

## 第四章 研究結果分析與討論（一）

本章旨在根據問卷所得資料進行分析，共分為六節，第一節進行國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營量表之二階驗證性因素分析；第二節旨在分析國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之現況；第三節分析不同背景變項的教育人員在學校組織動態能耐之差異情形；第四節分析不同背景變項的教育人員在學校組織健康氣候之差異情形；第五節分析不同背景變項的教育人員在學校創新經營之差異情形；第六節綜合討論。

### 第一節 國民小學組織動態能耐、組織健康氣候 與學校創新經營量表之二階驗證性因素分析

本研究採用二階驗證性因素分析（second-order confirmatory factor analysis）來驗證所建構模式之適配度，以 LISREL8.71 軟體進行分析，分析國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營量表之模式適配度。二階驗證性因素分析(two-order confirmatory factor analysis；TCFA)，又稱「高階驗證性因素分析」(higher-order confirmatory factor analysis；HCFA)。所謂高階驗證性因素分析，顧名思義就是在 CFA 模式中，因素的結構有著高低階層次的不同。CFA 應用於檢驗假設理論模式之時，基於理論模式複雜度的需要，因素之間可能存有更為高階的潛在變項，亦即，在一階驗證性因素分析中，觀察變項或測量指標可能受到某種潛在變項的影響，而這些潛在變項因素背後有著更高層次的共同因素，此更高層次的共同因素稱為「高階因素」(higher-order factor)，涉及高階因素的 CFA 分析，即稱為二階驗證性因素分析。而一階驗證性因素分析，也稱為初階驗證性因素分析(first-order confirmatory factors analysis)（吳明隆，2006：285）。

## 壹、二階驗證性因素分析模式之適配度指標

在正式問卷施測完畢後，本研究針對「組織動態能耐量表」、「組織健康氣候量表」及「學校創新經營量表」，提出結構方程模式。然後，以 LISREL8.71 統計軟體進行結構方程模式分析。最後，再根據陳正昌與程柄林（2001）、黃芳銘（2004）、邱皓政（2006）、余民寧（2006）及吳明隆（2007）之觀點，以「整體適配度指標」、「比較適配度指標」、「精簡適配度指標」、「基本適配度指標」及「內在適配度指標」等五方面，來評鑑此三份量表所構成之二階驗證性因素分析模式的適配度。茲就上述五方面之模式適配標準作說明，並將判斷標準整理於表4-1-1：

評鑑一個模式之整體適配度的目的在於決定模式整體上和所搜集的資料一致之程度（Diamantopoulos & Sigauw, 2000）。整體適配度可說是模式的外在品質。過去評量模式的整體適配標準都以 $\chi^2$ 值的顯著與否為標準。然而， $\chi^2$ 值常常隨著樣本人數而波動，一旦樣本人數很大，幾乎所有的模式都可能被拒絕。馬信行（1999）指出當樣本人數超過200人時， $\chi^2$ 值就很容易顯著；黃芳銘（2004）認為 $\chi^2$ 值只有當樣本人數少於200人時，較具有參考價值。因此，除了 $\chi^2$ 檢定外，統計學者們發展了一系列評量模式適配度的指標。余民寧（2006）也指出，不能只從單一指標來判斷模式適配度的好壞，必須參考不同的標準來檢視模式。

### 一、整體適配度指標

（一）殘差均方和平方根（Root Mean Square Residual, RMR）：小於0.05，表示殘差較小，具有良好的適配程度。

（二）均方根近似誤（Root Mean Square error of approximation, RMSEA）：

小於0.05，表示良好的適配程度；小於0.08，表示合理的適配程度；小於0.10，表示普通的適配程度；大於0.10，表示不良的適配程度。

(三) 適配度指數 (goodness of fit index, GFI)：大於0.90以上，表示具有良好的適配程度。

## 二、比較適配度指標

(一) 規範適配度指數 (Normed fit index, NFI)：大於0.90以上，表示具有比較良好的適配程度。

(二) 非規範適配度指數 (Non-normed fit index, NNFI)：大於0.90以上，表示具有比較良好的適配程度。

(三) 比較適配度指數 (Comparative fit index, CFI)：大於0.90以上，表示具有比較良好的適配程度。

(四) 增值適配指數 (Incremental fit index, IFI)：大於0.90以上，表示具有比較良好的適配程度。

(五) 相對適配指數 (relative fit index, RFI)：大於0.90以上，表示具有比較良好的適配程度。

## 三、精簡適配度指標

(一) 卡方自由度比 (Normed chi-square, NC)： $1 < NC < 3$ ，表示有精簡適配程度。

(二) 簡約調整後之規準適配指標 (Parsimony-adjusted NFI, PNFI)：大於0.50以上，表示有精簡適配程度。

(三) 簡約適配度指數 (Parsimony goodness of fit index, PGFI)：大於0.50以上，表示有精簡適配程度。

(四) 穩定的Akaike訊息指標 (Consistent AIC, CAIC)：理論模式的CAIC值小於獨立模式的CAIC值，且小於飽和模式的CAIC值，表示有精簡適配程度。

(五) 適當的樣本數 (Critical N, CN)：模式要獲得一個可被接受的適配程度，所需要最低的樣本大小。

#### 四、基本適配度指標

基本適配度指標是指本模式是否違犯估計，換言之，是指不論是結構模式或測量模式中統計所輸出的估計係數超出可接受的範圍。換言之，意即模式獲得不適當的解。如果在統計輸出的結果中發現違犯估計的現象，那麼，所獲得的統計估計係數是有問題的。本研究根據黃芳銘（2004）之建議，採取三種標準來評估模式是否有違犯估的情形。

(一) 是否有負的誤差變異數存在。

(二) 標準化係數（因素負荷量）是否超過或太接近1。

(三) 是否有太大的標準誤。

#### 五、內在適配度指標

(一) 以 $R^2$ 為考量，其值須為正的實數，且達顯著水準。

(二) 所有估計的參數均達顯著水準。

表4-1-1 二階驗證性因素分析模式所採用適配度指標之使用判斷標準

適配指標	可能的值域	判斷規準及詮釋
<b>一、整體適配度指標</b>		
RMR	0到正的實數	<0.05，表示殘差較小，具有良好的適配程度。
RMSEA	0到1	<0.05，表示良好適配；<0.08，表示合理適配 <0.10，表示普通適配；>0.10，表示不良適配
GFI	0到1	>0.90，表示具有良好的適配程度。
<b>二、比較適配度指標</b>		
NFI	0到1	>0.90，表示具有比較良好的適配程度。
NNFI	0到1	>0.90，表示具有比較良好的適配程度。
CFI	0到1	>0.90，表示具有比較良好的適配程度。
IFI	0到1	>0.90，表示具有比較良好的適配程度。
RFI	0到1	>0.90，表示具有比較良好的適配程度。
<b>三、精簡整體適配度指標</b>		
NC	0到1	$1 < NC < 3$ ，表示有精簡適配度。
PNFI	0到1	>0.50，較高較好，表示有精簡適配度。
PGFI	0到1	>0.50，較高較好，表示有精簡適配度。
CAIC	0到正的實數	理論模式的CAIC值小於獨立模式的CAIC值， 且小於飽和模式的CAIC值。
CN	0到正的實數	適當的樣本數，至少CN>200。
<b>四、基本適配度指標</b>		
誤差變異數	實數	無負值，且達顯著水準。
參數間相關的絕對植	正的實數	不能太接近1。
因素負荷量	實數	介於.50~.95之間。
<b>五、內在適配度指標</b>		
R <sup>2</sup> 值	正的實數	達顯著水準
所有估計參數	實數	達顯著水準

資料來源：修改自潛在變項模式SIMPLIS的應用，余民寧，2006，p133-134，臺北市：高等教育出版社。

## 貳、組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式

### 一、組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式各變項關係之說明

由圖4-1-1所顯示學校組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式關係圖，可以看出本研究各變項之間的關係。以下擬針對本研究所使用的各變項之測量指標的內涵、符號及意義，提出說明：

#### (一) 潛在變項

1.  $\xi_1$ 代表外衍潛在變項，也就是學校組織動態能耐。
2.  $\eta_1$ 代表內衍潛在變項一，也就是行政整合。
3.  $\eta_2$ 代表內衍潛在變項二，也就是學校定位。
4.  $\eta_3$ 代表內衍潛在變項三，也就是科技應用。
5.  $\eta_4$ 代表內衍潛在變項四，也就是創新學習。
6.  $\eta_5$ 代表內衍潛在變項五，也就是知識管理。

#### (二) 測量變項

1. 第一題～第四題代表內衍潛在變項一的四個測量指標，也就是行政整合的四個測量指標。
2. 第五題～第九題代表內衍潛在變項二的五個測量指標，也就是學校定位的五個測量指標。
3. 第十題～第十四題代表內衍潛在變項三的四個測量指標，也就是科技應用的五個測量指標。

4.第十五題～第二十二題代表內衍潛在變項四的八個測量指標，也就是創新學習的八個測量指標。

5.第二十三題～第三十題代表內衍潛在變項五的八個測量指標，也就是知識管理的八個測量指標。

### (三) 測量變項的殘差值

1. $\varepsilon_1 \sim \varepsilon_{30}$ 代表三十個測量指標的殘差值。

2. $\zeta_1 \sim \zeta_5$ 代表五個內因潛在變項的殘差值。

### (四) 標準化參數值

1. $\lambda_1 \sim \lambda_4$ 代表內衍潛在變項一的四個測量指標之因素負荷量。

2. $\lambda_5 \sim \lambda_9$ 代表內衍潛在變項二的五個測量指標之因素負荷量。

3. $\lambda_{10} \sim \lambda_{14}$ 代表內衍潛在變項三的五個測量指標之因素負荷量。

4. $\lambda_{15} \sim \lambda_{22}$ 代表內衍潛在變項四的八個測量指標之因素負荷量。

5. $\lambda_{23} \sim \lambda_{30}$ 代表內衍潛在變項五的八個測量指標之因素負荷量。

6. $\gamma_1 \sim \gamma_5$ 代表內衍潛在變項在外衍潛在變項的之因素負荷量。

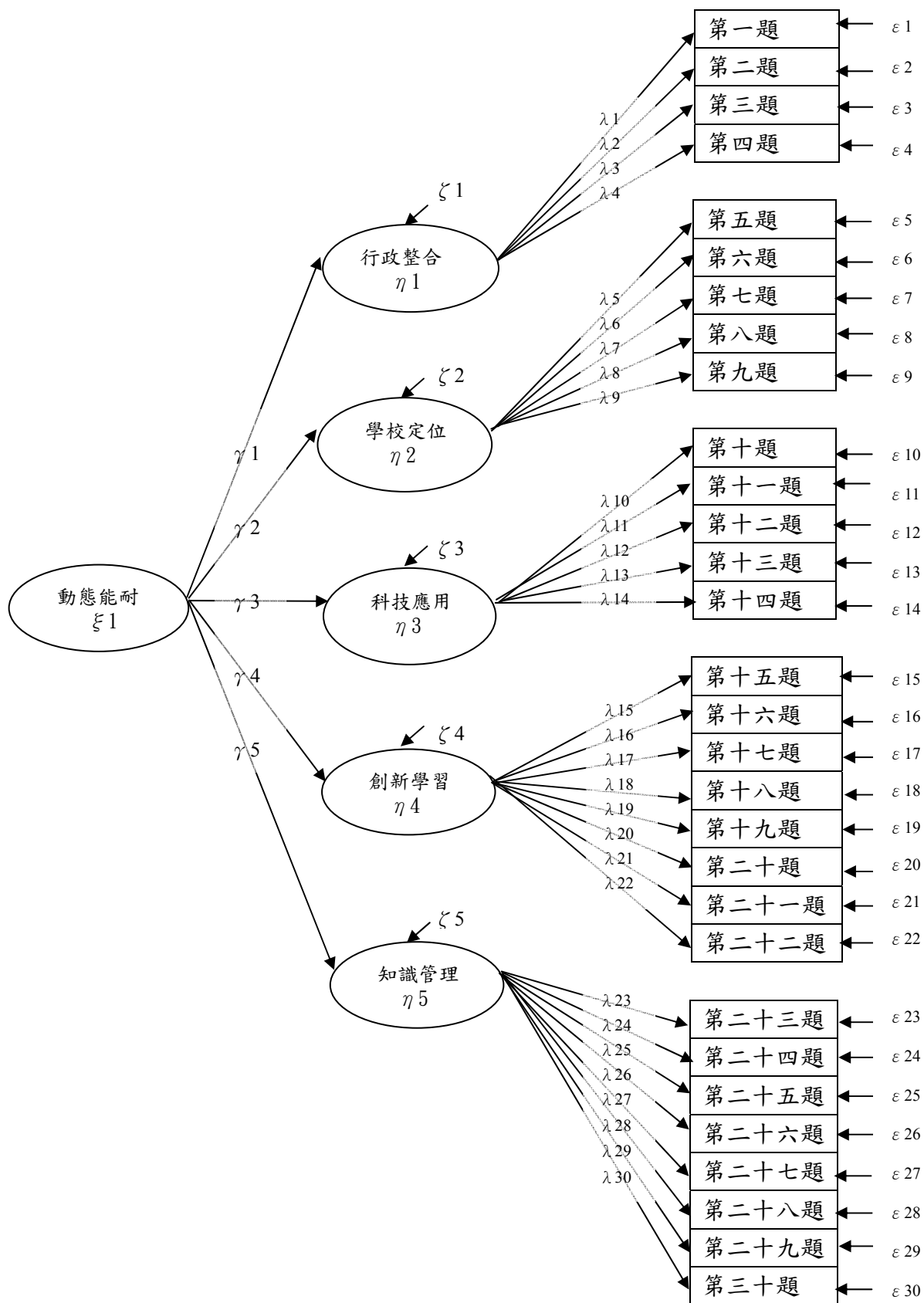


圖4-1-1 學校組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式關係圖



## 二、組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式之結果

組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式，經模式修正後（將  $\epsilon_5$  &  $\epsilon_6$  ;  $\epsilon_{18}$  &  $\epsilon_{19}$  ;  $\epsilon_{19}$  &  $\epsilon_{20}$  ;  $\epsilon_{17}$  &  $\epsilon_{21}$  ;  $\epsilon_{26}$  &  $\epsilon_{27}$  ;  $\epsilon_{29}$  &  $\epsilon_{30}$  等測量誤差之間，設定有共變關係），模式參數估計結果與適配度指標，如表 4-1-2、表 4-1-3 及圖 4-1-2 所示。

### （一）在整體適配度指標方面

本模式之  $\chi^2_{(394)} = 1085.17$  ,  $p < .05$  , 雖然達到顯著水準，但是，卡方自由度比  $NC = 2.75 < 3$  , 具備精簡適配程度；加上  $\chi^2$  值常常隨著樣本人數而波動，一旦樣本人數很大，幾乎所有的模式都可能被拒絕。因此，本研究尚需要參著以下其它指標來評估結構模式的適配情形。

- 1.RMR 的值為 0.044，小於 0.05，表示殘差較小，具有良好的適配程度。
- 2.RMSEA 的值為 0.058，小於 0.08，表示具有合理的適配程度。
- 3.GFI 的值為 0.88，略低於所要求之 0.90，表示本結構適配度尚在可以接受之範圍內。

### （二）在比較適配度指標方面

- 1.NFI 的值為 0.98，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。
- 2.NNFI 的值為 0.99，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。
- 3.CFI 的值為 0.99，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。
- 4.IFI 的值為 0.99，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。
- 5.RFI 的值為 0.98，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。

### (三) 在精簡適配度指標方面

- 1.卡方自由度比 $NC=2.75 < 3$ ，具備精簡適配程度。
- 2.PNFI的值為0.89，大於0.50以上，表示具有具備精簡適配程度。
- 3.PGFI的值為0.74，大於0.50以上，表示具有具備精簡適配程度。
- 4.理論模式的CAIC值為1600.87，小於獨立模式的CAIC值49080.31，且小於飽和模式的CAIC值3377.48，表示具有精簡的適配程度。
- 5.CN的值為233.89，表示具有良好的樣本數。

### (四) 基本適配度指標方面

由表4-1-2及4-1-3可知，本研究所建構之結構方程模式，並沒有負的誤差變異數產生（0.10~0.56），而且 $t$ -value為4.96~15.18，達到顯著水準（ $p < .001$ ）。所估計的因素負荷量介於0.66~0.95之間，符合0.50~0.95之標準。因此，本結構方程模式並未產生違反估計，基本適配度良好。

### (五) 內在適配度指標方面

本研究之內在適配度指標方面， $R^2$ 值均為正的實數，介於0.44~0.90之間，而且達到顯著水準；所有估計參數 $t$ -value為4.96~21.35，顯示本研究模式之內在適配度良好。

綜合上述所檢驗之結果，組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式之結果除了GFI未能符合標準之外，其餘的指標包括RMR、RMSEA、NFI、NNFI、CFI、IFI、RFI、NC、PNFI、PGFI、CAIC、CN、誤差變異量、因素負荷量及決定係數等指標，均符合所要求之標準。而未達到要求之GFI指標之值，和所要求的標準之間差距並不大（ $0.88 < 0.90$ ），因此，本研究提出之結構模式，和所搜集之研究資料之適配情形良好。

表4-1-2 組織動態能耐量表二階因素分析模式適配度估計結果摘要表

參數	標準誤	參數值	t-value	R <sup>2</sup> 值	參數	標準誤	參數值	t-value	誤差共變數估計值
λ1		0.68		0.46	ε1	0.038	0.54	14.03***	ε5 & ε6 = 0.18 ε18 & ε19 = 0.10 ε19 & ε20 = 0.16 ε17 & ε21 = 0.11 ε26 & ε27 = 0.13 ε29 & ε30 = 0.11
λ2	0.051	0.79	15.47***	0.62	ε2	0.032	0.38	12.11***	
λ3	0.050	0.74	14.80***	0.55	ε3	0.034	0.45	13.07***	
λ4	0.050	0.74	14.75***	0.55	ε4	0.034	0.45	13.13***	
λ5		0.66		0.44	ε5	0.040	0.56	14.10***	
λ6	0.041	0.67	16.29***	0.45	ε6	0.039	0.55	13.96***	
λ7	0.051	0.68	13.27***	0.46	ε7	0.038	0.54	14.05***	
λ8	0.051	0.69	13.43***	0.47	ε8	0.038	0.53	13.93***	
λ9	0.052	0.72	13.97***	0.52	ε9	0.036	0.48	13.42***	
λ10		0.74		0.54	ε10	0.034	0.46	13.64***	
λ11	0.046	0.70	15.21***	0.48	ε11	0.036	0.52	14.16***	
λ12	0.046	0.68	14.83***	0.46	ε12	0.038	0.54	14.35***	
λ13	0.046	0.80	17.57***	0.65	ε13	0.029	0.35	12.22***	
λ14	0.046	0.78	17.00***	0.60	ε14	0.031	0.40	12.88***	
λ15		0.75		0.67	ε15	0.029	0.44	14.83***	
λ16	0.042	0.82	19.57***	0.60	ε16	0.024	0.33	14.05***	
λ17	0.042	0.78	18.35***	0.56	ε17	0.028	0.40	14.25***	
λ18	0.042	0.75	17.66***	0.56	ε18	0.030	0.44	14.84***	
λ19	0.042	0.74	17.56***	0.56	ε19	0.029	0.44	15.00***	
λ20	0.042	0.79	18.79***	0.62	ε20	0.026	0.38	14.42***	
λ21	0.042	0.77	18.23***	0.60	ε21	0.028	0.33	14.30***	
λ22	0.043	0.70	16.40***	0.49	ε22	0.034	0.51	15.18***	
λ23		0.79		0.62	ε23	0.027	0.38	14.26***	
λ24	0.041	0.74	18.23***	0.55	ε24	0.031	0.45	14.78***	
λ25	0.041	0.71	17.37***	0.50	ε25	0.033	0.50	14.99***	
λ26	0.041	0.68	16.58***	0.47	ε26	0.035	0.53	15.09***	
λ27	0.040	0.75	18.63***	0.57	ε27	0.030	0.43	14.61***	
λ28	0.039	0.84	21.35***	0.70	ε28	0.022	0.30	13.44***	
λ29	0.040	0.76	18.90***	0.58	ε29	0.029	0.42	14.49***	
λ30	0.041	0.72	17.57***	0.50	ε30	0.033	0.48	14.85***	
γ1	0.057	0.83	14.50***	0.68	ζ1	0.047	0.32	6.78***	
γ2	0.060	0.89	14.78***	0.79	ζ2	0.040	0.21	5.32***	
γ3	0.052	0.78	15.11***	0.61	ζ3	0.048	0.39	8.03***	
γ4	0.051	0.95	18.76***	0.90	ζ4	0.021	0.10	4.96***	
γ5	0.048	0.95	19.85***	0.89	ζ5	0.021	0.11	4.99***	

註：1.未列估計標準誤及 t-value 者為參照指標，是限制估計參數。

2.t-value > 1.96, \*p < .05 ; t-value > 2.58, \*\*p < .01 ; t-value > 3.29, \*\*\*p < .001

表4-1-3 組織動態能耐量表二階因素分析模式適配情形分析摘要表

適配指標	判斷規準	檢定結果數據	模式適配判斷
<b>一、整體適配度指標</b>			
RMR	<0.05	0.044	具有良好的適配程度。
RMSEA	<0.08	0.058	具有合理的適配程度。
GFI	>0.90	0.88	具有合理的適配程度。
<b>二、比較適配度指標</b>			
NFI	>0.90	0.98	具有比較良好的適配程度。
NNFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
CFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
IFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
RFI	>0.90	0.98	具有比較良好的適配程度。
<b>三、精簡適配度指標</b>			
NC	$1 < NC < 3$	2.75	具有精簡的適配程度。
PNFI	>0.50	0.89	具有精簡的適配程度。
PGFI	>0.50	0.74	具有精簡的適配程度。
CAIC		1600.87	具有精簡的適配程度。
CN	>200	233.89	具有精簡的樣本數
<b>四、基本適配度指標</b>			
誤差變異數	無負值，且達顯著水準。	0.10-0.56之間，且達顯著水準。	具有良好的適配程度。
參數間相關的絕對值	不能太接近1	沒有接近1	具有良好的適配程度。
因素負荷量 ( $\lambda$ 值)	介於.5~.95之間。	$\lambda$ 值介於0.66-0.95之間	具有良好的適配程度。
<b>五、內在適配度指標</b>			
$R^2$	正的實數	$R^2$ 值介於0.44-0.90之間	具有良好的適配程度。
所有估計參數	實數	達顯著水準	具有良好的適配程度。

