

## 第三章 研究設計與實施

本章共分五節，分別為：研究架構、研究對象、研究工具、研究的實施、資料處理與分析等。

### 第一節 研究架構

本節分成調查研究與訪談兩部分，來說明其研究之設計架構。

#### 壹、調查研究部分

本研究包括三個主要變項，以學校「組織文化」為自變項，以「學校效能」為依變項，而以「學校人員背景變項」和「學校背景變項」為背景變項。研究架構如圖 3-1 所示，茲將此三者說明如下。

##### 一、自變項

本研究以學校「組織文化」為自變項，「學校效能」為依變項，探討「學校組織文化與學校效能之關係」。學校組織文化類型分為四個層面，(一) 理性文化：其因素為計畫與評鑑；(二) 發展文化：其因素為溝通與創新；(三) 共識文化：其因素為參與決定與激勵；(四) 層級文化：其因素為組織結構與領導。

##### 二、依變項

本研究以「學校效能」為依變項，「學校效能」分成四個層面：(一) 成員滿意度；(二) 達成教學目標；(三) 適應性；(四) 行政效率。

##### 三、背景變項

本研究探討組織文化與學校效能的關係，是以桃園縣公、私立「高級中等學校」為分析對象，分析其「組織文化與學校效能之關係」。所以分別調查學校人口變項與情境變項，以進行相關分析：

