# 第四章　研究結果與討論

本章旨在根據問卷調查所得之資料進行統計分析，以瞭解國民小學校長讀書會團隊學習與學校效能之關係。

本章共分為六節：第一節旨在分析國民小學校長團隊學習與學校效能的指標內涵與現況；第二節分析不同背景變項在國民小學校長團隊學習與學校效能現況之差異情形；第三節在探討國民小學校長團隊學習與學校效能之相關分析；第四節在探討國民小學校長團隊學習對學校效能的預測分析；第五節探討本研究所建構之國民小學校長讀書會團隊學習與學校效能互動模式的適配度與影響力；第六節為研究結果分析與綜合討論。

## 第一節　國民小學校長團隊學習與學校效能之現況

本節以平均數、標準差分析國民小學校長團隊學習及其分向度（績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突）的看法，以及學校效能及其分向度（學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛）的現況。

本研究工具「國民小學校長讀書會團隊學習與學校效能調查問卷」採用李克特式（Likert-type）六點量表。在校長團隊學習方面，問卷尺度由「非常符合」給予 6 分計、「大致符合」給予 5 分計、「有點符合」給予 4 分計、「有點不符合」給予 3 分計、「大致不符合」給予 2 分計、「非常不符合」給予 1 分計；在學校效能方面，問卷尺度由「非常符合」給予 6 分計、「大多符合」給予 5 分計、「有點符合」給予 4 分計、「有點不符合」給予 3 分計、「大多不符合」給予 2 分計、「非常不符合」給予 1 分計。其平均值介於 1.00~2.00 分表示其得分程度為「低」；平均值介於 2.01~3.00 分表示其得分程度為「中低」；平均值介於 3.01~4.00 分表示其得分程度為「中」；平均值介於 4.01~5.00 分表示其得分程度為「中高」；平均值介於 5.01~6.00 分表示其得分程度為「高」。

## 壹、校長團隊學習的指標內涵及其現況

國民小學校長團隊學習調查問卷，包括績效滿意 11 題、責任義務 8 題、目標承諾 5 題、一般承諾 6 題、互補技能 4 題、團隊衝突 2 題等六個向度，共計 36 題，其整體量表、分向度及各題之得分情形詳見表 4-1、4-2、4-3。

由表 4-1 可知校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」看法之得分為 174.36，平均數除以題數之得分為 4.84，顯示校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」之得分為中高程度。

表 4-1 國民小學校長團隊學習總問卷之平均數、標準差摘要表

| 量表名稱 | 題數 | 人數 | 平均數 | 標準差 | 平均數/題數 | 標準差/題數 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 校長團隊學習總問卷 | 36 | 227 | 174.36 | 18.94 | 4.84 | 0.53 |

由表 4-2 可知校長在國民小學校長團隊學習調查問卷各向度除以題數之看法得分情形介於 4.46～5.14 之間，標準差為 0.57～1.00，其中以「責任義務」得分最高；其次分別是團隊衝突、目標承諾、互補技能、一般承諾、績效滿意，而以「績效滿意」得分最低，各向度得分除「責任義務」為高程度外，其餘各向度得分皆為中高程度。

表 4-2 國民小學校長團隊學習調查問卷各向度之平均數、標準差摘要表

| 向度名稱 | 題數 | 人數 | 平均數 | 標準差 | 平均數/題數 | 標準差/題數 | 排序 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 績效滿意 | 11 | 227 | 49.09 | 6.62 | 4.46 | 0.61 | 6 |
| 責任義務 | 8 | 227 | 41.10 | 4.86 | 5.14 | 0.61 | 1 |
| 目標承諾 | 5 | 227 | 24.74 | 3.41 | 4.95 | 0.68 | 3 |
| 一般承諾 | 6 | 227 | 29.52 | 3.44 | 4.92 | 0.57 | 5 |
| 互補技能 | 4 | 227 | 19.74 | 2.48 | 4.94 | 0.62 | 4 |
| 團隊衝突 | 2 | 227 | 10.00 | 2.00 | 5 | 1.00 | 2 |

由表4-3可知校長在國民小學校長團隊學習調查問卷分向度各題看法之得分情形。以下分別就六個向度各題進行說明：

**一、績效滿意之現況分析**

本向度共計11題，得分介於4.74～5.05之間，其中以「2.我有高度動機去完成團隊工作。」得分最高，而以「8.這個團隊學習在每次的聚會中能幫助我達到個人的目標。」得分最低。除第2、第7題得分為高程度外，其餘各題得分均為中高程度。

**二、責任義務之現況分析**

本向度共計8題，得分介於4.48～5.29之間，其中以「15.團隊成員能給予每位成員充分的表達機會。」得分最高，而以「18.成員將團隊績效視為團隊的責任。」得分最低。除第17、第18題得分為中高程度外，其餘各題得分均為高程度。

**三、目標承諾之現況分析**

本向度共計5題，得分介於4.65～5.12之間，其中以「21.團隊成員對目標具有清楚的瞭解。」得分最高，而以「23.團隊成員對如何評量目標的績效有清楚的瞭解。」得分最低。除第23、第24題得分為中高程度外，其餘各題得分均為高程度。

**四、一般承諾之現況分析**

本向度共計6題，得分介於4.87～5.04之間，其中以「26.我們的團隊有能力指出工作中有問題的部分。」得分最高，而以「30.我的團隊具備良好的評估能力。」得分最低。除第26題得分為高程度外，其餘各題得分均為中高程度。

**五、互補技能之現況分析**

本向度共計4題，得分介於4.74～5.12之間，其中以「32.團隊成員具專業知能。」得分最高，而以「31.我們的團隊根據計畫進行工作。」得分最低。除第32題得分為高程度外，其餘各題得分均為中高程度。

**六、團隊衝突之現況分析**

本向度共計 2 題，得分介於 4.93～5.08 之間，其中以「36.我的團隊中，對於誰該做什麼有頻繁的爭論。」得分較高，得分為高程度；而以「35.我的團隊成員彼此有很多的摩擦。」得分較低，得分為中高程度。

表 4-3 國民小學校長團隊學習調查問卷各題之平均數、標準差摘要表（N=227）

| 向度 | 題號及題目內容 | 平均數 | 標準差 | 排序 |
|---|---|---|---|---|
| 績效滿意 | 1.團隊成員能在預定的時間內完成目標。 | 4.97 | 0.66 | 5 |
| | 2.我有高度動機去完成團隊工作。 | 5.05 | 0.77 | 1 |
| | 3.我的團隊有很好的績效表現。 | 4.83 | 0.74 | 10 |
| | 4.我的團隊對能有效率完成工作。 | 4.90 | 0.73 | 7 |
| | 5.和我曾參與過的團隊比較，這個團隊有良好的合作學習。 | 4.84 | 0.89 | 9 |
| | 6.團隊的成員能鼓勵彼此進行團隊合作。 | 5.00 | 0.77 | 3 |
| | 7.如果我要再次參加團隊學習，我願意繼續待在這個團隊。 | 5.01 | 0.87 | 2 |
| | 8.這個團隊學習在每次的聚會中能幫助我達到個人的目標。 | 4.74 | 0.81 | 11 |
| | 9.這個團隊成員的特點是有效率的溝通。 | 4.90 | 0.79 | 6 |
| | 10.這個團隊的分工我覺得很滿意。 | 4.97 | 0.76 | 4 |
| | 11.若要向他人推薦團隊學習，我願意推薦此團隊。 | 4.84 | 0.99 | 8 |
| 責任義務 | 12.我的團隊成員彼此能相互支持。 | 5.26 | 0.74 | 2 |
| | 13.團隊成員能聆聽彼此的心聲。 | 5.24 | 0.76 | 3 |
| | 14.團隊成員能彼此提供建設性的回饋。 | 5.22 | 0.75 | 4 |
| | 15.團隊成員能給予每位成員充分的表達機會。 | 5.29 | 0.75 | 1 |
| | 16.團隊成員信任彼此間的承諾。 | 5.12 | 0.67 | 5 |
| | 17.團隊成員對彼此有激勵成長的應負責任。 | 5.00 | 0.74 | 7 |
| | 18.成員將團隊績效視為團隊的責任。 | 4.89 | 0.79 | 8 |
| | 19.團隊成員對完成團隊目標有有共付責任的體認。 | 5.07 | 0.70 | 6 |

續下表

表 4-3（續）

| 向度 | 題號及題目內容 | 平均數 | 標準差 | 排序 |
|---|---|---|---|---|
| 目標承諾 | 20.團隊目標是具體而明確的。 | 5.10 | 0.85 | 2 |
| | 21.團隊成員對目標具有清楚的瞭解。 | 5.12 | 0.73 | 1 |
| | 22.團隊成員共享一個有意義的目標。 | 5.09 | 0.83 | 3 |
| | 23.團隊成員對如何評量目標的績效有清楚的瞭解。 | 4.65 | 0.85 | 5 |
| | 24.團隊成員對「對團隊的執行力」有清楚的瞭解。 | 4.78 | 0.82 | 4 |
| 一般承諾 | 25.我們的團隊公平地分配工作量。 | 4.96 | 0.79 | 3 |
| | 26.我們的團隊有能力指出工作中有問題的部分。 | 5.04 | 0.77 | 1 |
| | 27.團隊成員能相互鼓勵發展對團隊重要的技能。 | 4.99 | 0.73 | 2 |
| | 28.團隊成員能尋找新的方法解決團隊問題。 | 4.87 | 0.79 | 5 |
| | 29.我會將資料歸納整理，建立個人的專業檔案。 | 4.89 | 0.78 | 4 |
| | 30.我的團隊具備良好的評估能力。 | 4.87 | 0.73 | 6 |
| 互補技能 | 31.我們的團隊根據計畫進行工作。 | 4.74 | 0.83 | 4 |
| | 32.團隊成員具專業知能。 | 5.12 | 0.71 | 1 |
| | 33.團隊成員具實用技能。 | 5.00 | 0.75 | 2 |
| | 34.我的團隊具有良好的決策能力。 | 4.87 | 0.73 | 3 |
| 團隊衝突 | 35.我的團隊成員彼此有很多的摩擦。 | 4.93 | 1.21 | 2 |
| | 36.我的團隊中，對於誰該做什麼有頻繁的爭論。 | 5.08 | 1.01 | 1 |

## 貳、學校效能指標內涵及其現況

國民小學學校效能調查問卷包括學校建築環境設計 5 題、學校行政領導 5 題、教師教學效能 5 題、學生整體表現 5 題、社區家長支持 5 題、學校組織氣氛 5 題等六個向度，共計 30 題，其整體量表、分向度及各題之得分情形詳見表 4-4、4-5、4-6。

由表 4-4 可知校長在「國民小學學校效能調查問卷」之得分為 155.92，平均

數除以題數之得分為 5.20，顯示校長在「國民小學學校效能調查問卷」之得分為高程度。

表 4-4 國民小學學校效能調查問卷之平均數、標準差摘要表

| 量表名稱 | 題數 | 人數 | 平均數 | 標準差 | 平均數/題數 | 標準差/題數 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 學校效能總問卷 | 30 | 227 | 155.92 | 13.05 | 5.20 | 0.43 |

由表 4-5 可知校長在「國民小學學校效能調查問卷」各向度除以題數之得分情形介於 5.07～5.35 之間，標準差為 0.46～0.58，其中以學校行政領導得分最高；其次分別是學校組織氣氛、建築環境設計、學生整體表現、社區家長支持，而以教師教學效能得分最低，各向度得分皆為高程度。

表 4-5 國民小學學校效能調查問卷各向度之平均數、標準差摘要表

| 向度名稱 | 題數 | 人數 | 平均數 | 標準差 | 平均數/題數 | 標準差/題數 | 排序 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 建築環境設計 | 5 | 227 | 25.89 | 2.92 | 5.18 | 0.58 | 3 |
| 學校行政領導 | 5 | 227 | 26.73 | 2.68 | 5.35 | 0.54 | 1 |
| 教師教學效能 | 5 | 227 | 25.34 | 2.89 | 5.07 | 0.58 | 6 |
| 學生整體表現 | 5 | 227 | 25.82 | 2.30 | 5.16 | 0.46 | 4 |
| 社區家長支持 | 5 | 227 | 25.60 | 2.51 | 5.12 | 0.50 | 5 |
| 學校組織氣氛 | 5 | 227 | 26.54 | 2.57 | 5.31 | 0.51 | 2 |

由表 4-6 可知校長在國民小學學校效能調查問卷分向度之各題得分情形。以下分別就六個向度進行說明：

### 一、學校建築環境設計之現況分析

本向度共計 5 題，得分介於 4.96～5.47 之間，其中以「5.本校對於環境設備與經費，採取公開化，充分支援教師在教學上的需求。」得分最高，而以「1.本校有完善的環境建築設備，提供全體師生從事學習活動。」得分最低。除第 1 題得分為中高程度外，其餘各題得分均為高程度。

**二、學校行政領導之現況分析**

本向度共計 5 題，得分介於 5.15～5.46 之間，其中以「6.本校校長與全體行政人員推動校務，都能以身做則，講求公正、客觀、公平。」得分最高，而以「9.本校校長與處室主任能隨時提供新知，以實施教學領導。」得分最低。各題的得分均為高程度。

**三、教師教學效能之現況分析**

本向度共計 5 題，得分介於 4.85～5.51 之間，其中以「11.本校非常重視教師進修活動，任何進修資訊都能公開宣導並鼓勵教師參加。」得分最高，而以「14.本校教師都能配合利用課餘時間，彼此分享教學心得，提升教學效能。」得分最低。除第 14、15 題得分為中高程度外，其餘各題得分均為高程度。

**四、學生整體表現之現況分析**

本向度共計 5 題，得分介於 5.01～5.24 之間，其中以「20.本校學生或同儕間互動良好，和睦相處，相親相愛，互助合作。」得分最高，而以「17.本校學生學習態度良好，上課認真學習並能按時完成老師交代作業。」得分最低。各題得分均為高程度。

**五、社區家長支持之現況分析**

本向度共計 5 題，得分介於 4.93～5.33 之間，其中以「23.本校的家長或社區人士都能肯定學校、尊重學校，並經常保持良好互動。」得分最高，而以「22.本校的家長都能主動配合學校需要，閒暇時會蒞臨學校協助幫忙。」得分最低。除第 22 題得分為中高程度外，其餘各題得分均為高程度。

**六、學校組織氣氛之現況分析**

本向度計 5 題，得分介於 5.24～5.38 之間，其中以「26.本校全體教職員工，相互尊重、和諧相處。」得分最高，而以「27.本校全體教職員工喜歡學校，經常面帶笑容從事教學工作。」得分最低。各題得分均為高程度。

