

國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究

陳木金、謝紫菱、邱馨儀

中文摘要

本研究旨在探討國民小學的學校學習文化評鑑指標的建構，並從「學校學習文化」與「教師專業承諾」之間的關係來探討學校學習文化的效標關聯效度，作為「國民小學學校文化評鑑指標」建構的檢證效標，依據檢驗結果，提出結論與建議。歸納本研究以台北縣市公立國民小學教師共計502位為調查對象，進行項目分析及信度效度考驗之後的結果如下：

- 一、國民小學的學校學習文化評鑑指標的建構良好，其信度及效度皆佳。
- 二、國民小學學校學習文化與教師專業承諾之間的效標關聯效度佳。
- 三、學校學習文化對教師專業承諾具有顯著的預測力

關鍵詞：國小教師、學校學習文化、教師專業承諾

The Study of Constructing Evaluation Indicators of School Learning Culture in

Taiwan Elementary School

Chen, Mu Jin, Hsueh, Tzu Ling & Chiou, Shin Yi

Abstract

The purpose of this study was to verify reliability and validity for School Learning Culture Evaluation Indicators and to inquire the relationship between school learning culture and teacher professional commitment in elementary schools. The study methods were adopted literature review and questionnaire. In questionnaire aspect, the subjects included 502 elementary school teachers in Taipei City and Taipei County. The collected data were analyzed through the methods of Item analysis, one-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation, and multiple stepwise regression analysis. To sum up, conclusions were made as followings:

1. To verify School learning culture Evaluation Indicators' reliability and validity are good.
2. There is positive correlation existed between the learning culture and teacher professional commitment.
3. Among all dimensions of school learning culture, the highest prediction to total teacher professional commitment is the structure and system of promoting teacher learning.

Key words : elementary school teacher, learning culture, teacher professional commitment

壹、緒論

學校是學習的場所，一切以學生的學習和教師的教學為主軸，就此而論，學校的人、事、時、地、物都與學習有關，學校的行政推動與教學事務，理論上應結合成為一體緊密運作，學校學習文化的研究顯現出其重要性。例如，林偉文(2002)從創造力學者Csikszentmihalyi的系統理論探討指出，學校教師的學習文化內涵可以從系統理論的觀點，歸納為：「領域知識的取得與內化」、「守門員的促進與抑制」、「個人因素」三層面，這些層面都受到教師所在學校組織文化的密切影響。就領域知識的取得與內化來說，學校文化是否鼓勵與支持教師學習，是影響教師是否投入學習活動的重要關鍵，也進一步影響教師是否能不斷的取得與內化領域知識。就「守門人」的角度來看，學校的經營者和同儕教師都是教師學習行為的守門人，因此學校組織文化對於教師學習所隱含的價值觀，都將影響組織中成員的價值觀與行動，進而促進或抑制教師的學習行為。另外，在全球化、科技化與知識經濟的浪潮下，由於知識的半衰期日益縮短，要如何因應知識經濟時代的特質而轉型，組織的學習文化的研究，顯現出其重要的特性。如同Weister(2000)引述前奇異公司總裁Welch的箴言：組織能快速學習和迅速轉化學習成果為行動的能力是組織最大的競爭優勢。因此，期望深入探討學校學習文化的內涵及指標項目，乃本研究動機之一。

其次，從學校組織文化塑造的理論看學校學習文化的脈絡，組織文化起源於當代有關組織管理的思維，例如Ouchi(1981)提出Z管理理論的基本原理，提出組織成員共享組織文化的觀念，Ott(1989)更指出每一個組織都有其獨特的組織文化；Senge(1990)在『第五項修鍊』一書更指出了學習型組織的觀念可以建立社會成為學習型社區，整合個人成為全神貫注的學習者，聚合組織成為充滿能量的學習型組織；Schein(1992)則提出領導與組織文化有重要的關係，Robbins(1992)指出組織文化會使學校成員形成一套共享的價值觀，邱馨儀(1995)指出，在「學校組織文化」至「教師組織承諾」的主要徑路上，徑路係數.876，已達顯著水準，有明顯的影響效果，且不同背景變項在學校組織文化有顯著差異情形存在。Tichy & Cardwell(2002)在『教導型組織』一書指出：組織不僅要不斷「學習」，更要發揮「教導的功能」，每一位主管都能親身傳授經驗，以培育各階層的領導人，使組織發動強韌的競爭力，創造永續的成功。如果學校領導者如果能塑造優質的學校學習文化，對於教師教學、學校行政品質的表現有直接的影響，進而也就能幫助學生有高品質的學習成就，也是當前教育發展最直接與最根本的重要主題。另外，孫本初(1995)即認為學習型組織的要素之一就是必須具有利於學習產生的組織文化，但是何為有利於學習產生的組織文化。Killion(1999, 2000)以訪談法研究在1996和1998年獲得全美教師專業發展獎的八所中小學後發現，教師專業發展成功的關鍵在於建構的一個「學習文化」(A culture of learning)。且其亦指出，學習型組織有助於組織的學習，但組織學習文化的塑造卻是促成一個組織成為學習型組織的重要前提。Schein(2004)指出，學習文化是當前引領世界方向及組織與領導的核心所在。其認為如何促使組織學習以及學的更快就成了重要的優先議題，而其

中最重要的就是必須釐清在終身學習系統中的文化應該如何呈現。因此，從教育改革與學校革新的觀點來看，要改變一個學校的行動或教育成果，就必須要先改變一個學校的學習文化。如果我們能建構一套學校學習文化的評鑑指標，作為學校領導者的參考，將有利於領導者塑造優質的學校學習文化之參考與進行教育評鑑的規準，乃本研究動機之二。

再則，黃素惠(1997)認為文化是學習的產物，個人自出生後，便開始學習如何滿足需要並適應環境，經此而習得文化。在教育改革的過程中，教師專業表現與學校學習文化的發展有密利的關係。郭慧龍(1996)指出，教師專業承諾是預測教師工作投入、專業認同、駐守教育崗位的重要變項，也是影響學校效能的重要因素。若教師有較高的教育專業承諾，則教師自然對於學校教育與學生教學等事務才會盡心投入，願意花費時間與心力在從事教育工作上，反之若教師教育專業承諾低落，其對於與學生學習相關的教育工作自然較不在意，其整體教育成效必定大打折扣。另外，林偉文(2002)綜合有關教師專業成長與知識管理理論，歸納出學習文化的四個要素，分別是：1、重視學習的共享價值，2、學習的結構與管道，3、知識分享與合作的文化，4、經營管理的支持。徐悅淇(2003)在「教師對學校本位教師專業發展的態度及其相關之研究」中則進一步將學習文化歸納為六個要素，分別為：1、共享價值，2、知識分享與流通，3、經營管理支持，4、合作，5、深度對談，6、知識社群。鄭詩釗(2004)指出，教師專業發展與學校組織文化有密切關係，學校組織具有一套強調學習努力與成就的文化規範，並為教師們所共同遵守。另外，李新鄉(1993)、許清勇(2001)、陳香(2003)的研究也都指出，學校組織文化對教師專業承諾有顯著的正相關影響。劉春榮(1996)指出，教師專業承諾主要受到教師本身與學校文化因素的影響。由此可知，學校組織文化可一定程度有效的預測教師專業承諾，由於目前世界各地學校的趨勢與教育改革的潮流皆強調學校內教師學習的重要性。例如，謝紫菱(2005)歸納有關正向學校文化的特徵發現，擁有正向文化的學校均有較高的教師承諾感，以及重視學習、成就與合作的氣氛，但其對教師承諾感與學習、成就、合作氣氛之間的關係尚未有進一步的研究說明；若將學校組織文化聚焦來看，學校組織文化中的學習文化，其與教師專業承諾的關係如何？學校內的學習文化是否能有效預測教師的專業承諾？若能找出學校學習文化與教師專業承諾的關係，應有利於學校領導者和有關教育行政機關特別針對提升學校內的學習文化有所助益，進而影響教師的專業承諾，提升學校教育品質。因此，期望以教師專業承諾作為參考效標，深入探討本研究發展之國民小學之學校學習文化評鑑指標的效標檢驗參考，藉以驗證本研究建構之「學校學習文化評鑑指標」的效度，乃本研究動機之三。

