

南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

校長領導、人格特質與教學績效之研究－組織認同的中介效果

THE RESEARCH OF RELATION AMONG TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP, PERSONALITY TRAITS AND JOB PERFORMANCE-THE  
MEDIATING EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE

指導教授：紀信光 博士

ADVISOR : HSIN-KUANG CHI Ph.D.

研究生：張俊裕

GRADUATE STUDENT: CHANG CHUN-YU

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月

# 南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士班

## 碩 士 學 位 論 文

校長領導、人格特質與教學績效之研究—  
組織認同的中介效果

研究生：張俊裕

經考試合格特此證明

口試委員：邱城吳

紀信光

涂瑞德

指導教授：紀信光

系主任：褚麗娟

口試日期：中華民國 105 年 06 月 15 日

## 誌謝

還很清楚記憶著剛入學第一次上課，我走錯教室上了一堂文創所課程，時光飛逝是我們早就懂的道理，而在 EMBA 這二年體會最深刻，現在已經完成論文並也口考完畢，當我要寫下感言時心中很強烈浮現『感謝』二字！此刻絕非我個人的完成與到達，是背後有很多人的成全才有今日的我可以完成學業。

首先感謝我的爸媽，因為您們的支持與包容，不管工作事業或學業才得以順利，讓我有福報與時間孝順您們，在者感謝我的太太在上班辛苦後，仍把家庭事務與孩子教育非常貼心的經營很好，很感謝淑晶好伙伴，妳把公司領導、管理非常好！在業界我們可以有高能見度、發光、發熱。

最重要的要感謝我的恩師—紀信光博士，恩師非常專業又親切指導我一路學習過程，撰寫論文中有一重大關鍵就是統計分析，非常感動是恩師從彰化專程到學校來指導我們，是我完成論文最大的助力，永銘於心！謝謝口試委員—城英老師和瑞德老師，適時給予口考論文撰寫的經驗及建議，使我的論文能更加完善縝密，謝謝 103 年度碩專班所有同學，學習過程中我們一起腦力激盪、煩腦、報告、在風尚人文打氣加油拚論文，祝福大家未來心想事成。

俊裕再次感謝所有支持、成全我的大家，在此獻上最大的謝意。

張俊裕 謹誌

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 105 年 6 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班  
104 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：校長領導、人格特質與教學績效之研究－組織認同的中介效果

研究生：張俊裕

指導教授：紀信光博士

論文摘要內容：

校長領導行為有時為了遵從教育部規定、辦學績效評鑑等，常要求基層教師在有限期間內完成所指派之任務。卻往往忽略教育的本質在落實對學生學習意願之提升與學習後成果評量，反而突顯出教師背負更多的責任與角色功能，更忽略教師在組織認同或人格特質上會因個別差異，而反應出有所不同教學結果和品質。在實際執行教學的基層教師，在校長的領導風格下，會影響學校的環境氛圍、文化以及教師的組織認同感，更直接對教師教學績效有深深地影響。本研究旨在瞭解雲林縣、嘉義縣(市)、台南市等地區公、私立高中、職學校校長領導、教師組織認同、教師人格特質與教學績效的關係與影響，並驗證教師組織認同對校長領導與教學績效的中介效果及驗證教師人格特質對校長領導與教學績效的干擾效果。本研究以雲林縣、嘉義縣(市)、台南市地區公、私立高中、職學校教師為研究對象，以便利抽樣方法，共發出 600 份問卷，實際回收份數 481 份，扣除無效問卷 31 份，有效問卷共計 450 份，回收率為 75%。研究結果顯示：(1)校長領導對教學績效有顯著的正向影響。(2)校長領導對組織認同有顯著的正向影響。(3)組織認同對教學績效有顯著的正向影響。(4)人格特質對教學績效有顯著的正向影響。(5)組織認同對校長領導與教學績效之間具有完全中介效果。(6)人格特質對校長領導與教學績效之間不具有干擾效果。

關鍵詞：校長領導、組織認同、人格特質、教學績效

Title of Thesis : The Research of Relation Among Transformational Leadership, Personality Traits and Job Performance-The Mediating Effects of Emotional Intelligence

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

Graduate Date : June 2016

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : CHANG CHUN-YU

Advisor : HSIN-KUANGCHI Ph.D.

## **Abstract**

To comply with the regulations of the Minister of Education and the evaluation on school performance, school presidents sometimes require teachers to accomplish tasks assigned in a finite period. However, they overlook the essence of education is to increase students' willingness of learning and their assessment of learning results. Instead, this phenomenon reveals the heavy burden of teachers' responsibilities and roles; furthermore, it neglects the fact that the result and quality of education vary with organizational identification or personality traits of individuals. As a matter of fact, the leadership style of school presidents has an impact on the environment and the culture of schools and organizational identities of teachers; moreover, it will directly affect their teaching performance. This study aims to understand the impact and the relations between teaching performance and leadership of school presidents, organizational identities of teachers, and personality traits of teachers. In addition, the findings verify the mediating effects and the interference effects of organizational identities and

personality traits toward the leadership of school presidents and teaching performance. The research participants were senior high school teachers in Yunlin, Chiayi, and Tainan. A total of 600 questionnaires were distributed using a convenience sampling method, among which 481 questionnaires were returned. After 31 invalid questionnaires were excluded, 450 valid questionnaires were retrieved, yielding a return rate of 75%.

The results of the study indicate that: (1) the leadership of school presidents has significant and positive effects on teaching performance; (2) the leadership of school presidents has significant and positive effects on organizational identification; (3) organizational identification has significant and positive effects on teaching performance; (4) personality traits have significant and positive effects on teaching performance; (5) organizational identification has complete mediating effects on the leadership of school presidents and teaching performance; (6) personality traits have no interference effects on the leadership of school presidents or their teaching performance.

**Keywords: Leadership of School Presidents, Organizational Identification, Personality Traits, Teaching Performance**

# 目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目錄.....	iv
表目錄.....	viii
圖目錄.....	xii
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究流程.....	4
第二章 文獻探討.....	6
2.1 校長領導.....	6
2.1.1 校長領導的定義.....	6
2.1.2 領導的理論.....	11
2.1.3 小結.....	14
2.2 組織認同.....	14
2.2.1 組織認同的定義.....	15
2.2.2 組織認同理論.....	15
2.2.3 小結.....	18
2.3 人格特質.....	19
2.3.1 人格特質的定義.....	19
2.3.2 人格特質理論.....	21

2.3.3 小結.....	23
2.4 教學績效.....	23
2.4.1 教學績效定義.....	24
2.4.2 教學績效理論.....	25
2.5 校長領導、組織認同、人格特質與教學績效相關研究.....	26
2.5.1 校長領導與教學績效.....	26
2.5.2 校長領導與教師組織認同相關研究.....	27
2.5.3 教師組織認同與教學績效相關研究.....	27
2.5.4 人格特質與教學績效相關研究.....	28
第三章 研究方法.....	29
3.1 研究架構.....	29
3.2 研究主題變項.....	30
3.3 研究假設.....	30
3.4 問卷設計與研究變項之操作型定義.....	30
3.4.1 校長領導之操作型定義.....	31
3.4.2 組織認同操作型定義.....	32
3.4.3 人格特質操作型定義.....	33
3.4. 教學績效操作型定義.....	35
3.5 研究設計.....	36
3.5.1 研究對象.....	36
3.5.2 前測分析.....	36
3.5.3 抽樣樣本與正式問卷.....	38
3.6 資料分析方法.....	38
第四章 實證結果分析.....	40

4.1 因素分析 .....	40
4.1.1 校長領導因素分析 .....	41
4.1.2 組織認同因素分析 .....	42
4.1.3 人格特質因素分析 .....	43
4.1.4 教學績效因素分析 .....	43
4.1.5 因素分析後研究新構面圖 .....	45
4.2 信度分析 .....	46
4.3 效度分析 .....	47
4.4 樣本結構與各變項之描述性分析 .....	47
4.4.1 樣本結構分析 .....	47
4.4.2 各研究變項之描述性分析 .....	49
4.5 差異分析 .....	53
4.5.1 獨立樣本 T 檢定 .....	53
4.5.2 單因子變異數分析 .....	59
4.6 相關分析 .....	69
4.6.1 校長領導對教學績效 .....	69
4.6.2 校長領導對組織認同 .....	70
4.6.3 組織認同對教學績效 .....	70
4.6.4 人格特質對教學績效 .....	70
4.7 迴歸分析 .....	71
4.7.1 中介分析 .....	72
4.8 干擾分析(層級迴歸分析) .....	73
4.9 研究假設之驗證 .....	75
第五章 結論與建議 .....	76

5.1 結論 .....	76
5.1.1 不同背景變項於各研究變項之差異，比較不同背景變項 於校長領導、組織認同、人格特質與教學績效之差異情 形 .....	76
5.1.2 變項間的影響關係 .....	77
5.2 建議 .....	78
5.2.1 對學校行政主管的建議 .....	78
5.2.2 對未來研究者的建議 .....	79
參考文獻 .....	80
一、中文文獻 .....	80
二、英文文獻 .....	90
附件 .....	96



## 表目錄

表 2.1 校長領導的定義摘要表.....	9
表 2.2 Bryman 領導理論發展.....	12
表 2.3 國內外學者對組織認同之定義.....	16
表 2.4 人格特質的定義.....	20
表 3.1 校長領導操作型定義與衡量.....	31
表 3.2 組織認同操作型定義與衡量.....	32
表 3.3 人格特質操作型定義與衡量.....	33
表 3.4 教學績效操作型定義與衡量.....	35
表 3.5 各構面之 Cronbach's $\alpha$ 值.....	37
表 4.1 校長領導因素分析彙整表.....	41
表 4.2 組織認同因素分析彙整表.....	42
表 4.3 人格特質因素分析彙整表.....	43
表 4.4 校長領導因素分析彙整表.....	44
表 4.5 各構面之 Cronbach's $\alpha$ 值.....	46
表 4.6 有效樣本 基本資料表.....	48

表 4.7 描述性分析—校長領導.....	50
表 4.8 描述性分析—組織認同.....	51
表 4.9 描述性分析—人格特質.....	52
表 4.10 描述性分析—教學績效.....	53
表 4.11 不同性別與校長領導之差異分析表.....	54
表 4.12 不同性別與組織認同之差異分析表.....	54
表 4.13 不同性別與人格特質之差異分析表.....	55
表 4.14 不同性別與教學績效之差異分析表.....	55
表 4.15 不同婚姻狀況在校長領導構面無顯著之差異.....	56
表 4.16 不同婚姻狀況與組織承諾之差異分析表.....	56
表 4.17 不同婚姻狀況與人格特質之差異分析表.....	57
表 4.18 不同婚姻狀況與工作績效之差異分析表.....	57
表 4.19 獨立樣本 T 檢定彙整表.....	58
表 4.20 不同年齡與校長領導之差異性分析.....	59
表 4.21 不同年齡與組織認同之差異性分析.....	60
表 4.22 不同年齡與人格特質之差異性分析.....	60

表 4.23 不同年齡與教學績效之差異性分析.....	61
表 4.24 不同教學年資狀況與校長領導之無差異分析表.....	61
表 4.25 不同教學年資狀況與組織認同之無差異分析表.....	62
表 4.26 不同教學年資狀況與人格特質之無差異分析表.....	62
表 4.27 不同教學年資狀況與教學績效之無差異分析表.....	63
表 4.28 不同職務教學狀況與校長領導之差異分析表.....	63
表 4.29 不同職務教學狀況與組織認同之差異分析表.....	64
表 4.30 不同職務教學狀況與人格特質之差異分析表.....	64
表 4.31 不同職務狀況與教學績效之差異分析表.....	65
表 4.32 不同學歷狀況與校長領導之差異分析表.....	65
表 4.33 不同學歷狀況與組織認同之差異分析表.....	66
表 4.34 不同學歷狀況與人格特質之差異分析表.....	66
表 4.35 不同學歷狀況與教學績效之差異分析表.....	67
表 4.36 不同班級數教學狀況與校長領導之差異分析表.....	67
表 4.37 不同班級數教學狀況與組織認同之差異分析表.....	68
表 4.38 不同班級數教學狀況與人格特質之差異分析表.....	68

表 4.39 不同班級數教學狀況與教學績效之差異分析表.....	69
表 4.40 校長領導對教學績效、組織認同、人格特質之 Pearson 相關係數 表.....	70
表 4.41 迴歸分析統計表.....	71
表 4.42 校長領導與組織認同對教學績效之迴歸分析.....	73
表 4.43 校長領導與人格特質對教學績效之迴歸分析.....	74
表 4.44 本研究之假設及驗證結果彙整表.....	75



## 圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	5
圖 2.1 個人行為之組成.....	19
圖 3.1 研究架構圖.....	29
圖 4.1 因素分析後研究新構面.....	45



# 第一章 緒論

本研究旨在瞭解國內公、私立高中、職學校之校長領導、組織認同、人格特質與教學績效的相關研究，本章共分為研究背景與動機、研究目的、研究步驟與流程等三節來論述。

## 1.1 研究背景與動機

校長乃學校之大家長；學校的火車頭！可見，校長領導對一所學校發展的影響有多重大？在學校行政組織中，校長為最高領導者，主任為各項政策的計畫與決定者，組長為各項業務的推動者。吳清基(民79)指出，隨著教育的自由化、民主化，「校長」的角色功能也必須由傳統的行政人員形象蛻變為具有獨當一面、策劃經營能力的「學校經理人」。Hoy and Hannum (1997)指出學校組織氣氛的開放程度是建構在有效能的學校與卓越學校的重要因素。在許多相關研究中皆指出學校組織氣氛與校長領導行為有相關存在(彭智賢，民95；劉慧明，民95；劉耀榮，民96；黃柏創，民97)，也因此「校長」的角色功能也必須由傳統的行政人員形象蛻變為具有獨當一面、策劃經營能力的「學校經理人」。身處第一線的教師成為課程的研發者與推動者，校長成為學校的課程實際領導者。所以校長的領導風格深深影響著教師的服務士氣與教學態度，更直接對教師教學效能有深切地影響，更是學校推動一切事務成功與否的關鍵角色。因此本研究想要探討校長領導對教學績效是否具有顯著影響，此為本研究動機之一。

在學校服務的教師屬於知識工作者，知識工作者特性是具備高度專業知識，他們的價值並不在於個人在組織中扮演甚麼角色，而是在於他們所具有的專業知識；在知識經濟時代，知識代表影響力，知識工作者因而擁有比較高的自主性，組織希望這樣的員工願意自發性為組織貢獻心力，必

須激發他們來自內心的認同組織，才能為組織創造附加價值(Albert, Ashforth & Dutton, 2000；溫金豐，民94)；近幾年，許多學者認為組織認同，不僅是一個能夠反應環境變化的概念，也能夠用來解釋不同層次間，工作動機與工作表現的差異(Golden-Biddle & Rao, 1997; Elsbach& Bhattacharya, 2001; Ellemers, Gilder, & Haslam, 2004)，所以組織認同(Organizational Identification, OID)的相關議題在研究組織行為的領域裡就顯得很重要。

教師的工作以教學為主，學校兼任行政職務的教師除了一般教學責任之外，同時要面對學校教師同仁、學生及家長的需求，又需擔負繁瑣的行政工作，加上行政業務量也年年增加，又要應付一堆的評鑑與訪視，又有個人與家庭事務需面對，並且世代交替的現今學校裡，新進老師與資深老師教學理念不可能一致情況下，如此沉重的負擔下教師與學校之組織認同對於教學績效良窳是否有高度相關影響即為本研究動機之二。

吳清山(民87)指出領導是團體組織中的成員，在特定之情境中，企圖影響他人之行為，以達成特定目標之歷程。陳木金(民86)認為領導是激勵部屬選擇並完成團體目標的動機與影響之歷程。仲秀蓮(民93)指出領導是藉由領導者之影響力引導組織成員努力的方向，以達成團體共同目標的行政作為或歷程。蔡培村、武文瑛(民93)認為領導是權力者在心理與社會系統中人際互動的影響，以透過權威行使的表現手段，運用激勵、驅策與引導之策略，以達成組織目的的歷程。

然而學校校長的領導可否產出讓教師對學校組織認同呢？教師是第一線的參與與執行者，學校與教師之間的關係良好，可有效凝聚同仁的向心力並有助於營造良好的學校氣氛(謝文全，民83)。因此，教師對組織認同將對學校的效能表現有極大的影響(吳靜芬，民94)，此外，鄭耀男(民93)亦指出在面對教育改革的過程中，若學校領導者能激發教師的組織公民行

為，即自動自發的展現一些非組織所規範的利他行為，將有助於學校組織效能的提昇。由此可見，教師組織認同及教師組織公民行為在面對目前教育革新環境中的重要性即為本研究動機之三。

為符合台灣本土的人格描述，國內學者楊國樞與許多心理學研究者著手一系列華人心理學本土化研究，包含華人性格(楊國樞，民91)。他們提出華人的性格特質分為七大人格基本向度，分別為「精明幹練：愚鈍懦弱」、「勤儉恆毅：懶惰放縱」、「溫順隨和：暴躁倔強」、「誠信仁慈：狡詐殘酷」、「外向活躍：內向沉靜」、「豪邁直爽：計較多疑」、「樂觀自在：悲觀善感」。但因為此人格分類尚未普及，相關研究成果短缺，研究者搜尋到國內的研究僅有少數篇幅，國內的學者所採用的人格理論架構仍以FFM為主，為求有參照的依據，本研究採五大人格特質的理論架構，作為本研究高中、職教師人格特質分類的理論基礎。

也就說在學校眾多教師中，每位老師均有不同人格特質，此時不同教師不同人格特質是否對於教學績效具有顯著影響，即為本研究動機之四。校長領導對教學效能的影響，是否會受到教師的人格特質有所影響，所以將人格特質作為干擾變項來探討，此為本研究動機之五。

## 1.2 研究目的

根據前述研究背景與動機，本研究目的在探討高中、職學校之校長領導、組織認同、人格特質對於教學績效的相關研究，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. 探討校長領導對教學績效是否有顯著的影響。
2. 探討校長領導對組織認同是否有顯著的影響。
3. 探討組織認同對教學績效是否有顯著的影響。
4. 探討人格特質對教學績效是否有顯著的影響。

5. 驗證組織認同對校長領導與教學績效之間的中介效果。
6. 驗證人格特質對校長領導與教學績效之間的干擾效果。

### 1.3 研究流程

本研究採用文獻分析法及問卷調查法，藉由探討雲林縣、嘉義縣(市)、台南市等公、私立高中、職學校之校長領導、組織認同、人格特質、與教學績效之關連性做統計分析。

本研究進行步驟如下述、研究之流程如圖1.1 所示：

1. 主題確定：依研究者個人工作背景相關領域之問題，確定研究動機、研究目的及研究主題之可行性。
2. 文獻探討：蒐集與研究主題相關之文獻資料，閱讀並歸納整理。
3. 根據研究動機、目的及文獻探討建構出研究架構與假設。
4. 確定研究方法。
5. 依據研究架構及方法設計問卷並進行問卷調查與前測。
6. 問卷資料整理與回收。
7. 進行資料之分析。
8. 將分析結果加以歸納整理成研究結果與解釋。
9. 根據統計分析結果，檢討研究得失，最後做成結論與研究建議。

