

第四章 研究結果分析與討論

本章旨在根據「高職學習型組織與校園組織氣氛調查問卷」所得的資料進行分析與討論，以瞭解填答者對任教學校的「學習型組織」及「校園組織氣氛」發展現況知覺調查，以利改進高職行政與教學之參考。首先以描述性統計說明研究樣本之特性與分佈情形，其次呈現再測效度，並與預試之因素分析作統整與比較，且將各因素構面之題數確定，根據本研究之研究架構進行下列結果之分析：

- 一、高職教師知覺學校學習型組織發展及校園組織氣氛之現況分析。
- 二、不同背景變項教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛差異分析。
- 三、高職學習型組織發展與校園組織氣氛之相關情形分析。
- 四、高職學習型組織發展對校園組織氣氛是否有顯著的預測力之分析。

第一節 受試者基本資料分析

依據問卷調查結果分析，本研究樣本之個人資料部分包含性別、年齡、學歷、服務年資、擔任職務、學校校齡、學校性質、學校類型、學校規模、學校地區等十個項目。

壹、基本資料之分佈情形如表4-1-1。

本研究實際回收樣本數為484份經剔除無效問卷6份獲得有效問樣本478份，受試者之基本資料分析如下：

- 一、性別：男性253人(佔52.9%)、女性225人(佔47.1%)。
- 二、年齡：24歲以下7人(佔1.46%)、25-30歲102人(佔21.3%)、31-35歲116人(佔24.3%)、36-40歲105人(佔22%)、41-45歲67人(佔14%)、46-50歲42人(佔8.8%)、51歲以上39人(8.2%)；其中24歲以下僅有7人。
- 三、學歷：研究所以上102人(佔21.3%)、師範大學158人(佔33.1%)、大學或技術學院207人(佔43.3%)、其他11人(佔2.3%)。
- 四、服務年資：5年以下146人(佔30.5%)、6~10年95人(佔19.9%)、11~15年95人(佔19.9%)、16~20年61人(佔12.8%)、21年以上81人(佔16.9%)。
- 五、擔任職務：教師兼行政工作152人(佔31.8%)、教師兼導師248人(佔51.9%)、專任教師78人(佔16.3%)。
- 六、學校校齡：1~10年0人(佔0%)、11~20年0人(佔0%)、21~30年26人(佔5.4%)、31~40年119人(佔24.9%)、41~50年42人(8.8%)、51年以上291人(佔60.9%)。
- 七、學校性質：公立297人(佔62.1%)、私立181人(佔37.9%)。
- 八、學校類型：工業類281人(佔58.8%)、商業類86人(佔18%)、家事類51人(佔10.7%)、藝術類0人(佔0%)、農業類20人(佔4.2%)、海事水產類12人(佔2.5%)、其他28人(佔5.9%)。

九、學校規模：24班以下111人(佔23.2%)、25~48班226人(佔47.3%)、49班以上141人(佔29.5%)。

十、學校地區：市區179人(佔37.4%)、鄉鎮299人(佔62.6%)。

表4-1-1受試教師基本資料分析表

基本資料	項目	人數	百分比
1、性別	男性	253人	52.9%
	女性	225人	47.1%
2、年齡	24歲以下	7人	1.46%
	25-30歲	102人	21.3%
	31-35歲	116人	24.3%
	36-40歲	105人	22%
	41-45歲	67人	14%
	46-50歲	42人	8.8%
	51歲以上	39人	8.2%
	3、學歷	研究所以上	102人
	師範大學	158人	33.1%
	大學或技術學院	207人	43.3%
	其他	11人	2.3%
4、服務年資	5年以下	146人	30.5%
	6~10年	95人	19.9%
	11~15年	95人	19.9%
	16~20年	61人	12.8%
	21年以上	81人	16.9%
5、擔任職務	教師兼行政工作	152人	31.8%
	教師兼導師	248人	51.9%
	專任教師	78人	16.3%
6、學校校齡	1~10年	0人	0%
	11~20年	0人	0%
	21~30年	26人	5.4%
	31~40年	119人	24.9%
	41~50年	42人	8.8%
	51年以上	291人	60.9%
7、學校性質	公立	297人	62.1%
	私立	181人	37.9%
8、學校類型	工業類	281人	58.8%
	商業類	86人	18%
	家事類	51人	10.7%
	藝術類	0人	0%

表4-1-1受試教師基本資料分析表(續)

基本資料	項目	人數	百分比
	農業類	20人	4.2%
	海事水產類	12人	2.5%
	其他	28人	5.9%
9、學校規模	24班以下	111人	23.2%
	25~48班	226人	47.3%
	49班以上	141人	29.5%
10、學校地區	市區(含直轄市)	179人	37.4%
	鄉鎮	299人	62.6%

貳、背景變項的調整

由於本研究之樣本分配不平均，研究者將予以合併或刪除。年齡變項將24歲以下與25-30歲兩組合併為30歲(含)以下組。歸併組別之後的變項基本資料分析表，如表4-1-2所示，此表將成為本章第二節以後之相關考驗之依據。

表4-1-2本研究相關考驗時樣本變項基本資料分析一覽表

基本資料	項目	人數	百分比
1、性別	男性	253人	52.9%
	女性	225人	47.1%
2、年齡	25-30歲	109人	22.8%
	31-35歲	116人	24.3%
	36-40歲	105人	22%
	41-45歲	67人	14%
	46-50歲	42人	8.8%
	51歲以上	39人	8.2%
3、學歷	研究所以上	102人	21.3%
	師範大學	158人	33.1%
	大學或技術學	207人	43.3%
	其他	11人	2.3%
4、服務年資	5年以下	146人	30.5%
	6~10年	95人	19.9%
	11~15年	95人	19.9%
	16~20年	61人	12.8%
	21年以上	81人	16.9%
5、擔任職務	教師兼行政工	152人	31.8%
	教師兼導師	248人	51.9%
	專任教師	78人	16.3%

表4-1-2本研究相關考驗時樣本變項基本資料分析一覽表(續)

基本資料	項目	人數	百分比
6、學校校齡	21~30年	26人	5.4%
	31~40年	119人	24.9%
	41~50年	42人	8.8%
	50年以上	291人	60.9%
7、學校性質	公立	297人	62.1%
	私立	181人	37.9%
8、學校類型	工業類	281人	58.8%
	商業類	86人	18%
	家事類	51人	10.7%
	農業類	20人	4.2%
	海事水產類	12人	2.5%
	其他	28人	5.9%
9、學校規模	24班以下	111人	23.2%
	25~48班	226人	47.3%
	49班以上	141人	29.5%
10、學校地區	市區(含直轄市)	179人	37.4%
	鄉鎮	299人	62.6%

第二節 高職學習型組織現況分析

本研究資料係由問卷調查所得，用以分析高職教師所知覺的學校學習型組織發展現況(如表4-2-1)。

表4-2-1高職教師知覺之學習型組織各構面填答平均數、標準差、t考驗摘要表

學習型組織各層面	填答人數	各層面平均數	標準差	t-test
自我超越平均	478	3.5678	0.6876	113.437***
改善心智平均	478	3.5349	0.9122	84.722***
共同願景平均	478	3.6914	0.7907	102.068***
團隊學習平均	478	3.6339	0.7162	110.929***
系統思考平均	478	3.6058	0.6310	124.932***
整體學習型組織	478	3.6079	0.5448	144.778***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

由表4-2-1可知：

就高職教師所知覺整體學習型組織發展現況，平均數為3.6079，在學習型組織各層面分析中，以建立共同願景的知覺最高，平均數為3.6914，其餘構面依次為團隊學習平均3.6339、系統思考平均3.6058、自我超越平均3.5678，最低為改善心智模式平均為3.5349。五個構面經單一樣本t考驗皆達顯著水準，顯示教師對學習型組織的發展知覺皆有中等(3分)以上的知覺，但未達滿意水準(4分)。

綜合上數之分析結果，嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣、台南市五縣市高職教師所知覺的學習型組織發展現況，皆未達滿意程度。其中以對共同願景的知覺度最高，對改善心智模式知覺滿意度最低。此可以反應出高職教師對學校發展前景有較積極的共識，在改善心智模式上尚有努力的空間，整體而言教師對整體學習型組織的發展普遍有中等水準以上的知覺。

第三節 高職校園組織氣氛現況分析

本研究資料係由問卷調查所得，用以分析高職教師所知覺的校園組織氣氛發展現況(如表4-3-1)。

表4-3-1高職教師所知覺之校園組織氣氛各構面填答平均數、標準差、t考驗摘要表

校園組織 氣氛層面	人數	平均	標準差	單一樣本 t考驗
學校承諾	478	3.5625	0.6536	119.167***
參與決策	478	2.9273	0.8371	76.451***
同僚凝聚力	478	3.4310	0.6933	108.190***
專業投入	478	3.8173	0.5186	160.943***
革新	478	3.4651	1.4164	53.488***
整體校園組織氣氛	478	3.5208	0.4467	172.326***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

由表4-3-1知：

- 一、就高職教師所知覺整體校園組織氣氛現況而言，平均數為3.5208。就校園組織氣氛各層面來看，以專業投入的平均數最高3.8173，其他構面依次為學校承諾3.5625、革新3.4651、同僚凝聚力3.4310、參與決策 2.9276。上述結果顯示嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣、台南市五縣市教師所知覺的校園組織氣氛現況平均數除革新、同僚凝聚力及參與決策未達3.5分以上，屬於有點符合外，專業投入與學校承諾皆達3.5分以上屬於良好的情況。經單一樣本t考驗，發現各層面皆達顯著水準，接受虛無假設，即教師對校園組織氣氛各層面及整體學習型組織的發展知覺皆有中等(3分)以上的感受差異，但未達符合程度(4分)。

綜合上述之分析結果，嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣、台南市五縣市高職教師所知覺的校園組織氣氛發展現況，皆未達符合程度。其中以對專業投入的知覺最高，參與決策的知覺最低。此可反應出五縣市的高職教師普遍對於專業技能的能力有較高的知覺表現，如此可提升學校績效的表現，更可提升學校的競爭力。但教師對參與決策這一層面的知覺尚有提升的空間，這或許是學校行政單位應注意的方向，在實施任何行政措施之前，讓全體教師瞭解是必要的措施。

第四節 不同背景變項的教師所知覺的高職學習型組織 發展現況的差異情形

本研究為探討不同背景變項高職教師所知覺高職學習型組織差異情形以考驗研究假設一。在統計方法方面以獨立樣本t考驗(Independent Sample t-test)來進行性別、學校性質、學校地區等三個變項的分析，以單因子變異數分析(ANONA)來檢驗其他背景變項(年齡、學歷、服務年資、擔任職務、學校校齡、學校類型、學校規模)。在進行檢驗時需先檢驗資料是否符合變異數同質性(homogeneity of variance)假定，以保證推論結果之正確性。如果變異數不同質，則需運用數學方法作資料特質變換，以轉換成具有同質性的資料。進行獨立樣本單因子變異數分析後，若變異數分析達顯著水準，則用薛費法(scheffe method)進行事後比較，以考驗其組間的差異情形。茲將各背景變項分析的過程與結果敘述如下。

壹、不同性別高職教師知覺學校學習型組織發展現況如何？

由表4-4-1性別在學習型組織各構面Levene's 檢定的F值，自我超越(F值為0.044, P=0.833)、改善心智模式(F值為1.23, P=0.268)、建立共同願景(F值為2.118, P=0.146)、團隊學習(F值為0.087, P=0.768)、系統思考(F值為0.145, P=0.703)、學習型組織整體(F值為0.036, P=0.549)等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-1不同性別教師知覺的高職學習型組織發展現況之t考驗摘要表

層面	性別 人數	平均 分數	Levene's檢定		T檢定		差異 比較
			F值	顯著性	t值	顯著性	
自我 超越	男253	3.6419	0.044	0.833	2.513*	0.012	有顯著 差異
	女225	3.4844					
改善心 智模式	男253	3.556	1.23	0.268	0.537	0.592	沒有 差異
	女225	3.5111					
建立共 同願景	男253	3.7806	2.118	0.146	2.632**	0.009	有顯著 差異
	女225	3.5911					
團隊 學習	男253	3.7164	0.087	0.768	2.688**	0.007	有顯著 差異
	女225	3.5411					
系統 思考	男253	3.6781	0.145	0.703	2.674**	0.008	有顯著 差異
	女225	3.5244					
整體學 習型組 織	男253	3.6787	0.036	0.849	3.042**	0.002	有顯著 差異
	女225	3.5282					

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

由表4-4-1得知，不同性別的教師所知覺的高職學習型組織發展現況，除了在改善心智模式的層面沒有顯著差異外，在自我超越、建立共同願景、團隊學習、系統思考、及整體學習型組織的知覺上是有顯著差異的。

- 一、在自我超越上男性教師的平均分數高於女性教師，t值為2.513， $p = .012 < .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，顯示男性教師在自我超越知覺感受上高於女性教師。
- 二、在建立共同願景上男性教師的平均分數高於女性教師，t值為2.632， $p = .009 < .05$ ，顯示顯示男性教師在建立共同願景知覺感受上高於女性教師。
- 三、在團隊學習男性教師的平均分數高於女性教師，t值為2.688， $p = .007 < .05$ ，顯示在團隊學習知覺感受上高於女性教師。
- 四、在改善心智男性教師的平均分數高於女性教師，t值為.537， p

=.592 > .05，未達顯著水準，無法拒絕虛無假設，顯示男女性教師在改善心智感受上，並無顯著差異。

五、在系統思考男性教師的平均分數高於女性教師，t值為2.674， $p=.008 < .05$ ，顯示在系統思考知覺感受上高於女性教師。

六、在整體學習型組織男性教師的平均分數高於女性教師，t值為3.042， $p=.002 < .05$ ，顯示在整體學習型組織知覺感受上高於女性教師。

綜合上述分析顯示高職性別不同的教師對學習型組織的發展是有顯著差異存在，且男性教師的知覺普遍高於女性教師。這或許是因為男性教師對學校事務的參與及進修意願，普遍高於女性教師。

貳、不同年齡的教師所知覺的學習型組織差異性分析。

由表4-4-2不同年齡在學習型組織各構面之Levene's檢定的F值，自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、學習型組織整體等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-2 不同年齡的教師所知覺的學習型組織次數、平均數、標準差
Levene's同質性分析一覽表

