

## 組織創新氣氛與學校效能關係之研究

黃麗美\*

### 摘要

本研究之目的在探討組織創新氣氛與學校效能之關係，進而探討創新氣氛各構面對於學校效能各構面之影響情形，首先從文獻探討兩者之理論內涵，並採用問卷調查探討其關係。在正式問卷階段以台灣地區（含澎湖地區）共計 3348 所公立國民中、小學教師為母群體，依學校所在地區及規模分層隨機抽樣 179 所國民中、小學，共計 2235 位教師做為樣本進行問卷調查。結果發現組織創新氣氛與學校效能有顯著關聯性；此外，組織創新氣氛對於學校效能不同構面也有不同的解釋力，其中主管鼓勵對於行政服務表現最具解釋力、工作團隊支持對於教師教學品質最具解釋力、組織鼓勵對於學生成就表現及家長社區支持構面最具解釋力。最後依據以上結論，針對學校創新經營、教育行政創新管理提出建議，做為增進國民中、小學組織營造創新氣氛與提升學校效能之參考。

**關鍵字：**創新氣氛、學校效能、主管鼓勵、組織鼓勵、工作團隊支持

---

\* 臺北市立教育大學圖書館組長，教育系兼任助理教授

# 組織創新氣氛與學校效能關係之研究

黃麗美

## 壹、緒論

### 一、研究背景與動機

學校效能研究溯自一九六〇年代至一九七〇年代初期，Coleman 等人所提出的教育機會均等報告書 (Equality of Educational Opportunity) 中，對於學校效能 (school effectiveness) 有了系統化的研究 (吳清山，1998)。而國內有關學校效能研究約始於一九八〇年代中期如「國民中學組織結構與組織效能之研究」(方德隆，1986)，其餘較有系統的研究多為學位論文，近年研究如李永聖 (2004)、張明泉 (2005)、蔡維庭 (2005) 等，此外，系統性的跨國研究如〈國際學校效能研究計畫〉(ISERP) 便是國際性合作中之一例 (潘慧玲，1999)，從學校效能研究發展發現學校組織氣氛似乎是去洞察學校運作所常用的方式 (Reynolds & Teddlie, 2000)，Pace 和 Stern (1958) 則是第一位將組織氣氛概念應用至學校的研究，而相關研究也指出組織氣氛是達成學校效能的重要因素之一 (李皓光，1995；吳清山，2003；謝金青，1997；Codianni & Wilbur, 1983；Hoy & Miskel, 1996；Townsend, 1993)，由此可知學校氣氛在決定學校組織成為怎樣的學校上，扮演了重要的角色。

事實上，學校組織氣氛與創新氣氛之意涵也有許多相同部份，但後者強調挑戰性、鼓勵冒險、提供構想的時間、質疑/辯論、輕鬆氣氛、對於創新之績效評估與獎酬等部份。而這些相異之處是否有助於學校效能提升？創新氣氛與學校效能之關係為何？以上皆是本研究之重點。

事實上，身處知識經濟時代，創新的重要性不斷地受到強調，而教育部也於創造力教育政策白皮書宣示對於創新的重視，指出學校願景的努力方向為經營創新的

學習環境與活潑的教學氛圍(教育部,2002),因此各校紛紛響應辦理各項創新教學、創新經營活動,如台北縣政府教育局(2005)依據教育白皮書辦理中小學「學校創新經營獎」、「教師創意教學獎」。

回顧過去有關「創新」主題研究,大部分集中在私部門領域,相關研究結果顯示創新氣氛與組織績效有正相關(Abbey & Dickson, 1983; Burningham & West, 1995; Kangis & Williams, 2000)。職是之故,本研究透過組織創新氣氛與學校效能關係的研究,探討兩者各構面間的相關情形,進而找出其中之關鍵因素,以促進學校效能提升,迎合教育的腳步。

## 二、研究目的

基於以上研究背景與動機,本研究之目的如下:

- (一) 探討國民中、小學學校創新氣氛與學校效能意涵,以及探討是否有相關之情形。
- (二) 探討國民中、小學學校創新氣氛對學校效能各構面之解釋情形為何。
- (三) 根據研究結果提出具體建議,做為國民中、小學發展學校創新氣氛及增進學校效能所採取策略之參考。

# 貳、文獻探討

## 一、組織創新氣氛之內涵分析

### (一) 組織氣氛與創新氣氛意涵探討

組織氣氛研究取向如多重的組織特性測量取向(multiple measurement-organizational attribute approach),以區別組織間差異,及對組織成員行為的影響(Forehand & Gilmer, 1964);知覺的組織特性測量取向(perceptual measurements-organizational attribute approach),認為組織氣氛是一組特性,可用以感知特定組織或次系統,作為個人應對成員與環境方式的依據(Hellriegel & Slocum,

1974)；第三種取向則認為氣氛是組織成員個人的特性(Schneider & Bartlett, 1968)，後二者強調組織氣氛是知覺的測量。

相關研究常將氣氛視為組織的一種特徵，也常被運用知覺測量來呈現，而學校氣氛是指相當持久的學校環境品質，影響組織成員的行為，也是他們在學校集體行為知覺的基礎(Hoy, 1990)。因此氣氛被用於描述組織狀態，包括組織共同的信念，如在組織中個人與團體間的關係、物理環境、個人與團體在組織中參與的特性(Van Houtte, 2005)。

創新氣氛與組織氣氛有何差異？Payne 及 Pugh (1976) 認為創新氣氛是成員對於組織創新的感覺，包括工作者的感情、態度與行為，Sharman 及 Johnson (1997) 認為創新氣氛應能明顯被察覺，且與行為、態度和感覺一起運作，其內涵包括挑戰、自由、構想的支持、信任、動態活動、玩笑、辯論、風險的承擔、構想的時間。另根據 Ekvall (1996) 研究創新氣氛發現其中挑戰性、自由氣氛、支持創意新點子、信任開放、動態活動、輕鬆幽默等面向與組織創新氣氛有最高的關連性，其次是強調冒險。

由上述觀點得知，組織氣氛的研究取向與創新氣氛都強調成員對於組織的感覺，但後者更強調冒險、挑戰、自由開放、玩笑輕鬆氣氛、資源、負擔風險，以及容許失敗。

綜合學者所探討組織創新氣氛的內涵整理如表 1 所示，創新氣氛所重視的是組織成員以「自我監督」和「自我控制」來承擔責任與爭取責任，來實踐「工作自主性」以達到自我承諾的目標；而工作挑戰性與成長性促使組織成員運用高度的想像、智慧，以及創意來解決問題。此外，運用信任開放、相互對談、績效回饋，及輕鬆幽默等做法，使組織能夠更接近多元的人性價值，組織成員將更盡力、更自由地為組織貢獻。

表 1 組織創新氣氛內涵一覽表

內涵	Sharman 及 Johnson (1997)	Ekvall (1996)	Bernacki (2002)	Peterson (2002)	Roffe (1999)
挑戰性	✓	✓	✓	✓	

工作自主性	✓			✓
速度				✓
變革				✓
構想的支持	✓	✓	✓	✓
信任	✓	✓		✓
冒險	✓			✓
構想的時間/彈性	✓		✓	✓
辯論與質疑	✓		✓	
玩笑/輕鬆	✓	✓	✓	
動態活動	✓	✓		✓
資源			✓	
績效評估獎酬			✓	
開放與健康		✓		✓
傾聽				✓
生命熱情				✓

## (二) 組織創新氣氛量表

Ekvall 在 1960 至 1970 年代觀察瑞典大型公司的工作氣氛所進行國際性研究計畫，於 1980 年代發展為 CCQ 量表，內涵包括挑戰性、自主性、支持新點子、動態性、開放/信任、幽默、衝突、辯論、冒險及點子時間等十大構面(Ekvall, 1983)，經 Lauer(1994)研究發現組織確有支持創新氣氛的存在，並重新定義創新氣氛架構而發展為 SOQ 量表，將十大構面縮減為九大構面，但並未涵蓋 CCQ 所提之動態性構面。

其他重要研究如 Amabile, Conti, Coon, Lazenby 及 Herron (1996) 發展 KEYS 量表，用於診斷組織氣氛是否有利於個人或團體創造力，該量表構面包括組織鼓勵、主管鼓勵、工作團隊支持、工作自主性、資源的充分性、過度的工作壓力、工作挑戰性及組織不利創新因素，茲將其意涵敘述如下：

在組織鼓勵(organizational encouragement)方面，指組織從下到上整個組織的管理皆充滿信任開放的氣氛，鼓勵冒險和產生新點子；對創新給予公平且支持性的評估、獎酬和認可，此與 SOQ 量表中開放/信任、支持新點子、點子時間，及冒險

等指標一致。

在主管鼓勵(supervisory encouragement)方面，指對問題及目標清楚明確定義，上下在信任開放氣氛中互動、溝通與辯論，主管並能公平評估、支持個人及團隊的創新。此與 SOQ 量表中開放/信任、支持新點子、幽默，及辯論等指標一致。

在工作團隊支持(work group supports)方面，團隊成員因背景的多元，在開放信任環境下辯論、激盪新點子，共同分享對於方案的評價。此與 SOQ 量表中開放/信任、支持新點子，及辯論等指標一致。

工作自主性(freedom/ autonomy)方面，當個人與團隊擁有高度自主性，將能掌握其工作進度和點子；當個人知覺自己擁有如何完成任務的選擇權時，對於工作會產生更多的創意，此與 SOQ 量表中自主性指標一致。

資源的充分性(resource)方面，方案所需資源的配置及資訊提供，會直接影響方案創新性的高低，對資源充足與否的知覺亦會影響個體對於其所承擔方案的重要性做價值考量，且資源有利於克服組織結構及個人間創新的困難，而這部分 SOQ 量表並未提及。

過度工作壓力(pressures)方面，雖然適度的壓力對創造力而言有正面影響(Amabile, 1983)，但 Amabile 等人(1996)指出過度的壓力會削減創意，若時間的壓力被視為一種控制的方法，將有害創意產生，此外，不切實際的期望也是壓力的來源，此與 SOQ 量表的點子時間指標相反。

工作挑戰性(challenging work)方面，指適度給予員工重要、豐富多樣的工作內容，將對創新有幫助，此與 SOQ 量表中挑戰性指標一致。

組織不利創新因素(organizational impediments)方面，指組織內部的衝突、惡意批評、保守主義、嚴格僵固的管理結構將妨礙創造力的發展，因為個人將這些視為控制的手段，此與 SOQ 量表中衝突指標一致。

經本研究進一步比較 KEYS 量表與 SOQ 量表指標，兩者內涵及本質上有許多相通之處，但資源構面在 SOQ 量表並未提及，此係因 KEYS 量表著眼於組織管理觀點，強調以組織層次來測量工作環境創新氣氛，而非以個人特性的觀點進行測量，因此在創新氣氛構面上會稍有差異(相關構面對應關係詳如圖 1 所示)，基於以上探討得知，KEYS 量表較有利於管理者對於員工的行動進行組織性管理，因此

本研究採用 KEYS 量表。

綜合而論，本研究將「組織創新氣氛」定義為：組織成員對所處環境在工作自主性、挑戰性、開放性、信任、彈性、資源、壓力等方面之知覺，且影響成員間之互動與行為。因此本研究將從組織鼓勵、主管鼓勵、工作團隊支持、工作自主性、資源的充分性、過度工作壓力、工作挑戰性、組織不利創新因素等八個構面加以探討其與學校效能之關係。

