

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 期末報告

## 國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 101-2410-H-004-131-  
執行期間：101年08月01日至102年07月31日  
執行單位：國立政治大學教育學系

計畫主持人：湯志民

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：魏琦  
碩士班研究生-兼任助理人員：施佩吟

公開資訊：本計畫可公開查詢

中華民國 102年10月31日

中文摘要：本研究旨在瞭解臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況；分析不同背景變項之教師在知覺校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之差異情形；探討校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之間的關係與預測力。

本研究採問卷調查法及訪談法。問卷調查研究母群共計120所學校，以1200位教師為問卷施測對象；訪談法以6位在空間領導上績效卓越的校長為訪談對象。資料處理以描述性統計、信度分析、因素分析、皮爾遜積差相關、變異數分析、多元迴歸分析、中介模型的路徑分析進行統計分析；訪談資料以MaxQDA進行分析。

本研究獲致以下結論：

一、臺北市與新北市國小校長空間領導達到高程度，在「形塑空間願景」、「建構教育空間」層面的表現突出

二、臺北市與新北市教師組織承諾達高程度，以「努力意願」層面最明顯

三、臺北市與新北市學校效能達高程度，以「校園環境效能」層面最獲認同

四、部分不同背景變項（如年齡與職務）在國民小學校校長空間領導、教師組織承諾與學校效能上有差異

五、國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能三者間具有正向關聯

六、國民小學校長空間領導的分層面能預測教師組織承諾及學校效能

七、國民小學校長空間領導可直接影響學校效能，亦可間接透過教師組織承諾的中介機制，對學校效能產生正向影響

最後依據研究結果與結論，提出具體建議，以供教育行政機關、學校校長之參考。

中文關鍵詞：校長空間領導、教師組織承諾、學校效能

英文摘要：This study aims to investigate the relationships

among the space leadership of principals, organizational commitment of teachers, and the different effectiveness of individual elementary schools. We thus analyzed the differences of variables from various teachers, we then examine the relationship among them and the space leadership forecast of principals between the two variables. This study adopted the Questionnaire survey method. We sent 1200 questionnaires out to 120 elementary schools in Taipei City and New Taipei City. We also interviewed 6 principals to inquire the method on how they receive high performance result in space leadership. The collected data was analyzed by the method of descriptive statistics, reliability and validity analysis, Pearson correlation, multiple regressions, and SEM. The interview datum collected was analyzed by MaxQDA.

We concluded that:

1. The level of space leadership of principals in Taipei City and New Taipei City is high, and the performance in 'molding space vision' and 'constructing educational apace' is outstanding.
2. The level of organizational commitment from teachers in Taipei City and New Taipei City is high, with 'the will to work hard' being the most significant trait.
3. The level of effectiveness in Taipei City and New Taipei City schools is high, and 'the effectiveness of school environment' acquired the most recognitions.
4. Some of the teachers' background variables (e.g. age and position) shown differences in the space leadership of principals, organizational commitment of teachers, and effectiveness of individual elementary schools.
5. The relationships between space leadership of principals, organizational commitment of teachers, and effectiveness of individual elementary schools have positive correlations.
6. The space leadership of the principal can forecast the teachers' organizational commitment, and have

positive influence to the effectiveness of the school

7. The space leadership of the principal can directly influence the school' s effectiveness, as does the organizational commitment of the teachers.

英文關鍵詞： principal' s space leadership, teacher' s  
organizational commitment, school effectiveness

行政院國家科學委員會補助專題  
研究計畫

期中進度報  
告

期末報告

國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效  
能關係之研究

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 101-2410-H-004-131

執行期間：101年08月01日至102年07月31日

執行機構及系所：國立政治大學教育系

計畫主持人：湯志民

共同主持人：

計畫參與人員：魏琦、施佩吟

# 國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究

## 摘 要

本研究旨在瞭解臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況；分析不同背景變項之教師在知覺校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之差異情形；探討校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之間關係模式之適配度與預測力。

本研究採問卷調查法及訪談法。問卷調查研究母群共計 120 所學校，以 1200 位教師為問卷施測對象；訪談法以 6 位在空間領導上績效卓越的校長為訪談對象。資料處理以描述性統計、信度分析、因素分析、皮爾遜積差相關、變異數分析、多元迴歸分析、中介模型的路徑分析進行統計分析；訪談資料以 MaxQDA 進行分析。

本研究獲致以下結論：

- 一、臺北市與新北市國小校長空間領導達到高程度，在「形塑空間願景」、「建構教育空間」層面的表現突出
- 二、臺北市與新北市教師組織承諾達高程度，以「努力意願」層面最明顯
- 三、臺北市與新北市學校效能達高程度，以「校園環境效能」層面最獲認同
- 四、部分不同背景變項（如年齡與職務）在國民小學校校長空間領導、教師組織承諾與學校效能上有差異
- 五、國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能三者間具有正向關聯
- 六、國民小學校長空間領導的分層面能預測教師組織承諾及學校效能
- 七、國民小學校長空間領導可直接影響學校效能，亦可間接透過教師組織承諾的中介機制，對學校效能產生正向影響

最後依據研究結果與結論，提出具體建議，以供教育行政機關、學校校長之參考。

**關鍵字：**校長空間領導、教師組織承諾、學校效能

# **A Study on the Relationships among the Principals' Space Leadership, Teachers' Organizational Commitment, and School Effectiveness of Elementary Schools**

## **Abstract**

This study aims to investigate the relationships among the space leadership of principals, organizational commitment of teachers, and the different effectiveness of individual elementary schools. We thus analyzed the differences of variables from various teachers, we then examine the relationship among them and the space leadership forecast of principals between the two variables.

This study adopted the Questionnaire survey method. We sent 1200 questionnaires out to 120 elementary schools in Taipei City and New Taipei City. We also interviewed 6 principals to inquire the method on how they receive high performance result in space leadership. The collected data was analyzed by the method of descriptive statistics, reliability and validity analysis, Pearson correlation, multiple regressions, and SEM. The interview datum collected was analyzed by MaxQDA. We concluded that:

1. The level of space leadership of principals in Taipei City and New Taipei City is high, and the performance in “molding space vision” and “constructing educational apace” is outstanding.
2. The level of organizational commitment from teachers in Taipei City and New Taipei City is high, with “the will to work hard” being the most significant trait.
3. The level of effectiveness in Taipei City and New Taipei City schools is high, and “the effectiveness of school environment” acquired the most recognitions.
4. Some of the teachers' background variables (e.g. age and position) shown differences in the space leadership of principals, organizational commitment of teachers, and effectiveness of individual elementary schools.
5. The relationships between space leadership of principals, organizational commitment of teachers, and effectiveness of individual elementary schools have positive correlations.
6. The space leadership of the principal can forecast the teachers' organizational commitment, and have positive influence to the effectiveness of the school
7. The space leadership of the principal can directly influence the school's effectiveness, as does the organizational commitment of the teachers.

**Key words: principal's space leadership, teacher's organizational commitment, school effectiveness**

## 目錄

第一章、緒論.....	1
第一節 研究背景與目的.....	1
第二章、文獻探討.....	2
第一節 校長空間領導研究分析.....	2
第二節 教師組織承諾研究分析.....	4
第三節 學校效能研究分析.....	8
第三章、研究設計與實施.....	12
第一節 研究架構.....	12
第二節 研究對象.....	13
第三節 研究工具.....	14
第四節 資料分析.....	15
第四章、研究結果與討論.....	20
第一節 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況.....	20
第一項、臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況.....	20
第二項、不同環境與人口背景變項與校長空間領導之差異.....	21
第二節 校長空間領導與教師組織承諾之關係.....	28
第一項 校長空間領導與教師組織承諾之相關分析.....	28
第二項 哪些校長空間領導因素可以有效地預測教師組織承諾?.....	28
第三項 校長空間領導與學校效能的相關.....	29
第四項 哪些校長空間領導因素可以有效地預測學校效能?.....	30
第三節 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能的關係模式.....	31
第四節 質性訪談結果分析.....	33
第一項 校長空間領導.....	33
第二項 教師組織承諾.....	33
第三項 學校效能.....	34
第五章、結論與建議.....	35
第一節 結論.....	35
第二節 建議.....	35
參考文獻.....	36
中文部分.....	36
西文部分.....	42



## 表次

表 2-1	國內外研究對組織承諾研究層面 .....	6
表 2-2	國內外研究對學校效能研究層面 .....	9
表 3-1	測量模式的因素負荷量 .....	16
表 3-2	測量模式的潛在變項間之相關係數 .....	17
表 3-3	預試問卷之因素分析 .....	17
表 4-1	整體樣本之描述性統計表 .....	20
表 4-2	不同學校規模教師知覺教師組織承諾之差異情形表 .....	21
表 4-3	不同地理位置教師知覺教師組織承諾之差異情形表 .....	22
表 4-4	不同教師年齡教師知覺教師組織承諾之差異情形表 .....	23
表 4-5	不同職務教師知覺教師組織承諾之差異情形表 .....	23
表 4-6	不同學校規模教師知覺學校效能之差異情形表 .....	24
表 4-7	不同地理位置教師知覺學校效能之差異情形表 .....	25
表 4-8	不同教師年齡教師知覺學校效能之差異情形表 .....	26
表 4-9	不同職務教師知覺學校效能之差異情形表 .....	27
表 4-10	校長空間領導與教師組織承諾相關分析摘要表(N=1029) ....	28
表 4-11	校長空間領導對教師組織承諾之多元迴歸分析表 .....	29
表 4-12	校長空間領導與學校效能相關分析摘要表(N=1029) .....	30
表 4-13	校長空間領導對學校效能之多元迴歸分析表 .....	30
表 4-14	校長空間領導、教師組織承諾與學校效能模式之適配指標 ...	31
表 4-15	校長空間領導、教師組織承諾與學校效能彼此間影響關係之標準化效果量.....	31

## 圖次

圖 3-1	研究架構圖 .....	13
圖 4-1	校長空間領導、教師組織承諾與學校效能的關係模式圖 .....	32

# 第一章、緒論

## 第一節 研究背景與目的

### 壹、研究背景

1980 年代之後，領導的新理論則如雨後春筍般出現，秦夢群（2010）教育領導新書探討 55 個教育領導理論，葉連祺（2011）分析 150 教育領導理念，並建立理想性體系架構，其中「空間領導」（space leadership）是其中最新的教育領導理論之一。而整理近三年有關教育領導與組織承諾、學校效能關係之國內博碩士論文之研究，即有近百篇，其中以國、中小學校為研究對象的相關研究，如轉型領導、服務領導、科技領導、知識領導、變革領導、願景領導、課程領導、魅力領導、道德領導、競值領導、教導型領導、分佈式領導、均衡領導、情緒領導、教學領導以及策略領導等。然而，在眾多新興領導理論中，校長「空間領導」（Space leadership）及其與組織氣氛及學校效能關係之研究卻少見相關研究之進行。Tanner 和 Lackney（2006）在其教育設施規劃和領導的專著中的論述中也提及，希望提供教育領導者和學校領導者，創造出革新教育設施和物質學習環境之知識，並與建築師、學生、老師和社區人士一起參與規劃、設計學校設施，以改善並確保發展適切的廿一世紀學習環境；湯志民（2009a）也指出學校領導者透過空間規劃的境教情境，可與課程、教學和行政共構並引領學校發展。顯見「空間領導」理念之形成，且其對教育影響之重要性絕不亞於「行政領導」、「教學領導」或其他新興領導理論。

相關文獻中已顯示校長或教育領導對於教師組織承諾，或對於學校效能之影響。校長領導與教師組織承諾有正相關，教育領導透過組織承諾對學校效能產生影響，教師組織承諾具有中介變項的效果。據此，本研究欲探究校長實施空間領導時，組織承諾能否做為中介變項進而影響學校效能，進一步了解校長空間領導與組織承諾及學校效能的關係。

### 貳、研究目的

基於上述研究背景的說明，本研究目的臚列於下：

- 一、瞭解臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況。
- 二、探討臺北市及新北市國民小學校長空間領導與教師組織承諾的關係。
- 三、探討臺北市及新北市國民小學校長空間領導與學校效能的關係。
- 四、建立臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能的關係模式。
- 五、根據研究結論提出具體建議，以供學校校長領導實施、教育決策者政策制定及未來研究之參考。

## 第二章、文獻探討

### 第一節 校長空間領導研究分析

#### 壹、空間領導之定義

湯志民(2008)認為，空間領導為領導者透過規劃與運用校舍、校園、運動場和附屬設施，以建構對學校課程、教師教學、學生學習、行政管理和社區公關，具有實質影響力的「點、線、面、體」環境，以引領學校空間和教育發展之歷程。

吳清山(2013)認為，空間領導係指領導者善於規劃和運用各項硬體設施，提供成員良好的工作環境，以利營造適切合宜的氣氛，進而提升組織效能和達成組織目標。

參考湯志民(2008)之意見，校長空間領導係指校長形塑空間願景、建構教育空間、融入課程教學及使用者共同參與，建構對教育具有實質影響力之環境，以引領學校空間和教育發展之歷程。

