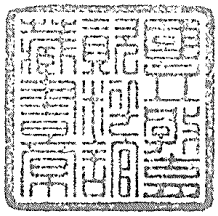
教育行政研究方法與評量工具



委託單位：國立教育資料館

研究單位：國立台北師範學院

中華民國八十九年七月

S35139

已35139

教育行政研究方法與評量工具

主　持　人：毛連塭
國立教育資料館館長

共同主持人：吳明清
國立台北師範學院國民教育研究所教授

研 究 人 員：

吳美華
國立台北師範學院國民教育研究所碩士
台北縣彭福國小教師

林曜聖
國立台北師範學院國民教育研究所碩士
國立台北師範學院初等教育學系講師

高士傑
國立台北師範學院國民教育研究所碩士
國立台北師範學院幼兒教育學系講師

褚希雯
國立台北師範學院國民教育研究所碩士
台北市銘傳國小教師

研 究 助 理：

朱淑雅
國立台北師範學院國民教育研究所碩士
台北縣光榮國小教師

序

教育研究旨在運用科學的方法研究教育問題，以做教育決策之參考。因此教育工作者具備了教育研究所需的知識、技術和方法，是一件重要的事。尤其當前實徵主義抬頭，以嚴謹的實驗方法來檢視、研究教育現象，更是不可或缺的。其中評量方法與工具尤其重要。但中小學教師因資源有限，環境限制等因素，致使評量工具取得不易。職是之故，完整地蒐集評量工具及有系統的介紹評量方法，將有助於中小學教師從事教育研究工作之進行。

本館曾委託國立台北師範學院進行「國民中小學教育研究常用評量方法與工具」專案研究，並於民國八十二年十二月出版該書，頗受教育界好評。因此，本館更進一步續請吳明清教授繼續規劃、進行以教育行政爲研究主題之評量工具蒐集與介紹專案研究。

「教育行政研究方法與評量工具」乙書，係先對評量的基本觀念與方法作介紹與說明，繼而對教育行政評量工具作簡介。本案評量工具依其性質分爲：參與決定、衝突與溝通、個人組織行爲、教學視導、組織效能、領導與權力、組織結構與環境、團體組織行爲、其他等九大類，有系統地介紹評量工具，讓讀者能以最正確的方法運用各種評量工具。相信本書之出版，對於國民中小學教師及一般教育研究者將甚有助益。

本書付梓之際，謹向國立台北師範學院吳明清教授所領導的研究群及參與本書的各有關工作同仁致最高謝意，並向所有參與此項研究之個人與單位一併致謝。

館長　毛連塭謹誌

民國八十九年七月

教育行政研究方法與評量工具

目　　次

壹、緒論 1

貳、評量的基本觀念與方法 5

參、評量工具簡介 27

一、參與與決定 29

101 國民小學校長行政決定調查問卷 29
102 我國教育行政機關決策現況調查問卷 37
103 教師參與決定與工作滿意程度問卷 43
104 臺北市立國民小學教師參與學校行政決定之意見調查問卷(校長用) 51
105 臺北市立國民小學教師參與學校行政決定之意見調查問卷(教師用) 55
106 決策參與量表 59
107 國民中學總務主任行政決定行為調查問卷 66
108 國民小學校長領導特質與行政決定調查問卷 70
109 國民小學教師參與學校行政決定與工作士氣調查問卷 76

二、衝突與溝通 85

201 國民小學教師與行政人員間衝突狀況調查問卷 85
202 校長領導行為與教師衝突反應方式量表 90
203 國民小學教師溝通滿意與工作滿意調查問卷 97
204 校長行政行為及學校組織氣氛調查問卷 103
205 溝通行動現況調查問卷 111
206 工職學校組織溝通與組織氣氛描述問卷 116
207 國民小學組織溝通調查問卷 121
208 國民小學學校組織衝突管理問卷 129

三、個人組織行為 （動機、士氣、滿意、承諾、倦怠等）.....135
301 高級中學教師教學工作調查表.....135
302 國民中學校長領導方式與教師組織承諾調查問卷.....142
303 教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾調查問卷.....147
304 國民中學組織結構類型與教師士氣調查問卷.....154
305 學校組織行為調查問卷.....160
306 國民中小學教師工作動機與教師士氣調查問卷.....171
307 台北市國小教師行政兼職與工作滿意調查問卷.....177
四、教學視導.....185
401 台灣地區國民中學教學視導問題調查問卷(甲、乙).....185
402 國民小學校長教學視導之研究調查問卷.....198
403 台灣省教育視導績效評估量表(視導人員部分、學校人員部分).....201
404 國民小學校長教學領導行為調查問卷(校長卷、校內其他人員卷) 210
五、組織效能.....217
501 國民小學學校狀況調查問卷.....217
502 國民中學學校狀況調查問卷.....223
503 高級中學學校狀況調查問卷.....230
六、領導與權力.....239
601 國民小學教師專業接受區域之調查問卷.....239
602 國民中、小學校長領導行為問卷.....244
603 國民小學校長領導行為調查問卷.....247
604 國民中學校長領導行為與教師教學環境調查問卷.....253
605 國民小學校長權力運用方式與教師服務概況調查問卷.....260
606 國民小學校長權力運用、教師參與決定、與學校效能調查問卷.....266
607 國民小學校長領導權力基礎與教師士氣調查問卷.....273
七、組織結構與環境.....279
701 工作環境研究的調查問卷.....279
702 國民中學組織狀況調查問卷.....285
703 國民小學組織結構及學校狀況問卷.....291
704 國民小學組織結構與教師教學狀況調查問卷.....296

705 國民小學組織結構及教師工作狀況調查問卷.....303
706 國民中學組織結構與組織溝通之關係調查問卷.....309
707 國民中學組織與教師教學狀況調查問卷.....316

八、團體組織行為（氣氛、文化等）.....323

801 國民中學組織氣氛描述問卷.....323
802 國民小學學校狀況研究問卷.....327
803 國民小學學校狀況調查問卷.....333
804 國民小學教師對學校狀況知覺調查問卷.....339
805 高級中學學校狀況及教師教學知覺問卷.....346
806 學校概況問卷.....352
807 高級中等學校組織環境調查問卷.....358

九、其他.....365

901 國民小學學校狀況調查問卷.....365
902 高級中學全面品質教育指標評量表.....372
903 國民小學實施學校本位管理意見調查問卷.....382
904 教育人員全面品質管理信念量表.....386
905 國民小學組織發展調查問卷.....390

肆、參考書目.....397

壹、緒論

壹、緒論

一、研究與編輯緣起

近年來，教育研之風氣日盛，教育行政機也積極推動國民中小學研究工作，藉以改進學校教育活動、提高教育成效。唯國民中小學教師由於研究方法論的訓練稍嫌不足，以及客觀條件的限制，故在從事教育研究工作時不無困難。一般而言，國民中小學教師研究工作之困難所在，除文獻之蒐集外，當以評量方法之應用與評量工具之編製最爲深切，因而影響研究工作的品質與意願。職此之故，如欲鼓勵中小學教師從事研究工作，除應多方提供教育文獻外，亦須有系統的提示適當的評量方法，並提供適用的評量工具。

國內從事教育研究而較具水準者，除各教育研究所之博、碩士論文外，當以大專院校之教授學者的著作爲多。此等論文或著作中所採用之評量工具，大體經精心編製或修訂，故具有相當程度的效能，可供其他研究者參考採用。但一般博、碩士論文或教授學者之學術研究著作，未必刊登評量工具之全文，且流傳亦非普遍，故其研究中使用之評量工具並未盡能提供中小學教師從事研究工作時參考。如果能夠有系統的蒐集此等論文或著作中使用的評量工具，加以整理、選擇、編輯成册，除呈現評量工具之全貌外，並解說該評量工具之效能與適用範圍，進而提示簡潔之評論，必能有助於國民中小學教師研究工作之進行。有鑑於此，國立教育資料館乃於民國八十一年委託國立台北師範學院國民教育研究所教授兼所長吳明清博士專案規劃編輯國民中小學教育研究常用評量工具，並於翌年十二月出版「國民中小學教育研究常用評量方法與工具」乙書，該書出版後，頗受教育同仁歡迎，也廣被參考應用，由此益加確定評量工具確爲國民中小學教育人員從事研究之所需。因此，國立教育資料館乃進一步規劃以教育行政之研究爲範圍，仍委請吳明清教授成立專案小組，進行評量工具之蒐集與編輯工作。

二、研究與編輯目的

本專案旨在探討並編輯教育行政研究常用的評量方法與工具，其具體目的如下：

(一)介紹評量的基本觀念與方法，並提示教育研究上應用的要領；

(二)蒐集、整理、並選擇有關教育行政研究所使用之評量工具；

(三)介紹上述評量工具之特性與適用範圍；

(四)分類編輯上述評量工具供國民中小學教師暨一般教育研究者參考應用。

三、研究與編輯範圍

本專案介紹之評量方法，係以國民中小學教育人員從事教育研究時必須具備並應用之評量的基本觀念與方法爲主；至於評量工具的蒐集與編輯，則以問卷、量表、調查表、測驗等可用於教育行政研究中蒐集國民中小學相關實徵資料爲主。此等評量工具依其主

題性質分爲(一)參與與決定、(二)衝突與溝通、(三)個人組織行爲(含動機、士氣、滿意、承諾、倦怠等)、(四)教學視導、(五)組織效能、(六)領導與權力、(七)組織結構與環境、(八)團體組織行爲(含氣氛、文化等)、及(九)其他，共有九類。各類評量工具的來源，係以國內教育研究所之博、碩士論文、國科會獎助之學術著作，以及各大學院校學報或集刊所刊登之研究報告爲主。

四、研究與編輯方法

本專案之進行，係由研究小組共同規劃資料蒐集的範圍與標準，並確定資料名稱及來源，然後發函徵求論文或著作之作者同意提供原作暨使用之評量工具，經研究小組會商並決定選用五十七種評量工具後，針對每種測驗工具之效能及適用範圍加以介紹。

爲期讀者在參考應用各種評量工具時，因了解評量的方法與原理而更適切有效，故由吳明清教授除在緒論中略作說明外，並撰寫評量的基本觀念與方法乙章，針對國民中小學教育研究常用概念與方法作簡單扼要之說明與提示，供讀者參考。

貳、評量的基本觀念與方法

貳、評量的基本觀念與方法

在實徵性的教育行政研究中，評量是蒐集資料的必要過程，故研究者須熟悉評量的基本觀念與方法，否則無法進行研究。評量一詞，實包含「評鑑」(evaluation)與「測量」(measurement)兩個概念，都是了解事物特徵的程序。依據測量學家史蒂芬(S. S. Stevens)的解釋，測量乃是「依照規則賦予事物特徵特定數字的程序」。[①]據此可知，測量乃是將事物的特徵加以「量化」的過程，也是「量化研究」(quantitative research)不可缺少的程序。換言之，從事量的研究時，必須使用適當的工具，針對所欲探討的事物特徵加以測量。至於評鑑的程序，雖可包含研究者主觀的判斷與評價。基於此種認識，本文說明評量的概念、方法、與應用時，並未將評鑑與測量作嚴格的區分。再者，基於本文旨在提示讀者一個簡潔的輪廓，俾能掌握評量的基本觀念，以增進選擇並運用各種評量工具的適切性，故本文有關評量的概念與方法、說明、力求簡明扼要，因而難免有過份簡化或掛一漏萬之疏失，尚祈讀者參閱文末所附參考書目之相關書籍與文獻。以下先提示評量的基本概念，然後再說明評量的主要方法及其應用。

一、評量的基本概念

欲了解評量的性質、並適當使用評量工具進行研究時，必須先了解「尺度」(scale)、「信度」(reliability)、效度(validity)、以及「常模」(norm)四個基本概念。以下分述之。

(一)尺度(scale)

任何測量必須有測量的準則和依據，例如量桌子長度時，或用掌距來量、或用台尺來量、或用米達尺來量，總要有個依據才行。這個作爲測量的準則或依據，也就是測量的「尺度」。在測量時如採用不同的尺度，則對事物或變項特徵的描述和說明就提供不同的信息。以上述量桌子長度之例而言，採用不同尺度測量的結果，可能是五個掌距，也可能是三尺三寸、或一百公分。雖然桌子的長度不變，但因測量尺度不同，故對桌子長度的說明也不一樣。

尺度的種類大致有四種：一是「名義尺度」(nominal scale)、二是「順序尺度」(ordinal scale)、三是等距尺度(interval scale)、四是比例尺度(ratio scale)。[②]這四種尺度具有不同的特徵，也有不同的功用。研究者必須了解這四種尺度的性質，才能選擇適當的尺度，用來編製測量工具。以下分述四種尺度的性質：

1.名義尺度(nominal scale)

名義尺度係依事物的特徵或屬性之不同，賦予不同名稱，作爲一種標記，進而可將特徵或屬性相同者歸爲類別，故也稱爲「類別尺度」(categorical scale)。換言之，名義尺度的主要功用是在區分類別，給每一個類別適當名稱，藉以辨識。譬如：人之「性別」可區分爲「男性」與「女性」；婚姻狀況可區分爲「已婚」與「未婚」；家長職業可區分分爲「專業」、「半專業」、以及「非專業」三類；而「休閒嗜好」可區分爲「戶外休閒」

與「室內休閒」，或區分爲「益智性活動」、「運動性活動」、以及「娛樂性活動」三類等，都是應用名義尺度來分類。因此，應用名義尺度測量或描述事物的特徵時，就要設法將該事物依其特徵加以分類，並標示類別的名稱，然後給它一個代碼(code)。

2.順序尺度(ordinal scale)

順序尺度是將事物依其特徵或屬性的大小、或多少的程度，排成順序或等級。譬如，將十個參加演講比賽的學生依其成績高低自 1 排至 10，這就是順序尺度的應用。換個方式來看，如果以順序尺度測量四年乙班五十名學生的成績，請問小明的成績如何？答案可能是「小明是第五名」，而不是「小明的成績是 80 分」。同樣的方式，我們可以採用順序尺度來測量一個人的價值觀念，了解忠、孝、仁、愛、信、義、和、平八德，何者最重要？何者次之？何者殿後？換言之，順序尺度可以排列八德重要性的等級，顯示一個人的價值觀念。由此看來，順序尺度的主要功用是排列等級，比較順序。在等級或順序的排列中，可以比較個體之間的地位，可說明「大於」或「小於」的關係和差異，但個體之間的差異並無相同的單位。故全班第一名的成績與第二名成績的差異，未必等於第二名成績與第三名成績的差異。這個特徵要特別留意。

3.等距尺度(interval scale)

等距尺度是一組具有連續性、單位又相等的數值。如果應用等距尺度來測量變項，乃是依其特徵或屬性之不同賦予不同的數值。使這些數值不僅顯示大小的順序，而且數值之間具有相等的距離。例如，以等距尺度測量學生的國語科成積，乃在 0 分至 100 分的範圍內，依學生的學習表現給予一定分數。從學生的分數既可看出學生成績高低的順序，也可以了解學生之間成績的差距。在教育研究中，許多變項都是採用等距尺度來測量的，如智力，以智商表示；性向，以性向測驗的分數表示；學業成就，以成就測驗的分數表示，都是等距尺度的應用。

由上述的說明可知，等距尺度的主要特徵在於：(1)分數、(2)連續性、與(3)等距；而其主要功用則在於採用連續且等距的分數說明變項特徵或屬性的差異情形。但是，等距尺度所採用的分數，雖然可以有「0」，卻非「眞正的零點」(true zero)。試想學生的國語科測驗成績，範圍是 0 分至 100 分。假如大中的成績是 0 分，難道表示大中的國語科能力是空白嗎？當然不是。分數上的「0」是人爲的零點，是研究者決定的一個點。因此，大中考了 0 分，只能解釋說，大中在這次測驗中，全部題目都答錯了，而不能說大中的國語能力是 0。同樣的道理，溫度計上的刻度，也是一種等距尺度，但溫度計上的零度，也不是眞正的零點。因此，攝氏零度並非表示沒有溫度。我們使用的「年代」，也是等距尺度，也沒有眞正的零點。紀元元年只是以耶穌基督的誕生爲起算點，並不意味著人類的歷史從那一年開始。由於等距尺度沒有眞正零點，所以在比較差異時，只能就分數作加減運算，而不能以乘除倍比的關係來說明。昨天的氣溫是 15°C，今天的氣溫是 30°C，我們只能說，今天比昨天熱了 15°C，而不能說今天的熱度是昨天的二倍。同理，國語科測驗小明考了 90 分，小華只有 45 分，那並不意味著小明的國語能力是小華的兩倍。這一個解釋上的限制要特別予以留意。

4.比例尺度(ratio scale)

比例尺度具有等距尺度的全部特徵，而且有「眞正零點」。因此比例尺度的數值之間有相等的比例(ratio)，不僅可以加減，也可以作乘除的運算。例如。人的身高，可以採用比例尺度來測量，以 0 代表沒有高度，0 以上的不同數值代表實際高度，而身高 200 公分即爲身高 100 公分的兩倍。體重的測量也是如此。又如年齡也可以採用比例尺度測量，因爲零歲是眞正的零點。據此可知，比例尺度所提供的信息最多，功用最大，但在實際測量的應用上卻不多見。一般說來，物理特徵的測量（如重量，長度等）比較可能採用比例尺度，但心理特徵的測量大體以等距尺度爲主，因爲人類的心理特質很難找到眞正零點。

以上分別說明四種尺度的特徵與功用，也有一些舉例，綜合起來，在實際應用尺度測量事物特徵時，須特別注意下列幾點：(1)四種尺度的層次不同，名義尺度最低，然後是順序尺度、等距尺度、比例尺度，依次遞升。(2)尺度的層次不同，所提供的信息也不同；高層次的尺度提供較多信息；凡較低層次之尺度能提供的信息，其較高一層尺度均能提供。(3)尺度的應用可以轉換，但限於由較高層尺度變爲較低層次尺度使用。譬如學科成績，本可使用等距尺度測量，而以分數表示；但亦可改以順序尺度測量，依成績排成名次；也可以採取名義尺度測量，依成績將學生區分爲及格與不及格兩類。(4)尺度的使用應依照變項性質與研究目的來選擇。有些變項只限於使用某種尺度始能測量，如性別只能用名義尺度，那就必須依據變項性質選用尺度；如變項可用多種尺度測量者，如前舉學科成績之例，則以研究目的來決定。(5)尺度的應用與資料的統計分析有關；以不同尺度測量的變項，各有其不同的、適用的統計方法。總括言之，研究者在應用各種尺度時，必須考慮變項的性質、測量的目的、以及未來統計分析的方法。

(二)效度(validity)

效度是指根據測量結果推論變項特徵的適切性(appropriateness)。譬如說，我們想了解學生的學習動機，因此採用一個學習動機量表加以測量，每一個學生都得到一個「分數」，我們要根據這個分數來推論學生的學習動機。在此種情況下，我們要先確定，依據這個分數來推論學生的學習動機是否適切？是否有意義？是否有用？換言之，這個測量所得的分數能否眞正解釋學習動機？如果答案是肯定的，那麼依據這個測量結果所作的推論就有效；如果答案是否定的，那麼推論就無效。不過，效度並非「全有」或「全無」的概念，而是程度高低之分。由此可知，效度乃是測量的必要條件，缺乏效度則推論與解釋都不適切，這個測量就沒有意義，也沒有用處，因爲它不能解釋眞正想解釋的特徵或屬性。

習慣上，測量學者常將「效度」分爲三類，即：內容效度(content validity)、構念效度(construct validity)、與效標關聯效度(criterion related validity)。但美國心理學會(American Psychological Association)於一九八五年修訂出版的「教育與心理測驗標準」(Standards for Educational and Psychological Testing)中，一反傳統的觀點，而以效度證據(evidences of validity)來代替效度的分類。[3]換言之，如欲確定測量工具的效度，那就必須蒐集足以說

明效度的證據（即資料）。因此，習慣上稱爲內容效度者，宜改稱爲「內容關聯的效度證據」(content-related evidence of validity)，而構念效度及效標關聯效度兩者，亦宜改稱爲「構念關聯的效度證據」與「效標關聯的效度證據」。以下即以這三種效度證據的性質與蒐集方法加以說明：

1.內容關聯的效度證據

這一類效度證據係從測量工具的內容來檢查，看看是否符合測量目標所預期的內容。譬如說，一個學科成就測驗的預期內容是一學期的教材，但測驗題目所涵蓋的範圍卻只有第一課至第五課，其餘十五課的教材在測驗題目中都付之闕如。這樣的測驗顯然缺乏效度，因爲測量的內容未盡周延完整，故測量的結果無法有效推論全學期的學習成就。

2.構念關聯的效度證據

一般而言，構念(construct)是一種假設性的實體，是學者或研究者基於學術的目的，爲說明一個假設存在的屬性或特徵，而精心創造或借用的名稱。譬如「智力」、「焦慮」、「動機」等都是心理學的構念；而「地心引力」則是物理學的構念。因此，構念可視同一般概念，但卻是抽象的、假設性的存在，無法直接觀察或測量，而必須藉間接的指標來推論。譬如上述「地心引力」是由蘋果（或其他物體）落地的現象推論其存在；而「智力」則藉個體的學習行爲與表現來推論其存在。

通常，學者提出一個「構念」時，都有一套相關的理論或原理來支持，因此，如果我們研究的變項或特徵是一個構念，則在應用測量時，須將測量的內涵與結果，與此一構念的相關理論及其衍生的現象相比較，藉以推論測量結果能否適切有效的解釋此一構念的性質與特徵。譬如，針對「智力」這個構念進行測量時，因智力理論提示智力隨年齡而發展的原則，故智力測量的結果應顯示測量分數隨年齡遞增的現象，始符合智力的理論。唯其如此，才能確定此一智力測驗適切有效。換言之，欲從構念的分析來考驗測量工具的效度時，須以相關的理論爲分析檢驗的架構和依據。

3.效標關聯的效度證據

此類效度證據之蒐集係以其他測量爲標準（習稱效標），將測量結果與效標作一比較，若彼此相關程度愈大，顯示效度愈高，反之亦反。如果這種比較係以受試者受測一段期間後的實際行爲表現爲效標，則稱爲「預測性效度證據」(predictive evidence of validity)；如果以受測時的其他資料(含測驗)爲效標，則稱爲「同時性效度證據」(concurrent evidence of validity)。舉例來說，對一群兒童實施創造力測驗，測定每名兒童創造力的高低，經過一段期間（也許是幾個月，甚至是好幾年），看看這些受試的兒童有何具體的創造性行爲表現。如果兒童的測驗分數與創造行爲表現有密切相關，顯示測驗結果足以預測創造行爲，因此效度高；若測驗分數與創造行爲毫不相關或相關很小，那麼效度就低。這樣的資料就是「預測性效度證據」。至於「同時性效度證據」，通常係以受試兒童的其他測驗分數、學業成績、教師評定等當前資料爲效標。譬如編製一份學業成就測驗後，將測驗結果與受試者當時之學業成績來比較，求得兩者的相關，即爲「同時性效度

證據」。若相關程度高，當然成就測驗結果的推論就適切有效。

以上三類效度證據並無優劣好壞之分，在研究過程中應用測量工具時，須視研究問題的性質與研究目的而決定採用何種效度證據。研究者在選擇現成的測量工具時，必須檢視該種測量工具的效度，如係自行編製測量工具，則須考驗並提示該項測量工具的效度。一個未曾提示或說明效度的測量工具，即難確定其測量結果的適切性，因此不可冒然使用。

(三)信度(reliability)

依通俗的說法，信度是指測驗結果的可靠性。如果照美國教育與心理測驗標準之定義，信度指的是測驗分數未受測量誤差(errors of measurement)影響的程度。[④]這兩種解釋並不衝突，蓋測量誤差愈小，測量結果愈可靠。換言之，如果測量的結果能反應受試者眞實的特徵，而不因其他因素（如測驗情境、受試者心理情緒狀態、測驗題目的性質等）而影響其測驗分數，那麼這個測驗所測量的結果是可靠的。

信度也是測量的基本要素之一，缺乏信度的測量就不具意義，也不能使用。因此，研究者在使用測量工具時，一定要知道測量的信度。然而如何估量測量的可靠程度呢？大體有兩個途徑可循，一是估量測驗結果的穩定性(stability)，一是估量測驗題目的內部一致性(internal consistency)。兩種途徑各有數種方法可以使用，以下簡述之：

1.穩定性之估量

測量結果的穩定性，係以同一測量工具實施二次測量結果的相關程度（即相關係數）來估量，相關程度愈高，表示測量結果愈穩定，亦即信度愈高；反之則反。如欲了解測量結果的穩定性，可採用「再測法」(test-retest method)與「複本法」(alternate forms method)，其程序如下：

(1)再測法

先選擇適當對象定期實施測量，經一段期間（通常是二至三週、或三至四週）後，以同一測量工具；對先前受測之對象實施第二次測量，求得兩次測量結果（通常是分數），計算其相關程度，即可說明此一測量工具的再測信度(test-retest reliability)。

(2)複本法

再測法費時較長，且兩次測量結果的同異易受記憶與成長的影響，故有時不易估量測量結果的穩定性。在此情形下，即可採用複本法，先編製乙份測量工具，稱爲正本，然後另行編製乙份性質、內容、難度均相同、但文字不同的題目，作爲複本，並以正本與複本針對相同對象實施測量，求得兩份測量結果，計算其相關程度，即可據以估量測量結果的穩定性，了解測量工具的信度。

2.內部一致性之估量

以再測法估量測量工具的信度，固有其可能的缺失與限制，但如採用複本法，因必須編製測量工具的複本，故也有其困難與不便。因此，如以一次測量結果來檢視測量題目的內部一致性，並據以估量測量結果的可靠程度，即可免除再測法與複本法之缺失與困難。以下三種方法可以估量測量題目的內部一致性：

(1)折半法(split-half method)

針對一群受試者實施測量之後，將題目平均分爲兩組（通常以題號爲準，單號題一組，雙號題一組），分別計算受試者在各組的得分，並進一步求得這兩組分數的相關程度，然後依據「斯－布公式」(Spearman-Brown Formula)計算，所得結果即爲信度係數。斯布公式如下：

$$\text{測驗信度}=\frac{2\times(\text{折半測驗分數之相關})}{1+(\text{折半測驗分數之相關})}$$

(2)庫李公式(Kuder-Richardson Formula)

如果顧及測驗的完整性，或因折半計分有所不便，而不採用折半法時，則可改用庫李公式計算測量題目的內部一致性，作爲信度的指標。庫李公式有兩種，分別是K－R 20與 K－R 21，前一個公式計算的結果較精確，後一個公式的計算程序則較爲簡便。公式如下

K－R21　信度係數$=\frac{K}{K-1}\left(1-\frac{M(K-M)}{KS^2}\right)$

K：測驗題數

M：測驗分數之平均數

S：測驗分數之標準差

K－R20　信度係數$=\frac{K}{K-1}\left(1-\frac{\Sigma pq}{S^2}\right)$

K：測驗題數

p：每一題目答對人數佔總人數之比率

q：每一題目答錯人數佔總人數之比率，即 1－p

Σ：表示總和

S：測驗分數的標準差

(3) α 係數

庫李公式適用於答題有對錯性質之測驗，但一般態度或意見量表均無對或錯的答案，故不適用。在此情況下，可採用史丹福大學(Stanford University)柯隆巴克(Lee J. Cronbach)教授所發展的 α 係數，依一定公式估量測驗的內部一致性，作爲信度的指標。其公式如下：

$$\alpha=\frac{K}{K-1}\left(1-\Sigma\frac{Si^2}{Sx^2}\right)$$

K：測驗題數

Sx：測驗分數之標準差

Si：個別題目分數之標準差

綜合以上有關信度的種類及其計算方法之說明可知，一種測量工具的可靠性（即信度）可以藉不同的方法來了解，也都可以採用一個「係數」來表示其程度的高低。當然，不同性質的測量工具所要求的信度可能不一樣，標準化的成就測驗比普通智力測驗要求較高的信度，智力測驗又比人格測驗要求較高的信度，但一般而言，一個測量工具的信度至少應在.70 以上，始稱得上可靠。須知信度是效度的必要條件，信度太低的測量工具，就不可能具有適當的效度。因此研究者在編製或選用測量工具時，一定要愼重考慮該種測量工具的信度。

(四)常模(norm)

一般說來，測量的目的有二，一是了解個體的特徵，二是探討群體的趨勢，而個體特徵的了解常須安置在群體趨勢中來比較始具有意義。因此測量的結果必須提示一個說明群體內差異情形的分數架構，作爲解釋個別分數的標準與依據。這個群體的分數架構就是俗稱的「常模」(norm)。在教育研究相關的測量中，常用的常模有年齡常模。如依據年齡常模，即可知道各個年齡組受試者在某一種測量結果的平均分數，進而可以了解某一個受試者的測驗分數在群體中的位置。例如一個語文能力測驗的年齡常模，八歲組的平均分數是 60 分，九歲組的平均分數是 65 分，而十歲組的平均分數是 70 分。那麼一個八歲兒童在該項測驗得了 66 分，即可依據上述常模，推斷他的語文能力不僅高於八歲兒童的平均程度，而且已具有九歲組兒童的平均程度。

在上述年齡常模中，也可以採用各種「標準分數」(standard scores)來解釋個別分數在其年齡組所居的地位。較常用的標準分數有：百分等級(percentile rank) 、Z 分數、與 T 分數。百分等級係指個體特定群體中，分數在其下的人數百分比率。如以前段所舉之例而言，該名八歲兒童的語文能力測驗得分是 66 分，若計算其百分等級爲 80，意即在八歲組兒童中，有 80%的兒童語文能力測驗分數不及得 66 分的該名兒童。換言之，百分等級愈高，表示在群體中的地位愈高。至於 Z 分數，實即以標準差爲單位的相對分數。當 Z=0 時，表示該個體的分數恰在群體的平均分數上；若 Z>1，表示在平均數之上；若 Z<1（亦即負號），表示低於平均數。概括而言，如個別分數轉換爲 Z 分數、且 Z=1 時，意即該個別分數大約勝過 84%的人數；Z=2 時，大約勝過 97%的人數；Z=-1 時，大約勝過 15%的人數；Z=-2 時，則僅勝過 2%的人數。通常資賦優異學生的智商，Z 分數都大於 2。至於 T 分數，則由 Z 分數轉換而來，若 T=50，表示恰好在平均數位置上，T>50 表示高於平均數，T<50 表示低於平均數。

除年齡常模外，教育測量也常使用年級常模，藉以了解各年級的平均程度，並解釋個別學生在該年級中的相對地位。但無論採用年級常模或年齡常模，通常都按地區、性別分別列出。換言之，男女生各有其年齡或年級常模，而城鄉不同地區也各有其常模。

以上四節分別說明尺度、效度、信度、與常模四個概念及其相關的方法與程序。這四個概念都直接關聯到測量工具的編製與使用。尺度是編製測量題目的依據，效度與信度是保證測量結果之可靠性與適切性的指標，而常模則解釋測量結果的架構，四者缺一不可。因此在教育研究中使用評量工具時，必須確實了解這四個概念的意義、性質、以

及應用的方法。

二、評量的主要方法

從研究的角度來看，評量工具的應用，旨在蒐集資料，藉以了解事物或變項的特徵。在教育研究中，最常使用的評量工具有問卷(questionnaire)、量表(scales) [5]、以及測驗(test)。換言之，研究者常採用問卷、量卷、與測驗來評量事物或變項的特徵。因此，從事教育研究工作時，必須熟悉問卷、量表、與測驗的編製方法與使用要領。以下分節說明，供讀者參考。

(一)問卷的編製與應用

「問卷」是法文 questionnaire 一字的中譯名稱，原意是「一種爲了統計或調查用的問題表格」，若直譯的話，可譯成「問題表格」。目前大家習慣用「問卷」一詞，可說是相當達意的譯法。在應用調查法(survey research)從事教育研究時，問卷是蒐集實徵資料的主要工具，因此研究者必須熟悉問卷的編製與實施方法。

乙份問卷是由許多題目(items)組成的，每一個題大都包含「問題」(questions)與「答題」(answer)兩部分，因此在應用問卷從事調查研究時，必須先會編寫題目。以下先就「問題」的型式與「答題」的型式略加說明，然後再分別提示問卷編製及實施的程序與要領。

1.問題的型式[6]

問題是一個題目的骨幹，故也稱爲「題幹」(stem)，一般而言，問卷所採用的問題，因其性質或內容不同，大致可作幾種分類，茲舉例如下：

(1)直接問題與間接問題：

①您對學校功課感到興趣嗎？（直接）

②您覺得學校的活動中什麼事令您愉快？（間接）

③您覺得學校功課對未來生活有益嗎？（間接）

(2)特定問題與普通問題：

①您喜歡爬山嗎？（特定）

②您喜歡從事休閒活動嗎？（普通）

(3)事實問題與意見問題：

①您家裡訂了幾份報紙？（事實）

②您認爲一個家庭應該訂幾份報紙？（意見）

③您平時在家陪伴子女做功課嗎？（事實）

④您認爲家長有必要在家陪伴子女做功課嗎？（意見）

(4)行爲問題、知識問題，與態度問題：

①您自本學期以來打過電動玩具嗎？（行爲）

②您知道本校所屬社區有幾家電動玩具店嗎？（知識）

③您贊成在校園裡放置電動玩具嗎？（態度）

(5)威脅性問題與非威脅性問題：

①您這學期來考試作弊過嗎？（行爲、威脅性）

②您知道成人的正常血壓是多少？（知識、威脅性）

③您對婚前的性行爲有何看法？（態度、威脅性）

上述三個例句中，第①個問題涉及道德規範；第②個問題是現代人的基本知識，不知道就不好意思；第③個問題也涉及社會價值與期望。當答題者回答這三個問題，心中都可能有所顧忌。因此這幾個問題都是威脅性的問題，在編寫時要小心處理，設法在文字及形式上避免引起答題者的心理防衛。至於非威脅性問題係指與道德規範、社會價值、及個人隱私無關的問題，不致引起填答者的心理防衛。

(6)獨立問題與關聯問題：

①您喜歡戶外運動嗎？

②您喜歡那一種戶外運動？（關聯問題）

從上述兩個問題可以看出，第②個問題是依附在第①個問題之下，只有在第①個問題回答「喜歡」時，才有機會回答第②個問題。所以這是一個關聯性問題。

(7)疑問句與敘述句：

①您認爲中學男女分校應予取消嗎？（疑問句）

□應予取消　□不應取消　□無意見

②中學應取消男女分校：（敘述句）

□贊成　□不贊成　□無意見

2.答題的型式

一般常用的答題型式可以分爲兩類：一是「開放式答題」(open-ended response)，一是「封閉式答題」(closed response)。所謂開放式答題，就是不限定答題的方法，允許填答者在問題有關的範圍內，用各種方式自由回答；而封閉式答題則不僅限定答題範圍，也限制答題的方法。請看下述幾個例子：

①您爲什麼要繼續升學？

②您爲什麼要繼續升學？（可以複選）

□(1)爲了充實自己

□(2)爲了習得一技之長

□(3)父母的期望

□(4)其他

③您父親的職業是：_____

④您父親的職業是：_____

□(1)軍□(2)公□(3)教□(4)農□(5)工□(6)商□(7)其他

由上述的例子可以看出，例①是完全無結構的、開放式答題，答題者可以從各個角度充分說明升學的理由。例③也算是開放式答題，但範圍比較明確，填答者只要填寫幾個字即可，故稱爲「填充式」(fill-in)答題。至於例②與例④則都是封閉式答題，填答者

只要依據自己情形，在適當的空格裡勾選即可。

一般說來，開放式答題型式採用「問題」或「塡充」；至於閉鎖式的答題型式則以「是非」、「選擇」爲主，包括「檢核法」(checklist)、「類別法」(categories)、「評定法」(rating)以及「等級法」(ranking)。以下分別舉例說明封閉式答題的基本型式：

(1)檢核法：通常用在初步了解有關行爲與知識的事實。

您平時做什麼戶外運動？（可以複選）

□①爬山　□⑤打籃球　□⑨打棒球
□②遊泳　□⑥打網球　□⑩慢跑
□③騎馬　□⑦打羽毛球　□⑪其他
□④打排球　□⑧騎單車

(2)類別法：通常用在行爲或知識已有明確類別時；但若態度或意見可以明確分類時，亦可採用。

您目前就讀的學校是：

□①公立學校　□②私立學校

您贊成中學男女合班嗎？

□①贊成　□②無意見　□③不贊成

(3)評定法：通常用來評量態度的程度。

您認爲下列因素對一個人事業成功的重要性如何？（請圈選適當的號碼）

重要性	低				高
教育	1	2	3	4	5
智力	1	2	3	4	5
人格	1	2	3	4	5
家世	1	2	3	4	5
運氣	1	2	3	4	5

(4)等級法：通常用來了解態度的相對程度。

請將下列因素依其對一個人事業成功的重要性，依序排列等級（等級愈低，表示重要性愈低；等級愈高，表示重要性愈高）

____教育　____家世
____智力　____運氣
____人格

3.編製問卷的程序

一份良好的問卷，必須能幫助研究者蒐集到預期蒐集的資料，藉以達到研究目的。因此編製問卷的時候，必須確實掌握研究的目的，以研究目的爲起點構思問卷的題目，其程序大體如下：

(1)確定所欲探討的變項：在編製問卷之初，須將研究中有關的變項明確列出，然後根據變項的性質，逐一編寫題目。舉例言之，若想採用問卷調查國民小學的「學習環境」

時，須先列出研究變項，包括物質環境與心理環境兩類變項。前者有「校園美化程度」、「學習空間大小」、與「專科教室之設置」；後者則有「班級氣氛」、「師生關係」、與「同儕關係」。確定這六個變項之後，再逐一構思題目。

(2)選定問題的型式：問題的型式很多，但每一種型式均有利弊，故如何決定問題型式，難有定則。基本的要領是：依據變項的性質、並考慮統計分析的方法，選擇一種較能引發填答者眞實反應的題型。

(3)選定答題的型式：相同的問題可以採用不同的答題型式，前已述及。如何選擇答題型式，也無固定法則可資遵循。通常，可以從幾方面來考慮：其一，填答者是否容易填答？其二，要花費多少時間填答？其三，填答結果如何統計分析？所以，無論選定那一種答題型式，一定是填答者會填、也願意填，而且有適當的分析方法。

(4)撰寫問卷題目：在選定問題型式與答題型式之後，就要一題一題地撰寫題目。這是編製問卷最難的部分，也是最重要的部分。撰寫題目時，必須以變項爲依據，並兼顧文字的適當運用，同時考慮題目的順序。

(5)撰寫指導語：在一份問卷裡，除了問卷的標題、編製者資料，以及題目之外，還要有一段指導語，置於題目之前。指導語一方面說明問卷的目的，一方面說明填答的方法，使填答者因了解這份問卷的意義、價值、與重要性，而能熱心據實填答，也使填答者因了解填答方法而能以適當的形式填答，增加問卷資料的效度。若問卷中有特殊題型及填答方法者，則在每個題目之前說明填答方法。

(6)預試與修正：問卷編擬完成後，一定要經過預試，以確定題目型式、內容，以及文字的適切性。預試的對象必須在研究的母群體中選取，也要略具代表性，人數不定，五至十人亦可。經過預試並加以修正後的問卷才能使用。

(7)建立效度與信度：問卷的信度大都以「重測信度」(test-retest reliability)爲主。在問卷經過預試修正後，在研究的母群體中選取適當人數填答，大約二週後，同樣的人再填答一次，比較兩次填答結果的一致程度而決定信度。若爭取時間，在第一次填答之後，改以訪問方式進行，然後比較填答與訪問結果的一致性而定信度的高低。至於效度，可請專家分析每個題目的適切性，建立「專家效度」。若能蒐集先前相關研究的調查資料作爲效標，也可建立效標關聯的效度證據。

4.撰寫問卷題目的原則

在上述編製問卷程序中，撰寫研究題目可說是最難的部分，也是最重要的部分。撰寫問卷題目時，必須以研究的變項爲基礎，並兼顧文字的簡潔流暢，同時也要考慮題目的順序，以利填答者填寫。以下幾個原則可供參考：

(1)要運用填答者能了解的文字、名詞、或概念；敘述要扼要、通順；避免使用學術性專門名詞。

(2)問題所傳達的信息要明確，不可語意含糊、目標曖昧；如涉及抽象概念，必須提示具體指標。

(3)避免「雙管」(double-barreled)的問題：原則上，一個題目只能問一件事、一種態

度、或一個概念。如果在一個問題中包含並行的兩件事或兩個概念，就成爲雙管的問題，填答者無從填答。例如，「您的教育抱負與職業抱負受誰的影響？」、「您贊成國民小學取消早自修與午休嗎？」都是雙管的問題，必須各拆成兩問題來問。

(4)避免在問題中暗示或引導填答的方向。譬如，「爬山是一種很好的戶外活動，您喜歡爬山嗎？」這個問題的前半句就具有引導作用，容易影響填答者的反應，而造成偏差。

(5)對於敏感的、有威脅性的問題，要妥用文字。通常，使用較長的句子、或提供合理化的線索，有助於減低敏感性與威脅性。譬如，若開門見山就問「您有過自慰的行爲嗎？」填答者可能有所顧忌而不敢據實回答：若改爲「根據醫學報導，自慰並非病態行爲，而且大部分身體健康的人都有過自慰的經驗，請問您有過自慰的行爲嗎？」，不但句子加長，也有合理化的線索，可以減輕或紓解填答者的心理威脅而據實填答。

(6)在題目的順序方面，通常是容易回答的問題在先，複雜的問題在後；一般性的問題在先，特定的問題在後，呈漏斗狀；普通的問題在先，敏感的、涉及社會期望的問題在後；封閉式問題在先，開放式問題在後。同時，問題的排列要有邏輯順序。

(7)題目的長度、型式要有變化，藉以維持填答者的興趣；同時，要避免採用固定的答題型式，以免填答者受填答趨向的影響，而不仔細閱讀題目內容。

(8)問卷必須匿名填答；如需要填答者的背景資料，則置於題目的最後來問。

5.問卷的實施要領

問卷的實施有兩種方式，一是郵寄，一是當面實施。郵寄問卷可以簡省經費與人力，但無法控制填答情境，故回收率(return rate)低；當面實施雖然花費較大，但能掌握填答狀況，故可以有相當高的回收率。然而，當面實施只適合於團體施行，所以必須填答者有團體組織時才方便實施，譬如，以學校學生爲對象時，若經校方同意，即可安排團體實施問卷。

郵寄問卷的最大困難是無法掌握回收率。一般的問卷調查，應有 50%以上的回收率，資料的分析才有意義，若能得到 70%以上的回收率，才算理想。不過，當樣本愈小時，要有較高的回收率才具有代表性。

問卷的回收率固然與問卷本身的內容及形式有關，如內容過於複雜、填答不易，就會減低填答的動機，但若在實施過程中予以適當留意，也有助於提高回收率。首先，在郵寄問卷時，一定要附上書明地址的回郵信封，讓填答者在填答完畢之後方便寄回。其次，要做追蹤催促的工作。雖然問卷係採匿名填答，但研究者可事先在每一份問卷上編號，作爲識別填答者的依據。通常在問卷郵寄二、三週後，須查明未填回者姓名資料，再補寄一份問卷，請求填答。若問卷之實施要求完全保密，故不但匿名，而且問卷上不能編號時，則在郵寄問卷二、三週後，再寄一份問卷給全部填答者，並附一封「提醒信」(reminder letter)，說明如已填妥寄回者可不必理會此信，若因事忙碌而未克填回者，則請費神填答後寄回。在第一次催促後二、三週，如覺回收率仍嫌不足，則可再一次以同樣方式催促。總之，在問卷實施過程中要盡一切努力提高回收率。若最後結果回收情況

不甚理想時，在研究報告中要據實說明。

(二)量表的編製與應用

在教育研究中最常用的量表是「態度量表」。一般常用的態度量表有三種型式：一是塞斯通式量表(Thurstone scale)，二是李克特式量表(Likert scale)，三是語意區分法(Semantic differential technique)。以下分述各種型式的特徵：

1.塞斯通式量表(Thurstone scale)

塞斯通量表係心理學家塞斯通(L. L. Thurstone)所創，採用「相等出現間隔法」(method of equal-appearing interval)來編製態度量表，其步驟如下：⑦

(1)針對特定的態度對象（人、事、物），編寫大約 200 條有關的積極性及消極性的「敘述」。

(2)請專家(大約 50 人)判斷這 200 條「敘述」。判斷的方是將這 200 條「敘述」依其積極性（即贊成程度）平均分爲 11 組（堆），每一組各給一個代碼，積極性最高者爲 11，最低者爲 1。這個代碼也就是每個評判者給予每一條「敘述」的分數。換言之，每一條「敘述」都得到 50 個分數（最小是 1，最大是 11）。

(3)分別將每一條「敘述」的得分作成次數分配，取其中數(median)(即次數居於 50%位置的分數)，作爲「量表值」(scale value)；並計算其「四分差」(semi-interquatile)(即次數居於 75%之分數與次數居於 25%之分數的差之一半，亦即$(Q_3-Q_1)/2$ 作爲「模糊指數」(ambiguity index)。模糊指數愈大，表示評判者意見愈不一致。

(4)將「四分差」太大之「敘述」刪除，保留 20 條「敘述」作爲題目，即可構成一個態度量表。下圖是一個「教學態度量表」的部分題目，每一個題目均註明「量表值」(scale value)。

教　學　態　度

以下各題敘述，如果您同意，就請在題號前畫✓，若您不同意，則請在題號前畫×

量表值	
10.2	1.教學是社會上最迫切需要的一種專業。
10.0	2.教師是國家的領導者。
8.7	3.教師是社會的工程師。
5.0	4.如果教師嚴格依照教科書教學，學生會學得更多。
2.6	5.就教學方法言，教學專業大約落後 20 年。

但在實施塞斯通量表時，量表值不可以顯示出來，以免受試者在表示「贊成」或「不贊成」的意見時，受到量表值的暗示。俟受試者填答之後，計算其「贊成」的題目之量表值，並以這些題目的量表值的中數作爲該受試者的態度分數。

2.李克特式量表(Likert scale)

李克特式量表就是大家熟悉的評定量表(rating scale)，係由社會心理學家李克特(R. Likert)所創。⑧下圖是李克特育兒態度量表的一部分題目：

下列各題的敘述，請依您贊成或不贊成的程度，在適當位置作✓號。

	非常贊成	贊成	不一定	不贊成	非常不贊成
1.家裡有小孩，使夫婦更爲親密	□	□	□	□	□
2.教小孩子學習各種事物是件愉快的事	□	□	□	□	□
3.小孩子本質上有許多惡性，所以要嚴格	□	□	□	□	□
4.照顧小孩使做母親的失去許多社交機會	□	□	□	□	□
5.當遭遇生活困境時，小孩是鼓勵與希望	□	□	□	□	□

李克特量表的編製方法比塞斯通量表簡單，故在應用上相當普通。其編製程序如下：

(1)針對態度對象編寫題目。題目中要包含正向（如上圖例題中的第 1、2、5 題）與反向（如第 3 與 4 題）的題目，同時儘量避免太多中性或極端傾向的題目。

(2)決定評定的等級(通常採 5 點或 7 點評定量表)。

(3)選取一群受試者(大約 100 人左右)填答上述題目。

(4)決定計分方式後記分。通常以正向題目選答「非常不贊成」者給 1 分，依次往上，填答「非常贊成」者則給 5 分；若是反向的題目，則反之，亦即填答「非常贊成」者則給 1 分，填答「非常不贊成」者給 5 分。因此，得分愈高，表示態度愈積極，得分愈低表示態度愈消極。以上圖的題目爲例，得分愈高，顯示對「育兒」的態度愈積極、愈有責任感；得分低則顯示消極的育兒態度，不喜歡、不願負責等。

(5)計算每一名受試者的總分（亦即將每一個題目所得的分數加起來），並進一步分別計算每一個題目的得分與總分之相關係數(correlation coefficient)。相關係數太低的題目即予刪除。這個過程也就是題目分析(item analysis)。

(6)經題目分析後保留的題目就構成一份態度量表。實施時，只要依據受試者填答情形換算分數，計算總分即可了解該名受試者態度傾向。必要時也可依據個別受試者的總分計算群體的平均數，作爲比較群體間態度傾向的指標。

3.語意區分法(semantic differential technique)

語意區分法係奧斯古(C. E. Osgood)等人所發展的測量技術，旨在區分特定概念(concept)的意義，也可以用來測量態度。[9]應用語意區分法時，須以兩極化(bipolar)的形容詞（或副詞）爲題目，讓受試者依自己的想法與感受，在兩極之間標定位置，藉以表達對特定概念的看法。其基本題型如下圖所示：

教　師

①快　樂	＿＿＿	＿＿＿	×	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	悲哀
②不公平	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	×	＿＿＿	公平
③和　平	＿＿＿	×	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	＿＿＿	兇猛

在上圖中，「教師」係受評的概念；而每一對兩極化的形容詞即爲題目，每一題目區分爲七個間隔，代表趨向兩極的不同程度；間隔上的「×」號，就是要受試者標記的符號。計分的方法係從 1 分至 7 分，依題目的積極性增加。以上圖的題目爲例，第①題靠「悲哀」的一端可得 1 分，靠「快樂」的一端可得 7 分，其中依次爲 2，3，4，5，6

分；第②題則方向相反，靠「不公平」的一端爲 1 分，往右遞增分數，至「公平」一端則爲 7 分。計算每一名受試者的總分，即可知其在積極爲消極之間的偏向。

奧斯古等人在其原著中提出 50 對形容詞，經因素分析(factor analysis)後歸爲三類：一是「評價」(evaluation)，如「誠實——不誠實」、「勇敢——懦弱」、「美——醜」等；二是「潛力」(potency)，如「大——小」、「輕——重」、「深——淺」等；三是「活動」(activity)，如「主動——被動」、「快——慢」、「和平——兇猛」等。其中也有些形容詞可以同時歸在不同類別。不過，在應用語意區分法測量態度時，儘量選用評價性形容詞作爲題目。至於填答方式與計分方法則與上述一般語意區分法相同。根據受試者的填答結果，可以了解個別受試者對特定概念（如教室、教學、校園、學校風氣等）的態度傾向與強度，也可以比較個別受試者對不同概念的態度差異。同時，也可以作團體間的比較，或比較同一團體對不同概念的態度。總之，語意區分法編題簡易，施行方便，又能作多種分析，可以作爲蒐集教育研究資料的方法。

(三)測驗的編製與應用

在教育研究中，常須應用測驗(test)來了解研究對象的特質與屬性。大體而言，測驗有兩類：一是心理測驗，一是教育測驗。心理測驗包括人格測驗、智力測驗等；教育測驗則以學科學習性向測驗與成就測驗爲主。由於心理測驗的編製是一項艱鉅的工作，不僅程序繁瑣，而且費時費力甚多，故常非研究者獨力所能負擔；況且目前學術界及民間均有專門機構編製各類心理測驗出售應用，故通常研究者只要依據研究目的選擇適用的測驗即可，不一定要自行編製。因此，研究者須具備選擇與使用心理測驗的能力與技巧。至於教育測驗之應用，因其內容較具特殊性，現成的測驗未必盡符研究之需要，而常須研究者自行編製，故研究者應熟悉編製的方法與程序，以下分就心理測驗的選擇與實施以及教育成就測驗的編製程序加以說明。

1.心理測驗的選擇與實施

就基本性質來看，一般心理測驗大都是「標準化測驗」(standardized test)。標準化測驗具有三個基本特徵；其一，它是經由標準化的程序編製而成的；其二，它有標準化的實施程序與計分方法；其三，它有解釋測驗結果的標準。就編製程序言，標準化測驗係經由客觀、嚴謹的編寫測驗題目，並經「預試」加以修正，然後定試，故具有相當程度的效度及信度。就實施程序及記分方法言，標準化測驗均明確規定實施程序與記分方法，故任何人主持測驗及評計測驗結果均無二致。就測驗結果之解釋言，標準化測驗均有「常模」(norm)作爲解釋的標準。這些特徵就是心理測驗的基本性質，也是「好測驗」應具備的條件。

選擇測驗時，要從兩個問題來考慮：其一，這個測驗的性能好不好？其二，這個測驗合不合本研究之用？蓋測驗的性能係從測驗的信度、效度、實施程序、計分方法、以及常模幾方面來檢查。性能好的測驗，一定要有相當程度的信度與效度，一定有明確簡便的實施程序與計分方法，也一定有適當的常模。通常，這些資料都會在測驗手冊(manual)中詳細說明。因此，在選擇測驗時，一定要詳細閱讀測驗手冊，了解測驗的性能。同時，

要看看文獻中有關該測驗的使用效果及評論，作爲選擇應用的參考。

其次，從實用的觀點來看，一個測驗是否適用，必須從研究目的、研究對象，以及研究資源來考量。我們要考慮，測驗的性質與功用是否符合研究需要？測驗的適用對象是否符合研究對象？測驗所需的時間、人力、經費是否符合研究的條件？如能在這幾方面充分檢討，才能選到一個性能好的，而且適用的經驗。

至於心理測驗的實施要領，基本上要依照測驗手册上規定的標準化程序執行。無論是個別施測抑或團體施測，都要安排一個適當的施測場所，避免外界的干擾；然後依照測驗手册上的指導語說明作答的方法，以及注意事項，並鼓勵受試者認眞作答。施測過程中，不可自作主張的補充解釋題目，或暗示作答方法，否則將影響測驗的客觀性與標準化；再者，也要確實遵照規定，控制作答時間。時間一到，務必收卷，不可提前、也不可延後。同時，測驗結果之整理與計分，也要依據測驗手册上提示的方法來執行。唯有依據標準化的程序實施測驗，測驗結果才可靠，作爲研究資料才有意義。

2.教育成就測驗的編製程序

教育成就測驗之編製程序，大致可以分成五個主要步驟：(1)界定測量目標、(2)發展題庫、(3)預試、(4)分析題目、以及(5)建立信度與效度。以下逐步說明：

(1)界定測量目標

測量什麼？這是編製成就測驗所要考慮的第一個問題，由於教育成就測驗必須以學習的材料、以及預期的學習目標爲依據，因此在編製時，先要熟悉學習材料的內容，並確定學習的目標，進而依據內容與目標製成一個「雙向細目表」(two-way specification)，如下圖，作爲選題及分配題數的架構。

內容 目標 題數	第 1 單元	第 2 單元	第 3 單元	第 4 單元	第 5 單元
1.了解名詞與字彙 2.了解事實與信息 3.了解普遍原理 4.解釋關係 5.計算與解題 6.預測與推論 7.評鑑與判斷					

在上述雙向細目表中，橫排代表各項學習目標，直行代表學習內容（可直接填上單元名稱）。據此就可周全且均衡的分配測驗題數，填在「目標」與「單元」交叉的適當位置上，作爲編選測驗題目(item)的依據。同時，也要考慮測驗的題型與難度，一併在雙向表上適當位置註明。

(2)發展題庫

在確定測量目標，決定測量項目之後，就要編寫測驗題目，建立題庫(item pool)。一般而言，研究用的成就測驗大都以「客觀測驗題」(objective-test item)爲主，而較少採

用申論的題目(essay)，除非測量的目的與寫作能力有關。常用的客觀測驗題包括：是非題，選擇題，配合題，以及簡答題（類似填充題的簡答）。編寫這類題目時，必須講求命題的技術，始能發揮題目的測量作用。以下列舉一般性命題原則以供參考，至各類題目的命題方法與要領，務請參閱教育測驗的專門書籍。編寫成就測驗題目的一般原則如下：⑩

①試題之取材宜均勻分佈，且應包括教材的重要部分。

②試題文字力求淺顯簡短，題意須明確，但不可遺漏解題依據的必要條件。

③各個題目須彼此獨立，不可相互牽涉。

④試題應有不致引起爭論的確定答案。

⑤試題之中不可含有暗示本題或其他題目之正確答案的線索。

⑥試題文句須重新組織，避免直接抄襲課文或原來材料。

⑦試題宜注重基本原理之了解與活用，不可偏重零碎知識的記憶。

(3)預試

初步編寫完成的題目，必須經過預試，鑑別題目品質後，始能採用。預試的對象必須從研究的母群體中選取，也要有代表性。實施時，作答時間可以稍爲加長，讓受試者均有完卷機會，但要紀錄完卷時間，以供決定測驗長度之參考。在受試者作答過程中，應容許適當的發問（尤其是與題意有關的問題），藉以確定受試者是否完全了解題目文字意義。總之，預試時要儘量保持正式測驗時的情境與條件，但也要注意施測過程中受試者的反應，作爲修訂測驗題目或施測程序之參考。

(4)分析題目

分析題目的目的，是要了解每一個題目的「難度」(difficulty)與「鑑別度」(discriminability)，作爲取捨的依據。通常，這個步驟稱爲「題目分析」或「項目分析」(item analysis)。所謂「難度」，是指題目的難易程度。如果有一個題目，全部受試者都答對了，顯然這個題目太容易；如果全部受試者都答錯了，顯然題目太難了。因此，由答對人數的比率可以推論題目的難度，難度太高或太低的題目都不是好題目。至於「鑑別度」則是指測驗題目能鑑別出受試者能力的程度。理論上，能力高的受試者比較可能做對題目，能力低的受試者比較可能做錯題目。因此，若有一個題目能力高的受試者答對了，能力低的受試者答錯了，那麼這個題目就有鑑別力；相反的，如果能力高的受試者答錯了，但能力低的受試者卻答對了，那麼這個題目就缺少鑑別力。鑑別力低的題目就不是好題目。

在分析題目難度與鑑別度時，係以預試的結果爲依據。先計算每一受試者的測驗總分，然後按分數高低排列。分數在前 27%者，稱爲「高分組」，分數在後 27%者，稱爲「低分組」。然後依據下列公式分別計算每一個題目的難度：

$$\text{題目難度(P)}=\frac{\text{高分組答對人數}+\text{低分組答對人數}}{\text{高分組總人數}+\text{低分組總人數}}$$

至於題目的鑑別度，則依下列公式計算：

$$\text{題目鑑別度(D)}=\frac{\text{高分組答對人數}}{\text{高分組總人數}}-\frac{\text{低分組答對人數}}{\text{低分組總人數}}$$

通常，題目難度以.50 最爲適中，而鑑別度則愈大愈佳。不過，在實際選擇題目時，均定一個範圍，難度以.33 至.67 之間，鑑別度則要大於.30，凡逾越此範圍的題目，須予以刪除。刪除後留下的題目則按難度排列，自易而難。

預試的功用是在測試題目的適當性，故作爲預試用的題目數量要多，以免在刪除修正後，所遺可用題目不足。若經預試修正後的題目確實不夠用，則須增編題目，再經預試，並作題目分析後，始可應用。若勉強選用難度及鑑別度均不適當的題目，將減低測驗結果的有效程度。

(5)建立信度、效度，並編寫手册

標準化測驗必須具備相當程度的信度(reliability)及效度(validity)，故在編製成就測驗時，也要提示有關信度及效度的資料。有關信度及效度的性質，以及建立信度及效度的方法、本文第一部分已有說明，請自行參閱。

在建立信度與效度之後，必須編寫測驗手册，作爲未來正式實驗測驗，以及計算分數的依據。通常，測驗手册的內容，除了說明測驗的性質、目標、內容、編製經過、以及信度與效度資料外，要明定實施程序與計分方法。由於研究者應用成就測驗蒐集研究資料時，未必自己主持測驗之實施與計分，故這兩項一定要在手册中說明清楚，以免影響測驗實施與結果計分的可靠性。至於常模，並非每一項研究都需要。因爲應用成就測驗所蒐集的資料，常作爲團體的比較與分析，而較不需要了解個別分數的團體地位，故研究者可斟酌實際情形決定是否建立測驗常模。一旦測驗編製完成，即可藉之蒐集研究所需資料。至於實施成就測驗的要領，大體與一般心理測驗的實施相同，力求客觀、標準化。

以上各節分別說明評量的基本概念與主要方法，旨在增進有意從事教育研究者有關評量的了解，俾在選擇與應用各類評量工具時，能做最適切的決定與表現，且在自行編製評量工具時，能做最周密的考慮，藉以提昇教育研究的品質。事實上，在教育行政的研究方面，也可應用本節所述之評量觀念與方法來蒐集實徵性資料。唯以篇幅所限，本文之說明大都提綱契領，故難免不夠詳盡，如果讀者覺得本文有所不足，務請自行參閱參考書目中所列有關測驗與評量的專書。再者，本文所示觀點與資料，部分摘自拙著「教育研究：基本觀念與方法之分析」乙書，特此註明。(吳明清撰)

附註：

①參見 Stevens, S. S.(1959). Measurement, Psychophysics, and Utility. In C.W.Churchman & P. Ratoosh(Eds). Measurement：Definition and Theories. New York：Wiley, P.19

②這四種測量尺度自 Stevens 於 1959 年提出後，沿用迄今。參見上註 PP.18-63。

③美國心理學會(American Psychological Association)、教育研究學會(American Educational

Research Association)與全國教育測量委員會(National Council on Measurement in Education)共同於 1985 年修正出版「教育與心理測驗標準」(Standards for Educational and Psychological Testing)，對於效度的解釋，強調效度的「單一概念」(Unitary Concept)，故捨棄傳統有關效度的分類方式，改以「效度證據」代之。詳見：American Psychological Association(1985). Standards for Educational and Psychological Testing. Washington, D.C.：American Psychological Association, P.19。

④測量誤差係指測量時實得分數（或稱觀察值）與眞分數（或稱眞值）的差距。通常以實得分數的變異量中所占比率來說明。測量誤差愈小，測量的信度就愈高；反之則反。參見：郭生玉（民 78），心理與教育測驗（4 版）。台北：精華書局，68 頁。

⑤英文的 scale 一字具有「尺度」與「量表」兩種意義。尺度是測量的準則，而量表則指由尺度構成的測量工具。

⑥有關問卷題目的分類、型式、與設計，請參閱 S. Sudman & N.M. Bradborn(1982). Asking Questions：A Practical Guide to Questionnaire Design. San Francisco：Jossey-Bass.

⑦參見 L. L. Thurstone & E. J. Chave(1929). The Measurement of Attitudes. Chicago：University of Chicago Press.

⑧參見 R. Likert(1932), A Technique for Measurement of Attitude. Archives of Psychology, 22,140,PP.1-55.

⑨參見 C. E. Osgood, et al.(1957). The Measurement of Meaning. Urbana, IL：University of Illinois Press.

⑩引自簡茂發與郭生玉撰（民 67），編製測驗題目的技術。刊於楊國樞等編著，社會及行爲科學研究法。台北：東華書局，頁 442-444。

參、評量工具簡介

一、參與與決定

編號：101

國民小學校長行政決定調查問卷

簡介

一、編製者

鄭美俐

二、資料來源

鄭美俐（民 72）。**國民小學校長行政決定之調查研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷在調查當前國民小學校長行政決定的行爲。包括三個部分：第一部分探討國小校長行政決定的類別，分爲請求的決定、居間的決定與創造的決定三類，每類設計八題，三類共計二十四題，其內容分別選取日常校務之重要事項，並兼顧各層面之問題；第二部分探討影響國小校長行政決定之情境因素，共有五種影響因素：(一)組織內部的傳統、(二)對於外界組織的正式承諾、(三)來自外界壓力、(四)人員間的現有關係、(五)過去所作的決定，每種影響因素編擬五題，共計二十五題；第三部分則探討校長行政決定的歷程，計編製十題。全份問卷共五十九題。

四、調查對象

台灣地區公立國民小學校長。

五、編製依據

本問卷係編製者參考理論架構，及其多年擔任國小校長職務之經驗，從校務各層面選取日常普遍發生之重要事項自編而成。

六、信度與效度

建構效度。

七、計分方式

第一部分每題均列有三種處理問題的方式，其中有一種方式較爲適當。若選答它，即被認爲做了適當的行政決定。

第二部分採三點量表方式作答，影響程度最大者給 3 分；影響程度次大者給 2 分；影響程度最小者給 1 分。選項號碼與分數相同。

第三部分採排列法，每題均有三個答案，其內容表示問題解決的輕重緩急，以 1，2，3 代表之。1 代表最優先或最重要；2 代表次優先或次重要；3 代表再次優先或再次重要。

※備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台北市松山區民生東路五段 36 巷 4 弄 25 號 3 樓

附錄

國小校長決定行為調查問卷

指導教授：黃昆輝博士
研 究 生：鄭美俐

這一份問卷共有三部份，其目的是想了解目前國民小學校長作決定的情況，俾作爲研究改進國民小學行政的參考。問卷上所填資料僅供學術研究參考之用，請您仔細閱讀並依照實際處理事務的情況，逐題作答。煩請於一週內寄還，謝謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所　編印
中華民國七十二年二月

＊本問卷第一、三部份附印「適當的決定」選項號碼

基本資料：(請您在□裏填寫適當的號碼)

□1.您的教育程度：(1)師範師專畢業。(2)大學以上畢業。

□2.您擔任校長的年資：(1)未滿五年。(2)五年以上，未滿十年。
(3)十年以上，未滿十五年。(4)十五年以上。

□3.您任職的地區：(1)院轄市或省轄市。(2)縣轄市。(3)鄉、鎮。(4)偏遠地區。

□4.您學校的班級數：(1)12 班以下。(2)13～36 班。(3)37～60 班。(4)61 班以上。

第一部份

・作答說明：

這一部份是選擇題，共有 24 題，每題均有三個答案，也許這些答案與您的處理方式不完全一樣，但是務必請您選出一個與您處理校務比較接近的答案，並將其號碼寫在問題前面的□內。

＊例　　題：

[2]貴校的財產登記管理工作是由誰核定的：(1)組長。(2)主任。(3)校長。

如果貴校這一項工作是由主任核定的，您便可將「 2 」填在□，如：[2]

問卷內容：

[2]1.貴校對科學展覽與教具製作的計劃是怎樣擬定的?
(1)由校長召集會議，分配教師製作。(2)由教務(導)主任計劃，經批准協調後製作。
(3)主任、教師先請校長提示主題再製作。

[1]2.貴校有關校舍興建(或修建)工程是依怎樣的程序辦理的？
(1)總務主任依法簽請校長核准後，循序辦理。(2)總務主任請校長提示法令後，依法辦理。(3)由稽核小組召集人簽辦。

[3]3.您對同仁間所組互助會，採取何種態度？

(1)不參加，也不干涉。(2)爲增進情誼而參加。(3)視情況而酌予限制。

[1] 4.您如何讓全體教師深切了解，推行公民教育的目標與實施方法，以求貫徹執行。

(1)利用各種集會充分研討溝通後，規劃本校實施辦法，全面推行。(2)由主任擬具計劃印發全校教師全面推行。(3)利用集會口頭說明後，交代全體教師認眞執行。

[2] 5.貴校美化綠化校園的計劃，多半是出自誰的構想？

(1)總務主任擬定計劃後，校長同意實施。(2)校長提出整體的構想，交由總務主任規劃實施。(3)多半採納教師的建議。

[3] 6.如果貴校發現有可資利用的空地(或空間)時，您如何加以充分利用？

(1)本校已無可利用之空地(或空間)。(2)有部份空地(或空間)但限於經費還未利用。(3)發現空地(或空間)後，校長提出構想，設法籌措經費，加以利用。

[2] 7.貴校通常對學生的運動傷害，打架受傷等緊急問題是如何處理的？

(1)由校長指揮送醫急救。(2)由保健室緊急處理送醫急救。(3)由訓導主任指揮送醫急救。

[1] 8.貴校對教師要求調課減課的問題是如何解決的？

(1)由教務(導)處協調解決。(2)由校長協調解決。(3)由教師們自行協調解決。

[3] 9.爲徹底執行“中小學正常教學實施辦法”您如何讓全體教師了解其目標與推行要點？

(1)將實施辦法，公布週知。(2)依辦法內容，分別交由各處室遵行。(3)由校長講通教師觀念，並經常督促遵行。

[2] 10.如果貴校的教師或學生節目被邀參加社區活動演出，您如何達成這項任務？

(1)請有關單位逕行籌備。(2)校長提示可行原則，交主辦單位籌劃進行。(3)校長擬好辦法，交付實施。

[1] 11.貴校教學研究工作的構想，多半是由誰提出的？

(1)由校長提出構想，並倡導之。(2)由教務處提出計劃。(3)由學有專長的教師自行發展。

[2] 12.貴校舉辦教學參觀日的方式與構想是如何形成的？

(1)依上級提供的模式辦理。(2)上級的模式加上校長的構想。(3)主任或教師建議的。

[2] 13.當貴校教師間發生糾紛時通常如何解決呢？

(1)由校長作和事佬仲裁解決。(2)同事間互相規勸化解。(3)順其自然。

[2] 14.貴校值日夜輪值工作，由誰負責主要監督工作？

(1)校長。(2)總務或人事主管。(3)無監督人員。

[3] 15.您如何讓教師了解辦理教學研究會的意義和做法？

(1)將上級規定公布週知。(2)交由主任籌劃並轉告教師進行準備。(3)校長召開會議研訂計劃，溝通協調後，公布實施。

[1] 16.貴校如何推展教學參觀日活動？

(1)校長提示舉辦意義與要點，交有關部門研擬計劃，並集會討論後實施。(2)主任擬

好計劃，交有關教師執行。(3)校長擬好計畫，交各部門進行工作。

[2] 17.貴校訓導工作的重點與指標，多半是怎樣形成的？

(1)依上級指示辦理的。(2)是校長所提出的辦學目標與理想。(3)由訓導處依本校實況所擬的訓導計劃。

[3] 18.貴校年度經費的概算計劃是怎樣完成的？

(1)由總務處提出概算後，校長核定。(2)由總務處提出概算後，幹部會議討論決定。(3)由校長提示工作重點後，各處室提出工作計畫，並由總務處擬定概算，經幹部會議研討決定。

[2] 19.貴校定期或不定期的測驗(或考試)是由那一層行政人員核定的？

(1)組長。(2)處主任。(3)校長。

[1] 20.貴校導護輪值計劃的擬定與核准工作是由誰負責的？

(1)由組長擬辦，訓導主任核定。(2)由訓導主任擬辦，校長核定。(3)由組長擬辦，訓導主任審核，校長核定。

[3] 21.教育行政主管部門每年舉辦民族精神教育成果評量，貴校怎樣進行這項活動？

(1)由級任教師自行加強複習。(2)由訓導主任搜集複習的資料，交各班準備。(3)由校長溝通教師觀念加強平時指導，到時再略加複習。

[2] 22.輔導室的成立，已在國民教育法中明文規定，您怎樣使其付諸實現？

(1)由總務處提出適當場所後，再計劃辦理。(2)由校長領導有關單位策劃成立。(3)暫時由訓導處辦理有關工作。

[2] 23.貴校如何擬定校務計劃？

(1)由各處室草擬後，集會研討決定。(2)由校長提示年度目標後，各處室草擬計劃，再集會研討決定。(3)由各處室草擬計劃後，指定一人彙集整理。

[1] 24.貴校校內各項體育及藝能活動的辦理，是如何策劃的？

(1)多半由校長依實際情況與其理想加以倡導。(2)多半依課程之規定策劃。(3)由主任依教師專長策劃。

第二部份

・作答說明：

下列起是第二部份，都是選擇題，共有 25 題，每題均有三個程度不同的做法，請您選出一個和您處理校務比較相近的選項，並將選項號碼寫在問題前面的□裡。

＊例　　題：

[1] 您認爲國民小學教育的最主要目的是什麼？

(1)輔導學生培養良好的生活習慣、態度與行爲。(2)輔導學生學習一技之長。(3)輔導學生學習各種知識。

如果您認爲(1)是正確的答案，請您將「１」填在□裡，如：[1]

問卷內容：

[ ] 1.過去教職員的考核，往往是人人一等或輪流考列一等，這種作法違反了考核的精神

，如要加以改善，卻又顧慮會發生人事糾紛，遇到這種情況，您將如何處理？

(1)完全依教師表現考核。(2)部份加以改變。(3)不必加以改變。

□2.學校場所應開放地方民衆使用，惟民衆活動常會騷擾學校秩序，破壞環境整潔，您對此問題是怎樣處理的？

(1)任何團體，均不予借用。(2)部份團體可予借用。(3)有求必應，開放民衆使用。

□3.貴校興建某項工程或購置某種設備時，若有地方民意代表向您推荐廠商，您將怎麼處理？

(1)依品質的好壞而決定。(2)如品質差不多，也許接受。(3)接受其推荐。

□4.若貴校某位主任或教師是地方有力人士，對他所提意見，您怎樣處理？

(1)不一定接受。(2)酌予接受。(3)大部份接受。

□5.若貴校每年都辦理員工自強活動，今年卻有了困難，您怎麼處理呢？

(1)說明困難，今年不辦。(2)折衷辦理短程自強活動。(3)克服一切困難，照常辦理。

□6.如果教師的出勤情形不太理想，並常有代簽情況發生，如欲加以管理，將會遭受阻力或指責，結果您會如何處理？

(1)依照規定加強管理。(2)略加改變管理方法，慢慢導入正常。(3)沒有改變做法。

□7.在繁忙的校務中，社區某單位又請貴校承辦某項活動，您怎樣處理這樣的事？

(1)說明困難，推辭不辦。(2)試著推辭，不行則辦。(3)設法克服困難而承辦。

□8.若您的直接長官向您介紹代課教師或工友，您將怎樣處理？

(1)不接受其推荐。(2)視被推荐人的資格而定。(3)不論如何接受其推荐。

□9.若貴校某位教師的配偶是貴校行政主管，這位教師做錯事時，您怎樣對待他(她)？

(1)就事論事，不在意其夫妻關係。(2)婉言勸解，避免破壞和諧。(3)當做不知道。

□10.若貴校曾停課辦理家庭訪問，效果卻不理想，您將如何加強這項活動呢？

(1)即時改變作法，以求效果。(2)酌改原辦法實施。(3)仍照原辦法辦理。

□11.如果貴校原來分配級任老師的方法不盡理想，您會如何處理呢？

(1)依您的原則，馬上改變。(2)部份加以調整。(3)依原方法分配，不加改變。

□12.國小聯合運動會，若今年輪到貴校表演某項節目，但困難卻很多，您將如何處理呢？

(1)說明困難，推辭不表演。(2)試著推辭，不行再準備表演。(3)設法克服困難而準備表演。

□13.若家長會長(委員或有力人士)不滿意他子女的老師而要求調班，您怎樣解決？

(1)礙於規定，不答應調班。(2)說明困難請其暫時忍耐，學期結束再調班。(3)答應其要求調班。

□14.若長官(或有力人士)的配偶在貴校服務，則當您在作決定時，是否會受這種關係的影響？

(1)一切依照原則，不考慮這些關係。(2)心理上多少會受影響。(3)經常會考慮而影響決定。

□15.當您做一項決定時，您是否常常考慮依照過去的方法處理？

(1)不曾如此考慮。(2)偶而考慮到。(3)經常考慮到。

□16.如果貴校校舍興建計劃，已由前任校長規劃完成，而其中部份計劃又不夠理想，您怎樣處理呢？

(1)即刻修正計劃。(2)略加修正計劃。(3)依原計劃執行。

□17.當教育局指定貴校辦理教學觀摩會時，如果貴校主客觀條件均甚不適宜，您將怎樣處理？

(1)說明困難請改他校辦理。(2)說明困難改期辦理。(3)克服一切困難認眞辦理。

□18.如若地方有力人士參加了自治選舉，他要求貴校全力支持他，您怎樣應付這樣的問題？

(1)不予支持。(2)暗中支持。(3)全力支持。

□19.學校行政組織有一定的系統，您如何傳達各項命令呢？

(1)只要方便，不必依循行政系統傳達。(2)部份事件依行政系統傳達。(3)依行政組織的層次傳達。

□20.當您取消開夕會的規定時，發現教師服務情緒鬆懈了，您怎麼處理呢？

(1)提醒大家注意改進。(2)恢復開夕會。(3)另以新辦法(如簽退)代替。

□21.如果您想改變清掃廁所的方式，但卻有人反對改對長久以來的習慣，您將怎樣處理呢？

(1)堅持改變清掃廁所方式。(2)採取折衷方式。(3)維持原來方式。

□22.貴校爲接待參觀團而指定某些教師擔任教學觀摩，但教師卻有困難而不接受時，您怎樣處理這類問題？

(1)雖已答應參觀者，但沒教學也沒關係。(2)婉言說服請其勉爲接受以爭校譽。(3)以命令行之，即使換人也要守承諾。

□23.一位記者來推銷報章雜誌，您將怎樣處理？

(1)礙於經限制不予訂購。(2)酌量訂購以免得罪。(3)依其要求，盡力訂購。

□24.您對人事、主計等監督單位的意見，是否完全接受？

(1)以校長的意見爲主，不能聽其左右。(2)視事情之合理情況而酌予採納。(3)爲獲得充分協調，多半採納其所提意見。

□25.當某教師對您所分配給他的職務不滿意，要求調整，但您曾規定人事命令一旦發表，不能更改，這時您怎樣處理？

(1)視情況予以調整。(2)調整其部份工作，以穩定其情緒。(3)不予改變，好言勸其恪守崗位。

第三部份

・作答說明：

這一部份問題採用排列法，共 10 題，每題均有三個答案，其內容均顯示問題解決的輕重緩急，其中最優先或最重要者以「 1 」代表，次優先或次重要者以「 2 」代表，再次

優先或再次重者以「３」代表。

請您依實際處理問題的情形，將阿拉伯數字填在□裡。

＊例　　題：

您認爲下列三項教務處重要職責的優先順序是：

[2]辦理兒童學習評量工作。

[1]辦理全校課程編排工作。

[3]辦理各項對外學藝比賽活動。

如果您認爲「辦理全校課程編排工作」最重要，則在其前面的□內填１；認爲「辦理兒童學習評量工作」爲次重要，則在其前面的□內填２，認爲「辦理各項對外學藝比賽活動」爲再次重要，則在其前面的□內填３，以此類推。

問卷內容：

1.如果貴校奉令承辦教學觀摩會，那麼您的工作先後順序是：

[1]確定觀摩會的目的、內容、範圍，並蒐集資料。

[3]付諸實施，並評鑑成果。

[2]擬定可行的幾個方案，並加以分析評鑑，最後選擇一個最佳的方案。

2.如果訂定生活教育實施計劃，貴校的工作程序是：

[3]推行並評鑑成果。

[1]確定現階段應加強的重點，確定目的，並搜集有關的資料。

[2]擬定幾個方案，並加以選擇與決定可行的計劃方案。

3.下列三項級任教師的日常工作，其重要順序是：

[2]改進作業的型態與內容。

[1]指導學生的生活習慣、態度。

[3]出刊壁報。

4.您認爲校長與總務主任對下列各項事務的處理，其優先順序應是：

[1]修護操場上的運動器具。

[3]校門口的美化。

[2]檢查各教室照明情形。

5.您辦理下列問題的優先順序是：

[2]巡視並輔導教學。

[3]倡導一種新的活動。

[1]轉達上級重要而且緊急的指示。

6.如果貴校有一筆經費可資運用時，您認爲下列工作的先後順序是：

[1]成立圖書館。

[3]購買辦公室的冷氣機。

[2]成立一個樂團。

7.如果要由若干個實施方案中，選擇一個方案時，下列三種方法何者較佳？其順序是：

[2]在校務會議中討論選擇。
[1]在行政會報中討論選擇。
[3]由您選擇決定。

8.當您遇到一項較繁雜的問題，必須作決定時，下列三項您考慮的優先順序是：
[2]解決問題的辦法。
[1]解決問題的需要性與時間性。
[3]別人對這件事的看法。

9.您辦學時，對於下列項目依循的優先順序是：
[2]您個人辦學的理想。
[3]家長的基望。
[1]國家政策，法令規章。

10.當您要處理一個問題時，您可能須想出幾個解決的方案，再從其中選擇一個比較可行有效的方案。請問在選擇這個可行有效的方案時，下列三項您先考慮到那一項，它們的先後順序是：
[3]一旦作成決定之後它可能引起的評論。
[2]比較每個方案的價值。
[1]綜觀整個問題，分析每個備選方案的價值及可行性，並考慮每個方案實施後可能產生的影響。

謝謝您寶貴的意見

編號：102

我國教育行政機關決策現況調查問卷

簡介

一、編製者

吳清基

二、資料來源

吳清基（民 81）。教育行政決定理論與實際問題。台北：文景。修訂三版。

三、目的與重點

本問卷旨在針對我國教育行政機關決策現況作一調查。問卷包括四部分：第一部分探討現行各級教育行政機關中影響一般行政人員作決定的因素，可分爲「個人因素」及「組織因素」，共計四十題；第二、三部分探討現行各級教育行政機關中一般行政人員作決定的現況，此兩部分的區別在於問卷的型式，第二部分計十八題，第三部分計六題；第四部分爲一開放性問答題，藉以輔助結構試問卷之不足，並廣徵一般行政人員對「合理有效」教育行政工作運作之意見。

四、調查對象

教育部、省市教育廳局及縣市教育局等各及教育行政機關之行政人員。

五、編製依據

本問卷之編訂，係由編製者參酌國外有關行政決策的文獻，並邀請國內六位專家學者共同組成專案研究小組，經數次討論交換意見，最後完成初試問卷的編訂。

六、信度與效度

第一部分採用內部一致性係數(α 係數)。在「個人因素」(.74189)及「組織因素」(.82714)部分均具有相當高的可信度。

第二、三部分採用重測信度。第二部分逐題分析之重測信度皆在.5667 以上，具有相當高的可信度；第三部分重測信度較低，經再修飾更正，並酌增三題，藉以提高可信度。

七、計分方式

第一部分之各題要求填答者就所屬教育行政機關中實際作決定的經驗，分別評估每一敘述和實際情形的符合程度，從中選擇一項最合適的答案。五個符合程度之計分分別爲：非常符合(90%以上)5 分、大部分符合(65-90%)4 分、尚稱符合(35-65%)3 分、大部分不符合(10-35%)2 分、非常不符合(10%以下)1 分。

第二部分要求填答者依實際作決定的經驗，選擇一項最佳選項作爲答案。

第三部分要求填答者依實際作決定的經驗，將各選項作一優先順序的排列。最優先者填「1」、次優先者填「2」、再次優先者填「3」，依此類推。

第四部分爲開放性問答題。

※備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

(附件二)

我國教育行政機關決策現況調查問卷

編號：_____

敬啓者：

這份問卷的目的，是想了解我國各級教育行政機關內行政決策運作的現況，和您對未來教育政策制訂的意見，以作爲研究改進我國教育行政決策運作的參考。您的意見非常寶貴，敬請您據實逐項填答，並請於六月二十日前寄回。謝謝您的協助。

填答者基本資料（請將適當選項的號碼填在每題前的□中）

□1.性別：(1)男　(2)女

□2.年齡：(1)25 歲以下　(2)26～40 歲　(3)41～55 歲　(4)56 歲以上。

□3.學歷：(1)博士(畢業或肄業)　(2)碩士(畢業或肄業)　(3)研究所學分進修　(4)師範院校(含師專)畢業　(5)一般大專畢業　(6)其他。

□4.服務機關：(1)教育部　(2)省市教育廳局　(3)縣市教育局。

□5.職別：(1)僱員　(2)科員　(3)專員　(4)視察　(5)秘書　(6)督學　(7)專門委員　(8)參事　(9)股長　(10)課長　(11)科長　(12)縣市局長　(13)司處長　(14)省市廳局長　(15)部次長　(16)其他。

□6.職等：(1)五職等以下　(2)六職等　(3)七職等　(4)八職等　(5)九職等　(6)十職等　(7)十一職等　(8)十二職等　(9)十三職等　(10)十四職等。

□7.年資：(1)5 年以下　(2)6～10 年　(3)11～20 年　(4)21～30 年　(5)30 年以上。

〔問卷內容〕

第一部份、填答說明：下列 1～40 題中，請就您在所屬教育行政機構中實際從事作決定的經驗，分別評估每一敘述和實際情形的符合程度，然後根據符合的程度選擇一項適當的答案，將其選項號碼填在每題前的□中。

	非常符合(90%以上)	大部份符合(65～90%)	尚稱符合(35～65%)	大部份不符合(10～35%)	非常不符合(10%以下)
□1.我在作決定時，會強調個人主觀的看法。	5	4	3	2	1
□2.我在作決定時，會受到個人對問題情境認知程度之限制。	5	4	3	2	1
□3.我個人直覺的判斷會影響作決定的正確性。	5	4	3	2	1
□4.我在作決定時，會受到個性及態度傾向的影響。	5	4	3	2	1

□5.我作決定的合理性，會受到個人價值觀念的影響。 5 4 3 2 1
□6.我作決定的合理性，容易受到個人知識背景的限制。 5 4 3 2 1
□7.我在作決定時，容易受到個人舊有經驗的影響。 5 4 3 2 1
□8.我在作決定時，容易受到情緒影響而作意氣之爭。 5 4 3 2 1
□9.我在作決定時，會受到個人對工作價值性主觀認定的影響。 5 4 3 2 1
□10.我對自己學識專長領域的工作，一向是自作決定的。 5 4 3 2 1
□11.我在作決定時，會受到現有習慣性作法的限制。 5 4 3 2 1
□12.我在作決定時，會尊重其他參與決定者的意見。 5 4 3 2 1
□13.我在作決定過程中，會站在組織客觀的立場去考慮問題。 5 4 3 2 1
□14.我對自己所知有限的問題從不逕作決定。 5 4 3 2 1
□15.我在作決定時，會直覺地考慮到未來可能產生的後果。 5 4 3 2 1
□16.我對自己所作的決定一向是堅持到底的。 5 4 3 2 1
□17.我對作決定的抉擇是以個人價值觀點爲依據。 5 4 3 2 1
□18.我在作決定時，會因自己知識能力之不足而深感困擾。 5 4 3 2 1
□19.我作決定的合理性，容易受到自己無意識的習慣所限制。 5 4 3 2 1
□20.我對自己所作決定之得失，從不推諉責任。 5 4 3 2 1
□21.我所屬機關在作政策決定時，上下溝通管道有障礙。 5 4 3 2 1
□22.我在作決定時，會盡力爭取長官對我的支持。 5 4 3 2 1
□23.我在作決定時，會遷就社會輿論的看法。 5 4 3 2 1
□24.我在作決定時，會考慮到本機關傳統的處理方式。 5 4 3 2 1
□25.我所屬機關決策溝通障礙乃在行政體制本身不夠健全。 5 4 3 2 1
□26.我在作決定時，會盡力讓部屬了解我的立場與作法。 5 4 3 2 1
□27.我對民意機關代表之關說，一向有求必應。 5 4 3 2 1
□28.我在作決定時，會模仿或參考別人現成的經驗。 5 4 3 2 1
□29.我所屬機關作決定溝通障礙，乃在資訊溝通系統的不完備。 5 4 3 2 1
□30.當會計單位有意見時，我會取消原來所作的決定。 5 4 3 2 1
□31.當與社會大衆之價值期許相背時，我會放棄自己已有的決定。 5 4 3 2 1
□32.我對本機關過去作決定的觀點，會加以維護。 5 4 3 2 1
□33.我所屬機關決策溝通的障礙，乃在人際關係的不和諧。 5 4 3 2 1
□34.我在作決定時，會考慮同仁的支持或反對的態度。 5 4 3 2 1
□35.我在作決定時，會尊重一般社會上有關人士的權益。 5 4 3 2 1
□36.我並不認爲因循前例去作決定就是不好的決定。 5 4 3 2 1
□37.我所屬機關決定時，易受組織中資訊溝通的限制。 5 4 3 2 1
□38.我作決定時，會注意到組織內部和諧與團結的問題。 5 4 3 2 1
□39.我對來自其它行政機關的建議，會儘量考慮接受。 5 4 3 2 1
□40.我對任何與組織傳統相抵觸的作法，會毫不考慮加以反對。 5 4 3 2 1

第二部份、填答說明：下列 41～58 題中，請就您在所屬教育行政機構中，實際從事作決定的經驗，選擇一項和您的情形最符合的答案，將其選項號碼填在每題前的□中。

□41.目前您在教育行政工作上，自己作決定的機會如何？

(1)經常有機會。(2)偶而有機會。(3)很少有機會。(4)從未有機會。

□42.如果給您在職務上有更充分作決定的機會，您的感覺如何？

(1)非常有成就感。(2)尚有成就感。(3)少有成就感。(4)沒有成就感。

□43.您所屬機關在作政策決定時，通常以什麼爲最主要的參考依據？

(1)多數民意反應。(2)少數專家學者意見。(3)承辦人員意見。(4)行政主管意見。(5)其它(請說明)_____

□44.您個人在作行政決定時，最常依據的原則爲何？

(1)以最少成本，獲致最大的效益。(2)以合理成本，獲致滿意的效益。(3)有多少成本，求多少效益。(4) 其它(請說明)_____

□45.您所屬機關在作行政決定時，最常採取的作法爲何？

(1)激烈的創新。(2)逐漸的修正。(3)創新與修正兼取。(4)依循前例。(5) 其它(請說明)_____

□46.在您行政決定過程中一般的作法方式爲何？

(1)憑直覺任意構思一種可行方案。(2)靠經驗任意選擇一種可行方案。(3)在少數可行變通方案中任選一種可行方案。(4)從所有可行變通方案中，經分析比較，以挑選一種最合適的可行方案。(5) 其它(請說明)_____

□47.您所屬機關在行政決定運作過程中，最普遍存在的決定現象爲何？

(1)以首長的指示作爲行政決定的依據。(2)先參酌承辦人員意見，再由機關首長自作決定。(3)先依首長指示，提專案小組研究，再呈核裁決。(4)以專家研究小組決議爲主，首長不再表示意見。(5) 其它(請說明)_____

□48.在您作決定過程中，對外界壓力團體之關說干擾，通常作何處理？

(1)就事論事，據理力爭。(2)推給上司，再作處理。(3)暫時擱置，不予處理。(4)接受關說，順送人情。(5) 其它(請說明)_____

□49.您平常都是在問題情勢演變到嚴重緊張時，才作決定嗎？

(1)經常如此。(2)偶而如此。(3)很少如此。(4)從不如此。

□50.您平常都是在外界提出變更或修正現行政策建議之後，才作決定嗎？

(1)經常如此。(2)偶而如此。(3)很少如此。(4)從不如此。

□51.當您作決定的情境曖昧不確定時，通常的作法如何？

(1)暫時擱置，不作決定。(2)待進一步研究後，再作決定。(3)嘗試決定再作修正。(4)速作決定，免生枝節。(5) 其它(請說明)_____

□52.當您遇到例行性工作待作決定時通常的作法如何？

(1)援例照辦。(2)參酌前例，修正辦理。(3)重新評古，再作決定。(4)避免因循，求

新求變。(5) 其它(請說明)_____

□53.當您遇到偶發性棘手工作有待決定時，通常的作法如何？

(1)求新求變，因應急需。(2)全面評估，再作處理。(3)參考相關事例，修正辦理。(4)援用類似事例，依據照辦。(5) 其它(請說明)_____

□54.您在時間緊迫時，會被迫逕作決定嗎？

(1)經常如此。(2)偶而如此。(3)很少如此。(4)從不如此。沒有成就感。

□55.您所屬機關所設研考單位，平時會提供作決定有關的協助嗎？

(1)經常如此。(2)偶而如此。(3)很少如此。(4)從不如此。

□56.您所屬機關平時利用電腦協助作決定嗎？

(1)經常如此。(2)偶而如此。(3)很少如此。(4)從不如此。

□57.您對電腦在今後教育行政決定上的使用價值看法如何？

(1)深具價值。(2)具有價值。(3)很少價值。(4)沒有價值。

□58.教育行政決定的問題，可以精確地加以量化嗎？

(1)全部可以量化。(2)大部份可以量化。(3)大部份不可以量化。(4)全部不可以量化。

第三部份、填答說明：下列 59～64 題中，請就您在所屬教育行政機構中，實際從事作決定的經驗，排列出其選項的優先順序。請在最優先的選項前面的□中填上「１」，次優先的選項前面的□中填上「２」，再次優先的選項前面的□中填上「３」，依此類推。

59.您所屬機關作行政決策時，通常優先考慮的目標順序爲何？

□國家教育目標。□地方教育需要。□個人教育看法。□機關本身績效。

60.當您同時面臨下列三種「同樣急迫」的作決定的時機時,您抉擇的優先順序爲何?

