與混亂理論（Truman, 1951；引自 Sipple et al., 1997, p446）假設只要關切的議題被提出，或是問題持續存在，利益團體的成員將維持下去。此外，利益團體典型（ideal）的外在威脅或社會騷擾持續存在，對強化個人加入的決心很有用，因而有助於維持利益團體的成員數量。

二、承諾理論

承諾理論主張團體的組織幹部對於一個特定問題，會表現出比一般人更加投入或激烈（Sabatier, 1992）。個人願意投入政治行動，乃受到個人對於特定議題的強烈信念所驅使，並且運用必要的時間、精力與努力來組成利益團體（Sabatier & McLaughlin, 1990）。此外，承諾理論也假定對少數強烈相信一個問題的人而言，最高等級的動機是集體利益的獲得，遠超過參與者個人的經濟利益的獲取。也像秩序與混亂理論，承諾理論不需仰仗政策目標成功的達成，努力朝向目標的達成就足以誘使個人加入團體。在決策上，承諾理論認為利益團體的議程明顯地是由高度忠誠的團體領導者所確定。雖然在團體成員數目變多之前，創立者即已明確地提出問題領域，不過其他人仍可加入團體，並嘗試影響領導者的議程。只是其他人是在領導者所述目標的基礎上加入這個團體，因此他們不可能修正這些團體的目標。

至於團體的維持上，利益團體的維持是根據個別成員所獲得的利益來判定。鑑於領導階層對於團體目標比普通成員更為忠誠，只要領導者對目標或政策議題保有興趣，或問題尚未解決，領導者將保留他們的職位。在某種程度上，領導者能夠說服成員相信目標是非常重要的，並且提供成果（比如展示進步的證據），那麼成員的數目就可以維持。成功達成團體目標不是維持團體成員數目所必需的，如此反而可能減少成員的數目。想要維持成員的數目，持續地朝向目標邁進是必要的。

三、副產品理論

副產品理論（Olson, 1965；引自 Sipple et al., 1997, p451）主張個人為了他們個人的利益而理性地行事，以極大化他們自己的福利。因此，加入大部分的利益團體，特別是大型團體，對個人而言並非合理的。因為來自團體活動的集體利益，非會員也可分享，就如同組織的會員一般，Olson 稱這個是「搭便車」問題。Olson 相信為了促成團體的形成，領導者不是提供充分的選擇性利益給成員，就是訴諸於強制的手段。因此，領導者必須衡量吸引新成員的代價，對比於維持他們自己利益與

團體利益的代價。一旦成員的需要與需求獲得滿足，廣泛的社會利益只會被當成副產品來提供。此外，個人很少純為政治的理由而加入，而是為了個人利益的理由而加入，或為一些經濟與政治動機的結合（Moe, 1980）。Olson 認為人們之所以願為團體付出是為了換得利益回報。此利益是個人利益，不是會員共享的集體利益（Berry, 1989）。

在決策上，副產品理論視利益團體的議程設定是受極大化個體利益與好處的需求所驅動。團體領導者必須保證他們可以提供充分的選擇性利益給所有成員，此後一就像一個副產品—領導者只能建立和執行一個廣泛的共同利益議程。政策導向成員與領導者間的互動確立了正式的外部政治議程。然而，一旦足夠數量的成員認為功能性誘因是符合他們的要求，那麼這個議程只能就被設定及付諸行動。

在副產品理論裡，想要維持團體成員數目，就得提供成員充足的經濟或政治上的誘因作為條件。換言之，只要成員的功能性需求獲得滿足，他們將會保持會員的資格，除了那些為了政策利益而加入的成員以外。這些政治動機的成員只要能夠滿足他們經濟上與政治上的利益，他們將保持它們的會員資格。

四、交換理論

交換理論的觀點擴大副產品理論及早期交換理論的核心原則及合理基礎假定。交換理論強調團體成員能透過加入組織獲得個人利益，或達成政治目的，團體開創者也能從成員身上獲得回饋時，這種利益的交換能讓組織成員數目充足，且穩定中得以延續（Berry, 1989）。擁護者相信個人與組織間的交換關係，很可能隱藏一個超越個人利益簡單提升的目的（Moe, 1980）。具體言之，個人可能因為他的目的性政治目標而加入團體。也就是說，如果集體政治利益是充分的，並與他們個人利益一致，個人傾向於建立與加入組織。然而成員仍然期待成功，並獲得成功的獎勵，不論這個獎勵是屬個人地或集體地，經濟地或政治地。

在決策上，交換理論主張一般成員（rank-and-file members）對議程設定過程感到興趣，而且投入其中。交換關係未必是以成員獲得的個人經濟利益為中心，但可能包含為特定集體政治目的所付出的努力與應得權益間的交換。這並不是指個人收益無法適用，而是研究者必需小心檢查成員會追求何種報酬來交換他的努力。

五、抗衡力假說

抗衡力假說認為個人成立組織或加入團體是為了形成一股力量，以便在政策辯

論場中與支配政策的強勢團體相抗衡，防止菁英為主的利益團體透過掌握議題的設定，主宰政策發展，以鞏固其特殊利益（Sipple et al., 1997）。就決策而言，議程是因聯盟的共同利益而起，這些共同利益讓聯盟得以維持。團體的議題網絡對其議程的形成具有重要的影響，這些團體包括來自政府、企業、學術界和媒體的政策專家。McFarland（1992）認為議題網絡可以合併而形成利益團體。因此，這些團體的議程是透過議題網絡而形成，並且與政策領域中強勢團體的主要議程形成對比。

