

本文章已註冊DOI數位物件識別碼

- 運用線性結構模式探討臺北市國小健康與健體教師課程領導、組織承諾和教學效能之關聯性

Correlation of Linear Structural Equation Model on Curriculum Leadership, Organizational Commitment and Teaching Effectiveness of Elementary School Physical Education Teachers in Taipei

doi:10.6695/AUES.201005_99.0030

大專體育學術專刊, 99年度, 2010

Archives of University Education and Sports, 99年度, 2010

作者/Author : 許惠英(Hui-Ing Hsu);李維仁(Wei-Jen Lee);蔡慧敏(Hui-Min Tsai);吳承恩(Cheng-En Wu)

頁數/Page : 226-232

出版日期/Publication Date :2010/05

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

http://dx.doi.org/10.6695/AUES.201005_99.0030



DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼 (Digital Object Identifier, DOI) 的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



運用線性結構模式探討臺北市國小健康與健體教師 課程領導、組織承諾和教學效能之關聯性

許惠英¹ 李維仁² 蔡慧敏³ 吳承恩⁴

¹ 國立宜蘭大學體育室 ² 中原大學體育室 ³ 淡江大學體育室 ⁴ 臺北市立中山國民小學體育科

摘要

本研究參考組織承諾前因後果模式去驗證課程領導、組織承諾及教學效能間的關係及相互影響性。本研究假設課程領導會透過組織承諾的中介作用而影響教學效能。本研究係以臺北市國小健體教師為研究對象，總計回收之有效問卷共 187 份。經實證分析，本研究綜合發現如下：一、臺北市國小健體教師之組織承諾愈高，則他們的教學效能也愈高，兩變項間呈現顯著的正向相關性及影響性。二、臺北市國小健體教師之課程領導認知愈高，則他們的教學效能也愈高，兩變項間呈現顯著的正向相關性及影響性。三、臺北市國小健體教師之課程領導認知愈高，則他們的組織承諾也愈高，兩變項間呈現顯著的正向相關性及影響性。四、臺北市國小健體教師之課程領導除了直接影響教學效能之外，也會透過組織承諾而影響教學效能。五、經由結構方程模式(structural equation modeling, SEM)建立整體模組設定，並導入 LISREL 8.2 驗證分析，本研究變項架構整體適合度尚稱適合，同時也驗證組織承諾為課程領導與教學效能路徑之部分中介之變項。亦驗證本研究之研究路徑：課程領導經由組織承諾影響到教學效能。

關鍵詞： 整體模組，變項架構，整體適合度

壹、緒論

一、研究背景

國民教育階段的課程改革如此熱烈地進行著，無非是為了透過卓越的教育以提升國民素質，教師是教育改革的最關鍵人物，所謂「沒有教師改革就沒有課程改革」(Stenhouse, 1983)，再好的教育政策如果沒有教師的配合與落實，都將成為空談，因此在推動課程改革的同時，也要兼顧教師專業知能的提升，促進教師專業成長。而教師的教學效能正是展現教師專業的具體表現，教育界也正積極探討如何透過促進教師專業成長來提升教師教學效能。目前促進教師專業成長的主要策略是鼓勵教師進修，在過去，各師範學院及教師研習會是教師進修的主要管道，然而在最近幾年，「學校本位在職進修」日漸受到重視，透過為學校量身定作進修計畫，以「學校成員」、「在學校」、「為學校」的進修方式，一方面促進教師專業成長，一方面也提升學校效能。因此透過課程領導，提供教師專業發展的機會，以協助教師成長，此為本研究動機之一。

教育對象是教室裏的學生，教師的教學活動是以學生的學習為主要訴求，教師教學效能的發揮對學生的學習成就、人格的健全發展，乃至於適應社會的人際技巧，具有重要影響力；瞭解及增進學校教育功能中，教師的有效教學以達成教育目標，增進教師扮演教育工作者、決策者、研究者等重要角色的自我效能，以創造優質的學習情境、營造良好學習氣氛、以及促進有效教學與學習，是教師的角色功能；教學效能的研究深受學者重視，黃政傑（1993）在「教學法與教學效能中」指出，學生學習的失敗可能是教師缺乏效能所致。陳木金（1997）認為在教學的情境裏，教師是一位專業的決定者，不僅能夠精熟必備能力，而且也知道何時及如何運用這些能力，以提高其教學效能。教育改革喊的漫天價響，若教師教學效能未能提升，將完全失去著力點，此為本研究動機之二。

