

# 第一章 緒論

本研究旨在瞭解當前國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之現況；分析不同背景變項在國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之差異；探討國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之關係；研究國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之預測分析；與推論國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之路徑分析。本章共有五節：第一節敘述本研究的動機與目的；第二節依據本研究的動機與目的提出研究問題與假設；第三節進行重要名詞釋義；第四節闡述如何達成研究目的之方法與實施流程；第五節說明本研究的範圍與限制。

## 第一節 研究動機與目的

### 壹、研究動機

二十一世紀是以速度決定勝負的年代，面對全球化經濟環境的變化，無論是社會結構的變遷或是經濟體制的改變，都將是常態、持續、與加速的進程。過去的研究發現，學校成員自主性高，學校組織長期以來就具有鬆散結合與雙重系統的特性（秦夢群，2004a）。行政體系與教學系統各自獨立運作，學校組織氣候封閉，彼此之間交互作用緩慢，缺乏回應內外環境變遷的能耐，以致於當面對社會的急速變遷時，學校成員常顯得措手不及。

衡諸社會變遷趨勢可以發現：學校教師已由過去一元化的師資培育方式，轉而成為多元化的師資培育模式；家長與社區人士參與學校行政運作的情形，也由過去的極少參與，到目前積極主動參與。因此，除了教師專

業化程度提高之外，參與學校體制運作份子也更加的多元化。學校傳統經營模式已經無法負荷這些內外因素交互作用的影響力。所以，有必要全面檢視學校的發展狀況，進一步提升學校的應變能耐。

在國民小學階段，由於學生來源固定與經費補助充足，創新活動的進行經常跟不上社會脈動的腳步，以致於在進行教育革新的過程中陣痛不斷且困難重重。所以，學校雖然不像一般企業組織以功利為取向，講求優勝劣敗，適者生存，一切以組織營利績效為工作目標；但是，當學校面對外部環境不斷的改變，社會各界及社區家長對於學校精益求精的期許之下，其情境多樣性將不斷的增加，學校也必須尋求進一步的創新與突破，來回應這一波變遷所帶來的衝擊（林明地，2004：132）。

Schumpeter 在 1934 年提出創新對於經濟的影響之後，創新的概念開始受到經濟學者的重視。無論在技術創新或者是管理創新，都受到廣泛的重視，而創新的概念也成為相關組織研究的重要課題（蔡啟通，1997）；Schumpeter 於 1942 年再次提出更進一步的看法，認為創新活動為一種創造性破壞的過程，且動態效率比靜態效率更為重要。因此，健全經濟的規範以及經濟理論的中心課題，是由創業家所引發的動態失衡，並非靜態的最佳化，這個概念深深影響了 Teece 等人。於是，Teece 等人在 1997 年以所提出「以創新為基礎之競爭」(innovation-based competition)當作理論基礎，進行觀念性與實證性的研究，並配合資源基礎理論及核心能力的競爭優勢主張，提出了動態能耐架構（引自黃貞裕，2006）。所謂動態能耐架構，是組織兼重外部環境與內部環境的掌握與評估，用來做為組織不斷改進、永續經營創新之基礎。

Teece 等人指出，全球化高科技工業超競爭的時代，諸如：半導體產業 (semiconductor)、軟體開發產業 (software) 及資訊服務業 (informational services) 等已如雨後春筍般的蓬勃發展，在在證明了企業必須回應外在環

境的改變，才能達成競爭獲利的目標。任何對於外在環境變遷的忽略，皆有可能讓組織產生衰敗與滅亡。國際間歷史悠久且經營成效卓越的企業，例如科技產業的龍頭 IBM、德州儀器 (Texas Instruments) 及奇異 (General Electro) 等，這些成功的企業能夠歷久不衰，成為少數成功的跨國企業體，憑藉的就是不斷地有效整合內外資源，達成了所謂「競爭獲利的能力」之「動態能耐」(dynamic capability)，持續其競爭優勢。因此，動態能耐的觀點突顯了回應外在環境變遷的重要性，所以，任何組織即使有強大的內部資源，若無法跟上環境變遷，終將一敗塗地。