表 4-6 國民小學學校效能調查問卷各題之平均數、標準差摘要表（N=227）

| 向度 | 題號及題目內容 | 平均數 | 標準差 | 排序 |
|---|---|---|---|---|
| 建築環境設計 | 1.本校有完善的環境建築設備，提供全體師生從事學習活動。 | 4.96 | 0.82 | 5 |
| | 2.本校對於環境建築設備能妥善維護與專人管理。 | 5.10 | 0.72 | 4 |
| | 3.本校對於教學環境設備資源，例如圖書教具，能妥善管理充分提供教學上使用。 | 5.19 | 0.72 | 2 |
| | 4.本校校園整體規劃能考慮師生教學與學習需求。 | 5.17 | 0.78 | 3 |
| | 5.本校對於環境設備與經費，採取公開化，充分支援教師在教學上的需求。 | 5.47 | 0.67 | 1 |
| 學校行政領導 | 6.本校校長與全體行政人員推動校務，都能以身做則，講求公正、客觀、公平。 | 5.46 | 0.60 | 1 |
| | 7.本校校長與全體行政人員能實施走動管理，隨時聽取教師們想法、意見、需求。 | 5.33 | 0.66 | 4 |
| | 8.本校校長與處室主任對於校務決策能鼓勵師生共同參與。 | 5.40 | 0.63 | 2 |
| | 9.本校校長與處室主任能隨時提供新知，以實施教學領導。 | 5.15 | 0.65 | 5 |
| | 10.本校校長與處室主任處理家長控告事件都能以專業化立場化解，並能適當維護教師尊嚴。 | 5.40 | 0.63 | 3 |
| 教師教學效能 | 11.本校非常重視教師進修活動，任何進修資訊都能公開宣導並鼓勵教師參加。 | 5.51 | 0.65 | 1 |
| | 12.本校教師都能積極參與校內外進修活動，隨時吸收新知提升專業知能。 | 5.02 | 0.76 | 2 |
| | 13.本校教師能配合教學上的需要，充分運用資訊教學媒體實施教學。 | 5.02 | 0.77 | 3 |
| | 14.本校教師都能配合利用課餘時間，彼此分享教學心得，提升教學效能。 | 4.85 | 0.74 | 5 |
| | 15.教師對於每日教學或班級經營工作感到滿意。 | 4.93 | 0.64 | 4 |
| 學生整體表現 | 16.本校學生，在品行與行為上表現優異，能尊師重道符合學校要求。 | 5.11 | 0.57 | 4 |
| | 17.本校學生學習態度良好，上課認真學習並能按時完成老師交代作業。 | 5.01 | 0.53 | 5 |
| | 18.本校學生生活教育動靜分明，在校生活作息符合規定。 | 5.23 | 0.57 | 3 |
| | 19.本校學生參加校內外各項比賽，都能表現積極進取，努力爭取佳績。 | 5.23 | 0.7 | 2 |
| | 20.本校學生或同儕間互動良好，和睦相處，相親相愛，互助合作。 | 5.24 | 0.55 | 1 |
| 社區家長支持 | 21.本校的家長對於教師的教學活動及校務的都能肯定與支持。 | 5.30 | 0.57 | 2 |
| | 22.本校的家長都能主動配合學校需要，閒暇時會蒞臨學校協助幫忙。 | 4.93 | 0.76 | 5 |
| | 23.本校的家長或社區人士都能肯定學校、尊重學校，並經常保持良好互動。 | 5.33 | 0.6 | 1 |
| | 24.本校家長能充分配合學校教育，督導兒童遵守學校規定並按時完成各項功課。 | 5.04 | 0.65 | 3 |
| | 25.本校學生家長關心子女在校表現，每日撥空檢查學童聯絡簿。 | 5.01 | 0.56 | 4 |
| 學校組織氣氛 | 26.本校全體教職員工，相互尊重、和諧相處。 | 5.38 | 0.61 | 1 |
| | 27.本校全體教職員工喜歡學校，經常面帶笑容從事教學工作。 | 5.24 | 0.61 | 5 |
| | 28.本校全體教職員工，彼此關懷、經常協助解決困難。 | 5.31 | 0.65 | 3 |
| | 29.本校全體教職員工在校從事教學工作都能享有充分的安全感與專業自主性。 | 5.36 | 0.55 | 2 |
| | 30.本校全體教職員工，對學校向心力強，經常展現團結合作精神。 | 5.26 | 0.61 | 4 |

## 第二節　不同背景變項在國民小學校長讀書會團隊學習與學校效能之差異情形

本節旨在探討不同背景變項（包括性別、年齡、擔任校長年資、最高學歷、學校規模、學校區域）在國民小學校長團隊學習與學校效能總問卷及分向度得分的差異情形。茲分析說明如下：

### 壹、性別在國民小學校長團隊學習與學校效能總問卷及各向度得分的差異情形

為瞭解不同性別的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」得分的差異情形，乃進行獨立樣本 *t* 考驗，而表 4-7 即是性別在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其分向度得分差異之 *t* 考驗。

由該表可知，不同性別的國小校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」之得分情形，男性校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」得分平均數為 173.73，女性校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」得分平均數為 176.33，*t* 考驗值 -0.88，結果未達顯著水準，亦即男女校長在整體校長團隊學習總得分上並無顯著差異。然在「團隊衝突」此向度上達顯著水準（$p$=.017, $p$<.05），且經差異比較後，女性校長「團隊衝突」得分高於男性校長；但在「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」以及「互補技能」此五個分向度中，皆未達顯著水準。

由該表可知，不同性別的國小校長在「國民小學學校效能調查問卷」之得分情形，男性校長在「國民小學學校效能調查問卷」得分平均數為 155.85 女性校長在「國民小學學校效能調查問卷」得分平均數為 156.13，*t* 考驗值-0.893，結果未達顯著水準，亦即男女校長在整體學校效能的得分上並無顯著差異。然在「建築環境設計」此向度上達顯著水準（$p$=.017, $p$<.05），且經差異比較後，男性校長「建築環境設計」得分高於女性校長；但在「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」、「社區家長支持」以及「學校組織氣氛」此五個分向度中，皆未達顯著水準。

表 4-7 性別在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其分向度得分差異之 *t* 考驗

| 項目 | 性別 | 人數 | 平均數 | *t* 值 | 顯著性 | 差異比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 向度一：績效滿意 | 男 | 172 | 48.97 | -0.49 | .625 | |
| | 女 | 55 | 49.47 | | | |
| 向度二：責任義務 | 男 | 172 | 41.05 | -0.28 | .783 | |
| | 女 | 55 | 41.25 | | | |
| 向度三：目標承諾 | 男 | 172 | 24.61 | -0.98 | .329 | |
| | 女 | 55 | 25.13 | | | |
| 向度四：一般承諾 | 男 | 172 | 29.40 | -0.97 | .336 | |
| | 女 | 55 | 29.91 | | | |
| 向度五：互補技能 | 男 | 172 | 19.65 | -0.91 | .365 | |
| | 女 | 55 | 20.00 | | | |
| 向度六：團隊衝突 | 男 | 172 | 9.83 | -2.41 | .017* | 女＞男 |
| | 女 | 55 | 10.56 | | | |
| 校長團隊學習總問卷 | 男 | 172 | 173.73 | -0.88 | .378 | |
| | 女 | 55 | 176.33 | | | |
| 向度一：建築環境設計 | 男 | 172 | 25.90 | 0.09 | .017* | 男＞女 |
| | 女 | 55 | 25.85 | | | |
| 向度二：學校行政領導 | 男 | 172 | 26.72 | -0.16 | .928 | |
| | 女 | 55 | 26.78 | | | |
| 向度三：教師教學效能 | 男 | 172 | 25.38 | 0.41 | .873 | |
| | 女 | 55 | 25.20 | | | |
| 向度四：學生整體表現 | 男 | 172 | 25.82 | -0.05 | .683 | |
| | 女 | 55 | 25.84 | | | |
| 向度五：社區家長支持 | 男 | 172 | 25.57 | -0.31 | .963 | |
| | 女 | 55 | 25.70 | | | |
| 向度六：學校組織氣氛 | 男 | 172 | 26.47 | -0.73 | .756 | |
| | 女 | 55 | 26.76 | | | |
| 學校效能總問卷 | 男 | 172 | 155.85 | -0.14 | .893 | |
| | 女 | 55 | 156.13 | | | |

*$p < .05$

## 貳、年齡在國民小學校長團隊學習與學校效能總問卷及各向度得分的差異情形

為瞭解不同年齡的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其各向度得分的差異情形，乃進行變異數分析（one-way ANOVA），而表 4-8、表 4-9 即是不同年齡的國小校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其分向度差異之變異數分析。國民小學校長之年齡將其分為三組，編碼組別分述如下：第 1 組：「31～40 歲」；第 2 組：「41～50 歲」；第 3 組：「51 歲（含）以上」。

表 4-8 中，「40 歲（含）以下」15 人、得分平均數為 172.0667、標準差 11.19609；「41-50 歲」117 人、得分平均數為 174.7607、標準差 18.26984；「51 歲（含）以上」95 人、得分平均數為 174.2316、標準差 202.76180。

由表 4-8 可知，不同年齡的國民小學校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總得分上無顯著差異。

而不同年齡之國民小學校長在分向度「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」以及「互補技能」、「團隊衝突」此六個分向度中，亦皆無顯著差異。

表 4-8 年齡在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總分及分向度差異變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（*SS*） | 自由度（*df*） | 均方和（*MS*） | *F* 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 向度一：績效滿意 | 1 | 15 | 48.4667 | 組間 | 22.337 | 2 | 11.168 | .254 | .776 | |
| | 2 | 117 | 48.8889 | 組內 | 9856.720 | 224 | 44.003 | | | |
| | 3 | 95 | 49.4421 | 總和 | 9879.057 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 49.0925 | | | | | | | |
| 向度二：責任義務 | 1 | 15 | 41.0000 | 組間 | 26.063 | 2 | 13.031 | .551 | .577 | |
| | 2 | 117 | 41.4188 | 組內 | 5301.805 | 224 | 23.669 | | | |
| | 3 | 95 | 40.7158 | 總和 | 5327.868 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 41.0969 | | | | | | | |
| 向度三：目標承諾 | 1 | 15 | 24.0000 | 組間 | 14.986 | 2 | 7.493 | .643 | .527 | |
| | 2 | 117 | 24.6325 | 組內 | 2609.154 | 224 | 11.648 | | | |
| | 3 | 95 | 24.9789 | 總和 | 2624.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 24.7357 | | | | | | | |
| 向度四：一般承諾 | 1 | 15 | 28.8000 | 組間 | 8.842 | 2 | 4.421 | .372 | .690 | |
| | 2 | 117 | 29.6154 | 組內 | 2661.819 | 224 | 11.883 | | | |
| | 3 | 95 | 29.5158 | 總和 | 2670.661 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 29.5198 | | | | | | | |
| 向度五：互補技能 | 1 | 15 | 19.6667 | 組間 | 32.694 | 2 | 16.347 | 2.702 | .069 | |
| | 2 | 117 | 20.0940 | 組內 | 1355.447 | 224 | 6.051 | | | |
| | 3 | 95 | 19.3053 | 總和 | 1388.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 19.7357 | | | | | | | |
| 向度六：團隊衝突 | 1 | 15 | 10.1333 | 組間 | 3.770 | 2 | 1.885 | .470 | .626 | |
| | 2 | 117 | 10.1111 | 組內 | 899.226 | 224 | 4.014 | | | |
| | 3 | 95 | 9.8526 | 總和 | 902.996 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 10.0044 | | | | | | | |
| 校長團隊學習總量表 | 1 | 15 | 172.0667 | 組間 | 99.241 | 2 | 49.621 | .137 | ,872 | |
| | 2 | 117 | 174.7607 | 組內 | 80993.138 | 224 | 361.577 | | | |
| | 3 | 95 | 174.2316 | 總和 | 81092.379 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 174.3612 | | | | | | | |

由表 4-9 可知，不同年齡的校長在「國民小學學校效能調查問卷」總得分上並無顯著差異。其中，「40 歲（含）以下」15 人、得分平均數為 153.7333、標準差 7.80537；「41-50 歲」117 人、得分平均數為 155.6667、標準差 14.98678；「51 歲（含）以上」95 人、得分平均數為 156.5789、標準差 11.04592。在其分向度「社區家長支持」有顯著差異，而在「建築環境設計」、「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」以及「學校組織氣氛」五個分向度上無顯著差異。經 Scheffé法比較，發現在「社區家長支持」分向度中，「51 歲（含）以上」顯著高於「40 歲（含）以下」，而「41～50 歲」的校長亦顯著高於「40 歲（含）以下」。

表 4-9 年齡在「國民小學學校效能調查問卷」總分及分向度差異變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（*SS*） | 自由度（*df*） | 均方和（*MS*） | *F* 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一：學校建築環境設計 | 1 | 15 | 24.8667 | 組間 | 38.762 | 2 | 19.381 | 2.292 | .103 | |
| | 2 | 117 | 25.6667 | 組內 | 1894.260 | 224 | 8.457 | | | |
| | 3 | 95 | 26.3158 | 總和 | 1933.022 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8855 | | | | | | | |
| 二：學校行政領導 | 1 | 15 | 26.6000 | 組間 | 1.392 | 2 | .696 | .096 | .908 | |
| | 2 | 117 | 26.6752 | 組內 | 1621.216 | 224 | 7.238 | | | |
| | 3 | 95 | 26.8211 | 總和 | 1622.608 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.7313 | | | | | | | |
| 三：教師教學效能 | 1 | 15 | 25.2667 | 組間 | .094 | 2 | .047 | .006 | .994 | |
| | 2 | 117 | 25.3504 | 組內 | 1892.787 | 224 | 8.450 | | | |
| | 3 | 95 | 25.3368 | 總和 | 1892.881 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.3392 | | | | | | | |
| 四：學生整體表現 | 1 | 15 | 25.8667 | 組間 | .723 | 2 | .361 | .068 | .934 | |
| | 2 | 117 | 25.7692 | 組內 | 1192.229 | 224 | 5.322 | | | |
| | 3 | 95 | 25.8842 | 總和 | 1192.952 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8238 | | | | | | | |
| 五：社區家長支持 | 1 | 15 | 24.0667 | 組間 | 37.730 | 2 | 18.865 | 3.047 | .049* | 2＞1<br>3＞1 |
| | 2 | 117 | 25.7009 | 組內 | 1386.790 | 224 | 6.191 | | | |
| | 3 | 95 | 25.7158 | 總和 | 1424.520 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.5991 | | | | | | | |
| 六：學校組織氣氛 | 1 | 15 | 27.0667 | 組間 | 4.424 | 2 | 2.212 | .332 | .718 | |
| | 2 | 117 | 26.5043 | 組內 | 1493.929 | 224 | 6.669 | | | |
| | 3 | 95 | 26.5053 | 總和 | 1498.352 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.5419 | | | | | | | |
| 學校效能總量表 | 1 | 15 | 153.7333 | 組間 | 120.481 | 2 | 60.241 | .352 | .704 | |
| | 2 | 117 | 155.6667 | 組內 | 38376.091 | 224 | 171.322 | | | |
| | 3 | 95 | 156.5789 | 總和 | 38496.573 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 155.9207 | | | | | | | |

