

第三章 研究設計與實施

為探討高職學校組織氣氛與教師行政兼職意願的情形，研究者乃依據研究目的與研究假設，在參考相關文獻之後，先確定研究架構，再選擇研究對象、編製研究工具、進行問卷調查，最後將調查所得資料，進行統計處理與分析。茲分別說明如下：

第一節 研究架構

本研究依據研究動機與目的、待答問題及相關文獻分析整理，並考量國立高職學校特性，研擬設計發展出本研究架構，如圖 3-1 所示。藉以了解各研究變項內涵及其相互關係。

壹、自變項

本研究之自變項包含教師個人背景變項及學校組織氣氛兩類：

一、個人背景變項包括學校規模、教學年資、行政經驗、現任職務、任教科目、性別、年齡、婚姻、學歷等九項。

1. 學校規模：分「40 班（含）以下」、「41-59 班」、「60 班（含）以上」。
2. 教學年資：分「5 年（含）以下」、「6-15 年」、「16-25 年」、「26 年（含）以上」。
3. 行政經驗：主任、組長、科主任、無。
4. 現任職務：導師、專任教師。
5. 任教科目：共同科目、藝能科目、專業科目。
6. 性別：分男、女兩組。
7. 年齡：分「30 歲（含）以下」、「31-40 歲」、「41-50 歲」、「51 歲（含）以上」。

8. 婚姻：分「已婚」、「未婚」、「其他（離婚、分居、喪偶）」。
9. 學歷：分「大學」、「碩士（含研究所 40 學分班）」、「博士」。

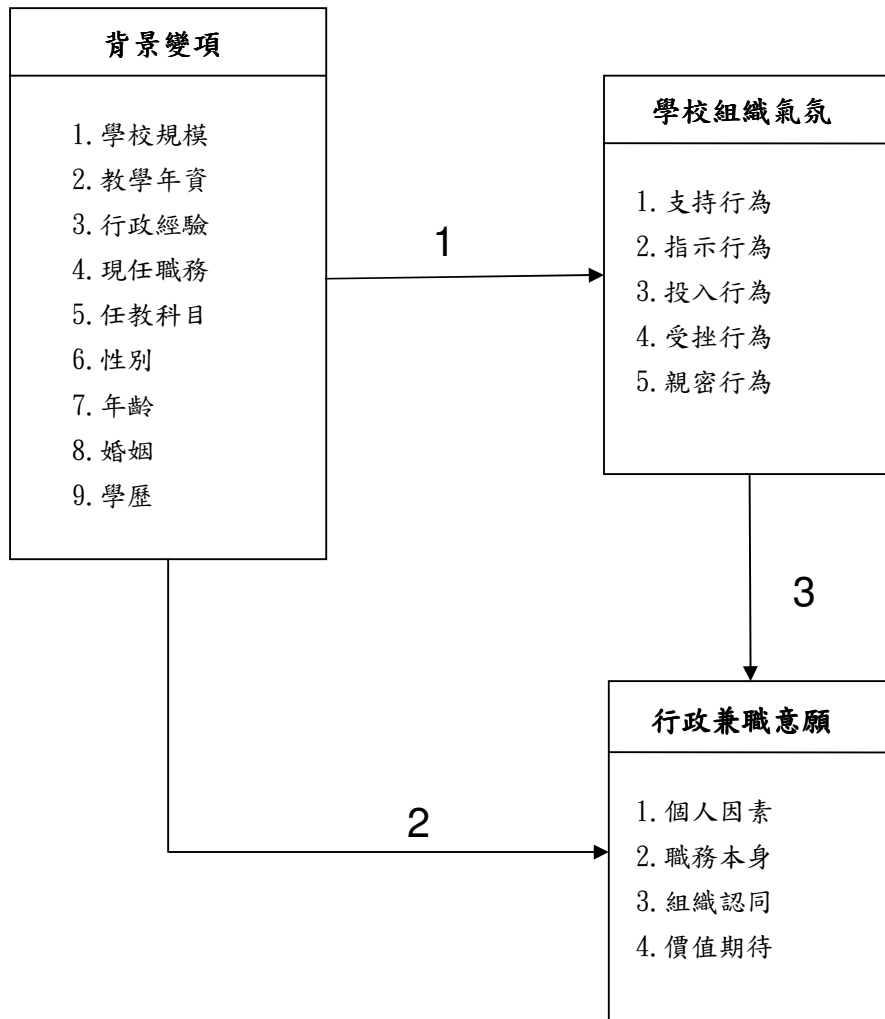


圖 3-1 學校組織氣氛與教師行政兼職意願之研究架構圖

- 註：1 指背景變項與組織氣氛關係
 2 指背景變項與行政兼職意願的關係
 3 指組織氣氛與行政兼職意願的關係

二、學校組織氣氛係指學校組織環境中，學校人員彼此交互作用所形成持久性的特質，此一特質可為教師所覺察與體驗，並會影響組織成員的行為，同時可以加以描述與測量的。學校組織氣氛包括「支持行為」、「投入行為」、「指示行為」、「挫折行為」、「親密行為」等五個層面。本研究以在「高職組織氣氛量表」中的得分衡量之，其中指示、挫折為負面層面，有關題項先經轉換再計分，亦即得分愈高表示指示、挫折成份愈低。因此整體而言，分數愈高，表示學校的組織氣氛愈良好；反之則愈差。此問卷包含五個層面分別測量校長支持的及指示的二種行為，與教師投入的、挫折的及親密的三種行為分述如下：