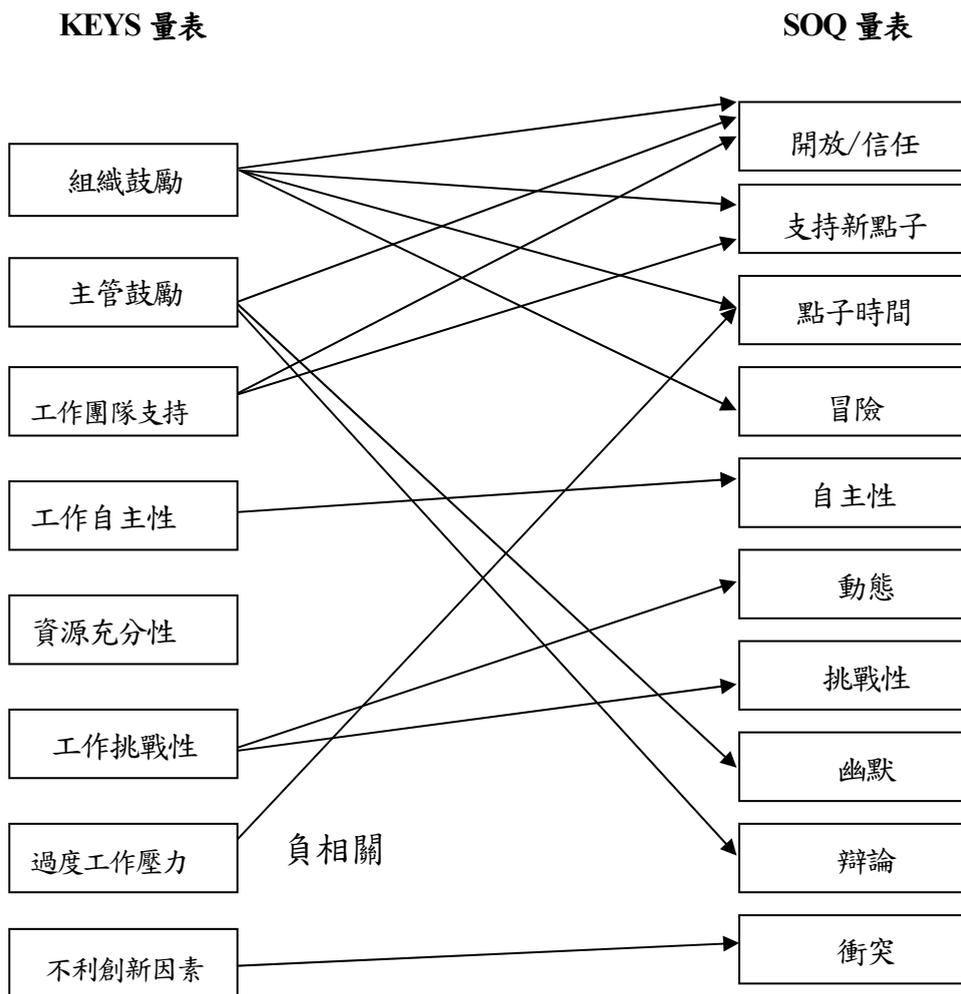


圖 1 Amabile 等人 KEYS 量表與 Lauer 所發展 SOQ 量表之對照

## 二、學校效能內涵分析

### (一) 學校效能意涵

學校效能意涵的研究取向可包含經濟取向 (economic approach)，著重測量在不同背景特性的影響下學校選擇投入 (輸入) 與教育產出控制兩者之間的關係 (Monk, 1992)；有機系統取向 (organic system) 學校被比喻為適應外在環境的生物系統，強調開放地與週遭互動，主動影響外在環境，故學校效能特別重視彈性及適應力，如鄭燕祥 (2001)；教育心理學研究取向 (educational psychological approach)，如教學品質、學習性向、動機、時間皆為其研究變項 (Kyriakides, 2005)；而 Creemers (1994) 更從多層次影響學生成就的觀點進行學校效能研究，嘗試整合學校效能研究 (SER)、教師效能研究 (TER)，及早期的輸入與輸出的研究發現。

由此可知，從不同的觀點來理解學校效能之意涵所強調的重點亦有不同，若從學校效能的重要利害關係人觀之，教師教學是關鍵角色、學生學習是主軸、校長領導是靈魂，而社區家長是資源。其中，學校效能特徵表現在行政領導方面，指穩定且適當的領導、適切的組織架構及校園規劃、建構良好的組織內外公共關係；就教師方面，教師投入工作、相互支持與主動參與、重視進修與專業發展；在學生、家長及社區方面，學生遵守紀律並主動學習、服務及重視榮譽、師生有良好互動；社區、家長認同、參與、協助與支持學校、資源共享、平等互惠交流。

### (二) 學校效能研究指標

以下將國內外有關學校效能指標之研究分析如表 2：

表2 學校效能指標研究一覽表

研究者	學生成就	教師滿意	教師專業發展	社區互動認同	資源獲取	家長參與滿意	成本控制	領導力	組織氣氛 / 文化	評量	高期望	行政效率	班級經營	教師參與	明確目標計畫	適應力	生活樂趣	目標達成	教學品質	環境規劃	行政溝通
方德隆 (1986)	√	√										√				√	√				
吳璧如 (1990)		√										√				√	√				
劉春榮 (1993)	√							√											√	√	√
蘇水柳 (1993)		√								√											
沈翠蓮 (1994)	√					√		√						√							√
林月盛 (1995)		√		√															√		
謝金青 (1997)								√	√					√					√	√	
江志正 (1999)	√			√								√							√		
范熾文 (2001)		√										√				√		√			
侯世昌 (2002)	√	√		√								√		√					√	√	
Cameron (1978)	√	√	√	√	√																
Genck (1983)	√	√				√	√														
Codianni 及 Wilbur (1983)			√						√	√	√										
Hoy 及 Miskel (1996)	√	√														√	√				
Townsend (1993)		√	√			√		√	√		√			√	√				√	√	

從以上各國對於有效能學校的研究，發現有共同學校效能的指標，但也有部分差異，可能因為國情、文化差異等因素而有所不同。

綜上，學校效能之研究對象包括學生、教師、校長、家長及社區等，效能涵蓋行政服務表現、教師教學品質、學生成就表現及家長社區支持等方面。

### **1.在行政服務表現指標方面**

Codianni 及 Wilbur(1983)歸納 17 篇研究指出學校效能的指標為強勢的行政領導、學校氣氛、高度期望、不斷評估、教師發展等，此係以領導及行政為研究觀點，本研究所指行政服務表現，包括行政效率、領導、成本控制、組織氣氛與文化、資源獲取、環境規劃、行政溝通、明確目標、目標達成等指標。本研究採此一指標的重點在於行政領導及行政效率，以展現服務品質。

### **2.在教師教學品質方面**

從學校效能多層次觀點中的教室層級觀之，教學品質是學生學習最主要的變因(Kyriakides, 2005)。本研究所指教學品質為參與滿意、適應力、教學品質、班級經營、生活樂趣等指標。面對開放多元與變化快速的社會環境變遷，若能透過彰顯教師尊嚴、自主性、參與、分享與回饋，以建立教師的自信心與獲得工作滿足感，進而促進教師專業成長。

### **3.學生成就表現方面**

Reynolds, Creemers, Stringfield, Teddlie, Schaffer(2002)認為教育效能未來研究必須擴展與嘗試指出與學生成就相關的因素，包括人格特質、思考型態與活動表現為焦點的取向，因此本研究所指學生成就表現的方式並不侷限於紙筆測驗的評量成績，還包括社團活動、生活技能、行為常規，以及人際互動關係等，且學生成就表現必須與教育的目的、價值、內容相結合，學習帶得走的能力，達成教育之主要目標。此外，學校所提供的知識還具有一些道德責任，如追求公平、正義、成功、獲得成就感、自我實現，以及成為有責任感的公民。

### **4.家長社區支持方面**

相關研究均將家長社區列為重要研究指標，如 Genck(1983)提出家長滿意度、

McCormack-Larkin 及 Kritek (1983)也提出家長與社區配合，有助於學校效能。因此本研究所指家長社區支持為社區互動、認同、家長參與滿意與期望。近年熱門教育行政管理議題如校長遴選、教師聘任、制服招標、教科書選用、以及合作社經營等，都鼓勵家長參與；在課程發展方面，學校本位課程設計、課程發展委員會更擴大鼓勵家長及社區人士支持及參與。此外，學校政策作為也將其需求與建議納入參考，當作執行學校計畫及偵測問題的來源，由此可知，家長與社區不但分享資訊、提供資源，也逐漸延伸其影響力。

### 三、創新氣氛與學校效能關係探討

從許多實証研究結果發現創新對組織效能有正面的影響，Raudsepp(1987)研究結果顯示，創新與提高生產力及增進品質有直接相關，因為創新可增進解決組織問題，有助於產生有利新發明的刺激與活力，提升個人技術，催化有效率的團隊表現。而且，學校每日的運作過程其實很難與創新分開，如教學過程的轉換、教學的互動過程，都需要創新，而應用在學校行政的創新包括以創意及科技方法達成目標、完成新的教學或管理任務(Krichevskii, 1998)。特別是學校教師是以昨日所學，來教今日的學生，以適應未來的生活，所以更須做好調適與創新，以突破這種限制。因此，Krichevskii(1998)主張創新是學校每日活動所不可或缺的，學校組織若透過創新氣氛的營造，應有利於鼓勵創新與提升活力，綜上可知，創新氣氛促使學校成員以愉悅經驗的分享來營造一個具有合作氣氛的環境 (Garmston & Wellman, 1998)，組織氣氛與學校效能應有關聯性。

## 參、研究設計與實施

### 一、研究設計

根據前述之文獻探討、專家訪談，以及問卷調查等方法，來進行對於研究主題的探究。

首先經由文獻探討，歸納分析國內外有關組織創新氣氛與學校效能之意涵及指標，並擬定問卷初稿邀請專家針對問卷進行內容效度分析，修正後編製問卷進行預

試，分析其信效度，結果符合原設計架構，再進行第二階段正式問卷調查，以及進一步的分析與討論。由於本研究之迴歸模型為多元逐步迴歸，在於說明變項間的相互解釋的解釋量，而非進行因果關係的探討。

## 二、研究假設

根據研究目的與待答問題，所研擬之研究假設如下：

假設一：國中、小組織創新氣氛與學校效能有顯著相關。

假設二：國中、小組織創新氣氛各構面能夠有效解釋學校效能各構面。

假設 2-1 學校組織創新氣氛各構面能有效解釋學校效能的行政服務表現變項。

假設 2-2 學校組織創新氣氛各構面能有效解釋學校效能的教師教學品質變項。

假設 2-3 學校組織創新氣氛各構面能有效解釋學校效能的學生成就表現變項。

假設 2-4 學校組織創新氣氛各構面能有效解釋學校效能的社區及家長支持變項。

## 三、研究抽樣

本研究以國中、小教師為研究對象，研究分為兩個階段，在預試階段係以台北縣九大區每區各一所國中、小，依據學校班級數三分之一的比例，共計發出 383 份問卷，回收 360 份，回收率為 95%，剔除填答不完全者，共計有效問卷份數為 354 份，有效問卷達 98%。

在正式問卷階段則以台灣地區（含澎湖地區）共計 3348 所公立國民中、小學教師為母群體，採取分層隨機抽樣將台灣各縣市分為北、中、南、東四區，並依據教育部「國民中小學組織再造及人力規劃試辦方案」將國民中小學分為「大型（49 班以上）」、「中型（13~48 班）」、「小型（12 班以下）」三種規模形態，計算全省二十三縣市（含澎湖縣）公立國民中、小學之校數及其規模比例，國中約十五分之一、國小約二十分之一的比例，抽樣各區學校如表 3 及表 4。此外，為提高樣本代表性，取樣人數依學校規模（班級數）而不同，分配原則為：12 班以下者，每校抽取 5 位；13~49 班者，每校抽取 15 位；50 班以上者，每校抽取 25 位，共計發出 2235 份問卷，問卷寄達各樣本學校後，電請該校依職務、分配份數進行問卷施測（抽樣對象與數額分配如表 5），經施測後回收 1659 份問卷，其中有 42 份廢卷，回收率為 74%。

表 3 依各縣市及國中學校規模比例所抽樣本數

地區	學校規模		12 班以下		13 班-49 班		49 班以上		總計	
	總數	樣本	總數	樣本	總數	樣本	總數	樣本	總數	樣本
北	52	3	129	8	82	6	263	17		
中	51	3	123	9	40	3	214	15		
南	78	5	122	8	40	3	240	16		
東	35	2	29	2	5	0	69	4		
總計	216	13	403	27	167	12	786	52		

表 4 依各縣市及國小學校規模比例所抽樣本數

地區	規模		12 班以下		13 班-49 班		49 班以上		總計	
	總數	樣本	總數	樣本	總數	樣本	總數	樣本	總數	樣本
北	189	21	273	15	203	9	665	33		
中	432	21	305	15	74	4	811	40		
南	422	21	309	15	86	4	817	40		
東	201	10	61	3	7	1	269	14		
總計	1244	62	948	47	370	18	2562	127		

