

教育研究資訊

2002 年 10 月 10 卷 5 期 頁 137-162

桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感關係之研究

簡佳珍 林天祐

摘要

本研究目的在了解國民小學教師組織承諾與教師效能感的內涵與現況，探討桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感之間的關係，並比較教師個人背景變項、學校環境變項在教師組織承諾、教師效能感的差異情形，進而分析教師個人變項、學校環境變項、教師組織承諾等變項對教師效能感的預測力。

本研究以桃園地區 58 所公立國民小學 560 位國小教師為對象，以自編的「國民小學教師組織承諾與教師效能感調查問卷」為研究工具。調查所得資料以 SPSS10.0 版的電腦統計套裝軟體進行 t 考驗、單因子變異數分析、多變量變異數分析、皮爾遜積差相關、多元逐步迴歸等統計方法處理。本研究發現如下：

- 一、桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感的得分平均數為中上程度。
- 二、桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感呈現正相關。
- 三、探討教師個人變項、學校環境變項及教師組織承諾十二個變項中，對教師效能感的預測情形，以下列七個變項其綜合預測力最佳，預測項數也最精簡：努力意願、最近三年的進修情形（曾參加學位進修）、留職傾向、班級規模（30 人以下）、學校規模（13-24 班）、班級規模（41 人以上）、組織認同。

關鍵詞：教師組織承諾、教師效能感

簡佳珍，台北市立師範學院國民教育研究所碩士

林天祐，台北市立師範學院國民教育研究所所長

收件日期：91 年 9 月 2 日；接受日期：91 年 10 月 9 日

Educational Research & Information
Volume 10, Number 5, 2002.10

A Study on the Relationship between Teachers' Organizational Commitment and Teacher Efficacy of the Elementary School Teachers in Taoyuan County

By

Chien, Cha-Chen Lin, Tien-Yu

Abstract

This study focused on the following topics. First, it explored the nature of elementary school teachers' organizational commitment and teacher efficacy. Second, it investigated the relationship between teachers' organizational commitment and teacher efficacy. Finally, it tried to understand the differences between teachers' demographic variables and school environmental variables on the teachers' organizational commitment and teacher efficacy.

Survey and interview research was conducted in this study. The subjects included 560 teachers randomly drawn from 58 elementary schools in Taoyuan County. The instruments included "Organizational Commitment Questionnaire" and "Teacher Efficacy Scale". The data was analyzed by t- test, one-way ANOVA, one-way MANOVA, Pearson product-moment correlation and stepwise multiple regression.

The major findings were: 1. Perception of the teachers' organizational commitment and teacher efficacy were above the average. 2. There are positive significant correlations between teachers' organizational commitment and teacher efficacy among elementary school teachers.

Key words: Teachers' Organizational Commitment, Teacher Efficacy

壹、緒論

一、研究動機與目的

新世紀教育必須具有「全人化」、「統整化」以及「終身學習」的特質，具體展現在國民教育政策上則為課程與教學的改革。適才適性教育理想的達成，需要計畫與執行、目標與決策、領導與溝通評量方面多元並進的努力，尤其需要教師們在教學的專業領域，以鮮活靈敏的思維，反省批判的精神和態度認真面對，達成培育人才的教育使命。新時代的教師應具備的教學效能，包括：協同教學、資訊教學、表達知能、教材編選、課程統整、熟練各種教學及輔導技巧等。因此，教育改革的成敗關鍵，取決於教師的專業能力。

組織承諾高的教師是教育界的生力軍，可達成教育的目標，並有高水準的工作績效與創新。教師也能增進個體的生涯發展，教學會受到激勵獎賞，及受到學生、學校、家長的歡迎。依據相關研究指出：教師的組織承諾是影響學校效能和學校改革的重要因素，教師的組織承諾是學校經營成敗的指標。

具備良好教學效能感的教師，積極認同教育工作，合作參與教學團隊，充實自我的教學和輔導策略；改善班級師生互動關係，營造溫馨的校園氣氛；尊重學生個別差異，提供適性教育的機會；並且提高教學品質，增進學生的學習成就。許多研究發現：教師效能感是預測學生成就和能力的重要指標(Ashton & Webb, 1986)。因此，教師效能感在教育的成效中擔負著重要的角色，研究教師效能，促使教學品質更為卓越、精緻，以達成教育目標，並可做為師資培育及教學增進之參考。

國內有關教師組織承諾和教師效能感實證研究結果，大部分認為國民小學教師之組織承諾和教師效能感屬於「中上」程度。除了教師「服務年資」與教師組織承諾、教師效能感的關係，研究結果大致趨向正相關；對於教師個人背景變項與學校環境變項與「教師組織承諾」、「教師效能感」的關係，並無一致的看法，需要進一步探究。

組織承諾(organizational commitment)一直是學者們熱切探討的重要主題，但是多集中在與組織效能的層面，較少關注與教師效能感層面。研究者從有關的研究文獻中發現組織承諾與教師效能感可能存有某種關係，值得進一步探討。

綜合上述之研究動機，本研究的研究目的如下：

- (一)瞭解桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感的現況。
- (二)探討桃園縣國民小學教師不同個人變項、學校環境變項在教師組織承諾與教師效能感之關係。
- (三)根據研究結果提出建議，以供教育行政機關、教師及未來研究之參考。

二、研究範圍與限制

(一)研究範圍

本研究以教師個人變項、學校環境變項、組織承諾為自變項；教師效能感為依變項。以目前任教於桃園縣地區公立國民小學合格教師為取樣母群體的研究範圍。

(二)研究限制

組織承諾是一個複雜的構念，教師效能感近年來漸受研究關注。本研究的組織承諾與教學效能感指標，無法涵蓋所有的理論指標。因此，在研究結果的解釋與推論時，受到主題範圍的限制。

本研究採用問卷的方法來作分析，仍無法避免教師社會期許及主觀偏差之效應，在結果之解釋與推論會受到限制。

在抽樣上雖已力求兼顧學校所在地區、學校規模及教師性別，但在教師的最高學歷、任教年資、擔任職務等，無法平均抽取。在結果之解釋與推論會受到限制。

貳、文獻探討

一、組織承諾之相關研究

許多研究顯示組織承諾與某些工作結果有顯著相關，例如：工作投入、生產力、工作績效、離職，以及曠職。這些研究企圖闡述的是當組織承諾高時，生產力和績效較高；反之曠職和離職較低（Wiley, 1999）。