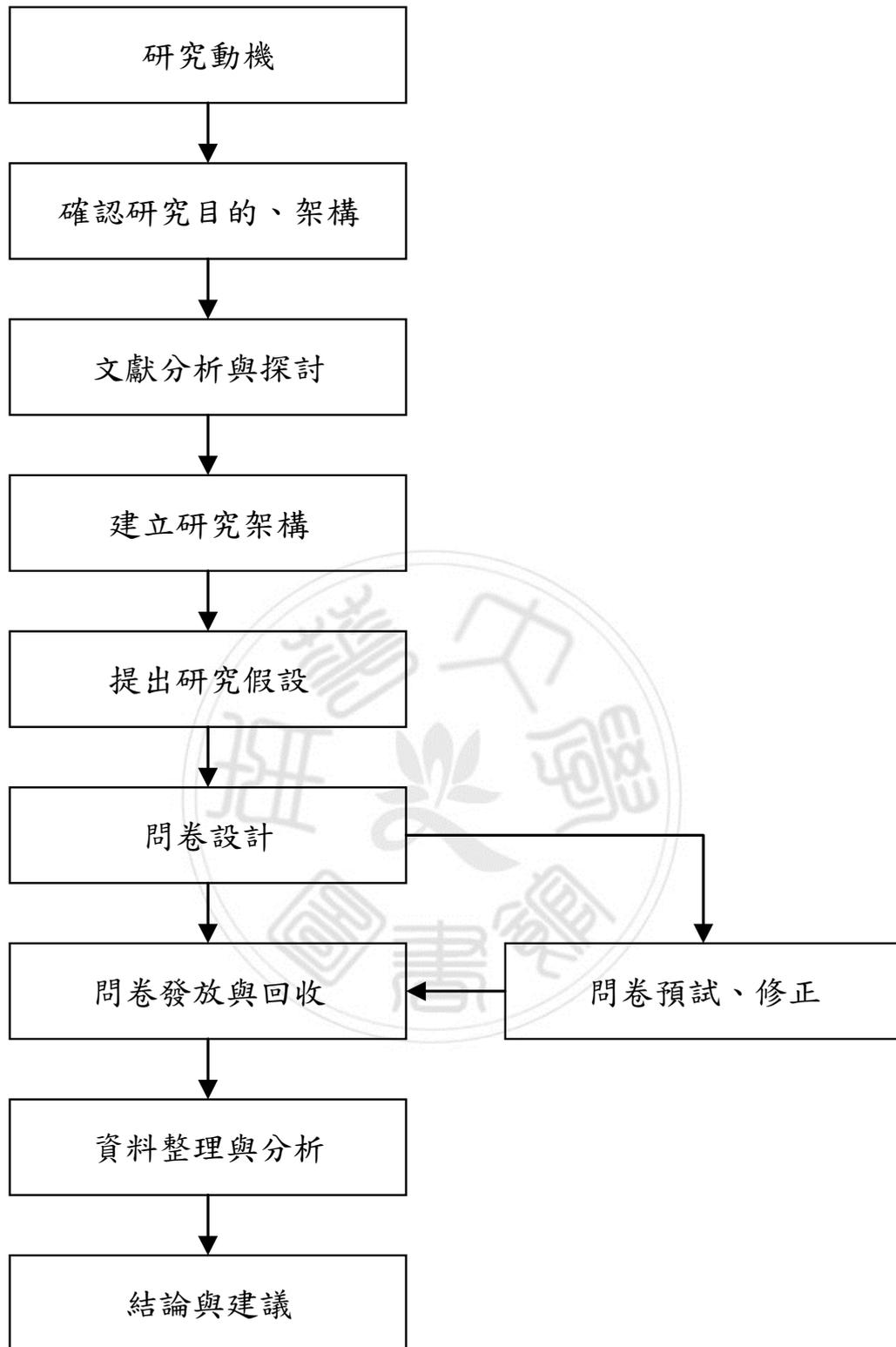


圖 1.1 研究流程圖

## 第二章 文獻探討

本章將以校長領導、組織認同、人格特質與教學績效四個構面之相關理論文獻整理，共分為五節，第一節探討校長領導及其相關理論；第二節探討組織認同及其相關理論；第三節探討人格特質及其相關理論；第四節探討教學績效及其相關理論；第五節探討各構面之關聯性研究。

### 2.1 校長領導

校長領導定義及組織領導彙整如以下。

#### 2.1.1 校長領導的定義

有怎樣的校長，就有怎樣的學校(As is the Principal , so is the School)，校長在學校組織結構中扮演主要的角色，對於學校的發展影響至為深遠重大，因此，學校中各項工作的推動及各種機制功能的發揮，其成敗都與校長領導息息相關。值此知識經濟時代教育鬆綁及推動學校本位管理之際，校長的角色更為重要與複雜。亦即，校長的角色功能已由過去傳統的行政人員蛻變為具有魄力且能獨當一面有效策劃經營能力的學校領導者。

學校組織有其目標與任務導引著組織的運作，其運作效能又稱學校效能(School Effectiveness)是校長領導績效表現。因為學校領導效能會直接影響學校教學效能，因此，提昇學校領導效能是促進學校教學效能的有效途徑(陳聖謨，2002)，而校長是一校之長，亦即是學校重要的領導者，故校長領導與學校效能攸關遠大。

「領導」(To Lead)以動詞來說，有「使前進、引導、指示方向」(To Make Go, To Guide, To Show the Way)的意思(Rost, 1993)，亦即有人「在前面領軍、引領、或指引」(Go Ahead Of, Guide, Or Direct)之意；以名詞來講「領導」(Leadership)則是指「引導團體成員」的一種「性質、狀態、或品質」(Nature, Condition, or Quality)(Mitchell, 1990)。

美國領導理論學者貝斯(Bass, 1990)在其Bass & Stogdill Handbook of Leadership : Theory, Research, & Managerial Applications中，曾將領導的意義加以分類，領導有下列各項意義：

1. 領導是團體歷程的焦點
2. 領導是人格的效果
3. 領導是引導順從的藝術
4. 領導是影響力的發揮
5. 領導是一種行動或行為
6. 領導是一種說服的形式
7. 領導是一種權力關係
8. 領導是一種目標達成的工具
9. 領導是交互作用所產生的效果
10. 領導是分化角色的功能
11. 領導是一種倡導行為
12. 領導是上述多種意義的組合

Hersey and Blanchard(1982)認為：領導行為是領導者企圖影響他人活動所展現的一種行為型態。Roach and Behling(1984)認為：領導是影響一個有組織的群體以達成組織目標的過程；Hersey and Blanchard(1988)認為「領導是引導與影響組織成員努力達成某一特定目標的過程」 Bass and Avolio (1990)認為「領導是給予團體具有目標，以激發部屬努力意願以達成目標」；張潤書(民79)認為「領導是組織人員在交互行為下所產生的影響力」；吳清山(民89)認為「領導是領導者在一定的情境之下，試圖影響其他人的行為，以達成特定目標的歷程」；江文雄(民85)指出「領導就是影響力的極致發揮，能感召他人達成工作目標的歷程」。可見領導是一種複雜的社會行為，透過領導行為引導群體活動以達到共同目標。歸納領導行為的意涵，至少包

括以下三種要素(吳培源，民83)：

(一)、人際互動

領導行為是指各種人際間的互動，在互動過程中，藉者溝通的程序，將訊息傳遞給他人，以達成預定特定目標。

(二)、組織目標

領導行為是透過人際互動，影響組織成員認清、接納組織目標，已達成組織目標的一種過程。

(三)、組織結構

領導行為是組織中之影響系統，透過行為交互作用下產生影響力的表現，以創新與維持組織結構。

整理校長領導的定義摘要表之定義，如表2.1所示：

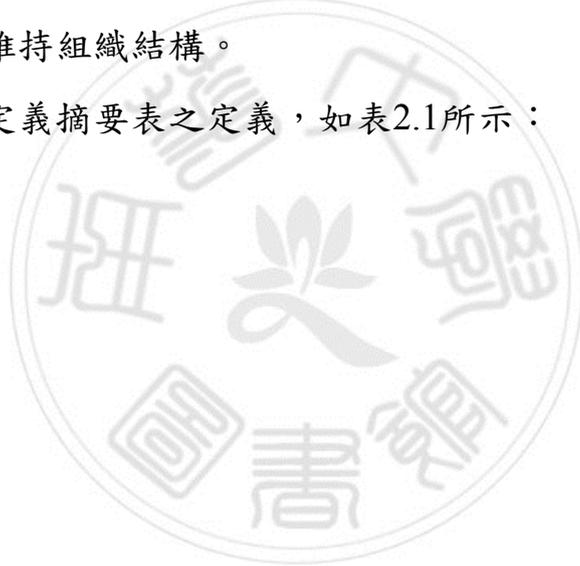


表2.1 校長領導的定義摘要表

研究者	年代	校長領導的定義
Fiedler	1976	校長在學校中負起指導與協調團體活動的工作。
Velsor & Hellawell	1992	校長需具備的領導能力應包括人際關係能力、專業條件、教學領導與行政領導能力。
Hallinger	1992	校長應扮演轉型領導者。
Hallinger & Leithwood	1998	校長應扮演轉型領導者。
Cuban	1998	領導任務極為艱鉅，影響教育人員擔任校長的意願。
Robbins	1998	校長影響團體達到目標的能力。
Drake & Roe	1999	一為行政管理：適當地保存學校現有紀錄、向教育行政機關提出報告、預算編列與控制、人事管理、學生紀律、校舍與設備的管理等；一為教育與教學領導：與教師編訂實際可行的教學計畫與評量工具、提供社區參與學校活動機會、鼓勵教師研究課程與改進教學、設立專業的學習資料中心等。
McGough	2003	校長是技師：認為校長應具備豐富的行政管理技能；校長是專家：認為校長應具備解決學校教育問題的專門知能；校長是實務專才：認為校長要能扮演好領導角色解決學校實務問題；校長是伙伴：認為校長要能表現出對他人的關懷。
Moos & Moller	2003	校長如同企業領導人般扮演行政管理角色。
Dempster, Carter, Freakley & Parry	2004	校長如同企業領導人般扮演行政管理角色。

表 2.1 校長領導的定義摘要表(續)

研究者	年代	校長領導的定義
張慶勳	民85	學校組織運作的啟動者，同時也是學校組織的主要規劃者。是影響部屬的歷程，包括團體或組織目標的選擇、實現目標的任務活動、部屬成員目標的動機、合作關係與團體工作的維持，以增進團體或組織以外人員的合作與支持。
白麗美	民87	校長為達成學校目標，及上級交付任務，發揮其影響力，以激勵教師的努力工作意願與工作動機的領導方式。
吳清山	民88	校長要精通教育專業知能外，亦需配合社會脈動，運用適當的經營策略，來引領學校達成教育目標，讓組織的長遠發展，讓學校邁進新時代教育。
周明達	民92	強調領導是領導者誘導人類行為的技巧，是一種才能，也是一種藝術
陳富銘	民93	校長受其個人人格特質、教育背景，所屬組織團體文化情境、社會脈絡等影響，而融合後所顯現出之領導行事作為。
黃怡雯	民96	校長以其具有的專業知識和實務知識為基礎，並運用本身的影響力，引導同仁達成學校目標，建立共同願景能力，而這些能力主要包括了以下幾個面向：課程領導、教學領導、行政領導、專業發展、公共關係與個人修為等。
連銘棋	民97	是校長認知與行為的綜合表現。

表 2.1 校長領導的定義摘要表(續)

研究者	年代	校長領導的定義
魯和鳳	民98	校長基於個人先天之人格特質，受後天教育與環境影響，將個人理念與組織文化的融合體，為達成學校目標，及上級交付任務，將自己「所知」及「所應行」的行為展現，發揮其影響力，以激勵教師的努力工作意願與工作動機的方式。
李嘉明	民99	在學校情境裡，在校長與教師互動的過程中，校長運用其影響力與行政技巧，以形成組織成員的共識，並引領組織成員共同去達成組織目標的一種歷程。
黃凱杰	民100	校長基於內在人格特質，並受後天教育與環境影響，為達成組織目標，進而將自己思想理念表現出來的過程。

資料來源：本研究整理

### 2.1.2 領導的理論

領導是一種科學，也是一種藝術。Northouse(2001)認為領導乃是領導者運用影響力引導團體中的份子達成共同目標的歷程。有關領導理論的研究很多，Bryman(1992)將領導理論區分為：1940年以前的領導特質理論，其研究重心在領導者的人格素質；1940年至1960年的領導行為理論，其研究重心在領導者的行為；1960年至1980年的權變理論，其研究重心在領導者必須依情境作適當的權變；1980年至今的新型領導理論等四期領導理論。

表2.2 Bryman領導理論發展

時期	研究理論	研究內容
1940年以前	特質理論	領導能力是天生
1940年至1960年	行為理論	領導效能來自於領導者實際動態的行為
1960年至1980年	權變理論	領導者依照不同的情境採取最佳的領導
1980年至今	新型領導理	領導者的願景與轉型能力

資料來源：本研究整理

1. 特質論研究重點在於強調領導者與生俱來的特質影響，認為能成為領導者的主因在於擁有某些特質，因而能成功的掌握引領時代趨勢，而這些特質的差異更是左右成為領導者或被領導者兩者之間的重要關鍵。在實徵驗證的過程中，發現特質論過於偏頗重視領導者個人具備的特質，而忽略領導行為或模式的產生是建立在滿足組織成員內外需求的情境因素，因此考量不同領導情境因素的行為論逐漸崛起(蔣奎雨，民95；蔡依珊，民96；劉瑞梅，民96)。
2. 行為論盛行於1940年至1960年，強調成功領導者與領導者行為息息相關，此類型研究的重點在探究領導者之行為，其基本假定是為達成組目標，領導者會運用特殊領導類型，而組織的效能乃取決於領導者的實際行為。行為論強調領導者實際動態的行為表現，而非特質論重視靜態的特質分析。最早由愛荷華大學學者 Lewin and White and Lippitt (1953)提倡領導的形態與風格可區分為：獨裁型、放任型、民主型三種。俄亥俄州立大學(1957)。所發展的三種量表分別為：領導行為描述問卷量表、監督行為描述問卷量表、領導取向問卷量表，經過樣本的整理與因素分析發現領導行為可分為關懷和倡導兩類。行為理論研究者，將領導者在倡導與關懷上，區分成四種不同類別：高倡導高關懷、高倡導低關懷、低倡導高關懷、低倡導低關懷。密西根大學(1957)探究與

工作績效有關的領導行為，研究顯示有：任務導向及關係導向的領導行為；任務導向強調工作技術與任務觀點；關係導向則強調人際關係和關懷員工需求。行為理論認為有效能之領導者，必能運用某特定的行為方式，領導成員去達成目標。領導就是組織成員分層負責、建立制度、強調溝通參與、重視同仁福利、關懷同仁等，帶領同仁完成組織目標，強調領導者有效的領導行為，並認為領導行為可透過學習而得。

3. 權變論認為有效能的領導行為需因應不同的情境因素，考量人、事、時、地物的背景影響，採用不同的領導行為來面對環境的需求，強調領導方式與情境因素的相互影響。在實徵研究的過程中，試圖尋找最佳的領導模式成為典範學習，但對於領導形式與領導情境的最佳組合，無論以單一或多元的領導方式解釋，仍難以定論成為共識(蔣奎雨，民95；蔡依珊，民96；劉瑞梅，民96)。Fiedler(1922)將領導方式區分為工作取向與關係取向兩種型態，如要發揮高度領導效能，當情境屬於最有利或最不利狀況時，宜採用工作取向的領導方式；若情境屬於中間地帶，則以採用關係導向的領導方式為最佳。
4. 新型領導論1980年至今，出現了許多新興的領導理論研究，內容涵蓋組織轉化、自我提升、道德、價值、文化、服務、賦權、專業等各種領導觀點。新型領導以研究領導者的願景與轉型能力為主題，分述如下：
  - (1) 公共關係取向，分為①政治型：校長重視表面效度善於經營公共關係，對於本身利益事宜與個人光環投注較多心力。②人和型：校長重視校內組織成員，身段柔軟圓滑，善於經營和諧融洽之組織氛圍。③象牙塔型：校長特質較為拘謹內向，不善於運用校內外之人際資源，與學校相關人員溝通互動品質較差。

- (2) 權力運用取向，分為①民主開放型：校長重視組織成員意見，積極參與溝通協調，以模範領導帶領同仁主動參與校務發展。②放任型：校長對於校務推展缺乏參與感，亦無明顯之個人偏好與願景規劃。③權威管理型：校長對於校務推展樂於裁決與指示，以彰顯領導者權限與效能。
- (3) 任務—關懷取向，分為：①工作任務型：校長重視組織成員工作績效，要求依工作進程完成交辦事宜。②人性關懷型：校長樂於表達關懷並提供軟硬體之資源協助，以達到人性管理與精神支持。

### 2.1.3 小結

綜上所述，本研究將校長領導定義為高中、職學校校長在領導過程中運用工作倡導、組織關懷、願景創新等三個層面來影響學校行政運作的情形。茲分述各層面的意涵如下：

1. 工作倡導：領導者能確立目標，重視工作內容及效能，如職權劃分、工作分配，並善用各種評鑑方式，改善學校教育缺失。
2. 組織關懷：校長能重視組織發展，主動聆聽組織成員想法，關懷組織需求與資源公平分配，維護校園和諧氣氛，注重溝通協調，增進教職員工間的互信關係，並且從教師的立場為教師設想，使教師感到自己是組織中的一份子。
3. 願景創新：校長具有前瞻性的眼光及遠見，並且提出一個讓教師信賴且願意接受的共同願景，積極鼓勵部屬，將願景當作所有人共同努力的目標和具體行動的方向。

## 2.2 組織認同

組織認同是指組織成員在行為與觀念諸多方面與其所加入的組織具有一致性，覺得自己在組織中既有理性的契約和責任感，也有非理性的歸屬

和依賴感，以及在這種心理基礎上表現出的對組織活動盡心盡力的行為結果。

### 2.2.1 組織認同的定義

根據社會認同理論(Social Identity Theory)為基礎下的組織認同，透過員工對於所屬的組織感受，定義出身為組織成員的個人獨有特色，因此員工若對組織的認同度越高便越以組織的角度思考，並與組織的成功和失敗同在(Ashforth & Mael, 1989)；Kumar(2010)根據不少研究對組織認同做出以下定義：員工藉由他們所相信的組織定位來定義自己的屬性(Kumar Mishra & Bhatnagar, 2010)；Edward(2009)認為組織認同是一種在心理層面自我定義個人與所屬組織間的關聯性，對於組織的認同度越高，則有助於表現在與工作相關的行為與態度(Edwards)；Mishra對於組織認同的解釋則是：員工藉由定義其所屬的組織來定義自己，亦可解釋成個人對組織感受的概念(Ashforth & Mael, 1989; Mishra, Hatnagar, D’Cruz, & Noronha, 2012)，綜合以上學者對組織認同的解釋，總結出以下對組織認同的定義：員工在所屬的組織感受，影響員工內心認定在組織的地位，因而自個人反映出對組織的看法，以態度及行為表現在工作上。

### 2.2.2 組織認同理論

Patchen(1970)提出組織認同是由三個構面交織而成的現象，此三構面如下：

- (1)相似性(Similarity)：成員特質與組織具有高度的相似性，或與其他成員有共享目標或經驗。
- (2)成員成份(Membership)：成員具有與組織休戚與共、團結一致的情感，並對組織有強烈的歸屬感，以身為組織內部成員為榮。
- (3)忠誠(Loyalty)：組織成員彼此相互支持與彼此忠誠，而對組織忠誠的員

工也會熱衷於組織目標的達成。

梁文彥(民94)之研究指出當員工心理實際感受到組織高度重視其福利與關心時，會表現對組織的高認同感並且進一步接受組織價值與目標，將組織的成敗視為己身的成敗，愈會展現出有益於組織的行為。