Diericks 和 Cool (1989) 的研究指出，面對內外環境的變遷，要如何營造他人所難以模仿與學習的「創新」策略；以及組織所具備特有的「創新能耐」，將是有助於企業發展的重要關鍵。Lawson 和 Samson (2001) 利用「動態能耐」的觀點進行「創新」的研究，結果發現組織必須發展「創新能耐」，才能將主流價值 (mainstream value) 及新潮流價值 (newstream value) 緊緊的結合在一起，如此，才能有助於組織在原有的價值體系中進行創新經營。Helfat (1997) 則認為，動態能耐是指能夠使公司創造新產品或是創新製程。李仁芳 (1998) 在《組織動態創新能耐演化之研究》報告中強調以知識為基礎的觀點，將組織動態能耐定義為「組織對知識吸收、創造與蓄積的核心能耐累積過程」(引自賴義龍，2001)。因此，組織唯有掌握環境之變化，不斷進行變革與創新，才能永續經營。

2003 年天下雜誌所舉辦的「臺灣標竿企業聲望調查」，所評選的十項指標中，「前瞻」與「創新」的能力即為首要的指標。在調查訪問中，專家與受訪企業皆一致認為標竿企業最重要的三項指標，分別是「前瞻的能力」、「創新的能力」以及「以顧客為導向的產品及服務品質」。其中，獲得年度首選的「臺灣積體電路」，即是以「創新能力」與「運用科技及資訊加強競爭優勢的能力」而拔得頭籌。其創新的策略包括有：制度創新；

技術創新；人才創新；組織創新等(引自張明輝，2006)。雖然，學校與企業組織的基本特質並不相同，但當學校面對內外環境的變遷，及面臨新的挑戰與競爭時，不應該受到傳統的核心僵固所羈絆，因此，學校創新經營管理的理念將提供了一個可行的方向。

學校組織屬於公務部門，教育人員的權利義務受到國家法律的高度保障，因此難以產生自發性的革新動能，以致於教師們對於運用新的觀念與新的技術來改善教學活動的動機，也大為降低。如此惡性循環的結果，將造成組織內部核心僵化，而不利於學校的競爭發展（李新鄉，1999；王如哲，2000）。就如同 Nozick（1975）反對 Rawls 所主張的社會分配正義，他認為政府提供足夠的經費與資源來維護學校正常運作所造成「假平等」的現象，將會破壞學校的競爭力，不利於整體社會經濟發展（引自秦夢群，2004b）。

近年來，臺灣加入 WTO 之後，市場化機制導入學校運作體系中，教育組織不再是獨佔的事業體，面對外來的挑戰，為了維持學校的競爭力，將迫使學校必須不斷的進行創新經營來提升自我的競爭力。首先，學校面對外來的第一個挑戰是近年來出生人口數的逐漸下降，導致學齡人口數銳減；其次，受到中央政府總預算財政收支劃分法的影響，各縣市政府教育經費明顯不足，以致於裁班減校，教育品質影響甚鉅；另一方面，社會大眾對學校教育改革的期盼殷切，學生教育的選擇權日益受重視，使得學校已不再能完全倚賴學區的保障，開始需面對教育市場中的競爭所帶來的衝擊（張明輝與顏秀如，2006）。因此，臺灣教育環境面臨經濟成長及人口的萎縮，在主客觀條件不利之下，學校是否具有協調與整合內部與外部資源的能力，即時反應、快速與彈性的進行組織創新經營，以提升學校的競爭力，就成為本研究動機之一。

