

## 第五章 研究設計與實施

本章主要在說明本研究之設計與實施。第一節是研究架構；第二節是研究工具；第三節是研究對象；第四節是資料處理。

### 第一節 研究架構

本研究主要目的在探討高中校長領導行為、教師組織承諾與學校組織效能之關係，研究架構如圖 15 所示。本研究以教師背景變項為自變項，依變項及相關變項包括校長領導行為、教師組織承諾、學校組織效能等，分述如下：

#### 一、教師背景變項：

##### (一)人口變項

1. 性別：分為「男」、「女」。
2. 年齡：分為「30 歲以下」、「31-40 歲」、「41-50 歲」、「51 歲以上」。
3. 本校服務年資：分為「不滿 5 年」、「5-10 年」、「11-15 年」、「16 年以上」。
4. 職務：分為「班級導師」、「科任教師」、「教師兼組長」、「教師兼主任」。
5. 學歷：分為「師範院校」、「一般大學」、「研究所（含四十學分班）以上」。

##### (二)學校變項

1. 學校公私立別：分為「公立」、「私立」。
2. 學校位置：分為「市區（含直轄市、省轄市、縣轄市）」、「鄉鎮」。
3. 學校規模：分為「小型（36 班以下）」、「中型（37-59 班）」、「大型（60 班以上）」。