最近的研究結果發現，成員是否會對他們的組織承諾，以及是否會對他們的職業奉獻，是與組織的支持、工作的性質、以及個人的特質有關（林靜如，1989）。

Mowday（1979）等人認為成員所感受的組織承諾，維繫連接著成員和組

織，引導成員去接受組織目標，以及珍視組織。最近和未來的研究建議，因為這種連接（linkage），管理者嘗試許多策略去維持或增進組織承諾，包括充實工作豐富性（enrichment），和授權（empowerment）等。

西方和日本的研究者認為許多全面品質管理（total quality management, 簡稱TQM）的因素，例如解決問題的環境、溝通、獎勵，和清楚客觀性，是正面影響工作結果，例如滿足、承諾，和財務等（梁瑞安，1989）。

有的研究發現：組織支持、合作性氣氛、學校秩序性環境、鼓勵創新、分享式決定、經常性視導直接影響教師承諾。其中最有力的預測指標是教師學習動機和效能感。另有研究建議當學校中有較少的結構（較少的集權化和形式化），和更多的教師參與，以及從工作本身增加動機，將會增加教師對於學校的工作滿足和承諾（Soler, 1999）。

綜合國內外學者的研究發現，並依據 Mowday、Porter、Steers 的組織承諾前因後果模式為參考之架構，可以歸納出教師組織承諾的影響因素，包括：前置變項（組織的支持、工作的性質、以及個人的特質）；歷程變項（教師組織承諾）；結果變項（工作投入、生產力、工作績效、離職、曠職）。研究者整理之「教師組織承諾」及其影響因素研究架構，如圖 1 所示：

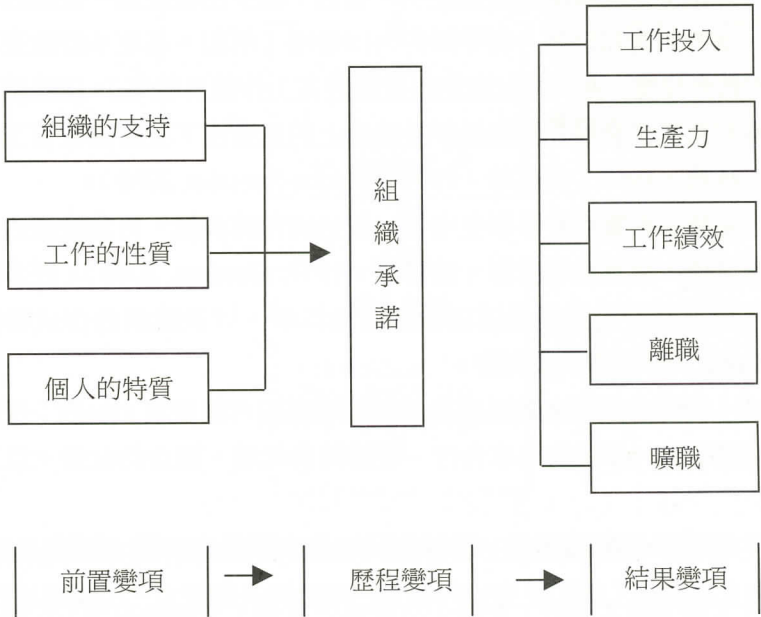


圖 1 研究者整理之「教師組織承諾」及其影響因素研究架構

二、教師效能感之相關研究

今日教育者所面對的挑戰是，因應日漸多元化的學生族群的需要，為學生成就來設定新的和更適切的目標，改進教學，以及實施新的組織結構，以促進學生和教師分享式的責任、合作，和終身學習。

教師必須提昇自己的知識和技能，提供一個能夠增進學生成就的環境。教師的專業發展一直是主要的關鍵，鼓勵教師去獲取新的知識和技能，如此他們的學生才會在教室中成功（周崇儒，1997）。

先前的研究也指出許多因素會影響教師效能感，包括提高教師的士氣，增進教師的溝通，和鼓勵教師，都能夠因此吸引和留住教師（Emrick, 1999）。影響一般教師效能感的環境變項，包括支持、協助、願景和目標、合作式的問題決定（Elliott, 2000）。

另有研究發現教室情境脈絡的因素，例如紀律問題的頻率、危機中學生的人數、干擾、學生主動參與學習任務的比率、教師意識的情緒控制程度等，都會影響教師成功地完成教學工作的能力，以及教師期望、效能感，和決定（郭明德，1998; Dolasky, 2000）。

還有一些指標也能預測教師效能感，包括：較少出現倦怠、較高的一般自我效能感、低的焦慮和沮喪，和不同的人口變項（例如，花更多時數在專業發展、更高的教育程度、更大的可能性再選擇教育工作做為職業）。這些結果關注於教師的倦怠和專業發展在預測教師效能感上的重要性，或許對教育工作者有所啓示（江秋玫，1997；何郁玲，1999; Madden-Szeszko, 2000）。

教師效能感會影響到許多學生指標，包括課程的成就、自我效能的信念、工作精熟的目標，以及表現目標（陳馨蘭，1997; Herman, 2000）。許多研究發現增進學生成就最好的途徑是透過教師改變教學，以及統整合作式學校本位（school-based）的專業學習經驗。

Cantrell（2000）的研究建議提高教師效能感的六個要素，包括：行政人員的參與、面談學生、學院的分享合作、教師同儕教練、觀念的改變，以及反省式日誌。

另有研究指出，校長個人的支持行為（例如信賴、互相尊重的協助關係），和職業上的支持行為（例如反省式的練習、問題解決的能力，和傾聽技巧），對增進教師教學效能感有貢獻（江展塏，1995；陳美言，1998; Elliott, 2000）。

參與決策 (Shared decision making, 簡稱 SDM) 是一種增進學生成就的策略,藉由教師、家長,和行政人員共同參與學校本位的決定和計畫過程。教師感覺到授權去做決定,會提高教師效能感,也會更有能力去改變學生 (洪瑞峰, 2000; 廖吳勇, 1998 ; Richards, 2000)。