資料來源：研究者整理

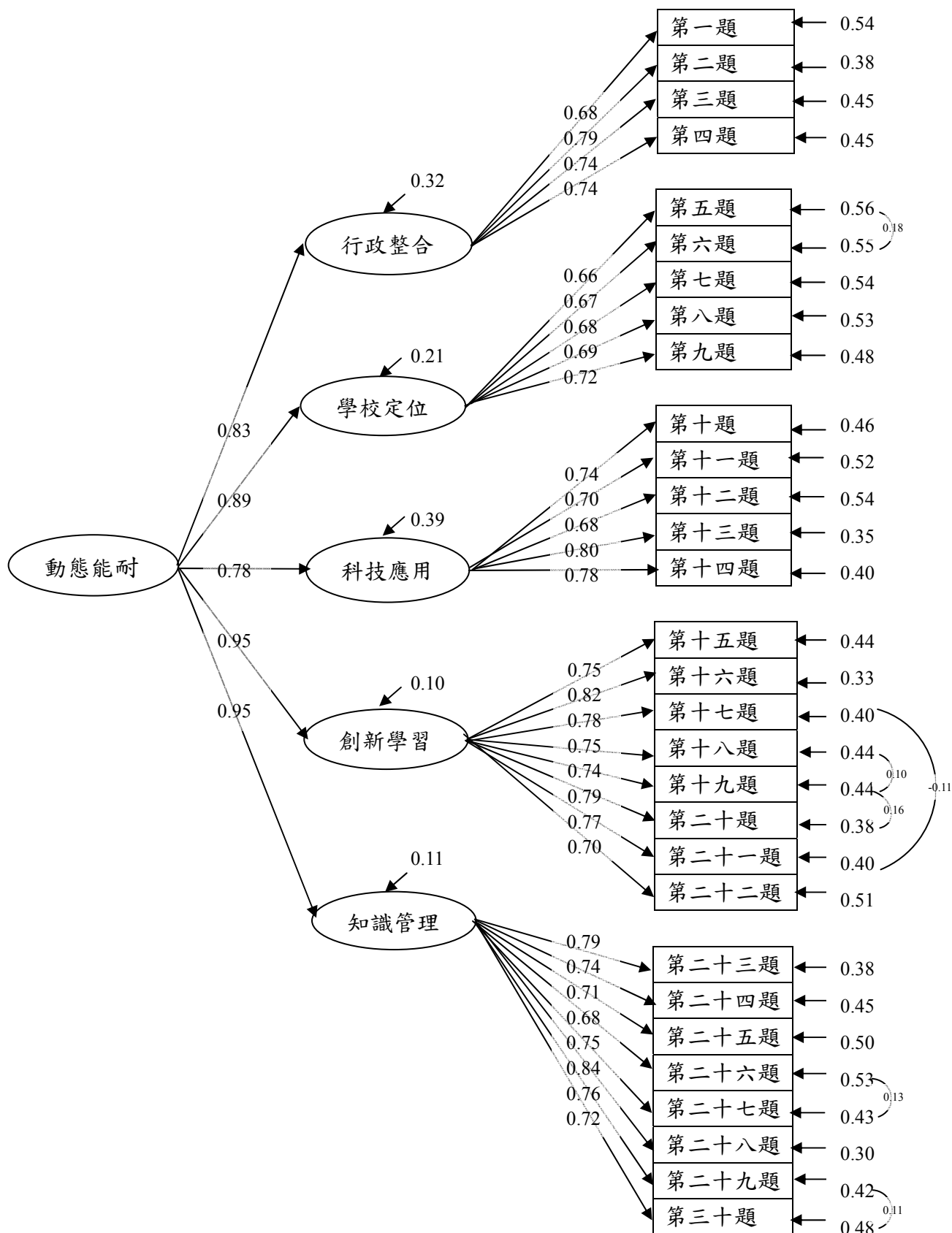


圖4-1-2 學校組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式之標準化參數圖

## 參、組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式

### 一、組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式各變項關係之說明

由圖4-1-3所顯示之組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式關係圖，可以看出本研究各變項之間的關係。以下擬針對本研究所使用的各變項之測量指標的內涵、符號及意義，提出說明：

#### (一) 潛在變項

1.  $\xi_1$ 代表外衍潛在變項，也就是學校組織健康氣候。
2.  $\eta_1$ 代表內衍潛在變項一，也就是機構主體性。
3.  $\eta_2$ 代表內衍潛在變項二，也就是同儕領導。
4.  $\eta_3$ 代表內衍潛在變項三，也就是資源的影響性。
5.  $\eta_4$ 代表內衍潛在變項四，也就是教師的凝聚力。
6.  $\eta_5$ 代表內衍潛在變項五，也就是重視學業成就。

#### (二) 測量變項

1. 第一題～第四題代表內衍潛在變項一的四個測量指標，也就是機構主體性的四個測量指標。
2. 第五題～第十三題代表內衍潛在變項二的九個測量指標，也就是同儕領導的九個測量指標。
3. 第十四題～第十七題代表內衍潛在變項三的四個測量指標，也就是資源的影響性的四個測量指標。

4.第十八題～第二十三題代表內衍潛在變項四的六個測量指標，也就是教師的凝聚力的六個測量指標。

5.第二十四題～第二十八題代表內衍潛在變項五的五個測量指標，也就是重視學業成就的五個測量指標。

### (三) 測量變項的殘差值

1. $\varepsilon_1 \sim \varepsilon_{28}$ 代表二十八個測量指標的殘差值。

2. $\zeta_1 \sim \zeta_5$ 代表五個內因潛在變項的殘差值。

### (四) 標準化參數值

1. $\lambda_1 \sim \lambda_4$ 代表內衍潛在變項一的四個測量指標之因素負荷量。

2. $\lambda_5 \sim \lambda_{13}$ 代表內衍潛在變項二的九個測量指標之因素負荷量。

3. $\lambda_{14} \sim \lambda_{17}$ 代表內衍潛在變項三的四個測量指標之因素負荷量。

4. $\lambda_{18} \sim \lambda_{23}$ 代表內衍潛在變項四的六個測量指標之因素負荷量。

5. $\lambda_{24} \sim \lambda_{28}$ 代表內衍潛在變項五的五個測量指標之因素負荷量。

6. $\gamma_1 \sim \gamma_5$ 代表內衍潛在變項在外衍潛在變項的之因素負荷量。

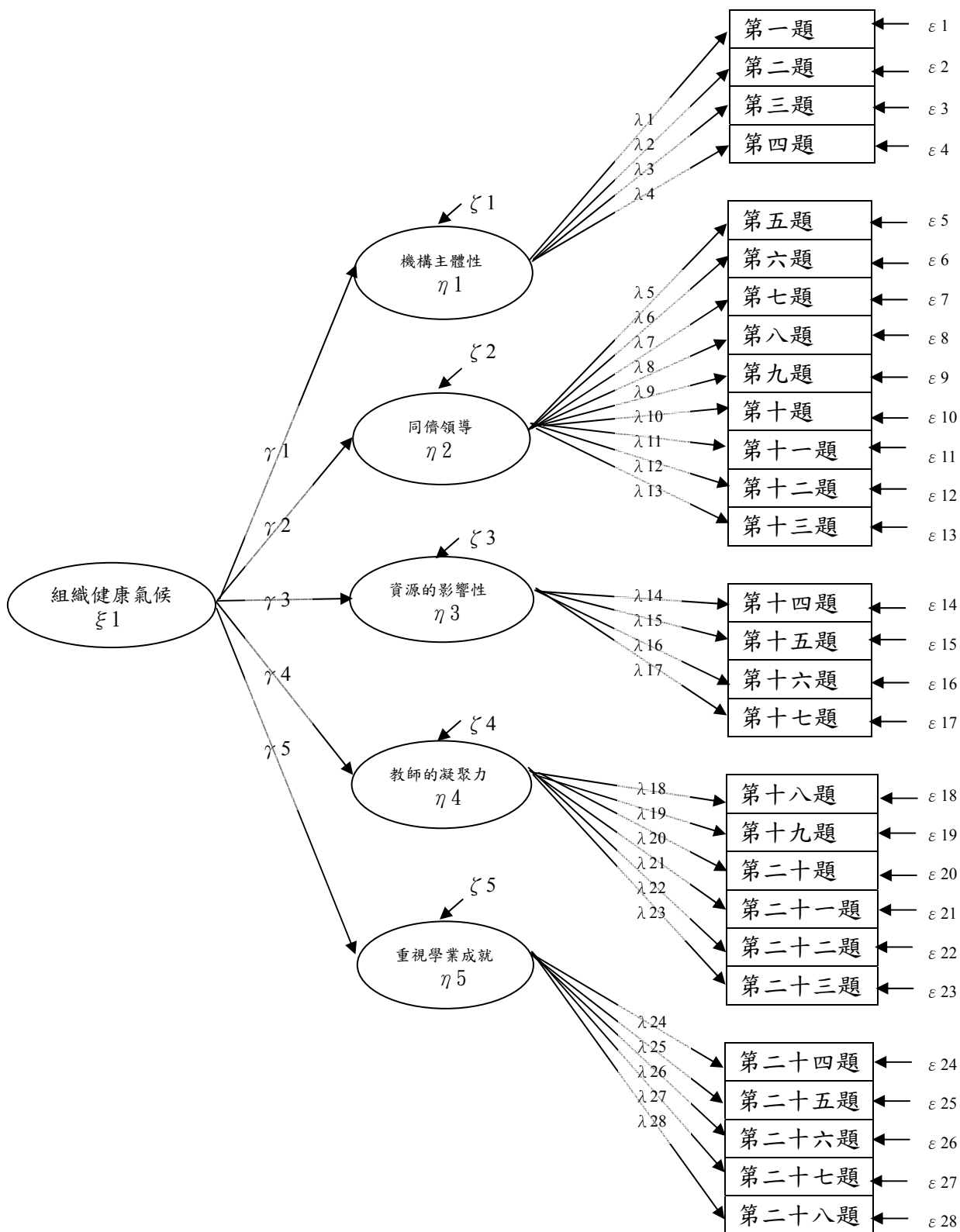


圖 4-1-3 學校組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式關係圖



## 二、組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式之結果

組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式，經模式修正後（將  $\epsilon_6$  &  $\epsilon_8$  ;  $\epsilon_6$  &  $\epsilon_{11}$  ;  $\epsilon_6$  &  $\epsilon_{13}$  ;  $\epsilon_8$  &  $\epsilon_{11}$  ;  $\epsilon_8$  &  $\epsilon_{13}$  ;  $\epsilon_{14}$  &  $\epsilon_{15}$  ;  $\epsilon_{15}$  &  $\epsilon_{16}$  ;  $\epsilon_{18}$  &  $\epsilon_{19}$  ;  $\epsilon_{20}$  &  $\epsilon_{22}$  ;  $\epsilon_{19}$  &  $\epsilon_{23}$  ;  $\epsilon_{21}$  &  $\epsilon_{23}$  等測量誤差之間，設定有共變關係），模式參數估計結果與適配度指標，如表 4-1-4、表 4-1-5 及圖 4-1-4 所示。

### （一）在整體適配度指標方面

本模式之  $\chi^2_{(333)} = 745.44$ ， $p < .05$ ，雖然達到顯著水準，但是，卡方自由度比  $NC = 2.24 < 3$ ，具備精簡適配程度；加上  $\chi^2$  值常常隨著樣本人數而波動，一旦樣本人數很大，幾乎所有的模式都可能被拒絕。因此，本研究尚需要參著以下其它指標來評估結構模式的適配情形。

1.RMR 的值為 0.061，略高於所要求之 0.05，表示本結構適配度尚在可以接受之範圍內。

2.RMSEA 的值為 0.049，小於 0.05，表示具有良好的適配程度。

3.GFI 的值為 0.91，大於 0.90 以上，表示具有良好的適配程度。

### （二）在比較適配度指標方面

1.NFI 的值為 0.98，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。

2.NNFI 的值為 0.98，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。

3.CFI 的值為 0.99，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。

4.IFI 的值為 0.99，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。

5.RFI 的值為 0.97，大於 0.90 以上，具有比較良好的適配程度。

### (三) 在精簡適配度指標方面

- 1.卡方自由度比 $NC=2.24 < 3$ ，表示具備精簡適配程度。
- 2.PNFI的值為0.86，大於0.50以上，表示具備精簡適配程度。
- 3.PGFI的值為0.74，大於0.50以上，表示具備精簡適配程度。
- 4.理論模式的CAIC值為1275.67，小於獨立模式的CAIC值31513.63，且小於飽和模式的CAIC值2948.94，表示具有精簡的適配程度。
- 5.CN的值為277.71，表示具有良好的樣本數。

### (四) 基本適配度指標方面

由表4-1-4及4-1-5可知，本研究所建構之結構方程模式，並沒有負的誤差變異數產生（0.13~0.71），而且 $t$ -value為2.95~15.20，達到顯著水準（ $p < .001$ ）。所估計的因素負荷量介於0.54~0.93之間，符合0.50~0.95之標準。因此，本結構方程模式並未產生違反估計，基本適配度良好。

### (五) 內在適配度指標方面

本研究之內在適配度指標方面， $R^2$ 值均為正的實數，介於0.29~0.87之間，而且達到顯著水準；所有估計參數 $t$ -value為2.95~21.59，顯示本研究模式之內在適配度良好。

綜合上述所檢驗之結果，組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式之結果除了RMR未能符合標準之外，其餘的指標包括RMSEA、GFI、NFI、NNFI、CFI、IFI、RFI、NC、PNFI、PGFI、CAIC、CN、誤差變異量、因素負荷量及決定係數等指標，均符合所要求之標準。而未達到要求之RMR指標之值，和所要求的標準之間差距並不大（ $0.061 > 0.050$ ），因此，本研究所提出之結構模式，和所搜集之研究資料之適配情形良好。

表4-1-4 組織健康氣候量表二階因素分析模式適配度估計結果摘要表

參數	標準誤	參數值	t-value	R <sup>2</sup> 值	參數	標準誤	參數值	t-value	誤差共變數估計值
λ1		0.76		0.58	ε1	0.035	0.42	11.82***	
λ2	0.047	0.70	15.02***	0.49	ε2	0.039	0.51	13.20***	
λ3	0.047	0.73	15.66***	0.54	ε3	0.037	0.46	12.60***	ε6 & ε8 = 0.11
λ4	0.047	0.70	14.97***	0.49	ε4	0.039	0.51	13.24***	
λ5		0.76		0.58	ε5	0.028	0.42	15.20***	ε6 & ε11 = -0.09
λ6	0.042	0.73	17.35***	0.53	ε6	0.032	0.46	14.63***	
λ7	0.040	0.83	20.53***	0.69	ε7	0.021	0.31	14.53***	ε6 & ε13 = -0.10
λ8	0.042	0.78	18.73***	0.61	ε8	0.028	0.39	14.15***	
λ9	0.041	0.76	18.59***	0.58	ε9	0.027	0.42	15.16***	ε8 & ε11 = -0.07
λ10	0.040	0.85	21.22***	0.73	ε10	0.019	0.27	14.16***	
λ11	0.040	0.87	21.59***	0.76	ε11	0.019	0.24	12.87***	ε8 & ε13 = -0.10
λ12	0.040	0.83	20.46***	0.69	ε12	0.022	0.31	14.56***	
λ13	0.041	0.79	19.07***	0.62	ε13	0.026	0.38	14.50***	ε14 & ε15 = 0.22
λ14		0.68		0.47	ε14	0.039	0.53	13.68***	
λ15	0.039	0.74	19.15***	0.55	ε15	0.036	0.45	12.23***	ε15 & ε16 = 0.08
λ16	0.052	0.81	15.51***	0.66	ε16	0.033	0.34	10.37***	
λ17	0.052	0.69	13.67***	0.47	ε17	0.039	0.53	13.72***	ε18 & ε19 = 0.20
λ18		0.69		0.47	ε18	0.038	0.53	13.97***	
λ19	0.039	0.69	17.87***	0.48	ε19	0.040	0.52	13.15***	ε20 & ε22 = -0.11
λ20	0.052	0.82	15.66***	0.67	ε20	0.033	0.33	9.97***	
λ21	0.052	0.54	10.74***	0.40	ε21	0.049	0.71	14.51***	ε19 & ε23 = -0.04
λ22	0.051	0.69	13.53***	0.29	ε22	0.040	0.52	12.83***	
λ23	0.050	0.79	15.92***	0.62	ε23	0.032	0.38	11.72***	ε21 & ε23 = 0.15
λ24		0.67		0.44	ε24	0.039	0.56	14.13***	
λ25	0.052	0.77	14.79***	0.60	ε25	0.033	0.40	12.30***	
λ26	0.052	0.77	14.75***	0.59	ε26	0.033	0.41	12.38***	
λ27	0.051	0.69	13.44***	0.47	ε27	0.038	0.53	13.88***	
λ28	0.051	0.71	13.79***	0.50	ε28	0.037	0.50	13.58***	
γ1	0.053	0.75	14.22***	0.56	ζ1	0.058	0.44	7.51***	
γ2	0.050	0.78	15.55***	0.60	ζ2	0.047	0.40	8.53***	
γ3	0.061	0.93	15.28***	0.87	ζ3	0.043	0.13	2.95**	
γ4	0.056	0.70	12.52***	0.48	ζ4	0.067	0.52	7.68***	
γ5	0.057	0.71	12.30***	0.50	ζ5	0.069	0.50	7.20***	

註：1.未列估計標準誤及 t-value 者為參照指標，是限制估計參數。

2.t-value > 1.96, \*p<.05 ; t-value > 2.58, \*\*p<.01 ; t-value > 3.29, \*\*\*p<.001

表4-1-5 組織健康氣候量表二階因素分析模式適配情形分析摘要表

適配指標	判斷規準	檢定結果數據	模式適配判斷
<b>一、整體適配度指標</b>			
RMR	<0.05	0.061	具有合理的適配程度。
RMSEA	<0.05	0.049	具有良好的適配程度。
GFI	>0.90	0.91	具有良好的適配程度。
<b>二、比較適配度指標</b>			
NFI	>0.90	0.98	具有比較良好的適配程度。
NNFI	>0.90	0.98	具有比較良好的適配程度。
CFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
IFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
RFI	>0.90	0.97	具有比較良好的適配程度。
<b>三、精簡適配度指標</b>			
NC	$1 < NC < 3$	2.24	具有比較良好的適配程度。
PNFI	>0.50	0.86	具有精簡的適配程度。
PGFI	>0.50	0.74	具有精簡的適配程度。
CAIC		1275.67	具有精簡的適配程度。
CN	>200	277.71	具有適當的樣本數
<b>四、基本適配度指標</b>			
誤差變異數	無負值，且達顯著水準。	0.13-0.71之間，且達顯著水準。	具有良好的適配程度。
參數間相關的絕對值	不能太接近1	沒有接近1	具有良好的適配程度。
因素負荷量 ( $\lambda$ 值)	介於.5~.95之間。	$\lambda$ 值介於0.54-0.93之間	具有良好的適配程度。
<b>五、內在適配度指標</b>			
$R^2$	正的實數	$R^2$ 值介於0.29-0.87之間	具有良好的適配程度。
所有估計參數	實數	達顯著水準	具有良好的適配程度。

資料來源：研究者整理

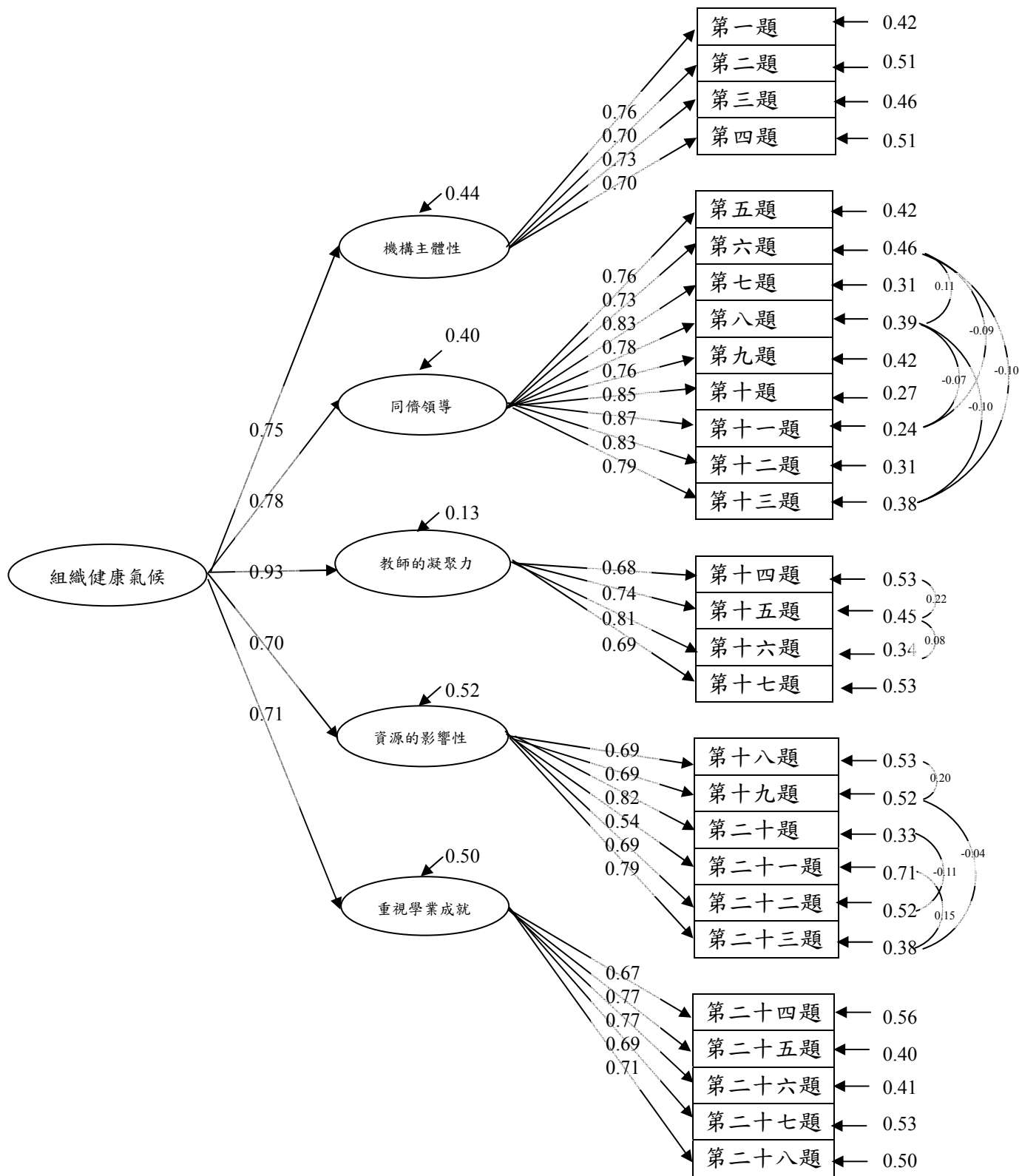


圖 4-1-4 學校組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式之標準化參數圖

## 肆、學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式

### 一、學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式各變項關係之說明

由圖4-1-5所顯示之學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式關係圖，可以看出本研究各變項之間的關係。以下擬針對本研究所使用的各變項之測量指標的內涵、符號及意義，提出說明：

#### (一) 潛在變項

1.  $\xi_1$ 代表外衍潛在變項，也就是學校創新經營。
2.  $\eta_1$ 代表內衍潛在變項一，也就是行政管理創新經營。
3.  $\eta_2$ 代表內衍潛在變項二，也就是資訊科技創新經營。
4.  $\eta_3$ 代表內衍潛在變項三，也就是教學分享創新經營。
5.  $\eta_4$ 代表內衍潛在變項四，也就是外部關係創新經營。
6.  $\eta_5$ 代表內衍潛在變項五，也就是校園規劃創新經營。

#### (二) 測量變項

1. 第一題～第四題代表內衍潛在變項一的四個測量指標，也就是行政管理創新經營的四個測量指標。
2. 第五題～第七題代表內衍潛在變項二的三個測量指標，也就是資訊科技創新經營的三個測量指標。
3. 第八題～第十四題代表內衍潛在變項三的四個測量指標，也就是教學分享創新經營的四個測量指標。