林世明(民98)之研究發現，基層員工知覺領班支持與組織認同為正向關聯。亦即當基層員工實際感受到領班支持與關心時，會對組織表現高度認同感；基層員工認知領班教導行為與組織認同為正向關聯；基層員工認知領班教導行為會正向調節知覺領班支持與組織認同的關係；員工認知領班威權領導與組織認同為正向關聯。茲將國內外學者就組織認同定義整理如表2.3。

表2.3 國內外學者對組織認同之定義

時間	研究者/學者	定義
1970	Patchen	組織認同是與其他成員有共享目標或經驗、有團結感及身為組織一份子的感覺，以及組織成員能互相支持與彼此忠誠。
1974	Porter, Steers, Mowday & Boulian	組織認同為員工強烈的信仰並接受組織目標及價值、願意為組織付出努力、渴望繼續成為組織的一份子。
1976	Simon	組織認同對企業而言是一種效益，對組織有認同感的員工，在決策過程會以組織利益為依歸，會透過組織的印象與價值觀，而重新形成一套自我價值。
1983	Cheney	組織認同是組織成員等群體的認同，是個體主動將自己與社會場景中元素連結的動態過程。

表 2.3 國內外學者對組織認同之定義(續)

時間	研究者/學者	定義
	& Harquail	人會認為自己是某特殊團體中的一員。
1994	Dutton, Dukerich	組織認同是一種社會認同的特殊形式，亦即個
1998	Wang-Huggins & Veronica	組織認同是個體與組織間的連結。
2003	Christ, Van Dick, Wagner & Stellmacher	組織認同源自於社會認同理論，不僅區分認同 的向度也關注於工作態度的認同。
2004	Gautam, Van Dick & Wagner	組織認同係指組織成員與他的組織有同一感 受，可以回答「我是誰?」、「我們是誰?」。
民73	梁雙蓮	組織認同是個人目標與組織目標交互作用 下，成員對組織所產生出主觀情感聯繫。
民79	許士軍	代表個人對於所服務組織具有隸屬感程度，及 個人對於在組織中的地位是否感到具有價值 並珍惜之。
1998	Wang-Huggins & Veronica	組織認同是個體與組織間的連結。
2003	Christ, Van Dick, Wagner & Stellmacher	組織認同源自於社會認同理論，不僅區分認同 的向度也關注於工作態度的認同。
2004	Gautam, Van Dick & Wagner	組織認同係指組織成員與他的組織有同一感 受，可以回答「我是誰?」、「我們是誰?」。
民73	梁雙蓮	組織認同是個人目標與組織目標交互作用 下，成員對組織所產生出主觀情感聯繫。
民79	許士軍	代表個人對於所服務組織具有隸屬感程度，及 個人對於在組織中的地位是否感到具有價值

表 2.3 國內外學者對組織認同之定義(續)

時間	研究者/學者	定義
		並珍惜之。
民84	張桂芳	個人對機關組織的認同程度，亦即組織成員願意接納組織目標與價值的程度。
民90	劉宜綾	組織員工在行為與觀念與其所加入的組織具有一致性，覺得自己在組織中有理性的責任感，也有非理性的歸屬感，並表現出盡心盡力的行為結果。
民91	李總績	分為自我認同、群體認同與組織認同。當自我認同及群體認同滿足後，會將認同轉移到組織，成為組織效命的原動力，盡力達成組織所設定之目標。
民94	梁文彥	一種組織成員歸屬於群體的知覺，並將組織成功或失敗的經歷視為自己的成功或失敗。

### 2.2.3 小結

組織認同一直是中外學者相當關心的一個議題，許多研究指出組織對員工的支持或主管對員工的支持皆會影響員工的組織認同，而員工的組織認同則會直接或間接影響員工的工作表現。從Patchen(1970)提出的相似性、成員關係與忠誠三個組織認同構面之意涵來看，適合運用在評估金融業的組織認同程度。因此，本研究採用Patchen(1970)之研究理論，探討教師的組織認同之相關程度。

## 2.3 人格特質

人格特質理論(Theory of Personality Trait)起源於 40 年代的美國。主要代表人物是美國心理學家高爾頓·威拉德·奧爾波特和雷蒙德·卡特爾(Raymond Bernard Cattell)。特質理論認為，特質(Trait)是決定個體行為的基本特性，是人格的有效組成元素，也是測評人格所常用的基本單位。

### 2.3.1 人格特質的定義

人格(Personality)為個體生理與心理的綜合特徵，其特徵如害羞、積極、懶惰、野心勃勃、忠誠等，如有經常性的表現，則可稱為「特質」。本質上具有持久性及統合性，亦存在獨特性與複雜性，前者主要肇因於遺傳，後者則源自於環境中之學習(吳秉恩，民75)，如圖2.1 所示。

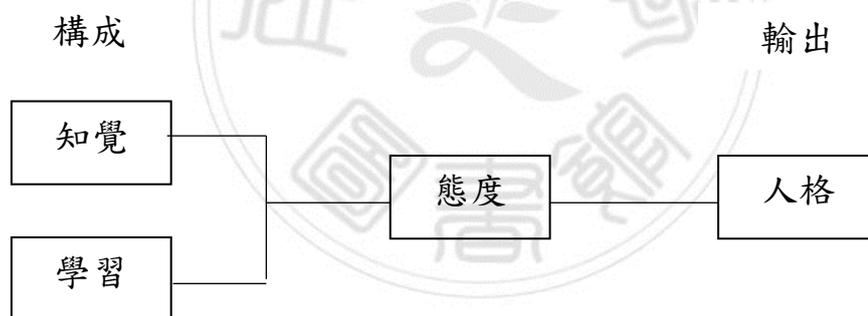


圖 2.1 個人行為之組成

資料來源：劉玉琰(民 84)

Allport(1961) 認為性格是個體心理系統的動態組合，此組合決定個體與外在環境的調適。因此，人格不僅使個體有別於他人之思想行為的一種持久特徵，且具有隨外在環境不同而產生不同反應的動態特性。國內學者張春興(1991)綜合歸納出人格的定義為由行為而來、具有持久性與多樣性。由於個人必須對於環境有所因應，因而產生一些行為，人格的定義即是由

這些適應環境的反應而來，故對於人格的觀察，必須設計情境來引發個人對周遭環境有所反應，在此情境下才能進行人格研究。人格與構成人格的各種人格特質都具有相當的持久性，並會影響個人適應環境的行為模式，人格特質雖然也可能因個人年齡或所屬的情境不同而有所改變，但改變也是些微且漸進的。人格並不是由單一特質所造成，而是由多種特質所構成，這些特質統稱為人格特質，人格特質的定義如表 2.4。

表2.4 人格特質的定義

時間	學者	內容
1884	Galton	一個人整體心理體系成長與發展之動態觀念。
1937	Allport	個人心理與生理的動態組織，而具有獨特適應環境的能力。
1970	Eysenck	認為人類基本上是生物性個體，生來就具備了一些先存的特性或特質，對於環境中的刺激，會表現出一些特定的反應。他發現了內向-外向和神經質(可分為情緒穩定-不穩定)這兩個基本的人格向度，並以內向-外向型為緯，以神經質為經(表現為情緒穩定的一端和情緒不穩定的一端)，將人格的類型加以劃分成四種類型：穩定內向型、穩定外向型、不穩定內向型與不穩定外向型。

表 2.4 人格特質的定義(續)

時間	學者	內容
1989	Day & Silverman	個人與他人之間之共同性與差異性的持久穩定的特質與傾向。
民82	盧瑞陽	人在適應時顯示的獨特個性，在各因素相互作用下，表現於身心各方面的特徵。
民67	楊國樞	個體與其環境交互作用的過程中，所形成的一種獨特的身心組織，而此一變動緩慢的組織使個體於適應環境時，在需要、動機、興趣、態度、價值觀念、氣質、性向、外形及生理等諸方面，各有其不同於其他個體之處。
民75	張春興	個人在對人、對己、對事乃至整個環境適應時顯示的獨特個性，此獨特個性係由個人在其遺傳、環境、成熟、學習等因素交互作用下，表現於身心各方面的特徵所組成，而該特徵又具有相當的統整性與持久性。

資料來源：本研究整理

### 2.3.2 人格特質理論

Rotter(1966)將人格特質分為內控型與外控型。內控型人格特質的人認為人定勝天，命運掌握在自己手上。而外控型人格特質的人則是認為命運、機會、運氣不是自己所能控制。內外控人格僅是程度上的差別，並無絕對之二分法(宋明鴻，民99；吳靜吉、潘養源、丁興祥，民69)。

Friedman and Rosenman 之 A 型人格特質論，A 型人格特質者會表現出 A 型行為組型(Type A Behavior Pattern)，他們通常沉浸於習慣性及持續性的

奮鬥過程中，希望用最少的時間來獲得最大的工作成效；具有強烈的鬥志，有時會起來反抗阻礙他們的人、事、物(Friedman & Rosenman, 1974)。具A型人格的人，充滿企圖心，對工作相當投入，好勝且喜好競爭，並對競爭者懷有敵意與戒心。而具B型人格的人，則生活方式較為輕鬆，做事的步調也較慢，有耐心且不易動怒，不喜好競爭(宋明鴻，民99；郁淑芳，民98)。

McCrae and Costa(1986)融合了多位學者的觀點，提出的五大人格特質(Five-Factor Model, FFM)是目前最廣為學者接受的人格結構模式。它並不單指五種人格特質，而是五種廣泛的因素，可做為一種組成較大的人格特質架構(Goldberg, 1993)。它不但可以對人格作統整性的描述，並可藉由多向度的理論模式，呈現出個體間的個別差異，以及對各種生活事件提供實徵性預測的能力，因此受到學者重視與採用 (Piedmont, 1998；宋明鴻，民99；周金蘭，2011；郁淑芳，民98)。

這五種因素包括：經驗開放性(Openness to Experience)、認真盡責性(Conscientiousness)、外向性(Extraversion)、和善性(Agreeableness)與情緒敏感性(Neuroticism)。將這五個因素的第一個英文字母排列起來，剛好可以湊成大家都熟悉的「OCEAN」一字，非常容易記住。其意義及特徵如下：

1. 經驗開放性：表示對經驗開放的程度，是指個人興趣的多少及深淺。經驗開放性高的人有開闊心胸、極富想像力、好奇心、原創力、喜歡思考及求新求變。經驗開放性低的人則顯得保守、安於現狀。
2. 認真盡責性：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。認真盡責性高的人成就導向、做事認真負責、組織能力強、能自律、謹慎小心且意志堅定；認真盡責性低的人則是粗心大意、意志薄弱、組織能力差且不可靠。
3. 外向性：是指一個人對於自己與他人的人際關係感到舒適的程度。外

向性高的人具有自信、主動活躍、喜歡表現、善交際、活潑外向。而外向性低的人則偏向保守、靦腆與安靜。

4. 和善性：是一種容易相處、溝通與合作的人格特質，代表個人能夠遵從規範的程度。和善性高的人會替他人著想、喜歡幫助別人、謙虛、有禮貌、待人友善、容易相處、合作性高、令人信賴。在團隊中通常扮演著順從的角色，避免與他人產生衝突，即使有不愉快的事情也會採取包容的態度。親和性低的人就顯得冷漠、不易相處、經常與他人意見相歧、充滿敵意。
5. 情緒敏感性：是指個人的情緒穩定性與調適性。情緒敏感性高的人容易焦躁、沮喪、緊張，且較情緒化、缺乏安全感，不能妥善控制自己的脾氣。而情緒敏感性低的人則相當冷靜、有自信且能妥善處理事情，比較沒有極端的情緒反應。

### 2.3.3 小結

綜合以上所述，五大人格特質是內容廣泛而又穩定的人格向度(葉青雅，民94)。因此，McCrae and Costa 所設計的五因素模型較為後來人格心理學家所接受與應用。故本研究將採由McCrae and Costa(1986)所提出的五大人格特質模式來與教學績效作相關探討。

## 2.4 教學績效

教育品質的議題在近十年來，受到關注與研究討論，主要是社會大眾對教育事項的參與與監督的需求，以及受企業界施行品質概念輝煌成效的影響與激勵。教師績效評鑑重在提升教育品質，教育品質的重要內涵就必須先予界定和瞭解。

#### 2.4.1 教學績效定義

績效：沈進成、王銘傑(民96)認為在一般實證研究上，當遇到要實施陞遷、資遣、獎懲、考核及調薪等管理措施時，績效是很好的評判標準，除此之外，同時績效當然也包括員工個人和組織的目標能夠一致，並在一致的前提下為組織獲取最大的效益。不過若研究的議題和施測的對象不同或者在實務操作上的組織目標及組織結構不同而有差異，績效的定義會隨之不同。總之，不論是領導行為、組織設計、組織文化、流程改造或員工激勵，其最終目的就是為了藉此有效改善或激勵工作績效，進而提高組織績效，林澄貴(民90)因而認為績效是指員工在某特定期間內，執行工作時所達成結果的紀錄或達成目標的效益(如生產力)。Katz and Kahn(1978)提出角色行為理論，認為工作績效有兩種行為，分別是角色內行為(In-Role Behavior)及角色外行為(Extra-Role Behavior)。所謂角色內行為係指組織設定工作項目的標準，然後去約束員工達成此項標準，並依據是否達成此設定的標準來做為員工績效的評估。因此，工作薪資報酬或人事升遷常與角色內行為產生關聯；至於角色外行為涵蓋層面較廣，可以視為一種員工自由心證的行為或表現，其概念相當於組織公民行為(Organizational Citizenship Behaviors)或社會贊同行為(Prosocial Behaviors)。

學校教育的施教者為教師，所以教師是學校教學效果優劣之關鍵，因為教師所付出的努力與學生的學科成績有很大的關係；而學生的學科成績又會關係到學生未來的成就，所以學校教師的教學績效是學校教學效果衡量的一個關鍵的角色。此關鍵角色的優劣衡量，存在一個判斷的困難點：概因教師對學生學科能力的教導效果與品德的學習的影響，並非在教學活動執行後之短時間內可以被察覺出。Fuchs and Fuchs(1998) 教師工作是一個專業工作，做為一位專業教師就須接受合理的評鑑，來評定自己的教學是否具一定的教學績效，以及其教學活動是否合乎社會對教師的期待。由

此觀之，現階段教師教學的熱忱與專業性表現，仍有進步的空間。教師的專業素質應包含能隨教育環境不同而調整的功能。因此，曾經是優秀且專業的教師，還是須要去接受新教育環境的自我成長與教學專業的充實(Camp & Heath-Camp, 2007)，Knowles(1980/1990)要瞭解教師教學績效首先要瞭解教師教學工作內容，以此教學工作內容來做評估較為適切。故此，根據Pratt(1994)的分析，教學三元素是指教學情境中的教師、學習者和教學內容三者的交互作用。

#### 2.4.2 教學績效理論

Kibler, Cegala, Barker and Miles(1974)提出教學的基本歷程共分為四部分，分別為教學目標、學前評估、教學活動、及評量，並說明四者間的密不可分交互關係。胡夢鯨、蕭佳純、林幸璇(民94)進一步依據教師教學工作內容，將教師教學績效評估分為教學計畫、教學過程與教學評量三部分。說明如下：

- (一) 教學計畫：主要內涵包括學習者需求評估、教學計畫研擬、教學目標擬定及學習者個別差異的教學活動設計。
- (二) 教學過程：主要內涵包括學生學習動機的引起、學習者進行學習的引導、教學問題的解決、教學品質的提升、教學方法的創新、有效教學策略的選擇、教學媒體的應用、學習氣氛的營造、學習困擾的解決、教學活動記錄的保存及教學資料檔案的更新。
- (三) 教學評量：評量是教學過程中重要的一環。評量的目的與作用在於激勵學生學習，確認學生學習的成果，診斷學生學習的弱點，為學生修正錯誤提供回饋訊息。此外，更可讓教學的老師了解學習者之進度、困難及效果，繼而為教師改進教學提供可靠的依據，設計更理想之教學內容與提升教師教學效率。此項目之主要內涵包括：設計適當的學習評量、使用多元評量方式評估學習者的表現、促使教學活動達到教

學目標及學生對於教學整體滿意度的提升。故本研究將教學績效以教學計劃、教學過程、教學評量三個構面探討相關影響及其程度。

## 2.5 校長領導、組織認同、人格特質與教學績效相關研究

在少子化趨勢中每個家長均想要自己孩子贏在起跑點，就學明星學校常有所聞，然而理應如此嗎？學校校長如何領導、每個教師如何教育之品質值得探討。

### 2.5.1 校長領導與教學績效

學者Pantelides(1991)則提出教學領導是校長直接參與教學設計之行為，其目的在增進學生之學習成就，(引自吳雨錫，民91)。而Marsh(1992)則認為教學領導應該具備五項作為：1.設定學校的目標或使命。2.倡導校內方向性的發展氣氛。3.視導課務。4.管理領導教師。5.追蹤學生進步情形(引自曾增福，民92)。

根據以上國內外學者研究的結果，可歸納校長領導的意義為以下數點：

- (一)教學領導強調校長應和老師在互助互信的合作情況下，協助教師提升教學的效能，促進教師的成長。
- (二)教學領導是校長以教育理念、教育目標及任務為前提，營造學校為一和樂積極的學習環境，促進教師專業成長，提升學生的學習興趣和能力。
- (三)教學領導是校長和教師共同努力，維持教學和課程的品質，透過輔導與評鑑以達成教育的目標。

所以校長應該以教學領導為領導目標的重心，以行政領導為領導實施手段，將教學領導的具體行動，落實在校長教學領導的各項措施中，以達成教學目標，發揮其首席教師的力量，統馭整個學校系統的運作，讓學校

組織可以發揮最大的效能，進而為我國的教育制度開創一個更璀璨而美好的願景。

### 2.5.2 校長領導與教師組織認同相關研究

國內幾項研究成果如下：

#### 一、轉型領導對學校效能具有正相關

蔡旻興(民99)在《公立高中職校長轉換型領導、學校品牌形象與學校效能關係之研究》論文中，其研究發現校長運用轉換型領導對學校效能有顯著的正向影響。黃慧政(民98)之《校長轉型領導與學校效能關係之統合分析》論文，結果發現轉型領導整體及其分面向與學校效能之間存在正向關聯。

#### 二、服務領導對學校效能具有正相關

呂慧倩(民99)在《國民中學校長服務領導、教師組織公民行為與學校效能關係之研究:以桃園縣為例》論文中，其研究發現服務領導、教師組織公民行為與學校效能之間，呈顯著正相關。

#### 三、魅力領導對學校效能具有正相關

蔡旻興(民99)在《雲嘉南地區國民中學校長魅力領導與學校效能關係之研究》論文中，其研究發現校長魅力領導整體及各層面與學校效能整體及各層面顯著正相關。

### 2.5.3 教師組織認同與教學績效相關研究

林春如(民97)在《屏東縣國民小學校長服務領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究》論文中，研究結果發現校長服務領導與教師組織承諾能有效預測學校效能。黃怡雯(民94)在《客籍國中小校長的領導風格、教師組織承諾與學校效能關係之研究》論文中其研究結果發現校長的領導風格與教師組織承諾對「整體學校效能」有顯著預測力，其中以「組織認同」具有最佳預測力。Kushman(1992)將教師承諾分為兩種型態：(1)組織承諾；(2)對學生學習的承諾。其研究結果發現：組織承諾與學生成就、教師工作

滿足、教師知覺本身為有效能的教師、以及教師對學生的期望成正比。教師對學生學習的承諾與學生學習，學生成就僅有些微的相關。劉春榮(民82)的研究結果發現：教師組織承諾之「組織認同」、「努力意願」、「留職傾向」、整體組織承諾愈高，則學校效能之「課程與教學」也愈高。