1. 支持行為：指校長對教師抱持關懷態度，關心同仁福利並盡力為其爭取，願意與教師溝通新觀念和做法，願意為同仁解決工作上遭受的問題與紛爭，並尊重同仁的興趣與專長。
2. 指示行為：指校長視學校工作目標的達成為主要任務，要求教師採一致步驟以提高教學績效，嚴格督導學校工作事務並檢核各項工作與活動。
3. 投入行為：指學校教師工作士氣高昂，對自己工作表現良好而感到驕傲，主動參與學校各項活動。會議時，教師經常熱烈參與且氣氛和諧並積極參加各項專業在職進修，對學校有認同感。
4. 受挫行為：指教師在會議溝通協調上受到阻礙，對校長要求不得有意見，有小團體少與其他同事來往，學校教師常想調到其他學校。
5. 親密行為：指教師相處融洽，關係密切相互體諒，在急難時能相互支持與協助。常共同研究及解決工作上問題，同時能接納新進的工作夥伴。

貳、依變項

本研究的依變項為教師行政兼職意願：

教師行政兼職意願係指教師對於學校行政事務的認知，經由自我理智思考，自發性的將身心投入行政工作環境中，且願意承擔責任以期學校行政目標的達成。所稱之「教師行政兼職意願」係以受試者在研究者編製之「行政兼職意願量表」上之得分為依據，得分愈高，表示該受試者任教意願愈高；反之則愈低。包括之內容向度為：

1. 個人因素：係指個體願意擔任行政兼職工作的行為傾向，包含個人喜好、興趣及特質與該職務的符合程度。
2. 職務本身：係指對行政兼職工作本身所具特質的認知，包括行政兼職可獲得相關知識，促進教學相長；工作自主性及挑戰性。
3. 組織認同：係指對行政兼職工作本身所具有的安定性之認同度，及個人對組織的情感與榮譽感。
4. 價值期待：係指行政兼職工作可增進自我成長、有升遷及發展的機會及獲得價值感、成就感的精神報酬，亦可獲得薪資、福利及保險等物質報酬。

第二節 研究對象

本研究以台灣北區國立高職範圍，包括基隆市、台北縣、桃園縣、新竹市，現任職於國立高職教師為對象，共12所學校教師1534人（教育部，2006）為研究對象之母群體。

壹、問卷預試對象

選擇台北縣三所國立高級職業學校（三重商工、海山高工、淡水商工）發出問卷 60 份（每校 20 份）進行問卷預試。

貳、正式問卷對象

以台灣北區國立高職為範圍，包括基隆市、台北縣、桃園縣、新竹市，計12所。以九十四學年度在職教師為對象（不含各處室主任與各組組長）。學校教師母群及取樣人數（樣本數約佔母群體18%）分配如表3-1所示；問卷實際發放及回收情形如表3-2。

表3-1 問卷調查學校取樣分配表

| 學校所在地 | 學校名稱 | 學校班級數 | 母群教師人數 | 取樣問卷數 |
|-------|------|-------|--------|-------|
| 基隆市 | 基隆商工 | 54 | 145 | 25 |
| | 基隆海事 | 48 | 130 | 24 |
| 台北縣 | 淡水商工 | 60 | 160 | 29 |
| | 海山高工 | 63 | 165 | 30 |
| | 三重商工 | 66 | 170 | 31 |
| | 瑞芳高工 | 50 | 137 | 25 |
| 桃園縣 | 桃園農工 | 60 | 161 | 29 |
| | 龍潭農工 | 30 | 80 | 15 |
| | 中壢高商 | 51 | 134 | 24 |
| | 中壢家商 | 25 | 65 | 12 |
| 新竹市 | 新竹高工 | 40 | 103 | 19 |
| | 新竹高商 | 33 | 84 | 15 |
| 總計 | 12 | 580 | 1534 | 278 |

表3-2 問卷發放數及回收狀況表

| 學校名稱 | 實發問卷數 | 回收問卷 | 有效問卷 |
|------|-------|--------|--------|
| 基隆商工 | 25 | 25 | 25 |
| 基隆海事 | 24 | 23 | 22 |
| 淡水商工 | 29 | 26 | 24 |
| 海山高工 | 30 | 30 | 30 |
| 三重商工 | 31 | 31 | 30 |
| 瑞芳高工 | 25 | 24 | 23 |
| 桃園農工 | 29 | 24 | 22 |
| 龍潭農工 | 15 | 14 | 14 |
| 中壢高商 | 24 | 21 | 21 |
| 中壢家商 | 12 | 12 | 12 |
| 新竹高工 | 19 | 17 | 15 |
| 新竹高商 | 15 | 13 | 11 |
| 總計 | 278 | 260 | 249 |
| 百分比 | | 93.53% | 89.57% |