□上級長官的權威指示。□部屬的呈請裁決。□自己本身的主動發現。

61.下列三者皆是作決定應具備的能力，請依其重要性排出優先順序。

□統觀能力：綜觀全局，把握問題關鍵的能力。□洞察能力：深入瞭解問題重點或癥結所在的能力。□變通能力：發展解決問題變通方案的能力。

62.下列三者皆爲作決定必經的過程，請依您的看法排出其優先順序。

□情報活動（認識、界定、分析與評量問題）。□設計活動（蒐集有關資料，建立評量規準）。□抉擇活動（發展與抉擇變通方案，並付諸實施）。

63.目前教育上有待決定處理的問題很多，請就您的經驗，指出您所憑依決定辦理與否的理由的優先順序。

□問題不處理，本機關將直接受到批評。□問題不處理，本人將直接受到批評。□問題不處理，學生將受到教育不利的影響。□問題不處理，社會將受到教育不良的影響。

64.行政決定的目的，乃在求教育問題的合理有效解決，唯有時並未盡如理想，請將下列可能的影響因素，依其優先順序加以排列。

□受個人價值觀念之限制。□受個人知識能力之限制。□受個人直覺習慣之限制。□受個人人格特質之限制。□受組織資訊溝通之限制。□受組織人際關係之限制。□受組織外在壓力之限制。□受組織傳統作法之限制。

65.目前您所屬機關在行政決定過程中，最能表現合理有效行政運作的顯著優點爲何？有待改進的最顯著缺點爲何？(若沒意見請不必回答)(請詳答)_____

_____

_____

_____

謝謝您的協助！

編號：103

教師參與決定與工作滿意程度問卷

簡介

一、編製者

郭文景

二、資料來源

郭文景（民 74）。國中教師參與決定與工作滿足程度關係之研究。國立台灣高雄師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民中學教師參與決定類型與工作滿意程度之關係。共分爲兩種問卷：「教師參與決定問卷」及「教師工作滿意問卷」。

「教師參與決定問卷」的內容包括三方面：教務、訓導及一般校務方面，根據教師的參與興趣及實際參與程度之間的差異情形，分爲過度參與、適度參與、剝奪參與、極端剝奪參與等四種參與決定類型。

「教師工作滿意問卷」包含六個工作滿足層面：工作本身、工作環境、校長領導、報酬、工作成就及人際關係。

四、調查對象

國民中學教師。

五、編製依據

「教師參與決定問卷」的內容參考國內張銀富（民 61）、台灣省政府教育廳所編撰的「教育法令彙編」，再加上編製者於國中服務多年的教學經驗編製而成。

「教師工作滿意問卷」主要根據史密斯(Smith)等學者所發展的「工作描述索引」（JDI）編製而成。

六、信度與效度

「教師參與決定問卷」以參與興趣答案的得分爲主，採取折半信度(Split half Reliability)，經由斯布公式(Spearman-Brown Formula)加以校正。折半信度的積差相關係數介於.63 至.86 間，斯布校正係數介於.77 至.93 間。

「教師工作滿意問卷」亦採取折半信度，並經由斯布公式加以校正。折半信度的積差相關係數介於.44 至.89 間，斯布校正係數介於.61 至.94 間。

七、計分方式

此兩份問卷皆採題目與答案紙分開的填答方式。「教師參與決定問卷」中共有 24 題，包括教務、訓導、一般校務等三方面，各題包括兩個部分，第一部分是教師對此題內容的參與興趣；第二部分則是學校讓教師對此題內容的實際參與程度。皆採五點量表，第一部分由「我完全沒有興趣參與」至「我很有興趣參與」的順序，分別給予 1 至 5 分；第二部分由「學校完全未讓我參與」至「學校每次都讓我參

與」的順序，分別給予 1 至 5 分。再以第二部分與第一部分的總分之間的差異分數爲參與決定之分數，作爲劃分參與決定類型之依據。

「教師工作滿意問卷」依據六個層面編製 36 題，依序交互排列而成。採五點量表，依序由「很不滿意」至「很滿意」，分別給予 1 至 5 分。

八、參考資料

張銀富（民 63）。國中教師參與決定與學校氣氛之關係。國立台灣師範大學碩士論文。

教育部法規委員會編（民 64）。教育法規彙編（1）。

Smith,P.C. Kandall,L.M. & Hulin,C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago:Rand McNally.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台中縣霧峰鄉中正路 738-4 號

附錄二

教師參與決定工作滿意程度問卷

指導教授：王家通博士

研 究 生：郭文景

這份問卷的目的，是想瞭解目前國民中學教師參與學校各種事務之研討與決定的興趣和實況，及其工作滿意程度。調查所有結果，僅供學術研究之用，並不對外發表個別填答內容，敬請依實際狀況惠予填答；不必書寫姓名。謝謝您的合作與支持。

國立高雄師範學院教育研究所　編印

中華民國七十三年十二月

甲部份：教師參與決定問卷

填答說明：

本問卷共二十四題，每題答案均分爲兩部份，第一部份是想瞭解您個人對此問題參與興趣之程度，其答案從「我很有興趣參與」到「我完全沒有興趣參與」，依程度之不同分成五個等級。第二部份是想瞭解學校讓您實際參與的程度，其答案從「學校每次都讓我參與」到「學校完全未讓我參與」，依程度之不同分成五個等級。敬請詳讀每題內容，再於每題右邊的第一部份及第二部份分別選擇適當的答案打一「✓」號。每題均請作答。（請參照例題）

例題：

1.「有關本校教務措施變更時……」

假如您對本題敘述的內容，感到很有興趣參與而學校每次都讓您參與，則請分別在第一部份的答案「5」之橫線上及第二部份的答案「5」之橫線上打一「✓」號。

第一部份					第二部份				
對於這件事情的參與程度					對於這件事情，學校讓我實際參與的程度				
我很有興趣參與				我完全沒有興趣參與	學校每次都讓我參與				學校完全未讓我參與
✓					✓				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

2.「有關本校舉辦學生露營活動時」……

假如您對本題敘述的內容，感到稍有興趣參與而學校完全未讓您參與，則請分別於第一部份的答案「4」及第二部份的答案「1」之橫線上均打一「✓」號。

第一部份					第二部份				
對於這件事情的參與程度，我感到興趣的程度					對於這件事情，學校讓我實際參與的程度				
我很有興趣參與				我完全沒有興趣參與	學校每次都讓我參與				學校完全未讓我參與
	✓								✓
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

3.其他情況請依您個人參與興趣的程度及學校實際讓您參與的程度分別在五點量表中適當的橫線上打一「✓」號。

問卷內容：

1.校務會議中，研討校務問題。
2.有關本校科學展覽事宜。
3.有關本校訓導措施變更事宜。
4.有關本校福利社之管理事宜。
5.有關本校教務措施變更事宜。
6.有關本校訓導處安排我擔任導師工作時。
7.有關本校安排我擔任學生聯課活動之指導工作時。
8.有關本校召開各科教學研究會，討論各科教材、教法改進事宜。
9.有關本校學生校外生活輔導事宜。
10.有關本校校運之策劃事宜。
11.有關本校教務處安排我任教班級時。
12.有關本校學生畢業旅行事宜。
13.有關教學以外之工作協助事宜。
14.有關本校校內各種考試之命題事宜。
15.有關本校訓導處對學生生活常規之規定事宜。
16.有關本校校務應興應革事宜。
17.有關本校學生作業之寫作事宜。
18.有關本校舉辦學生露營活動事宜。
19.督學到本校視導，舉辦座談會時。
20.有關本校三年級學生輔導活動課之安排事宜。
21.有關本校學生就業輔導事宜。
22.有關本校學生校內生活輔導事宜。
23.本校的各種措施與我有關時。
24.有關本校二、三年級能力分班事宜。

乙部份：教師工作滿意問卷

填答說明：

本問卷共三十六題，每題答案均從「很滿意」到「很不滿意」，依程度不同分成五個等級，請詳讀每題內容，再依照自己感到的「滿意程度」，在每題右邊選擇適當的答案打一「✓」號。每題均請作答。（請參照例題）

例題：

1.「對於自己勝任「教育」這份工作的程度，我感到……」

假如您對本題敘述的內容所感到的「滿意程度」是「很滿意」，請在「5」的橫線上打一「✓」號。

很滿意　　很不滿意

✓5　__4　__3　__2　__1

2.「對於本校同事間合作的情形，我感到……」

假如您對本題敘述的內容所感到的「滿意程度」恰好介於「很滿意」與「很不滿意」的中間，請在「3」的橫線上打一「✓」號。

很滿意　　很不滿意

__5　__4　✓3　__2　__1

3.其他情況請依您人的滿意程度，分別在五點量表中適當的橫線上打一「✓」號。

問卷內容：

1.對於目前我在學校的工作負擔量，我感到。

2.對於本校的教學設備，我感到。

3.對於本校校長言行一致的情形，我感到。

4.將自己的薪資與實際付出的工作量相比較，我感到。

5.對於「教育」這份工作，能增進我的專業知識，我感到。

6.對於本校同事間合作的情形，我感到。

7.對於從事「教育」工作，能使我引以爲豪的機會，我感到。

8.對於本校教師辦公室的情形（如：照明、空氣、寧靜…），我感到。

9.對於本校校長平時對教師的要求，我感到。

10.對於本校所表現出來的各種成長，我感到。

11.在「教學」過程中，對於學生的學識、待人處事之態度等方面之成長，我感到。

12.與學生家長建立友誼的機會，我感到。

13.對於從事「教育」工作，受到尊重的程度，我感到。

14.對於本校校園美化的情形，我感到。

15.對於本校校長協助教師解決難題的態度，我感到。

16.對於從事「教育」工作所獲得的精神鼓勵，我感到。

17.從事「教育」這份工作，能增強我的處事能力，我感到。

18.在休閒時候，本校同事間閒談的氣氛，我感到。

19.對於目前工作中的一些例行事務和常規（如，簽到、簽退、開會、休閒活動…），我感到。
20.對於本校所處的社區環境，我感到。
21.對於本校校長允許教師嘗試用自己的方法做事的情形，我感到。
22.將我的薪資與朋友相比較（年齡、教育程度相近者），我感到。
23.對於「教育」這份工作，能讓我發揮專長的機會，我感到。
24.與校長相處的情形，我感到。
25.對於「教育」這份工作的挑戰性，我感到。
26.對於本校器材設備的整修情形（如黑板、課桌椅、門窗…），我感到。
27.對於本校校長平日運用職權的作風，我感到。
28.對於本校各項教師福利措施，我感到。
29.對於「教育」這份工作的價值性，我感到。
30.與學生相處的情形，我感到。
31.對於從事「教育」工作，能夠得到教學相長的情形，我感到。
32.對於本校各班級上課時，互不干擾的情形，我感到。
33.對於本校校長與我互相瞭解的程度，我感到。
34.對於目前國中教師的薪資待遇，我感到。
35.對於自己勝任「教育」這份工作的程度，我感到。
36.對於工作上遭遇困難時，所獲得的協助，我感到。

教師參與決定工作滿意程度調查問卷答案紙

一、基本資料

請您在下列每題中的適當空格內打一「✓」號或於橫線上填下適當的資料：

1.任教地區：□城市，□鄉鎮。
2.服務學校班級數：□25 班以下，□26 班～39 班。□40 班～60 班。□61 班以上。
3.貴校校長年齡：□30 歲～45 歲，□46 歲～60 歲，□61 歲以上。
4.貴校校長學歷：□研究所(不含進修班)以上，□一般大學，□師大(師院、教育學院、一般大學教育系)，□專科。
5.您的性別：□男、□女。
6.您的年齡：_____歲。
7.您的服務年資：_____年。
8.您的職務：□導師，□專教師。
9.您的學歷：□師大(師院、教育學院、一般大學教育系) □一般大學，□專科學校，□其他。
10.您的待遇：□13000 元以下，□13000 元～15000 元，□15000 元～20000 元，□20000 元以上。

二、教師參與決定答案部份

第一部份						第二部份					
對於這件事情的參與，我感到興趣的程度						對於這件事情，學校讓我實際參與的程度					
題號	我很有興趣參與 5	4	3	2	我完全沒有興趣參與 1	題號	學校每次都讓我參與 5	4	3	2	學校完全未讓我參與 1
1.	___	___	___	___	___	1.	___	___	___	___	___
2.	___	___	___	___	___	2.	___	___	___	___	___
3.	___	___	___	___	___	3.	___	___	___	___	___
4.	___	___	___	___	___	4.	___	___	___	___	___
5.	___	___	___	___	___	5.	___	___	___	___	___
6.	___	___	___	___	___	6.	___	___	___	___	___
7.	___	___	___	___	___	7.	___	___	___	___	___
8.	___	___	___	___	___	8.	___	___	___	___	___
9.	___	___	___	___	___	9.	___	___	___	___	___
10.	___	___	___	___	___	10.	___	___	___	___	___
11.	___	___	___	___	___	11.	___	___	___	___	___
12.	___	___	___	___	___	12.	___	___	___	___	___
13.	___	___	___	___	___	13.	___	___	___	___	___
14.	___	___	___	___	___	14.	___	___	___	___	___
15.	___	___	___	___	___	15.	___	___	___	___	___
16.	___	___	___	___	___	16.	___	___	___	___	___
17.	___	___	___	___	___	17.	___	___	___	___	___
18.	___	___	___	___	___	18.	___	___	___	___	___
19.	___	___	___	___	___	19.	___	___	___	___	___
20.	___	___	___	___	___	20.	___	___	___	___	___
21.	___	___	___	___	___	21.	___	___	___	___	___
22.	___	___	___	___	___	22.	___	___	___	___	___
23.	___	___	___	___	___	23.	___	___	___	___	___
24.	___	___	___	___	___	24.	___	___	___	___	___

三、工作滿意程度答案部份

題號	很滿意 5	4	3	2	很不滿意 1	題號	很滿意 5	4	3	2	很不滿意 1
1.	___	___	___	___	___	19.	___	___	___	___	___
2.	___	___	___	___	___	20.	___	___	___	___	___
3.	___	___	___	___	___	21.	___	___	___	___	___
4.	___	___	___	___	___	22.	___	___	___	___	___
5.	___	___	___	___	___	23.	___	___	___	___	___
6.	___	___	___	___	___	24.	___	___	___	___	___
7.	___	___	___	___	___	25.	___	___	___	___	___
8.	___	___	___	___	___	26.	___	___	___	___	___
9.	___	___	___	___	___	27.	___	___	___	___	___
10.	___	___	___	___	___	28.	___	___	___	___	___
11.	___	___	___	___	___	29.	___	___	___	___	___
12.	___	___	___	___	___	30.	___	___	___	___	___
13.	___	___	___	___	___	31.	___	___	___	___	___
14.	___	___	___	___	___	32.	___	___	___	___	___
15.	___	___	___	___	___	33.	___	___	___	___	___
16.	___	___	___	___	___	34.	___	___	___	___	___
17.	___	___	___	___	___	35.	___	___	___	___	___
18.	___	___	___	___	___	36.	___	___	___	___	___

編號：104

臺北市立國民小學教師參與學校行政決定之意見調查問卷（校長用）

簡介

一、編製者

顏火龍

二、資料來源

顏火龍（民 74）。臺北市立國民小學教師參與學校行政決定意願之研究。國立台北政治大學教育研究所博士論文。。

三、目的與重點

本問卷在瞭解臺北市國民小學校長所作「成功」的決定所考慮的情境因素和參與決定方式，期能求出參與決定的模式，供校長作決定的參考。

四、調查對象

臺北市立國民小學校長

五、編製依據

本問卷係參考 Young 的「行政人員問卷」(Administrator Questionnaire)、Buckley 的「學校決定涉入量表」(School Decision Involvement Scale)、吳清基的「我國教育行政機關決策現況調查問卷」、鄭美俐的「國小校長決定行爲調查問卷」，並徵求五位臺北市國小校長的意見及論文發表會各與會師長的指導意見改編而成。

六、信度與效度

重測信度、專家效度。

七、計分方式

本問卷內容雖有十六個學校行政問題，但僅請填答校長就十六個學校行政問題中自由選擇五個問題回答。每一自由填答之問題均包含十五個固定的決定情境及四種決定方式。

八、參考資料

吳清基（民 73）。**教育行政決定理論與實際問題**。台北：文景。

鄭美俐（民 72）。**國民小學校長行政決定之調查研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台南市崇德二街 52 號

臺北市立國民小學教師參與學校行政決定之意見調查問卷(校長用)

指導教授：林邦傑博士、劉興漢博士
編 製 者：顏火龍

這份問卷的目的是想瞭解　您主持　貴校以來，對教師參與學校行政決定的實際做法，透過　您的意見，希望能夠研究出一套適用於本市國民小學教師參與學校行政決定的驗證性模式，作爲校長處理行政問題的參考。本問卷所得的資料，純爲學術研究之用。　您的意見非常寶貴，請　您依作答說明，逐題填寫；並請儘可能於三天內擲回。謝謝　您的協助！

國立政治大學教育研究所　印製
中華民國七十四年五月

（基本資料）

請　您在下列各題適當答案前的空格內打「✓」

1.性　　別：□(1)男　　□(2)女

2.年　　齡：□(1)35 歲以下　□(2)36～45 歲　□(3)46～55 歲　□(4)56 歲以上

3.最高學歷：□(1)師範　□(2)師專　□(3)學士　□(4)碩士

4.校長年資：□(1)5 年以下 □(2)6～10 年 □(3)11～15 年 □(4)16～20 年 □(5)21 年以上

5.學校班級數：□(1)12 班以下　□(2)13～36 班　□(3)37～71 班　□(4)72 班以上

6.學校地點：□(1)市區　□(2)郊區

（填表說明）

1.您在處理學校行政問題時，一定經常作成功的決定（「決定品質良好」，係指能夠以最少的成本和時間達到方案的預期目標，而且「教師能夠接受」，配合執行，無反對意見）。請　您在下面十六個問題中，選擇五個曾經作過成功決定的問題，分別就當時「決定的情境」和採取的「決定方式」，填答如第二頁 3 、範例及說明：

學校行政決定問題：1.科學展覽、教具製作的問題；2.校舍修建及營繕、採購的問題；3.學童保健及復健的問題；4.級務、課務的安排；5.教師關係及學校氣氛的問題；6.值日夜及導護輪值的問題；7.行政職權劃分的問題；8.教師福利的問題；9.推行公民及民族精神教育問題；10.教學研究、觀摩、參觀等問題；11.教具及圖書的薦購；12.學生輔導及親職教育問題；13.校園美化、綠化及空地利用；14.校務計劃、預算編製及經費運用；15.校內外體育或藝能活動；16.教師進修調派的問題。

2.「決定方式」共有四種，如果　您選擇：

自行決定（教師不應參與）：代表　您自行決定問題，在決定之前，沒有徵詢教師的意見。

諮詢決定（教師參與意見）：代表　您自行決定，但在決定之前，先徵詢並考慮教師的意見後作決定。

裁示決定（教師參與設計）：代表　您自行決定，但在決定之前，不僅徵詢教師的意見，且行動方案亦委託教師設計，而後　您作最後的決定。

共同決定（教師參與表決）：代表　您與教師開會討論問題，並由　您與教師共同表決決定。

3.本問卷所稱之「教師」係指級任教師和科任教師而言，不包括處室主任和組長。

（範例）

	決定的情境															決定方式			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4
	校長	校長有否	學校有否	校長有	教師有	是否有	問題有	是否充	是否教	是上級	對外界	對學校	是否展	資訊系	教師認	自行決定	諮詢決定	裁示決定	共同決定
	觀念是否	該項趣	讓項專	之興趣	尊重是	自外校	具有長	裕的教	師的密	級交往	否已經	展是否	校系統	統慣例	認同學	不應	參與	參與	參與
你曾經作過成功決定的問題之號碼	致	長	師	諧	權	力	質	間	題	題	諾	要	統	好	標	與	見	計	決
8	是	☑	☑	☑	□	□	□	□	□	☑	□	□	□	□	□	□	□	□	☑
	否	□	□	□	☑	☑	☑	☑	☑	□	☑	☑	☑	☑	☑				

（說明）(1)就第一頁十六個問題中，如果　您認爲第 8 題「有關教師福利問題」　您曾經作過成功的決定，請　您在「您曾經作過成功決定的問題之號碼」下面寫上「 8 」，如上面範例左邊部份。

(2)其次，　您當時在決定「有關教師福利問題」時，就範例的十五個「決定的情境」而言，如果第 1 、 2 、 3 、 9 等四種情況在當時爲「是」的話，請在「是」行的□內打「 ✓ 」，其餘的項目，則請在「否」行的□內打「 ✓ 」，如上面範例。

(3)最後，就　您當時所採用的「決定方式」，在範例的四種決定方式中，選擇一種比較類似的決定方式，例如：　您採用「4.共同決定」，請在「共同決定」欄的下面□內打「 ✓ 」，如上面範例。

（問卷內容）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4
	校	校	學	校	教	是	問	是	是	是	對	對	是	資	教	自	諮	裁	共
	長	長	校	長	師	否	題	否	否	否	外	學	否	訊	師	行	詢	示	同
	教	是	有	教	是	有	是	有	爲	爲	界	校	依	溝	是	決	決	決	決
	師	否	否	師	否	來	否	充	教	上	是	發	學	通	否	定	定	定	定
	觀	具	該	之	尊	自	具	裕	師	級	否	展	校	系	認	教	教	教	教
	念	有	項	間	重	外	有	的	的	交	已	是	慣	統	同	師	師	師	師
	是	專	專	是	校	界	秘	決	切	辦	經	否	例	是	學	不	參	參	參
你曾經作過	否	門	長	否	長	的	密	定	身	的	有	很	和	否	校	應	與	與	與
成功決定的	一	知	教	和	職	壓	性	時	問	問	承	重	傳	良	目	參	意	設	表
問題之號碼	致	識	師	諧	權	力	質	間	題	題	諾	要	統	好	標	與	見	計	決
	是	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
＿＿＿＿＿	否	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
	是	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
＿＿＿＿＿	否	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
	是	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
＿＿＿＿＿	否	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

謝謝　您寶貴的意見

編號：105

臺北市立國民小學教師參與學校行政決定之意見調查問卷（教師用）

簡介

一、編製者

顏火龍

二、資料來源

顏火龍（民 74）。臺北市立國民小學教師參與學校行政決定意願之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷在瞭解臺北市立國民小學教師對其參與學校行政決定的看法，並探討影響教師參與學校行政決定的個人及情境因素。

四、調查對象

臺北市立國民小學教師。

五、編製依據

本問卷係參考 Young 的「教師調查問卷」(Teacher Questionnaire)、Peach 的「重要決定量表」(Decisional Participation)、馬若的「參與決定調查問卷」(Decisional Participation Questionnaire)、耶魯陀的「參與決定調查問卷」(Decisional Participation Questionnaire)、Cloud 的「教師參與決定調查問卷」(Survey of Teacher Participation in Decision Making)、Bonnette 的「教師參與調查查問卷」(eacher Participation Questionnaire)，並徵求五位臺北市國小校長的意見及論文發表會各與會師長的指導意見改編而成。

六、信度與效度

重測信度、專家效度。

七、計分方式

本問卷共分二部分，第一部分計有十四題，包含十四個教師的個人特質，其選項則包括「完全同意」、「大致同意」、「沒有意見」、「不太同意」及「很不同意」等五項，採勾選方式。第二部分計有二十四題，包含十六個行政問題，其選項包括「不應參與決定」、「參與提供意見」、「參與設計方案」及「參與共同表決」等。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台南市崇德二街 52 號

附件二

臺北市立國民小學教師參與學校行政決定之意見調查問卷(教師用)

指導教授：林邦傑博士、劉興漢博士
編 製 者：顏火龍

這份問卷的目的是想瞭解　您對教師參與學校行政決定的看法，透過　您的意見，希望能夠研究出一套適用於本市國民小學教師參與行政決定的驗證性模式，作爲國小校長處理行政問題的參考。本問卷所得的資料，純爲學術研究之用。　您的意見非常寶貴，請　您依作答說明，逐題填寫；並請　您儘可能於三天內擲回。謝謝您的協助！

國立政治大學教育研究所　印製
中華民國七十四年五月

（基本資料）

請　您在下列各題適當答案前的空格內打「✓」

1.性　　別：□(1)男　　□(2)女

2.婚姻狀況：□(1)已婚　□(2)未婚

2.年　　齡：□(1)30 歲以下　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)51 歲以上

3.最高學歷：□(1)師範　□(2)師專　□(3)學士　□(4)碩士

4.服務年資：□(1)10 年以下 □(2)11～20 年 □(3)21～30 年 □(4)31 年以上

5.學校班級數：□(1)12 班以下　□(2)13～36 班　□(3)37～71 班　□(4)72 班以上

6.學校地點：□(1)市區　□(2)郊區

第一部份

（填答說明）

1.本問卷所稱之「教師」係指級任教師和科任教師而言，不包括處室主任及組長。

2.第一部份共有十四個題目，是用來描述　您的感覺的，請依照　您的感覺作答，如果您選擇：

完全同意：代表　您完全同意題目中所敘述的說法。

大致同意：代表　您同意題目中所敘述的說法，但未達完全同意的地步。

沒有意見：代表　您對題目中所敘述的說法，無法表示「同意」或「不同意」。

不太同意：代表　您不同意題目中所敘述的說法，但未達完全不同意的地步。

很不同意：代表　您完全不同意題目中所敘述的說法。

（例如）

	完全同意	大致同意	沒有意見	不太同意	很不同意
您認爲　您所做的每件事能力求完美	□	□	□	□	☑

（說明）如果　您認爲　您所做的每件事「都」力求完美的話，請在「完全同意」下面的□內打「✓」。

3.本問卷所得資料，僅供學術研究之用，絕不對外公開，不記姓名和校名，請據實作答，不必有所顧忌。

（問卷內容）

	完全同意	大致同意	沒有意見	不太同意	很不同意
一、您認爲事情成功與否，不一定操之在您	□	□	□	□	□
二、您認爲接受校長的領導是應該的	□	□	□	□	□
三、您認爲與同事在一起工作非常愉快	□	□	□	□	□
四、您認爲自己對問題的看法與同事大致相同	□	□	□	□	□
五、您認爲自己時時刻刻都在努力工作	□	□	□	□	□
六、您認爲自己的學校蠻好的，可以爲它付出心血	□	□	□	□	□
七、您認爲只要把工作做好，學校或教育局都會給予適當的鼓勵	□	□	□	□	□
八、您認爲自己現在的職位很需要保障	□	□	□	□	□
九、您認爲自己很需要有成就感	□	□	□	□	□
十、您認爲自己很需要同事的友誼	□	□	□	□	□
十一、您認爲很需要改善自己的經濟情況	□	□	□	□	□
十二、您認爲很需要提高自己的聲望和地位	□	□	□	□	□
十三、您認爲學校的行政問題經常與自己有切身的關係	□	□	□	□	□
十四、您認爲自己對學校行政問題都有瞭解	□	□	□	□	□

第二部份

（填答說明）

1.請　您就下列 16 個學校行政問題，選擇教師「應該」「參與的方式」：（請逐題作答，「參與方式」有四種，是依教師參與的數量和參與的深度，由淺而深，順序排列的。每題均請選出一種較高的項目即可，請參考下面範例及說明。）

（範例）

	參與方式 1.不應參與決定	2.參與提案	3.參與設計共同決定	4.參與方案
一、有關創造思考教學的問題	□	□	☑	□

（說明）：如果　您認爲「參與方式」「應該」是「3.參與設計方案」的話，請在「參與方式」第3.項的下面□格內打「✓」，如上面範例。

（問卷內容）

	參與方式 1.不應參與決定	2.參與提案	3.參與設計共同決定	4.參與方案
一、有關科學展覽、教具製作的問題	□	□	□	□
二、有關校舍修建及營繕採購的問題	□	□	□	□
三、有關學童保健及復健的問題	□	□	□	□
四、有關級務及課務的安排	□	□	□	□
五、有關教師關係、學校氣氛的問題	□	□	□	□
六、有關值日夜及導護輪值的問題	□	□	□	□
七、有關行政職權劃分的問題	□	□	□	□
八、有關教師福利的問題	□	□	□	□
九、有關推行公民及民族精神教育的問題	□	□	□	□
十、有關教學研究、觀摩、參觀等問題	□	□	□	□
十一、有關教具及圖書的申購	□	□	□	□
十二、有關學生輔導及親職教育問題	□	□	□	□
十三、有關校園美化、綠化及空地利用	□	□	□	□
十四、有關校務計劃、預算編製及經費運用	□	□	□	□
十五、有關校外體育或藝能活動	□	□	□	□
十六、有關教師調派的問題	□	□	□	□

謝謝　您寶貴的意見

編號：106

決策參與量表

簡介

一、編製者

王青祥

二、資料來源

王青祥(民 74)。 組織溝通、決策參與、個人特質、角色壓力與工作態度之關係。國立政治大學心理研究所碩士論文。。

三、目的與重點

本量表係編製者論文問卷的第一部分第 1-23 題，用以測量組織中員工參與有關其工作方面之決策的程度。原量表共計 23 題，但其中 6、8 題因信度不佳予以剔除，故實際題數爲 21 題。

編製者論文問卷第一部分第 24-37 題爲「角色壓力知覺量表」，用以測量員工對角色期望知覺的模糊程度、知覺到角色任務資源不足的程度、對角色期望感知衝突或不一致的程度等。

第二部分第 1-20 題爲「成就動機量表」，用以測量組織員工成就動機的高低。題目兼採正、負向之陳述語句，並以隨機方式安排其呈現次序。

第三部分爲「工作描述量表」，共有 72 題，包含薪資(9 題)、陞遷(9 題)、工作本身(18 題)、直屬上司(18 題)、工作同事(18 題)等五個分量表，用以測量員工對該構面的滿足程度。

第四部分爲「組織溝通量表」，用以測量組織中各類溝通類型的頻率。共有 26 題，分爲情報性溝通(11 題)、整合的溝通(3 題)、規定的溝通(6 題)、失眞的溝通(6 題)四種類型。

四、調查對象

國內大型專業機構員工

五、編製依據

本量表乃由陳忠雄(民 69)根據徐緝昌之「參與問卷」及張金鑑教授主編之中央部會現存人事問題中「參與權」編製而成。

六、信度與效度

內部一致性考驗，α 係數值爲.90，一致性程度頗高。

七、計分方式

本量表採用 Likert-type 五點量表之作答方式，受試者按其目前工作狀況，描述其參與決策之程度，以 1 代表從不如此，以 5 代表總是如此。而其中第 3、4、7、18、19、21、22、23 等 8 題爲負向題，採反向計分方式。可能最高得分爲 105 分，最低爲 21 分，分數愈高表示其參與工作決策之程度愈高。

※備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

附　錄

各位先生、女士：您好

我是政大心理研究所的研究生，目前正在進行我的論文研究計劃。這份問卷的目的是在了解您的一些實際工作經驗，以作爲本論文的撰寫基礎。本問卷中，您所填的一切資料，僅供統計分析使用，因此不必具名，同時也絕對予以保密，請您放心的填答。在作答時，請您務必每一題都回答，不要有省略或遺漏，並請您完全按照自己的想法來回答。您的合作，將對本論文有莫大的幫助，在此謹致上最高的謝意。敬祝　工作順利

政治大學心理研究所研究生　王青祥　敬上

個人基本資料：請將適當的答案號碼填在□中

□1.性別：(1)男　(2)女

□2.年齡：(1)20 歲以下　(2)21～30 歲　(3)31～40 歲　(4)41～50 歲　(5)51 歲以上

□3.學歷：(1)小學及以下　(2)國(初)中　(3)高(職)中　(4)專科　(5)大學以上

□4.婚姻：(1)已婚　(2)未婚

5.服務年資：_____年_____月

6.您的職稱是：_____

7.您的工作部門是：_____

第一部份：下面的題目是描述一些您工作上的情形，請您仔細的閱讀後，將題目中最接近您個人情況的答案，在□中打「✓」

	從甚偶經總 不少而常是 如如如如如 此此此此此
1.我所服務的單位，開會時，經常有充份的機會讓我表達意見。	□□□□□
2.在開會時，我所表達的好意見，主管經常會採納。	□□□□□
3.在開會時，主管對於我的意見，經常不採納，並且不解釋不採納的原因。	□□□□□
4.在開會時，同仁們所發表的意見，經常不受重視，所以會議時經常保持沈默。	□□□□□
5.我的工作單位，經常鼓勵我提出改進業務的意見。	□□□□□
6.我的工作單位，對於我所提出的改進業務有績效時，經常會給我獎金或其他獎勵。	□□□□□
7.在開會時，我的主管經常先規定會議的內容，並不容許提出意見。	□□□□□
8.對於會議出席人員，我的主管經常預先決定那些人參加。	□□□□□
9.在業務處理過程中，我經常可以自由地和我的主管或同仁商討處理過程。	□□□□□
10.我對於主管所編排的班務表不滿意時，我經常可以商討更改。	□□□□□

11.當我處理業務遭遇困難時，我經常可以和上司研商對策。 ..... □□□□□
12.除了正式會議之外，我還有其他方式表達我的意見。 ..... □□□□□
13.我在開會時所表達的意見，事後證實的確非常有效。 ..... □□□□□
14.我的單位推行新的管理辦法時，主管經常事先徵詢我的意見。 ..... □□□□□
15.我的主管很重視資深同仁的意見，因此經常和資深同仁個別談話。 ..... □□□□□
16.我們的意見，可以經由非正式的方式向主管表達並經常被採用。 ..... □□□□□
17.對於我的業務，我經常和主管或同仁自由商討改進的方法。 ..... □□□□□
18.本單位主管不太重視職位低微同仁的意見。 ..... □□□□□
19.上司通常只發號施令，而不讓我們有發表意見的機會。 ..... □□□□□
20.無論公事或私事問題，我能自由地和上司討論。 ..... □□□□□
21.上司所製定的工作指導原則，主管經常不顧我們的反應，而嚴厲督促我們遵循。 ..... □□□□□
22.我所參與的工作，主管不容許我們以我們自己的方式處理，而一定要我們遵循他的指示處理。 ..... □□□□□
23.上司對工作的指示不合理，亦不考慮我們的反應。 ..... □□□□□
24.我的工作目標很清楚，並且有明確的計劃。 ..... □□□□□
25.工作時，我把時間分配得很恰當。 ..... □□□□□
26.我知道我的責任是什麼。 ..... □□□□□
27.我明確知道本單位對我的工作期望是什麼。 ..... □□□□□
28.我很清楚在工作上我擁有多少權力。 ..... □□□□□
29.公司對我必須做的工作都說明的很清楚。 ..... □□□□□
30.在不同的情況下，我必須以不同的方式來處理同一件工作。 ..... □□□□□
31.我接獲一件缺乏足夠人力去完成的任務。 ..... □□□□□
32.爲了要執行工作任務，我必須違抗公司的某些規定或政策。 ..... □□□□□
33.我同時在兩個工作方式不同的單位裡工作。 ..... □□□□□
34.我從兩人或多人那裡，接到相互衝突的工作要求。 ..... □□□□□
35.我做的事情易於被一個人接受，卻不能被其他人接受。 ..... □□□□□
36.我接獲的工作任務，欠缺充份的資源及材料去完成它。 ..... □□□□□
37.我的工作無足輕重。 ..... □□□□□

第二部份：以下的題目是敘述您對某些事情的看法或態度，請您看完每個句子後，在它右邊的五個方格中勾選一個符合您看法的答案。

非常不同意	不同意	不能確定	同意	非常同意

1.我希望知道別人對我的工作成果的評語。 ..... □□□□□
2.我無意成爲我這個行業裏公認的權威。 ..... □□□□□
3.我避免去解決別人感到困難的問題。 ..... □□□□□
4.我願意去完成具有重大意義的事情。 ..... □□□□□
5.我無意寫一份偉大的企業計劃。 ..... □□□□□
6.我所從事的所有工作，我都願盡力去做。 ..... □□□□□
7.我希望我比別人更會做事。 ..... □□□□□
8.我避免去完成別人認爲需要技巧和下功夫的工作。 ..... □□□□□
9.我避免在事業上跟別人競爭。 ..... □□□□□
10.我無意證明我比別人更有才幹。 ..... □□□□□
11.爲一件重要工作而花時間做準備，我認爲不值得。 ..... □□□□□
12.我希望我能夠說：我已經圓滿完成了一件困難的工作。 ..... □□□□□
13.我無意盡全力去做一件我不擅長的工作。 ..... □□□□□
14.我經常實際做的事比自己原先打算做的要少。 ..... □□□□□
15.我認爲經由努力而獲得的報酬比不勞而獲更有價值。 ..... □□□□□
16.我經常將本公司的業績和同行其他公司的業績相比較。 ..... □□□□□
17.我認爲「勝敗無關緊要」。 ..... □□□□□
18.我盡量避免從事負有責任的工作。 ..... □□□□□
19.在我選擇工作伙伴時，我認爲他的「能力之高低」比「同情心之有無」更爲重要。 ..... □□□□□
20.我喜歡從事那種不需要別人評定成果的工作。 ..... □□□□□

第三部份：想一想您目前的薪水，升遷機會，一般的工作情形，目前的工作，工作伙伴及上司，下列這些字能形容您的情況到什麼程度？請您在適當的方格中打「✓」。是－如果這個字正確的描述了您的情況；否－如果這個字不正確的描述了您的情況；？－如果您難以決定。

(一)目前薪水

	是？否
1.收入足以支付正常開支	□□□
2.令人滿意的紅利	□□□
3.儘足以糊口	□□□
4.不好的	□□□
5.收入可使生活過得舒服	□□□
6.穩定的	□□□
7.少於我該得的	□□□
8.高薪	□□□
9.低薪	□□□

(二)升遷的機會

	是？否
1.升遷機會良好	□□□
2.升遷機會有限	□□□
3.按能力升遷	□□□
4.工作沒有前途	□□□
5.升遷機會多	□□□
6.升遷辦法不公平	□□□
7.不定期升遷	□□□
8.定期升遷	□□□
9.稍有升遷機會	□□□

(三)您目前的工作

	是？否		是？否
1.吸引人	□□□	10.有用的	□□□
2.缺少變化的	□□□	11.令人疲勞的	□□□
3.令人滿意的	□□□	12.有益健康的	□□□
4.令人厭煩的	□□□	13.具有挑戰性的	□□□
5.良好的	□□□	14.不屑一顧的	□□□
6.有創造性的	□□□	15.令人產生挫折感的	□□□
7.受人尊敬的	□□□	16.簡單的	□□□
8.繁重的	□□□	17.做不完的	□□□
9.令人愉快的	□□□	18.使人有成就感的	□□□

(四)您目前的上司

	是？否		是？否
1.徵求我的意見	□□□	10.反映我的表現的	□□□
2.難以討好的	□□□	11.令人討厭的	□□□
3.沒有禮貌的	□□□	12.頑固的	□□□
4.讚美優良工作的	□□□	13.對工作很了解	□□□
5.老練的	□□□	14.不好	□□□
6.有影響力的	□□□	15.聰明的	□□□
7.跟得上時代的	□□□	16.讓我自主的	□□□
8.監督不週的	□□□	17.需要時找得到的	□□□
9.急性子的	□□□	18.懶怠的	□□□

(五)您目前的工作夥伴

	是？否		是？否
1.有活力的	□□□	10.多話的	□□□
2.令人討厭的	□□□	11.伶俐的	□□□
3.緩慢的	□□□	12.懶怠的	□□□
4.有野心的	□□□	13.令人不愉快的	□□□
5.愚笨的	□□□	14.不替人保密的	□□□
6.有責任感的	□□□	15.很活躍的	□□□
7.快速的	□□□	16.興趣狹窄的	□□□
8.聰明的	□□□	17.忠誠的	□□□
9.容易敵對的	□□□	18.難以相處的	□□□

第四部份：以下的題目是描述一些您公司或工作單位裡的情形，請閱讀後選出最符合您工作情況的答案，請不要漏掉任何一題。

	非常不同意	不同意	不能確定	同意	非常同意
1.組織裡的溝通一向是迅速而適時的。	□	□	□	□	□
2.主管希望我在需要的那一刻能立刻提供他所需的資料。	□	□	□	□	□
3.當我的工作需要幫助時，能即時得到援助，使工作能順利的進行。	□	□	□	□	□
4.當我需要訊息資料的時候，能很快的得到。	□	□	□	□	□
5.組織裡的溝通兼具由下向上及由上向下的。	□	□	□	□	□
6.我的工作小組從別的小組那得到很多的協助。	□	□	□	□	□
7.大多時候，組織裡的溝通都能圓滿地達成。	□	□	□	□	□
8.公司裡的溝通管道我很清楚。	□	□	□	□	□
9.主管常向我這一階級的員工要求許多詳細的資料。	□	□	□	□	□
10.上司總是要求我對工作執行的情況提出詳細的報告。	□	□	□	□	□
11.公司對訊息資料的處理是秘密進行的。	□	□	□	□	□
12.當我的工作小組有了困難，別的小組會給予支持和協助。	□	□	□	□	□
13.公司對我們工作進度的稽核項目有很明確的規定。	□	□	□	□	□
14.與我同階級的員工對公司的狀況都有相當的了解。	□	□	□	□	□
15.在本公司或工作單位中，上對下的溝通多是對工作的指示，而下對上的溝通則多是回答上司所詢問的問題。	□	□	□	□	□
16.組織裡的溝通大多能正確無誤。	□	□	□	□	□
17.公司裡相互關聯的工作或活動都有很周密的規劃，使工作流程多能順利的進行。	□	□	□	□	□
18.大家對工作進行的狀況都很了解。	□	□	□	□	□
19.當工作的進行有了困難或阻礙時，大家都會知道。	□	□	□	□	□
20.有時候上司要我作表面工夫，使工作進度看起來比實際上要超前。	□	□	□	□	□
21.組織對我工作進行的情況都會給予回饋。	□	□	□	□	□
22.有時候在工作完成後，卻發現它和整體工作的要求不符，而必須再重做。	□	□	□	□	□
23.如果一個工作計劃進行得很糟，最好是保持沈默。	□	□	□	□	□
24.爲了讓工作如期完成，必須使這件工作比實際上更急迫些。	□	□	□	□	□
25.上司常會問我有關工作的詳細問題，因此我必須非常清楚工作的狀況。	□	□	□	□	□
26.上司要我向他報告詳細的技術上的訊息資料。	□	□	□	□	□

※請您就下列四個問題，依照您個人的看法與意願，圈選出您認爲適當的答案。

1.您是否經常考慮要辭去現在的工作？　1 2 3 4 5 6 7

從不　總是

2.您是否經常想要尋找其他的工作？　1 2 3 4 5 6 7

從不　總是

3.以您的年齡、教育程度、職業和經濟情況，您覺得您在別家公司找到適當職位的可能性有多大？　1 2 3 4 5 6 7

非常不可能　非常可能

4.您是否肯定地辭去現在的工作？

1 2 3 4 5 6 7

絕對不會　十分肯定

謝謝您的合作！

編號：107

國民中學總務主任行政決定行為調查問卷

簡介

一、編製者

蔡英士

二、資料來源

蔡英士(民 78) 。國民中學總務主任行政決定之調查研究。國立高雄師範學院教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷共分爲三部分，第一部分的目的在測量影響國中總務主任作決定之個人因素；第二部分的目的在測量影響國中總務主任作決定之組織因素；第三部分旨在測量行政決定的多寡、時機，及校外人士之影響等實際運作情形。

四、調查對象

國民中學總務主任。

五、編製依據

第一部分採用吳清基所編「我國教育行政機關決策現況調查問卷」個人因素部分，修訂而成；第二部分係依據吳清基所編「我國教育行政機關決策現況調查問卷」組織因素四個層面自行編製問卷；第三部分依據 Griffiths 之行政決定三個時機來編定題目，並依據 Gross 之架構編成部分題目。

六、信度與效度

第一、二部分採 Cronbach 之 α 係數進行信度之測量，個人因素之係數爲.713，組織因素之係數爲.829，可知此二部分之一致性頗高。效度分析方面，第一、二部分均採建構效度(construct validity)爲主。

七、計分方式

第一、二部分採用五點量表，由受試者逐一閱讀題項後，依其實際情形符合的程度，就「非常符合」、「符合」、「普通」、「不符合」、「非常不符合」五個選項中，選填一適當的答案。計分方式爲：答「非常符合」者給 5 分，「非常不符合」者給 1 分，依此類推。得分愈高，代表作決定受個人或組織因素影響愈大。

第三部分採依優先順序，填(1)、(2)、(3)..等順序。(1)代表最優先、(2)次之，依此類推。

八、參考資料

吳清基（民 73）。教育行政決定理論與實際問題。台北：文景。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台南市崇德二街 65 號

附錄一

國民中學總務主任行政決定行為調查問卷

指導教授：何福田博士
研 究 生：蔡英士

親愛的總務主任：

本問卷的目的，是想了解國中總務主任行政決定的實際情況。衷心盼望能獲得您的協助。您在本問卷所填的答案，僅作爲學術研究之用，您的鼎力協助，特先敬致謝意。

敬請撥冗惠予填答，並祈於一週內擲回爲感，謝謝您的支持與指教。

國立高雄師範學院教育研究所　敬啓

中華民國七十七年十二月

填答者基本資料：(請在（ ）中填上適當的選項號碼)

（　）1.學歷：(1)教研所碩士或修畢教研所 40 學分；(2)其他研究所碩士或修畢其他研究所 40 學分；(3)師大、高雄師院、教育學院、一般大學教育系；(4)一般大學及其他

（　）2.擔任總務主任總年資（包括其他學校年資）：(1)未滿一年；(2)一年以上未滿三年；(3)三年以上未滿九年；(4)九年以上

（　）3.目前任職學校地區：(1)城市（院轄市、省轄市、縣轄市）；(2)鄉、鎮；(3)偏遠地區（依教育廳公布名單爲依據）

（　）4.學校班級數：(1)13 班以下(不含 13 班)；(2)13 班～24 班；(3)25 班～47 班；(4)48 班以上

（　）5.任教科目(以授課時數最多者爲準)：(1)語文學科；(2)數理學科；(3)社會學科；(4)藝能學科；(5)輔導活動

（　）6.國中主任甄選儲訓：(1)已接受國中主任儲訓；(2)已接受國中主任甄選及格尚未儲訓；(3)尚未接受國中主任甄選

填答說明：下列第一部份第 1.～18.題，第二部份 1.～25.題請依據您實際作決定的經驗，評估每一題之敘述和您實際情形符合的程度，然後根據符合的程度選擇一項適當的答案，將其選項號碼用圓圈圈起來。

例題：

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
「我在作決定時，先考慮法令依據。」	5	④	3	2	1

第一部份：

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
1.我在作決定時，會強調自己主觀的看法。	5	4	3	2	1
2.我在作決定時，會受到自己認識問題情境程度之限制。	5	4	3	2	1
3.我個人直覺的判斷，會影響作決定的正確性。	5	4	3	2	1
4.我在作決定時，會受到個性及態度傾向的影響。	5	4	3	2	1
5.我作決定的合理性，會受到自己價值觀念的影響。	5	4	3	2	1
6.我作決定的合理性，容易受到自己知識背景的限制。	5	4	3	2	1
7.我在作決定時，容易受到自己舊有經驗的影響。	5	4	3	2	1
8.我在作決定時，容易受到情緒影響而作意氣之爭。	5	4	3	2	1
9.我在作決定時，會受到自己對工作價值主觀認定的影響。	5	4	3	2	1
10.我對自己學識專長領域的工作，一向是自作決定的。	5	4	3	2	1
11.我在作決定時，會受到現有習慣性作法的限制。	5	4	3	2	1
12.我對自己所知有限的問題，從不逕作決定。	5	4	3	2	1
13.我在作決定時，會直覺地考慮到未來可能產生的後果。	5	4	3	2	1
14.我對自己所作的決定，一向是堅持到底的。	5	4	3	2	1
15.我對作決定的抉擇，是以自己價值觀點爲依據。	5	4	3	2	1
16.我在作決定時，會因自己知識能力之不足，而深感困擾。	5	4	3	2	1
17.我作決定的合理性，容易受到自己無意識的習慣所限制。	5	4	3	2	1
18.我對自己所作決定之得失，從不推諉責任。	5	4	3	2	1

第二部份：

	非常符合	符合	普通	不符合	非常不符合
1.若有上級行政長官，推薦採購事宜，我會接受。	5	4	3	2	1
2.我在推行總務工作時，先爭取校長的支持。	5	4	3	2	1
3.在校園規劃方面，我遵行學校傳統風格。	5	4	3	2	1
4.在重要行政業務上，我常與校長交換意見。	5	4	3	2	1
5.我常與各處室溝通協調，促進總務工作之順利實施。	5	4	3	2	1
6.在營繕工程方面，我遵行過去學校傳統方式。	5	4	3	2	1
7.推行總務處工作，我通常參考別的學校之作法。	5	4	3	2	1
8.若有民意代表向我推薦廠商，我會接受。	5	4	3	2	1
9.學校經費運用，我會先考慮會計室之意見。	5	4	3	2	1

10.在採購工作方面，我依照過去慣例辦理。..... 5 4 3 2 1
11.我非常注意會議決議對總務處的意見。..... 5 4 3 2 1
12.家長對學校推銷物品，我會接受。..... 5 4 3 2 1
13.我經常利用集會，向學生說明總務處計畫。..... 5 4 3 2 1
14.在例行性工作方面，我依照學校原有的慣例來解決。..... 5 4 3 2 1
15.總務計畫執行後，我會接納教職員工的意見，即時改進。..... 5 4 3 2 1
16.若有記者推銷書報，我會酌量訂購。..... 5 4 3 2 1
17.在經費運用方面，我依照過去的方式處理。..... 5 4 3 2 1
18.同仁對學校之建議，我會向校長反映，發揮橋樑功能。..... 5 4 3 2 1
19.購置物品時，我先徵求採購小組各成員之意見。..... 5 4 3 2 1
20.在文書分送方面，我依照過去的方式處理。..... 5 4 3 2 1
21.對於新產品之採購，我先請教專家後才作決定。..... 5 4 3 2 1
22.熟識朋友推銷物品，我會予以採購。..... 5 4 3 2 1
23.執行總務計畫時，全體總務同仁皆積極參與。..... 5 4 3 2 1
24.在工友管理方面，我依照過去的傳統管理。..... 5 4 3 2 1
25.我經常吸收新知，以作正確判斷。..... 5 4 3 2 1

第三部份：下列 1.～3.題中，請就你實際從事作決定的經驗，排列其優先順序。請在最優先的選項前面的（ ）中，填上(1)，次優先的選項前面的（ ）中，填上(2)，……依此類推。

1.下列三者爲總務處內之工作，請依您作決定之多寡，排定優先順序。

（ ）文書工作
（ ）庶務工作
（ ）出納工作

2.下列三者爲行政決定的時機，請您依出現次數最多者，排出其優先順序。

（ ）居間的決定（校長指示事項）
（ ）請求的決定（總務處同仁請求的事情）
（ ）創造的決定（總務主任本身欲解決的事情）

3.下列校外人員可能對您作決定有影響，請您依影響的程度排定優先順序。

（ ）上級長官（教育局、工務局、財政局、會計室……）
（ ）民意代表
（ ）新聞界人士
（ ）商人
（ ）私人朋友
（ ）家長或家長會

（請檢查是否有漏填，感謝您的協助）

編號：108

國民小學校長領導特質與行政決定調查問卷

簡介

一、編製者

李宏才

二、資料來源

李宏才（民 80）。國民小學校長領導特質與行政決定合理性的關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷有二個分問卷，一是「校長領導特質描述問卷」、一是「校長行政決定調查問卷」。「校長領導特質描述問卷」共有 35 題，用以測量「專業學識」、「身心品德」、「督導能力」、「工作動機」及「人際關係」等五個層面。

「校長行政決定調查問卷」共有 24 題，用以測量「居間決定」、「創造決定」及「請求決定」等三個層面。

四、調查對象

以國民小學校長爲調查分析對象，而由教師填答。

五、編製依據

「校長領導特質描述問卷」之編製，係以蔡培村所編之「學校組織行爲調查問卷中第一部分爲主要參考依據。

「校長行政決定調查問卷」之編製，則以鄭美俐、林山太、林哲雄、黃宗顯等人有關「學校行政決定調查問卷」爲主要參考依據。

六、信度與效度

本問卷信度之計算係採用 Cronbach 所創用之 α 係數，其 α 係數皆在.91 以上，顯見具有相當程度的一致性。

本問卷之效度係以建構效度爲主。

七、計分方式

本問卷採用李克特式五點量表的形式，由受試者按其所知覺的實際情形作答。五點依序由「完全符合」、「大多符合」、「一半符合」、「大多不符合」到「完全不符合」，分別給予 5.4.3.2.1 分，反向題則反向計分。「校長領導特質描述問卷」的反向題爲第 31.32.23.34.25 題；「校長行政決定調查問卷」的反向題爲第 4.23.21 題。

八、參考資料

蔡培村（民 74）。**國民中小學校長的領導特質權力基礎、學校組織結構及組織氣氛與教師工作滿足關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

鄭美俐（民 72）。**國民小學校長行政決定之調查研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

林山太（民 75）。**高中校長行政決定運作方式與學校氣氛之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

林哲雄（民 73）。**國中校長行政決定之實際運行**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

黃宗顯（民 76）。**國小校長工作壓力與行政決定合理性的關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台北市羅斯福路四段 21 號　銘傳國小

附錄二　國民小學校長領導特質與行政決定調查問卷

國民小學校長領導特質與行政決定調查問卷

指導教授：吳清基博士

編 製 者：李宏才

親愛的老師：您好！

這份問卷的目的是想了解國民小學校長的領導特質與行政決定的實際情形，以作爲改進學校行政之參考。您所填的資料，不作個別之探究，只作綜合之分析，純粹供學術研究之用。請根據　貴校的實際情形逐題填答。您的意見非常寶貴，感謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所　印製

中華民國八十年三月

基本資料：請將適當的選項號碼填入每題前面的（　）內。

（　）1.您擔任的職務是：(1)主任；(2)組長；(3)級任教師或科任教師

（　）2.貴校班級數是：(1)12 班以下；(2)13～24 班；(3)25～48 班；(4)49 班以上

（　）3.您任教的地區是：(1)城市（院轄市、省轄市、縣轄市）；(2)鄉鎮；(3)偏遠地區（含離島、金馬）

（　）4.貴校校長的性別是：(1)男；(2)女

（　）5.貴校校長的年齡是：(1)40 歲以下；(2)14～50 歲；(3)51～60 歲；(4)61 歲以上

（　）6.貴校校長擔任校長職務的年資：(1)5 年以下；(2)6～10 年；(3)11～20 年；(4)21 年以上

（　）7.貴校校長的最高學歷是：(1)師範或師專畢業；(2)一般大學院校畢業；(3)師大、師院或大學教育系畢業；(4)研究所畢業（含研究所 40 學分班結業）

甲、校長領導特質描述問卷

填答說明：本問卷共有 35 題，都是以簡短的直述句來描述貴校校長領導師生，處理校務時，個人所表現的作風、人格特質與能力，請您根據實際的感覺，依照完全符合、大多符合、一半符合、大多不符合、完全不符合等五種不同的尺度描述，並請在前面（　）處填入適當的號碼。

例題：

完全符合 5　大多符合 4　一半符合 3　大多不符合 2　完全不符合 1

（　）校長對自己所作的決定，如有疏失，從不推諉責任。 5 4 3 2 1

假如貴校校長的領導特質與上面的敘述完全符合時，請在前面的（　）填入5

請開始填答，謝謝！

	完全符合	大多符合	一半符合	大多不符合	完全不符合
（　）1.校長能夠隨時吸收新的教育理念及教學方法，領導教師改進教學	5	4	3	2	1
（　）2.校長與同仁和樂相處，同仁也都願意親近校長，並在工作上積極投入	5	4	3	2	1
（　）3.校長面臨重大壓力或挫折時，常表現冷靜及韌性，能夠承受壓力，勇敢面對問題	5	4	3	2	1
（　）4.校務重要決策，校長都能讓教師充分參與決定	5	4	3	2	1
（　）5.校長身心健康，情緒穩定，不會隨便動怒或得意忘形	5	4	3	2	1
（　）6.校長對於總務處及會計室編擬的概算會作適切的修訂	5	4	3	2	1
（　）7.校長具有敏銳的觀察力，能瞭解同仁的需要與感受	5	4	3	2	1
（　）8.校長不愛空談，一旦作成決定即會付諸實施	5	4	3	2	1
（　）9.校長對於學校的各項問題，都能從整體的立場，客觀的分析與解決	5	4	3	2	1
（　）10.校長對待同仁眞誠守信，值得全校同仁信賴	5	4	3	2	1
（　）11.校長對於學生問題的輔導，能夠提供正確的輔導策略與意見供教師參考	5	4	3	2	1
（　）12.校長具有良好的表達能力，能夠充分溝通意見	5	4	3	2	1
（　）13.校長發現錯誤決定，會勇於改正，並承擔其責任	5	4	3	2	1
（　）14.校長處理校務會依不同的情境，採用權變的解決方式	5	4	3	2	1
（　）15.校長對於各項營繕工程或設備採購，都能公正公開，廉潔自持	5	4	3	2	1
（　）16.校長對於現存的教育問題能以教育觀點來分析，指導正確的改進作法	5	4	3	2	1
（　）17.校長具有同理心，能傾聽不同的意見，也能接納別人	5	4	3	2	1
（　）18.校長重視各項校外比賽之參加，隨時會給予必要之支援與督促	5	4	3	2	1
（　）19.校長對待同仁寬嚴並濟，賞罰分明	5	4	3	2	1
（　）20.校長幽默風趣，常常可以化解同仁的糾紛	5	4	3	2	1
（　）21.校長對於當前教育的目標，課程的內容都有深入的了解	5	4	3	2	1
（　）22.校長具有親和力，同仁們都樂意跟隨他，並支持他	5	4	3	2	1
（　）23.校長推展校務一向都表現十分被動消極	5	4	3	2	1
（　）24.校長主持會議，能夠掌握主題，引導同仁熱烈討論	5	4	3	2	1
（　）25.校長固執己見，不能容納各種不同的意見	5	4	3	2	1

(　) 26.校長對於訓育的原理與實務有過人的見解..... 5 4 3 2 1
(　) 27.校長具有廣泛的興趣與活動力，容易和員工打成一片..... 5 4 3 2 1
(　) 28.校長對於一項爭議的問題，能夠表現出果斷的魄力..... 5 4 3 2 1
(　) 29.對於教師間的紛爭、校長能作妥善公正的處理..... 5 4 3 2 1
(　) 30.校長對於各項行政要求，都能以身作則..... 5 4 3 2 1
(　) 31.校長無法協助教師處理教學時所遭遇的困難..... 5 4 3 2 1
(　) 32.校長常以長官自居，對待同仁如同部下..... 5 4 3 2 1
(　) 33.校長辦學非常投入，具有理想抱負..... 5 4 3 2 1
(　) 34.校長不能放心交付主任依權責辦理各項事務..... 5 4 3 2 1
(　) 35.校長爲人和善具有愛心..... 5 4 3 2 1

乙、校長行政決定調查問卷

填答說明：本問卷共有 24 題，都是有關貴校校長作決定行爲的問題，每題後面都有五個等級的選項，請您詳讀每個題目之後，依據您的實據了解，在前面（　）處填入適當的號碼。

例題：

	完全符合	大多符合	一半符合	大多不符合	完全不符合
(　) 若有民衆要求借用學校設施，校長會基於人情因素答應其要求。.....	5	4	3	2	1

假如貴校校長的實際決定行爲與上面的敘述大多不符合，請在前面（　）填入2

請開始填答，謝謝！

	完全符合	大多符合	一半符合	大多不符合	完全不符合
(　) 1.爲參加校外各項活動，校長會衡酌校內的主客觀條件決定參加項目....	5	4	3	2	1
(　) 2.若有民意代表來校推荐廠商，校長會基於影響工程品質的考慮，加以婉拒.....	5	4	3	2	1
(　) 3.學校新建工程時，校長會召集行政人員及教師共同討論，再請建築師設計.....	5	4	3	2	1
(　) 4.爲推荐優良教師，校長常憑個人主觀的看法，做爲決定的依據.....	5	4	3	2	1
(　) 5.同仁提出的教學物品申購時，校長會考慮實際的需要，審愼的加以核定.....	5	4	3	2	1
(　) 6.校長要推展一項新措施時，常會先做好試探與溝通的工作.....	5	4	3	2	1

( ) 7.爲參加科學展覽，校長會指示教務處訂立周詳計畫，使師生樂意參展 5 4 3 2 1
( ) 8.考核委員會初評的考績，校長會仔細的加以覆核或要求覆議..... 5 4 3 2 1
( ) 9.校長會依據教師專長，社區環境、學校設備等條件發展學校特色 5 4 3 2 1
( ) 10.爲辦理教師進修活動、校長會利用各種方法，強化教師專業知能.... 5 4 3 2 1
( ) 11.若有記者到校推銷不需用的報章雜誌，校長會加以拒絕..... 5 4 3 2 1
( ) 12.校長會依據教師的專長與興趣，決定行政職務與課務的安排 5 4 3 2 1
( ) 13.爲加強教師在職進修工作推展，校長對不擬參加進修同仁會極力說服 5 4 3 2 1
( ) 14.學生若因意外事故受到傷害，校長會首先考慮如何搶救..... 5 4 3 2 1
( ) 15.校長常會主動就學校現況需求，要求各處室積極創造新研究 5 4 3 2 1
( ) 16.爲貫徹教學正常化，校長對於少數遲到或缺課的教師會特別注意，並做妥善的處理，使其改正 5 4 3 2 1
( ) 17.對於各處室擬定的計劃，校長會加以統合分析..... 5 4 3 2 1
( ) 18.對於不適任的老師，校長會提供具體可行的方法，協助其改進教學 5 4 3 2 1
( ) 19.爲達到校外教學的目的，校長要求事先妥善的規畫，事後也會要求檢討改進..... 5 4 3 2 1
( ) 20.教職員之間若有衝突發生，校長會運用各種方式，加以排解 5 4 3 2 1
( ) 21.校長不會主動蒐集有關教育的資料，藉以改進學校的行政措施 5 4 3 2 1
( ) 22.爲辦理體育表演會，校長會提示舉辦的意見與要點後，交有關處室研擬詳細計畫，經集會討論後再予實施 5 4 3 2 1
( ) 23.教師要求辦理校外教學參觀，校長爲避免意外發生一向不積極鼓勵.... 5 4 3 2 1
( ) 24.校長會主動提示年度目標，供作各處室草擬校務計畫之參考 5 4 3 2 1

填答完畢，謝謝您！

編號：109

國民小學教師參與學校行政決定與工作士氣調查問卷

簡介

一、編製者

楊振昇

二、資料來源

楊振昇(民 80) 。**國民小學教師參與學校行政決定與工作士氣關係之研究。**國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷甲部分爲「國民小學教師參與學校行政決定問卷」，旨在瞭解國民小學教師參與學校行政決定的情形，主要包括教務、訓導、一般行政(含輔導、總務及其他事項)等三個層面，各層面均有 12 題，共計 36 題。

本問卷乙部分爲「國民小學教師工作士氣問卷」，瞭解國民小學教師工作士氣的情形，內容包括組織認同、工作投入、團隊精神等三個層面，各層面 10 題，共計 30 題。

四、調查對象

國民小學教師。

五、編製依據

甲部分關於參與決定問卷之編製以 Alutto & Belasco 兩人的研究架構爲依據，並參考「台灣省國民小學常用教育法令彙編」、「國民小學教育法令彙編」、「台灣省國民中、小學專題研究報告」等參考資料，與國內有關研究，及編製者過去服務國民小學時之經驗，編製而成。

乙部分關於工作士氣問卷之編製乃研究者根據文獻探討所得，並參酌國內外相關研究自編而成。

六、信度與效度

信度方面採用 Cronbach α 係數(內部一致性係數)，甲部分各層面 α 係數均在 .8774 以上，顯示內部一致性頗高；乙部分各層面 α 係數均在.8757 以上，內部一致性頗高。

效度方面採用建構效度(construct validity)爲主。

七、計分方式

甲部分問卷之填答包含左右兩部分，左邊爲參與學校行政決定的興趣，採五點量表，其計分依序爲：非常有興趣(90%以上) 5 分、很有興趣(65%-89%) 4 分、稍有興趣(35%-64%) 3 分、不太有興趣(10%-34%) 2 分、非常沒有興趣(9%以下) 1 分。所得總分代表該教師參與學校行政決定的興趣高低。右邊則爲參與學校行政決定的實際情形，亦採五點量表，其計分依序爲：充分(90%以上)5 分、大部分(65%-89%)4

分、部分(35%-64%)3 分、很少(10%-34%)2 分、完全沒有(9%以下)1 分。所得表該教師實際參與學校行政決定程度的高低。

乙部分問卷採五點量表，依序爲完全同意(90%以上)、大致同意(65%-89%)、還算同意(35%-64%)、不太同意(10%-34%)、完全不同意(9%以下)；且分別予以 5、4、3、2、1 分，各層面得分之高低代表該層面士氣之高低。

八、參考資料

台灣省政府教育廳(民 75) 。**台灣省國民小學常用教育法令彙編**。

臺北市政府教育局(民 79) 。**國民小學教育法令彙編**。

台灣省國民學校教師研習會(民 72)。**台灣省國民中、小學專題研究報告第 3 輯**。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二

國民小學教師參與學校行政決定與工作士氣調查問卷

指導教授：吳清基博士
編 製 者：楊振昇

親愛的老師：您好！

這份問卷的目的，是想了解目前國民小學教師參與學校行政決定與工作士氣的實際情形，以作爲研究改進學校行政之參考。各項答案無所謂對錯，您所填的資料，不作個別探究，只作綜合分析，純粹供學術研究之用。您的意見非常寶貴，請先詳閱填答說明，再根據您實際的情況逐題作答，感謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十九年十二月

基本資料：請將適當的選項號碼填入每題前面的（　）內。

（　）1.性別：(1)男；(2)女

（　）2.服務年資：(1)5 年以下；(2)6～15 年；(3)16～25 年；(4)26 年以上

（　）3.任教地區：(1)城市（含院、省、縣）；(2)鄉鎮；(3)偏遠地區（含金馬、離島、山地）

（　）4.學校班級數：(1)24 班以下；(2)25～48 班；(3)49 班以上

（　）5.擔任職務：(1)級任教師；(2)科任教師；(3)主任或組長

（　）6.最高學歷：(1)高中畢業或檢定及格；(2)師範或師專畢業；(3)一般大專學院校畢業；(4)師範大學畢業(含台灣、高雄、彰化師大)；(5)研究所畢業（含修滿四十學分）

甲、國民小學教師參與學校行政決定問卷

填答說明：此問卷共有 36 題，每題答案都分爲左右兩部分。左邊部份是想了解您個人對該事項參與決定興趣的程度；右邊部份是想了解學校對該事項讓您實際參與決定的程度。請您先詳讀每題內容，然後選擇與您情況最爲符合的答案，分別在左右兩邊的（　）內將代碼填入。

例題：

非常有興趣參與決定	很有興趣參與決定	稍有興趣參與決定	不太有興趣參與決定	非常沒有興趣參與決定		充分參與決定	大部份參與決定	很少參與決定	完全沒有參與決定
(	(	(	(	(		(	(	(	(
9	7	5	3	1		9	7	5	3
%	%	%	%	%		%	%	%	%
以上	以上	以上	以上	以下		以上	以上	以上	以下
)	)	)	)	)		)	)	)	)

（４）５４３２１-------1.有關導護工作輪值事宜之商討與決定(如工作分配、輪流方式)----------５４３２１（３）

（１）如果您對學校導護工作的各項有關事宜，很有興趣表達意見，參與決定，那麼請您在左邊的（　）裡填入 4

（２）如果在學校中，有關導護工作輪值的各項事宜，您實際上部份參與決定，那麼請您在右邊的（　）裡填入 3 。

【左右兩邊均請填答】

〔問卷內容〕

非很稍不非　　充大部很完
常有有太常　　部　　全
有　　有沒　　沒
興興興興興　　分份份少有
趣趣趣趣趣　　參參參參參
參參參參參　　與與與與與
與與與與與　　決決決決決
決決決決決　　定定定定定
定定定定定　　⌒⌒⌒⌒⌒
⌒⌒⌒⌒⌒　　90653510 9
90653510 9　　%｜｜｜%
%｜｜｜%　　以 896434 以
以 896434 以　　上%%%下
上%%%下　　⌣⌣⌣⌣⌣
⌣⌣⌣⌣⌣

( ) 5 4 3 2 1 -------1.班級教學佈置之商討與決定（如時間、內容)---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------2.學校舉辦教師自強活動之商討與決定（如地點、方式、時間)---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------3. 學校教職員工服裝之商討與決定(如顏色、式樣、價格)---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------4.教學上所需教具及圖書之申購---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------5.教師差勤工作輪值之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------6.學校各項刊物編輯、出刊之商討討與決定--- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------7.校內外科學展覽籌備工作分配之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------8.學生校外教學之商討與決定(如地點、方式、時間) ---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 -------9.有關校園規劃之商討與決定 ---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 ------10.學校教師擔任級任或科任之商討與決定----- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 ------11.學校教師參加校外各項慶典活動人員分配之商討與決定(如國慶日、光復節)---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 ------12.學校各種雜誌期刊訂閱之商討與決定 -------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 ------13.學校教師任教年級之商討與決定 ---------- 5 4 3 2 1 ( )

( ) 5 4 3 2 1 ------14.學校課間活動或團體活動安排之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------15.學校員生消費合作社理監事選舉人選之商討與決定 ---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------16.各科教學觀摩之商討與決定（如日期、方式、人員分配)---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------17.學校各項生活教育實施之商討與決定（如整潔、秩序、路隊比賽)---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------18.家長教學參觀日活動安排之商討與決定 ----- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------19.學生編班事宜之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------20.學生獎懲、輔導辦法擬訂之商討與決定 ----- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------21.教學優良教師推薦之商討與決定 ---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------22.教學進度、教學方法、教具使用之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------23.教師進行家庭訪問之商討與決定（如時間方式)---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------24.校園美化綠化之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------25.校內各項考試事宜之商討與決定（如考試範圍、監考、閱卷、命題者之分配）--------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------26.遴選學生擔任糾察隊工作之商討與決定 ----- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------27.教師考績評量之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------28.教師公假輪流代課事宜之商討與決定 -------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------29.學校畢業典禮相關事宜之商討與決定 -------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------30.學校教師參加校外工作事項之商討與決定(如選務工作、戶口普查)---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------31.班級日課表編排之商討與決定---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------32.學生各項學藝競賽相關事宜之商討與決定(如各重要節日之書法、繪畫、作文比賽)---- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------33.學校校慶各項活動之商討與決定 ---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------34.學生寒暑假作業之商討與決定（如分量、方式） ---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------35.學校各項訓導措施更改之商討與決定（如生活教育評分方式的改變、課間活動方式的更動） ---------- 5 4 3 2 1 ( )
( ) 5 4 3 2 1 ------36.學校教師兼任行政工作之商討與決定（如各處室組長、輔導老師)---------- 5 4 3 2 1 ( )

乙、國民小學教師工作士氣問卷

填答說明：此問卷共有 30 題，每題都敘述一種情況，隨後列有五個不同程度的答案，請您先了解題目敘述的內容，再與您的實際情形作一比較，然後選擇一個與您情況最爲符合的答案，並在題前的（　）內將代碼填入。

例題：

	完全同意	大致同意	還算同意	太不同意	完全不同意
	5	4	3	2	1
（4）1.我願意爲本校的前途全力以赴	5	4	3	2	1

如果您大致同意，請在左邊的（　）裡填入4

〔問卷內容〕

	完全同意	大致同意	還算同意	太不同意	完全不同意
	5	4	3	2	1
（　）1.我覺得教學工作相當充實而且有意義	5	4	3	2	1
（　）2.我願意爲學生的成長付出更多的時間與心血	5	4	3	2	1
（　）3.我能與同事們彼此協助解決工作上的問題	5	4	3	2	1
（　）4.我覺得當老師是一種受人尊敬的工作	5	4	3	2	1
（　）5.我能盡心盡力地指導並批改學生的作業	5	4	3	2	1
（　）6.我與同事間保持和諧友善的關係	5	4	3	2	1

( ) 7.我覺得教師在社會上的地位仍極崇高..... 5 4 3 2 1
( ) 8.我能不斷進修，以提昇教學的專業知能..... 5 4 3 2 1
( ) 9.我對於各項校務工作，均能樂於參與，以爭取團隊榮譽..... 5 4 3 2 1
( ) 10.如果有機會重新選擇工作，我仍會選擇教育工作..... 5 4 3 2 1
( ) 11.我能專注而認眞地投入教學工作，以使學生的學習得到更大的進步.... 5 4 3 2 1
( ) 12.我願意調整自己，以符合學校行政的期望..... 5 4 3 2 1
( ) 13.我願意“以校爲家，愛護學校”..... 5 4 3 2 1
( ) 14.如果我被要求擔任行政工作，我會全力以赴，積極投入..... 5 4 3 2 1
( ) 15.我對於學校的活動，會儘量撥空參加..... 5 4 3 2 1
( ) 16.我喜歡目前的學校，不會輕易調到其他學校..... 5 4 3 2 1
( ) 17.我常主動提供學校各項有關校務興革的意見..... 5 4 3 2 1
( ) 18.我會主動幫忙學校辦理對內對外之各項活動..... 5 4 3 2 1
( ) 19.我喜歡學校並以身爲本校一分子爲榮..... 5 4 3 2 1
( ) 20.我願意爲所分配到的行政工作努力不懈..... 5 4 3 2 1
( ) 21.我能確實地執行各項會議之決議事項..... 5 4 3 2 1
( ) 22.我願意爲提昇學校的形象與榮譽而努力..... 5 4 3 2 1
( ) 23.我願意爲了完成學校交辦的工作（如製作壁報、訓練球隊等）而犧牲假期..... 5 4 3 2 1
( ) 24.我覺得學校同事間彼此都能志同道合..... 5 4 3 2 1
( ) 25.我覺得教學工作可以展現我的抱負與理想..... 5 4 3 2 1
( ) 26.我願意爲指導學生課業而廣泛蒐集補充教材..... 5 4 3 2 1
( ) 27.我願意向其他學校的老師介紹本校良好的制度與措施..... 5 4 3 2 1
( ) 28.我對於學校交付的工作，希望能做到盡善盡美..... 5 4 3 2 1
( ) 29.我願意遵守學校的團體工作規範..... 5 4 3 2 1
( ) 30.我覺得在本校服務，大家相處融洽，就像一個大家庭..... 5 4 3 2 1

謝謝您的填答

（煩請折疊釘好寄回，郵票已貼，謝謝您！）

二、衝突與溝通

編號：201

國民小學教師與行政人員間衝突狀況調查問卷

簡介

一、編製者

張鐸嚴

二、資料來源

張鐸嚴（民 74）。**國民小學教師與行政人員間衝突管理之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷的結構主要分爲四部分：問卷說明、填答說明、基本資料、問卷內容等。共計 59 題，分別調查：學校行政管理型態（1-6）、教師和行政人員衝突的原因（7-15）、衝突行爲反應（16-23）、影響衝突行爲反應的因素（24-29）、學校解決衝突的態度（30-33）、學校解決衝突的方式（34-38）、衝突對學校的影響（39-44）、衝突對個人的影響（45-50）、對衝突的看法（51-56）、對學校衝突管理的滿意程度（57-59）。

四、調查對象

國民小學教師（級任、科任）與行政人員（校長、主任、組長）。

五、編製依據

本問卷係由編製者參考布萊克（R.R.Blake）、多瑪斯（K.Thomas）及塞克頓（M.J.Sexton）等學者的理論編製而成。

六、信度與效度

本問卷信度採 Cronbach 所創用的 α 係數考驗，α 係數介於.72 至.92 之間，一致性頗高。

七、計分方式

本問卷第壹至第捌大題採五點量表，其程度從「總是」、「經常」、「有時」、「很少」到「從不」，分別給予 5.4.3.2.1 分；第玖、拾大題採四點量表，其程度從「完全同意」、「大致同意」、「不大同意」到「完全不同意」，分別給予 4.3.2.1 分。

八、參考資料

Sexton,M.J.(1979). Conflict handling for secondary school principals, *NASSP Bullectin, April*.pp.1-9.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台北市文山區福興路 82 巷 6 弄 5 號 3 樓

附錄一

國民小學教師與行政人員間衝突狀況調查問卷

指導教授：謝文全博士
編 製 者：張鐸嚴

您好！

這份調查問卷的目的，在於想瞭解目前國民小學教師與行政人員間衝突的現況與解決的方式，以作爲教育行政管理上的參考。調查採無記名填答，所得資料僅供學術研究之用，對外絕對保密，對您個人不會有任何的影響，請您安心據實填答。 謝謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所 印製
中華民國七十四年一月

問卷說明：

一、本問卷以調查教師和行政人員間的衝突爲範圍。教師和教師間、行政人員和行政人員間的衝突，則不在調查的範圍之內。

二、本問卷的「衝突」係採廣義的解釋，指您和對方由於歧異、溝通失誤或不滿對方……等原因，而引發的不相容或對立的行爲而言，不只限於狹義的爭吵或打鬥行爲。

填答說明：

一、如果您是行政人員（校長、主任、組長），則問卷中的「對方」係指「教師」而言。

例：要求「對方」體諒您的困難。即表示：要求「教師」體諒您的困難。

二、如果您是教師（科任、級任），則問卷中的「對方」係指「行政人員」而言。

例：要求「對方」體諒您的困難。即表示：要求「行政人員」體諒您的困難。

三、本問卷共有十個問題，每個問題均有若干子題，每個子題均有四個或五個選項。請您依照您的瞭解或經驗，在適當的□內打「✓」。請所有的子題均作答，不要遺漏。

例：貴校的行政管理是否和下列的描述一致？

	總經有很從 是常時少不
1.強調一切照章行事，秉公處理。	□□☑□□
2.強調一切服從上級的領導和規定。	☑□□□□
3.強調一切努力以完成學校工作任務爲先。	□☑□□□

例：您同意以下的看法嗎？

	完全同意	大致同意	不太同意	完全不同意
1.教師和行政人員的衝突應該避免。	☑	□	□	□
2.衝突是破壞性的。	□	□	☑	□
3.衝突對於個人與團體是弊多利少的。	□	☑	□	□

基本資料：請您在（　）內，填上符合的號碼：

（　）1.性別：(1)女；(2)男

（　）2.擔任職務：(1)校長；(2)主任；(3)組長；(4)教師

（　）3.教育背景：(1)高中（職）以下；(2)專科；(3)大學以上

（　）4.學校規模：(1)12 班以下；(2)13 班～36 班；(3)37 班以上

（　）5.本校服務年資：(1)未滿 5 年；(2)5 年(含)以上，未滿 10 年；(3)10 年(含)以上

問卷內容：

壹、貴校的行政管理是否和下列的描述一致？	總是常經	很時有	從少時	不經常	**決斷值**
1.強調一切照章行事，秉公處理。	□	□	□	□	8.09
2.強調一切服從上級的領導和規定。	□	□	□	□	10.47
3.強調一切努力以完成學校工作任務爲先。	□	□	□	□	7.95
4.尊重部屬的意願和自由。	□	□	□	□	8.54
5.關心部屬的福利和權益。	□	□	□	□	12.39
6.體諒部屬的困難和立場。	□	□	□	□	13.83
貳、您曾因以下原因，而和對方發生衝突嗎？(「對方」的意義，請見填答說明一、二)					
7.對方的要求不合理。	□	□	□	□	8.13
8.對方推卸應負的責任。	□	□	□	□	8.54
9.對方漠視您的權利(力)。	□	□	□	□	11.04
10.對方的言語、態度惡劣。	□	□	□	□	8.80
11.對方缺乏誠意和您溝通。	□	□	□	□	9.83
12.溝通不夠，彼此誤會。	□	□	□	□	8.10
13.彼此的工作意見不同。	□	□	□	□	9.81
14.彼此的利害關係不同。	□	□	□	□	12.29
15.彼此的價值觀念不同。	□	□	□	□	7.64
其他（請說明）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿	□	□	□	□	

參、當您和對方發生衝突時，您是否會有以下的行爲表現？

16.體諒對方的困難。..... □□□□□ 4.04
17.接受對方的要求。..... □□□□□ 7.54
18.容忍對方和您持相反的意見。..... □□□□□ 7.27
19.容忍對方和您衝突時，爲了求勝所採取的手段（如：以利害關係對您施加壓力，或爭取別人的支持來孤立您……等手段）.... □□□□□ 4.89
20.堅持您的立場和態度要求對方接受。..... □□□□□ 7.45
21.解釋爭辯，試圖說服對方。..... □□□□□ 7.69
22.要求對方體諒您的困難。..... □□□□□ 5.92
23.運用各種手段以達成您的願望。..... □□□□□ 7.35
其他（請說明）_____ ..... □□□□□

肆、您和對方衝突的反應是否會受以下因素的影響，而有所不同？

24.您的情緒好壞。..... □□□□□ 4.43
25.對方相對的態度和行爲。..... □□□□□ 5.32
26.衝突可能引起的後果，和對您的影響。..... □□□□□ 7.33
27.衝突勝算的大小。..... □□□□□ 6.26
28.第三者(如：督學、校長、同事……等個人或團體)的態度。..... □□□□□ 5.65
29.衝突事項對您的重要性。..... □□□□□ 7.12
其他（請說明）_____ ..... □□□□□

伍、學校解決您和對方衝突的態度如何？

30.積極尋求您和對方均滿意的解決途徑。..... □□□□□ 3.59
31.努力防止您和對方的衝突擴大。..... □□□□□ 3.24
32.僅表面關切，並沒有努力解決問題。..... □□□□□ 6.33
33.不予介入，由您自行解決。..... □□□□□ 7.81
其他（請說明）_____ ..... □□□□□

陸、學校有意解決您和對方的衝突時，通常採取何種方式？

34.由校長來仲裁。..... □□□□□ 7.75
35.按法令或職權的規定來解決。..... □□□□□ 8.21
36.要求職位低、服務年資短或年齡小者讓步。..... □□□□□ 8.24
37.透過第三者（如：同事、校外人士……）居中協調。..... □□□□□ 3.49
38.召集有關人員，討論解決。..... □□□□□ 6.74
其他（請說明）_____ ..... □□□□□

柒、貴校教師和行政人員的衝突是否帶給學校以下的影響？

39.使學校因而檢討現況，改進缺失。..... □□□□□ 6.34
40.使學校因而更瞭解、體諒部屬的立場和困難。..... □□□□□ 7.61
41.使學校的工作效率因而改善。..... □□□□□ 7.11

42.破壞了學校和諧的氣氛。..... □□□□□ 6.49
43.增加了學校行政管理上的困擾。..... □□□□□ 5.04
44.破壞了學校內部的團結。..... □□□□□ 4.88
其他（請說明）_____..... □□□□□

捌、您和對方的衝突，是否帶給您個人以下的影響？

45.使您因而能瞭解並檢討本身的缺失。..... □□□□□ 6.39
46.使您因而能瞭解對方的立場和困難。..... □□□□□ 6.21
47.使對方因而能瞭解您的立場和困難。..... □□□□□ 7.91
48.損及您的尊嚴和形象。..... □□□□□ 7.12
49.損及您的工作動機和情緒。..... □□□□□ 8.16
50.加深您和對方的成見和隔閡。..... □□□□□ 6.39
其他（請說明）_____..... □□□□□

	完全同意	大致同意	不太同意	完全不同意	

玖、您同意以下的看法嗎？

51.教師和行政人員的衝突應該避免。..... □□□□□ 8.88
52.衝突是破壞性的。..... □□□□□ 9.80
53.衝突對於個人與團體是弊多利少的。..... □□□□□ 11.24
54.衝突是建設性的。..... □□□□□ 5.80
55.衝突對於個人與團體是利多弊少的。..... □□□□□ 8.08
56.與人發生衝突並不是一件罪惡的事。..... □□□□□ 5.06

拾、您對於以下情形感到滿意嗎？

57.學校處理您與對方衝突的方式。..... □□□□□ 8.33
58.學校處理您與對方衝突的態度。..... □□□□□ 12.97
59.學校處理您與對方衝突的結果。..... □□□□□ 10.79

謝謝您撥冗填答

編號：202

校長領導行為與教師衝突反應方式量表

簡介

一、編製者

王振鴻

二、資料來源

王振鴻（民 78）。**國中校長領導型式、教師同理心與教師衝突反應方式關係之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷共有四個部分：第一部分爲基本資料、第二部分爲「領導行爲描述問卷」、第三部分爲「人際反應指標」、第四部分爲「衝突反應方式量表」。

「領導行爲描述問卷」包含領導與關懷兩個層面，每個層面各自爲一個分測驗，各有十五題，第 1-15 題屬於「關懷」行爲層面、第 16-30 題屬於「領導」行爲層面。

「人際反應指標」共有 22 題，分成四個因素：觀點取替、同情關懷、幻想力、身心憂急等。

「衝突反應方式量表」原量表有 35 題，本研究僅選 28 題，包括五個因素：統整、逃避、支配、忍讓、妥協等。

四、調查對象

國民中學教師。不含私立學校教師、實習教師及兼任行政教師等。

五、編製依據

「領導行爲描述問卷」係由葉學志、蔡培村（民 68）根據俄亥俄州立大學所編製「LBDQ」修訂而成。

「人際反應指標」係由吳靜吉、詹志禹（民 75）依據 Davis(1980)所編之 Interpersonal Reactivity Index 修訂而成的。

「衝突反應方式量表」係由秦夢群、王振鴻（民 78）依據 Rahim(1983)的 Rahim Organizational Conflict Inventory-II，原量表有 35 題，本研究僅選 28 題，包括五個因素：統整、逃避、支配、忍讓、妥協等。

六、信度與效度

「領導行爲描述問卷」中兩層面之重測信度爲：「關懷」層面.938；「倡導」層面.865，可見其可信度頗高。

「人際反應指標」量表之 Cronbach α 係數介於.53 到.78 間，而重測信度介於.56 到.82 之間，信度頗高。另有適當的建構效度及效標關聯效度。

「衝突反應方式量表」之 Cronbach α 係數介於.63 到.90 之間。

七、計分方式

「領導行爲描述問卷」的計分採五點量表方式，以「總是」、「時常」、「有時」、「很少」、「從不」等來描述其領導者履行每項行爲的次數。分別給予 5 分到 1 分，反向描述題，則反向計分。本問卷中第 5.7.8.9.23 題爲反向題。

「人際反應指標」量表的計分採李克特式五點量表，由「不恰當」、「有一點恰當」、「還算恰當」、「恰當」到「非常恰當」，分別給予 0-4 分，反向題則相反計分。

「衝突反應方式量表」之作答採用兩種答項，若受試者認爲曾經和校長有衝突經驗則採用甲式答項，答項從「非常不符合」到「非常符合」分別給予 1 至 5 分；若受試者認爲未曾和校長有衝突經驗則採乙式答項，答項從「非常不可能」到「非常可能」分別給予 1 至 5 分。

八、參考資料

詹志禹（民 75）。**年級、性別角色、人情取向與同理心的關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

Davis(1980). A Multidimensional approach to individual differences in empathy. Catalog of Selected Document in *Psychology, 10(4)*,p.85.

