

第一章 緒論

本章內容包括研究動機、研究目的、待答問題、研究假設及研究範圍與研究方法限制、與步驟及名詞釋義。分節說明如下：

第一節 研究動機

學習型組織的興起，自 1990 年 Peter Senge 出版「第五項修練：學習型組織的藝術與實務」(The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization)一書以來，即受到各界的重視與推崇，並成為組織與管理理論中的顯學，許多知名企業如福特汽車(Ford)、摩托羅拉(Motorola)、美國電話電報公司(AT&T)等，紛紛轉型為學習型組織(張明輝，民 89；魏惠娟，民 88)，有些頂尖大學的課程中，也將這本書列為指定讀物，在政府方面，如荷蘭與新加坡等以資訊靈敏、效率高、反應快著稱的政府，也不落企業之後，大力推行學習(殷允芃，民 84)。特別在 21 世紀全球化趨勢的發展，以及知識經濟所伴隨的轉型要求下，整體政治、社會與經濟環境，都處於一種變動快速而難以預測的狀態，而學習型組織的價值，就企業組織的層面而言，一方面除了能有效因應上述變遷，讓企業學得更快、更好，增加生存的競爭力；另一個更深遠而根本的價值，則是讓企業內的個人可以活得更有意義(梁進祥，民 87)。這兩個學習型組織的重要意涵，涉及的是一種組織理論的典範轉移，而學習型組織之所以值得發展的重要意義，也就在於它能夠以人為主體，及以系統的角度思考，來處理組織中人的意義感以及提升組織的運作績效，是一種值得加以發展與追求的組織型態。

Naisbitt 和 Aburdene 在「公元二千年的大趨勢」一書中就曾經指出，在新的世界經濟體系之下，誰在教育上的投資多，誰的競爭力就強(張明輝，民 88)。管理大師杜拉克也預言未來的組織，將是以專業人士組成的知識型組織，亦即資訊導向的組織型態(Drucker, 1999)，組織學習與成長的管理模式在一九九〇年代形成一股風潮，組織學習的概念，原先係來自企業界為因應環境、工作場所、顧客及工作者等因素的改變，如何提高效率使組織得以生存發展的一種活動(Marquardt, 1996)。

我國對於學習型組織理念的重視，可以從教育部在 1998 年「邁向學習社會」白皮書(教育部，民 88)看出，白皮書中提出學習社會將是我國二十一世紀教育改革的遠景，也是社會發展的目標，並明確指出未來的社會，必定是一個學習社會。而為了達成學習社會的建構，白皮書中提出了十四項具體途徑，其中第七項即為發展各類型的學習型組織(黃富順，民 88)。當世界更息息相關、複雜多變之時，任何組織如欲持續的生存與發展，唯有不斷地改變才能適應變局。而組織能因應各種變局並進行改變的主要動力則來自於學習(陳明蕃，民 89)。邁入千禧年，面對新世紀的挑戰，學校需要新的典範，成為學習型組織，不斷的學習、發現、實驗、自我實現、反省和發展(湯志民，民 89)。

根據教育部統計處(民 90)的分析，八十九學年度的高中職學校的入學名額，已超過應屆國中畢業生人數五萬多個名額，代表著高中職的招生出現嚴重不足的現象。若職業學校辦學績效無法吸引國中畢業生入學，學生將朝向高中就讀。尤其在台灣目前仍普遍存在著「萬般皆下品，唯有讀書高」的觀念，職業學校招生不足的現象將更顯嚴重(中國時報，民 89)。高職學校面對相同高職學校及高中學校的競爭，

調整學校發展策略與提升教育水準，已是刻不容緩(教育部，民 87)。尤其是職業學校面臨招生日益困難的狀況下，若未能善用組織學習的力量，發揮學校經營特色，學校將難以適應未來的教育環境，勢必將被社會淘汰。