為了解受測者不同背景變項情形依據個人背景變項(性別、年齡、婚姻、最高學歷、任教年資、現任職務、任教科目、行政經歷、學校規模)將受測樣本資料分析整理如表 3- 3 :

一、性別：本研究受測之教師男性計 115 人，佔樣本數 46.2%，女性計 134 人，佔樣本數 53.8%。

二、年齡：本研究受測之教師年齡在 30 歲(含)以下計 115 人，佔樣本數 14.9%；年齡在 31~40 歲計 91 人，佔樣本數 36.5%；年齡在 41~50 歲計 98 人，佔樣本數 39.4%；年齡在 51 歲以上計 23

人，佔樣本數 9.2%。

三、婚姻：本研究受測之教師已婚者計 192 人，佔樣本數 77.1%；未婚者計 53 人，佔樣本數 21.3%；其他（離婚、分居、喪偶）者計 4 人，佔樣本數 1.6%。

四、最高學歷：本研究受測之教師最高學歷為大學者計 64 人，佔樣本數 25.7%；碩士（含研究所四十學分班）計 185 人，佔樣本數 74.3%。

五、任教年資：本研究受測之教師任教年資為 5 年（含）以下者計 47 人，佔樣本數 18.9%；任教年資為 6-15 年者計 87 人，佔樣本數 34.9%；任教年資為 16-25 年者計 94 人，佔樣本數 37.8%；任教年資為 26 年（含）以上者計 21 人，佔樣本數 8.4%。

六、現任職務：本研究受測之教師現職為導師者計 130 人，佔樣本數 52.2%；現職為專任教師者計 119 人，佔樣本數 47.8%。

七、任教科目：本研究受測之教師任教科目為共同科目者計 102 人，佔樣本數 41.0%；任教科目為藝能科目者計 13 人，佔樣本數 5.2%；任教科目為專業科目者計 134 人，佔樣本數 53.8%。

八、行政經歷：本研究受測之教師行政經歷為主任者計 21 人，佔樣本數 8.4%；行政經歷為組長者計 57 人，佔樣本數 22.9%；行政經歷為科主任者計 35 人，佔樣本數 14.1%；無行政經歷者計 136 人，佔樣本數 54.6%。

九、學校規模：本研究受測教師之學校規模 40 班（含）以下者計 20 人，佔樣本數 8.0%；學校規模 41-59 班者計 119 人，佔樣本數 47.8%；學校規模 60 班（含）以上者計 110 人，佔樣本數 44.2%。

表 3-3 受測教師之背景變項資料分析表

| 個人背景變項 | 區分 | 人數 | 百分比 (%) |
|--------|----------------|-----|---------|
| 性別 | 男 | 115 | 46.2 |
| | 女 | 134 | 53.8 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 年齡 | 30 歲 (含) 以下 | 37 | 14.9 |
| | 31~40 歲 | 91 | 36.5 |
| | 41~50 歲 | 98 | 39.4 |
| | 51 歲以上 | 23 | 9.2 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 婚姻 | 已婚 | 192 | 77.1 |
| | 未婚 | 53 | 21.3 |
| | 其他(離婚、分居、喪偶) | 4 | 1.6 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 最高學歷 | 大學 | 64 | 25.7 |
| | 碩士 (含研究所四十學分班) | 185 | 74.3 |
| | 博士 | 0 | 0 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 任教年資 | 5 年 (含) 以下 | 47 | 18.9 |
| | 6-15 年 | 87 | 34.9 |
| | 16-25 年 | 94 | 37.8 |
| | 26 年 (含) 以上 | 21 | 8.4 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 現任職務 | 導師 | 130 | 52.2 |
| | 專任教師 | 119 | 47.8 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 任教科目 | 共同科目 | 102 | 41.0 |
| | 藝能科目 | 13 | 5.2 |
| | 專業科目 | 134 | 53.8 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 行政經歷 | 主任 | 21 | 8.4 |
| | 組長 | 57 | 22.9 |
| | 科主任 | 35 | 14.1 |
| | 無 | 136 | 54.6 |
| | 總計 | 249 | 100 |
| 學校規模 | 40 班 (含) 以下 | 20 | 8.0 |
| | 41~59 班 | 119 | 47.8 |
| | 60 班以上 | 110 | 44.2 |
| | 總計 | 249 | 100 |

第三節 研究工具

為探討為高職學校組織氣氛與教師行政兼職意願的關係，研究者以相關主題進行文獻探討後，編製「高職學校組織氣氛與教師行政兼職意願關係之調查問卷」，問卷分兩部分，第一部份為「高職學校組織氣氛問卷」，第二部份為「高職學校教師行政兼職意願問卷」，以下就問卷編製內容、填答計分方式等加以說明如下：

壹、「高職學校組織氣氛問卷」

一、問卷編製與內容

本問卷主要測量教師對學校組織氣氛之主觀知覺，藉以了解學校組織氣氛現況。問卷編製係參照 Kottkamp, Mulhrn, 及 Hoy(1987) 的觀點並參酌李素芬(2003)、張正傑(2004)、吳甲仙(2005)之組織氣氛量表與國內外相關文獻探討，結合研究者實務經驗自行編製。問卷計分「支持」、「指示」、「投入」、「受挫」、「親密」等五個層面。

