

第一章 緒 論

第一節 研究動機與目的

一、研究動機

近年來，國內在民間教育團體積極呼籲教育改革的聲浪下，政府單位除成立教改會外，也委託國內學者進行幼兒教育問題之規劃與檢討。國科會委辦台北市立師院幼教系對過去十年的幼兒教育做一回顧之研究計畫(1999)，將幼兒教育的研究分為，幼兒發展、特殊幼兒教育、課程與教學、師資培育教師成長、親職教育、學習環境與教室互動、實務界資訊需求、教育行政等八個部分。從這些分類中，研究者發現過去幼兒教育之研究多聚焦於課程與教學、幼兒及教師等；在幼教教育行政的研究層面上則著重於幼教整體的發展，其焦點多為幼教制度、幼教政策等問題，鮮少將幼稚園視為單一個體進行相關議題的研究。此外，國內學者簡楚瑛和林麗卿(民 86)於「從課程轉型過程看教育改革落實在幼稚園學校系統層面上之相關因素」之研究中，發現探討教師、園長專業成長的同時，除重視個人因素外也應重視組織因素，故提倡「幼稚園的專業成長及其整體發展」。本研究關注的焦點將置於幼稚園組織本身，期望從不同的觀點及角度切入幼兒教育，產生不同的想法，提昇幼兒教育的品質。

台灣的出生率快速下降，但幼托機構的數量仍微幅成長(徐聯恩、李忻蓓，民 91)，且幼托合一政策未明確，再加上英語的學習年齡降至一年級。使得幼稚園不僅面對同業競爭，也需面對公私立托兒所、幼兒英語補習班的挑戰，競爭十分激烈(翁麗芳、熊秉真，民 89)。面對龐大的競爭壓力，國內幼稚園努力積極地求新求變，如在經營管理上，採複合式或多元化經營，或透過策略聯盟來降低成本；在課程與教學上，引進美語課程或外籍師資，使教學內容多樣化；在硬體設施上，重新裝修以強調建築美感，或採用網路監視系統，以塑造園所特色。換言

之，積極進行組織創新以創造園所特色，乃是當前國內幼稚園面對競爭的主要途徑之一。

事實上，自有人類文明以來，創新就是社會進步的動力。伴隨著知識經濟時代的來臨，創新更成為全球的熱門課題，創新一詞也不斷在各領域中出現。有些學者甚至認為，創新之於 2000 年代，有如品質管理之於 1970 年代，變革改造之於 1990 年代，是當代最重要的組織議題。Robbins(1996)在「組織行為」一書中認為無論訪談管理者，或是閱讀時下的商業期刊，可以發現 1990 年代學者們關切重要變遷的議題之一，就是激發「組織創新性」(蔡啓通，民 86)。由此可知，組織創新是當代相當重要的組織研究與實務議題(Wolfe,1994)。

Wolfe(1994)曾以組織創新(organizational innovation or organization innovation)為檢索值在 ABI/Inform 及 Dissertation Abstracts International 資料庫進行檢索，計算其在關鍵字、摘要、文章標題出現的篇數，總計在過去五年內以出版的期刊文章共 1299 篇，論文共 351 篇。而國內學者蔡啓通(民 86)，也曾以組織創新為關鍵詞，針對 ABI/Inform 光碟資料庫進行檢索，在 1992 年 1 月至 1996 年 3 月出版的期刊為 40 篇。此外，本研究利用組織創新為檢索值在全國碩博士論文摘要檢索系統進行檢索，檢索結果發現組織創新在摘要、論文名稱、關鍵字出現的篇數共 59 篇，其中 3 篇為博士論文，且近兩年內與組織創新有關的碩士論文更是高達 29 篇。

研究者閱讀過去至現今組織創新之相關文獻與研究時，發現組織創新之研究多以服務業、製造業、軟體產業、醫療產業為研究對象(Friedman , Goes, & Orr, 2000；D'Aunno, Vaughn , & McElroy, 1999；Goes, & Seung Ho Park, 1997；蔡啓通，民 86；王柏年，民 87；賴姿蓉，民 87；連麗文，民 88；汪昭芬，民 89；吳至慧，民 89；邵泓嘉，民 89；林義屏，民 90；曾智顯，民 90；黃千里，民 90；謝甄晏，民 90；莊立民，民 91)。且組織創新的議題具多元化，大致可分為創新擴散、組織創新性與歷程理論三種研究角度(Wolfe,1994)。反觀在教育領域