*$p < .05$

「多重比較」中的「1」代表「40 歲（含）以下」、「2」代表「41～50 歲」、「3」代表「51 歲（含）以上」。

## 參、最高學歷在國民小學校長團隊學習與學校效能總問卷及各向度得分的差異情形

為瞭解不同最高學歷的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」得分的差異情形，乃進行變異數分析（one-way ANOVA），而表 4-10、表 4-11 即是不同最高學歷的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其分向度差異之變異數分析。將校長最高學歷編碼組別說明如下：依序為第 1 組：「大學（含師院）」；第 2 組：「碩士（含 40 學分班）」；第 3 組：「博士」。

由表 4-10 可知，不同最高學歷的校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總得分並無顯著差異。其中，「大學（含師院）」52 人、得分平均數為 169.9038、標準差 19.21627；「碩士（含 40 學分班）」166 人、得分平均數為 175.5663、標準差 18.88221；「博士」9 人、得分平均數為 177.8889、標準差 15.98784。而不同最高學歷的國民小學校長在其分向度「團隊衝突」上有顯著差異，在「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」以及「互補技能」五個分向度上則無顯著差異。在分向度「團隊衝突」上，經 Scheffé法比較，發現在此分向度中，「40 歲（含）以下」顯著高於「51 歲（含）以上」，而「41～50 歲」的校長亦顯著高於「51 歲（含）以上」。

表 4-10 最高學歷在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總分及其分向度差異之變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（*SS*） | 自由度（*df*） | 均方和（*MS*） | *F* 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 向度一：績效滿意 | 1 | 52 | 47.6154 | 組間 | 147.178 | 2 | 73.589 | 1.694 | .186 | |
| | 2 | 166 | 49.5301 | 組內 | 9731.879 | 224 | 43.446 | | | |
| | 3 | 9 | 49.5556 | 總和 | 9879.057 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 49.0925 | | | | | | | |
| 向度二：責任義務 | 1 | 52 | 39.8846 | 組間 | 110.579 | 2 | 55.289 | 2.374 | .095 | |
| | 2 | 166 | 41.3976 | 組內 | 5217.289 | 224 | 23.291 | | | |
| | 3 | 9 | 42.5556 | 總和 | 5327.868 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 41.0969 | | | | | | | |
| 向度三：目標承諾 | 1 | 52 | 24.1346 | 組間 | 33.381 | 2 | 16.691 | 1.443 | .238 | |
| | 2 | 166 | 24.8614 | 組內 | 2590.760 | 224 | 11.566 | | | |
| | 3 | 9 | 25.8889 | 總和 | 2624.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 24.7357 | | | | | | | |
| 向度四：一般承諾 | 1 | 52 | 29.2885 | 組間 | 19.653 | 2 | 9.827 | .830 | .437 | |
| | 2 | 166 | 29.5181 | 組內 | 2651.008 | 224 | 11.835 | | | |
| | 3 | 9 | 30.8889 | 總和 | 2670.661 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 29.5198 | | | | | | | |
| 向度五：互補技能 | 1 | 52 | 19.3077 | 組間 | 27.139 | 2 | 13.570 | 2.233 | .110 | |
| | 2 | 166 | 19.7952 | 組內 | 1361.002 | 224 | 6.076 | | | |
| | 3 | 9 | 21.1111 | 總和 | 1388.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 19.7357 | | | | | | | |
| 向度六：團隊衝突 | 1 | 52 | 9.6731 | 組間 | 53.911 | 2 | 26.956 | 7.111 | **.001**** | 1＞3<br>2＞3 |
| | 2 | 166 | 10.2229 | 組內 | 849.084 | 224 | 3.791 | | | |
| | 3 | 9 | 7.8889 | 總和 | 902.996 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 10.0044 | | | | | | | |
| 校長團隊學習總量表 | 1 | 52 | 169.9038 | 組間 | 1386.200 | 2 | 693.100 | 1.948 | .145 | |
| | 2 | 166 | 175.5663 | 組內 | 79706.179 | 224 | 355.831 | | | |
| | 3 | 9 | 177.8889 | 總和 | 81092.379 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 174.3612 | | | | | | | |

**$p < .01$

「多重比較」中的「1」代表「大學（含師院）」、「2」代表「碩士（含 40 學分班）」、「3」代表「博士」。

由表 4-11 可知，不同最高學歷的校長在「國民小學學校效能調查問卷」總得分並無顯著差異。其中，「大學（含師院）」52 人、得分平均數為 153.4423、標準差 15.50764；「碩士（含 40 學分班）」166 人、得分平均數為 156.4277、標準差 12.02186；「博士」9 人、得分平均數為 160.8889、標準差 15.00370。在其分向度「社區家長支持」有顯著差異，而在「建築環境設計」、「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」以及「學校組織氣氛」五個分向度上無顯著差異。經 Scheffé法比較，發現在「社區家長支持」分向度中，「51 歲（含）以上」顯著高於「40 歲（含）以下」。

表 4-11 最高學歷在國民小學學校效能調查問卷總分及其分向度差異變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（SS） | 自由度（df） | 均方和（MS） | F 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一：學校建築環境設計 | 1 | 52 | 25.7115 | 組間 | 2.811 | 2 | 1.406 | .163 | .850 | |
| | 2 | 166 | 25.9217 | 組內 | 1930.211 | 224 | 8.617 | | | |
| | 3 | 9 | 26.2222 | 總和 | 1933.022 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8855 | | | | | | | |
| 二：學校行政領導 | 1 | 52 | 26.0962 | 組間 | 31.041 | 2 | 15.521 | 2.184 | .115 | |
| | 2 | 166 | 26.8855 | 組內 | 1591.567 | 224 | 7.105 | | | |
| | 3 | 9 | 27.5556 | 總和 | 1622.608 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.7313 | | | | | | | |
| 三：教師教學效能 | 1 | 52 | 24.8462 | 組間 | 20.108 | 2 | 10.054 | 1.203 | .302 | |
| | 2 | 166 | 25.4518 | 組內 | 1872.773 | 224 | 8.361 | | | |
| | 3 | 9 | 26.1111 | 總和 | 1892.881 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.3392 | | | | | | | |
| 四：學生整體表現 | 1 | 52 | 25.5192 | 組間 | 6.326 | 2 | 3.163 | .597 | .551 | |
| | 2 | 166 | 25.9096 | 組內 | 1186.625 | 224 | 5.297 | | | |
| | 3 | 9 | 26.0000 | 總和 | 1192.952 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8238 | | | | | | | |
| 五：社區家長支持 | 1 | 52 | 25.1346 | 組間 | 42.210 | 2 | 21.105 | 3.420 | .034* | 3＞1 |
| | 2 | 166 | 25.6446 | 組內 | 1382.310 | 224 | 6.171 | | | |
| | 3 | 9 | 27.4444 | 總和 | 1424.520 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.5991 | | | | | | | |
| 向度六：學校組織氣氛 | 1 | 52 | 26.1346 | 組間 | 18.747 | 2 | 9.374 | 1.419 | .244 | |
| | 2 | 166 | 26.6145 | 組內 | 1479.605 | 224 | 6.605 | | | |
| | 3 | 9 | 27.5556 | 總和 | 1498.352 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.5419 | | | | | | | |
| 學校效能總量表 | 1 | 52 | 153.4423 | 組間 | 584.224 | 2 | 292.112 | 1.726 | .180 | |
| | 2 | 166 | 156.4277 | 組內 | 37912.348 | 224 | 169.252 | | | |
| | 3 | 9 | 160.8889 | 總和 | 38496.573 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 155.9207 | | | | | | | |

*$p < .05$

「多重比較」中的「1」代表「大學（含師院）」、「2」代表「碩士（含 40 學分班）」、「3」代表「博士」。

## 肆、校長年資在國民小學校長團隊學習與學校效能總問卷及各向度得分的差異情形

為瞭解不同校長年資的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能總調查問卷」總分及其分向度得分的差異情形，乃進行變異數分析（one-way ANOVA），而表 4-12、表 4-13 即是不同校長年資的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能總調查問卷」總分及其分向度得分差異之變異數分析。

由表 4-12 可知，不同校長年資的校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」上並無顯著差異。其中，「校長 4 年（含）以下」78 人、得分平均數為 172.8590、標準差 18.87328；「校長 5 至 8 年」75 人、得分平均數為 173.3467、標準差 19.52648；「校長 9 年（含）以上」74 人、得分平均數為 176.9730、標準差 18.39146。在分向度「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」以及「團隊衝突」六個分向度上亦無顯著差異。

表 4-12 校長年資在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總分及其分向度差異之變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（*SS*） | 自由度（*df*） | 均方和（*MS*） | *F* 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 向度一：績效滿意 | 1 | 78 | 48.0641 | 組間 | 141.553 | 2 | 70.776 | 1.628 | .199 | |
| | 2 | 75 | 49.3067 | 組內 | 9737.505 | 224 | 43.471 | | | |
| | 3 | 74 | 49.9595 | 總和 | 9879.057 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 49.0925 | | | | | | | |
| 向度二：責任義務 | 1 | 78 | 41.1538 | 組間 | 20.005 | 2 | 10.003 | .422 | .656 | |
| | 2 | 75 | 40.7067 | 組內 | 5307.863 | 224 | 23.696 | | | |
| | 3 | 74 | 41.4324 | 總和 | 5327.868 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 41.0969 | | | | | | | |
| 向度三：目標承諾 | 1 | 78 | 24.5641 | 組間 | 32.580 | 2 | 16.290 | 1.408 | .247 | |
| | 2 | 75 | 24.3867 | 組內 | 2591.561 | 224 | 11.569 | | | |
| | 3 | 74 | 25.2703 | 總和 | 2624.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 24.7357 | | | | | | | |
| 向度四：一般承諾 | 1 | 78 | 29.4359 | 組間 | 11.881 | 2 | 5.940 | .500 | .607 | |
| | 2 | 75 | 29.2933 | 組內 | 2658.780 | 224 | 11.870 | | | |
| | 3 | 74 | 29.8378 | 總和 | 2670.661 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 29.5198 | | | | | | | |
| 向度五：互補技能 | 1 | 78 | 19.6410 | 組間 | 1.765 | 2 | .883 | .143 | .867 | |
| | 2 | 75 | 19.8533 | 組內 | 1386.376 | 224 | 6.189 | | | |
| | 3 | 74 | 19.7162 | 總和 | 1388.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 19.7357 | | | | | | | |
| 向度六：團隊衝突 | 1 | 78 | 10.0000 | 組間 | 6.455 | 2 | 3.228 | .806 | .448 | |
| | 2 | 75 | 9.8000 | 組內 | 896.541 | 224 | 4.002 | | | |
| | 3 | 74 | 10.2162 | 總和 | 902.996 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 10.0044 | | | | | | | |
| 校長團隊學習總量表 | 1 | 78 | 172.8590 | 組間 | 757.998 | 2 | 378.999 | 1.057 | .349 | |
| | 2 | 75 | 173.3467 | 組內 | 80334.381 | 224 | 358.636 | | | |
| | 3 | 74 | 176.9730 | 總和 | 81092.379 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 174.3612 | | | | | | | |

由表 4-13 可知，不同校長年資的校長在「國民小學學校效能調查問卷」無顯著差異。其中，「校長年資 4 年（含）以下」78 人，得分平均數為 154.8333、標準差 15.48138；「校長年資 5 至 8 年」75 人，得分平均數為 155.4933、標準差 12.43293；「校長 9 年年資（含）以上」74 人，得分平均數為 157.5000、標準差 10.67098。在其分向度「建築環境設計」、「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」、「社區家長支持」以及「學校組織氣氛」六個分向度上皆無顯著差異。

表 4-13 校長年資在「國民小學學校效能調查問卷」總分及其分向度差異之變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（*SS*） | 自由度（*df*） | 均方和（*MS*） | *F* 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一：學校建築環境設計 | 1 | 78 | 25.5385 | 組間 | 36.939 | 2 | 18.470 | 2.182 | .115 | |
| | 2 | 75 | 25.6800 | 組內 | 1896.083 | 224 | 8.465 | | | |
| | 3 | 74 | 26.4595 | 總和 | 1933.022 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8855 | | | | | | | |
| 二：學校行政領導 | 1 | 78 | 26.6795 | 組間 | 5.490 | 2 | 2.745 | .380 | .684 | |
| | 2 | 75 | 26.5733 | 組內 | 1617.118 | 224 | 7.219 | | | |
| | 3 | 74 | 26.9459 | 總和 | 1622.608 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.7313 | | | | | | | |
| 三：教師教學效能 | 1 | 78 | 25.2564 | 組間 | 2.017 | 2 | 1.008 | .119 | .887 | |
| | 2 | 75 | 25.2933 | 組內 | 1890.864 | 224 | 8.441 | | | |
| | 3 | 74 | 25.4730 | 總和 | 1892.881 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.3392 | | | | | | | |
| 四：學生整體表現 | 1 | 78 | 25.7179 | 組間 | 3.477 | 2 | 1.738 | .327 | .721 | |
| | 2 | 75 | 25.7600 | 組內 | 1189.475 | 224 | 5.310 | | | |
| | 3 | 74 | 26.0000 | 總和 | 1192.952 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8238 | | | | | | | |
| 五：社區家長支持 | 1 | 78 | 25.3462 | 組間 | 14.362 | 2 | 7.181 | 1.141 | .321 | |
| | 2 | 75 | 25.5200 | 組內 | 1410.158 | 224 | 6.295 | | | |
| | 3 | 74 | 25.9459 | 總和 | 1424.520 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.5991 | | | | | | | |
| 六：學校組織氣氛 | 1 | 78 | 26.2949 | 組間 | 7.252 | 2 | 3.626 | .545 | .581 | |
| | 2 | 75 | 26.6667 | 組內 | 1491.101 | 224 | 6.657 | | | |
| | 3 | 74 | 26.6757 | 總和 | 1498.352 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.5419 | | | | | | | |
| 學校效能總量表 | 1 | 78 | 154.8333 | 組間 | 290.493 | 2 | 145.246 | .852 | .428 | |
| | 2 | 75 | 155.4933 | 組內 | 38206.080 | 224 | 170.563 | | | |
| | 3 | 74 | 157.5000 | 總和 | 38496.573 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 155.9207 | | | | | | | |

## 伍、學校規模在國民小學校長團隊學習與學校效能總問卷及各向度得分的差異情形

為瞭解不同學校規模的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」得分的差異情形，乃進行變異數分析（one-way ANOVA），而表 4-14、表 4-15 即是不同學校規模的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其分向度得分差異之變異數分析。

