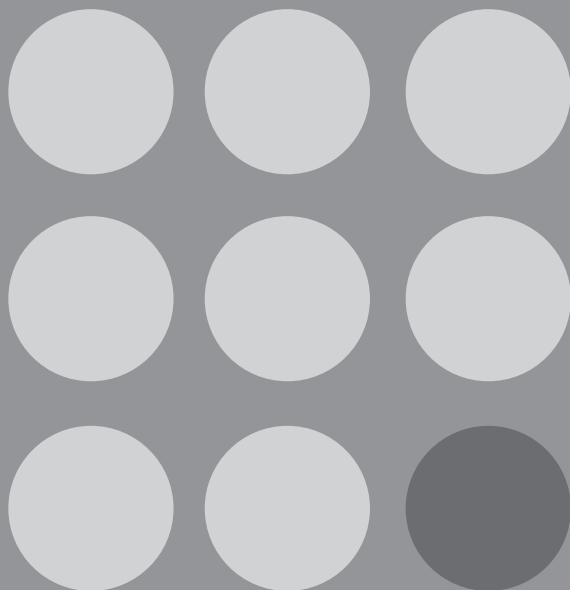


國民小學參與專業發展評鑑之教師
其教學效能、創新教學、組織公民行為與
學校效能關係之研究



國民小學參與專業發展評鑑之教師 其教學效能、創新教學、組織公民行為與學校效能關 係之研究

楊慶麟

中原大學教育研究所助理教授

林合懋（通訊作者）

弘光科技大學通識學院副教授

張淑慧

中原大學教育研究所副教授

摘 要

本研究旨在探討我國參與專業發展評鑑之國民小學教師，在教學效能、組織公民行為、創新教學與學校效能之現況，考驗參與和未參與者之差異，此外，本研究另一個重點在瞭解四個變項之間的因果關係。問卷調查以我國公立國民小學教師為研究母群，分層隨機抽取 200 所學校，1500 位教師為研究樣本，以國小教師「教學效能問卷」、「教師創新教學問卷」、「教師組織公民行為問卷」以及「學校效能問卷」為研究工具實施調查；問卷共回收 1380 份，回收率為 92.0%，有效問卷 1248 份，回收可用率為 90.4%，其中曾經參與專業發展評鑑之教師共 248 位，占有效問卷 19.9%。資料處理以描述性統計、 t 考驗、 F 考驗、積差相關、SEM 等方法進行資料分析。

研究結果包括：

- (一) 填答者對本研究四個變項知覺達中上程度。
- (二) 參與專業發展評鑑之教師其在創新教學上顯著高於未參加者，其餘項目則未達顯著差異。

(三) 教學效能、創新教學與學校效能具有因果關係，教師組織公民行為是教學效能與學校效能之中介變項。

研究建議包括：

(一) 在推動教師專業發展評鑑制度中，強調「敬業精神與態度」規準的實施。

(二) 建立後設評鑑機制，針對政策實施做後設評估。

(三) 對於中介變項的選取和驗證步驟可採取多元觀點探討。

關鍵字：教師專業發展評鑑、教學效能、組織公民行為、創新教學、學校效能。

A Study on Relationships among Participating Professional Development Evaluation Teachers' Teaching Efficacy, Innovative Instruction, Organizational Citizenship Behavior and School Effectiveness of Elementary Schools

Ching-Lin Yang

Assistant Professor, Graduate School of Education of Chung Yuan Christian University

Her-Maw Lin (Corresponding Author)

Associate Professor, College of General Education of Hungkuang University

Shu-Hui Chang

Associate Professor, Graduate School of Education of Chung Yuan Christian University

Abstract

This study is aimed to explore the relationships among participating the professional development evaluation teachers' teaching efficacy, innovative instruction, organizational citizenship behavior and school effectiveness for elementary schools in Taiwan. The approach adopted questionnaires and using stratified random sampling to investigate 1500 teachers from 200 schools. Collecting data were analyzed by the statistical methods of descriptive statistics, independent *t*-test, *F*-test, Pearson correlation and SEM .

The conclusions are as follows:

1. Fills in answering reach above the middle degree to four variables of this research.

2. Participating evaluation teachers obviously get higher scores than non-participating ones in innovative instruction, and others are no significantly different.
3. Teaching efficacy, teachers' innovative instruction and school effectiveness have the causal relation, the teachers' organizational citizenship behavior is an intermediary variable between teaching efficacy and school effectiveness.

The suggestions are as follows:

1. During the process of pushing program for the professional development evaluation of teachers, stressed that 'professionalism attitude' criteria can be implemented.
2. Build a meta-evaluation system, aimed to policy implementation to have a meta-estimate.
3. For the selection and validation step of intermediary variables can take multiple perspectives to explore.

Keywords: innovative instruction, organizational citizenship behavior (OCB), school effectiveness, teacher evaluation for professional development , teaching efficacy.

壹、研究動機與問題

2006年教育部依據「補助試辦教師專業發展評鑑實施計畫」，開始為期三年的實施試辦後，於2009年二月將試辦改為辦理，發布「教育部補助辦理教師專業發展評鑑實施要點」，開始另一個為期四年的實施；據此要點，其目的為協助教師專業成長，增進教師專業素養，提升教學品質，以增進學生學習成果（教育部，2009）。由上述可知教師專業發展評鑑旨在協助教師瞭解其教學之優劣得失，引導教師改進教學，藉以提高教學效果，達成教學目標，自2006年開辦起全國計有165所學校參與，截至2013年元月，共計有1233所學校參與是項計畫（教育部，2013）。

然而此項政策，對於國小教師在專業表現上是否有具體的成效？過去相關的研究，一開始多較著重對於此制度實施做政策評估，到了近幾年開始有論文探討執行成果與教學專業提升；整體而言，教師專業發展評鑑有助於教師「省思自己的教學達成教學改進」、「積極參與教師專業成長活動」、「增進教師專業知識分享與對話機會，促進教師專業成長」（尤春美，2011），但本研究探討的重點，評估成效包括「教學效能」、「創新教學」、「組織公民行為」及「學校效能」等四個部分，分析參與此制度之教師是否與未參與者達到顯著不同？

另外，值得關切的是參與評鑑之教師，其在教學效能、組織公民行為、創新教學與學校效能四者之間是否有結構關係？組織公民行為是否為教學效能、創新教學與學校效能之間的中介變項？此為本研究另一個動機。我國經過新的縣市整合後成為22個行政區域，各直轄市與縣市參與此制度之教師在上述四方面表現，可以分成幾個集群？前述內容都是本研究所欲探討的重點。

根據研究動機與目的，本研究問題包括：

一、我國國民小學教師在教學效能、創新教學、教師組織公民行

為與學校效能之現況為何？

- 二、參與教師專業發展評鑑之教師，在教學效能、創新教學、教師組織公民行為與學校效能中，其成效是否與未參加者有顯著差異？
- 三、參與教師專業發展評鑑之教師，其教學效能、創新教學、教師組織公民行為與學校效能四者之間的結構關係為何？

貳、文獻探討

一、教師專業發展評鑑

本研究之「教師專業發展評鑑」係指教育部於九十五學年度起推行至今之教師專業發展評鑑計畫。此計畫是以增進教師專業發展為目的，為教師專業發展導向之「形成性評鑑」，而非以教師績效考核為目的之總結性評鑑。

教育部推動教師專業發展評鑑所規劃的四個評鑑層面有共通性（教育部，2009）。此四大層面為課程設計與教學、班級經營與輔導、研究發展與進修、敬業精神與態度，茲將此八個內涵構面與四大層面之共通處分析歸納如下：

1. 課程設計與教學：教學策略、專業知識、學習評量。
2. 班級經營與輔導：人際溝通、班級經營。
3. 研究發展與進修：研究發展。
4. 敬業精神與態度：專業責任、專業態度。

上述四大評鑑層面之緣由可追溯自民國九十一年，國立臺灣師範大學教育研究中心接受教育部委託，進行「發展國民中小學教師教學專業能力指標」之專案計畫，建構出一套教學專業能力指標系統，後來為配合教育部於九十五學年度推動之「教育部補助試辦教師專業

發展評鑑實施計畫」，將其原教學專業能力指標系統，修訂成「高級中等以下學校教師專業發展評鑑手冊」。手冊中即明訂「評鑑內容」包括：1. 課程設計與教學；2. 班級經營與輔導；3. 研究發展與進修；4. 敬業精神與態度（教育部，2007）。

教育部亦在教師專業發展評鑑網中呈現「教師專業發展評鑑參考規準／指標－現有各版本彙整表」，此彙整表將潘慧玲、張德銳、張新仁、呂錘卿等諸位學者發展之七種評鑑規準版本加以整合，強化教師專業發展評鑑之四大評鑑層面，內容詳如表 1。