根據上述的研究動機，歸納出本研究之目的有三：

- 一、分析本研究建構之國民小學學校學習文化評鑑指標內涵及項目分析，作為學校領導者塑造優質學校學習文化的參考。
- 二、比較低中高國民小學學校學習文化知覺者在教師專業承諾之得分的差異情形，作為學校領導者塑造優質學校學習文化的參考。
- 三、探討國民小學學校學習文化與教師專業承諾的關係，檢證學校學習文化評鑑指標的效標關聯效度情形，作為學校領導者塑造優質學校學習文化的參考。

貳、文獻探討

一、學校學習文化的意義與內涵探討

目前國內有關學校學習文化的相關研究不多，故擬先以透過探討教師學習的意涵，釐清教師學習的意義、方式與內容，再由教師學習的意涵進入學校學習文化的意義與內涵之探討。

（一）教師學習的意涵

根據在現代心理學上對於學習的定義，教師學習的意義應是教師在教學工作中，能主動透過各種正式與非正式活動的經驗，使其在專業表現上有持續的改變與進步。林偉文(2000)指出，在教師學習的方式上則可分為正式學習與非正式學習：正式學習是指教師透過政府或學校所舉辦各種活動、各種進修制度等進行學習，包括學位學分進修、教育機構或學校的教學觀摩、各種政府或教育機構舉辦的演講與工作坊等；非正式學習則是指教師透過自我學習或與其他教師討論與合作而進行的學習，包括教師自行閱讀相關書籍期刊、與其他教師討論交換經驗、與其他教師合作學習等。

而在教師學習內容上，張德銳(1992)、李俊湖(1997)、沈翠蓮(1993)、艾淑美(2002)等人對於教師對於教師專業內涵的討論，教師學習的內容應包括學科知識、教學知能、班級經營與輔導與人際溝通四方面；所以在學校學習文化中所強調教師學習的目標內容即是以上述四方面為主軸，透過各種價值塑造、象徵性活動與共同行為規範，鼓勵教師主動學習與增進學科知識、教學知能、班級經營、輔導與人際溝通四方面的知識與能力。

綜合來說，若從教師學習的意涵來看學校的學習文化可以瞭解，學習文化應該是有利於教師學習的一種文化。不管教師原發的動機是主動還是被動，一旦教師身處在有利學習的文化中，其在學科知識、教學知能、班級經營與輔導與人際溝通都將有所學習和成長。

（二）學校學習文化的意義—組織文化理論取向

文化一詞源於人類學的文獻中，從人類學的立場來看，文化是人類因生活所需所創造出來的所有東西，有的是個體生活所必須，有些是群體營生所不可或缺的，更有些是心理調適所必須。而組織本身就是一個社會系統，故組織中自然也存在著組織特有的文化。綜合Peggigrew(1979)、Schein(1985)、吳清山(1992)、Moorhead與Griffin(1998)、蔡進雄(2000)、Hoy與Miskel(2001)等人對於組織文化意義的定義，組織文化的特點應有三：一是組織文化是組織成員與環境互動後的結果，而此環境包含了組織內部環境與組織外部環境；二是組織文化的組成包含了抽象與具體兩個層

面，包括抽象的基本假定、信念與價值，以及具體的規範、語言、儀式與行為表現等：三是組織文化具有傳遞性，且此傳遞性多半讓組織成員不自覺自然而然表現出來，成為組織的特色。

由於組織文化的組成複雜，Schein(1985, 1992)結合了不同的理論，把文化由淺至深分成三個層面，分別是人工製品(artifacts)、外顯價值(visible values)、基本假定(basic underlying assumption)，若延伸至學校組織文化，邱馨儀(1995)認為學校組織文化是學校組織成員，經過長期累積所共有共享的一套解決問題與適應環境的基本運作模式，此一獨特的運作模式包括：各種信念、價值觀、規範、儀式與故事等，此定義可歸納出四個向度：基本假定（包括信念、哲學、意識等）、象徵性活動（包括物品、創造物、儀式、表達工具、具體管理型態等）、共同價值觀（包括共同看法、價值等）、共同行為規範（包括成文的規定與非正式的行為準則）。因此，從組織文化的層次來看學校的學習文化可以瞭解，學習文化可由三個層面來探討：一是學校內是否有利於學習基本假定（但因為基本假定通常較為隱而不現，故可由價值觀和外顯的制度和符號等推測）；二是學校內是否有利於學習的核心價值；三是學校是否有利於學習的器物與創制，包括制度、儀式、行為、典章等。

若更進一步以組織文化的理論基礎來瞭解學習文化，Schein(1985)將組織文化的形成過程歸納為領導理論、社會動態理論與學習理論等三種，所以學習文化的形成應是透過領導、學習與社會互動三方面而成，若學校領導者若能透過對於學習價值的形塑，在故事、典章、制度、儀式上對學習的提倡進而創造出有利學習的文化；而學校內的每一位成員則藉由學習來瞭解學校內關於學習文化的重要價值與規範，並透過社會互動來調適與增進校內的學習文化。

綜合以上對於學校組織文化和組織文化在意義、內涵與理論基礎的討論，研究者將學校學習文化歸納為是一種有利學習的組織文化，其指教師能知覺到學校內發展出一種有利教師學習行為的基本假定與價值觀，並透過領導、學習與學校成員彼此間的互動，在典章、制度、語言、故事、物理環境與管理型態等方面建立一種鼓勵學習的共同活動和行為規範。

（三）學校學習文化的內涵與要素

在學校文化內涵與要素方面，目前國內關於學習文化的涵意與要素的研究尚不多見。吳明烈(2003)認為學習文化是指關於學習的一切文化，是整體文化中一項重要的內涵，包括學習理念、學習態度、學習內容、學習制度、學習途徑、學習習慣以及經由學習所累積的成果；林偉文(2002)綜合有關教師專業成長與知識管理理論，以系統觀點的幾個重要層面（目標、結構、互動、空間）歸納出學習文化的四個要素，分別是：1、重視學習的共享價值，2、學習的結構與管道，3、知識分享與合作的文化，4、經營管理的支持。徐悅淇(2003)在「教師對學校本位教師專業發展的態度及其相關之研究」中則進一步將學習文化歸納為六個要素，分別為：1、共享價值，2、知識分享與流通，3、經營管理支持，4、合作，5、深度對談，6、知識社群。郭莉真(2003)認為理想的學習型組織應是建立一種文化，在此文化中成員可極力擴張達成他們想要成

果的能力，孕育新的思考方式，自由展開集體的抱負，持續的學習如何與他人一起學習，此文化特質應有下列幾項：1、組織應重視並獎勵有效的學習，2、對於新知識與技術的產生和轉移有強烈的投入，3、採取系統式思考，4、將員工增能列為優先事項，5、成立發展自足式工作團隊。