#### 2.5.4 人格特質與教學績效相關研究

洪靜惠(民94)研究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，研究發現亦即人格特質顯著愈高者，其呈現工作績效之情形愈高，陳彥璋(民104)以玻璃天花板效應及創業家人格特質對女性軍職人員工作績效之研究，研究顯示創業家人格特質對工作績效具有正向的顯著性影響。(劉宗明、黃德祥，民97)研究結論：

1. 國中教師人格特質與教學效能有顯著相關，從典型相關發現「嚴謹性」和「友善性」與「教材呈現」、「教學流暢」及「班級氣氛」呈現較高正相關；「情緒穩定性」和「外向性」與「班級氣氛」和「教學流暢」相關最高，且「情緒穩定性」和「外向性」對「班級氣氛」為正相關，但與「教學流暢」則為負相關。從積差相關發現五大人格特質皆與整體教學有顯著正相關，「嚴謹性」和「友善性」的相關最高。
2. 國中教師人格特質可以預測整體教學效能，「嚴謹性」、「友善性」和「開放性」能預測整體效能46.5%。

### 第三章 研究方法

本研究文獻探討後，首先建立研究架構，再來擬定研究假設，然後針對研究變項設計操作型定義，最後說明本研究的研究方法。

本章內容包含：第一節研究架構、第二節研究主題變項、第三節研究設計、第四節操作型定義、第五節研究設計、第六節資料分析方法。

#### 3.1 研究架構

本研究根據研究動機及研究目的，並透過與本研究相關文獻之探討分析後，建立研究架構圖。主要目的在探討「校長領導」、「組織認同」、「人格特質」與「教學績效」之間的關係。以「校長領導」、「組織認同」、「人格特質」為自變項，「教學績效」為依變項，並以「組織認同」為中介變項，「人格特質」為干擾變項，討論校長領導、組織認同、人格特質、教學績效相互間的關係。本研究架構圖如圖3.1所示。

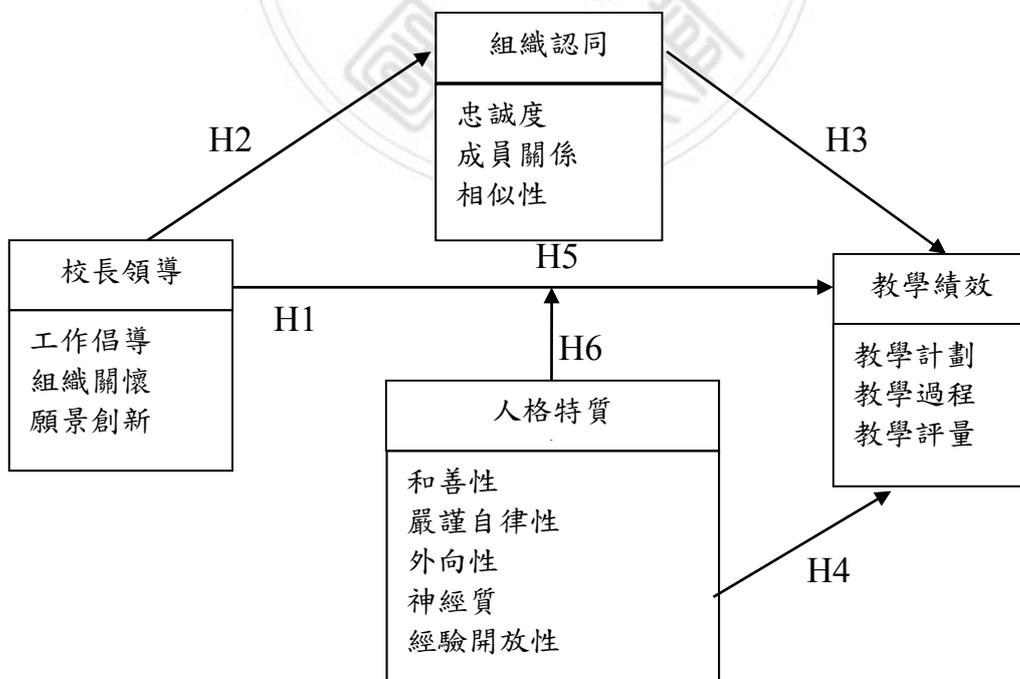


圖 3.1 研究架構圖

### 3.2 研究主題變項

本研究的個人背景變項共有七個向度，分述如下：

1. 性別：分為「男生」、「女生」二組。
2. 年齡：分為「30歲以下」、「31-40歲」、「41-50歲」、「51歲以上」四組。
3. 婚姻狀況：分為「已婚」、「未婚」二組。
4. 學歷：分為「師專、師院」、「一般大學」、「研究所含以上」三組。
5. 在本校年資：分為「5年以下」、「6至10年」、「11至20年」、「21至30年」、「31年以上」五組。
6. 擔任職務：分為「專任教師兼行政」、「專任教師兼導師」、「專任教師(科任)」三組。
7. 學校班級數：分為「6班(含)以下」、「7至12班」、「13至18班」、「19至24班」、「25至36班」、「37班以上」六組。

### 3.3 研究假設

根據研究目的、研究問題，本研究提出以下假設加以驗證：假說H1：校長領導對教學績效有顯著的正向影響。假說H2：校長領導對組織認同有顯著的正向影響。假說H3：組織認同對教學績效有顯著的正向影響。假說H4：人格特質對教學績效有顯著的正向影響。假說H5：組織認同對校長領導與教學績效之間具有中介效果。假說H6：人格特質對校長領導與教學績效之間具有干擾效果。

### 3.4 問卷設計與研究變項之操作型定義

本研究採用問卷調查方式，第一部分為雲林縣、嘉義縣市、台南市高中、職教師的基本資料；第二部分則為研究高中、職教師對校長領導、組織認同、人格特質與教學績效與的情形。本研究問卷以李克特氏(Likert

Type Scale)七點量表進行衡量，分數由低至高依序排列1分到7分，分別是「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」。依據前述文獻探討，本研究將各個構面的研究變項進行操作型定義，包含四個構面：校長領導、組織認同、人格特質與教學績效。

### 3.4.1 校長領導之操作型定義

主要參考學者賴芝君(民99)、黃凱杰(民100)、吳勁甫(民100)並將校長領導分成：一、工作暢導。二、組織關懷。三、願景創新等三個子構面，共9題。茲將各個子構面之操作型定義、題項與文獻來源整理，如表3.1所示：

表 3.1 校長領導操作型定義與衡量

構面	子構面	操作型定義	題項	文獻來源
校長領導	工作倡導	領導者能確立目標，重視工作內容及效能，如職權劃分、工作分配，並善用各種評鑑方式，改善學校教育缺失。	1. 校長經常與同仁進行教育理念的專業對話。 2. 校長處理校務，權責分明。 3. 我校長會要求同仁如期完成交辦工作，不能打折扣。	賴芝君 (民 99) 黃凱杰 (民 100) 吳勁甫 (民 100)
	組織關懷	校長能待人親切，主動聆聽同仁想法，關懷教師需求，維護校園和諧氣氛，注重溝通協調，增進教職員工間的互信關係，並且從教師的立場為教師設想，使教師感到自己是組織中的一份子。	4. 校長會主動聆聽同仁想法並給予支持試試看。 5. 校長會能有效維護校園和諧、團結氣氛。 6. 校長會對同仁態度親切並主動關心	
	願景創新			

表3.1 校長領導操作型定義與衡量(續)

構面	子構面	操作型定義	題項	文獻來源
		校長具有前瞻性的眼光及遠見，並且提出一個讓教師信賴且願意接受的共同願景，積極鼓勵部屬，將願景當作所有人共同努力的目標和具體行動的方向。	7. 校長能提出具有前瞻性的共同願景並由組織可預期。 8. 校長不墨守成規，能夠對校務作應有的改變。 9. 校長能以身作則並勇於創新，並帶領同仁為目標努力。	

### 3.4.2 組織認同操作型定義

主要參考學者陳郁中(民99)、Miller et al (2000)、Patchen (1970)，並將組織認同分為：一、忠誠度，二、成員關係，三、相似性等三個子構面，共題。茲將各個子構面之操作型定義、題項與文獻來源整理如表3.2所示：

表 3.2 組織認同操作型定義與衡量

構面	子構面	操作型定義	題項	文獻來源
組織認同	忠誠度	組織成員彼此相互支持與彼此忠誠，而對組織忠誠的組織成員也會熱衷於組織目標的達成。	1. 我和其他同仁願意專注於自己的工作，為學校犧牲奉獻。 2. 我和其他同仁願意為爭取學校榮譽而努力以赴。	陳郁中(民99) Miller et al(2000) Patchen(1970)
	成員關係	組織成員與組織休戚與共，團結一致的情感，並對組織有強烈的歸屬感，以身為組織內部組織成員為榮。  組織成員特質與組	3. 如果請假需請其他老師代課時，沒有找不到的困擾。 4. 聽聞其他老師獲獎，猶如自己得獎般，甚至更替他們感到開心。 5. 我在學校感受關係良好。 6. 同事會給我建議，幫	

表3.2 組織認同操作型定義與衡量(續)

構面	子構面	操作型定義	題項	文獻來源
	相似性	織具有高度的相似性，或與其他成員有共享目標或經驗。	我渡過工作困境。 7. 我會將學校發生的問題視為自己的問題。 8. 我發覺自己的價值觀和學校的價值觀很相似。 9. 我因為學校而和其他教師有了很多共通點。	

### 3.4.3 人格特質操作型定義

主要參考學者 Klager(1926)、Baumagaten (1936)、Allport&Odbert(1936)、Costa & McCrae(1992)、Digman& Inouye (1986)、房美玉(民 91)，並將人格特質分為：一、和善性，二、嚴謹自律性，三、外向性，四、神經質，五、經驗開放性等五個子構面，共 15 題。茲將各個子構面之操作型定義、題項與文獻來源整理如表 3.3 所示：

表 3.3 人格特質操作型定義與衡量

構面	子構面	操作型定義	題項	文獻來源
人格特質	五大人格特質	和善性： 指個人對於他人所定之友善程度。  嚴謹自律性： 指個人對追求目標之專心、集中程度。	1. 就算別人對我無理取鬧，我仍會原諒而不計較。 2. 我與他人合作愉快。  3. 我是一個做事有計劃並整體思考的人。 4. 我努力地工作達成我的目	Klager(1926)、Baumagaten (1936)、Allport & Odbert(1936)、Costa & McCrae(1992)、Digman & Inouye (1986)、房美玉(民91)

表3.3人格特質操作型定義與衡量(續)

構面	子構面	操作型定義	題項	文獻來源
人格特質	五大人格特質	<p>外向性： 指個人對於與他人相處感到舒適的程度。</p> <p>神經質： 代表對煩惱經驗在認知與行為表現上差異的傾向。</p> <p>經驗開放性： 指個人曾經知覺到的事物之深度及廣度</p>	<p>標。</p> <p>5. 我對於所做的</p> <p>6. 每件事情我努力成為最優秀的。</p> <p>7. 我喜歡參加各式各樣的社交活動。</p> <p>8. 我很喜與人交談。</p> <p>9. 我會受外在人事物的影響，而感到心情浮動。</p> <p>10. 我會因別人言語刺激而感到不悅。</p> <p>11. 我非常擔心我的工作沒做好。</p> <p>12. 當遇到突發的重大狀況，我仍能保持冷靜。</p> <p>13. 我會去思考事件背後隱藏的深層意義。</p> <p>我是能提出新方法的人。</p>	<p>Klager(1926)、Baumagaten (1936)、Allport &amp; Odbert(1936)、Costa &amp; McCrae(1992)、Digman &amp; Inouye (1986)、房美玉(民91)</p>

### 3.4. 教學績效操作型定義

主要參考學者胡夢鯨、蕭佳純、林幸璇(民 94)，並將教學績效分為：一、教學計畫，二、教學過程，三、教學評量等三個子構面，共 9 題。茲將各個子構面之操作型定義、題項與文獻來源整理如表 3.4 所示：

表 3.4 教學績效操作型定義與衡量

構面	子構面	操作型定義	題項	文獻來源
教學績效	教學計畫	主要內涵包括學習者需求評估、教學計畫研擬、教學目標、擬定及學習者個別差異的教學活動設計。	1. 我能夠針對不同學生的需求，設計出適當的教學計畫。 2. 我能夠針對個別學生的差異，設計出不同的教學活動。 3. 教學計畫確實能讓教學績效更加提升。	胡夢鯨、蕭佳純、林幸璇(民 94)
	教學過程	主要內涵包括學生學習動機的引起、學習者進行學習的引導、教學問題的解決、教學品質的提升、教學方法的創新、有效教學策略的選擇、教學媒體的應用、學習氣氛的營造、學習困擾的解決、教學活動記錄的保存及教學資料檔案的更新。	4. 對我來講，引起學生的學習意願並不困難。 5. 我喜歡運用創新的教學方法來教學。 6. 我能夠解決學生學習上的困難。	
	教學評量	評量是教學過程中重要的一環。評量的目的與作用在於激勵學生學習，確認學生學習的成果，診斷學生學習的弱點，為學生修正錯誤提供回饋訊息。	7. 我設計的教學評量可以確實評量學生的表現。 8. 我能夠使用多元評量方式評估學生的表現。 9. 我執行評量後，不會讓學生有挫折感、敵對感。	

### 3.5 研究設計

本研究為求嚴謹先以拜訪雲林、嘉義、台南等學校教師，詢問問券題項之共通性與適當性，訪查結果顯示題項均適當，故發正式問卷。

#### 3.5.1 研究對象

本研究旨在探討公、私立高中、職教對校長領導、組織認同、人格特質、與教學績效之關係，並以雲林縣、嘉義縣(市)、台南市地區公、私立高中、職教師作為研究對象。

#### 3.5.2 前測分析

本研究採便利抽樣方式取樣，以進行問卷前測，於2015年9月間發放55份預試問卷，回收50份，共計有效問卷50份，有效問卷回收率91%。前測問卷進行量表信度分析，得知校長領導、組織認同、人格特質、與教學績效的Cronbach's  $\alpha$ 係數分別為0.964、0.866、0.848與0.887，各構面之Cronbach's  $\alpha$ 係數均達0.7以上，如表3.5所示，因本量表具有良好信度，組織認同構面之(成員關係)子構面Cronbach's  $\alpha$ 係數為0.668及人格特質構面之(外向性)子構面、(經驗開放性)子構面Cronbach's  $\alpha$ 係數分為：0.573、0.590，若刪題亦未增加數值， $\alpha$ 值介於0.35至0.7之間，則表示信度尚可(Nunnally, 1978)。故發放正式問卷。

表3. 5各構面之Cronbach's  $\alpha$ 值

各構面	信度值
全量表	0.891
校長領導	0.964
1. 工作倡導	0.822
2. 組織關懷	0.944
3. 願景創新	0.945
組織認同	0.886
1. 忠誠度	0.943
2. 成員關係	0.668
3. 相似性	0.885
人格特質	0.848
1. 和善性	0.799
2. 嚴謹性	0.846
3. 外向性	0.573
4. 神經質	0.837
5. 開放性	0.590
教學績效	0.887
1. 教學計劃	0.760
2. 教學過程	0.728
3. 教學評量	0.851

資料來源：本研究整理

### 3.5.3 抽樣樣本與正式問卷

本研究以雲林縣、嘉義縣(市)、台南市地區為調查區域，並以上述該地區公、私立高中、職學校之教師為研究對象，公、私立高中、職學校共有12所，學校規模在6班以下有0所、7至12班有0所、13至18班有1所、19至24班有2所、25至36班有4所、37班以上有5所。以便利抽樣方法，在2015年9月至11月間，在各學校中拜訪校長或學務主任請託發放學校老師填答問卷，並以郵寄方式回收，共發出600份問卷，實際回收份數481份，回收率約80%，扣除無效問卷31份，有效問卷共計450份，回收率為75%。

## 3.6 資料分析方法

本研究為驗證各變項間的關係，將回收問卷剔除無效問卷後，進行資料編碼登錄，依據本研究之假設，利用SPSS22.0版統計套裝軟體進行資料分析。茲將本研究所採用的統計方法說明如下：

### 1. 因素分析 (Factor Analysis)

因素分析重點在於如何解釋變異數間的關係，可使複雜的共變結構簡單化，期望能從原始的資料中，找出潛藏的共同因素，且從相關矩陣中抽取共同的因素，選擇轉軸後因素負荷量，增加變項與因素間的解釋。本研究採取主成份因素分析法(Principal Component Analysis)，並以最大變異數法(Varimax)進行正交轉軸(Orthogonal Rotation)決定共同的因素，且萃取特徵值(Eigenvalue)大於1的構面因素命名，得出本研究變項之因素結構。

### 2. 信度分析 (Reliability Analysis)

信度分析用以分析量表內容的內部一致性與穩定性，以檢驗量表的可靠度，本研究採Cronbach's  $\alpha$ 係數為信度檢驗方法，依據Nunnally

(1978)的看法，若各構面信度結果大於0.7，則顯示此問卷有較佳的可信度。

### 3. 效度分析 (Validity Analysis)

衡量結果的正確性，旨研究工具是否能真正衡量問題的核心，透過因素分析的負荷量判斷，本研究對校長領導、組織認同、人格特質與教學績效各構面間及子構面進行效度分析。

### 4. 描述性統計分析 (Descriptive Analysis)

依據本研究之「校長領導」、「組織認同」、「人格特質」與「教學績效」等構面進行各題項平均數與標準差之分析，以瞭解雲林、嘉義、台南地區高中、職學校教師之現況。

### 5. T檢定 (T-Test) 及單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)

利用T檢定及單因子變異數分析，針對雲、嘉、南地區高中、職學校教師之背景變項進行各構面間樣本平均數的顯著性考驗。

### 6. 相關分析 (Correlation Analysis)

相關分析探討各變項間的相關強度，本研究利用Pearson積差相關分析，以取得兩兩變項間的相關係數，作為兩變項間關聯程度之指標。

### 7. 迴歸分析 (Regression Analysis)

迴歸分析用以檢定自變項對依變項的影響程度，來進行解釋與預測。本研究利用迴歸分析來探討「校長領導」、「組織認同」、「人格特質」與「教學績效」等構面間，是否有顯著的影響關聯性及中介效果檢定。

### 8. 層級迴歸分析 (Hierarchical Regression Analysis)

本研究利用層級迴歸分析探討變項間的干擾關係，以供研究解釋。

## 第四章 實證結果分析

本章將問卷調查所得的資料，依據研究假設，利用適當的統計方法進行分析，並對結果加以解釋與討論。本章共分為9節：

4.1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。

4.2節 利用「信度分析」，瞭解本量表各構面的一致性。

4.3節 利用「效度分析」，瞭解本量表題項的正確性。

4.4節 對研究變項進行「樣本結構與各變項之描述性分析」，以瞭解雲林縣、嘉義縣(市)、台南市地區高中、職教師對各構面的知覺情形。

4.5節 以「T檢定」及「單因子變異數分析」檢驗不同背景變項在各項構面因素中是否有顯著差異的情形。

4.6節 利用「相關分析」來檢視變項之間的相關性。

4.7節 利用「迴歸分析」探討「組織認同」變項對「校長領導」、與「教學績效」是否有顯著影響情形及其中介效果。

4.8節 利用「層級迴歸分析」探討「人格特質」變項對「校長領導」與「教學績效」的干擾影響。

4.9節 驗證研究假設成立與否。

### 4.1 因素分析

本研究採主要成份分析法萃取共同的因素，並以最大變異法進行正交轉軸，轉軸結果來決定因素的數目，以此縮減各量表之構面，獲得較大的解釋量。本研究就校長領導、組織認同、人格特質與教學績效進行因素分析。

