

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

### 壹、研究動機

隨著資訊科技的發展與進步，不僅為全球的發展帶來各種挑戰，也為各個學術領域帶來相當之震撼。既有的學術知識已無法適應現實情勢的快速變遷，於是各種新興的理論便相繼產生，以符應實務之需求，學習型組織即為一例。受到全球化以及社會環境劇烈變遷之影響，傳統的組織與管理思潮也受到相當之挑戰，學習型組織的概念便應運而生，以期能夠增強組織的適應力、學習力與應變力，使組織能夠持續生存與發展。

科技不斷進步，加以知識經濟時代的來臨，建構終身學習導向的社會與教育系統，便成為世界各國的教育趨勢。組織學習的概念也與終身學習的理念相互配合，而成為備受矚目與期盼的重要議題。組織學習雖然發源於企業組織與管理領域，但是對學校組織的研究與發展亦影響深遠。組織學習的概念不僅影響組織與管理理論，更改變了學習的觀念。組織學習所以受到重視，在於其展現下列時代價值（吳清山、林天祐，2007）：（1）提供另類管理典範重塑組織動力；（2）建立優質學習文化，發展組織智慧；（3）促進組織成員反思，願意接受改變；（4）增進組織學習能力，帶動組織革新；（5）提高組織績效表現，強化競爭優勢。有鑑於此，發展學校組織學習的概念，且建構學校成為學習型組織便成為教育改革與發展的要點之一。

我國於91年6月26日公佈《終身學習法》，第3條第7款更為學習型組織加以定義：「指組織支持成員之學習活動，採有效之措施，促進成員在組織目的達成下繼續學習，使個人不斷成長進步，同時組織之功能、結構及文化亦不斷創新與成長，而導致成員與組織同步發展。」足可見組織學習所受之重視程度，實有必要深入探討之。此外，諸多研究顯示組織學習對學校效能、學校創新經營、教師效能感以及教師專業成長等，具有正向的影響效果（蔡志隆，2004；白穗儀，1999；黃權松，2002；余錦漳，2001；陳玉美，2004；簡嘉瑩，2006；劉玉珍，2005；李佳霓，1999；張奕華，1997；李瑞娥，2004；楊瑞麟，2006；陳易昌，2006；黃瓊容，2004；黃湘玲，2006；吳昌期，2005；張妙琳，2006；王世璋，2006）。我國教育領域發展組織學

習的概念已有相當之時間，迄今現況與成果如何，又是否能克服阻礙，便相當值得加以瞭解。此為本研究動機之一。

學校組織氣候對教師專業或效能感有相當之影響，例如教師工作滿意度、專業評鑑意願、教師自我導向學習傾向、教師專業自主、教師行政兼職意願、教師知識分享意願、教師士氣、課程革新教師專業現況、工作價值觀、專業承諾、工作壓力等，均有相當密切的關係(謝琇玲，1990；楊淑麗，2003；林純文，1996；李冠儀，2000；廖麗君，2002；林振成，2003；江滿堂，2003；許明仁，2006；蔡淳安，2006；吳怡君，2006；鄭文實，2006；賴怡卉，2004；劉耀榮，2007；陳立人，2007；苑承偉，2004)。此一研究領域也早已為我國教育研究之重點。有關學校組織氣候的研究，大多以 Halpin 與 Croft 的理論為宗，而以「開放--封閉」為主要觀點。事實上，學校組織氣候亦可由「健康--不健康」的觀點加以探討，國外已有相關之研究成果，且其所發展出來的工具「學校組織健康問卷」(OHI)乃是植基於 Talcott Parsons 的理論。目前國內僅有秦夢群、吳勁甫(2006)，秦夢群、吳勁甫與鄧鈞文(2007)以及顏童文(2007)等學者以學校組織健康為題加以探究，故國內此一研究向度之成果仍有待擴充之，此為本研究動機之二。

聯合國 1990 年提出「知識經濟」一詞，意味著未來競爭的基礎將是知識。為適應知識經濟以及全球化的挑戰並提升本國競爭力，世界各國莫不致力於教育改革，例如英國 1988 年發展國定課程；美國訂定 No Child Left Behind 法案等，以期能培養高素質的人力資源，足可見教育效能對人力資源的重要性。俗云：有怎樣的老師就有怎樣的學生，如何提高教師效能便是重要課題，由此可證教師效能時代來臨。歷年來的研究顯示教師效能感與學生學習成就(Armor, Conry-Oseguera, Cox, King, McDonnell, Pascal, Pauly, & Zellman, 1976)、學習動機(Midgley, Feldauer, & Eccles, 1989)，以及學生的自我效能感(Anderson, Green, & Loewen, 1988)等具有顯著的正向關係，可見教師效能感對學生學習的重要性。Hoy 和 Woolfolk (1993) 研究學校組織健康與教師效能感之關係，結果發現健康的學校氣候，能夠促進教師效能感的發展，使教師相信其對學生學習會有正向的影響，如此研究結果是否適用於我國便值得探討。加以國內針對學校組織氣候與教師效能感之相關研究甚少，此一研究領域仍待加以擴展之，此為本研究動機之三。