課程與教學是學校的核心工作，兩者關係密切，好的課程內容，有賴於教育工作同仁縝密而完善的規劃設計；而充實活潑的設計課程，必須透過有效的教學歷程，才能達到目的。因此學校行政領導者需將課程管理、教學領導，列為研究的重心，即是將行政重點放在課程與教學的領導；塑造專業、參與、分享和開放的學校文化氣氛，發揮課程領導的力量，促進課程的發展（蔡清田，2001）。綜合上述，課程領導與教學效能二者之間似乎有某種關係的存在。因此，本研究擬從教學效能與教學效能二者之相關進行探討。

二、研究目的

- (一)探討臺北市國小健康與健體教師課程領導對其教師組織承諾之影響。
- (二)探討臺北市國小健康與健體教師組織承諾對其教師教學效能之影響。
- (三)探討臺北市國小健康與健體教師課程領導對其教師教學效能之影響。
- (四)探討臺北市國小健康與健體教師組織承諾對於教師課程領導與教師教學效能是否具有中介效果。

三、名詞操作性定義

(一)教師課程領導

係指教師課程領導能正確地覺察自己與他人的情緒狀態、能適度地運用理性表達情緒及能在認知及行為上調適負面情緒，使自己與他人身心臻於和諧狀態的能力。包括：建構願景目標、組織研發團隊、推動課程研修及實施課程評鑑。本研究健體教師組織承諾問題之操作性定義是指健體教師在「課程領導量表」上填答的得分情形，得分愈高表示教師課程領導層面愈佳。

(二)教師組織承諾

指從教師與學生雙方面的觀點所觀察到的教師在課堂上所表現的行為，包括教學方式、教室決定方式、教室管理、對學生行為的處置等等，同樣的包括四個向度：專業投入、專業倫理、留業傾向及專業認同。本研究教師組織承諾問題之操作性定義是指健體教師在「組織承諾量表」上填答的得分情形，得分愈高表示傾向某一組織承諾層面愈佳。

(三)教師教學效能

教學效能問題指的是教師在教學歷程中，遇到問題或挫折時，仍願意嘗試去改善與解決的一種心理狀態。Parsons(1974)認為教學效能問題有著四種不同層面的效能，分述如下：學生學習表現、教學方法與策略、教學效能感及學習氣氛。本研究教學效能之操作性定義是指健體教師在「教學效能量表」上填答的得分情形，得分愈高表示傾向某一關注層面愈佳。

貳、方法

一、研究對象

本研究所界定之健體教師是指 99 學年度任教於臺北市國民小學高年級（五、六年級）體育課之教師，並於每週任教一節以上體育課之專任教師，不包含實習教師。在臺北市 154 所公私立小學中，每校隨機抽樣五、六年級專任健體教師，共發放 200 份問卷，回收有效問卷 187 份，回收有效率為 93%。

二、研究工具

本研究採自編之健體教師教學情況問卷來收集所需資料，問卷內容包含：

(一)國小健體教師背景資料

經相關文獻整理，研究者調查樣本之國小健體教師性別、婚姻、職務與學校規模等四個變項，以作為進一步分析之用。

(二)教師課程領導量表

本研究之教師課程領導量表主要是採用葉佳文（2006）編制之「課程領導量表」為研究工具，計分方式採李克特(Likert-type)五點計分量表，受試者根據實際感受的同意程度填答。

在效度方面，總累積解釋變異量數為 68.90%；在信度方面，採 Cronbach α 內部一致性來考驗其信度，教師課程領導量表整體信度為.92，建構願景目標、組織研發團隊、推動課程研修及實施課程評鑑分量表之信度為.95、.93、.90 及.92，顯示本量表具有良好的信度。

(三)教師組織承諾量表

本研究之教師組織承諾量表主要是採用蕭錫錡（2007）編制之「組織承諾量表」為研究工具，計分方式採李克特五點計分量表，受試者根據實際感受的同意程度填答。

在效度方面，總累積解釋變異量數為 58.08%；在信度方面，採 Cronbach α 內部一致性來考驗其信度，教師組織承諾量表整體信度為.91，專業投入、專業倫理、留業傾向及專業認同分量表之信度為.84、.79、.79 及.75，顯示本量表具有良好的信度。

(四)教師教學效能量表

本研究之教師教學效能量表主要是採用楊式愷（2004）編制之「教學效能量表」為研究工具，計分方式採李克特五點計分量表，受試者根據實際感受的同意程度填答。

在效度方面，總累積解釋變異量數為 61.09%；在信度方面，採 Cronbach α 內部一致性來考驗其信度，教師教學效能量表整體信度為 .89，學生學習表現、教學方法與策略、教學效能感及學習氣氛分量表之信度為 .90、.80、.76 及 .70，顯示本量表具有良好的信度。

