

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能 關係之研究 (II) 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 100-2410-H-004-049-  
執行期間：100年08月01日至101年07月31日  
執行單位：國立政治大學教育學系

計畫主持人：秦夢群

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：吳國男  
碩士班研究生-兼任助理人員：陳遵行  
碩士班研究生-兼任助理人員：吳毅然

公開資訊：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，1年後可公開查詢

中華民國 101 年 10 月 24 日

中文摘要：在歷年文獻中，雖然已有大量論文探討教師組織公民行為與其相關變數（如學校效能）之研究，然而多僅限於個人層次。基於此，本研究將以群體層次組織公民行為為探求重點，首先修訂「群體層次教師組織公民行為量表」，希望在本土之脈絡中，針對群體層次教師組織公民行為編定量表。其次，教師組織公民行為對於學校效能之影響，以往研究多限於直接效果模式。基於此，本研究將使用結構方程模式（SEM），分析群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能間的關係。研究架構上，係以群體層次教師組織公民行為為獨立變項、教師彰權益能為中介變項，學校效能為依變項，利用間接效果模式加以測試，以分析三者間之影響途徑與因果關係。

本研究時主要採用調查研究法，以台灣北部地區公立國民中學教師為研究對象。研究之目的主要在以 SEM 結構方程模式為主之統計分析方法，驗證群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、學校效能三者之間的間接效果模式是否適配成立。結果發現就直接效果模式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可顯著直接正向影響學校效能。此外，就多層次中介效果模式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可透過教師彰權益能之中介作用，間接正向影響學校效能。

中文關鍵詞：群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、學校效能

英文摘要：

英文關鍵詞：

# 群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、 與學校效能關係之研究

## 中文摘要

在歷年文獻中，雖然已有大量論文探討教師組織公民行為與其相關變數（如學校效能）之研究，然而多僅限於個人層次。基於此，本研究將以群體層次組織公民行為為探求重點，首先修訂「群體層次教師組織公民行為量表」，希望在本土之脈絡中，針對群體層次教師組織公民行為編定量表。其次，教師組織公民行為對於學校效能之影響，以往研究多限於直接效果模式。基於此，本研究將使用結構方程模式（SEM），分析群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能間的關係。研究架構上，係以群體層次教師組織公民行為為獨立變項、教師彰權益能為中介變項，學校效能為依變項，利用間接效果模式加以測試，以分析三者間之影響途徑與因果關係。

本研究時主要採用調查研究法，以台灣北部地區公立國民中學教師為研究對象。研究之目的主要在以 SEM 結構方程模式為主之統計分析方法，驗證群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、學校效能三者之間間接效果模式是否適配成立。結果發現就直接效果模式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可顯著直接正向影響學校效能。此外，就多層次中介效果模式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可透過教師彰權益能之中介作用，間接正向影響學校效能。

**關鍵詞：**群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、學校效能

## 壹、緒論

在當前日益競爭和複雜的社會環境中，學校面對改革之壓力，必須不斷進步以追求一定之績效。面對時代與組織之變遷，學校改革需要所有成員之集體努力，方能創新進步再造新局。然而學校鬆散結合之特性，使得身為領導者之校長，極難運用科層體制之絕對權力命令教師就範。在此情況下，學校的成功與目標的達成，端賴教師是否願意提昇奉獻，超出原來的職務要求，自願為學校而盡心盡力(DiPaola, Tarter, & Hoy, 2005)。此種無關上級正式工作要求，仍樂於額外付出努力之態度，即牽涉到教師組織公民行為(organization citizenship behavior, 簡稱OCB)。

組織公民行為的發源可溯至Katz and Kahn(1978)的早期著作，兩人主張超出既定角色要求的創造性與自發性行動，乃是成功組織員工所需具備的重要特質，其能促進組織有效運作及塑造健康的工作環境。基本上，組織公民行為乃是個人的自發行爲，並非受到上級之要求或報酬薪資之約制。在學校中，教師組織公民行為涉及對同事、主管、學生、與其他相關成員之助人行爲，例如對超量工作的同事給予協助、為程度不一的學生進行額外課後輔導、對教學議題提出改進意見、或對社區從事行銷學校之工作。實務上，教師展現組織公民行為與否，並不會憑空發生，端賴組織脈絡的鼓勵措施(Organ & Konovsky, 1989)。現代的教育系統具高度動態性，校長在設定與督導教師完成特定目標時會遭遇極大困難。在教育改革運動的脈絡下，當工作的定義變得更加模糊時，學校必將更加依賴在工作外額外付出且樂於配合的教師 (Somech & Drach-Zahavy, 2004)。校長藉著強調合作和社會責任的價值，可以鼓勵與提供教師從事組織公民行為的機會，使得平庸的學校有所改進而邁向卓越(Bogler & Somech, 2004)。

分析國內外組織公民行為之文獻，其研究架構多聚焦於個人層次(individual-level)。相較之下，群體層次(如團體、單位、組織等)之組織公民行為(group-level OCB)則較少受到關注。若以多元觀點來分析組織公民行為的概念，個人層次與群體層次在實務上確有其不同之意義。前者在探討個別成員角色外之付出程度，後者則是反應組織成員之整體行為。例如在「教師會主動幫助工作過度負擔的同事」一題中，個人層次探討的是「你是否會如此做」，群體層次則重視「整體教師團體是否會如此做」。在近年少數相關群體層次組織公民行為之研究中(如 Ehrhart & Naumann, 2004; Organ & Ryan, 1995; Pearce & Herbik, 2004; Schnake & Dumler, 2003)，均顯示組織公民行為不僅以個別形式存在，亦可以群體的層級呈現。前者為個人行為，後者則是所有成員累積持續的整體組織氣氛。群體層次教師組織公民行為被視為是在組織公民行為研究領域的突破，有其一定之研究價值。相關研究開始探討組織發展從「優秀的單

兵模式」，轉移至「優秀的全隊模式」的可能性(Vigoda-Gadot et al., 2007)。強調除了個人層次組織公民行為測量外，仍需發展群體氣氛的指標，以評估群體層次的教師組織公民行為，以提供組織進行開創性改革的參考。基於此，本研究所探討之教師組織公民行為主要以群體層次加以呈現。

此外，為順應排山倒海而來的改革浪潮，學校組織的蛻變已勢不可免。其中，「教師彰權益能」(teacher empowerment)的概念即成一時顯學。彰權益能的概念雖非新興，但無可諱言，學校本位管理等運動的興起，確有對其推波助瀾之效。理論上，彰權益能強調領導者與成員之間的權力共享。其與古典行政理論有所不同，並不贊同組織中權力你消我長的看法。相對的，主張彰權益能的學者，認為權力在組織中乃是「無限物品」(infinite commodity)，可藉由全體成員的內發，使其達到無限大(Short & Greer, 1997)。換言之，當教師獲得彰權益能時，並不代表校長的權力因而縮減，反而如果雙方能配合良好，所產生的權力加乘結果必能創建更大的組織效能。

