

南華大學企業管理系管理科學碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

國中教師組織承諾、人格特質與教學效能之研究－工作投入的中介效果

A STUDY OF JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT, PERSONALITY TRAITS AND TEACHING EFFICACY – THE  
MEDITATING EFFECT OF JOB INVOLVEMENT

指導教授：紀信光 博士

ADVISOR : HSIN-KUANG CHI Ph.D.

研究生：周淑敏

GRADUATE STUDENT : SHU-MIN CHOU

中 華 民 國 101 年 6 月

# 南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

## 碩 士 學 位 論 文

國中教師組織承諾、人格特質與教學效能之研究—工作投入  
的中介效果

研究生：周 詠 敏

經考試合格特此證明

口試委員：謝 俊 志

紀 信 光

李 鴻 文

指導教授：紀 信 光

系主任：陳 中 獎

口試日期：中華民國 101 年 5 月 31 日

南華大學企業管理系管理科學碩士班

100 年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：國中教師組織承諾、人格特質與教學效能之研究－工作投入的  
中介效果

研究生：周淑敏

指導教授：紀信光 博士

論文摘要內容：

本研究旨在瞭解雲林縣國民中學教師工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的關係與影響，並驗證工作投入對組織承諾與教學效能的中介效果及驗證人格特質對工作投入與教學效能的干擾效果。本研究以問卷調查方式蒐集資料。在樣本的選取上以研究者電話拜訪確認有受訪意願之雲林縣國民中學教師為研究對象，共發 349 份問卷，回收有效問卷 290 份，有效問卷回收率 83.1%。調查所得資料以 SPSS 12.0 進行信度分析、因素分析、相關分析與迴歸分析來驗證研究假設。

研究結果發現：（1）工作投入對教學效能有顯著的正向影響。（2）人格特質對教學效能有顯著的正向影響。（3）組織承諾對工作投入有顯著的正向影響。（4）組織承諾對教學效能有顯著的正向影響。（5）工作投入對組織承諾與教學效能之間具有中介效果。（6）人格特質對工作投入與教學效能之間不具有干擾效果。

關鍵詞：工作投入、人格特質、組織承諾、教學效能

Title of Thesis : A Study of Junior High School Teachers' Organizational  
Commitment, Personality Traits and Teaching Efficacy—The  
Meditating Effect of Job Involvement

Department : Master Program in Management Sciences, Department of Business  
Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2012                      Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Shu-Min Chou              Advisor : Hsin-Kuang Chi Ph.D.

## **Abstract**

This purpose of the research was to explore the relation between job involvement, personality traits, organizational commitment and teaching efficacy and further conform the meditating effect of job involvement on organizational commitment and teaching efficacy among junior high school teachers in Yunlin County. Additionally, the disturbance effect of personality traits on job involvement and teaching efficacy were also investigated. The questionnaire was used as the main instrument to collect data. Through telephone visiting, volunteer junior high school teachers in Yunlin County participated in this study. 349 questionnaires were sent and the numbers of validity questionnaires were 290. The return rate of validity questionnaires was 83.1%. The data obtained from SPSS12.0 were analyzed through Reliability analysis, Factor analysis, Correlation analysis and Regression analysis.

The findings of the research were summarized as follows :

- (1) Job involvement had a significant positive influence on teaching efficacy.
- (2) Personality traits had a significant positive influence on teaching efficacy.

- (3) Organizational commitment had a significant positive influence on job involvement.
- (4) Organizational commitment had a significant positive influence on teaching efficacy.
- (5) Job involvement had a mediating effect between organizational commitment and teaching efficacy.
- (6) Personality traits had no disturbance effect between job involvement and teaching efficacy .

**Keywords : Job involvement, Personality traits, Organizational commitment, Teaching efficacy**

# 目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目錄.....	iv
表目錄.....	viii
圖目錄.....	xi
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	4
1.3 研究流程.....	5
第二章 文獻探討.....	6
2.1 工作投入.....	6
2.1.1 工作投入的定義.....	6
2.1.2 工作投入的理論.....	10
2.1.3 工作投入的分類.....	12
2.1.4 小結.....	13
2.2 人格特質.....	14
2.2.1 人格特質的定義.....	14
2.2.2 人格特質的類型.....	16
2.2.3 小結.....	19
2.3 組織承諾.....	20
2.3.1 組織承諾的定義.....	20
2.3.2 組織承諾的分類.....	24
2.3.3 組織承諾的理論模式.....	26

2.3.4 小結 .....	28
2.4 教學效能.....	28
2.4.1 教學效能的定義 .....	28
2.4.2 教學效能的分類 .....	33
2.4.3 小結 .....	34
2.5 各構面之關聯性研究.....	35
2.5.1 組織承諾與工作投入之相關研究 .....	35
2.5.2 組織承諾與教學效能之相關研究 .....	36
2.5.3 工作投入與教學效能之相關研究 .....	36
2.5.4 人格特質與教學效能之相關研究 .....	37
第三章 研究設計.....	39
3.1 研究架構.....	39
3.2 研究假設.....	40
3.3 操作型定義及衡量 .....	40
3.3.1 工作投入之操作型定義 .....	40
3.3.2 人格特質之操作型定義 .....	42
3.3.3 組織承諾之操作型定義 .....	44
3.3.4 教學效能之操作型定義 .....	45
3.4 研究設計.....	47
3.5 資料分析方法 .....	49
第四章 實證結果與分析 .....	52
4.1 因素分析.....	52
4.1.1 工作投入因素分析 .....	53
4.1.2 人格特質因素分析 .....	54

4.1.3 組織承諾因素分析 .....	56
4.1.4 教學效能因素分析 .....	57
4.1.5 因素分析後研究新構面 .....	60
4.2 信度分析 .....	60
4.3 效度分析 .....	61
4.4 樣本結構與各變項之描述性分析 .....	62
4.4.1 樣本結構分析 .....	62
4.4.2 工作投入構面 .....	64
4.4.3 人格特質構面 .....	65
4.4.4 組織承諾構面 .....	66
4.4.5 教學效能構面 .....	68
4.5 差異分析 .....	70
4.6 相關分析 .....	87
4.6.1 組織承諾與工作投入 .....	87
4.6.2 組織承諾與教學效能 .....	88
4.6.3 工作投入與教學效能 .....	89
4.6.4 人格特質與教學效能 .....	89
4.7 迴歸分析 .....	90
4.7.1 中介分析 .....	91
4.7.2 干擾分析（層級迴歸分析） .....	92
4.8 路徑分析 .....	96
4.9 研究假設之驗證 .....	98
第五章 結論與建議 .....	99
5.1 結論 .....	99



5.2 建議.....	103
參考文獻.....	104
一、中文部份.....	104
二、英文部份.....	113
附錄 正式問卷.....	118
個人簡歷.....	124

## 表目錄

表 2.1 工作投入的定義.....	7
表 2.2 工作投入的分類.....	12
表 2.3 人格特質的定義.....	14
表 2.4 人格特質的類型.....	16
表 2.5 組織承諾的定義.....	21
表 2.6 組織承諾的分類.....	24
表 2.7 教學效能的定義.....	29
表 2.8 教學效能的分類.....	33
表 3.1 工作投入操作型定義與衡量題項.....	41
表 3.2 人格特質定義與衡量題項.....	43
表 3.3 組織承諾操作型定義與衡量題項.....	44
表 3.4 教學效能操作型定義與衡量題項.....	46
表 3.5 量表信度整理.....	48
表 4.1 工作投入因素分析彙整表.....	53
表 4.2 人格特質因素分析彙整表.....	55
表 4.3 組織承諾因素分析彙整表.....	56
表 4.4 教學效能因素分析彙整表.....	58
表 4.5 各構面信度分析彙整表.....	61
表 4.6 有效樣本基本資料表.....	63
表 4.7 描述性分析—工作投入問項.....	64
表 4.8 描述性分析—人格特質問項.....	66
表 4.9 描述性分析—組織承諾問項.....	67
表 4.10 描述性分析—教學效能問項.....	69

表 4.11 不同性別與工作投入之差異性分析表 .....	70
表 4.12 不同性別與人格特質之差異性分析表 .....	71
表 4.13 不同性別與組織承諾之差異性分析表 .....	72
表 4.14 不同性別與教學效能之差異性分析表 .....	72
表 4.15 不同婚姻與工作投入之差異性分析表 .....	73
表 4.16 不同婚姻與人格特質之差異性分析表 .....	73
表 4.17 不同婚姻與組織承諾之差異性分析表 .....	74
表 4.18 不同婚姻與教學效能之差異性分析表 .....	75
表 4.19 T檢定彙整表 .....	76
表 4.20 不同職務與工作投入之差異性分析表 .....	77
表 4.21 不同職務與人格特質之差異性分析表 .....	78
表 4.22 不同職務與組織承諾之差異性分析表 .....	79
表 4.23 不同職務與教學效能之差異性分析表 .....	80
表 4.24 不同服務年資與工作投入之差異性分析表 .....	81
表 4.25 不同服務年資與人格特質之差異性分析表 .....	82
表 4.26 不同服務年資與組織承諾之差異性分析表 .....	83
表 4.27 不同服務年資與教學效能之差異性分析表 .....	84
表 4.28 不同學校規模與工作投入之差異性分析表 .....	85
表 4.29 不同學校規模與人格特質之差異性分析表 .....	85
表 4.30 不同學校規模與組織承諾之差異性分析表 .....	86
表 4.31 不同學校規模與教學效能之差異性分析表 .....	87
表 4.32 組織承諾對工作投入之Pearson相關係數表 .....	88
表 4.33 組織承諾對教學效能之Pearson相關係數表 .....	88
表 4.34 工作投入對教學效能之Pearson相關係數表 .....	89

表 4.35 人格特質對教學效能之Pearson相關係數表 .....	90
表 4.36 迴歸分析統計表.....	91
表 4.37 組織承諾與工作投入對教學效能的迴歸分析表.....	92
表 4.38 工作投入與人格特質對教學效能的迴歸分析表.....	95
表 4.39 迴歸取向路徑分析各項效果分解說明 .....	97
表 4.40 本研究之假設及驗證結果彙整表 .....	98

## 圖目錄

圖 1.1 研究流程圖 .....	5
圖 3.1 研究架構圖 .....	39
圖 4.1 因素分析後研究架構圖.....	60
圖 4.2 路徑分析圖 .....	96

# 第一章 緒論

本研究目的在探討雲林縣國民中學教師工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的現況，本章將分成研究背景與動機、研究目的與研究流程等三節來論述。

## 1.1 研究背景與動機

研究者從事教育數年來，深刻體悟到教學不是如同外界印象中那樣的輕鬆，正所謂「如人飲水，冷暖自知」，教師必須負責教學工作、行政事務以及輔導學生等事情上，其箇中辛苦恐怕只有身為教育第一線的教師方能感同身受。湯誌隆等（民 94）儘管目前台灣中小學學生人數驟然劇降，造成中小學人數普遍降低，但隨著外籍配偶子女入學所帶來的素質差異，班級學生在能力表現的異質性恐怕高於當年。教師所面臨到的社會與心理衝突也非昔日可比。曾幾何時，80年代出現在西方教育文獻中的教師壓力（Teacher Stress）、教師懈怠（Teacher Burnout）也漸漸成為國內教育界關心的主題。

台灣的傳統教育以權威式教育方式為主，許多教師從小在威權的教育體制下成長，犯錯時受到責罵、體罰是司空見慣的現象，早年的學習經驗多少形塑了成為教師後的輔導管教方式，但這樣的觀念與作法已經不合時代潮流，加上相關法規的訂立，如：《教師輔導與管教學生辦法》及《教師輔導與管教學生辦法注意事項草案》明定教師的輔導與管教準則；《教育基本法》第八條第二項也嚴禁教師對學生進行體罰（零體罰），這使得教師權威地位日漸式微。尤其當家長出面指控教師不當管教時，不論實情如何，教師總是飽受責難的一方（劉雅惠，民 100）。教師不得再以體罰

方式管教學生，在如此情況下，教師若在體罰之外無法找出有效的方式來管教學生，將面臨極大的工作壓力，此時教師若感受不到行政上的有效支持，抑或是教師因為個人生涯規劃或家庭婚姻的問題，必須每年參與教師縣內外介聘的活動，處於這樣的情況下，是否會影響對學校組織的凝聚力、向心力與工作投入。因此本研究欲探討教師的組織承諾是否影響其工作投入，此為本研究動機之一。

若是教師對學校教育目標有強烈的認同感，且全心全力的投入教育工作，則學校的教育品質與成效必將因此而提昇；反之，若教師對學校沒有認同感，因而萌生離職的想法，必然缺乏高昂的工作動機，則難以專心致力於教學工作，則教學效能是否會受到影響。因此本研究欲探討教師的組織承諾是否會影響到教學效能，此為本研究動機之二。

國中教師除了認真教學外，也必須同時進行班級秩序的掌控，來維持上課的秩序並維持學生的學習動機，若是遇到不守校規的學生，更須多加輔導；再加上現代父母多數重視子女升學，大多數國中都必須在正課以外加開第八節課甚至更多的輔導課，以滿足家長需求，如此一來，原本任課節數就不少的國中教師又增加了幾節額外的課，壓縮了備課及批改作業時間，負擔可謂相當沈重（劉宗明，民 97）。綜觀近十多年來台灣中等教育改革雖已呈現一定的成效，如：教育鬆綁及多元化等，但另一方面升學壓力仍然沉重，不僅影響一般教學，亦造成教育政策實施困難（江愛華、高家彬，民 100）。不論在教育改革前或改革後，學生的升學一直是家長很重視的層面，不只學生有沉重的升學壓力，教師也有協助學生順利考上理想學校方面的壓力，這樣的現象在國中最为顯著，國中教師必須背負學生升學高中職的壓力，家長對國中教師有高度期待，期待教師能將自己的孩子推上理想的高中職，甚至家長會以班級的升學狀況來評定教師的教學成

效（劉雅惠，民 100）。孫郁荃（民 95）在國民中學教師生命價值觀與工作投入、教學效能關係之研究中發現工作投入與教學效能呈現正相關。基於以上所述，教師在面臨學生輔導管教困難、家長干涉教師教學自主權等工作條件轉趨不利的工作壓力之下，教師對工作之投入是否有所改變，而工作投入與教學效能的關係有何影響，值得深入去探討，此為本研究動機之三。

教師的組織承諾對教學效能的影響，是否會受到教師工作投入的影響，所以將工作投入作為中介變項來探討，此為本研究動機之四。

由於教學是如此複雜與多面性，除了外在的教學環境之外，內在的教師人格特質與教學效能則需要加以研究。Robbins（1992）研究發現，一個人在進入組織之時，就帶著自己的價值觀、態度和已經成形的性格，進而依據個體對於工作環境的知覺，影響自身的激勵與學習，最後導致個體的行為表現。由此可見人格特質會影響個體的工作表現。劉宗明（民 96）曾以「人格特質」來預測教學效能，發現人格特質與整體教學效能而言，人格特質各向度和整體教學效能皆呈顯著正相關，人格特質對整體教學效能有中等預測力；蘇淑麗（民 94）研究顯示出傳統世代國小教師的人格特質較新世代教師傾向和善性，亦較中世代及新世代傾向嚴謹自律性；郁淑芳（民 98）研究顯示出教師如果越主動、越具親和力、越有責任感以及情緒平和穩定，則越能展現其班級經營與教學專業的能力；鄭蕙芬（民 98）研究結果顯示出女性教師以其特有的女性特質－耐心、細心、思緒較為綿密、溝通能力較優，因此在「教學準備」、「教學氣氛」、「教學評量」及「師生關係」上，會以更多的敏銳觀察思考適合學生的教學方法、策略及在師生關係的營造更貼近學童。由此觀之，教師在工作環境轉趨不穩定的情形之下，應該要能檢視自我的人格特質，妥善瞭解自我的人格屬性，從中學



習自我調適，並盡量以正向的特質來面對與看待事情，引導自己建立正確的人生觀與價值觀，了解自己的人格特質，並思考人格特質對自身教學的關係及影響。除此之外，學校在指派教師職務時，也可考量教師個人的人格特質，加以斟酌與調整，適性分配適當工作職務，不但對教師的教學效能的提昇與師生關係的經營有所助益，更能有效增進其內心的幸福感受(邱惠娟、童心怡，民 99)。綜合以上所述，以教師的人格特質為工作上投入於教學效能之干擾變項進行研究，此為本研究動機之五。

本研究旨在探討國中教師工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能之間的關係，最後根據研究結果，提出結論與建議，以供教育行政機關及從事教育工作者參考。

## 1.2 研究目的

根據前述研究背景與動機，本研究目的在探討工作投入、人格特質與組織承諾對教學效能的影響，期許能在學術上作為後續研究者之參考依據，本研究的目的敘述如下：

- (1) 探討工作投入對教學效能是否有顯著的影響。
- (2) 探討人格特質對教學效能是否有顯著的影響。
- (3) 探討組織承諾對工作投入是否有顯著的影響。
- (4) 探討組織承諾對教學效能是否有顯著的影響。
- (5) 驗證工作投入對組織承諾與教學效能之間的中介效果。
- (6) 驗證人格特質對工作投入與教學效能之間的干擾效果。

### 1.3 研究流程

本研究流程如圖1.1所示，依據上述研究動機與目的，進行相關文獻的蒐集與整理，並規劃建立研究架構與設計問卷題目，經實際問卷調查後，實施資料統計分析，得出研究結果，最後提出研究結論與建議。

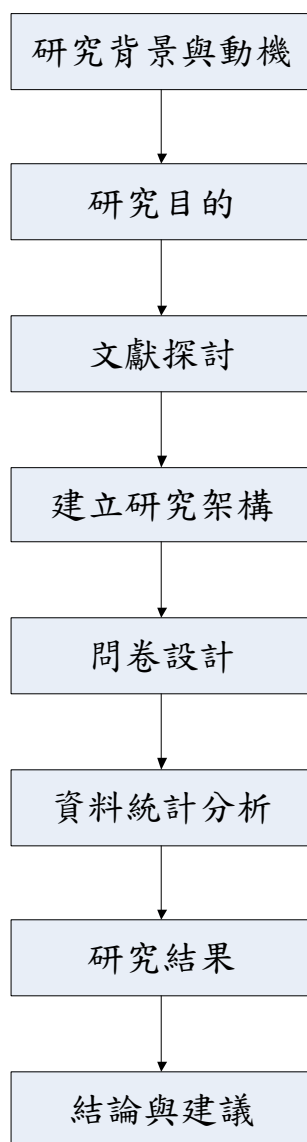


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

## 第二章 文獻探討

經由研究動機與研究目的之確立，本章將透過文獻探討，以取得本研究相關變數之理論與觀念，主要分為五節，前四節分別為工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能之相關理論文獻整理，第五節則為各構面之關聯性研究。

### 2.1 工作投入

教育是百年樹人的工作，而其中教育人員的優劣，更是直接關係到教育事業的成敗，間接則關係到一個國家前途的盛衰，由此可見教師在整個教育事業中所扮演的重要角色。教育功能是否得以發揮，與教師的工作投入息息相關，因此，深入研究教師之工作投入確有其必要性。本節將針對工作投入的定義、理論、分類及相關研究加以論述說明。

#### 2.1.1 工作投入的定義

工作投入這一詞語最早是由Lodahl and Kejner在1965年所提出，他們認為工作投入係指一個多層面的工作態度，其包含兩種不同涵義：（一）工作投入是個人認同工作的重要性程度，或是工作在個人自我印象（Self Image）中的重要性程度；（二）工作投入是依據個人的自我尊嚴（Self Esteem）受個人在工作上的績效影響的程度而定。之後陸續有學者採用「工作投入」來進行研究。Lawler and Hall（1970）認為工作投入是個人心理認同工作的程度，工作投入程度依據個人自我尊嚴受工作績效影響而有不同。Ruh, White and Woo（1975）也認為工作投入不可能是一個穩定的個人人格特質，是會受到組織環境的影響。

由上述學者的研究發現，工作投入係包含個體的價值認知與工作態度，主要受到個人因素、工作與組織因素影響，當個人覺知工作結果能滿足需求時，就會有較投入的工作表現（張怡潔，民 99）。茲將國內外學者對工作投入的定義，彙整如表2.1所示。

表 2.1 工作投入的定義

研究者	年代	工作投入的定義
Lodahl & Kejner	1965	1.工作投入是個人認同工作的重要性程度，或是工作在個人自我印象（Self Image）中的重要性程度。 2.工作投入是依據個人的自我尊嚴（Self Esteem）受個人在工作上的績效影響的程度而定。
Lawler & Hall	1970	認為工作投入是個人心理認同工作的程度，工作投入程度依據個人自我尊嚴受工作績效影響而有不同。
Ruh, White & Wood	1975	認為工作投入不可能是一個穩定的個人人格特質，是會受組織環境的影響，應是工作態度與參與決策之間的中介變項，那些有較高工作投入特質者應對參與式管理有較正面的工作態度。
Saleh & Hosek	1976	1.個人整體工作情境在生活環境中所佔的重要程度。 2.工作上個人主動參與使個人自尊、自主等需求獲得滿足的程度。 3.個人認知到工作績效對自尊影響的程度。 4.工作績效與自我概念（Self Concept）一致性的程度。

表2.1 工作投入的定義（續）

研究者	年代	工作投入的定義
Robinowitz & Hall	1977	<p>工作投入的定義應是：</p> <p>(1) 工作表現與個人自尊的連續性—工作投入主要是個人的工作表現對其自尊的影響程度。</p> <p>(2) 工作投入是個人自我印象中的要素—工作投入是個人心理認同其工作及工作在其自我印象中的重要性；也是個人工作角色對其自我的重要性程度，以及其行成自我定義，自我評價及個人成功定義的範圍。</p>
Kanungo	1982	<p>「個人心理認同其工作的認知信念狀態」。不論是針對特定性之工作或一般性之工作所產生的工作投入都應視為一種心理認同或信念狀態。</p>
Brook, Russell & Price	1988	<p>認為對工作所產生的工作投入，視為一種心理認同的認知或信念狀態的程度。</p>
Paullay, Alliger & Stone Romero	1994	<p>個人在認知上專心、從事，並關心個人目前的工作。</p>
Robert, T. K.	1997	<p>工作投入是從事於現在工作的程度、在目前工作環境從事於執行明確的程度以及工作在生活中的重要性程度。</p>
Robbins	2001	<p>工作投入是個人心理上對工作的認同程度，即認為工作績效對自我價值(Self Worth)的重要程度</p>
Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright	2006	<p>工作投入係個人參與其工作的程度。</p>