表 5 不同學校規模問卷寄發標準

學校規模	12 班以下		13 班-49 班		49 班以上		總計
	國中	國小	國中	國小	國中	國小	
職務	13 校	62 校	27 校	47 校	12 校	18 校	179 校
校長	1 (人) ×75		1 (人) ×74		1 (人) ×30		179
主任	1 (人) ×75		2 (人) ×74		3 (人) ×30		313
組長	1 (人) ×75		4 (人) ×74		7 (人) ×30		581

級任(導師)教師	2 (人) ×75	6 (人) ×74	10 (人) ×30	894
科任(專任)教師	0 (人)	2 (人) ×74	4 (人) ×30	268
總 計 (份數)	375	1110	750	2235

#### 四、研究工具

本研究根據文獻探討結果發展「學校組織創新氣氛與學校效能調查問卷」為研究工具，分為「組織創新氣氛量表」與「學校效能量表」兩部分。其中組織創新氣氛量表涵蓋組織鼓勵、主管鼓勵、工作團隊支持、工作挑戰性、工作自主性、資源充分性、過度工作壓力、組織不利創新因素；學校效能量表涵蓋行政服務表現、教師教學品質、學生成就表現、家長社區支持。經因素分析結果，組織創新氣氛量表八構面簡併為七構面，學校效能量表則維持四構面（正式問卷詳見附錄）。

#### 五、信效度分析

預試量表回收後即以 SPSS 套裝軟體進行選題。本研究選題的方式有二，先以內部一致性效標分析刪題，將以上刪題後所組成之新問卷題項再進行一次項目分析，結果所有題項決斷值(t 值)均高於 3.5，再以因素分析決定正式量表的題項，並採用「Cronbach'α」係數估計各構面的內部一致性。

經轉軸後保留特徵值大於 1 的因素，並據以決定因素的構面數目與各因素所包含的題數，並分別為各因素命名如下：

將組織創新氣氛量表八構面簡併為七構面分別為：主管鼓勵、工作團隊支持、組織鼓勵、過度工作壓力、工作自主性、資源充分性、工作挑戰性，以上各因素特徵值均大於 1，其因素負荷量介於.406-.846 之間，能解釋總變異量為 49.597%。

「學校效能」量表經保留特徵值大於 1 的因素，維持四個構面，分別為：教師教學品質、家長社區支持、行政服務表現、學生成就表現，其因素負荷量介於.443-.803 之間，能解釋總變異量為 58.735%。

就各構面的內部一致性而言，在組織創新氣氛方面，組織鼓勵 α 值為.8664，主管鼓勵為.8940，工作團隊支持為.8699，工作自主性為.8188，工作挑戰性為.7896，資源充分為.7764，過度工作壓力為.8750。而學校效能方面，行政服務表現為.8951，教師教學品質為.9216，學生成就表現為.8293，家長社區支持為.9054。一般而言，

問卷的 Cronbach's  $\alpha$  係數達 0.6 時，即表示問卷設計良好，而本研究的信度符合此一標準，本量表大致與原設計之架構符合。

## 五、資料處理與分析

本研究經問卷回收後，先篩選無效問卷，再進行編碼，並以描述性統計進行資料校正，確定資料無誤後，即依研究需要以積差相關分析、逐步多元迴歸分析，探討本研究之問題。

# 肆、研究結果與討論

## 一、組織創新氣氛與學校效能知覺分析：

就國中小學校對創新氣氛知覺分析各構面情形如表6所示，就整體對創新氣氛知覺分析，發現各構面知覺結果均高於3以上，依序為工作自主性、工作團隊支持、工作挑戰性、主管鼓勵、組織鼓勵、資源充分性及過度工作壓力。

值得一提的是，在工作自主性方面趨於高分4.51，此與前述學校組織聯營式特性相吻合，成員間共同使用學校資源，但卻強調教師自主教學，學者 Welsh, Petrosko, Metcalf(2003)研究也發現教師想擁有更大的自主性，和最少的干擾，常被告知該如何做將令人感到憤怒。此外，目前教育改革強調落實創新教學、學校本位課程發展、重視教師自主權、教材補充與編輯權的推動，或有密切關係。

其次，在工作團隊支持構面方面，教師整體知覺達3.75，此一結果亦可能受協同教學、教師社群、班群等提倡所影響，改變過去教師單打獨鬥的教學型態，透過班群教學或學年教師團隊分享、成長，以提高教學品質。

另一值得注意的結果是過度工作壓力構面知覺達3.26，其主要原因可能是因為教育改革倡導主題教學、學習角落、步道，甚至自編教材，使得教師必須改變原已熟悉的教學方式，不得不比過去投入更多時間準備教學活動，因此也普遍感受到過度工作壓力。不過其數值是七大構面最低，可見正向創新氣氛知覺仍得分較負向氣氛知覺高。

再就學校效能知覺探討如表7所示，學校效能各構面知覺調查結果均高於3以上，依序為行政服務表現、教師教學品質、學生成就表現及家長社區認同支持。行政服務表現達4.25，顯示對於學校行政效率和領導趨向肯定。而教師教學品質高達3.87居次，此一結果顯示教師的主要工作是教學，因此教師亦普遍知覺教學品質的重要性。

表6 國中小對創新氣氛知覺分析

構面	題數	人數	平均數	標準差	每題平均得分
組織鼓勵	7	1617	25.00	4.04	3.57
主管鼓勵	8	1617	29.61	4.41	3.70
工作團隊支持	8	1617	30.01	3.91	3.75
工作自主性	6	1617	27.04	3.11	4.51
工作挑戰性	5	1617	18.62	2.56	3.72
資源充分性	7	1617	23.07	3.98	3.30
過度工作壓力	6	1617	19.54	4.11	3.26

表7 國中、小教師對學校效能知覺分析

構面	題數	人數	平均數	標準差	每題平均得分
行政服務表現	8	1617	33.97	4.90	4.25
教師教學品質	10	1617	38.72	4.30	3.87
學生成就表現	7	1617	25.12	3.68	3.59
家長社區支持	8	1617	28.23	4.30	3.53

## 二、組織創新氣氛與學校效能之積差相關分析

如表 8 所示，組織創新氣氛構面與學校效能構面之積差相關分析結果均達顯著，其中正向創新氣氛知覺愈高，學校效能知覺愈高；負向創新氣氛知覺愈高，學

校效能知覺愈低，正符合本研究之假設。

再就整體正向創新氣氛知覺與整體學校效能知覺關係觀之，發現兩者亦呈現顯著正相關，亦即整體正向創新氣氛知覺愈高，整體學校效能知覺也愈高。此一結果與 Burningham 及 West (1995)、Kangis 及 Williams (2000) 等研究發現創新氣氛與組織績效有正相關之結果一致。

表 8 組織創新氣氛與學校效能積差相關分析表

構面	整體正向 創新氣氛	整體 學校效能	行政服務 表現	教師教學 品質	學生成就 表現	家長社區 支持
整體正向創新氣氛	1	.701***	.697***	.656***	.578***	.494***
整體學校效能	.701***	1	.872***	.859***	.872***	.855***
組織鼓勵	.847***	.694***	.703***	.570***	.575***	.551***
主管鼓勵	.845***	.661***	.711***	.535***	.549***	.492***
工作團隊支持	.772***	.535***	.485***	.592***	.429***	.342***
工作自主性	.844***	.582***	.571***	.555***	.485***	.408***
工作挑戰性	.812***	.645***	.635***	.563***	.547***	.484***
資源充分性	.565***	.337***	.348***	.353***	.299***	.167***
過度工作壓力	-.088***	-.201***	-.226***	-.133***	-.194***	-.138***

\*\*\*p<.001

### 三、組織創新氣氛對學校效能解釋情形

本研究以試探性研究進行多元逐步迴歸分析，探討組織創新氣氛構面，對於學校效能四構面的解釋情形。

#### (一) 組織創新氣氛構面對行政服務表現之迴歸分析

組織創新氣氛的組織鼓勵、主管鼓勵、工作團隊支持、工作自主性、工作挑戰性、過度工作壓力等構面對行政服務表現的解釋力達 58.1% (表 9)，其中又以主

管鼓勵解釋變異量最高，其次為組織鼓勵。此一結果與前述 Lauer (1994)、邱皓政 (1999)、廖勝能 (2001)、邱皓政 (2002) 等研究結果相同。究其原因，行政服務表現與主管、部屬互動、信任、支持等主管鼓勵因素有密切關係，事實上，高階管理者的支持對於成員創新行為的展現是非常重要的 (Baer & Frese, 2003)，而組織氣氛也將反映管理者的期待，管理者的價值觀、行為與詮釋 (Jones, 1995)。此外，組織鼓勵如同仁分享共同願景，營造安全、開放的氣氛，提供不同聲音有表達的機會等，其重要性則居次，也值得重視。

而過度工作壓力與行政服務表現的關係呈現負相關，表示工作壓力過大，可能導致沒有時間深入了解工作的意義與內涵，而且過度的工作量也可能造成應付心態，不利於行政服務表現。另外工作自主性也呈現負相關，表示教師工作自主性愈高，行政服務表現反而不佳。究其原因，教師依自己需要自行調整工作流程、步驟或進度，有時可能會影響到行政運作進度與內容，亦即個人自主性與社群性傾向可能相增強或相衝突，在增強方面，將使教師和其他工作同仁快速適應學校環境的轉變與危機 (Dee, Henkin & Pell, 2002)；在衝突方面，高度的自主性也會和混淆與模糊不清劃上等號，而且脫離組織規範與固定的工作流程。

表 9 組織創新氣氛對行政服務表現之多元逐步迴歸分析

投入變項順序	多元迴歸係數	決定係數 R <sup>2</sup> 累積量	決定係數 R <sup>2</sup> 增加量	β 係數	F 值
主管鼓勵	.711	.506	.506	.338	1651.177***
組織鼓勵	.749	.561	.055	.333	203.985***
工作挑戰性	.757	.573	.012	.161	46.071***
過度工作壓力	.760	.577	.004	-.060	16.008***
工作團隊支持	.761	.579	.002	.071	6.766***
工作自主性	.762	.581	.002	-.076	7.730***

\*\*\*P<.001

### (二) 組織創新氣氛構面對教師教學品質之迴歸分析

研究發現組織創新氣氛的工作團隊支持、組織鼓勵、工作挑戰性與工作自主性對教師教學品質的解釋力達46% (如表10)，其中以工作團隊支持的解釋變異量最高，顯示工作團隊支持與教師教學品質有高度相關，由此可知，工作團隊支持有利於提升教學品質。吳清山(2003)也發現影響當前學校效能最重要的因素是教師專業成長動力不足，若能透過教師工作團隊的相互支持與分享應有助於教師專業成長，進而提昇教師教學品質。

表10 組織創新氣氛對教師教學品質之多元逐步迴歸分析

投入變項順序	多元迴歸係數	決定係數	決定係數	$\beta$ 係數	F 值
		R <sup>2</sup> 累積量	R <sup>2</sup> 增加量		
工作團隊支持	.592	.350	.350	.339	870.226***
組織鼓勵	.665	.442	.092	.225	266.351***
工作挑戰性	.677	.459	.016	.174	48.528***
工作自主性	.678	.460	.001	.060	3.895***

\*\*\* $p < .001$

### (三) 組織創新氣氛構面對學生成就表現之迴歸分析

在創新氣氛與學生成就表現方面，以組織鼓勵最具解釋力(表11)。究其原因，可能是因為學校的獎賞或肯定創新突破作法，可鼓勵學生熱烈參與各項活動，成就表現也較積極進取。類似研究結果如 Hoy, Smith 及 Sweetland (2003) 發現「開放」與「健康」組織構面，使學生在適當的啟發下有良好的表現，認真學習、尊重他人。

表11 組織創新氣氛對學生成就表現之多元逐步迴歸分析

投入變項順序	多元迴歸係數	決定係數	決定係數	$\beta$ 係數	F 值
		R <sup>2</sup> 累積量	R <sup>2</sup> 增加量		
組織鼓勵	.575	.331	.331	.275	798.041***