#### 貳、空間領導之相關研究

##### 一、湯志民(2008)之研究

湯志民在〈空間領導：理念與策略〉一文中，先以諸多領導理論為基礎，並引用 Tanner 和 Lackney (2006) 在《教育設施規劃：領導、建築和管理》(Educational Facilities Planning: Leadership, Architecture, and Management) 一書中所提出之概念，率先提出「空間領導」的新概念，其概念分述如下：

- 1.空間領導的本質，是引領學校空間和教育發展的方向。
- 2.空間領導的對象，係指組織中的成員，包括領導者(如校長、主任或學科召集人等居於領導職位者)與被領導者(如教職生)。
- 3.空間領導的行為，是朝向學校組織與成員的共同目標的各項策略與行動，這些策略與行動就是透過規劃與運用校設、校園、運動場和附屬設施，以建構對學校課程、教師教學、學生學習、行政管理和社區公關，具有「點、線、面、體」環境。

##### 二、湯志民(2009)之研究

湯志民在 2009 國科會之《學校創新經營-空間領導之研究》專題計畫中(NSC98-2410-H-004-014-)，探討臺北縣市國民中小學創新經營學校空間領導實施情況與成效，並分析不同背景變項下其空間領導方式和策略運作與實施成效之差異情形，進而瞭解推動學校空間領導之方式(包括提升教育意境、促進行政革新、帶動課程發展、引領教學創新、豐富學習資源、拓展社區關係)與策略，另

並透過訪談法深入瞭解學校運用空間領導推展學校創新經營之歷程、成效與困難，以進行綜合分析。

研究結果顯示出，學校空間與課程、教學、學習、行政、社區關係密切，學校課程、教師教學、學生學習、行政管理和社區關係，皆需空間與設備支援，以資營運；亦即，學校空間規劃與設施營運，也可引領與促進課程設計、教學與行政效能，以及社區關係。

### 三、李冠霖（2010）之研究

李冠霖在《國民小學校長空間領導與學校效能關係之研究》論文中，採取問卷調查法，以自編之「國民小學校長空間領導與學校效能調查問卷」作為資料蒐集的工具。

其研究結果為：

- 1.國民小學教師知覺校長空間領導情況良好，其中以協助教師教學、行政效率提升之知覺度最佳。
- 2.國民小學教師知覺學校效能情況良好，其中以學生成就表現知覺程度最高。
- 3.男性教師知覺校長空間領導、學校效能情形優於女性教師。
- 4.都會區教師在校長空間領導以及學校效能的知覺程度優於一般鄉鎮學校教師。
- 5.校長空間領導行為能有效影響學校效能。

### 四、鄭女玲（2011）之研究

鄭女玲在《空間領導在本地教育課程發展之行動研究》論文中，提出空間領導的意涵與教育目標，茲分述如下：

- 1.空間領導的本質，是引領學校空間和教育發展的指引方向。空間領導的具體作為，是朝向學校組織與社群成員的共同願景之各策略與行動方案，這些策略與行動方案就是透過規劃與運用校舍、校園、運動場和附屬設施，以建構對學校課程經營、教師教學效能、學生學習成果、行政管理和社區公共關係，具有實質影響力的境教環境。
- 2.空間領導是領導者為了營造一個優質的、精緻的校園環境，透過完善設備來激勵學校內所有社群成員，產生正向且積極的效果，最終的目標在於希望學生都能在愉悅學習，終極關懷的情境中達到教育目標。
- 3.以空間規劃豐富學習資源，是空間領導的方式之一。如果能從「空間領導」觀點，著手打造活化的校園建築，以空間規劃引領教學創新，相信對於莘莘學子的成長與學習都會具有重要的教育意義與正面價值，校長應善用空間領導所建置的環境，具有境教的實質影響力。

### 五、曾雅慧(2011)之研究

曾雅慧在《臺北市國民小學校長空間領導與學校組織氣氛關係之研究》論文中，

提出空間領導可定義為：校長透過規劃、設計校園環境設施，以提供給學校教師、行政人員、學生、家長及社區一個優質的學校環境，來帶動學校發展，以達到教育目標。

#### 六、李慶裕（2012）之研究

李慶裕在《國民中學空間領導指標建構之研究》論文中，提出空間領導可定義為：領導者透過「空間」為媒介，以引領學校空間和教育發展的一種歷程。詳而言之，空間領導是學校教育領導的一支，基於發展學校設施的前提下，領導者善用有形的物理環境，採用適當的模式、策略與方式引領學校空間的革新和教育發展，以發揮影響力，進而影響學校的發展以營造出一個對學校課程、教師教學、學生學習、行政管理和社區公關等教育功能，具有實質影響力，並且令學校所有利益相關人有親善、舒適、美感甚至感動的生活與學習空間環境。

#### 七、陳炫佑(2013)之研究

陳炫佑在《臺中市國民小學校長空間領導與教師工作滿意度關係之研究》論文中，提出空間領導可定義為：領導者建置有形的環境，帶領被領導者有效提升學校課程、教師教學、學生學習、行政管理和社區公關等效能之教育目標，以營造優質的校園環境。

校長空間領導構面原本為「形塑空間願景」、「建構教育意境」、「融入課程教學」、「提升教育成效」、「使用者共同參與」，透過因素分析修正為「形塑空間願景」、「建構教育空間」、「融入課程教學」、「使用者共同參與」。

## 第二節 教師組織承諾研究分析

### 壹、組織承諾之定義

近年來組織承諾的概念廣泛運用於不同的學科領域之中，由於研究學者切入觀點或立場不同，對組織承諾的所下定義不盡相同，如 Buchanan(1974)和 Poter 等人(1974)係從規範和情感面著眼；Hreiniak 和 Alutto(1972)與 Salancik(1977)則從交換和利益面切入。前者重視「心理的認同」，包括：認同、內在規範壓力、歸屬感、投入、忠誠和留職等；後者專注「物質的計較」，包括：資源交換、附屬利益和投資成本等。

其後，對於組織承諾之國內外相關研究及界定如：

Bhuian 和 Menguc(2002)認為組織承諾就如同情感的承諾，其代表的為當員工有機會離開既有的工作時，員工強烈地願意留在原來的組織的意念。Dee、Henkin 和 Singleton (2006)指出，組織承諾是個人對組織奉獻心力及對組織盡忠的意願，而持續承諾則是成員衡量離開該組織的代價過高而難以離開。

Solinger 等(2008)謂，組織承諾反映的是員工對組織的態度，而且組織承諾對員工的組行為應具有較好的預測作用，其將組織承諾界定為員工對組織的一種態度，包含情感、認知和行動。

Aydin (2011)認為組織承諾即組織能留住其成員，而其組織成員能了解組織目標、促使組織成功、具有忠誠心，並願意為組織盡最大努力。

林志興(2006)組織承諾是指組織成員對組織具有強烈認同感，願意為組織貢獻一己之力，具有明確之態度願留在組織中成為一份子。

陳學賢(2006)組織承諾指教師個人將學校的目標與價值內化，對學校有強烈的認同、歸屬與忠誠感，願意為學校認真投入奉獻自己的心力，並在衡量個人的薪資、職位、專業自主與同事情誼等需求滿足下，希望繼續成為學校一份子的意願。

蔡炳坤(2007)認為組織承諾為教師認同學校組織的目標及價值，願意為學校組織利益而認真投入奉獻心力，並明確希望繼續成為學校組織中的一份子，同時衡量投資與回報的關係而產生的承諾。

林衍伸(2009)組織承諾指教師認同學校的教育目標遠景，內化成自身的教育價值與信念；並願意竭其所能、奉獻心力於教導學生及教育行政工作；且樂於留校服務，以身為學校之成員而感到喜悅與榮耀。

林慈愛(2009)組織承諾指對組織的目標、價值、信念等，存在強烈的認同感與接受度，願意為組織或工作付出個人的心力與貢獻才智，同時希望能繼續留在組織中服務的一種態度與行為表現。

徐宗盛(2009)認為教師組織承諾為組織中的教師能夠認同學校的目標與價值，考量資源交換與價值規範，願意為學校或工作付出努力，並希望讓繼續在學校服務的一種態度與行為。

周婉玲(2011)認為組織承諾為教師對於學校組織的目標、價值及辦學理念，有強烈的認同感，對學校忠誠關懷，願意為學校組織利益認真投入、付出心力，積極提升專業能力，並且希望繼續留任在學校的一種態度傾向。

王昭人(2011)定義組織承諾為教師對其任職的學校目標、價值、信念的認同，並願為學校付出更多的努力，希望繼續留任該學校的態度。

綜上所述，就教師而言，「組織承諾」可定義為：教師對學校的教育目標、辦學理念和發展願景具有認同感，並願意留校為學校認真投入和努力付出得一種態度及信念。

## 貳、組織承諾層面之相關研究

近年來提出組織承諾構面之相關研究參見表 2-1。本研究認為，教師組織承諾是指教師對學校的認同與投入態度傾向的相對強度，包括：(1)強烈的信仰並接受組織之目標與價值；(2)個人願意為組織的利益付出更多的心力；(3)希望繼續留在組織中。教師組織承諾的測量，包括「學校認同」、「努力意願」和「留職

傾向」三個層面，參考張新堂(2005)編製「教師組織承諾量表」和蔡炳坤(2007)及廖文靜(2011)編製「教師組織承諾量表」，酌予精簡修訂，以作為教師組織承諾的測量工具。

表 2-1 國內外研究對組織承諾研究層面

研究者	組織 認同	努力 意願	留職 傾向	公平 互惠	投入 成本	態度 性承 諾	交換 性承 諾	人際 互動	其他
Hrebiniak & Alutto (1972)						✓	✓		
Mowda, Steers & Porter (1974)	✓	✓	✓						
Meyer & Allen (1997)									情感 性、持續 性、規範 性承諾
Drew (2010)									情感 性、持續 性、規範 性承諾
Aydin (2011)	✓	✓	✓						
詹萬廷 (2002)	✓	✓	✓						
范熾文 (2002)	✓	✓	✓	✓	✓				
施碧珍 (2002)	✓	✓	✓						
林月盛 (2003)	✓	✓	✓						
張新堂	✓	✓	✓						



(2005)									
郭博安 (2006)						✓	✓		
陳芬蘭 (2006)	✓	✓	✓				✓		
林志興 (2006)	✓	✓	✓						
蔡炳坤 (2007)	✓	✓	✓			✓			目標達成、主動例外管理、被動例外管理
郭雅玲 (2008)	✓	✓	✓					✓	
張美齡 (2008)	✓	✓	✓						
林衍伸 (2009)	✓	✓	✓						
林慈愛 (2009)	✓	✓	✓						
徐宗盛 (2009)									情感性、持續性、規範性承諾
周婉玲 (2011)	✓	✓	✓						
王昭人 (2011)	✓	✓	✓						

根據表 2-1 顯示，大部分的研究多包含組織認同、努力意願、留職傾向，故本研究以該三個構面做為教師組織承諾之層面。

### 第三節 學校效能研究分析

#### 壹、學校效能之定義

研究者彙整國內外學者對於「學校效能」之界定如下：

Muijs (2006) 視早期以學生成就界定學校效能的觀點為單面向模式，他認為在現代社會中，學校效能指的是「一種彈性的組織效能」，這種彈性是一種精細的組織活動，整個學校活動就像家庭系統 (house system) 一樣，在文化面形成強勢文化，該文化並由所有成員所共享，而在成員間會有緊密的聯結而能解決各式學校所面臨的問題。

Potamites, Booker, Chaplin 和 Isenberg (2009) 的研究報告，以學生成就的進步幅度來定義學校效能。

Verachtert, Van Damme, Onghena 和 Ghesquiere (2009) 的研究將學校效能定義為，透過補救教學或其他措施提升學生成就表現的幅度。

張新基 (2008) 定義學校效能為學校能夠因應內外環境的限制，並能統整學校組織中的不同層面及運用校內外的資源，來達成學校所設立的教育目標與滿足成員需求，以假進學校組織的永續發展。

宋雯榮 (2009) 定為學校效能為學校領導者應用優質領導策略，整合內外環境之人力、物力資源，經過學校組織的運作，達到學校預期目標。

徐易男 (2009) 認為學校效能係指學校在教育目標的達成程度，包含學校教育之動態、靜態、生態與心態層面。

洪經綸 (2010) 定義為學校透過組織運作的過程，達成學校辦學的理念與目標。其中所包含的面向有：資源整合與運用、學校行政效率、教師教學品質、學生學習成效以及學校公共關係建立等方面，並透過上述面向的提升，以滿足師生需求和家長期許。

蔡錦杉 (2010) 認為學校效能是指學校整體教育目標的達成程度，並建構在行政領導、教學品質、學生學習表現、校園規劃、學校文化、家長及社區參與等各層面之效能上，並能兼顧滿足個人、社群及整體之需求，共創教育價值，達成永續經營發展的目標。

李冠霖 (2010) 認為領導者運用其領導技巧，以實現其願景目標、啟發被領導者的智識、提升團隊的效能，並輔以人際關懷，並且引領學校朝正向發展，以達行政溝通協調良好、教師專業成長、學生成就表現良好以及社區認同支持的全方位發展。