層面	年齡	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定	
					F值	顯著性
自我超越	25-30歲	109	3.5651	.9733	1.084	.368
	31-35歲	116	3.5121	.5622		
	36-40歲	105	3.4971	.4916		
	41-45歲	67	3.6299	.8137		
	46-50歲	42	3.6524	.4840		
	51歲以上	39	3.7333	.3956		

表 4-4-2 不同年齡的教師所知覺的學習型組織次數、平均數、標準差
Levene's 同質性分析一覽表(續)

層面	年齡	次數	平均 分數	標準差	Levene's 檢定	
					F值	顯著性
改善 心智 模式	25-30歲	109	3.5505	.5990	.689	.632
	31-35歲	116	3.6034	1.4412		
	36-40歲	105	3.4971	.6856		
	41-45歲	67	3.6299	.7307		
	46-50歲	42	3.6524	.5413		
	51歲以上	39	3.7333	.3956		
建立 共同 願景	25-30歲	109	3.6766	.5219	1.141	.338
	31-35歲	116	3.6099	.6241		
	36-40歲	105	3.6095	.5872		
	41-45歲	67	3.7836	.7649		
	46-50歲	42	3.7381	.6343		
	51歲以上	39	3.9872	1.8317		
團隊 學習	25-30歲	109	3.5857	.6711	1.572	.166
	31-35歲	116	3.5593	.9591		
	36-40歲	105	3.5512	.5858		
	41-45歲	67	3.6537	.6359		
	46-50歲	42	3.6990	.6063		
	51歲以上	39	3.7897	.4991		
系統 思考	25-30歲	109	3.5857	.5501	1.604	.158
	31-35歲	116	3.5249	.5968		
	36-40歲	105	3.5958	.4886		
	41-45歲	67	3.6153	.5439		
	46-50歲	42	3.7302	.4569		
	51歲以上	39	3.7806	.5756		
學習 型組 織	25-30歲	109	3.5857	.5501	.765	.575
	31-35歲	116	3.5593	.5968		
	36-40歲	105	3.5512	.4886		
	41-45歲	67	3.6537	.5439		
	46-50歲	42	3.6990	.4569		
	51歲以上	39	3.7897	.5756		

表4-4-3不同年齡的教師所知覺的學習型組織變異數分析摘要表

層面別	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性
自我超越	組間	2.512	5	.502	1.063	.380
	組內	223.031	472	.473		
	總和	225.544	477			
改善心智模式	組間	2.460	5	.492	.589	.709
	組內	394.459	472	.836		
	總和	396.919	477			
建立共同願景	組間	5.571	5	1.114	1.797	.112
	組內	292.664	472	.620		
	總和	298.235	477			
團隊學習	組間	3.336	5	.667	1.305	.261
	組內	241.345	472	.511		
	總和	244.681	477			
系統思考	組間	3.027	5	.605	1.529	.179
	組內	186.904	472	.396		
	總和	189.931	477			
學習型組織	組間	2.444	5	.489	1.658	.143
	組內	139.149	472	.295.295		
	總和	141.593	477			

由表4-4-3 不同年齡的教師所知覺的高職學習型組織變異數分析摘要表得知，不同年齡的教師在學習型組織各層面皆未達顯著水準，表示不同年齡的教師所知覺的高職學習型組織各層面是沒有差異存在。

參、不同學歷的教師所知覺的學習型組織差異性分析

由表4-4-4不同學歷在學習型組織各構面之Levene's檢定的F值，自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、學習型組織整體等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-4 不同學歷的教師所知覺的學習型組織之次數、平均數、標準差及Levene's同質性檢定一覽表

層面	學歷	次數	平均 分數	標準 差	Levene's檢定	
					F值	顯著性
自我 超越	研究所以上	102	3.6059	.9751	.508	.677
	師範大學	158	3.5608	.6656		
	大學或技術學院	207	3.5478	.5310		
	其它	11	3.6909	.3833		
改善 心智 模式	研究所以上	102	3.4935	.6728	.421	.738
	師範大學	158	3.4156	.6954		
	大學或技術學院	207	3.6296	1.1412		
	其它	11	3.8485	.4045		
建立 共同 願景	研究所以上	102	3.7132	.7118	2.293	.077
	師範大學	158	3.6582	1.0775		
	大學或技術學院	207	3.7029	.5513		
	其它	11	3.7500	.4330		
團隊 學習	研究所以上	102	3.6985	.5499	1.936	.123
	師範大學	158	3.6804	.8567		
	大學或技術學院	207	3.5628	.6771		
	其它	11	3.7045	.5101		
系統 思考	研究所以上	102	3.6275	.4806	2.082	.102
	師範大學	158	3.6111	.6776		
	大學或技術學院	207	3.5862	.6665		
	其它	11	3.6970	.5284		
學習 型組 織	研究所以上	102	3.6322	.4953	1.213	.304
	師範大學	158	3.5962	.5860		
	大學或技術學院	207	3.5986	.5444		
	其它	11	3.7236	.3998		

表 4-4-5 不同學歷的教師所知覺的學習型組織變異數分析摘要表

層面別	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性
自我超越	組間	.405	3	.135	.284	.837
	組內	225.139	474	.475		
	總和	225.544	477			
改善心智模式	組間	5.363	3	1.788	2.164	.091
	組內	391.556	474	.826		
	總和	396.919	477			
建立共同願景	組間	.288	3	9.588E-02	.153	.928
	組內	297.947	474	.629		
	總和	298.235	477			
團隊學習	組間	1.869	3	.623	1.216	.303
	組內	242.812	474	.512		
	總和	244.681	477			
系統思考	組間	.224	3	7.454E-02	.186	.906
	組內	189.707	474	.400		
	總和	189.931	477			
學習型組織	組間	.247	3	8.223E-02	.276	.843
	組內	141.346	474	.298		
	總和	141.593	477			

由表4-4-5不同學歷的教師所知覺的高職學習型組織變異數分析摘要表得知，不同學歷的教師在學習型組織各層面皆未達顯著水準，表示不同學歷的教師所知覺的高職學習型組織各層面是沒有差異存在。

肆、不同服務年資的教師所知覺的學習型組織差異性分析

由表4-4-6不同服務年資在學習型組織各構面之Levene's檢定的F值，自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、學習型組織整體等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-6 不同服務年資的教師所知覺的學習型組織之次數、平均數、標準差及Levene's檢定值一覽表

層面	服務年資	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定	
					F值	顯著性
自我超越	5年以下	146	3.5548	.8922	.814	.517
	6-10年	95	3.5537	.5057		
	11-15年	95	3.5200	.5398		
	16-20年	61	3.6000	.8230		
	21年以上	81	3.6395	.4652		
改善心智模式	5年以下	146	3.5776	.5967	1.410	.229
	6-10年	95	3.6000	1.5722		
	11-15年	95	3.4491	.7208		
	16-20年	61	3.4645	.6647		
	21年以上	81	3.5350	.6702		
建立共同願景	5年以下	146	3.7003	.5091	1.306	.267
	6-10年	95	3.5921	.5993		
	11-15年	95	3.6553	.6433		
	16-20年	61	3.6967	.8318		
	21年以上	81	3.8302	1.3410		
團隊學習	5年以下	146	3.5906	.6001	1.742	.140
	6-10年	95	3.5240	.7759		
	11-15年	95	3.5930	.5945		
	16-20年	61	3.6084	.6264		
	21年以上	81	3.7421	.5264		
系統思考	5年以下	146	3.5925	.6138	.924	.450
	6-10年	95	3.5368	.6553		
	11-15年	95	3.6632	1.0293		
	16-20年	61	3.6967	.6126		
	21年以上	81	3.7407	.5610		
學習型組織	5年以下	146	3.5997	.5147	.709	.586
	6-10年	95	3.5520	.5832		
	11-15年	95	3.5823	.5782		
	16-20年	61	3.6177	.5204		
	21年以上	81	3.7106	.5279		

表 4-4-7 不同服務年資的教師知覺的學習型組織變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性
自我超越	組間	.740	4	.185	.389	.816
	組內	224.803	473	.475		
	總和	225.544	477			
改善心智模式	組間	1.671	4	.418	.500	.736
	組內	395.248	473	.836		
	總和	396.919	477			
建立共同願景	組間	2.636	4	.659	1.054	.379
	組內	295.599	473	.625		
	總和	298.235	477			
團隊學習	組間	2.392	4	.598	1.168	.324
	組內	242.289	473	.512		
	總和	244.681	477			
系統思考	組間	2.191	4	.548	1.380	.240
	組內	187.740	473	.397		
	總和	189.931	477			
學習型組織	組間	1.229	4	.307	1.036	.388
	組內	140.364	473	.297		
	總和	141.593	477			

由表4-4-7不同服務年資的教師所知覺的高職學習型組織變異數分析摘要表得知不同服務年資的教師在學習型組織各層面皆未達顯著水準，表示不同服務年資的教師所知覺的高職學習型組織各層面是沒有差異存在。

陸、擔任不同職務的教師所知覺的學習型組織差異性分析。

- 一、由表4-4-8擔任不同職務的教師在學習型組織各構面之Levene's 檢定的 F值，自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、學習型組織整體等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-8 擔任不同職務的教師所知覺的學習型組織之次數、平均數、標準差及Levene's檢定值一覽表

層面	職務	次數	平均 分數	標準差	Levene's檢定	
					F值	顯著性
自我 超越	教師兼行政工作	152	3.6553	.5054	.479	.620
	教師兼導師	248	3.5403	.7440		
	專任教師	78	3.4846	.7925		
改善 心智 模式	教師兼行政工作	152	3.7259	.5534	.706	.494
	教師兼導師	248	3.4812	1.1161		
	專任教師	78	3.3333	.6601		
建立 共同 願景	教師兼行政工作	152	3.8947	1.0867	.393	.676
	教師兼導師	248	3.6280	.5918		
	專任教師	78	3.4968	.5487		
團隊 學習	教師兼行政工作	152	3.8372	.5385	2.546	.079
	教師兼導師	248	3.5252	.6693		
	專任教師	78	3.4872	.5711		
系統 思考	教師兼行政工作	152	3.8012	.4847	2.704	.068
	教師兼導師	248	3.5242	.6799		
	專任教師	78	3.4843	.6414		
學習 型組 織	教師兼行政工作	152	3.7837	.4851	1.390	.250
	教師兼導師	248	3.5390	.5667		
	專任教師	78	3.4841	.5055		

表4-4-9 擔任不同職務的教師所知覺的學型組織變異數分析摘要表

層面	變異 來源	離均差 平方和	自由 度	均方	F檢定	顯著性	事後 比較
自我 超越	組間	1.890	2	.945	2.007	.136	
	組內	223.654	475	.471			
	總和	225.544	477				
改善 心智 模式	組間	9.428	2	4.714	5.779	.003**	
	組內	387.490	475	.816			1 > 2 > 3
	總和	396.919	477				
建立 共同 願景	組間	10.235	2	5.117	8.440	.000***	
	組內	288.000	475	.606			1 > 2 > 3
	總和	298.235	477				
團隊 學習	組間	9.410	2	4.705	9.499	.000***	
	組內	235.271	475	.495			1 > 2 > 3
	總和	244.681	477				

註：1教師兼行政工作 2教師兼導師 3專任教師； *p<.05 **p<.01 ***p<.001

表4-4-9 擔任不同職務的教師知覺的學型組織變異數分析摘要表(續)

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
系統思考	組間	8.604	2	4.302	11.270	.000***	
	組內	181.327	475	.382			1 > 2 > 3
	總和	189.931	477				
學習型組織	組間	7.068	2	3.534	12.479	.000***	
	組內	134.524	475	.283			1 > 2 > 3
	總和	141.593	477				

註：1教師兼行政工作 2教師兼導師 3專任教師；*p<.05 **p<.01 ***p<.001

二、由表4-4-9不同職務的教師所知覺的高職學習型組織變異數分析摘要表得知，不同職務的教師在學習型組織各層面除了自我超越這一層面未達顯著水準，表示擔任不同職務的教師對自我超越的知覺是沒有顯著差異存在。在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考及整體學習型組織的知覺上皆達顯著水準，表示不同職務的教師所知覺的高職學習型組織是有差異存在。

三、根據薛費法事後比較法得知：

(一) 改善心智模式這一層面達顯著水準，表示擔任不同職務的教師對改善心智模式的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-4-10)得知各組間教師兼導師和專任教師沒有顯著性差異，教師兼行政工作和教師兼導師、專任教師有顯著性差異，教師兼行政工作平均分數為3.7259高於教師兼導師工作平均分數3.4812、專任教師平均分數3.3333。

表4-4-10 擔任不同職務的教師所知覺的改善心智模式Scheffe事後分析摘要表

(I) 擔任職務	(J)擔任職務	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
教師兼行政工作	教師兼導師	.2447*	.093	.032
	專任教師	.3925*	.126	.008
教師兼導師	教師兼行政工作	-.2447*	.093	.032
	專任教師	.1478	.117	.452
專任教師	教師兼行政工作	-.3925*	.126	.008
	教師兼導師	-.1478	.117	.452

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(二) 建立共同願景這一層面達顯著水準，表示擔任不同職務的教師對建立共同願景的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-4-11)得知各組教師兼導師和專任教師沒有顯著性差異，教師兼行政工作和教師兼導師、專任教師有顯著性差異，教師兼行政工作平均分數為3.8947高於教師兼導師工作平均分數3.6280、專任教師平均分數3.4968。

表4-4-11 擔任不同職務的教師所知覺的建立共同願景Scheffe事後分析摘要表

(I) 擔任職務	(J)擔任職務	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
教師兼行政工作	教師兼導師	.2667*	.080	.004
	專任教師	.3979*	.108	.001
教師兼導師	教師兼行政工作	-.2667*	.080	.004
	專任教師	.1312	.101	.431
專任教師	教師兼行政工作	-.3979*	.108	.001
	教師兼導師	-.1312	.101	.431

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(三) 在團隊學習這一層面，達顯著水準。表示擔任不同職務的教師對團隊學習的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析

(如表4 -4-12)得知各組教師兼導師和專任教師沒有顯著性差異，教師兼行政工作和教師兼導師、專任教師有顯著性差異，教師兼行政工作平均分數為3.8372高於專任教師平均分數3.5833、教師兼導師工作平均分數3.5252。

表4-4-12擔任不同職務的教師所知覺的團隊學習Scheffe事後分析摘要表

(I) 擔任職務	(J)擔任職務	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
教師兼行政工作	教師兼導師	.3120***	.063	.000
	專任教師	.3500***	.086	.000
教師兼導師	教師兼行政工作	-.3120***	.063	.000
	專任教師	3.802E-02	.080	.893
專任教師	教師兼行政工作	-.3500***	.086	.000
	教師兼導師	-3.8022E-02	.080	.893