在國外，Schein(2004)指出學習文化應該有下列幾項重要的假定：1、世界是能夠改變的；2、人們作為一位積極的問題解決者是適當的；3、事實與真理必須從實證中發現；4、人類本性基本上是善的且可以改變；5、要能思考到未來長期與短期可能的結果；6、有一連結完整的溝通網路能讓正確與相關訊息流通；7、具有多元但相關的單位。Eddie, Heng, Peter與 Zahir(2004)在談到策略伙伴(strategic partnering)與學習文化的關係指出，良好的學習文化有賴於經驗學習(Experience-based learning)、持續進步(continuous improvement)、與學習氣候(learning climate)。其中經驗學習是指組織能提供成員學習的機會，增加學習經驗；持續進步則包括了持續的學習、基本過程(radical process improvement)與學習過程的進步；學習氣候則指組織能建立一個立於學習的支持性環境。Killion(1999, 2000)以訪談法研究在1996和1998年獲得全美教師專業發展獎的八所中小學後發現，教師專業發展成功的關鍵在於建構的一個「學習文化」，他發現這些學校有以學生為中心、合作的環境、持續的非正式學習與學習結果的檢核等特徵。

綜合以上的討論，研究者將學校的學習文化分為六大向度，分別為：重視學習的核心價值、推動學習的知識分享、鼓勵學習的合作社群、促進學習的溝通對談、方便學習的結構管道、強化學習的經營模式，本研究所指的學校學習文化是指教師知覺在此六大向度的得分情形：

1. **有利學習的核心價值**：指學校成員擁有利於學習的價值與信念，所以學校重視教師的學習，並以教師學習為學校的重要目標。
2. **推動學習的知識分享**：指學校教師能互相分享個人的教學、班級經營等實務經驗，以及個人經由閱讀、媒體或研習進修所得的知識。
3. **鼓勵學習的合作社群**：指學校教師能形成一有利學習的正式或非正式合作社群，共同討論、分享交流與合作，以增進學生的學習品質。
4. **促進學習的溝通對談**：指學校成員間能坦誠溝通、互相傾聽彼此的看法，能以建設性的方式挑戰他人想法，同時也能接受別人質疑自己看法的程度。
5. **方便學習的結構管道**：指學校能提供教師學習的管道或環境，或學校教師本身有在工作中自我學習的習慣。
6. **強化學習的經營模式**：指學校能在行政、課程、制度與時間規劃上發展有利學習的配套措施鼓勵和方便教師的學習，以及學校經營者能有效推動學校教師學習與營造校園內的學習氣氛。

二、教師專業承諾的意義與內涵探討

(一) 教師專業承諾的意涵

在教師專業承諾意義方面，Rosenholtz(1989)認為教師專業承諾包含工作投入程度、工作表現滿意感、出席率與渴望留在專業的程度。李新鄉(1993)認為專業承諾是個體對其所從事之工作專業規範、信條、倫理和價值的認同和投入的心理作用，具有導向性、目標性與一致性的心理特質。劉春榮(1996)認為教師專業承諾是教師認同於教育專業價值與教育專業規範和信條，願意為教育專業努力，全心投入一種態度或行為傾向。林玲(2005)認為教師專業承諾是指個人對其教育專業工作產生認同感，願意為此專業負責、奉獻心力、遵守教育規範與倫理，並將教育工作視為終身事業而不移。

而在教師專業承諾內涵方面，Taylor(1988)認為專業承諾應該包括專業角色、專業關係與規範三方面，並由此歸納出專業承諾的六項內涵：1、認同，2、積極投入，3、歸屬，4、專業規範，5、專業角色內化，6、專業關係。李新鄉(1993)認為教師專業承諾的內涵包含以下六個層面：1、教育專業認同，2、樂業投入，3、研究進修，4、教育專業關係，5、教育專業信念，6、教育專業倫理。張志毓(1997)認為教師專業承諾的五個向度為：1、教育專業認同，2、教育專業倫理，3、研究進修，4、教育專業關係，5、教育專業信念。林玲(2005)認為教育專業承諾可包含下列七個向度：1、教育專業素養，2、專業自主，3、樂業投入，4、研究進修，5、教育專業倫理，6、教育專業認同，7、專業績效。

綜合來說，教師專業承諾可以說是教師對於教育工作與專業的認同與承諾，其表現於外則教師樂於投入奉獻，並在各方面有良好的表現，且希望能留在原校。在內涵上，多數學者認為教師專業承諾的內涵主要包括教育專業認同、樂業投入、研究進修與留業傾向。但隨著社會變遷與教育改革的加速進行，家長與社會對於教育的日漸重視，學校不能再自外於社會，必須正視與家長和社區接觸溝通的問題，加上目前對於學生權利的重視，如體罰的問題層出不窮，也都撼動了傳統親師生的關係，因此教育專業倫理與教育專業關係也需特別加以討論，所以研究者認為教師專業承諾可區分為六個向度：

1. **專業認同**：指教師對於教育專業的功能與價值給予肯定的程度。
2. **樂業投入**：指教師對教學工作奉獻與盡心的程度。
3. **專業倫理**：指教師遵守教育專業組織規範及倫理信守的程度。
4. **研究進修**：指教師為提升自我專業素養，願意進行各項研究進修的主動程度。
5. **專業關係**：指教師對於教育環境中的人、事、物，所表現出良好互動關係的程度。
6. **留業傾向**：指教師更換職業意願高低的程度。

(二) 教師專業承諾的研究模式

目前國內外學者發展教師專業承諾的理論模式大致有 Maehr(1990)、李新鄉(1993)、劉春榮(1996)等。Maehr(1990)認為學校文化與工作滿足和教師專業承諾有關，而領導行為可以影響教師的工作動機和學校的全體文化（包括成就與認可、同事關係與情誼、權力等三項），進而會影響教師的工作滿足與教育專業承諾程度；李新鄉(1993)的研究認為國小教師的自尊和角色認同，分別影響學校文化的一致性，造成文

化的差距和教師對專業工作的知覺，而此三者將直接或間接的影響教師的留業歸因，最後形成教師專業承諾，並將教師專業承諾分為六個向度，分別為1、教育專業認同，2、樂業投入，3、研究進修，4、教育專業關係，5、教育專業信念，6、教育專業倫理；劉春榮(1996)認為教師專業承諾受教師背景因素、教師專業自主與教師組織需求的影響；在教育專業承諾方面則分為專業認同、樂業投入、研究進修、專業關係、專業信念等方面來加以測量。

綜合來說，教師專業承諾的研究模式多是先探討教師專業承諾影響因素，以及教師專業承諾的內涵向度，再進一步證明影響因素是否對教師專業承諾有一定的預測力，如 Maehr(1990)的研究以領導行為和學校文化為教師專業承諾的影響因素，李新鄉(1993)的研究以教師自尊和角色認同，學校文化的一致性、差距和教師和專業工作知覺等直接或間接的影響教師專業承諾，劉春榮(1996)則研究認為教師專業承諾會受教師背景因素、教師專業自主與教師組織需求的影響。此外，也可以發現教師專業承諾主要受到教師本身與學校文化因素的影響，但是在學校文化部分，其內容包含甚廣，是否有可能是學校文化的那一特殊部分會對教師專業承諾有重要的影響，值得進一步深入研究。