教師法的通過與社會改革的要求，都在期許學校需不斷的進行轉型，才能讓行政領導與課程教學能跟上時代的需求。Boyd (1999) 指出，教育模式由既往的輸入導向，轉為以結果為導向的績效責任制；學校生態由以往封閉系統轉為開放系統，這些都是教育行政重大的改變。這些改變表現在學校教學上；以往教育生產力與教育績效的好壞責任在學生，現在則由學校承擔；以往採取的是科層體制的專業教育行政，現在則強調市場競爭或社區參與的學校經營（引自濮世緯，2003）。在此情況下，如何保有學校特色並營造開放及健康的組織氣候，激發組織成員創新思維，進而塑造創新的組織文化；透過學校創新經營管理，進而激勵員工士氣，提供組織成員創意的工作環境，安排組織成員的集體參與和團隊合作，藉以提昇組織整體競爭優勢，就成為本研究動機之二。

西元 2000 年舉行的「能耐基礎管理會議」中，相關與會學者均認為，建立一個具有系統性、內隱性及動態性的組織能耐，將成為未來組織競爭優勢之所在（李吉仁，2001）。組織動態能耐在歐美的研究成果相當豐碩，除了 Teece, Pisano 和 Shuen (1997) 所提出的動態能耐觀，指出組織可以透過協調整合、學習及重組轉換策略，增強組織能耐，以適應環境的改變之外；Daniel 和 Wilson (2003) 也提出了動態能耐在電子商務的角色，指出了電子商務的特點，是組織創新經營必須具備的要項之一；Menguc 和 Auh (2006) 的研究進一步提出，透過組織內部創新資源的整合，可以提高市場導向的動態能耐觀，也受到企業界的高度重視。

國內有關組織能耐的研究貢獻，有李仁芳 (1998、2000、2001) 進行的國科會專題研究計畫、蔡敦浩 (2000) 的創新能耐及蔡裕源 (2003) 的動態能力觀；以及李晉求 (2001)、李國偉 (2001)、盧正壽 (2002)、余雅文 (2003) 及吳秉哲 (2003) 所撰寫的學位論文，研究成果豐碩。但是，以上相關研究與發現，都是以企業界為研究對象，研究成果也只能用於企

業管理的領域。學校組織動態能耐部份，只有黃貞裕（2006）所提出以臺灣地區公私立高中為研究對象之「學校組織動態能耐評量指標建構與實證之研究」而已，對於國民小學組織動態能耐之相關研究則付之闕如。有鑑於此，如何建構國民小學組織動態能耐調查工具，檢視目前國民小學組織動態能耐的現況與差異性，以做為學校面對外在環境的挑戰時，可以評估本身的價值與核心能力的參考，藉以因應環境改變所帶來的衝擊，就成為本研究動機之三。

就國民中小學學校教育而言，根據國內外學者的相關研究，除了學生本身條件與家庭因素外，學校物理環境與校園氣氛是影響學生創造力的重要因素（詹志禹，2002），因此，欲提昇個體或團體的創造力或創新能力，學校教育就必須扮演著重要的角色。換言之，學校經營不僅在推動創造力教育、厚植社會的創新能力方面，扮演重要的角色，更是發展中小學創造力教育的重要關鍵（張明輝與顏秀如，2006）。

由於國內有關學校組織健康氣候的研究成果，只有秦夢群與吳勁甫（2006）發展出中學版的「學校組織健康氣候量表」，其它仍未有依組織健康的理論發展出國民小學專用的研究工具。因此，本研究希望藉由 Hoy 等人（1991）所發展出之國小版「學校組織健康氣候量表」（OHI-E），改編成為適用於國內國民小學使用的量表，藉以調查目臺灣地區國民小學組織健康氣候的現況與差異性，以及其與組織動態能耐及學校創新經營的關係，就成為本研究動機之四。

## 貳、研究目的

本研究的目的是將以 Teece, Pisano 和 Shuen 等人於 1997 年所提出的動態能耐架構，與 Hoy 等人所發展出以組織健康為主要取向的組織氣候理念，探討其與學校創新經營之間的因果關係。因此，本研究之目的如下：