表 1 教師專業發展評鑑參考規準／指標－現有各版本彙整表

年代	1998	2000	2001	2002	2002	2002	2007
規準發展者	張德銳等人 (一)	呂錘卿等人	張德銳等人 (二)	張德銳等人 (三)	張新仁等人 (一)	張新仁等人 (二)	潘慧玲等人
規準指標系統名稱	發展性教學輔導系統	教師專業成長指標	教學專業發展系統	發展性教學檔案系統	中小學教師教室教學觀察指標	中小學教師檔案評量指標	高中以下學校教師專業發展評鑑手冊
適用對象	小學教師較適用	小學教師適用	中學教師較適用	中小學教師通用	中小學教師通用	中小學教師通用	中小學教師通用
評鑑規準內容	5 個領域、17 項教學行為、50 個行為為指標。	4 個層面、12 個向度、48 項指標。	5 個領域、14 項教學行為、40 個行為為指標。	6 個領域、25 個行為指標。	5 個領域、30 個指標。	6 個向度、36 個細項。	4 項評鑑內容、12 項評鑑向度及 35 項評鑑指標。
一、課程設計與教學	1. 教學清晰 2. 活潑多樣 3. 有效溝通 4. 掌握目標	1. 能了解並做課程設計 2. 能精通所教學科教材 3. 能有效進行教學活動	1. 掌握教學目標 2. 活用教學策略 3. 增進有效溝通 4. 善用評量回饋	1. 精熟學科教學 2. 活用教學策略 3. 增進教學溝通 4. 善用評量回饋	1. 精熟學科單元知識 2. 清楚呈現教學內容 3. 靈活運用教學策略	1. 課程教學設計與省思 2. 學生學習成果評量	1. 課程規劃 2. 教學規劃 3. 教材呈現 4. 教學方法

(續下頁)

年代	1998	2000	2001	2002	2002	2002	2007
		4. 能活用適當的教學方法			4. 善用良好溝通技巧		5. 學習評量
		5. 能善用教學媒體以輔助教學			5. 有效引導實驗或實作活動		
		6. 能有效進行教學評量					
二、班級經營與輔導	5. 班級經營	7. 能營造良好物理和心理環境	5. 營造學習環境	5. 營造學習環境	6. 掌握有效班級經營	3. 班級經營與輔導	6. 班級經營 7. 資源管理
		8. 建立維持班級常規					
		9. 做好學生輔導工作					
		10. 能做好親師關係					
三、研究發展與進修		11. 能從事研究和進修				4. 研究發展與進修	8. 自我發展 9. 專業成長
四、敬業精神與態度		12. 具備良好的教育專業態度		6. 善盡專業責任		5. 行政與服務	10. 專業態度
五、其他						6. 個人專業背景	11. 課程評鑑 12. 教學評鑑

(續下頁)

年代	1998	2000	2001	2002	2002	2002	2007
備註	曾在臺北 市、宜蘭 縣、臺中 市、臺南市 等部份學校 試用	曾在臺中 縣部份學 校試用	曾在臺北 市、宜蘭 縣、臺中 市、臺南 市等部份 學校試用	曾在臺北 市、宜蘭 縣、臺中 市、臺南 市等部份 學校試用	曾在高雄 市、宜蘭 縣、高雄 縣、臺南市 部分學校試 用	曾在高雄 市、宜蘭 縣、高雄 縣、臺南 市、彰化 市部份學 校試用	曾在臺北縣 部份學校試 用，至今仍 在逐步試作 推廣中。

資料來源：引自教育部（2011a），現有各版本規準比較表。2012.7.10. 擷取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php?fy=2

目前所推行之教師專業發展評鑑計畫在此四大評鑑層面裡，尚提供更加詳細的評鑑規準，此規準乃教育部委託曾憲政、張新仁、張德銳、許玉齡四位學者所研訂，其參考美國波士頓、紐約市、加州、北科羅拉多州及澳洲維多利亞省的教師評鑑規準，以「專業能力」為核心，以「層面－指標－參考檢核重點」為評鑑架構，建構的指標系統包含 4 個層面、18 個評鑑指標及 73 項參考檢核重點，供參與專業發展評鑑之中小學學校參照選用，其架構詳見圖 1。

依據潘慧玲、王麗雲、張素貞、吳俊憲、鄭淑惠（2010）針對此政策評估報告指出：對於方案的執行，受訪者對於方案執行的各面向，大多持正面態度，惟縣市層級的承辦人力與講師人力不足，學校未完全依照計畫流程實施，仍有一成多的學校行政人員與教師，認為培訓課程不太有助益、內容和目的也不太符合，時間不足為最大困難，縣市層級與學校表示最需要的配套措施為教師評鑑的法源，以及教師專業發展系統。對於方案的成果，約有八成以上表示滿意方案實施成效，惟只有五成以上認為達成方案目的，六成左右認為未來正式實施方案具可行性。

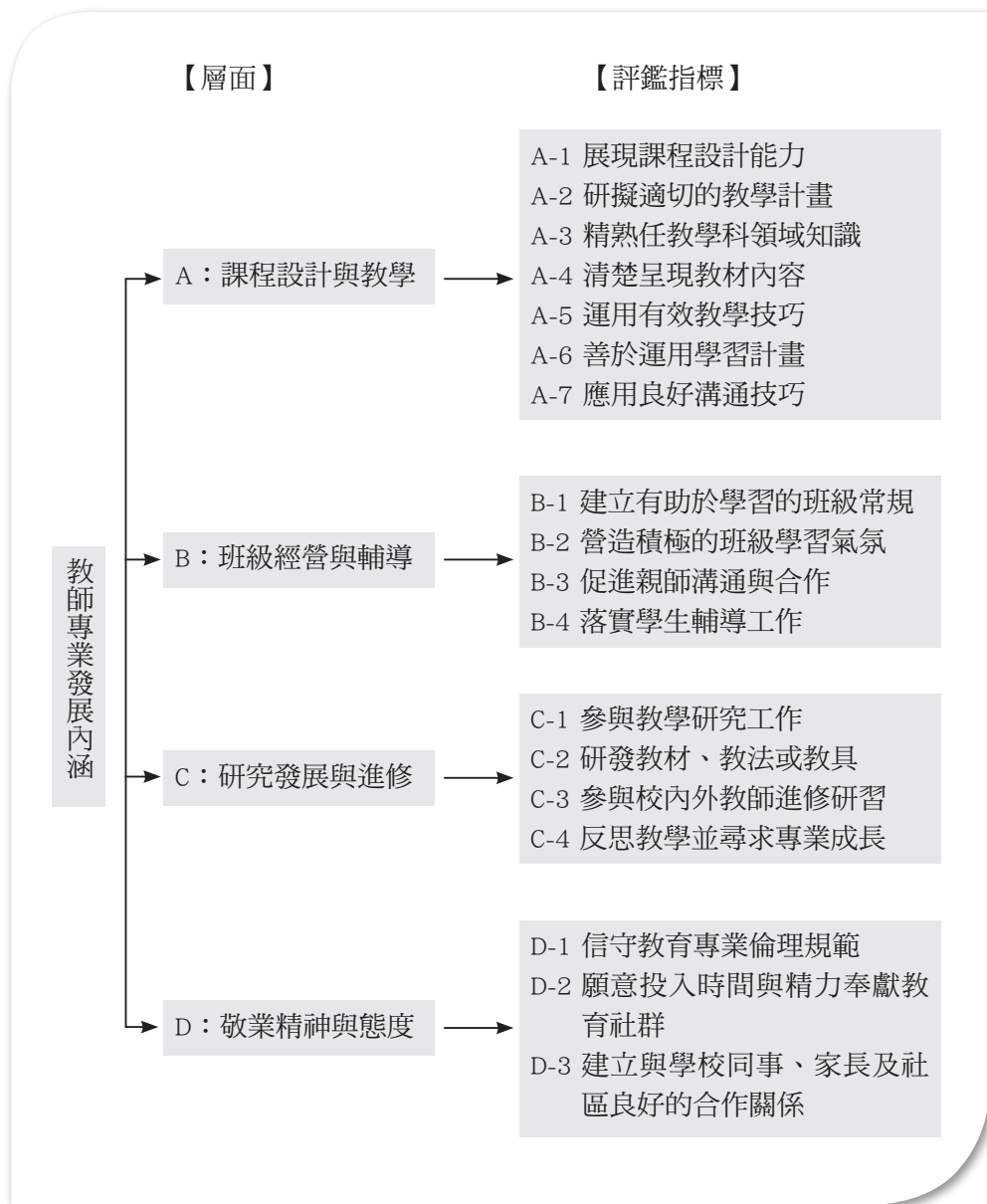


圖 1 教育部推動教師專業發展評鑑內涵

資料來源：引自教育部（2011b）。參考規準／指標一。2012.7.10 擷取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php?fy=2

二、教學效能

教師是影響教育推展重要的磐石，近十年來，許多研究以教師的教學效能（teaching efficacy）探討老師的教學歷程與產出，除了瞭解教師教學效能的影響因素外，並試圖尋求提升教師教學效能之道，進而提高整體教育品質。

（一）教學效能的相關內涵

Warren（2003）的研究指出，許多教學效能的研究皆顯示教師行為與學生成就是有關聯的，而研究也顯示教學和班級經營的過程是教學效能的關鍵；吳清山（2005）主張教師於教學過程中，依據教學目標，做好教學準備工作、選擇適切的教材、運用適當教學方法、善用教學資源和媒體，以及採用適合的評量方式，俾使學生獲得有價值的學習；吳雪華（2005）強調教師能透過課前的計劃與準備、有系統地呈現教材的內容，能運用多元有效的教學策略和方法，適時評量學生之學習成就，並且能建立與維持班級常規，以及營造有利於學習的環境，使學生能夠有效並成功的學習，以達成教育目標；吳修璋（2006）說明了教學效能是指教師對自我教學能力的肯定，並在教學活動中能因學生個別差異，安排或設計有效的學活動，透過師生互動的歷程，運用多樣化的教學策略，營造良好學習氣氛，增進學生的學習成效，以有效達成教學目標的一種信念。

