

壹、緒論

現今世界，求變就是不變的價值，超越與新的定義常常在轉瞬間就發生，永恆、傳統與亙古並不是說明成功價值的必要訊息，面對未來，政府的角色已不再那麼的受依賴與託付，許多傳統的機構如學校，卻仍在其羽翼下，對求變的環境顯得應變遲緩而正落入危機中（Beare, 2001, p. 64）。面對快速全球化與知識經濟時代的激烈競爭，不斷求新、求變的創新已成為國家、企業與學校競爭力的重要原動力。曹壽民與陳光政（2010，頁219）的研究發現，企業母公司的創新能力愈高，代表相對於競爭者其所擁有的競爭優勢愈高。

長久以來，學校被認為是一循章奉規與創新不足的團體組織，特別是公立學校，總被認為在政策的保障下，對於創新顯得意興闌珊，學校不像企業公司般有立即的績效壓力，學校教育成果主要在於知識之傳授與產出、品性之塑造與養成、技能之培養與訓練等，這些成果均需累積時日方得見其功。然而，由於社會變遷趨勢與教育改革的浪潮，使學校面臨急遽創新與變革的壓力，加上學校組織理論與面對興革創新的趨勢，使得學校開始重視組織各層面的創新經營。

1960年代後，開放系統模式的組織理論與混沌理論的提出，使學校開始重視回饋機制之運作與外部關係，並更加確立了改革的信念，1990年代後以高科技為基礎的知識經濟社會，從知識的角度出發，重視創新與變革，學校乃是知識密集之組織，學校成員更需不斷進行知識更新，以創新理念進行學校經營實有助於內部競爭力的提升，並進而能培育出具競爭力的下一代（秦夢群、濮世緯，2006，頁125）。在改變的歷程中，只有那些具有創新文化和成功轉為創新結構的組織，才能在環境中調適與採取適當的發展措施，讓組織獲利（Bülbül, 2012, p. 168）。

現今學校創新經營已成為教育思潮中的重要議題，相關的學術研究也達一定數量，其中研究與學校創新經營的共同影響變項包括：校長領導、組織氣氛、學習社群、知識管理、組織文化、知識分享、組織學習、教師文化、學校效能等，諸多研究結果顯示，上述這些變項均能成為學校創新經營顯著的影響變項。而在學校背景變項的研究上，則發現學校創新經營研究在「學

校規模」上有不同的結論，在研究母群、學校大、小分類和學校創新經營分層面不同下，研究結果包括有達顯著與未達顯著差異的不同，而達顯著差異的研究，也有整體知覺在學校規模大小上有互異的結果。本研究的目的是在以多群組測量模式分析學校規模在學校創新經營之差異性，透過對不同學校規模教師進行調查問卷、資料驗證、差異性分析，並邀請5位實務經營校長，進行學校創新經營訪談，以輔助說明本研究主題，最後提出結論與建議，供未來研究與教育界參考。

貳、文獻探討

學校與一般商業機構不同，即使某些成員擅離職守，最後仍有部分成品產出（雖然品質不能保證）（秦夢群，2013，頁69）。學校組織並不像企業有清楚的績效目標壓力，尤其是公立學校，沒有招生的壓力，教師又受到國家法令的保障，傳統上公立學校教師總是給人對創新與變革顯得興趣缺缺的印象。

學校所面臨的挑戰雖不如商業界嚴峻，但創新經營的理念已由企業界逐漸擴及到教育界，且頗有成為主流之趨勢。1955年M. Friedman對於政府在教育中的角色，首次提出教育的新自由主義（Neo-Liberal）藍圖的議題，並在1962年出版《資本主義與自由》（*Capitalism and Freedom*）一書，暢論透過市場競爭才能讓教育產生最大效率、迴響與創新（引自Marginson, 2013, p. 353）。而後在二十世紀末的二十餘年間對教育有了特別多的變化，對學校目標的挑戰與相關外部人員所施加的要求，並對透過影響學校如何運作與公民參與型態藉以促進學校績效產生興趣（Beare, 2001, p. 6）。以下茲就學校創新經營意涵、推動學校創新經營現況，以及學校創新經營的相關研究分析三部分加以敘述。

一、學校創新經營意涵

學校創新經營的理念受到教育思潮影響，秦夢群與濮世緯（2006，頁128）認為組織創新基礎理論包括組織創新理論、組織學習理論與知識管理等，均受到1970年代後之開放系統理論與渾沌理論之影響。