議題網絡有助於維持利益團體（McFarland, 1992）。當這些議題網絡內的團體涉及組織與維持時，它們比接受來自與網絡不相干的陌生人捐助之全國性志願團體有一個更容易的時間（a much easier time）（McFarland, 1992）。在回應某一政策領域的有力團體時，溝通（communication）變成是重要的。McFarland 的論點暗示，只要扮演抗衡力來源的利益團體之利益能夠在政策過程中陳述，這些利益團體將繼續維持下去。

總而言之，上述五種利益團體理論說明了利益團體形成的種種可能原因。利益團體可能強烈關注某一個特別的問題，或是讓個人獲得財政上或其它方面的利益來吸引個人；個人可能因為對一個既定政策特別關注，或是能獲取個人的與集體的利益而加入利益團體。利益團體的議程通常是圍繞著團體之政治的或公民的意見而設定，並且建立在成員的理念與信念的基礎上。不過有些人主張利益團體必須先關心其成員的功能性需求，尤其是經濟成員。因為沒有持續的成員加入及支持，政策議程的形成與實施可能是一個無實際意義的問題，利益團體形成與議程設定原則也是一樣。團體的維持是視持續的政策利益或接收功能利益而定。然而一些人認為政策利益的持續存在，或對影響與執行政策繼續取得進展，將使個人獲得足夠的滿足而保留他的會員資格。其他人則聲稱團體參與者需要功能性利益或目標的實現來維持會員資格。

參、研究設計與實施

為了探討一所學校教師會由興而衰的歷程，茲分從研究方法、個案學校、資料蒐集與處理、資料分析與詮釋及研究倫理等層面，說明本研究之設計與實施。

一、研究方法

因為個案研究特別適合回答有關「如何」與「為何」的問題（Yin, 2014），所

以本研究以壓力團體理論分析教師為何加入 / 不加入教師會與為何退出 / 不退出教師會。透過質性個案研究為取徑，選擇一所學校教師會已解散的小學為個案，進行深入探究。另個案研究本講求多元方法的運用，唯本個案教師會主要幹部皆為教師義務兼任，且已於 98 年停止運作，相關文件保持並不完善，故只能訪談相關人士作為主要蒐集資料蒐集。

二、個案介紹

本研究選擇一所公立小學（化名 W 校）進行研究。選擇此校的立意有二：一是 W 校的教師會已解散，適合本研究之目的；其二，研究者在 W 校服務一年，此經歷對研究的順利進行有幫助。W 校位於舊市區，人數從七年前的學生數二千餘人，教師百餘位，減至目前的學生數九百多人，教師六十餘位，是一所中型學校。此校教師流動率極低，教師老化問題嚴重。在面臨少子女化減班趨勢與學校附近有新設小學預定地的情形下，學校經營面臨極大的挑戰。

W 校的教師會成立於 92 年 5 月，結束於 98 年 6 月，歷時 7 年。成立之初，會員人數是 62 人，結束時人數尚有 51 人，今年仍加入縣教育產業工會有 22 人，存續其間會員人數如表 1。在七年期間，教師會共辦理兩場會員專業研習活動。第一場是 93 年辦理的，講題是「教師的權力與義務」；第二場是在 94 年辦理，講題是「搓湯圓及手語教學」。

表 1

W 校教師會（教師工會）會員人數

	92 年度	93 年度	94 年度	95 年度	96 年度	97 年度	98 年度	103 年度*
會員數	62	57	57	57	57	58	51	22

* 103 係指加入教師工會的人數

研究者於 102 年 8 月至 W 校服務，瞭解個案上述背景，認為 W 校教師會的興衰值得探究，乃向 W 校的相關教師說明研究目的，並獲得教師同意後，作為研究的對象。研究對象的選取兼顧學校教師性別（男、女）與教育程度（大學、研究所）的實際比例，並刻意邀請曾擔任教師會幹部的教師參與。另外，在僅有二位未滿 40 歲的教師中，其中一位是從未加入學校教師會，因此將之列為訪談對象。

三、資料蒐集與處理

本研究的目的是想要發現影響人們看法、行為動機的多面向因素，故適於採用焦點團體訪談蒐集資料 (Krueger, R. A., & Casey, M. A., 2000/2003)。由於本研究採行多類型的設計 (multiple-category design) (Krueger, R. A., & Casey, M. A., 2000/2003)，將參與者分成三種類型：「不離不棄」、「半途下車」與「從未加入」。「不離不棄」與「半途下車」教師均分別辦理一場焦點訪談，「從未加入」因只有一位教師，故採用個別訪談。三次訪談皆採半結構式訪談進行。訪談由研究者親自擔任主持人，參與教師共計 16 位。其基本資料如表 2。

表 2

本研究焦點團體訪談參與人員之基本資料

編號	類型	性別	最高學歷	服務年資	備註
1	不離不棄	女	研究所	22	
2	不離不棄	女	大學	18	
3	不離不棄	女	大學	21	
4	不離不棄	女	研究所	20	
5	不離不棄	女	大學	21	曾擔任教師會理事長
6	不離不棄	女	大學	24	
7	不離不棄	女	大學	34	
8	不離不棄	女	大學	31	
9	從未加入	女	研究所	11	
10	半途下車	女	研究所	18	
11	半途下車	女	大學	27	曾擔任教師會理事長
12	半途下車	女	研究所	24	
13	半途下車	男	研究所	27	曾擔任教師會幹部
14	半途下車	男	大學	32	曾擔任教師會幹部
15	半途下車	女	大學	28	
16	半途下車	男	大學	17	曾擔任教師會幹部

