

壹、研究背景與目的

學校是孕育受教育者的主要場所，傳遞學生知識、技能與認知情意的供應站，其發展的一切都與教育品質息息相關。所以，學校如何成為優質的教育場域，提高教育活動內容的價值，維繫教育品質，一直是教育學者探討的主要議題。事實上，諸多組織理論的觀點（如有機系統模式、組織的人際關係取向、科層體制取向、組織的政治模式等觀點）可用來對學校組織效能加以定義（吳勁甫，2008）。相關學者認為，學校組織效能包含管理學和組織學，把它有效的當成是自我證實的工作去改變現狀。學校管理者透過各種有效的經營與管理方式，使學校在各方面具有良好的績效，並能夠達成不同群體所要求的多重目標（張明輝，1999；張慶勳，2002；羅英豪，2000；Morley & Rassool, 1999）。

談及管理學與組織學，研究重點多在於分析成員與組織之間的關係（Kotter, 1982）。以學校來說，組織則為學校，而成員大多數為教師。比較特別的是，學校同時具有「行政」與「教學」雙重系統特性，彼此相互依存與成長，而學校行政對於教學效能的影響備受關注，許多研究者對於兩者的關聯性進行了不少分析（鄭新輝，2009）。有關係統成員，行政方面主要是校長及一般行政人員負責「行政領導與管理」的職責任務，教學方面則由專任教師負責「教學與輔導」的職責任務。不過行政人員除了一般的行政事務外，另一方面則需協助教師教學相關的行政工作，提升教學效能。

為了達成行政績效與提升教學效能的雙重目的，學校經常規劃教師專業發展活動，除有助於達成工作上的共識之外，對於促進教師專業發展亦有不錯的效果（Manouchehri, 2002）。而Pella（2011）的研究發現，教師參與學習社群有助於培養教師長期能力。徐綺穗（2011）的研究指出，參與行動學習團體有助於改善職業倦怠感。職是之故，若從教師專業角度出發，教師參與學習團體，以及進行與學校有關的公共行為，亦能有效促進教師教學自我效能。

然而，若干研究指出，因教師自主性未受重視，教師專業發展規劃多由行政人員安排，未能事先徵詢教師意見，產生研習課程非但未能讓教師受惠，反而讓教師覺得是時間上的浪費，大大降低教師參與專業發展研習的意

願。如此一來，除直接衝擊教師教學品質，也降低教師對於自我教學效能的認知，更間接降低教師參與學校所舉辦各項活動的意願（徐綺穗，2012）。深入探討後發現，學校在安排教師專業成長的過程中，行政團隊可能針對自己所需專業進行安排，而忽略徵詢教師意見，缺乏教師所需要的「溝通」。Argyris與Schön（1996）以行動理論檢視組織的發展，認為管理者基本上是理性的、開放的、關心他人與採用民主式的管理看待自己。但卻不能理解競爭、控制與防禦行為，當管理者面對爭議時，多採取自我保護模式，採取拒絕或片面式的溝通，無法達到教師共同參與的實際效果。

國內學者吳清山（2002）指出，行政人員溝通協調事務工作是否順暢，行政人員能否全力支援教學，將是學校組織氣氛營造的關鍵。曾淑敏（2002）以女性教師參與學校公共事務角色進行分析，研究發現，經由對話溝通、行動，使原本的「團體」轉化為對話的「社群」，藉由參與社群的過程，進行彼此的分享與接納，為組織的發展投入新的可能。Leithwood、Jantzi與Steinbach（1999）等人指出，「共享決定」乃學校改革成功的關鍵因素；積極參與社群活動，透過社群成員間的合作與對話，可以有效地提升教師的專業能力（吳明清，2002）。

經由上述可知，雖然過去不斷探討學校行政工作對於教學效能的影響，但多以直接效果模式的分析角度，缺乏探討有力的中介機制，學校行政對於教師教學影響的關鍵因素至今仍無定論。回顧過去文獻，行政支援教學與教師教學自我效能關係著學校組織運作所獲得的評價，其中教師公共參與可能扮演著關鍵的角色，探討其中介機制，將有助吾人洞悉學校行政工作對教師教學自我效能的影響途徑。故本研究針對「學校行政支援教學」為前置變項進行探討，透過中介變項教師對於「學校公共參與」，是否能達成結果變項「教師教學自我效能」認知之提升。本研究藉由結構方程模式（Structure Equation Modeling, SEM）進行分析，回應上述之研究問題，並根據研究結果，研擬提升教師教學自我效能之策略，提供中、小學教育現場作為參考。