工作挑戰性	.609	.371	.040	.198	103.612***
主管鼓勵	.616	.380	.008	.134	22.002***
工作團隊支持	.621	.386	.006	.089	16.313***
過度工作壓力	.623	.389	.003	-.056	7.715***

\*\*\* $p < .001$ 

#### (四) 組織創新氣氛構面對家長社區支持之迴歸分析

在組織創新氣氛與家長社區支持方面，研究發現組織創新氣氛的組織鼓勵、工作挑戰性、資源充分性、過度工作壓力、主管鼓勵、工作團隊支持、工作自主性等構面對家長社區支持均有解釋力，其中組織鼓勵最具解釋力達 30.3% (表 12)，究其原因，可能係因學校鼓勵創新、接受不同意見，且在信任、開放的環境氣氛下，自然讓家長願意參與學校活動。而過度的工作壓力，所伴隨的可能是緊繃的情緒和煩惱，相對地在與家長社區的互動上會較不耐煩。因此，對家長社區支持的影響是負向的。

值得注意的是，資源充分性與家長社區支持呈現負相關，這可能是控制變因後所產生的影響，資源充分因素必須與其他因素配合，如工作團隊支持、組織鼓勵或主管鼓勵相配合，才能彰顯資源因素的功能，由此推論，組織鼓勵、工作挑戰性、主管鼓勵及工作團隊支持對提昇家長社區支持的重要性，比提供空間、設備等資源更有影響力。事實上，Scheerens (2000a) 研究也發現工業化國家的學校效能相關研究中資源變項的影響被認為是微小到可以忽略，相關研究也顯示學校資源與學校效能相關性並不明顯(Chubb & Moe, 1990; Burtless, 1996)，而 Creemers 及 Van der Werf(2000)研究也發現有時一些資源的投入雖花費很高，卻無效果，甚至有負面影響。不過，不同國家地區其情況也會有所不同，Hanushek (1997) 即指出資源因素在發展中國家有較大的影響，Scheerens (2000b) 研究也發現在發展中國家，教材、人力、資源輸入的影響較已開發國家有較強烈的影響。

表 12 組織創新氣氛對家長社區支持之多元逐步迴歸分析

投入變項順序	多元迴歸係數	決定係數 R 累積量	決定係數 R <sup>2</sup> 增加量	β 係數	F 值
組織鼓勵	.551	.303	.303	.409	702.894***
工作挑戰性	.568	.322	.019	.186	45.088***
資源充分性	.571	.327	.004	-.124	10.585***
過度工作壓力	.575	.331	.004	-.068	9.778***
主管鼓勵	.577	.333	.003	.094	6.199***
工作團隊支持	.579	.335	.002	.080	4.648***
工作自主性	.582	.338	.003	-.096	7.828***

\*\*\*p&lt;.001

從創新氣氛的研究結果顯示，組織創新氣氛各構面對於不同學校效能構面有不同的解釋力，在學校效能各構面如行政服務表現、教師教學品質、學生成就表現、家長社區支持分別依序以主管鼓勵、工作團隊支持、組織鼓勵、組織鼓勵最具解釋力，為各該構面之關鍵因素。此外，就全部創新氣氛變項分析發現，組織鼓勵、工作挑戰性與工作團隊支持等三構面對學校效能各構面之解釋力均達顯著水準，因此有一定程度的相關與重要性。

## 伍、結論與建議

### 一、結論

綜合以上文獻探討與研究發現，歸納以下結論：

#### (一) 組織創新氣氛與學校效能有顯著相關

研究發現組織創新氣氛構面與學校效能構面之積差相關分析結果達顯著相關，而且正向組織創新氣氛與學校效能有顯著正相關，負向組織創新氣氛與學校效

能有顯著負相關，由於負向創新氣氛如過度工作壓力可能破壞身體之均衡狀態，使人產生疲乏感，不再有改變的動力，因此對於學校整體效能也會有負面影響。職是之故，營造學校創新之氣氛，促使成員以愉悅的經驗分享來營造一個具有合作氣氛，並使創新、開放成為學校的一種生活方式，將有利於學校效能之提昇。

### **(二) 主管鼓勵對行政服務表現有顯著相關**

俗諺「有怎樣的校長，就有怎樣的學校」，研究結果也顯示主管鼓勵對行政服務表現最具有解釋力，為了發展組織創新之氣氛，主管需表達重視信任、開放的氣氛，支持與容忍創新的實驗，對於同僚創新的點子要給予鼓勵性的回饋、鼓勵全校各層級皆進行腦力激盪、引進新點子到學校中。

### **(三) 工作團隊支持是教師教學品質的後盾**

研究結果顯示工作團隊支持對教師教學品質最具有解釋力，一般而言，教師的工作團隊可分為正式組織如教師會、教師聯誼會、領域教學研究會、同年級導師，或任務組織如校慶編組、行動研究案；非正式組織如教職員社團、自發性的讀書會或非結構性的聚會。

不論正式或非正式組織，教師若能在工作團隊中保持良好溝通，透過工作團隊的互動，建立信任與增進了解，進而相互支持與協助，將有助於維繫同僚感情，也較能培養對於組織與工作的承諾感與凝聚團隊認同感，同時也有利於教師教學經驗的分享與傳承，有利於教師教學的豐富性。

### **(四) 組織鼓勵是提昇學生成就表現與家長社區支持的良方**

從學生與社區的家長來看，他們是學校所服務的顧客，最能感受到學校組織所提供的服務為何，如果組織中充斥僵固且難以改變的行政作為與繁文縟節的行政程序，在此情況下，學生的表現與家長社區支持度將會呈現不佳反應，若是學校積極鼓勵學生熱烈參與各項活動，提出獎賞或肯定創新突破作法，將可促使學生成就表現也較積極進取；此外，在鼓勵創新、接受不同意見的開放氣氛下，也有助於提高家長參與學校活動之意願，由此可知，組織鼓勵機制對提昇學生成就表現與家長社區支持的重要性。

### (五) 教師工作自主性與行政服務表現及家長社區支持呈現負相關

雖然工作自主性或自由度有助於個人積極主動地詮釋周遭的事件與現象，且人在決定其行為有自主裁量權時，將有利於個人藉由反省、推理及創造力過程中，思索如何以更好的方式進行自己的工作，同時刪除不必要的工作。然而並非所有人都主動積極，甚至有惰性與好逸惡勞的可能性，有時也會因職責、立場不同而與他人有所衝突。研究結果顯示，教師工作自主性與行政服務表現及家長社區支持等構面呈現負相關，此一結果可能因為行政提供教學支援，如果教師教學、課程設計、學生輔導管教、親師互動、學生請假事宜時執行不力或不當，也將造成行政困擾，以及家長不滿，因此三者之間在服務與認知上立場難免有所不同。

### (六) 資源充分性與家長社區支持呈負相關

資源充分性構面與學校效能構面經積差相關結果呈現正相關，卻在逐步多元迴歸中與家長社區支持呈現負相關，這可能是因為背後共同的因素去除後所呈現出來的結果，以及控制變因後所產生的影響，形成資源越充足反而造成干擾，必須與其他創新氣氛因素如工作團隊支持、主管鼓勵、組織鼓勵的建立，才能彰顯資源充分性與學校效能構面的相關情形。

若沒有細心規劃、卓越領導，以及團隊的群策群力，即使資源再充分，也不見得就能發揮效能，不少公務預算淪為趕在會計年度前消化預算的例行儀式，因此資源充分因素必須與其他因素配合，才能彰顯資源因素的功能，以獲得家長社區支持。

## 二、建議

### (一) 慎選具有理念、支持組織創新氣氛的校長，以提升學校效能

本研究發現主管鼓勵對學校行政服務表現具有重要相關，可見校長領導影響學校效能甚鉅，因此，校長對於學校創新經營，若能表達支持開放、良性的互動與足夠的信任感，才能讓人自願去承擔風險，去實踐創新與負責任，同時也有助於組織成員溝通與良性互動，讓「創新」形成組織成員的重要價值。

### (二) 建立組織鼓勵創新之機制，促使學校效能的提昇成為一種常態

在穩定且能預測環境的組織下，組織只須權責清楚、分工明確即可運作，但對正處變動不羈的年代，組織就須更具彈性及活力以滿足新興需求，從研究結果顯示，組織鼓勵因素是影響學生成就表現及家長社區支持的關鍵因素，因此學校組織須有創意推陳出新，以新科技、新方法、新流程讓教學設計、行政流程更有創意與效能，才能提升學生成就表現，以及家長滿意支持。

在建立學校組織鼓勵機制方面，可從教師與行政、學生、家長與社區等方面來努力，在教師方面如行政與教學、科任與導師等工作輪調、改善工作環境、結合績效報酬如辦理教師教學評鑑、設置創新教學獎、鼓勵參與決策等機制來達成。並透過正式組織安排與設計，促進教師參與創新活動，同時建立多元溝通管道，以利同仁貢獻想法與表達意見，以增進教師的參與感；在對學生的鼓勵方面，設計多元、創意的鼓勵方式如公開表揚、記功嘉獎、舉辦競賽、設進步獎，並增加教學環境的彈性，鼓勵教師讓學生輕鬆地進行有創造力的思考，允許學生自由地提出建議或質疑；在爭取家長社區認同方面，除認真辦學、在採取行政措施前先考量不同背景家長之困難及感受、對於正向參與之家長給予肯定及宣揚、安排便於家長參與之活動、對家長意見給予充分說明或採納。

### **(三) 珍惜資源，妥善規劃、執行，以發揮學校效能**

從研究結果顯示，若個別萃取「資源充分性」因素，則呈現資源越充分，有時反而與學校效能形成負相關，但是資源充分性與整體學校效能呈現正相關，可見資源充分的提供，卻未必能提升學校效能，必須配合其他機制的建立如組織鼓勵、主管鼓勵、工作團隊支持及工作自主性等因素才能彰顯資源的功能，然而，在現實組織中，資源是有限的，甚至出現不敷分配的情況，因此教育行政主管機關除了審視學校所提出的預算需求及挹注經費資源外，更重要是瞭解學校所提出的整個計畫，以及學校在各方面的組織運作配合情形，發揮學校效能，以確保各項教育政策執行之品質。

### **(四) 善用組織鼓勵機制、支持教師工作團隊之建立，以提昇教師教學品質**

近年來國中、小教師為因應教育改革、社會的變遷與外界的期待已普遍感受到壓力與日俱增，甚至有些教師因為工作要求增加而辭職，從相關研究顯示過度工作

壓力也會抑制創造力，應善加支持教師工作團隊建立，因為從研究結果顯示，工作團隊支持對教師教學品質構面最具解釋力，因此學校應經常關心教師團隊活動與發展情形，並適時提供辦活動場地、爭取經費資源、協助課務安排及解決困難，以利教師團隊朝正向發展，轉化壓力為成長之動力，在教學與行政創造中完成自我的實現，並感覺到個人目標與學校目標高度的一致性，以形成優質教師團隊。

#### **(五) 尊重教師專業自主性與要求自律，並增進教學與行政相互了解**

研究結果顯示，教師工作自主性與行政服務表現呈負相關。事實上，行政與教學兩者之間在服務與認知上難免各有堅持，因此除了專業自主外，還需要自律，以利尋求教師與行政間的平衡、建立互信、互諒的默契。而且，自主的前提必須建立在專業上，雖然專業自主下的校園，做任何決定都會比較緩慢，但是如果自主所伴隨的是專業的反省與成長，並轉化自身的角色與責任感，將有助於提升教師教學品質。但是除了教學之外，也應增進教學與行政工作角色相互了解，可透過職務輪調如教師輪流擔任各處室行政工作或領域召集人，進而促進不同角色間的認識與融合，以利教學與行政兩者的溝通與多元思考的面向，避免不必要的誤會而互相抵制與對抗。