三、資料處理

本研究以描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、雪費法事後比較、線性結構關係模式等統計方法處理資料。

參、結果

一、臺北市國小健體教師課程領導之現況

由表一得知臺北市國小健體教師在課程領導平均得分為 $M = 2.57$ ，課程領導各層面得分高低依序為：建構願景目標($M = 3.03$)、組織研發團隊($M = 2.48$)、推動課程研修($M = 2.44$)及實施課程評鑑($M = 2.31$)。

表一 臺北市國小健體教師在課程領導量表之得分情形摘要表

課程領導	人數	平均數	標準差
整體	187	2.57	0.65
建構願景目標	187	3.03	0.66
組織研發團隊	187	2.48	0.86
推動課程研修	187	2.44	0.72
實施課程評鑑	187	2.31	0.84

二、臺北市國小健體教師組織承諾之現況

由表二得知臺北市國小健體教師在組織承諾平均得分為 $M = 3.16$ ，組織承諾各層面得分高低依序為：專業投入($M = 3.65$)、專業倫理($M = 3.19$)、留業傾向($M = 3.04$)及專業認同($M = 2.31$)。

表二 臺北市國小健體教師在組織承諾量表之得分情形摘要表

組織承諾	人數	平均數	標準差
整體	187	3.16	0.39
專業投入	187	3.65	0.57
專業倫理	187	3.19	0.67
留業傾向	187	3.04	0.71
專業認同	187	2.31	0.70

三、臺北市國小健體教師教學效能之現況

由表三得知臺北市國小健體教師在教學效能平均得分為 $M = 3.89$ ，教學效能各層面得分高低依序為：教學方法與策略($M = 3.99$)、教學效能感($M = 3.96$)、學習氣氛($M = 3.87$)及學生學習表現($M = 3.80$)。

表三 臺北市國小健體教師在教學效能量表之得分情形摘要表

教學效能	人數	平均數	標準差
整體	187	3.89	0.63
學生學習表現	187	3.80	0.78
教學方法與策略	187	3.99	0.89
教學效能感	187	3.96	0.80
學習氣氛	187	3.87	0.75

四、不同背景變項在健體教師課程領導、組織承諾與教學效能之差異

不同性別、婚姻、職務與學校規模之健體教師在整體課程領導、組織承諾與教學效能及各分量表上皆未達顯著差異。

1. 整體模式配適度

所謂模式配適度的評估，主要是在評量理論模式與樣本資料的配適程度，亦可說是模式外在品質。

當配適度愈高，表示模式的可用性愈高；但若模式之整體配適不好，或是模式辨認結果無法辨認，則須進行模式修正。本研究參考 Bagozzi and Yi (1988)提出的評鑑項目，包括： χ^2 值、適合度指標(GFI)、調整後適合度指標(AGFI)、增量配適度指標(IFI)、比較配適度指標(CFI)、殘差均方根(RMR)、標準化殘差均方根(SRMR)等值來評鑑模式之配適程度。

一般而言， χ^2 值愈大表示配適度愈差。由表四可知，本研究之 χ^2 值為 27.40($p < .05$)，顯示觀察所得資料與理論模式並未達配適結果。但是在此必須注意的是，一般若要得到合理的檢定統計量，樣本數必須要足夠大。然而，由於 χ^2 值會隨著樣本數的增加而變大，造成模式配適度不佳之結論。

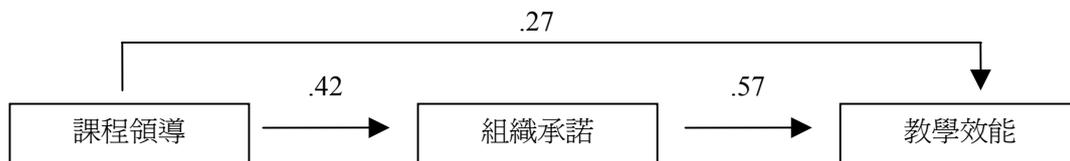
因此，學者主張判斷模式之配適度是否理想，仍須參考其他指標(Bagozzi & Yi, 1988)。如表四所顯示，GFI 值愈大表模式之配適度愈好，本研究之 GFI = 0.94，顯示模式之配適度理想；AGFI 是將 GFI 依照自由度的數目加以調整，本研究之 AGFI = 0.88，同樣顯示模式之配適度良好；RMR = 0.03 小於標準值 0.05，因此理想，可接受，至於其他指標如 CFI = 0.97、NFI = 0.91、IFI = 0.98、NNFI = 0.97，皆接近 0.9 的標準值，除了 AGFI 偏低外，其他皆指出模式支配適度良好。綜合上述，其他指標皆顯示本研究模式之配適度在可接受範圍內。