- 一、瞭解當前國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之現況。
- 二、探討不同背景變項對國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之影響。
- 三、分析國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之關係。
- 四、研究國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之預測分析。
- 五、推論國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之路徑分析。
- 六、根據國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營的相關文獻與實證研究，提出可供相關教育行政機關、學校與未來研究參考之建議。

## 第二節 研究問題與假設

### 壹、研究問題

依據上述之研究動機與目的，本研究針對臺灣本島二十二縣市之國民小學教育人員，提出下列之研究問題：

- 一、瞭解當前國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之現況為何？
- 二、探討不同背景變項對國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之影響為何？
- 三、分析國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之關係為何？
- 四、研究國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之預測分析為何？
- 五、推論國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之路徑分析為何？

### 貳、研究假設

為回答上述研究問題，本研究擬針對研究問題，提出以下的研究假設：

- 一、不同人員變項之國民小學教師，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設1-1：國民小學教師因性別不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因



素有顯著差異。

假設1-2：國民小學教師因年齡不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設1-3：國民小學教師因最高學歷不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設1-4：國民小學教師因現任職務不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設1-5：國民小學教師因服務年資不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

二、不同學校變項之國民小學教師，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設2-1：國民小學教師因學校性質不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設2-2：國民小學教師因任職所在地不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設2-3：國民小學教師因學校規模不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

假設2-4：國民小學教師因學校歷史不同，所知覺之組織動態能耐總量表與各因素有顯著差異。

三、不同人員變項之國民小學教師，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設3-1：國民小學教師因性別不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設3-2：國民小學教師因年齡不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設3-3：國民小學教師因最高學歷不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設3-4：國民小學教師因現任職務不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設3-5：國民小學教師因服務年資不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

四、不同學校變項之國民小學教師，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設4-1：國民小學教師因學校性質不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設4-2：國民小學教師因任職所在地不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設4-3：國民小學教師因學校規模不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

假設4-4：國民小學教師因學校歷史不同，所知覺之組織健康氣候總量表與各因素有顯著差異。

五、不同人員變項之國民小學教師，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設5-1：國民小學教師因性別不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設5-2：國民小學教師因年齡不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設5-3：國民小學教師因最高學歷不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設5-4：國民小學教師因現任職務不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設5-5：國民小學教師因服務年資不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

六、不同學校變項之國民小學教師，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設6-1：國民小學教師因學校性質不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設6-2：國民小學教師因任職所在地不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設6-3：國民小學教師因學校規模不同，所知覺之學校創新經營總量表與各因素有顯著差異。