台灣成為WTO會員國，大家既興奮又擔心，興奮的是台灣的國際地位和知名度會提高，產品在世界各地也能享受公平競爭的待遇，擔心的是不少台灣產業經不起國際競爭，勢必遭受凋零的命運，我們如果不及時調整產業結構，經濟可能受到嚴重的衝擊。長期的因應之道是不管制定什麼政策，必定要以「開發優勢和獨特的產品，和提高品質及生產效率，以提昇國際競爭力」為目標。要達到這長遠的目標，我們必須從教育及學校競爭力著手，使學校有吸引學生的特色，有特色才能成為學生選擇的目標。職業學校教育的目標，以充實職業知識、涵養職業道德、加強繼續進修能力、促進生涯發展、培育健全之基層技術人員為目的。隨著社會的變遷、經濟的發展及科技的進步，人們對學校的教育期望日增，教育改革的呼聲高漲。學校教育要符合人們的期望及適應教育環境的各項競爭，必須要有良好的組織學習能力，方能提高學校組織對環境的適應。職業學校面臨學生的流失、學校競爭及學校轉型的壓力。因此，學校必須朝「學習型組織」發展，進行「組織學習」，方能適應競爭的環境並改善學校效能，以增加職業學校的競爭力。學校要增進「組織學習」能力之前，必定要了解「組織學習能力」的現況，才能藉以改善組織學習。學校發展成學習型組織是必須且迫切的；因為，學習型組織是一個生命的實體，在組織中，成員彼此之間透過共同學習及個人的發展，形成良好的校園組織氣氛與組織文化，並培養成員在學習歷程中具有轉化持續與改變的能力，以促進組織不斷的進步與革新，進而掌握時代的脈動與適應社會的變

遷。本研究的背景與動機從以上說明可以得知，職業學校面臨環競的變遷，必需要有所因應，學校方能繼續生存下去；而組織藉由組織的個別力量進行組織共同學習，使組織能夠適應環境變化，正是目前職業學校可以採用的一項策略，並利用組織學習的力量進而提昇學校組織效能，使職業學校得以繼續發揮職業教育的功能。本研究擬以Senge之五項修練為主軸，透過問卷調查，探求我國高職所知覺的學習型組織發展現況，此為本研究動機之一。

教育組織是人們為達成教育目標而設立的有機體，藉著組織成員心理與職位權責之交互作用及對環境的調適，以有效完成任務(謝文全，民 74)。學校是一個正式組織，對於一個組織而言，校園組織氣氛可能影響組織之運作及組織目標的達成。「校園組織氣氛」的研究，最早可溯至 1930 年代 Kurt Lewin 根據場地論的觀點，所提出的心理氣氛(psychological atmosphere)概念，而後有關的研究對於校園組織氣氛的定義，也略有出入，但咸認為校園組織氣氛足以影響組織成員的行為與組織目標的達成。校園組織氣氛是一個組織獨特而持久的特性，能為成員所知覺，且能影響成員的工作精神(Halpin & Crpft，1962)。Edmonds(1979)、Dufour & Eaker(1992)、Leithwood(1992)、Hoy & Hannum(1997)均指出提升學校氣氛是有效能學校、卓越學校和學校改革活動的構成要素(Urbanek，1999)。Manasse(1985)在有效能學校的研究報告中指出，學校氣氛測量更進一步發展可提供教育目標對於未來行動計畫的評估與回饋。Nielson & Kirk(1974)認為學校氣氛可成功的作為學習的預測。因此一個學校組織，擁有良好的學校氣氛，可以增進教師的工作，有助於達成學校目標。目前學校由於教師法的通過，教師會的組織運作熱烈的發展起來，教師的專業意識也更加凝聚。又加上教評會的成立，及家長參與校務行政等，使學校行政各項

運作、協調、溝通產生微妙的改變；這些變化是否會引起校園組織氣氛產生改變？或由於學校趨向學習型組織的變革過程中，是否也會影響校園組織氣氛？此為本研究的動機之二。

國內工商企業界，如百略企業、國碁電子、實密科技公司等，在建構企業學習型組織的行動步驟中，均致力於建立組織的核心能力，並塑造適合學習型校園組織氣氛(林益昌，民 88)。根據林鈺欽(民 86)研究新竹科學園區六大產業中發現：支援性的氣氛有益於學習型組織的塑造；Bob Garratt(1990)對英國各大型公司所從事組織變革的研究經驗得知，一般組織若要成為學習型組織時，須培育出使組織進行學習的氣氛及過程。美國的加速學校(accelerated school)被視為學習型學校的範例，Brunner (1997)研究加速小學個案：皮尼維里小學(Pineville Elementary School)成立紀律訓練小組和學校氣氛小組，師生及家長透過塑造共同願景、腦力激盪尋找解決問題對策、合作學習行動計畫等，使整個學校氣氛煥然一新，解決學校困境，是一個成功的加速小學。但回顧相關文獻發現，近幾年來國內校園組織氣氛的研究，不是針對學校效能與校園組織氣氛相關的研究，就是偏向於校長領導形式與校園組織氣氛之相關研究；而學習型組織之研究也較著重概念的推演或偏向組織宏觀研究，而較忽視組織微觀的探討。基於上述考量，本研究擬探討校園組織氣氛與學習型組織之關係，此為研究動機之三。