綜合國內外學者的研究發現,可以歸納出教師效能感的影響因素,包括:個人變項 (專業發展的時數、教育程度、再選擇教育為職業);環境變項 (支持和協助、願景和目標、合作式的問題決定);教室情境變項 (紀律問題的頻率、危機中的學生人數、干擾、學生主動參與的比率、教師意識的情緒控制);學生指標 (課程的成就、自我效能的信念、工作精熟的目標、表現目標)。研究者整理之「教師效能感」及其影響因素研究架構,如圖 2 所示。

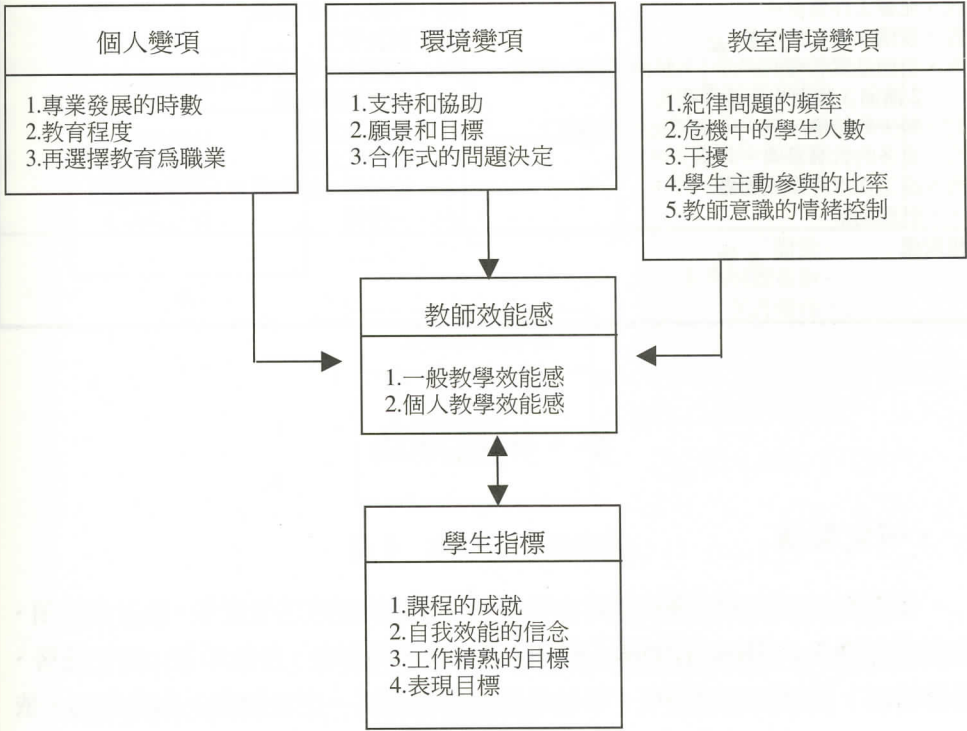


圖 2 研究者整理之「教師效能感」及其因素研究架構

綜合上述的研究結果,教育行政當局、教育工作者,和教師本身應該能夠發展一個更清楚的圖像,來增進教師組織承諾和教師效能感,並且使用這些知

識以促進所有學生的教育成就。國內外學者建議提昇教師組織承諾或教師效能感的策略，整理如表 1 所示。

由上述分析可知，不論從教師組織承諾或教師效能感的相關實證研究與文獻，均可發現教師組織承諾對於教師效能感的影響，可能為重要變項。然而目前關於此兩者之研究尚不多見，並無有力證據足以有效證明，有賴研究者對其間關係作一釐清。因此，本研究可以作為一初探性研究，更顯現其重要性。

表 1 國內外學者建議提昇教師組織承諾或教師效能感的策略

教師組織承諾方面	教師效能感方面
一、組織支持 二、學校秩序性環境 三、經常性視導 四、充實工作豐富性 五、授權、合作性氣氛 六、全面品質管理的因素：1.解決問題的環境 2.溝通 3.獎勵 4.清楚客觀性 七、較少的結構（較少的集權化和形式化） 八、更多的教師參與、分享式決定 九、從工作本身增加動機 十、鼓勵創新	一、提高教師士氣 二、增進教師溝通 三、鼓勵教師 四、行政人員的參與 五、面談學生 六、學院的分享合作 七、教師同儕教練 八、觀念的改變 九、反省式日誌 十、校長個人的和職業上的支持行為 十一、授權
相同處： 一、授權 二、增進教師溝通 三、鼓勵教師	

參、研究方法

一、研究架構

本研究係以教師組織承諾為自變項，以教師效能感為依變項，探討自變項、依變項之關係；以瞭解教師個人變項（性別、最高學歷、任教年資、擔任職務、進修情形）及學校環境變項（學校規模、學校地區、班級規模）對自變項、依變項的影響。

本研究為了解教師組織承諾與教師效能感的現況，及自變項與依變項的關係，乃進行下列研究：

(一)瞭解桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感的現況。

- (二)不同背景之國民小學教師的組織承諾、教師效能感的差異情形。
- (三)桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感的相關情形。
- (四)教師組織承諾不同程度之得分在教師效能感得分上的差異情形。
- (五)教師個人變項、學校環境變項及組織承諾對教師效能感的預測情形。