四、資料分析

本研究的分析採以逐字稿為主的資料分析，並運用電腦來分析焦點團體的資料架構，也就是利用文書處理器來進行剪貼與編碼的工作。首先，依據研究目的將分析架構區分為「加入／不加入教師會的動機」、「退出／不退出教師會的原因」與「解散教師會的理由」等三大部分。資料分析的進行乃先以逐行分析方式進行開放編碼找出範疇（category），接著再閱讀訪談稿進行主軸編碼，尋找和這些範疇有關的段落，加以編碼作為這些範疇的屬性或面向，讓範疇更為密實。編碼的命名除了被訪談者所說出的名詞外，亦有些是研究者自行命名。

最後，雖然本研究只單純使用訪談法，無法採用不同的資料來源、不同的方法進行三角檢定。但研究者將盡力提升研究的品質，從如何計畫一個研究、如何問問題、如何主持團體、如何招募參與者、如何分析資料、以及如何發表等步驟，皆努力符合焦點團體訪談的指導性原則，以求把研究做好。

五、研究倫理

本研究於訪談前，均事先發送訪談同意書給每一位參與教師。訪談同意書裡，清楚說明本研究的緣起、目的與訪談進行的方式、時間及資料處理的方式。因此所有的訪談都是在獲得參與教師知情的同意，並簽署訪談同意書後進行。後續資料處理與撰寫，亦恪遵保密原則。

肆、研究結果分析與討論

一、教師加入／不加入教師會的動機

（一）教師加入教師會的動機

教師加入教師會的動機有二：其一是教師身份的認同，其二是教師權益受到剝奪。具有「教師身份認同」的教師其實就是具有「我是教師」共同信念的教師。W校教師認為，身為「教師」一份子，「就加入這個身份的團體」（訪5），這就是秩序與混亂理論所指，在一群具有共同信念的人群互動中，利益團體於焉產生。這類教師通常沒想到教師「利益」的問題，也就是說他們的加入是「沒有目的的」（訪5）。因「教師利益受到剝奪」而產生加入教師會動機的教師，各自期待教師

會能發揮某些功能，最常被提到的功能是「為教師發聲」。因為教師認為自己是一個弱勢團體，所以需要一個有組織的團體代為發聲。此意及如抗衡力假說所指，教師加入教師會是為了形成一股力量，以便在政策辯論中與支配政策的強勢團體相抗衡，以防止菁英為主的利益團體（學校或家長）主宰政策發展，以鞏固其特殊利益。教師「發聲」的型態有二種，其一是透過教師會，對於上級教育政策表達基層教師的共同聲音；另一是透過教師會，針對發生糾紛的個別教師，向校方或家長進行交涉。有效的「發聲」通常奠基於另一項功能：「團結教師力量」。因為教師身處弱勢，因此需要一個團體「把大家的力量集合起來，組織起來，爭取一個比較好的工作環境」。（訪1）

（二）教師不加入教師會的動機

W校教師不具有加入教師會的動機起於二項因素，其一是教師會訴求的權益並不合其需求；其二是反對教師會代表激烈的衝撞行為。這二項因素印證了Olson的看法，人們之所以願意為團體付出是為了換得個人利益的回報，若教師會所能給予的利益不符合教師的需求，教師當然不會有「加入」的動機。同時也反向印證交換理論的主張，因為年輕教師認為學校教師會的集體政治利益並不充分，且與他們的利益不一致，他們對於學校教師會的議程設定亦感到無力，也就不會加入學校教師會，與學校教師會產生交換關係。就如唯一「從未加入」的受訪教師是學校年輕的教師，她表示對於教師會全力投注的職務分配辦法、教師超額辦法及退休福利爭取並不符合其利益，甚至損害其利益。例如職務分配辦法及教師超額辦法對年輕教師是不利的，因為他們的人數比不上學校的資深教師，因此利益受損者永遠是這群年輕教師。二位受訪資深教師的表達可以印證年輕教師的說法與其表達中所隱含的無力、無奈：

你少數幾人就談好，我們就決定這麼做這麼做這麼做，然後代表我們跟學校講這個，我們應該是要保障這些啊，那你年輕出去外面還有人要嘛，我們老的出去根本沒人要，嗯，似是而非嘛，這是可以討論的呀，不過你早就有立場，找大家來背書。（訪13）

年輕的老師就說，我都可以不用去，我都可以知道結果，我為什麼要去。然後家長打電話過來，開始罵，你這是什麼學校啊，都把一些年輕的好老師超走。（訪12）

至於第二個因素，這位年輕教師很坦率地說出對教師會代表衝撞行為的不滿，認為這種行為不但未能達成學校教師會公開訴求的目的，反而造成教師情誼分裂，

學校氣氛破壞，且衝撞的議題「背後包裹的是他們自己個人的利益」（訪8），這位教師這麼說：

我很不喜歡他們那時候一些代表跟行政長官講話的那個態度，就是都很尖銳啊…立法的過程中，就是會牽扯到很多部分老師的利益嘛，因為每個老師的利益都不太一樣，所以那時候學校就變得非常的四分五裂，就連他們教師會自己裡面也是四分五裂。我覺得衝撞的人他們只是負責把議題拋出來，最後承受苦果的卻是老師啊，因為那時候分黨分派啊。（訪8）