假設6-4：國民小學教師因學校歷史不同，所知覺之學校創新經營總量表與

各因素有顯著差異。

七、國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之間有高度相關。

假設7-1：國民小學組織動態能耐與組織健康氣候之間有高度正相關。

假設7-2：國民小學組織動態能耐與學校創新經營之間有高度正相關。

假設7-3：國民小學組織健康氣候與學校創新經營之間有高度正相關。

八、國民小學組織動態能耐各層面能有效預測學校創新經營。

假設8-1：國小組織動態能耐各層面能有效預測「行政管理創新經營」。

假設8-2：國小組織動態能耐各層面能有效預測「資訊科技創新經營」。

假設8-3：國小組織動態能耐各層面能有效預測「教學分享創新經營」。

假設8-4：國小組織動態能耐各層面能有效預測「外部關係創新經營」。

假設8-5：國小組織動態能耐各層面能有效預測「校園規劃創新經營」。

假設8-6：國小組織動態能耐各層面能有效預測學校整體創新經營。

九、國民小學組織健康氣候各層面能有效預測學校創新經營。

假設9-1：國小組織健康氣候各層面能有效預測「行政管理創新經營」。

假設9-2：國小組織健康氣候各層面能有效預測「資訊科技創新經營」。

假設9-3：國小組織健康氣候各層面能有效預測「教學分享創新經營」。

假設9-4：國小組織健康氣候各層面能有效預測「外部關係創新經營」。

假設9-5：國小組織健康氣候各層面能有效預測「校園規劃創新經營」。

假設9-6：國小組織健康氣候各層面能有效預測學校整體創新經營。

十、組織動態能耐、組織健康氣候能有效預測學校創新經營。

假設10：組織動態能耐、組織健康氣候能有效預測學校創新經營。

十一、國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之路徑分析。

假設11：國民小學組織動態能耐對學校創新經營有直接影響效果；學校組織動態能耐透過組織健康氣候，對於學校創新經營有間接影響效果。

## 第三節 重要名詞釋義

### 壹、組織動態能耐

80年代起組織核心能力（core competence）的探討受到一些學者的重視，例如Prahalad 和 Hamel等。根據這些學者的研究指出，組織核心能力指的是組織內部專屬的無形資產、竅門及專門技術，強調「組織內集體的學習，特別是如何協調分散於組織內部的生產技術，或整合不同類型的技術等」。部分研究發現，組織內原有的資源或核心能力，在面臨經營環境的不斷變遷時，由於原有的資源或核心能力常為競爭對手所模仿與複製，以致於無法持續提供組織所需要的競爭優勢，而趨於沒落。因此，動態能耐（dynamic capability）的觀點才應運而生，早期的學者如Schumpeter（1942）、Penrose（1959）、Nelson和Winter（1982）都已對動態能耐的觀點提出相關研究。

#### 一、概念型定義

學校組織動態能耐是指當學校面對內外環境的變遷時，能對核心能耐進行更新，透過協調整合、學習及重組轉換策略，增強組織能耐，以適應環境的改變，營造他人所難以模仿與學習的「創新」策略，以及組織所具備特有的「創新能耐」，藉以因應環境改變所帶來的衝擊，達到與變動的環境協調一致的能力。

#### 二、操作型定義

本研究所稱之「學校組織動態能耐」係指參考 Teece（1997）等人及黃貞裕（2006）所編之量表，編製而成「國民小學組織動態能耐量表」，進行內容效度與預試分析，將其分為行政整合、學校定位、科技應用、創

新學習以及知識管理等五個層面。經測量結果整體得分高者，代表其組織動態能耐表現較佳；反之，測量結果整體得分低者，代表其組織動態能耐表現不佳。

## 貳、組織健康氣候

自1960年代以來，即有學者發展量表作為測量學校氣候的工具。其測量的基本導向大致可以分為兩種：(1)檢測學校的開放程度，(2)檢測學校的健康程度。首先，在檢測學校氣候的開放程度方面，最著名的測量方式是由Halpin和Croft於1963年所提出的「組織氣候描述問卷」(Organizational Climate Description Questionnaire，簡稱OCDQ)，運用於國內外相關研究。

其次，組織健康氣候的概念是用來檢驗學校氣候的另一觀點，最早在Mathew Miles於1969年之研究中出現。Miles(1969)認為健康的組織並非僅是為了存活於環境中而已，而是必須不斷的成長，並且能維持其榮景之組織。任何的組織皆會歷經榮景與低潮，健康的組織懂得如何避免長期無效率的經營，並讓組織處於良好的狀態。Miles認為健康的組織必須能關心成員的感受，以促進組織的成長與發展茁壯，同時消除影響人際關係發展的阻礙(Miles, 1969)。近年來Hoy 與 Tarter (1997); Hoy 與 Miskel (2001)等學者，將「組織健康」當成是使組織適應於環境的能力，並且可以促成組織成員之間和諧相處並且達成組織目標的氣候氛圍。換言之，「組織健康」可以當作是學校成員之間人際關係的一項重要的指標。

