

第四章 研究結果與分析

本章旨在根據問卷調查所得之資料進行統計分析，以瞭解國民小學學校組織健康、學校組織學習及教師效能感之關係。

第一節 國民小學學校組織健康、組織學習與教師效能感現況分析

本研究以「國民小學學校組織健康、組織學習與教師效能感調查問卷」作為研究工具，經由受試者的填答反應，每一題項由「完全符合」、「相當符合」、「有點符合」、「相當不符合」、「完全不符合」，分別給予 1-5 分的計分方式，可測量臺北縣國民小學學校組織健康、組織學習與教師效能感之現況，以下分述之。

壹、國民小學學校組織健康現況分析

由表 4-1-1 可知，「國民小學學校組織健康」整體表現之平均得分為 3.628 分，屬於中等程度範圍。各向度表現之平均得分介於 3.32~3.84 之間，得分最高為「同儕領導」3.84 分，偏中上程度，其次由高至低依序為「教師的凝聚力」、「資源的影響性」、「重視學業成就」，「機構的主體性」最低為 3.32 分，蓋五個向度的知覺平均得分均屬中等程度範圍。若以填答者知覺差異得分情形來看，以「重視學業成就」的個別差異情形最小。

由此可知，臺北縣立國民小學的教師對於「學校組織健康」的知覺僅屬中等程度，整體表現仍有進步空間。

表 4-1-1 國民小學學校組織健康之現況摘要

學校組織健康向度	題數	總分	平均數	標準差	排序
機構的主體性	3	5629	3.32	.71	5
同儕領導	6	13032	3.84	.69	1
資源的影響性	5	10406	3.68	.65	3
教師的凝聚力	5	10497	3.71	.67	2
重視學業成就	4	8120	3.59	.63	4
整體表現	23	47684	3.628	.67	

貳、國民小學學校組織學習現況分析

由表 4-1-2 可知，「國民小學學校組織學習」整體表現之平均得分為 3.71 分，屬於中等程度範圍。各向度表現之平均得分介於 3.61~3.79 之間，得分最高為「知識轉化與管理」3.79 分，偏中上程度，其次由高至低依序為「組織品質承諾」、「組織互動網絡」，「組織學習文化」最低為 3.61 分，蓋四個向度的知覺平均得分均屬中等程度範圍。若以填答者知覺差異得分情形來看，以「知識轉化與管理」的個別差異情形最小。

由此可知，臺北縣立國民小學的教師對於「學校組織學習」的知覺僅屬中等程度，整體表現仍有進步空間。

表 4-1-2 國民小學學校組織學習之現況摘要

學校組織學習向度	題數	總分	平均數	標準差	排序
組織學習文化	6	12263	3.61	.67	4
知識轉化與管理	3	6443	3.79	.65	1
組織互動網絡	4	8336	3.68	.79	3
組織品質承諾	3	6377	3.76	.68	2
整體表現	16	33419	3.71	.6975	

參、國民小學教師效能感現況分析

由表 4-1-3 可知，「國民小學教師效能感」整體表現之平均得分為 3.94 分，屬於中等程度範圍。各向度表現之平均得分介於 3.82~4.02 之間，得分最高為「教學策略效能感」4.02 分，偏中上程度，其次由高至低依序為「班級經營效能感」、「引導學生效能感」，「引導學生效能感」最低為 3.82 分，蓋三個向度的知覺平均得分均屬中等程度範圍。若以填答者知覺差異得分情形來看，以「教學策略效能感」的個別差異情形最小。

由此可知，臺北縣立國民小學的教師對於「教師效能感」的知覺僅屬中等程度，整體表現仍有進步空間。

表 4-1-3 國民小學教師效能感之現況摘要

教師效能感向度	題數	總分	平均數	標準差	排序
教學策略效能感	5	11368	4.02	.54	1
班級經營效能感	5	11292	3.99	.57	2
引導學生效能感	6	12959	3.82	.60	3
整體表現	16	35619	3.94	.57	

肆、綜合討論

本節係以描述性統計進行分析，以瞭解目前國民小學教師對學校組織健康、學校組織學習及教師效能感之知覺現況，茲分析論述如下：

一、學校組織健康方面

臺北縣立國民小學教師對整體「學校組織健康」的知覺屬於中等程度，介於「有點符合」及「相當符合」之間。依此臺北縣立國民小學組織健康係為中等程度，仍有相當的進步空間。

若以分向度來探討，教師對「同儕領導」有較高的知覺程度，其後依序為「教師的凝聚力」、「資源的影響性」、「重視學業成就」與「機構的主體性」。相較之下知覺程度最低的「機構的主體性」，係代表學校能夠在家長與社區等外界壓力下，能夠持續發展學校本位政策、做出專業決定、執行且達成教育目標的程度。本研究結果發現學校在專業自主性上，仍受到外部壓力的影響而有所侷限。可知如何提升學校處理外部壓力的能力，應為一重要課題。

二、學校組織學習方面

臺北縣立國民小學教師對整體「學校組織學習」的知覺屬於中等程度，介於「有點符合」及「相當符合」之間。依此臺北縣立國民小學組織學習係為中等程度，仍有相當的進步空間。

若以分向度來探討，教師對「知識轉化與管理」有較高的知覺程度，其後依序為「組織品質承諾」、「組織互動網絡」與「組織學習文化」。相較之下知覺程度最低的「組織學習文化」，包括個人學習、團隊學習、對學習的承諾、系統性的思考等內涵。本研究結果發現學校在組織學習文化的營造上仍有提升空間，故未來如何提升學校的組織學習文化，亦為一重要課題。

三、教師效能感方面

臺北縣立國民小學教師對整體「教師效能感」的知覺屬於中等程度，僅略低於「相當符合」程度。依此臺北縣立國民小學教師效能感係為中等程度，仍有進步空間。

若以分向度來探討，教師對「教學策略效能感」有較高的知覺程度，其後依序為「班級經營效能感」與「引導學生效能感」。相較之下知覺程度最低的「引導學生效能感」，係指教師在特殊情境脈絡下，對於提升學生學習動機、建立學生學習信心、促進家庭支持學生學習、引導學生進步與思考，以及提升學生創造力等引導學生投入學習的能力信念。由於教師的教學策略與班級經營向來是教師的專業發展的重點，而在引導學生上著墨較少，未來實有必要提升此一部份。

第二節 不同背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之差異分析

為瞭解臺北縣立國民小學教師對學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之知覺是否因不同背景變項而有差異，此節將依「學校歷史」、「學校位置」、「學校規模」、「性別」、「年齡」、「學歷」、「服務年資」及「現任職務」等背景變項，比較差異情形，以下分述之。

壹、樣本資料描述性統計

本研究調查樣本資料如表 4-2-1 所示，在「學校歷史」方面，以「31 年以上」比例最高達 50.9%，「10 年以下」比例最低為 10.1%。在「學校位置」方面，以「縣轄市地區」比例達 51.9%，「鄉鎮地區」比例為 48.1%。在「學校規模」方面，以「49 班以上」比例最高達 56.7%，「12 班以下」比例最低為 18.9%。在「性別」方面，以「女性」比例最高達 58.7%，「男性」比例最低為 41.3%。在「年齡」方面，以「31 歲至 40 歲」比例最高達 51.9%，「51 歲以上」比例最低為 5.5%。在「學歷」方面，以「師範院校畢業」比例最高達 53.7%，「研究所畢（結）業」比例最低為 21.7%。在「服務年資」方面，以「11 至 20 年」比例最高達 35%，「21 年以上」比例最低為 13.8%。在「現任職務」方面，以「級任教師」比例最高達 37.3%，「科任教師」比例最低為 9.4%。

表 4-2-1 樣本資料統計一覽表

背景變項	組別	樣本數	百分比
學校歷史	10 年以下	57	10.1
	11 至 20 年	129	22.8
	21 至 30 年	92	16.3
	31 年以上	288	50.9
學校位置	縣轄市	294	51.9
	鄉鎮地區	272	48.1
學校規模	12 班以下	107	18.9
	13 至 48 班	138	24.4
	49 班以上	321	56.7
性別	男	234	41.3
	女	332	58.7
年齡	30 歲以下	103	18.2
	31 歲至 40 歲	294	51.9
	41 歲至 50 歲	138	24.4
	51 歲以上	31	5.5
學歷	師範院校畢業(含師專、師大或師院)	304	53.7
	一般大學畢業(含師資班)	139	24.6
	研究所畢(結)業(含研究所四十學分進修班)	123	21.7
服務年資	5 年以下	105	18.6
	6 至 10 年	185	32.7
	11 至 20 年	198	35
	21 年以上	78	13.8
現任職務	級任教師	211	37.3
	科任教師	53	9.4
	教師兼組長	208	36.7
	教師兼主任	94	16.6

貳、性別在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等看法之差異情形

為瞭解不同性別的受試者在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等量表得分之差異情形，進行t考驗，並以表 4-2-2 呈現之。

由表 4-2-2 可知，不同性別的受試者在「學校組織健康量表」之得分情形，男性得分平均數為 85.0342；女性得分平均數為 83.6928，t 考驗值為 1.244，結果未達顯著水準。且不同性別的受試者在「教師效能感量表」之得分情形，男性得分平均數為 62.9017；女性得分平均數為 62.9518，t 考驗值為-.069，結果未達顯著水準。不同性別的受試者在「學校組織學習量表」之得分情形，男性得分平均數為 59.9658；女性得分平均數為 58.3946，t 考驗值為 1.854，結果未達顯著水準。

可知不同性別在「學校組織健康」、「學校組織學習」及「教師效能感」的看法均無差異，惟在分向度「組織學習文化」上的看法有差異。男性得分平均數為 22.1538；女性得分平均數為 21.3223，t 考驗值為 2.449，顯著性達.015 (<.05)。顯現男性對「組織學習文化」的看法較女性正向。

表 4-2-2 性別在學校組織健康量表、學校組織學習量表與教師效能感量表及其分向度差異之 t 考驗

項目	性別	人數	平均數	t 值	顯著性	差異比較
一、學校組織健康	男	234	85.0342	1.244	.214	—
	女	332	83.6928			
機構的主體性	男	234	10.1386	1.801	.072	—
	女	332	9.8102			
同儕領導	男	234	23.1325	.522	.602	—
	女	332	22.9488			
資源的影響性	男	234	18.6026	1.346	.179	—
	女	332	18.2319			
教師的凝聚力	男	234	18.7393	1.150	.251	—
	女	332	18.4096			
重視學業成就	男	234	14.4231	.607	.544	—
	女	332	14.2922			