二、教師退出／不退出教師會的原因

（一）教師退出教師會的原因

本研究所指的「退出」係指過去曾加入學校教師會，卻中途退出，或是學校教師會解散後，卻沒繼續加入教師工會的行為。W校教師退出學校教師會的原因可以從秩序與混亂理論、副產品理論、承諾理論與抗衡力假說獲得解釋。其一是沒有感受到學校教師會預期的幫助；其二，也是最主要的原因是「理念不合」，無法認同學校教師會的作為。至於「理念不合」方面，包括不贊同學校教師會採取對抗學校行政的作法、不認同教師會專注於爭取小利、反對透過教師會爭取個人利益與不贊同教師會爭取權益時，未能顧及教師的社會形象。第一個原因很容易從副產品理論得到解釋，當教師無法從學校教師會得到其所預期的利益時，當然就選擇退出；第二原因則可以從秩序與混亂理論、承諾理論與抗衡力假說得到解釋。不論反對小利、個人利益的爭取或是教師社會形象的維持，基本上都屬於集體利益的追求，遠勝過個人經濟利益的獲取。當學校教師會的作為都鎖定教師個人利益，且這群教師也就失去參與的趨力。而從抗衡力假說來看，當學校教師會無法以會員「共同利益」為訴求時，學校教師會就失去賴以維持的憑借了。另外，教師本來希望學校教師會能發揮「發聲」的功能，在學校治理與教師權益問題上，向校方表達教師的看法。但實際操作的結果卻造成學校衝突不斷，讓學校行政人員與教師間弄成對立。如一位教師的感嘆「我跟大家都是老師啊，我跟大家應該都一樣，只是我坐在行政的位置上，就要接受這種對待」（訪12）。另一位曾擔任學校教師會幹部的教師也表示，「他們後來表達的我覺得好像過頭了，就好像不是用一種討論，變成好像是指責誰，這樣反而造成衝突」（訪16）。秩序與混亂理論主張，當個人的理想不同於團體所設定的議程時，個人就會放棄原有的團體，另尋其他目標相符的團體。這麼看來，這群教師會選擇離開學校教師會或不參加縣教師產業工會的原因就很容易

獲得理解。

長久以來教師一直自認自己是弱勢的一方，在校常遭受校方不公平的對待，因此亟需學校教師會代為伸張正義，但是學校教師會的作為永遠是站在正義的一方嗎？一位曾擔任學校教師會幹部的教師事後回想起來，有不同的看法：

以前教師會頭頭，學校的，都要為老師發聲，跟學校對立。我憑良心講，雖然我也是教師會一員，站在行政的對立面，可是我們從第三者的角度去看的時候，很多事一看，就知道誰對誰非耶，所以有時候並不是都是行政錯耶。（訪 14）

對教育政策與學校發展相關事務提出建言是一些教師對學校教師會的期待，不過這些期待終就是落空了。一位曾經擔任學校教師會理事長的教師就反感縣教師會的作為而退出教師會，他無奈的陳述縣教師會的不當：

（縣教師會）美其名是為全體教師爭權益，但是後來我所看到或聽到的都是爭小利。比如某國中校長有原木泡茶桌，縣教師會也要去抨擊、去清查；某國中能力分班上課，這也要管；某國小午餐結餘款一百萬要怎麼使用，也要去查。想來想去，縣教師會做的事，我會員不不認同耶。我覺得一個縣教師會應該是為整個團體，比如退休制度啊、薪水結構啊、或授課時數去發聲才對，你如果針對每個學校的主任、校長有什麼小瑕疵就去挖，去揭瘡疤，這樣子的話，使力的點我不是很認同。（訪 14）

教師一向受人尊敬，社會地位崇高。但自教師會成立後，為爭取教師的權益，也造成不少爭議，讓教師的形象受損。就如一位教師所言，「教師會把自己做小了，有些地方，在爭取權益的地方會去推一些造成老師負擔那一塊」（訪 12），因而讓一些教師覺得失望，也就選擇退出教師會了。另外，教師會產生「質變」，成立時謀「大眾之利」的願景，經幾年的運作，卻淪為學校教師會的幹部爭取個人的權益，二位教師就提到：

幾屆下來都是這樣啊，後來的人都是代表自己發聲啊。其實有很多人很有技巧的在做一些對抗。他在晨會裡發表就說學校應該怎樣，可是你講的不是多數人的意見，可是他說『我們教師會覺得』，可是不是啊，教師會不是大家都這麼覺得，那有時候是假借一個名義。（訪 13）

我覺得教師會的代表，現在輪到我是教師會，然後排課以往都是這樣排，今天我有機會講話了，我就要說應該要怎樣怎樣排課才對，在我聽起來是

為個人利益，而不是整體利益發言。（訪 11）

（二）教師不退出教師會的原因

本研究所指的「不退出」係指教師一直保有學校教師會會員的資格，即使學校教師會解散，仍繼續加入縣教師工會至今。基本上，交換理論可以說明學校教師會與教師間的依存關係。交換理論主張團體成員若能夠透過加入組織獲得個人利益，或達成政治目的，團體開創者也能從成員身上獲得回饋時，這種利益交換能讓組織成員數目充足，且穩定得以延續。W 校「不退出」教師的理由正是希望能從教師工會獲取個人利益，而教師工會亦希望教師能加入，以招募足夠的會員，收取足夠的會費，以利會務推展與施展其政治影響力。教師不退出學校教師會的原因具有相當高的一致性，總結有二項理由；第一，他們都認為繼續參加學校教師會（縣教師工會），就像買保險一樣，尤其是在怪獸家長愈來愈多的此刻，加入學校教師會（縣教師工會）等於是給自己的工作多了一個保障。這一點可以從副產品理論獲得理解，畢竟個人利益的保護被這些教師視為最重要的事；第二，教師工會可以把守立法院，不讓不利於教師的法案通過，或通過有利於教師的法案。秩序與混亂理論與抗衡力假說可以說明這項理由，只要教師關注的問題繼續存在，或教師團體的利益能夠在政府政策過程中發聲，教師將會保持其會員資格，學校教師會（縣教師工會）也將繼續維持下去。從這二項理由可以理解學校行政此刻已經不是 W 校教師防範的對象了。