表2.1 工作投入的定義（續）

研究者	年代	工作投入的定義
陳淑嬌	民78	教師工作表現影響其自尊的程度；工作在生活中所佔的地位，以及積極參與等融合而成的主觀感受。
郭騰淵	民80	教師對教學工作的評價，表現出工作責任感、主動參與、高度投入，並以工作為生活重心。
黃財清	民84	認為教師工作投入是教師對於所從事的教育工作，抱持著樂意、專注的心情與體認，期勉自己達成工作理想，在從事教育工作時，會進行相關的準備活動，提升教學品質，形成工作的滿意程度，以激發對工作投入的態度。
蔡麗華	民90	認為教師工作投入是教師關心學校活動或教學工作，並願全心投入的程度。
孫郁荃	民95	教師對工作上的認知、進而產生認同感，願意主動參與、專注於教學工作，並且樂在其中，進而重視從工作表現中所得到的肯定與成就，因而產生的努力程度及工作態度。
陳嫻如	民96	教師對其本身工作職務是否保持積極及認同樂觀的參與程度，以提升品質及達到工作理想目標。
楊啟男	民97	教師因認同教學工作並由工作中獲得成就感及樂趣，使教師更加專注工作並樂於主動付出的一種工作態度。
林宗賢	民97	教師對工作上的認知，進而產生認同感，且樂於、專注於教學工作，並主動參與學校活動，藉由工作表現中所得到的肯定與需求，產生一種心理狀態或工作態度。

表2.1 工作投入的定義（續）

研究者	年代	工作投入的定義
梁靜芳	民 99	教師對工作的認同感，專注盡責於教學工作，且支持並主動參與學校活動，教師本身也會因從工作表現中得到的肯定或需求，產生一種積極的心理狀態或工作態度。
張怡潔	民 99	教師在教學工作中所持的認知、情感與價值觀的整體概念，進而對教師專業工作之認同、積極參與，並從其教學工作中獲得自我價值與尊嚴的心理狀態或工作態度。

資料來源：本研究整理

### 2.1.2 工作投入的理論

有關工作投入的理論主要可歸納為三種，Vroom (1964) 的期望理論、Kanungo (1982) 的動機性工作投入模式與Rabinowitz and Hall (1977) 的綜合理論模式。茲分述如下（莊惠敏，民91；陳淑嬌，民78；董秀珍，民91）：

#### 一、Vroom (1964) 的期望理論

Vroom 在1964年提出期望理論，他認為個人之所以想採取某一行動傾向，主要是受到兩個變數所影響。第一是該行動是否能產生所期望的後果，第二是該行動所產生的後果對個體的期望能提供多大的吸引力。第一個變數Vroom稱為期望 (Expectance)；第二個變數Vroom 則稱為期望價值 (Valence)。亦即期望理論是認為：激勵是否能對員工產生影響，取決於員工是否願意相信努力後能獲得好的績效，而當擁有好的績效後能否得到相對的報酬。

#### 二、Kanungo (1979) 的動機性工作投入模式

Kanungo認為工作投入是受到個體社會化以及工作環境能否滿足自己

的需求而言。他整合心理學及社會學對工作投入和疏離的看法，並以動機理論為基礎，建立了動機模式（Motivational Approach）。其模式之要點主要有二點：第一是當工作能滿足個體的需求與期望時，就會產生工作投入；第二是當工作本質無法滿足個體需求與期望時，那麼對工作的疏離感便會產生。

### 三、Rabinowitz and Hall（1977）的綜合理論模式：

Robinowitz and Hall（1977）綜合各學者對工作投入的文獻資料，發現到影響工作投入的因素主要有三種，茲分述如下：

#### （一）工作投入為一種個體特質（個體特質論）：

這派學者認為，工作投入是受到個體早期社會化過程中形塑並內化的工作態度而言，不會因工作之不同而受到影響。亦即工作投入係受到個人的人格特徵因素所影響，包括：年齡、教育程度、婚姻狀態、性別、人格特質、服務年資、居住地區等。

#### （二）工作投入為情境的函數（情境論）：

這派學者認為，工作投入是個體在所處的工作情境誘導下所產生的態度，容易受到工作環境變化而影響。亦即個體對於工作投入的反應，受工作環境變化之影響遠超過個人人格特徵因素的影響。而屬於情境的因素包括參與決策的機會、領導者行為、工作任務自主權、服務層次等。

#### （三）工作投入為個體特質與情境因素的交互作用（個體—情境互動論）：

這派學者認為，工作投入這個信念是從個體早期社會化過程中所產生，當有適合個體特質的工作情境時，則會產生高度的工作投入。亦即工作投入是會受到個體及工作情境兩者的相互影響。而屬於個體—情境互動的因素包括包括工作滿足、曠職率、工作績效、成就感等。



### 2.1.3 工作投入的分類

由於各學者對工作投入的定義不同，因此研究的分類也有所歧異。Lodahl and Kejner (1965) 將工作投入分類為高度投入、工作漠不關心、工作責任與承擔、工作的厭倦感與次要性；Kanungo (1982) 將工作投入分類為工作專注、工作認同、工作評價；梁靜芳 (民 99) 則將工作投入分類為工作認同、工作參與、工作專注、工作評價、工作樂趣。茲將國內外學者研究工作投入的結果，彙整如表2.2所示。

表 2.2 工作投入的分類

研究者	年代	工作投入的分類
Lodahl & Kejner	1965	高度投入、工作漠不關心、工作責任與承擔、工作的厭倦感與次要性
Saleh & Hosek	1976	工作樂趣、工作評價、工作參與
Robinowitz & Hall	1977	工作責任與承擔、工作樂趣、工作評價
Kanungo	1982	工作專注、工作認同、工作評價
郭山林	民85	熱誠服務、發揮專業、工作創新、努力進取、工作樂趣
陳順泰	民92	工作承諾、工作意願
鍾芳榮	民93	工作意願、工作承諾
葛惠敏	民94	工作趨避、敬業精神、工作努力程度
吳俐錦	民94	工作樂趣、工作參與、工作責任、工作評價、工作專注
陳俊霖	民94	高度投入、工作的漠不關心、工作責任與承擔、工作的厭倦感及次要性

表2.2 工作投入的分類（續）

研究者	年代	工作投入的分類
李芳儒	民95	工作滿意度、工作適應性、工作投入度
梁靜芳	民99	工作認同、工作參與、工作專注、工作評價、工作樂趣
曾心蘭	民99	工作投入、工作承諾
張怡潔	民99	工作樂趣、工作評價、工作專注、工作認同
洪德華	民99	工作專注、工作樂趣、工作評價
陳瑞翊	民99	工作投入程度、工作疏離感

資料來源：本研究整理

#### 2.1.4 小結

從表 2.2 的分類整理後，發現到在工作投入的相關研究中，大部分的學者多以工作樂趣、工作評價與工作專注作為主要研究的核心層面。故本研究將以「工作樂趣」、「工作評價」與「工作專注」作為本研究工作投入的基本架構。茲將其定義分述如下：

- 一、 工作樂趣：指教師喜歡學校的工作，在學校能夠發揮專長，並且能從工作中得到樂趣。
- 二、 工作評價：指教師對從事的教育工作所抱持的價值觀，會因工作績效而評估自我成就及價值判斷的程度。
- 三、 工作專注：指教師對所從事的教育工作表現出來之熱忱、專心、認真及負責的態度。

## 2.2 人格特質

人格是指個體內在的心理結構，其支配著個體的情感、思想與行為；人格是動態的，隨著所處的環境不同，而呈現出與環境相對應的情感、思想與行為；人格具穩定性與持久性，不會隨著時間而輕易改變，所以個體之行事為人必因人格的影響，而呈現出某種穩定持久的特徵。人格特質(Personality Traits)一詞則是指個體在情感、思想與行為所呈現出具有一致性的型態。所以不同的人格特質會引起不同的想法，進而影響到個體做出不同的決定(Chu, 2003)。本節將針對人格特質的定義、類型及相關研究加以論述說明。

### 2.2.1 人格特質的定義

根據張春興(民 84)在「張氏心理學辭典」對人格的定義如下：個體在其生活歷程中，對人、對事、對己以致於對整體環境適應時所顯示的獨特個性。此一獨特個性乃是個體在其遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下表現於需求、動機、興趣、能力、性向、態度、氣質、價值觀念、生活習慣以致於行動等多方面身心特質所組成(張春興，民 84，480 頁)。茲將國內外學者對人格特質的定義，彙整如表 2.3 所示。

表 2.3 人格特質的定義

研究者	年代	人格特質的定義
Allport	1937	「人格」一詞可意指為「個人心理與生理體系之動態組織，以對環境做適度的調適」
Cattell	1943	個人行為心理的特徵，特徵總和就是人格。並提出樂群性、聰慧性、穩定性等十六種主要人格特質。

表2.3 人格特質的定義（續）

研究者	年代	人格特質的定義
David	1989	人格乃是可以判定個人與他人之間共同性與差異性的一組持久穩定的特質及傾向。
Zimbardo	1990	指出人格特質是個人在不同時間，面對不同情境時，所表現出來的獨特心理特質，決定個人適應環境的行為模式及思考方式，使個人在氣質、動機、生理、需要、性向、態度、興趣及外型等各方面，均具有與他人相異之處。
Gatewood & Field	1998	是一個持續的構面（例如：社交性、獨立性、成就需求等），被使用在解釋不同情境下一個人行為的「一致性」。
Robbins	2001	人格特質是用以區別個人的心理特質之綜合體。
張潤書	民 74	人格可界定為我們用以說明一個人顯示其典型的人類特徵或變因的混合物，例如若一個管理者說這位員工是「進取與聰明的」，則其人格是由兩種特徵的混合物組成。
楊國樞	民 78	人格是指個體與環境交互作用間形成的持久性特質。
洪光原	民 84	人格是代表個人對情境做反應時，所表現出的結構性質和動態性質；人格代表一種使個人有別於他人的持久特性。
張春興	民 84	個體在其生活歷程中，對人、對事、對己以致於對整體環境適應時所顯示的獨特個性。此一獨特個性乃是個體在其遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下表現於需求、動機、興趣、能力、性向、態度、氣質、價值觀念、生活習慣以致於行動等多方面身心特質所組成。
盧盛忠	民 86	人格是人一組相對穩定的特徵，這些特徵決定著特定的個人在各種不同情況下的行為表現。

表2.3 人格特質的定義（續）

研究者	年代	人格特質的定義
葉青雅	民 93	人格是用來表示一個人的思考模式、感情表達和行為特性的一般總和，可以用來區辨自己與他人的一種獨特性質。
洪靜惠	民 94	人格乃指個人特徵的獨特組成，它決定了人與環境互動的模式。

資料來源：本研究整理

### 2.2.2 人格特質的類型

心理學家在研究人格特質時，往往會因為研究內容與方法的不同而產生許多不同的見解，各學者對人格理論派別的分法與涵蓋的範圍並非完全雷同，例如 Allport (1937) 所提出的共同特質與個人特質、Cattell (1943) 的 16 種潛源特質、Rotter (1966) 的內外控型人格或者 McCrae and Costa (2003) 的五大人格特質等，茲將國內外學者對人格特質的類型，彙整如表 2.4 所示。

表 2.4 人格特質的類型

研究者	年代	人格特質的類型
Allport	1937	人格結構中包含兩種特質，一種是共同特質 (Common Traits)，是許多個體共有的特質；一種是個人特質 (Individual Traits)，是指特定個體所具有的特性，代表著個人獨特的行為傾向。
Cattell	1943	找出了 16 種潛源特質，包含樂群性、聰慧性、穩定性、恃強性、興奮性、有恆性、敢為性、敏感性、懷疑性、幻想性、世故性、憂鬱性、實驗性、獨立性、自律性與緊張性。

表2.4 人格特質的類型（續）

研究者	年代	人格特質的類型
Rotter	1966	<p>內控型：當一個人認為他可以控制自己的命運時，且認為事件的發生，是由於自己行為的後果，是個人的能力和屬性造成，可由自己加以控制或預測時，此人就是傾向於內控傾向的人格特質者。</p> <p>外控型：當一個人認為他的生活是操控在一些外部的力量，且認為事情的發生不是由於他本人行為的後果，而是由於運氣、機會、命運、他人權威所造成並決定，或此人認為周遭的環境太過複雜，致使他無法預測事件的後果，則抱持此種看法者即傾向於外控傾向的人格特質者。</p>
Eysenck	1970	<p>1.外向與內向：外向者會尋求刺激與興奮，內向者會害羞並躲避刺激與興奮。</p> <p>2.神經症與情緒穩定：神經症者會傾向於情緒不穩定輕易情緒化，具焦慮的、憂慮的、低自尊等。</p> <p>3.心理症與衝動控制：高心理症者，具有敵意及攻擊行為等特質，常受情緒困擾。</p>
Friedman & Rosenman	1974	<p>A 型：是一種行動與情緒的複雜體，從具有這種行為組型的人身上，可以看到一種長期、不中止的奮鬥，並企圖在最短時間之內作出最大的效果，而且如果有必要達成目標時，無論受到任何人、事的干擾，常會不達目的絕不停止，其具有追求成就、強調競爭、熱衷工作與企圖心強等行為特徵，但卻有不安全感、易緊張與缺乏耐性。</p>

表2.4 人格特質的類型 (續)

究者	年代	人格特質的類型
Friedman & Rosenman	1974	B 型：對事情或工作的態度比較輕鬆而不會有罪惡感，也不太會經歷時間緊迫的感覺，比較能夠從容的完成工作，對於自己能成就於一切事情感到滿足。同時，B 型人格特質者也比較不會沒耐性，對於自己的成就不認為一定要汲汲營營，也可能認為沒有必要討論自己的成就，對於休閒的態度則認為是為了放鬆自己，也可以毫無罪惡感地去享受。
Robbins	2001	認為影響組織中員工行為的人格特質分別為：內外控、成就、權威、權術、風險等五種取向，以及自我警覺與風險偏好傾向等等。
McCrae & Costa	2003	<p>五大人格特質</p> <p>1.經驗開放性：表示對事實或新奇事物的吸收程度，是指個人興趣的多少及深度，其反映出為了某種理由主動尋求的經驗，具有想像力、創造力、藝術感受性、好奇心強、獨立的判斷、對於內外在世界強烈的好奇、生活經驗豐富、喜歡思考及求新求變、總是有新奇的想法與不同於傳統價值觀等特質。</p> <p>2.謹慎負責性：是指個人對追求目標的專心與集中的程度，包括成就導向與負責守紀律等兩個構面，其反映出組織、自我克制、堅持和目標導向行為的動機，具有責任感、謹慎、稱職、井然有序、循規蹈矩、自我要求、深思熟慮、奮力完成與追求卓越等特質。</p>

表2.4 人格特質的類型（續）

研究者	年代	人格特質的類型
McCrae & Costa	2003	<p>3.外向性：是指個人與他人的人際關係間感到舒適的程度，其反映出社會人際互動、活動層級、對刺激的需求、自信和競爭力的量與強度，具有主動活躍、活潑外向、親切熱情、喜歡表現、善於交際、積極探求與喜好刺激等特質。</p> <p>4.和善性：是一種容易相處、溝通與合作的人格特質，是指個人能夠遵從規範的程度，其反映出從慈悲到敵對的人際導向，具有利他主義、幫助別人並相信他人也會公平地回報、有禮貌、令人信賴、坦率、待人友善、利他行為、承諾、謙虛、富有愛心與同理心等特質。</p> <p>5.情緒敏感性：是指個人接受負面情緒刺激的強度，其反映出情緒的穩定度和易於心理憂傷與適應不良重複反應的傾向，具有害怕恐懼、緊張、悲傷、生氣、厭惡、敏感、內疚、易沮喪、情緒化、缺乏安全感、較多的非理性想法、無法控制自己的衝動與壓力處理較差等特質。</p>

資料來源：本研究整理

### 2.2.3 小結

本研究參考Rotter (1966) 的內外控信念傾向，作為衡量人格特質的指標。將人格特質分為內控與外控二個構面。茲將其定義分述如下：

- 一、 內控型：事件的發生是由於自己行為所造成的後果、是個人的能力和屬性所造成，或是可由自己可以控制或預測。
- 二、 外控型：認為自己的生活是操控在一些外部的力量，事情的發生不



是自己的行為所造成的，而是由運氣、機會、命運、他人權威所造成及決定的。

## 2.3 組織承諾

一個組織能否蓬勃發展，最重要的是組織中的成員能否與組織融為一體，願意為組織付出心力而定。學校方面亦是如此，尤其在面臨少子化的情況下，學校當然希望教師願意付出努力、投入學校，提高學校辦學的績效，進而達到招生目的與教育目標。本節將針對教學效能的定義、分類、理論模式及相關研究加以論述說明。

### 2.3.1 組織承諾的定義

組織承諾的概念最早起源於 Whyte (1956) 之《組織人》(Organization Man) 一書，該書提及「組織人為組織工作，隸屬於組織，而且相信團體為創造力的來源，且是個人最終需求的歸屬」(胡瓊泰，民 88)。

綜合以上所述，組織承諾同時受到個體與環境兩類變項之相互影響，組織的成功與否決定於該組織成員的向心力高低，學校這個組織也是如此，所以教師是否認同學校的教育理念，願意支持學校願景，努力投入教學工作，更會直接攸關到教學效能。茲將國內外學者對組織承諾所下的定義，彙整如表 2.5 所示。

表 2.5 組織承諾的定義

研究者	年代	組織承諾的定義
Kanter	1968	組織承諾是個人對組織奉獻心力及對組織盡忠的意願，這種持續工作的承諾，是因為個人考慮其對組織投資太多，一旦離開組織，所付出的代價太大，最後導致不願意離開組織。
Sheldon	1971	組織承諾是個人與組織連結一致的態度與傾向。
Porter, Crampon & Smith	1976	認為組織承諾是個人對某一特定組織的認同與投入態度之相對強度。
Mowday	1979	將組織承諾定義為個人對組織的一種態度或肯定性的內心傾向，它是個人對某一特定組織感情上的依附和參與該組織的相對程度。
Reichers	1985	組織是由不同的聯合體和群體組成，每個群體都有自己的目標和價值觀，組織承諾是多種承諾的集合。員工對不同的目標和價值觀具有不同程度的承諾，各種承諾彼此之間可能協調與衝突並存。
Reyes	1990	認為教師個人對學校目標及價值之心理認同、願意成為組織成員，同時能超越私人利益來努力工作。
Alexander	1996	指出教師組織承諾是教師能認同學校對學校能強烈支持學校目標、願意為學校付出額外努力投入學校，且願意留在學校對學校有忠誠感。
Robbins	2001	組織承諾為工作態度的一種，即員工認同特定組織及其目標並且希望維持組織內成員關係的程度。

表 2.5 組織承諾的定義（續）

研究者	年代	組織承諾的定義
Wang	2004	是指對組織的情感性、積極性、順從性、規範性與價值性等五方面的承諾。
周崇儒	民86	教師對學校目標、價值的認同與投入程度，通常包含三個層面：組織認同、努力意願、留職傾向。
李彥蓁	民87	學校的教師對其任教學校的目標、價值、信念的認同，並願意為學校付出更多的努力與希望繼續留在學校任教的態度。
陳文祥	民 87	教師組織承諾是教師對於目前服務學校之目標、價值、信念的認同，願意為學校付出更多努力，而且希望繼續留在同一學校服務的內在傾向。
彭雅珍	民 87	教師組織承諾是教師認同目前任教學校的目標與價值，願意為學校努力奉獻、主動參與學校活動並期待繼續留任該校的一種態度。
陳怡君	民90	教師認同學校組織的目標及價值，願意為學校組織利益而認真投入心力，並明確希望繼續成為學校組織中的一份子，同時衡量投資與回報的關係而產生的承諾。
范熾文	民91	教師組織承諾係教師基於資源交換與價值規範觀點，對學校組織產生連結現象而在態度與行為上表現出一致的傾向。就資源交換而言，教師考量報酬與成本關係來決定是否為組織奉獻心力；從態度規範而言，教師對學校組織目標與價值，有著強烈的認同感，對學校充滿希望與關懷，願意為學校教學或行政工作，付出心力，並且希望在此學校繼續服務，成為組織的一份子。

表 2.5 組織承諾的定義（續）

研究者	年代	組織承諾的定義
牟鍾福	民 91	個人對組織目標及價值，有者強烈的認同感與接受，並內化於個人之中，而希望繼續成為組織中的一份子，為組織奉獻心力，努力工作的意願或傾向。
林月盛	民92	教師對其任教學校的組織目標及價值信念的認同，而在行為上願為學校付出更多的心力與貢獻，在態度上希望繼續留任該校服務。
林炯炘	民93	在道德規範的影響下，教師在教育情境中產生使命感、奉獻精神，而促使其投入特教行為中。
林俊傑	民94	教師認同學校教育目標與共享之核心價值，願意為學校工作付出更多心力、奉獻自我以及希望繼續留在原學校服務等內涵，同時衡量投資與報酬的關係而產生的承諾。
李柏蓉	民95	教師對學校組織目標與價值的認同與接受，在衡量個人薪資、職位、專業、同事情誼等各項需求滿足下，願意為學校組織的利益而付出努力，並且明確希望能夠繼續成為學校組織的一分子。
陳玫良	民97	教師組織承諾定義為教師認同學校所有成員共同建構的願景，基於學校責任及社會規範，在同一學校留任意願高，且將責任義務內化於個體中，願意為學校奉獻心力。