中，關於創新的研究數量很少，且大多在探討課程創新，特別是在教學技巧方面；或以高等教育為研究對象，探討教師、政府與教育創新三者間之關係；以及探討科技在教育的應用(Hannan, English, & Silver, 1999 ; Knight, 1999 ; Baume, 1999) 。由上述可知，組織創新的議題在其他領域已蓬勃發展，而在教育界卻剛在萌芽階段。因此，本研究產生以組織創新為研究議題之動機，並將探討影響組織創新的因素，期望能對實務界產生貢獻。

雖然我國的國民義務教育即將向下延伸一年至幼稚園，但目前台灣的幼教機構仍以私立幼稚園為主，屬於一個較自由及開放的市場。在這種自由且開放的幼教生態下，無論是公立幼稚園或是私立幼稚園都面臨著比一般的學校更大的競爭壓力。學者翁麗芳與熊秉真(民 89)以台北市的幼教機構為研究對象，結果發現台北市的幼稚園、托兒所、托育中心附托三類型幼兒機構法規依據互異，但在收托對象、經營策略、服務內容方面具高度重疊性，幼稚園不僅面對同業之間的競爭，還受到來自類似性質機構的挑戰，當前幼稚園的最大挑戰可說競爭激烈所帶來的問題。組織為避免外部環境的快速變遷對組織產生重大衝擊，經常以降低對外部環境的需求及依賴，或透過組織設計來管理外部環境(Kotter,1979)，或是藉由組織創新來建立競爭優勢與適應環境(Utterback & Hill,1979；Kimberly & Evanisko,1981)。但，組織與外部組織的溝通與接觸質量也會影響組織創新的能力，良好的跨組織關係可讓組織獲得進行創新所需要的資源與資訊，而跨組織活動也會激發組織產生新想法。隨著環境不確定性增加，越來越多組織致力於發展跨組織關係，試圖透過組織間的合作來提高創新能力與經營績效(Powell, 1990；Nohria & Eccles, 1992；Pennings & Harianto, 1992；Goes & Park, 1997)。換言之，良好的跨組織關係將有助於組織進行組織創新。因此，本研究產生探討跨組織關係對組織創新影響之動機，期望找出兩者之間的關係，對實務界產生貢獻。

二、研究目的

基於前述之研究動機，本研究的具體研究目的如下：

- (一) 探討幼稚園的組織創新為何
- (二) 探討幼稚園跨組織關係對組織創新的影響程度

第二節 重要名詞釋義

以下就涉及本研究之重要名詞概念加以界定，使本研究的範圍和對象能更為明確：

一、 組織創新 (Organizational innovations)

一般對組織創新的定義相當廣泛，無論是組織進入新的策略領域，或是改變其對現有顧客或利益關係人的服務型態或方式，均可謂是組織創新(Daft, 1982; Damanpour, 1987, 1991; Pierce & Delbecq, 1977)。本研究採「多元觀點」定義組織創新，故組織創新是指組織內部自然產生或組織向外購得的某項活動之採用，而該項活動對於採用的組織而言是新的，且該項活動可以是設備、系統、政策、方案、過程、產品、服務等(Damanpour,1991)。換言之，組織創新一般係由組織自行界定，並指涉一項新產品、新服務、新技術，或是任何新的管理方法或經營概念。本研究的組織創新係指幼稚園採用本研究所列舉之創新措施。

(一) 教學創新

幼稚園的主要功能是教育，其主體為幼兒，教學乃是主要的基本工作。故舉凡一切與教學活動有直接關係者皆屬於教學創新，涵蓋台北市幼稚園評鑑手冊中教學與保育項目之所有部分。

(二) 行政創新

幼教行政的目的在支持教學，通常是間接地與教學活動有關，凡不屬於教學創新者皆屬行政創新，主要範圍涵蓋台北市幼稚園評鑑手冊中理念與行政和環境設備與使用兩大項目之所有部分。