(一) 學校人員背景變項：包括性別、年齡、服務年資、職務、學歷等五項。

(二)學校背景變項：包括有學校設立別、學校類型、學校規模、學校校齡等四項。

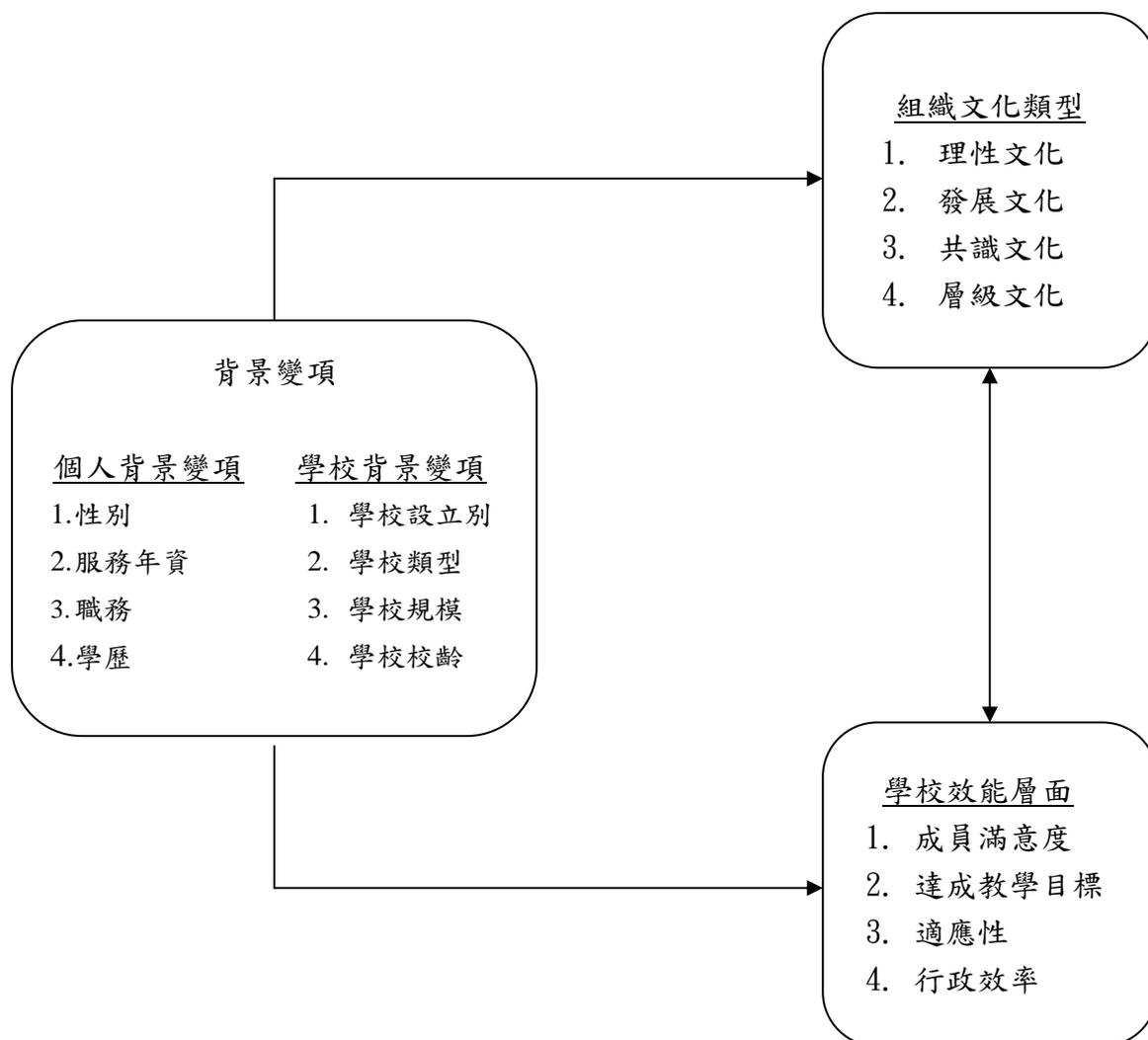


圖 3-1 調查研究設計架構

因為學校背景變項分為學校人員變項與學校背景變項的不同會產生不同的學校組織文化，與學校效能；學校組織文化與學校效能之間是相互影響的，組織文化的類型將會影響到學校效能的高低，相對的學校效能的高低則組織成員對學校文化的知覺也會受其影響。

## 貳、訪談研究部分

本研究進行訪談之設計，以彌補問卷調查之不足。

## 第二節 研究對象

### 壹、研究對象

本研究之研究對象分成兩部分來進行：即問卷與訪談二部分。

#### 一、問卷部分的研究對象

##### (一)調查學校：

本研究之學校研究對象為桃園縣內公、私立高級中等學校，包括：桃園縣內之國立、縣立、私立的普通高中、高職、綜合高中等各學校，但不包括夜間部以及進修學校，共計 29 所學校。

##### (二)受調查者：

問卷調查對象為：上述學校之校長、主任、組長與教師不包括會計、人事主任以及事務、出納、文書組長、幹事、工友等人員。

#### 二、訪談部分的研究對象

以桃園縣國立、縣立、私立之高級中學、高職、綜合高中等學校的校長、主任、組長、教師為對象。

### 貳、抽樣方法

本研究抽樣方法分成問卷調查與訪談兩部分來分析：

#### 一、問卷調查部份

就調查學校而言，係採普查方式，即上述所有調查對象的 29 所高級中等學校，均包括在內。

就受調查人員而言，除校長採普查方式外；其餘主任、組長與教師則採「立意抽樣」方式，由各校發問問卷人員根據受調查者的背景，如性別、職務、年齡、年資等，作適當比例抽取適當人員作為調查樣本。

具體的抽樣情形如下：小型學校每校校長 1 人、主任及組長

8 人、其餘為教師師 6 人，小計 15 人。中型學校調查對象包括：每校校長 1 人、主任及組長 12 人、其餘問卷為教師 12 人，小計 25 人。大型學校調查對象包括：每校校長 1 人、主任及組長 14 人、其餘問卷為教師 20 人，小計 35 人。全部共計有 805 人。

本研究發出的 805 份問卷，回收份 713 份問卷，回收率為 88.57%；有效問卷為 671 份，可用率為 83.35%，分布情形如表 3-1：

表 3-1 正式問卷有效樣本基本資料分布情形 (N =671)

項目	組別	人數	百分比
個人背景變項			
性別	男	323	48.1
	女	348	51.9
學歷	專科(含)以下	11	1.6
	大學	309	46.3
	研究所以上(含四十學分班)	348	52.1
服務年資	10年(含)以下	321	48.1
	11-20年	204	30.6
	21年(含)以上	142	21.3
職務	校長	23	3.4
	主任及組長	259	38.7
	一般教師(導師及專任)	388	57.9
學校背景變項			
設立別	1.國立	243	36.1
	2.縣立	73	10.8
	3.私立	357	53.0
學校類型	普通高中	216	32.1
	高職	79	11.7
	綜合高中	378	56.2
學校規模	29班(含)以下	73	10.8
	30-49班	177	25.3
	50班(含)以上	423	62.9
學校校齡	10年(含)以下	76	11.3
	11-20年	16	2.4
	21年(含)以上	581	86.3

正式問卷有效樣本基本資料分布情形分析：個人背景變項部分僅學歷項目研究所以以上佔 52.1%與母群體不接近之外，其餘各項目如性別、服務年資、職務等均接近母群體；在學校背景變項部分則亦均接近母群體。