Rahim(1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal.26*,pp.368-376.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

附錄一　問卷

校長領導行為與教師衝突反應方式量表

指導教授：秦夢群博士

編 製 者：王振鴻

國立政治大學教育研究所　印製

中華民國七十八年四月

第一部份：

基本資料：請在下列各項“（　）”內，寫上您所選的號碼

（　）1.我的性別是：(1)男；(2)女

（　）2.我的實足年齡是：(1)未滿 30 歲；(2)30 歲～未滿 40 歲；(3)40 歲～未滿 50 歲；(4)50 歲以上。

（　）3.我的婚姻：(1)已婚；(2)未婚；(3)曾經結婚但目前單身。

（　）4.我的學歷是：(1)師大、師院、教育院、系畢業；(2)一般大學畢業；(3)專科學校畢業；(4)研究所畢業；(5)其他。

（　）5.我的教學年資：(1)未滿 5 年；(2)5 年～未滿 15 年；(3)15 年～未滿 25 年；(4)25 年以上。

（　）6.我的職務是：(1)專任教師；(2)兼導師；(3)兼組長；(4)兼主任。

（　）7.我任教的學校位於：(1)城市(含院、省、縣轄市)；(2)鄉鎮；(3)偏遠地區離島。

（　）8.我的學校班級數：(1)24 班以下；(2)25～49 班；(3)50 班以上。

（　）9.我的校長的年齡：(1)未滿 45 歲；(2)45 歲～55 歲；(3)55 歲以上。

（　）10.我的校長在本校的服務年資：(1)未滿 1 年；(2)1 年～未滿 4 年；(3)4 年以上。

（　）11.我在本校的服務年資：(1)未滿 1 年；(2)1 年～未滿 5 年；(3)5 年以上。

（　）12.我的行政經歷：(1)未曾兼任行政工作；(2)曾經兼任組長或主任。

第二部份：

說明：這份問卷一共有三十個題目，每一個題目都是以簡短的直述句來描述校長可能表現的行爲。請根據您的實際觀察，在每一題目的後面，適當的數字上劃○例 1 、②、 3 、 4 、 5 ，校長表現每項行爲的次數，可以用「總是」「時常」「有時」「很少」「從不」五種不同程度來描述，每題只劃一個「○」每題都請填答。

本校校長所表現的行為

	總是	經常	有時	很少	從不
1.校長常以私人名義幫助教職員。	1	2	3	4	5
2.校長能體察細微，使教職員樂於成爲學校的一員。	1	2	3	4	5
3.校長是容易讓人瞭解的。	1	2	3	4	5

4.校長常抽空聽取教職員的意見。 1 2 3 4 5
5.校長與教職員保持距離。 1 2 3 4 5
6.校長重視教職員的福利。 1 2 3 4 5
7.校長對其所作所爲常不加解釋。 1 2 3 4 5
8.校長做事未與教職員商量。 1 2 3 4 5
9.校長不太容易接受新觀念。 1 2 3 4 5
10.校長以平等地位對待所有教職員。 1 2 3 4 5
11.校長願意改變現狀，而不墨守成規。 1 2 3 4 5
12.校長既友善又可親。 1 2 3 4 5
13.校長和教職員談話時，讓人覺得輕鬆自在。 1 2 3 4 5
14.校長能將教職員的建議付諸實施。 1 2 3 4 5
15.校長在實施重要事項以前，先徵得教職員的贊同。 1 2 3 4 5
16.校長能向教職員表明他的態度。 1 2 3 4 5
17.校長常與教職員共同試驗他的新觀念。 1 2 3 4 5
18.校長用鐵腕作風來管理學校。 1 2 3 4 5
19.校長對教職員工作做得不好的，會加以批評。 1 2 3 4 5
20.校長說話的態度令人無法置疑。 1 2 3 4 5
21.校長鼓勵教職員採取一致的步驟。 1 2 3 4 5
22.校長指定教職員去做特定的工作。 1 2 3 4 5
23.校長做事沒有計劃。 1 2 3 4 5
24.校長要求工作保持一定的水準。 1 2 3 4 5
25.校長強調工作要如期完成。 1 2 3 4 5
26.校長讓所有教職員瞭解他的立場與職責。 1 2 3 4 5
27.校長要求教職員遵守法令與規章。 1 2 3 4 5
28.校長讓教職員知道他對他們的期望。 1 2 3 4 5
29.校長盡力促使教師職員竭盡所能地工作。 1 2 3 4 5
30.校長留意教職員的工作協調。 1 2 3 4 5

第三部份：說明：衝突是組織中無法避免的事，並且適度的衝突對組織的發展也有所助益。請問您是否有和校長意見相左、價值觀念差異、態度不相容等衝突經驗：□(1)是；□(2)否，如果您答是，請用甲式答項，若答否，請用乙式答項。甲式答項中，每一題用來描述您，您認符合程度如何。數列 1 － 2 － 3 － 4 － 5 係代表從“非常不符合”到“非常符合”的輕重程度。乙式答項中，每一題是用來描述您可能使用的程度。數列 1 － 2 － 3 － 4 － 5 係代表“非常不可能”到“非常可能”的程度。從 1 到 5 的五個數字中，那個數字適合您，就在那個數字打“○”例“ 1 － 2 －③－ 4 － 5 ”。本量表所稱「校長」係指您目前服務學校的校長。

在學校生活中當我和校長意見相左、價值觀念差異、態度不相容等問題發生時，	甲式 非常不符合 → 非常符合	乙式 非常不可能 → 非常可能
1.我會設法讓校長瞭解問題以謀求解決。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.我通常會迎合校長的意思。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
※ 3.我會將自己與校長的不同意見放在心裡，以免自找麻煩。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.我會和校長坦誠地把問題說出來以謀求解決。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
※ 5.我會在某些方面讓步以換取校長在其他方面的妥協。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6.我會設法和校長探討問題的癥結所在以謀求解決。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
※ 7.我經常會避免在公開場合討論自己和校長的不同意見。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8.我通常堅持自己的解決方法。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9.我會設法尋求一個折衷方案以解除僵局。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10.我會設法說服校長接納我的意見。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11.我會以自己認爲合理的方式來做決定。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12.我經常會順從校長的意思。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13.我會放棄自己的意見以遷就校長的意願。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
※14.我會付出一些代價，以獲取一些利益。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15.我會和校長交換意見以共同謀求解決。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16.我通常會配合校長所認爲應當的決定。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17.我通常對校長讓步。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
※18.我會向校長據理力爭。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19.我設法緩和與校長彼此觀念的差異以達成妥協。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20.我經常會提出一個折衷意見以打破僵局。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21.我會與校長談判以達成妥協。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22.我設法避免向校長表示不同的看法。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23.我避免和校長正面衝突。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
※24.我會憑自己的專業良知做自認爲應當做的決定。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
25.我經常遵循校長的指示。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
26.我會和校長交換條件以達成妥協。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
27.我通常會堅持自己對問題的看法。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
28.我會和校長共同來整合彼此的意見以達一致的決定。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
29.我會和校長共同商量以找出彼此滿意的解決方法。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

30.我設法滿足校長的期望。.....	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
31.我有時會運用自己的權力來贏取爭論。.....	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32.我會把和校長不同的意見藏在心裏以免傷感情。.....	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33.我會設法避免和校長在交換意見時產生不愉快的氣氛。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
34.我通常會避免和校長爭辯。.....	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35.我會和校長合作一起解決問題。.....	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

第四部份：說明：下面共有二十二個題目，每一個題目用來描述你是否恰當，或說每一個題目內容符合你的程度如何。0 代表“不恰當”，4 代表另一個極端“很恰當”，就每一個題目當中，從 0 到 4 的五個數目當中那一個數字適合你就在那個數字打圓圈。

這個說法描述我

0 1 2 3 4

不有還恰非

一算 常

恰點恰 恰

恰

當當當當當

0 1 2 3 4	1.對那些比我不幸的人，我經常有心軟和關懷的感覺。
0 1 2 3 4	2.有時候當其他人有困難或問題時，我並不爲他們感到很難過。
0 1 2 3 4	3.我的確會投入小說人物中的感情世界。
0 1 2 3 4	4.在緊急狀況中，我感到擔憂、害怕而難以平靜。
0 1 2 3 4	5.看電影或看戲時，我通常是旁觀的，而且不常全心投入。
0 1 2 3 4	6.在做決定前，我試著從爭論中去看每個人的立場。
0 1 2 3 4	7.當我看到有人被別人利用時，我有點感到想要保護他們。
0 1 2 3 4	8.當我處在一個情緒非常激動的情況中時，我往往會感到無依無靠，不知如何是好。
0 1 2 3 4	9.有時候我想像從我的朋友的觀點來看事情的樣子，以便更瞭解他們。
0 1 2 3 4	10.對我來說，全心地投入一本好書或一部好電影中，是很少有的事。
0 1 2 3 4	11.其他人的不幸通常不會帶給我很大的煩憂。
0 1 2 3 4	12.看完戲或電影之後，我會覺得自己好像是劇中的某一個角色。
0 1 2 3 4	13.處在緊張情緒的狀況中，我會驚慌害怕。
0 1 2 3 4	14.當我看到有人受到不公平的對待時，我有時並不感到非常同情他們。
0 1 2 3 4	15.我相信每個問題都有兩面觀點，所以我常試著從這不同的觀點來看問題。
0 1 2 3 4	16.我認爲自己是一個相當軟心腸的人。
0 1 2 3 4	17.當我觀賞一部好電影時，我很容易站在某個主角的立場去感受他的心情。
0 1 2 3 4	18.在緊急狀況中，我緊張得幾乎無法控制自己。

0 1 2 3 4　19.當我對一個人生氣時，我通常會試著去想一下他的立場。

0 1 2 3 4　20.當我閱讀一篇引人的故事或小說時，我想像著：如果故事中的事件發生在我身上，我會感覺怎麼樣？

0 1 2 3 4　21.當我看到有人發生意外而極需幫助的時候，我緊張得幾乎精神崩潰。

0 1 2 3 4　22.在批評別人前，我會試著想像：假如我處在他的情況，我的感受如何？

謝謝您的熱心協助，並請將本問卷折疊訂妥後投郵

編號：203

國民小學教師溝通滿意與工作滿意調查問卷

簡介

一、編製者

舒緒緯

二、資料來源

舒緒緯（民 79）。**國民小學教師溝通滿意與工作滿意關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷有兩個分問卷。第一部分爲「國民小學教師溝通滿意問卷」，共有 32 題，其中第 29-32 題由擔任主任或組長者填答。此部分用以測量「組織展望」、「組織統整」、「個人回饋」、「上行溝通」、「平行及非正式溝通」、「溝通氣氛」、「媒體品質」及「下行溝通」等八個層面。

第二部分爲「國民小學教師工作滿意問卷」，共有 30 題，用以測量「教學工作」、「工作環境」、「陞遷情形」、「薪資」及「校長視導行爲」等五個層面。

四、調查對象

國民小學教師。

五、編製依據

第一部分「國民小學教師溝通滿意問卷」之編製，係以唐斯（Downs）與赫任（Hazen）所編之「溝通滿意問卷」（Commnuication Satisfaction Questionnaire,CSQ）爲主要參考依據。

第二部分「國民小學教師工作滿意問卷」之編製，係以史密斯等人（P.C.Smith et.al.,）所編之「工作描述指引」（Job Descriptive Index,JDI）爲主要參考依據。

六、信度與效度

本問卷之信度係以 Cronbach 所創用之 α 係數考驗之。第一部分之 α 係數均在.69 以上；第二部分之 α 係數均在.64 以上，顯見兩部分之信度頗高。

本問卷之效度分析，以建構效度（construct validity）爲主。

七、計分方式

本問卷李克特式五點量表的形式，由受試者按其所知覺之實際情形作答。問卷之五等爲「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」及「非常同意」，正面敘述題勾選「非常同意」者給 5 分、「同意」者給 4 分，依此類推；反面敘述題勾選「非常不同意」者給 5 分、「不同意」者給 4 分，依此類推。

八、參考資料

Downs,C.W. & Hazen,M.D. A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction. *Journal of Business Communication, 1977 , 14(3)*,pp.63-73.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台北市和平東路二段106號　行政院國科會人文處

附錄二　國民小學教師溝通滿意與工作滿意調查問卷

國民小學教師溝通滿意與工作滿意調查問卷

指導教授：吳清基博士
編 製 者：舒緒緯

敬愛的老師您好：

這份問卷的目的，是想了解國民小學教師溝通溝意與工作滿意的現況與關係，以作爲研究改進學校行政之參考。各項答案無所謂對錯，您所填的資料，不作個別探究，只作綜合分析，純粹供學術研究之用。您的意見非常寶貴，請先詳閱填答說明，再根據您實際的了解逐題作答，感謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十八年十二月

基本資料：請將適當的選項號碼填在每題前的（　）中

（　）1.性別：(1)男；(2)女

（　）2.服務年資：(1)5 年以下；(2)6～15 年；(3)16～25 年；(4)26 年以上

（　）3.任教地區：(1)城市（含院、省、縣轄市）；(2)鄉鎮；(3)偏遠地區（含金馬、離島、山地）

（　）4.學校班級數：(1)24 班以下；(2)25～48 班；(3)49 班以上

（　）5.擔任職務：(1)級任教師；(2)科任教師；(3)主任或組長

（　）6.學歷：(1)師範或師專；(2)師範院校或大學教育系；(3)研究所(含四十學分班)；(4)一般大專院校；(5)高中或檢定及格。

＊本問卷包括二部份，每題只能選擇一個答案，請先閱讀填答說明後，再逐題填答。

第一部份：國民小學教師溝滿意問卷

〔填答說明〕

在第一部份中，共有 32 題，每題都敘述一種情況，隨後列有五個不同程度的答案。請您先瞭解題目敘述的內容，再與您的實際情形作一比較，最後選擇一個與您情況最爲符合的答案，並在題前的〝(　)〞內將代碼填入。

〔例題〕

非常不同意　不同意　沒意見　同意　非常同意

（ 2 ）1.我對學校溝通管道流暢的程度感到滿意..... 1 2 3 4 5

【如果您不同意，就在〝(　)〞內填 2 】

〔問卷內容〕

	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
( ) 1.我對本校新措施的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 2.我對學校各處室目標及計劃的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 3.我對有關自己工作表現進步之訊息的獲得情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 4.我對校長或主任協助我解決工作上問題的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 5.我對同事相互溝通時的流通速度感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 6.我對本校能經由溝通而激勵教師參與校務的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 7.我對本校各項會議的事前準備工作感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 8.我對學校財務狀況的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 9.我對工作環境的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 10.我就本校同仁對我工作表現所作評價之訊息的獲得情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 11.我對校長或主任接納教師意見的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 12.我對教師利用課餘相互溝通，並傳佈正確訊息的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 13.我對本校教師擔任溝通者的能力感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 14.我對學校各種書面通知，能符合明確要求的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 15.我對學校政策和目標的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 16.我對上級處理我在工作上所遭遇問題的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 17.我對自己努力工作之結果的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 18.我對校長或主任瞭解教師所遭遇問題的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 19.我對本校同事相處的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 20.我對本校教師經由溝通而能產生學校認同的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 21.我對本校的各種溝通情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 22.我對校長或主任對我工作要求的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 23.我對目前校務運作的瞭解情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 24.我就校長對我的信任情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 25.我對校長或主任給予教師輔導與監督的程度感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 26.我對同事間私下交換意見以協助校務推展的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 27.我對本校能經由溝通來解決教師間衝突的情形感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 28.我對本校各項會議及出版品有助校務推展的程度感到滿意	1	2	3	4	5

＊＊＊29--32題，請擔任主任或組長者填答＊＊＊

( ) 29.我對本校教師接受評鑑、批評、建議的態度感到滿意	1	2	3	4	5
( ) 30.我對學校教師提供我所需訊息的協助感到滿意	1	2	3	4	5

(　) 31.學校教師對於公佈事項反應與接受的態度我感到滿意 1 2 3 4 5
(　) 32.我對學校教師遇問題能向上反應的情形感到滿意 1 2 3 4 5

第二部份　國民小學教師工作滿意問卷

〔填答說明〕

在第二部份中，共有 30 題，每題都敘述一種情況，隨後列有五個不同程度的答案，請您先瞭解題目敘述的內容，再與您的實際情形作一比較，最後選擇一個與您情況最爲符合的答案，並在題前的括號〝(　)〞內將代碼填入。

	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
〔例題〕					
(4) 1.我喜歡我的工作	1	2	3	4	5

【如果您同意，就在〝(　)〞內填 4 】

	非常不同意	不同意	沒意見	同意	非常同意
〔問卷內容〕					
(　) 1.我從工作中得到成就感	1	2	3	4	5
(　) 2.我對於同事間的人際關係感到滿意	1	2	3	4	5
(　) 3.我認爲教師進修的管道充足	1	2	3	4	5
(　) 4.我對於我的待遇與付出相比感到滿意	1	2	3	4	5
(　) 5.我覺得校長能體諒教師的辛勞	1	2	3	4	5
(　) 6.我對目前的工作安排感到滿意	1	2	3	4	5
(　) 7.我覺得同事的教學態度很積極	1	2	3	4	5
(　) 8.我認爲教學工作，有助於提升自我能力的成長	1	2	3	4	5
(　) 9.我在與其它工作相比之後，仍對自己的待遇感到滿意	1	2	3	4	5
(　) 10.我覺得校長能公正處理教師間的糾紛	1	2	3	4	5
(　) 11.如果有機會的話，我會轉業	1	2	3	4	5
(　) 12.我認爲學校的設備能滿足教學需要	1	2	3	4	5
(　) 13.我覺得擔任教職在個人發展上常受限制	1	2	3	4	5
(　) 14.我在與本校其它教師相比之後，仍對自己的待遇感到滿意	1	2	3	4	5
(　) 15.我覺得校長能幫助教師解決問題	1	2	3	4	5
(　) 16.我認爲教育工作可發揮創造力，並實現自己的理想與抱負	1	2	3	4	5

( ) 17.我覺得家長們都能配合學校或教師的要求 1 2 3 4 5
( ) 18.我發現學校的獎懲都能依照事實辦理 1 2 3 4 5
( ) 19.我對於目前教師的福利制度感到滿意 1 2 3 4 5
( ) 20.我覺得校長重視教師的意見 1 2 3 4 5
( ) 21.我認爲社會重視我的工作 1 2 3 4 5
( ) 22.我發現學校同事間有派系的存在 1 2 3 4 5
( ) 23.我的表現常能得到他人的肯定與讚賞 1 2 3 4 5
( ) 24.我認爲教師的工作有保障 1 2 3 4 5
( ) 25.我覺得校長和教師彼此間都能相互了解 1 2 3 4 5
( ) 26.我覺得教學工作很有趣 1 2 3 4 5
( ) 27.我覺得學校行政大體上能配合教學的需要 1 2 3 4 5
( ) 28.我認爲教育工作的陞遷管道很多 1 2 3 4 5
( ) 29.我覺得我的待遇不夠正常生活所需 1 2 3 4 5
( ) 30.我覺得校長爲人處事公正沒有私心 1 2 3 4 5

編號：204

校長行政行為及學校組織氣氛調查問卷

簡介

一、編製者

鄭進丁

二、資料來源

鄭進丁（民 79）。**國民小學校長運用權力策略、行政溝通行為與學校組織氣氛之關係**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國小校長運用策略改變教師的想法與行為，校長與教師間的溝通情況，以及學校組織氣氛情形。本問卷共分為三個部分：第一部分為「校長運用權力策略問卷」，共計 37 題，包括七個策略因素：強制要求、關懷讚賞、理性說服、運用獎懲、交換妥協、向上求助及建立聯盟等；第二部分為「校長—教師行政溝通問卷」，共計 26 題，包括情感投入、提供訊息、促進發展及支持鼓勵等四個主要因素；第三部分為「學校組織氣氛問卷」，共有 64 題，第 1-32 題是描述教師行為的題目，包括隔閡、阻礙、工作精神及同事情誼等四方面，第 33-64 題是描述校長行為的題目，包括疏遠、強調成果、以身作則及關懷等四方面。

四、調查對象

國民小學主任、組長、教師。

五、編製依據

第一部分「校長運用權力策略問卷」係修正自波特(Ann Windsor S. Porter)所修訂之「校長權力策略知覺問卷」(The Perception of Principal Power Tactics Survey. PPPTS)。

第二部分「校長—教師行政溝通問卷」係修正自瓦倫廷(Jerry W. Valentine)所編製「行政人員溝通問卷」(Audit of Administrator Communication, AAC)。

第三部分「學校組織氣氛問卷」係採用邱貴發(民 70)所修訂之「國民小學組織氣氛問卷」。

六、信度與效度

第一部分各層面之信度考驗 Cronbach α 係數介於.44 至.80 間，全問卷則為.82；效度考驗採內容效度，由十三位學者及專業工作者來檢核問卷題目內容及意義的適切性。第二部分各層面之 α 係數介於.73 至.89 之間；效度考驗採內容效度，由十三位學者及專業工作者來檢核問卷題目內容及意義的適切性。第三部分分量表的折半信度從.26 至.84；效度考驗採建構效度，該問卷題目乃依據組織氣氛的理論與構念編製，並經實徵性研究結果之支持。

七、計分方式

「校長運用權力策略問卷」的每個題目都以簡短的直述句描述不同的權力策略，作答方式採用李克特式五點量表，要求受試者根據實際察覺，在「總是」、「時常」、「有時」、「很少」、「從不」中擇一勾選，分別給予 5,4,3,2,1 分。

「校長—教師行政溝通問卷」的每個題目，都以簡短的直述句描述教師與校長的溝通情況，作答方式採用李克特式五點量表，要求受試者根據實際察覺，在「總是」、「時常」、「有時」、「很少」、「從不」中擇一勾選，分別給予 5,4,3,2,1 分；反向敘述題則反向計分。

「學校組織氣氛問卷」的每個題目，都以簡短的直述句描述學校同事間可能表現的行爲，作答方式採用李克特式五點量表，要求受試者根據實際察覺，在「完全符合」、「大部分符合」、「部分符合」、「大部分不符合」及「完全不符合」中擇一勾選，分別給予 5,4,3,2,1 分。

八、參考資料

邱貴發（民 70）。**國民小學組織氣氛之調查研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Porter,A.W.S.(1986).*School climate and teachers' perceptions of principals' uses of power strategies*. Unpublished Doctoral Dissertation,University of North Dakota.

Valentine,J.W.(1981).Audit of administrator communication: instrument for research and practitioner. *Peabody Journal of Education.59,1,*pp.1-10.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：高雄市苓雅區四維三路二號 4 樓(教育局)

附錄七

校長行政行為及學校組織氣氛調查問卷（正式調查用）

指導教授：高銘輝博士、黃國彥博士
編 製 者：鄭進丁

本問卷旨在了解目前國小校長運用何種策略改變教師的想法與行爲，校長與教師間的溝通情況，以及學校組織氣氛的情形，以供研究改進之參考。本調查所得結果，僅供學術研究之用，問卷上不必具名，所以您的答案是絕對保密的，而且答案也無所謂對與錯，請根據實際察覺逐題填答，於一星期內填妥擲還。您的合作與協助將對本研究有重要貢獻。謝謝！

中華民國七十八年九月

※基本資料：

下列各題，請您在適當的□內劃「✓」

1.性　　別：□(1)男　□(2)女

2.職　　務：□(1)教師　□(2)教師兼任組長／主任

3.服務年資：□(1)5 年以下　□(2)6～15 年　□(3)16 年以上

4.貴校班級數：□(1)12 班以下　□(2)13 班～36 班　□(3)37 班以上

5.校長性別：□(1)男　□(2)女

第一部份

說明：下列各題都以簡短直述句描述各種不同的策略，每題後面都有五個選答，請根據您的實際察覺，在每一題目後面的適當空格處劃「✓」，貴校校長使用該策略的頻率，以「總是」、「時常」、「有時」、「很少」、「從不」五種不同的程度來描述，每題只選劃一個「✓」，務請每題都填答。

	總是	經常	有時	很少	從不
1.校長對於其工作要求而使老師增加負擔與麻煩，會表達同情之意。	□	□	□	□	□
2.校長以獎懲或考核作手段，來督促老師工作。	□	□	□	□	□
3.當老師去做校長所要求的事時，校長會從旁協助。	□	□	□	□	□
4.當校長對老師有所要求時，會表現出很謙和客氣。	□	□	□	□	□
5.校長誠懇地表示需要老師的協助。	□	□	□	□	□
6.校長要求老師工作時，會訂出工作期限。	□	□	□	□	□
7.校長對老師的要求，會與某些校長聯合採取相同的作法與步調。	□	□	□	□	□
8.校長會以充分的道理來說服老師。	□	□	□	□	□

9.校長在提出要求之前，會先表現親切友善的態度。.....□□□□□
10.校長會堅持老師去做他所要求的事。.....□□□□□
11.校長要求老師應依其指示的方式去做，否則老師應提出更好的方法。.....□□□□□
12.校長會謀求上級對其措施給予私下的支持。.....□□□□□
13.校長會以書面通知或便條對老師說明他的要求。.....□□□□□
14.校長會對上級（例如：局長、督學……）報告有關老師工作的情形。.....□□□□□
15.校長會以工作安全脅迫老師就範。（例如：暗示要予解聘、調職或調整工作）。.....□□□□□
16.校長在提出要求之前，會讓老師覺得他是個很好的人。.....□□□□□
17.校長會對於他所提出的要求，說明理由。.....□□□□□
18.校長會尋求其他老師的支持，以作爲他的要求之後盾。.....□□□□□
19.校長會差遣老師到教育局報告、連繫或協助工作。.....□□□□□
20.校長會以收回某種利益來威脅老師。(例如：取消原先的分配工作指派。)□□□□□
21.校長會以條件交換的方式要求老師做事。（例如：如果你爲我做此事，我也將會爲你做某事）。.....□□□□□
22.校長會常讚美老師。.....□□□□□
23.校長會提供給老師有關支持他個人觀點的資訊。.....□□□□□
24.校長會嚴厲責罵老師。.....□□□□□
25.校長會擬訂詳細的計劃來證明其理念的合理正確。.....□□□□□
26.校長對爭論的問題，會退讓一點，提出折衷方案。.....□□□□□
27.校長會一再地提醒老師有關他的要求。.....□□□□□
28.校長會等到老師表現出接納的情緒時，才提出要求。.....□□□□□
29.校長僅下令老師去做他所要求的事，而不提供協助或關心有無困難。.....□□□□□
30.校長讓老師覺得自己是很重要的。(只有你有這個腦筋、能力來做此事。)□□□□□
31.校長會阻止老師得到某種利益。（例如：不同意參加比賽或進修、或獲得某種幫助……等）.....□□□□□
32.如果老師去做校長所要求的事，校長會做私人犧牲（例如：接管老師的班級分擔其工作等）。.....□□□□□
33.校長對其要求會嘮叨不停。.....□□□□□
34.校長會在言辭上表達生氣。.....□□□□□
35.校長會對老師施些小惠或幫助。.....□□□□□
36.校長會在教職員會議上，對老師提出工作要求。.....□□□□□
37.校長會正式請求上級長官支持他對老師的要求。.....□□□□□

第二部分

說明：在第二部分問卷上共有 27 個題目，每一個題目都以簡短的直述句來描述您和校長間的溝通情況，請根據您的實際察覺，在每一題目後面的適當空格處劃「✓」

，您和校長間的溝通情況以「總是」、「時常」、「有時」、「很少」、「從不」五種不同的程度來描述，每題只劃一個「✓」，務請每題都填答。

	總是	經常	有時	很少	從不
1.校長和你討論有關學校的問題，並徵詢你的意見和感受。	□	□	□	□	□
2.校長和你溝通有關學校問題的說明和指示。	□	□	□	□	□
3.校長會鼓勵你發展專業的目標，並且努力以赴。	□	□	□	□	□
4.校長會對你說些帶有貶損或輕視教師個人或團體的話。	□	□	□	□	□
5.校長和你談起他對學校的構想，因而使你有身爲學校一份子的驕傲與忠誠。	□	□	□	□	□
6.校長對行政決定的溝通，清楚易懂。	□	□	□	□	□
7.當你的校長批評不良的措施時，也會提出改進的意見。	□	□	□	□	□
8.校長經由討論及詢問有關你的家庭、活動興趣和成就表現出對你個人生活眞誠的關心。	□	□	□	□	□
9.校長告知你有關學校計劃中你所應該知道的事情。	□	□	□	□	□
10.在討論你專業表現的優缺點時，校長會協助或指導你擬訂計畫，克服缺點。	□	□	□	□	□
11.當你向校長提出一個想法或關心的事情時，校長給你的感覺是，你的想法或關心沒什麼意義，而且不會被考慮。	□	□	□	□	□
12.校長和你談起有關學校問題的個人感受及意見。	□	□	□	□	□
13.校長和你溝通時，他會強調應該注意的地方。	□	□	□	□	□
14.校長經由考核評鑑的過程，激發並鼓勵你在專業知能上求進步。	□	□	□	□	□
15.當你和校長討論問題時，他會顯現出了解、欣賞你對該問題的感受。	□	□	□	□	□
16.你會和校長討論私人的問題，並徵詢他的建議。	□	□	□	□	□
17.校長會告訴你那些可能影響你的行政決定。	□	□	□	□	□
18.談到你的教學能力時，校長對你說的很坦白、誠懇。	□	□	□	□	□
19.當你和校長交談時，你會覺得他眞誠對你所說的事感興趣。	□	□	□	□	□
20.校長和你一同參加私人的，教育工作以外的興趣和活動。	□	□	□	□	□
21.經由個人、小團體或教職員會議，校長提供有關學校問題的消息。	□	□	□	□	□
22.校長鼓勵學校計畫的改進革新，以使學生能受更好的教育。	□	□	□	□	□
23.校長注意到你被別人所忽略的微小成就，並且利用機會讚美你那些成就。	□	□	□	□	□
24.當校長告訴你有關的行政決定時，你明白你在此決定中的角色。	□	□	□	□	□
25.校長經由與你討論那些會影響學校的事務及問題，讓你參與了作決定的過程。	□	□	□	□	□
26.校長和你溝通說明學校行政措施的理由。	□	□	□	□	□

第三部份

說明：在第三部分問卷上共有 64 個題目，每一個題目都以簡短的直述句來描述貴校同事間可能表現的行爲，請根據您的實際察覺，在每一題目後面的適當空格處劃「✓」，貴校同事間所表現的行爲，以「完全符合」、「大部分符合」、「部分符合」、「大部分不符合」、「完全不符合」等五種不同程度來描述，每題只劃一個「✓」，務請每題都填答。

	完全符合	大部分符合	部分符合	大部分不符合	完全不符合
1.本校有些教師常跟其他教師唱反調。	□	□	□	□	□
2.本校教師除了擔任教學工作外，還有其他額外的事情。	□	□	□	□	□
3.本校教師的工作情緒常是高昂的。	□	□	□	□	□
4.本校教師們較親近的朋友常是本校的同事。	□	□	□	□	□
5.教師們常談到想離開教育工作崗位，另謀發展。	□	□	□	□	□
6.教師們常需花許多時間參加校內的各種會議。	□	□	□	□	□
7.教師們常愉快且充滿活力地完成工作。	□	□	□	□	□
8.教師們常邀請學校的同事到家裡小聚。	□	□	□	□	□
9.有些教師常形成小團體，很少和其他教師互相往來或交換意見。	□	□	□	□	□
10.本校各處組做事常不事先協調，因而往往妨礙教學工作。	□	□	□	□	□
11.本校教師在工作時，常表現高度的合作精神。	□	□	□	□	□
12.教師們常彼此談及個人的家庭狀況和生活上的事情。	□	□	□	□	□
13.教師們常發生在會議中彼此打斷發言的情形。	□	□	□	□	□
14.教師們在教學上所需的教具或教材，在申請或使用上常常感覺不方便。	□	□	□	□	□
15.教師們常肯在課餘時間爲學生解答問題。	□	□	□	□	□
16.教師們常聚在一起研究和解決教學上的問題。	□	□	□	□	□
17.教師們在會議中，常提出一些不切實際的問題。	□	□	□	□	□
18.本校常要求提交學生的作業和成績，教師們常常覺得工作繁重，不勝負荷。	□	□	□	□	□
19.教師們常主動且樂意地參與學校的各項工作和活動。	□	□	□	□	□
20.教師間如果有急難，常能互相探訪和協助。	□	□	□	□	□
21.教師們常對一些不贊成團體意見的同事，施以團體壓力。	□	□	□	□	□
22.本校在訓導工作上，缺乏較一致的做法，因而教師們常常感到困擾。	□	□	□	□	□
23.教師們在工作時，常能互相忍讓，不斤斤計較對方的過失。	□	□	□	□	□
24.教師們聚在一起時，相處非常融洽。	□	□	□	□	□

25.教師們覺得在校時總是很忙碌，沒有時間準備教材。.....□□□□□
26.教師們常因工作分配不均而引起不愉快的爭執。.....□□□□□
27.校務會議時，常具有和諧且積極參與的氣氛。.....□□□□□
28.教師們對某些同事的家庭狀況有相當的了解。.....□□□□□
29.教師常因校內的競賽或競試，而常有勾心鬥角的情形。.....□□□□□
30.教師們常覺得工作負擔很重。.....□□□□□
31.教師們在檢討工作成效時，都懷有改進缺點，力求進步的態度。.....□□□□□
32.教師們在校期間相處頗爲愉快。.....□□□□□
33.校務會議常是校長報告的會議，教師很少有機會發言。.....□□□□□
34.校長常親自安教師們所擔任的工作(如校內各種活動、排課……等等).....□□□□□
35.校長常率先努力工作，做爲教師們的榜樣。.....□□□□□
36.校長相當重視教師們應得的福利。.....□□□□□
37.校長所訂的規定，教師不得有異議。.....□□□□□
38.校長常要求教師盡全力做好工作。.....□□□□□
39.校長批評教師的工作時，常能說明理由。.....□□□□□
40.校長樂意爲教師們排難解紛。.....□□□□□
41.校長在上班時間常離校外出。.....□□□□□
42.校長常糾正教師的錯誤。.....□□□□□
43.校長對教師的工作，常做建設性的批評。.....□□□□□
44.校長常協助教師解決教學和訓育上的問題。.....□□□□□
45.校長不常與教師面對面討論問題。.....□□□□□
46.校長鼓勵教師採取一致的步驟，以提高工作績效。.....□□□□□
47.校長在集會場合講話，常有充分的準備。.....□□□□□
48.校長分配工作時，常能考慮教師的興趣和專長。.....□□□□□
49.校長主持校務會議時，常官腔十足。.....□□□□□
50.校長經常巡堂及抽查學生作業，以了解教師的教學情形。.....□□□□□
51.校長常比教師們早到學校，比教師們晚離開學校。.....□□□□□
52.校長關心教師的家庭生活及教師個人未來的發展。.....□□□□□
53.校長處理事情常依據法令規章，缺乏彈性。.....□□□□□
54.校長常把上級視導的結果告訴教師。.....□□□□□
55.校長常與教師們溝通新的觀念與做法。.....□□□□□
56.校長常避免增加教師的額外工作負擔。.....□□□□□
57.校長常批評教師的錯誤，甚少顧及教師的心理。.....□□□□□
58.校長留意教師們工作協調的情形。.....□□□□□
59.校長富有研究精神，常提出新題且實用的看法。.....□□□□□
60.即使是一些教師們的私人問題，校長也樂意協助解決。.....□□□□□

61.校長常不親自主持或列席校內的會議。.....□□□□□
62.校長常要求所有的教師了解他的立場與職責。.....□□□□□
63.校長如有疑難或問題常主動地和教師討論。.....□□□□□
64.校長關心教師們的婚喪喜慶事宜。.....□□□□□

謝謝您的協助！

編號：205

溝通行動現況調查問卷

簡介

一、編製者

廖春文

二、資料來源

廖春文(民 80)。**哈伯瑪斯溝通行動理論及其在教育行政上的適用性**。國立台灣師範大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在測量我國高級中等學校教育人員對哈伯瑪斯溝通理念的認知及溝通行動的感受之實況。問卷共計 72 題，包括二部分，其中第一部分包括 36 題，主要係測量高級中等學校教育人員溝通理念認知的情形；第二部分亦包含 36 題，用以瞭解溝通行動的現況。第一及第二部分的內容均依下列八個層面加以設計，包括「民主觀念」、「理性認知」、「溝通能力」、「溝通態度」、「溝通情境」、「外部壓力」、「人際互動」、「意識型態」。

四、調查對象

公私立高中、職學校之教育人員。

五、編製依據

本問卷由編製者詳細閱讀哈伯瑪斯溝通行動理論有關文獻，並將其理論之精要予以抽繹，作爲自編問卷的重要內容。

六、信度與效度

信度方面採 Cronbach 創用之 α 係數考驗內部一致性。第一部分之 α 係數個別層面介於.62-.79 之間，整體部分達.95；第二部分之 α 係數個別層面介於.84-.90 之間，整體層面達.98。

效度方面係以建構效度爲主。

七、計分方式

本問卷採用李克特五點量表的填答型式，由受試者按其所知覺之實際情形作答。計分依序爲：「非常同意」5 分、「同意」4 分、「無意見」3 分、「不同意」2 分、「非常不同意」1 分。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄四　正式問卷

溝通行動現況調查問卷

指導教授：黃昆輝博士
編 製 者：廖春文

這份問卷的目的，主要是想了解我國高級中等學校行政人員及教師溝通行動理念與實際運作情形，俾作爲進一步研究改進學校組織溝通之參考。您的意見相當寶貴，所填的資料純粹供學術研究之用，請先詳閱填答說明，然後再依照您的看法逐項據實填答，謝謝您的合作與支持。

國立台灣師範大學教育研究所　編印
中華民國七十九年十一月

〔填答者基本資料〕：請將適當選項的號碼，填在每項前的（　）內。

（　）1.性別：(1)男；(2)女

（　）2.年齡：(1)35 歲以下；(2)36～55 歲；(3)56 歲以上

（　）3.學歷：(1)師大、師院畢業；(2)一般大學畢業；(3)師專、師範學校畢業；(4)一般專科學校畢業；(5)其他

（　）4.服務學校類別：(1)高中；(2)高職

（　）5.服務學校隸屬別：(1)公立；(2)私立

（　）6.年資：(1)10 年以下；(2)11～20 年；(3)21～30 年；(4)31 年以上

（　）7.職稱：(1)專任教師；(2)專任教師兼行政人員；(3)行政人員

第一部份

這部份問卷的內容，是想了解您是否同意溝通行動理論基本內涵中，有關溝通情境、溝通態度、溝通內容、溝通能力及溝通行動等主要動態層面的一些看法，請您依照個人實際的認知和感受，選擇一項比較切合的答案，填在前面（　）內。

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
（　）1.學校校長在進行溝通的時候，應注重開放的原則。	5	4	3	2	1
（　）2.任何一個學校溝通的成敗，端視學校同仁的理性認知程度而定。	5	4	3	2	1
（　）3.一個學校的溝通，應儘量發揮每個人的溝通能力。	5	4	3	2	1
（　）4.學校溝通行動過程中，每一參與者均應秉持眞誠的態度。	5	4	3	2	1

( ) 5.欲使學校同仁了解教育措施，先須提供普遍參與的機會。..... 5 4 3 2 1
( ) 6.學校校長在進行溝通之時，切忌帶有威脅、暗示的意味。..... 5 4 3 2 1
( ) 7.學校溝通的障礙，在於人際關係的不和諧。..... 5 4 3 2 1
( ) 8.學校結構系統有意識的控制，是造成學校扭曲溝通的主因。..... 5 4 3 2 1
( ) 9.學校溝通是否順暢，會受到個人民主價值觀念的影響。..... 5 4 3 2 1
( ) 10.理性的溝通是提高教育決策合理性的基礎。..... 5 4 3 2 1
( ) 11.學校校長溝通是否成功，會受到個人溝通能力的影響。..... 5 4 3 2 1
( ) 12.溝通所傳送的觀念或事實必須是可以理解的。..... 5 4 3 2 1
( ) 13.理想的溝通情境，係指所有參與者都有相等的機會，進行解釋、說明、質疑、反駁與討論。..... 5 4 3 2 1
( ) 14.權威式宣佈或專斷式決定，有礙學校溝通的進行。..... 5 4 3 2 1
( ) 15.在溝通行動過程中，相互尊重是理性溝通的有效途徑。..... 5 4 3 2 1
( ) 16.爲建立學校同仁的教育共識，宜避免意識型態的支配。..... 5 4 3 2 1
( ) 17.在溝通的過程中，應尊重所有參與者的意見。..... 5 4 3 2 1
( ) 18.學校校長透過溝通，可以發揮統合協調的功效。..... 5 4 3 2 1
( ) 19.個人溝通論辯能力的充分發揮，是民主溝通的核心。..... 5 4 3 2 1
( ) 20.溝通參與者必須提供正確的事實或訊息，以了解事情眞相。..... 5 4 3 2 1
( ) 21.學校內各單位從事協調之時，宜透過正式的會議進行溝通。..... 5 4 3 2 1
( ) 22.通常學校在進行溝通時，往往會受學校外部壓力的影響。..... 5 4 3 2 1
( ) 23.學校的溝通，應以引導相互了解的行動爲目標。..... 5 4 3 2 1
( ) 24.受意識型態操縱的溝通，爲一種強制性的溝通。..... 5 4 3 2 1
( ) 25.對教育問題發表不同意見，可以協助解決教育問題。..... 5 4 3 2 1
( ) 26.溝通的合理性容易受到個人理性認知的限制。..... 5 4 3 2 1
( ) 27.每一個人天生即具有溝通能力。..... 5 4 3 2 1
( ) 28.溝通是一種反覆辯證、對話與討論的過程。..... 5 4 3 2 1
( ) 29.欲使學校溝通順暢成功，必須建立公平合理的論辯規則。..... 5 4 3 2 1
( ) 30.學校溝通的內涵易受扭曲，因而影響溝通效果。..... 5 4 3 2 1
( ) 31.理想的溝通行動，必須建立在良好的人際互動基礎之上。..... 5 4 3 2 1
( ) 32.民主開放社會的學校溝通，應儘量降低意識型態的束縛。..... 5 4 3 2 1
( ) 33.透過民主的溝通歷程，可以加強溝通雙方的瞭解。..... 5 4 3 2 1
( ) 34.理性的溝通，可以增進學校同仁自主、成熟與負責的能力。..... 5 4 3 2 1
( ) 35.在溝通過程中，每一位參與者皆能運用普遍語言的能力來了解與反應他人的言談意義。..... 5 4 3 2 1
( ) 36.溝通的目的在於達到相互理解，獲取共識，如果訊息的眞意未被曲解，溝通就算成功。..... 5 4 3 2 1

第二部份

這部份問卷的內容，是想了解您在所服務的學校中的實際溝通運作的情形，請您依照個人實際的經驗，選擇一項比較切合的答案，填在前面（　）內。

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
（　）1.我對學校能透過民主溝通方式激勵教師參與校務感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）2.我對校長能坦然接受理性批評與建議的態度感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）3.我對學校同仁擔任溝通角色的能力感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）4.我對學校同仁普遍具有溝通的理念感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）5.我對學校行政人員能撥出足時間與教師交換意見感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）6.我對學校教師有充分表達意見的機會感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）7.我對學校內部人際互動關係的和諧感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）8.我對學校溝通不受威權壓制或屈服感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）9.我對校長能接納部屬意見的情形感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）10.我對學校同仁面對衝突時，能以理性態度處理感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）11.我對學校同仁在進行溝通時，公開論辯的情形感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）12.我對校長能專心聆聽部屬所陳述的觀點感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）13.我對學校同仁有相等機會進行溝通討論的情形感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）14.我對學校能透過開會討論的方式進行溝通感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）15.我對學校同仁能相互了解彼此尊重感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）16.我對學校溝通運作過程中不爲意識型態所支配感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）17.我對校長在開會時能秉持誠懇的態度感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）18.我對學校同仁能透過理性溝通而產生共識的情形感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）19.我對校長的溝通協調能力感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）20.我對學校同仁之間經常交換意見的情形感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）21.我對學校能建立公平合理的論辯規則感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）22.我對校長在進行溝通時能尊重參與者之意見不受外力干擾感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）23.我對學校能透過訊息的有效交流而增進彼此的了解感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）24.我對學校溝通內涵不被扭曲的情形感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）25.我對校長在處理校務時，常參考教師的看法感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）26.我對校長能參酌同仁的意見並付諸實施感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）27.我對學校教師有參與作決定的機會感到滿意。	5	4	3	2	1
（　）28.我對校長決定推展新措施之前會先向教師說明計畫內容感到滿意。	5	4	3	2	1

(　) 29.我對學校能持續不斷地溝通感到滿意。 5 4 3 2 1
(　) 30.我對學校溝通自主程度感到滿意。 5 4 3 2 1
(　) 31.我對學校能透過人際的溝通建立一致目標的共識感到滿意。 5 4 3 2 1
(　) 32.我對學校理性的溝通情形感到滿意。 5 4 3 2 1
(　) 33.我對學校教師之間意見相左時透過溝通來解決感到滿意。 5 4 3 2 1
(　) 34.我對學校教師積極參與溝通能力感到滿意。 5 4 3 2 1
(　) 35.我對學校教師的溝通能力感到滿意。 5 4 3 2 1
(　) 36.我對校長能尊重校務會議或行政會報的決定事項去執行感到滿意。 5 4 3 2 1

編號：206

工職學校組織溝通與組織氣氛描述問卷

簡介

一、編製者

王炎燐

二、資料來源

王炎燐(民 82)。**臺灣區高工職校組織溝通方式與組織氣氛相關之研究**。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在測量高工職校之組織溝通與組織氣氛之情形。問卷共分二部分：第一部分關於組織溝通方面共計 20 題，分爲正式溝通、非正式溝通、以及正式與非正式溝通混合三類；第二部分關於組織氣氛方面共計 30 題，分爲六個層面，包括支持、監督、干擾、同僚、親和、疏離。

四、調查對象

臺灣區公私立高級工業職業學校教師。

五、編製依據

第一部分組織溝通之測量問卷主要根據 Georgopoulos & Mann 所編之「溝通問卷」，另參閱陳堂春(民 74)所編之「縣市教育局溝通運行實況調查問卷」、謝文豪(民 76)所編之「國民中學組織結構與組織溝通調查問卷」、舒緒緯(民 79)所編之「國民小學溝通滿意問卷」、廖春文(80)所編之「溝通行動現況調查問卷」等。

第二部分組織氣氛之測量問卷主要根據 Hoy,W.K. & Clover,I.R.(1986)所編之「修訂組織氣氛描述問卷」(OCDQ—RE)，另參閱張保光(民 74)所編「學校組織氣氛描述問卷」、黃耀卿(民 74)所編「國民中學組織狀況調查問卷」、林山太(民 75)所編「高中學校氣氛描述問卷」、劉麗慧(民 75)所編「國民中小學校組織氣氛描述問卷」及林新發(民 79)所編「工業專科學校組織氣氛描述問卷」等。

六、信度與效度

信度方面採用 Cronbach α 係數(內部一致性係數)加以考驗。 α 係數值爲.947，一致性頗高。

效度方面採用內容效度(content validity)予以考驗。在編製問卷初稿時，分別請教國立台灣師範大學工教系教授、高職校長等評定題目的適切性，再與指導的教授逐題討論，修正文句，以建立問卷內容效度。

七、計分方式

本問卷兩個部分之作答均採五點量表，請受試者就自己感受程度圈選其一，圈選「完全相符」給 5 分,「多數相符」給 4 分,「半數相符」給 3 分,「很少相符」給 2 分,「完全不符」給 1 分。受試者在每個層面分數的平均分數，即爲該層面之知覺分數

；全部題目分數的平均分數即爲整體的知覺分數。

八、參考資料

陳堂春(民 74)。**縣市教育局組織內部溝通運行研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

黃耀卿(民 74)。**國民中學組織結構與組織氣氛關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

張保光(民 74)。**國民中學組織氣氛與學生疏離感之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

林山太(民 75)。**高中校長行政決定運作方式與學校氣氛之關係研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

劉麗慧(民 75)。**我國國民小學男女校長領導方式與學校組織氣氛之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

謝文豪(民 76)。**國民中學組織結構與組織溝通之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

舒緒緯(民 79)。**國民小學教師溝通滿意與工作滿意關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

林新發(民 79)。**我國工業專科學校領導行爲與組織氣氛與組織績效關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所博士論文。

廖春文(民 80)。**哈伯瑪斯溝通行動理論及其在教育行政上的適用性**。國立台灣師範大學博士論文。

Hoy,W.K. & Clover,I.R.(1986). Elementary school climate:A revision of the OCDQ.*Educational Administration Quarterly,22(1).*

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三　工職學校組織溝通與組織氣氛描述問卷

親愛的老師您好：

這份問卷的目的，主要是想了解我國高級工業職業學校組織溝通之運作與組織氣氛之相關情形，俾作爲進一步研究及改進之參考。您的意見相當寶貴，所填的資料純粹供學術研究之用，請先詳閱填答說明，然後再依照您的看法逐項據實填答。謝謝您的支持與協助。

國立台灣師範大學工業教育研究所　敬啓

中華民國八十一年六月

填答者基本資料：請在下列您的個人資料欄中打「✓」。

1.性　　別：□(1)男　□(2)女。

2.年　　齡：_____歲。

3.服務年資：_____年。

4.教育程度：□(1)專科　□(2)大學　□(3)研究所　□(4)其他。

5.擔任職務：□(1)教師兼處、室主任　□(2)教師兼科主任、組長　□(3)教師兼導師　□(4)專任教師。

第一部份：組織溝通

填答說明：這一部份主要是想瞭解貴校教師和學校行政單位間，溝通運作的實際狀況。請依您個人實際的認知和感受的程度，在每一題後面的適當號碼上劃“○”。例如：“1 2 3 4 ⑤”則表示此題的描述您覺得與實際狀況“完全相符”。

	完全不符	很少相符	少數相符	多數相符	完全相符
6.學校同仁在進行溝通時，採用公開商討的方式。	1	2	3	4	5
7.學校行政人員定期公佈，各項經費的使用情形。	1	2	3	4	5
8.行政主管一定轉達教育行政機關發布的政令及訊息。	1	2	3	4	5
9.行政同仁與教師間是以雙方交流的方式來傳達訊息。	1	2	3	4	5
10.學校同仁意見不同時，皆透過溝通協調，來解決問題。	1	2	3	4	5
11.學校同仁具有樂於溝通的積極態度。	1	2	3	4	5
12.與同事交換意見是一件令人愉快的事。	1	2	3	4	5
13.行政人員與教師間的溝通管道相當暢通。	1	2	3	4	5
14.學校同仁能透過理性溝通，而產生共識。	1	2	3	4	5
15.各處室處理校務時，事先皆有聯繫和協調。	1	2	3	4	5
16.本校目前校務的運作情形，令人十分滿意。	1	2	3	4	5

17.學校同仁利用會議、座談或協商方式，進行溝通。 1 2 3 4 5
18.學校同仁間私下交換意見後，訊息流通的速度很快。 1 2 3 4 5
19.學校行政主管尊重參與溝通者之意見，來推展校務。 1 2 3 4 5
20.學校同仁利用課餘之暇，交換有關教學與行政的意見。 1 2 3 4 5
21.學校各種書面通知，符合明確清楚的要求。 1 2 3 4 5
22.各項行政通報，都快速地傳達到全體教師。 1 2 3 4 5
23.各處室擬訂工作計劃時，都與其他處室交換意見。 1 2 3 4 5
24 行政主管決定新措施時，都向教師詳細說明計劃內容。 1 2 3 4 5
25.學校提供各種溝通管道（如：口頭、書面、協商……等），鼓勵教師參與校務之規劃。 1 2 3 4 5

第二部份：組織氣氛

填答說明：這一部份都是與學校組織氣氛有關的問題，請您逐一細讀，然後根據學校的情形，依您個人認知和感受的程度，在每一題後面的適當號碼上劃“○”。例如：“ 1 2 3 4 ⑤”則表示此題的描述您覺得與實際狀況“完全相符”。

	完全不符	很少相符	少數相符	多數相符	完全相符
26 學校行政主管能接納部屬不同的意見。	1	2	3	4	5
27.教師相聚一堂時，氣氛和諧，相處愉快。	1	2	3	4	5
28.行政主管對教師的工作內容和工作要求，都很清楚。	1	2	3	4	5
29.行政人員非常重視教學研究會的提案，力求進步革新。	1	2	3	4	5
30.教師兼辦行政工作，業務繁重，沒有時間準備教學工作。	1	2	3	4	5
31.學校大多數的老師，都不關心別的老師。	1	2	3	4	5
32.向校方提出的建議，不被採納，毫無作用。	1	2	3	4	5
33.學校有少數教師形成小團體，和其他教師唱反調。	1	2	3	4	5
34.教師在會議中發言，不針對問題而提出具體的建言。	1	2	3	4	5
35.學校行政人員具有官僚作風，教師們不願與他們往來。	1	2	3	4	5
36.教師都樂於參與學校的各種工作或活動。	1	2	3	4	5
37.您認爲學校同事間的人際關係，十分良好。	1	2	3	4	5
38.行政人員能安排足夠的時間與教師交換意見。	1	2	3	4	5
39.教師心情愉快且充滿活力，幹勁十足地完成工作。	1	2	3	4	5
40.同仁們都知道學校主管積極地協助大家解決工作上的困難。	1	2	3	4	5
41.教師之間感情深厚，彼此互相關心協助。	1	2	3	4	5
42.行政主管尊重校務會議或行政會報決定的事項。	1	2	3	4	5
43.行政主管很信任學校同仁的工作能力和工作態度。	1	2	3	4	5

44.個人覺得處處受學校法規的限制，沒有自我發揮的機會。 1 2 3 4 5
45.學校行政人員，能迅速地處理同仁在工作上所遭遇的問題。 1 2 3 4 5
46.教師認爲教務處的排課很公平合理。 1 2 3 4 5
47.行政主管嚴格要求檢核課程計劃及教學活動。 1 2 3 4 5
48.學校推動新措施時，教師多表支持和配合執行。 1 2 3 4 5
49.行政主管公開表達，他對各處室工作績效的滿意程度。 1 2 3 4 5
50.各項會議中，教師懷有一種「讓我們把事情做好」的共識。 1 2 3 4 5
51.學校同仁對教學環境，感到很滿意。 1 2 3 4 5
52.學校有部份教師形成小團體，和其他教師不互相往來。 1 2 3 4 5
53.行政主管輪流巡堂及抽查學生作業，以了解教師教學情形。 1 2 3 4 5
54.學校行政人員尊重同仁的專業能力。 1 2 3 4 5
55.教師積櫪參加各種專業方面的在職進修。 1 2 3 4 5

謝謝您的填答，在此祝您
教學愉快！

編號：207

國民小學組織溝通調查問卷

簡介

一、編製者

王春展

二、資料來源

王春展(民 83)。 國民小學組織溝通之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在測量台灣地區公私立國民小學教職員所知覺之組織溝通現況與改進意見。問卷包括兩部分，第一部分共 39 題，包含「組織溝通態度」4 題、「組織溝通頻率」1 題、「組織溝通氣氛」1 題、「組織溝通障礙」15 題、「組織溝通滿意度」10 題、「組織溝通效能」8 題；第二部分爲複選題計 9 題，包含「組織溝通媒介」4 題、「組織溝通內容」2 題、「組織溝通改進意見」3 題。

四、調查對象

台灣地區公私立國民小學教職員。

五、編製依據

本問卷參考美國國際溝通協會(ICA)(1977)所編製之「溝通檢核問卷」(The Communication Audit Survey Questionnaire,簡稱 CAS)，Down,C.W. & Hazen,M.D.(1977)編製之「溝通滿意問卷」(The Communication Satisfaction Questionnaire,簡稱 CSQ)，Robert,K.L. & O'Reilly III,C.A.(1974)編製之「組織溝通問卷」(The The Organizational Communication Questionnaire,簡稱 OCQ)等，再參酌國內有關學校溝通調查研究，其他教育行政，企業界及公共行政界等有關組織溝通研究的問卷，編製而成。

六、信度與效度

本問卷第一部分係採用 Cronbach 創用的 α 係數爲準。「組織溝通態度」層面題目之 α 係數爲.82、「組織溝通頻率」層面題目之 α 係數爲.97、「組織溝通氣氛」層面題目之 α 係數爲.97、「組織溝通障礙」層面題目之 α 係數爲.94、「組織溝通滿意度」層面題目之 α 係數爲.93、「組織溝通效能」層面題目之 α 係數爲.93。

效度分析方面是以建構效度與內容效度爲主。

七、計分方式

第一部分採李克特式五點量表，選項分別爲：「總是如此」、「經常如此」、「有時如此」、「很少如此」、「從不如此」，1-15 題依序給予 5、4、3、2、1 分，而 16-32 題爲反向題，計分改爲從 1 至 5 分。

第二部分爲複選題，全部採用複選填達方式，每題皆附有開放式空格，供填答者回饋、表達意見。

八、參考資料

Downs,C.W. & Hazen,M.D.(1977).A factor analytic study of communication satisfaction.*Journal of business communication , 14(3),64.*

Robert,K.L. & O'Reilly III,C.A.(1974).Measuring organizational communication.*Journal of applied psychology,59(3)*,pp321-326.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台南縣安定鄉安定村 42-2 號

附錄二

國民小學組織溝通調查問卷

指導教授：謝文全博士

編 製 者：王春展

敬啓者：您好！

這份問卷的目的，主要是想了解目前國民小學組織溝通的現況與成員的意見，以作爲研究改進之參考。問卷上面不用具名，您的填答資料會受到保密，所填之資料僅作爲學術研究上用，不作個別學校的分析或比較，因此請放心填答問卷。

您的意見相當寶貴，懇請您能撥空填答，請詳閱填答說明，然後再依照您的經驗及看法，逐題據實填答。並請您能在一週內投郵寄回。非常感謝您的支持與協助。謹此，敬祝　平安如意！

國立台灣師範大學教育研究所　敬啓

中華民國八十三年三月

壹、填答者基本資料：請在每題的“□”內，打“✓”勾選出一個最適當的選項。

1.性　　別：□(1)男　(2)女。

2.服務年資：□(1)5 年以下　□(2)6～15 年　□(3)16～25 年　□(4)26 年以上。

3.年　　齡：□(1)35 歲以下　□(2)36～50 歲　□(3)51 歲以上。

4.學　　歷：□(1)師專或師範學校　□(2)師大、師院或教育學院系　□(3)研究所以上（含研究所四十學分班）　□(4)一般大專院校、高中職或其他學歷。

5.擔任職務：□(1)職員（含幹事、護士或工友等）　□(2)科任教師　□(3)級任教師　□(4)校長、主任或組長。

6.學校地區：□(1)都市（含院、省、縣轄市）　□(2)鄉鎮　□(3)偏遠地區（含山地或離島等）。

7.學校規模：□(1)12 班以下　□(2)12～24 班　□(3)25～48 班　□(4)49 班以上。

貳、問卷內容：第一部份

（請先看完填答說明後才填答，每題均請填答，請勿遺漏。謝謝！）

※填答說明※

1.在下列題目上，請依據您自己的實際感受與看法，逐題選擇一個最爲切合的答案，並在每題右邊的適當號碼上劃“○”或“✓”皆可。

2.例如：“１２３４⑤”即表示貴校的現況或您的看法“總是”如同該題的描述情形。

<該題的符合程度>

從很有	經總	不少時	常是
如	如	如	如
此	此	此	此
１	２	３	４

從很有經總
不少時常是

一、貴校組織溝通的態度、頻率及氣氛現況

1.本校教職員，會樂意主動找行政主管（校長、主任、組長）溝通意見。... 1 2 3 4 5

2.本校行政主管，會樂意主動找教職員溝通意見。 1 2 3 4 5

3.本校同事（職位接近者，如主任－主任、組長－組長、教職員－教職員）彼此間，會樂意主動地找對方相互溝通意見。 1 2 3 4 5

4.本校成員間（包含校長、主任、組長、教師、職員等教育人員），在課暇或工作之餘，私下會樂意主動地找對方相互溝通意見或閒聊。 1 2 3 4 5

5.本校所有成員彼此間，常相互溝通意見。 1 2 3 4 5

6.本校所有成員間，彼此在溝通時，氣氛相當融洽與和諧。 1 2 3 4 5

二、您覺得貴校組織溝通時的障礙情形

7.本校組織成員（包含校長、主任、組長、教師、職員等教育人員）間的溝通，會因爲彼此間生理因素（如視力、聽力等知覺）的差異及障礙，而產生溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

8.本校成員間的溝通，會因爲彼此間心理等因素（如動機、意願、意識型態、情緒、溝通恐懼感、人格特質或個性等）的差異及障礙，而產生溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

9.本校成員間的溝通，會因爲彼此間經驗背景、溝通能力、學識與習慣的差異，而產生溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

10.本校成員間的溝通，會因爲彼此間溝通頻率或次數過少，而產生溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

11.本校成員間的溝通，會因爲溝通時所應用的溝通媒介（如當面溝通、會議、電話、公告、書面表達或請人轉告等方式）不當或不良，而產生溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

12.本校成員間的溝通，會因爲彼此間缺乏有效的回饋與雙向溝通，而導致溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

13.本校成員間的溝通，會因爲語言及文字的不當使用，而導致溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

14.本校成員間的溝通，會因爲溝通內容的不當或不良，而導致溝通不良的現象。 1 2 3 4 5

15.本校成員間的溝通，會因爲學校上下層及處室劃分太多或不當，以致於不易溝通或溝通不良。 1 2 3 4 5

16.本校成員間的溝通，會因爲彼此角色地位或立場的不同，而產生溝通不良或衝突的現象。 1 2 3 4 5

17.本校成員間的溝通，會因爲成員間小團體的干擾（如私下傳播的謠言或不

當消息），以致於產生溝通不良或誤會的現象。 1 2 3 4 5
18.本校成員在溝通時，會因爲所在環境的干擾（如噪音）或不當安排（如距離太遠），而造成溝通不良的後果。 1 2 3 4 5
19.本校成員間的溝通，會因爲時間過於短暫急迫或拖得太長，以致於產生溝通不良的後果。 1 2 3 4 5
20.本校成員間的溝通，會因爲溝通氣氛不佳，以致溝通不良或起衝突。 1 2 3 4 5
21.本校成員間的溝通，會因爲彼此間的交情關係不好，而造成誤會或溝通不良。 1 2 3 4 5

三、您對於貴校組織溝通的滿意程度

22.對於本校上行溝通(如教職員→組長→主任→校長)的現況，我感到滿意。 1 2 3 4 5
23.對於本校下行溝通(如校長→主任→組長→教職員)的現況，我感到滿意。 1 2 3 4 5
24.對於本校平行溝通(如主任－主任、組長－組長、教職員－教職員)的現況，我感到滿意 1 2 3 4 5
25.本校成員間平常私下的溝通關係及現況（非正式溝通），我感到滿意。 1 2 3 4 5
26.我對於本校成員溝通時，所應用的溝通媒介（如當面溝通、會議、電話、公告、書面表達或請人轉告等方式），感到滿意。 1 2 3 4 5
27.我對於本校成員間溝通的內容（如學校工作、教學輔導及生活上的各種事務），感到滿意。 1 2 3 4 5
28.我對於本校成員間溝通時的態度，感到滿意。 1 2 3 4 5
29.我對於本校成員間溝通時的氣氛，感到滿意。 1 2 3 4 5
30.我對於本校成員間溝通時的環境及設備，感到滿意。 1 2 3 4 5
31.對於我自己和本校成員間的溝通現況，我感到滿意。 1 2 3 4 5

四、您覺得貴校組織溝通的效能情形

32.對於本校上行溝通(如教職員→組長→主任→校長)的效果良好。 1 2 3 4 5
33.對於本校下行溝通(如校長→主任→組長→教職員)的效果良好。 1 2 3 4 5
34.目前本校平行溝通（如主任－主任、組長－組長、教職員－教職員）的效果良好。 1 2 3 4 5
35.目前本校成員們，私下間的溝通關係及現況(非正式溝通)，其效果良好。 1 2 3 4 5
36.目前本校成員間溝通時所用的溝通媒介（如當面溝通、會議、電話、公告、書面表達或請人轉告等方式），其效果良好。 1 2 3 4 5
37.目前本校成員間溝通時的內容，均能達成其預期效果。 1 2 3 4 5
38.目前本校成員間，相互溝通時的態度，對彼此的溝通有正面積極的效果。 ... 1 2 3 4 5
39.目前本校成員間的溝通氣氛，對於彼此的溝通有正面積極的效果。 1 2 3 4 5

參、問卷內容：第二部份

（請在下面各題的“□”內，打“✓”勾選出幾個較適當的選項）

一、貴校組織溝通的媒介與內容

40.本校教職員需要和行政主管（校長、主任、組長）溝通時，通常會應用那些媒介？（可複選，最多五項）

□1.當面溝通 □2.會議 □3.演講 □4.請人轉告 □5.電話 □6.廣播 □7.公告 □8.刊物 □9.公文 □10.信函或其他書面通知 □11.其他_____

41.本校行政主管（校長、主任、組長）需要和教職員溝通時，通常會應用那些媒介？（可複選，最多五項）

□1.當面溝通 □2.會議 □3.演講 □4.請人轉告 □5.電話 □6.廣播 □7.公告 □8.刊物 □9.公文 □10.信函或其他書面通知 □11.其他_____

42.本校同事們（職位接近者，如主任－主任、組長－組長、教職員－教職員），彼此間有事需要溝通時，通常會應用那些媒介？（可複選項，最多五項）

□1.當面溝通 □2.會議 □3.演講 □4.請人轉告 □5.電話 □6.廣播 □7.公告 □8.刊物 □9.公文 □10.信函或其他書面通知 □11.其他_____

43.本校成員彼此間，私底下在課暇之餘，有事需要溝通時，通常會應用那些媒介？（可複選，最多五項）

□1.當面溝通 □2.會議 □3.演講 □4.請人轉告 □5.電話 □6.廣播 □7.公告 □8.刊物 □9.公文 □10.信函或其他書面通知 □11.其他_____

44.本校成員（校長、主任、組長、教職員）間，在正式溝通（非私下閒聊）時，所溝通的內容通常是那些？（可複選，最多七項）

□1.一般校務行政工作事項。

□2.成員權益或福利的事務。

□3.教育法令或上級的指示。

□4.有關教學或輔導之研究改進事務。

□5.學校目標或發展計畫。

□6.個人生活問題。

□7.有關獎懲事項。

□8.有關學生問題等事務。

□9.有關校內成員聯誼事務。

□10.教育思想或見解。

□11.有關進修的事務。

□12.有關對外（家長或其他社會機構）聯絡的事務。

□13.其他_____

45.本校成員間，平常在課暇之餘，私下閒聊時（非正式溝通），所溝通的內容通常是那些？（可複選，最多七項）

□1.一般校務行政工作事項。

□2.成員權益或福利的事務。

□3.教育法令或上級的指示。

□4.有關教學或輔導之研究改進事務。
□5.學校目標或發展計畫。
□6.個人生活問題。
□7.有關獎懲事項。
□8.有關學生問題等事務。
□9.有關校內成員聯誼事務。
□10.教育思想或見解。
□11.有關進修的事務。
□12.有關對外（家長或其他社會機構）聯絡的事務。
□13.其他_____

二、您對於貴校目前組織溝通的改進意見

46.對於本校成員間溝通時所應用的媒介，我的改進意見有下列幾項：（可複選，最多九項）
□1.宜多採用當面溝通方式。
□2.宜在會議上多採納教職員意見。
□3.宜在會議上多提供意見或建議。
□4.宜盡量避免召開不必要的會議，以避免浪費時間。
□5.開會時的各項報告，宜盡量簡明扼要。
□6.開會時的講話及意見，宜盡量簡明扼要。
□7.在會議前，事先提出建議案與相關資料，以方便討論。
□8.在會議上的議程與相關資料，宜準備充分。
□9.宜多利用演講方式。
□10.宜多請人明確轉告。
□11.宜多使用電話溝通。
□12.宜多使用廣播方式通知。
□13.宜多採用公告方式公佈週知。
□14.宜多利用各種刊物。
□15.宜多採用信函或其他書面通知。
□16.宜多採用公文方式溝通或通知。
□17.其他_____

47.對於目前本校的溝通內容，我認爲應加強與改進的項目如下：（可複選，最多七項）
□1.一般校務行政工作事項。
□2.成員權益或福利的事務。
□3.教育法令或上級的指示。
□4.有關教學或輔導之研究改進事務。
□5.學校目標或發展計畫。

□6.個人生活問題。
□7.有關獎懲事項。
□8.有關學生問題等事務。
□9.有關校內成員聯誼事務。
□10.教育思想或見解。
□11.有關進修的事務。
□12.有關對外（家長或其他社會機構）聯絡的事務。
□13.其他_____

48.對於目前本校成員間的各種溝通，我的改進意見有下列幾項：(可複選，最多十一項)
□1.能更加強成員間彼此的溝通聯繫與機會。
□2.能改善溝通的媒介，以便使人更易理解與接受。
□3.能改善溝通的內容，以便使人更想溝通或接受。
□4.能改善溝通時的態度，以便使人更樂意溝通與接受溝通的內容。
□5.能改善溝通時的氣氛，以便使人更想相互溝通，進而增進溝通的效果。
□6.行政主管們平常能多與教職員溝通，以便多了解教職員們對校務的意見或建議。
□7.行政主管們能更加包容與採納教職員們的意見或建議。
□8.教職員們能更加積極與行政主管溝通校務，並多提供意見和建議。
□9.本校成員們能更力積極參與校務溝通，並多提供意見和建議。
□10.自己能更加用心參與校務，並適時提出善意批評和建議。
□11.成員們能更加尊重與兼顧彼此的意見和觀點。
□12.能改善會議溝通的地點和時間的安排，以便使人更樂意參與開會與溝通。
□13.能改善會議溝通的議程和方，以便使人更樂意參與開會與溝通。
□14.學校各種重要消息及規定，能明確又迅速地傳達給所有教職員工知道。
□15.能改善各處室之間的溝通及業務聯繫的頻率和成果。
□16.能加強彼此間私下的溝通聯繫機會和成果。
□17.行政主管們能私下多與教職員相互聯誼或溝通，以增進彼此間的情感。
□18.學校行政能多利用私下的非正式溝通,來協調校務或解決校務問題。
□19.成員間私下的聯誼與交談，能更加融洽與和諧。
□20.成員間私下的聯誼與交談，能對校務有正面積極的助益。
□21.其他_____
_____
_____

編號：208

國民小學學校組織衝突管理問卷

簡介

一、編製者

陳嘉皇

二、資料來源

陳嘉皇(民 85) 。**國民小學學校組織衝突管理之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在測量高屏地區公立國民小學學校組織衝突的實際情形、影響組織衝突管理方式的原因、組織成員衝突反應的差異、以及衝突反應行爲與衝突方式功能之間的相關情形。問卷包括二部分，第一部分爲「組織衝突反應行爲問卷」共 15 題，包含「冷漠」5 題、「武力攻擊」6 題、「語言攻擊」4 題；第二部分爲「組織衝突管理方法問卷」計 20 題，包含「整合」3 題、「退避」3 題、「威權」4 題、「妥協」4 題、「共識」6 題。

四、調查對象

高屏三縣市公立國民小學組織成員。

五、編製依據

第一部分係參考 Dessler(1986)之理論內容加以設計，自編而成；第二部分乃參考王振鴻(民 78)依據 Rahim 之 Rahim Organizational Conflict Inventory-II 修訂的衝突反應方式量表，並參酌 Gray,J.L.和 Starke,F.A.(1984)所提衝突模式八種衝突解決技巧：強制、修勻、多數決、妥協、共識、面質、整合、逃避。

六、信度與效度

本問卷第一部分之 Cronbach 之 α 係數，經刪除部份題目後，在「冷漠」層面 α 值介於.63-.74 間、「武力攻擊」層面 α 值介於.70-.77 間、「語言攻擊」層面 α 值介於.68-.73 間；第二部分之 Cronbach 之 α 係數，經刪除部份題目後，在「整合」層面 α 值介於.71-.85 間、「退避」層面 α 值介於.66-.77 間、「威權」層面 α 值介於.64-.68、「妥協」層面 α 值介於.65-.74、「共識」層面 α 值介於.68-.82。

七、計分方式

問卷第一、第二部分中，所有試題均採用單一勾選的方式，依所知覺的實際的實際狀況或根據推想，在四等量表中，如「非常符合」、「有點符合」、「不太符合」、「很不符合」中，選擇最適當的程度。其計分方式爲「非常符合」者給 4 分、「有點符合」者給 3 分、「不太符合」者給 2 分、「很不符合」者給 1 分，分數越高者，表示該層面所知覺的層面越高。

八、參考資料

王振鴻(民 77)。**國民中學組織環境對於教師角色壓力的影響**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文

Gray,J.L. & Starke,F.A.(1984).*Organizational behavior:concepts and applications*. Columbus,OH:Bell & Howell.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：屏東市豐年街 173 巷 17 號

附錄一

國民小學學校組織衝突管理問卷

指導教授：陳慶瑞博士
編 製 者：陳嘉皇

各位老師您好：

這是一份學術性的問卷，目的在瞭解國民小學學校組織中校長、行政人員及教師發生衝突時，其產生的原因和解決衝突的方式，並尋求適當的衝突管理方式，以作爲改進學校組織效能及行政管理的參考。

本問卷採匿名方式，所有個人資料僅供統計分析之用，絕不對外公開。由於本研究使用抽樣調查的方法，所以您的意見非常重要，期望您能撥出寶貴的時間來填答此問卷，謝謝您的支持與合作。　　耑此

敬頌　教安

國立屏東師範學院國民教育研究所　編印
中華民國八十四年十二月

基本資料：

1.您的性別是　□女性　□男性

2.您在學校擔任的職務是　□校長　□行政人員（主任、組長）　□班級導師　□科任教師。

3.您服務的學校位於　□城市（含院、縣轄市）　□鄉鎮（一般地區）　□偏遠地區（含山地、離島）。

4.除國語外，您最常用的語言是　□閩南方言　□客家方言　□外省方言　□原住民方言。

5.您現在的服務年資爲_____年。

6.您任教的學校，班級數爲_____班。（不含幼稚園）

7.您服務的學校，教學設備　□非常充裕　□尚可　□非常匱乏。

8.您服務的學校，人力資源　□非常充裕　□尚可　□非常匱乏。

9.您服務的學校，同仁之間教學工作的依賴程度　□非常高　□尚可　□非常低。

10.您服務的學校，同仁之間行政工作的依賴程度　□非常高　□尚可　□非常低。

11.您服務的學校，校長的領導行爲　□非常友善　□尚可　□非常惡劣。

12.您服務的學校，主任及組長的領導行爲　□非常友善　□尚可　□非常惡劣。

13.您服務的學校，同仁之間的教學方式差異　□非常大　□差不多　□非常小。

14.您服務的學校，同仁之間的行政事物處理方式差異　□非常大　□差不多　□非常小。

15.您服務的學校，教師與學校的教學目標　□非常一致　□大致相符　□非常對立。
16.您服務的學校，教師與學校的行政目標　□非常一致　□大致相符　□非常對立。

第一部分：組織衝突反應行爲問卷

下列各題都敘述一種情況，每題後面都有四個選項，請您根據實際知覺，選擇您認爲與實際狀況相符的程度，若無此種情況，亦請根據推想，選擇適當答案。選項包含「非常符合」、「有點符合」、「不太符合」、「很不符合」四種不同程度的描述，請在適當的□中打「✓」，謝謝您的合作。

	非常符合	有點符合	不太符合	很不符合
1.當學校整體教學資源的提供不能令您滿意而發生衝突時，您會採取冷漠的態度回應。	□	□	□	□
2.當學校提供獎勵與讚許的機會不能令您滿意而發生衝突時，您會採取武力攻擊的方式回應。	□	□	□	□
3.當工作職務無法與同事建立友誼的關係而產生衝突時，您會採取冷漠的方式回應。	□	□	□	□
4.當工作活動與同仁意見不同、相處不和諧而發生衝突時，您會採取敵對的方式回應。	□	□	□	□
5.當工作活動遇到同仁阻擾，無法獲得援助而產生衝突時，您會採取武力攻擊的方式回應。	□	□	□	□
6.當學校主管對工作職務的要求不合理或態度不佳而產生衝突時，您會採取敵對的方式回應。	□	□	□	□
7.當學校主管不能體恤您教學的認眞及辛勞而產生衝突時，您會採取冷漠的態度回應。	□	□	□	□
8.當學校主管拒絕協助您解決教學工作的困難而發生衝突時，您會採取語言攻擊的方式回應。	□	□	□	□
9.當教學理念與同仁不同而發生衝突時，您會採取武力攻擊的方式回應。	□	□	□	□
10.當教學工作或職務無法符合興趣、專長而產生衝突時，您會採取冷漠的態度回應。	□	□	□	□
11.當教學工作無自主性，受到主管的牽制而發生衝突時，您會採取武力攻擊的方式回應。	□	□	□	□
12.當教學目標無法與校方要求一致而產生衝突時，您會採取敵對的方式回應。	□	□	□	□
13.當能力無法勝任學校行政職務或教學工作而發生衝突時，您會採取敵對的方回應。	□	□	□	□
14.當您的價值觀念與同仁不同而產生衝突時，您會採取冷漠的態度回應。	□	□	□	□

15.當工作流程與進度無法達到學校目標要求而產生衝突時，您會採取武力攻擊的方式回應。.....□□□□

第二部分：組織衝突管理方法問卷

下列各題都敘述一種衝突反應時，其解決衝突的方式，每題後面都有四個選項，請根據您實際的知覺，選擇與實際狀況相符的程度，有「非常符合」、「有點符合」、「不太符合」、「很不符合」四種不同程度的描述，請在適當的□中打「✓」，謝謝您的合作。

在衝突情境中……	非常符合	有點符合	不太符合	很不符合
1.當您以武力攻擊回應，對方會採取「修正原有的立場」來解決紛爭。	□	□	□	□
2.當您以抗拒不合作回應，對方會採取「多數人的意見」來解決問題。	□	□	□	□
3.當您以冷漠的態度回應，對方會採取「共同討論的方式」找尋方法解決。	□	□	□	□
4.當您以語言貶乏回應，對方會採取「瞭解問題癥結所在的方式」尋求方法解決。	□	□	□	□
5.當您以武力攻擊回應，對方會採取「說出彼此意見的方式」謀求問題解決。	□	□	□	□
6.當您以抗拒的態度回應，對方會採取「整合衆人意見的方式」尋求最佳方案解決問題。	□	□	□	□
7.當您以冷漠回應，對方會採取「置之不理、不予重視的方式」逃避問題。	□	□	□	□
8.當您以抗拒回應，對方會採取「修改自己的作法」來解決問題。	□	□	□	□
9.當您以抗拒回應，對方會採取「要求雙方公開討論問題癥結方式」謀求問題解決。	□	□	□	□
10.當您以冷漠回應，對方會採取「堅持立場，永不讓步的方式」來迫使教師認輸。	□	□	□	□
11.當您以武力攻擊回應，對方會採取「立即迴避的方式」避免事端擴大。	□	□	□	□
12.當您以言語辱罵回應，對方會採取「修正原有的立場」來解決紛爭。	□	□	□	□
13.當您以抗拒不合作回應，對方會採取「共同討論的方式」找尋方法解決。	□	□	□	□
14.當您以冷漠的態度回應，對方會採取「多數人的意見」來解決問題。	□	□	□	□
15.當您以武力攻擊回應，對方會採取「瞭解問題癥結所在的方式」尋求方法解決。	□	□	□	□
16.當您以抗拒的態度回應，對方會採取「置之不理、不予重視的方式」逃避問題。	□	□	□	□
17.當您以抗拒回應，對方會採取「堅持立場，永不讓步的方式」來迫使教師認輸。	□	□	□	□
18.當您以冷漠回應，對方會採取「要求雙方公開討論問題癥結的方式」謀求問題解決。	□	□	□	□

19.當您以抗拒回應，對方會採取「讓對方瞭解自己立場的方式」來謀求問題解決。.....□□□□

20.當您以武力攻擊回應，對方會採取「整合各方意見的方式」來謀求問題解決。.....□□□□

謝謝您的合作！

三、個人組織行為（動機、士氣、滿意、承諾、倦怠等）

編號：301

高級中學教師教學工作調查表

簡介

一、編製者

林海青

二、資料來源

林海青（民 83）。高中教師激勵模式及其工作滿意、服務士氣、教學效能之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解高中教師教學工作需求。本問卷包含四個分量表：(一)教師理想的工作表：包括內滋激勵及外附激勵等二個層面，共 16 題。(二)目前的工作狀況量表：含內在滿足與外在滿足等二個層面，共 35 題。(三)高級中學教師服務士氣量表：含組織認同、工作投入、團體凝聚、專業精神等四層面，共 22 題。(四)高中教師教學效能量表：含教學計畫、教學策略、教學評鑑及教學氣氛等四個層面，共 22 題。

四、調查對象

高級中學教師

五、編製依據

本問卷的分量表一，係參考國內外有關激勵理論與實證研究之文獻探討結果而編製。分量表二編製的理論基礎主要是根據文獻探討有關工作滿意的理論及實證研究，並參考 Weiss 所發展「明尼蘇達滿意問卷」(Minnesota Satisfacction Questionnire,MSQ)(熊祥林,民 75)，及 Lester 所發展出來的「教師工作滿意問卷」(Teacher Job Satisfaction Questionnaire,TJSQ)。分量表三編製的過程主要是依據文獻探討的綜合結論，再參考國外 Smith，Kendall and Hulin 等人所編訂的工作量表(Job Descriptive Index)、Renpel & Bentley 等編訂的教師意見問卷(Purdue Teacher Opinionaire,JDI)以及國內許士軍、祝錚(民 65)、陳嘉陽(民 72)、李豐章(民 76)、宋竹瑛(民 76)、林志成(民 79)、吳百祿(民 79)、江志正(民 81)等人所編製問卷。分量表四乃研究者根據有關教學效能之文獻探討所編製。

六、信度與效度

以 167 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α值，以及間隔四週重測信度，其結果如下：(一) 分量表一各層面之 α值，內滋激勵因素 .88、外附激勵因素 .87，重測信度爲.62。(二) 分量表二各層面之 α值，整體 .80、內在滿意因素 .76、外在滿意因素 .86，重測信度爲.59。(三) 分量表三各層面之 α值，整體 .84、組織認

同 .70、工作投入 .72、專業精神 .78，團體凝聚 .81，重測信度爲.63。(四) 分量表四各層面之α值，整體 .80、教學計畫因素 .72、教學評鑑因素 .80、教學策略因素 .75，教學氣氛因素 .77，重測信度爲.60。

本問卷的效度分析，係採建構效度與內容效度。

七、方式計分

本問卷分量表一採 Likert 式七點量表，計分時採用 Vroom(1964)期望理論(expectancy theory)中將激勵視爲期望價(或偏好)和期望(可能性)的乘積即 M(激勵)=V(期望價)×E(期望)之等第分數即爲分量表一之得分。分量表二採 Likert 式五點量表，依序爲：非常滿意(得 5 分)，滿意(得 4 分)，普通(得 3 分)，不滿意(得 2 分)，很不滿意(得 1 分)。分量表三採 Likert 式五點量表，依序爲：非常符合(得 5 分)，有點符合(得 4 分)，不確定(得 3 分)，不太符合(得 2 分)，非常不符合(得 1 分)，反向問題則計分時正好相反。分量表四採 Likert 式七點量表，由最高到最低，分別給 7、6、5、4、3、2、1 分，其中「對教學成功的重要性」係指看法，而「目前的表現」係指對實際行動的體會，每一題的得分由「對教學成功的重要之得分」與「目前表現之得分」的乘積爲計算得分的方式，得分越高表示教學效能信念越高。

八、參考資料

江志正(民 81)。**國中組織管理與教師工作士氣之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

李豐章(民 76)。**縣市教育局成員士氣之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

吳百祿(民 79)。**國小行政人員工作特性、需求強度與服務精神之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

宋竹瑛(民 76)。**文化中心組織結構與工作人員士氣之研究**。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。

林志成(民 79)。**動機理論對提振國中小學教師士氣之啓示**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

祝錚(民 65)。**組織士氣之研究**。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。

許士軍(民 66)。工作滿意個人特徵與組織氣候－文獻探討與實徵研究。**國立政治大學學報，35 期**，頁 13-56。

陳嘉陽(民 72)。**國中教師工作環境知覺、工作滿意與士氣之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Smith,P.C.，Kendall,L.M & Hulin,C.L.(1969)，*Measureme of satisfaction in work & retirement.* Chicago:Ra Mcnally.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄一

高級中學教師教學工作調查表

敬愛的教師：您好！

高中教育在當前教育體制中，有其特色與重要性，對於國家建設人才的培育與教育的發展都扮演關鍵性角色，而高中教師則爲導引高中教育成功關鍵的重要樞紐。您平日對教學的貢獻良多，至爲感佩，爲了進一步了解高中教師教學工作需求，特編製本項調查問卷，敬請您惠予撥冗填答！冀望藉由您的意見，以提供促進高中教師發展與成長之參據。謝謝您！

國立政治大學教育研究所研究生　林海清　敬啓

中華民國八十三年一月

壹、基本資料（請在下列各適當的□上打「✓」或填註資料）

一、任教學校：

公私立別：□公立　□私立

學校位置：□院轄市、省轄市、縣轄市　□一般鄉鎮　□偏遠及離島地區

學校班級數：□29 班以下　□30～39 班　□40 班以上

二、填答教師：

性　　別：□男　□女

年　　齡：□30 歲以下　□31～44 歲　□45～65 歲

職　　務：□兼任行政（主任、組長…）　□導師　□專任教師

任教科別：□語文學科　□數理、自然學科　□社會學科　□藝能學科

□其他（軍訓、輔導…）

婚姻狀況：□已婚　□未婚　□其他

學歷背景：□專科(含以下)　□大學畢業　□研究所四十學分　□碩士(含以上)

貳、教師理想的工作(填答說明)

※本部份共有 16 題，是有關理想的教師工作條件之調查，就您的看法，重要性程度如何！以及其實現可能性如何！（左邊的數字表示重要性，數字愈大表示重要性愈高，反之則低；右邊的數字表示實現的可能性，數字愈大表示實現可能性愈高，反之則低。）

請將各題反應，在其所代表的數字上予以圈選。

重　要　性	題　　目	實 現 可 能 性
最不重要← →最重要		極不可能← →極可能

←——————→		←——————→
1 2 3 4 5 6 7	1.合理的教師薪資待遇	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	2.教師工作職位之適切保障	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	3.教師社會地位崇高	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	4.學校同事間良好的關係	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	5.良好的教學環境	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	6.合理的學校行政措施與規定	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	7.良好的教師福利制度	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	8.尊重教師專業權威	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	9.擁有專業自主性	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	10.提高教學成就感	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	11.教學表現獲致讚賞與認定	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	12.教師崇高的責任與使命感	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	13.教師獲致自我成長的機會	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	14.教學工作具挑戰性	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	15.有機會充分發揮自己的能力	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	16.教學工作能合乎興趣	1 2 3 4 5 6 7

參、目前的工作狀況（填答說明）

1.本部份共有 35 題，都是與教學工作有關的題目，請您就自己對各個項目的滿意程度，在適當選目下的數字加以圈選。

2.請完全依照您自己的看法作答，您的第一個反應就是很好的答案，務請題號對正，全部作答。

我對下列教學工作有關的項目（ 1 ～ 3 5 題）感到滿意的程度

	很不滿意	不滿意	普通	滿意	非常滿意
	⌒	⌒	⌒	⌒	⌒
	9%以下	10%以39%	40%以64%	65%以89%	90%以上
1.自己的工作報酬	1	2	3	4	5
2.本校行政運作制度上軌道	1	2	3	4	5
3.從事高中教育工作的使命感	1	2	3	4	5

4.與同事建立良好友誼的機會 1 2 3 4 5
5.感覺中我的收入與其他同事的收入比較 1 2 3 4 5
6.學校行政人員的行政效率 1 2 3 4 5
7.教學工作中所獲得的成就感 1 2 3 4 5
8.學校同事們彼此相處的情形 1 2 3 4 5
9.本校校長關懷教師的態度 1 2 3 4 5
10.與校長相處的情形 1 2 3 4 5
11.本校提供的各項教師福利措施 1 2 3 4 5
12.本校校長處理部屬的訴怨所採取的方式 1 2 3 4 5
13.這份工作能發揮我的抱負理想 1 2 3 4 5
14.與學生相處的情形 1 2 3 4 5
15.教師工作職位受到保障情形 1 2 3 4 5
16.本校校長待人處事的公正性 1 2 3 4 5
17.教師參與學校行政決定的機會 1 2 3 4 5
18.與學校家長相處的情形 1 2 3 4 5
19.薪水與年齡、教育程度相近的朋友比較 1 2 3 4 5
20.目前的工作與我專長相符的程度 1 2 3 4 5
21.工作有良好表現時，獲得讚賞的情形 1 2 3 4 5
22.目前教育當局所提供的教師進修機會與途徑 1 2 3 4 5
23.本校在教學上提供的設備與圖書資源 1 2 3 4 5
24.在教學時得到教學相長的機會 1 2 3 4 5
25.從事教學工作受到大家肯定的情形 1 2 3 4 5
26.本校教師辦公室的設備情形 1 2 3 4 5
27.教學工作富有變化的情形 1 2 3 4 5
28.本校鼓勵教師進修的情形 1 2 3 4 5
29.本校所處的社區環境 1 2 3 4 5
30.教學工作所具有的挑戰性 1 2 3 4 5
31 教學工作過程中得到別人信任的程度 1 2 3 4 5
32.參加進修時，學校行政措施的配合 1 2 3 4 5
33.教師的社會地位 1 2 3 4 5
34.教學工作得到校長重視的情形 1 2 3 4 5
35.工作上的升遷機會 1 2 3 4 5

肆、高級中學教師服務士氣調查量表

（填表說明）：下列題目都是有關貴校教師服務士氣情形，依據您所觀察到的情形回答下列問題，在右邊適當的數字上加以圈選。

非不不有非
常太　點常
不符確符符
符合　合合
合　定

例如：小明是個用功的學生 1 2 3 4 5

如果您覺得小明的確是個用功學生，就在「非常符合」的“ 5 ”上加以圈選，如果您覺得非常不符合，就在「非常不符合」的“ 1 ”上加以圈選。

非不不有非
常太　點常
不符確符符
符合　合合
合　定

1.本校教師工作情緒高昂 1 2 3 4 5
2.本校教師之間如有急難能彼此互相照顧 1 2 3 4 5
3.本校某些同仁常與其他同仁唱反調 1 2 3 4 5
4.本校教師之間態度冷漠，彼些互不關心 1 2 3 4 5
5.本校教師之間常有許多抱怨和爭執 1 2 3 4 5
6.本校教師具有「以校爲榮」的團體意識感 1 2 3 4 5
7.本校教師願意爲爭取學校的形象與榮譽而努力以赴 1 2 3 4 5
8.本校教師之間感情很融洽 1 2 3 4 5
9.本校教師之間私下形成許多小團體 1 2 3 4 5
10.本校教師在工作時常表現高度的合作精神 1 2 3 4 5
11.本校同仁會聚集在一起研究解決問題 1 2 3 4 5
12.本校同仁樂於參與學校的各項活動 1 2 3 4 5
13.本校教師肯在課餘時間爲學生解答問題 1 2 3 4 5
14.本校教師有敬業樂業精神 1 2 3 4 5
15.本校教師能堅守工作崗位，對高中充滿信心 1 2 3 4 5
16.本校教師喜歡和校長討論學校教育問題 1 2 3 4 5
17.本校教師缺乏工作活力 1 2 3 4 5
18.本校教師常有「工作僅爲糊口」的想法 1 2 3 4 5
19.本校教師對學校有認同感 1 2 3 4 5
20.本校同仁對校長的辦學能力有信心 1 2 3 4 5
21.本校教師進修風氣良好 1 2 3 4 5
22.本校同仁在檢討工作成效時，常有改進缺點，力求進步的想法 1 2 3 4 5

伍、高中教師教學效能量表

（填表說明）：下列項目是有關影響教學成功的重要性的程度及目前情況如何？左邊量尺表示重要性，右邊量尺表示目前表現情形，量尺下方的數字，愈左邊愈小，愈右邊愈大，請參照下列各題量表，將您同意的程度在所代表的數字上加以圈選。

對教學成功的重要性		目前表現
最不重要← →最重要		非常不符合← →非常符合
1 2 3 4 5 6 7	1.瞭解任教班級學生的程度	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	2.事先做好教學計畫	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	3.掌握教材的組織與重點	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	4.注意學生的個別差異	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	5.靈活運用教學方法	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	6.適當運用團體助長力量	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	7.清楚的表達教材的內容	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	8.激勵學生認眞的學習態度	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	9.對學生正確的反應即時予回饋	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	10.提供開放性問題引導學生思考	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	11.讚美及鼓勵學生的成就	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	12.經常反省教學的成效	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	13.保持和諧的師生關係	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	14.維持良好的上課秩序	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	15.創造融洽的學習氣氛	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	16.即時處理學生的學習問題	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	17.妥善的班級經營制度	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	18.對於學生適當的期望	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	19.引起學生強烈的學習動機	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	20.經常評鑑學生的學習結果	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	21.教學計畫保持適度彈性	1 2 3 4 5 6 7
1 2 3 4 5 6 7	22.滿足學生個別的需要	1 2 3 4 5 6 7

謝謝您！

編號：302

國民中學校長領導方式與教師組織承諾調查問卷

簡介

一、編製者

蔡進雄

二、資料來源

蔡進雄（民 82）。**國民中學校長領導方式與教師組織承諾關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民中學校長領導方式與教師組織承諾的情形，共包含兩個分量表：(一)國中校長領導行爲量表，含關懷行爲與倡導行爲，共 30 題。(二)國中教師組織承諾量表，含努力意願、組織認同、留職傾向，共 20 題。

四、調查對象

國民中學教師

五、編製依據

本問卷的分量表一（國中校長領導行爲量表），主要是以俄亥俄州立大學企業研究中心所發展出來的「領導行爲描述問卷」（Leader Behavior Description Questionnaire，LBDQ）爲藍本（Finch, Jones & Litterer,1976），並參考呂木琳(民 66)、曾燦燈(民 67)、廖素華(民 67)、蔡培村(民 69)、林新發(民 72)、邱文忠(民 72)、蔡淑苓(民 77)相關問卷編製而成。分量表二（國中教師組織承諾量表）係以 Poter,Steer,Mowday 及 Boulian 等人所編製「組織承諾問卷」爲藍本（Ferris& Aranya，1983），並參考黃秀霜(民 76)、林靜如(民 79)、秦富珍(民 79)等相關問卷編製成。

六、信度與效度

以 173 位受試者之填答結果，統計 Cronbach′s α值，其結果如下：

在國中校長領導行爲分量表各層面之 α值，依序爲關懷行爲.95，倡導行爲 .95，整體領導行爲 .97。在國中教師組織承諾分量表各層面之 α值，依序爲努力意願 .85，組織認同 .86，留職傾向 .72，整體承諾 .93。

本問卷的效度分析，主要是以建構效度爲主，除了使每一題儘量配合理論架構外,亦與研究生、國中教師和專家進行討論,再經由指導教授審閱潤飾，並運用內部一致性分析考驗測驗的建構效度,各層面與總分的相關從.87 至.97，達顯著水準。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式量尺，分量表一採五點量表，依序爲：總是(得 5 分)、時常(得 4 分)、有時(得 3 分)、很少(得 2 分)、從不(得 1 分)，反面敘述題目則反向計分。分量表二採六點量表，依序爲：非常同意(得 6 分)、大致同意(得 5 分)、有點同意(得 4 分)、有點不同意(得 3 分)、大致不同意(得 2 分)、非常不同意(得 1 分)，反面敘

述題目則反向計分。

八、參考資料

呂木琳(民 66)。**國中校長領導方式與學校氣氛之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

林新發(民 72)。**五專校長領導方式與教師工作滿意之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

林靜如(民 79)。**台北市國民小學教師工作經驗、內外控信念與組織承諾之關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

邱文忠(民 72)。**高級中等學校校長領導方式與教師服務精神之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

黃秀霜(民 76)。**教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

秦富珍(民 79)。**北市報業編採人員之專業與組織承諾研究**。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。

曾燦燈(民 67)。**國中校長領導型式與教師服務精神之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

廖素華(民 67)。**國小校長領導方式、人格特質與教師工作滿足的關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

蔡培村(民 69)。**國民中小學校長的領導特質、權力基礎、學校組織結構及組織氣候與教師工作滿足關係之比較研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

蔡淑苓(民 77)。**幼稚園園長領導型式與教師工作滿意之關係**。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。

Poter,L.W. Steers,R.M. Mowday,R.T. , & Boulian,P.V. (1974) , Organizational commitment,Job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59(5)*,603-609.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二

國民中學校長領導行為與教師組織承諾調查問卷

指導教授：吳清基博士

編 製 者：蔡進雄

敬愛的老師：您好！

這份問卷的目的，是想瞭解貴校校長的領導行爲以及您對所服務學校的感受，以作爲研究改進學校行政之參考。

您所填的資料，無所謂對錯，且不作個別探討，只作綜合分析，純供學術研究之用，所以請安心作答。您的意見非常寶貴，請先詳閱填答說明，再根據您的實際觀察與感受逐題作答，感謝您的支持與合作。

國立臺灣師範大學教育研究所　印製

中華民國八十二年一月

【基本資料】

請根據貴校以及您個人的狀況，選填適當號碼。

（　）1.性　　別：(1)男；(2)女

（　）2.年　　齡：(1)24 歲以下；(2)25～29 歲；(3)30～39 歲；(4)40～49 歲；(5)50～59 歲；(6)60 歲以上

（　）3.在現任學校的服務年資：(1)1 年以下；(2)1～5 年；(3)6～15 年；(4)16～25 年；(5)26 年以上

（　）4.婚姻狀況：(1)未婚；(2)已婚

（　）5.教育程度：(1)一般專科畢業；(2)師專或師範學校畢業；(3)一般大學院校畢業；(4)師大、師院或教育院系畢(結)業；(5)研究所(含修畢 40 學分進修班)畢業

（　）6.擔任職務：(1)專任教師；(2)導師；(3)組長；(4)主任

（　）7.任教地區：(1)城市(含院、省、縣轄市)；(2)鄉鎮；(3)偏遠地區(含山地、離島)

（　）8.學校規模：(1)小型(24 班以下)；(2)中型(25～49 班)；(3)大型(50 班以上)。

第一部份　國中校長的領導行爲

【填答說明】

這部分共有 30 題，每一題都是以簡短的直述句描述貴校校長的領導行爲，每題有 5 個不同程度的選項，請依照您個人的實際觀察填寫，並在最適當的方格內打「✓」，每題都請填答。

本校校長所表現的行爲	總時有很從 是常時少不
1.校長私下幫助教師。	□□□□□

2.校長態度明確，敢於要求教師。.....□□□□□
3.校長能關懷教師，使教師樂於成爲學校的一員。.....□□□□□
4.校長常與教師共同推展他的教育理念。.....□□□□□
5.校長常抽空聽取教師的意見。.....□□□□□
6.校長做事沒有計畫。.....□□□□□
7.校長表現出支持教師的行動。.....□□□□□
8.校長要求教師的工作保持一定的水準。.....□□□□□
9.校長重視教師的福利。.....□□□□□
10.校長強調工作要如期完成。.....□□□□□
11.校長以平等地位的態度，對待所有教師。.....□□□□□
12.校長讓所有教師瞭解他的立場與職責。.....□□□□□
13.校長願意依多數教師的意見改變現狀。.....□□□□□
14.校長要求教師遵守法令與規章。.....□□□□□
15.校長既友善又可親。.....□□□□□
16.校長讓教師瞭解，他對教師的工作期望。.....□□□□□
17.校長和教師談話時，讓人覺得輕鬆自在。.....□□□□□
18.校長盡力促使教師竭盡所能的工作。.....□□□□□
19.校長採納教師的意見，並且付諸實施。.....□□□□□
20.校長留意教師之間的工作協調。.....□□□□□
21.校長在實施重要事項以前，先徵得教師的贊同。.....□□□□□
22.校長嚴格執行常態編班。.....□□□□□
23.校長關懷教師們的工作辛勞。.....□□□□□
24.校長致力發展學校特色。.....□□□□□
25.校長親自送聘書給教師。.....□□□□□
26.校長開會時轉答上級指示事項。.....□□□□□
27.校長利用課餘時間與教師相互溝通。.....□□□□□
28.校長明確地告知教師，學校的發展方向。.....□□□□□
29.校長讓教師參與校務的決定。.....□□□□□
30.校長強調教師教學一定要認眞，不可馬虎。.....□□□□□

第二部份　國中教師的組織承諾

【填答說明】

這部分共有 20 題，每一題都是以簡短的直述句描述您對貴校的感受，每題有 6 個選項，請依照您個人的實際感受與經驗填寫，並在最適當的方格內打「✓」，每題都請填答。

	非常同意	大致同意	有點不同意	有不同意	大致不同意	非常不同意
1.我願意額外努力，以協助本校獲得成功。	□	□	□	□	□	□
2.我覺得目前所服務的學校是一所相當理想的學校。	□	□	□	□	□	□
3.我對本校沒有什麼忠誠感。	□	□	□	□	□	□
4.我願意接受本校所指派給我的任何工作。	□	□	□	□	□	□
5.我覺得個人的教育價值觀，與本校的經營理念頗爲契合。	□	□	□	□	□	□
6.我會很自傲地告訴別人，我是本校的一份子。	□	□	□	□	□	□
7.我覺得只要工作性質類似，調到別校服務也無所謂。	□	□	□	□	□	□
8.我覺得在這所學校服務，能使我充分發揮自己的能力。	□	□	□	□	□	□
9.我覺得目前的工作環境，會促使我離開本校的因素非常少。	□	□	□	□	□	□
10.我很慶幸當年在可以有所選擇的情況下，選擇了本校。	□	□	□	□	□	□
11.我覺得長期在這個學校服務，不會有太大益處。	□	□	□	□	□	□
12.我經常難以同意本校對待教師的升遷、福利等措施。	□	□	□	□	□	□
13.我認爲本校可能是我所服務過的最好一所學校。	□	□	□	□	□	□
14.我當初決定在這個學校服務，顯然是件錯誤的事。	□	□	□	□	□	□
15.我會因本校獲得某種榮譽而高興。	□	□	□	□	□	□
16.我不會因其他學校條件較好而離開本校。	□	□	□	□	□	□
17.我覺得在本校服務實在不是件有出息的事。	□	□	□	□	□	□
18.我願意在自己的工作崗位上，犧牲奉獻。	□	□	□	□	□	□
19.我對學校的各種措施均能主動配合。	□	□	□	□	□	□
20.我會配合學校的要求，付出更多的時間與精神。	□	□	□	□	□	□

謝謝您的撥空填答！

編號：303

教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾調查問卷

簡介

一、編製者

黃秀霜

二、資料來源

黃秀霜（民 76）。**教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討我國教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之關係。包含三個分量表：(一)成就動機量表，含精熟、競爭、工作導向、不在意他人四層面，共 20 題。(二)工作診斷量表，含技能變化性、工作自主性、工作回饋性、工作完整性、工作重要性、合作性、他人回饋性，共 21 題。(三) 組織承諾調查問卷，含努力意願、組織認同、留職傾向，共 15 題。

四、適用範圍或對象

教育部、台灣省政府教育廳、台北市和高雄市政府教育局、及台灣省各縣市教育局之正式編制人員

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，係參考由賀姆瑞克(R. L. Helmreich)與史賓司(J. T. Spence)所編製之「工作與家庭取向量表」中之 20 題所組成，並經吳靜吉與林秀吉於民國 68 年加以修訂之；分量表(二) 係參考由賀克曼(J. R. Hackman)與歐德漢(G. R. Oldman)所編製之「工作診斷調查表」短題本，經吳靜吉與洪清香於民國 68 年修訂之；分量表(三)係參考 Poter,Steer,Mowday 及 Boulian 等人所編製，經蔡保田、黃秀霜於民國 76 年修訂之「組織承諾問卷」。

六、信度與效度

以填答結果，統計 Cronbach′s α值，其結果如下：

在成就動機量表各層面之 α值，依序爲：精熟 .56、競爭 .54、工作導向 .68、不在意他人 .40、總量表 .67。工作診斷量表各層面之 α值，依序爲：技能變化性 .69、工作自主性 .53、工作回饋性 .61、工作完整性 .48、工作重要性 .53、合作性 .66、他人回饋性 .68。 組織承諾問卷各層面之 α值，依序爲：努力意願 .86、組織認同 .83、留職傾向 .51。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式量尺，分量表(一)採六點量表，依序爲：非常同意(得 6 分)、大致同意(得 5 分)、有點同意(得 4 分)、有點不同意(得 3 分)、大致不同意(得 2 分)、非常不同意(得 1 分)，反面敘述題目則反向計分，得分愈高，代表受試者企求成

功的動機愈強。分量表(二)採七點量表，由「非常少」至「非常多」,「非常正確」到「非常不正確」，分別給予 1、2、3、4、5、6、7 分，反面敘述題目則反向計分。分量表(三)亦採六點量表，依序爲：非常同意(得 6 分)、大致同意(得 5 分)、有點同意(得 4 分)、有點不同意(得 3 分)、大致不同意(得 2 分)、非常不同意(得 1 分)，反面敘述題目則反向計分，得分愈高，表示對組織之承諾愈高。

八、參考資料

Hackman,J.R.& Oldman,G.R.(1975).Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60(2)*, pp.159-170.