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

(四) 系統思考這一層面達顯著水準。表示擔任不同職務的教師對系統思考的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-4-13)得知各組教師兼導師和專任教師沒有顯著性差異，教師兼行政工作和教師兼導師、專任教師有顯著性差異，教師兼行政工作平均分數為3.8012高於教師兼導師工作平均分數3.5242、專任教師平均分數3.4843。

表4-4-13 擔任不同職務的教師所知覺的系統思考Scheffe事後分析摘要表

(I) 擔任職務	(J)擔任職務	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
教師兼行政工作	教師兼導師	.2770***	.064	.000
	專任教師	.3168**	.086	.001
教師兼導師	教師兼行政工作	-.2770**	.064	.000
	專任教師	3.986E-02	.080	.884
專任教師	教師兼行政工作	-.3168**	.086	.001
	教師兼導師	-3.9863E-02	.080	.884

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

(五) 整體學習型組織，達顯著水準。表示擔任不同職務的教師對學習型組織的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-4-14)得知各組教師兼導師和專任教師沒有顯著性差異，教師兼行政工作和教師兼導師、專任教師有顯著性差異，教師兼行政工作平均分數為3.7837高於教師兼導師工作平均分數3.5390、專任教師平均分數3.4841。

表4-4-14擔任不同職務的教師所知覺的學習型組織Scheffe事後分析摘要表

(I) 擔任職務	(J) 擔任職務	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
教師兼行政工作	教師兼導師	.2447***	.055	.000
	專任教師	.2996***	.074	.000
教師兼導師	教師兼行政工作	-.2447***	.055	.000
	專任教師	5.493E-02	.069	.729
專任教師	教師兼行政工作	-.2996***	.074	.000
	教師兼導師	-5.4930E-02	.069	.729

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

綜合以上研究結果歸納如下：教師兼行政工作的高職教師，對學習組織構面的知覺，在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考及整體學習型組織的知覺上，皆高於教師兼任導師的教師及專任教師。顯示學校教師若多參與學校行政事務，對學校學習型組織各項構面會有較深刻的知覺表現，對參與學校活動亦呈現較積極的態度，對學校整體的發展有正面的意義存在。

柒、不同學校校齡的教師所知覺的學習型組織差異性分析。

一、由表4-4-15擔任不同學校校齡的教師在學習型組織各構面之Levene's檢定的F值，自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、整體學習型組織等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

二、由表4-4-16得知不同學校校齡的教師所知覺的高職學習型組織

變異數分析摘要表得知不同學校校齡的教師在學習型組織各層面除了自我超越和系統思考這兩層面未達顯著水準，表示不同學校校齡的教師對自我超越和系統思考的知覺是沒有顯著差異存在。在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習及整體學習型組織的知覺上皆達顯著水準，表示不同學校校齡的教師所知覺的高職學習型組織是有差異存在。

表 4-4-15 不同學校校齡的教師所知覺的學習型組織之次數、平均數、標準差及 Levene's 檢定值一覽表

層面	校齡	次數	平均分數	標準差	Levene's 檢定	
					F值	顯著性
自我超越	21-30 年	26	3.4615	.5735	.124	.946
	31-40 年	119	3.6504	.5338		
	41-50 年	42	3.4857	.5116		
	51 年以上	291	3.5553	.7691		
改善心智模式	21-30 年	26	3.5513	.6106	.451	.717
	31-40 年	119	3.8291	1.3838		
	41-50 年	42	3.5000	.6126		
	51 年以上	291	3.4181	.6744		
建立共同願景	21-30 年	26	3.5865	.6283	1.102	.348
	31-40 年	119	3.8655	.6895		
	41-50 年	42	3.5119	.4780		
	51 年以上	291	3.6555	.8656		
團隊學習	21-30 年	26	3.4038	.7003	.268	.848
	31-40 年	119	3.6849	.6784		
	41-50 年	42	3.3333	.6572		
	51 年以上	291	3.6770	.7296		
系統思考	21-30 年	26	3.4829	.5734	.070	.976
	31-40 年	119	3.6377	.5796		
	41-50 年	42	3.3757	.5843		
	51 年以上	291	3.6369	.6567		
學習型組織	21-30 年	26	3.4908	.5611	.267	.849
	31-40 年	119	3.7072	.5380		
	41-50 年	42	3.4276	.4887		
	51 年以上	291	3.6307	.5473		

表4-4-16不同學校校齡教師知覺的學習型組織變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
自我超越	組間	1.434	3	.478			
	組內	224.110	474	.473	1.011	.388	
	總和	225.544	477				
改善心智模式	組間	14.330	3	4.777	5.918		
	組內	382.589	474	.807		.001**	2 > 4
	總和	396.919	477				
建立共同願景	組間	5.623	3	1.874	3.036		
	組內	292.612	474	.617		.029*	沒有顯著差異
	總和	298.235	477				
團隊學習	組間	6.020	3	2.007	3.985		
	組內	238.661	474	.504		.008**	2 > 4 > 3
	總和	244.681	477				
系統思考	組間	3.020	3	1.007	2.553		
	組內	189.911	474	.394		.055	
	總和	189.931	477				
學習型組織	組間	2.901	3	.967	3.044		
	組內	138.692	474	.293		.029*	沒有顯著差異
	總和	141.593	477				

註：1 (21-30 年) 2(31-40 年) 3(41-50 年) 4(51 年以上) P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

三、根據薛費法事後比較法得知：

- (一) 自我超越這一層面，未達顯著水準。表示不同學校校齡的教師對自我超越的知覺是沒有顯著差異存在。
- (二) 改善心智模式這一層面，達顯著水準。表示不同學校年齡的教師對改善心智模式的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法得知只有學校校齡在31-40年與51年以上之教師兩組之間有顯著差異，且31-40年的平均分數為高於51年以上的平均分數。
- (三) 建立共同願景這一層面，達顯著水準。表示不同學校校齡的

教師對建立共同願景知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法得知未達顯著水準。但可發現各組之間以31-40年的學校所知覺的學習型組織平均分數最高。

(四) 團隊學習這一層面，達顯著水準。表示不同學校校齡的教師對團隊學習的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法發現學校校齡31-40年、41-50年、51年以上三組之間有達顯著水準的差異，且31-40年 > 51年以上 > 41-50年顯示不同學校校齡的教師在團隊學習的知覺上有顯著差異存在。但可發現各組之間以31-40年的學校所知覺的學習型組織平均分數最高。

(五) 系統思考這一層面，未達顯著水準。表示不同年齡的教師對系統思考的知覺是沒有顯著差異存在。但可發現各組之間以31-40年的學校所知覺的學習型組織平均分數最高。

(六) 整體學習型組織，達顯著水準。表示不同年齡的教師對學習型組織的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法並未發現學校校齡各組間有達顯著水準的差異，顯示不同學校校齡的教師在學習型組織的知覺上並無顯著差異存在。但可發現各組之間以31-40年的學校所知覺的學習型組織平均分數最高。

綜合以上研究結果歸納如下：不同學校校齡的高職教師，在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習及整體學習型組織的知覺上，皆達顯著水準顯示不同學校校齡的高職教師在學習型組織構面中，在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習及整體學習型組織的知覺上是有差異性存在。不同學校校齡在31-40年組對學習組織構面的知覺普遍高於其他組別的高職教師。學校校齡對學習型組織存在顯著差異，

中等校齡(31-40年)的學校教師知覺程度最高，或許是因為近來教育政策的改變，主流教育管道的調整，中生代的學校無傳統老學校的優勢，面對新設學校新穎軟硬體的競爭，使學校教師普遍瞭解整體競爭力的提升是有待全體教師的努力。

捌、不同學校性質的教師所知覺的學習型組織差異性分析。

由表4-4-17得知，不同性質學校的教師所知覺的高職學習型組織發展現況，除了在改善心智模式的層面有顯著差異外，在自我超越、建立共同願景、團隊學習、系統思考、及整體學習型組織的知覺上是沒有顯著差異的。

表4-4-17 不同學校性質的教師所知覺的學習型組織之次數、平均數、標準差一覽表

層面	學校性質	平均分數	Levene's 統計量 F	Sig	t	顯著性
自我超越	公立297	3.5515	.331	.565	-.662	.508
	私立181	3.5945				
改善心智模式	公立297	3.4265	.018	.814	-3.363**	.001**
	私立181	3.7127				
建立共同願景	公立297	3.6515	2.236	.136	-1.415	.158
	私立181	3.7569				
團隊學習	公立297	3.6233	.296	.587	1.448	.148
	私立181	3.5732				
系統思考	公立297	3.6195	.780	.378	.777	.438
	私立181	3.5770				
學習型組織	公立297	3.5974	.355	.552	-.535	.593
	私立181	3.6250				

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

- 一、在自我超越上私立學校教師的平均分數為，高於公立學校教師的顯示私立學校教師可能有較高的自我超越知覺。
- 二、在改善心智模式上達顯著水準私立學校教師的平均分數高於公立學校的顯示私立學校教師有較高的自我超越知覺。
- 三、在建立共同願景上私立學校教師的平均分數，高於公立學校教師顯示私立學校教師有較高的建立共同願景知覺。
- 四、在團隊學習公立學校教師的平均分數，高於私立學校教師的顯示公立學校教師有較高的團隊學習知覺。
- 五、在系統思考公立學校教師的平均分數，高於私立學校教師的顯示公立學校教師有較高的系統思考知覺。
- 六、在整體學習型組織私立學校教師的平均分數，高於公立學校教師的顯示私立學校教師有較高的學習型組織知覺。

綜合以上資料得知，不同性質學校只有在改善心智模式上達顯著水準，顯示不同學校性質對學習型組織的知覺在改善心智模式上是有差異存在的。而且私立學校教師或許因面對不確定的未來，因此對環境的變動需有較敏銳的警覺性，及適應性。

玖、擔任不同學校類型的教師所知覺的學習型組織差異性分析

由表4-4-18擔任不同學校類型的教師在學習型組織各構面之Levene's檢定的F值，自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、學習型組織整體等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-18 不同學校類型的教師所知覺的學習型組織之次數、平均數、標準差及Levene檢定值一覽表

層面	年齡	次數	平均 分數	標準差	Levene's F值	檢定 顯著性
自我 超越	工業類	281	3.5929	.7362	1.478	.195
	商業類	86	3.4419	.4986		
	家事類	51	3.5804	.4313		
	農業類	20	3.7500	1.2862		
	海事水產類	12	3.7333	.4119		
	其他	28	3.4786	.5202		
改善 心智 模式	工業類	281	3.4864	.6491	1.106	.356
	商業類	86	3.5465	1.6686		
	家事類	51	3.6667	.6146		
	農業類	20	3.4500	.6514		
	海事水產類	12	3.6667	.6195		
	其他	28	3.7500	.5415		
建立 共同 願景	工業類	281	3.6762	.5682	1.324	.275
	商業類	86	3.5640	.6327		
	家事類	51	3.7794	.4813		
	農業類	20	3.9500	2.5477		
	海事水產類	12	3.8750	.4585		
	其他	28	3.8125	1.0985		
團隊 學習	工業類	281	3.6219	.7965	1.462	.201
	商業類	86	3.5727	.5608		
	家事類	51	3.6961	.5462		
	農業類	20	3.8125	.5434		
	海事水產類	12	3.8750	.4330		
	其他	28	3.5982	.7648		
系統 思考	工業類	281	3.6164	.6762	.536	.749
	商業類	86	3.5426	.5723		
	家事類	51	3.6340	.5490		
	農業類	20	3.7333	.5400		
	海事水產類	12	3.7500	.5805		
	其他	28	3.4881	.5571		
學習 型組 織	工業類	281	3.6065	.5548	.716	.612
	商業類	86	3.5312	.5373		
	家事類	51	3.6604	.4463		
	農業類	20	3.7500	.7142		
	海事水產類	12	3.7767	.4383		
	其他	28	3.5871	.5337		

4-4-19不同學校類型的教師所知覺的學習型組織變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性
自我超越	組間	2.765	5	.553	1.171	.322
	組內	222.779	472	.472		
	總和	225.544	477			
改善心智模式	組間	3.207	5	.641	.769	.572
	組內	393.712	472	.834		
	總和	396.919	477			
建立共同願景	組間	4.010	5	.802	1.287	.268
	組內	294.225	472	.623		
	總和	298.235	477			
團隊學習	組間	1.931	5	.386	.751	.586
	組內	242.750	472	.514		
	總和	244.681	477			
系統思考	組間	1.378	5	.276	.690	.631
	組內	188.553	472	.399		
	總和	189.931	477			
學習型組織	組間	1.405	5	.281	.946	.451
	組內	140.188	472	.297		
	總和	141.593	477			

由表4-4-19得知不同學校類型的教師對學習型組織各層面，未達顯著水準，顯示不同學校類型的教師對學習型組織各層面的知覺是沒有顯著差異存在。

玖、不同學校規模的教師所知覺的學習行組織差異性分析。

由表4-4-20擔任不同學校規模的教師在學習型組織各構面之Levene's檢定的F值，在自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、整體學習型組織等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-20 不同學校規模的教師所知覺的自我超越之次數、平均數、標準差及Levene's檢定值一覽表

層面	學校規模	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
自我超越	24 班以下	111	3.4577	.4548	1.073	.343
	25-48 班	226	3.5566	.8359		
	49 班以上	141	3.6723	.5520		
改善心智模式	24 班以下	111	3.5105	.5574	2.278	.104
	25-48 班	226	3.5324	1.1650		
	49 班以上	141	3.5579	.6393		
建立共同願景	24 班以下	111	3.5405	.5163	1.239	.291
	25-48 班	226	3.6648	.9331		
	49 班以上	141	3.8528	.6899		
團隊學習	24 班以下	111	3.5563	.5464	1.387	.251
	25-48 班	226	3.6460	.8149		
	49 班以上	141	3.6755	.6626		
系統思考	24 班以下	111	3.5936	.6893	.104	.901
	25-48 班	226	3.5688	.6028		
	49 班以上	141	3.6745	.6264		
學習型組織	24 班以下	111	3.5420	.4671	1.477	.229
	25-48 班	226	3.5897	.5901		
	49 班以上	141	3.6888	.5194		