## 二、訪談研究部分

就訪談對象的抽樣而言，係採「立意抽樣」，從訪談對象中，抽取對訪談問題較有深入體驗者作為對象，並兼顧學校類型、職務與性別的分配，以提高代表性。共抽取校長 2 人、主任 2 人、組長 1 人、教師 1 人，共計六人，如表 3-2 所示：

表 3-2 訪談樣本

代號	職務	性別	設立別	類型
A	校長	男	縣立	普通高中
B	校長	男	私立	綜合高中
C	主任	女	私立	綜合高中
D	主任	男	縣立	普通高中
E	教師	女	國立	高職
F	組長	女	縣立	普通高中

## 第三節 研究工具

### 壹、調查問卷部分

本調查研究所用的問卷係經論文計畫口試教授建議，選用既有且符合本研究目的需要的問卷。

研究者經多方蒐集與閱讀，並經與指導教授討論後，決定採用丁福慶(2004)所編製「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」之調查問卷，作為本研究所用之問卷。乃去函懇請丁福慶同意使用。丁福慶的同意函請見附錄(一)。引用丁福慶(2004)「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」之問卷，並修

改問卷第一部份填答者背景項目以及第一部分、第三部分標題之文字，以符合本研究之需要。以親送或郵寄問卷方式，調查桃園縣高級中等學校之學校組織文化與學校效能實際之表現。

採用丁福慶(2004)論文問卷為本研究問卷其理由如下：

- (一)丁福慶論文問卷內容適合本研究需要。
- (二)丁福慶論文問卷經過效度、信度考驗，顯示一致性與穩定性、效度良好：

- 1.在「學校組織文化」方面，整體信度為.9399，顯示量表一致性與穩定性良好；在「學校效能」方面，整體信度為.8969，顯示量表一致性與穩定性良好。
- 2.在「學校組織文化」方面，可解釋總變異量65.10%，在「學校效能」方面故量表效度良好；五個因素共可解釋總變異量66.88%，故量表效度良好。

該問卷請見附錄(二)。其內容涵蓋的變項如下：

- 一、在學校組織文化方面的變項：(一)理性文化；(二)發展文化；(三)共識文化；(四)層級文化。
- 二、在學校效能方面的變項：(一)成員滿意度；(二)達成教學目標；(三)適應性；(四)行政效率。
- 三、基本資料

原問卷之基本資料設計，因不適合本研究目的之用，故加以修正，以符本研究之需要。經修正後基本資料如下：

#### (一) 學校背景變項

- 1.學校別：國立、縣立、私立等三組。
- 2.學校類別：普通高中、高職、綜合高中等三組，但不含夜間部以及進修學校。
- 3.學校規模：分為 29 班以下之小型學校、30-49 班之中型學校、50 班以上之大型學校等三組。
- 4.學校校齡：分為 10 年以下、11-30 年、31 年以上等三組。

## (二)、個人背景變項

- 1.性別：分為男性、女性二組。
- 2.服務年資：分為 10 年以下、11-30 年、31 年以上等三組。
- 3.擔任職務：分為校長、主任及組長、教師等三組。
- 4.學歷：分為專科以下、大學、研究所以上(含四十學分班) 等三組。

經修正基本資料後之問卷，請見附錄(三)。

## 貳、訪談部分

本研究在實問卷調查之後，經統計分析討論之後，發現無法解釋或有問題、有疑問的部分，再據以擬定大綱，故事先未設定設計架構。

經與指導教授討論後，訪談大綱如下：

### 一、學校組織文化方面

- (一)依據調查研究發現，桃園縣的「縣立」高級中等學校，在「理性文化」、「發展文化」、「層級文化」三個層面，均比「國立」、「私立」學校為低，其可能原因是什麼？如何提升呢？
- (二)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校的競爭氣氛屬於中度，和事實是否相符？中等程度的競爭氣氛對學校是好是壞？為什麼？如何改善？
- (三)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校的組織氣氛有高度「穩定保守、謹慎小心規矩」的情形，這對學校會有何影響？有需要改善嗎？如何改善呢？
- (四)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校之「普通高中」與「高職」，在「變革發展、適應與創新」兩方面均比「綜合高中」來得低，為什麼？如何改善呢？

### 二、學校效能方面

- (一)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校的「學校效能」，雖然均

屬於高度，但只是比中度略高而已，並未達到「非常高」的境界。請問應如何提升呢？請分別就成員滿意度、教學目標、適應性與行政效率四個效能層面提供高見。

(二)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校在「適應性」效能層面上，「私立」學校高於「國立」與「縣立」學校，而「國立」學校也高於「縣立」學校，是否與實況符合？可能原因為何？應如何提升「縣立」學校的「適應性」呢？

