

教師承諾計量特質之分析

The Analysis of Psychometric Properties of Teacher Commitment

計畫編號：NSC87 - 2413 - H - 018 - 010

執行期限：86 年 8 月至 87 年 7 月

計畫主持人：黃瓊蓉

執行機構：彰化師大教育研究所

E-mail:cjhuang@cc.ncue.edu.tw

摘要

教師承諾可包括教師對職務、組織及生涯等對象之承諾，這些承諾對象的構念效度，文獻中並未有系統的探討。本研究之目的即在瞭解教師承諾之構念，分析生涯承諾、組織承諾及職務承諾之區別效度與幅合效度。為了達成此項目的，本研究採用結構方程式模式 (structural equation modeling)，考驗教師承諾之計量 (psychometric) 特質，研究發現：職務承諾與組織承諾是單一層面的概念，而生涯承諾究竟是多層面或單層面的概念，仍有爭議。根據適配指標，生涯承諾是多層面的概念，然其層面間具有高至完全的相關，似乎間接地支持生涯承諾具有某種程度的單一層面特性。有關承諾對象的關係以斜交模式的適配最好，顯示各承諾對象是相關的。因為職務承諾、組織承諾與生涯承諾的斜交模式獲得支持，本研究進而考驗二階因素模式，二階因素模式的適配降低，一般性教師承諾因素的存在受到質疑。

因為承諾對象的相關是屬於中度相關，而生涯承諾內隱因素的相關則屬於高相關，顯示不同承諾對象可測量不同的概念，其間的區別效度也堪稱良好。然生涯承諾次概念卻是極類似的概念，其間的區別效度不佳。
關鍵詞：教師承諾、職務承諾、組織承諾、生涯承諾、專業承諾

Abstract

Teacher commitment involves job, organizational, and career commitment, et

al. Since little effort has devoted to the examination of construct validity of teacher commitment, the major purpose of this inquiry is to investigate the discriminant and convergent validity of job, organizational, and career commitment. To accomplish this aim, structural equation modeling, was utilized. The research findings are: (1) The construct of job commitment and organizational commitment is unidimensional; whereas the construct of career commitment is unclear. According to fit indices, career commitment seems to be multidimensional. However, the correlation among the subcomponents of career commitment is from high to perfect. This fact indirectly supports the construct of career commitment is unidimensional to some extent. (2) Since the oblique model is supported, the correlation among job commitment, organizational commitment, and career commitment can not be ignored. The hierarchical model is not supported and the existence of general teacher commitment is questioned. (3) The correlation among job commitment, organizational commitment, and career commitment is moderate which indicates different commitment somehow measures differential construct. The discriminant validity of the subcomponents of career commitment is far from desirable because their correlation is high.

Keywords: teacher commitment, job commitment, organizational commitment,

一、研究緣起

教師承諾可包括教師對組織、職務及生涯等對象之承諾，因其與教師的異動、勤惰及教師滿意度等因素有關 (Billingsley & Cross, 1992)，教師承諾因而被視為優良教師的指標之一。而這些因素除了影響師資的供需狀況與師資培育政策外，它還與學生的學習成就有關 (Kushman, 1992)。故高品質的教育，需有全心投入的教師。因此若能瞭解在職教師之承諾狀況，鼓勵高承諾教師，輔導低承諾教師，應可提昇學生的受教品質。

對於教師或「準老師」承諾的探討，國內已有許多研究，其主題包括教師之專業承諾、生涯承諾、組織承諾、任教意願及任教職志等。這些研究的分析取向乃在探討教師承諾及其相關因素的關係，以瞭解在職教師或「準老師」之承諾狀況，對於教師承諾態度的瞭解，其功至偉。然這些研究仍有美中不足之處，首先，這些研究所使用的術語，如專業承諾、生涯承諾、組織承諾、任教意願及任教職志等，其外延與內涵有其類似之處，術語的意義就有重複，研究工具也有借用、混用或互用的現象。而在承諾對象關係未明時，其研究結果是研究者所假設之承諾對象所造成的，還是測量工具的借用或互用所造成之假象，值得考慮。因此瞭解各承諾對象間的區別效度與幅合效度 (discriminant and convergent validity)，有助於構念意義的瞭解與研究工具的選用，因而可增進實質性 (substantive) 研究的正確性。