二、 跨組織關係 (Interorganizational links)

跨組織關係是組織爲了適應環境變動與不確定性所形成的組織與組織間關係。跨組織關係所形成的關係型式，係介於市場關係與科層組織關係之間 (Willamson, 1975 ; Thorelli, 1986 ; Jarillo,1988 ; 彭朱如, 1998)。組織與外界建立關係的主要目的在取得資源如設備、原料、產品、資金、資訊等，且希望藉由集體的力量，共同完成無法單獨達成的目標。而本研究則從體制連結和資源連結兩方面探究幼稚園的跨組織關係，分述如下：

(一) 體制連結(institutional links)

體制連結係指組織爲符合產業規範、慣例、信念或外界期望，以參與產業協會、團體或模仿其他組織的方式，來提高組織的合法性，並維持組織的地位和聲望，及降低不確定性(Goes & Park, 1997)。本研究從園長的進修狀況，及幼稚園之間的交流情形等兩方面探討幼稚園體制連結。

(二) 資源連結(resource links)

資源連結係指組織與其他組織進行資源分享的程度(Goes & Park, 1997)。相較於體制連結，資源連結屬於非正式化關係。因組織間的交易大都蘊含著高度的資源交換，彼此相互依賴的關係會促使組織交易和流動，增進創新的能力。本研究從幼稚園與社區間互動及交流等角度探討資源連結。

三、 創新知覺

經由文獻探討，發現過去以幼稚園為研究對象的組織創新研究的數量非常少，難以窺知幼稚園組織創新之樣貌。為試圖釐清組織創新，本研究將以創新知覺來探討幼稚園組織創新。創新知覺係指受訪園長對本研究列舉之組織創新的評價，其中又分組織創新重要性和組織創新新穎性兩類，前者指的是受訪園長對本研究列舉之組織創新對幼稚園影響程度的評價；後者則為受訪園長對本研究所列舉之組織創新的新穎程度的看法。

四、 組織特徵

影響組織創新的因素有個人變項、組織變項及環境脈絡變項(Damanpour, 1984, 1987, 1991; Wolfe, 1994; King & Anderson, 1995; 賴姿蓉, 民 87)。其中，以組織變項對組織創新的具有較高的解釋力(蔡啓通, 民 86)。在實證研究較常被提出的組織內部因素，則有組織規模、專門化程度、功能分化程度、專業程度、管理者對改變的態度、科技知識資源、行政支持度、寬鬆資源、內部溝通和外部溝通、集權程度、正式化程度、管理者任期以及垂直分化程度(Damanpour, 1991; 1992)。

幼稚園屬於較單純化的組織，正式化、功能分化以及垂直分化的程度都不高。因此，本研究據幼稚園特有的組織特色，挑選下列幾項組織特徵，包含組織類型、組織規模、城鄉地區、區域以及園長的年資，來探討組織創新。

第三節 研究限制

一、 研究變項的限制

本研究在請政大幼教所四位研究生挑選組織創新的過程中，是以組織創新對幼稚園的影響程度為刪選準則。因此，導致本研究所列舉之組織創新，在新穎程度方面受到影響，致使本研究所列舉之組織創新的新穎程度僅在 3.11～3.85 之間，約莫介於普通和新穎之間。

二、 研究結果推論的限制

本研究假設幼稚園進行組織創新，是有益於幼稚園，然而本研究所列舉之組織創新是否真有助於幼稚園提升其品質，則仍須進一步探討。因此，本研究在研究結果的推論方面必須小心謹慎。

此外，由於本研究所列舉之組織創新，多數創新措施並未經過實證研究，無法得知其形成的原因。因此，在分析及推論組織特徵對創新措施的創新知覺之影響時，因無法獲得理論的支持，易產生事後歸因謬誤。

三、 問卷發放時段影響問卷回收率

本研究問卷發放的時段，恰逢幼稚園籌辦畢業典禮的時間，在催收的過程中，許多的幼稚園以沒時間填答婉拒調查，致使本研究之問卷回收率僅 30.48%。