由表 4-14 可知，不同學校規模的校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總得分上並無顯著差異。其中，「12 班（含）以下」86 人、得分平均數為 173.5814、標準差 18.15519；「13-24 班」47 人、得分平均數為 176.2766、標準差 16.21419；「25-48 班」44 人、得分平均數為 170.0000、標準差 21.05695；「49-72 班」28 人、得分平均數為 178.8929、標準差 20.96795；「73 班（含）以上」22 人、得分平均數為 176.2727、標準差 19.91454。且在分向度「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」以及「團隊衝突」六個分向度上亦無顯著差異。

表 4-14 學校規模在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總分及其分向度得分差異之變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（*SS*） | 自由度（*df*） | 均方和（*MS*） | *F* 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 向度一：績效責任 | 1 | 86 | 48.8023 | 組間 | 119.810 | 4 | 29.953 | .681 | .606 | |
| | 2 | 47 | 48.8723 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 48.5909 | 組內 | 9759.247 | 222 | 43.961 | | | |
| | 4 | 28 | 50.9643 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 49.3182 | 總和 | 9879.057 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 49.0925 | | | | | | | |
| 向度二：責任義務 | 1 | 86 | 40.8953 | 組間 | 99.381 | 4 | 24.845 | 1.055 | .380 | |
| | 2 | 47 | 42.0000 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 40.1364 | 組內 | 5228.487 | 222 | 23.552 | | | |
| | 4 | 28 | 41.8571 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 40.9091 | 總和 | 5327.868 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 41.0969 | | | | | | | |
| 向度三：目標承諾 | 1 | 86 | 24.6860 | 組間 | 87.418 | 4 | 21.854 | 1.913 | .109 | |
| | 2 | 47 | 25.1702 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 23.8864 | 組內 | 2536.723 | 222 | 11.427 | | | |
| | 4 | 28 | 25.9286 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 24.1818 | 總和 | 2624.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 24.7357 | | | | | | | |
| 向度四：一般承諾 | 1 | 86 | 29.4186 | 組間 | 53.581 | 4 | 13.395 | 1.136 | .340 | |
| | 2 | 47 | 29.8936 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 28.7045 | 組內 | 2617.080 | 222 | 11.789 | | | |
| | 4 | 28 | 30.2500 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 29.8182 | 總和 | 2670.661 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 29.5198 | | | | | | | |
| 向度五：互補技能 | 1 | 86 | 19.6977 | 組間 | 42.392 | 4 | 10.598 | 1.748 | .140 | |
| | 2 | 47 | 20.1702 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 18.9545 | 組內 | 1345.749 | 222 | 6.062 | | | |
| | 4 | 28 | 20.1786 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 19.9545 | 總和 | 1388.141 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 19.7357 | | | | | | | |
| 向度六：團隊衝突 | 1 | 86 | 10.0814 | 組間 | 9.122 | 4 | 2.280 | .566 | .687 | |
| | 2 | 47 | 10.1702 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 9.7273 | 組內 | 893.874 | 222 | 4.026 | | | |
| | 4 | 28 | 9.7143 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 10.2727 | 總和 | 902.996 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 10.0044 | | | | | | | |
| 校長團隊學習總量表 | 1 | 86 | 173.5814 | 組間 | 1717.002 | 4 | 429.251 | 1.201 | .311 | |
| | 2 | 47 | 176.2766 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 170.0000 | 組內 | 79375.377 | 222 | 357.547 | | | |
| | 4 | 28 | 178.8929 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 176.2727 | 總和 | 81092.379 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 174.3612 | | | | | | | |

由表 4-15 可知，不同學校規模的校長在「國民小學學校效能調查問卷」總得分無顯著差異。其中，「12 班（含）以下」86 人、得分平均數為 156.1047、標準差 15.12771;「13-24 班」47 人、得分平均數為 157.0213、標準差 10.76324;「25-48 班」44 人、得分平均數為 155.0227、標準差 12.07821；「49-72 班」28 人、得分平均數為 157.2500、標準差 13.04302；「73 班（含）以上」22 人、得分平均數為 152.9545、標準差 10.93477。而在分向度「建築環境設計」、「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」、「社區家長支持」以及「學校組織氣氛」六個分向度上皆無顯著差異。

表 4-15 學校規模在「國民小學學校效能調查問卷」總分及其分向度差異之變異數分析

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | 變異來源 | 平方和（*SS*） | 自由度（*df*） | 均方和（*MS*） | *F* 檢定 | 顯著性 | 多重比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一：學校建築環境設計 | 1 | 86 | 25.7326 | 組間 | 9.043 | 4 | 2.261 | .261 | .903 | |
| | 2 | 47 | 26.0851 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 25.9545 | 組內 | 1923.979 | 222 | 8.667 | | | |
| | 4 | 28 | 26.1786 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 25.5455 | 總和 | 1933.022 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8855 | | | | | | | |
| 二：學校行政領導 | 1 | 86 | 26.7674 | 組間 | 14.080 | 4 | 3.520 | .486 | .746 | |
| | 2 | 47 | 26.9149 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 26.4773 | 組內 | 1608.528 | 222 | 7.246 | | | |
| | 4 | 28 | 27.1071 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 26.2273 | 總和 | 1622.608 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.7313 | | | | | | | |
| 三：教師教學效能 | 1 | 86 | 25.6628 | 組間 | 52.727 | 4 | 13.182 | 1.590 | .178 | |
| | 2 | 47 | 25.6809 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 25.0682 | 組內 | 1840.154 | 222 | 8.289 | | | |
| | 4 | 28 | 25.1786 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 24.0909 | 總和 | 1892.881 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.3392 | | | | | | | |
| 四：學生整體表現 | 1 | 86 | 25.7674 | 組間 | 11.820 | 4 | 2.955 | .555 | .695 | |
| | 2 | 47 | 26.1064 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 25.6818 | 組內 | 1181.132 | 222 | 5.320 | | | |
| | 4 | 28 | 26.1071 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 25.3636 | 總和 | 1192.952 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.8238 | | | | | | | |
| 五：社區家長支持 | 1 | 86 | 25.1512 | 組間 | 31.416 | 4 | 7.854 | 1.252 | .290 | |
| | 2 | 47 | 25.8085 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 25.7045 | 組內 | 1393.104 | 222 | 6.275 | | | |
| | 4 | 28 | 26.1071 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 26.0455 | 總和 | 1424.520 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 25.5991 | | | | | | | |
| 六：學校組織氣氛 | 1 | 86 | 27.0233 | 組間 | 44.098 | 4 | 11.024 | 1.683 | .155 | |
| | 2 | 47 | 26.4255 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 26.1364 | 組內 | 1454.255 | 222 | 6.551 | | | |
| | 4 | 28 | 26.5714 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 25.6818 | 總和 | 1498.352 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 26.5419 | | | | | | | |
| 學校效能總量表 | 1 | 86 | 156.1047 | 組間 | 338.354 | 4 | 84.589 | .492 | .742 | |
| | 2 | 47 | 157.0213 | | | | | | | |
| | 3 | 44 | 155.0227 | 組內 | 38158.219 | 222 | 171.884 | | | |
| | 4 | 28 | 157.2500 | | | | | | | |
| | 5 | 22 | 152.9545 | 總和 | 38496.573 | 226 | | | | |
| | 總和 | 227 | 155.9207 | | | | | | | |

## 陸、學校區域在國民小學校長團隊學習與學校效能總問卷及各向度得分的差異情形

為瞭解不同學校區域的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」得分的差異情形，將台北市、台北縣、基隆市、宜蘭縣此四個縣市編碼為「1.北北基宜地區」、將桃園縣、新竹縣、新竹市、苗栗縣此四個縣市編碼為「2.桃竹苗地區」，進行獨立樣本 *t* 考驗，而表 4-18 即是不同學校區域的校長在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其分向度得分差異之 *t* 檢定。

由表 4-18 可知，不同學校區域的校長在「國民小學校長團隊學習調查問卷」總得分上有顯著差異（$p$=.013，$p$<.05）。其中「北北基宜地區」125 人、得分平均數為 177.0800、標準差 21.41096；「桃竹苗地區」102 人、得分平均數為 171.0294、標準差 14.82269。在其分向度績效滿意、責任義務、團隊衝突上，亦有顯著差異，經差異比較後，皆顯示「北北基宜地區」高於「桃竹苗地區」，而目標承諾、一般承諾、互補技能此三向度則無顯著差異。

由表 4-16 可知，不同學校區域的校長在「國民小學學校效能調查問卷」總得分上無顯著差異。其中「北北基宜地區」125 人、得分平均數為 156.8880、標準差 11.73100；「桃竹苗地區」102 人、得分平均數為 154.7353、標準差 14.47834。在其分向度學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛上亦無顯著差異。

表 4-16 學校區域在「國民小學校長團隊學習與學校效能調查問卷」總分及其分向度得分差異之 *t* 考驗

| 項目 | 組別 | 人數 | 平均數 | *t* 值 | 顯著性 | 差異比較 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 向度一：績效滿意 | 1 | 125 | 49.9040 | 2.062 | .040* | 1＞2 |
| | 2 | 102 | 48.0980 | | | |
| 向度二：責任義務 | 1 | 125 | 41.8320 | 2.669 | .008* | 1＞2 |
| | 2 | 102 | 40.1961 | | | |
| 向度三：目標承諾 | 1 | 125 | 24.9440 | 1.020 | .309 | |
| | 2 | 102 | 24.4804 | | | |
| 向度四：一般承諾 | 1 | 125 | 29.8640 | 1.716 | .088 | |
| | 2 | 102 | 29.0980 | | | |
| 向度五：互補技能 | 1 | 125 | 19.9200 | 1.282 | .201 | |
| | 2 | 102 | 19.5098 | | | |
| 向度六：團隊衝突 | 1 | 125 | 10.2960 | 2.460 | .015* | 1＞2 |
| | 2 | 102 | 9.6471 | | | |
| 校長團隊學習總問卷 | 1 | 125 | 177.0800 | 2.508 | .013* | 1＞2 |
| | 2 | 102 | 171.0294 | | | |
| 向度一：建築環境設計 | 1 | 125 | 26.0640 | 1.018 | .310 | |
| | 2 | 102 | 25.6667 | | | |
| 向度二：學校行政領導 | 1 | 125 | 27.0160 | 1.781 | .076 | |
| | 2 | 102 | 26.3824 | | | |
| 向度三：教師教學效能 | 1 | 125 | 25.4080 | .396 | .693 | |
| | 2 | 102 | 25.2549 | | | |
| 向度四：學生整體表現 | 1 | 125 | 26.0080 | 1.340 | .182 | |
| | 2 | 102 | 25.5980 | | | |
| 向度五：社區家長支持 | 1 | 125 | 25.8560 | 1.714 | .088 | |
| | 2 | 102 | 25.2843 | | | |
| 向度六：學校組織氣氛 | 1 | 125 | 26.5360 | -.038 | .970 | |
| | 2 | 102 | 26.5490 | | | |
| 學校效能總問卷 | 1 | 125 | 156.8880 | 1.238 | .217 | |
| | 2 | 102 | 154.7353 | | | |

*$p < .05$

組別「1」代表「北北基宜地區」、組別「2」代表「桃竹苗地區」。

## 第三節　校長讀書會團隊學習與學校效能之相關分析

本節旨在探討校長團隊學習與學校效能之相關情形，乃將總問卷及各向度得分進行積差相關分析。校長團隊學習包括績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突等六個向度；學校效能包括學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛等六個向度。以下分別探討校長團隊學習與學校效能總問卷之相關，以及其各向度間的相關情形。

### 壹、校長團隊學習與學校效能總問卷之相關分析

表 4-17 為校長團隊學習與學校效能之相關係數摘要表。由表 4-17 顯示，校長團隊學習與學校效能總問卷間呈現顯著正相關（$r$=.465, $p$＜.01），顯示出校長讀書會團隊學習與學校效能間有顯著正相關。

校長團隊學習總問卷與學校效能各向度「學校建築環境設計」、「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」、「社區家長支持」、「學校組織氣氛」六向度之相關係數分別為.353、.364、.465、.370、.300、.432，均已達到顯著水準（$p$＜.01），顯示出校長團隊學習總問卷與學校效能各向度間有顯著正相關。

### 貳、校長團隊學習與學校效能分向度之相關分析

以下分別分析校長團隊學習各向度與學校效能總問卷之相關，以及校長團隊學習各向度與學校效能各向度之相關。

#### 一、校長團隊學習各向度與學校效能總問卷之相關

由表 4-17 得知，就校長讀書會團隊學習各向度與學校效能總問卷而言，「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」與「團隊衝突」六向度與學校效能總問卷間的相關係數分別為.394、.464、.331、.442、.398、.199，均已達顯著水準（$p$＜.01），顯示出校長讀書會團隊學習各向度與學校效能總問卷間有顯著正相關。

## 二、校長團隊學習各向度與學校效能各向度之相關

由表 4-17 得知，校長團隊學習各向度與學校效能各向度的相關分析，可分為六個層面分析如下：

（一）就「績效滿意」與學校效能各向度之相關而言

「績效滿意」與學校效能各向度的相關皆達顯著正相關（$p<.01$），相關係數分別為.312、.323、.379、.334、.249、.338，亦即「績效滿意」給分較高的國民小學校長，在學校效能各向度的給分也較高。

（二）就「責任義務」與學校效能各向度之相關而言

「責任義務」與學校效能各向度的相關皆達顯著正相關（$p<.01$），相關係數分別為.334、.381、.485、.359、.299、.421，亦即「責任義務」給分較高的國民小學校長，在學校效能各向度的給分也較高。

（三）就「目標承諾」與學校效能各向度之相關而言

「目標承諾」與學校效能各向度的相關皆達顯著正相關（$p<.01$），相關係數分別為.254、.215、.321、.272、.207、.359，亦即「目標承諾」給分較高的國民小學校長，在學校效能各向度的給分也較高。

（四）就「一般承諾」與學校效能各向度之相關而言

「一般承諾」與學校效能各向度的相關皆達顯著正相關（$p<.01$），相關係數分別為.363、.338、.439、.337、.286、.402，亦即「一般承諾」給分較高的國民小學校長，在學校效能各向度的給分也較高。

（五）就「互補技能」與學校效能各向度之相關而言

「互補技能」與學校效能各向度的相關皆達顯著正相關（$p<.01$），相關係數分別為.283、.292、.399、.307、.291、.384，亦即「互補技能」給分較高的國民小學校長，在學校效能各向度的給分也較高。

（六）就「團隊衝突」與學校效能各向度之相關而言

「團隊衝突」反向計分後，其與學校效能之「學校建築環境設計」、「社區家長支持」兩向度相關係數為：.118、.106，未達顯著以外，其餘四個向度皆與「團隊衝突」達顯著正相關（$p<.01$），相關係數分別為.203、.186、.144、.223，亦即「團隊衝突」原始給分較低的國民小學校長，在學校效能的此四個向度的給分也較高。