依秦夢群(1998)「氣氛開放性」指數之得分情形，將學校組織氣氛分為「開放型組織氣氛」與「封閉型組織氣氛」兩種，其公式如下：

開放指數 = (支持 + 投入) 的分數 - (指示 + 挫折) 的分數

同時將總得分區分為高、中、低三組，以求得組織氣氛的開放性範圍。

二、填答及計分方式

本問卷作答採 Likert 五點量尺度計分。受訪者依據問卷題目描述與其本身實際感受比較之後，圈選適當分數。從「完全相符」、「多數相符」、「少數相符」、「很少相符」、「完全不符」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分及 1 分；反向敘述題，則反向計分。

在「高職學校組織氣氛問卷」上得分愈高時，表示其行為愈接近該層面。得分愈低時，則表示該層面的行為愈低。當組織氣氛開放性指數得分愈高，代表教師所知覺的組織開放程度愈高。得分愈低，則表示組織開放程度愈低，氣氛類型愈趨向封閉。

貳、「高職學校教師行政兼職意願問卷」

一、問卷編製與內容

本問卷主要測量高職教師行政兼職之意願，問卷編製係參考張正芬（1984）所編之「師大生分發前後任教意願表」、張慧芬（1999）所編製之國中教師兼任行政工作人員「工作動機問卷」、林俊雄（2002）所編之我國公立職校工業類科「教師兼任科主任之意願問卷」及研究者從文獻探討中，所歸納之心得編製而成。

二、填答及計分方式

本問卷作答採 Likert 五點量尺度計分。從「完全相符」、「多數相符」、「少數相符」、「很少相符」、「完全不符」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分及 1 分；反向敘述題，則反向計分。受訪者依據問卷題目描述與其本身實際感受比較之後，圈選適當分數，分數總和即為「高職教師行政兼職意願」總分。總分愈高，表示該受試者行政兼職意願愈高；反之則愈低。

參、預試之實施

本問卷於民國九十五年二月間選定三所學校進行預試，預試樣本分配如表 3-4。

表 3-4 預試樣本分配

| 校 名 | 人 數 | 回 收 份 數 | 有 效 份 數 |
|------|-----|---------|---------|
| 海山高工 | 20 | 20 | 19 |
| 三重商工 | 20 | 18 | 18 |
| 淡水商工 | 20 | 19 | 18 |
| 合 計 | 60 | 57 | 55 |

肆、預試分析

本研究中將預試問卷蒐集之資料，運用 SPSS for Windows 統計套裝軟體進行統計分析。經由項目分析、因素分析以建構問卷之效度，並以克倫貝斯-阿法係數 (Cronbach' alpha) 作為問卷信度之考驗。

一、項目分析

以高低分 27% 的 CR 值作決斷標準，t 值達顯著水準 ($p < .05$) 作為正式問卷的題目，本研究之「高職學校組織氣氛預試問卷」、「高職學校教師行政兼職意願預試問卷」各有 35 題。如附錄一。經項目分析，得出如表 3-5 及表 3-6 之結果。

- (一) 「高職學校組織氣氛預試問卷」如表 3-3 所示有 30 題 t 值達顯著水準 ($p < .05$)，其中未達顯著水準五題予以刪除。
- (二) 「高職學校教師行政兼職意願預試問卷」如表 3-4 所示有 32 題 t 值達顯著水準 ($p < .05$)，其中未達顯著水準三題予以刪除。