#### 二、校長領導行為

(一)轉型領導：包括型塑願景、魅力激發、智能啓發及個別關懷等四個層面。以這四個層面得分總合代表整體校長轉型領導行為。

(二)互易領導：包括被動例外管理、主動例外管理及條件式酬賞等三個層面。以這三個層面得分總合代表整體校長互易領導行為。

### 三、教師組織承諾

(一)態度型承諾：包括努力意願、組織認同及留職傾向等三個層面。以這三個層面得分總合代表整體教師組織態度型承諾。

(二)交換型承諾：包括公平互惠及投入成本等二個層面。以這二個層面得分總合代表整體教師組織交換型承諾。

### 四、學校組織效能

包括教師工作滿意、目標達成、行政效率及組織適應力等四個層面。以這四個層面得分總合代表整體學校組織效能。

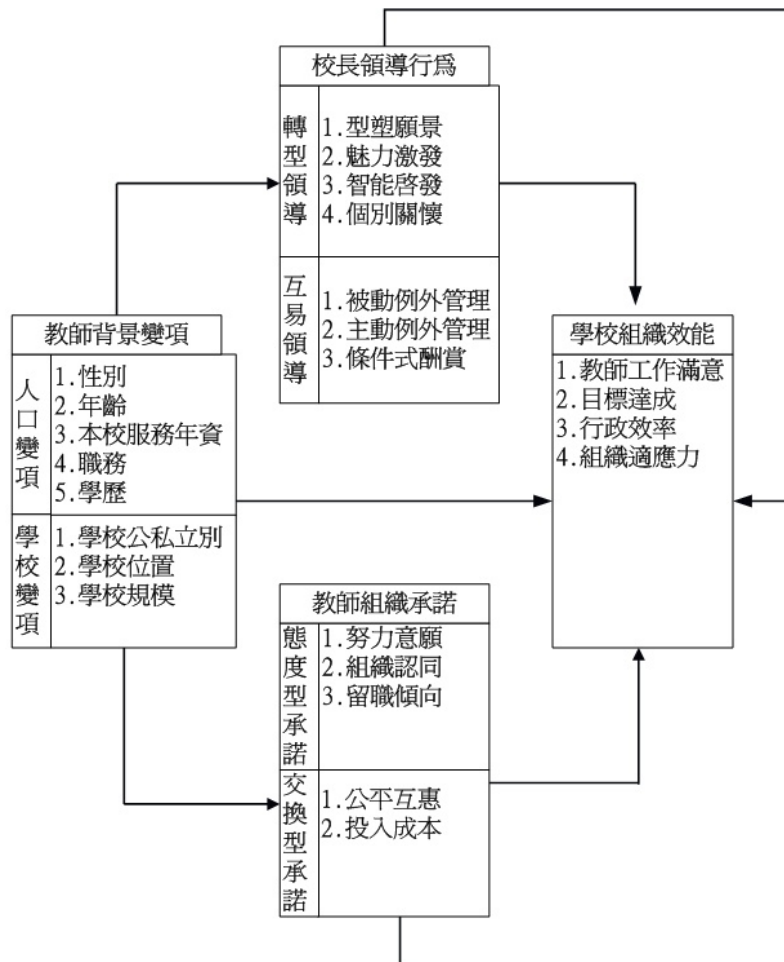


圖 15 高中校長領導行為、教師組織承諾與學校組織效能關係之研究架構圖

## 第二節 研究工具

調查問卷除受試者基本資料外，內容共計三部分：第一部份為「校長領導行為問卷」，目的在瞭解教師知覺高中校長領導行為為何；第二部分為「教師組織承諾問卷」，目的在瞭解高中教師對目前服務學校的感受及對組織承諾的程度；第三部分是「學校組織效能問卷」，目的在瞭解教師對目前服務學校組織效能高低之知覺反應。另避免受試者敏感反應，問卷定名為「高級中學學校組織運作現況調查問卷」。

問卷從初稿撰擬開始，經過預試、進行資料整理及因素分析等過程，最後據以修訂成正式問卷。

茲將調查研究工具之編製修訂過程說明如下：

### 一、預試問卷編製內容

#### (一)校長領導行為問卷

調查問卷是以林合懋（民 84）所發展之轉型領導與互易領導量表為依據，原量表是以 Bass 理論為基礎，透過開放問卷、內容分析歸納、預試及因素分析等編撰而成。本研究並另參考張慶勳（民 85）、范熾文（民 91）等人編製之校長轉型領導、互易領導量表與相關文獻，及指導教授之意見修訂成適合本研究之高中校長領導行為問卷，其中轉型領導包含型塑願景、魅力影響、激發鼓舞、智能啟發、個別關懷等五個層面；互易領導包含主動例外管理、被動例外管理、條件式酬賞等三個層面，計 50 題。

#### (二)教師組織承諾問卷

本研究所使用之教師組織承諾問卷，是以 Porter 等人（1974）所發展之組織承諾問卷（Organizational Commitment Questionnaire）為依據，並參酌劉春榮（民 82）、蔡寬信（民 82）、邱馨儀（民 84）、范熾文（民 91）等人編製之問卷，及指導教授之意見，修訂成適合本研究之教師組織承諾問卷，分成兩種，一是態

度型組織承諾，包含組織認同、努力意願、留職傾向等三個層面；二是交換型組織承諾，包含公平互惠與投入成本二個層面，計 30 題。

### (三)學校組織效能問卷

本研究所使用之學校組織效能問卷，主要是依據文獻探討所得結果，再參照 Miskel、Fevurly 和 Stewart (1979)、吳清山 (民 78)、林金福 (民 81)、吳宗立 (民 87)、蔡進雄 (民 89)、范熾文 (民 91) 等人編製之問卷，及指導教授之意見，修訂成適合本研究之學校組織效能問卷，分為目標達成、行政效率、教師工作滿意、組織適應力等四個層面，計 24 題。

## 二、問卷填答與計分方式

本研究三部分均採用 5 點評分方式，根據受試者的實際觀察，答案從「從未這樣」、「很少這樣」、「有時這樣」、「時常這樣」、「總是這樣」5 個等級，分別獲得 1、2、3、4、5 分，各項分別計分，最後計算各向度與總問卷得分。例如第一部份得分愈高代表校長領導行為愈高。第二部分得分愈高代表教師組織承諾愈高。第三部分得分愈高代表學校組織效能愈高。

## 三、實施預試

問卷初稿完成後，根據本問卷之特性從全國各地挑選 18 所高級中學(如表 32)進行預試(預試問卷如附錄一)。為使預試樣本具代表性，一方面依不同學校規模寄發不同數量之問卷(小型學校每校 15 份、中型學校每校 20 份、大型學校每校 25 份)，一方面依各校不同教師職務(教師兼主任、教師兼組長、教師兼導師、科任教師)分配填答問卷人數。並附上本人請託信函寄請各校校長轉發教師填答，收齊後擲回(信函如附錄二)。