三、學校學習文化與教師專業承諾之關係探討

目前國內並無直接探討學校學習文化與教師專業承諾相關的研究，但在部分研究中可以找出兩者的關連性。江秋玟(1997)在「國小教師專業承諾自我效能感與專業踐行關係」研究中指出國小教師專業承諾越高，其專業踐行程度也越高；陳崑玉(2004)以透過一位高專業承諾教師的生命史個案研究方式探討教師專業承諾，發現影響教師專業承諾的因素包括：堅強的生存意志、楷模的學習、天職的召喚和成功的經驗。林偉文(2002)在提到教師能否有機會與管道接近領域知識時指出，這與教師所在的學校組織文化有很密切的關係，如果組織文化重視與提供這樣的機會與管道，則將有助於教師取得與內化領域知識，若組織文化不重視不鼓勵也不提供，則教師雖然有心想學習但仍有實質上的阻礙，教師需要更強的內在動機才能突破這樣的限制。

綜合來說，專業踐行某種程度上代表了教師學習之後而表現出的專業成果；而楷模學習和成功經驗也是學習文化的內涵之一；加上學習文化與教師個人動機其實是互為影響，而教師的個人動機也可說是專業承諾的一環，教師專業承諾越高其動機自然也會越高。例如，鄭詩釗(2004)指出，學校組織有一套強調教師們追求卓越並發揮學習潛力的行為期望，並採行一系列象徵活動或社會抑制作用以激勵教師的專業發展與強化教師專業承諾；李新鄉(1993)、許清勇(2001)、陳香(2003)的研究都指出，學校組織文化對教師專業承諾有顯著的正相關影響，雖並未直接針對學校學習文化作研究，但由上述討論可知，學校學習文化與其專業承諾應有正相關，亦即若學校學習文化越好，教師專業承諾也越好。

在國外研究部分，Gorton(1987)在有效能學校的研究中指出，教師專業發展有賴學校能發展出下列幾項組織文化：學校組織具有一套強調學習努力與成就的文化規

範，並為教師們所共同遵守；林偉文(2002)研究Csikszentmihalyi的系統理論指出，組織文化扮演著很重要的角色，個人在組織中，不斷的受到組織文化的影響，同時個人也會影響組織文化。Meyer& Allen(1997)研究發現，能在工作上表現出色與感到滿足的員工，較可能對其組織有情感上的依附(emotionally attached)，而一個學習的文化是有可能造成此一結果的潛在變項。Scott(2005)研究460位來自專業經理人協會(Professional Manager Association)等專業組織的員工在其知覺學習文化、組織支持與情感承諾之關係發現，員工若知覺到其組織內的有越強的學習文化，其知覺組織支持與情感依附的程度也越高。

由國外相關研究可發現，個人與組織文化雖處於相互影響的循環狀態，但是學校內的學習文化卻是教師知覺組織支持與情感依附程度高低的重要影響因素；雖然，國外研究中並未直接指出學校學習文化與教師專業承諾的關係，但因為教師專業承諾是指教師對於教育工作與專業的認同與承諾、樂於投入奉獻、且希望能留在原校，而這也是一種教師在知覺組織支持與情感承諾的表現，Maehr(1990)研究也認為依本身教師的知覺判斷，學校文化與工作滿足和教師承諾有關連，李新鄉(1993)、劉春榮(1996)也有類似的看法。因此，學校之學習文化對教師本身對專業的動機承諾有重大的影響，學校學習文化若越有利於教師學習，則有可能教師專業承諾也越高，但影響程度如何？學校學習文化與教師專業承諾細部內涵的相互影響和預測力如何？則是本研究所欲進一步討論探究的重點。

參、研究設計

在學校學習文化量表方面，由於國內相關研究尚屬少見，故本研究乃先根據文獻分析、理論基礎與國民小學組織的特性，著手編製學校學習文化評鑑指標的內容大綱，歸納出國民小學學校學習文化共六個向度，經專家意見調查結果，進行語句修正與不適題之刪除，編製成正式調查問卷，作為學校學習文化的評鑑指標。其內容架構根據文獻分析、理論基礎與國民小學組織的特性，參考徐悅淇(2003)與林偉文(2002)編定之問卷，並設計現場實務訪談大綱進行訪談，樣本包括現任國小校長三位，再經專家意見調查，確認本問卷有良好之內容效度，最後邊製成正式問卷，分成「有利學習的核心價值」、「推動學習的知識分享」、「鼓勵學習的合作社群」、「促進學習的溝通對談」、「方便學習的結構管道」、「強化學習的經營模式」等六個層面。

另外，在教師專業承諾量表方面，主要依據文獻探討歸納，再參照李新鄉(1993)、林勇輝(2004)、劉春榮(1996)、許清勇(2000)、黃榮貴(2001)、何美怡(2003)、林玲(2005)等問卷，修訂成教師專業承諾量表，再經專家意見調查，確認本問卷有良好之內容效度，最後邊製成正式問卷，分成專業認同、樂業投入、專業倫理、研究進修、專業關係、留業傾向等六個層面。整體教師專業承諾之各題鑑別度均大於9、各向度間相關介於.370~.760之間、Cronbach α 係數達.953，各向度Cronbach α 係數亦介於.818~.875間，顯示其鑑別度佳、內在結構良好，且信度亦佳。

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

表 1 樣本分配與回收率統計表

班級數	12 班以下	13～24 班	25～48 班	49 班以上	總計
發出份數	104	60	160	345	669
有效份數	90	31	100	281	502

本研究以研究對象以台北縣市之公立國民小學之教師為主，為使樣本具代表性，本研究採分層隨機抽樣依學校規模按比例抽取樣本 669 份。回收問卷後，先篩選出無效問卷，再進行編碼、登錄輸入電腦等作業，並以描述性統計先進行資料校正，確定資料無誤後，有效問卷 502 份。即依研究需要進行統計分析。

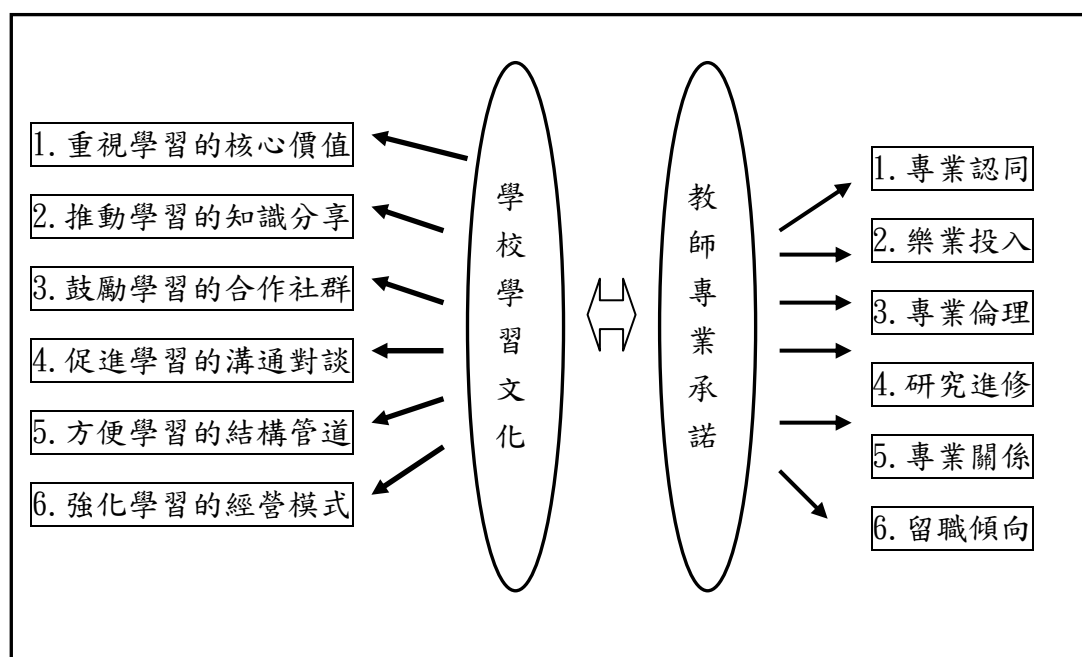


圖 1 學校學習文化與教師專業承諾之關係研究架構圖

肆、研究結果分析

一、國民小學學校學習文化評鑑指標內涵與項目分析

本研究根據文獻分析之相關研究、理論基礎與國民小學組織的特性，著手編製研究問卷的大綱，並依此進行訪談，樣本包括現任國小校長三位，歸納出國民小學學校

學習文化共六個向度，經專家意見調查結果，進行語句修正與不適題之刪除，邊製成正式問卷，以下分別就專家意見調查分析、量表架構與內容、量表各題之決斷值(CR)之分析、各項度與總量表之內在相關、各題項與各向度及總量表之內在相關、信度分析等六個部分進行說明。