表 3-5 高職學校組織氣氛預試問卷項目分析表

| 題別 | 題目 | 決斷值 | 與總分相關 | 備註 |
|-----|---------------------------|-----------|--------|----|
| A1 | 學校行政主管能接納部屬不同的意見 | 5.42** | 0.69** | |
| A2 | 教師相聚一堂時，氣氛和諧，相處愉快 | 6.02** | 0.71** | |
| A3 | 行政主管對教師的工作內容和工作要求，都很清楚 | 4.50** | 0.75** | |
| A4 | 行政人員非常重視教學研究會的提案，力求進步革新 | 5.25** | 0.54** | |
| A5 | 開會時行政人員指示、講話的時間佔大部分 | 1.96 (ns) | 0.16 | 刪除 |
| A6 | 教師兼辦行政工作，業務繁重，沒有時間準備教學工作 | 4.45** | 0.62** | |
| A7 | 學校大多數的老師，都不關心別的老師 | 3.77** | 0.63** | |
| A8 | 向校方提出的建議，不被採納，毫無作用 | 7.73** | 0.50** | |
| A9 | 學校有少數教師形成小團體，和其他教師唱反調 | 6.72** | 0.45** | |
| A10 | 教師在會議中發言，不針對問題而提出具體的建言 | 5.60** | 0.65** | |
| A11 | 學校行政人員具有官僚作風，教師們不願與他們往來 | 4.60** | 0.74** | |
| A12 | 教師都樂於參與學校的各種工作或活動 | 5.37** | 0.73** | |
| A13 | 教師常彼此分享個人家庭及生活狀況的事情 | 1.94 (ns) | 0.17 | 刪除 |
| A14 | 您認為學校同事間的人際關係，十分良好 | 7.61** | 0.51** | |
| A15 | 行政人員能安排足夠的時間與教師交換意見 | 6.35** | 0.65** | |
| A16 | 教師心情愉快且充滿活力，幹勁十足地完成工作 | 2.45** | 0.76** | |
| A17 | 同仁們都知道學校主管積極地協助大家解決工作上的困難 | 6.32** | 0.75** | |
| A18 | 教師之間感情深厚，彼此互相關心協助 | 6.05** | 0.87** | |
| A19 | 行政主管尊重校務會議或行政會報決定的事項 | 6.07** | 0.81** | |
| A20 | 行政主管常公開指責各處室工作績效的缺失 | 1.45 (ns) | 0.09 | 刪除 |
| A21 | 行政主管很信任學校同仁的工作能力和工作態度 | 5.64** | 0.65** | |
| A22 | 個人覺得處處受學校法規的限制，沒有自我發揮的機會 | 5.32** | 0.85** | |
| A23 | 學校行政人員，能迅速地處理同仁在工作上所遭遇的問題 | 4.01** | 0.82** | |
| A24 | 教師認為教務處的排課很公平合理 | 3.06** | 0.71** | |
| A25 | 行政主管嚴格要求檢核課程計劃及教學活動 | 6.61** | 0.72** | |
| A26 | 學校推動新措施時，教師多表支持和配合執行 | 6.34** | 0.74** | |
| A27 | 行政主管公開表達，他對各處室工作績效的滿意程度 | 4.25** | 0.79** | |
| A28 | 各項會議中，教師懷有一種「讓我們把事情做好」的共識 | 3.51** | 0.65** | |
| A29 | 行政主管對教師教學情形完全不過問 | 1.54 (ns) | 0.13 | 刪除 |
| A30 | 學校同仁對教學環境，感到很滿意 | 6.78** | 0.87** | |
| A31 | 學校有部份教師形成小團體，和其他教師不互相往來 | 7.06** | 0.46** | |
| A32 | 行政主管輪流巡堂及抽查學生作業，以了解教師教學情形 | 3.21** | 0.81** | |
| A33 | 學校同仁間會有彼此競爭比較情形 | 1.67 (ns) | 0.08 | 刪除 |
| A34 | 學校行政人員尊重同仁的專業能力 | 7.01** | 0.46** | |
| A35 | 教師積極參加各種專業方面的在職進修 | 6.50** | 0.49** | |

表 3-6 高職學校教師行政兼職意願預試問卷項目分析表

| 題別 | 題目 | 決斷值 | 與總分相關 | 備註 |
|-----|-----------------------|-----------|--------|----|
| B1 | 擔任行政兼職不是一件快樂的事 | 4.45** | 0.61** | |
| B2 | 我從未考慮過要從事行政兼職工作 | 4.59** | 0.62** | |
| B3 | 對於是否擔任行政兼職，我很被動 | 5.20** | 0.66** | |
| B4 | 對扮演行政兼職角色我充滿信心 | 3.39** | 0.78** | |
| B5 | 我的能力不足以適任行政兼職工作 | 4.65** | 0.56** | |
| B6 | 行政兼職的職務加給，對我來說不無小補 | 2.65** | 0.54** | |
| B7 | 擔任行政兼職的職務特性符合我的特質 | 3.77** | 0.70** | |
| B8 | 擔任行政兼職對我的生涯發展有幫助 | 4.68** | 0.54** | |
| B9 | 擔任行政兼職對我的時間安排會有影響 | 1.90 (ns) | 0.16 | 刪除 |
| B10 | 擔任行政兼職為更多的師生服務是有意義的 | 3.87** | 0.46* | |
| B11 | 擔任行政兼職我會受到同仁的支持 | 7.45** | 0.68** | |
| B12 | 擔任行政兼職我會受到家人的支持 | 4.25** | 0.87** | |
| B13 | 擔任行政兼職可以實現我的理想 | 6.64** | 0.57** | |
| B14 | 擔任行政兼職工作是很好自我歷練的機會 | 4.25** | 0.42** | |
| B15 | 我對學校人事感情淡薄 | 8.23** | 0.71** | |
| B16 | 行政兼職工作繁瑣、負擔重 | 7.10** | 0.72** | |
| B17 | 擔任行政兼職可以獲得自我肯定 | 3.50** | 0.70** | |
| B18 | 擔任行政兼職可以發揮所長 | 2.66* | 0.54* | |
| B19 | 擔任行政兼職可以獲得更多的成就感 | 1.95 (ns) | 0.07 | 刪除 |
| B20 | 擔任行政兼職可以提高社會地位 | 2.89** | 0.76** | |
| B21 | 擔任行政兼職可以獲得同仁重視 | 3.85** | 0.76** | |
| B22 | 擔任行政兼職可以維持好的人際關係 | 5.47** | 0.71** | |
| B23 | 擔任行政兼職我會受到同事的排擠 | 2.64** | 0.65** | |
| B24 | 擔任行政兼職我會受到上級的支持 | 6.31** | 0.73** | |
| B25 | 擔任行政兼職是一種榮譽 | 6.01** | 0.49** | |
| B26 | 擔任行政兼職推動各項事務，我會覺得有成就感 | 6.25** | 0.58** | |
| B27 | 擔任行政兼職會影響家庭生活 | 5.18** | 0.68** | |
| B28 | 擔任行政兼職工作責任重、權力低 | 3.74** | 0.68** | |
| B29 | 擔任行政兼職我感到莫名的壓力 | 1.50 (ns) | 0.32 | 刪除 |
| B30 | 我對學校整體表現感到失望 | 2.76** | 0.47** | |
| B31 | 我很慶幸能在本校服務 | 2.65* | 0.49** | |
| B32 | 擔任行政兼職工作，我擔心會有違法的可能 | 2.87* | 0.59** | |
| B33 | 本校獲得榮譽時，我感到與有榮焉 | 4.79** | 0.75** | |
| B34 | 我對擔任行政兼職感到厭煩 | 4.85** | 0.65** | |
| B35 | 擔任行政兼職工作，我擔心會影響教學品質 | 6.32** | 0.48** | |