表4-4-21不同學校規模的教師所知覺的學習型組織變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
自我超越	組間	2.916	2	1.458			
	組內	222.628	475	.469	3.110*	.045*	3 > 1
	總和	225.544	477				
改善心智模式	組間	.142	2	7.105E-02			
	組內	396.777	475	.835	.085	.918	
	總和	396.919	477				
建立共同願景	組間	6.361	2	3.180			
	組內	291.874	475	.614	5.176*	.006*	3 > 1
	總和	298.235	477				
團隊學習	組間	.946	2	.473			
	組內	243.735	475	.513	.922	.399	
	總和	244.681	477				
系統思考	組間	.992	2	.496			
	組內	188.939	475	.398	1.247	.288	
	總和	189.931	477				
學習型組織	組間	1.480	2	.740			
	組內	140.113	475	.295	2.508	.083	
	總和	141.593	477				

註：1 (24 班以下) 2(25-48 班) 3(49 班以上) ；P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

由表4-4-21得知不同學校規模的教師對學習型組織各層面只有在自我超越和建立共同願景，達顯著水準。表示不同規模學校的教師對自我超越和建立共同願景的知覺是有顯著差異存在。在改善心智模式、團隊學習、系統思考和整體學習型組織的知覺，未達顯著水準，表示擔任不同學校規模的教師對改善心智模式、團隊學習、系統思考和整體學習型組織的知覺，是沒有顯著差異存在。

一、不同規模學校的教師所知覺的自我超越，Scheffe事後分析(如表4-4-22)得知各組間只有學校規模24班以下和49班以上的教師有顯著性差異，49班以上平均分數高於24班以下的平均分數。

。

表4-4-22不同規模學校的教師知覺的自我超越Scheffe事後分析摘要表

(I) 學校規模	(J)學校規模	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
24 班以下	25-48 班	-9.8980E-02	.079	.460
	49 班以上	-.2147*	.087	.048
25-48 班	24 班以下	9.898E-02	.079	.460
	49 班以上	-.1157	.073	.290
49 班以上	24 班以下	.2147*	.087	.048
	25-48 班	.1157	.073	.290

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

二、不同規模學校的教師所知覺的建立共同願景，達顯著水準。表示擔任不同學校規模的教師對建立共同願景的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-4-23)得到各組間只有學校規模24班以下和49班以上的教師有顯著性差異，49班以上平均分數高於24班以下的平均分數。

表4-4-23 不同規模學校的教師所知覺的建立共同願景Scheffe事後分析摘要表

(I) 學校規模	(J)學校規模	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
24 班以下	25-48 班	-.1243	.091	.393
	49 班以上	-.3123*	.099	.008
25-48 班	24 班以下	.1243	.091	.393
	49 班以上	-.1880	.084	.083
49 班以上	24 班以下	.3123*	.099	.008
	25-48 班	.1880	.084	.083

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

拾、不同學校地區的教師所知覺的學習型組織差異性分析

一、由表4-4-24不同地區學校的教師在學習型組織各構面之Levene's 檢定的F值，自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、整體學習型組織等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-4-24不同學校地區的教師所知覺的學習型組織t 考驗摘要表

層面	學校地區	平均分數	Levene 統計量 F	Sig	t 值	顯著性
自我超越	市區	3.4927	.905	.342	-1.851	.065
	鄉鎮	3.6127				
改善心智模式	市區	3.4544	.235	.628	-1.495	.136
	鄉鎮	3.5831				
建立共同願景	市區	3.6355	.512	.474	-1.197	.232
	鄉鎮	3.7249				
團隊學習	市區	3.6173	3.636	.057	-.391	.696
	鄉鎮	3.6438				
系統思考	市區	3.5580	3.452	.064	-1.280	.201
	鄉鎮	3.6343				
學習型組織	市區	3.5544	3.548	.059	-1.663	.097
	鄉鎮	3.6399				

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

由表4-4-24知學校地區不同的教師對學習型組織各層面，未達顯著水準。表示學校地區不同的教師對學習型組織各層面的知覺是沒有顯著差異存在。

第五節 不同背景變項的教師所知覺的高職校園組織氣

氛發展現況的差異情形

壹、不同性別高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表4-5-1性別在學習型組織與各構面Levene's檢定的F值，在學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-1 不同性別的教師所知覺的高職校園組織氣氛發展現況之t 考驗摘要表

層面	性別 人數	平均 分數	Levene's 檢定		t檢定		差異 比較
			F值	顯著性	t值	顯著性	
學校 承諾	男253	3.6280	.320	.572	2.333*	.02	有顯著 差異
	女225	3.4889					
同僚凝 聚力	男253	3.4308	3.695	.055	-.004	.996	沒有顯 著差異
	女225	3.4311					
專業 投入	男253	3.8366	.082	.775	.864	.388	沒有顯 著差異
	女225	3.7956					
革新	男253	3.5033	2.055	.152	.624	.533	沒有顯 著差異
	女225	3.4222					
參與 決策	男253	2.8943	.221	.639	-.915	.361	沒有顯 著差異
	女225	2.9644					
整體校 園組織 氣氛	男253	3.5341	2.767	.097	.690	.491	沒有顯 著差異
	女225	3.5059					

註：* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

由表4-5-1得知，不同性別的教師所知覺的高職校園組織氣氛發展現況，除了在學校承諾的層面有顯著差異外，在同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、及整體校園組織氣氛的知覺上是沒有顯著差異的。在學校承諾的知覺上男性的平均分數高於女性的平均分數。顯示高職男性教師對學校承諾有較高的知覺，這或許是因為男性教師在參

與學校事務上呈現較積極的態度。

貳、不同年齡高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-2 不同年齡的高職教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-2 不同年齡的教師所知覺的校園組織氣氛次數、平均數、標準差Levene's檢定值一覽表

層面	年齡	次數	平均 分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
學校 承諾	25-30歲	109	3.5585	.5299	1.412	.218
	31-35歲	116	3.4860	.7320		
	36-40歲	105	3.5488	.6469		
	41-45歲	67	3.5728	.7161		
	46-50歲	42	3.6667	.6922		
	51歲以上	39	3.7083	.5809		
同僚 凝 聚 力	25-30歲	109	3.4349	.7143	.925	.464
	31-35歲	116	3.3345	.7110		
	36-40歲	105	3.4000	.5724		
	41-45歲	67	3.4418	.5366		
	46-50歲	42	3.7190	1.0332		
	51歲以上	39	3.4615	.6176		
專 業 投 入	25-30歲	109	3.8970	.6193	.899	.481
	31-35歲	116	3.7960	.4703		
	36-40歲	105	3.7122	.4857		
	41-45歲	67	3.8126	.3908		
	46-50歲	42	3.9233	.6860		
	51歲以上	39	3.8348	.3666		
革 新	25-30歲	109	3.6758	2.7392	.922	.467
	31-35歲	116	3.3103	.6351		
	36-40歲	105	3.3778	.6339		
	41-45歲	67	3.4677	.5717		
	46-50歲	42	3.5714	.6128		
	51歲以上	39	3.4530	.5747		

表 4-5-2 不同年齡的教師所知覺的校園組織氣氛次數、平均數、標準差 Levene's 檢定值一覽表(續)

層面	年齡	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
參與 決策	25-30歲	109	2.8073	.7341	1.272	.275
	31-35歲	116	2.8944	1.2226		
	36-40歲	105	2.9738	.6345		
	41-45歲	67	2.9552	.6585		
	46-50歲	42	3.0060	.6010		
	51歲以上	39	3.1026	.6379		
整體 校園 組織 氣氛	25-30歲	109	3.5511	.5196	.616	.688
	31-35歲	116	3.4545	.4310		
	36-40歲	105	3.4808	.4048		
	41-45歲	67	3.5363	.4101		
	46-50歲	42	3.6404	.4503		
	51歲以上	39	3.5862	.4183		

表4-5-3不同年齡的教師所知覺的校園組織氣氛變異數分析摘要表

層面	變異 來源	離均差 平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性
學校 承諾	組間	1.993	5	.399	.932	.460
	組內	201.781	472	.428		
	總和	203.773	477			
同僚 凝聚 力	組間	5.030	5	.942	1.981	.080
	組內	224.271	472	.476		
	總和	229.302	477			
專業 投入	組間	2.415	5	.478	1.794	.113
	組內	125.851	472	.267		
	總和	128.266	477			
革新	組間	9.074	5	1.780	.886	.490
	組內	947.845	472	2.009		
	總和	956.919	477			
參與 決策	組間	3.616	5	.686	.979	.430
	組內	330.671	472	.701		
	總和	334.286	477			
整體 校園 氣氛	組間	1.576	5	.312	1.574	.166
	組內	93.602	472	.198		
	總和	95.178	477			

由表4-5-3得知不同年齡的高職教師對校園組織氣氛各層面，未達顯著水準。表示不同年齡的教師對校園組織氣氛各層面是沒有差異存在。

參、不同學歷高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-4 不同學歷高職教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-4 不同學歷的教師所知覺的校園組織氣氛之次數、平均數、標準差、Levene's檢定值一覽表

層面	學歷	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
學校承諾	研究所以上	102	3.5441	.6322	2.319	.075
	師範大學	158	3.5593	.7355		
	大學或技術學院	207	3.5658	.6066		
	其它	11	3.7159	.4876		
同僚凝聚力	研究所以上	102	3.4314	.6712	1.724	.161
	師範大學	158	3.4975	.6506		
	大學或技術學院	207	3.3923	.7259		
	其它	11	3.2000	.8485		
專業投入	研究所以上	102	3.8562	.5998	.275	.843
	師範大學	158	3.8087	.5540		
	大學或技術學院	207	3.8068	.4491		
	其它	11	3.7778	.4444		
革新	研究所以上	102	3.4118	.5786	.988	.398
	師範大學	158	3.6245	2.3090		
	大學或技術學院	207	3.3720	.6026		
	其它	11	3.4242	.7163		
參與決策	研究所以上	102	2.9510	.6591	.359	.783
	師範大學	158	3.0854	.6870		
	大學或技術學院	207	2.7971	.9975		
	其它	11	2.8864	.6161		
整體校園組織氣氛	研究所以上	102	3.5304	.4207	.697	.554
	師範大學	158	3.5674	.4935		
	大學或技術學院	207	3.4826	.4176		
	其它	11	3.4828	.4973		

表 4-5-5 不同學歷的教師所知覺的校園組織氣氛變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
學校承諾	組間	.297	3	9.907E-02	.231		
	組內	203.476	474	.429		.875	
	總和	203.773	477				
同僚凝聚力	組間	1.596	3	.532	1.107		
	組內	227.706	474	.480		.346	
	總和	229.302	477				
專業投入	組間	.206	3	6.874E-02	.254		
	組內	128.060	474	.270		.858	
	總和	128.266	477				
革新	組間	6.117	3	2.039	1.016		
	組內	950.802	474	2.006		.385	
	總和	956.919	477				
參與決策	組間	7.536	3	2.512	3.644*		
	組內	326.750	474	.689		.013	2 > 3
	總和	334.286	477				
整體校園組織氣氛	組間	.671	3	.224	1.122		
	組內	94.507	474	.199		.340	
	總和	95.178	477				

1(研究所以上)2(師範大學)3(大學或技術學院)4(其它)*p<.05 **p<.01 ***p<.001

由表4-5-5得知不同學歷的教師對校園組織氣氛各層面，只有在參與決策這一層面達顯著水準。表示不同學歷的教師對校園組織氣氛各層面的知覺只有在參與決策這一層面有顯著差異存在。經Scheffe事後分析，只有在師範大學和大學或技術學院兩組間有達顯著水準，顯示師範大學和大學或技術學院是有差異存在，且師範大學對參與決策的知覺高於大學或技術學院，這或許是師範大學的教師兼任行政工作的比率較高，有待進一步的研究。在學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新及整體校園組織氣氛的知覺，沒有顯著差異存在。

肆、不同服務年資高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-6 不同服務年資高職教師在校園組織氣氛各構面

Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-6 不同服務年資的教師所知覺的學校承諾之次數、平均數、標準差、Levene's檢定值一覽表

層面	年資	次數	平均 分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
學校 承諾	5 年以下	146	3.5916	.5478	1.153	.331
	6-10 年	95	3.4447	.6918		
	11-15 年	95	3.5724	.7214		
	16-20 年	61	3.5410	.5831		
	21 年以上	81	3.6528	.7400		
同僚 凝 聚 力	5 年以下	146	3.4370	.6656	.365	.833
	6-10 年	95	3.3642	.7223		
	11-15 年	95	3.3684	.6327		
	16-20 年	61	3.5148	.5744		
	21 年以上	81	3.5086	.8432		
專 業 投 入	5 年以下	146	3.8562	.5726	.290	.884
	6-10 年	95	3.8292	.4244		
	11-15 年	95	3.7696	.5540		
	16-20 年	61	3.7359	.4371		
	21 年以上	81	3.8505	.5309		
革 新	5 年以下	146	3.6119	2.3771	.658	.621
	6-10 年	95	3.3228	.5823		
	11-15 年	95	3.3789	.7479		
	16-20 年	61	3.4809	.6010		
	21 年以上	81	3.4568	.5663		
參 與 決 策	5 年以下	146	2.8099	.7152	.954	.433
	6-10 年	95	2.9132	1.2830		
	11-15 年	95	2.9395	.6800		
	16-20 年	61	3.0492	.6420		
	21 年以上	81	3.0494	.6428		
整 體 校 園 組 織 氣 氛	5 年以下	146	3.5406	.4742	.932	.445
	6-10 年	95	3.4686	.3896		
	11-15 年	95	3.4929	.4937		
	16-20 年	61	3.5269	.4168		
	21 年以上	81	3.5747	.4233		

表 4-5-7 不同服務年資教師所知覺的校園組織氣氛變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性
學校承諾	組間	2.139	4	.535		
	組內	201.635	473	.426	1.254	.287
	總和	203.773	477			
同僚凝聚力	組間	1.717	4	.429		
	組內	227.585	473	.481	.892	.468
	總和	229.302	477			
專業投入	組間	.944	4	.236		
	組內	127.322	473	.269	.877	.478
	總和	128.266	477			
革新	組間	5.795	4	1.449		
	組內	951.124	473	2.011	.720	.578
	總和	956.919	477			
參與決策	組間	4.158	4	1.039		
	組內	330.129	473	.698	1.489	.204
	總和	334.286	477			
整體校園組織氣氛	組間	.628	4	.157		
	組內	94.550	473	.200	.785	.535
	總和	95.178	477			