表 4-2-2 性別在學校組織健康量表、學校組織學習量表與教師效能感量表及其分
向度差異之 t 考驗 (續)

項目	性別	人數	平均數	t 值	顯著性	差異比較
二、學校組織學習	男	234	59.9658	1.854	.064	—
	女	332	58.3946			
組織學習文化	男	234	22.1538	2.449	.015*	男>女
	女	332	21.3223			
知識轉化與管理	男	234	11.5470	1.684	.093	—
	女	332	11.2681			
組織互動網絡	男	234	14.8376	.695	.487	—
	女	332	14.6506			
組織品質承諾	男	234	11.4274	1.571	.117	—
	女	332	11.1536			
三、教師效能感	男	234	62.9017	-.069	.945	—
	女	332	62.9518			
教學策略效能感	男	234	20.1197	.251	.802	—
	女	332	20.0602			
班級經營效能感	男	234	19.9444	-.043	.966	—
	女	332	19.9548			
引導學生效能感	男	234	22.8376	-.324	.746	—
	女	332	22.9367			

參、受試者之「學校歷史」背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等知覺之差異情形

為瞭解不同學校歷史的受試者對學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的知覺是否有差異，本研究將學校歷史分為「10 年以下」、「11-20 年」、「21-30 年」及「31 年以上」等，以單因子變異數分析進行考驗，考驗若達顯著水準，則以 Scheffe 法進行事後比較。

一、學校歷史在學校組織健康各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-3 可知不同學校歷史的受試者，在學校組織健康的「重視學業成就」的看法達顯著差異 ($p < .05$)。進行事後比較後發現，在學校組織健康的「重視學業成就」的向度上，學校歷史「10 年以下」的受試者顯著高於「21-30 年」的受試者。

表 4-2-3 學校歷史在學校組織健康各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
機構的主體性	組間	30.051	3	10.017	2.226	.084	—
	組內	2529.251	562	4.500			
	總和	2559.302	565				
同儕領導	組間	87.638	3	29.213	1.727	.160	—
	組內	9506.015	562	16.915			
	總和	9593.654	565				
資源的影響性	組間	46.974	3	15.658	1.506	.212	—
	組內	5845.061	562	10.400			
	總和	5892.035	565				
教師的凝聚力	組間	77.958	3	25.986	2.317	.075	—
	組內	6302.347	562	11.214			
	總和	6380.306	565				
重視學業成就	組間	68.147	3	22.716	3.614	.013*	10年以下 >21-30年
	組內	3531.980	562	6.285			
	總和	3600.127	565				
學校組織健康總量表	組間	1180.739	3	393.580	2.484	.060	—
	組內	89062.632	562	158.474			
	總和	90243.371	565				

註：*表示 $p < .05$

二、學校歷史在學校組織學習各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-4 可知不同學校歷史的受試者，在學校組織學習的「知識轉化與管理」與「組織品質承諾」的看法達顯著差異 ($p < .05$)。進行事後比較後發現，在學校組織學習的「知識轉化與管理」的向度上，學校歷史「11-20 年」的受試者顯著高於「21-30 年」的受試者；並以 Scheffe 進行事後比較後發現，在學校組織學習的「組織品質承諾」的向度上，學校歷史「11-20 年」的受試者顯著高於「21-30 年」的受試者。

表 4-2-4 學校歷史在學校組織學習各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
組織學習 文化	組間	114.757	3	38.252	2.415	.066	—
	組內	8903.132	562	15.842			
	總和	9017.889	565				
知識轉化 與管理	組間	38.650	3	12.883	3.456	.016*	11-20年 >21-30年
	組內	2095.154	562	3.728			
	總和	2133.804	565				
組織互動 網絡	組間	45.017	3	15.006	1.515	.209	—
	組內	5565.082	562	9.902			
	總和	5610.099	565				
組織品質 承諾	組間	38.465	3	12.822	3.103	.026*	11-20年 >21-30年
	組內	2322.250	562	4.132			
	總和	2360.716	565				
學校組織 學習總量 表	組間	760.242	3	253.414	2.582	.053	—
	組內	55151.653	562	98.135			
	總和	55911.896	565				

註：*表示 $p < .05$

表 4-2-5 學校歷史在教師效能感各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
教學策略 效能感	組間	76.324	3	25.441	3.494	.015*	10年以下 >21-30年
	組內	4091.605	562	7.280			
	總和	4167.929	565				
班級經營 效能感	組間	69.269	3	23.090	2.914	.034*	10年以下 >21-30年
	組內	4453.346	562	7.924			
	總和	4522.615	565				
引導學生 效能感	組間	79.238	3	26.413	2.065	.104	—
	組內	7187.611	562	12.789			
	總和	7266.850	565				
教師效能 感總量表	組間	642.655	3	214.218	3.014	.030*	10年以下 >21-30年
	組內	39941.658	562	71.071			
	總和	40584.313	565				

註：*表示 $p < .05$

三、學校歷史在教師效能感各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-5 可知不同學校歷史的受試者，在教師效能感的「教學策略效能感」、「班級經營效能感」與總量表的看法達顯著差異 ($p < .05$)。進行事後比較後發現，在教師效能感的「教學策略效能感」與「班級經營效能感」的向度上，學校歷史「10 年以下」的受試者顯著高於「21-30 年」的受試者；並以 Scheffe 進行事後比較後發現，在教師效能感總量表上，學校歷史「10 年以下」的受試者顯著高於「21-30 年」的受試者。

肆、受試者之「學校位置」背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等知覺之差異情形

為瞭解不同學校位置的受試者在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等量表得分之差異情形，進行 t 考驗，並以表 4-2-6 呈現之。

表 4-2-6 學校位置在學校組織健康量表、學校組織學習量表與教師效能感量表及其分向度差異之 t 考驗

項目	學校位置	人數	平均數	t 值	顯著性	差異比較
一、學校組織健康	縣轄市地區	294	84.7381	.960	.337	—
	鄉鎮地區	273	83.7169			
機構的主體性	縣轄市地區	294	10.0748	1.508	.132	—
	鄉鎮地區	273	9.8051			
同儕領導	縣轄市地區	294	23.0510	.158	.875	—
	鄉鎮地區	273	22.9963			
資源的影響性	縣轄市地區	294	18.4456	.462	.644	—
	鄉鎮地區	273	18.3199			
教師的凝聚力	縣轄市地區	294	18.6837	1.014	.311	—
	鄉鎮地區	273	18.3971			
重視學業成就	縣轄市地區	294	10.0748	1.340	.181	—
	鄉鎮地區	273	9.8051			

由表 4-2-6 可知，不同學校位置的受試者在「學校組織健康量表」之得分情形，縣轄市地區受試者得分平均數為 84.7381；鄉鎮地區受試者得分平

均數為 83.7169，t 考驗值為.960，結果未達顯著水準。不同學校位置的受試者在「學校組織學習量表」之得分情形，縣轄市地區受試者得分平均數為 59.3367；鄉鎮地區受試者得分平均數為 58.7279，t 考驗值為.727，結果未達顯著水準。且不同學校位置的受試者在「教師效能感量表」之得分情形，縣轄市地區受試者得分平均數為 63.1224；鄉鎮地區受試者得分平均數為 58.7279，t 考驗值為.558，結果未達顯著水準。

可知不同性別在「學校組織健康」、「學校組織學習」及「教師效能感」的看法均無差異。

表 4-2-6 學校位置在學校組織健康量表、學校組織學習量表與教師效能感量表及其分向度差異之 t 考驗 (續)

項目	學校位置	人數	平均數	t 值	顯著性	差異比較
二、學校組織學習	縣轄市地區	294	59.3367	.727	.467	—
	鄉鎮地區	273	58.7279			
組織學習文化	縣轄市地區	294	14.4830	-.081	.936	—
	鄉鎮地區	273	14.1985			
知識轉化與管理	縣轄市地區	294	21.6531	.661	.509	—
	鄉鎮地區	273	21.6801			
組織互動網絡	縣轄市地區	294	11.4354	1.175	.241	—
	鄉鎮地區	273	11.3272			
組織品質承諾	縣轄市地區	294	14.8776	1.259	.209	—
	鄉鎮地區	273	14.5662			
三、教師效能感	縣轄市地區	234	63.1224	.558	.577	—
	鄉鎮地區	332	62.7243			
教學策略效能感	縣轄市地區	234	20.1020	.157	.875	—
	鄉鎮地區	332	20.0662			
班級經營效能感	縣轄市地區	234	20.0034	.462	.644	—
	鄉鎮地區	332	19.8934			
引導學生效能感	縣轄市地區	234	23.0170	.836	.404	—
	鄉鎮地區	332	22.7647			

伍、受試者之「學校規模」背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等知覺之差異情形

為瞭解不同學校規模的受試者對學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的知覺是否有差異，本研究將學校規模分成3組，分別為第1組：「12班以下」、第2組：「13-48班」及第3組：「49班以上」，以單因子變異數分析進行考驗，考驗若達顯著水準，則以 Scheffe 法進行事後比較。

一、學校規模在學校組織健康各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-9 可知不同學校規模的受試者，在學校組織健康的「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」、「重視學業成就」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在學校組織健康「同儕領導」向度上，學校規模「12班以下」與「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者，「12班以下」與「49班以上」二者間則無差異；在學校組織健康「資源的影響性」向度上，學校規模「12班以下」與「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者，「12班以下」與「49班以上」二者間則無差異；在學校組織健康「教師的凝聚力」向度上，學校規模「12班以下」與「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者，「12班以下」與「49班以上」二者間則無差異；在學校組織健康「重視學業成就」向度上，學校規模「49班以上」的受試者顯著高於「12班以下」與「13-48班」的受試者，「12班以下」與「13-48班」二者間則無差異；在學校組織健康總量表度上，學校規模「12班以下」與「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者，「12班以下」與「49班以上」二者間則無差異。