檢視相關文獻，學校效能研究較多限於學生成果變項的測量(如學業成績)，但這種學校效能的觀點過於狹隘，部分學者主張學校效能不只限於學生的智育成績，尚應包括成員滿足感與適應力。相較之下，晚近所發展的競值架構模式(Competing Values Framework, 簡稱 CVF)即應運而生。其主張以多元成果的觀點來思考，使研究人員考量多元的指標及探究彼此間的關係，整個組織效能可分為四個模式(人群關係、開放系統、理性目標、與內部過程)。換言之，競值架構的組織效能觀兼容並包了四個組織效能模式，每一個象限各自代表一種組織效能模式。此外，每一個象限中都包含兩個效能規準，反應這些理論之手段與目的(means-ends)。本研究希望利用此一模式來分析學校之組織效能，盼能得到更全面之圖像。

## 二、研究目的與問題

綜上所述，可知基於學校組織特性，傳統強調上對下的權力關係已不符所需。學校進行改革創新，絕非校長一人主導所能完成，其必須有教師的合作，才能產生績效。就此而論，教師自願義務付出之組織公民行為、講究共創願景的彰權益能理念、與學校效能之間的關係，即值得進一步研究。自 1990 年代以來，後兩者相關之研究漸多，惟其與教師組織公民行為(尤其是群體層次)之關係則較少有人觸及。為分析三者之間的關連，本研究之主要目的即在利用結構方程模式(SEM)，分析群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能之間的關係。研究架構上，係以群體層次教師組織公民行為為獨立變項、教師彰權益能為中介變項，學校組織效能為依變項，利用間接效果模式加以測試，以

分析三者間之因果關係。研究架構請見圖 1。

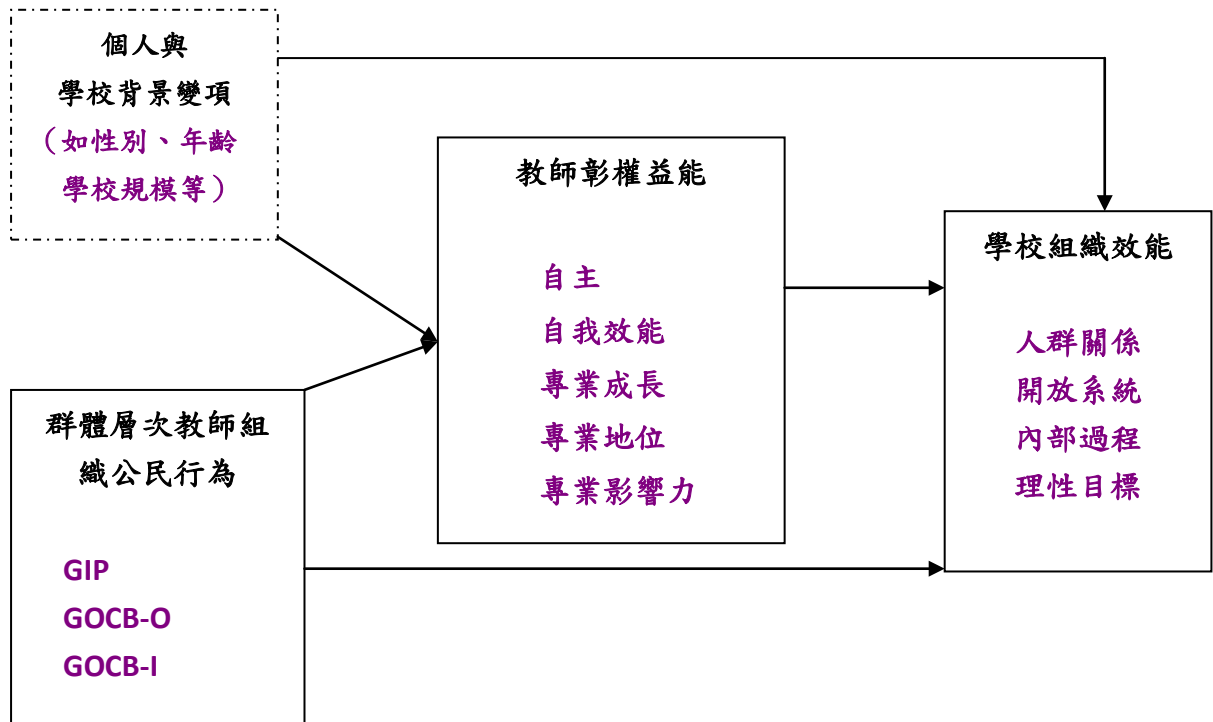


圖 1 本研究架構簡圖

根據上述研究目的，本研究主要研究問題有以下三個：

1. 群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能三者之間，是否有統計上的顯著相關？
2. 如果三者之間確有相關，則是否有因果之間的關係？
3. 如果確有因果關係，則測試是否符合間接效果模式之假設與主張。亦即探討群體層次教師組織公民行為，是否可藉由教師彰權益能之實施，而顯著影響學校組織效能的展現？

## 貳、文獻探討

以下茲就群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能之意涵與相關文獻發現結果加以分析敘述。

### 一、教師組織公民行為

組織公民行為的初步概念，源自 Katz(1964)認為一個組織要有效

能，其成員必須願意參與並有強烈留任意願。為完成工作績效，成員必須超越工作角色，表現創新與自發的行為。沒有任何組織的發展可以事先規劃突發事件與環境改變，因此組織成員創新、自動自發、共同合作與積極的行為，攸關組織的生存與效能。之後，Bateman and Organ (1983) 提出「組織公民行為」一詞來深入詮釋 Katz 的理論。其主張組織是成員願意合作並付出努力後所形成的合作團體，組織要創新發展，成員必須具有超越契約中明訂的工作角色行為。此些行為雖有不同的表現方式，但大致含有認同、承諾的意味，具有潤滑整個組織的機制。例如幫助工作夥伴處理相關問題、能容忍暫時的不適而不抱怨、能條理分明的陳述其工作。其可以使得組織中人際互動的衝突減到最低，促進組織互助互諒的組織氣氛。基於此，組織公民行為的相關研究，即成為管理學與行政學中研究的重要議題。

組織公民行為的研究始於 1980 年代初期，先有 Smith, Organ, and Near(1983)、Organ(1988)等研究者的努力，後有 Organ and Ryan(1995) 的後設分析研究，探討組織公民行為與相關變項(如工作滿意度、組織承諾)之間之關係。近年來，組織公民行為已形成一獨立研究領域。各學者對所用量表的建構效度、主要構面與因素，多已有所探討。基本上，組織公民行為是一種人格特質，係組織成員對主管與同儕的社會回應，深切影響其對工作的動機取向（如是否願意額外付出）。組織公民行為乃是員工績效的重要指標，其對組織的產出、服務品質、效能、與穩定性等變項具有正面之影響(Mackenzie, Podsakoff, & Fetter, 1993；Podsakoff et al., 1997)。