三、教師會的解散與重生

一個壓力團體只要它的價值為成員所肯定，它的功能為成員所需要，此壓力團體應可永久存在。W 校教師會於成立後，短短七年即宣告解散，因此本研究接續將探究 W 校教師對其學校教師會存在價值所抱持的看法，並探討解散的原因。最後詢問重新設立學校教師會的可能性，以及對新學校教師會的期待。

（一）教師會的解散

關於 W 校教師對於學校教師會存在價值與功能的看法都與權力的運作有關，一是對行政權的制衡，另一是教師利益的維護。在行政權制衡方面，教師認為當初教育環境不如現在的民主開放，「有一些是一言堂，然後由上而下，有一點蠻專制的」（訪 7），學校教師會的存在是讓「校長知道有些事情他必須收斂，否則有一

個東西（學校教師會）能夠箝制他」（訪 12）。就如一位教師所言：

並不是學校校長或行政人員想要推動什麼，或想要發展什麼，學校老師就會一定全力配合。他終於聽到教師會的聲音，有些事不一定都可以按照行政人員的想法去做每一件事，感受到老師原來也有自己的想法。（訪 11）

在教師權益維護方面，由於當時教師參與學校校務的機會不多，許多校務皆由校長或相關業務主任獨斷決定，引起教師不滿。特別一些與教師利益密切相關的行政事務，如教師級務安排、教學優良教師敘獎與學生就讀班級安插等，皆未有公開的處理原則或辦法，只憑校長、主任個人喜好為之，因而造成人情關說疑雲，甚囂雲上。因此，教師希望藉由教師會向學校行政施壓、談判，訂出公平的處理辦法或原則。

至於導致 W 校學校教師會解散的原因，很大部分與教師退出學校教師會的原因相同，比如教師利益歧異，立法結果造成教師離心離德、幹部謀營私利，造成教師心灰意冷、功能發揮不彰，致使教師期望落空。不過，教師本身工作繁重，無人願意擔任幹部及學校行政民主化更是造成教師會解散的主因。承諾理論認為個人會受到特定議題的強烈信念所驅使，而願意投入時間與努力來組織利益團體。從 W 校學校教師會解散的例子來看，長期掌控 W 校學校教師會的鷹派教師似乎缺乏這種「強烈信念」，他們主持教師會或許只是為了個人或少數人的利益而已。另外，民主化讓「校園變得非常透明，都可以參與，行政也都可以溝通」（訪 12），「很多人都認為不交錢（教師會費會），我也可以直接找校長密談，行政人員蠻開放的，至少都願意聽老師的意見」（訪 6），「每個人都有發聲的權力，自己發聲就好，我們學校教師會會慢慢沒落下去」（訪 2）。民主化的結果讓教師實現成立教師會的訴求，卻也自此失去了「共同利益」的追求，因此為了與學校行政相抗衡而成立的學校教師會就面臨解散的命運，這正印證承諾理論所言，「成功達成團體目標不是維持團體成員數目所必須的」。另外，秩序與混亂理論的主張也點出 W 校學校教師會解散的必然。因為『問題』已獲解決，不復存在，新的『議題』又沒產生。換言之，想讓學校教師會繼續維持，當務之急是找尋學校教師會的新關切議題。

（二）教師會的重生

教師法自 1995 年公布施行後，歷經數次修正，最近一次修正是 2012 年的修正。此次修正案修正教師法第 26 條，將學校教師會定位為學校教師教學研究之專業組織。面臨這種改變，是否能成為 W 校學校教師會所關切的議題？教師的看法

又如何？研究結果呈現有趣的現象，所有的「不離不棄」教師都認為「教師會一定是走『權力爭取』這條路，修法後大家都不會參加了」（訪7），「提升教師專業發展可以老師私底下進行，學校教師會出面的結果會與學校行政一樣」（訪8），一位「不離不棄」教師的發言最能完整代表這群教師的看法：

我對教師會也不覺得需要，其實教師會的階段性任務已經完成，剛開始大家還不懂爭取權益，不懂得跟學校交涉時，有人帶頭在前面衝，然後之後整個環境氣氛改變，也已經到一個比較平等的工作環境，現在比較擔心的是工作權的問題，所以我比較贊同教師工會，至於剛剛提到的專業發展，可以用在專業社群來做。（訪1）

但是其他類型的教師卻表示支持這種轉變，其中一位教師表示教師法在立法之初，就應該將教師會定位為教師的專業組織，「如果要爭權奪利的話，不要透過學校教師會」（訪13）。唯一「從未加入」的教師說出他對學校教師會的期待：

在我想法裡面，他原本應該是除了學校行政體制以外，一個協助老師的存在，不是綁架教師去衝撞行政體制的存在。我會覺得一個協助老師的教師會，至少在W國小的現狀，它是很需要的，再加上年輕老師會愈來愈多，代課老師也很多，那一些經驗上的傳承或協助是蠻需要的，在我看來。（訪8）