二、因素分析及測驗效度

本研究問卷預試結果經項目分析後，為考驗問卷建構效度（construct validity）遂進行因素分析。本研究採主成分分析，並使用最大變異法進行轉軸，結果分述如下：

- （一）「高職學校組織氣氛預試問卷」進行分析後計有五個因素被析出，各因素及題號如表 3-7 所示。

表 3-7 高職學校組織氣氛問卷各因素題目分佈表

| 因素 | 題號 | 題數 |
|-----|-------------------------------|----|
| 因素一 | A1、A4、A15、A17、A19、A21、A27、A34 | 8 |
| 因素二 | A3、A23、A24、A25、A32 | 5 |
| 因素三 | A10、A12、A16、A26、A28、A30、A35 | 7 |
| 因素四 | A6、A8、A9、A11、A22、A31 | 6 |
| 因素五 | A2、A7、A14、A18 | 4 |

這五個因素特徵值分別為 6.20、4.53、3.12、3.05、2.85，所提供累積解釋變異量達 65.73%，如表 3-8 所示。故本研究所發展出之「高職學校組織氣氛」問卷，其效度頗佳。

表 3-8 高職學校組織氣氛問卷因素分析解釋變異量一覽表

| 因素 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 特徵值 | 6.20 | 4.53 | 3.12 | 3.05 | 2.85 |
| 解釋變異量 | 20.67% | 15.10% | 10.40% | 10.16% | 9.40% |
| 累積解釋變異量 | 20.67% | 35.77% | 46.17% | 56.33% | 65.73% |

(二)「高職學校教師行政兼職意願預試問卷」進行分析後計有五個因素被析出，各因素及題號如表 3-9 所示。

表 3-9 高職學校教師行政兼職意願問卷各因素題目分佈表

| 因素 | 題號 | 題數 |
|-----|--|----|
| 因素一 | B2、B4、B5、B7、B35 | 5 |
| 因素二 | B1、B16、B27、B28、B34 | 5 |
| 因素三 | B10、B15、B30、B31、B33 | 5 |
| 因素四 | B3、B6、B8、B11、B12、B13、B14、B17、B18、 B20、B21、B22、B24、B25、B26 | 15 |
| 因素五 | B23、B32 | 2 |

由表 3-9 得知，因素五僅有二題（B23 及 B32）無法成立單一層面，故予以刪除，保留其餘四個層面。這四個因素特徵值分別為 4.24、3.44、3.28、9.05，所提供累積解釋變異量達 62.53%，如表 3-10 所示。故本研究所發展出之「高職學校教師行政兼職意願」問卷，其效度頗佳。

表 3-10 高職學校教師行政兼職意願問卷因素分析解釋變異量一覽表

| 因素 | 一 | 二 | 三 | 四 |
|---------|--------|--------|--------|--------|
| 特徵值 | 4.24 | 3.44 | 3.28 | 9.05 |
| 解釋變異量 | 13.25% | 10.75% | 10.25% | 28.28% |
| 累積解釋變異量 | 13.25% | 24% | 34.25% | 62.53% |

三、信度分析

經統計分析，以克倫貝斯-阿法係數 (Cronbach' alpha) 考驗其信度，各問卷量表之因素、題號、題數及信度如下：

(一)「高職學校組織氣氛」問卷量表各因素之克倫貝斯-阿法係數在 0.74 至 0.91 之間，其信度為「良好」。問卷量表之因素、題號、題數及信度如表 3-11 。

表 3-11 高職學校組織氣氛問卷各因素題號、題數及信度一覽表

| 因素名稱 | 題號 | 題數 | α (克倫貝斯-阿法係數) |
|--------|-----------------------------------|----|----------------------|
| 一 支持行為 | A1、A4、A15、A17、A19、A21、 A27、A34 | 8 | 0.78 |
| 二 指示行為 | A3、A23、A24、A25、A32 | 5 | 0.81 |
| 三 投入行為 | A10、A12、A16、A26、A28、A30、 A35 | 7 | 0.74 |
| 四 受挫行為 | A6、A8、A9、A11、A22、A31 | 6 | 0.91 |
| 五 親密行為 | A2、A7、A14、A18 | 4 | 0.85 |
| 組織氣氛總分 | 1-30 | 30 | 0.91 |