資料來源：本研究整理

### 2.3.2 組織承諾的分類

由於研究者所採行的觀點不盡相同，所以組織承諾的分類也有所歧異，茲整理國內外學者對組織承諾所提出的分類，如表 2.6 所示。

表 2.6 組織承諾的分類

研究者	年代	組織承諾的分類
Kanter	1968	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續工作承諾：成員認為離開組織所付出的成本代價太高，因此奉獻於組織以求生存。</li> <li>2. 內聚力承諾：成員對組織社會關係的隸屬程度，致使增加對目前團體的凝聚力與隸屬感。</li> <li>3. 控制承諾：成員根據組織的價值重新形成自我概念，增加組織規範對行為的影響力。</li> </ol>
Staw	1978	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 態度性承諾：主動性的承諾，個人認同於組織的目標與價值觀，並願意努力工作以達成組織的整體使命。</li> <li>2. 行為性承諾：由於個人受到約束，不得不留在組織中，同意或願意努力去達成組織目標。</li> </ol>
Stevens, Beyer & Trice	1978	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 規範性承諾：個體對某一特定行動的結果有某種規範信念，相信應該這麼做是團體所期待的，並願意留在組織裡付出更多的努力。</li> <li>2. 交換性承諾：是個體以投資報酬率的觀點，衡量付出與報酬的差距之後，對組織所產生的承諾。此種行為可視為一種交換性行為，又稱為功利性或計算性的組織承諾。</li> </ol>

表 2.6 組織承諾的分類 (續)

研究者	年代	組織承諾的分類
Reichers	1985	<p>1. 附屬利益的承諾：組織承諾是與成為組織成員有關的報酬與成本函數，當其在組織的年資增加，承諾通常也會增加。</p> <p>2. 歸因的承諾：組織承諾是個人與其行為的聯結，當當事人出現較明顯、不可改變的行為之後，就歸因於是自己已有的承諾。</p> <p>3. 個人與組織目標一致的承諾：組織承諾的發生是個人對組織的認同，並致力於組織目標與價值觀點之時。</p>
Reyes	1990	<p>1. 交換性承諾：成員評估與組織的利害關係，以決定承諾之高低。</p> <p>2. 社會性承諾：個人與組織關聯的過程決定承諾的高低，過程包括道德、疏離、酬賞等。</p> <p>3. 心理性承諾：成員認同組織目標與價值，願意繼續留在組織為其效勞。</p>
Meyer, Allen & Gellatly	1990	<p>情感承諾、持續承諾及規範承諾。情感承諾指員工對組織的感情依賴，認同和投入。持續承諾指員工對離開組織所帶來的損失的認知。規範承諾是指個人與組織價值的相一致或對組織的責任態度。</p>
蔡崑源	民 89	對組織接受和努力程度、對組織關心程度、對組織留職承諾
莊博貴	民 92	努力承諾、留職承諾、認同承諾
林炯炘	民 93	努力意願、組織認同、留職意願
林逸峰	民 93	留職與價值承諾、努力承諾
鍾娉華	民 95	情感性承諾、規範性承諾、持續性承諾
田宜文	民 95	努力承諾、留職承諾、認同承諾
李柏蓉	民 95	努力意願、留職意願、組織認同、高層次工作動機

表 2.6 組織承諾的分類 (續)

研究者	年代	組織承諾的分類
葉健宗	民 95	情感性承諾、持續性承諾、規範性承諾
余秋慧	民 97	認同、努力、留職
陳政良	民 98	認同組織、義務內化、努力意願、留職傾向
翁招玉	民 99	情感付出、繼續服務、服從規範

資料來源：本研究整理

### 2.3.3 組織承諾的理論模式

有關組織承諾的理論模式，許多學者所持的觀點有所差異，因此所建構的理論模式便有不同，茲將其相關的模式敘述如下：

#### 1. Steers 之組織承諾前因後果模式

Steers (1977) 將組織承諾的前因變項分為個人特質、工作特性及工作經驗三部份；後果變項則分為留職意願、出席率及工作績效等。

#### 2. Staw 組織承諾之形成模式

Staw 組織承諾形成模式，主要是以 Steers (1977) 的模式來擴充，他亦從社會心理學的觀點來看組織承諾，認為個人的自我辯正 (Self Justification) 對於組織承諾具有重要的影響，隨著個人在組織工作時間的增長，個人所投入的心力必定愈多，因此，個人在組織中所投入的累積成本，隨年資之增加而提高，迫使個人必須在心理上加以調適，以減低認知失調。

#### 3. Morris and Sherman 的組織承諾多元預測模式

由 Morris and Sherman (1981) 所建立的組織承諾多元預測模式，是以個人特徵、角色相關因素與工作經驗為預測變項。

#### 4. Mowday 等人之前因後果理論模式

Mowday, et. al(1982)提出影響組織承諾的四個前因變項和五個可能的後果變項。

前因變項有：

- (1) 個人特徵：包括年齡、年資、教育水準、性別、種族和人格特質。
- (2) 有關角色特徵：包括工作範圍、挑戰性、角色衝突和角色混淆。
- (3) 結構性特徵：包括組織規範、工會介入、控制幅度、正式化、分權程度以及決策參與程度等。
- (4) 工作經驗：包括組織的可依賴性、個人知覺受重視的程度及群體的規範。

後果變項：包括工作績效、年資、缺勤、怠工以及離職等五個。

#### 5. Reyes and Pounder(1990)的教師組織承諾模式

Reyes and Pounder(1990)彙整有關組織承諾的研究，發展出「教師組織承諾模式」(Model of Teacher Commitment to an Organization)。其模式將教師組織承諾定義為教師對學校目標、價值的心理認同，期望教師留在學校內投注自己的心力，影響到教師組織承諾的因素則歸納為「教師背景變項」、「學校環境變項」、「個人組織的契合」等三大類。茲分述如下：

- (1) 教師背景變項
  - (a) 身份變項：包括年齡、年資、性別與教育程度。
  - (b) 內在變項：對工作任務的情感性承諾，如對工作場所的認同與工作意願。
  - (c) 工作取向：規範導向與功績導向的程度。
- (2) 學校環境變項：
  - (a) 社會報酬：如與上司、同事、學生之關係。
  - (b) 外在獎勵：如酬勞、津貼及升遷機會。



(c) 組織取向：規範取向與功績取向的強度。

(3) 個人與組織的契合程度：指個人在組織中社會化的過程。

#### 2.3.4 小結

從表2.6的分類整理後，發現組織承諾的相關研究中，大部分的學者多以認同組織、努力意願與留職傾向作為主要研究的核心層面。故本研究將以「認同組織」、「努力意願」與「留職傾向」作為本研究組織承諾的基本架構。茲將其定義分述如下：

- 一、認同組織：指教師認同學校組織目標和價值，願意為學校投注相當努力的程度。
- 二、努力意願：指教師願意為學校與學生的發展付出努力的程度。
- 三、留職傾向：指教師願意繼續留在學校中成為學校的成員。

### 2.4 教學效能

教師教學效能的高低攸關著教師教學成敗的重要關鍵，教師們皆希望能夠提高自己的教學效能。本節將針對教學效能的定義、分類及相關研究加以論述說明。

#### 2.4.1 教學效能的定義

教學活動是一連串多樣且複雜的教學歷程。國外專家學者對教學效能的研究已有相當久遠的歷史，也因為研究目的、重點、內容、使用的工具及結果上的不同，所以對教學效能的定義也不完全相同。對於教學效能的定義最早可追溯到 Heider 或 White 的早期研究，後來美國蘭德公司所提出的「教育評鑑研究報告」中，指出教學效能與學生成就具有顯著相關，

因而開啟了研究教學效能的先河（吳清山，民 87）。

教師教學效能，係以教師有效教學為核心，探討教師在教學歷程中，釐清各項影響教學的因素，運用有效的方法，使學生在學習或行為方面有好的表現，進而達成教育的目標。茲將國內、外各研究者之定義匯整如下表2.7所示。

表 2.7 教學效能的定義

研究者	年代	教學效能的定義
Marsh & Bailey	1991	一種多向度的評鑑，其內容包括學習價值、教學熱忱、表達清晰、團體互動、和諧師生關係、課程內容、評量方式、課外指定作業、學習難度。
McHaney & Impey	1992	教學效能包括：課程設計和課程發展、教學的觀念化、教學的統整能力、問題解決的能力、呈現課程教材的方式、指定課後作業及教學活動的評鑑。
Money	1992	認為良好的教學效能應包括：有效的教材知識教授、良好的親師溝通、具備教材組織的能力、能引起學生的學習動機、教師具有親切的態度。
Borich	1994	指教師能促進有效的教與學，包括教學必須是明確性、多樣性，並能提高學生的學習效率，來達成教育的目標。
Lin	2001	教學效能是一種權能（Empowerment），使教師知覺到自己有更多機會去決策，有多元管道去獲得新知，進而對學生的學習有更大的影響力。

表 2.7 教學效能的定義（續）

研究者	年代	教學效能的定義
Yost	2002	好的教師能促成學生良好的學習，在思想實踐、問題決策、問題解決及學科本能等方面，教師對學生具有決定性的影響。
Chu	2003	教學效能是指誘發學生學習並順利成長的能力。
李俊湖	民 81	指教師在教室中能夠透過師生互動方式，運用多樣且複雜的邏輯策略行動，來改變學生的行為，達成教育的目的，而此一活動必須符合教學有效性，即為教學效能。
張德銳	民 83	在「國小教師教學評鑑系統之研究」中，歸納出六個有效能的教學領域—清晰、多樣性、關懷、溝通技巧、工作取向、教室管理與紀律。
郭明堂	民 84	指教師在教室中透過師生的互動方式，並能依照學生不同特質與學習經驗，運用一連串多樣且複雜邏輯的策略，來改變學生的行為，達成教育目的，而此教學活動，必須符合教學的有效性，即稱為教學效能。
陳木金	民86	教師對學校教育的力量、學生學習成敗的責任、學習的作用、對學生影響力的程度各方面自我信念以及能有效溝通學習目標，有系統呈現教材，避免模糊不清，檢查學生瞭解情形，提供練習和回饋，營造良好教室氣氛，促進有效教學與學習，提高教學品質，達成教育目標。亦即教師透過教學自我效能信念、系統呈現教學內容、多元有效教學技術、有效運用教學時間、建立和諧師生關係、營造良好班級氣氛等六個向度來創造一個有效率的學習環境，促進有效教學與成功學習。

表 2.7 教學效能的定義（續）

研究者	年代	教學效能的定義
黃政傑	民86	一位有效能的優良教師應用所學所知於教學實務上，更重要的是能夠依照自己的教學情境，調整創新，進行行動研究，考驗教學原理和方法的有效性，使自己成為教學知識的開發者。
簡玉琴	民91	教師在從事教學工作時，能夠依據教學計畫教學，以達成教育目標，促進有效教與學。教學效能內容包括：教學計畫、教材內容、教學策略、教學時間、師生關係、班級氣氛及教學評量等七個向度。
林炯炘	民 93	教師為達成教學目標，有效使用不同的教學技巧和多元評量，增進學生的學習成就。其重點涵蓋教學計劃、教學內容、教材呈現、教學技術、教學策略、教學評量、教學互動及師生關係。
孫郁荃	民94	將教學效能歸納成三個部份：教學前、教學進行中以及教學後所採取的一些教學活動或行為。本研究將教學前界定為教學準備工作；教學進行中分為有效教學策略、良好師生互動、和諧班級氣氛；教學後為多元教學評量等五個層面，作為教學效能的內涵。
吳俐錦	民94	教學效能含概了教師效能及有效教學，即教師如何進行有效的教學活動，以提高教師的教學效果，達成教學目標。
劉宗明	民 96	教師教學時，能依照學生個別差異，安排適當教學活動，使學生在學習或行為上具有良好的表現，以達成教育目標。
葉其嘉	民96	教師有效的教學效能，是在師生互動的歷程中，適時的運用策略，機動性的改變教學，使其多元化，最終以提升學生的學習成效，達成預定的教育目標。

表 2.7 教學效能的定義（續）

研究者	年代	教學效能的定義
鄭蕙芬	民98	教師透過教學自我效能信念、有計畫及有系統的呈現教材內容、運用有效的教學技術、運用適當的教學評量、營造良好班級氣氛及建立和諧師生關係等來創造一個有效率的學習環境，營造良好學習氣氛，促進有效教學與成功學習。
陳豐書	民98	教師透過教學的專業信念與行為，能夠影響學生的學習信念，從事有效地學習。也就是教師對於自己教學能力的一種知覺、判斷及信念，及在課堂中的教學行為，而這些信念與教學行為是透過師生互動的歷程，運用一連串有意義性的活動來完成，且這些信念與行為能夠增進學生的學習效果，達成預期的教育目標。
洪志林	民99	教師依據教學目標與專業知能，善用互動良好的教學技巧教導學生所需學習內容，促使提升學生學習成就表現，並能時時反思教學內容的一種自我認知能力。
陳靜婷	民99	教師為達成教育目標，在教學時所表現的自我認知與有效教學行為。此自我認知即為教師對自己教學能力的認知，足以影響學生的學習結果；而有效教學行為則指教師在教學活動中，透過良好的師生互動歷程，依照學生的個別差異，運用多元的教學策略，來改變學生的行為，達成教育目的。

資料來源：本研究整理

## 2.4.2 教學效能的分類

由於研究者所採行的觀點不盡相同，所以教學效能的分類也有所歧異，茲整理國內外學者對教學效能所提出的分類，如表 2.8 所示。

表 2.8 教學效能的分類

研究者	年代	教學效能的分類
Money	1992	有效教導教材知識、有效師生互動、教材組織能力、激勵學習動機、和善的態度、教室管理技巧
McHaney & Impey	1992	課程設計和發展、教學觀念之策略、教學統整之策略、問題解決之策略、教材呈現之策略、課外作業指定之策略、教學活動經驗之評鑑
Allison-Johns	2002	教學能力、專業能力、學生評鑑、人際關係、人格特質
Chu	2003	教室行為、學科知識、教學風格、教學信念
林亨華	民 91	一般教學效能、班級經營效能
林炯炘	民 93	教學熱忱、系統呈現教材及內容、教學技巧、多向度教學評量
楊麗香	民 93	自我效能、教學技巧、教學內容、班級氣氛、師生互動
吳俐錦	民 94	班級經營教學效能、學科性教學效能
孫郁荃	民 95	教學準備工作、有效教學策略、多元教學評量、良好師生互動、和諧班級氣氛
劉宗明	民 96	教學準備、教材呈現、教學流暢、班級管理、班級氣氛
葉其嘉	民 96	教學計畫、教材呈現、教學策略、教學評量、教學氣氛
鄭蕙芬	民 98	準備與計畫、教學策略、班級氣氛、教學評量、師生關係

表 2.8 教學效能的分類 (續)

研究者	年代	教學效能的分類
陳豐書	民 98	教學計劃與準備、教材組織與呈現、教學方法與技巧、班級經營與管理、教學成果與評量
黃怡誠	民 98	課程內涵目標、教學策略技巧、呈現課程內容、統整課程能力、優質學習氣氛、評量反思能力
洪宏蔚	民 98	教學計畫與準備、教學策略、和諧師生互動、班級經營、教學評鑑與回饋校正、克服環境影響
陳靜婷	民 99	教學規劃、教學策略、教學評鑑、教學氣氛、教學研究
洪志林	民 100	教學內容、教學技巧、師生互動、學生學習表現、教學反思

資料來源：本研究整理

### 2.4.3 小結

從表 2.8 的分類整理後，發現教學效能的相關研究中，大部分的學者多以教學準備工作、有效教學策略、多元教學評量與和諧班級氣氛作為主要研究的核心層面。故本研究將以「教學準備工作」、「有效教學策略」、「多元教學評量」與「和諧班級氣氛」作為本研究組織承諾的基本架構。茲將其定義分述如下：

- 一、 教學準備工作：指教師在教學前所進行之各項準備工作是否完善，包括熟悉教材內容、教具之準備、決定教學程序與教學時間之安排。
- 二、 有效教學策略：指教師能有系統、有條理且清楚的講解教材，並依學生的生活與學習經驗，運用適當的實例或示範使學生容易理解與學習。
- 三、 多元教學評量：指教師是否運用適當的評量，將評量結果做適當解

釋，並且依據評量結果要求學生改善學習弱點，並且調整教學與評量之進度、方式與難易度。

- 四、和諧班級氣氛：指教師能給與學生平等對待方式、適時關懷及鼓勵學生、給予師生互動的機會，並且凝聚班級向心力，營造和諧融洽的班級氣氛。

## 2.5 各構面之關聯性研究

### 2.5.1 組織承諾與工作投入之相關研究

翁招玉(民 99)研究成人教育志工工作價值、工作投入、工作滿足與組織承諾之關係，結果發現工作投入會影響組織承諾。莊博貴(民 92)其研究結果顯示台灣員工其工作投入與組織承諾的相關性較大陸員工高。莊木坤(民 95)研究發現中階主管工作投入對組織承諾有顯著正向影響。唐文玲(民 99)研究屏東縣國民小學教師激勵保健因素、組織承諾與工作投入之關係，結果顯示組織承諾對工作投入的正向影響有較佳的預測力。莊明憲(民 99)以高雄縣市國民中學代理代課為研究對象，研究顯示代理代課教師之組織承諾與工作投入呈中度正相關。葉育秀(民 96)研究非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究，研究顯示工作投入與組織承諾具極顯著正相關、組織承諾對工作投入具有影響性。洪慈珮(民 98)非營利組織領導型態、工作特性、組織承諾與工作投入關係之研究—以身心障礙社會福利機構為例，研究顯示組織承諾對非營利組織員工工作投入具有顯著正向影響。張書禎(民 98)針對高雄縣、市非營利組織社會工作者進行問卷調查，研究顯示社會工作者的工作投入程度愈高，則其對組織的承諾程度亦越高。綜觀以上所述，組織承諾與工作投入有顯著的正相關。



### 2.5.2 組織承諾與教學效能之相關研究

黃姬棻(民 98)研究男性教師在課程領導、組織承諾及教學效能顯著高於女性教師，其組織承諾除性別外，大型學校及教師職務專任顯著高於中型學校和導師；且課程領導、組織承諾高的教師，其教學效能顯著高於低組織承諾的教師；教師課程領導、組織承諾及教學效能三者呈現相互正相關。林炯炘(民 93)研究顯示在組織承諾與教師教學效能各層面之相關均呈現正相關；其中以「組織認同」和「專業素養與教學準備」的教學效能之相關最高，而「留職意願」和「多向度教學評量」的教學效能之相關最低。劉梅真(民 97)以高雄縣市高職教師為研究對象，研究顯示組織信任對組織承諾有直接正向之影響、組織承諾對教學效能有直接正向之影響、組織信任對教學效能之直接影響雖不顯著，但組織信任透過組織承諾之中介變數會間接影響教學效能。黃義翔(民 96)以桃園縣高中職體育教師為研究對象，研究顯示組織承諾與教學效能之間有極佳的相關性。鍾愛華(民 94)以臺中縣 303 位國中小特教教師為研究對象，實施「國民中小學特教教師教學支援、組織承諾與教學效能」問卷調查，國中小特教教師的教學支援需求、組織承諾與教學效能呈正相關。綜觀以上所述，組織承諾與教學效能存在顯著的影響。

### 2.5.3 工作投入與教學效能之相關研究

孫郁荃(民 95)研究國民中學教師生命價值觀與工作投入、教學效能之關係，研究顯示：國中教師整體工作投入而言，與整體教學效能、教學準備工作、有效教學策略、多元教學評量、良好師生互動、和諧班級氣氛之間，均有顯著正相關。蔡麗華(民 90)以台北縣國民小學教師為研究對象，研究顯示：台北縣國小教師工作投入與教學效能整體是屬於「高」程

度的表現、教師工作投入愈高，其教學效能愈佳、教師工作投入對教學效能具有中度的解釋力、「工作評價」對教學效能具有主要的預測作用。張裕弘(民 98)研究苗栗縣國民小學內部行銷、教師工作投入與教學效能之相關性，研究顯示：教師工作投入對教師教學效能有部分顯著正向影響。王怡文(民 98)以高雄縣市國中語文領域教師為研究對象，研究顯示：國中語文領域教師之工作價值觀、工作投入與教學效能具有顯著正相關。李秀儀(民 97)以九十七學年度服務於高高屏補教協會會員之補習班教師為母群體，發出 700 份問卷對高高屏教師實施問卷調查，研究發現補習班教師自我導向學習與工作投入能有效預測教學效能，其中以「工作專注」最具預測力。張育旗(民 94)以桃園縣之公立國民小學體育教師為研究對象，以分層隨機抽樣的方式，抽樣 74 所公立國民小學 741 位教師，研究顯示：桃園縣國小體育教師體育工作投入愈高，其教學效能愈佳。綜觀以上所述，工作投入與教學效能有顯著的影響。

#### 2.5.4 人格特質與教學效能之相關研究

劉宗明(民 96)研究國中教師人格特質、教學風格與教學效能之關係，研究顯示就人格特質與整體教學效能而言，人格特質各向度和整體教學效能皆呈顯著正相關，相關最高的是「勤勉性」，最低的則是「開放性」。由逐步多元迴歸分析中發現，人格特質五個變項中，有三個變項進入迴歸模式，即「勤勉性」、「友善性」和「開放性」。且三者可預測整體教學效能的 46.5%，屬中等預測力。羅巧玲(民 99)研究中南部地區幼兒教師創造力人格特質與教學效能之相關性，研究顯示幼兒教師的創造力人格特質與教學效能總量表與各向度之間，均呈現顯著正相關。湯豐澤(民 97)研究放射科臨床指導教師人格特質與教學效能之關係，研究顯示台灣地區放

射科臨床指導教師不同人格特質與教學效能之關係，會因放射科臨床指導教師對其人格特質知覺程度高低不同而有顯著差異；台灣地區放射科臨床指導教師之人格特質愈傾向「開放性」、「外向性」，其教學效能愈好；台灣地區放射科臨床指導教師之人格特質的「開放性」、「親和性」可以預測教學效能。方江隆（民 95）研究人格特質、創新教學能力與教學效能之關係研究—以國小教師為例，結果顯示國小教師的人格特質對教學效能有顯著影響，其中主要是「勤勉正直性」、「經驗開放性」與「親和性」對教學效能產生顯著的正向影響。綜觀以上所述，人格特質與教學效能有顯著的影響。