由表4-5-7知不同服務年資的教師對校園組織氣氛各層面，未達顯著水準。表示不同服務年資的教師對校園組織氣氛各層面，沒有顯著差異存在。

伍、不同職務高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-8 不同職務高職教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-8 擔任不同職務的教師所知覺的校園組織氣氛之次數、平均數、標準差、Levene's檢定值一覽表

層面	不同職務	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
學校承諾	教師兼行政工作	152	3.7270	.6330	.198	.820
	教師間導師	248	3.4844	.6383		
	專任教師	78	3.4904	.6893		
同僚凝聚力	教師兼行政工作	152	3.4092	.7039	1.690	.186
	教師間導師	248	3.4258	.5878		
	專任教師	78	3.4879	.9451		
專業投入	教師兼行政工作	152	3.8735	.6323	.575	.563
	教師間導師	248	3.8159	.4481		
	專任教師	78	3.7123	.4692		
革新	教師兼行政工作	152	3.4627	.6466	.982	.375
	教師間導師	248	3.5013	1.8830		
	專任教師	78	3.3651	1.4164		
參與決策	教師兼行政工作	152	2.8174	.7256	1.385	.251
	教師間導師	248	2.9536	.9501		
	專任教師	78	2.9273	.8371		
整體校園組織氣氛	教師兼行政工作	152	3.55678	.4752	2.402	.067
	教師間導師	248	3.5128	.4481		
	專任教師	78	3.4766	.3800		

表4-5-9 擔任不同職務教師知覺校園組織氣氛變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
學校承諾	組間	6.031	2	3.016	7.244	.001**	1 > 2 > 3
	組內	197.742	475	.397			
	總和	203.773	477				
同僚凝聚力	組間	.348	2	.174	.361	.697	
	組內	228.954	475	.482			
	總和	229.302	477				
專業投入	組間	1.035	2	.671	2.511	.082	
	組內	116.394	475	.267			
	總和	117.430	477				
革新	組間	1.277	2	.639	.317	.728	
	組內	955.642	475	2.012			
	總和	956.919	477				

表4-5-9擔任不同職務教師知覺校園組織氣氛變異數分析摘要表(續)

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
參與決策	組間	3.333	2	1.666	2.392	.093	
	組內	330.953	475	.697			
	總和	334.286	477				
整體校園組織氣氛	組間	.365	2	.182	.913	.402	
	組內	94.814	475	.200			
	總和	95.178	477				

註：1 教師兼行政工作 2 教師兼導師 3 專任教師；*p<.05 **p<.01 ***p<.001

由表4-5-9得知擔任不同職務的教師對校園組織氣氛各層面只有學校承諾這一層面，達顯著水準。表示擔任不同職務的教師對學校承諾的知覺是有顯著差異存在。在學校承諾這一層面用Scheffe事後分析(如表4-5-10)得知各組教師兼導師和專任教師沒有顯著性差異，教師兼行政工作和教師兼導師、專任教師有顯著性差異，教師兼行政工作平均分數高於教師兼導師工作的平均分數及專任教師的平均分數。

表4-5-10擔任不同職務的教師知覺的學校承諾Scheffe事後分析摘要表

(I) 擔任職務	(J) 擔任職務	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
教師兼行政工作	教師兼導師	.2426**	.065	.001
	專任教師	.2815**	.088	.006
教師兼導師	教師兼行政工作	-.2426**	.065	.001
	專任教師	3.886E-02	.082	.893
專任教師	教師兼行政工作	-.2815**	.088	.006
	教師兼導師	-3.8862E-02	.082	.893

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

陸、不同學校校齡高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-11 不同學校校齡高職教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-11 不同學校校齡的教師所知覺的校園組織氣氛之次數、平均數、標準差、Levene's檢定值一覽表

層面	校齡	次數	平均 分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
學校 承諾	21-30 年	26	3.5385	.5229	.531	.661
	31-40 年	119	3.5777	.6282		
	41-50 年	42	3.3274	.5671		
	51 年以上	291	3.5924	.6812		
同僚 凝 聚 力	21-30 年	26	3.2385	.3961	2.103	.099
	31-40 年	119	3.3966	.7555		
	41-50 年	42	3.1381	.5328		
	51 年以上	291	3.5045	.6951		
專業 投 入	21-30 年	26	3.7222	.5298	.541	.655
	31-40 年	119	3.8431	.4616		
	41-50 年	42	3.7116	.3548		
	51 年以上	291	3.8305	.5574		
革 新	21-30 年	26	3.3333	.5164	.599	.616
	31-40 年	119	3.3361	.6037		
	41-50 年	42	3.1508	.4895		
	51 年以上	291	3.5750	1.7492		
參 與 決 策	21-30 年	26	2.2692	.5382	2.362	.075
	31-40 年	119	2.7038	1.2091		
	41-50 年	42	2.4881	.5520		
	51 年以上	291	3.1409	.5973		
校 園 組 織 氣 氛	21-30 年	26	3.3462	.3622	2.415	.066
	31-40 年	119	3.4854	.4374		
	41-50 年	42	3.2923	.2998		
	51 年以上	291	3.5840	.4599		

表4-5-12不同學校校齡的教師知覺的校園組織氣氛變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
學校承諾	組間	2.624	3	.875			
	組內	201.150	474	.424	2.061	.105	
	總和	203.773	477				
同僚凝聚力	組間	6.278	3	2.093			
	組內	223.023	474	.471	4.448	.004**	4 > 3
	總和	229.302	477				
專業投入	組間	.834	3	.278			
	組內	127.432	474	.269	1.034	.377	
	總和	128.266	477				
革新	組間	10.096	3	3.365			
	組內	946.823	474	1.998	1.685	.169	
	總和	956.919	477				
參與決策	組間	38.583	3	12.861			4 > 2 >
	組內	295.704	474	.624	20.615***	.000	3 > 1
	總和	334.286	477				
整體校園組織氣氛	組間	4.296	3	1.432			
	組內	90.882	474	.192	7.469***	.000	4 > 3
	總和	95.178	477				

註：1(21-30年) 2(31-40年) 3(41-50年) 4(51年以上)；*p<.05 **p<.01 ***p<.001

由表4-5-12得知不同學校校齡的教師對校園組織氣氛各層面除了學校承諾及專業投入，未達顯著水準。表示不同學校校齡的教師對學校承諾及專業投入的知覺是沒有顯著差異存在。在同僚凝聚力、革新、參與決策及整體校園組織氣氛，達顯著水準。表示不同學校校齡的教師對同僚凝聚力、革新、參與決策及整體校園組織氣氛有顯著差異。

一、不同學校校齡的教師對同僚凝聚力的知覺由表4-5-12得知，達顯著水準。表示不同學校校齡的教師對同僚凝聚力的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法得知學校校齡各組之間並無顯著差異存在。學校校齡間 以51年以上對同僚凝聚力的知覺平均分數最高。

二、不同學校校齡的教師對革新的知覺由表4-5-12得知，達顯著水準。表示不同學校校齡的教師對革新的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法得知學校校齡各組之間只有41-50年和51年以上兩組達顯著水準表示兩組間有顯著差異存在。且學校校齡51年以上的平均分數高於學校校齡41-50年的平均分數。

三、不同學校校齡的教師對參與決策的知覺由表4-5-12得知，達顯著水準。表示不同學校校齡的教師對參與決策的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法得知學校校齡在21-30、31-40、41-50年與51年以上之學校教師之間有顯著差異，且51年以上的平均分數最高。

四、不同學校校齡的教師對整體校園組織氣氛的知覺由表4-5-12得知，達顯著水準。表示不同年齡的教師對整體校園組織氣氛的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較法發現學校校齡各組間除了41-50年和51年以上兩組之間有達顯著水準，表示兩組之間有顯著差異，51年以上校齡學校的教師的平均分數高於41-50年校齡學校教師平均分數。

綜合以上資料顯示在不同校齡教師對校園組織氣氛的知覺上有顯著差異存在，以校齡51年以上的學校知覺程度較高，顯示學校創設時間越長，校園組織氣氛越融洽。

柒、不同學校性質高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-13 不同學校性質高職教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-13 不同性質的教師所知覺的高職校園組織氣氛發展現況之t
考驗摘要表

層面	學校 性質	平均 分數	Levene's 統計量		T檢定	
			F 值	顯著性	t值	顯著性
學校 承諾	公立297	3.5804	2.750	.102	.766	.444
	私立181	3.5331				
同僚凝 聚力	公立297	3.4801	.409	.523	.1992*	.047
	私立181	3.3503				
專業 投入	公立297	3.8335	.876	.350	.876	.381
	私立181	3.7907				
革新	公立297	3.5331	1.676	.196	1.345	.179
	私立181	3.3536				
參與 決策	公立297	3.0892	2.391	.123	5.586***	.000
	私立181	2.6616				
整體校 園組織 氣氛	公立297	3.5666	1.434	.232	2.890**	.004
	私立181	3.4458				

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

由表4-5-13得知不同學校性質的教師所知覺的校園組織氣氛各層面，只有在同僚凝聚力、參與決策和整體校園組織氣氛，達顯著水準。表示不同學校性質的教師所知覺的同僚凝聚力、參與決策和整體校園組織氣氛有顯著差異存在。

- 一、不同學校性質的教師所知覺的同僚凝聚力這一層面有顯著差異存在。公立學校的平均分數高於私立學校的平均分數。
- 二、不同學校性質的教師所知覺的參與決策這一層面有顯著差異存在。公立學校的平均分數高於私立學校的平均分數。
- 三、不同學校性質的教師所知覺的整體校園組織氣氛，達顯著水準。表示不同學校性質的教師所知覺的整體校園組織氣氛有顯著差異存在。公立學校的平均分數高於私立學校的平均分數。

捌、不同學校類型高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-14 不同學校類型高職教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-14 不同學校類型的教師所知覺的校園組織氣氛之次數、平均數、標準差、Levene's檢定值一覽表

層面	學校類型	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
學校承諾	工業類	281	3.5988	.6681	.683	.636
	商業類	86	3.4520	.7030		
	家事類	51	3.5735	.4913		
	農業類	20	3.8188	.6197		
	海事水產類	12	3.5938	.5938		
	其他	28	3.3214	.5828		
同僚凝聚力	工業類	281	3.4384	.7250	.579	.716
	商業類	86	3.5256	.7136		
	家事類	51	3.3216	.5262		
	農業類	20	3.5200	.4652		
	海事水產類	12	3.6333	.5710		
	其他	28	3.1143	.6786		
專業投入	工業類	281	3.8450	.5573	.390	.856
	商業類	86	3.8191	.4963		
	家事類	51	3.7603	.4051		
	農業類	20	3.7167	.4303		
	海事水產類	12	3.8333	.3196		
	其他	28	3.7024	.4923		
革新	工業類	281	3.3998	.6289	1.267	.277
	商業類	86	3.7519	.6042		
	家事類	51	3.4641	.5295		
	農業類	20	3.5833	.6201		
	海事水產類	12	3.5278	.5588		
	其他	28	3.1310	.5762		
參與決策	工業類	281	2.8923	.7173	1.279	.272
	商業類	86	3.1715	.6066		
	家事類	51	2.8627	.5484		
	農業類	20	3.3000	.4840		
	海事水產類	12	2.7500	.8188		
	其他	28	2.4554	.5273		

表4-5-14 不同學校類型的教師所知覺的校園組織氣氛之次數、平均數、標準差、Levene's檢定值一覽表(續)

層面	學校類型	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
整體校園組織氣氛	工業類	281	3.5242	.4367	.792	.555
	商業類	86	3.5818	.5345		
	家事類	51	3.4855	.3587		
	農業類	20	3.6345	.4349		
	海事水產類	12	3.5489	.3861		
	其他	28	3.2709	.3567		

4-5-15不同學校類型的教師所知覺的校園組織氣氛變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性
學校承諾	組間	4.377	5	.875	2.072	.068
	組內	199.396	472	.422		
	總和	203.773	477			
同僚凝聚力	組間	4.150	5	.971	2.041	.072
	組內	224.448	472	.476		
	總和	229.302	477			
專業投入	組間	.799	5	.191	.709	.617
	組內	127.309	472	.270		
	總和	128.266	477			
革新	組間	3.143	5	2.346	1.171	.322
	組內	945.190	472	2.003		
	總和	956.919	477			
參與決策	組間	15.077	5	3.015	4.459**	.001
	組內	319.210	472	.676		
	總和	334.286	477			
整體校園組織氣氛	組間	2.403	5	.481	2.445*	.033
	組內	92.775	472	.197		
	總和	95.178	477			

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

由表4-5-15得知不同學校類型的教師對校園組織氣氛各層面的知覺，只有在參與決策和整體校園組織氣氛，達顯著水準。表示不同學校類型的教師所知覺的參與決策和整體校園組織氣氛有顯著差異存在。

一、不同學校類型的教師對參與決策的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較分析法，發現不同學校類型的教師，在其他和商業類及農業類達顯著水準，顯示其他和商業類及農業類之間有顯著差異存在。平均分數以農業類最高。

二、不同類型的教師對整體校園組織氣氛的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較分析法，發現不同學校類型的教師，在各組間並未達顯著水準顯示各組之間並沒有顯著差異存在。

玖、不同學校規模高職教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-16 不同學校規模高職教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表4-5-16 不同學校規模的教師所知覺的校園組織氣氛之次數、平均數、標準差、Levene's檢定值一覽表

層面	學校規模	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定值	
					F值	顯著性
學校承諾	24 班以下	111	3.5439	.5688	2.234	.103
	25-48 班	226	3.5343	.7238		
	49 班以上	141	3.6223	.5953		
同僚凝聚力	24 班以下	111	3.3099	.6426	1.052	.350
	25-48 班	226	3.5221	.7290		
	49 班以上	141	3.3801	.6570		
專業投入	24 班以下	111	3.7087	.5240	.064	.938
	25-48 班	226	3.8299	.5329		
	49 班以上	141	3.8826	.4797		
革新	24 班以下	111	3.2643	.5301	2.258	.106
	25-48 班	226	3.4572	.6154		
	49 班以上	141	3.6359	2.4381		
參與決策	24 班以下	111	2.7523	.6284	.474	.632
	25-48 班	226	3.0597	.9839		
	49 班以上	141	2.8528	.6808		
整體校園組織氣氛	24 班以下	111	3.4113	.3749	2.062	.128
	25-48 班	226	3.5522	.4447		
	49 班以上	141	3.5569	.4890		