總之，在快速變遷的世界脈動下，營造學校創新氣氛是必要的，因為學校每日的運作過程都與創新有關，故營造學校組織創新氣氛，有助於學校效能提昇。

## 參考文獻

### 一、中文參考書目

- 方德隆(1986)。國民中學組織結構與組織效能之研究。國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。未出版，台北。
- 江志正(1999)。國民小學團體動力、組織學習、學校效能發展策略與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版，高雄。
- 牟中原(2000)。導讀—未來需要具創造力的公民。全是贏家的學校。台北：天下文化。
- 李永聖(2004)。國民小學知識管理之運作與學校效能關係之探討。中華大學科技管理研究所碩士論文，未出版，。
- 李皓光(1995)。國民小學學校效能評量指標之研究。未出版碩士論文。國立台中師範學院，台中。
- 沈翠蓮(1994)。國民小學教師專業成長、教學承諾與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄。
- 邱皓政(1999)。技術創造力特性與開發研究—各類創意領域之間的比較—子計畫 V：組織環境與創意行為：組織創新量表的發展與創新指標的建立(從科技產業到政府機構)。行政院國家科學委員會研究計畫成果報告(報告編號：NSC88-2519-S-128-001-C)。台北：世新大學。
- 邱皓政(2002)。學校組織創新氣氛的內涵與教師創造力的實踐：另一件國王的新衣？。應用心理學學報。15。191-224。
- 吳清山(1998)。學校效能研究，7-9。台北：五南。
- 吳清山(2003/2)。學校效能研究：理論與應用。台灣教育。619。2-13。
- 吳璧如(1990)。國民小學組織文化與組織效能關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 林月盛(1995)。國民小學公共關係、教師參與程度與學校效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士學位論文，未出版，高雄。
- 范熾文(2001)。國小校長領導行為，教師組織承諾與學校組織績效之研究。國立台

- 灣師範大學教育研究所博士學位論文，未出版，台北。
- 侯世昌(2002)。國民小學家長教育期望、參與學校教育與學校效能之研究。國立台灣師範大學教育研究所博士學位論文，未出版，台北。
- 教育部(2002)。創造力白皮書。
- 張明泉(2005)。高雄市國民小學家長參與教育事務與學校效能關係之研究。中華大學經營管理研究所碩士論文，未出版。
- 廖勝能(2001)。學校組織創新氣氛與知識管理關係之研究。國立台南師範學院國民教育研究所碩士學位論文，未出版，台南。
- 臺北縣政府教育局(2005)。臺北縣中小學九十四學年度學校經營創新講、創意教學獎方案甄選說明會手冊，臺北縣。
- 鄭燕祥(2001)。學校效能及校本管理發展的機制。台北：心理。
- 潘慧玲(1999)。學校效能研究領域的發展。教育研究集刊，43，80-90。
- 蔡維庭(2005)。學校知識管理態度、因素與學校效能之研究—以嘉義縣市國民小學為例。南華大學教育社會學研究所碩士論文，未出版。
- 劉春榮(1993)。國民小學組織結構、組織承諾與學校效能關係之研究。國立政治大學教育學系博士學位論文，未出版，台北。
- 謝金青(1997)。國民小學學校效能評鑑指標與權重體系之建構。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北。
- 蘇水柳(1993)。臺北市立國民小學學校事務行政管理與學校組織效能相關之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北。
- Abbey, C., & Dickson, J. W. (1983). R & D work climate and innovation in semiconductors. *Academy of Management Journal*, 26, 362-368.
- Amabile, T. M. (1983). *The social psychology of creativity*. New York: Springer-Verlag.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39 (5), 1154-1184.
- Baer, M., & Frese, M. (2003/Feb). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 24, 45-68.
- Bernacki, E. (2002). Create a freewheelin' creative climate. *New Zealand Management*, 98, 45(10), 36.
- Burningham, C., & West, M. A. (1995). Individual, climate, and group interaction processes as predictors of work team innovation. *Small Group Research*, 26, 106-117.
- Burtless, G. (1996). *Does Money Matter? The Effect of School Resources on Student Achievement and Adult Success*. Washington, D.C.: Brookings Institution.
- Cameron, K. (1978). Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education. *Administration Science Quarterly*, 23, 604-632.
- Chubb, J. E., & Moe, T. M. (1990). *Politics, Markets, and American Schools*. Washington, D.C.: Brookings.
- Codianni, A. V., & Wilbur, G. (1983). *More effective schooling from research to practice*. New York: Clearing House and Urban Education.
- Creemers, B. P. M. (1994). *The effective classroom*. London: Cassell.
- Creemers, B. P. M., & Van der Werf, G. (2000). Economic viewpoints in educational effectiveness: cost-effectiveness analysis of an educational improvement project, *School Effectiveness and School Improvement*, 11(3), 361-384.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Pell, S. W. J. (2002/ Jun.). Support for innovation in site-based-managed school: developing a climate for change. *Educational Research Quarterly*, 25 (4), 36-49.
- Ekvall, G. (1983). *Climate, structure and innovativeness of organizations: A theoretical framework and an experiment*. Stockholm, Sweden: The Swedish Council for management and organizational Behavior.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Work and Organizational Psychology*, 5, 105-123.
- Forehand, G., & Glimer, B. (1964). Environmental variation in studies of organization behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.
- Garmston, R., & Wellman, B. (1998). Teacher talk that makes a difference. Educational

- Leadership, 55(7), 30-34.
- Genck, F. H. (1983). *Improve school performance*, New York: Praeger Publishers, 64-67.
- Hanushek, E. A. (1997). Assessing the effects of school resources on student performance: An update. *Educational evaluation and Policy Analysis*, 19, 141-164.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17, 255-280.
- Hoy, W. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1, 149-168.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., Sweetland, S. R. (2003/Jan). The development of the organizational climate index for high schools: Its Measure and Relationship to Faculty Trust. *The High School Journal*, 86(2), 38-49.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration: theory, research, and practice*, (5<sup>th</sup> ed.), New York: Random House, Inc.
- Jones, T. M. (1995). Instrumental Stakeholder Theory: A Synthesis of Ethics and Economics, *Academy of Management Review*, 20(2), 404-437
- Kauffman, G. (1997). Top teachers sound off. *The American School Board Journal*, 184, 8.
- Kangis, P., & Williams, D. G. S. (2000). Organizational climate and corporate performance: an empirical investigation. *Management Decision*, 38, 531-540.
- Krichevskii, V. (1998/ July). Four levels of school innovation. *Russian Education and Society*, 40(7), 29-36.
- Kyriakides, L. (2005/ June). Extending the Comprehensive Model of Educational Effectiveness by an Empirical Investigation. *School Effectiveness and School Improvement*, 16(2), 103-152.
- Lauer, K. J. (1994). *The assessment of creative climate: An investigation of Ekvall's Creative Climate Questionnaire*. Unpublished master's thesis, State University College, Buffalo, New York.
- McCormack-Larkin, M. & Kritek, W. (1983). Milwaukee's project rise. Educational

Leadership, 40, 16-21.

Monk, D. H. (1992). *Microeconomics of school productions*. Paper presented at the Economics of Education Section of the International Encyclopedia of Education, 308.

Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of the organisational climate. *Human Relations*, 45 (1), 19-46.

Pace, C., & Stern, G. (1958). An approach to the measurement of psychological characteristics of college environments. *Journal of Educational Psychology*, 49, 269-277.

Payne, R. L., & Pugh, D. D. (1976). Organizational structure and climate. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1125-1172. Chicago: Rand McNally.

Peterson, R. E. (2002, December/January). Establishing the creative environment in technology education. *The Technology Teacher*, 7-10.

Raudsepp, E. (1987/April). Establishing a creative climate. *Training and Development Journal*, 50-53.

Reynolds, D., & Teddlie, C. (with Creemers, B., Scheerens, J. & Townsend, T.) (2000). An introduction to school effectiveness research. In C. Teddlie, & D. Reynolds (Eds.), *The international handbook of school effectiveness research* (pp. 3-25). London, & New York: Falmer Press.

Reynolds, D., Creemers, B., Stringfield, S., Teddlie, C., & Schaffer, G. (Eds.). (2002). *World class schools: International perspectives on school effectiveness*. London: RoutledgeFalmer.

Roffe, I. (1999). Innovation and creativity in organisations : a review of the implications for training and development. *Journal of European Industrial Training*, 23(4/5), 224.

Scheerens, J. (2000a). *Improving school effectiveness*. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning. (Fundamentals of Educational Planning. (Fundamentals of Educational Planning series no. 68)

- Scheerens, J. (2000b). *School effectiveness in developed and developing countries: a review of the reseach evidence*. World Bank WEB-page, <http://www.worldbank.org/education.schools>.
- Schneider, B., & Bartlett, C. (1968). Individual differences and organizational climate I: The research plan and questionnaire development. *Personnel Psychology*, 21, 323-333.
- Sharman, D., & Johnson, A. (1997). Innovation in all things! Developing creativity in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 29(3), 85-87.
- Townsend, T. (1993). *School effectiveness : identifying the complexities*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED359612).
- Van Houtte, Mieke(2005/March). Climate or Culture? A Plea for Conceptual Clarity in School Effectiveness Research. *School Effectiveness and School Improvement*, 16(1), 71-89.
- Welsh, J. F., Petrosko, J. M., & Metcalf, J. (2003). Institutional effectiveness activities: faculty and administrator support at two-year institutions. *Community College Journal of Research and Practice*, 27, 75-94.
- West, M., & Dawson, J. (2002/Augest). Impacting climate for innovation: can CEOs make a difference? Presented at the 17<sup>th</sup> Annual Conference of the society for Industrial and Orangizational Psychology, Toronto, Canada.

## 附錄 學校組織創新氣氛與學校效能關係問卷

填答說明：

一、本問卷分為兩大部分，填答對象為教師（含兼行政），每題均請作答，謝謝您。

二、請依照您對學校實際情形的感受，在题目的右邊的適當空格上畫“√”。

## 第一部份 「組織創新氣氛」問卷

	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非常 不同 意
01. 能接受我們嘗試有創意的工作方法法	<input type="checkbox"/>				
02. 主管給我的支持與激勵多於權威與壓力力	<input type="checkbox"/>				
03. 同事會給我中肯的建議	<input type="checkbox"/>				
04. 我在學校的工作可以自由發揮創意意	<input type="checkbox"/>				
05. 學校能提供足夠設備以支援九年一貫創新的教學學	<input type="checkbox"/>				
06. 我不敢提自己的想法，怕被批評	<input type="checkbox"/>				
07. 工作的時間壓力常使我喘不過氣來氣	<input type="checkbox"/>				
08. 突破與創新是我們學校的特色色	<input type="checkbox"/>				
09. 遇到困難時，主管會支持我度過難關	<input type="checkbox"/>				
10. 同事間常放開心胸，互相溝通想法法	<input type="checkbox"/>				
11. 我可以依需要自行變更工作方法法	<input type="checkbox"/>				
12. 學校對於我們工作上的需要，會盡量提供協助助	<input type="checkbox"/>				
13. 我覺得沒有管道可以表達意見見	<input type="checkbox"/>				
14. 下班之後，我還會煩惱工作上的問題題	<input type="checkbox"/>				
15. 我能夠自由參與學校決策或表達意見見	<input type="checkbox"/>				
16. 主管能引導我們以新觀點看問題題	<input type="checkbox"/>				
17. 同事間的討論大多對事不對人人	<input type="checkbox"/>				
18. 我能自行掌握工作的內容與進度度	<input type="checkbox"/>				
19. 學校常提供進修機會，激勵我們參與學習活動動	<input type="checkbox"/>				
20. 我常擔心教學計劃會因資源不足而停頓頓	<input type="checkbox"/>				
21. 我常要在很短的時間內完成很多事事	<input type="checkbox"/>				

22. 我覺得學校歡迎員工提出不同的意見見.....
23. 主管適當的授權，讓我面對工作挑戰時樂於承擔責任任.....
24. 我常感受到同事間的支持與關心心.....
25. 我覺得善用電腦科技處理資料很方便.....
26. 工作讓我隨時保持靈活的思考能力力.....
27. 工作空間設計與分配無法滿足工作需求求.....
28. 我常忙得沒有時間思考考.....
29. 學校會獎賞或肯定教職員工的創新想法法.....
30. 我感受到主管的信任任.....
31. 我常感覺同事之間有惡性競爭，互相扯後腿的情形形.....
32. 我樂於學習新事物，來解決所面臨的問題題.....
33. 我覺得工作只是例行性的工作項目目.....
34. 有能力做好工作的同事太少少.....
35. 工作壓力常讓我覺得精神緊繃繃.....
36. 我覺得學校作風很保守守.....
37. 主管會徵詢我們的意見見.....
38. 我覺得同事間各留一手，有點子不說出來來.....
39. 我的想法和專業受到尊重重.....
40. 我的工作內容多樣化化.....
41. 要讓學校同仁使用新科技或改變工作流程十分困難難.....
42. 我的工作負荷龐大，壓力沉重重.....
43. 我們學校崇尚自由開放與創新變革革.....
44. 我不擔心在工作上的錯誤會遭到主管的責備備.....
45. 我常與同儕一起思考解決工作問題題.....
46. 即使我有創新教學的點子，也不願被公開，以免被排斥.....
47. 工作環境氣氛使我有創意的靈感與啟發發.....
48. 我會主動要求主管解決資源不足的問題題.....
49. 我的工作環境氣氛和諧，令人心情愉快快.....
50. 主管會授權讓我承擔工作責任任.....