一、專家意見調查分析

研究問卷初稿編製完成後，經指導教授之推薦寄發給相關領域之十二位專家學者進行問卷審查，根據專家學者所提出之意見，對量表中用詞或語意不清的題目加以修改，並刪除不適合的題目，並針對評鑑指標有爭議之處詳加探討，編製成「國民小學校學習文化評鑑指標」，專家內容效度分析詳見表2。

表2 「國民小學學校學習文化評鑑指標」之專家意見分析統計表

向度	題號	適合		修正後適合		不適合		分析結果
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	
一、核心價值	1	8	67%	4	23%	0	0	保留
	2	2	17%	5	42%	5	42%	刪除
	3	8	67%	4	33%	0	0	保留
	4	8	67%	3	25%	1	8%	保留
	5	7	58%	4	33%	1	8%	保留
	6	9	75%	3	25%	0	0	保留
	7	10	83%	2	17%	0	0	保留
二、知識分享	8	10	83%	2	17%	0	0	保留
	9	10	83%	2	17%	0	0	保留
	10	10	83%	2	17%	0	0	保留
	11	10	83%	2	17%	0	0	保留
	12	11	92%	1	8%	0	0	保留
	13	8	67%	4	33%	0	0	保留
三、合作社群	14	6	50%	6	50%	0	0	保留
	15	9	75%	3	25%	0	0	保留
	16	6	50%	3	25%	3	25%	刪除
	17	10	83%	2	17%	0	0	保留
	18	9	75%	3	25%	0	0	保留
	19	7	58%	2	17%	3	25%	刪除
	20	7	58%	3	25%	2	17%	保留
四	21	8	67%	3	25%	1	8%	保留

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

、 溝 通 對 談	22	7	58%	4	33%	1	8%	保留
	23	4	33%	5	42%	3	25%	刪除
	24	5	42%	3	25%	4	33%	刪除
	25	12	100%	0	0	0	0	保留
	26	9	75%	3	25%	0	0	保留
	27	8	67%	4	33%	0	0	保留
五 、 結 構 管 道	28	9	75%	3	25%	0	0	保留
	29	5	42%	4	33%	3	25%	刪除
	30	3	25%	4	33%	5	42%	刪除
	31	11	92%	1	8%	0	0	保留
	32	11	92%	1	8%	0	0	保留
	33	12	100%	0	0	0	0	保留
	34	6	50%	3	25%	3	25%	刪除
	35	9	75%	3	25%	0	0	保留
	36	5	42%	5	42%	2	17%	保留
	37	8	67%	3	25%	1	8%	保留
六 、 經 營 模 式	38	5	42%	4	33%	3	25%	刪除
	39	10	83%	2	17%	0	0	保留
	40	12	100%	0	0	0	0	保留
	41	9	75%	2	17%	1	8%	保留
	42	6	50%	2	17%	4	33%	刪除
	43	11	92%	1	8%	0	0	保留
	44	11	92%	1	8%	0	0	保留

二、評鑑指標的填答計分

本研究填合計分係採李克特式 (Likert-type) 的六點式量表，根據受試者的實際觀察與感受的符合程度填答，受試者從完全符合到完全不符合的 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 中，在適當的數字上打”○”，計分方式係按 6 分、5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，各項分別計分，最後再計算學校學習文化各向度及總量表的得分，得分愈高表示學校的學習文化愈好。

三、各題之決斷值(CR)之分析

考驗「國民小學學校學習文化評鑑指標」各題之決斷值(CR)，以瞭解各題之鑑別度，各題鑑別度均大於 10，顯示該量表有良好之鑑別度，詳見表 3。

表3 「國民小學學校學習文化評鑑指標」之各題之決斷值(CR)分析表

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

題號	決 斷 值	題號	決 斷 值	題號	決 斷 值
1	14.98	12	13.40	23	14.49
2	17.28	13	14.69	24	12.80
3	11.85	14	15.43	25	15.90
4	13.31	15	14.32	26	15.85
5	15.09	16	13.93	27	16.69
6	14.78	17	10.92	28	14.86
7	14.91	18	19.98	29	15.18
8	16.84	19	18.09	30	13.90
9	17.86	20	16.51	31	14.78
10	16.15	21	18.11	32	14.07
11	14.87	22	16.53	33	12.09

四、各題項與各向度及總量表之內在相關

本量表經專家意見調查後進行相關分析，考驗各題項與各向度及總量表之內在相關，作為正式選題的依據，從表4可得知在「國民小學學校學習文化評鑑指標」各題項與各向度及總量表之相關程度：

（一）有利學習的核心價值：第1、2、3、4、5、6題，與本向度相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.746～.868之間；各題與「國民小學學校學習文化評鑑指標」相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.521～.669之間。

（二）推動學習的知識分享：第7、8、9、10、11、12題，與本向度相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.749～.844之間；各題與「國民小學學校學習文化評鑑指標」相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.572～.696之間。

（三）鼓勵學習的合作社群：第13、14、15、16、17題，與本向度相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.666～.863之間；各題與「國民小學學校學習文化評鑑指標」相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.545～.681之間。

（四）促進學習的溝通對談：第18、19、20、21、22題，與本向度相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.835～.902之間；各題與「國民小學學校學習文化評鑑指標」相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.675～.764之間。

（五）方便學習的結構管道：第23、24、25、26、27、28題，與本向度相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.746～.844之間；各題與「國民小學學校學習文化評鑑指標」

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.767～.851之間。

(六)強化學習的經營模式：第29、30、31、32、33題，與本向度相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.746～.844之間；各題與「國民小學學校學習文化評鑑指標」相關程度均達.01顯著水準，相關程度介於.731～.840之間。

表4「國民小學學校學習文化評鑑指標」各題項與各向度及總量表之相關

題號	核心價值	知識分享	合作社群	溝通對談	結構管道	經營模式	總量表
1	.844**						.615**
2	.868**						.662**
3	.746**						.521**
4	.766**						.562**
5	.861**						.669**
6	.774**						.661**
7		.808**					.665**
8		.839**					.693**
9		.844**					.696**
10		.793**					.639**
11		.822**					.653**
12		.749**					.572**
13			.863**				.660**
14			.871**				.674**
15			.835**				.681**
16			.666**				.637**
17			.738**				.545**
18				.879**			.764**
19				.902**			.730**
20				.835**			.675**
21				.882**			.723**
22				.859**			.698**
23					.780**		.647**
24					.772**		.587**
25					.851**		.669**
26					.767**		.669**
27					.831**		.676**
28					.776**		.674**
29						.799**	.650**
30						.840**	.619**

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

31						.787**	.637**
32						.763**	.630**
33						.731**	.557**

註：** $p < .01$

五、各向度與總量表之內在相關

考驗「國民小學學校學習文化評鑑指標」的內在結構相關發現，各向度與總量表內在相關皆達.01之顯著水準，其相關程度分別為.761、.808、.799、.824、.837、.787，而各向度之間相關介於.408～.693之間，可見本問卷之內在結構良好（詳見表5）。