Hermans,H.J.(1970).Questionnaire measure of achievement motivation.*Journal of Applied Psychology,54(4)*,pp.353-363.

Poter,L.W. Steers,R.M. Mowday,R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment,job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59(5),* pp.603-609.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄一

本研究之問卷

敬愛的教育行政人員：

教育行政工作是推動教育事業的樞紐，有鑑於此，本研究欲探討教育行政人員之人格特質，工作特性與對所服務機關的感受，藉以做爲改善工作，提高效率之參考。

此問卷純供學術研究之用，所填資料絕對保密，答案無所謂對錯，請您依照眞實情況與看法填寫。衷心地感謝您的協助，並請於三日內擲還。　祝

身體健康　萬事如意

國立政治大學教育研究所研究生　黃秀霜　敬上

中華民國七十六年三月十八日

一、請依照您個人的感覺填寫，並在最適當的方格中打「✓」。

	非常不同意	大致不同意	有點不同意	有點同意	大致同意	非常同意
1.我寧願做一些自己覺得有信心和輕鬆的工作，而不願做那些有挑戰性和困難的工作.	□	□	□	□	□	□
2.對我來說，盡我所能把工作做好是重要的，縱使這樣做並不討同事的喜歡	□	□	□	□	□	□
3.我樂於在與人競爭的情境中工作	□	□	□	□	□	□
4.當我所屬的團體打算舉辦一個活動時，我寧願親自去指導，而不願站在一旁協助，讓別人策劃	□	□	□	□	□	□
5.我覺得與同事關係良好，比工作表現來得重要	□	□	□	□	□	□
6.我寧願學習簡單且有趣的遊戲，而不學習困難且須思考的遊戲	□	□	□	□	□	□
7.我很重視在工作上表現比別人好	□	□	□	□	□	□
8.我時常擔心我的成功可能會導致別人不喜歡我	□	□	□	□	□	□
9.盡力把工作做好，我會感到滿足	□	□	□	□	□	□
10.如果我對某事不擅長，我寧願繼續奮鬪到我精通爲止，而不願改做那些我可能擅長的事	□	□	□	□	□	□
11.我避免討論我的成就，因爲別人可能因此嫉妒我	□	□	□	□	□	□
12.我喜歡在需要高度技巧的情境中做事	□	□	□	□	□	□
13.我覺得勝過別人是重要的，在工作如此，在遊戲中亦如此	□	□	□	□	□	□
14.我比較常去嘗試自己不確定能夠做的工作，而不去嘗試自信能夠做的						

工作.....□□□□□□

15.縱使我的工作表現不比別人好，但只要我的表現比以前好，我就會覺得滿足.....□□□□□□

16.我喜歡努力的去工作.....□□□□□□

17.我從做事上得到的快樂，有一部份是來自改進自己過去的表現.....□□□□□□

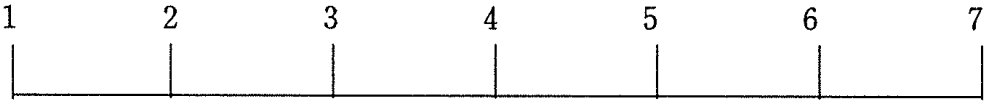
18.別人表現的比我好，我會生氣.....□□□□□□

19.我喜歡時常有事情在忙.....□□□□□□

20.和別人競爭時，我會更加努力.....□□□□□□

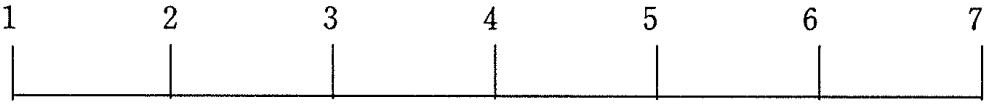
二、請您儘量客觀且確實地描述您的工作，並在最適切的號碼上打「✓」

1.您的工作要求您和他人密切合作的程度有多大？



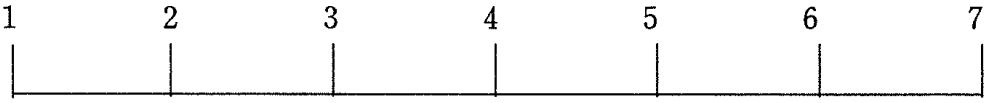
非常少，在工作上和別人合作一點也不需要。　中等程度，有些事必須和別人接洽。　非常多，跟別人合作是做好工作的重要部份。

2.您的工作自主性有多少？也就是說，您的工作容許自己處理事務有多大？



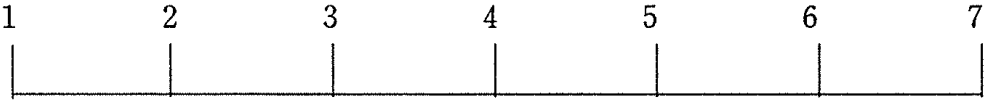
非常少，對工作的安排，我幾乎不能自己作主。　中等程度，有些事已有既定程序，我無法干預，有些事我自己可以決定。　非常大，對工作的進展，我要負全部責任。

3.您的工作完整性如何？也就是說，整件工作，從頭到尾必須由您獨自做完，還是整體工作的一部份要由別人或機器來完成。



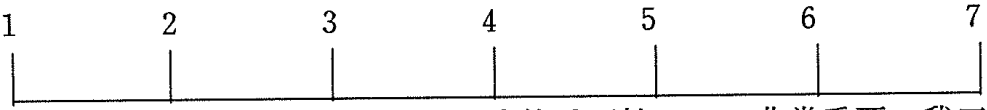
我的工作只是整體工作的一小部份，在最後結果上並看不到我的貢獻。　我的工作在整件事上佔相當的份量，在最後結果上看得到我的貢獻。　我的工作從頭到尾都是整件的，在最後結果上很容易看到我的貢獻。

4.您的工作變化性有多少？也就是說，您的工作要求您用各種技術與才能，處理不同事情的程度有多少？



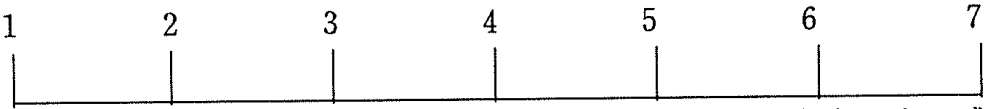
非常少，我做的是例行性的工作。　有中等程度的變化性。　非常多，工作要求我運用一些不同的技術和才能來做事。

5.就整體而言，您工作的重要性如何？也就是說，您工作的結果對別人的生活或幸福可能有重大的影響？



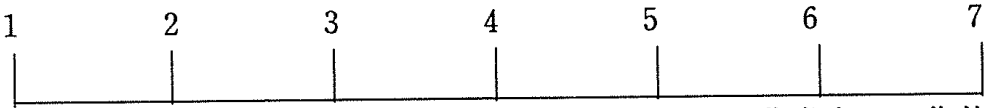
不很重要，我工作的結果不可能對別人有重大的影響。　有中等程度的重要性。　非常重要，我工作的結果對別人有重大的影響。

6.您的上司或同事，讓您知覺到本身工作成效的程度如何？也就是說，他們提供您工作表現的訊息有多少？



非常少，別人幾乎從未讓我知道我做得如何？　中等，有時他們告訴我，有時則否。　非常多，上司或同事會定期告訴我工作成績。

7.工作本身提供給您有關工作表現的訊息程度如何？也就是說，除了上司及同事的評語外，工作本身是否也有許多線索，讓您知道自己的工作成績？



非常少，工作本身已安排好了，所以不必發現我做得如何，我也能工作。　中等程度，有時可以知道，有時則否。　非常多，工作的安排使我可以定期得知自己的工作成績。

三、請您指出每一個題目對您工作描述的正確性，將您判斷的結果，在適當的方格中打「✓」。

	非常不正確	大致不正確	有點不正確	不確定	有點正確	大致正確	非常正確
	1	2	3	4	5	6	7
8.我的工作必須使用到許多複雜或高水準的技術	□	□	□	□	□	□	□
9.我的工作必須和別人大量合作	□	□	□	□	□	□	□
10.工作都已安排好了，使我不能從頭到尾做完一件完整的工作	□	□	□	□	□	□	□
11.工作時，有許多機會讓我知道自己工作成績的好壞	□	□	□	□	□	□	□
12.我的職務是反覆做簡單的工作	□	□	□	□	□	□	□
13.我的工作可以一個人單獨完成，不必與別人談論或商酌	□	□	□	□	□	□	□
14.上司和同事幾乎從未讓我知道我做得怎樣	□	□	□	□	□	□	□
15.我工作結果的好壞會影響到別人	□	□	□	□	□	□	□

16.從事工作時，我幾乎沒有機會運用個人的創造力或判斷力 ..... □□□□□□
17.我的上司經常告訴我，他們對我工作表現的看法 ..... □□□□□□
18.工作給我機會以徹底完成整件工作 ..... □□□□□□
19.我的工作本身，幾乎不能讓我知道自己是否表現良好 ..... □□□□□□
20.工作給我相當大的機會，以便獨立自由地做事 ..... □□□□□□
21.就整體而言，我的工作並不是非常重要的 ..... □□□□□□

四、下列各題描述您對目前任職機關（教育部、教育廳、教育局）的感受，請就您的感覺在適當的方格中打「ㄨ」

	非常不同意	大致不同意	有點不同意	有點同意	大致同意	非常同意
	1	2	3	4	5	6
1.我願意額外努力，以協助本機關獲得成功	□	□	□	□	□	□
2.我會對我的朋友說：我服務的機關是相當理想的	□	□	□	□	□	□
3.爲了要繼續留在本機關做事，我願意接受本機構所指派給我的任何工作	□	□	□	□	□	□
4.我經常以本機關的利益作爲個人利益	□	□	□	□	□	□
5.我會很自傲地告訴別人，我是本機關的一份子	□	□	□	□	□	□
6.在這機關工作，使我能充分發揮自己的能力	□	□	□	□	□	□
7.我很慶幸當年在可以有所選擇的情況下，選擇了本機關	□	□	□	□	□	□
8.長期在這機關服務，不會有太大益處	□	□	□	□	□	□
9.我經常難以同意本機關對待員工的措施（如升遷、福利等）	□	□	□	□	□	□
10.對我而言，本機關可能是我服務的所有機關中最好的	□	□	□	□	□	□
11.我當初決定在這機關做事，顯然是件錯誤的事	□	□	□	□	□	□
12.目前我所處的機關無法實現我的理想與抱負	□	□	□	□	□	□
13.如果有條件較好的工作，我仍不願離開本機關	□	□	□	□	□	□
14.在本機關工作實在不是有出息的事	□	□	□	□	□	□
15.我能專心一致於自己的工作崗位，犧牲奉獻地工作	□	□	□	□	□	□

五、個人基本資料

（　）1.性　　別：(1)男；(2)女

（　）2.年　　齡：(1)24 歲以下；(2)25～29 歲；(3)30～39 歲；(4)40～49 歲；(5)50～59 歲；(6)60～69 歲

（　）3.教育程度：(1)高初中畢業；(2)一般專科畢業；(3)師專畢業；(4)師大、師院、教院畢；(5)一般大學畢業；(6)研究所畢業

(　) 4.婚姻狀況：(1)未婚；(2)已婚

(　) 5.在本機關任職年資：(1)1 年以下；(2)1 年～5 年；(3)6 年～10 年；
(4)11 年～15 年；(5)16 年～20 年；(6)20 年以上

(　) 6.職　　等：(1) 1～2 職等；(2)3～4 職等；(3)5～6 職等
(4)7～8 職等；(5) 9 職等以上

(　) 7.職　　稱：(1)科員、課員、幹事；(2)科長、課長；(3)專員
(4)督學；(5)秘書；(6)局長；(7)其他

(　) 8.任職機關：(1)縣市教育局；(2)省(市)教育廳(局)；(3)教育部

編號：304

國民中學組織結構類型與教師士氣調查問卷

簡介

一、編製者

潘文忠

二、資料來源

潘文忠（民 82）。**國民中學組織結構類型與教師士氣關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民中學校長組織結構類型與教師士氣的相關情形。共包含兩個分量表：分量表(一)國民中學組織結構調查問卷，內容含科層化及專業化兩大部分，在科層化部分下細分爲權威階層體系、專職分工及法制化三層面；專業化部分下細分成強調專業知能、專業自主及信守倫理規範三個層面，本分量表共 36 題；分量表(二)教師士氣問卷，含組織認同、工作投入、團體凝聚力三層面，本分量表共 21 題。

四、調查對象

國民中學教職員

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，係參考相關文獻探討所得與類似問卷之內容編製而成；分量表(二)係參考士氣理論之內容編製而成。

六、信度與效度

本問卷以 105 位受試者之填答結果，統計其 Cronbach′s α值，統計結果如下：

在分量表(一)「國民中學組織結構問卷」各層面之 α值，依序爲：權威階層體系 .71、專職分工 .78、法制化 .73，科層化 .90；強調專業知能 .73、專業自主 .72、信守倫理規範 .76、專業化 .87；整體組織結構狀況 .93。分量表(二)「教師士氣問卷」各層面之 α值，依序爲：組織認同 .89、工作投入 .88、團體凝聚力 .86，整體教師士氣 .95。

另本問卷的效度分析，係採建構效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式量尺，分量表(一)採四點量表，依序爲：經常如此(80%以上)、有時如此(51-79%)、較少如此(21-50%)、很少如此(20%以下)等，並分別予以 4、3、2、1 等四種計分分數，反向題之計分方式則採反向計分；分量表(二)採四點量表，依序爲：很同意(80%以上)、同意(51-79%)、不同意(21-50%)、很不同意(20%以下)等，分別予以 4、3、2、1 等四種計分分數。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

附錄三　正式問卷

國民中學組織結構類型與教師士氣調查問卷

指導教授：謝文全博士
編 製 者：潘文忠

您好：

這份問卷的調查目的，在於瞭解目前國民中學組織結構類型與教師士氣現況，以供爲研究改進之參考。本問卷以無記名方式填答，所得資料僅作學術研究之用，對外絕對保密，請放心並據實填答。您的意見對本研究將有很大的助益，謝謝您的支持與協助。

國立臺灣師範大學教育研究所　印製
中華民國八十一年十二月

【基本資料】

請您根據個人的現況，在（　）內填入符合的號碼：

（　）1.性　　別：(1)男；(2)女

（　）2.服務年資：(1) 5 年以下；(2)6～15 年；(3)16～25 年；(4)26 年以上

（　）3.學　　歷：(1)師範學院畢業；(2)非師範院校畢業

（　）4.擔任職務：(1)導師；(2)科任教師；(3)教師兼行政職務；(4)職員；(5)工友

（　）5.服務地區：(1)城市(含院、省、縣轄市)；(2)鄉鎮(一般地區)；(3)偏遠學校(含山地、離島)

（　）6.學校班級數：(1) 18 班以下；(2)19～40 班；(3)41 班以上

第一部份：學校組織結構類型問卷

【填答說明】

本部份的問卷共 36 題，各題內容乃在瞭解學校組織結構的運作情形，請您就每題所陳述的內容，逐一閱讀，並衡量貴校的實際狀況，在適當的空格內打「✓」。

【例題】

	經常如此	有時如此	較少如此	很少如此
	(80%以上)	(51～79%)	(21～50%)	(20%以下)
行政人員以書面方式通知教師辦理有關事務.....	□	☑	□	□

若您認爲貴校有時「行政人員以書面方式通知教師辦理有關事務」請您在「有時如此」的下面□打「✓」。

【問卷內容】	經常時如此	有時如此	較少如此	很少如此
1.本校各項工作指示，由上往下，逐級傳達	□	□	□	□
2.本校安排任教科目時，係以教師的專長爲根據	□	□	□	□
3.本校對校務工作的推展，訂有實施程序	□	□	□	□
4.本校同事認爲教育工是人人能做，不太需要專業知能	□	□	□	□
5.本校同事具有相當的專業自主權	□	□	□	□
6.凡是有助於學生學習的工作，同事樂意而主動去做	□	□	□	□
7.本校各處室組織依權責，作上下的劃分，層級分明	□	□	□	□
8.本校各處室組長、及各班導師，都是依個人之專長予以聘派	□	□	□	□
9.本校教學活動及行政處理經過，作成書面紀錄供爲日後的查考	□	□	□	□
10.同事認爲教育工作需要高度智慧與專業訓練	□	□	□	□
11.校長及各處室主任能採納同事在專業工作上的提議	□	□	□	□
12.同事經常抱怨投入教育工作的行列	□	□	□	□
13.本校各項工作的推展，採分層負責原則辦理	□	□	□	□
14.校內各項學生活動的指導，由學校遴聘具有該方面專長的人擔任	□	□	□	□
15.本校各項活動的推展，須按計畫實施，不可以自行調整	□	□	□	□
16.本校對成員服務成績的考核，以專業表現爲主要參照	□	□	□	□
17.同事可以依其專業知能，自行調整工作進度	□	□	□	□
18.同事願意終身奉獻於教育工作	□	□	□	□
19.同事對於校長及主任的指示，即使不滿意，也會貫徹執行	□	□	□	□
20.本校各處室的業務，依職掌加以規定區分	□	□	□	□
21.本校成員依法令規章來處理各項事務	□	□	□	□
22.本校鼓勵成員參加專業進修活動	□	□	□	□
23.本校教師能自行決定教學方法與內容	□	□	□	□
24.本校同事不論職位的高低，均能重視本身工作的意義和價值	□	□	□	□
25.同事對上級表達意見時，均須由下而上，逐級反映意見	□	□	□	□
26.本校各成員的職掌，有明確的劃分	□	□	□	□
27.本校人事的考核、獎懲，依據法規，本著公正、公開的原則辦理	□	□	□	□
28.本校同事利用各種機會，充實專業知能	□	□	□	□
29.同事對於自己的工作，能本著專業自主原則處理	□	□	□	□
30.即使受到外界的壓力，同事也能秉持工作理念，信守專業倫理規範	□	□	□	□

31.本校各層級的行政人員，依法定的權責執行任務 □□□□
32.本校同事精熟自己所負責的工作 □□□□
33.本校校務工作的處理，即使講情理，也在法規範圍之內 □□□□
34.本校聘用人員時，係以其專業素養爲主要考量 □□□□
35.同事執行工作時，依專業知能做判斷與抉擇 □□□□
36.本校同事忠於職守，熱愛教育工作 □□□□

第二部份：教師士氣問卷

【填答說明】

本部份的問卷共 21 題，各題內容均在瞭解貴校教師的服務情形，請您就每題所陳述的內容，逐一閱讀，再依您自己對此題的同意程度，在適當的空格內打「✓」。

【例題】（教師填答問卷）	很同意	同意	不同意	很不同意
我將學校視爲自己的家	□	□	☑	□

若您對「我將學校視爲自己的家」的說法不同意的話，請您在「不同意」下面□打「✓」。

【問卷內容】	很同意	同意	不同意	很不同意
1.我將學校的目標，做爲個人的工作目標	□	□	□	□
2.我認爲教學是很有樂趣的工作	□	□	□	□
3.本校對我具有相當強烈的吸引力	□	□	□	□
4.我認同本校教育理念和方針	□	□	□	□
5.教學工作是我生活的重心	□	□	□	□
6.我與同事會團結一致，共同解決外部的壓力	□	□	□	□
7.當學校目標達成時，我也覺得有成就感	□	□	□	□
8.我認爲教學工作是考驗個人能力的好機會	□	□	□	□
9.我與同事願意犧牲個人的權益，以促進本校的發展	□	□	□	□
10.我喜歡本校，並以身爲學校之一員爲榮	□	□	□	□
11.我專注地投入教學工作，以使學生獲得進步	□	□	□	□
12.我不會輕易調到其他學校服務	□	□	□	□
13.在各種場合，我樂於表示自己是某某學校的教師	□	□	□	□
14.我願意爲學生的學習，付出更多的時間和心血	□	□	□	□
15.我樂於與本校教師共事	□	□	□	□
16.我願意爲維護本校的形象和榮譽，而認眞教學	□	□	□	□

17.如果我擔任行政工作，會積極投入，全力以赴 ..... □□□□
18.我和同事間常相互支援協助各項工作 ..... □□□□
19.我支持學校各項措施與活動 ..... □□□□
20.我爲了完成學校交辦的工作，會自願犧牲課外的時間 ..... □□□□
21.本校同事間常表現出和諧友善的態度 ..... □□□□

【例題】（職工填答問卷）

很同意 / 同意 / 不同意 / 很不同意

80%以上 / 51%～79% / 21%～50% / 20%以下

本校教師將學校視爲自己的家 ..... □□☑□

若您對「本校教師將學校視爲自己的家」的說法不同意的話，請您在「不同意」下面□打「✓」。

【問卷內容】

很同意 / 同意 / 不同意 / 很不同意

1.本校教師以學校的目標，做爲個人的工作目標 ..... □□□□
2.本校教師認爲教學是很有樂趣的工作 ..... □□□□
3.本校教師認爲學校對其具有相當強烈的吸引力 ..... □□□□
4.本校教師認同學校教育理念和方針 ..... □□□□
5.本校教師將教學工作當作其生活的重心 ..... □□□□
6.本校教師與同事會團結一致，共同解決外部的壓力 ..... □□□□
7.當學校目標達成時，本校教師也覺得有成就感 ..... □□□□
8.本校教師認爲教學工作是考驗個人能力的好機會 ..... □□□□
9.本校教師與同事願意犧牲個人的權益，以促進本校的發展 ..... □□□□
10.本校教師喜歡學校，並以身爲學校之一員爲榮 ..... □□□□
11.本校教師專注地投入教學工作，以使學生獲得進步 ..... □□□□
12.本校教師不會輕易調到其他學校服務 ..... □□□□
13.在各種場合，本校教師樂於表示自己是某某學校的教師 ..... □□□□
14.本校教師願意爲學生的學習，付出更多的時間和心血 ..... □□□□

15.本校教師樂於與學校同仁共事..... □□□□
16.本校教師願意爲維護學校的形象和榮譽，而認眞教學..... □□□□
17.如果擔任行政工作，本校教師會積極投入，全力以赴..... □□□□
18.本校教師和同事間常相互支援協助各項工作..... □□□□
19.本校教師支持學校各項措施與活動..... □□□□
20.本校教師願意犧牲課外時間，以完成學校交辦的工作..... □□□□
21.本校教師和同事間常表現出和諧友善的態度..... □□□□

謝謝您的協助！

編號：305

學校組織行為調查問卷

簡介

一、編製者

蔡培村

二、資料來源

蔡培村（民 74）。**國民中小學校長的領導特質、權力基礎、學校組織結構及組織氣候與教師工作滿足關係之比較研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討台灣地區國民中小學校長的領導特質、權力基礎、學校組織結構及組織氣候與教師工作滿足的關係及其比較。包含五個分量表：(一)校長的領導特質描述問卷：含身心品德、專業學識、人際關係、成就動機、決定能力、督導能力六個向度，共 48 題。(二)校長權力運用描述問卷：含法職權、強制權、參照權、專家權四層面，共 24 題。(三)學校組織結構描述問卷：含組織結構專門化、標準化、正式化、集中化、保守化五個層面，共 30 題。(四)組織氣候描述問卷：共 68 題。(五)工作滿足描述問卷：共 50 題。

四、調查對象

國民中小學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，係使用葉學志、蔡培村(民 74)編製的量表；分量表(二)採自林坤豐所編製的「校長權力運用調查問卷」；分量表(三)係依王秋絨所編製的「國民中學教師教學狀況調查問卷」之第一部分修訂而成；分量表(四)係依黃光國、楊國樞所編製的「工作環境知覺量表」，修訂而成；分量表(五) 係依鄒浮安所編製的「高職教師工作滿足問卷」，修訂而成。

六、信度與效度

「校長的領導特質描述問卷」各層面之 α值，依序爲：身心品德 .91、專業學識 .94、人際關係 .94、工作動機 .95、決定能力 .94、領導能力 .95；「校長權力運用描述問卷」採折半信度，並經斯布公式校正，其信度係數依序爲：法職權 .82、強制權 .85、參照權 .92、專家權 .93；「學校組織結構描述問卷」各向度內部一致性之信度係數，介於 .38~ .67 之間；「學校組織結構描述問卷」內部一致性之信度係數，介於 .52~.87 之間；「工作滿足描述問卷」內部一致性之信度係數，介於 .61~.93 之間。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式量尺，分量表(一) 、分量表(二)、分量表(三) 及分量表(五)採五點量表，依序爲：符合(得 5 分)、大致符合(得 4 分)、一半符合(得 3 分)、大多不

符合(得 2 分)、不符合(得 1 分)；分量表(四) 採六點量表，依序爲：非常同意(得 6 分)、相當同意(得 5 分)、有點同意(得 4 分)、有點不同意(得 3 分)、相當不同意(得 2 分)、非常不同意(得 1 分)。

八、參考資料

王秋絨(民 70) 。**國民中學組織環境對於教師角色壓力的影響。**國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

林坤豐(民 71) 。**國民中小學校長權力運用與教師工作滿足感之關係的比較研究。**國立高雄師院教育研究所碩士論文。

黃光國、楊國樞(民 72) 。台灣地區企業組織型態與員工工作士氣。**中央研究院民族研究所集刊，56 期**，頁 145-193。

鄒浮安(民 71) 。**我國高級職業學校教師工作滿意程度及其影響因素之研究。**國立高雄師院教育研究所碩士論文。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

學校組織行為調查問卷

指導教授：葉學志博士、蔡保田博士
編 製 者：蔡培村

敬愛的老師：您好！

「組織行爲」的研究是在瞭解與預測組織中個人與團體互動的行爲。近來學校行政改革已有逐漸重視此項研究的趨勢。鑑此，本所特編製學校組織行爲調查問卷一份五式，藉以瞭解目前國民中小學學校行政運作與教職員互動的實際情況，並作爲研究改進行政績效之依據。本項研究，僅供學術參考之用，貴校所提供的資料，絕不對外公開，懇請　台端撥冗閱讀，並依照填答說明，逐項填妥。本項調查內容雖稱多些，然您所提供的意見至爲寶貴，敬請惠予協助與指教爲感，謝謝！並敬祝　身心愉快

國立政治大學教育研究所　敬啓

中華民國七十四年四月一日

基本資料：〔請在下列各項（　）前，寫上您所選項的號碼〕

（　）1.您的性別是：(1)男；(2)女

（　）2.您的年齡是：(1)21～30 歲；(2)31～40 歲；(3)41～50 歲；(4)51 歲以上

（　）3.您任教的年資是：(1) 5 年以下；(2)6～10 年；(3)11～15 年；(4)15 年以上

（　）4.您任教的科別是：(1)語文科；(2)社會科；(3)藝能科；(4)數理科；(5)其他

（　）5.您擔任的職務是：(1)專任教師；(2)專任教師兼導師；(3)專任教師兼行政工作

（　）6.您的教育背景是：(1)研究所畢業(含研究所進修班結業)；(2)師大、師院或教院畢業；(3)一般大學畢業；(4)師專、師範畢業；(5)一般專科畢業

（　）7.貴校班級數是：(1)15 班以下；(2)16～30 班；(3)31～45 班；(4)46 班以上

（　）8.貴校校長的年齡是：(1)30～40 歲；(2)41～50 歲；(3)51～60 歲；(4)61 歲以上

（　）9.貴校校長的教育背景是：(1)研究所畢業(含研究所進修班結業)；(2)師大、師院或教學院畢業；(3)一般大學院校畢業；(4)師專或師範學校畢業（ 5 ）一般專科學校畢業

（　）10.貴校校長擔任校長職務的年資一共：(1) 5 年以下；(2)6～10 年；(3)11～15 年；(4)15 年以上

甲、校長的領導特質描述問卷

說明：本問卷共有 48 題，每一題都是以簡短的直述句來描述貴校長處理校務的作風與特質。請根據您的實際察覺，在適當的空格處打「✓」。校長行爲的特質以「符合」、「大致符合」、「一半符合」、「大多不符合」、「不符合」五種不同的尺度來描述，每題只劃一個「✓」，並請每題都填答。

	不符合	大多不符合	一半符合	大致符合	符合
1.我們校長的品德高尚，操守廉潔。	□	□	□	□	□
2.我們校長的身心健康。	□	□	□	□	□
3.我們校長爲人和善且具愛心。	□	□	□	□	□
4.我們校長個性樂觀開朗。	□	□	□	□	□
5.我們校長態度端莊，風度引人。	□	□	□	□	□
6.我們校長談吐幽默。	□	□	□	□	□
7.我們校長有穩定，祥和的情緒。	□	□	□	□	□
8.我們校長具有自信心。	□	□	□	□	□
9.我們校長具有豐富的學術基礎。	□	□	□	□	□
10.我們校長具有行政實務的經驗。	□	□	□	□	□
11.我們校長具有教學與研究的經驗。	□	□	□	□	□
12.我們校長能時時進修，吸取新知。	□	□	□	□	□
13.我們校長對教育問題有深入的瞭解。	□	□	□	□	□
14.我們校長熟悉基本教育法規。	□	□	□	□	□
15.我們校長對教育工作很投入。	□	□	□	□	□
16.我們校長能以專業知能處理教育問題。	□	□	□	□	□
17.我們校長能與同事和樂共處。	□	□	□	□	□
18.我們校長胸懷若谷，廣納雅言。	□	□	□	□	□
19.我們校長善解人意，關心同仁。	□	□	□	□	□
20.我們校長容易與人交感。	□	□	□	□	□
21.我們校長能耐心傾聽同仁內心的想法與感受。	□	□	□	□	□
22.我們校長能與社區人士取得良好溝通。	□	□	□	□	□
23.我們校長善於察言觀色。	□	□	□	□	□
24.我們校長的人緣極佳。	□	□	□	□	□
25.我們校長做事積極進取。	□	□	□	□	□
26.我們校長具有辦學的理想。	□	□	□	□	□
27.我們校長做事非常專注。	□	□	□	□	□
28.我們校長做事貫徹始終。	□	□	□	□	□
29.我們校長具有創新的意願。	□	□	□	□	□
30.我們校長做事精神炯炯，孜孜不倦。	□	□	□	□	□
31.我們校長做事善於掌握時機。	□	□	□	□	□

32.我們校長做事會設定目標，全力以赴。.....□□□□□
33.我們校長思考縝密。.....□□□□□
34.我們校長有敏銳的判斷力。.....□□□□□
35.我們校長精於分析事理。.....□□□□□
36.我們校長能洞察問題癥結。.....□□□□□
37.我們校長作事能權宜變通，取決應行之道。.....□□□□□
38.我們校長處事先搜集資料，研判事實再作決定。.....□□□□□
39.我們校長處理有獨到的見解。.....□□□□□
40.我們校長具有統觀全局，掌握關鍵的能力。.....□□□□□
41.我們校長處理公平公正。.....□□□□□
42.我們校長能讓同仁參與重要措施決定。.....□□□□□
43.我們校長能用人唯才。.....□□□□□
44.我們校長能促使同事各盡其才。.....□□□□□
45.我們校長能讚賞同仁的成就。.....□□□□□
46.我們校長有勇於擔當的魄力。.....□□□□□
47.我們校長會採納同仁建議且付諸實施。.....□□□□□
48.我們校長對待同仁寬嚴並濟，賞罰分明。.....□□□□□

乙、校長權力運用描述問卷

說明：本份問卷共有 24 題，每一題都是以簡短的直述句來描述校長促進同仁努力工作所表現的行爲。請根據您的察覺，在適當的空格處打「✓」，每一項目皆以「符合」、「大致符合」、「一半符合」、「大多不符合」、「不符合」五種不同尺度來描述，每題只劃一個「✓」，並請每題都填答。

	符合	大致符合	一半符合	大多不符合	不符合
1.我們校長訂有各種特殊的單行法規，俾大家遵守。	□	□	□	□	□
2.我們校長依法行事，毫無人情味。	□	□	□	□	□
3.我們校長常強調不同層級的權力關係。	□	□	□	□	□
4.我們校長常強調部屬有服從長官的義務。	□	□	□	□	□
5.我們校長的意見與教師的意見相左時，他常堅持己見。	□	□	□	□	□
6.我們校長常強調他的職位與領導權。	□	□	□	□	□
7.我們校長對教學不力的教師，常予嚴厲指責。	□	□	□	□	□
8.我們校長以鐵腕作風綜理校務。	□	□	□	□	□
9.我們校長常以命令的口吻領導同事。	□	□	□	□	□

10.我們校長常不顧教師的意願，指令教師做某種工作。.....□□□□□
11.對於各種校際比賽，我們校長常嚴格要求參與者得名。.....□□□□□
12.我們校長常嚴格要求教師重做他認爲做得不理想的工作。.....□□□□□
13.大家都很崇拜我們校長的言行與舉止。.....□□□□□
14.大家都覺得我們校長的人格很高尚。.....□□□□□
15.大家都覺得爲我們校長效勞是值得的。.....□□□□□
16.我們校長的服務精神，值得大家模仿。.....□□□□□
17.大家都樂與我們校長同甘共苦。.....□□□□□
18.我們校長不愧爲教育家。.....□□□□□
19.我們校長具有豐富的專業知識及技能。.....□□□□□
20.如果有教育上的問題請教我們校長，他總會有令人滿意的回答。.....□□□□□
21.大家對我們校長的能力，有充分的信心。.....□□□□□
22.遇到困難問題，只要我們校長出面，大家都信心十足。.....□□□□□
23.在教學上我們都很樂意接受我們校長的指導。.....□□□□□
24.我們校長的專業知識，足以勝任校長的職務。.....□□□□□

丙、學校組織結構描述問卷

說明：本問卷共有 30 題，每一題都是來描述貴校行政運作的情形。請根據您的察覺，在適當的空格處打「✓」，每一項目皆以「符合」、「大致符合」、「一半符合」、「大多不符合」、「不符合」五種不同尺度來描述，每題只劃一個「✓」，並請每題都填答。

	符合	大致符合	一半符合	大多不符合	不符合
1.學校課外活動或指導活動時間很少用來作爲主科上課或補課。	□	□	□	□	□
2.導師工作很辛苦，多數讓新進教師擔任。	□	□	□	□	□
3.學校嚴格執行留校七小時制。	□	□	□	□	□
4.學校措施常隨著社會需要，不斷更新。	□	□	□	□	□
5.學校的每種工作都有專人負責，很少發生推諉的現象。	□	□	□	□	□
6.學校建築及環境設計都具有教育意義。	□	□	□	□	□
7.教師都能依照教務處擬定的進度表教學。	□	□	□	□	□
8.爲了有效達成教育目標，學校行政人員與教師共同策劃校務發展工作。	□	□	□	□	□
9.學校會議多由校長或各處室主管交待各種職務，教師很少機會發表意見。	□	□	□	□	□
10.學校要求教職員照章行事，不得擅作主張。	□	□	□	□	□
11.學校行政人員常依循往例辦理事情。	□	□	□	□	□

12.我們校長容易聽取親信的意見任用人員。.....□□□□□
13.學校教師如請人代課或與他人調課，須透過教務處安排。.....□□□□□
14.學校都依照個人的專長，分配職務。.....□□□□□
15.校長或教務處非常重視教學研究會的提案，以促進革新。.....□□□□□
16.學校教師對於教學方法都力求革新。.....□□□□□
17.多與校長、其他主管接近，較易擔任行政職務（或主管）。.....□□□□□
18.校長或人事主管以教職員的實際工作表現，評定其考績。.....□□□□□
19.學校發展策略，都依照計畫表執行。.....□□□□□
20.校長是一校之主，一列措施都由他來決定。.....□□□□□
21.學校各個行政單位處理事務，多能分層負責，協調合作。.....□□□□□
22.總務處在美化校園時，經常徵詢教師的意見。.....□□□□□
23.學校能依據教學需要，購置圖書儀器等設備。.....□□□□□
24.學校經常利用導師會議，讓教師提供訓導工作的改進意見。.....□□□□□
25.教務工作由教務處全權負責，教師沒有權力過問。.....□□□□□
26.學校各處室主管能依其職權，秉公處理事務。.....□□□□□
27.學校重大懲罰事件，不因家長或導師的求情，減輕處分。.....□□□□□
28.各處室協調或商量事件，多數透過正式會議或公文通知。.....□□□□□
29.學校舉辦各種課外活動，常隨著學生興趣或身心特質而改變。.....□□□□□
30.學校措施向來依照既定的行政程序實施，很少創意。.....□□□□□

丁、學校組織氣候描述問卷

說明：本問卷共有 68 個題目，每一個題目都是以簡短的直述句來描述貴校環境中可能表現的行爲，請根據您的實際察覺，在每一題目後面適當的空格處打「✓」，每項皆以「非常不同意」、「相當不同意」、「有些不同意」、「有點同意」、「相當同意」、「非常同意」六種不同程度來描述，每題只劃一個「✓」，每題請都塡答。

	非常不同意	相當不同意	有些不同意	有點同意	相當同意	非常同意
1.學校對於每一教職員工的工作，有相當高的要求標準。.....	□	□	□	□	□	□
2.在本校內工作，大家經常感受到一股無形的力量，迫使大家不斷努力，改進個人和團體的工作表現。.....	□	□	□	□	□	□
3.在本校內，大家似乎並不以工作表現良好而感到驕傲。.....	□	□	□	□	□	□
4.本校裏有不少無所事事的冗員。.....	□	□	□	□	□	□
5.祇要關係良好，工作表現再差，也可以在本校裏待下去。.....	□	□	□	□	□	□
6.學校裏大多數員工如果沒有受到上級的命令，便不會主動做事。.....	□	□	□	□	□	□

7.在本校內工作，不管大小事，最好是先請示上級。.....□□□□□□
8.在本校內做事，祇要自己認爲處理正確，便可放手去做。.....□□□□□□
9.本校內主管的主要工作是爲部屬訂定工作指導原則，然後讓部屬自己負起實際上的工作責任。.....□□□□□□
10.在本校內，做錯事的人總是東拉西扯的找藉口。.....□□□□□□
11.本校的主要問題之一，就是誰都不願負起責任。.....□□□□□□
12.在學校裏做事，往往讓人產生「多做多錯」,「少做少錯」,「不做不錯」的想法。.....□□□□□□
13.學校裏常常有些事情大家推來推去，不曉得應該由誰負責。.....□□□□□□
14.本校的各級幹部能直接或經由建議來獎懲其部屬。.....□□□□□□
15.本校的各級幹部大都能適當使用權力，來影響部屬的晉升、降級、聘請或解雇。.....□□□□□□
16.學校中的各級幹部，大多有充分的能力可以爲部屬分配任務，並指示他們用什麼方法來工作。.....□□□□□□
17.學校裏的主管，有人根本不懂領導之道。.....□□□□□□
18.學校的主管當局有時表現得意見分歧，使得員工們感到無所適從。.....□□□□□□
19.本校主管當局認爲：不同單位或員工之間的爭辯，對學校可能是有益的。.....□□□□□□
20.學校的主管當局鼓勵大家坦白表示自己的意見，即使和上級意見相反也沒有關係。.....□□□□□□
21.在學校內，和上司發生公開爭執和辯論，結果可能對自己不利。.....□□□□□□
22.學校裏的許多衝突，其實祇是人與人間的意氣之爭。.....□□□□□□
23.學校裏的同事在討論問題的時候，大多能就事論事，不會動怒。.....□□□□□□
24.本校的員工，大多以能夠在學校中工作爲榮。.....□□□□□□
25.就我所知，本校的員工對學校並沒有多大的忠誠可言。.....□□□□□□
26.本學校內，有不少員工祇顧個人利益，不管學校。.....□□□□□□
27.我認爲：本學校是一個欣欣向榮，充滿朝氣的團體。.....□□□□□□
28.學校裏的員工，大多是竭心盡力，設法要協助學校獲得成功。.....□□□□□□
29.祇要找到合適的機會，學校裏有不少人會離職他往。.....□□□□□□
30.學校的主管當局已經盡力設法在增進員工的福利。.....□□□□□□
31.學校裏工作的時間太長，妨害到員工正常的家庭生活。.....□□□□□□
32.本學校主管當局的領導哲學，很重視「人」的因素，因此特別關心員工的反應。.....□□□□□□
33.在本學校內，一旦犯過錯，便很難得到上級的同情與諒解。.....□□□□□□
34.在學校的主管當局，會主動設法和員工討論他的事業發展前途。.....□□□□□□
35.本學校各級幹部大多能眞心信賴他們的部屬。.....□□□□□□

36.在工作上，我的直接主管給我很大的幫助和支持。.....□□□□□□
37.本學校的主管當局經常用座談會、獎勵提議等方式，鼓勵員工對學校的各項措施發表意見。.....□□□□□□
38.學校裏的同事，對學校的措施有意見時，大多能坦白地向主管當局反映。.....□□□□□□
39.學校裏的同事之間，經常在私底下傳述一些流言。.....□□□□□□
40.本校不同部門間的工作協調，經常發生困難，而減低了工作效率。.....□□□□□□
41.學校裏有少數受主管當局特別寵信的特權人物。.....□□□□□□
42.懂得如何逢迎的人，在學校裏可以得到不少實質上的好處。.....□□□□□□
43.在本校工作的同事，大家相處的氣氛極爲融洽和睦。.....□□□□□□
44.本校主管當局和一般員工之間的關係十分密切。.....□□□□□□
45.本校的同事之間，有相當明顯的派系對立現象。.....□□□□□□
46.本校的員工之間，經常有彼此勾心鬥角的情形。.....□□□□□□
47.本校內，有些員工對別人的態度相當冷漠。.....□□□□□□
48.本校的同事，除了接洽公事之外，彼此之間大多不相往來。.....□□□□□□
49.學校內有許多同事跟我合作，把公事做好。.....□□□□□□
50.學校裏經常舉辦各種不同類型的業餘活動（如野餐、郊遊、旅行…等），來促進同事間的感情。.....□□□□□□
51.學校的升遷制度，可以使有能力的員工爬到最高職位。.....□□□□□□
52.校內員工平常獲得讚賞和鼓勵，多於指責和批評。.....□□□□□□
53.校內員工所獲得的報酬，和他的工作表現成正比。.....□□□□□□
54.本校對於員工良好的工作表現，往往沒有給予適當的獎勵及表彰。.....□□□□□□
55.本校裏教職員工若做同樣事，不一定得到相同的酬賞。.....□□□□□□
56.本校裏，若有福利（福利金、鐘點費）分配並不合理。.....□□□□□□
57.對於員工的薪資、陞遷及各種人事規定，學校都已經對我們解釋得很清楚。.....□□□□□□
58.學校當局曾經向員工們明白解釋學校的政策、組織和法規。.....□□□□□□
59.在本校內，員工們常攪不清楚那一位主管有權力對某一事作決定。.....□□□□□□
60.學校對於每一員工所作的職務，都曾經給予詳細的書面指示，說明工作的內容。.....□□□□□□
61.學校內的員工大多明瞭：他的工作和學校整體目標之間的關係。.....□□□□□□
62.學校中有許多工作程序的安排不合理，造成了工作效率的降低。.....□□□□□□
63.學校裏和主管當局有特殊關係的人，往往用各種方法來爭取特權，使學校的規章形同具文。.....□□□□□□
64.本學校內每一員工的工作分配，都經過相當明確的劃分和合理的配置。.□□□□□□
65.本學校常常因爲缺乏良好的組織與規劃，而使得效能減低。.....□□□□□□

66.在學校內做事，往往經過許多繁複的手續和官樣文章。.....□□□□□□
67.學校內繁複的手續和官樣文章，扼殺了許多創造性的新觀念。.....□□□□□□
68.學校缺乏一種客觀、明確的標準來考核員工的工作成果。.....□□□□□□

戊、教師工作滿足描述問卷

說明：本問卷共有 50 題，每一題都是描述工作滿足的程度，請根據您的實際的感受，在適當的空格處打「✓」，每一項目皆以「很滿足」、「滿足」、「難以決定」、「不滿足」、「很不滿足」五種不同的尺度來描述，每題只劃一個「✓」，並請每題都填答。

	很不滿意	不滿意	難以決定	滿意	很滿意
1.我對培育國家未來棟樑，這份工作感到	□	□	□	□	□
2.從事教育工作的成就感，我感到	□	□	□	□	□
3.教育工作的價值感，我感到	□	□	□	□	□
4.教育工作頗能發揮我的抱負理想，我感到	□	□	□	□	□
5.對於自己從事教育工作的成果，我感到	□	□	□	□	□
6.我們同事間合作精神，我感到	□	□	□	□	□
7.我與同事建立密切友誼的機會，我感到	□	□	□	□	□
8.同事們彼此相處的情形，我感到	□	□	□	□	□
9.我與校長相處的情形，我感到	□	□	□	□	□
10.我與學生家長相處的情形，我感到	□	□	□	□	□
11.教師進修途徑，我感到	□	□	□	□	□
12.這份工作在工作中進修的可能性，我感到	□	□	□	□	□
13.學校鼓勵進修的情形，我感到	□	□	□	□	□
14.本校內的圖書、儀器可供研究的情形，我感到	□	□	□	□	□
15.我參加進修時，行政措施的配合，我感到	□	□	□	□	□
16.我的薪水供我生活，這份工作報酬，我感到	□	□	□	□	□
17.我所得薪餉與其他機構中類似工作之薪餉相比較，我感到	□	□	□	□	□
18.就我的工作量而言，我每月所得的報酬，我感到	□	□	□	□	□
19.對於本校各項教師的福利措施，我感到	□	□	□	□	□
20.我的薪餉與我年齡相仿、教育程度相近的朋友比較，我感到	□	□	□	□	□
21.這份工作能充分發揮我自己所學專長，我感到	□	□	□	□	□
22.我在教學時，可以得到教學相長的機會，我感到	□	□	□	□	□
23.教學工作富有變化性而不刻板單調，我感到	□	□	□	□	□
24.這份工作對我而言，具有挑戰性，我感到	□	□	□	□	□

25.這份工作穩定的情形，我感到.....□□□□□
26.對於校長領導部屬的方式，我感到.....□□□□□
27.本校校長關懷教師的方式，我感到.....□□□□□
28.校長處理部屬的訴怨，所採取的方式，我感到.....□□□□□
29.校長待人處事的公正性，我感到.....□□□□□
30.校長所具有的教育專業知識與能力，我感到.....□□□□□
31.我有良好工作表現時，能受大家讚賞的情形，我感到.....□□□□□
32.我做這份工作，所獲得應有的榮譽，我感到.....□□□□□
33.我工作過程中得到別人信任的程度，我感到.....□□□□□
34.在我處理事情有成，同仁在言談中稱許我的情形，我感到.....□□□□□
35.國中（國小）教師所得到的社會地位，我感到.....□□□□□
36.本校學校行政上軌道的程度，我感到.....□□□□□
37.學校行政人員的行政效率，我感到.....□□□□□
38.本校學校行政與他校的比較，我感到.....□□□□□
39.學校行政決策實際執行的程度，我感到.....□□□□□
40.學校爲推行既定政策所採取的方式，我感到.....□□□□□
41.我擔任這份工作，有求進步的機會，我感到.....□□□□□
42.這份工作得到校長提拔的情形，我感到.....□□□□□
43.這份工作給我的升遷可能性，我感到.....□□□□□
44.這份教學工作讓我出人頭地的機會，我感到.....□□□□□
45.學校工作的升遷方式，我感到.....□□□□□
46.學校所處的社區環境，我感到.....□□□□□
47.對於校園環境，我感到.....□□□□□
48.本校的房舍配置與辦公場所，我感到.....□□□□□
49.對於本校物質環境設備（如光線、通風等），我感到.....□□□□□
50.在本校，我教學上需要的設備與器材，我感到.....□□□□□

本問卷完，謝謝您的協助！

編號：306

國民中小學教師工作動機與教師士氣調查問卷

簡介

一、編製者

林志成

二、資料來源

林志成（民 79）。動機理論對提振國民中小學教師士氣之啓示。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討動機理論對提振國民中小學教師士氣之啓示。共包含兩個分量表：(一)教師工作動機調查問卷：含環境適宜的動機、安全保障的動機、歸屬與支持的動機、公平的動機、尊重與地位的動機、抱負目標的動機等六個層面，共 32 題。(二)教師士氣問卷，含組織認同、工作投入、團體精神三層面，共 25 題。

四、調查對象

國民中小學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，係以動機內容理論與動機過程理論爲理論依據，同時參酌海瑞克(H. S. Herrick)「動機報酬量表」(Motivation and Reward Scale)的內容，另參考縣市督學、課長、國民中小學校長與教師意見編製而成。分量表(二)係編製者參考相關文獻他人意見自編而成。

六、信度與效度

以 167 位受試者之填答結果，統計 Cronbach′s α值，其結果如下：

「教師工作動機調查問卷」各層面之 α值，依序爲：環境適宜的動機 .75、安全保障的動機 .78、歸屬與支持的動機 .84、公平的動機 .85、尊重與地位的動機 .86、抱負目標的動機 .88、整體工作動機 .95；「教師士氣問卷」各層面之 α值，依序爲：組織認同 .84、工作投入 .77、團體精神 .79，整體教師士氣 .92。

本問卷的效度分析，係採建構效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，依序爲：完全同意(90%以上)、大致同意(65%-89%)、還算同意(35%-64%)、不太同意(10%-34%)、完全不同意(9%以下)等，並分別予以 5、4、3、2、1 等五種計分分數。

八、參考資料

Herrick H. S.(1973). *The relationship of organization structure to teacher motivatiob in multiunit and nonmultiunit elementary school.*Technical Report No.322. ERIC Document ED 101442.

※備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

附錄二

國民中小學教師工作動機與教師士氣調查問卷

指導教授：黃昆輝博士

編 製 者：林志成

敬愛的老師：您好！

首先，對您平日教學的辛勞和貢獻，表示由衷的敬佩，同時煩請您在百忙中抽空填寫這份問卷，本問卷的目的，是想了解國民中小學教師服務的實際情形，供作今後研究改進的參考。本問卷純供學術研究之用，對您所提供的資料，絕對保密且不作個別分析，務請逐項據實填答，不要有所顧慮，謝謝您的協助與合作。

祝您　身體健康　萬事如意！！

國立臺灣師範大學教育研究所研究生　林志成　敬上

中華民國七十八年十月

基本資料：（請將適當的選項號碼填在每題前的□中）

□1.性　　別：(1)男；(2)女

□2.任教年資：(1)1-4 年；(2)5-9 年；(3)10-19 年；(4)20 年以上

□3.擔任職務：(1)專(科)任教師；(2)導師；(3)組長、主任

□4.任教地區：(1)城市(院、省、縣轄市)；(2)鄉鎮；(3)偏遠地區

□5.學校班級數：(1)24 班以下；(2)25-50 班；(3)51 班以上

□6.最高學歷：(1)師大師院、大學教育院系或研究所四十學分班畢業；

(2)一般大專院校(含修畢教育學分)；(3)師專、師範；

(4)其他：(　　)

□7.畢業院系組別：(　　)

□8.任教階段：(1)國中；(2)國小

甲、教師工作動機調查問卷

[填答說明]

此一部分的題目是想了解教師工作動機的情況，請依照您個人從事教學之經驗，分別評估：

1.每題敘述對提升您工作士氣的重要性的程度（您的動機強度），然後再不同的“重要性”的下面數字中圈出一個最符合您內心感受的答案。

2.每題敘述在當前教育條件或貴校目前實際情況下，經您的努力後獲致實現的可能性程度，然後在不同的“可能實現程度”的下面數字中圈出一個最符合您內心感受的答案。

〔例題〕

極大部不極
都份太不
非頗還不很　　可可可可可
常爲算太不　　能能能能能
重重重重重　　實實實實實
要要要要要　　現現現現現
⌒⌒⌒⌒⌒　　⌒⌒⌒⌒⌒
90 65 35 10 9　　90 65 35 10 9
% | | | %　　% | | | %
以 89 64 34 以　　以 89 64 34 以
上% % % 下　　上% % % 下
⌣⌣⌣⌣⌣

1.由學校成立基金，提供獎金或津貼給

⑤ 4 3 2 1 ---------- 予教學績優或額外工作的教師---------- 5 4 3 2 ①

(1)如果您認爲“由學校成立基金，提供獎金或津貼給予教學績優或額外工作的教師”對您的工作士氣的激勵非常重要，請您在“非常重要”下面的數字中圈出一個最符合您內心感受的答案。

(2)如果您認爲“由學校成立基金，提供獎金或津貼給予教學績優或額外工作的教師”，在當前教育體制環境下，極不可能實現時，請您在“極不可能實現”下面的數字中圈出一個最符合您內心感受的答案。

極大部不極
都份太不
非頗還不很　　可可可可可
常爲算太不　　能能能能能
重重重重重　　實實實實實
要要要要要　　現現現現現
⌒⌒⌒⌒⌒　　⌒⌒⌒⌒⌒
90 65 35 10 9　　90 65 35 10 9
% | | | %　　% | | | %
以 89 64 34 以　　以 89 64 34 以
上% % % 下　　上% % % 下
⌣⌣⌣⌣⌣

1.儘速依法提高教師編制，降低班級人數，以減輕教師工

5 4 3 2 1 ---- 作負擔---------- 5 4 3 2 1

5 4 3 2 1 ---- 2.繼續提高教師的工作待遇---------- 5 4 3 2 1

5 4 3 2 4 ---- 3.學校環境優雅，規劃良好且能加以美化綠化---------- 5 4 3 2 1

4.由學校成立基金，提供獎金或津貼給予教學績優或額外

5 4 3 2 1---- 工作的教師 ---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1---- 5.繼續給予教師免稅的優待---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1---- 6.受到學校不當的處置時，教師能有申訴管道申訴-------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1---- 7.學校能依我的專長志願，安排任教科目與行政工作----- 5 4 3 2 1
8.學校推展學生週末社團活動時，都能依教師的專長與志
5 4 3 2 1---- 願安排課程。 ---------- 5 4 3 2 1
9.社會應設法降低青少年犯罪比率，以減少教師的心理壓
5 4 3 2 1---- 力---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----10.應速制訂“教師法”以保障教師之權益---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----11.學校氣氛融洽，同仁相處愉快---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----12.學校可多舉辦教師自強康樂活動---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----13.教師建議購買之書籍與教具，學校常能設法買到------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----14.校長與行政人員能給予教師關懷---------- 5 4 3 2 1
15.教師在學校遇到難題時，學校都會給予支持或協助解
5 4 3 2 1---- 決。---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----16.考績獎金能依教學表現而增減---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----17.獎懲能完全公平公正公開---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----18.行政工作分配應勞逸平均---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----19.省市間教師之福利應公平---------- 5 4 3 2 1
20.校長對待全體教師應一視同仁，不可對少數教師特別看
5 4 3 2 1---- 待---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----21.校長給予教師的鼓勵多於批評---------- 5 4 3 2 1
22.家長應有教育爲專業工作之理念，對教師給予適當之尊
5 4 3 2 1---- 重---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----23.校長常與教師溝通意見，並徵詢有關改進校務的建議- 5 4 3 2 1
24.學校在作重要決定之前均會利用各種機會鼓勵教師參與
5 4 3 2 1---- 討論表決(如福利金運用方式之決定)---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----25.政府應將“提倡尊師重道”列爲施政重點---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----26.校長能公開地對教師的成就加以肯定、讚揚---------- 5 4 3 2 1
27.學校應鼓勵教師不斷進修，並給予學分補助費，使教師
5 4 3 2 1---- 不斷自我成長以實現教師之抱負理想---------- 5 4 3 2 1
28.校長應鼓勵教師發現教學工作的意義與價值，使教師避
5 4 3 2 1---- 免工作倦怠 ---------- 5 4 3 2 1
5 4 3 2 1----29.校長應使教師了解學校發展目標---------- 5 4 3 2 1
30.學校各種的活動（如：週三教師進修活動、校務會議、
5 4 3 2 1---- 週會、晨會、教學研究會……等）應避免形式化-------- 5 4 3 2 1

31.上述 30 題有關提振教師工作士氣的做法中，您覺得最能夠也是最關鍵的做法是第幾題？題號是：(　　)。

32.上述 30 題有關提振教師工作士氣的做法中，您覺得最不可能實現的做法是第幾題？題號是：(　　)。

乙、教師士氣調查問卷

〔填答說明〕此一部分的題目是想了解教師士氣的眞實狀況，請各位老師依照您在學校服務的經驗，及您對學校教學與行政工作的態度，圈出最適當的答案。

完大還不完
全致算太全
不
同同同同同
意意意意意
⌒⌒⌒⌒⌒
90 65 35 10 9
% | | | %
以 89 64 34 以
上 % % % 下
⌣⌣⌣⌣⌣

〔例題〕

1.我願意“以校爲家，愛護學校” ..... ⑤ 4 3 2 1

如果您完全同意您願意“以校爲家，愛護學校”的敘述，請您在“完全同意”下面的數字中圈出一個最符合您內心感受的答案。

1.我願意“以校爲家，愛護學校” 5 4 3 2 1
2.對於學生的作業，我能盡心盡力地給予指導批改 5 4 3 2 1
3.我覺得學校同事間，彼此志同道合 5 4 3 2 1
4.我喜歡本校工作環境，不會輕易調到他校服務 5 4 3 2 1
5.我能專注而認眞地投入教學工作，使學生學習獲得進步 5 4 3 2 1
6.對於團體的活動，我能儘量撥空參加 5 4 3 2 1
7.我覺得教師是一種受人尊敬的工作 5 4 3 2 1
8.我能爲學生的成長而付出更多的時間與心血 5 4 3 2 1
9.我對於份外的工作，均能主動參與協助 5 4 3 2 1
10.我覺得教師在社會上的地位仍極崇高 5 4 3 2 1
11.如果我被要求擔任行政工作，我會全心全力、積極投入 5 4 3 2 1
12.我對於各項校務工作，均能勇於參與，以爭取團隊榮譽 5 4 3 2 1
13.如果有機會重新選擇工作的話，我仍會選擇教育工作 5 4 3 2 1
14.我能不斷進修，以提昇教學專業知能 5 4 3 2 1
15.我覺得行政工作是各處室行政人員的事，與教師無關 5 4 3 2 1
16.我覺得教學工作相當充實而有意義 5 4 3 2 1

17.我常積極地提供學校各項校務興革意見..... 5 4 3 2 1
18.學校舉辦大型活動時，我能發揮團隊精神，主動幫忙..... 5 4 3 2 1
19.我願意爲學校的形象與榮譽而努力教學..... 5 4 3 2 1
20.對於我所分配到的行政工作，我都能孜孜不倦地工作..... 5 4 3 2 1
21.開完討論會後，我會忠實執行會議之決議事項..... 5 4 3 2 1
22.我喜歡學校且以身爲本校教師爲榮..... 5 4 3 2 1
23.我常爲了完成學校交辦的工作（如製作壁報、指導球隊……等）而自願犧牲假期..... 5 4 3 2 1
24.我願意調整自己，以符合學校行政的期望..... 5 4 3 2 1
25.您覺得提振教師士氣的有效途徑爲何？..... 5 4 3 2 1

(1)學校行政方面：_____

_____

_____

(2)地方教育行政方面：_____

_____

_____

(3)教育政策方面：_____

_____

_____

謝謝您的協助與合作！

編號：307

台北市國小教師行政兼職與工作滿意調查問卷

簡介

一、編製者

饒邦安

二、資料來源

饒邦安（民 80）。台北市國小教師行政兼職與工作滿意之啓示。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國民小學教師對行政兼職與工作滿意之感受和意見，以作爲研究改進學校行政的參考。本問卷共包含兩個分量表：(一)國民小學教師工作滿意狀況調查問卷：含工作本身、工作環境、行政督導、工作報酬、陞遷發展等五個層面，共 30 題。(二)國民小學教師行政兼職狀況問卷：含意願和影響因素、人選的產生及評價、授課及業務狀況、待遇及任期等四層面，共 33 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，係編製者參考相關文獻與研究變項自行編製而成。分量表(二)係主要參考史密斯等人(P. C. Smith et. al.)所編之「工作描述指引」(Job Descriptive Index,JDI)編製而成 。

六、信度與效度

以 116 位受試者之填答結果，統計 Cronbach′s α值，其結果如下：

在「國民小學教師工作滿意狀況調查問卷」各層面之 α值，依序爲：工作本身 .85、工作環境 .68、行政督導 .89、工作報酬 .72、陞遷發展 .80，總量表爲 .94。

本問卷的效度分析，係採建構效度。

七、計分方式

本問卷分量表（一），「國民小學教師工作滿意狀況調查問卷」採 Likert 式五點量表，計分方式如下：(1)每題圈選「非常滿意」、「滿意」、「難以決定」、「不滿意」、「非常不滿意」等，並分別予以 5、4、3、2、1 等五種計分分數。(2)每一層面各題得分之總和，代表教師整體工作滿意的原始得分。(3)各層面原始得分除以該層面最高滿意得分(5 分×題數)是爲滿意係數，由此可計算出各層面及整體工作滿意係數，由滿意係數的高低，大致可看出教師們服務情緒的高低。

八、參考資料

Smith,P.C.,Kendall,L.M., & Hulin,C.L.(1969). *Measureme of satisfaction in work & retirement*. Chicago:Ra Mcnally.

※備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

附錄二　國民小學教師行政兼職與工作滿意狀況調查問卷

國民小學教師行政兼職與工作滿意狀況調查問卷

指導教授：吳清基博士
編 製 者：饒邦安

敬愛的老師：

您好！這份問卷的目的是想了解國民小學教師對行政兼職和工作滿意的一些感受和看法，以作爲研究改進學校行政之參考。各題答案無所謂對錯，您所填答的資料只作綜合分析，不作個別探究，純粹供學術研究之用，請您據實填答，謝謝您的支持與合作。

國立臺灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十九年十一月

【基本資料】〔請將適當選項的號碼填在每題前的（　）中〕

（　）1.性　　別：(1)男；(2)女

（　）2.年　　齡：(1)30 歲以下；(2)31～40 歲；(3)41～50 歲；(4)51 歲以上

（　）3.任教年資：(1) 5 年以下；(2)6～15 年；(3)16～25 年；(4)26 年以上

（　）4.學校班級數：(1) 12 班以下；(2)13～24 班；(3)25～48 班；(4)49 班以上

（　）5.最高學歷：(1)研究所(含四十學分班)；(2)師大、師院或大學教育系；(3)一般大專院校；(4)師範或師專；(5)高中或檢定及格

（　）6.現任職務(主任組長請填選行政職務)：

(1)教務主任；(2)訓導主任；(3)總務主任；(4)輔導主任；(5)教導主任；(6)教學組長；(7)註册組長；(8)設備組長；(9)教務組長；(10)訓育組長；(11)生活教育組長；(12)體育組長；(13)衛生組長；(14)訓導組長；(15)文書組長；(16)事務組長；(17)出納組長；(18)資料組長；(19)輔導組長；(20)特教組長；(21)級任教師；(22)科任教師

※本問卷包括三部份，請先閱讀填答說明後，再逐題填答。

第一部份　國民小學教師工作滿意狀況問卷

【填答說明】

在這一部份中，共有 30 題，每題之後均有五種不同的滿意層次，請根據您自己在實際工作中所感受到的滿意程度，每題分別圈選一個答案。（請在所選定的代碼上打：“○”，如⑤……①。）

【問卷內容】

您對於目前所負責的行政或教學工作感覺滿意的程度如何？

	非常滿意	滿意	難以決定	不滿意	非常不滿意
1.有發揮自己所學專長的機會	5	4	3	2	1

2.對目前工作量的負擔 5 4 3 2 1
3.校長的領導和作決定的能力 5 4 3 2 1
4.我的薪資與實際付出的工作量相比 5 4 3 2 1
5.表現優異時可獲得肯定與讚許的機會 5 4 3 2 1
6.有展現自己理想與抱負機會 5 4 3 2 1
7.與同事相處建立友誼的機會 5 4 3 2 1
8.校長委派教師兼任行政職務或任教班級的方式 5 4 3 2 1
9.常可獲得額外報酬或工作津貼 5 4 3 2 1
10.工作上常有被獎勵的機會 5 4 3 2 1
11.工作中有變異創新的機會 5 4 3 2 1
12.同事間合作的團隊精神 5 4 3 2 1
13.校長平日對工作的要求和態度 5 4 3 2 1
14.與其他行業朋友的薪資相比較 5 4 3 2 1
15.學校對教師進修所採取的配合情形 5 4 3 2 1
16.從工作中所獲得的成就感 5 4 3 2 1
17.校內同事對我工作上支持的情形 5 4 3 2 1
18.校長體諒屬下辛勞的情形 5 4 3 2 1
19.在社區、鄰里中受到敬重的情形 5 4 3 2 1
20.對於學校人事獎懲的公平性 5 4 3 2 1
21.感覺工作具有挑戰性 5 4 3 2 1
22.工作上所需設備的提供情形 5 4 3 2 1
23.與校長溝通的機會 5 4 3 2 1
24.對學校所提供的各項福利措施 5 4 3 2 1
25.較高職位的陞遷機會 5 4 3 2 1
26.能刺激自己追求新知，並充實自我 5 4 3 2 1
27.工作的物質環境條件（如：光線、通風、溫度、空間大小……等） 5 4 3 2 1
28.校長協助教師解決困難的情形 5 4 3 2 1
29.對自己社會地位的認定 5 4 3 2 1
30.對於教育工作陞遷管道的暢通情形 5 4 3 2 1

第二部份　國民小學教師行政兼職狀況問卷之一

【填答說明】

1.在這一部份中，共有 30 題，每題只能選擇一個答案，請您先了解題目敘述的內容，再依您個人的意見選擇最適當的答案，並將答案代碼填入題前的空欄內，若是有其他意見，請寫在最後的「其他」欄內。

2.本問卷所稱之「兼任行政職務」乃指具有國小教師身份，另兼主任、組長等行政工作者，但不包含兼任人事、會計……等其他行政工作在內。

【問卷內容】

（　）1.您是否願意兼任（或繼續兼任）主任、組長等行政職務？

(1)願意　(2)願兼主任，不願兼組長　(3)願兼組長，不願兼主任

(4)不願意

（　）2.若貴校一般教師皆能參與校務的決定，您是否願意兼任行政職務？

(1)願意　(2)願兼主任，不願兼組長　(3)願兼組長，不願兼主任

(4)不願意

（　）3.若是一般教師具有相當教學年資之後，便可直接出任校長，或有參加校長甄選的資格，您是否願意兼任行政職務？

(1)願意　(2)願兼主任，不願兼組長　(3)願兼組長，不願兼主任

(4)不願意

（　）4.台北市現行的國小主任甄試辦法中，對於積分的採計方式，您認爲：

(1)很適當，能讓優秀教師出頭　(2)尚稱適當　(3)對此不了解

(4)不適當（請說明）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（　）5.台北市現行的國小主任甄試辦法中，對於筆試的科目，您認爲：

(1)應增加筆試科目及節數，使範圍更周延。

(2)科目不變，但增加試題數，延長筆試時間，使範圍更周延。

(3)維持目前辦法　(4)對此不了解

(5)其他：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（　）6.台北市現行的國小主任甄試辦法中，對於筆試的內容，您認爲：

(1)應以理論爲主，實務爲輔

(2)應以實務爲主，理論爲輔

(3)理論與實務各半

(4)其他：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（　）7.台北市現行的國小主任甄試辦法中，對於口試的實施，您認爲：

(1)主觀分數過重，應儘量降低口試成績所佔比率。

(2)應增加口試場次及時間，以提高結果的穩定性。

(3)維持目前辦法　(4)對此不了解

(5)其他：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（　）8.下表爲台灣省與北、高二市國小主任甄試各項成績在總成績中所佔的比率，您認爲那一種較爲合理？

項目 / 行政區	積　分	筆　試	口　試	共　計
(1)台灣省	20%	50%	30%	100%
(2)台北市	40%	30%	30%	100%
(3)高雄市	30%	40%	30%	100%

(　) 9.目前台北市舉辦國小主任甄試的時間不定，次數也不一，您認爲最好應：
(1)半年一次　(2)一年一次　(3)二年一次　(4)維持現狀，視實際需要辦理。

(　) 10.參加台北市國小主任甄試初選審核時須有七十分以上之積分，對此您認爲：
(1)降低積分限制，讓更多位合格教師參與甄選，以選拔眞才。
(2)提高積分限制，初選時即嚴格篩選，可提高複試時的錄取率。
(3)維持現行辦法。
(4)其他：_____

(　) 11.對台北市國小主任甄試的錄取人數，您的看法是：
(1)不問缺額多寡，達一定錄取標準便儘量錄取，獲主任資格的教師可備而不用，各校校長由其中自行遴聘。
(2)按實際缺額加成錄取，各校校長由其中自行遴聘。
(3)按實際缺額錄取，由教育局統一分發。
(4)其他：_____

(　) 12.您認爲擔任主任前最少須有幾年的教學年資才適當？
(1)3 年(或以下)　(2)4～6 年　(3)7～9 年
(4)10～12 年　(5)13～15 年　(6)16 年以上

(　) 13.您認爲擔任主任前，需不需要有組長的經歷？
(1)不需要　(2)組長一年　(3)組長二年　(4)組長三年　(5)組長四年以上

(　) 14.目前教師報名國小主任甄試，年齡需在 55 歲以下，對此您認爲：
(1)應取消年齡限制，讓有興趣、有熱忱的資深教師多參與行政工作。
(2)應限制在 50 歲以下，以加強行政人員的年輕化。
(3)維持目前規定。
(4)其他：_____

(　) 15.您是否曾有想擔任組長而苦無機會的經驗？
(1)總是有　(2)經常有　(3)有時有　(4)很少有　(5)從未有

(　) 16.目前組長由各校校長就專任教師中遴聘而產生，您認爲：
(1)很適當，並無弊端產生
(2)機會並不公平，但統一甄試並無必要，仍以維持現狀爲宜
(3)由教師互相推舉數人，再由校長擇一而產生
(4)由教師互相推選產生
(5)由教育局訂定辦法，統一甄試
(6)其他：_____

(　) 17.總括來說，台北市現行國小主任、組長的產生方式之下，能否獲得適合的人才？
(1)能　(2)主任能，組長不能　(3)組長能，主任不能　(4)二者皆不能
(5)對此不了解

(　) 18.您目前每週授課時數共多少節？

(1)0～6　(2)7～10　(3)11～15　(4)16～18　(5)19～24　(6)25 節以上

(　) 19.您平均每天處理教學以外的行政事務約多少小時？

(1)未滿 1 小時　(2)1 小時以上，未滿 2 小時　(3)2 小時以上，未滿 3 小時

(4)3 小時以上，未滿 4 小時　(5)4 小時以上，未滿 5 小時

(6)5 小時以上，未滿 6 小時　(7)6 小時以上

(　) 20.台北市兼職主任的國小教師每週應授課 240～360 分鐘，對此您認爲：

(1)適合需要應予維持　(2)任課時數太多，應予減少

(3)任課時數太少，應予增加　(4)應縮短上下限之差距，統一規定，免生爭議

(5)視學校規模及所任事務繁簡，由各校校長在規定範圍內自行調整

(6)其他：_____

(　) 21.台北市兼職組長的國小教師每週應授課 440～720 分鐘，對此您認爲：

(1)適合需要應予維持　(2)任課時數太多，應予減少

(3)任課時數太少，應予增加　(4)應縮短上下限之差距，統一規定，免生爭議

(5)視學校規模及所任事務繁簡，由各校校長在規定範圍內自行調整

(6)其他：_____

(　) 22.兼職主任支領職務加給 2,600 元，與所負擔的職責相比，您認爲：

(1)支領金額太多　(2)適當　(3)支領金額太少

(　) 23.兼職組長支領職務加給 2,350 元，與所負擔的職責相比，您認爲：

(1)支領金額太多　(2)適當　(3)支領金額太少

(　) 24.您覺得貴校的行政事務主要決定於那一層級？

(1)多由校長決定，主任、組長無實權　(2)多由校長、主任決定，組長無實權

(3)各採分層負責方式處理　(4)其他：_____

(　) 25.一般教師主要負責班級教學，對學校行政部門工作不必參與，對此您認爲：

(1)完全同意　(2)大致同意　(3)不太同意　(4)完全不同意

(　) 26.兼職行政的教師常比一般教師對學校付出更多的心力，對此您認爲：

(1)完全同意　(2)大致同意　(3)不太同意　(4)完全不同意

(　) 27.因應人手不足之現象，如能增加編制，您希望：

(1)增加職員編制以處理行政業務，使教師專心致力於教學工作。

(2)增加教師編制，同時支援行政及教學工作。

(3)其他：_____

(　) 28.國小校長採任期制，主任則未採任期制，除非離職或調校，少有更新機會，對此您認爲：

(1)維持現況，以維教育人事安定。

(2)規定任期，建立四處主任輪調制度，由各校校長自行調整。

(3)規定任期，建立四處主任輪調制度，由教育局統一調整。

(4)規定任期，任期屆滿未獲續聘則改任教師。

(5)其他：_____

(　) 29.您是否贊成國小主任、組長實施期制，任期屆滿未獲續聘則任教師？

(1)贊成　(2)主任實施，組長不實施　(3)組長實施主任不實施　(4)不贊成

(　) 30.兼職主任、組長的教師若調整回專任教師，您是否會認爲這是被降職？

(1)是　(2)主任是，組長否　(3)否

第三部份　國民小學教師行政兼職狀況問卷之二

【填答說明】

在這一部份中，共有三個問題，每個問題均有若干子題，每個子題之後均有四個依重要程度不同而排列的代碼，請依照您的瞭解或經驗在每一子題分別圈選一個答案，並在選定的代碼上打“○”，如：④……①。

31.什麼原因促使一般教師願意兼任行政職務，下列各項因素您認爲其影響程度各自如何？

	非常重要	有些重要	不太重要	完全不重要
A.能減輕授課時數	4	3	2	1
B.能領取較多的職務加給	4	3	2	1
C.有較多研習進修的機會	4	3	2	1
D.增加甄選校長（或主任）的積分，有助日後陞遷	4	3	2	1
E.班級事務繁瑣，兼職行政可免除級務負荷	4	3	2	1
F.能擴展所學，對學校師生做更多貢獻	4	3	2	1
G.可增加學校行政的歷練和參與校務的機會	4	3	2	1
H.擔任教師與校長間之橋樑，有更多「受人尊重」與「自我實現」的感覺	4	3	2	1

32.什麼原因促使一般教師不願意兼任行政職務，下列各項因素您認爲其影響程度各自如何？

	非常重要	有些重要	不太重要	完全不重要
A.不願放棄寒暑假的休閒機會	4	3	2	1
B.喜愛實際教學工作，對行政事務沒有興趣	4	3	2	1
C.行政事務繁重艱鉅，付出與獲得不成比例	4	3	2	1

D.處於校長與教師之間，常吃力而不討好..... 4 3 2 1
E.家務繁忙，沒有多餘的時間與精力..... 4 3 2 1
F.感覺個人的行政能力，不能勝任愉快..... 4 3 2 1

33.假如您是學校主管，要聘請教師兼任行政工作，下列各項因素您認爲其重要性各自如何？

	非常重要	有些重要	不太重要	完全不重要
A.人際關係	4	3	2	1
B.工作意願	4	3	2	1
C.個人家庭負荷	4	3	2	1
D.專業素養	4	3	2	1
E.工作能力	4	3	2	1

～填答完畢，謝謝您！～

四、教學視導

編號：401

台灣地區國民中學教學視導問題調查問卷（甲、乙）

簡介

一、編製者

邱錦昌

二、資料來源

邱錦昌（民 77）。**台灣地區國民中學教學視導工作之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解目前國民中學之教學視導工作。依填答者之不同，分爲甲、乙兩種問卷：(一)「台灣地區國民中學教學視導問題調查問卷甲」（教育行政人員及學者專家適用），共 21 題；(二)「台灣地區國民中學教學視導問題調查問卷乙」（教學視導人員及教師適用），包括教學視導問卷部份，22 題，及工作滿意問卷部份，16 題，共 38 題。

四、調查對象

師範院校及教育院系之教師、省市與縣市教育廳局之有關教育行政人員與督學、公立國民中學之校長、教務主任及一般教師、各縣市國教輔導團輔導員

五、編製依據

本問卷爲編製者自編及參酌吳靜吉與廖素華所修訂之「明尼蘇達滿意問卷」（廖素華,民 67）。

六、信度與效度

工作滿意問卷部份之 Cronbach′s α值爲 .904。

本問卷採內容係建構效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，選項依序分爲：「極爲不贊同」至「極爲贊同」、「不太滿意」至「極爲滿意」等二類，計分給予 1 分至 5 分。

八、參考資料

廖素華（民 67）。**國小校長領導方式、教師人格特質與教師工作滿足感的關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

臺灣地區國民中學教學視導問題調查問卷甲

指導教授：梁尙勇博士、蔡保田博士
編 製 者：邱錦昌

一、本問卷目的在了解目前國民中學之教學視導工作。
二、本問卷所得之資料僅用於團體比較分析，任何個人資料及意見絕不對外公開。
三、本問卷填答時間約需二十分鐘。
四、本問卷所謂的“教學視導”，其涵義乃指各有關的教學視導人員運用系統的方法，並藉各種可行途徑以協助改善及建立較佳的教學與學習情境的整個過程。而本問卷所謂的“國中教學視導人員”，係指包含下列人員：臺北市、高雄市以及臺灣省各縣市政府教育局之督學；臺北市、高雄市以及臺灣省各縣市國民教育輔導團國中組之輔導員；各師範院校中等教育輔導委員會之輔導委員及各有關教學實習課程之教授；臺北市、高雄市以及臺灣省各縣市之國民中學校長及教務主任等。
五、本問卷共有廿一項問題，請按照您個人的看法與實際的情形作答，除特別註明外，每項問題請只填寫一個意見，若遇有橫線_____，請以文字簡要說明您的意見。
六、您所填答的意見無所謂“對”或“錯”，它只是代表您個人的看法或感覺而已。
七、作答完後，請將本問卷折疊釘妥後直接投郵（不必貼郵票）即可。

國立政治大學教育研究所　印製

壹、個人基本資料：

（請將適合您個人情況選項的號碼直接填寫在每小題前的“□”內，或在橫線_____上，簡要說明之。）

□ 1.服務年資：(1)未滿 10 年；(2)10 年～未滿 20 年；(3)20 年以上

□ 2.學　　歷：(1)研究所畢(結)業；(2)師範大學(學院)或教育院系或師專畢業；(3)一般大學(學院)畢業；(4)一般專科學校或其他學校畢業

□ 3.擔任職務：(1)師範院校或教育院系教師；(2)教育行政機關七至九職等之主管；(3)教育行政機關十職等以上之主管

貳、教學視導問卷(以下問題請惠予考慮，並請將符合您看法的選項號碼填寫在“□”內，或在橫線_____上填寫適當的文字說明。)

	極同意	還算同意	無意見	不太同意	極不同意
□ 1.教學視導是國民教育視導工作的重心之一	5	4	3	2	1

□ 2.教學視導是要協助改善學校教學與學習的環境 5 4 3 2 1
□ 3.教學視導是要協助教師解決其教學上的疑難問題 5 4 3 2 1
□ 4.教學視導是要協助教師改進其教學的方法與技巧 5 4 3 2 1
□ 5.教學視導是要協助教師計劃、執行及評量其教學方案與過程 5 4 3 2 1
□ 6.教學視導是要協助教師充分利用各種地方上的教學資源 5 4 3 2 1
□ 7.實施教學視導時，教學視導人員與教師對教學活動所要達成的目標，要能建立共識。 5 4 3 2 1
□ 8.實施教學視導時，教學視導人員與教師間要充分做到雙向溝通。 5 4 3 2 1
□ 9.實施教學視導時，教學視導人員與教師間均要彼此尊重其人格尊嚴與角色職責。 5 4 3 2 1
□ 10.實施教學視導時，教學視導人員與教師間均要主動投入教學視導工作之中。 5 4 3 2 1
□ 11.您是否贊同教學視導之實施過程應包括下列各項步驟 5 4 3 2 1
（並請對下列每一步驟贊同的程度表示您的意見）
□ (1)教學視導人員與教師共同擬定教學視導工作計劃 5 4 3 2 1
□ (2)視導前與教師舉行溝通座談 5 4 3 2 1
□ (3)對教師之教學進行觀察評量 5 4 3 2 1
□ (4)視導後舉行教學檢討座談會 5 4 3 2 1
□ (5)教學視導人員之演示教學 5 4 3 2 1
□ (6)教學視導人員進行研究分析與追蹤輔導 5 4 3 2 1
□ (7)建立教學視導的有關資料檔案 5 4 3 2 1
□ 12.對以上教學視導的七項步驟，就目前教學視導人員從事國中教學視導工作時，<u>您認爲那一項最需要加強？</u>（請將認爲適當項目之號碼填寫在“□”內）
□ 13.就以下人員中，您認爲何者要負起國中教學視導的責任？
(1)院轄市與縣市教育局督學
(2)國民教育輔導團輔導人員
(3)國中校長與教務主任
(4)師範院校之各有關學科的學者專家
(5)其他（請說明）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
□ 14.就您的了解，目前國中的教學視導工作主要由誰負責？
(1)院轄市與縣市教育局督學
(2)國民教育輔導團輔導人員
(3)國中校長與教務主任
(4)師範院校之各有關學科的學者專家
(5)其他（請說明）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
□ 15.如果您贊同在目前教學視導體制外有必要成立有關教學輔導的專責單位及人員，

並在法律上明訂其權責與地位。那麼請問，其人選的最佳來源是：

(1)院轄市與縣市教育局督學

(2)國民教育輔導團輔導人員

(3)國中校長與教務主任

(4)具有學科專長的資深優良教師

(5)師範院校與教師研習機構之各有關學科的學者專家

□16.如果資格條件符合並且能力也足以勝任，您願不願做個專業的教學視導人員？

(1)願意 (2)不願意 (3)不確定 (4)願意但無時間

17.在目前國中教學視導工作上，請就以下各項，列舉三項您認爲最需加強的工作重點。(請在您認爲最適當項目號碼前的"□"內打"✓")

□(1)貫徹實施教學正常化

□(2)輔導教師改進學習效果評量方法與命題技巧

□(3)輔導教師製作及充分運用各種教具與設備

□(4)輔導教師從事各項教學實驗研究工作

□(5)輔導學校加強推展適性教育措施

□(6)輔導學校加強推展民族精神教育與生活教育

□(7)輔導學校加強推展職業選修課程與藝能學科教學之改進

□(8)輔導學校加強語文科教學之改進

□(9)輔導學校加強社會學科教學之改進

□(10)輔導學校加強自然學科教學之改進

□(11)輔導學校加強特殊教育措施之改進

□(12)加強辦理國中各科教學之評鑑工作

□(13)其他(請說明)_____

18.就目前國民中學的教學視導措施上，請列舉三項您認爲的主要缺失所在(請在您認爲最適當項目號碼前的"□"內打"✓")

□(1)縣市督學欠缺對教學視導方面之專業知能與素養

□(2)校長與教務主任忙於學校行政工作而無法撥出時間用於教學輔導工作上

□(3)各類教學視導人員均欠缺使用各種新式教學媒體之知能

□(4)國教輔導團受制於人員之編制數太少以致無法給教師充分的教學輔導

□(5)各師範院校受制於教師編制員額數以致無法提供各國中充分的教學輔導

□(6)各學校內之各科教學研究會形同虛設未能發揮輔導教師改進教學之功能

□(7)各類教學視導人員之間缺乏縱的與橫的連繫

□(8)教師與教學視導人員間缺乏雙向溝通之管道與機會

□(9)在教學視導工作缺乏對教學視導人員工作成效的客觀評鑑措施

□(10)缺乏讓教學視導人員提昇專業知能之在職進修管道與機會

□(11)教學視導經費不足無法推動各項教學輔導措施

□ (12)其他（請說明）_____

19.就以下所列的各項措施中，請您列舉五項最能增強目前國中教學視導功能的措施。（請在認爲最適當措施的號碼前的“□”內打“✓”）

提升人員素質方面之措施：

□ (1)建立教學視導人員的專業檢覈制度

□ (2)建立教學視導人員的定期進修制度

□ (3)增強縣市督學、國中校長及教務主任之教學專業知能

□ (4)增聘具有學科專長及教學經驗之督學，以加強分科視導之功能

□ (5)安排並鼓勵師參加各種教學觀摩會、研習會及長期之在職進修等活動

強化組織與方法方面之措施：

□ (6)確立系統化的教學視導實施步驟並貫徹執行

□ (7)加強各學校之各科教學研討會之組織功能

□ (8)加強各學校校長及教務主任對校內之教學視導功能

□ (9)增加現行國教輔導團之員額以加強對國中教學輔導之功能

□ (10)增加各師範院校之教師員額編制以加強對國中教學輔導之功能

□ (11)加強各師範院校對師範生教學實習輔導之功能

□ (12)於目前之教育局中增加專負教學視導之責的教學督學之員額編制

□ (13)在現行體制外另行設置有關教學輔導的專責人員及單位，並在法律上明訂其權責與地位

□ (14)協助各地區建立教學示範及教學資源中心

改進評鑑方面之措施：

□ (15)確立對教學視導人員較客觀的教學視導工作評鑑制度

□ (16)訂定各科教學評鑑標準以供教學視導人員及教師參考

□ (17)鼓勵教學視導人員從事定期的自我評量工作

□ (18)鼓勵教師使用各種視聽媒體記錄全部教學過程以供自我檢討改進之用

改進領導溝通方面之措施：

□ (19)經常定期舉行各類教學視導人員間的教學視導座談會

□ (20)經常定期舉行教學視導人員與教師間的教學視導座談會

□ (21)讓教師分享參與教學視導的決策歷程與計畫的擬定

□ (22)提供教學視導結果的書面資料給有關的教師參考

□ (23)編印教學視導手册供教師參考

□ (24)視導人員主動公開表揚或簽請獎勵教學優良之教師以鼓舞教師士氣

□ (25)對於從事教學視導工作績效卓著者給予積極的獎勵

充裕經費方面之措施：

□ (26)提高教學視導經費在整個視導經費中之比重

□ (27)加強中央及省對各縣市教學視導工作經費之補助

□ (28)其他（請說明）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

20.對於下列人員的實際工作情形，您是否了解？（請將符合您看法之號碼填寫在“□”內）

	是	否
□ (1)院轄市或縣市教育局督學	2	1
□ (2)國民教育輔導團輔導人員	2	1
□ (3)師範院校中等教育輔導委員會之輔導教授	2	1
□ (4)國中校長與教務主任	2	1
□ (5)國中各科教學研究會負責之成員	2	1

21.如果您對上題所列人員之實際工作情形了解，則請就下表各類人員在各項問題上達到的程度，逐項表示您的看法。（填答說明：5 表示幾乎完全達到（近 100%）；4 表示大部份達到（約 75%）；3 表示達到一半（約 50%）；2 表示部份達到（約 25%）；1 表示幾乎完全沒達到（近 0%）。請在您認爲達到程度的號碼上劃圈。）

達到程度 ＼ 人員 項目	院轄市或縣市督學（A）	國教輔導團輔導員（B）	師範院校輔導教授（C）	國中校長教務主任（D）	教學研究會負責之成員（E）
(1) 有教學視導的專業知能及示範教學的能力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(2) 協助教師解決教學疑難	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(3) 協助教師改進教學方法與技巧	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(4) 協助教師計劃執行及評量教學方案與過程	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(5) 協助教師充分利用地方上的教學資源	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(6) 主動關懷教師、與教師做到雙向溝通並維持和諧友善的關係	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(7) 主動策劃辦理教學觀摩會及各項研習活動	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(8) 主動發掘優良教師予以公開表揚或敘獎	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(9) 處理與改進教學方面有關之問題佔全部公務時間之比例	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

謝謝您的熱心填答與協助！

附錄二　（教學視導人員與教師適用）

臺灣地區國民中學教學視導問題調查問卷乙

指導教授：梁尚勇博士、蔡保田博士
編 製 者：邱錦昌

一、本問卷目的在了解目前國民中學之教學視導工作。
二、本問卷所得之資料僅用於團體比較分析，任何個人資料及意見絕不對外公開。
三、本問卷填答時間約需二十至二十五分鐘。
四、本問卷所謂的“教學視導”，其涵義乃指各有關的教學視導人員運用系統的方法，並藉各種可行途徑以協助改善及建立較佳的教學與學習情境的整個過程。而本問卷所謂的“國中教學視導人員”，係指包含下列人員：臺北市、高雄市以及臺灣省各縣市政府育局之督學；臺北市、高雄市以及臺灣省各縣市國民教育輔導團國中組之輔導員；各師範院校中等教育輔導委員會之輔導委員及各有關教學實習課程之教授；臺北市、高雄市以及臺灣省各縣市之國民中學校長及教務主任等。
五、本問卷共有三十八項問題，分爲二個子問卷。請按照您個人的看法與實際了解的情形作答，除特別註明者外，每項問題請只填寫一個意見。若遇有橫線_____，請以文字簡要說明您的意見。
六、您所填答的意見無所謂“對”或“錯”，它只是代表您個人的看法或感覺而已。
七、作答完後，請將本問卷折疊釘妥後直接投郵（不必貼郵票）即可。