綜上所述，本研究擬將學校效能定義為學校各方面的表現，包括教師專業、行政績效、社區認同、學生成就和校園環境等，能符應教育和發展目標且有良好績效之歷程。

#### 貳、學校效能之相關研究

彙整近年來學校效能之相關研究針對學校效能所提出的構面如表 2-2，因此本研究擬將學校效能分為五大構面，包含教師專業表現、行政績效表現、社區認同參與、學生成就表現及校園環境效能。

表 2-2 國內外研究對學校效能研究層面

	教師專業 表現	行政績效 表現	社區認同 參與	學生成就 表現	校園環境 效能	其他
Ettlie(2000)	✓	✓		✓	✓	
Mumthas & Blessytha(2009)	✓			✓		
Reeves(2010)				✓		
Creemers(2010)	✓			✓	✓	
李冠霖(2010)	✓	✓		✓	✓	
蔡錦杉(2010)	✓	✓	✓	✓	✓	
洪經綸(2010)	✓		✓	✓	✓	學校領導行為、 教師組織忠誠
吳遠志(2010)	✓	✓	✓	✓	✓	
康馨尹(2010)	✓		✓	✓	✓	
許佑民(2009)	✓	✓	✓	✓		
宋雯榮(2009)	✓	✓	✓	✓		
陳榮貴(2009)	✓	✓	✓	✓	✓	
徐易男(2009)	✓	✓	✓	✓	✓	工作滿足
顏弘欽(2009)	✓	✓	✓	✓		課程教學品質
黃宏傑(2009)	✓	✓			✓	校長領導、組織氣氛
劉靜文(2008)	✓	✓	✓	✓		優質課程
張斯班(2008)		✓	✓			理性目標、人 群關係
蔡慧雅(2008)	✓	✓	✓			組織氣氛
蘇靜好(2008)	✓	✓	✓	✓		
楊嘉玲(2008)	✓	✓	✓	✓		
王宜貞(2008)	✓	✓	✓	✓	✓	教師工作滿意、

	教師專業表現	行政績效表現	社區認同參與	學生成就表現	校園環境效能	其他
						課程安排設計
江 澈 (2007)	✓	✓	✓			財務控管
陳春蓮 (2007)	✓	✓	✓	✓		
柯嚴賀 (2007)	✓	✓	✓	✓		
黃建翔 (2007)	✓	✓	✓	✓		
李芳茹 (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	校長的領導、師資與課程安排
林靖倫 (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	
楊文達 (2007)	✓	✓	✓	✓		

根據表 2-2 顯示，大部分的研究多以教師專業表現、行政績效表現、學生成就表現、校園環境效能、社區認同參與，故本研究以該五個構面做為學校效能之層面。

#### 第四節 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能相關之研究

##### 壹、校長領導與組織承諾相關研究

近年來，國內有關校長教育領導與組織承諾關係之研究甚多，研究大致顯示，校長領導與教師組織承諾有正相關或具有正向預測力，摘舉其中幾項研究成果如下：

##### 一、國小校長分布式領導、知識領導對教師組織承諾有正向預測作用

王昭人 (2011) 在《臺北市國小校長分布式領導、教師效能感與教師組織承諾關係之研究》論文中，其研究發現國小校長分布式領導、教師效能感的分層構面，對教師組織承諾有正向的預測作用。陳純慧 (2008) 在《國民小學校長知識領導與教師組織承諾之研究》論文中，研究主要發現桃園縣國民小學校長知識領導與教師組織承諾具有中高度正相關，知識領導整體表現對於教師組織承諾均具有顯著之預測力。

##### 二、國小校長願景領導、轉型領導與教師組織承諾呈現正相關

郭芝穎 (2007) 在《臺北市國民小學校長願景領導與教師組織承諾關係之研究》論文中，研究發現國民小學教師知覺校長願景領導愈高者，其教師組織承諾愈高。林志興 (2006) 在《臺中縣國民小學校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究》論文中研究發現校長轉型領導與教師組織承諾兩者整體呈現正相關。

### 三、國小校長教學領導能有效解釋教師組織承諾

游淑妃(2010)在《屏東縣國民小學校長教學領導與教師組織承諾關係之研究》論文中，其研究發現國小校長教學領導情形愈好，教師組織承諾愈好，校長教學領導能有效解釋教師組織承諾。

## 貳、校長領導與學校效能相關研究

近年國內有關教育領導與學校效能之相關研究蓬勃發展，上述研究大致顯示，教育領導與學校效能具有正相關，摘舉其中幾項研究成果如下：

### 一、轉型領導對學校效能具有正相關

蔡旻興(2010)在《公立高中職校長轉換型領導、學校品牌形象與學校效能關係之研究》論文中，其研究發現校長運用轉換型領導對學校效能有顯著的正向影響。黃慧政(2009)之《校長轉型領導與學校效能關係之統合分析》論文，結果發現轉型領導整體及其分面向與學校效能之間存在正向關聯。

### 二、服務領導對學校效能具有正相關

呂慧倩(2010)在《國民中學校長服務領導、教師組織公民行為與學校效能關係之研究：以桃園縣為例》論文中，其研究發現服務領導、教師組織公民行為與學校效能之間，呈顯著正相關。

### 三、魅力領導對學校效能具有正相關

蔡旻興(2010)在《雲嘉南地區國民中學校長魅力領導與學校效能關係之研究》論文中，其研究發現校長魅力領導整體及各層面與學校效能整體及各層面顯著正相關。

## 參、教育領導與組織承諾、學校效能關係之相關研究

### 一、組織承諾為教育領導影響學校效能之中介變項

許淑媛(2009)在《內部行銷、校長轉型領導、組織承諾與組織開放氣氛對學校效能之影響》論文中，其研究發現校長轉型領導與學校效能間，組織承諾的中介效果部分成立。陳德慶(2007)在《桃竹苗地區公立國民小學校長之「轉型領導」、「家長式領導」與其「學校效能」關係之研究—以「教師組織承諾」為中介變項》論文中，其研究結果發現教師組織承諾為國民小學校長轉型領導風格與學校效能的中介變項；教師組織承諾為國民小學校長家長式領導風格與學校效能的中介變項。

### 二、校長領導與教師組織承諾對學校效能有顯著預測力

林春如(2008)在《屏東縣國民小學校長服務領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究》論文中，研究結果發現校長服務領導與教師組織承諾能有效預測學校效能。黃怡雯(2005)在《客籍國中小校長的領導風格、教師組織承諾與學校效能關係之研究》論文中其研究結果發現校長的領導風格與教師組織承諾對「整體學校效能」有顯著預測力，其中以「組織認同」具有最佳預測力。

由上述研究大致可知，教育領導透過組織承諾對學校效能產生影響，教師組織承諾具有中介變項的效果；據此，空間領導也可以組織承諾做為中介變項並探討其透過組織承諾來影響學校效能的關係。

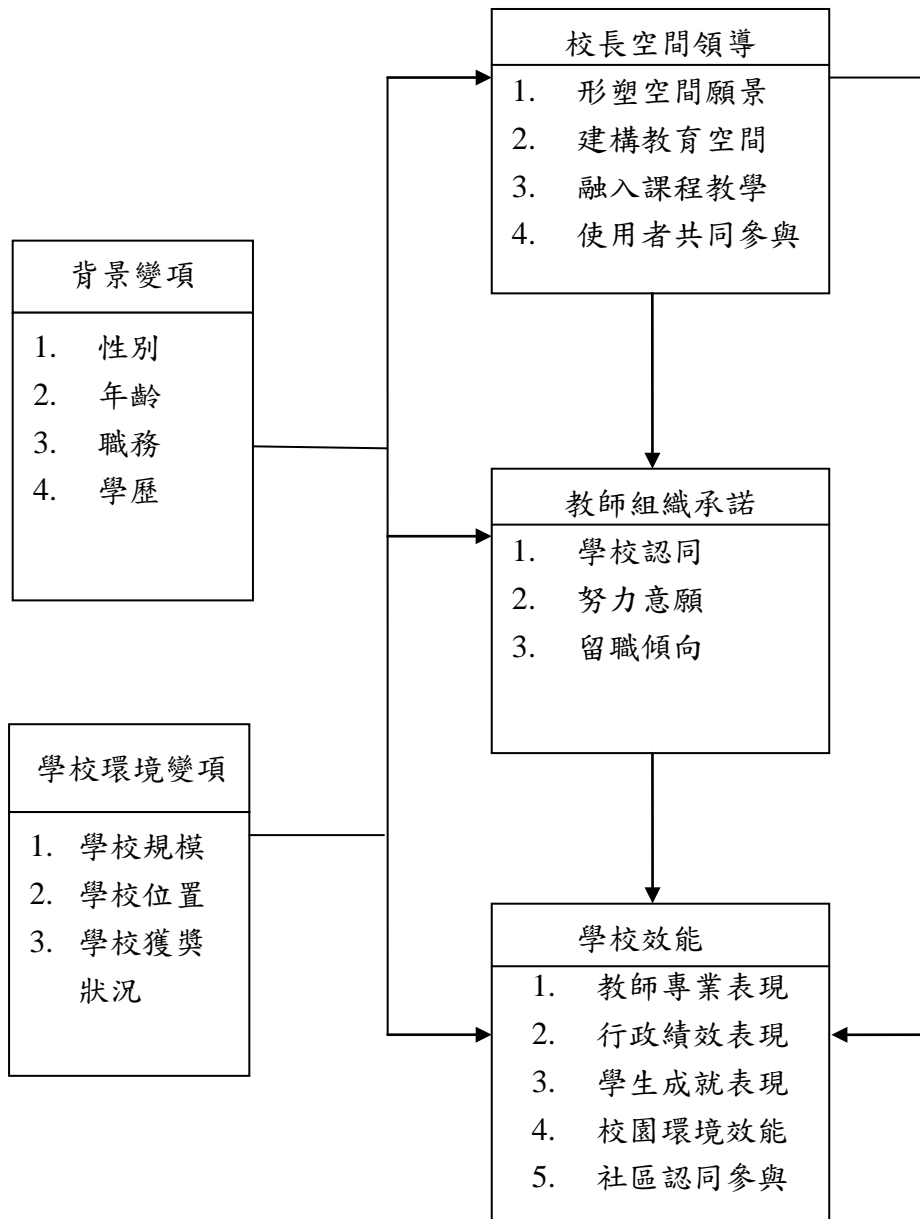
## 第三章、研究設計與實施

### 第一節 研究架構

根據研究目的與文獻探討，本研究架構主要包括：(一)背景變項(二)學校環境變項(三)校長空間領導(四)教師組織承諾(五)學校效能。其中背景變項包括「性別」、「年齡」、「服務年資」、「擔任職務」、「最高學歷」；學校環境變項包括「學校規模」、「學校得獎狀況」；校長空間領導變項包括「形塑空間願景」、「建構教育空間」、「融入課程教學」、「使用者共同參與」四個構面，茲分述如下。

教師組織承諾包括「學校認同」、「努力意願」、「留職傾向」三個構面。學校效能包括「教師專業表現」、「行政績效表現」、「社區認同參與」、「學生成就表現」、「校園環境效能」五個構面，研究架構，參見圖 3-1 研究架構圖。

圖 3-1 研究架構圖



## 第二節 研究對象

本研究以臺北市及新北市公立國民小學為研究對象。依教育部 100 學年度統計資料，研究母群共計 347 所學校，其中近三年（97-100 學年度）於校園環境營造相關評選活動（包括：「永續校園推廣計畫」、「Innoschool 全國學校經營創新獎—校園環境美化組」、「臺北市優質學校評選—校園營造向度」、「活化校園閒置空間總體計畫」及「新北市卓越學校—環境營造向度」等）獲獎或受補助的學校

共計 65 所。基於研究目的，本研究採用分層隨機抽樣方法，依序按照「學校轄屬」、「學校規模」和「獲獎與否」，抽取約 1/3 比率共計 120 所學校為研究樣本。本研究採用問卷調查法和訪談法，前者以 1200 位教師為問卷施測對象，每校包括：教師兼教務主任、教師兼總務主任、教師兼教學組長與教師兼訓育組長、3 名導師（低、中、高年級的第一班級之導師，若該受試者不方便填寫，則改由下一班的導師填寫）與 3 名教師，共計 10 名，後者以 6 位在空間領導上績效卓越的校長為訪談對象。

### 第三節 研究工具

#### 壹、編製調查問卷

本研究以自編之「國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能關係之調查問卷」為研究工具，目的在於探討校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之間的關係。研究者乃依據研究目的和文獻探討所得，編擬初稿。為強化問卷的信度和效度，在問卷編製上，實施專家審查和問卷預試等步驟，最後完成正式問卷。

本研究工具透過專家審查以提升內容效度，專家審查端賴各學者專家在相關領域上的專業知能和經驗，因此擬定 12 位相關領域之學者專家名單，一一聯繫，懇請協助審題，共收回 12 份問卷，回收率 100%。