（二）教學效能研究層面

Warren（2003）將教學效能聚焦在教師特質、教師教學準備、班級經營、以及教室的實際教學上等四面向加以評定；簡玉琴（2002）將教學效能分為六個層面：1. 教學計畫；2. 教學內容；3. 教學時間；4. 師生關係；5. 班級氣氛；6. 教學評量；吳雪華（2005）將教師教學效能分為六個層面：1. 教學計劃與準備；2. 系統呈現教材內容；3. 妥善運用教學策略；4. 適時評量學習成就；5. 確立與維持班級常規；6. 營造友善學習氣氛；吳修璋（2006）將教學效能分

為六個層面：1. 教學計劃與準備；2. 多元教學技巧；3. 善用教學評量；4. 學生學習表現；5. 良好學習氣氛；6. 班級經營管理。

綜上所述，教學效能係指教師能規劃完善的教學計畫，運用各種教學策略教授教材內容，並採取適切的班級經營，營造優質之班級氣氛，輔以適性學習評量，因材施教，達到教學之目標。本研究參酌上述文獻與侯辰宜、楊慶麟（2007）研究結果，將研究分成五個層面，包括：1. 教學計畫；2. 教材呈現；3. 教學策略；4. 教學評量；5. 教學氣氛。

三、創新教學

隨著知識經濟理念的興起與全球化的轉變，教育環境在近二十年來歷經一連串的變動與改革。面臨此時，教師為了有效解決教學實務上的狀況，必須時時檢視自己的教學思維，以因應時代的需求，尤其在教學原則、方法、技巧、策略與教學評量上加以精進與轉化，以求增進學生學習的動機和成效。鄭怡慧（2009）於「以創新教學提升國小二年級學生數學學習興趣與學習成就之行動研究－以乘法單元為例」的研究中指出，創新教學確實可以提升學生的學習興趣與學習成就；李叔真（2010）在「國小學童思考風格、知覺教師創新教學行為與學習動機關係之研究」中認為，教師創新教學知覺較高的老師，其學生學習動機也較高，由此可知，教師是否具備創新教學能力對學生學習成果顯得特別重要。

（一）教師創新教學定義

吳清山（2002a）指出，教師在教學的歷程中融入多元、活潑、豐富的教學方式與內容，用以提升學生內在的學習動機，培養主動學習的態度與激發學習能力；薛淑芬（2008）認為創新教學係指，教師體認知識經濟時代的意涵，在課程設計、教學方法與教師專業知識等面向上，不斷與時俱進，善用新資訊科技與通訊網路設備，並在自我教學省思中，能不斷與他人進行知識分享，進行創新、改

進教學，以追求教學的最佳成效；陳雙財（2009）認為創新教學係指，教師具備開放前瞻的理念思維能力，在教學時，擁有運用多元、新穎的教學技巧，以提高學生的學習興趣，啟發學生創意思考能力，懂得針對學生個別差異，變化自己的教學方式，運用多元評量方式及媒體教材來豐富課程內容的能力而言；黃雅琳（2009）認為創新教學係指國小教師教學時，採用別人或自創的新觀念、新課程、教學法或工具設備所做之教學行為；高荳騰（2010）認為創新教學係指教師依據個人教學專業能力，將創意轉化為實際的教學策略，設計新的教學方法、選用合宜的教材和教具，實施教學評量活動，進而引發學生更高的學習興趣，獲得更高學習效益的一個完整學習歷程。

（二）教師創新教學層面

關於教師創新教學層面，各學者的看法雖不盡相同，探究其本質，仍發現其中重要的核心概念旨趣相似。蔡孟芳（2008）分為四構面：1. 教學理念；2. 課程教材；3. 教學策略；4. 評量方式；莊文玲（2008）分為五構面：1. 教學理念和思維上的創新；2. 課程與教材內容上的創新；3. 教具和教學媒體設備上的創新；4. 教學方法或策略上的創新；5. 評量方式及技術上的創新；黃雅琳（2009）分為五構面：1. 教學評量；2. 課程教材；3. 教學理念；4. 教學方法；5. 教學設備；高荳騰（2010）分為六構面：1. 班級經營；2. 教學內容；3. 教學方法；4. 教學資源；5. 學生作業；6. 評量方式。

綜上相關文獻研究，教師創新教學係指教師具備前瞻性的理念及思維能力，為引發學生高昂的學習動機與興趣，迎合全方位學習的需求，將創意轉化為教學策略，運用多元、新穎的班級經營技巧，設計新的教學方法，呈現具創意性之教學內容，啟發學生創造思考能力，並以多元評量方式兼顧學生個別差異，以期達到最佳學習效能的教學行為。本研究參酌上述文獻，並參酌王惠萱（2011）的研究，分成五個層面，包括：1. 教學理念創新能力；2. 課程內容

創新能力；3. 教學方法創新能力；4. 教學資源創新能力；5. 多元評量創新能力。

四、教師組織公民行為

組織公民行為一詞的產生，主要是從 Organ(1988)發表一本《組織公民行為》專書開始，主要用來指涉組織中自發性的利他、助人的行為。依照學者的定義，教師組織公民行為可以歸納為：學校中的教師在學校正式工作要求之外，所從事自願的、不涉及酬償，但卻有助於學校運作的行為，這些行為不一定與工作任務直接有關（Vey & Campbell, 2004）。

教師組織公民行為的構面，從 1 個（Bateman & Organ, 1983）、2 個（Smith, Organ & Near, 1983）、3 個（Graham, 1991; Williams & Anderson, 1991）漸增至 6 個（許道然, 2002）都有，但其中以 Organ 1988 年的 5 個構面可最精簡完整描述組織公民行為的內涵，因此較普遍被使用。本研究亦以 Organ 的五個構面為主要架構，並採用楊慶麟、張婉君（2009）的問卷，將教師組織公民行為訂為五個構面，包括：（一）主動助人：教師在工作上能樂意協助同事，主動與同事協調溝通；（二）敬業守法：教師工作態度認真、嚴守本份，自動自發地表現出超越組織要求的標準，即使環境不如意，仍然克盡職責，扮演好教師的角色；（三）尊重體制：教師形成新的決策或採取行動前，會先徵詢其他教師意見，並預先知會學校相關單位，以使工作順利；（四）自我要求：教師為提昇教學品質，願意自我充實以提昇專業能力，不但妥善規劃學校的事務，同時具有終身學習的理念；（五）認同組織：教師關心學校發展，主動維護學校形象，重視學校效益，積極參與學校相關活動並提出建設性的改善方案，不會為了個人利益，而破壞學校的整體和諧。

五、學校效能

學校效能一般被認為是學校依據本身的條件，透過計劃、執

行、考核等歷程，在學校功能與實際完成間符合的程度（吳清山，2002b；Longford, 2012）。至於學校要達成的功能有哪些？不同時代、文化環境、學校，以及教育哲學與趨勢都會影響對此功能的看法，因而對於學校效能的指標也會有所不同，例如以國外而言，Levine 和 Lezotte（1990）認為學校效能包括學校氣氛、學校競爭優勢、學生重要學習技能的獲得、適切的督導學生的進步、實用導向的教職員發展、傑出的領導方式、家長積極參與、學校課程有效的安排與實施、學生高度的期望與要求及其他可能相關的項目等目標的達成，而 Barberio（1990）則著重於培養學生具有成就水準、積極的學習態度、適應環境及處理問題的能力，Young（1998）的學校效能則是強調運用現有資源，達成學生學業成就和提振教師工作士氣。在國內方面，吳清山（2002b）認為學校效能係指一所學校在各方面都有良好的績效，包括學生學習成就、校長領導、學校氣氛、學校文化和價值、教學技巧和策略、教師專業成長及社區家長支持等，因而能夠達成學校所預訂的目標。侯世昌（2002）認為學校效能係指學校成員能建立共識，齊心努力，以使學校在目標計劃、教師素質表現、教師工作滿意、校園規劃、校長領導、行政運作、學生表現、外部評價等方面，均有良好績效與表現，進而達成學校預期的教育目標，並滿足學校內成員之需求。

本研究根據楊慶麟、林合懋（2011）的研究，將學校效能的指標分為六個，即為學校效能的六個構面：（一）行政管理績效：學校在行政的溝通協調及管理上表現良好，對於各項目標的訂定、執行與完成，教學相關設備之支援，環境規劃，及服務品質等，均能以機動、有效的方式達成學校目標；（二）學校環境設備：為提昇行政效率、教師教學與學生學習的效果，有計劃的建置及管理學校的軟硬體設備；（三）教師工作滿意：教師對自身教學工作、學校文化氣氛、校長領導、薪資報酬、升遷考核、以及參與學校事務、在工作上獲得尊重等各層面的滿意情形；（四）教師教學效能：係指教師的教學品質，包括教學態度、師生互動、善用教學方法、課程設計與