綜合以上學者對之看法，可以歸納組織公民行為有下列特性：(1) 組織公民行為乃一種自發性的角色外行為。(2) 組織公民行為不在組織薪酬獎懲規定之範圍內。(3) 組織公民行為是有利於組織效能與運作之各種行為。

相關文獻顯示，組織公民行為之研究多以個人層次為主。然而事實上，組織公民行為可以多元層次存在。雖然 Schnake and Dumler(2003) 認為近年組織公民行為之研究以個人層面較多，但發現群體層次的組織公民行為也會影響組織效能，因此有其發展的必要性。此外，Bommer, Miles, and Grover(2003)及 Ehrhart and Naumann(2004)之研究，也分別提出兩個理論來說明群體層次組織公民行為發展之基礎。其中包括：(1) 學習理論：主張人們可以透過觀察別人的行為而進行學習(Bandura, 1986)。更多的組織公民行為受到群體成員的模仿，則員工會持續表現出與楷模一致的行為，尤其是與正向社會結果有關的行為 (Podsakoff & MacKenzie, 1997)。(2) 社會訊息處理理論：強調社會暗示 (social cues) 對塑造個人態度的重要性。當組織成員的組織公民行為層次較高時，群體成員中的個人則會將此種行為視為可接受，並且期待可產生較高層次

的個別組織公民行為 (Salancik & Pfeffer, 1978)。強調在組織研究時應整合微觀層次和宏觀層次的分析。

從個人層次轉移至群體層次組織公民行為的測量，乃是相關研究的重大轉變。依據 Podsakoff (1997)、Pearce and Herbig(2004)等學者的看法，兩者之主要差異，在於前者係蒐集成員個體的個別組織公民行為，後者則探討組織集體的公民行為與所形成之組織氣氛，焦點並不在特定成員。George and Bettenhausen (1990)、Podsakoff and Mackenzie(1995)等人發現非高度形式化的組織，能創造群體凝聚力的氣氛與鼓勵員工從事組織公民行為，反之，官僚科層體制的組織則會形成疏離的環境，並抑制成員組織公民行為。組織公民行為若以群體層次出現，其解釋力會優於個體層次的組織公民行為。換言之，組織公民行為不僅可以個別形式存在，亦可以集體的形式存在。就整體而言，組織氣氛乃是群體累積的組織公民行為(持續而非零星的活動)所形塑之整體現象。雖然個體特定的角色外(extra-role)行為極為可貴，整體上惟有群體層次組織公民行為的整體影響，才能促使組織的創新機制向前邁進，並且為其提供競爭優勢。若是多數教師從事組織公民行為，則對學校有正面影響。一所學校若能策略性的激勵組織公民行為(如創造一個互助的正向氣氛、強調贊同社會行為和同事合作、透過教學領導者之示範等)，將使教師從事組織公民行為的人數增加，同時它也能強烈地影響學校效能。

## 二、教師彰權益能

英文 empowerment 一詞之中文翻譯極多，其中如授能、增能、充能、灌能、授權、賦權、授權賦能、增權益能等。其所以不同，一方面可能是因應詞性的差異，一方面則可能因為譯者的學術領域與解讀不同所致 (潘慧玲，2002)。王麗雲、潘慧玲 (2000b) 將教師增權益能歸納成五個面向：

1. 專業影響力：教師經由貢獻其專業能力及從他們的工作中受到肯定來意識到自身對學校的成效有影響力。
2. 專業地位：指教師有受到專業的尊重與同事的肯定的意識。
3. 專業成長：教師能意識到學校提供其成長與發展專業之機會，持續地學習，在學校的工作中擴增其個人知識與技能。
4. 自我效能：教師有能力及技能去幫助學生學習，能設計有益於學生學習效率的課程。
5. 自主：教師能自由地做關於其工作的決定，諸如計劃、課程、教科書、及教學計劃。

在相關研究方面，廖運楨(2002)發現，公立國民小學教師對「教師



賦權增能」之整體知覺屬於中上程度。潘安堂(2002)的研究發現，國民小學教師授能與工作滿意具有顯著正相關，且教師授能向度可以有效預測工作滿意，各預測變項中以「作決定」具預測力。洪嘉鴻(2003)的研究顯示國民小學教師增權與教師自我效能之間有正相關，且教師增權向度可以有效預測教師自我效能，其中以「專業地位及影響力」最具預測力。

郭逸瑄(2003)針對校長領導行為與教師增權賦能進行研究，其研究發現，高級中學校長的領導多採用轉型領導行為。高級中學教師賦權增能的整體表現良好，以「自我效能」表現最佳，「參與決策」最顯不足。此外，校長領導行為與教師賦權增能間具有顯著正相關。陳志和(2003)的研究指出彰權與益能之間有密切的關聯性，而且重要他人會對教師彰權益能表現情形產生重要影響。呂書碧(2003)聚焦於教師賦權增能知覺與學校衝突知覺的觀點，發現教師賦權增能知覺與學校衝突知覺間具有顯著負相關，其中以「專業成長」對學校衝突知覺最具預測力。羅云辰(2004)研究發現教師參與行政決定與教師增權益能整體及各向度間有顯著正相關。

### 三、學校效能與競值架構

學校組織效能又可稱為「學校效能」。由於學校組織比一般企業組織的目標更不具體，且有模糊與抽象的特徵，因此要對學校效能加以界定測量，即必須先確立其向度(張慶勳，1996)。競值架構乃是相關發展的重要模式。競值架構源起於一連串有關組織效能概念的實徵性研究。此架構依橫軸及縱軸之區分，兩相交織而形成四個象限。每一個象限各自代表著一種組織效能模式。四種模式的內涵如下(引自吳勁甫，2003)。

1. 人群關係模式：位於左上象限之中，具有維持社會技術系統、趨向人力的全力投注、分權化及分化之特性。
2. 開放系統模式：位於右上象限之中，趨向擴張與適應、分化與分權化整體系統的競爭位置，注重組織與環境之間的互動，強調創新性及創造力。
3. 理性目標模式：位於右下象限之中，包括理性行動的基本理論，並假定規劃與目標設定是導致生產力與效率的關鍵，一旦任務得以釐清，目標便可設定，行動便可採行。
4. 內部過程模式：位於左下象限之中，趨向組織的鞏固與維繫，強調衡量、文書作業及資訊管理。

### 四、教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能間之研究

教師彰權益能與學校效能相關研究在台灣不在少數，例如洪嘉鴻（2003）發現國小教師增權與教師自我效能間呈現顯著正相關。黃哲彬（2004）則指出校長賦權增能行為的實踐，對於學校效能的提升具有正面的功能。李欣慧（2006）也發現專業自主權與專業對話程度越高，教師效能感亦越高。張菁媛（2009）之研究則顯示校長授能行為有助於學校效能的提升。