表 4-2-7 學校規模在學校組織健康各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
機構的主體性	組間	23.959	2	11.980	2.660	.071	—
	組內	2535.343	563	4.503			
	總和	2559.302	565				
同儕領導	組間	470.099	2	235.050	14.505	.000**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	9123.555	563	16.205			
	總和	9593.654	565				
資源的影響性	組間	210.509	2	105.254	10.430	.000**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	5681.527	563	10.092			
	總和	5892.035	565				
教師的凝聚力	組間	418.960	2	209.480	19.784	.000**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	5961.345	563	10.589			
	總和	6380.306	565				
重視學業成就	組間	147.815	2	73.908	12.053	.000**	「49班以上」> 「12班以下」、 「13-48班」
	組內	3452.312	563	6.132			
	總和	3600.127	565				
學校組織健康總量表	組間	4987.690	2	2493.845	16.469	.000**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	85255.681	563	151.431			
	總和	90243.371	565				

註：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .01$

二、學校規模在學校組織學習各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-10 可知不同學校規模的受試者，在學校組織學習的「組織學習文化」、「知識轉化與管理」、「組織互動網絡」、「組織品質承諾」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在學校組織學習「組織學習文化」向度上，學校規模「12 班以下」與「49 班以上」的受試者顯著高於「13-48 班」的受試者，「12 班以下」與「49 班以上」二者間則無差異；在學校組織學習「知識轉化與管理」向度上，學校規模「12 班以下」與「49 班以上」的受試者顯著高於「13-48 班」的受試者，「12 班以下」與「49 班以上」二者間則無差異；在學校組織學習「組織互動網絡」向度上，學校規模「12 班以下」與「49 班以上」的受試者顯著高於「13-48 班」的受試者，「12 班以下」與「49 班以上」二者間則無差異；在學校組織學習「組織品

質承諾」向度上，學校規模「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者；在學校組織健康總量表度上，學校規模「12班以下」與「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者，「12班以下」與「49班以上」二者間則無差異。

表 4-2-8 學校規模在學校組織學習各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
組織學習 文化	組間	353.530	2	176.765	11.486	.000**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	8664.359	563	15.390			
	總和	9017.889	565				
知識轉化 與管理	組間	56.463	2	28.231	7.651	.001**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	2077.341	563	3.690			
	總和	2133.804	565				
組織互動 網絡	組間	208.838	2	104.419	10.884	.000**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	5401.261	563	9.594			
	總和	5610.099	565				
組織品質 承諾	組間	69.874	2	34.937	8.586	.000**	「49班以上」> 「13-48班」
	組內	2290.841	563	4.069			
	總和	2360.716	565				
學校組織 學習總量 表	組間	2380.388	2	1190.194	12.517	.000**	「12班以下」、 「49班以上」> 「13-48班」
	組內	53531.508	563	95.083			
	總和	55911.896	565				

註：**表示 $p < .01$

三、學校規模在教師效能感各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-11 可知不同學校規模的受試者，在教師效能感的「班級經營效能感」、「引導學生效能感」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在教師效能感「班級經營效能感」向度上，學校規模「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者；在教師效能感「引導學生效能感」向度上，學校規模「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者；在教師效能感總量表上，「49班以上」的受試者顯著高於「13-48班」的受試者。

表 4-2-9 學校規模在教師效能感各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
教學策略 效能感	組間	41.285	2	20.643	2.816	.061	—
	組內	4126.644	563	7.330			
	總和	4167.929	565				
班級經營 效能感	組間	63.387	2	31.693	4.001	.019*	「49班以上」> 「13-48班」
	組內	4459.228	563	7.920			
	總和	4522.615	565				
引導學生 效能感	組間	109.365	2	54.682	4.301	.014*	「49班以上」> 「13-48班」
	組內	7157.485	563	12.713			
	總和	7266.850	565				
教師效能 感總量表	組間	609.271	2	304.636	4.290	.014*	「49班以上」> 「13-48班」
	組內	39975.041	563	71.004			
	總和	40584.313	565				

註：*表示 $p < .05$

陸、受試者之「年齡」背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等知覺之差異情形

為瞭解不同年齡的受試者對學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的知覺是否有差異，本研究將學校規模分成4組，分別為第1組：「30歲以下」、第2組：「31-40歲」、第3組：「41-50歲」及第4組「51歲以上」，以單因子變異數分析進行考驗，考驗若達顯著水準，則以 Scheffe 法進行事後比較。

一、年齡在學校組織健康各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-12 可知不同年齡的受試者，在學校組織健康的「機構的主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在學校組織健康「機構的主體性」向度上，年齡「51歲以上」的受試者顯著高於「30歲以下」與「31-40歲」的受試者，「30歲以下」與「31-40歲」二者間則無差異。「同儕領導」向度上，年齡「41-50歲」的受試者顯著高於「30歲以下」與「31-40歲」的受試者，「30歲以下」與「31-40歲」二者間則無差異；在學校組織健康「資源的影響性」向度上，年齡「41-50歲」的受試者顯著高於「30歲以下」的受試者；在學校組織健康「教師的凝聚力」向度上，年齡「41-50歲」的受

試者顯著高於「30歲以下」的受試者；在學校組織健康總量表度上，年齡「41-50歲」的受試者顯著高於「30歲以下」的受試者。

表 4-2-10 年齡在學校組織健康各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
機構的主體性	組間	54.837	3	18.279	4.102	.007**	「51歲以上」> 「30歲以下」、 「31-40歲」
	組內	2504.465	562	4.456			
	總和	2559.302	565				
同儕領導	組間	291.938	3	97.313	5.880	.001**	「41-50歲」> 「30歲以下」、 「31-40歲」
	組內	9301.715	562	16.551			
	總和	9593.654	565				
資源的影響性	組間	114.699	3	38.233	3.719	.011*	「41-50歲」> 「30歲以下」
	組內	5777.336	562	10.280			
	總和	5892.035	565				
教師的凝聚力	組間	140.093	3	46.698	4.206	.006**	「41-50歲」> 「30歲以下」
	組內	6240.213	562	11.104			
	總和	6380.306	565				
重視學業成就	組間	25.393	3	8.464	1.331	.263	—
	組內	3574.734	562	6.361			
	總和	3600.127	565				
學校組織健康總量表	組間	2501.413	3	833.804	5.341	.001**	「41-50歲」> 「30歲以下」
	組內	87741.958	562	156.124			
	總和	90243.371	565				

註：*表示 $p<.05$ ；**表示 $p<.01$

二、年齡在學校組織學習各向度及總量表之差異情形

由表4-2-13可知年齡的受試者，在學校組織學習的「組織學習文化」、「知識轉化與管理」、「組織互動網絡」、「組織品質承諾」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在學校組織學習「組織學習文化」向度上，年齡「41-50歲」的受試者顯著高於「31-40歲」的受試者；在學校組織學習「知識轉化與管理」向度上，年齡「51歲以上」的受試者顯著高於「30歲以下」的受試者；在學校組織學習「組織互動網絡」向度上，年齡「41-50歲」的受試者顯著高於「30歲以下」與「31-40歲」的受試者，「30歲以下」與「31-40歲」二者間則無差異；在學校組織學習「組織品質承諾」向度上，年齡「41-50歲」的受試者顯著高於「30歲以下」的受試者；在學校組織學

習總量表度上，年齡「41-50歲」的受試者顯著高於「30歲以下」與「31-40歲」的受試者。

表 4-2-11 年齡在學校組織學習各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
組織學習 文化	組間	206.643	3	68.881	4.393	.005**	41-50歲 >31-40歲
	組內	8811.246	562	15.678			
	總和	9017.889	565				
知識轉化 與管理	組間	38.962	3	12.987	3.484	.016*	51歲以上> 30歲以下
	組內	2094.842	562	3.727			
	總和	2133.804	565				
組織互動 網絡	組間	209.450	3	69.817	7.265	.000**	41-50歲> 30歲以下、 31-40歲
	組內	5400.649	562	9.610			
	總和	5610.099	565				
組織品質 承諾	組間	59.606	3	19.869	4.853	.002**	41-50歲> 30歲以下
	組內	2301.110	562	4.095			
	總和	2360.716	565				
學校組織 學習總量 表	組間	1712.253	3	570.751	5.918	.001**	41-50歲> 30歲以下、 31-40歲
	組內	54199.643	562	96.441			
	總和	55911.896	565				

註：*表示 $p<.05$ ；**表示 $p<.01$

表 4-2-12 年齡在教師效能感各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
教學策略效 能感	組間	53.326	3	17.775	2.428	.065	—
	組內	4114.603	562	7.321			
	總和	4167.929	565				
班級經營效 能感	組間	107.103	3	35.701	4.544	.004**	41-50歲、 51歲以上 >30歲以下
	組內	4415.512	562	7.857			
	總和	4522.615	565				
引導學生效 能感	組間	101.177	3	33.726	2.645	.048*	41-50歲、51歲 以上>30歲以下
	組內	7165.673	562	12.750			
	總和	7266.850	565				
教師效能感 總量表	組間	761.988	3	253.996	3.585	.014*	41-50歲、 51歲以上 >30歲以下
	組內	39822.324	562	70.858			
	總和	40584.313	565				

註：*表示 $p<.05$ ；**表示 $p<.01$

三、年齡在教師效能感各向度及總量表之差異情形

由表4-2-14可知不同年齡的受試者，在教師效能感總量表與「引導學生效能感」、「班級經營效能感」上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在教師效能感總量表上年齡「41-50歲」與「51歲以上」的受試者顯著高於「30歲以下」的受試者；在教師效能感「班級經營效能感」向度上，年齡「41-50歲」與「51歲以上」的受試者顯著高於「30歲以下」的受試者。在教師效能感之「引導學生效能感」向度上，年齡「41-50歲」與「51歲以上」的受試者顯著高於「30歲以下」的受試者。

柒、受試者之「學歷」背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等知覺之差異情形

為瞭解不同學歷的受試者對學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的知覺是否有差異，本研究將學歷分為「師範院校畢業(含師專、師大或師院)」、「一般大學畢業(含師資班)」及「研究所畢(結)業(含研究所四十學分進修班)」，以單因子變異數分析進行考驗，考驗若達顯著水準，則以 Scheffe 法進行事後比較。