4.第十五題～第二十題代表內衍潛在變項四的六個測量指標，也就是外部關係創新經營的六個測量指標。

5.第二十一題～第二十六題代表內衍潛在變項五的六個測量指標，也就是校園規劃創新經營的六個測量指標。

### (三) 測量變項的殘差值

1. $\varepsilon_1 \sim \varepsilon_{26}$ 代表二十六個測量指標的殘差值。

2. $\zeta_1 \sim \zeta_5$ 代表五個內因潛在變項的殘差值。

### (四) 標準化參數值

1. $\lambda_1 \sim \lambda_4$ 代表內衍潛在變項一的四個測量指標之因素負荷量。

2. $\lambda_5 \sim \lambda_7$ 代表內衍潛在變項二的三個測量指標之因素負荷量。

3. $\lambda_8 \sim \lambda_{14}$ 代表內衍潛在變項三的七個測量指標之因素負荷量。

4. $\lambda_{15} \sim \lambda_{20}$ 代表內衍潛在變項四的六個測量指標之因素負荷量。

5. $\lambda_{21} \sim \lambda_{26}$ 代表內衍潛在變項五的六個測量指標之因素負荷量。

6. $\gamma_1 \sim \gamma_5$ 代表內衍潛在變項在外衍潛在變項的之因素負荷量。

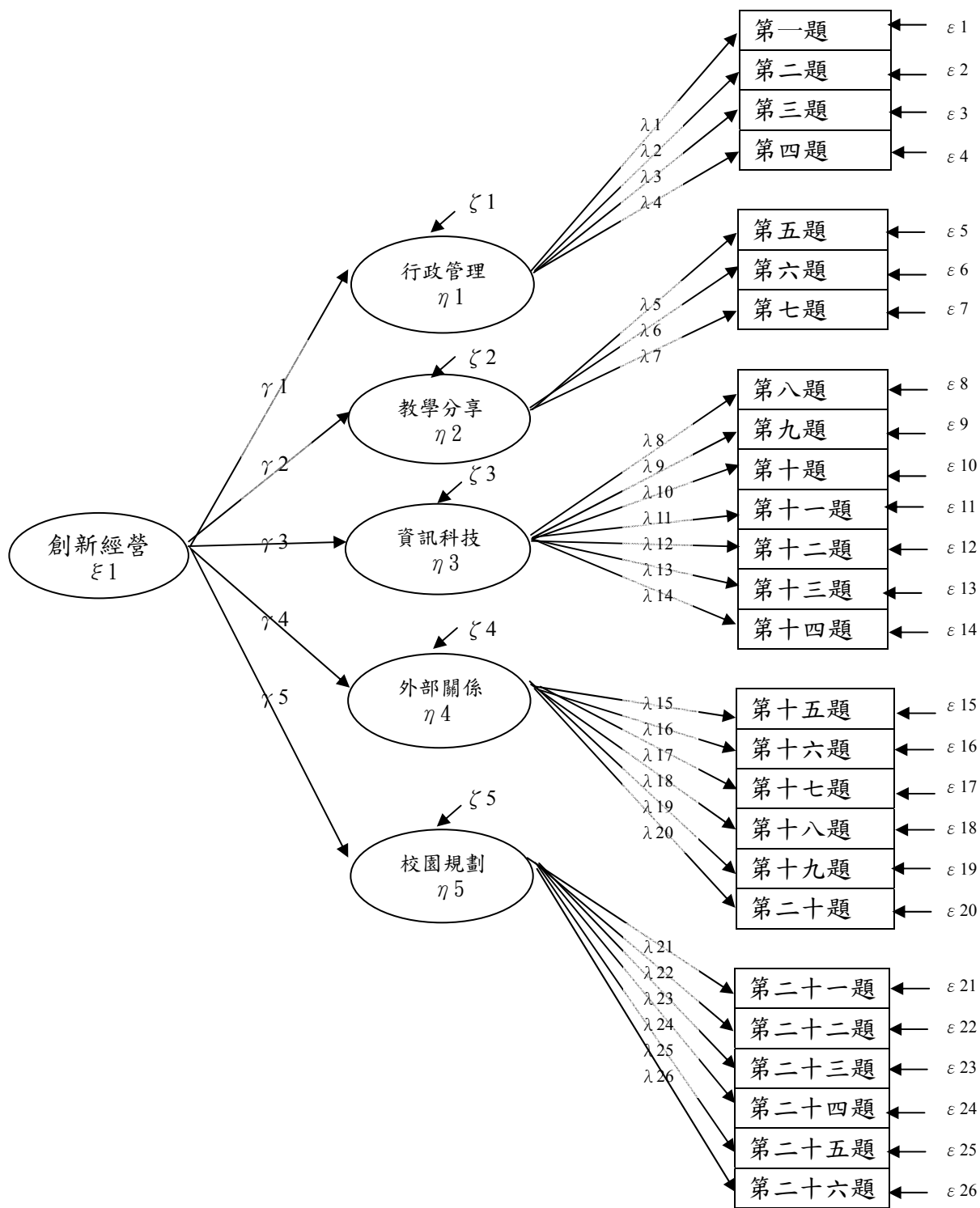


圖4-1-5 學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式關係圖



## 二、學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式之結果

學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式，經模式修正後（將 $\epsilon_3$  &  $\epsilon_4$ ； $\epsilon_8$  &  $\epsilon_9$ ； $\epsilon_9$  &  $\epsilon_{10}$ ； $\epsilon_{10}$  &  $\epsilon_{11}$ ； $\epsilon_{11}$  &  $\epsilon_{12}$ ； $\epsilon_{21}$  &  $\epsilon_{23}$ ； $\epsilon_{21}$  &  $\epsilon_{24}$ ； $\epsilon_{24}$  &  $\epsilon_{25}$ ； $\epsilon_{24}$  &  $\epsilon_{26}$ ； $\epsilon_{25}$  &  $\epsilon_{26}$ 等測量誤差之間，設定有共變關係），模式參數估計結果與適配度指標，如表4-1-6、表4-1-7及圖4-1-6所示。

### （一）在整體適配度指標方面

本模式之  $\chi^2_{(284)} = 661.59$ ， $p < .05$ ，雖然達到顯著水準，但是，卡方自由度比  $NC = 2.33 < 3$ ，具備精簡適配程度；加上  $\chi^2$  值常常隨著樣本人數而波動，一旦樣本人數很大，幾乎所有的模式都可能被拒絕。因此，本研究尚需要參著以下其它指標來評估結構模式的適配情形。

- 1.RMR的值為0.042，小於0.05，表示殘差較小，具有良好的適配程度。
- 2.RMSEA的值為0.050，等於0.05，表示具有良好的適配程度。
- 3.GFI的值為0.91，大於0.90以上，具有良好的適配程度。

### （二）在比較適配度指標方面

- 1.NFI的值為0.98，大於0.90以上，具有比較良好的適配程度。
- 2.NNFI的值為0.99，大於0.90以上，具有比較良好的適配程度。
- 3.CFI的值為0.99，大於0.90以上，具有比較良好的適配程度。
- 4.IFI的值為0.99，大於0.90以上，具有比較良好的適配程度。
- 5.RFI的值為0.98，大於0.90以上，具有比較良好的適配程度。

### 三、在精簡適配度指標方面

- 1.卡方自由度比 $NC=2.33 < 3$ ，表示具備精簡適配程度。
- 2.PNFI的值為0.86，大於0.50以上，表示具備精簡適配程度。
- 3.PGFI的值為0.74，大於0.50以上，表示具備精簡適配程度。
- 4.理論模式的CAIC值為1148.24，小於獨立模式的CAIC值37626.23，且小於飽和模式的CAIC值2549.45，表示具備精簡適配程度。
- 5.CN的值為275.90，表示具有良好的樣本數。

### 四、基本適配度指標方面

由表4-1-6及4-1-7可知，本研究所建構之結構方程模式，並沒有負的變異數產生（0.12~0.67），而且 $t$ -value為4.96~15.31，達到顯著水準（ $p < .001$ ）。所估計的因素負荷量介於0.57~0.94之間，符合0.50~0.95之標準。因此，本結構方程模式並未產生違反估計，基本適配度良好。

### 五、內在適配度指標方面

本研究之內在適配度指標方面， $R^2$ 值均為正的實數，介於0.33~0.88之間，而且達到顯著水準；所有估計參數 $t$ -value為4.96~26.42，顯示本研究模式之內在適配度良好。

綜合上述所檢驗之結果，學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式之指標包括RMR、RMSEA、GFI、NFI、NNFI、CFI、IFI、RFI、NC、PNFI、PGFI、CAIC、CN、誤差變異量、因素負荷量及決定係數等指標，均符合所要求之標準。因此，本研究所提出之結構模式，和所搜集之研究資料之適配情形良好。

表4-1-6 學校創新經營量表二階因素分析模式適配度估計結果摘要表

參數	標準誤	參數值	t-value	R <sup>2</sup> 值	參數	標準誤	參數值	t-value	誤差共變數估計值
λ1		0.80		0.64	ε1	0.026	0.36	12.31***	ε3 & ε4 = 0.10 ε8 & ε9 = 0.17 ε9 & ε10 = 0.06 ε10 & ε11 = 0.07 ε11 & ε12 = 0.06 ε21 & ε23 = 0.04 ε21 & ε24 = -0.04 ε24 & ε25 = 0.28 ε24 & ε26 = 0.15 ε25 & ε26 = 0.21
λ2	0.042	0.78	18.78***	0.61	ε2	0.022	0.39	12.79***	
λ3	0.042	0.77	18.09***	0.59	ε3	0.025	0.41	12.61***	
λ4	0.042	0.79	18.73***	0.62	ε4	0.025	0.38	12.19***	
λ5		0.82		0.67	ε5	0.025	0.33	8.99***	
λ6	0.047	0.77	16.31***	0.60	ε6	0.027	0.40	10.85***	
λ7	0.046	0.58	12.44***	0.33	ε7	0.027	0.67	14.51***	
λ8		0.74		0.55	ε8	0.027	0.45	14.68***	
λ9	0.033	0.80	24.58***	0.65	ε9	0.027	0.35	13.98***	
λ10	0.043	0.80	18.66***	0.64	ε10	0.024	0.36	13.89***	
λ11	0.043	0.75	17.37***	0.57	ε11	0.024	0.43	14.37***	
λ12	0.043	0.77	17.94***	0.60	ε12	0.025	0.40	14.30***	
λ13	0.043	0.83	19.50***	0.69	ε13	0.020	0.31	13.43***	
λ14	0.043	0.85	19.84***	0.71	ε14	0.022	0.29	13.12***	
λ15		0.72		0.51	ε15	0.021	0.49	14.08***	
λ16	0.046	0.64	13.88***	0.41	ε16	0.018	0.59	14.79***	
λ17	0.046	0.66	14.16***	0.43	ε17	0.020	0.57	14.68***	
λ18	0.047	0.79	16.89***	0.62	ε18	0.020	0.38	12.92***	
λ19	0.046	0.68	14.73***	0.47	ε19	0.018	0.53	14.45***	
λ20	0.046	0.66	14.26***	0.44	ε20	0.017	0.56	14.65***	
λ21		0.82		0.68	ε21	0.020	0.32	12.05***	
λ22	0.038	0.88	23.51***	0.78	ε22	0.024	0.22	10.61***	
λ23	0.033	0.88	26.42***	0.77	ε23	0.020	0.23	10.45***	
λ24	0.044	0.57	13.06***	0.33	ε24	0.024	0.67	15.31***	
λ25	0.041	0.63	15.20***	0.40	ε25	0.022	0.60	15.14***	
λ26	0.039	0.76	19.23***	0.57	ε26	0.024	0.43	14.18***	
γ1	0.048	0.86	17.76***	0.74	ζ1	0.037	0.26	7.07***	
γ2	0.049	0.73	14.86***	0.54	ζ2	0.057	0.46	8.06***	
γ3	0.052	0.94	18.17***	0.88	ζ3	0.025	0.12	4.96***	
γ4	0.054	0.89	16.46***	0.80	ζ4	0.034	0.20	5.86***	
γ5	0.046	0.84	18.10***	0.70	ζ5	0.036	0.30	8.46***	

註：1.未列估計標準誤及 t-value 者為參照指標，是限制估計參數。

2.t-value > 1.96, \*p<.05 ; t-value > 2.58, \*\*p<.01 ; t-value > 3.29, \*\*\*p<.001

表4-1-7 學校創新經營量表二階因素分析模式適配情形分析摘要表

適配指標	判斷規準	檢定結果數據	模式適配判斷
<b>一、整體適配度指標</b>			
RMR	<0.05	0.042	具有良好的適配程度。
RMSEA	<0.05	0.050	具有良好的適配程度。
GFI	>0.90	0.91	具有良好的適配程度。
<b>二、比較適配度指標</b>			
NFI	>0.90	0.98	具有比較良好的適配程度。
NNFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
CFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
IFI	>0.90	0.99	具有比較良好的適配程度。
RFI	>0.90	0.98	具有比較良好的適配程度。
<b>三、精簡適配度指標</b>			
CN	$1 < CN < 3$	2.33	具有精簡的適配程度。
PNFI	>0.50	0.86	具有精簡的適配程度。
PGFI	>0.50	0.74	具有精簡的適配程度。
CAIC		1148.24	具有精簡的適配程度。
CN	>200	275.90	具有適當的樣本數
<b>四、基本適配度指標</b>			
誤差變異數	無負值，且達顯著水準。	0.12-0.67之間，且達顯著水準。	具有良好的適配程度。
參數間相關的絕對值	不能太接近1	沒有接近1	具有良好的適配程度。
因素負荷量 ( $\lambda$ 值)	介於.5~.95之間。	$\lambda$ 值介於0.57-0.94之間	具有良好的適配程度。
<b>五、內在適配度指標</b>			
$R^2$	正的實數	$R^2$ 值介於0.33-0.88之間	具有良好的適配程度。
所有估計參數	實數	達顯著水準	具有良好的適配程度。

資料來源：研究者整理

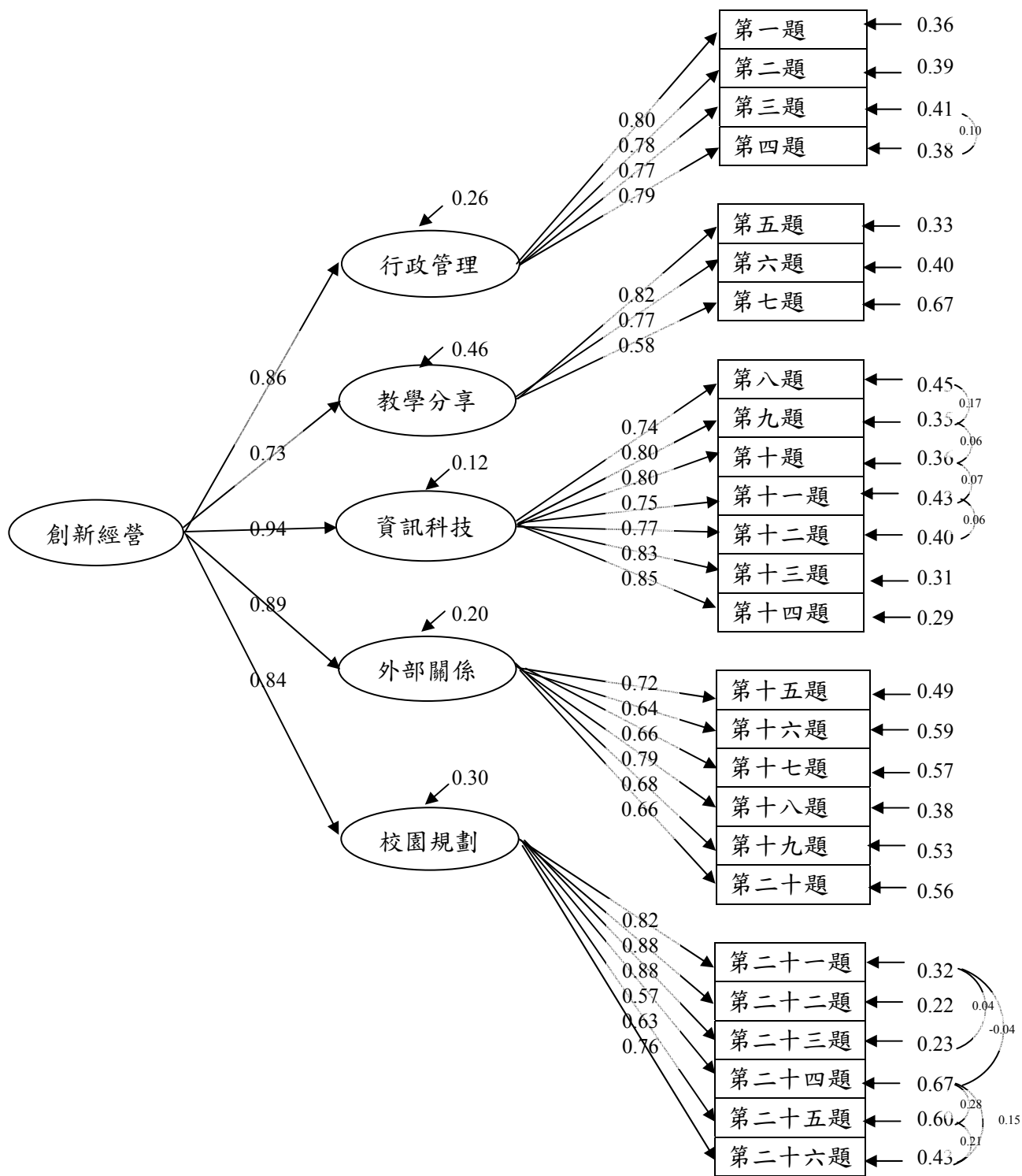


圖4-1-6學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式之標準化參數圖

## 第二節 國民小學組織動態能耐、組織健康氣候 與學校創新經營之現況分析

本節將以平均數、標準差分析國民小學組織動態能耐（包括：行政整合、學校定位、科技應用、創新學習與知識管理）、組織健康氣候（包括：機構主體性、同儕領導、資源的影響性、教師的凝聚力、重視學業成就）與學校創新經營（行政管理創新經營、資訊科技創新經營、教學分享創新經營、外部關係創新經營、校園規劃創新經營）各因素之現況。

本研究工具採用李克特式五點量表，問卷尺度由「總是如此」給予 5 分、「時常如此」給予 4 分、「有時如此」給予 3 分、「很少如此」給予 2 分、「從未如此」給予 1 分。其平均值介於 0~1 分者，表示其得分程度為「低」；平均值介於 1.01~2 分者，表示其得分程度為「中低」；平均值介於 2.01~3 分者，表示其得分程度為「中」；平均值介於 3.01~4 分者，表示其得分程度為「中高」；平均值介於 4.01~5 分者，表示其得分程度為「高」。

### 壹、學校組織動態能耐之現況分析

#### 一、就因素而言

由表 4-2-1 可知，整體學校組織動態能耐量表之每題平均數為 3.90，各因素以「科技應用」( $M=4.08$ )為最高，其次為「創新學習」( $M=3.94$ )，「行政整合」( $M=3.75$ )的分數最低。在五點量表中，平均數介於 3.75~4.08 之間，顯示當前國民小學組織動態能耐情況趨於「中高」至「高」程度。

表 4-2-1 組織動態能耐總量表及各因素之平均數與標準差摘要表

量表名稱	題數	平均 得分	標準差	每題平 均得分	人數	排序
整體組織動態能耐	30	117.20	16.05	3.90	1025	
行政整合	4	15.01	2.51	3.75	1025	5
學校定位	5	19.66	2.83	3.93	1025	3
科技應用	5	20.41	3.04	4.08	1025	1
創新學習	8	31.59	4.95	3.94	1025	2
知識管理	8	30.52	5.03	3.81	1025	4

資料來源：研究者整理

## 二、就題目而言

學校組織動態能耐各因素之得分情形如表4-2-2所示，以下分別從五個因素之各個題目進行分析說明：

### (一) 行政整合

本因素共計有四題，其中以「本校具有良好的行政制度，各處室能井然有序地執行業務」( $M=3.85$ )之得分為最高；「本校成員對於他人的不同觀點，能先求了解再考慮如何回應」( $M=3.65$ )之得分為最低。平均數介於3.65~3.85之間，顯示目前國民小學教師在「行政整合」因素上，為「中高」程度。

### (二) 學校定位

本因素共計有五題，其中以「本校擁有優秀的教學團隊」( $M=4.18$ )之得分為最高；「本校能透過行銷策略，以建立學校品牌和提升學校形象」( $M=3.69$ )之得分為最低。平均數介於3.69~4.18之間，顯示目前國民

小學教師在「學校定位」因素上，為「中高」至「高」程度。

### (三) 科技應用

本因素共計有五題，其中以「本校之資訊科技系統（例如電子公文系統、成績管理系統）建置完備」（ $M=4.27$ ）之得分為最高；「本校成員經常透過資訊科技設備進行新知識的學習」（ $M=3.88$ ）之得分為最低。平均數介於 3.88~4.27 之間，顯示目前國民小學教師在「科技應用」因素上，為「中高」至「高」程度。

### (四) 創新學習

本因素共計有八題，其中以「本校鼓勵行政人員及教師學習新科技」（ $M=4.08$ ）之得分為最高；「本校教師能使用創新教學策略或模式以進行教學」（ $M=3.79$ ）之得分為最低。平均數介於 3.79~4.08 之間，顯示目前國民小學教師在「創新學習」因素上，為「中高」至「高」程度。

### (五) 知識管理

本因素共計有八題，其中以「本校經常辦理各項研習或觀摩會，並加以記錄以供辦理相關業務之參考」及「本校能掌握教育行政主管機關之政策，並及時因應」（ $M=3.96$ ）之得分為最高；「本校成立教師教學研究小組，以推動教學研究發展工作」（ $M=3.65$ ）之得分為最低。平均數介於 3.65~3.96 之間，顯示目前國民小學教師在「創新學習」因素上，為「中高」程度。



表 4-2-2 組織動態能耐量表各題目之平均數與標準差摘要表

因素	題號	題目	平均數	標準差	排序
行政整合	1	本校成員擁有共同的學校願景與教育目標。	3.81	0.79	2
	2	本校成員能坦誠溝通，尋求最大的共識。	3.70	0.78	3
	3	本校成員對於他人的不同觀點，能先求了解再考慮如何回應。	3.65	0.72	4
	4	本校具有良好的行政制度，各處室能井然有序地執行業務。	3.85	0.78	1
學校定位	5	本校能設法讓社會大眾瞭解學校發展重點與辦學方針。	3.86	0.77	4
	6	本校能透過行銷策略，以建立學校品牌和提升學校形象。	3.69	0.90	5
	7	本校擁有優秀的教學團隊。	4.18	0.68	1
	8	本校與學生家長之間維持良好的互動關係。	4.01	0.65	2
	9	本校成員的危機警覺度高，能快速覺察危機並加以處理。	3.90	0.71	3
科技應用	10	本校各處室能應用資訊及網路科技處理行政工作，以增進行政效率。	4.18	0.70	2
	11	本校擁有充足的科技軟硬體設備，使學校能強化行政與教學品質。	3.97	0.81	4
	12	本校之資訊科技系統（例如電子公文系統、成績管理系統）建置完備。	4.27	0.72	1
	13	本校能定時更新資訊和網路連結系統，以維持科技競爭力。	4.09	0.76	3
	14	本校成員經常透過資訊科技設備進行新知識的學習。	3.88	0.77	5