## 第二部分 「學校效能」問卷

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
01. 各處室的業務，都訂有詳實可行的工作計畫	<input type="checkbox"/>				
02. 教師大多教學經歷完整	<input type="checkbox"/>				
03. 學生的生活常規欠佳，使班級秩序維持困難	<input type="checkbox"/>				
04. 家長積極參加本校義工服務，且認真負責	<input type="checkbox"/>				
05. 我認為本校行政人員很有服務熱忱	<input type="checkbox"/>				
06. 教師大多具備良好的班級經營策略	<input type="checkbox"/>				
07. 學生的學習態度大多積極努力	<input type="checkbox"/>				
08. 家長對於子女在校表現大多感到滿意	<input type="checkbox"/>				
09. 我認為各處室在執行公務時，彼此配合良好	<input type="checkbox"/>				
10. 教師在教學前會做好充分的教學準備	<input type="checkbox"/>				
11. 學生遇到訪客時會主動問候	<input type="checkbox"/>				
12. 家長對於學校的辦學活動尊重與支持	<input type="checkbox"/>				
13. 我對學校所提供的工作環境感到滿意	<input type="checkbox"/>				
14. 教師大多熱愛教學工作	<input type="checkbox"/>				
15. 學生在學業表現上，大多優良	<input type="checkbox"/>				
16. 家長熱烈參與學校所辦的活動	<input type="checkbox"/>				
17. 本校校園規劃能考量到未來發展的需要	<input type="checkbox"/>				
18. 教師會主動參與學校有關教學計畫的擬定	<input type="checkbox"/>				
19. 學生熱烈參與校內外各項活動	<input type="checkbox"/>				
20. 社區人士常資助學校各項活動及建設	<input type="checkbox"/>				
21. 校長的行政經驗豐富，足以領導同仁	<input type="checkbox"/>				
22. 教師會配合學校各項教學活動	<input type="checkbox"/>				
23. 學生參與各種校際學藝競賽活動時，會全力以赴	<input type="checkbox"/>				
24. 家長踴躍出席家長委員會	<input type="checkbox"/>				
25. 校長的教學經驗豐富，足以領導教師	<input type="checkbox"/>				
26. 教師樂於追求新知與進修	<input type="checkbox"/>				
27. 我認為本校師生關係良好	<input type="checkbox"/>				

- |                      |                          |                          |                          |                          |                          |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 28. 家長出席家長委員會氣氛良好    | <input type="checkbox"/> |
| 29. 本校文書檔案管理制度完備     | <input type="checkbox"/> |
| 30. 教師參與校外各種活動都能盡力表現 | <input type="checkbox"/> |
| 31. 我認為家長與教師關係良好     | <input type="checkbox"/> |
| 32. 教師之間對於教學工作常能互相支援 | <input type="checkbox"/> |
| 33. 教師對自我工作能力充滿信心    | <input type="checkbox"/> |

# The Relationship between Innovative Climate and School Effectiveness

Li-Mei Huang<sup>\*</sup>

## Abstract

The purpose of this research was to explore the relationship between organization innovative climate and school effectiveness through analysis of literature review and questionnaire survey. 3,348 public elementary and junior high schools (Peng-hu included) were drawn as population. Through stratified random sampling according to school size and region, 2,235 teachers from 179 schools were sampled. The result demonstrates a strong correlation between innovative climate and school effectiveness. Furthermore, different dimensions of innovative climate can be used to explain distinct aspects of school effectiveness. Supervisory encouragement is predictive for managerial service performance; work group supports is predictive for teaching quality; organizational encouragement serves as the best predictor of students' achievement and support from parents and communities. According to the conclusions of this study, we propose suggestions on school innovative management and educational governance innovation, so as to enhance school innovative climate and effectiveness at the elementary and junior high education levels.

**Keywords:** innovative climate, school effectiveness, supervisory encouragement, organizational encouragement, work group supports

---

\* Chief, Audio and Visual Information Service Division of Library, Taipei Municipal University of Education; Part-time Assistant Professor, Department of Education

# 臺北市立教育大學學報徵稿辦法

## 一、發行宗旨及稿約對象

- (一) 本學報為學術論文專刊，旨在提昇學術研究之風氣，凡屬教育、人文社會理論與實務之研究或具有開創性的研究論著，均歡迎賜稿。
- (二) 恕不受理譯稿、教學講義、報導性等文稿。

## 二、徵稿範圍

投稿本學報之稿件，以尚未公開發表之原創性論著為限，每期每位作者限投稿件一篇，中文稿不超過兩萬字，英文稿不超過二十頁為原則，稿件均須附中、英文摘要，並提供三至五個中、英文關鍵字。

## 三、出刊日期

本學報採半年刊制，每年五月及十一月出刊。凡接受刊登之文章，本刊編輯委員會得視編輯之需要，決定刊登期數。

## 四、審查制度

本刊採雙向匿名審查制度，每篇稿件由本刊編輯委員會進行初審通過後，由編輯委員推薦有關領域學者專家至少二人審查之，其中投稿者服務單位至多一名。

## 五、投稿資料

- (一) 基本資料表、文稿首頁及投稿者著作權授權書各一份。
- (二) 書面稿件四份，雙面列印，詳細內容悉依本校學報撰寫格式。
- (三) 磁片或光碟片一份（註明檔案名稱及使用軟體名稱）。

## 六、稿件交寄

稿件資料郵寄或投送 100 臺北市愛國西路 1 號『臺北市立教育大學教務處研究發展暨出版組』（TEL：02-23113040 轉 1131/1132）。

## 七、論文格式

稿件請一律依 APA 格式撰寫，APA 撰寫格式請參考 <http://163.21.236.145/>

releaseRedirect.do?pageID=468 參考文獻均於文後逐條列出。

#### 八、文責及版權

- (一) 投稿本學報之論文，其文責由作者自行負責，稿件請勿一稿二投，若有抄襲、侵犯他人著作財產權之糾紛，悉由作者自行負責。
- (二) 本學報刊登時之校對一律由作者自行校對，出版後如有任何謬誤，由原作者負責。
- (三) 經本學報刊登之論文，作者均須填具同意授權本刊得再授權國家圖書館『遠距圖書服務系統』或其他資料庫業者，進行重製、透過網路提供服務、授權用戶下載、列印、瀏覽等行為。並得為符合『遠距圖書服務系統』或其他資料庫之需求，酌作格式之修改。

#### 九、撤稿

投稿者撤稿之要求，需以書面（掛號交寄）提出。

十、相關表格及規定，請查閱本校教務處網站，網址為：

<http://163.21.236.145/releaseRedirect.do?pageID=468>。

十一、本校學報徵稿辦法經編輯委員會審議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。

## 臺北市立教育大學學報撰寫格式

一、稿件：投稿論文請用 Word 2000 以上版本編排，並用 A4 紙直式橫書格式撰寫。

二、文稿編排格式：文稿應依首頁、正文及參考文獻之順序篇排，如有謝詞，置於正文末端。

(一) 首頁：含中文首頁及英文首頁（各限 1 頁），撰寫內容包含：文稿題目名稱、作者姓名、摘要（300 字以內為原則）、關鍵字（3 至 6 個，英文採小寫為原則）、服務單位與職稱。【註：初稿一式四份，須先將稿件中作者姓名、服務單位刪除。】

(二) 正文：應具備章節，內容主要包括以下幾部分：

第一部份：前言/緒論/引言/研究動機與目的

第二部份：本論/文獻探討→研究方法與設計→研究結果與討論/  
文獻探討→方案擬定與行動→行動研究過程與結果討論

第三部份：結語/結論與建議

文末附註

謝詞

(三) 參考文獻：除人文藝術類稿件可採 Chicago（作者-日期）格式外，其於稿件均採 APA 格式。

三、文稿撰稿格式：

(一) 首頁：略。

(二) 正文

1. 原則上應具備章節【緒論（前言或引言）、本論（含理念、文獻評述或探討、研究方法、結果與討論）、結論與建議】。

2. 章節標號層次原則：

中文稿：壹、一、(一)、1、(1)、a 【壹-置中、一-左齊、(一) 等依序右縮 1 格半形】

英文稿：I、A、1、a、(1)、(a)【標號層次相對位置同上】

### 3. 附圖、附表：

- (1) 編號採用阿拉伯數字，如表 1 標題、圖 1 標題、Table 1、Figure 1。
- (2) 表之標題在該表之上方（置中），圖之標題在該圖之下方（置中）。
- (3) 圖、表的資料來源與說明置於圖、表的下方（靠左）。
- (4) 圖、表請置於本文適當位置處，以不跨頁為原則。

### 4. 正文內之引註及參考文獻格式：（須以作者姓名來與參考文獻所列作者姓名作交叉核對，詳細格式請自行參閱相關資料。）

請參考以下範例（林天祐，民 92；蔡美華，民 93；謝寶媛，民 89）：

<p>APA 格式 (摘自林天祐，民 92)</p>	<p><b>在內文中使用格式：姓氏 (出版或發表年代)... 或...(姓氏，出版或發表年代，頁碼)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 同作者在同一段中重複被引用時，第一次須寫出日期，第二次以後則日期可省略。</li> <li>➤ 在正文中引用多位作者時，以 and 連接，但正文之引用若為圓括弧形式，則使用 &amp;（3 人以上在 &amp; 前要加，）符號連接。</li> </ul> <p>範例：</p> <p>1 位作者→Porter (2001)...或...(Porter, 2001)/ 吳清山 (民 90) ...或... (吳清山，民 90)</p> <p>2 位作者→作者為兩人時，兩人的姓氏 (名) 全列 Wassertein and Rosen (1994)...或... (Wassertein &amp; Rosen, 1994) / 吳清山與林天祐 (民 90) ...或... (吳清山、林天祐，民 90)</p> <p>3-5 位作者→作者為三至五人時，第一次所有作者均列出，第二次以後僅寫出第一位作者並加 et al. (等人)</p> <p>[第一次出現] Warstein, Zappula, Rosen, Gerstman, and Rock (1994) found...或 (Wasserstein, Zappula, Rosen, Gerstman, &amp; Rock, 1994)...</p> <p>[第二次出現] Wasserstein et al. (1994)...或... (Warstein et al., 1994)</p> <p>6 位作者以上→作者為六人以上時，每次僅列第一位作者並加 et al. (等人)，但在參考文獻中要列出所有作者姓名。(Rubin et al., 1989)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 作者為組織、團體、或單位時，易生混淆之單位，每次均用全名。簡單且廣為人知的單位，第一次加註其縮寫方式，第二次以後可用縮寫，但在參考文獻中一律要寫出全名。</li> </ul> <p>[第一次出現] National Institute of Mental Health[NIMH] (1999) 或(National Institute of Mental Health [NIMH], 1999)。</p> <p>[第二次以後] NIMH(1999)...或 (NIMH, 1999)...</p>
--------------------------------	---

**參考文獻格式：**

- 第一行靠左，第二行起向右縮排四個字母。
- **外文之書名採斜體格式，中文之書名採粗體格式。**
- 外文作者姓名以倒置形式出現，名字部份均以縮寫方式表示。若所引用之著作包含多位作者時，在正文中六位以內均需全部列出，六位以上才可以第一作者代表，但在參考書目中則不計作者人數多寡，均需全部列出。在正文中引用多位作者時，在參考書目中則一律使用&符號連接。
- **外文期刊一律採斜體方式處理。**

**(一) 期刊、雜誌、新聞、摘要文獻：**

中文期刊：作者(年代)。文章名稱。**期刊名稱**，**期別**，頁別。

外文期刊：Author, A. A., Author, B. B., & Author, C. C. (1999). Title of article. *Title of Periodical*, xx(xx), xxx-xxx.