一、學歷在學校組織健康各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-15 可知不同學歷的受試者，在學校組織健康的各向度及總量表的看法無顯著差異。

二、學歷在學校組織學習各向度及總量表之差異情形

由表4-2-16可知不同學歷的受試者，在學校組織學習的各向度及總量表的看法無顯著差異。

三、學歷在教師效能感各向度及總量表之差異情形

由表4-2-17可知不同學歷的受試者，在教師效能感的「教學策略效能感」向度上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在教師效能感「教學策略效能感」向度上，學歷「研究所畢(結)業」的受試者顯著高於「一般大學畢業(含師資班)」的受試者。

表4-2-13 學歷在學校組織健康各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
機構的主體性	組間	2.161	2	1.081	.238	.788	—
	組內	2557.141	563	4.542			
	總和	2559.302	565				
同儕領導	組間	4.978	2	2.489	.146	.864	—
	組內	9588.676	563	17.031			
	總和	9593.654	565				
資源的影響性	組間	.927	2	.463	.044	.957	—
	組內	5891.109	563	10.464			
	總和	5892.035	565				
教師的凝聚力	組間	.251	2	.125	.011	.989	—
	組內	6380.055	563	11.332			
	總和	6380.306	565				
重視學業成就	組間	24.420	2	12.210	1.922	.147	—
	組內	3575.707	563	6.351			
	總和	3600.127	565				
學校組織健康總量表	組間	38.522	2	19.261	.120	.887	—
	組內	90204.849	563	160.222			
	總和	90243.371	565				

表 4-2-14 學歷在學校組織學習各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
組織學習文化	組間	13.477	2	6.739	.421	.656	—
	組內	9004.411	563	15.994			
	總和	9017.889	565				
知識轉化與管理	組間	11.902	2	5.951	1.579	.207	—
	組內	2121.902	563	3.769			
	總和	2133.804	565				
組織互動網絡	組間	2.253	2	1.126	.113	.893	—
	組內	5607.846	563	9.961			
	總和	5610.099	565				
組織品質承諾	組間	4.230	2	2.115	.505	.604	—
	組內	2356.486	563	4.186			
	總和	2360.716	565				
學校組織學習總量表	組間	38.876	2	19.438	.196	.822	—
	組內	55873.020	563	99.242			
	總和	55911.896	565				

表 4-2-15 學歷在教師效能感各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
教學策略 效能感	組間	49.529	2	24.765	3.385	.035*	研究所畢(結)業 >一般大學畢業 (含師資班)
	組內	4118.400	563	7.315			
	總和	4167.929	565				
班級經營 效能感	組間	33.828	2	16.914	2.121	.121	—
	組內	4488.787	563	7.973			
	總和	4522.615	565				
引導學生 效能感	組間	35.680	2	17.840	1.389	.250	—
	組內	7231.170	563	12.844			
	總和	7266.850	565				
教師效能 感總量表	組間	351.692	2	175.846	2.461	.086	—
	組內	40232.620	563	71.461			
	總和	40584.313	565				

註：*表示 $p < .05$

捌、受試者之「服務年資」背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等知覺之差異情形

為瞭解不同服務年資的受試者對學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的知覺是否有差異，本研究將服務年資分成4組，分別為第1組：「5年以下」、第2組：「6至10年」、第3組：「11至20年」及第4組「21年以上」，以單因子變異數分析進行考驗，考驗若達顯著水準，則以 Scheffe 法進行事後比較。

一、服務年資在學校組織健康各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-18 可知不同年齡的受試者，在學校組織健康的「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」及總量表上的看法達顯著差異。在學校組織健康「同儕領導」向度上，服務年資「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」與「6至10年」的受試者，「5年以下」與「6至10年」二者間則無差異；在學校組織健康「資源的影響性」向度上，服務年資「11至20年」的受試者顯著高於「5年以下」的受試者；在學校組織健康總量表度上，服務年資「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」與「6至10年」的受試者，「5年以下」與「6至10年」二者間則無差異。在學校組織

健康「教師的凝聚力」向度上，服務年資「11至20年」與「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」與「6至10年」的受試者，「5年以下」與「6至10年」二者間則無差異；「11至20年」與「21年以上」二者間則無差異。

表 4-2-16 服務年資在學校組織健康各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
機構的主體性	組間	34.097	3	11.366	2.530	.056	—
	組內	2525.205	562	4.493			
	總和	2559.302	565				
同儕領導	組間	301.470	3	100.490	6.078	.000**	「21年以上」> 「5年以下」、 「6至10年」
	組內	9292.184	562	16.534			
	總和	9593.654	565				
資源的影響性	組間	143.373	3	47.791	4.672	.003**	「11至20年」> 「5年以下」
	組內	5748.662	562	10.229			
	總和	5892.035	565				
教師的凝聚力	組間	120.379	3	40.126	3.602	.013*	「11至20年」、「21年以上」> 「5年以下」、「6至10年」
	組內	6259.927	562	11.139			
	總和	6380.306	565				
重視學業成就	組間	25.492	3	8.497	1.336	.262	—
	組內	3574.636	562	6.361			
	總和	3600.127	565				
學校組織健康總量表	組間	2322.549	3	774.183	4.949	.002**	「21年以上」> 「5年以下」、 「6至10年」
	組內	87920.822	562	156.443			
	總和	90243.371	565				

註：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .01$

二、服務年資在學校組織學習各向度及總量表之差異情形

由表4-2-19可知不同服務年資的受試者，在學校組織學習的「組織互動網絡」、「組織品質承諾」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在學校組織學習「組織互動網絡」向度上，服務年資「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」、「6至10年」與「11至20年」的受試者，「5

年以下」、「6至10年」與「11至20年」三者間則無差異；在學校組織學習「組織品質承諾」向度上，服務年資「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」的受試者；在學校組織健康總量表度上，服務年資「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」的受試者。

表 4-2-17 服務年資在學校組織學習各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
組織學習 文化	組間	93.829	3	31.276	1.970	.117	—
	組內	8924.059	562	15.879			
	總和	9017.889	565				
知識轉化 與管理	組間	25.107	3	8.369	2.230	.084	—
	組內	2108.697	562	3.752			
	總和	2133.804	565				
組織互動 網絡	組間	137.100	3	45.700	4.693	.003**	「21年以上」> 「5年以下」、 「6至10年」、 「11至20年」
	組內	5472.999	562	9.738			
	總和	5610.099	565				
組織品質 承諾	組間	44.595	3	14.865	3.607	.013*	「21年以上」> 「5年以下」
	組內	2316.121	562	4.121			
	總和	2360.716	565				
學校組織 學習總量 表	組間	1015.021	3	338.340	3.464	.016*	「21年以上」> 「5年以下」
	組內	54896.874	562	97.681			
	總和	55911.896	565				

註：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .01$

三、服務年資在教師效能感各向度及總量表之差異情形

由表4-2-20可知不同服務年資的受試者，在教師效能感的「教學策略效能感」、「班級經營效能感」與總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在教師效能感的「教學策略效能感」向度上，服務年資「11至20年」與「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」的受試者；在教師效能感「班級經營效能感」向度上，服務年資「11至20年」與「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」的受試者；在教師效能感的總量表上，服務年資「21年以上」的受試者顯著高於「5年以下」的受試者。

表 4-2-18 服務年資在教師效能感各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
教學策略 效能感	組間	88.352	3	29.451	4.057	.007**	「11至20年」、 「21年以上」> 「5年以下」
	組內	4079.577	562	7.259			
	總和	4167.929	565				
班級經營 效能感	組間	122.922	3	40.974	5.234	.001**	「11至20年」、 「21年以上」> 「5年以下」
	組內	4399.692	562	7.829			
	總和	4522.615	565				
引導學生 效能感	組間	70.044	3	23.348	1.823	.142	—
	組內	7196.806	562	12.806			
	總和	7266.850	565				
教師效能 感總量表	組間	821.256	3	273.752	3.869	.009**	「21年以上」> 「5年以下」
	組內	39763.057	562	70.753			
	總和	40584.313	565				

註：*表示 $p<.05$ ；**表示 $p<.01$

玖、受試者之「現任職務」背景變項在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等知覺之差異情形

為瞭解不同現任職務的受試者對學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的知覺是否有差異，本研究將現任職務分成4組，分別為第1組：「級任教師」、第2組：「科任教師」、第3組：「教師兼組長」及第4組「教師兼主任」，以單因子變異數分析進行考驗，考驗若達顯著水準，則以 Scheffe 法進行事後比較。

一、現任職務在學校組織健康各向度及總量表之差異情形

由表 4-2-21 可知不同年齡的受試者，在學校組織健康的「同儕領導」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在學校組織健康「同儕領導」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者；在學校組織健康總量表度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者。

表 4-2-19 現任職務在學校組織健康各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
機構的主體性	組間	11.556	3	3.852	.850	.467	—
	組內	2547.746	562	4.533			
	總和	2559.302	565				
同儕領導	組間	209.282	3	69.761	4.178	.006**	「教師兼主任」> 「級任教師」
	組內	9384.372	562	16.698			
	總和	9593.654	565				
資源的影響性	組間	76.625	3	25.542	2.468	.061	—
	組內	5815.411	562	10.348			
	總和	5892.035	565				
教師的凝聚力	組間	80.588	3	26.863	2.396	.067	—
	組內	6299.718	562	11.209			
	總和	6380.306	565				
重視學業成就	組間	33.353	3	11.118	1.752	.155	—
	組內	3566.774	562	6.347			
	總和	3600.127	565				
學校組織健康總量表	組間	1545.909	3	515.303	3.265	.021*	「教師兼主任」> 「級任教師」
	組內	88697.462	562	157.825			
	總和	90243.371	565				

註：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .01$

二、現任職務在學校組織學習各向度及總量表之差異情形

由表4-2-22可知不同現任職務的受試者，在學校組織學習的「組織學習文化」、「知識轉化與管理」、「組織互動網絡」、「組織品質承諾」及總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在學校組織學習「組織學習文化」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」與「教師兼組長」的受試者，「級任教師」與「教師兼組長」二者間則無差異；在學校組織學習「知識轉化與管理」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者；在學校組織學習「組織品質承諾」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者；在學校組織學習「組織互動網絡」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者；在學校組織健康總量表度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」與「教師兼組長」的受試者，