## 第三章 研究設計

### 3.1 研究架構

本研究根據研究動機及目的，並綜合相關文獻之整理分析，提出研究架構圖。本研究以「組織承諾」、「工作投入」、「人格特質」為自變項，「教學效能」為依變項，並以「工作投入」作為中介變項，「人格特質」作為干擾變項，探討組織承諾、工作投入、人格特質及教學效能彼此間之關係。本研究架構圖如圖3.1 所示。

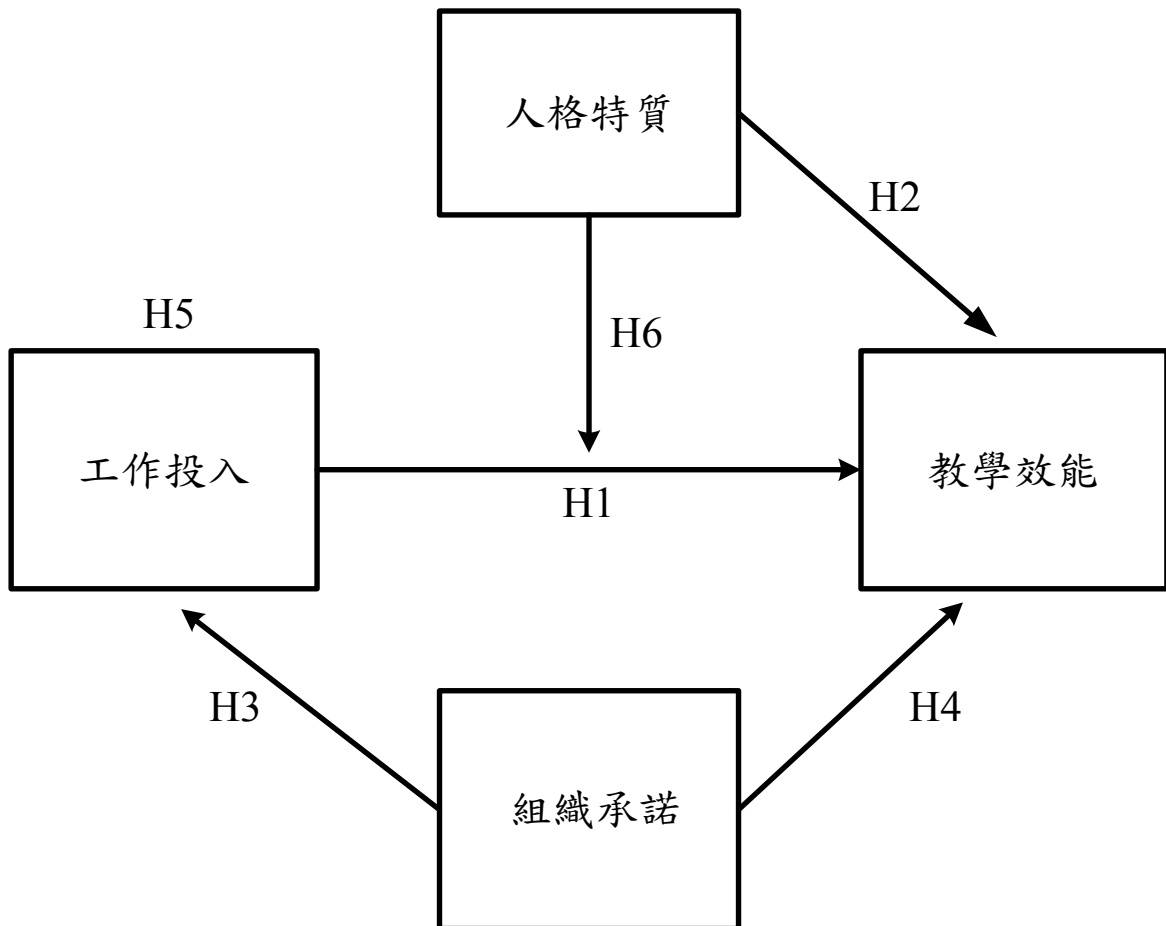


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

## 3.2 研究假設

依據研究目的、研究問題，提出以下幾點假設加以驗證，整理如下：

假說 H1：工作投入對教學效能有顯著的正向影響。

假說 H2：人格特質對教學效能有顯著的正向影響。

假說 H3：組織承諾對工作投入有顯著的正向影響。

假說 H4：組織承諾對教學效能有顯著的正向影響。

假說 H5：工作投入對組織承諾與教學效能之間具有中介效果。

假說 H6：人格特質對工作投入與教學效能之間具有干擾效果。

## 3.3 操作型定義及衡量

本研究採用問卷調查方式進行，的一部份是研究國民中學教師對工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的情形；第二部份是雲林縣國民中學教師的個人基本資料。本研究問卷均以李克特氏(Likert Type Scale)七點量表進行衡量，分數由 1 分到 7 分，由低到高排列，分別為「非常不同意」、「不同意」、「稍微不同意」、「沒意見」、「稍微同意」、「同意」及「非常同意」。透過前述文獻探討，本研究將各構面之研究變項進行操作型定義，包括以下四項：工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能。

### 3.3.1 工作投入之操作型定義

工作投入之操作型定義，主要參考的相關問卷包括：郭騰淵(民 80)「國中教師工作投入量表」、鄭依青(民 97)「國小教師工作投入量表」及徐嘉均(民 98)、陳志堅(民 95)「工作投入量表」，將工作投入問卷分為工作樂趣、工作評價與工作專注三個層面，共有 15 題。茲將各子構面的操作型定義、題項與文獻來源彙整如下表 3.1 所示：

表 3.1 工作投入操作型定義與衡量題項

構面	操作性定義	題項	文獻來源
工作 樂趣	指教師喜歡學校的工作，在學校能夠發揮專長，並且能從工作中得到樂趣。	<p>A01.學生學習有進步時，我會感到很快樂。</p> <p>A02.對自己的專長能在學校工作中發揮，我會感到很快樂。</p> <p>A03.教學受到肯定時，我會感到很快樂。</p> <p>A04.能順利完成學校的工作，讓我感到很快樂。</p> <p>A05.我樂於和學生相處，並從中獲得工作樂趣。</p>	郭騰淵(民 80)「國中教師工作投入量表」、鄭依青(民 97)「國小教師工作投入量表」及徐嘉均(民 98)、陳志堅(民 95)「工作投入量表」。
工作 評價	指教師對從事的工作所抱持的價值觀，會因工作績效而評估自我成就及價值判斷的程度。	<p>A06.我覺得從事教育工作很有意義。</p> <p>A07.當我的教學工作受到肯定時，我會相當高興。</p> <p>A08.我要求自己成為負責任的教師。</p> <p>A09.我能從工作中獲得自我肯定。</p>	郭騰淵(民 80)「國中教師工作投入量表」、鄭依青(民 97)「國小教師工作投入量表」及徐嘉均(民 98)、陳志堅(民 95)「工作投入量表」。

表 3.1 工作投入操作型定義與衡量題項 (續)

構面	操作性定義	題項	文獻來源
工作 專注	指教師對所從事的教育工作表現出來之熱忱、專心、認真及負責的態度。	<p>A10.為了完成與教學有關的工作，我願意額外付出時間和心力。</p> <p>A11.我會想辦法解決教學工作上所發生的問題。</p> <p>A12.我會將大部分的時間和精力投入在學校相關工作上。</p> <p>A13.我會為了學生的學習而廣泛蒐集與教學相關的資訊。</p> <p>A14.我會竭盡所能作好份內工作。</p> <p>A15.我會專心一意於自己的教學工作。</p>	<p>郭騰淵(民 80)「國中教師工作投入量表」、鄭依青(民 97)「國小教師工作投入量表」及徐嘉均(民 98)、陳志堅(民 95)「工作投入量表」。</p>

資料來源：本研究整理

### 3.3.2 人格特質之操作型定義

人格特質之操作型定義，主要參考的學者為 Rotter (1966)，將人格特質問卷分為內外控傾向二個層面，共有 11 題。茲將各子構面的操作型定義、題項與文獻來源彙整如下表 3.2 所示：

表 3.2 人格特質定義與衡量題項

構面	操作性定義	題項	文獻來源
內控傾向 人格特質	比較積極、自主與內在導向，認為可以控制自己的命運；事件的發生是由於自己行為所造成的後果、是個人的能力和屬性所造成，或是可由自己可以控制或預測。	<p>B01.如果我不滿意主管所做的決定，我會採取積極的行動和主管溝通。</p> <p>B02.我認為工作機會是靠自己創造的。</p> <p>B03.我的一切作為，決定了自己的未來遭遇。</p> <p>B04.我認為大部分的人只要肯努力就能勝任工作。</p> <p>B05.我認為升遷機會是給那些工作上表現良好的人。</p> <p>B06.我認為認真工作的人都能得到應得的報酬。</p>	Rotter (1966)
外控傾向 人格特質	比較消極、依賴與他人導向，認為自己的生活是操控在一些外部的力量，事情的發生不是自己的行為所造成的，而是由運氣、機會、命運、他人權威所造成及決定的。	<p>B07.能成功，主要是得到天時地利之便。</p> <p>B08.一個人能成為主管或領袖，往往靠的是好運氣。</p> <p>B09.我認為在職場中能得到自己想要的工作機會，主要是憑運氣。</p> <p>B10.我認為必須有顯達的親朋好友才能得到好工作。</p> <p>B11.我認為職位升遷通常是靠運氣的。</p>	Rotter (1966)

資料來源：本研究整理



### 3.3.3 組織承諾之操作型定義

組織承諾之操作型定義，主要參考文獻包括：范熾文（民 91）、林月盛（民 92），將組織承諾問卷分為認同組織、努力意願與留職傾向三個層面，共有 16 題。茲將各子構面的操作型定義、題項與文獻來源彙整如下表 3.3 所示：

表 3.3 組織承諾操作型定義與衡量題項

構面	操作性定義	題項	文獻來源
認同組織	教師認同學校組織目標和價值，願意為學校投注相當努力的程度。	C01.我很高興能在本校從事教職。 C02.我願意在上班時間外，付出更多的心力在校務上。 C03.本校可以施展我的理想和抱負。 C04.我覺得本校所做的重要決策，都能聽取同仁的意見。	范熾文（民 91）、 林月盛（民 92）。
努力意願	是指教師願意為學校與學生的發展付出努力的程度。	C05.我願意付出更多的努力，讓學生的學習進步。 C06.在教學工作上全力以赴，是我對自己的期許。 C07.對於學校的行政與教學措施，我會主動配合協助，努力達成目標。 C08.我願意為爭取學校榮譽而全力付出。 C09.身為學校的一份子，我會努力把學校的工作做好。 C10.我願意付出額外的努力，使校務的推動更順利。	范熾文（民 91）、 林月盛（民 92）。

表 3.3 組織承諾操作型定義與衡量題項 (續)

構面	操作性定義	題項	文獻來源
留職 傾向	指教師願意繼續留在學校中成為學校的成員。	C11.我感受到本校提供很多支持與關照。 C12.繼續留在本校中工作是我所想要的。 C13.我很認同學校經營理念。 C14.我很珍惜在本校服務的機會。 C15.學校的制度運作健全,使我願意在學校服務。 C16.我認為我服務的學校是個相當理想的工作場所。	范熾文(民 91)、 林月盛(民 92)。

資料來源：本研究整理

### 3.3.4 教學效能之操作型定義

教學效能之操作型定義，主要參考資料包括：簡玉琴(民 91)、林惠煌(民 92)及林美惠(民 94)之教學效能量表，並參考研究者在國中任教之經驗，將教學效能問卷分為教學準備工作、有效教學策略、多元教學評量與和諧班級氣氛四個層面，共有19題。茲將各子構面的操作型定義、題項與文獻來源彙整如下表3.4所示：

表 3.4 教學效能操作型定義與衡量題項

構面	操作性定義	題項	文獻來源
教學準備工作	指教師在教學前所進行之各項準備工作是否完善，包括熟悉教材內容、教具之準備、決定教學程序與教學時間之安排。	D01.我會在教學前備妥各項教具。 D02.我會教學前安排好教學活動。 D03.我會蒐集相關資料來豐富我的教學內容。 D04.在準備教學時，我會規劃教學活動的過程與時間。	簡玉琴 (民 91)、 林惠煌 (民 92)、 林美惠 (民 94)。
有效教學策略	指教師能有系統、有條理且清楚的講解教材，並依學生的生活與學習經驗，運用適當的實例或示範使學生容易理解與學習。	D05.我能運用不同的教學方法，如講述法、討論法或問答法等進行教學。 D06.我能將學生學習經驗與新教材內容相結合。 D07.我能由簡而繁地呈現教材內容。 D08.我在進行教學活動時，能先瞭解單元目標和重點。	簡玉琴 (民 91)、 林惠煌 (民 92)、 林美惠 (民 94)。
多元教學評量	指教師是否運用適當的評量，將評量結果做適當解釋，並且依據評量結果要求學生改善學習弱點，並且調整教	D09.我會盡速批改作業並且給予適當的評語及回饋。 D10.我會依據學生評量的結果，調整教學方法、進度和難易度。 D11.我對評量結果，會正確客觀地向學生作解釋。	簡玉琴 (民 91)、 林惠煌 (民 92)、 林美惠 (民 94)。

表 3.4 教學效能操作型定義與衡量題項 (續)

構面	操作性定義	題項	文獻來源
多元教學 評量	學與評量之 進度、方 式、難度。	D12.我會運用紙筆測驗以外的評量方式評定學生學習成果。 D13.我會根據評量的結果調整教學內容深度。	
和諧班級 氣氛	指教師能給 與學生平等 對待方式、 適時關懷及 鼓勵學生、 給予師生互 動的機會， 並且凝聚班 級向心力， 營造和諧融 洽的班級氣 氛。	D14.我能與學生分享彼此經驗，促進師生情感交流。 D15.我會對學生的進步給予讚美或鼓勵。 D16.我會以民主的方式給予學生做決定的機會。 D17.我會陪著學生參與各項活動，以凝聚班級向心力。 D18.我會營造教室裡和諧愉快的學習氣氛，維持良好師生的互動。 D19.我會適度的調整班級經營方式。	簡玉琴 (民91)、 林惠煌 (民92)、 林美惠 (民94)。

資料來源：本研究整理

### 3.4 研究設計

#### 1. 研究對象：

本研究旨在探討工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能之關係，並以雲林縣公立國民中學教師為研究對象。

## 2. 前測分析：

本研究在正式問卷定稿與發放前，先進行前測分析以評估問卷設計之用詞適當性及語句題意清楚性。前測採便利抽樣方法，於2011年9月間發放問卷，對雲林縣公立國民中學教師發放預試問卷60份，回收54份，有效問卷54份，有效問卷回收率為90%。根據信度檢驗得知工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的Cronbach's  $\alpha$ 係數分別為0.864、0.769、0.919與0.926，皆有達到榮泰生（民 95）建議之標準值0.7，因此發放正式問卷。

表 3.5 量表信度整理

量表	信度值
整份量表	0.938
工作投入	0.864
工作樂趣	0.867
工作評價	0.698
工作專注	0.850
人格特質	0.769
內控傾向	0.684
外控傾向	0.871
組織承諾	0.919
認同組織	0.714
努力意願	0.868
留職傾向	0.878

表3.5 量表信度整理 (續)

量表	信度值
教學效能	0.926
教學準備工作	0.891
有效教學策略	0.841
多元教學評量	0.843
和諧班級氣氛	0.822

資料來源：本研究整理

### 3. 正式問卷：

在正式問卷部份，以99學年度雲林縣公立國民中學教師為取樣範圍，雲林縣公立國民中學共有31所，學校規模在15 班以下有11所、16-30 班有12所、31 班以上有8所。以便利抽樣方法，在2011年10月到11月間，由研究者請託熟識者代為發放及回收，共發出349份問卷，實際回收318份，回收率約91.1%，剔除無效問卷28份，有效問卷回收率為83.1%，共計290份。

## 3.5 資料分析方法

根據設立的研究問題假設，將從樣本所取得的資料，先經由人工檢查，將資料予以編碼登錄，以適當的統計方法分析。本研究以SPSS for Windows 12.0 中文版套裝統計軟體進行以下之分析：

### 1. 因素分析

因素分析著重於從一組變數中找出共同的屬性，並將眾多變數予以簡化，歸納成為較少的構面。本研究針對工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能等變項進行因素分析，藉以確認所包含的構面。抽取共同因素的方式採取主成份分析法(Principal Component Analysis)來萃取因素，以最大

變異數法(Varimax)進行正交轉軸，選取特徵質值大於1的因素構面，最後得出研究變項之最後因素結構。

## 2. 信度分析

以Cronbach's  $\alpha$  值來檢定各研究變項量表的內部一致性，若 $\alpha$  值越高，顯示量表內各細項的相關性愈大，一般認為若Cronbach's  $\alpha$  係數大於0.7，則表示內部一致性高（榮泰生，民 95）。

## 3. 效度分析

效度 (Validity) 即有效性，它是指測量工具或手段能夠準確測出所需測量的事物的程度。

## 4. 描述性統計分析

針對雲林縣公立國民中學教師以工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能等構面各題項之平均數及標準差數據進行描述性統計分析，以瞭解國民中學教師在各變項之分佈情形。

## 5. 獨立樣本T檢定及單因子變異數分析

利用獨立樣本T檢定主要目的是探討個人背景變項（性別、婚姻）對工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的差異情形；單因子變異數分析主要目的是探討個人背景變項（職務、服務年資、學校規模）對工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的差異情形。

## 6. 相關分析

相關分析主要用以測量兩個變數之間的關係強度，本研究採用Pearson積差相關來進行分析，分析工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能之間的相關情形。

## 7. 迴歸分析

迴歸分析是研究一個或多個自變數對依變數的影響情況，本研究利用

迴歸分析檢定工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能等四個構面之間  
的影響與工作投入的中介影響。

本研究採用階層迴歸分析，以探討人格特質對工作投入與教學效能間  
關係的干擾效果。

## 8. 路徑分析

路徑分析是同時讓所有的自變項進入迴歸模式中，不僅了解到變數間  
的影響，更可知道變數間的因果關係。本研究採用路徑分析檢定工作投入、  
人格特質、組織承諾對教學效能等構面之間是否存在因果關係。



## 第四章 實證結果與分析

本章根據問卷調查所得到的資料，利用適當統計方法分析，並對各種統計分析結果加以解釋與討論。

本章共分為八個小節：

第一節利用「因素分析」分析各構面的因素負荷量、解釋變異量及KMO值。

第二節利用「信度分析」，以了解本量表問項的一致性。

第三節利用「效度分析」，以了解本量表問項的正確性程度。

第四節對研究變項進行「樣本結構與各變項之描述性分析」，以了解雲林縣國中教師對各個構面的知覺情形。

第五節利用「T檢定」或「單因子變異數分析」來檢驗個人背景變項對工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的差異情形，

第六節以「Pearson 積差相關」來探討工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能等各變項間之相關性。

第七節以「迴歸分析」探討工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的影響關聯性、中介效果及干擾效果的影响。

第八節以「路徑分析」檢定工作投入、人格特質、組織承諾對教學效能等構面之間是否存在著因果關係。

### 4.1 因素分析

本研究採主成份分析法萃取出共同的因素，以最大變異法進行正交轉軸，轉軸後要決定因素數目，以縮減各量表之構面，獲得較大的解釋量。

本研究就工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能進行因素分析：

#### 4.1.1 工作投入因素分析

本研究在工作投入的構面上共有15個題項，經因素分析後，KMO值為0.922，Bartlett球形檢定亦達顯著水準，表示適合進行因素分析。透過因素分析，各題項的因素負荷量皆大於0.4，不予刪題。經轉軸後共萃取出二個因素，分別命名為：「工作樂趣及評價」、「工作專注」，累積解釋變異量達59.316%。分析結果整理如表4.1所示。

表 4.1 工作投入因素分析彙整表

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量 (%)
工作 樂趣 及評 價	A03	教學受到肯定時，我會感到很快樂。	0.882	30.980
	A02	對自己的專長能在學校工作中發揮，我會感到很快樂。	0.820	
	A04	能順利完成學校的工作，讓我感到很快樂。	0.807	
	A07	當我的教學工作受到肯定時，我會相當高興。	0.789	
	A01	學生學習有進步時，我會感到很快樂。	0.740	
	A08	我要求自己成為負責任的教師。	0.627	
	A06	我覺得從事教育工作很有意義。	0.471	
	A05	我樂於和學生相處，並從中獲得工作樂趣。	0.438	

表4.1 工作投入因素分析彙整表 (續)

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量 (%)
工作 專注	A15	我會專心一意於自己的教學工作。	0.852	59.316
	A12	我會將大部分的時間和精力投入在學校相關工作上。	0.779	
	A13	我會為了學生的學習而廣泛蒐集與教學相關的資訊。	0.754	
	A10	為了完成與教學有關的工作，我願意額外付出時間和心力。	0.691	
	A14	我會竭盡所能作好份內工作。	0.607	
	A09	我能從工作中獲得自我肯定。	0.578	
	A11	我會想辦法解決教學工作上所發生的問題。	0.566	

資料來源：本研究整理

#### 4.1.2 人格特質因素分析

本研究在人格特質的構面上共有11個題項，經因素分析後，KMO值為0.771，Bartlett球形檢定亦達顯著水準，表示適合進行因素分析。透過因素分析，各題項的因素負荷量皆大於0.4，不予刪題。經轉軸後共萃取出三個因素，分別命名為：「外控型」、「內控型」、「積極型」，累積解釋變異量達61.036%。分析結果整理如表4.2所示。

表 4.2 人格特質因素分析彙整表

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量 (%)
外控型	B08	一個人能成為主管或領袖，往往靠的是好運氣。	0.849	27.687
	B09	我認為在職場中能得到自己想要的工作機會，主要是憑運氣。	0.847	
	B11	我認為職位升遷通常是靠運氣的。	0.826	
	B10	我認為必須有顯達的親朋好友才能得到好工作。	0.781	
	B07	能成功，主要是得到天時地利之便。	0.528	
內控型	B02	我認為工作機會是靠自己創造的。	0.773	46.536
	B03	我的一切作為，決定了自己的未來遭遇。	0.764	
	B01	如果我不滿意主管所做的決定，我會採取積極的行動和主管溝通。	0.720	
	B04	我認為大部分的人只要肯努力就能勝任工作。	0.507	
積極型	B06	我認為認真工作的人都能得到應得的報酬。	0.816	61.036
	B05	我認為升遷機會是給那些工作上表現良好的人。	0.725	