國立政治大學教育研究所　印製

壹、個人基本資料：

（請將適合您個人情況選項的號碼直接填寫在每小題前的“□”內，或在橫線_____上，簡要說明之。）

□ 1.服務年資：(1)未滿 10 年；(2)10 年～未 20 年滿；(3)20 年以上

□ 2.學　　歷：(1)研究所畢(結)業；(2)師範大學(學院)或教育院系或師專畢業；(3)一般大學(學院)畢業；(4)一般專科學校或其他學校畢業

□ 3.擔任職務：(1)督學；(2)國中校長兼任(或曾兼)國教輔導團工作(如屬(2)～(7)之身份者，請繼續填答第 4 項問題)；(3)國中校長未曾兼任國教輔導團工作；(4)國中教務主任兼任(或曾兼)國教輔導團工作；(5)國中教務主任未曾兼任國教輔導團工作；(6)國中其他教師兼任(或曾兼)國教輔導團工作；(7)國中其他教師未曾兼任國教輔導團工作

□ 4.學校校址：_____市／縣_____市／鎮／鄉_____里／村

貳、教學視導問卷(以下問題請惠予考慮，並請將符合您看法的選項號碼填寫在“□”內，或在橫線_____上填寫適當的文字說明。)

極還無不極
爲算　太不
贊贊意贊贊
同同見同同

□ 1.教學視導是國民教育視導工作的重心之一 5 4 3 2 1
□ 2.教學視導是要協助改善學校教學與學習的環境 5 4 3 2 1
□ 3.教學視導是要協助教師解決其教學上的疑難問題 5 4 3 2 1
□ 4.教學視導是要協助教師改進其教學的方法與技巧 5 4 3 2 1
□ 5.教學視導是要協助教師計劃、執行及評量其教學方案與過程 5 4 3 2 1
□ 6.教學視導是要協助教師充分利用各種地方上的教學資源 5 4 3 2 1
□ 7.實施教學視導時，教學視導人員與教師對教學活動所要達成的目標，要能建立共識。 5 4 3 2 1
□ 8.實施教學視導時，教學視導人員與教師間要充分做到雙向溝通。 5 4 3 2 1
□ 9.實施教學視導時，教學視導人員與教師間均要彼此尊重其人格尊嚴與角色職責。 5 4 3 2 1
□ 10.實施教學視導時，教學視導人員與教師間均要主動投入教學視導工作之中。 5 4 3 2 1
□ 11.您是否贊同教學視導之實施過程應包括下列各項步驟 5 4 3 2 1
（並請對下列每一步驟贊同的程度表示您的意見）
　□ (1)教學視導人員與教師共同擬定教學視導工作計劃 5 4 3 2 1
　□ (2)視導前與教師舉行溝通座談 5 4 3 2 1
　□ (3)對教師之教學進行觀察評量 5 4 3 2 1
　□ (4)視導後舉行教學檢討座談會 5 4 3 2 1
　□ (5)教學視導人員之演示教學 5 4 3 2 1
　□ (6)教學視導人員進行研究分析與追蹤輔導 5 4 3 2 1
　□ (7)建立教學視導的有關資料檔案 5 4 3 2 1
□ 12.對以上教學視導的七項步驟，就目前教學視導人員從事國中教學視導工作時，<u>您認爲那一項最需要加強</u>？（請將認爲適當項目之號碼填寫在“□”內）
□ 13.就以下人員中，您認爲何者要負起國中教學視導的責任？
(1)院轄市與縣市教育局督學
(2)國民教育輔導團輔導人員
(3)國中校長與教務主任
(4)師範院校之各有關學科的學者專家
(5)其他（請說明）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
□ 14.就您的了解，目前國中的教學視導工作主要由誰負責？
(1)院轄市與縣市教育局督學

(2)國民教育輔導團輔導人員
(3)國中校長與教務主任
(4)師範院校之各有關學科的學者專家
(5)其他（請說明）_____

□15.當教師在教學上遇到困難時，通常找誰幫忙？
(1)督學
(2)國教輔導團之輔導員
(3)師範院校之各有關學者專家
(4)校長或教務主任
(5)校內相關學科之教師
(6)其他（請說明）_____

□16.如果您贊同在目前教學視導體制外有必要成立有關教學輔導的專責單位及人員，並在法律上明訂其權責與地位。那麼請問，其人選的最佳來源是：
(1)院轄市與縣市教育局督學
(2)國民教育輔導團輔導人員
(3)國中校長與教務主任
(4)具有學科專長的資深優良教師
(5)師範院校與教師研習機構之各有關學科的學者專家

□17.如果資格條件符合並且能力也足以勝任，您願不願做個專業的教學視導人員？
(1)願意　(2)不願意　(3)不確定

18.在目前國中教學視導工作上，請就以下各項，列舉三項您認爲最需加強的工作重點。（請在您認爲最適當項目號碼前的“□”內打“✓”）
□(1)貫徹實施教學正常化
□(2)輔導教師改進學習效果評量方法與命題技巧
□(3)輔導教師製作及充分運用各種教具與設備
□(4)輔導教師從事各項教學實驗研究工作
□(5)輔導學校加強推展適性教育措施
□(6)輔導學校加強推展民族精神教育與生活教育
□(7)輔導學校加強推展職業選修課程與藝能學科教學之改進
□(8)輔導學校加強語文科教學之改進
□(9)輔導學校加強社會學科教學之改進
□(10)輔導學校加強自然學科教學之改進
□(11)輔導學校加強特殊教育措施之改進
□(12)加強辦理國中各科教學之評鑑工作
□(13)其他（請說明）_____

19.就目前國民中學的教學視導措施上，請列舉三項您認爲的主要缺失所在（請在您認

爲最適當項目號碼前的“□”內打“✓”）

□ (1)縣市督學欠缺對教學視導方面之專業知能與素養
□ (2)校長與教務主任忙於學校行政工作而無法撥出時間用於教學輔導工作上
□ (3)各類教學視導人員均欠缺使用各種新式教學媒體之知能
□ (4)國教輔導團受制於人員之編制數太少以致無法給教師充分的教學輔導
□ (5)各師範院校受制於教師編制員額數以致無法提供各國中充分的教學輔導
□ (6)各學校內之各科教學研究會形同虛設未能發揮輔導教師改進教學之功能
□ (7)各類教學視導人員之間缺乏縱的與橫的連繫
□ (8)教師與教學視導人員間缺乏雙向溝通之管道與機會
□ (9)在教學視導工作缺乏對教學視導人員工作成效的客觀評鑑措施
□ (10)缺乏讓教學視導人員提昇專業知能之在職進修管道與機會
□ (11)教學視導經費不足無法推動各項教學輔導措施
□ (12)其他（請說明）_____

20.就以下所列的各項措施中，請您列舉五項最能增強目前國中教學視導功能的措施。（請在認爲最適當措施的號碼前的“□”內打“✓”）

提升人員素質方面之措施：

□ (1)建立教學視導人員的專業檢覈制度
□ (2)建立教學視導人員的定期進修制度
□ (3)增強縣市督學、國中校長及教務主任之教學專業知能
□ (4)增聘具有學科專長及教學經驗之督學，以加強分科視導之功能
□ (5)安排並鼓勵教師參加各種教學觀摩會、研習會及長期之在職進修等活動

強化組織與方法方面之措施：

□ (6)確立系統化的教學視導實施步驟並貫徹執行
□ (7)加強各學校之各科教學研討會之組織功能
□ (8)加強各學校校長及教務主任對校內之教學視導功能
□ (9)增加現行國教輔導團之員額以加強對國中教學輔導之功能
□ (10)增加各師範院校之教師員額編制以加強對國中教學輔導之功能
□ (11)加強各師範院校對師範生教學實習輔導之功能
□ (12)於目前之教育局中增加專負教學視導之責的教學督學之員額編制
□ (13)在現行體制外另行設置有關教學輔導的專責人員及單位，並在法律上明訂其權責與地位
□ (14)協助各地區建立教學示範及教學資源中心

改進評鑑方面之措施：

□ (15)確立對教學視導人員較客觀的教學視導工作評鑑制度
□ (16)訂定各科教學評鑑標準以供教學視導人員及教師參考
□ (17)鼓勵教學視導人員從事定期的自我評量工作

□ (18)鼓勵教師使用各種視聽媒體記錄全部教學過程以供自我檢討改進之用

改進領導溝通方面之措施：

□ (19)經常定期舉行各類教學視導人員間的教學視導座談會

□ (20)經常定期舉行教學視導人員與教師間的教學視導座談會

□ (21)讓教師分享參與教學視導的決策歷程與計畫的擬定

□ (22)提供教學視導結果的書面資料給有關的教師參考

□ (23)編印教學視導手冊供教師參考

□ (24)視導人員主動公開表揚或簽請獎勵教學優良之教師以鼓舞教師士氣

□ (25)對於從事教學視導工作績效卓著者給予積極的獎勵

充裕經費方面之措施：

□ (26)提高教學視導經費在整個視導經費中之比重

□ (27)加強中央及省對各縣市教學視導工作經費之補助

□ (28)其他（請說明）_____

21.對於下列人員的實際工作情形，您是否了解？（請將符合您看法之號碼填寫在“□”內）

	是	否
□ (1)院轄市或縣市教育局督學	2	1
□ (2)國民教育輔導團輔導人員	2	1
□ (3)師範院校中等教育輔導委員會之輔導教授	2	1
□ (4)國中校長與教務主任	2	1
□ (5)國中各科教學研究會負責之成員	2	1

22.如果您對上題所列人員之實際工作情形了解，則請就下表各類人員在各項問題上達到的程度，逐項表示您的看法。（填答說明：5 表示幾乎完全達到（近 100%）；4 表示大部份達到（約 75%）；3 表示達到一半（約 50%）；2 表示部份達到（約 25%）；1 表示幾乎完全沒達到（近 0%）。請在您認爲達到程度的號碼上劃圈。）

達到程度 ＼ 人員 ／ 項目		院轄市或縣市督學（A）	國教輔導團輔導員（B）	師範院校輔導教授（C）	國中校長教務主任（D）	教學研究會負責之成員（E）
(1)	有教學視導的專業知能及示範教學的能力	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(2)	協助教師解決教學疑難	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(3)	協助教師改進教學方法與技巧	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(4)	協助教師計劃執行及評量教學方案與過程	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(5)	協助教師充分利用地方上的教學資源	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

(6)	主動關懷教師、與教師做到雙向溝通並維持和諧友善的關係	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(7)	主動策劃辦理教學觀摩會及各項研習活動	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(8)	主動發掘優良教師予以公開表揚或敘獎	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
(9)	處理與改進教學方面有關之問題佔全部公務時間之比例	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

參、工作滿意問卷

填答說明：以下有十六個題目形容您目前的工作，請仔細閱讀每一個題目，就題目本身所敘述的工作情況，決定您滿意的程度。並請將符合　您工作情況之選項號碼填寫在“□”。至於滿意與否的參考標準如下：

(1)如果　您覺得工作的情況比您的期望要好，就表示『極爲滿意』。

(2)如果　您覺得工作的情況和您的期望一樣，就表示『還算滿意』。

(3)如果　您難以決定工作的情況是否符合您的期望，就表示『不確定』。

(4)如果　您覺得工作的情況不如您的期望，就表示『不太滿意』。

(5)如果　您覺得工作的情況和您的期望差距非常大，就表示『極不滿意』。

極還不不極
爲算　太不
滿滿確滿滿
意意定意意

□ 1.我的工作讓我有單獨表現自己能力的機會 5 4 3 2 1

□ 2.我的工作帶給我在地方上特別的聲望與地位 5 4 3 2 1

□ 3.我的上司對待部屬的態度與方式 5 4 3 2 1

□ 4.我的上司做決定的能力 5 4 3 2 1

□ 5.我的工作能讓我不做違背良心的事 5 4 3 2 1

□ 6.我的工作提供給我工作安定與保障的感受 5 4 3 2 1

□ 7.在工作中能做一些自己喜歡的事 5 4 3 2 1

□ 8.我所服務機構（學校）執行政策的方法 5 4 3 2 1

□ 9.我的薪資所得和我的工作量相比 5 4 3 2 1

□ 10.我的工作所提供的陞遷或上進的機會 5 4 3 2 1

□ 11.在工作中能自由運用自己的判斷處理事情 5 4 3 2 1

□ 12.在工作中有嘗試以自己的方法處理事情的機會 5 4 3 2 1

□ 13.我的工作環境（如空調、燈光、噪音等） 5 4 3 2 1

□14.與同事間相處的情形..... 5 4 3 2 1
□15.當做好工作後所得到他人的讚許..... 5 4 3 2 1
□16.由工作中所得到的成就感..... 5 4 3 2 1

謝謝您的熱心填答與協助！

編號：402

國民小學校長教學視導之研究調查問卷

簡介

一、編製者

楊百世

二、資料來源

楊百世（民 78）。**國民小學校長教學視導**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國民小學校長教學視導作爲的實際情況。調查重點包含教學視導目標方面、教學視導過程方面、教學視導的評價方面、課程教材教法之研究與改進方面、在職教育與專業發展方面等五部份，共 36 題。

四、調查對象

國民中學教師

五、編製依據

本問卷爲編製者自編，其內容係參考陳金進(民 65)所編撰「國中校長教學視導實況調查問卷」、邱錦昌(民 77)編撰之「台灣地區國民中學教學視導調查問卷」、及國內外相關文獻。

六、信度與效度

本問卷以 120 位教師進行預試，隨後作項目分析，36 個題目的項目內部一致性皆在.603-.934，而整體內部一致性爲.509-.899，其重測信度分析之相關係數爲.946。

本問卷之效度分析採建構效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，1 至 31 題之選項及計分依序爲：總是如此(得 5 分)、時常如此(得 4 分)、有時如此(得 3 分)、很少如此(得 2 分)、從不如此(得 1 分)。32 至 36 題的「4 次以上」5 分，「3 次」4 分，「2 次」3 分，「1 次」2 分，「0 次」1 分。

八、參考資料

陳金進(民 65) 。**國民中學校長的視導任務**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

邱錦昌(民 77)。**台灣地區國民中學教學視導工作之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三

國民小學校長教學視導之研究調查問卷

指導教授：王家通博士

編 撰 者：楊百世

敬愛的老師：您好

首先對您平日教學的辛勞，表示由衷的敬意。

本問卷的目的在了解國民小學校長教學視導作爲的實際情況，調查的結果僅供學術研究，涉及個別情形絕不對外公開。您所提供的資料非常寶貴，敬請撥冗依「填答說明」逐題填答，謝謝您的合作。

祝 教祺

國立高雄師範學院教育研究所 敬啓

中華民國七十八年一月

請將適合您個人情況的選項號碼填在每一題號前的（ ）內。

一、基本資料：

（ ）1.您的性別：(1)男；(2)女。

（ ）2.貴校校長的學歷：(1)國內外師範院校各學系、大學或獨立學院教育系畢業或肄業；(2)國內外師範專科學校、師範學校畢業或其他。

（ ）3.貴校校長擔任校長的年資：(1)未滿 10 年；(2)滿 10 年未滿 20 年；(3)滿 20 年以上。

（ ）4.貴校之班級數：(1)12 班以下；(2)13 班-24 班；(3)25 班-50 班；(4)51 班以上。

（ ）5.貴校之所在地區：(1)城鎮；(2)鄉村；(3)山地偏遠。

二、問題內容：

填答說明：本問卷計 36 題，每一題都以簡短的直述句來描述貴校現任校長實際表現的行爲，請根據您的察覺，在每一題後適當的空格處打「✓」、每項皆以「總是如此」、「時常如此」、「有時如此」、「很少如此」、「從不如此」五種不同程度來描述，每題只畫一個「✓」，煩請逐題填答。

	總是如此	時常如此	有時如此	很少如此	從不如此
1.要求教師訂定合適的教學目標	□	□	□	□	□
2.對教師教學活動所欲達成的目標有深入的瞭解	□	□	□	□	□
3.教學視導的各項作爲確能幫助教師達成教學目標	□	□	□	□	□
4.與教師共同訂定教學單元計畫	□	□	□	□	□
5.要求教師教學正常化按課表及教學進度上課	□	□	□	□	□

6.鼓勵並協助教師自製及使用教學媒體 ..... □□□□□
7.鼓勵並協助教師蒐集與編擬鄉土補充教材 ..... □□□□□
8.協助教師做好教學評量工作 ..... □□□□□
9.以民主方式進行教學視導 ..... □□□□□
10.與教師共同訂有教學視導標準做爲視導教師教學依據 ..... □□□□□
11.在教學觀察後能適時檢討並提出口頭或書面意見 ..... □□□□□
12.對教學績優教師予以口頭表揚或報請敘獎或推荐表揚 ..... □□□□□
13.對教學不力的教師經常予以個別輔導 ..... □□□□□
14.教學視導的結果能做到客觀公平成效不錯 ..... □□□□□
15.訂有獎勵教學研究的實施要點 ..... □□□□□
16.編有教學研究的經費預算並切實執行 ..... □□□□□
17.利用時間與教師研究討論課程與教材教法 ..... □□□□□
18.協助教師解決教學上的疑難問題 ..... □□□□□
19.鼓勵教師研究命題與評量方式之改進 ..... □□□□□
20.鼓勵及協助教師從事改進課程教材教法之研究 ..... □□□□□
21.協助教師並參與有關改進教學的實驗研究 ..... □□□□□
22.鼓勵及協助教師發表研究成果及著作 ..... □□□□□
23.訂有教師在職進修的實施要點 ..... □□□□□
24.鼓勵教師參加學士班或學分班等中長期在職進修 ..... □□□□□
25.妥適安排週三進修活動績效良好 ..... □□□□□
26.蒐集及充實教師專業之圖書並鼓勵教師研讀或發表心得 ..... □□□□□
27.安排教師課務或任教科目時會考慮老師的專長能力興趣 ..... □□□□□
28.鼓勵教師對外參加各種教育性比賽活動 ..... □□□□□
29.尊重教師教學專業自主權 ..... □□□□□
30.鼓勵教師參加各種學術團體舉辦的研討活動 ..... □□□□□
31.鼓勵教師參加主任或校長甄試 ..... □□□□□

以下各題請就校長實際教學視導作爲的實施次數在適當的「□」打「✓」	4次以上	3次	2次	1次	0次
32.每學期能到各班觀察教師教學	□	□	□	□	□
33.每學期抽查學生作業	□	□	□	□	□
34.每學期參與各年級定期的教學研究會	□	□	□	□	□
35.每學期安排並鼓勵教師參加校內外各種教學觀摩研討會	□	□	□	□	□
36.每學期邀請專家學者到校做專題演講	□	□	□	□	□

編號：403

台灣省教育視導績效評估量表（視導人員部分、學校人員部分）

簡介

一、編製者

張清濱

二、資料來源

張清濱（民 83）。**台灣省教育視導績效之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解台灣省教育視導的績效及對於教育視導有關措施的看法與感受。問卷分視導人員及學校人員兩部分：(一)視導人員部分，測量視導人員的人格特質、專業知能、視導歷程對視導效能、學生表現及視導人員對工作滿足感的影響，共 42 題；(二)學校人員部分，測量學校校長、主任、教師對視導歷程的感受及其對視導效能、學生表現、工作滿足感的影響，共 22 題。

四、施測對象

省縣(市)視導人員及中小學校長、主任、教師。

五、編製依據

本問卷爲編製者自編，其內容係參考邱錦昌(民 77)編撰之「台灣地區國民中學教學視導調查問卷」、楊百世(民 78) 編撰之「國民小學校長教學視導之研究調查問卷」、劉春榮(民 82) 編撰之「國民小學組織結構及學校狀況問卷」。

六、信度與效度

(一)視導人員部分

以 37 位受試者之填答結果，統計 Cronbach′s α值，其結果如下：

本量表各層面之 α值，依序爲：人格特質 .79、專業知能 .93、視導歷程 .92、視導效能 .95、學生表現 .89、工作滿足 .93、整體量表 .97。其重測信度分析之相關係數分別爲：人格特質 .62、專業知能 .81、視導歷程 .73、視導效能 .63、學生表現 .59、工作滿足 .70、整體量表 .77。

本問卷之效度分析採專家效度。

(二)學校人員部分

以 91 位受試者之填答結果，統計 Cronbach′s α值，其結果如下：

本量表各層面之 α值，依序爲學校效能問卷各層面，依序爲：視導歷程 .96、視導效能 .94、學生表現 .90、工作滿足 .91、整體量表 .97。其重測信度分析之相關係數分別爲：視導歷程 .80、視導效能 .75、學生表現 .53、工作滿足 .53、整體量表 .80。

本問卷之效度分析採專家效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，除工作滿足以填答者的滿意程度計量：極滿意(得 5 分)、滿意(得 4 分)、尚滿意(得 3 分)、不滿意(得 2 分)、極不滿意(得 1 分)。其餘之選項及計分依序爲：非常符合(得 5 分)、大部分符合(得 4 分)、尚稱符合(得 3 分)、大部分不符合 (得 2 分)、非常不符合 (得 1 分)。

八、參考資料

邱錦昌(民 77) 。**台灣地區國民中學教學視導工作之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

楊百世(民 78) 。**國民小學校長教學視導**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

劉春榮(民 82) 。**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。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三

臺灣省教育視導績效評估量表（視導人員部分）

指導教授：簡茂發博士、劉興漢博士

編 製 者：張清濱

各位視導人員勛鑒：

這份量表旨在瞭解臺灣省教育視導的績效及您對於教育視導有關措施的看法與感受，以供改進教育視導制度之參考。量表上不必具名，所填資料純供學術研究之用，不涉及個別分析，請放心據實填答。非常感謝您的協助與支持。

國立政治大學教育研究所　印製

中華民國八十三年四月

基本資料：

下列各題，請您在適當的□內打「✓」。

1.性　　別：□(1)男　　□(2)女

2.年　　齡：□(1)30 歲以下　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)51～60 歲
□(5)61 歲以上

3.學　　歷：□(1)師專畢業　□(2)其他專科畢業　□(3)師範校院畢業
□(4)一般大學畢業　□(5)碩士學分班結業　□(6)碩士學位以上

4.公務員考試：□(1)教育行政人員高考　□(2)其他行政人員高考
□(3)教育行政人員乙等特考　□(4)其他行政人員乙等特考
□(5)公務員升等考試　□(6)其他_____

5.教學年資：□(1)小學____年　□(2)國中____年　□(3)高中、高職____年
(專、兼併計)□(4)大專校院____年　□(5)其他____年

6.行政年資：□(1)小學行政____年　□(2)國中行政____年　□(3)高中、高職行政____年
□(4)縣市教育局____年　□(5)教育廳____年　□(6)其他____年

7.現在服務單位：_____縣市　□(1)教育廳　□(2)教育局

填表說明：

1.本量表共有問題 42 題，敬請依下列方式填答。

(1)請仔細閱讀每一項問題，依您自己的感受，在適合選項的□內，打“ ✓ ”記號。

(2)每一項問題後面，均有五個選項：

5 ＝非常符合或極滿意（90%以上）

4 ＝大部分符合或滿意（65%～89%）

3 ＝尚稱符合或尚滿意（35%～64%）

2 ＝大部分不符合或不滿意（10%～34%）

1 ＝極不符合或極不滿意（ 9 %以下）

5 4 3 2 1

2.範例：您是否具有崇高的教育理想？ ☑□□□□

如果您在“ 5 ”底下的□內打“ ✓ ”即表示您很有崇高的教育理想。反之，若在“ 1 ”底下的□內打“ ✓ ”即表示很沒有崇高的教育理想。

3.本量表中所稱「臺灣省教育視導」係指臺灣省政府教育廳及各縣市政府教育局視導人員視導本省公私立中小學教育，所進行之各項活動或措施。

Ⅰ、人格特質 5 4 3 2 1

1.您是否具有人性化的特質（如尊重他人，體諒別人…等）？ □□□□□

2.您是否具有教育的熱忱，肯爲教育犧牲奉獻？ □□□□□

3.您是否具有公正客觀的態度？ □□□□□

4.您是否具有敏感性而觀察入微？ □□□□□

5.您是否具有責任感而善盡自己的職責？ □□□□□

Ⅱ、專業知能 5 4 3 2 1

6.您是否能了解當前教育政策及重要教育設施？ □□□□□

7.您是否能明瞭教育的重要法規？ □□□□□

8.您是否能了解教育機構及學校的組織及職掌？ □□□□□

9.您是否訂定教育視導計畫？ □□□□□

10.您是否能指導學校訂定或修訂校務發展計畫？ □□□□□

11.您是否能有效主持會議及各項教育活動？ □□□□□

12.您是否能運用各種管理方法，督導學校執行各項工作？ □□□□□

13.您是否能體察教育人員的需求並激勵士氣？ □□□□□

14.您是否能發現視導機構的問題，並協助解決？ □□□□□

15.您是否能與視導區內各機構密切連繫，支援學校發展？ □□□□□

16.您是否能運用技巧，調查案件？ □□□□□

17.您是否能撰寫查案報告？ □□□□□

18.您是否能了解教育評鑑的原則與技術，協助學校改進校務？ □□□□□

19.您是否能不斷自我進修，充實專業知能？ □□□□□

20.您是否能提供改進意見給教育行政機關及學校？ □□□□□

Ⅲ、視導歷程 5 4 3 2 1

21.您是否指導學校訂定或修訂校務發展計畫？ □□□□□

22.您是否指導學校提出正確的辦學理念？ □□□□□

23.您是否指導學校建立明確的教育目標？ □□□□□

24.您是否指導學校推行教育政策與措施？ □□□□□

25.您是否宣導重要法令？ □□□□□

26.您是否與有關單位溝通協調，協助學校處理困難問題？ □□□□□

27.您是否參加學校內有關會議？ □□□□□

28.您是否參觀教師的教學？ ..... □□□□□
29.您是否協助教師校內進修？ ..... □□□□□
30.您是否查閱學生的作業？ ..... □□□□□
31.您是否查核教育視導重點工作？ ..... □□□□□
32.您是否考核學校的主要措施？ ..... □□□□□
33.您是否追踪輔導學校的缺失？ ..... □□□□□
34.您是否提供學校改進的建議？ ..... □□□□□
35.您是否發現學校的特色並予以推廣？ ..... □□□□□

Ⅳ、視導效能

36.您認爲下列教育政策中，學校是否貫徹實施？ 5 4 3 2 1
(1)防制藥物濫用。 ..... □□□□□
(2)實施正常教學。 ..... □□□□□
(3)推展青少年輔導工作。 ..... □□□□□
(4)推行人文教育（含生活教育、民主法治教育、倫理道德教育）。 ..... □□□□□
(5)平衡城鄉教育發展。 ..... □□□□□
37.您認爲下列教育措施中，學校是否貫徹實施？ 5 4 3 2 1
(1)推行導師責任制度。 ..... □□□□□
(2)推行創造思考教學。 ..... □□□□□
(3)防制偶發事件。 ..... □□□□□
(4)改善員生消費合作社之營運。 ..... □□□□□
(5)改進教科書（審定本）之選購。 ..... □□□□□
38.您認爲下列教育風氣，學校是否受到您的視導而改善？ 5 4 3 2 1
(1)營繕工程之設計與發包。 ..... □□□□□
(2)財物之採購。 ..... □□□□□
(3)教育人事之任、免、遷、調、獎、懲。 ..... □□□□□
39.您認爲下列各項教師的教學活動是否受到您的視導而改善？ 5 4 3 2 1
(1)教學研究會的運作。 ..... □□□□□
(2)教學方法的改進。 ..... □□□□□
(3)視聽媒體的運用。 ..... □□□□□
(4)教室管理的改進。 ..... □□□□□
(5)教學評量的改進。 ..... □□□□□
40.您認爲下列各項視導功能是否已發揮？ 5 4 3 2 1
(1)明瞭教育實況。 ..... □□□□□
(2)推行教育政策、政令。 ..... □□□□□
(3)改進教育事業。 ..... □□□□□
(4)增進教師專業成長。 ..... □□□□□

(5)促進校務健全發展。 ..... □□□□□

Ⅴ、學生表現

41.您認爲下列各項學生的行爲表現是否受到您的視導而改善？ 5 4 3 2 1

(1)退學率降低（含國民中小學中途輟學率）。 ..... □□□□□

(2)近視率減少。 ..... □□□□□

(3)偶發事件頻率減少。 ..... □□□□□

(4)社團活動參與率提高。 ..... □□□□□

(5)藝文活動欣賞頻率增加。 ..... □□□□□

Ⅵ、工作滿足

42.您對於下列各項，是否感到滿意？ 5 4 3 2 1

(1)視導工作中獲得的成就感。 ..... □□□□□

(2)視導工作的負擔。 ..... □□□□□

(3)視導人員的專業權威。 ..... □□□□□

(4)教育人員給您的肯定與讚揚。 ..... □□□□□

(5)視導人員的社會地位。 ..... □□□□□

(6)駐區視導制度。 ..... □□□□□

(7)視導區調動制度。 ..... □□□□□

(8)視導工作環境（含福利待遇） ..... □□□□□

(9)視導人員的升遷制度。 ..... □□□□□

(10)視導人員的權限。 ..... □□□□□

(11)與學校教育人員的人際關係。 ..... □□□□□

(12)與視導同仁間相處的關係。 ..... □□□□□

(13)服務機關的組織氣氛。 ..... □□□□□

(14)服務機關的溝通管道。 ..... □□□□□

(15)服務機關的行政（含經費）支援。 ..... □□□□□

您對於改進教育視導的建議是：_____

謝謝您的合作！

附錄四

臺灣省教育視導績效評估量表（學校人員部分）

指導教授：簡茂發博士、劉興漢博士

編 製 者：張清濱

各位教育人員道鑒：

這份量表旨在瞭解臺灣省教育視導的績效及您對於教育視導有關措施的看法與感受，以供改進教育視導制度之參考。量表上不必具名，所填資料純供學術研究之用，不涉及個別分析，請放心據實填答。非常感謝您的協助與支持。

國立政治大學教育研究所　印製

中華民國八十三年四月

基本資料：

下列各題，請您在適當的□內打「✓」。

1.性　　別：□(1)男　　□(2)女

2.年　　齡：□(1)30 歲以下　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)51～60 歲
□(5)61 歲以上

3.學　　歷：□(1)師專畢業　□(2)其他專科畢業　□(3)師範校院畢業
□(4)一般大學畢業　□(5)碩士學分班結業　□(6)碩士學位以上

4.教學年資：□(1)小學____年　□(2)國中____年　□(3)高中、高職____年
□(4)大專校院____年　□(5)其他____年

5.行政年資：□(1)小學行政____年　□(2)國中行政____年　□(3)高中、高職行政____年
□(4)縣市教育局____年　□(5)教育廳____年　□(6)其他____年

6.現在服務單位：_____縣市　□(1)國民小學　□(2)國民中學　□(3)省立高級中等學校
□(4)私立高級中等學校

7.現在擔任職務：□(1)校長　□(2)處室主任　□(3)教師　□(4)其他_____

8.您服務的學校規模：□(1)小型(12 班以下)　□(2)中型(13～36 班)
□(3)大型(37～60 班)　□(4)特大型(61 班以上)

9.您服務的學校地區：□(1)都市(省轄市)　□(2)鄉鎮　□(3)山地離島

填表說明：

1.本量表共有問題 22 題，敬請依下列方式填答。

(1)請仔細閱讀每一項問題，依您自己的感受，在適合選項的□內，打“ ✓”記號。

(2)每一項問題後面，均有五個選項：

5 ＝非常符合或極滿意（90%以上）

4 ＝大部分符合或滿意（65%～89%）

3 ＝尚稱符合或尚滿意（35%～64%）

2 ＝大部分不符合或不滿意（10%～34%）

1 ＝極不符合或極不滿意（ 9 %以下）

5 4 3 2 1

2.範例：駐區視導人員是否具有崇高的教育理想？.....☑□□□□

如果您在“ 5 ”底下的□內打“ ✓”即表示駐區視導人員很有崇高的教育理想。反之，若在“ 1 ”底下的□內打“ ✓”即表示很沒有崇高的教育理想。

3.本量表中所稱「臺灣省教育視導」係指臺灣省政府教育廳及各縣市政府教育局視導人員視導本省公私立中小學教育，所進行之各項活動或措施。

5 4 3 2 1

Ⅰ、視導歷程

1.駐區視導人員是否指導學校訂定或修訂校務發展計畫？.....□□□□□

2.駐區視導人員是否指導學校提出正確的辦學理念？.....□□□□□
3.駐區視導人員是否指導學校建立明確的教育目標？.....□□□□□
4.駐區視導人員是否指導學校推行教育政策與措施？.....□□□□□
5.駐區視導人員是否宣導重要法令？.....□□□□□
6.駐區視導人員是否與有關單位溝通協調，協助學校處理困難問題？.....□□□□□
7.駐區視導人員是否參加學校內有關會議？.....□□□□□
8.駐區視導人員是否參觀教師的教學？.....□□□□□
9.駐區視導人員是否協助教師校內進修？.....□□□□□
10.駐區視導人員是否查閱學生的作業？.....□□□□□
11.駐區視導人員是否查核視導重點工作？.....□□□□□
12.駐區視導人員是否考核學校的主要措施？.....□□□□□
13.駐區視導人員是否追踪輔導學校的缺失？.....□□□□□
14.駐區視導人員是否提供學校改進的建議？.....□□□□□
15.駐區視導人員是否發現學校的特色並予以推廣？.....□□□□□

Ⅱ、視導效能

16.您認爲下列教育政策中，貴校是否貫徹實施？..... 5 4 3 2 1
(1)防制藥物濫用。.....□□□□□
(2)實施正常教學。.....□□□□□
(3)推展青少年輔導工作。.....□□□□□
(4)推行人文教育（含生活教育、民主法治教育、倫理道德教育）。.....□□□□□
(5)平衡城鄉教育發展。.....□□□□□
17.您認爲下列教育措施中，學校是否貫徹實施？..... 5 4 3 2 1
(1)推行導師責任制度。.....□□□□□
(2)推行創造思考教學。.....□□□□□
(3)防制偶發事件。.....□□□□□
(4)改善員生消費合作社之營運。.....□□□□□
(5)改進教科書（審定本）之選購。.....□□□□□
18.您認爲下列教育風氣，貴校是否已改善？..... 5 4 3 2 1
(1)營繕工程之設計與發包。.....□□□□□
(2)財物之採購。.....□□□□□
(3)教育人事之任、免、遷、調、獎、懲。.....□□□□□
19.您認爲下列各項教師的教學活動是否受到您的視導而改善？..... 5 4 3 2 1
(1)教學研究會的運作。.....□□□□□
(2)教學方法的改進。.....□□□□□
(3)視聽媒體的運用。.....□□□□□
(4)教室管理的改進。.....□□□□□

(5)教學評量的改進。.....□□□□□

20.您認爲下列各項視導功能是否已發揮？..... 5 4 3 2 1

(1)明瞭教育實況。.....□□□□□

(2)推行教育政策、政令。.....□□□□□

(3)改進教育事業。.....□□□□□

(4)增進教師專業成長。.....□□□□□

(5)促進校務健全發展。.....□□□□□

Ⅲ、學生表現

21.您認爲下列各項學生的行爲表現是否受到您的視導而改善？..... 5 4 3 2 1

(1)退學率降低（含國民中小學中途輟學率）。.....□□□□□

(2)近視率減少。.....□□□□□

(3)偶發事件頻率減少。.....□□□□□

(4)社團活動參與率提高。.....□□□□□

(5)藝文活動欣賞頻率增加。.....□□□□□

Ⅳ、工作滿足

22.您對於下列各項，是否感到滿意？..... 5 4 3 2 1

(1)教育工作中獲得的成就感。.....□□□□□

(2)教育工作的負擔。.....□□□□□

(3)教育人員專業權威。.....□□□□□

(4)視導人員給您的肯定與讚揚。.....□□□□□

(5)教育人員的社會地位。.....□□□□□

(6)現行教育視導制度。.....□□□□□

(7)教育人員的調動制度。.....□□□□□

(8)教育工作環境（含福利待遇）。.....□□□□□

(9)教育人員的升遷制度。.....□□□□□

(10)教育人員的權限。.....□□□□□

(11)與教育視導人員的人際關係。.....□□□□□

(12)與學校同仁間相處的關係。.....□□□□□

(13)學校的組織氣氛。.....□□□□□

(14)學校的溝通管道。.....□□□□□

(15)學校的行政（含經費）支援。.....□□□□□

您對於改進教育視導的建議是：_____

謝謝您的合作！

編號：404

國民小學校長教學領導行為調查問卷(校長卷、校內其他人員卷)

簡介

一、編製者

趙廣林

二、資料來源

趙廣林（民 85）。**國民小學校長教學領導之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國民小學校長教學領導的實施情況。本問卷除基本資料外，包含二部份：(一)校長的角色排列部份：指校長的六項角色，組織管理者、公共關係者、師生服務者、教學領導者、計畫推動者、改革推動者。(二)教學領導行爲問卷部份：含教師評鑑與輔導、良好的教學資源運用與管理、提升教學策略、鼓勵具有教學性質的活動、協助教師專業成長及關心學生的學習情形等六層面，共 37 題。

四、調查對象

國民小學校長、教師

五、編製依據

本問卷爲編製者自編，其內容係參考許勝雄(民 63)、鄭進丁(民 75)、 楊百世（民 78）、陳鎮塗(民 78)、魯先華(民 83)及 Andrews 和 Smith(1989)等有關資料編製成。

六、信度與效度

本問卷預試後，進行信度分析，教學領導行爲問卷部份之整體 Cronbach′s α值爲 .95，六層面之 Cronbach′s α值在 .77~ .88 之間。

效度分析以主成分法(principal component)來進行因素分析，並以最優斜交座標轉換法進行轉軸。

七、計分方式

本問卷於校長的角色排列部份，由填答者依角色重要順序與所知覺實際時間的多少來排列，依次填入 1~6 的數字。教學領導行爲問卷採 Likert 式四點量表，在「重要程度」方面之選項及計分依序爲：非常重要(得 4 分)、重要(得 3 分)、不重要(得 2 分)、根本不重要(得 1 分)。在「實際實施情形」方面之選項及計分依序爲：非常符合(得 4 分)、大致符合(得 3 分)、不大符合(得 2 分)、完全不符合 (得 1 分)。

八、參考資料

許勝雄(民 63) 。**國中校長的基本職務與領導方式之調查分析**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

陳鎮塗(民 78) 。國小校長角色之評量。**台灣教育，467 期**，頁 27-31。

楊百世（民 78）。**國民小學校長教學視導**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

鄭進丁(民 75)。**國民小學校長角色之分析**。高雄：復文書局。

魯先華(民 83)。**國民中學校長教學領導之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Smith,W.F & Andrews,R.L.(1989). *Instructional leadership: How principals make a difference*. Aelxandria , Virginia:The Association for Suervision and Curriculum Development.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二　（正式問卷－校長卷）

國民小學校長教學領導行為調查問卷

指導教授：劉慶中博士
研 究 者：趙廣林

敬愛的教育界先進，您好！

本問卷的目的是了解國小校長教學領導的實施情形，純粹是供作學術研究之用，並無對錯之分亦不做個別的比較，謹就上述內容，懇請　先進能不吝惠予填答，並請於三日內擲回聯絡人。

感謝您撥空給予指導，並祝愉快，謝謝！

國立屏東師範學院國民教育研究所　印製
中華民國八十五年三月

壹、填答者基本資料：（請在適當的「□」內打✓）

一、性　　別：□(1)男　□(2)女

二、最高學歷：□(1)博士　□(2)碩士（含學分班）　□(3)學士　□(4)專科
□(5)師資班　□(6)師範

三、現任職務服務年資：_____年

四、學校所在地：□(1)城市(含院、省、縣轄市)　□(2)鄉鎮　□(3)偏遠地區(含山地、離島、特偏)

五、學校班級數：_____班（不含幼稚園）

貳、角色排列（請在適當的「□」內打✓）

一、您認爲校長應該扮演的角色依其重要性來排列是（請於「□」內依次填入 1～6 數字）：

□組織管理者　□公共關係者
□師生服務者　□教學領導者
□計畫推動者　□改革推動者

二、您認爲在實際工作中所扮演的角色，依其所佔的時間多寡來排列依序是（請於「□」內依次填入 1～6 數字）：

□組織管理者　□公共關係者
□師生服務者　□教學領導者
□計畫推動者　□改革推動者

參、教學領導行爲問卷

請依您的看法來判斷下列校長教學領導行爲的重要程度，以及您所感受到貴校實際的實施情形，從中各勾選一個合適的選項。

	(A)重要程度				(B)實際實施情形			
	根本不重要	不重要	重要	非常重要	完全不符合	大致不符合	大致符合	非常符合
	1	2	3	4	1	2	3	4
1.對新進教師教學上的輔導	□	□	□	□	□	□	□	□
2.到教室觀察教師上課的情形並提出改進建議	□	□	□	□	□	□	□	□
3.能主動獎勵教學優良、認眞的教師	□	□	□	□	□	□	□	□
4.評鑑教師的教學	□	□	□	□	□	□	□	□
5.輔導教學不力的教師	□	□	□	□	□	□	□	□
6.參與各年級的學年會議	□	□	□	□	□	□	□	□
7.鼓勵教師多使用教具或教學媒體	□	□	□	□	□	□	□	□
8.學校訂閱可供教師閱讀的教育性雜誌、刊物	□	□	□	□	□	□	□	□
9.鼓勵師生多利用圖書設備	□	□	□	□	□	□	□	□
10.有充足的教學器材及教學活動經費	□	□	□	□	□	□	□	□
11.注重教具室的管理	□	□	□	□	□	□	□	□
12.設置有充足的專科教室	□	□	□	□	□	□	□	□
13.與教師研討課程、教材或教法	□	□	□	□	□	□	□	□
14.考量各個教師的專長、興趣、能力來安排任教科目、職務	□	□	□	□	□	□	□	□
15.協助教師解決教學疑難的問題	□	□	□	□	□	□	□	□
16.要求教師訂定教學目標或進度表	□	□	□	□	□	□	□	□
17.舉辦校內外教學觀摩活動	□	□	□	□	□	□	□	□
18.本身參與進修（如學分班、進修部等）	□	□	□	□	□	□	□	□
19.配合教師提供獎勵促使學生學習	□	□	□	□	□	□	□	□
20.介紹新教學技巧、方法	□	□	□	□	□	□	□	□
21.鼓勵教師從事教育實驗工作，如專題研究、科展等	□	□	□	□	□	□	□	□
22.鼓勵師生參與校內外比賽、活動	□	□	□	□	□	□	□	□
23.舉辦校內外兒童研習營	□	□	□	□	□	□	□	□
24.鼓勵校內各項刊物的出版	□	□	□	□	□	□	□	□
25.親自率領師生參加比賽、表演等活動	□	□	□	□	□	□	□	□
26.籌辦新課程（如學生電腦、母語課等）	□	□	□	□	□	□	□	□
27.鼓勵教師參與進修（如研究所、學分班等）	□	□	□	□	□	□	□	□
28.能適度調整教師職務以鼓勵教師在職進修	□	□	□	□	□	□	□	□
29.鼓勵教師發表教學、研究、讀書心得	□	□	□	□	□	□	□	□

30.聘請專家學者到校演講 ..... □□□□ □□□□
31.重視週三下午教師進修的活動 ..... □□□□ □□□□
32.鼓勵學生多方面的才能發展 ..... □□□□ □□□□
33.常親自表揚學生良好的行爲表現 ..... □□□□ □□□□
34.對學生施以團體的常規訓練及生活輔導 ..... □□□□ □□□□
35.常強調不以學生智育表現爲唯一的考量 ..... □□□□ □□□□
36.常檢視與抽查學生的作業 ..... □□□□ □□□□
37.會親自糾正個別學生的不良行爲 ..... □□□□ □□□□

填完後請交由聯絡人寄回，非常謝謝您的填答，祝您愉快！

附錄三　（正式問卷－校內其他人員卷）

國民小學校長教學領導行為調查問卷

指導教授：劉慶中博士

編 製 者：趙廣林

敬愛的教育界先進，您好！

本問卷的目的是了解國小校長教學領導的實施情形，純粹是供作學術研究之用，並無對錯之分亦不做個別的比較，謹就上述內容，懇請　先進能不吝惠予填答，並請於三日內擲回聯絡人。

感謝您撥空給予指導，並祝愉快，謝謝！

國立屏東師範學院國民教育研究所　印製

中華民國八十五年三月

壹、填答者基本資料：（請在適當的「□」內打✓）

一、性　　別：□(1)男　□(2)女

二、現任職務：□(1)主任、組長　□(2)教師（未兼主任、組長者）

三、最高學歷：□(1)博士　□(2)碩士（含學分班）　□(3)學士　□(4)專科　□(5)師資班　□(6)師範

四、學校所在地：□(1)城市(含院、省、縣轄市)　□(2)鄉鎮　□(3)偏遠地區(含山地、離島、特偏)

五、現任職務服務年資：_____年

六、學校班級數：_____班（不含幼稚園）

七、貴校校長性別：□(1)男　□(2)女

貳、角色排列（請在適當的「□」內打✓）

一、您認爲校長應該扮演的角色依其重要性來排列是（請於「□」內依次填入 1～6 數

字)：

□組織管理者　　□公共關係者
□師生服務者　　□教學領導者
□計畫推動者　　□改革推動者

二、您認爲貴校校長在實際工作中所扮演的角色，依其所佔的時間多寡來排列依序是（請於「□」內依次填入1～6數字)：

□組織管理者　　□公共關係者
□師生服務者　　□教學領導者
□計畫推動者　　□改革推動者

參、教學領導行爲問卷

請依您的看法來判斷下列校長教學領導行爲的重要程度，以及您所感受到貴校校長實際的實施情形，從中各勾選一個合適的選項。

	(A)重要程度				(B)實際實施情形			
	根本不重要	非常不重要	重要	非常重要	完全不符合	大致不符合	非常符合	符合
	1	2	3	4	1	2	3	4
1.對新進教師教學上的輔導	□	□	□	□	□	□	□	□
2.到教室觀察教師上課的情形並提出改進建議	□	□	□	□	□	□	□	□
3.能主動獎勵教學優良、認眞的教師	□	□	□	□	□	□	□	□
4.評鑑教師的教學	□	□	□	□	□	□	□	□
5.輔導教學不力的教師	□	□	□	□	□	□	□	□
6.參與各年級的學年會議	□	□	□	□	□	□	□	□
7.鼓勵教師多使用教具或教學媒體	□	□	□	□	□	□	□	□
8.學校訂閱可供教師閱讀的教育性雜誌、刊物	□	□	□	□	□	□	□	□
9.鼓勵師生多利用圖書設備	□	□	□	□	□	□	□	□
10.有充足的教學器材及教學活動經費	□	□	□	□	□	□	□	□
11.注重教具室的管理	□	□	□	□	□	□	□	□
12.設置有充足的專科教室	□	□	□	□	□	□	□	□
13.與教師研討課程、教材或教法	□	□	□	□	□	□	□	□
14.考量各個教師的專長、興趣、能力來安排任教科目、職務	□	□	□	□	□	□	□	□
15.協助教師解決教學疑難的問題	□	□	□	□	□	□	□	□
16.要求教師訂定教學目標或進度表	□	□	□	□	□	□	□	□
17.舉辦校內外教學觀摩活動	□	□	□	□	□	□	□	□

18.校長本身參與進修（如學分班、進修部等）..... □□□□ □□□□
19.配合教師提供獎勵促使學生學習..... □□□□ □□□□
20.介紹新教學技巧、方法..... □□□□ □□□□
21.鼓勵教師從事教育實驗工作，如專題研究、科展等..... □□□□ □□□□
22.鼓勵師生參與校內外比賽、活動..... □□□□ □□□□
23.舉辦校內外兒童研習營..... □□□□ □□□□
24.鼓勵校內各項刊物的出版..... □□□□ □□□□
25.親自率領師生參加比賽、表演等活動..... □□□□ □□□□
26.籌辦新課程（如學生電腦、母語課等）..... □□□□ □□□□
27.鼓勵教師參與進修（如研究所、學分班等）..... □□□□ □□□□
28.能適度調整教師職務以鼓勵教師在職進修..... □□□□ □□□□
29.鼓勵教師發表教學、研究、讀書心得..... □□□□ □□□□
30.聘請專家學者到校演講..... □□□□ □□□□
31.重視週三下午教師進修的活動..... □□□□ □□□□
32.鼓勵學生多方面的才能發展..... □□□□ □□□□
33.常親自表揚學生良好的行爲表現..... □□□□ □□□□
34.對學生施以團體的常規訓練及生活輔導..... □□□□ □□□□
35.常強調不以學生智育表現爲唯一的考量..... □□□□ □□□□
36.常檢視與抽查學生的作業..... □□□□ □□□□
37.會親自糾正個別學生的不良行爲..... □□□□ □□□□

填完後請交由聯絡人寄回，非常謝謝您的填答，祝您愉快！

五、組織效能

編號：501

國民小學學校狀況調查問卷

簡介

一、編製者

吳清山

二、資料來源

吳清山（民 78）。**國民小學管理模式與學校效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國民小學的管理模式與效能情況，作爲改進國民小學教育的參考。共分爲二部分：(一)學校管理模式問卷：將學校管理模式分官僚模式、同僚模式及政治模式，再配合國小校務（人事、經費、校務活動）的三個層面，共 5 題。(二)學校效能量表：含學校環境規劃、教師教學品質與方法、學生的紀律表現、學校行政溝通與協調、學生的學業表現、教師工作滿足、學校課程安排、家長與學校彼此關係、師生關係、校長領導能力等十個因素，共 40 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷爲編製者自編，「學校管理模式問卷」係參考張建邦(民 71)編撰之「大學院管理模式問卷」及台北市政府研考會(民 76) 之「台北市中小學領導系統問卷」。「學校效能量表」係參考 Villanova(1981)、Hendrix(1984)及台北市教育局(民 76) 之「台北市七十六學年度國民小學教育評鑑報告」。

六、信度與效度

以 113 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α值，其結果如下：

「大學院管理模式問卷」之 α值，各個分量表爲 .67 至 .79 之間，整個問卷爲 .87。「學校效能量表」各因素之 α值，依序爲：學校環境規劃 .77、教師教學品質與方法 .80、學生的紀律表現 .73、學校行政溝通與協調 .80、學生的學業表現 .68、教師工作滿足 .77、學校課程安排.82、家長與學校彼此關係 .78、師生關係 .78、校長領導能力 .72，整體量表 .86。

本問卷之效度分析採內容效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，由受試者從非常符合到非常不符合的 5-4-3-2-1 中，圈選適當的數字，計分方式係按 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

八、參考資料

台北市政府研考會(民 76) 。台北市中小學領導系統與管理模式之研究。市政建設專題研究報告第 165 輯。

台北市教育局(民 76) 。台北市七十六學年度國民小學教育評鑑報告。

張建邦(民 71) 。台灣六所大學官僚同僚政治管理模式之研究。台北市：驚聲文物供應公司。

Villanova,R.M.(1981)。*The connecticut school effectiveness questionaire.* Developed for the Connecticut State Department of Education.

Hendrix,R.M. (1984) 。*The connecticut school effectiveness interview.* Developed for the Connecticut State Department of Education.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄九

國民小學學校狀況調查問卷

指導教授：吳靜吉博士、林邦傑博士
編 製 者：吳清山

敬愛的老師：

您好。這份問卷的目的在了解國民小學實施的現況，作爲改進國民小學教育的參考。請就您對學校和工作的感受和看法，據實填答。本問卷所得資料，純供學術研究之用。您的意見非常寶貴，謝謝您的支持與合作。

臺北市立師範學院
中華民國七十八年一月

基本資料：

請您在下列各項適當的方格內打「✓」

1.性別：□(1)男　□(2)女

2.學歷：□(1)師範　□(2)師專　□(3)學士　□(4)碩士

3.年齡：□(1)30 歲以下　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)51 歲以上

4.職務：□(1)級任教師　□(2)科任教師　□(3)專任教師兼行政工作(組長、主任)

5.參加在職

進修情形：□(1)無

□(2)有(以一星期以上爲限，可複選)

□①研究所學分進修　□②師(大)院或教育學院夜間部（進修部）進修

□③公私立一般大學夜間部進修　□④輔導課程研習

□⑤專門課程研習　□⑥其他＿＿＿＿＿＿＿＿（請說明）

6.服務年資：□(1)5 年以下　□(2)6～15 年　□(3)16～25 年　□(4)25 年以上

7.學校地區：□(1)院轄市　□(2)省轄市　□(3)鎮（縣轄市）　□(4)鄉村

8.學校班級數：□(1)12 班以下　□(2)13～24 班　□(3)25～36 班　□(4)37 班以上

9.學校成立歷史：□(1)10 年以下　□(2)11～20 年　□(3)21 年以上

填答說明：

1.請您閱讀下列的敘述句後，依照您的感受與該敘述符合程度的高低，在每題各小項適當的數字上打圈。

2.數列 5－4－3－2－1 係代表從「非常符合」到「非常不符合」的輕重程度。

3.愈接近 5 表示敘述句與您的感受符合的程度愈高，愈接近 1 則表示敘述句與您的感受不符合的程度愈高。

4.本問卷共分兩部份，請逐一填答。

5.本問卷共有六頁，全部填答時間約爲 20～25 分鐘。

第一部份

非常符合 ……▶ 非常不符合

例題：有關校內教職員制服的製作，貴校是：

(1)交由專責單位全權處理 ---------- 5.4.3.② 1.

(2)由全校同仁共同商議，做成決定---------- ⑤ 4.3.2.1.

(3)協調不同意見，斟酌情況做成決定 ---------- 5.4.3.2.①

下列敘述與您對服務的學校和工作實際感受的符合程度是：

非常符合 ……▶ 非常不符合

1.在遴聘學校各處室組長，貴校是：

(1)由校長或主任依據法令，就年資、專長、能力等條件決定人選---------- 5.4.3.2.1.

(2)由各單位同仁共同商議，推舉適當人選 ---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長或主任從各方推荐人選中，權衡得失，決定人選 ---------- 5.4.3.2.1.

2.在決定校內同仁的考核方面，貴校是：

(1)根據學校教職員成績考核辦法規定辦理 ---------- 5.4.3.2.1.

(2)由學校教職員選出代表商議，共同決定 ---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長斟酌各方意見，權衡協商，再予評定---------- 5.4.3.2.1.

3.在決定級任老師人選方面，貴校是：

(1)由校長或主任就教師專長、能力、年資等條件決定人選 ---------- 5.4.3.2.1.

(2)由有關人員交換意見，訂定原則，推定人選---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長或主任就教師志願表中斟酌各方意見，再行決定 ---------- 5.4.3.2.1.

4.在決定員工消費合作社理監事方面，貴校是：

(1)由學校依「合作社法」規定由社員中選任之---------- 5.4.3.2.1.

(2)由全校教師共同商議，推舉人選---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長從各方推荐人選中，權衡協商，決定人選---------- 5.4.3.2.1.

5.在決定家長委員人選方面，貴校是：

(1)由學校依「各級學校學生家長會設置辦法」選任---------- 5.4.3.2.1.

(2)由全校教職員共同商議推舉適當人選 ---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長從各方推荐人選中，權衡協商，決定人選---------- 5.4.3.2.1.

第二部份

下列敘述與您對服務的學校和工作實際感受的符合程度是：

非常符合 ⋯▶ 非常不符合

1.本校校園規劃能夠與整個學校校舍相配合 ---------- 5.4.3.2.1.
2.本校教師教學時能顧及認知、技能和情意的教學目標---------- 5.4.3.2.1.
3.本校常因學生紀律欠佳而影響班級上課---------- 5.4.3.2.1.
4.本校各處室之間能發揮互助合作的精神---------- 5.4.3.2.1.
5.本校學生很關心自己的學業成績---------- 5.4.3.2.1.
6.我覺得我目前的工作很有成就感---------- 5.4.3.2.1.
7.本校排課時間都能合乎教學原則---------- 5.4.3.2.1.
8.本校學生家長會能盡力協助學校各項革新措施 ---------- 5.4.3.2.1.
9.本校學生對老師都很有禮貌 ---------- 5.4.3.2.1.
10.本校校長很少處理部屬的訴怨---------- 5.4.3.2.1.
11.本校環境的綠化工作頗有成效---------- 5.4.3.2.1.
12.本校教師能夠實施補救教學---------- 5.4.3.2.1.
13 本校學生常被外界人士批評風紀太差 ---------- 5.4.3.2.1.
14.本校各處室之間很少進行溝通與協調 ---------- 5.4.3.2.1.
15.本校學生都能期望自己有良好的學業表現---------- 5.4.3.2.1.
16.我對目前的教學工作感到滿足---------- 5.4.3.2.1.
17.本校都能按教師專長排課---------- 5.4.3.2.1.
18.本校能夠善用社會資源---------- 5.4.3.2.1.
19.本校的學生都很尊敬老師---------- 5.4.3.2.1.
20.本校校長決定事情很少徵詢部屬的意見 ---------- 5.4.3.2.1.
21.本校環境的規劃能夠考慮未來發展的需要 ---------- 5.4.3.2.1.
22.本校教師平時能夠吸收新知，以增進教學能力---------- 5.4.3.2.1.
23.本校學生經常有打架的事情發生---------- 5.4.3.2.1.
24.本校各處室常因工作劃分不清而相互推諉 ---------- 5.4.3.2.1.
25.本校學生參與校際各項學藝競賽均有良好成績表現---------- 5.4.3.2.1.
26.我覺得我目前的工作能發揮我的抱負 ---------- 5.4.3.2.1.
27.本校課程安排配合各科需要具有彈性 ---------- 5.4.3.2.1.
28.本校社區居民經常支援本校各項教學活動---------- 5.4.3.2.1.
29.本校師生之間相處融洽 ---------- 5.4.3.2.1.
30.本校教職員平時對於校長領導常有怨言 ---------- 5.4.3.2.1.

31.本校校舍的配置，以便利教學活動爲原則---------- 5.4.3.2.1.
32.本校教師均能採用適當的發問技巧，進行教學---------- 5.4.3.2.1.
33.本校班級常規很難維持---------- 5.4.3.2.1.
34.本校各處室處理事情都以本位主義爲出發點---------- 5.4.3.2.1.
35.本校學生寫家庭作業態度很認眞---------- 5.4.3.2.1.
36.我覺得我目前的教學工作，具有挑戰性---------- 5.4.3.2.1.
37.本校課程安排，正式課程與非正式課程（潛在課程如班級氣氛、同儕團體、升旗、週會……等）兼顧---------- 5.4.3.2.1.
38.本校學生家長很關心子女在校各項表現---------- 5.4.3.2.1.
39.學生遭遇困難時，本校教師能設法予以協助---------- 5.4.3.2.1.
40.本校校長辦理校務具有教育理念---------- 5.4.3.2.1.

（謝謝您的協助與合作！）

台端如須本研究結果摘要，請惠示姓名及尊址，俟論文完成後，當即奉寄。

姓名：_____

地址：_____

編號：502

國民中學學校狀況調查問卷

簡介

一、編製者

蔡培林

二、資料來源

蔡培林（民 82）。**國民中學學校管理型態與學校效能關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民中學學校管理型態與學校效能之情況及兩者之間的關係。共包含兩個分量表：(一)學校管理狀況調查問卷：含領導歷程、激勵力量、溝通歷程、互動影響歷程、決定歷程、目標訂定歷程、控制歷程、實際表現目標八層面，共 45 題。(二)學校效能問卷，含組織產能、組織健康、工作滿意三層面，共 24 題。

四、調查對象

國民中學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，係以賴克特和萊克特(J. G. Likert)所編製之「學校剖析」教職員問卷(Profile of a School-Staff Questionnaire)爲編製依據。分量表(二)係編製者以相關文獻探討所得爲架構，並參酌史密斯等人(P. C. Smith et al.)編製的「工作描述指標」(Job Descriptive Index,簡稱 JDI)、米斯格修訂的「組織效能感受指數」(Index of Perceived Organizational Effectiveness, 簡稱 IPOE)及吳清山、游進年、吳璧如、饒邦安等人研究問卷編製而成。

六、信度與效度

以 143 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α值，其結果如下：

學校管理狀況問卷各層面之 α值，依序爲：領導歷程 .89、激勵力量 .81、溝通歷程 .91、互動影響歷程 .69、決定歷程 .87、目標訂定歷程 .79、控制歷程 .76、實際表現目標 .87、整體學校管理狀況 .97。學校效能問卷各層面之 α值，依序爲：組織產能 .84、組織健康 .88、工作滿意 .86、整體學校能 .94。

本問卷分量表(一)乃翻印賴克特和萊克特(J. G. Likert)所編製之「學校剖析」教職員問卷，在國外證實此爲有效工具。分量表(二)的效度分析，採建構效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，分量表(一)選項及計分，依序爲：總是如此(得 5 分)、時常如此(得 4 分)、偶而如此(得 3 分)、很少如此(得 2 分)、從不如此(得 1 分)。分量表(二)依題目型式之不同，正向敘述題之選項分爲「完全不同意」至「

完全同意」、「極少數」至「絕大多數」、「很差」至「極佳」等三類，計分給予 1 分至 5 分，反向敘述則反面加以計分。

八、參考資料

王家通、曾燦燈校訂(民 75) 。教育行政學－理論、研究與實際。高雄：復文圖書出版社，頁 390-406。

吳清山(民 78) 。國民小學管理模式與學校效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。

吳璧如(民 79) 。國民小學組織文化與組織效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

游進年(民 79) 。國民中學學校氣氛與學校效能關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

饒邦安(民 80) 。國民小學教師行政兼職與工作滿意之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Likert,J. G. & Likert,R.(1980).New resource for improving school administration.*NASSP BULLETIN,64(435)*.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三

國民中學學校狀況調查問卷

指導教授：謝文全博士
編 製 者：蔡培林

敬愛的老師：

您好!

這份問卷的目的是想瞭解目前國民中學的學校狀況，以供研究改進之參考。問卷上面不必具名，所填資料僅作爲學術研究之用，盼您在百忙中抽空，依據貴校實際情形逐題填答。並請於一週內填妥寄回。您的意見非常寶貴，謝謝您的支持與合作！

國立臺灣師範大學教育研究所
研究生　蔡培林　敬上
國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國八十二年四月

【基本資料】

請您將適當的選項填在每題前的（　）內

（　）1.性　　別：(1)男　　(2)女

（　）2.年　　齡：(1)21-30 歲　　(2)31-40 歲
(3)41-50 歲　　(4)51 歲以上

（　）3.最高學歷：(1)研究所　　(2)師大、師院、教育院系
(3)一般大學　　(4)師專、師範
(5)一般專校　　(4)其他(請自填)_____

（　）4.服務年資：(1) 5 年以下　　(2)6-15 年
(3)16-25 年　　(4)26 年以上

（　）5.擔任職務：(1)科任教師　　(2)教師兼導師
(3)教師兼行政工作

（　）6.學校規模：(1)24 班以下　　(2)25-49 班　　(3)50 班以上

（　）7.任教地區：(1)城市（含院、省縣轄市）　　(2)鄉鎮
(3)偏遠地區

【第一部份】

〔**填答說明**〕

一、本部分共有 4 5 題。請您逐一細讀之後，根據您實際感受的符合程度，在每一題後面選項的適當數字上打〝○〞圈號。

＜例題＞：校長很關心教師的生活。---1.2.3.4.5.---如果您感到

(一)從不如此，請您將 1 打「○」，如①
(二)很少如此，請您將 2 打「○」，如②
(三)偶而如此，請您將 3 打「○」，如③
(四)時常如此，請您將 4 打「○」，如④
(五)總是如此，請您將 5 打「○」，如⑤

二、每題均請作答，不要遺漏。

	從不如此	很少如此	偶而如此	時常如此	總是如此
1.校長對您很友善、很支持。	1.	2.	3.	4.	5.
2.校長常鼓勵老師們交換意見與觀念。	1.	2.	3.	4.	5.
3.老師們對學校各處室業務的進行狀況了解很多。	1.	2.	3.	4.	5.
4.教師們影響學校事務運作的程度很高。	1.	2.	3.	4.	5.
5.爲求提高行政績效，學校能分層負責以作成有關的決定。	1.	2.	3.	4.	5.
6.教育局對學校應達成的教育目標要求很高。	1.	2.	3.	4.	5.
7.學校各處室之間發生衝突時，能透過溝通來解決。	1.	2.	3.	4.	5.
8.學校各處室之間協調合作的程度很高。	1.	2.	3.	4.	5.
9.校長對您教學的成功很關心。	1.	2.	3.	4.	5.
10.校長常鼓勵老師們團隊合作。	1.	2.	3.	4.	5.
11.學校提供有助教師教學的資訊很多。	1.	2.	3.	4.	5.
12.學生們影響學校事務運作的程度很高。	1.	2.	3.	4.	5.
13.學校中參與作決定的人，對有關的問題了解很多。(特別是老師與學生的問題)	1.	2.	3.	4.	5.
14.督學對學校所應達成的教育目標要求很高。	1.	2.	3.	4.	5.
15.老師們之間發生衝突時，能相互接受解決的意見。	1.	2.	3.	4.	5.
16.學校各處室行政人員、老師、與學生常團結合作、共同努力。	1.	2.	3.	4.	5.
17.校長常幫助您解決問題。	1.	2.	3.	4.	5.
18.學校常設法提供教師教學的教具與設備。	1.	2.	3.	4.	5.
19.校長常提供您有用的資訊與觀念。	1.	2.	3.	4	.5.
20.與您工作相關的重要決定，您參與的機會很多。	1.	2.	3.	4.	5.
21.校長訂定的校務發展計畫適切可行。	1.	2.	3.	4.	5.
22.當解決衝突問題的方式達成後，老師們能接受並付諸實行。	1.	2.	3.	4.	5.
23.校長對於達成優良學校教育目標有很高的責任感。	1.	2.	3.	4.	5.
24.您對校長信任和深具信心。	1.	2.	3.	4.	5.
25.校長常鼓勵您嘗試有效的教學革新。	1.	2.	3.	4.	5.

26.校長能誠信與您溝通。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
27.有關教學方面的事情校長常徵詢並參考您的意見。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
28.校長對學校教育所應達成的目標訂得很高。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
29.校長常能有效解決學校行政問題。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
30.老師們對校長很友善、很支持。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
31.老師們之間的相處很友善且相互支持。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
32.您與校長溝通時感到很自在。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
33.有關非教學方面的事情校長常徵詢並參考您的意見。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
34.學生們能接受學校所訂的高成就目標。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
35.校長常能有效解決教學（或專業）問題。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
36.老師們在工作上常相互鼓勵。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
37.老師們能很誠信的與校長溝通。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
38.校長常利用會議以解決問題。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
39.老師們對於達成優良學校教育目標有很高的責任感。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
40.老師們與校長的溝通很坦白、很開放。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
41.學校教學工作值得您努力投入。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
42.校長對老師們在工作上的問題了解很多。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
43.從事教育工作，您懷有很高的希望與信心。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
44.老師們之間的溝通很坦白、很開放。---------- 1. 2. 3. 4. 5.
45.您對目前的工作感到很滿足。---------- 1. 2. 3. 4. 5.

【第二部份】

〔填答說明〕

一、本部分共有 2 4 題。請您逐一細讀之後，根據您實際感受的符合程度，在每一題後面選項的適當數字上打〝○〞圈號。

＜例題＞：我大部分的精神都投入到我的工作上。---1.2.3.4.5.---如果您感到

(一)完全不同意，請您將 1 打「○」，如①

(二)不 太 同意，請您將 2 打「○」，如②

(三)還 算 同意，請您將 3 打「○」，如③

(四)大 致 同意，請您將 4 打「○」，如④

(五)完 全 同意，請您將 5 打「○」，如⑤

＜例題＞：本班有多少學生家長會參加班級家長會？---1.2.3.4.5.---如果您感到

(一)極 少 數，請您將 1 打「○」，如①

(二)少於一半，請您將 2 打「○」，如②

(三) 一半 ，請您將 3 打「○」，如③

(四)多於一半，請您將 4 打「○」，如④

(五)絕大多數，請您將 5 打「○」，如⑤

＜例題＞：本班學生家長參與班級家長會的情形如何？---1.2.3.4.5.---如果您感到

(一)很差，請您將 1 打「○」，如①

(二)差　，請您將 2 打「○」，如②

(三)尚可，請您將 3 打「○」，如③

(四)好　，請您將 4 打「○」，如④

(五)極佳，請您將 5 打「○」，如⑤

二、每題均請作答，不要遺漏。

	完全不同意	還太不同意	大致同意	完全同意
1.我覺得在學校中有發揮自己專長的機會。----------	1.	2.	3.	4. 5.
2.我對學校教學環境、設備感到滿意。----------	1.	2.	3.	4. 5.
3.我和同事間的相處很愉快。----------	1.	2.	3.	4. 5.
4.我滿意校長對任務分配的處理方式。----------	1.	2.	3.	4. 5.
5.我滿意校長平常對工作的要求和態度。----------	1.	2.	3.	4. 5.
6.我認爲教育工作能展現我的理想和抱負。----------	1.	2.	3.	4. 5.
7.我滿意學校鼓勵教師進修的配合情形。----------	1.	2.	3.	4. 5.
8.我覺得目前的工作能提供我發展的機會。----------	1.	2.	3.	4. 5.

9.學校教學成果包括有：教師教學、學生學習、體育運動成就、社區服務、教學觀摩、團體活動、學藝及遊藝競賽、學校刊物、家長會、新課程的適應等。您認爲本校完成多少上述所舉的事項？	極少數 1.	少於一半 2.	一半 3.	多於一半 4.	絕大多數 5.
10.本校有多少人能時常注意、瞭解與教學有關的革新知識（如教育資訊、教學媒體等）？	極少數 1.	少於一半 2.	一半 3.	多於一半 4.	絕大多數 5.
11.當學校在教學方法、日常作息時間、或是設備上有所變動時，本校有多少人能很快地接受並適應改變？	極少數 1.	少於一半 2.	一半 3.	多於一半 4.	絕大多數 5.
12.本校所產生的教學成果中，您認爲它的品質如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.

13.本校在預測及預防干擾教學問題（如校園安全、學生違規等）方面所做的成效如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
14.本校是否能有效利用現有資源（經費、人力、設備）以提高教學效果？亦即他們的工作效率如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
15.本校對於革新教學工作相關知識的瞭解程度如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
16.本校學生參與校際各項學藝競賽的表現如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
17.本校在班級經營方面的成效如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
18.本校能接受並適應改變的程度如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
19.本校學生對自己學業成就的關心程度如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
20.本校對於緊急事件及偶發狀況的處理能力如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
21.本校教學時，顧及知識技能傳授及品德陶冶的程度如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
22.本校對於因應季節、節日和天氣等狀況，而彈性調整授課次序內容的程度如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
23.本校校舍的配置，有利教學活動進行的程度如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.
24.本校配合教育政令宣導活動，給予學生實施機會教育的程度如何？	很差 1.	差 2.	尚可 3.	好 4.	極佳 5.

對服務學校的行政管理與效能，如果您還有其他的建議，請惠予列述於下？

編號：503

高級中學學校狀況調查問卷

簡介

一、編製者

吳培源

二、資料來源

吳培源（民 83）。**台灣省高級中學校長領導型態、學校氣氛與學校效能關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解目前高級中學的學校狀況，作爲進一步研究改進的參考。共分爲三部分：(一)高級中學學校氣氛問卷：分成投入、支持、指示及挫折四個層面，共 33 題。(二)校長領導行爲描述問卷：分成關懷與倡導二個層面，共 36 題。(三)學校效能問卷：學校規劃與設備、學生學習表現、教師教學方法與品質、師生關係、學校行政溝通與協調、計劃與目標、家長與學校間之關係、教師工作滿足、課程安排與評量、學生行爲表現等十個因素，共 70 題。

四、調查對象

高中教師（未含附設職業類科的高中）

五、編製依據

本問卷爲編製者自編，「高級中學學校氣氛問卷」部分主要是參考游進年(民 79)，及我國現行高中的情況編製。「校長領導行爲描述問卷」部分主要是參考俄亥俄州立大學所編之「領導行爲描述問卷」(簡稱 LBDQ)、林新發(民 79)、曾燦燈(民 67)、邱文忠(民 72)等研究問卷編製成的。「學校效能問卷」部分主要是參考 Bobbett,Henry 和 French(1990)所整理的文獻、Baldwin,L. Coney ,F.&Thomas ,R.(1993)、劉春榮(民 82)之研究發現、及吳清山(民 78)等編製成。

六、信度與效度

以 186 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α值，其結果如下：

「高級中學學校氣氛問卷」各層面之 α值，依序爲：投入 .92、支持 .91、指示 .76、挫折 .64。「校長領導行爲描述問卷」各層面之 α值，依序爲：。「學校效能量表」各層面之 α值，依序爲：關懷 .96、倡導 .87。「學校效能問卷」各因素之 α值，依序爲：學校規劃與設備 .90、學生學習表現 .87、教師教學方法與品質 .86、師生關係 .87、學校行政溝通與協調 .83、計劃與目標 .88、家長與學校間之關係 .83、教師工作滿足 .76、課程安排與評量 .75、學生行爲表現 .72。

本問卷之效度分析採建構效度。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，其選項及計分，依序爲：總是這樣(得 5 分)、

時常這樣(得 4 分)、有時這樣(得 3 分)、很少這樣(得 2 分)、從不這樣(得 1 分)。

八、參考資料

吳清山（民 78）。國民小學管理模式與學校效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。

林新發(民 72)。五專校長領導方式與教師工作滿意之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

邱文忠(民 72)。高級中等學校校長領導方式與教師服務精神之關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

曾燦燈(民 67)。國中校長領導型式與教師服務精神之關係。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

游進年(民 79)。國民中學學校氣氛與學校效能之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

劉春榮(民 82)。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。

Baldwin,L. Coney,F.&Thomas ,R.(1993).*School effectiveness questionnaire*. N. Y.:Harcourt Brace &Company.

Bobbett,G.C. Henry, K.J.&French,R.L.(1990).*A study of goodness in six rural appalachian high school*. ED339559.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄八

國民中學學校狀況調查問卷
（正式量表）

指導教授：毛連塭博士、盧欽銘博士
編 製 者：吳培源

敬愛的教師：

您好！

這份問卷的目的在於了解目前高級中學的學校狀況，俾作爲進一步研究改進之參考。問卷上面不必具名，所填資料僅供學術研究之用，請您依據貴校實際情形，逐題填答，您的意見非常寶貴，謝謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所印製
中華民國八十三年六月

【基本資料】

請您在下列各項適當的方格內打「✓」

1.性　　別：□(1)男　　□(2)女

2.年　　齡：□(1)21-30 歲　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)50 歲以上

3.學　　歷：□(1)研究所　　□(2)師大、師院、教育院系
□(3)一般大學　□(4)師專、師範
□(5)一般專校　□(6)其他

4.服務年資：□(1) 5 年以下　□(2)6-15 年　□(3)16-25 年　□(4)25 年以上

5.學校班級數：□(1)19 班以下　□(2)20-59 班
□(3)60 班以上

6.任教科目：□(1)自然學科　□(2)社會學科　□(3)語文學科　□(4)藝能學科

7.學校歷史：□(1)20 年以下　□(2)21-30 年　□(3)31 年以上

【填答說明】

1.請您閱讀下列的敘述句後，依照您的感謝與該敘述符合程度的高低，在每題各小項適當的□上打「✓」。

2.方格系列係代表從「總是這樣」到「從未這樣」的輕重程度。

3.愈接近 5 表示敘述句與您的感受符合的程度愈高，愈接近 1 則表示敘述句與您的感受不符合的程度愈高.

4.本問卷共分三部分，請逐一填答。

	總是常這樣	時有時這樣	很少這樣	從未這樣
	5	4	3	2	1
例題：本校各單位經費的使用是由校長依據有關規定辦理。	☑	□	□	□	□
【第一部分】					
1.本校有些教師的行爲會令人感到厭惡	□	□	□	□	□
2.本校教師必須花很多時間參加校內的會議	□	□	□	□	□
3.本校教師以在本校任教爲榮	□	□	□	□	□
4.本校校長能以身作則，堅守工作崗位	□	□	□	□	□
5.本校校長會讚美教師優良的表現	□	□	□	□	□
6.本校開會時，校長指示，講話的時間佔大部分	□	□	□	□	□
7.本校例行的事務和活動會干擾教師教學	□	□	□	□	□
8.本校教師會彼此打斷會議中的發言	□	□	□	□	□
9.本校教師對學生很友善	□	□	□	□	□
10.本校校長以鐵腕作風治校	□	□	□	□	□
11.本校校長監視教師在校所做的每一件事	□	□	□	□	□
12.本校教師支援行政工作會增加額外的負擔	□	□	□	□	□
13.本校校長處理事情常依據法令規章較缺乏彈性	□	□	□	□	□
14.本校校長經常堅持己見，不願採納別人的建議，表現專制獨斷的行爲	□	□	□	□	□
15.本校教師工作情緒高昂	□	□	□	□	□
16.本校教師的非教學性工作太多	□	□	□	□	□
17.本校校長樂於幫助教師解決問題	□	□	□	□	□
18.本校校長說明他批評教師的理由	□	□	□	□	□
19.本校教師放學後有事，要找校長幫忙並不難	□	□	□	□	□
20.本校教師在這個學校任教很愉快	□	□	□	□	□
21.本校校長重視教師個人的權益與福利	□	□	□	□	□
22.本校校長會嚴密的督導教師的教學	□	□	□	□	□
23.本校校長說的多，聽的少	□	□	□	□	□
24.本校教師尊重其他同事的專業能力	□	□	□	□	□
25.本校教師樂意參與學校的各項工作	□	□	□	□	□
26.本校教師會聚在一起研究如何解決問題，互相幫忙與支持	□	□	□	□	□
27.本校教師充滿活力地完成工作	□	□	□	□	□
28.本校教師肯在課餘時間爲學生解答問題或個別輔導	□	□	□	□	□
29.本校教師肯以虛心求進步的態度檢討工作成效	□	□	□	□	□

30.本校校長聽取並接受教師建設性之建議 ---------- □□□□□
31.本校校長對待教師一視同仁---------- □□□□□
32.本校校長給予教師充分表達意見的機會 ---------- □□□□□
33.本校大小工作均由校長指派---------- □□□□□

【第二部分】

我認為我們的學校校長	總是	時常	有時	很少	從未這樣
	5	4	3	2	1
1.態度明確，敢於要求教師 ----------	□	□	□	□	□
2.喜歡在學校中試行他（她）的新觀念----------	□	□	□	□	□
3.體諒教師，使每位教師樂於成爲學校的一員 ----------	□	□	□	□	□
4.信任教師所做的事情 ----------	□	□	□	□	□
5.指責教師的工作不夠完善 ----------	□	□	□	□	□
6.抽空聽取教師的意見 ----------	□	□	□	□	□
7.要求教師在課餘繼續從事教學研究----------	□	□	□	□	□
8.不與教師來往----------	□	□	□	□	□
9.重視教師的福利----------	□	□	□	□	□
10.將要做的事情，排定工作程序和進度 ----------	□	□	□	□	□
11.要求教師的工作保持一定的水準----------	□	□	□	□	□
12.強調工作要如期完成 ----------	□	□	□	□	□
13.不與教師們研商作法 ----------	□	□	□	□	□
14.表現支持教師的行動 ----------	□	□	□	□	□
15.鼓勵教師採取一致的步驟----------	□	□	□	□	□
16.讓教師們了解他（她）在學校中的職責與立場----------	□	□	□	□	□
17.將所有教師視爲「同仁」 ----------	□	□	□	□	□
18.要求教師遵守教育法令和規章----------	□	□	□	□	□
19.依多數教師的意見改變現況----------	□	□	□	□	□
20.待人和氣，平易近人 ----------	□	□	□	□	□
21.設法使教師瞭解別人或外界對教師的期望----------	□	□	□	□	□
22.使教師竭盡所能地工作----------	□	□	□	□	□
23.與教師交談時，令教師感覺輕鬆自然 ----------	□	□	□	□	□
24.留意教師之間的工作協調----------	□	□	□	□	□
25.採納教師的意見並且付諸實施----------	□	□	□	□	□
26.實施重要事項之前，徵求教師們的同意 ----------	□	□	□	□	□

27.作風保守，不願意改變現況---------- □□□□□
28.爲教師爭取較好的待遇---------- □□□□□
29.致力於發展學校的特色---------- □□□□□
30.鼓勵教師研究進修---------- □□□□□
31.對教師的工作，有功必賞，有過必罰---------- □□□□□
32.設法滿足教師的工作需求---------- □□□□□
33.重視會議中提出的校務興革意見---------- □□□□□
34.關懷教師們工作的辛勞---------- □□□□□
35.鼓勵教師發揮專長---------- □□□□□
36.開會時轉達上級指示事項---------- □□□□□

【第三部分】

	總是常這樣	時常這樣	有時這樣	很少這樣	從未這樣
	5	4	3	2	1
1.本校校務計畫具有特色。----------	□	□	□	□	□
2.本校所訂的校務發展計畫，能夠達成既定目標。----------	□	□	□	□	□
3.本校組織權責明確且能靈活運作。----------	□	□	□	□	□
4.本校教師對高級中學教育目標具有共識。----------	□	□	□	□	□
5.本校訂有校務發展計畫並能按計劃執行。----------	□	□	□	□	□
6.本校各處室所訂的發展計畫目標明確清楚。----------	□	□	□	□	□
7.本校教職員都能奉獻心力來達成學校的目標。----------	□	□	□	□	□
8.本校能按教師專長排課。----------	□	□	□	□	□
9.本校教師所用的教材內容能夠適合學生的能力。----------	□	□	□	□	□
10.本校課程安排以教師爲主，很少顧及學生需要。----------	□	□	□	□	□
11.本校定期召開各科教學研討會。----------	□	□	□	□	□
12.本校定期對學生實施學習評量。----------	□	□	□	□	□
13.本校各年級的課程都能依據課程標準安排。----------	□	□	□	□	□
14.本校老師會善用教學評量的結果，來關心督促學生。----------	□	□	□	□	□
15.本校教師能視需要實施補救教學。----------	□	□	□	□	□
16.本校教師能應用教學媒體及設備，以增進教學效果。----------	□	□	□	□	□
17.本校教師閒暇時互相論一些改進教學的方法。----------	□	□	□	□	□
18.本校教師能充分發揮個人專長從事教學。----------	□	□	□	□	□
19.本校教師平時能夠吸收新知，以增進教學能力。----------	□	□	□	□	□
20.本校教師在教學中善用各種方法。----------	□	□	□	□	□

21.本校教師經常利用教學研究會討論各單元的教材與教法 ---------- □□□□□
22.本校建築空間及校園規劃具有前瞻性。 ---------- □□□□□
23.本校圖書館規劃良好，學生很喜歡去利用。 ---------- □□□□□
24.本校環境的規劃能夠考慮未來發展的需要。 ---------- □□□□□
25.本校教學所需各項設備，均能作有系統的管理。 ---------- □□□□□
26.本校校舍的配置，以便利教學活動爲原則。 ---------- □□□□□
27.本校校園規劃能夠與整個學校校舍相配合。 ---------- □□□□□
28.本校能充分供應教師教學時所需媒體及設備。 ---------- □□□□□
29.本校家長與教師聯繫討論學生行爲或教育問題。 ---------- □□□□□
30.本校有建立良好的社區及家長聯絡管道與方式。 ---------- □□□□□
31.本校學生家長閒暇時到校擔任義工，協助推展學校活動 ---------- □□□□□
32.本校學生家長會盡力協助學校各項革新措施。 ---------- □□□□□
33.本校教師常就個別學生問題與家長約見面談。 ---------- □□□□□
34.本校鼓勵家長及社區人士對校務提供興革意見。 ---------- □□□□□
35.本校透過各種不同的形式與方法，提供家長諮詢服務。 ---------- □□□□□
36.本校教師平時對於校務常有怨言。 ---------- □□□□□
37.本校教師對學校的工作環境感到滿意。 ---------- □□□□□
38.我對目前的教學工作與待遇感到滿足。 ---------- □□□□□
39.我覺得我目前的工作能發揮我的抱負。 ---------- □□□□□
40.我大部分的精力，投入在我的工作上。 ---------- □□□□□
41.我能從教學工作中獲得成就感。 ---------- □□□□□
42.對於校長及行政人員處理校務的方式我覺得滿意。 ---------- □□□□□
43.本校學生對老師都很有禮貌。 ---------- □□□□□
44.本校學生常被外界人士批評風紀欠佳。 ---------- □□□□□
45.本校學生經常有打架的事情發生。 ---------- □□□□□
46.本校學生之間相處融洽。 ---------- □□□□□
47.本校班級常規很難維持。 ---------- □□□□□
48.本校常因學生紀律欠佳而影響班級上課。 ---------- □□□□□
49.本校學生有涉足賭博性電動玩具，或沈迷色情暴力漫畫書的現象。 ------- □□□□□
50.本校學生在藝術活動方面的表現良好。 ---------- □□□□□
51.本校學生參與校際各項競賽均有良好成績表現。 ---------- □□□□□
52.本校學生很關心自己的學業成績。 ---------- □□□□□
53.本校學生在課業上有強列的學習動機。 ---------- □□□□□
54.本校學生很喜歡參加校內舉辦的教育活動。 ---------- □□□□□
55.本校學生在運動方面的表現良好。 ---------- □□□□□
56.本校學生升學率良好。 ---------- □□□□□

57.本校學生有困難時，會找老師商談。---------- □□□□□
58.本校師生之間相處融洽。---------- □□□□□
59.學生遭遇困難時，老師會設法予以協助。---------- □□□□□
60.本校的學生都很尊敬老師。---------- □□□□□
61.本校教師會尊重學生的意見。---------- □□□□□
62.本校老師除了教學，能關心學生的日常生活。---------- □□□□□
63.本校老師會善用教學評量的結果，來關心督促學生。---------- □□□□□
64.本校各處室之間能發揮互助合作的精神。---------- □□□□□
65.本校校務會議時報告教育政策、措施及學校重點工作。---------- □□□□□
66.本校各處室之間很少進行溝通協調。---------- □□□□□
67.本校各處室處理事情都以本位主義爲出發點。---------- □□□□□
68.本校校務工作分配有勞逸不均的現象。---------- □□□□□
69.本校編印校務簡訊，定期分送教職員、學生及有關人士。---------- □□□□□
70.本校校長決定事情時很少徵詢部屬的意見。---------- □□□□□

六、領導與權力

編號：601

國民小學教師專業接受區域之調查問卷

簡介

一、編製者

陳美羽

二、資料來源：

陳美羽(民 84)。**國民小學校長領導行爲與教師專業接受區域關係之研究－以台北市公立國小爲例**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民小學校長領導行爲與教師專業接受區域的關係。共包括二個分量表：(一)領導行爲描述問卷：分成倡導與關懷兩層面各 15 題共 30 題。 (二)專業接受區域量表：共 30 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷的分量表（一），係根據美國俄亥俄州立大學的 J. K. Hemphill 及 A. E. Coons(1950) 所發展的「領導行爲描述問卷」，並參考林金福(民 81)、張新堂(民 83)、曾燦燈(民 67)、蔡進雄(民 82)等相關問卷編製而成。分量表(二)係以 Hoy 及 Kunz(1976)發展的「專業區域接受量表」(PZAI)爲藍本，並參考 Tseng(1985)的專業區域接受量表編製而成。

六、信度與效度

本問卷的信度，以受試者之填答結果，統計 Cronbach's α 值，其結果如下：領導行爲描述問卷二層面之 α 值爲倡導.83，關懷.94，總量表爲.93。專業接受區域量表之 α 值爲.97。顯示本問卷內部一致性頗高，具有良好的信度。分量表 (二)並進行項目分析與因素分析，採主成份因素分析，並以最大變量法進行直交轉軸，獲得一個因素，與理論架構符合，因素解釋變異量達 51.6%。

本問卷之效度以建構效度爲主。分量表(一)內容並與師長、研究生及國中教師進行討論。分量表(二)內容並與相關學者專家討論，包括國小校長、國小教師及研究生。全份問卷並經指導教授修改潤飾後完成。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表的填答計分方式，分量表(一)正向題依序爲：總是(5 分)、時常(4 分)、有時(3 分)、很少(2 分)、從不(1 分)；其中第 5、7、8、19 題爲反向題，則依選項次序採反向計分。分量表(二)依序爲：總是接受(5 分)、常常接受(4

分)、有時接受(3 分)、很少接受(2 分)、從未接受(1 分)。用以表示受試者指出其接受校長單方面決定的程度，各題以加總方式計算總分，分數愈高，代表教師接受校長決定的程度愈高，專業接受區域亦愈廣。

八、相關資料

林金福(民 81)。**國民中學校長領導型式與學校效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

張新堂(民 83)。**文化中心主任領導行為與員工感受之關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

曾燦燈(民 67)。**國中校長領導型式與教師服務精神之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Hemphill, J. K.,& Coons, A. E.(1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stogdill & A. E. Coons(Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement*. OH: Eereau of Bussiness Research, Ohio State University.

Kunz, D. W.,& Hoy, W.K.(1976). Leadership style of principals and the professional zone of acceptance of teachers. *Educational Administration Quartely,12(3)*,49-64.

Tseng, T. D.(1985). *The relationship between principals' leader-ship style and teachers' professional zone of acceptance in junior high school of Taipei, the Republic of China.* ED. D. Dissertation, University of Northern Colorado.(AAC 8512653).