在教師承諾對象中，以組織承諾的研究最多，所以組織承諾的研究就成為其它承諾的研究參考，例如將組織承諾量表中的承諾對象由服務學校改為教育專業，即是專業承諾量表，例如黃國隆 (民75) 與Morrow & Wirth (1989) 的研究都是採取此種分

析方法。究竟組織承諾與其它承諾所包含的層面是否類似，可否共用類似的研究工具呢？構念的區別效度與幅合效度須獲得充分瞭解，才能判斷研究工具的借用是否適當，進而對其研究結果作正確的解釋。然而我國雖有許多文獻探討教師的承諾態度，但缺乏研究分析教師承諾的構念效度，對於教師承諾方法論 (methodological) 議題的注意明顯不足，此現象足以妨礙教師承諾態度的瞭解，是一值得關注的現象。

二、研究目的

為了解決教師承諾方法論上的議題，本研究的目的在瞭解教師承諾之構念效度，以奠定實質性研究的基礎。換言之，藉由探討教師承諾的構念效度，以瞭解教師承諾之涵蓋層面，並釐清各承諾對象間的區別效度與幅合效度，進而瞭解教師承諾的計量特質。

本研究除了上述方法論上之目的外，實質性的目的是瞭解中小學教師承諾狀況，探討中小學教師組織承諾、職務承諾及生涯承諾與背景變項、組織變項之關係，以研擬具體有效之措施，提昇中小學教師之承諾。

三、結論

為了瞭解教師承諾的構念效度，本研究使用驗證性因素分析 (confirmatory factor analysis)，探討模式與資料的適配，以作為修正或發展教師承諾理論的依據。

根據模式的適配指標，職務承諾與組織承諾的構念是單一層面的概念，而生涯承諾的構念，則仍有爭議。根據適配指標，生涯承諾以多層面斜交模式的適配最好，顯示生涯承諾為多維的概念。然生涯承諾層面間具有高至完全的相關，似乎間接地支持生涯承諾或多或少具有單一層面的性質。由此可知，職務承諾與組織承諾是單一層面的概念，而生涯承諾似乎具有某種程度單一層面特性。而

承諾對象間的關係以斜交模式的適配最好，顯示各承諾對象是相關的。因為斜交模式獲得支持，本研究進而考驗二階因素模式，二階因素模式的適配降低，一般性教師承諾因素的存在受到質疑。

承諾對象間的相關屬於中度相關，而生涯承諾內隱因素的相關是屬於高相關。可見不同承諾對象在測量不同的概念，其間的區別效度也堪稱良好。然生涯認同與生涯堅忍力是極類似的概念，其間的區別效度不佳，使得生涯承諾多層面模式的必要性受到質疑。

因為本研究所提出的所有模式，其題項或題組的標準化因素負荷量絕大多數是顯著的不等於0，顯見模式或指標大抵是有效的。而不同模式間的標準化因素負荷量，差異不大。因素負荷量較低或不顯著的題項，是來自生涯堅忍力所包含的題項，此項結果與研究者以前的研究結果（黃瓊蓉，民87）類似，似乎暗示：對於生涯堅忍力的解釋，中外有其不同之處。

本研究雖然沒有對不同背景變項教師的承諾態度實施假設考驗，以比較不同背景變項教師承諾態度的差異。但從不同背景變項教師承諾態度的平均數來看，似乎不支持過去的研究發現，例如本研究發現：(1) 年齡較輕的教師的組織承諾與生涯承諾高於年紀較長的教師。(2) 未婚教師的承諾態度比已婚教師積極。(3) 資淺教師的承諾態度比資深教師積極。

四、討論與建議

1.生涯承諾究竟為單一層面的概念，抑或多層面的概念，需要後續研究的持續驗證。

根據本研究結果，生涯承諾的構念仍有爭議。就生涯承諾因素間的相關而言，生涯承諾因素間的相關是介於高相關至完全相關之間，顯見生涯承諾的包含因素欠缺區別效度，因此將生涯承諾視為多層面的概念受到質