「級任教師」與「教師兼組長」二者間則無差異。

表 4-2-20 現任職務在學校組織學習各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F 檢定	顯著性	事後比較
組織學習 文化	組間	208.434	3	69.478	4.432	.004**	「教師兼主任」 >「級任教師」、 「教師兼組長」
	組內	8809.455	562	15.675			
	總和	9017.889	565				
知識轉化 與管理	組間	44.003	3	14.668	3.945	.008**	「教師兼主任」 >「級任教師」
	組內	2089.801	562	3.719			
	總和	2133.804	565				
組織互動 網絡	組間	144.292	3	48.097	4.945	.002**	「教師兼主任」 >「級任教師」
	組內	5465.807	562	9.726			
	總和	5610.099	565				
組織品質 承諾	組間	38.441	3	12.814	3.101	.026*	「教師兼主任」 >「級任教師」
	組內	2322.274	562	4.132			
	總和	2360.716	565				
學校組織 學習總量 表	組間	1458.713	3	486.238	5.018	.002**	「教師兼主任」 >「級任教師」、 「教師兼組長」
	組內	54453.183	562	96.892			
	總和	55911.896	565				

註：*表示 $p<.05$ ；**表示 $p<.01$

三、現任職務在教師效能感各向度及總量表之差異情形

由表4-2-23可知不同現任職務的受試者，在教師效能感的「教學策略效能感」、「班級經營效能感」、「引導學生效能感」與總量表上的看法達顯著差異。進行事後比較後發現，在教師效能感的「教學策略效能感」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者；在教師效能感「班級經營效能感」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者；在教師效能感的「引導學生效能感」向度上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者；在教師效能感的總量表上，現任職務「教師兼主任」的受試者顯著高於「級任教師」的受試者。

表 4-2-21 現任職務在教師效能感各向度及總量表變異數分析摘要表

項目	來源	平方和	自由度	平均平方和	F檢定	顯著性	事後比較
教學策略 效能感	組間	101.593	3	33.864	4.680	.003**	「教師兼主任」 >「級任教師」
	組內	4066.336	562	7.235			
	總和	4167.929	565				
班級經營 效能感	組間	85.347	3	28.449	3.603	.013*	「教師兼主任」 >「級任教師」
	組內	4437.268	562	7.895			
	總和	4522.615	565				
引導學生 效能感	組間	107.599	3	35.866	2.816	.039*	「教師兼主任」 >「級任教師」
	組內	7159.251	562	12.739			
	總和	7266.850	565				
教師效能 感總量表	組間	811.884	3	270.628	3.824	.010*	「教師兼主任」 >「級任教師」
	組內	39772.429	562	70.769			
	總和	40584.313	565				

註：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .01$

拾、綜合討論

根據不同的個人背景變項與學校背景變項，臺北縣國小教師在知覺學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的差異情形如前所述，茲將差異情形做成綜合摘要如表 4-2-24、表 4-2-25 及表 4-2-26 所示。

一、臺北縣國民小學教師對學校組織健康之知覺因學校歷史、學校規模、教師年齡、服務年資與現任職務等之不同而有顯著差異

(一) 就整體學校組織健康而言，學校規模、年齡、服務年資與現任職務係重要之影響因素。

不同學校規模、年齡、服務年資與現任職務之教師所知覺整體學校組織健康有顯著差異。具體而言，學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 30 歲以下的教師；服務年資 21 年以上的教師高於 5 年以下以及 6 至 10 年的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師。

(二) 就「機構的主體性」層面而言，年齡係重要之影響因素。

不同年齡之教師所知覺「機構的主體性」層面有顯著差異。具體而言年齡 51 歲以上的教師高於 30 歲以下與 31 至 40 歲的教師。

(三) 就「同儕領導」層面而言，學校規模、年齡、服務年資與現任職務係重要之影響因素。

不同學校規模、年齡、服務年資與現任職務之教師所知覺「同儕領導」層面有顯著差異。具體而言，學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 30 歲以下與 31 至 40 歲的教師；服務年資 21 年以上的教師高於 5 年以下以及 6 至 10 年的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師。

(四) 就「資源的影響性」層面而言，學校規模、年齡與服務年資係重要之影響因素。

不同學校規模、年齡與服務年資之教師所知覺「資源的影響性」層面有顯著差異。具體而言，學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 30 歲以下的教師；服務年資 11 至 20 年的教師高於 5 年以下以及 6 至 10 年的教師。

(五) 就「教師的凝聚力」層面而言，學校規模與年齡係重要之影響因素。

不同學校規模與年齡之教師所知覺「教師的凝聚力」層面有顯著差異。具體而言，學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 30 歲以下的教師。

(六) 就「重視學業成就」層面而言，學校歷史與學校規模係重要之影響因素。

不同學校歷史與學校規模之教師所知覺「重視學業成就」層面有顯著差異。具體而言，學校歷史 10 年以下的教師高於 21 至 30 年的教師。

二、臺北縣國民小學教師對學校組織學習之知覺因學校歷史、學校規模、教師性別、年齡、服務年資與現任職務等之不同而有顯著差異

(一) 就整體學校組織學習而言，學校規模、年齡、服務年資與現任職務係重要之影響因素。

不同學校規模、年齡、服務年資與現任職務之教師所知覺整體學校組織學習有顯著差異。具體而言，學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於

13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 30 歲以下與 31 至 40 歲的教師；服務年資 21 年以上的教師高於 5 年以下的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師與兼任組長的教師。

(二) 就「組織學習文化」層面而言，學校規模、性別、年齡與現任職務係重要之影響因素。

不同學校規模、性別、年齡與現任職務之教師所知覺「組織學習文化」層面有顯著差異。具體而言，學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；男性教師高於女性教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 30 歲以下與 41 至 50 歲的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師與兼任組長的教師。

(三) 就「知識轉化與管理」層面而言，學校歷史、學校規模與現任職務係重要之影響因素。

不同學校歷史、學校規模與現任職務之教師所知覺「知識轉化與管理」層面有顯著差異。具體而言，學校歷史 11 至 20 年的教師高於 21 至 30 年的教師；學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師。

(四) 就「組織互動網絡」層面而言，學校規模、年齡、服務年資與現任職務係重要之影響因素。

不同學校規模、年齡、服務年資與現任職務之教師所知覺「組織互動網絡」層面有顯著差異。具體而言，學校規模 12 班以下及 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 30 歲以下與 31 至 40 歲的教師；服務年資 21 年以上的教師高於 5 年以下、6 至 10 年、11 至 20 年的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師。

(五) 就「組織品質承諾」層面而言，學校歷史、學校規模、年齡與服務年資係重要之影響因素。

不同學校歷史、學校規模、年齡與服務年資之教師所知覺「組織品質承諾」層面有顯著差異。具體而言，學校歷史 11 至 20 年的教師高於 21 至 30 年的教師；學校規模 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲的教師高於 31 至 40 歲的教師；服務年資 21 年以上的教師高於 5 年以下的教師。

三、臺北縣國民小學教師對教師效能感之知覺因學校歷史、學校規模、教師年齡、服務年資與現任職務等之不同而有顯著差異

(一) 就整體教師效能感而言，學校歷史、學校規模、服務年資與現任職務係重要之影響因素。

不同學校歷史、學校規模、服務年資與現任職務之教師所知覺整體教師效能感有顯著差異。具體而言，學校歷史 10 年以下的教師高於 21 至 30 年的教師；學校規模 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；服務年資 21 年以上的教師高於 5 年以下的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師。

(二) 就「教學策略效能感」層面而言，學校歷史、教師學歷、服務年資與現任職務係重要之影響因素。

不同學校歷史、教師學歷、服務年資與現任職務之教師所知覺「教學策略效能感」層面有顯著差異。具體而言，學校歷史 10 年以下的教師高於 21 至 30 年的教師；學歷為研究所畢(結)業的教師高於一般大學畢業的教師；服務年資 11 至 20 年與 21 年以上的教師高於 5 年以下的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師與兼任組長的教師。

(三) 就「班級經營效能感」層面而言，學校歷史、學校規模、年齡、服務年資與現任職務係重要之影響因素。

不同學校歷史、學校規模、年齡、服務年資與現任職務之教師所知覺「班級經營效能感」層面有顯著差異。具體而言，學校歷史 10 年以下的教師高於 21 至 30 年的教師；學校規模 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師；年齡 41 至 50 歲與 51 歲以上的教師高於 30 歲以下的教師；服務年資 11 至 20 年與 21 年以上的教師高於 5 年以下的教師；現任職務教師兼主任的教師高於級任教師。

(四) 就「引導學生效能感」層面而言，學校規模係重要之影響因素。

不同學校規模之教師所知覺「引導學生效能感」層面有顯著差異。具體而言，學校規模 49 班以上的教師高於 13 至 48 班的教師。

表 4-2-22 不同背景變項在知覺學校組織健康之差異分析綜合摘要表

變項		學校組織健康					
		機構的主體性	同儕領導	資源的影響性	教師的凝聚力	重視學業成就	總量表
學校歷史	1.10 年以下 2.11 至 20 年 3.21 至 30 年 4.31 年以上	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	1>3	無顯著差異
學校位置	1.縣轄市地區 2.鄉鎮地區	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異
學校規模	1.12 班以下 2.13 至 48 班 3.49 班以上	無顯著差異	1,3>2	1,3>2	1,3>2	1,3>2	1,3>2
性別	1.男 2.女	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異
年齡	1.30 歲以下 2.31-40 歲 3.41-50 歲 4.51 歲以上	4>1,2	3>1,2	3>1	3>1	無顯著差異	3>1
學歷	1.師範院校畢業 2.一般大學畢業 3.研究所畢(結)業	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異
服務年資	1.5 年以下 2.6 至 10 年 3.11 至 20 年 4.21 年以上	無顯著差異	4>1,2	3>1	3,4>1,2	無顯著差異	4>1,2
現任職務	1.級任教師 2.科任教師 3.教師兼組長 4.教師兼主任	無顯著差異	4>1	無顯著差異	無顯著差異	無顯著差異	4>1

