

緒論

茲分別就本研究之研究動機與目的、研究問題、重要名詞釋義等要項，分別說明如下。

一、研究動機

面對全世界資訊化時代之來臨，經濟合作發展組織（Organization of Economic Cooperation and Development）發表了「以知識為基礎的經濟」系列報告，「知識經濟」顯然已成為世界上先進各國關心的焦點，並陸續推出新經濟改革方案。唯就組織而言，如何有效地蘊積、傳遞、轉化與運用知識已成為組織生存發展的關鍵之一（Lord & Shondrick, 2011; Yang, 2007）。易言之，知識愈發重要，知識累積的速度成為競爭的決勝因素之際，透過有效的知識儲存與運用，存在著一種創造競爭優勢的機會，組織中知識領導工作也因此漸受重視。據此，在此一知識經濟時代中，幼兒園行政經營亦需有革新的作為，領導者必須在知識經濟時代中有效地積極變革，掌握組織創新、學習與知識分享等，以共創知識社會之新時代。

其中，幼兒園園長領導對於園所行政經營效能而言居於關鍵性的地位，園長個人特質、專業背景與領導作為，對於教師均具有引領革新的重要影響（林育瑋，2008；孫立葳，2000；簡楚瑛，2001；Pianta & Kraft-Sayre, 2003; Sciarra & Dorsey, 2002）。而林育瑋（2008）針對以幼稚園為本位的教師專業成長歷程進行深入研究，其結果發現，園長領導為教師專業成長的關鍵影響因素之一，園長若能鼓勵與授權教師進行專業成長規畫與運作，將有助於教師提升專業知能。反向而論，李文正（2004）針對幼兒園園長進行個案研究發現，園長採取強勢而不授權的領導方式，將會造成園內同仁失去專業對話的機會，影響工作士氣至鉅。

而在領導相關理論中，相關文獻（吳清山、黃旭鈞、賴協志、張雅妮、徐昌男，2007；Cavaleri, Seivert, & Lee, 2005; Hewlett, 2006; Viitala, 2004）即明確指出：主管若能善加運用知識領導將可以有效面對知識經濟時代的挑戰，促進組織中個人與組織學習，並轉化與促進知識分享，增進組織創新及其競爭力的提升。進一步，就幼兒園組織創新而言，為求提高幼兒園創新經營效能，推動幼教師專業成長與塑造優質園所文化是其中的重要因素，丁雪茵（2008）分析組織文化與幼兒教育之相關研究，即指出幼兒園組織文化塑造與幼教師專業成長之相關研究與探析，對於幼兒教育研究具有重要意義。正如同 Faulkner、Coates、Craft與Duffy（2006）指出：為促進幼兒園組織創新，園長應鼓勵幼教師彼此間知識分享，激發幼教師創新知識與專業成長，並營造支持與創新的組織文化與氣氛，如此，不僅有助於幼兒園課程與教學之創新，並有助於學童創造力提升。

歸結上述，幼兒園園長若能發揮專業領導能力，善加運用知識領導，促進教職員專業互動與分享，將有助於克服經營困境與促進園所組織學習，達成園所成功轉型，並提升園所創新經營效能。值此少子化與知識經濟時代之來臨，幼兒園園長知識領導正可以有效地推動幼兒園行政革新，提升幼兒園內隱與外顯知識的運用能力，促進幼兒園組織的績效提升。據此，本研究欲依據相關理論探討幼兒園園長知識領導、教師知識分享與園所創新經營效能間之關係，並進行三個變項間的結構模式驗證，俾作為幼兒園行政經營上的參考，期盼能有助於提升幼兒園行政運作績效與服務品質。

二、研究目的

本研究之具體目的主要有二：

（一）探討園長知識領導、教師知識分享與園所創新經營效能三者之關聯性。