資料來源：本研究整理

### 4.1.3 組織承諾因素分析

本研究在組織承諾的構面上共有16個題項，經因素分析後，KMO值為0.942，Bartlett球形檢定亦達顯著水準，表示適合進行因素分析。透過因素分析，各題項的因素負荷量皆大於0.4，不予刪題。經轉軸後共萃取出二個因素，分別命名為：「留職傾向」、「努力意願」，累積解釋變異量達65.438%。分析結果整理如表4.3所示。

表 4.3 組織承諾因素分析彙整表

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量 (%)
留職傾向	C15	學校的制度運作健全，使我願意在學校服務。	0.856	37.980
	C16	我認為我服務的學校是個相當理想的工作場所。	0.848	
	C13	我很認同學校經營理念。	0.819	
	C12	繼續留在本校中工作是我所想要的。	0.785	
	C01	我很高興能在本校從事教職。	0.764	
	C11	我感受到本校提供很多支持與關照。	0.756	
	C04	我覺得本校所做的重要決策，都能聽取同仁的意見。	0.738	
	C14	我很珍惜在本校服務的機會。	0.706	
	C03	本校可以施展我的理想和抱負。	0.697	

表4.3 組織承諾因素分析彙整表 (續)

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量 (%)
努力意願	C06	在教學工作上全力以赴，是我對自己的期許。	0.777	65.438
	C07	對於學校的行政與教學措施，我會主動配合協助，努力達成目標。	0.774	
	C09	身為學校的一份子，我會努力把學校的工作做好。	0.762	
	C05	我願意付出更多的努力，讓學生的學習進步。	0.760	
	C08	我願意為爭取學校榮譽而全力付出。	0.702	
	C10	我願意付出額外的努力，使校務的推動更順利。	0.642	
	C02	我願意在上班時間外，付出更多的心力在校務上。	0.583	

資料來源：本研究整理

#### 4.1.4 教學效能因素分析

本研究在教學效能的構面上共有19個題項，經因素分析後，KMO值為0.920，Bartlett球形檢定亦達顯著水準，表示適合進行因素分析。透過因素分析，各題項的因素負荷量皆大於0.4，不予刪題。經轉軸後共萃取出三個因素，分別命名為：「多元教學評量」、「教學準備工作」、「和諧班級

氣氛」，累積解釋變異量達61.705%。分析結果整理如表4.4所示。

表 4.4 教學效能因素分析彙整表

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量 (%)
多元教學評量	D10	我會依據學生評量的結果，調整教學方法、進度和難易度。	0.779	22.793
	D13	我會根據評量的結果調整教學內容深度。	0.710	
	D11	我對評量結果，會正確客觀地向學生作解釋。	0.695	
	D08	在進行教學活動時，能先瞭解單元目標和重點。	0.633	
	D07	能由簡而繁有系統地呈現教材內容。	0.611	
	D15	我會對學生的進步給予讚美或鼓勵。	0.606	
	D06	能將學生學習經驗與新教材內容相結合。	0.554	
	D14	我能與學生分享彼此經驗，促進師生情感交流。	0.543	
	D09	我會盡速批改作業並且給予適當的評語及回饋。	0.534	

表4.4 教學效能因素分析彙整表 (續)

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量 (%)
教學準備工作	D01	我會在教學前備妥各項教具。	0.796	44.221
	D02	我會教學前安排好教學活動。	0.763	
	D03	我會蒐集相關資料來豐富我的教學內容。	0.757	
	D04	在準備教學時，我會規劃教學活動的過程與時間。	0.744	
	D05	我能運用不同的教學方法，如講述法、討論法或問答法等進行教學。	0.639	
	D12	我會運用紙筆測驗以外的評量方式評定學生學習成果。	0.559	
和諧班級氣氛	D18	我會營造教室裡和諧愉快的學習氣氛，維持良好師生的互動。	0.856	61.705
	D17	我會陪著學生參與各項活動，以凝聚班級向心力。	0.834	
	D19	我會適度的調整班級經營方式。	0.761	
	D16	我會以民主的方式給予學生做決定的機會。	0.549	

資料來源：本研究整理



#### 4.1.5 因素分析後研究新構面

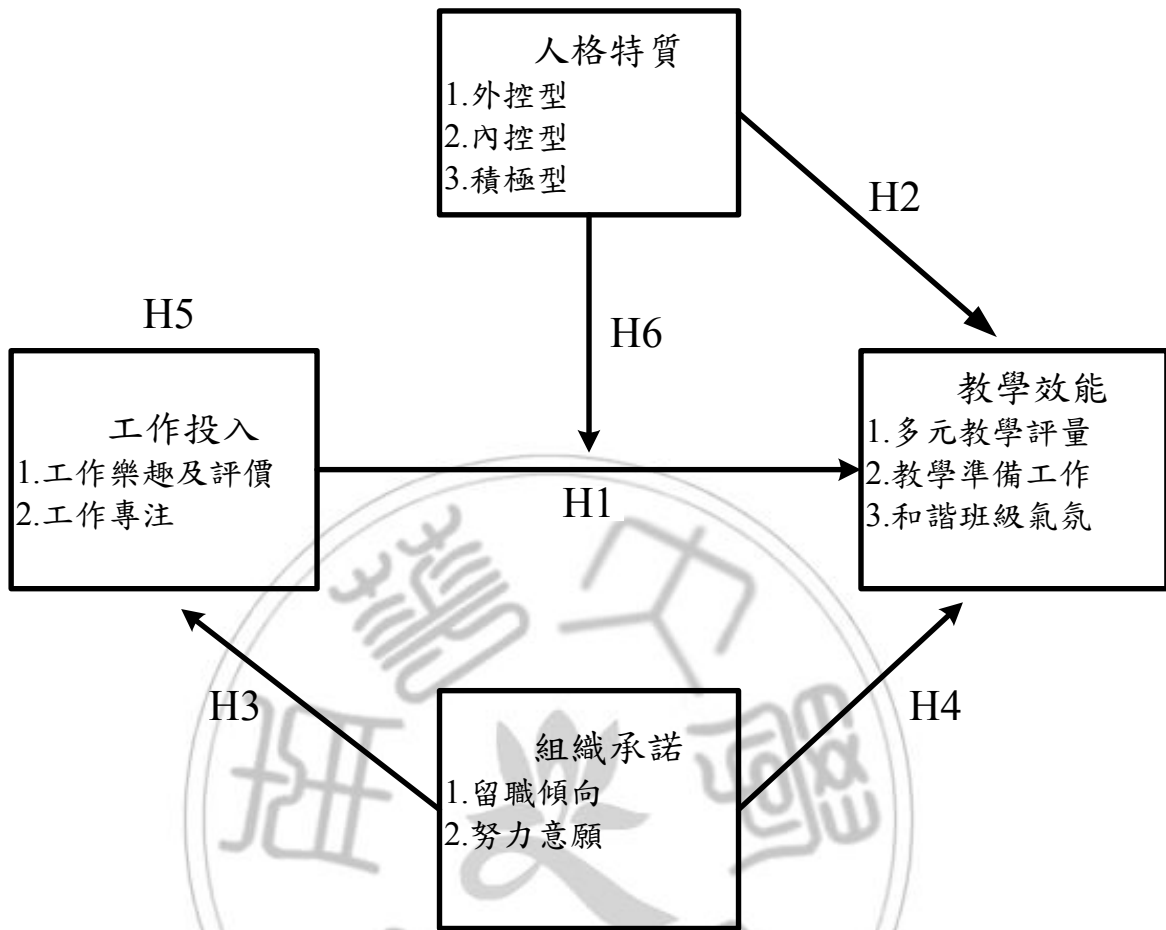


圖 4.1 因素分析後研究架構圖

資料來源：本研究整理

#### 4.2 信度分析

本研究利用SPSS for Windows 12.0中文版電腦統計軟體，對工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能等四個構面及其子構面進行信度分析，採用Cronbach's  $\alpha$ 值考量信度以驗證內部一致性，若 $\alpha$ 值越高，顯示量表內各細項的相關性愈大，一般認為若Cronbach's  $\alpha$ 值大於0.7，則表示內部一致性高，屬於高信度，表示問卷設計佳；若介於0.35和0.7之間時，屬於中信度，表示問卷可以接受（榮泰生，民 95）。各構面信度係數如表4.5所示。

表 4.5 各構面信度分析彙整表

構面	題項個數	Cronbach's $\alpha$ 係數	子構面	適用題項個數	Cronbach's $\alpha$ 係數
工作投入	15	0.916	工作樂趣及評價	8	0.891
			工作專注	7	0.863
人格特質	11	0.662	外控型	5	0.830
			內控型	4	0.684
			積極型	2	0.484
組織承諾	16	0.942	留職傾向	9	0.940
			努力意願	7	0.879
教學效能	19	0.934	多元教學評量	9	0.892
			教學準備工作	6	0.883
			和諧班級氣氛	4	0.823

資料來源：本研究整理

### 4.3 效度分析

效度就是正確性程度，即測量工具在多大程度上反映了我們想要測量的概念的真實含義，效度越高，即表示測量結果越能顯示出所要測量的物件的真正特徵。

本研究經由文獻蒐集與探討，並與專家學者討論，加以定義各研究構面內容，再審酌本研究受訪對象、服務單位及研究特性，抽取適當的題項，將測量指標連結前述定義的內容，形成研究問卷題項。經由因素分析，將各構面分別萃取出數個子構面，各構面之間均具區別效度且各構面內因素具有聚合效度。

#### 4.4 樣本結構與各變項之描述性分析

本研究利用工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能等四個構面及其子構面之平均數及標準差數據，進行樣本結構與描述性分析，藉以瞭解雲林縣公立國中教師對各變項之情形。

##### 4.4.1 樣本結構分析

本研究針對雲林縣公立國中教師進行調查，總共回收290份有效問卷，本研究將回收樣本之基本資料做統整，雲林縣公立國中教師人口統計變項整理如表4.6所示。

- (1) 性別：本研究回收之有效問卷中，男性102人（35.2%），女性188人（64.8%），本研究調查對象以女性居多。
- (2) 婚姻：本研究回收之有效問卷中，已婚182人（62.8%），單身（未婚、離婚、鰥寡）108人（37.2%），本研究調查對象以已婚者居多。
- (3) 職務：本研究回收之有效問卷中，教師兼行政（主任或組長）62人（21.4%），導師180人（62.1%），專任教師48人（16.6%），本研究調查對象以導師居多。
- (4) 服務年資：本研究回收之有效問卷中，5年以下61人（21.0%），6至10年115人（39.7%），11至15年48人（16.6%），16年以上66人

(22.8%)，本研究調查對象以服務年資6年至10年老師居多。

(5) 學校規模：本研究回收之有效問卷中，15 班以下50人 (17.2%)，16-30 班99人 (34.1%)，31班以上141人 (48.6%)，本研究調查對象以學校規模31 班以上者居多。

表 4.6 有效樣本基本資料表

個人資料	類別	人數	百分比%
性別	(1) 男	102	35.2%
	(2) 女	188	64.8%
婚姻	(1) 已婚	182	62.8%
	(2) 單身 (未婚、離婚、鰥寡)	108	37.2%
職務	(1) 教師兼行政 (主任或組長)	62	21.4%
	(2) 導師	180	62.1%
	(3) 專任教師	48	16.6%
服務年資	(1) 5 年以下	61	21.0%
	(2) 6-10 年	115	39.7%
	(3) 11-15 年	48	16.6%
	(4) 16 年以上	66	22.8%
學校規模	(1) 15 班以下	50	17.2%
	(2) 16-30 班	99	34.1%
	(3) 31 班以上	141	48.6%

資料來源：本研究整理

#### 4.4.2 工作投入構面

在工作樂趣及評價方面，題號A01「學生學習有進步時，我會感到很快樂」平均數（6.62）最高，表示教師若是看到學生有在進步，是很大的安慰(見表4.7)。題號A05「我樂於和學生相處，並從中獲得工作樂趣」平均數（6.25）最低，但仍高出中間值很多，表示教師能在工作中與學生和諧相處，並且能從過程中得到快樂(見表4.7)。

在工作專注方面，題號A14「我會竭盡所能作好份內工作」平均數（6.31）最高，表示教師秉持著道德良心，將自己的工作盡力完成。題號A12「我會將大部分的時間和精力投入在學校相關工作上」平均數（5.80）最低，但仍高出中間值很多，表示許多教師平時生活仍以工作為主(見表4.7)。

表 4.7 描述性分析－工作投入問項

構面	題號	題目	平均數	標準差
工作 樂 趣 及 評 價	A03	教學受到肯定時，我會感到很快樂。	6.56	0.581
	A02	對自己的專長能在學校工作中發揮，我會感到很快樂。	6.49	0.607
	A04	能順利完成學校的工作，讓我感到很快樂。	6.36	0.683
	A07	當我的教學工作受到肯定時，我會相當高興。	6.48	0.651
	A01	學生學習有進步時，我會感到很快樂。	6.62	0.487
	A08	我要求自己成為負責任的教師。	6.48	0.607
	A06	我覺得從事教育工作很有意義。	6.32	0.752
	A05	我樂於和學生相處，並從中獲得工作樂趣。	6.25	0.828
工作 專 注	A15	我會專心一意於自己的教學工作。	6.09	0.764
	A12	我會將大部分的時間和精力投入在學校相關工作上。	5.80	1.005

表 4.7 描述性分析－工作投入問項（續）

構面	題號	題目	平均數	標準差
工作 專注	A13	我會為了學生的學習而廣泛蒐集與教學相關的資訊。	6.03	0.788
	A10	為了完成與教學有關的工作，我願意額外付出時間和心力。	6.11	0.891
	A14	我會竭盡所能作好份內工作。	6.31	0.635
	A09	我能從工作中獲得自我肯定。	6.11	0.851
	A11	我會想辦法解決教學工作上所發生的問題。	6.23	0.729

資料來源：本研究整理

#### 4.4.3 人格特質構面

在外控型方面，題號B07「能成功，主要是得到天時地利之便」平均數（5.00）最高，表示教師認為一個人要成功，受到外在環境的影響很大。題號B11「我認為職位升遷通常是靠運氣的」平均數（3.13）最低，表示在工作中職位要升遷，須靠自己的努力(見表4.8)。

在內控型方面，題號 B02「我認為工作機會是靠自己創造的」平均數（5.94）最高，表示在工作中須靠自己創造機會。題號 B01「如果我不滿意主管所做的決定，我會採取積極的行動和主管溝通」平均數（5.05）最低，表示教師有自己的想法並且表達出來(見表 4.8)。

在積極型方面，題號B05「我認為升遷機會是給那些工作上表現良好的人」平均數（5.29）最高，表示教師認為平時在工作上的努力很重要。題號B06「我認為認真工作的人都能得到應得的報酬」平均數（5.03）最低，表示教師認為在工作中實際的付出與得到的報酬是有稍微差距的(見表 4.8)。

表 4.8 描述性分析－人格特質問項

構面	題號	題目	平均數	標準差
外控型	B08	一個人能成為主管或領袖，往往靠的是好運氣。	3.52	1.432
	B09	我認為在職場中能得到自己想要的工作機會，主要是憑運氣。	3.24	1.512
	B11	我認為職位升遷通常是靠運氣的。	3.13	1.368
	B10	我認為必須有顯達的親朋好友才能得到好工作。	3.20	1.462
	B07	能成功，主要是得到天時地利之便。	5.00	1.366
內控型	B02	我認為工作機會是靠自己創造的。	5.94	0.796
	B03	我的一切作為，決定了自己的未來遭遇。	5.83	1.014
	B01	如果我不滿意主管所做的決定，我會採取積極的行動和主管溝通。	5.05	1.209
	B04	我認為大部分的人只要肯努力就能勝任工作。	5.69	1.022
積極型	B06	我認為認真工作的人都能得到應得的報酬。	5.03	2.149
	B05	我認為升遷機會是給那些工作上表現良好的人。	5.29	1.294

資料來源：本研究整理

#### 4.4.4 組織承諾構面

在留職傾向方面，題號C06「在教學工作上全力以赴，是我對自己的期許」平均數（6.00）最高，表示教師秉持著道德責任感，在工作崗位上盡力努力。題號C04「我覺得本校所做的重要決策，都能聽取同仁的意見」平均數（4.54）最低，表示學校對於同仁們意見的表達仍不夠民主（見表4.9）。

在努力意願方面，題號C05「我願意付出更多的努力，讓學生的學習

進步」平均數（5.98）最高，表示教師為了讓學生學習更有進步，會無怨無悔的付出。題號C02「我願意在上班時間外，付出更多的心力」平均數（5.35）最低，但仍高出中間值，表示許多教師在工作之外，仍要兼顧家庭、休閒生活等(見表4.9)。

表 4.9 描述性分析－組織承諾問項

構面	題號	題目	平均數	標準差
留職 傾向	C15	學校的制度運作健全，使我願意在學校服務。	5.23	1.242
	C16	我認為我服務的學校是個相當理想的工作場所。	5.31	1.200
	C12	繼續留在本校中工作是我所想要的。	5.42	1.148
	C13	我很認同學校經營理念。	5.09	1.246
	C01	我很高興能在本校從事教職。	5.59	1.081
	C11	我感受到本校提供很多支持與關照。	5.28	1.136
	C14	我很珍惜在本校服務的機會。	5.74	0.958
	C03	本校可以施展我的理想和抱負。	5.06	1.083
	C04	我覺得本校所做的重要決策，都能聽取同仁的意見。	4.54	1.516
	C06	在教學工作上全力以赴，是我對自己的期許。	6.00	0.794
努力 意願	C07	對於學校的行政與教學措施，我會主動配合協助，努力達成目標。	5.76	0.863
	C09	身為學校的一份子，我會努力把學校的工作做好。	5.97	0.705

表 4.9 描述性分析－組織承諾問項（續）



構面	題號	題目	平均數	標準差
努力 意願	C05	我願意付出更多的努力，讓學生的學習進步。	5.98	0.723
	C08	我願意為爭取學校榮譽而全力付出。	5.68	0.891
	C10	我願意付出額外的努力，使校務的推動更順利。	5.57	0.910
	C02	我願意在上班時間外，付出更多的心力在校務上。	5.35	1.143

資料來源：本研究整理

#### 4.4.5 教學效能構面

在多元教學評量方面，題號D15「我會對學生的進步給予讚美或鼓勵」平均數（6.23）最高，表示教師對於學生各方面的進步不吝於鼓勵，也是非常注重學生的品格養成。題號D09「我會盡速批改作業並且給予適當的評語及回饋」平均數（5.77）最低，但仍高出中間值，表示許多教師對於作業會盡速批改並且給予適當的評語及回饋(見表4.10)。

在教學準備工作方面，題號D03「我會蒐集相關資料來豐富我的教學內容」平均數（6.02）最高，表示教師會根據教學內容來增加相關的補充教材。題號D12「我會運用紙筆測驗以外的評量方式評定學生學習成果」平均數（5.79）最低，但仍高出中間值，表示教師在評定學生學習成果時，會考慮學生多方面的表現(見表4.10)。

在和諧班級氣氛方面，題號D19「我會適度的調整班級經營方式」平均數（6.18）最高，表示教師在教學過程中，班級經營是會適時做調整的，讓班級經營更加順利。題號D16「我會以民主的方式給予學生做決定的機會」平均數（5.76）最低，但仍高出中間值，表示許多教師注重讓學生自己學習做決定(見表4.10)。

表 4.10 描述性分析－教學效能問項

構面	題號	題目	平均數	標準差
多元 教學 評量	D10	我會依據學生評量的結果，調整教學方法、進度和難易度。	5.96	0.677
	D13	我會根據評量的結果調整教學內容深度。	5.89	0.724
	D11	我對評量結果，會正確客觀地向學生作解釋。	5.80	0.799
	D08	在進行教學活動時，能先瞭解單元目標和重點。	6.07	0.657
	D07	能由簡而繁有系統地呈現教材內容。	6.02	0.698
	D15	我會對學生的進步給予讚美或鼓勵。	6.23	0.579
	D06	能將學生學習經驗與新教材內容相結合。	6.02	0.657
	D14	我能與學生分享彼此經驗，促進師生情感交流。	6.06	0.735
	D09	我會盡速批改作業並且給予適當的評語及回饋。	5.77	0.854
教學 準備 工作	D01	我會在教學前備妥各項教具。	5.80	0.763
	D02	我會教學前安排好教學活動。	5.94	0.693
	D03	我會蒐集相關資料來豐富我的教學內容。	6.02	0.713
	D04	在準備教學時，我會規劃教學活動的過程與時間。	5.87	0.790
	D05	我能運用不同的教學方法，如講述法、討論法或問答法等進行教學。	5.85	0.804
	D12	我會運用紙筆測驗以外的評量方式評定學生學習成果。	5.79	0.872
和諧 班級 氣氛	D18	我會營造教室裡和諧愉快的學習氣氛，維持良好師生的互動。	6.10	0.674
	D17	我會陪著學生參與各項活動，以凝聚班級向心力。	6.04	0.754

表 4.10 描述性分析－教學效能問項（續）

構面	題號	題目	平均數	標準差
和諧	D19	我會適度的調整班級經營方式。	6.18	0.586
班級 氣氛	D16	我會以民主的方式給予學生做決定的機會。	5.76	0.837

資料來源：本研究整理

## 4.5 差異分析

本節在分析個人背景變項對工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的差異情形，利用獨立樣本T檢定或單因子變異數分析來檢驗，並針對有顯著的差異部分進行Scheffe事後多重比較。

### 1. 獨立樣本T檢定

#### (1) 性別：

不同性別之教師在工作投入之工作樂趣及評價構面，平均數女性高於男性，且達顯著差異水準（ $P=0.003$ ）；不同性別之教師在工作投入之工作專注構面無顯著差異；以整體構面而言，不同性別之教師在工作投入變項女性高於男性，且達顯著差異水準（ $P=0.013$ ）（見表4.11）