表 4-2-23 不同背景變項在知覺學校組織學習之差異分析綜合摘要表

變項		學校組織學習				
		組織學習 文化	知識轉化 與管理	組織互動 網絡	組織品質 承諾	總量表
學校 歷史	1.10 年以下 2.11 至 20 年 3.21 至 30 年 4.31 年以上	無顯著 差異	2>3	無顯著 差異	2>3	無顯著 差異
學校 位置	1.縣轄市地區 2.鄉鎮地區	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異
學校 規模	1.12 班以下 2.13 至 48 班 3.49 班以上	1,3>2	1,3>2	1,3>2	3>2	1,3>2
性別	1.男 2.女	男>女	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異
年齡	1.30 歲以下 2.31-40 歲 3.41-50 歲 4.51 歲以上	3>2	4>1	3>1,2	3>2	3>1,2
學歷	1.師範院校畢業 2.一般大學畢業 3.研究所畢(結)業	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異
服務 年資	1.5 年以下 2.6 至 10 年 3.11 至 20 年 4.21 年以上	無顯著 差異	無顯著 差異	4>1,2,3	4>1	4>1
現任 職務	1.級任教師 2.科任教師 3.教師兼組長 4.教師兼主任	4>1,3	4>1	4>1	4>1	4>1,3

表 4-2-24 不同背景變項在知覺教師效能感之差異分析綜合摘要表

變項		教師效能感			
		教學策略 效能感	班級經營 效能感	引導學生 效能感	總量表
學校 歷史	1.10 年以下 2.11 至 20 年 3.21 至 30 年 4.31 年以上	1>3	1>3	無顯著 差異	1>3
學校 位置	1.縣轄市地區 2.鄉鎮地區	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異
學校 規模	1.12 班以下 2.13 至 48 班 3.49 班以上	無顯著 差異	3>2	3>2	3>2
性別	1.男 2.女	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異
年齡	1.30 歲以下 2.31-40 歲 3.41-50 歲 4.51 歲以上	無顯著 差異	3,4>1	3,4>1	3,4>1
學歷	1.師範院校畢業 2.一般大學畢業 3.研究所畢(結)業	3>2	無顯著 差異	無顯著 差異	無顯著 差異
服務 年資	1.5 年以下 2.6 至 10 年 3.11 至 20 年 4.21 年以上	3,4>1	3,4>1	無顯著 差異	4>1
現任 職務	1.級任教師 2.科任教師 3.教師兼組長 4.教師兼主任	4>1	4>1	4>1	4>1

第三節 學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之關係分析

本節旨在探討學校組織健康、學校組織學習與教師效能感的關係，本研究採用皮爾遜積差相關之統計方法進行相關分析。

由表 4-3-1 可知學校組織健康、學校組織學習與教師效能感三者之間具有正向關係，其中學校組織健康與學校組織學習的相關係數達.862 ($p<.01$)，而學校組織健康與教師效能感的相關係數達.665 ($p<.01$)；學校組織學習與教師效能感的相關係數達.666 ($p<.01$)。

表 4-3-1 學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之相關分析

		學校組織健康	學校組織學習	教師效能感
學校組織健康	Pearson相關	1		
	顯著性			
學校組織學習	Pearson 相關	.862	1	
	顯著性	.000		
教師效能感	Pearson 相關	.665	.666	1
	顯著性	.000	.000	

註：N=566

第四節 學校組織健康、學校組織學習對教師效能感之預測分析

本節以學校組織健康、學校組織學習為預測變項，以教師效能感為效標變項，藉由逐步回歸方法進行考驗，以瞭解其對教師效能感之整體、教學策略效能感、班級經營效能感及引導學生效能感之預測效果，以下分述之。

壹、學校組織健康、學校組織學習對教師效能感整體之預測分析

本部分以學校組織健康、學校組織學習為預測變項，以教師效能感為效標變項，藉由逐步回歸方法進行考驗，以瞭解其對教師效能感整體之預測效果，結果如表 4-3-2 所示。

表 4-3-2 學校組織健康、學校組織學習對教師效能感整體之逐步多元迴歸模式分析

步驟	投入變項	多元迴歸係數 (R)	決定係數 (R 平方)	決定係數改變量	標準化係數 (β)	F 值
1	知識轉化與管理	.637	.406	.405	.278	384.934***
2	教師的凝聚力	.697	.486	.485	.142	266.561***
3	重視學業成就	.713	.508	.506	.151	193.756***
4	資源的影響性	.721	.519	.516	.148	151.544***
5	組織品質承諾	.726	.527	.522	.145	124.547***

註：***表示 $p < .001$

一、投入變項順序

投入順序：(1) 知識轉化與管理；(2) 教師的凝聚力；(3) 重視學業成就；(4) 資源的影響性；(5) 組織品質承諾，且均達顯著水準 ($p < .001$)。

二、預測力

依據表 4-3-2，五個變項均有預測力，整體預測力達.527，可解釋整體教師效能感總變量的 52.7%。其中以「知識轉化與管理」的 β 值.278 最大；在預測力方面，也以「知識轉化與管理」對教師效能感有較大的預測力，其可解釋整體教師效能感總變異量的 40.6%。

貳、學校組織健康、學校組織學習對教師效能感「教學策略效能感」之預測分析

本部分以學校組織健康、學校組織學習為預測變項，以教師效能感之「教學策略效能感」為效標變項，藉由逐步回歸方法進行考驗，以瞭解其對教師效能感教學策略效能感之預測效果，結果如表 4-3-3 所示。

一、投入變項順序

投入順序：(1) 知識轉化與管理；(2) 教師的凝聚力；(3) 組織品質承諾；(4) 重視學業成就；(5) 資源的影響性，且均達顯著水準 ($p < .001$)。

二、預測力

依據表 4-3-3，五個變項均有預測力，整體預測力達.476，可解釋教師效能感「教學策略效能感」總變量的 47.6%。其中以「知識轉化與管理」的 β 值.280 最大；在預測力方面，也以「知識轉化與管理」對教師效能感有較大的預測力，其可解釋教師效能感「教學策略效能感」總變異量的 37.4%。

表 4-3-3 學校組織健康、學校組織學習對教師效能感「教學策略效能感」之逐步多元迴歸模式分析

步驟	投入變項	多元迴歸係數 (R)	決定係數 (R 平方)	決定係數改變量	標準化係數 (β)	F 值
1	知識轉化與管理	.612	.374	.373	.280	337.439***
2	教師的凝聚力	.671	.450	.448	.168	230.081***
3	組織品質承諾	.681	.464	.461	.162	161.933***
4	重視學業成就	.687	.472	.468	.106	125.171***
5	資源的影響性	.690	.476	.471	.097	101.723***

註：***表示 $p < .001$

參、學校組織健康、學校組織學習對教師效能感「班級經營效能感」之預測分析

本部分以學校組織健康、學校組織學習為預測變項，以教師效能感之「班級經營效能感」為效標變項，藉由逐步回歸方法進行考驗，以瞭解其對教師效能感班級經營效能感之預測效果，結果如表 4-3-4 所示。

表 4-3-4 學校組織健康、學校組織學習對教師效能感「班級經營效能感」之逐步多元迴歸模式分析

步驟	投入變項	多元迴歸係數 (R)	決定係數 (R 平方)	決定係數改變量	標準化係數 (β)	F 值
1	知識轉化與管理	.581	.338	.337	.351	287.811***
2	資源的影響性	.625	.391	.338	.198	180.414***
3	教師的凝聚力	.638	.407	.403	.130	128.341***
4	重視學業成就	.643	.414	.410	.130	99.065***
5	組織學習文化	.648	.420	.415	.165	81.004***
6	組織品質承諾	.651	.424	.418	.119	68.671***

註：***表示 $p < .001$

一、投入變項順序

投入順序：(1) 知識轉化與管理；(2) 資源的影響性；(3) 教師的凝聚力；(4) 重視學業成就；(5) 組織學習文化；(6) 組織品質承諾，且均達顯著水準 ($p < .001$)。

二、預測力

依據表 4-3-4，六個變項均有預測力，整體預測力達.424，可解釋教師效能感「班級經營效能感」總變量的 42.4%。其中以「知識轉化與管理」的 β 值.351 最大；在預測力方面，也以「知識轉化與管理」對教師效能感有較大的預測力，其可解釋教師效能感「教學策略效能感」總變異量的 33.8%。

肆、學校組織健康、學校組織學習對教師效能感「引導學生效能感」之預測分析

本部分以學校組織健康、學校組織學習為預測變項，以教師效能感之「引導學生效能感」為效標變項，藉由逐步回歸方法進行考驗，以瞭解其對教師效能感引導學生效能感之預測效果，結果如表 4-3-5 所示。

表 4-3-5 學校組織健康、學校組織學習對教師效能感「引導學生效能感」之逐步多元迴歸模式分析

步驟	投入變項	多元迴歸係數 (R)	決定係數 (R 平方)	決定係數改變量	標準化係數(β)	F 值
1	組織品質承諾	.597	.357	.356	.126	312.746***
2	重視學業成就	.646	.418	.415	.195	201.815***
3	知識轉化與管理	.671	.450	.447	.193	153.229***
4	資源的影響性	.684	.467	.464	.110	123.121***
5	教師的凝聚力	.688	.473	.468	.108	100.547***
6	組織互動網絡	.691	.471	.471	.099	84.940***

註：***表示 $p < .001$

一、投入變項順序

投入順序：(1) 組織品質承諾；(2) 重視學業成就；(3) 知識轉化與管理；(4) 資源的影響性；(5) 教師的凝聚力；(6) 組織互動網絡，且均達顯著水準 ($p < .001$)。

二、預測力

依據表 4-3-5，六個變項均有預測力，整體預測力達.471，可解釋教師效能感「引導學生效能感」總變量的 47.1%。其中以「重視學業成就」的β值.195最大；在預測力方面，以「重視學業成就」對教師效能感有較大的預測力，其可解釋教師效能感「引導學生效能感」總變異量的 41.8%。

伍、綜合討論

國民小學學校組織健康、學校組織學習對整體教師效能感及各層面之聯合預測力如前所述，茲將結果作綜合摘要如表 4-3-6。

如表 4-3-6 所示，「學校組織學習」與「學校組織健康」對「教師效能感」之「教學策略效能感」具有預測力，共可解釋 47.6% 的變異量，其中以「學校組織學習」之「知識轉化與管理」的預測力 37.4% 為最高。