例如：沈姍姍(民85)。教育選擇與控制理念的另類思考。**教育資料與研究**，4，14-15。

Powers, J. M., & Cookson, P. W. Jr. (1999). The politics of school choice research. *Educational Policy*, 13(1), 104-122.

中文雜誌：作者(年月日)。文章名稱。**雜誌名稱**，**期別**，頁別。

外文雜誌：Author, A. A., & Author, B. B. (2000, November 10). Article title. *Magazine Title*, xxx, xx-xx.

中文報紙：記者或作者(年月日)。文章名稱。**報紙名稱**，**版別**。

推動知識經濟發展須腳踏實地【社論】(民89年9月5日)。**中國時報**，第2版。

英文報紙：Author, A. A. (1993, September 30). Article title. *Newspaper Title*, pp. xx-xx.

**(二) 書籍、手冊：**

中文書籍：作者(年代)。**書名**(版別)。出版地點：出版商。

作者(主編)(年代)。**書名**(第#版，第#冊)。出版地點：出版商。

外文書籍：Author, A. A. (1993). *Book title*(2nd ed.). Location: Publisher.

Author, A. A. (Ed.). (1991). *Book title*. Location: Publisher.

Author, A. A., & Author, B. B. (Eds.). (1991). *Book title*. Location: Publisher.

中文翻譯：原作者中文譯名(譯本出版年代)。**書名**(版別)(譯者譯)。出版地點：出版商。(原著出版年：#####年)

英文翻譯：Author, A. A. (1951). *Book title* (B. Author, Trans.). Location: Publisher. (Original work published #####)

中文文集：作者(年代)。篇名。載於編者(主編)，**書名**(頁碼)。地點：出版商。

外文文集：Author, A. A. (1993). Article title. In B. B. Author (Ed.), *Book title* (pp.xx-xx). Location: Publisher.

	<p>(三) <b>ERIC 報告格式</b>  Author, A. A. (1995). <i>Report title</i> (Report No. xxxx-xxxxxxxxxx). Location: Research Center. (ERIC Document Reproduction Service No. ED xxxxxx)</p> <p>(四) <b>會議專刊或專題研討會論文：</b>  作者 (年月)。論文名稱。研討會主持人 (主持人)，<b>研討會主題</b>。研討會名稱，舉行地點。  Author, A. A. (1995, April). <i>Paper title</i>. Paper presented at the Meeting of Title, Place.</p> <p>(五) <b>學位論文：</b>  作者 (年代)。論文名稱。○○大學○○研究所碩士或博士論文，未出版，大學地點。  Author, A. A. (1986). <i>Dissertation title</i>. Unpublished doctoral dissertation, University Name, Place.</p> <p>(六) <b>網路等電子化資料引用及參考文獻的寫法</b>  <b>Email 的引用：</b>在文章中如以 Email 當作參考資料，比照個人通訊 (personal communications) 格式，僅在文中註明不列入參考文獻中。  例如：(L. A. Chafez, personal communication, March, 1997)/ 吳清山 (個人通訊，民 90 年 2 月 19 日)</p> <p><b>網頁的引用：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如不直接引用網路資料，但建議讀者直接上網查詢相關資料，此時，可以直接寫出網頁名稱，並註明網址，此種引用方式也僅在文中註明不列入參考文獻中。  例如：從柴爾德的黑皮窩網頁中，可以獲得幼兒教育的重要訊息 (<a href="http://www.tmue.edu.tw/~kidcen">http://www.tmue.edu.tw/~kidcen</a>)。  Please refer to APA Web site(<a href="http://www.apa.org/journals/webref.html">http://www.apa.org/journals/webref.html</a>).</li> <li>2. 在文章中引用到網路資料時，其寫作方式與一般參考資料的寫法一致，一般引用時寫出作者及年代，全文引用時須加註頁碼。網路資料參考文獻的寫法大致與一般格式相同，必須指出作者、時間、文章名稱或書名、雜誌名稱等基本資料，另以 Retrieved from 取代[On-line] 以及 Available 等字，如無日期可查括弧內的時間英文文獻需註明 (n.d.) 中文文獻需註明 (無日期)。但網頁的內容會不斷的修正，有的網址甚至會變動，因此必須特別寫出上網的日期，以利參考。  例如：林天祐 (無日期)。日本公立中小學不適任教師的處理構想。民 90 年 2 月 20 日，取自：<a href="http://www.tmue.edu.tw/~primary">http://www.tmue.edu.tw/~primary</a></li> <li>3. 電子資料庫參考文獻的寫法：電子資料庫參考文獻的寫法，主要的改變包括以 Retrieved from 取代 Available、註明搜尋的日期以及文字敘述方式，格式包括 CD-ROM 資料庫、網路資料庫、線上資料庫三類。  (1)CD-ROM 資料庫：</li> </ol>
--	---

	<p>Federal Bureau of Investigation. (1998, March). <i>Encryption: Impact on law enforcement</i>. Washington, DC: Author. Retrieved from SIRS database (SIRS Government Reporter, CD-ROM, Fall 1998 release)</p> <p>(2)網路資料庫： Schneiderman, R. A. (1997). Librarians can make sense of the Net. <i>San Antonio Business Journal</i>, 11(31), pp. 58+. Retrieved January 27, 1999, from database (Masterfile) on the World Wide Web: <a href="http://www.ebsco.com">http://www.ebsco.com</a></p> <p>(3)線上資料庫： Davis, T. (1992). Examining educational malpractice jurisprudence: Should a cause of action be created for student-athletes? <i>Denver University Law Journal</i>, 69, 57+. Retrieved January 27, 1999, from WESTLAW on-line database (69 DENULR 57)</p>
<p><b>Chicago Style</b> (摘自蔡美華, 民93; 謝寶煖, 民89)</p>	<p>採「作者-日期」系統的格式</p> <p>在內文中使用格式： 姓氏 (出版或發表年代)... 或 ... (姓氏, 出版或發表年代, 頁碼); 如引用外國作者, 在括弧內, 作者與出版或發表年代間不加逗點。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 同作者在同一段中重複被引用時, 第一次須寫出日期, 第二次以後則日期可省略。</li> <li>➤ 作品有二或三位作者, 引用要把全部作者的姓氏寫出來, 且用 and 連接, 而不用 &amp; 連接。</li> <li>➤ 作品有四位以上的作者, 先使用第一位作者的姓氏, 接著用 et al. 或 and others。</li> <li>➤ 在參考文獻中, 有兩位作者的姓氏相同, 姓氏要重複出現。</li> <li>➤ 偶爾發生兩個作品縮寫都相同, 如 "Smith et al.", 則可引用前兩位作者的姓氏, 再接 et al.。</li> <li>➤ 如作品未載明作者姓名, 而由公司、協會、政府機關或其他團體出版贊助, 則該機關團體名稱在參考文獻中可當作者, 在正文中也可以機關團體名稱全文來引用, 萬一名稱太長, 以參考文獻中所引用的第一要素代替, 以便交叉對照。</li> <li>➤ 相同正文內引用同一位作者另外的作品, 只要在不同年代間加逗號區隔, 同年代則依參考文獻的順序加 a, b, c 等字母來引用。</li> <li>➤ 要提供頁碼時, 書本頁碼在年代之後, 並以逗號間隔; 如為期刊, 在參考文獻同時包括卷 (期) 別與頁碼, 在正文中要引用時, 在年代後方以逗號間隔卷 (期) 別, 再以冒號間隔頁碼。</li> <li>➤ 「當作者認為應該對正文中所提到的資料或所討論的議題, 做進一步的附帶說明、評論或衍伸, 而又怕在正文中提及會影響行文順暢, 或是打斷讀者的思</li> </ul>

路時，就可以利用註釋來加以闡釋」；另「作者對在其研究過程中，曾給予支援、協助或啟發之個人或團體，表示感謝之意」，也可加註釋。註釋號碼以圓括弧註於引文之後，且將註釋統一放在文末參考文獻之前，依序列出內容註。「註釋之排列則是依正文中註釋號碼依次列出，同一註釋中得引用一種以上之著作。同一著作於第一次引用時，註釋內容應包含完整之書目資料及其頁碼；引用西文文獻之著者，其姓名不需以倒置形式著錄。然第二次引用時，應編製不同的註釋號碼，但得將前引書目資料簡化成「同前註」或「同註xx」，若所引資料之頁碼不同時，加註其頁碼。」（引自謝寶煖，民89）

範例：

1 位作者→Porter (2001)...或...(Porter 2001)/

吳清山 (民90) ...或... (吳清山, 民90)

2-3 位作者→作者為2-3人時，作者的姓氏(名)全列

Wassertein and Rosen (1994)...或... (Wassertein and Rosen 1994)

或... (Wassertein, Rosen, and Nodd 1998) / 吳清山與林天祐 (民90) ...或... (吳清山、林天祐, 民90)

4 位作者以上→作者為4人以上時，僅寫出第一位作者並加 et al.

Wasserstein et al. (1994)...或... (Wasserstein et al. 1994) /

但在參考文獻中要列出所有作者姓名。

►依 94.11.22 編輯會議決議，為符合古籍之刊刻年代與版式，可參採中央研究院中國文哲研究所《中國文哲研究集刊》撰述格式中有關引用古籍的內容。

#### 參考文獻格式：

►每一作品第一行靠左對齊，第二行起向右縮排五個字母。

►依作者之姓氏排序，故外文作者應採倒置形式處理，後面接句點，然後加年代（不須加圓括弧）。若著作包含多位作者時，僅第一位作者的姓名倒置，且作者間用逗號間隔，作者均需全部列出，最後一位用 and 連接。如引用相同作者不同時期的作品，則依出版年代排序；如引用同一作者相同年代的不同作品，則依作品名稱的第1個字字母排序，並在年代後面加 a,b,c 字母。

►外文之書籍的全名與次標題採用句子大寫格式（僅第一個字母大寫及專有名詞、專有形容詞大寫）並採斜體格式，中文之書名採粗體格式。

►外文叢書名稱採標題大寫格式，即除冠詞、介系詞作為不定詞的部分，以及連接詞(and,but,or,nor,for)外，都要大寫。

以下範例參考學者謝寶煖(民89)及蔡美華譯(民93)參照 Turabian 的著作，以 PR(Parenthetical Reference)代表正文中之引用格式，RL(Reference List)則為文末所附之參考書目格式。

### (一) 書籍

➤ 完整書籍之參考文獻包括以下：

1. 作者姓名
2. 年代
3. 書名及副書名
4. 主編者/編輯者或翻譯者姓名
5. 版次(除第1版外)
6. 叢書名稱與卷別或號碼數
7. 出版地: 出版單位名稱。

範例：

PR (Brown 1995,54)

RL Brown, Stanley A. 1995. *What customers value most: How to improve the processes that touch your customers*. New York: John Wiley & Sons.

PR (林天祐, 民 86, 56)

RL 林天祐。民 86。教育政策執行的變異現象。高雄市：復文。

· 「第2版以後之圖書，須在書名之後註明版次。」

RL Powell, Ronald R. 1997. *Basic research methods for librarians*. 3rd ed. Greenwich, CT: Ablex.

RL 吳清山。民 85。學校行政。四版。台北市：心理出版社。

· 已出版的樂譜或「編輯著作以編者或編輯者為作者，在姓名之後以 ed, eds, comp.等標示其著作方式，以資區別。」

PR (Mozart 1961, 55)

RL Mozart, Wolfgang Amadeus. 1961. *Don Giovanni*, Libretto by Lorenzo da Ponte, English version by W. H. Auden and Chester Kallman. New York and London: G. Schirmer.

RL Bailey, William G., comp. 1990. *Guide to Popular U.S. Government Publications*, 2nd ed. Englewood, CO: Libraries Unlimited.

RL Herron, Nancy L., ed. 1996. *The Social Sciences: A Cross-disciplinary Guide to Selected Sources*. Englewood, CO: Libraries Unlimited.