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台北市文山區辛亥路四段 103 號辛亥國小

附錄

國民小學教師專業接受區域之調查問卷

指導教授：林邦傑博士
研 究 生：陳美羽

敬愛的老師：

您好!這一份調查問卷主要目的在進行學術研究，以作爲改進國小行政措施的參考。問卷調查所得的資料只作團體性分析，而不作個人的比較，因此請您不要記名，填完後，請您直接投寄回來，不經過第三者，內容絕對保密。您的填答意見很寶貴，對學術研究將有很大的貢獻，敬請惠予協助，並請您在收到後一星期內寄回。謝謝您的支持與合作！ 敬祝 教安

國立政治大學教育研究所 敬啓
中華民國八十三年十一月

【基本資料】

請根據您以及貴校的狀況，選填適當號碼。

( ) 1.性　　別：(1)男 (2)女。
( ) 2.年　　齡：(1)35 歲以下 (2)36-45 歲 (3)46-55 歲 (4)55 歲以上。
( ) 3.婚姻狀況：(1)未婚 (2)已婚。
( ) 4.教育程度：(1)一般專科畢業 (2)師專或師範學校畢業 (3)一般大學院校畢業 (4)師大、師院或教育院系畢(結)業 (5)研究所(含修畢 40 學分進修班)畢業。
( ) 5.在現任學校的服務年資：(1)5 年以下 (2)6-15 年 (3)16-25 年 (4)26 年以上。
( ) 6.擔任教師的總年資：(1)5 年以下 (2)6-15 年 (3)16-25 年 (4)26 年以上。
( ) 7.擔任職務：(1)專任教師 (2)專任教師兼行政工作。
( ) 8.學校班級數：(1)12 班以下 (2)13-25 班 (3)26-50 班 (4)51 班以上。
( ) 9.學校成立歷史：(1)10 年以下 (2)11-20 年 (3)21 年以上。
( ) 10.學校地區：(1)北投區 (2)士林區 (3)大同區 (4)大安區 (5)中正區 (6)文山區 (7)南港區 (8)內湖區 (9)萬華區 (10)信義區 (11)松山區 (12)中山區

第一部份 校長領導行爲描述問卷

【填答說明】

這份問卷一共有四十五題，每題都是以簡短的直述句來描述校長可能表現的行爲，請根據您實際觀察，在每一題後面適當的空格處打「✓」。請您每題都回答。

	總時有很從 是常時少不
1.校長給予教師私人的幫助。	□□□□□
2.校長體察細微，使教師樂於成爲學校中的一員。	□□□□□
3.校長容易讓人瞭解。	□□□□□
4.校長常常撥出時間聽聽教師們的意見和感受。	□□□□□
5.校長與教師保持距離。	□□□□□
6.校長重視教師的福利。	□□□□□
7.校長不說明他的做法與想法。	□□□□□
8.校長做事未和教師商量。	□□□□□
9.校長支持教師的作法。	□□□□□
10.校長對所有的教師均一視同仁。	□□□□□
11.校長願意改變現狀，而不墨守成規。	□□□□□
12.校長既友善又可親。	□□□□□
13.校長和教師談話時，讓人覺得輕鬆自在。	□□□□□
14.校長能採納教師的建議並付諸實施。	□□□□□
15.校長在實施重要事項之前，先徵得教師的贊同。	□□□□□
16.校長能向教師們表明他的態度。	□□□□□
17.校長和教師們一同推展他的新觀念。	□□□□□
18.校長以鐵腕作風管理學校。	□□□□□
19.校長批評做得不好的工作。	□□□□□
20.校長說話的態度讓人不容置疑。	□□□□□
21.校長指示教師去做特定的工作。	□□□□□
22.校長將要做的事，排定工作進度。	□□□□□
23.校長要求教師在工作上保持一定的水準。	□□□□□
24.校長強調工作要如期完成。	□□□□□
25.校長鼓勵教師彼此合作，採取一致的步調。	□□□□□
26.校長讓所有的教師瞭解他在學校中的職責。	□□□□□
27.校長要求教師遵守法令與規章。	□□□□□
28.校長讓教師們瞭解他對他們的期望。	□□□□□
29.校長盡力促使教師們竭盡所能地工作。	□□□□□
30.校長留意教師之間的工作協調。	□□□□□

第二部份　教師專業接受區域量表

【填答說明】

這份問卷一共有三十題，每題都是您的校長在學校校務各方面，所做的一些單方面的決定。每一個題目僅描述您的校長在學校校務的某一方面所做的決定，而不在於問您

這個決定是好是壞。這份問卷旨在希望您正確地描述您對您的校長所做的這些決定，接受或順從的程度，而在每一題後面適當的空格處打「✓」。請您每題都回答。

	總是常時	有很少	很少	從未
	接受	接受	接受	接受
1.對有關特殊學生鑑定與處理方法的決定。	□	□	□	□
2.對有關學生群性與情緒發展評鑑的決定。	□	□	□	□
3.對有關行爲上有問題的學生輔導辦法的決定。	□	□	□	□
4.對有關學校校務會議計劃與實施的決定。	□	□	□	□
5.對有關教學計畫實施成效評鑑的決定。	□	□	□	□
6.對有關在校期間教學以外工作指派的決定。	□	□	□	□
7.對有關學生家長會舉辦方法的決定。	□	□	□	□
8.對有關補充教材選擇的決定。	□	□	□	□
9.對有關學生參加分組活動條件的決定。	□	□	□	□
10.對有關教師授課時數及上課時間表安排的決定。	□	□	□	□
11.對有關教學科目教具及教學設備增添選購的決定。	□	□	□	□
12.對有關教室內學生管教方法的決定。	□	□	□	□
13.對有關甄選教師參與學校各種會議的決定。	□	□	□	□
14.對有關各科教學成效評鑑的決定。	□	□	□	□
15.對有關教師參與學生分組活動程度的決定。	□	□	□	□
16.對有關教師教學成效評鑑方法的決定。	□	□	□	□
17.對有關學生在學科精熟標準上的決定。	□	□	□	□
18.對有關現有教師考核的決定。	□	□	□	□
19.對有關教師參加教師同仁課外活動時間的決定。	□	□	□	□
20.對有關補救教學時間分配的決定。	□	□	□	□
21.對有關學生編班方式的決定。	□	□	□	□
22.對有關特殊教學內容的決定。	□	□	□	□
23.對有關課程教學成效評鑑的決定。	□	□	□	□
24.對有關教學方法實施的決定。	□	□	□	□
25.對有關學生學習成效評鑑方法的決定。	□	□	□	□
26.對有關限制教師運用課外時間的決定。	□	□	□	□
27.對有關學校訓導與輔導措施改進的決定。	□	□	□	□
28.對有關在職進修內容與範圍的決定。	□	□	□	□
29.對有關學生資料內容的決定。	□	□	□	□
30.對有關教師留校時間長短的決定。	□	□	□	□

編號：602

國民中、小學校長領導行為問卷

簡介

一、編製者

劉麗慧

二、資料來源

劉麗慧(民 75)。**我國國民中小學男女校長領導方式與學校組織氣氛之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本研究旨在了解國民中小學校長的領導方式，共 18 題。

四、調查對象

國民中小學校長

五、編製依據

本問卷係依據 F. E. Fiedler 權變模式之「最不被喜歡的共事者」量表(LPC)。經翻譯編製而成。

六、信度與效度

本問卷的信度考驗採用 Cronbach's α 係數，結果得出男校長的 α 值是.88，女校長的 α 值是.98。

本問卷之效度以建構效度爲主，經徵詢 9 位研究生，台北市國民中小學全部女校長及部分男校長共 30 位之意見；再由指導教授，指正修訂後編製而成。

七、計分方式

本問卷採用八點量表形式，每題各由一組意義相反的形容詞所組成，至於量尺兩端，量尺依照程度分爲八個等級。計分方式一律採正向計分，所勾選的等級愈趨近正面意義之形容詞者分數愈高，愈趨近反面意義之形容詞者分數愈低，最高爲 8 分，最低爲 1 分。

八、相關資料

Fiedler, F.E.(1967). *A theory of leadership effectiveness*. N. Y.:McGraw-Hill Book Co.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

國民中、小學校長領導行為調查問卷

指導教授：黃昆輝博士
編 製 者：劉麗慧

這份問卷的目的，是想了解目前國民中、小學校長領導行爲的實際情形，以供研究改進之參考。問卷上面不必具名，所填資料僅供學術研究之用；請您依照填答說明，逐題作答，請勿遺漏，您的意見非常寶貴，謝謝您的支持與合作！

國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十四年十二月

填答說明：

根據您的經驗，請想出一位您認爲最難共事的人。這個人可以是您過去的同事或現在的同事，這個人不一定是您最不喜歡的人，但必須是您覺得最難和他（她）共同完成工作的人。

下表左右兩端分別爲一組意義相反的形容詞，依程度排成八個等級，請選出「一個」最適合描述此人的答案，作一「✓」號。每題均請填答。茲舉例說明如下。

例一：

最難共事的這個人，您認爲他(她)非常友善，請在「8」的橫線上作一「✓」號。

友善	✓	:		:		:		:		:		:		:		:	不友善
	8		7		6		5		4		3		2		1		
	非常友善		頗友善		有些友善		稍微友善		稍微不友善		有些不友善		頗不友善		非常不友善		

基本資料

下列各題，請您在適當的「□」內打「✓」

1.性　　別：□(1)男　　□(2)女

2.擔任校長年資：_____年

3.貴校班級數：_____班

得分

隨和的	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	不隨和的	_____
		8		7		6		5		4		3		2		1		
友善的	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	不友善的	_____
		8		7		6		5		4		3		2		1	
排斥的	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	_	:	接納的	_____
		8		7		6		5		4		3		2		1	

緊張的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 輕鬆的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

疏遠的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 親近的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

冷淡的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 溫暖的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

支持的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 敵對的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

無趣的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 有趣的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

好爭吵的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 和諧的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

憂鬱的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 鼓舞的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

開放的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 防衛的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

誹謗的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 忠誠的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

不值得信任的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 值得信任的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

體諒他人的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 不體諒他人的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

厭惡的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 喜歡的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

令人愉快的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 令人不愉快的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

不誠懇的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 誠懇的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

仁慈的 : _ : _ : _ : _ : _ : _ : _ : 不仁慈的 _____
8 7 6 5 4 3 2 1

編號：603

國民小學校長領導行為調查問卷

簡介

一、編製者

陳國彥

二、資料來源

陳國彥(民 77)。**國民小學校長領導方式與教師服務精神之關係**。國立台灣師範大學三民主義研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國民小學校長領導方式之情形，包含領導和關懷兩層面，各有15題共30題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷係根據美國俄亥俄州立大學的 J. K. Hemphill 及 A. E. Coons 所發展的「領導行爲描述問卷」，並參考 A. W. Halpin & B. J. Winer，經因素分析得出之領導及關懷兩層面編製而成。

六、信度與效度

以60位受試之填答結果，依下列步驟進行篩選：

1.先就可用問卷中擇取得分較高與較低者各27%，作爲高分組與低分組。

2.次就預試試題，利用電腦進行項目分析，以求出每一試題的鑑別度及決斷值。

3.選擇決斷值在3.00以上者，凡3.00以下之題目即棄而不用。

4.選擇鑑別度在1.00以上者爲原則，其中少數題目之鑑別度雖略低於1.00，但爲顧及試題所屬之層面，亦予擇用。

七、計分方式

本問卷採五點量表，就教師個人所知覺的任教學校校長領導行爲的情形，依其出現頻率之高低，逐一作答，除 12、15 題爲反面敘述題，其餘爲正面敘述題，正面敘述題計分方式依序爲：總是如此(5分)、時常如此(4分)、有時如此(3分)、很少如此(2分)、從未如此(1分)。反面敘述題，其計分方式則反之。

八、相關資料

曾燦燈(民 67)。**國中校長領導型式與教師服務精神之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

邱文忠(民 72)。**高級中學學校校長領導型式與教師服務精神之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Hemphill, J. K.,& Coons, A. E.(1957). Development of the leader behavior description

questionnaire. In R. M. Stogdill & A. E. Coons(Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement*. OH: Eereau of Bussiness Research, Ohio State University.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三

國民小學校長領導行為調查問卷

指導教授：黃昆輝博士
編 製 者：陳國彥

這一份問卷的目的，是想瞭解當前我國國小校長的領導行爲，俾作爲研究改進學校行政之參考。問卷上請不必具名，所填資料僅供學校研究之用，請依　貴校實際情形，逐項填寫，不要有所遺漏。您的合作對本研究的完成，助益非淺，謹此致謝！

國立台灣師範大學　謹啓

作答說明

本問卷共有三十題，每題後面均有五個選項，請您在逐項詳讀後，根據您實際的瞭解，按照範例方式，在適當選項後面的□內打一「✓」號，「每題均請作答，不要有所遺漏」。

範例：

我認爲我們的校長	總是如此	時常如此	有時如此	很少如此	從未如此
1.友善且容易接近。	☑	□	□	□	□

假如您認爲「貴校校長總是友善且容易接近」時，就請您在「總是如此」下面的□內，打一「✓」號。

2.密切注意同事有無盡力地工作。	□	☑	□	□	□

假如您認爲「貴校校長時常密切注意同事有無盡力地工作」時就請您在「時常如此」下面的□內，打一「✓」；其餘依此類推。

題目：

我認爲我們的校長	總是如此	時常如此	有時如此	很少如此	從未如此
1.決斷明確，敢於要求教師。	□	□	□	□	□
2.處理校務會先表明他的原則和想法。	□	□	□	□	□
3.設法使教師瞭解別人或外界對教師的期望。	□	□	□	□	□
4.強調工作要如期完成。	□	□	□	□	□
5.致力發展學校的特色。	□	□	□	□	□
6.對教師的工作績效，考核嚴明。	□	□	□	□	□
7.鼓勵教師從事教學研究。	□	□	□	□	□

8.鼓勵教師在職進修。.....□□□□□
9.鼓勵教師發揮專長。.....□□□□□
10.校長視所有的教師爲自己的工作伙伴。.....□□□□□
11.校長與教師交談時，態度和藹可親。.....□□□□□
12.進行工作時，不與教師研商作法。.....□□□□□
13.推行工作時，會採納教師意見並且付諸實施。.....□□□□□
14.重視會議中教師所提校務興革意見。.....□□□□□
15.對於教師遭遇的工作困難，未予協助。.....□□□□□
16.私下幫助教師解決困難。.....□□□□□
17.對於教師的工作，表現支持的行動。.....□□□□□
18.使教師肯竭盡所能，努力工作。.....□□□□□
19.體恤教師，使每位教師樂於成爲學校的一員。.....□□□□□
20.關懷教師們工作的辛勞。.....□□□□□
21.爲教師爭取較好的福利。.....□□□□□
22.注意教師個人的工作負擔會不會過於繁重。.....□□□□□
23.要求教師，凡事一定要依法辦理。.....□□□□□
24.要求教師的績效，一定要達到相當的水準。.....□□□□□
25.鼓勵教師突破現狀，創造新的教學法。.....□□□□□
26.教師有良好的工作表現時，能給予適宜的獎賞。.....□□□□□
27.鼓勵教師從事研究發展工作。.....□□□□□
28.對於教師的建議，有容納的雅量。.....□□□□□
29.教師有困難時，校長能自動幫忙解決。.....□□□□□
30.賦予教師工作的同時，一定會要求達到某一水準。.....□□□□□

謝謝您！

附錄四

國民小學教師工作情況調查問卷

指導教授：黃昆輝博士

編 製 者：陳國彥

這一份問卷的目的，主要是想瞭解當前我國小教師的工作情況，俾供研究改進國民小學教育之參考。問卷上請不必具名，所填資料僅供學術研究之用，請依　貴校實際情形，逐項填寫，不要有所遺漏，您的合作對本研究的完成，助益必多，謹在誌謝！

國立台灣師範大學　謹啓

基本資料：（務請一一填寫）

請您在下列各題的適當答案前之空格內打一「✓」號

1.性　　別：□(1)男　□(2)女

2.任教年資：□(1)未滿 6 年　□(2)6～11 年(未滿)　□(3)11～21 年(未滿)
□(4)21 年以上

3.任教類別：□(1)科任　□(2)級任

4.擔任職務：□(1)導師　□(2)科任教師　□(3)教師兼行政工作

5.學　　歷：□(1)研究所畢　□(2)師大、師院或教育學院畢　□(3)一般大學畢
□(4)師專畢　□(5)檢定考試及格　□(6)其他_____(請詳列出)

6.學校班級數：□(1)19 班(含)以下　□(2)20～59 班　□(3)60 班(含)以上

7.學校所在地：□(1)院轄市　□(2)省轄市　□(3)縣轄市　□(4)鎮　□(5)鄉

作答說明

本問卷共三十題，每題後面均有四個選項，請您在逐項詳讀每個題目後，根據您的實際瞭解，按照範例方式，在適當選項後面的□內打一「✓」號，「每題均應作答，請勿遺漏」。

範例：

我認爲我們學校的教師	同意	大致同意	不大同意	不同意
1.彼此之間，都能和睦相處。	☑	□	□	□

假如您對貴校教師「彼此之間，都能和睦相處」的說法同意時，請您就在「同意」下面的□內，打一「✓」號。

2.對教學準備工作做得很夠。	□	☑	□	□

假如您對於貴校教師「對教學工作做得很夠」的說法大致同意時，請您就在「大致同意」下面的□內，打一「✓」號，其餘依此類推。

題目：

我認爲我們學校的教師	同意	大致同意	不同意	不同意
1.對於教育工作，不會很留戀。	□	□	□	□
2.都很樂意和學生相處在一起。	□	□	□	□
3.在工作時，能充分表現高度的團隊精神。	□	□	□	□
4.均很願意「以校爲家」，愛護我們的學校。	□	□	□	□
5.對自己的職業感到厭倦。	□	□	□	□
6.均肯爲教育工作犧牲奉獻。	□	□	□	□
7.均能孜孜不倦地奮發工作。	□	□	□	□
8.均能從教學工作中獲得個人精神上的滿足。	□	□	□	□
9.對於教育工作，抱持著「做一天和尙撞一天鐘」的心態，不積極參與教學工作。	□	□	□	□
10.彼此之間的感情融洽。	□	□	□	□
11.均樂於參加校內會議，適時提出自己的見解。	□	□	□	□
12.均有機會，表現自己的專長。	□	□	□	□
13.工作時均表現高昂的精神。	□	□	□	□
14.均以作爲本校的教師爲榮。	□	□	□	□
15.把教學看成是一件快樂的事。	□	□	□	□
16.爲了完成學校的工作，即使犧牲假期加班，也無所謂。	□	□	□	□
17.把教學生涯看作是一件極有出息的事業。	□	□	□	□
18.充滿朝氣，熱中於教學工作。	□	□	□	□
19.均肯竭盡所能，做好本分的工作。	□	□	□	□
20.對於目前的工作環境相當滿意。	□	□	□	□
21.對於各項校務工作，都能積極參與，努力去做好本身應該做的事。	□	□	□	□
22.都願意犧牲自己休息時間，做好教學的工作。	□	□	□	□
23.都具有「以校爲榮」的想法。	□	□	□	□
24.願意與同事合作，做好學校各項工作。	□	□	□	□
25.對於目前的薪水待遇，相當滿意。	□	□	□	□
26.都很樂意犧牲一己的享受，爲教育奉獻心力。	□	□	□	□
27.都樂意參與校務工作，與他人相互合作，發揮團隊精神。	□	□	□	□
28.對於本校所實施的福利措施相當滿意。	□	□	□	□
29.均樂於參加學校所舉辦的各項活動，並全力投注在工作上。	□	□	□	□
30.都願意爲工作獻心、獻力，不計較任何代價。	□	□	□	□

謝謝您！

編號：604

國民中學校長領導行為與教師教學環境調查問卷

簡介

一、編製者

王如哲

二、資料來源：

王如哲(民 77)。**國民中學校長領導方式與教師疏離感關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民中學校長領導方式與教師疏離感的相關程度，內容包含兩部份。第一部份含倡導和關懷兩層面各有 10 題共 20 題，第 12、18、20 題爲反面敘述題。第二部份含無力感、無意義感、無規範感、社會孤立感、自我疏隔感五層面，每層面各 6 題，共 30 題，第 5、10、13、16、17 題爲反面敘述題。

四、調查對象

國民中學教師

五、編製依據：

本問卷第一部份係以美國俄亥俄州立大學所發展的「領導行爲描述問卷-12」爲藍本，加以修訂完成。第二部份係採西門(Seeman)的理論架構爲依據，另參酌 Arthur & Salomom(1967)、Gwynn(1957)、Elmer(1965)、Melvin(1982)、蘇育任(民 74)等相關疏離感量表編訂而成。

六、信度與效度

以 130 位受試者之填答結果，統計 Chonbach's α 值，其結果如下：

本問卷第一部份領導行爲二層面之 α 值爲倡導.87 及關懷.87。問卷第二部份五層面之 α 值，依次爲：無力感.86，無意義感.76，無規範感.69，社會孤立感.81，自我疏隔感.74；整體疏離感.92。可見各層面之內部一致性尚稱良好。

本問卷的效度採建構效度爲主。經由學理分析及配合國內實況需要加以編訂之，曾徵詢國中教師之意見並經指導教授審閱及指正，加以修改而成。本問卷並以 27%高低分組進行項目分析，凡決斷值在 3.0 以下的題目先予以刪除，然後再依各層面所需題數以鑑別度由高至低選取，編成正式問卷。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，受試者於詳閱填答說明後逐題作答而將適合的選項號碼填入每題之方框內。問卷第一部份計分方式依序爲：總是(5 分)、常常(4 分)、有時(3 分)、偶而(2 分)、從未(1 分)；反面敘述題則反向計分。問卷第二部份計分方式，依序爲：完全符合(5 分)，大部分符合(4 分)，尚稱符合(3 分)，大部分不符合(2 分)，完全不符合(1 分)；反面敘述題則反向計分。

八、相關資料

蘇育任(民 74)。**國民中學組織結構對教師疏離感之影響**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Seeman, M.(1975). Alienation Studies. In Inkeles, A, Colomar, J.,& Smelser N.(Eds.), *Annual Review of Sociology,1*. Palo Alto, Calif.: Annual Reviews.91-123.

Nettler, G.(1957). A measure of Alienation. *American Sociological Review,22*, 670-677.

*備註

本工僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：中正大學教育學研究所

附錄二　（正式題本）

國民中學校長領導行為與教師教學環境調查問卷

指導教授：梁尚勇博士
編 製 者：王如哲

敬愛的老師：

首先對您平日默默作育英才，孜孜不倦的教學熱忱，深表敬意。

這份問卷的目的旨在瞭解學校的行政領導及您對任教學校環境與設施的看法、感受，供爲改進學校行政之參考。問卷上面請不必具名，只是徵詢您的寶貴意見，所填的資料純爲學術研究之用而不涉及個別分析，請放心填答。請先詳閱填答說明，認清題意，然後依您實際感受逐題填答，不要有所遺漏。非常感謝您的協助與支持。

適用對象：國民中學教師

國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十七年三月

【基本資料】

請選填貴校及您個人的背景資料（請將適合的選項號碼填入每題的□內）。

□1.性別：(1)男　(2)女

□2.年齡：(1)未滿 30 歲　(2)30～未滿 40 歲　(3)40～未滿 50 歲　(4)50～未滿 60 歲　(5)60 歲以上

□3.教育程度：(1)研究所畢業　(2)研究所學分進修　(3)師大、師院或教育院系畢業　(4)師專、師範學校畢業　(5)一般大學畢業　(6)一般專科學校畢業　(7)其他

□4.薪資待遇（以民國七十七年二月份爲準，包括本薪、研究費、鐘點費及各項津貼在內）：(1)15,000 元以下 (2)15,001～20,000 元 (3)20,001～25,000 元 (4)25,001 元以上

□5.任教年資：(1)未滿 5 年　(2) 5 年～未滿 10 年　(3)10 年～未滿 15 年　(4)15 年～未滿 20 年　(5)20 年～未滿 30 年　(6)30 年以上

□6.擔任職務：(1)專任教師　(2)專任教師兼導師　(3)專任教師兼行政工作

□7.任教地區：(1)城市(含院、省、縣轄市)　(2)鄉鎮　(3)偏遠地區(含山地、離島)

□8.學校班級數：(1)24 班以下　(2)25～50 班　(3)51 班以上

第一部份

【填答說明】

這一部份計有 20 題，均是與校長領導行爲有關的問題，請仔細閱讀每一問題，依您個人的親身感受，思索貴校校長所表現的行爲次數而將適合選項號碼填入每題□內。

5 ＝總是（90％以上）

4 ＝常常（65～89％）
3 ＝有時（35～64％）
2 ＝偶爾（10～34％）
1 ＝從未（ 9 ％以下）

範例：

	總是	常常	有時	偶爾	從未
	90％	89～65％	64～35％	34～10％	9％以下
我們學校校長					
[4] 1.他重視教師的福利。	5	4	3	2	1
[3] 2.他強調工作如期完成。	5	4	3	2	1

【問卷內容】

	總是	常常	有時	偶爾	從未
	90％	89～65％	64～35％	34～10％	9％以下
我們學校校長					
□ 1.他讓教師們知道他對他們的期待。	5	4	3	2	1
□ 2.他和善可親。	5	4	3	2	1
□ 3.他鼓勵教師使用統一的做事步驟。	5	4	3	2	1
□ 4.他努力使教師們感到身爲該團體一份子是件快樂之事。	5	4	3	2	1
□ 5.他在團體裡試行他的新觀念。	5	4	3	2	1
□ 6.他將教師的建議付諸實行。	5	4	3	2	1
□ 7.他使教師瞭解他的態度。	5	4	3	2	1
□ 8.他待全體教師如自己一般。	5	4	3	2	1
□ 9.他決定將做何事及如何做它。	5	4	3	2	1
□10.他將變革預先通知教師。	5	4	3	2	1
□11.他指派特定的工作給教師。	5	4	3	2	1
□12.他拘泥細節避免社交。	5	4	3	2	1
□13.他一定讓教師瞭解他在團體中所扮演的角色。	5	4	3	2	1
□14.他關心教師們的個人福利。	5	4	3	2	1

□15.他擬定工作進度。 5 4 3 2 1
□16.他願意從事變革。 5 4 3 2 1
□17.他維持固定的處事標準。 5 4 3 2 1
□18.他拒絕說明他的行動。 5 4 3 2 1
□19.他要求教師們遵循標準的法則及規定。 5 4 3 2 1
□20.他不諮詢教師團體的意見即採取行動。 5 4 3 2 1

第二部份

〔填答說明〕

這一部份計有 30 題，均爲與學校環境有關問題，請依據您個人的實際感受逐題作答，而將適合選項號碼填入每題□內。

5 ＝完全符合（90％以上）
4 ＝大部分符合（65～89％）
3 ＝尚稱符合（35～64％）
2 ＝大部分不符合（10～34％）
1 ＝完全不符合（ 9 ％以下）

範例：

完全符合	大部分符合	尚稱符合	大部分不符合	完全不符合
(	(	(	(	(
90％以上	65～89％	35～64％	10～34％	9％以下
)	)	)	)	)

[4] 1.我覺得教學工作非常枯燥乏味。 5 4 3 2 1
[2] 2.我認爲認眞教學的老師未必受到獎勵。 5 4 3 2 1

【問卷內容】

	完全符合	大部分符合	尚稱符合	大部分不符合	完全不符合
	(9)	(6)	(5)	(3)	(1)
	90%以上	65%以上	35%以下	10%以下	9%以下

☐ 1.對於學校行政決策，我覺得一點影響力也沒有。 5 4 3 2 1
☐ 2.想要改進學校的制度或設施，我認爲沒有什麼指望的。 5 4 3 2 1
☐ 3.我覺得無法應付學校繁重的教學工作。 5 4 3 2 1
☐ 4.我覺得教學工作相當充實而有意義。 5 4 3 2 1
☐ 5.學校許多行政措施與規定（如簽到簽退、留校七小時…）很無聊。 5 4 3 2 1
☐ 6.我對教書工作實在沒有什麼樂趣或使命感，可是人浮於事，謀職不易只好暫時屈就。 5 4 3 2 1
☐ 7.我覺得學校措施不是很公平，有時認眞教學的老師得不到獎勵，反而方便善於逢迎搞關係的老師。 5 4 3 2 1
☐ 8.我覺得學校的規定對於少數特權人物是產生不了約束作用。 5 4 3 2 1
☐ 9.爲了照料家庭或辦理私事，有時請人代爲簽退是合情合理的 5 4 3 2 1
☐10.我覺得同事之間相處融洽且能相互幫忙。 5 4 3 2 1
☐11.我覺得在學校同事之中很難找到足以信賴的朋友。 5 4 3 2 1
☐12.在學校裡萬一我有什麼困難，眞不知道找誰幫忙才好。 5 4 3 2 1
☐13.學校教師同仁的態度使我感到很親切。 5 4 3 2 1
☐14.我很喜歡這所學校且以擔任學校老師爲榮。 5 4 3 2 1
☐15.我很少和校長打交道，他也很少關懷我。 5 4 3 2 1
☐16.我覺得在學校中處處受制於人，很少有施展抱負的機會。 5 4 3 2 1
☐17.向校長或行政人員提建議是沒有什麼用的，因爲他們不曾眞正關心老師的問題。 5 4 3 2 1
☐18.對於學校管理學生的辦法，我只有聽命行事無法表示意見。 5 4 3 2 1
☐19.學校校務爲少數人所把持，大多數的老師根本沒有影響力。 5 4 3 2 1
☐20.我經常懷疑教書的意義何在。 5 4 3 2 1
☐21.學校許多措施，在我看來沒有什麼意義只是增添老師麻煩而已。 5 4 3 2 1

□22.教學工作實在沒有太大的意義，有機會的話我會考慮轉業。..... 5 4 3 2 1
□23.學校的規定只有怕事的才會遵守。..... 5 4 3 2 1
□24.學校對教師工作要求實在太多了，偶而做不完，是可以體諒的。..... 5 4 3 2 1
□25.我覺得學校對於某些在校外兼差補習的老師無可奈何。..... 5 4 3 2 1
□26.無論我如何努力善待同事，也很難獲得友誼。..... 5 4 3 2 1
□27.我覺得學校教師同仁很少彼此關心。..... 5 4 3 2 1
□28.縱使我有能力，我也不願意擔任學校行政工作。..... 5 4 3 2 1
□29.我覺得我無法認同這所學校，也不屬於學校的一份子。..... 5 4 3 2 1
□30.我感到教書工作沒有肯定自我的機會。..... 5 4 3 2 1

謝謝您的支持與合作！

編號：605

國民小學校長權力運用方式與教師服務概況調查問卷

簡介

一、編製者

楊樹橦

二、資料來源

楊樹橦(民 81)。**國民小學教師知覺校長權力類型、教師參與決定與工作士氣關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解國民小學教師知覺校長權力類型、教師參與決定與教師工作士氣的關係。共包括三個分量表：(一)國民小學校長權力運用類型問卷：含法職權(5 題)、強制權(5 題)、專家權(6 題)、參照權(7 題)四層面共 23 題。(二)國民小學教師參與決定問卷：含訓導、教務、一般行政(含輔導、總務及其他事項) 三層面，每層面各 10 題，共 30 題。(三)國民小學教師工作士氣問卷：含組織認同(7 題)、工作投入(3 題)、團隊精神(5 題)、工作滿足(5 題)四層面共 20 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，係參考有關權力類型之理論，並參酌林重澎(民 78)、林坤豐(民 71)等人所編有關權力類型問卷編製而成。分量表(二)採取 Kladder(1982)所編訂之「參與決定測量」(PDMI)爲架構，並參考郭文景(民 73)、楊振昇(民 80)、張銀富(民 73)、楊淑妃(民 78)相關問卷編製而成。分量表(三)參酌楊振昇(民 80)、林重澎(民 78)、林志成(民 79)、吳百祿(民 79)、林豐章(民 76)、宋竹英(民 76)、饒邦安(民 80)、陳國彥(民 77)等相關問卷編製而成。

六、信度與效度

以 250 位受試之填答結果，統計 Cronbach's α，其結果如下：分量表(一)四層面之 α 值，依次爲法職權.78，強制權.84，專家權.87，參照權.90。分量表(二)三層面之 α 值，依次爲：訓導.85，教務.85，一般行政.79。分量表(三)四層面之 α 值，依次爲組織認同.84，工作投入.68，團隊精神.81，工作滿足.74。本問卷內部一致性頗高。

本問卷的效度分析，以建構效度爲主。本問卷請指導教授審閱，經多次修正確定問卷能有效測量概念後編製而成。

本問卷並以 27%高低分組進行項目分析，刪除未達.05 顯著水準的題目。並進行因素分析，分析問卷所含主要成份，保留特徵值大於 1 的因素，刪除負荷量在.40 以下的題目。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式量尺，量表(一)採四點量表，依序爲：非常符合(4 分)、大致符合(3 分)、不太符合(2 分)、非常不符合(1 分)。量表(二)之填答包含左右兩部份，左邊爲參與決定的興趣，採五點量表，依序爲：非常有興趣(5 分)、很有興趣(4 分)、稍有興趣(3 分)、不太有興趣(2 分)、非常沒有興趣(1 分)；總分愈高，表示參與決定的興趣愈高。右邊爲參與決定的實際情形，採五點量表，依序爲：學校讓我充分參與決定(5 分)、學校讓我大部分參與決定(4 分)、學校讓我部份參與決定(3 分)、學校讓我很少參與決定(2 分)、學校讓我完全沒有參與決定(1 分)；總分愈高，表示實際參與決定的程度愈高。量表(三)採四點量表，依序爲：很同意(4 分)、同意(3 分)、不同意(2 分)、非常不同意(1 分)；各層面總分愈高，表示在各層面的工作士氣愈高。

八、參考資料

林重澎(民 78)。**國民小學校長領導權力基礎與教師士氣關係之研究**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

林坤豐(民 71)。**國民中小學校長權力運用方式與工作滿意比較研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

郭文景(民 73)。國中教師參與決定與工作滿足程度關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

楊振昇(民 80)。**國民小學教師參與學校行政決定與工作士氣關係之研究**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

張銀富(民 73)。**國中教師參與決定與學校氣氛之關係**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

楊淑妃(民 78)。**臺灣省立高中教師對校長權力基礎之知覺與其參與決定關係之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

林志成(民 79)。**動機理論對提振國民中小學教師士氣之啓示**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

吳百祿(民 79)。**國小行政人員工作特性、需求強度與服務精神關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

宋竹英(民 76)。**文化中心組織結構與工作成員士氣之研究**。國立臺灣師範大學社會教育研究所碩士論文。

饒邦安(民 80)。**臺北市國小教師行政兼職與工作滿意之研究**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

陳國彥(民 77)。**國民小學校長領導方式與教師服務精神之關係**。國立台灣師範大學三民主義研究所碩士論文。

Katzel, R.(1958). *Measurement of morale. Personnel Psychology, 11(1).*

＊備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡處：桃園縣平鎮市延平路一段 181 號

附錄三　本研究之正式問卷

問卷統一編號：

國民小學校長權力運用方式與教師服務概況調查問卷

指導教授：蔡培村博士

編 製 者：楊樹橦

敬愛的老師：

您好！這是一份學術問卷，我們懇切地請您協助。此卷主要目的是想瞭解目前國民小學校長權力運用與教師服務概況的實際情形，以作爲研究改進學校行政之參考。

本調查問卷所得的資料，只做綜合分析，不做個別意見分析和各校的比較，也以不必具名，請您不要有所顧慮。您的意見相當寶貴，問卷內容請根據眞實的情況與感受填答。您的鼎力協助是我莫大的鼓勵，不勝感激。

耑此敬祝　教安

國立高雄師範大學教育研究所　印製

中華民國八十一年三月

個人基本資料：

請在下列各題，適當的空格處，打「✓」

1.性別：□(1)男　□(2)女

2.您服務年資：□(1) 5 年以下　□(2)6～10 年　□(3)11～20 年　□(4)21 年以上

3.您擔任職務：□(1)科任教師　□(2)級任教師　□(3)主任或組長

4.您的教育背景：□(1)師範或師專畢業　□(2)一般大學院校畢業
□(3)師大、師院、教育院系畢業 □(4)研究所畢業(含研究所 40 學分班)
□(5)其他

5.任教地區：□(1)城市(含院、省、縣轄市)　□(2)鄉鎮　□(3)偏遠地區(含山地)

6.學校班級數：□(1)24 班以下　□(2)25～49 班　□(3)50 班以上

7.您婚姻狀況：□(1)已婚　□(2)未婚

8.您校長教育背景：□(1)研究所畢業(含研究班 40 學分班)　□(2)師大、師院、教育院系畢業　□(3)一般大學院校畢業　□(4)師範或師專畢業

9.您校長在本校的服務年資：□(1)3 年以下　□(2)4-6 年　□(3)7-9 年　□(4)10 年以上

10.您校長年齡：□(1)40 歲以下　□(2)41-50 歲　□(3)51-60 歲　□(4)61 歲以上

第一部份

這份問卷共有 23 題，每一類有四個選項，請您根據您的實際感受，在適當的空格處打「✓」

我們校長.....

	非常不符合	大不符合	非常符合	非常符合
1.常強調他的職位與領導權	□	□	□	□
2.通常以命令的口吻要求教師做事	□	□	□	□
3.樂於與我們和樂相處	□	□	□	□
4.能迅速處理校園內偶發的事件	□	□	□	□
5.常強調依法服從長官的義務	□	□	□	□
6.所作的決定，教師是很難改變的	□	□	□	□
7.在學校中，擁有許多人緣	□	□	□	□
8.專業知能，足以勝任校長的職位	□	□	□	□
9.使我們聽從他的領導，只是因爲他有法定的權	□	□	□	□
10.嚴格要求教師重做他認爲做得不理想的工作	□	□	□	□
11.能圓滿解決教學上的難題	□	□	□	□
12.常強調不同層級的權力關係	□	□	□	□
13.嚴格要求教師參加校際比賽活動	□	□	□	□
14.言行舉止足爲教師的表率	□	□	□	□
15.能熟練運用教育專業新知，使活動計劃考慮周詳	□	□	□	□
16.常以權威的姿態，要求教師執行他所交辦之事	□	□	□	□
17.能熟用教育原則推行校務	□	□	□	□
18.樂於我們同甘共苦	□	□	□	□
19.能夠信心十足的解決困難的問題	□	□	□	□
20.迫使教師聽從他的行政權	□	□	□	□
21.人格很是高尚	□	□	□	□
22.情緒相當穩定祥和	□	□	□	□
23.對我們教學的指導，我們都樂意接受	□	□	□	□

第二部份

這份問卷共有 30 題，每一題有五個選項，請您根據您的實際感受，在左右兩邊適當的空格處打「✓」。

| 非常不常 | | |

□□□□□23.有關教學上教具或圖書之申購事宜.....□□□□□
□□□□□24.學校校運活動各項事宜之研討與決定.....□□□□□
□□□□□25.有關學生校外生活輔導之事宜.....□□□□□
□□□□□26.學校各種考試事宜之研討與決定.....□□□□□
□□□□□27.有關本校員工消費合作社之管理事宜.....□□□□□
□□□□□28.學校舉辦自強活動之研討與決定.....□□□□□
□□□□□29.學校教師任教年級或班別之研討與決定.....□□□□□
□□□□□30.有關本校校務應興應革之事宜.....□□□□□

第三部分

這份問卷共有 20 題，每一題共有四個選項，請您根據您的實際感受，在適當空格處打「✓」。

	很同意	同意	不同意	很不同意
1.工作是我生活樂趣的泉源	□	□	□	□
2.學校提供很充實的教學設備	□	□	□	□
3.我願意爲學生的成長付出更多的時間	□	□	□	□
4.我肯竭盡所能，做好本分的工作	□	□	□	□
5.我有良好的工作環境（如空間、採光等）	□	□	□	□
6.我對被要求擔任行政工作，會全力以赴，積極投入	□	□	□	□
7.我對於同仁的急難非常關心	□	□	□	□
8.學校的各項福利措施都做得很好	□	□	□	□
9.教學工作可以展現我的抱負與理想	□	□	□	□
10.我願意遵守學校團體的工作規範	□	□	□	□
11.教學有發揮自己所長的機會	□	□	□	□
12.我常能尊重多數人的意見	□	□	□	□
13.學校提供充分的溝通機會	□	□	□	□
14.我喜歡目前的學校，不會輕易的調校	□	□	□	□
15.我願意犧牲假期，完成學校交辦的工作	□	□	□	□
16.我工作時，能充分表現高度的團隊精神	□	□	□	□
17.校長能體恤教師的辛勞	□	□	□	□
18.我對於校內舉辦的活動，會儘量參加	□	□	□	□
19.我以身爲本校教師爲榮	□	□	□	□
20.我覺得在本校服務，和樂得像一個大家庭	□	□	□	□

本問卷到此項填答完畢，謝謝您！

編號：606

國民小學校長權力運用、教師參與決定、與學校效能調查問卷

簡介

一、編製者

李淑芬

二、資料來源：

李淑芬(民 85)。**國民小學校長權力運用、教師參與決定、與學校效能關聯性之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解目前國民小學校長權力運用、教師參與決定、與學校效能相關的實際情形。共包括三個分量表：(一)校長權力運用量表：含法職權(6 題)、強制權(8 題)、專家權(6 題)、參照權(6 題)四層面共 26 題。(二)教師參與決定量表：含教務、訓導、總務、一般行政等事務，共計 29 題。(三)學校效能量表：含生產力(13 題)、適應力(5 題)、工作滿足感(4 題)、士氣(7 題)四層面共 29 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷分量表(一)係參考林坤豐(民 71)、林重澎(民 78)、楊樹權(民 81)等所編的權力基礎問卷編製而成。分量表(二)係參考楊振昇(民 80)、楊樹權(民 81)等人的相關問卷及吳清基(民 80)所編著「學校行政」中有關學校實務方面的工作事項編製而成。分量表(三)係參考陳慶瑞(民 82)所編的相關問卷編製而成。

六、信度與效度

以 120 位受試者之填答結果，統計 Chonbach's α 值，其結果如下：分量表(一)四層面之 α 值，依次爲法職權.86，強制權.81，專家權.90，參照權.90。分量表(二)之 α 值爲.95。分量表(三)四層面之 α 值，依次爲生產力.92，適應力.84，士氣.86，工作滿足感.69。本問卷內部一致性頗高。

本問卷的效度分析，乃針對分量表(一)與分量表(三)之題目進行因素分析，了解其建構效度，以因素分析法最大變異法(varimax)進行正交轉軸，刪除與總量表相關低於.30 的題目及因素分析歸類與相關理論不適切之題目後編製而成。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式六點量尺，分量表(一)每一項目包含六個感受點，感受點的兩端爲極端對立的形容詞，計分方式從「完全不符合」到「完全符合」分別給 1 到 6 分。分量表(二)之填答包括兩個部份，一部份爲教師參與決定之意願，另一部份爲教師參與決定之實際機會，每一項目包含六個感受點，計分方式從「完全沒興趣參與」到「非常有興趣參與」；以及「沒有參與的機會」到「有充分的參與機會」

分別給 1 到 6 分。分量表(三)由填答者根據每一題的敘述，就量尺上的六個感受點，計分方式從「非常不滿意」到「非常滿意」、「非常不符合」到「非常符合」、「非常差」到「非常好」、「毫無效率」到「非常有效率」、「完全不知」到「非常清楚」、「非常慢」到「非常快」、「幾乎沒有」到「幾乎全部」、「毫無彈性」到「非常有彈性」分別給 1 到 6 分。

八、相關資料

林坤豐(民 71)。**國民中小學校長權力運用方式與工作滿意比較研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

林重澎(民 78)。**國民小學校長領導權力基礎與教師士氣關係之研究**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

楊樹橦(民 81)。**國民小學教師知覺校長權力類型、教師參與決定與工作士氣關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

楊振昇(民 80)。**國民小學教師參與學校行政決定與工作士氣關係之研究**。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文。

陳慶瑞(民 82)。**費德勒權變領導理論研究-理論分析與擴展**。國立政治大學教育研究所博士論文。

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：高雄市三民區黃興路 50 巷 1 號 4 樓之 2

附錄二　（正式問卷）

國民小學校長權力運用、教師參與決定、與學校效能調查問卷

指導教授：陳慶瑞博士

敬愛的老師：您好！

這份問卷的目的，是想了解目前國民小學校長權力運用、教師參與決定、與學校效能相關的實際情形，以作爲改進學校行政之參考。各項答案無所謂對與錯，您所填的資料不作個別探討，僅供團體比較研究之用。非常期盼各位教育先進能撥冗惠予據實填答，並請於六月十日以前轉交給貴校教務主任，以利本研究的順利進行。煩請先詳閱填答說明，再根據您的情況逐題作答。

～再次感謝您的指導～

國立屏東師範學院初等教育研究所

研究生：李淑芬　敬啓

中華民國八十四年六月

壹、基本資料

1.性別：□男　□女

2.服務年資：_____年

3.擔任職務：□級任教師　□科任教師　□主任或組長（可複選）

4.校長年齡：_____歲

5.校長學歷：□師範或師專畢業　□師範學院或師範大學畢業　□一般大學院校畢業　□研究所畢業(含修滿 40 學分)　□其他

6.學校成立年數：_____年

7.學校班級數：_____班

8.學校所在地：□城市(含院、省、縣轄市)　□鄉、鎮　□偏遠地區（含山地）

貳、問卷內容

※填答說明：

1.本問卷分成三部分：第一部分爲校長權力運用問卷；第二部分爲教師參與決定問卷；第三部分爲學校效能問卷，總題數爲 84 題。

2.本問卷採封閉型態，每一項目包含六個感受點，感受點的兩端爲極端對立的形容詞，例如：完全不符合－完全相符，完全沒有興趣參與－非常有興趣參與，非常差－非常好等，請依您的實際情況圈出最恰當的感受點。

一、校長權力運用問卷

說明：請描述貴校校長平時權力運用的情形

	完全不符合						完全符合
1.校長常強調他的職位與法定領導地位	1	2	3	4	5	6	
2.校長常以強硬作風處理校務	1	2	3	4	5	6	
3.校長在學校裡人緣很好	1	2	3	4	5	6	
4.校長具有豐富的教育專業知能	1	2	3	4	5	6	
5.校長常強調不同層級的權力關係	1	2	3	4	5	6	
6.校長常設法使老師聽從他的行政命令	1	2	3	4	5	6	
7.校長常以命令的語氣要求老師做事	1	2	3	4	5	6	
8.一旦做成決定的事老師們很難加以改變	1	2	3	4	5	6	
9.校長能與老師同甘共苦	1	2	3	4	5	6	
10.校長常與老師討論教學上的問題	1	2	3	4	5	6	
11.校長常強調他對老師的考核有絕對的關係	1	2	3	4	5	6	
12.校長能妥善處理校園偶發事件	1	2	3	4	5	6	
13.校長常強調他是老師的長官	1	2	3	4	5	6	
14.我接受校長的領導只因他具有法定的權力	1	2	3	4	5	6	
15.校長嚴格要求老師完成他所交付的工作	1	2	3	4	5	6	
16.校長讓老師感到溫暖與支持	1	2	3	4	5	6	
17.校長的言行舉止足爲老師們的榜樣	1	2	3	4	5	6	
18.校長的專業知能足以勝任校長的職務	1	2	3	4	5	6	
19.校長運用人事安排促使老師們聽命於他	1	2	3	4	5	6	
20.校長要求老師做事時常不顧及老師的興趣與意願	1	2	3	4	5	6	
21.校長穩定平和的個性讓老師很欣賞	1	2	3	4	5	6	
22.校長善用教育專業知識周詳規劃校務計畫	1	2	3	4	5	6	
23.校長對老師有所要求時會先徵詢老師的同意	1	2	3	4	5	6	
24.校長能善用教育原理推展校務	1	2	3	4	5	6	
25.我很欣賞校長那種統觀全局及掌握關鍵的能力	1	2	3	4	5	6	
26.校長樂於幫老師解決工作上的難題	1	2	3	4	5	6	

二、教師參與決定問卷

說明：請描述您參與學校教務、訓導、總務、以及一般行政之意願與實際情形

	完全沒興趣參與					非常有興趣參與	沒有參與的機會					有充份的參與機會
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1.教師自強活動事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2.導護工作輪值事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3.教學所需教具及圖書之申購事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4.學校各項刊物編輯及出刊事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5.校內外科學展覽籌備工作事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6.學生校外教學活動之事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7.校園規劃事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8.學校教師擔任級任或科任之事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9.參加校外各項慶典活動人員分配事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10.學校各項期刊雜誌訂閱事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11.教師任教年級事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
12.課間活動與團體活動內容與安排事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13.消費合作社理監事選舉辦法事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14.各科觀摩教學事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
15.家長教學參觀日活動安排事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
16.學生編班事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17.學生獎懲、輔導辦法事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
18.教學優良教師推薦方式事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
19.學生各項生活教育實施事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
20.教學進度與教學方法事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
21.校園美化綠化事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
22.校舍修建與營繕採購問題事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
23.教師兼任行政工作事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
24.學校訓導措施變更事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
25.寒暑假作業事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
26.校慶各項活動事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
27.學生各項學藝競賽相關事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
28.教具使用管理辦法事宜	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

29.學校校務發展計畫之擬定事宜..... 1 2 3 4 5 6　1 2 3 4 5 6

三、學校效能問卷

說明：請依下列各題描述您或貴校目前的實際狀況

	非常不滿意					非常滿意
1.對於目前的考核制度，我感到	1	2	3	4	5	6
2.對於目前的升遷制度，我感到	1	2	3	4	5	6
3.對於校長在一般校務的領導，我感到	1	2	3	4	5	6
4.對於校長在教學上的領導，我感到	1	2	3	4	5	6

	非常不符合					非常符合
5.我樂於參加學校各種會議並適時提供改進意見	1	2	3	4	5	6
6.我對學校的各種教學措施均主動配合	1	2	3	4	5	6
7.我以身爲學校的一份子爲榮	1	2	3	4	5	6
8.我常以學校的目標作爲個人的工作目標	1	2	3	4	5	6
9.我常能體會到教學工作的樂趣	1	2	3	4	5	6
10.對於教學工作我總是盡心盡力去做	1	2	3	4	5	6
11.教學工作可以實現我的理想與抱負	1	2	3	4	5	6
12.本校學生大都能敬師樂群	1	2	3	4	5	6

	非常差					非常好
13.本校學生在品德操行方面的表現	1	2	3	4	5	6
14.本校教師在提升學生學業成就所達成的整體成果	1	2	3	4	5	6
15.本校學生在體育方面的整體表現	1	2	3	4	5	6
16.本校在美育方面的推展成效	1	2	3	4	5	6
17.本校老師在教學上的品質	1	2	3	4	5	6
18.本校教師在教學與課程方面的研究成果	1	2	3	4	5	6
19.本校在行政辦事效率方面	1	2	3	4	5	6
20.就我所知本校畢業生在國中教師心目中的評價	1	2	3	4	5	6

21.在預測問題、避免問題發生與減低問題影響方面本校做得..... 1 2 3 4 5 6
22.在應付校內突發事件方面本校處理的情形..... 1 2 3 4 5 6
23.本校在善用老師的專長以完成任務方面..... 毫無效率 1 2 3 4 5 6 非常有效率
24.本校在教學資源的運用情形..... 毫無效率 1 2 3 4 5 6 非常有效率
25.有關教學新知的消息本校老師..... 完全不知 1 2 3 4 5 6 非常清楚
26.當學校例行規定改變時本校教師接受並適應的速度..... 非常慢 1 2 3 4 5 6 非常快
27.依您的看法本校有多少教師能很快地接受改變..... 幾乎沒有 1 2 3 4 5 6 幾乎全部
28.教學問題的處理上（例如：協同教學）本校..... 毫無彈性 1 2 3 4 5 6 非常有彈性
29.本校學校行政問題的處理方式..... 毫無彈性 1 2 3 4 5 6 非常有彈性

本問卷到此結束，煩請交給委託人統籌收齊，非常感謝您的盡心填寫！如果您想進一步瞭解研究的結果，請您寫下通訊地址，研究者將於論文完成後，另行寄上一份論文摘要給您。

再次謝謝您！～～

姓　　名：_____

通訊地址：_____

編號：607

國民小學校長領導權力基礎與教師士氣調查問卷

簡介

一、編製者

林重澎

二、資料來源：

林重澎(民 78)。**國民小學校長領導權力基礎與教師士氣關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國民小學校長領導權力基礎與教師士氣相關情形。共包括兩個分量表：(一)國民小學校長權力運用問卷：含法職權、強制權、獎賞權、專家權、參照權五層面，每層面各 5 題共 30 題。(二)教師士氣問卷：含組織認同、工作投入、團體凝聚力三層面，每層面各 8 題共 24 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷分量表(一)，係參酌行政學者的研究成果，綜合歸納編製而成。尤其是 J.R.P. French & B. Raven 的學理建構，對本問卷提供設計上最主要的參考依據。分量表(二)除參酌有關個人工作滿足之研究外，並著重群體的團隊精神表現及目標達成度的理念架構編製而成。其中重要學者如 D.Griffiths., R.Stagner., J.W.Getzels., & E.G.Cuba 等人的研究發現，作爲本問卷設計之主要基礎。

六、信度與效度

以 87 位受試者之填答結果，統計 Chonbach's α 值，其結果如下：分量表(一)五層面之 α 值，依次爲法職權.80，強制權.88，獎賞權.83，專家權.92，參照權.94。分量表(二)三層面之 α 值，依次爲：組織認同.81，工作投入.78，團體凝聚力.82。其內部一致性高，量表具相當可靠性。

本問卷的效度分析，以建構效度爲主。本問卷一面請教指導教授，一面找研究生和國小教師討論後編製而成。

本問卷並以 27%高低分組進行項目分析，除刪除決斷值小於 3 者之外，亦刪除各層面決斷值較低者。

七、計分方式

本問卷採 Likert 四點量尺，由受試者就自己感受，勾選其中四者之一。量表(一)之填答，依序爲：非常符合(4 分)、大致符合(3 分)、不太符合(2 分)、非常不符合(1 分)。量表(二)之填答，依序爲： 很同意(4 分)、同意(3 分)、不同意(2 分)、很不同意(1 分)。。

*備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

附錄二

國民小學校長領導權力基礎與教師士氣調查問卷

指導教授：謝文全博士
編 製 者：林重澎

您好！

這份問卷的目的，在於瞭解目前國民小學校長領導權力基礎及教師士氣現況，以作爲研究改進之參考。調查採無記名填答，所得資料僅供學術研究之用，對外絕對保密，對您個人不會有任何影響，請您安心據實填答。謝謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十八年二

【基本資料】

請您在（　）內，填上符合的號碼：

（　）1.任教地區：(1)城市(含院、省、縣轄市)　(2)鄉鎮　(3)偏遠地區(含山地、離島)

（　）2.學校班級數：(1)12 班以下　(2)13～36 班　(3)37 班以上

（　）3.校長年齡：(1)40 歲以下　(2)41～50 歲　(3)51～60 歲　(4)61 歲以上

（　）4.校長學歷：(1)研究所以上(含進修班)　(2)大學　(3)專科或以下

（　）5.您的性別：(1)男　(2)女

（　）6.您的年齡：(1)30 歲以下　(2)31～40 歲　(3)41～50 歲　(4)51～60　(6)61 歲以上

（　）7.您的學歷：(1)研究所以上(含進修班)　(2)大學　(3)專科或以下

（　）8.您的服務年資：(1)5 年以下　(2)6～15 年　(3)16～25 年　(4)26～35 年
(5)36 年以上

第一部份：校長的權力運用問卷

【填答說明】

本問卷共 30 題，請您先閱讀每題的內容，並衡量您目前服務學校的實際狀況，再依您自己對此題所感到的「符合程度」，在適當的空格內打「✓」號。各題所列四個選項，個別含義如下：

1.非常符合：代表本題的敘述與您目前服務學校的實際狀況「非常符合」。

2.大致符合：代表本題的敘述與您目前服務學校的實際狀況「大致符合」。

3.不致符合：代表本題的敘述與您目前服務學校的實際狀況「不大符合」。

4.非常不符合：代表本題的敘述與您目前服務學校的實際狀況「非常不符合」。

【例題】

	非常符合	大致符合	不致符合	非常不符合

我們校長每天準時上班.....□☑□□

若您對於「我們校長每天準時上班」的敘述認爲大致符合貴校校長的表現，請您在大致符合的下面□打「✓」號。

【問卷內容】	非常符合	大致符合	不符合	非常不符合
1.我們校長對教師鼓勵多於責備。	□	□	□	□
2.我們校長能熟用教育原則推行校務。	□	□	□	□
3.我們校長常不顧教師的意願，指令老師做某種工作。	□	□	□	□
4.我們校長常強調不同層級的權力關係。	□	□	□	□
5.我們校長能與同事和樂相處。	□	□	□	□
6.我們校長以專業知識指引教師工作方向。	□	□	□	□
7.我們校長以專制方式處理校務。	□	□	□	□
8.我們校長常強週他的職位所賦予的法定領導權。	□	□	□	□
9.我們校長的言行舉止足爲教師風範。	□	□	□	□
10.我們校長常用獎勵方式來推展校務。	□	□	□	□
11.我們校長常以命令的口氣指令同事。	□	□	□	□
12.我服從校長，是因爲他擁有法定的領導權。	□	□	□	□
13.我很欣賞我們校長那種穩定祥和的情緒。	□	□	□	□
14.我們校長對於教師的升遷以教師表現來考慮。	□	□	□	□
15.我們校長對於表現良好的教師常給予特別優待。	□	□	□	□
16.我們校長能解決教師所提的工作難題。	□	□	□	□
17.我們校長常爲教師爭取獎勵。	□	□	□	□
18.我們校長常強調部屬有依法服從長官的義務。	□	□	□	□
19.我很欽佩我們校長那種具有統觀全局及掌握關鍵的能力。	□	□	□	□
20.我們校長的人緣極佳。	□	□	□	□
21.我們校長常將表現良好的教師提出。	□	□	□	□
22.我們校長常能解決學校的偶發事件。	□	□	□	□
23.我們校長爲人和善且具愛心。	□	□	□	□
24.我們校長常以權威姿態要求教師執行他所交付的工作。	□	□	□	□
25.我們校長常強調他對教師有考核權。	□	□	□	□
26.我很欣賞我們校長那種對人公正、誠實、爽直的個性。	□	□	□	□
27.我們學校的老師很難改變校長所作的決定。	□	□	□	□
28.我們校長常運用其人事安排權，促使教師聽命於他。	□	□	□	□

29.我們校長做各種計畫時總能面面俱到。.....□□□□
30.我們校長對教師有所要求時，不會先徵詢老師的同意。.....□□□□

第二部份：教師士氣問卷

【填答說明】

本問卷共 24 題，請您先閱讀每題的內容，再根據您自己的看法，對此題所感到的「同意程度」，在適當的空格打「✓」號。各題所列四個選項，個別含義如下：

1.很 同 意：代表您非常同意題目中所敘述的說法。
2.同　　意：代表您同意題目中所敘述的說法。
3.不 同 意：代表您不同意題目中所敘述的說法。
4.很不同意：代表您非常不同意題目中所敘述的說法。

【例題】

很同意 同意 不同意 很不同意

我認爲教學是我的生活重心。.....□□☑□

若您對「教學是我的生活重心」的說法不同意的話，請您在「不同意」下面的□打「✓」號。

【問卷內容】

很同意 同意 不同意 很不同意

1.我很喜歡與本校同事共事。.....□□□□
2.我常能體會到工作的樂趣。.....□□□□
3.我常與同事相互支援各項工作。.....□□□□
4.學校舉辦的各項活動，我都能全神投入。.....□□□□
5.我樂於參加學校各項會議，並適時提供改進意見。.....□□□□
6.對於教學工作我總是盡全力去做。.....□□□□
7.我很認同校長辦學的信念與方針。.....□□□□
8.本校同事都能發揮高度的團隊精神。.....□□□□
9.我對同事表現出和諧友善的態度。.....□□□□
10.我對學校各種措施，均主動配合。.....□□□□
11.我與本校同事意氣相投。.....□□□□
12.我常主動參加各種進修研習活動。.....□□□□
13.我常以學校目標爲個人工作目標。.....□□□□
14.我與同事們常互相勉勵，彼此要團結一致。.....□□□□
15.在學校我常孜孜不倦的奮發工作。.....□□□□

16.我以身爲本校教師爲榮。.....□□□□
17.我與同事們彼此提供意見，互相解決工作上的難題。.....□□□□
18.在其它場合，我常說「我是某某學校」的老師。.....□□□□
19.教學工作可以展現我的理想與抱負。.....□□□□
20.我與同事們，都會互相鼓勵盡全力工作。.....□□□□
21.我對本校表現忠心耿耿。.....□□□□
22.對於學校規定的工作，我總能按時完成。.....□□□□
23.我願意爲本校前途，全力以赴。.....□□□□
24.對於學校交付的工作，我對成果要求很高。.....□□□□

謝謝您的寶貴意見！

七、組織結構與環境

編號：701

工作環境研究的調查問卷

簡介

一、編製者

楊煥烘

二、資料來源

楊煥烘(民 77)。**國小校長領導型式與教師成熟度之配合對教師工作滿意度組織效能認知的影響**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在研究工作環境對教師工作滿意及組織效能認知的影響。共包括四個分量表：(一)校長領導行爲描述問卷：分成關係和工作兩個基本構面，每個構面各 15 題，共 30 題。除反面題目 5、7、8、9、23 題外，其餘爲正面題目。(二)教師成熟量表：分爲工作成熟度及心理成熟度兩構面各 5 題，共 10 題。(三)明尼蘇達滿意問卷：共 20 題。(四)學校問卷：共 8 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)係採用葉學志、蔡培村(民 68)修訂之「領導行爲描述問卷」編製而成。分量表(二)係 Hambleton, Blanchard & Hersey (1977) 發展的「成熟量表—自評式」翻譯後編製而成。分量表(三)係採用吳靜吉、廖素華(民 67)所編的「明尼蘇達滿意問卷」的簡式題本編製而成。分量表(四)是採用 Miskel (1982)從 Mott (1972)的「組織效能認知指標」改編翻譯而成。

六、信度與效度

本問卷的分量表(一)，蔡培村(民 68)以國中教師爲樣本，求得之重測信度爲.94 和.87，二者總分之重測信度爲.92。分量表(二)以 97 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α 值。其 α 值依序爲：心理成熟度.94，工作成熟度.92，整個量表是.95。分量表(三)在國內修訂後其再測信度爲 .76(內在滿足)，.87(外在滿足)，.82(一般滿足)。分量表(三)的 Cronbach's α 值爲 .91。本問卷效度以建構效度爲主，分量表(二)用項目分析法，將內部一致性低的項目淘汰。分量表(四)因素分析以「主要成分分析法」及「最大變量法」驗證量表因素及每一項目之因素負荷量，結果量表是由一個因素所組成，符合原量表設計之理論。

七、計分方式

本問卷分量表(一)是要求領導者的團體成員利用五種不同程度的選項，來描述

領導者履行每項行爲的次數，係採五點評量法，依序爲：總是(5 分)、時常(4 分)、有時(3 分)、很少(2 分)、從不(1 分)。分量表(二)每題有八個選項依序爲：很豐富(8 分)到很貧乏(1 分)、充份瞭解(8 分)到不能瞭解(1 分)、可獨自解決(8 分)到不能獨自解決(1 分)、很強(8 分)到很低(1 分)、非常渴望(8 分)到非常勉強(1 分)、非常熱心(8 分)到莫不關心(1 分)、很強(8 分)到很弱(1 分)、積極樂觀(8 分)到消極悲觀(1 分)、很高(8 分)到很低(1 分)。分量表(三)採五點評量法，依序爲：極爲滿意(5 分)、滿意(4 分)、很難說(3 分)、不滿意(2 分)、極不滿意(1 分)；分數愈高，表示滿意的程度愈高。分量表(四)由五個連續性選項，依序爲：極高(5 分)到極低(1 分)、極優(5 分)到極差(1 分)、極有效率(5 分)到極無效率(1 分)、極爲瞭解(5 分)到極不瞭解(1 分)、極快(5 分)到極慢(1 分)、極爲多數(5 分)到極爲少數(1 分)。分數愈高，代表學校在教師的知覺中組織效能愈好。

八、相關資料

廖素華(民 67)。**國小校長領導方式,教師人格特質與教師工作滿足之關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

Hersey, P.,& Blandchard, K.H.(1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*(4th ed.). Englewood Cliffs, N, J.:Prentice Hall.

Miskel, C. G.(1982). *Structural linkages, expectancy climate, and school effectiveness (Report no.58)*. Lawarence, Kansas: The University of Kansas.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

工作環境研究調查問卷

指導教授：高銘輝博士、黃國彥博士
研 究 生：楊煥烘

敬愛的老師：
一、本問卷目的在研究工作環境對教師工作滿意及組織效能認知的影響。
二、懇請您在百忙中撥冗填答所附問卷，使作者得以順利完成研究，將衷心感謝。
三、本問卷調查所得資料僅用於團體比較分析研究，絕不對任何個人意見作個別之陳述，且本問卷採匿名式填答。
四、本問卷填答時間約需二十分鐘。
謝謝您

國立政治大學教育研究所

【填答者基本資料】

填答說明：1.請圈選適合個人的選項。
2.請每題均填答。

( ) 一、性　　別：(1)男　(2)女

( ) 二、年　　齡：(1)未滿 25 歲　(2)25 歲～未滿 35 歲　(3)35 歲～未滿 45 歲　(4)45 歲以上

( )三、從事工作年資：(1)未滿 5 年　(2)5 年～未滿 10 年　(3)10 年～未滿 15 年　(4)15 年～未滿 20 年　(5)20 年～未滿 25 年　(6)25 年以上。

( ) 四、現任校長在本校任職多久：(1)未滿 4 年　(2)4 年～未滿 8 年　(3)8 年～未滿 12 年　(4)12 年以上

( ) 五、學校班級數：(1)12 班以下　(2)13 班～24 班　(3)25 班～36 班　(4)37 班～48 班　(5)49 班～60 班　(6)61 班以上。

第一部份

說明：這份問卷一共有三十個題目，每一個題目都是以簡單的直述句來描述校長可能表現的行爲。請根據您的實際觀察，在每一題目的後面，適當的空格處打「✓」，校長表現每項行爲的次數，可以用「總是」、「時常」、「有時」、「很少」、「從不」五種不同程度來描述，每題只劃一個「✓」每題都請填答。

本校校長所表現的行爲	總是	時常	有時	很少	從不
1.校長常以私人名義幫助教職員	□	□	□	□	□
2.校長能體察細微，使教職員樂於成爲學校的一員	□	□	□	□	□

3.校長是容易讓人瞭解的.....□□□□□
4.校長常抽空聽取教職員的意見.....□□□□□
5.校長與教職員保持距離.....□□□□□
6.校長重視教職員的福利.....□□□□□
7.校長對其所作所爲常不加解釋.....□□□□□
8.校長做事未與教職員商量.....□□□□□
9.校長不太容易接受新觀念.....□□□□□
10.校長以平等地位對待所有教職員.....□□□□□
11.校長願意改變現狀.....□□□□□
12.校長既友善又可親.....□□□□□
13.校長和教職員談話時，讓人覺得輕鬆自在.....□□□□□
14.校長能將教職員的建議付諸實施.....□□□□□
15.校長在實施重要事項以前，先徵得教職員的贊同.....□□□□□
16.校長能向教職員表明他的態度.....□□□□□
17.校長常與教職員共同實驗他的新觀念.....□□□□□
18.校長用鐵腕作風來管理學校.....□□□□□
19.校長對教職員工作做得不好的，會加以批評.....□□□□□
20.校長說話的態度令人無法置疑.....□□□□□
21.校長鼓勵教職員採取一致的步驟.....□□□□□
22.校長指定教職員去做特定的工作.....□□□□□
23.校長做事沒有計劃.....□□□□□
24.校長要求工作保持一定的水準.....□□□□□
25.校長強調工作要如期完成.....□□□□□
26.校長讓所有教職員瞭解他的立場與職責.....□□□□□
27.校長要求教職員遵守法令與規章.....□□□□□
28.校長讓教職員知道他對他們的期望.....□□□□□
29.校長盡力促使教職員竭盡所能的工作.....□□□□□
30.校長留意教職員的工作協調.....□□□□□

第二部份

說明：下面共有十題直述句，均與國民小學實施教學有關，每一題均有八個連續性的選項，請您在適當選項上，打一個「✓」。每題均請作答。謝謝！！

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.

1.我過去擔任國小
教學的工作經驗.....很貧乏＿、＿、＿、＿、＿、＿、＿、＿很豐富

2.我目前所具備的
國小教學知識.....很貧乏＿、＿、＿、＿、＿、＿、＿、＿很豐富

3.我對國小教學工　　不　能　　充　分
　作的瞭解程度.....瞭　解__、__、__、__、__、__、__、__瞭　解
4.從事國小教學時遭　　不能獨　　可獨自
　遇困難的解決能力.....自解決__、__、__、__、__、__、__、__解　決
5.我獨自擔負國小
　教學工作的能力.....很　低__、__、__、__、__、__、__、__很　強
6.我對從事國小教　　非　常　　非　常
　學的意願.....勉　強__、__、__、__、__、__、__、__混　望
7.我對從事國小教　　莫　不　　非　常
　學工作的熱忱.....關　心__、__、__、__、__、__、__、__熱　心
8.我對達成國小教
　學目標的毅力.....很　弱__、__、__、__、__、__、__、__很　強
9.我對國小教學的　　消　極　　積　極
　態度取向.....悲　觀__、__、__、__、__、__、__、__樂　觀
10.個人對獨立完成
　任教科目的意願.....很　低__、__、__、__、__、__、__、__很　高

第三部份

說明：這份問卷一共有二十個題目，每一個題目都是形容您目前的工作情況，主要目的是瞭解您對於目前工作的感覺；請閱讀每一題目：

(1)如果你覺得你的工作比你期望的還好，就[✓]…[極爲滿意]。
(2)如果你覺得你的工作和你期望的一樣，就[✓]…[滿　　意]。
(3)如果你不能決定是否和你期望的一樣，就[✓]…[很 難 說]。
(4)如果你覺得你的工作不如你的期望時，就[✓]…[不 滿 意]。
(5)如果你覺得你的工作極不如你的期望，就[✓]…[極不滿意]。

	極不滿意	不滿意	很難說	滿意	極爲滿意
1.我對工作的忙碌程度	□	□	□	□	□
2.這個工作給我單獨工作的機會	□	□	□	□	□
3.這個工作能讓我常常做些不同事情的機會	□	□	□	□	□
4.我的工作帶給我在社區裡特別的地位	□	□	□	□	□
5.校長對待教師的方式	□	□	□	□	□
6.校長做決定的能力	□	□	□	□	□
7.這個工作能夠做不違背我良心的事	□	□	□	□	□
8.這個工作所提供給我的工作穩定性	□	□	□	□	□
9.我在工作中能爲別人做事的機會	□	□	□	□	□
10.我在工作中能叫別人做事的機會	□	□	□	□	□

11.在工作中我能運用自己能力做一些事的機會..... □ □ □ □ □
12.我對學校實施政策的方法..... □ □ □ □ □
13.我的薪資和工作量相比..... □ □ □ □ □
14.這個工作給與我升遷的機會..... □ □ □ □ □
15.在工作中能自由運用我自己的判斷..... □ □ □ □ □
16.在工作中能嘗試自己的方法處理事情的機會..... □ □ □ □ □
17.對這個工作的環境（暖氣、燈光、通風）..... □ □ □ □ □
18.我與同事之間相處的情形..... □ □ □ □ □
19.做好工作，我所得到的讚許..... □ □ □ □ □
20.從這個工作中我所得到的成就感..... □ □ □ □ □

第四部份

說明：每一位教育者在工作時，必然會產生一些教學成果，它可能是具體的物品，也可能是抽象的活動，諸如：〔編寫教案〕、〔體育成果〕、〔教學活動〕、〔學生學習〕、〔新課程的適應〕、〔美勞與唱遊活動〕等等。請在下列各題中勾出適當的選項。謝謝！！

1. 2. 3. 4. 5.

1.在貴校同仁所產生的教學成果中，
　您認爲它的「份量」如何？.....極　低__、__、__、__、__極　高
2.貴校同仁所產生的教學成果，其「
　品質」如何？.....極　差__、__、__、__、__極　優
3.貴校同仁是否充分利用現有資源（
　人、錢、設備等）？亦即，工作效　極　無　極　有
　率如何？.....效　率__、__、__、__、__效　率
4.貴校同仁在預期及預防教學問題方
　面成效如何？.....極　差__、__、__、__、__極　優
5.貴校同仁對於與工作相關之革新措　極　不　極　爲
　施瞭解程度如何？.....瞭　解__、__、__、__、__瞭　解
6.當學校在教學方法、日常作息時間
　、或是設備上有所變異時，同仁接
　受及適應速度如何？.....極　慢__、__、__、__、__極　快
7.貴校同仁能接受和適應改變的比例　極　爲　極　爲
　如何？.....少　數__、__、__、__、__多　數
8.貴校同仁對於緊急事件及外界干擾
　狀況的處理能力如何？.....極　差__、__、__、__、__極　優

編號：702

國民中學組織狀況調查問卷

簡介

一、編製者

黃耀卿

二、資料來源

黃耀卿(民 74)。**國民中學組織結構與組織氣氛關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民中學組織結構與組織氣氛之關係。共包括二個分量表：(一)國民中學組織結構問卷：含專門化、標準化、正式化、集中化、傳統化五層面各 5 題，共 25 題，除 15、20 題爲反向敘述題，其餘爲正向敘述題。(二)國民中學組織氣氛描述問卷：含有關教師行爲特徵方面的離心、阻礙、工作精神、親密層面及有關校長行爲特徵方面的疏離、工作績效、以身作則、體諒層面等八個層面各 6 題，共 48 題，除 37 題爲反向敘述題，其餘爲正向敘述題。

四、調查對象

國民中學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)，依據組織結構層面探討及 D. S. Pugh 等人的實證研究，分成五層面，再參考 Richard Hall、Aston University、A. J. Revzoul & J. Fraser (1983)、及 J. H. K. Inkson，D. S. Pugh & D. J. Hickson (1970)等相關問卷，且還針對我國現行國民中學的特殊情形編製而成。分量表(二)係參照 Halpin & Croft(1962)所發展出來的「組織氣氛描述問卷」編譯、修訂而成。

六、信度與效度

以 489 位受試之填答結果，統計 Cronbach's α 值，其結果如下：本問卷分量表(一)五層面之 α 值，依序爲正式化 .64，專門化 .60，傳統化 .53，標準化 .51，集中化 .49，α 值愈大表示試題間的一致性愈高，所測量的組織結構各層面同質性愈高，內容取樣適當，可見有相當程度的可靠。分量表(二)八層面之 α 值，依序爲：離心 .67，阻礙 .68，工作精神 .84，親密.65，疏離 .72，工作績效 .46，以身作則 .86、關懷 .89，整體 α 值 .74。由於各層面及整個問卷的信度均高，可知本問卷有相當的可靠性。

至於效度考驗，以建構效度爲主，並採用內容分析法，請有研究的研究生 10 名，就各層面的定義，將試題內容加以歸納，再以原擬假設相互印證，求得各層面內容的一致性，因此其內容大體上可信賴。

並以 27%高低分組進行項目分析，求得每一題鑑別度和決斷值。分量表(一)選

取決斷值 3.0 以上及鑑別度較高的題目。分量表(二)淘汰決斷值未達 3.0 及鑑別度爲負數者，再就各層面依鑑別度由高至低，分別選取所需的題目(每層面 6 題)。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，分量表(一)由受試者依據題目敘述及本身知覺的學校組織結構基本運作的情形相比較，選擇一個最接近的答案，填於題目之後的空格內，正面敘述句採正向計分，依序爲：相符(5 分)、大致符合(4 分)、難以決定(3 分)、大多不相符(2 分)、不相符(1 分)；反面敘述題，則反之。分量表(二)由受試者依據題目敘述及本身知覺氣氛的程度，選擇一個最適切的答案，填答於題目之後的空格內，依序爲：相符(5 分)、大致符合(4 分)、難以決定(3 分)、大多不相符(2 分)、不相符(1 分)；反敘述題，則反之。

八、相關資料

Hoy W. K.,& Miskel C. G.(1982). *Educational Adminstration: Theory, Research and practic* (2ed.) N. Y. :Random House,p.92.

Revzoul A. J.,& Fraser B. J.(1983).Development of A School-Level Enviorment Questionnaire. *The Journal of Educational Adminstration,1*,21-39.

Inkson J. H. K., Pugh D. S., and Hickson D. J.(1970). Organization context and Structure: An Abbreviated Replication. *Adminstrative Science Quarterly , 15*,318-329.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二

國民中學組織狀況調查問卷

指導教授：楊國賜博士
編 製 者：黃耀卿

這份問卷是想瞭解目前國民中學組織結構及組織氣氛的情形，作爲改進國中教育的參考。調查結果僅作學術研究之用，請您據實填答，您的意見非常寶貴，謝謝您的支持與合作。

國立臺灣師範大學教育研究所　編印
中華民國七十三年十二月

基本資料：（請您根據實際狀況，在下列各題前的（　）上，寫上您所選答項的號碼）。

（　）1.性　　別：(1)男　(2)女
（　）2.年　　齡：(1)21-30 歲　(2)31-40 歲　(3)41-50 歲　(4)51 歲以上
（　）3.任教年資：(1) 5 年以下　(2)6-10 年　(3)11-20 年　(4)21-30 年　(5)31 年以上
（　）4.擔任職務：(1)專任教師　(2)專任教師兼導師　(3)專任教師兼行政工作
（　）5.教育背景：(1)研究所　(2)師範大學（學院）或一般大學教育院系　(3)一般大學
(4)師專、師範　(5)一般專校　(6)其他（請填寫＿＿＿＿＿＿＿＿）
（　）6.任教地區：(1)城市(含院、省、縣轄市)　(2)鄉鎮　(3)偏遠地區(山地、離島)
（　）7.學校班級數：(1)24 班以下　(2)25-49 班　(3)50 班以上

填答說明：

一、本問卷分二部份，共七十三題，請每題都作答。

二、每題之後；都有五個不同的答項，請您依據題目的敘述與貴校實際情形作一比較：

1.若您發現兩者完全相同時，請在「相符」下的□內打「✓」號。
2.若您發現兩者大多數相同時，請在「大致符合」下的□內打「✓」號。
3.若您發現很難作決定時，請在「難以決定」下的□內打「✓」號。
4.若您發現只有少部份相同時，請在「大多不相符」下的□內打「✓」號。
5.若您發現完全不相同時，請在「不相符」下的□內打「✓」號。

	相符	大致符合	難以決定	大多不相符	不相符
例題：學校的教師能自由的將意見與上級討論。	□	□	□	☑	□

〔若您發現所任教學校很少有這種情形，請您在「大多不相符」一格中打「✓」〕

第一部份：

	相符	大致相符	難以決定	大多不相符
1.學校能依照個人專長，來分派行政職務。	□	□	□	□	□
2.學校嚴格執行留校七小時。	□	□	□	□	□
3.學校對教師教學情形，備有書面考核記錄可供參考。	□	□	□	□	□
4.導師在班級事務的作爲上，須事事徵求校長或各處室主管的同意。	□	□	□	□	□
5.校長喜歡拿過去的例子與現況相提並論。	□	□	□	□	□
6.學校「指導活動」科目，大多由指導教師擔任。	□	□	□	□	□
7.教師能依照教務處擬定的進度表進行教學。	□	□	□	□	□
8.學校要求教職員照章行事，不得擅作主張。	□	□	□	□	□
9.校長在決策過程中，很少徵詢教師的意見。	□	□	□	□	□
10.學校的行政人員，常依循往例辦事。	□	□	□	□	□
11.學校教師對不是自己份內的事，漠不關心。	□	□	□	□	□
12.學校一切活動，均依行事曆辦理甚少更動。	□	□	□	□	□
13.學校對任何行政工作的推展，均有詳密的實施程序。	□	□	□	□	□
14.校長對校務的處理，事事躬親並全程督導。	□	□	□	□	□
15.學校教學方法，力求革新。	□	□	□	□	□
16.學校各處室，均能按本身職掌負責，協調合作。	□	□	□	□	□
17.違反校規，應遭受處罰（勒令退學，記大過…）的學生，不因家長或導師求情，而減輕處分。	□	□	□	□	□
18.學校年度考績時，備有書面考核記錄，可供參考。	□	□	□	□	□
19.校長或主任常以上級的姿態，要求教師服從行政指導。	□	□	□	□	□
20.校長或教務處非常重視教學研究會的提案，以促進革新。	□	□	□	□	□
21.學校教職員，均能把握進修機會，前往進修。	□	□	□	□	□
22.學校圖書、儀器等教學設備，均能按規定標準購置。	□	□	□	□	□
23.學校各處室主管，均能依其職權，秉公處理。	□	□	□	□	□
24.校長對教師有所要求時，很少考慮教師立場。	□	□	□	□	□
25.學校依照既定的行政程序實施，很少創意。	□	□	□	□	□

第二部份：

	相符	大致相符	難以決定	大多不相符	不相符
1.本校有一小群的教師，經常與多數教師作對。	□	□	□	□	□
2.本校例行的事務和活動，常常干擾教學活動的進行。	□	□	□	□	□
3.本校教師常以充沛的精力和愉快的精神，完成自己的工作。	□	□	□	□	□
4.本校教師經常邀請其他同事到家裏小聚。	□	□	□	□	□
5.本校教師經常談論調校或離職他就的事情。	□	□	□	□	□
6.本校教師必須花很多時間參加校內各種會議。	□	□	□	□	□
7.本校教師的工作情緒是高昂的。	□	□	□	□	□
8.本校教師了解彼此家庭狀況。	□	□	□	□	□
9.教師常彼此打斷在會議中的發言。	□	□	□	□	□
10.本校要求提交學生的作業和成績，使教師們不勝負荷。	□	□	□	□	□
11.本校教師在校內會議時，有團結和積極參與的精神。	□	□	□	□	□
12.本校教師常相互談及個人的生活。	□	□	□	□	□
13.本校大部份教師的作風令人討厭。	□	□	□	□	□
14.本校教師除了擔任教學和訓育工作外，還有許多額外的事情。	□	□	□	□	□
15.學校大部份的教師，彼此相互接納，不斤斤計較於對方的過失。	□	□	□	□	□
16.本校教師在校相處得頗爲愉快。	□	□	□	□	□
17.本校部份教師形成小團體，不和其他的教師溝通。	□	□	□	□	□
18.本校教具的使用及申購相當不方便。	□	□	□	□	□
19.教師常主動而樂意的參與學校各種工作和活動。	□	□	□	□	□
20.如有急難，教師會互相探訪和協助。	□	□	□	□	□
21.教師開會時，總是提些不合實際的問題和主張。	□	□	□	□	□
22.本校教師總是很忙碌，沒有時間準備教材。	□	□	□	□	□
23.本校教師教學時，除了教科書外，還能運用其他的補充教材。	□	□	□	□	□
24.本校教師常在假日舉辦各種戶外活動。	□	□	□	□	□
25.校長不常與教師面對面討論問題。	□	□	□	□	□
26.本校校長親自安排教師所擔任的工作（如排課…）。	□	□	□	□	□
27.本校校長以身作則，努力工作以爲教師的表率。	□	□	□	□	□
28.即使是私人問題，校長亦樂於協助解決。	□	□	□	□	□
29.本校校長常在上班時間離校外出。	□	□	□	□	□
30.本校校長常指派教師臨時工作。	□	□	□	□	□
31.校長如有疑難或問題時，常主動和教師討論。	□	□	□	□	□

32.當校長和教師說話時，教師覺得輕鬆自在。 .....□□□□□
33.本校校務會議排定的程序，太過於緊湊，以致流於形式。 .....□□□□□
34.本校校長常常糾正教師的錯誤。 .....□□□□□
35.校長在集合場合的講話，事先都有充分的準備。 .....□□□□□
36.校長分配工作時，會考慮教師的興趣和專長。 .....□□□□□
37.校長會把上級視導的結果告訴老師。 .....□□□□□
38.校長爲教師安排工作進度，以確保工作成效。 .....□□□□□
39.本校校長設法爲教師爭取個人福利。 .....□□□□□
40.校長樂於幫助教職員平息爭執。 .....□□□□□
41.校長處理事情常依據法令規章，缺乏彈性。 .....□□□□□
42.校長經常抽查學生的作業或週記，以了解教師批改作業的情形。 .....□□□□□
43.校長在批評教師時，通常會說明理由。 .....□□□□□
44.校長試圖幫忙教師爭取較好的待遇及福利。 .....□□□□□
45.本校的校務會議，主要是校長報告的會議，教師很少有機會發言。 .....□□□□□
46.本校校長留意教職員之間的工作協調。 .....□□□□□
47.校長常把得到的新觀念告訴教師。 .....□□□□□
48.校長常常協助教師解決教學和訓育上的問題。 .....□□□□□

△如果您想得知本研究的結果，請將大名及聯絡地址示下：

1.姓　名：_____

2.地　址：_____

3.電　話：_____

～謝謝您寶貴的意見～

編號：703

國民小學組織結構及學校狀況問卷

簡介

一、編製者

劉春榮

二、資料來源

劉春榮(民 82)。**國民小學組織結構、組織承諾與學校效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民小學組織結構、組織承諾與學校效能關係。共包括三個分量表：(一)國民小學組織結構量表：含正式化、集中化、專業化、傳統化四層面各 5 題共 20 題。(二)國民小學組織承諾量表：含認同、努力意願、留職傾向三層面各 5 題共 15 題。其中 3、6 題是負荷題目。(三)學校效能量表：含校長領導、行政溝通、學校環境、課程教學、學生行爲表現、學生學習表現六因素各 5 題共 30 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷的分量表(一)係以 Pugh(1976)等人在 Aston 訪問調查表所提的五層面爲基礎，參酌R. H. Hall(1982), Aston University(1987), L. K.Bishop & J.K.George(1973), D. A. Sousa & W. K. Hoy(1981)及蔡培村(民 74)等諸多國內有關問卷，並依據研究者多年學校行政經驗，編製而成。分量表(二)係以 L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday, & P. V. Boulian (1974)之組織承諾量表爲藍本，並參考余安邦(民 69)、黃秀霜(民 76)及梁瑞安(民 79)的修訂本等相關問卷編製而成。分量表(三)係以教育部(民 76)頒訂國民小學評鑑實施要點、吳清山(民 78)所作研究及研究者的行政與教學經驗編製而成。

六、信度與效度

以 308 位受試之填答結果，統計 Cronbach's α 值，其結果如下：

分量表(一)四層面之 α 值，依序爲：正式化 .82，集中化 .88，專業化 .71 ，傳統化 .76。分量表(二)三層面之 α 值依序爲：認同 .81，努力 .81，留職傾向 .88，整個量表的 α 值爲 .89。分量表(三)六因素之 α 值，依序爲：校長領導 .93，行政溝通 .81，學習環境 .84，課程教學 .77，學生行爲表現 .89，學生學習表現 .85，整個量表之 α 值爲 .94。顯示各層面內部一致性令人滿意。

本問卷效度採內容效度及建構效度。內容效度方面由五位主授教育行政或學校行政之教授評鑑問卷內容，結果顯示本問卷具有令人滿意的專業效度。建構效度方面，進行因素分析，檢定因素負荷量。唯在統計分析時發現分量表(一)所得結果在

第一因素(正式化)與第四因素(標準化)其相關高達 .95，故決定加以合併。合併後限定四個因素下檢視。各分量表選題時保留特徵值大於 1.00 及因素負荷量大於 .40 的題目；其次刪除某些因素負荷量雖高，但預試時受試在直覺反應上感受題意相同的題目。唯爲避免題目太多，造成正式量表太長，每因素均只選取有代表性的 5 題，捨去因素負荷量較低的題目。顯示相同因素的題目具有高因素負荷量，而在不同因素的負荷量相對較低，故本問卷具有與理論相符合的建構效度。

七、計分方式

本問卷採自陳式個別施測。受試依據其察覺與感受填答。各分量表題目採 Likert 六點量表，正向題目依序爲非常符合(6 分)、大致符合(5 分)、有點符合(4 分)、有點不符合(3 分)、大致不符合(2 分)、非常不符合(1 分)。而負向題目則反方向計分。

八、相關資料

吳清山(民 78)。**國民小學管理模式與學校效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

梁瑞安(民 79)。**國小教師組織溝通、角色壓力與組織承諾關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

黃秀霜(民 76)。**教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

蔡培村(民 74)。**國民中小學校長領導特質、權力基礎、學校組織結構及組織氣氛教師工作滿意關係之比較研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

Bishop, L. K.,& George, J. R.(1973). Organizational structure: a factor analysis of structural characteristics of public elementary and secondary schools. *Educational Administration Quarterly,9*,66-80.

Hall, R.H.(1987). *Organizations-structure, processes, and outcomes*. New Jersey, Prentice-Hall.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R.T.,& Boulion, P.V.(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology,59*,603-609.

Pugh, D. S., Hickson, D. J.,& Hinnings, C. R.(1968). Dimension of organizational structure. *Administrative Science Quarterly,13*,56-105.

Sousa, D.A.,& Hoy, W.K.(1981). Bureaucratic structure in schools: a refinement and synthesis in measurement. *Educational Administration Quarterly,17*,21-40.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：台北市廈門街 113 巷 12 之 27 號 3 樓

附錄三

國民小學組織結構及學校狀況問卷
（正式量表）

指導教授：毛連塭博士、林邦傑博士
編 製 者：劉春榮

本問卷旨在瞭解當今國民小學組織結構及學校狀況，以供教育改進參考。您的意見非常寶貴，請依服務學校目前狀況，就您察覺感受加以回答，並於一週內填妥擲還。謝謝您的協助。

基本資料：

下列各項，請您在適當的□內打「✓」。

1.性　　別：□(1)男　　□(2)女

2.服務年資：□(1) 5 年以下　□(2)6-15 年　□(3)16-25 年　□(4)26-35 年
□(5)36 年以上

3.職　　務：□(1)級任導師　□(2)科任教師　□(3)教師兼組長　□(4)教師兼主任

4.教育程度：□(1)師專　□(2)師院、師大(一般大學教育系)
□(3)一般大學　□(4)碩士(含研究所四十學分班)　□(5)其他

5.貴校班級數：□(1)12 班以下　□(2)13-24 班　□(3)25-48 班以下　□(4)49 班以上。

6.學校地區：□(1)院轄市(省轄市)　□(2)縣轄市(鎮)　□(3)鄉

7.學校歷史：□(1)10 年以下　□(2)11-20 年　□(3)21-30 年　□(4)31 年以上

填答說明

1.本問卷共有三個部份，敬請逐一填答。

2.每題均有六個選項，請在每題閱讀後，根據您實際的察覺或感受，在適當的□內打「✓」。

3.每題均務請填答。

第一部份：

	非常不符合	大致不符合	有點不符合	有點符合	大致符合	非常符合
1.本校各處室業務都訂有詳細的執行計畫。	□	□	□	□	□	□
2.校長在校務決策過程中，很少讓教師參與。	□	□	□	□	□	□
3.本校能按教師所學及專長安排教學科目。	□	□	□	□	□	□
4.本校對行諸已久的各項措施，很少改變。	□	□	□	□	□	□
5.本校行政人員均能按職掌辦理各項業務。	□	□	□	□	□	□

6.校長對校務有所要求時，不會事先考慮教師的立場。.....□□□□□□
7.本校安排各項學藝或訓導活動的教師，均會考慮教師的專長。.....□□□□□□
8.本校教師教學或辦活動，均按慣例很少有創意。.....□□□□□□
9.本校推展任何行政工作，均訂有週詳的實施程序。.....□□□□□□
10.本校會議多由校長、主任發言，教師很少發表意見。.....□□□□□□
11.本校教師對班級經營確有獨到之處。.....□□□□□□
12.本校傳統包袱太重，一切措施不易更改。.....□□□□□□
13.本校各項行政規章或辦法都裝訂成册，以便隨時參閱。.....□□□□□□
14.本校教師很難改變校長所作的決定。.....□□□□□□
15.本校教師均能依規定，事先擬定進度表實施教學。.....□□□□□□
16.本校校園規畫傳統保守，沒有新意。.....□□□□□□
17.本校對教師工作有所要求時，均有書面資料公布或分發。.....□□□□□□
18.本校教師沒有參與教學或訓導決策討論的機會。.....□□□□□□
19.本校教師能以專業知能處理學生行爲。.....□□□□□□
20.在學校各項會議中，資深老師的意見最受重視。.....□□□□□□

第二部份：

非大有有大非
常致點點致常
符符符不不不
合合合符符符
合合合

1.爲了繼續在本校服務，我願意接受學校指派給我的任何工作。.....□□□□□□
2.我願意努力工作，以取得師生的敬重。.....□□□□□□
3.當初決定留在本校工作顯然是件錯誤的事。.....□□□□□□
4.我會很驕傲的告訴別人我是本校的一份子。.....□□□□□□
5.我願意追求更新、更好的知能，以改善我在本校的教學績效。.....□□□□□□
6.離開本校，會使我有喘過一口氣的感覺。.....□□□□□□
7.我經常將本校的利益視爲個人的利益。.....□□□□□□
8.我能專心一致於自己的工作崗位，犧牲奉獻地工作。.....□□□□□□
9.本校可以使我充分發揮潛能。.....□□□□□□
10.我十分關心本校未來的發展。.....□□□□□□
11.我對教學工作因循苟且的同事，深不以爲然。.....□□□□□□
12.目前的工作環境，促使我離開本校的因素非常少。.....□□□□□□
13.我會對我的朋友說：本校是一所相當理想的學校。.....□□□□□□
14.努力教學工作是我對本校最好的回報。.....□□□□□□
15.我很珍惜能在本校服務。.....□□□□□□

第三部份：

	非常不符合	大致不符合	有點不符合	有點符合	大致符合	非常符合
1.本校校長辦理校務頗有教育理念。	□	□	□	□	□	□
2.本校各處室處理事情都以本位主義爲出發點。	□	□	□	□	□	□
3.本校建築空間及校園規畫具有前瞻性。	□	□	□	□	□	□
4.本校老師會善用教學評量的結果，來關心督促學生。	□	□	□	□	□	□
5.本校學生對老師都很有禮貌。	□	□	□	□	□	□
6.本校學生參與校際各項學藝競賽，均有良好成績表現。	□	□	□	□	□	□
7.本校校長能以身作則，足爲師生典範。	□	□	□	□	□	□
8.本校各處室之間很少進行溝通協調。	□	□	□	□	□	□
9.本校廁所設施清爽乾淨。	□	□	□	□	□	□
10.本校教師上課時有使用參考書測驗卷的現象。	□	□	□	□	□	□
11.本校學生的道德行爲良好。	□	□	□	□	□	□
12.本校學生寫家庭作業的態度很認眞。	□	□	□	□	□	□
13.本校校長能致力維持學校人事內部安定。	□	□	□	□	□	□
14.本校校務工作分配有勞逸不均的現象。	□	□	□	□	□	□
15.本校校舍配置，以便利教學活動爲原則。	□	□	□	□	□	□
16.本校課程安排以教師爲主，很少顧及學生需要。	□	□	□	□	□	□
17.本校學生的衛生習慣良好。	□	□	□	□	□	□
18.本校學生很關心自己的學業成績。	□	□	□	□	□	□
19.本校校長能妥善運用學校經費。	□	□	□	□	□	□
20.對於校長及行政人員處理校務的方式我覺得滿意。	□	□	□	□	□	□
21.本校教師對學校的工作環境感到滿意。	□	□	□	□	□	□
22.本校教師能視需要實施補救教學。	□	□	□	□	□	□
23.本校師生之間相處融洽。	□	□	□	□	□	□
24.本校學生都期望自己有良好的學業表現。	□	□	□	□	□	□
25.本校校長能盡全力處理師生所遭遇的困難。	□	□	□	□	□	□
26.我不知道本校訂有中長程校務發展計畫。	□	□	□	□	□	□
27.本校教師所需各項設備，均能作有系統的管理。	□	□	□	□	□	□
28.本校教師能配合時事及社會的變遷，給學生實施機會教育。	□	□	□	□	□	□
29.本校學生能表現良好的禮節態度。	□	□	□	□	□	□
30.本校學生在藝術活動方面的表現良好。	□	□	□	□	□	□

整個問卷已填完，辛苦了！請折疊訂妥後投入郵筒（郵票已貼妥）謝謝您！

編號 704

國民小學組織結構與教師教學狀況調查問卷

簡介

一、編製者

吳麗芬

二、資料來源：

吳麗芬(民 75)。**國民小學組織結構正式化集中化與教師工作動機之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討學校組織結構與教師工作動機之關係。共包括二個部份：(一)在學校組織結構正式化、集中化兩層面，各 9 題共十八題。除第 2、6、10、12、18 題採反面敘述句外，餘採正面敘述句。(二)有關教師工作動機方面：含待遇、教師工作條件、學區有關人士之重視、校長視導教學、教育目標、參與決定、教學表現獲得讚賞、人際關係等八層面，每個層面各 3 題，合計 24 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷第一部份之設計係以海格(J. Hage)不證自明理論爲基礎編製而成。第二部份之設計以沃洛姆、波特、勞勒(V. H. Vroom., L. W. Porter., & E.E. Lawler)的期望動機理論爲基礎，同時參酌海瑞克(H. S. Herrick)的「組織結構問卷」與「動機與報酬量表」，並參考小學教育工作者之意見編製而成。

六、信度與效度

本問卷的信度以 93 位受試之填答結果，統計 Cronbach`s α 值。其結果如下：問卷第一部份二層面之 α 值爲正式化.70，集中化.85。問卷第二部分八層面之 α 值，依次爲待遇.54，教育工作條件.62，學區有關人士之重視.67，校長視導教學.63，教育目標的一致.68，參與決定.72，教育表現獲得讚賞.68，人際關係.66。顯示本問卷各層面之間的一致性良好。

本問卷的效度以建構效度爲準。問卷內容與實際從事小學教育工作者討論，經請指導教授檢視題目描述情形及歸類是否適當後，刪除或修正不當之題目，故其內容具相當之效度。

七、計分方式

本問卷填答方式乃請國小教師直接勾選於代表適當答案之方框內，問卷第二部分左右兩邊分別有重要性及可能性兩種選項，請填答者同時考慮每一報酬題目對教學的重要性及其被獲致的可能性。計分方法採 Likert 式四點量表。第一、二部分中正面敘述題目選「非常符合」、「非常重要」或「非常可能」等三項者皆計四分，其

他分別以三分、二分、一分計；至於反面敘述題目則反向計分，例如，選「非常符合」項時以1分計，其他依次以2分、3分、4分計。

八、相關資料

Hage, J.(1968). An axiomatic theory of organizations. *Administrative Science Quarterly*,289-320.