「學校組織學習」與「學校組織健康」對「教師效能感」之「班級經營效能感」具有預測力，共可解釋 42.4% 的變異量，其中以「學校組織學習」之「知識轉化與管理」的預測力 33.8% 為最高。

「學校組織學習」與「學校組織健康」對「教師效能感」之「引導學生效能感」具有預測力，共可解釋 47.1% 的變異量，其中以「學校組織學習」之「組織品質承諾」的預測力 37.4% 為最高。

「學校組織學習」與「學校組織健康」對整體「教師效能感」具有預測力，共可解釋 52.7% 的變異量，其中以「學校組織學習」之「知識轉化與管理」的預測力 40.6% 為最高。

可知「學校組織學習」之「知識轉化與管理」係「教師效能感」之整體的重要預測因素，也是「教師效能感」之「教學策略效能感」、「班級經營效能感」的重要預測因素；「學校組織學習」之「組織品質承諾」係「教師效能感」之「引導學生效能感」的重要預測因素。

表 4-3-6 「學校組織健康」、「學校組織學習」對「教師效能感」聯合預測摘要表

校標變項	預測變項		解釋總變異量
	學校組織健康	學校組織學習	
「教師效能感」 各層面及整體			
教學策略效能感	2.教師的凝聚力 4.重視學業成就 5.資源的影響性	1.知識轉化與管理 (37.4%) 3.組織品質承諾	47.6%
班級經營效能感	2.資源的影響性 3.教師的凝聚力 4.重視學業成就	1.知識轉化與管理 (33.8%) 5.組織學習文化 6.組織品質承諾	42.4%
引導學生效能感	2.重視學業成就 4.資源的影響性 5.教師的凝聚力	1.組織品質承諾 (41.8%) 3.知識轉化與管理 6.組織互動網絡	47.1%
整體教師效能感	2.教師的凝聚力 3.重視學業成就 4.資源的影響性	1.知識轉化與管理 (40.6%) 5.組織品質承諾	52.7%

第五節 結構方程模式之分析

本節主要目的在探討國民小學學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之結構關係。根據第二章文獻探討擬定本研究之結構模型，利用 LISREL 統計分析軟體進驗證。

壹、潛在變項之分類

本研究提出之結構方程模式，各類變項詳如表 4-4-1。

表 4-4-1 結構方程式之潛在變項指標變項

潛在變項	指標變項
外衍變項 (ξ)	
ξ ：學校組織健康	X1：機構的主體性 X2：同儕領導 X3：資源的影響性 X4：教師的凝聚力 X5：重視學業成就
內衍變項 (η)	
η_1 ：學校組織學習	Y1：組織學習文化 Y2：知識轉化與管理 Y3：組織互動網絡 Y4：組織品質承諾
η_2 ：教師效能感	Y5：教學策略效能感 Y6：班級經營效能感 Y7：引導學生效能感

貳、結構方程模式之路徑關係圖

本研究依據第二章文獻探討，提出學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之路徑關係如圖 4-4-1 所示，並以 LISREL 探討各潛在變項與測量變項間之關係。

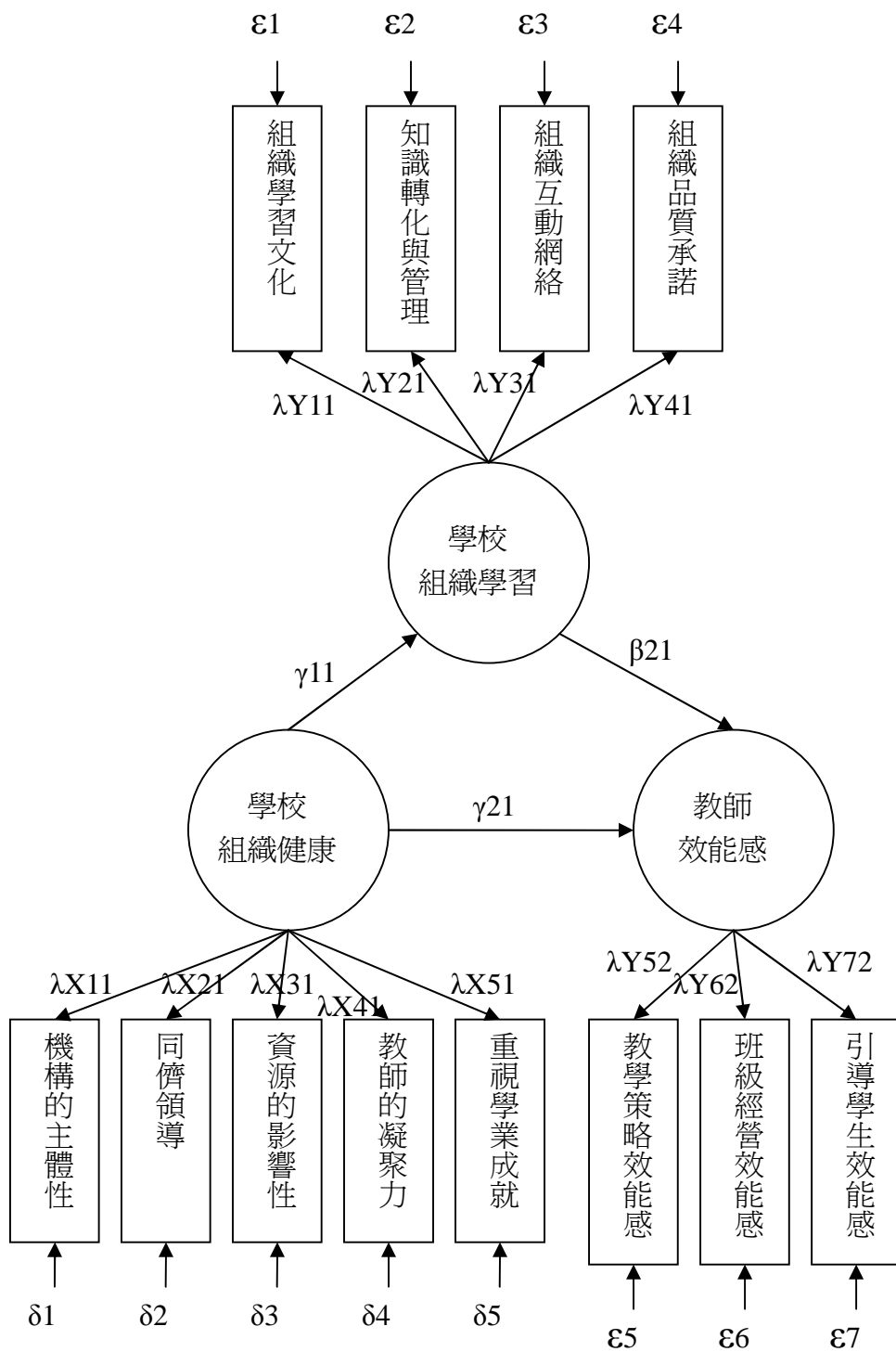


圖 4-4-1 學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之路徑關係圖

參、模式適配度檢驗

本研究互動模式的適配度分析方法，係採用線性結構關係（linear structural relationship, LISREL）模式與統計套裝軟體進行分析。評鑑模式的目的是決定研究所提出的假設模型是否能夠用以描述實際觀察到的變項關係，以及假設的模型與實際變項資料是否適配（邱皓政，2004）。因此本研究以結構方程模式分析方法，從模式適配度指標的選擇以及結果分析進行探討。

一、模式適配度指標之選擇

有關模式適配度指標的判斷標準。余民寧（2006）指出 LISREL 程式適配度指標之使用的建議判斷標準，包括整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度指標。茲將本研究所選用之指標分述如下：

（一）整體適配度指標：

本研究在整體適配度指標部分，選用目前公認最具信賴、絕對適配指標代表之一的 GFI（goodness-of-fit），此指標的判斷值需 $>.90$ ，表示有較好的適配程度；而以 SRMR（standardized RMR）來說明標準化假設模型的整體殘差，其判斷值需 $<.05$ ，表示殘差較小，具有良好的適配程度；以 RMSEA（root-mean-square error of approximation）說明理論模式與觀察資料的適配程度，當其數值 $<.05$ 時，表示模式具有良好適配；數值介於 $.05\sim.08$ 之間，表示模式具有合理適配；當其數值介於 $.08\sim.10$ 之間，表示模式具有普通適配；而當數值 $>.10$ 之間，表示模式具有不良適配。

（二）比較適配度指標：

本研究在比較適配度指標部分，選擇以 NFI（normed fit index）來比較假設模型與虛無模型的卡方差異，指標之判斷值需 $>.90$ ，表示有較好的適配程度；並以 NNFI（non-normed fit index）來考慮模式複雜度後的 NFI 值，其判斷值需 $>.90$ ，表示有比較良好的適配程度；以 CFI（comparative fit index）值來說明假設模型與虛無模型的非中央性差異，其判斷值需 $>.90$ ，表示有較好的適配程度；以 IFI（incremental fit index）來比較假設模型與虛無模型適配的差異程度，其判斷值域為 $0\sim 1$ 之間；以 RFI（relative fit index）說明比較適配的程度，判斷值需 $>.90$ ，表示有較好的適配程度。

（三）精簡適配度指標：

本研究在精簡適配度指標部分，選擇以 PNFI（parsimony normed fit index）作為說明模式精簡性的指標，其把自由度的數量，加入預期適配程度之考量，作為判斷模式精簡程度的一種較受歡迎的指標，其可能值域介於 0~1 之間，數值越高表示其有較精簡的適配程度。

（四）基本適配度指標

本研究在基本適配度部分，以誤差變異數、因素負荷量作考量。誤差變異數需為實數，其判斷規準需無負值且達顯著水準；因素負荷量亦需為實數，數值介於 0.5~0.95 之間較為理想。

（五）內在適配度指標：

本研究內在適配度指標部分，以 R 平方為考量，其值需為正的實數，且達顯著水準。

二、模式適配度指標之結果分析

有關模式適配度指標的結果分析，本研究以結構方程模式進行分析，從整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標及內在適配度指標加以比對後，結果如表 4-4-2 所示，茲說明如下：