### 一、概念型定義

(一) 依動態觀點來看，組織要有即時處理非理性及不穩定事件的應變能力，校長會與老師談論教室內所發生的問題，並協助解決，所以組織健康的內涵是動態的。

(二) 依特性來看，健康的學校裡成員關係良好，彼此之間能展現友善之意，校長會關注每位同仁的個人福利，教師能自我要求在課堂上要有良好的表現。校長、教師、學生、家長及社區互動關係良好。

## 二、操作型定義

本研究所稱之「學校組織健康氣候」係指參考Hoy等人所編製的OHI-E量表，編製而成「國民小學組織健康氣候量表」，進行內容效度與預試分析後，將其分為機構的主體性、同儕領導、資源的影響性、教師的凝聚力及重視學業成就等五個層面。經測量結果整體得分高者，代表其組織健康氣候表現較佳；反之，測量結果整體得分低者，代表其組織健康氣候表現不佳。

## 參、學校創新經營

學校創新經營不僅是一種理念，更重視行動的實踐，它是創新與經營的結合體，以「創新」為體，並以「經營」為用，發揮學校教育的功能，如此，將有助於展現教育活力與創意、豐富教育內涵與活動、確保學校生存與發展、引領教育革新與進步以及促進教育品質與卓越(吳清山，2004)。

近年來，我國受到世界教育先進國家所推動的教育革新計劃影響，學校組織產生了前所未見的變革。為因應此種變革趨勢，必須在實質教育內涵與發展趨勢上，進行部份的調整與改革，創新經營就是符合時代的變遷所需。只是，長久以來，學校多為僵化、刻板的科層結構，成員大多缺乏主動汲取新知及分享知識的習慣，使得組織缺乏自我反省與批判的能力(顏童文，2006)。因此，必須透過突破傳統的思維，藉由成員價值信念的引導與轉化，利用不斷的創新作為，解決組織隨時面臨的困境與問題，符合創新經營的精神與目的。



## 一、概念型定義

學校創新經營 (innovation management) 並非是抽象式的概念，相較於一般學校有關教學、課程的變革，其目的在於提昇學校效能及達成教育目標，不只是產生和現狀相異的現象而已，更強調創造學校新的價值，透過不斷地創新、改造、修正及執行的過程，將創意的點子轉化到學校的課程內容、教學方法及教學成效，使學校能永續發展。

## 二、操作型定義

本研究所稱之「學校創新經營」係指參考濮世緯(2003)、姚欣宜(2005)及林虹妙(2005)等人所編製的量表，編製而成「國民小學學校創新經營量表」，進行內容效度與預試分析後，將其分為行政管理創新經營、資訊科技創新經營、教學分享創新經營、外部關係創新經營及校園規劃創新經營等五個層面。經測量結果整體得分高者，代表其學校創新經營表現較佳；反之，測量結果整體得分低者，代表其學校創新經營表現不佳。

## 第四節 研究方法與實施流程

### 壹、研究方法

為了達成上述所列的研究目的，並解決本研究之待答問題，乃以文獻分析與問卷調查的研究方式，茲分析如下：

#### 一、文獻分析

本研究係從學者所著的相關文獻中，搜集學校組織動態能耐、學校組織健康氣候與學校創新經營之相關理論研究，探討組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營的基本概念，依其國內外文獻探討之定義、內涵與功能作為編製問卷的基礎，並分析調查的結果，以作為本研究的結論與建議的依據。

#### 二、問卷調查法

本研究是依據文獻探討作為編製問卷的基礎，自編「國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營調查問卷」，以調查目前國民小學教育人員，包括「主任或組長」、「級任教師」與「科任教師」等，對於當前國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營關係之看法。希望藉此問卷調查所得的資料分析以作為本研究的結論與建議的依據。