(二)「高職學校教師行政兼職意願」問卷量表各因素之克倫貝斯-阿法係數在 0.77 至 0.94 之間，其信度為「良好」。問卷量表之因素、題號、題數及信度如表 3-12 。

表 3-12 高職教師行政兼職意願問卷各因素題號、題數及信度一覽表

| 因素名稱 | | 題號 | 題數 | α (克倫貝斯-阿法係數) |
|--------------|------|--|----|----------------------|
| 一 | 個人特質 | B2、B4、B5、B7、B35 | 5 | 0.77 |
| 二 | 職務本身 | B1、B16、B27、B28、B34 | 5 | 0.79 |
| 三 | 組織認同 | B10、B15、B30、B31、B33 | 5 | 0.86 |
| 四 | 期待價值 | B3、B6、B8、B11、B12、B13、B14、 B17、B18、B20、B21、B22、B24、 B25、B26 | 15 | 0.94 |
| 行政兼職意願 總分 | | 1-30 | 30 | 0.94 |

四、問卷修訂及完成

依據上述各項資料修訂問卷，重編題號如表 3-13、表 3-14 所示；再加上問卷指導與基本資料部分，最後完成正式問卷，如附錄二。

第四節 實施程序

本研究採問卷調查分析方式，調查對象為北區四縣市（基隆市、台北縣、桃園縣、新竹市）計 12 所國立高職教師，調查項目為現階段教師對「學校組織氣氛」感受及「行政兼職意願」情形。除探討兩者現況外，更希望瞭解教師對「學校組織氣氛」感受及「行政兼職意願」間的相關性，研究實施程序如表 3-15。

本研究實施程序說明如下：

- 一、確定研究範圍：閱讀相關文獻，確定研究問題與範圍。

表 3-13 高職學校組織氣氛正式問卷題目摘要表

| 編號 | 題 目 | 歸屬因素 |
|----|---------------------------|------|
| 1 | 學校行政主管能接納部屬不同的意見 | 一 |
| 2 | 教師相聚一堂時，氣氛和諧，相處愉快 | 五 |
| 3 | 行政主管對教師的工作內容和工作要求，都很清楚 | 二 |
| 4 | 行政人員非常重視教學研究會的提案，力求進步革新 | 一 |
| 5 | 教師兼辦行政工作，業務繁重，沒有時間準備教學工作 | 四 |
| 6 | 學校大多數的老師，都不關心別的老師 | 五 |
| 7 | 向校方提出的建議，不被採納，毫無作用 | 四 |
| 8 | 學校有少數教師形成小團體，和其他教師唱反調 | 四 |
| 9 | 教師在會議中發言，不針對問題而提出具體的建言 | 三 |
| 10 | 學校行政人員具有官僚作風，教師們不願與他們往來 | 四 |
| 11 | 教師都樂於參與學校的各種工作或活動 | 三 |
| 12 | 您認為學校同事間的人際關係，十分良好 | 五 |
| 13 | 行政人員能安排足夠的時間與教師交換意見 | 一 |
| 14 | 教師心情愉快且充滿活力，幹勁十足地完成工作 | 三 |
| 15 | 同仁們都知道學校主管積極地協助大家解決工作上的困難 | 一 |
| 16 | 教師之間感情深厚，彼此互相關心協助 | 五 |
| 17 | 行政主管尊重校務會議或行政會報決定的事項 | 一 |
| 18 | 行政主管很信任學校同仁的工作能力和工作態度 | 一 |
| 19 | 個人覺得處處受學校法規的限制，沒有自我發揮的機會 | 四 |
| 20 | 學校行政人員，能迅速地處理同仁在工作上所遭遇的問題 | 二 |
| 21 | 教師認為教務處的排課很公平合理 | 二 |
| 22 | 行政主管嚴格要求檢核課程計劃及教學活動 | 二 |
| 23 | 學校推動新措施時，教師多表支持和配合執行 | 三 |
| 24 | 行政主管公開表達，他對各處室工作績效的滿意程度 | 一 |
| 25 | 各項會議中，教師懷有一種「讓我們把事情做好」的共識 | 三 |
| 26 | 學校同仁對教學環境，感到很滿意 | 三 |
| 27 | 學校有部份教師形成小團體，和其他教師不互相往來 | 四 |
| 28 | 行政主管輪流巡堂及抽查學生作業，以了解教師教學情形 | 二 |
| 29 | 學校行政人員尊重同仁的專業能力 | 一 |
| 30 | 教師積極參加各種專業方面的在職進修 | 三 |