表 4.11 不同性別與工作投入之差異性分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
工作樂趣及評價	男性	102	6.3284	0.50029	-2.970	0.003**
	女性	188	6.5066	0.48105		
工作專注	男性	102	6.0224	0.66301	-1.625	0.105
	女性	188	6.1429	0.56740		

表 4.11 不同性別與工作投入之差異性分析表 (續)

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
工作投入總構面	男性	102	6.1856	0.53602	-2.486	0.013*
	女性	188	6.3369	0.47099		

註：\*:  $p < 0.05$     \*\*:  $p < 0.01$

資料來源：本研究整理

不同性別之教師在人格特質之外控型、內控型、積極型構面無顯著差異(見表4.12)。

表 4.12 不同性別與人格特質之差異性分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
外控型	男性	102	3.6941	1.24303	0.803	0.423
	女性	188	3.5787	1.01895		
內控型	男性	102	5.6520	0.72879	0.403	0.688
	女性	188	5.6157	0.73463		
積極型	男性	102	5.3627	1.12170	1.769	0.708
	女性	188	5.0505	1.57906		
人格特質總構面	男性	102	4.7094	0.67000	1.522	0.129
	女性	188	4.5870	0.64491		

註：\*:  $p < 0.05$     \*\*:  $p < 0.01$

資料來源：本研究整理

不同性別之教師在組織承諾之留職傾向、努力意願構面無顯著差異(見表4.13)。

表 4.13 不同性別與組織承諾之差異性分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
留職傾向	男性	102	5.3845	0.97087	1.696	0.091
	女性	188	5.1814	0.97488		
努力意願	男性	102	6.7958	0.76066	1.272	0.204
	女性	188	6.6746	0.78122		
組織承諾總構面	男性	102	5.5772	0.77910	1.681	0.094
	女性	188	5.4176	0.76864		

註：\*: p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

不同性別之教師在教學效能之多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面無顯著差異(見表4.14)。

表 4.14 不同性別與教學效能之差異性分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
多元教學評量	男性	102	5.9412	0.54404	-0.925	0.356
	女性	188	6.0006	0.51034		
教學準備工作	男性	102	5.8268	0.63277	-1.082	0.280
	女性	188	5.9087	0.60604		
和諧班級氣氛	男性	102	5.9779	0.61349	-0.941	0.347
	女性	188	6.0452	0.56285		
教學效能總構面	男性	102	5.9128	0.51645	-1.117	0.265
	女性	188	5.9810	0.48500		

註：\*: p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

(2) 婚姻：

不同婚姻狀況之教師在工作投入之工作樂趣及評價、工作專注構面無顯著差異(見表4.15)。

表 4.15 不同婚姻與工作投入之差異性分析表

構面	婚姻	N	平均數	標準差	T值	P值
工作樂趣 及評價	已婚	182	6.4746	0.50151	1.371	0.171
	單身	108	6.3924	0.48017		
工作 專注	已婚	182	6.1209	0.60811	0.745	0.457
	單身	108	6.0661	0.59926		
工作投入總構 面	已婚	182	6.3095	0.49765	1.145	0.253
	單身	108	6.2401	0.50104		

註：\*: p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

不同婚姻狀況之教師在人格特質之外控型構面，平均數單身大於已婚，且達顯著差異水準 (P=0.011)；以整體構面而言，不同婚姻狀況之教師在人格特質變項，平均數單身大於已婚，且達顯著差異水準 (P=0.014) (見表4.16)。

表 4.16 不同婚姻與人格特質之差異性分析表

構面	婚姻	N	平均數	標準差	T值	P值
外控型	已婚	182	3.4923	1.06882	-2.572	0.011*
	單身	108	3.8333	1.12922		
內控型	已婚	182	5.6401	0.73836	0.352	0.725
	單身	108	5.6088	0.72285		

表 4.16 不同婚姻與人格特質之差異性分析表 (續)

構面	婚姻	N	平均數	標準差	T值	P值
積極型	已婚	182	5.0549	1.17631	-1.622	0.106
	單身	108	5.3380	1.79281		
人格特質總構面	已婚	182	4.5574	0.62921	-2.472	0.014*
	單身	108	4.7525	0.68266		

註：\*:  $p < 0.05$     \*\*:  $p < 0.01$

資料來源：本研究整理

不同婚姻狀況之教師在組織承諾之留職傾向、努力意願構面無顯著差異(見表4.17)。

表 4.17 不同婚姻與組織承諾之差異性分析表

構面	婚姻	N	平均數	標準差	T值	P值
留職傾向	已婚	182	5.2747	0.93041	0.494	0.622
	單身	108	5.2160	1.05342		
努力意願	已婚	182	6.7225	0.76231	0.151	0.880
	單身	108	6.7083	0.79918		
組織承諾總構面	已婚	182	5.4880	0.74216	0.407	0.685
	單身	108	5.4497	0.82979		

註：\*:  $p < 0.05$     \*\*:  $p < 0.01$

資料來源：本研究整理

不同婚姻狀況之教師在教學效能之多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面無顯著差異(見表4.18)。

表 4.18 不同婚姻與教學效能之差異性分析表

構面	婚姻	N	平均數	標準差	T值	P值
多元教學評量	已婚	182	5.9817	0.49409	0.081	0.935
	單身	108	5.9763	0.56901		
教學準備工作	已婚	182	5.8864	0.61612	0.235	0.814
	單身	108	5.8688	0.61778		
和諧班級氣氛	已婚	182	6.0371	0.55592	0.590	0.555
	單身	108	5.9954	0.62276		
教學效能總構面	已婚	182	5.9633	0.47079	0.279	0.780
	單身	108	5.9464	0.53910		

註： \*:  $p < 0.05$     \*\*:  $p < 0.01$

資料來源：本研究整理

為了更加清楚的瞭解性別婚姻在各研究變項之差異性，茲將T檢定結果有顯著差異者整理如表4.19所示。

性別之個人背景變項在工作投入之工作樂趣及評價、工作投入總構面達到顯著差異外，其餘各變項都沒有達到顯著差異。而婚姻之個人特徵在人格特質之外控型、人格特質總構面達到顯著差異外，其餘各變項都沒有達到顯著差異。



表 4.19 T 檢定彙整表

研究變項	個人特徵	性別	婚姻
	工作投入	工作樂趣及評價	女性 > 男性
工作專注		N.S.	N.S.
工作投入總構面		女性 > 男性	N.S.
人格特質	外控型	N.S.	單身 > 已婚
	內控型	N.S.	N.S.
	積極型	N.S.	N.S.
	人格特質總構面	N.S.	單身 > 已婚
組織承諾	留職傾向	N.S.	N.S.
	努力意願	N.S.	N.S.
	組織承諾總構面	N.S.	N.S.
教學效能	多元教學評量	N.S.	N.S.
	教學準備工作	N.S.	N.S.
	和諧班級氣氛	N.S.	N.S.
	教學效能總構面	N.S.	N.S.

N.S.：不顯著

資料來源：本研究整理

## 2. 單因子變異數分析

### (1) 職務

不同職務之教師在工作投入之工作專注達顯著之差異 ( $P=0.033$ )。經由Scheffe法之事後比較結果，發現工作專注構面專任教師（第三組）平均

數顯著高於導師（第二組）（見表4.20）

表 4.20 不同職務與工作投入之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	F值	P值	Scheffe
		教師兼行政 (主任或組長) (N=62)	導師 (N=180)	專任教師 (N=48)			
工作樂趣 及評價		6.4637	6.0411	6.5417	1.388	0.251	
工作專注		6.1567	6.0341	6.2768	3.453	0.033**	3>2
工作投入 總構面		6.3204	6.2352	6.4181	2.791	0.063	

註：\*: p<0.05    \*\*: p<0.01    \*\*\*: p<0.001

資料來源：本研究整理

不同職務之教師在人格特質之積極型構面達顯著之差異（P=0.003）。經由Scheffe法之事後比較結果，發現積極型構面教師兼行政（第一組）平均數顯著高於導師（第二組）、專任教師（第三組）（見表4.21）

表 4.21 不同職務與人格特質之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	F值	P值	Scheffe
		教師兼行政 (主任或組長) (N=62)	導師 (N=180)	專任教師 (N=48)			
外控型		3.3935	3.7189	3.5375	2.185	0.114	
內控型		5.8024	5.5486	5.7031	3.121	0.46	
積極型		5.7016	5.0333	4.9375	5.839	0.003 <sup>*</sup>	1>2 1>3
人格特質總 構面		4.6891	4.6232	4.5795	0.403	0.669	

註： \*：p<0.05    \*\*：p<0.01    \*\*\*：p<0.001

資料來源：本研究整理

不同職務之教師在留職傾向、努力意願、組織承諾總構面達顯著差異（P=0.003， P=0.006， P=0.0014）。經由Scheffe法之事後比較結果，發現留職傾向構面教師兼行政（第一組）、專任教師（第三組）平均數顯著高於導師（第二組）；努力意願構面教師兼行政（第一組）平均數顯著高於導師（第二組）；組織承諾構面教師兼行政（第一組）、專任教師（第三組）平均數顯著高於導師（第二組）（見表4.22）。

表 4.22 不同職務與組織承諾之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	F值	P值	Scheffe
		教師兼行政 (主任或組長) (N=62)	導師 (N=180)	專任教師 (N=48)			
留職傾向		5.4964	5.1019	5.5046	5.866	0.003**	1>2 3>2
努力意願		0.9140	6.6037	6.8889	5.258	0.006**	1>2
組織承諾總 構面		5.6845	5.3462	5.6797	6.682	0.0014**	1>2 3>2

註： \*: p<0.05    \*\*: p<0.01    \*\*\*: p<0.001

資料來源：本研究整理

不同職務之教師在多元教學評量、教學準備工作、教學效能總構面達顯著差異 (P=0.001, P=0.003, P=0.006)。經由Scheffe法之事後比較結果，發現留職傾向、教學準備工作、教學效能構面專任教師（第三組）平均數顯著高於導師（第二組）（見表4.23）。

表 4.23 不同職務與教學效能之差異性分析表

平均數 類別	1	2	3	F值	P值	Scheffe
	教師兼行政 (主任或組長) (N=62)	導師 (N=180)	專任教師 (N=48)			
構面						
多元教學評量	6.0771	5.8938	6.1759	7.194	0.001 <sup>***</sup>	3>2
教學準備工作	5.9731	5.7880	6.1042	6.110	0.003 <sup>**</sup>	3>2
和諧班級氣氛	6.0040	6.0250	6.0313	0.038	0.963	
教學效能總構面	6.0299	5.8880	6.1228	5.212	0.006 <sup>**</sup>	3>2

註：\*：p<0.05    \*\*：p<0.01    \*\*\*：p<0.001

資料來源：本研究整理

## (2) 服務年資

不同服務年資之教師在工作專注、工作投入總構面達顯著差異 (P=0.023, P=0.020)。經由Scheffe法之事後比較結果，發現在工作專注、工作投入總構面並沒有顯著差異 (見表4.24)。

表 4.24 不同服務年資與工作投入之差異性分析表

平均數 類別	1	2	3	4	F值	P值	Scheffe
	5年以下 (N=61)	6-10年 (N=115)	11-15年 (N=48)	16年以上 (N=66)			
工作樂趣及 評價	6.5164	6.3978	6.3281	6.5417	2.548	0.056	
工作專注	6.2084	5.9950	6.0298	6.2359	3.212	0.023 <sup>*</sup>	
工作投入總 構面	6.3727	6.2099	6.1889	6.3990	3.313	0.020 <sup>*</sup>	

註： \*：p<0.05    \*\*：p<0.01    \*\*\*：p<0.001

資料來源：本研究整理

不同服務年資之教師在人格特質總構面達顯著差異（P=0.001，P=0.003，P=0.006）。經由Scheffe法之事後比較結果，發現人格特質總構面5年以下（第一組）平均數顯著高於6-10年（第二組）、16年以上（第四組）（見表4.25）。

表 4.25 不同服務年資與人格特質之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	4	F值	P值	Scheffe
	5年以下 (N=61)	6-10年 (N=115)	11-15年 (N=48)	16年以上 (N=66)			
外控型	3.9016	3.5739	3.6667	3.4030	2.307	0.077	
內控型	5.8074	5.5652	5.4948	5.6705	2.134	0.096	
積極型	5.5246	5.1826	4.8333	5.0227	2.367	0.071	
人格特質 總構面	4.8897	4.5905	4.5436	4.5220	4.355	0.005**	1>2 1>4

註： \*: p<0.05    \*\*: p<0.01    \*\*\*: p<0.001

資料來源：本研究整理

不同服務年資之教師在努力意願構面、組織承諾總構面達顯著異 (P=0.001, P=0.040)。經由Scheffe法之事後比較結果，發現在努力意願構面5年以下（第一組）平均數顯著高於6-10年（第二組）；而組織承諾總構面並沒有顯著差異（見表4.26）。

表 4.26 不同服務年資與組織承諾之差異性分析表

類別 平均數 構面	1	2	3	4	F值	P值	Scheffe
	5年以下 (N=61)	6-10年 (N=115)	11-15年 (N=48)	16年以上 (N=66)			
留職傾向	5.5082	5.2029	5.1412	5.1852	1.820	0.144	
努力意願	6.9617	6.5565	6.5729	6.8763	5.390	0.001 <sup>***</sup>	1 > 2
組織承諾 總構面	5.7090	5.3853	5.3568	5.4953	2.808	0.040 <sup>*</sup>	

註： \*：p<0.05    \*\*：p<0.01    \*\*\*：p<0.001

資料來源：本研究整理

不同服務年資之教師在多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛、教學效能總構面達顯著差異 (P=0.000, P=0.029, P=0.006)。經由Scheffe法之事後比較結果，發現多元教學構面5年以下（第一組）平均數顯著高於6-10年（第二組）、11-15年（第三組）；教學準備工作、和諧班級氣氛及教學效能總構面5年以下（第一組）平均數顯著高於6-10年（第二組）（見表4.27）。



表 4.27 不同服務年資與教學效能之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	4	F值	P值	Scheffe
		5年以下 (N=61)	6-10年 (N=115)	11-15年 (N=48)	16年以上 (N=66)			
多元教學 評量		6.2113	5.8754	5.8727	6.0253	6.747	0.000 <sup>***</sup>	1>2 1>3
教學準備 工作		6.0464	5.7623	5.8958	5.9192	3.049	0.029 <sup>*</sup>	1>2
和諧班級 氣氛		6.2213	5.9022	6.0417	6.0303	4.180	0.006 <sup>**</sup>	1>2
教學效能 總構面		6.1613	5.8453	5.9156	5.9928	5.896	0.001 <sup>***</sup>	1>2

註：\*：p<0.05    \*\*：p<0.01    \*\*\*：p<0.001

資料來源：本研究整理

### (3) 學校規模

不同學校規模之教師在工作樂趣及評價、工作專注、工作投入總構面達顯著差異 (P=0.019, P=0.019, P=0.009)。經由Scheffe法之事後比較結果，發現工作樂趣及評價、工作投入總構面31 班以上 (第三組) 平均數顯著高於15 班以下 (第一組)；工作專注構面16-30 班 (第二組)、31 班以上 (第三組) 平均數顯著高於15 班以下 (第一組) (見表4.28)。

表 4.28 不同學校規模與工作投入之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	F值	P值	Scheffe
		15 班以下 (N=50)	16-30 班 (N=99)	31 班以上 (N=141)			
工作樂趣 及評價		6.2675	6.4962	6.4699	4.012	0.019*	3>1
工作專注		5.8829	6.1515	6.1418	4.006	0.019*	2>1 3>1
工作投入 總構面		6.0880	6.3354	6.3168	4.805	0.009**	3>1

註：\*: p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

不同學校規模之教師在人格特質變項無顯著差異（見表4.29）。

表 4.29 不同學校規模與人格特質之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	F值	P值
		15 班以下 (N=50)	16-30 班 (N=99)	31 班以上 (N=141)		
外控型		3.6880	3.4970	3.6809	0.926	0.397
內控型		5.4150	5.6540	5.6862	2.658	0.072
積極型		4.9000	5.2071	5.2199	0.989	0.373
人格特質總構面		4.5364	4.5923	4.6899	1.265	0.284

註：\*: p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

不同學校規模之教師在留職傾向、努力意願、組織承諾總構面達顯著差異 (P=0.008, P=0.034, P=0.006)。經由Scheffe法之事後比較結果，發現留職傾向、努力意願、組織承諾總構面31 班以上 (第三組) 平均數顯著高於15 班以下 (第一組) (見表4.30)。

表 4.30 不同學校規模與組織承諾之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	F值	P值	Scheffe
		15 班以下 (N=50)	16-30 班 (N=99)	31 班以上 (N=141)			
留職傾向		4.9133	5.2110	5.4027	4.900	0.008**	3 > 1
努力意願		6.5003	6.6751	6.8227	3.413	0.034*	3 > 1
組織承諾總構面		5.2025	5.4343	5.5975	5.134	0.006**	3 > 1

註：\*: p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

不同學校規模之教師在教學準備工作構面達顯著差異 (P=0.037)。經由Scheffe法之事後比較結果，發現教學準備工作構面31班以上 (第三組) 平均數顯著高於15 班以下 (第一組) (見表4.31)。

表 4.31 不同學校規模與教學效能之差異性分析表

平均數 構面	類別	1	2	3	F值	P值	Scheffe
		15 班以下 (N=50)	16-30 班 (N=99)	31 班以上 (N=141)			
多元教學評量		5.8667	6.0561	5.9661	2.299	0.102	
教學準備工作		5.7133	5.8451	5.9634	3.336	0.037*	3>1
和諧班級氣氛		5.8800	6.0530	6.0496	1.804	0.166	
教學效能總構面		5.8211	5.9888	5.9828	2.289	0.103	

註：\*:  $p < 0.05$     \*\*:  $p < 0.01$

資料來源：本研究整理

## 4.6 相關分析

本研究以Pearson積差相關探討各構面之間的關聯強度及顯著情形。茲分述如下：

### 4.6.1 組織承諾與工作投入

從表4.32可看出在留職傾向方面對於工作樂趣及評價、工作專注構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.426$ ， $p < 0.01$ 、 $r=0.451$ ， $p < 0.01$ ，即當留職傾向提高時，其工作樂趣及評價、工作專注構面皆有提高的情形。在努力意願方面，對於工作樂趣及評價、工作專注構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.573$ ， $p < 0.01$ 、 $r=0.672$   $p < 0.01$ ，即當努力意願提時，其工作樂趣及評價、工作專注構面皆有提高的情形。

表 4.32 組織承諾對工作投入之 Pearson 相關係數表

組織承諾 \ 工作投入	工作樂趣及評價	工作專注
留職傾向	0.426 <sup>**</sup>	0.451 <sup>**</sup>
努力意願	0.573 <sup>**</sup>	0.672 <sup>**</sup>

註：\*：p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

#### 4.6.2 組織承諾與教學效能

從表4.33可看出在留職傾向方面對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.419$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.420$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.326$ ， $p<0.01$ ，即當留職傾向提高時，其多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆有提高的情形。在努力意願方面，對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.603$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.578$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.563$ ， $p<0.01$ ，即當努力意願提高時，其多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆有提高的情形。

表 4.33 組織承諾對教學效能之 Pearson 相關係數表

組織承諾 \ 教學效能	多元教學評量	教學準備工作	和諧班級氣氛
留職傾向	0.419 <sup>**</sup>	0.420 <sup>**</sup>	0.326 <sup>**</sup>
努力意願	0.603 <sup>**</sup>	0.578 <sup>**</sup>	0.563 <sup>**</sup>

註：\*：p<0.05    \*\*: p<0.01

資料來源：本研究整理

### 4.6.3 工作投入與教學效能

從表4.34可看出在工作樂趣及評價方面對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.545$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.510$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.495$ ， $p<0.01$ ，即當工作樂趣及評價提高時，其多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆有提高的情形。在工作專注方面，對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.655$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.629$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.480$ ， $p<0.01$ ，即當工作專注提高時，其多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆有提高的情形。

表 4.34 工作投入對教學效能之 Pearson 相關係數表

教學效能 工作投入	多元教學評量	教學準備工作	和諧班級氣氛
工作樂趣及評價	0.545**	0.510**	0.495**
工作專注	0.655**	0.629**	0.480**

註：\*： $p<0.05$     \*\*:  $p<0.01$

資料來源：本研究整理

### 4.6.4 人格特質與教學效能

從表4.35可看出在外控型方面對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆沒有達到顯著相關，即當人格特質愈趨向外控型時，對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆沒有提高的情形。在內控型方面，對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.468$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.459$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.422$ ， $p<0.01$ ，即當人格特質愈趨向內控型時，對於多元教學評量、教

學準備工作、和諧班級氣氛構面皆有提高的情形。在積極型方面，對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆達顯著正相關，其相關係數分別為 $r=0.161$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.147$ ， $p<0.01$ 、 $r=0.192$ ， $p<0.01$ ，即當人格特質愈趨向積極型時，對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛構面皆有提高的情形。

表 4.35 人格特質對教學效能之 Pearson 相關係數表

教學效能 人格特質	多元教學評量	教學準備工作	和諧班級氣氛
外控型	0.000	0.002	0.041
內控型	0.468**	0.459**	0.422**
積極型	0.161**	0.147**	0.192**

註：\*： $p<0.05$     \*\*:  $p<0.01$

資料來源：本研究整理

#### 4.7 迴歸分析

本研究在針對組織承諾、工作投入、教學效能與人格特質進行迴歸分析，以驗證兩兩間的相互影響，整理如表4.36所示。由表中可看出，工作投入對教學效能，其標準化 $\beta$ 為0.704，P值為0.000，驗證本研究假說H1：工作投入對教學效能有顯著的正向影響成立；人格特質對教學效能，其標準化 $\beta$ 為0.292，P值為0.000，驗證本研究假說H2：人格特質對教學效能有顯著的正向影響成立；組織承諾對工作投入，其標準化 $\beta$ 為0.596，P值為0.000，驗證本研究假說H3：組織承諾對工作投入有顯著的正向影響成立；組織承諾對教學效能，其標準化 $\beta$ 為0.571，P值為0.000，驗證本研究假說H4：組織承諾對教學效能有顯著的正向影響成立。