教材的安排及創新的教學活動等，同時教師本身亦積極朝專業目標成長；(五) 學生學習表現：係指學生在學校安排之多元學習活動下，能快樂且有效率的學習，在學業成就及行為表現上兼重知識、技能、情意等目標的達成，並產生良好的學習效果；(六) 家長資源：社區是學校發展的後盾，可提供足夠的人力與物力資源，作為學校發展的最大支柱，透過與社區的互動與密切的合作，學校可充分利用社會資源，以活絡教學活動之推展，進而提升學校效能。

六、相關研究

(一) 教師專業發展評鑑相關之研究

1. 就研究主題而言

「教師專業發展評鑑」的相關論文研究探討的主題多為教師對評鑑的意見或態度（王韋程，2007；余昆旺，2007；林幸君，2008；洪劭品，2007；洪聖昌，2008；洪瑞富，2008；黃福賢，2009；蔡婉儀，2008；劉秀滿，2008）。再者是評鑑的實施歷程，包括現況、影響因素、實施成效、遭遇的問題與因應策略等（尤春美，2011；翁博飛，2008；陳怡云，2009；陳植政，2010；鄭正昇，2008；羅國基，2007），較少的是評鑑與教師專業成長的關係（古秋雲，2008；李佩娟，2012；周紋如，2007；林春宏，2008；陳俊龍，2009）。

2. 就研究地區而言

以全臺灣地區之教師為研究對象者僅有 1 篇（林春宏，2008），大部分皆針對某一縣市教師為研究對象，除離島地區的縣市外，國內大部分縣市都有研究者進行探究，其中以中部地區最多，有 9 篇；次之，北部地區有 7 篇，南部地區為 3 篇，東部地區最少為 2 篇。

3. 對參加教師專業發展評鑑的影響

教師專業發展評鑑態度與教師專業成長之間大部分有正向相

關，若教師對評鑑持較正向認同的態度，在學科知識、教學技巧、專業投入與責任、合作方面有較明顯的成長（周紋如，2007）。古秋雲（2008）的研究亦發現：參與評鑑計畫之教師態度與教師專業成長中「敬業精神」層面有顯著相關。

林春宏（2008）研究發現：年紀較長、服務年資較長、學歷較高之國小教師對教師專業發展評鑑的知覺較佳，而知覺能解釋教師專業成長表現，知覺程度較高，則教師專業成長表現愈高。最高學歷研究所以以上（含四十學分班）的教師在教師專業成長表現較佳。

周紋如（2007）研究指出：不同服務年資的教師在教師專業成長上部分有顯著差異，服務年資較長的教師比服務年資較淺者，在專業成長上的滿意度較高；而不同學校類型、性別、年齡、學歷、及學校有無要求教師提出專業成長計畫在教師專業成長上無顯著差異。除了服務年資變項，古秋雲（2008）指出：性別變項與參與評鑑計畫教師的專業成長間有顯著相關。

綜合多篇研究，教師專業發展評鑑有助於教師「省思自己的教學達成教學改進」、「積極參與教師專業成長活動」、「整理教學檔案」、「增進教師專業知識分享與對話機會，促進教師專業成長」、「有效輔導及協助評鑑結果欠佳教師」（尤春美，2011；翁博飛，2008；李佩娟，2012；羅國基，2007），此外，「支持系統和方案活動表現越佳者，對方案成果的影響也越正面」（潘慧玲等人，2010）。

（二）教師組織公民行為中介效果

過去的研究成果中認為組織公民行為有助於分布式領導與教師集體效能，且為兩者的中介變項（向家逸、楊慶麟，2010）；楊慶麟、林合懋（2011）研究指出組織公民行為亦為分布式領導、家長式領導與學校效能之中介變項。

參、研究方法

本研究採用問卷調查法，調查期間為 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 5 月 31 日。以下分別就研究對象、研究工具加以說明。

一、研究對象

本研究以我國公立國民小教師為研究母群。以縣市別與學校規模分層隨機抽取 200 所學校，每個學校隨機抽取 7 至 20 位教師，共抽取 1,500 位作為研究樣本，回收有效樣本為 1,380 份，回收率 92.0%，可用問卷 1,248 份，占回收問卷 90.4%。其中女性教師較多，占 66.9%；教學年資以 11-20 年者最多，占 45.7%；學歷以大學較多，占 62.5%；擔任職務以級任教師最多，占 47.2%；曾經參加教師專業發展評鑑有 248 人次，占 19.9%；服務學校規模以 49 班以上最多，占 47.3%；學校地點以縣轄市居最多，占 35.7%，樣本各變項的次數百分比如表 2 所示。

表 2 本研究回收樣本基本資料統計一覽表

類別	項目	人數	百分比(%)	
個人背景變項	性別	(1) 男	413	33.1%
		(2) 女	835	66.9%
教學年資		(1) 5 年以下	76	6.0%
		(2) 6-10 年	329	26.4%
		(3) 11-20 年	570	45.7%
		(4) 21 年以上	273	21.9%
學歷		(1) 研究所以上(含四十學分班)	468	37.5%
		(2) 大學	780	62.5%
擔任職務		(1) 教師兼主任	195	15.6%
		(2) 教師兼組長	341	27.3%
		(3) 級任教師	588	47.2%
		(4) 科任教師	124	9.9%

(續下頁)

類別	項目	人數	百分比(%)	
是否參加教師專業發展評鑑	(1) 是	248	19.9%	
	(2) 否	1000	80.1%	
學校背景變項	學校規模	(1) 12 班以下	76	6.1%
		(2) 13-24 班	186	14.9%
		(3) 25-48 班	396	31.7%
		(4) 49 班以上	590	47.3%
	學校地點	(1) 直轄市	403	32.3%
		(2) 縣轄市	445	35.7%
		(3) 鄉、鎮	366	29.3%
		(4) 偏遠山地或海濱	34	2.7%

二、研究工具

本研究採問卷調查法，依據文獻自編國民小學「教學效能問卷」、「教師組織公民行為問卷」、「教師創新教學問卷」及「學校效能問卷」作為研究工具，採 Likert 五點量尺方式作答，填答者就每題勾選「完全不符合」、「少部分符合」、「尚可」、「大部分符合」到「完全符合」，計分方式依序分別給予 1 到 5 分；問卷先請十六位專家審查內容效度，並經過 200 份預試信效度分析後定稿，信度採 α 係數，四個量表，包括在「教學效能」整體 α 值為 0.86，在「創新教學」整體 α 值 0.91，在「組織公民行為」整體 α 值 0.90，在「學校效能」整體 α 值 0.88，信度皆良好；本研究建構效度採驗證性因素分析 (CFA, confirmatory factor analysis)，以結構方程式 (SEM) 之最大似法 (maximum likelihood) 估算，整體估算 $\chi^2 = 438.505$ ($p = .000 < .05$)，卡方值與自由度比為 2.396，RMR=0.018，RMSEA=0.074，IFI=0.909、PGFI=0.783、PNFI=0.656 皆通過標準，其餘未達標準，整體而言，結構配適度尚稱良好；資料分析中，描述統計以次數和百分比呈現，考驗部分，以 t 考驗、 F 考驗，分析基本變項對四個量表看法，並分析差異是否達到顯著水準？ F 考驗中

若有差異則以 Scheffè 進行事後檢定。資料處理以 SPSS for Windows 18.0 版處理，SEM 部分則以 AMOS for Windows18.0 進行分析。

肆、研究結果與討論

一、本研究四個變項教師表現之現況及是否參加評鑑者之差異考驗分析

(一) 整體國小教師表現之現況

此部分探討研究問題一；在抽樣教師（包括參與和非參與者）現況方面，就教學效能而言，整體得分 $M = 4.067$ ，就分層面而言，以教學氣氛 $M = 4.172$ 為最高，教學計畫 $M = 3.926$ 為最低。就創新教學部分，整體得分 $M = 3.848$ ，就分層面而言，以課程創新 $M = 3.981$ 最高，評量創新 $M = 3.771$ 最低；就教師組織公民行為而言，整體得分 $M = 3.993$ ，分層面而言，以自我要求 $M = 4.232$ 最高，敬業守法 $M = 3.621$ 為最低。在學校效能整體得分 $M = 3.819$ ，就分層面而言，以教師教學效能 $M = 3.987$ 最高，家長資源 $M = 3.650$ 最低，整體而言，四項得分呈中上程度，與過去研究大致相同，惟最高分層面略有不同（王惠萱，2011；李小娟，2008；沈進成、楊琬琪、郭振生，2006；楊慶麟、張婉君，2009）各項現況描述如表 3 所示。

(二) 是否參加評鑑者之差異考驗分析

此部分探討研究問題二；本研究調查曾經參與教師專業發展評鑑者，計有 248 人次，在教學效能整體得分參與者 $M = 4.080$ ，未參與者 $M = 4.060$ $t = 0.686$ ($p > .05$)，在教師組織公民行為整體得分參與者 $M = 4.027$ ，未參與者 $M = 3.984$ $t = 1.515$ ($p > .05$)，在學校效能整體得分中，參與者 $M = 3.840$ ，未曾參與者 $M = 3.814$ $t = 0.760$ ($p > .05$)，兩者表現考驗分析並無差異；在創新教學得分中，參與者 $M = 3.932$ ，未參與者 $M = 3.827$ $t = 3.116$ ($p < .01$)，