直接探討教師組織公民行為與學校效能的研究較少，其中如賴秀珠（2006）以班導師為研究對象，結果發現組織公民行為對組織效能具有顯著之預測力，其中以「認同組織」及「協助同事」能有效預測組織效能。謝勝宇（2006）針對國民中學進行研究，發現愈忽視教師組織公民行為，學校效能會愈低落。此外，張婉君（2008）之研究結果發現教師組織公民行為與學校效能之間有顯著正相關。

## 參、研究設計與實施

### 一、研究方法

本研究之研究方法主要為調查法，探討群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能之間的關係。在歷年文獻中，雖然已有大量論文探討教師彰權益能與組織效能間的關係，但對於與群體層次教師組織公民行為間的關係則較少有人觸及。本研究即以教師彰權益能作為中介變項，探討群體層次教師組織公民行為如果透過教師彰權益能之實施，是否能顯著影響學校之組織效能（以競值架構理論加以測量）。

### 三、研究對象及抽樣

本研究係以台灣北部地區公立國民中學教師為對象，不包括私立國中。取樣的原則將採分層隨機抽樣方式。首先，以縣市作為分層的標準，其中包含基隆市、宜蘭縣、台北市、新北市、桃園縣、新竹市、新竹縣、與苗栗縣等。接著分層抽取 36 所學校作為樣本。其次，再按照學校規模從每校抽取教師作為樣本，12 班以下抽 6-10 位教師，13-49 班抽 10-15 位教師，50 班以上則抽取 15-20 位教師，以作為施測對象，取樣人數約為 510 人。

### 四、研究工具

本研究之主要工具有三，其中包括(1) 群體層次教師組織公民行為量表：測量群體層次的教師組織公民行為。(2) 教師彰權益能量表：測量教師被彰權益能的程度。(3) 學校效能量表：測量學校在各向度上的效能。茲分述如下：

### (一) 群體層次教師組織公民行為量表

本研究參酌 Ehrhart, et al.(2004)、Tepper and Taylor(2003)、William and Anderson (1991)等人所提出之相關理念與量表，編定「群體層次教師組織公民行為量表」之初步內容。問卷內容之詢問對象係為整體對象而非探討個人之組織公民行為。之後，將量表初稿提供給來自教育相關領域之 8 位學者與實務工作者，請其對每個題目的適切性進行評估。接著分層抽取 24 所學校的 240 位教師進行填答。每校樣本為 10 位教師，其中 2 位為兼行政職者，8 位為導師或科任教師。檢閱後得到有效問卷 208 份。接著進行試探性因素分析 (exploratory factor analysis, EFA) 來建立量表的建構效度，題目共計為 21 題，抽取之三個因素包括：(1)對角色工作之表現(group in-role performance, 簡稱 GIP):係指組織成員能自動自發完成所扮演角色份內之工作任務。(2)對整體組織的公民行為(group organization citizenship behavior-organization, 簡稱 GOCB-O):係指組織成員能自動自發協助整個組織推動業務與改革。(3)對個別成員的公民行為(group organization citizenship behavior-individual, 簡稱 GOCB-I):係指組織成員能自動自發協助組織內個別成員完成工作任務。整個量表的  $\alpha$  係數為.942。三個分量表的  $\alpha$  係數分別為.895、.887、與.874。整個量表及分量表的  $\alpha$  係數皆高於.80 以上，量表的內部一致性程度可稱良好。

### (二) 教師彰權益能量表

本研究之教師彰權益能量表，係依據鍾任琴、黃增榮(2000)所發展之「中小學教師權能量表」。其中歸納教師彰權益能為四個向度：(1)專業成長權、(2)教學自主權、(3)參與決策權、(4)專業地位與影響力，共計 28 題。量表經因素分析後可解釋 64.59%的變異量。

### (三) 學校效能量表

本研究之學校效能，係採用吳勁甫(2003)所發展的「學校競值組織效能量表」。此量表包括 4 個分量表(人群關係模式、開放系統模式、理性目標模式、內部過程模式)，每個量表又包含二個向度，而每個向度皆為三題，題目共計 24 個題。在填答及計分方式上，問卷採五點量表，得分越高，代表學校效能的表現愈佳。在信度方面，整個量表的  $\alpha$  係數為.9544。各分量表的  $\alpha$  係數介於.8563 至.8855 之間。換言之，整個量表及分量表的  $\alpha$  係數皆高於.80 以上，由此可見量表的內部一致性程度非常良好。在效度方面，量表經試探性因素分析後可得到八個因素(開放參與、凝聚士氣、支持成長、革新調適、工作績效、計畫目標、

科層管理、穩定控制) 總共可解釋 69.09% 的變異量。此外，量表經二階驗證性因素分析後，亦顯示出所提出的模式大致上能和資料適配，因而，此量表的效度尚佳。

#### 肆、研究結果之分析與討論

##### 一、群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能與學校效能之相關分析

由於本研究之變項涉及教師個體層次(教師彰權益能)及學校組織層次(群體層次教師組織公民行為、學校效能)，因此在探討變項關係時應考慮教師及學校層次之分析。以下，茲採取皮爾森積差相關分析群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能與學校效能之相關，而在分析時係同時針對個體層次(教師)及總體層次(學校)的資料進行探討。

就教師個體層次的分析而言(人數為 510)，研究結果顯示(見表 1、表 2 及表 3)，群體層次教師組織公民行為之分層面及整體層面與教師彰權益能之分層面及整體層面皆為顯著之正相關，相關係數介於.160 至.553；群體層次教師組織公民行為之分層面及整體層面與學校效能之分層面及整體層面皆為顯著之正相關，相關係數介於.483 至.698；教師彰權益能之分層面及整體層面與學校效能之分層面及整體層面皆為顯著之正相關，相關係數介於.400 至.732。

就學校組織層次的分析而言(學校數為 36)，由研究結果可知悉(見表 1、表 2 及表 3)，群體層次教師組織公民行為之分層面及整體層面與教師彰權益能之分層面及整體層面在相關上皆呈現正相關，相關值介於.144 至.559，除了一些變項間之相關係數未達顯著外(「對角色工作之表現」與教學自主權、參與決策權、專業地位與影響力、整體教師彰權益能；「對整體組織的公民行為」與教學自主權、參與決策權、專業地位與影響力；「對個別成員的公民行為」與參與決策權；「整體群體層次教師組織公民行為」與參與決策權、專業地位與影響力)，其餘皆達顯著。須補充說明的是，上述相關介於.144 至.316，效應量之強度在低度(.1)至中度(.3)之間(Cohen, 1988)，未達顯著可能係因學校樣本數較少，統計考驗力(power)較低所造成；群體層次教師組織公民行為之分層面及整體層面與學校效能之分層面及整體層面皆為顯著之正相關，相關係數介於.394 至.669；教師彰權益能之分層面及整體層面與學校效能之分層面及整體層面皆為顯著之正相關，相關係數介於.336 至.720。