Herrick H. S.(1973). *The relationship of organizational structure to teacher motivation in multiunit and non-multiunit elementary schools* (Wisconsin University, Madison: Research and Development for Cognitive Learning) ERIC Document ED 101442.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄一

國民小學組織結構與教師教學狀況調查問卷
（正式題本）

指導教授：黃昆輝博士
編 製 者：吳麗芬

各位老師：

您好！首先向您平日作育英才，誨人不倦的精神，致上最高的敬意。

這份問卷的主要目的，是想要瞭解目前國民小學組織結構與教師教學狀況之關係，藉供研究改進教學環境之參考。問卷上面請不必具名，答案也無所謂「對」與「錯」。您的意見非常寶貴，所填答的資料純粹供爲學術研究之用，不作個別之分析。請詳閱填答說明，看清題意，依照您的想法逐題填答。謝謝您的支持與合作！

國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十四年十二月

▲本問卷包括二部分，共有 42 題，每題只能選擇一個答案。請所有的題目均填答，不要遺漏。

第一部分

〔填答說明〕

在第一部分中，每題的後面都有四個不同程度的答案，請您依據題目的敘述與貴校實際情形作一比較，然後選擇一個與貴校實況最接近的答案，並在該答案中打一個勾號「✓」。例如：

(1)如果題目的描述與貴校情形非常符合請在「非常符合」下面的方格「□」內打一 個勾號「✓」。

(2)如果題目的描述與貴校情形大致符合請在「大致符合」下面的方格「□」內打一 個勾號「✓」。

(3)如果題目的描述與貴校情形不大符合請在「不大符合」下面的方格「□」內打一 個勾號「✓」。

(4)如果題目的描述與貴校情形非常不符合請在「非常不符合」下面的方格「□」內打一 個勾號「✓」。

〔例題〕

	非常符合	大致符合	不大符合	非常不符合
1.校長平易近人，作風開明。	□	□	□	☑

貴校情形如果和本題所描述的內容非常不符合，則請在「非常不符合」下面的□內

打一 個勾號「✓」。

2.學校對老師的工作要求實在太多。.....☑□□□

貴校情形如果和本題所描述的內容非常符合時，則請在「非常符合」下面的□內打一 個勾號「✓」。

[基本資料]

請根據貴校及您個人的狀況，在下列每題中選出適當答案，並將其代表號碼寫在題號前的（ ）內。

（ ）1.任教地區：(1)城市（含院、省、縣轄市） (2)鄉鎮 (3)偏遠地區（含金馬、山地、離島）

（ ）2.學校班級數：(1)24 班以下 (2)25-50 班 (3)51 班以上

（ ）3.任教年資：(1)未滿 5 年 (2)5 年(含)以上，未滿 10 年 (3)10 年(含)以上

（ ）4.擔任職務：(1)教師兼行政工作(不包括三處主任) (2)級任老師 (3)科任老師

〔問卷內容〕

	非常符合	大致符合	不大符合	非常不符合
1.學校對任何行政工作的推展，均有詳密的實施程序。	□	□	□	□
2.教師在學校有充分表達意見的機會。	□	□	□	□
3.校長、行政人員重視學校行政的程序。	□	□	□	□
4.教師任教年級、班別或科目（科任教師）由校長或主任指派，未尊重多數教師的意願。	□	□	□	□
5.學校教職員要嚴格遵守有關規定和行政程序。	□	□	□	□
6.教師提出有關改進校務與教學的建設性意見，多半都會被接納，並且付諸實現。	□	□	□	□
7.校長一向秉公處理事情，沒有通融的餘地。	□	□	□	□
8.教師沒有參與教學及訓導有關措施之作決定的機會。	□	□	□	□
9.學校要求教師照章行事，不可擅作主張。	□	□	□	□
10.教師對其他教職員的考核有提供意見的機會。	□	□	□	□
11.學校對教師或行政工作有所要求時，均用書面詳細規定並通知一體照辦。	□	□	□	□
12.校長處理校務時，常參考多數教師提出的看法。	□	□	□	□
13.學校各項措施大部分按照既定的進度進行。	□	□	□	□
14.校長對教師有所要求時，多不會先徵詢教師的同意。	□	□	□	□
15.學校對教師的教學情形或行政處理，均以書面紀錄供爲考核之參考。	□	□	□	□
16.學校召開會議時，多半是校長或各處室主任交付任務，教師少有機會發表意見。	□	□	□	□

17.教職員必須嚴守簽到、簽退的有關規定。.....□□□□
18.對於學校新校舍的規劃或新設備的購置多半能參酌教師意見辦理。.....□□□□

第二部分

〔填答說明〕

1.問卷第二部分每一題所描述的內容是：一般學校教師在進行教學工作時所可能遇到的狀況。每一個狀況之左、右兩邊各有四個不同程度的答案。請您依據這些狀況對您教學可能有所影響的程度與該狀況發生的可能性，分別選出最切合您的意思的答案。

2.填答方式和本問卷第一部分一樣，根據您個人的看法，在答案下的方格「□」中打一個勾號「✓」。

(1)如果題目所指的狀況對您的教學表現非常重要，影響很大，則請在左邊「非常重要」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。然後再進一步考慮在目前國教實施條件或貴校實際情況下發生這個狀況的可能性究竟有多大；如果這個狀況非常可能發生，則請在右邊「非常可能」下面方格「□」內打一個勾號「✓」。

(2)如果題目所指的狀況對您的教學表現雖然不能說非常重要，但還算重要，仍然有它的影響力，則請在左邊「重要」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。然後再進一步考慮在目前國教實施條件或貴校實際情況下發生這個狀況的可能性究竟有多大，如果這個狀況不一定很可能發生，不過還有可能發生，則請在右邊「可能」下面方格「□」內打一個勾號「✓」。

(3)如果題目所指的狀況對您的教學表現不大重要，影響不大，則請在左邊「不大重要」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。然後再進一步考慮在目前國教實施條件或貴校實際情況下發生這個狀況的可能性究竟有多大。如果這個狀況不可能發生，則請在右邊「不大可能」下面方格「□」內打一個勾號「✓」。

(4)如果題目所指的狀況對您的教學表現不重要，沒有影響，則請在左邊「不重要」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。然後再進一步考慮在目前國教實施條件或貴校實際情況下發生這個狀況的可能性究竟有多大。如果這個狀況並不可能發生，則請在右邊「不可能」下面方格「□」內打一個勾號「✓」。

3.請同時填答每題左、右兩邊之答案再作下一題，不要遺漏。

〔例題〕

非常重要	不大重要	不大可能	非常可能
☑	□	□	□

.....1.在一個享有盛名的小學服務。..... □□☑□

如果您認爲「在一個享有盛名的小學服務」對您的教學表現非常重要，則請在左邊「非常重要」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

如果這對您非常重要，但考慮有關條件，您認爲「在一個享有盛名的小學服務」對您來說可能性不大，則請在右邊「不大可能」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

□□□☑.....2.在自己的住家附近任教。 ..... ☑□□□

如果您認爲「在自己住家附近任教」對您的教學表現不重要，則請在左邊「不重要」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

同樣地，這一題還要考慮它發生的可能性。如果您認爲「在自己的住家附近任教」，對您來說非常可能，則請在右邊「非常可能」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

〔問卷內容〕

非常重要	大重要	不重要	不重要		非常可能	大可能	可能	不能
□	□	□	□	1.考績獎金隨教學表現的考核而增減。	□	□	□	□
□	□	□	□	2.對教師額外的工作、服務，給予適當的津貼補助。	□	□	□	□
□	□	□	□	3.提供合理獎金鼓勵教學表現優良者。	□	□	□	□
□	□	□	□	4.班級學生人數儘可能減少，以利教學。	□	□	□	□
□	□	□	□	5.有現代化的教學設備。	□	□	□	□
□	□	□	□	6.當教師需要教學設備時，就會很方便地得到。	□	□	□	□
□	□	□	□	7.家長支持教師的教學方式。	□	□	□	□
□	□	□	□	8.家長尊重教師的教學，主動請教教師有關教育的專業知識。	□	□	□	□
□	□	□	□	9.家長、學區人士關心學校。	□	□	□	□
□	□	□	□	10.校長對教師的教學充滿信心。	□	□	□	□
□	□	□	□	11.校長不以學生的學業成績評定教師教學效率。	□	□	□	□
□	□	□	□	12.校長常和教師討論有關教學的問題。	□	□	□	□
□	□	□	□	13.學校行政措施所欲達到的目標和教師的教學目標一致。	□	□	□	□
□	□	□	□	14.教育行政主管機關的教育目標和教師的教學目標相近。	□	□	□	□
□	□	□	□	15.家長的期望一致和教師的教學目標。	□	□	□	□
□	□	□	□	16.校長及其他行政人員多能和教師共同策劃校務的發展。	□	□	□	□
□	□	□	□	17.在充實教學資源及設備時，校長會徵求教師的意見。	□	□	□	□
□	□	□	□	18.校內一切有關教學活動的措施，先得到教師贊同再付諸實現。	□	□	□	□
□	□	□	□	19.教師以其他教學表現優良的教師爲觀摩的對象。	□	□	□	□

20.□□□□.....學校對教師的教學表現引以爲榮。.....□□□□
21.□□□□.....教師的教學表現受到朋友們的讚賞。.....□□□□
22.□□□□.....教師與家長的關係良好。.....□□□□
23.□□□□.....教師主動幫助其他需要幫助的教師。.....□□□□
24.□□□□.....教師和工友相處融洽。.....□□□□

如果您對本問卷有任何建議請指教於后：_____

_____

_____

_____

謝謝您撥空填答！

編號：705

國民小學組織結構及教師工作狀況調查問卷

簡介

一、編製者

黃三吉

二、資料來源

黃三吉(民 81)。台北市國民小學組織結構與教師工作倦怠關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解國民小學組織結構及教師工作狀況的情形。共包括二個部份：(一)國民小學組織結構調查問卷：含專門化、標準化、正式化、集中化、傳統化五層面各 5 題，共 25 題，其中第 6、21、14 題爲反面敘述題。(二)教師工作狀況調查問卷：含情緒耗竭（9 題）、無人情味（7 題）、個人成就感（9 題）三層面共 25 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷第一部份係參考 Pugh(1963)等人將國民小學組織結構操作化成五層面，並參酌 Hall、Aston University(引自 Hoy & Miskel,1982) Inkson, Path & Hickson(引自 William,1972)、吳清基（民 68）、黃耀卿（民 74）、方德隆（民 75）、吳麗芬（民 75）、謝文豪（民 76）、施振典（民 80）等相關問卷，並依據我國現行國民小學的特殊情況編製而成。問卷第二部份係參考 Maslach & Jackson(1981)、廖貴鋒（民 75）、郭生玉（民 76）、李桓武（民 77）、施振典（民 80）等人所編的問卷編製而成。

六、信度與效度

以 92 位受試之填答結果，統計 Cronbach's α 值，其結果如下：

本問卷第一部份五層面之 α 值，依序爲：專門化 .70 ，標準化 .71，正式化.63，集中化.63，傳統化.78。問卷第二部份三層面之 α 值依序爲：情緒耗竭.87、無人情味.81、個人成就感.83，顯示各層面內部一致性頗高。

本問卷之效度，以建構效度爲主，在修訂已盡量考慮朝著內容效度與構念效度的方向努力，題目都儘量配合理論架構，逐題檢視以期不影響原量表之效度。

本問卷並以 27%高低分組進行項目分析，選取決斷值在 3.0 以及和分量表之相關達.001 顯著水準，鑑別度較高的題項並參考預試者的反應意見，編成正式問卷。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，依教師知覺，選擇一項最接近的答案。問卷第一部份計分方式依序爲：完全符合(5 分)、大部份符合(4 分)、小部份符合(3 分)、大部

份不符合(2 分)、完全不符合(1 分)。問卷第二部份計分方式依序爲：總是如此(5 分)、時常如此(4 分)、有時如此(3 分)、很少如此(2 分)、從未如此(1 分)。。惟「個人成就感」層面之題目，分數越低才表示工作倦怠的傾向越大，故「個人成就感」層面計分採反向計分。

八、相關資料

吳清基(民 68)。**國民中學組織結構與教師工作滿意度之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

黃耀卿(民 74)。**國民中學組織結構與組織氣氛關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

方德隆(民 75)。**國民中學組織結構與組織效能關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

吳麗芬(民 75)。**國民小學組織結構正式化集中化與教師工作動機之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

謝文豪(民 76)。**國民中學組織結構與組織溝通之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

施振典(民 80)。**文化中心組織結構與成員工作倦怠關係之研究**。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。

郭生玉(民 76)。**教師工作心厭與背景因素關係之研究**。國立台灣師範大學教育心理學報,22,131-146。

廖貴峰(民 75)。**國中教師角色衝突，角色不明確與工作倦怠之研究**。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。

李桓武(民 77)。**台灣省國民小學教師工作疲乏與背景因素差異之研究**。國立台灣師範大學社會教育研究所碩士論文。

Hoy, W. K. & Miskel, C. G.(1982). *Educational administration: Theory, research and practic(2ed.)*. N.Y.: Random House.

Inkson, J.H.K., Pugh, D.S., & Hickson, D. J.(1970). Organization context and structure: An abbreviated Replication. *Administrative Science Quarterly, 15*,318-329.

Maslach, C. & Jackson, S.E.(1981). *Maslach burnout inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三

國民小學組織結構與教師工作狀況調查問卷

指導教授：吳清基博士
編 製 者：黃三吉

敬愛的老師：

您好!這份問卷是想瞭解目前國民小學組織結構及教師工作狀況的情形，以作爲改進國小教育的參考。答案無所謂對錯，您所填答的資料只作綜合分析，不作個別探究，純供學術研究之用。 請您據實填答，您的意見非常寶貴，謝謝您的支持與合作！

國立政治大學教育研究所 印製
中華民國八十年十月

【基本資料】

請根據您個人的實際狀況，在下列各題前的（ ）內，填上您所答選項的號碼。

（ ）1.性 別：(1)男 (2)女

（ ）2.年 齡：(1)30 歲以下 (2)31-40 歲 (3)41-50 歲 (4)51-60 歲 (5)61 歲以上

（ ）3.任教年資：(1) 5 年以下 (2)6-10 年 (3)11-15 年 (4)16-20 年 (5)21-25 年 (6)26 年以上

（ ）4.擔任職務(主任組長請填選行政職務)：
(1)教務主任 (2)訓導主任 (3)總務主任 (4)輔導主任 (5)教務處組長 (6)訓導處組長 (7)總務處組長 (8)輔導室組長 (9)級任教師 (10)科任教師

（ ）5.最高學歷：(1)研究所(含四十學分班) (2)師大、師院或大學教育系 (3)一般大專院校 (4)師範或師專 (5)高中或檢定及格 (6)其他

（ ）6.婚姻狀況：(1)已婚 (2)未婚 (3)已婚但居住不同地方 (4)其它

（ ）7.薪資(含本薪、研究費、各項津貼在內)：
(1)20,000 元以下 (2)20,001 元～30,000 元 (3)30,001 元～40,000 元 (4)40,001 元以上

（ ）8.學校班級數：(1)23 班以下 (2)24～59 班 (3)60 班以上

（ ）9.學校所在的位置是屬於：(1)文教區 (2)商業區 (3)住宅區 (4)工業區 (5)行政區 (6)農業區

第一部分 國民小學組織結構調查問卷

【填答說明】

本部分共有二十五題，每題之後都有五個選項，請您依據題目的敘述與貴校的實際情形作一比較，最後選擇一個與您情況最爲符合的答案，並在題後的“□”內打“✓”。

	完全不符合	大部份不符合	小部份符合	大部份符合	完全符合
【例題】	1	2	3	4	5
1.校長平易近人，作風開明，多數教師都敬愛他	□	□	□	□	□

貴校情形如果和本題所描述的內容大部份相符，則請在題後大部份符合下

4

的“□”內打“✓”。

	完全不符合	大部份不符合	小部份符合	大部份符合	完全符合
【問卷內容】	1	2	3	4	5
1.學校各處室間能依本身職掌負責，並作有效溝通協調。	□	□	□	□	□
2.教師均依教務處事先擬定的進度表實施教學。	□	□	□	□	□
3.學校年度考核時，各處室均備有書面資料，可供參考。	□	□	□	□	□
4.校長在決策過程中，很少讓教師參與。	□	□	□	□	□
5.學校教師教學或辦活動均按過去的慣例，很少有創意。	□	□	□	□	□
6.一般教師對不是自己份內的校務，常表現的漠不關心。	□	□	□	□	□
7.學校對於學生編班，訂有嚴格的規定，不受外力干擾。	□	□	□	□	□
8.各處室間的業務，大多透過會議或公文書進行溝通會辦。	□	□	□	□	□
9.校長對校務有所要求時，不會事先考慮教師的立場。	□	□	□	□	□
10.校長對於校務的處理，常墨守成規。	□	□	□	□	□
11.學校行政人員（主任及組長）均依個人專長聘派。	□	□	□	□	□
12.學校各項活動的推展，均按計畫進度實施。	□	□	□	□	□
13.學校對教師工作有所要求時，均有詳細的書面規定公布。	□	□	□	□	□
14.教師們在會議中所提出的意見，常被採納。	□	□	□	□	□
15.學校傳統包袱太重，一切措施不易更改。	□	□	□	□	□
16.教師樂於參加與本身業務或教學有關的進修活動。	□	□	□	□	□
17.學校各處室業務的執行，都訂有詳細的校務計畫。	□	□	□	□	□
18.學校校務運作均講求依科層體制程序辦理。	□	□	□	□	□

19.教師任教年級或科目均由校長或主任逕予指派。.....□□□□□
20.學校各處室人員，常依往例辦事，少有創新。.....□□□□□
21.教師爲了趕課之需要，常反對學生參加各類活動。.....□□□□□
22.校長評定教師考績，均以教師的實際工作表現爲依據。.....□□□□□
23.教師因事需與他人調課時，一定要事先登記才行。.....□□□□□
24.學校召開會議時，教師很少有發表意見的機會。.....□□□□□
25.學校對行諸已久的各項行政措施，很少改變。.....□□□□□

第二部分　教師工作狀況調查問卷

【填答說明】

本部份中，共有二十五題，每題都敘述一種情況，隨後列有五個不同程度的答案，請您先瞭解題目敘述的內容，再與您的實際情形作比較，最後選擇一個與您情況最爲符合的答案，並在題後的“□”內打“✓”。

【例題】

	從未如此	很少如此	有時如此	常常如此	總是如此
	1	2	3	4	5
1.我認爲繼續從事教育工作是一件很快樂的事。.....	□	□	□	□	□

3

如果您的感覺是「有時如此」，則請在題後的“□”內打“✓”。

【問卷內容】

	從未如此	很少如此	有時如此	常常如此	總是如此
	1	2	3	4	5
1.我對自己的任教工作，常覺得負荷沈重耗盡心神。.....	□	□	□	□	□
2.我現在的工作使我無法冷靜處理一些情緒上的問題。.....	□	□	□	□	□
3.我能很快了解學生或同事對事情的感受。.....	□	□	□	□	□
4.我對外界不當的教育指責，常感難以忍受。.....	□	□	□	□	□
5.我對某些學生常有「孺子不可教」之感慨。.....	□	□	□	□	□
6.我面對工作或教學時，常覺得精神奕奕。.....	□	□	□	□	□
7.我面對教育工作感到心灰意冷。.....	□	□	□	□	□
8.我擔心教育這份工作使我對人逐漸產生冷漠的感覺。.....	□	□	□	□	□
9.我的工作可積極的影響學生或同事的生活。.....	□	□	□	□	□

10.我在面對學生的問題時，常感到束手無策。 .....□□□□□
11.我對整天與學生在一起，感覺壓力很大。 .....□□□□□
12.我能有效的處理工作上或學生的問題。 .....□□□□□
13.我常在工作一整天後，感到精疲力竭。 .....□□□□□
14.我常會因爲工作上的某些事，而承受外界不當的指責。 .....□□□□□
15.我覺得每天上班工作很愉快。 .....□□□□□
16.我每天晨起想到要面對一天的工作時，就無精打彩。 .....□□□□□
17.我覺得從事教學工作，使我變得比以前更冷漠無情。 .....□□□□□
18.我能很容易和同事或學生共同創造一個輕鬆的氣氛。 .....□□□□□
19.我對現在的工作，感覺有挫折感。 .....□□□□□
20.我對某些頑劣的學生常懶得去理他們。 .....□□□□□
21.我會在和同事或學生工作一整天以後，感到很快樂。 .....□□□□□
22.我現在的工作，使我的脾氣變得更暴躁。 .....□□□□□
23.我在學校教育工作中，已完成了許多有意義的事情。 .....□□□□□
24.我常對學生班級經營感到精疲力盡。 .....□□□□□
25.我常協助解決同事或學生的問題。 .....□□□□□

填答完畢，謝謝您！

編號：706

國民中學組織結構與組織溝通之關係調查問卷

簡介

一、編製者

謝文豪

二、資料來源：

謝文豪(民 76)。**國民中學組織結構與組織溝通之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解國民中學組織結構與組織溝通之關係。共包括三個部份：(一)在組織結構方面含集中化、正式化、專門化三層面，各 9 題共廿七題。 (二)溝通次數方面含行政人員所從事之向下、向上、平行及非正式溝通之次數共九題。(三)溝通滿意度方面含組織展望、組織統整、個人回饋、向上溝通、向下溝通、平行及非正式溝通、溝通氣氛等七層面，每個層面各 4 題，合計 28 題。

四、調查對象

國民中學兼任行政職務之教師

五、編製依據

本問卷第一部分之內容主要係依海格(J. Hage)不證自明理論各層面之意義編製而成，惟爲配合國民中學之行政編制型態，刪除不證自明理論之階層化層面，並以專門化替代複雜化。第二部分係參考海格等人之溝通次數測量方式修訂而成。問卷第三部份係參考唐斯(C. W. Downs)與赫任(M. D. Hazen)等人之「溝通滿意度量表」(Communication Sattisfation Questionnaire,CSQ)編訂而成。

六、信度與效度

以 84 位受試之填答結果，統計 Cronbach's α 值，其結果如下：

問卷第一部份三層面之 α 值，依序爲集中化.75，正式化.61，專門化.77。問卷第三部分七層面之 α 值，依次爲組織展望.70，組織統整.68，個人回饋.72，向上溝通.73，向下溝通.74，平行及非正式溝通.64，溝通氣氛.68。可見各層面之題目尚具相當之一致性。

問卷第二部份分別以符合度及皮爾遜積差相關法考驗信度。各受試者與特定溝通對象之溝通次數，前後測相符者達 47.4%，前後測相差一次以內者達 72.3%，前後測相差二次以內者達 83.5%，顯示受試者與特定對象之溝通次數呈穩定狀態。受試者不同溝通方式的前後測相關係數值，依序爲向上溝通.92，向下溝通.88，平行溝通.93，非正式溝通.92。顯示受試者各類溝通之次數均呈穩定狀態。

本問卷的效度以建構效度爲準。問卷各層面題目均依照組織結構及組織溝通之理論，並配合國民中學行政人員工作實況編製，且請十位研究生逐題討論，及實地

訪問國中現任行政人員十人徵求其改進意見，最後經請指導教授審閱題目內容及歸類是否適當後，刪除或修正不當之題目，故其內容具相當之效度。

七、計分方式

本問卷第一、三部份填答方式乃請受試者依其工作現況直接勾選於代表適當答案的方框內，計分方法採 Likert 式四點量表，第一部份正面敘述題目依序爲：非常符合(4 分)、大致符合(3 分)、不大符合(2 分)、非常不符合(1 分)；第三部份正面敘述題目依序爲：很滿意(4 分)、滿意(3 分)、不滿意(2 分)、很不滿意(1 分)。反面敘述題目則反向計分，如選「非常符合」或「很滿意」項時計以 1 分，其他依次計以 2 分、3 分、4 分。

問卷第二部份填答方式是請受試者填答每週基於業務需要，主動與題目所列對象從事的正式及非正式溝通次數，再依受試者所填之基本資料即可求出其向下、向上、平行及非正式溝通之次數。

八、相關資料

Downs, C. W.,& Hazen, M. D. (1977). A factor Analytic Study of Communication Satisfaction, *The Journal of Business Communication, 14* (3).pp.63-73.

Hage, J.(1968). An axiomatic theory of organizations. *Administrative Science Quarterly*,289-320.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二　（正式題本）

國民中學組織結構與組織溝通調查問卷

指導教授：黃昆輝博士
編 製 者：謝文豪

這份問卷的主要目的，是想瞭解國民中學組織結構與組織溝通的關係，供爲研究改進學校行政之參考。填答者限於兼任教務、訓導、輔導三處主任、組長及總務處主任等行政職務之教師。問卷上面請不必具名，答案無所謂「對」或「錯」，只是請您表達個人的意見。您的意見相當寶貴，所填的資料純粹供學術研究之用，並不作個別填答資料之分析。請先詳閱填答說明，認清題意，然後再依照您的看法逐題填答。謝謝您的合作與支持！

適用對象：國民中學兼任行政職務之教師。

國立臺灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十六年一月

※本問卷共包括三部份，每題只能選擇一個答案。請先閱讀填答說明，再逐題填答。

第一部份：

【填答說明】

在第一部份中，每題都敘述一種情況，隨後列有四個不同程度的答案。請您先瞭解題目敘述的內容，再與貴校的實際情形作一比較，最後選擇一個與貴校情況最爲符合的答案，並在題後的方格「□」內打一個勾號「✓」。例如：

(1)如果題目敘述的內容與貴校的實際情形非常符合時，就請在「非常符合」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

(2)如果題目敘述的內容與貴校的實際情形還算大致符合時，就請在「大致符合」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

(3)如果題目敘述的內容與貴校的實際情形不大符合時，就請在「不大符合」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

(4)如果題目敘述的內容與貴校的實際情形非常不符合時，就請在「非常不符合」下面的方格「□」內打一個勾號「✓」。

【例題】

	非常符合	大致符合	不大符合	非常不符合
1.校長辦學認眞，待人親切。	☑	□	□	□

貴校情形如果和本題所敘述的內容非常符合時，請在「非常符合」下面的「□」內打一個「✓」號。

2.行政人員對教師的工作有所要求時，教師常置之不理。 ..... □□□☑

貴校情形如果和本題所敘述的內容非常不符合時，請在「非常不符合」下面的「□」內打一個「✓」號。

【基本資料】

請選填貴校及您個人的背景資料：

(　) 1.任教地區：(1)城市(含院、省、縣轄市)　(2)鄉鎮　(3)偏遠地區(含山地、離島)

(　) 2.學校班級數：(1)24 班以下　(2)25-50 班　(3)51 班以上

(　) 3.服務處室：(1)教務處　(2)訓導處　(3)總務處　(4)輔導處

(　) 4.職　　稱：(1)主任　(2)組長

【問卷內容】

下列各題敘述的內容與貴校實際情況比較符合程度如何？	非常符合	大致符合	不太符合	非常不符合
1.學校各項行政業務的推展，均依分層負責原則辦理。	□	□	□	□
2.學校教師的工作項目，均由行政規章詳予規定。	□	□	□	□
3.學校各處室主任及組長，均依其個人的專長予以聘派。	□	□	□	□
4.教師們提出的意見，經常被行政人員接受。	□	□	□	□
5.學校推展任何行政工作，均訂有週詳的實施程序。	□	□	□	□
6.學校行政人員必須受過長期專門訓練才能勝任愉快。	□	□	□	□
7.各項行政業務，不論輕重緩急均須事前請示後才能付諸實施。	□	□	□	□
8.各項行政規章或辦法都裝訂成冊，以便隨時參閱。	□	□	□	□
9.學校行政人員均能按本身職掌辦理各項業務，從不推諉。	□	□	□	□
10.校長做決定時很少徵詢教師意見。	□	□	□	□
11.行事曆所訂工作項目，行政人員並未確實施行。	□	□	□	□
12.學校各項學藝活動及訓導活動的指導老師大多具有特殊專長。	□	□	□	□
13.開會時，大多由校長及行政人員交付任務，教師甚少發表意見。	□	□	□	□
14.校務會議或行政會議決定的事項，在實際執行時，常有改變。	□	□	□	□
15.教師任教的科目與其畢業科系相符合。	□	□	□	□
16.學校教師很難改變校長所作的決定。	□	□	□	□
17.處室之間的業務大多以書面方式進行連繫與協調。	□	□	□	□
18.擔任輔導活動學科的教師均具有豐富的專業識。	□	□	□	□
19.校長充分授權給行政人員處理行政事務。	□	□	□	□

20.各項教學活動及行政處理經過，均作成書面紀錄供爲日後的查考。.....□□□□
21.各處室工作職掌劃分不清，常有職責不明情形發生。.....□□□□
22.各項活動計畫須先向校長請示後才能研擬實施計畫。.....□□□□
23.行政人員對教師工作有所要求時，均以書面方式通知辦理。.....□□□□
24.學校行政人員均樂於參加與業務有關的進修活動。.....□□□□
25.校長對各項校務的推展，不論鉅細，均親自參與。.....□□□□
26.教師彼此意見相左時，完全依照既定之書面規章做爲遵行依據。.....□□□□
27.學校各處室推展業務時，常有相互干預職責範圍的情形發生。.....□□□□

第二部份

【填答說明】

這一部份的題目，想要瞭解您平日因業務需要而主動與同事交換意見的次數。請您仔細回憶，在最近一週之內，您「以行政人員正式身分與下列同事進行正式溝通」的次數，及您「以同事身分私下進行非正式溝通」的次數，分別填在右邊的橫線上；若詳細次數不確定時，請填大約次數；若無則打「○」，請勿遺漏。

【例題】

溝通對象	以行政人員身分進行的正式溝通次數	以同事身分私下進行的非正式溝通次數
教學組長	5	6

【問卷內容】

溝通對象	以行政人員身分進行的正式溝通次數	以同事身分私下進行的非正式溝通次數
1.校長	_____	_____
2.教務主任	_____	_____
3.訓導主任	_____	_____
4.輔導主任	_____	_____
5.總務主任	_____	_____
6.教務處各組長	_____	_____
7.訓導處各組長	_____	_____
8.輔導處各組長	_____	_____
9.導師及專任教師	_____	_____

第三部份

【填答說明】

下列各題是想要瞭解您對貴校校內溝通現況的滿意程度，每題均有四個答案，請您依據自己實際感到的滿意程度，選擇其中一項作答：

(1)若您對貴校校內溝通的某一方面感到很滿意時，請您在「很滿意」一格打「✓」號。

(2)若您對貴校校內溝通的某一方面感到滿意時，請您在「滿意」一格打「✓」號。

(3)若您對貴校校內溝通的某一方面感到不滿意時，請您在「不滿意」一格打「✓」號。
(4)若您對貴校校內溝通的某一方面感到很不滿意時，請您在「很不滿意」一格打「✓」號。

【例題】

很不滿意 / 不滿意 / 滿意 / 很滿意

校內溝通管道流暢，訊息傳遞迅速. ..... ☑□□□

若您覺得貴校校內溝通現況，確實「管道流暢，訊息傳遞迅速，且令人很滿意」，請您在「很滿意」一格打「✓」號。

【問卷內容】

下列各題描述的內容與您目前的校內溝通狀況比較，您感到滿意嗎？

很不滿意 / 不滿意 / 滿意 / 很滿意

1.校長經常轉達教育行政機關發布的政令訊息。 ..... □□□□
2.行政人員非常瞭解全校各處室的工作計畫。 ..... □□□□
3.校長常向行政人員表達他對各處室行政工作績效的滿意程度。 ..... □□□□
4.校長、主任經常鼓勵同仁提供建議。 ..... □□□□
5.各項行政通報都能快速傳達到全體教師。 ..... □□□□
6.學校教師彼此之間經常利用課餘時間交換有關教學與行政的意見。 ..... □□□□
7.教師之間意見相左時常可經由溝通獲得解決。 ..... □□□□
8.校長決定推展新措施時，都先向教師詳細說明計畫內容。 ..... □□□□
9.行政人員都能瞭解全校各處室目前正在辦理的業務。 ..... □□□□
10.行政人員常能與教師充分交換工作意見。 ..... □□□□
11.校長、主任經常提供意見協助同仁解決困難。 ..... □□□□
12.學校教師經常主動提供有關校務的改進意見。 ..... □□□□
13.學校教師私下傳遞的訊息正確性很高。 ..... □□□□
14.學校教師都可自由公開討論校務。 ..... □□□□
15.學校教師都能瞭解學校的長程發展計畫。 ..... □□□□
16.各處室擬訂工作計畫時都先與其他處室交換意見。 ..... □□□□
17.行政人員推展一項業務時，都能瞭解教師的看法。 ..... □□□□
18.校長、主任常考慮到同仁的正反意見。 ..... □□□□
19.行政人員與教師彼此間的溝通聯繫相當方便。 ..... □□□□
20.利用非正式方式進行溝通具有快速傳達的效果。 ..... □□□□

21.學校教師均有積極進行溝通的意願。.....□□□□
22.校長常向教師說明學校經費的使用計畫。.....□□□□
23.學校教師都知道自己的職務。.....□□□□
24.行政人員都能瞭解其他同事對其行政能力的評價。.....□□□□
25.行政人員常有與校長充分交換意見的機會。.....□□□□
26.行政人員能分出足夠的時間與教師交換意見。.....□□□□
27.教師間私下交換意見對行政工作的推展很有助益。.....□□□□
28.與同事交換意見是一件令人愉快的事。.....□□□□

謝謝您的寶貴意見！

編號：707

國民中學組織與教師教學狀況調查問卷

簡介

一、編製者

蘇育任

二、資料來源：

蘇育任(民 74)。**國民中學組織結構對教師疏離感之影響**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在了解國民中學教師對任教學校工作環境的看法與感受，內容包含兩部份。第一部份含正式組織結構專門化、標準化、集中化、正式化、傳統化五層面與非正式組織結構向上溝通度、行政溝通度、同事互助支持度三層面，每層面五題，共 40 題；其中第 9、11、14、15、19、21、28、29、34、36、37 題爲反面敘述題。第二部份含無力感、無意義感、無規範感、社會孤立感、自我疏隔感五層面，每層面 5 題，共 25 題，其中第 1、2、3、4、15、25 題爲反面敘述題。

四、調查對象

國民中學教師

五、編製依據：

本問卷第一部份係參酌 D.S. Pugh., D, J. Hickson.,& C. R. Hinnings.(1968)、D. A. Sousa.,& W. K. Hoy.(1981)、P. M. Blau(1963)、J. Leiter(1983)、W. K. Schilit .,& E. A. Locke(1982)及吳清基(民 68)等相關研究編製而成。問卷第二部份之設計係依據 M. Seeman(1959)的概念架構編製而成，分析其研究變項，確定研究所涉及的層面後編製而成。

六、信度與效度

本問卷以重測法求其信度。以 128 位受試者之填答結果，使用皮爾遜積差相關統計方法，求出前後測兩次分數的相關係數，並以 t 值考驗其顯著性，其結果如下：

本問卷第一部份各層面之 r 值，依次爲專門化.51，標準化.64，集中化.72，正式化.71，傳統化.68，向上溝通度.89，行政溝通度.77，同事互助支持度.62。問卷第二部份五層面之 r 值，依次爲無力感.74，無意義感.76，無規範感.81，社會孤立感.78，自我疏隔感.79。各層面均達.01 的顯著水準，因此本問卷具有相當的穩定性。

本問卷的效度分析，以建構效度爲主。除送請部份專家學者過目指正，並徵詢具有教學經驗之國中教師五人之意見後編製而成。

本問卷並以 27%高低分組進行項目分析，凡決斷值在 3.0 以下的題目先予以刪除，然後再依各層面所需題數選取決斷值與鑑別度較高的題目，編成正式問卷。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，由受試的教師按學校或自己本身的實際情形與所列問題的符合程度，作客觀的比較後，勾選最符合的一項。問卷第一、二部份計分方式依序爲：完全符合(5 分)，大部分符合(4 分)，無法決定(3 分)，大部分不符合(2 分)，完全不符合(1 分)；反面敘述題則反向計分。

八、相關資料

吳清基(民 68)。**國民中學組織結構與教師工作滿意度之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

Blau, P. M.(1963). *The dynamics of bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press.

Leiter, J.(1983). Perception of community dissatisfaction and school organizational structures. *American Educational Research Journal, 20,* p.46.

Pugh, D. S.; Hickson, D. J.,& Hinnings, C. R.(1968). Dimension of organizational structure. *Administrative Science Quarterly,*13,56-105.

Seeman, M.(1959). On the meaning of alienation. *American Sociology Review, 24*,783-791.

Schilit, W.K.,& Locke, E. A.(1982). A study of upward influence in organizations. *Administrative Science Quarterly,*27,304-316.

Sousa, D. A.,& Hoy, W.K.(1981). Bureaucratic structure in schools: a refinement and synthesis in measurement. *Educational Administration Quarterlty, 17*, 21-40.

*備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二

國民中學組織與教師教學狀況調查問卷

指導教授：顏秉璵博士
編 製 者：蘇育任

敬愛的老師：

這份問卷的目的在了解您對任教學校工作環境的看法與感受，以作爲教育行政當局改進教學環境的參考。問卷上面不必具名，所填資料純粹作爲學術研究之用，全以電腦進行團體分析，不作個人分析，絕對保密，對您個人不會有任何影響。您實際感受的回答就是最寶貴的意見，敬請撥冗填答。

謝謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所　印製
中華民國七十四年元月

基本資料：

請根據您個人的狀況，在下列每題適當答案前之□內打一「✓」號。

1.性別：□(1)男　□(2)女

2.年齡：□(1)21～30 歲　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)51～60 歲
□(6)61 歲以上

3.婚姻：□(1)未婚　□(2)已婚　□(3)已婚但居住不同地方　□(4)離婚

4.任教地區：□(1)城市(含院、省、縣轄市)　□(2)鄉鎮　□(3)偏遠地區(含金馬、山地、離島地區)

5.學校班級數：□(1)24 班以下　□(2)25～50 班　□(3)51 班以上

6.任教年資：□(1)5 年以下　□(2)6～10 年　□(3)11～20 年　□(4)21 年以上

7.任教科別：□(1)語文科　□(2)數學及自然科　□(3)社會科　□(4)藝能科
□(5)其他(請填寫_____)

8.擔任職務：□(1)專任教師　□(2)專任教師兼導師　□(3)專任教師兼行政工作

9.教育背景：□(1)研究所畢業　□(2)師大、師院畢業
□(3)一般大學畢業　□(4)師專、師範學校畢業
□(5)一般專科學校畢業　□(6)其他（請填寫_____）

10.薪資（含本薪、研究費、各項津貼及鐘點費在內，以七十四年元月爲準）：
□(1)10,000 元以下　□(2)10,001～15,000 元　□(3)15,001～20,000 元
□(4)20,001～25,000 元　□(5)25,001 元以上

填答說明：

1.本問卷分爲二部份，共有六十五題，每題只能選一個答案，務請每題都作答。

2.問卷的第一部份，每題之後都有五個不同程度的答案，請您依據題目的敘述與貴校的實際情形作一比較：

①若發現兩者完全相同時，請在「完全符合」下的□內打「✓」。

②若發現兩者大多數相同時，請在「大部份符合」下的□內打「✓」。

③若發現兩者之情況很難加以比較，請在「無法決定」下的□內打「✓」。

④若發現只有少部份相同而大多數不相同時，請在「大部份不符合」下的□內打「✓」。

⑤若發現兩者完全不相同時，請在「完全不符合」下的□內打「✓」。

第一部份

	完全符合	大部份符合	無法決定	大部份不符合	完全不符合
1.教務處安排任教科目時，均能按照教師個人所學的專長。	□	□	□	□	□
2.教師均須依照教務處擬訂的進度表實施教學。	□	□	□	□	□
3.學校對教師教學工作有所要求時，均用書面詳細規定。	□	□	□	□	□
4.學校各項措施大部份按照既定的行政程序進行，很少具有創意。	□	□	□	□	□
5.校長、主任或組長常以上級姿態，要求教師服從行政領導。	□	□	□	□	□
6.學校「輔導活動」科目，多數由「輔導教師」擔任。	□	□	□	□	□
7.學校對「留校七小時」的規定執行很嚴格。	□	□	□	□	□
8.學校各處室主管能依其職權，秉公處理事務。	□	□	□	□	□
9.學校舉辦各種課外活動，能順應學生興趣，符合學生身心特質。	□	□	□	□	□
10.校長綜攬學校大權，一切措施均由他決定。	□	□	□	□	□
11.擔任導師是苦差事，多半新進教師都必須兼任導師。	□	□	□	□	□
12.學校能按規定的標準購置需用的圖書，儀器等教學設備。	□	□	□	□	□
13.學校教師因事需與他人調課或請人代課時，一定要通知教務處。	□	□	□	□	□
14.學校教師對他的教學方法非常重視，常力求革新改進。	□	□	□	□	□
15.校長和行政人員大多能和教師共同策劃校務之發展。	□	□	□	□	□
16.學校分派行政職務時，大部分均能依照個人的專長。	□	□	□	□	□
17.校長及人事考核委員會均能以教師的實際工作表現來評定其考績。	□	□	□	□	□
18.學校要求教師照章行事，不可擅作主張。	□	□	□	□	□
19.校長或教務處非常重視教學研究會的提案，注重進步革新。	□	□	□	□	□
20.學校召開會議時，多半是校長或各處室主管交待各項任務，教師很少有機會發表意見。	□	□	□	□	□
21.教師爲了趕課或補課之需要，常借用班會，輔導活動等科目的上課時間。	□	□	□	□	□
22.勒令退學或記大過的學生，不會因家長、校外有力人士或導師求情而					

減輕處分。 .....□□□□□
23.學校對教師的教學情形，均有書面記錄以供考核之參考。 .....□□□□□
24.教師對學校推動任何新的措施，大多疑慮不安，不肯嚐試。 .....□□□□□
25.校長對教師有所要求時，並不會事先徵詢教師的意見。 .....□□□□□
26.校長平易近人，作風開明，多數教師都敬愛他。 .....□□□□□
27.教師們能夠自由地找校長討論學校的問題。 .....□□□□□
28.校長辦學的方式常和教師們的意見不相同。 .....□□□□□
29.校長對教師們的教學活動常加以干預。 .....□□□□□
30.校長常邀請教師談話，關心教師的日常生活。 .....□□□□□
31.同事之間如有急難，能彼此關心協助。 .....□□□□□
32.學生如發生問題，導師及其他任課教師都能積極合作，共同解決。 .....□□□□□
33.教師常利用假日，一起郊遊或運動。 .....□□□□□
34.學校中的教師喜歡評長議短，產生不少困擾。 .....□□□□□
35.教師經常利用課餘時間討論教學問題，交換心得經驗。 .....□□□□□
36.教師與訓導人員，常因學生的賞罰問題，處得不愉快。 .....□□□□□
37.教師常抱怨教務處同仁排課不很公平合理。 .....□□□□□
38.學校中的行政人員對待教師客氣，教師們感覺滿意。 .....□□□□□
39.教師與行政人員都能彼此了解職責範圍內的困難，互相體諒。 .....□□□□□
40.學校行政人員具有官僚作風，教師們大多不願與他們來往。 .....□□□□□

第二部份

1.本部份共有二十五題，每一題都有五個答案，請您選出一個和你最切合的答案，務請每題都填答，謝謝！
2.請您根據您自己眞實的經驗和感受填答。

	大完全符合	大部份符合	完全符合	部份符合	無法決定	不符合	不大符合
1.我認爲學校中每個老師對於校務決策，都能有很大的影響力。	□	□	□	□	□	□	□
2.我喜歡教書的工作，並能主動預備所要教的課程。	□	□	□	□	□	□	□
3.我感覺學校的規定都很公平，能夠符合賞罰分明的原則。	□	□	□	□	□	□	□
4.學校教師們彼此和睦相處，愉快融洽。	□	□	□	□	□	□	□
5.我覺得處處受學校限制，沒有自我發揮的機會。	□	□	□	□	□	□	□
6.向校長或行政人員提出建議，沒有什麼用處，因爲他們並不是眞正關心老師的問題。	□	□	□	□	□	□	□
7.我覺得學校中大部份活動(如校務會議、週、朝會、動員月會)都很無聊。	□	□	□	□	□	□	□
8.我覺得爲了照顧一家大小，可以在校外兼差賺外快。	□	□	□	□	□	□	□
9.無論我怎樣對待其他老師，總覺得無法獲得眞正的友誼。	□	□	□	□	□	□	□

10.校長很少關懷我，我也很少主動對他表達我的看法。.....□□□□□
11.學校的校務只是由少數人員把持著，大部份的老師根本沒有影響力。.....□□□□□
12.教書實在沒有什麼樂趣，可是人浮於事，謀職不易，我只好暫時屈就。...□□□□□
13.學校對老師的工作要求實在太多了，我覺得偶而做不完，是情有可原的。.□□□□□
14.在學校中，我如果有什麼困難，眞不知道能找誰幫忙。.....□□□□□
15.學校的校園及各種設施都使我感覺到很親切。.....□□□□□
16.我覺得後段班的學生實在很難教，再怎麼教，他們的成績也不會進步。...□□□□□
17.如果每天只須上半天班，我將會很高興。.....□□□□□
18.爲了照顧家庭或料理私事，有時請人代替簽到簽退，實在是合情合理的。.□□□□□
19.在學校裏，我感覺大多數的老師都不關心別的老師。.....□□□□□
20.我覺得校長和行政人員對我的教學工作沒什麼幫助。.....□□□□□
21.想要改善學校的制度和設施，在我看來是沒什麼指望的。.....□□□□□
22.學校的事務愈來愈繁雜，我覺得很難了解這些事物的全部眞相。.....□□□□□
23.我覺得學校對某些老師的補習及推銷參考書根本產生不了約束作用。.....□□□□□
24.在同事中，我覺得找不到可以信賴的知心朋友。.....□□□□□
25.當我教學或個人有困難時，我很願意去請其他老師幫忙解決。.....□□□□□

謝謝您的支持與合作！

八、團體組織行為（氣氛、文化等）

編號：801

國民中學組織氣氛描述問卷

簡介

一、編製者　張保光

二、資料來源

張保光（民 74）。**國民中學組織氣氛與學生疏離感之關係**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民學校組織氣氛，內容分爲離心、阻礙、工作精神、親密、冷漠無情、強調績效、以身作則、體諒等八個層面，共計有四十八題。

四、調查對象

國民中學教師

五、編製依據

國民中學組織氣氛描述問卷主要係根據 Halpin&Croft（1966）所發展出來的「組織氣氛描述問卷」（Organization Climate Description Questionnaire；OCDQ）加以翻譯改編而成。

六、信度與效度

(一)信度

以 148 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α 值，其結果如下：國民中學組織氣氛八層面之 α 值，依次爲：離心.69，阻礙.67，工作精神.78，親密.72，冷漠無情.79，強調績效.71，以身作則.86，體諒.84。

(二)效度

以 27％高低分組進行項目分析，選取決斷值及鑑別度較高的題目。此外，並請九位研究生、五位教師及二位國中校長，根據各層面的定義進行內容一致性分析。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式量尺。一律採用正向計分方式，依序爲完全符合（得 5 分），大部分符合（得 4 分），無法決定（得 3 分），大部分不符合（得 2 分），完全不符合（得 1 分），得分越高表示其感受到的程度越高。

八、參考資料

Halpin,A.W.（1966）. *Theory and research in administration.* New York: The Macmillan Company.

※備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

附錄一

國民中學組織氣氛描述問卷

指導教授：陳奎憙博士

編 製 者：張保光

敬愛的老師：

這份問卷的目的在於了解目前國民中學組織氣氛的實際情況，俾作與進一步研究的參考。調查結果係供學術研究之用，敬請您依照填答說明作答。您的答案將最寶貴的意見。謝謝您的支持與合作。

國立台灣師範大學教育研究所　編印

中華民國七十三年十二月

填答說明

一、本問卷共有 48 題，每題都有五個答案，請您根據貴校的實際情形，按照符合程度的高低，選擇其中一個答案作答：

1.如果您覺得某一題的敘述，和貴校的實際情形完全符合，請您在同一題後面「完全符合」一項下的方格裏劃個☑。

2.如果您覺得某一題的敘述，和貴校的實際情形大部份符合，請您在同一題後面「大部份符合」一項下的方格裏劃個☑。

3.如果您覺得某一題的敘述，和貴校的實際情形無法決定，請您在同一題後面「無法決定」一項下的方格裏劃個☑。

4.如果您覺得某一題的敘述，和貴校的實際情形大部份不符合，請您在同一題後面「大部份不符合」一項下的方格裏劃個☑。

5.如果您覺得某一題的敘述，和貴校的實際情形完全不符合，請您在同一題後面「完全不符合」一項下的方格裏劃個☑。

二、每題只能選一個答案，「每題都請填答」。

三、問卷中有些題目提到「教師」，除該題有特別說明外，所指的是指貴校的「大部份教師」，而不是專指某位教師或某些教師。

	完全符合	大部份符合	無法決定	大部份不符合	完全不符合
1.教師在會議中的發言常是隨興漫談，並未能切合實際問題。	□	□	□	□	□

2.各處室經常彼此各自爲政，以致妨礙了教學工作。.....□□□□□
3.教師的服務情緒高昂。.....□□□□□
4.教師彼此了解家庭的狀況。.....□□□□□
5.校務會議多由校長或各處室報告，教師少有發言機會。.....□□□□□
6.校長常糾正教師的錯誤。.....□□□□□
7.校長每能率先努力工作，以爲教師的榜樣。.....□□□□□
8.即使是教師個人的問題，校長也樂於協助解決。.....□□□□□
9.教師常談到想離開教育界，另謀發展。.....□□□□□
10.教師常須花許多時間參加校內的各種會議。.....□□□□□
11.教師經常愉快而充滿活力的完成工作。.....□□□□□
12.教師在校相處頗爲愉快。.....□□□□□
13.校長的規定教師不得有任何異議。.....□□□□□
14.校長只要求教師完成工作，而不顧其處境的困難。.....□□□□□
15.校長對教師的工作不作消極性的指責，而作建設性的批評。.....□□□□□
16.校長在學生放學後，仍留校幫助教師解決教學及訓導上的問題。.....□□□□□
17.某些教師形成小團體，很少和其他教師相互往來或交換意見。.....□□□□□
18.教師在教學上所需的教具在使用或申購上常感覺不方便。.....□□□□□
19.在校務會議中，大家有一種「讓我們把事情做好」的氣氛。.....□□□□□
20.教師多能一起研究和解決教學上的問題。.....□□□□□
21.校務會議排定的程序常過於緊湊，致流於形式。.....□□□□□
22.校長常親自安排教師的各種工作，並嚴加督導，儼然是個大老板。.....□□□□□
23.校長推動各種工作都是幹勁十足。.....□□□□□
24.校長能爲教師爭取各種福利。.....□□□□□
25.大多數教師彼此相處並不融洽。.....□□□□□
26.教師常感覺在校時工作忙碌，沒有時間準備教材。.....□□□□□
27.教師在工作時能表現出高度的合作精神。.....□□□□□
28.教師間如有急難，能互相探訪協助。.....□□□□□
29.校長喜歡對教師精神訓話。.....□□□□□
30.校長對教師的工作要求常是一講再講，喋喋不休。.....□□□□□
31.校長富有研究精神，常提出新穎而實在的看法。.....□□□□□
32.校長儘量避免增加教師額外的工作負擔。.....□□□□□
33.某些教師常和其他教師唱反調。.....□□□□□
34.教師常擔任教學以外的工作，以致妨礙了正常的教學。.....□□□□□
35.教師在教學活動中能有效的運用學校的教具和有關器材。.....□□□□□
36.教師樂於參加同學的婚喪喜慶事宜。.....□□□□□
37.校長不喜歡和教師面對面討論問題。.....□□□□□

38.校長只顧分派工作，而不注意教師們的反應。.....□□□□□
39.校長在集會場合講話，常有充分的準備。.....□□□□□
40.校長分配工作時能考慮教師的興趣和專長。.....□□□□□
41.教師常因工作分配不均而引起不愉快的爭執。.....□□□□□
42.學校常給教師一些莫名其妙的規定。.....□□□□□
43.教師常主動而樂意地參與學校的各項工作或活動。.....□□□□□
44.教師能彼此協助解決教學上或生活上的困難。.....□□□□□
45.校長主持校務會議經常官腔十足。.....□□□□□
46.校長常要求教師應爲學校多盡心盡力，以爭取良好的績效。.....□□□□□
47.校長推展校務時常能獲得教師的鼎力合作。.....□□□□□
48.校長關心教師的家庭生活及教師個人未來的發展。.....□□□□□

編號：802

國民小學學校狀況研究問卷

簡介

一、編製者

吳璧如

二、資料來源

吳璧如（民 79）。**國民小學組織文化與組織效能關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解國民小學組織文化與組織效能之關係。共包括三個部份，第一、二部份爲「國民小學組織文化問卷」，第三部份爲「國民小學組織效能問卷」。（一）第一部份：組織文化的層面，包含參與決定、結構及權力運用、溝通和衝突、關懷、倡導及激勵、創新等九個層面，用以衡量學校成員對學校行政運作的價值判斷，共 9 題。（二）第二部份：根據組織文化的九個層面編製而成，用以衡量學校成員對實際行政運作的認知，共 27 題。（三）第三部份：學校組織效能問卷，包含工作滿意、主要生活興趣、生產力、適應力四層面共 28 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷的第一部份，係參照謝文全（民 76）對教育組織內行政運作的內涵的分類方式，對國民小學組織文化的衡量，共擇取九個層面。

第二部份，係研究者針對國民小學現況，並參考國內學者吳靜吉（民 70）翻譯的「組織溫度問卷」、江永森（民 75）的「組織文化研究問卷」及丁虹（民 76）的「企業文化問卷」，國外學者 Harris（1984）的「組織文化指數問卷」（Organization Culture Index Questionnaire）及 Cameron(1983)測組織文化的問卷，加以編纂而成。

第三部份係參考 Steers（1975）的研究及 Parsons（1960）的說法，依國內國民小學的實況而定出問卷之架構，並參考 Miskel（1982）的組織效能感受指數」（Index of Organization Effectiveness,IOPE）、吳清山（民 78）的「學校效能量表」、吳靜吉與廖素華（民 67）編譯的「明尼蘇達滿意問卷」（Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ）、林坤豐（民 71）、鄒浮安（民 71）、郭文景（民 74）及葉文榮（民 74）、Miskel（1982）的七題問卷、黃國隆與鄭得臣（民 74）編譯自 Dubbin 的「核心生活興趣問卷」（Central Life Interest Inventory）等人的問卷編製而成。

六、信度與效度

就信度考驗而言，國民小學組織文化問卷的整體 Cronbach's α 值爲.90，各層面之 α 值依次爲：溝通.77，關懷.61，參與決定.64，創新.68，結構.62，激勵.86，衝突.70，權力運用.79，倡導.63。國民小學組織效能問卷的整體 Cronbach's α 值爲.88

，各層面之 α 值依次爲：工作滿意.54，主要生活興趣.75，生產力.85，適應力.84。就效度考驗而言，皆以建構效度爲準。

七、實施與計分

本問卷採 Likert 式量尺，國民小學組織文化問卷採五點量表，依序爲：極爲符合（得 5 分）、符合（得 4 分）、普通（得 3 分）、不符合（得 2 分）、極不符合（得 1 分）；國民小學組織效能問卷亦採五點量表，依次爲：極爲同意（得 5 分）、極佳（得 4 分）、很多（得 3 分）、絕大多數（得 2 分）、極爲瞭解（得 1 分）。

八、參考資料

吳靜吉（民 70）。**組織中的人際關係**。台北市：遠流。

謝文全（民 76）。**教育行政－理論與實際**。台北市：文景。

丁虹（民 76）。**企業文化與組織承諾之關係研究**。國立政治大學企業管理研究所博士論文。

江永森（民 75）。**組織文化與工作滿足及工作績效之關係**。私立文化大學企業管理研究所碩士論文。

吳清山（民 78）。**國民小學管理模式與學校效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

林坤豐（民 71）。**國民中小學校長權力運用方式與教師工作滿足感之關係的比較研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

郭文景（民 74）。**國中教師參與決定與工作滿足程度關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

葉文榮（民 74）。**國民小學教師動機期望與工作滿足之調查研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

鄒浮安（民 71）。**我國高級職業學校教師工作滿意程度及其影響因素之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

廖素華（民 67）。**國小校長領導方式、教師人口特質與教師工作滿足的關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

鄭得臣（民 74）。**領導型態、角色壓力、核心生活與組織承諾的關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

Cameron, K. S., & Whetten, D. A.(Eds.).(1983). *Organization effectiveness : A comparison of multiple models*. N.Y. Academy Press.

Hoy, W. K., & Miskel,C.G.(1982). *Educational administration*. N.Y.:Random House.

Harris,T.E.(1984). *Organizational culture and the role of professional communication.* (ERIC CS209099 ED260397)

Steers,R.M. (1975) .Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Administrative science quarterly,20*,546－558.

※備註　本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二（正式問卷）

國民小學學校狀況研究問卷

指導教授：王家通博士

編 製 者：吳璧如

敬愛的教育同仁您好：

這份問卷的目的，是想瞭解您對國民小學行政措施的看法及實際工作狀況，以探討國民小學的實施成效，作爲改進國民小學教育的參考。

問卷內容只做綜合分析，不做個別意見的探討，結果僅供學術研究，請您據實回答。您的意見非常寶貴，請先詳閱填答說明，再逐題作答，謝謝您的支持與合作！

國立高雄師範大學教育研究所　印製

中華民國七十九年二月

基本資料：請根據個人及學校狀況，在（　）內填入適當的號碼：

（　）1.性　　別：(1)男；(2)女

（　）2.教育背景：(1)師範；(2)師專；(3)大學；(4)研究所

（　）3.年　　齡：(1)30 歲以下；(2)31～40 歲；(3)41～50 歲；(4)51 歲以上

（　）4.擔任職務：(1)主任；(2)組長；(3)教師

（　）5.服務年資：(1) 5 年以下；(2)6～10 年；(3)11～20 年；(4)21 年以上

（　）6.任教地區：(1)城市（含院、省、縣轄市）；(2)鄉鎮；(3)偏遠地區

（　）7.創校歷史：(1) 5 年以下；(2)6～10 年；(3)11～20 年；(4)21 年以上

（　）8.學校規模：(1)12 班以下；(2)13～24 班；(3)25 班以上；(4)51 班以上

第一部份：

說明：本部份共有九題，每一題有五個選項。請您依據題目的敘述與個人看作一比較，依兩者相符合的程度，在適當的□內打✓。每題都請填答。

	與個人看法相符合程度				
	極不符合	不符合	普通	符合	極爲符合
1.讓教師參與決策，能增加他們的責任感、促進其成長及對學校的向心力。....	□	□	□	□	□
2.學校應具體明確地規定職位、職權和一切行事規章。.....	□	□	□	□	□
3.學校爲一系統，應當由校長集中運用權力，才能有效利用人力資源。.....	□	□	□	□	□
4.學校應該訂多元的溝通管道，使訊息能上下暢通，提高行政效率。.....	□	□	□	□	□

5.衝突產生的後果會激發個人潛能、促進教師間的溝通意識、提供問題存在的線索等，促成工作效率的提高。.....□□□□□

6.組織由人組成，而心理因素對工作的影響很大。因此，校長應該注重人際的問題，體諒教師。.....□□□□□

7.校長應界定職務上明確的權責關係、溝通管道、工作程序，以完成學校的目標爲重。.....□□□□□

8.教育工作本身具有的神聖使命、挑戰性等特性，就足以激勵教師自動自發，努力工作。.....□□□□□

9.社會不斷變遷，學校也應該不斷地創新、改變發展。.....□□□□□

第二部份：

說明：本部份共有二十七題，每一題有五個選項。請你依據題目的敘述與學校現況作一比較，依兩者相符合的程度，在適當的□內打✓。

	與學校現況相符合程度				
	極不符合	不符合	普通	符合	極符爲符合
1.本校讓教師參與擬定各科教學實施及研究的計畫。	□	□	□	□	□
2.本校各處室的業務都訂定了詳細明確的工作執行細則。	□	□	□	□	□
3.本校校長對校務處理力求事事親自參與。	□	□	□	□	□
4.本校教師在工作上遭受不公平待遇，有向上提出申訴的管道。	□	□	□	□	□
5.本校內的衝突常促使有關人員修正行政措施的缺失。	□	□	□	□	□
6.本校校長和教師談話時，讓人覺得輕鬆自在。	□	□	□	□	□
7.本校校長要求工作保持一定的水準。	□	□	□	□	□
8.本校教師努力教學是因爲對學校教育目標的認同。	□	□	□	□	□
9.只要是好的觀念，本校都願意採納試行。	□	□	□	□	□
10.本校讓教師參與有關學生生活常規之規定事項。	□	□	□	□	□
11.本校的一切活動都按照行事曆實施辦理。	□	□	□	□	□
12.本校校長對校務處理從頭到尾全程督導。	□	□	□	□	□
13.本校校長能有效而明確地傳達工作目標給教師。	□	□	□	□	□
14.本校對衝突的處理是公開討論，找出大家可以接受的解決辦法。	□	□	□	□	□
15.本校校長常抽空聽取教師的意見。	□	□	□	□	□
16.本校校長強調工作如期完成。	□	□	□	□	□
17.本校教師努力教學是因爲教育工作本身具有足夠的挑戰性與興趣。	□	□	□	□	□
18.本校會有今日的發展，主要是因爲能在適當時機採取適當的創新作法。	□	□	□	□	□

19.本校讓教師參與規畫、調配、開放運動場所及設備事宜。.....□□□□□
20.本校教師都依照擬妥的教學進度表實施教學。.....□□□□□
21.本校校長授權各處室，分層負責處理校務。.....□□□□□
22.本校教師參加校內各種會議都能踴躍發言。.....□□□□□
23.衝突的處理增加了本校校長的領導的能力。.....□□□□□
24.本校校長既友善又可親。.....□□□□□
25.本校校長讓教師知道他對他們的期望。.....□□□□□
26.本校教師努力教學是因爲教育工作具有神聖的使命。.....□□□□□
27.本校校長容易接受新觀念。.....□□□□□

第三部份：

說明：本部份共有二十八題，每題有五個選項，請您依實際的情形和自己的感受填答。

	極不同意	不同意	普通	同意	極爲同意
1.在工作中我能嘗試用自己的方法處理事情。.....	□	□	□	□	□
2.我最感興趣的事是與學校工作有關的事情。.....	□	□	□	□	□
3.我覺得教學工作刻板單調、沒有挑戰性。.....	□	□	□	□	□
4.閒暇時，通常我會思考一些如何改進我教學工作的方法。.....	□	□	□	□	□
5.我覺得目前的工作能提供我升遷發展的機會。.....	□	□	□	□	□
6.我大部分的精力都投入到我的工作上。.....	□	□	□	□	□
7.從事教育工作能實現我的理想與抱負。.....	□	□	□	□	□
8.我喜愛閱讀與我工作有關的書籍，並且從中獲益很多。.....	□	□	□	□	□
9.對於校長督導與處理校務的方式，我覺得很滿意。.....	□	□	□	□	□
10.我最關心的事情是學校工作以外（如家庭、社團）的事。.....	□	□	□	□	□
11.學校很少讓教師有參與行政決策的機會。.....	□	□	□	□	□
12.我最喜歡做的事是與學校工作有關的活動。.....	□	□	□	□	□
13.我和同事相處得很愉快。.....	□	□	□	□	□
14.我認爲其它的事情（如家庭、社團）比我在學校的工作還重要。.....	□	□	□	□	□

15.在學校中產生的教學成果包括有：教師教學、學生學習、體育運動成就、社區服務、教學觀摩、聯課活動、學藝及遊藝競賽、學校刊物、家長會、新課程、編寫教學活動設計等。您認爲本校教師完成多少上述所舉的教學成果？

□很少　□少　□普通　□多　□很多

16.以本校教師爲例，有多少人能時常注意、瞭解與教學有關的革新措施（如電腦設備、教育新知等）？

□極少數　□少於一半　□一半　□多於一半　□絕大多數

17.本校教師教學時，顧及認知、技能和情意教學目標的程度如何？

□極差 □差 □普通 □佳 □極佳

18.以本校教師爲例，有多少人能妥善處理緊急事件和偶發狀況？

□極少數 □少於一半 □一半 □多於一半 □絕大多數

19.本校教師是否能有效利用現有資源（人力、錢、設備）？亦即，他們的工作效率如何？

□極無效率 □無效率 □中度 □有效率 □極有效率

20.以本校教師爲例，有多少人能有效預測及預防學校困擾問題（如校園安全等）？

□極少數 □少於一半 □一半 □多於一半 □絕大多數

21.本校教師採用適當的發問技巧，進行教學的能力如何？

□極差 □差 □普通 □佳 □極佳

22.當學校在教學方法、日常作息時間、或是設備上有所變動時，本校教師接受並適應的速度如何？

□極慢 □慢 □普通 □快 □極快

23.本校教師在班級經營方面的成效如何？

□極差 □差 □普通 □佳 □極佳

24.以本校教師爲例，有多少人能很快地接受適應和改變？

□極少數 □少於一半 □一半 □多於一半 □絕大多數

25.以本校教師爲例，有多少人能有效利用現有資源？

□極少數 □少於一半 □一半 □多於一半 □絕大多數

26.本校教師對於緊急事件及偶發狀況的處理能力如何？

□極差 □差 □普通 □佳 □極佳

27.本校學生參與校際各項學藝競賽的表現如何？

□極差 □差 □普通 □佳 □極佳

28.本校教師對於因應季節、節日和天氣等狀況，而彈性調整授課次序內容的程度如何？

□極差 □差 □普通 □佳 □極佳

編號：803

國民小學學校狀況調查問卷

簡介

一、編製者

侯世昌

二、資料來源

侯世昌（民 83）。**國民小學組織氣氛與教師教學態度關係之研究**。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解目前學校組織氣氛與教師教學態度之關係。內容分爲兩部份，第一部份爲「學校組織氣氛調查問卷」，包含支持性行爲、指示性行爲、限制性行爲、同僚性行爲、親密性行爲、隔閡性行爲（前三者爲校長行爲，後三者爲教師行爲）等六個層面，共 36 題；第二部份爲「教師教學態度調查問卷」，包含行爲、情意、認知等三個層面，共 24 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷的第一部份「學校組織氣氛調查問卷」，係依據林新發（民 79）所編譯之「工業專科學校組織氣氛描述問卷」編修而來。

問卷的第二部份，有關教師教學態度部份，採用布魯姆（Bloom et al.,1986）等人之教學目標分類方式爲依據，並參酌張芬芬、葉重新等人之問卷內容加以修正歸類爲認知及情意層面，再由研究者自擬行爲層面之題目而成。

六、信度與效度

本問卷之信度係以 280 位受試者之填答結果（有效問卷爲 252 份），統計 Cronbach's α 值，其結果如下：

國小組織氣氛調查問卷六層面之 α 值，依次爲：支持性行爲.90、指示性行爲.71、限制性行爲.82、同僚性行爲.79、親密性行爲.82、隔閡性行爲.78。國小教師教學態度調查問卷三層面之 α 值，依序爲：對工作投入的程度（行爲層面）.75、對工作喜愛的程度（情意層面）.87、專業知識（認知層面）.69。

效度的建立方式係採用建構效度。問卷的第一部份採用林新發（民 79）所編譯之問卷，該問卷已經過效度考驗，應如原編譯者所稱具有效度。第二部份問卷除運用建構方式編纂外，復經由因素分析，分析問卷所含之主要成份，選取因素負荷量在.30 以上之題目。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式四點量表，依序爲：總是如此（非常同意）、經常如此（同意）、偶爾如此（不同意）、極少如此（非常不同意），並於「總是如此」下加註 80％以上、「經常如此」下加註 51－79％、「偶爾如此」下加註 21－50％、「極少如此」下加註 20％以下，以方便填答者填答。計分方式，正向題採正向計分，得分依序爲：總是如此（非常同意）得 4 分、經常如此（同意）得 3 分、偶爾如此（不同意）得 2 分、極少如此（非常不同意）得 1 分，反向題則採反向計分。

八、參考資料

林新發（民 79）。**我國工業專科學校校長領導行爲、組織氣候與組織績效關係之研究**。國立師範大學教育研究所博士論文。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二　正式問卷

國民小學學校狀況調查問卷

指導教授：吳清基博士
編 製 者：侯世昌

敬愛的老師您好！：

這份問卷的目的在於了解目前國民小學學校的實際狀況，俾作爲進一步研究的參考。調查的結果僅供學術研究之用，絕不涉及個人或個別學校的分析，請您依貴校的實際情形逐題填答。您的意見十分寶貴，敬請　惠予協助填答，並請於三月十五日前將本問卷放入信封中封妥，交由教務處代爲寄回，謝謝您的支持與合作。

敬祝　教安

國立臺灣師範大學教育研究所　印製
中華民國八十三年三月

基本資料：

請您將適合個人情況的選項號碼填入（　）內。

（　）1.性　　別：(1)男；(2)女

（　）2.最高學歷：(1)研究所；(2)大學（師資班）；(3)大學（非師資班）；(4)師院；(5)師專；(6)師範

（　）3.現任職務：(1)級任教師；(2)科任教師；(3)教師兼行政職（組長、主任等）

（　）4.年　　齡：(1)30 歲以下；(2)31～50 歲；(3)51 歲以上

（　）5.服務年資：(1) 5 年以下；(2)6～15 年；(3)16～25 年；(4)26 年以上

（　）6.學校班級數：(1) 12 班以下；(2)13～36 班；(3)37 班以上

（　）7.任教學校：(1)公立學校；(2)私立學校

（　）8.服務地區：(1)城市(含院、省、縣轄市)；(2)鄉鎮；(3)偏遠學校(含山地、離島)

填答說明：

本問卷旨在了解國民小學之實際情況，問卷共分兩部分，第一部分爲組織氣氛調查問卷，計有 36 題；第二部分爲教學態度調查問卷，計有 24 題，共計 60 題，請您就每題所陳述之內容，依據您的了解，圈選適當的數字。

【例題一】

	總是如此	經常如此	偶爾如此	極少如此
	(80%以上)	(51%～79%)	(21%～50%)	(20%以下)
教師彼此互相協助。	4	3	2	1

若您認爲貴校「教師總是彼此互相協助」，請在「總是如此」4 上畫圈。

【例題二】

	非常同意	同意	不同意	非常不同意
學生欺騙的行爲是最不可原諒的。	4	3	2	1

若您非常不同意「學生欺騙的行爲是最不可原諒的」，請在「非常不同意」1 上畫圈。

【問卷內容】

第一部分：學校組織氣氛調查問卷

【注意事項】請您依您自己所感覺到的學校實際情形填寫。

	總是如此 (80%以上)	經常如此 (51%～79%)	偶爾如此 (21%～50%)	極少如此 (20%以下)
1.校長協助教師解決困難。	4	3	2	1
2.校長嚴格監管學校事務。	4	3	2	1
3.教師例行職務干擾正常教學工作。	4	3	2	1
4.教師以學校爲榮，工作努力。	4	3	2	1
5.教師親密信賴的朋友都在校內。	4	3	2	1
6.學校召開之會議徒具形式。	4	3	2	1
7.校長聽取並接受教師建設性之建議。	4	3	2	1
8.學校大小工作均由校長指派。	4	3	2	1
9.教師有太多的會議需參加。	4	3	2	1

10.教師參與學術研討或進行教學研究。 4 3 2 1
11.教師們相互了解，和睦親近。 4 3 2 1
12.學校少數教師反對多數教師之意見。 4 3 2 1
13.校長關心教師的福利。 4 3 2 1
14.校長嚴格要求檢核課程計畫及教學活動。 4 3 2 1
15.學校行政業務相當煩人。 4 3 2 1
16.教師尊重同仁的專業能力。 4 3 2 1
17.教師之間交往密切，相互體諒。 4 3 2 1
18.教師們對學校的工作漠不關心。 4 3 2 1
19.校長對教師一視同仁。 4 3 2 1
20.校長嚴密監督教師。 4 3 2 1
21.教師教學以外的行政工作負擔繁重。 4 3 2 1
22.教師積極參加各種專業方面之在職進修。 4 3 2 1
23.教師彼此進行社交活動。 4 3 2 1
24.教師彼此間形成小團體，相互指責。 4 3 2 1
25.校長稱讚教師優良的表現。 4 3 2 1
26.校長表現專制獨斷的行爲。 4 3 2 1
27.教師擔負繁忙的工作。 4 3 2 1
28.教師勤於閱讀專業書刊，熱衷追求新知。 4 3 2 1
29.教師很快接納新進教師。 4 3 2 1
30.教師在許多場合批評其他教師。 4 3 2 1
31.校長給予教師充分表達意見的機會。 4 3 2 1
32.校長監督教師做的每一件事。 4 3 2 1
33.校長交給教師之工作大多與教學無關。 4 3 2 1
34.教師努力克服或解決教學上的問題。 4 3 2 1
35.教師彼此幫助和支持。 4 3 2 1
36.教師在各種會議上發言，缺乏共同目標，意見分歧 4 3 2 1

第二部分：教師教學態度調查問卷

【注意事項】1-8 題請您依您自己教學時實際的做法填寫。
9-24 題請您依您 自己的感覺或認知填寫。

總是	經常	偶爾	極少
如此	如此	如此	如此
(80%以上)	(51%～79%)	(21%～50%)	(20%以下)

1.我會使用教具來從事教學活動。 4 3 2 1
2.我會自己製作教具，作爲教學之用。 4 3 2 1
3.我會嘗試各種新的教學方法。 4 3 2 1
4.我會在課堂上補充各種有關之課外知識。 4 3 2 1
5.我會與家長保持聯繫，了解學生在家的情形。 4 3 2 1
6.我批改學生作業均逐題逐字檢查，絕不馬虎。 4 3 2 1
7.我會閱讀新的教育資訊，了解教育的趨向。 4 3 2 1
8.我會參加各項研習或進修活動，增進個人的教學經驗。 4 3 2 1

非常同意 同意 不同意 非常不同意

9.我認爲如果能謀得比小學教師更好的職業我會離開小學。 4 3 2 1
10.我覺得工商各業競爭奮鬥，比恬靜的教育工作更令人嚮往。 4 3 2 1
11.我認爲如果晚年退休時仍是小學教師我也不會後悔。 4 3 2 1
12.我覺得小學教師的工作對社會國家的貢獻比其他行業大。 4 3 2 1
13.我覺得擔任國小教師正是我的願望。 4 3 2 1
14.我覺得努力讀書充實教育學識比準備高普特考更加重要。 4 3 2 1
15.我覺得長期任教小學，不但無法教學相長，知識和能力還會日漸退化。 4 3 2 1
16.我覺得學校清靜的環境比商場的熱鬧繁華對我有更大吸引力。 4 3 2 1
17.我認爲不論教師的品德如何，學生都應該尊敬。 4 3 2 1
18.我認爲教師所講的話學生都必須遵行。 4 3 2 1
19.我認爲教師讓學生有自治的機會。 4 3 2 1
20.我認爲教師不應在學生面前承認自己的缺失。 4 3 2 1
21.我認爲學生身心尚未成熟，教師不應讓他們自己作主。 4 3 2 1
22.我認爲同一年齡的學生應學習相同的課程。 4 3 2 1
23.我認爲教師評量學生學習成就不必考慮其努力的程度。 4 3 2 1
24.我認爲每個國小的學生都應具有該年級學生的閱讀能力。 4 3 2 1

編號：804

國民小學教師對學校狀況知覺調查問卷

簡介

一、編製者

邱馨儀

二、資料來源

邱馨儀（民 84）。國民小學學校組織文化與教師組織承諾關係之研究。臺北市立師範學院初等教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解國民小學學校組織文化與教師組織承諾之現況及其間的關係。內容包括兩個部份，第一部份爲「國民小學學校組織文化調查問卷」：含共同行爲規範、象徵性活動、基本假定、共同價值觀四項因素，共計 20 題；第二部份爲「國民小學教師組織承諾調查問卷」：內含努力的意願、組織認同、留職傾向等三項因素，共 20 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

問卷的第一部份係以 E.H.Schein 於 1992 年在「組織文化與領導」（Organization Culture and Leadership）一書之觀點爲主要依據，並參考 Ouchi（1981）、Smircich（1983）、Cooke & Lafferty（1987）、Cooke & Rousseau（1988）、Quinn（1988）、Ott（1989）、Steinhoff & Owens（1989）、O'Reilly & Caldwell（1991）、Robbins（1991）、Martin（1992）、Cooke & Szumal（1993）、丁虹（民 76）、吳燄修（民 76）、吳清山（民 79）、吳璧如（民 79）、許志強（民 79）、譚潔之（民 79）、王繼儒（民 80）、王順和（民 81）、陳蕙芬（民 81）、江岷欽（民 82）、陳慧芬（民 82）、繆敏志（民 82）、張德銳（民 83）、李春安（民 83）等人之觀點及組織文化量表加以編製而成。

問卷的第二部份係以 Porter,L.W.、Steers,R.M.、Mowday,R.T.、Boulian,P.V.於 1974 年發展之組織承諾量表（Organization Commitment Questionnaire，簡稱 OCQ）之觀點爲主要依據，並參考 Angle &Perry（1974）、Lee & Johnson（1991）、黃國隆（民 75）、黃秀霜（民 76）、陳金水（民 78）、梁瑞安（民 79）、林靜如（民 79）、蔡寬信（民 82）、蔡進雄（民 82）、劉春榮（民 82）、莊榮霖（民 83）、詹婷姬（民 83）等人之觀點及組織承諾測量工具加以編製而成。

六、信度與效度

本問卷之信度建立途徑係以 205 位受試者之填答結果（有效樣本爲 176 人），統計 Cronbach's α 值，其結果如下：

國民小學組織文化四層面之 α 值依次爲：共同行爲規範.85、象徵性活動.86、基本假定.90、共同價值觀.91。

國民小學教師組織承諾三層面之 α 值依次爲：努力意願.94、組織認同.90、留職傾向.83。

問卷效度建立的途徑有：（一）專家內容效度：請十六位專家學者填答「專家意見調查」，針對問卷之代表性及意義性加以鑑定，適合度不及 50% 之題目予以刪除。（二）因素分析：分析問卷所含主要成份，保留特徵值大於 1 之因素，刪除負荷量在.5 以下之題目。

七、計分方式

本問卷採用 Likert 式五點量表，依序爲：完全符合（得 5 分）、大部分符合（得 4 分）、部份符合（得 3 分）、大部分不符（得 2 分）、完全不符合（得 1 分），在兩部份問卷中，得分越高者分別表示學校組織文化越好及教師組織承諾越高。

八、參考資料

丁虹（民 76）。**企業文化與組織承諾之關係研究**。國立政治大學企業管理研究所博士論文。

王順合（民 81）。**組織文化與組織效能之關係**。政治作戰學校政治研究所碩士論文。

王繼儒（民 80）。**中、美、日三國企業文化與組織承諾之比較研究**。淡江大學企業管理研究所碩士論文。

江岷欽（民 82）。**組織分析**。台北：五南。

李春安（民 83）。**高級工、商職業學校行政主管全面品質管理態度與學校組織文化之關係**。國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。

林靜如（民 79）。**台北市國民小學教師工作經驗、內外控信念與組織承諾之關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

吳清山（民 78）。**國民小學管理模式與學校效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

吳儻修（民 76）。**組織文化之研究－理論與應用之探討**。國立政治大學企業管理研究所碩士論文。

吳璧如（民 79）。**國民小學組織文化與組織效能關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

莊榮霖（民 83）。**國中教職員工作滿足與組織承諾之研究：高雄市地區市立國中調查分析**。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。

梁瑞安（民 78）。**國小教師組織溝通、角色壓力與組織承諾關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

許志強（民 79）。**企業文化對組織承諾之影響研究**。淡江大學企業管理研究所碩士論文。

黃秀霜（民 75）。教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾相關之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。

黃國隆（民 75）。中學教師的組織承諾與專業承諾之研究。國立政治大學學報,53,55－83。

陳金水（民 77）。國民中學教師制握信念、工作經驗與組織承諾之關係。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

陳慧芬（民 82）。從組織文化的觀點探討組織中的領導行爲－中日兩國比較研究。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。

陳蕙芬（民 81）。從組織文化與組織公共關係行爲相關性探討。國立政治大學新聞研究所碩士論文。

張德銳（民 83）。教育行政研究。台北：五南。

詹婷姬（民 83）。國民小學教師工作環境知覺與組織承諾關係之研究。國立台北師範學院初等教育研究所碩士論文。

劉春榮（民 82）。國民小學組織結構、組織承諾與組織效能關係之研究。國立政治大學教育研究所博士論文。

蔡進雄（民 82）。國民中學校長領導方式與教師組織承諾關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。

蔡寬信（民 82）。國民小學學校組織氣氛、教師內外控信念與教師組織承諾關係研究。國立政治大學教育研究所碩士論文。

繆敏志（民 82）。組織文化之探討。政大學報,67,133－162。

譚潔之（民 79）。組織文化對組織運作之影響。國立台灣大學政治學研究所碩士論文。

Cooke,R.A. & Szumal,J.L.（1993）. Measuring normative beliefs and shared behavioral expectations in organizations: the reliability and validity of the organizational culture inventory. *Psychological reports, 72*,1299－1330.

Cooke,R.A. & Lafferty,P.A.（1987）. *Level V: organizational culture inventory-form III* .Plymouth, MI:human Synergistics.

Cooke,R.A. & Rousseau,D.M.（1988）.Behavioral norms expectations: a quantiatine approach to the assessment of organizational culture. *Group and organization studies,13*,245－273.

Martin,J.（1992）. *Culture in organization: three perspectives*. NY:Oxford U. Press.

Ott,J.S.(1989). *The organizational culture perspective*. California: Brooks/Cole publishing company.

Ouchi,W.G.（1981）. *Theory Z：how Amreican buiness can meet the Japanese challenge*. Reading, MA:Addison-Wesley.

O'Reilly,C.A.,Chatman J. & Caldwell,D.F. (1991) . People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal,34*,487－516.

Porter,L.W., Steers,R.M., Mowday,R.T., & Boulion,P.V. (1974) . Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology,59*,603－609.

Quinn,R.E.(1988). *Beyond rational management: mastering the paradoxes and competing demands of high performance*.San Francisco: Jossey-Bass.

Robbins,S.P.(1992). *Organizational behavior: concept, controversies, and application.* NJ: Prentice Hall.

Schein,E.H. (1992) . *Organizational culture and leadership*.San Francisco: Jossey-Bass.

Smircich,L.(1983).Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative science quarterly,28*,64－69.

Steinhoff,C.R. & Owens,R.G. (1989) .The organizational culture assessment inventory: a metaphorical analysis in educational settings. *Journal of educational administration,27*,17－23.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄六

國民小學教師對學校狀況知覺調查問卷－正式問卷

指導教授：吳清山博士
編 製 者：邱馨儀

敬愛的老師：

您好！本研究的主要目的，在於瞭解我國國民小學教師對學校狀況的知覺情形，以作爲改進我國國民小學行政與教學的參考。

您的意見非常寶貴！您所填的資料沒有對錯之分，且不做個別探討，只做綜合分析，純供學術研究之用，所以請安心作答。

本問卷共分兩部份，請先詳閱填答說明，再根據您的實際觀察與感受逐題作答。謝謝您的協助與合作！

台北市立師範學院初等教育研究所
研究生 邱馨儀 敬上
中華民國八十四年六月

〔基本資料〕

請依據貴校及您個人的狀況，在□內打「✓」。

一、性　　別：□(1)男　□(2)女
二、婚　　姻：□(1)已婚　□(2)未婚
三、年　　齡：□(1)30 歲以下　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)51 歲以上
四、最高學歷：□(1)一般專科、大學（學院）　□(2)師專或師範　□(3)師大、師院或教育院系　□(4)研究所（含四十歲分班）　□(5)其他
五、現任學校服務年資：□(1)1～5 年　□(2)6～15 年　□(3)16～25 年　□(4)26 年以上
六、現任職務：□(1)科任教師　□(2)級任教師　□(3)教師兼組長　□(4)教師兼主任
七、學校歷史：□(1)1～10 年　□(2)11～20 年　□(3)21～30 年　□(4)31 年以上
八、學校規模：□(1)12 班以下　□(2)13～24 班　□(3)25～48 班　□(4)49 班以上
九、服務學校所在地區：□(1)都市(含院、省、縣轄市)　□(2)鄉鎮　□(3)偏遠地區(含山地、離島)

【第一部份】學校現況調查量表

說明：下列敘述是爲了瞭解貴校現況，請根據您的實際觀察與感受的符合程度，在 5 － 4 － 3 － 2 － 1 的適當數字上打〝○〞。

完大部大完
全部份部全
符份符份不
合符合不符
合　符合

1.我重視學生的學業表現。 5 4 3 2 1
2.我了解有關本校校徽的象徵意義。 5 4 3 2 1
3.我認爲教學工作需要求新求變。 5 4 3 2 1
4.我覺得本校同仁對學校社區存有某些共同看法。 5 4 3 2 1
5.我強調學生的紀律表現。 5 4 3 2 1
6.我了解有關本校校歌的象徵意義。 5 4 3 2 1
7.我認爲教學工作需要不斷進修。 5 4 3 2 1
8.我覺得本校同仁對校長的辦學理念存有某些共同看法。 5 4 3 2 1
9.我經常強調學生要遵守常規。 5 4 3 2 1
10.我知道本校發展的歷史沿革。 5 4 3 2 1
11.我認爲現行教育需要改革。 5 4 3 2 1
12.我認爲本校同仁對教育工作存有某些共同看法。 5 4 3 2 1
13.我能遵守學校的規定（如：上課時不聽收音機、不作商業行爲等）。 5 4 3 2 1
14.我了解有關本校學生制服的象徵意義。 5 4 3 2 1
15.我認爲教育是一種專業的工作。 5 4 3 2 1
16.我覺得學生的本性普遍是相同的（如：好逸惡勞、好學不倦等）。 5 4 3 2 1
17.我相信教育可以激發學生的潛能。 5 4 3 2 1
18.我知道校內具有紀念性的校舍或建築物。 5 4 3 2 1
19.我認爲教學是藝術與科學結合的表現。 5 4 3 2 1
20.我知道本校同仁間存有共同使用的動作或手勢（如：拍手代表愛的鼓勵，V字型代表勝利的手勢等）。 5 4 3 2 1

【第二部份】教師知覺調查量表

說明：下列敘述是爲了瞭解您對學校現況的知覺，請根據您的實際觀察與感受的符合程度，在5－4－3－2－1的適當數字上打〝○〞。

	完全符合	大部份符合	部份符合	大部份不符合	完全不符合
1.爲改善本校的績效，我願意追求更新更好的知能。	5	4	3	2	1
2.本校強調的經營理念，和我自己的價值觀相類似。	5	4	3	2	1
3.下課後，我恨不得趕快回家。	5	4	3	2	1
4.爲配合本校的要求，我願意付出更多的時間和精神。	5	4	3	2	1
5.我會對我的朋友說：本校是一所相當理想的學校。	5	4	3	2	1
6.我當初決定來本校服務，顯然是一件錯誤的選擇。	5	4	3	2	1
7.我願意專注於自己的工作，爲學校犧牲奉獻。	5	4	3	2	1

8.到目前爲止，本校是我所服務過學校中最好的一所。 5 4 3 2 1
9.在本校服務，我覺得毫無成就感。 5 4 3 2 1
10.爲了本校的發展，我願意接受學校指派給我的任何工作。 5 4 3 2 1
11.對本校的前途，我深具信心。 5 4 3 2 1
12.長期待在本校服務，對我並沒有太大的好處。 5 4 3 2 1
13.爲使本校校務順利推展，我願意付出額外的努力。 5 4 3 2 1
14.在本校服務，可以使我充分發揮自己的能力。 5 4 3 2 1
15.在無法同意本校的教育作風下，我會主動調離本校。 5 4 3 2 1
16.爲取得本校師生的敬重，我願意努力工作。 5 4 3 2 1
17.我很慶幸當年可以選擇到本校服務。 5 4 3 2 1
18.努力教學與認眞工作，是我對本校最好的回報。 5 4 3 2 1
19.我非常關心本校的未來發展。 5 4 3 2 1
20.對於學校的行政與教學措施，我能主動努力地配合。 5 4 3 2 1

本問卷到此結束！謝謝您的協助，麻煩您再次檢查是否有遺漏的題目。如果有的話，請將其補塡完畢。衷心地感謝您的支持與合作！

編號：805

高級中學學校狀況及教師教學知覺問卷

簡介

一、編製者

陳聖謨

二、資料來源

陳聖謨（民 84）。**高級中學學校組織文化與教師教學承諾關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解高級中學組織文化強弱與教師教學承諾高低的現況及其間的關係。包括三個分量表：（一）學校組織文化強度量表：包含文化的厚度、分享的程度、信念的彰顯度三項特徵，共計 9 題。（二）學校組織價值觀量表：包含學校組織文化之價值觀層面及校長領導風格兩部份，可歸納爲健全領導、教學關注、卓越創新、踏實求眞、激勵績效、學校向心等六個層面，共計 43 題。（三）教師教學承諾量表：包含學校認同、工作認同、關愛學生、教學投入、生活興趣等五個層面，共計 20 題。

四、調查對象

高級中學教師

五、編製依據

本問卷的分量表（一），學校組織文化強度量表，原問卷係由香港鄭燕祥（1993）發展 Price & Mueller（1986）所編問卷而成，在徵得鄭燕祥同意後引用。分量表（二）學校組織價值觀量表，依相關文獻探討所得，價值觀是組織文化的核心，而校長領導行爲是學校文化的重要塑成因素，故此分量表包含學校組織文化之價值觀層面及校長領導風格兩部份。學校組織文化之價值觀層面係參考鄭伯壎（民 79）及 Robbins（1993）所提之組織文化向度，並參考 Millikan（1991）所揭示的評量學校組織文化內涵架構及晤談高中資深教師所得資料整理編製而成；校長領導風格部份之題目，主要係以鄭燕祥（1993）所編製之校長領導問卷加以摘選而成。分量表（三）教師教學承諾量表，根據文獻探討結果，訂出五個層面爲問卷擬題架構，並參考「比較教育」第 26 卷第 2 期中針對英、美、日、星、德等五國中等學校教師工作知覺研究問卷、Hoy & Miskel（1991）學校效能層面中的主要生活興趣量表，同時與五位高中教師晤談教學態度實況資料綜合編製而成。

六、信度與效度

本問卷的分量表（一）學校組織文化強度量表，原量表之信度係數爲.80（鄭燕祥，1993），經在國內預試後，刪除決斷值和相關值偏低的第四題，再進行內部一致性分析，求得 Cronbach's α 值爲.87。

分量表（二）學校組織價值觀量表六層面之 Cronbach's α 值依次爲：健全領導.97、教學關注.92、卓越精進.90、踏實求眞.93、激勵績效.86、學校向心.67。本量表效度建立的方式，先進行項目分析，刪除相關係數小於.45 或決斷值小於 5 者，而後進行因素分析，選取特徵值大於 1 的因子及負荷量大於.40 的題目，此六項因素可解釋的變異量分別爲：健全領導 53.6％、教學關注 5.9％、卓越精進 3.2％、踏實求眞 3.1％、激勵績效 2.8％、學校向心 2.3％，總解釋量達 70.9％。

分量表（三）教師教學承諾量表四層面之 Cronbach's α 值依次爲：學校認同.86、關愛學生.86、教學投入.77、生活興趣.66。本量表效度建立的方式，先進行項目分析，因相關係數及決斷值均高，故所有題目均予保留，而後進行因素分析，選取特徵值大於 1 的因素，此四項因素可解釋的變異量分別爲：學校認同 38.6％、關愛學生 8.7％、教學投入 7.1％、生活興趣 5.0％，可解釋的總變異量達 59.9％。

七、計分方式

本問卷各分量表皆採 Likert 式五點量尺，計分方式依次爲：非常眞確（得 5 分）、眞確（得 4 分）、有點眞確（得 3 分）、不眞確（得 2 分）、很不眞確（得 1 分），若爲負向題，則反向計分。

八、參考資料

鄭伯壎（民 79）。組織文化中價值觀的數量衡鑑。**中華心理學刊, 32 期**, 31－49。

鄭燕祥（民 82）。香港小學校長領導之研究。**香港中文大學初等教育學刊,3(2)**,15－26。

Hoy,W.K. & Miskel,C.G. （1991）. *Educational administration.* Lane Akers inc. Jones Anne.

Millikan,R.H.（1991）. *"How to enhance school culture" creating an excellent school: some new management techniques.* England :Routledge,172－193.

Price,J.L., & Mueller,C.M.（1986）. *Handbook of organizational measurement* . Pitman Publishing Inc.