表5 「國民小學學校學習文化評鑑指標」各向度與總量表之內在相關情形

向度別	核心價值	知識分享	合作社群	溝通對談	結構管道	經營模式	總量表
核心價值	1.000*						
知識分享	.693**	1.000					
合作社群	.527**	.626**	1.000				
溝通對談	.548**	.573**	.583**	1.000			
結構管道	.541**	.578**	.564**	.635**	1.000		
經營模式	.408**	.457**	.556**	.633**	.677**	1.000	
總量表	.761**	.808**	.799**	.824**	.837**	.787**	1.000

註：** $p < .01$

六、信度分析

在「國民小學學校學習文化評鑑指標」中，係以502位國小教師為受試者，其於問卷各向度題目之反應，則採用信度分析（Reliability Analysis）考驗該問卷各向度與總量表的內部一致性，發現「總評鑑指標」之Cronbach α 係數達.957，各向度Cronbach α 係數亦達.895、.895、.855、.921、.878、.844，顯示本量表之評鑑指標及各向度內部一致性頗高，信度亦佳。

另外，亦瞭解每題之「校正後項目整體相關」及「單題刪除後 α 係數減低情形」，以作為編製正式問卷選題之依據。本研究之信度分析情形之結果如下所述：在「國民小學學校學習文化評鑑指標各向度及內容」：（1）核心價值：信度分析Cronbach α 係

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

數達 .895，單題之「校正後項目整體相關」為 .661～.796。(2) 知識分享：信度分析 Cronbach α 係數達 .862，單題之「校正後項目整體相關」為 .695～.763。(3) 合作社群：信度分析 Cronbach α 係數達 .855，單題之「校正後項目整體相關」為 .524～.785。(4) 溝通對談：信度分析 Cronbach α 係數達 .921，單題之「校正後項目整體相關」為 .737～.838。(5) 結構管道：信度分析 Cronbach α 係數達 .878，單題之「校正後項目整體相關」為 .615～.772。(6) 經營管理：信度分析 Cronbach α 係數達 .844，單題之「校正後項目整體相關」為 .559～.725。由以上說明可知本評鑑指標信度良好（見表 6）。

表 6 「國民小學學校學習文化評鑑指標」信度分析摘要表

向度	題次	校正後總相關	刪題後 α 係數	向度 α 係數
一、 核 心 價 值	1	.766	.870	.895
	2	.796	.864	
	3	.639	.889	
	4	.661	.886	
	5	.788	.866	
	6	.663	.886	
二、 知 識 分 享	7	.714	.877	.895
	8	.753	.871	
	9	.763	.869	
	10	.697	.879	
	11	.736	.873	
	12	.639	.888	
三、 合 作 社 群	13	.766	.796	.855
	14	.785	.792	
	15	.726	.807	
	16	.524	.857	
	17	.559	.856	
四、 溝 通 對 談	18	.808	.900	.921
	19	.838	.893	
	20	.737	.914	
	21	.816	.898	
	22	.774	.906	
五、 結	23	.675	.857	.878
	24	.615	.867	

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

構 管 道	25	.772	.841	.844
	26	.644	.863	
	27	.743	.846	
	28	.657	.861	
六、 經 營 模 式	29	.668	.803	
	30	.725	.786	
	31	.650	.808	
	32	.645	.813	
	33	.559	.834	

二、低中高三組學校學習文化得分者在教師專業承諾的差異情形

在教師知覺學校整體學習文化之低、中、高分組中，發現其在「整體教師專業承諾」以及各向度「組織認同」、「工作投入」、「專業倫理」、「研究進修」、「專業關係」、「留業傾向」方面，均是高分組教師的得分平均數高於低分組及中分組教師；而中分組教師的得分平均數高於低分組教師。由此可見，若教師知覺學校整體學習文化的得分愈高，其在整體教師專業承諾及其各向度上的得分也愈高；顯見若學校整體學習文化越高，則其學校內教師之專業承諾也越高。因此，可以看出本研究建構之「國民小學學校學習文化評鑑指標」與「教師專業承諾」的關聯效度佳

表 7 知覺不同學習文化之教師在專業承諾各向度差異比較摘要表

向度	整體學校學習文化	平均數	標準差	F 值	差異比較
整體教師 專業承諾	(1) 高分組	165.04	10.61	104.44** *	1>2
	(2) 中分組	150.97	13.89		1>3
	(3) 低分組	142.31	15.41		2>3
向度一 專業認同	(1) 高分組	27.68	2.15	78.69***	1>2
	(2) 中分組	25.33	2.80		1>3
	(3) 低分組	23.59	3.25		2>3
向度二 樂業投入	(1) 高分組	27.14	2.46	63.30***	1>2
	(2) 中分組	24.94	2.77		1>3
	(3) 低分組	23.38	3.28		2>3
向度三 專業倫理	(1) 高分組	28.50	1.77	55.17***	1>2
	(2) 中分組	26.54	2.53		1>3
	(3) 低分組	25.58	2.80		2>3

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

向度四 研究進修	(1) 高分組	27.18	2.53	56.31***	1>2
	(2) 中分組	24.72	3.04		1>3
	(3) 低分組	23.59	3.22		2>3
向度五 專業關係	(1) 高分組	27.74	2.22	103.86** *	1>2
	(2) 中分組	25.48	2.37		1>3
	(3) 低分組	23.56	2.80		2>3
向度六 留業傾向	(1) 高分組	26.80	3.27	36.56***	1>2
	(2) 中分組	23.96	4.47		1>3
	(3) 低分組	22.61	4.84		2>3

註：*** $p < .001$

三、學校學習文化與教師專業承諾之相關分析

國民小學教師在學校學習文化得分與教師專業承諾間，呈現顯著正相關($r=.546$)，亦即在知覺整體學校學習文化得分較高的教師，其專業承諾的表現也較高；同時，在學校學習文化評鑑指標之有利學習的核心價值、推動學習的知識分享、鼓勵學習的合作社群、促進學習的溝通對談、方便學習的結構管道、強化學習的經營模式等六個向度的得分與教師專業承諾上皆呈顯著正相關，相關系數為 .475、.413、.324、.443、.449、.467。換言之，在知覺學校學習文化評鑑指標各向度得分較高的教師，其教師專業承諾的得分也較高。因此，可以看出本研究建構之「國民小學學校學習文化評鑑指標」與「教師專業承諾」的關聯效度佳。因為目前國內並未有關於「學校學習文化與教師專業承諾相關情形」之專題研究探討，因此，本研究，正可以補充國內有關學校學習文化與教師專業承諾相關情形研究之闕如。

表 8 學校學習文化與教師專業承諾之相關

向度別	核心價值	知識分享	合作社群	溝通對談	結構管道	經營模式	總量表
專業認同	.434***	.355***	.275***	.427***	.415***	.420***	.483***
樂業投入	.412***	.353***	.244***	.385***	.439***	.380***	.460***
專業倫理	.374***	.340***	.234***	.317***	.395***	.291***	.405***
研究進修	.390***	.343***	.283***	.275***	.419***	.340***	.467***
專業關係	.472***	.426***	.354***	.449***	.525***	.474***	.562***
留業傾向	.282***	.243***	.211***	.322***	.294***	.369***	.359***
總量表	.475***	.413***	.324***	.443***	.499***	.467***	.546***