表 4-17 校長團隊學習與學校效能之相關係數摘要表

| 項目 | 向度一：學校建築環境設計 | 向度二：學校行政領導 | 向度三：教師教學效能 | 向度四：學生整體表現 | 向度五：社區家長支持 | 向度六：學校組織氣氛 | 學校效能總問卷 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 向度一：績效滿意 | .312** | .323** | .379** | .334** | .249** | .338** | .394** |
| 向度二：責任義務 | .334** | .381** | .485** | .359** | .299** | .421** | .464** |
| 向度三：目標承諾 | .254** | .215** | .321** | .272** | .207** | .359** | .331** |
| 向度四：一般承諾 | .363** | .338** | .439** | .337** | .286** | .402** | .442** |
| 向度五：互補技能 | .283** | .292** | .399** | .307** | .291** | .384** | .398** |
| 向度六：團隊衝突 | .118 | .203** | .186** | .144* | .106 | .223** | .199** |
| 校長讀書會團隊學習總問卷 | .353** | .364** | .465** | .370** | .300** | .432** | .465** |

**$p < .01$

*$p < .05$

## 第四節　校長讀書會團隊學習對學校效能的預測分析

本節旨在以多元逐步迴歸分析，探討校長團隊學習對學校效能的預測情形。

校長團隊學習包括績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突等六個向度；學校效能包括學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛等六個向度。

本節以學校效能各向度及總問卷為效標變項，校長團隊學習各向度為預測變項，進行多元逐步迴歸分析，以考驗校長團隊學習對學校效能的預測力。在本研究中，解釋力高低劃分之級距如下：.000～未滿.160 為低解釋力；.016～未滿.490 為中解釋力；.490～未滿 1.000 為高解釋力。以下分別探討這些向度間的預測情形。

### 壹、校長團隊學習各向度對學校建築環境設計的預測分析

表 4-18 為以校長團隊學習六個分向度投入，對學校建築環境設計進行預測分析之多元迴歸分析摘要表。

以校長團隊學習六個分向度為預測變項，對學校建築環境設計進行多元逐步回歸預測分析。整體考驗 $F$ 為 34.218，達.000 的顯著性，表示校長團隊學習對學校建築環境設計具有顯著的預測力，預測值 $R$ 為.363，$R^2$ 為.128。進一步分析各向度的預測力，一般承諾 $t$ 為.363，預測變項顯著性為.000，達.001 之顯著水準；但績效滿意 $t$ 為 1.425，顯著性為.155、責任義務 $t$ 為 1.510，顯著性為.132、目標承諾 $t$ 為-.272，其顯著性為.786、互補技能 $t$ 為.306，其顯著性為.760、團隊衝突 $t$ 為.315，顯著性為.753，皆未達顯著。

以多元逐步迴歸進行分析校長團隊學習各向度對學校建築環境設計的預測情形，統計結果摘要如表 4-18。由該表可知，其投入的變項為一般承諾，多元相關係數 $R$ 為.363，$R^2$ 為.128（$F$＝34.218，$p$＜.001），表示一般承諾變項共可解釋整體學校建築環境設計 12.8％的變異量。亦即此向度對學校建築環境設計具有 12.8％的低度解釋力。

進一步檢視此預測變項之標準迴歸係數，「一般承諾」為.363，因此所建立

之標準化迴歸方程式為：

學校建築環境設計＝.363×一般承諾

由於此預測變項之標準化迴歸係數為正數，代表一般承諾的得分程度愈高，其代表學校建築環境設計愈佳。

表 4-18 校長團隊學習各向度對學校建築環境設計之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 投入預測變項順序 | 原始迴歸係數 | 標準化迴歸係數 | *R* | $R^2$ 累積解釋量 | $R^2$ 增加解釋量 | *F* 值 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 常數 | 16.761 | | | | | |
| | 一般承諾 | .309 | .363 | .363 | .128 | — | 34.218*** |

***$p$< .001

## 貳、校長團隊學習各向度對學校行政領導的預測分析

表 4-19 為以校長團隊學習六個分向度投入，對學校行政領導進行預測分析之多元迴歸分析摘要表。

校長團隊學習六個分向度為預測變項，對學校行政領導進行多元逐步回歸預測分析。整體考驗 *F* 為 38.182，達.000 的顯著性，表示校長團隊學習對學校行政領導具有顯著的預測力，預測值 *R* 為.381，$R^2$ 為.141。進一步分析各向度的預測力，責任義務 *t* 為.381，預測變項顯著性為.000，達.001 之顯著水準；但績效滿意 *t* 為 1.341，顯著性為.181、目標承諾 *t* 為-.815，其顯著性為.416、一般承諾 *t* 為 1.308，顯著性為.192、互補技能 *t* 為.682，其顯著性為.496、團隊衝突 *t* 為 1.020，顯著性為 1.020，皆未達顯著。

以多元逐步迴歸進行分析校長團隊學習各向度對學校行政領導的預測情形，統計結果摘要如表 4-19。由該表可知，其投入的變項為責任義務，其多元相關係數 *R* 為.381，$R^2$ 為.141（$F$＝38.182，$p$＜.001），表示上述責任義務變項共可解釋整體學校行政領導 14.1％的變異量。亦即此向度對學校行政領導具有 14.1％的低度解釋力。

進一步檢視此預測變項之標準迴歸係數，「責任義務」為.381，因此所建立之標準化迴歸方程式為：

學校行政領導＝.381×責任義務

由於此預測變項之標準化迴歸係數為正數，代表責任義務的得分程度愈高，其代表學校行政領導愈佳。

表 4-19 校長團隊學習各向度對學校行政領導之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 投入預測變項順序 | 原始迴歸係數 | 標準化迴歸係數 | *R* | $R^2$ 累積解釋量 | $R^2$ 增加解釋量 | *F* 值 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 常數 | 18.093 | | | | | |
| | 責任義務 | .210 | .381 | .381 | .141 | — | 38.182*** |

***$p$< .001

## 參、校長團隊學習各向度對教師教學效能的預測分析

表 4-20 為以校長團隊學習六個分向度投入，對教師教學效能進行預測分析之多元迴歸分析摘要表。

以校長團隊學習六個分向度為預測變項，對教師教學效能進行多元逐步回歸預測分析。整體考驗 *F* 為 37.101，達.000 的顯著性，表示校長團隊學習對教師教學效能具有顯著的預測力，預測值 *R* 為.499，$R^2$ 為.242。進一步分析各向度的預測力，責任義務 *t* 為 4.091，預測變項顯著性為.000，達.001 之顯著水準，而一般承諾 *t* 為 1.984，顯著性為.048，達.05 之顯著水準；但績效滿意 *t* 為.386，顯著性為.700、目標承諾 *t* 為-1.079，其顯著性為.282、互補技能 *t* 為.694，其顯著性為.489、團隊衝突 *t* 為.074，顯著性為.941，皆未達顯著。

以多元逐步迴歸進行分析校長團隊學習各向度對教師教學效能的預測情形，統計結果摘要如表 4-20。由該表可知，其投入的順序為責任義務、一般承諾，其多元相關係數 *R* 為.499，$R^2$ 為.242（$F$＝37.101，$p$＜.001），表示上述責任義務、一般承諾等變項共可解釋整體教師教學效能 24.2%的變異量，亦即具有中度解釋力；其中責任義務可解釋教師教學效能的變異量為 23.6%；其次為一般承諾可增加解釋教師教學效能的變異量為 1.0%。

合計上述兩個向度對教師教學效能具有 24.2%的中度解釋力，其中又以「責任義務」最有解釋力。

進一步檢視各預測變項之標準迴歸係數，分別是「責任義務」為.356、「一般承諾」為.173，因此所建立之標準化迴歸方程式為：

教師教學效能＝.356×責任義務＋.173×一般承諾

由於二個預測變項之標準化迴歸係數皆為正數，代表責任義務、一般承諾的得分程度愈高，其代表教師教學效能愈佳。

表 4-20 校長團隊學習各向度對教師教學效能之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 投入預測變項順序 | 原始迴歸係數 | 標準化迴歸係數 | *R* | $R^2$ 累積解釋量 | $R^2$ 增加解釋量 | *F* 值 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 常數 | 13.448 | | | | | |
| | 責任義務 | .289 | .485 | .485 | .232 | — | 69.360*** |
| 2 | 常數 | 12.316 | | | | | |
| | 責任義務 | .052 | .356 | | | | |
| | 一般承諾 | .073 | .173 | .499 | .232 | .010 | 37.101*** |

***$p$< .001

## 肆、校長團隊學習各向度對學生整體表現的預測分析

表 4-21 為以校長團隊學習六個分向度投入，對學生整體表現進行預測分析之多元迴歸分析摘要表。

以校長讀書會團隊學習六個分向度為預測變項，對學生整體表現進行多元逐步回歸預測分析。整體考驗 *F* 為 33.272，達.000 的顯著性，表示校長團隊學習對學生整體表現具有顯著的預測力，預測值 *R* 為.359，$R^2$ 為.125。進一步分析各向度的預測力，責任義務 *t* 為 5.768，預測變項顯著性為.000，達.001 之顯著水準；但績效滿意 *t* 為 1.916，顯著性為.057、目標承諾 *t* 為.724，其顯著性為.470、一般承諾 *t* 為 1.662，顯著性為.098、互補技能 *t* 為 1.324，其顯著性為.187、團隊衝突 *t* 為.132，顯著性為.895，皆未達顯著。

以多元逐步迴歸進行分析校長團隊學習各向度對學生整體表現的預測情形，統計結果摘要如表 4-21。由該表可知，其投入的變項為責任義務，其多元相關係數 *R* 為.359，$R^2$ 為.125（$F$＝33.272，$p$＜.001），表示上述責任義務變項共可

解釋整體學生整體表現 12.5%的變異量。亦即此向度對學生整體表現具有 12.5%的低度解釋力。

進一步檢視此預測變項之標準迴歸係數，「責任義務」為.359，因此所建立之標準化迴歸方程式為：

學生整體表現＝.359×責任義務

由於此預測變項之標準化迴歸係數為正數，代表責任義務的得分程度愈高，其代表學生整體表現愈佳。

表 4-21 校長團隊學習各向度對學生整體表現之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 投入預測變項順序 | 原始迴歸係數 | 標準化迴歸係數 | *R* | $R^2$ 累積解釋量 | $R^2$ 增加解釋量 | *F* 值 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 常數 | 18.844 | | | | | |
| | 責任義務 | .170 | .359 | .359 | .125 | — | 33.272*** |

***$p$< .001

## 伍、校長團隊學習各向度對社區家長支持的預測分析

表 4-22 為以校長團隊學習六個分向度投入，對社區家長支持進行預測分析之多元迴歸分析摘要表。

以校長團隊學習六個分向度為預測變項，對社區家長支持進行多元逐步回歸預測分析。整體考驗 *F* 為 22.037，達.000 的顯著性，表示校長團隊學習對社區家長支持具有顯著的預測力，預測值 *R* 為.299，$R^2$ 為.085。進一步分析各向度的預測力，責任義務 *t* 為 4.694，預測變項顯著性為.000，達.001 之顯著水準；但績效滿意 *t* 為.933，顯著性為.352、目標承諾 *t* 為.189，其顯著性為.850、一般承諾 *t* 為 1.497，顯著性為.136、互補技能 *t* 為 1.860，其顯著性為.064、團隊衝突 *t* 為 -.121，顯著性為.904，皆未達顯著。

以多元逐步迴歸進行分析校長團隊學習各向度對社區家長支持的預測情形，統計結果摘要如表 4-22。由該表可知，其投入的變項為責任義務，其多元相關係數 *R* 為.299，$R^2$ 為.085（$F$＝22.037，$p$＜.001），表示上述責任義務變項共可

解釋整體社區家長支持 8.5%的變異量。亦即此向度對社區家長支持具有 8.5%的低度解釋力。

進一步檢視此預測變項之標準迴歸係數，「責任義務」為.299，因此所建立之標準化迴歸方程式為：

社區家長支持＝.299×責任義務

由於此預測變項之標準化迴歸係數為正數，代表責任義務的得分程度愈高，其代表社區家長支持愈佳。

表 4-22 校長團隊學習各向度對社區家長支持之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 投入預測變項順序 | 原始迴歸係數 | 標準化迴歸係數 | $R$ | $R^2$ 累積解釋量 | $R^2$ 增加解釋量 | $F$ 值 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 常數 | 19.252 | | | | | |
| | 責任義務 | .154 | .299 | .299 | .085 | — | 22.037*** |

***$p$< .001

## 陸、校長團隊學習各向度對學校組織氣氛的預測分析

表 4-23 為以校長團隊學習六個分向度投入，對學校組織氣氛進行預測分析之多元迴歸分析摘要表。

以校團隊學習六個分向度為預測變項，對學校組織氣氛進行多元逐步回歸預測分析。整體考驗 $F$ 為 27.073，達.000 的顯著性，表示校長團隊學習對學校組織氣氛具有顯著的預測力，預測值 $R$ 為.441，$R^2$ 為.187。進一步分析各向度的預測力，責任義務 $t$ 為 3.034，顯著性為.003，達.05 之顯著水準，而一般承諾 $t$ 為 2.191，顯著性為.030，達.05 之顯著水準；但績效滿意 $t$ 為.345，顯著性為.731、目標承諾 $t$ 為.846，其顯著性為.398、互補技能 $t$ 為 1.289，其顯著性為.199、團隊衝突 $t$ 為 1.178，顯著性為.240，皆未達顯著。

以多元逐步迴歸進行分析校長團隊學習各向度對學校組織氣氛的預測情形，統計結果摘要如表 4-23。由該表可知，其投入的順序為責任義務、一般承諾，其多元相關係數 $R$ 為.441，$R^2$ 為.187（$F$＝27.073，$p$＜.001），表示上述責任義務、一般承諾等變項共可解釋整體學校組織氣氛 18.7%的變異量，亦即具有中度解釋

力；其中責任義務可解釋學校組織氣氛的變異量為 17.4%；其次為一般承諾可增加解釋學校組織氣氛的變異量為 1.3%。

合計上述兩個向度對學校組織氣氛具有 18.7%的中度解釋力，其中又以「責任義務」最有解釋力。

進一步檢視各預測變項之標準迴歸係數，分別是「責任義務」為.274、「一般承諾」為.198，因此所建立之標準化迴歸方程式為：

學校組織氣氛＝.274×責任義務＋.198×一般承諾

由於二個預測變項之標準化迴歸係數皆為正數，代表責任義務、一般承諾的得分程度愈高，其代表學校組織氣氛愈佳。

表 4-23 校長團隊學習各向度對學校組織氣氛之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 投入預測變項順序 | 原始迴歸係數 | 標準化迴歸係數 | *R* | $R^2$ 累積解釋量 | $R^2$ 增加解釋量 | *F* 值 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 常數 | 17.362 | | | | | |
| | 責任義務 | .223 | | .421 | .174 | — | 48.527*** |
| 2 | 常數 | 16.210 | | | | | |
| | 責任義務 | .145 | .274 | | | | |
| | 一般承諾 | .148 | .198 | .441 | .187 | .013 | 27.073*** |