表四 LISREL 適配度評鑑結果

評鑑指標	判斷準則	評鑑結果	指標判斷
	GFI 大於 0.9 以上	0.94	理想
	AGFI 大於 0.9 以上	0.88	良好
	RMR/SRMR 小於 0.05 以下	0.03	尚可
	CFI 大於 0.9 以上	0.97	理想
	NFI 大於 0.9 以上	0.91	理想
	IFI 大於 0.9 以上	0.98	理想
	NNFI 大於 0.9 以上	0.97	理想

六、研究假說驗證

經由基本適配標準、內在結構配適度以及整體模式配適度的各項指標評估後，可知本研究之整體模式為可接受的範圍內，即模式架構適合解釋各研究變項，因此進一步針對研究變項進行變項間因果關係的徑路分析，而整體模式架構之徑路如圖一所示：



圖一 課程領導、組織承諾及教學效能之典型相關徑路圖

組織承諾對教學效能的標準化徑路係數(β_{21})為.57， t 值為 3.49 達顯著水準，表示當教師組織承諾程度越高則其表現教學效能的頻率也越高，因此支持研究假說三。

由表五得知教師課程領導對於教師教學效能間接效果的標準化徑路係數為.36， t 值為 2.25 達顯著水準。由此可知教師課程領導對於教師教學效能不僅有直接效果，而且也具有間接效果，顯示除了教師課程領導可直接使教師有較高的組織承諾，另外也可使教師提升其教學效能，來提高教師教學效能行為的表現。但是值得注意的是：課程領導對於教學效能的直接效果係數為.05 小於間接效果係數.36，顯示組織承諾對於課程領導與教學效能行為而言，為一個十分良好的中介變項，故研究假說四獲得支持。

表五 理論結構模式之徑路係數與假說驗證

變項間關係	直接效果	間接效果	總效果	假設檢驗結果
課程領導 →組織承諾	.42 (3.21)*	.00	.42	支持假說一
組織承諾 →教學效能	.57 (3.49)*	.00	.57	支持假說二
課程領導 →教學效能	.05	.36 (2.25)*	.27 (2.9)*	支持假說三 支持假說四

註：* $p < .05$ ；** $p < .01$

肆、討論

一、結論

對於教學課程領導、組織承諾及教學效能間關係之研究，主要是以相關分析探討各變項間之相關程度，並以線性結構模式進一步探討變項間之因果關係，而假說驗證結果如表六所示，以下並分別針對假說做一概括性結論。

表六 研究假說與驗證結果

假說	內容	相關係數	徑路係數	驗證結果
假說一	教師的課程領導程度會正向影響其組織承諾	.67 **	.36*	支持
假說二	教師的組織承諾程度會正向影響其教學效能	.58 **	.46*	支持
假說三	教師的課程領導程度會正向影響其教學效能	.44 **	.05*	支持
假說四	教師的課程領導會透過其組織承諾進而影響教學效能		.20*	支持

註：* $p < .05$ ；** $p < .01$

(一)課程領導對組織承諾之影響

根據課程領導程度會正向影響其組織承諾的假說一驗證結果，可以瞭解當教師了解學生內心世界與想法，使學生感受到老師的細心與關心，增進師生間的信任程度，如此則對於教師之組織承諾程度將有所影響。

(二)組織承諾對教學效能之影響

根據組織承諾會正向影響教師教學效能的假說二驗證結果，可以瞭解當教師對自身專業教學能力的自我評價越高其有效組織承諾，則教師對於本身表現出具教學效能之意願與頻率將提高。

(三)課程領導對教學效能的影響

根據課程領導程度會正向影響教師教學效能的假說三驗證結果，可以瞭解當教師的課程領導能力高時，教師在從事教學工作的歷程中發現某些問題或缺失，試著去改善；或面對教學工作上的挑戰，試著去超越，雖遇挫折仍努力不懈，已達成目標的一種心理狀態，則教師對於本身表現出具教學效能之意願與頻率將提高。

(四)組織承諾對課程領導與教學效能具有中介效果

根據教師課程領導會透過教師組織承諾進而影響教師教學效能的假說四驗證結果，可以瞭解當學校想要有效提升教師的教學效能以創造更高教學成效時，除了可以直接利用教師對於教學課程領導來促進教師對於其表現教學效能的意願，一旦意願提高則行為也將跟著改變。