資料來源：研究者整理

(續) 表 4-2-2 組織動態能耐量表各題目之平均數與標準差摘要表

因素	題號	題目	平均數	標準差	排序
創 新 學 習	15	本校各處室能積極推動專業成長活動，以增進成員的知能。	3.96	0.75	5
	16	本校能積極學習績效優良學校之辦學優點，以提升競爭力。	3.91	0.76	6
	17	本校鼓勵行政人員及教師學習新科技。	4.08	0.75	1
	18	本校校長鼓勵創新行為，並願意進行改革。	4.01	0.82	2
	19	本校對於有具體創新行為之成員，會給予實質或口頭獎勵。	3.98	0.81	3
	20	對於學校同仁具有創意的想法，本校能認真考慮其可行性。	3.86	0.82	7
	21	本校教師能使用創新教學策略或模式以進行教學。	3.79	0.72	8
	22	本校對於教學活動及課程安排，能配合時事、節令而彈性調整。	3.98	0.71	4
知 識 管 理	23	本校成員能透過各種方式，分享專業經驗與知識。	3.82	0.77	4
	24	本校成員能透過網頁平台，進行行政與教學資源分享。	3.68	0.86	7
	25	本校各處室能妥善保存以往辦學之相關檔案資料，以利知識與經驗傳承。	3.87	0.78	3
	26	本校經常辦理各項研習或觀摩會，並加以記錄以供辦理相關業務之參考。	3.96	0.76	1
	27	本校成立教師教學研究小組，以推動教學研究發展工作。	3.65	0.86	8
	28	本校在擬定計畫時能考量未來之教育發展趨勢。	3.79	0.80	5
	29	本校在推動校務時，會考量社區需求的變化，彈性調整策略。	3.75	0.81	6
	30	本校能掌握教育行政主管機關之政策，並及時因應。	3.96	0.72	1

資料來源：研究者整理

## 貳、學校組織健康氣候之現況分析

### 一、就因素而言

由表 4-2-3 可知，整體學校組織健康氣候量表每題之平均數為 3.78，各因素以「教師的凝聚力」（ $M=4.01$ ）為最高，其次為「同儕領導」（ $M=3.85$ ），「機構主體性」（ $M=3.35$ ）之分數最低。在五點量表中，平均數介於 3.35~4.01 之間，顯示當前國民小學組織健康氣候情況趨於「中高」至「高」程度。

表 4-2-3 組織健康氣候總量表及各因素之平均數與標準差摘要表

量表名稱	題數	平均 得分	標準差	每題平 均得分	人數	排序
整體組織健康氣候	28	106.09	14.40	3.78	1025	
機構主體性	4	13.42	2.85	3.35	1025	5
同儕領導	9	34.65	6.56	3.85	1025	2
資源的影響性	4	15.34	2.62	3.83	1025	3
教師的凝聚力	6	24.07	3.20	4.01	1025	1
重視學業成就	5	18.60	2.78	3.72	1025	4

資料來源：研究者整理

### 二、就題目而言

學校組織健康氣候各因素之得分情形如表 4-2-4 所示，以下分別從五個因素之各題進行分析說明：

### (一) 機構主體性

本因素共計有四題，其中以「本校不會因為少數家長之意見而改變既有政策」( $M=3.53$ )之得分為最高；「本校不會屈從於外在壓力」( $M=3.25$ )之得分最低。平均數介於3.25~3.53之間，顯示目前國民小學教師在「機構主體性」因素上，為「中高」程度。

### (二) 同儕領導

本因素共計有九題，其中以「本校校長會對教師在工作上的優良表現表達感謝之意」( $M=4.08$ )之得分為最高；「本校校長會與老師談論教室內所發生的問題，並協助解決」( $M=3.70$ )之得分最低。平均數介於3.70~4.08之間，顯示目前國民小學教師在「同儕領導」因素上，為「中高」至「高」程度。

### (三) 資源的影響性

本因素共計有四題，其中以「本校教師能得到校方所提供的課堂教學器材」( $M=3.92$ )之得分為最高；「本校能提供教師充足的專業成長資源」( $M=3.78$ )之得分為最低。平均數介於3.78~3.92之間，顯示目前國民小學教師在「資源的影響性」因素上，為「中高」程度。

### (四) 教師的凝聚力

本因素共計有六題，其中以「本校教師能自我要求在課堂上要有良好的表現」( $M=4.12$ )之得分為最高；「本校教師彼此之間感到相互信任」( $M=3.88$ )之得分為最低。平均數介於3.88~4.12之間，顯示目前國民小學教師在「教師的凝聚力」因素上，為「中高」至「高」程度。

### (五) 重視學業成就

本因素共計有五題，其中以「本校學生能推崇獲得好成績的同學，並以之做為榜樣」( $M=4.02$ )之得分為最高；「本校學生願意接受課外的作業，以期獲得更好的成績」( $M=3.55$ )之得分為最低。平均數介於 3.55~4.02 之間，顯示目前國民小學教師在「重視學業成就」因素上，為「中高」至「高」程度。

表 4-2-4 組織健康氣候量表各題目之平均數與標準差摘要表

因素	題號	題目	平均數	標準差	排序
機構主體性	1	本校不會屈從於外在壓力。	3.25	0.88	4
	2	即使與目前教育模式運作有不協調的情況，本校也會接納社區民眾的意見。	3.28	0.85	3
	3	本校不會因為少數家長之意見而改變既有政策。	3.53	0.84	1
	4	本校教師能不理會社區和家長無理的要求。	3.34	0.93	2
同儕領導	5	本校校長會對教師在工作上的優良表現表達感謝之意。	4.08	0.82	1
	6	本校校長會對行政效率、教學績效與學業表現等事項，進行實質的評估。	3.76	0.83	8
	7	本校校長能公平對待學校每位同仁。	3.84	0.88	3
	8	本校校長能讓每位同仁明瞭校長對他們的期望為何。	3.80	0.85	5
	9	本校校長會與老師談論教室內所發生的問題，並協助解決。	3.70	0.92	9
	10	本校校長會接受同仁所造成的問題，而不會冷落或抵制同仁。	3.84	0.87	3
	11	本校校長會關注每位同仁的個人福利。	3.80	0.91	5
	12	本校校長會探索各層面的學校教育議題，並且包容不同意見的存在。	3.78	0.86	7
	13	本校校長為人友善且平易近人。	4.02	0.91	2

資料來源：研究者整理

(續) 表 4-2-4 組織健康氣候量表各題目之平均數與標準差摘要表

資源的影響性	14	本校教師能得到校方所提供的課堂教學器材。	3.92	0.77	1
	15	本校能提供充足之教學資源協助老師。	3.82	0.80	2
	16	本校能提供教師充足的專業成長資源。	3.78	0.78	4
	17	本校校長能從上級機關得到學校所需要的資源。	3.81	0.80	3
教師的凝聚力	18	本校教師能自我要求在課堂上要有良好的表現。	4.12	0.64	1
	19	本校教師能對他們的學生實踐承諾。	4.10	0.60	2
	20	本校教師彼此之間感到相互信任。	3.88	0.71	6
	21	本校教師彼此之間漠不關心。	4.00	0.76	4
	22	本校學習環境井然有序。	3.90	0.71	5
	23	本校教師彼此之間能展現友善之意。	4.04	0.68	3
重視學業成就	24	本校學生能推崇獲得好成績的同學，並以之做為榜樣。	4.02	0.66	1
	25	本校學生對於課堂上的規定都能同心協力一起完成。	3.82	0.63	2
	26	本校學生會盡其最大努力超越自己先前的課業表現。	3.58	0.72	4
	27	本校校長堅持學生應有明確的課業表現標準。	3.62	0.83	3
	28	本校學生願意接受課外的作業，以期獲得更好的成績。	3.55	0.78	5

資料來源：研究者整理

## 參、學校創新經營之現況分析

### 一、就因素而言

由表 4-2-5 可知，整體學校創新經營量表每題之平均數為 3.69，各因素以「資訊科技創新經營」( $M=4.06$ )為最高，其次為「外部關係創新經營」( $M=3.78$ )，「校園規劃創新經營」( $M=3.41$ )之分數最低。在五點量表中，平均數介於 3.41~4.06 之間，顯示當前國民小學學校創新經營情況趨於「中高」至「高」程度。

表 4-2-5 學校創新經營總量表及各因素之平均數與標準差摘要表

量表名稱	題數	平均 得分	標準差	每題平 均得分	人數	排序
整體學校創新經營	26	96.19	15.47	3.69	1025	
行政管理創新經營	4	15.01	2.87	3.75	1025	3
資訊科技創新經營	3	12.19	1.97	4.06	1025	1
教學分享創新經營	7	25.76	4.78	3.68	1025	4
外部關係創新經營	6	22.72	3.67	3.78	1025	2
校園規劃創新經營	6	20.49	4.77	3.41	1025	5

資料來源：研究者整理

## 二、就題目而言

學校創新經營各因素之得分情形如表 4-2-6 所示，以下分別從五個因素之各個題目進行分析說明：

### (一) 行政管理創新經營

本因素共計有四題，其中以「本校經常鼓勵教師主動進行創新活動」( $M=3.88$ )之得分為最高；「本校經常鼓勵教師進行教學實驗，並提供經費或軟、硬體設施」( $M=3.43$ )之得分為最低。平均數介於 3.43~3.88 之間，顯示目前國民小學教師在「行政管理創新經營」因素上，為「中高」程度。

### (二) 資訊科技創新經營

本因素共計有三題，其中以「本校於重要場所(如會議室、圖書室)，設置可供使用的資訊設備(如電腦、投影設備及網路接點等)」之得分為最高( $M=4.12$ )；「本校建構專屬網路平台，並經常維護與更新，以提

供全校人員共同使用」之得分為最低 ( $M=4.00$ )。平均數介於 4.00~4.12 之間，顯示目前國民小學教師在「資訊科技創新經營」因素上，為「高」程度。

### (三) 教學分享創新經營

本因素共計有七題，其中以「當教師有一些新奇的教學點子時，其他教師常會表達支持與肯定的態度」( $M=3.82$ ) 之得分為最高；「本校教師會主動充實教學檔案資料庫，以利於同仁間相互觀摩與學習」( $M=3.47$ ) 之得分為最低。平均數介於 3.47~3.82 之間，顯示目前國民小學教師在「教學分享創新經營」因素上，為「中高」程度。

### (四) 外部關係創新經營

本因素共計有六題，其中以「本校學生會主動參與校外各項競賽，並且展現學校特色」( $M=3.95$ ) 之得分為最高；「本校在進行課程規劃時，社區需求與校群聯盟學校合作方向，會列入考量」( $M=3.65$ ) 之得分為最低。平均數介於 3.65~3.95 之間，顯示目前國民小學教師在「外部關係創新經營」因素上，為「中高」程度。

### (五) 校園規劃創新經營

本因素共計有六題，其中以「本校的校園建築與環境規劃，著重造型優美與設計感，可以刺激創新點子」( $M=3.60$ ) 之得分為最高；「本校於空間設計上會考量教職員或學生的需要，如設置交誼廳、咖啡室等」( $M=2.97$ ) 之得分為最低，這也是所有因素中，唯一低於平均數 3，值得未來相關研究探討的主題。平均數介於 2.97~3.60 之間，顯示目前國民小學教師在「校園規劃創新經營」因素上，為「中」至「中高」程度。



表 4-2-6 學校創新經營量表各題目之平均數與標準差摘要表

因素	題號	題目	平均數	標準差	排序
行政管理 創新經營	1	本校經常鼓勵教師主動進行創新活動。	3.88	0.80	1
	2	本校經常鼓勵教師進行教學實驗，並提供經費或軟、硬體設施。	3.43	0.91	4
	3	本校會透過校務會議或公開場合，以口頭或實質獎賞來鼓勵教師創新行為。	3.86	0.84	2
	4	本校能運用各種管道積極推動教師參與專業成長活動，並提供分享機制。	3.83	0.77	3
資訊科技 創新經營	5	本校能積極運用資訊系統，及時進行校務訊息傳遞與文件檔案的電子化。	4.05	0.74	2
	6	本校建構專屬網路平台，並經常維護與更新，以提供全校人員共同使用。	4.00	0.80	3
	7	本校於重要場所（如會議室、圖書室），設置可供使用的資訊設備（如電腦、投影設備及網路接點等）。	4.12	0.82	1
教學分享 創新經營	8	當教師有一些新奇的教學點子時，其他教師常會表達支持與肯定的態度。	3.82	0.76	1
	9	本校教師如果發現創新的教學方法，會和其他教師一起討論與分享。	3.69	0.80	4
	10	本校教師會透過相互合作與協同教學，分享教學心得及促進課程統整。	3.72	0.81	3
	11	本校教師能透過校園資訊與通訊科技平台技術，分享與教學相關資訊。	3.62	0.85	6
	12	本校教師會主動充實教學檔案資料庫，以利於同仁間相互觀摩與學習。	3.47	0.87	7
	13	本校同仁之間具有相互合作的共享氣氛，進而提升創造力與學習能力。	3.78	0.78	2
	14	本校教師經常努力運用創意，蒐集與編輯教學資料，進行創新教學活動。	3.64	0.79	5

資料來源：研究者整理

(續) 表 4-2-6 學校創新經營量表各題目之平均數與標準差摘要表

因素	題號	題目	平均數	標準差	排序
外部關係 創新經營	15	本校藉由辦理或參與社區活動，引入多元的人力與資源，協助校務發展。	3.67	0.82	5
	16	當家長對本校行政、教學提出不同見解時，學校會加以採納或回應。	3.91	0.67	2
	17	本校家長經常投入財力與人力，積極協助學校的各項活動。	3.69	0.85	4
	18	本校在進行課程規劃時，社區需求與校群聯盟學校合作方向，會列入考量。	3.65	0.78	6
	19	本校學生會主動參與校外各項競賽，並且展現學校特色。	3.95	0.82	1
	20	本校能結合家長與社區人士共同參與安全維護工作，建構安全的校園環境。	3.84	0.82	3
校園規劃 創新經營	21	本校的校園建築與環境規劃，著重造型優美與設計感，可以刺激創新點子。	3.60	0.93	1
	22	本校校園內的擺設與設計，能結合當地的自然資源，發展為學校的特色。	3.57	0.91	2
	23	本校在校園規劃上加入人文氣息的设计，以激發師生創意思考能力。	3.56	0.90	3
	24	本校於空間設計上會考量教職員或學生的需要，如設置交誼廳、咖啡室等。	2.97	1.15	6
	25	本校對於學生活動展能上，會提供特別的活動空間與場地，有別於制式的體育館或學生活動中心。	3.23	1.05	5
	26	本校軟硬體設施能與學校空間形成縝密的結合，以提高學校的營運績效。	3.53	0.87	4

資料來源：研究者整理

### 第三節 不同背景變項之國民小學教師在學校 組織動態能耐之差異情形

本節根據研究假設1-1至假設2-4，探討不同國民小學教育人員之「人員背景變項」及「學校背景變項」，在學校組織動態能耐總量表與各因素之差異情形。「人員背景變項」包括教師的性別、年齡、最高學歷、現任職務及服務年資；「學校背景變項」包括學校性質、任職所在地、學校規模及學校歷史。茲將其研究結果說明如下：

#### 壹、不同性別的國小教師在組織動態能耐之平均數差異

研究者以教師性別為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行平均數差異性檢定。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

##### 一、整體分析

由表4-3-1可以發現，無論是男性教師或女性教師，其所知覺之整體學校組織動態能耐並無顯著性差異（ $t=0.783$ ）。

表4-3-1 不同性別之教師在組織動態能耐總量表之平均數考驗摘要表

教師性別	人數	平均數	標準差	t值
男	333	116.63	16.23	0.783
女	692	117.47	15.96	

## 二、各因素分析

由表4-3-2可以發現，不同性別之國小教師，所知覺之學校組織動態能耐各因素，「行政整合」( $t=0.987$ )、「學校定位」( $t=0.210$ )、「科技應用」( $t=1.068$ )、「創新學習」( $t=0.957$ )與「知識管理」( $t=0.298$ )等五個因素，其平均數沒有顯著性差異。

表4-3-2 不同性別之教師在組織動態能耐各因素之平均數考驗摘要表

因素	教師性別	人數	平均數	標準差	$t$ 值
行政整合	男	333	14.90	2.56	0.987
	女	692	15.06	2.48	
學校定位	男	333	19.63	2.85	0.210
	女	692	19.67	2.83	
科技應用	男	333	20.26	3.06	1.068
	女	692	20.48	3.03	
創新學習	男	333	31.38	5.13	0.957
	女	692	31.70	4.86	
知識管理	男	333	30.45	5.08	0.298
	女	692	30.55	5.00	

## 貳、不同年齡之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以教師年齡為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

## 一、整體分析

由表4-3-3可以發現，不同年齡之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異。 $(F=10.295, p<.001)$ ，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」 $(M=132.47)$ 之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於年齡為「30歲以下」 $(M=115.34)$ 、「31-40歲」 $(M=115.79)$ 及「41-55歲」 $(M=119.79)$ 之教師；年齡為「41-55歲」 $(M=119.79)$ 之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於年齡為「30歲以下」 $(M=115.34)$ 及「31-40歲」 $(M=115.79)$ 之教師。

表4-3-3 不同年齡之教師在組織動態能耐總量表之單因子變異數分析摘要表

教師年齡	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	204	115.34	16.73	10.295***	4>1; 4>2
2	491	115.79	15.52		4>3; 3>1
3	313	119.79	15.89		3>2
4	17	132.47	12.03		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表30歲以下；「2」代表31-40歲；「3」代表41-55歲；「4」代表56歲以上。

## 二、各因素分析

由表4-3-4可以發現，不同年齡之國民小學教師所知覺之學校組織動態能耐各因素，以「行政整合」 $(F=12.398, p<.001)$ 、「學校定位」 $(F=7.673, p<.001)$ 、「科技應用」 $(F=8.743, p<.001)$ 、「創新學習」 $(F=6.985, p<.001)$ 與「知識管理」 $(F=6.927, p<.001)$ 等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政整合」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=17.70$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=14.60$ )、「31-40歲」( $M=14.82$ )及「41-55歲」( $M=15.42$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=15.42$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=14.60$ )及「31-40歲」( $M=14.82$ )之教師。

在「學校定位」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=22.17$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=19.57$ )、「31-40歲」( $M=19.38$ )及「41-55歲」( $M=20.00$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=20.00$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「31-40歲」( $M=19.38$ )之教師。

在「科技應用」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=22.64$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=19.85$ )及「31-40歲」( $M=20.24$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=20.90$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=19.85$ )及「31-40歲」( $M=20.24$ )之教師。

在「創新學習」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=35.47$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=31.14$ )及「31-40歲」( $M=31.22$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=32.26$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「31-40歲」( $M=31.22$ )之教師。

在「知識管理」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=34.47$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=30.15$ )及「31-40歲」( $M=30.10$ )之教師；年齡為「41-55

歲」(M=31.19)之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「31-40歲」(M=30.10)之教師。

表4-3-4 不同年齡之教師在組織動態能耐各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師年齡	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政整合	1	204	14.60	2.43	12.398***	4>1; 4>2
	2	491	14.82	2.48		4>3; 3>1
	3	313	15.42	2.47		3>2
	4	17	17.70	2.22		
學校定位	1	204	19.57	2.87	7.673***	4>1; 4>2
	2	491	19.38	2.80		4>3; 3>2
	3	313	20.00	2.79		
	4	17	22.17	2.48		
科技應用	1	204	19.85	3.51	8.743***	4>1; 4>2
	2	491	20.24	2.88		3>1; 3>2
	3	313	20.90	2.88		
	4	17	22.64	2.23		
創新學習	1	204	31.14	5.13	6.985***	4>1; 4>2
	2	491	31.22	4.90		3>2
	3	313	32.26	4.83		
	4	17	35.47	3.53		
知識管理	1	204	30.15	5.30	6.927***	4>1; 4>2
	2	491	30.10	4.84		3>2
	3	313	31.19	5.05		
	4	17	34.47	3.74		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表 30 歲以下；「2」代表 31-40 歲；「3」代表 41-55 歲；「4」代表 56 歲以上。

### 參、不同學歷之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以教師不同學歷為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

## 一、整體分析

由表4-3-5可以發現，不同學歷之國民小學教師，其所知覺之整體學校組織動態能耐並無顯著性差異（ $F=1.222$ ）。

表4-3-5 不同學歷之教師在組織動態能耐總量表之單因子變異數分析摘要表

教師學歷	人數	平均數	標準差	$F$ 值	Scheffe'
1	220	15.05	2.49	1.222	
2	579	14.99	2.46		
3	212	14.96	2.69		
4	14	16.00	2.03		

註：「1」代表碩士以上；「2」代表師大師院或一般大學教育科系畢業；

「3」代表一般大學非教育科系畢業；「4」代表其他。

## 二、各因素分析

由表4-3-6可以發現，不同學歷之國民小學教師，所知覺之學校組織動態能耐各因素，「行政整合」（ $F=0.773$ ）、「學校定位」（ $F=0.981$ ）、「科技應用」（ $F=0.032$ ）、「創新學習」（ $F=2.346$ ）與「知識管理」（ $F=1.685$ ）等五個因素，其平均數沒有顯著差異。



表4-3-6 不同學歷之教師在組織動態能耐各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師學歷	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政 整合	1	220	14.60	2.43	0.773	
	2	579	14.82	2.48		
	3	212	15.42	2.47		
	4	14	17.70	2.22		
學校 定位	1	220	15.01	2.51	0.981	
	2	579	19.57	2.87		
	3	212	19.38	2.80		
	4	14	20.00	2.79		
科技 應用	1	220	22.17	2.48	0.032	
	2	579	19.66	2.83		
	3	212	19.85	3.51		
	4	14	20.24	2.88		
創新 學習	1	220	20.90	2.88	2.346	
	2	579	22.64	2.23		
	3	212	20.41	3.04		
	4	14	31.14	5.13		
知識 管理	1	220	31.22	4.90	1.685	
	2	579	32.26	4.83		
	3	212	35.47	3.53		
	4	14	31.59	4.95		

#### 肆、不同職務之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以教師職務為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

##### 一、整體分析

由表4-3-7可以發現，不同職務之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異（ $F=5.435$ ， $p<.01$ ），經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」（ $M=119.29$ ）之國小教師，

其學校組織動態能耐之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=115.71$ )之教師；職務為「科任教師」( $M=118.31$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=115.71$ )之教師。

表4-3-7 不同職務之教師在組織動態能耐總量表之單因子變異數分析摘要表

現任職務	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	310	119.29	14.77		
2	554	115.71	15.94	5.435**	1>2; 3>2
3	161	118.31	18.18		

\*\* $p<.01$

註：「1」代表主任或組長；「2」代表級任教師；「3」代表科任教師。

## 二、各因素分析

由表4-3-8可以發現，不同職務之國民小學教師所知覺之學校組織動態能耐各因素，以「行政整合」( $F=4.469$ ,  $p<.05$ )、「創新學習」( $F=8.592$ ,  $p<.001$ )與「知識管理」( $F=5.133$ ,  $p<.01$ )等三個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政整合」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」( $M=15.29$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=14.80$ )之教師；職務為「科任教師」( $M=15.21$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=14.80$ )之教師。

在「創新學習」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」( $M=32.48$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=31.04$ )之教師；職務為「科任教師」( $M=31.79$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=31.04$ )之教師。

在「知識管理」，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」(M=31.09)之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」(M=30.05)之教師；職務為「科任教師」(M=31.00)之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」(M=30.05)之教師。