表 4.36 迴歸分析統計表

構面/變項	$\beta$	$R^2$	Adj. $R^2$	T值	F值	P值
工作投入對 教學效能	0.704 <sup>***</sup>	0.496	0.494	16.823	283.002	0.000
人格特質對 教學效能	0.292 <sup>***</sup>	0.085	0.082	5.177	26.800	0.000
組織承諾對 工作投入	0.596 <sup>***</sup>	0.355	0.353	12.603	158.836	0.000
組織承諾對 教學效能	0.571 <sup>***</sup>	0.326	0.324	11.809	139.462	0.000

註：\*：p<0.05    \*\*: p<0.01    \*\*\*: p<0.001

資料來源：本研究整理

#### 4.7.1 中介分析

本研究參考 Baron and Kenny (1986) 的看法，以下列三步驟進行中介效果的驗證，(1) 先確認自變項與中介變項間存在顯著影響的標準迴歸係數；(2) 確認自變項與中介變項均與依變項間存在顯著影響的標準迴歸係數；(3) 置入中介變項後，自變項與依變項間的關係會因為中介變項的存在而減弱，若變成不顯著，則為完全中介效果 (Full Mediation)，若減弱但仍顯著，則為部分中介效果 (Partial Mediation)。

##### 1. 工作投入對組織承諾與教學效能之中介驗證

透過表4.36可以瞭解，首先，在第一步驟可以看到，組織承諾對工作投入，其標準化 $\beta$ 為0.596，P值為0.000<0.001呈顯著，滿足自變項對中介變項間有顯著影響的條件。其次，在第二步驟中，以教學效能為依變項，



分別以組織承諾和工作投入為自變項，發現組織承諾對教學效能有顯著正向影響（ $\beta$ 為0.571， $P$ 值為 $0.000 < 0.001$ ）；工作投入對教學效能有顯著正向影響（ $\beta$ 為0.704， $p$ 值為 $0.000 < 0.001$ ），滿足自變項與中介變項對依變項有顯著影響的條件。最後，在第三步驟中可以發現，中介變項（工作投入）加入，自變項（組織承諾）對依變項（教學效能）的迴歸係數顯著（ $\beta$ 為0.235， $P$ 值為 $0.000 < 0.001$ ），自變項的標準化係數由原先的0.571降低為0.235（如表4.37）顯示有部分中介效果，因此，本研究推論H5：工作投入對組織承諾與教學效能之間具有中介效果成立。

表 4.37 組織承諾與工作投入對教學效能的迴歸分析表

變項	第一步驟	第二步驟		第三步驟
	工作投入	教學效能	教學效能	教學效能
組織承諾	0.596 <sup>***</sup>	0.571 <sup>***</sup>		0.235 <sup>***</sup>
工作投入			0.704 <sup>***</sup>	0.564 <sup>***</sup>
R <sup>2</sup>	0.355	0.326	0.496	0.531
Adj.R <sup>2</sup>	0.353	0.324	0.494	0.528
F值	158.836	139.462	283.002	162.608
P值	0.000	0.000	0.000	0.000

註：\*： $p < 0.05$     \*\*： $p < 0.01$     \*\*\*： $p < 0.001$

資料來源：本研究整理

#### 4.7.2 干擾分析（層級迴歸分析）

本研究以層級迴歸分析，探討工作投入與人格特質的交互作用對教學效能的影響。

由表4.38分析結果可知：在模式一中置入控制變項，包括別、婚姻、

職務、服務年資和學校規模等背景變項，可解釋的變異程度是0.7%。模式二中，在控制背景變項後置入自變項（工作投入）得知，工作投入對教學效能可提供額外的解釋力（ $\Delta R^2=0.482$ ， $p<0.001$ ），工作投入的迴歸係數 $\beta=0.709$ ， $p<0.001$ ，達顯著水準，表示工作投入對教學效能具有顯著正向影響。模式三中，先加入干擾變項（外控型人格特質）得知，外控型人格特質對教學效能可提供額外的解釋力（ $\Delta R^2=0.007$ ， $p<0.001$ ），而工作投入的迴歸係數 $\beta=0.719$ ， $p<0.001$ ，及外控型人格特質的迴歸係數 $\beta=0.089$ ， $p<0.05$ ，均達顯著水準。模式四中，加入干擾變項（內控型人格特質）得知，內控型人格特質對教學效能可提供額外的解釋力（ $\Delta R^2=0.009$ ， $p<0.001$ ），而工作投入的迴歸係數 $\beta=0.632$ ， $p<0.001$ ，及內控型人格特質的迴歸係數 $\beta=0.123$ ， $p<0.05$ ，均達顯著水準。模式五中，加入干擾變項（積極型人格特質）得知，積極型人格特質對教學效能未達顯著水準（迴歸係數 $\beta=0.004$ ， $p>0.05$ ）。在模式六中，加入工作投入及外控型人格特質的交互作用項後得知，迴歸係數 $\beta=-0.027$ ， $p>0.05$ ，未達顯著水準，表示外控型人格特質對工作投入及教學效能不具顯著的干擾效果。在模式七中，

加入工作投入及內控型人格特質的交互作用項後得知，迴歸係數 $\beta = 0.055$ ， $p > 0.05$ ，未達顯著水準，表示內控型人格特質對工作投入及教學效能不具顯著的干擾效果。因此驗證本研究假設H6：人格特質對工作投入與教學效能之間具有干擾效果的假設未獲支持。

表 4.38 工作投入與人格特質對教學效能的迴歸分析表

變項	模式一	模式二	模式三	模式四	模式五	模式六	模式七
依變項	教學效能						
控制變項							
性別	0.065	-0.039	-0.035	-0.027	-0.039	-0.034	-0.024
婚姻	-0.063	-0.026	-0.036	-0.025	-0.027	-0.034	-0.026
職務	0.022	0.013	0.009	0.021	0.014	0.008	0.017
服務年資	-0.118	-0.104 <sup>*</sup>	-0.098	-0.093	-0.104 <sup>*</sup>	-0.098	-0.096
學校規模	0.107	0.014	0.007	0.008	0.014	0.007	0.003
自變項							
工作投入		0.709 <sup>***</sup>	0.719 <sup>***</sup>	0.632 <sup>***</sup>	0.708 <sup>***</sup>	0.723 <sup>***</sup>	0.639 <sup>***</sup>
干擾變項							
人格特質－外控型			0.089 <sup>*</sup>			0.090 <sup>*</sup>	
人格特質－內控型				0.123 <sup>*</sup>			0.137 <sup>*</sup>
人格特質－積極型					0.004		
交互作用							
工作投入* 外控型						-0.027	
工作投入* 內控型							0.055
R <sup>2</sup>	0.024	0.506	0.513	0.515	0.506	0.514	0.517
Adj.R <sup>2</sup>	0.007	0.495	0.501	0.503	0.493	0.500	0.504
ΔR <sup>2</sup>	0.024	0.482	0.007	0.009	0.000	0.001	0.002
F值	1.405	48.223 <sup>***</sup>	42.444 <sup>***</sup>	42.720 <sup>***</sup>	41.190 <sup>***</sup>	37.112 <sup>***</sup>	37.640 <sup>***</sup>

註：\*：p<0.05    \*\*: p<0.01    \*\*\*: p<0.001

資料來源：本研究整理

## 4.8 路徑分析

根據本研究發現，工作投入、人格特質、組織承諾對教學效能有顯著的影響，為瞭解其因果關係，採路徑分析法，藉以探究各變項與教學效能的因果關係及其影響情形。本研究在各構面變項之間的影响效果分析中，分為直接效果、間接效果以及總效果，而總效果是直接效果和間接效果的加總。

直接效果：教學效能：組織承諾→教學效能。

工作投入→教學效能。

人格特質→教學效能。

工作投入：組織承諾→工作投入。

間接效果：教學效能：組織承諾→工作投入→教學效能。

整個路徑分析模型如圖4.2所示。

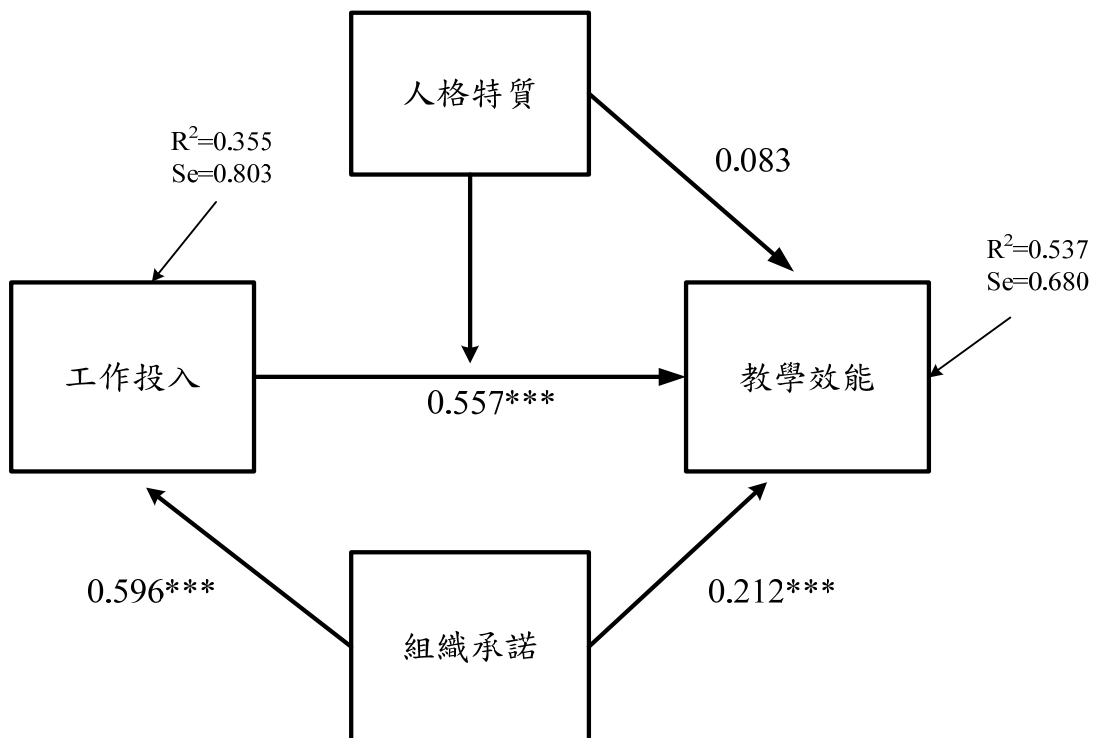


圖 4.2 路徑分析圖

資料來源：本研究整理

效果分析：

1. 組織承諾對工作投入的直接效果值為0.596
2. 組織承諾對教學效能的直接效果值為0.212。
3. 工作投入對教學效能的直接效果值為0.557。
4. 人格特質對教學效能的直接效果值為0.083。
5. 組織承諾對教學效能的總效果值為0.544，即直接效果0.212與間接效果0.332 (0.596\*0.557) 之和。

研究變項路徑分析各項效果分解說明，如表4.39所示。

表 4.39 迴歸取向路徑分析各項效果分解說明

自變項		依變項：內衍變項	
		工作投入	教學效能
外衍變項			
組織承諾	直接效果	0.596	0.212
	間接效果	—	0.332
	總效果	0.596	0.544
人格特質	直接效果		0.083
	間接效果		—
	總效果		0.083
內衍變項			
工作投入	直接效果		0.557
	間接效果		—
	總效果		0.557

資料來源：本研究整理

估計誤差值分析：

工作投入 $R^2=0.355$ ，誤差值 $Se=\sqrt{1-R^2}=0.803$

教學效能 $R^2=0.537$ ，誤差值 $Se=\sqrt{1-R^2}=0.680$

結果解釋：

以SPSS進行迴歸得到的結果顯示，二個內衍變項能夠有效的被解釋，解釋變異量分別是工作投入0.355（ $F=158.836$ ， $p=0.000$ ）、教學效能0.537（ $F=110.692$ ， $p=0.000$ ）。

組織承諾對工作投入僅有直接效果，路徑係數為0.596。工作投入對教學效能僅有直接效果，路徑係數為0.557。人格特質對教學效能僅有直接效果，路徑係數為0.083。在組織承諾對教學效能迴歸模式中，組織承諾透過工作投入中介變項對教學效能的間接影響效果顯著（ $B=0.332$ ， $p=0.000$ ），路徑分析結果與中介分析結果一致，具有中介效果。

#### 4.9 研究假設之驗證

表 4.40 本研究之假設及驗證結果彙整表

研究假設	驗證結果
H1：工作投入對教學效能有顯著的正向影響。	成立
H2：人格特質對教學效能有顯著的正向影響。	成立
H3：組織承諾對工作投入有顯著的正向影響。	成立
H4：組織承諾對教學效能有顯著的正向影響。	成立
H5：工作投入對組織承諾與教學效能之間具有中介效果。	成立
H6：人格特質對工作投入與教學效能之間具有干擾效果。	不成立

## 第五章 結論與建議

本研究旨在探究雲林縣公立國民中學教師工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能的情況，經由整理與歸納相關文獻後，提出研究架構，編製問卷作為調查研究工具。本章將本研究的統計分析結果加以整理，提出結論與建議，以供後續研究者參考。

### 5.1 結論

茲將第四章的實證分析結果歸納述如下：

#### 1. 不同背景變項於各研究變項之差異

比較不同背景變項於工作投入、人格特質、組織承諾與教學效能之差異情形：

##### (1) 性別：

在工作投入總構面及工作投入之「工作樂趣及評價」，女性高於男性，至於其他變項則無顯著之差異。

##### (2) 婚姻：

在人格特質總構面及人格特質之「外控型」呈顯著，且平均數單身高於已婚，至於其他變項則無顯著之差異。

##### (3) 職務：

不同職務之教師在工作投入之「工作專注」達顯著之差異，專任教師高於導師；在人格特質之「積極型」達顯著之差異，教師兼行政高於導師、專任教師；在組織承諾之「留職傾向」達顯著之差異，教師兼行政、專任教師高於導師，在組織承諾之「努力意願」達顯著之差異，教師兼行政高於導師；在教學效能之「多元教學評量」、「教學準備工作」達顯著之差異。



異，專任教師高於導師。由上述差異性分析可推論：在不同職務與工作投入之差異性分析，專任教師的工作專注較高，因為導師每天要處理學生班級事務的繁瑣問題，而專任教師只需負責自己任教班級即可；在人格特質之積極型差異性分析，兼行政的教師可能想要更上一層樓，想考上主任或校長的動機；在組織承諾之留職傾向，以導師的平均數最低，推論因為導師在處理班級事務上，面對學生與家長，難免會遇到挫折，導致心情受到影響；在組織承諾之努力意願差異性分析，推論兼行政的教師有想要往更高職位前進的動力，所以會督促自己更努力；在教學效能之多元教學評量、教學準備工作及總構面，可能是因為專任教師只單純負責教學工作，所以會有較多的時間。

#### (4) 服務年資：

不同服務年資之教師在工作投入各變項皆未達顯著差異；在人格特質總構面達顯著差異，5年以下高於6-10年、16年以上；在組織承諾之「努力意願」達顯著之差異，5年以下高於6-10年；在教學效能之「多元教學評量」達顯著差異，5年以下高於6-10年、11-15年，在教學效能之「教學準備工作」、「和諧班級氣氛」及教學效能構面達顯著差異，5年以下高於6-10年。由上述差異性分析可推論：在組織承諾之努力意願上，可能是5年以下的教師，年紀較輕或是剛接觸教學工作較有衝勁；在教學效能各方面，以服務5年以下的教師平均數最高，可能是剛從學校畢業不久，開始接觸學生，加上與國中生年齡較相近，較接近學生想法。

#### (5) 學校規模：

不同學校規模之教師在工作投入之「工作樂趣及評價」達顯著差異，31班以上高於15班以下，在工作投入之「工作專注」構面16-30班及31班以上高於15班以下；在組織承諾之「留職傾向」、「努力意願」達顯著差異，

31班以上高於15班以下；在教學效能之「教學準備工作」構面達顯著差異，31班以上高於15班以下。由上述差異性分析可推論：15班以下學校教師的工作樂趣及評價、工作專注、組織承諾之留職傾向、努力意願、教學效能之教學準備工作都較低，推論其原因可能是學校教師員額較少，須負擔其他行政工作所導致。

## 2. 變項間的影響關係

經由上述研究結果發現：

### (1) 工作投入對教學效能有顯著的正向相關與影響。

當教師工作樂趣及評價提高時，教師教學效能的多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛皆有提高的情形，亦即當教師樂在教學時，教學效能也會隨之提升。工作投入的工作專注方面提高時，教師教學效能的多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛皆有提高的情形，亦即當教師專注在教學時，則會用心準備教材，努力與學生維繫好和諧的關係，提升學生的學習成效。

### (2) 人格特質對教學效能有顯著的正向影響。

在內控型方面，對於多元教學評量、教學準備工作、和諧班級氣氛皆達顯著正相關，亦即人格特質偏向內控型的教師，會採用較積極的因應行為，致力於提升教學效能。

### (3) 組織承諾對工作投入有顯著的正向影響。

當教師感受到本校提供很多支持與關照、可以施展教師的理想和抱負、本校所做的重要決策，都能聽取同仁的意見、那麼教師願意繼續留職，為了爭取學校榮譽而全力付出，並且身為學校的一份子，會投入於工作中，努力把學校的工作做好以及順利完成學校所交付的工作。

### (4) 組織承諾對教學效能有顯著的正向影響成立。

當教師願意繼續留職時，對於教學效能皆有提高的情形，亦即當教師對於學校的行政與教學措施，會主動配合協助，努力達成目標時，便會在準備教學時，會規劃教學活動的過程與時間。

(5) 工作投入對組織承諾與教學效能之間具有中介效果成立。

工作投入意指指教師喜歡學校的工作，在學校能夠發揮專長，並且能從中得到樂趣、教師對從事的教育工作所抱持的價值觀念以及教師對所從事的教育工作表現出來之熱忱、專心、認真及負責的態度。所以，由中介驗證得知，為了提升教師的工作投入，讓教師在學校能夠發揮自己的專長，學校就必須致力於提高對教師的組織承諾，讓教師願意成為學校的成員以及努力願意為學校與學生的發展付出努力。一旦學校的制度運作健全，教師會繼續願意留在學校服務並且認為服務的學校是個相當理想的工作場所，那麼身為學校的一份子，教師為了完成與教學有關的工作，願意額外付出時間和心力，努力把學校的工作做好而且願意付出更多的努力，致力於提升自己的教學效能，以期讓學生的學習效果更進步。因此教師的組織承諾會透過工作投入影響到教學效能，便是一個重要的議題。

(6) 人格特質對工作投入與教學效能之間具有干擾效果的假設未獲支持。

教師對從事的教育工作所抱持著「傳道、授業、解惑」的價值觀念，也因為如此，教師會對從事的教育工作表現出熱忱、專心、認真及負責的態度，所以教師工作投入與教學效能之間並不會受人格特質的運氣、機會、命運、他人權威所造成的外控影響，亦或是可由自己控制或預測的內控而受到影響，亦即人格特質與工作投入兩者的交互作用，並不會影響到教師的教學效能。

## 5.2 建議

### 1.對學校行政主管建議：

- (1) 當教師教學工作受到肯定時，教師會相當高興，所以學校應多方鼓勵教師，讓教師感受到學校提供很多支持與關照，如此一來，當教師認為自己所服務的學校是個理想的工作場所時，便會提升教師對工作的投入。
- (2) 學校所做的重要決策，應該儘量聽取同仁們的意見，以求學校政策更公平及透明化，如此一來，教師留職意願提高，教學校能提升，對校務的推動也能更順利。

### 2.對未來研究者建議：

- (1) 本研究在樣本的選取上僅以雲林縣公立國民中學教師為對象，只能算是區域性的研究，所以在推論上所受的限制亦相對的增加，因此建議未來研究者可進一步擴大其研究對象，以作更廣泛之探究。
- (2) 影響教師教學效能的因素很複雜，可以進一步研究其他可能影響的背景變項及其他相關自變項，如工作壓力、工作價值觀、情緒智商、工作滿意度、校長領導行為等，都是值得未來進一步探究的變項。

## 參考文獻

### 一、中文部份

1. 方江隆（民 95），人格特質、創新教學能力與教學效能之關係研究——以國小教師為例，靜宜大學管理碩士在職專班碩士論文。
2. 王怡文（民 99），高雄縣市國中語文領域教師工作價值觀、工作投入與教學效能關係之研究，高雄師範大學教育學系碩士論文。
3. 王郁雯（民 96），護理人員之人格特質、工作價值觀、工作壓力與工作滿意的關聯研究，國立成功大學工業與資訊管理學系碩士在職專班碩士論文。
4. 江愛華、高家彬（民 100），全球化趨勢與臺灣中小學教育改革分析，輯於國家教育研究院（編），我國百年教育回顧與展望，台北：國家教育研究院。
5. 牟鍾福（民 91），國中體育教師組織正義與組織信任對組織承諾影響之研究，國立臺灣師範大學體育研究所博士論文。
6. 余秋慧（民 97），轉換型領導、組織文化、組織承諾與內部行銷對工作績效之影響——以中部壽險公司員工為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
7. 余慶華（民 90），消費金融從業人員之工作投入、工作滿足、薪酬福利與工作績效之相關研究-以高雄地區銀行為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
8. 吳俐錦（民 94），國民小學教師的生命價值觀與工作投入、教學效能關係之研究，國立高雄師範大學教育學系生命教育碩士班碩士論文。
9. 吳清山（民 87），學校效能研究，臺北：五南。