二、建議

(一)研究貢獻

閱覽多數的文獻之後，研究者發現對於課程領導對組織承諾的研究大多都集中在：探討組成教學效能與課程領導的內涵有哪些？課程領導與教學效能的關係為何？形成教師會有如此信念之先前因素為何？等等，但是從未有研究者直接以比較教師和學生間認知上的差異來探討對學生學習知覺影響情形的研究。根據研究者初步的嘗試發現了師生間對於教師在課堂上所表現的行為在解讀上確實有所不同，而且也的確會影響學生學習的認知與態度，關於這點值得以後的研究者繼續作深入的探討，例如：

師生間認知差異的形成因素為何?造成師生間認知上有明顯差異的原因到底是什麼?或者是其他的因素等等。

(二)對未來相關研究之建議

1.研究對象

在研究對象方面，未來相關研究可朝擴大研究範圍面思考。在本研究中，研究者所選取的對象僅限於臺北市國小健體教師，因此其研究推論自有其限制。故未來研究可擴大範圍，例如以國中或高中職、大學師生的調查，以突顯年齡層影響認知上的差異，並提升推論之適用性。

2.研究變項

本研究只針對研究者有興趣的變項進行探究，但是影響教師課程領導、組織承諾與教學效能上的關係的因素應該不只這些，因此後續研究者不妨加入這些變項進一步檢視其中關係的變化，或許會有不同的發現。

3.研究方法

本研究以調查研究法進行資料的蒐集，接著直接對資料進行統計分析，但是調查問卷只能對事實的表象進行了解，對於為什麼造成這樣一個現象無法進行深入的追查，而且在施測時間的壓力下，填答者難免有敷衍了事的心態，儘管研究者進行面對面的施測，對於問卷的回收，回答問題的次序是否為當事人自己填寫問卷等問題上，都能做有效的控制，但是若能於事後配合訪問對於一些問題進行更深入的了解，相信對研究真相的發現應該會有更大的幫助。

參考文獻

- 黃政傑（1993）。*合作學習*。臺北市：五南。
- 陳木金（1997）。*國民小學教師領導技巧、班級經營策略與教學效能關係之研究*。未出版之博士論文，臺北市，國立政治大學教育研究所。
- 楊式愷（2004）。*國民小學教師人員知覺教師主任課程領導與教師教學效能關係之研究—以中部四縣市為例*。未出版之碩士論文，臺中市，臺中師範學院國民教育研究所。
- 葉佳文（2006）。*臺灣地區公立高中校長教學領導、教師組織承諾與教師教學效能關係之研究*。未出版之博士論文，臺北市，國立政治大學教育研究所。
- 蕭錫錡（2007）。自我導向學習的概念及其在成人教育的應用。*社教雙月刊*，80期，18-25頁。
- Stenhouse, L. (1983). *Authority, education and emancipation*. London: Heinemann.

Correlation of Linear Structural Equation Model on Curriculum Leadership, Organizational Commitment and Teaching Effectiveness of Elementary School Physical Education Teachers in Taipei

Hui-Ing Hsu¹, Wei-Jen Lee², Hui-Min Tsai³, and Cheng-En Wu⁴

¹Physical Education Office, National Ilan University,

²Physical Education Office, Chung Yuan Christian University,

³Physical Education Office, Tamkang University, and ⁴Taipei Municipal Zhongshan Elementary School

Abstract

This study took 145 full-time elementary school physical education teachers in Taipei City as the sample. There were 200 questionnaire sheets distributed and 187 valid questionnaires returned. The valid response rate was 93%. After statistic analysis, the study finds that: First, the higher organizational commitment elementary school physical education teachers, the higher Teaching Effectiveness they show; these two variables show positive correlation and influence. Second, the higher curriculum leadership had toward the teaching effectiveness, the higher they expect to perform; these two variables show positive correlation and influence. Third, the higher curriculum leadership had toward the organizational commitment, the higher commitment they undertake; these two variables show positive correlation and influence. Fourth, the curriculum leadership either directly or indirectly affects performance via organizational commitment. Fifth, using structural equation modeling (SEM) to set up the integral pattern, and run on LISREL 8.2 to analyze data. The variable structure's appropriateness of this study is appropriate, and also able to prove that, organizational commitment is the medium factor between the curriculum leadership and teaching effectiveness.

Keywords: integral pattern, variable structure, appropriateness