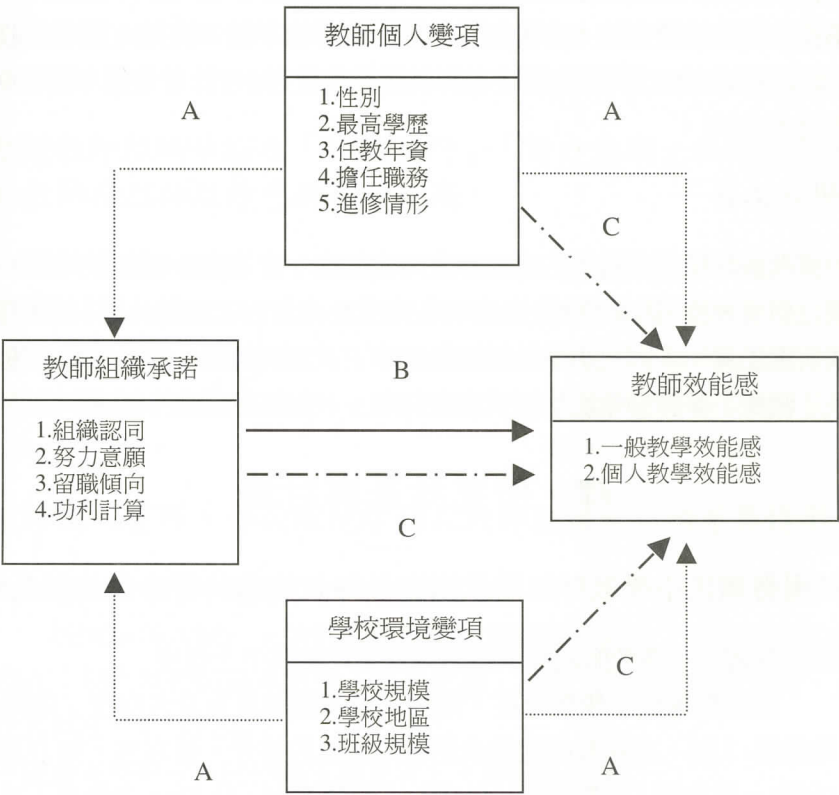


圖 3 本研究之架構圖

說明如下：

- A.以 t 考驗、單因子變異數分析、多變量變異數分析探討二者之關係。
- B.以積差相關探討二者之間的相關程度。
- C.以多元逐步迴歸分析教師個人變項、學校環境變項及組織承諾對教師效能感的聯合預測力。

二、研究對象

本研究對象以桃園縣公立國民小學教師計 7,921 人為研究的母群體。問卷調查對象以抽樣原則採取多階段抽樣 (multistage sampling)。第一階段採用分層隨機抽樣 (stratified random sampling)，以「學校規模」作為分層標準，隨機抽取若干學校做為樣本學校；第二階段再以簡單隨機抽樣 (simple random sampling) 方式抽取適當數量的教師，作為研究的樣本。

依據上述的抽樣方法，本研究問卷計抽取總樣本數 700 人，問卷回收 567 份，回收率為 81.00%；剔除收回樣本資料填答不全者，合計有效樣本為 560 份，可用率為 80.00%。

三、研究工具

根據理論建構形成初稿、建立專家內容效度、實施與分析預試問卷，從施測結果之信度分析、因素分析、各題與各向度及總量表之相關分析，篩選題目，編製成研究工具—「國民小學教師組織承諾正式調查問卷」共計四個向度，20 題；及「國民小學教師效能感正式調查問卷」共計二個向度，12 題。

肆、研究結果與討論

一、桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感的得分平均數為中上

(一)桃園縣國民小學教師組織承諾的得分平均數為中上程度

桃園縣國民小學教師在「教師組織承諾總量表及各向度」的得分平均數為 3.86，其在教師組織承諾各向度上的得分，最高為「努力意願」(4.29)、其次為「組織認同」(4.07)、「留職傾向」(3.32)，最後為「功利計算」(3.24)，屬於中上程度。

(二)桃園縣國民小學教師效能感的得分平均數為中上程度

桃園縣國民小學教師在「教師效能感總量表及各向度」的得分平均數為 3.77，其在教師效能感各向度上的得分，最高為「個人教學效能感」(3.92)、其次為「一般教學效能感」(3.62)，屬於中上程度。

二、教師組織承諾的得分越高，教師效能感越好

就整體而言，教師組織承諾與教師效能感呈現顯著的正相關($r=0.33$)，亦即

教師組織承諾較高的國民小學教師，其教師效能感的得分也越高。換言之，其對教師效能感也越好。

就教師組織承諾與教師效能感各向度而言，整體教師組織承諾與教師效能感各向度呈顯著正相關；其次，教師組織承諾中「組織認同」、「努力意願」二向度與教師效能感總量表呈顯著正相關；同時，教師組織承諾中「組織認同」、「努力意願」二向度與教師效能感各向度，達到顯著正相關。由此可知，教師組織承諾中「組織認同」、「努力意願」得分較高的國民小學教師，其教師效能感亦越佳。

三、整體教師組織承諾及「組織認同」、「努力意願」二向度高分組的教師在教師效能感的得分亦高

本研究將桃園縣國民小學教師在教師組織承諾量表之得分分為低、中、高三組，三組不同之教師組織承諾，其在整體教師效能感上有顯著差異。換言之，整體教師組織承諾及「組織認同」、「努力意願」二向度得分越高的國民小學教師，其教師效能感的得分也越高。並且中分組均顯著優於低分組；高分組均顯著優於中、低分組。

四、教師個人變項、學校環境變項在教師組織承諾的差異情形

(一)性別在教師組織承諾量表上，無顯著差異

桃園縣男女國民小學教師在整體教師組織承諾上，沒有顯著的差異存在；但在教師組織承諾的「努力意願」向度上已達顯著的差異，且男性教師高於女性教師。

(二)不同最高學歷在教師組織承諾量表上，有顯著差異

桃園縣不同最高學歷的國民小學教師在整體教師組織承諾總量表的得分上，已達到顯著的差異。其中研究所（含四十學分班）組的國民小學教師顯著高於師大、師院或教育院系組教師。但是，在教師組織承諾量表各向度「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」、「功利計算」均沒有顯著差異。

(三)不同服務年資在教師組織承諾量表上，有顯著差異

桃園縣不同服務年資的國民小學教師在整體教師組織承諾總量表及「組織認同」、「努力意願」、「功利計算」向度的得分上，均已達到顯著的差異。其中，服務越久的國民小學教師，其整體教師組織承諾及「組

織認同」、「努力意願」得分越高；「功利計算」向度上，服務 26 年以上的教師顯著高於 1-5 年的教師。但是，在「留職傾向」向度並沒有顯著差異。

(四)不同現任職務在教師組織承諾量表上，有顯著差異

桃園縣不同現任職務的國民小學教師在整體教師組織承諾總量表及「組織認同」、「努力意願」向度的得分上，均已達到顯著的差異。兼任行政工作的國民小學教師比未兼任行政工作的教師得分高，其中兼任職務又以「教師兼主任」的得分最高。