***$p$< .001

## 柒、校長團隊學習各向度對整體學校效能的預測分析

表 4-24 為以校長團隊學習六個分向度投入，對整體學校效能進行預測分析之多元迴歸分析摘要表。

以校長團隊學習六個分向度為預測變項，對整體學校效能進行多元逐步回歸預測分析。整體考驗 *F* 為 34.594，達.000 的顯著性，表示校長團隊學習對整體學校效能具有顯著的預測力，預測值 *R* 為.486，$R^2$ 為.236。進一步分析各向度的預測力，責任義務 *t* 為 3.460，顯著性為.001，達.001 之顯著水準，而一般承諾 *t* 為 2.445，顯著性為.015，達.05 之顯著水準；但績效滿意 *t* 為.941，顯著性為.348、目標承諾 *t* 為-.720，其顯著性為.473、互補技能 *t* 為.776，其顯著性為.439、團隊

衝突 $t$ 為.465，顯著性為.642，皆未達顯著。

以多元逐步迴歸進行分析校長團隊學習各向度對整體學校效能的預測情形，統計結果摘要如表 4-24。由該表可知，其投入的順序為責任義務、一般承諾，其多元相關係數 $R$ 為.486，$R^2$ 為.229（$F$＝34.594，$p$＜.001），表示上述責任義務、一般承諾等變項共可解釋整體學校效能 22.9%的變異量，亦即具有中度解釋力；其中責任義務可解釋整體學校效能的變異量為 21.2%；其次為一般承諾可增加解釋整體學校效能的變異量為 1.7%。

合計上述兩個向度對整體學校效能具有 22.9%的中度解釋力，其中又以「責任義務」最有解釋力。

進一步檢視各預測變項之標準迴歸係數，分別是「責任義務」為.304、「一般承諾」為.215，因此所建立之標準化迴歸方程式為：

整體學校效能＝.304×責任義務＋.215×一般承諾

由於二個預測變項之標準化迴歸係數皆為正數，代表責任義務、一般承諾的得分程度愈高，其代表整體學校效能愈佳。

表 4-24 校長團隊學習各向度對整體學校效能之逐步多元迴歸分析摘要表

| 模式 | 投入預測變項順序 | 原始迴歸係數 | 標準化迴歸係數 | $R$ | $R^2$ 累積解釋量 | $R^2$ 增加解釋量 | $F$ 值 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 常數 | 104.627 | | | | | |
| | 責任義務 | 1.248 | | .464 | .212 | — | 61.841*** |
| 2 | 常數 | 98.278 | | | | | |
| | 責任義務 | .817 | .304 | | | | |
| | 一般承諾 | .815 | .215 | .486 | .229 | .017 | 34.594*** |

***$p$< .001

# 第五節　校長讀書會團隊學習對學校效能互動模式之分析

本節旨在以 LISREL 進行分析，以校長讀書會團隊學習對學校效能互動模式之適配度與影響力。

## 壹、本研究之互動模式路徑關係圖及假設的建立

### 一、各測量變項對互動模式之推力與拉力間的假設關係

本研究之互動模式的建立，首先乃根據許多學者專家從讀書會團隊學習與學校效能文獻分析，歸納為相關的測量指標，並經文獻分析及問卷統計，建構出國民小學校長讀書會團隊學習與學校效能的互動模式：1.校長讀書會團隊學習：包括績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突等六個測量指標；2.學校效能：包括學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛等六個測量指標。

其次，本研究以積差相關分析探討校長讀書會團隊學習與學校效能的相關情形，發現二者之間具有顯著正相關，詳見第四章第三節。

本研究根據上述文獻理論分析，與積差相關實證研究結果，發現校長讀書會團隊學習與學校效能關係相當密切。因此，若能證實校長團隊學習中的讀書會團隊學習型式對於學校效能具有互動關係的影響力，則代表校長讀書會團隊學習情形越好，則學校效能的表現亦愈佳。但回溯目前對校長讀書會團隊學習與學校效能的研究，尚未有建立驗證互動模式的測量評鑑指標，以作為研究校長讀書會團隊學習與學校效能影響力的標準參照。因此本研究據以歸納校長讀書會團隊學習與學校效能指標，抽取樣本中參與校長讀書會之 112 人，擬定測量指標之推力與拉力間的假設關係，分析歸納如表 4-25 所示。

### 二、本研究之互動模式的路徑關係圖

本研究根據表 4-25 的測量變項假設，擬定考驗假設所提出的互動模式路徑關係圖，詳見於圖 4-1，以 LISREL 8.71 進行研究結果探討各測量變項與潛在因素（即推力與拉力）間的關係。

表 4-25 本研究各測量變項對推力與拉力間的假設關係

| 測量變項 | 推的力量<br>校長讀書會團隊學習 | 拉的力量<br>學校效能 |
|---|---|---|
| X1（績效滿意） | ＋ | |
| X2（責任義務） | ＋ | |
| X3（目標承諾） | ＋ | |
| X4（一般承諾） | ＋ | |
| X5（互補技能） | ＋ | |
| X6（團隊衝突） | ＋ | |
| Y1（學校建築環境設計） | | ＋ |
| Y2（學校行政領導） | | ＋ |
| Y3（教師教學效能） | | ＋ |
| Y4（學生整體表現） | | ＋ |
| Y5（社區家長支持） | | ＋ |
| Y6（學校組織氣氛） | | ＋ |

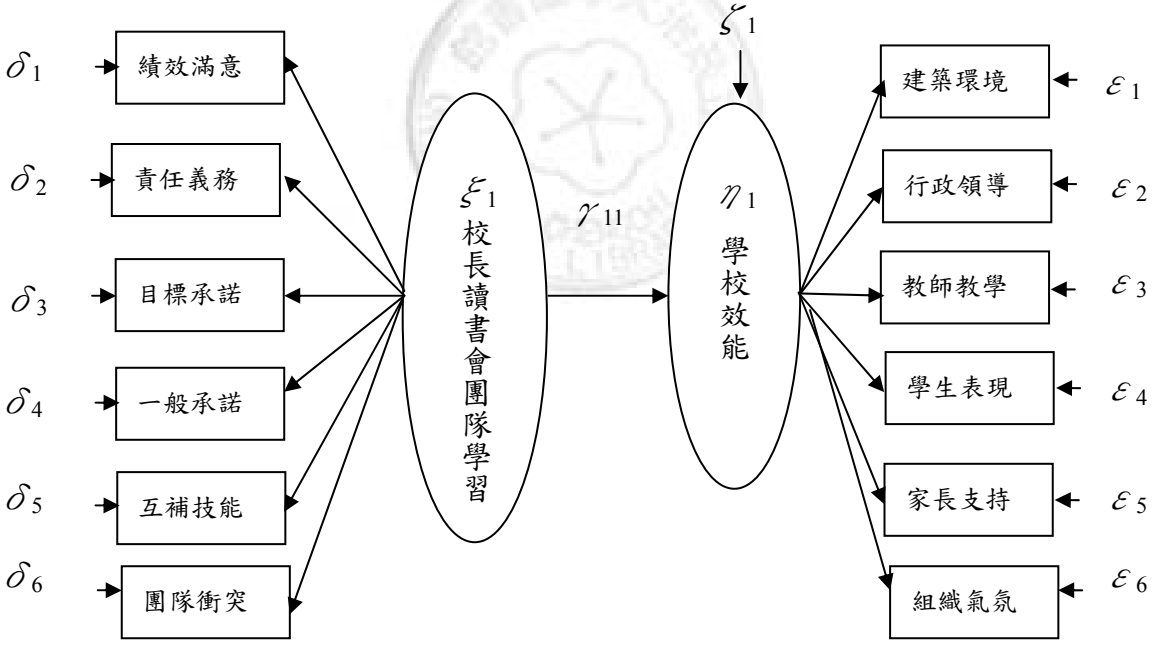


圖 4-1 校長讀書會團隊學習對學校效能影響之互動模式路徑關係圖

## 貳、本研究互動模式各變項及其關係之說明

由圖 4-1 之互動模式路徑關係圖可以看出各變項間的關係。以下擬針對本研究所使用的各種變項之「推力」與「拉力」的各個測量指標的內涵，及符號意義

說明如下：

**一、潛在變項**

（一）$\xi_1$ 代表「推的力量」，稱為前因變項，亦即校長讀書會團隊學習。

（二）$\eta_1$ 代表「拉的力量」，稱為後果變項，亦即學校效能。

**二、測量變項**

（一）X1 至 X6 代表前因變項的六個測量指標，即是校長讀書會團隊學習的六個測量指標：績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突。

（二）Y1 至 Y6 代表後果變項的六個測量指標，即是學校效能的六個測量指標：學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛。

**三、測量變項的誤差**

（一）$\delta_1$ 至 $\delta_6$ 代表前因變項的六個測量指標的殘差。

（二）$\varepsilon_1$ 至 $\varepsilon_6$ 代表後果變項的六個測量指標的殘差。

**四、互動模式的關係**

（一）$\gamma_{11}$ 代表師傅校長教導課程對永續領導能力的影響效果。

（二）$\zeta_1$ 代表互動模式之影響效果的殘餘差。

## 參、本研究模式適配度指標

本研究互動模式的適配度分析方法，係採用 Jöreskog 與 Sörbom 所發展的線性結構關係（linear structural relationship, LISREL）模式及由其設計的 LISREL 8.71 統計套裝軟體以進行分析。評鑑模式的目的在於決定研究所提出的假設模型是否能夠用以描述實際觀察到的變項關係，以及假設的模型與實際變項資料是否適配（邱皓政，2004）。因此本研究以結構方程模式分析方法，從模式適配度指標的選擇以及結果分析進行探討。

**一、模式適配度指標之選擇**

有關模式適配度指標的判斷標準，余民寧（2006）指出 LISREL 程式適配度

指標之使用的建議判斷標準，包括整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度指標。本研究所選用之指標說明如下。

（一）整體適配度指標：

本研究在整體適配度指標部分，選擇以 GFI（goodness-of-fit）為目前被公認認為最具信賴的絕對適配指標代表之一，其判斷值須＞.90，表示有較好的適配程度；以 SRMR（standardized RMR）來說明標準化假設模型的整體殘差，其判斷值須＜.05，表示殘差較小，具有良好的適配程度。

（二）比較適配度指標：

本研究在比較適配度指標部分，選擇以 NFI（normed fit index）來比較假設模型與虛無模型的卡方差異，其判斷值須＞.90，表示有較好的適配程度；以 NNFI（non-normed fit index）來考慮模式複雜度後的 NFI，其判斷值須＞.90，表示有比較良好的適配程度；以 CFI（comparative fit index）來說明假設模型與虛無模型的非中央性差異，其判斷值須＞.90，表示有較好的適配程度；以 IFI( incremental fit index）來比較假設模型與虛無模型適配的差異程度，其判斷值域為 0～1 之間；以 RFI（relative fit index）來說明比較適配的程度，其判斷值須＞.90，表示有較好的適配程度。

（三）精簡適配度指標：

本研究在精簡適配度指標部分，選擇以 PNFI（parsimony normed fit index）作為說明模式精簡性的指標，它把自由度的數量，加進預期適配程度的考量中，作為判斷模式精簡程度的一種較受歡迎的指標，其可能值域為 0～1，數值域高表示其有較為精簡的適配程度。

（四）基本適配度指標：

本研究在基本適配度指標部分，以誤差變異數、因素負荷量為考量。誤差變異數須為實數，其判斷規準為無負值，且達顯著水準；因素負荷量需為實數，其值介於 0.5～0.95 之間較為理想。

（五）內在適配度指標：

本研究在內在適配度指標部分，以 $R^2$ 為考量，其值須為正的實數，且達顯著水準。

（六）組合信度

本研究組合信度（composite reliability）乃針對每個潛在變項，計算由數個測量指標的組合信度值，其值需大於.60 以上，公式如下：

$$\rho_c = \frac{\left(\sum \lambda\right)^2}{\left(\sum \lambda\right)^2 + \sum (\theta)}$$

（七）變異數平均解釋量

本研究變異數平均解釋量（avarage variance extracted）乃用來表示「某個潛在變項相對於測量誤差，所能解釋到測量指標變項變異數的量（或百分比）」其指標必須大於.50 以上，才可以說測量指標變項被某個潛在變項（或理論建構）解釋到變異數的量，遠比被測量誤差所解釋到變異數的量還高，此即表示該潛在變項具有良好的操作型測量定義。其公式如下：

$$\rho_\gamma = \frac{\left(\sum \lambda^2\right)}{\left(\sum \lambda^2\right) + \sum (\theta)}$$

**二、模式適配度指標之結果分析**

有關模式適配度指標的結果分析，本研究以結構方程模式分析方法，從整體適配度指標、比較適配度指標、精簡適配度指標、基本適配度指標與內在適配度指標加以比對後其結果說明如下。

（一）整體適配度指標：

本研究在整體適配度指標部分，GFI 為 0.86，符合判斷值須＞0.90 的規準；SRMR 為 0.062，符合判斷值須＜0.05 的規準，表示殘差較小。綜上所述，本研究模式具有中高程度的整體適配度。

（二）比較適配度指標：

本研究在比較適配度指標部分， NFI 為 0.93，符合判斷值須＞0.90 的規準；NNFI 為 0.96，符合判斷值須＞0.90 的規準；CFI 為 0.97，符合判斷值須＞0.90 的規準；IFI 為 0.97，符合判斷須＞0.90 的規準；RFI 為 0.91，符合判斷值須＞0.90 的規準。綜上所述，本研究模式具有良好的比較適配度。

（三）精簡適配度指標：

本研究在精簡適配度指標部分，PNFI 為 0.75，符合其可能值域為 0～1 的判斷規準，數值較高，顯示本研究模式符合精簡適配度。

（四）基本適配度指標：

本研究在基本適配度指標部分由表 4-33 可看出，所有因素負荷量（即 $\lambda$ 值）皆達顯著水準，而且誤差值皆無負值，$\gamma$ 值也達顯著水準，可見本研究模式的基本適配度良好。

（五）內在適配度指標：

本研究在內在適配度指標部分，$R^2$ 值均為正的實數，且達顯著水準，可見本研究模式的內在適配度良好。

（六）組合信度

本研究組合信度（composite reliability），校長讀書會團隊學習為.88，學校效能為.90，皆大於.60 以上，符合標準。

（七）變異數平均解釋量

本研究變異數平均解釋量（avarage variance extracted），校長讀書會團隊學習為.57，學校效能為.59，皆大於.50，此即表示兩潛在變項具有良好的操作型測量定義。