顯示參與教師專業發展評鑑在創新教學項目中，相較於未參加者，有較高的得分，此研究結果為本研究重要發現，大部分的研究多證明參與者在專業成長中有明顯的進步（李佩娟，2012；周紋如，2007；林春宏，2008）。

但本研究考驗後一項重要的發現，是參加者除了創新教學項目明顯高於未參與者以外，其他項目，包括教學效能、組織公民行為與學校效能，與未曾參與者並無相異。探討其原因，有幾種可能：

第一、特質差異：參與教師較可能具有改變與創新的特質，對於未來寄予較高的期待與理想，對於現況一切成果抱持改變與創新的思維，希望能更加精益求精，因此對於教學與效能部分及組織公民行為等項目，要得到較高分必須有更高的條件。

第二、部分參與者的動機：部分參與者並非具有志願性，可能是新進人員或是基於學校各種因素而參與的，因此在填答上可能與未參加者沒有太大的差異，甚者針對學校集體性的效能，給予較低的分數，這可以在表 3 本研究各層面與分層面相關矩陣中發現，參與者各層面與分層面在評估自己的時候，相關性比較高，填答學校整體效能，包括行政績效、環境設備、教師滿意、學生表現與家長資源，相關都較低。上述兩點，僅是研究者推測，有待更多相關的實證研究加以驗證。

二、參與評鑑教師之組織公民行為中介效果分析

本研究觀察變項共 21 個，參與評鑑教師有效樣本為 248 份，為符合 SEM 進行條件，以觀察變項 10 到 15 倍為樣本數作為分析，故將全部參與專業發展評鑑之教師填答資料，作為結構方程式的分析。

秦夢群、吳勁南（2009）指出，過去有關研究中介效果檢定常犯的錯誤在於：沒有去分析該種獨立變項的直接效果模式，就去探討中介效果模式，因而忽略了要在直接效果模式中確認因變項、中

表 3 參與評鑑與未參與評鑑國小教師，在四個變項之差異考驗分析表

層面	總人數	平均數	標準差	參與評鑑 (N=248) 平均數	未參與者 (N=1000) 平均數	t
教學效能整體	1248	4.067	0.435	4.080	4.060	0.686
教學計畫	1248	3.926	0.476	3.956	3.919	1.108
教材呈現	1248	4.126	0.494	4.139	4.123	0.441
教學策略	1248	4.068	0.483	4.081	4.064	0.474
教學評量	1248	4.043	0.493	4.056	4.039	0.493
教學氣氛	1248	4.172	0.510	4.188	4.168	0.539
創新教學整體	1248	3.848	0.477	3.932	3.827	3.116**
理念創新	1248	3.809	0.544	3.880	3.791	2.307*
課程創新	1248	3.981	0.522	4.057	3.962	2.574*
方法創新	1248	3.843	0.548	3.953	3.816	3.532***
資源創新	1248	3.835	0.582	3.945	3.808	3.322**
評量創新	1248	3.773	0.601	3.827	3.759	1.589
組織公民行為整體	1248	3.993	0.397	4.027	3.984	1.515
主動助人	1248	4.030	0.509	4.069	4.021	1.327
敬業守法	1248	3.621	0.478	3.654	3.613	1.221
尊重體制	1248	4.052	0.481	4.052	4.052	0.005
自我要求	1248	4.232	0.473	4.284	4.220	1.917
認同組織	1248	4.029	0.560	4.077	4.017	1.503
學校效能整體	1248	3.819	0.489	3.840	3.814	0.760
行政管理績效	1248	3.775	0.658	3.775	3.776	-0.006
學校環境設備	1248	3.829	0.642	3.819	3.831	-0.273
教師工作滿意	1248	3.820	0.599	3.810	3.823	-0.288
教師教學效能	1248	3.987	0.517	4.024	3.977	1.276
學生學習表現	1248	3.852	0.550	3.897	3.841	1.444
家長資源	1248	3.650	0.703	3.715	3.635	1.609

介變項與效果變項之間彼此必須要有關連，是進入中介效果模式探討中介效果的前提。Hair、Black、Babin 和 Anderson（2010）提出兩階段中介效果檢定的第一階段就在檢定「變項之間彼此要有關連」的前提，通過這個前提的檢定之後，才能進行第二階段的檢定，因此本研究採用 Hair 等人的兩階段檢定。其次，因本研究有教學效能與創新教學兩個獨立變項（Independent variable），因此兩種獨立變項先分開進行個別模式的探討，最後合併將兩個獨立變項關聯起來成為完整模式後計算最後的中介效果。

Hair 等人兩階段檢定的第一階段標準為：影響變項、中介變項，以及效果變項之間的相關要達顯著。第二階段檢定的標準有二：

標準一：在含有某一獨立變項直接效果的中介效果模式中，若以下兩項統計量達顯著，則表示完全中介效果（complete mediation effect）不存在，此時應接受此一模式，進行標準二的判斷；若以下兩項統計量未達顯著，則表示完全中介效果可能存在，此時應拒絕此一模式，以不含該獨立變項直接效果的中介效果模式，進行標準二的判斷。前述兩項統計量分別為（1）該獨立變項直接效果的路徑係數；（2）含有該獨立變項直接效果的中介效果模式卡方，與不含該獨立變項直接效果的中介效果模式卡方之差值。

標準二：（1）當標準一所接受的模式為含有該獨立變項直接效果的中介效果模式時，若該獨立變項一個或以上的間接效果內所包含的全部路徑係數都達顯著時，表示模式有部分中介效果（partial mediation effect），否則表示中介效果不存在。（2）當標準一所接受的模式為未含有該獨立變項直接效果的中介效果模式時，若該獨立變項有一個或以上的間接效果所包含的全部路徑係數都達顯著，表示模式有完全中介效果，否則表示中介效果不存在。

(一) 教師組織公民行為是教學效能與學校效能的中介效果

第一階段的檢定係為了要證明教學效能、創新教學、組織公民行與學校效能各構面之積差相關是否有顯著；結果發現：教學效能與學校效能之間 ($r=.558, p<.01$)，教學效能與教師組織公民行為之間 ($r=.674, p<.01$)，以及組織公民行為與學校效能之間 ($r=.560, p<.01$)，均有顯著的相關(見表 4)，因此可繼續進行第二階段的檢定。

第二階段標準一的檢定發現，在有教學效能直接效果的中介效果模式中 ($\chi^2 = 631.04$)，教學效能到學校效能的路徑標準迴歸係數達顯著 ($P=.33, p<.05$ ，見圖 2)，且與無教學效能直接效果的

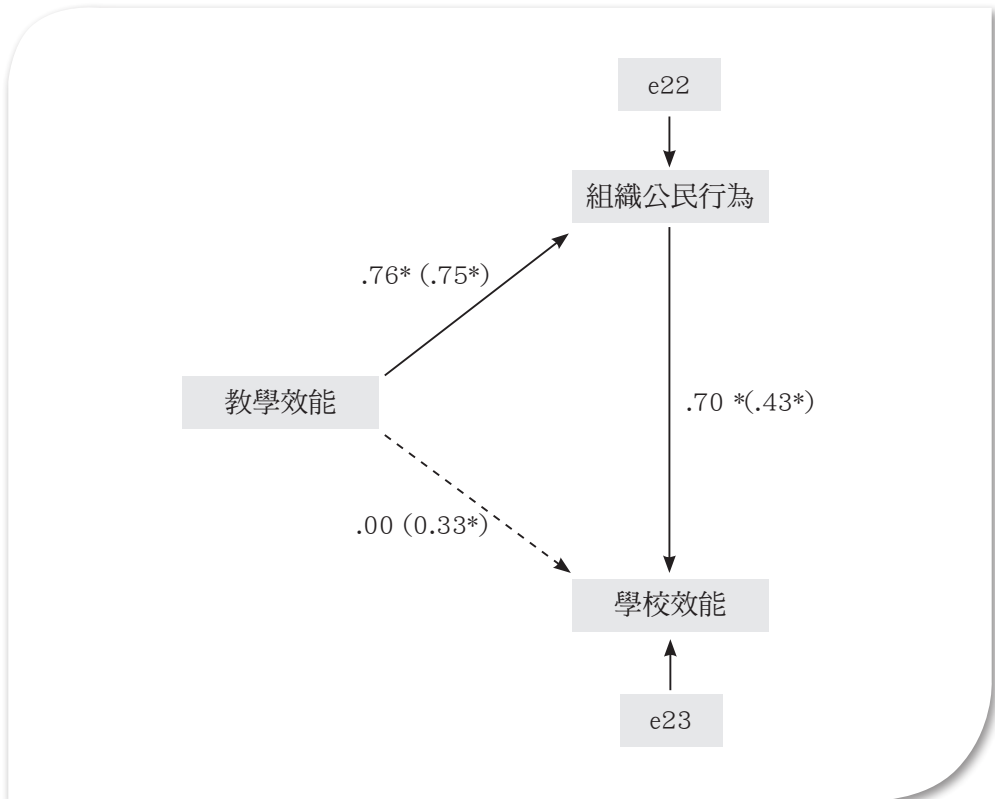


圖 2 參與評鑑者之教師組織公民行為對教學效能與學校效能中介效果之模式
 註：括弧內的徑路係數為有教學效能直接效果（即虛線存在）時的中介效果模式標準迴歸係數 * $p<.05$