表4-3-8 不同職務之教師在組織動態能耐各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師職務	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政整合	1	310	15.29	2.26	4.469*	1>2; 3>2
	2	554	14.80	2.54		
	3	161	15.21	2.81		
學校定位	1	310	19.77	2.83	.656	
	2	554	19.56	2.76		
	3	161	19.77	3.08		
科技應用	1	310	20.64	2.99	1.931	
	2	554	20.24	3.05		
	3	161	20.53	3.09		
創新學習	1	310	32.48	4.54	8.592***	1>2; 3>2
	2	554	31.04	4.96		
	3	161	31.79	5.44		
知識管理	1	310	31.09	4.68	5.133**	1>2; 3>2
	2	554	30.05	4.98		
	3	161	31.00	5.66		

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

註：「1」代表主任或組長；「2」代表級任教師；「3」代表科任教師。

## 伍、不同年資之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以教師年資為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

## 一、整體分析

由表4-3-9可以發現，不同年資之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異（ $F=9.530$ ， $p<.001$ ），經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」（ $M=125.14$ ）之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於年資為「5年以下」（ $M=115.81$ ）、「6-15年」（ $M=115.63$ ）及「16-25年」（ $M=119.12$ ）之教師；年資為「16-25年」（ $M=119.12$ ）之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於年資為「6-15年」（ $M=115.63$ ）之教師。

表4-3-9 不同年資之教師在組織動態能耐總量表之單因子變異數分析摘要表

教師年資	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	233	115.81	16.67	9.530***	4>1；4>2 4>3；3>2
2	471	115.63	15.54		
3	247	119.12	15.50		
4	74	125.14	16.27		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表5年以下；「2」代表6-15年；「3」代表16-25年；「4」代表26年以上。

## 二、各因素分析

由表4-3-10可以發現，不同年資之國民小學教師所知覺之學校組織動態能耐各因素，以「行政整合」（ $F=12.369$ ， $p<.001$ ）、「學校定位」（ $F=6.027$ ， $p<.001$ ）、「科技應用」（ $F=6.871$ ， $p<.001$ ）、「創新學習」（ $F=8.818$ ， $p<.001$ ）與「知識管理」（ $F=6.855$ ， $p<.001$ ）等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政整合」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」（ $M=16.47$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5

年以下」( $M=14.72$ )、「6-15年」( $M=14.77$ )及「16-25年」( $M=15.31$ )之教師。

在「學校定位」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=20.78$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「6-15年」( $M=19.35$ )之教師。

在「科技應用」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=21.32$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=19.83$ )之教師；年資為「16-25年」( $M=20.84$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=19.83$ )之教師。

在「創新學習」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=33.81$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=31.23$ )及「6-15年」( $M=31.07$ )之教師；年資為「16-25年」( $M=32.27$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「6-15年」( $M=31.07$ )之教師。

在「知識管理」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=32.75$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=30.22$ )及「6-15年」( $M=30.10$ )之教師。

表4-3-10 不同年資之教師在組織動態能耐各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師年資	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政 整合	1	233	14.72	2.40	12.369***	4>1; 4>2 4>3
	2	471	14.77	2.48		
	3	247	15.31	2.43		
	4	74	16.47	2.70		
學校 定位	1	233	19.79	2.84	6.027***	4>2
	2	471	19.35	2.87		
	3	247	19.76	2.72		
	4	74	20.78	2.70		
科技 應用	1	233	19.83	3.43	6.871***	4>1; 3>1
	2	471	20.32	2.89		
	3	247	20.84	2.839		
	4	74	21.32	2.98		
創新 學習	1	233	31.23	5.22	8.818***	4>1; 4>2 3>2
	2	471	31.07	4.87		
	3	247	32.27	4.72		
	4	74	33.81	4.55		
知識 管理	1	233	30.22	5.20	6.855***	4>1; 4>2
	2	471	30.10	4.86		
	3	247	30.92	4.97		
	4	74	32.75	5.12		

\*\*\* $p < .001$ 

註：「1」代表5年以下；「2」代表6-15年；「3」代表16-25年；「4」代表26年以上。

## 陸、不同學校性質之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以學校性質為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行平均數差異性檢定。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-3-11可以發現，不同學校性質之國民小學教師，所知覺之整體

學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異 ( $t=6.008, p<.001$ )，「私立」 ( $M=127.74$ ) 之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於「公立」 ( $M=116.37$ ) 之教師。

表4-3-11 不同學校性質之教師在組織動態能耐總量表之平均數考驗摘要表

學校性質	人數	平均數	標準差	t值
公立	950	116.37	15.61	6.008***
私立	75	127.74	17.83	

\*\*\* $p<.001$

## 二、各因素分析

由表4-3-12可以發現，不同學校性質之國民小學教師所知覺之學校組織動態能耐各因素，以「行政整合」 ( $t=5.157, p<.001$ )、「學校定位」 ( $t=8.217, p<.001$ )、「科技應用」 ( $t=3.975, p<.001$ )、「創新學習」 ( $t=2.559, p<.05$ )與「知識管理」 ( $t=6.188, p<.001$ )等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政整合」方面，「私立」 ( $M=16.65$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」 ( $M=14.88$ ) 之國小教師。

在「學校定位」方面，「私立」 ( $M=22.17$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」 ( $M=19.46$ ) 之國小教師。

在「科技應用」方面，「私立」 ( $M=21.74$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」 ( $M=20.30$ ) 之國小教師。

在「創新學習」方面，「私立」 ( $M=33.25$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」 ( $M=31.46$ ) 之國小教師。

在「知識管理」方面，「私立」（ $M=33.92$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」（ $M=30.25$ ）之國小教師。

表4-3-12 不同學校性質之教師在組織動態能耐各因素之平均數考驗摘要表

因素	學校性質	人數	平均數	標準差	t值
行政整合	公立	950	14.88	2.43	5.157***
	私立	75	16.65	2.88	
學校定位	公立	950	19.46	2.77	8.217***
	私立	75	22.17	2.45	
科技應用	公立	950	20.30	3.01	3.975***
	私立	75	21.74	3.16	
創新學習	公立	950	31.46	4.85	2.559*
	私立	75	33.25	5.88	
知識管理	公立	950	30.25	4.93	6.188***
	私立	75	33.92	5.03	

\* $p<.05$  \*\*\* $p<.001$

## 柒、不同任職所在地之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以任職所在地為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-3-13可以發現，不同任職所在地之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異（ $F=9.025$ ， $p<.001$ ），經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」（ $M=118.93$ ）之



國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=114.49$ )之教師；學校所在地為「偏遠地區」( $M=118.47$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=114.49$ )之教師。

表4-3-13 不同所在地之教師在組織動態能耐總量表之單因子變異數分析摘要表

任職所在地	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	515	118.93	15.90		
2	387	114.49	16.13	9.025***	1>2; 3>2
3	123	118.47	15.34		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表都市；「2」代表鄉鎮；「3」代表偏遠地區。

## 二、各因素分析

由表4-3-14可以發現，不同任職所在地之國民小學教師，所知覺之學校組織動態能耐各因素，以「行政整合」( $F=3.065$ ,  $p<.05$ )、「學校定位」( $F=8.420$ ,  $p<.001$ )、「創新學習」( $F=10.387$ ,  $p<.001$ )與「知識管理」( $F=12.529$ ,  $p<.001$ )等四個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政整合」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「偏遠地區」( $M=15.29$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=14.77$ )之教師。

在「學校定位」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=19.87$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=19.21$ )之教師；學校所在地為「偏遠地區」( $M=20.17$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=19.21$ )之教師。

在「創新學習」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」（ $M=32.14$ ）之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」（ $M=30.70$ ）之教師；學校所在地為「偏遠地區」（ $M=32.13$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」（ $M=30.70$ ）之教師。

在「知識管理」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」（ $M=31.21$ ）之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」（ $M=29.54$ ）之教師。

表4-3-14 不同所在地之教師在組織動態能耐各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	任職所在地	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政整合	1	515	15.13	2.57	3.065*	3 > 2
	2	387	14.77	2.48		
	3	123	15.29	2.28		
學校定位	1	515	19.87	2.82	8.420***	1 > 2 ; 3 > 2
	2	387	19.21	2.88		
	3	123	20.17	2.58		
科技應用	1	515	20.56	3.00	1.412	
	2	387	20.26	3.03		
	3	123	20.21	3.25		
創新學習	1	515	32.14	4.78	10.387***	1 > 2 ; 3 > 2
	2	387	30.70	5.04		
	3	123	32.13	5.02		
知識管理	1	515	31.21	4.99	12.529***	1 > 2
	2	387	29.54	5.04		
	3	123	30.65	4.64		

\* $p < .05$     \*\*\* $p < .001$

註：「1」代表都市；「2」代表鄉鎮；「3」代表偏遠地區。

## 捌、不同學校規模之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以學校規模為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-3-15可以發現，不同學校規模之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異。 $(F=3.765, p<.05)$ ，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」 $(M=119.53)$ 之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校規模為「13-36班」 $(M=115.78)$ 之教師。

表4-3-15 不同學校規模之教師在整體組織動態能耐之單因子變異數分析摘要表

學校規模	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	226	119.53	14.70	3.765*	1>2
2	350	115.78	17.03		
3	449	117.14	15.80		

\* $p<.05$

註：「1」代表12班以下；「2」代表13-36班；「3」代表37班以上。

### 二、各因素分析

由表4-3-16可以發現，不同學校規模之國民小學教師所知覺之學校組織動態能耐各因素，以「行政整合」 $(F=4.938, p<.01)$ 、「科技應用」 $(F=12.630, p<.001)$ 及「創新學習」 $(F=5.913, p<.01)$ 等三個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政整合」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=15.47$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=14.92$ )及「37班以上」( $M=14.85$ )之教師。

在「科技應用」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=20.67$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=19.75$ )；學校規模為「37班以上」( $M=20.78$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=19.75$ )之教師。

表4-3-16 不同學校規模教師在組織動態能耐各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	學校規模	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政整合	1	226	15.47	2.16	4.938**	1>2 ; 1>3
	2	350	14.92	2.62		
	3	449	14.85	2.55		
學校定位	1	226	19.92	2.67	1.816	
	2	350	19.70	2.80		
	3	449	19.49	2.94		
科技應用	1	226	20.67	2.99	12.630***	1>2 ; 3>2
	2	350	19.75	3.29		
	3	449	20.78	2.78		
創新學習	1	226	32.50	4.77	5.913**	1>2
	2	350	31.05	5.11		
	3	449	31.56	4.86		
知識管理	1	226	30.96	4.63	1.145	
	2	350	30.34	5.22		
	3	449	30.44	5.06		

\*\* $p<.01$       \*\*\* $p<.001$

註：「1」代表12班以下；「2」代表13-36班；「3」代表37班以上。

在「創新學習」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=32.50$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=31.05$ )。

## 玖、不同學校歷史之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

研究者以學校歷史為自變項，以學校組織動態能耐量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織動態能耐的整體平均數進行分析，再以學校組織動態能耐的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-3-17可以發現，不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異( $F=7.044, p<.001$ )，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=120.54$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=116.21$ )之教師；學校歷史為「11-30年」( $M=121.05$ )之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=116.21$ )之教師。

表4-3-17 不同學校歷史教師在組織動態能耐總量表之單因子變異數分析摘要表

學校歷史	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	150	120.54	16.39	7.044***	1>3; 2>3
2	76	121.05	15.74		
3	799	116.21	15.89		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表10年以下；「2」代表11-30年；「3」代表31年以上。

## 二、各因素分析

由表4-3-18可以發現，不同學校歷史之國民小學教師所知覺之學校組織動態能耐各因素，以「學校定位」( $F=12.970, p<.001$ )、「科技應用」( $F=11.462, p<.001$ )、「創新學習」( $F=4.846, p<.05$ )及「知識管理」( $F=7.568, p<.001$ )等四個因素，其平均數達顯著性差異。

在「學校定位」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=20.62$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=19.42$ )之教師。

在「科技應用」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=21.07$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=20.17$ )之教師；學校歷史為「11-30年」( $M=21.55$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=20.17$ )之教師。

在「創新學習」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「11-30年」( $M=33.18$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=31.39$ )之教師。

在「知識管理」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=31.78$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=30.20$ )之教師。

表4-3-18 不同學校歷史教師在組織動態能耐各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	學校歷史	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政整合	1	150	15.18	2.62	0.861	
	2	76	14.72	2.73		
	3	799	15.01	2.47		
學校定位	1	150	20.62	2.69	12.970***	1 > 3
	2	76	20.21	2.74		
	3	799	19.42	2.83		
科技應用	1	150	21.07	2.90	11.462***	1 > 3 ; 2 > 3
	2	76	21.55	2.85		
	3	799	20.17	3.04		
創新學習	1	150	31.88	5.52	4.846*	2 > 3
	2	76	33.18	4.89		
	3	799	31.39	4.82		
知識管理	1	150	31.78	5.02	7.568***	1 > 3
	2	76	31.38	4.94		
	3	799	30.20	4.99		

\* $p < .05$  \*\*\* $p < .001$ 

註：「1」代表10年以下；「2」代表11-30年；「3」代表31年以上。

## 第四節 不同背景變項之國民小學教師在學校 組織健康氣候之差異情形

本節根據研究假設3-1至假設4-4，探討不同國民小學教育人員之「人員背景變項」及「學校背景變項」，在學校組織健康氣候總量表與各因素之差異情形。「人員背景變項」包括教師的性別、年齡、最高學歷、現任職務及服務年資；「學校背景變項」包括學校性質、任職所在地、學校規模及學校歷史。茲將其研究結果說明如下：

### 壹、不同性別之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

研究者以教師性別為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行平均數差異性檢定。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

#### 一、整體分析

由表4-4-1可以發現，無論是男性教師或女性教師，其所知覺之整體學校組織健康氣候並無顯著性差異（ $t=1.211$ ）。

表4-4-1 不同性別之教師在組織健康氣候總量表之平均數考驗摘要表

教師性別	人數	平均數	標準差	t值
男	333	106.88	14.54	1.211
女	692	105.71	14.33	



## 二、各因素分析

由表4-4-2 可以發現，不同性別之教師所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「機構主體性」( $t=2.071$ ,  $p<.05$ )及「同儕領導」( $t=2.130$ ,  $p<.05$ )等二個因素，其平均數達顯著性差異。

在「機構主體性」方面「男性」( $M=13.68$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於「女性」( $M=13.29$ )之教師。

在「同儕領導」方面「男性」( $M=35.28$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於「女性」( $M=34.35$ )之教師。

表4-4-2 不同性別教師在組織健康氣候各因素之平均數考驗摘要表

因素	教師性別	人數	平均數	標準差	t值
機構主體性	男	333	13.68	2.78	2.071*
	女	692	13.29	2.88	
同儕領導	男	333	35.28	6.79	2.130*
	女	692	34.35	6.43	
資源的影響性	男	333	15.36	2.49	0.193
	女	692	15.32	2.68	
教師的凝聚力	男	333	23.83	3.13	1.686
	女	692	24.19	3.23	
重視學業成就	男	333	18.71	2.69	0.884
	女	692	18.55	2.82	

\* $p<.05$

## 貳、不同年齡之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

研究者以教師年齡為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果

說明如下：

## 一、整體分析

由表4-4-3可以發現，不同年齡之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，其平均數達顯著性差異 ( $F=13.038, p<.001$ )，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」 ( $M=120.58$ ) 之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於年齡為「30歲以下」 ( $M=104.09$ )、「31-40歲」 ( $M=104.65$ ) 及「41-55歲」 ( $M=108.88$ ) 之教師；年齡為「41-55歲」 ( $M=108.88$ ) 之國小教師，其學校組織動態能耐之平均數，高於年齡為「30歲以下」 ( $M=104.09$ ) 及「31-40歲」 ( $M=104.65$ ) 之教師。

表4-4-3 不同年齡之教師在組織健康氣候總量表之單因子變異數分析摘要表

教師年齡	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	204	104.09	14.62	13.038***	4>1; 4>2
2	491	104.65	14.34		4>3; 3>1
3	313	108.88	13.62		3>2
4	17	120.58	12.28		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表30歲以下；「2」代表31-40歲；「3」代表41-55歲；「4」代表56歲以上。

## 二、各因素分析

由表4-4-4 可以發現，不同年齡之國民小學教師所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「機構主體性」 ( $F=8.345, p<.001$ )、「同儕領導」 ( $F=10.803, p<.001$ )、「資源的影響性」 ( $F=8.902, p<.001$ )、「教師的凝聚力」 ( $F=5.879, p<.001$ ) 與「重視學業成就」 ( $F=6.722, p<.001$ ) 等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「機構主體性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=15.88$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=12.95$ )、「31-40歲」( $M=13.28$ )及「41-55歲」( $M=13.79$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=13.79$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=12.95$ )及「31-40歲」( $M=13.28$ )之教師。

在「同儕領導」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=39.70$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=33.77$ )及「31-40歲」( $M=33.99$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=35.98$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=33.77$ )及「31-40歲」( $M=33.99$ )之教師。

在「資源的影響性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=17.29$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=15.05$ )及「31-40歲」( $M=15.09$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=15.80$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=15.05$ )及「31-40歲」( $M=15.09$ )之教師。

在「教師的凝聚力」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=26.58$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=23.95$ )及「31-40歲」( $M=23.82$ )之教師。

在「重視學業成就」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=21.11$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=18.35$ )、「31-40歲」( $M=18.45$ )及「41-55歲」( $M=18.86$ )之教師。

表4-4-4 不同年齡之教師在組織健康氣候各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師年齡	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
機構 主體性	1	204	12.95	3.08	8.345***	4>1; 4>2 4>3; 3>1 3>2
	2	491	13.28	2.79		
	3	313	13.79	2.72		
	4	17	15.88	2.59		
同儕 領導	1	204	33.77	6.35	10.803***	4>1; 4>2 3>1; 3>2
	2	491	33.99	6.69		
	3	313	35.98	6.25		
	4	17	39.70	5.09		
資源的 影響性	1	204	15.05	2.62	8.902***	4>1; 4>2 3>1; 3>2
	2	491	15.09	2.66		
	3	313	15.80	2.49		
	4	17	17.29	2.08		
教師的 凝聚力	1	204	23.95	3.38	5.879***	4>1; 4>2
	2	491	23.82	3.21		
	3	313	24.42	3.02		
	4	17	26.58	2.62		
重視學 業成就	1	204	18.35	2.98	6.722***	4>1; 4>2 4>3
	2	491	18.45	2.73		
	3	313	18.86	2.66		
	4	17	21.11	2.54		

\*\*\* $p < .001$ 

註：「1」代表30歲以下；「2」代表31-40歲；「3」代表41-55歲；「4」代表56歲以上。

### 參、不同學歷之教師在組織健康氣候量表上之平均數差異

研究者以教師學歷為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

#### 一、整體分析

由表4-4-5可以發現，不同學歷之國民小學教師，其所知覺之整體學校組織健康氣候並無顯著性差異（ $F=1.166$ ）。

表4-4-5 不同學歷之教師在組織健康氣候能總量表之單因子變異數分析摘要表

教師學歷	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	220	106.29	14.72	1.166	
2	579	106.36	13.90		
3	212	104.84	15.67		
4	14	111.07	7.18		

註：「1」代表碩士以上；「2」代表師大師院或一般大學教育科系畢業；

「3」代表一般大學非教育科系畢業；「4」代表其他。

## 二、各因素分析

由表4-4-6可以發現，不同學歷之教師其所知覺之整體學校組織健康氣候，在「機構主體性」( $F=0.472$ )、「同儕領導」( $F=1.733$ )、「資源的影響性」( $F=0.721$ )、「教師的凝聚力」( $F=1.064$ )與「重視學業成就」( $F=1.650$ )等五個因素，其平均數並沒有達到顯著差異。

表4-4-6 不同學歷之教師在組織健康氣候各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師學歷	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
機構 主體性	1	220	13.48	2.94	0.472	
	2	579	13.46	2.79		
	3	212	13.22	2.99		
	4	14	13.71	2.33		
同儕 領導	1	220	34.80	6.55	1.733	
	2	579	34.79	6.35		
	3	212	33.93	7.18		
	4	14	37.28	4.56		
資源的 影響性	1	220	15.45	2.57	0.721	
	2	579	15.34	2.54		
	3	212	15.16	2.94		
	4	14	16.00	1.03		
教師的 凝聚力	1	220	23.79	3.47	1.064	
	2	579	24.10	3.01		
	3	212	24.26	3.48		
	4	14	24.78	2.11		
重視學 業成就	1	220	18.75	2.91	1.650	
	2	579	18.65	2.73		
	3	212	18.25	2.80		
	4	14	19.28	1.97		

註：「1」代表碩士以上；「2」代表師大師院或一般大學教育科系畢業；

「3」代表一般大學非教育科系畢業；「4」代表其他。

#### 肆、不同職務之教師在組織健康氣候量表上之平均數差異

研究者以教師職務為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

##### 一、整體分析

由表4-4-7可以發現，不同職務之國民小學教師，所知覺之整體學校組

織健康氣候，其平均數達顯著性差異 ( $F=12.241, p<.001$ )，經由Scheffe' 平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」 ( $M=109.04$ ) 之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於職務為「級任教師」 ( $M=104.14$ ) 之教師。

表4-4-7 不同職務之教師在組織健康氣候總量表之單因子變異數分析摘要表

現任職務	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	310	109.04	13.03	12.241***	1>2
2	554	104.14	14.15		
3	161	107.13	16.61		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表主任或組長；「2」代表級任教師；「3」代表科任教師。

## 二、各因素分析

由表4-4-8 可以發現，不同職務之國民小學教師所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「機構主體性」 ( $F=8.174, p<.001$ )、「同儕領導」 ( $F=15.233, p<.001$ )、「資源的影響性」 ( $F=11.659, p<.001$ ) 與「重視學業成就」 ( $F=4.266, p<.05$ ) 等四個因素，其平均數達顯著性差異。

在「機構主體性」方面，經由Scheffe' 平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」 ( $M=13.90$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」 ( $M=13.10$ ) 之教師。

在「同儕領導」方面，經由Scheffe' 平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」 ( $M=36.16$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」 ( $M=33.67$ ) 之教師；職務為「科任教師」 ( $M=35.12$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」 ( $M=33.67$ ) 之教師。

在「資源的影響性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」( $M=15.85$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=14.98$ )之教師；職務為「科任教師」( $M=15.56$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=14.98$ )之教師。

在「重視學業成就」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」( $M=18.93$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=18.37$ )之教師。

表4-4-8 不同職務之教師在組織健康氣候各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師職務	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
機構 主體性	1	310	13.90	2.59	8.174***	1>2
	2	554	13.10	2.89		
	3	161	13.58	3.09		
同儕 領導	1	310	36.16	5.84	15.233***	1>2 ; 3>2
	2	554	33.67	6.60		
	3	161	35.12	7.14		
資源的 影響性	1	310	15.85	2.37	11.659***	1>2 ; 3>2
	2	554	14.98	2.64		
	3	161	15.56	2.83		
教師的 凝聚力	1	310	24.19	3.18	0.351	
	2	554	24.00	3.13		
	3	161	24.11	3.48		
重視學 業成就	1	310	18.93	2.66	4.266*	1>2
	2	554	18.37	2.75		
	3	161	18.73	3.05		

\* $p<.05$  \*\*\* $p<.001$ 

註：「1」代表主任或組長；「2」代表級任教師；「3」代表科任教師。



## 伍、不同年資之教師在學校組織健康氣候量表之平均數差異

研究者以教師年資為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-4-9可以發現，不同年資之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，其平均數達顯著性差異 ( $F=14.457, p<.001$ )，經由Scheffe' 平均數事後比較發現：年資為「26年以上」 ( $M=114.39$ ) 之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於年資為「5年以下」 ( $M=104.72$ )、 「6-15年」 ( $M=104.20$ ) 及「16-25年」 ( $M=108.51$ ) 之教師；年資為「16-25年」 ( $M=108.51$ ) 之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於年資為「5年以下」 ( $M=104.72$ ) 及「6-15年」 ( $M=104.20$ ) 之教師。