根據相關的研究探討，可發現組織氣候、組織學習對教師效能感確有相當的影響力。然而，有關於組織氣候對組織學習的關係情形如何，則少有相關的研究成果。根據 Jimenez(2004)、江滿堂(2004)與蔡立旭(2000)的研究成果，可發現組織氣候不僅與組織學習有密切相關，組織氣候更可能是組織學習的重要預測因素。由於相關研究成果不多，故本研究也欲探討組織氣候與組織學習的關係，此為本研究動機之四。

綜合上述，本研究欲以學校組織健康、組織學習以及教師效能感為主要變項，而探討其間之關係。惟亞洲國家在教育的發展上大多走向升學主義路線，我國近年來雖強調教育改革，期望減輕學生的書包，進而降低沈重的升學壓力，但社會傳統價值觀的改變仍然有限，故升學主義依舊盛行。幸而我國早已實行九年國民義務教育，故升學壓力在小學階段相對而言仍然較低，故本研究欲以小學為研究對象，期望降低升學壓力對教師效能感的影響因素，以得到較客觀的研究結果。另臺北縣係我國第一大縣，無論面積與人口均為全國之冠，幅遠廣闊，宛如台灣之縮影，限於研究人力與物力之現實，本研究僅能以臺北縣的國民小學作為研究對象，以探討學校組織健康、組織學習以及教師效能感之關係。

## 貳、研究目的

根據上述研究動機，本研究主要探討學校組織健康、學校組織學習以及教師效能感之現況與其間之關係。本研究主要目的為：

- 一、瞭解國民小學學校組織健康、學校組織學習及教師效能感之現況。
- 二、分析不同背景變項（學校與教師）在國民小學學校組織健康、學校組織學習及教師效能感之差異情形。
- 三、探討國民小學學校組織健康、學校組織學習及教師效能感之相關情形。
- 四、研究國民小學學校組織健康、學校組織學習對教師效能感之預測分析情形。
- 五、探究國民小學學校組織健康、學校組織學習對教師效能感之影響情形。
- 六、根據研究結果，提出建議供教育行政機關、學校教育人員以及未來研究之參考。

## 第二節 待答問題

根據上述研究動機與目的，提出本研究之待答問題如下：

問題一：當前學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之現況如何？

問題二：不同背景變項者在學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等看法之差異情形如何？

問題三：學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等之相關情形為何？

問題四：學校組織健康、學校組織學習對教師效能感等之預測分析情形如何？

問題五：學校組織健康、學校組織學習對教師效能感之影響情形如何？

## 第三節 重要名詞釋義

### 壹、學校組織健康

本研究將學校組織健康定義為：「學校組織成員對學校組織特性所感受到『健康或不健康』的印象與知覺，是描述學校成員之間以及學校組織內外的互動情形，可分為技術層次、管理層次與制度層次等加以探討。」

本研究中學校組織健康之操作型定義指國民小學教師在學校組織健康量表上的得分情形，包括「機構的主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」以及「重視學業成就」等五個向度。國民小學教師在本量表上之得分越高，代表其學校組織健康的情形越好。茲將學校組織健康的五個向度說明如下：

一、**機構的主體性**：為涉及學校進行教育方案的主體意識與行動的持續力。機構的主體性代表學校能夠在家長與社區等外界壓力下，能夠持續發展學校本位政策、做出專業決定、執行且達成教育目標的程度。

二、**同儕領導**：結合「倡導結構」與「關懷」兩個向度而來，如同社會團體一般，以支持與關懷的方式來設定目標與視導任務。「同儕領導」意指校長的行為是友善性的、支持性的、開放性的與平等性的。

三、**資源的影響性**：結合「資源提供」與「校長的影響力」而來，意指校長對上級決策的影響力，以為教師提供支援。教師可獲得適切的教室資源、額

外的教學資源等。

**四、教師的凝聚力：**可說是教師對其工作、學生、同儕與學校等的投入感程度，係指學校中友善與強烈的凝聚力的知覺感受。教師彼此間相處融洽，且都對教學工作有使命感。教師對學生以及同儕都有相當之承諾，且願意對工作付出努力與熱忱。

**五、重視學業成就：**係指學校對於學業成就的追求程度。學校對高水準表現的期望、學生努力的程度、學生合作的程度、學生接受額外的作業並尊重其他獲得好成績的學生。

## 貳、學校組織學習

本研究將組織學習定義為：「組織學習是組織為因應環境變遷所進行的學習行為，藉由個人、團隊與組織整體的學習，使組織能夠創造、獲得、轉移知識，以解決組織面臨的問題，並促進組織的長期效能與生存發展」。