#### 4.1.1 校長領導因素分析

本研究在校長領導的構面中共有9個題項，經因素分析後，KMO值為0.935，Bartlett球型檢定也達顯著水準，顯示適合進行因素分析。藉由因素分析，因素負荷量均大於0.5，無需刪題，並經過轉軸後共萃取出三個因素，命名為「工作倡導」、「組織關懷」、「願景創新」，累積解釋變異量達72.449%。分析結果整理如表4.1所示。

表 4.1 校長領導因素分析彙整表

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量
校長領導	校5	校長會能有效維護校園和諧、團結氣氛。	0.908	72.449
	校6	校長會對同仁態度親切並主動關心。	0.861	
	校2	校長處理校務，權責分明。	0.860	
	校9	校長能以身作則並勇於創新，並帶領同仁為目標努力。	0.858	
	校4	校長會主動聆聽同仁想法並給予支持試試看。	0.855	
	校1	校長經常與同仁進行教育理念的專業對話。	0.844	
	校7	校長能提出具有前瞻性的共同願景並由組織可預期。	0.843	
	校8	校長不墨守成規，能夠對校務作應有的改變。	0.824	
	校3	校長會要求同仁如期完成交辦工作，不能打折扣。	0.803	

資料來源：本研究整理

#### 4.1.2 組織認同因素分析

本研究在組織認同的構面中本有9個題項，經因素分析後，KMO值為0.859，Bartlett球型檢定也達顯著水準，顯示適合進行因素分析。藉由因素分析，因素負荷量均大於0.5，無需刪題，並經過轉軸後共萃取出三個因素，分別命名為「忠誠度」、「成員關係」、「相似性」，累積解釋變異量達69.509%。分析結果整理如表4.2所示。

表 4.2 組織認同因素分析彙整表

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量(%)
組織認同	組18	我因為學校而和其他教師有了很多共通點。	0.822	69.509
	組16	同仁與我願意為爭取學校榮譽而努力以赴。	0.811	
	組11	我和其他同仁願意為爭取學校榮譽而努力以赴。	0.765	
	組17	我發覺自己的價值觀和學校的價值觀很相似。	0.752	
	組12	如果請假需請其他老師代課時，沒有找不到的困擾。	0.746	
	組10	同仁與我願意專注於自己的工作，為學校犧牲奉獻。	0.743	
	組14	聽聞其他老師獲獎，猶如自己得獎般，甚至更替他感到開心。	0.742	
	組15	同事會給我建議，幫我渡過工作困境。	0.738	
	組13	聽聞其他老師獲獎，猶如自己得獎般，甚至更替他感到開心。	0.710	

資料來源：本研究整理

### 4.1.3 人格特質因素分析

本研究在人格特質的構面中本有13題項，經因素分析後，KMO值為0.777，Bartlett球型檢定也達顯著水準，顯示適合進行因素分析。藉由因素分析，刪除因素負荷量未達0.5的題項人19、人31，後續分析不列入計算。其餘11個題項之因素負荷量均大於0.5，並經過轉軸後共萃取出三個因素，命名為「嚴謹自律性」、「神經質」「和善外向性」，累積解釋變異量達64.650%。分析結果整理如表4.3所示。

表 4.3 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(%)
人格特質	人22	我努力地工作達成我的目標。	0.780	64.650
	人23	我對於所做的每件事情我努力成為最優秀的。	0.754	
	人20	我與他人合作愉快。	0.729	
	人21	我是一個做事有計劃並整體思考的人。	0.718	
	人25	我很喜歡與人交談。	0.681	
	人24	我喜歡參加各式各樣的社交活動。	0.617	
	人30	我會去思考事件背後隱藏的深層意義。	0.607	
	人26	我會受外在人事物的影響，而感到心情浮動。	0.632	
	人28	我非常擔心我的工作沒做好。	0.587	
	人27	我會因別人言語刺激而感到不悅。	0.555	
	人29	當遇到突發的重大狀況，我仍能保持冷靜。	0.588	

資料來源：本研究整理

### 4.1.4 教學績效因素分析

本研究在教學績效的構面中共有9個題項，經因素分析後，KMO值為0.919，Bartlett球型檢定也達顯著水準，顯示適合進行因素分析。藉由因素分析，因素負荷量均大於0.5，無需刪題，並經過轉軸後共萃取出三個因素，命名為「教學計劃」、「教學過程」、「教學評量」，累積解釋變異量達60.485%。分析結果整理如表4.4所示。

表 4.4 校長領導因素分析彙整表

因素名稱	題號	題目	因素負荷量	累積解釋變異量(%)
教學 績效	教37	我能夠解決學生學習上的困難。	0.820	60.485
	教39	我能夠使用多元評量方式評估學生的表現。	0.818	
	教38	我設計的教學評量可以確實評量學生的表現。	0.814	60.485
	教36	我喜歡運用創新的教學方法來教學。	0.778	
	教32	我能夠針對不同學生的需求，設計出適當的教學計畫。	0.774	
	教33	我能夠針對個別學生的差異，設計出不同的教學活動。	0.773	
	教40	我執行評量後，不會讓學生有挫折感、敵對感。	0.772	
	教34	教學計劃確實能讓教學績效更加提升。	0.730	
	教35	對我來講，引起學生的學習意願並不困難。	0.712	

資料來源：本研究整理

#### 4.1.5 因素分析後研究新構面圖

經因素分析其校長領導、組織認同、教學績效等三個構面均萃取三個子面無須重新命名；人格特質萃取三個子構面重新命名為：嚴謹自律性、和善外向性、神經質，因素分析後研究新構面如圖 4.1。

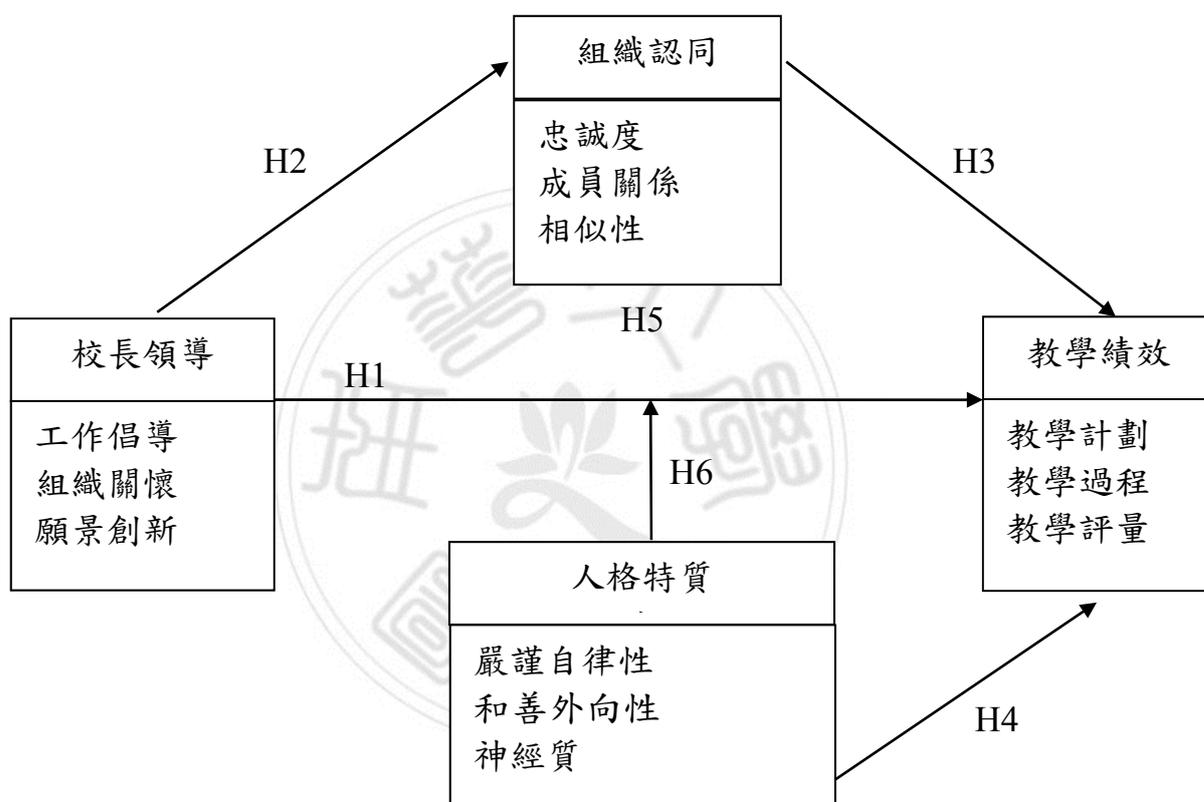


圖 4.1 因素分析後研究新構面

資料來源：本研究整理

## 4.2 信度分析

本研究信度採用Cronbach's  $\alpha$ 值進行衡量，若Cronbach's  $\alpha$ 值大於 0.7，則表示衡量的內部一致性相當高，屬於高信度；若Cronbach's  $\alpha$ 值 介於 0.35至0.7之間，則表示信度尚可(Nunnally, 1978)。本研究經因素分析刪題後，校長領導信度達0.952、組織認同信度達0.908、人格特質信度達0.772、教學績效信度達0.918，本研究各構面信度皆大於0.7，屬於高信度。如表 4.5所示。

表 4.5 各構面之 Cronbach's  $\alpha$  值

各構面	題項各數	Cronbach's $\alpha$ 值
校長領導	9	0.952
1. 工作倡導	3	0.855
2. 組織關懷	3	0.909
3. 願景創新	3	0.896
組織認同	9	0.908
1. 忠誠度	2	0.879
2. 成員關係	4	0.795
3. 相似性	3	0.833
人格特質	9	0.772
1. 嚴謹自律性	5	0.820
2. 和善外向性	2	0.365
3. 神經質	4	0.666
教學績效	9	0.918
1. 教學計劃	3	0.830
2. 教學過程	3	0.811
3. 教學評量	3	0.852

### 4.3 效度分析

能在測量工具上反應研究者欲測量的真正含意，亦即是正確性程度，效度數值數高，則表示衡量結果越能顯示所要測量的真正意義。本研究藉由文獻探討，瞭解各構面後，加以定義各研究構面，再考慮研究對象之背景資料，抽取合適題項，將欲測量指標連結定義的內容，完成研究問卷內容。透過因素分析，將各個構面萃取出子構面，各構面間均具區別效度，各構面內因素則具有聚合效度。

### 4.4 樣本結構與各變項之描述性分析

本研究利用校長領導、組織認同、人格特質與教學績效等四個構面的及其子構面之平均數及標準差的數據，進行樣本結構分析、描述性分析，藉此瞭解雲林縣、嘉義縣(市)、台南市地區高中、職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、嘉義縣(市)、台南市地區高中、職教師進行調查，總共發出600份問卷，實際回收份數481份，回收率約80%，扣除無效問卷31份，有效問卷共計450份，回收率為75%。

將回收樣本與基本資料作統計分析，雲、嘉、南地區高中、職、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223人(49.6%)、女性227人(50.4%)，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328人(72.9%)、未婚122人(27.1%)，本研究調查對象以已婚居多。
- (3) 年齡：本研究回收之有效問卷中，30歲以下56人(16.4%)、31至40歲159人(35.3%)、41至50歲152人(33.8%)、51歲以上83人(18.4%)，本研

究調查對象以31至40歲居多。

- (4) 教學年資：本研究回收之有效問卷中，5年以下119人(26.4%)、6至10年109人(24.2%)、11至20年142人(31.6%)、20至30年65人(14.6%)、30年以上15人(3.3%)，本研究調查對象以教學年資11至20年居多。
- (5) 擔任職務：本研究回收之有效問卷中，專任教師兼任行政86人(19.1%)、專任教師兼導師272人(60.4%)、專任教師92人(20.4%)，本研究調查對象以專任教師兼導師居多。
- (6) 教育程度：本研究回收之有效問卷中，研究所畢業267人(59.3%)、師專、師院校畢業31人(6.9%)、一般大學畢業152人(33.8%)，本研究調查對象以研究所畢業居多。
- (7) 學校班級數：本研究回收之有效問卷中，6班(含)以下有22人(4.9%)，7至12班8人(1.8%)，13至18班12人(2.7%)，19至24班10人(2.2%)，25至36班109人(24.2%)，37以上289人(64.2%)本研究調查對象以37班以上大型學校居多。

表 4.6 有效樣本 基本資料表

個人特徵	類別	人數	百分比(%)
性別	(1) 男	223	49.6
	(2) 女	227	50.4
婚姻	(1) 已婚	328	72.9
	(2) 未婚	122	27.1
年齡	(1) 30歲以下	56	16.4
	(2) 31至40歲	159	35.3
	(3) 41至50歲	152	33.8
	(4) 51歲以上	83	18.4
教學年資	(1) 5年以下	119	26.4
	(2) 6至10年	109	24.2
	(3) 11至20年	142	31.6
	(4) 20至30年	65	14.6
	(5) 30年以上	15	3.3

表 4.6 有效樣本基本資料表(續)

個人特徵	類別	人數	百分比(%)
教育程度	(1) 研究所畢業(含四十學分班)	267	59.3
	(2) 師範院校畢業	31	6.9
	(3) 一般大學畢業	152	33.8
	(4) 其他	1	0.4
學校班級	(1) 6班(含)以下	22	4.9
	(2) 7班至12班	8	1.8
	(3) 13班至18班	12	2.7
	(4) 19班至24班	10	2.2
	(5) 25班至36班	109	24.2
	(6) 37班以上	289	64.2

資料來源：本研究整理

#### 4.4.2 各研究變項之描述性分析

本研究利用「校長領導」、「組織認同」、「人格特質」與「教學績效」四項構面及其子構面之平均數與標準差進行描述性分析，以瞭解雲林縣、嘉義縣市、台南市地區高中、職教師對各變項之知覺情形。

##### 1. 校長領導構面

主要是研究樣本對校長領導的感受情形。在量表中，以平均數最高的題項為校6「校長會對同仁態度親切並主動關心」，平均數為(5.12)，顯示多數教師認為，校長的親切態度與主動關心是他們最在意的感受，而以平均數最低的題項為校1「校長經常與同仁進行教育理念的專業對話。」平均數為(4.78)，顯示校長領導對於教師教育理念的專業對話不足。(詳見表4.7)。

表 4.7 描述性分析－校長領導

構面	題號	題項	平均數	標準差
校長 領導	校1	校長經常與同仁進行教育理念的專業對話。	4.78	1.360
	校2	校長處理校務，權責分明。	4.86	1.242
	校3	我校長會要求同仁如期完成交辦工作，不能打折扣。	4.78	1.365
	校4	校長會主動聆聽同仁想法並給予支持。	4.88	1.280
	校5	校長會能有效維護校園和諧、團結氣氛。	4.96	1.262
	校6	校長會對同仁態度親切並主動關心。	5.12	1.252
	校7	校長能提出具有前瞻性的共同願景並由組織可預期。	4.96	1.285
	校8	校長不墨守成規，能夠對校務作應有的改變。	4.96	1.281
	校9	校長能以身作則並勇於創新，並帶領同仁為目標努力。	4.93	1.303

資料來源：本研究整理

## 2. 組織認同構面

以題號組15題「同事會給我建議，幫我渡過工作困境。」平均數為5.51最高，學校教師在組織認同上會彼此給予協助；而題號組17「我發覺自己的價值觀和學校的價值觀很相似。」平均數最低(4.83)，顯示教師的價值觀與學校價值觀不見得相似。(詳見表4.8)。

表4.8 描述性分析－組織認同

構面	題號	題項	平均數	標準差
組織 認同	組10	同仁與我願意專注於自己的工作，為學校犧牲奉獻。	5.27	1.052
	組11	同仁與我願意為爭取學校榮譽而努力以赴。	5.32	1.090
	組12	如果請假需請其他老師代課時，沒有找不到的困擾。	4.97	1.037
	組13	聽聞其他老師獲獎，猶如自己得獎般，甚至更替他感到開心。	5.46	1.109
	組14	我在學校感受關係良好。	5.32	1.143
	組15	同事會給我建議，幫我渡過工作困境。	5.51	1.064
	組16	我會將學校發生的問題視為自己的問題。	5.31	1.026
	組17	我發覺自己的價值觀和學校的價值觀很相似。	4.83	1.220
	組18	我因為學校而和其他教師有了很多共通點。	5.10	1.089

資料來源：本研究整理

### 3. 人格特質構面

主要是研究樣本對人格特質的認同情形。在人格特質方面，題號 人22「我努力地工作達成我的目標。」平均數最高(5.64)，顯示教師對於個人的工作目標將會努力的、用心的達成。題號人24「我喜歡參加各式各樣的社交活動。」平均數最低(4.67)，顯示教師參加各式各樣的社交活動意願不高，(詳見表4.9)。

表4.9 描述性分析－人格特質

構面	題號	題項	平均數	標準差
人格特質	人20	我與他人合作愉快。	5.37	0.991
	人21	我是一個做事有計劃並整體思考的人。	5.38	0.963
	人22	我努力地工作達成我的目標。	5.64	1.029
	人23	我對於所做的每件事情我努力成為最優秀的。	5.29	1.093
	人24	我喜歡參加各式各樣的社交活動。	4.67	1.307
	人25	我很喜歡與人交談。	5.06	1.116
	人26	我會受外在人事物的影響，而感到心情浮動。	4.55	1.371
	人27	我會因別人言語刺激而感到不悅。	4.60	1.349
	人28	我非常擔心我的工作沒做好。	4.20	1.341
	人29	當遇到突發的重大狀況，我仍能保持冷靜。	5.06	1.382
	人30	我會去思考事件背後隱藏的深層意義。	5.40	1.004

資料來源：本研究整理

#### 4. 在教學績效構面

題號績 37、39「我能夠解決學生學習上的困難。」、「我能夠使用多元評量方式評估學生的表現。」平均數最高(5.25)，顯示教師會有效解決學生學習上的困難，並且能使用多元評量方式評估學生的績效表現。題號績 35「對我來講，引起學生的學習意願並不困難。」平均數最低(5.10)，顯示教師要對每個同學的學習意願引起興趣是有困難的。(詳見表 4.10)。

表 4.10 描述性分析－教學績效

構面	題號	題項	平均數	標準差
教學 績效	績32	我能夠針對不同學生的需求，設計出適當的教學計畫。	5.16	0.972
	績33	我能夠針對個別學生的差異，設計出不同的教學活動。	5.13	0.990
	績34	教學計畫確實能讓教學績效更加提升。	5.15	1.080
	績35	對我來講，引起學生的學習意願並不困難。	5.10	1.108
	績36	我喜歡運用創新的教學方法來教學。	5.20	1.040
	績37	我能夠解決學生學習上的困難。	5.25	0.990
	績38	我設計的教學評量可以確實評量學生的表現。	5.14	0.945
	績39	我能夠使用多元評量方式評估學生的表現。	5.25	0.996
	績40	我執行評量後，不會讓學生有挫折感、敵對感。	5.16	1.126

資料來源：本研究整理

## 4.5 差異分析

本節分析個人背景變項對校長領導、組織認同、人格特質與教學績效的差異情形，利用獨立樣本T檢定和單因子變異數分析檢驗。

### 4.5.1 獨立樣本 T 檢定

比較一組樣本的平均值與某一定值間之差異 (One Sample Test)，或是兩組樣本的平均值間是否存在差異 (Two Sample Test)，且其對應值是連續 (Continuous)，則使用獨立 t 檢定。其樣本間必定是具有獨立事件 (Independent Event) 的特性，亦即兩兩樣本間不會相互影響。