表 3-14 高職學校教師行政兼職意願正式問卷題目摘要表

| 編號 | 題 目 | 歸屬因素 |
|----|-----------------------|------|
| 1 | 擔任行政兼職不是一件快樂的事 | 二 |
| 2 | 我從未考慮過要從事行政兼職工作 | 一 |
| 3 | 對於是否擔任行政兼職，我很被動 | 四 |
| 4 | 對扮演行政兼職角色我充滿信心 | 一 |
| 5 | 我的能力不足以適任行政兼職工作 | 一 |
| 6 | 行政兼職的職務加給，對我來說不無小補 | 四 |
| 7 | 擔任行政兼職的職務特性符合我的特質 | 一 |
| 8 | 擔任行政兼職對我的生涯發展有幫助 | 四 |
| 9 | 擔任行政兼職為更多的師生服務是有意義的 | 三 |
| 10 | 擔任行政兼職我會受到同仁的支持 | 四 |
| 11 | 擔任行政兼職我會受到家人的支持 | 四 |
| 12 | 擔任行政兼職可以實現我的理想 | 四 |
| 13 | 擔任行政兼職工作是很好自我歷練的機會 | 四 |
| 14 | 我對學校人事感情淡薄 | 三 |
| 15 | 行政兼職工作繁瑣、負擔重 | 二 |
| 16 | 擔任行政兼職可以獲得自我肯定 | 四 |
| 17 | 擔任行政兼職可以發揮所長 | 四 |
| 18 | 擔任行政兼職可以提高社會地位 | 四 |
| 19 | 擔任行政兼職可以獲得同仁重視 | 四 |
| 20 | 擔任行政兼職可以維持好的人際關係 | 四 |
| 21 | 擔任行政兼職我會受到上級的支持 | 四 |
| 22 | 擔任行政兼職是一種榮譽 | 四 |
| 23 | 擔任行政兼職推動各項事務，我會覺得有成就感 | 四 |
| 24 | 擔任行政兼職會影響家庭生活 | 二 |
| 25 | 擔任行政兼職工作責任重、權力低 | 二 |
| 26 | 我對學校整體表現感到失望 | 三 |
| 27 | 我很慶幸能在本校服務 | 三 |
| 28 | 本校獲得榮譽時，我感到與有榮焉 | 三 |
| 29 | 我對擔任行政兼職感到厭煩 | 二 |
| 30 | 擔任行政兼職工作，我擔心會影響教學品質 | 一 |

- 二、 蒐集文獻資料：蒐集相關書籍、期刊、論文等資料加以分析建立理論基礎及構思研究工具之設計。
- 三、 擬定研究計畫：擬定研究計畫與進度，送請指導教授修正。
- 四、 編製研究工具：依據研究之性質，相關文獻及實務經驗，加以編製而成。問卷初稿並送請指導教授指導審核，完成預試問卷。
- 五、 實施預試：選擇台北縣三所國立高職實施預試，所得資料進行試題項目分析、因素分析及信、效度分析，完成正式問卷。
- 六、 實施問卷調查：為便於調查實施，採以函寄問卷方式進行調查研究。並由研究者就每一抽樣學校委託該校教務主任負責，依據取樣人數轉請該校教師填答，並請其盡量顧及教師個人背景變項的分配。
- 七、 資料分析統計：將研究問卷調查資料回收，剔除無效問卷後，將有效問卷資料整理編碼、輸入電腦，以 SPSS 套裝軟體程式進行資料統計分析。
- 八、 結果與分析：整理與統計資料與過去文獻進行分析解釋最後提出研究報告。

表 3-15 研究實施程序表

| 學校組織氣氛與教師行政兼職意願之研究實施程序表 | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--------|-----|------|------|------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 工作項目 | 日期 | | | | | | | | | | |
| | 民 94 年 | | | | | 民 95 年 | | | | | |
| | 8 月 | 9 月 | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 4 月 | 5 月 | 6 月 |
| 擬定研究範圍 | ■ | | | | | | | | | | |
| 蒐集整理相關文獻 | | ■ | | | | | | | | | |
| 擬定研究計畫 | | | ■ | | | | | | | | |
| 編製研究工具 | | | ■ | | | | | | | | |
| 研究計畫口試 | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 計畫與問卷修正 | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| 問卷預試 | | | | | | ■ | | | | | |
| 問卷定稿與寄發 | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| 問卷回收整理 | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| 統計分析 | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 撰寫研究論文 | | | | | | | | | | ■ | |
| 論文口試及印製 | | | | | | | | | | | ■ |

第五節 資料處理

本研究問卷調查資料回收，經逐一檢視剔除無效問卷後，將有效問卷資料整理編碼、輸入電腦，採用 SPSS for Windows 套裝軟體程式進行各項資料統計分析，以回答本研究所探討問題。茲將統計分析敘述如下：

壹、描述性統計分析 (descriptive statistics analysis)

針對受測樣本特性，採用描述性統計分析方式。對於樣本結構採次數分配、百分比分析說明背景變項分布情形，並以平均數、標準差說明受測樣本在各層面填答的得分情形。

貳、t 考驗 (t-test)

類別為兩群時，進行 t 考驗。主要比較與檢定個人背景變項，在學校組織氣氛與行政兼職意願等層面因素上之差異性。

參、單因子變異數分析 (ANOVA)

類別為三群（含）以上時進行單因子變異數分析，主要比較與檢定個人背景變項在組織氣氛知覺與行政兼職意願等層面因素上的差異性。

肆、典型相關分析 (canonical correlation analysis)

典型相關分析在求出，兩個以上自變項與兩個以上依變項間的線性組合，使其相關性達到最大。因此，本研究採用典型相關分析法，來檢驗學校組織氣氛及教師行政兼職意願各變項之間的相關性，並探討學校組織氣氛對教師行政兼職意願的解釋力。