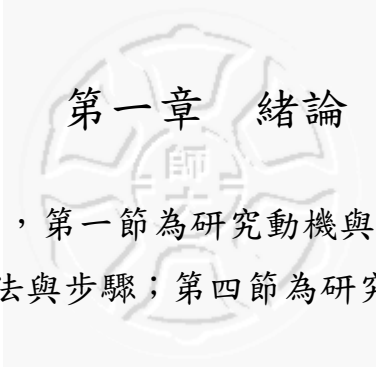




第一章 緒論

本章緒論共分五節，第一節為研究動機與目的；第二節為待答問題；第三節為研究方法與步驟；第四節為研究範圍與限制；第五節為名詞釋義。

第一節 研究動機與目的

壹、研究動機

新世紀中，由於急速的全球化帶來挑戰，各國出現無數的教育改革及學校重整運動。1994 年的「四一〇 教改運動」號召了上萬人走上街頭，因此也拉開了教改的序幕，台灣的教育改革迄今也已有十年歷史，其實教育改革目的在求教育的進步，是社會共識的產物。

國內教育的發展在這幾年間由於教育的不斷革新，社會對於教育品質冀盼有更好的績效與品質。當人類社會邁向廿一世紀時，世界各地在社會、政治、經濟、文化上各方面都發生重大的變革，尤其在劇烈變動的世界中，各國都了解教育對時代進步的重要性，因而紛紛進行教育改革。

台灣的社會發展，由傳統農業社會轉變為現代工商科技社會，無論政治、經濟、文化各方面均受到現代化、工業化、科技化的衝擊與影響。因此，整個社會都面臨結構性的調整和重建。教育的改革正是其中影響最深遠、牽涉最廣泛的一項重大變革。八〇年代中期以後的教育改革，重點在採取由下而上的改變，學校組織的改革方式，也就是以草根性的模式進行教育革新，所以組織文化(organization culture)的特徵及其影響於八〇年代初期，成為組織行為研究之重要內容，也重視組織文化的形成。在團體歷程中，組織文化對於組織成員行為的影響、組織共識之凝聚、組織本身的成長，都有深遠的影響。由於 Z 理論的提出，重視工作環境的人性化；因此，組織文化是最近學校革

新研究的核心課題。

國內教育改革產生學校組織的變革，又因為有了教師法、教育基本法、家長會設置辦法、國民教育法修改條文等教育法規的制定，引起整個教育的施為，走向法制化、民主化、多元化的質變。此外，課程的變革與教學評量的多元化、多元入學方案、學校本位管理等等的理念興起。使得原本安定而穩固的校園生態關係，有了空前未有的遽變，此時社會對於學校品質與績效的要求、對於學校效能的高低，投入更高的關注。

組織文化學者 Schein(1985)將文化分成人工製品(人工創制物、人造器物)(artifacts)、信奉的價值(espoused value)以及基本假定(basic underlying assumptions)三個層次。Schein(1992)又指出，組織文化是一種組織基本假定的模型，由既存的團體在學習如何解決外部的適應與內部的整合問題時，經由發現、創造或發展而成(引自張慶勳，2003)。

陳木金(2002)認為學校組織文化牽涉到學校成員的價值、社會理想、信仰、教師的授權、工作和生活品質的改善、學校和社會緊密結合的加強、學校建築和庭園的潛移默化，形成一套組織成員共享的經驗和體制。自教改以來，學校組織文化與學校效能兩者都是被關心的重要議題。此為研究動機之一。

文化是生活模式的一種，學校文化就是學校生活的特色之一。學校文化即是學校組織文化，是一種在學校團體中形成的文化。每一所學校都有不同的組織文化，在新世紀中由於教育改革之進行，加上社會環境的變遷以及時空的轉換，可能使不同的學校產生不同的學校組織文化。因此，不同的學校組織文化是否會產生不同的學校效能？此為研究動機之二。

國內對於組織文化與學校效能的研究是以吳璧如(1990)「國民小學組織文化與組織效能關係之研究」為首；之後陸續有鄭曜忠(2000)

「高級中學行政主管之事管理態度、學校組織為化與學校效能之研究」；張永欽(2001)「台北市立國小校長領導型為塑造學校組織為化與學校效能之研究」；沈秀春(2004)「大專技職院校學校組織為化與學校效能之研究」；王振東(2004)「我國公立特殊教育學校學校組織為化與學校效能之研究」；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」；而過去以高級中等學校組織文化與學校效能關係之研究議題者不多，綜觀國內以此為主題研究文獻僅見於卓秀冬(1995)「台灣省高級中等學校組織文化與學校效能之關係」一文。本研究雖與卓秀冬同為研究高級中學學校組織為化與學校效能之研究，因卓秀冬之研究時間在教改之前、係對當時台灣省地區為研究範圍，但本研究時間是再教改十二年後的學校做研究，所以說在時空的不同以及背景變項不同，可能研究結果不同。再加上相關之研究可說不多，更且以桃園縣高級中等學校為研究對象者，目前尚無人進行研究。因此，引起研究者研究動機。此為研究動機之三。