表 32 高級中學學校組織運作現況調查問卷預試學校一覽表

規模 位置 公私立		小型 (36 班以下)	中型 (37~59 班)	大型 (60 班以上)	合計
		公立	市區 (含直轄市、省轄市、縣轄市)	台中市立忠明高中 國立臺東女中(台東縣)	國立基隆女中(基隆市) 國立大里高中(台中縣) 國立屏東高中(屏東縣)
公立	鄉鎮	彰化縣立二林高中	國立楊梅高中(桃園縣) 國立員林高中(彰化縣)	(無位於鄉鎮之公立大型學校)	3 校
私立	市區 (含直轄市、省轄市、縣轄市)	南投縣私立五育高中 台南市私立光華女中	苗栗縣私立建台高中	新竹市私立光復高中	4 校
私立	鄉鎮	台中縣私立弘文高中	台南縣私立新榮高中	台中縣私立明道高中	3 校
合計		6 校	7 校	5 校	18 校

(一)預試問卷發出情形

問卷於 95 年 6 月 11 日寄出，小型學校計 6 校，每校發出 15 份（教師兼主任 2 份、教師兼組長 3 份、教師兼導師 5 份、科任教師 5 份）；中型學校計 7 校，每校發出 20 份（教師兼主任 3 份、教師兼組長 4 份、教師兼導師 6 份、科任教師 7 份）；大型學校計 5 校，每校發出 25 份（教師兼主任 4 份、教師兼組長 5 份、教師兼導師 8 份、科任教師 8 份）；共計發出問卷 355 份。

(二)預試問卷回收情形

問卷於 95 年 6 月 30 日回收完成，計回收問卷 320 份，回收率 90%；其中經問卷檢核，剔除填答不全和固定反應的問卷 20 份，共計有效問卷 300 份，可用率 85%。

## 四、預試結果的分析

預試問卷之資料統計，以文獻探討及專家等之建構效度為依據，運用 SPSS 12.0 版統計套裝軟體進行因素分析：

### (一)轉型領導量表

#### 1.效度分析

本量表原設定五個因素（包括型塑願景、魅力影響、激發鼓舞、智能啓發、個別關懷），經採主成份分析（Principal Component Analysis）抽取各因素的最大主成份，並以最大變異法（Varimax Method）進行直交轉軸，僅得到四個因素，特徵值分別為：型塑願景（13.07）、魅力影響與激發鼓舞合併（1.42）、智能啓發（.95）、個別關懷（.64），此四個因素佔總變異之累積百分比為 76.56。依各題目所匯集之因素特性重新加以命名，其中型塑願景、智能啓發、個別關懷三個因素與原建構效度相符，而魅力影響與激發鼓舞二個因素則合併重新命名為「魅力激發」。有關因素結構摘要表，如表 33。

#### 2.信度分析

信度考驗以量表之內部一致性表示。本量表各分量表的 Cronbach  $\alpha$  值分別為 .94、.93、.90、.91，而總量表的 Cronbach  $\alpha$  值為 .97，顯示本問卷的總量表與各分量表內部一致性高，信度佳。

表 33 轉型領導量表因素結構摘要表

題 目	型塑 願景	魅力 激發	智能 啓發	個別 關懷
本校校長爲了學校發展願景而努力改善學校現況。	.81			
本校校長清楚瞭解學校的未來發展。	.79			
本校校長做事有遠見與前瞻性。	.77			
本校校長很有經營學校的理念。	.75			
本校校長能領導學校往更好的目標邁進。	.70			
本校校長會將學校未來的發展方向傳達給我們。	.64			
本校校長常面帶笑容幽默風趣。		.78		
本校校長深具親和力。		.78		
本校校長心胸寬大並具民主風範。		.72		
本校校長能尊重教師的意見。		.68		
本校校長常鼓勵我們表達自己的想法。		.63		
本校校長對本校教師的教學能力充滿信心。		.57		
本校校長常提供新知識讓大家相互討論學習。			.72	
本校校長以身作則不斷進修。			.71	
本校校長會激發我們的靈感促使我們相互觀摩學習。			.71	
本校校長會主動爭取或發掘人才並樂於傳授經驗。			.59	
本校校長常對我們噓寒問暖。				.67
本校校長能關心教師生活使樂於留校服務。				.66
本校校長能在我們需要他幫忙時提供個別的協助。				.61
本校校長常幫助教師解決困難。				.59
本校校長會替我們爭取更多的權益與福利。				.58
特徵值	13.07	1.42	.95	.64
解釋變異量 %	62.25	6.74	4.51	3.04
累積解釋變異量 %	62.25	69.01	73.51	76.56