## 貳、實施流程

為了使本研究可以順利的進行，以便達成研究的目的，所以擬定研究實施流程如下（如圖 1-4-1），作為指引本研究進行的指導方針：

### 一、準備階段

#### （一）相關文獻的搜集與探討

利用國內各大圖書館藏及網際網路，搜尋學校組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之相關文獻資料，包含論著專書、期刊雜誌與研究論文。經由閱讀、分析、歸納與整理，通過指導教授的指正啟發後，作為本研究的理論基礎及研究設計的依據。

#### （二）擬定研究計劃

經由國內外相關文獻的搜集與分析，探討與整理有關組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之相關研究，確定研究的目的與待解決的問題，經由研究的方法與步驟，組織本研究的基本架構。

#### （三）編製調查問卷

本研究是以研究者所依據的文獻探討作為編製問卷的基礎，自編「國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營調查問卷」，希望藉以調查目前國民小學教育人員對於組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營之看法。

## 二、實施階段

### (一) 問卷內容修正與預試分析

所編製之問卷經由專家意見修正後，為求問卷具有良好之信效度，隨機於臺灣本島北、中、南、東各地，選取 12 所公立學校，共計 240 份問卷，實施預試並進行信度分析與因素分析，刪除題意不清或歸類不明顯之題目，以成為正式問卷。

### (二) 正式施測

研究者根據教育部所調查的公私立國民小學的學校類型數目，依各不同類型的學校，分層隨機抽樣的方式，郵寄或親自送達台灣省二十二縣市共 93 所國民小學，1408 位教師，實施行問卷調查。

## 三、完成階段

### (一) 調查結果的分析與討論

問卷調查所回收的資料，經由分類、整理、編碼與登錄，利用電腦統計的套裝軟體處理回收的資料，根據本研究的目的作分析，找出調查所得的結果，和文獻的分析比較，呈現相關的統計結果。