第二節 研究目的

基於上述背景與動機，本研究目的如下：

- 一、瞭解高職教師所知覺的學校學習型組織及校園組織氣氛的發展現況。
- 二、探討不同背景變項的高職教師所知覺學校學習型組織發展及校園組織氣氛的差異情形。
- 三、分析高職學習型組織發展與校園組織氣氛的相關性。
- 四、分析高職教師知覺學校學習型組織發展對校園組織氣氛現況之預測力。
- 五、根據研究結果提出具體建議，作為主管教育行政機關、學校行政及教師之參考。

第三節 待答問題與研究假設

依研究目的，本研究之待答問題敘述如下：

- 一、高職教師知覺學校學習型組織發展及校園組織氣氛之現況如何？
- 二、不同背景變項教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛如何？
- 三、高職學習型組織發展與校園組織氣氛之相關情形如何？
- 四、高職學習型組織發展對校園組織氣氛是否有顯著的預測力？

依待答問題，本研究之研究假設如下

- 一、不同背景變項教師所知覺得學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有差異？
 - (一) 不同性別的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。
 - (二) 不同年齡的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。
 - (三) 不同學歷的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。
 - (四) 不同服務年資的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。
 - (五) 不同職務的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。
 - (六) 不同學校校齡的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。
 - (七) 不同學校性質的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園

組織氣氛沒有顯著差異。

(八) 不同學校類型的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。

(九) 不同學校規模的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。

(十) 不同學校地區的教師所知覺的學校學習型組織發展及校園組織氣氛沒有顯著差異。

二、高職學習型組織發展與校園組織氣氛沒有相關。

三、高職學習型組織發展對校園組織氣氛沒有顯著的預測力。

第四節 研究方法與步驟

壹、研究方法

本研究採用之研究方法為調查研究法。根據研究變項之構面編製「高職學習型組織與校園組織氣氛調查問卷」之初稿經過指導教授審核修正後，進行預試，再依預試結果刪除若干題目，編訂正式量表後，著手進行調查並統計分析調查結果，以瞭解高職學習型組織與學校組織氣氛之現況，及兩者間相互關係，並探討背景變項與高職學校學習型組織、校園組織氣氛間的關係。經由問卷調查獲得資料後，彙整、綜合、分析，提出研究發現，最後撰寫本研究的結論及建議。

貳、研究步驟

本研究依以下之步驟實施(如圖1-4-1 流程圖所示)：

一、蒐集、探討相關文獻資料

蒐集相關之文獻，如國內外期刊、雜誌、著作、碩(博)士論文等資料，經整理分析，做為擬定研究計畫之參考。

二、擬定研究計畫

依據蒐集、探討、彙整相關文獻所得資料及理論基礎，確定研究題目、研究方法、研究對象、統計方式、實施程序及基本研究架構，以擬定研究計畫，並提出研究計畫口試之申請。

三、研究計畫口試

依據口試委員所提意見，修正研究主題、架構、研究方法及實施程序等研究計畫內容，再送請指導教授審查，以進行下一階段的研究工作。

四、發展並編製問卷初稿

本研究以問卷調查為工具，因此，藉由文獻探討之結果，以發展並編製問卷初稿，經指導教授審核修正後成為預試問卷。

五、進行預試、項目、內部一致性及因素分析

選擇鄰近學校，進行問卷預試，回收後進行問卷之項目分析、內部一致性分析，以篩選鑑別度較低之問卷題目。其次進行因素分析以析出因素構面，刪除不合宜的因素及題目，並依題意命名合宜的因素。