表4-4-9 不同年資之教師在組織健康氣候總量表之單因子變異數分析摘要表

教師年資	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	233	104.72	14.59	14.457***	4 > 1 ; 4 > 2
2	471	104.20	14.40		4 > 3 ; 3 > 1
3	247	108.51	13.24		3 > 2
4	74	114.39	13.71		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表5年以下；「2」代表6-15年；「3」代表16-25年；「4」代表26年以上。

### 二、各因素分析

由表4-4-10可以發現，不同年資之國民小學教師所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「機構主體性」 ( $F=8.173, p<.001$ )、 「同儕領導」

( $F=12.947$ ,  $p<.001$ )、「資源的影響性」( $F=10.518$ ,  $p<.001$ )、「教師的凝聚力」( $F=6.863$ ,  $p<.001$ )與「重視學業成就」( $F=6.419$ ,  $p<.001$ )等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「機構主體性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=14.28$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=13.19$ )及「6-15年」( $M=13.09$ )之教師；年資為「16-25年」( $M=13.99$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=13.19$ )及「6-15年」( $M=13.09$ )之教師。

在「同儕領導」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=38.05$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=34.09$ )及「6-15年」( $M=33.78$ )之教師；年資為「16-25年」( $M=35.81$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=34.09$ )及「6-15年」( $M=33.78$ )之教師。

在「資源的影響性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=16.71$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=15.09$ )、「6-15年」( $M=15.08$ )及「16-25年」( $M=15.65$ )之教師；年資為「16-25年」( $M=15.65$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於年資為「6-15年」( $M=15.08$ )之教師。

在「教師的凝聚力」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=25.51$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=24.05$ )、「6-15年」( $M=23.76$ )及「16-25年」( $M=24.27$ )之教師。

在「重視學業成就」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=19.82$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為

「5年以下」( $M=18.30$ )、「6-15年」( $M=18.47$ )及「16-25年」( $M=18.77$ )之教師。

表4-4-10 不同年資之教師在組織健康氣候各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師年資	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
機構 主體性	1	233	13.19	3.00	8.173***	4>1; 4>2 3>1; 3>2
	2	471	13.09	2.81		
	3	247	13.99	2.58		
	4	74	14.28	3.12		
同儕 領導	1	233	34.09	6.50	12.947***	4>1; 4>2 3>1; 3>2
	2	471	33.78	6.78		
	3	247	35.81	5.93		
	4	74	38.05	5.75		
資源的 影響性	1	233	15.09	2.67	10.518***	4>1; 4>2 4>3; 3>2
	2	471	15.08	2.66		
	3	247	15.65	2.42		
	4	74	16.71	2.33		
教師的 凝聚力	1	233	24.05	3.44	6.863***	4>1; 4>2 4>3
	2	471	23.76	3.19		
	3	247	24.27	2.90		
	4	74	25.51	3.07		
重視學 業成就	1	233	18.30	2.98	6.419***	4>1; 4>2 4>3
	2	471	18.47	2.70		
	3	247	18.77	2.63		
	4	74	19.82	2.79		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表5年以下；「2」代表6-15年；「3」代表16-25年；「4」代表26年以上。

## 陸、不同學校性質之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

研究者以學校性質為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行平均數差異性檢定。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

## 一、整體分析

由表4-4-11可以發現，不同學校性質之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，其平均數達顯著性差異 ( $t=5.913, p<.001$ )，「私立」 ( $M=116.29$ ) 之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於「公立」 ( $M=105.29$ ) 之教師。

表4-4-11 不同學校性質之教師在組織健康氣候總量表之平均數考驗摘要表

學校性質	人數	平均數	標準差	t值
公立	950	105.29	13.999	5.913***
私立	75	116.29	15.623	

\*\*\* $p<.001$

## 二、各因素分析

由表4-4-12可以發現，不同學校性質之國民小學教師所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「機構主體性」 ( $t=4.939, p<.01$ )、「同儕領導」 ( $t=2.193, p<.05$ )、「資源的影響性」 ( $t=5.583, p<.001$ )、「教師的凝聚力」 ( $t=6.888, p<.001$ )與「重視學業成就」 ( $t=8.121, p<.001$ )等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「機構主體性」方面，「私立」 ( $M=15.29$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」 ( $M=13.27$ ) 之國小教師。

在「同儕領導」方面，「私立」 ( $M=36.53$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」 ( $M=34.50$ ) 之國小教師。

在「資源的影響性」方面，「私立」 ( $M=16.94$ ) 之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」 ( $M=15.21$ ) 之國小教師。

在「教師的凝聚力」方面，「私立」（ $M=26.48$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」（ $M=23.88$ ）之國小教師。

在「重視學業成就」方面，「私立」（ $M=21.04$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」（ $M=18.41$ ）之國小教師。

表4-4-12 不同學校性質之教師在組織健康氣候各因素之平均數考驗摘要表

因素	學校性質	人數	平均數	標準差	t值
機構 主體性	公立	950	13.27	2.75	4.939**
	私立	75	15.29	3.45	
同儕 領導	公立	950	34.50	6.43	2.193*
	私立	75	36.53	7.80	
資源的 影響性	公立	950	15.21	2.59	5.583***
	私立	75	16.94	2.55	
教師的 凝聚力	公立	950	23.88	3.18	6.888***
	私立	75	26.48	2.45	
重視學 業成就	公立	950	18.41	2.72	8.121***
	私立	75	21.04	2.40	

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

## 柒、不同任職所在地之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

研究者以任職所在地為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-4-13可以發現，不同任職所在地之國民小學教師，所知覺之整

體學校組織健康氣候，其平均數達顯著性差異 ( $F=7.097, p<.001$ )，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=106.97$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=104.06$ )之教師；學校所在地為「偏遠地區」( $M=108.81$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=104.06$ )之教師。

4-4-13 不同任職所在地之教師在組織健康氣候總量表之單因子變異數分析表

任職所在地	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	515	106.97	14.53		
2	387	104.06	14.34	7.097***	1>2; 3>2
3	123	108.81	13.31		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表都市；「2」代表鄉鎮；「3」代表偏遠地區。

## 二、各因素分析

由表4-4-14可以發現，不同任職所在地之國小教師所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「機構主體性」( $F=3.353, p<.05$ )、「同儕領導」( $F=7.791, p<.001$ )、「資源的影響性」( $F=10.743, p<.001$ )與「教師凝聚力」( $F=3.933, p<.05$ )等四個因素，其平均數達顯著性差異。

在「機構主體性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「偏遠地區」( $M=13.85$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=13.15$ )之教師。

在「同儕領導」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「偏遠地區」( $M=36.43$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=33.83$ )之教師。

在「資源的影響性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=15.53$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=14.88$ )之教師；學校所在地為「偏遠地區」( $M=15.95$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=14.88$ )之教師。

在「教師的凝聚力」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=24.29$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=23.71$ )之教師；學校所在地為「偏遠地區」( $M=24.30$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=23.71$ )之教師。

表4-4-14 不同任職所在地之教師在組織健康氣候各因素之單因子變異數分析表

因素	任職所在地	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
機構主體性	1	515	13.51	2.97	3.353*	3 > 2
	2	387	13.15	2.74		
	3	123	13.85	2.67		
同儕領導	1	515	34.84	6.60	7.791***	3 > 2
	2	387	33.83	6.66		
	3	123	36.43	5.66		
資源的影響性	1	515	15.53	2.51	10.743***	1 > 2 ; 3 > 2
	2	387	14.88	2.73		
	3	123	15.95	2.50		
教師的凝聚力	1	515	24.29	3.12	3.933*	1 > 2 ; 3 > 2
	2	387	23.71	3.20		
	3	123	24.30	3.45		
重視學業成就	1	515	24.29	3.12	2.532	
	2	387	23.71	3.20		
	3	123	24.30	3.45		

\* $p < .05$     \*\*\* $p < .001$

註：「1」代表都市；「2」代表鄉鎮；「3」代表偏遠地區。

## 捌、不同學校規模之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

研究者以學校規模為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-4-15可以發現，不同學校規模之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，其平均數達顯著性差異 ( $F=6.735, p<.001$ )，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=108.52$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=104.10$ )之教師。

表4-4-15 不同學校規模之教師在組織健康氣候總量表之單因子變異數分析表

學校規模	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	226	108.52	13.69	6.735***	1>2
2	350	104.10	14.85		
3	449	106.43	14.21		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表12班以下；「2」代表13-36班；「3」代表37班以上。

### 二、各因素分析

由表4-4-16可以發現，不同學校規模之國民小學教師所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「機構主體性」( $F=3.108, p<.05$ )、「同儕領導」( $F=10.871, p<.001$ )與「資源的影響性」( $F=9.894, p<.001$ )等三個因素，其平均數達顯著性差異。



在「機構主體性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=13.70$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=13.13$ )之教師；學校規模為「37班以上」( $M=13.50$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=13.13$ )之教師。

在「同儕領導」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=35.90$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=33.43$ )之教師；學校規模為「37班以上」( $M=34.97$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=33.43$ )之教師。

在「資源的影響性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=15.94$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=14.95$ )及「37班以上」( $M=15.33$ )之國小教師。

表4-4-16 不同學校規模之教師在組織健康氣候各因素之單因子變異數分析表

因素	學校規模	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
機構 主體性	1	226	13.70	2.79	3.108*	1>2 ; 3>2
	2	350	13.13	2.96		
	3	449	13.50	2.79		
同儕 領導	1	226	35.90	6.15	10.871***	1>2 ; 3>2
	2	350	33.43	6.82		
	3	449	34.97	6.41		
資源的 影響性	1	226	15.94	2.39	9.894***	1>2 ; 1>3
	2	350	14.95	2.83		
	3	449	15.33	2.51		
教師的 凝聚力	1	226	24.43	3.24	2.053	
	2	350	24.07	3.19		
	3	449	23.90	3.18		
重視學 業成就	1	226	18.53	2.89	.568	
	2	350	18.51	2.95		
	3	449	18.70	2.57		

\* $p<.05$  \*\*\* $p<.001$ 

註：「1」代表12班以下；「2」代表13-36班；「3」代表37班以上。

## 玖、不同學校歷史之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

研究者以學校歷史為自變項，以學校組織健康氣候量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校組織健康氣候的整體平均數進行分析，再以學校組織健康氣候的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-4-17可以發現，不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，其平均數達顯著性差異（ $F=4.592$ ， $p<.01$ ），經由

Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=108.57$ )之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=105.37$ )之教師。

表4-4-17 不同學校歷史之教師在組織健康氣候總量表之單因子變異數分析表

學校歷史	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	150	108.57	14.40	4.592**	1 > 3
2	76	108.80	15.60		
3	799	105.37	14.22		

\*\* $p < .01$

註：「1」代表10年以下；「2」代表11-30年；「3」代表31年以上。

## 二、各因素分析

由表4-4-18可以發現，不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之學校組織健康氣候各因素，以「資源的影響性」( $F=12.393, p < .001$ )、「教師的凝聚力」( $F=8.484, p < .001$ )與「重視學業成就」( $F=12.599, p < .001$ )等三個因素，其平均數達顯著性差異。

在「資源的影響性」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=15.88$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=15.13$ )之教師；學校歷史為「11-30年」( $M=16.42$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=15.13$ )之教師。

在「教師的凝聚力」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=25.04$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=23.88$ )之教師。

在「重視學業成就」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=19.47$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=18.37$ )之教師；學校歷史為「11-30年」( $M=19.28$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=18.37$ )之教師。

表4-4-18 不同學校歷史之教師在組織健康氣候各因素之單因子變異數分析表

因素	學校歷史	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
機構 主體性	1	150	13.87	2.85	2.635	
	2	76	13.05	2.78		
	3	799	13.37	2.86		
同儕 領導	1	150	34.30	7.40	1.372	
	2	76	35.78	7.43		
	3	799	34.61	6.30		
資源的 影響性	1	150	15.88	2.51	12.393***	1>3; 2>3
	2	76	16.42	2.51		
	3	799	15.13	2.62		
教師的 凝聚力	1	150	25.04	2.83	8.484***	1>3
	2	76	24.25	3.15		
	3	799	23.88	3.24		
重視學 業成就	1	150	19.47	2.52	12.599***	1>3; 2>3
	2	76	19.28	2.77		
	3	799	18.37	2.78		

\*\*\* $p<.001$ 

註：「1」代表10年以下；「2」代表11-30年；「3」代表31年以上。

## 第五節 不同背景變項之國民小學教師在學校 創新經營之差異情形

本節根據研究假設5-1至假設6-4，探討不同國民小學教育人員之「人員背景變項」及「學校背景變項」，在學校創新經營總量表與各因素之差異情形。「人員背景變項」包括教師的性別、年齡、最高學歷、現任職務及服務年資；「學校背景變項」包括學校性質、任職所在地、學校規模及學校歷史。茲將其研究結果說明如下：

### 壹、不同性別之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以教師性別為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行平均數差異性檢定。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

#### 一、整體分析

由表4-5-1可以發現，無論是男性教師或女性教師，其所知覺之整體學校創新經營總量表並無顯著性差異（ $t=0.954$ ）。

表4-5-1 不同性別之教師在學校創新經營總量表之平均數考驗摘要表

教師性別	人數	平均數	標準差	t值
男	333	96.85	15.09	0.954
女	692	95.87	15.65	

## 二、各因素分析

由表4-5-2可以發現，不同性別之教師所知覺之學校創新經營各因素，在「行政管理創新經營」( $t=0.328$ )、「資訊科技創新經營」( $t=0.034$ )、「教學分享創新經營」( $t=0.697$ )、「外部關係創新經營」( $t=0.732$ )與「校園規劃創新經營」( $t=1.682$ )等五個因素，其平均數未達顯著性差異。

表4-5-2 不同性別之教師在學校創新經營各因素之平均數考驗摘要表

因素	教師性別	人數	平均數	標準差	t值
行政管理	男	333	15.05	2.92	0.328
	女	692	14.99	2.85	
資訊科技	男	333	12.19	1.89	0.034
	女	692	12.19	2.01	
教學分享	男	333	25.91	4.67	0.697
	女	692	25.69	4.83	
外部關係	男	333	22.84	3.69	0.732
	女	692	22.66	3.66	
校園規劃	男	333	20.84	4.43	1.682
	女	692	20.33	4.92	

## 貳、不同年齡之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以教師年齡為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-5-3可以發現，不同年齡之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，其平均數達顯著性差異 ( $F=8.812$ ,  $p<.001$ )，經由Scheffe'平均

數事後比較發現：年齡為「56歲以上」（ $M=108.47$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於年齡為「30歲以下」（ $M=94.24$ ）及「31-40歲」（ $M=94.93$ ）之教師；年齡為「41-55歲」（ $M=98.77$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於年齡為「30歲以下」（ $M=94.24$ ）及「31-40歲」（ $M=94.93$ ）之教師。

表4-5-3 不同年齡之教師在學校創新經營總量表之單因子變異數分析表

教師年齡	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	204	94.24	15.40	8.812***	4>1; 4>2 3>1; 3>2
2	491	94.93	15.30		
3	313	98.77	15.26		
4	17	108.47	14.65		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表30歲以下；「2」代表31-40歲；「3」代表41-55歲；「4」代表56歲以上。

## 二、各因素分析

由表4-5-4可以發現，不同年齡之國民小學教師所知覺之學校創新經營各因素，以「行政管理創新經營」（ $F=6.667$ ， $p<.001$ ）、「資訊科技創新經營」（ $F=5.194$ ， $p<.001$ ）、「教學分享創新經營」（ $F=5.316$ ， $p<.001$ ）、「外部關係創新經營」（ $F=8.233$ ， $p<.001$ ）與「校園規劃創新經營」（ $F=7.960$ ， $p<.001$ ）等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政管理創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」（ $M=16.76$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於年齡為「30歲以下」（ $M=14.61$ ）之教師；年齡為「41-55歲」（ $M=15.46$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」（ $M=14.61$ ）及「31-40歲」（ $M=14.83$ ）之教師。

在「資訊科技創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「41-55歲」( $M=12.46$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=11.87$ )之教師。

在「教學分享創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=29.64$ )之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=25.38$ )、「31-40歲」( $M=25.53$ )及「41-55歲」( $M=26.15$ )之教師。

在「外部關係創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=25.58$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=22.33$ )及「31-40歲」( $M=22.41$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=23.31$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=22.33$ )及「31-40歲」( $M=22.41$ )之教師。

在「校園規劃創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年齡為「56歲以上」( $M=23.35$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「31-40歲」( $M=20.02$ )之教師；年齡為「41-55歲」( $M=21.38$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」( $M=20.03$ )及「31-40歲」( $M=20.02$ )之教師。



表4-5-4 不同年齡之教師在學校創新經營各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師年齡	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政管理	1	204	14.61	2.96	6.667***	4>1; 3>1 3>2
	2	491	14.83	2.85		
	3	313	15.46	2.76		
	4	17	16.76	2.84		
資訊科技	1	204	11.87	2.12	5.194***	3>1
	2	491	12.12	1.96		
	3	313	12.46	1.88		
	4	17	13.11	1.69		
教學分享	1	204	25.38	4.82	5.316***	4>1; 4>2 4>3
	2	491	25.53	4.77		
	3	313	26.15	4.66		
	4	17	29.64	4.48		
外部關係	1	204	22.33	3.57	8.233***	4>1; 4>2 3>1; 3>2
	2	491	22.41	3.65		
	3	313	23.31	3.65		
	4	17	25.58	3.16		
校園規劃	1	204	20.03	4.79	7.960***	4>2; 3>1 3>2
	2	491	20.02	4.75		
	3	313	21.38	4.63		
	4	17	23.35	4.70		

\*\*\* $p < .001$ 

註：「1」代表30歲以下；「2」代表31-40歲；「3」代表41-55歲；「4」代表56歲以上。

### 參、不同學歷之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以教師學歷為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

#### 一、整體分析

由表4-5-5可以發現，不同學歷之國民小學教師，其所知覺之整體學校創新經營並無顯著性差異（ $F=1.210$ ）。

表4-5-5 不同學歷之教師在學校創新經營總量表之單因子變異數分析摘要表

教師學歷	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	220	97.30	15.85	1.210	
2	579	96.01	14.97		
3	212	95.18	16.66		
4	14	101.28	9.30		

註：「1」代表碩士以上；「2」代表師大師院或一般大學教育科系畢業；

「3」代表一般大學非教育科系畢業；「4」代表其他。

## 二、各因素分析

由表4-5-6可以發現，不同學歷之國民小學教師所知覺之學校創新經營各因素，以「行政管理創新經營」( $F=2.668$ ,  $p<.05$ )因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政管理創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學歷為「其他」( $M=16.14$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學歷為「碩士以上」( $M=15.30$ )、「師大師院或一般大學教育科系畢業」( $M=15.01$ )及「一般大學非教育科系畢業」( $M=14.64$ )之教師。

表4-5-6 不同學歷之教師在學校創新經營各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師學歷	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政管理	1	220	15.30	2.85	2.668*	4>1; 4>2 4>3
	2	579	15.01	2.78		
	3	212	14.64	3.11		
	4	14	16.14	2.47		
資訊科技	1	220	12.30	2.04	.625	
	2	579	12.20	1.91		
	3	212	12.04	2.12		
	4	14	12.07	1.14		
教學分享	1	220	25.72	4.95	.836	
	2	579	25.85	4.68		
	3	212	25.45	4.97		
	4	14	27.28	2.33		
外部關係	1	220	22.93	3.69	1.577	
	2	579	22.69	3.62		
	3	212	22.48	3.82		
	4	14	24.42	1.98		
校園規劃	1	220	21.04	4.87	1.665	
	2	579	20.24	4.72		
	3	212	20.56	4.83		
	4	14	21.35	3.85		

\* $p<.05$ 

註：「1」代表碩士以上；「2」代表師大師院或一般大學教育科系畢業；

「3」代表一般大學非教育科系畢業；「4」代表其他。

#### 肆、不同職務之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以教師職務為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

##### 一、整體分析

由表4-5-7可以發現，不同職務之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，其平均數達顯著性差異（ $F=6.757$ ， $p<.001$ ），經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」（ $M=98.6$ ）之國小教師，其學

校創新經營之平均數，高於職務為「級任教師」（ $M=94.64$ ）之教師。

表4-5-7 不同職務之教師在學校創新經營總量表之單因子變異數分析摘要表

現任職務	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	310	98.60	14.35	6.757***	1 > 2
2	554	94.64	15.37		
3	161	96.85	17.26		

\*\*\* $p < .001$

註：「1」代表主任或組長；「2」代表級任教師；「3」代表科任教師。

## 二、各因素分析

由表4-5-8可以發現，不同職務之國民小學教師所知覺之學校創新經營各因素，以「行政管理創新經營」（ $F=5.778$ ， $p < .01$ ）、「教學分享創新經營」（ $F=4.868$ ， $p < .01$ ）、「外部關係創新經營」（ $F=6.976$ ， $p < .001$ ）與「校園規劃創新經營」（ $F=5.467$ ， $p < .01$ ）等四個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政管理創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」（ $M=15.47$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」（ $M=14.79$ ）之教師。

在「教學分享創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」（ $M=26.35$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」（ $M=25.34$ ）之教師。

在「外部關係創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」（ $M=23.33$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」（ $M=22.37$ ）之教師。

在「校園規劃創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：職務為「主任或組長」( $M=21.10$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」( $M=20.05$ )之教師。

表4-5-8 不同職務之教師在學校創新經營各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	現任職務	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政管理	1	310	15.47	2.74	5.778**	1>2
	2	554	14.79	2.88		
	3	161	14.87	2.98		
資訊科技	1	310	12.34	1.81	1.795	
	2	554	12.08	2.05		
	3	161	12.24	1.99		
教學分享	1	310	26.35	4.48	4.868**	1>2
	2	554	25.34	4.76		
	3	161	26.07	5.24		
外部關係	1	310	23.33	3.47	6.976***	1>2
	2	554	22.37	3.59		
	3	161	22.77	4.14		
校園規劃	1	310	21.10	4.54	5.467**	1>2
	2	554	20.05	4.75		
	3	161	20.88	5.13		

\*\* $p<.01$       \*\*\* $p<.001$

註：「1」代表主任或組長；「2」代表級任教師；「3」代表科任教師。

## 伍、不同年資之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以教師年資為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

## 一、整體分析

由表4-5-9可以發現，不同年資之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，其平均數達顯著性差異（ $F=9.642$ ， $p<.001$ ），經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」（ $M=104.29$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於年資為「5年以下」（ $M=95.01$ ）、「6-15年」（ $M=94.71$ ）及「16-25年」（ $M=97.68$ ）之教師。

表4-5-9 不同年資之教師在學校創新經營總量表之單因子變異數分析摘要表

教師年資	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	233	95.01	15.76	9.642***	4 > 1 ; 4 > 2
2	471	94.71	15.16		
3	247	97.68	15.07		4 > 3
4	74	104.29	15.19		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表5年以下；「2」代表6-15年；「3」代表16-25年；「4」代表26年以上。

## 二、各因素分析

由表4-5-10可以發現，不同年資之國民小學教師所知覺之學校創新經營各因素，以「行政管理創新經營」（ $F=7.921$ ， $p<.01$ ）、「資訊科技創新經營」（ $F=4.680$ ， $p<.01$ ）、「教學分享創新經營」（ $F=6.081$ ， $p<.001$ ）、「外部關係創新經營」（ $F=10.168$ ， $p<.001$ ）與「校園規劃創新經營」（ $F=7.422$ ， $p<.001$ ）等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政管理創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」（ $M=16.36$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」（ $M=14.65$ ）、「6-15年」（ $M=14.85$ ）及「16-25年」（ $M=15.25$ ）之教師。