10. 李秀儀（民 97），高高屏補習班教師自我導向學習、工作投入與教學效能關係之研究，高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
11. 李俊湖（民 81），國小教師專業成長與教學效能關係之研究，國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
12. 李芳儒（民 95），工作特性、人格特質與工作投入相關之研究—以南縣家庭暴力防治網絡工作人員為例，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。
13. 李柏蓉（民 95），高雄縣市國民小學行政人員溝通行為與教師工作投入及組織承諾關係之研究，國立高雄師範大學教育學系學校行政碩士班碩士論文。
14. 李彥蓁（民 87），國民中學教師人口變項、學校規模、全面品質管理文化與教師組織承諾之相關研究，國立政治大學教育學系碩士論文。
15. 周崇儒(民86)，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。
16. 林月盛（民 92），國民中學教改壓力、組織衝突、權力運用與組織承諾關係之研究，國立高雄師範大學教育學系博士論文。
17. 林亨華（民 91），國中教師的自我概念、教學信念與教學效能之研究，國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
18. 林宗賢（民 97），國小教師激勵因素與工作投入關係之研究，中原大學教育研究所碩士論文。
19. 林俊傑（民 94），國民中學校長道德領導行為與教師組織承諾及工作投入關係之研究，國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
20. 林炯炘（民 93），國民小學啟智班教師組織承諾，教學效能之現況及其間的關係，國立彰化師範大學特殊教育研究所行政碩士論文。

21. 林美惠（民 94），高職家事類科教師工作壓力與教學效能之研究，國立屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
22. 林惠煌（民92），台北縣國民小學校長教學領導與教師教學效能關係之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
23. 林逸峰（民 93），組織政治知覺、組織公平、組織次文化、組織承諾、組織政治行為工作投入與工作行為之關聯性研究—以台南縣基層農會為例，南華大學管理科學研究所碩士論文。
24. 邱惠娟、童心怡（民 99），教師幸福感內涵之探究，學校行政雙月刊，第67期，168-180頁。
25. 洪志林（民 100），國民小學校長多元架構領導、教師專業學習社群教學效能關係之研究，國立屏東教育大學進修暨研究學院教學視導碩士班碩士論文。
26. 洪宏蔚（民 98），澎湖縣國小教師數學學習領域有效教學行為、自我效能及教學效能相關之研究，國立臺南大學教育學系課程與教學碩士班碩士論文。
27. 洪慈珮（民 98），非營利組織領導型態、工作特性、組織承諾與工作投入關係之研究—以身心障礙社會福利機構為例，國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士論文。
28. 洪德華（民 99），台中縣市高級中學教師人格特質與工作投入相關之研究，國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文。
29. 洪靜惠（民 94），高雄縣市國民中學專任行政人員人格特質、工作壓力與工作績效關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
30. 胡瓊泰（民 88），工作生活品質、組織承諾與組織公民行為之相關性

- 研究－以高科技產業為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
31. 范熾文（民 91），國小校長領導行為、教師組織承諾與學校組織績效之研究，國立臺灣師範大學教育研究所博士論文。
  32. 郁淑芳（民 98），澎湖縣國民中學教師人格特質與工作壓力相關性之研究，國立台南大學課程與教學研究所碩士班碩士論文。
  33. 唐文玲（民 99），屏東縣國民小學教師激勵保健因素、組織承諾與工作投入關係之研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
  34. 孫郁荃（民 95），國民中學教師生命價值觀與工作投入、教學效能關係之研究 國立高雄師範大學教育學系生命教育碩士班碩士論文。
  35. 徐嘉均（民 98），工作特性、工作壓力與工作投入關係之探討，大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士論文。
  36. 翁招玉（民 99），成人教育志工工作價值、工作投入、工作滿足與組織承諾關係之研究，國立中正大學成人及繼續教育學系博士論文。
  37. 張育旗（民 94），桃園縣國小體育教師體育工作投入 與教學效能關係之研究， 國立體育學院體育研究所碩士論文。
  38. 張怡潔（民 99），國中教師零體罰知覺、工作壓力與工作投入關係之研究，國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
  39. 張春興（民 84），張氏心理學辭典，台北：東華書局。
  40. 張書禎（民 98），社會工作者組織承諾與工作投入關聯性研究－以非營利組織在職訓練為中介變數，高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
  41. 張裕弘（民 98），苗栗縣國民小學內部行銷、教師工作投入與教學效能之相關性研究，國立新竹教育大學人力資源發展研究所碩士論文。



42. 張潤書 (民 74) , 組織行為與管理 , 台北 : 五南書局。
43. 張德銳 (民 83) , 教育行政學研究 , 台北 : 五南書局。
44. 梁靜芳 (民 99) , 國小教師知覺校長激勵語言與教師工作投入之研究 , 中華大學經營管理研究所碩士論文。
45. 莊明憲 (民 99) , 國民中學代理代課教師組織承諾與工作投入之研究—以高雄縣市為例 , 國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
46. 莊惠敏 (民 91) , 醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究—以基督教醫院為例 , 國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文。
47. 莊博貴 (民 92) , 兩岸員工工作價值觀、工作投入、工作滿足與組織承諾之研究-以某電纜公司為例 , 國立成功大學管理學院高階管理碩士在職專班碩士論文。
48. 郭山林 (民 95) , 台灣省公路監理人員工作投入、工作壓力與工作滿意關係之研究 , 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
49. 郭明堂 (民 84) , 國小教師任教專長、教學經驗、養成型態與其教學效能之研究 , 國立高雄師範大學教育研究所博士論文。
50. 郭騰淵 (民 80) , 國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之 , 國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
51. 陳文祥 (民 87) , 國民小學教師組織承諾與學校衝突處理意向之研究 , 臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
52. 陳木金 (民 86) , 國民小學教師領導技巧、班級經營與教學效能之研究 , 國立政治大學博士論文。
53. 陳志堅 (民 95) , 休閒涉入、工作投入與工作壓力關係之研究—以台中國民小學教師為例 , 大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士在職專班碩士論文。

54. 陳怡君(民 90)，職業學校校長領導行為與教師組織承諾關係之研究，國立彰化師範大學工業學系碩士論文。
55. 陳政良(民 98)，國中自然與生活科技教師課程領導、組織承諾和教學效能關係之研究，國立臺灣師範大學工業科技教育學系博士論文。
56. 陳俊霖(民 94)，公務人員性別差異、人格特質、工作壓力與工作投入相關性之研究—以台北縣政府公務人員為例，國立嘉義大學管理研究所碩士論文。
57. 陳淑嬌(民 78)，國民中學校長領導型、教師工作投入與組織效能關係之研究，國立高雄師範大學碩士論文。
58. 陳順泰(民 92)，組織政治知覺的類型及其對工作投入與工作壓力之影響，國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
59. 陳瑞翊(民 99)，遊憩體驗之感官元素對體驗品質、工作壓力舒緩與工作投入提升影響之研究—以休閒農場為例，天主教輔仁大學管理學研究所在職專班碩士論文。
60. 陳靜婷(民 99)，屏東縣城郊地區國小教師教學效能之比較研究，國立屏東教育大學社會發展學系社會科教學碩士班碩士論文。
61. 陳豐書(民 98)，高雄市國中教師知覺組織變革、心理契約與教學效能關係之研究，國立高雄師範大學教育學系學校行政碩士論文。
62. 陳熾如(民 96)，國小兼行政教師知覺激勵保健因素與行政工作投入關係之研究，高雄師範大學教育學系碩士論文。
63. 彭雅珍(民 87)，國小校長領導風格、教師工作價值觀與教師組織承諾關係之研究，國立政治大學教育研究所碩士論文。
64. 曾心蘭(民 99)，團膳品質對員工福利滿意、工作滿意與工作投入之影響，中華大學經營管理研究所碩士論文。

65. 湯誌隆、孟祥仁（民 94），教育概論，台北：五南書局。
66. 湯豐澤（民 97），放射科臨床指導教師人格特質與教學效能之研究，國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
67. 黃怡誠（民 98），高雄縣國民小學校長課程領導與教師教學效能之研究，國立屏東教育大學學校行政研究所碩士論文。
68. 黃政傑（民 86），教學原理，台北：師大書苑。
69. 黃財清（民 94），高雄縣市國小校長教學領導行為與教師課程參與、工作投入關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
70. 黃國隆（民 75），中學教師的組織承諾與專業承諾，國立政治大學學報，第53期，55-84頁。
71. 黃義翔（民 96），桃園縣高中職體育教師工作滿足、組織承諾與教學效能之研究，輔仁大學體育學系碩士班碩士論文。
72. 楊啟男（民 97），高雄縣國小教師覺知少子化壓力工作滿足與工作投入關係之研究，高雄師範大學教育學系碩士論文。
73. 楊國樞（民 78），心理學，台北：三民書局。
74. 楊麗香（民 93），高職餐飲管理科教師工作壓力、因應策略與教學效能之研究，國立屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士班碩士論文。
75. 葉育秀（民 96），研究非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
76. 葉青雅（民 93），國小教師人格特質、人際關係和寬恕態度三者相互關係之研究，國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
77. 葉其嘉（民 96），國民中學校長領導行為、教師教學效能與工作滿意度關係之研究-以中部五縣市為例，國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文。

78. 葉健宗（民 95），組織承諾對工作壓力與工作滿足間之干擾效應，大葉大學國際企業管理學系碩士班碩士論文。
79. 葛惠敏（民 94），人格特質、組織文化、工作價值觀與工作投入對女性軍士官升遷機會影響之研究—以空軍後勤部隊為例，南華大學管理科學研究所碩士論文。
80. 董秀珍（民 91），國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究，國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文。
81. 榮泰生（民 95），SPSS與研究方法，台北市：五南書局。
82. 劉宗明（民 96），國中教師人格特質、教學風格與教學效能之研究，國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文。
83. 劉梅真（民 97），研究組織信任、組織承諾與教學效能關係之研究—以高雄縣市高職教師為例，國立高雄應用科技大學商務經營研究所碩士論文。
84. 劉雅惠（民 100），中小學教師工作壓力之探究，學校行政雙月刊，第72期，77-98頁。
85. 蔡崑源（民 89），華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士班碩士論文。
86. 蔡麗華（民 90），台北縣國民小學教師工作投入與教學效能關係之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
87. 鄭依青（民 97），雲林縣國小教師工作不安全感與工作投入之研究，國立雲林科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
88. 鄭蕙芬（民 98），臺灣地區參與康樂輔導活動之國小教師人格特質與教學效能之相關研究，國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文。

89. 盧盛忠、余凱成、徐昶、錢冰鴻（民 86），組織行為學—理論與實務，台北：五南書局。
90. 鍾芳榮（民 93），探討知識工作者內外控人格特質、工作投入、工作滿足及離職傾向之影響關係，東吳大學商學院企業管理學系碩士在職專班碩士論文。
91. 鍾娉華（民 95），人力資源管理措施知覺對員工工作績效之影響—工作投入及組織承諾之中介效果分析，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
92. 鍾愛華（民 94），特教教師教學支援需求、組織承諾與教學效能之研究—以臺中縣國民中小學為例，國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文。
93. 簡玉琴（民 91），桃園縣國民小學教師自我效能與教學效能關係之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
94. 羅巧玲（民 99），中部地區幼兒教師創造力人格特質與教學效能之相關研究，國立臺中教育大學幼兒教育學系碩士班碩士論文。
95. 蘇淑麗（民 94），不同世代國小教師人格特質與工作價值觀之相關研究，國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士班碩士論文。

## 二、英文部份

1. Alexander, K. T. (1996) , Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching, The Journal of Educational Research, Vol.89, No.5, pp.295-304.
2. Allison-Johns, L. L. (2002), Student and faculty perceptions of teaching effectiveness of full-time and part-time associate degree nursing faculty, Unpublished doctoral dissertation, Virginia State University.
3. Allport, G.W.(1937), Personality:A psychological interpretation, New York: Holt.
4. Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986), The Moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research:Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, pp.1173-1182.
5. Borich, G. D. (1994), Observation skills for effective teaching, New York: Macmillan.
6. Brooke, P. P. , Russell, D. W. & Price, J. L. (1988), Discriminate Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment, Journal of Applied Psychology, Vol.73, No.2, pp.139-145.
7. Cattell, R. B. (1943), The description of personality: Basic trait into clusters, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol.38, pp.476-506.
8. Chu, C. L. (2003), A study of the relationship between personality traits and teaching effectiveness of teachers in reward and non-reward kindergarten in Taiwan, Unpublished doctoral dissertation, Spalding University, Kentucky.

9. David, V. D. & Stanley, B. S. (1989), Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity, Personnel Psychology, Vol.42, pp. 25-36.
10. Eysenck, H. J. (1970) , Biological Dimensions of personality , In L. A. Pervin(Ed.), Handbook of personality: Theory and research, New York: Guilford Press.
11. Friedman, M. & Rosenman, R. H.(1974), Type A and Your Heart, NewYork: Knoph.
12. Gatewood, R. D. & Field, H. S. (1998), Human Resource Selection, TX: The Dryden.
13. Kanter, R.M. (1968) , Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities, American Sociological Review, Vol.33, pp.499-517.
14. Kanungo, R. N. (1979) , Measurement of job and work involvement, Journal of Applied Psychology, Vol.3, pp.341-349.
15. Kanungo, R. N. (1982) , Measurement of job and work involvement revisited, Psychological Bulletin, Vol.86, pp.119-138.
16. Lawler, E. E. & Hall, D. T. (1970) , Relationship of job characteristics to job involvement satisfaction and intrinsic motivation, Journal of Applied Psychology, Vol.54, No. 4, pp.305-312.
17. Lin, Q. (2001) , An Evaluation of Charter School, Effectiveness Eductaion, Vol.122, No.1, pp.166-176.
18. Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965) , The definition and measurement of job involvement, Journal of Applied Psychology, Vol.49, No .1, pp.24-33.
19. Marsh, H. W. & Bailey, M. (1991) , Multidimensional students' evaluations of teaching effectiveness: A profile analysis, Australia, New South Wales:Geographic srce./country of publication, (ERIC Document Reproduction Service No. ED 350310).

20. McHanney, J. H. & Impey, W. D. (1992), Strategies for analyzing and evaluating teaching effectiveness using a clinical supervision model, Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association, (ERIC Document Reproduction Service No. ED354 286).
21. Meyer, J. P., Allen, N. J. & Gellatly, I. R. (1990), Affective and continuance commitment to organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations, Journal of Applied Psychology, Vol.75, pp.711-720.
22. Money, S. M. (1992) , What is teaching effectiveness ? A survey of student and teacher perceptions of teacher effectiveness, Humber Coll. North Campus, Ontario: Etobicoke, (ERIC Document Reproduction Service No. ED 351056)
23. Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1981) , Generalizability of an Organizational commitment model, Academy of Management Journal, Vol.24, No.3, pp.515.
24. Mowday, R. T., Porter, L.W. & Steers, R. M. (1979) , Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York: Academic Press.
25. Mowday, R.T., Porter,L.W. & Steers, R.M. ( 1982 ) , Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment Absenteeism And Turnover, New York : Academic Press.
26. Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright ( 2006 ) , Human Resource Management 5th ed, NY:McGraw-Hill/Irwin.
27. Paullay, I. M. , Alliger, G. M. & Stone- Romero, E. F. ( 1994 ) , Construct Validation of Two Instruments Designed To Measure Job Involvement and Work Centrality, Journal of Applied Psychology, Vol.79, pp.224-228.



28. Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976), Organizational Commitment and Managerial Turnover: a Longitudinal Study, Organization Behavior and Human Performance, Vol.15, No.1, pp.87-98.
29. Rabinowitz, S. & Hall, D. T. (1977) , Organizational research on job involvement, Psychological Bulletin, Vol.84, No.2, pp. 255-288.
30. Reichers, A. E. (1985) , A review and reconceptualization of organizational commitment, Academy of management Review, Vol.10, pp.465-476.
31. Reyes, P. & Pounder, D. G. (1990), Teachers Commitment, Job Satisfaction, and School Value Orientation: A Study of Public and Private ( p.68 ) , University of Wisconsin, Madison.
32. Robbins, S. P. (2001), Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications 9th ed , NJ : Prentice-Hall.
33. Robert , T .K. (1997) , Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance : A Study of Scientists And Engineers, Journal of Applied Psychology, Vol.82, pp.539-545.
34. Rotter, J. B.(1966) , Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs, Vol.33, No.1, pp. 300-303.
35. Ruh, R. A., White, J. K. & Wood, R. R. (1975) , Job involvement, values, personal background, participation in decision making and job attitude, Academy of Management Journal, Vol.18, No.2, pp.300-312.
36. Saleh, S. D. & Hosek, J. (1976), Job involvement: Concept and measurement, Academy of Management Journal, Vol. 19, pp.213-224.
37. Sheldon, M. E. (1971) , Investments and involvements in mechanisms producing commitment to the organization, Administrative Science Quarterly, Vol.16, pp.142-150.

38. Staw, B. M. (1981) , The Escalation of Commitment to a Course of Action, American Management Review, Vol.6, No.3, pp.577.
39. Steers, R. M. (1977) , Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrative Science Quarterly, Vol.22, pp.46-56.
40. Vroom, V.H. ( 1964 ) , Work and Motivation, New York: Wiley.
41. Wang, Y. (2004), Observation on the organizational commitment of Chinese employees: comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises, The International Journal of Human Resource Management, Vol.15, pp.649.
42. Whyte, W. (1956), The Organization Man, Garden City, NY: Doubleday Anchor Books.
43. Yost, R. (2002), "I Think I Can": Mentoring as a Means of Enhancing Teacher Efficacy, Clearing House, Vol.75, No.4, pp.195-197.
44. Zimbardo, P. G.(1990), Psychology and life adjustment, Glenview: Scott & Foresman.

## 附錄 正式問卷

親愛的受訪者，您好：

感謝您撥冗填寫本問卷，這是一份學術性問卷，主要目的是要瞭解國中教師「工作投入」、「人格特質」與「組織承諾」對「教學效能」之相關分析。本問卷採不記名方式作答，僅用於學術用途，您所填寫的任何資料絕對保密，請放心作答，也麻煩您據實回答每一個問題，以利研究之精確度。您的寶貴意見，將對研究有莫大的助益，非常感謝您的合作與支持！

敬祝 健康快樂 事事順心

南華大學企業管理系管理科學碩士班

指導教授：紀信光 博士

研究生：周淑敏 敬上

填答說明：本問卷共有兩大部份，請依據真實的情況與感受逐題作答，在適當的□內打√(請單選)。

第一部份：

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	沒 意 見	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 學生學習有進步時，我會感到很快樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 對自己的專長能在學校工作中發揮，我會感到很快樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 教學受到肯定時，我會感到很快樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 能順利完成學校的工作，我感到很快樂。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我樂於和學生相處，並從中獲得工作樂趣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	沒 意 見	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
6. 我覺得從事教育工作很有意義。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 當我的教學工作受到肯定時，我會相當高興。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我要求自己成為負責任的教師。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我能從工作中獲得自我肯定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 為了完成與教學有關的工作，我願意額外付出時間和心力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我會想辦法解決教學工作上所發生的問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我會將大部分的時間和精力投入在學校相關工作上。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我會為了學生的學習而廣泛蒐集與教學相關的資訊。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我會竭盡所能做好份內工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我會專心一意於自己的教學工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 如果我不滿意主管所做的決定，我會採取積極的行動和主管溝通。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我認為工作機會是靠自己創造的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我的一切作為，決定了自己的未來遭遇。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我認為只要肯努力就能勝任工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	沒 意 見	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
20. 我認為升遷機會是給那些工作上表現良好的人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. 我認為認真工作的人都能得到應得的報酬。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. 能成功，主要是得到天時地利之便。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. 一個人能成為主管或領袖，往往靠的是好運氣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. 我認為在職場中能得到自己想要的工作機會，主要是憑運氣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. 我認為必須有顯達的親朋好友才能得到好工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. 我認為職位升遷通常是靠運氣的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 我很高興能在本校從事教職。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. 我願意在上班時間外，付出更多的心力在校務上。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. 本校可以施展我的理想和抱負。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. 我覺得本校所做的重要決策，都能聽取同仁的意見。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. 我願意付出更多的努力，讓學生的學習進步。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. 在教學工作上全力以赴，是我對自己的期許。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. 對於學校的行政與教學措施，我會主動配合協助，努力達成目標。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. 我願意為爭取學校榮譽而全力付出。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. 身為學校的一份子，我會努力把學校的工作做好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	沒 意 見	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
36. 我願意付出額外的努力，使校務的推動更順利。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. 我感受到本校提供很多支持與關照。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. 繼續留在本校中工作是我所想要的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. 我很認同學校經營的理念。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. 我很珍惜在本校服務的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. 學校的制度運作健全，使我願意在學校服務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. 我認為我服務的學校是個相當理想的工作場所。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. 我會在教學前備妥各項教具。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. 我會教學前安排好教學活動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. 我會蒐集相關資料來豐富我的教學內容。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. 在準備教學時，我會規劃教學活動的過程與時間。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. 我能運用不同的教學方法，如講述法、討論法或問答法等進行教學。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. 我能將學生學習經驗與新教材內容相結合。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. 我能由簡而繁地呈現教材內容。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. 我在進行教學活動時，能先瞭解單元目標和重點。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. 我會盡速批改作業並且給予適當的評語及回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非 常 不 同 意	不 同 意	稍 微 不 同 意	沒 意 見	稍 微 同 意	同 意	非 常 同 意
52. 我會依據學生評量的結果，調整教學方法、進度和難易度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. 我對評量結果，會正確客觀地向學生作解釋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. 我會運用紙筆測驗以外的評量方式評定學生學習成果。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. 我會根據評量的結果調整教學內容深度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. 我能與學生分享彼此經驗，促進師生情感交流。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. 我會對學生的進步給予讚美或鼓勵。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. 我會以民主的方式給予學生做決定的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. 我會陪著學生參與各項活動，以凝聚班級向心力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. 我會營造教室裡和諧愉快的學習氣氛，維持良好師生的互動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. 我會適度的調整班級經營方式。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 第二部份：個人基本資料

1. 性別：男 女
2. 婚姻：已婚 單身（未婚、離婚、鰥寡）
3. 職務：教師兼行政（主任或組長） 導師 專任教師
4. 服務年資：5年以下 6-10年 11-15年 16年以上

5. 學校規模：15 班以下 16-30 班 31 班以上

**本問卷到此結束，煩請往回檢查是否有漏填，非常感謝您的填答！**



## 個人簡歷

- 一、 姓名：周淑敏
- 二、 學歷：中興大學中國文學系
- 三、 現職：雲林縣國中教師