由上述可知，無論就教師個體或學校組織層次之分析而言，群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能與學校效能之分層面與整體層面彼此間皆呈現正相關。

表 1

群體層次教師組織公民行為與教師彰權益能間之積差相關分析摘要表

群體層次 教師組織 公民行為	教師彰權 益能		專業成長權		教學自主權		參與決策權		專業地位與 影響力		整體教師 彰權益能	
對角色工作之表現 (GIP)	.461*	.513*	.358*	.258	.160*	.144	.358*	.232	.387*	.315		
對整體組織的公民 行為 (GOCB-O)	.523*	.509*	.353*	.316	.288*	.180	.400*	.298	.462*	.362*		
對個別成員的公民 行為 (GOCB-I)	.488*	.512*	.380*	.387*	.219*	.222	.385*	.339*	.430*	.409*		
整體群體層次教師 組織公民行為	.553*	.559*	.407*	.342*	.252*	.194	.429*	.311	.480*	.390*		

註：1.表格左方為教師層次 (n=510)，右方為學校層次 (n=36) 數據。

2.\*p<.05。

表 2

群體層次教師組織公民行為與學校效能間之積差相關分析摘要表

學校效能														
		群體層次	教師組織	公民行為	人群關係	開放系統	理性目標	內部過程	整體學校效能					
對角色工作之表現 (GIP)					.558*	.608*	.483*	.455*	.569*	.538*	.540*	.394*	.598*	.552*
對整體組織的公民行為 (GOCB-O)					.649*	.535*	.584*	.521*	.637*	.597*	.515*	.424*	.664*	.581*
對個別成員的公民行為 (GOCB-I)					.611*	.669*	.492*	.436*	.512*	.536*	.505*	.469*	.588*	.578*
整體群體層次教師組織公民行為					.683*	.651*	.590*	.519*	.653*	.612*	.587*	.464*	.698*	.622*

註：1.表格左方為教師層次 (n=510)，右方為學校層次 (n=36) 數據。

2.\*p<.05。

表 3

教師彰權益能與學校效能間之積差相關分析摘要表

教師彰權益能	學校效能								
	人群關係		開放系統		理性目標		內部過程		整體學校效能
專業成長權	.656*	.598*	.706*	.705*	.636*	.637*	.630*	.642*	.732* .720*
教學自主權	.500*	.432*	.533*	.577*	.464*	.565*	.498*	.596*	.555* .606*
參與決策權	.471*	.593*	.458*	.519*	.419*	.412*	.400*	.336*	.486* .516*
專業地位與影響力	.537*	.468*	.540*	.502*	.497*	.442*	.548*	.491*	.590* .528*
整體教師彰權益能	.648*	.600*	.665*	.654*	.600*	.582*	.619*	.584*	.704* .674*

註：1. 表格左方為教師層次 (n=510)，右方為學校層次 (n=36) 數據。

2. \* $p < .05$ 。

## 二、群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能與學校效能之影響分析

從上述變項初步之相關分析中可知悉，無論就教師或學校層次之分析而言，變項大致呈現正向之關係。接下來，本研究進一步檢測兩種理論模式，其一為直接效果模式：群體層次教師組織公民行為（自變項）直接影響學校效能（依變項）（群體層次教師組織公民行為--->學校效能）；其二為中介效果模式：群體層次教師組織公民行為（自變項）透過教師彰權益能（中介變項）間接影響學校效能（依變項）（群體層次教師組織公民行為--->教師彰權益能--->學校效能）。

特須說明的是，就本研究變項之屬性而言，群體層次教師組織公民行為偏屬學校組織層次（層次二），教師彰權益能偏屬教師個人層次（層次一），學校效能偏屬學校組織層次（層次二）。再者，從變項組內相關係數（ICC）之資料中（見表 4）可得知，ICC 值介於 0.027 至 0.096 之間。就 ICC 大小的判斷準則而言，Cohen 認為當 ICC 小於 .059 時，算是相當小的組內相關，而介於 .059 與 .138 則算中度相關，至於 .138 以上則為高度的組內相關。依 Cohen 之標準，中度程度的組內相關就不能忽略其相似的存在。換言之，當 ICC 大於 .059 時，資料違反獨立性的情形已不容忽略，此時便不適合採取傳統單一層次的分析方法，必須考量進行多層次的統計分析（引自溫福星、邱皓政，2009）。從上述可知悉，一方面因變項層次分屬教師及學校層次，另一方面則因資料本身具巢套特性（教師隸屬於學校），而違反獨立性假設，故而，在分析上，須採用多層次的分析方法方能適切分析變項之關聯性。

表 4

變項之組內相關 (ICC) 摘要表

變項	ICC
群體層次教師組織公民行為	
對角色工作之表現	0.044
對整體組織的公民行為	0.037
對個別成員的公民行為	0.027
整體群體層次教師組織公民行為	0.040
教師彰權益能	
專業成長權	0.074
教學自主權	0.090
參與決策權	0.037
專業地位與影響力	0.037
整體教師彰權益能	0.065
學校效能	
人群關係	0.028
開放系統	0.096
理性目標	0.078
內部過程	0.056
整體學校效能	0.065

#### (一) 群體層次教師組織公民行為影響學校效能之直接效果模式分析

若以直接效果模式之觀點，分析群體層次組織公民行為對學校效能（整體學校效能）之直接影響，則可分別檢測群體層次組織公民行為之整體（整體群體層次教師組織公民行為）及分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）對學校效能的直接影響力。在分析方法上，因群體層次組織公民行為與學校效能皆為學校層次變項，故無須考量資料巢套或跨層次之情形，直接以簡單迴歸之方式進行單一層次之分析即可，由表 5 可知，群體層次教師組織公民行為無論在分層面或整體上皆可顯著直接正向影響學校效能。而正因直接效果模式在本研究中可以成立。因此，可進一步去檢測群體層次教師組織公民行為透過教師彰權益能間接影響學校效能之中介效果模式。

表 5



群體層次教師組織公民行為對整體學校效能預測之簡單迴歸分析摘要表

	模式一	模式二	模式三	模式四
對角色工作之表現	.552*			
對整體組織的公民行為		.581*		
對個別成員的公民行為			.578*	
整體群體層次教師 組織公民行為				.622*
整體迴歸模式 檢定 (F 值)	14.870*	17.314*	17.041*	21.462*
R <sup>2</sup>	.304	.337	.334	.387