#### 貳、預試之實施

研究者依據專家審查意見修訂問卷題目成為預試問卷（詳見附錄 1），實施預試後，再進行信度分析和探索性因素分析，據以刪減不適合的題目，強化問卷的信度和效度，編製為正式問卷。預試問卷回收之後，利用 SPSS for Windows 20.0 版統計套裝軟體進行信度分析和因素分析，刪減影響信度及因素負荷量較低的題目，將原本預試五個構面（形塑空間願景、建構教育意境、融入課程教學、提升教育成效、使用者共同參與）精簡成四個構面（形塑空間願景、建構教育空間、融入課程教學、使用者共同參與），以編成正式問卷。

#### 參、正式問卷之實施

關於正式問卷的內涵（詳見附錄 2），以下擬以問卷內容、問卷填答及計分方式，分別說明之。隨卷附有彌封袋，考量隱私以利受試者作答，每位受試者回覆時可放入彌封袋。

##### 一、問卷內容

「國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能關係之調查問卷」共計 65 題，除了 5 題「基本資料」以外，尚包括「校長空間領導」20 題、「教



師組織承諾」15題與「學校效能」25題，茲分別說明如下：

(一)基本資料：

包括性別(男、女)、現任職務(教師兼主任、教師兼組長、教師)、學歷(專科畢、學士、碩士、博士)、本校服務年資及年齡。

(二)校長空間領導：

包括形塑空間願景、建構教育空間、融入課程教學、使用者共同參與，共四個向度，共計20題。

(三)教師組織承諾：

包括學校認同、努力意願、留職傾向，共三個向度，共15題。

(四)學校效能：

包括教師專業表現、行政績效表現、學生成就表現、學校環境效能、社區認同參與，共五個向度，共計25題。

## 二、問卷填答及計分方式

本問卷旨在了解受試者對己校校長空間領導、教師組織承諾與學校效能的主觀評估，受試者可根據自己的實際觀察和感受，勾選適當的選項。本問卷所有題目皆為正向題，以避免受試者混淆；此外，為避免填答產生趨中現象，採用李克特式(Likert type)五點量表，每一題有五個答題選項，分別為「非常符合」、「大部分符合」、「部分不合」、「大部分不符合」、「非常不符合」，依次以5、4、3、2、1分計列。

## 肆、訪談之實施

本研究中，研究者本身即為研究工具，根據研究目的編列之訪談大綱(詳見附錄3)，對臺北市與新北市共6位校長進行半結構性訪談，俟將訪談內容以逐字稿紀錄，並以MaxQDA軟體分析其內容，以做為他校未來之參考。

## 第四節 資料分析

本研究的資料處理，可分為資料轉換與統計分析兩階段，茲分別說明如下。

### 壹、資料轉換

本研究問卷以李克特五點量表，測量受試者對於該題的同意程度，填答非常不符合者得1分，大部分不符合者得2分，部分符合者得3分，大部分符合者得4分，非常符合者得5分。自變項為「校長空間領導」(包括:形塑空間願景、建構教育空間、融入課程教學、使用者共同參與)。依變項為「教師組織承諾」(包括:學校認同、努力意願和留職傾向)和「學校效能」(包括:教師專業表現、行政績效表現、學生成就表現、校園環境效能與社區認同參與)，並探討其間之

關係及影響。

### 一、校長空間領導

校長空間領導以「形塑空間願景」、「建構教育空間」、「融入課程教學」、「使用者共同參與」等構面來設計題目加以測量。「校長空間領導」共 20 題，每題最低 1 分，最高 5 分，「校長空間領導」係以 20 題分數的平均來代表。

### 二、教師組織承諾

教師組織承諾以「學校認同」、「努力意願」、「留職傾向」等構面來設計題目加以測量。「教師組織承諾」共 15 題，每題最低 1 分，最高 5 分，「教師組織承諾」係以 15 題分數的平均來代表。

### 三、學校效能

學校效能以「教師專業表現」、「行政績效表現」、「學生成就表現」、「學校環境效能」、「社區認同參與」等構面來設計題目加以測量。「學校效能」共 25 題，每題最低 1 分，最高 5 分，「學校效能」係以 25 題分數的平均來代表。

## 貳、統計分析

### 一、模式內在結構評鑑

檢驗結構模式前，依據 Anderson 和 Gerbing(1988)的主張，他們認為建議先檢驗測量模式，於確定其具有可接受的適配程度後，才可進行結構模式之驗證。測量模式檢驗結果顯示適配程度良好 ( $\chi^2=331.4$ 、 $df=51$ 、 $GFI=.98$ 、 $CFI=.98$ 、 $NFI=.97$ 、 $RMSEA=.073$ )，標準化因素負荷量介於.77~.95 皆達顯著水準( $p<.001$ )。各潛在變數之平均變異抽取量介於.71~.84，組合信度介於.91~.96，以上皆符合 Fornell 和 Larcker (1981) 及 Hair、Black、Babin 與 Anderson (2010) 建議之標準，因此測量模式結果顯示本研究工具具有良好的信效度，後續結構模式驗證不致於受到測量誤差的嚴重影響。另外，潛在預測變數、潛在中介變數及潛在效標變數之間的相關係數亦皆達顯著水準 ( $p<.001$ )，測量模式如表 3-1 及表 3-2 所示。

表 3-1 測量模式的因素負荷量

因素與題目	標準化因素負荷量	標準誤	t 值	平均變異抽取量	組合信度
校長空間領導				.84	.96
形塑空間願景	.91				
建構教育空間	.95	.02	54.03		
融入課程教學	.94	.02	52.95		
使用者共同參與	.87	.02	43.13		
教師組織承諾				.78	.91

學校認同	.93			
努力意願	.85	.02	40.78	
留職傾向	.87	.02	43.48	
學校效能				.71 .92
教師專業表現	.77			
行政績效表現	.89	.03	28.62	
學生成就表現	.86	.03	35.34	
校園環境效能	.88	.03	33.90	
社區認同參與	.82	.03	34.85	

註：所有標準化 $\lambda$ 係數皆達顯著水準 ( $p < .001$ )

表 3-2 測量模式的潛在變項間之相關係數

潛在變項	1	2	3
1.校長空間領導	1		
2.教師組織承諾	.77***	1	
3.學校效能	.77***	.90***	1

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

## 二、因素分析

對於一般性的研究而言，內部一致性估計值普遍可接受數值為.80，當標準化測驗分數作為重要的臨床或教育決策時，則係數至少為.90 以上。本研究問卷經信度分析結果，Cronbach's alpha 係數達.96，故校長空間領導問卷具有良好信度。

表 3-3 預試問卷之因素分析

因素	預試題號	正式量表題號	題目	因素負荷量
形塑空間願景	1.1.1	1.1.1	校長會帶領師生共同發展校園空間願景。	0.760
	1.1.2	1.1.2	校長能掌握校內外資源發展校園空間願景。	0.712
	1.1.3	1.1.3	校長能以學校願景做為發展校園空間願景的依據。	0.671
	1.1.4	1.1.4	校長能以學校空間願景做為校園發展藍圖。	0.821
	1.1.5	1.1.5	校長能使校園景觀或建築風格反映出學校空間發展願景。	0.747
	1.2.1	刪除	校長重視無障礙和安全環境建置，以形塑友善校園。	0.604
	1.4.3	刪除	校長重視多樣的教室空間與教學設備的建置，以提升教學效能。	0.451

因素	預試 題號	正式量 表題號	題目	因素 負荷量
建構教育意境	1.2.2	1.2.1	校長重視學校建築空間和造型，以展現「人文校園」風貌。	0.713
	1.2.3	1.2.2	校長重視多樣化休憩活動設施的規劃，以提供多樣的「生活空間」。	0.625
	1.2.4	1.2.3	校長重視環保節能設施的規劃，以營造「永續校園」之教育意境。	0.614
	1.4.4	1.2.4	校長重視提供適於學生使用的空間與設施，以提升學習效果。	0.533
融入課程教學	1.2.5	1.3.1	校長重視數位資訊網路與教學平台的設置，以建構無所不在的學習情境。	0.738
	1.3.1	1.3.2	校長重視各學科教學空間與設備之完善，以提升「正式課程」的實施成效。	0.530
	1.4.1	1.3.4	校長能建置教育資源分享空間與平台，以促進學校教育交流。	0.740
	1.4.2	1.3.5	校長重視良好的空間規劃，以促進師生人際互動。	0.438
	1.5.1	刪除	校長能鼓勵並提供機會，讓師生與家長可以共同參與校園空間規劃。	0.678
提升教育成效	1.3.2	刪除	校長重視建置符合「學校本位課程」需求之教學空間(如設置鄉土教室、星象館...等)，以提升教學效果。	0.575
	1.3.5	刪除	校長能給予師生空間規劃參與權，使師生對於校園空間更有成就感。	0.863
	1.4.5	1.2.5	校長能鼓勵佈置教學情境，以激勵學生學習動機。	0.402
使用者共同參與	1.3.3	1.4.1	校長重視建置符合「學校本位課程」需求之教學空間(如設置鄉土教室、星象館...等)，以提升教學效果。	0.572
	1.3.4	1.3.3	校長能活化學校建築與校園環境規劃，以符合教師多元化的教學需求。	0.554
	1.5.2	1.4.2	校長能給予師生空間規劃參與權，使師生對於校園空間更有成就感。	0.692
	1.5.3	1.4.3	校長能讓校園使用者都有機會參與校園規劃，以增進校園認同與歸屬感。	0.827
	1.5.4	1.4.4	校長能讓師生和家長在參與規劃過程中感受到空間意義與價值。	0.836

因素	預試 題號	正式量 表題號	題目	因素 負荷量
	1.5.5	1.4.5	校長能透過師生共同參與，使課程與教學能有效的運用空間與設備。	0.762

俟問卷收集完成後，研究者使用 SPSS for Windows 20.0 版和 AMOS 進行各項統計分析，包括：描述性統計、信度分析、探索性因素分析、皮爾遜積差相關、偏相關、變異數分析、多元迴歸分析、驗證性因素分析、因果路徑分析、中介模型的路徑分析等統計方法，探討校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之間的關係。

## 參、訪談

為彌補文獻資料及調查資料之不足，本研究根據研究目的設計訪談大綱，採半結構式訪談，訪談對象為依照校長空間領導的分數於臺北市及新北市各取三名校長。內容以校長空間領導的作法及對教師組織承諾與學校效能的實際狀況、面臨之困難，更深入了解臺北市與新北市校長空間領導之成效，以增加本研究之完整性。

## 第四章、研究結果與討論

本章旨在根據問卷調查資料進行統計分析，並針對調查結果進行分析及討論，以了解臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之間的關係，以及現況情形。

### 第一節 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況

#### 第一項、臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況

##### 臺北市及新北市國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況

本節根據正式問卷資料，進行整體樣本之描述性統計分析（如表 4-1 整體樣本之描述性統計表），藉以了解在臺灣臺北市及新北市的國民小學中，有關校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況分析，以及根據不同的背景變項下，三者的差異情形。本研究之調查問卷量表採用 Likert 五點量表計分，將其平均得分情形，分成五個等級：1. 低程度表現，其平均值 1 分以上未滿 2 分者。2. 中低程度表現，其平均值 2 分以上未滿 3 分者。3. 中高程度表現，其平均值 3 分以上未滿 4 分者。4. 高程度表現，其平均值 4 分以上者。針對國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況分析分為兩個部分，第一部分，分項探究校長空間領導、教師組織承諾與學校效能之現況；第二部分於不同背景變項下之差異情形。

表 4-1 整體樣本之描述性統計表

研究變項	問卷題數	平均數	標準差
<b>校長空間領導</b>	<b>20</b>	4.02	0.73
形塑空間願景	5	4.06	0.77
建構教育空間	5	4.06	0.78
融入課程教學	5	4.04	0.76
使用者共同參與	5	3.91	0.82

研究變項	問卷題數	平均數	標準差
<b>教師組織承諾</b>	<b>15</b>	4.15	0.68
學校認同	5	4.10	0.74
努力意願	5	4.30	0.68
留職傾向	5	4.05	0.80
<b>學校效能</b>	<b>25</b>	4.04	0.59
教師專業表現	5	4.05	0.67
行政績效表現	5	4.06	0.68
學生成就表現	5	4.06	0.65
校園環境效能	5	4.08	0.67
社區認同參與	5	3.96	0.69

## 第二項、不同環境與人口背景變項與校長空間領導之差異

### 1. 學校規模與教師組織承諾差異

根據表 4-2 中數據顯示，教師組織承諾在不同學校規模上，呈現許多差異情形，以平均得分情形來看「13 班至 24 班」在「教師組織承諾整體」、「努力意願」之平均分數最高，「49 班以上」在「學校認同」、「留職傾向」之平均分數最高；另經過 Scheffé 進行事後比較，該組在各構面與其他組別顯著情形，詳如表 4-2。