根據以上分析，個案學校教師加入教師會的動機不是起於教師身份的認同，就是為了維護教師的權益；不加入者亦有二種原因：學校教師會所訴求的權益不符合其自身的需要與反對學校教師會代表激烈的衝撞行為。個案學校教師退出／不退出教師會的原因具有高度一致性，其性質亦較多元，不僅訴諸個人的好處，亦顧及整體的利益；三、教師會解散的理由與教師退出教師會的原因大致相同，唯無人願意擔任學校教師會幹部與學校民主化是解散教師會的主因。「不離不棄」教師不支持教師會重起爐灶，咸認為教師會已完成其階段性任務，可功成身退；「半途下車」與「從未上車」教師則支持重整學校教師會，對學校教師會轉型為教師專業組織抱持支持的態度。

伍、結論與建議

本研究從利益團體的觀點，並採個案研究取向，蒐集一所國小在加入／不加入

學校教師會、退出／不退出學校教師會及教師會解散與重生等議題的資料，獲致以下的結論與建議。

一、結論

(一) W 校教師加入／不加入教師會的動機與教師的認同與利益有關，教師會所採行的抗爭策略亦會增強「不加入」的動機。

教師加入教師會的動機有二：第一個動機是教師身份的認同，身為教師一份子，就應加入專屬教師的團體。這類教師沒有「爭取利益」的想法，純為加入教師會而加入；第二個動機是起於教師利益受到剝奪，因而希望教師會能替其發聲。為讓「發聲」具有影響力，教師會乃肩負起團結教師力量的大任。教師不加入教師會的動機亦起於二項因素，其一是教師會訴求的利益不符教師的需求。此乃導於教師會爭取的利益，泰半是利於資深教師，而不利於年輕教師，因此年輕教師選擇不加入；其二是教師反對教師會幹部激烈的對抗行為。這種行為不僅無法達成教師會訴求的目的，還造成教師情感破裂，學校氣氛惡化。

(二) W 校教師退出／不退出教師會的原因具有高度一致性，其顯示的性質亦較多元，不僅訴諸個人的好處，亦顧及整體的利益。

W 校教師退出／不退出教師會（教師工會）的原因有二：第一個原因是教師會功能不彰，讓教師感受不到教師會的存在價值；第二個原因是教師會與教師所抱持的理念並不相，因而造成教師不贊同教師會的所作所為。不合的理念包括教師會的對抗、爭小利、營謀私利及不顧教師形象。教師不退出教師工會的原因具有高度的一致性，總結有二項原因：其一是基於「買保險」的想法，避免遭受怪獸家長的刁難；其二是以行動支持教師工會，遊說立法院，選擇性的通過相關教育法案，以追求教師最高利益。

(三) 教師會解散的理由與教師退出教師會的原因大致相同，唯學校民主化是解散教師會的主因。「不離不棄」教師不支持教師會重起爐灶，咸認為教師會已完成其階段性任務；「半途下車」與「從未上車」教師則對學校教師會轉型為教師專業組織抱持樂觀的看法。

W 校教師會解散的原因大部分與教師退出教師會相同，比如教師彼此的利益歧異，導致立法結果造成教師離心離德、少數幹部謀營私利，造成教師心灰意冷、組織功能發揮不彰，致使教師期望落空。不過，教師工作繁重與學校行政民主化是

造成教師會解散的主要原因。對於學校教師會重生的看法，「不離不棄」教師主張「權益爭取」是學校教師會唯一可走之路，教師會已完成其階段性任務，可功成身退。教師專業發展可透過教師非正式方式進行，若透過教師會公開倡導，其效果將與學校行政提倡一樣。「半途下車」與「從未上車」教師則支持教師會轉型為教師教學與研究的專業組織。

二、建議

(一) 教師的專業認同感，強化民主運作，兼顧各世代教師的利益，以增強教師加入教師會的動機。

本研究分析可知，對「教師」的認同可促進教師加入教師會的動機，不過，教師認同感與教師尊榮感息息相關，因此教師會應全力解決教師與家長、行政間的糾紛，特別是現在恐龍家長日愈增多，教師深受其擾，若教師會只會推託，說成這是學校行政該解決的事項，將讓教師對教師會口口聲聲為教師爭權益的主張產生懷疑。會務的推行，應在整合意見的基礎下進行。各項重要政策需由全體會員代表討論通過，以避免寡頭政治衍生少數言論綁架多數意見的偏差情形。另少數教師的利益亦應兼顧，避免資深教師占盡所有好處，讓年輕教師受盡委屈，而心生不衡。

(二) 建構完善溝通系統，慎選政治策略，以維護教師形象，消除教師退出教師會的因素。

由 w 校經驗來看，會員間缺乏有效的溝通系統是一大缺陷，導致會員與幹部和會員與會員間的猜忌。如今資訊科技發達，可利用電腦及時通軟體或線上社群網站作為會員溝通的媒介，讓會員隨時清楚會務的運作情況。在與學校行政進行政治競爭時，在策略的選擇上應多用說服、談判、協商與結盟，少用強求施壓與操控會議。議題選擇亦應關注學校的集體利益，而非侷限於教師個人的利益，以維護教師形象。學校教師會應保持敏感度，當一個議題達成訴求後，另一個教師關注的問題隨即成為教師會關注的議題，以維持教師對教師會的向心力。

(三) 學校行政主動承擔轉型學校教師會為全校性專業社群的責任，新型態學校教師會以提供教師情緒支持為重要任務。

本研究的分析可知，欲將學校教師會轉型為全校性專業組織將遭遇教師許多質疑，恐無教師願意擔任轉型期的理事。此時學校行政應發揮「領頭羊」的角色，主動分派主任（組長）擔任理事長的工作，完成學校教師會的轉型工作。新型態教