註：1. 表中迴歸係數為標準化係數。

2.  $n=36$ 。

3.  $*p<.05$ 。

## (二) 群體層次教師組織公民行為透過教師彰權益能影響學校效能之多層次中介效果模式分析

就學理而言，本研究所檢測之多層次中介效果模式為二層次中介效果模式中之 2-1-2 模式，在上述數字中，依順序排列，第一個位置代表自變項（群體層次教師組織公民行為），第二個位置代表中介變項（教師彰權益能），第三個位置代表依變項（學校效能）。數字 2 代表學校層次（level 2），數字 1 則代表教師層次（level 1）。

先前之研究者一般在分析此種中介效果模式時，因受限於統計方法之發展，大致是採用傳統單一層次之分析技術（如迴歸分析或結構方程模式）進行變項關聯之分析。如前所述，因變項分屬教師及學校二個層次，且資料本身又具有巢套特性，如以傳統單一分析方法進行分析將產生層次推論謬誤（以教師層次資料進行分析推論至學校層次將形成原子謬誤；以學校層次資料進行分析推論至教師層次將形成生態謬誤）（黃芳銘、溫福星，2007；溫福星、邱皓政，2012）。換言之，無論以教師或學校為分析單位皆無法避免上述層次推論謬誤之形成。再者，資料違反獨立性假設，更使得傳統單一層次方法（如迴歸分析或結構方程模式）因違反假設而無法適用。

近年來，多層次分析方法雖已為教育組織研究者所漸漸熟悉，用以進行實證研究，但傳統之多層次分析方法（如階層線性模式）在中介效

果模式之檢測上仍有諸多限制。相關之限制如依變項僅能為層次一變項（如教師層次），不允許變項下對上之影響（如教師層次變項影響學校層次變項），故能用以分析的二層次中介模式實相當有限（如 1-1-1；2-1-1；2-2-1 等），本研究所提出之 2-1-2 模式即無法採傳統多層次分析方法（如階層線性模式）進行分析。為突破教育組織行為研究以往之研究限制，本研究採取由 Preacher、Zyphur and Zhang（2010）所提出之多層次結構方程模式取向從事多層次中介效果模式的檢測。迄今，國內外仍少見有教育組織行為研究應用此分析策略從事相關研究，此乃本研究突破以往研究之創新處。以下，茲將群體層次教師組織公民行為之整體及分層面視為自變項，剖析其透過教師彰權益能之中介作用，進而對學校效能所產生的影響。

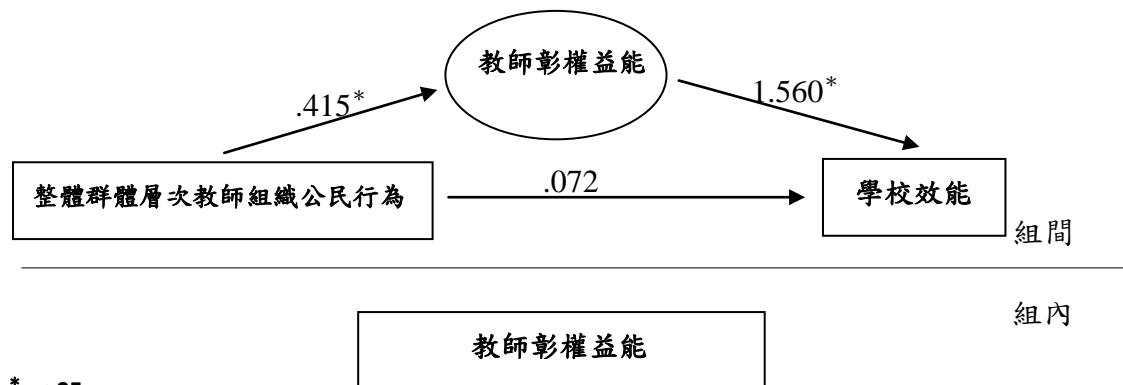
首先，就以「整體群體層次教師組織公民行為」為自變項之模式的分析結果而言（參見表 6 及圖 2），可知悉「整體群體層次教師組織公民行為」可顯著正向影響教師彰權益能（原始路徑係數 = .415； $p < .05$ ），教師彰權益能亦可顯著正向影響學校效能（原始路徑係數 = 1.560； $p < .05$ ），「整體群體層次教師組織公民行為」無法影響學校效能（原始路徑係數 = .072； $p > .05$ ）。由上述可知，「整體群體層次教師組織公民行為」正可透過教師彰權益能之中介作用，進而間接正向影響學校效能。此為中介效果模式中之「完全」中介模式。

表 6

二層次中介效果模式（以「整體群體層次教師組織公民行為」為自變項）之估計參數的顯著性考驗摘要表

	非標準化參數值	標準誤	Z 值	標準化參數值
<b>組內層次</b>				
變異數	0.247*	0.021	11.725	1.000
<b>教師彰權益能</b>				
<b>組間層次</b>				
徑路係數				
<b>教師彰權益能 On</b>				
整體群體層次教師組織公民行為	0.415*	0.144	2.882	0.582*
<b>學校效能 On</b>				
整體群體層次教師組織公民行為	0.072	0.421	0.170	0.062
教師彰權益能	1.560*	0.729	2.138	0.962*
平均數				
整體群體層次教師組織公民行為	3.871*	0.030	130.422	21.737*
截距				
教師彰權益能	2.101*	0.564	3.727	16.558*
學校效能	-2.315	1.370	-1.689	-11.248
變異數				
整體群體層次教師組織公民行為	0.032*	0.008	3.857	1.000
殘差變異數				
教師彰權益能	0.011	0.006	1.686	0.661*
學校效能	0.000	0.014	0.005	0.002

\* $p < .05$



\* $p < .05$

圖 2：以「整體群體層次教師組織公民行為」為自變項之多層次中介模式

接下來，分別以群體層次教師組織公民行為之分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）作為自變項，檢測其透過教師彰權益能間接影響學校效能之情形。從結果可知悉：1. 「對角色工作之表現」可顯著正向影響教師彰權益能（原始路徑係數 = .368； $p < .05$ ），教師彰權益能亦可顯著正向影響學校效能（原始路徑係數 = 1.394； $p < .05$ ），「對角色工作之表現」無法影響學校效能（原始路徑係數 = .179； $p > .05$ ）（參見表 7 及圖 4），此為「完全」中介效果模式；2. 「對整體組織的公民行為」可顯著正向影響教師彰權益能（原始路徑係數 = .310； $p < .05$ ），教師彰權益能亦可顯著正向影響學校效能（原始路徑係數 = 1.567； $p < .05$ ），「對整體組織的公民行為」無法影響學校效能（原始路徑係數 = .053； $p > .05$ ）（參見表 8 及圖 4），此為「完全」中介效果模式；3. 「對個別成員的公民行為」可顯著正向影響教師彰權益能（原始路徑係數 = .369； $p < .05$ ），教師彰權益能亦可顯著正向影響學校效能（原始路徑係數 = 1.650； $p < .05$ ），「對個別成員的公民行為」無法影響學校效能（原始路徑係數 = -.040； $p > .05$ ）（參見表 9 及圖 5），此為「完全」中介效果模式。由上述可知，群體層次教師組織公民行為之三個分層面皆可透過教師彰權益能之中介作用，間接正向影響學校效能。

