

壹、緒論

一、研究動機

二十一世紀是知識經濟的時代，傳統領導理論所強調的「職位權力」逐漸被知識、資訊的「知識權力」所取代（張光正、呂鴻德，2000），「知識」已成為現今極為重要的領導因素與資源。

有鑑於知識的重要性，Nonaka與Takeuchi（1995）曾提出知識管理理論，但是管理有別於領導，領導除了兼顧管理成效外，更重視影響力的發揮，以引領組織成員達成更高遠的目標。

而知識型的領導即是組織領導者能夠提供適切的環境文化和組織結構，以利於知識的建立、分享和創造。知識型的領導者至少應具備下列四項特質：（一）願景建構，配合全球化的組織願景並支持認知多元化的重要性；（二）分享形塑，重視組織內成員經驗的分享與傳承；（三）人性關懷，亦即開放心胸，有效的授權，勇於改變；（四）團隊建立，重視改變組織文化，從事文化異質性的訓練，以內化成員的核心價值（林海清，2006）。因此，校長若實施知識領導，其必須結合知識管理與知識權力，引導學校成員學習如何進行知識選擇、吸收、運用、萃取、創新和傳播，以迎接知識經濟時代變革之挑戰，提升學校競爭力。是故，本研究欲了解當前臺灣北部地區國民小學校長知識領導的現況為何？在不同背景條件下，校長在知識領導運作上是否有所差異？此為本研究動機之一。

學習是整個教育活動中最直接、最基本的存在因素，教育的成功與否離不開學習（陳麗惠，2006）。社會建構主義認為學習是個人的認知發展與社會文化互動中所形成（張世忠，2002）。知識不只存在於每個人的頭腦中，亦發生於群體共同參與的學習情境中。

學習社群的理念與實務近年已廣受各界重視，成為教育研究領域中的重要課題，Sergiovanni（1994, 1996, 2000, 2002）曾大力倡導學校要建立學習社群，其理由是：（一）社群可以滿足教師、家長及學生的需求；（二）社群幫助學校裡的每個人將焦點集中在共同的利益上；（三）社群提供學生一個安全的港口，在那個地方學生可被無條件的接受；（四）社群支持學習；

(五) 社群可以建立良好關係和責任。

Giselle (2004) 認為學習社群乃是打破學校孤立、反向文化與培育合作的媒介之一，不僅刺激了個體的學習，亦可促使組織的變革。所以，教師們所成立的學習社群，不僅有益於學生學習，更能使學校成為學習型組織，促使學校創新與進步。

故本研究欲了解當前臺灣北部地區國民小學學習社群情形為何？學習社群是否因學校不同背景變項而有所差異？此為本研究動機之二。

「創新」是知識社會核心的競爭力，其強調知識創新和資訊科技的應用。而知識經濟時代，人力素質是組織最重要的資產，學校是培養人才的場所，學校組織亦如企業組織，必須不斷的因應外在環境的快速變革，思考如何以創新的教育思維，推展教育革新、培育富有創意且優質的國民及新世紀的國家社會人才，以提升國家的競爭力。

歷年來，由於臺灣出生率驟降導致入學人口數銳減，學校教育為因應少子化、家長教育選擇權、教育市場化等時空環境的變遷，勢必推動學校創新經營，以期能在開放的教育市場上確保競爭優勢，發展學校特色，吸引學生就讀，使學校能永續經營，以免被併校或減班的命運。教育部（2002）提出《創造力教育白皮書》，宣示將把臺灣打造成另一個ROC（Republic of Creativity），在白皮書中指出，學校願景努力的方向應為經營優質的學習環境與活潑的教學氛圍，注重各校辦學特色。但當學校孜孜矻矻於創新經營，其創新經營效能是必須被進行檢視的，是以，本研究欲了解當前臺灣北部地區國民小學創新經營效能的現況為何？不同背景變項在學校創新經營效能上是否有所差異？此為本研究動機之三。

然而，截至2007年綜觀國內外相關文獻，尚未有針對以上三個變項之研究論文，故著手編製問卷進行系統探究，直至2009年黃秋鑾（2009）之《臺灣地區國民中學校長知識領導、學習社群與學校創新經營效能關係之研究》博士論文，才以臺灣地區國民中學的教育人員（校長、主任、組長及教師）為研究對象，至於國民小學之研究則付之闕如。而國民小學階段是學校教育的根基，是大多數學童啟蒙之地，實有進一步探究的必要和價值，此乃本研究動機之四。

再者，研究者認為近年來臺灣北部地區的教育行政機關不斷提倡優質學