## 1. 性別

不同性別之教師在校長領導構面中之工作倡導(P值為0.02)有顯著差異外，其餘構面無顯著差異，分析結果如表4.11所示。

表4.11 不同性別與校長領導之差異分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
工作倡導	男	223	4.9342	1.10810	2.330	0.029 *
	女	227	4.6799	1.20443		
組織關懷	男	223	5.0717	1.11986	1.541	0.124
	女	227	4.9031	1.20038		
願景創新	男	223	6.7384	1.43244	1.143	0.254
	女	227	6.5756	1.58426		

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同性別教師在組織認同構面中均顯示無明顯差異，分析結果如表4.12所示。

表4.12 不同性別與組織認同之差異分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
忠誠度	男	223	5.3587	1.00741	1.361	1.74
	女	227	5.2291	1.01338		
成員關係	男	223	5.3643	0.76401	1.197	0.232
	女	227	5.2676	0.93997		
相似性	男	223	7.0000	1.08958	1.485	0.138
	女	227	6.8311	1.31004		

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同性別中教師與人格特質之中除嚴謹自律性(P值為0.024)顯示有顯著相關外，其他子構面均顯示無明顯差異，分析結果如表4.13所示。

表4.13 不同性別與人格特質之差異分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T 值	P 值
嚴謹自律性	男	223	5.2960	0.20253	2.269*	0.024
	女	227	5.2537	0.19215		
和善外向性	男	223	5.1188	0.89945	1.855	0.064
	女	227	4.9604	0.91241		
神經質	男	223	4.6177	0.99797	0.327	0.744

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同性別中教師與教學績效均顯示無明顯差異，分析結果如表4.14所示。

表4.14 不同性別與教學績效之差異分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
教學計劃	男	223	5.1570	0.90808	0.176	0.860
	女	227	5.1424	0.84069		
教學過程	男	223	5.2436	0.87504	1.452	0.147
	女	227	5.1219	0.90357		
教學績效	男	223	5.1943	0.92518	0.352	0.725
	女	227	5.1645	0.87203		

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

## 2. 婚姻

不同婚姻狀況在校長領導構面無顯著之差異，分析結果如表4.15所示。

表4.15 不同婚姻狀況在校長領導構面無顯著之差異

構面	婚姻	N	平均數	標準差	T值	P值
工作倡導	已婚	328	4.7856	1.19138	-.608	0.543
	未婚	122	4.8607	1.08740		
組織關懷	已婚	328	4.9563	1.21007	-.908	0.364
	未婚	122	5.0683	1.02578		
願景創新	已婚	328	6.6006	1.58593	-1.282	0.200
	未婚	122	6.8060	1.28441		

不同婚姻狀況之教師在組織認同構面無顯著之差異，分析結果如表4.16所示。

表4.16 不同婚姻狀況與組織承諾之差異分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
忠誠度	已婚	328	5.3171	0.96423	0.816	0.415
	未婚	122	5.2295	1.13025		
成員關係	已婚	328	5.3354	0.82508	0.803	0.422
	未婚	122	5.2623	0.94139		
相似性	已婚	328	6.9421	1.16307	0.785	0.433
	未婚	122	6.8415	1.32172		

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同婚姻之教師在人格特質構面呈現無相關差異，分析結果如表4.17所示。

表4.17 不同婚姻狀況與人格特質之差異分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
嚴謹自律性	已婚	328	5.2848	0.19726	1.774	0.077
	未婚	122	5.2475	0.19926		
和善外向性	已婚	328	5.0396	0.91117	0.029	0.977
	未婚	122	5.0369	0.9.492		
神經質	已婚	328	4.5854	0.95119	-.631	0.529
	未婚	122	4.6496	0.98473		

註：\*：P<0.05 \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同婚姻之教師在教學績效構面無顯著之差異，分析結果如表4.18所示。

表4.18 不同婚姻狀況與工作績效之差異分析表

構面	性別	N	平均數	標準差	T值	P值
教學計劃	已婚	328	5.1616	0.89623	0.476	0.635
	未婚	122	5.1175	0.81303		
教學過程	已婚	328	5.1860	0.89148	0.146	0.884
	未婚	122	5.1721	0.89199		
教學評量	已婚	328	5.2073	0.91929	1.087	0.278
	未婚	122	5.1038	0.83659		

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

為更明確瞭解「性別」、「婚姻」在各研究變項間的差異，茲將T檢定結果有顯著差異者彙整如表4.19所示。

表4.19 獨立樣本T檢定彙整表

個人特徵 研究變項	性別	婚姻
校長領導	N.S	N.S
工作倡導	女 > 男	N.S
組織關懷	N.S	N.S.
願景創新	N.S	N.S
組織認同	N.S	N.S
忠誠度	N.S	N.S
成員關係	N.S.	N.S
相似性	N.S	N.S
人格特質	N.S	N.S
嚴謹自律性	N.S	已婚 > 未婚
和善外向性	N.S	N.S
神經質	N.S	N.S
教學績效	N.S	N.S
教學計劃	N.S	N.S
教學過程	N.S	N.S
教學評量	N.S	N.S

註：N.S.不顯著

資料來源：本研究整理

#### 4.5.2 單因子變異數分析

變異數分析(Analysis of Variance, 簡稱 ANOVA)為資料分析中常見的統計模型, 主要為探討連續型(Continuous)資料型態之因變量(Dependent Variable)與類別型資料型態之自變量(Independent Variable)的關係, 當自變項的因子中包含等於或超過三個類別情況下, 檢定其各類別間平均數是否相等的統計模式, 廣義上可將 T 檢定中變異數相等(Equality of Variance)的合併 T 檢定(Pooled T-test)視為是變異數分析的一種, 基於 T 檢定為分析兩組平均數是否相等, 並且採用相同的計算概念, 而實際上當變異數分析套用在合併 T 檢定的分析上時, 產生的 F 值則會等於 T 檢定的平方項。

##### 1. 年齡

不同年齡之教師在校長領導構面有無顯著之差異, 經由Scheffe法之事後比較結果, 發現校長領導構面無顯著差異, 分析結果如表4.20所示。

表4.20 不同年齡與校長領導之差異性分析

年齡 領導	1	2	3	4	F 值	P 值	Scheffe
	25 歲以下 (N=56)	26-30 歲 (N=159)	31-35 歲 (N=152)	35 歲以上 (N=83)			
工作倡導	4.8869	4.8721	4.7500	4.7269	0.505	0.679	N.S
組織關懷	5.1250	4.9916	4.9539	4.9438	0.341	0.795	N.S
願景創新	6.8750	6.7107	6.5570	6.5863	0.736	0.531	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同年齡與組織認同之差異性分析，發現子構面忠誠度有顯著關係，分析結果如表4.21所示。

表4.21 不同年齡與組織認同之差異性分析

忠誠度	年齡				F 值	P 值	Scheffe
	1	2	3	4			
	25 歲以下 (N=56)	26-30 歲 (N=159)	31-35 歲 (N=152)	35 歲以上 (N=83)			
忠誠度	5.4554	5.1069	5.3651	5.4096	2.938	0.033*	1>4
成員關係	5.2232	5.3050	5.3586	5.3193	0.351	0.789	N.S
相似性	6.7679	6.8449	6.9912	7.0080	0.821	0.483	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同年齡與人格特質之差異性分析，發現與人格特質之子構面神經質有顯著關係，分析結果如表4.22所示。

表4.22 不同年齡與人格特質之差異性分析

人格特質	年齡				F 值	P 值	Scheffe
	1	2	3	4			
	25 歲以下 (N=56)	26-30 歲 (N=159)	31-35 歲 (N=152)	35 歲以上 (N=83)			
嚴謹外向性	19.2321	19.2604	19.3026	19.2795	2.175	0.090	N.S
和善外向性	5.1161	4.9937	5.0625	5.0301	0.301	0.825	N.S
神經質	4.9464	4.6069	4.4984	4.5542	3.108	0.026	4>3

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同年齡與教學績效之差異性分析，發現與教學績效無顯著關係，分析結果如表4.2所示。

表4.23 不同年齡與教學績效之差異性分析

年齡 教學 績效	1	2	3	4	F 值	P 值	Scheffe
	25 歲以下 (N=56)	26-30 歲 (N=159)	31-35 歲 (N=152)	35 歲以上 (N=83)			
教學計劃	4.9940	5.0964	5.2566	5.1606	1.557	0.199	N.S
教學過程	5.1250	5.0587	5.2807	5.2771	2.044	0.107	N.S
教學評量	5.0357	5.1006	5.2105	5.3695	2.204	0.087	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

## 2. 年資

不同教學年資在校長領導構面無顯著之差異，分析結果如表4.24所示。

表4.24 不同教學年資狀況與校長領導之無差異分析表

年資 校長 領導	1	2	3	4	5	F 值	P 值	Scheffe
	5 年以下 (N=119)	6-10 年 (N=109)	11-20 歲 (N=142)	21-30 年 (N=65)	30 年以上 (N=15)			
工作倡導	4.9468	4.8318	4.7723	4.6513	4.4889	1.045	0.383	N.S
組織關懷	5.1373	4.9052	4.9789	4.8410	5.0889	0.917	0.454	N.S
願景創新	6.8207	6.6881	6.6197	6.4154	6.5111	0.831	0.506	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同教學年資在組織認同構面無顯著之差異，分析結果如表4.25所示。

表4.25 不同教學年資狀況與組織認同之無差異分析表

年資 組織 認同	1	2	3	4	5	F 值	P 值	Scheffe
	5 年以下 (N=119)	6-10 年 (N=109)	11-20 歲 (N=142)	21-30 年 (N=65)	30 年以上 (N=15)			
忠誠度	5.3235	5.1835	5.3380	5.3077	5.3667	0.438	0.781	N.S
成員關係	5.3319	5.2133	5.4225	5.1923	5.4500	1.383	0.239	N.S
相似性	6.8319	6.8471	7.0775	6.8051	7.0000	1.023	0.395	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同教學年資在人格特質構面無顯著之差異，分析結果如表4.26所示。

表4.26 不同教學年資狀況與人格特質之無差異分析表

年資 人格 特質	1	2	3	4	5	F 值	P 值	Scheffe
	5 年以下 (N=119)	6-10 年 (N=109)	11-20 歲 (N=142)	21-30 年 (N=65)	30 年以上 (N=15)			
嚴謹自律性	19.2773	19.2294	19.3014	19.2862	19.2800	2.153	0.073	N.S
和善外向性	5.1050	4.9174	5.0669	5.0692	5.0000	0.702	0.591	N.S
神經質	4.6092	4.6399	4.6303	4.5308	4.3333	0.456	0.768	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同教學年資在教學績效構面無顯著之差異，分析結果如表4.27所示。

表4.27 不同教學年資狀況與教學績效之無差異分析表

年資 教學 績效	1	2	3	4	5	F 值	P 值	Scheffe
	5 年以下 (N=119)	6-10 年 (N=109)	11-20 歲 (N=142)	21-30 年 (N=65)	30 年以上 (N=15)			
教學計劃	5.0000	5.1437	5.2817	5.1385	5.1788	1.702	0.149	N.S
教學過程	5.1289	5.0673	5.2840	5.1744	5.5111	1.545	0.188	N.S
教學評量	5.1036	5.0489	5.2559	5.2769	5.5778	1.922	0.095	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

### 3. 職務

不同職務在校長領導構面無顯著之差異，分析結果如表4.28所示。

表4.28 不同職務教學狀況與校長領導之差異分析表

職務 校長 領導	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	專任教師兼行政 (N=86)	專任教師兼行政 (N=272)	專任教師(科任) (N=92)			
工作倡導	5.0194	4.7782	4.6884	2.003	0.136	N.S
組織關懷	5.1705	4.9620	4.8877	1.472	0.230	N.S
願景創新	6.8217	6.6360	6.5616	0.719	0.488	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同職務在組組織認同構面無顯著之差異，分析結果如表4.29所示。

表4.29 不同職務教學狀況與組織認同之差異分析表

職務 組織 認同	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	專任教師兼行政 (N=86)	專任教師兼行政 (N=272)	專任教師(科任) (N=92)			
忠誠度	5.3081	5.2794	5.3207	0.068	0.934	N.S
成員關係	5.3750	5.3189	5.2500	0.476	0.621	N.S
相似性	7.0000	6.8946	6.8949	0.264	0.768	N.S

註： \*：P<0.05    \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同職務在人格特質構面無顯著之差異，分析結果如表4.30所示。

表4.30 不同職務教學狀況與人格特質之差異分析表

職務 人格 特質	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	專任教師兼行政 (N=86)	專任教師兼行政 (N=272)	專任教師(科任) (N=92)			
嚴謹自律性	19.2814	19.2713	19.2783	0.103	0.902	N.S
和善外向性	4.8430	5.0735	5.1196	2.577	0.077	N.S
神經質	4.5930	4.5928	4.6413	0.093	0.911	N.S

註： \*：P<0.05    \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同職務在教學績效構面無顯著之差異，分析結果如表4.31所示。

表4.31 不同職務狀況與教學績效之差異分析表

職務 教學 績效	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	專任教師兼行政 (N=86)	專任教師兼行政 (N=272)	專任教師(科任) (N=92)			
教學計劃	5.1202	5.1618	5.1413	0.079	0.924	N.S
教學過程	5.2093	5.1900	5.1341	0.184	0.832	N.S
教學評量	5.1860	5.1740	5.1884	0.012	0.988	N.S

註：\*：P<0.05 \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

#### 4. 學歷

不同學歷在校長領導構面無顯著之差異，分析結果如表4.32所示。

表4.32 不同學歷狀況與校長領導之差異分析表

學歷 校長 領導	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	師專、師院 (N=31)	一般大學 (N=152)	研究所含以上 (N=267)			
工作倡導	4.9892	4.7675	4.8065	0.467	0.627	N.S
組織關懷	5.1828	4.9583	4.9800	0.489	0.613	N.S
願景創新	6.9140	6.7368	6.5805	1.002	0.368	N.S

註：\*：P<0.05 \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同學歷在組織認同構面無顯著之差異，分析結果如表4.33所示。

表4.33 不同學歷狀況與組織認同之差異分析表

學歷 組織 認同	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	師專、師院 (N=31)	一般大學 (N=152)	研究所含以上 (N=267)			
忠誠度	5.2419	5.3257	5.2809	0.137	0.872	N.S
成員關係	5.4516	5.2582	5.3324	0.780	0.459	N.S
相似性	6.9140	6.8092	6.9750	0.913	0.402	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同學歷在人格特質構面無顯著之差異，分析結果如表4.34所示。

表4.34 不同學歷狀況與人格特質之差異分析表

學歷 人格 特質	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	師專、師院 (N=31)	一般大學 (N=152)	研究所含以上 (N=267)			
嚴謹自律性	19.2387	19.2658	19.2839	0.951	0.387	N.S
和善外向性	4.8387	5.0066	5.0805	1.130	0.324	N.S
神經質	4.6129	4.6069	4.5993	0.005	0.995	N.S

註：\*：P<0.05\*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同學歷在教學績效構面無顯著之差異，分析結果如表4.35所示。

表4.35 不同學歷狀況與教學績效之差異分析表

學歷 教學 績效	1	2	3	F 值	P 值	Scheffe
	師專、師院 (N=31)	一般大學 (N=152)	研究所含以上 (N=267)			
教學計劃	5.1613	5.1075	5.1723	0.269	0.765	N.S
教學過程	5.0323	5.1645	5.2097	0.596	0.551	N.S
教學評量	5.2903	5.1513	5.1823	0.311	0.733	N.S

註：\*：P<0.05 \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

#### 5. 學校班級數

不同班級數在校長領導構面無顯著之差異，分析結果如表4.35所示。

表4.36 不同班級數教學狀況與校長領導之差異分析表

班級 校長 領導	1	2	3	4	5	6	F 值	P 值
	6 班以下 (N=22)	7 至 12 班 (N=8)	13 至 18 班 (N=12)	19 至 24 班 (N=10)	25 至 36 班 (N=109)	37 班以上 (N=289)		
工作倡導	4.3636	4.8750	4.3333	4.9000	4.8043	4.8547	1.154	0.331
組織關懷	4.5909	5.1667	4.7500	4.9667	4.8532	5.0727	1.255	0.283
願景創新	6.0758	6.5000	5.8889	6.6667	6.6606	6.7347	1.448	0.206

註：\*：P<0.05 \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同班級數在組織認同構面無顯著之差異，分析結果如表4.37所示。

表4.37 不同班級數教學狀況與組織認同之差異分析表

組織 認同	班級						F 值	P 值
	1 6 班以下 (N=22)	2 7 至 12 班 (N=8)	3 13 至 18 班	4 19 至 24 班 (N=10)	5 25 至 36 班 (N=109)	6 37 班以上 (N=289)		
忠誠度	4.8864	5.0625	5.1667	5.4500	5.5046	5.2509	1.955	0.084
成員關係	5.0227	5.3125	5.5417	5.4500	5.3417	5.3140	0.747	0.588
相似性	6.5303	6.7083	6.9167	7.2333	6.9817	6.9135	0.697	0.626

註：\*：P<0.05 \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同班級數在人格特質構面無顯著之差異，分析結果如表4.38所示。

表4.38 不同班級數教學狀況與人格特質之差異分析表

人格 特質	班級						F 值	P 值
	1 6 班以下 (N=22)	2 7 至 12 班 (N=8)	3 13 至 18 班 (N=12)	4 19 至 24 班 (N=10)	5 25 至 36 班 (N=109)	6 37 班以上 (N=289)		
嚴謹自律性	19.2273	19.2500	19.2500	19.3800	19.2807	19.2740	0.898	0.482
和善外向性	4.6136	5.1250	4.9583	5.8000	5.1972	4.9862	3.343	0.006
神經質	4.5568	4.7188	4.5833	4.7000	4.6972	4.5649	0.354	0.880

註：\*：P<0.05 \*\*：P<0.01

資料來源：本研究整理

不同班級數在教學績效構面無顯著之差異，分析結果如表4.38所示。

表4.39 不同班級數教學狀況與教學績效之差異分析表

班級 教學 績效	1	2	3	4	5	6	F 值	P 值
	6 班以下 (N=22)	7 至 12 班 (N=8)	13 至 18 班 (N=12)	19-24 班 (N=10)	25-36 班 (N=109)	37 班以上 (N=289)		
教學計劃	4.9545	5.0833	4.9444	5.2667	5.2508	5.1326	0.708	0.617
教學過程	5.0303	5.0000	5.1944	5.1333	5.3333	5.1430	0.940	0.455
教學評量	4.8333	5.0000	5.0833	5.2000	5.3394	5.1534	1.495	0.190

## 4.6 相關分析

本研究以Pearson積差相關探討個構面間的關聯強度及顯著情形。茲敘述如下：

### 4.6.1 校長領導對教學績效

從表4.40可看出校長領導構面對於教學計劃、教學過程、教學評量構面皆達顯著正相關，其相關係數為 $r=0.307$ ， $P$ 值 $0.000^{***}<0.001$ 即校長領導提高時，其教學績效皆有提高的情形，如表4.40所示。

表4. 40校長領導對教學績效、組織認同、人格特質之Pearson相關係數表

Pearson相關係數表		校長領導	組織認同	人格特質	教學績效
校長 領導	皮爾森 (Pearson)相關	1	.504**	.310**	.307**
	顯著性 (雙尾)		.000	.000	.000
組織 認同	皮爾森 (Pearson) 相關	.504**	1	.582**	.568**
	顯著性 (雙尾)	.000		.000	.000
人格 特質	皮爾森 (Pearson) 相關	.310**	.582**	1	.595**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000		.000
教學 績效	皮爾森 (Pearson) 相關	.307**	.568**	.595**	1
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	