表 7

二層次中介效果模式（以「對角色工作之表現」為自變項）之  
估計參數的顯著性考驗摘要表

	非標準化參數值	標準誤	Z 值	標準化參數值
<b>組內層次</b>				
變異數	0.246*	0.021	11.831	1.000
<b>教師彰權益能</b>				
<b>組間層次</b>				
徑路係數				
<b>教師彰權益能 On</b>				
對角色工作之表現	0.368*	0.185	1.986	0.457*
<b>學校效能 On</b>				
對角色工作之表現	0.179	0.284	0.629	0.142
教師彰權益能	1.394*	0.435	3.205	0.893*
平均數				
對角色工作之表現	4.049*	0.027	148.370	24.728*
截距				
教師彰權益能	2.218*	0.758	2.925	16.829*
學校效能	-2.148*	0.998	-2.152	-10.441*
變異數				
對角色工作之表現	0.027*	0.006	4.632	1.000
殘差變異數				
教師彰權益能	0.014*	0.006	2.350	0.791*
學校效能	0.003	0.011	0.251	0.066

\* $p < .05$

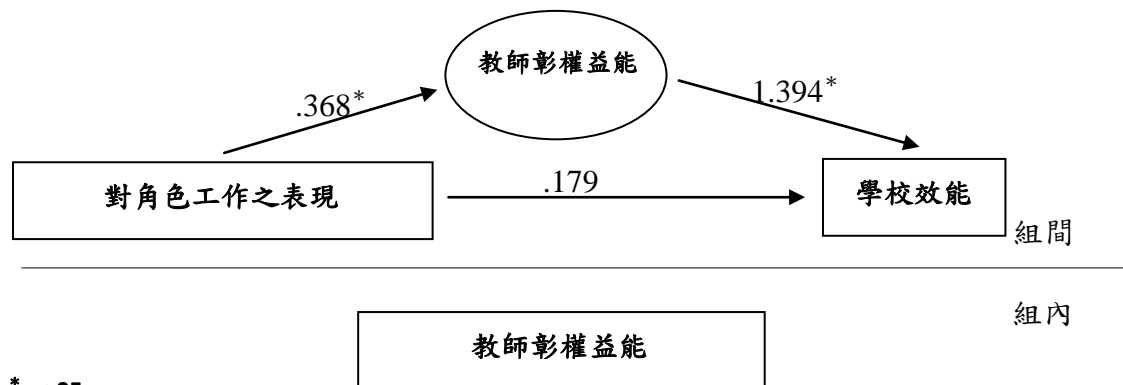


圖 3：以「對角色工作之表現」為自變項之多層次中介模式

表 8

二層次中介效果模式（以「對整體組織的公民行為」為自變項）之  
估計參數的顯著性考驗摘要表

	非標準化參數值	標準誤	Z 值	標準化參數值
<b>組內層次</b>				
變異數				
教師彰權益能	0.247*	0.021	11.719	1.000
<b>組間層次</b>				
徑路係數				
教師彰權益能 On				
對整體組織的公民行為	0.310*	0.111	2.782	0.546*
學校效能 On				
對整體組織的公民行為	0.053	0.305	0.172	0.057
教師彰權益能	1.567*	0.683	2.295	0.967*
平均數				
對整體組織的公民行為	3.540*	0.037	94.951	15.825*
截距				
教師彰權益能	2.609*	0.398	6.547	20.549*
學校效能	-2.249	1.620	-1.388	-10.930
變異數				
對整體組織的公民行為	0.050*	0.011	4.457	1.000
殘差變異數				
教師彰權益能	0.011	0.006	1.811	0.702*
學校效能	0.000	0.014	0.007	0.002

\* $p < .05$

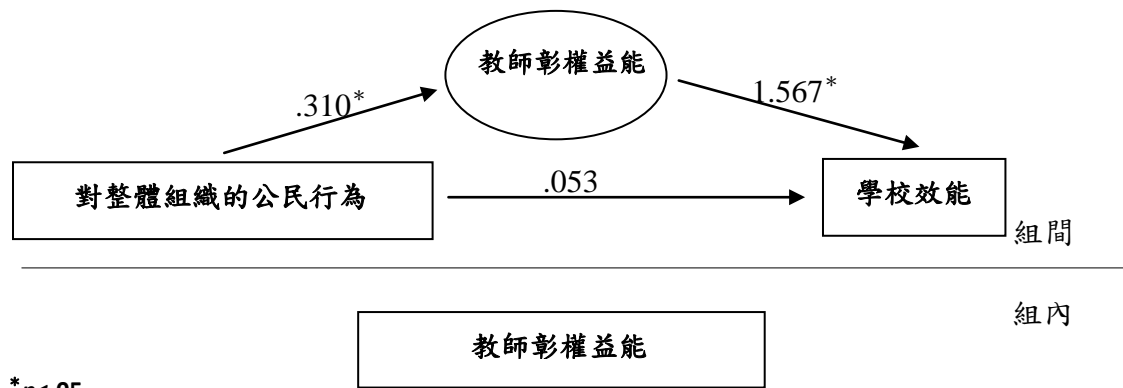


圖 4：以「對整體組織的公民行為」為自變項之多層次中介模式

表 9

二層次中介效果模式（以「對個別成員的公民行為」為自變項）之  
估計參數的顯著性考驗摘要表

	非標準化參數值	標準誤	Z 值	標準化參數值
<b>組內層次</b>				
變異數				
教師彰權益能	0.247*	0.021	11.731	1.000
<b>組間層次</b>				
徑路係數				
教師彰權益能 On				
對個別成員的公民行為	0.369*	0.110	3.368	0.606*
學校效能 On				
對個別成員的公民行為	-0.040	0.362	-0.112	-0.041
教師彰權益能	1.650*	0.764	2.159	1.022*
平均數				
對個別成員的公民行為	4.012*	0.035	115.156	19.193*
截距				
教師彰權益能	2.225*	0.447	4.976	17.459*
學校效能	-2.208	1.575	-1.402	-10.731
變異數				
對個別成員的公民行為	0.044*	0.013	3.248	1.000
殘差變異數				
教師彰權益能	0.010	0.006	1.678	0.633*
學校效能	0.000	0.015	0.016	0.006