表 4-2 不同學校規模教師知覺教師組織承諾之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
教師組織承諾整體	1.12班以下	191	4.11	0.69	1.70	
	2.13至24班	150	4.20	0.62		
	3.25至48班	389	4.11	0.68		
	4.49班以上	299	4.20	0.71		
學校認同	1.12班以下	191	4.11	0.71	1.93	
	2.13至24班	150	4.13	0.65		
	3.25至48班	389	4.03	0.74		
	4.49班以上	299	4.16	0.78		
努力意願	1.12班以下	191	4.30	0.67	0.93	
	2.13至24班	150	4.36	0.61		
	3.25至48班	389	4.26	0.69		
	4.49班以上	299	4.33	0.71		
留職傾向	1.12班以下	191	3.92	0.83	3.06*	4>2>3>1

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
	2.13至24班	150	4.12	0.72		
	3.25至48班	389	4.03	0.80		
	4.49班以上	299	4.13	0.79		

\*P<.05

## 2. 地理位置與教師組織承諾差異

根據表 4-3 中數據顯示，教師組織承諾於不同地理位置，呈現許多差異情形，以平均得分情形來看「新北市」於「教師組織承諾整體」、「學校認同」、「努力意願」、「留職傾向」之平均分數最高；另因該組僅「留職傾向」有達顯著，顯示出臺北市的留職傾向大於新北市。

表 4-3 不同地理位置教師知覺教師組織承諾之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	t值	事後比較
教師組織承諾整體	1.臺北市	507	4.14	0.64	-.567	
	2.新北市	522	4.16	0.72		
學校認同	1.臺北市	507	4.08	0.70	-.861	
	2.新北市	522	4.12	0.77		
努力意願	1.臺北市	507	4.28	0.64	-.883	
	2.新北市	522	4.32	0.72		
留職傾向	1.臺北市	507	4.054	0.75	.093*	1>2
	2.新北市	522	4.049	0.84		

## 3. 年齡與教師組織承諾差異

根據表 4-4 中數據顯示，教師組織承諾在教師年齡上，呈現許多差異情形，以平均得分情形來看教師年齡在「51 歲以上」在「教師組織承諾整體」、「學校認同」、「努力意願」、「留職傾向」之平均分數最高；另針對該組各構面之顯著差異情形，「教師組織承諾整體」、「學校認同」、「努力意願」、「留職傾向」以 Scheffé 進行事後比較，得出結果皆為「51 歲以上」依序大於「41 歲至 50 歲」、「30 歲以下」與「31 歲至 40 歲」。



表 4-4 不同教師年齡教師知覺教師組織承諾之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
教師組織承諾整體	1.30歲以下	97	4.07	0.61	7.52*	4>3>1>2
	2.31歲至40歲	430	4.07	0.69		
	3.41歲至50歲	431	4.21	0.70		
	4.51歲以上	71	4.43	0.50		
學校認同	1.30歲以下	97	4.06	0.65	4.57*	4>3>1>2
	2.31歲至40歲	430	4.02	0.76		
	3.41歲至50歲	431	4.15	0.74		
	4.51歲以上	71	4.32	0.58		
努力意願	1.30歲以下	97	4.28	0.60	3.89*	4>3>1>2
	2.31歲至40歲	430	4.25	0.69		
	3.41歲至50歲	431	4.32	0.71		
	4.51歲以上	71	4.54	0.50		
留職傾向	1.30歲以下	97	3.86	0.76	12.73*	4>3>2>1
	2.31歲至40歲	430	3.93	0.81		
	3.41歲至50歲	431	4.15	0.79		
	4.51歲以上	71	4.41	0.58		

\*P<.05

#### 4.擔任職務與教師組織承諾差異

根據表 4-5 中數據顯示，教師組織承諾在教師擔任不同職務上，呈現許多差異情形，以平均得分情形來看「教師兼主任」在「教師組織承諾整體」、「學校認同」、「努力意願」、「留職傾向」之平均分數最高；另針對該組各構面之顯著差異情形，「教師組織承諾整體」、「學校認同」、「努力意願」、「留職傾向」以 Scheffé 進行事後比較得出結果皆為「教師兼主任」大於「教師」大於「教師兼組長」。

表 4-5 不同職務教師知覺教師組織承諾之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
教師組織承諾整體	1.教師兼主任	228	4.30	0.67	8.09*	1>3>2
	2.教師兼組長	259	4.06	0.68		
	3.教師	542	4.13	0.68		
學校認同	1.教師兼主任	228	4.25	0.71	8.12*	1>3>2
	2.教師兼組長	259	3.99	0.74		

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
	3.教師	542	4.08	0.74		
努力意願	1.教師兼主任	228	4.43	0.71	5.67*	1>3>2
	2.教師兼組長	259	4.25	0.69		
	3.教師	542	4.27	0.66		
留職傾向	1.教師兼主任	228	4.21	0.74	7.32*	1>3>2
	2.教師兼組長	259	3.94	0.81		
	3.教師	542	4.04	0.80		

\*P<.05

#### 第四項、不同環境與人口背景變項與學校效能之差異

##### 1. 學校規模與學校效能差異

根據表 4-6 中數據顯示，學校效能在不同學校規模上，呈現許多差異情形，以平均得分情形來看「49 班以上」在「學校效能整體」、「學生成就表現」、「社區認同參與」之平均分數最高，「教師專業表現」及「學校環境校能」在「12 班以下」平均分數最高，「行政績效表現」則是「13 班至 24 班」之平均分數最高；另經過 Scheffé 進行事後比較，該組在各構面與其他組別顯著情形，詳如表 4-6。

表 4-6 不同學校規模教師知覺學校效能之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
學校效能整體	1.18班以下	191	4.02	0.62	1.07	
	2.19班至24班	150	4.05	0.54		
	3.25班至48班	389	4.01	0.58		
	4.49班以上	299	4.09	0.61		
教師專業表現	1.18班以下	191	4.12	0.84	1.25	
	2.19班至24班	150	4.07	0.57		
	3.25班至48班	389	4.01	0.64		
	4.49班以上	299	4.06	0.65		
行政績效表現	1.18班以下	191	4.03	0.67	0.78	
	2.19班至24班	150	4.12	0.60		
	3.25班至48班	389	4.03	0.69		
	4.49班以上	299	4.08	0.70		
學生成就表現	1.18班以下	191	3.95	0.69	3.50*	4>3>2>1
	2.19班至24班	150	4.01	0.60		

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
	3.25班至48班	389	4.06	0.65		
	4.49班以上	299	4.14	0.65		
校園環境效能	1.18班以下	191	4.13	0.68	0.60	
	2.19班至24班	150	4.12	0.61		
	3.25班至48班	389	4.06	0.68		
	4.49班以上	299	4.07	0.69		
社區認同參與	1.18班以下	191	3.89	0.73	5.84*	4>2>3>1
	2.19班至24班	150	3.94	0.69		
	3.25班至48班	389	3.90	0.68		
	4.49班以上	299	4.10	0.67		

\*P<.05

## 2. 地理位置與學校效能差異

根據表 4-7 中數據顯示，學校效能於不同地理位置，呈現許多差異情形，以平均得分情形來看「臺北市」於「學校效能整體」、「教師專業表現」、「學生成就表現」、「學校環境效能」之平均分數最高，「新北市」於「社區認同參與」之平均分數較台北市高，「行政績效表現」則「臺北市」與「新北市」並無差異；另因該組「學校效能整體」、「教師專業表現」、「學校環境效能」有顯著表現，均呈現「臺北市」較「新北市」明顯。

表 4-7 不同地理位置教師知覺學校效能之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	t值	事後比較
學校效能整體	1.臺北市	507	4.06	0.54	0.80*	1>2
	2.新北市	522	4.03	0.64		
教師專業表現	1.臺北市	507	4.07	0.59	0.89*	1>2
	2.新北市	522	4.04	0.75		
行政績效表現	1.臺北市	507	4.06	0.65	0.07	
	2.新北市	522	4.06	0.71		
學生成就表現	1.臺北市	507	4.09	0.61	1.75	
	2.新北市	522	4.02	0.69		
校園環境效能	1.臺北市	507	4.11	0.61	1.05*	1>2
	2.新北市	522	4.06	0.73		
社區認同參與	1.臺北市	507	3.96	0.66	-0.21	

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	t值	事後比較
	2.新北市	522	3.97	0.72		

\*P<.05

### 3.年齡對學校效能差異

根據表 4-8 中數據顯示，學校效能在師資年齡上，以平均得分情形來看教師年齡在「51 歲以上」在「學校效能整體」、「教師專業表現」、「行政績效表現」、「學生成就表現」、「校園環境效能」、「社區認同參與」之平均分數最高；另針對該「學生成就表現」之顯著差異情形，以 Scheffé 進行事後比較，得出結果為「51 歲以上」依序大於「41 歲至 50 歲」、「31 歲至 40 歲」與「30 歲以下」。

表 4-8 不同教師年齡教師知覺學校效能之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
學校效能整體	1.30歲以下	97	4.02	0.55	1.55	
	2.31歲至40歲	430	4.01	0.61		
	3.41歲至50歲	431	4.06	0.60		
	4.51歲以上	71	4.15	0.47		
教師專業表現	1.30歲以下	97	4.14	0.99	1.76	
	2.31歲至40歲	430	4.02	0.63		
	3.41歲至50歲	431	4.05	0.65		
	4.51歲以上	71	4.17	0.56		
行政績效表現	1.30歲以下	97	3.99	0.65	1.13	
	2.31歲至40歲	430	4.04	0.69		
	3.41歲至50歲	431	4.08	0.69		
	4.51歲以上	71	4.16	0.57		
學生成就表現	1.30歲以下	97	3.93	0.65	4.23*	4>3>2>1
	2.31歲至40歲	430	4.00	0.67		
	3.41歲至50歲	431	4.12	0.65		
	4.51歲以上	71	4.18	0.52		
校園環境效能	1.30歲以下	97	4.09	0.58	0.81	
	2.31歲至40歲	430	4.05	0.71		
	3.41歲至50歲	431	4.10	0.67		
	4.51歲以上	71	4.16	0.56		
社區認同參與	1.30歲以下	97	3.96	0.63	1.08	

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
	2.31歲至40歲	430	3.93	0.73		
	3.41歲至50歲	431	3.97	0.68		
	4.51歲以上	71	4.09	0.61		

\*P<.05

#### 4.擔任職務對學校效能差異

根據表 4-9 中數據顯示，學校效能在教師擔任不同職務上，呈現許多差異情形，以平均得分情形來看「教師兼主任」在「學校效能整體」、「行政績效表現」、「學生成就表現」、「校園環境效能」、「社區認同參與」之平均分數最高，「教師」於「教師專業表現」之平均分數最高；另針對該組各構面之顯著差異情形，「學生成就表現」、「學校環境效能」以 Scheffé 進行事後比較得出結果皆為「教師兼主任」大於「教師兼組長」大於「教師」。

表 4-9 不同職務教師知覺學校效能之差異情形表

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
學校效能整體	1.教師兼主任	228	4.11	0.61	1.84	
	2.教師兼組長	259	4.03	0.58		
	3.教師	542	4.02	0.59		
教師專業表現	1.教師兼主任	228	4.02	0.66	0.63	
	2.教師兼組長	259	4.05	0.79		
	3.教師	542	4.07	0.62		
行政績效表現	1.教師兼主任	228	4.14	0.68	1.81	
	2.教師兼組長	259	4.03	0.66		
	3.教師	542	4.04	0.68		
學生成就表現	1.教師兼主任	228	4.15	0.68	3.24*	1>2>3
	2.教師兼組長	259	4.06	0.63		
	3.教師	542	4.01	0.65		
校園環境效能	1.教師兼主任	228	4.19	0.67	3.96*	1>2>3
	2.教師兼組長	259	4.09	0.66		
	3.教師	542	4.04	0.67		
社區認同參與	1.教師兼主任	228	4.06	0.67	2.93	
	2.教師兼組長	259	3.94	0.69		

構面	組類別	樣本數	平均數	標準差	F值	事後比較
	3.教師	542	3.93	0.70		

\* $P < .05$

## 第二節 校長空間領導與教師組織承諾之關係

### 第一項 校長空間領導與教師組織承諾之相關分析

由表 4-10 可知校長空間領導與教師組織承諾的相關係數達顯著水準 ( $p < .01$ )，兩者呈現高度正相關 ( $r = .714$ )，決定係數  $r^2 = .510$ ，表示整體校長空間領導可以解釋整體教師組織承諾總變異量的 51%。

分析得知，校長空間領導的四個層面與教師組織承諾三個層面的相關性，皆以「學校認同」的正相關性最高，校長空間領導無論是「形塑空間願景」、「建構教育空間」、「融入課程教學」與「使用者共同參與」任一層面的程度愈好，皆最有助於「學校認同」的提升，顯示校長如果能透過空間領導來帶領同仁，將能有效提升同仁對於學校的認同程度。校長空間領導的四個層面與「留職傾向」的正相關性皆最低，由於留職傾向還涉及其他諸多考量，如通勤時間、組織氣氛、同儕關係等，與校長個人在空間領導上影響較薄弱，故校長空間領導對於留職傾向的影響較低。

就教師組織承諾而言，空間領導在「融入課程教學」的相關最高，顯示出「融入課程教學」是提升教師組織承諾的重要因素，故校長在空間領導上，應優先考量提供空間規劃融入課程教學的機會。整體而言，校長空間領導程度愈高，愈有助於教師組織承諾。