研究者本身從事教育工作，日前在桃園縣高級中學服務，平日在工作場域之中，經常面臨許多有關學校組織文化與學校效能方面的議題。因此，引起研究者想真正瞭解桃園縣高級中等學校組織文化的類型對對學校效能影響。本研究將以問卷調查、訪談方式，來了解學校組織文化的形成，期有利於研究結果建議應用在實際教育工作場域中。此為研究動機之四。

基於以上四項動機，所以研究者選擇以「桃園縣高級中等學校組織文化與學校效能關係之研究—以桃園縣為例」為主題，進行本研究。

貳、研究目的

基於前述五項研究動機，本研究的目的有下列幾點：

- 一、調查了解桃園縣高級中等學校組織文化上的類型。
- 二、探究了解桃園縣高級中等學校效能層面的高低。
- 三、探討桃園縣高級中等學校和學校組織文化的類型與學校效能之關係。
- 四、根據研究結論提出建議，供相關教育主管機關參考，以營造良好組織文化並提高學校效能。

第二節 待答問題

依據本研究的目的，主要探討具體問題如下：

- 一、桃園縣高級中等學校組織文化上的類型
 - 1.桃園縣高級中等學校整體組織文化上的類型為何？
 - 2.不同背景的學校組織文化差異情形為何？
 - 3.不同背景的學校人員對高級中等學校組織文化的知覺差異情形如何？
- 二、桃園縣高級中等學校的效能分析
 - 1.桃園縣高級中等學校整體的效能如何？
 - 2.不同背景的學校，其學校效能差異情形為何？
 - 3.不同背景的學校人員對高級中等學校學校效能的知覺差異情形如何？
- 三、桃園縣高級中等學校組織文化的類型和學校效能之關係
 - 1.桃園縣高級中等學校組織文化和學校效能整體相關為何？
 - 2.桃園縣高級中等學校組織文化類型和學校效能各層面相關為何？

第三節 研究方法與步驟

本節針對本研究探討內容，分為研究方法與研究步驟二大部分進行分析，如下列敘述：

壹、研究方法

為達研究目的，本研究所採用三種研究方法：文獻分析法、調查研究法、訪談法作成結論，並對高級中學學校組織文化與學校效能相關問題提出建議，茲分述如下：

一、調查研究法

本研究問卷「高級中等學校組織文化類型與學校狀況調查問卷」作為工具，調查目前桃園縣高級中等學校組織文化與學校效能之現況，並根據調查結果加以分析討論，探討學校組織文化之類型與學校效能知高低，以及彼此之關聯，作為提出具體建議之依據，期能踢升學校組織文化，並增進學校效能。

二、訪談法

依據調查研究結果之分析與討論，針對無法解釋或必須進一步了解的問題，研擬訪談大綱，訪談相關人員，以彌補問卷研究之不足。

貳、研究步驟

本研究依據前述研究方法進行研究，擬定之研究步驟分述如下：

一、確立研究主題與範圍

研究者蒐集並閱讀相關文獻後，經過不斷深入探討並彙整相關理論，與指導教授討論確立研究主題，再繼續蒐集國內外有關學校組織文化與學校效能之相關文獻資料，以界定研究範圍，擬定研究計畫、研究大綱、研究進度，進而研訂研究架構，設計研究架構圖進行研究。

二、相關文獻探討

研究者積極蒐集資料，前往國家圖書館、利用遠距圖書讀者服務、國立台灣師範大學圖書館、國立政治大學圖書館等單位，以及各

大書局，蒐集國內、外學者相關文獻。包括購買學者論著、蒐集專書資料、期刊雜誌、碩博士論文、研究報告等文獻資料。相關文獻經由閱讀、分析並加以歸納整理，著手撰寫本研究第二章文獻探討部分，以成為本研究之理論基礎，並形成本研究理論架構。

三、實施問卷調查

根據本研究之目的及相關文獻探討結果，選擇適用之調查問卷，對相關對象施以問卷調查。

四、調查結果分析與討論

調查問卷回收後，將資料加以彙整、編碼，以電腦統計分析處理，依據統計繪製之圖、表，進行研究結果之分析與探討。

五、擬定訪談大綱並進行訪談

根據調查研究結果之分析與討論，就須進一步了解的問題，研擬訪談大綱，訪談相關人員，以彌補問卷研究之不足。

六、訪談結果的分析

對於訪談紀錄之結果，同時進行分析、探討、加以整合。

七、提出研究結論與建議

綜合文獻探討、問卷調查與訪談研究結果，提出本研究之結論與建議。

八、撰寫研究報告

將上列各研究步驟的實施，整合後撰寫成論文。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、就研究對象而言

(一)桃園縣內公私立高級中等學校

係指公私立普通高中、高職、綜合高中、完全中學高中部。且只研究各高級中等學校之日間部，夜間部、進修學校則不納入研究對象。

(二)調查、訪談對象

包括公私立普通高中、高職、綜合高中等學校之校長、主任、組長、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、就研究內容而言