中介效果模式 ($\chi^2 = 639.930$) 卡方之差值達顯著 ($\Delta \chi^2 = 8.89$, $df=1$, $p<.01$)，表示教師組織公民行為對教學效能不具有完全中介效果，因此接受有教學效能直接效果的中介效果模式，進行標準二的檢定。在此模式中，教學效能的間接效果只有 1 個：包含教學效能到教師組織公民行為的路徑係數 ($P=.76$, $p<.05$)，以及教師組織公民行為到學校效能的路徑係數 ($P=.70$, $p<.05$)，全部都均達顯著，表示教師組織公民行為具有部分中介效果。

(二) 教師組織公民行為是創新教學與學校效能的中介效果

第一階段的檢定結果發現：創新教學與學校效能之間 ($r=.416$, $p<.01$)，創新教學與教師組織公民行為之間 ($r=.743$, $p<.01$)，以及組織公民行為與學校效能之間 ($r=.560$, $p<.01$)，均有顯著的相關(見表 4)，因此可以繼續進行第二階段的檢定。

第二階段標準一的檢定發現，在有創新教學直接效果的中介效果模式中 ($\chi^2 = 609.447$)，創新教學到學校效能的路徑係數並沒有達顯著 ($P=-.25$, $p>.05$ ，見圖 3)，且與無創新教學直接效果的中介效果模式卡方 ($\chi^2 = 607.070$) 之差值未達顯著 ($\Delta \chi^2 = 2.377$, $df=1$, $p>.05$)，表示教師組織公民行為對創新教學具有完全中介效果，因此拒絕創新教學對學校效能直接效果的中介效果模式，簡言之，創新教學與學校效能直接效果不存在，教師組織公民行為乃是創新教學與學校效能之完全中介變項。

(三) 教師組織公民行為是教學效能、創新教學對學校效能之間的中介效果

根據上述兩個個別模式的檢定結果，得知教師組織公民行為乃教學效能、創新教學對學校效能之中介效果，本研究將其合併成為完整模式如圖 4，此模式適配度良好(見表 5)，所有路徑係數都達顯著 ($p<.05$ ，見圖 3)。按路徑係數計算，得知教學效能對學校效能的直接效果為 .37，而組織公民行為對教學效能與學校效能的

表 4 參與評鑑教師在四變項各層面與分層面之相關係數 (N = 248)

	a1 教學 計畫	a2 教材 呈現	a3 教學 策略	a4 教學 評量	a5 教學 氣氛	A 教學 效能	b1 理念 創新	b2 課程 創新	b3 方法 創新	b4 資源 創新	b5 評量 創新	B 創新 教學
a1 教學 計畫	1											
a2 教材 呈現	.733**	1										
a3 教學 策略	.711**	.821**	1									
a4 教學 評量	.687**	.739**	.765**	1								
a5 教學 氣氛	.605**	.620**	.686**	.720**	1							
A 教學 效能	.847**	.895**	.911**	.895**	.832**	1						
b1 理念 創新	.489**	.395**	.432**	.407**	.442**	.493**	1					
b2 課程 創新	.592**	.582**	.612**	.551**	.581**	.666**	.654**	1				
b3 方法 創新	.561**	.528**	.616**	.571**	.524**	.639**	.639**	.763**	1			
b4 資源 創新	.455**	.391**	.480**	.407**	.440**	.495**	.574**	.682**	.664**	1		
b5 評量 創新	.546**	.428**	.453**	.559**	.512**	.569**	.619**	.634**	.666**	.620**	1	
B 創新 教學	.624**	.546**	.609**	.591**	.589**	.674**	.817**	.874**	.878**	.831**	.845**	1
c1 主動 助人	.488**	.448**	.524**	.500**	.474**	.555**	.532**	.485**	.471**	.402**	.487**	.560**
c2 敬業 守法	.387**	.294**	.404**	.399**	.365**	.421**	.469**	.470**	.472**	.407**	.452**	.535**
c3 尊重 體制	.476**	.502**	.491**	.543**	.459**	.564**	.520**	.502**	.536**	.434**	.537**	.597**
c4 自我 要求	.454**	.509**	.518**	.499**	.570**	.584**	.584**	.687**	.607**	.531**	.449**	.668**
c5 認同 組織	.501**	.527**	.506**	.506**	.529**	.587**	.553**	.586**	.562**	.463**	.519**	.631**
C 公民組織 行為	.574**	.564**	.606**	.608**	.594**	.673**	.661**	.676**	.657**	.555**	.610**	.743**
d1 行政 管理	.296**	.265**	.323**	.293**	.274**	.331**	.181*	.208**	.171*	.177*	.192**	.219**
d2 學校 設備	.322**	.258**	.229**	.237**	.247**	.294**	.185**	.227**	.169*	.239**	.194**	.239**
d3 教師 滿意	.377**	.356**	.400**	.339**	.390**	.425**	.251**	.308**	.231**	.207**	.230**	.288**
d4 教學 效能	.636**	.619**	.688**	.611**	.656**	.733**	.498**	.598**	.590**	.476**	.505**	.627**
d5 學生 表現	.329**	.321**	.358**	.314**	.338**	.379**	0.129*	.264**	.199**	.212**	.149*	.223**
d6 家長 資源	.453**	.330**	.362**	.358**	.365**	.417**	.342**	.380**	.368**	.427**	.315**	.422**
D 學校 效能	.524**	.466**	.502**	.461**	.497**	.558**	.323**	.421**	.353**	.343**	.330**	.416**
Mean	3.956	4.139	4.081	4.056	4.188	4.08	3.880	4.057	3.953	3.945	3.827	3.932
SD	.4645	.5139	.5000	.5027	.5144	.445	.5660	.5576	.5642	.6017	.6484	.5093

註：** 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著；* 在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

c1 主動 助人	c2 敬業 守法	c3 尊重 體制	c4 自我 要求	c5 認同 組織	C 公民 組織行 為	d1 行政 管理	d2 學校 設備	d3 教師 滿意	d4 教學 效能	d5 學生 表現	d6 家長 資源	D 學校 效能
1												
.478**	1											
.565**	.596**	1										
.524**	.447**	.563**	1									
.570**	.489**	.641**	.668**	1								
.780**	.762**	.837**	.785**	.845**	1							
.293**	.337**	.402**	.167*	.344**	.390**	1						
.254**	.292**	.316**	.232**	.317**	.354**	.446**	1					
.341**	.364**	.415**	.260**	.431**	.456**	.666**	.500**	1				
.550**	.433**	.469**	.519**	.563**	.632**	.382**	.320**	.574**	1			
.328**	.183**	.283**	.237**	.309**	.334**	.393**	.283**	.422**	.377**	1		
.406**	.285**	.349**	.313**	.457**	.448**	.503**	.552**	.606**	.544**	.656**	1	
.467**	.417**	.485**	.360**	.505**	.560**	.761**	.670**	.821**	.685**	.685**	.741**	1
4.069	3.654	4.052	4.284	4.077	4.027	3.775	3.819	3.810	4.024	3.897	3.715	3.840
.5168	.5403	.5159	.4728	.6175	.4349	.6590	.7116	.6245	.5203	.5371	.7149	.5010

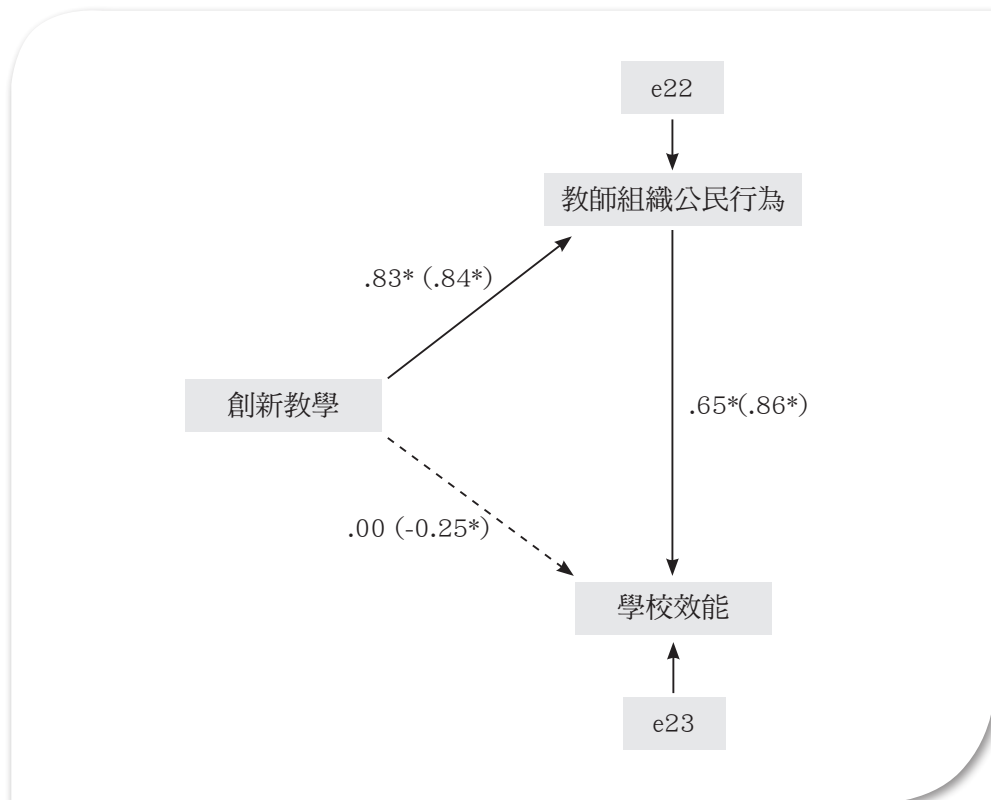


圖 3 參與評鑑者之教師組織公民行為對創新教學與學校效能效果中介效果模式
 註：括弧內的徑路係數為有創新教學直接效果（即虛線存在）時的中介效果模式標準迴歸係數 * $p < .05$