Robbins,S.P.（1993）. *Organization behavior.* Prentice-Hall,inc. 6th ed.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

高級中學學校狀況及教師教學知覺問卷（正式問卷）

指導教授：蔡培村博士
編 製 者：陳聖謨

敬愛的老師：您好！

這是一份有關教育研究的問卷，目的在徵求您對學校現況的看法以及您對教學工作所持的態度和感受，以作爲改進學校教育的參考。這是純粹的學術研究，您無須具名，所填寫的資料僅供綜合分析之用，絕不作個別的分析，請您放心作答。您的意見至爲寶貴，盼望您撥冗惠予作答，謹附上紀念品一份，衷心感謝您的協助。

國立高雄師範大學教育研究所　敬啓

中華民國八十三年八月

壹、基本資料：請根據個人及學校狀況，在適當的的□裡填入「✓」記號。

1.性　　別：□(1)男　□(2)女

2.任教年資：□(1)5 年以下　□(2)6～10 年　□(3)11～20 年　□(4)21 年以上

3.任教科目：□(1)國文科　□(2)數學科　□(3)英文科　□(4)自然學科　□(5)社會學科
□(6)藝能學科

4.畢業學校：□(1)師範學校系統(包括師院、師大各科系、所畢業)
□(2)非師範學校系統(包括一般專科、大學各科系、所畢業)

5.職　　務：□(1)專任教師　□(2)教師兼導師　□(3)組長　□(4)處主任

6.學校所在地：□(1)院轄市　□(2)省轄市　□(3)縣轄市　□(4)鄉鎮

7.學校規模：□(1)12 班以下　□(2)13～24 班　□(3)25～50 班　□(4)51 班以上

8.學校類別：□(1)公立未附設職業科高中　□(2)公立附設職業科高中
□(3)私立未附設職業科高中　□(4)私立附設職業科高中

9.創校歷史：□(1)10 年以下　□(2)11～25 年　□(3)26～40 年　□(4)41 年以上

貳、問卷第一部份

【填答說明】就貴校情況，請回答下列各題的眞確程度，圈出你認爲合適的答案。

	很不眞確	有點眞確	非常眞確
1.本校代表著社會上一些另具特色的群體	1	2 3 4	5
2.關於教育理想的追求，多數成員有明確一致的觀念	1	2 3 4	5
3.本校培養出一群與別校不同的教職員	1	2 3 4	5

4.本校成員非常關心學校的傳統及校風 1 2 3 4 5
5.關於如何達成學校目標，多數成員的看法清晰一致 1 2 3 4 5
6.校內時常流傳著有關過往或現在的成員的感人事蹟和成就的故事 1 2 3 4 5
7.對於學校在社會的角色，多數成員有明確一致的信念 1 2 3 4 5
8.校內時常流傳著一些反映出學校精神或教學理想的格言佳句 1 2 3 4 5
9.多數成員抱有相同的教學信念 1 2 3 4 5

參、問卷第二部份

【填答說明】就貴校情況，請回答下列各題的眞確程度，圈出你認爲合適的答案。

	很不眞確	有點不眞確	非常眞確
1.本校行政決策過程，盡量達成精確客觀標準	1	2 3 4	5
2.本校成員具有旺盛的工作精神	1	2 3 4	5
3.本校成員需要幫助時，容易獲得建議與諮詢	1	2 3 4	5
4.校長強調細心策劃、明確的工作進度	1	2 3 4	5
5.本校注重公共關係，隨時和外界保持聯繫	1	2 3 4	5
6.本校行政決策講究實事求是、前瞻務實的要領	1	2 3 4	5
7.本校成員升遷考慮操守，崇尚廉潔正直情操	1	2 3 4	5
8.校長瞭解及關心部屬的需求	1	2 3 4	5
9.本校具有求新求變精神，致力追求卓越	1	2 3 4	5
10.本校課程與活動的規劃，讓學校成員感到滿意	1	2 3 4	5
11 校長釐訂及推行合理明確的政策	1	2 3 4	5
12.本校讓學生來到學校能安心學習	1	2 3 4	5
13.校長是個深具技巧及精明的協商者	1	2 3 4	5
14.本校教職員作風踏實，不做表面功夫	1	2 3 4	5
15.本校成員工作表現的考核，相當公平、公正、公開	1	2 3 4	5
16.本校鼓勵成員進修研究，突破現狀	1	2 3 4	5
17.校長引發部屬強烈的使命感	1	2 3 4	5
18.本校的物質環境設施令成員感到滿意	1	2 3 4	5
19.本校作風與形象獲得學生家長普遍的認同	1	2 3 4	5
20.本校成員對學校規章制度信實奉行	1	2 3 4	5
21 本校重視教師服務士氣，致力提高工作績效	1	2 3 4	5
22.本校會舉辦慶典來表彰成員爲校爭光的特殊貢獻	1	2 3 4	5
23.以教學爲重是學校一貫的作風	1	2 3 4	5
24.本校的行政運作能符合教師的教學與學生學習的需要	1	2 3 4	5

25.本校對傑出表現的成員，給予尊崇獎勵..... 1 2 3 4 5
26.本校定期舉行各種集會以供成員溝通觀念、激勵士氣..... 1 2 3 4 5
27.本校具有令成員感到光榮的制服或標記..... 1 2 3 4 5
28.本校和社區環境關係是和諧融洽的..... 1 2 3 4 5
29.本校教師的教學不會受外在干擾..... 1 2 3 4 5
30.本校制定各種獎勵措施以鼓勵教師投注工作..... 1 2 3 4 5
31 校長激發屬員最佳的工作狀態..... 1 2 3 4 5
32.本校的整體感覺是和諧溫馨的..... 1 2 3 4 5
33.學校所發生的問題，大多能獲得妥善周延的處理..... 1 2 3 4 5
34.校長支持及關心部屬..... 1 2 3 4 5
35.一般而言，本校成員的士氣是良好的..... 1 2 3 4 5
36.學生對學科用心的程度，令教師感到滿意..... 1 2 3 4 5
37.本校教職員工作分配合理、職責明確..... 1 2 3 4 5
38.校長迅速而巧妙地處理衝突及緩和敵對的情況..... 1 2 3 4 5
39.本校重視成員工作表現達成目標的程度..... 1 2 3 4 5
40.本校成員有足夠機會發展新的計畫與實務..... 1 2 3 4 5
41 校長和教師討論教學的新理念新趨勢..... 1 2 3 4 5
42.本校教職員的待遇與福利是令人滿意的..... 1 2 3 4 5
43.校長收集資料改進學校教育效果..... 1 2 3 4 5

肆、問卷第三部份

【填答說明】以下各題是有關您在工作中或教學上的知覺，請您依實際的感受在適當的數字畫圈。

	很不眞確	有不眞確	非點眞確	常眞確	眞確
1.我覺得教書這行業，是屬於神聖光榮的工作	1	2	3	4	5
2.和朋友交談時，我最喜歡談論有關我工作上的事	1	2	3	4	5
3.除了自己任教的班級外，我也很希望多了解學校中所發生的事情	1	2	3	4	5
4.當學生行爲問題出現時，我會立即注意	1	2	3	4	5
5.在教學中，我會告知學生明確的學習目標	1	2	3	4	5
6.教學工作上的成功比起其他事情的成功要來得重要	1	2	3	4	5
7.上班以外的時間，我很少花費時間去思索有關工作的事情	1	2	3	4	5
8.爲了維持或增進學校校譽，我願意付出更多的努力	1	2	3	4	5
9.我清楚地了解學生個別的優良表現	1	2	3	4	5
10.我用心教學，盡可能提高學生的學業成績	1	2	3	4	5

11.如果讓我有機會再次決定是否選擇教書這工作時，我就不會再做同樣的選擇..... 1 2 3 4 5
12.我的主要生活興趣是在我學校工作之外..... 1 2 3 4 5
13.對我來說，我會樂意告訴別人我所服務的學校..... 1 2 3 4 5
14.我樂於和學生接近談心..... 1 2 3 4 5
15.在課堂中，我對於學生的努力會給予回饋..... 1 2 3 4 5
16.在教學工作崗位上盡心盡力，是我對自己的期許..... 1 2 3 4 5
17.我最關心的是和我的工作有關的..... 1 2 3 4 5
18.對我來說，能在這所學校服務是一種榮譽..... 1 2 3 4 5
19.在課堂外，我會關懷、親近學生..... 1 2 3 4 5
20.在課堂上，我會使用各種不同的方法激發學生的興趣及參與..... 1 2 3 4 5

承蒙協助不勝感激

編號：806

學校概況問卷

簡介

一、編製者

張慶勳

二、資料來源

張慶勳（民 85）。**國小校長轉化、互易領導影響學校組織文化特性與組織效能之研究**。國立高雄師範大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國小校長運用轉化領導、互易領導影響學校組織文化特性與學校組織效能的關係。共包括三個分量表：（一）校長領導量表：含轉化領導及互易領導二層面，共 21 題。（二）學校組織文化特性量表：分爲校長剛到任時及學校目前情況兩個層面，測量內容爲合作性、專業性、一致性、分享性及統整性，共 14 題。（三）學校組織效能量表：亦分爲校長剛到任時及學校目前情況兩個層面，測量內容爲靜態、心態、動態及生態，共 13 題。

四、調查對象

國民小學教師

五、編製依據

本問卷之分量表（一）校長領導量表，主要係參考張慶壎於民國八十年根據 Bass（1985）的「多元因素領導問卷」翻譯試用而成。分量表二、三則根據相關文獻探討而來。

六、信度與效度

以受試者之填答結果，統計 Cronbach's α 值其結果如下：

校長領導量表中之轉化領導分爲五個層面，其 α 值依序爲：遠景.89、魅力.93、激勵.88、智能激發.86、關懷.91；互易領導二層面之 α 值爲互惠獎賞.87、介入管理.60。

學校組織文化特性量表，校長剛到任時的學校組織文化特性各層面之 α 值，依序爲：合作性.87、專業性.78、一致性.82、分享性.83、統整性.77；學校目前的學校組織文化特性各層面之 α 值，依序爲：合作性.83、專業性.81、一致性.83、分享性.83、統整性.78。

學校組織效能量表，校長剛到任時的學校組織效能各層面之 α 值，依序爲：靜態.78、心態.77、動態.83、生態.82；學校目前的學校組織效能各層面之 α 值，依序爲：靜態.79、心態.78、動態.85、生態.81。

以 27% 高低分組進行項目分析，刪除鑑別力較低之題目，並進行因素分析，分析問卷所含主要成份。此外，在問卷編製後，進行二次效度評析，第一次以大學校

院 24 位教授爲對象；第二次以教育行政人員、國小校長、主任、教師等三十人，進行效度評析的工作。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，依序爲：總是如此或非常符合（得 5 分）、時常如此或符合（得 4 分）、有時如此或有時符合（得 3 分）、很少如此或不符合（得 2 分）、從未如此或極不符合（得 1 分）。

八、參考資料

張慶壎（民 81）。美國學校互易領導與轉化領導理念之探討及其對我國的啓示。發表於中央研究院歐美研究所主辦之「美國教育現狀及其趨勢」學術研討會。81.3.21。又收於郭實渝主編（民 82）。**中西教育專題研究**。台北：中央研究院歐美研究所。197－229。

Bass,B.M.（1985）. *Leadership and performance beyond expectation.* New York: Macmilan.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

學校概況問卷

指導教授：何福田博士、蔡培村博士

編 製 者：張慶勳

敬愛的老師，您好：

這份問卷的目的，在於瞭解目前國小的概況，以作爲改進國小教育的參考。請就您對 貴校的感受和看法據實填答。本問卷所得資料只作綜合分析，其結果將純供作學研究之用。您的意見非常寶貴，請填妥後於 4 月 20 日前將本問卷交由 貴校聯絡人彙整寄回，謝謝您的支持與協助！

張 慶 勳 敬上

中華民國八十四年四月

【基本資料】

請就您個人及學校狀況，在下列的（ ）內填入適當的號碼

（ ）1.性 別：(1)男 (2)女

（ ）2.年 齡：(1)30 歲以下 (2)31-40 歲 (3)41-50 歲 (4)51 歲以上

（ ）3.兼行政職務：(1)主任 (2)組長 (3)協辦行政事務 (4)無兼行政工作

（ ）4.在貴校服務年資：(1) 5 年以下 (2)6-10 年 (3)11-20 年 (4)21 年以上

（ ）5.任 教 地區：(1)高雄市 (2)台南市 (3)屏東市 (4)高雄縣 (5)屏東縣

（ ）6.學 校 規模：(1)25-49 班 (2)50 班以上

第一部份：校長領導量表

壹、填答說明

1.本部份旨在瞭解貴校校長運用領導策略的情況。

2.請您閱讀下列的敘述，依照您的感受與實際情形，在每題適當的□中打✓。

3.本部份共有 21 題，請逐一填答。

〔例題〕

總時有很從
是常時少未
如如如如如
此此此此此

本校校長的作風是民主的 ..... □□□□□

貳、問題

	總是常如此	時常如此	有時如此	很少如此	從未如此
1.校長能預見學校未來的發展而提出前瞻性的計畫	□	□	□	□	□
2.校長的領導魅力使教師對學校的發展深具信心	□	□	□	□	□
3.教師若完成校長所交辦的任務，校長會給予適當的獎勵	□	□	□	□	□
4.校長會與教師討論教育的信念，以提昇教師教學的專業精神	□	□	□	□	□
5.校長提示教師以創新的方式思考問題	□	□	□	□	□
6.對校長所交辦的事情處理不夠積極時，校長會督促加緊辦理	□	□	□	□	□
7.校長能體恤教師的辛勞，使教師在自己的工作上更加努力	□	□	□	□	□
8.校長會主動與教師討論如何達成學校發展遠景的作法	□	□	□	□	□
9.當教師完成校長所交辦的工作而有所需求時，校長會告訴教師如何去獲得	□	□	□	□	□
10.校長的見解論述讓教師心悅誠服	□	□	□	□	□
11.校長會提供輔導學生的經驗，以增進教師輔導知能	□	□	□	□	□
12.校長發現校務的推行未符合他的期望時，會要求我們改進	□	□	□	□	□
13.校長促使教師重新思考以前從未有過疑惑的事物	□	□	□	□	□
14.校長很關心教師，使教師樂意留在本校服務	□	□	□	□	□
15.教師若支持校長的領導，校長會給予積極的回饋	□	□	□	□	□
16.校長將他對學校未來發展遠景的看法與教師分享	□	□	□	□	□
17.校長的辦學理念正確，使教師樂意爲學校的發展而努力	□	□	□	□	□
18.教師的工作表現比校長所預期的更好，校長會給教師更好的獎賞	□	□	□	□	□
19.校長會與教師討論教室管理的問題，以增進教師班級經營的能力	□	□	□	□	□
20.校長爲了學校發展遠景努力改善本校目前的狀況	□	□	□	□	□
21.校長會與教師討論教學策略，以提昇教師教學的能力	□	□	□	□	□

第二部份：學校組織文化特性量表

壹、填答說明

1.本部份旨在瞭解貴校組織文化特性的現況，及校長領導對改變學校組織文化特性的情形。

2.請您閱讀下列的問題敘述後，回想現任校長剛到學校時的情形，依照您所感受的符合程度，在題目左邊的適當□中打✓。

3.再判斷各項問題與貴校目前情況的符合程度，並將其符合程度在題目右邊的適當□中打✓。

4.本部份共有 14 題，請逐一填答。

〔例題〕

校長剛到學校時的情況							本校目前的情況				
非常符合	有時符合	不符合	不符合	極不符合			非常符合	有時符合	不符合	不符合	極不符合
□	□	□	□	□	本校的校風良好		□	□	□	□	□

貳、問題

校長剛到學校時的情況							本校目前的情況				
非常符合	有時符合	不符合	不符合	極不符合			非常符合	有時符合	不符合	不符合	極不符合
□	□	□	□	□	1.爲達成學校所交付的任務，教師會共同努力合作予以完成		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	2.教師的專業知能受到重視		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	3.教師對學校未來的發展有一致性的共識		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	4.當完成學校所交付的任務時，教師會分享其成果		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	5.本校的校務是經過討論達成共識後決定的		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	6.教師會共同合作辦好學校的各項活動		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	7.教師在教學方面具有專業的態度		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	8.教師對於校園的規劃有一致性的看法		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	9.教師會共同分享校務發展的遠景		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	10.校長會統合參考教師的不同意見而作最佳的決定		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	11.各單位人員會籌組工作小組合力解決共同問題		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	12.教師重視未來專業生涯的規劃與發展		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	13.教師對應如何扮演好自己的角色有一致性的看法		□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	14.當學校遭遇困境時，教師會共同承擔解決		□	□	□	□	□

第三部份：學校組織效能量表

壹、填答說明

1.本部份旨在瞭解貴校組織效能的現況，及校長領導對學校組織效能的影響。

2.請您閱讀下列的問題敘述後，回想現任校長剛到學校時的情形，依照您所感受的符合程度，在題目左邊的適當□中打✓。

3.再判斷各項問題與貴校目前情況的符合程度，並將其符合程度在題目右邊的適當□中打✓。

4.本部份共有 13 題，請逐一填答。

〔例題〕

校長剛到學校時的情況		本校目前的情況
非常符合 / 有時符合 / 不符合		非常符合 / 有時符合 / 不符合
□	本校的學生學業成績良好	□

貳、問題

校長剛到學校時的情況		本校目前的情況
非常符合 / 有時符合 / 不符合		非常符合 / 有時符合 / 不符合
□	1.本校的各項工作都依計畫執行	□
□	2.教師在學校受到應有的尊重	□
□	3.行政人員與教師互動的情形良好	□
□	4.本校與家長保持密切連繫	□
□	5.各處室訂有詳細明確的工作職掌範圍且運作順暢	□
□	6.我從教學中得到成就感	□
□	7.本校常利用各種迅速有效的方法達成學校目標	□
□	8.本校與社區的關係良好	□
□	9.本校能如期完成上級所交付的任務	□
□	10.我對學校的工作環境感到滿意	□
□	11.本校常利用開會的方式作爲溝通意見的管道且效果良好	□
□	12.本校的軟硬體設備均能順應社會發展的需要	□
□	13.本校教師間有意見分歧時，能溝通協調解決	□

編號：807

高級中等學校組織環境調查問卷

簡介

一、編製者

鄭彩鳳

二、資料來源

鄭彩鳳（民 85）。**競值途徑在高中職校長領導角色、學校組織文化與組織效能關係之研究**。國立高雄師範大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本研究旨在探討競值途徑應用在高中校長領導角色、學校組織文化與組織效能之關係。共包括三個分量表：（一）學校競值組織效能評量問卷：內容包括計畫目標、工作績效、支持成長、革新調適、參與開放、成員士氣、科層管理、穩定控制等八項指標，共 32 題。（二）校長競值領導角色評量問卷：含指導者與生產者、經紀人與革新者、良師與輔助者、監督者與協調者等八種角色，共 32 題。（三）學校競值組織文化評量問卷：內含理性主導文化、成長調適文化、凝聚共識文化及層級節制文化等四個層面，共 24 題。

四、調查對象

高中職教師

五、編製依據

本問卷的分量表（一）學校競值組織效能評量問卷，主要是參考由 Quinn（1988）所提供之「競值效能評量工具」（Competing values organization effectiveness instrument）及 Kasim（1987）所編製之「績效評估問卷」（Performance assessment questionnaire items）、McGrath（1983）所編製之「效能問卷」（Effectiveness questionnaire items）加以編修而成。分量表（二）校長競值領導角色評量問卷，主要參考 Quinn（1992）編製之「成功管理者自評問卷」（Personal reflective instruments for successful management 1:Competing values self-assessment ,簡稱 PRISM 1）、「成功管理者他人評定問卷」（Personal reflective instruments for successful management 2:Competing values associate-assessment ,簡稱 PRISM 2）、「成功管理者發展問卷」（Personal reflective instruments for successful management 3:Competing values developmental-tool ,簡稱 PRISM 3）及 1995 所發展之「競值領導問卷」（Competing values leadership items）。分量表（三）學校競值組織文化評量問卷，主要是參考由 Quinn（1988）所提供之「Diagnosing corporate culture」（診斷組織文化問卷）及 Yeung、Wayne 及 Ulrich（1991）之有關組織文化評量之問卷修編而成。

六、信度與效度

以250位受試之填答結果(有效問卷爲2054份)，分別統計三分量表之Cronbach's α值，其結果如下：

學校競值組織效能評量問卷八層面之α值，依次爲：計畫目標.79、工作績效.79、支持成長.81、革新調適.82、開放參與.79、成員士氣.85、科層管理.76、穩定控制.69。校長競值領導角色問卷八層面之α值，依次爲：指導者.86、生產者.83、經紀人.75、革新者.89、良師.92、輔助者.88、監督者.77、協調者.85。學校競值組織文化評量問卷四層面之α值，依次爲：理性主導.82、成長調適.91、凝聚共識.94、層級節制.88。

以 27% 高低分組進行項目分析，對於未達.05 顯著水準之題目予以刪除。此問卷在編製過程中，經由多位學者、專家、教育行政人員及教育從業人員等多人，進行檢核問卷題目內容及意義之適切性，故在內容效度上，應可接受。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式量尺，皆採五點量表，依序爲：總是如此（得 5 分）、時常如此（得4分）、有時如此（得3分）、很少如此（得2分）、從不如此（得1分）。

八、參考資料

McGrath,M.R.（1983）.*The stability of a multitrait –multimethod model of organizational effectivness: The competing values approach to organizational effectiveness.*（doctoral dissertation. State University of New York at Albany）. DAI-A 44/02. 140.

Quinn,R.E.(1988). *Beyond rational management: mastering the paradoxes and competing demands of high performance*. San Francisco: Jossey-Bass.

Quinn,R.E.（1992）.*Personal reflective instruments for successful management 3: Competing values developmental tool.* San Francisco, California, Jossey-Bass Publishers.

Quinn,R.E.（1995）. *Competing values leadership items*. Unpublished manuscript.

Yeung,A.R.O.,Brockban,J.W. & Ulrich,D.O.（1991）. Organizational culture and human resource practices : An empirical assessment. *Research in organizational change and development*. 58－81.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三　高級中等學校組織環境調查問卷

高級中等學校組織環境調查問卷

指導教授：蔡培村博士
編 製 者：鄭彩鳳

老師您好：

本問卷之目的是想瞭解，您在學校中的工作狀況與感受。調查所得資料只作全國性綜合分析，不作個別意見的探討，結果純供學術研究之用，問卷上不必具名，請不必有所顧慮，您的意見非常寶貴，請根據實際的感受逐題回答。

謹對您百忙之中撥冗填答所附問卷，表示由衷的感激。

國立高雄師範大學教育學院　印製
中華民國八十四年九月

填答說明：本問卷分三大部分共計八十八題，及基本資料十三題，每題均請作答，並只劃一個〔✓〕，謝謝您！

【第一部分】

	總是常如此	時很如此	有時如此	很少如此	從不如此
1.大部分的教師都非常明白學校的目標。	□	□	□	□	□
2.旁觀者認爲本校充滿活力並有高度的潛力。	□	□	□	□	□
3.本校成員廣泛並適切地參與決策。	□	□	□	□	□
4.本校以法規、章程與制度化的辦事方法引導學校運作。	□	□	□	□	□
5.爲了工作績效，教師的表現都戰戰兢兢。	□	□	□	□	□
6.本校非常強調革新。	□	□	□	□	□
7.教師彼此間的關係相當熱絡。	□	□	□	□	□
8.本校運作過程相當協調且在控制之中。	□	□	□	□	□
9.本校的整體目標清楚明確。	□	□	□	□	□
10.本校是一個強調成長與機動性的系統。	□	□	□	□	□
11.本校強調具有共識的決策訂定。	□	□	□	□	□
12.本校工作成果一律以數據化來評定。	□	□	□	□	□
13.本校教師皆不斷努力以達成更大的目標。	□	□	□	□	□
14.本校鼓勵教師具備獨到的洞察力及創新性的建議，以獲得先機。	□	□	□	□	□
15.教師對於學校有強烈的歸屬感。	□	□	□	□	□

16.本校的工作環境相當穩定。.....□□□□□
17.本校在從事一些活動前會先做仔細與綜合的計畫。.....□□□□□
18.本校重視與外界建立良好的關係.....□□□□□
19.有機會參與有關自己工作的主要決定。.....□□□□□
20.本校的會議被視爲是例行性地傳遞提高工作效果所需的訊息。.....□□□□□
21.本校因圓滿達成任務而得到好的聲譽。.....□□□□□
22.本校有足夠的彈性以接受新的任務。.....□□□□□
23.教師間相處融洽。.....□□□□□
24.通常校長能計畫工作的進展，並有效地加以組織。.....□□□□□
25.本校對於未來的發展有周詳的計畫。.....□□□□□
26.本校能得到外界支持而獲致資源。.....□□□□□
27.本校常利用會議解決問題。.....□□□□□
28.新的指示與正式的訊息以適時及協調的方式來傳達。.....□□□□□
29.本校的工作效率很高。.....□□□□□
30.當變革是必需時，本校將予以適應。.....□□□□□
31.教師間相互尊重與協助。.....□□□□□
32.本校有失序與解組的感覺。.....□□□□□

【第二部分】

	總是	時常	有時	很少	從不
1.本校校長明確劃分每個人的責任歸屬。	□	□	□	□	□
2.本校校長運用對上級的影響力。	□	□	□	□	□
3.本校校長仔細傾聽教師的個人問題。	□	□	□	□	□
4.本校校長非常重視各項書面文件的細節。	□	□	□	□	□
5.本校校長以工作績效爲取向。	□	□	□	□	□
6.本校校長提出具有別出心裁的理念。	□	□	□	□	□
7.本校校長在團體中促使成員達成共識。	□	□	□	□	□
8.本校校長維持學校運作的持續與穩定。	□	□	□	□	□
9.本校校長能確定每個成員都知道學校的發展方向。	□	□	□	□	□
10.本校校長設法影響上級的決策。	□	□	□	□	□
11.本校校長設身處地爲教師著想並體恤教師。	□	□	□	□	□
12.本校校長經常檢視各項計畫的進步情形。	□	□	□	□	□
13.本校校長留意各單位所提出之既定目標。	□	□	□	□	□
14.本校校長以嶄新的概念與程序來進行新的嘗試。	□	□	□	□	□

15.本校校長鼓勵教師參與決策制定。.....□□□□□
16.本校校長幫助教師解決協調上的問題。.....□□□□□
17.本校校長設定明確的學校目標。.....□□□□□
18.本校校長能獲致上級的幫助。.....□□□□□
19.本校校長以敏感及關心來對待教師。.....□□□□□
20.本校校長設立查核各項工作績效之關卡。.....□□□□□
21.校長促使本校達成預期之目標。.....□□□□□
22.本校校長以具創造、巧妙的方式解決問題。.....□□□□□
23.本校校長讓教師充分表示個人的觀點，而後促使達成一致性。.....□□□□□
24.本校校長對學校運作上的問題，未雨綢繆以避免危機。.....□□□□□
25.本校校長能確定事情之優先順序與應努力的方向。.....□□□□□
26.本校校長以新的理念來說服上級。.....□□□□□
27.本校校長對教師之需求表示關心。.....□□□□□
28.本校校長分析所定的計畫與瞭解其進程。.....□□□□□
29.本校校長促使教師之工作能具績效。.....□□□□□
30.本校校長尋求革新與促進教師潛能發展的途徑。.....□□□□□
31.本校校長重視教師間的主要差異，然後藉由工作之參與來解決。.....□□□□□
32.本校校長使學校具有秩序感。.....□□□□□

【第三部份】

	總時有很從
	是常時少不
	如如如如如
	此此此此此

1.本校內部競爭相當激烈，每個人都注重工作績效並具成就取向。.....□□□□□
2.本校校長爲了學校的工作績效，宛若一絲不苟的鞭策者。.....□□□□□
3.講究工作績效與目標達成是促使本校凝聚的力量。.....□□□□□
4.本校具有競爭性與相互對立的組織氣氛。.....□□□□□
5.本校對成功的定義，就是希望能夠在同類型的學校中，達到無可匹敵的境界。.....□□□□□
6.本校的管理風格是注重工作績效與目標的達成，不論人情，就事論事。...□□□□□
7.本校非常活躍，學校成員皆具有旺盛的企圖心與冒險精神。.....□□□□□
8.本校的校長是企業家、革新者，勇於冒險犯難。.....□□□□□
9.促使本校凝聚的力量是革新與發展。.....□□□□□
10.本校中的組織氣氛具有活力，不斷嘗試新事務，並隨時準備迎接新的挑戰。.....□□□□□
11.本校中對成功的定義，就是希望能夠研發出最新的策略，而成爲同類型

學校中的革新者。.....□□□□□
12.本校的管理風格傾向於強調革新、自由，希望激發個人主動進取的態度。...□□□□□
13.本校是一個非常重視人性的組織，它像是個大家庭。.....□□□□□
14.本校的校長是亦師亦友的角色，具有大家長的風範。.....□□□□□
15.促使本校凝聚的力量是對學校忠誠與奉獻，注重團結合作。.....□□□□□
16.本校中的組織氣氛令人愉悅，大家共享成果，並具有高度的信任。.....□□□□□
17.本校對成功的定義，就是能夠發展人力資源，促使學校的團結合作以及體恤所有成員。.....□□□□□
18.本校的管理風格是鼓勵成員參與、凝聚共識、團結合作。.....□□□□□
19.本校是一個相當正式化的組織，公事公辦是學校成員的行事準則。.....□□□□□
20.本校的校長擅於協調與組織，是講求效率的專家。.....□□□□□
21.促使本校凝聚的力量是重視學校有關的法令規章或政策，維持行政的平順運作。.....□□□□□
22.本校中的組織氣氛穩定而保守，學校的運作過程不容稍有混亂。.....□□□□□
23.本校對成功的定義，就是學校運作順暢、有效率，注重成本效益。.....□□□□□
24.本校的管理風格是基於工作上的安全感與職位的穩定，希望一切都能在掌握中。.....□□□□□

九、其他

編號：901

國民小學學校狀況調查問卷

簡介

一、編製者

吳清山

二、資料來源

吳清山（民 78）。**國民小學管理模式與學校效能關係之研究**。國立政治大學教育研究所博士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民小學管理模式與學校效能之關係。包括兩個分量表：（一）學校管理模式問卷：含官僚模式、同僚模式、政治模式三層面，共 15 題。（二）學校效能量表：含學校環境規劃、教師教學品質和方法、學生紀律表現、學校行政溝通協調、學生學業表現和期望、教師工作滿足、學校課程安排、家長學校間關係、師生關係和校長領導能力等十個層面，共計 40 題。

四、調查範圍

國民小學教師

五、編製依據

分量表（一）學校管理模式問卷，主要係參考張建邦（民 71）的「大學院校管理模式問卷」及台北市政府研考會（民 76）的「臺北市立中小學領導系統問卷」，再配合國小校務的三個層面所編製而成。分量表（二）學校效能量表，在問卷編製之初，先以開放及封閉式問卷，建立學校效能指標，開放式問卷是由受試者列舉五項好學校的特徵；封閉式問卷則參酌 Codianni & Wilbur(1983), Reid, Hopkins & Holly（1987）所整理的學校效能文獻中，加以整理爲二十四種。學校效能指標（十項）建立後，再參考：

1. Villanova,R.M.(1981): The Connecticut School Effectiveness Questionnaire. Developed for the Connecticut State Department of Education.
2. Villanova,R.M. (1981): The Connecticut School Effectiveness Interview. Developed for the Connecticut State Department of Education.
3. Hendrix,W.H. (1984): Organization Assessment Package,Journal of Experimental Education,52 (2) ,99~102.
4. 台北市教育局（民 76）：台北市七十六學年度國民小學教育評鑑報告

六、信度與效度

依預試結果，分別統計二分量表之 Cronbach's α 值，其結果如下：

學校管理模式問卷，三種模式之 Cronbach's α 值依次爲：官僚模式.67、同僚模式.75、政治模式.79。本問卷之效度係採用專家效度，以十位學者專家來鑑定內容的代表性及意義性。

學校效能量表，十項因素之 Cronbach's α 值依次爲：學校環境規劃.77、教師教學品質和方法.80、學生紀律表現.73、學校行政溝通協調.80、學生學業表現和期望.68、教師工作滿足.77、學校課程安排.82、家長學校間關係.78、師生關係.78、校長領導能力.72。本問卷以主軸法進行因素分析，選題時以因素負荷量在.40 以上爲選取之標準，共選得十項因素，可解釋的變異量依次爲：學校環境規劃 29％、教師教學品質和方法 4.3％、學生紀律表現 4.1％、學校行政溝通協調 3.3％、學生學業表現和期望 2.8％、教師工作滿足 2.5％、學校課程安排 2.2％、家長學校間關係 2.1％、師生關係 2.0％、校長領導能力 1.7％，解釋的總變異量爲 54.1％。

七、計分方式

本問卷採用 Likert 式五點量表，由填答者從非常符合到非常不符合的 5-4-3-2-1 中圈選，分別得 5、4、3、2、1 分。

八、參考資料

張建邦（民 71）。**臺灣六所大學官僚同僚政治管理模式之研究**。台北市：驚聲文物供應公司。

台北市政府研考會（民 76）。**臺北市中小學領導系統與管理模式之研究**。市政建設專題研究報告第 165 輯。

臺北市政府教育局（民 76）。**臺北市七十六學年度國民小學評鑑報告**。

Codianni,A.V.& Willam,G.（1983）. *More effective schooling from research to practice*.New York：Clearing House and Urban Education.

Hendrix,W.H.（1984）.Development of a Contingency Model Organizational Assessment Survey for Management Consultant.*Journal of experimental education,52（2）*, 95-105.

Reid,K;Hopkins,D.& Holly,P.（1987）.*Towards the effective school : the problems and some solutions*. Oxford:Basil Blackwell.

Villanova,R.M.（1981）: *The connecticut school effectiveness questionnaire*. Developed for the Connecticut State Department of Education.

Villanova,R.M.（1981）: *The connecticut school effectiveness interview*. Developed for the Connecticut State Department of Education.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄九

國民小學學校狀況調查問卷

指導教授：吳靜吉博士、林邦傑博士
編 製 者：吳清山

敬愛的老師：

您好。這份問卷的目的在了解國民小學實施的現況，作爲改進國民小學教育的參考。請就您對學校和工作的感受和看法，據實填答。本問卷所得資料，純供學術研究之用。您的意見非常寶貴，謝謝您的支持與合作。

臺北市立師範學院
中華民國七十八年一月

基本資料：

請您在下列各項適當的方格內打「✓」

1.性別：□(1)男　□(2)女

2.學歷：□(1)師範　□(2)師專　□(3)學士　□(4)碩士

3.年齡：□(1)30 歲以下　□(2)31～40 歲　□(3)41～50 歲　□(4)51 歲以上

4.職務：□(1)級任教師　□(2)科任教師　□(3)專任教師兼行政工作(組長、主任)

5.參加在職進修情形：□(1)無

□(2)有(以一星期以上爲限，可複選)

□①研究所學分進修　□②師(大)院或教育學院夜間部（進修部）進修　□③公私立一般大學夜間部進修

□④輔導課程研習　□⑤專門課程研習

□⑥其他　（請說明）

6.服務年資：□(1)5 年以下　□(2)6～15 年　□(3)16～25 年　□(4)25 年以上

7.學校地區：□(1)院轄市　□(2)省轄市　□(3)鎮（縣轄市）　□(4)鄉村

8.學校班級數：□(1)12 班以下　□(2)13～24 班　□(3)25～36 班　□(4)37 班以上

9.學校成立歷史：□(1)10 年以下　□(2)11～20 年　□(3)21 年以上

填答說明：

1.請您閱讀下列的敘述句後，依照您的感受與該敘述符合程度的高低，在每題各小項適當的數字上打圈。

2.數列 5－4－3－2－1 係代表從「非常符合」到「非常不符合」的輕重程度。

3.愈接近 5 表示敘述句與您的感受符合的程度愈高，愈接近 1 則表示敘述句與您的感受不符合的程度愈高。

4.本問卷共分兩部份，請逐一填答。

5.本問卷共有六頁，全部填答時間約爲 20～25 分鐘。

第一部份

非常符合 ……▶ 非常不符合

例題：有關校內教職員制服的製作，貴校是：

(1)交由專責單位全權處理 ---------- 5.4.3.② 1.

(2)由全校同仁共同商議，做成決定---------- ⑤ 4.3.2.1.

(3)協調不同意見，斟酌情況做成決定 ---------- 5.4.3.2.①

下列敘述與您對服務的學校和工作實際感受的符合程度是：

非常符合 ……▶ 非常不符合

1.在遴聘學校各處室組長，貴校是：

(1)由校長或主任依據法令，就年資、專長、能力等條件決定人選---------- 5.4.3.2.1.

(2)由各單位同仁共同商議，推舉適當人選 ---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長或主任從各方推荐人選中，權衡得失，決定人選 ---------- 5.4.3.2.1.

2.在決定校內同仁的考核方面，貴校是：

(1)根據學校教職員成績考核辦法規定辦理 ---------- 5.4.3.2.1.

(2)由學校教職員選出代表商議，共同決定 ---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長斟酌各方意見，權衡協商，再予評定---------- 5.4.3.2.1.

3.在決定級任老師人選方面，貴校是：

(1)由校長或主任就教師專長、能力、年資等條件決定人選 ---------- 5.4.3.2.1.

(2)由有關人員交換意見，訂定原則，推定人選---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長或主任就教師志願表中斟酌各方意見，再行決定 ---------- 5.4.3.2.1.

4.在決定員工消費合作社理監事方面，貴校是：

(1)由學校依「合作社法」規定由社員中選任之---------- 5.4.3.2.1.

(2)由全校教師共同商議，推舉人選---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長從各方推荐人選中，權衡協商，決定人選---------- 5.4.3.2.1.

5.在決定家長委員人選方面，貴校是：

(1)由學校依「各級學校學生家長會設置辦法」選任---------- 5.4.3.2.1.

(2)由全校教職員共同商議推舉適當人選 ---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長從各方推荐人選中，權衡協商，決定人選---------- 5.4.3.2.1.

6.有關各單位的預算編配方面，貴校是：

(1)由有關人員組成委員會依法令規定而定 ---------- 5.4.3.2.1.

(2)依據各單位協商後之意見而定---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長協調各單位意見後，權衡優先次序再決定---------- 5.4.3.2.1.
7.有關各單位的經費使用方面，貴校是：
(1)由校長依據有關規定辦理---------- 5.4.3.2.1.
(2)尊重有關單位協商後之意見而決定 ---------- 5.4.3.2.1.
(3)由校長協調各單位意見及斟酌各單位利益，再做決定---------- 5.4.3.2.1.
8.有關員工消費合作社福利金的運用方面，貴校是：
(1)由理監事依據有關規定辦理---------- 5.4.3.2.1.
(2)由全校同仁共同商議決定---------- 5.4.3.2.1.
(3)由主管人員協調不同意見後，權衡輕重而定---------- 5.4.3.2.1.
9.在家長會費的運用方面，貴校是：
(1)由學校依「各級學校家長會設置辦法」規定辦理---------- 5.4.3.2.1.
(2)依據有關人員的共同決議而定---------- 5.4.3.2.1.
(3)由校長協調各方意見後，斟酌實際情況而定---------- 5.4.3.2.1.
10.在編排課表時，貴校是：
(1)由教務處全權依規定編排---------- 5.4.3.2.1.
(2)由全校教師議定編排原則而辦理---------- 5.4.3.2.1.
(3)由教務處協調各方意見斟酌實際情況，再做決定---------- 5.4.3.2.1.
11.在分派教師任教班級方面，貴校是：
(1)由校長或教務處依據既有規定安排 ---------- 5.4.3.2.1.
(2)由全體教師共同商議決定---------- 5.4.3.2.1.
(3)由校長或教務處協調各方意見，斟酌教師志願，分別安排 ---------- 5.4.3.2.1.
12.有關輔導個案名單的決定，貴校是：
(1)由輔導室依有關規定，全權處理---------- 5.4.3.2.1.
(2)由輔導室會同級任老師與有關人員共同商議決定---------- 5.4.3.2.1.
(3)由主管單位協調各方意見，斟酌情況，再予決定---------- 5.4.3.2.1.
13.有關學校推行民族精神教育方面，貴校是：
(1)由訓導處依有關規定辦理---------- 5.4.3.2.1.
(2)由訓導處會同有關人員商議決定---------- 5.4.3.2.1.
(3)由校長或訓導處協調各單位意見，斟酌情況後決定---------- 5.4.3.2.1.
14.對於校外壓力團體的要求，貴校是：
(1)依據學校有關規定處理---------- 5.4.3.2.1.
(2)召集校內外有關人員，共同決議處理方式---------- 5.4.3.2.1.
(3)由校長協調校內外意見，斟酌情況予以處理---------- 5.4.3.2.1.
15.當校方必須處理校內人員衝突時，貴校是：
(1)根據學校有關法規處理---------- 5.4.3.2.1.
(2)由有關人員商議，共同判定是非曲直 ---------- 5.4.3.2.1.

(3)由校長或有關主管協調衝突雙方意見，以求妥協---------- 5.4.3.2.1.

第二部份

下列敘述與您對服務的學校和工作實際感受的符合程度是：　　非常符合 → 非常不符合

1.本校校園規劃能夠與整個學校校舍相配合 ---------- 5.4.3.2.1.
2.本校教師教學時能顧及認知、技能和情意的教學目標---------- 5.4.3.2.1.
3.本校常因學生紀律欠佳而影響班級上課---------- 5.4.3.2.1.
4.本校各處室之間能發揮互助合作的精神---------- 5.4.3.2.1.
5.本校學生很關心自己的學業成績---------- 5.4.3.2.1.
6.我覺得我目前的工作很有成就感---------- 5.4.3.2.1.
7.本校排課時間都能合乎教學原則---------- 5.4.3.2.1.
8.本校學生家長會能盡力協助學校各項革新措施 ---------- 5.4.3.2.1.
9.本校學生對老師都很有禮貌 ---------- 5.4.3.2.1.
10.本校校長很少處理部屬的訴怨---------- 5.4.3.2.1.
11.本校環境的綠化工作頗有成就---------- 5.4.3.2.1.
12.本校教師能夠實施補救教學---------- 5.4.3.2.1.
13 本校學生常被外界人士批評風紀太差 ---------- 5.4.3.2.1.
14.本校各處室之間很少進行溝通與協調 ---------- 5.4.3.2.1.
15.本校學生都能期望自己有良好的學業表現 ---------- 5.4.3.2.1.
16.我對目前的教學工作感到滿足---------- 5.4.3.2.1.
17.本校都能按教師專長排課---------- 5.4.3.2.1.
18.本校能夠善用社會資源 ---------- 5.4.3.2.1.
19.本校的學生都很尊敬老師---------- 5.4.3.2.1.
20.本校校長決定事情很少徵詢部屬的意見 ---------- 5.4.3.2.1.
21.本校環境的規劃能夠考慮未來發展的需要 ---------- 5.4.3.2.1.
22.本校教師平時能夠吸收新知，以增進教學能力---------- 5.4.3.2.1.
23.本校學生經常有打架的事情發生---------- 5.4.3.2.1.
24.本校各處室常因工作劃分不清而相互推諉 ---------- 5.4.3.2.1.
25.本校學生參與校際各項學藝競賽均有良好成績表現---------- 5.4.3.2.1.
26.我覺得我目前的工作能發揮我的抱負 ---------- 5.4.3.2.1.
27.本校課程安排配合各科需要具有彈性 ---------- 5.4.3.2.1.
28.本校社區居民經常支援本校各項教學活動 ---------- 5.4.3.2.1.
29.本校師生之間相處融洽 ---------- 5.4.3.2.1.
30.本校教職員平時對於校長領導常有怨言 ---------- 5.4.3.2.1.

31.本校校舍的配置，以便利教學活動爲原則---------- 5.4.3.2.1.
32.本校教師均能採用適當的發問技巧，進行教學---------- 5.4.3.2.1.
33.本校班級常規很難維持---------- 5.4.3.2.1.
34.本校各處室處理事情都以本位主義爲出發點---------- 5.4.3.2.1.
35.本校學生寫家庭作業態度很認眞---------- 5.4.3.2.1.
36.我覺得我目前的教學工作，具有挑戰性---------- 5.4.3.2.1.
37.本校課程安排，正式課程與非正式課程（潛在課程如班級氣氛、同儕團體、升旗、週會……等）兼顧---------- 5.4.3.2.1.
38.本校學生家長很關心子女在校各項表現---------- 5.4.3.2.1.
39.學生遭遇困難時，本校教師能設法予以協助---------- 5.4.3.2.1.
40.本校校長辦理校務具有教育理念---------- 5.4.3.2.1.

（謝謝您的協助與合作！）

台端如須本研究結果摘要，請惠示姓名及尊址，俟論文完成後，當即奉寄。

姓名：_____

地址：_____

編號：902

高級中學全面品質教育指標評量表

簡介

一、編製者

閻自安

二、資料來源

閻自安（民 85）。**台北地區高級中學全面品質教育指標建構之研究**。國立政治大學教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷的主要功能在於提供學校的師生對於學校的管理情形，進行自我評鑑。問卷內容包含七大項指標：領導、資訊與分析、品質策略計畫、人力資源開發與管理、過程品質管理、經營成果、顧客滿意度，共計 42 題。

四、調查對象

公私立高中之教師及學生（學生與教師所適用之問卷僅在標題上稍作修正，內容差異不大）

五、編製依據

本問卷之編製，採用美國「馬康包立茲國家品質獎」的評審架構，結合 Cornesky（1991）、Neuroth et al.（1992）、Schenkat（1993）與 English & Hill（1994）等人的研究，自編而成「高級中學全面品質教育指標評量表」。

六、信度與效度

以 92 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α 值依次為：領導.80、資訊與分析.81、品質策略計畫.79、人力資源開發與管理.89、過程品質管理.87、經營成果.88、顧客滿意度.89。

本問卷編製後經由專家意見整合，整合後之量表指標的模糊區間重心皆為 6.5 分以上，所得權重其模糊一致性比率程度為.70。

七、計分方式

本量表每題均以兩部份填答，第一部份為「重要性程度」，旨在瞭解全面品質教育指標對學校品質提昇的重要程度；第二部份為「學校實施情形」，旨在瞭解學校內部的實施情形。每部份均以 Likert 式五等量表方式填答，得分越高表示該項指標的重要性或實施程度越高，反之則越低。

八、參考資料

「馬康包立茲國家品質獎（Malcom Baldridge National Quality Award,MBNQA）」係指美國國會於 1987 年通過法案而設置的獎項，其目的在於表彰推行全面品質管理而績效卓越的企業，喚醒企業注重服務品質的持續性改善，進而提昇服務

品質與生產力，其審查標準包括七大項：領導、資訊與分析、品質策略計畫、人力資源開發與管理、過程品質管理、經營成果、顧客滿意度。

Cornesky,R. et al.（1991）.*Implementing total quality management in higher education.*（ERIC Document Reproduction Service No. ED 343 535）

English,F.W., & Hill,J.C.（1994）.*Total quality education: Transforming schools into learning places*. CA: Corwin.

Neuroth, J., & Plastrik, P., & Cleveland,J.（1992）.*Total quality handbook: Applying the baldrige criteria to schools*.（ERIC Document Reproduction Service No. ED 369 138）

Schenkat,R.（1993）.*Quality connections: Transforming schools through total quality management*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 355 671)

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄三

高級中學全面品質教育指標評量表（教師用）

敬愛的老師：

您好！感謝您在百忙之中填寫此問卷。本問卷的目的，是想瞭解您對學校教育品質管理與改進的看法，本問卷沒有特定的標準答案，請根據每題的敘述，發表您的看法，您給我們的回答，將有助於未來學校管理制度的改革，請您提供寶貴的意見，調查結果僅作爲學術研究分析之依據，個人選答絕對予以保密，請您依實際情況放心回答。在此致上誠摯的謝意，感謝您對改進學校教育品質的貢獻！

研 究 生：閻自安　　謹啓
指導教授：張鈿富　　博士
研究單位：政大教育研究所

第一部份：基本資料

一、性　　別：1.男　2.女

二、年　　齡：1.30 歲以內　2.31～40 歲　3.41～50 歲　4.50 歲以上

三、最高學歷：1.研究所　2.大學　3.專科　4.其他_____

四、服務年資：1.10 年以內　2.11～20 年　3.21～30 年　4.30 年以上

五、學校性質：1.公立　2.私立

第二部份：全面品質教育指標

【作答說明】本問卷主要是調查您對每項題目的看法，共分爲重要程度與符合情形兩項，數列 1 2 3 4 5 代表重要程度與符合程度，愈接近 1 表示敘述句對教育品質的提昇愈沒有影響，愈接近 5 愈非常重要，其餘依此類推。

例如：

	對教育品質提昇的重要程度		貴校目前的符合情形	
	沒有影響 ◀▶	非常重要	沒有符合 ◀▶	完全符合
1.校長或主任願意了解您與學生、家長的需求，並且優先考慮你們的期望，以你們爲行政服務的中心。.....	1 2 3 ④ 5		1 ② 3 4 5	

若您覺得此題所描述的情況對貴校教育品質的提昇，其重要程度在「沒有影響 1 」與「非常重要 5 」的範圍內比較接近 4 ，請直接圈選 4 （如上題）；另外，您若覺得貴校目前的符合情形在「沒有符合 1 」與「完全符合 5 」的範圍內比較接近 2 ，請直接圈選 2 （如上題）。

〔以下請您逐項填答〕

	對教育品質提昇的重要程度 沒有影響 ◄► 非常重要	貴校目前的符合情形 沒有符合 ◄► 完全符合
1.校長願意了解您與學生、家長的需求，並且優先考慮你們的需要，以你們爲行政服務的中心。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.校長對全體師生追求高品質的教育，有很高的期望，並且利用校務會議，擬定校內的品質目標，領導學校的日常運作與決策。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.校長瞭解追求高品質教育的意義與重要性，並且採用具體的領導方式來領導全體師生（例如：滿足師生的期望、提昇教學的成效）。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.校長會與社區團體、教育主管機關，一起溝通校內追求高品質教育的具體目標與運作方針，進而使外界瞭解學校的努力方向。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5.學校有計畫地蒐集各種統計資料（例如：曠課比率、滿意度調查、家長參與率等），來管理學校的日常事務與行政運作。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6.學校所蒐集的統計資料具有相當的可靠性，並且能做爲師生的參考。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7.學校不斷地蒐集其他學校的管理訊息，並將績優學校的管理方式，做爲本身學習與效仿的基準。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8.學校會與其他學校相比較，以便瞭解哪一所學校的行政服務，最受師生與家長的支持與肯定，得到教育主管機關的援助也較多。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9.學校主動分析師生需求、行政運作情形與經費支出成本，以便改善學校的服務品質與行政效率。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10.學校會不斷評估師生與家長未來的需求，並以此做爲品質提昇計畫的基礎，同時擬定因應策略，來加強行政服務所需的能力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11.爲了完成學校的品質提昇計畫，學校會將主要的資源，有效地分配給較重要的計畫（例如：教師進修、學生學習等），以便減少資源浪費。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12.全體師生瞭解品質提昇計畫的目標與內涵，以及近程（一		

至二年）與遠程（三至五年）計畫的工作重點。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

13.學校爲了完成未來的品質提昇計畫，會將學校所需的援助，告知教育主管機關或其他支援單位（例如：社區團體、家長會）。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

14.學校能根據品質提昇計畫的目標，安排您擔任適合的工作，幫助您做生涯規劃，而您對此項安排感到滿意。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

15.學校能化解衝突事件，使教職員爲了達成品質提昇計畫的目標而共同合作。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

16.學校運用調查資料（例如：教學成就、學業成績、曠課率）分析教職員和學生的表現，並且鼓勵他們積極參與學校的品質改進工作。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

17.當您與學生爲了提昇教育品質，而向學校提出改進建議時，通常會得到實質的回應與適時的處理。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

18.學校能運用有效的調查資料（例如：需求調查表），分析教職員與學生需要哪些教育訓練。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

19.學校會替您安排「提昇教學品質」的研習課程（如教學方法研討），替學生安排「提昇學習品質」的訓練課程（如學習策略研究）。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

20.學校會鼓勵師生共同參與教學成效評鑑，並對達成品質目標的師生予以獎勵。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

21.學校重視師生的工作士氣與福利，幫助他們克服障礙，創造良好的成長環境。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

22.學校全力支援教職員，包括鼓勵他們在職進修，提供諮詢服務，安排休閒活動等。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

23.學校根據師生的需求設計課程活動進度，並且使用調查資料(例如：課程活動滿意度調查)，來改善學校的設計過程。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

24.您與學生或家長共同參與學校的課程活動設計，並且一同檢討缺失。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

25.學校能有效地評鑑學生的學習活動，並且當評鑑結果不理想時，能盡力尋求解決之道。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

26.學校所規劃的學習活動應包括：評鑑學生的學習結果，分析學習困難的原因，並且做出適當的補救。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

27.學校能清楚地瞭解校內事務的處理過程，以及其他支援工作的內容（例如：圖書館服務、物品採購、會計、餐飲服務等）。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

28.當校內事務的評鑑結果不理想時，學校能予以重視，並且

盡力找出缺失原因，做出適當的補救。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
29.學校爲社區家長舉辦各種教育活動（例如：親職教育、社區講座），以便贏得他們的支持與援助。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
30.學校讓校外支援單位（例如：教科書、教具、餐飲等供應商），清楚地瞭解學校的要求，並且常常檢討他們所提供的服務是否有良好的品質。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
31.學校定期評鑑整個教育過程的品質，並且利用評鑑結果改進學校的缺失，提昇服務品質。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解學生的學習表現是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解行政運作的績效是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
34.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解校內事務的處理過程與校內支援的表現績效是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解社區家長參與學校事務的情形，以及其他支援單位所提供的服務是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
36.學校不斷地調查師生與家長的期望，並從分歧的意見中，逃選出最重要者，作爲校務運作的根據。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
37.學校給予您與學生、家長反應意見的機會、並且提供申訴的管道。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
38.學校瞭解您與學生、家長的互動情形，並能有效地促進彼此的關係。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
39.學校對師生與家長提出改善教育品質的承諾，並且願意隨時修正承諾，以便因應他們的期望。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
40.學校利用調查、訪問法，瞭解師生與家長的滿意度，並且不斷地研究新方法，以改善學校的管理方式。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
41.學校會與其他學校相比較，以瞭解您與學生或家長的滿意程度。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
42.學校能不斷地評估未來社會的發展趨勢，並做詳細的教學規劃，以便提昇學校的適應力。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

眞誠地感謝您的填答與協助！

高級中學全面品質教育指標評量表（學生用）

親愛的同學：

您好！感謝您在課業繁忙中填寫此問卷。本問卷不是考試，其主要目的是想瞭解您對學校教育品質之管理與改進的看法，本問卷沒有特定的標準答案，請根據每題的敘述，發表您的看法，您給我們的回答，將有助於未來學校服務品質的改善，請您提供寶貴的意見，調查結果僅作爲學術研究分析之依據，個人選答絕對予以保密，請您依實際情況放心回答。在此致上誠摯的謝意，感謝您對改進學校教育品質的貢獻！

研 究 生：閻自安　　謹啓
指導教授：張鈿富　　博士
研究單位：政大教育研究所

第一部份：基本資料

一、性　　別：1.男　2.女

二、年　　級：1.一年級　2.二年級　3.三年級

三、學校性質：1.公立　2.私立

第二部份：全面品質教育指標

作答說明：本問卷主要是調查您對每項題目的看法，共分爲重要程度與符合情形兩項，數列１ ２ ３ ４ ５代表重要程度與符合程度，愈接近１表示敘述句對教育品質的提昇愈沒有影響，愈接近５愈非常重要，其餘依此類推。

例如：

	對教育品質提昇的重要程度					貴校目前的符合情形				
	沒有影響				非常重要	沒有符合				完全符合
1.校長或主任願意了解您與老師、家長的需求，並且優先考慮你們的期望，以你們爲行政服務的中心。.....	1	2	3	④	5	1	②	3	4	5

若您覺得此題所描述的情況對貴校教育品質的提昇，其重要程度比較接近４，請直接圈選４（如上題所示）；另外，您若覺得貴校目前的符合情形比較接近２，請直接圈選２（如上題所示）。

〔以下請您逐項填答〕

	對教育品質提昇的重要程度					貴校目前的符合情形				
	沒有影響				非常重要	沒有符合				完全符合

1.校長願意了解您與老師、家長的需求，並且優先考慮你們的需要，以你們爲行政服務的中心。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2.校長對全體師生追求高品質的教育，有很高的期望，並且利用校務會議，擬定校內的品質目標，領導學校的日常運作與決策。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3.校長瞭解追求高品質教育的意義與重要性，並且採用具體的領導方式來領導全體師生（例如：滿足師生的期望、提昇教學的成效）。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4.校長會與社區團體、教育主管機關(縣市教育局)，一起溝通校內追求高品質教育的具體目標與運作方針，進而使外界瞭解學校的努力方向。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5.學校有計畫地蒐集各種統計資料（例如：曠課比率、滿意度調查、家長參與率等），來管理學校的日常事務與行政運作。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6.學校所蒐集的統計資料具有相當的可靠性，並且能做爲師生的參考。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7.學校不斷地蒐集其他學校的管理訊息，並將績優學校的管理方式，做爲本身學習與效仿的基準。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8.學校會與其他學校相比較，以便瞭解哪一所學校的行政服務，最受師生與家長的支持與肯定，得到教育主管機關的援助也較多。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9.學校主動分析師生需求、行政運作情形與經費支出成本，以便改善學校的服務品質與行政效率。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10.學校會不斷評估師生與家長未來的需求，並以此做爲品質提昇計畫的基礎，同時擬定因應策略，來加強行政服務所需的能力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11.爲了完成學校的品質提昇計畫，學校會將主要的資源經費，有效地分配給較重要的計畫(例如：教師進修、學生學習等)，以便減少資源浪費。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12.全體師生瞭解品質提昇計畫的目標與內涵，以及近程（一至二年）與遠程（三至五年）計畫的工作重點。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13.學校爲了完成未來的品質提昇計畫，會將學校所需的援助，告知教育主管機關或其他支援單位（例如：社區團體、家長會）。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14.學校能根據品質提昇計畫的目標，安排老師擔任適合的工作，幫助他們做生涯規劃，而他們對此項安排感到滿意。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

15.學校能化解衝突事件，使教職員爲了達成品質提昇計畫的目標而共同合作。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

16.學校運用調查資料（例如：教學成就、學業成績、曠課率）分析您與老師的表現，並且鼓勵您們積極參與學校的品質改進工作。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

17.當您與老師爲了提昇教育品質，而向學校提出改進建議時，通常會得到實質的回應與適時的處理。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

18.學校能運用有效的調查資料（例如：需求調查表），分析您與教職員需要哪些教育訓練。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

19.學校會替老師安排「提昇教學品質」的研習課程（如教學方法研討），替您安排「提昇學習品質」的訓練課程(如學習策略研究）。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

20.學校會鼓勵師生共同參與教學成效評鑑，並對達成品質目標的師生予以獎勵。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

21.學校重視師生的工作士氣與福利，幫助他們克服障礙，創造良好的成長環境。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

22.學校全力支援教職員，包括鼓勵他們在職進修，提供諮詢服務，安排休閒活動等。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

23.學校根據師生的需求設計課程活動進度，並且使用調查資料(例如：課程活動滿意度調查)，來改善學校的設計過程。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

24.您與老師、家長共同參與學校的課程活動設計，並且一同檢討缺失。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

25.學校能有效地評鑑學生的學習活動，並且當評鑑結果不理想時，能盡力尋求解決之道。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

26.學校所規劃的學習活動應包括：評鑑學生的學習結果，分析學習困難的原因，並且做出適當的補救。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

27.學校能清楚地瞭解校內事務的處理過程，以及其他支援工作的內容（例如：圖書館服務、物品採購、會計、餐飲服務等）。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

28.當校內事務的評鑑結果不理想時，學校能予以重視，並且盡力找出缺失原因，做出適當的補救。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

29.學校爲社區家長舉辦各種教育活動（例如：親職教育、社區講座），以便贏得他們的支持與援助。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

30.學校讓校外支援單位（例如：教科書、教具、餐飲等供應商），清楚地瞭解學校的要求，並且常常檢討他們所提供的服務是否有良好的品質。 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5

31.學校定期評鑑整個教育過程的品質，並且利用評鑑結果改進學校的缺失，提昇服務品質。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解您的學習表現是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解行政運作的績效是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
34.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解校內事務的處理過程與校內支援的表現績效是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35.學校會與「高品質」的學校比較，以瞭解社區家長參與學校事務的情形，以及其他支援單位所提供的服務是否良好。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
36.學校不斷地調查師生與家長的期望，並從分歧的意見中，逃選出最重要者，作爲校務運作的根據。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
37.學校給予您與老師、家長反應意見的機會、並且提供申訴的管道。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
38.學校瞭解您與老師、家長的互動情形，並能有效地促進彼此的關係。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
39.學校對師生與家長提出改善教育品質的承諾，並且願意隨時修正承諾，以便因應他們的期望。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
40.學校利用調查、訪問法，瞭解師生與家長的滿意度，並且不斷地研究新方法，以改善學校的管理方式。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
41.學校會與其他學校相比較，以瞭解您與老師或家長的滿意程度。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
42.學校能不斷地評估未來社會的發展趨勢，並做詳細的教學規劃，以便提昇學校的適應力。	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

眞誠地感謝您的填答與協助！

編號：903

國民小學實施學校本位管理意見調查問卷

簡介

一、編製者

曾燦金

二、資料來源

曾燦金（民 85）。**美國學校本位管理及其在我國國民小學實施可行性之研究。**臺北市立師範學院初等教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民小學教育有關人員對於實施學校本位管理之看法及其在國內國小實施之可行性。內容分爲：學校一般行政運作、課程與教學、學校人事、學校預算分配及運用、實施學校本位管理之配合措施等五個部份，共計 18 題。

四、調查對象

教育行政人員或國小學校人員

五、編製依據

本問卷之編訂，由研究者參酌美國實施學校本位管理之理論及實務發展歷程等有關文獻，加以編製而成。

六、信度與效度

以 159 位受試者之填答結果，統計 Cronbach's α 值，其結果依次爲：學校一般行政運作.83、課程與教學.89、學校人事.81、學校預算分配及運用.78。（第五部分爲複選題，故未計算 α 值）

效度的建立途徑，係於問卷編製後，先進行專家意見調查，統計結果，挑選「適合」與「修正後適合」兩者合計百分比，其值爲 1.00、及合計值爲 0.90，且「適合」者在 0.70 以上予以保留，其餘則刪除。題目並進行因素分析，選取特徵值大於 1 之因素，並將因素負荷量小於.60 之題目予以刪除，所得結果，本問卷四項因素所可解釋的變異量分別爲：課程與教學 25.97％、學校人事 17.59％、學校預算分配及運用 14.97％、學校一般行政運作 12.37％，總解釋量達 70.9。

七、計分方式

本問卷採 Likert 式五點量表，依序爲非常贊成（得 5 分）、贊成（得 4 分）、無意見（得 3 分）、不贊成（得 2 分）、非常不贊成（得 1 分）。整體問卷得分越高，表示支持與贊成在我國國小實施學校本位管理之程度越高。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄十二：正式問卷（國小學校人員適用）

國民小學實施學校本位管理之意見調查問卷（正式問卷）

指導教授：吳清山博士
編 製 者：曾燦金

國小學校
人員適用

敬愛的教育先進：

您好！本問卷旨在瞭解您對國民小學實施「學校本位管理」之看法。調查的結果純供學術研究之用，只作整體分析，不作個人比較。您的意見非常寶貴，敬請先閱讀填答說明，再依據您的看法逐題填答。各題答案沒有對與錯之分，敬請寬心惠予填答。感謝您費神協助與支持。敬頌 教安

臺北市立師範學院初等教育研究所研究生 曾燦金敬啓

中華民國八十五年一月

國小學校人員適用

〔基本資料部分〕

下列各題，敬請在適當的□內打「✓」。

1.性別：□(1)男 □(2)女

2.服務年資：□(1)五年（含）內 □(2)五年以上，未滿十年 □(3)十年以上，未滿十五年 □(4)十五年以上，未滿二十五年 □(5)滿二十五年以上

3.職務：□(1)校長 □(2)教師兼主任、教師兼組長 □(3)級任教師、科任教師 □(4)一般學校行政人員(含學校人事、會計、幹事、護士)(5)其他。惠請填寫：

4.最高學歷：□(1)師範、師專畢業 □(2)師大、師院、教育學院、系畢業 □(3)一般大學校院畢業 □(4)研究所以上（含四十學分班、碩士） □(5)其他

5.服務學校班級數：□(1)12 班(含)以下 □(2)13～24 班 □(3)25～59 班 □(4)60 班以上

6.服務地區：□(1)直轄市 □(2)縣轄市 □(3)一般鄉鎮地區 □(4)偏遠地區

〔問卷內容〕

〔名詞淺釋〕

學校本位管理(school-based management，簡稱 SBM)係當前盛行於美、英等國家一種權力下放、且是學校自我管理或以學校爲中心的管理策略。在美國而言，是指美國各地方學區（相當我國縣市教育局）將作決定的權力授權各個學校，以便改進教育的一種策略，其主要範圍包括課程、人事、預算等方面，如學校擁有自行聘任及解聘教職員工之權責、中央及地方主管教育行政機關應授權學校自行設計課程、學校有權責自行決定年度單位預算計畫之執行與分配運用。

一般而言，學校本位管理是一種自治和分享作決定的歷程，更具體而言，學校自治係指學校在預算、人事、課程與教學等方面擁有相當自主權力，而分享作決定係指學校

教育主要有關人員（包括校長、行政人員、教師、學生家長和社區人士，甚至包括學生）共同分享參與校務作決定之歷程。

〔**填答說明**〕

1.本問卷共有個部分，敬請逐一填答。

2.本問卷第一部分至第四部分之題目，每題均有五個選項，包括「非常贊成」、「贊成」、「無意見」和「不贊成」、「非常不贊成」。請在閱讀後，根據自己的看法，在每題之適當的□內打「✓」。

3.本問卷第五部分之題目，敬請依題後（　）之說明填答，有些題目可複選。

4.敬請務必每題均填答。

第一部分：學校一般行政運作

	非常贊成	贊成	無意見	不贊成	非常不贊成
1.學校重大校務方向之決定，應邀請家長代表共同參與決定。	□	□	□	□	□
2.學校重大校務方向之決定，應邀請社區人士共同參與決定。	□	□	□	□	□

第二部份：課程與教學

1.中央及地方主管教育行政機關應適度授權學校自行設計課程。	□	□	□	□	□
2.學校應有自主安排、分配及調整課程內容之空間。	□	□	□	□	□
3.學校應有自行選擇編訂補充教學教材之權責。	□	□	□	□	□
4.學校應有自行選擇編訂鄉土教學教材之權責。	□	□	□	□	□
5.學校應有自行選購藝能學校（如音樂、美勞、唱遊等）教科書之權責。	□	□	□	□	□
6.學校應有自行選購一般學科（如國語、數學、社會、自然科學等）教科書之權責。	□	□	□	□	□

第三部分：學校人事

1.學校有自行聘僱及解聘教職員工之權責。	□	□	□	□	□
2.學校有自行考核教職員工之權責，免報主管教育行政機關核定。	□	□	□	□	□
3.學校應有權責自行決定處理不適任教職員工之方式，免報主管教育行政機關核定。	□	□	□	□	□
4.學校有權責自行安排或調整教職員工之職務，免報主管教育行政機關備查。	□	□	□	□	□

第四部分：學校預算分配及運用

1.學校有權責自行依據本身特性、校務發展需求，在一定額度內自行編列年度經費。	□	□	□	□	□
2.學校有權責自行決定年度單位預算計畫之執行與分配運用。	□	□	□	□	□

3.學校有權責自行規劃執行教職員工福利事宜。.....□□□□□

第五部分：實施學校本位管理之整體意見及配合措施

1.就整體而言，您認爲目前國內實施學校本位管理（主管教育行政機關將權力下放各個學校，學校在人事、預算、課程與教學等方面擁有相當自主權）之可行性如何？（請於適當□內打「✓」）

□(1)非常可行

□(2)可行

□(3)無意見

□(4)不可行

□(5)非常不可行

2.目前國內實施學校本位管理可能有那些限制？(請於適當□內打「✓」，本題可複選)

□(1)教育行政機關未能獨立於一般行政機關之外。

□(2)國民教育法及其施行細則之限制。

□(3)受預算法規之限制。

□(4)受審計法規之限制。

□(5)受教育人員任用條例及其施行細則之限制。

□(6)受主管教育行政機關教職員工任用之單行規定之限制。

□(7)受國民小學課程標準之限制。

□(8)受國民中小學課程及教學銜接之限制。

□(9)受民意代表之影響。

□(10)受教師專業知能不足之限制（如自編教材、設計教學活動）。

□(11)其他（請填寫）：

3.您認爲實施學校本位管理應有那些配合措施？(請於適當□內打「✓」，本題可複選)

□(1)主管教育行政機關應訂定實施學校本位管理之實施要點。

□(2)主管教育行政機關應訂定授權的原則、內容及規範。

□(3)修正教育法令直接賦予學校權力。

□(4)學校應組成包括教師、行政人員、社區人士及家長代表在內之學校本位管理委員會，以利學校行政運作。

□(5)學校應組成課程審議委員會發展學校課程。

□(6)依每校學生數、班級數及特殊需要研訂學校總額度的預算制度。

□(7)修訂現行預算相關法規，讓學校自行決定預算編列及分配方式。

□(8)修訂國民教育法及其施行細則。

□(9)修訂國民小學課程標準，課程標準應採取低度統籌（或最基本要求）規定。

編號：904

教育人員全面品質管理信念量表

簡介

一、編製者

黃旭鈞

二、資料來源

黃旭鈞（民 84）。**國民小學教育人員「全品質管理」信念之研究**。臺北市立師範學院初等教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在瞭解國民小學教育人員之「全面品質管理」信念。內容包含：學校應建立持續長遠的教育目標、學校應採用創新的哲學、學校應不再依賴大量的檢測、學校應停止實施以成本爲基礎的決定、學校應持續的改進並加強教師在職進修、學校應做更多的努力以建立領導的制度、學校應去除恐懼、學校應去除造成各處室間無法充分合作的障礙、學校應放棄不當或空洞的標語、學校應去除數量化的目標與工作配額、學校應去除使成員失去工作榮譽感的障礙、學校應建立自我改進方案並讓所有成員參與完成革新等十二項因素，共計 36 題。

四、施測對象

國民小學校長、主任及教師

五、編製依據

本量表之編製係根據戴明（1986）所提出的十四點管理原則爲主要架構，並進一步參考國外提格藍（1993）所編製的「教育人員信念量表」，以及將戴明十四點管理應用至教育的相關文獻（Bonstingl,1992; Downey et al.,1994; Johnson,1993; McLeod et al., Rankin,1992），加以編製而成。

六、信度與效度

以受試者之填答結果，統計量表內各因素之 Cronbach's α 值，依次爲：學校應建立持續長遠的教育目標.76、學校應採用創新的哲學.71、學校應不再依賴大量的檢測.63、學校應停止實施以成本爲基礎的決定.64、學校應持續的改進並加強教師在職進修.74、學校應做更多的努力以建立領導的制度.61、學校應去除恐懼.65、學校應去除造成各處室間無法充分合作的障礙.72、學校應放棄不當或空洞的標語.73、學校應去除數量化的目標與工作配額.65、學校應去除使成員失去工作榮譽感的障礙.61、學校應建立自我改進方案並讓所有成員參與完成革新.79。

本量表以驗證性因素分析（Confirmatory Factor Analysis,CFA ）來考驗建構效度。

七、計分方式

本量表採 Likert 式五點量表，依序爲：非常同意（得 5 分）、同意（得 4 分）、無意見（得 3 分）、不同意（得 2 分）、非常不同意（得 1 分），反向題則給予反向計分。得分越高者，表示越具有「全面品質管理」的信念。

八、參考資料

Bonstingl,J.J.（1992）. *Schools of quality*. Alexandria ,VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Deming,W.E.（1986）. *Out of the crisis*. Melbourne Sydney: Cambridge University Press.

Dewney,C.J.,Frase.L.E. & Peters,J.J.（1994）. *The quality education challenge*. California: Corwin Press.

Johnson,J.H.(1993). Total quality management in educayion. *Oregon school study council, 36（5）*, 1－45.

McLeod,W.B.,Spencer,B.A., & Hairston,L.T.（1992）. Toward a system of total quality management: Applying Deming approach to education setting. *ERS Spectium, 10（2）*,34－41.

Rankin,S.C.（1992）. Total quality management: Implication for educational assessment. *NASSP Bulletin,76（545）*, 66－76.

Teigland,M.D.（1993）. *A study of the beliefs for total quality management comparing superintendents , board members, and classroom teachers in Iowa schools*. Unpublished doctoral dissertation, Iowa State University, Ames Iowa.

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄九

教育人員全面品質管理信念量表（正式）

壹、基本資料：

請您根據貴校及個人的狀況，在下列的選項前之□內打「✓」：

一、性別：□(1)男　□(2)女

二、年齡：_____歲

三、服務年資：_____年

四、擔任職務：□(1)校長　□(2)教師兼主任　□(3)教師兼組長　□(4)級任導師　□(5)科任教師

五、最高學歷：□(1)師範學校畢業　□(2)師專畢業　□(3)師院、師大、教育學院及一般大學教育系畢業　□(4)一般大學畢業　□(5)碩、博士（含研究所四十學分班結業）　□(5)其他_____

六、學校規模：□(1)12 班以下　□(2)13～24 班　□(3)25～50 班　□(4)51 班以上

七、學校歷史：_____年

八、學校地區：□(1)直轄市　□(2)省轄市　□(3)鎮（縣轄市）　□(4)鄉村

貳、全面品質管理信念

填答說明：以下各題是想瞭解您在「全面品質管理」方面的信念，各題中的「學校」是指由整體的教職員工及學生所組成的有機體，有做決定與處理事務的能力。請您依個人的看法，在每題右方「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」下面的□內，勾選一個和您的看法最接近的答案，每題都請填答。

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1.學校應建立持續長遠的目標，以利學校教育發展。	□	□	□	□	□
2.學校行政人員必須領導學校成員持續地改革。	□	□	□	□	□
3.學校應採用多種方式來評量學生，而不要僅依賴考試及分數。	□	□	□	□	□
4.學校應追求高品質，而不只是追求低成本。	□	□	□	□	□
5.學校應與教育系統中的每個人合作，以持續改進學校教育。	□	□	□	□	□
6.學校行政人員的職責應在引導帶領學校，而不是指揮命令學校。	□	□	□	□	□
7.學校應營造一個有助於創新及嘗試的學校氣氛。	□	□	□	□	□
8.學校應承諾重建一個讓成員能相互尊重的環境。	□	□	□	□	□

9.學校應了解低品質與低成效的原因主要來自於學校系統。.....□□□□□
10.學校應去除工作配額的管理規定。.....□□□□□
11.目前教師考核的方式，會造成短視近利及庸庸碌碌的老師。.....□□□□□
12.學校成員應相信每個人都會有知識不足的時候。.....□□□□□
13.學校教育應以培養最佳品質的學生爲目標。.....□□□□□
14.學校應相信，學生在適當的教與學的狀況下，能有高水準的學習表現。...□□□□□
15.學校應相信，改進教學歷程比改進考試方式更能提昇學生的學習品質。...□□□□□
16.學校應與教學資源的供應商建立長遠的誠信關係。.....□□□□□
17.學校應提供各種研習活動，以增進教師的專業成長。.....□□□□□
18.視導的目的，應在於幫助教育人員運用資源把工作做得更好。.....□□□□□
19.學校應給予成員安全上的保障。.....□□□□□
20.學校應透過團隊合作的方式解決問題。.....□□□□□
21.去除學校中的標語及口號，有助於學校士氣的提昇。.....□□□□□
22.學校應相信成績和測驗分數只會抹煞學生的學習樂趣。.....□□□□□
23.目前教師考核的方式，不利於持續改進學校教育。.....□□□□□
24.學校應建立及實施各種改革方案，以達成革新的目標。.....□□□□□
25.學校應讓所有成員都了解其持續長遠的目標。.....□□□□□
26.學校成員應隨時吸收新觀念，以持續改進學校教育。.....□□□□□
27.學校應實施大量的考試，以提昇學生的學習品質。.....□□□□□
28.學校營繕工程招標與設備購買，應採用最低標的方式。.....□□□□□
29.學校應讓每位教師都能定期的參加各種研習活動。.....□□□□□
30.學校行政人員應採人性化的領導。.....□□□□□
31.學校應能容忍成員在工作過程中所犯的錯誤。.....□□□□□
32.學校應加強各處室間的訊息交流，以去除可能的工作障礙。.....□□□□□
33.學校中的標語及口號，無助於成員把工作做得更好。.....□□□□□
34.強調成品的量化目標的管理（如每學期一定要批改作文十篇，每年要做三作科展作品或每天得練習書法八張等）會造成學校士氣的低落。.....□□□□□
35.學校應分配更多的資源來評鑑學校系統，而非評鑑個人。.....□□□□□
36.學校應讓所有成員都參與改革，以提昇教育品質。.....□□□□□

非常謝謝您的協助與支持

編號：905

國民小學組織發展調查問卷

簡介

一、編製者

王承先

二、資料來源

王承先（民 84）。**國民小學組織發展狀況及其策略與方案之研究**。國立台北師範學院初等教育研究所碩士論文。

三、目的與重點

本問卷旨在探討國民小學的組織發展策略與模式，並瞭解學校組織情形和組織發展狀況。問卷內容分爲兩個部份，第一部份是組織狀況問卷，第二部份是組織發展狀況問卷。組織狀況問卷分爲：組織氣氛、領導、分工合作及工作滿意等四個層面，共六十題。組織發展狀況問卷分爲：組織發展目標、組織發展活動、組織發展方法、組織發展情形、影響組織發展活動的原因、迫切需要的組織發展項目等六個層面，每個層面都只有一個題目，除組織發展情形（題號 4）爲單選外，其餘皆爲複選題。

四、調查對象

國民小學主任及教師

五、編製依據

第一部份組織狀況問卷：係依據 Likert（1974）所編製的「組織調查量表」，並參酌現行國民小學工作環境加以修訂而成。第二部份組織發展狀況問卷：係參考相關文獻，依據研究變項所涉及之層面，擬定問卷初稿，並徵詢現任的國小校長、主任、組長的意見，並請專家訂正後編成。

六、信度與效度

以 365 位受試者之填答結果（有效問卷爲 345 份），統計 Cronbach's α 值，其結果如下：

組織狀況問卷四層面之 Cronbach's α 值依次爲：組織氣氛.93、領導.93、分工合作.89、工作滿意.93。組織發展狀況問卷第二題「最近一年來辦理下列各類組織發展相關活動的情形」之 α 值爲.88，第三題「最近一年來運用各類組織發展方法的情形」之 α 值爲.92。

組織狀況問卷以預試結果進行項目分析，分別求得每題得分與各層面總分的相關及每題得分與整體得分的相關，以此作爲鑑別度的指標，將相關較低之題目予以刪除。此外，兩部份問卷在編製過程皆力求符合理論架構，以符合建構效度之要求。

七、實施與計分

本問卷採用 Likert 式量尺，第一部份採四點量表，依次爲非常符合（得 4 分）、大致符合（得 3 分）、不大符合（得 2 分）、非常不符合（得 1 分）。第二部份的第 1、5、6 題採複選題計次，第 2、4、6 題則採 Likert 式四點量表的計分方式。

※備註

本工具僅供參考之用，如欲翻印使用，請先徵得原編製者同意。

編製者聯絡地址：

附錄二

國民小學組織發展調查問卷

指導教授：吳明清博士

編 製 者：王承先

本問卷旨在瞭解國民小學組織發展的現況及相關問題，作爲改進學校行政措施的參考。各題的答案無所謂對錯，而且您所填的資料只作綜合分析，不作個別陳述，敬請放心填答。您的意見非常寶貴，請先詳閱填答說明，然後根據實際的情形逐題填答。謝謝您的協助與合作。

國立台北師範學院初等教育研究所　敬啓

中華民國八十四年四月

基本資料：（請在適當的□處打✓）

1.性　　別：□(1)男　□(2)女

2.年　　齡：□(1)未滿 25 歲　□(2)25 歲以上，未滿 30 歲　□(3)30 歲以上，未滿 40 歲　□(4)40 歲以上，未滿 50 歲　□(5)50 歲以上，未滿 60 歲　□(6)60 歲以上

3.職　　務：□(1)主任　□(2)組長　□(3)教師

4.在本校服務年資：□(1)未滿 1 年　□(2)1 年以上，未滿 5 年　□(3)5 年以上，未滿 15 年　□(4)15 年以上，未滿 25 年　□(5)25 年以上

5.最高學歷：□(1)研究所畢業（含修畢四十學分進修班）　□(2)師大、師院或教育院系畢(結)業　□(3)普通大學畢業　□(4)師專或師範學校畢業　□(5)一般專科學校畢業

6.學校規模：□(1)12 班以下　□(2)13 班至 24 班　□(3)25 班至 48 班　□(4)48 班以上

7.學校地區：□(1)城市　□(2)鄉鎮　□(3)偏遠或離島地區

第一部份

填答說明：

這一部份共有六十題，每一題都敘述一種與學校組織氣氛或個人工作滿意有關的情況，題後列有四個不同程度的答案，從「非常符合」到「非常不符合」。請您先閱讀題目敘述的內容，然後依據您對　貴校一般情形的感受，來選擇符合的程度，並在□處打✓號。

問卷內容	非常符合	大致符合	不符合	非常不符合

1.本校重視教師的福利措施 .....□□□□
2.本校校長的態度友善容易接近 .....□□□□
3.本校校長能專心傾聽同仁的談話 .....□□□□
4.本校同一學年教師能共同計畫並協調教學及行政工作 .....□□□□
5.本校重視教師工作環境的改善 .....□□□□
6.本校校長重視教師提出的問題 .....□□□□
7.本校校長鼓勵教師全力投入教育工作 .....□□□□
8.本校同一學年教師對學年的教學及行政工作能共同作成適切的決定 .....□□□□
9.我對本校校長的領導和作決定能力感到滿意 .....□□□□
10.本校合理安排教師的上課時數與行政工作 .....□□□□
11.本校校長對教師的表現維持高的成就標準 .....□□□□
12.本校校長會提供教師改進教學成效的建議 .....□□□□
13.本校同一學年教師能清楚工作職責 .....□□□□
14.我對本校的工作環境感到滿意 .....□□□□
15.本校同仁能相互提供教學資訊 .....□□□□
16.本校校長能以專業知識協助教師成長 .....□□□□
17.本校校長能提供新觀念以解決教師教學的問題 .....□□□□
18.本校同一學年教師能分享重要的資訊 .....□□□□
19.我對本校的行政運作感到滿意 .....□□□□
20.本校校長能接納教師們的觀念和建議 .....□□□□
21.本校校長鼓勵教師分工合作 .....□□□□
22.本校校長鼓勵教師交換工作意見和觀念 .....□□□□
23.本校同一學年教師能達成學年的教學目標 .....□□□□
24.本校行政單位能向同仁解釋或說明學校的政策和組織情形 .....□□□□
25.本校同仁的態度友善容易接近 .....□□□□
26.本校同仁能專心傾聽彼此的談話 .....□□□□
27.我從本校活動中學習許多新的經驗 .....□□□□
28.本校教師對學校所提的不同意見，能被行政單位接受並處理 .....□□□□
29.本校同仁重視彼此提出的問題 .....□□□□
30.本校教師互相鼓勵全力投入教育工作 .....□□□□
31.我對本校同一學年教師的教學成效有信心 .....□□□□
32.我覺得自己能在學校中充分發揮自己的能力 .....□□□□
33.本校的升遷獎勵措施能使教師努力工作 .....□□□□
34.本校教師對自我的表現維持高的成就標準 .....□□□□
35.本校教師互相提供改進教學成效的建議 .....□□□□
36.本校同一學年教師能有系統地解決工作上的問題 .....□□□□

37.我認爲本校提供的設備能滿足教學需求.....□□□□
38.本校的教學設施能激勵教師士氣.....□□□□
39.本校教師以專業知識協助彼此成長.....□□□□
40.本校教師互相提供新的教學資訊.....□□□□
41.我對本校校長平日對工作的要求和態度感到滿意.....□□□□
42.本校同仁能共同參與討論，以決定校務發展目標.....□□□□
43.本校教師能瞭解並重視分工合作的目標.....□□□□
44.本校教師能互相交換工作觀念和意見.....□□□□
45.本校同一學年教師能盡力協助學校的各項改革措施.....□□□□
46.我對本校的各種溝通情形感到滿意.....□□□□
47.本校能透過正確和適當的資訊作成有關校務發展或行政方面的決定.....□□□□
48.本校教師能接受並執行學校分配的教學及行政工作.....□□□□
49.我對教育工作的陞遷管道感到滿意.....□□□□
50.我對本校提供的各項福利措施感到滿意.....□□□□
51.我認爲本校的獎勵能依照事實辦理.....□□□□
52.本校作行政決定的過程，會徵詢教師的意見.....□□□□
53.本校學年會議時，常具有和諧且積極參與的氣氛.....□□□□
54.我認爲自己的工作有很高的自主權.....□□□□
55.本校教師能共同分享新知，解決教學問題.....□□□□
56.本校能運用各種改善工作環境的方法.....□□□□
57.我對本校校長協助教師解決教學困難的情形感到滿意.....□□□□
58.我認爲教師的社會地位受到肯定.....□□□□
59.本校的設備和資源能有效維持工作上的需求.....□□□□
60.我的工作表現常能得到本校同仁的肯定與讚賞.....□□□□

第二部份

填答說明：

一、這一部份共有六題，都是有關貴校組織發展的問題，請您詳讀每個題目敘述的內容，依據學校實際作法與您的經驗，選擇符合的答案，在□處打✓號。

二、問卷中所稱的「組織發展」係指：利用行爲科學的理論與技術，運用組織介入方法（人際活動、技術結構、策略性的介入方法），以學校爲基礎，作有計畫地長期性努力，促進組織解決問題和自我更新，以增進組織的效能。

問卷內容

1.您認爲貴校目前迫切需要達成的組織發展目標是：（可複選，至多勾選三項）

□(1)良好的教學環境　　□(2)有效的溝通協調

□(3)合理的行政決定　　□(4)優良的教學品質

□(5)教師的工作滿足　　□(6)良好的學生成就

□(7)和諧的社區關係　　□(8)成功的行政領導

□(9)有效的分工合作　　□(10)其他（請列出）_____

2.貴校最近一年來爲增進組織效能，辦理下列各類組織發展相關活動的情形是：

	經常辦理	有時辦理	很少辦理	未曾辦理
(1)改善教學環境與設施	□	□	□	□
(2)加強各單位的溝通協調	□	□	□	□
(3)改進學校會議的運作（含校務、學年會議）	□	□	□	□
(4)運用參與式的行政決定	□	□	□	□
(5)加強衝突的管理訓練	□	□	□	□
(6)促進人際關係的活動	□	□	□	□
(7)改變學校的組織結構	□	□	□	□
(8)辦理教師在職進修	□	□	□	□
(9)加強學校與社區的聯繫活動	□	□	□	□
(10)辦理領導知能的訓練	□	□	□	□
(11)其他（請列出）_____	□	□	□	□

3.貴校最近一年來運用各類組織發展方法的情形是：

	經常使用	有時使用	很少使用	未曾使用
(1)敏感性訓練法（係一種團體訓練的方式，在專家協助與教師的互動下，學習合理而適當的人際關係與行爲模式）	□	□	□	□
(2)生涯規劃法（係由教師與學校共同努力，確立教師的個人生活目標與計畫，能與學校的目標相結合，以曾進教師與學校效能的方法）	□	□	□	□
(3)目標管理法（係由學校同仁共同討論確定工作目標，並進行自我控制與自我評估的一種計畫與考核管理方法）	□	□	□	□
(4)人際溝通分析法（係利用心理分析法瞭解並分析個人的認知程序及溝通事項，以改進人際間溝通的方法）	□	□	□	□
(5)過程諮商技術（係由具有專業知能的諮商者，如視導人員，協助教師解決工作上的問題）	□	□	□	□
(6)團體建立法（係學校一起工作的同仁，因具有共同組織目標及相互依賴的團體，如同學年教師所形成的團體，從事有計畫的組織發展活動）	□	□	□	□
(7)調查回饋法（係利用面談、觀察與問卷等有系統方式，蒐集學校組織的資料，以回饋教師，藉以分析解釋並改善教學與行政工作的方法）	□	□	□	□
(8)面對問題會議法（係將學校同仁聚集一起舉行會議，共同審視並確定學校				

的問題，建立行動目標與順序的方法）.....□□□□
(9)改善學校的工作環境.....□□□□
(10)其他（請列出）_____.....□□□□

4.綜合而言，貴校最近一年來從事組織發展活動的情形是：

經常辦理	有時辦理	很少辦理	未曾辦理
□	□	□	□

本題若勾選「很少辦理」或「未曾辦理」請續答第 5 題，若勾選「經常辦理」或「有時辦理」請跳至第 6 題作答。

5.如果貴校很少或未曾從事學校組織發展的活動，您認爲主要的原因可能是：（可複選，至多勾選三項）
□(1)行政或教學工作上無此需要
□(2)學校組織發展專業知識與方法的不足
□(3)本校沒有擬訂詳實且可行的校務發展計畫
□(4)本校設施不足，無法推展
□(5)缺乏學者專家的指導
□(6)上級機關不重視
□(7)本校缺乏革新的氣氛
□(8)本校缺乏推動組織發展的經費
□(9)其他（請列出）_____

6.您認爲貴校目前迫切需要的組織發展項目是：（可複選，至多勾選三項）
□(1)改善教學環境與設施
□(2)加強各單位的溝通協調
□(3)改進學校會議的運作（含校務、學年會議）
□(4)運用參與式的行政決定
□(5)加強衝突的管理訓練
□(6)促進人際關係的活動
□(7)改變學校的組織結構
□(8)辦理教師在職進修
□(9)加強學校與社區的聯繫活動
□(10)辦理領導知能的訓練
□(11)其他（請列出）_____

謝謝您的支持與協助！

肆、參考書目

肆、參考書目

王文科(民 75)，教育研究法。台北：五南。

吳明清(民 80)，教育研究－基本觀念與方法之分析。台北：五南。

林邦傑(民 70)，信度與效度的關係。測驗與輔導，10，2，24-725 頁。

林清山(民 64)，論文題的優劣點及其命題和評分原則。測驗與輔導，2，4，123-125 頁。

郭生玉(民 78)，心理與教育測驗(4 版)。台北：精華。

郭生玉(民 73)，心理與教育研究法(3 版)。台北：精華。

陳明終、許勝哲、吳清山與林天佑(民 74)，我國教育與心理測驗彙編。高雄：復文。

陳英豪、吳裕益(民 71)，測驗的編製與應用。台北：偉文。

黃光雄、簡茂發主編(民 80)，教育研究法。台北：師大書苑。

賈馥茗、楊深坑主編(民 77)，教育研究法的探討與應用。台北：師大書苑。

路君約、黃堅厚(民 70)，心理測驗之應用。載於郭爲藩主編：中華民國開國七十年之教育。台北：廣文，941-976 頁。

葉重新(民 68)，心理測驗。台北：大洋。

臺灣省國民學校教師研習會(民 72)，國民小學學習成就標準測驗編製研究。

簡茂發(民 64)，解釋測驗結果應注意事項。測驗與輔導，3，3，163 頁。

簡茂發(民 67)，試題分析方法。載於臺灣省國民學校教師研習會編：學科測驗編製參考資料，8-17 頁。

簡茂發(民 73)，教學評量原理與方法。載於臺灣省教育廳主編：教學評量手冊，13-23 頁。

簡茂發、郭生玉(民 67)，測驗的編製。載於楊國樞等主編：社會及行爲科學研究法（上冊）。台北：東華，439-461 頁。

American Psychological Association(1985).Standards for Educational and Psychological Testing. Washington, D.C:American Psycological Association.

Anastasi, A.(1988).Psychological Testing(6th ed.).New York:Macmillan Publishing Company.

Babbie,E.R(1973).Survey Research Methods. Belmont, CA:Wadsworth.

Borg, W.R.&Call,M.D.(1983)Educational Research:An Introduction(4th ed.).New York : Longman.

Cronbach, Lee J.(1951).Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. Psychometrika,16, 297-334.

Ebel, R.L.& Frisbie,D.A.(1986).Essentials of Educational Measurement(4th ed.).Englewood Cliffs,N.J.:Prentice-Hall.

Gronlund, N.E.&Linn, R.L.(1990).Measurement and Evaluation in Teaching(6th ed.).New York:Macmillan Publishing Company.

Likert, R.(1932).A Technique for the Measurement of Attitude. Archives of Psychology,22,140,1-55.

Oppenheim,A.N.(1966).Questionnaire Design and Attitude Measurement. New York:Basic Books.

Osgood, C.E.,Suci,G.j.& Tannenbaum, P.H.(1957).The Measurement of Meaning. Urbana, Ill:University of Illinois Press.

Popham, W.J.(1990).Modern Educational Measurement (2nd ed.).Englewood Cliffs, N,J.:Prentice Hall.

Stevenes, S.S.(1959).Measurement, Psychophysics, and Untility. In C.W.Churchman & P. Ratoosh(Eds.),Measurement:Definitions and Theories.New York:Wiley.

Sudman, S. & Bradburn, N.M.(1982).Asking Questions:A Practical Guide to Ques-tionnaire Design. San Francisco:Jossey-Bass Publishers.

Thurstone,L.L. & Chave, E.J.(1929).The Measurement of Attitudes. Chicago:University of Chicago Press.

Tuckman, B.W.(1988).Conducting Educational Research(3rd ed.).New York:Harcourt Bruce Jovanoish, Inc.