(三)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校的規模愈大，其學校效能也愈高，也就是中小型學校表現較為低落，這是否與事實相符？為什麼？應如何提升中小型學校的效能？

### 三、學校組織文化與學校效能相關性

(一)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校的「學校組織文化」，與「學校效能」之間呈現高度正相關。但調查研究也發現桃園縣高級中等學校的「學校組織文化」並不是很高，請問應如何提升學校的組織文化，來促進「學校效能」？

(二)依據調查研究發現，桃園縣高級中等學校的組織文化與「達成教學目標」及「適應性」的相關程度，比與「成員滿意度」及「行政效率」之間的相關程度來得低。可能原因是什麼？

## 第四節 研究實施

### 壹、問卷調查的實施

本研究事先經電話或書信聯絡方式，與各樣本學校內部成員聯繫，並徵求同意邀請各校教務主任為聯絡人。再以親送或郵寄方式，將調查問卷送達予各樣本學校之教務主任。由各校教務主任代為負責問卷的發放以及問卷的回收。

所有調查問卷經發放一週後即予以回收，期間透過電話關心或親

訪、信函等方式以催收問卷，藉以提高問卷回收率。

## 貳、訪談的實施

依據所擬定之訪談大綱，設計之開放式題目進行訪談。經徵詢同意計訪談校長二人、主任及組長三人、教師一人，共計六人。進行訪談前，經徵求受訪者同意予以錄音以及現場摘要紀錄。訪談時間經與受訪者電話聯繫，於 95 年 5 月 8 日至 15 日期間，依約在指定時間至受訪學校，到指定地點進行訪談。訪談後，研究者以逐字稿方式整理錄音內容，若遇內容不清楚或不明確部分，則再次以電話向受訪者追蹤訪談，以建立完整訪談資料，俾利進行分析討論。

## 第五節 資料處理

### 壹、調查結果資料處理

將資料輸入電腦後，以統計套裝軟體 SPSS 8.0 為統計工具，進行下列統計分析：

- 一、平均數(mean)、標準差(standard deviation)：用以分析學校組織文化與學校效能整體和各層面的屬性，藉以了解桃園縣高級中等學校的學校組織文化與學校效能之狀況。
- 二、單因子變異數分析(one-way anova of variance)：以單因子變異數分析考驗不同學校背景變項之學校設立別、學校類型、學校規模、學校校齡，以及個不同人背景變項中包括性別、服務年資、擔任職務、學歷等變項，對學校組織文化與學校效能之看法與差異性，若達顯著水準( $p < .05$ )者，則進一步以雪費法(Scheffé Method)進行事後比較。
- 三、t 考驗(t-test)：以 t 考驗分析不同性別之填達者意見的差異情形。

四、皮爾遜積差相關(Pearson product-moment correlation)：以積差相關法，依據相關係數以解釋學校組織文化與學校效能之間的相關情形。

#### 貳、訪談設計及結果資料處理

針對國立、縣立、私立學校，普通高中、高職、綜合高中、男、女等各種屬性，選擇本研究之訪談對象，接受訪談。訪談結束後，為避免受訪者身分曝光，將受訪者分為：「A 受訪者」、「B 受訪者」、「C 受訪者」、「D 受訪者」、「E 受訪者」、「F 受訪者」等，共計六位。

研究者將受訪者意見，整理歸納於第四章「調查結果分析與討論」之各小節中，分別為「組織文化」、「學校效能」、以及「組織文化與學校效能相關」之結論或綜合討論中，以其整體意見或具獨特觀點整理歸納為訪談結論，各受訪者之訪談題目、訪談內容逐字稿將收錄於附錄中。

訪談進行選擇對學校組織文化與學校效能有較深體認的學校的校長、主任、組長以及老師。為顧及普遍性，學校之選擇兼顧公、私立之國立、縣立、私立學校，以及普通高中、綜合高中與高職。人員之選擇兼顧校長、主任、組長、教師之分配；性別則考慮男、女各半之屬性。

訪談進行之前則先行將訪談大綱即訪談題目以 e-mail 方式，給予受訪者預先閱讀，以期訪談能針對題目順利進行訪談錄音，期間受訪者因為珍視受訪經驗而大方深入談論，亦難免偶爾會離題，研究者則適時讓受訪者論點轉回主題。訪談完竣後，再進行逐字稿分析，發現未掌控主題部份，則再次以電話補強訪談內容之主題。