中介效果量為 .11；創新教學對學校效能沒有直接效果，間接效果為 .24，詳如表 6 所示。

此結果與向家逸、楊慶麟（2010）以組織公民行為作為分布式領導與教師集體效能中介，及楊慶麟、林合懋（2011）以組織公民行為作為分布式領導、家長式領導與學校效能中介結果大致相同，在創新教學與學校效能間，組織公民行為更是完全中介變項。此結果意涵顯示，組織公民行為有助於教學效能與創新教學對學校效能發揮功能，教師在提升教學效能與創新教學之時，透過組織公民行為更能提高學校效能。

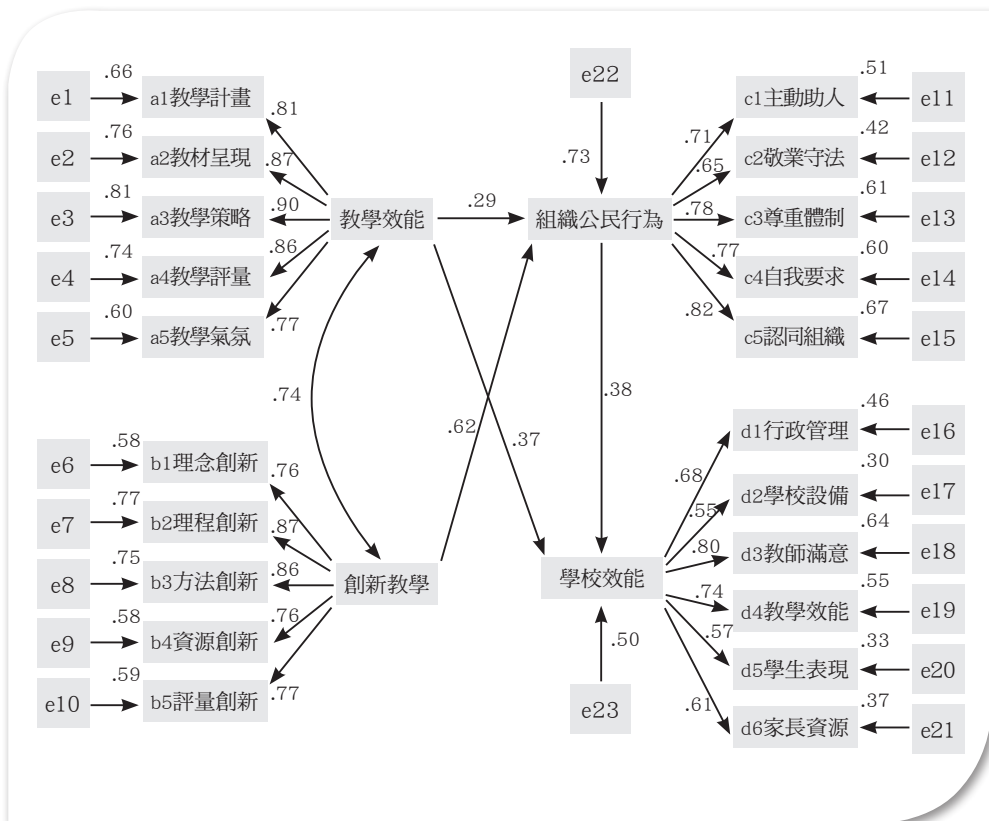


圖 4 參與評鑑者之教師組織公民行為對教學效能、創新教學與學校效能效果中介效果模式

表 5 本研究使用之工具其結構方程式適配度評鑑檢核表

絕對適配度指標			
統計檢定量	適配的標準或臨界值	模式輸出值	是否通過
χ^2 值	$p > .05$ (未達顯著水準)	444.48 $p = .000 < .05$	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
GFI	$> .9$	0.822	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
AGFI	$> .9$	0.777	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
RMR	< 0.05	0.019	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
RMSEA	< 0.08	0.074	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
NCP	越小越好，90% 信賴區間包含 0	260.482	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
ECVI	理論模式的 ECVI 小於獨立模式的值，且小於飽和模式的值	2.322 $<$ 2.706	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
		$<$ 15.207	

(續下頁)

增值適配度指數			
統計檢定量	適配的標準或臨界值	模式輸出值	是否通過
NFI	>0.9	0.851	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
RFI	>0.9	0.830	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
IFI	>0.9	0.907	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
TLI (NNFI)	>0.9	0.893	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
CFI	>0.9	0.906	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
簡約適配度			
統計檢定量	適配標準或臨界值	模式輸出值	是否通過
PGFI	>0.5	0.655	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
PNFI	>0.5	0.746	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
CN	>200	104	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
NC (χ^2 自由度比值)	1 < NC < 3 表示模式有簡約配適程度 NC > 5 表示要修正	2.416	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
簡約適配度			
AIC	理論模式的 AIC 值小於獨立模式的值，且小於飽和模式的值	462.00 < 538.482 < 3026.244	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
CAIC	理論模式的 CAIC 值小於獨立模式的值，且小於飽和模式的值	740.825 < 1454.911 < 3116.509	<input checked="" type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否

表 6 本研究結構方程模式效果摘要表

變項關係	直接效果	間接效果	總效果
教學效能→學校效能	0.37	0.11	0.48
教學效能→教師組織公民行為	0.29		0.29
創新教學→學校效能		0.24	0.24
創新教學→教師組織公民行為	0.62		0.62
教師組織公民行為→學校效能	0.38		0.38

伍、結論與建議

一、結論

(一) 填答者對本研究四個變項看法達中上程度

調查發現，我國國民小學教師在教學效能、創新教學、組織公民行為與學校效能呈現中上程度，參與評鑑者與未參與評鑑者均以教學效能為最高分，而以學校效能為最低分。

(二) 參與評鑑與未參與評鑑教師，僅在創新教學項目中呈現差異，其餘項目則大致相同

參與評鑑與未參加之教師，在創新教學項目中，包括理念創新、課程創新、方法創新、資源創新等項目均達顯著差異，參與評鑑者高於未參加者，但在其他項目中，包括評量創新、教學效能、組織公民行為與學校效能，兩者並無相異。

(三) 教師組織公民行為是教學效能與學校效能間的中介變項、而為創新教學與學效能的完全中介變項

本研究 SEM 路徑結構圖顯示，僅有教學效能對學校效能有直接效果，顯示其因果關係，而其中透過教師組織公民行為的間接效果亦存在；然而在創新教學與學校效能間並無直接效果，透過組織公民行為可以與學校效能達到完全中介效果。

二、建議

(一) 在推動教師專業發展評鑑制度中，強調「敬業精神與態度」標準的實施

從本研究徑路結構圖顯示，參與評鑑教師認為教學效能與創新教學，都能透過組織公民行為對學校效能達到提升效果，簡言之，專業發展評鑑的內涵前三項，包括課程設計與教學、班級經營

與輔導及研究發展與進修，都比較偏重教師個人知能的成長，本研究顯示，如果缺乏組織公民行為，包括主動助人、敬業守法、尊重體制、自我要求、認同組織，即便教師個別有良好的知能與創新精神，對於學校整體效能較為無法彰顯，因此，本研究建議，未來繼續推動教師專業發展評鑑過程中，不論在課程規劃、活動實施、知能研習，皆應強調組織公民行為內容之融入才能事半功倍，現行評鑑指標中「敬業精神與態度」，包括「信守教育專業倫理規範」、「願意投入時間與精力奉獻教育社群」、「建立與學校同事、家長及社區良好的合作關係」都是能提升組織公民行為的具體策略，如此才能真正讓老師各自的專業成長，有效的轉化為學校效能。

（二）建立後設評鑑機制，針對政策實施做後設評估

本研究結果顯示，參與和未參與評鑑教師在教學效能、學校效能表現上並無相異，而參與者創新教學明顯高於未參加者，卻又未能對學校效能有直接影響，反而需要透過組織公民行為才能發揮作用，諸如此類的問題，需要再進一步進行評估調查，思考內容可包括：參與者是否具有志願性？參與評鑑者具體效能，包括教師本身、學生成果、同儕互助如何呈現？推動政策的歷程，包括行政運作、課程規劃、評審進行是否完善？獎勵是否具有誘因？評鑑方式、程序、評鑑人員素質、態度是否完善？被評者感受是否良好？上述問題答案，需要透過後設評鑑來加以瞭解並作為繼續推動的參考依據。

（三）對於中介變項的選取和驗證步驟可採取多元觀點探討

本研究結果顯示，對參加教師專業發展評鑑教師而言，其教師組織公民行為乃教學效能與學校效能之間的部分中介變項，且為創新教學與學校效能之間的完全中介變項；本研究變項包括教學效能、創新教學、組織公民行為與學校效能、是否僅有教師組織公民行為有中介的效果可再進行探索；另外，多數研究中介變項可能會