(五)不同學校規模在教師組織承諾量表上，有顯著差異

桃園縣不同學校規模的國民小學教師在整體教師組織承諾總量表及「組織認同」、「留職傾向」、「功利計算」向度的得分上，已達顯著的差異。在整體教師組織承諾上，學校規模為 13-24 班的國民小學教師得分優於 25-48 班的教師。「組織認同」向度上，12 班以下、13-24 班的教師得分優於 25-48 班的教師；「留職傾向」向度上，13-24 班、49 班以上的教師得分優於 12 班以下的教師；「功利計算」向度上，49 班以上的教師得分優於 12 班以下的教師。

(六)不同學校所在地區在教師組織承諾量表上，無顯著差異

桃園縣不同學校所在地區的國民小學教師，在整體教師組織承諾總量表的得分上，未達顯著的差異。但是在「留職傾向」向度已達顯著的差異。其中學校所在地區為鄉鎮的國民小學教師得分優於縣轄市、偏遠地區的教師。

(七)不同班級規模在教師組織承諾量表上，無顯著差異

桃園縣不同班級規模的國民小學教師在整體教師組織承諾總量表的得分上，未達顯著的差異。但是，在「留職傾向」向度已達顯著水準，其中班級規模為 31-40 人的國民小學教師得分優於 30 人以下的教師。

(八)最近三年不同的進修情形在教師組織承諾量表上無顯著差異

桃園縣最近三年不同進修情形的國民小學教師，在整體教師組織承諾總量表的得分上，未達顯著的差異。但是，在「組織認同」向度已達顯著差異，其中曾參加學位進修（含四十學分班）、曾參加特定主題的非學位進修（如主任儲訓、特教師資班等）、研習時數累積 35 小時以上的教師得分均優於尚無適當進修機會的教師。茲將上述的綜合討論，整理歸納如表 2：

表 2 教師個人變項、學校環境變項在教師組織承諾之差異比較摘要表

變 項		組織承諾	組織認同	努力意願	留職傾向	功利計算
性別	(1)男 (2)女			1>2		
最高學歷	(1)師專或師範 (2)師大、師院或教育院系 (3)一般大專院校（含師資班） (4)研究所（含四十學分班） (5)其他	4>2				
服務年資	(1)1-5 年 (2)6-15 年 (3)16-25 年 (4)26 年以上	2>1 3>1 4>1 4>2	3>1 3>2 4>1 4>2	3>1 4>1 4>2		4>1
現任職務	(1)教師兼主任 (2)教師兼組長 (3)級任教師（未兼任行政） (4)科任教師（未兼任行政）	1>2 1>3 1>4 2>3	1>2 1>3	1>2 1>3 1>4		
學校規模	(1)12 班以下 (2)13-24 班 (3)25-48 班 (4)49 班以上	2>3	1>3 2>3		2>1 4>1	4>1
學校所在	(1)縣轄市 (2)鄉鎮 (3)偏遠地區（含山地）				2>1 2>3	
班級規模	(1)30 人以下 (2)31-40 人 (3)41 人以上				2>1	
進修情形	(1)曾參加學位進修 (2)曾參加特定主題的非學位進修 (3)研習時數累積 35 小時以上 (4)研習時數累積 34 小時以下 (5)尚無適當的進修機會		1>5 2>5 3>5			

五、教師個人變項、學校環境變項在教師效能感上的差異情形

(一)性別在教師效能感量表上，有顯著差異

桃園縣男女國民小學教師在整體教師效能感總量表及「一般教學效能感」向度的得分上，具有顯著的差異存在，其中男性教師的得分高於

女性教師。

(二)不同最高學歷在教師效能感量表上，無顯著差異

桃園縣不同最高學歷的國民小學教師在整體教師效能感總量表及各向度的得分上，均未達顯著的差異。表示，最高學歷為師專或師範、師大、師院或教育院系、一般大專院校（含師資班）、研究所（含四十學分班）、其他的國民小學教師在教師效能感上並無顯著差異。

(三)不同服務年資在教師效能感量表上，有顯著差異

桃園縣不同服務年資的國民小學教師在整體教師效能感總量表及各向度的得分上，已達顯著的差異。其中，服務 16-25 年、26 年以上的國民小學教師得分顯著高於 1-5 年教師。

(四)不同現任職務在教師效能感量表上，有顯著差異

桃園縣不同現任職務的國民小學教師在整體教師效能感總量表及各向度的得分上，已達顯著的差異。兼任行政工作的國民小學教師比未兼任行政工作的教師得分高，其中兼任職務又以「教師兼主任」的得分最高。

(五)不同學校規模在教師效能感量表上，無顯著差異

桃園縣不同學校規模的國民小學教師在整體教師效能感總量表的得分上，未達顯著的差異。但是「一般教學效能感」向度已達顯著的差異，其中學校規模 13-24 班的國民小學教師的得分優於 49 班以上的教師。

(六)不同學校所在地區在教師效能感量表上，無顯著差異

桃園縣不同學校所在地區的國民小學教師在整體教師效能感總量表的得分上，未達顯著的差異。但是「個人教學效能感」向度已達顯著的差異，其中，學校所在地區為縣轄市的國民小學教師的得分顯著高於鄉鎮的教師。

(七)不同班級規模在教師效能感量表上，無顯著差異

桃園縣不同班級規模的國民小學教師在整體教師效能感總量表的得分上，未達顯著的差異。但是「個人教學效能感」向度已達顯著的差異，其中班級規模 41 人以上的國民小學教師顯著高於 30 人以下的教師。

(八)最近三年不同的進修情形在教師效能感量表上，無顯著差異

桃園縣最近三年不同進修情形的國民小學教師在整體教師效能感總量表的得分上，未達顯著的差異。但是「一般教學效能感」向度已達顯著的差異，其中最近三年曾參加學位進修（含四十學分班）、曾參加特定