本研究之模式適配度參數估計結果及與適配度指標之比較，詳見表 4-26、4-27 所示。其中，因素負荷量及代表本研究互動模式之效度係數，數值越接近 1 越好；而 $R^2$ 值則是取因素負荷量的平方值，代表互動模式之信度係數，其值要大於.50 以上較佳。在本互動模式建構中，校長讀書會團隊學習的各個向度因素負荷量除團隊衝突的 $R^2$ 值為.15 未達良好信度，此測量指標信度較低，對此部分的測量結果其可信度持略微保留的態度，然其餘五個向度 $R^2$ 值皆大於.75 以上，

代表此五個測量指標能有效測量到校長讀書會團隊學習，其中以「一般承諾」因素負荷量.86 最大，代表「一般承諾」對校長讀書會團隊學習解釋力最大；在學校效能中，因素負荷量皆大於.71 以上，代表建構效度良好，六個測量指標能有效測量到學校效能，其中「建築環境」、「家長支持」及「組織氣氛」三者的因素負荷量皆為.86，為最大數值，代表「建築環境」、「家長支持」及「組織氣氛」三者對學校效能解釋力最大。在 $R^2$ 值的信度部分，每個測量指標的信度皆大於.50 以上，代表此六個測量指標所測得的結果皆可信。

表 4-26 校長讀書會團隊學習對學校效能互動模式之參數估計結果

| 參數 λ 值 | 因素負荷量 | 參數 | 誤差變異數 | $R^2$ 值 | 評鑑指標 |
|---|---|---|---|---|---|
| X1 績效滿意 | 0.84 | $\delta 1$ | 0.30 | $R^2$（X）=.71 | NFI=0.93 |
| X2 責任義務 | 0.80 | $\delta 2$ | 0.36 | $R^2$（X）=.64 | NNFI=0.96 |
| X3 目標承諾 | 0.78 | $\delta 3$ | 0.40 | $R^2$（X）=.61 | CFI=0.97 |
| X4 一般承諾 | 0.86 | $\delta 4$ | 0.27 | $R^2$（X）=.74 | IFI=0.97 |
| X5 互補技能 | 0.75 | $\delta 5$ | 0.44 | $R^2$（X）=.56 | RFI=0.91 |
| X6 團隊衝突 | 0.39 | $\delta 6$ | 0.85 | $R^2$（X）=.15 | PNFI=0.75 |
| Y1 建築環境 | 0.87 | $\varepsilon 1$ | 0.62 | $R^2$（Y）=.76 | GFI=0.86 |
| Y2 行政領導 | 0.86 | $\varepsilon 2$ | 0.31 | $R^2$（Y）=.74 | SRMR=0.062 |
| Y3 教師教學 | 0.78 | $\varepsilon 3$ | 0.25 | $R^2$（Y）=.61 | $\gamma 11$=0.53 |
| Y4 學生表現 | 0.71 | $\varepsilon 4$ | 0.52 | $R^2$（Y）=.50 | $\zeta 1$=0.72 |
| Y5 家長支持 | 0.87 | $\varepsilon 5$ | 0.67 | $R^2$（Y）=.76 | |
| Y6 組織氣氛 | 0.87 | $\varepsilon 6$ | 0.50 | $R^2$（Y）=.76 | |

表 4-27 本研究互動模式之參數估計結果與適配度指標之比較情形

| | 適配指標 | 判斷規準 | 研究結果 |
|---|---|---|---|
| 整體適配度 | GFI | ＞0.9 | 0.86 |
| | SRMR | ＜0.05 | 0.062 |
| 比較適配度 | NFI | ＞0.9 | 0.93 |
| | NNFI | ＞0.9 | 0.96 |
| | CFI | ＞0.9 | 0.97 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | IFI | ＞0.9 | 0.97 |
| | RFI | ＞0.9 | 0.91 |
| 精簡適配度 | PNFI | 較高較好 | 0.75 |
| 基本適配度 | 誤差變異數 | 無負值且達顯著 | 全部符合 |
| | 因素負荷量（λ值） | 0.39～0.87 | 全部符合 |
| 內在適配度 | $R$ 平方值（$R^2$） | 達顯著水準 | 全部符合 |
| | 組合信度 | ＞0.6 | 全部符合 |
| | 變異數平均解釋量 | ＞0.5 | 全部符合 |

## 肆、本研究模式指標間之互動影響分析

依前述分析，本研究模式各項適配度指標均良好，支持本研究模式的假設。以下就模式指標間之互動影響情形，分三部分進行探討：一、本研究模式之前因變項校長讀書會團隊學習之結構模式分析；二、本研究模式之後果變項學校效能之結構模式分析；三、校長讀書會團隊學習對學校效能的影響效果分析。詳見表 4-27、圖 4-2 所示。

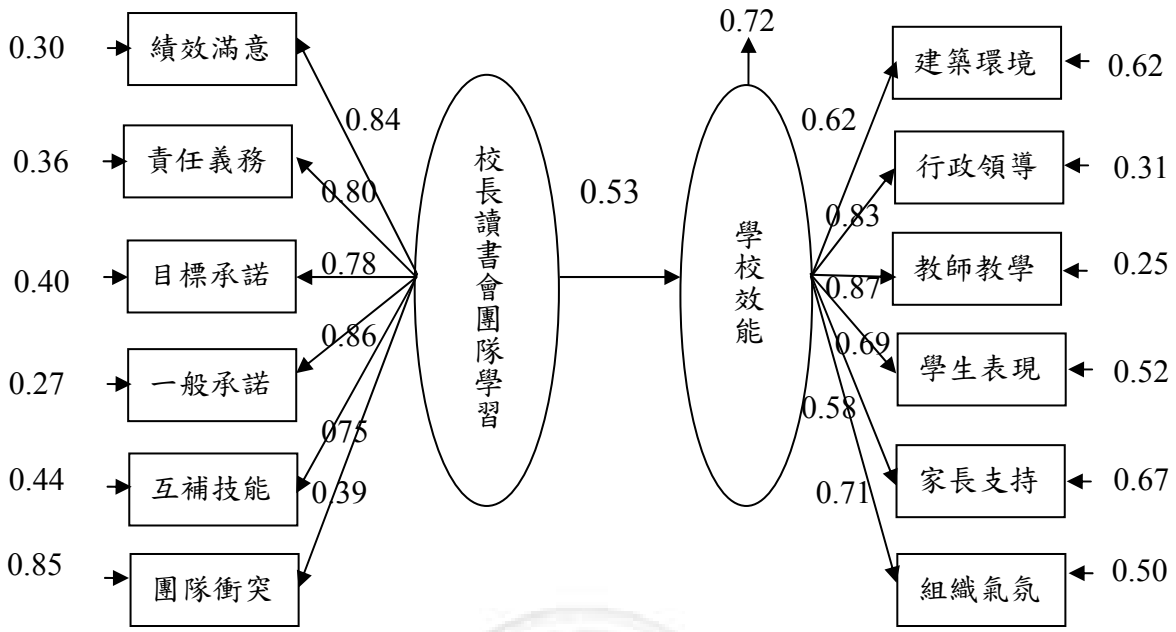


圖 4-2 校長讀書會團隊學習對學校效能之互動模式路徑關係圖

**一、前因變項校長讀書會團隊學習之結構模式分析**

由圖 4-2 可知，X1 到 X6 六個測量指標：績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突的 λ 值愈大，則校長讀書會團隊學習的「推」力愈強。前因變項校長讀書會團隊學習的六個測量指標之 λ 值分別為 0.84、0.80、0.78、0.86、0.75、0.39，其 *t* 值皆達到顯著水準。

X1 到 X6 六個測量指標也都測量到相同的潛在因素 ξ1（推的力量）。模式圖可解釋為：當校長讀書會團隊學習之績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突愈佳，則「推」學校效能的力量也愈強，此結果將本研究中「推的模式」假設關係予以結構化。

**二、後果變項學校效能之結構模式分析**

由圖 4-2 可知，Y1 到 Y6 六個測量指標：學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛的 λ 值愈大，則學

校效能的「拉」力愈強。後果變項學校效能的六個測量指標之 $\lambda$ 值分別為 0.87、0.86、0.78、0.71、0.87、0.87，其 $t$ 值皆達到顯著水準。

Y1 到 Y6 六個測量指標也都測量到相同的潛在因素 $\eta 1$（拉的力量）。模式圖可解釋為：當學校效能之學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛愈佳，則「拉」校長讀書會團隊學習的力量也愈強，此結果將本研究中「拉的模式」假設關係予以結構化。

**三、校長讀書會團隊學習對學校效能具有顯著的影響效果**

綜上所述，本研究模式適配度良好，且推的模式與拉的模式結構皆佳，因此支持本研究模式的假設，而圖 4-2 可用說明本模式之互動關係。

分析圖 4-2，在校長讀書會團隊學習至學校效能的主要路徑上，路徑係數 $\gamma 11$ 為 0.53，其 $t$ 值為 4.46，已達 0.001 顯著水準，亦即前因變項（校長讀書會團隊學習）對後果變項（學校效能）具有顯著的影響力。

由此結果可見，校長讀書會團隊學習對學校效能具有顯著影響效果。

# 第六節　研究結果分析與綜合討論

本節旨在依前述五節之研究結果，作進一步分析與討論。本研究經問卷調查統計，除由填答情形之平均數、標準差，分析說明對國民小學校長團隊學習的看法與學校效能的現況外，亦運用變異數分析的統計方法，分析不同背景變項與填答得分的校長在團隊學習與學校效能的差異情形，並進一步探討校長團隊學習與學校效能的關係、預測情形及模式適配度，以下分別加以說明之。

## 壹、校長團隊學習與學校效能的現況

### 一、校長團隊學習的看法分析討論

本研究發現，國民小學校長對校長團隊學習調查問卷的看法得分平均數為174.36，平均數除以題數為 4.84，在六點量表中，換算成百分制相當於 81 分（4.84÷6×100）。由此可知，國民小學校長對於校長團隊學習的看法佳。

此外，將校長團隊學習調查問卷六向度的得分換算成百分制，依序為績效滿意 74 分、責任義務 86 分、目標承諾 83 分、一般承諾 82 分、互補技能 82 分、團隊衝突 83 分，各向度看法得分情形佳。

其中國民小學校長對於在責任義務的看法得分最高，顯示若校長能在參與讀書會團隊學習的過程中，成員間能給予每位成員充分的表達機會，彼此能相互支持、聆聽心聲、提供建設性的回饋，對於彼此能激勵成長、完成團隊目標、提升團隊績效這些事項負責，則將能提升讀書會團隊學習之成效。根據文獻探討分析，推究其原因，推動校長讀書會團隊學習最有立即的影響即在於參與者是否能夠對團隊的責任義務盡心盡力，與林明地（2002a）研究相類似，因此此向度最受重視與認同，得分也較高。

而以績效滿意的得分最低，顯示國民小學校長認為校長讀書會團隊學習對於於團隊成員於完成團隊工作有高度動機、績效表現、效率、並有良好的合作學習，能鼓勵彼此進行團隊合作且能在預定的時間內完成目標，因此使成員感到此團隊可以達到個人的目標，而願意繼續待在這個團隊或願意推薦此團隊給他人等的團隊事項中，並非認為運作良好。推究其原因，可能是此向度的內容偏重於校長必

須維持高度動機與優良時間管理，然校長的職務特色，即是接觸人面廣泛、處理事項繁雜，要能持續保有高度動機與優良時間管理，是有一定難度的，而此部分，正與林明地（2002a）的研究相類似。

**二、校長學校效能的現況分析討論**

本研究發現，國民小學校長對學校效能調查問卷的得分平均數為 155.92，平均數除以題數為 5.20，在六點量表中，換算成百分制相當於 87 分（5.20÷6×100）。由此可知，國民小學校長在學校效能的現況佳。

此外，將學校效能調查問卷六個向度的得分換算成百分制，依序為建築環境設計 86 分、學校行政領導 89 分、教師教學效能 85 分、學生整體表現分 86、社區家長支持 85 分、學校組織氣氛 89 分，各向度看法得分情形佳。

其中國民小學校長對於學校行政領導表現最佳，顯示國民小學校長知覺其在校長與全體行政人員用心在推動校務、提供教學領導與鼓勵師生共同參與校務上，並能適當維護教師尊嚴方面表現良好。根據文獻探討推究其原因，此部分可能與劉春榮（1993）研究相類似，以其校長所帶領之學校組織結構正式化、專門化屬於較高的程度，因此學校組織承諾的認同程度也跟著提高，此外，亦可能與周崇儒（1997）研究相類似，即校長專業成長情形愈好，則學校效能也愈高，因此國民小學校長在學校行政領導方面得分情況最佳。

而以教師教學效能的得分最低，顯示國民小學校長知覺其學校鼓勵教師參與校內外進修活動，以分享教學心得並提升專業知能與教學效能方面表現並非最為良好。。根據文獻探討推究其原因，可能是國民小學校長權力運用類型，趨向高功能高正式權力，而當校長正式權力運用，教師參與決定實際機會、學校各層面效能，呈現負相關，亦即國民小學校長多運用正式權力管理學校，使得教師自主分享教學經驗意願相對較低，此部分與李淑芬（1996）研究相類似，此外，國內教師在教學上多囿於自己的班級中稱王，組成教師團隊互相觀摩、學習的風氣未盛，因此校長們在知覺教師教學成效時，較易呈現保留的態度。

## 貳、不同背景變項在校長團隊學習與學校效能得分情形的差異分析

本研究有關不同背景變項在校長團隊學習與學校效能得分的差異情形，說明如下。

## 一、不同背景變項在校長團隊學習看法得分的差異分析討論

根據本研究發現，性別、最高學歷及學校區域在校長團隊學習得分的差異情形存在，但年齡、校長年資、學校規模則沒有顯著差異，詳見表 4-28。

表 4-28 不同背景變項在校長團隊學習得分之差異檢定結果摘要表

| 背景變項 | | 績效滿意 | 責任義務 | 目標承諾 | 一般承諾 | 互補技能 | 團隊衝突 | 總問卷 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 1.男<br>2.女 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 2＞1 | 無顯著差異 |
| 年齡 | 1.40 歲以下<br>2.41-50 歲<br>3.51 歲以上 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 最高學歷 | 1.大學（含師院）<br>2.碩士（含 40 學分班）<br>3.博士 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 1＞3<br>2＞3 | 無顯著差異 |
| 校長年資 | 1.校長 4 年以下<br>2.校長 5-8 年<br>3.校長 9 年以上 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 學校規模 | 1.12 班以下<br>2.13-24 班<br>3.25-48 班<br>4.49-72 班<br>5.73 班以上 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 顯著無差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 學校區域 | 1.北北基宜（台北縣市、基隆縣、宜蘭縣）<br>2.桃竹苗（桃園縣、新竹縣市、苗栗縣） | 1＞2 | 1＞2 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 1＞2 | 1＞2 |