## (二)互易領導量表

### 1. 效度分析

本量表原設定三個因素，經採主成份分析 (Principal Component Analysis) 抽取各因素的最大主成份，並以最大變異法 (Varimax Method) 進行直交轉軸，得到三個因素，其特徵值分別爲：被動例外管理 (4.62)、主動例外管理 (2.98)、條件式酬賞 (1.35)，此三個因素佔總變異之累積百分比爲 59.68，依各題目所匯集之因素特性與原建構效度符合，故不須重新命名。有關因素結構摘要表，如表 34。

## 2. 信度分析

信度考驗以量表之內部一致性表示。本量表各分量表的 Cronbach  $\alpha$  值分別為 .77、.88、.75，而總量表的 Cronbach  $\alpha$  值為 .76，顯示本問卷的總量表與各分量表內部一致性高，信度佳。

表 34 互易領導量表因素結構摘要表

題 目	被動例 外管理	主動例 外管理	條件式 酬賞
本校校長是一位「沒出事，就不必改弦更張」的人。	.82		
本校校長只求安定不願改革。	.80		
本校校長對於學校現有的狀況常常感到滿意並覺得不需改變	.78		
本校校長認為行政工作只要順利進行就覺得可以了。	.78		
本校校長對於相安無事的現況不打算改變。	.76		
本校校長對於我們的表現只要還能接受就不會有特別的要求。	.68		
本校校長不會主動要求我們在教學工作上要有所改變。	.67		
本校校長對於還能應付的事務不會想要創新。	.61		
本校校長對我們的表現不滿意時會提出來並加以指正。		.82	
本校校長會隨時隨地留意我們不該有的行為與錯誤。		.79	
本校校長會主動要求我們改進工作績效。		.70	
本校校長會注意我們是否按照規定行事。		.65	
本校校長會對完成他要求任務的成員表達感謝之意。			.83
本校校長在我們完成交付工作時會給我們公開表揚。			.82
本校校長在我們支持他的領導時會給予我們積極的回饋。			.69
特徵值	4.62	2.98	1.35
解釋變異量 %	30.79	19.89	9.00
累積解釋變異量 %	30.79	50.69	59.68

### (三) 態度型承諾量表

#### 1. 效度分析

本量表原設定三個因素，經採主成份分析 (Principal Component Analysis) 抽取各因素的最大主成份，並以最大變異法 (Varimax Method) 進行直交轉軸，得到三個因素，其特徵值分別為：努力意願 (6.78)、組織認同 (1.19)、留職傾向 (1.04)，此三個因素佔總變異之累積百分比為 69.37，依各題目所匯集之因素特性與原建構效度符合，故不須重新命名。有關因素結構摘要表，如表 35。



## 2. 信度分析

信度考驗以量表之內部一致性表示。本量表各分量表的 Cronbach  $\alpha$  值分別為 .87、.89、.82，而總量表的 Cronbach  $\alpha$  值為 .92，顯示本問卷的總量表與各分量表的內部一致性高，信度佳。

表 35 態度型承諾量表因素結構摘要表

題 目	努力意願	組織認同	留職傾向
我願意付出額外努力以使校務能順利推展。	.83		
我願意除了完成份內工作外並為學校多付出一些心力。	.82		
我願意為爭取本校校譽而全力以赴。	.71		
我為了本校的發展願意接受學校指派給我的任何工作。	.68		
我願意付出更多的努力協助本校校務推展並獲得成功。	.68		
我會努力爭取本校榮譽並將之視為個人榮譽。	.65		
我對於本校的前途發展深具信心。		.78	
我以身為本校的一份子為榮。		.77	
我對別人提起自己在本校服務時會覺得很驕傲。		.73	
我能認同學校的經營理念。		.73	
我會對我的朋友說本校是一所相當理想的學校。		.70	
我不會因為別的學校工作條件較優渥而到別校服務。			.89
我願意繼續留在本校服務並願意接受學校指派的工作。			.84
特徵值	6.78	1.19	1.04
解釋變異量 %	52.19	9.17	8.02
累積解釋變異量 %	52.19	61.36	69.37