註：*** $p < .001$

五、學校學習文化對教師專業承諾之預測情形

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

當以學校學習文化評鑑指標六個預測變項整體專業承諾時，進入迴歸方程式的顯著變項有「結構管道」、「核心價值」、「經營模式」、「合作社群」四項，其多元相關係數為.583，聯合解釋變異量為.340，顯示表中二個變項能聯合預測組織認同34%的變異量。

就個別變項的解釋量而言，以「結構管道」向度的預測力最佳，其解釋變異量.249，亦即解釋量為24.9%，F值165.99，達到.001顯著水準；「核心價值」向度之解釋變異量.060，亦即解釋量為6%，F值111.46，達到.001顯著水準；「經營模式」向度之解釋變異量.025，亦即解釋量為2.5%，F值83.35，達到.001顯著水準；最後則是「合作社群」向度之解釋變異量.006，亦即解釋量為0.6%，F值64.03，達到.001顯著水準。因此，可以看出本研究建構之「國民小學學校學習文化評鑑指標」可以作為推動塑造與「教師專業承諾」的關聯效度佳。

表4 學校學習文化各向度預測整體專業承諾逐步多元迴歸分析摘要表

投入預測變項 順序	多元相關係數 R	決定係數 R^2 累積解釋量	決定係數 R^2 增加解釋量	F 值
結構管道	.499	.249	—	165.99***
核心價值	.556	.309	.060	111.46***
經營模式	.578	.334	.025	83.35***
合作社群	.583	.340	.006	64.03***

註：*** $p < .001$

伍、結論

本研究根據學校學習文化之文獻分析的六個向度與變項：分成「有利學習的核心價值」、「推動學習的知識分享」、「鼓勵學習的合作社群」、「促進學習的溝通對談」、「方便學習的結構管道」、「強化學習的經營模式」等六個層面，建構的「學校學習文化」評鑑指標。經專家意見調查後，修訂評鑑指標內容進行施測，分析本評鑑指標之信度、效度所得結果如下：

一、本研究建構之學校學習文化評鑑指標的內部一致性高信度佳

本研究建構的國民小學學校學習文化評鑑指標，經專家意見調查分析、量表架構與內容、量表各題之決斷值(CR)之分析、各項度與總量表之內在相關、各題項與各向度及總量表之內在相關、信度分析後，發現其信度佳，可以作為國民小學作為發展學校學習文化的參考標準。

二、本研究建構之學校學習文化評鑑指標的效標關聯效度佳

本研究建構的國民小學學校學習文化評鑑指標，經與「教師專業承諾」進行各種

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

關係探之後：1. 教師知覺學校不同程度之學習文化在教師專業承諾上有顯著差異，其中教師知覺學校學習文化的得分愈高，其在整體專業承諾及其各向度上的得分也愈高，學校學習文化與教師專業承諾間應存在著正向的關係。2. 學校學習文化與教師專業承諾兩者之間具有正向的關連，學校學習文化各層面與教師專業承諾各層面均達顯著正相關，整體學校學習文化與整體教師專業承諾相關為.546。由此結果可以看出，本研究建構之「國民小學學校學習文化評鑑指標」與「教師專業承諾」的關聯效度佳。

三、本研究建構之學校學習文化評鑑指標對教師專業承諾具顯著預測力

學校學習文化各向度對教師專業承諾的預測力分析，學校學習文化中的「方便學習的結構管道」、「有利學習的核心價值」、「強化學習的經營模式」、「鼓勵學習的合作社群」四向度具有顯著預測力，可以看出本研究建構之「國民小學學校學習文化評鑑指標」，可以作為學校領導者塑造優質學校學習文化的參考，進而提昇學校教師的專業承諾。

歸納前述本評鑑指標的建構歷程與資料分析而言，本研究建構的「國民小學學校學習文化評鑑指標」是信度、效度皆佳的評鑑工具。因此，本研究之「國民小學學校學習文化評鑑指標」，適合作為學校領導者塑造優質學校學習文化的參考使用，並藉以建立我國國民小學優質的學校學習文化。

參考文獻

壹、中文部分

- 丁福慶(2003)。國民小學學校組織文化與學校效能之研究——以雲嘉地區為例。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
- 尤克強(2001)。知識管理與創新。臺北市：天下文化。
- 王金龍(2004)。臺北縣市國民中學知識管理、校長領導風格與教師專業成長關係之研究。國立政治大學教育研究所碩士班論文，未出版，臺北市。。
- 艾淑美(2002)。學習型組織與教師專業成長之研究——以桃園縣國民小學為例。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。
- 吳明烈(2003)。新學習文化的塑造與發展：終身學習取向。教育研究集刊，49(4)，127-152。
- 吳清山(1992)。學校效能。臺北：五南。
- 何柔慧(2002)。臺北縣國民小學教師教育改革壓力知覺專業承諾之相關研究。國立台北教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李俊湖(1997)。教師專業成長模式。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 李冠儀(2000)。國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與教師專業承諾之相關。國立花蓮教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，教育行政與評鑑學刊，1期，51—82頁。

- 李新鄉(1992)。國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究。國立政治大學教育學系博士論文，未出版，臺北市。
- 沈翠蓮(1993)。國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 周新富(1991)。國民小學教師專業承諾、教師效能信念與學生學業成就關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 林勇輝(2004)。臺北縣國民小學教師專業承諾與學校效能之研究。台北市立教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林玲(2005)。國民小學教師工作價值觀與教師專業承諾關係之相關研究。國立臺北教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 林珈夙(1997)。校長領導風格、教師創意生活經驗、教師創新教學行為與學校效能之關係。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，臺北市。
- 林偉文(2002)。教師創意教學潛能與教師創意教學之關係。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，北臺市。
- 邱馨儀(1995)。國民小學學校組織文化與教師組織承諾關係之研究。台北市立教育大學初等教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 孫本初(1995)。學習型組織的內涵與運用。空大行政學報(3)，3-17。
- 秦夢群(1997)。學校行政。臺北市：五南。
- 張志毓(1997)。國民小學教師組織承諾與專業承諾研究。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。
- 張春興(2000)。現代心理學，pp. 219-220。臺北市：東華書局。
- 張德銳(1992)。國民小學教師評鑑之研究。載於中華民國師範教育學會(主編)《教育專業》，pp. 241-284。臺北市：師大書苑。
- 張稚美(2000)。學校實踐多元智慧論的方針和挑戰。文教新潮，(5)1，29-33。
- 曹志宏(2003)。國民小學學習型組織與學校本位課程發展之研究。國立中正大學教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 許清勇(2001)。國民小學組織文化與教師專業承諾相關之研究——以桃竹苗地區為例。國立新竹教育大學國民教育研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 郭莉真(2003)。策略領導對組織績效之影響——以學習型組織為中介變數。國立臺北大學企業管理學系博士論文，未出版，臺北縣。
- 郭慧龍(1997)。國小啟智班與普通班教師教育專業承諾差異比較及相關因素之研究。國立臺灣師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版，臺北市。
- 陳香(2003)。高雄市國民中學教師專業成長與學校效能之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳崑玉(2004)。衣帶漸寬終不悔——一位高專業承諾教師生命史之研究。國立政治大學學校行政碩士班碩士論文，未出版，臺北市。
- 湯志民(2001)。知識經濟與教育轉型。教育資料研究，41，13-16。
- 黃素惠(1997)。高級中等教育階段學校文化之研究。國立政治大學教育研究所博士班論文，未出版，臺北市。

陳木金、謝紫菱、邱馨儀(2006)，國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究，*教育行政與評鑑學刊*，1期，51—82頁。

詹志禹(1993)。多元文化與教育的演化論基礎。*多元文化教育*，pp. 101-123。臺北市：臺灣書店。

劉春榮(1996)。師資培育與教師專業承諾研究。*教育資料集刊*，22，85-91。

劉曉雯(1998)。*創造力工作環境特質對組織創新行為影響關係之研究——兼論內外動機與資訊科技基磐特徵之作用*。國立中央大學企業管理研究所碩士論文，未出版，中壢市。

鄭詩釗(2004)。*國民中小學組織文化與教師專業發展關係之研究*。國立臺灣師範大學教育學研究所博士論文，未出版，臺北市。

謝紫菱(2005)。中小學校長塑造正向學校文化之核心模組探討。*學校行政雙月刊*，39，85-94。

貳、英文部分

Eddie, W.L. Cheng., Li, H., Peter, L., & Zahir, I.(2004). A learning culture for strategic partnering in construction. *Constuction Innovation*, 4, 53-65.