表 4-10 校長空間領導與教師組織承諾相關分析摘要表(N=1029)

變項	校長空間領導					
	形塑空間願景	建構教育空間	融入課程教學	使用者共同參與	整體	
教師組織承諾	學校認同	.665**	.692**	.700**	.638**	.717**
	努力意願	.612**	.639**	.642**	.562**	.653**
	留職傾向	.560**	.598**	.604**	.548**	.615**
	整體	.661**	.694**	.700**	.629**	.714**

\*\* $P < .01$

### 第二項 哪些校長空間領導因素可以有效地預測教師組織承諾?

為瞭解校長空間領導對「教師組織承諾」之預測力，「整體教師組織承諾」

為依變項，校長空間領導各層面為自變項，以逐步迴歸進行分析。

由表 4-11 可知：

- 一、校長空間領導四個層面中，預測整體教師組織承諾的顯著變項為「融入課程教學」、「建構教育空間」、「形塑空間願景」三項，「使用者共同參與」數值過低，故未被選入。F 值皆達顯著，多元相關係數為.719，其聯合解釋變異量為.518，顯示此三個層面能聯合預測「整體教師組織承諾」51.8%的變異量。
- 二、就個別變項的解釋量而言，以「融入課程教學」層面的預測力最佳，其解釋量為 49%，其次依序為「建構教育空間」層面，解釋變異量為 2%，「形塑空間願景」層面，解釋變異量為 0.4%。
- 三、在  $\beta$  係數方面皆為正值，可見「融入課程教學」、「建構教育空間」、「形塑空間願景」三項層面的校長空間領導程度愈高，整體教師組織承諾的程度也相對愈高。

表 4-11 校長空間領導對教師組織承諾之多元迴歸分析表

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 R <sup>2</sup>	增加量 $\Delta R^2$	F 值	B	SE B	Beta( $\beta$ )
融入課程教學	.700	.490	.490	988.364	.316	.046	.352
建構教育空間	.717	.514	.024	542.711	.237	.048	.270
形塑空間願景	.719	.518	.004	366.578	.112	.041	.127

### 第三項 校長空間領導與學校效能的相關

由表 4-12 得之，校長空間領導與學校效能的相關係數達顯著水準( $p<.01$ )，兩者間呈現高度正相關( $r=.717$ )，決定係數  $r^2=.514$ ，表示整體校長空間領導可以解釋整體學校效能總變異量的 51.4%。

分析得知，校長空間領導的四個層面與學校效能五個層面的相關性，皆以「校園環境效能」的正相關性最高，顯示校長空間領導無論是「形塑空間願景」、「建構教育空間」、「融入課程教學」與「使用者共同參與」任一層面的程度愈好，皆最有助於「校園環境效能」的提升；校長空間領導的四個層面與「教師專業表現」的正相關性皆最低。此結果說明空間領導最直接影響校園環境，對於學校校園環境有最大的幫助與影響。

就學校效能而言，空間領導在「融入課程教學」的相關最高，顯示出「融入課程教學」是提升學校效能的重要因素，因為教師最注重的即是能否透過空間運用與課程作融合，已達更好的教學成效，故校長在空間領導上，應優先考量提供空間規劃融入課程教學的機會。整體而言，校長空間領導程度愈高，愈有助於學

校效能。

表 4-12 校長空間領導與學校效能相關分析摘要表(N=1029)

變項	校長空間領導				整體
	形塑空間 願景	建構教育 空間	融入課程 教學	使用者共同 參與	
教師專業表現	.503**	.507**	.534**	.512**	.547**
行政績效表現	.613**	.623**	.663**	.590**	.663**
學生成就表現	.562**	.582**	.593**	.551**	.609**
校園環境效能	.643**	.683**	.694**	.658**	.713**
社區認同參與	.563**	.581**	.597**	.559**	.612**
整體	.658**	.679**	.703**	.655**	.717**

\*\* $P < .01$

#### 第四項 哪些校長空間領導因素可以有效地預測學校效能?

為瞭解校長空間領導對「學校效能」之預測力，「整體學校效能」為依變項，校長空間領導各層面為自變項，以逐步迴歸進行分析。

由表 4-13可知：

- 一、校長空間領導四個層面中，預測整體學校效能的顯著變項為「融入課程教學」、「使用者共同參與」、「建構教育空間」、「形塑空間願景」。F值皆達顯著，多元相關係數為.721，其聯合解釋變異量為.519，顯示此三個層面能聯合預測「整體學校效能」51.9%的變異量。
- 二、就個別變項的解釋量而言，以「融入課程教學」層面的預測力最佳，其解釋量為49.4%，其次依序為「使用者共同參與」層面，解釋變異量為1.6%，「形塑空間願景」層面，解釋變異量為0.7%，「建構教育空間」層面，解釋變異量為0.2%。
- 三、在 $\beta$ 係數方面皆為正值，可見「融入課程教學」、「使用者共同參與」、「建構教育空間」、「形塑空間願景」四項層面的校長空間領導程度愈高，整體學校效能的程度也相對愈高。

表 4-13 校長空間領導對學校效能之多元迴歸分析表

投入變項順序	多元相關係數 R	決定係數 $R^2$	增加量 $\Delta R^2$	F 值	B	SE B	Beta( $\beta$ )
融入課程教學	.703	.494	.494	1002.995	.277	.042	.356



使用者 共同參與	.714	.510	.016	533.953	.118	.030	.163
形塑空間 願景	.719	.517	.007	366.133	.097	.036	.127
建構教育 空間	.721	.519	.002	276.555	.089	.043	.116

### 第三節 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能的關係模式

本研究以校長空間領導為自變項，對潛在中介變項教師組織承諾與效標變項學校效能，進行結構模型之檢定，結果顯示此結構模式有良好的適配情形，如表 4-14。

中介變項效果之檢定結果，如表 4-15 所示。校長空間領導透過教師組織承諾作為中介變項的效果為.59。部分中介的結果涵義，即表示校長空間領導對學校效能的關係有部分需透過教師組織承諾的中介效果得以達成；換言之，校長空間領導不見得能直接對學校效能達到最佳效果，反而需要透過教師組織承諾，增強教師學校認同、努力意願與留職傾向方可對學校效能達到較好之表現。另一方面，部分中介的效果也顯示，研究者應持續尋找其他中介變數來解釋校長空間領導如何影響學校效能之機制。總效果為直接效果與間接效果之總和，研究顯示總效果為.77，總效果之 95%CI 皆未包含 0，皆達顯著水準( $p < .001$ )，顯示教師組織承諾為校長空間領導與學校效能之中介變項，具有良好的解釋能力。

表 4-14 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能模式之適配指標

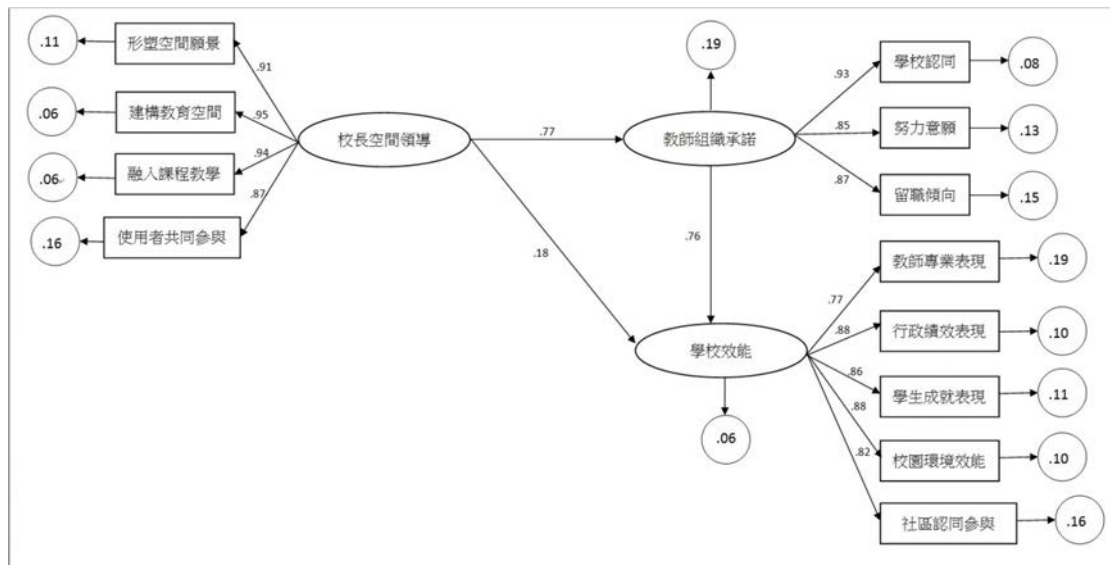
指標	N	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	CFI	NFI	RMSEA
全體樣本	1029	331.4	51	6.50	.98	.98	.97	.073

表 4-15 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能彼此間影響關係之標準化效果量

	直接效果			間接效果		總效果	
	$\beta_{21}$	$\beta_{y2.1}$	$\beta_{y1.2}$	$\gamma_{11} * \beta_1$	95%CI	$\gamma_{21} + \gamma_{11} * \beta_1$	95%CI
全體	.77***	.76***	.18***	.59	.53~.66	.77	.72~.81

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

圖 4-1 校長空間領導、教師組織承諾與學校效能的關係模式圖



## 第四節 質性訪談結果分析

### 第一項 校長空間領導

#### 一、形塑空間願景：

(一)、校長將學校辦學願景融入學校空間規劃之中，運用環境心理之影響，使生活在學校的人與學生，能快樂學習。

(二)、空間領導之形塑要回歸到課程教學與學生學習的需求，讓師生共同參與，並透過校務發展計劃使之逐一落實，並能發展學校特色，讓學校有溫馨之感。

#### 二、建構教育空間

(一)、以創意建構教育空間讓老師參與，並透過數位網路分享創意與經驗，以促進教師間對於教育空間布置的互動與交流。

(二)、校長運用社區環境資源與校區自然生態，建構具有特色之教育空間，如：發展永續校園環境或與國際教育融合，並使之融入課程與教學，以及讓親師生參與共同建構。

#### 三、融入課程教學

(一)、運用數位資訊科技建立處處可學習的環境，將全球資源帶入教室，並以資提升與改善教師教學，活化學生學習環境與方式。

(二)、依學校課程需求，運用閒置空間與廊道，建置英語專科教室、教師專業對話教室、體適能教室、藝術與人文的布袋戲教室，或結合蝴蝶走廊與藝文展覽等，有利於強化課程推展或建立校本課程。

#### 四、使用者共同參與

(一)、空間的規畫與建置歷程繁瑣，每一階段需有不同的使用者(如：學校行政人員、教師、家長)，或者是學者專家，甚至於教育主管人員之參與，提供彼此的需求與經驗。

(二)、使用者的參與最重要的是學生，學校的空間不僅是工程，還可以透過學生的參與和動手做，如彩繪與燒陶，融入美勞實作課程，美化校園環境並成為學生成長的故事與美好的回憶。

### 第二項 教師組織承諾

校長空間領導對於教師組織承諾有正向的影響，透過凝聚共識，滿足教師對

於空間的期待，使得教師與校長、行政團隊朝共同目標前進。

#### 一、學校認同

透過空間領導凝聚教師共識，加上對校園改變的立即感受及長久的情感連結，使得學校教師對於學校認同相當高。

#### 二、努力意願

空間領導使得擔任行政職位的教師有更多學習的機會，除了提升校內行政效率外，亦可借調他校服務，以提升學校學習氣氛。

#### 三、留職傾向

空間領導利用強化校園空間以提高正向的留職吸引力，降低流動率，願意留在學校付出。

### 第三項 學校效能

#### 一、教師專業表現：

教師樂於參加研習，交通不便學校引進資深退休教師協助，以促進教師專業成長。

#### 二、行政績效表現

在空間營造上透過各種政府獎項的表揚，使學校人員的努力獲得肯定，更願意為了學校事務付出，並可善用數位空間的營造，以有效提升溝通效率。

#### 三、學生成就表現

改善學校設施，提供多樣的學習設備，讓學生在文科、理科、術科或體育等各方面皆有良好表現。

#### 四、校園環境效能

定期進行校園設施檢查，適時改善校園老舊設施，加強門禁管制，提供安全及防災地圖，學生受傷情況大幅減少，以維護師生安全。

#### 五、社區認同參與

志工媽媽、退休教師協助規劃教材園，並讓學校成為社區文化中心，與社區資源分享，促進社區公共關係之營造，增進社區的參與和認同。

## 第五章、結論與建議

### 第一節 結論

- 一、臺北市與新北市國小校長空間領導達到高程度，在「形塑空間願景」、「建構教育空間」層面的表現突出
- 二、臺北市與新北市教師組織承諾達高程度，以「努力意願」層面最明顯
- 三、臺北市與新北市學校效能達高程度，以「校園環境效能」層面最獲認同
- 四、部分不同背景變項（如年齡與職務）在國民小學校校長空間領導、教師組織承諾與學校效能上有差異
- 五、國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能三者間具有正向關聯
- 六、國民小學校長空間領導的分層面能預測教師組織承諾及學校效能
- 七、國民小學校長空間領導可直接影響學校效能，亦可間接透過教師組織承諾的中介機制，對學校效能產生正向影響