表4-5-17不同學校規模的教師知覺的校園組織氣氛變異數分析摘要表

層面	變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F檢定	顯著性	事後比較
學校承諾	組間	.723	2	.362			
	組內	203.050	475	.427	.846	.430	
	總和	203.773	477				
同僚凝聚力	組間	3.869	2	1.934			
	組內	225.433	475	.475	4.076*	.018	2 > 1
	總和	229.302	477				
專業投入	組間	1.946	2	.973			
	組內	126.320	475	.266	3.658*	.027	3 > 2 > 1
	總和	128.266	477				
革新	組間	8.606	2	4.303			
	組內	948.313	475	1.996	2.155	.117	
	總和	956.919	477				
參與決策	組間	8.147	2	4.073			
	組內	326.139	475	.687	5.933*	.003	2 > 1
	總和	334.286	477		*		
整體校園組織	組間	1.737	2	.868			
	組內	93.441	475	.197	4.414*	.013	3 > 2 > 1
	總和	95.178	477				

註：1 (24 班以下) 2 (25-48 班) 3 (49 班以上)；P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

由表4-5-17得知學校規模不同的教師對校園組織氣氛各層面的知覺只有在學校承諾和革新這兩層面，未達顯著水準，表示不同學校規模的教師對學校承諾和革新的知覺是沒有顯著差異存在。在其他各層面，達顯著水準，表示不同學校規模的教師對同僚凝聚力、專業投入、參與決策及整體校園組織氣氛有顯著差異存在。

一、由表4-5-17得知不同學校規模的教師對同僚凝聚力的知覺，達顯著水準。表示不同學校規模的教師對同僚凝聚力的知覺是有顯著差異存在。利用Scheffe事後比較分析法(如表4-5-18)，發現不同學校規模的教師在24班以下及25-48班兩組之間達顯著水準，顯示兩組之間有顯著差異。25-48班規模的學校的平均分數高於24班以下規模學校的平均分數。

4-5-18 擔任不同職務的教師所知覺的同僚凝聚力Scheffe事後分析摘要表

(I) 學校規模	(J)學校規模	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
24 班以下	25-48 班	-.2358*	.079	.012
	49 班以上	-.1023	.086	.495
25-48 班	24 班以下	.2358*	.079	.012
	49 班以上	.1335	.073	.188
49 班以上	24 班以下	.1023	.086	.495
	25-48 班	-.1335	.073	.188

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

二、由表4-5-17得知不同學校規模的教師對專業投入的知覺，達顯著水準。表示不同學校規模的教師對專業投入的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-5-19)得到各組間只有學校規模24班以下25-48班和49班以上的教師有顯著性差異，49班以上平均分數高於24班以下平均分數。

表4-5-19 不同學校規模的教師所知覺的專業投入Scheffe事後分析摘要表

(I) 學校規模	(J)學校規模	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
24 班以下	25-48 班	-.1492*	.057	.033
	49 班以上	-.2019**	.062	.006
25-48 班	24 班以下	.1492*	.057	.033
	49 班以上	-5.2693E-02	.053	.607
49 班以上	24 班以下	.2019**	.062	.006
	25-48 班	5.269E-02	.053	.607

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

三、由表4-5-17得知不同學校規模的教師對參與決策的知覺，達顯著水準。表示不同學校規模的教師對參與決策的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-5-20)得到各組間只有學校規模24班以下和25-48班的教師有顯著性差異，25-48班以上的平均分數高於24班以下的平均分數。

表4-5-20不同學校規模的教師知覺的參與決策Scheffe事後分析摘要表

(I) 學校規模	(J)學校規模	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
24 班以下	25-48 班	-.2599**	.078	.004
	49 班以上	-.1112	.085	.430
25-48 班	24 班以下	.2599**	.078	.004
	49 班以上	.1487	.072	.122
49 班以上	24 班以下	.1112	.085	.430
	25-48 班	-.1487	.072	.122

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

四、由表4-5-17得知不同學校規模的教師對整體校園組織氣氛的知覺，達顯著水準。表示不同學校規模的教師對整體校園組織氣氛的知覺是有顯著差異存在。用Scheffe事後分析(如表4-5-21)得到各組間只有學校規模24班以下和25-48班及49班以上的教師有顯著性差異，49班以上的平均分數最高。

表4-5-21 不同學校規模的教師所知覺的整體校園組織氣氛Scheffe事後分析摘要表

(I) 學校規模	(J)學校規模	平均差異(I-J)	標準誤	顯著性
24 班以下	25-48 班	-.1358*	.048	.019
	49 班以上	-.1352*	.053	.037
25-48 班	24 班以下	.1358*	.048	.019
	49 班以上	6.655E-04	.044	1.000
49 班以上	24 班以下	.1352*	.053	.037
	25-48 班	-6.6550E-04	.044	1.000

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

綜合以上資料得知不同學校規模的教師對整體校園組織氣氛的知覺是有顯著差異存在，而且學校規模越大知覺的程度越高。

拾、不同地區學校教師所知覺校園組織氣氛發展之現況如何？

由表 4-5-22 不同地區學校教師在校園組織氣氛各構面 Levene's 檢定的 F 值，學校承諾、同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策、整體校園組織氣氛等構面 $P > .05$ ，所以無法拒絕虛無假設，代表兩個母群變異數同質。

表 4-5-22 學校地區不同的教師所知覺的校園組織氣氛之次數、平均數、標準差、Levene's 檢定值一覽表

層面	學校地區	次數	平均分數	標準差	Levene's檢定		t-test	
					F值	顯著值	t值	顯著
學校承諾	市區	179	3.4483	.6741	.344	.558	-2.979**	.003
	鄉鎮	299	3.6309	.6323				
同僚凝聚力	市區	179	3.4693	.6824	1.136	.287	.935	.350
	鄉鎮	299	3.4080	.6999				
專業投入	市區	179	3.8132	.4176	3.473	.068	-.135	.893
	鄉鎮	299	3.8198	.5712				
革新	市區	179	3.6121	.21574	.700	.403	1.766	.078
	鄉鎮	299	3.3768	.6404				
參與決策	市區	179	3.0168	.6336	3.574	.059	1.812	.071
	鄉鎮	299	2.8737	.9350				
整體校園組織氣氛	市區	179	3.5296	.4315	2.876	.091	.330	.742
	鄉鎮	299	3.5156	.4562				

註： $P^* < 0.05$ $P^{**} < 0.01$ $P^{***} < 0.001$

由表4-5-22得知不同地區的教師對校園組織氣氛各層面的知覺只有在學校承諾這一個層面，達顯著水準，表示不同學校規模的教師對學校承諾的知覺是有顯著差異存在。在其他各層面，未達顯著水準，表示不同學校規模的教師對同僚凝聚力、專業投入、革新、參與決策及整體校園組織氣氛沒有顯著差異存在。由表4-5-22得知學校地區不同的教師對學校承諾的知覺，達顯著水準。表示學校地區不同的教師對學校承諾的知覺是有顯著差異存在，鄉鎮學校的教師所知覺得學校承諾平均分數高於市區學校。

第六節 高職學習型組織與校園組織氣氛的關係

本研究為瞭解高職學習型組織和校園組織氣氛之間是否存在相關，以皮爾森基差相關分析考驗研究假設二：高職學習型組織發展與校園組織氣氛沒有相關。

以學習型組織五個構面：自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考，與校園組織氣氛五個構面：學校承諾、參與決策、同僚凝聚力、專業投入、革新，以皮爾森基差相關來分析各構面的相關情形。由表4-6-1 顯示，學習型組織各構面與校園組織氣氛各構面之相關情形，分別說明如下：

整體學習型組織與整體校園組織氣氛及各構面之間，經皮爾森積差相關分析，除自我超越、改善心智模式、系統思考、整體學習型組織對同僚凝聚力及自我超越、改善心智模式、建立共同願景對參與決策未達顯著水準外，其他構面間皆達顯著相關。另外整體學習型組織各構面與整體校園組織氣氛間，皆達到顯著的正相關。「自我超越」與「整體校園組織氣氛」相關係數 $r=.394$ ，「改善心智模式」與「整體校園組織氣氛」相關係數 $r=.427$ ，「建立共同願景」與「整體校園組織氣氛」相關係數 $r=.440$ ，「團隊學習」與「整體校園組織氣氛」相關係數 $r=.599$ ，「系統思考」與「整體校園組織氣氛」相關係數 $r=.551$ ，「整體學習型組織」與「整體校園組織氣氛」相關係數 $r=.608$ 。因而研究結果顯示學習型組織與校園組織氣氛之間存在正相關且達非常顯著水準 ($p<.001$)，顯示高職學習型組織發展現況越好，則校園組織氣氛就越能呈現積極開放的氣氛。

表4-6-1 整體學習型組織及各構面與整體校園組織氣氛及各構面相關係數摘要表

相關	學校承諾	同僚凝聚力	專業投入	革新	參與決策	整體組織氣氛
自我超越	.441***	-.002	.419***	.278***	.041	.394***
改善心智模式	.562***	.002	.381***	.303***	.003	.427***
建立共同願景	.462***	.099*	.413***	.320***	.065	.440***
團隊學習	.637***	.093*	.462***	.453***	.211***	.599***
系統思考	.624***	.087	.427***	.395***	.192***	.551***
學習型組織	.689***	.078	.522***	.440***	.147**	.608***

*P < .05 **P < .01 ***P < .001

第七節 高職教師知覺學校學習型組織發展對校園組織

氣氛現況之預測力

本節主要在探討高職教師所知覺的整體及各層面學習型組織發展現況對校園組織氣氛之預測力，亦即自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考、整體學習型組織等，何者對教師所知覺的整體及各層面校園組織氣氛發展現況具有預測力？研究者乃以整體及各層面學習型組織發展現況為預測變項，而以整體及各層面整體及各層面校園組織氣氛為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。

一、高職教師所知覺的學習型組織發展現況各層面對「學校承諾」的迴歸分析

(一) 表4-7-1 是以高職學習型組織各層面為預測變項，學校承諾為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。由表4-7-1 中可以發現：五個預測變項預測效標變項(學校承諾)時，以模式四的預測力最好，共有四個構面被選入依次為團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景進入迴歸方程式。依據模式四其決定係數($R^2 = .508$)，且迴歸的變異數分析，F檢定皆達顯著水準，表示以團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景四項學習型組織的構面預測學校承諾這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「學校承諾」達50.8%的變異量。

(二) 由表4-7-2其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景四項學習型組織的構面分數越高，「學校承諾」的現況越好。由表4-7-2亦可得標準化迴歸方程式為：

$$\text{學校承諾} = 4.889 + .737 \times (\text{團隊學習}) + .526 \times (\text{改善心智模式})$$

+ .164x(系統思考)+.137x(建立共同願景)

表4-7-1高職教師學習型組織各構面發展現況預測學校承諾迴歸分析摘要表

模式	多元迴歸 相關係數 (R)	決定係 數(R ²)	調整後 的R平 方	估計的 標準誤	F檢定	顯著性
1	.673	.453	.452	3.7924	393.663***	.000
2	.702	.493	.490	3.6555	230.514***	.000
3	.712	.507	.504	3.6058	162.673***	.000
4	.716	.512	.508	3.5918	124.127***	.000

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

表4-7-2高職教師學習型組織各構面發展現況預測學校承諾迴歸分析模式4迴歸係數表

模式四	未標準化係數		標準化係數	t值	顯著性
	B之估計值	標準誤	β分配		
(常數)	4.889	1.083		4.515***	.000
團隊學習	.737	.111	.364	6.631***	.000
改善心 智模式	.526	.108	.203	4.879***	.000
系統思考	.164	.047	.183	3.490***	.000
建立共 同願景	.137	.063	.085	2.165*	.031

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

二、高職教師所知覺的學習型組織各層面發展現況對「同僚凝聚力」的迴歸分析

表4-7-3 是以高職學習型組織各層面為預測變項，同僚凝聚力為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。由表4-7-2 中可以發現：五個預測變項預測效標變項(同僚凝聚力)時，進入迴歸方程式的顯著變項只有建立共同願景。建立共同願景決定係數=.010，F值達顯著水準，表示用建立共同願景預測同僚凝聚力是可行的但其預測力只有1%，顯示學習型組織整體及各項構面對同僚凝聚力的預測力的相當低的。

表4-7-3高職學習型組織各構面及整體發展現況預測同僚凝聚力迴歸分析摘要表

選出變項的順序	多元迴歸相關係數(R)	決定係數(R ²)	標準化迴歸係數(β)	F值	顯著性
建立共同願景	.099	.010	.099	4.696*	.031

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

三、高職教師所知覺的學習型組織各層面發展現況對「專業投入」的迴歸分析

(一)表4-7-4 是以高職學習型組織各層面為預測變項，專業投入為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。由表4-7-4 中可以發現：五個預測變項預測效標變項(專業投入)時，進入迴歸方程式的顯著變項共有三個(團隊學習、共同願景、超越自我)，依據模式三其決定係數(R² = .277)，且回歸的變異數分析，F檢定皆達顯著水準，表示以團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景四項學習型組織的構面預測專業投入這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「學校承諾」達27.7%的變異量。

(二) 由表4-7-5其標準化係數β皆為正值表示團隊學習、建立共同願景及自我超越三項學習型組織的構面分數越高，「專業投入」的現況越好。由表4-7-3亦可得標準化迴歸方程式為：
 專業投入 = 19.075 + .435×(團隊學習) + .277×(建立共同願景)
 + .272 ×(自我超越)

表4-7-4高職學習型組織各構面發展現況預測專業投入迴歸分析摘要表

模式	多元迴歸 相關係數 (R)	決定係數 (R ²)	調整後 的R平方	估計的 標準誤	F檢定	顯著性
1	.462	.213	.211	3.9657	128.830	.000***
2	.501	.251	.248	3.8715	79.797	.000***
3	.526	.277	.272	3.8092	60.517	.000***

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

表4-7-5高職學習型組織各構面發展現況預測專業投入迴歸分析模式3迴歸係數表

模式三	未標準化係數		標準化係數	t值	顯著性
	B之估計值	標準誤	β 分配		
(常數)	19.075	1.150		16.589***	.000
團隊學習	.435	.091	.246	4.794***	.000
建立共同願景	.277	.066	.196	4.171***	.000
自我超越	.272	.067	.196	4.085***	.000