(一)本研究旨在探討組織文化的類型，並不探討其形成因素及過程。

(二)本研究旨在探討學校效能的高低，並不探討學校效能的影響因素。

貳、研究限制

本研究採用「問卷調查法」，問卷內容其中部分層面及問題有針對受試者對教育場域中之現況或對學校行政措施及效能的批判及建議，事涉敏感。因此對受試者而言，恐怕填答時會有所保留或按社會期望作答。又有可能，受試者會因個人主觀因素影響，對問卷內容了解有誤差，致使填答問卷未能充分反映真實情形。佐以「訪談法」為研究方法，然因時間、人力的限制未能長時間以及大量實施，或作更深入探討，其作答難免受主觀性影響，但也難以防止受訪者主觀意念的訊息傳達，缺失可能仍然存在。此為本研究限制之一。

貳、研究內容的限制

本研究為研究組織文化之現況和類型，但因學校組織文化有其形

成背景，又因個人研究時間及資源的限制，無法對其形成做深入了解。此即本研究限制之二。

參、研究範圍限制

本研究之範圍、對象僅以桃園縣內公私立高級中等學校為調查對象，因此本研究恐難推論至其他地區與學校。為本研究限制之三。

第五節 名詞釋義

有關本研究相關重要名詞：組織文化、學校組織文化、整合型文化、學校效能等，釋義如下：

一、組織文化

本研究的組織文化(organizational culture)是指組織成員學習解決外部環境調適與內部系統整合時，組織成員之間的互動，發展出來的各種價值及信念。組織文化具有引導組織成員作用，且為組織成員行為的依據；組織文化的產物包括：共同的信念、價值、規範、態度、意識形態、期望、典禮或儀式、標幟及符號、故事和傳說、行為等。

二、學校組織文化

本研究的學校組織文化(organizational culture)係以 Quinn 和 McGrath，以競值途徑法(competing value approach, CVA)將組織文化分為理性文化、發展文化、共識文化與層級文化等四個類型之觀點為主，並以「高級中等學校組織文化類型與學校狀況調查問卷」作為測量組織文化之依據。

本研究以「高級中等學校組織文化類型與學校狀況調查問卷」第二部份所得的分數，作為判斷組織文化高低的依據。問卷內容包含下列四個層面：

(一) 理性文化：理性文化題項為「強調成就績效為目的，係以具

競爭氣氛、效率目標取向、成功表現、追求客觀工作表現等為其基本假設」。問卷之「理性文化」分量表中得分之平均數，分數愈高表示受試者知覺理性文化愈高。

(二) 發展文化：發展文化題項為「創意接受挑戰、追求創新成長、調整變革發展任務分組、重適應與創新、權責清楚等為目的之組織文化」。問卷之「發展文化」分量表中得分之平均數，分數愈高表示受試者知覺發展文化愈高。

(三) 共識文化：共識文化題項為「認同與歸屬感，積極參與、關懷支持、人群關係、人際和諧為其基本假設」。問卷之「共識文化」分量表中得分之平均數，分數愈高表示受試者知覺共識文化愈高。

(四) 層級文化：層級文化題項為「執行法規以及穩定控制為目的。層級文化係以依法行事、階層控制、組織安定為其基本假設」。問卷之「層級文化」分量表中得分之平均數，分數愈高表示受試者知覺層級文化愈高。

以上四個層面，得分高者代表教育人員知覺的組織文化較高，得分低者反之。

三、整合型文化

整合型文化是指學校的組織文化，兼具理性文化、發展文化、共識文化、層級文化四個層面的文化者，且其平均數得分在「高」的程度以上者，稱之為整合型文化。

四、學校效能

學校效能是指一個學校在各方面都有良好的績效，透過組織成員，學校領導者之內外部經營、運作之結果。在學校整體表現上：指在學校成員對領導與工作的滿意程度、學校完成教學目標的程度、學校學生學業成就表現能力、學校滿足成員需求、達成組織目標的程度。本研究以「高級中等學校組織文化類型與學校狀況調查問卷」第

三部份所得的分數，作為判斷組織文化高低的依據。問卷內容包含下列四個層面，各層面的意義分述如下：

(一) 成員的滿意度：題項為「有教育理念與同仁溝通、校務推動以身作則、聽取同仁家長想法意見、能積極任事關懷同仁」。在問卷「成員的滿意度」分量表中得分之平均數，分數愈高表示受試者知覺工作的滿意度愈高。

(二) 達成教學目標：題項為「經常對話研討分享心得、運用多元化的評量方式、備課了解學科內容知識、活用教材教法、利用資訊科技」。在問卷「達成教學目標程度」之分量表中得分之平均數，分數愈高表示受試者知覺學校目標達成的程度愈高。

(三) 適應性：題項為「學生重視學業成績、學生學科能力良好、學生活潑有禮、學生認真態度良好」。在問卷「適應性」之分量表中得分之平均數，分數愈高表示受試者知覺的學校適應性愈高。

(四) 行政效率：題項為「活動邀長官民代仕紳、活動訊息主動提供媒體、參加社教活動、設施符合教學學習、環境整潔優雅規劃完善、空間規劃好符合需求、圖書資訊化藏書豐富、設施妥善管理維護」。在問卷「行政效率」之分量表中得分之平均數，分數愈高表示是受試者知覺的學校行政效率愈高。