### (二) 撰寫研究報告

根據文獻分析與調查的結果，對於本研究所提出之待答問題做一分析與比較，找出相關的證據以支持研究論點，並提出本研究之結論與建議。

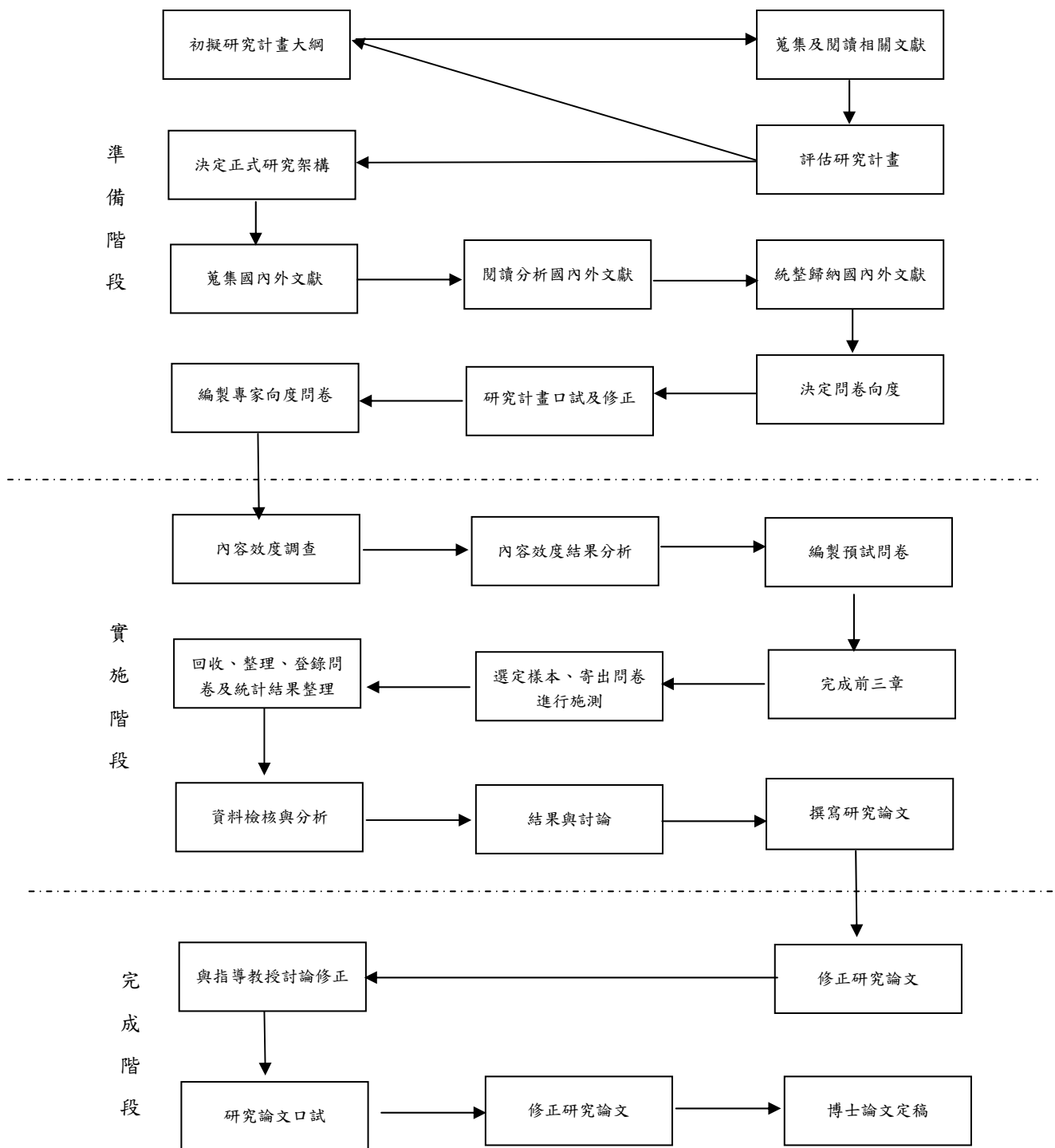


圖 1-4-1 實施流程圖

## 第五節 研究範圍與限制

### 壹、研究範圍

本研究範圍主要分為研究地區、研究對象與研究內容，茲分別說明如下：

#### 一、研究地區

本研究基於主客觀因素的考量，研究地區以臺灣本島二十二縣市為主要的研究區域，不包含離島（澎湖縣、金門縣及連江縣）地區，並將研究區域分為北、中、南、東等四部份。

#### 二、研究對象

本研究的主要對象是以臺灣本島二十二縣市公私立國民小學現職的教育人員，包括「主任或組長」、「級任教師」與「科任教師」等為主要的研究對象。

#### 三、研究內容

本研究的目的是要探討國民小學公私立國民小學現職的教育人員，對於組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營關係之看法。所以，使用的工具為「國民小學組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營調查問卷」，它是研究者根據國內外之文獻，以及學者專家的意見改編而成的，藉以調查不同背景變項之國小教育人員，其知覺是否有顯著差異。

## 貳、研究限制

### 一、研究對象

本研究範圍包括臺灣本島二十二縣市，但未包括外島地區，採用分層隨機的方式，以抽取臺灣省（市）93所國民小學來進行問卷調查，其中私立學校共抽取6所。在推論上，由於私立學校校數的限制（全省只有40所），無法取得較多私立學校樣本與公立學校做為對照組，因而在研究結果的解釋上有所限制。

### 二、研究方法

本研究所採用之組織動態能耐、組織健康氣候及學校創新經營量表係研究者參考相關量表改編，經由專家檢視問卷內容及預試分析，進行不良題目之刪除，雖然信度與效度方面符合標準，但未來仍需進一步考驗與改善。同時測量工具由學校教育人員對該校組織動態能耐、組織健康氣候與學校創新經營情形進行自評，對部分學校而言，本問卷涉及一些較為敏感的題項，教師或許會因為社會的期許性而致評分較為偏高，評量標準尚存有誤差，因而在推論與運用時會有所限制。