六、修正預試問卷為正式問卷，依照抽定之樣本學校，全面施測。

七、問卷調查與回收

進行正式問卷調查之前，與取樣學校聯繫，委請各校老師協助問卷的作答、回收及郵寄事宜，以提高問卷回收率。

八、資料整理及統計

研究問卷回收後，經檢視與整理，剔除無效問卷，並採用SPSS 10.0中文版統計軟體進行統計處理。

九、統計結果分析與討論

依本研究待答問題進行統計分析，依分析結果做成綜合結論，並送請指導教授審查統計完成之資料，以修正統計處理過程中可能出現的錯誤。

十、撰寫研究論文初稿

依據修正過之研究計畫內容及問卷調查結果之統計分析資料，進行研究論文初稿之撰寫。

十一、論文口試

研究論文初稿撰寫完成後，提出論文口試申請，依所長排定日期、時間參加口試。

十二、修正研究論文

依據論文口試委員所提意見，修正研究論文之內容，再送請口試委員或指導教授審查。

十三、完成研究論文

針對修正後之論文內容、文句再加潤飾、校對，完成論文之撰寫。

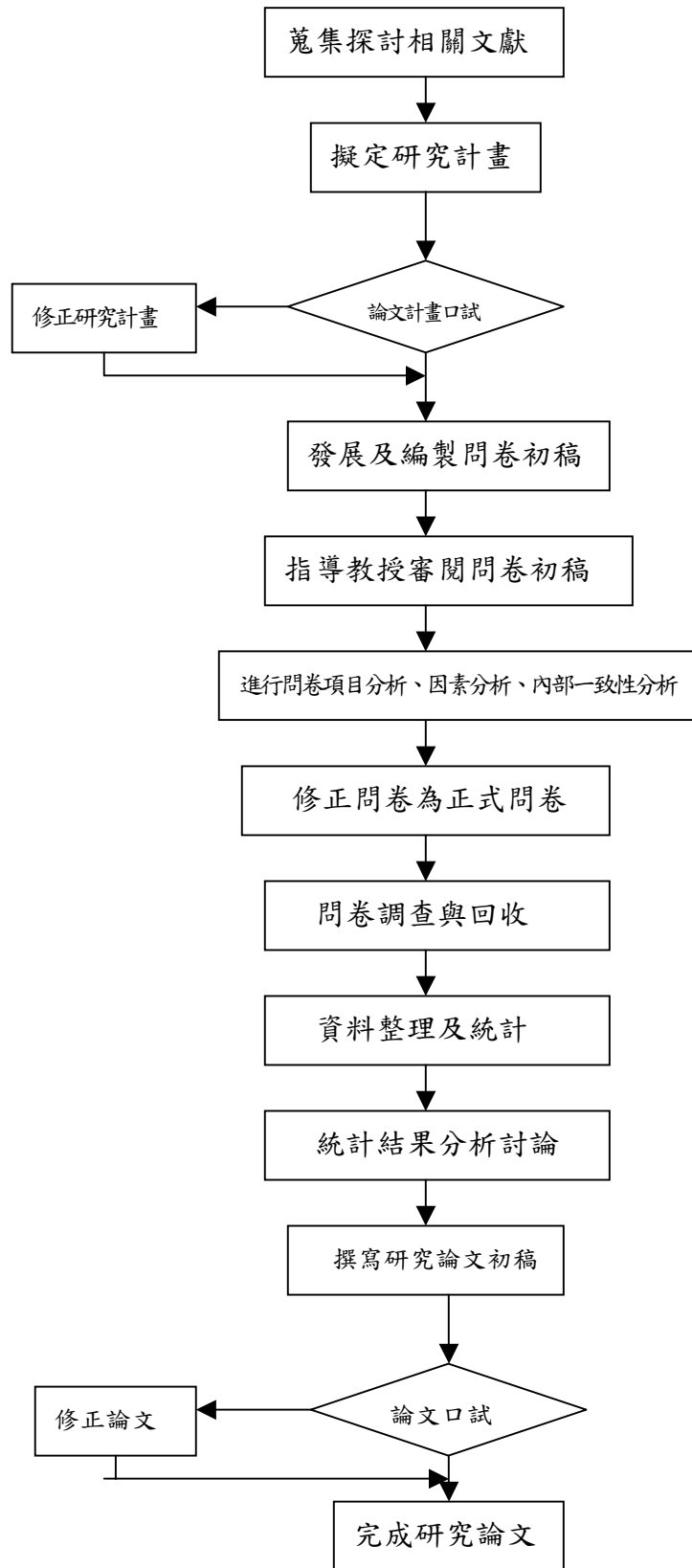


圖 1-4-1 研究流程圖

第五節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究對象：

本研究之主要對象為台灣省台南縣、台南市、嘉義縣、嘉義市、雲林縣等五縣市之公私立高職行政人員(教師兼主任、教師兼組長)、專業教師及共同科目教師。主要考量在於技職學校是培養基礎技術人才的教育機構，以職校教師為研究對象，可瞭解當前技職學校教育實踐的真實面。