犯的錯誤，係未證明變項之間有直接關係，即加入了另一個變項直接進行中介考驗；本研究採取 Hair 等人觀點，採取兩階段式的中介考驗，先求去除自變項與依變項徑路後之整體結構，再求自變項、中介變項、依變項整體結構關係，探討兩者卡方值差異是否達顯著水準來判讀，未來相關研究，或者可先驗證自變項與依變項之直接關係，再進行整體的結構驗證。

參考文獻

- 尤春美（2011）。高雄地區國民小學試辦教師專業發展評鑑實施成效之調查研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 王韋程（2007）。雲林縣國民小學教師對教師專業發展評鑑實施意見之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 王惠萱（2011）。國民小學校長分佈式領導、教師創新教學與教師幸福感關係之研究：以桃園縣為例。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園市。
- 古秋雲（2008）。新竹縣國小教師專業發展評鑑計畫與教師專業成長之探究。國立新竹教育大學區域人文社會學系碩士論文，未出版，新竹市。
- 向家逸、楊慶麟（2010）。分佈式領導、教師組織公民行為及教師集體效能感關係之研究－以桃園縣國小為例。載於中原大學 2010.7 主辦「第六屆教師生涯規劃與教育專業發展」研討會論文集。
- 余昆旺（2007）。教師專業發展評鑑實施意見之研究－以臺北縣市國民小學為例。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳修璋（2006）。臺北縣國小教師知識管理與教學效能之研究。國立臺灣師範大學社會教育系碩專班碩士論文，未出版，臺北市。
- 吳清山（2002a）。創意教學的重要理念與實施策略。臺灣教育，614，2-8。
- 吳清山（2002b）。學校效能研究（第二版）。臺北：五南。
- 吳清山（2005）。學校效能研究的價值（評 R. Marzano 之 What Works in Schools: Translating Research into Action）。教育研究集刊，51

(2), 133-139。

吳雪華 (2005)。臺北縣市國民小學教師創新教學能力與教學效能關係之研究。臺北市立教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

李小娟 (2008)。桃園縣國中英語教師工作壓力與教學效能關係之研究。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

李佩娟 (2012)。我國國小教師參與教師專業發展評鑑之研究。中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

李叔真 (2010)。國小學童思考風格、知覺教師創新教學行為與學習動機關係之研究。臺北市立教育大學課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺北市。

沈進成、楊琬琪、郭振生 (2006)。內部行銷、組織承諾、工作滿意與學校效能影響關係之研究－以臺南地區國民小學為例。人力資源管理學報, 6(1), 47-74.

周紋如 (2007)。臺東縣國小試辦教師專業發展評鑑實施現況與教師專業成長關係之研究。國立臺東教育大學教育學系碩士論文，未出版，臺東市。

林幸君 (2008)。臺北市國民小學教師對教師專業發展評鑑認同程度之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。

林春宏 (2008)。國小教師對試辦教師專業發展評鑑知覺與專業成長關係之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東市。

侯世昌 (2002)。國民小學家長教育期望、參與學校教育與學校效能之研究。國立臺灣師範大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。

侯辰宜、楊慶麟 (2007)。國民小學教師幸福感與教學效能相關之研

- 究，以桃園縣為例。載於中原大學 2007.7 主辦「第三屆教師生涯規劃與教育專業發展」研討會論文集，桃園縣。
- 洪劭品（2007）。臺北縣國民小學教師對教育部試辦教師專業發展評鑑意見之研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文，未出版，新竹市。
- 洪瑞富（2008）。中部地區國民小學教師專業發展評鑑試辦情形及相關問題之研究。國立臺中教育大學教育學系碩士論文，未出版，臺中市。
- 洪聖昌（2008）。苗栗縣國民小學教育人員對試辦教師專業發展評鑑之認知與意見的調查研究。國立新竹教育大學教育學系碩士論文，未出版，新竹市。
- 秦夢群、吳勁南（2009）。國中校長轉型領導、學校組織健康與組織效能關係之研究：中介效果模式之檢證。當代教育研究，17(3)，83-124。
- 翁博飛（2008）。彰化縣國民小學推動與實施試辦教師專業發展評鑑之研究。國立臺中教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 高荳騰（2010）。桃園縣校長教學領導與教師創新教學之研究。國立新竹教育大學教育學系教師在職進修課程與教學碩士班學位論文，未出版，新竹市。
- 教育部（2007）。試辦中小學教師專業發展評鑑宣導手冊。臺北市：作者。
- 教育部（2009）。教師專業發展評鑑人員參考手冊。臺北市：作者。
- 教育部（2011a）。現有各版本規準比較表。2012 年 7 月 10 日，擷取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php?fy=2
- 教育部（2011b）。參考規準 / 指標一。2012 年 7 月 10 日，擷取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/05_download/01_list.php?fy=2

- 教育部 (2013)。辦理現況統計表。2013 元月 18 日，擷取自 http://tepd.moe.gov.tw/chinese/04_situation/00_overview.php
- 莊文玲 (2008)。臺北市國民小學國語文教師之創新教學能力調查研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 許道然 (2002)。公部門組織信任與組織公民行為關係之研究。國立政治大學公共行政學系博士論文，未出版，臺北市。
- 陳怡云 (2009)。臺北市國小教師對教育部補助試辦教師專業發展評鑑之知覺與教學效能之相關研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳俊龍 (2009)。教師評鑑試辦政策下的教師專業成長之研究。國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，臺中市。
- 陳植政 (2010)。臺中縣國民小學試辦教師專業發展評鑑之研究。國立臺中教育大學教育學系碩士論文，未出版，臺中市。
- 陳雙財 (2009)。澎湖縣國民中小學教師創新教學能力與教學效能知關係。國立臺北教育大學教育政策與碩士管理研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 黃雅琳 (2009)。國民小學校長教學領導與教師創新教學關係之研究。屏東教育大學社會發展學系社會科教學碩士班碩士論文，未出版，屏東縣。
- 黃福賢 (2009)。新竹縣國民小學教育人員參與教師專業發展評鑑試辦之調查研究。國立新竹教育大學教育系碩士論文，未出版，新竹市。
- 楊慶麟、林合懋 (2011)。國小校長分布式領導、家長式領導、教師組織公民行為與學校效能關係之研究。載於 2011.7.5 於中原大學第七屆「教育政策發展與教師專業成長」研討會論文，桃園縣。
- 楊慶麟、張婉君 (2009)。國民小學校長第五級領導、教師組織公民

行為與學校效能關係之研究：以桃園縣為例。載於 2009.7.5 於中原大學第五屆「教育政策發展與教師專業成長」研討會論文，桃園縣。

劉秀滿（2008）。桃園縣國民中學教育人員對教師專業發展評鑑實施意見之研究。國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士論文，未出版，臺北市。

潘慧玲、王麗雲、張素貞、吳俊憲、鄭淑惠（2010）。試辦中小學教師專業發展評鑑之方案評鑑 II。國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所成果報告。教育部教育研究委員會委託專題研究計畫。

蔡孟芳（2008）。臺中市國民小學校長變革領導與教師教學創新之研究。逢甲大學公共政策所碩士論文，未出版，臺中市。

蔡婉儀（2008）。高雄市國中教師對教師專業發展評鑑態度之研究。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，臺南市。

鄭正昇（2008）。花東地區國小教師專業發展評鑑試辦現況與成效評估研究。國立臺東大學教育學系碩士論文，未出版，臺東市。

鄭怡慧（2009）。以創新教學提升國小二年級學生數學學習興趣與學習成就之行動研究－以乘法單元為例。國立臺中教育大學課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺中市。

簡玉琴（2002）。桃園縣國民小學教師自我效能與教學效能關係之研究。國立臺北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。

羅國基（2007）。竹苗地區國小教育人員對「試辦教師專業發展評鑑實施計畫」意見調查之研究。國立新竹教育大學學校行政碩士在職進修專班碩士學位論文，未出版，新竹市。

薛淑芬（2008）。臺北縣市國民小學校長知識領導與教師創新教學效能關係之研究。國立臺北教育大學課程與教學研究所碩士論文，未出版，臺北市。

- Barberio, E. (1990). *Organizational effectiveness, student alienation, and the high school teacher perceived sense of academic freedom*. Doctoral dissertation, The State University of New Jersey: New Bruns Wick.
- Bateman, T.S. & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin , B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*(7th ed.). Upper Saddle River, NJ:Prentice Hall.
- Levine, D. U., & Lezotte, L. W. (1990). *Unusually effective schools: A review and analysis of research and practice*. Madison, WI: National Center for Effective Schools Research and Development.
- Longford, N. T. (2012). A revision of school effectiveness analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 1(37),157-179.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. , Lexington, MA: Lexington Books.
- Smith, C., Organ, D.W.,& Near ,J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68,653-663.
- Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we measure? *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Warren, T. H., Henriksen, P. N., Ramsier, R. D. (2003).A student activity on visual resolving power. *Physics Education*, 5(38),413-417.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E.(1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role be-

haviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.

Young, D. J. (1998). *Characteristics of effective rural school: A longitudinal study of western Australian rural high school student.*(ERIC Document
Reproduction Service No. ED422151)