\* $p < .05$

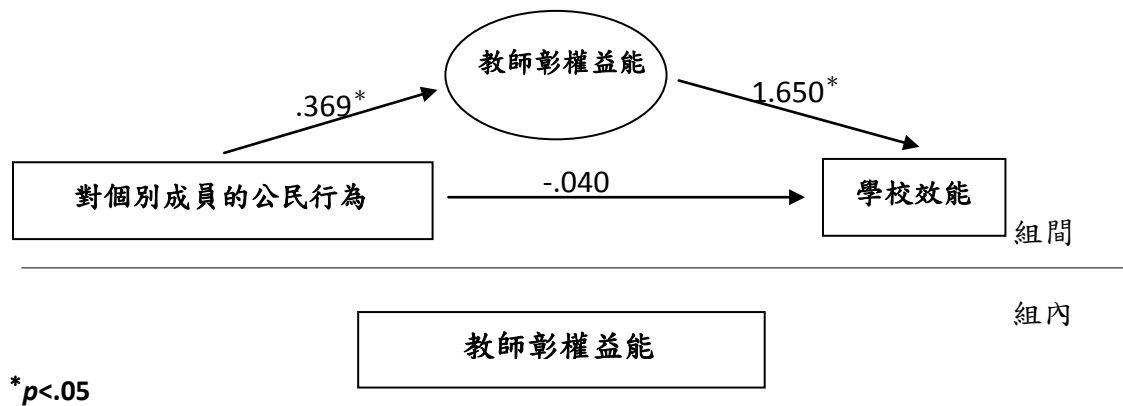


圖 5：以「對個別成員的公民行為」為自變項之多層次中介模式

## 主要研究結論

1. 群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能與學校效能之分層面與整體層面彼此間皆呈現正相關。
2. 就直接效果式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可顯著直接正向影響學校效能。
3. 就多層次中介效果模式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可透過教師彰權益能之中介作用，間接正向影響學校效能。

## 主要參考文獻

- 王麗雲、潘慧玲（2000b）。教師彰權益能的概念與實施策略。教育研究集刊，44，173-199。
- 吳勁甫（2003）。競值架構應用在國民小學校長領導行為與學校組織效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 呂書碧（2003）。國民小學教師賦權增能知覺與學校衝突知覺關係之研究。私立輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，台北。
- 李欣慧（2006）。教師情緒智慧、教師權能與教師效能感之相關研究-以桃園縣公立國民小學教師為例。國立中央大學學習與教學研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 洪嘉鴻（2003）。國民小學教師增權與教師自我效能關係之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中。
- 張婉君（2008）。國民小學校長第五級領導、教師組織公民行為及學校效能關係之研究：以桃園縣為例。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 張菁媛（2009）。屏東縣國小校長授能行為、教師組織承諾與學校效能關係之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 張慶勳（1996）。學校組織行為。台北：五南。
- 郭逸瑄（2003）。高級中學校長領導行為與教師賦權增能關係之研究。私立淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，未出版，台北。



- 陳志和 (2003)。桃園縣國民小學教師彰權益能情形之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- 黃芳銘、溫福星 (2007)。模式化學習型學校：多層次驗證性因素分析取向。測驗學刊，54 (1)，197-222。
- 黃哲彬 (2004)。國民小學校長賦權增能行為與學校效能關係之研究。國立台南師範學院國民教育研究所，未出版，台南市。
- 溫福星、邱皓政 (2009)。多層次模型方法論：階層線性模式的關鍵議題與試解。臺大管理論叢，19 (2)，263-294。
- 溫福星、邱皓政 (2012)。多層次模型方法論：階層線性模式的關鍵問題與試解。台北市：前程文化。
- 廖運楨 (2002)。台灣地區公立國民小學教師賦權增能。國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹。
- 潘安堂 (2002)。國民小學教師授能與工作滿意關係之研究。國立暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文，未出版，南投。
- 潘慧玲主編 (2002)。學校革新理念與實踐。台北市：學富。
- 賴秀珠 (2006)。轉型領導對組織公民行為與組織效能之相關性研究—以育達教育事業集團南區部為例。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化縣。
- 謝佩鴛 (2000)。校長領導作風、上下關係品質與教師組織公民行為關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 謝勝宇 (2006)。高雄縣國民中學組織文化、教師組織公民行為與學校效能關係之研究。國立中山大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 鍾任琴、黃增榮 (2000)。中小學教師權能量表編製之研究。朝陽學報，5，345-372。
- 羅云辰 (2004)。國民小學教師參與行政決定與教師增權益能之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義。

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983) Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(1), 587-595.

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and

- organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Bommer, W. H., Miles, E. W., & Grover, S. L. (2003). Does one good turn deserve another? Coworker influences on employee citizenship. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 181-196.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- DiPaola, M., Tarter, C., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.) *Leadership and Reform in American Public Schools*. Greenwich, CT: Information Age.
- Ehrhart, M., Naumann, G., & Stefanie, E. (2004). Organizational citizenship behavior in work groups: A group norms approach. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 960-976.
- George, J. M. & Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: A group level analysis in a service context. *Journal of Applied Psychology*, 75, 689-709
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-133.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). NY : Wiley.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, 57, 70-80.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Pearce, L. P., & Herbik, P. A. (2004). Citizenship behavior at the team level of analysis: The effect of team leadership, team commitment, perceived team support and team size. *Journal of Social Psychology*, 144(3): 293-310.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A social informational processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.

- Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 76*(3), 283-301.
- Short, P. M., & Greer, J. T. (1997). *Leadership in empowered schools: Theme from innovative efforts*. Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior : Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 653-663.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behavior from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 77*(3), 281-298.
- Tepper, B. J. & Taylor, E. C. (2003). Relationships among supervisor' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal, 46*(1), 97-117.
- Vigoda-Gadot, E., Beerli, I., Birman-Shemesh, T., & Somech, A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale reconstruction and validation, *Educational Administration Quarterly, 43*(4), 462-493

# 國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2012/10/24

國科會補助計畫	計畫名稱: 群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能關係之研究 (II)
	計畫主持人: 秦夢群
	計畫編號: 100-2410-H-004-049- 學門領域: 教育行政
無研發成果推廣資料	

100 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：秦夢群		計畫編號：100-2410-H-004-049-					
計畫名稱：群體層次教師組織公民行為、教師彰權益能、與學校效能關係之研究（II）							
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>本研究之成果目前已完成初步學術論文，並預計近日登載於 TSSCI 等級之教育學術期刊。希望能對教育行政領域之研究有所助益。</p>
--	--

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

# 國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表  未發表之文稿  撰寫中  無

專利： 已獲得  申請中  無

技轉： 已技轉  洽談中  無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

結果發現就直接效果模式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可顯著直接正向影響學校效能。此外，就多層次中介效果模式而言，群體層次教師組織公民行為無論在分層面（對角色工作之表現、對整體組織的公民行為、對個別成員的公民行為）或整體上皆可透過教師彰權益能之中介作用，間接正向影響學校效能。以上結論可供教育當局與學校行政人員參考。