RL 楊國樞、文崇一、吳聰賢與李亦園編。民 70。社會及行為科學研究法。台北市：東華。

· 「編輯著作中之單篇論文或是圖書中之章節，應先著錄單篇論文之作者以及論文名稱，之後再著錄編輯著作或是論文集之名稱與編者，並註明單篇論文之起迄頁碼。」

RL Shapiro, Beth J. 1992. Access and performance measures in research libraries in the 1990's. In *Library management in the information technology environment: issues, policies, and practice for administrators*, ed. Brice G. Hobrock, 49-66. New York: Haworth.

RL 謝寶媛。1996。服務藍圖應用於館藏管理服務品質改善之研究。在圖書館與資訊研究論集：慶祝胡述兆教授七秩榮慶論文集，胡述兆

教授七秩榮慶祝壽論文集編輯小組編，657-674。台北市：漢美。

- 「翻譯作品原著者之中譯姓名、原名均出現在書名頁或封面，則將譯名列於前，原名加圓括弧列於後。翻譯作品之原書名若未出現在書名頁或封面時，不予著錄，若標示於書上，則以圓括弧列於中譯書名之後。」

RL Freud, S. 1970. *An outline of psychoanalysis* (J. Strachey, Trans.). New York: Norton.

RL 奈思比(Naisbitt, J.)、奧伯汀(Aburdene, P.)著。1990。二〇〇〇年大趨勢 (*Megatrends 2000*)(尹萍譯)。台北市：天下文化。

- 「當著作是由一個團體或機構出版時，括弧註的形式正文中第一次引用時，應寫出全名，並以中括弧註明習用之簡稱，第二次以後引用時，可以簡稱替代。若該機構沒有習用之簡稱，則每次都應以全稱引用。當出版者與作者或編者相同時，西文以 Author 或 Editor，中文以「作者」或「編者」來代表出版者。」

PR (Library Association 1991,10)

RL Library Association. 1991. *Children and young people: Library Association guidelines for public library services*. London: Library Association.

PR (中華圖書資訊學教育學會，民 87，20)

RL 中華圖書資訊學教育學會編。民 87。中華民國圖書資訊學系現況暨教育文獻書目。台北市：編者。

(二) 期刊、雜誌：期刊與雜誌在格式上的主要差別是期刊應註明卷期，而雜誌則應註明年月日。期刊之著錄格式又分為分卷連續編碼或是分卷分期各別編碼。

➤ 完整之期刊論文參考文獻包括以下資訊：

1. 作者姓名
2. 年代
3. 篇名或論文的完整題名(若有副篇名亦應包括在內)
4. 期刊名稱
5. 卷期數
6. (月日)
7. 頁數

#### ■ 期刊

➤ 連續編碼之期刊文章格式：各卷連續編碼之期刊只須註明卷數，無須註明期數。

➤ 各期單獨編碼之期刊文章格式：各卷分期單獨編碼之期刊，應註明卷數與期數。

RL Watters, C. R., M. A. Shepherd, and F. J. Burkowski. 1998. Electronic news delivery project. *Journal of the American Society for Information Science* 49 (February): 134-150.

RL Smith, Lawrence P. 1993. Sailing close to the wind. *Politics in Action* 10, no. 4: 80-102.

RL 謝寶媛。民 86。從服務接觸談圖書館之服務環境管理。**大學圖書館** 1(10月):31-51。

RL 林天祐、劉春榮、陳明終。民 85。學區制、學分制。**教育資料與研究** 14期:97-98頁。

- 期刊中之書評(Reviews in Periodicals)格式：引用期刊中之書評時，其格式為評論者。年代。被評論之書名，作者。**期刊名稱** 卷(月份):頁別。  
 例如：Miller, Jerry P. 1997. Review of *The global information society*, by William J. Martin. *Library & Information Science Research* 19, no. 1: 105-106.  
 詹麗萍。民 77。評**現代圖書館學探討**，顧敏著。**中國圖書館學會會報** 43(12月):151-152。  
**【在期刊中引述影評與評論表達，請遵循相同格式。】**

#### ■ 雜誌

中文雜誌：作者。年。文章名稱。**雜誌名稱**，#/#日，頁別。

外文雜誌：Author, A. A., and B. B. Author. (2000). Article title. *Magazine Title*, dat mon, xx.

例如：Weber, Bruce. 1985. The myth maker: The creative mind of novelist E. L. Doctorow. *New York Times Magazine*, 20 October, 42.

#### (三) 報紙文章

- 完整之報紙文章參考文獻包括以下資訊：

1. 作者姓名
2. 年代
3. 文章的完整題名(若有副題名亦應包括在內)
4. 報紙名稱
5. (月日)
6. 專欄版面的分類編號(section of the newspaper)
7. 頁數
8. 版次(採大寫)

RL Schwartz, J. 1993. "Obesity affects economics, social status." *The Washington Post*, September 30, A1, A4.

RL 王岫。民 88。「『世紀百大』效應持續發酵：美圖書館員票選閱讀取向最愛」，**聯合報**(1月4日)，41版。

#### (四) 百科全書和字典

「百科全書或是字辭典之引用，可能是引用整套百科全書或是字辭典，也可能僅引用百科全書中之單篇文章或是字辭典之款目。」

RL Janos, Adm G. 1996. "Cold War." In *Encyclopedia Americana*. 6th ed., vol.3, New York: Macmillian.

	<p>RL Rosen, J., R. Dickstein, and L. Greenfield. 1998. Using the world wide web at the reference desk. In <i>Encyclopedia of Library and Information Science</i>, ed. Allen Kent, vol. 63, 335-343. New York: Marcel Dekker.</p> <p><b>(五) 學位論文：</b></p> <p>RL Artioli, Gilberto. 1985. Structural studies of the water molecules and hydrogen bonding in zeolites. Ph.D. diss., University of Chicago.</p> <p>RL 黃旭鈞。民 84。國民小學教育人員「全品質管理」信念之研究。碩士論文。臺北市立師範學院初等教育研究所。</p> <p><b>(六) 技術性報告、出版的報告：</b></p> <p>RL Flax, R. 1979. Guidelines for teaching mathematics K-12. Topeka: Kansas Department of Education. Database on-line. Available from DIALOG, ERIC, ED 685923.</p> <p>RL Cohen, B. G. 1984. <i>Human aspects in office automation</i>. Cincinnati : National Institute for Occupational Safety and Health, Division of Biomedical and Behavioral Science. NTIS, PB84-240738.</p> <p>RL 湯梅英、但昭偉。民 87。人權教育課程與教材之研究。台北市：台北市政府教育局委託研究。</p> <p>RL Mazzeo, J., B. Druesne, P. C. Raffeld, K. T. Checketts, and A. Muhlstein. 1991. <i>Comparability of computer and paper-and-pencil scores for two CLEP general examinations</i> (College Board Rep. No. 91-5). Princeton, NJ: Educational Testing Service.</p> <p>RL 李德竹。民 87。我國大學圖書館館員學習利用網際網路態度之研究 (國科會專題研究計畫成果報告, NSC 87-2413-H-002-029)。台北市：國立台灣大學圖書資訊學系暨研究所。</p> <p>RL 吳清山、林天佑、黃三吉、蔡佳霖、陳瑩如、葉芷嫻、羅銀慧。民 89。國民中小學教師專業能力的評鍵與教師遴選之研究 (國科會專題研究計畫成果報告, NSC 88-2418-H-133-001-F19)。台北市：台北市立師範學院國民教育研究所。</p> <p><b>(七) 會議專刊或專題研討會論文：</b></p> <p>RL Borgman, Christine L. 1988. Human factors in the use of information</p>
--	---

systems: Research methods and results. In *Information research: Research methods in library and information science*. Proceedings of the International Seminar on Information Research, Dubrovnik, Yugoslavia, 19-24 May 1986, edited by. N. Tudor-Silovic and I. Mihel, 139-165. London: Taylor Graham.

- RL 張保隆、謝寶媛、盧昆宏。民 86。品質管理策略與圖書館業務機能相關性之研究。在 **1997 海峽兩岸管理科學學術研討會論文集**，台北市，民 86 年 5 月 25 日，銘傳管理學院編，190-195。台北市：編者。

(八) 網路資料的引用

➤ 「引用網站和其他網路資源時，應該包括下列資訊：

1. 架設網站或張貼網頁之個人或團體(組織)
2. 網站或網頁名稱
3. 網站之 URL
4. 連線日期

RL American Library Association. 1999. *The Final Report of the American Library Association President Committee on Information Literacy*. Available from <http://www.ala.org/acrl/nili/ilit1st.html> (6 June 1999).

RL 林天祐(無日期)。**日本公立中小學不適任教師的處理構想**。民 90 年 2 月 20 日取自：<http://www.tmtc.edu.tw/~primary>。

(九) 如遇引用古籍之撰稿格式，請參採中央研究院中國文哲研究所《集刊》《通訊》撰稿格式中有關古籍之撰稿格式。

### 參考文獻

林天祐(民92)。APA 格式第五版。載於**研究論文與報告撰寫手冊**(115-138)。臺北市：臺北市立師範學院學生輔導中心。

林天祐(民92)。APA 格式—網路等電子化資料引用及參考文獻的寫法。載於**研究論文與報告撰寫手冊**(139-149)。台北市：臺北市立師範學院學生輔導中心。

蔡美華(譯)(民93)。芝加哥大學寫作手冊(原作者：K. L. Turabian)。臺北市：五南。

謝寶媛(民89)。學術論文之註釋與參考書目。國立中央圖書館臺灣分館館刊,6(3), 15-38。



# 臺北市立教育大學報 著作授權同意書

## 一、授權內容：

立書人同意授權【臺北市立教育大學】及其學術合作單位，將本人下列著作進行數位化、重製等作業流程後，收錄於資料庫，並以電子形式或其他方式公開傳輸等利用，以利學術發展。

請立書人於下列選項中擇一勾選：【臺北市立教育大學學報原為臺北市立師範學院學報】

- 立書人發表於【臺北市立教育大學學報】所有著作之授權。(全部著作授權用)
- 立書人發表於【臺北市立教育大學學報】第\_\_卷第\_\_期著作之授權。(投稿期刊用)
- 立書人發表於【臺北市立教育大學學報】第\_\_卷第\_\_期至第\_\_卷第\_\_期中所有著作之授權。(同一刊物各期著作統一回溯授權用)
- 立書人發表於【臺北市立教育大學學報】之部份著作之授權，另列於下：  
(各期著作部份回溯授權用)

篇 名	卷 期	其他作者

【如不敷填寫，得自行附加空白紙張載明篇名、卷期、及其他作者等資訊附本同意書後】

## 二、著作權聲明：

本授權書為**非專屬授權**，立書人仍擁有上述著作之著作權。立書人擔保本著作係著作人之原創性著作，有權依本授權書內容進行各項授權，且未侵害任何第三人之智慧財產權。

此致 臺北市立教育大學

立同意書人(作者)簽名：

身份證字號：

電話號碼：

電子郵件信箱：

戶籍地址：

中華民國            年            月            日

# 臺北市立教育大學學報

## 教育類

第三十八卷第一期

定價：新臺幣壹佰伍拾元整

刊期頻率：本刊原為年刊，12月底出刊；自92年9月起改為半年刊，每年3月底及9月底出刊；於94年起改為5月底及11月底出刊

出版年月：中華民國九十六年五月

創刊年月：中華民國六十一年原名女師專學報（61-68年）、北市師專學報（69-76年）、臺北市立師範學院學報（77年-94年5月）

編輯者：臺北市立教育大學學報編輯委員會

主編：馮永敏

編輯委員：吳武典、施隆民、陳瓊花、張明輝、湯熙勇、蔡明哲（以上六位為校外委員，依姓氏筆劃順序排列）

林公欽、湯梅英、陳滄海（以上三位為校內委員，依姓氏筆劃順序排列）

執行編輯：張素偵、王美玲

發行人：馮永敏

發行所：臺北市立教育大學

地址：10048 臺北市中正區愛國西路1號

電話：(02) 23113040-1131

傳真：(02) 23812202

印刷所：健琪印刷事業有限公司

地址：台北縣中和市立德街148巷58號3F

本刊另出版光碟，同時登載於本校網站，網址為：

<http://lib.tmue.edu.tw>→資料庫檢索→資料類型檢索→Journal→學報

ISSN: 1818-2658

GPN: 2005700028