主題的非學位進修（如主任儲訓、特教師資班等）、研習時數累積 34 小時以下的教師均優於尚無適當的進修機會的教師。茲將上述的綜合討論，整理歸納如表 3：

表 3 教師個人變項、學校環境變項在教師效能感之差異比較摘要表

變 項		教師效能感	一般教學效能感	個人教學效能感
別 性	(1)男 (2)女	1>2	1>2	
最高學歷	(1)師範或師專 (2)師大、師院或教育院系 (3)一般大專院校（含師資班） (4)研究所（含四十學分班） (5)其他			
服務年資	(1)1-5 年 (2)6-15 年 (3)16-25 年 (4)26 年以上	3>1 4>1	3>1 4>1	3>1 4>1
現任職務	(1)教師兼主任 (2)教師兼組長 (3)級任教師（未兼任行政） (4)科任教師（未兼任行政）	1>2 1>3 1>4 2>3	1>3 1>4 2>3	1>2 1>3 1>4
學校規模	(1)12 班以下 (2)13-24 班 (3)25-48 班 (4)49 班以上		2>4	
學校所在	(1)縣轄市 (2)鄉鎮 (3)偏遠地區（含山地）			1>2
班級規模	(1)30 人以下 (2)31-40 人 (3)41 人以上			3>1
進修情形	(1)曾參加學位進修 (2)曾參加特定主題的非學位進修 (3)研習時數累積 35 小時以上 (4)研習時數累積 34 小時以下 (5)尚無適當的進修機會		1>5 2>5 4>5	

六、各變項對教師效能感的多元逐步迴歸預測作用

探討教師個人變項、學校環境變項、教師組織承諾各因素中，何者對於教師效能感總量表及各向度較具有預測作用。本研究將全部預測變項對整體教師效能感進行多元逐步迴歸分析，結果發現：教師效能感較高的國民小學教師，應該是努力意願較強的、組織認同較高、最近三年曾參加學位進修或研習時數累積 35 小時以上、學校規模為 13-24 班、班級規模為 40 人以上的教師。

(一)教師組織承諾對教師效能感具有預測力

教師組織承諾各因素中，以「努力意願」最具預測力。「努力意願」、「組織認同」對於整體教師效能感及「一般教學效能感」向度具有正向的預測作用；「留職傾向」對於整體教師效能感及「個人教學效能感」向度具有負向的預測作用；「功利計算」對於「個人教學效能感」向度具有負向的預測作用。可見教師組織承諾對教師效能感有重要的影響。

(二)教師個人變項、學校環境變項對教師效能感具有預測力

教師個人變項中，「現任職務」(級任教師)、「最近三年進修情形」(研習時數累積 35 小時以上)在「一般教學效能感」向度上有預測力；「最近三年進修情形」(曾參加學位進修)在整體教師效能感及「一般教學效能感」向度上有正向的預測力。亦即是教師個人變項對教師效能感具有影響力。其次，在學校環境變項中，學校規模(13-24 班)在整體教師效能感上有正向的預測力；學校規模(49 班以上)在「一般教師效能感」向度上具有負向的預測力；「班級規模」(30 人以下)在整體教師效能感及「個人教學效能感」向度上有負向的預測力；班級規模(41 人以上)在整體教師效能感及「一般教學效能感」向度上有正向的預測力，亦即學校環境變項對教師效能感具有影響力。茲將上述的綜合討論，整理歸納如表 4：

表 4 教師個人變項、學校環境變項、教師組織承諾對教師效能感之多元迴歸預測

預測變項 \ 效標變項		教師效能感	一般教學效能感	個人教學效能感
組織承諾	組織認同	7+	5+	
	努力意願	1+	1+	1+
	留職傾向	3-		3-
	功利計算		4-	
性別	男 女			
最高學歷	師範或師專 師大、師院或教育院系 一般大專院校（含師資班） 研究所（含四十學分班） 其他			
服務年資	1-5 年 6-15 年 16-25 年 26 年以上			
現任職務	教師兼主任 教師兼組長 級任教師（未兼任行政） 科任教師（未兼任行政）		2-	
學校規模	12 班以下 13-24 班 25-48 班 49 班以上	5+	6-	
學校所在	縣轄市 鄉鎮 偏遠地區（含山地）			
班級規模	30 人以下 31-40 人 41 人以上	4- 6+	 8+	2-
進修情形	曾參加學位進修 曾參加特定主題的非學位進修 研習時數累積 35 小時以上 研習時數累積 34 小時以下 尚無適當的進修機會	2+	3+ 7+	

數字：投入變項順序

+-：正向、負向預測力

伍、結論與建議

基於文獻探討、研究結果及結論，並綜合學者們的意見，本研究提出以下建議，供教育行政機關、國民小學校長、教師及未來相關研究做參考。

一、對教育行政機關的建議

(一)辦理研習，增進教師「組織認同」及「一般教學效能感」

本研究發現：桃園縣最近三年不同進修情形的國民小學教師，在「組織認同」向度及「一般教學效能感」向度的得分上已達顯著差異，其中曾參加學位進修（含四十學分班）的國民小學教師、曾參加特定主題的非學位進修（如主任儲訓、特教師資班等）的教師、研習時數累積 35 小時以上的教師得分皆優於尚無適當進修機會的教師。亦即，最近三年參與進修的國民小學教師，其「組織認同」及「一般教學效能感」的得分，優於尚無適當進修機會的教師。所以，辦理研習可以促進教師「組織認同」及「一般教學效能感」。具體措施如下（李新寶，2001；郭明德，1998；梁瑞安，1989）：

1.舉辦教師效能研習，增進教師專業知能

師資培訓及在職教育中加入教師組織承諾及教師效能感的課程。多舉辦教師效能策略研習，鼓勵教師在職進修。尤其是針對新進、年輕教師舉辦研習和座談會，提供職業適應輔導。

2.設立教師效能網站，協助教師解決教學困擾

網站提供教學策略、班級經營、教學評量、教育革新，及心得分享等資訊。

(二)縮減大型學校班級數，以提高「一般教學效能感」

本研究發現：桃園縣不同學校規模的國民小學教師在「一般教學效能感」向度已達顯著的差異，其中學校規模 13-24 班的國民小學教師顯著高於 49 班以上的教師。並且「學校規模」（13-24 班）在整體教師效能感上有正向的預測力；學校規模（49 班以上）在「一般教學效能感」向度上具有負向的預測力。因此，縮減大型學校班級數，將有助於提高教師的「一般教學效能感」（李新寶，2001；劉威德，1994）。