註：相關性在 0.01 層上顯著(雙尾)。

#### 4.6.2 校長領導對組織認同

從表4.41可看出校長領導對於組織認同達顯著正相關，其相關係數為 $r = 0.504$ ， $p$ 值 $0.000^{***} < 0.001$ 顯著，即當校長領導提高時，其組織認同構面有提高的情形。

#### 4.6.3 組織認同對教學績效

從表4.41可看出在組織認同對於教學績效構面皆達顯著正相關，其相關係數為 $r = 0.568$ ， $P$ 值 $0.000^{***} < 0.001$ ，即當組織認同提高時，其教學績效皆有提高的情形。

#### 4.6.4 人格特質對教學績效

從表4.41可看出在人格特質對教學績效構面達顯著正相關，其相關係數為 $r = 0.595$ ， $P$ 值 $0.000^{***} < 0.001$ ，即當人格特質提高時，其教學績效有提高的情形。

## 4.7 迴歸分析

本研究針對校長領導、組織認同、人格特質及教學績效進行迴歸分析，以驗證兩兩構面間的相互影響，整理如表4.41所示。從表中可見，校長領導對教學績效，其標準化 $\beta$ 為0.307，P值為0.000，驗證本研究假說H1：校長領導對教學績效有顯著的正向影響成立；校長領導對組織認同，其標準化 $\beta$ 為0.504，P值為0.549，驗證本研究假說H2：校長領導對組織認同有顯著的正向影響成立；組織認同對教學績效，其標準化 $\beta$ 為0.568，P值為0.000，驗證本研究假說H3：組織認同對教學績效有顯著的正向影響成立；人格特質對教學績效，其標準化 $\beta$ 為0.595，P值為0.000，驗證本研究假說H4：人格特質對教學績效有顯著的正向影響成立。

表4.41迴歸分析統計表

構面/變項	B	R <sup>2</sup>	Adj.R <sup>2</sup>	T 值	F 值	P 值
校長領導 對教學績效	0.307	0.094	0.092	6.821	46.520	0.000***
校長領導 對組織認同	0.504	0.254	0.252	12.353	152.587	0.000***
組織認同 對教學績效	0.568	0.323	0.322	14.625	213.903	0.000***
人格特質 對教學績效	0.595	0.354	0.352	15.654	245.044	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

為了驗證組織認同是否具有中介效果，依據Baron and Kenny(1986)的觀點，透過下列三步驟進行中介效果驗證：

- (1) 確認自變項與中介變項間存在顯著的影響。
- (2) 確認自變項與中介變項分別與依變項間存在顯著的影響。
- (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存在而減弱，若變成不顯著，則稱為完全中介，若減弱但仍顯著，則稱為部分中介。本研究依據上述論點，分以下步驟進行驗證：檢驗校長領導是否會經由組織認同之中介影響教學績效。

模式一：校長領導對組織認同 $\beta$ 為0.504， $P=0.000 < 0.001$ 呈顯著，滿足自變項對中介變項有顯著影響的條件。

模式二：以教學績效為依變項對組織認同為自變項，發現組織認同對教學績效有顯著正向影響( $\beta=0.568$ ， $P=0.000 < 0.001$ )。

模式三：以教學績效為依變項，以校長領導為自變項，發現校長領導對教學績效有顯著正向影響( $\beta=0.307$ ， $P=0.000 < 0.001$ )。

模式四：中介變項(組織認同 $\beta=0.555$ ， $P=0.000 < 0.001$ )加入，自變項(校長領導)對依變項(教學績效)的迴歸係數顯著( $\beta=0.307$ )，自變項係數由原本的0.307降為0.027( $P=0.549 > 0.05$ )不顯著，故為完全中介效果。(詳見表4.42)

研究假設H5：組織認同對校長領導與教學績效有具有完全中介效果成立。

表4.42 校長領導與組織認同對教學績效之迴歸分析

自變項	依變項	教學績效			
	組織認同	模式一	模式二	模式三	模式四
校長領導	0.504*** (0.000)	---	0.307*** (0.000)	0.207 (0.000)	
組織認同	---	0.568*** (0.000)	---	0.555*** (0.000)	
R 值	0.305	0.568	0.307	0.569	
R <sup>2</sup> 值	0.093	0.323	0.094	0.324	
Adj.R <sup>2</sup> 值	0.089	0.322	0.092	0.321	
F 值	23.632	213.903	46.520	106.979	

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

資料來源：本研究整理

#### 4.8 干擾分析(層級迴歸分析)

本研究以層級迴歸分析，探討校長領導與人格特質的交互作用對教學績效的影響。分析結果如表4.43：

模式一：校長領導對教學績效，具有顯著正向影響( $\beta = 0.307$ ,  $P = 0.000 < 0.001$ )。

模式二：人格特質對教學績效，具有顯著正向影響( $\beta = 0.595$ ,  $P = 0.000 < 0.001$ )。

模式三：校長領導與人格特質對教學績效，不具有顯著正向影響( $\beta = 0.135$ ,  $P = 0.001 > 0.000$ ;  $\beta = 0.553$ ,  $P = 0.000 < 0.001$ )。

模式四：校長領導與人格特質交互作用( $\beta = -0.019$ ,  $P = 0.634$ )，對教學績效未達顯著水準，結果顯示假說 H6 干擾效果不獲得支持。

表4.43 校長領導與人格特質對教學績效之迴歸分析

變項	教學績效			
模式	模式一	模式二	模式三	模式四
自變項				
校長領導	0.307*** (0.000)	— —	0.553*** (0.000)	0.555*** (0.000)
干擾變項				
人格特質	— —	0.595*** (0.000)	0.135** (0.001)	0.130*** (0.002)
交互作用				
校長領導×人格特質	— —	— —	— —	0.019 (P=0.634)
	模式一	模式二	模式三	模式四
R 值	0.307	0.595	0.608	0.609
R <sup>2</sup> 值	0.094	0.354	0.370	0.370
Adj. R <sup>2</sup> 值	0.092	0.352	0.367	0.366
F 值	46.520	245.044	131.347	87.489

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

資料來源：本研究整理

## 4.9 研究假設之驗證

研究假設之驗證及本研究之假設及驗證結果彙整如表 4.44。

表4.44 本研究之假設及驗證結果彙整表

研究假設		驗證結果
H1	校長領導對教學績效有顯著的正向影響。	成立
H2	校長領導對組織認同有顯著的正向影響。	成立
H3	組織認同對教學績效有顯著的正向影響。	成立
H4	人格特質對教學績效有顯著的正向影響。	成立
H5	組織認同對校長領導與教學績效之間具有中介效果。	成立
H6	人格特質對校長領導與教學績效之間具有干擾效果。	不成立

## 第五章 結論與建議

本研究旨在探討雲林縣、嘉義縣、台南市地區高中、職學校之校長領導、組織認同、人格特質與教學績效的關係，藉由整理與歸納相關文獻後，提出研究架構，以問卷作為調查研究工具。本章將統計結果分析加以整理，並提出結論與建議，以供後續研究者參考。

### 5.1 結論

茲將第四章之實證結果分析歸納敘述如下：

#### 5.1.1 不同背景變項於各研究變項之差異，比較不同背景變項於校長領導、組織認同、人格特質與教學績效之差異情形

- (1) 性別：不同性別之教師在校長領導之工作倡導子構面達顯著差異(女>男)，人格特質之嚴謹自律性子構面達顯著差異(女>男)外，其餘各變項之構面皆未達顯著差異。
- (2) 婚姻：不同婚姻狀況之教師在各變項皆未達顯著差異。
- (3) 年齡：不同年齡之教師在組織認同之忠誠度子構面，人格特質之神經質子構面達顯著差異，且平均數26-30歲以上高於31歲以上、31-40歲、41-50歲，而其他變項之構面則無顯著之差異。
- (4) 學歷：不同教育程度之教師在各變項之構面皆未達顯著差異。
- (5) 年資：不同教學年資之教師在各變項皆未達顯著差異。
- (6) 職務：不同職務之教師在各變項皆未達顯著差異。
- (7) 班級數：不同班級數任教之教師在人格特質之和善外向性子構面達顯著差異，且平均數37班以上高於其他班級數，而其他變項之構面，則無顯著之差異。

### 5.1.2變項間的影響關係

在迴歸分析中，藉由簡單線性迴歸分析驗證研究假設顯示H1：校長領導對教學績效有顯著的正向影響成立；H2：校長領導對組織認同有顯著的正向影響成立；H3：組織認同對教學績效有顯著的正向影響成立；H4：人格特質對教學績效有顯著的正向影響成立；H5：組織認同對校長領導與教學績效之間具有中介效果成立；H6：人格特質對校長領導與教學績效之間具有干擾效果不成立。經上述研究結果發現：

- (1) 校長領導對教學績效有顯著的正向影響，當校長領導愈提高時，學校的全體同仁教師，面對自我的工作教與學績效皆有提高的情形，亦所謂學校教師經由校長的關懷、激勵等領導方法，教師會積極完成學校所指派的任務，更會在同事間有困難時，主動協助處理學校事務，有效提昇學校的教學績效。
- (2) 校長領導對組織認同有顯著的正向影響當校長領導提高時，校長會給予教師關懷、授權、協助、鼓勵，另外也會給予學校組織有明確的願景並協調安排各處室的資源分配，讓教師們感受到自己備受重視，有效提升自我的組織認同感。
- (3) 組織認同對教學績效有顯著的正向影響，當學校教師之組織認同強烈以及適當運用，可以有效幫助教師在學校的教學績效。因此當教師的組織認同提昇時，是可以提高自我工作效能、教學績效並完成學校所給予的任務。
- (4) 人格特質對工作績效有顯著的正向影響，當教師本身的人格特質之嚴謹自律性、和善外向性提昇時，可以有效提昇教師在學校的教學績效。更以教師人格特質之嚴謹性自律性為最顯著，可以看出教師在自我管理性越高時，其在學校的教學績效也就越高。
- (5) 組織認同對校長領導與教學績效之間具有中介效果成立，校長領導

與教師教學績效的關係，會受到教師組織認同的完全中介影響，當教師認同校長領導時，教師的組織認同愈能提昇，對教師的教學績效可以產生間接預測的效果。

- (6) 人格特質對校長領導與教學績效之間具有干擾效果之假設未成立，教師人格特質對校長領導與教師教學績效間不具干擾效果，可以推測其原因為無論校長如何的領導風格、方式、方法、規定，並無減損教師工作本質在於傳授、教導學生的一種職業、熱愛、使命，更有一種責任感所在，因此教師的人格特質並無對校長領導與教師教學績效，產生干擾效果。

## 5.2 建議

綜合本研究的研究過程、發現與結果，提出以下幾項建議，以供學校行政主管單位、教師以及未來欲研究相關教育研究者作為參考。

### 5.2.1 對學校行政主管的建議

- (1) 當校長領導提高狀態時，教師會感到受重視，而積極完成學校所指派的工作並協助其他同仁完成任務，所以校長若能依教師的不同需求，讓教師可以感受到學校給予很多，鼓勵與協助及體諒會提昇教師的教學績效。
- (2) 重視教師組織認同感受與個人特質發揮，可以使教師能有自我突破發展，更熱衷於教學工作中。所以學校主管方面，可以多舉辦聯誼活動或依其興趣舉辦，例如：馬拉松路跑、騎自行車等讓教師多從事休閒運動調節自我情緒、發展熱愛運動與同學、家人共同參與休閒運動結合發展團結凝聚力。

### 5.2.2 對未來研究者的建議

本研究為求嚴謹不以單一區域縣市發放問卷，擴大到雲林縣、嘉義縣(市)、台南市等，但仍有未全國之普級，建議未來應以全國性發放問卷以求全面性了解。

- (1) 本研究樣本試圖突破於嘉義縣市地區之局限，而深入雲林縣、台南市，研究結果只能顯示嘉、雲、南地區的現況，無法類推至全台灣的教師，因此建議未來欲從事相關研究可進一步擴大其研究對象，使研究結果更具完整性。
- (2) 本研究採用問卷調查法，受試者在填答的過程中，易受到他人的期待、社會觀感等因素，尤其是問測教師對校長領導時，可能有所顧慮無法全面表達，而無法真實填測，因此研究者建議，未來可加入質性的訪談，使其研究結果更加完整。
- (3) 本研究主要針對校長領導對教師的組織認同、人格特質、教學績效之影響，建議可再考量其他變項，例如：家長參與合作機制、學校開放參與平台、網路交流共治、區域資源共享等，也許是成就教師對教學績效的高度，因此教師親師合作、學校氛圍、組織氣候、學校組織文化等，皆是值得進一步探討之變項。

## 參考文獻

### 一、中文文獻

1. 方慈霞（民100），領導風格、工作動機對工作投入之影響—以組織公平為調節變項，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
2. 方靖雯（民101），國小教師人格特質、班級經營、情緒管理與教學效能關係之研究—以雲林縣為例，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
3. 方瑗婷（民102），人力資源措施、組織認同、情緒勞務、一線員工工作滿意度、知覺主管支持之研究：以餐飲業一線員工為研究對象，國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
4. 王淑敏（民101），轉換型領導、組織認同與組織公民行為關係之研究以台灣國際獅子會300-E1區為例，國立高雄大學高階經營管理碩士(EMBA)在職專班碩士論文。
5. 王綉燕（民101），社會化、個人-組織契合度、轉換型領導與組織認同之關係研究—以G公司為例，國立高雄大學高階經營管理碩士(EMBA)在職專班碩士論文。
6. 白麗美（民87），國小校長領導風格與教師工作動機關係之研究，台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
7. 朱瑞欣（民102），員工參與企業社會責任對組織認同影響之研究—以主管支持為調節變數，國立中山大學企業管理學系碩士論文。
8. 仲秀蓮（民93），台北縣市國民小學校長正向思考、領導型式與學校效能關係之研究，國立台北師範學院教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
9. 阮文宣（民101），高雄市國民小學校長領導風格、教師人格特質與

教師參與行政決定的關係之研究，國立臺東大學教育學系學校行政碩士在職專班碩士論文。

10. 吳雨錫(民91)，國民小學校長教學領導與教師專業成長之關係研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北。
11. 吳勁甫(民100)，校長領導對學校效能影響模式之探析，國立暨南大學教育經營與管理研究集刊，第7期，1-25頁。
12. 吳秉恩(民75)，組織行為學，台北：華泰書局。
13. 吳淑芬(民102)，嘉義縣國小教師社會支持、幸福感、校長領導與教學效能之相關研究，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
14. 吳培源(民83)，台灣省高級中學校長領導型態、學校氣氛與學校效能關係之研究，臺北：國立臺灣師範大學教育研究所博士論文(未出版)。
15. 吳清基(民79)，教育與行政，台北：師大書苑出版社。
16. 吳清山(民87)，學校效能研究，台北：五南。
17. 吳清山(民88)，教育革新與發展，台北：師大書苑出版社。
18. 吳清山(民89)，學校行政(5版)。台北市：心理
19. 吳靜吉、潘養源、丁興祥(民79)，內外控取向與工作滿足及績效之關係，政治大學學報，第41期，61-72頁。
20. 吳靜芬(民93)，為少數族群兒童架起語言、文化的橋樑，外籍與大陸外籍與大陸配偶子女教育輔導學術研討會，36-51頁，嘉義市。
21. 李弘綿(民101)，屏東縣國小家長對家長會組織認同與參與校務運作關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所組織發展與領導在職進修專班碩士論文。

22. 李柏賢 (民104) , 教師人格特質與意見表達行為之研究：學校組織文化之調節效果 , 元智大學管理碩士在職專班碩士論文。
23. 李亞倫 (民103) , 人格特質、組織文化與工作績效的關連性探討—以C公司為例 , 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
24. 李湘溥 (民103) , 人格特質和員工參與對組織承諾之影響—以某區域教學醫院為例 , 逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文。
25. 李嘉明 (民99) , 國小校長與教師對校長領導行為的知覺、落差與回應之個案研究 , 國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文。
26. 李總續 (民93) , 組織氣候、組織認同、組織效能之關聯性研究以非營利事業組織國際獅子會台灣地區分會為實證對象 , 私立中原大學碩士論文。
27. 呂柔嶺 (民104) , 偏遠地區校長領導風格、人格特質以及調職傾向之研究-工作倦怠的中介效果 , 南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文。
28. 呂國禎 (民102) , 組織認同對基層員工組織公民行為影響之研究—以H股份有限公司桃園廠為例 , 龍華科技大學商學與管理研究所碩士學位論文。
29. 呂慧倩 (民100) , 國民中學校長服務領導、教師組織公民行為與學校效能關係之研究：以桃園縣為例 , 中原大學教育研究所碩士論文 , 桃園市。
30. 沈承宗(民95) , 教師人格特質、班級經營與班級經營績效相關性之研究 , 崑山科技大學企業管理研究所在職專班碩士論文。
31. 沈進成、王銘傑 (民96) , 工作士氣對工作績效影響關係之研究—以工作壓力為干擾變項 , 經營管理論叢 , 第3卷 , 第1期 , 81-98頁。

32. 宋鴻明(民99)，創造力與創業精神－探索創業動機與創業環境之調節，國立中央大學企業管理學系在職專班碩士論文
33. 周明達(民92)，鮑爾風範，阿達網路讀書會，民105年3月25日，取自：tar55353@sinamail.com。
34. 周金蘭(民100)，高雄市國小級任教師人格特質、生活壓力與身心健康之關係研究，國立臺南大學諮商與輔導學系碩士班。
35. 周淑敏(民101)，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，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
36. 邱太謙(民102)，護理人員工作要求、角色壓力、工作倦怠及離職傾向之影響性研究－以研究壓力為干擾變數，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
37. 邱貞綺(民104)，高雄市國民小學教師專業學習社群、組織承諾與教學效能關係之研究，國立屏東大學教育學院教育視導與評鑑碩士學位學程班碩士論文。
38. 房美玉(民91)，台灣半導體產品之組織文化對於內外工作動機與工作績效及工作滿意度間關聯性的影響，管理評論，第21卷，第3期，69-96頁。
39. 林春如(民97)，屏東縣國民小學校長服務領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
40. 林進山(民100)，國民中小學特色學校經營策略、品牌形塑與辦學績效關係之研究，國立臺北教育大學教育學院教育經營與管理學系博士論文。
41. 林澄(民90)，知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究－以中鋼公司為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論

- 文，未出版，高雄。
42. 侯英全（民104），校長領導行為、學校組織氣氛、工作壓力對兼任行政教師留任職務意願之影響—以嘉義縣公立國中為例，南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文。
  43. 胡夢鯨、蕭佳純、林幸璇（民94），成人教育教師知識管理核心能力、教學績效及培訓需求之研究，高雄師大學報，第18期，23-43頁。
  44. 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，國立臺南大學教育學系課程與教學澎湖碩士班論文，未出版。
  45. 許士軍（民79），管理學，台北市：文化出版。
  46. 郭楷賢（民102），關係衝突對員工工作滿意度、組織認同與忠誠行為之影響之研究—以台灣中小企業為例，玄奘大學企業管理學系碩士班碩士論文。
  47. 連銘棋（民97），國小教師對校長領導風格之知覺與其組織承諾關係之研究—以新竹縣、市為例，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
  48. 梁文彥（民94），知覺外部聲望對組織認同與組織公民行為關係之跨層次分析—台灣紡織產業實證研究，輔仁大學織品服裝學系碩士論文，未出版，新北市。
  49. 梁雙蓮（民73），中央行政機關公務人員組織認同研究，國立台灣大學政治學研究所博士論文，未出版，台北市。
  50. 梁雙蓮（民73），中央行政機關組織認同研究，台灣大學政治研究所博士論文。
  51. 陳木金（民86），國民小學教師領導技巧、班級經營策略與教學效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北