### (四) 交換型承諾量表

#### 1. 效度分析

本量表原設定二個因素，經採主成份分析 (Principal Component Analysis) 抽取各因素的最大主成份，並以最大變異法 (Varimax Method) 進行直交轉軸，得到二個因素，其特徵值分別為：公平互惠 (3.52)、成本投入 (1.42)，此二個因素佔總變異之累積百分比為 54.92，依各題目所匯集之因素特性與原建構效度相符，故不須重新命名。有關因素結構摘要表，如表 36。

#### 2. 信度分析

信度考驗以量表之內部一致性表示。本量表各分量表的 Cronbach  $\alpha$  值分別為 .83、.70，而總量表的 Cronbach  $\alpha$  值為 .77，顯示本問卷的總量表與各分量表內部一致性高，信度佳。

表 36 交換型承諾量表因素結構摘要表

題 目	公平互惠	成本投入
我在本校服務可以滿足個人需求。	.82	
我只要有好的工作表現就會受到學校的重視。	.80	
我繼續在本校服務是因為學校能提供適切的工作條件。	.76	
我願意在學校服務是因為環境和福利都還算優渥。	.72	
我應該為校務付出更多心力以回饋所獲得的許多成長機會。	.66	
我會依照目前的薪資與對學校所付出的心力來衡量是否繼續從事教育工作。		.72
我花了許多精力才達到目前的職務地位。		.71
我花許多時間才與學校同仁建立良好人際關係。		.63
我在校已建立某種地位與影響力。		.53
特徵值	3.52	1.42
解釋變異量 %	39.10	15.82
累積解釋變異量 %	39.10	54.92

## (五)學校組織效能量表

### 1. 效度分析

本量表原設定四個因素，經採主成份分析 (Principal Component Analysis) 抽取各因素的最大主成份，並以最大變異法 (Varimax Method) 進行直交轉軸，得到四個因素，其特徵值分別為：教師工作滿意 (8.09)、目標達成 (1.14)、行政效率 (.91)、組織適應力 (.72)，此四個因素佔總變異之累積百分比為 72.40，依各題目所匯集之因素特性與原建構效度符合，故不須重新命名。有關因素結構摘要表，如表 37。

### 2. 信度分析

信度考驗以量表之內部一致性表示。本量表各分量表的 Cronbach  $\alpha$  值分別為 .83、.85、.91、.74，而總量表的 Cronbach  $\alpha$  值為 .94，顯示本問卷的

總量表與各分量表內部一致性高，信度佳。

表 37 學校組織效能量表因素結構摘要表

題 目	教師 工作滿意	目標達成	行政效率	組織 適應力
本校目前的工作讓我覺得很有成就感。	.79			
本校的教學工作讓我感到快樂。	.77			
本校的工作經驗是一件令人滿意的事。	.74			
本校目前的工作能實現我的理想與抱負。	.74			
本校的工作環境讓我感到滿意。	.67			
本校學生在課業上有強烈的學習動機。		.80		
本校學生的生活常規與學業成績表現相當良好。		.75		
本校學生參加各項比賽均有良好成績。		.74		
本校能以最少經費來完成各項工作。			.75	
本校能有效處理教師與家長所建議之事項。			.69	
本校校務的推動有其明確目標與程序。			.64	
本校對於教師及家長的意見能積極有效率的處理。			.62	
本校各項軟硬體設備能適應社會發展之要求。				.79
本校能推展行動研究以提升教師專業能力。				.72
本校教師能以新知識與技術來解決各項問題。				.55
特徵值	8.09	1.14	.91	.72
解釋變異量 %	53.93	7.62	6.04	4.82
累積解釋變異量 %	53.93	61.54	67.58	72.40

## 五、正式問卷的編製

根據本研究目的與相關文獻探討結果，初擬研究架構，編製問卷、進行預試，再經因素分析（含效度分析與信度分析）所得結果，確定研究架構，編製成正式問卷（如附錄三）。

### 第三節 研究對象

本研究之目的在於探討高中校長領導行為、教師組織承諾與學校組織效能之關係，為使問卷調查所得資料客觀、真實，本研究調查範圍包括全國公私立高級中學，採分層隨機取樣的方法，以學校教師為問卷填答對象，實施程序如下：

