

# 第一章 緒論

本研究旨在探討高職學校組織氣氛與教師行政兼職意願的情形，以提出研究結論與建議。本章包括研究動機與目的、待答問題與研究假設、名詞釋義、研究範圍與限制。

## 第一節 研究動機與目的

### 壹、研究動機

學校對教育政策的落實與否，關係著教育革新的成敗；而學校對政策的落實，又端視行政人員的積極推動與基層教師的確實執行。因此，學校行政效能的彰顯，除了校長的卓越領導外，行政人員的良窳更是重要的關鍵。

學校行政人員大部分是由教師兼任，由教師兼主任、兼組長，負責推展行政工作。但到了每學年末的五、六月份時，總有為數不少的兼職行政教師請辭兼職工作。高比率的兼行政教師更換，對學校組織的經營管理將會產生一定程度的影響。為何會有如此高比率的「離職率」？是否因推動教改而致校園生態改變，學校權力關係重組？自民國八十四年教師法頒布施行後，新校園組織蓬勃發展，各校教師會、教評會、申訴評議委員會相繼成立，再加上家長會的參與變革，傳統的校園生態面臨嚴重挑戰與解構。吳清山（1996）指出，學校教師會對學校行政將會產生正面與負面的影響，正面影響有：學校決策民主化與透明化、學校不良風氣可改善、行政人員較能尊重教師意見；負面影響有：教師兼任行政工作的意願減低、增加學校行政人員的負擔。因此，學校行政難度有愈來愈高的趨勢，學校行政人員在業務的執行與推動方面也產生若干挫折，部分學校常面臨教師無行政兼職意願的

困境，此為本研究動機之一。

影響教師行政兼職意願因素甚多，國內目前有關教師行政兼職問題的研究，部份學者以探討個人變項與教師行政兼職意願關係為主，部份學者則著眼於環境變項的影響，亦有將個人變項與環境變項一併加入討論者。而有關學校組織氣氛的研究中，大多探討中小學校長領導行為的關係，甚少研究高職學校組織氣氛是如何影響教師行為的表現，而與教師行政兼職意願關係之研究，更是付之闕如。高職教育攸關國家基礎技術人才培育的重責，有效的行政作為更是達成辦學績效的重要因素；因此，研究高職學校組織氣氛與教師行政兼職意願相關情形，乃成為本研究動機之二。

「學校組織氣氛」源自組織心理學，為組織內部環境的一個構面，大多數學者認為，學校組織氣氛主要是教師行為類型與校長行為類型相互影響的結果（吳培源，1994；黃昆輝，2002）。在積極的學校氣氛中，教師對工作的投入及喜愛的程度較高，滿意度也較高，可見組織氣氛開放程度足以影響組織成員的行為、組織績效和組織目標的達成。因此，研究與分析組織氣氛，藉以激勵成員投入行政工作意願，以達成組織目標是必要的，此為本研究動機之三。

基於以上的體認，本研究係從瞭解目前學校組織氣氛、教師行政兼職意願現況著手，並探討教師個人背景、學校組織氣氛與教師行政兼職意願之間的關係，以作為提升教師行政承諾（commitment）之參考。

## 貳、研究目的

本研究目的為探索高職學校組織氣氛與教師行政兼職意願問題，以提出增進學校教師行政兼職意願的建議。如何營造適宜的學校組織氣氛，以減低教師行政兼職的阻力？期能透過本研究，在了解現今行

政兼職教師的困境之後，提供給學校及有關單位參考。

- 一、瞭解高職學校教師對組織氣氛知覺之現況及差異。
- 二、瞭解高職學校教師行政兼職意願之現況及差異。
- 三、探討學校組織氣氛與教師行政兼職意願之關係。
- 四、提出增進學校教師行政兼職意願之建議。

## 第二節 待答問題與研究假設

為達成上述研究目的，本研究乃就國內外相關文獻進行探討，以了解組織氣氛與行政兼職意願的理論；據以擬定研究架構、選擇研究方法與研究工具，對以下問題作實證探討。

### 壹、待答問題

根據研究動機與目的，提出下列問題：

- 一、高職不同背景變項教師對組織氣氛知覺為何？
- 二、高職不同背景變項教師對組織氣氛知覺有無差異？
- 三、高職不同背景變項教師行政兼職意願為何？
- 四、高職不同背景變項教師行政兼職意願有無差異？
- 五、不同組織氣氛學校，其教師行政兼職意願有無異同？
- 六、學校組織氣氛對教師行政兼職意願影響為何？

### 貳、研究假設

針對待答問題，提出研究假設如下：

- 一、高職不同背景變項教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
  1. 高職不同性別教師對組織氣氛知覺有顯著差異。

2. 高職不同年齡教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
3. 高職不同婚姻狀況教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
4. 高職不同學歷教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
5. 高職不同任教科目教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
6. 高職不同現任職務教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
7. 高職不同行政經歷教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
8. 高職不同教學年資教師對組織氣氛知覺有顯著差異。
9. 高職不同學校規模教師對組織氣氛知覺有顯著差異。

## 二、高職不同背景變項教師行政兼職意願有顯著差異。

1. 高職不同性別教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
2. 高職不同年齡教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
3. 高職不同婚姻狀況教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
4. 高職不同學歷教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
5. 高職不同任教科目教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
6. 高職不同現任職務教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
7. 高職不同行政經歷教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
8. 高職不同教學年資教師對教師行政兼職意願有顯著差異。
9. 高職不同學校規模教師對教師行政兼職意願有顯著差異。