師會應側重提供教師非正式的情感支持及同儕合作分享，以彌補正式學校行政難以發揮的功能。諸如提供教師同儕相互尊重、支持以及回饋；提供教師相關工作的諮詢、建議、辦理教師休閒活動。至於推動教師專業成長的任務，仍應於學校行政負責，學校教師會扮演協助與諮詢的角色較為妥適。

參考文獻

- 丁一顧（2013）。從專業社群觀點談學校教師會轉型之芻議。《台灣教育評論月刊》，2(6)，109-112。
- 李新鄉（2004）。教師會組織與學校行政運作互動狀況之實際與省思。《現代教育論壇》，10，558-571。
- 吳清山（1996）。教師組織的定位與展望。《教育資料與研究》，8，3-4。
- 林 斌（2013）。學校教師會轉型之政策分析：學校治理的觀點。《台灣教育評論月刊》，2(6)，89-93。
- 洪志成、廖梅花（譯）（2003），焦點團體訪談（原作者：Krueger, R. A. & Casey, M.A.）。嘉義：濤石文化。（原著出版年：2000）
- 高義展（1998）。國民小學學校教師會組織功能、影響型態與學校效能關係之研究（未出版之碩士論文）。高雄師範大學，高雄市。
- 秦夢群、王有聖（2007）。學校教師會發展與運作之研究分析。《教育研究月刊》，162，61-69。
- 陳幸仁（2008）。小學教師會運作之微觀政治分析：一所小學之個案研究。《屏東教育大學學報：教育類》，30，23-54。
- 陳惠珍（2013）。建構專業導向之校級教師會。《台灣教育評論月刊》，2(6)，113-119。
- 郭明堂（2013）。學校教師會困境與展望之探究與評析。《台灣教育評論月刊》，2(6)，120-126。
- 陳依萍（2001）。論教評會、學校教師會和校長的權責與衝突。《學校行政雙月刊》，13，78-88。
- 劉春榮（1996）。教師組織與教師專業成長。《教師天地》，94，4-11。
- Berry, J. M. (1989). *The interest group society* (2nd ed.). Glenview, Ill: Scott, Foresman.
- McFarland, A. S. (1992). Interest groups and the policy-making process: Sources of countervailing power in America. In M. P. Petracca (Ed.), *The politics of interests: Sources*

- of countervailing power in America. In M. P. Petracca (Ed.), *The politics of interests: Interest groups transformed* (pp. 58-79). Boulder, CO: Westview.
- Moe, T. (1980). *The organization of interests: Incentives and the internal dynamics of political interest groups*. Chicago: University of Chicago Press.
- Sabatier, P. A. (1992). Interest group membership and organization: Multiple theories. In M. P. Petracca (Ed.), *The politics of interests: Sources of countervailing power in America*. In M. P. Petracca (Ed.), *The politics of interests: Interest groups transformed* (pp. 99-129). Boulder, CO: Westview.
- Sabatier, P. A., & McLaughlin, S (1990). Belief congruence between interest group leaders and members: An empirical analysis of three theories and a suggested synthesis. *Journal of Politics*, 52, 914-935.
- Sipple, J. W., Miskel, C. G. (1997). The creation and development of an interest group: Life at the intersection of big business and education reform. *Educational Administration Quarterly*, 33(4), 440-473.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: design and methods*. Los Angeles: SAGE

《教育行政與評鑑學刊》徵稿辦法

二〇〇六年四月二十五日編輯委員會通過
二〇〇七年五月十八日編輯委員會修正
二〇〇九年十一月二十七日編輯委員會修正
二〇一〇年十二月十日編輯委員會修正

- 一、本刊屬學術論文期刊，旨在探討當前國內外教育行政與評鑑理論及實務問題，傳播研究結果，促進學術交流並提升研究水準。
- 二、本刊每半年出版一期，於每年六月及十二月出刊，歡迎投稿稿件。
- 三、徵稿範圍包含下列各種未曾出版之各種原創性研究論文稿件：
 - (一) 教育行政與評鑑相關實徵研究。
 - (二) 教育行政與評鑑理論剖析與應用。
 - (三) 教育行政與評鑑實際問題之探討。
 - (四) 教育行政與評鑑方法學之原創評論與應用。
 - (五) 其它與教育行政與評鑑研究主題有關之學術性論文。
- 四、本刊全年收稿，隨到隨審，來稿將於收件後六個月內回覆審查結果。
- 五、稿件中英文不拘，一律請以電腦打字。如有圖表，請力求簡明扼要；如有插圖請用黑色筆繪製以便製版。
- 六、稿長中文每篇以 8,000~16,000 字為度，英文每篇以 8,000 字為限，中英文摘要各 300 字，中英文關鍵詞不超過 5 個，不符規定之稿件，將先退請作者修改後才予辦理送審。
- 七、來稿請依 APA 格式撰寫，詳情請參閱所附之《教育行政與評鑑學刊》撰稿須知。格式不符之稿件，將先退請作者修改後才予辦理送審。
- 八、本刊設有外審制度，來稿須經相關領域學者專家評審通過後，始得刊登。但本刊編輯委員會有權決定其刊登優先順序；凡評審未通過及割愛稿件，一律退還，並附上專家評審意見，供投稿人參考。
- 九、稿件一經刊登，即奉贈本刊該期每人伍冊。
- 十、稿件請勿一稿兩投。若有抄襲、侵犯他人著作財產權之糾紛，悉由作者自行負責。
- 十一、稿件審查過後，只留存該稿件之審查意見，為期三年。
- 十二、來稿經刊登後如須轉載，應先商得本刊編輯委員會之書面同意。
- 十三、賜稿請備齊：
 - (一) 基本資料表一份。