市。

52. 陳佳玲（民99），以變革壓力的調節效果及組織認同的中介效果驗證工作態度、組織認同與組織承諾之關係-以高雄縣市合併為直轄市之公務人員為例，正修科技大學經營管理研究所碩士論文。
53. 陳若嵐（民103），人格特質、健康概念對健康促進生活型態之影響-以某醫學中心自費健康檢查顧客為例，元智大學管理碩士在職專班碩士論文。
54. 陳奕廷（民102），內部行銷、工作價值觀、組織承諾、工作滿意對工作績效影響之研究—以知識分享為干預變項，南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
55. 陳郁中（民99），組織公平、組織認同與角色外行為關係之研究，國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文。
56. 陳富銘（民93），校長領導風格與學校組織效能關係之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
57. 陳聖謨（民91），學校校長——一位國小校長專業社會化歷程之探討，教師之友，第42卷，第5期，52-63頁。
58. 陳竣璿（民104），企業社會責任、員工工作滿意度及組織認同之關聯性研究，國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士學位論文。
59. 陳蘭杏（民102），澎湖縣國小教師人格特質、職家衝突與工作壓力關係之研究，國立澎湖科技大學服務業經營管理研究所。
60. 張可蓁（民100），學校組織文化與辦學績效關聯性之探討—全面品質管理之觀點，亞洲大學經營管理學系碩士論文。
61. 張桂芳（民84），員工對推動企業識別系統之態度研究—以電信事業

- 為例。國立中興大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台中市。
62. 張春興（民80），現代心理學。台北市：東華。
  63. 張春興（民75），心理學，台北：東華書局。
  64. 張美婷（民103），教師幸福感與教學效能關係之研究—以桃園縣私立國中小學為例，中原大學教育研究所碩士學位論文。
  65. 張雅萍（民103），人格特質、組織變革認知、關係品質與工作績效之研究—以行政院南部聯合服務中心為例，國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士論文。
  66. 張潤書（民79），行政學。臺北市：三民。
  67. 張慶勳（民85），國小校長轉化、互易領導影響學校組織文化特性與組織效能之研究，國立高雄師範大學教育學系博士論文。
  68. 曾增福（2003），桃園縣國民中學校長教學領導與學校效能關係之研究，國立台灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
  69. 葉正弘（民101），非營利機構醫護人員留職意願、組織認同與工作滿意度之關聯—以台灣血液基金會捐血中心為例，國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
  70. 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，未出版，新竹市。
  71. 游麗鳳（民100），轉換型領導風格對員工工作績效之影響—以員工工作態度為中介變數，國立東華大學管理學院高階經營管理碩士在職專班碩士論文。
  72. 楊文燦（民104），房仲人員人格特質、情緒勞務、工作績效，逢甲大學土地管理學系碩士班碩士論文。

73. 楊國樞(民91)，《華人心理的本土化研究》，台北：桂冠圖書公司。
74. 黃怡雯(民96)，組織溝通在校長領導之應用，學校行政雙月刊，第51期，19-34頁。
75. 黃怡雯(民94)，客籍國中小校長的領導風格、教師組織承諾與學校效能關係之研究，國立高雄師範大學教育學系，碩士論文，未出版。
76. 黃凱杰(民100)，國民小學教師知覺校長領導行為與學校公共關係之研究，國立嘉義大學教育學系碩士論文。
77. 黃朝偉(民104)，護理人員之人格特質、工作價值觀、工作壓力與工作投入之相關研究，亞洲大學國際企業學系碩士論文。
78. 黃慧政(民99)，校長轉型領導與學校效能關係之統合分析，逢甲大學公共政策所碩士論文。
79. 廖欣儀(民103)，幼托整合影響幼兒園教學績效因素之研究，逢甲大學公共政策研究所碩士學位論文。
80. 溫金豐(民94)，新進專業人員的組織社會化戰術與組織認同之關係—工作經驗與成長需求強度的干擾效應，臺大管理論叢，第15卷，第2期，143-164頁。
81. 溫麗香、卓世鏞、周靈山(民99)，五大人格特質理論的基本概念、評量工具以及在競技運動之運用，吳鳳學報，第18期，535-545頁。
82. 蔡正凡(民101)，屏東縣國民小學校長領導風格、教師工作投入、學校公共關係與近三年學生人數之調查研究，國立臺東大學教育學系學校行政碩士在職專班碩士論文。
83. 蔡永澤(民101)，以學科成績努力度衡量老師教學績效獎金制度的模式分析，南華大學企業管理系管理科學博士論文。
84. 蔡培村、武文瑛(民93)，領導學：理論、實務與研究，台北：麗文

文化，118頁。

85. 蔡依珊（民96），高雄市女性校長領導風格與學校效能相關之研究。國立花蓮教育大學行政與領導研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
86. 蔡旻興（民99），雲嘉南地區國民中學校長魅力領導與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。
87. 鄭伯堦、楊國樞（民67），影響工作滿足感的因素；領導方式、情境因素及人格特質，中央研究院民族學研究所集刊，第44期，13-45頁。
88. 劉宜綾（民101），顧客知覺員工組織認同、顧客組織認同與顧客行為意圖之研究以市場導向與顧客員工相似性為干擾因素，國立台北大學企業管理學系碩士論文。
89. 劉瑞梅（民96），台南縣市國民小學校長領導風格、行政溝通行為與學校效能之關係研究，國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，臺南市。
90. 鄭耀男（民93），國民中小學教師的組織公民行為之影響模式。師大學報：教育類，第49卷，第1期，41-62頁。
91. 魯和鳳（民96），校長領導風格與校園危機管理之研究—以基隆市高級中等學校為例，國立政治大學教育研究所碩士論文。
92. 蔣奎雨（民95），高雄市國民小學校長領導風格、教師工作壓力與學校效能的關係研究，國立臺南大學教育管理與經營研究所碩士論文，未出版，臺南市。
93. 賴芝君（民99），高雄地區國小校長領導風格與學校團體動力之相關研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。

94. 賴建維（民104），轉換型領導、人格特質與工作績效之研究－情緒智力的中介效果，南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文。
95. 盧瑞陽（民82），組織行為學，台北市，華泰書局。
96. 蕭嘉輝（民104），校長人格特質、轉型領導與校外旅遊教學之研究－以彰化縣和美鎮為例，南華大學旅遊管理學系旅遊管理碩士班碩士論文。
97. 謝文全（民83），學校行政，台北，五南。



## 二、英文文獻

1. Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E.(2000), Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges, Academy of Management Review,Vol. 25, No. 1, pp. 13-17.
2. Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936), Trait-Names: A Psycho-Lexical Study.Psychological Monographs, Vol. 47, NO. 1,pp. 1-171.
3. Allport, G. W(1937), Personality: A Psychological Interpretation, New York: Holt, Rinehart & Winston.
4. Allport, G. W.(1961), Pattern and Growth in Personality, New York: Holt. Rinehart & Winston.
5. Ashforth, B. E., & Mael, F. A.(1989), Social Identity Theory and the Organization, Academy of Management Review, Vol. 14, NO. 1, pp. 20-39.
6. Bass, B. M.(1990), Bass & Stogdill Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications(3<sup>rd</sup> ed.), New York, NY: The Free Press.
7. Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990), The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team and Organizational Development, Research in Organizational Change and Development, Vol. 4, pp. 231-272.
8. Bryman, A.(1992), Charisma Leadership in Organizations, London: SAGE Publication.
9. Camp, W.G. & Heath-Camp, B. (2007), The Status of CTE Teacher Education Today,Techniques, Vol.82, NO. 6, pp. 16-19.
10. Cheney, G. (1983), On The Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification, Communication Monographs, Vol. 50, pp. 324-362.

11. Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003), When Teachers go Theextra Mile: Foci of Organisational Identification as Determinants of Different Forms Oforganisational Citizenship Behaviour Among Schoolteachers, British Journal of Educational Psychology, Vol. 73, pp. 329-341.
12. Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992), Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R)and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI), Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
13. Day, D. V. and Silverman, S. B. (1989), Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity, Personnel Psychology, Vol.42, pp.25-36.
14. Dempster, N., Carter, L., Freakley, M., & Parry, L. (2004), Contextual Influences on School Leaders in Australia: Some Data From a Recent Study Of Principals' Ethical Decision-Making. School Leadership & Management, Vol. 24, No. 2, pp. 163-174.
15. Digman, J. M., & Inouye, J. (1986), Further Specification of The Five Robust Factors of Personality, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 50, No. 1, pp.116-123.
16. Drake. T. L., & Roe, W. H.(1999), The Principals(5 thed), NJ: Prentice-Hall.
17. Dutton, J. E., Dukerich, J. M., &Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Indentification. Administrative Science Quarterly, Vol. 39, pp.239-263.
18. Edwards, M. R. (2009), HR, Perceived Organisational Support and Organisational Identification: An Analysis After Organisational Formation, Human Resource Management Journal, Vol. 19, No. 1, pp. 91-115.
19. Ellemers N, Gilder D.D., Haslam, S A. (2004), Motivating Individuals

- and Groups at Work: A Social Identity Perspective on Leadership and Group Performance, Academy of Management Review, Vol. 29, No. 3, pp. 459-478.
20. Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (2001), Defining Who You are By What You're Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association. Organization Science, Vol. 12, No. 4, pp. 393-413.
  21. Eysenck, H. J. (1970), The Structure of Human Personality (3rd ed.). London, England: Methuen.
  22. Fiedler, F.E. (1976), The Leadership Game: Matching The Man to The Situation, Organizational Dynamics, Vol. 4, No. 3, pp. 6-16.
  23. Fielder, F. E. (1976), A Theory Of Leadership Effectiveness, New York : McGraw-Hill.
  24. Five-Factor Model, Journal of Personality, Vol. 54, pp. 430-446.
  25. Friedman, M., & Roseman, R. H. (1974), Type A Behavior and Your Heart, New York: Knopf.
  26. Fuchs, L.S. & Fuchs, D. (1998), Treatment Validity: A Unifying Concept for Reconceptualizing the Identification of Learning Disabilities, Learning Disabilities Research & Practice, Vol.13, No.4, pp.204-219.
  27. Gautam, T., Van Dick, R. & Wagner, U., (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, Asian Journal of Social Psychology, Vol. 7, pp. 301-315.
  28. Galton, F. (1884), Measurement of Character, Fortnightly Review, Vol. 36, pp. 179-185.
  29. Golden-Biddle, K., & Rao, H. (1997), Breaches in the Boardroom: Organizational Identity and Conflicts of Commitment in a Nonprofit Organization, Organizational Science, Vol. 8, No. 6, pp. 593-611.

30. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982), Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources(4th ed.), Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
31. Hoy, W. K. & Hannum, J. W. (1997), Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement.
32. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978), The Social Psychology of Organizations (2th ed.), New York: Wiley.
33. Kibler, R. J., Cegala, D. J., Barker, L. L., & Miles, D.T. (1974), Objectives for Instruction and Evaluation, Boston: Allyn and Bacon.
34. Knowles, M. S.(1990), The adult learner: A Neglected Species, Houston: Gulf Publishing Company.
35. Lewin, K. , White, R. K. & Lippitt, R.(1953), Leader Behavior and Member Reaction in Three Social Climates, Group Dynamics: Research and Theory, Vol.14, pp.385-611.
36. Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992), A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, No. 2, pp. 103-123.
37. McGough, D. J.(2003), Leaders as Learners: An Inquiry Into The Formation and Transformation of Principals' Professional Perspectives, Educational Policy Analysis, Vol.25, pp.449-471.
38. Miller, V.D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson J. R., (2000), Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire, Management Communication Quarterly, Vol. 13, No. 4, pp. 626-658.
39. Miller, V.D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson J. R., (2000), Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire. Management Communication, Vol.25, No.1, pp.13-17.
40. McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr., & Busch, C. M.(1986), Mishra, S. K., & Bhatnagar, D. (2010), Evaluating Comprehensiveness in Personality

- Systems: The California Q-set and the Linking Emotional Dissonance and Organizational Identification to Turnover Intention and Emotional Well-Being: A Study of Medical Representatives In India. *Human Resource Management*, Vol.49, No. 3, pp.401-419.
41. Moos, L. & Möller, J. (2003), Schools and Leadership in Transition: The Case of Scan-Dinavia, *Cambridge Journal of Education*, Vol. 33, No. 3, pp. 353-370.
42. Northouse, P.G. (2001), Leadership: Theory and Practice. *British Journal of Sociology of Education, Educational Administration Quarterly*, Vol. 33, pp. 290-311.
43. O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991), People and Organizational Culture: A profile comparison Approach to Assessing Person-Environment Fit, *Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3, pp.487-516.
44. Patchen, M. (1970), Participation, Achievement, and Involvement on the Job, EnglewoodCliffs, N. J. : Prentice Hall.
45. Patchen, M. (1970), Participation, Achievement and Involvement on the Job. N. J: Prentice Hall.
46. Pantelides, J. R. (1991), An Exploration of the Relationship Between Specific Instructional Leadership Behaviors of Elementary Principal and Student Achievement, Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Poiltechnic Institute and State University.
47. Piedmont, R. L. (1998), The Revise NEO Personality, New York: Plenum Press.
48. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974), Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric technicians, *Journal Of applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.

49. Simon, H.A. (1976), Administrativebehavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization(3rd ed.). NewYork: TheFreePress.
50. sey, P., & Blanchard, K. H. (1988), Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (5th Ed.), Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
51. Reimann, B. C. & Wiener, Y. (1988), Corporate Culture Avoiding the Elitist Trap, Business Horizons, Vol. 31, No. 2, pp. 36-44.
52. Robbins, S. P(1998), Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications, Prentice-Hall, N.J.
53. Rost, J. C. (1993), Leadership for the Twenty-First Century, Westport, CT: Praeger, Row.
54. Rotter, J. (1966), Generalized Expectancies for Internal Versus External Locus of Control of Reinforcement, Psychological Monographs, Vol. 80, pp. 609.
55. Wann-Huggins, V. N., Riordan, C. M., & Griffeth, R.W. (1998), The Development Andlongitudinal Test of a Model of Organizational Identification, Journal of Applied Socialpsychology, Vol. 28, pp. 724-749.

## 附件

親愛的老師 您好：

這是一份學術性研究問卷，主要的目的在於了解公、私立高中職學校針對校長之領導、組織之認同與教師人格特質對教學績效的影響。您的寶貴認知與經驗對本研究有極重要之助益，問卷中的問題並無一定的標準答案或對錯，敬請就實際的感受與狀況來填答。問卷僅供學術性研究分析用，資料絕對不會外流，敬請安心填答，僅此衷心 感謝您在百忙之中抽空填答。 敬祝您  
萬事如意

南華大學企業管理學系管理科學碩士班  
指導教授：紀信光 博士  
研究生：張俊裕

### 第一部分：個人基本資料

【填答說明】請依照題目的意思，在適當的  內打 ，請記得每題只能勾選一個答案哦！

#### 第一部份：您的基本資料

- 1.性別：男      女
- 2.年齡：30歲以下      31-40歲      41-50歲      51歲以上
- 3.婚姻：已婚      單身
- 4.學歷：師專、師院      一般大學      研究所含以上
- 5.在本校服務年資：5年以下      6至10年      11至20年  
21至30年      31年以上
- 6.擔任職務：專任教師兼行政      專任教師兼導師  
專任教師(科任)

7.學校班級數：(不含特教及資源班)

6班(含)以下      7至12班      13至18班

19至24班      25至36班      37班以上

【後面還有題目，請繼續作答！】

第二部分：

	非常不同意	不同意	稍微不同意	無意見	同意	稍微同意	非常同意
1. 校長經常與同仁進行教育理念的專業對話。	<input type="checkbox"/>						
2. 校長處理校務，權責分明。	<input type="checkbox"/>						
3. 我校長會要求同仁如期完成交辦工作，不能打折扣。	<input type="checkbox"/>						
4. 校長會主動聆聽同仁想法並給予支持。	<input type="checkbox"/>						
5. 校長會能有效維護校園和諧、團結氣氛。	<input type="checkbox"/>						
6. 校長會對同仁態度親切並主動關心。	<input type="checkbox"/>						
7. 校長能提出具有前瞻性的共同願景並由組織可預期待。	<input type="checkbox"/>						
8. 校長不墨守成規，能夠對校務作應有的改變。	<input type="checkbox"/>						
9. 校長能以身作則並勇於創新，並帶領同仁為目標努力。	<input type="checkbox"/>						
10. 我和其他同仁願意專注於自己的工作，為學校犧牲奉獻。	<input type="checkbox"/>						
11. 我和其他同仁願意為爭取學校榮譽而努力以赴。	<input type="checkbox"/>						
12. 如果請假需請其他老師代課時，沒有找不到的困擾。	<input type="checkbox"/>						

13.聽聞其他老師獲獎，猶如自己得獎般，甚至更替他感到開心。	<input type="checkbox"/>						
14.我在學校感受關係良好。	<input type="checkbox"/>						



	非常不同意	不同意	稍微不同意	無意見	同意	稍微同意	非常同意
15.同事會給我建議，幫我渡過工作困境。	<input type="checkbox"/>						
16.我會將學校發生的問題視為自己的問題。	<input type="checkbox"/>						
17.我發覺自己的價值觀和學校的價值觀很相似。	<input type="checkbox"/>						
18.我因為學校而和其他教師有了很多共通點。	<input type="checkbox"/>						
19.就算別人對我無理取鬧，我仍會原諒而不計較。	<input type="checkbox"/>						
20.我與他人合作愉快。	<input type="checkbox"/>						
21.我是一個做事有計劃並整體思考的人。	<input type="checkbox"/>						
22.我努力地工作達成我的目標。	<input type="checkbox"/>						
23.我對於所做的每件事情我努力成為最優秀的。	<input type="checkbox"/>						
24.我喜歡參加各式各樣的社交活動。	<input type="checkbox"/>						
25.我很喜歡與人交談。	<input type="checkbox"/>						
26.我會受外在人事物的影響，而感到心情浮動。	<input type="checkbox"/>						
27.我會因別人言語刺激而感到不悅。	<input type="checkbox"/>						
28.我非常擔心我的工作沒做好。	<input type="checkbox"/>						
29.當遇到突發的重大狀況，我仍能保持冷靜。	<input type="checkbox"/>						
30.我會去思考事件背後隱藏的深層意義。	<input type="checkbox"/>						

	非常不同意	不同意	稍微不同意	無意見	同意	稍微同意	非常同意
31.我是能提出新方法的人。	<input type="checkbox"/>						
32.我能夠針對不同學生的需求，設計出適當的教學計畫。	<input type="checkbox"/>						
33.我能夠針對個別學生的差異，設計出不同的教學活動。	<input type="checkbox"/>						
34.教學計劃確實能讓教學績效更加提升。	<input type="checkbox"/>						
35.對我來講，引起學生的學習意願並不困難。	<input type="checkbox"/>						
36.我喜歡運用創新的教學方法來教學。	<input type="checkbox"/>						
37.我能夠解決學生學習上的困難。	<input type="checkbox"/>						
38.我設計的教學評量可以確實評量學生的表現。	<input type="checkbox"/>						
39.我能夠使用多元評量方式評估學生的表現。	<input type="checkbox"/>						
40.我執行評量後，不會讓學生有挫折感、敵對感。	<input type="checkbox"/>						

本問卷到此結束。謝謝您的合作，請再一次檢查是否有遺漏之處。

謝謝!!