(三)合理調整學校班級規模大小，以提昇教師效能感

本研究發現：「班級規模」（30 人以下）在整體教師效能感及「個人教學效能感」向度上有負向的預測力。這在一片「小班教學」的教改聲浪中，提出反面的看法。到底合理的班級規模，應該是以多少人為原則，教育行政機關宜結合學術和實務做完整、深入的研究。如何避免教育資源浪費，又能有效增進教師效能感，及學生學習成果，是值得深思的課題。

二、對國民小學校長的建議

（一）重視國民小學教師的組織承諾，以提昇教師效能感

本研究發現：國民小學教師的組織承諾與教師效能感呈現顯著的正相關，換言之，組織承諾得分越高的國民小學教師，其在教師效能感的得分也越好。此外，本研究發現：整體組織承諾及「組織認同」、「努力意願」向度上，低中高三組不同程度的國民小學教師，其在教師效能感，均有顯著的差異。換言之，國民小學教師的整體組織承諾及「組織認同」、「努力意願」向度的得分越高，其在教師效能感的得分也越高。因此，加強教師的組織承諾，會促進教師效能感。具體措施如下（林靜如，1989；梁瑞安，1989；蔡進雄，1993）：

1. 尊重教師，增進教師的組織認同感

尊重教師、激勵教師，提高教師在學校組織中的地位和重要性。並且肯定其貢獻，增進教師對所服務學校的組織認同感。營造授權、合作性的組織氣氛。

2. 降低教師角色衝突，提高教師的努力意願

盡量依照教師個人意願安排職務，加強各行政單位業務之統合與協調。尤其是基於兩性平等工作法的精神，體諒女性教師身兼教職和家庭的雙重責任，提供工作上、精神上的支持與協助。

（二）注意留職傾向與教師效能感的關係

本研究發現：「留職傾向」向度上，低中高三組不同程度的國民小學教師，其在教師效能感，均有顯著的差異。其中以「留職傾向」高分組的國民小學教師，在教師效能感的得分最高，其次為低分組的教師，最後為中分組的教師。本研究假設認為「留職傾向」與「教師效能感」成正相關，並未獲得支持。與多數研究不同的是，低分組教師顯著高於中

分組教師，亦即想要調離本校的教師不一定是教師效能感較低的教師，換言之，教師效能感較高的教師，留職傾向不一定較高。其原因有待進一步探究。因此，知人善任高「留職傾向」，高「教師效能感」的教師；適當協助低「留職傾向」，高「教師效能感」的教師；並且鼓勵高「留職傾向」，低「教師效能感」的教師提昇其專業能力。

(三)合理工作分配，加強班級導師的組織承諾與教師效能感

本研究發現：級任教師（未兼任行政）在組織承諾及教師效能感皆顯著低於教師兼主任、教師兼組長。再者，「現任職務」（級任教師）在「一般教學效能感」向度上有負向的預測力。因此，合理的工作分配，可以加強導師的組織承諾及教師效能感。具體措施如下（林靜如，1989；梁瑞安，1989；蔡進雄，1993；Soler, 1999）：

1.適度調整職務，盡量讓教師有擔任行政工作的機會

給予教師更多專業自主權，並增加工作的挑戰性。並能配合教師成就動機的差異，給予不同性質的工作，讓教師發揮其潛能，並提昇對學校組織的承諾。提供教師各種行政工作的歷練，豐富其工作經驗。

2.校長宜主動關懷教師，激發教師的組織承諾與教師效能感

強化學校的組織溝通，鼓勵教師提供校務興革的意見。教師適度參與學校的行政決定，激發對學校組織的認同感。經常性視導，主動對教師關懷與支持。

(四)善用資深教師，強化新進教師的組織承諾與教師效能感

本研究發現：桃園縣不同服務年資的國民小學教師在教師組織承諾與教師效能感的得分上，已達顯著的差異。其中，服務 16-25 年、26 年以上的國民小學教師得分顯著高於 1-5 年教師。因此，善用資深教師，能夠加強新進教師的組織承諾與教師效能感。具體措施如下（李幸，2001；李新寶，2001；郭明德，1998）：

1.善用年輕教師專長，多與之溝通及鼓勵

尊重年輕、新進教師的學術涵養，可以傳授其他教師新的教育資訊和智慧。對年輕教師多加關懷與協助，建立教學輔導機制與研究風氣。

2.鼓勵資深、優秀教師傳承教學經驗

九年一貫課程中強調「協同教學」、「統整課程」、「領域課程發展委員會」及「各領域學習小組」，都可以讓教學資歷豐富的教師帶領資淺的教

師，傳授組織承諾社會化所需的經驗，與教導提昇教師效能感的技巧。

三、對國民小學教師的建議

(一)利用反省日誌、評鑑單了解自己的承諾感與效能感

Cantrell(2000)的研究建議提高教師效能感的六個要素，包括：行政人員的參與、面談學生、學院的分享合作、教師同儕教練、觀念的改變，以及反省式日誌。教師經常反省自己的組織承諾與教師效能感，並藉由學生、同事的回饋，以改進教學策略（魏方亭，2001）。

(二)參與進修與研習，增強本身的教育專業知能

本研究發現：桃園縣不同最高學歷的國民小學教師在整體教師組織承諾的得分上，已達到顯著的差異。其中研究所（含四十學分班）組教師顯著高於師大、師院或教育院系組教師。此外，「最近三年進修情形」（曾參加學位進修）在整體教師效能感及「一般教學效能感」向度上有正向的預測力；「最近三年進修情形」（研習時數累積 35 小時以上）在「一般教學效能感」向度上亦有正向的預測力。

因此，不論是參加研究所（含四十學分班）的學位進修，或是參與校內校外的研習，皆有助於提昇自己的組織承諾與教師效能感（李幸，2001；周新富，1990；孫志麟，1993）。