(二) 書面稿件一份，內容皆須包含：

1. 首頁（載有中英文論文名稱）。
2. 中、英文摘要與關鍵詞。
3. 正文

(1) 實徵性研究論文包括：緒論、文獻探討、研究方法、結果與討論、結論與建議、參考文獻、附錄等章節。

(2) 理論性或評論性研究論文包括：緒論、文獻探討、分析與討論、結論與建議、參考文獻、附錄等章節。

(三) 電子檔或光碟一份（註明檔案名稱及使用軟體名稱）。

(四) 投稿者著作權授權書一份。

十四、寄稿方式：

10048 臺北市中正區愛國西路一號

臺北市立大學 教育行政與評鑑研究所

《教育行政與評鑑學刊》編輯委員會

電話：(02) 2311-3040 轉 8433、8434

傳真：(02) 2381-6560

電子郵件：jeae@utapei.edu.tw

十五、投稿者可至 <http://adeva.utapei.edu.tw/> 下載各相關檔案。

臺北市立大學

《教育行政與評鑑學刊》審稿要點

二〇〇九年十一月二十七日編輯委員會通過

壹、審稿流程

本刊之審查制度包括形式審查、實質審查二個階段。

一、形式審查

本刊編委會依據下列要件進行稿件之初步審查。凡有各項要件所述情形者，編委會將作成退稿、要求修正或資料補齊之決議，通過形式審查者始交付實質審查。

(一) 投稿資料要件

1. 投稿基本資料表未繳交、填寫資料不全或資料不實者。
2. 著作權授權書未繳交、未簽名者。
3. 論文書面稿一份未備妥者。
4. 論文電子全文檔未繳交者。

(二) 論文形式要件

1. 撰寫格式不符合 APA 格式要求者。
2. 論文（中文含摘要、正文、參考文獻、附錄總字數不在 8,000~16,000 字範圍內）。
3. 論文格式不全（中英文論文名稱、作者中英文姓名、中英文摘要、中英文關鍵詞、參考文獻與正文之對應）。

(三) 論文內容要件

1. 論文內容不符本學刊之發行宗旨。
2. 論文一稿兩投。
3. 有抄襲或侵犯他人著作權、涉及言論責任等糾紛。

二、實質審查

(一) 形式審查通過之論文由編輯委員會聘請兩位評審人匿名審查。

(二) 審查意見分為四類：**1. 推薦採用**、**2. 修正後由編委會依審查意見審議**、**3. 修正後再送原審者審查**、**4. 不予採用**。

審查結果

- 1. 推薦採用
- 2. 修正後由編委會依審查意見審議
- 3. 修正後再送原審者審查
- 4. 不予採用

- (三) 審稿意見為「推薦採用者」優先刊登、「修正後由編委會依審查意見審議」者，原則上考慮刊登；審稿意見為「修正後再送原審者審查」者，於作者修改或提出說明後，交予原評審人再次審查；審稿意見為「不予採用」者，不予刊登。
- (四) 若實質審查初審時兩位評審意見，其中一位為「不予採用」，另一位為「推薦採用」、「修正後由編委會依審查意見審議」、「修正後再送原審者審查」之一者，由編委會另聘第三位評審人審查，由編委會根據三位審查者之意見，決定是否採用。
- (五) 凡審稿者建議「修正後再送原審者審查」之文稿，由編委會去函請作者修改，作者需於兩星期內修改完畢，將修改後之文章，連同修改說明或答辯說明，寄回編委會，由編委會交原評審人進行複審。編委會則於複審意見寄回後，根據該意見決定採用與否。複審之審查規準則分為「推薦採用」、「修正後由編委會依審查意見審議」、「不予採用」三級。
- (六) 每期出刊前，由本刊編委會開會，針對通過實質審查之稿件進行最後刊登決定審查。
- (七) 凡經編委會決議接受刊登之論文，投稿者須根據審稿意見要求進行修改，並於規定之期限內寄回修正稿件及電子檔。

貳、審稿作業原則

一、專業原則

- (一) 編輯委員會就來稿主題，推薦國內外該領域之專家進行評審。
- (二) 編輯委員會應依審稿者之學術聲望與審稿品質，建立審稿者資料庫，作為推薦之依據，以確保本刊稿件品質，提升學術水準。

二、迴避原則

- (一) 本刊之編輯委員如有投稿本期刊，不得出席參與所投文稿之任何討論，不得經手處理或保管與個人稿件相關之任何資料（如審稿意見、審稿者資料），其職務代理人由總編輯指定。

(二) 編輯委員會除推薦適合之專業審查人員外，並就投稿者與評審人間之利害關係（如論文指導關係、同事關係…等），確實做到審查迴避原則。

三、保密原則

(一) 本刊採雙匿名方式審查。

(二) 編委會及編務行政人員對於投稿者資料負保密之責。

參、撤稿

一、投稿者撤稿之要求，須以書面（掛號交寄）提出。

二、為避免資源浪費，凡投稿本刊之論文，如於實質審查階段提出撤稿要求，本刊一年內不接受原作者任何投稿。

三、實質審查完成，編輯委員會去函要求修改之文章（含修改後再審及接受刊登者），須於正式通知寄出後兩星期內修改完畢並寄回本刊編輯委員會，否則視同自動撤稿。

四、因大幅修改需延期交稿者，須以書面（掛號交寄）通知本刊編輯委員會，本刊統一給予四星期之時間修改。如未能於規定期限內修改完成者，亦視同撤稿。惟有特殊原因者，得提出書面說明，修改期限另外計算。