### （一）性別在校長團隊學習看法得分上的差異分析討論

不同性別的國小校長在整體校長團隊學習及各向度的問卷得分上，女性在

「團隊衝突」顯著高於男性校長，代表女性校長在參與團隊學習的過程中，叫男性校長對團隊衝突有較高的體認。根據文獻分析推究其原因，可能是女性校長相較於男性校長較容易發現團隊成員間的衝突，亦較重視團隊衝突的化解，以維持團隊運作的和諧，此部分與呂瑞香（2003）研究相類似，因此在團隊衝突的得分上顯著高於男性校長。

但在「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」方面，男女校長的看法並沒有顯著的差異。推究其原因，可能是男女校長對於參與團隊學習的角色期待相近，因此使得不同校長性別對於校長於參與團隊學習時對於達到團隊的績效滿意、付出責任義務、給予團隊目標與一般之承諾，以及擁有互補的技能看法上趨於相似。

（二）年齡在校長團隊學習看法得分上的差異分析討論

不同年齡的國小校長在整體團隊學習及各向度的問卷得分上，並沒有顯著的差異。推究其原因，可能是不同年齡的校長對於校長參與團隊學習時的角色期待相近，因此使得不同校長年齡對於校長團隊學習的重要性看法也趨於相似。

（三）最高學歷在校長團隊學習看法得分上的差異分析討論

不同最高學歷的國小校長在整體校長團隊學習及各向度的問卷得分上，最高學歷為「大學（含師院）」的校長在「團隊衝突」方面，顯著高於最高學歷為「博士」的校長，且「碩士（含四十學分班）」的校長，在「團隊衝突」方面亦顯著高於最高學歷為「博士」的校長。推究其原因，可能是最高學歷在博士以下之校長相較於最高學歷為博士的校長較容易發現團隊成員間的衝突，亦較重視團隊衝突的化解，以維持團隊運作的和諧，此部分與呂瑞香（2003）研究相類似，因此此在團隊衝突的得分上最高學歷在博士以下之校長顯著高於最高學歷為博士的校長。

但在「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」方面，則無顯著的差異。推究其原因，可能是不同最高學歷的校長對於校長對於參與團隊學習的角色期待相近，因此使得不同最高學歷的校長對於在參與團隊學習時，應達到團隊的績效滿意、付出責任義務、給予團隊目標與一般之承諾，以及擁有互補的技能看法上趨於相似。

（四）校長年資在校長團隊學習看法得分上的差異分析討論

不同校長年資的國小校長在整體校長團隊學習及各向度的問卷得分上，並沒有顯著的差異，推究其原因，可能是不同年資的校長對於參與團隊學習的角色期待相近，因此使得不同年資的校長對於校長團隊學習的重要性看法也趨於相似。

（五）學校規模在校長團隊學習看法得分上的差異分析討論

不同學校規模的國小校長在整體校長團隊學習及各向度的問卷得分上，並沒有顯著的差異，推究其原因，可能是不同學校規模之校長對於參與團隊學習的角色期待相近，因此使得不同學校規模之校長對於校長團隊學習的重要性看法也趨於相似。

（六）學校區域在校長團隊學習看法得分上的差異分析討論

不同學校區域的國小校長在整體校長團隊學習及「績效滿意」、「責任義務」及「團隊衝突」三個向度的問卷得分上，有顯著的差異，皆為北北基宜地區顯著高於桃竹苗地區，推究其原因，可能是北北基宜區域的學校校長，對於參與校長團隊學習有較普遍的參與，也有較高的期待，因此使得不同學校區域的校長對於校長團隊學習團隊中應負責任義務、應達團隊績效滿意並解決團隊衝突上有所差異。

但在「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」方面，則無顯著的差異。推究其原因，可能是不同學校區域的校長對於在參與團隊學習時，應達到給予團隊目標與一般之承諾，以及擁有互補的技能等對於參與團隊學習的角色期待相近，是故看法上趨於相似。

**二、不同背景變項在學校效能得分的差異分析討論**

根據本研究發現，性別、年齡及最高學歷在校長學校效能得分的差異情形存在，但校長年資、學校規模及學校區域沒有顯著差異，歸納如表 4-29 並分別說明如下：

表 4-29 不同背景變項在學校效能得分之差異檢定結果摘要表

| 背景變項 | | 建築環境 | 行政領導 | 教師教學 | 學生表現 | 家長支持 | 組織氣氛 | 總問卷 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 1.男<br>2.女 | 1＞2 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 年齡 | 1.40 歲以下<br>2.41-50 歲<br>3.51 歲以上 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 2＞1<br>3＞1 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 最高學歷 | 1.大學（含師院）<br>2.碩士<br>（含 40 學分班）<br>3.博士 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 3＞1 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 校長年資 | 1.校長 4 年以下<br>2.校長 5-8 年<br>3.校長 9 年以上 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 顯著無差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 學校規模 | 1.12 班以下<br>2.13-24 班<br>3.25-48 班<br>4.49-72 班<br>5.73 班以上 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |
| 學校區域 | 1.北北基宜<br>（台北縣市、基隆縣、宜蘭縣）<br>2.桃竹苗<br>（桃園縣、新竹縣市、苗栗縣） | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 | 無顯著差異 |

（一）性別在學校效能得分上的差異分析討論

不同性別的國小校長在整體學校效能問卷得分上，並沒有顯著的差異，然在「學校建築環境設計」的向度上則有男性校長高於女性校長的顯著差異，推究其原因，可能是男性校長相較於女性校長，對於學校建築環境設計方面有較多的接觸、動機與體認，因此使得不同性別的校長對於學校建築環境設計的得分上有所差異。

（二）年齡在學校效能得分上的差異分析討論

不同年齡的國小校長在整體學校效能及各向度的問卷得分上，「51 歲以

上」的校長在「社區家長支持」上得分顯著高於年齡在「40 歲以下」「41-50 歲」的校長；而「41-50 歲」的校長在「社區家長支持」上得分亦顯著高於年齡在「40 歲以下」的校長。推究其原因，可能是年齡較長的校長，因其體認來自社區與家長的支持對於學校運作與發展乃為關鍵之因素，於此相較於年齡較小的校長有更深刻的瞭解與實務，因此其在社區家長支持的向度上， 40 歲以下的校長有顯著的差異呈現。

但在「學校建築環境設計」、「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」以及「學校組織氣氛」方面，不同年齡的校長得分則無顯著的差異。推究其原因，可能是不同年齡的校長對於校長角色的期待相近，因此使得不同年齡的校長對於學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現以及學校組織氣氛上的重視也趨於相似。

（三）最高學歷在學校效能得分上的差異分析討論

不同最高學歷的國小校長在整體學校效能及各向度的問卷得分上，最高學歷為「博士」的校長在「社區家長支持」方面，顯著高於最高學歷為「大學（含師院）」的校長。推究其原因，可能是學歷較高的校長，因其修讀理論深廣，佐以結合實務後，體認來自社區與家長的支持對於學校運作與發展乃為關鍵之因素，因此與「大學（含師院）」學歷的校長相較上，其在社區家長支持的向度上，有顯著的差異呈現。

但在「學校建築環境設計」、「學校行政領導」、「教師教學效能」、「學生整體表現」以及「學校組織氣氛」方面，不同最高學歷的校長得分並沒有顯著的差異。推究其原因，可能是不同最高學歷的校長對於校長角色的期待相近，因此使得不同最高學歷的校長對於學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現以及學校組織氣氛上的重視也趨於相似。

（四）校長年資在學校效能得分上的差異分析討論

不同校長年資的國小校長在整體學校效能及各向度的問卷得分上，並無顯著差異。推究其原因，可能是不同資的校長對於校長角色的期待相近，因此使得不同年資的校長在學校效能各向度的重視也趨於相似。

（五）學校規模在校長永續領導能力得分上的差異分析討論

不同學校規模的國小校長在整體學校效能及各向度的問卷得分上，並無顯著差異。推究其原因，可能是不同學校規模的校長對於校長角色的期待相近，因此使得不同學校規模的校長在學校效能各向度的重視也趨於相似。

（六）學校區域在校長永續領導能力得分上的差異分析討論

不同學校區域的國小校長在整體學校效能及各向度的問卷得分上，並無顯著差異。推究其原因，可能是不同學校區域的校長對於校長角色的期待相近，因此使得不同學校區域的校長在學校效能各向度的重視也趨於相似。

## 參、校長團隊學習與學校效能之相關分析討論

根據本研究結果分析，首先發現整體校長團隊學習與學校效能間成顯著的中度正相關（$r$=.465, $p$＜.01），及整體校長團隊學習得分程度愈高之國民小學校長，其整體學校效能愈佳。另外，校長團隊學習中之「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」、「團隊衝突」等六個向度的得分與學校效能總問卷上皆呈顯著正相關，相關係數 $r$ 分別為.394、.464、.331、.442、.398、.199，亦言之，在校長團隊學習分向度得分愈高者，在整體的學校效能愈佳。

目前國內外並未有關於「校長團隊學習與學校效能相關情形」之專題研究探討，因此本研究正可補充國內外有關校長團隊學習與學校效能相關情形研究之闕如。

## 肆、校長團隊學習與學校效能之預測情形分析討論

在探討校長團隊學習六向度：「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」、「團隊衝突」，何者對於整體學校效能及其各向度較具有預測作用，歸納下列要點，並加以討論。

### 一、就校長團隊學習各向度對整體學校效能的預測分析討論

將全部校長團隊學習之「績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」、「團隊衝突」六個預測變項對整體學校效能進行多元逐步迴歸發現，在六個預測變項中，以「責任義務」、「一般承諾」之聯合預測力最佳。其中

尤以「責任義務」最具有預測力，其次為「一般承諾」，意即校長團隊學習對於學校效能具有正向的預測作用。換言之，為提高校長學校之效能，校長團隊學習的具體實施中，校長們應多著重於參與團隊學習時，自身與同儕間對於此團隊應負的責任義務，並維持團隊具備能良好的評估能力、公平地分配工作量且有能力指出工作中有問題的部分，能尋找新的方法解決團隊問題，也能相互鼓勵發展對團隊重要的技能，並利用將資料歸納整理，建立個人的專業檔案等一般性承諾。

**二、就校長團隊學習各變項對學校效能各向度的預測分析討論**

將全部校長團隊學習之績效滿意」、「責任義務」、「目標承諾」、「一般承諾」、「互補技能」、「團隊衝突」六個預測變項對學校效能各向度進行多元逐步迴歸發現，在六個預測變項中，對學校效能之「學校建築環境設計」的預測情形，以一般承諾為主要預測變項、預測力最佳，可見在校長團隊學習的向度中，一般承諾是學校建築環境設計的重要關鍵預測因素。

對學校效能之「學校行政領導」的預測情形，以責任義務為主要預測變項、預測力最佳，可見在校長團隊學習的向度中，責任義務是校長行政領導能力的重要關鍵預測因素。

對學校效能之「教師教學效能」的預測情形，以責任義務及一般承諾為主要預測變項，其中以責任義務之預測力最佳，可見在校長團隊學習的向度中，責任義務是校長推動教師教學效能的重要關鍵預測因素。

對學校效能之「學生整體表現」的預測情形，以責任義務為主要預測變項、預測力最佳，可見在校長團隊學習的向度中，責任義務是學校學生整體表現的重要關鍵預測因素。

對學校效能之「社區家長支持」的預測情形，以責任義務為主要預測變項、預測力最佳，可見在校長團隊學習的向度中，責任義務是社區家長支持的重要關鍵預測因素。

對學校效能之「學校組織氣氛」的預測情形，以責任義務及一般承諾為主要預測變項，其中以責任義務之預測力最佳，可見在校長團隊學習的向度中，責任義務是校長維持學校組織氣氛的重要關鍵預測因素。

上述的研究結果顯示，校長團隊學習為促進學校效能的增加，應該多著重在

參與團隊學習的「責任義務」及「一般承諾」的認同感；為促進學校建築環境設計的良好，應該多著重參與團隊學習時對於「一般承諾」的認同；為促進學校行政領導，應該多著重參與團隊學習時對於「責任義務」的認同；為促進教師教學效能，應該多著重參與團隊學習時對於「責任義務」、「一般承諾」的認同；為促進學生整體表現，應該多著重參與團隊學習時對於「責任義務」的認同；為促進社區家長支持，應該多著重參與團隊學習時對於「責任義務」的認同；為促進學校組織氣氛，應該多著重參與團隊學習時對於「責任義務」、「一般承諾」的認同，以進一步藉由校長團隊學習的參與來促進學校高度效能的展現。

## 伍、驗證校長讀書會團隊學習對學校效能模式建構的分析討論

首先，本研究以線性結構關係驗證本研究模式的結果，發現在整體適配度指標中高程度、比較適配度指標佳、精簡適配度指標佳、基本適配度指標佳與內在適配度指標佳。由此指標評鑑結果，可以支持本研究模式的適配情形良好。

其次，就本研究建構模式圖，各測量變項之間的路徑關係圖詳見於圖 4-2 所示。由圖 4-2 可以看出，X1 到 X6 六個測量指標也都測量到相同的潛在因素 $\xi 1$（推的力量）。模式圖左邊的涵義可以解釋為，當校長團隊學習之績效滿意、責任義務、目標承諾、一般承諾、互補技能、團隊衝突愈佳，則「推」學校效能的力量也愈強，此結果將本研究中「推的模式」假設關係予以結構化。

第三，Y1 到 Y6 的測量指標也都測量到相同的潛在因素 $\eta 1$（拉的力量）。模式圖右邊的涵義可以解釋為：當學校效能之學校建築環境設計、學校行政領導、教師教學效能、學生整體表現、社區家長支持、學校組織氣氛愈佳，則「拉」校長讀書會團隊學習的力量也愈強，此結構將本研究中「拉的模式」假設關係予以結構化。

綜合而言，測量影響校長讀書會團隊學習的六個變項，確實發揮潛在的「推力」力量；其次，測量影響學校效能的六個變項，確實也發揮一故潛在的「拉力」力量，這兩股潛在力量將本研究之「校長讀書會團隊學習」與「學校效能」的關係模式結構化，這個關係結構也在各指標適合度的驗證之中獲得支持成立。另外分析其路徑關係，校長讀書會團隊學習至學校效能的徑路上，徑路係數.53，其 $t$ 值達顯著水準，意即前因變項（校長讀書會團隊學習）對後果變項（學校效能）

具有顯著的影響力。

綜上所述，校長讀書會團隊學習與學校效能彼此相關，但探討其間關係的研究付之闕如，值得本研究進一步探討。