二、研究內容

本研究旨在瞭解目前公私立高職教師所知覺的學校學習型組織發展現況及公私立高職校園組織氣氛現況，以瞭解學校透過學習型組織的方式，解決了面臨的問題，也改變組織成員的心靈意念和校園組織氣氛，使學校不僅是學生的學習場所，更成為教師、行政人員、學生家長共同學習的地方，據以分析比較並探討組織學習及校園組織氣氛二者之關係。

貳、研究限制

一、研究方法限制

本研究採取調查研究法，填答教師在量表上以「自陳」方式呈現，而以被調查者心理知覺和願意表達者為限；可能教師因個人好惡、心理防衛等而流於主觀，亦可能因外在環境影響填答意願或不瞭解題意，造成填答偏差，這些都是研究者難以探知的。因此僅能針對現象的呈現與瞭解，而無法針對現象做深入解釋，此為本研究之限制。

二、就研究變項而言：

- (一) 學習型組織：本研究以Senge(1990)的學習型組織五項修練為主軸，再輔以國內外學者之理論為內容，在研究的深度及廣度上會受限制。
- (二) 校園組織氣氛：本研究旨在探討「學習型組織」與「校園組織氣氛」之關係，除此兩個變項之外，有一些教育上常用的變項，如：校長領導方式、學校組織文化等，都是可進一步探討的變項關係。因此研究結果僅能解釋部份變項間的關係。
- (三) 教師背景變項：本研究對象之性別、年齡、學歷、服務年資、擔任職務、學校校齡、學校性質、學校類型、學校規模、學校地區等為本研究教師之背景變項。另外人格特質、本身家庭狀況、教育信念等都可能影響研究結果，但本研究未加以控制，且因變項複雜，未能一一深究。若能進一步對研究對象做深入訪談，將可彌補本研究之缺失。又本研究係以台灣省台南縣、台南市、嘉義縣、嘉義市、雲林縣等五縣市之公私立高職為對象，因此研究結論的應用，僅限於台灣省台南縣、台南市、嘉義縣、嘉義市、雲林縣等五縣市之公私立高職，不適宜做過度的推論。

第六節 名詞釋義

為使本研究所探討的問題意義明確，便於分析與討論，茲將有關的重要名詞界定如下：

壹、高職(vocational high school)

本研究所稱的高職，係指包括公私立高級職業學校、夜間部、及附設進修學校，並包括高中附設職業類科及經教育部核定辦理綜合高中課程的綜合中學。

貳、學習型組織(learning organization)

本研究「學習型組織」係採Senge(1990)所言之五項修練：「系統思考、自我超越、改善心智模式、建立共同願景及團隊學習」。以下說明學習型組織之五項修練：

- 一、自我超越：藉由持續的自我精進及主動學習的過程，學習如何產生和延續創造性張力，並不斷釐清加深個人的願望，追求自我成長與自我實現。
- 二、改善心智模式：消除習慣性防衛、檢驗是否言行如一，並透過反思與探詢技巧，不斷釐清、反省及改進我們內在根深蒂固的想法。
- 三、建立共同願景：培養成員主動而真誠的奉獻和投入，藉由一連串探詢的過程，將個人願景整合為共同願景。
- 四、團隊學習：運用深度匯談與討論的交談技巧，消除習慣性防衛，建立整個組織共同學習的習慣，及視彼此為工作夥伴的關係。
- 五、系統性思考：組織能以整體性的視野與具前瞻性的思考方式，

觀察事件發生的因果和互動關係，並了解如何有效的掌握變化、開創新局。

參、校園組織氣氛(school organizational climate)

本研究所界定之校園組織氣氛是：在學校環境中，成員彼此互動而形成的持久性特質，此特質會影響學校成員的行為，且可透過成員的知覺加以描述。本研究主題在於學習型組織與學校氣氛之關係，故所採取的重點在於行政組織及學校成員交互作用所呈現的氣氛，參考國內外學者對校園組織氣氛層面之看法，形成本研究之問卷。

本研究參考國內外學者對校園組織氣氛層面之看法將學校組織氣氛分成五個層面來探討：

- 一、學校承諾：教師支持和認同學校，願意為學校的進步付出心力。
- 二、參與決策：教師能參與學校校務等各項計劃之擬定及決策。
- 三、同僚凝聚力：教師彼此友善相對並互相支援。
- 四、專業投入：教師關心工作，和對專業發展投入。
- 五、革新：學校鼓勵多樣性、改變和創新的方法。