在「資訊科技創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=12.81$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=11.91$ )之教師。

在「教學分享創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=27.83$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=25.54$ )、「6-15年」( $M=25.40$ )及「16-25年」( $M=26.04$ )之教師。

在「外部關係創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=24.71$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=22.61$ )、「6-15年」( $M=22.31$ )及「16-25年」( $M=23.02$ )之教師。

在「校園規劃創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：年資為「26年以上」( $M=22.56$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」( $M=20.29$ )及「6-15年」( $M=20.01$ )之教師。

表4-5-10 不同年資之教師在學校創新經營各因素之單因子變異數分析摘要表

因素	教師年資	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政管理	1	233	14.65	2.99	7.921**	4>1; 4>2 4>3
	2	471	14.85	2.83		
	3	247	15.25	2.73		
	4	74	16.36	2.80		
資訊科技	1	233	11.91	2.06	4.680**	4>1
	2	471	12.14	2.01		
	3	247	12.36	1.82		
	4	74	12.81	1.78		
教學分享	1	233	25.54	5.04	6.081***	4>1; 4>2 4>3
	2	471	25.40	4.66		
	3	247	26.04	4.55		
	4	74	27.83	4.85		
外部關係	1	233	22.61	3.63	10.168***	4>1; 4>2 4>3
	2	471	22.31	3.65		
	3	247	23.02	3.67		
	4	74	24.71	3.13		
校園規劃	1	233	20.29	4.94	7.422***	4>1; 4>2
	2	471	20.01	4.65		
	3	247	20.99	4.62		
	4	74	22.56	4.86		

\*\* $p < .01$     \*\*\* $p < .001$

註：「1」代表5年以下；「2」代表6-15年；「3」代表16-25年；「4」代表26年以上。

## 陸、不同學校性質之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以學校性質為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行平均數差異性檢定。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-5-11可以發現，不同學校性質之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，其平均數達顯著性差異 ( $t=8.663, p<.001$ )，「私立」( $M$



=110.58) 之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於「公立」(M=95.05) 之教師。

表4-5-11 不同學校性質之教師在學校創新經營總量表之平均數考驗摘要表

學校性質	人數	平均數	標準差	t值
公立	950	95.05	15.03	8.663***
私立	75	110.58	13.69	

\*\*\* $p < .001$

## 二、各因素分析

由表4-5-12可以發現，不同學校性質之國民小學教師，所知覺之學校創新經營各因素，以「行政管理創新經營」( $t=3.105, p<.01$ )、「資訊科技創新經營」( $t=6.400, p<.001$ )、「教學分享創新經營」( $t=7.327, p<.001$ )、「外部關係創新經營」( $t=6.972, p<.001$ )與「校園規劃創新經營」( $t=14.592, p<.001$ )等五個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政管理創新經營」方面，「私立」(M=16.20)之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」(M=14.92)之國小教師。

在「資訊科技創新經營」方面，「私立」(M=13.57)之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」(M=12.08)之國小教師。

在「教學分享創新經營」方面，「私立」(M=29.56)之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」(M=25.46)之國小教師。

在「外部關係創新經營」方面，「私立」(M=25.50)之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」(M=22.50)之國小教師。

在「校園規劃創新經營」方面，「私立」(M=25.74)之國小教師，其所知覺之平均數，高於「公立」(M=20.08)之國小教師。

表4-5-12 不同學校性質之教師在學校創新經營各因素之平均數考驗摘要表

因素	學校性質	人數	平均數	標準差	t值
行政管理	公立	950	14.92	2.80	3.105**
	私立	75	16.20	3.47	
資訊科技	公立	950	12.08	1.96	6.400***
	私立	75	13.57	1.55	
教學分享	公立	950	25.46	4.68	7.327***
	私立	75	29.56	4.35	
外部關係	公立	950	22.50	3.60	6.972***
	私立	75	25.50	3.42	
校園規劃	公立	950	20.08	4.63	14.592***
	私立	75	25.74	3.09	

\*\* $p < .01$     \*\*\* $p < .001$

### 柒、不同任職所在地教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以任職所在地為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

#### 一、整體分析

由表4-5-13可以發現，不同任職所在地之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，其平均數達顯著性差異（ $F=10.246$ ， $p<.001$ ），經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」（ $M=98.04$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」（ $M=93.43$ ）之教師。

表4-5-13 不同任職所在地之教師在學校創新經營總量表之單因子變異數分析表

任職所在地	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	515	98.04	15.36	10.246***	1 > 2
2	387	93.43	15.43		
3	123	97.12	14.92		

\*\*\* $p < .001$ 

註：「1」代表都市；「2」代表鄉鎮；「3」代表偏遠地區。

## 二、各因素分析

由表4-5-14可以發現，不同任職所在地之國民小學教師，所知覺之學校創新經營各因素，以「行政管理創新經營」( $F=8.087, p<.001$ )、「教學分享創新經營」( $F=6.059, p<.01$ )、「外部關係創新經營」( $F=9.130, p<.001$ )與「校園規劃創新經營」( $F=12.611, p<.001$ )等四個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政管理創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=15.27$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=14.55$ )之教師；學校所在地為「偏遠地區」( $M=15.36$ )其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=14.55$ )之教師。

在「教學分享創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=26.09$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=25.11$ )之教師；學校所在地為「偏遠地區」( $M=26.41$ )其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=25.11$ )之教師。

在「外部關係創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=23.18$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於

學校所在地為「鄉鎮」( $M=22.14$ )之教師。

在「校園規劃創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校所在地為「都市」( $M=21.15$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校所在地為「鄉鎮」( $M=19.56$ )之教師。

表4-5-14 不同任職所在地之教師在學校創新經營各因素之單因子變異數分析表

因素	任職所在地	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政管理	1	515	15.27	2.85	8.087***	1>2 ; 3>2
	2	387	14.55	2.85		
	3	123	15.36	2.86		
資訊科技	1	515	12.33	1.94	2.688	
	2	387	12.05	2.00		
	3	123	12.01	2.01		
教學分享	1	515	26.09	4.80	6.059**	1>2 ; 3>2
	2	387	25.11	4.75		
	3	123	26.41	4.55		
外部關係	1	515	23.18	3.59	9.130***	1>2
	2	387	22.14	3.70		
	3	123	22.63	3.62		
校園規劃	1	515	21.15	4.69	12.611***	1>2
	2	387	19.56	4.74		
	3	123	20.69	4.76		

\*\* $p<.01$       \*\*\* $p<.001$

註：「1」代表都市；「2」代表鄉鎮；「3」代表偏遠地區。

### 捌、不同學校規模之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以學校規模為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

## 一、整體分析

由表4-5-15可以發現，不同學校規模之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營沒有顯著性差異 ( $F=1.837$ )。

表4-4-15 不同學校規模之教師在學校創新經營總量表之單因子變異數分析表

學校規模	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	226	97.58	14.11	1.837	
2	350	95.08	16.60		
3	449	96.35	15.18		

註：「1」代表12班以下；「2」代表13-36班；「3」代表37班以上。

## 二、各因素分析

由表4-5-16可以發現，不同學校規模之國民小學教師，所知覺之學校創新經營各因素，以「行政管理創新經營」( $F=4.924, p<.01$ )、「資訊科技創新經營」( $F=7.489, p<.001$ )及「教學分享創新經營」( $F=3.439, p<.05$ )等三個因素，其平均數達顯著性差異。

在「行政管理創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=15.43$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=14.67$ )之教師。

在「資訊科技創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「37班以上」( $M=12.40$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=11.86$ )之教師。

在「教學分享創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校規模為「12班以下」( $M=26.49$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」( $M=25.52$ )之教師。

表4-5-16 不同學校規模之教師在學校創新經營各因素之單因子變異數分析表

因素	學校規模	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政管理	1	226	15.43	2.52	4.924**	1 > 2
	2	350	14.67	3.16		
	3	449	15.06	2.77		
資訊科技	1	226	12.27	1.89	7.489***	3 > 2
	2	350	11.86	2.18		
	3	449	12.40	1.81		
教學分享	1	226	26.49	4.21	3.439*	1 > 2
	2	350	25.52	5.13		
	3	449	25.58	4.73		
外部關係	1	226	22.71	3.62	.019	
	2	350	22.75	3.71		
	3	449	22.70	3.66		
校園規劃	1	226	20.66	4.73	.643	
	2	350	20.26	5.09		
	3	449	20.59	4.52		

\* $p < .05$     \*\* $p < .01$     \*\*\* $p < .001$

註：「1」代表12班以下；「2」代表13-36班；「3」代表37班以上。

## 玖、不同學校歷史之教師在學校創新經營量表之平均數差異

研究者以學校歷史為自變項，以學校創新經營量表所得分數為依變項，進行單因子變異數分析。首先，就學校創新經營的整體平均數進行分析，再以學校創新經營的各因素進行個別分析，茲將分析結果說明如下：

### 一、整體分析

由表4-5-17可以發現，不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，其平均數達顯著性差異 ( $F = 19.740, p < .001$ )，經由Scheffe'

平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」（ $M=102.55$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校歷史為「31年以上」（ $M=94.63$ ）之教師；學校歷史為「11-30年」（ $M=100.02$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校歷史為「31年以上」（ $M=94.63$ ）之教師。

表4-5-17 不同學校歷史之教師在學校創新經營總量表之單因子變異數分析表

學校歷史	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
1	150	102.55	13.62		
2	76	100.02	15.19	19.740***	1>3; 2>3
3	799	94.63	15.47		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表10年以下；「2」代表11-30年；「3」代表31年以上。

## 二、各因素分析

由表4-5-18可以發現，不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之學校創新經營各因素，以「資訊科技創新經營」（ $F=14.072$ ,  $p<.001$ ）、「教學分享創新經營」（ $F=13.354$ ,  $p<.001$ ）、「外部關係創新經營」（ $F=11.792$ ,  $p<.001$ ）與「校園規劃創新經營」（ $F=35.799$ ,  $p<.001$ ）等四個因素，其平均數達顯著性差異。

在「資訊科技創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」（ $M=12.79$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校歷史為「31年以上」（ $M=12.02$ ）之教師；學校歷史為「11-30年」（ $M=12.81$ ）之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」（ $M=12.02$ ）之教師。

在「教學分享創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」（ $M=27.49$ ）之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校歷史為「31年以上」（ $M=25.37$ ）之教師。

在「外部關係創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=23.67$ )之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=22.43$ )之教師；學校歷史為「11-30年」( $M=23.92$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=22.43$ )之教師。

在「校園規劃創新經營」方面，經由Scheffe'平均數事後比較發現：學校歷史為「10年以下」( $M=23.30$ )之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校歷史為「11-30年」( $M=21.35$ )及「31年以上」( $M=19.89$ )之教師；學校歷史為「11-30年」( $M=21.35$ )之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」( $M=19.89$ )之教師。

表4-5-18 不同學校歷史之教師在學校創新經營各因素之單因子變異數分析表

因素	學校歷史	人數	平均數	標準差	F值	Scheffe'
行政管理	1	150	15.29	3.07	2.561	
	2	76	15.55	2.73		
	3	799	14.91	2.84		
資訊科技	1	150	12.79	1.73	14.072***	1>3; 2>3
	2	76	12.81	1.85		
	3	799	12.02	2.00		
教學分享	1	150	27.49	4.14	13.354***	1>3
	2	76	26.38	4.49		
	3	799	25.37	4.84		
外部關係	1	150	23.67	3.28	11.792***	1>3; 2>3
	2	76	23.92	3.66		
	3	799	22.43	3.69		
校園規劃	1	150	23.30	3.71	35.799***	1>2; 1>3 2>3
	2	76	21.35	4.65		
	3	799	19.89	4.76		

\*\*\* $p<.001$

註：「1」代表10年以下；「2」代表11-30年；「3」代表31年以上。



## 第六節 綜合討論

本節將依前述五節之研究結果，做進一步的討論分析。本研究經由問卷調查設計，進行國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營量表之二階驗證性因素分析，並說明國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營的現況，亦運用變異數分析的統計方法，分析不同背景的國小教育人員在組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之平均數差異情形，然後進行事後比較分析。

### 壹、二階驗證性因素分析

本研究以二階驗證性因素分析驗證國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營量表的結果，發現在「整體適配度指標」、「比較適配度指標」、「精簡適配度指標」、「基本適配度指標」及「內在適配度指標」等五項指標，均符合判斷標準，具有良好的適配度。以下分別說明：

#### 一、組織動態能耐量表二階驗證性因素分析

研究結果顯示，組織動態能耐量表二階驗證性因素分析模式之結果除了 GFI 未能符合標準之外，其餘的指標包括 RMR、RMSEA、NFI、NNFI、CFI、IFI、RFI、NC、PNFI、PGFI、CAIC、CN、誤差變異量、因素負荷量及決定係數等指標，均符合所要求之標準。而未達到要求之 GFI 指標之值，和所要求的標準之間差距並不大 ( $0.88 < 0.90$ )，因此，本研究所提出之結構模式，和所搜集之研究資料之適配情形良好。

其次，「組織動態能耐」此一潛在變項，與「行政整合」、「學校定位」、「科技應用」、「創新學習」及「知識管理」等外顯變項之間的標準化結構係數，分別為 0.83、0.89、0.78、0.95、0.95； $t$ -value 分別為 14.50、14.78、

15.11、18.76、19.85 均達顯著差異 ( $p<.001$ )，表示「組織動態能耐」此一潛在變項，能有效的影響相對應的五個外顯指標。其次，「組織動態能耐」對於外顯變項的解釋量  $R^2$  值，分別為 0.68、0.79、0.61、0.90、0.89。由此可知，「組織動態能耐」的各個外顯指標皆佳。

## 二、組織健康氣候量表二階驗證性因素分析

研究結果顯示，組織健康氣候量表二階驗證性因素分析模式之結果除了 RMR 未能符合標準之外，其餘的指標包括 RMSEA、GF、NFI、NNFI、CFI、IFI、RFI、NC、PNFI、PGFI、CAIC、CN、誤差變異量、因素負荷量及決定係數等指標，均符合所要求之標準。而未達到要求之 GFI 及 GFI 指標之值，和所要求的標準之間差距並不大 ( $0.061>0.050$ )，因此，本研究所提出之結構模式，和所搜集之研究資料之適配情形良好。

其次，「組織健康氣候」此一潛在變項，與「機構主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」及「重視學業成就」等外顯變項之間的標準化結構係數，分別為 0.75、0.78、0.93、0.70、0.71； $t$ -value 分別為 14.22、15.55、15.28、12.52、12.30 均達顯著差異 ( $p<.001$ )，表示「組織健康氣候」此一潛在變項，能有效的影響相對應的五個外顯指標。其次，「組織健康氣候」對於外顯變項的解釋量  $R^2$  值，分別為 0.56、0.60、0.87、0.48、0.50，由此可知，「組織健康氣候」的各個外顯指標皆佳。

## 三、學校創新經營量表二階驗證性因素分析

研究結果顯示，學校創新經營量表二階驗證性因素分析模式之指標包括 RMR、RMSEA、GFI、NFI、NNFI、CFI、IFI、RFI、NC、PNFI、PGFI、CAIC、CN、誤差變異量、因素負荷量及決定係數等指標，均符合所要求之標準。因此，本研究所提出之結構模式，和所搜集之研究資料之適配情

形良好。

其次，「學校創新經營」此一潛在變項，與「行政管理創新經營」、「資訊科技創新經營」、「教學分享創新經營」、「外部關係創新經營」及「校園規劃創新經營」等外顯變項之間的標準化結構係數，分別為 0.86、0.73、0.94、0.89、0.84； $t$ -value 分別為 17.76、14.86、18.17、16.46、18.10 均達顯著差異 ( $p < .001$ )，表示「學校創新經營」此一潛在變項，能有效的影響相對應的五個外顯指標；其次，「學校創新經營」對於外顯變項的解釋量  $R^2$  值，分別為 0.74、0.54、0.88、0.80、0.70，由此可知，「學校創新經營」的各個外顯指標皆佳。

## 貳、組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之現況

### 一、國民小學組織動態能耐之現況分析討論

本研究發現，整體國民小學組織動態能耐量表之每題平均數為 3.90，得分情況趨於「中高」程度，顯示當前國民小學整體組織動態能耐的實際情況良好。

其次，在各因素方面以「科技應用」( $M=4.08$ )為最高，其中以「本校之資訊科技系統(例如電子公文系統、成績管理系統)建置完備」( $M=4.27$ )之得分為最高，研究結論和黃貞裕(2006)相同。探究其原因，首要因素與目前教育部及各縣市政府，大力推動行政管理資訊化與資訊融入教學，第二個因素，與九年一貫成績處理系統，保留國小學生成績及各項資料，以利於國中教育的銜接等政策，有著密切的關係。

再者，值得注意的是在「行政整合」( $M=3.75$ )之分數最低，其中以「本校成員對於他人的不同觀點，能先求了解再考慮如何回應」( $M=3.65$ )之得分為最低。首要因素，目前國民小學的生態還保留著「雙重系

統」的運作模式，行政支援與教學專業化各自獨力運作；第二個因素，學校各處室普遍存在各自為政的現象，處室之間沒有有效的溝通管道，以致於行政命令混亂，教師無所適從。有鑑於此，學校還需要有為的管理者，進一步的整合各方人員，避免多頭馬車各自角力，才能促進學校行政與教學達到雙贏的目標。

## 二、國民小學組織健康氣候之現況分析討論

本研究發現，整體國民小學組織健康氣候量表之每題平均數為 3.78，得分情況趨於「中高」程度，顯示當前國民小學整體組織健康氣候的實際情況良好。其次，在各因素方面以「教師的凝聚力」( $M=4.01$ )為最高，其中以「本校教師能自我要求在課堂上要有良好的表現」( $M=4.12$ )之得分為最高。探究其原因，首要因素是學校健康的氣候來自於教師的快樂教學以及自我期許，如此，才能透過相互觀摩學習，增進自我的進步與成長，讓整體工作士氣達到頂點，以助於教學工作的完成；第二個因素，是各大學教育系所的在學實習生、實習老師以及家長，經常觀摩教學，教師必須經常武裝自己，保持戰戰兢兢的態度，因此，能自我要求在課堂上要有良好的表現。

再者，值得注意的是在「機構主體性」( $M=3.35$ )之分數最低，其中以「本校不會屈從於外在壓力」( $M=3.25$ )之得分最低，探究其原因，首要因素是當前國民小學教育人員，在多元化的教育環境裡，對於來自家長、社區及上級單位的壓力，常有力不從心的現象；第二個因素，是現今社會出生率降低，學校常面臨招生不足的情況，各校甚至於到鄰近的學校招生，以維持班級數。對於社區家長及地方人士的建議，通常會盡其全力的配合辦理，因此，有時候會因為少數人的意見，而改變學校原有的作法，缺乏自主性。

### 三、國民小學學校創新經營之現況分析討論

本研究發現，整體國民小學學校創新經營量表之每題平均數為 3.69，得分情況趨於「中高」程度，顯示當前國民小學整體學校創新經營的實際情況良好。

其次，在各因素方面以「資訊科技創新經營」( $M=4.06$ )為最高，其中以「本校於重要場所(如會議室、圖書室)，設置可供使用的資訊設備(如電腦、投影設備及網路接點等)」之得分為最高( $M=4.12$ )。探究其原因，和學校大力推動資訊化的行政系統，以及教學輔助設備，以增進教學效能有關。值得注意的是在「校園規劃創新經營」( $M=3.41$ )之分數最低，其中以「本校於空間設計上會考量教職員或學生的需要，如設置交誼廳、咖啡室等」( $M=2.97$ )之得分為最低，顯示目前國民小學礙於空間設備以及經費預算，在空間設計的考量上較無法滿足師生的需求。

### 參、不同背景變項之國民小學教師在學校組織動態能耐之差異情形分析

根據本研究發現，不同人員變項與學校變項，在學校組織動態能耐量表的得分平均數上有差異情形存在，歸納如表 4-6-1 並分析討論如下：

#### 一、不同性別之教師在組織動態能耐之平均數差異

無論是男性教師或女性教師，其所知覺之整體學校組織動態能耐及其因素的得分上並無顯著性差異，探究其得分均屬於「中高」至「高」的程度，顯示目前國民小學教師，對於學校組織動態能耐的知覺，並不會因為教師「性別」的不同而有所差異。因為，男性教師與女性教師在行政處理的能力、資訊能力的運用、對於學校的認同度以及創新學習的意願上大致

相同。

## 二、不同年齡之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同年齡之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，以及「行政整合」、「學校定位」、「科技應用」、「創新學習」與「知識管理」等五個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是「56歲以上」之教師，高於「30歲以下」、「31-40歲」及「41-55歲」之教師；「41-55歲」之教師也高於「30歲以下」及「31-40歲」。研究顯示，國民小學教師隨著年齡的增加，在組織動態能耐量表之得分有跟著增加的趨勢，此結論與黃貞裕（2006）的研究結果一致。推論其可能原因，為年長教師無論在班級經營與管理、心理輔導、問題解決、團隊合作與教學研究能力上，都能表現出自信與成效。因此，能與學生及家長維持良好的互動關係；和其它同事能坦誠溝通，尋求最大的共識；並能妥善保存以往教學之相關檔案資料，以利知識與經驗傳承，因此，整體適應環境變化的能耐，高於年輕教師。

## 三、不同學歷之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同學歷之國民小學教師，其所知覺之整體學校組織動態能耐及因素並無顯著性差異，此結論與黃貞裕（2006）的研究結果一致。推論其可能原因，為目前的國民小學教師相當積極地參與進修，都能取得高學歷，因此，對於學校組織動態能耐之看法，都相當的一致。

## 四、不同職務之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同職務之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，其平均數達顯著性差異；各因素上以「行政整合」、「創新學習」與「知識管理」等三個因素，其平均數達顯著性差異。在整體與三個因素的表現上，「主任與組長」及「科任教師」的得分均高於「級任教師」，推論其可能原因，

為級任教師平時都忙於班級事務的處理，不像行政人員或科任教師，有較多的時間參與學校的行政工作，並推動學校各處室的各項業務與積極推動專業成長活動，以增進成員的知能。因此，在行政整合、創新學習與知識管理等教學以外的事務，認同度上也較為不足。

## 五、不同年資之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同年資之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，以及「行政整合」、「學校定位」、「科技應用」、「創新學習」與「知識管理」等五個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是年資為「26年以上」之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」、「6-15年」及「16-25年」之教師；年資為「16-25年」之國小教師，其所知覺之平均數，高於年資為「5年以下」及「6-15年」之教師。推論其可能原因，為資深之教師有較為熟稔的教學能力，與教學分享的溝通技巧，對於教育目標與學校文化亦較為認同，因此，在其所經歷與處理的事務上，危機警覺度高，能快速覺察危機並加以處理；對於教學活動及課程安排，能配合時事、節令而彈性調整。無論是整體的經驗或能力，比起資淺的教師，處理上較能游刃有餘，因此，所知覺的組織動態能耐之得分，相對上也比較高。

## 六、不同學校性質之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同學校性質之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，以及「行政整合」、「學校定位」、「科技應用」、「創新學習」與「知識管理」等五個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是「私立」學校之教師，所知覺之平均分數都大於「公立」學校之教師，研究結論和黃貞裕（2006）相同。推論其可能原因，為「私立」學校之教師處於較為挑戰的學校環境，比起「公立」學校之教師，工作保障與福利措施都較不穩定，必須要有一定的教學績效，才能獲得較多的獎勵。因此，在教學上更能積極學習績效