本研究中學校組織學習之操作型定義指國民小學教師在學校組織學習量表上的得分情形，包括「組織學習文化」、「知識轉化與管理」、「組織互動網絡」以及「組織品質承諾」等四個向度。國民小學教師在本量表上之得分越高，代表其學校組織學習的情形越好。茲將學校組織學習的四個向度說明如下：

**一、組織學習文化：**代表著組織學習慣性的展現，包括個人學習、團隊學習、對學習的承諾、系統性的思考等內涵。

**二、知識轉化與管理：**係指組織學習能力的展現，包括知識的獲得、儲存、創造、轉移等，也包含應用資訊科技的能力。

**三、組織互動網絡：**是促成組織團隊的溝通網絡，要達成團隊學習就必須仰賴深度匯談，透過塑造開放性的環境，促進成員相互聆聽與分享，共同思考，以獲取更有深度的共識。包含開放性、互信、合作、資訊分享、溝通對話等。

**四、組織品質承諾：**係組織追求維持效能與永續發展之展現。包括精確的計畫與行動、建立共享願景、組織品質與管理的承諾、創意精進、改進革新等。

## 參、教師效能感

本研究將教師效能感定義為：「教師在教學情境脈絡中，對自身是否具備教育專業能力，順利達成教學任務，並對學生參與與學習有正向影響的自我認知信念」。

本研究中教師效能感之操作型定義指國民小學教師在教師效能感量表上的得分情形，包括「教學策略效能感」、「班級經營效能感」以及「引導學生效能感」等三個向度。國民小學教師在本量表上之得分越高，代表其教師效能感越高。茲將教師效能感的三個向度說明如下：

一、**教學策略效能感**：教師在特殊情境脈絡下，對於教學方法、教學技巧、輔助媒體、教材設計、教學評量等教學的能力信念。

二、**班級經營效能感**：教師在特定情境脈絡下，對於建立班級常規、維持班級秩序以及塑造學生良好上課習慣等班級經營的能力信念。

三、**引導學生效能感**：教師在特殊情境脈絡下，對於提升學生學習動機、建立學生學習信心、促進家庭支持學生學習、引導學生進步與思考，以及提升學生創造力等引導學生投入學習的能力信念。

## 第四節 研究範圍與限制

### 壹、研究範圍

本研究範圍可分為研究區域、對象與內容等，加以說明之：

#### 一、研究地區

本研究基於主客觀之因素考量，將研究區域限定於台北縣地區。

#### 二、研究對象

本研究所調查對象為台北縣公立國民小學教育人員，包括級任教師、科任教師與兼任主任或組長之教師等。

#### 三、研究內容

本研究目的在探討國民小學學校組織健康、學校組織學習與教師效能感之現況、內涵與關係，故將研究內容分為背景變項、學校組織健康、學校組織學習與教師效能感等部分。

- (一) 背景變項：學校背景變項包括學校歷史、學校位置、學校規模等；教師個人背景變項包括性別、年齡、學歷、服務年資、現任職務等。
- (二) 學校組織健康：分為「機構的主體性」、「同儕領導」、「資源的影響性」、「教師的凝聚力」和「重視學業成就」等。
- (三) 學校組織學習：分為「組織品質承諾」、「組織互動網絡」、「知識管理與運作」和「組織學習文化」。
- (四) 教師效能感：分為「引導學生效能感」、「教學策略效能感」和「班級經營效能感」。

## 貳、研究限制

### 一、研究方法方面

本研究採取問卷調查法進行量化研究。由於問卷調查法係以自陳量表為主，受試者在填答問卷時可能受到認知、情緒、主觀判斷或社會期望等因素之影響，而出現不符實際之填答。

此外，要分析與探討研究問題，在方法上最好應透過多種研究方法相互驗證與比較為佳。但本研究所採用方法主要是文獻分析與調查研究法，研究者受限於主客觀之因素考量，無法進行進一步之觀察、訪談與個案研究等，故所得之結果在研究深度上有一定之限制。

### 二、研究推論方面

本研究之樣本分佈以臺北縣為範圍，並未擴及全國各縣市地區之國民小學，所以研究結果在解釋與推論上僅止於大臺北地區，因此所得之研究結果，在推論的廣度上有一定之限制。