### 第二節 建議

- 一、推展校長空間領導，並以「形塑空間願景」、「建構教育空間」、「融入課程教學」為實施重點
- 二、校長空間領導應善用融入課程教學以促進教師組織承諾
- 三、校長空間領導應善用融入課程教學以提升學校效能
- 四、運用校長空間領導促進教師組織承諾提升學校效能
- 五、空間領導應強化使用者參與、學校效能應強化社區認同參與

## 參考文獻

### 中文部分

- 王俊杰 (2009)。國民小學校長轉型領導與學校效能關係之研究--以臺北縣為例。未出版碩士論文，國立東華大學教育行政與管理學系，花蓮縣。
- 王昭人 (2011)。臺北市國小校長分布式領導、教師效能感與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立政治大學教育行政與政策研究所，臺北市。
- 王菘民 (2008)。國民小學校長領導風格、組織氣氛與推展學校公共關係之研究-以台中縣國民小學為例。未出版碩士論文，嶺東科技大學經營管理研究所，臺中市。
- 伍超奇 (2008)。澎湖縣國民小學教師知覺校長課程領導與學校效能分析。未出版碩士論文，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。
- 伍曉玲 (2009)。南投縣原住民地區國民小學校長轉型領導與教師教學態度之相關研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所，嘉義市。
- 江嘉羚 (2008)。桃園縣國中校長家長式領導與教師效能感、工作滿意度及組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立中原大學教育研究所，桃園縣。
- 何建霖 (2008)。國民小學學校分佈式領導、教師同僚專業互享與學生學習表現之研究。未出版碩士論文，國立中正大學教育學研究所，嘉義縣。
- 吳百祿 (2010)。中小學教師領導者之理念及其對我國學校教育的啟示。教育政策論壇，13 (2)，129-158。
- 吳敏惠 (2008)。國民小學校長領導風格、學校組織氣氛與教師組織承諾之研究。未出版碩士論文，中原大學教育研究所，桃園縣。
- 吳清山 (1989)。國民小學管理模式與學校效能之關係。未出版博士論文，國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 吳清山 (2002)。知識管理與學校效能。知識管理與教育革新發展研究論文集 (上)。嘉義市：國立中正大學。
- 吳清山 (2004)。學校效能研究 (第二版)。臺北市：五南。
- 吳清山 (2008)。空間領導的展望——兼談臺北市教育政策發展。教育研究，174，5-174。
- 吳清山、賴協志 (2009)。知識領導：理論與研究。臺北市：高等教育。
- 吳遠志 (2011)。國民小學教師知覺卓越校長領導風格與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，國立臺北教育大學教育經營與管理所，臺北市。
- 李明昭 (2011)。高職校長轉型領導、教師組織承諾與教師組織公民行為關係之研究。未出版博士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 李明智 (2009)。高雄縣國小校長教學領導與教師教學效能關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育學系，屏東縣。
- 李美慧 (2002)。績效評估公平性對組織承諾與工作績效的影響—以巨匠電腦公司為例。未出版碩士論文，臺灣科技大學企業管理研究所，臺北市。
- 李冠霖 (2010)。國民小學校長空間領導與學校效能關係之研究。未出版博士論文，國立屏

東教育大學社會科教育學系碩士班，屏東縣。

- 宋雯榮（2009）。高雄市國小校長競值領導行為、組織創新氣氛與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 卓家意（2010）。國民小學校長競值領導行為與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，政治大學學校行政碩士在職專班，臺北市。
- 周婉玲（2011）。臺北市國民中學校長變革領導、教師組織承諾與學校創新經營效能關係之研究。未出版碩士論文，國立政治大學學校行政碩士在職專班，臺北市。
- 林志成、林仁煥等人（2011）。特色學校理論、實務與案例。臺北：高等教育出版社。
- 林志興（2007）。臺中縣國民小學校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立臺中教育大學教育學系碩士班，臺中市。
- 林秀玲（2009）。校長策略領導與學校組織效能關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東縣。
- 林金速（2009）。雲林縣國民小學校長變革領導與學校效能之研究。未出版碩士論文，國立中正大學教育學研究所，嘉義縣。
- 林春如（2008）。屏東縣國民小學校長服務領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 林春如（2008）。屏東縣國民小學校長服務領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 林衍伸（2008）。屏東縣國民小學校長道德領導與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東縣。
- 林意資（2009）。國民中學教師知覺校長願景領導與學校效能關係之研究—以中部三縣市為例。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。
- 林慈愛（2008）。高雄市國民小學教師之校長服務領導知覺與組織承諾之相關研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東縣。
- 祁樹華（2008）。桃園縣國民中學女性校長轉型領導與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，國立政治大學學校行政碩士在職專班，臺北市。
- 邱春堂（2009）。國民小學校長社會資本、教導型領導與教師組織承諾關係之研究國民小學校長社會資本、教導型領導與教師組織承諾關係之研究。未出版博士論文，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。
- 姚麗君（2009）。國民小學校長服務領導與學校行政人員知識管理關係之研究—以桃園縣為例。未出版碩士論文，中原大學教育研究所，桃園縣。
- 施翔云（2009）。國民小學教師知覺校長道德領導、學校組織文化與學校效能之研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 范熾文（2002）。國小校長領導行為、教師組織承諾與學校組織績效之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學教育研究所。
- 洪經綸（2010）。校長溝通行為與學校效能關係之研究---以臺北縣小型國民小學為例校長溝通行為與學校效能關係之研究---以臺北縣小型國民小學為例。未出版博士論文，國立臺

北較育大學教育政策與管理研究所，臺北市。

- 胡瓊泰 (1999)。工作生活品質、組織承諾與組織公民行為之觀相關性研究—以高科技產業為例。未出版碩士論文，中山大學人力資源管理研究所。
- 徐易男 (2009)。國民小學公共關係、組織創新經營與學校效能關係之研究。未出版博士論文。國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 徐宗盛 (2009)。校長真誠領導與教師組織承諾、組織公民行為關係之研究。未出版碩士論文，國立政治大學學校行政碩士在職專班，臺北市。
- 秦夢群 (2001)。教育行政—理論部分。臺北市：五南
- 秦夢群 (2005)。教育領導新理論與研究取向之分析。教育研究，136，106-118。
- 秦夢群、吳勁甫 (2006)。國中校長轉型領導、學校組織健康與教師組織承諾關係之研究。教育研究集刊，52(3)，141-172。
- 秦夢群、吳勁甫、濮世緯 (2007)。校長轉型、交易領導與教師工作滿意關係之後設分析。教育與心理研究，30(4)，27-55。
- 秦夢群、張奕華 (2006)。校長科技領導層面與實施現況之研究。教育與心理研究，29(1)，1-27。
- 秦夢群 (2010)。教育領導理論與應用。臺北市：五南。
- 涂信智 (2009)。學校組織文化、轉換型領導與組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立臺灣師範大學社會教育學系在職進修碩士班，臺北市。
- 涂欽文 (2008)。國小教師知覺校長互易領導、轉型領導與組織承諾之關係研究。未出版碩士論文，國立中原大學教育研究所，桃園縣。
- 張奕華 (2010)。國民中學校長科技領導與學校效能關之研究。學校行政雙月刊，65，33-53。
- 張美玲 (2008)。臺北市國民中學校長靈性領導與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東縣。
- 張新堂 (2005)。高級中學知識管理、教師專業成長需求、與組織承諾關係之研究。未出版博士論文，國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 張新基 (2008)。國民小學創新經營、組織文化與組織效能關係之研究。未出版博士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東市。
- 張瑞村 (1998)。高級工業職業學校校長領導行為、教師組織承諾與學校效能關係之研究。未出版博士論文，國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 張慶勳 (2006)。校本文化領導的理念與實踐。高雄市：復文。
- 教育部 (2005)。教育部改善無障礙校園環境補助原則。取自  
[http://www.set.edu.tw/asks/news/PDF/%E7%84%A1%E7%A4%99%E8%A3%9C%E5%8A%A9%E5%8E%9F%E5%89%87\(941018%E4%BF%AE\).pdf](http://www.set.edu.tw/asks/news/PDF/%E7%84%A1%E7%A4%99%E8%A3%9C%E5%8A%A9%E5%8E%9F%E5%89%87(941018%E4%BF%AE).pdf)
- 教育部 (2007a)。永續校園營造指南。取自  
<http://www.esdtaiwan.edu.tw/upload/%7BEE832687-2AD7-4D05-B91D-83CC2D3508F8%7D/永續校園營造指南.pdf>

共 39 頁 第 32 頁



- 教育部 (2007b)。空間無間學習無限教育部推動活化校園空間總體規劃方案。取自  
[http://72.14.235.132/search?q=cache:sqx36LiiKMwJ:140.111.34.116/e9617\\_epaper/news.aspx%3Fnews\\_sn%3D882+%E6%95%99%E8%82%B2%E9%83%A8+%E6%A0%A1%E5%9C%92%E6%B4%BB%E5%8C%96&hl=zh-TW&ct=clnk&cd=4&gl=tw](http://72.14.235.132/search?q=cache:sqx36LiiKMwJ:140.111.34.116/e9617_epaper/news.aspx%3Fnews_sn%3D882+%E6%95%99%E8%82%B2%E9%83%A8+%E6%A0%A1%E5%9C%92%E6%B4%BB%E5%8C%96&hl=zh-TW&ct=clnk&cd=4&gl=tw)
- 教育部 (2008)。97 年度「活化校園閒置空間總體計畫」一能(資)源教育中心。取自  
<http://www.isles.org.tw/upload/file/0-3/1028069357.pdf>
- 教育部(2010a)。第八次全國教育會議十大中心議題(六二)：教育體制與教育資源。臺北市：作者。
- 許淑媛 (2010)。內部行銷、校長轉型領導、組織承諾與組織開放氣氛對學校效能之影響。未出版博士論文，國立南華大學企業管理系管理科學碩博士班，嘉義縣。
- 郭芝穎 (2008)。臺北市國民小學校長願景領導與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立師範大學教育學系碩士班，臺北市。
- 郭淑妃 (2011)。屏東縣國民小學校長教學領導與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東縣。
- 郭博安 (2006)。內部行銷知覺、組織承諾與教師背景三者之關係研究—以高雄縣市國民小學教師為例。未出版碩士論文，國立臺南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- 陳弘宜 (2009)。嘉義縣國小校長推動願景領導與學校效能之研究。未出版碩士論文，國立嘉義大學國民教育研究所，嘉義市。
- 陳正華 (2009)。宜蘭縣國民小學校長轉型領導與學校效能之關係研究。未出版碩士論文，國立東華大學教育行政與管理學系，花蓮縣。
- 陳如明 (2009)。屏東縣國民小學校長服務領導、教師組織公民行為與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 陳俊雄 (2009)。高雄市國小校長轉型領導、組織氣候與教師教學效能關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 陳建志 (2010)。從空間領導觀點探究永續校園議題。慈濟大學教育研究學刊，6，231-245。
- 陳純慧 (2009)。國民小學校長知識領導與教師組織承諾之研究。未出版碩士論文，國立花蓮教育大學教育行政與管理學系碩士班，花蓮縣。
- 陳學賢 (2006)。高雄市國小校長轉型領導、學校願景發展與教師組織承諾關係之研究。  
**臺東大學教育學報**，11，77-106。
- 陳德慶 (2007)。桃竹苗地區公立國民小學校長之「轉型領導」、「家長式領導」與其「學校效能」關係之研究—以「教師組織承諾」為中介變項。未出版碩士論文，玄奘大學教育人力資源與發展學系碩士班，新竹市。
- 彭添星 (2010)。國民中學校長知識領導、教師組織承諾與學校創新經營效能關係之研究。未出版博士論文，國立臺北教育大學教育經營與管理學系，臺北市。
- 彭雅珍 (1998)。國小校長領導風格、教師工作價值觀與教師組織承諾關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，臺北市。
- 曾雅慧 (2011)。臺北市國民小學校長空間領導與學校組織氣氛關係之研究。未出版碩士論