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

四、高職教師所知覺的學習型組織各層面的發展現況對「革新」的迴歸分析

(一)表4-7-6 是以高職學習型組織各層面為預測變項，革新為效變項預測效標變項(專業投入)時，進入迴歸方程式的顯著變項共有兩個(團隊學習、共同願景)，依據模式二其決定係數(R² = .214)，且迴歸的變異數分析，F檢定皆達顯著水準，表示以團隊學習、建立共同願景兩項學習型組織的構面預測革新這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「革新」達21.4%的變異量。

(二)由表4-7-7其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、建立共同

願景兩項學習型組織的構面分數越高，「革新」的現況越好。

由表4-7-3亦可得標準化迴歸方程式為：

$$\text{專業投入} = 5.130 + .287 \times (\text{團隊學習}) + 6.312E-02 \times (\text{建立共同願景})$$

表4-7-6高職學習型組織各構面發展現況預測革新迴歸分析摘要表

模式	多元迴歸 相關係數 (R)	決定係 數 (R ²)	調整後 的R平 方	估計的 標準誤	F檢定	顯著性
1	.453	.206	.204	1.6381	123.198***	.000
2	.463	.214	.211	1.6311	64.682***	.000

P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

表4-7-7高職學習型組織各構面發展現況預測革新迴歸分析模式2迴歸係數表

模式二	未標準化係數		標準化係數	t值	顯著性
	B之估計值	標準誤	β分配		
(常數)	5.130	.457		11.230***	.000
團隊學習	.287	.035	.395	8.213***	.000
建立共同願景	6.312E-02	.028	.109	2.259*	.024

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

五、高職教師所知覺學習型組織各層面的發展現況對「參與決策」的迴歸分析

(一)表4-7-8 是以高職學習型組織各層面為預測變項，參與決策為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。由表4-7-8中可以發現：五個預測變項預測效標變項(參與決策)時，進入迴歸方程式的顯著變項共有兩個(團隊學習、改善心智模式)，依據模式二其決定係數(R² = .068)，且迴歸的變異數分析，F檢定皆達顯著水準，表示以團隊學習、改善心智模式兩項學

習型組織的構面預測參與決策這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「革新」達6.8%的變異量。

(二)由表4-7-7其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、建立共同願景兩項學習型組織的構面分數越高，「參與決策」的現況越好。由表4-7-3亦可得標準化迴歸方程式為：

$$\text{專業投入} = 5.130 + .287 \times (\text{團隊學習}) + 6.312E-02 \times (\text{建立共同願景})$$

表4-7-8高職學習型組織各構面發展現況預測參與決策迴歸分析摘要表

模式	多元迴歸 相關係數 (R)	決定係數 (R ²)	調整後 的R平方	估計的 標準誤	F檢定	顯著性
1	.211	.044	.042	2.6722	22.089***	.000
2	.260	.068	.064	2.6420	17.269***	.000

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

表4-7-9高職學習型組織各構面發展現況預測參與決策迴歸分析模式2迴歸係數表

模式二	未標準化係數		標準化係數	t值	顯著性
	B之估計值	標準誤	β 分配		
(常數)	9.320	.790		12.263***	.000
團隊學習	.351	.060	.325	5.876***	.000
建立共同 願景	.364	.077.	.191	3.456***	.001

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

六、高職教師所知覺學習型組織各層面的發展現況對「整體校園組織氣氛」的迴歸分析

(一)表4-7-10 是以高職學習型組織各層面為預測變項，整體校園組織氣氛為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。由表4-7-8中可以發現：五個預測變項預測效標變項(整體

校園組織氣氛)時，進入迴歸方程式的顯著變項共有兩個(團隊學習、建立共同願景、系統思考)，依據模式三其決定係數($R^2 = .392$)，且迴歸的變異數分析，F檢定皆達顯著水準，表示以團隊學習、改善心智模式兩項學習型組織的構面預測整體校園組織氣氛是可行的，可預測「整體校園組織氣氛」達39.2%的變異量。

(二)由表4-7-11其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、建立共同願景、系統思考的構面分數越高，「整體校園組織氣氛」的現況越好。由表4-7-11亦可得標準化迴歸方程式為：
專業投入 = $54.714 + 1.806 \times (\text{團隊學習}) + .558 \times (\text{建立共同願景}) + .388 \times (\text{系統思考})$

表4-7-10高職學習型組織各構面發展現況預測整體校園組織氣氛迴歸分析摘要表

模式	多元迴歸相關係數(R)	決定係數(R^2)	調整後的R平方	估計的標準誤	F檢定	顯著性
1	.599	.359	.358	9.6677	266.971***	.000
2	.616	.379	.377	9.5249	145.209***	.000
3	.626	.392	.389	9.4342	102.072***	.000

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

表4-7-11高職學習型組織各構面發展現況預測整體校園組織氣氛迴歸分析模式3迴歸係數表

模式三	未標準化係數		標準化係數	t值	顯著性
	B之估計值	標準誤	β 分配		
(常數)	54.714	2.738		19.983***	.000
團隊學習	1.806	.282	.378	6.396***	.000
建立共同願景	.558	.164	.146	3.411***	.000
系統思考	.388	.122	.184	3.191***	.000

P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

七、高職教師所知覺整體學習型組織的發展現況對「整體校園組織氣氛」的迴歸分析

(一)表4-7-12 是以高職整體學習型組織為預測變項，整體校園組織氣氛為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。由表4-7-12 中可以發現：預測變項整體學習型組織預測效標變項(整體校園組織氣氛)時，其決定係數($R^2=.369$)，且迴歸的變異數分析，F檢定皆達顯著水準，表示以整體學習型組織預測整體校園組織氣氛是可行的，可預測「整體校園組織氣氛」達36.9%的變異量。

(二)由表4-7-13其標準化係數 β 皆為正值表示整體學習型組織的分數越高，「整體校園組織氣氛」的現況越好。由表4-7-13亦可得標準化迴歸方程式為：

$$\text{整體校園組織氣氛} = 52.599 + .546 \times (\text{整體學習型組織})$$

表4-7-12高職整體學習型組織發展現況預測整體校園組織氣氛迴歸分析摘要表

模式	多元迴歸 相關係數 (R)	決定係數 (R^2)	調整後 的R平方	估計的 標準誤	F檢定	顯著性
1	.308	.369	.368	9.5916	278.815	.000***

註：P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

表4-7-13高職整體學習型組織發展現況預測整體校園組織氣氛迴歸分析係數表

模式一	未標準化係數		標準化係數	t值	顯著性
	B之估計值	標準誤	β 分配		
(常數)	52.599	2.972		17.698	.000***
整體學習 型組織	.546	.033	.608	16.698	.000***

P* < 0.05 P** < 0.01 P*** < 0.001

第八節 綜合討論

本節主要在整合研究的結果與其他相關研究的結果，以進行綜合討論。首先敘及學習型組織及校園組織氣氛發展現況，其次探討不同背景變項的教師所知覺高職學習型組織及校園組織氣氛的差異情形，再其次討論學習型組織和校園組織氣氛的差異情形。最後討論學習型組織對校園組織氣氛之預測力。

壹、嘉義縣市、雲林縣、台南縣市高職教師知覺的學習型組織發展現況：

就高職教師所知覺整體學習型組織發展現況，平均分數為3.6079。就學習型組織各層面來看，以共同願景平均數最高平均分數為3.6914、團隊學習平均分數為3.6339、系統思考平均分數為3.6058、自我超越平均分數為3.5678、改善心智平均分數為3.5349。整體而言，嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣市五縣市教師所知覺的學習型組織發展現況平均數達3.5分以上，屬於大致符合或良好情況。就整體及個別層面而言，其平均數以建立共同願景的得分最高，其次依序為團隊學習、整體學習型組織、系統思考、自我超越、改善心智模式。顯示近年來由於教改政策的推行、後期中等教育的轉型、學齡學生人數的逐年下降及技職體系的定位問題，各校在新課程的推行下專業課程的大幅減少，校定課程的增加，使各校皆有發展學校特色以增進學校競爭力之共同想法。因此各校教師意識到學校整體特色的發展，以及如何提升學校品質，使學校在學齡學生人數減少的情形下，也能因活力及效能的提升得到家長及學生的認同，以減少學校招生的困境。由研究數據得知嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣市五縣市高職教師在建立共同願景、團隊學習、系統思考及整體學習型組織的知覺比自我

超越及改善心智模式這兩項知覺高，可以顯示五縣市高職教師藉由各種研習及進修團體活動的討論期能提升學校整體的競爭力。

貳、嘉義縣市、雲林縣、台南縣市高職教師知覺的校園組織氣氛發展現況：

高職教師所知覺整體校園組織氣氛現況，平均數為3.5208屬於良好的狀況。就校園組織氣氛各層面來看，以專業投入的平均數最高3.8173依次為學校承諾3.5625、革新3.4651、同僚凝聚力3.4310、參與決策2.9276。上述結果顯示，嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣、台南市五縣市教師所知覺的校園組織氣氛現況平均數，除革新、同僚凝聚力、參與決策未達3.5分以上，屬於有點符合，專業投入及學校承諾平均數達3.5分以上屬於良好的情況。就個別層面而言，其平均數以專業投入得分最高，其次依序為學校承諾、革新、同僚凝聚力、參與決策。由此可見目前嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣、台南市五縣市高職教師間多能彼此協助支持與關懷，並能投入學校活動、專注教學，希望學校能更好，在學生來源減少、技職體系學生素質下降中，唯有維持良好的校園組織氣氛才能使學校在逆境中不斷提升。

參、不同背景變項的教師知覺的高職學習型組織發展現況差異情形：

一、性別方面

不同性別的教師所知覺的高職學習型組織發展現況，除了在改善心智模式的層面沒有顯著差異外，在自我超越、建立共同願景、團隊學習、系統思考、及整體學習型組織的知覺上是有顯著差異的。此結果與彭淑珍(民87)、賴藥雲(民88)、林貝絲(民89)、李祈龍(民89)的研究發現是一致的。在整體學習

型組織男性教師平均數達3.6787，女性教師平均數達3.5282，兩者均屬於「良好」，顯示雲嘉南五縣市高職教師普遍認為學習型組織存在於學校。男女教師所知覺的學習型組織的五個層面中，有「建立共同願景」、「團隊學習」、「系統思考」、「自我超越」達到顯著水準，且就此四個層面的平均數而言，男性教師均高於女性教師。在彭淑珍（民87）的研究發現性別對共同願景的建立存有顯著差異性；賴燦雲（民88）的研究中亦發現「建立共同願景」、「團隊學習」有顯著差異，且男教師高於女教師。可能原因是因為目前高職行政體制中，大多是由男教師擔任行政工作，因職務關係參與學校事務及活動的機會大增，較瞭解並認同學校，因此在這四個層面的知覺程度較高。

二、不同年齡

不同年齡的教師在學習型組織各層面皆未達顯著水準，表示不同年齡的教師所知覺的高職學習型組織各層面是沒有差異存在。

三、不同學歷

不同學歷的教師在學習型組織各層面皆未達顯著水準，表示不同學歷的教師所知覺的高職學習型組織各層面是沒有差異存在。顯示高職教師對學習型組織的知覺及可行性，並不因學歷的不同而有所差異。和賴燦雲（民88）及李祈龍(民89)的研究不一致。

四、不同服務年資

不同服務年資的教師在學習型組織各層面皆未達顯著水準，表示不同服務年資的教師所知覺的高職學習型組織各層面是沒有差異存在。顯示高職教師對學習型組織的知覺，並不因資深

資淺的不同而有差異。和李祈龍(民89)的研究不一致，

五、不同職務

不同職務的教師所知覺的高職學習型組織各層面除了自我超越這一層面未達顯著水準，表示擔任不同職務的教師對自我超越的知覺是沒有顯著差異存在。在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考及整體學習型組織的知覺上皆達顯著水準，表示不同職務的教師所知覺的高職學習型組織是有差異存在，和賴榮雲(民88)、李祈龍(民89)的研究一致。且教師兼行政工作的高職教師，對學習型組織構面的知覺，在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考及整體學習型組織的知覺上，皆高於教師兼任導師的教師及專任教師。學校教師若多參與學校行政事務，對學校學習型組織的各項構面會有較深刻的知覺表現，對參與學校活動亦呈現較積極的態度。

六、不同校齡學校

不同校齡學校的教師所知覺的高職學習型組織各層面除了自我超越和系統思考這兩層面未達顯著水準，表示不同校齡學校的教師對自我超越和系統思考的知覺是沒有顯著差異存在。在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習及整體學習型組織的知覺上皆達顯著水準，表示不同校齡學校的教師所知覺的高職學習型組織是有差異存在。顯示不同校齡學校的高職教師在學習型組織構面中，在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習及整體學習型組織的知覺上是有差異性存在。不同校齡學校在31-40年組對學習組織構面的知覺普遍高於其他組別的，校齡學校對學習型組織存在顯著差異，校齡(31-40年)的學校教師知覺程度最高，或許是因為近來教育政策的改變，主流教育管道

的調整，中生代的學校無傳統老學校的優勢，面對新設學校新穎軟硬體的競爭，使學校教師普遍瞭解整體競爭力的提升是有待全體教師的努力。

七、不同學校性質

不同性質學校的教師所知覺的高職學習型組織發展現況，除了在改善心智模式的層面有顯著差異外，在自我超越、建立共同願景、團隊學習、系統思考、及整體學習型組織的知覺上是沒有顯著差異的。在改善心智模式上達顯著水準，私立學校教師的平均分數高於公立學校，顯示私立學校教師有較高的改善心智模式知覺。綜合以上資料得知，不同性質學校只有在改善心智模式上達顯著水準，顯示不同學校性質對學習型組織的知覺在改善心智模式上是有差異存在的。而且私立學校教師或許因面對不確定的未來，因此私立學校的教師在工作環境上必須付出更多以提升個人價值，對環境的變動也需有較敏銳的警覺性，及適應性。

八、不同學校類型

不同學校類型的教師對學習型組織各層面的知覺是沒有顯著差異存在，顯示高職教師對學習型組織的可行性看法並不因類別不同而有差異性看法，且各類型學校教師對學習型組織皆有3.5分以上的知覺，屬於良好的狀況。

九、不同學校規模

不同規模學校的高職教師對自我超越和共同願景的知覺是有顯著差異存在。此結果和張奕華（民86）、彭淑珍（民87）、賴燦雲（民88）、李祈龍（民89）之研究發現不一致。在自我超越和建立共同願景各組間只有學校規模24班以下和49班以