#### 一、分層隨機取樣

##### (一)分層取樣

本研究以全國公私立高中進行分層取樣，第一層為學校公私立別（公立與私立），第二層為學校位置（市區與鄉鎮），第三層為學校規模（小型、中型、大型），計分為十二個區塊：公-市-小、公-市-中、公-市-大；公-鄉-小、公-鄉-中、公-鄉-大；私-市-小、私-市-中、私-市-大；私-鄉-小、私-鄉-中、私-鄉-大。其中除公-鄉-大無所屬學校（亦即無位於鄉鎮之公立大型學校）外，其餘十一個區塊依比例抽取學校若干所，以使樣本具有全國性。

### (二) 隨機取樣

針對分層取樣之學校，小型學校發出問卷 20 份（教師兼主任 3 份、教師兼組長 4 份、教師兼導師 6 份、科任教師 7 份）、中型學校發出問卷 25 份（教師兼主任 4 份、教師兼組長 5 份、教師兼導師 8 份、科任教師 8 份）、大型學校發出問卷 30 份（教師兼主任 5 份、教師兼組長 6 份、教師兼導師 9 份、科任教師 10 份），隨機取樣填答。

### (三) 正式問卷調查學校，如表 38。

表 38 高級中學學校組織運作現況調查問卷學校一覽表

規模 位置 公私立		小型 (36 班以下)	中型 (37~59 班)	大型 (60 班以上)	合計
		公立	台北市立麗山高中 台中市立西苑高中 國立東石高中(嘉義縣) 國立新營高中(台南縣) 屏東縣立大同高中 國立臺東高中(台東縣)	國立基隆高中(基隆市) 國立新店高中(台北縣) 國立新莊高中(台北縣) 台北市立大同高中 台北市立華江高中 國立新竹女中(新竹市) 國立新竹高中(新竹市) 國立斗六高中(雲林縣) 國立嘉義女中(嘉義市) 國立臺南女中(台南市) 國立鳳山高中(高雄縣) 高雄市立小港高中	台北市立松山高中 國立彰化高中(彰化縣) 國立文華高中(台中市) 國立臺南一中(台南市) 高雄市立高雄女中
公立	鄉鎮 國立苑裡高中(苗栗縣) 台中縣立后綜高中 南投縣立旭光高中 雲林縣立麥寮高中 高雄縣立仁武高中	國立竹東高中(新竹縣) 國立竹南高中(苗栗縣) 國立竹山高中(南投縣) 國立岡山高中(高雄縣)	(無位於鄉鎮之公立大型學校)	9 校	
私立	市區(含直轄市、省轄市、縣轄市) 新竹縣私立義民高中 台中市私立衛道高中 台南市私立德光女中 高雄市私立立志高中	台北市私立東山高中 台中縣私立立人高中 台南市私立長榮女中	桃園縣私立育達高中 台中市私立新民高中 高雄市私立道明中學 屏東縣私立屏榮高中	11 校	
私立	鄉鎮 宜蘭縣私立中道高中 台北縣私立辭修高中 花蓮縣私立海星高中	台北縣私立淡江高中 台中縣私立嘉陽高中	嘉義縣私立協志高中	6 校	
合計		18 校	21 校	10 校	49 校

## 二、問卷調查過程與回收情形

### (一)問卷調查過程

爲便於問卷調查之實施，乃採郵寄方式進行。爲提高問卷回收率，附上本人請託信函，將問卷郵寄請各樣本學校校長轉發教師填答，收齊後擲回（信函如附錄四）。

### (二)問卷回收情形

問卷於 95 年 8 月 25 日寄出，計發出 1,185 份，其間再以電話聯繫，俾確認問卷調查進行中。問卷於 95 年 9 月 20 日回收完成，計回收問卷 1,090 份，回收率 92%；其中經問卷檢核，剔除填答不全和固定反應的問卷 37 份，共計有效問卷 1,053 份，可用率 89%。