Hawkins, Alysia Scott(2005). *The relationship of perceived learning culture to perceived organizational support and affective commitment*. ALLIANT INTERNATIONAL UNIVERSITY, SAN DIEGO.(AAT 3156905).

Hibert, E., Fuson, K., Human, P., Murray, H., Oliver, A., & Wearne, D.(1996). Problem solving as a basis for reform in curriculum and instruction: The case of mathematics. *Educational Researcher*, 25(4), 12-21.

Hoy, W. K., & Miskel C. G. (2001). *Educational Administration: theory, research, and practice* (6th ed). New York, McGraw-Hill.

Killion, J.(1999). *Islands of Hope in the sea of dreams: A research report on the eight schools that received the Award for Model Professional Development*. U.S. Department of Education and WestEd.

Killion, J.(2000). *Teachers who learn kids who achieve: A book at schools with model professional development*. San Francisco, CA: Wested.

Maehr, M.L. (1990). *Teachers commitment and job satisfaction: The role of school culture and principal leadership*, Unpublished doctoral dissertation, Illinois State University in Champaign.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage

Poper, M., & Lipshitz, R.(2000). Organizational learning: Mechanism, culture, and feasibility. *Management Learning*, 31(2), 181-196.

Robbins, S. P.(2001). *Organization Behavior* (9th ed.), New Jersey: Prentice Hall.

Schein, E. H.(1985). *Organizations in culture and Leadership*. San-Francisco: Jossey-Bass.

Schein, E. H.(1992, 2004). *Organizations in culture and leadership* (2nd ed.). San-Francisco: Jossey-Bass.

Senge, P.(1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.

Taylor, L. E.(1988). *Professional commitment: the influence of the process socialization and professionalization and selected socio-demographic factors in Canadian social work*. Unpublished doctoral dissertation. University of Toronto.

Weister, J. C. (2000). The CEO-driven culture. *Training and development* (Alexandria, Va). 154 (6), pp. 52-58.

附錄：國民小學學校學習文化評鑑指標

「填答說明」：本問卷共計 33 題，從「6:非常符合」到「1:非常不符合」，請您就每題所陳述的內容，根據您所任職學校的實際情形，在每一題後面適當的數字上畫圈，謝謝您！

	符合的程度					
	非常符合	相當符合	有點符合	有點不符合	相當不符合	非常不符合
1. 在我們學校，多數老師們注重專業成長，時時改進自己的教育工作。...	6	5	4	3	2	1
2. 在我們學校，多數老師們追求進步，重視「終身學習」。.....	6	5	4	3	2	1
3. 在我們學校，多數老師相信只要積極努力、用對方法就能帶好學生。...	6	5	4	3	2	1
4. 在我們學校，多數老師相信學生本性善良，且能夠改變。.....	6	5	4	3	2	1
5. 在我們學校，多數老師追求知識具有實事求是的科學態度。.....	6	5	4	3	2	1
6. 我們的學校鼓勵老師不斷反省與分析自己的教學態度與方法。.....	6	5	4	3	2	1
7. 在我們學校，老師們會互相交換新想法或教學上的秘訣。.....	6	5	4	3	2	1
8. 在我們學校，老師們會互相分享參加研習、研討會或工作坊所獲得的知。.....	6	5	4	3	2	1
9. 在我們學校，老師們會互相分享他們最近讀到或聽到有關教學或教育的知識。.....	6	5	4	3	2	1
10. 在我們學校，老師們會互相轉告有關教學或學習的資源（如：研習、展覽、活動、參觀地點等）。.....	6	5	4	3	2	1
11. 在我們學校，老師們會互相分享自己教導某一個觀念或單元的經驗與體會。.....	6	5	4	3	2	1
12. 在我們學校，老師們會互相分享最近在輔導或處理學生問題的心得。	6	5	4	3	2	1
13. 在我們學校，老師們有一社群會共同合作或協同教學。.....	6	5	4	3	2	1
14. 在我們學校，老師們有一社群會共同合作發展教學計畫。.....	6	5	4	3	2	1
15. 本校有運作良好的學習團隊（如讀書會、教學研討會或行動研究小組等）。.....	6	5	4	3	2	1
16. 在我們學校，我們有一群朋友，經常互相一起分享心情與教學心得。...	6	5	4	3	2	1
17. 在我們學校，老師們會組成或參與網路的虛擬社群，針對某一個主題或問題進行討論。.....	6	5	4	3	2	1

後面還有填答問題唷！感謝您！😊

	符合的程度					
	非常符合	相當符合	有點符合	有點不符合	相當不符合	非常不符合
18. 在我們學校，校內成員間的溝通管道清楚且多樣。·····	6	5	4	3	2	1
19. 在我們學校，校內成員間的溝通管道順暢，沒有障礙。·····	6	5	4	3	2	1
20. 在我們學校，老師們能以建設性的方式挑戰其他人的想法或觀點。·····	6	5	4	3	2	1
21. 在我們學校，在我們學校，老師們在溝通時能互相坦誠傾聽彼此真正要表達的意思。·····	6	5	4	3	2	1
22. 在我們學校，在我們學校，老師們願意接受他人質疑自己的看法，並進一步討論對話。·····	6	5	4	3	2	1
23. 我們學校鼓勵教師參與校外的相關研習、會議、工作坊，或進修大學學分學位。·····	6	5	4	3	2	1
24. 我們學校鼓勵教師參與校內辦理的工作坊、研習活動。·····	6	5	4	3	2	1
25. 我們學校鼓勵教師從事實驗或行動研究活動，從中探求知識，解決問題。·····	6	5	4	3	2	1
26. 我們學校鼓勵教師透過撰寫筆記、日記或案例，將某些特定的教學經驗加以記載並反省。·····	6	5	4	3	2	1
27. 我們學校鼓勵教師根據自己的教學內容或經驗，從事寫作或發表作品與成果。·····	6	5	4	3	2	1
28. 我們學校鼓勵教師主動觀摩其他教師的教學或請有經驗的教師擔任師傅，以改進自己的教學。·····	6	5	4	3	2	1
29. 我們學校會提供我們參與專業成長上的各種支援（如代課、經費、請假、調整課表等）。·····	6	5	4	3	2	1
30. 我們學校會盡量減輕與教學無關的負擔，給予我們足夠的時間在教學工作上。·····	6	5	4	3	2	1
31. 我們學校會盡量利用資訊科技或義工招募減輕教師的行政負擔，給予我們在教學工作上更多的時間。·····	6	5	4	3	2	1
32. 我們學校會對專業表現良好的教師，在公開場合予以表揚。·····	6	5	4	3	2	1
33. 我們學校會對在專業上有良好表現的教師予以實質獎勵（如參與行動研究獲獎則發給獎金）。·····	6	5	4	3	2	1