上的教師有顯著性差異，49班以上平均分數高於24班以下平均分數，顯示規模越大的學校學習型組織的知覺越好。和林貝絲（民89）之研究發現小型學校有利於學習型學校之建立亦不一致。規模較大之學校則推測因面對學生來源減少各校競爭增高及學生素質的降低，教師需經由教學研究會的互動以提升本身的教學品質，因而提升學校整體的素質。

十、不同學校地區

學校地區不同的教師對學習型組織各層面的知覺是沒有顯著差異存在。和賴燦雲（民88）的研究一致，和李祈龍（民89）不一致。

肆、不同背景變項的教師所知覺的高職校園組織氣氛發展現況的差異情形：

一、不同性別

男女教師所知覺的整體校園組織氣氛的發展現況無顯著差異，此結果與黃耀卿（民74）、游進年（民79）、鄭彩鳳（民79）、邱憲義（民85）、蔡金田（民85）的研究發現是一致的。和黃月麗（民78）、謝琇鈴（民79）、王令宜（民85）的研究發現是不一致。各層面之比較中，學校承諾達顯著差異，男性教師高於女性教師。在學校承諾、專業投入、革新層面平均數比較，男性教師高於女性教師；在同僚凝聚力、參與決策層面，女性教師高於男性教師。推測上述可能原因，一般在高職，男性教師通常較積極參與學校事務，因此在學校承諾、專業投入、革新及整體校園組織氣氛層面均高於女教師；而女性教師在教學和私人情誼方面聯繫較密切，且對事務之投入較細心、專心、並具耐心，因此在同僚凝聚力、參與決策層面分數較高。

二、不同年齡

不同年齡的高職教師對校園組織氣氛各層面，未達顯著水準。表示不同年齡的教師對校園組織氣氛各層面是沒有差異存在。和黃耀卿(民74)的研究一致和王令宜(民85)、邱憲義(民85)的研究不一致。顯示對校園組織氣氛的知覺並不因年齡的不同而有顯著的差異。

三、不同學歷

不同學歷之教師所知覺的整體校園組織氣氛的發展現況無顯著差異，此結果與黃耀卿(民74)、何淑妃(民75)的研究發現是一致的。而邱憲義(民85)、黃月麗(民78)、游進年(民79)、張簡憶如(民85)等研究發現，顯示不同學歷的教師所知覺的校園組織氣氛有顯著差異，與本研究結果不同，可能與研究對象之其他背景因素有相關影響，有待更多研究及進一步的探討。其次，在各層面之比較中，只有在參與決策達顯著水準，表示不同學歷之教師在學校承諾上有差異。經Scheffe事後分析，只有在師範大學和大學或技術學院兩組間有達顯著水準，顯示師範大學和大學或技術學院是有差異存在，且師範大學對參與決策的知覺高於大學或技術學院，這或許是師範大學的教師因屬早期進入學校服務有兼任行政工作，有待進一步研究。

四、不同服務年資

不同服務年資的教師對校園組織氣氛各層面，未達顯著水準，表示不同服務年資的教師對校園組織氣氛各層面，沒有顯著差異存在。顯示對校園組織氣氛的知覺並不因服務年資的不同而有顯著的差異。和黃耀卿(民74)的研究一致，和黃月麗(民78)、王令宜(民85)、邱憲義(民85)的研究不一致。

五、擔任不同職務

擔任不同職務的教師對校園組織氣氛各層面只有學校承諾這一層面，達顯著水準。表示擔任不同職務的教師對學校承諾的知覺是有顯著差異存在。和黃耀卿(民74)、王令宜(民85)、邱憲義(民85)的研究不一致。教師兼行政工作和教師兼導師、專任教師有顯著性差異，教師兼行政工作平均分數最高。專任教師和兼任導師之教師對校園組織氣氛現況之感受度較低。專任教師和兼任導師之教師平時較專注於上課或班級事務，大多和專任教師和兼任導師之教師互動較頻繁，對學校行政事務較傾向於聽命行事，可能對學校整體事務的專注和感受較低，因此在校園組織氣氛現況之感受相對也較低。

六、不同學校校齡

不同校齡學校的教師對整體校園組織氣氛的知覺，達顯著水準，51年以上校齡學校的教師的平均分數最高。不同校齡學校的教師對同僚凝聚力、革新及參與決策的知覺，達顯著水準。學校校齡在51年以上對同僚凝聚力、革新及參與決策的知覺平均分數最高。或許是因為教師相處時間較久，近年來有許多教師提早退休，因此校園中甄試許多新進年輕教師，使校園中增加了新的活力。

七、不同學校性質

不同學校性質的教師所知覺的同僚凝聚力、參與決策及整體校園組織氣氛這三層面有顯著差異存在。且公立學校的平均分數皆高於私立學校的平均分數。或許因為公立學校工作穩定，教師同仁之間較沒有利益衝突，每位教師皆盡自己本分盡心於教學工作，比較不需多負擔許多額外的行政工作。

八、不同學校類型

不同學校類型的教師對參與決策及整體校園組織氣氛的知覺是有顯著差異存在。依各構面平均分數，發現不同學校類型的教師，在參與決策及整體校園組織氣氛的知覺以農業類的平均分數皆高於其他類型學校的教師。因農業類填答的教師僅有20人，或許因樣本數太少而減少參考價值。

九、不同學校規模

學校規模不同的教師對校園組織氣氛各層面的知覺只有在學校承諾和革新這兩層面，未達顯著水準，表示不同學校規模的教師對學校承諾和革新的知覺是沒有顯著差異存在。在同僚凝聚力、專業投入、參與決策及整體校園組織氣氛四個層面，達顯著水準；此結果和張保光（民74）、邱國隆（民89）、黃耀卿（民74）、侯世昌（民83）、邱憲義（民85）、陳文瑜（民85）、陳長士（民89）、蔡金田（民85）、Mentz（1993）之研究結果一致，比較各組平均數，學校規模24班以下之得分並未最高，這部分和上述學者的研究小班學校的校園組織氣氛通常較高的結果不同，有待進一步研究。而在劉麗慧（民75）、林新發（民79）、游進年（民79）、鄭彩鳳（民79）、謝琇玲（民79）等之研究發現學校規模對教師所知覺的校園組織氣氛無顯著差異，與本研究結果不同，顯示學校規模對於校園組織氣氛之影響，研究尚無一致結果，仍有待更多探討。

十、不同地區學校

不同地區的教師對校園組織氣氛各層面的知覺只有在學校承諾這一個層面，達顯著水準。學校地區不同的教師對學校承諾的知覺是有顯著差異存在。整體校園組織氣氛無差異，和邱憲

義(民85)、邱國隆(民89)不一致和謝琇鈴(民79)、游進年(民79)一致，鄉鎮學校的教師所知覺的學校承諾平均分數高於市區學校。和張保光(民74)、黃耀卿(民74)一致或許因為鄉鎮地區學校，教師間互動較頻繁，教師與地方人士亦較熟悉因此對學校有較高的依賴。

伍、高職學習型組織與校園組織氣氛的關係

本研究學習型組織層面包括自我超越、改善心智模式、建立共同願景、團隊學習、系統思考五個層面，校園組織氣氛則包括學校承諾、參與決策、同僚凝聚力、專業投入、革新五個層面。以下分別探討這些層面彼此之間相關的情況，計算所得相關係數的歸類原則為：相關係數小於或等於.40時，歸類為「低度相關」；相關係數大於.40、小於或等於.70時，歸類為「中度相關」；大於.70、小於或等於1.0時，歸類為「高度相關」。學習型組織各層面與校園組織氣氛各層面之相關情形，分別說明如下：

- 一、整體學習型組織與整體校園組織氣氛及各層面之間，經皮爾森積差相關分析，除了和同僚凝聚力未達顯著水準外其餘各構面均達顯著水準，表示整體學習型組織與整體校園組織氣氛及各層面之間存在正相關。其相關係數以學校承諾的相關最高($r=.689$)，依本研究相關係數的歸類，呈現中度的正相關，且達顯著水準。
- 二、自我超越與整體校園組織氣氛及各層面之間，除同僚凝聚力和參與決策兩層面未達顯著水準，即自我超越與同僚凝聚力和參與決策兩層面並無相關存在。自我超越和整體校園組織氣氛及學校承諾、專業投入、革新層面之間的相關係數為介

於.278~.441，依本研究相關係數的歸類，呈現低度的正相關，且達顯著水準。

三、改善心智模式與整體校園組織氣氛及各層面之間，除了和同僚凝聚力及參與決策未達顯著水準，即改善心智模式和同僚凝聚力及參與決策並無相關存在。改善心智模式和整體校園組織氣氛及學校承諾、專業投入、革新層面之間的相關係數為介於.303~.562之間，依本研究相關係數的歸類，均呈低度的正相關，且達顯著水準；其中以改善心智模式與學校承諾相關最高（ $r = .562$ ）。

四、建立共同願景與校園組織氣氛及各層面之間，除了和參與決策未達顯著水準而未存在相關外，其餘各層面之間皆達顯著水準其相關係數介於.099~.462，依本研究相關係數的歸類，均呈低度的正相關，相關係數以學校承諾最高（ $r = .462$ ），且達顯著水準。

五、團隊學習與整體校園組織氣氛及各層面之間，皆達顯著水準，相關係數介於.093~0.673，依本研究相關係數的歸類，呈現低中度的正相關；其中以團隊學習和學校承諾（ $r = .673$ ）相關係數最高，且達顯著水準。

六、系統思考與整體校園組織氣氛及各層面之間，除了同僚凝聚力外皆達顯著水準，相關係數介於.192~.624，依本研究相關係數的歸類，大致呈低中度的正相關；而系統思考和學校承諾兩層面之間（ $r = .624$ ）相關係數最高，且達顯著水準。

本研究結果顯示，「高職整體學習型組織及各層面」與「高職整體校園組織氣氛及各層面」之相關，呈現正相關且達非常顯著水準（ $p < .001$ ），顯示高職學習型組織發展現況越好，則校園組織氣氛就越能

呈現積極開放的氣氛。

陸、教師所知覺到學習型組織發展現況對校園組織氣氛之預測

- 一、以團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景四項學習型組織的構面預測學校承諾這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「學校承諾」達50.8%的變異量。其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景四項學習型組織的構面分數越高，「學校承諾」的現況越好。
- 二、以建立共同願景預測同僚凝聚力是可行的，但其預測力只有1%，顯示整體學習型組織及各項構面對同僚凝聚力的預測力相當低。
- 三、以團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景四項學習型組織的構面預測專業投入這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「學校承諾」達27.7%的變異量。其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、建立共同願景及自我超越三項學習型組織的構面分數越高，「專業投入」的現況越好。
- 四、以團隊學習、建立共同願景兩項學習型組織的構面預測革新這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「革新」達21.4%的變異量。其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、建立共同願景兩項學習型組織的構面分數越高，「革新」的現況越好。
- 五、以團隊學習、改善心智模式兩項學習型組織的構面預測參與決策這項校園組織氣氛構面是可行的，可預測「革新」達6.8%的變異量。其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、建立共同願景兩項學習型組織的構面分數越高，「參與決策」的現況越好。

六、以團隊學習、改善心智模式兩項學習型組織的構面預測整體校園組織氣氛是可行的，可預測「整體校園組織氣氛」達39.2%的變異量。其標準化係數 β 皆為正值表示團隊學習、建立共同願景、系統思考的構面分數越高，「整體校園組織氣氛」的現況越好。

七、以整體學習型組織預測整體校園組織氣氛是可行的，可預測「整體校園組織氣氛」達36.9%的變異量。其標準化係數 β 皆為正值表示整體學習型組織的分數越高，「整體校園組織氣氛」的現況越好。

由本研究之資料顯示嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣市五縣市教師所知覺的學習型組織發展現況，屬於大致符合或良好情況。由研究數據得知嘉義縣、嘉義市、雲林縣、台南縣市五縣市高職教師在建立共同願景、團隊學習、系統思考及整體學習型組織的知覺比自我超越及改善心智模式這兩項知覺高。校園組織氣氛其平均數以專業投入得分最高。性別對學習型組織的知覺有顯著差異。不同年齡、學歷、年資、學校類型、學校地區的教師在學習型組織各層面皆未達顯著水準，表示年齡、學歷、年資、學校類型、學校地區不同對學習型組織的認知沒有差異。不同職務的教師所知覺的高職學習型組織是有差異存在，不同學校校齡的教師所知覺的學習型組織構面中，在改善心智模式、建立共同願景、團隊學習及整體學習型組織的知覺上是有差異性存在。不同性質學校的教師所知覺的高職學習型組織發展現況，除了在改善心智模式的層面有顯著差異外，在自我超越、建立共同願景、團隊學習、系統思考、及整體學習型組織的知覺上是沒有顯著差異的。不同規模學校的高職教師對自我超越和共同願景的知覺是有顯著差異存在。資料顯示規模越大的學校學習型組織的知覺越好。

教師性別、年齡、學歷、年資所知覺的校園組織氣氛整體的發展現況無顯著差異。擔任不同職務的教師對校園組織氣氛各層面只有學校承諾這一層面，達顯著水準。表示擔任不同職務的教師對學校承諾的知覺是有顯著差異存在。不同校齡學校、學校性質、學校類型、學校規模的教師對整體校園組織氣氛的知覺，達顯著水準。學校規模不同的教師對校園組織氣氛各層面的知覺只有在學校承諾和革新這兩層面，未達顯著水準，在同僚凝聚力、專業投入、參與決策及整體校園組織氣氛四個層面，達顯著水準。不同地區的教師對校園組織氣氛各層面的知覺只有在學校承諾這一個層面，達顯著水準。學校地區不同的教師對學校承諾的知覺是有顯著差異存在。本研究結果顯示，高職學習型組織發展現況越好，則校園組織氣氛就越能呈現積極開放的氣氛。

團隊學習、改善心智模式、系統思考、建立共同願景四項學習型組織的構面分數越高，「學校承諾」的現況越好。團隊學習、建立共同願景及自我超越三項學習型組織的構面分數越高，「專業投入」的現況越好。團隊學習、建立共同願景兩項學習型組織的構面分數越高，「革新」的現況越好。團隊學習、建立共同願景兩項學習型組織的構面分數越高，「參與決策」的現況越好。表示團隊學習、建立共同願景、系統思考的構面分數越高，「整體校園組織氣氛」的現況越好。表示整體學習型組織的分數越高，「整體校園組織氣氛」的現況越好。