優良學校之辦學優點，以提升競爭力，以及使用創新教學策略或模式以進行教學；在行政處理上，能透過行銷策略，以建立學校品牌和提升學校形象，並更新資訊和網路連結系統，以維持科技競爭力。對於如何適應內外環境變化的動態能耐，相對比起「公立」學校之教師，就更為積極了。

### 七、不同任職所在地之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同任職所在地之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，以及「行政整合」、「學校定位」、「創新學習」與「知識管理」等四個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是「都市」及「偏遠地區」學校之教師，其所知覺之平均數，高於「鄉鎮」學校之教師。推論其可能原因，為「都市」及「偏遠地區」學校之教師所面臨內外環境的變化，遠大於「鄉鎮」學校之變化。例如，「都市」學校之教師常常面臨家長與社區對於教學之期待，甚至於過度的介入學校的教學活動；相對的「偏遠地區」學校之教師所面臨可能是學校裁併，或者是積極想要調到其它學校的態度。因此，都市及偏遠地區學校會成立教師教學研究小組，以推動教學研究發展工作；並且經常透過資訊科技設備進行新知識的學習。所以，展現出來的動態能耐，比起「鄉鎮」學校之教師之核心僵固，就顯得更積極。

### 八、不同學校規模之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同學校規模之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，以及「行政整合」、「科技應用」與「創新學習」等三個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是學校規模為「12班以下」之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」及「37班以上」之教師。此研究結果和企業組織相似，因為，小型企業規模組織較小，在高度變遷與高度進步的環境中，反而不受傳統包袱的影響，能快速創新以適應環境。



本研究結果推論其可能原因，為「12班以下」之國小大都位於較偏遠與教學資源較缺乏之地區，就是因為學校較小以及資源不足的特性，學校行政整合的成效，比起大型學校更為積極有效；另一方面，「12班以下」之國小教師更能應用僅有的資訊及網路科技設備來處理行政工作，以增進行政效率；並且結合科技應用與社區資源，來達到教學效能。因此，每位教師在創新學習的態度上，就顯得更為積極。

### 九、不同學校歷史之教師在組織動態能耐量表之平均數差異

不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之整體學校組織動態能耐，以「學校定位」、「科技應用」、「創新學習」及「知識管理」等四個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是學校歷史為「10年以下」及「11-30年以下」之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」之教師。推論其可能原因，首要因素是學校歷史較為年輕的學校，整體教學氣氛與學校文化顯得更為活潑有朝氣；再者，「10年以下」的學校建築都經由系統的規劃，而且正處於資訊設備建置最新最完備的情況之下，所有資料都會以電子資料庫的方式來處理；教育主管單位也比較會找此類型學校辦理資訊科技與創新教學方面的活動。因此，相對於歷史較悠久的學校，歷史較年輕的學校無論是學校定位、科技應用於行政或教學，以及創新學習的態度與知識管理的成效，都顯得更勝一籌。

黃貞裕（2006）的研究也證實了這一點，進入穩定期後的學校組織，其適應環境能力之動態能耐指標反而下降，顯示組織核心僵固的現象，不只在企業會發生，在學校組織同樣也會發生，因此，值得後續的研究來找出解決之道。

表 4-6-1 不同背景變項在學校組織動態能耐量表之平均數差異性檢定分析表

背景變項		總量表	行政整合	學校定位	科技應用	創新學習	知識管理
性別	1.男性 2.女性	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
年齡	1.30歲以下 2.31-40歲 3.41-55歲 4.56歲以上	4>1;4>2 4>3;3>1 3>2	4>1;4>2 4>3;3>1 3>2	4>1;4>2 4>3;3>2	4>1;4>2 3>1;3>2	4>1;4>2 3>2	4>1;4>2 3>2
最高學歷	1.碩士以上 2.師大師院 3.大學非教育系 4.其它	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
現任職務	1.主任或組長 2.級任教師 3.科任教師	1>2;3>2	1>2;3>2	N.S.	N.S.	1>2;3>2	1>2;3>2
服務年資	1.5年以下 2.6-15年 3.16-25年 4.26年以上	4>1;4>2 4>3;3>2	4>1;4>2 4>3	4>2	4>1;3>1	4>1;4>2 3>2	4>1;4>2
學校性質	1.公立 2.私立	2>1	2>1	2>1	2>1	2>1	2>1
任職所在地	1.都市 2.鄉鎮 3.偏遠地區	1>2;3>2	3>2	1>2;3>2	N.S.	1>2;3>2	1>2
學校規模	1.12班以下 2.13-36班 3.37班以上	1>2	1>2;1>3	N.S.	1>2;3>2	1>2	N.S.
學校歷史	1.10年以下 2.11-30年 3.31年以上	1>3;2>3	N.S.	1>3	1>3;2>3	2>3	1>3

資料來源：研究者整理

## 肆、不同背景變項之國民小學教師在學校組織健康氣候之差異情形分析

根據本研究發現，不同人員變項與學校變項，在學校組織健康氣候量表的得分平均數上有差異情形存在如表 4-6-2，並分析討論如下：

### 一、不同性別之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

無論是男性教師或女性教師，其所知覺之整體學校組織健康氣候並無顯著性差異，但是在「機構主體性」及「同儕領導」等二個因素，其平均數達顯著性差異。推論其可能原因，為男性教師在學校行政的參與程度，比起女性教師在態度上顯得更為積極。而且，男性教師給人的印象為較具果斷力的領導者，而女性教師表現出柔弱的女性特質，因此，男性教師在「機構主體性」及「同儕領導」的表現上，優於女性教師。

### 二、不同年齡之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

不同年齡之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，以及「機構主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」與「重視學業成就」等五個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是年齡為「56歲以上」之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」、「31-40歲」及「41-55歲」之教師；年齡為「41-55歲」之國小教師，其所知覺之平均數，高於年齡為「30歲以下」及「31-40歲」之教師。研究顯示，年齡較高之國民小學教師在組織健康氣候量表之得分較高，推論其可能原因，為年長之教師其在專業能力、專業精神的理念較為清晰，對於學校認同度較高，無論是行政處理、班級經營、社區需求的考量，策略的彈性調整，以及教師的互動與凝聚力等，比起年輕之教師的表現更勝一籌。通常行政與學年主任為資深老師擔任，對於學年整體規劃，配合學校行政及提升學

生學業成績都有獨到的見解，而年輕老師對於前輩的指教亦能虛心接受，故年長教師能領導年輕教師，團結一致，作經驗傳承。

### 三、不同學歷之教師在組織健康氣候量表上之平均數差異

不同學歷之國民小學教師，其所知覺之整體以及各因素學校組織健康氣候，其平均數並無顯著性差異。因為，目前的國小教師，大都擁有大學以上之學歷，對於學校組織健康氣候來講，無論是「機構主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」與「重視學業成就」等，得分表現上都趨於「中高」程度，看法上不會因為學歷不同，而有所差異。

### 四、不同職務之教師在組織健康氣候量表上之平均數差異

不同職務之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，以及「機構主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」與「重視學業成就」等四個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是職務為「主任或組長」之國小教師，在「機構主體性」及「重視學業成就」其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」之教師。推論其可能原因，為擔任行政工作之教師，對於行政工作的參與程度較高，也較能認同於學校的主體價值；有時為應付家長在編班時選老師，所以更重視學生的課業表現，藉此來提升學校整體的辦學績效，而級任教師不是只重視學生成績，對於學生品格方面的提升亦同等重視。

另一方面，擔任「主任或組長」及「科任教師」之國小教師，在「同儕領導」與「資源的影響性」其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」之教師。推論其可能原因，行政同仁與科任教師都有負責部份的行政工作，因此，在資源提供與同儕互動上，比起在班級的「級任教師」，在知覺的感受上更加深刻。

## 五、不同年資之教師在學校組織健康氣候量表之平均數差異

不同年資之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，以及「機構主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」與「重視學業成就」等五個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是年資為「26年以上」及「16-25年」之國小教師，其學校組織健康氣候之平均數，高於年資為「5年以下」及「6-15年」之教師，推論其可能原因，為資深之教師有較為純熟的教學經驗與豐富的專業熱忱，表現在與社區家長的互動以及面對學校行政者的作為與態度，都更能顯示出理性的配合而不燥進；平時和其他老師的相處氣氛融洽，不但自助，更願意幫忙新進教師融入團體中，扮演著火車頭的角色；另外，對於學童的課業與人格發展，更是不遺餘力，不因為教學時間的增長而有養尊處優的消極態度。

## 六、不同學校性質之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

不同學校性質之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，以及「機構主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」與「重視學業成就」等五個因素，其平均數達顯著性差異。量表中顯示「私立」學校之教師，所知覺之平均數，都大於「公立」學校之教師。推論其可能原因，為「私立」學校不像公立學校，補助款由縣市教育局發放，它的經費來源為企業贊助及家長募款，所以校長與教師的聘任與否較不具保障性，因而有同舟共濟的團結力，校長能包容不同意見的存在，會接受同仁所造成的問題，而不會冷落或抵制同仁；教師自身的危機意識較高，其向心力也較高，並自我要求在課堂上要有良好的表現；學生被賦予更高的期許，願意接受課外的作業，以期獲得更好的成績。

## 七、不同任職所在地之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

不同任職所在地之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，以及「機構主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」與「教師的凝聚力」等四個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是「都市」及「偏遠地區」學校之教師，其所知覺之平均數，高於「鄉鎮」學校之教師。推論其可能原因，為「都市」所面對的外在環境的要求與關注較大，學校成員必須自我要求凝聚教學專業能力，教師彼此之間感到相互信任；學校也能提供充足之教學資源協助，及提供教師充足的專業成長管道。「偏遠地區」學校之教師，因為學校較小，對於學校認同度顯得較高，教師彼此之間能展現友善之意，像大家庭一樣，有福同享，資源分配平均，校長會關注每位同仁的個人福利。

## 八、不同學校規模之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

不同學校規模之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，以及「機構主體性」、「同儕領導」與「資源的影響性」等三個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是學校規模為「12班以下」之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」及「37班以上」之教師。推論其可能原因，為「12班以下」之國小無論在硬體設備與教學資源，明顯不足於大型學校。但是，學校會以整體教育目標為努力方向，不會因為少數家長之意見而改變既有政策，因此，教師對於學校主體性的認同度更高，教師彼此之間感到相互信任，並且自我要求在課堂上要有良好的表現；學校更願意提供有限之教學資源協助老師，大家同心協力共體時艱，營造出健康的組織氣候。

## 九、不同學校歷史之教師在組織健康氣候量表之平均數差異

不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之整體學校組織健康氣候，以「資源的影響性」、「教師的凝聚力」與「重視學業成就」等三個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是學校歷史為「10年以下」之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31年以上」之教師。推論其可能原因，為學校歷史為「10年以下」之學校，充滿著待開發的處女地，無論是校園環境、課程安排、行政支援以及與社區家長之間的互動，都是一項新的經驗，因此，教師彼此之間能展現友善之意，進而感到相互信任，並且能自我要求在課堂上要有良好的表現；學校更願意提供充足之教學資源協助老師，因此，學習環境井然有序，學生願意接受課外的作業，以期獲得更好的成績。

表 4-6-2 不同背景變項在學校組織健康氣候量表之平均數差異性檢定分析表

背景變項		總量表	機構主體性	同儕領導	資源的影響性	教師的凝聚力	重視學業成就
性別	1.男性 2.女性	N.S.	1>2	1>2	N.S.	N.S.	N.S.
年齡	1.30歲以下 2.31-40歲 3.41-55歲 4.56歲以上	4>1;4>2 4>3;3>1 3>2	4>1;4>2 4>3;3>1 3>2	4>1;4>2 3>1;3>2	4>1;4>2 3>1;3>2	4>1;4>2	4>1;4>2 4>3
最高學歷	1.碩士以上 2.師大師院 3.大學非教育系 4.其它	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
現任職務	1.主任或組長 2.級任教師 3.科任教師	1>2	1>2	1>2;3>2	1>2;3>2	N.S.	1>2
服務年資	1.5年以下 2.6-15年 3.16-25年 4.26年以上	4>1;4>2 4>3;3>1 3>2	4>1;4>2 3>1;3>2	4>1;4>2 3>1;3>2	4>1;4>2 4>3;3>2	4>1;4>2 4>3	4>1;4>2 4>3
學校性質	1.公立 2.私立	2>1	2>1	2>1	2>1	2>1	2>1
任職所在地	1.都市 2.鄉鎮 3.偏遠地區	1>2;3>2	3>2	3>2	1>2;3>2	1>2;3>2	N.S.
學校規模	1.12班以下 2.13-36班 3.37班以上	1>2	1>2;3>2	1>2;3>2	1>2;1>3	N.S.	N.S.
學校歷史	1.10年以下 2.11-30年 3.31年以上	1>3	N.S.	N.S.	1>3;2>3	1>3	1>3;2>3

資料來源：研究者整理



## 伍、不同背景變項之國民小學教師在學校創新經營之差異情形分析

根據本研究發現，不同人員變項與學校變項，在學校創新經營量表的得分平均數上有差異情形存在，歸納如表 4-6-3 並分析討論如下：

### 一、不同性別之教師在學校創新經營量表之平均數差異

無論是男性教師或女性教師，其所知覺之整體學校創新經營量表及因素並無顯著性差異，研究顯示，男性教師與女性教師在學校創新經營的得分，都屬於「中高」或「高」的程度，雙方看法一致。此研究結論與濮世緯（2003）、黃瓊容（2004）、姚欣宜（2005）、林虹妙（2005）、徐瑞霞（2006）、王世璋（2006）及林新發（2006）等之研究相同。以研究者在曾經於國小擔任九年的行政工作，所得到的實務經驗認為，目前國民小學女性教師參與學校行政工作及專業進修的意願，明顯提升不少。因此，對於學校創新經營的推動與參與程度，和男性教師比較起來已經不相上下。所以，無論是男性教師或女性教師，其所知覺之整體學校創新經營，並沒有差異。

### 二、不同年齡之教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同年齡之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，以及「行政管理創新經營」、「資訊科技創新經營」、「教學分享創新經營」、「外部關係創新經營」與「校園規劃創新經營」等五個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是年齡為「56歲以上」與「41-55歲」之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於年齡為「30歲以下」及「31-40歲」之教師。推論其可能原因，為年長教師自我要求甚高，無論是在教學創新或資訊科技的應用方面，都會努力達成目標並主動充實教學檔案資料庫，以利於和其他同

仁相互觀摩與學習；更能藉由其經驗與豐沛的人脈關係，辦理或參與社區活動，引入多元的人力與資源，協助校務發展；當家長對本校行政、教學提出不同見解時，年長教師會在第一時間轉達給學校知曉，學校會加以採納或回應；年輕教師經驗不足，各方面尚處於摸索階段，在創新經營方面較無法表現。

### 三、不同學歷之教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同學歷之國民小學教師，其所知覺之整體學校創新經營並無顯著性差異，但是在「行政管理創新經營」方面，學歷為「其他」之教師高於其它學歷之教師，研究結論與蔡仁隆（2003）和王世璋（2006）的研究相同。推論其可能原因，為在目前小學階段，「其他」之教師多屬於師專學歷，所受的養成教育較屬於軍事化的管理模式，處事較中規中矩，按步就班，對於校內活動作有計畫的執行，訓練自我成為一位優良的小學教師，因此，對於學校行政管理創新的知覺程度上，感受明顯大於其他教師。例如，鼓勵教師主動進行創新活動，以及運用各種管道積極推動教師參與專業成長活動，並提供分享機制等，這些措施的推動對於師專體系養成之教師，所受的衝擊會更為強烈。

### 四、不同職務之教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同職務之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，以及「行政管理創新經營」、「教學分享創新經營」、「外部關係創新經營」與「校園規劃創新經營」等四個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是職務為「主任或組長」之國小教師，其所知覺之平均數，高於職務為「級任教師」之教師，研究結論與黃瓊容（2004）、姚欣宜（2005）、徐瑞霞（2006）及王世璋（2006）的研究相同。推論其可能原因，無論是提供經費及軟硬體設施來鼓勵教師進行教學實驗，或是透過校園資訊與通訊科技平台技術，

分享與教學相關資訊，甚至於藉由辦理或參與社區活動，引入多元的人力與資源，協助校務發展等。這些措施的推動都是由行政人員扮演舵手的角色，來引導學校朝向創新經營的目標前進，因此，比起平時忙於班級事務之「級任教師」，自然來得強烈。

## 五、不同年資之教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同年資之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，以及「行政管理創新經營」、「資訊科技創新經營」、「教學分享創新經營」、「外部關係創新經營」與「校園規劃創新經營」等五個因素，其平均數達顯著性差異，經由Scheffe' 平均數事後比較發現：年資為「26年以上」之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於年資為「5年以下」、「6-15年」及「16-25年」之教師，研究結論與姚欣宜（2005）、林虹妙（2005）、徐瑞霞（2006）、王世璋（2006）、林文勝（2006）及林新發（2006）等之研究相同。以研究者經驗，推論其可能原因，為資深教師無論在教學經驗及班級經營事務，都有其獨到之處；和同仁之間的相處，以及與家長關係的建立，都能維持和諧的氣氛。當其它教師有一些新奇的教學點子時，常會表達支持與肯定的態度；會主動充實教學檔案資料庫，以利於同仁間相互觀摩與學習，以及能結合當地的自然資源，發展為學校的特色等，因此，在學校創新經營的整體表現上，優於資淺的國小教師；資淺教師由於初為人師，尚需熟悉教學及班級經營事務之處理，因此在創新經營方面較無法如資深教師般的得心應手。

## 六、不同學校性質之教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同學校性質之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，以及「行政管理創新經營」、「資訊科技創新經營」、「教學分享創新經營」、「外部關係創新經營」與「校園規劃創新經營」等五個因素，其平均數達顯著

性差異。尤其是「私立」學校之教師，所知覺之平均分數，都大於「公立」學校之教師，研究結論與林虹妙（2005）之研究相同。推論其可能原因，為「私立」學校經常鼓勵教師進行教學實驗，並提供經費或軟、硬體設施；當教師有一些新奇的教學點子時，其他教師常會表達支持與肯定的態度；同仁之間具有相互合作的共享氣氛，進而提升創造力與學習能力；空間設計上會考量教職員或學生的需要等。因此，在整體學校創新經營的得分上，高於「公立」學校教師的知覺平均數。

### 七、不同任職所在地教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同學校所在地之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，以及「行政管理創新經營」、「教學分享創新經營」、「外部關係創新經營」與「校園規劃創新經營」等四個因素，其平均數達顯著性差異。尤其是「都市」及「偏遠地區」學校之教師，其所知覺之平均數，高於「鄉鎮」學校之教師。因為，「都市」的教師為較具經驗的教師，他由偏遠至鄉鎮再至都市，人生閱歷豐富，且積極向上，融合經驗與積極個性，自然對創新經營方面較有所作為；而且「都市」學校擁有較多人力與經費支援，經常鼓勵教師進行教學實驗，並提供經費或軟、硬體設施，教師會主動充實教學檔案資料庫，以利於同仁間相互觀摩與學習，加上都會區家長對於學校創新的要求與期待亦相對較高，因此家長經常投入財力與人力，積極協助學校的各項活動等。此研究結論和濮世緯（2003）的研究結論相同。

「偏遠地區」學校，因為人員較少，同仁之間具有相互合作的共享氣氛，進而提升創造力與學習能力，並且藉由辦理或參與社區活動，引入多元的人力與資源，協助校務發展。因此，比起位於「鄉鎮」的學校，整體創新經營的表現上較好。

## 八、不同學校規模之教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同學校規模之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營沒有顯著性差異，但是在「行政管理創新經營」及「教學分享創新經營」等二個因素，學校規模為「12班以下」之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」之教師。推論其可能原因，為「12班以下」之學校，校長會透過校務會議或公開場合，以口頭或實質獎賞來鼓勵教師創新行為，所以教師比較會主動充實教學檔案資料庫，以利於同仁間相互觀摩與學習。因此，同仁之間具有相互合作的共享氣氛，進而提升創造力與學習能力。所以，在行政管理與教學分享創新經營表現較好。這部份的結果和濮世緯（2003）和姚欣宜（2005）的研究結論不同。

在「資訊科技創新經營」因素，學校規模為「37班以上」之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校規模為「13-36班」之教師。推論其可能原因，為「37班以上」之學校，建構專屬網路平台，並經常維護與更新，以提供全校人員共同使用，並於重要場所（如會議室、圖書室），設置可供使用的資訊設備（如電腦、投影設備及網路接點等）。所以，在資訊科技創新經營的表現較好。

## 九、不同學校歷史之教師在學校創新經營量表之平均數差異

不同學校歷史之國民小學教師，所知覺之整體學校創新經營，以及「資訊科技創新經營」與「外部關係創新經營」方面，學校歷史為「10年以下」及「11-30年」之國小教師，其學校創新經營之平均數，高於學校歷史為「31年以上」之教師。推論其可能原因，為歷史較新之學校，能積極運用資訊系統，及時進行校務訊息傳遞與文件檔案的電子化，在進行課程規劃時，社區需求與校群學校合作方向，會列入考量，並且，藉由辦理或參與社區活動，引入多元的人力與資源，協助校務發展。因此，在資訊科技與

外部關係創新經營上表現較好。

在「教學分享創新經營」與「校園規劃創新經營」方面，學校歷史為「10 年以下」之國小教師，其所知覺之平均數，高於學校歷史為「31 年以上」之教師。推論其可能原因，為「10 年以下」為新設學校，上級主管機關常委以重任，舉辦一些創新或產出型的研習，所以，教師如果發現創新的教學方法，較習慣和其他教師一起討論與分享，並透過相互合作與協同教學，分享教學心得及促進課程統整；在空間設計上會結合當地的自然資源，發展為學校的特色，並且考量教職員或學生的需要。因此，在教學分享與校園規劃創新上表現較好。

表 4-6-3 不同背景變項在學校創新經營量表之平均數差異性檢定分析表

背景變項		總量表	行政管理	資訊科技	教學分享	外部關係	校園規劃
性別	1.男性 2.女性	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
年齡	1.30歲以下 2.31-40歲 3.41-55歲 4.56歲以上	4>1;4>2 3>1;3>2	4>1;3>1 3>2	3>1	4>1;4>2 4>3	4>1;4>2 3>1;3>2	4>2 3>1;3>2
最高學歷	1.碩士以上 2.師大師院 3.大學非教育系 4.其它	N.S.	4>1;4>2 4>3	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
現任職務	1.主任或組長 2.級任教師 3.科任教師	1>2	1>2	N.S.	1>2	1>2	1>2
服務年資	1.5年以下 2.6-15年 3.16-25年 4.26年以上	4>1;4>2 4>3	4>1;4>2 4>3	4>1	4>1;4>2 4>3	4>1;4>2 4>3	4>1;4>2
學校性質	1.公立 2.私立	2>1	2>1	2>1	2>1	2>1	2>1
任職所在地	1.都市 2.鄉鎮 3.偏遠地區	1>2	1>2;3>2	N.S.	1>2;3>2	1>2	1>2
學校規模	1.12班以下 2.13-36班 3.37班以上	N.S.	1>2	3>2	1>2	N.S.	N.S.
學校歷史	1.10年以下 2.11-30年 3.31年以上	1>3;2>3	N.S.	1>3;2>3	1>3	1>3;2>3	1>2;1>3 2>3

資料來源：研究者整理