## 三、學校組織氣氛，對教師行政兼職意願有顯著差異。

### 第三節 名詞釋義

為了便於瞭解本研究的主題，茲將研究中所出現的重要名詞定義如下：

#### 壹、國立高職教師

指九十四學年度服務於國立高級職業學校之現職教師。

## 貳、教師行政兼職

指具有高職教師身分，另兼主任、組長等行政工作者，但不包含兼任人事、會計等其他行政工作在內。

## 參、學校組織氣氛

學校組織氣氛係指學校組織內部相當持久的一種特質或獨特的風格，這種特質或風格是由組織成員交互反應所構成的，不但能為組織成員所體會，並且能影響組織成員的行為。是教師對學校組織中之活動或事件所形成現象之主觀知覺。其知覺包含五層面即支持、指示、投入、親密、挫折，故本研究包含以下五層面：

### 一、校長行為方面

- (一) 支持：校長對教師基本關切的行為。校長開放教師意見管道，常稱讚教師，若有批評也是建設性的。
- (二) 指示：校長對教師和學校活動，經常做出嚴密的指示，凡事勢必躬親。且阻擾而非促進教師工作，即校長交給教師的各種文書工作、例行任務、出席會議和其他要求，影響教師教學工作。

### 二、教師行為方面

- (一) 投入：教師以學校為榮，盡職負責，對同事專業能力表現出熱心、接納和相互尊重。
- (二) 親密：教師彼此瞭解且相處愉快，能互相提供有力的支持與合作。
- (三) 挫折：對專業工作缺乏興趣，得過且過，對同事和學校出現消極批評行為。

本研究以校長在「高職組織氣氛量表」中的得分衡量之，其中指示、挫折為負面層面，有關題項先經轉換再計分，亦即得分愈高表示指示、挫折成份愈低。因此整體而言，分數愈高，表示學校的組織氣

氛愈良好；反之則愈差。量表主要內容以上述五層面為命題範圍，包括校長在公務上、日常生活方面對教師的支持和援助，校長對教師在各項任務和工作上的要求。其次教師在專業工作上的投入，和同事之間的人際互動是否良好，是否善盡為人師表的職責，或是只會無病呻吟等。

#### 肆、行政兼職意願

行政兼職意願係指個體對學校行政兼職工作，基於認識並有所體認而願意投入行政工作的傾向或態度。本研究中所稱之「行政兼職意願」係以受試者在研究者所編製之「行政兼職意願量表」上之得分為依據，得分愈高，表示該受試者行政兼職意願愈高；反之，則愈低。本研究之內容向度為：

1. 個人特質：係指個體願意擔任行政兼職工作的行為傾向，包含個人喜好、興趣及特質與該職務的符合程度。
2. 職務本身：係指對行政兼職工作本身所具特質的認知，包括行政兼職可獲得相關知識，促進教學相長；工作自主性及挑戰性。
3. 組織認同：係指對行政兼職工作本身所具有的安定性之認同度，及個人對組織的情感與榮譽感。
4. 價值期待：係指行政兼職工作可增進自我成長、有升遷及發展的機會及獲得價值感、成就感的精神報酬，亦可獲得薪資、福利及保險等物質報酬。

### 第四節 研究範圍與限制

本研究係針對台灣北區國立高職進行研究，其研究範圍與限制分述如下：

## 壹、研究範圍

### 一、研究地區

係以台灣北區國立高職為範圍，包括基隆市、台北縣、桃園縣、新竹市。

### 二、研究對象

以九十四學年度台灣北區國立高職教師為對象，不含現職各處室主任與各組組長。

### 三、研究步驟

本研究進行步驟如下：

- (一) 蒐集有關文獻，確定研究內容，界定問題的性質與範圍，並擬定研究計畫。
- (二) 根據文獻理論與研究方法，編製研究問卷。
- (三) 寄發問卷初稿，敦請學者專家修改、審核問卷。
- (四) 經過學者專家修改、審核問卷後，實施預試。
- (五) 預試用問卷經預試及項目分析後，編製成正式問卷。
- (六) 實施行問卷調查，並進行統計分析。
- (七) 根據問卷調查結果，撰寫研究論文。

## 貳、研究限制

### 一、就研究內容而言

學校組織氣氛與教師行政兼職意願的研究，其內涵牽涉到個人需求、人格特質與價值觀念的差異，同時也受到其它外在實際工作情境的影響。教師在填答時無法避免社會期許、自由心證與現實問題。因此本研究無法避免填答者特定的反應心向與個別差異的心理誤差。

### 二、就研究方法而言

本研究以問卷調查為主，因研究者無法控制填答時的情境及澄清解釋問卷內容，無法完全避免研究方法在主客觀條件上的限制。

### 三、就研究工具而言

本研究係自編「高職組織氣氛與教師行政兼職意願量表」，問卷內容僅能做到研究對象對現況的知覺，和實際情況難免會有落差存在。

### 四、就研究樣本而言

本研究只以九十四學年度台灣北區國立高職教師為研究對象，但教師的選取委由各校一位教師分類立意為之，可能樣本的分布會不如預期理想。且因有城鄉差距及學校行政體制的差異，故研究結果並不適於推論到其他地區。