疑。由此可見，將生涯承諾似乎具有某種程度單一層面的特性，究竟多層面斜交模式較能描述生涯承諾的構念，抑或單一層面模式較能說明生涯承諾的意義，值得後續研究繼續的探討。

2.後續研究可使用多項特質多項方法 (multitrait-multimethod) 的研究方式，瞭解教師承諾的構念效度，以檢證本研究結果。

多項特質多項方法是運用多種方法收集特質間的資料，是目前研究構念的區別效度與幅合效度的最好的方法 (Campbell & Fiske, 1959)。根據多項特質多項方法的準則，使用不同的方法測量相同的構念，其間有高的相關，即顯示構念具有好的幅合效度；如果構念間的相關是低的，即代表構念具有區別效度。所以後續研究可使用多項特質多項方法的資料收集模式，比較其結果與本研究結果的異同。

3.使用不同的分析方法，驗證非以理論為基礎的組織承諾量表與職務承諾量表。

除了發展以理論為基礎的承諾量表外，使用不同的分析方式驗證非以理論為基礎的教師承諾量表，是瞭解教師承諾構念效度的另一研究方向。當承諾量表的發展不是以理論為基礎，而量表所包含的題項又很多時，一般的分析方式是採取合併題項以形成題組的方式。而 Gerbing 和 Hamilton (1996) 發現探究式因素分析能正確地發現因素的結構，所以他們建議探究式因素分析的結果可作為驗證性因素分析的考驗模式。未來的研究可使用探究式因素分析決定職務承諾與組織承諾的因素結構，以建立驗證性因素分析的可能考驗模式。

4.比較男女教師因素結構的異同，以瞭解教師承諾對不同性別的受試者是否有差別效度。

本研究以在職教師為樣本，男教師佔有效樣本的 33.1%，女教師佔有效樣本的 66.9%。因為本研究樣本的選取方式是採用叢集抽樣，母群中的男女

教師比例應不至於如此懸殊，有效樣本的男女比例似乎反應男女教師對問卷調查的差別態度。而過去的研究與本研究均顯示女教師的承諾態度均比男教師積極，因此男女教師的因素結構是否不同，遂成為一值得深思的問題。如果男女教師的因素結構有別，對男女教師因素結構作個別的分析就有其必要性。而本研究的有效樣本，男教師佔三分之一，女教師佔三分之二，其結果能否推論至男女各半的樣本，令人懷疑，因此後續研究可考慮以性別作分層抽樣，探討男女教師承諾態度的差別效度，以有效瞭解性別與承諾結構的關係。

5.使用不同的統計分析方法，探討組織變項與個人變項對教師承諾的影響。

本研究發現資淺、年齡較輕與未婚教師的承諾態度似乎較為積極，此項發現與過去的研究結果有明顯的不同，因此個人變項與承諾態度的關係，遂有後續研究的必要。而後續研究可使用不同的樣本與不同的分析方法，瞭解個人變項與承諾態度的關係，例如階層線性模式 (hierarchical linear model) 是組織研究的有效分析方法之一。此項統計方法可以同時分析組織變項與個人變項對依變項的影響，解決了組織研究中究竟應以組織或者個人為分析單位的難題 (Bryk & Raudenbush, 1987; 1992; 1994)。

參考書目

黃國隆 (民75) 中學教師的組織承諾與專業承諾。 *國立政治大學學報*, 53, 55- 83。
黃瓊蓉 (民87) 驗證性因素分析於瞭解生涯承諾構念效度性的應用。尚未出版之論文。

Billingsley, B. S., & Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education, 25*, 453-471.
Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1987). Application of hierarchical linear models to assess change. *Psychological Bulletin, 101*, 147-158.
Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Newbury Park, CA: Sage.
Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W., & Congdon, R. T. (1994). *HLM*. Chicago, IL: Scientific Software International.
Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin, 56*, 81-105.
construct validity of work commitment
Gerbing, D. W., & Hamilton, J. G. (1996). Viability of exploratory factor analysis as a precursor to confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling, 3*, 62-72.
Kushman, J. W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly, 28*, 5-42.
Morrow, P. C. & Wirth, R. C. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 40-56.