(三)主動參與學校行政工作，關心校務的發展

本研究發現：兼任行政職務的國民小學教師，其在教師組織承諾與教師效能感上皆優於未接任行政職務的教師，其中又以「教師兼主任」的得分最高。教師主動關心學校經營的運作與發展，兼任組長、甚至兼任主任職務，不但可以讓自己在教學上的理想、抱負有所發揮，更可以拓展對教育工作的視野。

四、對未來相關研究的建議

(一)在研究架構方面

影響教師效能感的因素甚多，本研究僅以教師個人變項（性別、最高學歷、服務年資、現任職務、最近三年進修情形）五個因素，學校環境變項（學校規模、學校所在地、班級規模）三個因素，教師組織承諾（組織認同、努力意願、留職傾向、功利計算）四個因素為自變項，來

探討與教師效能感的關係。根據本研究文獻探討發現，若能增加多種變項：例如校長領導、行政參與、班級經營、學生成就等，同時探討多種變項與教師效能感的關係，將可提高對教師效能感的聯合預測力，並建構更完整的理論模式。

(二)在研究方法方面

本研究在量表編制過程中使用次數分配與百分比、因素分析、積差相關分析、信度分析；在考驗研究假設時使用描述統計、*t* 考驗、單因子變異數分析、Scheffe 事後比較、多變量變異數分析、積差相關分析、多元逐步迴歸分析等統計方法。與多數研究相同的是，由於組織承諾四因素中「組織認同」與「努力意願」的相關係數過高（如多在 .60 以上），有些研究者建議進行二階段因素分析（second order factor analysis），以此相關矩陣再進行一次因素分析，以抽取更高階的綜合性因素，較為理想（王保進，1999：739）。

(三)在研究對象方面

根據本研究文獻探討及回收之專家意見發現，若能進一步將研究對象擴及學生、家長，補充其問卷和自陳報告，了解不同對象對教師組織承諾與教師效能感的影響，將使研究內容更豐富。

(四)在研究工具方面

本研究用以蒐集資料的研究工具是「國民小學教師組織承諾與教師效能感調查問卷」。其中「教師組織承諾調查問卷」與多數研究不同的是，兼採規範性承諾觀點之 Porter 等人的組織承諾問卷，與「功利—計算」概念之 Hrebiniak 和 Alutto 的組織承諾問卷，共分為四個層面「組織認同、努力意願、留職傾向、功利計算」。「教師效能感調查問卷」亦期兼容「教師自我效能」（teacher efficacy）及「教師有效教學」（effective teaching）兩種觀點。可以提供未來研究編製問卷之參考。

參考文獻

- 王保進（1999）。視窗版 SPSS 與行為科學研究。台北市：心理。
- 江秋玫（1997）。國小教師專業承諾、自我效能感、與專業踐行關係之研究。國立嘉義師範學院碩士論文，未出版，嘉義。

- 江展塏 (1995)。國民小學校長領導形式與教師自我效能之關係。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 何郁玲 (1999)。中小學教師職業倦怠、教師效能感與生命意義感關係之研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 李幸 (2001)。國民中學學習型組織、教師自我效能與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 李新寶 (2001)。國民小學校長教學領導與教師教學效能之研究。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹。
- 周崇儒 (1996)。國民小學教師專業成長、組織承諾與學校效能關係之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 林靜如 (1989)。國民小學教師工作經驗、內外控信念與組織承諾之關係。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 洪瑞豐 (2000)。台北縣市國小教師效能感與家長參與班級教育活動關係之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 孫志麟 (1991)。國民小學教師自我效能及其相關因素之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 陳美言 (1998)。國民小學校長教學領導與教師教學自我效能關係之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 陳馨蘭 (1997)。教師人格特質、自我效能、學生行為信念與班級經營風格之相關研究。國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 郭明德 (1998)。國小教師自我效能、班級經營策略與班級經營成效關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版，高雄。
- 梁瑞安 (1989)。國小教師組織溝通、角色壓力與組織承諾關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 廖吳勇 (1998)。國民小學教師工作動機、參與決定與自我效能關係之研究。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 蔡進雄 (1993)。國民中學校長領導方式與教師組織承諾關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 劉威德 (1994)。國中教師教學成敗歸因、社會支持與教學自我效能相關之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 魏方亭 (2001)。嘉南地區國中教師工作價值觀、自我效能感及工作壓力與任教

承諾關係之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. New York: Longman.
- Cantrell, P. P. (2000). *The effects of selected components from the WyTRIAD Professional Development Model on teacher efficacy*. (PhD., University of Wyoming) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9973554.
- Dolasky, D. H. (2000). *Analysis of class context as a mediating factor for predicting teacher efficacy, expectations, and resolve*. (EdD., Auburn University) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9978317.
- Elliott, S. E. (2000). *The relationship between teacher efficacy and principal leadership behaviors and teacher background variables in elementary schools*. (PhD., University of Connecticut) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9977490.
- Emrick, B. J. (1999). *Teacher efficacy as related to satisfaction with school decision making*. (EdD., University of Wyoming) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9939262.
- Herman, P. (2000). *Teacher experience and teacher efficacy: Relations to student motivation and achievement*. (PhD., University of North Carolina at Chapel Hill) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9979449.
- Madden-Szeszko, G. M. (2000). *Variables contributing to teacher efficacy: An examination of burnout, affect, demographic variables, and general self-efficacy*. (PsyD., Hofstra University) UMI ProQuest Digital Dissertations, No. AAT9967079.
- Reyes, & Pedro(1992). *Preliminary models of teacher organizational commitment: Implications for restructuring the workplace*.U.S.,Texas.Center on organization and restructuring of schools, Madison, WI.[BBB29595].(ERIC Document No.ED349680)
- Richards, P. H. (2000). *Shared decision making: Principals' facilitative leadership and teacher sense of efficacy*. (EdD., State University of New York at Albany) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9974985.
- Soler, C. H. (1999). *The relationship of organizational structure and job*
-

characteristics to teachers' job satisfaction and commitment. (EdD., ST. John's University New York) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9953699.

Wiley, J. H. (1999). *A study of teacher empowerment and organizational commitment in Texas Accelerated Schools*[http](http://). (EdD., University of Texas at Austin) UMI ProQuest Digital Dissertations, No.AAT9959438.