（一）整體適配度指標：

本研究之整體適配度指標，GFI 值為 0.92，符合判斷值需 $>.90$ 之要求；SRMR 值為 0.041，符合判斷值需 $<.05$ 之要求，表示殘差較小；RMSEA 值為 0.096，數值介於 $.08\sim.10$ 之間，表示模式具有普通適配。綜合上述，本研究模式具有良好的整體適配度。

（二）比較適配度指標：

本研究之比較適配度指標，NFI 值為 0.98，符合判斷值需 $>.90$ 之要求；NNFI 值為 0.97，符合判斷值需 $>.90$ 之要求；CFI 值為 0.98，符合判斷值需 $>.90$ 之要求；IFI 值為 0.98，符合判斷值需 $>.90$ 之要求；RFI 值為 0.97，符合判斷值需 $>.90$ 之要求。綜合前述，本研究模式具有良好的比較適配度。

（三）精簡適配度指標：

本研究之精簡適配度指標，PNFI 值為 0.68，符合其可能值域為 0~1 之判斷規準，數值較高，顯示本研究模式符合精簡適配度。

(四) 基本適配度指標：

本研究之基本適配度指標，由表 4-4-2 可看出，各因素負荷量（即 λ 值）介於 0.55~0.95 之間，皆達顯著水準（ $p<.05$ ），而誤差值（即 δ 、 ε 值）皆無負值， γ 、 β 值亦達顯著水準（ $p<.05$ ），可見本研究模式的基本適配度良好。

(五) 內在適配度指標：

本研究之內在適配度指標 R 平方值均為正實數且達顯著水準，可見本研究模式的內在適配度良好。

表 4-4-2 學校組織健康、學校組織學習與教師效能感互動模式之參數估計結果

參數	標準化參數值	標準誤	t 值	R2 值	參數	標準化參數值	標準誤	t 值	評鑑指標
$\lambda\lambda X1$	0.58			0.34	$\delta 1$	0.66	0.04	16.17*	GFI=0.92 SRMR=0.041 RMSEA=0.096 NFI=0.98 NNFI=0.97 CFI=0.98 IFI=0.98 RFI=0.97 PNFI=0.68
$\lambda\lambda X2$	0.85	0.10	14.90*	0.72	$\delta 2$	0.28	0.02	12.10*	
$\lambda\lambda X3$	0.81	0.10	14.49*	0.66	$\delta 3$	0.34	0.03	13.64*	
$\lambda\lambda X4$	0.82	0.10	14.63*	0.67	$\delta 4$	0.33	0.02	14.25*	
$\lambda\lambda X5$	0.71	0.09	13.35*	0.51	$\delta 5$	0.49	0.03	15.17*	
$\lambda\lambda Y1$	0.92			0.84	$\varepsilon 1$	0.16	0.01	11.36*	
$\lambda\lambda Y2$	0.79	0.03	25.28*	0.62	$\varepsilon 2$	0.38	0.03	14.77*	
$\lambda\lambda Y3$	0.85	0.03	28.76*	0.72	$\varepsilon 3$	0.28	0.02	13.11*	
$\lambda\lambda Y4$	0.85	0.03	29.59*	0.73	$\varepsilon 4$	0.27	0.02	13.48*	
$\lambda\lambda Y5$	0.91			0.82	$\varepsilon 5$	0.18	0.02	7.11*	
$\lambda\lambda Y6$	0.90	0.04	26.84*	0.81	$\varepsilon 6$	0.19	0.02	8.37*	
$\lambda\lambda Y7$	0.88	0.03	28.73*	0.77	$\varepsilon 7$	0.23	0.03	8.68*	
$\gamma\gamma 1$	0.95	0.10	15.11*	\	Squared Multiple Correlations for Structural Equations OL=.90 TE=.55				
$\gamma\gamma 2$	0.41	0.26	2.44*						
$\beta 21$	0.34	0.16	2.05*						

註：1.未列標準誤及 t 值者為參照指標，是限制估計參數。2.* $p<.05$ 。

肆、本研究模式指標間之互動影響分析

依前述分析，本研究模式各項適配度指標均良好，支持本研究模式的假設。

一、本研究測量模式分析

由圖 4-4-2 可知學校組織健康的 5 個測量指標 X1~X5 之 λ 值介於 0.55~0.85 之間，其 t 值皆達顯著水準 ($p < .05$)，且都測量到相同的潛在因素 (ξ)，即學校組織健康。

學校組織學習的 4 個測量指標 Y1~Y4 之 λ 值介於 0.79~0.92 之間其 t 值皆達顯著水準 ($p < .05$)，且都測量到相同的潛在因素 (η_1)，即學校組織學習。

教師效能感的 3 個測量指標 Y5~Y7 之 λ 值介於 0.88~0.91 之間，其 t 值皆達顯著水準 ($p < .05$)，且都測量到相同的潛在因素 (η_2)，即教師效能感。

二、本研究結構模式分析

由表 4-4-2 及圖 4-4-2 可知 3 個潛在變項間，學校組織健康對學校組織學習有正向的直接影響 ($\gamma_{11} = 0.5$)；而學校組織健康能透過學校組織學習對教師效能感造成正向的間接影響 ($\gamma_{21} = \beta_4$ ， $\beta_{21} = 0.41$)。

伍、綜合討論

綜上所述，本研究以線性結構關係驗證本研究結構模式之結果，發現在整體適配度指標佳、比較適配度指標佳、精簡適配度指標佳、基本適配度指標佳與內在適配度指標佳。由此評鑑結果，可支持本研究結構模式的適配情形良好。

就本研究各測量變項之間的路徑關係圖 (圖 4-4-2) 所示，X1 到 X5 五個測量指標測量到相同的潛在因素 (學校組織健康)；Y1 到 Y4 四個測量指標測量到相同的潛在因素 (學校組織學習)；Y5 到 Y7 三個測量指標測量到相同的潛在因素 (教師效能感)。就結構而言，學校組織健康不僅對教師效能感有直接的正向影響，更透過學校組織學習對教師效能感有間接的正向影響。可知學校組織健康程度對教師效能感具有相當的正向影響力。故學校組織健康、學校組織學習與教師效能感不僅相關，學校組織健康會透過學校組織學習，對教師效能感具有顯著的影響效果，但探討其間關係的研究仍相當缺乏，相當值得進一步探討之。

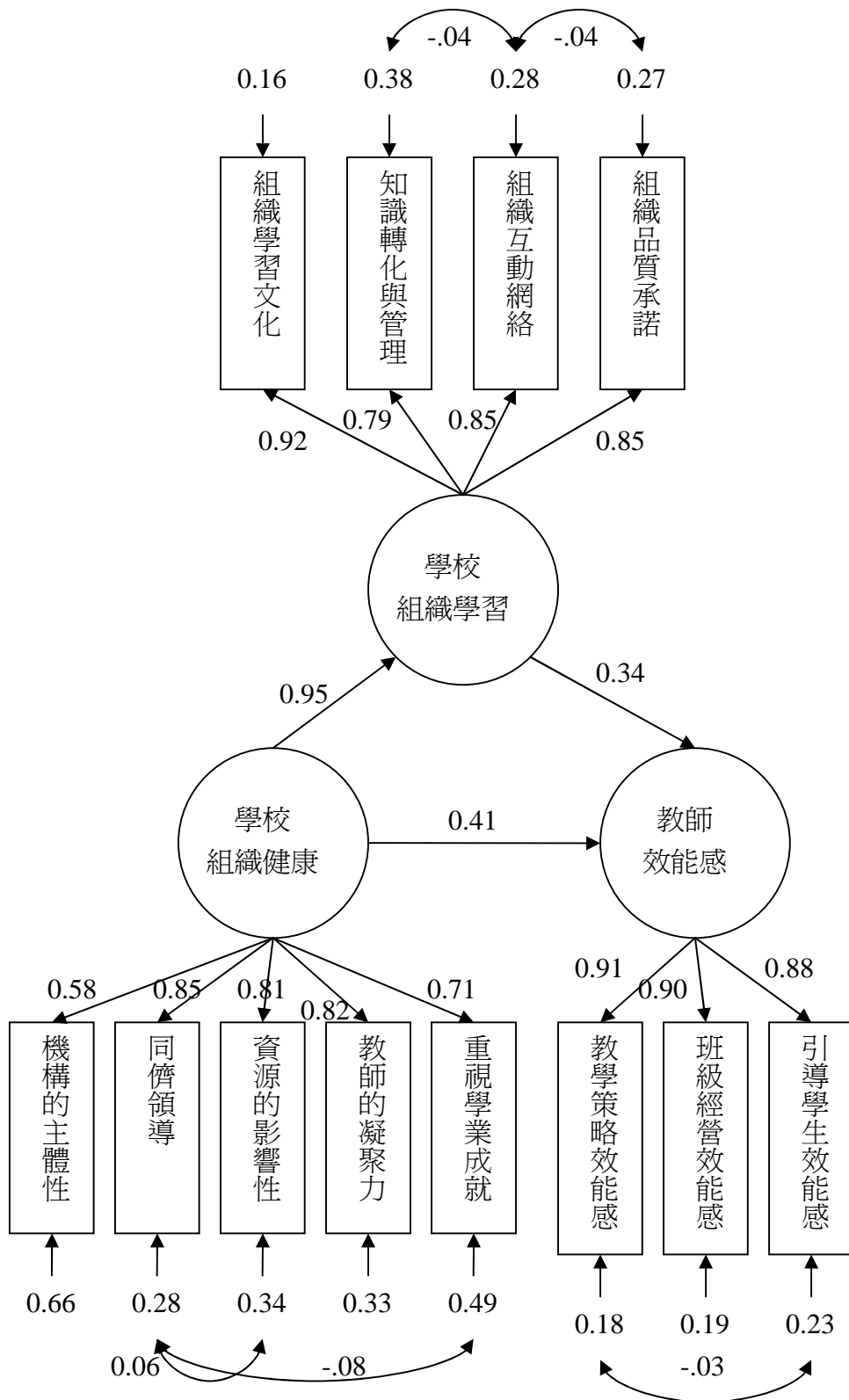


圖 4-4-2 學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之路徑關係圖