文，國立政治大學教育行政與政策研究所，臺北市。

- 曾祿喜（2008）。國民中學校長均衡領導與學校文化之研究。未出版碩士論文，國立中正大學教育學研究所，嘉義縣。
- 湯志民（1991）。臺北市國民小學學校建築規畫,環境知覺與學生行為之相關研究。國立政治大學教育研究所博士論文，臺北市。
- 湯志民（1994）。學校建築的人文教育環境規劃。初等教育學刊，3，237-264。
- 湯志民（2006a）。臺灣的學校建築。臺北市：五南。
- 湯志民（2006b）。學校建築與校園規劃（第三版）。臺北市：五南。
- 湯志民（2008a）。空間領導:理念與策略。教育研究月刊，164，18-38。
- 湯志民（2008b）。領導的新理論：空間領導。2008校長論壇，澳門教育暨青年局、廣東省教育廳。
- 湯志民（2008c）。教育領導新論：空間領導的理念與策略。2008年教育品質與教育評鑑會議手冊暨論文集(一)，臺北市政府教育局、臺灣教育政策與評鑑學會、中華民國教育行政學會、暨大教育政策與行政系、市教大教育行政，35-56。
- 湯志民（2009a）。教育領導與學校環境。教育研究，181，16-28。
- 湯志民（2009b）。優質校園營造：2010新趨勢。載於康宗虎等編輯，2009學校建築研究：校園建築優質化（頁9-49）。臺北市：臺北市政府教育局、中華民國學校建築研究學會。
- 湯志民（2009c）。大學城的理念、發展與啟示，公共政策論壇人文關懷系列6：有機城市、互利共生再造大學城。國立政治大學，14-26。
- 湯志民（2010a）。學校建築的新紀元。載於臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所等主辦，2010新紀元的教育行政發展學術研討會會議手冊暨論文集(87-108頁)。臺北市。
- 湯志民（2010b）。學校建築與規劃：臺灣未來十年的新方向。載於中華民國學校建築研究學會主編，2010學校建築研究:學校校園建築生態工法（頁9-48），臺北市。
- 湯志民(2011a)。臺北市和新北市國民中小學空間領導方式之研究。教育與心理研究(TSSCI)，付梓中。
- 湯志民(2011b)。學校空間領導指標建構探析。教育研究，209，68-84。
- 湯志民、何昕家、湯為國（2008）。臺灣學校建築研究之發展—博碩士論文及學會年刊之探析（1968-2007）。載於中華民國學校建築研究年會（主編），校園建築與運動空間活化再利用（頁300-317）。臺北市：作者。
- 湯志民、廖文靜（2000）。教學革新與空間規劃。載於中華民國學校建築研究學會（主編），二十一世紀的學校建築與設施（頁63-100）。臺北市：作者。
- 湯志民、劉侑承、劉冠廷和曾雅慧(2010c)。學校創新經營-空間領導之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC98-2410-H-004-014-）。臺北市：國立政治大學教育行政與政策研究所。
- 黃文瑞（2008）。高雄市國小校長轉型領導、組織溝通與組織效能關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學成人教育研究所，高雄市。
- 黃怡雯（2005）。客籍國中小校長的領導風格、教師組織承諾與學校效能關係之研究。未出

版碩士論文，國立高雄師範大學教育學系碩士班，高雄市。

- 黃柏創(2008)。國民中學教師知覺校長轉型領導、學校組織氣氛與學校效能關係之研究-以中部五縣市為例。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。
- 黃秋鑾(2008)。臺灣地區國民中學校長知識領導、學習社群與學校創新經營效能關係之研究。未出版博士論文，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。
- 黃偉萇(2008)。屏東縣國民小學校長課程領導與教師教學效能之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東縣。
- 黃寶塘(2010)。臺南縣市國小校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立臺南大學教育經營與管理研究所，臺南市。
- 楊文環(2009)。高雄縣國小校長變革領導、學校組織氣氛與校長領導效能關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 葉連祺(2011)。教育領導研究突破之初步思考。載於臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所等主辦，「建國百年教育行政與評鑑：挑戰與展望」學術研討會會議手冊暨論文集(477-1~477-20頁)。臺北市：臺北市立教育大學。
- 葉乃菁(2011)。校長轉型領導行為與教師工作滿意度、組織承諾之關係：以縣市合併後之高雄市國民中學為例。未出版碩士論文，國立中山大學國際經營管理碩士班，高雄市。
- 葉惠文(2008)。國民中學校長領導權力運用、學校組織氣氛與學校效能關係之研究-以中部地區六縣市為例。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。
- 廖文靜(2011)。學校設施品質與教育成果關係之研究。未出版博士論文，國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 廖世輝(2008)。高雄縣國民小學校長服務領導與學校組織文化關係之研究。未出版碩士論文，國立屏東教育大學教育行政研究所，屏東縣。
- 新北市政府教育局(2011)。2012新北市卓越學校資源網。取自 <http://esr.ntpc.edu.tw/EsrWeb/Center/zJudgeExpression.aspx>。
- 劉春榮(1993)。國民小學組織結構、組織承諾與學校效能關係研究。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 劉建宏(2009)。高雄縣市國中校長轉型領導、學校組織變革與行政效能關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 潘雲龍(2008)。新竹縣國民小學校長課程領導與教師教學效能之研究。未出版碩士論文，國立臺北教育大學教育政策與管理研究所，臺北市。
- 潘慧玲(1999)。學校效能研究領域的發展。教育研究集刊，43，77-102。
- 蔡旻興(2010)。雲嘉南地區國民中學校長魅力領導與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。
- 蔡炳坤(2007)。高中校長領導行為、教師組織承諾與學校組織效能關係之研究。未出版博士，國立政治大學教育研究所，臺北市。
- 蔡清田(2005) 課程領導與學校本位課程發展。臺北市：五南。
- 蔡淇華(2009)。中投區高中校長轉型領導、內部行銷導向與教師組織承諾。未出版碩士論

文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。

- 蔡錦杉 (2010)。公立高中職校長轉換型領導、學校品牌形象與學校效能關係之研究。未出版碩士論文，國立高雄大學高階經營管理碩士在職專班，高雄市。
- 鄭玉菁 (2009)。高雄縣國中校長轉型領導、教師對組織變革接受度與學校競爭優勢關係之研究。未出版碩士論文，高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 鄭燕祥 (2006)。教育範式轉變：效能保證。臺北市：高等教育。
- 蕭勝文 (2009)。臺北縣國民小學校長領導信任與教師組織承諾關係之研究。未出版碩士論文，國立臺北教育大學教育經營與管理研究所，臺北市。
- 蕭輝勳 (2009)。國民中小學校長知識領導與學校創新經營效能關係之研究。未出版碩士論文，國立新竹教育大學人資處教育行政碩士專班，新竹市。
- 顏筱婷 (2009)。高職校長服務領導、學校組織文化與領導效能之相關研究。未出版碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，彰化縣。
- 羅玟玟 (2008)。花蓮縣國民小學校長科技領導與教師教學效能關係之研究。未出版碩士論文，國立花蓮教育大學教育行政與管理學系碩士班，花蓮縣。
- 蘇美娟 (2009)。教師知覺國民中學校長魅力領導、學校組織氣氛與學校效能關係之研究—以中部六縣市為例。未出版碩士論文，國立彰化師範大學教育研究所，彰化縣。

## 西文部分

- Aydin, A., Yilmaz, S., & Sengül, U. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A meta analytic analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2), 628-632.
- Bhuiyan, S. N., & Menguc, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXII, 1, 1-11.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Coman, Drew Carson. (2010). Teacher commitment and burnout: Their effects on the fidelity of implementation of comprehensive treatment programs for preschool children with autism spectrum disorders. *Open Access Theses*. 67. Retrieved from [http://scholarlyrepository.miami.edu/oa\\_theses/67](http://scholarlyrepository.miami.edu/oa_theses/67)
- Creemers, B.P.M., Peters, T. & Reynolds, D. (Eds.) (1989). *School Effectiveness and School Improvement*. Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Creemers, B.P.M. & Kyriakides, L. School factors explaining achievement on cognitive and affective outcomes: establishing a dynamic model of

- educational effectiveness. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 54(3), 263-294.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6), 603-627.
- Earthman, G. I., Cash, C. S., & Berkum, D. V. (1995). *A statewide study of student achievement and behavior and school building condition*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 387878)
- Ettlie, J. E. (2000). *Managing technological innovation*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1962). *The Organizational Climate of School*. Washington D.C.: U.S. Office of Education.
- Hopkins, G. (1998). *Hard hat area: The deteriorating state of school buildings*. Retrieved from [http://www.educationworld.com/a\\_admin/admin/admin089.shtml](http://www.educationworld.com/a_admin/admin/admin089.shtml)
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hreiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of Organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Jarman, D., Webb, L., & Chan, T. C. (2004). *A beautiful school is a caring school*. Retrieved from <http://asbointl.org/asbo/files/ccPageContent/DOCFILENAME/000000007496/SBA June 04 ul School.pdf>
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2008). *Educational administration: Concepts and practices* (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Maccoby, E. & Maccoby, N. (1954). *The Interview: A Tool of Social Science*. In: G. Lindzey (Ed.) *Handbook of Social Psychology*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Miller, G. K. (1991). *A comparative analysis of the importance of middle school building characteristics to teachers, principals, and architects*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 448572)
- Minichiello, V., Aroni, R., Timewell, E., & Alexander, L. (1995). *In-depth Interviewing, Second Edition*. South Melbourne: Longman.
- Mumthas, N.S., & Blessytha, A. (2009, November). Teacher effectiveness of secondary school teachers with high tacit knowledge. Paper presented at the National Seminar on Perspectives in Teacher Education: Researches, Innovations and Practices, Kerala, India.

- Murphy, J., Hallinger, P., & Mesa, P. (1985). School effectiveness: Checking progress and assumptions and developing a role for state and federal government. *Teachers College Record*, 86(4), 615-642.
- Muijs, D. (2006). New directions for school effectiveness research: Towards school effectiveness without schools. *Journal of Educational Change*, 7, 141-160.
- OECD (2005). *Evaluating quality in educational facilities*. Retrieved from [http://www.oecd.org/document/18/0,3343,en\\_2649\\_35961311\\_35470674\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/18/0,3343,en_2649_35961311_35470674_1_1_1_1,00.html)
- OECD (2006). *PEB organising framework for evaluating quality in educational facilities*. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/48/57/37783219.doc>
- Potamites, L., Booker, K., Chaplin, D., & Isenberg, E. (2009). Measuring school and teacher effectiveness in EPIC charter school consortium--Year 2. Princeton, NJ: Mathematica Policy Research. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 507467)
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Purkey, S., & Smith, M. (1983). Effective schools: a review. *The Elementary School Journal*, 83(4), 427-452.
- Reeves, J.B. (2010). *Academic optimism and organizational climate: An elementary school effectiveness test of two measures*. ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, The University of Alabama.
- Reyes, P. (1990). What research has to say about commitment, performance and productivity. In P.Reyes (Ed.), *Teachers and their workplace: commitment, performance and productivity* (pp.15-21), Newbury Park, California: SAGE Publications Ltd.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw & G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 1-54). Chicago: St. Clair Press.
- Scheerens, J., & Creemers, B. P M. (1989). Conceptualizing school effectiveness. *International Journal of Educational Research*, 13(7), 691-707.
- Solinger, O.N., Van Olffen, W., Roe, R.A. (2008). Beyond the three component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Tanner, C. K., & Lackney, J. A. (2006). *Educational facilities planning: Leadership, architecture, and management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tapaninen, R. (2005). *The Nordic cooperation network: The school of tomorrow*. Retrieved from [http://www.aia.org/cae\\_confrep\\_spring05\\_nordic](http://www.aia.org/cae_confrep_spring05_nordic)

- The Association of Physical Plant Administrators (2008). *Leadership in educational facilities*. Retrieved June 22, 2010, from <http://www.appa.org/>
- Uline, C., Miller, D., & Tschannen-Moran, M. (1998). School effectiveness: The underlying dimensions. *Educational Administration Quarterly*, 34, 462-483.
- Uline, C., & Tschannen-Moran, M. (2008). The walls speak: The interplay of quality facilities, school climate, and student achievement. *Journal of Educational Administration*, 46(1), 55-73.
- Verachtert, P., Van Damme, J., Onghena, P., & Ghesquiere, P. (2009). A seasonal perspective on school effectiveness: Evidence from a Flemish longitudinal study in kindergarten and first grade. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(2), 215-233.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Williams, L.J., & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and Organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Williams, M. (1997). *Social Surveys: Design to Analysis*. In: T. May (Ed.). *Social Research Issues, Methods and Process*. Buckingham: Open University Press.
- Wilson, C. L. (2008). *The impact of the educational facility on student achievement*. Retrieved from <http://www.coe.uga.edu/sdpl/cathywilson.pdf>
- Wolfe, M. (1986). *Institutional settings and children's lives: An historical, developmental and environmental perspective on educational facilities*. Jerusalem, Israel: The Edusystems 2000 International Congress on Educational Facilities, Values & Contents. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 282339)

# 國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2013/10/30

國科會補助計畫	計畫名稱: 國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究
	計畫主持人: 湯志民
	計畫編號: 101-2410-H-004-131- 學門領域: 教育行政
無研發成果推廣資料	



101 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：湯志民		計畫編號：101-2410-H-004-131-					
計畫名稱：國民小學校長空間領導、教師組織承諾與學校效能關係之研究							
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	3	0	70%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	4	0	40%		
		專書	1	0	40%		
	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	2	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>無</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）

本研究透過量化與質性研究發現國民小學校長肯定空間領導之價值，根據量化結果，校長空間領導透過教師組織承諾的部分中介對學校效能有所影響，而校長空間領導對學校效能亦有直接之影響效果；另外透過訪談發現透過空間領導可以凝聚共識，促進人和，建置優質環境；空間領導運用環境較為具體會有立即性的效益，較為穩定，但可能需要較長時間。因為校長空間領導為新興領導理論，探索空間仍相當大，故仍有持續研究之價值。