## 三、有效樣本教師背景變項分析

由表 39 可知，此次抽樣有效樣本教師背景變項統計如下：

- (一)在性別方面，男女各佔 47.8 %、52.2 %。
- (二)在年齡方面，30 歲以下、31~40 歲、41~50 歲、51 歲以上各佔 14.2 %、40.6 %、33.3 %、11.8 %。
- (三)在本校服務年資，不滿 5 年、5~10 年、11~15 年、16 年以上各佔 29.2 %、26.2 %、22.9 %、21.7 %。
- (四)在職務方面，班級導師、科任教師、教師兼任組長、教師兼任主任各佔 36.4 %、24.9 %、22.5 %、16.2 %。
- (五)在學歷方面，師範院校、一般大學、研究所以上各佔 14.2 %、25.3 %、60.6 %。
- (六)在學校公私立別方面，公立、私立各佔 64.8 %、35.2 %。
- (七)在學校位置方面，市區、鄉鎮各佔 70.1 %、29.9 %。
- (八)在學校規模方面，小型(36 班以下)、中型(37~59 班)、大型(60 班以上)各

佔 28.5 % 、42.4 % 、29.2 % 。

由表 39 顯示，抽樣之高中教師男女性別約各佔一半，表示沒有偏態的取樣，再者年齡方面是以 31~50 歲為較多，達 74% ；其次是本校服務年資以 10 年內的教師居多，達 55% ；職務方面以班級導師佔多數；學歷方面以研究所以上達六成，顯示高中教師還是不斷的自我進修，以增進專業知能；再者調查學校是以公立的佔六成以上，而學校位置以市區為主，達七成；最後是學校規模以中型(37~59 班)為較多。

表 39 問卷調查有效樣本教師背景變項分析表

項 目	類 別	次 數	百分比
性別	男	503	47.8%
	女	550	52.2%
年齡	30 歲以下	150	14.2%
本校服務年資	不滿 5 年	307	29.2%
職務	班級導師	383	36.4%
學歷	師範院校	149	14.2%
學校公私立別	公立	682	64.8%
	私立	371	35.2%
學校位置	市區	738	70.1%
	鄉鎮	315	29.9%
學校規模	小型(36 班以下)	300	28.5%
	中型(37~59 班)	446	42.4%
	大型(60 班以上)	307	29.2%
		1053	100%

## 第四節 資料處理

本問卷正式施測所得有效問卷資料，經全部輸入電腦，以 SPSS 12.0 版統計套裝軟體進行資料分析處理，所採統計分析方法有下列幾種，說明如下：

### 一、描述性統計

求校長領導行為、教師組織承諾及學校組織效能各層面及整體的平均數、標準差，以瞭解各該層面和整體的現況。

## 二、t 檢定 (t test)

以平均數差異顯著性考驗，分析不同性別、不同學校公私立別、不同學校位置教師所知覺之校長領導行為、教師組織承諾及學校組織效能上的差異情形。

## 三、單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 與薛費法 (Scheffé method)

(一)以單因子變項分析 (one-way ANOVA) 考驗不同教師背景變項(年齡、本校服務年資、職務、學歷、學校規模)，在校長領導行為、教師組織承諾與學校組織效能上的差異情形。若差異達顯著水準，則進一步以薛費法 (Scheffé method)，進行事後比較。

(二)以低、中、高不同程度之「校長領導行為」、「教師組織承諾」為自變項，以「學校組織效能」為依變項，進行單因子變異數分析，若差異達顯著水準，則進一步以薛費法 (Scheffé method) 進行事後比較。

## 四、Pearson 積差相關與典型相關分析 (canonical correlation analysis)

(一)以 Pearson 積差相關，求「校長領導行為各層面」與「學校組織效能各層面」的相關情形。

(二)以 Pearson 積差相關，求「教師組織承諾各層面」與「學校組織效能各層面」的相關情形。

(三)以「校長領導行為各層面」為控制變項，以「學校組織效能各層面」為效標變項，求兩組變項內的典型相關分析 (canonical correlation analysis)。

(四)以「教師組織承諾各層面」為控制變項，以「學校組織效能各層面」為效標變項，求兩組變項內的典型相關分析 (canonical correlation analysis)。

## 五、逐步多元迴歸分析 (stepwise multiple regression analysis)

以「校長領導行為」、「教師組織承諾」為預測變項，以「學校組織效能」為

依變項，以多元迴歸分析統計方法，處理預測變項對學校組織效能整體與各層面的預測力。